

## NOORTEVALDKONNA KOOLITAJA PÄDEVUSMUDEL



Haridus- ja Teadusministeerium



Noortevaldkonna koolitaja pädevusmudel on valminud SA Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo juhtimisel, Euroopa Sotsiaalfondi ning Eesti Vabariigi kaasrahastusel elluviidava programmi „Noorsootöö kvaliteedi arendamine“ koolitajate koolituse valdkonna raames.

Tallinn 2011

## SISUKORD

SISSEJUHATUS .....	3
MÕISTED.....	5
PÄDEVUSMUDELI ÜLESEHITUS.....	8
NOORTEVALDKONNA KOOLITAJA PÄDEVUSED.....	11
TUUMPÄDEVUSED.....	11
ISIKLIKUD VÄÄRTUSHINNANGUD, HOIAKUD, ISIKUOMADUSED.....	12
PÕHIPÄDEVUSED.....	13
1. ÕPPIMISE JUHENDAMINE: NOORTEVALDKONNA KOOLITUSTE ETTEVALMISTUS, LÄBIVIIMINE JA HINDAMINE .....	13
2. NOORTEVALDKONNAS ORIENTEERUMINE.....	20
3. JUHTIMISPÄDEVUSED: ALGATAMINE, JUHENDAMINE JA KOOSTÖÖ.....	21
4. NOORTEVALDKONNA (KOOLITUSTE) EDENDAMINE: LOOME-, TEADUS- JA ARENDUSTEGEVUS, PUBLIKATSIOONID .....	23

## SISSEJUHATUS

Tänapäeval noortevaldkonna koolitusmaastikul on üha enam kerkimas esile küsimused noortele ja noortega tegelevatele spetsialistidele suunatud koolituse kvaliteedist ja koolitajate pädevustest. Aastatel 2007-2013 viiakse Eestis Euroopa Sotsiaalfondi ning Eesti Vabariigi kaasrahastusel ellu programmi „Noorsootöö kvaliteedi arendamine“, mille alavaldkond Koolitajate koolitus hõlmab noortevaldkonna koolitajate koolitamist ning koolitajate võrgustike ja rahvusvahelistumise soodustamist, eesmärgiga aidata kaasa noortevaldkonnas tegutsevate koolitajate pädevuste edendamisele ning seeläbi kaudsemalt kogu valdkonna kvaliteedile. Nii on Sihtasutuse Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo eestvedamisel toimunud arendusseminarid ja kohtumised valdkonna esindajate, ekspertide ja koolitajatega noortevaldkonna koolituste kvaliteedi, koolitajate pädevuse ning noortevaldkonna koolitajate õppimisvõimaluste ja enesetäiendamise teemadel. Senistes tegevustes on esile kerkinud vajadus süstematiseerida teadmisi noortevaldkonna koolitusest, toetamaks ühtsete arusaamade kujunemist noortevaldkonna koolituse kvaliteedist ja seda tagavatest koolitajapädevustest.

Käesoleva **pädevusmudeli loojate eesmärk** on luua ühtsed põhimõtted noortevaldkonna mitteformaalses koolituses tegutsevate koolitajate pädevuste hindamiseks. Eelkõige võimaldab käesolev mudel koolitajate enesehindamist, toetades seeläbi koolitajate võimalusi ja püüdlusi oma pädevuste arendamiseks. Noortevaldkonna koolitajatel on pädevusmudeli toel võimalik analüüsida iseennast, oma tugevusi ja arenguperspektiive ning seeläbi leida parimad viisid enesetäiendamiseks. ESF programmi „Noorsootöö kvaliteedi arendamine“ raames on kavandatud ka käesolevast pädevusmudelist lähtuva koolitaja eneseanalüüsi töövahendi valmimine.

Ühtlasi on pädevusmudel abivahendiks koolituste korraldajatele, peegeldades ka ootusi noortevaldkonnas tegutsevatele koolitajatele. Olles üheks tähtsaks kvaliteetsete noortevaldkonna koolituste korraldamisel, toetab ühtsete pädevusi puudutavate põhimõtete olemasolu heade koolitajate kaasamist koolituste elluviimisel. Selgem arusaam koolitaja pädevustest ja arenguvõimalustest aitab omakorda kaasa läbipaistvusele koolitajate kogukonnas ning loob sisulise aluse noortevaldkonna koolitajate tunnustamiseks. Nii toetab pädevusmudel noortevaldkonna koolituste kvaliteeti ka laiemalt.

Käesolev pädevusmudel keskendub noortevaldkonna koolitaja pädevustele mitteformaalse koolituse kontekstis, kuivõrd akadeemilise personali hindamise põhimõtteid käsitleb Õppejõu pädevusmudel (SA Archimedes Primus programmi toel, 2010). Tagamaks paremat sidusust valdkonnas tervikuna, on käesolevas pädevusmudelis siiski asjakohast ka neile, kes on seotud noortevaldkonna õppega formaalhariduses, st noorsootöö õppekavade arendajad ja elluviijad Tallinna Pedagoogilises Seminaris, Tartu Ülikooli Narva Kolledžis ja Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemias. Seda enam, et suur osa koolitajaid töötavad samaaegselt nii mitteformaalse koolituse kontekstis kui ka formaalhariduses.

Pädevusmodeli loomisel on arvestatud erinevate otseste (õppijad, koolitajad, koolitajate koolitajad, mentorid, koolituste korraldajad jt) ja kaudsete huvigruppidega (rahastajad, noorsootöö ja noortepoliitika kujundajad, ühiskond tervikuna).

Pädevusmodeli koostamisel on aluseks olnud:

- a) Teemakäsitlused SA Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo poolt korraldatud noortevaldkonna koolitajate seminaridel ja nõupidamistel (26.06.2009, 4.11.2009, 1-2.12.2009, 17.12.2009, 26.08.2010, 15.12.2010);
- b) Noortevaldkonna koolituste mitteformaalse õppe lähtekohad (tööversioon juuni 2010), SA Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo;
- c) Täiskasvanute koolitaja/andragoogi kutsestandard, [www.andras.ee](http://www.andras.ee);
- d) Õppejõu pädevusmodel, <http://primus.archimedes.ee/padevusmodel>;
- e) Noorsootöötaja kutsestandard, <http://www.entk.ee/noorsootootajakutse>;
- f) Noorsootöö strateegia 2006-2013, <http://www.hm.ee/index.php?03240>;
- g) EV Noorsootöö Seadus (2010), <https://www.riigiteataja.ee/akt/13335738>;
- h) Gümnaasiumi riiklik õppekava (2011), RT I, 14.01.2011, 2;
- i) Mitteformaalse õppimise portaal, [www.mitteformaalne.ee](http://www.mitteformaalne.ee);
- j) "The eight key competencies for lifelong learning: An appropriate framework within which to develop the competence of trainers on the field of European youth work or just plain politics?", Hendrik Otten and Yael Ohana (2009), [http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/news/news\\_105.html?\\_locale=fr](http://youth-partnership-eu.coe.int/youth-partnership/news/news_105.html?_locale=fr);
- k) „TALE – Trainers for Active Learning in Europe“ pika-ajalise üle-Euroopalise koolitajate koolituse raames loodud pädevusmodel ja eneseanalüüsivorm koolitajatele (2009-2010), <http://tale-eu.coe.int/>;
- l) Broeck, S. (2010). Useful key competences for adult learning professionals. <http://www.nordvux.net/page/944/usefulkeycompetences.htm>
- m) Ekspertarvamused: Marin Gross (Tallinna Ülikool, andragoogika osakond), Aivar Haller (koolitaja ja mentor), Reet Kost (SA Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo).

Pädevusmodeli koostasid Piret Jeedas (MTÜ Ruumiloojad) ja Ülly Enn (SA Archimedes Euroopa Noored Eesti büroo). Autorid tänavad kõiki, kes noortevaldkonna koolitaja pädevusmodeli valmimisele kaasa on aidanud!

## MÕISTED

**Noortevaldkond on käesoleva dokumendi kontekstis üldnimetus, mis hõlmab noortepoliitikat ja noorsootööd.**

Noortepoliitika on ühtne lähenemine noortele suunatud tegevuste põhimõtetele kõikides noore elu puudutavates valdkondades. Eestis on eesmärgiks lõimitud noortepoliitika, mis eeldab noorte heaolu toetavat eesmärgistatud ja koordineeritud tegutsemist erinevates eluvaldkondades, sh nt tööturu-, haridus-, kultuuri- jpt poliitikates (Noorsootöö strateegia 2006-2013).

Noorsootöö on tingimuste loomine noore isiksuse mitmekülgseks arenguks, mis võimaldab noortel vaba tahte alusel perekonna-, tasemeharidus- ja tööväliselt tegutseda (EV Noorsootöö Seadus, 2010). Nii on noorsootöö noortepoliitika põhimõtteid ja väärtushinnanguid kujundavaks valdkonnaks (Noorsootöö strateegia 2006-2013).

