

DHAMMAVINAYA INSTITUUT

Teadlikkustreeneri õppekava

Toivo Kratt

TEADLIKKUSTREENERI KOMPETENTSIPROFIILI KOMPETENTSIVALDKONDADE
KONTSEPTUAALNE RAAMISTIK

Lõputöö: miniuurimus

Aegna 2569 B.a.j
(2026 m.a.j)

SISUKORD

1. SISSEJUHATUS	3
1.1 Uurimuse taust ja eesmärk	3
1.2 Teoreetiline ja kontekstuaalne raamistik	3
1.3 Teadlikkus ja teadlikkuspraktika õpetamine	4
1.4 Teadlikkustreeneri roll ja piirid	6
1.5 Kompetents ja kompetentsus	8
1.6 Eesti kutsesüsteem ja kompetentsiprofiili koostamise põhimõtted	11
2. UURIMISMETOODIKA	12
3. TULEMUSED	15
KASUTATUD KIRJANDUS	21

1. SISSEJUHATUS

1.1 Uurimuse taust ja eesmärk

Käesolev töö uurib Teadlikkustreeneri kompetentsiprofiili koostamise metoodika teoreetilisi aluseid ja rakenduslikke nõudeid tulenevalt Eesti Vabariigi seadusandlusest. Töö eesmärk on koostada nende aluste põhjal teadlikkustreeneri kompetentsiprofiili metoodiline kavand ehk arhitektuurne raamistik.

Teadlikkustreeneri kompetentsiprofiili koostamise metoodika lähtub Kutsekoja kompetentsiprofiili koostamise tööversioonist. Töö praktiliseks väljundiks on luua Dhammavinaya Instituudi (DVI) teadlikkustreeneri koolituse (TTK) lõpetanutele ja teadlikkust ja keskendust praktiseerivale kogukonnale selge raamistik, mis toetab kvaliteetset õpetamist ja juhendamist, võimaldab tulevikus kompetentsiprofiili registreerimist ning integreerib tõenduspõhised sekkumisprogrammid ja nende aluseks olevad Gootama Buddha õpetatud teadlikkuspraktikad Lääne meditsiini ja psühholoogia peavoolu.

Kaasaegne maailm liigub üha suurema infomahu, kiiruse ja tähelepanukonkurentsi suunas. Inimese vaimne süsteem puutub igapäevaselt kokku järjest kasvava koormusega: pidevad katkestused, emotsionaalne ülepinge, identiteediline ebastabiilsus ning tähelepanu killustumine. Need tegurid mõjutavad nii indiviidi heaolu kui ka ühiskonna toimimist laiemalt.

Selles kontekstis on teadlikkusel põhinevad praktikad muutunud oluliseks tööriistaks vaimse tasakaalu, tähelepanu stabiilsuse ja emotsionaalse regulatsiooni arendamisel. Viimase kahekümne aasta jooksul on teadvelolekupraktikad jõudnud meditsiini, haridusse, juhtimisse, psühholoogiasse ja organisatsioonikultuuri. Samaaegselt on tekkinud vajadus professionaalsete juhendajate järele, kes suudaksid teadlikkuspraktikaid õpetada süsteemselt, eetilisel ja tõenduspõhiselt. Eestis tegutsevad erinevad teadveloleku ja teadlikkuse õpetajad, koolitajad ning juhendajad, kuid teadlikkustreeneri kui tegevusala jaoks puudub hetkel ühtne kompetentsiprofiil, mis kirjeldaks selle töö tegemiseks vajalikke teadmisi, oskusi, hoiakuid ja professionaalseid pädevusi.

1.2 Teoreetiline ja kontekstuaalne raamistik

Teadlikkus on mõiste, mida kasutatakse erinevates valdkondades erinevas tähenduses. Käesoleva töö kontekstis tähendab teadlikkus sihipärast, hinnangutevaba tähelepanu suunamist vahetule kogemusele. Teadlikkus sisaldab järgmisi komponente: tähelepanu; kohalolu; sisemiste protsesside märkamist; automaatsete reaktsioonide teadvustamist; võimet valida teadlik vastus.

Teadlikkus ei tähenda passiivsust ega mõtlemise puudumist. Vastupidi, teadlikkus võimaldab inimesel märgata oma mõtteid, emotsioone, kehaseisundeid ja käitumismustreid suurema selgusega.

Teadlikkusel põhinevad praktikad pärinevad peamiselt budistlikust traditsioonist, kuid kaasaegses rakenduslikus kontekstis kasutatakse neid sekulaarsel ja tõenduspõhisel kujul. Olulisemad kaasaegsed teadlikkuse mudelid on:

1. MBSR (*Mindfulness-Based Stress Reduction*),
2. MBCT (*Mindfulness-Based Cognitive Therapy*);
3. ACT (*Acceptance and Commitment Therapy*);
4. Erinevad teadvelolekul põhinevad emotsionaalse intelligentsuse mudelid.

1.3 Teadlikkus ja teadlikkuspraktika õpetamine

Teadlikkus ei ole ainult tehnika, vaid võimekus, mida saab süsteemselt arendada. Crane jt (2011) rõhutavad, et teadlikkuspõhine õpetamine ei seisne üksnes tehnikate edasiandmises, vaid õpetaja teadlikus kohalolus ning võimes kehastada teadlikkuse põhimõtteid. Õpetaja isiklik praktika, kohalolu ning võime olla teadlikus kontaktis iseenda ja grupiga moodustavad teadlikkuspõhise õpetamise keskse aluse.

Autorid toovad teadlikkuspõhise õpetamise peamiste pädevusvaldkondadena esile:

- töö õppekava ja protsessiga;
- suhtlemisoskused;
- teadlikkuse praktikate juhendamine;
- grupiprotsesside hoidmine;
- teadlikkuse kehastamine;
- refleksioonivõime;
- eetiline ja professionaalne tegutsemine.

Teadlikkuspõhise õpetamise keskseks eripäraks peetakse õpetaja võimet kehastada teadlikkuse kvaliteete nagu: kohalolu, avatus, tasakaalukus, tähelepanelikkus ja kaastunne.

Käesoleva töö eesmärk on analüüsida teadlikkuspraktikaid ja teadlikkuspõhist õpetamist käsitlevate allikate põhjal teadlikkustreeneri tööks vajalikke kompetentsivaldkondi ning kirjeldada need teadlikkustreeneri kompetentsiprofiili lähteraamistikuna, selleks, et määratleda teadlikkustreeneri rolli, kompetentse, eetilisi piire, arengutasemeid, rakendusvaldkondi ning professionaalse kujunemise protsessi.

Teadlikkustreeneri kompetentsiprofiili või kutsestandardi puudumine ei ole üksnes tehniline ega formaalne probleem, vaid mõjutab otseselt teadlikkuspraktikate õpetamise kvaliteeti, usaldusväarsust, eetilistust ja valdkonna jätkusuutlikkust. Selge ja läbimõeldud kompetentsiprofiili metoodika loob ühise aluse hariduse, praktika ja teadlikkustreenerite professionaalse tegevuse vahel ning aitab ennetada nii pädevuslünki kui ka väärtuskonflikte.

