

NOORSOOTÖÖTAJATE REFLEKSIOONI OSKUST TOETAVAD JA TAKISTAVAD TEGURID

Liia Kass

Juhendaja: Halliki Põlda, PhD

Tallinna Ülikool, haridusteaduste Instituut

Andragoogika ja täiskasvanuhariduse valdkond

ANNOTATSIOON

Uuringu eesmärk on leida noorsootöötajate refleksiooni toetavad tegurid ja välja selgitada põhjused, miks noorsootöötajaid enda tööd ei reflekteeri. Eesmärgi saavutamiseks viisin läbi poolstruktureeritud intervjuud kolme noorsootöötajaga, kes töötavad otsekontaktis noortega. Andmeid analüüsisin kasutades kvalitatiivse tavapärase sisuanalüüsi meetodit.

Tulemusena selgus, et noorsootöötajate refleksiooni toetab eelnev kogemus noorsootöös nii formaal- kui ka mitteformaalhariduses ning noorsootöötaja kutse olemasolu. Toetavaks teguriks on noorsootöötaja sisemine ja väline motivatsioon. Sisemine motivatsioon tuli välja kui üks põhilisi toetavaid tegureid, miks noorsootöötaja reflekteerib või ei reflekteeri oma tööd. Toetav tegur on noorsootöötaja keskkond töö, kas ta ümber on reflekteerivad noorsootöötajad ning turvaline keskkond üheskoos reflekteerimiseks. Organisatsioonikultuur omab samuti tähtsat toetavat tegurit refleksiooni tegemisel (eksperdi kaasamine, kes õpetab reflekteerima, enesearengu päevad igale töötajale, arenguestlused juhiga, refleksiooni toetava ja tutvustava juhendi olemasolu ning juhi teadlikkus refleksioonist). Juhi teadlikkust toodi mitmeid kordi eraldi välja, et see on väga tähtis tegur, kas noorsootöötaja reflekteerib või mitte. Tulemustest aga selgus, et mitmed toetavad tegurid saavad olla ka takistavad tegurid. Näiteks olukorras, kus keskuses töötab teadlik juht, on see toetav tegur, aga kui juht ei ole teadlik refleksioonist, on see takistav tegur. Kaks enim takistavat tegurit, miks noorsootöötajad ei reflekteeri, on ressursside puudus, eriti just ajapuudus ja puudub üldine teadlikkus refleksioonist, meetoditest ning selle vajalikkusest.

Tulemused on esitatud ka mudelina (Joonis 1), mida on hea praktikutel kasutada oma igapäevatoos.

Võttesõnad: noorsootöö, refleksioon, refleksiooni mudelid, kogemus

SISSEJUHATUS

Tänapäeva kiires maailmas hakkama saamiseks on vajalik iga valdkonna professionaalilt järjepidevalt oma oskuste, teadmiste ja hoiakute ümberkujundamist (Allas *et al.*, 2020). Refleksioon on igas valdkonnas järjest tähtsam ja olulisem enesearengu toetaja (Allas *et al.*, 2020). Ülikoolides, kus õpetatakse noorsootööd, pannakse rohkem rõhku refleksioonile kui kunagi varem (Brandmeister, 2022). Organisatsioon, kuhu saavad kuuluda kõik noorsootöö maastikul töötavad inimesed, Eesti Noorsootöötajate Kogu (ENK), on oma arengusuundades välja toonud, et noorsootöötajad reflekteerivad oma tööd ja oskavad sellest tulenevalt kriitiliselt analüüsida oma töö praktikat ning hinnata enda pädevusi (Eesti Noorsootöötajate Kogu, *n.d.*). Erinevatest noortevaldkondade dokumentides ning kutsestandardis (SA Kutsekoda, *n.d.*, Eesti Noorsootöötajate Kogu, *n.d.*) tuuakse rohkesti välja eneseanalüüsi ning refleksiooni tähtsust ja selle kasutamise oskust noorsootöös. Näiteks noorsootöötaja tase 4 kutsestandardis on välja toodud, et noorsootöötaja analüüsib ennast ja oma tööd kasutades selleks erinevaid meetodeid (SA Kutsekoda, *n.d.*). Noorsootöötajate koolitusvajaduse uuringust aga selgub, et kutsestandardit ei võeta tõsiselt ning sealt olevaid eneseanalüüsi tugimaterjale ei kasutata (Käger *et al.*, 2017). Uuringus tuleb ka välja, et refleksiooniga ei tegeleta teadlikult ja kui reflekteeritakse, siis seda tehakse väga pealiskaudselt (Käger *et al.*, 2017).

Sarnast probleemi olen märganud ka praktikuna. Olen töötanud noortevaldkonnas üle kaheksa aasta. Olen järjest enam mõistnud, kui tähtis roll on refleksioonil noorsootöös ning asunud ise oma tööd ja tööolukordi analüüsima ning reflekteerima. Kõrvaltvaatajana aga näen, kuidas teised noorsootöötajad ja noortevaldkonnas töötavad inimesed reflekteerivad vähe või pigem üldse mitte ning ei tee seda teadlikult.

Seega esineb vastuolu, mille sõnastan uurimisprobleemina. Uurimisprobleemiks on, et erinevad uuringud ja dokumendid (SA Kutsekoda, *n.d.*, Eesti Noorsootöötajate Kogu, *n.d.*, Käger *et al.*, 2017) toovad välja, et refleksioon on noorsootöös tähtis tööriist, kuid samas uuringud (Käger *et al.*, 2017) toovad välja, et noorsootöötajad ei kasuta seda tööriista ning ei reflekteeri enda tööd. Seega on seminaritöö eesmärk leida noorsootöötajate refleksiooni toetavad tegurid ja välja selgitada põhjused, miks noorsootöötajad enda tööd ei reflekteeri.

Eesmärgist lähtuvalt püstitan järgnevad küsimused:

1. Mis toetab noorsootöötajat refleksiooni tegemisel?
2. Mis takistused ilmnevad noorsootöötajal refleksiooni tegemisel?

Uuringust saavad eelkõige kasu noortevaldkonna töötajad, aga ka kõikide teiste valdkondade inimesed, kes soovivad oma töökeskkonnas reflekteerima asuda ning kaardistada takistavaid ja toetavaid tegureid. Uuringu tulemused aitavad paremini mõista, miks noorsootöötajad ei reflekteeri ning mis on toetavad tegurid, mis aitaksid asuda reflekteerima.

REFLEKSIOONI OLEMUS NING SÜGAVUSE TASANDID

Refleksioon on sügavamõtteline protsess, milles tuleb vaadata tagasi kindlale olukorrale, selle üle mõtiskleda ja lisaks tuleks vaadata tulevikku, prognoosida mida teha teisiti, kui samasugune olukord kordub (Jarvis, 1987). Refleksiooni puhul on tähtis vaadata üle kõik aspektid erinevate nurkade alt ning pöörata rõhku ka nendele nüanssidele, mis võivad teha esialgu inimesele haiget (Dewey, 1933). Läbi refleksiooni on võimalik saada teadlikuks oma käitumismustritest, hinnangutest ja vaikivatest normidest, mis mõjutavad inimese otsuseid ja käitumist (Allas *et al.*, 2020). Refleksioon toetab inimese individuaalset kui ka kollektiivset mõtestamist iseendast ja maailmast (Weick, 1995).

Refleksiooni eesmärk on üle saada keerulisest olukorrast, näha takistusi enda sees või mõista spontaanse edu põhjuseid (Dewey, 1933). Refleksioon pole peaaegu kunagi lihtne protsess, see nõuab sammu võrra kaugemale astumist ning võib tekitada vaimset rahutust (Dewey, 1933). Põhiline põhjus, mis algatab refleksiooniprotsessi, on vajadus lahendada segadus enda mõtetes (Dewey, 1933).