**Noor** on seitsme kuni kahekümne kuue aastane füüsiline isik (EV Noorsootöö seadus).

**Noortevaldkonna koolitus** on eesmärgistatud õppetegevus, mis lähtub noorsootöö põhimõtetest ja väärtustest. Noortevaldkonna koolituse sihtgrupiks on noored ja noortele arendavaks tegevuseks tingimusi loovad inimesed (noorsootöötajad, ametnikud, juhendajad, nõustajad jne), toetades seeläbi noorte isiksuste mitmekülgset arengut ja kvaliteetseks noorsootöök vajalike teadmiste, oskuste ja hoiakute omandamist.

Noortevaldkonna koolitus võib aset leida formaalõppena (noorsootöö õppekavade raames Tallinna Pedagoogilises Seminaris, Tartu Ülikooli Narva Kolledžis ja Tartu Ülikooli Viljandi Kultuuriakadeemias) või mitteformaalse õppena (väga erinevates sihipäraselt loodud õpituatsioonides).

Käesolev pädevusmudel keskendub noortevaldkonna mitteformaalsele koolitusele.

**Noortevaldkonna koolitaja** on noorsootöö väärtustele ja põhimõtetele toetuv õppetegevuse planeerija ning läbiviija, kes loob tingimused õppija mitmekülgseks arenguks ning noorsootöök vajalike teadmiste, oskuste ja hoiakute kujunemiseks sihipäraselt loodud õpituatsioonides.

Käesoleva pädevusmudeli keskmes on noortevaldkonna koolitaja mitteformaalse õppe kontekstis, mis eeldab tuginemist ka mitteformaalse õppe väärtustele, põhimõtetele ja kvaliteedikriteeriumitele.

**Mitteformaalne õpe** on eesmärgistatud õppeprotsess, mis toetab isiksuse, tema loovuse, annete, initsiatiivi ja sotsiaalse vastutustunde kujunemist ja arengut ehk selleks vajalike teadmiste, oskuste ja hoiakute omandamist. Enamasti iseloomustavad mitteformaalset õpet järgmised tunnused:

- eesmärgipärasus (õppetegevus on organiseeritud ja struktureeritud vastavalt seatud eesmärkidele);
- vabatahtlikkus (keskmes on õppija motivatsioon ja huvi);
- õppija arengu keskus (õppimisprotsessi ülesehitus on seostatud õppija eelnevate teadmiste ja kogemustega ning enesetäiendamise vajadustega);
- paindlikkus (nii õppeprotsessi, -keskkonna kui -meetodite osas);
- kättesaadavus (ja jõukohasus kõigile, olenemata varasematest õpikogemustest, oskuste-teadmiste tasemetest, majanduslikust olukorrast jms);
- individuaalse ja sotsiaalse õppimise tasakaal.

---

Mitteformaalne õpe noortevaldkonnas võib aset leida väga erinevates vormides väljaspool formaalse haridussüsteemi õppekavasid (näiteks koolitused, seminarid, praktika, projekti- ja meeskonnatöö, konverentsid jne), kuid seda võivad lisaks teistele noortevaldkonna osapooltele (noorteühingud, noortekeskused jt) korraldada ka formaalhariduse asutused ([www.mitteformaalne.ee](http://www.mitteformaalne.ee); Noorsootöötaja kutse taotlemise juhend 2010, Eesti Noorsootöökeskus).

**Mitteformaalse õppe väärtused** on veendumuste ja tõekspidamiste kogum, mis suunavad valikuid ja lähenemisi mitteformaalses õppes. Noortevaldkonna koolitustes on mitteformaalse õppe väärtused seotud personaalse arenguga (iseseisvus, kriitiline mõtlemine, avatus ja uudishimulikkus, loovus), sotsiaalse arenguga (võime suhelda, osalusdemokraatia, solidaarsus ja sotsiaalne õiglus, vastutustunne, lahendustele orienteeritus) ning eetilisusega (tolerantsus ja teiste aktsepteerimine, inimõigused, kultuuridevaheline õppimine, rahu ja vägivaldavastasuse rõhutamine, sugude võrdõiguslikkus, põlvkondadevaheline dialoog) (Noortevaldkonna koolituste mitteformaalse õppe lähtekohad 2010).

**Mitteformaalse õppe põhimõtted** on kogum kokkuleppeid, millele tuginetakse mitteformaalse õppe korraldamisel: õppijale suunatus ja õppija arengukesksus, läbipaistvus, konfidentsiaalsus, vabatahtlikkus, õppija osalus, demokraatlikud väärtused (Noortevaldkonna koolituste mitteformaalse õppe lähtekohad 2010).

**Formaalne õppimine** on 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 (Noortevaldkonna koolituste mitteformaalse õppe lähtekohad 2010).

**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 ettekavatsemata õppimisega (Noortevaldkonna koolituste mitteformaalse õppe lähtekohad 2010).

**Noorsootöö põhimõtted** on kogum kokkuleppeid, millest juhindutakse noorsootöös. Noorsootööd tehakse noorte jaoks ja koos noortega, kaasates neid noorsootöö otsuste tegemisse. Noorsootöös lähtutakse noorte vajadustest, huvidest ja soovidest. Noorsootöö põhineb noorte osalusel, nende vabal tahtel ning noorte omaalgatusel. Noorsootööd läbib nii riigisisene kui ka rahvusvaheline lõimumine. Noorsootöös lähtutakse eelistest kaalutlustest ning võrdse kohtlemise printsiibist. Noorsootöötaja lähtub töös noortega sallivuse ja partnerluse põhimõttest (Noorsootöö strateegia 2006-2013).

**Noortevaldkonna koolituse kvaliteedikriteeriumid** on kogum kokkuleppeid, millele tuginetakse noortevaldkonna koolituste elluviimisel. Kvaliteedikriteeriumid on järgmised:

- Koolituse aluseks on mitteformaalse õppe põhimõtted.
- Koolitused on suunatud õppijate ja ühiskonnas kindlaks tehtud vajaduste ühisosale ning võtmepädevuste edendamisele.
- Koolitused on eesmärgipäraselt kujundatud, vastates õppijate vajadustele, võimetele ja eripäradele ning jättes ruumi nii oodatud kui ka ootamatutele tulemustele.
- Koolitused on kavandatud ja läbi viidud kõrgetasemeliselt nii nende haridusliku mõju kui korralduslikus mõttes.
- Piisavate ressursside olemasolu.

- 
- Ressursside kasutamine koolitustegevuse käigus on nähtavalt tulemuslik ja tõhus.
  - Koolitusi hinnatakse kokkulepitud kriteeriumite alusel.
  - Koolituste tulemusi tunnustatakse ja need on nähtavad (Noortevaldkonna koolituste mitteformaalse õppe lähtekohad 2010).

On oluline, et koolituse tulemusi ja tagajärgi analüüsitakse ja analüüsi tulemused avalikustatakse asjakohasel moel ja vajadusel järelduste tegemiseks.

**Pädevus** on asjakohaste teadmiste, oskuste ja hoiakute integreeritud kogum, mis tagab suutlikkuse teatud tegevusalal või -valdkonnas tulemuslikult toimida (Gümnaasiumi riiklik õppekava 2011). 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. Antud dokumendis käsitletakse pädevuse mõistet kompetentsuse tähenduses.

