



Karjäärispetsialisti koolitusmudel: võimalused, vajadused ja lahendused elukestvaks karjääri kujundamiseks

Kai Pata
Larissa Jõgi
Aira Lepik
Tanja Dibou

Karjäärispetsialisti koolitusmudel:

võimalused, vajadused ja lahendused elukestvaks karjääriskujundamiseks

Tallinn 2022

Uuringu teostaja: Tallinna Ülikool

Autorid: Kai Pata, Larissa Jõgi, Aira Lepik, Tanja Dibou

Väljaandja: Haridus- ja Noorteamet

Trükis: ISBN 978-9916-670-67-5

Võrguväljaanne: ISBN 978-9916-670-68-2

Kaanefoto: Shutterstock

Küljendus ja trükk: Trükikoda Auratrükk • www.aura.ee

Materjali koostamist toetas Euroopa Liit. Dokumentis väljendatud arvamuste eest vastutavad autorid ning need ei väljenda tingimata Euroopa Komisjoni ametlikku seisukohta. Teksti reprodutseerimine ja tõlkimine on lubatud tasuta õppe eesmärkidel.



Sissejuhatus	5
Uuringu lühikokkuvõte	7
Summary	11
1. Uuringu taust	15
2. Uuringu probleem ja eesmärgid	18
3. Uuringu metoodika	19
3.1. Uuringuprotsess	19
3.2. Kaardistusuuringu metoodika	22
3.3. Ülevaateuuringu metoodika	25
3.4. Arendusuuringu metoodika	30
4. Uuringu tulemused	32
4.1. Ülevaade karjäärispetsialistide koolitamise kitsaskohtadest Eestis	32
4.2. Kaardistusuuringu tulemused	38
4.2.1. Karjäärispetsialistide kompetentse arendavate kursuste ülevaade	39
4.2.2. Koolitusvormid karjäärivaldkonna kompetentside omandamiseks Eestis	45
4.2.3. Kompetentsilüngad koolituste pakkumises	46
4.3. Ülevaateuuringu tulemused	47
4.3.1. Karjäärispetsialistide tööosad ja kliendid	47
4.3.2. Haridusasutustes töötavad karjäärispetsialistid	49

4.3.2.1. Karjäärispetsialistide töösad haridusasutustes	49
4.3.2.2. Karjäärispetsialistide kompetentsid haridusasutustes	51
4.3.3. Eraettevõtetes töötavad karjäärispetsialistid	53
4.3.3.1. Karjäärispetsialistide töösad eraettevõtetes	53
4.3.3.2. Karjäärispetsialistide kompetentsid eraettevõtetes	54
4.3.4. Eesti Töötukassas töötavad karjäärispetsialistid	57
4.3.4.1. Karjäärispetsialistide töösad Eesti Töötukassas	57
4.3.4.2. Karjäärispetsialistide kompetentsid Eesti Töötukassas	58
4.3.5. Karjäärispetsialistide kompetentsitasemete võrdlus	61
4.3.6. Võrdlev kokkuvõte sihtrühmade koolitusvajadustest	62
4.3.6.1. Karjäärispetsialistide professionaalsus	62
4.3.6.2. Karjäärivaldkonnas enesetäiendamise seotud infoallikad	64
4.3.6.3. Kutsekompetentside omandamine koolitustel	65
4.3.6.4. Karjäärispetsialistide toetanud koolitused	66
4.3.6.5. Eri sihtrühmadest karjäärispetsialistide koolitusvajadus	67
4.3.6.6. Karjäärispetsialistide eelistatud koolitusvormid	70
4.4. Karjäärispetsialisti koolitusvajaduse mudel	72
4.4.1. Karjäärispetsialisti kompetentsid	72
4.4.2. Karjäärispetsialisti professionaalsust toetavad andragoogilised lähenemisviisid	75
4.4.3. Koolitusvormid karjääri eri etappides	78
4.4.4. Õpited karjäärivaldkonna professionaliseerumisel	90
5. Uuringu läbiviimise eetika ja usaldusväärsus	95
6. Ettepanekud koolitusmudeli rakendamiseks	97
Kokkuvõte	100
Kasutatud kirjandus	103



Eesti karjäärivaldkonda mõ-
jutas tugevalt 2019. aas-
ta karjääriteenuste reform,
mille alusel jaotati ümber
vastutusala karjääriõppe, -info ja
-nõustamise korraldamisel. Alates
2019. aastast pakub Eesti Töotu-
kassa karjäärinõustamist ja karjää-
riinfo seotud teenuseid igas va-
nuses inimestele. Karjäärivaldkond
on oluline, sest on seotud tööturule
ja haridusele juurdepääsu paran-
damisega ning haridussüsteemist
ja tööturult väljalangemise ennetamisega.

Eraisikutele ja erasektori organisat-
sioonidele pakuvad karjäärialast
nõustamist ja tuge karjäärispetsi-
alistid, nõustajad, superviisorid,

kootsid ja nõustamispsühholoogid. Üldharidus-, kutse- ja kõrgharidusasutustes töötavate karjääriõpetajate ja -nõustajate roll on toetada karjäärivalikuid ja elukestva õppe võimalusi (Ernesaks *et al.*, 2020, 33). Karjäärispetsialistidelt oodatakse nii oma rollidest ja ametiülesannetest tulenevate tegevuste arendamist kui ka karjääriteenuste arendamisse panustamist, kuivõrd karjääriteenuste sisu, mõju, kvaliteet ja kättesaadavus on üks olulisi karjäärivaldkonna arengueesmärke.

Ajavahemikus september–detsember 2021 viisime Haridus- ja Noorteameti Euroguidance'i keskuse tellimusel läbi uuringu „Karjäärispetsialistide koolitusvajaduse uuring Eestis“, mille eesmärk oli luua inimeste haridus- ja tööturualaseid valikuid toetavate professionaalide koolitusmudel ning välja selgitada, kuidas õpe toetab sihtrühma professionaalsust ja milline koolitussüsteem looks parimad võimalused selle arendamiseks. Uuring viidi läbi karjäärivaldkonna sihtrühmi kaasava arendusuuringuna.

Läbiviidud uuringu üks olulisi tulemusi on seotud karjäärispetsialistide koolitusvajaduste sisu ja isiklike arenguvajaduste muudatustega, mis määravad, millised koolitusmudelid vajavad arendamist. Kui 2014. aastal oli aktuaalne ja enim nimetatud koolitusvajadus seotud nõustamistehnika, karjääriinfo ning nõustamis- ja kaasamismetoodika kompetentsidega (Ernesaks *et al.*, 2020; Psience, 2014), siis 2021. aastal kogutud ja analüüsitud andmete põhjal selgus, et karjäärispetsialistide koolitusvajadustena olid enim välja toodud ootused ja isiklikud arenguvajadused seotud digipädevuste, rahvusvahelise õppe ja tööga, rahvusvahelise tööseadusandluse ja uuringutega ning rahvusvahelise karjääri tööriistade ja nõustamisega. Sarnaselt 2014. aastal läbiviidud küsitluse tulemustega vajavad karjäärispetsialistid endiselt koolitust karjäärivaldkonna ja -nõustamise metoodika ning meetodite alal. Nii nagu on ilmnunud varasemast uuringust (Ernesaks *et al.*, 2020, 21), hindavad ka meie uuringus osalenud karjäärispetsialistid enda digipädevuste taset üle keskmise heaks. Eesti karjäärivaldkonna ekspertide hinnangul on karjäärinõustamisel oluline lähtuda klientide reaalsest vajadus-

test, nõustamisprotsessi kvaliteedist ja suutlikkusest toetada nõustamisprotsessis eri sihtrühmi.

Karjäärivaldkond Eestis on professionaliseerumas. Sellele viitavad karjäärispetsialistide kutsesüsteemi areng, Eesti Karjäärinõustajate Ühingu roll kutsesüsteemi arendamisel, Eesti haridusstrateegia eesmärgid, mis on seotud karjäärivaldkonna arenguga, aga ka hariduspoliitiline diskursus, mille keskmes on karjäärivaldkonna tähtsus, kvaliteet ja kättesaadavuse vajalikkus (Ernesaks et al., 2020; Kutsekoda, 2020). Sellest lähtuvalt on karjäärivaldkonna muudatuste kavandamisel ja rakendamisel oluline koolitada karjäärispetsialiste ning analüüsida koolitusvajadusi.

Läbiviidud uuringu aruandes anname ülevaate uuringuprotsessist, metodoloogilisest raamistikust ja meetodilistest valikutest ning tulemustest. Lisaks esitame ettepanekud karjäärispetsialistide professionaliseerumist ja karjäärivalikute rada toetava koolitusvisiooni ja stsenaariumite kohta.

Tallinna Ülikooli uurimisrühm

Kai Pata
Larissa Jõgi
Aira Lepik
Tanja Dibou

30. detsember 2021



Uuring lähtus vajadusest luua interdistsiplinaarne vaade karjäärivaldkonnas toimuvale õppele ja nõustamisele elukestva õppe kontekstis ning kirjeldada karjäärispetsialistide professionaalsuse kujunemist toetavat koolitusmudelit.

Uuringu peaesmärk oli selgitada, kuidas õpe toetab karjäärispetsialistide haridus- ja tööturuvalikuid ja professionaalsuse kujunemist Eestis, ning luua elukestvat karjäärirada ja professionaalsust toetava koolitussüsteemi visioon (edaspidi: koolitusmudel).

Peamine uurimisküsimus oli: milline on karjäärispetsialistide profes-

naalsust ja elukestva karjääriraja kujunemist toetav koolitusmudel?

Uuring viidi läbi karjäärivaldkonna sihtrühmi kaasava arendusuuringuna. Uringusse kaasati karjäärivaldkonna eri sihtrühmade esindajaid ja eksperte kõrg-, kutse- ja üldharidusest, erettevõtetest, Eesti Töötukassast ning Haridus- ja Noorteametist.

Uuringus kasutati iteratiivselt kombineeritud metoodikat, mis hõlmas kaardistusuuringut, ülevaateuuringut ja kaasavat arendusuuringut.

Koolitusmudel konstrueeriti, lähtudes valdkonna koolituspakkumistest (kaardistusuuring), küsitlusega kogutud andmete analüüsist, karjäärispetsialistide hinnangutest oma kompetentsidele ja õpivajadustele (ülevaateuuring) ning kvalitatiivsete intervjuudega kogutud andmete analüüsist (arendusuuring).

Loodud koolitusmudelit valideeriti ja analüüsiti osade kaupa arendusuuringus koos karjäärivaldkonna osapooltega. Analüüsi fookuses olid koolitusvõimalused, nende loomise eesmärgid, alused ja perspektiivid; koolitusvajadused ja võimalused ettevõtetes ning erialavõrgustikus.

Karjäärispetsialiste, valdkonna teenusearendajaid ja hariduspoliitikuid kaasavale arendusuuringule tuginedes kirjeldati, milliste professionaalsust toetavate lahenduste (sh tasemeõpe, koolitused, mentorlusvormid, iseõppimine, kootsimine) ja lähenemisviisidega (sh õppimist ja professionaalsuse kujunemist toetavad digilahendused) saab koolitussüsteemis teha mitmesuguseid muudatusi. Kaardistusuuringu tulemusena kirjeldati Eestis pakutavaid taseme- ja täiendkoolitusi ning võrreldi neid karjäärispetsialistide kutsestandardites sätestatud kompetentsidega.

Ülevaateuuringus kirjeldati eri sihtrühmade karjäärispetsialistide tööosi, kompetentse ja koolitusvajadusi. Karjäärivaldkonnaüleselt on karjäärispetsialistide töösad erinevalt jaotunud, kuid karjääriõppe tegevusi teevad kõik karjäärispetsialistide sihtrühmad harvem kui teisi tegevusi. Karjäärispetsialistide hinnangul on kogukonnast ja võrgustikust õppimine seni olnud vähe kasutatud võimalus. Üld- ja kutsehariduse karjäärispetsialistide enesehinnangutest ilmneb, et nende kompetentsitase on kõige madalam (keskmiselt algaja tase). Kõrghariduse karjäärispetsialistide enesehinnangute põhjal on nende karjäärivaldkonna kompetentsid keskmiselt kõrgemal tasemel. Erasektori ja Eesti Töötukassa karjäärispetsialistid hindasid oma kompetentse kõrgemalt, kogunud spetsialisti tasemel olevaks. Ligikaudu üks viiendik erasektori ja Eesti Töötukassa karjäärispetsialistidest peab end valdkonna kompetentsides eksperdiks.

Karjäärispetsialisti koolitusvajaduse mudel sisaldab järgmisi komponente:

- karjäärispetsialisti valdkonna kompetentsid;
- karjäärispetsialisti professionaalsuse toetamise andragoogilised mudelid;
- koolitusvormid karjääri eri etappides;
- õpivõimaluste teed karjäärivaldkonna professionaliseerumisel.

Uuringu tulemuste põhjal kujunesid järgmised soovitused.

Andmeanalüüsi tulemustele tuginedes saab väita, et karjäärivaldkonna arengut Eestis iseloomustab nn teelahkmel olek. Karjäärispetsialistide kompetentside arendamiseks, valdkonna professionaliseerumise toetamiseks, koolituste ja koolitusvormide arendamiseks on mitmeid võimalusi, millest võib karjäärispetsialistide koolitussüsteemi rakendamisel samaaegselt lähtuda. Need võimalused on esitatud järgmiste stsenaariumitena: sotsiaalse tõhususe stsenaarium, akadeemilise traditsiooni stsenaarium, arengustsenaarium ja sotsiaalse rekonstruktsiooni stsenaarium.

I. Sotsiaalse tõhususe stsenaarium

- Valdkonnas arendatakse laiemat ja kvaliteetsemat nn teenuste stsenaariumi; teenusepakkumist laiendatakse haridusasutustes koostöiste toetamisrollide arendamise kaudu, kaasates õpetajaid, tugispetsialiste, koolijuhte ja teisi sidusrühmi (*sotsiaalse tõhususe mudel*) (Sultana, 1995).
- Stsenaariumi toetaksid eri koolituspakkujate loodud ühiskoolituste moodulid, mis kaaks kõiki karjäärivaldkonna sidusrühmi ja toetuks eri sektorite karjäärispetsialistide ülesele ühisele kutsestandardi kompetentsimudelile, ning paindlike õpiteede soodustamise meetmed (nt süsteemsed mikrokraadiprogrammid koos kutsetaotluste hindamisega või tasemeõppe läbimise tunnustamine). Stsenaariumi toetamiseks on vaja luua paindliku õpitee rahastamise mudelid, mis hõlmaks tellimuskoolitusi, töökoha poolt tasutavaid koolitusi või hariduskrediiti, samuti tuleb Eesti Karjäärinõustajate Ühingu partnerite võrgustiku abil süsteemselt arendada eri mentorlusvorme ning luua selleks sobivaid rahastusmudeleid.

II. Akadeemilise traditsiooni stsenaarium

- Üheks seni puuduvaks stsenaariumiks on karjäärivaldkonna tasemeõppe loomine, et süvitsi kujundada teaduslikku, uurivat ja tõenduspõhiselt valdkonda arendavat professionaalset kogukonda (*akadeemilise traditsiooni mudel*) (Sultana, 1995). Seda toetaks kõrghariduse tasemeõppe riiklik tellimus, sh doktoriõppe kohtade ja valdkonna tenuuriprofessuuri rahastamine.
- Tasemeõppes tuleks liikuda üksikute karjäärivaldkonna ainekursuste pakkumise juurest valikmoodulite ja õppekavade loomiseni. Et haridusvaldkonnas karjäärispetsialisti kompetentside kujunemist toetada ja arendada, on oluline luua ühine valikmoodul, mis võimaldaks laiendatud kompetentsimudeli osaoskuste kujundamist õpetaja, kutseõpetaja, tugispetsialistide (sh sotsiaalpedagoogi, koolipsühholoogi), noorsootöötajate (nt huvijuhi), organisatsiooni juhtide, andragoogide (nt personalikoolitaja), infospetsialistide erialal.
- Uuringu andmete analüüsist ilmneb, et karjäärivaldkonnas töötab palju spetsialiste, kel on magistritasemega võrdsustatud haridus. Sellest lähtudes soovitame arendada üheaastast magistriprogrammi, mis looks valdkonna ekspertidele magistritasemel arenguvõimalusi nii karjääriteenuste, talendiarenduse kui ka akadeemilise karjäärivaldkonnaga seotud hariduse suunal.
- Tasemeõppe käivitamiseks on vajalik rahvusvahelistumise meetmete sihtsuunatud kasutamine tasemeõppe rakendamise perioodil. Samuti on tähtis kaasata väliseksperthe, et arendada ainekursusi ja pakkuda karjäärivaldkonna ekspertidele lühiajalisi täiendkoolitusi.
- Olulised on rahastus- ja motiveerimismeetmed (sh kutse taastõendamisel, ekspertide akrediteerimisel), et soodustada kõrgharidusega spetsialistide ja Eesti Karjäärinõustajate Ühingu liikmete perioodilist erialast vastastikust praktiseerimist ning tegevus- ja arendusuuringute algatamist ja läbiviimist enda tegevuste arendamiseks. Nii suureneks karjäärivaldkonnas tegutsevate spetsialistide ekspertsus. Kaaluda tuleks teaduseksperthe/uurijate kaasamist valdkonnaülesesse karjääriteenuste koostöökogusse.
- Tasemeõppe kaudu on oluline tuua valdkonda juurde eri sihtrühmade esindajaid, nooremaid õppijaid või ka ümberõppijaid, sest valdkonna ekspertide vanus on kasvutrendis: 42-aastaseid ja vanemaid karjäärispetsialiste on 58%.
- Erialane tasemeõppe loob karjäärispetsialistidele enesearenguks laiapõhjalise haridustee, mis võimaldab liikuda ettevõtluse, koolitussektori ja akadeemilise keskkonna vahel nii era- kui riigisektoris, sh tööturul ja ka haridusvaldkonnas, samuti töötada riigiettevõtetes eri ametikohtadel. Kõrghariduse omandamine loob eeldusi mõista karjääri kujundamist, talendi arendamist ning akadeemilist õpet ja teadustööd võtmetegevustena nii enda, meeskonna kui juhi seisukohast.
- Valdkonnas teatava ekspertsuse saavutanud karjäärispetsialistid tunnevad vajadust koolituste järele, mis tagavad ühise akadeemilise aluse ja võimaldavad staatuse tunnustamist akadeemilise hariduse kaudu (ühendav akadeemiline haridus muudab karjäärivaldkonna kogukonna mõjuvõimu ja staatust ühiskonnas).
- Tasemeõppe mudel näeb ette õpipoisiõppe laialdasemat kasutamist ja võrgustikus toimuva lühiajalise praktika laiaulatuslikku rakendamist õppijate ja töötajate (spetsialistide, õppejõudude, koolitajate) koostööna, mis hõlmaks nii tööd kui ka kõrgharidust.

- Tasemeõppekava alustena on sobilikumad koolitusvormid, mis lähtuvad sotsiaal-kognitiivsest, sotsiaal-konstruktivistlikust ja humanistlikust õpikäsitusest ning mida kombineeritakse professionaalse kogukonna käsitusega.

III. Arengustsenaarium

- Karjäärispetsialistide elukestva professionaalse enesearengu stsenaarium toetab horisontaalset (haridusasutustes, ettevõtetes, Eesti Töötukassas) ja vertikaalset (oma asutuse ametirollide vahel) ametikohtade liikuvust (*arengu mudel*) (Sultana, 1995). Selle stsenaariumi toetamiseks on olulisel kohal eelkirjeldatud paindlike õpiteede võimalused ja erialavõrgustikes karjäärispetsialisti rolle võimestavad sotsiaalse õppimise viisid.
- Karjäärispetsialistide enesearengu üheks digitaalse võimestamise meetmeks on arendada karjäärispetsialistide võrgustiku sotsio-tehnilist süsteemi, mille kaudu saab leida toetavat eksperti, korraldada õpiüritusi ja koos teadmust luua. Kuna Eestis on juba loodud digivara hoidlana E-koolikott, siis on oluline jätkata riikliku programmi toetusmeetme alla kuuluvate õpiobjektide ja vajaliku õpivara loomist. Haridustasemetel vahel liikumise ja tööelu alustamise toetamise eesmärgil on asjakohane kaaluda võimalust kasutada digitaalset hallatavat portfooliot, mis toetab ennastjuhtiva karjääritee valikuid ja mille koostamise eesmärk on elukestva personaalse karjääritee teadlik kavandamine. Portfoolio koostamine võimaldab pakkuda karjäärispetsialistidele nõustamist ja tulevikku vaatavat karjääriteenust, kuvades prognoose õpi- ja tööelu trendide kohta, konkreetseid praktiseerimisvõimalusi jpm.
- Karjäärispetsialistidele on vaja luua laiem ja võrdne juurdepääs õpi- ja töövõimaluste prognoosimise andmete digisüsteemidele haridusasutustes ning erasektoris (sh avaandmete põhjal teenuste loomiseks) ning arendada kompetentse digisüsteemide otstarbekaks kasutamiseks karjääriõppes, et süsteeme oskaksid kasutada ka inimesed ise.

IV. Sotsiaalse rekonstruktsiooni stsenaarium

- Kõikehõlmav katusstsenaarium väljendab vajadust arendada senise tööhõivele suunatud neoliberalse karjääritee visiooni asemel valdkonna humanistlikule käsitusele tuginevat visiooni.
- Humanistlik visioon kui stsenaarium järgib karjäärivaldkonna kui väärtusruumi kujundamise ühiskondlikku eesmärki, mille kohaselt on karjäärivaldkonnale vaja kujundada ja luua elukestva õppimise kuvand (*sotsiaalse rekonstruktsiooni mudel*) (Sultana, 1995).
- Karjäärivaldkonda toetavaks meetmeks on koos valdkonna professionaalide ja ekspertidega loodud visiooni järjepidev teaduslik arendamine tasemeõppe ja professionaalse kogukonna kaasamise kaudu. Oluline on luua humanistlik laiapõhjaline, eri osaoskusi kirjeldav karjäärispetsialisti kutsekompetentside mudel, mis loob karjäärispetsialisti professionaalse identiteedi nii õpetajatele, tugispetsialistidele, organisatsiooni juhtidele, personalispetsialistidele, täiskasvanukoolitajatele, karjääriinfo spetsialistidele ja karjäärinõustajatele laiemalt.



The study was based on the need to create an interdisciplinary view of career learning and counselling in the context of lifelong learning and to describe a training model that supports the professional development of career specialists.

The main objective of the study was to find out how the current training supports the development of professionalism of career specialists and people's educational and labour market choices in Estonia, and to create a vision of a lifelong career path and a training system that supports professionalism (hereinafter 'training model').

The main research question of the study was: what is the training model that supports the professionalism of career specialists and the development of their lifelong career path?

The study was conducted as a participatory design research involving different target groups and experts of the career field from higher education, vocational and general education, private companies, the Estonian Unemployment Insurance Fund (the public employment service at national level) and the Education and Youth Board.

The study iteratively combined three methodological approaches – a mapping study, a survey, and a participatory design study. The training model was constructed on the basis of training offers in the field (Mapping Survey), an analysis of the data collected with the survey, professionals' assessments of their competencies and learning needs (Survey) and an analysis of the data collected through qualitative interviews (Participatory Design Study). The parts of the created training model were validated and analysed in the design study together with various target groups in the career field.

The focus of the analysis was on training opportunities, their objectives, and perspectives; training needs and opportunities in educational institutions and companies including professional networks.

As a result of the development research involving various career specialists and service developers and educational politicians in the field, it was described which solutions supporting the professional development path and what approaches can be used to advance and implement potential changes in the training system and learning support.

The Mapping Survey described the main directions and development needs of the current training courses. The Survey described the main parts of the work, competencies, and training needs of career specialists of different target groups.

The survey findings suggest that the parts of the work of a career specialist have emerged differently across the field, but there is a striking shortage in the frequency of career training activities in all target groups of specialists. There is also little use of community and network learning opportunities among career specialists. The lowest (average beginner) level of competencies of career specialists is in general education schools and vocational education; the average competencies of higher education career specialists in the field are higher. The career specialists in the private sector and the Estonian Unemployment Insurance Fund rated their competencies higher – at the level of an experienced specialist. Approximately one-fifth of the career specialists in the private sector and the Estonian Unemployment Insurance Fund consider themselves as experts in the field.

Based on the findings from the whole study, the following recommendations were made.

Based on the survey data, the career field in Estonia can be characterized as being at the ‘crossroads. There are several ways for developing the competencies of career specialists and the professionalisation of the field in general as well as developing training possibilities. These should be kept in mind while applying the training system of career specialist in Estonia.

I. ‘Social efficiency’ scenario

Developing a broader and higher quality ‘services’ scenario in the field, by developing collaborative support roles with teachers, support professionals, school leaders and other stakeholders to expand service provision in educational institutions (*‘social efficiency’ model*) (Sultana, 1995).

This would be supported by the provision of joint training modules developed by different training providers to involve all career stakeholders using the extended vocational standard that covers all the roles of different career specialists (in educational and employment settings), measures to promote flexible learning pathways (e.g. systematic microcredit pathways for vocational validation or recognition of graduates), flexible learning pathway funding models for trainees and the systematic development of various forms of mentoring through the Association of Estonian Career Counsellors network and the creation of suitable funding models.

II. The ‘academic tradition’ scenario

One of the hitherto missing scenarios is the creation of a career-level degree in order to deeply develop a scientific, research-based, and evidence-based professional community (*the ‘academic tradition’ model*) (Sultana, 1995). This would be supported by a state order for higher education level studies, including places for doctoral programs, and developing and funding a tenure professorship in the field.

Academic studies should move from the current provision of individual courses in the field of careers to the creation and developing of the modules and curricula of career guidance in higher education. In order to develop the competencies of career specialists in general education, it is important to launch a common optional higher education module for developing competencies of support specialists and teachers.

Based on the analysis of the data of this study, a lot of career specialists in the field have a master's level equivalent education. Thus, we recommend developing the master's level study program as an additional 1-year program that will create further development opportunities for experts in both career services, academic and talent development.

When launching higher education programs and possibilities for learning in the context of higher education, targeted use of internationalisation measures is necessary for the development of courses and short-term in-service training of experts with the support of external experts during the launch of the higher education programs. Funding and motivation measures (incl. upon renewal of the profession, accreditation of experts) are also important to promote the periodic professional internship of members of the Association of Estonian Career Counsellors in the context of action research and development, which would increase expertise in the field. The involvement of scientific experts in the cross-sectoral national guidance forum (*'Karjääriteenuste koostöökogu'* in Estonian) guidance should also be considered.

Younger students or persons retraining should come through the field, as the age of experts in the field is on the rise – 58% of the specialists are older than 42. The professional level of training gives a career specialist broad-based learning possibilities and supports developing the educational path for his or her self-development to move between the business, academic field, and training sectors in both the private and educational sectors, as well as to work in public companies in various roles and understand career development as the key field in lifelong learning context.

Career professionals who have already gained some expertise in the field, feel the need for professional training, which would provide a common academic basis and also allow their status to be recognised through academic education (unifying academic education changes the power of the group).

Suitable training forms in academic studies should follow socio-cognitive, social-constructivist and humanistic learning paradigms and have to be combined with the professional community approach.

The learning model, which is based on academic studies, should also incorporate the wider use of apprenticeships and the widespread application of networked placements as short-term placements between work and higher education for both the learners and the staff (professionals, teachers, trainers).

III. 'Development' scenario

The scenario of lifelong professional development for career professionals supports horizontal (in educational institutions, companies, the Unemployment Insurance Fund) and vertical (by role in their institution) job mobility (*'development' model*) (Sultana, 1995). In order to support this scenario, social learning measures that enhance the different roles of a career specialist in the flexible learning pathways and professional networks described above play an important role.

One of the measures of digital empowerment of career specialists' self-development is the development of a socio-technical system of a network of career specialists, through which

one could find a supporting expert, organise learning events and create knowledge together. As a digital asset repository E-koolikott has already been established in Estonia, it is important to support the creation of necessary learning objects and assets under the national program support measure.

Digitally managed portfolios could be developed across different educational levels and working lives to support self-directed career choices, with a focus on more conscious lifelong planning. The portfolio would enable career professionals to provide advice and proactive career services for portfolio development, for example by displaying future forecasts of learning and working life trends, specific opportunities, etc.

There is a need to create wider access to digital systems for forecasting learning and job opportunities for a variety of careers in educational institutions and the private sector (including creating services based on open data) and to develop competent digital systems for career training so that people can use these on their own.



Karjäärivaldkonna tegevusala hõlmab tööd eri sihtrühmadega, isiklike, karjäärivajaduste ja tööturu võimalustega seonduvat, kutse- ja haridustee nõustamist ning tööalast supervisiooni. Varasemate uuringute põhjal (Bilon, 2013; Cedefop, 2009; Ernesaks *et al.*, 2020; O'Reily *et al.*, 2020) saab väita, et karjäärivaldkonna profession on välja kujunenud konkreetse sotsiaal-kultuurilises majandus- ja hariduskontekstis (Ernesaks *et al.*, 2020; O'Reily *et al.*, 2020) ning valdkonna ametigrupid on variatiivsed. Karjäärispetsialistid töötavad eri tegevusvaldkondades ja ametites, täites mitmesuguseid ülesandeid, töötades eri sihtrüh-

madega ning arendades karjäärivaldkonnaga seotud teenuseid ja nõustamisprotsessi (Puulmann & Rammo, 2021).

Uuringu sihtrühmana käsitleme eri õppeasutuste töötajaid ja valdkonna spetsialiste: üldhariduskoolides töötavaid karjääriõpetajaid, karjäärikoordinaatoreid, klassiõpetajaid, psühholooge, õpilaste nõustajaid karjääri teemadel; noorsootöötajaid ja noortega tegelevaid spetsialiste, kes toetavad noorte karjäärivalikuid mitteformaalses õpikeskkonnas; kutseõppeasutuste kutseõpetajaid ja karjäärispetsialiste; kõrgkoolide karjäärispetsialiste; Eesti Töötukassa karjäärispetsialiste, karjääriteenuste arendajaid; karjääriteenuste osutajaid erasektoris.

Ametigruppide jaotuse eristamine on võimalik, lähtudes sellest, kuidas karjäärivaldkonna ametite ülesanded kujunevad, mis eesmärkidel ja kuidas nendesse ametitesse tööle asutakse, millised on iga ametigrupiga seotud rollid, ametiprofiilid, kompetentsid, tegevused, ülesanded ja mõju valdkonna arengule.

Karjäärivaldkond Eestis on välja kujunenud ja professionaliseerumas. Läbivate arengutendentsidena ilmneb:

- karjäärivaldkonna tegevus- ja kutsesüsteemi areng;
- kutsekvalifikatsioonisüsteemi tugi karjäärispetsialistide professionaalsuse kujunemisel;
- karjäärivaldkonna institutsionaliseeritud tegevusala areng (Eesti Töötukassa).

Professionaliseerumise all mõistame nii karjäärivaldkonna spetsialistide ja ekspertide asjatundlikkust kui ka püüdlusi karjäärispetsialistide kutsesüsteemi arendamisel ja valdkonna teenuste kvaliteedi parandamisel. Professionaliseerumist on määratletud ka kui ametigrupi arenguteed teatud kvaliteeditasemele (Loogma, 2013, 239).

Professionaliseerumist ja karjäärispetsialistide professioni kujunemist toetavad uurimisprojekti käigus välja selgitatud tegurid.

- Hariduse ja sotsiaal-majanduslikest ootustest ja tööturu olukorrast tingituna püsib Eestis vajadus eri karjäärispetsialistide järele (Kutsekoda, 2020).
- Karjäärispetsialistide ametid on mitmekesised ja variatiivsed.
- Karjäärivaldkonna piirid, spetsialistide ametite profiilid ja karjäärispetsialisti kutse on välja kujunenud, valdkonnale on iseloomulikud erinevad teenused.
- Karjäärivaldkonna professioni teadmuse kujunemist toetavad kutseala ühendav organisatsioon (Eesti Karjäärinõustajate Ühing, KNÜ) ning karjäärinõustamise eetikakoodeks.
- Karjäärispetsialisti kutse, kutse taotlemise ja kutsete hindamise protsess on kutse andja KNÜ poolt reguleeritud.
- Karjäärivaldkond tugineb eri distsipliinide teadmusele (nt isiksuse-, nõustamis- ja sotsiaalpsühholoogia, karjäärinõustamine, sotsioloogia, infoteadused, pedagoogika, andragoogika, majandus) ning valdkonnas töötavate spetsialistide kogemustele.
- Karjäärivaldkonna metodoloogia ja meetodid on süsteemsed, spetsialistide poolt omaks võetud ja koolitustega toetatud.
- Karjäärivaldkonnas pakutakse regulaarselt täiendkoolitusi, koolitusprogramme ja baaskoolitust.
- Karjäärivaldkonnas pakutakse organisatsioonisiseseid regulaarseid koolitusi (Eesti Töötukassa).

Haridus-, uurimis- ja teadusvaldkonnana ei ole karjäärivaldkond veel välja kujunenud, mis võib pidurdada valdkonna ja selles tegutsevate spetsialistide professionaliseerumist. Professionaliseerumise üks olulisemaid eeldusi ja mõjutegureid on karjäärispetsialistide haridus. Erinevalt paljudest Euroopa riikidest puudub Eesti karjäärivaldkonnas erialane professionaalne esimese ja teise taseme kõrgharidus.

Karjäärivaldkonna teaduspõhine uurimis- ja arendustöö ei ole Eesti teadusasutustes olnud süsteemne. Kõrghariduses on karjäärivaldkonna kompetentse õpetatud noorsootöö, psühholoogia, infoteaduse, organisatsioonikäitumise, andragoogika ja kutseõpetaja õppekavade üksikutel kursustel. Õpetajahariduses on karjäärivaldkonna teadmised vähesel määral lõimitud aine- ja klassiõpetajatele suunatud ainetega. Intervjuudes väideti, et õpetajahariduse mooduli mahu tõttu ei ole võimalik lisada suures mahus uusi ainekursusi.

Professionaalsust toetavate koolitusmudelite hulgas võib esile tuua nelja väärtuspõhist mudelit, mis enamasti esinevad riikides põimitult. *Akadeemilise traditsiooni* mudeli kaudu luuakse kutsele staatus; *sotsiaalse tõhususe* mudel käsitleb peamiselt rollide ja ülesannete jaotust valdkonnas ja vastavaid kompetentse kujundavaid koolitusi. *Humanistliku arengu* mudel seab koolituse fookusesse spetsialisti laiapõhjalise professionaalse arengutee tööõppimise kontekstis ning *sotsiaalse rekonstruktsiooni* mudeli keskmes on ühiskondliku reaalsuse muutmine uute kompetentside kaudu. (Sultana, 1995)

Lähtudes sellest klassifikatsioonist võib praegu karjäärivaldkonna koolitussituatsiooni Eestis kirjeldada peamiselt *sotsiaalse tõhususe* mudeli abil (vt Sultana, 1995). Käesoleva uurimuga kogutud andmete põhjal iseloomustab Eesti karjäärivaldkonda n-ö teelahkmel olek, milles on võimalik edasi liikuda valdkonna suurema autonoomsuse (*sotsiaalse tõhususe* mudel), professionaliseerumise (*akadeemilise traditsiooni* mudel) ja paindlike individuaalsete õpiteede (*arengu* mudel) suunas või seada pikaajalise visiooni eesmärgiks karjäärivaldkon-

na professionaalide kaasamise, et kutsuda karjäärivaldkonnas esile muutusi, mis toetavad jõudmist elukestva õppe ja teadmushiskonnani (*sotsiaalse rekonstruktsiooni* mudel). Kõigi nende mudelite samaaegne sihtideks seadmine võiks olla Eesti karjäärivaldkonna visiooni eesmärk, mis toetab valdkonnas töötavate spetsialistide professionaliseerumist.

Valdkonnas on olemas eri riigiasutuste (Eesti Töötukassa, Haridus- ja Noorteameti Euroguidance'i keskus) tegevusala kirjeldav kokkulepe ja seda visiooni juhib Eesti karjääriteenuste koostöökogu. Sõnastatud on üld-, kutse- ja kõrgharidusasutuste, Eesti Töötukassa ning Har- no omavahelised töörollid.¹

Vähesel määral on valdkonna kohta tehtud uuringutes välja toodud Eesti kui digiriigi suure- mat visiooni õpivõimaluste ja karjäärivaldkonna ning tööalase info digiteerimisel, millel on suur mõju õppijatele ja töötajatele, ettevõtete juhtidele, karjäärispetsialistidele ning nende koolitusvajadustele.

Valdkonnas tegutseb Eesti Karjäärinõustajate Ühing (KNÜ), kes koondab eri valdkondade era-, haridus- ja riigisektori karjäärispetsialiste ning tegutseb oma liikmete arendaja ja kutse andjana. Karjäärinõustajate ühingul on suur potentsiaal ka praktikamudelite paindlikuks pakkumiseks koostöös kõrgharidus-, riigi- ja erasektoriga.

Karjäärispetsialisti kutse tugineb kahele kutsestandardile (tasemed 6 ja 7).² Kutse taotlemise ja andmise protsessi eest vastutab KNÜ ning seda protsessi toetab Kutsekoda. Kutseandjana on KNÜ moodustanud kutse- ja hindamiskomisjoni, kes hindavad kutsetaotlusi. Kutseksam tugineb 2017. aastal kinnitatud kutsestandarditele ja hariduse kutsenõukogu 28.04.2021. a otsusega nr 27 kinnitatud kutse andmise korrale³. 17.08.2020 on kinnitatud kutsekomisjoni töökord. Peale kutsega karjäärispetsialistide tegutsevad karjäärivaldkonnas ka teised spetsialistid, kellel puudub kutse ja kelle kompetentsid, sh digitaliseerimise ja rahvusvahelistumise- ga seoses, vajavad pidevat toetamist.

1 Karjääriteenuste võrgustikukonverentsi „Julge hüpe tundmatusse?“ kokkuvõtted.

2 Kutse taotlemisel tuleb tõendada vähemalt üks valitavatest kompetentsidest: karjäärinõustamine või karjäärinfo vahendamine.

3 Eesti Karjäärinõustajate Ühingu kutse andmise kord karjäärispetsialisti kutsetele.



2. Uuringu probleem ja ees- märgid

Probleem

Uuring lähtub vajadusest luua interdistsiplinaarne vaade karjäärivaldkonna õppele ja nõustamisele elukestva õppe kontekstis ning kirjeldada karjäärispetsialistide professionaalsuse kujunemist toetavat koolitusmudelit.

Peaesmärk

Uuringu peaesmärk on selgitada, kuidas õpe toetab karjäärispetsialistide haridus- ja tööturuvalikuid ja professionaalsuse kujunemist Eestis ning luua elukestvat karjäärirada ja professionaalsust toetava koolitusüsteemi visioon (edaspidi: koolitusmudel).

Peamine uurimisküsimus on: milline on karjäärispetsialistide professionaalsust ja elukestva karjääriraja kujunemist toetav koolitusmudel?

Uuring viidi läbi karjäärivaldkonna sihtrühmi kaasava arendusuuringuna, mis koosnes kolmest etapist. Uuringus kombineeriti iteratiivselt kolme uurimisviisi:

- 1) kaardistusuuringut,
- 2) ülevaateuuringut ja
- 3) kaasavat arendusuuringut.



3. Uuringu metoodika

Karjäärispetsialistide elukestvat karjäärirada toetava ja Eesti hariduskonteksti sobiva koolitusmodeli loomisel lähtusime karjäärivaldkonna osapoolte huvidest ja vajadustest, uurimisküsimustest ja eesmärkidest. Uurimisprotsessis tuginesime kaasavale ja kombineeritud lähenemisele. See tähendab, et viisime uuringu läbi koostöise ja kaasava, kollektiivse protsessina, lähtudes kaasava arendusuuringu põhimõtetest. Uuringus osalesid karjääriinfo spetsialistid, karjäärinõustajad, -õpetajad ja -koordinaatorid, karjääriteenuse loojad, karjäärituge pakuvad spetsialistid haridusasutustest, erettevõtetest ja Eesti Töötukassast ning eksperdid kõrgharidusvaldkonnast ja Haridus- ja Noorteametist.

Koolitusmodeli ja tulevikuperspektiivide kavandamiseks töötasime välja metodoloogilise raamistiku, mille aluseks oli kombineeritud andmekogumisviis (vt Cekada, 2010). Andmeanalüüsi käigus sünteesisime kogutud andmeid eesmärgiga luua karjäärispetsialistide koolitusmodel.

Koolitusmodeli konstrueerimisel lähtusime valdkonna koolituspakkumistest (kaardistusuuring), küsitlusega kogutud andmete analüüsist, karjäärispetsialistide hinnangutest oma kompetentsidele ja õpivajadustele (ülevaateuuring) ning kvalitatiivsete intervjuudega kogutud andmete analüüsist (arendusuuring). Loodud koolitusmodeli osi valideeriti ja analüüsiti arendusuuringus koos karjäärivaldkonna osapooltega. Analüüsi fookuses olid koolitusvõimalused, nende loomise eesmärgid ja perspektiivid; koolitusvajadused ja -võimalused ettevõtetes ja erialavõrgustikus.

