



Karjäärispetsialistide professionaalne areng: vajadused ja võimalused

Uuringuraport
Tallinn 2026



HARIDUS- JA NOORTEAMET



erasmus+ ja
euroopa solidaarsus-
korpuse agentuur



Kaasrahastanud
Euroopa Liit



euro|guidance

STORIES F#R IMPACT

Raporti koostas Haridus- ja Noorteameti, Euroguidance Eesti tellimisel Stories For Impact OÜ.

Autorid: Jaan Aps ja Aune Lillemets

Kujundajad: raporti kujundas Daniil Golubev, visuaalse lühikokkuvõtte Gertrud Arro

Keeletoimetaja: Mariliis Sild

Raporti koostajad on sisuka koostöö eest tänulikud kõigile uuringus osalenutele ja tellija esindajatele. Aitäh väärtusliku tagasiside eest juhtrühmas ning valideerimisseminaril osalenutele: Anna-Liina Väkräm, Astrid Sildnik, Aule Kink, Birgit Peterson, Helen Johanson, Helen Köhler, Kadi Liik, Kai Pata, Kerli Požogina, Kristiina Paist, Kristina Orion, Küllike Oja, Liis Süsmalainen, Margit Alliksaar, Margit Rammo, Margit Timakov, Marja Saarma, Merit Luik, Piret Jamnes, Signe Reppo, Sirje Rekkor, Triin Liin, Tuuli Meek ja Önnela Leedo-Küngas.

Väljaandja: Haridus- ja Noorteamet, Euroguidance Eesti 2026

Soovitatav viide väljaandele: Aps, J., Lillemets, A. (2026). Karjäärispetsialistide professionaalne areng: vajadused ja võimalused. Haridus- ja Noorteamet, Euroguidance Eesti.

Võrguväljaanne: ISBN 978-9916-779-12-5

Väljaande avaldamist rahastas Euroopa Liit Erasmus+ Euroguidance Eesti vahenditest. Avaldatud seisukohad ja arvamused on ainult autorite omad ega pruugi kajastada Euroopa Liidu või Euroopa Hariduse ja Kultuuri Rakendusameti (EACEA) seisukohti ja arvamusi. Euroopa Liit ega EACEA nende eest ei vastuta.



Sisukord

Sissejuhatus	4
Metoodika	5
Lühikokkuvõte	7
Uuringu üldised tulemused	11
Karjäärispetsialistid Eestis	11
Vahendid ja võimalused arenguks	16
Vajalikud kompetentsid	23
Takistused ja väljakutsed	26
Võimalikud lahendused	28
Tulemused fookusega üld- ja kutseharidusel	30
Karjääripädevuste arendamine	30
Haridusasutuste spetsialistide vajalikud kompetentsid	34
Haridusvaldkonnaspetsiifilised väljakutsed	37
Võimalikud lahendused	41
Ettepanekud ja soovitusel	47
Kasutatud allikad	50
Lisa 1. Koolide head praktikad	52
Lisa 2. Uuringusse kaasatud osapooled	54
Lisa 3. Intervjuude kavad	56
Professionaalid	56
Koolituspakkujad	61
Seotud osapooled	65



are compounded by the sporadic nature of career competency development, inadequate teacher preparation, and limited resources for organising study visits, collaborative projects, and training activities. It was also noted that obtaining a professional qualification or additional training as a career specialist generally does not result in salary increases or clear career advancement opportunities.

For career specialists, the most important development needs were identified as communication and counselling skills, the ability to handle complex cases, the capacity to support reflection and self-analysis, knowledge of career information and labour market trends, and the informed use of artificial intelligence. In the case of specialists working in educational institutions, particular emphasis was placed on the need to systematically integrate career-related topics with teaching and the support of learner development. The study confirmed previous findings that the development of career competencies in schools is often sporadic and depends on the initiative of individual teachers or coordinators. Teachers require more practical examples and support on how to integrate career topics into subject teaching and how to support learners' reflection.

The findings highlight the need for a more systematic and continuous approach to supporting the professional development of career specialists in Estonia. Existing learning opportunities do not constitute a coherent development pathway from beginner to expert level. A multi-level training model is needed that combines foundational training, micro-qualifications, practical experience, supervision, mentoring, and network-based learning.

In the education sector, it is important to support the systematic integration of career competencies into school culture, the teaching and learning process, and school leadership. To achieve this, teachers, class teachers, support specialists, and school leaders require greater foundational knowledge of the career information, practical tools, and networking support than is currently available. It is crucial to strengthen cooperation between school owners, higher education institutions, employers, and sectoral organisations in order to ensure the sustainability and quality of career specialist training. The creation of new formal education and continuing professional development opportunities requires state commissioning and funding. There is also a need to better define the areas for development for different target groups and to provide flexible learning pathways both for career specialists and for other professionals whose work involves supporting the development of learners' or employees' career competencies.



Uuringu üldised tulemused

Selles peatükis on kirjeldatud karjäärispetsialistide professionaalse arengu vajadusi ja võimalusi üldisemalt. Järgnevas peatükis on kitsamalt avatud õpilaste karjääripädevuste arendamisega tegelevate spetsialistide professionaalse arengu vajadusi ja võimalusi. Lisaks kvalitatiivse uuringu tulemuste kirjeldamisele võrreldakse tulemusi dokumendianalüüsi põhjal ka varasemate uuringute järeldustega.

Karjäärispetsialistid Eestis

Karjäärispetsialisti määratlus

Karjäärispetsialistide koolitus- ja enesetäiendamismõimaluste tulemuslikuks planeerimiseks on vajalik **täpsustada sihtrühma profiili ja segmente**, kuid see on meetoodiliselt keeruline. Nimelt täidavad karjäärispetsialistid eri valdkondades ja eri kliendirühmadega väga mitmekülseid ülesandeid ning nende ametinimetuses ei pruugi sisalduda sõna „karjäär”. Seega, **karjäärispetsialistide hulka Eestis** on keerukas kindlaks määrata.

SA Kutsekoda loodud veebikeskkonnas „[Oskuste Kompas](#)”¹ on karjäärispetsialistina töötajate hulgaks märgitud 300. Need andmed põhinevad töötamise registril, kuid võtavad arvesse vaid neid ameteid, kus ametinimetuses on sõna „karjäär”. Kui vaadata kõiki ametikohti, kes võivad vajada karjäärispetsialisti kompetentse, siis on see hulk oluliselt suurem: näiteks „Oskuste kompassi” andmetel on aineõpetajaid Eestis 11 200, personalispetsialiste 1100 ja personalijuhte 1200, noorsootöötajaid 250 jne.

Eesti Karjäärinõustajate Ühingu kodulehe andmete põhjal on ühingul liikmeid 166. Enamik neist töötab avalikus sektoris, mõni ka erasektoris. Ametinimetuseks on enim märgitud „karjäärinõustaja”, kuid on ka õpetajaid, koolitajaid, karjäärikoordinaatoreid, kootse, tugispetsialiste jms.²

Varasemate uuringute põhjal (Ernesaks jt 2020, Kallaste jt 2021, Pata jt 2022) saab üldistatult välja tuua, et **karjäärispetsialisti kohta käib tõenäoliselt järgmine:**

- ta on üle 35 aasta vana ja pigem naissoost,
- ta on kõrgharidusega psühholoogia, õpetajakoolituse, noorsootöö, andragoogika või majanduse erialal,
- osad karjäärispetsialistile vajalikud kompetentsid on omandatud algtasemel, aga teistes kompetentsides on edasijõudnu tase (varasematest õpingutest ja töökogemustest olenevalt).

¹ <https://oskused.ee>

² <https://www.kny.ee/uhingust/uhingu-liikmed>



Eestis on võimalik taotleda karjäärispetsialisti kutset. **Kutsestandardis³ on karjäärispetsialist määratletud järgnevalt.**

- Karjäärispetsialist on inimestele abiks **karjääri kujundamisega seotud eesmärkide seadmisel, oskuste arendamisel ja otsuste langetamisel.**
- Karjääriteenuste valdkonna spetsialistina **toetab ta inimesi kutse, töölase rolli ning õppimise võimaluste valimisel ja elluviimisel.**
- Karjäärispetsialistid töötavad (karjääri)nõustamiskeskustes, haridusasutustes jt organisatsioonides nii **avalikus, era- kui ka kolmandas sektoris.**
- Nende **kliendid võivad olla eri vanuses inimesed** (sh õpilased, üliõpilased, töötavad täiskasvanud, töötud, samuti ka lapsevanemad, haridustöötajad, tööandjad.

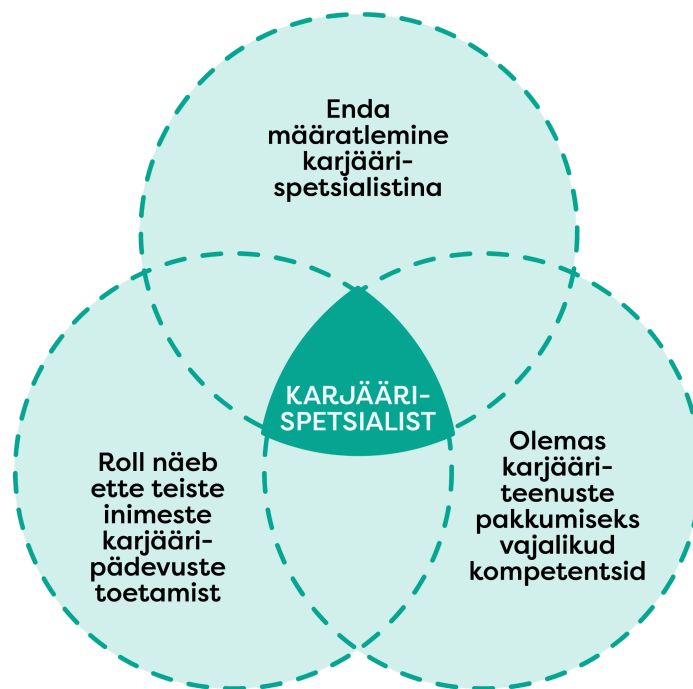
Allolevas tabelis on karjäärispetsialisti kutsestandardi täpsem kirjeldus, töö sisu ja iseloom ning kvalifikatsiooninõuded.

Tabel 1. Karjäärispetsialisti kutsestandard tasemete lõikes

Valdkond	Tase 6	Tase 7
Roll / töö sisu	Toetab kliente karjäärivalikute tegemisel ja info vahendamisel.	Juhtiv spetsialist, kes toetab kliente elukäigu vältel, arendab ja juhib karjääriteenuseid, osaleb teenuste kvaliteedi ja strateegia kujundamisel.
Peamised tööülesanded	Karjäärinõustamine, info jagamine, juhendamine väikeses mahus.	Karjäärinõustamine ja infovahendus, teenuste arendamine, koolitus ja juhendamine, koostöö eri osapooltega, kvaliteedi tagamine ja teenuse juhtimine.
Kvalifikatsioon	Kõrgharidus (bakalaureuse tase) või asjakohane kutsekoolitus; piiratud töökogemus.	Soovitav kõrgharidus (magistritase), kutseksamile vastav koolitus, erialane töökogemus karjääriteenuste valdkonnas.
Töö iseloom	Töö individuaalsete klientidega, väiksem mõju teenuste strateegiale.	Töötamine nii individuaalsete klientidega kui ka organisatsioonis; juhtiv roll teenuste arendamises ja strateegias.
Lisaks klienditööle	Valmistab ette meetoodilisi materjale, vajaduse korral konsulteerib teiste spetsialistidega kliendi edasise tegevuse kavandamisel, kogub ja analüüsib tagasisidet ja teavitab avalikkust karjääriteenustest.	Disainib, analüüsib ja arendab valdkonna teenuseid, osaleb riikliku või rahvusvahelise tasandi koostöös, töötab välja õppekavasid, juhendab ja koolitab teisi karjäärispetsialiste ning karjääriteenuse pakkujaid ning koostab või kaasajastab karjäärispetsialisti tööks vajalikke info- ja meetoodilisi materjale.

³ <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/11091679>





Joonis 1. Karjäärispetsialisti määratluse kujunemise elemendid

Näiteks enamikul haridusasutustes õppijate karjääripädevusi toetavatel spetsialistidel on põhiline tööalane identiteet ja roll midagi muud kui karjäärispetsialist (nt õpetaja, huvijuht, sotsiaalpedagoog, psühholoog). Nendele erialase arengu võimaluste pakkumisel peab arvestama, et nad ei pruugi end määratleda karjäärispetsialistina.

*„Mina ei ole karjäärispetsialist ... olen kooli huvijuht, kes annab karjääriõpetuse tundi.“
(IDG5_I1)*

Formaalharidusvälise näitena rõhutati koolituspakkujate intervjuudes personalispetsialistide rolli töötajate karjääripädevuste arendamisel ja et ka nemad vajavad oma töös karjäärispetsialisti teatud kompetentse..

*„Nüüd järjest rohkem on tulnud ka seda teemat ... et personaliosakond vajab tegelikult järjest rohkem neid karjäärinõustamise kompetentse, kuna asjad muutuvad nii palju kiiremini.“
(IDG10_I1)*

Eelnevale vaatamata on siinse uuringus valimi moodustamisel lähtunud isiku ametialasest rollist ja töökohustustest. Kuna professionaalset identiteeti on väljastpoolt raske hinnata, ei põhine valim vastajate enesemääratlusel. Selline lähenemine on põhjendatud asjaoluga, et kui karjääriteenuste osutamine kuulub inimese töökohustuste hulka, vajab ta nende täitmiseks vastavaid kompetentse olenemata sellest, kas ta end karjäärispetsialistina defineerib või mitte. Tulemuste tõlgendamisel on siiski oluline teadvustada, et enesemääratlus võib mõjutada, kuidas ja kui süvitsi neid kompetentse praktikas ollakse valmis omandama.



Karjäärispetsialistide profiilid

Karjäärispetsialistidele enesetäiendamise võimaluste pakkumise kontekstis on oluline eristada algajaid ja edasijõudnud õppijaid. Pata jt (2022) pakkusid ühe võimalusena karjäärispetsialistide jaotamist kogemuse määra alusel: 1. Karjäärivaldkonda sisenemine ja esmakoolitus, 2. Erialase kogemuse ja praktika etapp ning 3. Uute rollide võtmise, ekspertsuse taotluse etapp. Sellest lähtuvalt on allolevas tabelis kirjeldatud karjäärispetsialisti kolme võimalikku profiili olenevalt eesmärgist ja vajadustest. Lisaks on neid kõrvutatud nendega, kes ei määratle end karjäärispetsialistina, kuid kelle töö osa on toetada sihtrühma karjäärivõimenduse arendamist.