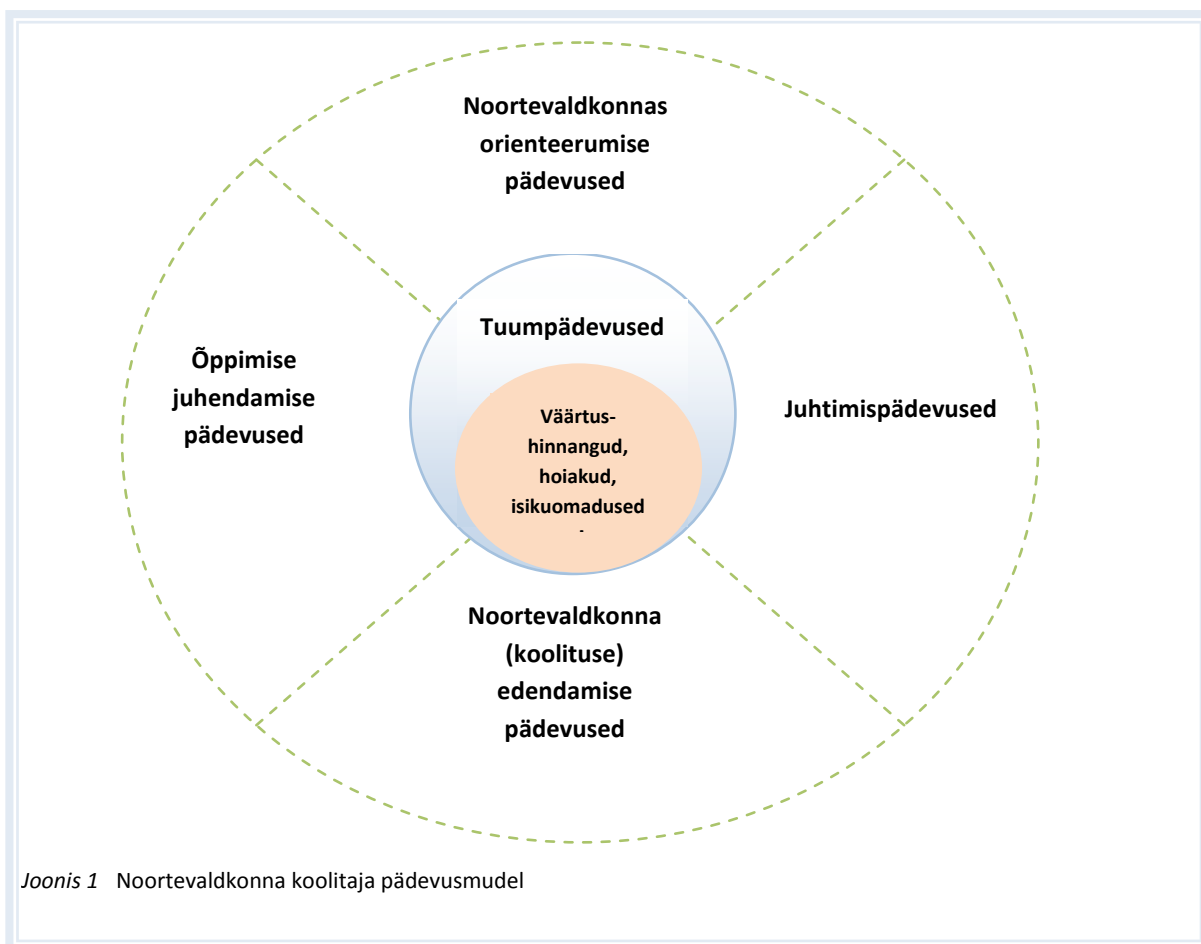
**Õppija** on õpiprotsessis osaleja, kellele koolitus on planeeritud ning kelle pädevuste arengut koolituse käigus toetatakse. Koolitusvaldkonna praktikas kasutatakse ka mõistet koolitusel osaleja.

**Õppimine** on protsess, mis viib püsiva muutuseni inimese võimekuses ja käitumises ning toetab enam kogunud, eneseteadlikuma ning ennastjuhtiva inimese kujunemist. Tulenevalt erinevatest õppimiskäsitlustest on kasutusel ka mõisted õpe ja õppes olemine.

## PÄDEVUSMUDELI ÜLESEHITUS

Noortevaldkonna koolitaja pädevusmudeli (joonis 1) ülesehitus lähtub põhimõttest, et koolitajana tegutsemise eelduseks on teatud tuumpädevused ning neid toetavad isiklikud väärtused, hoiakud ja isikuomadused. Neid omakorda täiendavad laiemas süsteemis pädevuskogumid neljas olulisimas valdkonnas (nõ põhipädevuste valdkonnad):

- õppimise juhendamise pädevused;
- noortevaldkonnas orienteerumise pädevused;
- juhtimispädevused;
- noortevaldkonna (koolituse) edendamise pädevused.



Joonis 1 Noortevaldkonna koolitaja pädevusmudel



**Põhipädevuste valdkonnad jagunevad omakorda järgmiselt:**

<b>1. ÕPPIMISE JUHENDAMINE: NOORTEVALDKONNA KOOLITUSTE ETTEVALMISTUS, LÄBIVIIMINE JA HINDAMINE</b>
<b>1.1 Noortevaldkonna koolituste ettevalmistus</b>
<i>1.1.1. Eelduste loomine tulemuslikuks koostööks tellijaga</i>
<i>1.1.2. Sihtgrupi ja õpivajaduste analüüsimine</i>
<i>1.1.3. Tervikliku koolitusprotsessi eesmärgistamine</i>
<i>1.1.4. Koolitusprotsessi kavandamine</i>
<i>1.1.5. Õppematerjalide ettevalmistamine ja levitamine</i>
<b>1.2. Noortevaldkonna koolituste terviklik läbiviimine</b>
<i>1.2.1. Õpikeskkonna füüsiline kujundamine</i>
<i>1.2.2. Õppijate ja koolitaja häälestamine, grupidunde loomine</i>
<i>1.2.3. Koolituse individuaalne eesmärgistamine</i>
<i>1.2.4. Õppemeetodite rakendamine ja kohandamine, loomine</i>
<i>1.2.5. Grupiprotsesside juhtimine ja grupi mõjutamine</i>
<i>1.2.6. Osalejate kaasamine koolitusprotsessi</i>
<i>1.2.7. Refleksiooni toetamine</i>
<i>1.2.8. Osalejate tagasisidestamine</i>
<b>1.3. Noortevaldkonna koolituste analüüs ja mõju hindamine</b>
<i>1.3.1. Koolituse tagasisidestamine ja analüüs</i>
<i>1.3.2. Koolituse mõju hindamine ja suurendamine</i>
<b>2. NOORTEVALDKONNAS ORIENTEERUMINE</b>
<i>2.1. Mitteformaalses õppes orienteerumine ja sellele tuginemine koolitustegevuses</i>
<i>2.2. Noorsootöös orienteerumine ja sellele tuginemine koolitustegevuses</i>
<i>2.3. Noortepoliitikas orienteerumine ja sellele tuginemine koolitustegevuses</i>
<b>3. JUHTIMINE: ALGATAMINE, JUHENDAMINE JA KOOSTÖÖ</b>
<i>3.1. Noortevaldkonna koolitusprojektide ja muude algatuste/ettevõtmiste käivitamine</i>
<i>3.2. Koolitusmeeskonna koostöö koordineerimine ja nõustamine</i>
<i>3.3. Mentorlus – teiste koolitajate pädevuste toetamine</i>
<i>3.4. Multikultuursete ja rahvusvaheliste koolituste läbiviimine</i>

#### **4. NOORTEVALDKONNA (KOOLITUSTE ) EDENDAMINE: LOOME-, TEADUS- JA ARENDUSTEGEVUS, PUBLIKATSIOONID**

*4.1 Teemakohaste koolitusmaterjalide, publikatsioonide koostamine ja artiklite kirjutamine*

*4.2 Koolitajapädevuste arendamine*

*4.3 Osalemine ja panustamine valdkonna konverentsidel, seminaridel (sh ka rahvusvahelistel)*

*4.4 Teadlikkus koostöövõrgustikest (sh ka rahvusvahelistes) ja neis osalemine*

Tuumpädevused ja neid toetavad isiklikud väärtused, hoiakud ja isikuomadused on sõnastatud üldise lühikirjeldusena ning neis erinevaid tasemeid ei eristata. Pädevuskogumid neljas valdkonnas on jaotatud pädevusteks, mis on lahti kirjutatud tegevustena ning mille avaldumist on kirjeldatud viiel tasandil:

- A teadmiste ja oskuste eesmärgipärane, asjatundlik, loov ja vaba kasutamine erinevates olukordades
- B teadmiste ja oskuste eesmärgipärane ja loov kasutamine
- C teadmiste ja oskuste eesmärgipärane kasutamine
- D teadmiste ja oskuste kasutamine tavaolukorras
- E teadmiste ja oskuste kasutamine tavaolukorras piiratud viisil

