

TEKSTE KARJÄÄRINÕUSTAMISEST

Kaasaaegse nõustamispraktika paradigmad
Ühendkuningriikide näitel

Sihtasutus Eesti Kutsehariduse Reform

2003

SISSEJUHATUS

Eesti karjäärinõustamisse on viimase aasta jooksul toonud värsked tuuli Nottingham Trent University õppejõud. Nimetatud ülikoolis tegeletakse karjäärinõustamise diplomiõppega juba 1974. aastast alates. Phare 2000 projekti "Inimressursi arendamine Ida-Virumaal ja Lõuna-Eestis" raames korraldatud *Karjäärinõustamisteenuste arendamise* koolituskursustel jagasid oma kogemusi nii nõustajate koolituse kui ka praktilise nõustamise alal Alan Lewis, Chris Evans ja Chris Bosley.

Käesolev artiklite kogumik on kirjutatud nende kolleegide Ann Alleni, Liane Hambly, John Malkini ja Frances Scotti poolt. Autorite endi hinnangul on nad töö käigus omavahel sedavõrd diskuteerinud ja konsulteerinud, et artikleid võib käsitleda nende ühisloominguna. Autorid rõhutavad, et nad ei püüa halvustada ega ümber lükata seniseid nõustamispõhimõtteid, pigem pakuvad nad võimalust täiustada ning väärtustada harjunud teooriaid uuel tasemel, luua neile loogiline raamistik ja vaadelda karjäärinõustamist laiemas kontekstis.

Eesti oludes ei saa mööda ka sellest, et paljud praktikud töötavad üksteisest eraldatult oma süsteemis, tegutsedes pigem vaistu ja parema äratundmise kui kindla süsteemi alusel. Artiklites väljapakutavad ideed annavad karjäärinõustajale võimaluse hinnata oma tööprotsessi ja selle eesmärgi kindla loogilise süsteemi alusel, seega saada paremat ülevaadet ka oma töö tulemuslikkusest.

Probleem, mille pärast valutavad südant karjäärinõustajad Ühendkuningriigis, on ka meile tuttav – nõustajalt oodatakse, et klient leiaks võimalikult ruttu toimiva karjääriplaani, kuid harva on aega arutleda, kas ja kuivõrd oli planeerimisprotsess kliendi jaoks õpetlik, kas ta saab lihtsalt plaani momendil edasiminekuks või on temast saanud teadlik ja ratsionaalne karjääriplaneerija.

Esimeses artiklis tutvustatakse Nottingham Trent University karjääriplaneerimise mudelit, rõhutades selle tähtsamaid etappe ja näidates nõ libastumiskohti, kus nõustajad sageli kergema vastupanu teed lähevad.

Teine artikkel lahkab karjääriõppe olukorda õppeasutustes, tuues välja nii Ühendkuningriigile omaseid kui ka laiemaid probleeme.

Kolmandas artikkelis on vaatluse all individuaalne karjäärinõustamine. Autorid pakuvad välja lihtsa rõhuasetuse muutuse, mis võiks tõsta nõustamisintervjuu uuele tasandile ja muuta selle märksa tulemuslikumaks.

Neljäs artikkel toob lugejani laiema arusaamise ratsionaalse karjääriplaneerimise praktikast, arutledes teemal, kas nõustamispraktika peaks lähtuma sellest, kuidas kliendid käituvad või sellest, kuidas nad võiksid käituda.

Autorid ei paku lõplikke tõdesid, nad möönavad, et ka nende hulgas on erinevaid arvamusi ja arusaamu, et paljud ideed on alles arengujärgus ja muutumises.

Loodetavasti pakub käesolev artiklite kogumik Eesti nõustamispraktikutele nii kosutavat lugemist, äratundmisrõõmu kui ka ideid uuteks rõhuasetusteks ning muutusteks.

