

KARJÄÄRISPETSIALISTIDE PROFESSIONALISEERUMINE JA IDENTITEET

Konverentsi Navigeerides professionaalsuse labürindis kokkuvõtted

Koostaja Larissa Jõgi



HARIDUS- JA NOORTEAMET



euro | guidance



erasmus+ ja
euroopa solidaarsus-
korpuse agentuur

Karjäärispetsialistide professionaliseerumine ja identiteet

Konverentsi „Navigeerides professionaalsuse labürindis“ kokkuvõte
Tallinn 2023

Koostaja: Larissa Jõgi

Toimetaja: Margit Rammo

Kaanekujundus: Kristi Prik


Euroguidance Eesti

Erasmus+ ja Euroopa Solidaarsuskorpuse Agentuur

Haridus- ja Noorteamet

Tõnismägi 11, 10119 Tallinn

www.euroguidance.ee

 [Euroguidance Eesti](#)

Konverentsi materjalid, sh ettekanded ning videod asuvad [meie kodulehel](#).

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

Eessõna

2023. aasta oktoobris tähistasime Euroguidance Eesti 25. sünnipäeva Eesti esimese karjäärispetsialisti identiteedikonverentsiga „Navigeerides professionaalsuse labürindis“. EBSi aulasse kogunes karjäärispetsialistide kogukond, keda ühendas soov süveneda isiklikku erialasesse identiteeti, leida võimalusi oma professionaalse mina eest hoolitsemiseks ning üheskoos mõtestada karjäärispetsialisti professionaalset identiteeti Eestis. Konverentsi korraldajatenä soovisime jõustada karjääriteenuste valdkonna professionaale oma igapäevatööd mõnuga võtma ja tänada tegijaid, kes selle missiooni on enda südameasjaks võtnud.

Konverentsi avasessioon oli Eesti ja välismaiste ekspertide päralt, kelle eestvedamisel keskendusime küsimusele *kuidas kujuneb professionaalne identiteet ja miks see nii tähtis on?* Pärastlõunal süvenesime oma identiteeti, arutades *kes me tegelikult oleme* ning *miks ja kuidas igapäevaselt toimime?* Sellele järgnesid tulevikku vaatavad vestlusringid – *kuidas kogukonnana edasi areneda* ning põnevad õpitoad, kus kogenud valdkonna eksperdid jagasid osalejatele inspiratsiooni oma tööalaste oskuste arendamiseks. Päeva lõpus tunnustasime partnereid, kes on meiega koostöös pikaajaliselt panustanud karjääriteenuste valdkonna rahvusvahelistumisse ja professionaliseerumisse. Suur tänu kõigile, kes selle päeva eriliseks tegid!

Karjäärkogukonna erialase arengu teema on aktuaalne ja see on oluline alustala kvaliteedi tagamisel nii riiklikus haridus- ja tööhõivesüsteemis kui erasektoris. Loodan, et see konverentsi kokkuvõte meenutab sisukaid arutelusid, süvendab kuuluvustunnet, aitab kaasa professionaalse identiteedi arengule meie kogukonnas ning toetab seeläbi igapäevast pühendumist inimestele, kes oma karjääri kujundamisel tuge vajavad.

Euroguidance Eesti nimel

Margit Rammo

SISUKORD

SISSEJUHATUS	4
PROFESSIONALISEERUMISE EELDUSED JA ÕPPIMINE.....	6
KARJÄÄRISPETSIALISTIDE MOTIVATSIOON	8
KARJÄÄRISPETSIALISTIDE IDENTITEET JA MOTIIVID	11
KONVERENSI OSALEJATE TAGASISIDE	12
KOKKUVÕTTEKS	13
ALLIKAD	14