Refleksioonil on olemas erinevad sügavuse tasemed. Oma töö raames toetun Van Maneni (1977) käsitusele, kuna neid tasemeid saab kõige paremini töös noortega kohandada.

1. Tehniline refleksioon on esimene ja kõige pindmisem refleksiooni tase. Sellel tasemel toimub ainult sündmuse või tegevuse kirjeldus ning pealiskaudne hinnangu andmine.
2. Järgmine tase on dialoogiline refleksioon. Dialoogilise refleksiooni käigus juba analüüsitakse püstitatud eesmärke ja tulemusi. Sellel tasemel tuuakse välja eelarvamused, arusaamad ning ka oletused, mis on seotud teemaga.
3. Kõige sügavam refleksiooni tase on kriitiline refleksioon. Kriitilise refleksiooni puhul jõuab inimene sotsiaalsete normide, poliitiliste tõekspidamiste ning eetiliste küsimuste juurest enda väärtusteni, mis tema otsuseid ning käitumisi mõjutavad.

REFLEKSIOONI ABISTAVAD MUDELID

Refleksiooni mudeleid on päris mitmeid. Mudelid aitavad jõuda tehnilisest refleksioonist kriitilise refleksioonini, kuna neil on etteantud vorm ja küsimused. Need noorsootöötajad,

kes analüüsivad ennast ja oma tööd, kasutavad üldjuhul mõnda vabalt kättesaadavat või enda loodud hindamisinstrumenti refleksiooniks (Civitta, 2019). Toon antud töö raames välja kaks erinevat mudelit, mis on Anneli Rumm (2019) välja toonud MIHUS ajakirjas. Anneli Rumm (2019) selgitas, et need mudelid võiksid sobida noorsootöötajatele.

Gibbsi refleksiooni mudel koosneb seitsmest sammust. Gibbs ise soovib liikuda täpselt selles järjestusest ja liikuda iga sammu juurest järgmise sammuni sujuvalt ja vaadata olukorda läbi erinevate tahkude (Gibbs, 1988).

1. Kirjeldus. Kirjelda täpselt mis juhtus, ära anna hinnanguid ega alusta järelduse tegemist, vaid lihtsalt kirjelda olukorda.
2. Tunded. Mis olid selles olukorras sinu tunded ja reaktsioonid, taaskord ainult kirjelda, mitte ära hakka analüüsima.
3. Hinnang. Mis oli selles olukorras head ja halba. Too välja väärtuslikud järeldused.
4. Analüüs. Mis oli selle olukorra suurem mõte või eesmärk. Uuri ka teistelt, kes olid selles olukorras ning küsi peegeldust ka inimeselt, kes ei olnud olukorraga seotud. Seejärel pane kokku täpne olukord, mis seal toimus ja kes olid seotud.
5. Üldine järeldus. Mida sellest olukorrast võib üldiselt järeldada arvestades üldist kogemust ja sinu analüüsi.
6. Konkreetne järeldus. Mida sina sellest olukorrast järeldad, arvestades sinu kogemust ja sinu analüüsi.
7. Personaalne tegevusplaan. Mida sa teeksid järgmine kord teisiti, kui sarnane olukord kordub? Mis muutusi, tegevusi sa ette võtad, lähtudes sellest kogemusest.

Lihtsam ja ka kiirem mudel on koostatud Terry Bortoni (1970) poolt. Mudeli nimeks on *What, So what, Now what* ja see koosneb kolmest osast.

1. *What?* Kirjelda mis juhtus, mis teised inimesed tegid antud olukorras, mida sa nägid ja ise tegid ning kuidas reageerisid. Tegemist on tunnetusliku poolega ehk mida sa tajusid ja tundsid.
2. *So what?* Selles osas proovid leida selgust, mis täpsemalt siis ikkagi juhtus ja analüüsid olukorda. Miks asjad juhtusid just nii, nagu nad juhtusid. Selle sammu juures on tegemist tajutava info transformeerimisega, andes sellele olukorrale tähenduse ja väärtused.
3. *Now what?* Tegemist on tuleviku vaatamisega, mis saab edasi ja mis on järgmised sammud või õppetunnid, mida võtad sellest olukorrast kaasa.

Võrreldes neid kahte refleksiooni mudelit siis Gibbsi mudel on põhjalikum ning on suurem tõenäosus, et läbi selle jõuab kriitilise taseme refleksioonini. Teise mudeli puhul on

tema eelis aeg ehk selle mudeli läbi tegemiseks ei kulu nii palju aega, aga võid ka seeläbi mitte jõuda kriitilise refleksioonini.

REFLEKSIOON NOORSOOTÖÖTAJA PROFESSIONAALSES TEGEVUSES

Iga riik defineerib noorsootööd erinevalt ning ei ole olemas ühte definitsiooni noorsootöö kohta (Schlummer, 2013). Oma töös lähtun Eesti noorsootöö seadusest tulenevast definitsioonist. Noorsootöö on noorele vanuses 7-26 tingimuste loomine isiksuse mitmekülgsaks arenguks, mis võimaldab noorte vaba tahte alusel perekonna-, tasemehariduse- ja tööväliselt tegutseda (Noorsootöö seadus, 2020). Noorsootöötaja on ringijuht, huvijuht, laagrikasvataja, huvihariduse spetsialist, noortekeskuses noortega tegelev inimene jms (SA Kutsekoda, *n.d.*). Põhimõtteliselt võib noorsootööks ja noorsootöötajaks nimetada igasugust noorsootöö seadusega kooskõlas, riiklikult kehtestatud eesmärkidega sobivat ning kutse-eetikast lähtuvat tegevust ning inimest (Schlummer, 2013). Oma töös võtan fookusesse otsekontaktis töötavad noorsootöötajad ehk kas noortekeskuses töötavad noorsootöötajad, huvijuhid või ringijuhid. Noorsootöötaja tase 4 järgi on noorsootöötaja inimene, kes tegeleb nii individuaalselt noortega kui ka noorte gruppidega (SA Kutsekoda, *n.d.*). Noorsootöötaja ülesanne on luua usalduslik suhe noorega, leida võimalusi noorte ettevõtlikkuse arendamiseks, anda noortele tagasisidet ning osaleda ka valdkonna arendustegevustes (SA Kutsekoda, *n.d.*). Samas on tähtis roll ka noorsootöötaja enda arendamisel ning juurde õppimisel (SA Kutsekoda, *n.d.*). Võib väita, et noorsootöötaja roll noore arengus on märkimisväärne ning samuti on suur roll ka enda arendamisel ning vastutuse võtmisel.

Nagu eelnevalt öeldud, siis refleksiooni korral tuleb tagasi vaadata olukorrale ning seda analüüsida (Jarvis, 1987). Noorsootöös tuleb ette palju keerulisi olukordi, mis vajavad reflekteerimist. Tänu refleksioonile on võimalik efektiivsemalt õppida, areneda ja võtta vastu otsuseid (Schön, 1983). Peamiseks õppeprotsessi ja refleksiooni algatajaks on inimese enda motivatsioon ja vajadus muutuseks (Suve-Kütt, 2020). Motivatsiooni jaotatakse sisemiseks motivatsiooniks, väliseks motivatsiooniks ja amotivatsiooniks (Ryan & Deci, 2000). Sisemine motivatsiooni puhul on motivaatoriks inimese enda sisemine soov midagi muuta, parandada või tahe midagi teha (Ryan & Deci, 2000). Välise motivatsiooni puhul mängivad suurt rolli välised tegurid nagu näiteks palgatõus, tunnustamine, edutamine (Ryan & Deci, 2000). Amotivatsiooni puhul puudub inimesel motivatsioon ja tahe midagi muuta (Ryan & Deci, 2000).