Mia Rand,
toimetaja

RATSIONAALNE KARJÄÄRIPLANEERIMINE

1	2		5	6	7	8	9
Kaasatus	Valem Pilt iseendast ↔ Võimalused		Võimaluste uurimine	Suhtlemine võimaluste pakkujatega	Valiku- protsessi juhtimine	Valiku tulemuste analüüsimine	Hindamine ja planeerimine
	3	4					
	Enese tundmine	Võimaluste tundmine					
Oskused, teadmised ja hoiakud otsuste langetamiseks			Oskused, teadmised ja hoiakud otsuste elluviimiseks				

Hästi informeeritud realistlik otsus (*Well informed realistic decision WIRD*)

Ülaltoodud joonis esitab artikli autorite ettekujutuse sellest, millistest etappidest koosneb ratsionaalne karjääriplaneerimine. Esitatud sammud ei ole iseenesest üllatuslikud või originaalsed, enamikku neist käsitletakse karjääriõppe programmides või kasutatakse individuaalses nõustamisintervjuus. Sellise karjääriplaneerimise mudeli tugevus seisneb järgnevas:

1. Etappide järjestus (kronoloogia) on selge ning selle loogika arusaadav (iga etappi on allpool pikemalt käsitletud).
2. Etappide omavahelise järgnevuse näitlikustamine loob karjääriplaneerijatele ja oma senist elu muuta soovivatele inimestele teatava skeemi selle kohta, mis neid ees ootab ning pakub viisi, kuidas mõõta oma edasiminekut.

Enamik nendest sammudest ning tegevustest on erinevatest karjäärinõustamisprogrammide varem tuttavad. Tundub siiski, et vähemalt üks esitatud etappidest, võimalik, et kõige olulisem etapp, ei ole saanud varem piisava tähelepanu osaliseks - nimelt esimene etapp.

1. Kaasatus / motivatsioon

Õpetajate ning karjäärinõustamispraktikute hinnangul võib vaid vähem kui 30% õpilaste puhul, kes osalevad karjääriplaneerimise programmides, rääkida sellest, et nad on tõesti võtnud vastutuse oma karjääri planeerimise eest.

Sellise motivatsiooni puudumise põhjused on mitmesugused, oma kogemuse põhjal on õpetajad ning nõustajad välja pakkunud järgmisi võimalusi:

1. Oma otsuste eest vastutamine on hirmuäratav, sest igapähele tuleb ise oma vigadega toime tulla. On üsnagi ahvatlev anda otsustamine üle professionaalidele, keda võib hiljem ebaõnnestumise korral süüdistada.
2. Haridussüsteem iseenesest võib vähendada õpilase võimalusi olla iseseisev ja õppida vastu võtma otsuseid.
3. 16-aastaste elus on liialt palju erinevaid teemasid, millega tegeleda (eksamid koolis, vaba aja sisustamine jne).
4. Fatalismi tunne – “mis mõte sellel ikka on, nahunii ei ole sobivaid töökohti”.
5. Mitmed õpilased tunnevad, et nemad ei ole otsustajad – vanemad, eakaaslased, kultuur määravad ära nende erialase saatuse.

Tundub, et selliseid õpilasi vaevavaid probleeme eriti ei teadvustata ning nendega ei tegeleta teadlikult, veelgi vähem otsitakse neile süsteemselt lahendusi.

Soodustada noortes isikliku vastutustunde tekkimist, arusaamist, et nad võivad tegelikult omada kontrolli oma karjääri kujundamise üle, on kogu planeerimisprotsessi seisukohalt fundamentaalse tähtsusega. Kui noored ei ole oma isiklikus vastutuses veendunud, siis võivad edasised nõustamisalased tegevused paljuski mõttetuks muutuda.

Veel ühe ning ehk kõige olulisema põhjusena, miks inimesed ei osale piisavalt oma tuleviku planeerimises, võib välja tuua selle, et neil lihtsalt ei ole piisavalt teadmisi, oskusi ja kindlust, samuti selget metodoloogiat, mis nende tegevusi ja mõtteid selles osas juhiks. See on probleem, millega tuleb tegeleda igas vanuses karjääriplaneerijatel. Täiskasvanud võivad küll olla valmis võtma vastutust oma otsuste ja muutuste suuna eest, kas siis kellegi toetusel või üksi, kuid nad ei pruugi teada, kuidas neid muutusi kõige efektiivsemalt ellu viia.