Eestis puudub praegu teadlikkustreeneri kompetentsiprofiil, mis kirjeldaks süsteemselt selle tegevusala professionaalse praktika aluseks olevaid teadmisi, oskusi, hoiakuid ja väärtusi. See raskendab:

- õppekavade ühtset ja sisuliselt põhjendatud arendamist;
- teadlikkustreenerite ettevalmistuse kvaliteedi hindamist;
- tööandjate ja õppijate ootuste selgemat määratlemist;
- teadlikkustreeneri tegevusala professionaalse identiteedi kujunemist.

Samal ajal kasvab nõudlus *mindfulness*'i- ja meditatsioonikoolituste järele, kuid teenusepakkujate kvaliteet on ebaühtlane. Puudub ühtne raamistik, mis kirjeldaks teadlikkustreeneri tööks vajalikke teadmisi, oskusi, hoiakuid ja kompetentsusnõudeid. Selle tulemusena:

- kujunevad õppekavad sageli juhuslikult või turupõhiselt, mitte sisulistest vajadustest lähtudes;
- koolituste õpiväljundid ei ole omavahel võrreldavad ega seotud tegelike tööülesannetega;
- õppijatel on keeruline hinnata, milline väljaõpe tagab piisava professionaalse valmisoleku;
- puuduvad selged alused kutse omistamiseks ja professionaalseks arenguks;
- klientidel ja tööandjatel puuduvad üheselt mõistetavad kriteeriumid pädevuse hindamiseks;
- teenuste kvaliteet varieerub ning suureneb ebapädevate või eksitavate praktikate leviku risk;
- piir professionaalse väljaõppega spetsialisti ja iseõppija vahel jääb ebaselgeks;
- valdkonna professionaalne maine ja legitiimsus on nõrk;
- keerulisemaks muutub järelkasvu, täiendõppe ja spetsialiseerumise süsteemne arendamine.

Seetõttu raskendab kompetentsiprofiili ja kutsestandardi puudumine valdkonna professionaalset arengut, tööturule sisenemist ning ühtsete kvaliteedipõhimõtete kujunemist. Praegune olukord on loonud ka segadust Buddha algõpetusel põhinevate teadlikkuspraktikate ning kaasaegsete tõenduspõhiste teadlikkuse sekkumisprogrammide omavahelise seostamise ja integreerimise osas.

Käesoleva miniuurimuse keskne uurimisküsimus on: millised kompetentsivaldkonnad ilmnevad teadlikkuspraktikaid ja teadlikkuspõhist õpetamist käsitlevates allikates ning kuidas neid kompetentsiprofiili loogikast lähtudes süstematiseerida?

Dokumentide analüüsi tulemusest võib selgineda, millistele teoreetilistele ja praktilistele pädevusvaldkondadele võiks tugineda teadlikkustreeneri kompetentsiprofiili mudel Eesti haridus- ja töömaailma kontekstis.

1.4 Teadlikkustreeneri roll ja piirid

Teadlikkustreener on professionaal, kes juhendab inimesi teadlikkuse arendamise protsessis. Tehnoloogilise arengu ja digitaalsete keskkondade mõjul on inimese tähelepanu kujunenud väärtuslikuks ressursiks, mille pärast konkureerivad organisatsioonid, meediaplatvormid ja algoritmid. Sellises keskkonnas muutub teadlik tähelepanu juhtimine üha olulisemaks oskuseks.

Teadlikkustreeneri roll on toetada inimest tähelepanu stabiliseerimisel, emotsionaalse regulatsiooni arendamisel, teadliku reageerimise õppimisel, kohalolu suurendamisel ning teadlikkuse integreerimisel igapäevaellu.

Teadlikkustreeneri töö keskmes on:

- tähelepanu arendamine;
- kohalolu treenimine;
- eneseteadlikkuse suurendamine;
- emotsionaalse regulatsiooni toetamine;
- teadlike valikute kujundamine.

Teadlikkustreener ei ole terapeut ega vaimne autoriteet. Tema professionaalse tegevuse piirid eeldavad, et ta:

- ei diagnoosi ega ravi psüühikahäireid;
- ei asenda psühhoteraapiat ega meditsiinilist abi;
- ei loo sõltuvussuhet juhendatavaga;
- ei esita ennast absoluutse tõe või eksimatu teadmise kandjana.

Teadlikkustreeneri peamiseks töövahendiks on tema enda teadlikkuspraktika ning kohalolu kvaliteet. Seetõttu ei põhine professionaalne pädevus üksnes teadmiste omandamisel, vaid ka järjepideval isiklikul praktikal, refleksioonil ja enesearengul, mida võib vaadelda viie taseme kaudu:

1. Tase – praktik. Fookuses on isiklik teadlikkuspraktika, teadlikkuse põhioskuste kujundamine ning eneseregulatsiooni arendamine.

2. Tase – juhendaja. Fookuses on lihtsamate teadlikkuspraktikate juhendamine, grupi hoidmise oskused ning suhtlemisoskuste arendamine.
3. Tase – teadlikkustreener. Fookuses on süsteemne juhendamine, teadlikkusprogrammide loomine ning protsesside teadlik juhtimine.
4. Tase – mentor. Fookuses on teiste teadlikkustreenerite toetamine, supervisiooni pakkumine ning professionaalse kvaliteedi hoidmine.
5. Tase – superviisor/koolitaja. Fookuses on süsteemide arendamine, koolitajate väljaõpe ning teadlikkustreeneri professionaalse valdkonna arendamine.

Teadlikkustreeneri töö puudutab otseselt inimese sisemaailma, mistõttu on eetikal selles valdkonnas keskne tähendus. Olulisteks eetilisteks põhimõteteks on:

- mittekahjustamine ehk vägivallatus,
- inimese autonoomia austamine,
- konfidentsiaalsuse hoidmine,
- manipuleerimise vältimine,
- oma pädevuse piiride teadvustamine.

Teadlikkustreener peab oskama eristada teadlikkuse juhendamist, *coaching*'ut, psühhoteraapiat ja kriisitööd ning vajaduse korral suunama inimese edasi vastava valdkonna spetsialisti poole.

Kaasaegne teadlikkuse õpetamine peaks tuginema teaduspõhisele lähenemisele. Olulisemateks teaduslikeks suundadeks on: neuroplastilisuse uuringud, tähelepanu uurimine, stressiregulatsioon, emotsionaalne intelligentsus ning teadveloleku mõju vaimsele tervisele. Rakenduslikest mudelitest kasutatakse enim MBSR-i, MBCT-d, ACT-i, emotsionaalse intelligentsuse mudeleid ning teadvelolekul põhineva juhtimise käsitlusi. Teaduspõhine lähenemine aitab vältida teadlikkuspraktikate müstifitseerimist ning toetab professionaalsuse ja usaldusväarsuse kujunemist.