Kui võtta reflektiivset osa kui ühte osa õppimisest, siis on suurem tõenäosus, et tekib suurem tähendus ning asjakohasus, mis käivitab kasvamise ja muutuse (Dewey, 1933). Noorsootöötaja kutse 4 kohaselt analüüsib noorsootöötaja ennast ja oma tööd, kasutab selleks erinevaid meetodeid, annab ja võtab vastu tagasisidet, seab enesearendamiseks eesmärgid ja arendab ennast sihipäraselt (SA Kutsestandard, *n.d.*). Kutsestandardi põhjal võib väita, et noorsootöötaja üks tööriist enda arendamiseks on refleksioon ning seeläbi noorsootöötaja mõistab oma töö eesmärgi paremini ning oskab analüüsida erinevaid olukordi.

Schön (1983) on välja toonud kaks erinevat võimalust refleksiooni ajahetkeks. Üks on refleksioon tegevuse ajal ja teine refleksioon tegevuse üle (Schön, 1983). Refleksioon tegevuse ajal tähendab refleksiooni tegemist täpselt samal ajahetkel, kui tegevus on toimumas ning otsustamist, kuidas edasi liikuda ja koheselt ka tegutsemist (Schön, 1983). Noortekeskus on noorele avatud ruum, kus tal peab olema võimalik noorsootöötajaga suhelda, arutleda päevakajalistel teemadel ning leida koos noorsootöötajaga oma probleemidele lahendusi (Paabort, 2013). Seetõttu toimub ka palju refleksiooni Schöni (1983) jaotuse järgi tegevuse ajal ja suheldes noortega, kuna noored soovivad saada vastuseid või abi kohe vestluse ajal, mitte peale vestluse lõppu.

Oma töös mõistan refleksiooni kui protsessi, kus inimene vaatab tagasi mingile kindlale olukorrale või analüüsib olukorda samal ajal, kui see toimub ning pöörab rõhku olukorraga seotud detailidele ning saab seeläbi teadlikumaks iseendast, oma vajadusest ning märkab käitumismustreid nii endal kui ka noorel (Schön 1983, Jarvis, 1987, Dewey, 1933, Allas *et al.*, 2020).

Noorsootöös ja noorsootöötaja eestvedamisel peavad olema kõik tegevused noortekeskuses läbi mõeldud, noorele teadvustatud ning õpitulemused võimaluse korral sõnastatud ja kindlaks määratud (Schlummer, 2013). Sealjuures mängib taaskord suurt rolli refleksiooni oskus, et noorsootöötaja oskab analüüsida noorte vajadusi ja soove ning neid ka sõnastada. Noorsootöötaja töös on üks osa ka otsevestlused noortega, kus noorsootöötaja peab peegeldama esilekerkinud hoiakuid, tutvustama noortele erinevaid vaatenurki ning suunama noort põhjendama enda seisukohti (Jung, 2013). Läbi vestluste noortega peab noorsootöötaja oskama suunata noori ennast analüüsima ning reflekteerima enda tegusid, kui aga noorsootöötaja ei reflekteeri ise oma tööd, on tal väga keeruline suunata noori seda tegema. Iga noorsootöötaja alateadlikult suunab noori reflekteerima ning analüüsima, aga tehes seda teadlikult on see tulemuslikum (Jung, 2013).

Paljudes noortekeskustes reflekteeritakse ka ühiselt meeskonnaga ning arutatakse läbi toimunud sündmused (Brandmeister, 2022). Regulaarsed kohtumised töökaaslastega toetavad refleksiooni tegemist, kuna seeläbi tekib turvaline ja avatud keskkond (Gibbs, 1988, Brandmeister, 2022). Selleks, et noorsootöötajad tunneksid ennast turvaliselt grupi refleksioonis, peab olema väga hea organisatsioonikultuur. Organisatsioonikultuur mõjutab kõike, mis organisatsioonis igapäevaselt toimub ning seob kokku indiviidi ja organisatsiooni väärtused, ootused ja traditsioonid (Alas, 2002). Organisatsioonikultuuri eestvedaja on organisatsiooni juht (Alas, 2002). Need noorsootöötajad, kes reflekteerivad, omavad keskuses väga teadliku juhti (Brandmeister, 2022). Need juhid oskavad suunata ja toetada noorsootöötajaid reflekteerima oma tööd (Brandmeister, 2022). Kui aga teadliku juhti pole keskuses, siis üldiselt tegelevad eneseanalüüsiga need noorsootöötajad, kes omavad noorsootöötaja kutset (Käger *et al.*, 2017). Noorsootöötaja kutses tuleb täita portfoolio ning enda tööd analüüsida, seega teadlikkus eneseanalüüsist on seeläbi suurem (Käger *et al.*, 2017). Noorsootöötaja kutse aga pole hetkel kohustuslik ja noortevaldkonnas töötavad väga paljud noorsootöötajad, kes ei oma noorsootöötaja kutset ega ka erialast haridust ja nende teadmised refleksioonist on madalad (Brandmeister, 2022). Lisaks meeskonnas ühiselt analüüsimisele hindavad noorsootöötajad enda tööd ning tekkinud olukordi läbi noorte, kolleegide ja lapsevanemate tagasiside, mitte ise analüüsides (Käger *et al.*, 2017).

Paljudes dokumentides tuleb välja, et refleksioon ning eneseanalüüs on väga tähtsal kohal noorsootöötaja tööriistakastis. Noorsootöötajate motivatsioon ennast arendada ja reflekteerida on suur, kuid puuduvad selleks oskused ja teadmised (Käger *et al.*, 2017). Läbi refleksiooni areneb noorsootöötaja ise, kuid ta oskab ka suunata ning abistada noori efektiivsemalt. Jüristo (2021) magistritöös tuleb välja, et noorsootöötajad ei reflekteeri oma tööd, kuna neil puuduvad teadmised ja oskused selleks ja seeläbi ei jõua noorsootöötajad kriitilise taseme refleksioonini. Teadmiste ja oskuste edasi andmises mängib aga tähtsat rolli juht (Brandmeister, 2022). Juht on see, kes alustab ja juhib muutusi töökeskkonnas (Alas, 2002).

Eelnevalt kirjeldasin täpsemalt, mis on refleksioon, missugused on erinevad sügavuse tasandid refleksioonis ning tõin esile kaks refleksiooni mudelit, mis võiksid sobida noorsootöötajatele. Seejärel selgitasin, mil viisil on refleksioon seotud noorsootöö ja noorsootöötaja pädevustega. Nendele kirjeldustele toetavalt saab leida noorsootöötajate refleksiooni toetavad tegurid ja välja selgitada põhjused, miks noorsootöötajaid enda tööd ei reflekteeri. Selleks esitan järgnevalt uuringu meetodi ja valimi kirjelduse.

MEETODID JA VALIM

Minu töö eesmärk on leida noorsootöötajate refleksiooni toetavad tegurid ja välja selgitada põhjused, miks noorsootöötajaid enda tööd ei reflekteeri. Eesmärgist lähtuvalt on uurimisobjektiks noorsootöötajate kogemused refleksioonist, mis on neid aidanud reflekteerima asumisel ja mis takistavad tegurid on ette tulnud. Sellest lähtuvalt oli oluline koguda empiirilisi andmeid inimeste kogemuste kaudu, mis viitab kvalitatiivsele uurimisviisile (Laherand, 2008).