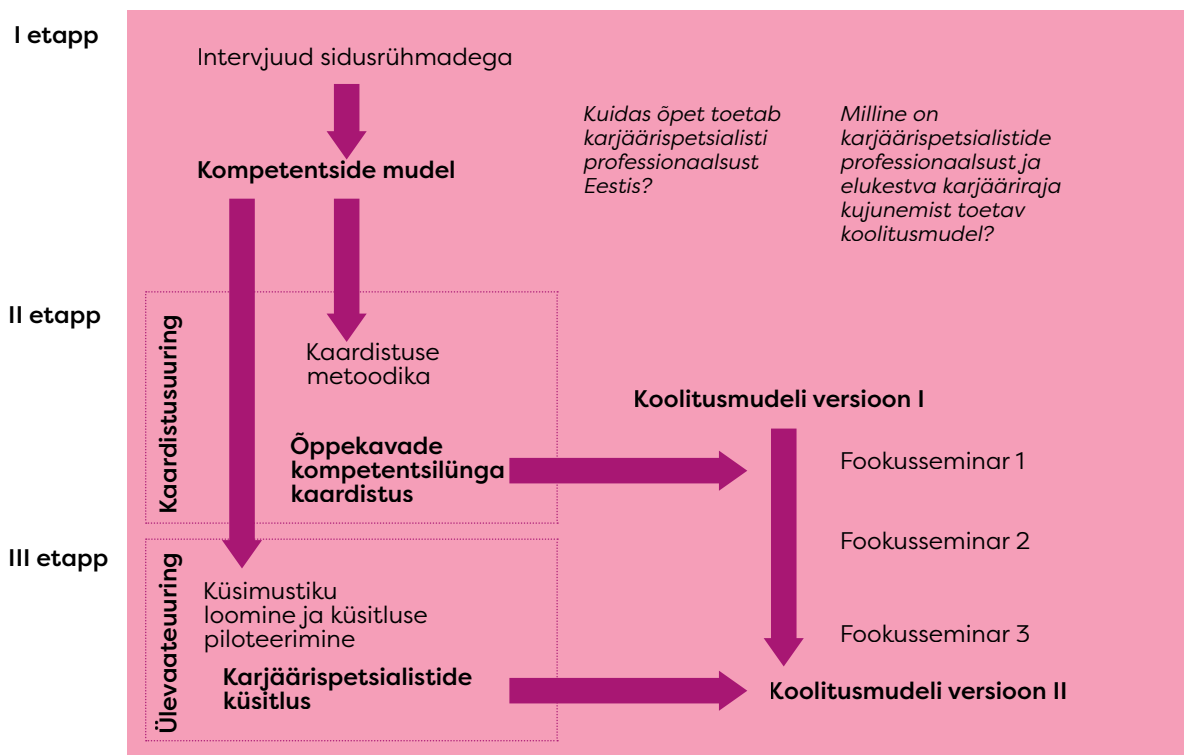
3.1. Uuringuprotsess

Uuringuprotsess koosnes kolmest etapist (vt joonis 1). Uuringu esimeses etapis kasutasime kvalitatiivset kaasavat uurimisviisi (individuaalsed ekspertintervjuud), et mudeldada järk-järgult koolitusmodeli osi (uus karjääri kujundamise valdkonna kompetentse, koolitusvorme, koolituse paradigmaatilisi lähenemisviise, koolituspakkumise vorme). Lõime kompetentsimudeli, kasutades kaardistus- ja ülevaateuuringu instrumente. Uuringu teises etapis mudeldasime koolitusmodeli esimese versiooni. Kompetentsimudeli abil kaardistasime karjäärispetsialistide professionaalset arengut toetavad koolituskavad. Seejärel sidusime koolitusmodeli kaardistusuuringu tulemustega. Fookusgrupi intervjuudesse kaasasime eri sihtrühmade eksperte (fookusseminarid 1 ja 2), et valideerida mudelit nende vaatest. Kolmandas etapis viisi-

me eri sihtrühmades läbi ülevaateuuringu. Tulemused sidusime parendatud koolitusmudeli-
ga ja valideerisime valminud mudelit fookusgrupi liikmetega (fookusseminar 3).

Andmete kogumisel eri meetodikaga oli mitu alaeasmärki, mis toetasid koolitusmudeli aren-
dust.

Ettevalmistav fookusseminar uuringu
meetodika kavandamiseks koos
sidusrühmadega



Joonis 1. Kaasava arendusuuringu protsess

Arendusuuring koondas katusuuringuna kaardistus- ja ülevaateuuringu. Kvalitatiivseid andmeid kogusime uuringu ettevalmistavas ja esimeses etapis, tuginedes individuaalsetele intervjuudele.

Ettevalmistavas etapis kogusime intervjuude abil andmeid küsitluse eesmärkide täpsustamiseks ja valideerisime uuringu meetodikat.

Esimeses etapis kogusime andmeid, tuginedes individuaalsetele intervjuudele. Intervjuu fookuses olid võimalikud õpiteed, toimivad õpiviisid, kompetentsid ja tulevikuvajadused. Andmete kogumise ja analüüsi tulemusena lõime iteratiivselt koolitusmudeli versioone. Samuti kirjeldasime karjäärirajundamise valdkonda muutuvatest kompetentsidest lähtudes, mis oli vajalik ka kaardistus- ja ülevaateuuringu instrumentide loomiseks.

Teises etapis viisime läbi kaardistusuuringu, mille tulemused seoti koolitusmudeliga. Järgnevalt katsetasime koolitusmudeli versioone fookusgrupi arendusintervjuude käigus kahel arendusseminaril eri sihtrühmaga.

Esimesel arendusseminaril tutvustasime erinevaid andragoogilisi ja õpikäsitustega seonduvaid uurimisviise koolitusmudeli stsenaariumites. Fookuses olid kompetentsilüngad karjääriõppe pakkumisel eelkõige üldharidus- ja kutsekoolides ning sihtrühma karjäärispetsialistide erialased õpivõimalused.

Teisel arendusseminaril kogusime loodud koolitusstsenaariumite kohta tagasisidet erasektori ja Eesti Töötukassa karjäärispetsialistidelt.

Kolmandas etapis viisime läbi ülevaateuuringu, kus kogusime veebiküsitluse abil andmeid karjäärispetsialistide kompetentside ja enesetäiendamise võimaluste kohta. Seejärel sidusime küsitlustulemused koolitusmudeli stsenaariumitega. Kolmandas arendusseminaris piloteerisime mudelit fookusgruppidega.

Kaasava arendusuuringu eesmärk oli sihtrühma ekspertide toel kaardistada **karjäärispetsialistide professionaalse õppimise praktikad ja kogemused, mudeldada** iteratiivselt neid **toetava professionaalse koolitussüsteemi osad** ja hinnata mudelit kaasava arenduse käigus, et seda parendada.

Arendusuuringus kasutasime mudeldamisel kaardistus- ja ülevaateuuringu andmeid ja kvalitatiivsete intervjuudega kogutud andmeid. Arendusuuringu põhiküsimused olid järgmised.

- Millised on karjäärispetsialistide **kompetentsilüngad** ja **valdkonnas vajalikud uued kompetentsid**, millega võiks kutsekompetentside raamistikku laiendada? (Küsimus andis kompetentside loendiga lähtekoha ka kaardistus- ja ülevaateuuringu meetodika ja instrumentide jaoks. Ülevaateuuring võimaldas kompetentsilünki eri sihtrühmades laiemalt kaardistada, et arendada edasi ja valideerida koolituste kompetentside raamistikku.)
- Millised **koolituse komponendid ja vormid** on toetanud karjäärispetsialistide **karjääritee eri etappides**?
- Milline on **elukestvat karjääriteed toetav karjäärispetsialisti koolitusmudel**? (Lähtekohana kasutasime ka kaardistus- ja ülevaateuuringu andmete analüüsi tulemusi.)

Kaardistusuuring oli arendusuuringu lähtekohaks, mistõttu oli sel **kaks alaeesmärki**. Esiteks soovisime selgitada, **kuidas arendavad olemasolevad koolitused Eestis karjäärispetsialistide kompetentse**. Sealjuures lähtusime analüüsis laiendatud kompetentsimudelilt, mis loodi arendusuuringu intervjuude käigus. Teiseks soovisime leida **kompetentsilüngad praeguses karjäärispetsialistide koolituspakkumises**. Kaardistusuuringuga otsisime vastuseid järgmistele küsimustele.

- Kuidas toetab karjäärispetsialistile mõeldud kutseõppe Eestis sihtrühma professionaalsust ja kompetentside kujunemist?
- Millised karjäärispetsialistidele suunatud koolitused ja mil viisil pakuvad võimalusi asjakohaste kompetentside kujunemiseks?
- Millised on kompetentsilüngad karjäärispetsialistile suunatud koolituspakkumises?

- Millised olemasoleva koolitussüsteemi komponendid võimaldavad karjäärispetsialistile vajalike kompetentside kujunemist ja arengut või vajaks edasi arendamist?

Ülevaateuuringu alaeesmärk **oli leida karjäärivaldkonna eri tööprofiilidega spetsialistide kutsekompetentsid** ja avada karjäärispetsialistide kompetentsilüngad klienditöös ning kaardistada kompetentside omandamise senised praktikad ja koolitustega seotud ootused professionaalse arengu kontekstis. Otsisime vastuseid järgmistele küsimustele.

- Millised on sihtrühma põhilised tööosad?
- Millised on sihtrühma kliendid?
- Millised on sihtrühmade kutsekompetentsid?
- Millised on sihtrühma kompetentsilüngad?
- Kuidas on sihtrühmad kutsekompetentsid omandanud?
- Milline on sihtrühma koolitusvajadus?
- Millist õpet sihtrühm vajab professionaalseks arenguks?

3.2. Kaardistusuuringu metoodika

Õppekavade valim edasiseks õppeainete kaardistuseks põhines kahel tunnusel: esindatus eri õppetasetel ülikoolides ning rakenduskõrghariduse asutustes. Õppekavades sisalduva relevantse informatsiooni väljaselgitamiseks kasutasime haridustasemeüleseid õppeinfosüsteeme ÖIS2 ja Tahvel. ÖIS2 puhul oli vajalik viia otsingud läbi eraldi ülikoolide õppeinfosüsteemides. Tahvel võimaldas ühisotsingut liitunud kõrg- ja kutseõppeasutuste õppeinfosüsteemides.

Otsingud viidi läbi Tartu Ülikooli (<https://ois2.ut.ee/#/courses>), Tallinna Ülikooli (https://ois2.tlu.ee/tluois/uus_ois2.tud_leht), Tallinna Tehnikaülikooli (https://ois2.ttu.ee/uusois/uus_ois2.tud_leht), Eesti Maaülikooli (<https://ois.emu.ee/pls/ois/ltere.tulemast>), Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia (<https://eamt.ee/oppimine/oppeinfosusteem-ois/>) õppeinfosüsteemis ning õppeinfosüsteemis Tahvel (<https://tahvel.edu.ee/#/>).

Uuringusse kaasatud õppeainete väljaselgitamiseks otsisime nimetatud õppeinfosüsteemidest märksõnu sõnatüvega *karjäär(-i): karjäärinõustamine, karjääriinfo, karjäärikoordineerimine, karjääriteooria, karjääriparadigma, karjäärivalik, karjääriplaneerimine, karjääriinfoteenus(ed), karjäärisüsteem, karjääriotsus, samuti sõnu tööturuinfo, tööturuteenused, kutsesuunitlus*. Esmalt otsisime märksõnu õppekava õpiväljunditest, seejärel moodulite õpiväljunditest ja uuringu temaatikaga seonduvate õppeainete sisu kirjeldustest ning õpiväljunditest.

Tabel 1. Uuringusse kaasatud ülikoolid ja õppekavad

Ülikool	Õppekava			
	Magistriõpe	Bakalaureuse- ja magistriõppe integreeritud õpe	Bakalaureuseõpe	Rakendus- kõrgharidusõpe
Tartu Ülikool	Psühholoogia	Klassiõpetaja mitmekeelses koolis	Psühholoogia	Sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korraldus
	Haridus innovatsioon		Humanitaarained mitmekeelses koolis	Turismi- ja hotelliettevõtlus
	Humanitaarainete õpetaja mitmekeelses koolis		Koolieelse lasteasutuse õpetaja mitmekeelses õppekeskkonnas	Ettevõtlus ja projektijuhtimine
			Kutseõpetaja	Kogukonna- haridus ja huvitegevus
			Humanitaar- ja sotsiaalainete õpetamine põhikoolis	
			Noorsootöö	
Tallinna Ülikool	Psühholoogia		Psühholoogia	Noorsootöö
	Organisatsiooni- käitumine		Kutsepedagoogika	
	Rekreatsiooni- korraldus			
	Infoteadus			
	Sotsiaaltöö			
	Kutseõpetaja			

Lisaks tabelis 1 välja toodud õppekavadele on ainulaadsena Eestis Tallinna Tehnikaülikoolis õppeaine „Karjääriplaneerimine doktorantidele“ (3 EAP-d), mis on mõeldud kõigile doktori-õppe üliõpilastele.

Seega on kaardistusuuringusse kaasatud kahe ülikooli (Tartu Ülikooli ja Tallinna Ülikooli) 23 õppekava, mis jaotuvad ülikoolide vahel järgmiselt:

- Tartu Ülikoolis 14 õppekava, millest 3 on magistriõppe kavad, 1 bakalaureuse- ja magistriõppe integreeritud õppekava, 6 bakalaureuseõppe kavad ning 4 rakenduskõrgharidusõppe kavad;
- Tallinna Ülikoolis 9 õppekava, millest 6 on magistriõppe kavad, 2 bakalaureuseõppe kavad ning 1 rakenduskõrgharidusõppe kava.

Eeltoodud kaardistuse tulemusel jäi valimisse 32 ülikoolide tasemeõppe ainet, millest neli on ka täiendõppe programmides. Märkimisväärne on aga see, et ükski õpetajakoolituse õppekava (v.a kutsepedagoogika õppekava Tallinna Ülikoolis) ei sisalda karjäärispetsialistile oluliste kompetentsidega kursusi.

Täiendõppe koolituskavade väljaselgitamiseks kasutati täiendkoolituse infosüsteemi Juhan (<https://koolitus.edu.ee/>), otsinguid ülikoolide veebilehtedel (Tartu Ülikool, <https://www.ut.ee/et/koolitus>; Tallinna Ülikool, <https://www.tlu.ee/koolitus>; Tallinna Tehnikaülikool, <https://taltech.ee/kursused>) ning otsimootori Google täpsemat otsingut mitme filtriga (nt piirates tulemusi eri elementide või peamiste väljade alusel).

Täiendõppe koolituskavade kaardistuse tulemusel selgusid peamised karjäärivaldkonna täiendõppe pakkujad:

- Tartu Ülikool: 5 täiendõppe koolituskava;
- Tallinna Ülikool: 2 täiendõppe koolituskava;
- Harno: 10 täiendõppe koolituskava;
- Innowise: 2 täiendõppe koolituskava;
- OÜ Karjääripõld: 1 täiendõppe koolituskava;
- OÜ Fontes PMP: 1 täiendõppe koolituskava.

Täiendkoolituste kaardistuse tulemusel jäi valimisse 21 täiendkoolituste õppekava.

Kompetentside kaardistamiseks analüüsisime ja sünteesisime karjäärispetsialistide kutsekompetentside („Karjäärispetsialist, tase 6“ ja „Karjäärispetsialist, tase 7“) raamistikku. Sihtühma esindajatega tehtud intervjuudest kogusime sisendit oluliste kompetentsivaldkondade kohta, mida kutsekompetentside raamistik ei kata. Teadusartiklite alusel lisasime juurde veel katmata kompetentside kirjeldusi. Nende abil sünteesisime laiendatud kutsekompetentside loendi (vt peatükk 4.4.1), mida kasutasime eri õppekavade kompetentside katvuse ja kompetentsilünga kaardistamisel.

Dokumendianalüüsi eesmärk oli luua ülevaade analüüsitavast valdkonnast. Selleks selgitasime välja ja analüüsisime varasemaid uuringuaruandeid, raporteid ja artikleid karjäärispetsialistide koolitusvaldkonna trendidest, kompetentsidest ja koolitusvajadusest. Väljaselgitatud allikate sisulise analüüsi tulemusi kasutasime kogu uuringu vältel. Esiteks rakendasime tulemusi koolitusvajaduse hindamise meetodika väljatöötamisel, koolitusmudelite analüüsimisel ja täiendamisel ning teiseks intervjuude, fookusgruppide ja aruteluseminaride ettevalmistamisel ja läbiviimisel. Kolmandaks on dokumendianalüüsi tulemused olnud oluline taustamaterjal karjäärispetsialistide koolitusvajaduse prognoosimise meetodika koostamisel ja koolitusmudelite väljatöötamisel, et hinnata koolitusvajadust mõjutavaid tegureid ja kavandada koolitusstsenaariume.

Dokumendianalüüsi käigus (Frey, 2018) selekteerisime sobivad väliskogemuse näited (nt Haug *et al.*, 2020; Katsarov, 2020; Schiersmann *et al.*, 2016), et uuendada koolitusvaldkonda, ja valideerisime neid järgnevalt arendusintervjuude käigus koolitusmudeli osadena.

3.3. Ülevaateuuringu meetodika

Küsitlus

Küsimustiku loomiseks kasutasime sisendina empiirilisi andmeid arendusintervjuudest, millest lähtudes lõime küsimustiku struktuuri. Küsimustik koosnes kolmest osast:

- I. Sotsiaal-demograafiline taust ja sisenemine karjäärivaldkonda (eelnev haridus, ametid, läbitud koolitused)
- II. Töö sisu ja hinnangud oma professionaalsetele kompetentsidele karjäärivaldkonnas
- III. Enesetäiendamise ja professionaalsuse tõstmine

Küsimustik koosnes 28 küsimusest, millest viis olid avatud küsimused. Enne küsitluse läbiviimist katsetasime küsimustikku uuringusse kaasatud valdkonna viie eksperdiga ja kogusime selle kohta tagasisidet (oktoober 2021).

Küsimustiku esimese osaga kogutud andmete põhjal üldistasime karjäärispetsialistide põhiandmed, nt jaotus elukoha, ametikoha, töökoha, sektori, hariduse ja teiste sotsiaal-demograafiliste näitajate põhjal. Teise osaga kogusime vastajate hinnanguid, mis võimaldasid analüüsida karjäärispetsialistide töö sisu ja sihtrühmi, kellega nad töötavad, ning enesehinnanguid kompetentsidele. Küsimustikus oli välja toodud **50 kompetentsi**, mida hinnati skaalal algaja/kogenud/ekspert. Küsimustikus nimetatud kompetentside loetelu sõnastamisel lähtusime karjäärispetsialisti kutsestandardis ja fookusgruppides käsitletud kompetentsidest. Kolmandas osas said vastajad hinnata enda enesetäiendamise vajadusi.

Küsitlusest saadud tulemuste analüüs andis olulist sisendinfot karjäärispetsialistide professionaalsuse konteksti hindamiseks ning nende kompetentside arendamise võimaluste (liikumisteede) koostamiseks.

Väljatöötatud karjäärispetsialistide küsimustikku saab karjäärivaldkonna arengu seisukohalt pidada lisaväärtuseks, sest varem pole karjäärispetsialistide kompetentse nii põhjalikult uuritud.

Küsitluse läbiviimiseks kasutasime LimeSurvey tarkvara, seejuures oli küsimustikule vastajate anonüümsus tagatud. Küsitluse lingi edastasime eri sihtrühmadele digikanalite kaudu. Küsimustikku levitati Eesti Töötukassa karjäärispetsialistidele personaalselt e-posti teel, samuti kutsealaste võrgustike ja sotsiaalmeedia kaudu.

Küsitlus oli avatud vastamiseks perioodil **19.10.–14.11.2021**. Jooksvalt monitoorisime vastamisaktiivsust ning valimi esinduslikkust piirkonna, töökoha ja sektori järgi. Vastamisaktiivsuse tagamiseks tehti uuringu sihtrühma seas ka mitmeid üleskutseid sotsiaalmeedia kaudu. Küsimustikule vastamine võttis ligikaudu 25 minutit. Vajadusel oli võimalik vastamine pooleli jätta ja sobival hetkel jätkata pooleli jäänud osast.

Seejärel korrastasime küsitlusega kogutud andmed ning eraldasime empiirilisest materjalist kvantitatiivsed ja kvalitatiivsed andmed. Kvantitatiivseid andmeid analüüsisime SPSS-i tarkvaraga, kasutades Microsoft Exceli risttabeleid ja diagramme.

Kvalitatiivseid andmeid kogusime avatud vastustega küsimuste abil, et teada saada, milline on vastajate varasem omandatud eriala / haridusvaldkond, eelnevad ametikohad. Samuti palusime vastajatel kirjutada, millisena näevad nad enda tulevikku karjäärivaldkonnas ja millised on kolm arendamist vajavat karjäärivaldkonna kompetentsi, ning anda kommentaare ja teha ettepanekuid karjäärispetsialistide kompetentside ja enesetäiendamise kohta.

Kvalitatiivseid andmeid analüüsi sisuanalüüsi meetodiga (Elo & Kyngäs, 2008), mille üks eesmärk oli kodeerida olulisemad tähendused, mis on seotud küsitluses osalejate koolitusvajaduste ja tulevikuperspektiividega karjäärivaldkonnas.

Küsitluse ja intervjuudega kogutud andmete analüüsi tulemuste põhjal lõime karjäärivaldkonna kohta laiendatud kompetentsimudeli.

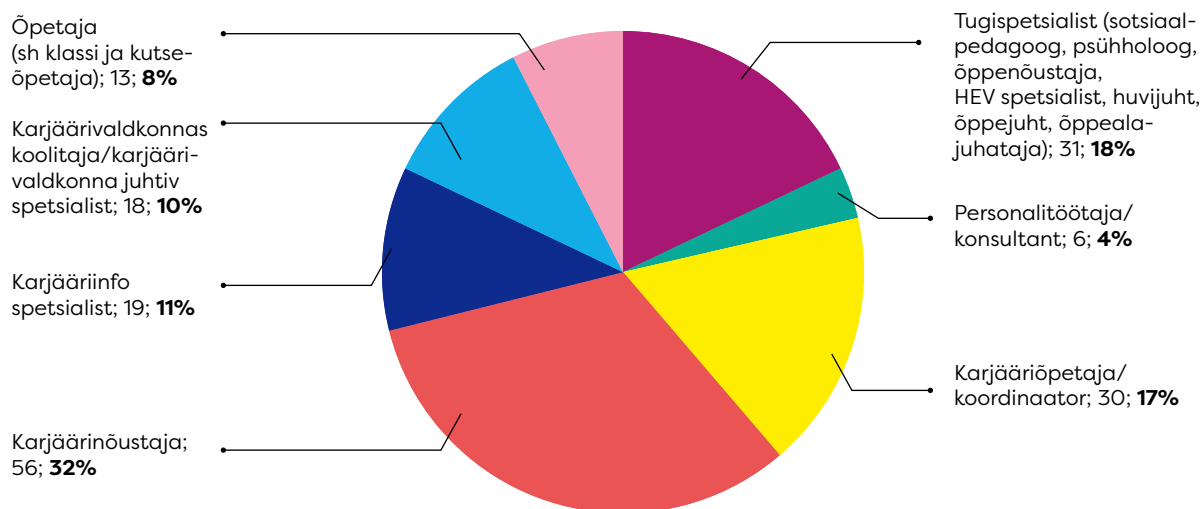
Valim

Küsitluse valimiks olid erinevad karjäärispetsialistid, kes oma igapäevatoos puutuvad kokku karjääriteenuste osutamise või korraldamisega, sh

- üldhariduskoolides töötavad õpetajad ja spetsialistid, kellel on kooli õppekavas sätestatud karjääriteenuste korraldamisega seotud vastutus või ametiülesanded (nt karjääriõpetajad, karjäärikoordinaatorid, psühholoogid, klassiõpetajad, õpilaste karjäärinõustajad, mentorid karjääriteel);
- noorsootöötajad ja noortega tegelevad spetsialistid, kes toetavad noorte karjäärivalikuid mitteformaalses õpikeskkonnas;
- kutseõppeasutuste karjäärispetsialistid, karjääriõppe õpetajad ja kutseõpetajad;
- kõrgkoolide karjäärispetsialistid;
- Eesti Töötukassa karjäärispetsialistid;
- karjääriteenuste arendajad ja karjäärispetsialistide koolitajad;
- karjääriteenuste osutajad ja psühholoogid erasektoris ning personali juhtimisega tegelevad spetsialistid.

Küsitluse läbiviimiseks moodustasime eesmärgipärase valimigrupi, kuhu kaasasime karjäärispetsialistid üle Eesti. Küsimustikule vastas 173 karjäärispetsialisti kõigist Eesti maakondadest. Lõpliku valimi moodustasid (vt joonis 2):

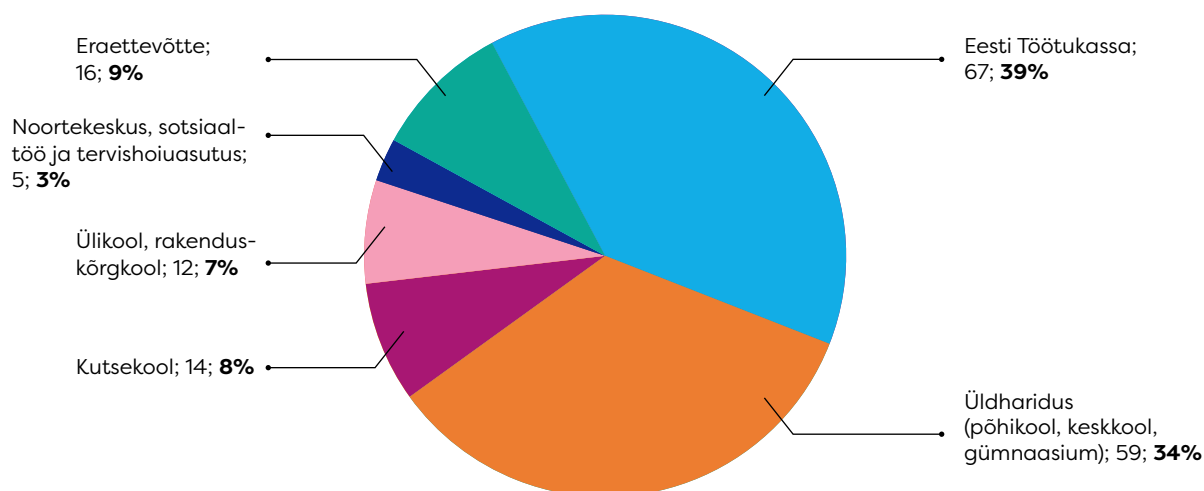
- karjäärinõustajad (56; 32,4%) ja karjääriinfo spetsialistid (19; 11%);
- karjäärivaldkonna koolitajad ja juhtivad spetsialistid (18; 10,4%);
- karjääriõpetajad ja -koordinaatorid (30; 17,3%);
- haridusasutuste tugispetsialistid: õppejuhatajad, õppenõustajad, psühholoogid, sotsiaalpedagoogid, huvijuhid, HEV-koordinaatorid (31; 17,9%);
- haridusasutuste õpetajad, sh klassi- ja kutseõpetajad (13; 7,5%);
- personalitöötajad ja konsultandid (6; 3,5%).



Joonis 2. Karjäärispetsialistide ametikohad

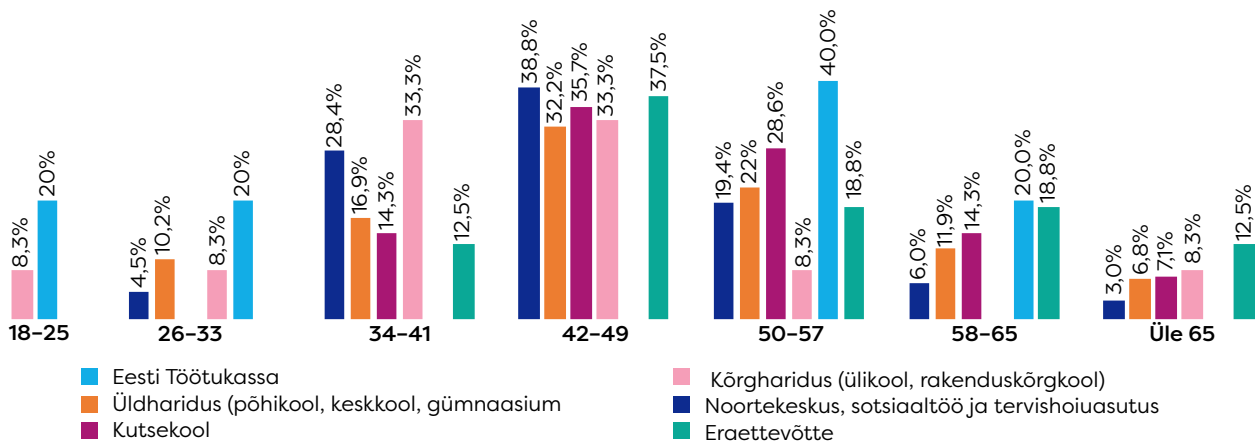
Küsitluses osalejate sotsiaal-demograafiline taust

Küsitlusele vastajad töötasid avalik-õiguslikus sektoris (87%), erasektoris (11%) ja mittetulundussektoris (2%). Eesti Töötukassa karjäärispetsialistid moodustasid kõigist vastajatest (N = 173) 39% (67); üldhariduskoolide haridustöötajad (põhikooli ja keskkooli / gümnaasiumi / täiskasvanute gümnaasiumi õpetajad) 34% (59); kutsekoolidest oli vastajaid 8% (14); ülikoolidest ja rakenduskõrgkoolidest 7% (12) ning eraettevõtetest 9% (16) (vt joonis 3).



Joonis 3. Karjäärispetsialistide töökohad

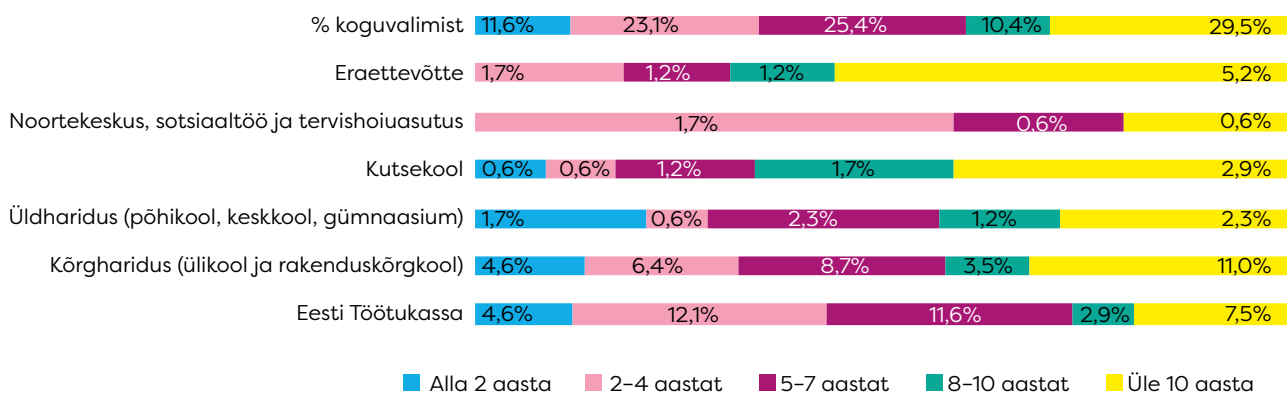
Vastanuid oli viiest põlvkonnast vanuses 18–33 (7,5%), 34–41 (34,7%), 42–49 (21,4%), 50–57 (20,8%) ja vanuses 58+ (15,6%) (vt joonis 4). Eraldi võib välja tuua nooremate spetsialistide vähesuse: vaid 8,3% kõrgharidusega vastanutest oli vanuses 18–25 ja 26–33 aastat; 10,2% üldharidusega vastanutest ja 4,5% Eesti Töötukassa vastanutest olid vanuses 26–33 aastat. Noorema põlvkonna vastanute hulgas (vanuses 18–25 ja 26–33) oli kõige enam karjäärispet- sialiste noortekeskusest / sotsiaaltöö- ja tervishoiuasutusest (20% selle töökoha vastanutest oli vanuses 18–25 ja 26–33).



Joonis 4. Karjäärispetsialistide vanuseline jaotus eri töökohtades

Tööstaaži alusel jagunesid karjäärispetsialistid järgnevalt: üle 10-aastase tööstaažiga oli 29,5%, 8–10-aastase tööstaažiga 10,4%, 5–7-aastase tööstaažiga 25,4%, 2–4-aastase tööstaažiga 23,1% ja alla 2-aastase tööstaažiga 11,6% vastanutest (vt joonis 5). Pikaajalise, üle 10-aastase tööstaažiga spetsialiste oli üldhariduskoolides 11%, kutseharidusasutustes 2%, kõrgkoolides 3%, Eesti Töötukassas 7,5% ja eraettevõtetes 5%.

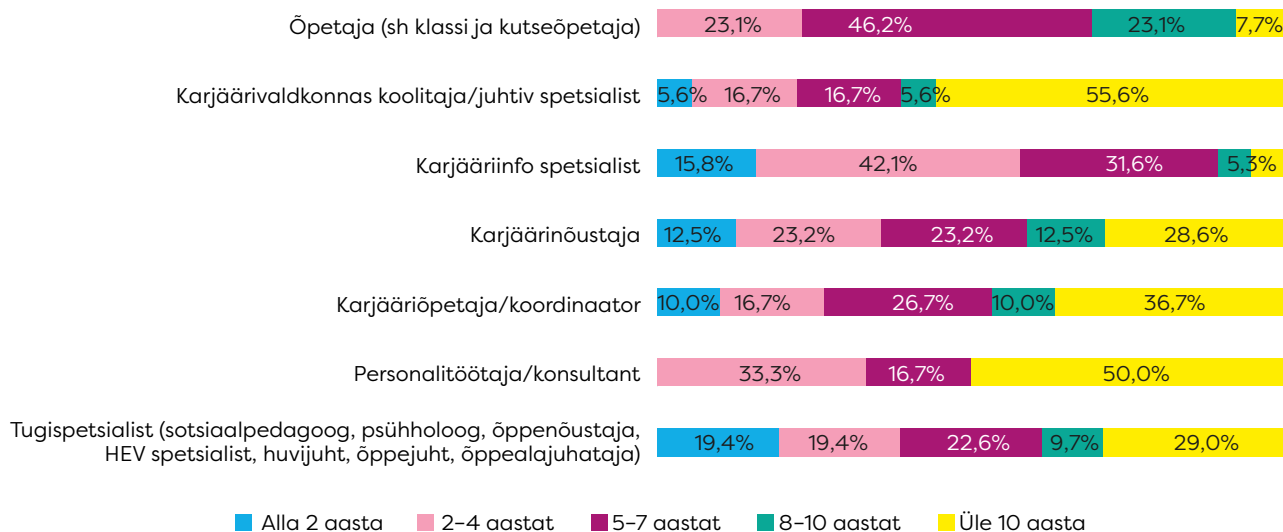
Töökohtade võrdlusest ilmneb, et pikaajaline (enam kui 8-aastane) staaž oli ligikaudu kahe kolmandikul kõrghariduse (66%) ja eraettevõtete karjäärispetsialistidest (68%). Selliseid staažikamaid karjäärispetsialiste oli kõige vähem noortekeskustes (20%), kutsehariduses (42%) ja üldhariduses (42%). Lühiajalise staažiga karjäärispetsialiste oli kõige enam aga kutsehariduses (21%). Eesti Töötukassa karjäärispetsialistest oli enam kui 8-aastase tööstaažiga 27%. Eeldades, et karjäärispetsialistid on karjäärivaldkonda tulnud enamasti teistelt erialadelt, sest tasemeõpe puudub ning karjäärivaldkonna kursusi ei pakuta kõigil erialadel, võib üldistada, et lühema tööstaažiga karjäärispetsialiste, kes vajavad enamal määral täiendõpet ja võrgustiku õpituge, oli Eesti Töötukassas ligikaudu 12%, üldhariduses 13%, kutsehariduses 21% ning kõrghariduses 8%.



Joonis 5. Karjäärispetsialistide tööstaaž eri töökohtades

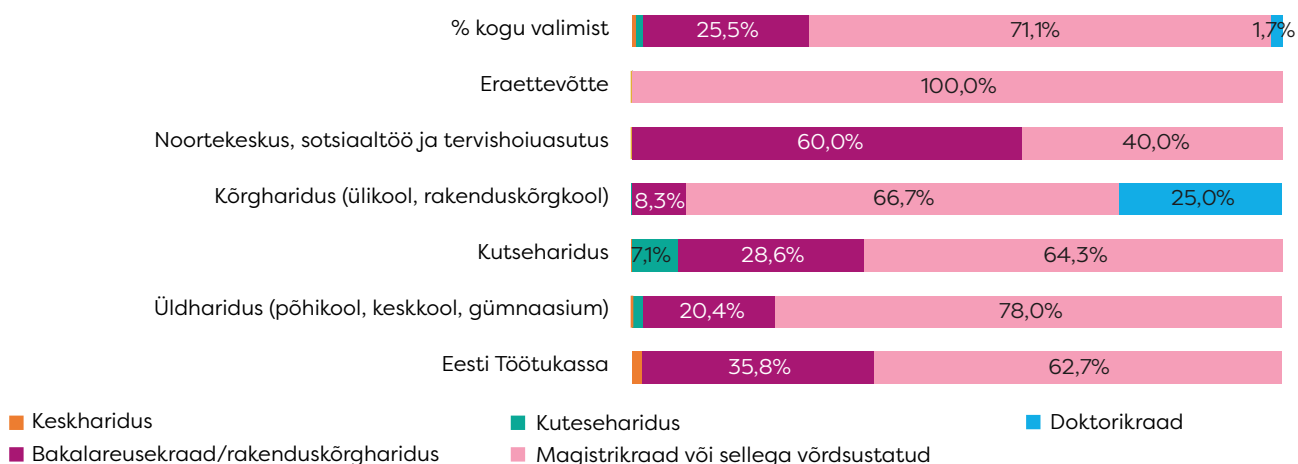
Jooniselt 6 ilmneb, et üle 10-aastase tööstaažiga oli karjäärivaldkonna koolitajatest / juhtivatest spetsialistidest 55%, personalitöötajatest/konsultantidest 50% ja karjääriõpetajatest/-koordinaatoritest 37%. Pooled karjääriinfo spetsialistidest olid lühikese tööstaažiga: alla 2-aastane tööstaaž oli 16% ja 2–4-aastane tööstaaž 42% vastanutest. 10% vastanud karjääriõpetajatest/-koordinaatoritest ja 12% karjäärinõustajatest olid alla 2-aastase töös-

taažiga. Tulemuste põhjal võib teha üldistuse, et lühikese tööstaažiga ja tõenäolisemalt kutsekompetentside esmakoolitust vajavaid karjäärispetsialiste on igas ametirollis ligikaudu kuuendik. Algajad õpetajad ja kutseõpetajad küsitlusele ei vastanud.



Joonis 6. Karjäärispetsialistide tööstaaž eri ametikohtades

Ligikaudu kahel kolmandikul vastanutest oli magistr kraad või sellega võrdsustatud kraad (71%), ligikaudu veerandil vastanutest oli kas bakalaureusekraad (11%) või rakenduskõrgharidus (13%) (vt joonis 7). Eraettevõtetes oli kõigil küsitletud karjäärispetsialistidel magistr kraad või sellega võrdsustatud kraad. Üldharidusasutustes oli magistr kraad või sellega võrdsustatud kraad 78% karjäärispetsialistidest. Kõrghariduses, kutsehariduses ja Eesti Töötukassas oli magistr kraadiga 60% karjäärispetsialistidest. Kõrgkoolis töötavatest spetsialistidest oli doktorikraad 25% küsitletutest. Kutsehariduses oli ka 7% karjäärispetsialiste, kelle kõrgeim haridustase on kutseharidus. Üksikuid keskharidusega spetsialiste töötas ka Eesti Töötukassas.



Joonis 7. Karjäärispetsialistide haridustase eri töökohtades

Haridustasemete analüüs näitas, et enamik karjäärivaldkonnas töötavatest spetsialistidest on juba omandanud akadeemilise hariduse, mis annab võimaluse edasi liikuda enesearendamise kõrgeimale astmele (sh doktoriõppesse karjäärivaldkonna teadustöö suunal) või spetsialiseeruda kitsamalt karjäärikompetentside arendamisele (nt paindlike õpiteede kaudu või tasemeõppes).

3.4. Arendusuuringu metoodika

Uuringu eeletapp (oktoober 2021)

Arendusuuringu fookuse täpsustamiseks tegime uuringu eeletpis fookusgrupi intervjuu karjäärivaldkonna ekspertide ja uuringu tellijatega. Ekspertide valimigrupp kujunes lumepalli-meetodil.

Intervjuudes osales kaheksa karjäärivaldkonna eksperti. Valimigruppi kuulusid:

- Eesti Töötukassa karjäärinõustaja;
- Eesti Töötukassa tiimijuht;
- kooli karjäärikoordinaator;
- eraettevõtte karjäärinõustajad;
- kutsehariduse karjäärivaldkonna ekspert;
- kõrghariduse karjäärinõustaja;
- kooli karjääriõpetuse õpetaja, personaalse kootsimise eraettevõtja.

Uuringu I etapp (oktoober–november 2021)

Ekspertintervjuud

Arendusuuringu esimeses etapis tegime ekspertintervjuud. Ekspertintervjuude kui andmete kogumise meetodi eesmärk on seotud vajadusega koguda valdkonna ekspertidelt andmeid, mille alusel on võimalik teha põhistatud üldistusi või ettepanekuid (Bogner *et al.*, 2018; Döringer, 2021). Siinses uuringus oli ekspertintervjuude eesmärk täpsustada nii karjäärivaldkonna uusi kompetentse kui ka karjäärivaldkonnas ja karjäärispetsialistide professionaalse arengu eri etappides sobivaid õpivorme, mille alusel on võimalik luua koolitusmudeli visioon.

Ekspertintervjuu lähtekohana kasutasime intervjuu deduktiivset skeemi, mille aluseks oli neljaosaline küsimustik, mis sisaldas uurimisprobleemiga seonduvaid tähendusi: karjäärirada, kompetentsid, koolitus ja muutused.

Ekspertintervjuu küsimused

- **KARJÄÄRIRADA.** Kuidas Sa jõuadsid karjääriteenuste valdkonda? Mis ameteid oled enne pidanud? Mida pead oluliseks enda töös karjäärispetsialistina? Põhimõtted, väärtused, suhtlemine.
- **KOMPETENTSID.** Millest koosneb Sinu töö karjäärivaldkonnas ja mida Sa täpselt teed? Milliste sihtrühmadega Sa töötad? Mida ja kuidas Sa teed erinevate sihtrühmadega? Lisaks, mis tööga seoses oled tundnud vajadust mõne kompetentsi järele? Viisid, vormid.
- **KOOLITUS.** Mis on Sinu arengut ja õppimist karjääritöö valdkonnas toetanud (koolitused, supervisioon, tugiresursid, sh õppematerjalid, võrgustik)? Millised on Sinu õpi-arenguvajadused ja ootused (sh tööranne ja välismaa kogemused) erialaseks arenguks? Karjäärirajad karjäärispetsialisti (õppe, nõustamise, info jagamise) valdkonnas.
Kui asetad ennast karjäärivaldkonna kujundaja rolli, siis mida Sa muudaksid karjäärivaldkonna õpivõimalustes?

- **MUUTUSED.** Karjäärivaldkonna tööd mõjutavad oluliselt digitaalne keskkond (sh andmete, info, suhtluse, koostöö osas) ning globaalsed väljakutsed, nagu kestlik areng, kaasamine, migratsioon, tööturg. Millised uued kompetentsid ning õppimise ja teenuse pakkumise võimalused ja vormid on neist muutustest tingitult vajalikud? Kuidas need muutused mõjutavad Sinu klienti?
- Milline peaks olema formaalõppes (nt magistriõppe, lisaeriala või mikrokraadi puhul) toimuv koolitus karjäärispetsialistile?
- Kas on midagi, mis jäi südamele?

Uuringu II etapp (oktoober–november 2021)

Fookusgrupi intervjuud

Uuringu teises etapis tegime kolm juhitud fookusgrupi intervjuud. Fookusgrupi intervjuudeks moodustasime eesmärgipärase valimigrupi, kuhu kaasasime karjäärivaldkonna koolitajad, eksperdid, hariduspoliitika ja sihtrühmade esindajad haridusvaldkonnast (üldhariduskool, kutsekool, kõrgkool), Eesti Töötukassast ja erasektorist.

Fookusgruppi I kaasasime karjääriõppe vajadustega seotud sihtrühmade esindajad.

Fookusgrupp I eesmärgid:

- tutvustada andragoogilisi ja koolitusmudeleid, mis toetavad karjäärispetsialistide professionaalsuse kujunemist;
- koguda tagasisidet koolitusvõimaluste ja mudelite kohta.