Kutsesuunitlus ja karjääriõpe ei paku välja selget metodoloogilist raamistikku ega sellest tulenevaid vahendeid karjääriplaneerimisega tegelemiseks. Õpilased aga vajavad ratsionaalset valemit, mille toel vastu võtta otsuseid ning teha valikuid oma tuleviku osas.

Selline metodoloogia ongi esitatud tutvustatava karjääriplaneerimise mudeli teise etapina ning eeldab, et planeerija on motiveeritud ning kaasatud selle tundmaõppimisse ning rakendamisse.

2. Valem – pilt iseendast ja võimalustest

Lihtsalt öeldes on valem järgmine:

I ←————→ V

See tähendab, teadmine/teadlikkus ISEENDAST on seotud teadmise/teadlikkusega VÕIMALUSTEST.

Õpilastele ja tudengitele öeldakse, et neil on vaja arusaamist iseendast ning töömaailmast ning kogemuste kaudu püütakse neid teadmisi laiendada. Näiteks täidavad tudengid huvide küsimustiku, et saada infot iseenda kohta ning erinevate tööandjate ja karjäärimesside külastamine ning kogutav töökogemus pakuvad infot võimaluste kohta. Kuid sellise lähenemise raames ei pakuta seletust selle kohta, kuidas need kaks teadmiste kogumit on teineteisega seotud.

Loomulikult on need mõlemad huvipakkuvad ning potentsiaalselt kasutatavad teadmiste kogumid, kuid nende juures puudub vajalik fookus. Siinkohal võiks sobida kokkupandava puzzle metafoor. Teadmiste kilde iseenda ning töömaailma kohta võiks kujutleda karbist väljavalatud pildi tükkidena. Inimesed saavad aru, et nende tükkide kokkupanemine on võimalik ning soovitatav. Nad võivad proovida pilti kokku saada, sobitades need tükid, mis juhuslikult silma torkavad ja kokku sobivad, ning sellest edust kannustatuna minna edasi suuremat vaeva nõudvate pildiosadega, kuid nad võivad ka (ilmselt sagedamini) sattuda ainult kokkusobimatutele tükkidele ning loobuda üritamast. Kujutlegem, kui palju motiveerivam on hakata pilti kokku panema, kui on olemas ettekujutus sellest, mis välja peaks tulema, ning kui tükkide kokkupanemine toimub instruksioonide alusel. Meie valem karjääriplaneerimiseks pakub just selliseid juhtnööre. Et valemit mõista ning omandada seeläbi ratsionaalne meetod oma karjääri puudutavate otsuste vastuvõtmiseks, peavad karjääriplaneerijad mõistma kuue joonisel esitatud küsimuse vajadust ning rakendamist. Nad ei pea esialgu oskama nendele küsimustele vastata.

Enesetundmine		Võimaluste tundmine	
3. Kuidas sobib töö minu ellu?		4. Missuguseid võimalusi ma kaalun?	
3.1 Mida ma töölt ootan?	3.2 Mida saan mina tööle pakkuda?	4.1 Mida töö mulle pakub?	4.2 Mida töö minult nõuab?
<div style="border: 1px solid black; height: 100px; width: 100%;"></div>	<div style="border: 1px solid black; height: 100px; width: 100%;"></div>	<div style="border: 1px solid black; height: 100px; width: 100%;"></div>	<div style="border: 1px solid black; height: 100px; width: 100%;"></div>
JÄRJESTATUD	Väljastpoolt hinnates		

Järgnevalt on kõik need kuus küsimust pikemalt lahti seletatud. Sõna "töö" võib iseenesest viidata igasugustele tegevustele ja valikutele peale kohustuslikku haridust nagu näiteks edasiõppimine kõrg- või kutsehariduse tasemel, lühemate kursuste läbimine, töökoha leidmine vms. Täpne keelekasutus ei olegi niivõrd oluline, kui on kõne all oleva teema sisu mõistmine ja edasiandmine. Küsimused peavad olema arusaadavad inimese enda jaoks. Oluline on see, et ta kasutaks keelt, mida ta ise mõistab.