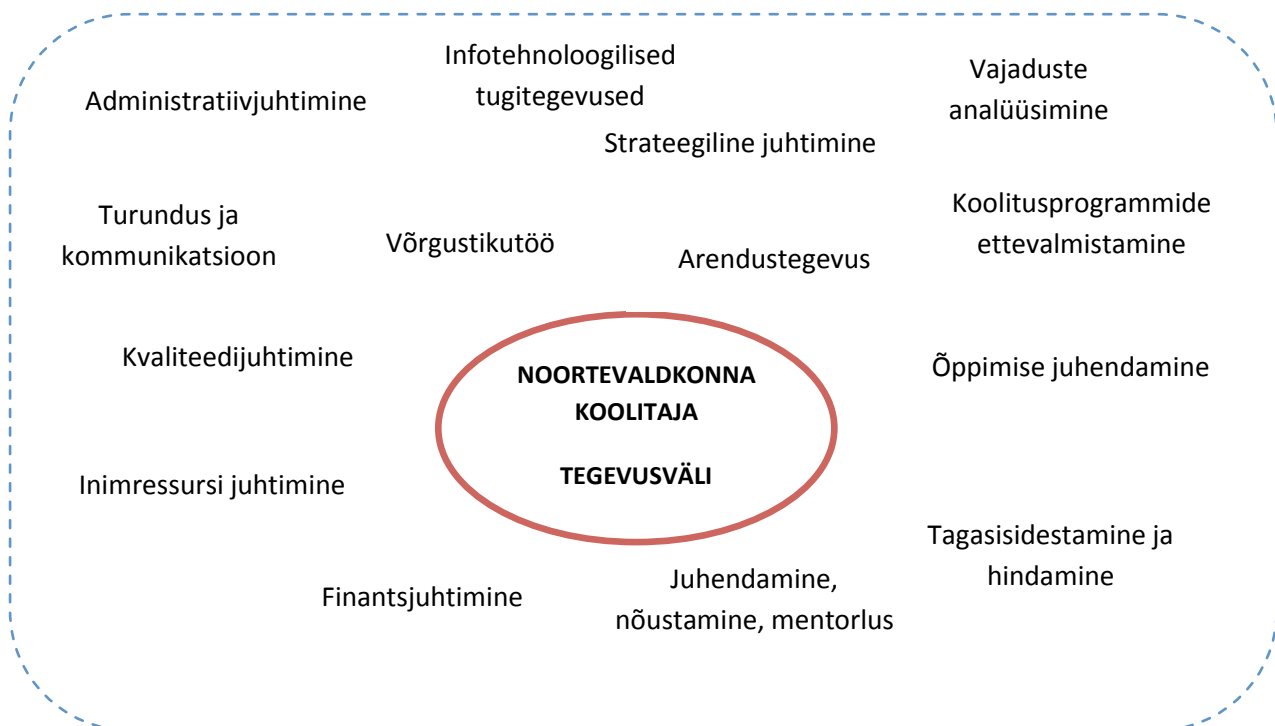
Seejuures on oluline teadvustada, et eesmärgiks ei ole Eesti noortevaldkonna kõikide koolitajate kõikide pädevusvaldkondade arengu soodustamine tasemeni A, vaid toetada sellise tasemeid kirjeldava määratluse abil koolitajate eneseanalüüsi ja pädevuse paranemist vastavalt koolitaja isiklikele huvidele, vajadustele ning tegevuskontekstile. Samuti on pädevusmudel omal moel ideaalkirjeldus elluviidavatest tegevustest, mis ei pruugi olla võimalikud või asjakohased iga üksiku koolituse kontekstis, lähtudes eesmärkidest, koolituse kestusest, ressurssidest jms. Nii arvestab pädevusmudel noortevaldkonna mitteformaalse koolituse kui koolitajate tegevuskonteksti mitmekesisust ning sellest tulenevat vajadust teatavaks paindlikkuseks.

Samuti on pädevusmudeli loomisel arvesse võetud asjaolu, et pädevuste omandamine toimub väga erinevatel viisidel ja vormides (formaalhariduse, mitteformaalse ja informaalse õppe kaudu).

## NOORTEVALDKONNA KOOLITAJA PÄDEVUSED

### NOORTEVALDKONNA KOOLITAJA TEGEVUSVÄLI

Noortevaldkonna koolitaja tegutseb väga erinevates kontekstides, lisaks on tema võimalike tegevuste spekter lai ja mitmekesine (joonis 2). Siinjuures on oluline märkida, et mitte kõikide tegevuste elluviimine pole vajalik ühe inimese poolt, vaid neid teostavad vajadusel meeskonnakaaslased ja/või koostööpartnerid.



Joonis 2 Noortevaldkonna koolitaja tegevusväli (Broeck 2010 ainetel)

### TUUMPÄDEVUSED

**Tuumpädevused ja neid toetavad isiklikud väärtushinnangud, hoiakud, isikuomadused on noortevaldkonnas koolitajana tegutsemise eelduseks.**

**Keeleoskus:** valdab töökeelena riigikeelt (ja soovituslikult vähemalt ühte võõrkeelt).

**Erialateadmised:** teadlikkus koolituse sisuks olevast valdkonnast, teemast (lisaks noortevaldkonnas orienteerumisele laiemalt, vt pädevuskogumid).

---

**Teaduspõhisus:** teadlikkus koolitusteemadega haakuvatest teooriatest, (uuematest) teaduslikest suundumustest ja uurimustest, oskus siduda neid praktilise tööga noortevaldkonnas ja äratada, suunata õppijate sellealast huvi.

**Info- ja kommunikatsioonitehnoloogia kasutamine:** oskus igapäevaselt kasutada kaasaegseid info- ja kommunikatsioonitehnoloogia võimalusi, erinevate elektrooniliste infokanalite kasutamine. Oskus leida internetist toetavaid materjale koolituste läbiviimiseks.

**Enesejuhtimine ja -arendamine:** iseenda tunnetamine ja mõistmine, enesedistsipliin, võime käivitada ja säilitada oma motivatsiooni, kontakt oma unikaalsuse ja loovusega, oma eripära rakendamine, arenguvajaduste tunnetamine ja enesetäiendamise väärtustamine, enesetäiendamisevõimaluste otsimine ja loomine.

**Koostöötahe ja -oskused:** võime luua ja hoida kontakte inimeste ja gruppidega, kuulata ja mõista inimesi ja nende vajadusi, enda seisukohtade, tunnete ja kavatsuste selge väljendamine, läbirääkimisvõime, kokkulepeteni jõudmine, inimeste ja gruppide mõjutamine nende eripärasid arvestavalt.

## **ISIKLIKUD VÄÄRTUSHINNANGUD, HOIAKUD, ISIKUOMADUSED**

**Paindlikkus** kui valmisolek tegutseda muutuvates olukordades asjakohaselt, tulemuslikult ning loovaalt.

**Loovus ja uuendusmeelsus** kui valmisolek katsetada, võtta riske, loobuda olemasolevatest aga mittetoimivatest mõttemudelitest, siduda erinevaid valdkondi, põimida teemasid, luua uusi seoseid ja teooriaid ning eksperimenteerida koolituse elluviimisel ning uute meetodite arendamisel.

**Sallivus** kui avatus ja valmisolek mõista, tunnustada ja austada (harjumuspärasest) erinevaid seisukohti, uskumusi, tõekspidamisi, tavasid, ideid, mõtteid, väärtusi jne.

**Pühendumus** kui püüdlus anda endast parim ning olla tervikuna protsessi kaasatud parima võimaliku tulemuse saavutamiseks.

**Kriitiline mõtlemine** kui valmisolek kahelda olemasolevates põhimõtetes ja väärtushinnangutes ning nendest tingitud käitumismustrites, tegutsemisviisides ja mõttemudelites, analüüsida erinevaid seisukohti ja perspektiive, uurida ja põhjendada enda arusaamu ja tõekspidamisi. Läbi kriitilise analüüsi teha konkreetsetele väärtustele ja põhimõtetele tugineva terviku kujunemise huvidest lähtuvaid parimaid valikuid ning leida toimivaid lahendusi.

**Inimväärikuse austamine ja hoidmine** kui teadlikkus ja valmisolek seada esikohale inimene tema isiksusega kui väärtus iseenesest, hoida ära ning vajadusel sekkuda inimest ja tema inimväärikust kahjustavate tegevuste lõpetamiseks.

## PÕHIPÄDEVUSED

### 1. ÕPPIMISE JUHENDAMINE: NOORTEVALDKONNA KOOLITUSTE ETTEVALMISTUS, LÄBIVIIMINE JA HINDAMINE

#### 1.1 Noortevaldkonna koolituste ettevalmistus

E	D	C	B	A
teadmiste ja oskuste kasutamine tavaolukorras piiratud viisil	teadmiste ja oskuste kasutamine tavaolukorras	teadmiste ja oskuste eesmärgipärane kasutamine	teadmiste ja oskuste eesmärgipärane ja loov kasutamine	teadmiste ja oskuste eesmärgipärane, asjatundlik, loov ja vaba kasutamine erinevates olukordades
<b>1.1.1 Eelduste loomine tulemuslikuks koostööks tellijaga</b>				
Teadvustab koostöö ja koolituse ettevalmistuse tähtsust. Koostöö tellijaga on juhuslik.	Teeb vähesel määral eeltööd koolituse tellijaga ning arvestab ettevalmistuse käigus vähesel määral tellija ootuste ning vajadustega.	Loob positiivse koostöösuhete tellijaga ning ettevalmistuse käigus arvestab tellija ootuste ja vajadustega. Analüüsib pakkumist, erinevate osapoolte vajadusi. Sõnastab koostöökokkulepped tellijaga.	Teeb koolituse ettevalmistuse käigus tõhusat koostööd tellijaga, analüüsib pakkumist, erinevate osapoolte vajadusi. Sõlmib vajalikud kokkulepped tellijaga ning annab tagasisidet ebareaalsete ootuste ja koostöötingimuste osas.	Teeb koolituse ettevalmistuse käigus tõhusat koostööd tellijaga: analüüsib pakkumist, tellija, sihtgrupi, ühiskonna vajadusi, kaardistab koolitusvajaduse, sõlmib kokkulepped ja koostöölepingu. Vajadusel annab tellijale konstruktiivset tagasisidet ebareaalsete ootuste, ettevalmistuse käigus ilmnunud ebakõlade ning koostöötingimuste osas. Annab koolituse käigus/ järgselt tagasisidet tellijale ning teeb ettepanekuid tulevaste koostöösuhete ja programmide täiustamiseks.
<b>1.1.2 Sihtgrupi ja õpivajaduste analüüsimine</b>				
Teadvustab, et erinevad sihtgrupid on olemas.	Määratleb sihtrühma ning arvestab vähesel määral sihtrühma tausta, vajaduste ja ootustega.	Määratleb sihtrühma ning enamasti arvestab sihtrühma tausta, vajaduste ja ootustega.	Analüüsib sihtgrupi koosseisu (sh erivajadused), arvestab eelnevat koolituskogemust,	Analüüsib põhjalikult sihtgrupi koosseisu, selgitab välja osalejate erivajadused, eelneva koolituskogemuse,