Intervjuu käigus anti ülevaade Eestis pakutavatest karjäärikoolitustest ning nendega seonduvate kompetentside omandamise lünkadest.

Fookusgruppi II kaasasime karjääriinfo ja karjäärispetsialistide esindajad ning karjääriteenuste arendamisega seotud sihtrühmade esindajad.

Fookusgrupp II eesmärk:

- koguda tagasisidet visiooni, loodud nelja stsenaariumi ja kompetentsimudelis olevate uute kompetentside kohta.

Stsenaariumite sisuks olid erinevad professionaalse arengu etapid. Fookusgrupi intervjuu arutelu käigus valideeriti stsenaariumi sobivust.

Fookusgruppi III kaasasime kõigi sihtrühmade karjäärispetsialistide esindajad.

Fookusgrupp III eesmärgid:

- tutvustada ülevaateuuringu tulemusena loodud koolitusmudeli stsenaariume;
- valideerida koolitusmudeli stsenaariume erinevate koolituste pakkujatega.



4.1. Ülevaade karjääri- spetsialistide koolita- mise kitsaskohtadest Eestis

Uuringu tulemustest ilmnes, et karjäärispetsialisti valdkonna kompetentsid on üha enam omavalhel lõimitud ja mitmes suunas ka uuenemas. Karjäärispetsialistide kompetentsid on loetletud kutsestandardis, kuid karjäärispetsialisti kutsestandard ei sisalda piisavalt kompetentse, mis on seotud karjääri kujundamise oskuste õpetamisega, mistõttu ei saa kõik karjääri kujundamise rolliga seotud osapooled haridusasutustes ja karjääriteenust pakkuvates ettevõtetes olemasolevast kutsestandardist

lähtudes arendada vajalikke osaoskusi. Üldhariduses on karjääriõppe valdkonda kirjeldatud õppijate kompetentside kaudu.

Karjääri kujundamise pädevuste mudel põhineb konstruktivistlikul karjäärinõustamise paradigmat ja Eesti riiklikel õppekavadel ning toetab konstruktivistliku, uuenenud õpikäsituse rakendamist haridusasutustes. Mudel hõlmab struktureeritud kogumit kompetentsivaldkonnadest, kompetentsidest, hoiakutest ja väärtustest ning õpitulemustest, mis võimaldab nii inimesel endal, karjäärispetsialistidel kui ka seotud osapooltel jälgida karjääri kujundamiseks vajalike kompetentside arengut ning seeläbi neid teadlikult ja sihipäraselt arendada. Mudelis on karjääri kujundamise kompetentsid esitatud neljas kompetentside valdkonnas, milleks on eneseteadlikkuse arendamine, võimaluste analüüs, planeerimine ja tegutsemine. (Innove, 2017)

Karjäärivalikute tegemise oskuse arendamine ja suunamine haridusasutustes ja töömaailmas on roll, mida täidavad erinevad spetsialistid. Karjääri kujundamisel on oluline erinevate, nt abistavas, suunavas ja arendavas rollis spetsialistide vaheline koostöö ja ühtsete põhimõtete järgimine. Tegevust peab toetama ühine kutsestandard, milles on eri rollide täitjate osaoskused paremini määratletud haridus- ja töömaailma üleselt. Samas ei vaja kõik karjäärispetsialisti rolli täitjad kompetentse terve kutsega seotud kompetentside ala ulatuses.

Karjäärivaldkond vajab ühtset ja laiapõhjalist kompetentside alusmudelit, milles on osakompetentside kogumitena kirjeldatud haridus- ja töömaailmas karjäärispetsialistile vajaminevaid kompetentse. Laiapõhjalise kutsestandardi toetusel on võimalik paremini kaasata kõiki karjäärispetsialisti rolli täitvaid sihtrühmi haridus- ja töömaailmas ühtsesse võrgustikku.

Eestis on karjääriõpe hariduses määratletud läbiva eesmärgina, kuid selle saavutamiseks ei arendata haridusasutuste töötajates (õpetajad, tugispetsialistid, juhid) piisavalt rakendamise visioone ja kompetentse. Haridusvaldkonnas on karjäärispetsialistidel vähem kompetentse ja nad on pigem algaja tasemel (vt peatükk 4.3). Karjäärivaldkonnas on olemas karjääriõpet toetav üldhariduse valikaine kursus, mida kasutab siiski vaid osa koole, ja erinevad õppematerjalid, kuid karjääriõpetajaid toetav õppesisu pole laialdaselt kättesaadav ning puudub karjäärituge pakkuvate õpetajate ja tugispetsialistide tugivõrgustik. Kutseõppes õppijatele on olemas karjääriõpet toetav valikkursus ja karjääri erialaselt õpingutesse lõimiv kursus. Kõrghariduses lõimitakse karjäärikompetentse õppekavadesse üldisemal, ainekursuste tasandil, erialades (sh õpetajakoolituses) puudub selge ülevaade ja analüüsipraktika, kuidas karjäärioskusi ainekursustel arendatakse. Erandiks on nt Tartu Ülikooli rakenduskõrgharidusõppe kavade (sotsiaaltöö ja rehabilitatsiooni korraldus, turismi- ja hotelliettevõtlus, ettevõtlus ja projektijuhtimine) ainekursus „Karjääriplaneerimine“ ning Tartu Ülikooli bakalaureuseõppe kavade (humanitaar- ja sotsiaalaainete õpetamine põhikoolis, psühholoogia) ainekursus „Sissejuhatus karjääriinõustamisse“.

Eestis puudub karjäärivaldkonna süsteemne tasemeõpe. Karjäärivaldkonna kompetentse on kõrghariduses võimalik omandada üksikutel erialastel ainekursustel.

Karjäärispetsialistide professionaalne arendamine on Eestis enamasti üles ehitatud kvaliteetse koolitusteenuse keskele pakkumisele: peamiselt Eesti Töötukassa pakutavatele tööalastele koolitustele, mis on töötajatele tasuta. Töötukassa poolt eelkõige oma spetsialistidele pakutavad koolitused on tellitud mitmest ülikoolist. Töötukassa karjäärispetsialisti valdkonda tööle kandideerimise eelduseks on bakalaureusekraad (kuid see kraad on saadud muudest valdkondadest, sest puudub võimalus omandada erialast kõrgharidust). Töötukassa sisekoolitused pole kättesaadavad erasektori ega haridusasutuste karjäärispetsialistidele.

Paindlikku õpiteed toetavatest koolitusvormidest, mis arendavad karjäärivaldkonna kompetentse, on loodud ülikoolides (nt Tartu Ülikool) tasulised mikrokraadikursused, mis osaliselt katavad praeguse karjääriinõustaja kompetentsimudeli pädevusi. Karjäärispetsialistidel, kes mikrokraadiprogrammi läbivad, pole võimalik saada bakalaureuse- või magistrikraadi. Karjäärivaldkonna täiendkoolitusi pakuvad ka Harno, Innowise ning erasektori koolituspakkujad (vt peatükk 4.2). Ülevaateuuringu tulemused viitavad, et **teatud sihtrühmadele on tekkinud koolitussaared, samas jääb puudu vastastikusest koosõppimise kogemusest, mis võiks aidata luua mitmekülgsemat pilti karjääri kujundamisest haridusest töömaailmani.**

Karjäärivaldkonna koolitusturul on erinevaid koolitusvõimalusi, kuid kuna neist pole võimalik saada ülevaadet, ei saa ka luua endale paindlikku õpiteed (vt kaardistusuuringu tulemused).

Haridusvaldkonnaüleselt puuduvad paindlike õpiteede valideerimise võimalused, nt mikrokraadi valideerimine tasemehariduse kraadiga ja praktika läbimine mikrokraadiõppes või muude paindlike õpiteede kaudu; kutse saamine on taotlemispõhine ega seondu õppe läbimisega, kutse saamiseks on vaja tõendada praktikat; puuduvad kutsealaste pädevustega seotud (kutsega valideeritud) kvaliteedikokkulepped, eriti karjääriõppe valdkonnas.

Paindlike õpiteede mudeli potentsiaali elukestvas õppes tutvustatakse õpetaja- ja üldhariduses ning tööelus vähe. Eestis ei tähtsustata erinevaid paindlikke õpivorme kui

tööelu ettevalmistavaid osi piisavalt. Seetõttu on raskem suurendada rahvastikus elukestva õppe osakaalu.

Karjäärivalikute tegemise oskuse arendamine ja suunamine haridusasutustes ja töömaailmas on roll, mida täidavad erinevad karjäärispetsialistid. Laiapõhjalise kutsestandardi toetusel on võimalik paremini **kaasata kõiki karjäärispetsialisti rolli täitvaid sihtrühmi nii hariduses kui ka** töömaailmas ühtsesse võrgustikku.

Eestis on karjääriõpe määratletud läbiva eesmärgina, kuid eesmärgi saavutamiseks ei arenda haridusasutuste karjäärivaldkonna osapooled (nt õpetajad, tugispetsialistid, juhid) rakendamise visioone ega kompetentse piisavalt koostöös. Haridusvaldkonnas on karjäärispetsialistidel madalama tasemega kompetentsid kogu kompetentsimudeli ulatuses ning ennast hinnatakse pigem algaja tasemel (vt peatükk 4.3).

Üldhariduses on olemas karjääriõpet toetav valikkursus ning erinevad õppematerjalid, mida kasutab vaid osa koole. **Karjääriõpetajaid toetav õppesisu pole laialdaselt kättesaadav ning puudub tugivõrgustik algajatele õpetajatele ja tugispetsialistidele, kelle roll on arendada karjääri.** Kutseõppes õppijatele on olemas karjääriõpet toetav valikkursus ja karjääri erialaselt õpingutesse lõimiv kursus.

Kõrgharidusastmes ei ole Eestis võimalik õppida süsteemselt karjäärivaldkonna tasemeõppes ja puudub sellesisuline õppekava. Bakalaureuse- ja magistriõppe kavades ei õpetata õpetajatele ega tugispetsialistidele karjääriõppega seotud kompetentse suures mahus. Karjäärivaldkonna kompetentse on kõrghariduses võimalik omandada üksikutel ainekursustel (vt peatükk 4.2). Kõrghariduses lõimitakse karjäärikompetentse õppekavades ainekursuste tasandil. Samas puudub selge ülevaade ja analüüsipraktika, kuidas karjäärioskuste kujunemist ainekursustel (sh õpetajahariduses) toetatakse. Intervjuudesse kaasatud eksperdid soovitasid karjääriga seotud üldaine sisseviimist kõigisse kõrghariduse tasemeõppe kavadesse.

Intervjuudes kõrghariduse õppekavade juhtidega selgus, et kõige enam peeti võimalikuks integreerida karjääriteemasid esimese taseme kõrghariduse õppekavadesse, nt interdistsiplinaarse, õppekavadevahelise eriala valikmoodulina.

Karjäärivaldkonna õppe ülesehitamiseks teise taseme kõrgharidusena on oluline suurendada Eesti teadlaskonna ja ekspertide uuringukompetentsust karjäärivaldkonna alal, nt valdkonna teadus- ja arendustegevustesse kaasamise kaudu. Et avardada erialast perspektiivi, tuleks Eestisse tuua rahvusvahelise tasemega eksperte, kes koolitaksid siinseid karjäärispetsialiste. Magistriõppe ja sihtsuunatud doktoriõppe teemade kaudu on vaja kasvatada võimekaid karjäärivaldkonna uurijaid, kellega saab luua ja rakendada kõrghariduse tasemeõppe kava ning valdkonda teaduspõhiselt arendada.

Karjäärispetsialistide professionaalseks arendamiseks pakub peamiselt Eesti Töötukassa töötajatele kesket kvaliteetset koolitusteenust (tasuta tööalast koolitust), mis aga ei ole kättesaadav erasektori koolitusspetsialistidele ega haridusasutuste karjäärispetsialistidele. See lähenemine on sarnane *sotsiaalse tõhususe* mudeliga (Sultana, 1995), mis seab karjäärispetsialisti kompetentside põhise koolituse keskmesse karjääriteenuse kvaliteedi. Näiteks koolitused, mida pakub Eesti Töötukassa eelkõige oma spetsialistidele, on tellitud mitmest ülikoolist. Töötukassa karjäärispetsialisti valdkonda tööle kandideerimise eelduseks on baka-

laureusekraad, kuid see kraad on saadud muudest valdkondadest, sest karjäärivaldkonnas pole võimalik omandada erialast kõrgharidust.

Töötukassa töötajatele pakutava moodulipõhise täiendõppe kitsaskohana töid eksperdid välja koolituste liigset institutsioonikesksust ja suletust kõigile spetsialistidele väljastpoolt organisatsiooni. Samuti hinnati negatiivsena, et need koolitusvõimalused **pole kättesaadavad laialdaselt**, kuigi vajadus koolituste järele on olemas ning need võiksid karjäärispetsialistide teadlikkust suurendada ja võimestada neid ühiskonnas laiemalt.

Väga paljud karjäärispetsialistid ju täna omavad hoopis mingi muu valdkonna tausta, neil ei ole seda baasilist ühtset ettevalmistust. Kui mõelda üldse sellele, et see ümberõppe võimalus meil võiks ikkagi nagu olla. Et siis see on võimalus nagu õppida karjääri, nõustada. Et kui see inimene ühel hetkel tunneb mingi muu eriala pealt, et see on tema kutsumus, et siis see võiks olla. Ja siis see võiks olla nagu laiem ehk, et ta ei oleks nagu kättesaadav ainult piiratud ringile inimestest.

Humanistliku, arengu mudeli (Sultana, 1995) keskmes on spetsialisti professionaalne areng tema tööelus algajast eksperdini ning seda toetavad karjäärispetsialistidele suunatud paindliku õpitee koolitusvormid, nt eri vormis täiendõppe kursused ja mikroraadiprogrammid. Näitena võib tuua ülikoolide, nt Tartu Ülikooli pakutavad tasulised mikroraadikursused⁴, mis on suunatud karjäärispetsialistidele ja mis osaliselt katavad praeguse karjäärinõustaja kompetentsimudeli sisu.

Üldiseks probleemiks on, et paindlike õpiteede mudeli võimalusi elukestvas õppes tutvustatakse ja rakendatakse õpetajahariduses, üldhariduses ja tööelus veel vähe. See võib olla ka üks põhjustest, miks Eestis ei ole veel jõutud elukestvas õppes osalemise osakaalu teadliku suurendamiseni, nagu see on EL-i tipuriikides, nt Soomes, Rootsis, Taanis (Boeren, 2021). Samas on tähtis, et erinevaid paindlikke õpivorme saaks arvestada tööelu ettevalmistavate eeldustena.

Mikroraadide kaudu õppimist soosisid juba töötavad spetsialistid, kes ei soovinud magistriõppesse suunduda. **Mikroraadide kaudu kutsekompetentside omandamise juures tuuakse võimalusena välja paindlikkust professionaalse arengu protsessis. Miinusena nimetatakse mikroraadide süsteemitust ja ühtse aluse puudumist, millest lähtuvalt mikroraadiprogramme valida.**

Inimese karjäär on kui protsess, et ta ei ole nagu ainult üksikvalik, et siis sa valid selle ja siis selle ... Et need astmed on tänapäeval rohkem põimunud omavahel, üks asi viib teiseni ja mõni asi võib jäädagi selliseks üksikuks.

Mikroraad oleks paindlik, kohandatav konteksti, mitte nii bürokraatlik.

Me räägime sellest struktuurist, mis seal selle sees võiks olla. Ma usun, et see muudaks inimeste suhtumist karjääri planeerimisse elukestvas õppes kui protsessi üldse.

⁴ Mikroraadiprogramm „Põhiteadmised ja -oskused karjäärinõustamiseks“ (SVPH.TK.079, 24 EAP-d, alates sügisest 2021) katab kutsestandardi „Karjäärispetsialist, tase 6“ kompetentsid B.2.6 „Karjäärinõustaja, tase 6 kutset läbiv kompetents“. Mikroraadiprogramm „Meetodid ja praktika karjäärinõustamiseks“ (SVPH.TK.085, 24 EAP-d, alates sügisest 2022) katab kutsestandardi „Karjäärispetsialist, tase 6“ (valitav kompetents: karjäärinõustamine) kompetentsid B.2.4 „Karjäärinõustamine“.

Kitsaskohana nähakse teadmatust, kas mikroraadiprogramme läbides on võimalik jõuda tasemeõppe kraadini, nt kogudes neid eri kõrgkoolidest jt koolituspakkujatelt. Praegu saab mikroraadiprogrammi läbides täiendkoolituse tunnistuse, kuid mikroraadi tunnustamiseks tasemeõppes puuduvad Eestis seadusandlikud eeldused ja kokkulepped.

Mikroraadid nagu ei moodusta mingit süsteemi, lihtsalt, üks ole. See on tegelikult lihtsalt nagu tunnistused, sa oled teatud asja läbinud ja sa ei saa kutset sellega.

Intervjuude andmete analüüsist ilmselgus, et ülikoolide ja Eesti Töötukassa vahel puudub hea koostöö, mistõttu ei saa sealseid karjääriinfosüsteeme ja spetsialistide kogemusi kasutada praktika käigus.

Karjäärispetsialistile on pakkunud praktikavõimalusi **erialavõrgustikuna Eesti Karjäärinõustajate Ühing, kelle tegevus vajab enam populariseerimist kogu karjäärivaldkonnas ja võimestamist, mis looks eeldusi professionaalse kogukonna kujunemiseks ja praktika-võimaluste mitmekesistamiseks Eesti karjäärivaldkonnas.**

Karjäärinõustajate ühing võiks pakkuda siis ka moodulipõhiselt koolitusi.

Kaardistusuuringu tulemustest selgus, et **koolitustega on Eestis paremini kaetud sotsio-emotsionaalsete, sotsiaal-majanduslike ja tõendus põhise otsustamise kompetentside arendamine ning vähem on kaetud sotsiaal-kultuuriliste ja -tehniliste kompetentside kujundamine.**

Ülevaateuuringust ilmselgus, et koolitusvormidest on enim kättesaadavad töökohapõhine täiendõpe ja täiendõppe kursused. **Sotsio-emotsionaalseid kompetentse arendavad koolitusvormid pole aga kõigile karjäärispetsialistide sihtrühmadele ühtlaselt kättesaadavad.**

Informatsioon sotsio-emotsionaalsete ja sotsiaal-kultuuriliste õppevormide võimaluste kohta ei levi era-, haridus- ja riigisektori karjäärispetsialistidele ühtlaselt.

Eesti haridusvaldkonnas (üld- ja kutseharidus) on seatud eesmärgiks õppijate õppimis- ja karjäärilase agentsuse toetamine ja lõimimine õpingutega. Intervjuudes tõid eksperdid välja, et haridusvaldkonnas ei ole õpetajatel piisavalt aega ega pädevusi, et pakkuda õppijatele süstemaatilist personaalset nõustamist.

Ettevõtlus- ja karjääriõppe tunnid ning välja töötatud valikaine kava on koolide jaoks valikuvõimalus, kuid õpilaste karjäärijuhtimisoskusi võib kool arendada ka teisel moel. Karjääriõppe läbiviijateks üldhariduses on tihti teiste erialade õpetajad, kellel on vähem tunde. Karjääriõpetaja, kes annab mõne tunni nädalas ning ei ole koolis pidevalt, ei tunne teisi õpetajaid ja õpilasi piisavalt, et teha koostööd ning ära tunda õppijate spetsiifilisi vajadusi. Klassijuhatajad viivad läbi karjääriõppega seotud tegevusi üksikutes klassijuhatajatundides, nt korraldatakse lõimingupäevade raames töövarjutust. Rühmaõppes kutsutakse karjääriõpet tegema peamiselt Eesti Töötukassa karjäärinõustajad, kes aga ei tunne koolikeskkonda ega õpilaste vajadusi ning kohtuvad õpilastega heal juhul mõned korrad aastas.

Koolides puudub ülevaade, kuidas aineõpetajad, klassijuhatajad ja Eesti Töötukassa karjäärispetsialistid laste õpioskusi ja karjääriskujundamisoskusi lõimitult koostöös arendavad ning millised on seejuures eri osapoolte rollid, mõju ja ette võetud tegevuste tulemused. Puudub süsteemne ülevaade, mil määral iga õpilane on saanud õpi- ja karjäärituge ning milline on õpilaste juurdepääs nendele võimalustele.

Kuigi karjäärinõustamise vajadus on osal õpilasarühmadel teistest suurem ja karjäärinõu vajavad õpilased peaksid saama enamasti ka teiste tugispetsialistide tuge, pole karjäärinõustamise võimalused ja nendest lähtuv toetamine koolis ja kutsekoolis tugispetsialistide jaoks omaette tegevused, mida nad on õppinud õpingute käigus tegema. Karjäärikoordinaatori ametikohta koolid enamasti rahastada ei saa, v.a juhul, kui see on kombineeritud muude ametirollidega, nt huvijuht, õppenõustaja, kooliraamatukoguhoidja.

Karjäärijuhtimisoskuste kui enesejuhtimisoskuste arendamine on karjäärivaldkonnas edaspidi suures mahus kavandatud digitaalsete info- ja andmesüsteemide vahendusel. Koolides puudub aga tihti korraldus, kuidas selliseid õpi- ja tööinfo otsimise, oma tee teadliku valiku kompetentse saab arendada digikompetentsidega lõimitult ja kõigi õpilaste vajadusi arvestades. Samuti ei ole läbi mõeldud, kuidas saavutada olukorda, kus õppijad oskaks näiteks töötada Eesti Töötukassas kavandatavate digitaalsete karjääritoe (digikarjäärinõustaja jms) tööriistadega.

Senised rahvusvahelised uuringud (vt Kersh *et al.*, 2021) on näidanud, et karjääriteel hätta sattuvad inimesed reeglina ei otsi iseseisvalt õpi- ja karjäärinfot ning nende agentsust on vaja personaalselt arendada. Samuti vajavad nad pikemaegsemat karjäärituge eri õpiteede üleselt (nt liikudes üldharidusest kutseharidusse, tööle ja uuesti täiendõppesse või muudesse õppevormidesse).

4.2. Kaardistusuuringu tulemused

Uuringu ühe osana viidi läbi kaardistusuuring, mille eesmärk oli anda ülevaade karjäärispetsialistidele suunatud koolitusvõimalustest, sh kompetentside arendamise hetkeolukorrast Eesti koolitusturul. Üks ülesandeid oli välja selgitada koolituste edasiarendamise vajadused ja võimalused.

Karjäärispetsialistide koolituspakkumise analüüsiraamistikuna kasutasime kutsestandardeid „Karjäärispetsialist, tase 6“ ja „Karjäärispetsialist, tase 7“, mille on Kutsekoja hariduse kutse-nõukogu kinnitatud 15.11.2017 viieks aastaks.

Eestis kehtib praegu karjäärispetsialisti kutsestandard järgmistel tasemetel.

- Karjäärispetsialist, tase 6

Karjäärispetsialist, tase 6 võib töötada karjäärinõustamise ja/või karjääriinfo vahendamise alal. Karjääriinfo spetsialistina toetab ta klienti infovajaduse väljaselgitamisel, infootsimise oskuste ja harjumuste kujunemisel ning karjääri planeerimiseks asjakohase hariduse, tööturu ja kutsetega seotud info kasutamisel. Karjäärinõustajana toetab ta klienti karjääri kujundamise oskuste arendamisel, aidates kliendil suurendada teadlikkust iseendast, haridus- ja tööturvõimalustest, püstitada eesmärgid ning kavandada tegevusi nende saavutamiseks.

6. taseme karjäärispetsialistil on kõrgharidus, läbitud karjäärispetsialisti kompetentsidega seotud koolitus(ed) ning tal on töökogemus karjäärinõustamise või karjääriinfo vahendamise alal.

- Karjäärispetsialist, tase 7

7. taseme karjäärispetsialist võib töötada samuti karjäärinõustamise ja/või karjääriinfo vahendamise alal.

Karjäärispetsialist, tase 7 on inimestele abiks karjääri kujundamisega seotud otsuste langetamisel. Ta toetab inimesi kutse, töö, koolituse ja haridustee valimisel elukäigu jooksul. Karjäärispetsialistid töötavad nõustamiskeskustes, haridusasutustes jt organisatsioonides nii avalikus, era- kui kolmandas sektoris. Nende kliendid võivad olla erinevas vanuses inimesed, sh õpilased, üliõpilased, töötavad täiskasvanud, töötud, samuti ka lapsevanemad, pedagoogid, tööandjad.

7. taseme karjäärispetsialistil on kõrgharidus, läbitud karjäärispetsialisti kompetentsidega seotud koolitus(ed) ning tal on töökogemus karjäärinõustamise või karjääriinfo vahendamise alal.

Nii kutsestandardis „Karjäärispetsialist, tase 6“ kui ka „Karjäärispetsialist, tase 7“ on sätestatud samad kohustuslikud kompetentsid: teenustest teavitamine, teenuse osutamiseks vajalik võrgustikutöö ning teenuse arendamine. Ühised on ka valitavad kompetentsid: karjäärinõustamine või karjääriinfo vahendamine. Kutsestandardis „Karjäärispetsialist, tase 7“ lisanduvad eelnimetatutele kohustuslike kompetentsidena juhendamine ja koolitamine.

Standardite aluseks on kompetentsipõhine lähenemine: varem eraldi seisnud karjäärinõustaja ja karjääriinfo spetsialisti kutsestandardid on suure ühisosa tõttu viidud kokku ning karjäärinõustamist ja karjääriinfo vahendamist on kirjeldatud valitavate kompetentsidena.

Et saada õigus anda tööturul tegutsevatele töötajatele kutse, tuleb osaleda Kutsekoja korraldatud avalikul konkursil. Kutse andjana võib tegutseda juriidiline isik, kes on avalikul konkursil kutsenõukogu otsusega võitjaks kuulutatud ja kel on kutseregistris sellekohane registreering. Karjäärispetsialisti kutse andja on Eesti Karjäärinõustajate Ühing.

Karjäärispetsialisti kutsetunnistus tõendab, et karjäärispetsialistil on olemas selle valdkonna jaoks vajalikud teadmised, oskused, vilumused ja hoiakud, kutse annab kliendile kindlustunde, et tegemist on professionaalse teenusega. Karjäärispetsialisti kutsetunnistust arvestab kandideerimisel Eesti suurim karjäärispetsialistide tööandja Eesti Töötukassa, kes samuti pooldab, et tema töötajatel oleks kutse. Eraettevõtjana tegutsevale karjäärispetsialistile annab kutse sageli eelise projektidesse või programmidesse kandideerimisel ja nendes osalemisel.

4.2.1. Karjäärispetsialistide kompetentse arendavate kursuste ülevaade

Tasemeõppes pakutavate õppeainete võrdlus karjäärispetsialisti kutsestandardites nõutud kompetentsidega võimaldab saada ülevaate, mil määral on kutsestandardites eeldatud kompetentsid saavutatavad Tartu Ülikooli ja Tallinna Ülikooli tasemeõppe ainetes.

Tabel 2. Karjäärispetsialisti kutsestandardites (tasemed 6 ja 7) nõutud kompetentsid tasemeõppe ainete õpiväljundites

Karjäärispetsialist, tase 6	Karjäärispetsialist, tase 7	Tasemeõppe ained*
Kohustuslikud kompetentsid		
<ul style="list-style-type: none"> - Teenustest teavitamine - Karjääriplaneerimisest teavitamine ja teenuste tutvustamine avalikkusele - Teavitusmaterjalide koostamine ja levitamine 	<ul style="list-style-type: none"> - Teenustest teavitamine - Karjääriplaneerimisest teavitamine ja teenuste tutvustamine avalikkusele - Teavitusmaterjalide koostamine ja levitamine 	<p>TPN5572.HR. Karjääriteenuste praktika (6 EAP-d, noorsootöö rakenduskõrgharidus)</p> <p>KAV6058.HR. Tööturg ja kutseharidus (4 EAP-d, kutsepedagoogika BA)</p> <p>P2VK.05.386. Karjääriõpe ja karjääriteenuste korraldamine (5 EAP-d, kogu konnahariduse ja huvitegevuse rakenduskõrgharidus)</p>
<p>Teenuse osutamiseks vajalik võrgustikutöö</p> <ul style="list-style-type: none"> - Koostöövõrgustiku arendamine - Koostöövõrgustikus osalemine 	<p>Teenuse osutamiseks vajalik võrgustikutöö</p> <ul style="list-style-type: none"> - Koostöövõrgustiku arendamine - Koostöövõrgustikus osalemine 	<p>TPN5571.HR. Karjääriplaneerimine, karjääri- ja õppenõustamisteenused (5 EAP-d, noorsootöö rakenduskõrgharidus)</p> <p>TPN5572.HR. Karjääriteenuste praktika (6 EAP-d, noorsootöö rakenduskõrgharidus)</p>
<p>Teenuse arendamine</p> <ul style="list-style-type: none"> - Karjääriteenuste arendustegevus - Metoodiliste materjalide koostamine - Teenusest ülevaadete tegemine ja tagasiside 	<p>Teenuse arendamine</p> <ul style="list-style-type: none"> - Karjääriteenuste valdkonna arendamine - Karjääriteenuste arendustegevus - Metoodiliste materjalide koostamine - Teenusest ülevaadete tegemine ja tagasiside - Teenuse kvaliteedi hindamine ja arendamine 	<p>PSP6059.LT. Karjääriplaneerimine (5 EAP-d, psühholoogia BA)</p> <p>PSO7063.LT. Karjääri planeerimine ja juhtimine (3 EAP-d, organisatsioonikäitumise MA, rekreatsioonikorralduse MA)</p> <p>TPN5571.HR. Karjääriplaneerimine, karjääri- ja õppenõustamisteenused (5 EAP-d, noorsootöö rakenduskõrgharidus)</p> <p>TPN5572.HR. Karjääriteenuste praktika (6 EAP-d, noorsootöö rakenduskõrgharidus)</p> <p>PSP7105.LT. Tööjõuvajadus ja selle prognoosimine (3 EAP-d, psühholoogia MA)</p> <p>PSO7053.LT. Tööturg ja tööhõive (4 EAP-d, organisatsioonikäitumise MA)</p> <p>STS7446.YK. Tööturg ja tööturu teenused (4 EAP-d, sotsiaaltöö MA)</p> <p>SVPH.00.013. Karjääri kujunemine ja kujundamine (3 EAP-d, psühholoogia BA)</p> <p>P2VK.05.386. Karjääriõpe ja karjääriteenuste korraldamine (5 EAP-d, kogukonnahariduse ja huvitegevuse rakenduskõrgharidus)</p> <p>SVHI.01.044. Karjääriplaneerimine ja karjääriteenused (6 EAP-d, haridusinnovatsiooni MA)</p>
	<p>Juhendamine ja koolitamine</p> <p>Juhendamine</p> <p>Koolitamine</p>	<p>SVHI.01.044. Karjääriplaneerimine ja karjääriteenused (6 EAP-d, haridusinnovatsiooni MA)</p>

Valitavad kompetentsid		
<p>Karjäärinõustamine</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kontakti loomine, probleemi määratlemine ja kliendi individuaalseks nõustamiseks vajaliku tegevuskava koostamine - Kliendi probleemile lahenduste otsimine, hindamine ja karjääriplaani väljatöötamine - Grupinõustamiseks vajaliku tegevuskava koostamine - Grupinõustamine - Nõustamistulemuste hindamine, vastastikune tagasisidestamine, kokkuvõtte tegemine ja juhtumi analüüsimine 	<p>Karjäärinõustamine</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kontakti loomine, probleemi määratlemine ja kliendi individuaalseks nõustamiseks vajaliku tegevuskava koostamine - Kliendi probleemile lahenduste otsimine, hindamine ja karjääriplaani väljatöötamine - Grupinõustamiseks vajaliku tegevuskava koostamine - Grupinõustamine - Nõustamistulemuste hindamine, vastastikune tagasisidestamine, kokkuvõtte tegemine ja juhtumi analüüsimine 	<p>PSP6044.LT. Karjäärinõustamine ja koordineerimine (4 EAP-d, psühholoogia BA) PSP7053.LT. Karjääriplaneerimine ja nõustamine (4 EAP-d, psühholoogia MA) TPN5633.HR. Noorte ettevõtlikkus ja karjäär (6 EAP-d, noorsootöö rakenduskõrgharidus) SVPH.00.038. Juhtumianalüüsi alused karjäärinõustamises (3 EAP-d, psühholoogia MA) Täiendõppe programmid: SVPH.TK.024. Karjäärinõustaja väljaõpe SVPH.TK.085. Meetodid ja praktika karjäärinõustamises SVPH.00.023. Karjäärinõustamise praktika (6 EAP-d, psühholoogia MA) Täiendõppe programmid: SVPH.TK.024. Karjäärinõustaja väljaõpe SVPH.TK.085. Meetodid ja praktika karjäärinõustamises SOPH.00.391. Sissejuhatus karjäärinõustamisse (3 EAP-d, psühholoogia BA, humanitaar- ja sotsiaalainete õpetamine põhikoolis, BA) Täiendõppe programmid: SVPH.TK.024. Karjäärinõustaja väljaõpe SVPH.TK.079. Põhiteadmised ja -oskused karjäärinõustamiseks</p>
<p>Karjääriinfo vahendamine</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kontakti loomine ja kliendi vajaduste määratlemine - Kliendi juhendamine töötamis- ja haridusvalikute tegemise oskuste ning infopädevuse arendamisel - Grupitegevusteks vajaliku tegevuskava koostamine - Grupitegevuste läbiviimine töötamis- ja haridusvalikute tegemise oskuste ning infopädevuse arenemiseks - Karjääriinfo haldamine ja edastamine 	<p>Karjääriinfo vahendamine</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kontakti loomine ja kliendi vajaduste määratlemine - Kliendi juhendamine töötamis- ja haridusvalikute tegemise oskuste ning infopädevuse arendamisel - Grupitegevusteks vajaliku tegevuskava koostamine - Grupitegevuste läbiviimine töötamis- ja haridusvalikute tegemise oskuste ning infopädevuse arenemiseks - Karjääriinfo haldamine ja edastamine 	<p>INT7127.DT. Karjääriinfo allikad ja teenused (4 EAP-d, infoteaduse MA) INT7128.DT. Karjääriinfo juhtimine (4 EAP-d, infoteaduse MA) TPN5569.HR. Karjääriinfo allikad – haridussüsteemi ja tööturu seosed (3 EAP-d, noorsootöö rakenduskõrgharidus) TPN5570.HR. Karjääriinfo juhtimine (4 EAP-d, noorsootöö rakenduskõrgharidus) TPN5656.HR. Infotöö, kriitiline mõtlemine ja suhtlus noorsootöös (6 EAP-d, noorsootöö rakenduskõrgharidus) SVPH.00.024. Info ja infotöö karjäärinõustamises (6 EAP-d, psühholoogia MA) Täiendõppe programmid: SVPH.TK.024. Karjäärinõustaja väljaõpe SVPH.TK.085. Meetodid ja praktika karjäärinõustamises</p>

Märkus.

Tallinna Ülikooli õppeained on esitatud tabelis **roheline** värviga, Tartu Ülikooli omad **lilla** värviga.

Võrreldes tasemeõppes pakutavate õppeainete õpiväljundeid kutsestandardites „Karjäärispetsialist, tase 6“ ja „Karjäärispetsialist, tase 7“ esitatuga, võib sedastada järgmist.

- Kutsestandardites „Karjäärispetsialist, tase 6“ ja „Karjäärispetsialist, tase 7“ sätestatud läbivate kompetentside ühisosast on tasemeõppe ainetega kaetud kompetents „Teenuse arendamine“ järgmiste tegevusnäitajate osas:
 1. *osaleb sihtrühma vajadusi arvestava teenuse sisulises arendamises vastavalt kokkulepitud rollile; annab sisendi teenuse parendamiseks vajalikule analüüsile;*
 2. *peab regulaarselt ja korrektselt arvestust teenuste kohta; kogub klientidelt teenuse kohta tagasisidet, kasutades selleks sobivaid meetodeid; kogub ja analüüsib klientidelt/koostööpartneritelt/huvigruppide tagasisidet.*
- Kutsestandardis „Karjäärispetsialist, tase 7“ sätestatud läbiv kompetents „Juhendamine ja koolitamine“ on suhestatav vaid ühe tasemeõppe aine õpiväljunditega. Seega on tasemeõppes küsitav võimalus arendada järgmisi nimetatud kompetentsi tegevusnäitajaid:
 1. *juhendab teisi karjäärispetsialiste ja praktikante ja/või karjääriteemalisi lõputöid või retsenseerib neid; on mentor kolleegile (samast või teisest organisatsioonist); juhib kovisiooni lähtuvalt kovisioonigrupi vajadustest;*
 2. *osaleb karjääriteenuste valdkonna koolitus- ja/või õppekavade väljatöötamisel; koolitab karjääri- ja teisi spetsialiste karjääriteenuste valdkonna teemadel, arvestades täiskasvanute koolitamise ja juhendamise põhimõtteid.*
- Kutsestandardites „Karjäärispetsialist, tase 6“ ja „Karjäärispetsialist, tase 7“ sätestatud valitavatest kompetentsidest saab nii kompetentsi „Karjäärinõustamine“ kui ka „Karjääriinfo vahendamine“ võrdsel määral suhestada tasemeõppe ainete õpiväljunditega.
- Nii Tartu Ülikooli kui ka Tallinna Ülikooli pakutavates tasemeõppe ainetes on kaetud ka kompetentsid, mida kehtivates kutsestandardites ei ole sätestatud, nt Tartu Ülikooli õppeained „Karjäärinõustamine koolis“ (P2NC.00.934), „Multikultuursus, õpi- ja tööranne karjääri kujundamise kontekstis“ (SVPH.00.066) ning Tallinna Ülikooli õppeained „Tööjõuvajadus ja selle prognoosimine“ (PSP7105.LT) ning „Tööturg ja tööhõive“ (PSO7053.LT).
- Kuna läbivaid kompetentse hinnatakse teiste kutsestandardis toodud kompetentside hindamise käigus, ei ole kogutud andmete põhjal võimalik relevantset hinnata nendele kompetentsidele vastavate õpiväljundite olemasolu.
- Kui peamiselt on karjäärivaldkonna ainekursused seotud ühe või kahe õppekavaga, siis erandiks on Tartu Ülikooli Johan Skytte poliitikauuringute instituudi bakalaureuseõppe kavade valikaine „Praktilised oskused karjääriks avalikus sektoris“ (SVJS.00.042, 6 EAP-d), mis võimaldab tudengitel saada ülevaade karjäärivõimalustest avalikus sektoris ja soovitusi avalikus sektoris karjääriredeli üles ehitamiseks, ning Tartu Ülikooli geoloogia osakonna bakalaureuseõppe kavade valikaine „Karjääriplaneerimine loodusteaduste valdkonnas“ (LTOM.03.029, 1 EAP).
- Kui kaardistuse tulemusel välja selgitatud 32 ainekursusest 31 on seotud rakenduskõrghariduse, bakalaureuse- või magistriõppe kavadega, siis erandina võib välja tuua Tallinna Tehnikaülikoolis doktorantidele pakutava valikaine „Karjääriplaneerimine doktorantidele“ (UTT9010, 3 EAP-d), mille õpiväljundite seas on nt karjääriskujundamise protsessi mõistmine, teadmine doktorikraadi omandanute karjäärivõimalustest akadeemilises, avalikus ja erasektoris.

Tabel 3. Karjäärispetsialisti kutsestandardites (tasemed 6 ja 7) nõutud kompetentsid täiendkoolituse programmide õpiväljundites

Karjäärispetsialist, tase 6	Karjäärispetsialist, tase 7	Täiendkoolituse programmid
Kohustuslikud kompetentsid		
Teenustest teavitamine - Karjääriplaneerimisest teavitamine ja teenuste tutvustamine avalikkusele - Teavituse materjalide koostamine ja levitamine	Teenustest teavitamine - Karjääriplaneerimisest teavitamine ja teenuste tutvustamine avalikkusele - Teavituse materjalide koostamine ja levitamine	Karjäärispetsialistide baaskoolitus (Eesti Töötukassa hange; TÜ, TalTechi ja TLÜ vaheline koostöö; seni viimane koolitus september 2020 / jaanuar 2021; 140 tundi; 5,5 EAP-d) Karjäärinõustaja väljaõpe (175 tundi, Innowise)
Teenuse osutamiseks vajalik võrgustikutöö - Koostöövõrgustiku arendamine - Koostöövõrgustikus osalemine	Teenuse osutamiseks vajalik võrgustikutöö - Koostöövõrgustiku arendamine - Koostöövõrgustikus osalemine	Karjäärispetsialistide baaskoolitus (Eesti Töötukassa hange; TÜ, TalTechi ja TLÜ vaheline koostöö; seni viimane koolitus september 2020 / jaanuar 2021; 140 tundi; 5,5 EAP-d) Karjäärinõustaja väljaõpe (175 tundi, Innowise)
Teenuse arendamine - Karjääriteenuste arendustegevus - Meetodiliste materjalide koostamine - Teenusest ülevaadete tegemine ja tagasiside	Teenuse arendamine - Karjääriteenuste valdkonna arendamine - Karjääriteenuste arendustegevus - Meetodiliste materjalide koostamine - Teenusest ülevaadete tegemine ja tagasiside - Teenuse kvaliteedi hindamine ja arendamine	Karjäärispetsialistide baaskoolitus (Eesti Töötukassa hange; TÜ, TalTechi ja TLÜ vaheline koostöö; seni viimane koolitus september 2020 / jaanuar 2021; 140 tundi; 5,5 EAP-d) Karjäärinõustaja väljaõpe (175 tundi, Innowise) Fontese karjääricoachingu programm (41 tundi, Fontes PMP)
	Juhendamine ja koolitamine - Juhendamine - Koolitamine	Karjäärinõustaja väljaõpe (175 tundi, Innowise)

Valitavad kompetentsid		
Karjäärinõustamine - Kontakti loomine, probleemi määratlemine ja kliendi individuaalseks nõustamiseks vajaliku tegevuskava koostamine - Kliendi probleemile lahenduste otsimine, hindamine ja karjääriplaani väljatöötamine - Grupinõustamiseks vajaliku tegevuskava koostamine - Grupinõustamine - Nõustamistulemuste hindamine, vastastikune tagasisidestamine, kokkuvõtte tegemine ja juhtumi analüüsimine	Karjäärinõustamine - Kontakti loomine, probleemi määratlemine ja kliendi individuaalseks nõustamiseks vajaliku tegevuskava koostamine - Kliendi probleemile lahenduste otsimine, hindamine ja karjääriplaani väljatöötamine - Grupinõustamiseks vajaliku tegevuskava koostamine - Grupinõustamine - Nõustamistulemuste hindamine, vastastikune tagasisidestamine, kokkuvõtte tegemine ja juhtumi analüüsimine	Karjäärispetsialistide baaskoolitus (Eesti Töötukassa hange; TÜ, TalTechi ja TLÜ vaheline koostöö; seni viimane koolitus september 2020 / jaanuar 2021; 140 tundi; 5,5 EAP-d) Karjäärinõustaja väljaõpe (175 tundi, Innowise) Fontese karjääricoachingu programm (41 tundi, Fontes PMP)
Karjääriinfo vahendamine - Kontakti loomine ja kliendi vajaduste määratlemine - Kliendi juhendamine töötamis- ja haridusvalikute tegemise oskuste ning infopädevuse arendamisel - Grupitegevusteks vajaliku tegevuskava koostamine - Grupitegevuste läbiviimine töötamis- ja haridusvalikute tegemise oskuste ning infopädevuse arenemiseks - Karjääriinfo haldamine ja edastamine	Karjääriinfo vahendamine - Kontakti loomine ja kliendi vajaduste määratlemine - Kliendi juhendamine töötamis- ja haridusvalikute tegemise oskuste ning infopädevuse arendamisel - Grupitegevusteks vajaliku tegevuskava koostamine - Grupitegevuste läbiviimine töötamis- ja haridusvalikute tegemise oskuste ning infopädevuse arenemiseks - Karjääriinfo haldamine ja edastamine	Karjäärispetsialistide baaskoolitus (Eesti Töötukassa hange; TÜ, TalTech ja TLÜ vaheline koostöö; seni viimane koolitus september 2020 / jaanuar 2021; 140 tundi; 5,5 EAP-d) Karjäärinõustaja väljaõpe (175 tundi, Innowise)

Võrreldes täiendõppe koolituste õpiväljundeid kutsestandardites „Karjäärispetsialist, tase 6“ ja „Karjäärispetsialist, tase 7“ esitatuga, võib sedastada järgmist.