SISSEJUHATUS

Eelnevad Euroopa Liidu riikides läbiviidud uuringud kinnitavad karjääriteenuste ja karjäärivaldkonnaga seotud tegevuste olulisust nii tööturu arengute vaates kui ka kogu ühiskonnas üldisemalt. Karjääriteenused on hariduspoliitika oluline osa, mille eesmärgiks on saavutada parem tasakaal teadmiste ning oskuste pakkumise ja nõudluse vahel. Kasvava ebastabiilsuse tõttu tööjõuturul on karjääriteenused muutunud üksikisikute, perekondade ja tööandjate ning kogu ühiskonna jaoks üha olulisemaks (Puulmann ja Rammo 2023, 8). Tööturu muutumise tingimustes on oluline, et töötavatel inimestel ja tööotsijatel oleks tagatud lihtne juurdepääs kvaliteetsetele teenustele (Puulmann ja Rammo 2023, 12). Praeguse hetke Eesti majanduslanguse tingimustes ning eriti kriiside ajal on karjääriteenused, nende arendamine ja koordineerimine oluline kõigile, aga eriti sihtgruppidele, kes sellist toetust enim vajavad. Kriiside ajal vajavad selles valdkonnas tegutsevad spetsialistid üha enam tähelepanu, professionaalset ja kogukonna poolset toetust.

Eesti esimene karjäärispetsialistide identiteedile keskenduv konverents toimus 6. oktoobril 2023. aastal Tallinnas. Konverentsil osales 78 karjäärivaldkonna spetsialisti, sh karjäärivaldkonna õpetajad, karjäärikoordinaatorid, karjääricoachid, karjäärinõustajad, tööhõive spetsialistid, õppenõustajad ja tugikeskuste juhendajad.

Karjäärivaldkonna kutsete süsteem, kutsete profiilid ja kutse taotlemine ei ole veel piisavalt ja üheselt mõistetavad kõigile kutsesüsteemi osapooltele. Seetõttu on toimunud konverentsil oluline mõju ka valdkonna professionaalsele arengule, professionaliseerumisele ja spetsialistide teadlikkuse tõstmisele.

Osalejate tagasiside põhjal võib üldistada, et esimene identiteedi fookusega konverents täitis korraldajate eesmärgid: inspireeris osalejaid, toetas nende professionaalset arengut ja professionaalse kogukonna tunnet; süvendas kuulumistunnet ja tekitas tähenduslikke mõtteid ning mitmeid valdkonna arenguid arvestavaid ja tulevikku suunatud tähelepanekuid, ettepanekuid ja ideid.

Osalejatele anti võimalus loomulikult ja loovalt koos arutada ja koos õppida (nt laudkondade arutelud, töötoad), püstitati karjäärivaldkonna spetsialistide jaoks olulisi küsimusi ning loodi turvaline ja toetatud ruum koosaruteluks. See soodustas kindlasti keskendumist olulisele ning võimaldas üksteiselt õppida.

Arutellu ja tagasisidesse, mida osalejad andsid konverentsi lõppedes, tuleb suhtuda tõsiselt. Seetõttu püüan loetud materjale ja konverentsi videosalvestusel kuulnud süstematiseerida ning konseptualiseerida, osutades karjäärivaldkonna kutse tähendusele ning spetsialistide õppimise ja identiteedi toetamise jätkuvale vajadusele.

Konverentsi avasõnad ütles haridus- ja teadusminister Kristina Kallas, kes osutas mitmele karjäärivaldkonna probleemile ja vajadustele, nt

Üldhariduskoolides ei ole karjääriõpe veel süsteemne; vajadus on karjäärivaldkonna ja sellega seotud teenuste jätkuva ja pideva arendamise järgi; töötukassa karjääriteenused ei ole veel piisavalt individualiseeritud. Probleemidest tulenevalt on ministri sõnul mitmeid vajadusi, näiteks karjääriõpetajate ettevalmistus, professionaalsus ja haridus; uuringute jätkuv vajadus; karjäärivaldkonna tegevuste ja teenuste süsteemsem koordineerimine.