Valimi moodustamiseks kasutasin teoreetilise valimi põhimõtet. Teoreetilise valimi puhul käsitletakse kindlat teemat ja seeläbi on olemas kindel inimgrupp või inimesed (Lagerspetz, 2017). Oma töö eesmärgi saavutamiseks panin üheks kriteeriumiks selle, et noorsootöötaja peab töötama otsekontaktis noortega (huvijuht, noorsootöötaja noortekeskus, ringijuht). Noorsootöötajatele sai tehtud üleskutse läbi Eesti Noorsootöötajate Kogu *slack* grupi. Eesti Noorsootöötajate Kogusse kuulub noorsootöötajaid üle Eesti, kes töötavad noortevaldkonnas tööalaselt või vabatahtlikuna (Eesti Noorsootöötajate kogu, *n.d.*). Seetõttu saigi valitud info levitamine läbi Eesti Noorsootöötajate Kogu, et oleks võimalus osaleda kõikidel noorsootöötajatel üle Eesti ning saada erinevate piirkondade kogemusi. Viisin läbi poolstruktureeritud individuaalsed intervjuud, mis andsid intervjuueeritavatele võimaluse vabas vormis vastata ning arutleda oma kogemuste ja teadmiste üle (Laherand, 2008). Vajadusel täpsustasin lisaküsimustele abil. Valimisse kuulus kolm noorsootöötajat. Kahe noorsootöötajaga sain kokku otsekontaktis ning ühega viisin intervjuu läbi veebi teel.

Andmete dokumenteerimise viisina kasutasin heli salvestamist läbi diktofoni. Enne intervjuude läbiviimist teavitasin intervjuueeritavaid uurimuse sisust, selle eesmärgist ning küsisin nendelt nõusolekut vabatahtlikuks osalemiseks. Salvestatud materjalid transkribeerisin, kasutades Tallinna Tehnikaülikooli veebipõhist automaatset kõnetranskriptsiooni programmi ning hiljem parandasin masintekste käsitsi. Transkribeerimise käigus muutsin osalejate isikud anonüümseks ja andsin neile koodnimed N1 (noorsootöötaja 1), N2 ja N3.

Andmete analüüsimiseks kasutasin kvalitatiivse tavapärase sisuanalüüsi meetodit (Laherand, 2018). See võimaldas mul lähtuda olemasolevatest andmetest ning mõista ka antud sõnumeid ja nende tähendusi (Laherand, 2018). Peale teksti mitmekordset läbitöötamist kodeerisin tekstid, tuues esile olulised sõnad, laused ja lõigud, mis viitasid uurimisküsimusele vastavatele takistustele ja toetavatele teguritele. Seejärel andsin tekstis välja toodud takistustele ja toetavatele teguritele nimetused. Nimetused kategoriseerisin ma

sarnaste teemade alusel ühte tabelisse ning moodustasin nende abil koodipuu (vt Lisa 2). Koodipuu alakategooria nimetusse lisasin juurde mitu korda intervjuude jooksul toodi välja antud takistavat või toetavat tegurit. Selle põhjal sain välja tuua, mis on noorsootöötajate jaoks kõige suurem toetav ja takistav tegur refleksioonis.

TULEMUSED

Andmete analüüsimise käigus eristusid kuus põhikategooriat: (1) motivatsioon, (2) ressursid, (3) organisatsiooni kultuur, (4) keskkond, (5) eelnev kogemus ja (6) teadlikkus, mille konstruktsioonid on kirjeldatud järgnevates alapeatükkides. Andmete esitamisel toon illustreerivad näited intervjuudest, mis on esitatud eraldi tekstilõiguna ja kaldkirjas. Väljajätted tsitaadis on märgitud kolme punktiga. Lugemise hõlbustamiseks on tsitaate vähesel määral keeleliselt toimetatud, nt on jäetud välja korduvad sidesõnad jms.

Motivatsioon

Intervjuudest selgus, et motivatsioon saab olla samaaegselt nii takistav kui ka toetav tegur. Motivatsiooni toodi kõige enam mõjutava tegurina refleksiooni tegemises. Motivatsiooni kui refleksiooni toetavat tegurit kirjeldati nii sisemise motivatsiooni kaudu (eesmärgistamine, sihtide seadmine, eneseareng, vt näide 1), aga ka välise motivatsiooni kaudu (töötasu, vt näide 2).

Intervjueeritavad tõid välja, et kui noorsootöötajal on sisemine motivatsioon, siis ta seab enda tööle eesmärgid ning reflekteerib enda tööd (näide 1). Samas kui puudub sisemine motivatsioon, siis see on takistav tegur. Intervjueeritavate sõnul ei näe mitmed noorsootöötajad vajadust reflekteerida enda tööd ja mõtestada tegevusi läbi (näide 3).

(1) *Ma panin endale ka mingid eesmärgid, kuhu ma tahan jõuda. (NT1)*

(2) *Ma saan minna juhataja juurde ja öelda, et ma tahan selle eest raha. (NT1)*

(3) *Tean mõnda noorsootöötajat, kes räägivad, et mis see annab mulle. (NT1)*

Motivatsiooni olulisust ja selle vajalikkust refleksiooniprotsessis kirjeldati enesekohase tegevusena, mis toetab noorte õppimist ja refleksiooni (näide 4).

(4) *Kui mina ei saa aru, mis see tegevus neile tegelikult annab, mida ma neile korraldan, siis ei saa noored sellest aru. (NT3)*

Viimane näide ilmestab, et kui noorsootöötaja ei reflekteeri või ei mõista selle olulisust enda töös ega ka oska edasi anda seda oskust, siis eelkõige kannatavad noored.

Sellest võib järeldada, et töös noortega on tähtis nii sisemise kui ka välise motivatsiooni olemasolu, kuid selgelt tuleb intervjuudes esile sisemise motivatsiooni vajalikkus, et alustada refleksiooniprotsessi.

Teadlikkus

Teadlikkuse kategooria alt tulid esile eelkõige takistavad tegurid, miks noorsootöötajad ei reflekteeri. Takistusena toodi välja teadlikkus refleksioonist. Teadlikkust refleksioonist kirjeldati kui teadlikkust refleksiooni vajadusest, erinevatest mudelitest ja refleksiooni vajalikkusest oma töös. Intervjuudes tuuakse välja, et teadlikkus refleksioonist on madal noorsootöös (näide 5) ning noorsootöötajaid ei ole ka teadlikud erinevatest meetoditest ja mudelitest (näide 6).

(5) *Noorsootöötajate teadlikkust võiks nagu tõsta selles osas, see pigem on madal.* (NT2)

(6) */.../ et hästi tihti ongi, et meetoditega on hea reflekteerida, aga ei teata neid meetodeid.* (NT3)

Teadmatus erinevates mudelitest tähendab seda, et noorsootöötajaid ei jõua kriitilise taseme refleksioonini oma töös. Samas aga töid mitmed noorsootöötajad välja toetava tegurina erinevate mudelite kasutamise oma töös (vrd Gibbsi mudel, STAR mudel).

Järeldub, et noorsootöötajad ei ole teadlikud refleksioonist, erinevatest mudelitest ja selle vajadusest ning neil puudub oskus märgata refleksiooni vajavaid olukordi (näide 7). Seeläbi puudub ka oskus suunata noori reflekteerima ja analüüsima enda olukordade tagamaid. Põhilised kannatajad läbi selle, et noorsootöötaja ei tea, mis on refleksioon, on noored.