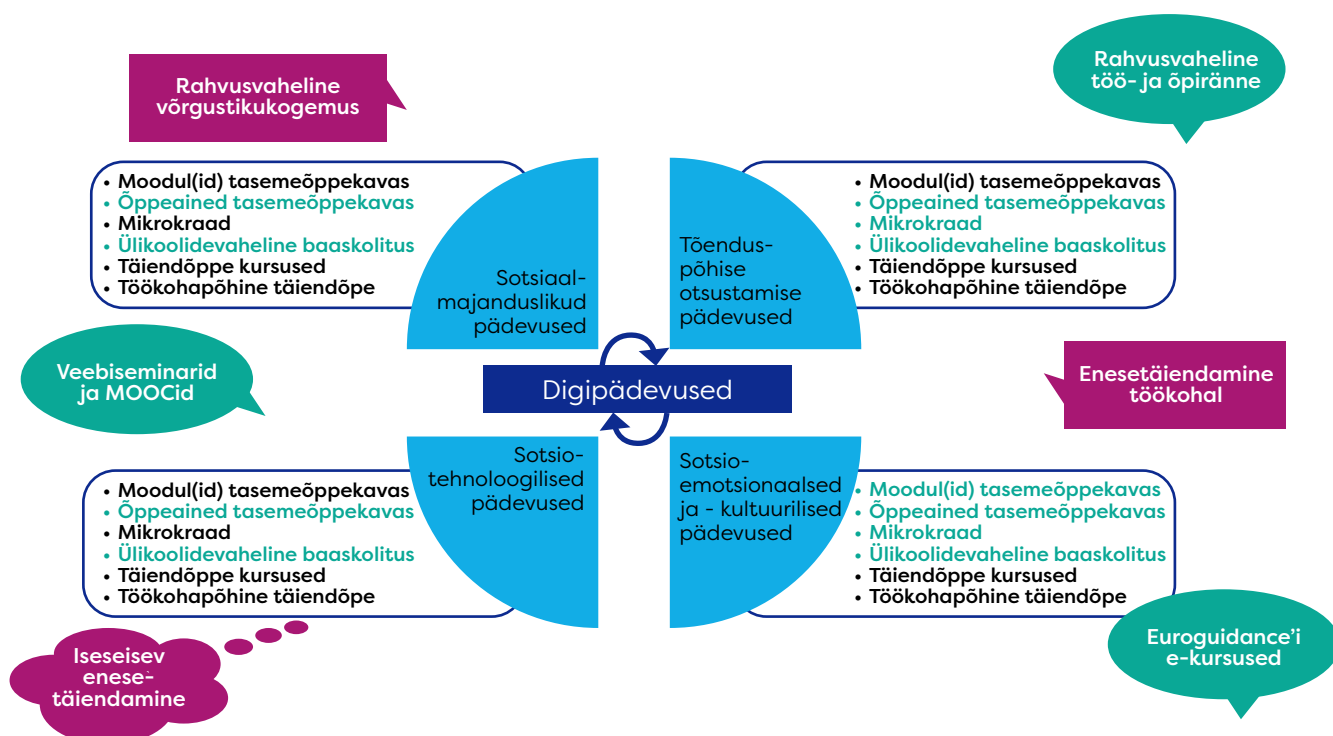
- Kutsestandardites „Karjäärispetsialist, tase 6“ ja „Karjäärispetsialist, tase 7“ sätestatud läbivate ja valitavate kompetentside osad on kaetud kahe täiendkoolituse programmiga:
 1. Eesti Töötukassa hankega pakutav „Karjäärispetsialistide baaskoolitus“ (140 tundi; TÜ, TalTechi ja TLÜ vaheline koostöö; seni viimane koolitus september 2020 / jaanuar 2021);
 2. „Karjäärinõustaja väljaõpe“ (175 tundi, Innowise).
- Analoogselt „Karjäärispetsialistide baaskoolitusega“ (140 tundi; TÜ, TalTech, TLÜ) ja „Karjäärinõustaja väljaõppega“ (175 tundi, Innowise) pakub Harno „Ettevõtlus- ja karjääriõppe koolitusprogramm“ baastasemel õpet (156 tundi).
- Harno pakutavad täiendkoolitused ei ole otseselt seotud kutsestandardites „Karjäärispetsialist, tase 6“ ja „Karjäärispetsialist, tase 7“ sätestatud läbivate ja valitavate kompetentsidega, kuid on fookustatud karjääriõpetaja kompetentsidele ning karjääri- ja

ettevõtlusõppe lõimimisele ning on seotud enamasti ettevõtlus- ja karjääriõppe programmiga Edu ja Tegu.

- Täiendõppe koolitused on väga erinevas mahus, nt 6-tunnine koolitus „Ettevalmistus karjäärispetsialisti kutseksamiks“ (Innowise), 140-tunnine koolitus „Multikultuursus, õpi- ja tööranne karjääri kujundamise kontekstis“ (Tallinna Ülikool, Tartu Ülikool).
- Mitmed täiendõppe koolitused on otseselt seotud karjäärispetsialisti kutsestandarditega, nt Innowise'i õppekava (175 tundi) koostamise alusena on nimetatud karjäärispetsialisti kutsestandardeid (tasemed 6 ja 7), Tartu Ülikooli mikroraadiprogramm „Põhiteadmised ja -oskused karjäärinõustamiseks“ (SVPH.TK.079) on seotud 6. taseme karjäärispetsialisti kutset läbivate kompetentsidega (B.2.6 „Karjäärispetsialist, tase 6 kutset läbiv kompetents“).
- Karjäärivaldkonna täiendkoolitust pakuvad ka mitmed koolitusfirmad, kuid nende (nt Tulevikupilt OÜ) koolituskalender kujuneb nõudluse põhjal. Seega pole võimalik nende koolituspakkumist põhjalikumalt analüüsida.

4.2.2. Koolitusvormid karjäärivaldkonna kompetentside omandamiseks Eestis

Analüüsisid karjäärivaldkonna kompetentse laiemalt (vt joonis 8), on neid võimalik käsitleda peale kutsestandardites „Karjäärispetsialist, tase 6“ ja „Karjäärispetsialist, tase 7“ välja toodud kohustuslike, valitavate ja kutset läbivate kompetentside ka sotsiaal-majanduslike, sotsio-tehnoloogiliste, sotsio-emotsionaalsete ja -kultuuriliste ning tõendus põhise otsustamise kompetentsidena, mis on lõimitud digikompetentsidega (vt peatükk 4.4.1).



Joonis 8. Kutsekompetentside õpetamise vormid Eestis (roheline värviga on kompetentsidega seotud koolitusvormid, musta värviga on olulisel määral kasutamata koolitusvormid)

4.2.3. Kompetentsilüngad koolituste pakkumises

Kaardistusuuringu käigus välja selgitatud ja kirjeldatud tasemeõppe ained (32 õppeainet 23 õppekaval) ning viie peamise karjäärivaldkonna täiendõppe pakkuja 21 koolitusprogrammi katavad küll kutsestandardites „Karjäärispetsialist, tase 6“ ja „Karjäärispetsialist, tase 7“ sätestatud kohustuslikud ja valitavad kompetentsid, kuid need on hajutatud koolituse pakkuvate organisatsioonide ja koolitusvormide vahel, samuti käsitletakse teemasid erineva sügavusega. Seetõttu ei moodusta need karjäärivaldkonnast huvituva või selles valdkonnas töötava spetsialisti jaoks eeldatud tervikut.

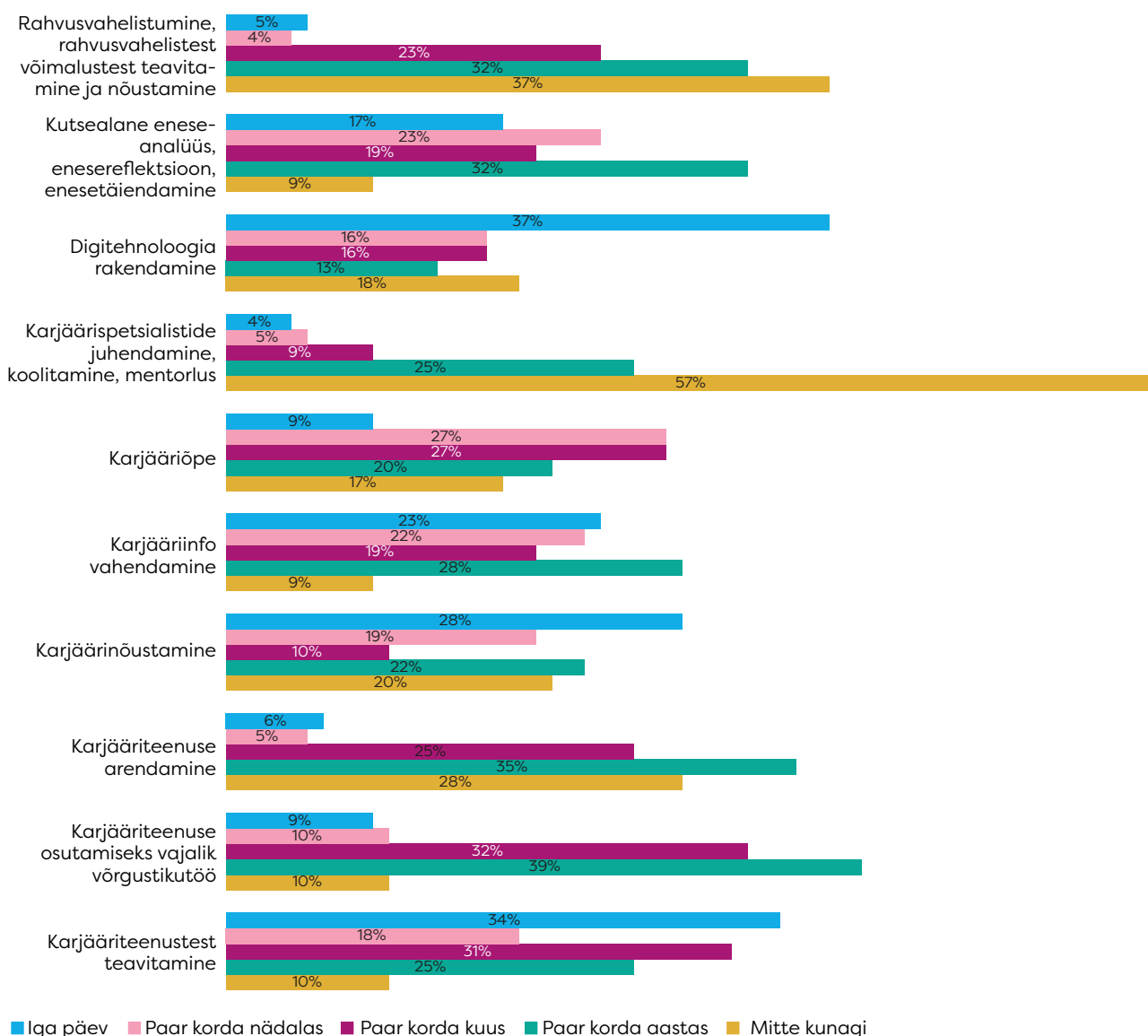
- Nii tasemeõppe kui ka täiendkoolituse pakkumist analüüsidest saab täheldada vajakajäämisi eelkõige kutsestandardi „Karjäärispetsialist, tase 7“ kohustusliku kompetentsi „Juhendamine ja koolitamine“ tegevusnäitajate osas:
 1. *juhendab teisi karjäärispetsialiste ja praktikante ja/või karjääriteemalisi lõputöid või retsenseerib neid; on mentor kolleegile (samast või teisest organisatsioonist); juhib kovisiooni lähtuvalt kovisioonigrupi vajadustest;*
 2. *osaleb karjääriteenuste valdkonna koolitus- ja/või õppekavade väljatöötamisel; koolitab karjääri- ja teisi spetsialiste karjääriteenuste valdkonna teemadel, arvestades täiskasvanute koolitamise ja juhendamise põhimõtteid.*
- Tasemeõppe ained katavad pigem kutsestandardites „Karjäärispetsialist, tase 6“ ja „Karjäärispetsialist, tase 7“ valitavate kompetentside osa (karjäärinõustamine, karjääriinfo vahendamine), kuid vajakajäämisi võib täheldada mitmetes kohustuslike kompetentside tegevusnäitajates, nt *teenuse arendamisel töötab välja uusi ja arendab olemasolevaid teenuseid ja lahendusi, arvestades sihtrühma vajadusi; juhib teenuse arendamisega seotud projektide ja töögruppide, ekspertrühmade ja/või komisjonide tööd, analüüsidest võimalusi ja vajadusi; korraldab uuringuid/küsitlusi ja analüüsib tulemusi, tuginedes teaduspõhisele metoodikale.*
- Täiendkoolituse pakkumist analüüsidest ilmneb vajakajäämisi kutsestandardites „Karjäärispetsialist, tase 6“ ja „Karjäärispetsialist, tase 7“ sätestatud kohustuslikes ja valitavates kompetentsides, mis ei eelda nt Harno karjääriõpetajate täiendõppe kursustel (nt „Karjääri kujundamise pädevuste raammudel õppetöös“, „Motivatsioon ja õpioskused kaasaavas karjääriõppes“, „Väärtuste kujundamine karjääriõppes“, „Enesemääratluspädevus karjääriõppes“) käsitletud valdkondade tundmist.
- Kutsestandardites „Karjäärispetsialist, tase 6“ ja „Karjäärispetsialist, tase 7“ nimetatud läbivaid kompetentse hinnatakse küll teiste kutsestandardis toodud kompetentside hindamise käigus, kuid ka läbivate kompetentside tegevusnäitajate puhul on vajakajäämisi nii tasemeõppe kui ka täiendkoolituse pakkumises, nt *läbivate kompetentside tegevusnäitaja tugineb oma töös asjakohastele infoallikatele; analüüsib ja tõlgendab kvalitatiivseid ja kvantitatiivseid andmeid, kasutades sobivaid meetodeid; esitab informatsiooni kliendile vastavalt kliendi arusaamale struktureeritult ja loogiliselt.*
- Arendusuuringus käsitletud n-ö tulevikukompetentsidest ei ole praeguste koolituspakkumistega kaetud ei taseme- ega täiendõppes sotsio-emotsionaalsed kompetentsid (nt sidusa ühiskonna, koostöösuutlikkuse ja metakognitiivne dimensioon) ning koolitustesse ei ole piisavalt lõimitud digitaalseid kompetentse.

4.3. Ülevaateuuringu tulemused

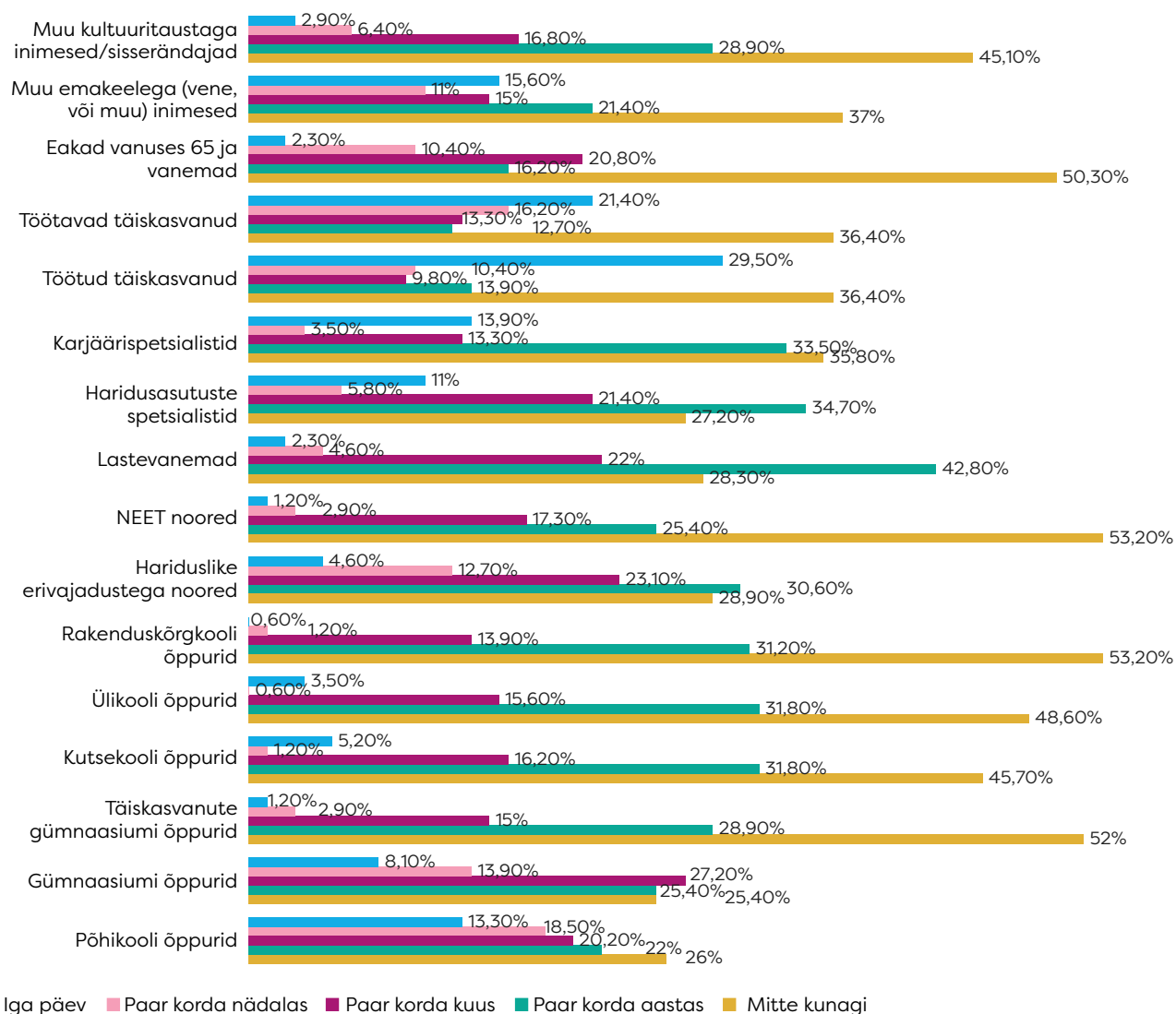
Uuringu ühe osana tegime eri sihtrühmade karjäärispetsialistide hulgas ülevaateuuringu. Alljärgnevalt esitame ülevaateuuringu tulemused üldistatult ja kaasatud sihtrühmade kaupa, et illustreerida nende koolitusvajadusi ja pädevusi. Alapeatüki lõpuosas on võrdlev kokkuvõte sihtrühmade koolitusvajadustest.

4.3.1. Karjäärispetsialistide töösad ja kliendid

Karjäärispetsialistid tegelevad igapäevatoos kõige enam karjääriteenustest teavitamisega (34% vastanutest iga päev), karjäärinõustamisega (28% vastanutest iga päev) ja karjääriinfo vahendamisega (23% vastanutest iga päev). 37%-l vastanutest on igapäevaseks töösaks digitehnoloogia rakendamine (vt joonis 9). Karjääriõppe kui töösaga tegelevad 27% vastanutest iga nädal ja 27% iga kuu. Rahvusvahelistumisega seotud tegevused (rahvusvahelistest võimalustest teavitamine ja nõustamine) on kõige harvemini nimetatud tööosa: kolmandik (37%) vastanutest ei tegele sellega mitte kunagi ja 32% tegeleb sellega ainult paar korda aastas. Rahvusvahelistest võimalustest teavitamisega ja nõustamisega tegelevad iga päev ainult 5% ja iga nädal 4% karjäärispetsialistidest.



Joonis 9. Karjäärispetsialistide töösad



Joonis 10. Karjäärispetsialistide töö sagedus eri kliendirühmade korral

Karjäärispetsialistide töö sagedus eri kliendirühmade korral on ülevaatlikult välja toodud joonisel 10. Analüüsi tulemusena selgus, et paljud karjäärispetsialistid ei tööta kõigi kliendirühmadega. Sagedasem on töö töötute täiskasvanutega, seevastu kutsekoolide õppurite, täiskasvanute gümnaasiumite õppurite ja üliõpilaste ning lapsevanemate korral on karjääritegevused harvad. Täpsemalt on karjäärispetsialistide sihtrühma kliente kirjeldatud ülevaateuringu osades, kus käsitletakse karjäärispetsialiste eri asutustes.

4.3.2. Haridusasutustes töötavad karjäärispetsialistid

Haridusasutustena käsitleme üldharidus-, kutse- ja kõrgkooli. Karjäärispetsialisti küsitlusele vastasid nii klassi-, kutse- kui ka karjääriõpetajad, tugispetsialistid (õppejuhatavad, õppenõustajad, psühholoogid, sotsiaalpedagoogid, huvijuhid, HEV-koordinaatorid) ja karjäärikoordinaatorid (kokku valimis 85 inimest). Sihtrühma klientideks on haridusasutuste õppijad.

4.3.2.1. Karjäärispetsialistide töösad haridusasutustes

Üldhariduskoolides (vt joonis 11) töötavate haridustöötajate üks rolle on karjääriõpetaja roll. Selle sisuks on karjääriõpe, millega tegeleb näiteks üldhariduskoolides iga päev 9% ja iga nädal 39% küsitluses osalenud töötajatest. Pooled küsimustikule vastanutest tegelevad karjääriõppega harvemini. Karjääriinfo jagamine ja karjääriteenustest teavitamine on tööülesanded, millega tegelevad ligikaudu pooled küsitletutest sagedamini (mõned korrad kuus kuni paar korda nädalas). Karjäärinõustamisega tegeleb koolis karjäärispetsialisti rolli täitev üldhariduse töötaja pigem mõned korrad aastas (30%) või mitte kunagi (32%). Harva esinevate või puuduvate tegevustena hindasid küsitletud üldhariduse töötajad järgmisi tegevusi: kutsealast eneseanalüüsi, refleksiooni ja enesetäiendamist ning rahvusvahelistumisega seotud tegevusi. Väga vähesel määral on nad kokku puutunud vastastikuse mentorluse, teiste koolitamise ja karjääriteenuste arendamisega üldhariduskoolis. Rahvusvahelistumisega seotud kogemused on olemas peaaegu pooltel spetsialistidest (49%).

Selline töösade jaotus viitab suundumusele, et karjäärispetsialisti roll üldhariduskoolides pigem ei sisalda õpilaste personaalset nõustamist töösana. Samuti ei ole üldhariduskoolides karjäärispetsialisti töörollid toetatud professionaalse enesearendamise võimalustega või õpetaja õppimise osana. Vajakajäämisena võib välja tuua, et koolides ei arendata süsteemselt karjäärispetsialisti rolli täitvate õpetajate ühistegevust, mis oleks vajalik õpilaste karjäärikujundamisoskuste toetamiseks.

TÖÖOSAD	Üldharidus (põhikool, keskkool, gümnaasium)				
	Mitte kunagi	Paar korda aastas	Paar korda kuus	Paar korda nädalas	Iga päev
Karjääriteenustest teavitamine	11,9	23,7	39,0	20,3	5,1
Karjääriteenuse osutamiseks vajalik võrgustikutöö	13,6	49,2	27,1	6,8	3,4
Karjääriteenuse arendamine	50,8	20,3	22,0	1,7	5,1
Karjäärinõustamine	32,2	30,5	13,6	18,6	5,1
Karjääriinfo vahendamine	13,6	33,9	28,8	18,6	5,1
Karjääriõpe	15,3	11,9	22,0	39,0	11,9
Karjäärispetsialistide juhendamine, koolitamine, mentorlus	84,7	13,6	0,0	1,7	0,0
Digitehnoloogia rakendamine	25,4	22,0	20,3	11,9	20,3
Kutsealane eneseanalüüs, eneserefleksioon, enesetäiendamine	23,7	47,5	20,3	6,8	1,7
Rahvusvahelistumine, rahvusvahelistest võimalustest teavitamine ja nõustamine	50,8	33,9	11,9	1,7	1,7

Joonis 11. Karjäärispetsialistide töösad üldhariduskoolides (% üldhariduskoolide vastanutest)

Kutseõppeasutustes (vt joonis 12) on karjääriõpe töösana sagedasem kui üldhariduskoolides (57%). Iga päev täidavad karjääriõppega seotud tegevusi 28% küsitletud kutseõppeasutuste spetsialistidest.

Andmete analüüsist selgus, et karjääriteenustest teavitamine, karjäärinõustamine ja karjääriinfo vahendamine on pigem harva ettetulevad kutseõpetaja töösad. Võrreldes üldhariduskoolidega on kutseõppeasutustes sagedasemad karjääriteenuse arendamisega seotud tegevused. Seevastu kutseõppeasutuse karjäärispetsialistide vastastikust juhendamist, mentorlust ja teiste koolitamist tuleb ette harva: 78% kutsekoolide õpetajatest, kes tegelevad karjääriõppega, ei ole neid tegevusi üldse teinud. Ka rahvusvahelistumisega seotud tegevusi ei ole saanud teha 64% küsitletud kutseõppeasutuste töötajatest. Siiski on see kogemus ligikaudu 35% küsitletutest, mida on märgatavalt vähem kui üldhariduskoolides. Kutseõppeasutuste karjäärispetsialistid praktiseerivad üldhariduskoolide spetsialistidest sagedamini (iga nädal) eneseanalüüsi (28%).

TÖÖSAD	Kutseharidus				
	Mitte kunagi	Paar korda aastas	Paar korda kuus	Paar korda nädalas	Iga päev
Karjääriteenustest teavitamine	21,4	14,3	28,6	21,4	14,3
Karjääriteenuse osutamiseks vajalik võrgustikutöö	28,6	35,7	35,7	0,0	0,0
Karjääriteenuse arendamine	21,4	35,7	35,7	0,0	7,1
Karjäärinõustamine	21,4	35,7	14,3	14,3	14,3
Karjääriinfo vahendamine	21,4	42,9	14,3	7,1	14,3
Karjääriõpe	0,0	35,7	7,1	28,6	28,6
Karjäärispetsialistide juhendamine, koolitamine, mentorlus	78,6	7,1	7,1	7,1	0,0
Digitehnoloogia rakendamine	28,6	7,1	14,3	14,3	35,7
Kutsealane eneseanalüüs, eneserefleksioon, enesetäiendamine	7,1	42,9	14,3	28,6	7,1
Rahvusvahelistumine, rahvusvahelistest võimalustest teavitamine ja nõustamine	64,3	21,4	7,1	7,1	0,0

Joonis 12. Karjäärispetsialistide töösad kutseõppeasutustes (% kutseõppeasutuste vastanutest)

Kõrgkoolide karjäärispetsialistide töö (vt joonis 13) erineb üldharidus- ja kutseharidusasutuste spetsialistide tööst. Karjääriõppega tegeletakse pigem harvem. Igapäevased tegevused on karjäärinõustamine ja karjääriinfo vahendamine (33%). Kõrgharidusvaldkonna spetsialistide tööülesannetest ilmneb, et karjääriteenustest teavitamine on pigem harv tegevus, mis võib viidata sellele, et karjäärinõustajad ei suuna kõrgkoolides õppijaid Eesti Töötukassa nõustajate juurde, vaid tegelevad teavitamisega ise. Teistest haridusvaldkonna karjäärispetsialistidest tegelevad kõrgkoolide spetsialistid sagedamini (iga päev või iga nädal või kord kuus) kutsealase refleksiooniga (kokku 50%), osalevad rahvusvahelistumisega seotud tegevustes või nõustavad rahvusvahelistumisega seotud võimaluste teemal (87% on osalenud, neist 16% iga päev). Siiski pole see pigem igapäevane või iganädalane tööosa. Võrreldes üldhariduskoolide ja kutseharidusasutustega on kõrgkoolide karjäärispetsialistide hulgas välja kujunenud mentorlus ja koolitamine, kuid need tegevused on pigem harvad (75%). Kõrghari-

duses on karjäärispetsialisti töö liikunud enamasti igapäevaselt digikanalitesse (41%). Üldhariduskoolides on see näitaja 20% ja kutsehariduskoolides 31%.

TÖÖOSAD	Kõrgharidus (ülikool ja rakenduskõrgkool)				
	Mitte kunagi	Paar korda aastas	Paar korda kuus	Paar korda nädalas	Iga päev
Karjääriteenustest teavitamine	16,7	41,7	25,0	16,7	0,0
Karjääriteenuse osutamiseks vajalik võrgustikutöö	8,3	41,7	33,3	16,7	0,0
Karjääriteenuse arendamine	33,3	33,3	25,0	8,3	0,0
Karjäärinõustamine	25,0	16,7	16,7	8,3	33,3
Karjääriinfo vahendamine	25,0	25,0	8,3	8,3	33,3
Karjääriõpe	0,0	16,7	58,3	16,7	8,3
Karjäärispetsialistide juhendamine, koolitamine, mentorlus	25,0	58,3	16,7	0,0	0,0
Digitehnoloogia rakendamine	0,0	16,7	33,3	8,3	41,7
Kutsealane eneseanalüüs, eneserefleksioon, enesetäiendamine	0,0	50,0	33,3	8,3	8,3
Rahvusvahelistumine, rahvusvahelistest võimalustest teavitamine ja nõustamine	16,7	33,3	25,0	8,3	16,7

Joonis 13. Karjäärispetsialistide töösad kõrgkoolides (% kõrgkoolide vastanutest)

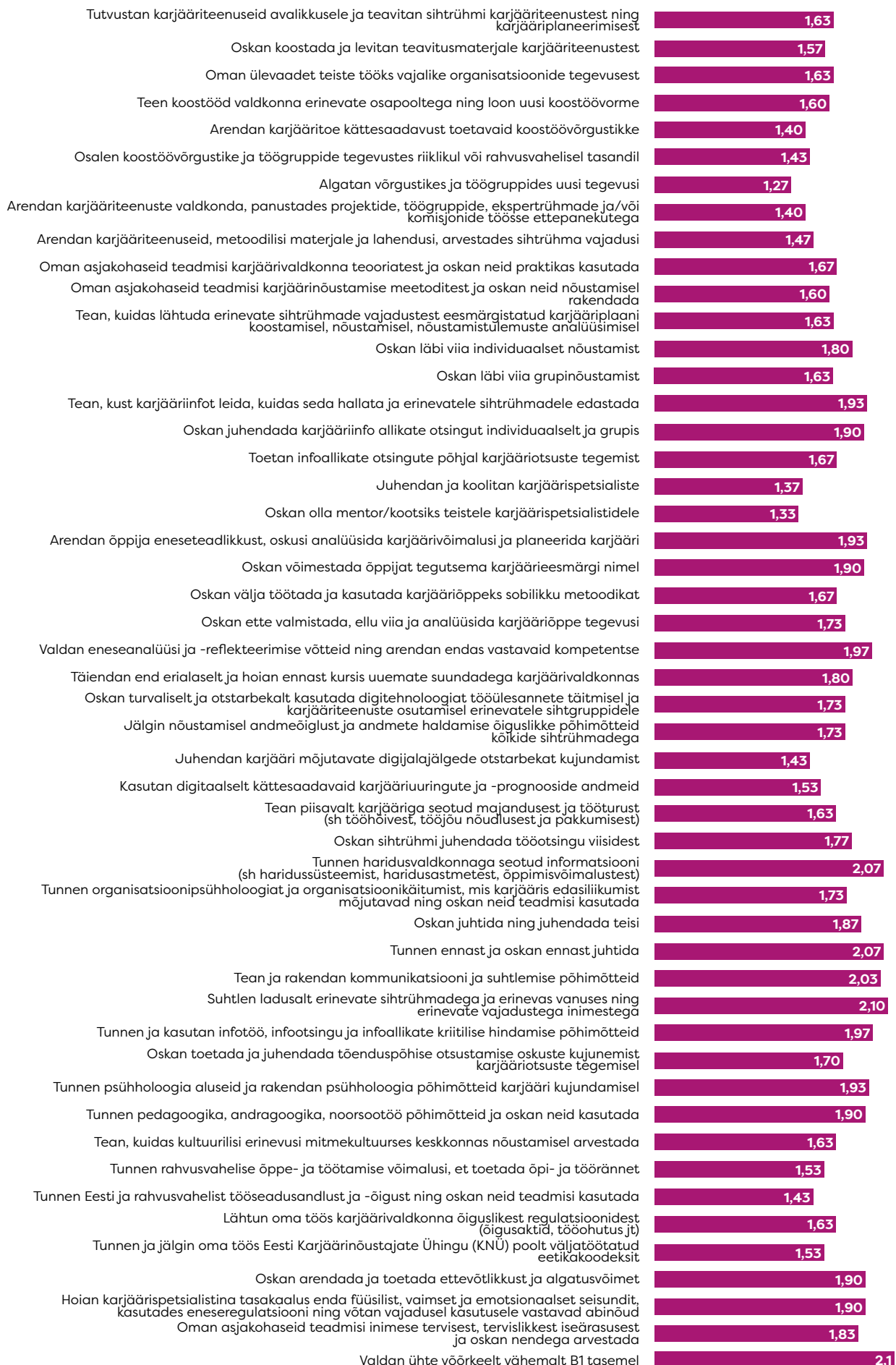
4.3.2.2. Karjäärispetsialistide kompetentsid haridusasutustes

Karjäärispetsialistide kompetentsid haridusasutustes on esitatud joonisel 14 koondkompetentsidena (üldharidus-, kutseharidus- ja kõrgharidusspetsialistid).

Üldhariduskoolides on karjäärispetsialistidel kõige madalamad, algaja ja kesktaseme spetsialisti kompetentsid. Seevastu kutse- ja kõrgkoolides töötavate spetsialistide kompetentsid on kõrgemad. Järgnevalt kirjeldame kompetentside profiili tugevaid ja nõrku külgi haridusasutustes.

Haridusasutustes on kõrgemad, eksperdi tasemel (keskmine üle 2) järgmised kompetentsid:

- Tunnen haridusvaldkonnaga seotud informatsiooni (sh haridussüsteemist, haridusastmetest, õppimisvõimalustest);
- Tunnen ennast ja oskan ennast juhtida;
- Tean ja rakendan kommunikatsiooni ja suhtlemise põhimõtteid;
- Suhtlen latusalt erinevate sihtrühmadega ja erinevas vanuses ning erinevate vajadustega inimestega;
- Valdan ühte võõrkeelt vähemalt B1 tasemel.



Joonis 14. Karjääripetsialistide kompetentsitase haridusasutustes, keskmised hinnangud (1 – algaja, 2 – kesktase, 3 – ekspert)

Keskmisest madalamad (alla 1,5) kompetentsid haridusasutuste karjäärispetsialistidel on järgmised.

- *Arendan karjääritoetuste kättesaadavust toetavaid koostöövõrgustikke; Algatan võrgustikes ja töögruppides uusi tegevusi; Osalen koostöövõrgustike ja töögruppide tegevustes riiklikul või rahvusvahelisel tasandil*
- *Arendan karjääriteenuste valdkonda, panustades projektide, töögruppide, ekspertrühmade ja/või komisjonide töösse ettepanekutega*
- *Juhendan ja koolitan karjäärispetsialiste; Oskan olla mentoriks/kootsiks teistele karjäärispetsialistidele*
- *Juhendan karjääri mõjutavate digitaalajälgede otstarbekat kujundamist; Kasutan digitaalselt kättesaadavaid karjääriuuringute ja -prognooside andmeid*
- *Tunnen rahvusvahelise õppe ja töötamise võimalusi, et toetada õpi- ja töörännet; Tunnen Eesti ja rahvusvahelist tööseadusandlust ja -õigust ning oskan neid teadmisi kasutada*
- *Tunnen ja järgin oma töös Eesti Karjäärinõustajate Ühingu (KNÜ) poolt väljatöötatud eetikakoodeksit*

Kokkuvõtvalt võib välja tuua, et haridusasutustes, eriti üldhariduskoolides, ei ole õpetajatel ega tugispetsialistidel laialdasi kompetentse, mis kataks karjäärispetsialisti kompetentsimudele osi. Kompetentsid on pigem pinnapealsed ja vajavad arendamist, et toetada õppijate karjääripädevuste kujundamist.

4.3.3. Eraettevõtetes töötavad karjäärispetsialistid

Selles osas toome välja andmeanalüüsi tulemused eraettevõtetes töötavate karjäärispetsialistide kohta. Nende hulka kuulusid näiteks personalispetsialistid, personalikoolitajad, konsultandid, psühholoogid, nõustajad ja karjäärinõustajad. Kokku vastas küsimustikule 16 eraettevõtjana töötavat karjäärispetsialisti.

Eraettevõttes töötavate karjäärispetsialistide peamised kliendid on töötavad täiskasvanud (50% eraettevõttes töötavatest vastanutest tegeleb nendega paar korda nädalas, 25% iga päev) ja töötud täiskasvanud (31% eraettevõttes töötavatest vastanutest tegeleb nendega paar korda nädalas, 12,5% iga päev). Eraettevõtte karjäärispetsialistid tegelevad gümnaasiumis, kutsekoolis ja kõrgkoolis õppijatega, seevastu põhikooli õppuritega tegeldakse pigem vähesel määral (paar korda aastas ja paar korda kuus) või ei tegeleta üldse (62,5%).

4.3.3.1. Karjäärispetsialistide tööosad eraettevõtetes

Erasektoris (vt joonis 15) töötavad karjäärispetsialistid tegelevad karjäärinõustamisega, karjääriinfo vahendamise ja karjääriõppega pigem iga nädal. Samas veerand neist ei ole karjääriõppega üldse seotud või on sellega harva seotud. Harvemini tegeletakse karjääriteenusest teavitamisega, ka kliente suunatakse muude teenuste juurde pigem harvemini. Puuduv või väga harv tegevus on karjääriteenuste arendamine (62%). Võrgustikutöö ja mentorlusega, teiste juhendamise ja koolitamisega tegeleb iga kuu 31% küsitletutest, mis viitab sellele, et eraettevõtjatest karjäärispetsialistid on rohkem kaasatud karjäärispetsialistide õpikogukonda. Siiski ei ole kolleegide mentorluse ja koolitamisse kaasatud 56% küsitletud erasektori spetsialistidest. Suurem osa erasektori karjäärispetsialistidest (65%) tegeleb iga nädal või

iga päev eneseanalüüsi või refleksiooniga, samuti täiendavad nad ennast erialaselt. Rahvusvahelistest õpivõimalustest on osa saanud või neid soovitanud 72% spetsialistidest.

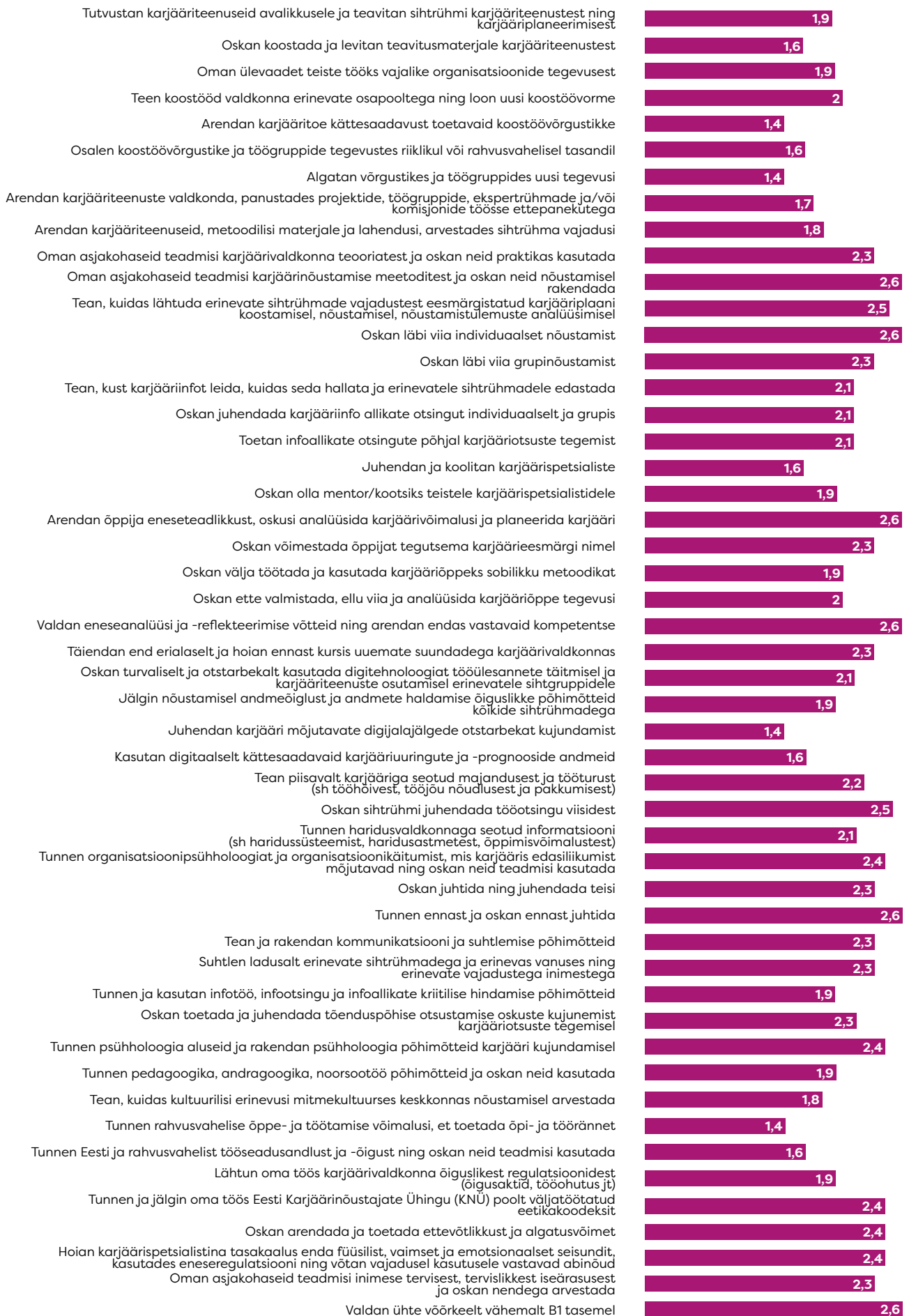
TÖÖOSAD	Eraettevõtte				
	Mitte kunagi	Paar korda aastas	Paar korda kuus	Paar korda nädalas	Iga päev
Karjääriteenustest teavitamine	18,8	31,3	25,0	25,0	0,0
Karjääriteenuse osutamiseks vajalik võrgustikutöö	12,5	43,8	31,3	6,3	6,3
Karjääriteenuse arendamine	31,3	31,3	25,0	6,3	6,3
Karjääriinõustamine	6,3	6,3	0,0	62,5	25,0
Karjääriinfo vahendamine	0,0	25,0	12,5	50,0	12,5
Karjääriõpe	25,0	25,0	6,3	43,8	0,0
Karjäärispetsialistide juhendamine, koolitamine, mentorlus	56,3	12,5	31,3	0,0	0,0
Digitehnoloogia rakendamine	25,0	12,5	6,3	31,3	25,0
Kutsealane eneseanalüüs, eneserefleksioon, enesetäiendamine	0,0	25,0	12,5	50,0	12,5
Rahvusvahelistumine, rahvusvahelistest võimalustest teavitamine ja nõustamine	37,5	31,3	25,0	6,3	0,0

Joonis 15. Karjäärispetsialistide töösad erasektoris (% eraettevõttes töötavatest vastanutest)

Eraettevõtjatest spetsialistide arv jäi küsimustikule vastanute hulgas väikeseks, mistõttu ei ole võimalik teha üldistavaid järeldusi näiteks selle kohta, milline on karjääritöö ja talendiarendus ettevõtete personalikoolitajate töö osana.