3. Kuidas sobib töö minu ellu?

See, kui palju teadmisi inimene iseenda kohta vajab, sõltub palju sellest, kui võrd läheneb inimene tööle nõ instrumentaalsest perspektiivist, st kas töö on tema jaoks vaid vahend eesmärgi saavutamiseks või näeb ta tööd olulise eneseväljenduse vahendina – viisina iseenda kirjeldamiseks. 2. ja 3. küsimus muudavad antud teemapüstituse samuti selgemaks.

Suhtumine töö rolli enda elus võib muutuda ning muutubki erinevatel eluetappidel, olles mõjutatud nii väliste tegurite kui ka eneserefleksiooni ja inimeses toimuvate muutuste poolt.

3.1 Mida ma töölt ootan?

See küsimus on selgelt seotud esimese laiemaga küsimusega. Näiteks instrumentaalne inimene ootab töölt ilmselt eelkõige, et see annaks võimaluse tegeleda elus oluliste asjadega. Selline inimene enamasti ei eelda, et töö pakub talle muid hüvitusi peale rahaliste. Karjääriplaneerijad peavad aru saama, mida nad töölt ootavad. See on sageli eneseteadlikkust laiendavate tegevuste alguspunkt

koolides, kuid nii mõnigi kord on selle tulemuseks vaid nimekirja nõudmistest, mida tööle esitatakse. Et sellest nimekirjast võimaluste uurimise juures kasuks oleks, peaks see tahtmiste nimekirja olema korrastatud. Planeerijad peavad aru saama kompromisside olemusest ja vajadusest ning seetõttu peavad nad oma tahtmised tähtsuse järjekorda seadma. Taas peavad planeerijad olema teadlikud, et nii nende tööle esitatavate nõudmistega nimekirja kui ka soovide nimekirja on ajas muutuvad.

3.2 Mida saan mina tööle pakkuda?

Veel ühe nimekirja koostamine on oluline ning ka selle nimekirjaga töötamine on karjääriplaneerimisel väga tavaline. Ometi on selle tegevuse eesmärk ja olemus sageli kaotsi läinud. Vastused esimesele küsimusele (kuhu töö minu elus paigutub?) ning käesolevale küsimusele on omavahel selgesti seotud. Kui ma olen instrumentaalne inimene, siis tõenäoliselt tahan ma tööle vastutasuks anda vaid väikese osa iseendast. Juhul, kui töö on minu elus oluline ja ma loodan töö eest saada mitmesuguseid hüvitisi, siis olen ma ilmselt ka valmis omalt poolt rohkem vastu andma. Ka see nimekirja peab olema sisuline, mitte lihtsalt uisapäisa tehtud. Planeerijad peavad mõistma, et iga nimekirja kirja pandud punkt peab olema kõrvaltvaataja jaoks usaldusväärne, st nad peavad olema võimelised seda tõestama.

4. Milliseid võimalusi ma kaalun?

Enamasti tuleb iga inimene karjäärinõustamisintervjuule mingisuguse ettekujutusega olemasolevatest võimalustest. Isegi väga noortel inimestel on olemas arusaamine teatud erialadest ning nad suudavad erinevate ametite vahel vahet teha. Seega on nii esimene küsimus kui ka käesolev küsimus laiemapinnaline ning raamistikku loov ja paneb planeerija mõtlema, kas ta tahab tegeleda vaid piiratud arvu ametitega või on ta avatud infole kõigi võimaluste kohta, milleks ta sobiv on. Inimene, kes läheneb tööle instrumentaalselt, kelle jaoks töö on vaid väike osa tema elust, võib olla huvitatud vaid neist võimalustest, mis on ilmsed ja kergesti kättesaadavad. Sellise inimese teadlikkus võimalustest võib olla erinev inimesest, kes näeb tööd väga olulise motiveeriva ning mõju omava aspektina oma elus ning kelle jaoks on oluline saada ettekujutus võimalikult suurest hulgast võimalustest enne otsuse langetamist.

4.1 Mida töö mulle pakub?

Ka selle küsimusega tegeletakse erinevates kutsesuunitlus- ning karjääriõppeprogrammides, kuid siin käsitletava valemi raames annab see planeerijatele võimaluse näha seost võimalusi puudutavate ettekujutuste ning iseennast puudutavate teadmiste vahel (küsimus 2 – mida ma töölt ootan?). Planeerijad võivad vaadata

nende nimekirjade kokkulangevust, kui nende eesmärgiks on ühe konkreetse ameti analüüsimine, või nad võivad uurida ametite iseärasusi ja sarnasusi erinevate tegevusvaldkondade raames.