(7) *Märkad mingi olukorra jooksul, et tegelikult seda võiks reflekteerida või arutada või tagasisidestada.* (NT2)

Eelnev kogemus

Eelneva kogemuse kategooria all tuli välja toetava tegurina mitteformaalne haridus ja noorsootöötaja kutse olemasolu. Formaalaridus tuli välja kui toetav tegur, kuid refleksiooni käsitletakse noorsootöö õppes varjatud kujul ehk noorsootöötaja ei pruugi mõista selle vajalikkust ega eesmärki töös noortega (näide 8). Mitteformaalne haridus toetab samuti reflekteerimise oskuse kinnistumist ja selle kasutamist. Noorsootöötaja 2 jaoks on tähtis, et

laagrites toimuksid igapäevaselt refleksioonid, et üle vaadata päeva sündmused ja vajadusel viia sisse muudatused (näide 9).

(8) *Mõtlen, kas meil oli reaalne aine selle jaoks, ei mäleta. Eksju, sellist varjatud kujul refleksiooni toimus palju.* (NT3)

(9) *Oleme teinud ka iga päev, sest iga laagripäev on olnud erinev.* (NT2)

Noorsootöötaja kutse olemasolu tähendab seda, et noorsootöötaja on reflekteerinud oma viimaste aastate tööd ning see toetab ka edaspidiseks reflekteerima asumist või omakorda soodustab uuesti kasutama kutsestandartit kui meetodit, et oma tööd hinnata (näide 10).

(10) */.../ kutse 6 ja kutse 7 küsimused kunagi olid, praegu on vabas vormis. Ma päris tihti kasutan neid küsimusi reflekteerimiseks.* (NT1)

Eelnev kogemus omab väga tähtsat rolli selles, kas noorsootöötaja reflekteerib enda tööd või mitte. Järeldub, et noorsootöötajad, kes on taotlenud noorsootöötaja kutset, reflekteerivad ka peale kutse saamist ning formaalhariduses räägitakse küll reflekteerimisest, kuid varjatud kujul ja noorsootöötaja ei pruugi neid meetodeid kaasa võtta igapäeva tööellu.

Keskkond

Keskkonna kategooria kaudu tuli välja meeskonna roll ning turvaline keskkond, mis toetavad refleksiooni tegemist noorsootöös. Noorsootöötaja 1 tõi välja, et neil kogu meeskond reflekteerib, seega kui lisandab uus meeskonnaliige, siis ka tema asub reflekteerima oma tööd (näide 11). Kui kogu meeskond on avatud ning ka meeskonnaliikmed reflekteerivad, siis on suurem võimalus, et noorsootöötaja, kes hetkel ei tegele aktiivselt oma töö reflekteerimisega, sellega alustab. Samas mängib väga tähtsat rolli turvalise keskkonna olemasolu. Noorsootöötaja 2 arvates turvaline keskkond toetas üksteise usaldamist ja seeläbi ka väga avatult grupi refleksioonide tegemist (näide 12).

(11) *Kõik töötajad meeskonnapäeval reflekteerivad, mis on vaja muuta, kes sai mingid saavutused.* (NT1)

(12) *Üksteist palju rohkem usaldama. Ja avatust oli meeletult palju, et see aitas meeskonnatööle nii palju kaasa.* (NT2)

Järeldub, et keskkond omab väga tähtsat osa selles, et noorsootöötaja reflekteeriks. Kui tema ümber on reflekteerivad noorsootöötajad ja on turvaline ning usaldav keskkond, siis üldjuhul ka noorsootöötaja reflekteerib oma tööd või teeb seda suurema tõenäosusega.

Organisatsioonikultuur

Organisatsioonikultuuri kategooria alt tulid esile väga erinevad aspektid (eksperdi kaasamine väljastpoolt organisatsiooni, enesearengu päevad, hea tava, arenguestlused ja juhi roll). Kõik intervjuueeritavad tõid välja, et nende juhil on olnud väga tähtis roll selles, et nad reflekteeriksid oma tööd. Ühes noortekeskuses on juhataja poolt tööaja sisse arvestatud eraldi refleksiooni aeg (näide 13). Juhataja on see, kes teeb koosolekuid ja arenguestlusi töötajatega, kus ta peaks innustama ja suunama töötajaid reflekteerima (näide 14).

(13) *Reflekteerimine on minu praegusele juhatajale palju olulisem. Meil on juhataja poolt siis ette antud selline meetod, et mida me peame kasutama enda tegevuste reflekteerimiseks.* (NT3)

(14) *Meil on ka arenguestlused koos juhatajaga aasta alguses ja aasta lõpus ja siis me vaatame ka näiteks, mis ma üldse eelmisel aastal rääkisin ja mis on selle aasta eesmärk.* (NT1)

Toetava tegurina tuli organisatsioonikultuuri kategooria alt välja, et väljastpoolt organisatsiooni võetud ekspert saab samuti aidata kaasa sellele, et töötajad asuksid reflekteerima (näide 15). Noorsootöötaja 1 arvates toetas nende meeskonda reflekteerima asumiseks hea tava väljatöötamine, kus oli kirjas, kuidas noorsootöötajad oma tööd teevad, mida hindavad ning kuidas käituvad erinevates olukordades (näide 16). Toetav tegur reflekteerima asumiseks on enesearengu päevad, mille eesmärk ongi reflekteerida tehtud tööd või õppida midagi uut (näide 17).

(15) *Meile kutsuti couch ja siis me tegime väga hea reflekteerimise. Ja tänu sellele me õppisime, kuidas seda teha.* (NT1)

(16) *Hea tava noorsootöötajatel olemas noortekeskuses. Milline on hea tava, kuidas asjad toimuvad.* (NT1)

(17) *Enesearengu päevad siis see ka aitab, me võime reflekteerida või lugeda ja see on päris mugavaks meile tehtud.* (NT1)

Järeldub, et juhi roll on äärmiselt tähtis, et noorsootöötajad reflekteeriksid enda tööd, kui juhil puudub refleksiooni kogemus või oskus, siis noorsootöötajad ei asu samuti üldjuhul oma tööd reflekteerima. Selleks, et noorsootöötajad aga reflekteeriks, tuleks luua kas refleksiooni tutvustav ja toetav juhend, anda kindel mudel ette või teha eraldi koolitus, sest

paljudel noorsootöötajatel puudub oskus reflekteerida vabas vormis ja erinevad mudelid toetavad seda.

Ressursid

Ressursside kategooriat ilmestab enim takistava tegurina aeg (näide 18). Kõik intervjuueritavad tõid välja, et aega refleksiooni tegemiseks ei ole, isegi kui on oskused, teadmised ja meetodid selleks olemas. Kahest intervjuust ilmnas, et refleksiooni tegemiseks on antud eraldi aeg töötaja sees, et noorsootöötajad reflekteeriks igapäevaselt enda tööd.

(18) *Aega on vähe. Alati ei ole seda aega, et reflekteerida nüüd kogu aeg ja kui üritus ongi ära.* (NT3)

Toetava tegurina toodi välja sisemist ressursi ja võimalust küsida oma töö eest raha juurde. Raha all mõisteti, et on võimalik läbi refleksiooni mõista enda töö väärtust ning seeläbi küsida palka juurde (näide 19). Sisemise ressursi all mõeldi eelkõige grupis reflekteerimist ning valmisolekut ühiselt reflekteerida (näide 20).