4.3.3.2. Karjäärispetsialistide kompetentsid eraettevõtetes

Joonisel 16 on esitatud eraettevõtetes töötavate karjäärispetsialistide kompetentsitasemed.



Joonis 16. Karjäärispetsialistide kompetentsitase eratevõtetes, keskmised hinnangud (1 – algaja, 2 – kesktaase, 3 – ekspert)

Järgnevalt toome välja eraettevõtete karjäärispetsialistide tugevad ja nõrgad küljed. Eeskätt võib esile tõsta selle spetsialistide rühma häid erialaseid teadmisi ning nõustamise ja karjääriinfo kompetentse, aga ka osalisi karjääriõppe kompetentse. Samuti on neil professionaalne kutse-eeetika ning oskused enda tegevust analüüsida ja end tööalaselt vaimses vormis hoida.

Eksperti tasemele (keskmine üle 2) ulatuvad kompetentsid eraettevõtjatel on järgmised.

- Oman asjakohaseid teadmisi karjäärivaldkonna teooriatest ja oskan neid praktikas kasutada; Tean piisavalt karjääriga seotud majandusest ja tööturust (sh tööhõivest, tööjõu nõudlusest ja pakkumisest); Oman asjakohaseid teadmisi inimese tervisest, tervislikest iseärasustest ja oskan nendega arvestada
- Tean ja rakendan kommunikatsiooni ja suhtlemise põhimõtteid; Suhtlen ladusalt erinevate sihtrühmadega ja erinevas vanuses ning erinevate vajadustega inimestega; Valdan ühte võõrkeelt vähemalt B1 tasemel; Tutvustan karjääriteenuseid avalikkusele ja teavitan sihtrühmi karjääriteenustest ning karjääriplaneerimisest
- Tean, kuidas lähtuda erinevate sihtrühmade vajadustest eesmärgistatud karjääriplaani koostamisel, nõustamisel, nõustamistulemuste analüüsimisel; Oskan läbi viia individuaalset nõustamist; Oskan läbi viia grupinõustamist
- Tunnen ja kasutan infotöö, infootsingu ja infoallikate kriitilise hindamise põhimõtteid; Tunnen haridusvaldkonnaga seotud informatsiooni (sh haridussüsteemist, haridusastmetest, õppimisvõimalustest); Tean, kust karjääriinfot leida, kuidas seda hallata ja erinevatele sihtrühmadele edastada; Oskan juhendada karjääriinfo allikate otsingut individuaalselt ja grupis; Toetan infoallikate otsingute põhjal karjääriotsuste tegemist; Oskan sihtrühmi juhendada tööotsingu viisidest
- Arendan õppija eneseteadlikkust, oskusi analüüsida karjäärivõimalusi ja planeerida karjääri; Oskan arendada ja toetada ettevõtlikkust ja algatusvõimet
- Valdan eneseanalüüsi ja -reflekteerimise võtteid ning arendan endas vastavaid kompetentse; Täiendan end erialaselt ja hoian ennast kursis uuemate suundadega karjäärivaldkonnas; Hoian karjäärispetsialistina tasakaalus enda füüsilist, vaimset ja emotsionaalset seisundit, kasutades eneseregulatsiooni, ning võtan vajadusel kasutusele vastavad abinõud
- Jälgin nõustamisel andmeõiglust ja andmete haldamise õiguslikke põhimõtteid kõikide sihtrühmadega
- Tunnen ja järgin oma töös Eesti Karjäärinõustajate Ühingu (KNÜ) poolt väljatöötatud eetikakoodeksit

Madalam (keskmine 1,4–1,5) on erasektori karjäärispetsialistide oskus teha võrgustikutööd, levitada karjääriteenuseid ja õppida koostööst, koolitada teisi spetsialiste ning pakkuda mentorlust.

- Arendan karjääritoe kättesaadavust toetavaid koostöövõrgustikke; Algatan võrgustikes ja töögruppides uusi tegevusi
- Juhendan ja koolitan karjäärispetsialiste

4.3.4. Eesti Töötukassas töötavad karjäärispetsialistid

Eesti Töötukassast vastasid küsimustikule eri ametirollidega seotud 67 karjäärispetsialisti: karjääriinfo spetsialistid, karjäärinõustajad ja teenusearendajad.

Eesti Töötukassa karjäärispetsialistide kliendid on väga erinevad: tegeletakse nii haridusasutuste õppuritega kui ka täiskasvanutega. Kõige sagedasem sihtrühm on töötud täiskasvanud (71% Eesti Töötukassas töötavatest vastanutest tegelevad nendega iga päev). Töötavate täiskasvanutega tegelevad iga päev 43% ja paar korda nädalas 19% Eesti Töötukassa spetsialistidest. Eakate, 65-aastaste ja vanemate klientidega tegeletakse paar korda nädalas või paar korda kuus. Haridusasutuste õppuritest on kõige sagedasem teenuse sihtrühm gümnaasiumi õppurid (46% Eesti Töötukassas töötavatest vastanutest osutavad neile teenuseid paar korda kuus, 20% paar korda nädalas) ja põhikooli õppurid (35% Eesti Töötukassas töötanud vastanutest osutavad neile teenuseid paar kord kuus, 27% paar korda nädalas).

Erinevalt haridusasutustes töötavatest spetsialistidest tegelevad Eesti Töötukassa karjäärispetsialistid iga päev ka teiste karjäärispetsialistidega (35% Eesti Töötukassas töötavatest vastanutest).

4.3.4.1. Karjäärispetsialistide töösad Eesti Töötukassas

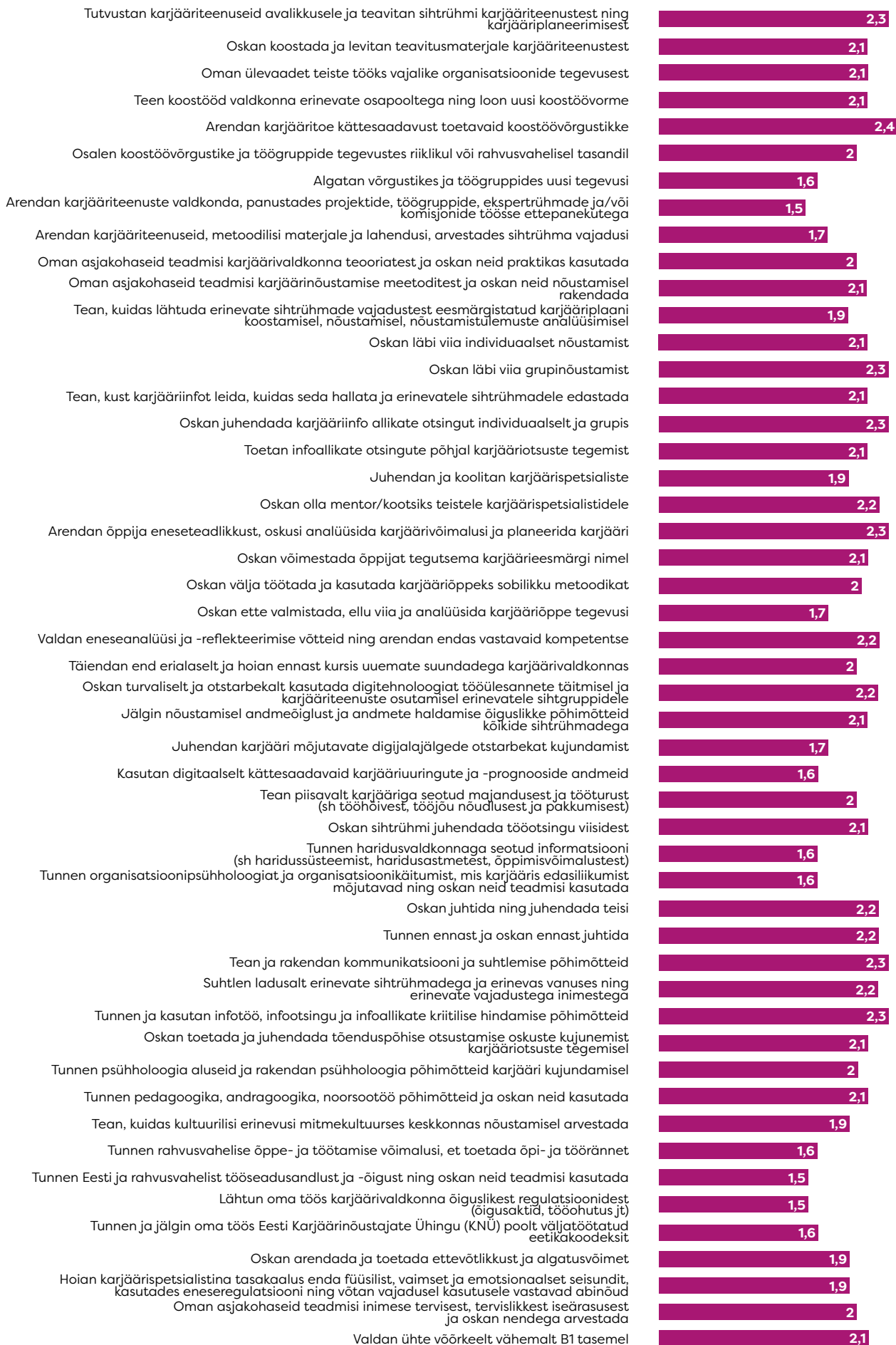
Eesti Töötukassa (vt joonis 17) karjäärispetsialistide igapäevased sagedased tegevused on karjäärinõustamine (53%) ja karjääriinfo vahendamine (41%). Harvemad töösad on karjääriteenustest teavitamine ja karjääriõpe. Karjääriõppega ei tegele üldse 22% Eesti Töötukassa spetsialistidest ning tegeleb mõned korrad aastas 24%. Sagedamini, kas iga nädal või iga päev on karjääriõppe tegevustega seotud üks viiendik Eesti Töötukassa karjäärispetsialistidest. See viitab sellele, et nendel spetsialistidel on pigem väiksem võimalus kujundada töö käigus vilumusi karjääriõppe alal. Võrreldes haridusasutuste ja erasektoriga on Eesti Töötukassas digitaalne töö valdav, digitehnoloogia rakendamine on igapäevane või iganädalane (77%). Eesti Töötukassas töötavad karjäärispetsialistid on enam saanud või soovitanud rahvusvahelistumise võimalusi (82%). Nende sagedase töö osana tõuseb teiste karjäärispetsialistidega võrreldes esile kutsealane eneseanalüüs, refleksioon ja enesetäiendamine: iga nädal või iga päev tegeleb sellega ligikaudu 69% spetsialistidest. Enamik Eesti Töötukassa spetsialistidest on olnud kaasatud karjääriteenuste arendamisse ja võrgustikutöösse: sagedasti on võrgustikutöösse kaasatud 35% küsitletutest ning 18% arendab tihti karjääriteenust.

TÖÖOSAD	Eesti Töötukassa				
	Mitte kunagi	Paar korda aastas	Paar korda kuus	Paar korda nädalas	Iga päev
Karjääriteenustest teavitamine	1,5	26,9	26,9	14,9	29,9
Karjääriteenuse osutamiseks vajalik võrgustikutöö	0,0	29,9	35,8	14,9	19,4
Karjääriteenuse arendamine	4,5	49,3	28,4	9,0	9,0
Karjäärinõustamine	13,4	16,4	7,5	9,0	53,7
Karjääriinfo vahendamine	1,5	19,4	13,4	23,9	41,8
Karjääriõpe	22,4	23,9	34,3	14,9	4,5
Karjäärispetsialistide juhendamine, koolitamine, mentorlus	31,3	37,3	11,9	9,0	10,4
Digitehnoloogia rakendamine	7,5	4,5	11,9	19,4	56,7
Kutsealane eneseanalüüs, eneserefleksioon, enesetäiendamine	1,5	13,4	16,4	31,3	37,3
Rahvusvahelistumine, rahvusvahelistest võimalustest teavitamine ja nõustamine	17,9	34,3	35,8	4,5	7,5

Joonis 17. Karjäärispetsialistide töösad Eesti Töötukassas (% Eesti Töötukassas töötavatest vastanutest)

4.3.4.2. Karjäärispetsialistide kompetentsid Eesti Töötukassas

Joonisel 18 on esitatud Eesti Töötukassa spetsialistide keskmised kompetentsitasemed.



Joonis 18. Karjäärispetsialistide kompetentsitase Eesti Töötukassas, keskmised hinnangud (1 – algaja, 2 – kesktase, 3 – ekspert)

Eesti Töötukassa karjäärispetsialistide kompetentsid on keskmisel tasemel ja palju kompetentse on eksperdi tasemel. Eksperdi taseme kompetentsid seonduvad Eesti Töötukassa karjäärispetsialistidel erialateadmistega, nt võrreldes teiste sihtrühmade spetsialistidega on neil suuremad psühholoogiateadmised ning nad täiendavad ennast erialaselt. Neil on ekspertsus nõustamise ja infotöö alal, osaliselt ka õppijate toetamisel. Nad oskavad ennast professionaalselt analüüsida ja hoida oma vaimset tervist. Neil on head suhtlusoskused ja nad järgivad kutse-eeskirju.

- Oman asjakohaseid teadmisi karjäärivaldkonna teooriatest ja oskan neid praktikas kasutada; Tean piisavalt karjääriga seotud majandusest ja tööturust (sh tööhõivest, tööjõu nõudlusest ja pakkumisest); Tunnen psühholoogia aluseid ja rakendan psühholoogia põhimõtteid karjääri kujundamisel; Oman asjakohaseid teadmisi inimese tervisest, tervislikest iseärasustest ja oskan nendega arvestada
- Tean, kuidas lähtuda erinevate sihtrühmade vajadustest eesmärgistatud karjääriplaani koostamisel, nõustamisel, nõustamistulemuste analüüsimisel
- Oskan läbi viia individuaalset nõustamist; Oskan läbi viia grupinõustamist
- Tunnen ja kasutan infotöö, infootsingu ja infoallikate kriitilise hindamise põhimõtteid; Tunnen haridusvaldkonnaga seotud informatsiooni (sh haridussüsteemist, haridusastmetest, õppimisvõimalustest); Tean, kust karjääriinfot leida, kuidas seda hallata ja erinevatele sihtrühmadele edastada; Oskan juhendada karjääriinfo allikate otsingut individuaalselt ja grupis; Oskan sihtrühmi juhendada tööotsingu viisidest; Toetan infoallikate otsingute põhjal karjääriotsuste tegemist
- Arendan õppi ja eneseteadlikkust, oskusi analüüsida karjäärivõimalusi ja planeerida karjääri; Oskan arendada ja toetada ettevõtlikkust ja algatusvõimet
- Täiendan end erialaselt ja hoian ennast kursis uuemate suundadega karjäärivaldkonnas; Valdan eneseanalüüsi ja reflekteerimise võtteid ning arendan endas vastavaid kompetentse; Hoian karjäärispetsialistina tasakaalus enda füüsilist, vaimset ja emotsionaalset seisundit, kasutades eneseregulatsiooni, ning võtan vajadusel kasutusele vastavad abinõud
- Jälgin nõustamisel andmeõiglust ja andmete haldamise õiguslikke põhimõtteid kõikide sihtrühmadega
- Oskan juhtida ning juhendada teisi; Tunnen ennast ja oskan ennast juhtida
- Tean ja rakendan kommunikatsiooni ja suhtlemise põhimõtteid; Suhtlen ladusalt erinevate sihtrühmadega ja erinevas vanuses ning erinevate vajadustega inimestega; Valdan ühte võõrkeelt vähemalt B1 tasemel
- Tunnen ja järgin oma töös Eesti Karjäärinõustajate Ühingu (KNÜ) poolt väljatöötatud eetikakoodeksit

Vähemad kompetentsid (tasemel 1,5–1,7) on Eesti Töötukassas rahvusvahelistumise, mitmekultuursuse, karjääriõppe meetoodika ja tegevuste analüüsi alal, samuti karjäärivaldkonna teenuste ja võrgustikutöö ning mentorluse ja teiste karjäärispetsialistide koolitamise vallas.

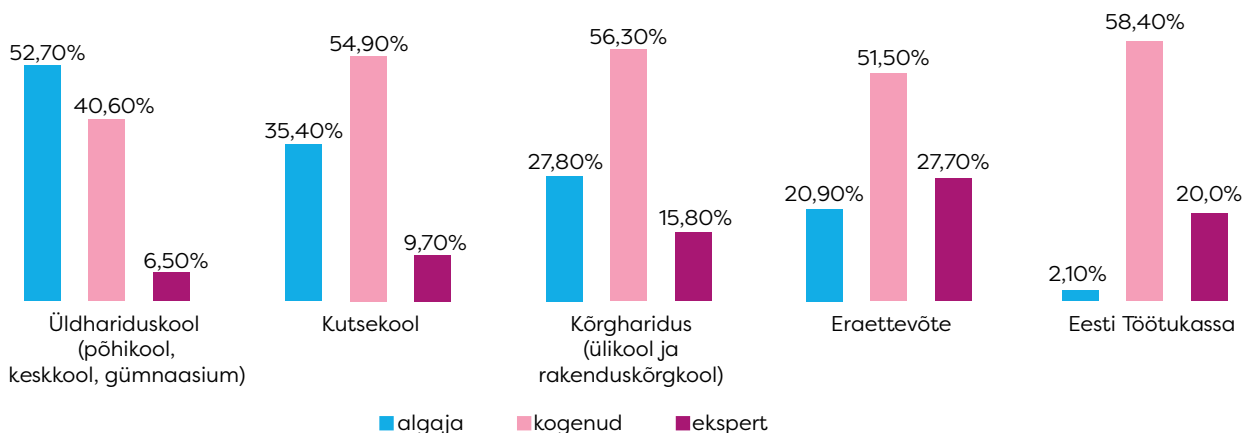
- Tunnen rahvusvahelise õppe ja töötamise võimalusi, et toetada õpi- ja töörännet; Tunnen Eesti ja rahvusvahelist tööseadusandlust ja -õigust ning oskan neid teadmisi kasutada; Tean, kuidas kultuurilisi erinevusi mitmekultuurses keskkonnas nõustamisel arvestada
- Juhendan karjääri mõjutavate digitaalajalgede otstarbekat kujundamist

- Oskan välja töötada ja kasutada karjääriõppeks sobilikku metoodikat; Oskan ette valmistada, ellu viia ja analüüsida karjääriõppe tegevusi
- Juhendan ja koolitan karjäärispetsialiste; Oskan olla mentoriks/kootsiks teistele karjäärispetsialistidele
- Osalen koostöövõrgustike ja töögruppide tegevustes riiklikul või rahvusvahelisel tasandil; Arendan karjääriõppe kättesaadavust toetavaid koostöövõrgustikke; Algatan võrgustikes ja töögruppides uusi tegevusi
- Arendan karjääriteenuste valdkonda, panustades projektide, töögruppide, ekspertrühmade ja/või komisjonide töösse ettepanekutega

Kokkuvõtteks võib kriitilise kompetentsilüngana esile tuua karjäärispetsialistide, sh rahvusvahelise kogukonna vähese kasutamise õpiressursina ja vastastikuse erialase toena. Lisaks on oluline arendada Eesti Töötukassa karjäärispetsialistide kompetentse, mis on seotud karjääriõppega.

4.3.5. Karjäärispetsialistide kompetentsitasemete võrdlus

Küsimustikus hindasid karjäärispetsialistid 50 karjäärivaldkonna osakompetentsi skaalal 1–3: algaja spetsialist (1), kogenud spetsialist (2) ja spetsialist-ekspert (3). Analüüsist selgus, et üldine keskmine hinnang kõigile karjäärivaldkonna kompetentsidele oli 1,80 (keskmine näitaja: kogenud spetsialist).



Joonis 19. Kompetentsitase erinevates karjäärispetsialistide sihtrühmades

Jooniselt 19 on näha, et karjäärispetsialistide hinnangul on kõige madalam (keskmiselt algaja) kompetentsitase üldhariduskoolides ja kutseharidusasutustes töötavatel õpetajatel, kes on seotud karjääriõppega. Valdkonna kompetentsid on keskmiselt kõrgemal tasemel kõrgkoolide karjäärispetsialistidel. Erasektori ja Eesti Töötukassa karjäärispetsialistid hindasid oma kompetentse kõrgemalt, kogenud spetsialisti tasemel olevaks. Ligikaudu üks viiendik erasektori ja Eesti Töötukassa karjäärispetsialistidest peab end valdkonna kompetentside puhul eksperdiks.

4.3.6. Võrdlev kokkuvõtte sihtrühmade koolitusvajadustest

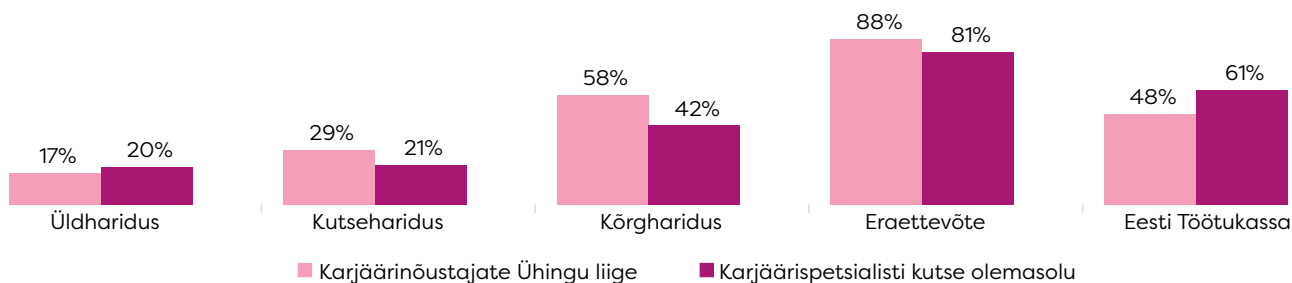
4.3.6.1. Karjäärispetsialistide professionaalsus

Karjäärispetsialistide professionaalsust ja professionaalset arengut mõjutavad nii objektiivsed kui ka subjektiivsed tegurid. Objektiivsete teguritena võib nimetada selleks loodud tingimusi, nt seadusandlus, töökorraldus, motiveerimissüsteem, enesetäiendamise võimalused, professionaalsed võrgustikud. Subjektiivsed tegurid on haridus, seotus konkreetse ameti või rolliga, kuulumine professionaalsesse kogukonda, teadmised, oskused, huvi ja motivatsioon, kohanemine ja toimetulek, refleksioonisuutlikkus ja identiteeditöö (Argyropoulou *at al.*, 2020). Professionaalne areng on pidev protsess, mis sisaldab esmaõpet, tööellu sisenemist, seal kohanemist (n-ö kutse aastat) ja sellele järgnevat pidevat enesetäiendamist (Veigel, 2015).

Professionaaliks peetakse inimest, kel on kaasaegsed teadmised ja parimad oskused nende rakendamiseks. Karjäärispetsialisti ametikohal tööle asumise analüüsist ilmnes, et karjäärispetsialistid on kõige enam omandanud hariduse järgmistel aladel: psühholoogia, majandus ja (äri)juhtimine, kasvatusteadused, õpetajaharidus, andragoogika, filoloogia (eri keeled), kultuur ja kunst ning filosoofia. Varasematest ametikohtadest mainisid küsitlusele vastanud õpetaja, klienditeenindaja, noorsootöötaja/huvijuhi, psühholoogi ja sotsiaalpedagoogi ametikohta. Paljud karjäärispetsialistid polnud varem teistel ametikohtadel töötanud, nende ainus ametikoht on olnud karjäärivaldkonnas.

Üks karjäärispetsialistide professionaalsuse tunnuseid on karjäärispetsialisti kutse. Karjäärispetsialistide seas läbiviidud küsitlus kinnitas, et 55% küsimustikule vastanutest ei oma karjäärispetsialisti kutset. 31%-l vastanutest on 6. või 7. taseme karjäärispetsialisti kutse (kutsestandard 2017–2022). 10%-le vastanutest on varem antud karjäärispetsialisti kutse (2005–2017), kuid nad pole seda taastõendanud, ning 4% on oma varasemat karjäärispetsialisti kutset taastõendanud.

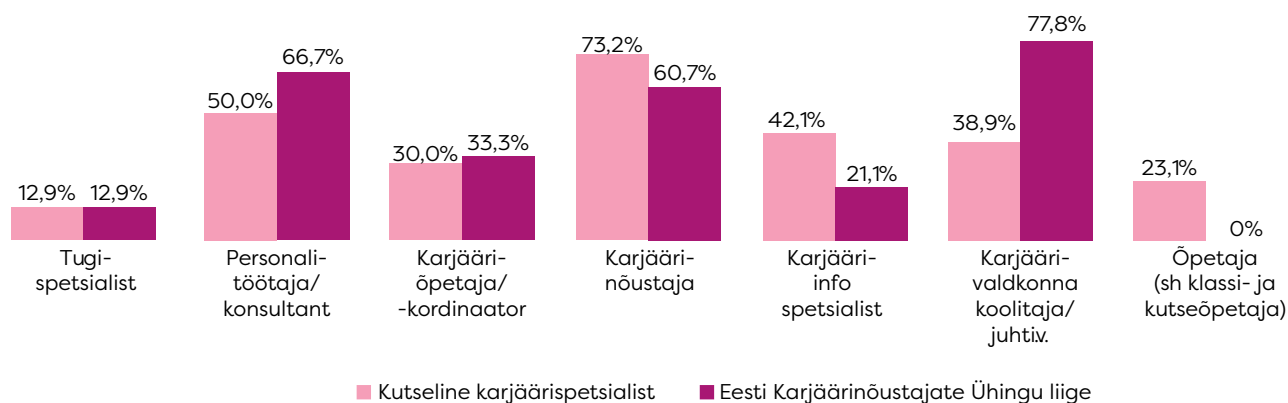
Kutse andmine erineb vastavalt sellele, kus karjäärispetsialist töötab (vt joonis 20). Kõige rohkem on karjäärispetsialisti kutse antud eraettevõtetes (81%) ja Eesti Töötukassas töötavatele karjäärispetsialistidele (61%). Haridusasutuste võrdluses on karjäärispetsialisti kutse 20% üldhariduskoolides, 21% kutsekoolides ja 42% kõrgkoolides töötavatest spetsialistidest, kes küsitluses osalesid.



Joonis 20. Karjäärispetsialistide kuulumine Eesti Karjäärinõustajate Ühingusse ja kutse olemasolu eri asutustes

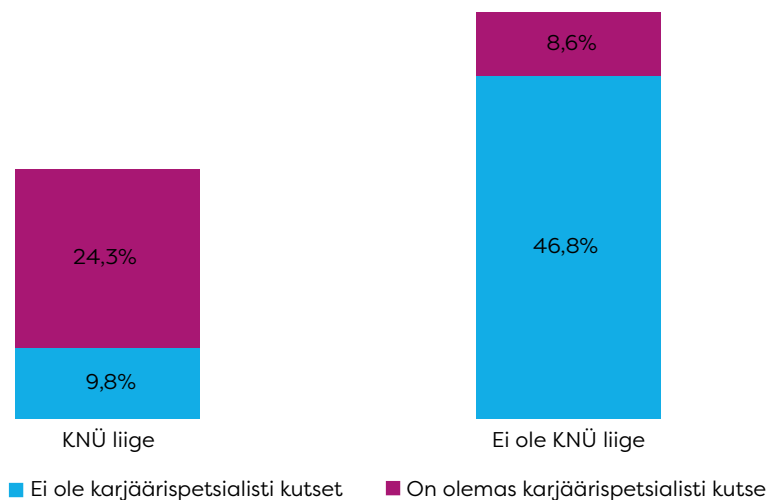
Märkimisväärne erinevus kutse olemasolus ilmnes ametikohtade lõikes (vt joonis 21). Karjäärinõustaja kutse on 73% Eesti Töötukassa karjäärinõustajatest, kuid vaid 42% karjääriinfo spetsialistidest. Kutse on pooltel küsitletud eraettevõtete personalitöötajatel/konsultantidel (50%) ja kolmandikul eraettevõtete karjäärivaldkonna koolitajatel (39%). Karjääriõpetaja-

test/-koordinaatoritest omab karjäärispetsialisti kutset 30%, kuid õpetajate seas on kutse ainult 23% ning haridusasutuste tugispetsialistide seas 13% vastanutest.



Joonis 21. Karjäärispetsialistide kuulumine Eesti Karjäärinõustajate Ühingusse ja kutse olemasolu ametikohtade lõikes

Karjäärispetsialistide kutse olemasolu on seotud kuulumisega Eesti Karjäärinõustajate Ühingusse (KNÜ) (vt joonis 22). KNÜ-sse kuulub statistiliselt oodatust (hii-ruut, Pearson < 0,001) enam karjäärispetsialisti kutsega inimesi. 42 karjäärispetsialisti (24,3% vastanutest) olid KNÜ liikmed ja neil oli kehtiv karjäärispetsialisti kutse (tasemed 6 ja 7), kuid 81 karjäärispetsialisti (46,8% vastanutest) ei omanud karjäärispetsialisti kutset ega kuulunud KNÜ-sse.



Joonis 22. Karjäärispetsialisti kutse olemasolu seos kuulumisega Eesti Karjäärinõustajate Ühingusse

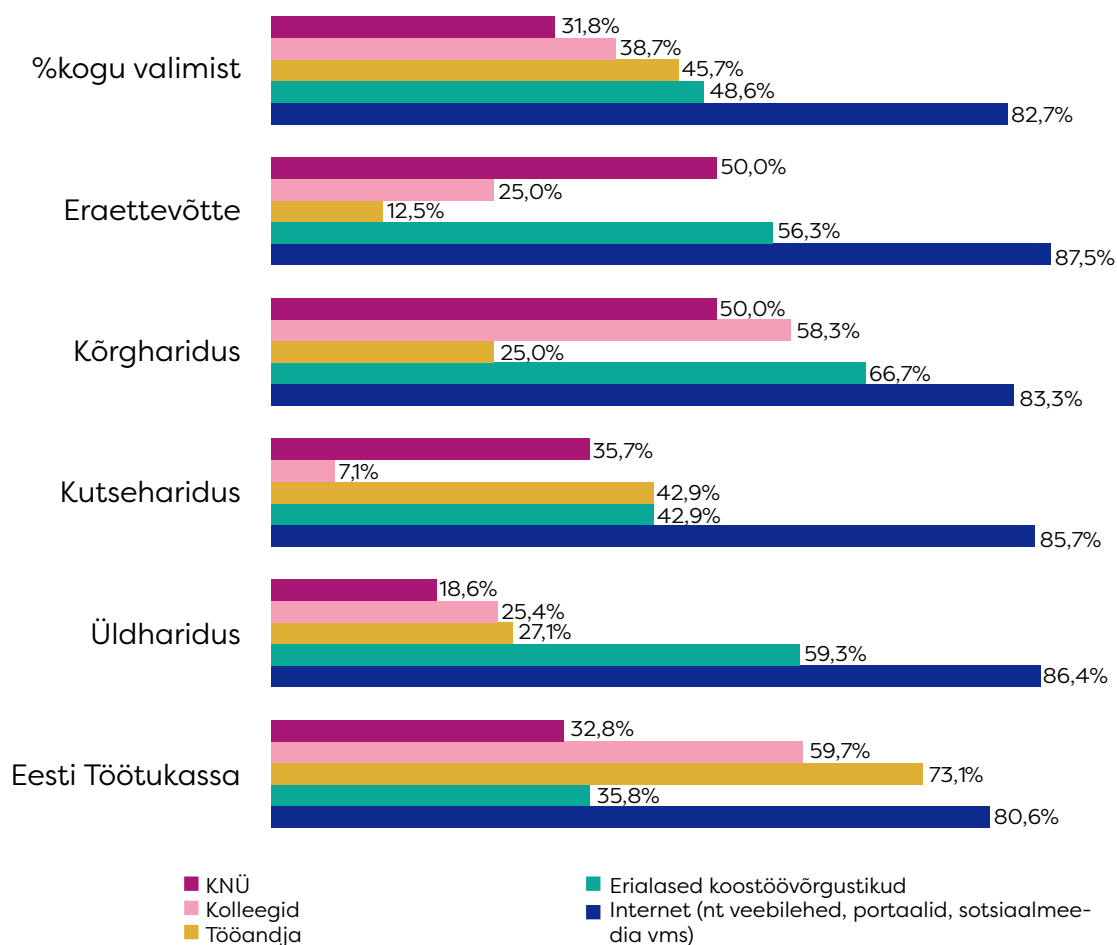
Ametikohtade lõikes kuulub KNÜ-sse kõige rohkem karjäärivaldkonna koolitajaid / juhtivaid spetsialiste (78%), personalitöötajaid (67%) ja karjäärinõustajaid (61%), vähem kuulub KNÜ-sse karjääriõpetajaid/-koordinaatoreid (33%), karjääriinfo spetsialiste (21%) ja tugispetsialiste (12,9%). Ükski vastanud õpetajatest ei kuulunud KNÜ-sse.

KNÜ-sse kuulumine on oluline karjäärispetsialistide enesetäiendamisel, sest see võimaldab parimate karjäärivaldkonna tavade vahendamist ja üksteise toetamist. Uuringu tulemused (vt joonis 22) viitavad, et karjääriinfo spetsialistid, õpetajad ja tugispetsialistid ei tunne, et ühing vastaks nende identiteedile.

4.3.6.2. Karjäärivaldkonnas enesetäiendamise seotud infoallikad

Professionaalsesse ühingusse kuulumisel on täita tähtis osa ka karjäärivaldkonna info vahendamisel. Küsitlusest ilmnnes, et karjäärispetsialistid saavad infot enesetäiendamise võimaluste kohta kõige enam interneti kaudu (82%), kuid olulised infokanalid on ka erialased koostöövõrgustikud (49%) ja tööandjad (46%). Vähem olulisteks infokanaliteks osutusid kolleegid (39%) ja KNÜ (32%).

Koolituste infoallikate valik erineb töökohtade lõikes (vt joonis 23). Eesti Töötukassas töötavate vastanute hulgas on peale interneti teiseks infoallikaks tööandja (73%). Haridusasutustes ja eraettevõtetes pakuvad koolituste kohta infot erialased koostöövõrgustikud (59% üldhariduses, 43% kutsehariduses, 67% kõrghariduses, 56% eraettevõtetes). KNÜ kui infoallikas osutus vähem populaarseks kõigi töökohtade lõikes, v.a eraettevõtetes. Pooled eraettevõttes töötavatest karjäärispetsialistidest nimetasid KNÜ-d kui koolituste infoallikat.

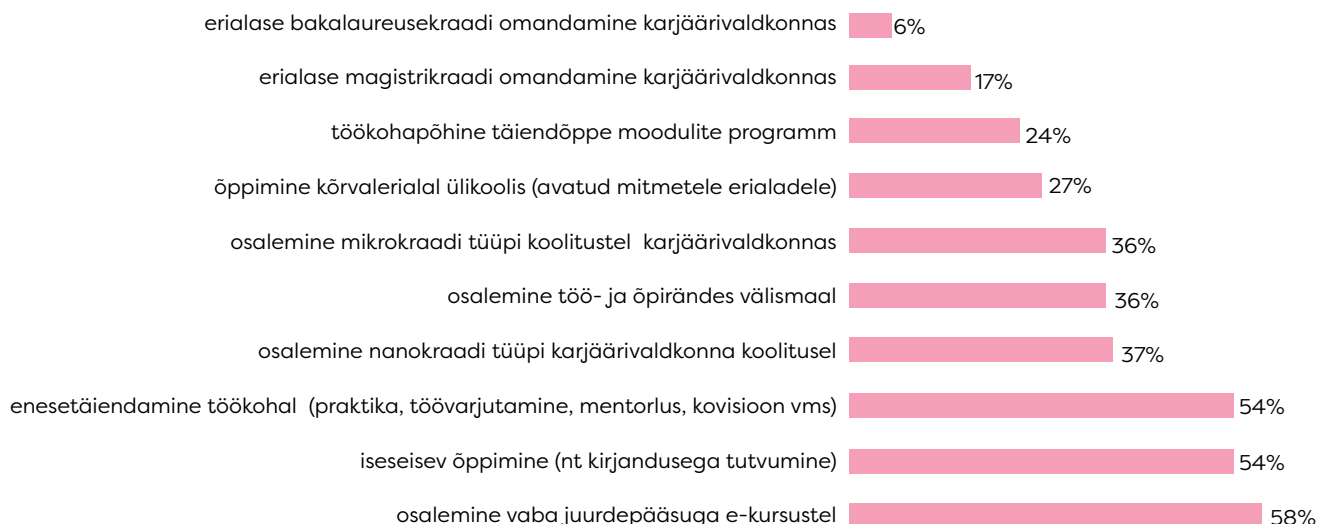


Joonis 23. Enesetäiendamise võimaluste infoallikad karjäärivaldkonna töökohtades

Karjäärispetsialistid eelistavad oma professionaalsuse ja arenguvajaduste enesehindamisel tugineda karjäärispetsialistide kutsestandardile, aga ka arenguvestlustele juhiga ja aruteludele kolleegidega.

4.3.6.3. Kutsekompetentside omandamine koolitustel

Küsimustikule vastanud karjäärispetsialistidest enam kui pooled on osalenud Eesti Töötukassa korraldatud koolitustel karjäärivaldkonnas (54%), samuti ülikoolide koolitustel (51%), töandja koolitustel (50%) ja Innove/Harno koolitustel (46%). Ainult 22% vastanutest on osalenud täiendõppes, mis toimus välismaal (vt joonis 24).



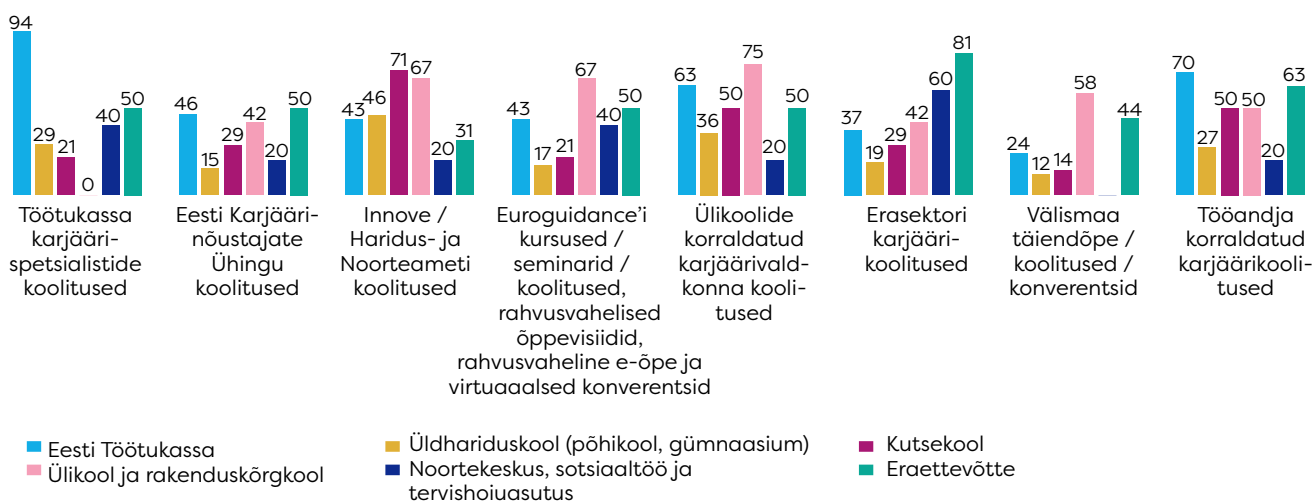
Joonis 24. Karjäärispetsialistide läbitud koolitused

Karjäärispetsialistide töökoht võib mõjutada koolituste valimise eelistusi. Küsitlustulemuste analüüsist selgus, et karjäärispetsialistide enesetäiendamises on kujunenud suundumus, mille kohaselt haridustöötajad täiendavad ennast karjäärivaldkonna teemadel pigem Harno koolitustel (varem Innove koolitustel), eraettevõtetes töötavad karjäärispetsialistid täiendavad ennast eraettevõtete pakutud koolitustel ning Eesti Töötukassa spetsialistid nende koolitustel.

94% küsimustikule vastanud Eesti Töötukassa spetsialistidest on läbinud Eesti Töötukassa karjääriteemalisi koolitusi. Nad on võrreldes teistes asutustes töötavate karjäärispetsialistidega enam osalenud eri koolitustel (nt KNÜ koolitustel on osalenud 46% ja ülikoolide koolitustel 63% küsitlusele vastanud Eesti Töötukassa karjäärispetsialistidest).

Üldharidus- ja kutsekoolides töötavad karjäärispetsialistid (71% kutsekoolide ja 46% üldhariduskoolide karjäärispetsialistidest) on osalenud kõige enam Innove/Harno korraldatud karjääriskoolitustel.

Välismaal täiendõppes kõige rohkem osalevad sihtrühmad on ülikoolide ja rakenduskõrgkoolide karjäärispetsialistid (58% küsimustikule vastanud kõrgkoolide karjäärispetsialistidest) ning eraettevõtetes töötavad karjäärispetsialistid (44% küsimustikule vastanud ettevõtete karjäärispetsialistidest) (vt joonis 25).