Teadlikkustreener ei tegutse üksnes individuaalse indiviidi tasandil, vaid tema töö mõjutab ka gruppe, organisatsioone, suhtemustreid, kommunikatsiooni ja laiemat kultuurilist keskkonda. Seetõttu võib teadlikkustreenerit käsitleda süsteemse praktikuna. Süsteemne lähenemine lähtub arusaamast, et inimese käitumine on seotud teda ümbritseva keskkonnaga ning sisemised protsessid mõjutavad väliseid suhteid ja tegevusmustreid. Emotsioonid mõjutavad suhtlemist ja otsuseid, tähelepanu kvaliteet mõjutab tegutsemisviise ning korduvad sisemised mustrid kujundavad inimese kogemust ja käitumist.

Teadlikkustreeneri ülesanne ei ole inimest otseselt muuta, vaid toetada inimest oma mõtlemis-, käitumis- ja reageerimismustrite märkamisel ja mõistmisel. Sellise teadlikkuse kaudu võib kujuneda suurem eneseregulatsioon, teadlikum tegutsemine ja tasakaalukam suhestumine iseenda ning ümbritseva keskkonnaga.

Teadlikkustreener võib tegutseda erinevates rakendusvaldkondades sõltuvalt sihtrühmast ja töö eesmärgist.

- Haridusvaldkonnas võib teadlikkustreener toetada tähelepanu arendamist, emotsionaalset regulatsiooni ning õppimisvõime ja keskendumise kujunemist.
- Organisatsioonides võib teadlikkustreener panustada stressijuhtimisse, teadliku juhtimiskultuuri arendamisse, suhtlemiskvaliteedi parandamisse ning läbipõlemise ennetamisse.
- Tervisevaldkonnas võib teadlikkuspraktikaid kasutada stressi vähendamise, taastumise toetamise ja teadliku enesehoiu arendamise eesmärgil.
- Isikliku arengu valdkonnas keskendub teadlikkustreener eneseteadlikkuse, kohalolu, emotsionaalse intelligentsuse ning teadliku eluviisi kujundamise toetamisele.

Tulevikus võib teadlikkustreeneri roll kujuneda oluliseks osaks haridusvaldkonnas, tervisevaldkonnas, organisatsioonides ning kogukondlikus tegevuses, toetades inimeste tähelepanuvõimet, eneseregulatsiooni, heaolu ja teadlikku toimimist.

1.5 Kompetents ja kompetentsus

Käesolev miniuurimus loob teoreetilise ja meetodilise tausta teadlikkustreeneri kompetentsiprofiili koostamiseks, tuginedes olemasolevatele teaduslikele, rakenduslikele ja kutsesüsteemi käsitlevatele allikatele.

Eesti kutsesüsteemi reform on jõudnud etappi, kus kutseseaduse muudatuste eelnõu ettevalmistamine on lõppjärgus ning õiguslike muudatuste rakendamiseks vajalikud praktilised tööriistad on osaliselt juba kasutusele võetud. Reformi eesmärk on kujundada süsteem, kus hiljemalt aastaks 2029 toimib traditsioonilise kutsesüsteemi kõrval ka oskuspõhine lähenemine, mis väärtustab lisaks ametile ja formaalsele kvalifikatsioonile ka inimese omandatud ja rakendatavaid oskusi.

Oskuspõhine lähenemine tähendab oskuste süsteemset kirjeldamist ja struktureerimist ning võimaldab ameteid ja töörolle täpsemalt määratleda. Sellise lähenemise puhul muutub formaalse kvalifikatsiooni kõrval oluliseks inimese tegelik töösooritus ja praktiline pädevus. Samuti toetab oskuspõhine õpe lisaks teadmiste omandamisele praktilise kogemuse kujunemist ning oskuspõhist hindamist.

Teadlikkustreeneri kompetentsiprofiili kontekstis võimaldab oskuspõhine lähenemine kirjeldada nii üldpädevusi kui ka valdkonnaspetsiifilisi oskusi. Näiteks saab määratleda suhtlemisoskuse, ajajuhtimise, digipädevuste ja analüüsioskuse vajalikkuse ning eristada neid teadlikkustreeneri tööle omastest spetsiifilistest kompetentsidest. See loob võimaluse selgemalt eristada teadlikkustreeneri professionaalset profiili teistest juhendamise ja arendamise valdkondadest, näiteks juhtimis- või *coaching*'u valdkonnast.

Tulevikus muutub olulisemaks ka oskusprofiilide paindlik koostamine, kus erineva taseme ja põhjalikkusega oskuste kogumeid saab kasutada nii õppimise, enesearengu kui ka professionaalse pädevuse kirjeldamise eesmärgil.

Õppekavade aluseks olevate oskusprofiilide koostamine eeldab jätkuvalt kokkuleppeid tööturu osapoolte vahel. Tavaliselt on eesmärgiks kas valdkonna tööturu või kitsamalt koolitusturu korrastamine. Sageli tekib selline vajadus olukorras, kus koolitusturul tegutseb palju erinevaid koolkondi ja lähenemisi ning vajalikuks muutub vähemalt miinimumnõuete kokkuleppimine selles, milliseid teadmisi, oskusi ja pädevusi vastav kutse või tegevusala eeldab.

Samas ei võeta kutsesüsteemis üldjuhul menetlusse ettepanekuid, mis lähtuvad kitsalt ühe huvigrupi või väikese erialase niši huvidest. Näiteks on erinevate koolitajate ja nõustajate tegevusvaldkonnad sageli juba osaliselt hõlmatud olemasolevate kompetentsikirjeldustega. Eesti kutsesüsteemis on täiskasvanute koolitaja kompetents kirjeldatud mitmel kutsetasemel ning mitmed valdkondlikud kutsestandardid sisaldavad juba nõustamise ja juhendamise kompetentse, näiteks põllumajanduskonsulentide ja karjäärispetsialistide kutsestandardid.

Tõenäoliselt muutuvad tulevikus kutsestandardite ja oskusprofiilide loomise ning kinnitamise protsessid paindlikumaks, kiiremaks ja kasutajasõbralikumaks. See võib toetada ka uute ja arenevate tegevusvaldkondade, sealhulgas teadlikkustreeneri professionaalse kompetentsiprofiili süsteemsemat kujundamist.

Kompetentsus on tulemusliku tegutsemise alus. Erinevates olukordades edukaks toimimiseks vajab inimene suutlikkust rakendada teadmisi, oskusi, hoiakuid ja väärtusi vastavalt konkreetse olukorra nõudmistele. Kompetentsuse käsitlemine elukestva õppe ja tööturu kontekstis eeldab selget arusaama sellest, mida kompetentsuse all mõistetakse ning kuidas see erinevates olukordades ja tegevusvaldkondades avaldub.