Tabel 2. Karjäärispetsialistide profiilid eesmärgi ja vajaduste järgi

Tase	Ei määratle end karjääri- spetsialistina	„Algaja”	„Praktik”	„Ekspert”
Eesmärk	Täita mõnda oma tööülesannet (mis eeldab karjäärispetsialistide kompetentside omandamist)	Soovib alustada tööd karjäärivaldkonnas	Tegutseb karjäärispetsialistina, soovib end täiendada	Valmis juhendama teisi, soovib jätkuvat enesearengut
Vajadused	Vajab põhiteadmisi oma peamisest rollist lähtuvate ülesannete piires	Vajab põhiteadmisi	Vajab lisateadmisi kindlates valdkondades	Vajab lisateadmisi oma tööks ja teiste juhendamiseks
Karjääri- spetsialisti kutse omamine	Ei ole teadlik või ei kaalu kutse omandamist	Puudub piisav kogemus, et karjäärispetsialisti kutset taotleda	Karjäärispetsialisti kutse olemas või saaks selle taotleda (tase 6)	Karjäärispetsialisti kutse olemas või saaks selle taotleda (tase 6–7)

„Algajate” puhul on enesetäiendamise vajadus ilmsem, kuid oluline on meeles pidada ka kogunud karjäärispetsialiste. „Praktikul” on piisavalt oskusi ja teadmisi, et oma tööd teha, kuid ta sooviks siiski häid nippe ja kuulda teiste praktikute kogemusi. Intervjueeritud praktikud tunnistasid, et neil on raske leida piisavalt aega enesetäiendamiseks. Nad soovivad vahetada kogemusi kolleegidega ja et oleks kohapeal toimiv võrgustik, mille tegevuses nad saavad kaasa lüüa. „Eksperti” tasemel olevad karjäärispetsialistid on valmis juhendama teisi, kuid soovivad juurde õppida või süvendada kindlaid oskusi ja teadmisi.

„Algajal” on eesmärk saada piisavalt teadmisi, et teha tööd karjäärivaldkonnas. Olenevalt varasematest õpingutest ja töökogemustest võivad tal osad kompetentsid juba omandatud olla. Siiski on tõenäoliselt tema jaoks palju uusi teadmisi ja oskusi, mida on keeruline korraga omandada. Abiks on saadud teadmiste kohe praktikas rakendamine. Intervjueeritud algajad karjäärispetsialistid olid üldiselt enesetäiendamise suhtes väga entusiastlikud ning olid võtnud rohkem aega enesetäiendamiseks kui nende kogunud kolleegid.



Enamik „algajaid“ karjäärispetsialiste on varem õppinud ja töötanud muus valdkonnas. Ümberõppeks vajalikud valdkonnad olenevad kogemusest ja sihtrühmast, kellega töötatakse. Näiteks oma tausta tõttu on varem noortega töötanud karjäärispetsialistil lihtsam alustada õpilaste toetamisega, kuid ta vajab siiski juurde karjääriinfoalaseid teadmisi ning tõenäoliselt ka põhiteadmisi karjäärinõustamisest. Siit lähtub ka, et täiendõppevõimaluste pakkumisel on oluline paindlikkus, et iga karjäärispetsialist saaks keskenduda puuduolevate kompetentside omandamisele.

„Ei määratle end karjäärispetsialistina“ profiili puhul on oluline arvestada nende motivatsiooni ja eesmärkidega nii arenguvõimaluste sisu kui ka kommunikatsiooni puhul. Neid ei pruugi kõnetada karjäärispetsialistile mõeldud üleskutsed. Samuti ei pruugi nad teadvustada, et vajavad vastavaid kompetentse või on nende motivatsioon oskusi omandada ja kasutada vähene, sest nende peamine fookus on mujal.

Vahendid ja võimalused arenguks

Karjäärispetsialistide toetamise ökosüsteem

Eesti karjäärivaldkonda mõjutas tugevalt 2019. aasta karjääriteenuste reform, mille alusel jaotati ümber vastutusosalad karjääriõppe, -info ja -nõustamise korraldamisel. Alates 2019. aastast pakub **Eesti Töötukassa** karjäärinõustamist ja karjääriinfo seotud teenuseid igas vanuses inimestele.⁵

Haridus- ja Teadusministeerium ning Haridus- ja Noorteamet (Harno) arendavad karjääriõpet koolides. Alates 2026. aasta algusest käivitab Harno Karjäär+ programmi⁶, mille eesmärk on suurendada karjääriteenuste tulemuslikkust haridusvaldkonnas ning toetada koole karjääriõppe teadlikumal ja sihipärasemal elluviimisel. Selle osana pakub Harno koolidele tuge mitmel tasandil: karjääriteenuste süsteemi hindamisel, hindamise tulemustest lähtuvalt arenguplaani koostamisel, materjalide ja metoodikate jagamisega ning piirkondlikke koostöövormide kujundamise ja hoidmisega.

Olulist rahvusvahelist mõõdet lisab kohalikest vajadustest lähtuvalt Harno juures tegutsev **Euroguidance Eesti**. Üleeuroopalise võrgustiku liikmena keskenduvad nad karjääriteenuste kogukonna kompetentsuse arendamisele ja valdkonna rahvusvahelistumisele. Näiteks on toimunud karjääriteooriate rahvusvahelised veebikoolitused, kursus „Mitmekultuurilisus, õpi- ja tööranne karjääri kujundamise kontekstis“ ja „Õpirände kompetentsikaartide kasutamine“ ning karjäärispetsialistide identiteedikonverents. Teiseks oluliseks suunaks on karjäärispetsialistide rahvusvahelised **õpiränded**, kus saab kohtuda kolleegidega eri riikidest, jagada kogemusi ning tuua uusi ideid oma igapäevatöösse. Õpirändest saadud kogemusi jagatakse nime „Academia Ampsud“ all.

Karjäärispetsialistidele pakuvad koolitusvõimalusi **Tallinna Ülikool, Tartu Ülikool ning erakoolitusfirmad. Eesti Kaubandus-Tööstuskoda** arendab koostööd tööandjate ja koolide

⁵ <https://minukarjaar.ee>

⁶ <https://harno.ee/karjaariope>



vahel (konverentsid, juhendmaterjalid, „Tööle kaasa“ algatus, haridustöötajatele ekskursionid tööandjate külastamiseks).

Oluline enesetäiendamise võimalus on ka karjäärispetsialistide võrgustike tegevustes osalemine. Näiteks on **Eesti Karjäärinõustajate Ühing** korraldanud üleriigiliselt karjäärivaldkonna suve- ja talvekoole ning mentorlusprogrammi. Samuti on see karjäärispetsialisti kutse andja. Kutse taotlemisega seotud eneseanalüüs ja kutseeksamil hindamiskomisjonilt saadud tagasiside toetab spetsialistide professionaalsuse arengut.

„Korraks oli õudselt hea ennast analüüsida ja kõik see kirja panna ja ennast niimoodi hinnata ... eesmärk oli ikkagi see, et see kutsetunnistus oleks siis olemas, aga ta mingil määral toimis ka sellise eneserefleksiooni ja õppimise toetajana.“ (IDI_I1)

Osas maakondades toimetavad ka kohalikud karjäärivaldkonna võrgustikud (nt Raplamaa karjääri koostöökogu, Tartu karjäärikoordinaatorite aineühendus, Jõgevamaa aineühendus HEK – huvijuhid, ettevõtlusõpetajad, karjäärikoordinaatorid.

„Mind hästi palju aitas see, et meil oli karjäärikoordinaatorite ainesektsioon, et me saime kokku aeg ajalt, et kuidagi, et ma ei ajanud seda asja oma koolis üksi, vaid et kogu aeg keegi kuskilt jagas mingeid teadmisi ja nügis.“ (IDG3_I1)

Karjäärispetsialisti kutse tulevik

Karjäärivaldkonna kvaliteedi üks alustala on karjäärispetsialistide professionaalsus, mille tagamist toetab kutsesüsteem. Kutsesüsteem hõlmab kutsestandardit, kutse andmist ning kutseregistrit. Karjäärispetsialisti kutset antakse 2001. aastast ning viimati uuendati seda 2023. aastal. 2020. aasta uuringu tulemused kinnitasid, et kutsesüsteem karjääriteenuste valdkonnas toetab professionaalsust. Üldiselt hinnati selle kasulikkust kõrgelt ning selles nähti garantiid spetsialisti kvalifikatsioonile (Psience, 2020). Samas on riiklik kutsesüsteem reformimisel ning seega on karjäärispetsialistide kvaliteedi olulise alustala **jätkuv toimimine teadmata**.

Kutsekoja andmetel on riiklik kutsesüsteem reformimisel, sest tööturu kiire muutumise tõttu ei vasta kutsesüsteem enam tööturu vajadustele. Kutse andmisega seotud intervjuueeritud tödesid, et algselt oli plaanis uus kutseeadus vastu võtta 2026. aastal, aga ilmselt jõutakse selleni 2027. aasta alguses. Seejärel on üleminekuperiood kuni 2029. aastani.

Tulevikus on kutsestandardeid plaanis kasutada eeskätt reguleeritud kutsetel ehk juhtudel, kui kutse on vajalik tööturule sisenemiseks või annab mingeid hüvesid (nt palgaastmed). Kutset on endiselt võimalik omandada läbi õpingute (tähtajatu kutse) või kutseandja juures (tähtajaline kutse).

„Need kutsed, mis on antud seoses kooli lõpetamisega, isegi kui nad on praegu tähtajalised, muutuvad kõik ka tagantjärele tähtajatuteks. Ja need kutsed, mis on taotletud kutseandja juures, kehtivad kuni nende kehtivuse lõpuni.“ (IDI_I7)



leidub ka hariduse, noorsootöö ja organisatsioonikäitumise õppekavades. Allolevas tabelis on näha õppekavade kaupa kõik valdkondlikud tasemeõppe ained ülikoolides, mis katavad karjäärispetsialisti kutsestandardites sätestatud kompetentse. Tabelisse ei ole lisatud õppeaineid, mis on kitsamalt mõeldud tudengite endi karjääripädevuse arendamisele õppekavade kaupa.

Tabel 3. Valdkondlikud tasemeõppe ained ülikoolides 2025/2026. õppeaastal (sinisega Tartu Ülikooli ja mustaga Tallinna Ülikooli ained)

Aine kood	Aine nimetus	Ülikool	EAP	Õppekavad
SVHI.01.044.	Karjääriplaneerimine ja karjääriteenused	TÜ	6	Haridusinnovatsiooni MA
KAK7051.HR	Paindliku õpitee juhtimine	TLÜ	6	Haridusteaduse MA
KAV7126.HR	Tööturg ja töökohal õppimine	TLÜ	6	Haridusteaduse MA
KAV7126.HR	Tööturg ja töökohal õppimine	TLÜ	6	Haridusteaduse MA ja kutseõpetaja MA
KAI7024.HR	Nõustamis- ja juhendamispädevused elukestvas õppes	TLÜ	6	Haridusteaduse, eripedagoogika, alushariduse pedagoogi, andragoogika MA
SVPC.03.040	Tööturu meetmed	TÜ	4	Inimesekeskne sotsiaalne innovatsioon MA
P2VK.05.386.	Karjääriõpe ja karjääriteenuste korraldamine	TÜ	2	Kogukonnahariduse ja huvitegevuse rakenduskõrgharidus
HVVK.03.030	Elukestva õppe ja karjääriteenuste korraldamine	TÜ	5	Kogukonnahariduse ja huvitegevuse rakenduskõrgharidusõpe
HTPK.02.122	Karjääriplaneerimine	TÜ	3	Kutseõpetaja BA, humanitaar- ja sotsiaalainete õpetamine põhikoolis BA
SVNC.00.174	Tulevikutöö ja ettevõtlikkus	TÜ	6	Noorsootöö BA
SVNC.00.162	Enesejuhtimine, suunamine ja refleksioon	TÜ	6	Noorsootöö BA
P2NC.01.070	Noortenõustamine ja infoteenus	TÜ	6	Noorsootöö BA
TPN5656.HR.	Noortenõustamine ja infoteenus	TÜ	3	Noorsootöö BA



KAV6559.HR	Ettevõtlikkus ja karjäär	TLÜ	6	Noorsootöö rakenduskõrgharidus
PSO7053.LT	Tööturg ja tööhõive	TLÜ	4	Organisatsioonikäitumise MA
PSO7113.LT	Karjääri planeerimine ja juhtimine	TLÜ	4	Organisatsioonikäitumise MA, rekreatsioonikorralduse MA
PSP6089.LT	Karjääriplaneerimine	TLÜ	4	Psühholoogia BA
SVPH.00.013.	Karjääri kujunemine ja kujundamine	TÜ	3	Psühholoogia BA
SOPH.00.392	Karjäärinõustamise põhimeetodid	TÜ	3	Psühholoogia BA
SOPH.00.391.	Sissejuhatus karjäärinõustamisse	TÜ	3	Psühholoogia BA, humanitaar- ja sotsiaalainete õpetamine põhikoolis, BA
PSP7105.LT	Tööjõuvajadus ja selle prognoosimine	TLÜ	3	Psühholoogia MA
PSP7053.LT	Karjääriplaneerimine ja nõustamine	TLÜ	4	Psühholoogia MA
SVPH.00.023.	Karjäärinõustamise praktika	TÜ	6	Psühholoogia MA
SVPH.00.094.	Info ja infotöö karjäärinõustamises	TÜ	6	Psühholoogia MA
SVPH.00.066	Mitmekultuurilisus, õpi- ja tööranne karjääri kujundamise kontekstis	TÜ	4	Psühholoogia MA
SVPH.00.038	Juhtumianalüüsi alused karjäärinõustamises	TÜ	3	Psühholoogia MA

Võrreldes 2021. aastaga (Pata jt, 2022) on Tartu Ülikoolis karjäärispetsialisti kompetentse katvate tasemeõppe ainete maht sarnane, vaid osa nimetusi on muutunud. Tallinna Ülikoolis on ainete maht mõnevõrra vähenenud (noorsootöö rakenduskõrghariduses, kutsepedagoogika ning psühholoogia bakalaureuse, sotsiaaltöö magistri programmis). Lisaks oli infoteaduse magistriprogrammis vastavaid aineid, kui programm tervikuna ei jätku. Samas on lisandunud haridusteaduse ja andragoogika magistritaseme õppekavadesse uued ained. Näiteks aine „Paindliku õpotee juhtimine“ õpiväljundites on kirjeldatud, et õppeaine edukal läbimisel üliõpilane kirjeldab nüüdisaegseid karjäärikäsitlusi ja kasutab neid oma karjääri juhtimiseks ning tunneb digitaalset paindliku õpotee ja karjääri juhtimise võimalusi.



Täiendkoolituste pakkujad on võrreldes 2021. aastaga jäänud suuresti samaks, aeg-ajalt lisandub uusi koolitusi projektipõhiselt.

2026. aastal on karjäärispetsialistil võimalik Tartu Ülikooli psühholoogia instituudis läbida tasuline täiendkoolitus „Põhiteadmised, meetodid ja praktika karjäärinõustamiseks“ (780 tundi), mis katab peamised karjäärinõustaja kutset läbivad kompetentsid. Sihtrühmadena on mainitud:

- bakalaureusekraadiga isikud, kes soovivad saada erialateadmisi töötamiseks karjäärinõustajana;
- õpetajaharidusega isikud, kes soovivad lisateadmisi, et töötada koolis karjäärikoordinaatori või karjääri valikaine õpetajana.

Pikemaajalisi tasulisi koolitusprogramme pakutakse ka eraturul. 2026. aastal on võimalik läbida järgnevad koolitusprogrammid.