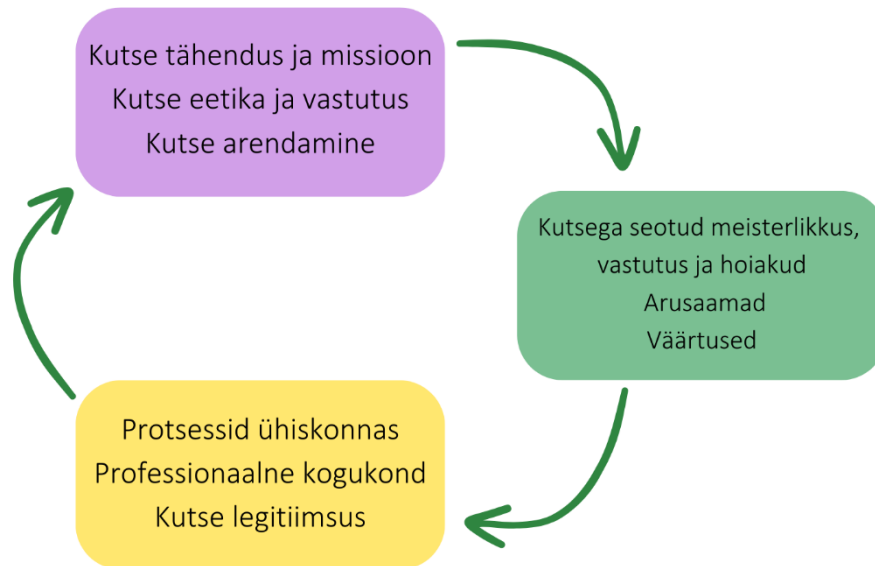
Ülevaate sissejuhatavas osas võtan esmalt tähelepanu alla karjäärivaldkonna spetsialistide professionaalseerumise eeldused, identiteedi probleematika ja selle seosed õppimisega erinevates karjäärivaldkonnaga seotud töökeskkondades. Seejärel teen ülevaate konverentsi käigus korraldajate poolt kogutud materjalide põhjal.

Karjäärivaldkonna spetsialistide identiteedi probleematikat minister K. Kallas ei puudutanud, küll aga jagas ta lootust, et konverentsil osalemise kogemus annaks tuge, et tugevneks kogukonna tunne, et osalejad saaks inspiratsiooni ja jõudu enda tööks ja iseenda jaoks ja et tugevneks karjäärivaldkonna spetsialisti kutse.

Jagan ministri lootust ja usun, et ka eelnevate uuringute tulemused on kindlalt kinnitanud, et karjääri valdkond Eestis on professionaliseerunud. Samas vajavad karjäärivaldkonna spetsialistid pidevat tähelepanu ja tuge.

PROFESSIONALISEERUMISE EELDUSED JA ÕPPIMINE

Professionaliseerimist käsitletakse erinevate paradigmade alusel protsessina (Joonis 1).



Joonis 1. Professionaliseerumise eeldused (Lester 2014 (a,b); Eraut 1998, 2007, Pata et al 2022 põhjal Jõgi 2023)

Sellist protsessi võib ühelt poolt mõista ühiskonnas toimuvate protsesside tulemina ja vajadusena ning teiselt poolt ka karjäärivaldkonna ning kutsearenduse protsessina, millele on loodud õiguslik alus ning kujunenud on erinevate osapoolte usaldus, koostöökultuur protsessis osalemiseks ja panustamiseks. See on ka ühtlasi valdkonnas tegutsevate praktikute ja spetsialistide arengutee või professionaalse kogukonna missioon. Professionaliseerumisprotsess on seotud ka professionaalse identiteedi kujunemisega (sellele osutas ka Triin Vihalemm, ning see oli konverentsi üks läbivatest temadest).

On käsitlusi, kus professionaliseerumise protsessi keskmes nähakse kutsearengutele lisaks tegevusi, mis toetavad kutse tähenduste kujunemist laiemalt ühiskonna kõikidel tasanditel. Oluliseks peetakse valdkonnast väljapoole suunatud ja jagatud väärtusi ning kutse avaliku staatuse olulisust ja populariseerimist. Professionaliseerumise protsessis peetakse oluliseks ka meisterlikkust, asjatundlikkust, kogukondlikku organiseerumist, kuuluvustunnet, kutse autonoomiat ja väärtusi ning kutse tunnustamist ühiskonnas (nt Lester 2014 (a,b); Eraut 1998, Pata et al 2022).

Töenäoliselt suurem osa õppimisest toimubki nendes töökeskkondades, kus rakendatakse eelnevalt õpitut ja õpitakse uutes olukordades juurde. Töökohapõhises õppimises eristatakse variatiivseid õppimisviise, näiteks tunnetuslik-alateadlik, kogemuslik, üksteiselt õppimine, parimate praktikate jagamine, ko- ja supervisioonid, mentorlus, iseseisev õppimine, juhendatud õppimine, koosõppimine.