Kompetentsuse kontseptuaalne mudel (KKM) pakub terviklikku raamistikku kompetentsuse tähenduse, kujunemise ja hindamise mõtestamiseks. Mudel lähtub arusaamast, et inimene, aga ka teadlikult tegutsev meeskond või organisatsioon, püüab erinevates olukordades toimida võimalikult tulemuslikult. Sellistes olukordades osaleb tavaliselt mitu toimijat, kelle hulka kuuluvad nii inimesed kui ka mitteteadvuslikud mõjutajad, näiteks tehnoloogilised vahendid, töötingimused või tehisintellektil põhinevad süsteemid.

Tulemuslikuks tegutsemiseks kujuneb või kujundatakse teadlikult sobiv käitumismuster. Käitumismustri kujundamine hõlmab üldjuhul järgmisi etappe:

- olukorra määratlemine;

- soorituse tulemuslikkuse hindamine;
- tegutsemisstrateegia kavandamine;
- strateegia elluviimine ehk sooritus;
- kogemuse talletamine edasiseks kasutamiseks sarnastes olukordades.

Nende korduvate protsesside kaudu kujuneb inimese toimivus ehk suutlikkus tegutseda sihipäraselt ja tulemuslikult. Kompetentsuse eelduseks on teadmised, oskused ja hoiakud, mis avalduvad käitumismustrites ning arenevad pideva praktika ja kogemuse kaudu. Kuna inimese elukaare jooksul esineb väga erinevaid ja ainulaadseid olukordi, kujuneb kompetentsus alati kontekstuaalselt ja dünaamiliselt.

Kompetents tähendab teadmiste, oskuste, hoiakute ja väärtuste koostoimelist rakendamise võimet konkreetses professionaalses olukorras. Rebecca Crane jt (2011) käsitlevad kompetentsi professionaalse valmisolekuna praktiseerimiseks, mis hõlmab lisaks tehnilistele oskustele ka refleksioonivõimet, eneseteadlikkust, kohalolu ja eetilist tegutsemist.

Hubert Dreyfus ja Stuart Dreyfus kompetentsi arengumudeli kohaselt liigub õppija järk-järgult järgmiste arengutasemete kaudu: algaja, edasijõudnud algaja, pädev, vilunud ja ekspert. Mudel rõhutab, et professionaalne pädevus kujuneb järk-järgult kogemuse, supervisiooni, refleksiooni ja praktika kaudu. Teadlikkuspõhise õpetamise kontekstis tähendab see, et professionaalne areng ei piirdu üksnes tehniliste oskuste omandamisega, vaid hõlmab ka inimese sisemist arengut ja teadlikkuse süvenemist.

Kompetentsipõhist lähenemist iseloomustavad järgmised põhimõtted:

- kompetents on profiili keskne ühik;
- kasutatakse ühtset kompetentsikeelt kogu valdkonnas;
- uusi ameteid saab paindlikult kirjeldada kompetentside kogumina;
- kompetentse on võimalik profiilides kiiresti täiendada või muuta;
- kirjeldada saab ka ameteid, millel puudub ametlik kutsestandard;
- nähtavaks muutuvad kogu valdkonna kompetentsivajadused.

Kompetentsipõhine lähenemine toetab valdkondlike kompetentsiprofiilide koostamist ning aitab sidustada haridus- ja töömaailma vajadusi. Selle üheks eesmärgiks on kujundada kutsestandardite kõrval paindlikud kompetentsiprofiilid, mis annavad sisendi õppekavade arendamiseks ja professionaalse arengu toetamiseks. Kompetentsiprofiile saavad kasutada õppijad, tööandjad, koolitajad ja poliitikakujundajad nii organisatsiooni kui ka riigi tasandil.

1.6 Eesti kutsesüsteem ja kompetentsiprofiili koostamise põhimõtted

Eesti kutsesüsteemi reformi eesmärk on kujundada süsteem, mis võimaldab paindlikult reageerida nii tööturu hetkeoskuste vajadustele kui ka arvestada tulevikuprognosidega. Kavandatav kutseseaduse muudatus näeb ette mitmeid olulisi uuendusi.

Muudatustega tuuakse seadusesse muu hulgas kompetentsiprofiili ja esmakutse mõisted, luuakse seosed kutsesüsteemi ja mikrokvalifikatsioonide vahel ning seatakse kutse andjatele kohustus arendada ja rakendada varasema õpi- ja töökogemuse arvestamise (VÕTA) põhimõtteid. Samuti reguleeritakse kutse- ja oskuste registri roll kutsestandardite ja kompetentsiprofiilide koostamise alusena ning laiendatakse Kutsekoja ülesandeid haldusorganina.

Kutsekoja üheks ülesandeks on ka oskuste ja ametite infosüsteemi arendamine. Selle veebikeskkond „Oskuste Kompass” lansseeriti 2024. aasta sügisel ning süsteemi edasiarendus jätkub. Kavandatavalt avaneb kasutajatel 2026. aasta esimeses pooles võimalus süsteemi sisse logida ning koostada isikustatud oskusprofiile.

Kutsestandardeid luuakse ka edaspidi, kuid peamiselt jäävad need reguleeritud kutsete ja tegevusalade kirjeldamiseks. Nende tähtsus on suurim valdkondades, kus kaalul on inimeste elu, tervis, ohutus ja heaolu. Sellistes valdkondades võimaldab kutsetunnistus anda tööandjale või teenuse tellijale kindluse, et spetsialistil on töö tegemiseks vajalikud teadmised, oskused ja pädevused. Näiteks on kutsetunnistus sageli nõutav erinevatel hangetel osalemiseks, sealhulgas Töötukassa koolituspartnerite hangetes.

Kui Haridus- ja Teadusministeerium kujundab kutsesüsteemi õiguslikku raamistikku, siis Kutsekoda arendab selle praktilisi rakendusi. Kavandatavalt avaldab Kutsekoda 2026. aasta alguses kompetentsiprofiilide koostamise meetodika esimese versiooni.

Liikumine kutsepõhiselt lähenemiselt kompetentsipõhisele käsitlusele on üks võimalus, kuidas haridus- ja töömaailm saavad tööturu muutustele kiiremini ja paindlikumalt reageerida. Samas ei kao kutsestandardid süsteemist, vaid jäävad kasutusele eelkõige reguleeritud kutsetes ja valdkondades, kus nende järele on selge praktiline vajadus.

European Qualifications Framework (EQF) ehk Euroopa kvalifikatsiooniraamistik loob aluse eri riikide kvalifikatsioonide võrreldavusele ja arusaadavusele. Nii Euroopa kvalifikatsiooniraamistik kui ka Eesti kvalifikatsiooniraamistik (EKR) koosnevad kaheksast tasemest.¹ Eesti kvalifikatsiooniraamistiku² üldised tasemekirjeldused on Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku tasemekirjeldustega vastavuses, mistõttu on Eesti kvalifikatsioonitunnistustele märgitud EKR-i ja EQF-i tasemenumbrid samad.