- [Karjäärispetsialisti väljaõpe](#), Loov Ruum Koolitused OÜ, 148 akadeemilist tundi, millest auditoorne töö 88 akadeemilist tundi.⁹
- [Karjäärinõustaja baasoskuste programm](#), Fontes PMP OÜ, 105 akadeemilist tundi, millest auditoorne töö 53 akadeemilist tundi.¹⁰
- [Karjäärinõustamise meistriklass](#), Fontes PMP OÜ, 42 akadeemilist tundi, millest auditoorne töö 26 akadeemilist tundi.¹¹

Tasuta võimalustest pakkus 2025. aastal Tartu Ülikooli psühholoogia instituut „[Karjääri- ja ettevõtlusõppe koolitajate arenguprogrammi](#)“¹² ning arendas välja ja viis läbi kolm kursust õpetajatele: „Karjääri kujundamise ja ettevõtlikkuspädevuse baasteadmised – MOOC“, „Karjääri- ja ettevõtlusõppe lõimimine aineõppega“ ning „Karjääri- ja ettevõtlusõppe valikaine üld- ja kutsehariduses“. Neid koolitusi on plaanis veel korrata.¹³

Intervjuudest jäi kõlama, et esialgse väljaõppe saavad karjäärispetsialistid tasuta koolitustel, oma vahenditest või mõnikord ka tööandja toel. Eesti Töötukassa karjäärinõustajad rõhutasid, et tööandja on pakkunud neile vajalikke koolitusi ja kogemuste jagamise võimalusi, eriti varasematel aastatel. Samuti mainisid intervjuueeritud, et mõni inimene on kasutanud võimalust töötuna arvel olles rahastada oma ümberõpet Eesti Töötukassa ettenähtud vahenditest ja alustanud seejärel tööd karjäärispetsialistina.

Tagasiside õpivõimalustele

Intervjuueeritavatelt küsiti tagasisidet enesetäiendamise- ja õpivõimalustele, mida nad on kasutanud. Üldiselt pidasid nad enesetäiendamist oluliseks ning kirjeldasid kogemusi

⁹ <https://loovruum.com/koolitused/karjaarispetzialistivaljaope>

¹⁰ <https://www.fontes.ee/koolitus/fontese-karjaarinoustajate-juhtide-arenguprogramm>

¹¹ www.linkedin.com/pulse/fontese-koolituskalender-kevad-2026-fontes-talent-advisory-9rzpf

¹²

<https://psuhholoogia.ut.ee/et/uudis/kutse-osalema-karjaari-ja-ettevotlusoppe-koolitajate-arenguprogrammi>

¹³ psuhholoogia.ut.ee/et/sisu/anna-oma-kooli-karjaarioppele-uus-hoog



positiivselt. Samas mitu tunnistas, et pole viimasel ajal pakutud võimalustest kinni haaranud, eelkõige suure töökoormuse tõttu.

Viimase aja koolitusvõimalustest tõi mitu professionaali positiivse kogemusena esile ülikoolides karjäärispetsialistile pakutavaid aineid ja kursusi, eriti karjäärinõustaja mikrokraadi omandamise võimalust Tartu Ülikoolis.

„See Tartu Ülikooli mikrokraad on ... hädavajalik ... eriti, kui tullakse ... hoopis teisest valdkonnast, mitte haridusvaldkonnast.“ (IDI_I2)

Samuti kiitsid professionaalid Kutsekoja OSKA programmi infopäevi ja esitlusi, mis andsid ülevaate tööturu tulevikutrendidest ning lähiaastate tööjõuvajadusest.

„Minu arust on super need OSKA igasugused koolituspäevad, mida nad teevad veebis ja kohapeal ja nende konverentsid.“ (IDG1_I3)

Mõni intervjuueeritust oli pikaajaliselt valdkonnas tegutsenud ning kiitis võimalusi, mida on neile pakkunud varasemalt Innove Rajaleidja juures tegutsenud võrgustik ning hiljem Eesti Karjäärinõustajate Ühing koostöös Haridus- ja Noorteametiga.

„Kõik need lõputud karjäärispetsialistide sügis- ja suvekoolid, lihtsalt suurepäraseid ideede ja niisugused kokkusaamiskohad, kogemuste vahetamine, võrgustikutöö.“ (IDG3_I4)

Mõnes maakonnas toimib ka kohalik karjäärivaldkonna võrgustik, mis pakub häid kogemuste vahetamise ja üksteiselt õppimise võimalusi.

„Kohtumised on meil, mis aeg-ajalt toimuvad, et need ei ole pikad koolitused, aga meil on seal olnud väga huvitavaid esinejaid, et mina seal mõne asja olen endale ikkagi niimoodi üles noppinud, et terveks eluks tagataskusse.“ (IDG3_I1)

Rahvusvahelise praktika jagamiseks peeti heaks võimaluseks õpirände kogemuste jagamist („Academia Ampsud“). Karjäärispetsialistide õpirändes intervjuueeritud ei olnud käinud, kuid osal oli see plaanis.

„Academia Ampse“ olen vaadanud ja nüüd see aasta kandideerin ka ja sain [õpirändele] ... ootan ka täiesti põnevusega.“ (IDI_I2)

Veel mainiti teiste valdkondade koolituste kasulikkust karjäärispetsialisti ametis (nt inimeseõpetuse õpetajaks õppimine, supervisioon, kovisioon, koots jms koolitused).

„Käin Tallinna Ülikoolis mentorkoolitusel praegu ja tulemas on ka kovisiooni koolitus. Ma arvan, et kõik need asjad on hästi head ja toetavad karjääriõpetuse valdkonnas ka.“ (IDG1_I1)

Osa professionaale mainis, et nad täiendavad end pigem ettekandeid järelkuulates ja veebist leitavaid taskuhäälinguid või materjale kasutades.

„Ma pole ise koolitustel käinud nüüd viimasel ajal ... neid konverentse ja neid esitlusi ja podcast'e oleme kuulnud küll.“ (IDG1_I2)



Tabel 4. Karjäärispetsialistide kompetentsid kutsestandardis

Valdkond	Tase 6	Tase 7
Kohustuslikud kompetentsid	<ul style="list-style-type: none"> • Teenustest teavitamine • Teenuse osutamiseks vajalik võrgustikutöö • Teenuse arendamine 	<ul style="list-style-type: none"> • Teenustest teavitamine • Teenuse osutamiseks vajalik võrgustikutöö • Teenuse arendamine • Juhendamine • Koolitamine
Valitavad kompetentsid (tõendada tuleb vähemalt üks)	<ul style="list-style-type: none"> • Karjäärinõustamine • Karjääriinfo vahendamine • Karjääriõppe elluviimine 	<ul style="list-style-type: none"> • Karjäärinõustamine • Karjääriinfo vahendamine • Karjääriõppe elluviimine • Karjäärijuhtimine organisatsioonis
Üldoskused	Eneseanalüüsi-, planeerimis- ja eesmärgistamis-, suhtlemis- ja koostöö-, ajaplaneerimise, muutustega toimetuleku, isikuandmete töötlemise, enesejuhtimise, andmete analüüsimise ja tõlgendamise, eetilise käitumise, võrdse kohtlemise rakendamise, karjäärijuhtimise, psühholoogia aluste rakendamise, e-nõustamise, arvuti- ja keeleoskus (eesti keel C1, võõrkeel B2)	

Intervjueritutel uuriti, **milliseid karjäärispetsialistide kompetentse oleks kõige olulisem arendada**. Ettepanekutest on järgnevalt sünteesitud mõni olulisem fookusteema, mida arutati ka uuringu valideerimisseminaril osalejatega. Kindlasti ei ole see nimekiri ammendav, kuid loodetavasti lihtsustab valikute tegemist karjäärispetsialistide õppe- ja enesetäiendamisevõimaluste planeerimisel. Allolevas tabelis on intervjueritute ettepanekud võrdluses karjäärispetsialisti kutsestandardis kirjeldatud kompetentsidega.

Allolevast tabelist on näha, et üldiselt toodi esile kompetentse, mis on kutsestandardis kajastatud, eelkõige üldoskuste ja karjäärinõustamise kompetentsi all. Tehisaru kasutamisega seotud kompetentsid on kutsestandardis kaetud kaudselt, digipädevuse all viidatakse Euroopa Komisjoni välja arendatud raamistikule DigiComp¹⁵.

Valideerimisseminaril osalenud tegid ettepaneku lisada eelnenud nimekirja ka kriitilise mõtlemise ja oskuse ennast hoida.

15

joint-research-centre.ec.europa.eu/projects-and-activities/education-and-training/digital-transformation-education/digital-competence-framework-digcomp_en



Tabel 5. Karjäärispetsialistide kompetentsid, mida peaks intervjueritute nägemuses eelkõige arendama

Intervjueritute esile toodud kompetentsid	Vaste karjäärispetsialisti kutsestandardis ¹⁶
Suhtlemis- ja nõustamistehnikad: aktiivne kuulamine, avatud küsimuste kasutamine, usaldusliku suhte loomine jne.	Üldoskused (kasutab sobivaid nõustamisteooriaid ja meetodeid). Karjäärinõustamine (kujundab motiveeriva nõustamiskeskonna).
Keeruliste juhtumite käsitlemine (nt vähese motivatsiooni või tugeva vaimse tervise probleemiga kliendid).	Toodud välja üldisemalt kui arvestamine kliendi eripäradega ja nõustamispsühholoogiale tuginemine (üldoskused ja karjäärinõustamine).
Karjäärispetsialisti eneseanalüüsioskuse ja -teadlikkuse süvendatud arendamine.	Üldoskused (analüüsib ennast ja oma tööd).
Refleksiooni ja eneseanalüüsi toetamine, selleks sobivate meetodite kasutamine.	Ei ole otseselt välja toodud, aga karjäärinõustamine ja karjääriõppe läbiviimine eeldavad muuhulgas kliendi refleksiooni toetamist.
Karjäärinõustamises sobivate hindamisvahendite kasutamine ja tulemuste tõlgendamine, andmete analüüs ja tulemuste sidumine kliendi olukorraga.	Karjäärinõustamine (kasutab tõendus põhiseid hindamisvahendeid, koostab koostöös kliendiga tema karjääriplaani jne).
Karjääriinfo valdamine, sh haridus- ja karjäärisüsteemi ning tööturu trendide muutused.	Üldoskused, teenuse arendamine, karjäärinõustamine, karjääriinfo vahendamine, karjääriõppe elluviimine (karjääriinfo valdamisele viidatakse läbivalt).
Oskuslik võrgustikutöö, sh koostööoskused ja aja planeerimine.	Teenuse osutamiseks vajalik võrgustikutöö ja karjääriõppe elluviimine (arendab koostöösuhteid nii koolisestest kui ka -väliste osapooltega).
Tehisaru oskuslik kasutamine, sh andmete kvaliteedi tagamine, tõhusate tehisaru päringute koostamine.	Üldoskuste all on laiemalt digipädevused esile toodud.

Personalispetsialistid ei olnud sihtrühmana selle uuringu fookuses, kuid intervjuude põhjal tuli välja ka mõni kompetents, mida on oluline eelkõige neil arendada:

- karjäärinõustamise olemuse mõistmine, kuulamis- ja toetamisioskused ilma klienti suunamata;
- teadlikkus oma rollist ja teadlik otsustamine, millist „mütsi“ kanda, kui töötajad vajavad karjäärinõustamist.

Valideerimisseminaril osalenud täiendasid omalt poolt, et personalispetsialistile on oluline ka karjäärijuhtimise ja organisatsiooni juhtide nõustamisega seotud oskused ning karjäärivestluste pidamise oskus.

¹⁶ <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/11091679>



Takistused ja väljakutsed

Uuringu intervjuudest selgunud takistused ja kitsaskohad kinnitavad varasemate uuringute tulemusi. Võrreldes 2021. aasta kaardistusega (Pata jt, 2022) on need jäänud paljuski samaks: killustunud õpivõimalused, karjäärispetsialistide tööülesannete paljusus ja töö intensiivsus, kohati aegunud ja raskesti leitavad õppematerjalid.

Üks intervjuusid läbivaid teemasid oli enesetäiendamiseks vajaliku aja ja energia leidmine. Intervjueeritud professionaalid pidasid karjäärivaldkonda oluliseks ning olid avatud enesetäiendamisele, kuid enamik neist tunnistas, et ei ole viimasel ajal leidnud selleks piisavalt aega.

„Mingeid infopäevi või ... koolitusi või samas noh, ega meil seda aega tegelikult ju ei ole nii, et käia.“ (IDG5_I3)

Põhjusena nimetati enamasti suurt töökoormust. Palju on ületöötamist ja läbipõlemist, mistõttu erialane enesetäiendamine jääb tagaplaanile.

„Ma tegelikult olen ikkagi ju täiskohaga sotsiaalpedagoog ja kuna koolis ei ole ka psühholoogi, siis on vaja nõustaja olla ja tegelt on vaja tunde ka anda, sest õpetajad on puudu. Isegi kui ma saan selle karjääriskoolituse pakkumise postkasti, ... siis tegelikult ei ole mul selle jaoks mahti.“ (IDG4_I1)

Valdavalt leiti, et tööandja küll on väljendanud, et enesetäiendamine on oluline, kuid ei ole piisavalt läbi mõelnud töökorraldust, mis võimaldaks spetsialistidel enesetäiendamiseks aega leida.

„Pool kaheksa öhtul istun tööl ja teate, mis mõte mul oli? ... Issand, kui hea, et mul on vaba öhtu, saan rahulikult tööd teha.“ (IDG9_I4)

Varasemast veel keerukam on enda kursis hoidmine karjääriinfo, sest töö- ja õppimisvõimaluste info muutub kiiresti. Parajasti viiakse läbi mitut haridusreformi ja seetõttu ei ole õppevõimaluste info alati kättesaadav, mis muuhulgas mõjutab karjäärispetsialistide tajutud enesetõhusust.

„Kutseharidusreform on kõik asjad pea peale keeranud, ei tea mitte keegi mitte midagi väga täpselt ... tahaks vahepeal maa alla vajuda, sest nii piinlik on. Ei oska rääkida, mis õppekavad kuskil avatakse, palju mingeid võimalusi on, kuidas sisseastumised on. Praegu on nagu kõige piinlikum oma töövaldkonnas olla.“ (IDG4_I1)

Valideerimisseminaril osalejad täpsustasid, et tihti on probleem ka selles, et ei olda kursis veebiportaalide ja materjalidega, kus on juba karjääriinfo kompaktselt esitatud.



Intervjuudest joonistus veel välja, et tihti enesetäiendamine (ja kutse omandamine) mängib rolli töökoha saamisel, kuid hilisem enesetäiendamine ei too enamikule karjääris edasiminekut ega suuremat töötasu.

Koolituspakkujate hinnangul on karjäärispetsialistid väga erineva motivatsiooni ja ettevalmistusega, mis muudab neile arendus- ja õppevõimaluste planeerimise ja korraldamise keeruliseks. Valdkondlike probleemidena töid koolituspakkujad veel esile:

- Algajatel karjäärinõustajatel puudub tihti teoreetiline raamistik, millele tugineda, sest nad on tulnud teisest valdkonnast ja läbinud piiratud mahus koolitusi. Seetõttu võib ka juhtuda, et nad kasutavad valideerimata teste ja juhuslikke tööriistu.
- Nii baaskoolituse kui ka mikrokaadi omandajad ei otsi või ei leia praktikavõimalusi, mistõttu väheneb koolituse kasutegur.
- Tasuta koolituste toimumine vähendab nii erasektori koolituspakkujate kui ka ülikoolide motivatsiooni tasulisi koolitusi pakkuda. Samas on tasuta koolitused tavaliselt projektipõhised. Seetõttu võib olla nende regulaarne jätkumine ebatõenäolisem kui eelarveliste asutuste korraliste tegevuste puhul.