4.2 Mida töö minult nõuab?

Viimane küsimus lõpetab raamistiku. Iseenda (küsimus 3 – mida mul on tööle pakkuda?) ning töö kohta saadud ettekujutuste omavaheline seotus on ka selle küsimuse puhul selge. Planeerijad saavad nende kahe nimekirja võrdlemisega tegeleda vähemalt kahel moel. Nad saavad uurida, kas neid huvitava võimaluse juures esitatavad nõudmised on kooskõlas sellega, mida neil on tööle pakkuda. Teisalt saavad nad aga läheneda ka laiemalt ja loovamalt ning vaadata võimalusi üldisemalt, uurides, mida neil on võimalik nõ endale juurde “osta”.

Nii nagu eneseteadlikkus on ajas muutuv, muutub ka teadlikkus võimalustest aja jooksul, kuna nii töö iseloom kui ka nõudmised on ajas muutuvad.

Ideaalselt peaksid valemi kastidesse kirja pandud ettekujutused otsuse langes- tamise järgselt mingil moel kokku langema. Valemi kaudu omandatud arusaamised peaksid aitama inimestel langetada hästi informeeritud ja realistlikke otsuseid. Siiski oleks vale arvata, et iga skeemil kujutatud kasti tuleb vaadelda iseseisvalt ja omaette täidetavana. Peamised, raamistikku loovad küsimused on lihtsad, kuid neile on raske vastata. Arvestades asjaolu, et kõik vastused on ajas muutuvad, muutub katse olla teadlik iseendast ning oma võimalustest hirmuäratavalt kättesaamatuks. Ning seda õigustatult, kuivõrd tegemist on mitte ialgi lõppeva teekonnaga. Läbi kogu elu saab inimene uusi ja uusi ideid ning omandab arusaamisi nii enda kui ka võimaluste kohta ning see on selge põhjus, miks kõne all olevat karjääriplaneerimise skeemi (nõ puzzle karbil olevat pilti) peaks näitama kõigile planeerijatele. See pakub võimaluse koguda ning kohandada arusaamiste tükke, mil iganes inimene need omandab.

Arvestades asjaolu, et mudeli kastide täitmine on keeruline, võib kasutajaid julgustada liikuma oma mõtetes edasi-tagasi iseenda ning oma võimaluste kohta käiva teadlikkuse vahel. Näiteks, kui inimesel on väga raske kirja panna seda, mida ta töölt ootab, siis võib see ehk olla tingitud asjaolust, et tal ei ole ettekujutust sellest, milliste võimaluste vahel ta valida saaks. Seega oleks tal tarvis pisut uurida, mida on tööl pakkuda, et saada inspiratsiooni iseenda kohta käiva arusaamise välja- kujundamiseks.

Iseenda ja oma võimaluste kohta käivate arusaamiste vahel toimub justkui ping-pongi mängimine, kuni piisav ja sobiv kooskõla nende kahe teema vahel on saavutatud.

Elu ning tema poolt pakutavad kaootilised kogemused muudavad inimese arusaamist iseendast ning oma võimalustest, kuid karjäärinõustajate ülesanne

on muuta õpilased ja tudengid teadlikumaks sellest, et teatud info ja kogemused omandavad nad iseenesest aja jooksul ühelt elusündmuselt teisele liikudes. Nõustajad saavad pakkuda noortele süsteemi, kuidas ära kasutada ka seda kogemust, mille nad alles hiljem omandavad.