(19) *Ma saan minna juhataja juurde ja öelda, et ma tahan selle eest raha.* (NT1)

(20) *Meeskond või su paariline peab olema nagu valmis reflekteerima.* (NT2)

Järeldub, et väga suureks takistavaks teguriks, miks noorsootöötajad ei reflekteeri, on ajapuudus. Töökohustusi on palju ja seeläbi ei leita aega ega ka ruumi selleks, et reflekteerida oma tööd. Kui aga on ette antud töötaja sees aeg, et reflekteerida, siis on suurem võimalus, et noorsootöötaja teab enda töö väärtust, julgeb küsida palka juurde ning ka oskab põhjendada, miks ta näeb, et ta on väärt palgatõusu. Suurt rolli mängib ka see, et meeskond oleks valmis reflekteerima ning ka vastu võtma arenguvajadusi enda kohta läbi grupi refleksiooni.

ARUTELU JA KOKKUVÕTE

Uuringu eesmärk oli leida noorsootöötajate refleksiooni toetavad tegurid ja välja selgitada põhjused, miks noorsootöötajaid enda tööd ei reflekteeri. Viisin läbi kolm intervjuud noorsootöötajatega, kes on otsekontaktis noortega. Kogutud andmete analüüsimisel tuli esile tõsiasi, et mitmed toetavad tegurid saavad olla ka takistavaks teguriks. Paljud toetavad tegurid olid seotud inimese enda motivatsiooni, teadlikkuse või juhiga. Kui noorsootöötaja või juht on motiveeritud või teadlik refleksioonist, siis on tegemist toetava teguriga. Olukorras, kus motivatsiooni pole või juht ei ole teadlik refleksioonist, on tegemist takistava

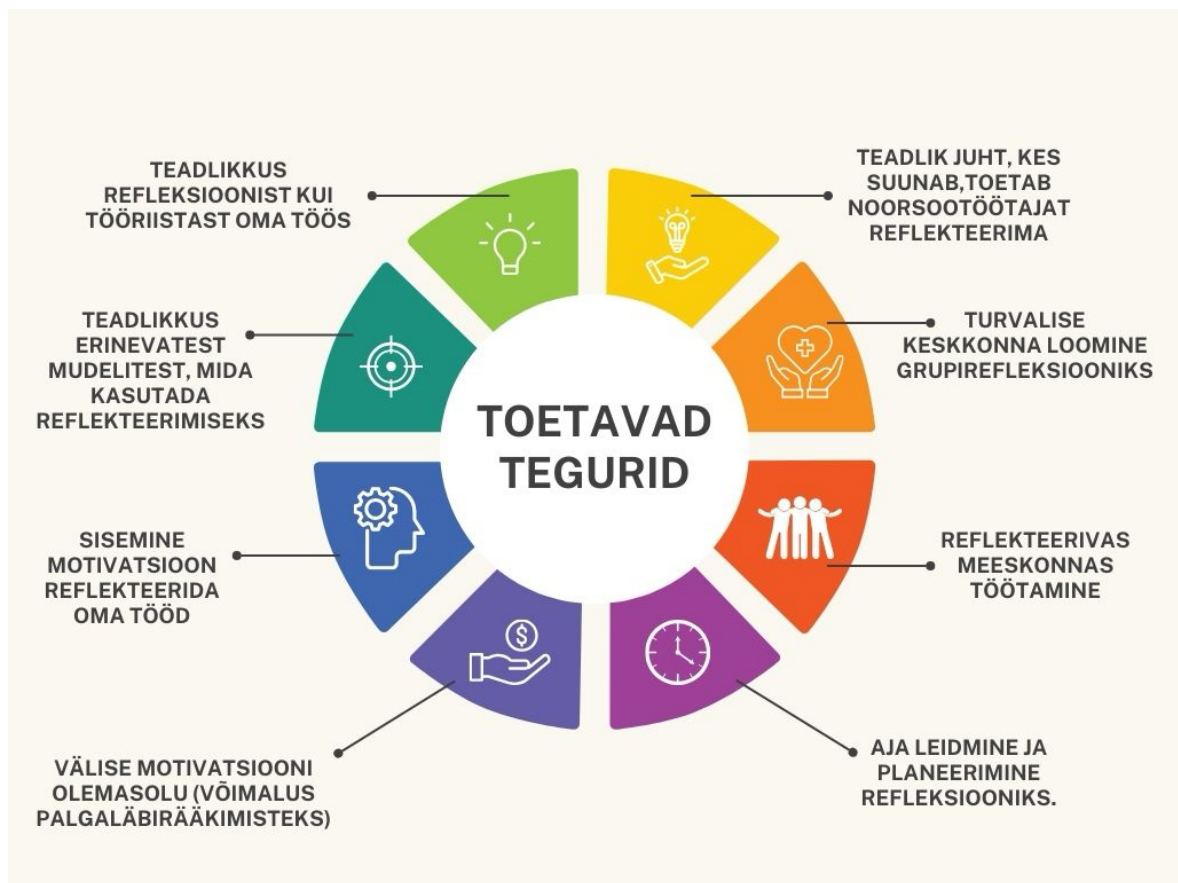
teguriga. Kokku kerkis esile 19 takistavat ja toetavat tegurit. Selgelt toetavaks teguriks tuli kümme kategooriat (noorsootöötaja kutse, mitteformaalne haridus, sisemine ressurss, raha, arenguestlused, hea tava, enesearengu päevad, väljastpoolt organisatsooni inimene, turvaline keskkond ja meeskond). Ainult takistava tegurina tuli esile üks tegur, nimelt aeg. Väga mitmed tegurid aga võisid vastavalt olukorrale olla kas takistavad või toetavad tegurid, neid tuli kokku kaheksa (teadlikkus mudelitest, teadlikkus vajadusest, teadlikkus refleksioonist, juhi roll, eesmärgistatus, väline motivatsioon, sisemine motivatsioon, formaalne haridus). Temaatika alusel jagasin need kuude erinevasse kategooriasse: motivatsioon, keskkond, organisatsioonikultuur, ressursid, teadlikkus ja eelnev kogemus.

Peamiseks õppeprotsessi ja refleksiooni algatajaks on inimese enda motivatsioon (Suve-Kütt, 2020). Motivatsiooni vajalikkust refleksiooniprotsessis kinnitasid ka tulemused. Kõige enam toodi välja, et toetav tegur on inimese enda motivatsioon ja tahe analüüsida olukordi ning seada endale eesmärgid. Tähelepanu väärib teadmine, et sisemine motivatsioon või selle puudumine tuli välja kui üks tähtsamaid toetavaid või takistavaid tegureid noorsootöötaja reflekteerimise protsessis.

Brandmeister (2022) väidab, et ülikoolides, kus õpetatakse noorsootööd, pannakse järjest enam rõhku refleksioonile. Tulemused aga seda otseselt ei kinnitanud ega lükanud ümber. Noorsootöötajad tõid välja, et formaalse hariduse olemasolu on kindlasti toetav tegur refleksiooni tegemisel, kuid õppekavas ja ainetes ei ole eraldi tähelepanu pööratud refleksioonile, seda tehakse pigem varjatud kujul. Seeläbi võib olla olukordi, kus noorsootööd õppinud inimene ei pruugi reflekteerida enda tööd, kuna ta ei mõistnud selle vajalikkust oma õpingute ajal.