¹ Vt: Europa.eu koduleht. EQFi kaheksa taseme kirjeldus. <https://europass.europa.eu/et/description-eight-eqf-levels/>.

² Vt: Kutsekoda. Eesti kvalifikatsiooniraamistik. <https://kutsekoda.ee/eesti-kvalifikatsiooniraamistik/>.

Kutsetunnistused paigutuvad Eesti kvalifikatsiooniraamistiku (EKR) tasemetele üldjoontes vastavalt positsioonile tööl. Teise kuni viienda taseme moodustavad oskustöötajad, käsitöölised, seadme- ja masinoperaatorid. Viienda ja kuuenda taseme saavutavad keskastmejuhid ja spetsialistid. Kolm kõrgeimat taset kuuluvad juhtidele, tippjuhtidele ja tippspetsialistidele. Iga kutse EKRI tase määratakse kutsestandardi koostamise käigus, võrreldes nõutud teadmiste, oskuste ja iseseisvuse-vastutuse taset üldiste tasemekirjeldustega. Euroopa Kvalifikatsiooniraamistik jääb ka uue süsteemi selgrooks. Kvalifikatsiooniraamistiku taset ei määrata igale kirjeldatud oskusele, kuid oskuste kogum (oskusprofiil), mille alusel korraldatakse vastavushindamist (nt kutsekooli lõpueksam, kutseksam, kursuse lõpuhindamine) ning väljastatakse vastav tunnistus, saab kvalifikatsiooniraamistiku taseme.

Kompetentsiprofiil on haridus- ja töömaailma kokkulepe, mis kirjeldab töö edukaks tegemiseks vajalikke kompetentsusnõudeid. Kompetentsiprofiilide eesmärk on luua alus õppekavade, mikro kvalifikatsioonide ning professionaalse arengu süsteemsemaks kujundamiseks. Eesti Kutsekoja käsitluse järgi registreeritakse kompetentsiprofiilid kutse- ja oskuste registris ning need muutuvad aluseks õppeasutuste ja täienduskoolitusasutuste õppekavade arendamisel. Kompetentsiprofiil on asjakohane siis, kui kutsestandard puudub.

Kutsekoja oskuste hindamissuuna juhi Aimi Püüa sõnul kutsepõhiselt lähenemiselt kompetentsipõhisele liikumine on üks viis, kuidas haridusmaailm saab reageerida muutustele tööturul kiiremini ja paindlikumalt.³ Kompetentsiprofiil on tööalase kompetentsuse kirjeldus kompetentside kogumina. Kompetentsiprofiil on alati seotud valdkonnaga – kas majandustegevuse valdkonna, õppevaldkonna, õppesuuna, kutseala, ametiala või konkreetse ameti või töökohaga. Uuendusi tehakse kompetentsi tasandil, mistõttu kajastuvad muudatused kõigis profiilides ja standardites, mis seda kompetentsi kasutavad. Kompetentsiprofiilid on sisend õppekavade koostamiseks ning nii jõuavad tööturu ootused ka õppesse kiiremini. Kompetentsuse profiili kolm põhitüüpi on: oskusprofiil, oskuste võrgustik ja kompetentsiprofiil. Oskusprofiil on oskuse kirjeldus vajalike oskuste nimistuna. Oskuste võrgustik tekib, kui iga oskust kirjeldada oskuste kogumina. Kompetentsiprofiil on oskuse kirjeldus kompetentside kogumina, nt tegevusnäitajate või õpiväljundite nimistu. Tegevusnäitajad ja õpiväljundid on hinnatavana (mõõdetavana) kirjeldatud oskused/pädevused. Täielik kompetentsuse profiil on kas oskusprofiili ja kompetentsiprofiili või oskuste võrgustiku ja kompetentsiprofiili ühend, nt kutsestandardi B- osa. Ühe oskusprofiili või oskuste võrgustiku baasil saab konstrueerida mitu täielikku kompetentsuse profiili.

2. UURIMISMETOODIKA

Käesolev töö on miniuurimus, mis tugineb dokumentide ja allikmaterjalide kogumisele ning analüüsile. Uurimuse eesmärk on luua teoreetiline ja meetoodiline taust teadlikkustreeneri

³ Telefonivestlus Aimi Püüaga, 10 mail, 2026.

kompetentsiprofiili koostamiseks, lähtudes olemasolevatest allikatest ja kompetentsipõhise lähenemise põhimõtetest.

Töö koostamisel kasutati erinevaid veebis kättesaadavaid teadveloleku ja teadlikkuse õpetajate, koolitajate, juhendajate ning teadlikkustreenerite materjale ja juhiseid, mille põhjal analüüsiti teadlikkuspõhise õpetamise pädevusvaldkondi ja kompetentsi arengut. Lisaks tugineti Kutsekoja kompetentsiprofiili käsitlustele ning kompetentsipõhise õppe üldistele põhimõtetele. Analüüsi tulemusena koostati autori nägemus võimalikust teadlikkustreeneri kompetentsiprofiilist Eesti kontekstis.

Teadlikkustreeneri kompetentsiprofiili koostamise meetodika eesmärk on kirjeldada ühtseid aluseid kompetentsiprofiilide väljatöötamiseks. Miniuurimus on suunatud teadlikkustreeneri kompetentsiprofiili kujundamisele ning meetodika toetab laiemalt ka rolli- ja ametipõhiste kompetentsiprofiilide ning kutsestandardite koostamist. Töös käsitletakse kompetentsiprofiili ja kompetentsiraamistiku ülesehitust ning esitatakse samm-sammuline meetodiline lähenemine nende koostamiseks.

Valitud uurimismeetod on käesoleva uurimuse eesmärki arvestades sobivaim, kuna Eestis puudub praegu teadlikkustreenerite empiiriline valim. Dhammavinaya Instituudi esimene teadlikkustreenerite lend lõpetab õppe 2026. aasta mais. Seetõttu tugineb uurimus peamiselt kutsesüsteemi õiguslikele alustele, Kutsekoja materjalidele ning autori teadmistele ja praktilisele kogemusele.

Selline lähenemine võimaldab koostada esialgse meetodilise kavandi, mida võiks tulevikus kasutada alusdokumendina teadlikkustreeneri kompetentsiprofiili või kutsestandardi ametlikul väljatöötamisel.

Kompetentsiprofiili ja kompetentsiraamistiku koostamisel kasutatakse järgmisi alusdokumente ja allikaid.

Rahvusvahelised raamistikud:

- European e-Competence Framework (e-CF), EN 16234-1 (CEN, 2019);
- CEN CWA 16458-3:2018 „European ICT Professional Role Profiles – Part 3: Methodology Documentation“ (CEN, 2018);
- Euroopa elukestva õppe kvalifikatsiooniraamistik EQF (Euroopa Komisjon, 2017).