			varasemaid teadmisi ja motivatsiooni koolitusel osaleda.	varasemad teadmised ja motivatsiooni, ootused ja vajadused koolitusel osaleda. Selgitab välja osalejate õpivajadused erinevaid meetodeid kasutades (näit.taotlusvorm, eelintervjuu, küsitlus vms ja nende analüüs).
<b>1.1.3 Tervikliku koolitusprotsessi eesmärgistamine</b>				
Teadvustab, et koolitus on eesmärgipärane tegevus.	Sõnastab koolituse eesmärgid.	Sõnastab koolituse eesmärgid, mis on enamasti seotud koolitusvajaduse analüüsiga.	Sõnastab koolitusvajaduse analüüsi tulemusena koolituse eesmärgid ja soovitud tulemused.	Sõnastab (tellijaja sihtgrupi) koolitusvajaduse analüüsi tulemusena koolituse eesmärgid, milles kajastub selgelt õppimise tulemus õpiväljunditena (muutus teadmistes, oskustes, hoiakutes).
<b>1.1.4 Koolitusprotsessi kavandamine</b>				
Teadvustab üldiselt koolituskava koostamise protsessi ning koostab koolituse programmi. Teab erinevaid õppemeetodeid ning valib pigem koolitajakesksed meetodid (loeng, ettekanne jne).	Koolituskava koostamisel lähtub vähesel määral koolitusvajadusest ning koolituse eesmärkidest. Valitud õppemeetodid toetavad osaliselt soovitud eesmärgi saavutamist. Arvestab vähesel määral koolituskoha planeerimisel koolituse üldist eesmärki ning juurdepääsu võimalusi koolituskohta. Osalejate teavitamine eesootavast koolitusprotsessist on juhuslik.	Koolituskava koostamisel on enamasti arvestatud koolitusvajaduse ja koolituse eesmärkidega. Valitud meetodid toetavad üldiselt eesmärkide saavutamist. Planeerib ise või koostöös tellijaga koolituskoha, arvestades koolituse eesmärke. Koostab ja edastab osalejatele eelnevalt programmi.	Loob koolitusvajadustest ja eesmärkidest lähtuva koolituskontseptsiooni ning valib koolituse eesmärgi saavutamist toetavad õppijakesksed meetodid. Koolituskoha planeerimisel ja ettevalmistamisel lähtub ise või koostöös tellijaga koolituse eesmärgist, osalejate juurdepääsu võimalikkusest. Koostab osalejate eelhäälestamiseks ning ettevalmistuseks eelneva programmi ja edastab selle osalejatele.	Loob koolitusvajadustest ja eesmärkidest lähtuva tervikliku koolituskontseptsiooni. Valib koolituse eesmärkide saavutamist toetavad mitmekülgsed õppijakesksed meetodid. Planeerib ise või koostöös tellijaga õppijakeskse ning koolituse eesmärke toetava koolituskoha, võimaldades/toetades osalejatele juurdepääsu koolituskohta. Koostab osalejate eelhäälestamiseks ning ettevalmistuseks (tutvumine lisamaterjaliga, eelnevate koduste ülesannete täitmine jne) eelneva programmi ning edastab selle aegsasti osalejatele. Selgitab osalejatele

				koolitusprotsessi ülesehitust ja loogikat.
<b>1.1.5 Õppematerjalide ettevalmistamine ja levitamine</b>				
Valib õppematerjalid ja viitab kasutatatud allikatele.	Valib ja kohandab lähtuvalt koolituse eesmärgist olemasolevad koolitusmaterjalid. Viitab kasutatud allikatele.	Valib ja koostab lähtuvalt koolituse eesmärgist teemakohased koolitusmaterjalid. Viitab kasutatud allikatele.	Koostab õppimist toetavad eesmärgipärased, teemakohased, terviklikud koolitusmaterjalid viidates kasutatud allikatele. Jagab õppematerjale <a href="http://www.mitteformaalne.ee">www.mitteformaalne.ee</a> portaali vm kanalite vahendusel, et toetada oskusteabe levikut valdkonnas.	Koostab õppimise toetamiseks teemakohased, eesmärgipärased, terviklikud koolitusmaterjalid/esitlusmaterjalid, viidates kasutatud allikatele. Koolitusmaterjalid arvestavad erinevaid õpistiile ja õppijate erivajadusi ja õpisisuainet ning planeeritud õpiväljundeid. Jagab oma õppematerjale <a href="http://www.mitteformaalne.ee">www.mitteformaalne.ee</a> portaali vm kanalite vahendusel, et toetada oskusteabe levikut valdkonnas.

## 1.2. Noortevaldkonna koolituste terviklik läbiviimine

<b>E</b>	<b>D</b>	<b>C</b>	<b>B</b>	<b>A</b>
teadmiste ja oskuste kasutamine tavaolukorras piiratud viisil	teadmiste ja oskuste kasutamine tavaolukorras	teadmiste ja oskuste eesmärgipärane kasutamine	teadmiste ja oskuste eesmärgipärane ja loov kasutamine	teadmiste ja oskuste eesmärgipärane, asjatundlik, loov ja vaba kasutamine erinevates olukordades
<b>1.2.1 Õpikeskkonna füüsiline kujundamine</b>				
Pöörab vähesel määral tähelepanu füüsilisele õpikeskkonnale.	Teadvustab õpikeskkonna olulisust ja kujundab vähesel määral õppimist toetava füüsilise õpikeskkonna.	Kujundab õppimist soodustava füüsilise keskkonna. Kasutab füüsilise õpikeskkonna loomiseks erinevaid võimalusi.	Kujundab teadlikult ja õppijaid kaasates õppimist soodustava füüsilise keskkonna. Kasutab füüsilise õpikeskkonna loomiseks erinevaid loovaid võimalusi.	Kujundab teadlikult ja eesmärgipärast õppimist soodustava füüsilise keskkonna. Kaasab õpikeskkonna kujundamisse õppijaid. Kasutab õpikeskkonna loomisel erinevaid loovaid, isikupäraseid lahendusi ja visuaalseid tehnikaid ning koolituskoha füüsilisest

				eripärast tingitud võimalusi (sise- ja väliskeskond).
<b>1.2.2 Õppijate ja koolitaja häälestamine, grupitunde loomine</b>				
Teadvustab õppijate häälestumise ja grupitunde loomise olulisust vähesel määral.	Teadvustab õppijate häälestamise ja grupitunde loomise olulisust. Valib õppijate häälestamist ja grupitunde loomist toetava lähenemise vähesel määral.	Valib sobiva lähenemise enda ja grupi häälestamiseks, huvi äratamiseks, eelteadmiste esiletoomiseks. Rakendab erinevaid meetodeid teineteist toetava õpikeskkonna loomiseks grupis. Kokkulepete sõlmimisse kaasab õppijaid vähesel määral.	Valib sobiva lähenemise enda ja grupi häälestamiseks, huvi äratamiseks, eelteadmiste esiletoomiseks. Teineteist toetava õpikeskkonna loomiseks rakendab erinevaid meetodeid. Kaasab õppijaid kokkulepete sõlmimisse. Mõistab, et õppijatel on vastastikku arendav mõju.	Valib teadlikult sobiva lähenemise enda ja grupi häälestamiseks, huvi äratamiseks, eelteadmiste/kogemust e esiletoomiseks. Loob eelduse koos õppijatega õppimist toetava positiivse, pingevaba ja teineteist toetava grupitunde kujunemiseks. Sõnastab koos osalejatega õppimist võimaldavad kokkulepped. Käsitleb õppegruppi (sh koolitaja) kui subjekti, kus õppijatel on vastastikku arendav mõju ning aitab seda teadvustada õppijatel endil.
<b>1.2.3 Koolituse individuaalne eesmärgistamine</b>				
Pöörab harva tähelepanu õppijate individuaalsete õpieesmärkide sõnastamisele.	Teadvustab õppijate individuaalsete õpieesmärkide sõnastamise olulisust. Aitab vähesel määral õpieesmärkide sõnastamisele kaasa.	Loob võimaluse õppijatel eesmärgistada ja sõnastada seoses koolitusega individuaalseid õpieesmärke.	Loob võimaluse õppijatel eesmärgistada ja sõnastada seoses koolitusega individuaalseid õpieesmärke. Vajadusel aitab konkretiseerida ebaselgeid õpieesmärke ning leida viise õpieesmärkide saavutamiseks.	Suunab teadlikult õppijaid eesmärgistama ja sõnastama seoses koolitusega individuaalseid õpieesmärke ning toetab õppijaid selles. Põhjustab õpieesmärkide sõnastamise olulisust. Aitab täpsustada, konkretiseerida ebaselgeid õpieesmärke, leida viise õpieesmärkide saavutamiseks ja toetab õppijaid õpieesmärkide saavutamise jälgimisel, hindamisel.
<b>1.2.4. Õppemeetodite rakendamine ja kohandamine, loomine</b>				
Uue info edastamine	Uue info edastamisel	Uue info edastamisel,	Uue info edastamisel,	Kasutades