Organisatsioonikultuur omab väga tähtsat rolli selles, et meeskond tunneks ennast turvaliselt ning organisatsioonikultuuri eesvedaja on eelkõige organisatsiooni juht (Alas, 2002). Tulemustest tuli selgelt esile, et kui juhi jaoks on refleksioon tähtis ja ta toetab seda erinevate tegevuste kaudu (arenguestlused, enesearengu päevad, refleksiooni tutvustava ja toetava juhendi loomine), siis ka noorsootöötajad reflekteerivad. Brandmeister (2022) tõstis esile, et kui keskuses töötab teadlik juht, kes reflekteerib, siis suurema tõenäosusega teevad seda ka noorsootöötajad. Lisaks juhile omab tähtsat rolli ka meeskond ja nende valmisolek refleksiooniks. Paljudes noortekeskustest reflekteeritakse ühiselt meeskonnaga (Brandmeister, 2022). Gibbs (1988) ja Brandmeister (2022) arvates regulaarsed koosolekud töökaaslastega toetavad turvalise keskkonna loomist ja seeläbi ka refleksiooni tegemist. Tulemustest tuli ka selgelt välja, et meeskonna valmisolek refleksiooniks ja turvaline keskkond on väga tähtsad tegurid selleks, et noorsootöötaja reflekteeriks või alustaks sellega.

Jüristo (2021) järgi ei reflekteeri noorsootöötajad enda tööd, kuna neil puuduvad sellealased teadmised ja oskused. Tulemustest peegeldus takistava tegurina teadmatus refleksioonist. Noorsootöötajad ei ole teadlikud, mis on refleksioon ja kuidas seda teha ning seeläbi ei jõua ka kriitilise taseme refleksioonini. Teadlikkuse tõstmisel mängib taaskord suurt rolli juht, kes peaks suunama ja toetama noorsootöötajad, et nad asuksid reflekteerima enda tööd. Teadmatus ja oskamatus reflekteerida oma tööd kandub edasi noortele. Noorsootöö seaduse (2020) järgi on noorsootöötaja roll luua tingimused noorele mitmekülgseks arenguks, kuid kui noorsootöötaja ei oska analüüsida ja reflekteerida noorte soove, käitumismustreid, tegevusi, siis ei looda ka tingimusi mitmekülgseks arenguks. Isegi kui noorsootöötajal on olemas teadmised ja oskused refleksioonist, siis põhiliseks väliseks takistuseks toodi välja ajapuudus. Mitmes keskkuses on aga loodud eraldi aeg refleksiooni tegemiseks ja seeläbi saab see takistus olla ka toetav tegur.



Joonis 1. Refleksiooni toetavad tegurid (autori joonis)

Joonisel 1 on esitatud kokkuvõtlikult kõikides intervjuudes avaldunud tegurid, mis toetavad refleksiooni tegemist. Kuna intervjuudes tuli välja, et takistav tegur saab olla ka toetav tegur, siis joonisel on välja toodud kõik punktid, mis toetavad refleksiooni tegemist.

Analüüsides neid tegureid enda noortekeskuses, saab toetada noorsootöötaja reflekteerima asumist.

Siinse uuringu suurimaks tugevuseks saab pidada õige meetodi valimist. Tulemused annavad hea ülevaate teguritest, mis toetavad ja takistavad noorsootöötajat reflekteerimast. Seeläbi pakub see väärtust kogu noortevaldkonnale ning noortekeskuste juhid saavad takistavad tegurid muuta toetavateks teguriteks. Lisaks saavad kasu ka teiste valdkondade inimesed, kes soovivad töökeskkonnas pöörata rohkem rõhku refleksioonile. Antud töös on ka üks piirang. Valimi puhul oli minu piirang, et noorsootöötaja töötaks otsekontaktis noortega. Seeläbi osutusid kõik minu intervjueeritavad kas noorsootöötaja kutse või noorsootöö haridusega noorsootöötajateks. Seetõttu puudub töös nende noorsootöötajate arusaam, kellel puudub vastav haridus või noorsootöötaja kutse. Soovitan teistel uurijatel edasi uurida sama probleemi, kuid võtta valimisse noorsootöötajad, kellel puudub noorsootöö haridus ja noorsootöötaja kutse.

KASUTATUD KIRJANDUS

- Alas, R. (2002). Muudatuste juhtimine ja õppiv organisatsioon. Tallinn: Tallinna Raamatutrükikoda
- Allas, R., Leijen, Ä. & Toom, A. (2020, november). Suunatud refleksiooni protseduuri rakendamise peamised kasutegurid ja kitsaskohad õpetajakoolituse üliõpilaste ja õpetajate hinnangul. Eesti Haridusteaduste Ajakiri, 8(2), 85-110. <https://doi.org/10.12697/eha.2020.8.2.04>
- Borton, T. (1970). *Reach, touch and teach*. McGraw-Hill Book Company. <https://archive.org/details/reachtouchteachs00bort/page/n5/mode/2up?view=theater>
- Brandmeister, K. (2022). *Kompetentside hindamine ja eneseanalüüs noortekeskuste noorsootöötajate vaates* [Magistritöö, Tallinna Ülikool]. ETERA. <https://www.etera.ee/s/iOGXts38tp>
- Civitta Eesti AS. (2019). *ESF koolitusprogrammi "Noorsootöötajate koolituste arendamine" koolituste mõju uuring*. https://mitteformaalne.ee/wp-content/uploads/2021/02/SANA_NKA_Moju-uuring_lopparuanne_uuendatud-22.04.20.pdf
- Dewey, J. (1933). *How We Think: A Restatement of the Relation of Reflective Thinking to the Educative Process*. Boston: D. C. Heath
- Eesti Noorsootöötajate Kogu. (2022). *Eesti Noorsootöötajate Kogu arengusuunad 2022-2026*. <https://enk.ee/wp-content/uploads/2021/08/Eesti-Noorsooto%CC%88o%CC%88tajate-Kogu-arengukava-2022-2026.pdf>
- Gibbs, G. (1988). *Learning by doing*. Oxford Brookes University. <https://thoughtsmostlyaboutlearning.files.wordpress.com/2015/12/learning-by-doing-graham-gibbs.pdf>
- Jarvis, P. (1987). *Adult Learning in the Social Context*. Routledge. <https://doi-org.ezproxy.tlu.ee/10.4324/9780203802724>
- Jung, N. (2013). Noorsootöö kui väärtuskasvatus. Valge, M (toim.), Noorsootöö õpik (lk 34-47). Archimedes, Euroopa Eesti Büroo. https://mitteformaalne.ee/wp-content/uploads/2020/09/Noorsootoo_opik_veebi_uusver1.pdf
- Jüristo, K. (2021). *Noorsootöö praktika noorsootöötajate vaates* [Magistritöö, Tallinna Ülikool]. ETERA. <https://www.etera.ee/s/8oZGflgAoD>
- Käger, M., Kivistik, K. & Tatar, M. (2017) *Noorsootöötajate koolitusvajaduse uuring*. SA Archimedese noorteagentuur. <https://www.ibs.ee/wp-content/uploads/2022/01/Noorsootootajate-koolitusvajaduse-uuring-2017.pdf>
- Lagerspetz, M. (2017). Ühiskonna uurimise meetodid. Sissejuhatus ja väljajuhatus. Tallinn: TLÜ Kirjastus.
- Laherand, M. (2008). Kvalitatiivne uurimisviis. Tallinn: OÜ Infotrükk
- Manen, V. M. (1977). Linking Ways of Knowing with Ways of Being Practical. Curriculum Inquiry, 6(3), 205-228. <https://doi.org/10.2307/1179579>
- Noorsootöö seadus. (2020). RT I, 16.06.2020, 10. <https://www.riigiteataja.ee/akt/NTS>
- Paabort, H. (2013). Noorsootöö noortekeskustes. Valge, M (toim.), Noorsootöö õpik (lk 178-192). Archimedes, Euroopa Eesti Büroo. https://mitteformaalne.ee/wp-content/uploads/2020/09/Noorsootoo_opik_veebi_uusver1.pdf
- Rumm, A. (2019, 10. detsember). Ennastjuhtiva õppija ees on teed valla. MIHUS. <https://mihus.mitteformaalne.ee/ennastjuhtiva-oppija-ees-on-teed-valla/>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