Võrgustik ja üksteiselt õppimine on karjäärispetsialistile väga olulised, kuid kõigile pole need võimalused kättesaadavad.

- Eesti Töötukassa spetsialistid on kohalike karjäärivaldkonna võrgustike eestvedamisel mänginud olulist rolli, kuid hiljutiste koondamiste tõttu on nende töökoormus kasvanud ning nad ei suuda sellele piisavalt aega pühendada.

„See on nüüd küll jah üks asi, mis jäi selle meie koondamiste ja selle kõige reformide valguses nüüd praegu soiku ... organisatsioonina töötukassa kutsus siis kokku neid ... koolide inimesi ... nad hea meelega tulid kohale ja kutsusime haridusministeeriumist ka külalisi ... toimis päris hästi, aga praegu on pausil.“ (IDI_12)

- Puuduvate võimalustena toodi enim välja kogenumate spetsialistide tuge-mentorlust, juhitud eneserefleksiooni ja teistelt õppimise võimalusi.

„Võiks mõni täiendkoolitus olla, kus kõik meie tegusad tegijad jagavad oma ägedaid kogemusi. Et need kogemuskoolitused on need, mis on superhead.“ (IDG3_13)

Valideerimisseminaril osalejad arvasid, et Eesti Karjäärinõustajate Ühing võiks üleriigilises võrgustikus osalemist sihtrühmale veel rohkem tutvustada. Samas oli ühingu hiljutine kogemus, et mentorlusprogrammi oli lihtsam leida mentoreid kui menteesid. Siin võib mängida rolli, et ühingus ongi palju kogunud spetsialiste ja algajad või muude töökohustuste kõrvalt karjäärispetsialisti rolli täitvad töötajad ei järgi regulaarselt infot või ei võta aega enesetäiendamisvõimaluste kasutamiseks.

„Ma vaatan kogu aeg, et nad midagi teevad... mul ei ole kuidagi olnud niukest vajadust identifitseerida ennast mingite organisatsioonide kaudu ... samas mulle tundub, et nad teevad siiski toredaid asju.“ (IDI_18)



Õpirändes osalemisega seotud probleemidena tuli välja, et pere ja töö kõrvalt on raske selleks aega võtta või ei peeta keeleoskust piisavaks.

„Mul on jäänud pigem ainult selle keeleoskuse taha, et ma nagu hindan ennast madalalt, et äkki ma ei saa hakkama seal selle inglise keelega... võib-olla see on lihtsalt julguse puudumine.“ (IDI_I1)

Võimalikud lahendused

Intervjueeritud töid eelpool kirjeldatud vajadustest tulenevalt välja ettepanekuid lahendusteks, mis aitaksid karjäärispetsialistide arengut paremini toetada. Need on loetletud allolevas tabelis.

Tabel 6. Soovitatud lahendused karjäärispetsialistide arengu toetamiseks

Vajadused ja väljakutsed	Soovitatud lahendused
Ebaühtlane ettevalmistus, vaja ühtset baastaset ja spetsialiseerumisvõimalusi.	Mitmetasandiline koostusmudel, millest moodustub tervik: baaskoolitus ja edasijõudnutele kursused, supervisioon, kovisioon, õpiränne, tasemeõppe võimaluste laiendamine, mikrokraadid, praktika.
Karjäärispetsialisti väljaõppeks piisava mahuga koostusprogrammi elluviimine on kulukas. Ülikoolidel puudub kindlus, kui suur on karjäärispetsialistide sihtrühm ja kui paljud neid tuleks karjäärispetsialisti tasemeõppesse või täiendkoolitusele.	Uute võimaluste lisamiseks on vajalik riigipoolne tellimus ja lisarahastus. Lähemat uurimist vajab võimalus lisada aineid, mis sobiksid personalispetsialistidele, kes vajavad teatud karjäärinõustaja kompetentse. Valideerimisseminaril tehti ettepanek stipendiumite eraldamiseks karjäärispetsialisti väljaõppeks välismaal ning osakutsete väljastamist, mis oleksid mikokraadide aluseks.
Karjäärinõustajatel on vaja süvendatud oskusi keeruliste juhtumitega tegelemiseks.	Karjäärinõustajatele pikemad täiendkoolitused, mida kombineeritakse praktikavõimalustega. Abiks oleks ka supervisioon, kovisioon ja mentorlusvõimaluste laiendamine.
Osad karjäärispetsialistidel puuduvad meetoodilised põhiteadmised, nad kasutavad valideerimata hindamisvahendeid või juhuslikke tööriistu.	Metoodikakoolitused, valideeritud tööriistade paketid, Eesti Karjäärinõustajate Ühingu kodulehel materjalidepanga korrastamine ja edasiarendamine.



<p>Reformidega hariduses kaasneb nii palju muudatusi, et karjäärispetsialistidel on väga keerukas õppimisvõimalustes orienteerumine.</p>	<p>Kutseharidusasutuste andmebaasi arendus, mis võimaldab koos õpilasega kergesti vajalikku infot filtreerida (pakatavad õppekavad, tegutsemispiirkond, õpilaskodu võimalus jne).</p> <p>Valideerimisseminaril toodi esile, et andmebaasid on olemas, aga neid ei osata alati kasutada või ei teata nendest. Arendusena on töös oskused.ee lehele iga ameti juures õppimisvõimaluste info kuvamine.</p>
<p>Karjäärispetsialistide võrgustik on enesetäiendamise jaoks väga oluline, kuid igas piirkonnas see ei toimi.</p>	<p>Nendes piirkondades, kus võrgustikku pole tekkinud, võiksid HTM ja Harno aidata sarnaste maakondlike kohtumiste organiseerimisega, nagu tehti 2026. a kevadel (projekt „Kraadime karjääriteenuseid“).</p>
<p>Nii baaskoolituse kui ka mikrokaadi omandajad ei otsi või ei leia praktikavõimalusi, mistõttu väheneb koolituse kasutegur</p>	<p>Valideerimisseminaril osalejad tõid esile, et praktikavõimalusi on lihtsam pakkuda kui õppe läbiviija on loonud konkreetse praktika juhendi (maht, väljundid, vormid praktikajuhendajale jne) ja sõlmib praktikandiga konfidentsiaalsuslepingu.</p>

Tabelist on näha, et karjäärispetsialistidele enesetäiendamise võimaluste pakkumiseks on jätkuvalt vajalik kombineerida ülikoolide, tugiorganisatsioonide ja koolitustevõtete pakutavaid lahendusi ning riiklikku rahastust.

Ülikoolide esindajad rõhutasid, et eelkõige on potentsiaali karjäärispetsialisti kutsestandardis esile toodud kompetentse paremini katta **olemasolevate õppekavade osana. Eraldi karjäärispetsialisti tasemeõppe** ellukutsumine eeldab riigi tellimust ja rahastust.

Võimalikud stsenaariumid, mida intervjuueeritud koolituspakkujad ja seotud osaliste esindajad karjäärispetsialisti tasemeõppe ellukutsumiseks mainisid, on järgmised.

- Ülikoolides on üldine trend, et vähem luuakse uusi õppekavasid, pigem pakutakse mikro kvalifikatsioone, mida õppija saab üha paremini kombineerida. Seega tasuks kokku leppida ülikoolideülel plaan pakkumaks kombineeritavaid mikro kraade, mis kokku kataksid karjäärispetsialistile vajalikud kompetentsid.
- Lähemat uurimist vajab võimalus lisada personalispetsialistide õppekavasse karjäärispetsialisti valikmoodul, mis sobiks ka teiste õppekavade üliõpilastele.
- Haridus- ja Teadusministeerium pakkus ühe lahendusena programmi „Haridus- ja noortevaldkonna töötajate esma- ja täiendusõpe ning järelkasv“ (HANO), kus on vahendid täiendusõppeks. Selle sihtrühm on küll piiratud: tasuta õppida saaks vaid haridus- ja noortevaldkonna asutuste töötajad, pidajad ja ametnikud.

Valideerimisseminaril käidi välja ka idee eraldada stipendiume karjäärispetsialisti väljaõppeks välismaal.



Tulemused fookusega üld- ja kutseharidusel

Selles peatükis on konkreetsemalt esitatud üld- ja kutsehariduses õpilaste karjäärpädevuste arendamisega tegelevate spetsialistide professionaalse arengu vajadused ja võimalused. Lisaks kvalitatiivse uuringu tulemuste esitamisele võrreldakse neid ka varasemate uuringute järeldustega.

Karjäärpädevuste arendamine

Karjäärpädevuste arendamine üldharidusõppes

Üldhariduskoolide karjääriteenuste süsteemid varieeruvad paljuski. Tihti kipuvad tegevused olema juhuslikud ega moodusta tervikut. Tüüpilised elemendid on üldpädevuste arendamine, läbiva teema "elukestev õpe ja karjääri kujundamine" ainetesse lõimimine, karjääriõpetuse valikaine III või IV kooliastmes, õppekäigud, töövarjupäevad ning koostöös Eesti Töötukassaga karjäärinõustamise ning töötubade pakkumine õpilastele. (Haavandi jt, 2025, Sotsiaalse Innovatsiooni Labor 2023)

Kokku õpetati karjääriõpetust või sellega seotud aineid 10. novembri 2025 seisuga 136 üldhariduskoolis, mis oli 28% üldhariduskoolidest, ja 14 kutsekoolis ehk 44% kutsekoolidest. Andmetes kajastuvad 10. novembri seisuga kehtivate lepingutega õpetajate õpetatavad õppeained, mis analüütiku hinnangul olid karjääriõpetusega seotud.¹⁷

Karjääri kujundamise pädevuste mudeli raamistiku töötas 2016. aastal välja SA Innove karjääriteenuste keskus¹⁸. See on olnud alus koolide karjääriteenuste arendamisel, sh valikõppeaine „Karjääriõpetus“ ainekava loomisel¹⁹.

Oluline on veel mainida, et kuigi õppekavas ei ole karjääri kujundamise pädevusi eraldi üldpädevustena esitatud, on neil üldpädevustega selged seosed.

¹⁷ EHIS, õpetajate ja akadeemiliste töötajate alamregister 10.11.2025 seisuga, www.ehis.ee

¹⁸ harno.ee/sites/default/files/documents/2021-02/KOM_kirjeldus_29_12_2017-2.pdf

¹⁹ www.riigiteataja.ee/aktiivisa/1080/3202/3001/18m_pohi_lisa11.pdf



Tabel 7. Üld- ja karjääri kujundamise pädevuste omavahelised seosed (Haavandi jt, 2025)

Karjääri kujundamise pädevus	Seostuvad üldpädevused
Eneseteadlikkus	Enesemääratlus-, kultuuri- ja väärtuspädevus
Võimaluste analüüs	Digi-, õpi-, suhtlus-, ettevõtlikkus-, kultuuri- ja väärtus-, matemaatika-, loodusteaduste ja tehnoloogiaalane pädevus
Planeerimine	Ettevõtlikkus-, õpi-, sotsiaalne ja kodaniku-, enesemääratluspädevus
Tegutsemine	Ettevõtlikkus- ja enesemääratlus-, suhtlus-, sotsiaalne ja kodaniku-, kultuuri- ja väärtus-, digipädevus

Tabelist on näha, et kõige rohkem on karjääripädevus seotud ettevõtlikkus- ja enesemääratluspädevusega, kuid ka kõigi teiste üldpädevustega.

Intervjueeritud töid esile, et õpilaste üldpädevuste arengu toetamine on samuti kooliti ja õpetajati väga erineva tasemega ning haridustöötajate vastavad kompetentsid vajavad jätkuvalt arendamist.

„Tegelikult peaks väga suur osa olema üldpädevustel ja nendega tegelemisel, aga kui sa päriselt õpetajate käest küsid ... nad ei oska neid isegi mitte nimetada. Ja sa saad aru, et tegelikult see ainetesse lõimimine on hästi juhuslik.“ (IDG7_I2)

Riigi ootus koolidele on, et edaspidi lähenetakse karjääriteenuste pakkumisele süsteemsemalt ning tegevuse aluseks oleks karjääriteenuste korralduskava.²⁰

„Esimesest septembrist 2026 muutub koolide jaoks kohustuslikuks oma õppekavades karjääriteenuste kirjeldamine ... lisaks on siis mõistlik teha igal koolil karjääriteenuste korralduskava eraldi sellise õppekava lisana.“ (IDG11_I2)

Karjääripädevuste arendamine kutsekeskharidusõppes

Kutseharidusstandard²¹ näeb ette, et ka kutsekeskharidusõppes kujundatakse üldpädevusi ning nende kirjeldused on sarnased üldhariduse omadega. Kutseõpet ettevalmistavad ained (sh karjääripädevuste arengut toetavad ained) on seni olnud valdavalt põhiõpingute moodulis (nt „Õpitee ja töö muutuv keskkonnas“, „Karjääri planeerimine ja suhtlemise

²⁰ PRÖK § 15 lg 12, PLRÖK § 2 lg 4 ja GRÖK § 11 lg 12 alates 1.9.2026: „Kool korraldab õpilastele süsteemse ja kvaliteetse karjääriõppe, -info ja -nõustamise (edaspidi karjääriteenused) kättesaadavuse, sealhulgas korraldades koolisest meeskonnatööd karjääriteenuste lõimimiseks õppetöösse ning karjääriõppe kavandamiseks ja elluviimiseks ja koostööd väliste partneritega, kogudes ja analüüsid sisemiste ja väliste osaliste tagasisidet karjääriteenuste arendamiseks.“

²¹ www.riigiteataja.ee/akt/117042019006?leiaKehtiv



alused“). Uutesse, kutsekeskhariduse nelja-aastasest õppekavadesse on lisatud moodul „Oskused eluks ja tööks”.²²

Intervjuudest selgus, et sarnaselt üldhariduskoolidega on ka kutsekoolide võimekus ja tase karjäärpädevuste toetamisel väga erinev.

„Karjääriteenuste kättesaadavus on kutseharidusseaduses olnud juba pikka aega ... aga koolide võimekus seda päriselt pakkuda on olnud erinev ja on kutsekoole, kus on karjäärispetsialiste lausa mitu tükki ... ja on siis palju koole, kus ei ole üldse kedagi eraldi tegelemas karjääriteenustega või karjäärinõustamisega.” (IDG11_13)

Samuti jäi kõlama, et kutsehariduses praktika koordinaatoritel ja rühmajuhendajatel on vaja arendada sarnaseid kompetentse kui üldhariduskoolide klassijuhatajatel ning samuti on aine- ja kutseõpetajatel sarnaseid vajadusi. Mooduliga „Oskused eluks ja tööks” on loodud eeldused karjäärpädevuste arendamiseks kutsehariduses, kuid väga palju on olnud läbiviijate oskustest ja teadmistest.