Töökeskonnas õppimist saab jagada suurematest sihtidest lähtuvalt: ühe võimalusena toetatakse meisterlikkuse kujunemist ja tõstmist, uute meetodite ja teenuste arendamist; uute oskuste, teadmiste ja kompetentside kujunemist. See on adaptiivne ehk kohanduv ja taastootev õppimine.

Teine õppimisviis eeldab suuremat teadlikkust sellest, kuidas toetada innovatiivset ja muutustele orienteeritud õppimist, mis võib olla eelduseks ka teist tüüpi identiteetide kujunemiseks (Märja, Jõgi, Lõhmus 2020, 165). Selline õppimine toimub siis, kui teadlikult seatakse eesmärgiks uue loomist ja muutusi. Näiteks, kui lisaks parimate praktikate jagamisele, osatakse seada kahtluse alla olemasolevad tegevused, teenused ja praktikad ning genereerida uusi, jätkusuutlikumaid ja mõjusamaid lahendusi, tegevusi, teenuseid, protsesse (Ellström 2006).

Sellised õppimisviisid mõjutavad, toetavad ja kinnistavad omal moel ja viisil ka karjäärivaldkonna spetsialistide erinevate identiteetide kujunemist. Üldistavalt on töökohapõhine õpikeskkond organisatsiooniliste kultuuride, tingimuste ja praktikate kogum, mis soodustab või takistab õppimist (Märja, Jõgi, Lõhmus 2020, 166). Kuna karjäärivaldkonna spetsialistidel puudub tasemeõppe võimalus, terviklik valdkonnaga seotud kõrghariduse programm, pean just organisatsioonide siseseid tasakaalus olevaid kohandavaid ja innovatiivseid õppimisvõimalusi üheks eelduseks karjäärivaldkonna spetsialistide süsteemse õppimise ja identiteedi toetamiseks.

Pea uurijana oluliseks tasakaalukaid ja toetatud õppimisvõimalusi töökeskonnas, kus karjäärivaldkonna spetsialistid töötavad, just seetõttu, et Eestis puudub karjäärivaldkonna spetsialistide süsteemne kõrg- ja/või ühtne tasemeharidus.

Erialaste õppimisvõimaluste kaardistamine ja kriitilise pilguga analüüs võiks olla ka üks võimalik fookusteema järgmisel karjäärivaldkonna spetsialistide konverentsil. Eriti vajab analüüsivat pilku üldhariduskoolides töötavate karjääriõpetajate töökeskond. Analüüsi vajavad nt küsimused: kuidas olemasolevaid tingimusi erinevates karjäärivaldkondades töökeskondades teadvustatakse, kogetakse, tõlgendatakse ja väärtustatakse, ning kes aitab karjäärispetsialistil tema enda karjääri kujundada? Kes aitab õpetaja karjääri kujundamise oskuseid edendada? Vastused neile küsimustele võivad peegeldada nii karjäärivaldkonna spetsialistide valmisolekuid õppimiseks kui ka organisatsioonilisi valmisolekuid õppimise toetamisel. Taaskord, spetsialisti toetamine organisatsioonide tasandil (nt üldhariduskoolides) on eriti oluline, kuna Eestis ei ole karjäärivaldkond veel kujunenud kõrgharidus- ja õppevaldkonnaks. Laiemas diskursuses ei ole karjäärivaldkond haridusliku vajadusena elukestva õppe kontekstis veel palju esil. Ka õpetajahariduses ei ole karjääri kujundamise oskuste arendamise vajaduse selgelt sõnastatud. Koolides töötavad tugispetsialistid ei näe karjäärioskustega seotud nõustamist oma töö fookuses ja seda ei ole piisavalt integreeritud õpetajate ettevalmistusega seotud õppekavadesse (Pata et al 2022, 93). Seda võib pidada üheks karjäärivaldkonna arengu probleemiks, mis tekitab professionaliseerumisprotsessis teatud "lõksu". Uuringute kohaselt soovivad karjäärivaldkonna spetsialistid omandada kõrgharidust (sh doktoriõppe tasemel), mis oleks seotud karjäärivaldkonnaga, kuid seda võimalust ei ole ning seetõttu ei kujune ka karjäärivaldkonna uurijaid ja teadlasi. Karjäärivaldkonna tasemeõppe tee avamine ja kombineerimine töökoha ning kogukonna põhise õppimisega võimaldaks valdkonna süsteemset tõendus- ja teaduspõhist arengut ning ka selle valdkonna uurijate kujunemist.