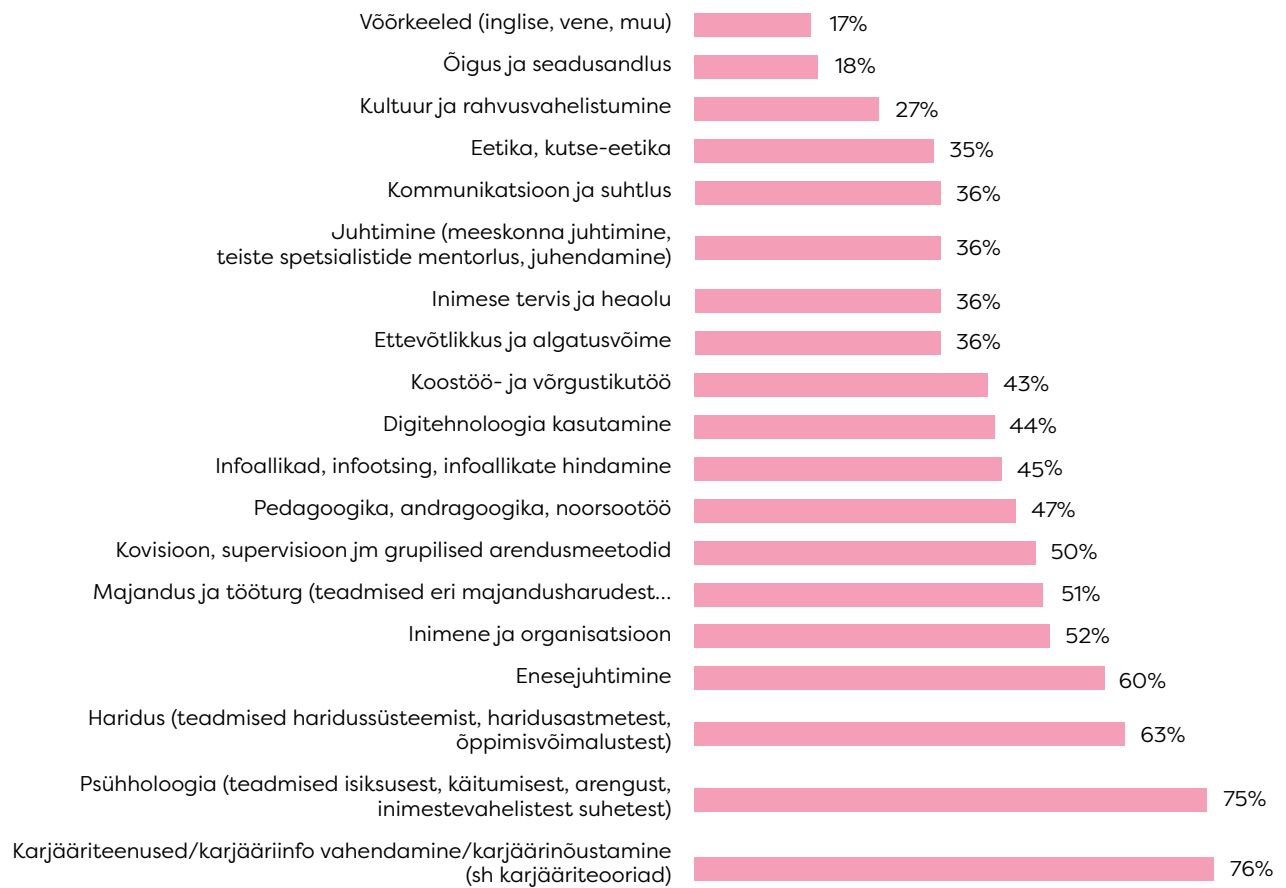


Joonis 25. Karjäärispetsialistide läbitud koolitused (% osakaal töökoha põhjal)

Küsitlustulemustest ei selgunud, kas karjäärispetsialistidele mõeldud koolitused on vaba ligipääsuga kõigile karjäärispetsialistidele ja kas eri asutuste karjäärispetsialistid osalevad koos samadel koolitustel. Edasist selgitamist vajavad järgmised küsimused: kuidas oleks võimalik toetada karjäärivaldkonnas ühtlase tasemega kompetentside kujunemist ning kuidas kujuneb eri ametites töötavate karjäärispetsialistide vahel teadmuvahetus ja võrgustikus õppimine?

4.3.6.4. Karjäärispetsialiste toetanud koolitused

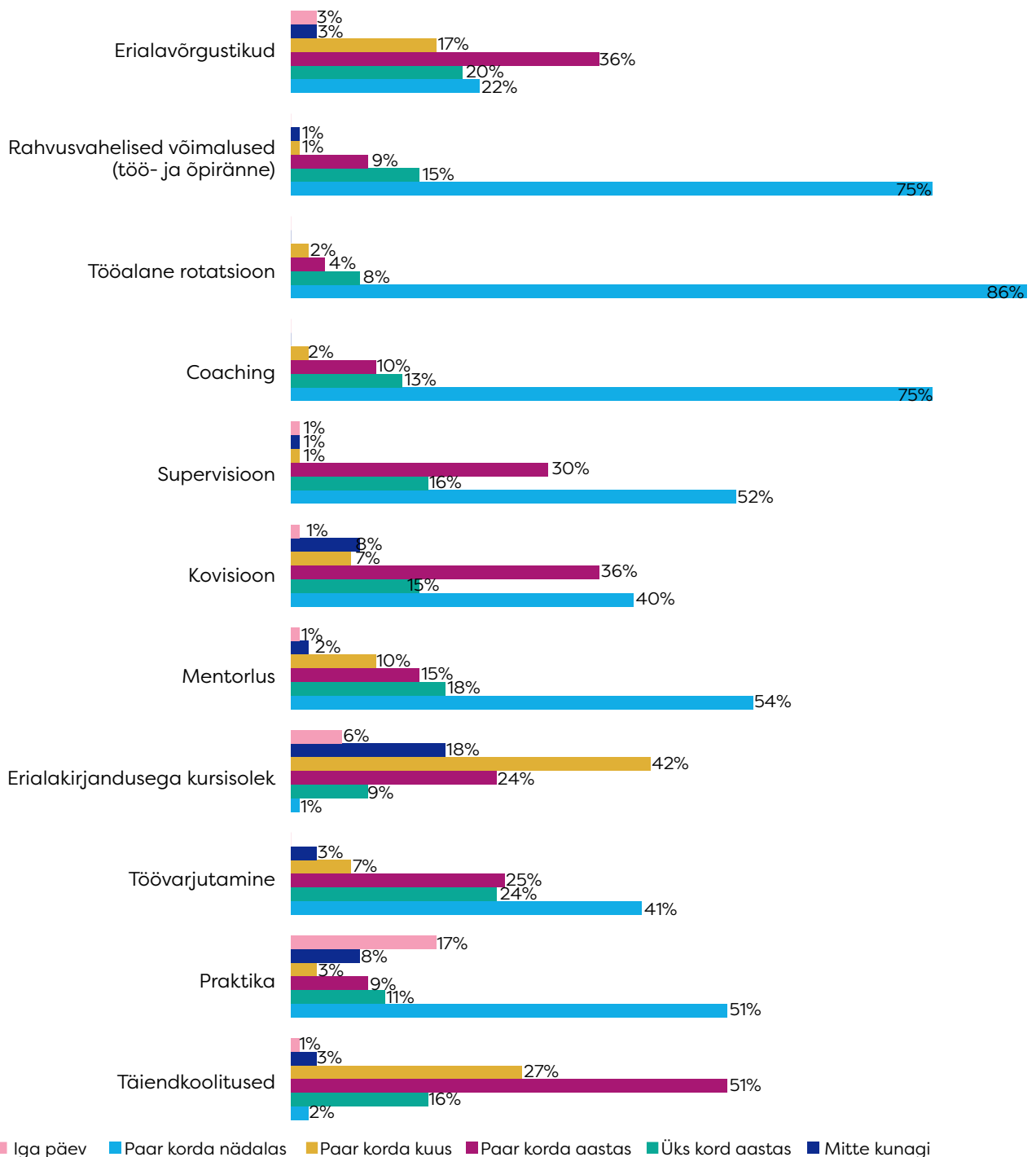
Karjäärispetsialistide hinnangul on neid töös kõige enam toetanud karjääriteenuste/karjäärinfo vahendamisele, karjäärinõustamisele ja karjääriteooriatele keskendunud koolitused, psühholoogiaalased, haridusteemalised ja enesejuhtimisega seotud koolitused (vt joonis 26).



Joonis 26. Karjäärispetsialisti tööd toetanud koolitused

4.3.6.5. Eri sihtrühmadest karjäärispetsialistide koolitusvajadus

Karjäärispetsialistid hindasid enesetäiendamise võimalusi karjäärivaldkonnas viimase 12 kuu jooksul pigem positiivseks. Nagu ilmneb jooniselt 27, on karjäärispetsialistidel vähem võimalusi rahvusvaheliseks õpirändeks, tööalaseks rotatsiooniks, mentorluseks, kootsimiseks, supervisiooniks ja praktikaks. Kõige enam on toodud õppimisvõimalustena välja täiendkoolitusi, erialakirjandusega tööd ja igapäevast praktikat

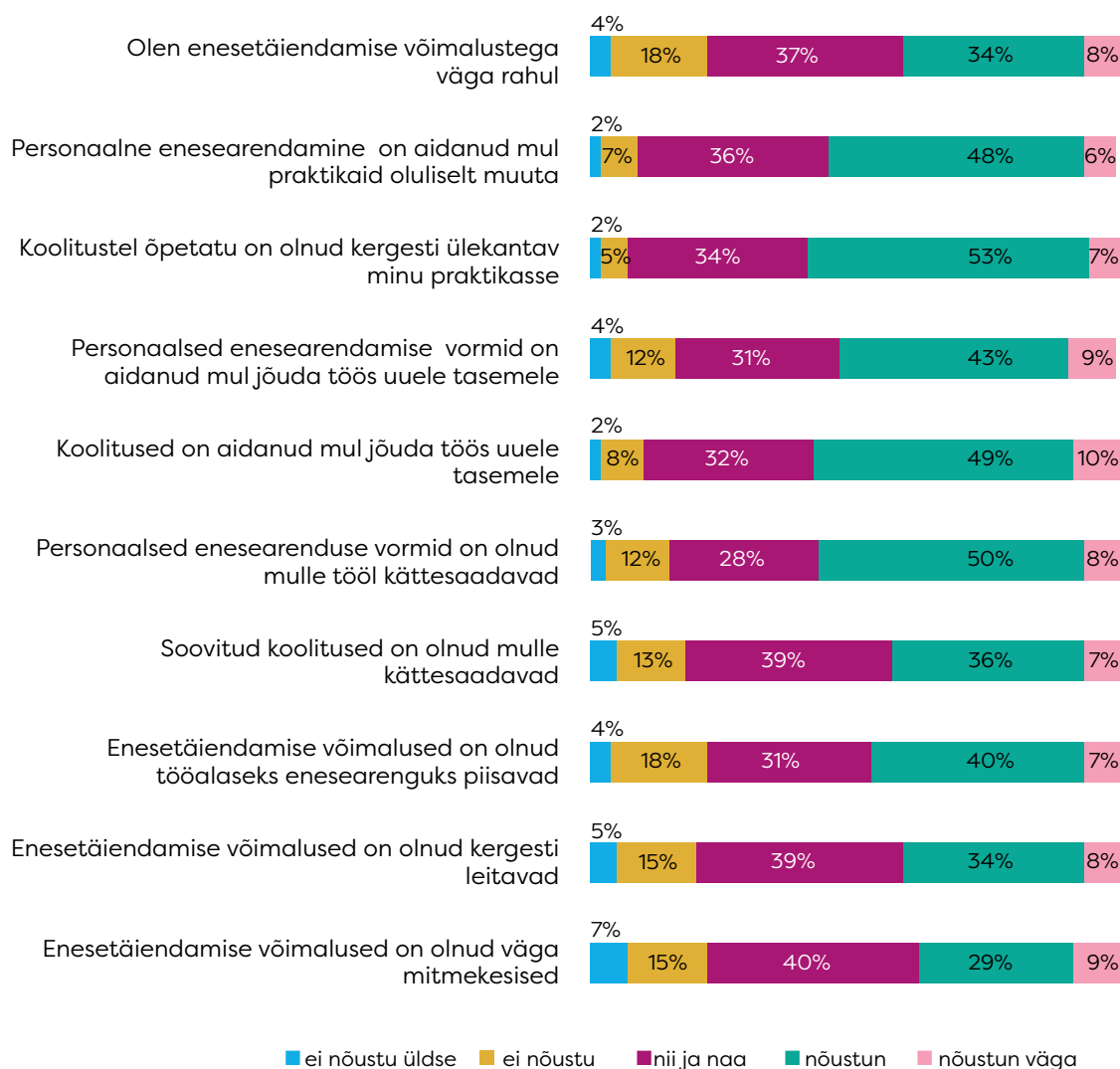


Joonis 27. Karjäärispetsialistide hinnangud enesetäiendamise võimalustele karjäärivaldkonnas viimase 12 kuu jooksul

Koolitusvajadusega seotud ootused enda kompetentside kohta on muutunud võrreldes 2014. aastal läbiviidud küsitluse tulemustega (Psience, 2014). Kui 2014. aastal peeti olulisteks koolitusvajadusteks nõustamistehnika, karjääriinfo, nõustamis- ja kaasamismetoodikaga seotud kompetentside arendamist, siis käesolevas uuringus avatud küsimustega kogutud andmete analüüsist ilmnes, et enim peeti vajalikuks järgmisi koolitusi: 1) digikompetentsid; 2) rahvusvaheline õpe ja töö; rahvusvaheline tööseadusandlus ja uuringud; rahvusvahelise karjääri tööriistad ja nõustamine ning 3) karjäärivaldkonna ja -nõustamise metoodika ja mee-

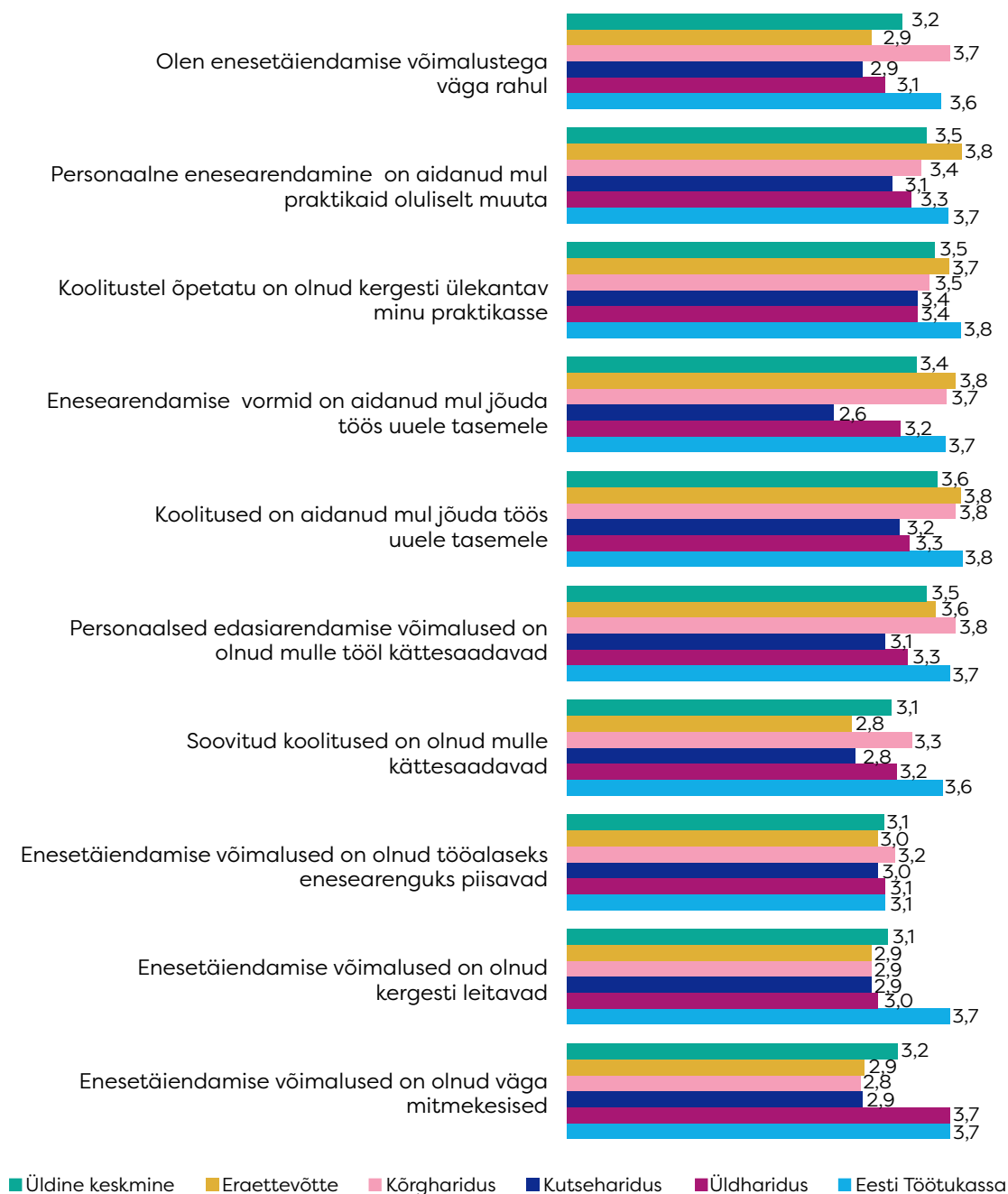
todid. Varasemate uuringute ja siinsesse uuringusse kaasatud ekspertide hinnangul ei saa digikompetentside eraldi õpetamine muutuda omaette eesmärgiks, vaid need tuleb siduda teiste kompetentsidega (vt peatükk 4.4.1).

Karjäärispetsialistid hindasid oma koolitusvõimalusi eri koolitusvormide puhul piisavaks, kuid oli ka väike osa spetsialiste, kes hindasid koolitust ebapiisavaks (vt joonis 28). Koolituste abil jõudsid karjäärispetsialistid enda hinnangul kõrgemale tasemele. Kõrgemalt hinnati personaalseid enesearenduse vorme ja nende kättesaadavust. Väiksem oli aga rahulolu koolituste kättesaadavuse, mitmekesisuse ning leitavusega.



Joonis 28. Karjäärispetsialistide hinnangud enesetäiendamise võimalustele karjäärivaldkonnas viimase 12 kuu jooksul

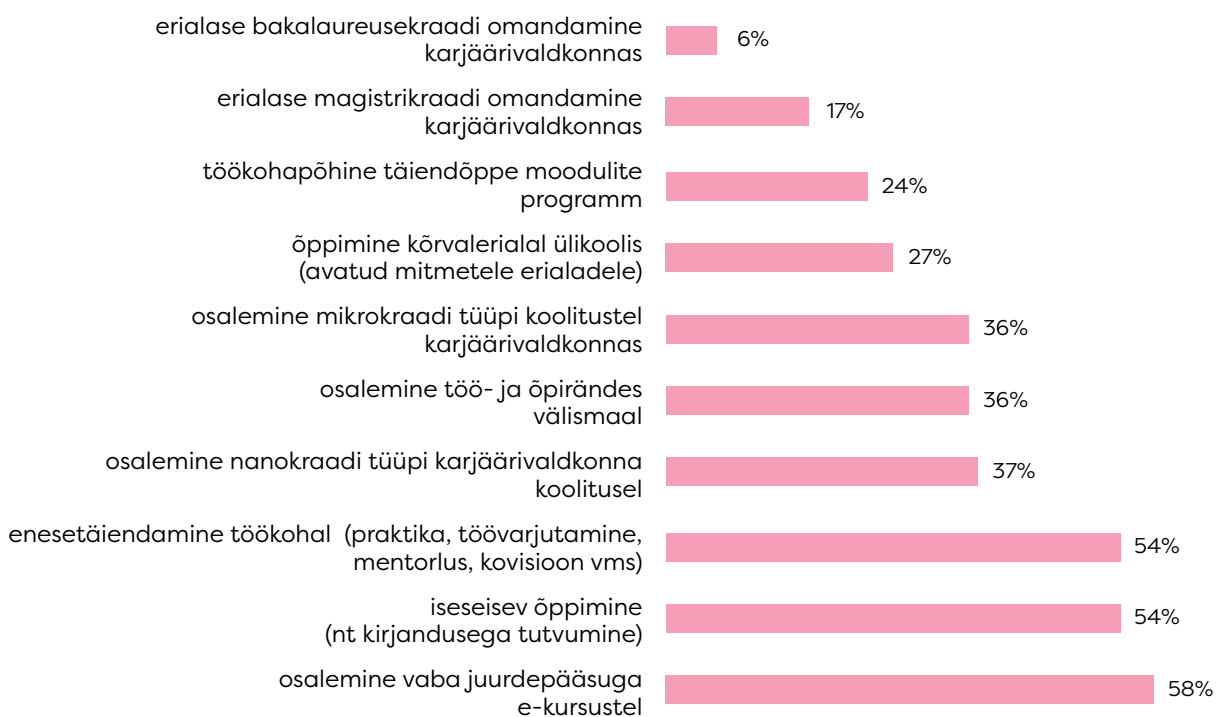
Eesti Töötukassa karjäärispetsialistid andsid enesetäiendamise võimalustele karjäärivaldkonnas viimase 12 kuu jooksul keskmiselt kõrgemaid hinnanguid kui teised karjäärispetsialistid (vt joonis 29). Eraettevõtete ja kutsekoolide karjäärispetsialistid olid enesetäiendamise võimaluste kättesaadavusega teistest sihtrühmadest vähem rahul. Üld- ja kutsehariduse karjäärispetsialistid hindasid enesearendamiskoolituste mõju oma praktikate muutmisele ja uuele tasemele jõudmisele madalamalt. See viitab vajadusele kohandada koolituste sisu neile sihtrühmadele paremini.



Joonis 29. Karjäärispetsialistide keskmised hinnangud enesetäiendamise võimalustele karjäärivaldkonnas viimase 12 kuu jooksul töökohtade lõikes

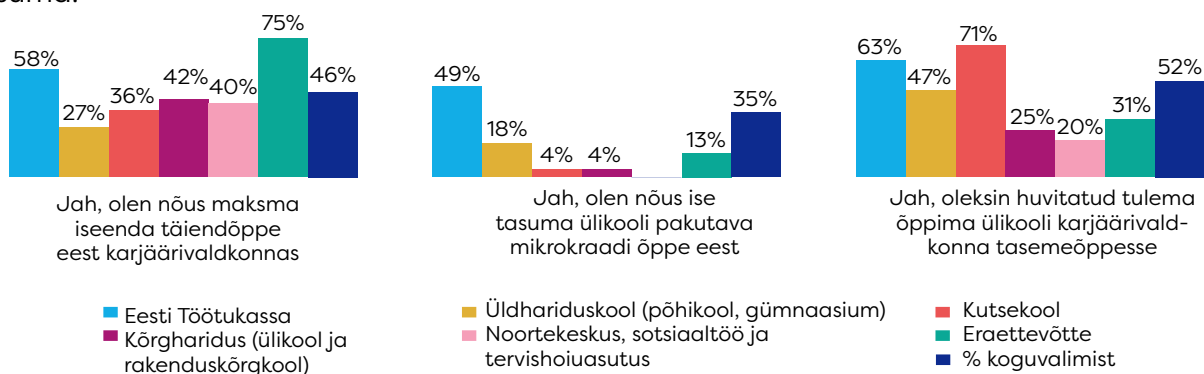
4.3.6.6. Karjäärispetsialistide eelistatud koolitusvormid

Karjäärispetsialistidele kõige sobivamateks enesetäiendamise vormideks karjäärivaldkonnas on paindlikud õpivormid: 58% vastanutest on soovinud vaba juurdepääsuga e-kursusi ning 54% vastanutest iseseisva õppimisega ja töökohapõhiseid enesetäiendamise võimalusi, nt praktika, töövarjutamine, mentorlus, kovisioon (vt. joonis 30). Erialast bakalaureuseõpet kui enesetäiendamise vormi toetatakse vähem (6%) ning magistriõpet enam (17%). Need tulemused viitavad juba töötavate spetsialistide eelistustele ega anna täielikku ülevaadet, kas õppima asujate hulgas oleks tasemeõppe järele vajadust.



Joonis 30. Karjäärispetsialistidele kõige sobivamad enesetäiendamise vormid

Jooniselt 31 nähtub, et eraettevõtete ja Eesti Töötukassa karjäärispetsialistid on täiendõppe eest enam nõus ise maksuma (75% eraettevõtete ja 58% Eesti Töötukassa karjäärispetsialistidest). Samuti on spetsialistid kutse- (36%) ja kõrgkoolides (42%) nõus enesetäiendamise eest maksuma. Üldhariduskoolides oli kõige väiksem valmisolek maksta ise enda täiendõppe eest (27%). Peaaegu pooled küsitlusele vastanutest (46%) olid enesetäiendamise eest valmis ise tasuma.



Joonis 31. Karjäärispetsialistide ootused täiendõppele ja valmisolek tasuliseks õppeks

Mikrokraadiprogrammi eest on nõus maksuma 35% koguvalimist, kusjuures kõige suurema valmisolekuga tasulise mikrokraadi eest ise maksta on Eesti Töötukassa spetsialistid (49% vastanud Eesti Töötukassa karjäärispetsialistidest). Seevastu ainult 18% vastanud üldhariduskoolide töötajatest oli mikrokraadi eest valmis ise maksuma, kutse- ja kõrgkoolides töötavate vastanute hulgas oli see näitaja veel väiksem, ainult 4%.

Karjäärivaldkonna tasemeõppesse tuleksid õppima kutsekoolides töötavad karjäärispetsialistid (71%), Eesti Töötukassa spetsialistid (63%), aga ka üldhariduskoolide karjäärispetsialistid (47%). Tasemeõppesse sooviks tulla 52% küsitletud karjäärispetsialistidest.

4.4. Karjäärispetsialisti koolitusvajaduse mudel

Erinevaid karjäärispetsialiste ja valdkonna teenuse arendajaid ning hariduspoliitikuid kaasava arendusuuringu põhjal esitame järgnevalt laiendatud kompetentsimudeli ja tulemusi selle kohta, milliste professionaalsust toetavate lahendustega (sh tasemeõpe, koolitused, mentorluse vormid, iseõppimine, kootsimine) ja lähenemisviisidega (sh õppimist ja professionaalsuse kujunemist toetavad digilahendused) saab teha muudatusi karjäärivaldkonna koolitussüsteemis.

Karjäärispetsialisti koolitusvajaduse mudel sisaldab järgmisi komponente:

- karjäärispetsialisti kompetentsid;
- karjäärispetsialisti professionaalsust toetavad ja andragoogilised lähenemisviisid;
- koolitusvormid karjääri eri etappides;
- õpiteed karjäärivaldkonna professionaliseerumisel.

4.4.1. Karjäärispetsialisti kompetentsid

Ekspertintervjuude ja fookusgrupi intervjuudega kogutud andmete analüüsi tulemusena kujunes karjäärispetsialisti laiendatud kompetentsimudel. Selles mudelis on digikompetentsid integreeritud karjäärivaldkonna kompetentsidega, eristades *sotsio-tehniliste kompetentside gruppi* (vt. joonis 32).

Ühiskonna suurem digitaliseerumine toob kaasa üha tugevama valdkondliku andmepõhistumise ja digivahendatuse kasvu nii teenuste loomisel kui ka pakkumisel. Seetõttu paigutasime osa kompetentse tõendus põhise otsustamise gruppi. Kompetentsimudeli keskmes on aktiivse kodaniku kujundamisega seotud kompetentsivaldkonnad: *sotsiaal-majanduslik*, *sotsiaal-kultuuriline* ja *sotsio-emotsionaalne kompetentsus*, mis tagavad inimese elukestva kognitiivse, metakognitiivse ja afektiivse arengu, identiteedi kujunemise ja agentsuse võimustumise ning laiemalt ka sidusa ja koostöösutliku kollektiivse ja ühiskonna arengu. Eraldi kompetentside rühmana tõime välja sotsio-emotsionaalsed kompetentsid (vt Katsarov, 2020).

Allpool nimetame mõningaid olulisi intervjuuandmete analüüsist ilmnenuid kompetentse, millega on lähiajal vaja karjääriskoolituste või -õppe kavandamisel ja läbiviimisel arvestada.

- Andme- ja infopädevus, andmemudelite tagasiside kasutamine enesejuhtimisel
- Personaalsed andmed ja juhtumid, andmetega mudeldamine, ennustamine
- Teenusteülene karjääriinfo personaliseerimine
- Hariduse ja tööturu avaandmete ja tööriistade muutmine kõigi sihtrühmade karjääripetsialistidele avatuks ning oskus selliste andmetega teenuseid luua ja pakkuda
- Süsteemide algoritmide eetilised alused ja andmeõiglus, digiõiglus, e-riik 2.0 aluspõhimõtted
- Karjäärivaldkonnas eri kliendigruppidele kohalduvate õigusaktide tundmine
- Kliendi digitaalne jalajälg ja selle kujundamine, ohud ja turvalisus
- Kliendi ja kliendiandmete edastamine haridus- ja tööturust süsteemide vahel
- Suhtlusrobotiga ja veebipõhise personaalse nõustamise võimalused ja riskid
- Veebisuhtluse eetika ja eripära individuaal- ja rühmanõustamisel
- Globaliseerumine, tolerantsus, mitmekesisuse mõistmine, väärtustamine, kaasamine ja sotsiaalne õiglus
- Andmete ja teenuste personaliseerimine ja kombineerimine nt X-tees
- Paindlike õpiteede valideerimine plokiahelaga
- Kaasaegsete analüüsivahendite ja -viiside tundmine, õpetamine ja vahendamine
- Virtualiseeritud karjäärinõustamine (virtuaalreaalsus, tehisintellekt, liitreaalsus jt)
- Hariduse ja tööturu prognoosandmete ebapiisavusega toimetulek piirkondlikult ja erivajaduste toeks
- Elukaart läbivate arenguperspektiivide tundmine karjääripetsialisti töös
- Talendijuhtimine organisatsioonis
- Erialavõrgustumine digikanalites
- Rahvusvahelistumise kui ressursi mõistmine ja rakendamine
- Tolerantsuse kujunemine
- Mitmekesisuse juhtimine grupinõustamises ja mitmekultuurilises kontekstis nõustamine
- Meeskonna juhtimine ja ettevõtlikkus

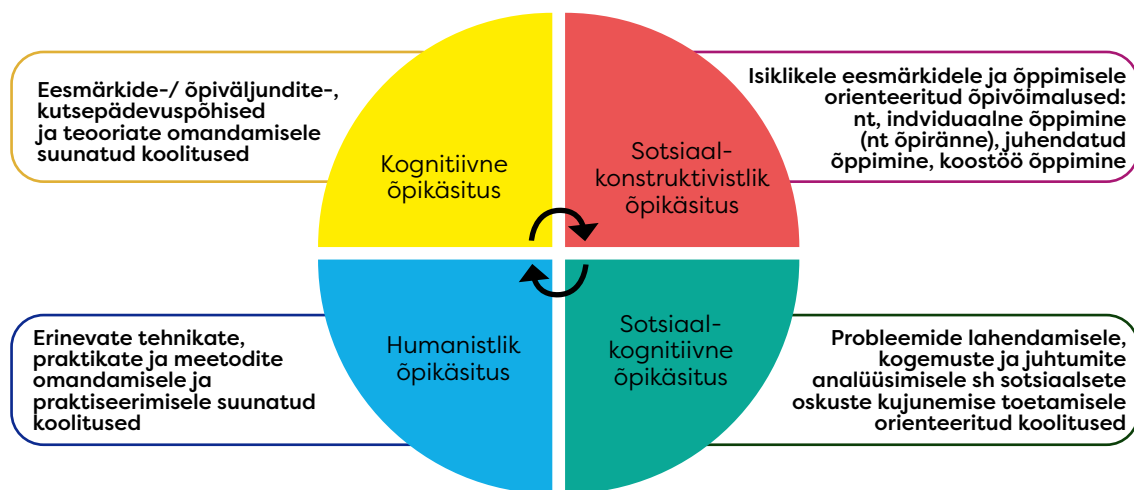
Mitmed digitaliseerumisest tulenevad kompetentsid on seotud arenguteedega, mida Eesti karjäärivaldkonnas alles digitaalselt kavandatakse. **Kuna karjääriteenuste valdkonnas puuduvad info ja andmed digiarengu kohta**, tuli neid kompetentse prognoosida maailma kogemustest ja tehnilistest võimalustest lähtudes (vt Fachrunnisa & Hussein, 2020; Moore & Czerwinska, 2019). Nende andmete põhjal võib välja tuua mitmeid digitaliseeritud karjäärivaldkonna ohte, mida ka uuringusse kaasatud eksperdid pidasid eetilise huvides vajalikuks läbi arutada. Arutluse all olid näiteks järgmised küsimused.

- Kui kaugele saame elutee mustri kavandamisega minna?
- Kelle elutee mustreid me jälgime ja kelle omi mitte?
- Kuidas me tagame igaühele, kes teenust kasutab, kontrolli oma andmete üle ja võimaluse edastatud andmed tagasi saada?
- Kui kaugele läheme digitaliseeritud protsessiga karjäärivaldkonnas?
- Kuidas võimaldame juurdepääsu digitaliseeritud karjääriinfole ka väljaspool Eesti Töötukassa süsteeme, eeldusel et andmed on loodud avaliku rahaga?

4.4.2. Karjäärispetsialisti professionaalsust toetavad andragoogilised lähenemisviisid

Karjäärispetsialistide õppe ja koolituste alustena võib kombineerida erinevaid õpikäsitusi ning kasutada õppiva ja professionaalse kogukonna lähenemist, tuginedes andragoogilisele mudelile (Märja *et al.*, 2020, 31) ja täiskasvanuõppe printsiipidele (Wlodkowski, 2018):

- koolitusel või õppes osalejate õpi- või koolitusvajaduste, isiklike arengueesmärkide ja varasemate kogemuste arvestamine;
- kaasamine ja koosloome;
- aktiivsuse, autonoomsuse, iseseisvate valikute ja refleksiooni toetamine;
- täiskasvanutele sobivate õpi- ja koostöötingimuste loomine;
- individuaalse ja kollektiivse õppimise toetamine (vt joonis 33).



Joonis 33. Õpikäsituste mudel koolituste loomiseks

Andragoogilisest mudelist lähtuvalt (Märja *et al.*, 2020, 31) sobib koolitusmudeli alusena kasutada kognitiivset ja sotsiaal-kognitiivset, humanistlikku ja sotsiaal-konstruktivistlikku õpikäsitust. Vastavalt eesmärkidele võib neid õpikäsitusi kombineerida või integreerida professionaalse ja õppiva kogukonna lähenemisega, mis omakorda avardab õpikäsitusi, tähtsustab kollektiivset koosloomet ja teadmuse ning mõjutab kogukonnasiseseid usaldussuhteid (Wenger, 1998). See tähendab, et oluliseks koosõppimise ressursiks on kaasõppijad, kolleegid, valdkonda tundvad professionaalid ja eksperdid (Märja *et al.*, 2003, 31).

Kognitiivse õpikäsituse rakendamisega soovitakse muu hulgas toetada mõtlemisprotsesside, uute arusaamade, teadmise- ja tunnetuskeemide kujunemist. Sotsiaal-kognitiivse õpikäsituse rakendamisel on fookuses millegi uue (nt teadmuse, teadmiste, protseduuride, oskuste,

meetodite) omandamise kognitiivsed protsessid ja uute tähenduste kujunemine erinevates sotsiaalsetes olukordades. Humanistliku õpikäsituse keskmes on koolitustel osalejate potentsiaali, isiklike arengu eesmärkide, autonoomsuse ja süvaõppimise toetamine (Jarvis, 2009). Sotsiaal-konstruktivistliku õpikäsituse põhiidee tugineb seisukohale, et õppimine on olemuselt sotsiaalne ning uusi tähendusi, teadmisi ja teadmust luuakse või konstrueeritakse suhetes ja koostöös teistega. Koosloome- ja koostöövõimaluste loomine ning toetamine on selle käsituse rakendamise põhieesmärgid (Säljö, 2003).

Sotsiaal-konstruktivistlikku õpikäsitust sobib rakendada, kui eesmärk on toetada karjääripetsialistide kui professionaalse ja õppiva kogukonna kujunemist. Õppiva kogukonna eesmärgid on omakorda seotud eesmärgipärase ja kavatsusliku teadmuse loomisega, koostöös õppimisega pikema aja vältel, mille koosloome tulemusena kujuneb uus teadmus ning viiakse ellu muudatusi (Wenger, 1998).

Õpikäsitustele tugineva mudeli rakendamine koolituste planeerimisel lähtub karjääripetsialistide isiklike arengueesmärkidega arvestamisest ning võimaldab teha koolituste või õppe kavandajatel ja läbiviijatel sobilikke valikuid teooria, praktika ning refleksiooni ühendamiseks. Õpikäsitusi kombineerides on võimalik valida ja luua koolitusprotsessis variatiivseid metodoloogilisi ja meetoodilisi lähenemisviise mõtestatult, sh väärtustest lähtudes, mis on sarnane *sotsiaalse rekonstruktsiooni* mudeliga (Sultana, 1995). Samuti saab analüüsida koolituse õpikäsituste alusel ja prognoosida tulevikuperspektiividega koolitusvõimalusi professionaalse karjääri eri etappides.

Karjääripetsialistide intervjuude analüüsi põhjal kaardistasime arendusuuringus eri õppevorme, mis toetavad professionaalset arengut (vt joonis 34).



Joonis 34. Professionaalset arengut toetavad õpivormid

Õpivormide kirjeldusi kasutasime ülevaateuuringu küsimuste sõnastamisel.

Koolitusmudelis on olulised järgmised õpivormid, mis toetavad eelkirjeldatud õpikäsitusi:

- teatud teadmiste ja kompetentside õpetamisele üles ehitatud õpitegevused, millega kujundatakse valdkonna laiapõhjaline mõistmine ja ekspertsus, tihti omistatakse ka litsentsiga õigus teatud protseduure ja meetodeid kasutada (joonisel ülal vasakul);
- praktika käigus kasutatud õpivormid, mille korral koostatakse professionaalsele kogukonnale vajalikke tegevusi ja lähenemisviise või kogetakse uusi, erinevaid tööperspektiive (joonisel all vasakul);
- vastastikuse teadmise jagamisega seotud sotsiaalsed õpivormid, kus jagatakse kogemusi ja praktikaid ning ühtlustatakse väärtusi professionaalses kogukonnas (joonisel ülal paremal);
- sotsiaal-kognitiivsed õpivormid, nt mentorlus, kovisioon, supervisioon, töövarjutamine, mille fookuses on enda tegevuste refleksioon, analüüs ja praktikate muutmine (joonisel all paremal).

Järgnevas, tulemuste peatükis toome esile, kuidas kasutada neid õpivorme koolitusmudelis karjäärispetsialistide professionaalsuse arendamise eri etappidel.

Karjäärispetsialisti koolitusvajaduse mudeli põhimõtted:

- teadmiste süsteemsus ja interdistsiplinaarsus;
- teadus- ja praktikapõhisus;
- mitmekesisus, sh eri haridusteede valikute võimaldamine;
- paindlikkus nii õppijate kui ka koolitajate seisukohalt;
- võrdne juurdepääs kõigile sihtrühmadele;
- isiklike arengueesmärkidega arvestamine;
- lähtumine agentsuse põhimõttest – karjäärispetsialistid on ühiskondlike muutuste subjektid.

Eelnimetatud põhimõtteid arvestades on karjäärivaldkonnas võimalik ühendada erinevaid väärtuspõhiseid lähenemisviise konkreetseteks mudeliteks. Selliseid lähenemisviise on Sul-tana (1995) pidanud valdkonna professionaalsuse kujundamisel oluliseks. Näiteks, *sotsiaalse tõhususe* mudeli abil saab hoida teenuse pakkumist kvaliteetsena, arendades kompetentse ühtlaselt. *Akadeemilise traditsiooni* mudel eeldab laiapõhjalise uuriva tasemeõppe käivitamist, mis hetkel Eestis puudub. *Arengu mudel* seondub paindlike õpiteede ja mitmekesiste valikute loomisega, et toetada ekspertsuse kujunemist karjääris horisontaalselt ja vertikaalselt. *Sotsiaalse rekonstruktsiooni* mudel toetab karjäärispetsialistide rollide kujunemist ja rollideülese visiooni loomist eesmärgiga tugevdada karjäärivaldkonna tegevuste ja nõustamisteenuste abil elukestva õppe võimalusi ühiskonnas.

4.4.3. Koolitusvormid karjääri eri etappides

Uuringu käigus viisime läbi individuaalsed intervjuud karjääriraja ei etappides olevate karjäärispetsialistidega. Lisaks kogusime küsitlusega andmeid selle kohta, millistes karjääriteekonna etappides on Eesti karjäärivaldkonna spetsialistid. Tulemuste esitamisel oleme kasutatud väljavõtteid intervjuudest.

Analüüsitulemustena eristusid **kolm karjääriraja etappi ja nendevahelised transformeerumise etapid: karjäärivaldkonda sisenemine ja esmakoolitus (I etapp), erialane kogemus ja praktika (II etapp) ja uute rollide võtmine, ekspertsuse taotlus (III etapp).**

Karjäärivaldkonda sisenemine ja esmakoolitus (I etapp) ei ole Eestis hetkel erialaste kõrgkooliõpingutega toetatud. Karjäärivaldkonda satuvad erinevate sisenemisteede ja erineva haridusliku taustaga õppijad, nt psühholoogia ja koolipsühholoogia, majanduse, sotsiaaltöö, organisatsioonikäitumise, andragoogika, infoteaduste, noorsootöö, õpetajahariduse õpingute alalt.

O'Reilly jt (2020) hinnangul on karjäärispetsialisti valdkonda sisenemise professionaalsed teekonnad ka maailmas vähem formaliseeritud ja neid on vähem kirjeldatud, mis omakorda raskendab karjäärivaldkonna eristumist kutsena. Nende sõnutsi juhivad valdkonda sisenemist professionaalsed teekonnad, mida toetavad erialakogukonna eksperdid. Professiiooni erineval ekspertsuse tasemel esindajad pakuvad nii formaalset kui ka sotsiaalset tunnustust ja tuge identiteedi loomisel ja hoidmisel. Ka valdkonnas juba töötavale inimesele on tähtis pidev teadmiste jagamine kogukonnaga, sest see tõstab tema staatust ja kujundab identiteeti. O'Reilly jt (2020) kirjeldavad professionaalsuse kujunemise väga olulise alusena tasemeõpinguid, mille kaudu erialane identiteet luuakse.

Karjäärispetsialistidele suunatud kõrgharidusastme tasemeõpe hetkel Eestis puudub, kuid eri õppekavade ja õpingute osana on võimalik läbida üksikuid ainekursusi nii Tallinna kui Tartu ülikoolides. Need toetavad osaliselt karjäärivaldkonna oskustega seotud kutsekompetentside kujunemist ja/või kinnistumist.