<p>ja tähenduse loomine toimub vastavalt eelnevalt planeeritud koolituskavale (programmile). Puudub valmisolek erinevaid meetodeid kombineerida ning ootamatutes olukordades paindlikult reageerida.</p>	<p>ja tähenduse loomisel varieerib meetodeid vähesel määral. Muutuvates olukordades toetub pigem olemasolevale koolituskavale kui vajalike muudatuste rakendamisele.</p>	<p>tähenduse loomisel ja uute seoste kujundamiseks varieerib erinevaid meetodeid. Muutuvates olukordades tegutseb paindlikult.</p>	<p>tähenduse loomisel ja uute seoste kujundamiseks varieerib erinevaid õppijakeskseid ja arengut toetavaid meetodeid. Muutuvates olukordades tegutseb loovalt ja paindlikult erinevaid õppemeetodeid varieerides. Vajadusel viib muutuvates olukordades ellu vajalikke muudatusi.</p>	<p>mitmekülgseid õppijakeskseid ja arengut toetavaid meetodeid, esitab uut ja vajalikku infot, võimaldab tähenduste loomist, uue info ühendamist olemasolevaga ning uute seoste kujunemist. Vajadusel loob uusi meetodeid eesmärkide saavutamiseks looval ja tõhusal viisil. Tegutseb muutuvates olukordades paindlikult ja loovalt. Vajadusel viib programmis jooksvalt läbi muudatusi, et tagada grupi arengust, osalejate eelistatud õpistiilist, erivajadustest, eelnevast taustast jms sõltuvalt tõhusaim lähenemine. Olude muutumisel kasutab protsessi ja sellele reageerimise viise õpituatsioonina, millise teadvustamise kaasab ka õppijaid.</p>
--	--	--	---	--

### 1.2.5 Grupiprotsesside juhtimine ja grupi mõjutamine

<p>On teadlik grupiprotsessidest vähesel määral.</p>	<p>On teadlik grupiprotsessidest üldiselt ning teadvustab grupis toimuvaid protsesse vähesel määral.</p>	<p>Märkab ja analüüsib grupiprotsesse ning oskab planeerida aega selle toetamiseks. Tegutseb grupi arengust lähtuvalt.</p>	<p>Märkab ja analüüsib grupiprotsesse ning tegutseb grupi arengust lähtuvalt. Vastuolude ilmnelisel rakendab vajadusel läbirääkimis- ja konfliktilahendusoskusi.</p>	<p>Märkab, analüüsib ja mõtestab grupis toimuvaid erinevaid protsesse ja grupidünaamikat (vastastikune interaktsioon, grupi arengufaasid, konfliktid, rollide ja staatuse kujunemine, võimu rakendamine jne). Rakendab oskuslikult erinevaid läbirääkimis- ja konfliktilahendusstrateegiaid. Võimalusel käsitleb grupis toimuvaid protsesse kui</p>
--	--	--	--	---

				teadvustatud õpituatsiooni.
<b>1.2.6 Osalejate kaasamine koolitusprotsessi</b>				
Osalejad on koolitaja poolt valitud lähenemise sihtgrupp. Osalejate senistele kogemustele, eelnevatele teadmistele tuginemine on pigem juhuslik.	Enamasti on osalejad koolitaja poolt valitud lähenemise sihtgrupp, ehkki koolituskava loomisel toetub mõnikord ka osalejate senistele kogemustele, eelnevatele teadmistele.	Kaasab osalejaid enamasti koolituse läbiviimisesse. Võimaldab osalejatel jagada oma seniseid kogemusi, eelnevaid teadmisi ja pakkuda tuge, et kaasõppijad saaksid toetada ka teineteise õppimist.	Kaasab osalejaid teadlikult ja eesmärgipäraselt koolituse läbiviimisesse. Võimaldab osalejatel jagada oma seniseid teadmisi, oskusi ja kogemusi ning olla teineteisele toeks. Osalejate varasemaid kogemusi käsitleb ühise ressursina. Võtab arvesse koolituse käigus laekuvat tagasisidet õppijatele ning viib vajadusel sisse muudatusi koolituskavasse.	Kaasab osalejaid teadlikult ja eesmärgipäraselt koolituse läbiviimisesse, võimaldades osalejatel jagada oma teadmisi, kogemusi ja oskusi ning läbi viia harjutusi. Loob võimaluse osalejatel juhendada teineteist ( <i>peer-to-peer</i> ). Osalejate varasemaid kogemusi käsitleb ühise ressursina ning oskab teadlikult sellele toetudes koolitusprotsessi rikastada. Planeerib koolitusprotsessi teadlikult osalejate poolse tagasiside avaldamise võimalused ning võtab neid arvesse koolituse edasises protsessis.
<b>1.2.7 Refleksiooni toetamine</b>				
Teadvustab, et refleksioon toetab osalejate õppimist.	Vähesel määral ja juhuslikult (sõltuvalt koolituse käigus esilekerkivatest vajadustest) loob õppijatele võimalused refleksiooniks.	Valib sobivad meetodid kogemuse ja õpitu refleksiooniks ja mõtestamiseks.	Valib sobivad meetodid kogemuse ja õpitu refleksiooniks ja mõtestamiseks kogu õppeprotsessi vältel. Teadvustab osalejatele refleksiooni olulisust ja ergutab nende sellealast motivatsiooni.	Loob soodsa õhkkonna ja häälestuse refleksiooniks. Valib eesmärgipäraselt refleksiooni toetavad meetodid. Refleksioon on läbiv ja koolitaja poolt toetatud kogu õppeprotsessi vältel.
<b>1.2.8 Osalejate tagasisidestamine</b>				
Osalejate arengu märkamine ja tagasisidestamine on väheoluline.	Märkab vähesel määral osalejate arengut koolituse käigus. Annab osalejatele tagasisidet vaid juhul, kui õppijad seda küsivad ning	Märkab osalejate arengut, tugevusi ning arenguvajadusi ning annab sellekohast tagasisidet.	Märkab kogu õppeprotsessi läbivalt õppijate arengut, teadvustades nende tugevusi ja arenguvajadusi.	Märkab kogu õppeprotsessi läbivalt osalejate arengut, nende tugevusi ja arenguvajadusi ning annab sellekohast motiveerivat ja arengut

	tagasiside on pigem üldine kui iga osaleja arenguvajadustest lähtuv.			toetavat positiivset ja/või konstruktiivset tagasisidet, sh aidates teadvustada edasisi koolitusvajadusi. Toetab edasiste arenguvajaduste sõnastamist ja enesetäiendusvõimaluste kaardistamist.
--	--	--	--	---

### 1.3. Noortevaldkonna koolituste analüüs ja mõju hindamine

<b>E</b>	<b>D</b>	<b>C</b>	<b>B</b>	<b>A</b>
teadmiste ja oskuste kasutamine tavaolukorras piiratud viisil	teadmiste ja oskuste kasutamine tavaolukorras	teadmiste ja oskuste eesmärgipärane kasutamine	teadmiste ja oskuste eesmärgipärane ja loov kasutamine	teadmiste ja oskuste eesmärgipärane, asjatundlik, loov ja vaba kasutamine erinevates olukordades