Riiklikud raamistikud ja klassifikaatorid:

- Eesti kvalifikatsiooniraamistik (EKR) (Kutsekoda, 2024);
- „Ametite klassifikaator 2008“ (Statistikaamet, 2008).

Kutsesüsteemi meetodikad ja alusmaterjalid:

- „Oskuste süsteemi meetodika“, versioon 1 (Kutsekoda, 2023);
- „Kutsestandardi koostamise ja vormistamise juhend“ (Kutsekoda, 2023);
- Kompetentsuse kontseptuaalne mudel (Aarna, 2023);
- „Töö ja oskused 2035“ (Kutsekoda, 2025)⁴;
- OSKA uuringud ja prognoosid⁵;
- kehtivate kutsestandardite B-osa kirjeldused;
- ekspertide sisend ja konsultatsioonid.

Lisaks kasutatakse Dhammavinaya Instituudi 2026/2027. aasta teadlikkustreenerite väljaõppeprogrammi materjale, Buddha dhamma alusallikaid, sealhulgas *Mahāsatipatthānasuttam*⁶ ja *Ānāpānasatisuttam*, ning kaasaegseid *mindfulness*'il põhinevaid tõenduspõhiseid sekkumisprogramme, sealhulgas MBSR-programmi ja sellega seotud käsitlusi.

Andmed koguti avalikest allikatest. Tööosad kaardistati autori ja kursuse kogemuse põhjal dokumendianalüüsi tulemusena. Uurimuses kasutati temaatilist analüüsi (Braun & Clarke, 2006). Kogutud allikad, sealhulgas Kutsekoja juhendid, olemasolevad kutsestandardid Kutseregistrist, dhamma-tekstid Sutta Centralist ning *mindfulness*'i käsitlev erialakirjandus, imporditi struktureeritud digitaalsesse töökeskkonda. Allikate süstematiseerimiseks ja kodeerimiseks kasutati Microsoft Excelit, kuhu loodi eraldi kategooriad näiteks allika, kuupäeva, peamise teema, kompetentsitüübi, tegevusnäitajate ja dhamma-viidete jaoks.

Andmete analüüsimisel rakendati temaatilist analüüsi, lähtudes Virginia Braun ja Victoria Clarke (2006) käsitlusest, kombineerituna funktsionaalse tööanalüüsi põhimõtetega ning DACUM-laadse lähenemisega, mida kasutatakse ka Kutsekoja meetodilistes juhendites. Analüüsi käigus grupeeriti andmed järgmisteks tasanditeks:

- tööosad;
- kompetentsid;
- tegevusnäitajad;
- teadmised, oskused ja hoiakud.

⁴ <https://uuringud.oska.kutsekoda.ee/assets/pdf/too-ja-oskused-2035.pdf/>.

⁵ <https://uuringud.oska.kutsekoda.ee/>.

⁶ *Ṭhitañña bhikkhu (Dr Andrus Kahn). 2025. Suur teadlikkuse rajamise sutta: Mahāsatipatthānasuttam. Eesti Theeravaada Sangha Klooster.*

Eetikapõhimõtted integreeriti läbivate kompetentsidena, tuginedes autori koostatud eetiliste põhimõtete loetelule ning võrreldes neid rahvusvaheliste mindfulness'i õpetajate, sealhulgas MBSR-programmi eetiliste suunistega.

Teksti koostamine ja redigeerimine toimus Google Docsis ja Microsoft Wordis, kus kasutati versioonihalduse võimalusi ning muudatuste automaatset jälgimist. Kõik kompetentsid ja tegevusnäitajad kontrolliti vastavuses Kutsekoja vormistusnõuetega, sealhulgas aktiivsete tegusõnade kasutamise, lävenditasemete sõnastamise ja kontekstikirjelduste osas. Dhamma-viited, sealhulgas *Mahāsatipaṭṭhānasuttam* ja *Ānāpānasatisuttam*, ristkontrolliti originaaltekstidega SuttaCentralis⁷.

Eetikapõhimõtted sõnastati võimalikult konkreetselt tegevusnäitajatena, et tagada nende hinnatavus ja praktiline rakendatavus kompetentsiprofiilis.

Tööfailid, sealhulgas tekstidokumendid ja viidete andmebaasid, salvestati ja varundati digitaalselt. Uurimuses ei kasutatud isikuandmeid. Andmeid säilitatakse vähemalt lõputöö kaitsmiseni ning lõplik töö arhiveeritakse Dhammavinaya Instituudi arhiivis tähtajatult vastavalt teadlikkustreeneri koolituse nõuetele.

3. TULEMUSED

Autor juhib tähelepanu sellele, et käesoleva töö tulemusena valminud idee ei kujuta endast valideeritud kompetentsiprofiili. Käesoleva miniuurimuse raames ei viidud läbi ekspertintervjuusid, tööandjate kaasamist ega praktikute poolset valideerimist, mis on tavapäraselt kompetentsiprofiili ametliku väljatöötamise oluline osa. Seetõttu käsitletakse käesoleva töö tulemit eelkõige edasise arendusprojekti lähtealusena. Tavapäraselt põhineb kompetentsiprofiili koostamine tööanalüüsil ja sidusrühmade sisendil, kuid käesolevas uurimuses lähtus autor andmete kogumisel peamiselt teoreetilistest allikatest. Loodud materjali on võimalik kasutada edasise tööanalüüsi, tegevusnäitajate sõnastamise, eksperthindamise ja kompetentsiprofiili valideerimise alusmaterjalina.

Analüüsi tulemusena jõudis autor kompetentsivaldkondade tabeli koostamiseni, mis kujunes käesoleva töö keskseks tulemuseks. Analüüsitud allikate põhjal tuvastati korduvad teemad ja pädevusmustrid, mis koondati kompetentsivaldkondadeks. Samuti selgusid põhjendused, miks vastavad kompetentsid on teadlikkustreeneri professionaalses tegevuses olulised, ning kujunesid välja loogilised seosed kompetentsiprofiili ülesehituse ja koostamise põhimõtetega.

Ameti kompetentsiprofiil (AKP) kirjeldab konkreetse ameti edukaks teostamiseks vajalikke kompetentse ja üldoskusi ning seob need Eesti kvalifikatsiooniraamistiku (EKR) tasemetega. Kompetentsid kirjeldatakse tegevusnäitajate kaudu, mis võimaldavad hinnata tööks vajalikke teadmisi, oskusi ja hoiakuid.

⁷ Vt: <https://suttacentral.net/?lang=en/>.

AKP vormistatakse alljärgneva soovitusliku ülesehituse alusel. Minimaalselt peab Ameti kompetentsiprofiil (AKP) sisaldama:

1. Ameti nimetus ja EKR tase/vahemik;
2. Ameti lühikirjeldus;
3. Üldoskused (tegevusnäitajad; EKR tase);
4. Valdkonna läbivad kompetentsid (tegevusnäitajad; EKR tase);
5. Kompetentsid (tegevusnäitajad; EKR tase; tüüp: valdkonnaülene/ ametispetsiifiline);
6. Tuleviktrendid ja -oskused;
7. Kasutatud allikad ja metoodiline alus.
8. Õppemahu hinnang (EKP) (kui rakendub ja arvestusloogika on kokkulepitud);
9. Asjakohased lisad (nt tööanalüüsi kokkuvõte).