KARJÄÄRISPETSIALISTIDE MOTIVATSIOON

Lühiküsimustikuga (küsimus: *Mis motiveerib Sind karjäärivaldkonnas tegutsema?*) kogutud andmeid analüüsidest saab osutada, et motiivid on variatiivsed ning kõikide vastajate motiividel on oluline mõju nii karjäärivaldkonna spetsialistide hoiakutele, identiteedi positsioonidele, väärtustele kui arusaamadele karjäärivaldkonnast.

Enim motiveerib ja domineerivaim motivatsiooni tegur on võimalus toetada inimesi; seejärel oli oluline enda professionaalne areng, ühiskonna hüvanguks tegutsemine; oluliseks peeti valdkonna mitmekesisust ning vähemal määral oli oluline koostöö erinevate sihtgruppidega.

Motiivid on läbipõimunud väärtustega: soov ja valmisolek aidata, võimestada, toetada on läbivad ja tõenäoliselt loovad karjäärivaldkonna spetsialisti põhipositsioonid: *aitaja, toetaja, võimestaja*

Tahe on aidata inimestel valikuid langetada ja otsuseid teha, saan toetada suuri töömaailma arenguid üksikisiku tasandilt.

Ootuste teooria (Cherry 2018) kohaselt on **motiivid** olulised valikute ja otsuste tegemisel, identiteedi tajumisel ning professionaalsete valikute selgitamisel. Ootuste puhul on olulised mõjutajad seotud **väärtustega**, objektiivsete ja subjektiivsete motiividega ehk toimetuleku sisu mõistmisega; "hüvituse", ehk **tajutava kasu** (isiklik - sotsiaalne) tulemuse **tajumisega**.

Mind motiveerib karjäärivaldkonnas tegutsema esmalt see, et saan toetada inimesi karjääriotsuste läbikaalumisel, olgu see siis seotud kas õpi- või töövalikuga. Pikemas perspektiivis leian, et läbi oma tegevuse saan kaudselt mõjutada nii tööturgu kui ka inimese püsimist ja rahulolu valitud ametil. Muidugi suurim motivaator on klientide säravad silmad, kui karjäärinõustamise käigus on tekkinud taipamine, mis aitab jõuda sobiva eriala/ amet juurde.

Teadmine, et valdkond on ka tegelikult vajalik inimeste paremaks toimetulekuks oma eluga muutavas maailmas.

Läbiv on ka uskumus, mis on seotud usaldusega inimese vastu, kes on arenguvõimeline ja omab potentsiaali enesearenguks.

Iga inimene on oma oskuste ja potentsiaaliga võimekas ning kui meie oskused-võimekused kohtuvad, siis saab sellest ühiskonnas luua õnnelik sünergia. Mind motiveerib märgata-võimestada-toetada teisi, õppida iseend tundma ja olla hetkes.

VÄÄRTUSED on seotud peamiselt baasväärtustega: aidata, toetada, **võimalusel olla** inimestele toeks valikute tegemisel ning mõjutada ühiskonna heaolu.

Võimalus olla toeks inimeste karjäärivalikutel, huvitavad väljakutsed, mitmekesised kliendigrupid.

Töö inimestega ja inimeste ning ühiskonna hüvanguks.

Võimalus aidata ja toetada inimesi.

MOTIIVID on erinevad, ja enim olid need vastajate jaoks seotud huviga valdkonna vastu, valdkonna mitmekesisusega, võimalusega panustada inimeste eludesse läbi toetamise ja võimaluste näitamise. Karjäärivaldkonnas tegutsemist peetakse huvitavaks, tähendusrikkaks ja aktiivseks tööks.

Karjäärinõustamise töö meeldib mulle ja on parim töö.