Piiranguna ilmnes vajadus **mitmekesise taustaga karjäärispetsialistidele vajalike ning ühtsete baasteadmiste ja filosoofiliste aluspõhimõtete järele.**

Väga paljud karjäärispetsialistid ju täna omavad hoopis mingi muu valdkonna tausta, kuid neil ei ole seda baasilist ühtset ettevalmistust.

Ilmnes **vajadus ühtse tasemeõppe järele**, mida võiks pakkuda kas bakalaureuse- või magistriõppes või mõne kõrgharidusastme eriala/õppekava valikmoodulina, nt õpetajahariduse õppekavades.

Karjäärispetsialisti kutsekomisjoni liikmete intervjuude analüüs näitas, et **erineva haridusliku taustaga uustulnukad vajavad karjäärivaldkonna kompetentside puhul ümberõpet. See viitab vajadusele arendada koolituskursusi, arvestades personaalseid arenguvajadusi.**

Psühholoogidel on väga tugev just see arusaamine inimesest endast. Tihtipeale nendel jääb puudu just sellest poolest, et mis siin haridusmaastikul või mis meie töömaailmas toimub.

Õpetajad tulevad hästi toime grupinõustamisega, aga see individuaalne lähenemine on nende jaoks keerulisem. Võib juhtuda, et nendel on see individuaalne lähenemine ja niisugune süvapsühholoogiline pool puudu.

Majandusinimesed on need, kes on nelja jalaga maa peal, nendel on kõik täpselt, et sellised on need reeglid, sellised on ettevõtlusega seotud, sellised on mingisugused teatud kindlad suundumused. Ja siis jääb nendel niisugune inimlik lähenemine puudu. Isiksuslikud puudujäägid.

Haridusasutustes tuleks karjääri kujunemist toetada aineteadmiste õpetamisega lõimitult, et tekiks seos, kuidas nende teadmistega saab ametialaseid tegevusi läbi viia, ning süveneks huvi ise juurde õppida, ennast arendada ja enda karjääri teadlikult kavandada.

Kõikidel õpetajatel oleks mingisugune moodul mingis hulgas seda karjääritemaatikat sees. Ta ei pea olema karjäärinõustamine, võib-olla lihtsalt mingisugune karjääriõpe või karjääri kujundamise baasteadmised, baasalused või karjääri kujundamise alused.

Kui me räägime nendetsamadest neljast valdkonnast, mis on karjäärispetsialistile olulised, et siis veidikene kõikidest nendest valdkondadest peaks selles moodulis sees olema. Ehk siis et olenevalt muidugi sellest aimest või on ta siis üldine moodul läbi mitme aine, et kuidas erinevaid aineid seostada, millised on need tööriistad või millised on need vahendid, et näiteks füüsik võiks tutvustada teemaga, milline edasine planeerimine või millised inimese oskused või enda võimete seostamine võiks haakuda. Aineõpetajana on oluline see, et ma annan talle võimalikult palju neid teadmisi aines. Aga just, et laps õpiks enam ja saaks teada, et mis ma siis selle teadmisega edasi peale hakkab või kus seda vaja. Ja aineõpetajana me arvame, et ja ma oskan seda seostada, aga ma näen sedasama karjääritemaatikat sinna juurde. Et võib-olla karjääriainesse sisse seostamine on aineõpetajana mul lihtsam.

Ilmnes vajadus heade näidete järele, õpetajakoolituses soovitakse **kuulda kogemustega õpetajatelt näiteid, kuidas karjäärivaldkonda eri ainetega lõimida. See viitab vajadusele karjäärispetsialistide praktika korraldamiseks võrgustiku kaudu.**

Selline moodul võiks kuidagi sees olla õpetajakoolituses, kus praktiseerivad õpetajad räägivad.

Näiteks on Tartu Ülikooli loodusteaduste õpetamise doktoriõppes loodud uuringute käigus stsenaariume, kuidas karjäärilaseid ja aine sisulisi teadmisi paremini siduda (vt Soobard et al., 2021). Sellised stsenaariumid võiks enam jõuda ka praktilisse ringlusse haridusasutustes.

Intervjuude analüüsist ilmnes, et oluliseks peeti võimalust siduda õpetajakoolituse praktika ajal karjääri kujundamise teadmised aineteadmiste ja klassijuhatajatöoga.

Karjääri- ja ettevõtlusteadmised on valikkursustena kättesaadavad peamiselt 8.–9. ja 11. klassi õpilastele, kuid karjääriõpetajate intervjuude analüüsist selgus, et nähakse vajadust õpetada karjääriteadmisi laiemale vanuserühmale.

Karjääri kujundaja eesmärk on võimalus panna märkama, panna mõtlema ... anda sellised tööriistad, et inimene oleks rahulolevam, ta teeks oma valikud teadlikult.

Karjääri kujundamist hariduse omandamise ajal eesmärgistati järgmiselt:

- endast lähtuvate teadlike valikute tegemise oskuse arendamine;
- aktiivselt enese eest vastutamine ja enesejuhtimine;
- haridus- ja töövõimaluste leidmine.

Püramiidi põhi tuleb koolist, õpetame õnnelikuks inimeseks olemist.

Peeti oluliseks, et karjääriõpe koolis aitaks õpilastel järgmist haridustaset (nt kutse- ja kõrgkoolide erialasid ja õpivorme, praktikat välismaal) paremini eelnevalt tundma õppida.

Lisaks karjääriõppe õpetamisele grupis pidasid eksperdid oluliseks kõigi õpilasteni jõudvat **individuaalset nõustamist haridusasutuses. Leiti, et seda suudavad paremini pakkuda konkreetset kooli ja õpilasi paremini tundvad õpetajad, mitte Eesti Töötukassa spetsialistid.**

Karjääriõpetaja näeb ennast eelkõige nõustaja rollis.

Minu põhiline pädevus on inimesi või õpilasi neutraalselt kuulata ja esitada neile küsimusi vastavalt sellele, mida mina kuulen neid rääkimas, et nad saaksid seda teemat veel laiendada ja oskaksid faktiliselt ise läbi selle siis endale selgust luua.

Karjääriõppe õpetamise ja aine eesmärkide saavutamise hindamist ning õpetaja rolli peeti selgelt eristuvaks personaalse nõustamise rollist, milles on vaja olla mittehinnanguiline. Leiti, et reaalselt võib tekkida konflikt mõne õpilasega, kes kursusel on saanud madalama hinde ja seetõttu ei taha ta ka nõustamisel end avada õpetajale, kes on teda madalalt hinnanud.

Koolis peeti oluliseks karjäärikoordinaatori rolli, kelle ülesanne on koordineerida õpetajate tegevusi läbiva karjääriteadlikkuse kujundamisel, leida võimalusi ja teha kokkuleppeid, nt töövarjutamise partnerite leidmine õpilastele, Eesti Töötukassa grupitundide kokkuleppimine, karjääri- ja õpitegevuse lõimingute kavandamine ja korraldamine ning kogetu mõtestamine koos õpilastega.

Minu ülesanne on siis õpilased nendega (töötukassa, Heateo Sihtasutus, töövarjutuse paigad jt) kokku viia. Ja enne juba ette valmistada õpilane sellest, mida, kuhu nad lähevad ja miks nad sinna lähevad. Ja ka pärast siis seda kogemust mõtestada.

Toodi välja **rollikonflikt: sama õpetaja ei saa olla ainekursuse hindaja rollis ja usaldusväärse personaalse nõustaja rollis.**

Ma teen selgelt vahet, millised on nõustaja rollid ja pädevused ja eetika pool, et kuumani seal minna, milline pool on see infospetsialisti puhul, ma näen seal. Ja kolmas pool kooli karjäärikoordinaatori poolt ehk siis see, et kus, mis need baasteadmised noortel võiksid olla, kui nad hakkavad oma valikuid tegema.

Karjäärivaldkonda sisenejaid on toetanud töö käigus ja võrgustikus õppimise mudelid.

Karjääriteenuse baaskoolitus, mida moodulite kaupa pakuti mitme ülikooli koostöös (Innove kureeritud).

Tasuta võrgustiku põhised noorte karjäärinõustamise koolitused.

Baaskoolituste pakkumisel peeti oluliseks laiapõhjalisust ja osalist spetsialiseerumist, nt karjäärinõustamise ja -kujundamise oskuste õpetamise või karjääriinfo leidmise suunaga.

Et baaskoolitus kõigile üks ja siis natukene spetsialiseerumist võiks minu arvates olla, et minu meelest ei ole päris hea see, kui on kõik, et kõik peavad kõiki asju korraga saama. Siis lähevad niisugused mõtted sassi ja teadmised sassi.

Erialase kogemuse ja praktika etapis (II etapp) on paljud karjääriteenust pakkuvad töötavad õppijad **kogenud suurt töökoormust ja kogemuste vähesust ning tundnud vajadust lisakoolituste järele.**

Palju rõhutati muret, et nõustamine muutub liinitööks, mille keskmes on plaani täitmine, mitte inimese arendamine. Toodi välja, et **kliente ei saa aidata pikemaajaliselt ja inimesest lähtuvalt, ning tunnetati väärtuskonflikti tegeliku töö eesmärkide ja erialaste väärtuste vahel.** Näiteks peeti oluliseks järgmisi karjääri kujundamisega seotud eesmärke ja hoiakuid:

- *Personaalse aja ja tööriistakasti pakkumine;*
- *Õnge andmine eneseanalüüsiks;*
- *Vanadest väärtushinnangutest lahti raputamine (nt vanuseline stigmatiseerimine);*
- *Unistama julgustamine;*
- *Sütitavate väljakutsete leidmise empaatiline toetamine inimese elus.*

Kõige olulisem väärtus on vast see võime panna ennast selle nõustatava positsiooni või et see tema vajaduse õige adumine ja väärtustamine täpselt sellisena, nagu see parasjagu on. Ma arvan, et see ongi kõige olulisem, et kuidagi nagu temast aru saada ja siis lähtuvalt sellest siis toetada teda tema valikutes. Et noh, ma arvan, et see on nagu see põhiline kuidagi temaga maksimaalselt siis selles vaates samastuda, et aru saada ja üritada siis toetada, et ta suudaks enda jaoks need valikud teha.

Arutame inimesega, mis on inimeseks olemise lõppeesmärk, mida see karjäär taotleb. Ega ta ei saa väga erinevat midagi taotleda ju, et ta on ikkagi seotud inimeseks olemisega. Ega inimesed ei ole ainult õpilased, inimesed on ka üldse inimesed, neil on erinevad rollid elus. Nad on pereliikmed, nad on ühiskonna liikmed, nad on meie kultuuri vedajad. Ütleme selle püsijäämise, kestmajäämise, meie rahvusliku asja vedajad.

Et sealt tuleks need meie tulevased Jaan Tõnissonid. Et see inimeseks olemise mõte on ju. Mitte tööle saada, tööturule jõuda, vaid olla enesega toimetulev, õnnelik. Terve. Aktiivne inimene. Et mis me oma laste puhul, kui tahame, või lastelaste puhul, et nad oleksid õnnelikud, nad tuleksid toime eluga, oskaksid toime tulla. Et nad ei kaotaks lootust.

Eesti Töötukassa karjäärinõustajate intervjuude analüüsist selgus, et koolides karjääriõpet pakuvad Eesti Töötukassa karjäärinõustajad toovad võrreldes oma tööga Eesti Töötukassa nõustajatena positiivsena esile, et koolis teenuse pakkumisel ei pea nad lähema indikaatoritest ja normidest ning plaani täitmisest.

Koolis on selles mõttes tunduvalt lihtsam töötada, kui oli Rajaleidjas või on töötukassas, kus on oma arv ees, mis sa pead saavutama, ja oma indikaatorid, millest sa pead rääkima, ja pärast on siis niisugune tagasiside. Õpilase käest me küsime tagasisidet: kas sul sellest üldse oli abi või kasu? Aga meil ei ole sellist kohustuslikku vormi krüpteeringuid, sest seda ei ole kellelegi vaja, ma ei pea kellelegi esitama.

Samas osutati, et noorte hulgas on piiratud sihtrühmad, kellele saab karjääriteenust pakku-
da.

Koolinoorte osas on kaheksa ja üksteist klass prioriteet ja siis sinna teised nii palju, kui jõuate kõrvale.

Haridusasutustes on õppijate karjääri kujundavad karjääriõpetajad tundnud puudust toetavast võrgustikust ja kolleegidevaheliste karjääriteemaliste arutelude puudumisest. Karjääriõpetaja/-koordinaator on koolis tihti üks, töötab väikese osakoormusega ja tunne seetõttu piisavalt teisi õpetajaid ega õpilasi. **Haridusasutustes puudub karjäärispetsialisti rollis erialase kootsimise ja supervisiooni võimalus.**

Näitena võib tuua ühe intervjuueeritud kooli karjääriõpetaja, kes oli sisenenud haridusvaldkonda ebatraditsioonilist teed mööda (programm „Noored kooli“). Intervjuust selgus, et õpetaja ei olnud isegi teadlik, et on olemas valikaine kursus, milles on selgelt sõnastatud ainealased eesmärgid. Selle asemel kombineeris ta teadmisi kovisioonist ja nõustamisest ning oli loonud oma ainekursuse. Selle raames uurisid lapsed oma pereliikmete ja sugulaste karjääri iseseisva tööna ning käisid õpivarjuks. Samuti oli ta integreerinud Erasmuse projekti rahvusvahelised tegevused karjääriõppe aine eesmärkidega.

Eelkirjeldatust saab järeldada, et **ebatraditsiooniliste teede kaudu kooli jõudvad karjääriõppe õpetajad võivad kaasa tuua uusi meetodeid ja valikuid, mida õpitakse peamiselt õpetajaid ettevalmistavates sekkumisprogrammides, nt „Noored kooli“.** Nendel õpetajatel puudub aga eelnev süsteemne ettevalmistus selleks, et olla karjääriõpetuses piisavalt kompetentne ja arvestada karjääriinfo vms pakkumisel erinevate õpilaste vajadusi.

Haridusasutustes on harva selged rollid, kuidas kujundada digikompetentse koos õpi- ja karjääritee kavandamiseks vajalike infokompetentsidega. Kuna karjääriõppe teenust pakub koolides ka Eesti Töötukassa nõustaja, oleks eriti väiksemates piirkondades vaja läbi mõelda, kas **noortenõustaja** võiks olla mõnes koolis palgal ka karjääriõpetuse õpetajana. **See oleks oluline eriti ressursside kokkuhoiu tingimustes. Sel viisil oleks võimalik saavu-**

tada koolis parem pidev kontakt õpilastega ja teiste karjäärirõõruge pakkuvate spetsialistidega ning leida kvalifitseeritud spetsialiste oma piirkonnast.

Üks kooli karjäärinõustaja käis välja mõtte, et vajalik oleks ühine õppepäev karjäärikoordinaatori, infospetsialisti ja nõustajate-tugispetsialistide vahel koolis ja neid toetavates karjääriga seotud sidusrühmades, sh töötukassa, piirkonna kutseõppeasutused ja kõrgkoolid, ettevõtted, võrgustikud, kellega on töövarjutamise või õpivarjutamise kokkulepped ja ühiselt koordineerimise kavad.

Fookusgrupi intervjuude analüüsist ilmnas, et koolides on **oluline läheneda karjääri kujundamise ja enesejuhtimise üldpädevustele laiemalt, arutades läbi, millised on eri osapoolte (klassijuhataja, aineõpetaja, karjääriõpetaja, informaatikaõpetaja, kooli tugispetsialistide, koolis töötava huvijuhi, aga ka Eesti Töötukassa piirkondlike nõustajate) rollid karjääripädevuse kujundamisel ning õpilaste vajaduste ja oskuste monitoorimisel.**

Ilmnas, et tehniliselt on vaja luua sellised **elukestvad õpitegevuste ja tulemite koondamise viisid, mille kaudu õppijate õpi- ja karjäärirõõrugega seotud plaanid, tegevused ja sammud oleks neile endale paremini hallatavad ning võimaldaks neil kavandada teadlikumalt oma õpiteed eri õppeasutuste sees, nende üleselt ja hiljem tööelus.** Sellise toega saaksid haakuda erinevad tugispetsialistid ja nõustajad, kuid tegevuse keskmes oleks siiski eluteel ennast teadlikult juhtiv inimene.

Karjääriõpetajatel on võimalik kuuluda karjäärispetsialistide võrgustikku Eesti Karjäärinõustajate Ühingu kaudu, mis on laiem karjääri toetavate sidusrühmade võrgustik. Mitmetel intervjuueeritud karjääriõpetajatel puudus ülevaade, et on olemas karjäärinõustajate ühingu, mille kaudu saada tuge. Ka Facebookis on tekkinud karjääriõpetajate võrgustik, kuid selle tegevus ja tunnus õppeasutustes on vähene. **Soiku on jäänud varem karjääriõpetajaid toetanud võrgustikupõhine koostöö, mille käigus jagati häid praktikaid.**

Kuna Eesti Karjäärinõustajate Ühingu võrgustik koondab rohkem karjäärinõustajaid ja karjääriinfo spetsialiste ning on pigem tööelukeskne, **ei tunne karjääriõpetajad ühingu kogukonnaga piisavat seotust** ega kuuluvustunnet. Seega ei saa praegu rääkida karjäärispetsialistide professionaalsest kogukonnast Eestis.

Kooli karjäärinõustajad: Me suhtleme läbi karjäärinõustajate ühingu, meil on oma karjäärinõustajate ühingu töögrupp. Facebookis on veel eraldi nõustajate poole töögrupp, kuhu kuuluvad karjäärikoordinaatorid.

Ma viisin karjäärinõustajate ühingusse sisse, sellest oli siis ma ei tea isegi mitmeid aastaid tagasi, sellise asja nagu meetodite laada ja enne koroonat me saime ikka kaks korda aastas kokku terve ühingu liikmetega ja olidki ainult teatud meetodid, teatud tööriistad jagasime üksteisele. Enne oli muidugi kokku lepitud, mis asjad ja kui kaua keegi midagi teeb ja mingi eesmärk ka, et mis nüüd siis seekord teeme. Et selline meetodite laad oli täiesti olemas ja ühingu on üks töörühm, kes on kogunud neid meetodeid paberi peale ka, aga need ei ole kuskil veel paraku välja tulnud, sellepärast et see asi on pooleli ja natukene toores.

Hästi toimiva õpivormina toodi välja etteantud ülesannete läbiproovimist oma praktikas, refleksioone ja vastastikust arutelu, mida saaks hästi pakkuda võrgustikupõhise õpivormina.

Karjääriõpetuse eesmärged toetav haridusvõrgustik võiks olla laiem, koondades peale karjäärikoordinaatorite ja -õpetajate ka aineõpetajaid ja tugispetsialiste.

Koolitused tööriistakohvriga õpetajatele, kuidas karjääriteemat lõimida.

Lisaks võrgustikule, mis toetaks just karjääri kujundamise oskuste arendamist haridusasutustes, **on vaja arendada ka ühist heade näidete ja õppematerjalide kogumit ning pakkuda sellealaseid koolitusi.**

Leiti, et karjääri kujundamise kompetentse toetavad õpivormid ei peaks olema niivõrd testimiskesksed. Vaja oleks suurendada õppe mängulisust.

Karjääriõpetajate kogukond peaks olema aktiivselt kaasatud õppematerjalide loomise ja tõenduspõhise õppe kaudu katsetamise protsessi ning haldama oma praktikaid. Ühe võimalusena võiks **karjäärivaldkonnaga seotud õpetajaskond luua õpivara platvormil E-koolikott süsteemselt karjääriteemaga seotud digivara ja pakkuda mitmesuguseid näiteid.** Sellise tegevuse võiks algatada Harno (nt üleskutsega).

Võib väita, et paljud pikka aega koolis töötanud õpetajad võivad värskest ülikooli lõpetanud õpetajatega võrreldes olla vähem teadlikud tavadest ja viisidest, kuidas karjääri kujundamise oskusi ainete ja klassijuhatajatööga lõimida, kaasates kooliväliseid sidusrühmi ning osaledes rahvusvahelises koostöös.

Oluline on õpetajatele laiemalt tutvustada karjääriteemalisi töövorme, tehes koostööd tugispetsialistide ja karjäärinõustajatega väljastpoolt kooli, sh lapsevanematega. Väga oluline on **õpetajatel tunda nõustamisandmetega seonduvaid eetilisi ja andmekaitsepõhimõtteid (nt nõustamise dokumenteerimisel) ja seadusandlike akte.**

Uuringu andmeanalüüsist ei ilmnenu, et koolides oleks olukord oluliselt muutunud võrreldes kokkuvõttega, mis esitati 2017. aastal õppe- ja karjäärinõustamise programmi vahehindamise aruandes.

Õppenõustamisspetsialistide vähesus haridusasutustes on ühelt poolt tingitud haridusasutuste piiratud ressurssidest – puuduvad vajalikud vahendid ametikohtade loomiseks või konkurentsivõimelise töötasu maksmiseks (vajalikke spetsialiste olemasolevate ressursside juures on keeruline leida). Teisalt on endiselt koolijuhte ja koolipidajaid (KOVid), kes ei teadvusta piisaval määral õppenõustamisspetsialistide rolli olulisust (ressursside olemasolust hoolimata ei looda neile ametikohti või makstakse õpetajatega võrreldes madalamat töötasu). Programmi eesmärkide saavutamise seisukohast on oluline koolide valmisolek II tasandil tehtud soovitude elluviimiseks nii selleks vajalike finantsressursside tagamise kui ka teema olulisuse teadvustamise seisukohast. (Civitta, 2017, 164).

Ka praeguse uuringu tulemustest ilmneb, et karjäärikoordinaatori rolliga seotud tegevusi haridusasutustes tuleb rohkem läbi mõelda. Oluline on karjäärikoordinaatoreid koolitada. Seejuures on vaja läbi mõelda, kuidas saada koolis ülevaade, mil määral õpilaste karjääriõpet läbi viiakse, kes ja kuidas seda teeb, millised on nende õpetajate või spetsialistide oskused ja mil määral jõuab õppeasutus arendada kõigi õppijate kompetentse karjääri kujundamise alal.

Kättesaadava koolitusena nimetati intervjuudes õpetajatele suunatud **kovisioonipraktikate** koolitust.

Mitmes intervjuus osutati, et **rahvusvahelise kogemuse ja töörande võimalused jõuavad vähem koolide karjääriõpetajateni. Ülevaateuuringu andmetest selgus, et peamiselt kasutavad neid võimalusi kõrgkoolide karjäärikoordinaatorid.**

Juba töötavaid karjääripetsialiste Eesti Töötukassas ja eraettevõtetes on toetanud töökoahas pakutud ja ka Eesti Karjäärinõustajate Ühingu poolt võrgustikus pakutud supervisiooni, kovisiooni ja mentorluse praktikad, töövarjutamine ning tiimijuhi tagasiside. Toetust vastastikusel õppimisel pakuvad ka mitteformaalselt formeerunud Eesti Töötukassa sisesed võrgustikud, nt tiimijuhtide võrgustik, mille liikmed kohtuvad MS Teamsi vahendusel.

Kovisioon ja supervisioon on kättesaadavad Eesti Töötukassas nii personaalselt kui ka meeskondlikult.

Meil on töötukassas võimalik võtta ka supervisiooni. Et igal nõustajal või karjääripetsialistidel on võimalus aasta jooksul võtta kolm individuaalset supervisiooni, et asutus maksab selle eest. Ja tiimidel on ka võimalik võtta, noh see ei ole nüüd niimoodi valdavalt, et kes käe püsti ajavad. See lepitakse personaliga kokku.

Töötukassa-siseselt nõustajad ise teevad kovisiooni. Et meil on paar-kolm nõustajat, kes nagu viivad läbi, ütleme see regulaarsus on olnud vahepeal kord kuus, vahepeal kord kahe kuu jooksul. COVID-pandeemia ajal oli teistmoodi. Et siis tekkis ka pikem paus.

Mulle meeldib kovisioonisüsteem, see tähendab, et ükskõik kui kõrge professioniga sa oled, et juhtumi lahendamist näha teise professionaalse nõustaja või infospetsialisti vaatest või hoopis tema mingisuguseid lähenemisi, et see on ääretult oluline. Hästi palju kogemuste vahetamist on kovisioonisüsteemiga.

Eesti Töötukassa tiimijuhi tagasiside puhul toodi olulise õpivõimalusena välja õppimist iseenda vigadest. Kompetentsilünka saab avastada töötaja arenguvajaduste kaardistamisel ja õpivõimaluste pakkumisel.

Et me räägime läbi ja need on üks kord kuus vestlused tegelikult. Ma tavaliselt alustan neid ikkagi sarnases laadis, et mis on eelmisest kuust jäänud hästi meelde, et mis on hästi läinud ja kus sa tundsid, et võib-olla oleks võinud paremini minna. Nad tegelikult toovad need asjad välja ja nad analüüsivad ka päeva lõpus ennast või nädala lõpus. Vahel tulevad ka varem, mitte ei oota seda kuu aega ära, vaid ütlevadki, et mul oli täna selline klient, kirjeldavad selle ära, vot mul juhtus nii, jah, ma tajun, et ma oleks võib-olla pidanud tegema nii, aga see tuli mulle hiljem meelde ... Selles mõttes meil on nagu hästi avatud arutelu.

Väga oluline tööõppimise vorm on kolleegide töövarjutamine, mis aitab uusi tavasid jagada, aga ka ennast analüüsida ja muuta.

Meil on see võimalus, et ma saan oma kolleegi varjutada, ja siis ma saan sealt mingit inspiratsiooni. Ma võin olla siin töötanud isegi kümme aastat, aga ma ikkagi varjutan kedagi teist, et märgata, mida tema teeb, võib-olla mingit uut ideed.

Eesti Töötukassa spetsialistid on pidanud väärtuslikuks õpivormiks ka personalispetsialistide töövarjutamist, et tundma õppida töölevõtmise protsessi kitsaskohti.

Mina tahan hästi palju sellist igapäevaelust saada. Mis toimub, kuidas, mida erinevad ettevõtted, valdkonnad otsivad, mida nad tahavad?

Toimivad õpivormid on ka enda tavarollist erinevas rollis praktika ja stsenaariumite läbimängimine.

Koolituste näidetena nimetati supervisiooni kursust Tallinna Ülikoolis ja Fontese pakutud koolitusi.

Oluliseks peetakse eri koolitusvormide kombineerimist teatud järgnevuses, et peale kogemuse oleks võimalik kogetut katsetada ja oma praktikat mõtestada ning saada sellele kõrvalpilg. Koolitus võib olla nii virtuaalse õppe (nt iseõppimine, loeng, kaasav rühmaarutelu ja mõtestamine, personaalne suhtlus) kui ka kohapealse koolituse vormis, kuid kombineerida võidakse ka tööpraktikat ja vaatlust. Õpivormidest võib olulisena esile tuua refleksiooni, märkamisi ja tunnetamisi praktilisest kogemusest ning aja võtmist professionaalse karjääritee üle arutlemiseks, et leida, mis on karjääriteel tähtis ja milliseid arengueesmärke võib endale seada.

Seda ei saavutata ilma enesearengu plaanita või pikemate õpingute käigus koos kaasõppijatega (nt magistri- või bakalaureuseõpingutes).

Toetavaks õppevormiks on peetud võrgustiku pakutud õpiüritusi, nagu Eesti Karjäärinõustajate Ühingu tehtud praktikavahetuse seminare ja mentorlust. Võrreldes personalitöötajate võrgustiku PARE pakutud süsteemse õppimisega võrgustikus on ühingu tegevusi koolituste pakkumisel hinnatud mittesüsteemseks. **Eesti Karjäärinõustajate Ühingu võimendamine koolituste läbiviimiseks, aga ka koolituste pakkumise juriidilise poole lahendamiseks**

damine on kindlasti vajalik, seda eriti juhul, kui ühingul oleks suurem roll õpipoisiõppe pakkumisel koos kõrgkoolidega, et toetada valdkonna professionaliseerumist.

*Et kui ma võrdlen Eesti Personalitöö Arendamise Ühinguga (PARE), siis seal sa tead, et regulaarselt toimuvad mingid üritused ja konverentsid ja baaskoolitused ja arengu-
programmid. Siis sul on kuidagi mingi struktuur ja mingi loogika ja sa saadki nagu valida, kuhu sa tahad minna. Karjäärinõustajate ühingul on pikk tee minna. Et need ongi pigem sellised initsiatiivgrupist lähtuvad algatused: keegi tunneb, et on niisugune vajadus, seal võiks olla suurem hulk inimesi, kes on huvitatud, ja siis tehakse. ... On need siis ühingu üldkogud või on need siis mingisugused suvepäevad või muud üritused, kus siis seda tagasisidet kogutakse. Tegelikult neid osalejaid ei ole seal kunagi piisavalt palju, et teha võib-olla niisuguseid väga esinduslikke järeldusi.*

Kaalumist vajab näiteks õpipoisiõppe lepinguline ja rahastatud vorm, kus Eesti Karjäärinõustajate Ühingu võrgustik on koordineeriv partner oma liikmetest õppijatele praktika pakkumisel.

Ülikooli koolitus oli otsast otsani akadeemilist teooriat täis. Praktikuna on seda tore teada. Aga ma nägin seal nooremaid, nende jaoks jäi see ikkagi kõhnaks. See, et kui nad tulevad mulle siin mentee'deks või tulevad mulle siin töövarjudeks või võtan neid siia praktikandiks kuskilt ülikoolidest, siis nad ütlevad, et hästi suur puudus on just praktikast, nagu kuidas need reaalselt teha. Et neid inimesi, kes erinevalt teoreetikutest, laupkokkupõrkes on niimoodi meetri kauguselt elava töötuga või elava noorega, neid on ikkagi vähem. Et ma näen siin hästi suurt vajadust selliste praktiliste asjade järgi.

Teistele mentoriks olemise õppimist on peetud üheks oluliseks oskuseks, mida võiks enam rakendada ja mille tarbeks luua õpivõimalusi. Eesti Karjäärinõustajate Ühingu võrgustiku liikmete vastastikust mentorlust hinnati väga kõrgelt.

Kõige väärtuslikum minu jaoks ongi see mentorluse programm. Ma arvan, et see mul oli mentor, kellega ma rääkisin. Kuidagi sobitud ajaliselts väga õigesse hetke ja väga hea oli selles mõttes, nagu saad tagasisidet enda mõtetele ja tegemistele. Ma arvan, et see on minu jaoks olnud kõige väärtuslikum kogemus. Mida iseenda arendamiseks karjäärinõustajana tegin, oli osalemine karjäärinõustajate ühingu mentorlussüsteemis, kus mul oli mentor ja kus me tõesti iga kuu kohtusime ja rääkisime ja analüüsisime, et mismoodi mina teen tööd, mismoodi tema teeb tööd, ja küsisime üksteiselt ebamugavaid küsimusi, et panna ennast mõtlema eelnevate situatsioonide peale. See oli väga- väga tore, kordagi silmast silma ei kohtunud, sellepärast et oli sügav COVID-i periood.

Professionaalse teekonna vilumuste kujunemise ja töö rutiiniks muutumise etapis on väga oluline kavandada individuaalselt oma arengut, kasutades nii kombineeritavaid kursusi, võrgustike õpivõimalusi, sh rahvusvahelisi, kuid tähtis on ka individuaalne eneseareng. Viimast toetab näidete/juhtumite kogumi analüüsimine, artiklite ühine analüüsimine ja mõtestamine, aga ka võrgustiku õpipartneriga koos märgatu ja kogetu arutamine.

Mulle meeldiks, kui oleks erinevaid alternatiive, sest et nagu erinevatel eluetappidel sul on võimalused erinevad. Mõnel perioodil on hea liikuda kodust ära ja teha koolituse silmast silma, mõnel juhul sa ei saa seda teha ja tahaksid teha üle veebi. Et selles mõttes see peaks olema kuidagi mingi mõistlik kompromiss: mitte ainult veebis, mitte ainult näost näkku, vaid et kuidagi oleks võimalik nagu kombineerida. Aga ta sõltub nagu teemadest. Jah, enam ei kujuta ette ka seda, et kõik on ainult klassiruumis.

Minule endale meeldib käia igasuguseid varjutamisi tegemas. Üks on see, et ma loen, aga ma tahan tunda või osa saada sellest, mis reaalselt tegelikult meie ümber toimub.

Et karjäärispetsialistid ei satuks professionaalsesse rutiini ja vältida karjäärilupikut, on oluline võimaldada neile horisontaalseid ja vertikaalseid karjääriteid haridusasutuste ja ettevõtete sees ning nende vahel.

Rahvusvaheliste kogemuste vahetamine ei olnud intervjueeritavate hulgas sagedane õpivorm. Toodi välja, et sellise õpivormi kasutamine on konkurentsipõhine ja avaneb võimalusena vähestele. Pigem on saadud osa Eestis kogemusi vahetama tulnud välismaa kolleegide kogemustest. Samas hinnati sealt saadud kogemusi kõrgelt.

Ma arvan, et see on muutnud kogu minu karjäärinõustamise kontseptsiooni – see akadeemia raames tehtud Taani reis, kui meil on ütleme töötutele karjäärinõustamine, töötavatele täiskasvanutele.

Vajakajäämisi tuntakse kompetentsides, mis seonduvad muutuvate meetmetega ja rahastamismudelitega ning uuenevate digisüsteemidega. **Kogemused paljude Eesti Töötukassas loodud digitaalsete infosüsteemidega on jäänud kättesaamatuks teistele valdkonna karjäärispetsialistidele ja koolituste kavandajatele.**

Oluline on suurendada võimalusi osaleda karjääriteemaga seotud projektides, mis annavad laiema pildi rahvusvahelistest kogemustest.

Ka eravaldkonnas on kasutusel potentsiaalselt suurte võimalustega digitaalsed lahendused (nt digijalajälje kaevandamine ja kujundamine), mis ei ole kättesaadavad riigisektoris töötavatele karjäärispetsialistidele, kuid võimaldaksid suurendada enda agentsust töösektoris ja aitaksid paremini mõista, kuidas tehakse tööle kandideerimisel valikuid.

Uute rollide võtmise, ekspertsuse taotluse etapis (III etapp) on saavutatud vilumused erialases tegevuses ja kasvab huvi osaleda erinevates võrgustikutegevustes, nt olla mentor, viia läbi kovisiooni. Endale võetakse uusi rolle, nt kutsehindaja, kompetentside raamistiku, õppematerjalide ja teenuste väljatöötaja. Suureneb huvi osaleda tõenduspõhistes teadus-arendustegevustes ja mõista valdkonda paremini, viia läbi tõenduspõhiseid tegevusi.

Selles etapis vajavad õppijad ekspertsuse väljendamiseks erinevaid võimalusi (nt ekspertide loengud, kogemuspraktika välismaalt) ja laiemat pilti, mida pakuks soovijatele magistritaseme haridus ning doktoriõppe kohtade loomine karjäärivaldkonnas tippu jõudmiseks (nt ettevõtlusdoktori raamistiku rahalise toetamise kaudu).

Huvitavaid enesearenguvõimalusi ettevõtete ja kõrgkoolide vaheliseks arenduskoostööks pakub ka uus SEKMO toetus.

Võib väita, et võimaluste loomine **magistri- ja doktoriõpinguteks tugevdaks karjäärivaldkonda kujunemist haridus- ja teadusvaldkonnaks, aitaks karjääriteenuseid ja karjäärivaldkonda Eestis professionaalselt ja ühtlasemalt tugevdada ning võimestada, muutes karjäärivaldkonna staatust nii hariduses kui teaduses. See avaks enam akadeemilise karjääri võimalusi karjäärivaldkonna eksperditele ja tippspetsialistidele ning tõstaks nende ühiskondlikku ja professionaalset staatust.**

Paljud eksperdid on selles karjäärietapis muutunud autonoomseks, avastanud enda jaoks uued arengusihid ja karjäärivõimalused, nt liikunud karjäärivaldkonna eraettevõtlusse, võttes juhtrolle riigiettevõttes (tiimijuht, teenuste või teenuste protsesside arendaja vms). Samas on ka eksperdi tasemel spetsialistid soovinud olla nõustatava (ingl *mentee*) rollis (vt näide eespool) ja vajavad enesearengu tuge ning edasiõppimise paindlikke võimalusi, mis sarnanevad eelmises etapis kirjeldatud võimalustega.

Eesti Töötukassa pakub koolitusi institutsionaalses kontekstis pigem alg- ja kesktasemele, vähem ekspertidele.

Pigem pakutakse. Meil siin on rohkem koolitusi algajatele ja selle vähese kogemusega karjäärinõustajatele. Kogenutele töötukassas pigem coaching'u ja kovisiooni kursused, kogenud pole koolitamise fookuses.

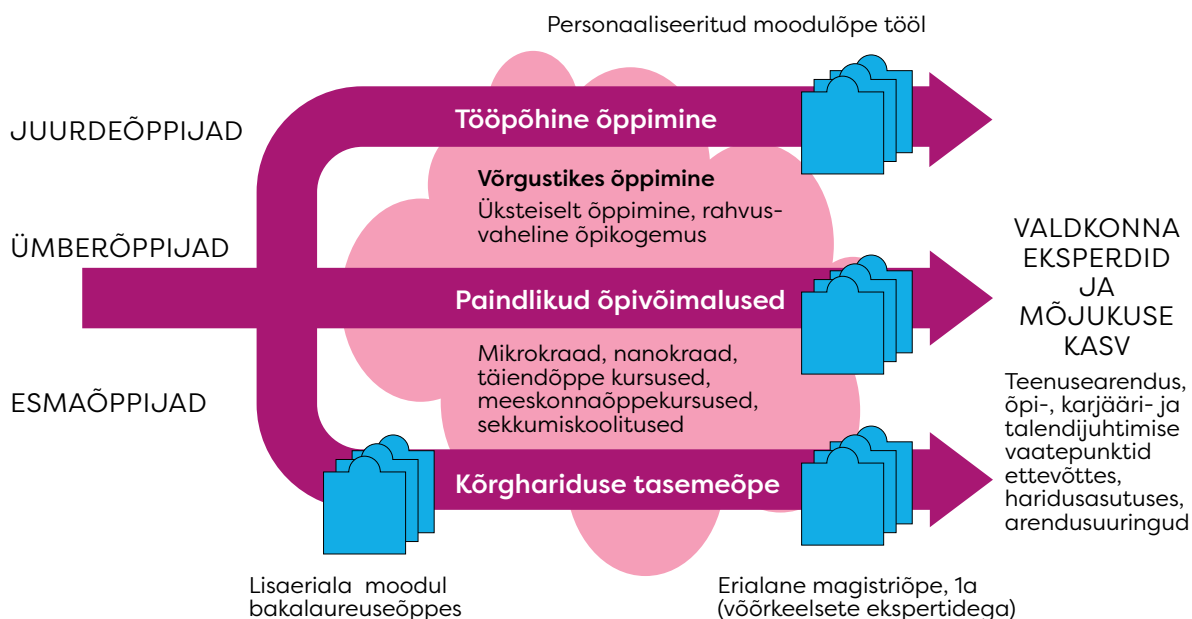
Kogenud nõustajatele võib-olla, kellel on juba aastatepikkune kogemus, et vot see pool jääb nagu siis kuskile niimoodi ... Eeldatakse ja öeldaksegi, et oluline on, et need, kes kõik sisenevad, ja et nemad saaksid hea baasi. Täiesti nõus, peabki olema, eks ju, et teenus peab olema hästi ju, teenus peab olema kvaliteetne. Et põhiaur tundub, lähebki sellele, et tagada nagu seda baasi, head kompetentsi. Ja kogenud karjäärinõustajad, nagu sügavuti minek, et nemad jäävad natukene nagu tähelepanu alt välja, sest nemad on kogenud ja profid niikuinii.

Üldistavalt võib väita, et ühes valdkonnas ei ole võimalik ennast liigitada algaja, praktiku või eksperdi rolli, sest iga ekspert on milleski ja kuskil algaja, vajades enda karjääriteekonnal süsteemset ja paindlikku toetust.

Kolm professionaalse arengu etappi võimaldavad karjäärivaldkonda tuua laiapõhjalise eriettevalmistusega uusi spetsialiste, luua karjäärispetsialistidele eeldusi läbida karjääriritee eri etappe ja jõuda karjääri tippu. Selline professionaalse arengu protsess avardab ja toetab nii karjäärispetsialistide enesearenguvõimalusi kui ka avardab karjäärivaldkonda ühiskonnas laiemalt.

4.4.4. Õpiteed karjäärivaldkonna professionaliseerumisel

Uuringus kogutud andmete kvalitatiivse analüüsi tulemuste põhjal saab välja tuua mitmeid võimalikke arenguteid karjäärivaldkonna professionaliseerumisel (vt joonis 35).



Joonis 35. Õpiteed valdkonna professionaliseerumiseks

Eestis on kõige enam toetatud **tööpõhise õppimise tee** Eesti Töötukassa töötajatele mõeldud koolitusprogrammiga. See tee pakub muudelt erialadelt valdkonda sisenejatele ja ka juba kogunud ekspertidele mitmeid arenguvõimalusi eri töörollides vilumuse omandamiseks. Tee ei ole aga enesetäienduse teena juurdepääsetav üld- ja kutsehariduskoolides ega eraettevõtetes töötavatele karjäärispetsialistidele. See tee toetab pigem Eesti Töötukassas alustavaid algajaid ja kesktasemele jõudnud spetsialiste. *Tööpõhise õppimise teega* ei ole seotud tegevus- ja arendusuuringutel põhinevad õpivõimalused, mistõttu saab kogemusi omandada ja ekspertsuseni jõuda vaid praktilise kogemuse kaudu. See kitsendab aga arenguvõimalusi oma ettevõtte sees uutes ametirollides liikumisel. Intervjuuandmete analüüsist ilmnes, et mitmed ekspertsuse saavutanud töötajad otsisid uusi erialaseid väljakutseid, mis on vähem rutiinsed, ning leidsid endale uue ameti erasektori talendiarenduses, karjäärikoollitajana, valdkonna uurijana vms.

Võib oletada, et kui karjäärispetsialiste koolitatakse jätkuvalt vaid tööpõhise õppe vormis, professionaliseerub karjäärivaldkond Eesti ühiskonnas aeglaselt sellise siirde kaudu, mille korral Eesti Töötukassas eksperdiks sajad liiguvad erasektorisse, kus nad aegamööda avardavad talendijuhtimise suunda. Ainult *tööpõhise õppimise teega* ei ole võimalik haridusasutuste õppijate hulgas viia ellu karjääriõppe eesmärgid – ainuüksi see tööpõhise õppimise tee ei arenda Eesti inimeste agentsust, mis võimaldaks ennast tundes oma tuleviku kavandada. Nagu eespool kirjeldatud, ei ole koolis õppimise käigus oskuste kujundamine võrreldav Eesti Töötukassa nõustajate pakutava lühiajalise teenusega, sest on õppeasutuste kontekstist eraldatud.