„Kutsekooli ... kui ma vaatan nelja-aastaste õppekavade sisu ... eluks ja tööks oskused ... milles on väga palju igasuguseid teemasid ... kui sa ei ole karjääriinimene, kui sa seda tundi annad, siis on väga suur tõenäosus, et karjäärist räägitakse seal ikkagi väga vähe ... sõltub sellest inimesest, kes neid asju õpetab... ja ma olen seda kuulnud ... see karjääritund, et me teeme midagi muud sellel ajal ... nad ei valda teemat ... karjääriõpetuse konteksti osa on tal reeglina puudu erialaõpetajana.” (IDG4_14)

Kutsehariduse reformiga on palju muutumas. Näiteks seni pakuti **kutsevaliku õpet** noortele, kes ei ole veel kindlad, mida õppida, või kes on õpingud katkestanud. Varasemas uuringus viidati, et õppes esineb raskusi seoses kutseõpetajate oskustega haridusliku erivajadusega õpilasi toetada ning vajatakse abi karjääriteenuste pakkumisel. (Kallaste jt, 2022). Kutsevalikuõppe kohta tõid intervjuueeritud välja, et see oli väga vajalik ja kasulik erivajadusega noortele.

„Kutsevaliku ... nii mõnigi koolitõrkega õpilane, kes mul ei käinud tundides kohal, ta lõpuks tuli sinna ... ei olnud nõus teiste ees nagu mitte kunagi suud lahti tegema, meie ainete lõpuks juba analüüsis suuliselt. Et see, mis seal kogu meeskond seal taga ka tööd teeb, et see on nagu lihtsalt olnud hämmastav ja müstiline.” (IDG4_15)

„Üks noor, kes oli aastaid ravinud depressiooni, kutsevaliku õppes märgati teda, et äkki sa lähed, käid, vaatad, kas sul ATH-d ei ole ... sai see õpilane õiged ravimid ja ei jõudnud ära tänada. Ütles, et tal on palju paremaks läinud, motivatsioon on suurem.” (IDG4_12)

Avaldati soovi, et kutsevalikuõppega oleks jätkatud, et näha pikemaajaliselt tulemusi.

„Kutsevaliku teema ongi, et on viis kuni seitse aastat teda õpetatud, kümme aastat võiks veel samamoodi teha, vähemalt anda nendele noortele sedapidi seda võimalust. Et meil käib

²² haridusportaal.edu.ee/erialad



Haridusasutuste spetsialistide vajalikud kompetentsid

Õpilase karjääripädevuse arendamine peaks toimuma haridusasutuses terviklikult ning koostöös koolipidajaga. Selleks on vajalik kokkulepitud plaan, tööjaotus ning koostöö. Karjäärivaldkonna põhiteadmised on vajalikud kõigile osapooltele.

„Nõuab sellist väga head süsteemi läbimõtlemist, mida päris üksi ei tee ... visiooni paika panna ... juhtkonna tugi peab siis seal ta taga olema ... ühelt poolt tahet, aga teiselt poolt ka töötasu sinna juurde, et see süsteem koolis saaks loodud.“ (IDL_I2)

Haridusasutustes on mitu olulist osapoolt, kelle oskuste arendamine on eelduseks, et nad saaksid paremini toetada õppijate karjääripädevuste kujundamist. Intervjuude ja uuringu juhtrühma arutelude põhjal oleme allpool toonud iga rolli jaoks välja kõige olulisemad kompetentsid, mida eelisjärjekorras arendada.

Allolevas tabelis on seotud ametid peamiste tegevustega õpilaste karjääripädevuste kujundamisel ja selleks vajalikud pädevused. Ametite ja tegevuste nimekirja koostamisel olid aluseks varasemad uuringud ja juhendmaterjalid (Haavandi jt, 2025, Kallaste jt, 2021; Sotsiaalse Innovatsiooni Labor 2023). Pädevuste nimekiri on koostatud siinse uuringu intervjuudest lähtuvalt.

Tabel 8. Haridusasutuste ja koolipidajate spetsialistide vajalikud kompetentsid

Ametid	Peamised tegevused karjääripädevuste kujundamisel	Olulised kompetentsid, mida arendada
Kooli juhtkond ning KOV-i haridusspetsialistid ja -juhid	<ul style="list-style-type: none"> Planeerib, seirab, hindab ja arendab haldusala/kooli karjääriteenuseid Toetab haldusala/kooli töötajate professionaalset arengut 	<ul style="list-style-type: none"> Tervikliku karjääriteenuste süsteemi kujundamine, seire ja juhtimine Õppekava arendamine ja lõimingu juhtimine Koostöömodelite juhtimine
Karjääriteenuste korraldamise eest vastutaja (karjääri-koordinaator)	<ul style="list-style-type: none"> Koordineerib õpetajate tegevusi karjääriteadlikkuse kujundamisel Kavandab ja korraldab karjääri- ja õpitegevuste lõimingut Kogub infot ja teeb ettepanekuid karjääriteenuste süsteemi arendamiseks 	<ul style="list-style-type: none"> Karjääriinfo valdamine, sh haridus- ja karjäärisüsteemi ning tööturu trendide muudatustest kompaktselt ülevaate saamine Võrgustikutöö: koostöö koolide, tööandjate, tugiorganisatsioonidega jne Karjääriteenuste koordineerimine: tegevuste planeerimine, eri osaliste kaasamine



	olenevalt õpilaste vajadustest	
Aineõpetaja ja kutseõpetaja, karjääriõpetuse õpetaja	<ul style="list-style-type: none"> • Loob seoseid oma aine ja töömaailmaga • Karjääriõppe lõiming/läbiviimine • Õpilaste refleksiooni toetamine 	<ul style="list-style-type: none"> • Aine sisu seostamine tööeluga: eluliste näidete toomine, seoste loomine ametite ja oskustega • Ainetundides õpilaste karjääripädevuste, sh eneseanalüüsi- ja tulevikuoskuste arendamine • Karjääriinfo tundmine: teadmised õppimisvõimalustest, ametitest ja haridusteedest
Klassijuhataja/ mentor (kutsehariduses praktika koordinaator ja rühmajuhendaja)	<ul style="list-style-type: none"> • Arenguvestlusel ja vabades vestlustes karjääriteemadel arutamine • Õpilaste refleksiooni toetamine 	<ul style="list-style-type: none"> • Õpilaste refleksiooni suunamine: kogemuste mõtestamine (nt töövarjupäevad, külastused, vabatahtlik töö) • Õppija eneseanalüüsi toetamine: oma tugevuste, huvide ja valikute analüüsimine • Karjääriinfo tundmine: nt ajakohased teadmised töö- ja õpivõimalustest • Arenguvestluste läbiviimine: õppija toetamine edasiste valikute tegemisel, sh individuaalne ja arengut toetav tagasiside
Tugispetsialistid (ja õpilasnõustajad ning haridusliku erivajadusega õpilaste õppe koordinaatorid, HEVKO-d)	<ul style="list-style-type: none"> • Haridusliku erivajadusega õpilaste toetamine karjäärivalikute tegemisel ja vajaduse korral spetsialistide juurde suunamine • Sotsiaalsete oskuste arendamine (sh ennetustöö) 	<ul style="list-style-type: none"> • Teadlikkus, kuidas nende töö seostub karjäärivalikutega, võrgustiku teadlik arendamine • Parem orienteerumine karjääriteenustes ja karjääriinfo vahendamine • Sotsiaalpedagoogidel ja (kooli)psühholoogidel: karjäärinõustamise spetsiifika, erinevus psühhosotsiaalsest nõustamisest

Tabelist on näha, et olenevalt rollist on haridusasutuste karjäärispetsialistidel veidi erinevad vajadused. Seetõttu tasub pakkuda neile spetsiifilisi koolitusi ja arenguvõimalusi. Teisalt joonistus intervjuudest välja, et üld- ja kutsehariduses on rolle, mille täitmiseks vajalikud teadmised ja oskused on väga sarnased ning seega võiks tulevikus neile ühiselt pakkuda enesetäiendamisevõimalusi.



Intervjuudes toodi korduvalt esile, et tugispetsialistidel on enam potentsiaali karjääriteenuseid pakkuda, eriti psühholoogidel ja sotsiaalpedagoogidel. Samuti mainiti, et karjäärikoordinaatori rolli võiks kombineerida haridusliku erivajadusega õpilaste õppe koordineerija (HEVKO) rolliga. Toodi ka näide õpilasnõustajast, kes toetas pikemaajaliselt õpilasi, kes olid karjäärivalikute tegemisel ebakindlad. Tugimeeskonna ülesanded ja koormus varieeruvad kooliti, kuid orienteerumine karjääriteenustes ja -infos on neile vajalik.

„Ka tugispetsialistide kompetentsi kuulub väga suurel hulgal ... eelkõige sotsiaalpedagoogide ... mis puudutab nii nõustamist ... nõustamispsühholoogiat.“ (IDI_15)

Kõigi rollide puhul rõhutasid intervjuueeritud, et on väga oluline olla ise eeskujuks oma oskuste ja suhtumisega aspektides, mida soovitakse teistes inimestes arendada.

„Isiklik eeskuju, et kui sa räägid, et koostööoskused on olulised, siis sa pead ise ka neid koostööoskusi ... kui teod ei tule kaasa, siis see õpilane inspireeru ka kuidagi.“ (IDG1_14)

Karjäärispetsialisti tööd haridusasutustes toetavad lai silmaring ning karjääripööramise kogemused.

„Mina olen ise karjääripööraja ... Lisaks on mul oma firma ... saanud tuua näiteid ... Lai silmaring, et see on nagu see, mis õpilastele tegelikult väga läheb korda. Ja see isiklik eeskuju ... või siis keegi teine, keda sa tunnend ja tead ja tood eeskujuks.“ (IDG1_14)

„Lihtsam on nõustada nende õpetajate õpilasi, kellel on elukogemust, oskust luua seoseid ja aru saada, kuidas see süsteem üldse toimib.“ (IDI_18)

Leiti, et kiiresti muutuv maailmas on kõige olulisem toetada noorte eneseanalüüsioskuste ja säilenõtkuse arengut.

„Inimliku kontakti vajadus pigem tehisaru tõttu kasvab kui väheneb ... karjäärinõustaja ja karjäärispetsialisti roll pigem suureneb ... tööturg on nii kiires muutumises ... pigem just suunatud sellele enese tundma õppimisele ja sellele, et kuidas neid ülekantavaid oskusi arendada ja säilenõtkust igas noores toetada.“ (ID11_13)

Valideerimisseminaril rõhutati, et küsimus on suuresti ka hoiakutes ja oma rolli mõtestamises. Ideaalis lähtuvad karjäärispetsialistid sellest, et kooli peamine roll on õpilaste eluks ette valmistamises. Samuti on oluline, et haridustöötajatel oleks oskuste-, mitte stereotüüpidepõhine lähenemine. Näiteks toodi intervjuudes esile selle olulisust, et kõigile õpilastele tutvustatakse võimalusi kutsehariduses õppida.

„Väikeklassi õpilasi viiakse erinevatesse kutsekoolidesse ... iseõppepäevadel, et siis ei võta tunnist ka ära ... kui keegi on ikka öelnud, et ta tahab minna, siis on kaasa võetud, aga muidu väikeklassidele soovituslikult.“ (IDG2_11)

„Õpetajad ise käiksid kutsekoolides ... kõrgkoolides nendel lahtiste uste päevadel ... jutu sees või õpilaste kuidagi teemade hulgas, et ei tuleks neid kuidagi negatiivseid ... hoiakuid sisse.“ (IDI_12)



„Arenguvestlustel küsivad ... kümnendas klassis on fookuses kohanemine, üheteistkümnenda klassi fookus on väärtused ja kaheteistkümnendas klassis on see, et mida edasi ja kuidas ... arenguestluste näidisküsimused, mida siis mentorid saavad kasutada.“ (IDG3_I5)

- Haridustöötajate töökoormus on liiga suur. Neil ei jää piisavalt aega enesetäiendamiseks ja nad põlevad läbi. See mõjutab negatiivselt ka nende valmisolekut õpilaste karjääripädevuste arengut toetada. Kuna napib aega ja motivatsiooni mahukatel koolitustel osalemiseks, vaja on lühikesi ja praktilisi formaate.

„Karjäärispetsialistid ... annaks infot, et kuidas nemad täpsemalt seda karjäärinõustamist läbi viivad ... Vabamas vormis siin kohapeal ... mitte koolitust ... Lihtsalt et me oleme tegelikult lõhki tõmmatud.“ (IDG5_I3)

- Õpilaste karjääripädevuse toetamine on väga ebaühtlane, sest enamasti iga õpetaja n-ö leiutab ise sobiva lähenemise.

„Olen klassijuhataja ... väga karjääritööd ei ole teinud ... aeg-ajalt ikka jutuks tuleb ... uurid ju, mida need õpilased teevad ja kuhu tahavad õppima minna ... mul ei olegi selgust, et palju see klassijuhataja peaks seda asja tegema.“ (IDG2_I1)

„Koostöötunnis igaüks teeb omamoodi ... klassiõpetajad võiks ka sellisesse ühtsesse süsteemi, et seda tasub arendada küll ... ühist asjaajamist. (IDG1_I4)

- Üldhariduskoolides ja kutseõppeasutustes on väga erinev karjääripädevuste toetamise tase. Enamasti toimub palju juhuslikke tegevusi.

„Võiks olla kuidagi selgem arusaam, et see, mida me nagu kõik karjäärialaselt teeme, et see oleks ... üks süsteem, et mulle tundub, et väga sageli võetakse sisse mingisuguseid programme, mingisuguseid esinejaid, mingisuguseid ettekandeid, kusagil osalemist, millegi läbiviimist, aga ta ei moodusta kokku tervikut.“ (IDG1_I3)

- Kuna puudub eraldi ettevalmistus, on õpetajatel raske orienteeruda olemasolevates karjääripädevusi toetavates õppematerjalides.

„Kui ma alustasin ... karjääriteemadega oma klassijuhatajatunnis, siis see oli väga keeruline ... ühtset materjali, mida õpilastele anda ... sellega vist ei olegi.“ (IDG2_I3)

- Õpetajate teadlikkus õppe- ja töövõimalustest on tihti aegunud.

„Peab saama aru, missugused on need kahekümne esimese sajandi oskused, mida ootab missugust inimest töandja ootab. Sul peab olema see silmaring olemas ... saad aru, et kuidas majandus toimib, kuidas ühiskond toimib, et need on nagu need kõige olulisemad pädevused, mis sellel karjääriõpetuse õpetajal peaksid olema.“ (IDG1_I2)

- Õpetajad tunnevad, et nende edukust näitavad õpilaste tasemetööde ja eksamite saavutused, mistõttu jääb karjääripädevuste arengu toetamine tagaplaanile.



- Hiljutiste koondamiste tõttu on Eesti Töötukassa pakutavad võimalused vähenenud, mis vähendab teenuste kättesaadavust ja paindlikkust haridusasutuste vaates.

„Töötukassaga meil on küll niimoodi, et me ei saa midagi omapoolselt esitada, vaid öeldakse, et nendel ei ole ressursi ja jõudu ja nad teevad täpselt etteantud slaidide järgi ja täpselt seda juttu ja inimesed vahetuvad ka praktiliselt iga paari kuu tagant.“ (IDG1_13)

„Ma tahtsin minna ... õpilastega karjäärikeskusesse. Iga aasta olen saanud seda teha, aga nüüd on töötukassas mingid reformid ... minul on seitsmes klass. Öeldi, et me teenindame teid alates kaheksandast klassist ... karjääriõpetuse tund seitsmendas ... kes see järgmine aasta siis nendega läheb?“ (IDG1_14)

- Karjäärispetsialisti kutse omandamine ei too haridusasutuses töötavale spetsialistile palgalisa.