Kompetentsivaldkondi saab süstematiseerida lähtudes komp profiili loogikast, kirjeldades iga valdkonda tegevusnäitajate kaudu. Suurem osa materjalist on metoodiline juhend ning kuulub minuurimuse lissasse. Mudel on esialgne raamistik ning vajab edasist eksperthindamist ja praktilist valideerimist.

Teema	Allikas	Tõlgendus	Kompetentsivaldkond
Õpetaja isiklik praktika ja kohalolu	Crane jt; MBSR õpetaja juhendid	Teadlikkustreeneri töö ei põhine ainult tehnika õpetamisel	Isiklik teadlikkuse praktika
Teoreetiline teadmine	DVI TT25/26 õppematerjalid	Teadlikkustreeneri töö tugineb laiapõhjalistele teadmisele erinevatest valdkondadest	Teadlikkus
Professionaalne refleksioon	DVI TT25/26 õppematerjalid		Supervisioon
Juhendamisoskused	DVI TT25/26 õppematerjalid		Teadlikkus, keskendus
Eetiline raamistik	DVI TT25/26 õppematerjalid	Eetiliste väärtuste asetamine konteksti	Eetika

Autor pakub välja, et teadlikkustreeneri kompetentsiprofiili raamistik koosneb viiest omavahel seotud põhiosast:

1. isiklik praktika,
2. teoreetiline teadmine,
3. juhendamisoskused,

4. eetiline raamistik,
5. professionaalne refleksioon.

Need viis elementi moodustavad tervikliku süsteemi, mille kaudu kujuneb teadlikkustreeneri professionaalne pädevus.

Isiklik praktika on teadlikkustreeneri töö alus. See hõlmab regulaarset meditatsiooni- ja teadlikkuspraktikat, tähelepanu arendamist, eneserefleksiooni, emotsionaalse teadlikkuse kujundamist ning teadliku kohalolu hoidmist igapäevaelus. Ilma isikliku praktikata võib teadlikkuse õpetamine taanduda üksnes tehniliseks meetodite edasiandmiseks.

Teoreetiline teadmine hõlmab teadlikkuse psühholoogiliste mehhanismide, tähelepanu toimimise, stressiregulatsiooni, emotsionaalse intelligentsuse, grupiprotsesside ning traumateadliku lähenemise mõistmist.

Juhendamisoskuste hulka kuuluvad aktiivne kuulamine, turvalise õpikeskkonna loomine, selge juhendamine, grupi juhtimine, refleksiooni toetamine ning teadliku kohalolu hoidmine juhendamisprotsessis.

Eetiline raamistik on teadlikkustreeneri töö lahutamatu osa ning hõlmab konfidentsiaalsuse hoidmist, professionaalsete piiride teadvustamist, ausust, vastutust, mittekahjustamise põhimõtet ning teadlikku suhtumist võimusuhetesse.

Professionaalne refleksioon tähendab pidevat eneseanalüüsi ja arengut, mille osaks on supervisioon, tagasiside vastuvõtmine, refleksioonipraktika, pidev õppimine ning professionaalse pädevuse arendamine.

Analüüsi põhjal puutub teadlikkustreener oma töös kokku mitme keskse kompetentsivaldkonnaga. Nendeks on:

- teadlikkuse praktika kompetents,
- eneseregulatsiooni ja refleksiooni kompetents,
- suhtlus- ja grupijuhtimise kompetents,
- õpetamis- ja juhendamisoskused,
- eetiline ja professionaalne kompetents,
- teaduspõhisuse kompetents.

Teadlikkuse praktika kompetents hõlmab regulaarset isiklikku praktikat, teadlikkuspõhiste meetodite tundmist, praktikate juhendamise oskust ning teadlikkuse olemuse mõistmist. Eneseregulatsiooni ja refleksiooni kompetents sisaldab eneseteadlikkust, emotsioonide märkamist ja reguleerimist, refleksioonivõimet ning suutlikkust analüüsida oma õpetamis- ja juhendamispraktikat.

Suhtlus- ja grupijuhtimise kompetents hõlmab aktiivset kuulamist, turvalise grupiruumi loomist, konfliktide ennetamist, empaatilist suhtlemist ja grupiprotsesside hoidmist. Õpetamis- ja juhendamisoskused sisaldavad teadlikkuspõhiste kursuste planeerimist, õpieesmärkide seadmist, õppija toetamist, tagasisidestamist ja õppemeetodite kohandamist sihtrühma vajadustele.

Eetiline ja professionaalne kompetents tähendab konfidentsiaalsuse hoidmist, professionaalsete piiride järgimist, eetilist tegutsemist ning pidevat professionaalset arengut. Teaduspõhisuse kompetents hõlmab teadlikkuspõhiste lähenemiste uurimistulemuste tundmist, allikakriitilisust ning tõendus põhiste praktikate kasutamist.

Autor esitab nende kompetentside esmase loetelu rõhutades, et tegemist on esialgse lähenemisega, mis vajab edasist arendamist, ekspertide kaasamist ja praktilist valideerimist Eesti haridus- ja töömaailma kontekstis.

Autori hinnangul võib teadlikkustreeneri kompetentsid koondada kuude põhivaldkonda:

1. isiklik teadlikkuse praktika;
2. eneseregulatsioon;
3. suhtlemisoskused;
4. õpetamisioskused;
5. eetiline pädevus;
6. teaduspõhisus.

Isikliku teadlikkuse praktika pädevus hõlmab regulaarse praktika teostmist, sisemiste protsesside märkamist, tähelepanu hoidmist, emotsioonide reguleerimist ja teadlikku tegutsemist.

Eneseregulatsiooni pädevus sisaldab stressi märkamist, emotsionaalse pingega toimetulekut, automaatsete reaktsioonide vähendamist ning kohalolu säilitamist.

Suhtlemisoskuste pädevus hõlmab kuulamist, peegeldamist, küsimuste esitamist, turvalise kontakti loomist ja refleksiooni toetamist.

Õpetamisioskuste pädevus tähendab suutlikkust juhendada teadlikkuspraktikaid, selgitada teadlikkuse põhimõtteid, kohandada õpet vastavalt sihtrühmale ning juhtida gruppe.

Eetiline pädevus hõlmab professionaalsete piiride hoidmist, võimudünaamika märkamist, vastutustundlikku tegutsemist ning oma pädevuse piiride teadvustamist.

Teaduspõhisuse pädevus sisaldab suutlikkust mõista teadusuuringuid, kasutada tõendus põhiseid praktikaid ning hinnata meetodite sobivust erinevates kontekstides.