Töö käigus karjäärispetsialistiks õppimine on tugevalt seotud karjäärikompetentside kujundamise konteksti tundmise ja tegevuse eesmärkide seadmisega. Et toetada haridusasutus-

tes ja tööl õppimist, on seatud eesmärgiks parandada inimeste enesejuhtimis- ja enesetunnetusoskusi, et nad arvestaksid oma õpi- ja karjäärivalikuid tehes tulevikuga. See eeldab pikaajalist isiksuse arengu protsessi, mille käigus kasvab oskus ennast määratleda ja juhtida, teha oma õpi- ja töövalikuid teadlikult koos nõuandjatega, kes aitavad ennast analüüsida, juhivad tähelepanu eri aspektidele ja toetavad arengut.

Tööhõive kontekstis on karjäärikompetentside kujundaja kokkupuude klientidega lühiajalisem. Paljud karjäärinõustajad seostasid oma tööd plaani täitmisega ning nägid eesmärgina pigem kliendi tööhõive tõhusat saavutamist.

Eeltoodut arvestades saab osutada järgmisele kitsaskohale: **Eesti Töötukassa sisekoolitustel õppinud karjäärispetsialistidel, kel puudub õpetajaharidus, ei ole piisavaid teadmisi tööst õpilaste/noortega haridusasutuste kontekstis. Nende lähenemine on liialt lühiajalise teenuse pakkumise keskne, mistõttu ei osata arvestada haridusasutuse ja õppijate vajadustega ega keskenduta õppijate arendamisele.**

Vähe teatakse ja arvestatakse ka, mil viisil on eri koolid kavandanud koostööd koolimeeskonnaga. Soovitusena võib välja tuua, et **tööpõhise õppimise tee** jätkumisel vaid Eesti Töötukassas on vaja luua õpimoodulitesse ka võimalused teha praktikat haridusasutustes ning viia läbi tegevusuuringuid oma partnerkoolides, et kujundada ümber või arendada karjääriõppele suunatud õpetamistegevusi.

Paindliku õpitee võimalused on Eestis juba osaliselt olemas eri sihtrühmade jaoks (karjääriinfo spetsialisti, karjäärinõustaja ja -õpetaja ametirolli toetamiseks). Pakkumisel on erinevaid täiendkoolitusi ning uue vormina on loodud ja loomisel mitmed mikroraadiprogrammid. Samas ei ole paindliku õpitee eesmärgipärane kavandamine eriala õppija jaoks selgelt juhitud, puudub info, milliseid koolitusi sobitades saab laiapõhjalised karjäärispetsialisti kutsekompetentsid, kuidas ehitada üles õpiteed erineva sihtrühma fookusega jpm.

Osade kaupa kompetentse kujundades võib fookusest välja jääda karjäärivaldkonna oluline ühiskondlik, hariduslik ja sotsiaal-majanduslik siht, teaduslikud teadmised ei korrustu ning on vähe võimalusi uuringuteks ja praktikaks. Eriti karjäärioskuste arendamise tee on Eestis paindliku õppe võimalustega vaid vähesel määral kaetud. Suur hulk üld- ja kutsehariduskoolides töötavaid õpetajaid, haridusasutuste juhte ja tugispetsialiste ei oma piisavat kompetentsi ega eesmärgista karjäärikompetentside kujundamist üldoskusena. Seetõttu ei ole paljudes haridusasutustes leitud õppesse lõimitud lahendusi karjäärikompetentside arendamiseks ja karjääri kujundatakse pigem teenuse pakkumise kaudu – Eesti Töötukassa nõustajate ühekordsete visiitidega.

Paindliku õpitee üheks kasutamata õpivormiks on uut tüüpi haridusasutuste meeskonnakoolitused, milles tegevusuuringu kaudu luuakse oma õppeasutusse sobivad lahendused, et suunata õppijaid tegema õpi- ja karjääriteel teadlikke ja ennast tundvaid ning ka sotsiaal-majanduslikku konteksti arvestavaid otsuseid.

Siinse uuringu tulemused näitavad, et **haridusasutustes töötavad inimesed ei ole valmis oma täiendõppe eest ise tasuma, pigem võiks mõelda koolituskrediidile ja võimalusele, et asutused tasuvad töötajate koolituste eest ise.**

Paindlik õpitee on kõige tõenäolisem tulevikutee kõigile koolitusasutustele. Ka kõrgharidusasutused on tulevikus üha suuremad paindliku õpitee pakkujad.

Võrgustikes õppimise teed toetab Eestis professionaliseerunud valdkondlik Eesti Karjääri- nõustajate Ühingu võrgustik. See võrgustik on oma liikmeskonnale pakkunud erinevaid sotsiaal-konstruktivistliku ja sotsiaal-kognitiivse õppimise vorme, mille käigus on saadud toetust ja praktikat, õpitud üksteiselt teadmisi ja loodud hea praktika näiteid. Võrgustik on tugev valdkonna professionaliseerumise vedur, kes on loonud eetikareeglid, tegutseb kutse and- jana ning loob ja uuendab kutsekompetentside kirjeldusi ja kutsestandardit. Liikmeskonna moodustavad nii eraettevõtete kui ka Eesti Töötukassa karjäärispetsialistid ja vähesemal määral ka haridusasutuste karjääriõpetajad ja -koordinaatorid.

Uuringust selgub, et haridusasutuste karjäärispetsialistid pigem ei kuulu võrgustikku, paljud karjääriõppega tegelevad spetsialistid üldhariduskoolides ja kutsekoolides ei tunne end selle kutsealase võrgustiku osana. Üheks põhjuseks võib olla, et kutse kirjelduses puudub karjää- riõppe osa ja ühing tegeleb karjäärivaldkonnaga pigem teenuse vaates. Haridusasutustes karjääriõppega tegelevad spetsialistid pigem ei teadnud võrgustikust ega tundnud, et võr- gustik pakuks neile arengutuge või näiteid, mida annaks kasutada õppeasutuste kontekstis.

Tulevikuperspektiivist vaadates on ainult võrgustikus õppimise teel parimad võimalused vahendada sotsiaal-kognitiivsele ja sotsiaal-konstruktivistlikule alusele tuginevaid õpi- vorme ning olla keskses rollis *paindlike õpiteede, tööõppimise tee ja kõrghariduse tase- meõppe õpitee praktika korraldamisel.*

Eeltoodut arvestades soovitame **leida rahalisi ressursse ja arendada korralduslikke vorme, mis toetavad võrgustikus õppimist, ning integreerida selle lõimimist teiste õpiteedega paremini, et kujuneks süsteemne, professionaalset karjäärispetsialisti igas etapis ja rollis võimestav ja arendav mudel.**

Üksnes sellest, kui toetada võrgustikus õppimise teed digitaalsete kanalite ja digivara parema jagamise kaudu, ei piisa, sest võrgustik ega digivara hoidla ei toeta karjäärivaldkonna kui teadus- ja õppesuuna kujunemist. See aga raskendab spetsialistidel tegevuste ja protsessi- de mõtestamist teadus- ja tõenduspõhiselt.

Tehniliste süsteemide rakendamisel karjäärivaldkonnas on oluline keskenduda sotsiaal-teh- niliselt vahendatud interaktsiooni aspektidele, mida saab pakkuda vaid kogukond, kes kaas- ab uusi liikmeid. Need hõlmavad näiteks tegevusi, kuidas jagada, väärtustada ja sünteesida praktikakogukonnas ühiselt loodut ning panustada sellesse, kuidas kujundada ühine väärt- usruum selle kohta, miks karjäärivaldkond on oluline, kuidas luua vastastikune usalduslik õhkkond sotsiaal-kognitiivseks toeks ja õppimiseks.

Eestis on seni puudu **kõrghariduse tasemeõppe tee**: karjäärivaldkonnas puudub bakalaure- use-, magistri- ja doktoriõppe tasemel sihtotstarbeline õpe ning puuduvad süstemaatilised teadusuuringud ja õppearendustegevused. Nii ei ole karjäärivaldkond kujunenud haridus- ja õppevaldkonnaks. Kõrgharidusasutusi ei kaasata enamasti karjäärivaldkonna uuringutesse, samuti ei ole kõrgharidusasutused esindatud karjäärivaldkonna koostöökogus.

Kõrghariduse tasemeõppe tee kaudu on seni võimalik võtta vaid üksikutel erialadel üksikuid ainekursusi, mis seonduvad karjäärivaldkonna osaliste kutsekompetentsidega. Karjääri kujundamise oskuste arendamine on haridusstrateegiates olulisena välja toodud ning seda on hariduse kontekstis ka üldpädevusena kirjeldatud, kuid selle vajadust ei teadvusta õpetajad ega koolijuhid iga õppija puhul piisavalt. Laiemas avalikus diskursuses ei ole karjäärivaldkond elukestva õppe kontekstis esil kui vajadus end tundes ja ka ühiskondlikku vajadust tajudes ennast sihikindlalt arendada, et teha olulisi valikuid oma eluteel.

Ka õpetajahariduses ei ole karjääri kujundamise oskuse arendamine selgelt sõnastatud läbiv eesmärk. Koolides töötavad tugispetsialistid pigem ei näe karjäärioskustega seotud nõustamist oma töö fookuses ja seda ei ole integreeritud tasemeõppesse piisavalt.

Eelnimetatud kitsaskoha ületamiseks on vaja **arendada õpetajahariduse ning tugispetsialistidele (nt koolipsühholoog, haridusjuht, noorsootöötaja, õpetaja, andragoog) suunatud ühist valikmoodulit (nt bakalaureuseõppe tasemel), mille kaudu saab karjäärikompetentside arendamisel ja toetamisel luua võimalusi haridusasutuses omavahel koostööd tegevatele inimestele.**

Paljud intervjueeritud ja küsitluses osalenud spetsialistid, kellel oli juba magistritaseme haridus muudelt erialadelt, nägid end edasi õppimas karjäärivaldkonna magistriõppes. Eelkõige tunti huvi lühema magistriõppe lisaprogrammi järele, millesse oleks kaasatud rahvusvahelisi spetsialiste.

Rahvusvahelise õppega lõimitud üheaastases magistriprogrammis soovitame keskenduda karjääriteenuste süsteemsele arendamisele ning uuemate ja innovatiivsete muutustega arvestamisele, sh karjäärivaldkonna rahvusvahelisele arengule. Magistriprogrammi sisuks võiks olla talendi- ja teenusearendus koos andmevaldkonna, tehisintellekti ja kasutajakeskse lähenemisviisiga, mis aitaks kaasa valdkonna teaduspõhiselt läbimõeldud ja ühiskonna väärtusi arvestavale digitaliseerimisele ühiskonnas laiemalt. Lisaks on teenusearendus vajalik, et liikuda kaasa karjäärivaldkonna hüppelise laienemisega talendiarenduse ja personaliseeritud pakkumise suunal hariduses ja tööl.

Kuna karjäärivaldkonna alus- ja rakendusuringutega otseselt tegelevad teadlased Eestis suuresti puuduvad, võiks mõelda olemasolevate uurijate ja uurimisgruppide tugevdamisele, kaasates neid järjepidevalt uuringute läbiviimisesse ning karjäärivaldkonna magistriprogrammi loomisesse. See annaks mõnele doktoriõppesse suunduvale spetsialistile võimaluse saada erialane stipendium välisõpinguteks valdkonna tugevates kõrgkoolides, tingimusel et nad on valmis Eestis valdkonda edasi arendama.

Samuti tuleks kaaluda võimalust **kaasata rahvusvahelistumise meetmete kaudu spetsialiste kas lühemaks või pikemaks ajaks kõrgharidusõppesse magistriprogrammi ülesehitamise ja õpetamise järgus.** Näiteks võiks doktorandi koha loomine ja/või **tenuuriprofessori koha sihtotstarbeline rahaline toetamine mõnes Eesti ülikoolis aidata kaasa kõrghariduse tasemeõppe tee arendamisele.** Samuti võiks **valdkonna professionaalse teadlaskonna arendamiseks pakkuda välja ettevõtte magistri ja -doktori stipendiume kõrgkoolides, mille fookuses on karjäärivaldkonna arendamise eesmärgid.** Veel ühe võimalusena võiks

Eesti Karjäärinõustajate Ühing ja Eesti Töötukassa pakkuda sihtrühma teadlastele Eestis teadus-arenduskoostöö kaudu võimalust valdkonda enam siseneda (nt sihtsuunaline sektoritevaheline mobiilsus karjääritöö valdkonnas).

Kõrghariduse tasemeõppe tee lisamine ja kombineerimine töö kaudu õppimise, paindliku õppimise ja võrgustikes õppimise teega võimaldaks kõige suuremat arenguhüpet – kujunemist uurivaks, arendavaks, tõenduspõhiseks ja ühiskonnas enam oma sõnumit kajastavaks valdkonnaks.



5. Uuringu läbiviimise eetika ja usaldusväärsus

Uurimisrühma liikmed juhendusid headest teadustavadest ning järgisid kogu uuringuprotsessis, sh andmete kogumise ja analüüsi käigus, Eesti teadlaste eetikakoodeksi põhimõtteid, arvestades uuringusse kaasatud valimigruppide ning intervjuudes osalenute anonüümsuse ja konfidentsiaalsuse printsiipe.

Uuringu põhimõttest lähtudes kaasati andmete kogumise protsessi osalejad, kes olid teadlikult ja vabatahtlikult andnud nõusoleku uuringu osaleda.

Kogutud intervjuud kodeeriti ning salvestati uuringu juhi arvutis, neid hoiustatakse vastavalt tellija lepingule kuni 31.01.2022.

Kvalitatiivsete andmete kogumise eel sõlmiti osalejatega kirjalik nõusolek (mis kinnitati digiallkirjaga) uuringus osalemise ja uuringu andmete kasutamise kohta. Uurimisrühm arvestas võimalusega, et mõni osaleja võib loobuda nõusolekust või uurimises osalemisest uurimisprotsessi käigus.

Uuringu individuaalsed ja fookusgrupi intervjuud viidi läbi Zoomi keskkonnas ja need salvestati. Salvestisi säilitatakse arvuti kõvakettal vahemikus 01.09.2021–31.01.2022, misjärel salvestised hävitatakse.

Videosalvestised transkribeeriti anonüümsete tekstifailidena ja transkriptsioone hoiustatakse uurimisrühma juhi arvuti kõvakettal vahemikus 01.09.2021–31.01.2022. Seejärel videosalvestised hävitatakse. Intervjuu salvestistele ja transkriptsioonidele oli juurdepääs ainult uuringu meeskonna liikmetel ning nende hoiustamise eest vastutas uurimisrühma juht.

Uuringu käigus läbiviidud küsitluse, ekspertintervjuude ja fookusgrupi intervjuudega kogutud andmed on anonüümset ja küsitluses osalenud ei ole isikustatud.

Andmete usaldusväärsus on tagatud sellega, et uurijad on esitanud andmete kogumise ja analüüsi protsessi ja protseduurid uuringu etappide kaupa ülevaatlikult ja läbipaistvalt.

Uurimisprotsessi usaldusväärsuse tagamiseks oleme esitanud uuringu korralduse ja meetodika kohta põhjalikud ülevaated. Andmeanalüüs oli iteratiivne. Kõigis analüüsiprotsessi etappides tuginesime kaasatud osalejate tagasisidele ning uurijate triangulatsiooni põhimõttele. Näiteks arutasime andmeanalüüsi tulemusi korduvalt neljakesi ja uuringusse kaasatud ekspertidega, mis aitas oluliselt vähendada kvalitatiivsete andmete tõlgendamise subjektiivsust ja täpsustada kvantitatiivsete andmete esitamise täpsust.

Empiiriliste näidete korral on uuringuraportis kasutatud näidetena väljavõtteid intervjuudest. Need on esitatud nii, et nende põhjal ei ole võimalik tuvastada intervjueritava identiteeti.

Intervjuu käigus kogutud andmeid kasutati uuringuraporti loomiseks üldistatud kujul ja uuringu eesmärgist lähtudes ning need ei ole tagasiviidavad üksikute intervjuudeni.



6. Ettepanekud koolitus- mudeli rakenda- miseks

Uuringu tulemuste põhjal kujunesid järgmised soovitusel.

Eesti karjäärivaldkonda iseloomustab nn *teelahkmel olek*. Karjäärispetsialistide kompetentside arendamisega ja laiemalt valdkonna professionaliseerumisega seoses on võimalikud mitmed liikumised, mis hõlmavad koolitust ja koolitusvorme. Nende stsenaariumite samaaegne silmas pidamine võiks olla Eesti karjäärivaldkonna üks eesmärke.

Sotsiaalse tõhususe stsenaarium

Oluline on valdkonnas laiema ja kvaliteetsema *teenuste stsenaariumi* arendamine, et laiendada tee-

nusepakkumist haridusasutustes koostööst toetamisrollide arendamise kaudu, tehes koostööd õpetajate, tugispetsialistide, koolijuhtide ja teiste sidusrühmadega (*sotsiaalse tõhususe mudel*, Sultana, 1995). Selle toetamiseks peaksid erinevad koolituspakkujad looma karjäärispetsialisti laiendatud kompetentsimudelile ühiskoolituste moodulid, mis kaasaks kõiki karjäärivaldkonna sidusrühmi. Samuti on tähtis rakendada paindlike õpiteede soodustamise meetmeid (nt süsteemsed mikrokraadide teed koos kutse taotlemise hindamisega või tasemeõppe läbimise tunnustamiseks), luua õppijatele tellimuskoolituste, töökoha poolt tasutud koolituste või hariduskrediidi kaudu paindliku õpitee rahastusmudelid ning arendada Eesti Karjäärinõustajate Ühingu võrgustiku abil erinevaid mentorlusvorme süsteemselt ning luua selleks sobivad rahastusmudelid.

Akadeemilise traditsiooni stsenaarium

- Üheks seni puuduvaks stsenaariumiks on karjäärivaldkonna tasemeõppe loomine, et süvitsi kujundada teaduslikku, uurivat ja tõenduspõhiselt valdkonda arendavat professionaalset kogukonda (*akadeemilise traditsiooni mudel*, Sultana, 1995). Seda toetaks riiklik tellimus kõrghariduse tasemeõppele, sh doktoriõppe kohtadele ja valdkonna tenuuriprofessori rahastamisele.
- Tasemeõppes tuleks liikuda senise üksikute ainekursuste pakkumise juurest karjäärivaldkonna valikmoodulite ja õppekavade loomiseni. Et haridusvaldkonnas karjäärispetsialisti kompetentside kujunemist toetada ja arendada, on oluline luua ühine valikmoodul karjäärispetsialisti kompetentside arendamiseks ja laiendatud kompetentsimudeli osakuste kujundamiseks õpetaja, kutseõpetaja, tugispetsialistide (nt sotsiaalpedagoogi, koolipsühholoogi), noorsootöötajate (nt huvijuhi), organisatsiooni juhtide, andragoogide (nt personalikoolitaja) ja infospetsialistide erialadel.
- Uuringu andmete analüüsi põhjal töötab karjäärivaldkonnas palju spetsialiste, kel on magistritasemega võrdsustatud haridus. Sellest lähtudes soovime magistritaseme õppe

võimaluste loomiseks töötada välja üheaastane magistriprogramm, mis looks edasiarengu tee valdkonna ekspertidele nii karjääriteenuste, talendiarenduse kui ka karjäärivaldkonnaga seotud akadeemilise hariduse arendamise suunal.

- Tasemeõppe käivitamiseks on vaja kasutada rahvusvahelistumise meetmeid sihtsuunalt ning tasemeõppe rakendamise perioodil kaasata väliseksperte ainekursuste arendamiseks ja karjäärivaldkonna ekspertide lühiajaliseks täiendkoolitamiseks.
- Olulised on rahastus- ja motiveerimismeetmed (sh kutse uuendamisel, ekspertide akrediteerimisel), et soodustada kõrgharidusega spetsialistide ja Eesti Karjäärinõustajate Ühingu liikmete perioodilist erialast vastastikust praktiseerimist, tegevus- ja arendusuuringute algatamist ja läbiviimist, et arendada enda tegevusi ja suurendada karjäärivaldkonnas tegutsevate spetsialistide ekspertsust. Kaaluda tuleks teadusekspertide/uurijate kaasamist valdkonnaülesesse koostöökogusse.
- Tasemeõppe kaudu on oluline tuua valdkonda eri sihtrühmade esindajaid, nooremaid õppijaid või ka ümberõppijaid, sest praegu on valdkonna ekspertide vanus kasvutrendis: 42-aastaseid ja vanemaid karjäärispetsialiste on 58%.
- Erialane tasemeõpe loob karjäärispetsialistidele enesearenguks laiapõhjalise haridustee, mis võimaldab liikuda ettevõtluse, koolitussektori ja akadeemilise keskkonna vahel nii era- kui ka haridusvaldkonnas, aga ka täita riigiettevõtetes eri ametirolle. Kõrghariduse omandamine loob eeldusi, mõistmaks karjääri kujundamist, talendi arendamist ning akadeemilist õpet ja teadustööd võtmetegevustena nii enda, meeskonna kui juhi seisukohast.
- Valdkonnas teatava ekspertsuse saavutanud karjäärispetsialistid tunnevad vajadust koolituste järele, mis tagavad ühise akadeemilise aluse ja võimaldavad staatuse tunnustamist akadeemilise hariduse kaudu (ühendav akadeemiline haridus muudab karjäärivaldkonna kogukonna mõjuvõimu ja staatust ühiskonnas).
- Tasemeõppe mudel näeb ette ka õpipoisiõppe laialdasemat kasutamist ja võrgustikus toimiva praktika laiaulatuslikku rakendamist nii õppijate kui ka töötajate (spetsialistide, õppejõudude, koolitajate) lühemaajalise vastastikuse praktikana töö ja kõrghariduse vahel.
- Tasemeõppekava alustena on sobilikumad koolitusvormid, mis lähtuvad sotsiaal-kognitiivsest, sotsiaal-konstruktivistlikust ja humanistlikust õpikäsitusest ning on kombineeritud professionaalse kogukonna käsitusega.

Arengustsenaarium

- Karjäärispetsialistide elukestva professionaalse enesearengu stsenaarium toetab horisontaalset (haridusasutustes, ettevõtetes, Eesti Töötukassas) ja vertikaalset (ametirollide lõikes oma asutuses) ametikohtade liikuvust (*arengu mudel*, Sultana, 1995). Selle stsenaariumi toetamiseks on olulisel kohal eelkirjeldatud paindlike õpiteede ja sotsiaalse õppimise lähenemisviis, mis võimestavad erinevaid karjäärispetsialisti rolle erialavõrgustikes.
- Karjäärispetsialistide enesearengu üheks digitaalse võimestamise meetmeks on karjäärispetsialistide võrgustiku sotsio-tehnilise süsteemi arendamine, mille kaudu saab leida toetavat eksperti, korraldada õpiüritusi ja luua koos teadmused. Kuna Eestis on juba loodud digivara hoidlana E-koolikott, siis võiks kaaluda karjääriõppe ressursside loomise meetme väljakuulutamist avatud õpivara loomiseks.
- Haridustasemetete ja tööelu ülese arendamise eesmärgil on asjakohane kaaluda võimalust kasutada digitaalseid hallatavaid portfoolioid, mis toetavad ennastjuhtiva karjääritee

valikuid ja mille eesmärk on elukestva personaalse õpi- ja karjääriritee teadlik kavandamine. Portfoolio koostamine võimaldab karjäärispetsialistidel pakkuda nõustamist ja proaktiivset karjääriteenust, nt kuvades prognoose õpi- ja tööelu trendide kohta, konkreetseid praktiseerimisvõimalusi.

- Erinevatele karjäärispetsialistidele haridusasutustes ja erasektoris on vaja luua laiem ja võrdne juurdepääs õpi- ja töövõimaluste prognoosimise andmete digisüsteemidele (sh avaandmete põhjal teenuste loomiseks) ning arendada kompetentse digisüsteemide otstarbekaks kasutamiseks karjääriõppes, et süsteeme oskaksid kasutada ka inimesed ise.

Sotsiaalse rekonstruktsiooni stsenaarium

- Kõikehõlmava katusstsenaariumina toome välja vajaduse arendada senise neoliberaalse tööhõivele suunatud karjääriritee visiooni asemel visiooni, mis tugineb valdkonna humanistlikule vaatele.
- Humanistlik visioon kui stsenaarium järgib karjäärivaldkonna kui väärtusruumi kujundamise ühiskondlikku eesmärki, mille kohaselt on karjäärivaldkonnale vaja kujundada ja luua elukestva õppe kuvand (*sotsiaalse rekonstruktsiooni mudel*, Sultana, 1995).
- Karjäärivaldkonda toetavateks meetmeteks on koostöös valdkonna professionaalide ja ekspertidega loodud visiooni järjepidev teaduslik arendamine tasemeõppe ja professionaalse kogukonna kaasamise kaudu. Oluline on luua humanistlik laiapõhjaline, eri osaoskusi kirjeldav karjäärispetsialisti kutsekompetentside mudel, mis loob karjäärispetsialisti professionaalse identiteedi nii õpetajatele, tugispetsialistidele, organisatsiooni juhtidele, personalispetsialistidele, täiskasvanukoolitajatele, karjääriinfo spetsialistidele kui ka karjäärinõustajatele laiemalt.



Eesti karjäärivaldkond on kujunenud peamiselt tegevusvaldkonnana, mille eelduseks on mitmed karjäärivaldkonna professionaliseerumise komponendid. Valdkonda iseloomustab saarte metafoor. Saari moodustavad erinevad, kuid mittesüsteemsed ehk sildadega ühendatud koolitusvõimalused. Tehissaarena võib iseloomustada uuemaid suundumusi, mille üheks eesmärgiks on tugevdada karjääriõppe ning karjääriinfo- ja nõustamisteenuse pakkujate omavahelist koostööd karjäärivaldkonna ühise visiooni arendamiseks.

Karjäärivaldkonna koolitusvõimalused hõlmavad pigem üksikuid ainekursusi eri tasemeõppekava-

des, mitte läbimõeldud ja terviklikku ainekursuste süsteemi, mida võiks soovitada valik- või vabaainetena karjäärivaldkonnast huvitatud üliõpilastele. Karjäärivaldkonna täiendõppes pakutakse küll n-õ baaskoolitusi (nt „Karjäärispetsialistide baaskoolitus“, „Karjäärinõustaja väljaõpe“, „Ettevõtlus- ja karjääriõppe baastaseme koolitusprogramm“), kuid neile ei järgne terviklikult karjäärivaldkonda käsitlevaid koolitusi.

Eesti Karjäärinõustajate Ühinguusse ei ole veel piisavalt kaasatud üld- ja kutsehariduse karjääriõppe spetsialiste. Neil puudub ka ühingus väljendatud professionaalne identiteet. Karjäärispetsialisti kutsestandardis on kompetentse kirjeldatud tööelu ja karjäärivaldkonna teenuste pakkumise kesksetena. Eesti karjäärivaldkonna koolitusolukorda võib iseloomustada neoliberaalse, sotsiaalse tõhususe mudeli abil (Sultana, 1995), mille fookuses on tööhõive ja sellega seotud teenuste tagamine ühiskonnas.

Valdkonna keskmes on karjääriteenuste ja karjääriinfo arendamine pigem teenuste ja tegevusalana, mitte süsteemsete protsessidena, õppe- ja teadusvaldkonnana.

Karjäärivaldkonna kui tegevusala arendajaks on süsteemsete koolituste tellijana olnud pikema aja jooksul Eesti Töötukassa, kus luuakse selleks võimalusi enda töötajatele. Seeläbi tugevneb karjäärivaldkond pigem institutsionaalse valdkonnana, mitte ühiskonnas nähtava ja professionaalselt mõjuva õppe-, arendus- ja teadusvaldkonnana.

Uuringutulemustest selgus, et kasutatud ressursid on ennast õigustanud ühes karjäärispetsialistide sihtrühmas. Nimelt on Eesti Töötukassa karjäärispetsialistid hinnanud ennast enamasti pigem eksperdi tasemel olevaks. Vähemal määral on neil ekspertsust karjääriõppega seotud tegevustes, mida viiakse läbi haridusasutustes.

Humanistlik vaade karjäärile tõstab laiemalt esile indiviidi agentsuse ja eneseteadlikkuse ühiskonnas, oskusi eri elujärgudes ennast arendada ja realiseerida, teha valikuid, millega ol-

lakse ise rahul ning mis võimaldavad olla aktiivselt kaasatud erinevate väärtuste loomisesse ühiskonnas. Humanistlikku vaadet toetab Eesti haridusasutustes õppesse lõimitud karjääriõppe siht. Õpetajatel ja haridusasutuste juhtkonnal on sageli ootus, et keegi (kuid mitte õpetajad ega kooli tugispetsialistid) tegeleks karjääriõppe ja -nõustamisega üld- ja kutsehariduses. Ka valdkonna eksperdid ei tunneta karjääri kujundamisega seotud ametite tähtsust ja mõju veel piisavalt ega käsita seda kui üht olulist pädevust, mille nimel peaks hariduses ühiselt edasi liikuma (sh tuleks arendada enesejuhtimise pädevust).

Uuringu käigus läbi viidud küsitluse tulemustest selgus, et üld- ja kutseharidusasutuste õpetajate huvi osaleda karjäärispetsialisti küsitluses oli väike. Nad jätsid sageli küsimustiku täitmise pooleli, jõudes kompetentside kirjelduse juurde, millega ei tundnud end haakuvat. Sellest ilmneb vajadus neid spetsialiste oluliselt rohkem toetada ning kaasata neid ka valdkonna arengusse laiemalt.

Humanistliku karjäärimudeli õnnestunud rakendamiseks Eestis on vaja kõigis inimestes eri elujärgudel arendada karjäärioskusi elukestvalt haridustee ja tööl õppimise käigus. Karjääri mõistele tuleb isikliku edasipürgimise konteksti asemel anda ühiskonnas avaram enesearengu sisu.

Tulemusi üldistades saab väita, et haridusvaldkonna karjäärispetsialistide hinnangutest ei ilmne, et neil oleksid karjääriõppega seonduvate eesmärkide elluviimiseks väga head kompetentsid. Haridusasutustes töötavatele karjäärispetsialistidele ei ole koolitustega süsteemsel ja piisavalt pakutud võimalust arendada oma karjäärirada, kuigi viimastel aastatel on ettevõtlus- ja karjääriõpe programmi Edu ja Tegu täiendkoolitused suunatud ettevõtlus- ja karjääriõppe ainekava ja moodulite rakendamiseks, õppijate ettevõtlus- ja karjääripädevuste toetamiseks ning ettevõtlusõpetajate/õppejõudude/mentorite baasoskuste ja -teadmiste arendamiseks.

Samuti on haridusvaldkonna karjäärispetsialistid vähe kaasatud karjäärispetsialistide koostöövõrgustikku, sest nad ei tunne võrgustikuga piisavalt seoseid. Lisaks ei ole karjääri kujundamise kompetentse ning haridusasutustes karjäärituge pakkuvate spetsialistide rollide osaoskusi karjäärispetsialistide kutsestandardis piisavalt avatud, et teisi ametirole (nt õpetaja, tugispetsialist) seostada karjäärispetsialisti osaoskustega. Karjäärispetsialistide (õpetajate, tugispetsialistide, juhtide) kompetentside arendamiseks haridusasutustes tuleb koolitusmudel ümber hinnata ja arendada uusi meetmeid.

Intervjuudega kogutud andmete analüüsist ilmnis vajadus tugevdada haridusasutustevahelist koostööd eri tegevuste toel, nt õpivarjutamine jt ettevaatavad viisid, mis toetavad teadliku valiku tegemist, samuti on oluline koostöö ettevõtetega (nt töövarjutamine) ning Eesti Töötukassaga (nt personaalne nõustamine). Selline koostöö on vajalik, et leida tõhusamaid rakendamise viise eri osapoolte vahel. Samuti on vaja piiritleda karjäärispetsialisti (laiendatud) kutsest lähtuvalt töörollid, et oleks selge, mil viisil kõik õppimise ja töötamise käigus karjäärituge pakkuvad osapooled saaks ühiselt edendada humanistlikku karjääri arendamise visiooni.

Humanistlikul vaatel põhinev karjäärioskuste toetamine tuleb selgemalt seada karjääri valdkonna professionaliseerumise üheks eesmärgiks. See võiks muuta karjäärispetsialistide staatust ja väärtust ühiskonnas. Oluline on selgemalt seda visiooni edendada, et liikuda inimeste

agentsuse elukestva arendamiseni ühiskonnas laiemalt. Selleks on ühe strateegilise eesmärgina võimalik luua karjäärivaldkonna professionaalne kogukond, kaasates sellesse ka haridusvaldkonna spetsialistid ja tugevdades seeläbi valdkonna väärtusruumi. Selleks aga tuleks luua uut tüüpi meeskondlikke koolitusvorme, milles samal ajal osalevad nii eri piirkondade haridusasutuste, Eesti Töötukassa kui ka töövaldkonna ja eraettevõtete karjäärivaldkonna spetsialistid ja koolitajad. Meeskondlike koolituste kaudu oleks võimalik piirkondlikult luua tõhusamad vastastikuse koostöö ja koosloome mudelid, mille rakendamine võimaldab edaspidi monitoorida ja analüüsida valdkonnas toimuvaid muutusi.

Üheks tuleviku haridusteeks on paindlike õpiteede pakkumine, milles on peale eri õpivormide võimaldamise vaja luua ka õpiteed, mis tagavad juurdepääsu kõrgharidusele ja ka kõrghariduse kraadile, valideerida kutsega seonduvaid printsiipe, vorme ja õiguslikke tavasid ning siduda õpiteed laiemalt erinevate täiskasvanuhariduse kogemusvormide suurema tunnustamisega. Paindlike õpiteede kaudu oleks karjäärivaldkonda sisenemine avatud eri haridusega spetsialistidele. Selline mudel toetab ka elutee käigus toimuvaid karjäärimuutusi. Paindlike õpiteede stsenaarium võimestaks oluliselt Eesti haridus- ja tööturgu, hoiaks selle kiirelt muutumisvalmina. Paindlike õpiteede mudel on tõenäoliselt ka kõrghariduse tulevikumudel.



Argyropoulou, K., Mouratoglou, N., Antoniou, A. S., Mikedaki, K., & Charokopaki, A. (2020). Promoting career counselors' sustainable career development through the group-based life construction dialogue intervention: "Constructing my future purposeful life". *Sustainability*, 12(9), 3645. <https://doi.org/10.3390/su12093645>

Bilon, A. (2013). Career counselling: Current trends in research and theory. *Studia Poradoznawcze / Journal of Counselling*, 2, 217–236. <https://doi.org/10.34862/sp.2013.2>

Boeren, E. (2021). Are adult learners in Europe happier than non-learners? Statistical evidence from the European Social Survey. *European Educational Research Journal*. <https://doi.org/10.1177%2F14749041211014608>

Bogner, A., Littig, B., & Menz, W. (2018). Generating qualitative data with experts and elites. In U. Flick (Ed.),

The SAGE Handbook of qualitative data collection (pp. 652–657). SAGE Publications. <https://dx.doi.org/10.4135/9781526416070.n41>

Cedefop (2009). Professionalising career guidance. Practitioner competences and qualification routes in Europe. European Centre for the Development of Vocational Training. https://www.cedefop.europa.eu/files/5193_en.pdf

Cekada, T. L. (2010). Training needs assessment: Understanding what employees need to know. *Professional Safety*, 55(3), 28–33. https://aeasseincludes.asp.org/professionalsafety/pastissues/055/03/F1Cekada_0310.pdf

Civitta (2017). Õppe- ja karjäärinõustamise programmi vahehindamise lõpparuanne (2017). https://www.hm.ee/sites/default/files/aruanne_1.pdf

Döringer, S. (2021). 'The problem-centred expert interview'. Combining qualitative interviewing approaches for investigating implicit expert knowledge. *International Journal of Social Research Methodology*, 24(3), 265–278. <https://doi.org/10.1080/13645579.2020.1766777>

Elo, S., & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing*, 62(1), 107–115. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04569.x>

Ernesaks, A-M., Purge, I., & Auger, K. (2020). Karjääriteenuste valdkonna kutsesüsteemi fookusgrupiuuring. SA Archimedes. https://eeagentuur.ee/wp-content/uploads/2021/05/karja25cc2588a25cc-2588riteenuste_uuring_1811.pdf

Fachrunnisa, O., & Hussain, F. K. (2020). Blockchain-based human resource management practices for mitigating skills and competencies gap in workforce. *International Journal of Engineering Business Management*, 12. <https://doi.org/10.1177%2F1847979020966400>

Frey, B. (2018). The SAGE encyclopedia of educational research, measurement, and evaluation (Vol. 1–4). SAGE Publications. <https://dx.doi.org/10.4135/9781506326139.n209>

Haug, E. H., Hooley, T., Kettunen, J., & Thomsen, R. (Eds.). (2020). Career and career guidance in the Nordic countries. *Career Development Series* (Vol. 9). BRILL-SENSE.

Innove (2017). Karjääri kujundamise pädevuste arengu toetamine 2016. https://harno.ee/sites/default/files/documents/2021-02/KOM_kirjeldus_29_12_2017-2.pdf


- Jarvis, P. (2009). Learning to be a person in society: Learning to be me. In K. Illeris (Ed.), *Contemporary theories of learning* (pp. 21–34). Routledge.
- Katsarov, J. (2020). Social-emotional competences: Training needs of career practitioners. NICE Foundation. https://projectstrength.net/wp-content/uploads/2021/08/IO2-Handbook_21-01-20-PT-Gondomar.pdf
- Kersh, N., Toiviainen, H., Pitkänen, P., & Zarifis, G. H. (Eds.) (2021). *Young adults and active citizenship. Towards social inclusion through adult education*. Springer.
- Kutsekoda (2020). Eesti tööjõuturg täna ja homme 2019–2027. Ülevaade Eesti tööturu olukorrast, tööjõuvajadusest ning sellest tulenevast koolitusvajadusest (2020). OSKA uuringuaruanne. https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2020/05/T%C3%B6%C3%B6j%C3%B5uprognosis-2019_2027_terviktekst.pdf
- Loogma, K. (2013). Professionalism. Õpetajakutse kui professioon. E. Krull, Ä. Lejen, M. Lepik, J. Mikk, L. Talts, & T. Õun (toim.), *Õpetajate professionaalne areng ja selle toetamine* (lk 235–248). Eesti Ülikoolide Kirjastus.
- Moore, N., & Czerwinska, K. (2019). Understanding the use of digital technology in the career development sector. University of Derby. <http://hdl.handle.net/10545/624311>
- Märja, T., Jõgi, L., & Lõhmus, M. (2020). *Andragoogika. Raamat õppimisest ja õpetamisest*. Atlex.
- Märja, T., Lõhmus, M. & Jõgi, L. (2003). *Andragoogika. Raamat õppimiseks ja õpetamiseks*. Ilo.
- O'Reilly, V., McMahon, M., & Parker, P. (2020). Career development: Profession or not? *Australian Journal of Career Development*, 29(2), 79–86. <https://doi.org/10.1177%2F1038416219898548>
- Psience (2014). Karjäärispetsialistide koolituste ja meetodiliste materjalide pikaajalise kasulikkuse hindamine ning vajaduste selgitamine. Kvalitatiivne uuring fookusgrupi meetodil. SA Innove. <https://www.innove.ee/wp-content/uploads/2019/02/Karj%C3%A4%C3%A4rispetsialistide-koolituste-ja-meetodiliste-materjalide-pikaajalise-kasulikkuse-hindamine-ning-vajaduste-selgitamine-2014.pdf>
- Puulmann, A., & Rammo, M (Eds.) (2021). Lifelong guidance in Estonia 2021. Euroguidance Estonia 2021. <https://eeagentuur.ee/materjalid/lifelong-guidance-in-estonia-2021/>
- Schiersmann, C., Einarsdóttir, S., Katsarov, J., Lerkkanen, J., Mulvey, R., Pouyaud, J., Pukelis, K., & Weber, P. (Eds.) (2016). European competence standards for the academic training of career practitioners. NICE Handbook (Vol. 2). Verlag Barbara Budrich. <https://doi.org/10.2307/j.ctvd7w8vf>
- Soobard, R., Valdmann, A., Mikser, R., & Rannikmäe, M. (2021). Karjääriteadlikkusele suunatud õpistenaariumite kasutamine loodusteadusliku kirjaoskuse kujundamiseks. *Eesti Haridusteaduste Ajakiri. Estonian Journal of Education*, 9(2), 72–99. <https://doi.org/10.12697/eha.2021.9.2.04>
- Sultana, R. (1995). Developing a vision for teacher education programmes: A values-based approach. *European Journal of Teacher Education*, 18(2 & 3), 215–229.
- Säljö, R. (2003). Õppimine tegelikkuses. *Sotsiokultuuriline käsitlus*. Eesti Vabariikliku Kirjastus.
- Veigel, M. (2015). Formation of youth worker professionalism: Problems in Estonia. *Problems of Education in the 21st Century*, 68, 84–96. <https://dx.doi.org/10.33225/pec/15.68.84>
- Wenger, É. (1998). *Communities of practice: Learning, meaning, and identity*. Cambridge University Press.
- Wlodkowski, R. & Ginsberg, M. (2017). *Enhancing adult motivation to learn. A Comprehensive Guide for Teaching All Adults*. JOSSEY-BASS. A Wiley Imprint.

Rahvusvaheliselt nimetatakse karjääriteenusteks teenuseid, mis aitavad igas vanuses inimesi kujundada oma karjääri ning teha haridus- ja tööalased valikud. Need aitavad inimestel mõtestada oma sihte, huvisid, kvalifikatsiooni, oskusi ja andeid ning ja seostada teadmisi iseendast oma tulevikuplaanide ja võimalustega. Rahvusvahelised uuringud kinnitavad ka, et tõhusad karjääriteenused aitavad inimestel oma võimeid teostada, tugevdavad innovatsiooni ja konkurentsivõimet ning omavad positiivset mõju majandusele. Erialaspetsialistide professionaalsus on üks teenuste kvaliteedi alustala paljudes sektorites ja seda kindlasti ka karjääriteenuste valdkonnas.

2021. aastal viis Euroguidance Eesti tellimusel Tallinna Ülikool läbi uuringu „Karjäärispetsialistide koolitusvajaduse uuring Eestis“, mille eesmärk oli luua inimeste haridus- ja tööturuala- seid valikuid toetavate professionaalide koolitusmudel ning välja selgitada, kuidas õpe toetab sihtrühma professionaalsust ja milline koolitussüsteem looks parimad võimalused selle arendamiseks.

Uuringu raport annab ülevaate karjääriteenuste professionaliseerumisest Eestis, sh valdkonna koolituspakkumised ning nii üld-, kutse- kui kõrgkoolide töötajate, töötukassa karjäärispetsialistide ja erasektoris teenuseosutajate hinnangud oma kompetentsidele ja õpivajadustele. Lisaks pakutakse lahendusi karjäärispetsialistide kompetentside arendamiseks, valdkonna professionaliseerumise toetamiseks, koolituste ja koolitusvormide arendamiseks.

Suur tänu uuringu autoritele, osalenud ekspertidele ja kõigile koostööpartneritele!

Haridus- ja Noorteamet
Erasmus+ ja Euroopa Solidaarsuskorpuse Agentuur
Euroguidance Eesti
Tõnismägi 11, 10119 Tallinn, Estonia
www.euroguidance.ee
 Euroguidance Estonia



9 789916 670675