„Võiks ka seista, et kui see karjääriõpetuse õpetaja tõesti sellele kompetentsimudelile vastab ja selle kutse ära teeb endale, siis tegelikult võiks tema palk olla ka tunduvalt kõrgem kui selle teise õpetaja palk.“ (IDG1_13)

Tasemeõpe ja õpetaja kutsestandard

Ülikoolide esindajad rõhutasid intervjuudes, et planeerivad õpetajatele taseme- ja täiendõpet õpetajate kutsestandardis kirjeldatud kompetentside järgi. Keerukas on siinjuures asjaolu, et õpetajate kutsestandardis²⁵ ei ole viidatud karjääripädevuste arendamisele ega loetletud õpetaja kompetentse, mis on selleks vajalikud. Laiemalt on viidatud õppijate üldpädevuste arengu toetamisele (kutsed: õpetaja tase 5, 6, 7; vanemõpetaja, tase 7, ja meisterõpetaja, tase 8), kuid ka see ei ole tegelikult kompetentside tasemel piisavalt lahti kirjutatud.

“Kui ... kutsestandardis kaevata sügavuti ... juhendab oma kolleege karjääri kujundamisel. See eeldaks justkui, et tal on ... selleks kompetentsid, aga me teame, et eeldus on see, mis on meie peas ja mitte see, mis on tegelik.“ (IDG8_12)

2025. aastal kehtima hakanud õpetaja kutsestandardite uuendamisel Eesti Karjäärinõustajate Ühing küll tegi ettepanekuid, kuid neid enamjaolt ei arvestatud ja jätkuvalt räägitakse karjääritee kujundamisest vaid õpetaja enda karjääritee kujundamise oskuse võtmes.

Ka kutseõpetaja kutsestandardis ei ole otseselt viidatud karjääripädevuste arendamisele, kuid on esitatud seotud pädevusi (sh et kutseõpetaja lõimib õppeprotsessis teoreetilist ja praktilist õpet ning võtmepädevusi, levitab infot oma kutseala kutseõppe võimaluste kohta ja juhendab praktikat).²⁶

Seega on tulevikus oluline täpsustada õpetajate ja kutseõpetajate kutsestandardites õpilaste üld- ja karjääripädevuste arendamiseks vajalikke kompetentse.

²⁵ <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10824233>

²⁶ <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/11466968>



Võimalikud lahendused

Intervjueritud töid esile mitu lahendust, mis aitaks haridusvaldkonna karjäärispetsialistide arengut paremini toetada. Need on loetletud allolevas tabelis.

Tabel 9. Soovitatud lahendused üld- ja kutsehariduse karjäärispetsialistide professionaalse arengu toetamiseks

Valdkond	Probleem/vajadus	Soovitatud lahendused
Karjäärikoordinaatori väljaõpe	Karjäärikoordinaatoritele ei pakuta eraldi väljaõpet.	Ülikoolides karjäärikoordinaatori mikrokraadi pakkumine osana tugispetsialisti, huvijuhi või HEVKO koolitamisest. Harno pakuks maakondlikes karjäärivõrgustikes karjäärikoordinaatoritele õpiampse.
Refleksioon	Õppekäikude, töövarjupäevade, vabatahtliku töö jm kogemuste refleksioon ei ole süsteemne: õpilased saavad häid kogemusi, kuid ei oska nende põhjal karjäärivalikuid teha.	Oluline teema õpetajate ja koolijuhtide tasemeõppes, vajalikud täiendkoolitused, juhendmaterjalid ja kokkulepped, kes teeb iga õppekäigu eel- ja järeltöö.
Õppe lõimimine	Paljudel aineõpetajatel on raske siduda karjääriteemasid ainetundidega, vaja on praktilisi näiteid.	Kooli ainesektsioonides ühiselt materjalide väljatöötamine. Riiklikult heade näidete kogumine ja praktikate jagamise seminarid. Tasemeõppes teemale veel enam tähelepanu pööramine.
Arenguestlus	Arenguestlustega on võimalik toetada õpilaste karjääripädevuste arengut vaid siis, kui seda teha oskuslikult.	Arenguestluse pidamise juhendmaterjalidesse ja koolitustesse karjääriteemade käsitlemise, näidisküsimuste jms lisamine. Valideerimisseminaril täiendati: õpetajate hoiaku kujundamine (olulisuse mõistmine, õpilast toetava rolli võtmine).
Koolitusvõimalused	Napib aega ja motivatsiooni mahukatel koolitustel osalemiseks, vaja on lühikesi ja praktilisi formaate.	Sisekoolituste soodustamine – kõige kogenum karjäärispetsialist annab saadud teadmised kolleegidele edasi. Nt tehti ühes koolis sisekoolitus arenguestlusel karjääriteemade käsitlemisest. Valideerimisseminaril täiendati: osana koolitusformaadist peaks olema ette



		nähtud, et osaleja annab oma meeskonnas teadmised edasi.
Ühistarkus	Õpilaste karjääripädevuse toetamine on väga ebaühtlane, sest enamasti n-õ leiutab iga õpetaja ise sobiva lähenemise.	Rohkem kooliülest juhendmaterjalide ja praktikate ühist väljatöötamist. Nt oli loodud meeskonnana mentoritele koostöötundide läbiviimise juhend ja seal käsitleti ka karjääriteemasid.
Alustavad karjääriõpetuse õpetajad	Puudub eraldi ettevalmistus. Neil on raske olemasolevates õppematerjalides orienteeruda.	Nn stardipaketid, kus on algajale soovitatud 2–3 põhilist juhendmaterjali, millest alustada. Materjalide koostamisel peab arvestama, et osal karjääriõpetuse õpetajatel puudub pedagoogiline ettevalmistus. Karjääriõpetuse õpetajaks õppimine ülikoolis (kõrvalainena).
Hoiakud ja teadmised	Õpetajate teadlikkus õppe- ja töövõimalustest on tihti aegunud.	Õpetajatele enamate võimaluste pakkumine selleks, et tutvuda kutseharidusasutuste ja tööandjatega (Eesti Kaubandus- Tööstuskoja inspiratsiooniretked, aineõpetajate suvekoolid, koostööprojektid tööandjatega). Valideerimisseminaril pakuti täiendava lahendusena õpetajatele praktikavõimalusi ettevõtetes (sarnaselt Haridusjuhtide praktikaprogrammile).

Läbivad pakutud lahendused olid ühiselt lahenduste väljatöötamine ning koostöö tegemine. Riiklikult on võimalik toetada haridusasutusi juhendmaterjalide, lühikoolitustega ning soodustada haridustöötajate õppekäike tööandjate juurde. Haridusasutustesiseselt on oluline leppida kokku karjääripädevuste toetamise praktikad, koostada materjalid ning sisekoolituste osana jagada teadmisi.

„Mina tunnetasin ka mingi hetk, et ... ei saa õppejuhti ja direktorit samale lainele alati, et tahaks rohkemat. Meil aitas väga hästi kaasa arendusseminar koolijuhtidele ja haridusvõrgustiku eestvedajatele. See on see „Kraadime karjääriteenuseid“ ... peale seda koolitust on kuidagi see meeskond rohkem kokku sulanud, et ma näen ka koolijuhipoolset initsiatiivi.“ (IDG3_I3)

„Selliseid koolitusi, mis on omavalitsustele välja pakutud ... omavalitsused saavad oma koolidest kõik karjääriõpetajad suunata ... ühine eesmärk ... õpikohustuse reformiga seoses.“ (IDG1_I4)

Intervjueeritud professionaalid nimetasid veel, et neile oleks abiks juhendmaterjalid. Näiteks soovitati töötada välja praktiline tehisarv juhendmaterjal karjääripetsialistidele, mis



keskendub andmete kvaliteedi tagamisele ja tõhusate päringute (promptimise) koostamisele nõustamisprotsessis. Intervjueeritud karjääriõpetuse õpetajad sooviksid töölehtede kogu, mida jagada õpilastele füüsiliselt (QR-koodidega lisamaterjali juurde).

„Hea materjal, kompaktne, mingsuguste põhiteemadega ... just füüsilisel kujul, mitte virtuaalne. õpilane ... hektilist hüplemist siin ühe saidi vahel ja teise saidi vahel, seda on nii ehk teisiti terve maailm täis. Aga just see, et ta saab nagu tagasi pöörduda oma nende eelnevalt tehtud asjadele ... meenutada.“ (IDG1_I2)

Riigigümnaasiumi esindaja tõi näite, et nad on töötanud mentoritele arenguestluse läbiviimise juhendi välja. Teiste koolide esindajad avaldasid soovi, et võiks olla riiklikult välja antud juhend karjääriteemade katmiseks arenguestlustel.

„Arenguestluse raames saab kasutada ... üks-kaks A4 ... küsimused, kuidas vestlus suunata ... Me võime kõik alati ise ka koostada, aga me kõik oleme ajahädas.“ (IDG2_I6)

Lisaks üld- ja kutsehariduse karjäärispetsialistide professionaalse arenguga seotud lahendustele toodi intervjuudes esile, et **vaja oleks muuta haridussüsteemi laiemalt**. Võimalikud lahendused on allolevas tabelis.

Tabel 10. Soovitatud laiemad muutused haridussüsteemis

Valdkond	Probleem/vajadus	Soovitatud lahendused
Kooli tasandil süsteemi loomine	Üldhariduskoolides ja kutseõppeasutustes on väga erinev karjääripädevuste toetamise tase. Enamasti toimub palju juhuslikke tegevusi.	Kooliülene karjääripädevuse toetamise mudel – koguda kokku ja tutvustada edukaid lahendusi. KOV-i tasandil arendused, mitte iga kooli eraldi. Valideerimisseminaril täiendati: oluline hoob oleks ka koolipidaja väljendatud ootus (sh vastavad hindamiskriteeriumid).
Karjäärikoordinaatorid õppeasutustes	Karjäärikoordinaator peaks saama oma töö eest tasu, aga selleks ei leita vahendeid.	Rahastusmudeli kokkuleppimine. Võimalike lahendustena pakuti nt KOV-i või haridusasutuste tugispetsialistide meeskonda karjäärikoordinaatori lisamist, 0,2–0,3-kordse koormuse rahastamist õpetaja palgafondist, HEVKO ja karjäärikoordinaatori rolli kombineerimist.
Õpetaja tulemuslikkuse mõõdikud	Õpetajad tunnevad, et nende edukust näitavad õpilaste tasemetööde ja eksamite saavutused, mistõttu jääb tagaplaanile karjääripädevuste arengu toetamine.	Soovitati võtta eeskuju Soome ja Taani lähenemisest, kus pööratakse rohkem tähelepanu praktiliste oskuste arendamisele ja õpilase kui tervikliku indiviidi kasvu toetamisele.



III kooliastme reform	Põhikooliõpilased vajavad rohkem aega enese tundmaõppimiseks ja õpiteede valikuks. Paljudel on õpihuvi kadunud, tuntakse, et sunnitakse haridusteed jätkama.	Õppekavas teoreetilise õppemahu vähendamine ning rohkemate sotsiaalsete oskuste, karjääripädevuse arendamise ning praktilise töökogemuse saamise võimaluste loomine.
Karjääriõpe kohustuslikuks aineks	Õpilastel ei teki tervikpilti, vaja oleks ühte ainet, kus lõimingu kaudu saadud teadmised kokku võtta.	Leiti, et karjääriõpetus võiks olla kohustuslik aine, eriti III kooliastmes. Lisaks võiks olla kokku lepitud, millises aines võetakse kokku õpilaste kogemused ja aidatakse neid mõtestada (nt koostöötund, klassijuhatajatund).
Vanemaharidus	Haridusasutustel on raske suunata noori, kelle vanemad ei oska karjääripädevuste arengut toetada (mh karjäärivalikute piiramine, kutsehariduse mittelubamine).	Vanemate teadlikkuse suurendamine vanema rollist, lapse valikute toetamisest, muutunud kutsehariduse võimalustest jne. Valideerimisseminaril täiendati: riiklik infomaterjal, mille õpetaja saab anda arenguveestlusel vanemale.
Valikained kutseharidusest üldhariduskooli	Õpilased teevad karjäärivalikuid üksikute õppekäikude muljete põhjal. Sobiva valiku leidmine tundub keeruline.	Tihedam koostöö üld- ja kutseharidusasutuste vahel. Nt oli ühel koolil väga aktiivne koostöö kutsehariduskeskusega: õpilased läbisid valikained ja said kogemusi, kas eriala võiks neile sobida.
Vahendid õppekäikudeks	Tulevaste tööandjate, karjäärikeskuse ja õppeasutuste külastused on väga olulised, kuid koolidel ei jätku vahendeid.	Riiklikult kõigi üldhariduskoolide rahastamine, et õpilastel oleks võimalus tulevaste õpi- ja töövõimalustega tutvumiseks (lisaks „Kultuuriranitsale“ „Karjääriranits“).
Ületöötamine	Haridustöötajate töökoormus on liiga suur. Ei jää piisavalt aega enesetäiendamiseks, põlevad läbi. See mõjutab negatiivselt ka õpetajate valmisolekut õpilaste karjääripädevuste arengut toetada.	Haridustöötajate töökoormuse vähendamiseks riiklike lahenduste leidmine. Kohalikul tasandil parem koordineerimine (nt õppekäikude planeerimine ühiselt, ettevõtete külastuste kokkulepete tegemine korraga mitmeks aastaks).

Kõige olulisemateks teemadeks peeti haridustöötajate töökoormuse vähendamist ning õppekavas teoreetilise õppe mahu vähendamist, et selle arvelt luua rohkem sotsiaalsete oskuste, karjääripädevuse arendamise ning praktilise töökogemuse saamise võimalusi.



„Me nüüd hakkasime korraldama seda ettevalmistavat õpet, aga see on juba tagajärg ... fookus tuleks kolmandale kooliastmele suunata, et see on meil kõige suurem valupunkt ... see nõrk õpilane ... kellelt me oleme juba elamise ja õppimise isu seal kolmandas kooliastmes ära võtnud ... siis me ütleme talle ... võta veel need neli aastat kutsekoolis.“ (IDG9_I1)

Need soovitusel lähivad kokku „Eesti inimarengu aruandes 2026“ esitatuga: Eesti hariduse suurim kitsaskoht on õpilaste vähene õpirõõm ja kehv vaimne tervis ning samal ajal ka õpetajate ja koolijuhtide kurnatus. Seetõttu peaks haridusmaastiku eesmärk olema vabaneda ülesannetest, mis lämmatavad õppimise ja õpetamise rõõmu.

Suur roll on ka koolikultuuril. Kui õpilasi julgustada algusest peale küsima elulisi küsimusi, siis õpivad nad seostama õpitud eluga ning see toetab ka hilisemaid karjäärivalikuid.

„Mitte see, et siin on targemad lapsed, ei ole ... aga see kuidas nad suhtuvad siin nagu ise asjadesse ... õpetajal võibolla ei ole teadmisi kohe nii palju, aga ta ei häbene seda. Ta ütleb, et ta uurib ja ta toob seoseid ... olen küll matemaatikaõpetaja, aga ma ei saa ühtegi tundi, kui ma seda ei seo millegi muuga ... [Eelmises koolis] olid ka tublid lapsed, aga nad ei esitanud kunagi selliseid küsimusi, mida esitatakse siin ... suhtumine on algusest peale olnud selline, et õpetajatelt võib küsida ja õpetaja vastab ja õpetaja ei pea vastama kohe.“ (ID2_I5)

Leiti ka, et tihedam koostöö õppeasutuste vahel võimaldaks mõistlikumat tööjaotust. Näiteks võiksid üldhariduskoolid ühiselt pakkuda karjääriteenuseid ning kasutada valikainete pakkumiseks kutseharidusasutuste abi.