#### 1.3.1 Koolituse tagasisidestamine ja analüüs

Küsitav tagasiside koolitusele on pigem üldist laadi.	Küsib vähesel määral, üldist tagasisidet koolitusele. Analüüsib kogutud tagasisidet ja kasutab seda hinnatava koolituse kokkuvõtete tegemisel.	Toetudes erinevatele meetoditele kaasab õppijaid koolitusprotsessi tulemuslikkuse hindamisse. Analüüsib kogutud andmeid ning teeb järeldused edasiste koolitusprogrammide täiustamiseks.	Toetudes erinevatele meetoditele kaasab õppijaid koolitusprotsessi tulemuslikkuse ja asjakohasuse hindamisse, loob selleks sobiva ja toetava keskkonna. Analüüsib kogutud tagasisidet ning arvestab sellega edasistes koolitustegevustes ja oma koolitajapädevuste teadvustamisel, arendamisel.	Kasutab eesmärgipäraselt erinevaid hindamismeetodeid. Kaasab õppijaid koolituse tulemuslikkuse ja asjakohasuse hindamisse. Analüüsib süsteemselt kogutud tagasisidet, teeb olulised järeldused ning konkreetseid muudatused edasiste koolitusprogrammide elluviimisel (tehes ka ettepanekuid asjakohastele osapooltele) ja täiustamisel ning oma koolitajapraktika parendamisel ja enesearendamisel.
---	--	--	---	--

#### 1.3.2 Koolituse mõju hindamine ja suurendamine

Arusaam koolituste mõju hindamisest on pigem üldist laadi.	Teadvustab koolituse analüüsi ja koolituse mõju hindamise ühisosa ja erinevusi, kuid ei tegele koolituse mõju hindamisega.	Teeb koolituse korraldajatele vajadusel ettepanekuid koolituste mõju hindamiseks ning sobivate hindamismeetodite kasutamiseks.	Selgitab erinevaid hindamismeetodeid kasutades välja koolituse mõju. Analüüsib kogutud andmeid, sõnastab järeldused ning arvestab edasiste koolitusprogrammide elluviimisel.	Selgitab välja koolituse mõju (muutused teadmistes, oskustes, motivatsioonis, arusaamades jne). Analüüsib kogutud andmeid, sõnastab järeldused ning arvestab edasiste koolitusprogrammide elluviimisel. Vajadusel annab olulistele osapooltele tagasisidet koolituse mõju suurendamiseks. Analüüsib koolituse mõju pikema aja vältel erinevaid meetodeid kasutades (küsimustik, telefonivestlus, fookusgrupp jne).
--	--	--	--	--

## 2. NOORTEVALDKONNAS ORIENTEERUMINE

<b>E</b>	<b>D</b>	<b>C</b>	<b>B</b>	<b>A</b>
teadmiste ja oskuste kasutamine tavaolukorras piiratud viisil	teadmiste ja oskuste kasutamine tavaolukorras	teadmiste ja oskuste eesmärgipärane kasutamine	teadmiste ja oskuste eesmärgipärane ja loov kasutamine	teadmiste ja oskuste eesmärgipärane, asjatundlik, loov ja vaba kasutamine erinevates olukordades

### 2.1 Mitteformaalses õppes orienteerumine ja sellele tuginemine koolitustegevuses

On üldiselt teadlik mitteformaalsest õppest.	On teadlik mitteformaalse õppe põhimõtetest, väärtustest ja toetub koolitustes vähesel määral nimetatule.	Lähtub oma koolitustegevuses mitteformaalse õppe väärtustest, põhimõtetest ning noortevaldkonna koolituse kvaliteedikriteeriumist.	Lähtub oma koolitustegevuses teadlikult mitteformaalse õppe põhimõtetest, väärtustest ning noortevaldkonna koolituse kvaliteedikriteeriumist. Tutvustab lähtekohti kaaskoolitajatele, tellijale ning õppijatele.	Toetub teadlikult ja eesmärgipäraselt koolitustegevuses mitteformaalse õppe põhimõtetele, väärtustele ning noortevaldkonna koolituse kvaliteedikriteeriumitel e tervikuna. Arendab oma teadlikkust mitteformaalsest õppes erinevate koolituste, materjalide jm iseseisva õppe toel. Tutvustab lähtekohti kaaskoolitajatele, tellijale ning õppijatele. Teeb ettepanekuid põhimõtete ja
--	---	--	--	--

				kvaliteedikriteeriumite täiustamiseks.
<b>2.2 Noorsootöös orienteerumine ja sellele tuginev koolitustegevus</b>				
Arusaam noorsootööst (selle alused ja põhimõtted, tugidokumendid, praktiline noorsootöö) on pigem üldine.	Teadvustab noorsootöö olulisust. On teadlik noorsootööst Eestis (selle alustest ja põhimõtetest, tugidokumentidest, praktilisest noorsootööst) ning toetub vähesel määral koolitustegevuses nimetatud lähtekohtadele.	Orienteerub noorsootöös ning lähtub koolitustegevuses noorsootöö alustest ja põhimõtetest.	Orienteerub noorsootöös. Lähtub koolitustegevuses teadlikult noorsootöö alustest ja põhimõtetest. On kursis noorsootöö hetkeolukorra ning arengusuundadega.	Omab süsteemseid teadmisi Eesti noorsootöö olemusest, hetkeolukorrast ja arengusuundadest. Lähtub neist teadlikult ja eesmärgipäraselt ka koolitustegevuses. On üldiselt kursis noorsootööga Euroopa tasandil. Julgustab osalejaid panustama noorsootöö edendamisse. Annab oma panuse noorsootöö kujundamisse ja arendamisse (töögrupid, arutelud, publikatsioonid jne).
<b>2.3 Noortepoliitikas orienteerumine ja sellele tuginev koolitustegevus</b>				
Puudub süsteemne arusaam noortepoliitikast.	On teadlik noortepoliitikast pigem üldiselt.	Orienteerub noortepoliitikas. Toetub koolitustegevuses vähesel määral noortepoliitika lähtekohtadele ja arengusuundadele.	Teadvustab noortepoliitika olulisust. Orienteerub noortepoliitikas ning hoiab end sellega kursis. Toetub koolitustegevuses vajadusel noortepoliitika lähtekohtadele ja arengusuundadele.	Orienteerub hästi noortepoliitikas ja hoiab end kursis selle hetkeolukorra ja arengusuundadega. On olemas üldised teadmised Euroopa noortepoliitikast. Toetub koolitustegevuses vajadusel noortepoliitika lähtekohtadele ja arengusuundadele. Osaleb noortepoliitika kujundamisel ja arendamises (töögrupid, arutelud, artiklite kirjutamine).

### 3. JUHTIMISPÄDEVUSED: ALGATAMINE, JUHENDAMINE JA KOOSTÖÖ

<b>E</b>	<b>D</b>	<b>C</b>	<b>B</b>	<b>A</b>
teadmiste ja oskuste kasutamine	teadmiste ja oskuste kasutamine	teadmiste ja oskuste eesmärgipärane	teadmiste ja oskuste eesmärgipärane ja loov	teadmiste ja oskuste eesmärgipärane, asjatundlik,

tavaolukorras piiratud viisil	tavaolukorras	kasutamine	kasutamine	loov ja vaba kasutamine erinevates olukordades
<b>3.1 Noortevaldkonna koolitusprojektide ja muude algatuste/ettevõtmete käivitamine</b>				
On kaasatud koolitusprojektidesse/algatustesse.	On teadlik võimalustest ise algatada ja ellu kutsuda koolitusprojekte noortevaldkonnas.	Osaleb noortevaldkonna koolitusprojektides ja vastutab koolitusprojekti mõne osa/alategevuse eest (näiteks praktiline ettevalmistus, eeltöö osalejatega).	Algatab ja koordineerib noortevaldkonna koolitusprojekte. Kaasab pädevaid inimesi koolitusprojekti elluviimisesse.	Algatab, juhib ja viib ellu uusi, nii kohaliku tasandi kui ka rahvusvahelisi noortevaldkonna koolitusprojekte või koolitusprogramme noortevaldkonna vajadustest ja valdkonna terviklikust arengust lähtuvalt. Teeb ettepanekuid koolitusprogrammide ellukutsumiseks.
<b>3.2. Koolitusmeeskonna koostöö koordineerimine ja nõustamine</b>				
Töötab koolitajana valdavalt üksi.	Viib koolitusi läbi kindlate koostööpartnerite/kaaskoolitajatega.	Osaleb kaaskoolitajana koolituse elluviimisel varieeruvates koolitusmeeskondades. On aktiivne koolitusmeeskonna liige.	Kaasab pädevaid kaaskoolitajaid/eksperthe koolituste läbiviimisesse. Vastutab koolitusmeeskonna koostöö üldise koordineerimise eest. Nõustab kaaskoolitajaid/eksperthe.	Kaasab teadlikult koolituse läbiviimisesse pädevaid kaaskoolitajaid/eksperthe ning juhib asjatundlikult koolitusmeeskonna koostööd. Sõlmib kokkulepped ja kaasab varases staadiumis koolituskontseptsiooni loomisesse, mille käigus jagatakse rollid ja vastutus. Nõustab kaaskoolitajaid/eksperthe. Märkab kaaskoolitaja tugevusi ja arenguvajadusi ning annab sellekohast positiivset ja konstruktiivset tagasisidet. Tunnustab kaaskoolitajaid/eksperthe panuse eest.
<b>3.3. Mentorlus – teiste koolitajate pädevuste toetamine</b>				
Teadvustab mentorluse rolli, kuid teadlikult ei tegutse mentorina.	Mentoriks olemine on pigem juhuslik, planeerimata, vähesel määral teadvustatud ja see toetab	Teadvustab oma rolli mentorina ning oskab vajadusel võtta rolli mentorina, suunata mentiid teadvustama	Võtab aeg-ajalt, pigem juhuslikult rolli mentorina. Esitab sisukaid küsimusi ja toetab arengut	Võtab teadlikult vastu mentori rolli. Mentorluse protsess on terviklik ning toetab mentii arengut (mentii

	mõnikord mentii arengut.	oma tugevusi ja arenguvajadusi.	erinevate meetodite abil. Täiendab oma teadmisi mentorluse alal.	omandab või arendab vajalikke pädevusi iseseisvaks tegutsemiseks (koolitajana). Täiendab süsteemselt oma teadmisi mentorluse alal. Teeb ettepanekuid mentorlussüsteemi loomiseks ja/või parendamiseks.
--	--------------------------	---------------------------------	--	--