Oluliseks peetakse inimestega suhtlemist. Võimalust kaasa aidata inimese karjääriarengule peetakse oluliseks ja seotuks väärtustega. Inspiratsiooniks on soov toetada inimesi, nende karjäärivalikuid, inspireerivad on inimesed ja nende lood. Läbi nende motiivide käsitletakse enda professionaalset või isiklikku arengut. Oluliseks peetakse inimesi ja nende soove tulevikku vaadata. Karjäärivaldkonda peetakse enda jaoks ka karjäärivõimaluseks, kus

... tegutsemine avab ukSED uutele võimalustele ja enesearengule, samas aidates mõjutada positiivselt nii enda kui ka teiste elusid ja nende karjääri teekonna valikuid. Läbi kõige selle on oluline enda areng inimesena ja ka uute tegevuste leidmine.

Karjäärivaldkonna tööd seostatakse panusega ühiskonda, identiteedi, kompetentside, praktilise elukorralduse ning ühiskondlike võimaluste ja tendentsidega. See on *rikastav ja motiveeriv valdkond, mis pakub nii väljakutseid kui vajadust pidevalt juurde õppida.*

See on pidev eneseareng ja -täiendamine ning klientidele toeks olemine.

Võimalus panustada sellesse, et inimesed leiaksid enda parima potentsiaali ning oleksid õppides ja töötades õnnelikud, ja seeläbi areneb ühiskond.

TAJUTAV KASU on läbivalt seotud enesearengu võimalustega, valdkonna mitmekesisusega, kus on võimalik jätkuvalt palju ära teha ühiskonna suunal, õppida ning realiseerida enda potentsiaali laiemalt olemaks toetaja, aitaja, võimaluste looja.

Võimalus panustada sellesse, et inimesed leiaksid enda parima potentsiaali ning oleksid õppides ja töötades õnnelikud, ja seeläbi areneb ka ühiskond.

Karjäärivaldkonnas tegutsemine avab ukse uutele võimalustele ja enesearengule, samas aidates mul mõjutada positiivselt nii enda kui ka teiste elusid.

Eristus üks vastaja, kes osutas laiemale "kasule", soovile toetada valdkonna arenguid

Soov toetada karjäärivaldkonna arenguid.

Oli üks vastaja, kes märkis valdkonnas tegutsemise mõju hariduspoliitikale. Tuleb tõdeda, et spetsialistidelt eeldatakse kutse kõrgemal tasemel ka laiemaid ja olulisi mõjutusi.

Hariduspoliitika kujundamine

Neid kahte tajutavat motiivi ei saa läbivatena käsitleda, kuid nad vajavad siiski tähelepanu, kuna osutatakse olulistele seostele: karjäärivaldkond ja hariduspoliitika ning karjäärivaldkond ja selle mõjud ühiskonnas.

KARJÄÄRISPETSIALISTIDE IDENTITEET JA MOTIIVID

Karjäärivaldkonna spetsialistidel on oluline mõtestada enda motivatsiooni ja motiveid nii õppimise kui ka identiteedi seisukohalt. Identiteeti nii enda jaoks kui ka selleks, et oldaks ära tuntud väljaspool valdkonda ja seeläbi suurenda teadlikkust karjäärivaldkonnast ning arusaamu sellest kui professionist ja kutsest.

Varasemad karjäärivaldkonna praktikute uuringud on välja toonud, et professionaalse identiteedi kujunemine algab tavaliselt magistritasemel nõustamiskoolitusest, jätkub täiendavate koolitustega ning areneb läbi sotsialiseerumisprotsesside professionaalses kogukonnas (Siimsalu 2023). Eestis see võimalus puudub, seepärast on oluline seirata ja analüüsida regulaarselt motivatsiooni ja professionaalsesse kogukonda kuulmisega seotud motiveid ja jätkuvalt küsida: *kes sa oled ja mis motiveerib Sind karjäärivaldkonnas tegutsema?*

Identiteedi küsimused:

Kes me oleme?

Kes mina olen?

Kuhu kuulume?

Mis on meile tähtis?

Millised peaksime olema?

Mis on meie jaoks tähtis?

Kuidas me teiste jaoks välja paistame?

Milliseid valikuid teeme?

Mida väärtustame?

Kuhu pürgime?

Mida soovime saavutada?