„Koostöö põhikoolide ja siis nende järgneva haridustaseme koolide vahel võiks olla oluliselt tihedam ... häid näiteid just põhikoolide ja kutseõppeasutuste koostööst ... kutsehariduskeskus aastaid juba pakkunud eelkõige õpet, et põhikooli õpilased kohalikes koolides lähivadki täiesti mitmeks nädalaks õppima.“ (IDG11_I3)

Mõnes piirkonnas on koostöö haridusasutuste vahel loomulikult tekkinud, kuid mitte igal pool. Koolipidajatel on sealjuures oluline roll koostöö koordineerimisel.

„Kohalik omaavalitsus või siis laiemalt koolipidaja peaks võtma ... karjääriteenuste teema osas suurema rolli ... viia piirkonna erineva taseme koolid kokku.“ (IDG11_I2)

Väga oluline on eesmärgistada ja mõõta haridussüsteemi võimet arendada hästi hakkama saavaid ja vaimselt terveid inimesi.

„Karm reaalsus on ju see, et õpetaja tegevust hinnatakse ikkagi tema tulemuste järgi, mida ta on saanud oma konkreetse aine õpetamisel ja see inimlik aspekt, et kuidas need õpilased tulevikus ka oma eluga hakkama saavad, et see kipub jääma natukene kõrvale.“ (IDG8_I2)

Kuigi on ka teisi näitajad, saavad peamiselt tähelepanu eksami- ja tasemetööde tulemused.

„Tulemusnäitajad koolidel ei ole sugugi ju ainult tegelikult hinnetepõhised ... küsimus, et kuidas viia koolideni ka seda teadmist, et hariduse kvaliteeti me ei mõõda ainult eksamitulemuste ja tasemetööde tulemustega ... edasiõppimise näitaja ... kas nad lõpetavad



... järgmise haridustaseme ... õpilaste rahulolu tegelikult ju me ka mõõdame ja jälgime, aga kuidagi ei saa nii palju tähelepanu.” (IDG11_I3)

Lahendusena soovitati koguda Soomelt inspiratsiooni, kuidas tuua õpilase inimesena kasvamine rohkem tähelepanu keskmesse.

„Tegelikult meil ju puudub endiselt ikkagi niisugune riiklik kokkulepe, arusaam sellest, et missugust inimest me siis tegelikult ikkagi tahame siin Eestis tulevikus ka näha. Missugust inimest peaks kujundama kool ... see üldpädevuste väärtustamine on kuskil dokumentides meil olemas, aga ta ei jõua sinna kooli reaalsusesse ... Soomes uuendati põhikooli riikliku õppekava ja selle sõlmküsimus, on ... Me tahame, et oleks hea inimene ... saab inimesena teiste inimeste seas hakkama, ta leiab oma koha.” (IDG8_I2)

Lisas 1 on täiendavalt esitatud intervjueritute kirjeldatud koolide head praktikad õpilaste karjäärpädevuste toetamisest.



Ettepanekud ja soovitused

Uuringu tulemused näitasid, et karjäärispetsialistide professionaalse arengu vajadused on võrreldes 2021. aastaga jäänud paljuski samaks. Olukorra parandamiseks on vaja mõningaid süsteemseid muutusi. Uuringusse kaasatud osapooled pakkusid arvukalt arendusideid, pidades sealjuures kõige olulisemaks järgmisi süsteemseid lahendusi.

Haridusvaldkonna süsteemsed muutused

- III kooliastmes vähendada õppekavas teoreetilise õppe mahtu ning luua rohkem sotsiaalsete oskuste, karjääripädevuse arendamise ning praktilise töökogemuse saamise võimalusi. Eeskuju tasuks võtta Soome ja Taani lähenemisest, kus pööratakse rohkem tähelepanu praktiliste oskuste arendamisele ja õpilase kui tervikliku indiviidi kasvu toetamisele.
- Riiklikult vähendada haridustöötajatele pandud kohustusi ning mõtestada ümber, millised on nende tehtu edukuse näitajad. Kuigi on ka teisi mõõdikuid, siis õpetajad endiselt tunnevad, et nende edukust näitavad õpilaste tasemetööde ja eksamite tulemused, mistõttu jääb tagaplaanile ka karjääripädevuste arengu toetamine.

Süsteemne ja koostöine lähenemine karjääriteenustele

- Õpilaste karjääripädevuste tulemuslikuks toetamiseks peaksid ühe piirkonna haridusasutused tegema rohkem koostööd ja siin on oluline roll koolipidajatel.
 - Haridusasutuste karjääriteenuste pakkumise kavade ühine koostamine ja elluviimine omavalitsuses aitaks tagada ühtlasemat kvaliteeti.
 - Samuti on oluline üldhariduskoolide ja kutseharidusasutuste tihedam koostöö (sh eelkutsõppe kursuste pakkumine, õppekäikude korraldamine).
 - Haridustöötajad soovisid rohkem võimalusi oma piirkonnas kogemuste vahetamiseks ning kolleegidelt õppimiseks.
- HTM-i ning Harno koolide karjäärisüsteemide arendamise programmiga „Karjäär+“ alustamine on oluline samm ning sellega tuleks järjepidevalt jätkata.
- Kiiresti muutuvas maailmas vajavad üha rohkem tuge ka töötavad inimesed. Seega on oluline pöörata tähelepanu personalispetsialistide karjäärispetsialisti kompetentside arendamisele nii tasemeõppes kui ka täiendkoolitustel.

Eri valdkondade spetsialistide pädevuste arendamine

- Kuna üld- ja kutsehariduse spetsialistidele vajalikes pädevustes on palju sarnasusi, võiks edaspidi kahe valdkonna karjäärispetsialistidele mõeldud arendustegevusi ja koolitusi rohkem ühendada.
 - Näiteks leiti, et kutsehariduses praktika koordinaatoritel ja rühmajuhendajatel on vaja arendada sarnaseid karjäärispetsialisti kompetentse kui



üldhariduskoolide klassijuhatajatel/mentoritel. Samuti on aine- ja kutseõpetajatel ühisosa.

- Ka haridus- ja noorsootöötajate tegevuses on olulisi ühisjooni noorte toetamisel karjäärivalikute tegemisel ning sellest lähtuvalt kattuvust vajalike karjäärispetsialistide kompetentside omandamisel. Seega võiks tulevikus kaaluda ka neile ühiste koolituste või muude arenguvõimaluste loomist.
- Selgus ka, et tugispetsialistidel, õpilasnõustajatel ja HEVKO-del on potentsiaali senisest enam õpilaste karjäärpädevuste arendamisele kaasa aidata.

Koolitusformaatide valikul tuleb arvestada karjäärispetsialistide identiteedi ja kogemustega

- Kuna paljud valdkonna baasteadmisi vajavad spetsialistid ei määratle end karjäärispetsialistina, siis tasub neile pakkuda vajalikke teadmisi ja oskusi olemasolevate taseme- ja täiendõppekoolituste pakkujatega koostöös. Näiteks karjäärpädevuse arendamisega seotud teemade lisamine:
 - õpilasega arenguveestluse läbiviimise koolitusse või juhendmaterjali,
 - üldpädevuste arendamise ja ainete loimimise teemalistesse koolitustesse või tasemeõppe ainetesse,
 - personalispetsialisti tasemeõppe ainekavasse.
- Luua mikrokvalifikatsioonide süsteem, mis võimaldab komplekteerida endale sobiva õpitee puuduvate kompetentside järgi.
- Veidi kogenumatele praktikutele on oluline vahetada kogemusi ja toimivaid lahendusi omasuguste praktikutega. Neile tasub läheneda riiklike ja kohalike võrgustike kaudu.
- Oluline on jätkuvalt luua enesetäiendamisvõimalusi ka kogenud karjäärispetsialistidele (sh Eesti Karjäärinõustajate Ühingu ja Euroguidance Eesti koostöös rahvusvaheliste ekspertide Eestisse toomine, konverentside korraldamine, rahvusvahelise õppe stipendiumi loomine).

Vahendite leidmine

Kõige olulisemate rahastamisvajadustena toodi esile:

- karjäärikoordinaatori ametikoha rahastamist õppeasutustes või KOV-i tasandil,
- karjäärispetsialistide tasemeõppe võimaluste loomist,
- Eesti Töötukassalt koolidele pakutavate karjääriteenuste piisava mahu tagamist,
- tööandjatega tutvumiseks tehtavaid õppekäike („Karjääriranits“).

Soovitused tulevasteks uuringuteks

- Karjäärispetsialistide ring on lai, mistõttu tasub korraga uurida kindlaid kitsamaid segmente. Näiteks on oluline personalispetsialistide, haridussüsteemiga seotud tugispetsialistide ja noorsootöötajate vajaduste täpsem väljaselgitamine seoses karjääriteenuste pakumisega. Nende rollide ja sihtrühmade mitmekülgisusest tulenevalt võib olla vajalik ka segmenteerimine erialade sees.



- Senisest enam tähelepanu on vaja pöörata ka koolipidajate rollile, eriti KOV-ide tasandil. Selleks võib olla vajalik koolipidajate vaates takistuste ja võimaluste väljaselgitamine.
- Kuna kutsesüsteem mängib olulist rolli nii taseme- kui ka täiendõppe kujundamisel, on vajalik analüüsida selle arendamise võimalusi: näiteks karjäärispetsialisti kutse arvestamist õpetaja karjäärimudeli rakendamisel ning karjääriteenuste pakkumisega seotud pädevuste selgemat avamist õpetaja kutsestandardis.
- Purre jt (2025) on välja töötanud tervishoius ja sotsiaalvaldkonnas rakendatavate kvalifikatsiooninõuete asjakohasuse ning kvalifikatsiooni omandamise teekondade optimaalsuse hindamiseks. Seda oleks võimalik tulevastes uuringutes kohandada ka karjäärispetsialistide kvalifikatsiooni omandamise teekondade optimaalsuse hindamiseks.



Kasutatud allikad

- Aus, K., Malleus, E., & Kikas, E. (2016). [Õpetajate teadlikkus üldpädevustest. Artiklid üldpädevustest](#). Tartu Ülikool.
- Cedefop. (2026). [An EU reference framework for lifelong guidance. 18 guidelines for policy and systems development](#). Publications Office of the European Union. Cedefop reference series; 125.
- Cedefop; European Commission; ETF; ILO; OECD; UNESCO (2021). [Investing in Career Guidance: Revised Edition 2021](#). Karjääriteenustesse investeerimine. (tõlge eesti keelde 2023). Haridus- ja Noorteamet.
- ELGPN. (2015). [Strengthening the quality assurance and evidence-base for lifelong guidance](#). European Lifelong Guidance Policy Network: Finnish Institute for Educational Research.
- Ernesaks, A.-M., Purge, I., & Auger, K. (2020). [Karjääriteenuste valdkonna kutsesüsteemi fookusgrupiuuring](#). SA Archimedes; Euroguidance Estonia.
- Haavandi, K., Luik, M., Mekk, T., Rammo, M., & Süsmalainen, L. (2025). [Õpilaste karjääripädevuste arengu toetamine](#): Soovitused karjääriteenuste süsteemi loomiseks koolis. Haridus- ja Teadusministeerium.
- Jõgi, L. (2023). [Karjäärispetsialistide professionaliseerumine ja identiteet: Konverentsi „Navigeerides professionaalsuse labürindis“ kokkuvõtted](#). Eesti Karjäärinõustajate Ühing.
- Kallaste, E., Lang, A., Lillemets, A., Sandre, S.-L., & Sömer, M. (2021). [Karjääriteenused Eestis: teel terviklahenduseni](#). Eesti Töötukassa.
- Kallaste, E., Lang, A., Rentel, A., Räis, M. L., & Sömer, M. (2022). [Hariduslike erivajadustega õpilaste üleminekute toetamine sujuvaks liikumiseks haridustasemetel ja -liikide vahel ning tööturule](#). Haridus- ja Teadusministeerium.
- Kindsiko, E. (toim) (2026). [Eesti inimarengu aruanne 2026. Haridus ühiskonna peeglis](#). Tallinn, SA Eesti Koostöö Kogu.
- Pata, K., Jõgi, L., Lepik, A., & Dibou, T. (2022). [Karjäärispetsialisti koolitusmudel: võimalused, vajadused ja lahendused elukestvaks karjääri kujundamiseks](#). Tallinna Ülikool.
- Pscience (2020). [Karjääriteenuste valdkonna kutsesüsteemi fookusgrupiuuring](#). Sihtasutus Archimedes.
- Purre, M., Roon-Elvisto, M., Lõhmus, L., Tarto, L., Sisask, M., Lupanova, O., Märtsin, M., Kriisk, K., Kalda, L., & Haljasmets, K. (2025). [Metoodika väljatöötamine tervishoiu ja sotsiaalvaldkonnas rakendatavate kvalifikatsiooninõuete asjakohasuse ning kvalifikatsiooni omandamise teekondade optimaalsuse hindamiseks vaimse tervise valdkonna näitel](#). I aruanne: metoodika. Tallinna Ülikool.
- Põlde, H., Roosalu, T., Karu, K., Teder, L., & Lepik, M. (2021). [Üldpädevuste kujundamine ja osaliste agentsus mitteformaalõppes](#). Eesti Haridusteaduste Ajakiri, 9, lk 60–87.
- Pärna, O. (2025). Töö ja oskused 2035: [Tööjõuvajaduse seire- ja prognoosisüsteem OSKA \(trendiülevaade\)](#). SA Kutsekoda.
- SA Innove karjääriteenuste keskus. (2016). [Karjääri kujundamise pädevuste arengu toetamine](#). SA Innove ja Eesti Karjäärinõustajate Ühing.



Lisa 1. Koolide head praktikad

Allpool on intervjueeritute praktikast edasi antud head näited õpilaste karjäärpädevuste toetamisest.

Töövarjupäev ja kogemuse analüüs

- Iseõppepäeval käivad kõik gümnaasiumiõpilased igal aastal töövarjuks. Mitu neist on saanud sealt endale praktikakoha ja esimese töökogemuse. Ühes koolis oli lahendatud nii, et esimesel õppeaastal oma vanema või tuttava juures, teisel õppeaastal oleneb sellest, millise mooduli ta valis, ja kolmandal sellest, mida tahab edasi õppima minna.
- Pärast töövarjupäeva teevad õpilased kogu koolile oma kogemusest j õpitust esitluse. Iga õpilane esitab 1–2 slaidi.
- Töövarjupäevade järel peab õpilane täitma töölehe. Karjääriõpetuse õpetaja teeb koopia klassijuhatajale ning hoiab originaali enda käes, kuni õpilastel on esimene karjääriõpetuse tund. Õpilased lisavad töölehe õpimappi. Õpetaja arvestab tundide ettevalmistamisel tekkinud küsimustega.