4. KOKKUVÕTE JA JÄRELDUSED

Käesoleva miniuurimuse eesmärk oli analüüsida teadlikkuspõhise õpetamise kompetentsi käsitlevaid teoreetilisi lähtekohti ning pakkuda välja võimalik teadlikkustreeneri kompetentsiprofiili raamistik Eesti kontekstis, arvestades seejuures Kutsekoja ja Haridus- ja Teadusministeeriumi käsitusi kompetentsipõhisest lähenemisest.

Uurimuse põhjal eristus esialgselt kuus teadlikkustreeneri kompetentsivaldkonda. Need tuletati rahvusvahelistest teadlikkuspõhise õpetamise käsitlustest ning süstematiseeriti kompetentsiprofiili koostamise loogikast lähtudes.

Autor soovib kasutada käesolevas töös välja pakutud lähenemisi teadlikkustreeneri ameti kompetentsiprofiili (AKP) samm-sammulisel koostamisel. Esitatud valdkondade kaardistus ja mudel kujutavad endast esialgset raamistikku, mis vajab edasist eksperthindamist ja praktilist valideerimist, sh koostöös Dhammavinaya Instituudi lõpetajate, tööandjate, koolitajate ning Kutsekoja esindajatega.

Miniuurimuse ühe peamise järeldusena ilmnes, et teadlikkustreeneri kompetentsiprofiil võiks hõlmata vähemalt järgmisi kuut kompetentsivaldkonda:

- teadlikkuse praktika kompetents;
- eneseregulatsiooni ja refleksiooni kompetents;
- suhtlus- ja grupijuhtimise kompetents;
- õpetamis- ja juhendamisoskused;
- eetiline ja professionaalne kompetents;
- teaduspõhisuse kompetents.

Selline kompetentsiprofiil võimaldaks sidustada tõenduspõhised teadlikkuse sekkumisprogrammid ning nende aluseks olevad Gootama Buddha õpetatud teadlikkuspraktikad Lääne meditsiini ja psühholoogia käsitlustega. See võiks luua aluse kvaliteetsele ja professionaalselt tunnustatud teadlikkustreenerite väljaõppele Eestis.

Autori hinnangul vastab käesolevas töös esitatud kompetentsiprofiili koostamise raamistik Kutsekoja normdokumentidele ning arvestab Eesti kutsesüsteemi ja Haridus- ja Teadusministeeriumi arengusuundadega. Samas eeldab teadlikkustreeneri kompetentsiprofiili loomine tasakaalu leidmist olemasoleva kutsesüsteemi põhimõtete ja uute kompetentsipõhiste lähenemiste vahel, et tagada tulevikus nii kompetentsiprofiili registreerimise võimalikkus kui ka selle praktiline rakendatavus tööturul.

Töö käigus kirjeldati teadlikkuse mõistet, kaasaegseid ühiskondlikke väljakutseid, teadlikkustreeneri rolli, kompetentse, arengutasemeid, eetilisi piire, teaduspõhisuse põhimõtteid ning süsteemset lähenemist teadlikkuspõhisele õpetamisele. Selle põhjal võib järeldada, et teadlikkustreeneri kompetentsiprofiili loomine on nii teostatav kui ka vajalik.

Käesoleva töö autor soovib moodustada Dhammavinaya Instituudi 2026/2027. aasta teadlikkustreenerite kursuse lõpetajate eestvedamisel töörühma, mille eesmärgiks oleks koostöös Kutsekojaga alustada teadlikkustreeneri kompetentsiprofiili väljatöötamist. Samuti võiks teadlikkustreenerite väljaõpet pilootprojektina integreerida mõne haridusasutuse õppekavasse ning pakkuda kompetentsiprofiili registreerimiseks vajalikke täiendavaid õppeaineid.

Käesoleva miniuurimuse piiranguteks olid ühe autori põhine analüüs, piiratud empiiriline materjal ning ekspertide ja valdkonnas tegutsevate erinevate osapoolte vähene kaasatus. Samuti jäi rahvusvaheline võrdlus ja koostöö ressursside piiratusest tulenevalt tagasihoidlikuks.

Edasiste uuringute võimalike suundadena näeb autor:

- kompetentside hindamisvahendite väljatöötamist ja testimist;
- võrdlevat analüüsi Ühendkuningriigi ja Ameerika Ühendriikide *mindfulness*'i õpetajate standarditega;
- teadlikkustreeneri pilootkompetentsiprofiili koostamist Dhammavinaya Instituudi lõpetajate põhjal koostöös Kutsekojaga.

KASUTATUD KIRJANDUS

- Aarna, O. 2023. *Kompetentsuse kontseptuaalne mudel*. Kutsekoda.
- CEN. *European ICT Professional Role Profiles – Part 3: Methodology Documentation*. Brussels: European Committee for Standardization. CWA 16458-3:2018.
- Crane, R. S., Kuyken, W., Williams, J. M. G., Hastings, R. P., Cooper, L., & Fennell, M. J. V. 2011. *Competence in Teaching Mindfulness-Based Courses: Concepts, Development and Assessment*. *Mindfulness* 3, 76–84.
- Dreyfus, H. L., & Dreyfus, S. E. (1986). *Mind over Machine: The Power of Human Intuition and Experience in the Era of the Computer*. New York: Free Press.
- Kabat-Zinn, J. 2015. *Sa oled alati kohal: Teadveloleku meditatsioon igapäevaelus*. Varrak.
- Kutsekoda. 2023. *Kutsestandardi koostamise ja vormistamise juhend; Kompetentsiprofilide kirjeldused ja eesmärgid; Euroopa elukestva õppe kvalifikatsiooniraamistik EQF; Eesti kvalifikatsiooniraamistik; Kutsestandardi koostamise ja vormistamise juhend*. Vaadatud 01.–05.2025. <https://kutsekoda.ee/>.
- Pärna, O. 2025. *Töö ja oskused 2035*. Vaadatud 20.05.2025. https://uuringud.oska.kutsekoda.ee/uuringud/too-ja-oskused-2035?utm_source=chatgpt.com/.
- Sujato Bhikkhu (tõlkija). 2018. *The Longer Discourse on Mindfulness Meditation (Mahāsatipaṭṭhānasutta, DN 22)*. SuttaCentral. Vaadatud 20.05.2025. <https://suttacentral.net/dn22/en/sujato/>.
- Ṭhitaṇṇa bhikkhu. 2025. *Teadlikkustreenerite väljaõppematerjal*. Dhammavinaya Instituut.
- Ṭhitaṇṇa bhikkhu. 2025. *Suur teadlikkuse rajamise sutta: Mahāsatipaṭṭhānasuttam*. Eesti Theeravaada Sangha Klooster.
- Statistikaamet. 2008. *Ametite klassifikaator 2008*. Vaadatud 20.05.2025. <https://klassifikaatorid.stat.ee/item/stat.ee/b8fdb2b9-8269-41ca-b29e-5454df555147/22/>.