Identiteedi, sh karjäärivaldkonna kutseidentiteediga seotud küsimusi, on soovitatav järjekindlalt küsida nii seminaridel kui ka kogukonna erinevatel kohtumistel. Kuivõrd identiteedi protsessid on pidevas muutumises ja dünaamilised, on mõistlik anda konverentsil osalejatele kaasa abivahendid või materjalid, mis võimaldavad neid protsesse paremini mõista ja vajadusel nendega uuesti tegeleda. Kuna identiteedil puudub lõplik tulemus, siis nende küsimustega tegelemine ei ole kunagi üleliigne ega mõju kordusena. Identiteet on pidevas kujunemises ja arengus. Seega, karjäärivaldkonnaga seotud spetsialistide identiteet vajab pidevat tähelepanu, hoolt ning väärtustamist.

KONVERENSI OSALEJATE TAGASISIDE

Tagasiside küsimustik koosnes viiest küsimusest, mis keskendusid osalejate professionaalsele arengule, kogemustele, väärtuslikele tähelepanekutele seoses konverentsil osalemisega ning ootustele Euroguidance Eesti tulevikusihtide kujundamisel. Minu fookuses olid olulisemad tähendused, mis on seotud konverentsil kogetuga.

Osalejate tagasiside kajastas üldist rahulolu konverentsi korraldusega. Nende hinnangul oli konverents hästi organiseeritud ja pakkus laialdast hariduslikku sisu.

Minu jaoks oli kõige väärtuslikum kogukonnaga kohtumine, ühises inforuumis olemine, oma töö ja professionaalsuse mõtestamine karjäärispetsialistina.

Kõige väärtuslikumaks peeti kogukonnatunnet ja kohtumisi kolleegidega, samuti rõhutati vajadust säilitada rahvusvaheline mõõde ning jätkata teaduspõhiste praktikate jagamist.

Jätkake samas vaimus, rahvusvaheline vaade karjääri valdkonnale on väga tähtis. Keskenduda võib enam tõenduspõhiste praktikate tutvustamisele karjäärispetsialistidele ja karjäärivaldkonna uurijate/praktikute kutsumisele Eestisse.

Arvamused näitasid, et konverentsi kõige olulisemad tähendused olid seotud ühiste hoiakute ja professionaalse identiteediga. Väärtuslikuks peeti koostöövõrgustiku olemasolu ja võimalust kogukonnana ühiselt panustada. Osalejad soovitasid järgmistel konverentsidel anda osalemise võimalus veel laialdasemalt ja kaaluda kahepäevase ürituse korraldamist. Näiteks, et oleks rohkem aega pühendada professionaalse identiteedi temadele, eriti tõsteti esile Triin Vihalemmi ja Siobhan Neary esitlusi.

Väljendati tänulikkust ja tunnustust korraldajatele ning sooviti Euroguidance Eestile jõudu ja edu tulevikus. Kokkuvõttes kinnitas osalejate tagasiside, et konverents mõjutas neid nii professionaalselt kui emotsionaalselt.

Suur tänu, et Euroguidance toimetab ja tegutseb ja pakub võimalusi edasi areneda, edu ja vastupidavust!

KOKKUVÕTTEKS

Põhjendatud tegutsemise teooria (*Theory of Reasoned Action uurib hoiakuid käitumise suhtes*) kohaselt on motivatsiooni, motiivide ja hoiakute kujunemisel olulised mõjutajad “tähtsad teised” ehk sotsiaalsed eeskujud (Ajzen 2005). Vastavalt selle teooria seisukohtadele sõltuvad valikud ja motiivid subjektiivsetest ja objektiivsetest teguritest. Just objektiivsete tegurite hulka võivad kuuluda sotsiaalselt mõjusad “teised”, kes on nii kogukonna liikmed kui võrgustikku kuuluvad kolleegid.

Konverentsi paneelis osalejad olid minu tunnetuse kohaselt mõjusad ning osalesid arutelus enda arusaamade ja mõtetega, positsioneerides ennast samal ajal ka karjäärivaldkonna spetsialistidena kutse või valdkonna spetsialisti professioni, maine ja staatuse kujundajatena ning sotsiaalsete eeskujudena.