Regulaarsed karjäärilast refleksiooni ja planeerimist toetavad tegevused tunniplaanis

- Õppeaasta jooksul on kokku lepitud teemad, mida mentortunnis kaetakse (sh karjäärpädevuste toetamisega seotud teemad). Mentortundide põhistruktuur on ühiselt kokku lepitud.
- 7.–9. klassis on igal aastal aine, mis on seotud karjäärpädevuse arendamisega (ettevõtlus, rahatarkus, karjääriõpetus). Ainete ülesehitus on ühiselt kokku lepitud nii, et need täiendavad üksteist.
- Individuaalne karjäärivestlus karjääriõpetuse õpetajaga: igal üheksanda klassi õpilasel on võimalik avada enesearengu või karjääriga seotud teema, mida karjääriõpetuse õpetaja aitab lahendada. Ühe näite puhul kasutas õpetaja oskusi, mille oli omandanud superviisori väljaõppes.

Ainete lõimimine

- Karjääriõpetuse tunnis või Eesti Töötukassa korraldatud töötoas vormistavad õpilased kandideerimisdokumendid. Eesti keele õpetaja hindab õigekirja ja lauseehitust.
- Võõrkeele tunnis on karjääriraku. Õpilased teevad CV ja motivatsioonikirja päris töökuulutusele või õppevõimalusele vastamiseks. Seejärel mängitakse läbi suuline vestlus. Samuti toimub võõrkeeles arutelu, kuhu tasuks kandideerida, millised ametid on jne.



- Eesti keele tunnis palutakse õpilastel kirjutada üles oma oskused. Seejärel tutvuvad õpilased OSKA ametikirjeldustega, kus on loetletud tööks vajalikud oskused. Pärast seda täiendavad nad enda oskuste nimekirja.
- Esimese klassiga alustati ametite tutvustamist kooli töötajatest (sh kokk, puhastusteenindaja). Kasutati eri tekste ja lugusid.

Õpetajad toetavad üksteist

- Karjäärikoordinaatori ülesanne on pidada ka õpetajatega vestlusi ja toetada neid karjäärivalikute tegemisel.
- Õpetajatel on kord kuus kohtumised, mille osana moodustatakse töörühmad ja töötatakse välja ühiseid materjale ja lahendusi. Näiteks koostas üks töörühm plaani, kuidas toetada mentortundides õpilaste karjääripädevust kolme aasta jooksul. Teinekord pandi kirja töövarjupäeva läbiviimise juhend.



Seotud osapoolte intervjuudesse kaasatud asutused

1. Eesti Karjäärinõustajate Ühing
2. Eesti Koolijuhtide Ühendus
3. Eesti Töötukassa (karjäärinõustajad)
4. Haridus- ja Teadusministeerium
5. Kutsekoda SA
6. Lääne-Viru Koolijuhid MTÜ
7. Läänemaa Koolijuhtide Ühendus MTÜ
8. Tallinna Koolijuhtide Ühendus MTÜ

Juhtrühma aruteludesse ja valideerimisseminarile kaasatud organisatsioonid

1. Eesti Karjäärinõustajate Ühing
2. Eesti Koolijuhtide Ühendus
3. Eesti Töötukassa
4. Eesti Õpetajate Liit
5. Haridus- ja Noorteamet
6. Haridus- ja Teadusministeerium
7. Fontes PMP OÜ
8. Kutsekoda SA
9. Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium
10. Tallinna Koolijuhtide Ühendus
11. Tallinna Ülikool
12. Tartu Ülikool



- Kui oluliseks peetakse teie koolis õpilaste karjääripädevuste arendamist?
- Kas ja kuidas on karjääripädevusi käsitletud:
 - õppekava arenduses,
 - sisehindamises?

6. Kokkuvõte ja soovitused

- Milline oleks kõige olulisem muutus, mis teeks karjääripädevuste arendamise koolis realistlikumaks?
- Tänuõnad ja info edasiste sammude kohta

Üldhariduskoolide kogunud klassijuhatajad-aineõpetajad

0. Sissejuhatus

- Intervjuu eesmärk ja fookus
- Kokkulepped: konfidentsiaalsus, arutelu reeglid
- Osalejate lühitutvustus:
 - õpetatav aine, klassijuhataja staaž

1. Õpetaja roll karjääripädevuste arendamisel

- Kuidas olete klassijuhataja/mentorina seni toetanud õpilaste karjääripädevuste arengut?
- Millised lähenemised või tegevused on teie kogemusel olnud kõige mõjusamad?
- Mis on olnud peamised takistused?
- Kui palju jõuate üksikut õpilast karjääri teemadel toetada?

2. Karjääripädevused ainetunnis ja koolipraktikas

- Kui oluliseks peate karjääripädevuste arendamist ainetunni osana?
- Kuidas te seda praegu teete?
- Millised on peamised takistused lõimimisel?

3. Digivahendid, materjalid ja tugisüsteemid

- Milliseid digivahendeid või veebiallikaid kasutate karjääripädevuste arendamisel (nt minukarjäär.ee, oskused.ee, edu.ee)?
- Millistest materjalidest või juhenditest tunnete kõige enam puudust?
- Millist tuge vajaksite juhtkonnalt, et oma rolli paremini täita?
- Millist tuge vajaksite koolivälistelt osapooltelt, et oma rolli paremini täita (nt töötukassa, ettevõtted, omavalitsus, teised koolid, KNÜ, kohalik karjääriarendajate võrgustik)?

4. Täiendkoolitus

- Milliseid täiendkoolitusi olete karjääripädevuste teemal kasutanud (ülikoolide pakutavad, erakoolitused, õpiränded)?
- Kui pole osalenud, siis miks mitte?
 - (kättesaadavus, teadlikkus, aeg, prioriteedid, vorm, juhtkonna tugi, hind)?



- Kuidas teete valiku koolituste vahel?

5. Kool kui süsteem

- Kui oluliseks peetakse teie koolis õpilaste karjääripädevuste arendamist?
- Kas ja kuidas on karjääripädevusi käsitletud:
 - õppekava arenduses,
 - sisehindamises?

6. Kokkuvõte ja soovitus

- Mis aitaks kogunud õpetajal karjääripädevuste arendamises järgmisele tasemele liikuda?
- Tänusõnad ja info edasiste sammude kohta

Kutsekeskharidust pakkuvate kutseõppeasutuste esindajad, kes tegelevad karjäärinõustamise ja karjääriõppega

0. Sissejuhatus

- Intervjuu eesmärk ja fookus
- Osalejate lühitutvustus:
 - asutus ja roll, seotus karjäärinõustamise/karjääriõppega
- Kokkulepped: konfidentsiaalsus, arutelu reeglid

1. Karjäärinõustamise ja -õppe roll kutsekoolis

- Kuidas kirjeldaksite karjäärinõustamise ja karjääriõppe rolli teie kutsekoolis?
- Millised on karjäärinõustamise peamised sihtrühmad:
 - sisseastujad,
 - õpingute keskel olevad õppijad,
 - lõpetajad?

2. Õppijad, kes vajavad jätkuvat karjääritoetust

- Millistel õppijatel on karjäärinõustamise vajadus kõige suurem?
- Mis toimib hästi ja kus jääb süsteem praegu hätta?

3. Kutsevalikuõpe

- Millised osad kutsevalikuõppe süsteemist olid väärtuslikud?
- Mida peaks kindlasti säilitama või edasi arendama uues süsteemis?

4. „Ideaalne“ karjääriõpe kutsekoolis

- Mida oleks kõige olulisem muuta, et kutseõppurite karjääripädevust paremini toetada?
- Millised muutused oleksid realistlikud juba lähitulevikus?

5. Kompetentsid, vahendid ja professionaalne areng

- Milliseid kompetentse vajavad:



- Milliseid täiendkoolituse võimalusi instituut pakub, kus pööratakse tähelepanu karjääripädevuste toetamise teemadele?
 - *Aga laiemalt läbiva teema „elukestev õpe ja karjääri kujundamine“ rakendamise toetamiseks?*
- Täiendkoolitustel osalejate:
 - profiil,
 - kes maksab (tööandja või inimene ise)?
- Kas ja kuidas on võimalik täiendkoolituste osana karjääripädevuste arendamisele tulevikus rohkem tähelepanu pöörata?

Sihtrühmad

- Kes peaksid olema täiendkoolituste peamised sihtrühmad?
 - *Tagasiside küsimine dokumendianalüüsi põhjal tekkinud sihtrühmade jaotusele*
- Mida oleks vaja sihtrühmade kohta veel teada, et neile paremini koolitusi korraldada?

Sihtrühma pädevused

- Milliste sihtrühma pädevuste arendamisele peaks eelkõige tähelepanu pöörama? (*Avatud vastus + karjääripetsialisti kutse kirjeldatud pädevuste joonisel põhinev arutelu*)
- Kuidas valite, milliste pädevuste arendamisele keskendute?
 - *Kuivõrd ja kuidas olete kasutanud karjääripetsialisti kutse kirjeldust töövahendina koolituste arendamisel?*
- Kui hästi vastab praegune koolitusturg sihtrühma vajadustele?
 - Millistes valdkondades või milliste pädevuste arendamisel on sihtrühmal raske koolitusvõimalusi leida?

Takistused

- Milliseid takistusi nähakse väljaõppe (sh tasemeõpe ja täiendkoolitus) arendamisel?
 - Riiklik rahastus karjääripetsialistide mikrokraadile: kuivõrd ollakse neist kursis ja kas on plaanis kasutada?

Kokkuvõte

- Millised on ettepanekud sihtrühma professionaalse arengu paremaks toetamiseks?

Erasektori koolituspakkujad, kes koolitavad karjääripetsialiste

Sissejuhatus



- Intervjuu eesmärk ja fookus
- Kokkulepped: konfidentsiaalsus, arutelu reeglid
- Osalejate lühitutvustus: organisatsioon ja roll

Tegevused ja tulevikuplaanid

- Milliseid täiendkoolituse võimalusi karjäärispetsialistidele pakuvad?
 - Kes ja millise motivatsiooniga täiendkoolitustel osalevad, osalejate profiilid?
 - Milline on neile väärtuspakkumine võrreldes alternatiivsete võimalustega?
 - Kes maksab koolituste eest?
- Kuivõrd on plaanis tulevikus karjäärispetsialistidele koolitusvõimalusi pakkuda?
 - Täiendavaid võimalusi luua?

Sihtrühmad

- Kuidas oleks teie meelest mõistlik karjäärispetsialistide sihtrühma segmenteerida, et oleks lihtsam planeerida neile arenguvõimalusi? (*Tagasiside küsimine dokumendianalüüsi põhjal tekkinud sihtrühmade jaotusele*)
- Mida oleks vaja sihtrühmade kohta veel teada, et neile paremini koolitusi korraldada?

Sihtrühma pädevused

- Kuidas otsustate, milliseid pädevusi peaks koolitustel arendama?
- Milliste sihtrühma pädevuste arendamisele peaks eelkõige tähelepanu pöörama? (*Avatud vastus + karjäärispetsialisti kutse kirjeldatud pädevuste joonisel põhinev arutelu*)
- Kuivõrd ja kuidas olete kasutanud karjäärispetsialisti kutse kirjeldust töövahendina koolituste arendamisel?

Takistused ja võimalused

- Milliseid takistusi näete koolituse arendamisel ja korraldamisel karjäärispetsialistidele?
- Kui hästi vastab praegune koolitusturg sihtrühma vajadustele?
 - Millistes valdkondades või milliste pädevuste arendamisel on sihtrühmal raske leida koolitusvõimalusi?
- Milline õppimise formaat sobib kõige paremini töötavale inimesele (pikkus, toimumisaeg, lõpetamine, s.t kas on eksam, lõputöö vms)?

Kokkuvõte

- Millised on ettepanekud sihtrühma professionaalse arengu paremaks toetamiseks?



- Kuivõrd on selleks vajalikud pädevused õpetaja/karjäärispetsialisti kutse kirjeldatud? (*Joonis karjäärispetsialisti kutsest*)
 - Kuivõrd on ettepanekuid praeguse versiooni muutmiseks? Miks?

Kokkuvõte

- Millised on ettepanekud sihtrühma professionaalse arengu paremaks toetamiseks?

Ministeeriumi esindajad

Sissejuhatus

- Intervjuu eesmärk ja fookus
- Kokkulepped: konfidentsiaalsus, arutelu reeglid

Koolide ja HTM-i roll

- Milline on teie hinnangul koolide roll õpilaste karjääripädevuste arendamisel?
 - Kuidas on koolikohustuse pikendamine mõjutanud koolide rolli?
- Kuidas toetab HTM koole õpilaste karjääripädevuste arendamisel?
 - Alusdokumendid, vahendid ja programmid
 - Kuidas toimib HTM-i ja Harno vaheline tööjaotus?
- Millised on HTM-i plaanid kitsamalt karjäärispetsialistide professionaalse arengu toetamisel?

Valdkonna areng

- Milline oleks ideaalpilt: kuidas peaksid tulevikus koolid õpilaste karjääripädevuste arendamist toetama?
- Mida oleks vajalik praeguses olukorras muuta ideaalpildi saavutamiseks?
 - Mis on muutuste saavutamise eeldused?
- *Koolide karjäärispetsialistide ja koolijuhtidega tehtud intervjuudes pakutud lahenduste tutvustamine*
 - Milline on teie hinnang lahenduste asjakohasusele ja teostatavusele?



Rahvusvaheliselt nimetatakse karjääriteenusteks teenuseid, mis aitavad igas vanuses inimestel oma karjääri kujundada ning haridus- ja töölaseid valikuid teha. Need aitavad mõtestada sihte, huvisid, kvalifikatsiooni, oskusi ja andeid ning seostada teadmisi iseendast oma tulevikuplaanide ja võimalustega. Karjäärispetsialistide professionaalsus on üks teenuste kvaliteedi alustala.

Siinse kvalitatiivse uuringu eesmärk oli analüüsida, millised on Eestis karjääriteenuseid osutavate spetsialistide professionaalse arengu vajadused ning kuivõrd olemasolevad tasemeõppe ja täiendkoolituse võimalused neid vajadusi katavad. Uuringu peatähelepanu all olid üld- ja kutseharidusvaldkonna spetsialistid.

Uuringu raport annab ülevaate karjääriteenuste professionaliseerumisest Eestis ning pakub lahendusi karjäärispetsialistide kompetentside arendamiseks ning valdkonna professionaliseerumise toetamiseks. Tulemused on esitatud võrdluses varasemate uuringute tulemustega.

Suur tänu uuringu autoritele, osalenud ekspertidele ja kõigile koostööpartneritele!

Raporti koostas Haridus- ja Noorteameti, Euroguidance Eesti tellimusel Stories For Impact OÜ.

Haridus- ja Noorteameti ning Erasmus+ ja Euroopa Solidaarsuskorpuse Agentuuri juures tegutseva **Euroguidance Eesti** missioon on tugevdada karjääriteenuseid pakkuva kogukonna kompetentsust ja edendada selle rahvusvahelistumist.

Stories For Impact OÜ missioon on suurendada organisatsioonide positiivset mõju inimeste heaolusse ja arengusse panustamisel.

Haridus- ja Noorteamet
Erasmus+ ja Euroopa Solidaarsuskorpuse Agentuur
Euroguidance Eesti
A. H. Tammsaare tee 47, 11316 Tallinn
www.euroguidance.ee



Euroguidance Estonia



< Tutvu uuringu lisamaterjalidega kodulehel