### 3.4. Multikultuursete ja rahvusvaheliste koolituste läbiviimine

On tegev multikultuursete koolituste läbiviimisel Eestis elavaid erinevaid etnilisi gruppe kaasates.	Viib läbi multikultuurseid koolitusi Eestis elavaid erinevaid etnilisi gruppe kaasates. On teadlik võimalusest läbi viia rahvusvahelisi (st Eesti ja/või välisriikide koostöös toimuvaid) noortevaldkonna koolitusi ja vastavatest konkurssidest koolitajatele.	Kandideerib erinevatel koolitajate konkurssidel rahvusvaheliste koolituste elluviimiseks. On kaasatud noortevaldkonna rahvusvaheliste koolituste läbiviimisesse Eestis, osaledes koolitusmeeskonna liikmena koolituste elluviimisel.	On kaasatud noortevaldkonna rahvusvahelise koolituse läbiviimisesse Eestis. Osaleb koolitusmeeskonna aktiivse liikmena koolituse sisulisel väljatöötamisel, elluviimisel ja hindamisel. Rikastab koolitusprotsessi oma isikupära ning lähenemisviisiga.	Osaleb noortevaldkonna rahvusvaheliste koolituste läbiviimisel Eestis või välisriikides. Annab olulise panuse koolituskontseptsiooni loomisel, koolituse sisulisel väljatöötamisel, elluviimisel ja hindamisel. Koordineerib koolitusmeeskonna tööd. Rikastab koolitusprotsessi oma isikupäraga ning lähenemisviisiga. On registreeritud üle-Euroopalises koolitajate andmebaasis TOY ( <a href="http://www.salto-youth.net">www.salto-youth.net</a> ).
--	---	--	---	---

## 4. NOORTEVALDKONNA (KOOLITUSTE) EDENDAMINE: LOOME-, TEADUS- JA ARENDUSTEGEVUS, PUBLIKATSIOONID

E	D	C	B	A
teadmiste ja oskuste kasutamine tavaolukorras piiratud viisil	teadmiste ja oskuste kasutamine tavaolukorras	teadmiste ja oskuste eesmärgipärane kasutamine	teadmiste ja oskuste eesmärgipärane ja loov kasutamine	teadmiste ja oskuste eesmärgipärane, asjatundlik, loov ja vaba kasutamine erinevates olukordades

### 4.1 Teemakohaste koolitusmaterjalide, publikatsioonide koostamine ja artiklite kirjutamine

<p>Koostab koolitusmaterjale oma koolitustega seoses, levitades neid koolituse osalejatele.</p>	<p>Koostab koolitusmaterjale oma koolitusega seoses ning levitab neid koolituse osalejatele, harva ka laiemalt.</p>	<p>Koostab teemakohaseid ja valdkonnas olulisi koolitusmaterjale ning levitab koolitusmaterjale olulistele osapooltele laiemalt. Koostab koolitusraporteid ja kokkuvõtteid.</p>	<p>Koostab teemakohaseid ja valdkonnas oluliseks tunnistatud teemadel koolitusmaterjale, kokkuvõtteid ning koordineerib koostamisprotsessi. Levitab koolitusmaterjale valdkonnas olulistele osapooltele ja panustab valdkonna arengutesse kirjalikus vormis teemapüstituste näol laiemalt, näit. <a href="http://www.mitteformaalne.ee">www.mitteformaalne.ee</a> portaalis, ajakirja MIHUS vahendusel jm.</p>	<p>Koostab oma valdkonnas tunnustamist ja kasutamist leidvaid koolitusmaterjale ja koolituskokkuvõtteid ning muuda need asjahuvilistele kättesaadavaks. Kirjutab ja avaldab noortevaldkonnas teemakohaseid artikleid valdkonna väljaannetes ja kogumikes. Teeb ettepanekuid vajalike õppematerjalide koostamiseks ja publikatsioonide ellukutsumiseks.</p>
---	---	---	--	--

#### 4.2 Koolitajapädevuste arendamine

<p>Osaleb harva ja juhuslikult koolitustel.</p>	<p>Täiendab end aegajalt ja vastavalt vajadusele koolitustel, toetamaks koolitajapädevuste arendamist.</p>	<p>Täiendab end pidevalt koolitustel, toetamaks koolitajapädevuste arendamist.</p>	<p>Analüüsib oma koolitajapraktikat. Koolitajapädevuste arendamist toetab osalemine koolitustel Eestis. Õpib juurde uuenduslikke meetodeid koolitusprotsessi rikastamiseks. Panustab noortevaldkonna koolitajate pädevuste arendamisse erinevates vormides (kõvisioon, mentorlus, koolitajate kohtumised, koolitajate koolitused jms).</p>	<p>Analüüsib pidevalt oma koolitajapraktikat ja hindab oma pädevusi. Koolitajapädevuste arendamist toetab osalemine koolitustel Eestis või välisriikides. Arendab uusi lähenemisi ja meetodeid koolitusprotsessi rikastamiseks. Koolitab teisi noortevaldkonna koolitajaid ja panustab noortevaldkonna koolitajate pädevuste arendamisse. Teeb ettepanekuid noortevaldkonna koolitajate professionaalse arengu toetamiseks.</p>
---	--	--	--	---



#### 4.3 Osalemine ja panustamine valdkonna konverentsidel, seminaridel (sh ka rahvusvahelistel)

On teadlik valdkonna (sh noored, koolitus) konverentsidest.	On teadlik valdkonna (sh noored, koolitus) konverentsidest ja võtab neist osa.	Teeb kaasautorina ettekandeid seminaridel/konverentsidel.	Astub konverentsidel üles esinejana/moderaatorina.	Esineb nii kohalikel kui ka rahvusvahelistel valdkonna konverentsidel. Algatab ja korraldab nii Eestisiseseid (kui rahvusvahelisi) konverentse ja seminare.
---	--	---	--	---

#### 4.4 Teadlikkus koostöövõrgustikest (sh ka rahvusvahelistes) ja neis osalemine

On vähesel määral teadlik valdkonna (sh noored, koolitus) võrgustike, liitude olemasolust.	On kursis valdkonna (sh noored, koolitus) võrgustike, liitude, tegevustega, osaleb neis juhuslikult.	On kursis valdkonna (sh noored, koolitus) võrgustike, liitude tegevustega ja osaleb neis. On registreeritud noortevaldkonna koolitajate üleeestilises andmebaasis ( <a href="http://www.mitteformaalne.ee">www.mitteformaalne.ee</a> ).	On kaasatud valdkonna (sh noored, koolitus) võrgustike tegevustesse ja osaleb neis aktiivselt. On registreeritud noortevaldkonna koolitajate üleeestilises andmebaasis ( <a href="http://www.mitteformaalne.ee">www.mitteformaalne.ee</a> ) ja hoiab oma profiili ajakohastatud ja asjakohase. Osaleb noortevaldkonna koolitajate kohtumistel.	Algatab ja juhib jätkusuutlikke valdkonna (noored, koolitus) võrgustikke. Jagab teistele oma teadmisi, tutvustab oma parimat praktikat ja teeb ettepanekuid valdkonna edendamiseks. On registreeritud noortevaldkonna üleeestilises koolitajate andmebaasis ( <a href="http://www.mitteformaalne.ee">www.mitteformaalne.ee</a> ) ja üle-euroopalises andmebaasis TOY ( <a href="http://www.salto-youth.net">www.salto-youth.net</a> ) ning hoiab oma profiilid ajakohastatud ja asjakohased. Osaleb noortevaldkonna koolitajate kohtumistel.
--	--	---	--	--