Sotsiaalsed eeskujud on omamoodi *majakad* (Eraut 2007). Näiteks võib *majakateks* pidada uuringu „Karjäärispetsialisti koolitusmudel: võimalused, vajadused, ja lahendused elukestvaks karjääri kujundamiseks“ intervjuudes osalenud eksperte (Pata, Jõgi, Lepik, Dibou 2022), kelle järgi saavad joonduda karjäärivaldkonda sisenejad või valdkonnas tegutsevad kahtleva identiteediga spetsialistid, keda toetaks enesekindlate ja selgete väärtuspositsioonidega professionaalselt tegutsevate spetsialistide edu- või identiteedilood. Neid võiks kaasata nt koolitajatena, kutsetaotlemise protsessi populariseerijatena, kogemuskohvikute ja veebiseminaride läbiviijatena, mis oleks spetsialistidele omakorda kutse taotlemisel või taastöendamisel ka üks olulisi eeldusi.

Usun, et karjäärivaldkonna spetsialistide kutsetaotlemise protsess on oluline nii professionaliseerumiseks kui ka identiteedi kinnitamiseks, samuti erialase enesearengu, enesekindluse ja eneseusalduse toetamiseks. Kutseeksam on kutse taotlemisel ka üks võimalik ja oluline eeldus kindlustunde saamiseks selle kohta, *kes ma olen, milline olen karjäärivaldkonna spetsialistina, mida ma teen, kas teen seda professionaalselt ja mida see minu jaoks tähendab?*

Karjäärivaldkonna kutsesüsteemi jätkusuutlikkuse aluseks on selle pidev arendamine, läbipaistev ja arusaadav legitiimsus, koostöö kutsega seotud erinevate partnerite vahel. See on muidugi töömahukas, sihikindlust ja järjepidevust vajav pidev koostöö, mis tugineb kokkulepetele erinevate osapoolte vahel.

Jõudsime enda uuringus (Pata, Jõgi, Lepik, Dibou 2022, 101) järeldusele, et karjäärivaldkonna spetsialistide toetamisel tuleb üheks eesmärgiks seada professionaliseerumine, mis võib pikaajalises perspektiivis (nagu ka sellise mõjudega konverentsid) mõjutada ühe enam karjäärivaldkonna spetsialistide professionaalset identiteeti, staatust ja väärtusi nii valdkonnas endas kui ka ühiskonnas laiemalt. Usun, et koostööle tuginev protsess aitab seda eesmärki edendada. Selleks võib kaaluda uudsemaid ja läbiva sotsiaalse komponendiga koostöövorme (nt on pakutud üheks selliseks vormiks koostöökohvikuid).

Kokkuvõtvalt oli läbiviidud konverents osalejatele sotsiaalselt mõjus ning professionaalselt ja emotsionaalselt tähenduslik. Oluliseks kogemuseks ja väärtuseks peeti kogukonda, inimesi, kuulumist kogukonda. Need on ühtlasi ka väärtustähendused, mis on identiteedi kujunemise toetamisel ülitähtsa mõjuga.

Suur tänu võimaluse eest mõelda kaasa nii olulistel teemadel!

ALLIKAD

- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, Personality and Behavior*. 2nd Edition. Berkshire: Open University Press.
- Cherry, K. (2018). 6 Key Ideas Behind Theories of Motivation. Verywell Mind.
- Ellström, P. (2006). The meaning and Role of reflection in Informal Learning at Work. In. Boud, D., Cressy, P. and Docherty, P. (Eds), *Productive Reflection. An Anthology on Reflection and learning at Work*, London: Routledge.
- Eraut, M. (1998). Concepts of competence. *Journal of Interprofessional Care*, Vol. 12, Nr 2, 127-139.
- Eraut, M. (2007). Learning from other people in the workplace, *Oxford Review of Education*, 33 (4), pp 403-422.
- Lester, S. (2014a). Professional standards, competence and capability. *Higher Education, Skills and Work-based Learning*, 4 (1), 31-43.
- Lester, S. (2014b). Professional versus occupational models of work competence. *Research in Post-Compulsory Education*, 19, 276 - 286.
- Märja, T., Jõgi, L., Lõhmus, M. (2020). *Andragoogika*. Tartu: Atlex.
- Pata, K., Jõgi, L, Lepik, A., Dibou, T. (2022). Karjäärispetsialisti koolitusmudel: võimalused, vajadused, ja lahendused elukestvaks karjääri kujundamiseks. Tallinn: Harno.
- Puulmann, A. ja Rammo, M. (Toim.)(2023). Karjääriteenustesse investeerimine. Haridus- ja Noorteamet 2023.