- SA Kutsekoda (n.d.). *Kompetentsid: Noorsootöö korraldus*. Loetud 21 mai 2023 aadressil <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Kompetentsid/vaata/10667797>
- Schlummer, E. (2013). Noorsootöö tegevussuunad. Valge, M (toim.), Noorsootöö õpik (lk 155-157). Archimedes, Euroopa Eesti Büroo. https://mitteformaalne.ee/wp-content/uploads/2020/09/Noorsootoo_opik_veebi_uusver1.pdf
- Schlummer, E. (2013). Noorsootöö käsitus tänapäeva Euroopas ja Eestis. Valge, M (toim.), Noorsootöö õpik (lk 20-22). Archimedes, Euroopa Eesti Büroo. https://mitteformaalne.ee/wp-content/uploads/2020/09/Noorsootoo_opik_veebi_uusver1.pdf
- Schön, A. D. (1983). *The Reflective Practitioner*. Routledge. <https://doi-org.ezproxy.tlu.ee/10.4324/9781315237473>
- Suve-Kütt, A. (2020). *Noorsootöötajate enesetäiendamise motivatsioon ja enesetäiendamist toetavad tegurid Lääne-Virumaa ja Järvamaa näitel* [Magistritöö, Tallinna Ülikool]. ETERA. <https://www.etera.ee/s/ktcFw4XEVM>
- Weick, E.K. (1995). *Sensemaking in Organizations*. SAGE Publications.

LISA 1. Intervjuu küsimused

Kogemus noorsootöötajana - eesmärgiks on teada saada noorsootöötaja kogemus ning haridus.

1. Kas omad noorsootöötaja kutset või on sul noorsootöö haridus?
2. Kui pikk on olnud sinu karjäär noortevaldkonnas, noorsootöötajana?

Teadlikkus refleksioonist - eesmärgiks on teada saada noorsootöötaja teadlikkus refleksioonist ning erinevatest mudelitest.

3. Mida tähendab sinu jaoks refleksioon/eneseanalüüs?
4. Kas oled kuulnud ka erinevatest refleksiooni mudelitest ja kasutad neid? Kui jah, siis milliseid?

Reflekteerimise kogemus - eesmärk on teada saada kas ja kui palju noorsootöötaja kasutab enda töös refleksiooni.

5. Kas ja kui tihti reflekteerid üksinda?
6. Kas ja kui tihti reflekteerid teiste noorsootöötajatega?
7. Mis tähendus on sinu jaoks sellel, kui refleksioon toimib ühiselt juhi või meeskonnaga?

Refleksiooni olulisus noorsootöös - eesmärk on teada saada, kui oluliseks peab noorsootöötaja refleksiooni oma töös.

8. Kui oluliseks pead reflekteerimist noorsootöötajana? 1-10, kus 1 on ei pea üldse tähtsaks ja 10 pead väga tähtsaks. Palun selgita.
9. Millist lisaväärtust toob reflekteerimine noorsootöötaja töösse?
10. Kui tihti peaks noorsootöötaja reflekteerima, kas iga päev, peale keerulist olukorda, peale sündmuse läbi viimist?
11. Mis sinu arvates toetab noorsootöötajat reflekteerima asumisel oma töö üle?
12. Mis sinu arvates takistab noorsootöötajat reflekteerima asumisel oma töö üle?
13. Millised tegurid toetaksid noorsootöötajat reflekteerima asumisel igapäevatöös?
Kui palju sinu töökeskkond toetab seda?

Lisainfo

14. Kas soovid veel midagi juurde lisada?

LISA 2

Tabel 1. Kategooriapuu

Põhikategooria	Alakategooria	Alakategooriaid ilmestavad näited
Motivatsioon	Sisemine motivatsioon (11)	Ma panin endale ka mingid eesmärgid, kuhu ma tahan jõuda. (NT1) Tean mõnda noorsootöötajat, kes räägivad, et mis see annab mulle. (NT1)
	Väline motivatsioon (3)	Ma saan minna juhataja juurde ja öelda, et ma tahan selle eest raha. (NT1)
	Eesmärgistatus (2)	Kui mina ei saa aru, mis see tegevus neile tegelikult annab, mida ma neile korraldan, siis ei saa noored sellest aru. (NT3)
Keskkond	Meeskond (3)	Kõik töötajad meeskonnapäeval reflekteerivad, mis on vaja muuta, kes sai mingid saavutused. (NT1)
	Turvaline keskkond (3)	Üksteist palju rohkem usaldama. Ja avatust oli meeletult palju, et sa aitas meeskonnatööl nii palju kaasa. (NT2)
Organisatsiooni kultuur	Väljastpoolt organisatsiooni ekspert (1)	Meile kutsuti <i>couch</i> ja siis me tegime väga hea reflekteerimise. Ja tänu sellele me õppisime, kuidas seda teha. (NT1)
	Enesearengu päevad (2)	Enesearengu päevad, siis see ka aitab, me võime reflekteerida või lugeda ja see on päris mugavaks meile tehtud. (NT1)
	Hea tava (1)	Hea tava noorsootöötajatel olemas noortekeskuses. Milline on hea tava, kuidas asjad toimuvad. (NT1)
	Arenguestlused (2)	Meil on ka arenguestlused koos juhatajaga aasta alguses ja aasta lõpus ja siis me vaatame ka näiteks, mis ma üldse eelmisel aastal rääkisin ja mis on selle aasta eesmärk. (NT1)
	Juhi roll (5)	Reflekteerimine on minu praegusele juhatajale palju olulisem. Meil on juhataja poolt siis ette antud selline meetod, et mida me peame kasutama enda tegevuste reflekteerimiseks. (NT3)

Ressursid	Aeg (4)	Aega on vähe. Alati ei ole seda aega, et reflekteerida nüüd kogu aeg ja kui üritus ongi ära. (NT3)
	Raha (1)	Ma saan minna juhataja juurde ja öelda, et ma tahan selle eest raha. (NT1)
	Sisemine ressurss/ valmisolek refleksiooniks (1)	Meeskond või su paariline peab olema nagu valmis reflekteerima. (NT2)
Teadlikkus	Teadlikkus refleksiooni mudelist (3)	/.../ et hästi tihti ongi, et meetoditega on hea reflekteerida, aga ei teata neid meetodeid. (NT3)
	Teadlikkus vajadusest (2)	Märkad mingi olukorra jooksul, et tegelikult seda võiks reflekteerida või arutada või tagasisidestada. (NT2)
	Teadlikkus refleksioonist (5)	Noorsootöötajate teadlikkust võiks nagu tõsta selles osas, see pigem on madal. (NT2)
Eelnev kogemus	Formaalne haridus (2)	Mõtlen, kas meil oli reaalne aine selle jaoks, ei mäleta. Eksju, sellist varjatud kujul refleksiooni toimus palju. (NT3)
	Noorsootöötaja kutse (4)	/.../ kutse 6 ja kutse 7 küsimused kunagi olid, praegu on vabas vormis. Ma päris tihti kasutan neid küsimusi reflekteerimiseks. (NT1)
	Mitteformaalne haridus (2)	Oleme teinud ka iga päev, sest iga laagripäev on olnud erinev. (NT2)