Kui planeerija on langetanud oma hästi informeeritud ja realistliku otsuse, siis järgneb selle otsuse elluviimine, mida saab kirjeldada läbi karjääriplaneerimise mudeli järgmiste etappide. See valdkond on karjäärinõustajatele tuttav ning suur osa nõustamispraktikast – eelkõige see, mida otseselt rahastatakse – on seotud selles skeemi osas aset leidvate tegevustega. Loomulikult on ka see karjääriplaneerimise osa oluline ning siin on palju teha, kuid samas on tunduvalt keerulisem ja riskantsem ellu viia plaani, mis ei ole piisavalt hästi läbi mõeldud, realistlik ning välja töötatud ratsionaalse skeemi alusel. Loomulikult on võimalik, et ka selline plaan annab soovitud tulemuse, on olemas tõendeid selle kohta, et inimesed nõ kasvavad rolli, mille nad on endale töötades saanud, kuid tundub üsna ebaprofessionaalne ehitada nõustamispraktika üles sellisele loteriiprintsiibile. Samuti tuleb silmas pidada seda, et tegevused ja ülesanded, millega elluviimise faasis tegeletakse, on palju selgemad ja kiiremad, kui eelnevalt on rakendatud efektiivset otsuse langetamise strateegiat.

5. Võimaluste uurimine

On tõenäoline, et inimestel, kes on oma võimalustest teadlikud (etapp 4), on olemas mingi ülevaade ka sellest, kus ja kuidas nende poolt eelistatud valdkonnas pakutavaid võimalusi tutvustatakse ja reklaamitakse. Käesolevas etapis hakkavad nad neid varem omandatud arusaamu praktikasse panema.

6. Suhtlemine võimaluste pakkujatega

See etapp võib olla üsna keeruline ning mitmekesine, kuid enamasti sisaldab see teatud viisil eneseesitlemisega tegelemist – CV ja ennast tutvustava kirja saatmist, telefonikõnet. Enesest teadlikolev inimene (etapp 3) võib koostada selgituse selle kohta, mida ta töölt ootab või miks just tema antud ametikohale kõige paremini sobib, ilmselt ilma suurema vaevata, kuna ta on suurema töö juba varem ära teinud.

7. Valikuprotsessi juhtimine

8. Valiku tulemuste analüüsimine

On ilmne, et inimene vajab kindlaid teadmisi ja oskusi, et nende kahe etapi ajal esitatavate nõudmistega toime tulla. Karjääriõppe programmid ning nõustamisteenusid pakkuvate organisatsioonide töö ja kogemused on siin planeerijale suureks toeks. Selleks, et käesoleva karjääriplaneerimise mudeli kasutust veelgi

propageerida, võib mõelda ka selle peale, kui palju innustunum oleks karjääriplaneerija selles etapis, kui ta saaks mudeli varal demonstreerida, et ta on langetamas läbimõeldud ja kindlat otsust.

9. Hindamine ja planeerimine

Igasuguse planeerimise eesmärgiks on kahjutoovate riskide maandamine ja kirjeldatav mudel ei ole selles osas erand. Asjad võivad aga valesti minna ka juhul, kui karjääriplaneerimise protsess on olnud süstemaatiline ja ratsionaalne. Ikka tuleb ette asjaolusid, mille ilmumist ei olnud võimalik ennustada, kuid millest tuleb üle saada. Mõistmatu ja autokraatlik juht võib muuta ideaalse töö väljakannatamatuks. Varem tähelepandamatu füüsiline probleem, näiteks allergia või seljavalu, võib muuta ihaldusväärse ameti sobimatuks. Mõnikord tuleb toime tulla koondamisega. Välised asjaolud võivad karjääriplaneerija tagasi paisata mõnda mudeli eelnevasse etappi, kuid mudelit tundes ja selle igast etapist selget arusaamist omades oskab karjääriplaneerija taas edasi minna. Tal on teada suund, kuhu poole liikuda ning ta suudab oma asukohta mudelil oma elu erinevatel ajahetkel määratleda. Sel moel saab inimene mudelist kasu isegi siis, kui konkreetne plaan ei jõua teostuseni.

KAS KARJÄÄRIÕPETUSEST ON KASU?

Tudengid, vanemad, tööandjad, haridusinstituutsioonid ning karjäärikeskused tunnistavad, et koolides toimuva karjääriõpetuse valdkonnas on palju teoksil ning et selle olulisus kasvab. Siiski on alust arvata, et kõiki neid osapooli iseloomustab isiklik ja sügavalt juurdunud kahtlus karjäärialase õpetuse efektiivsusest. Alljärgnevas artiklis vaadeldakse asjaolusid, mis on sellise arvamuseni viinud ning pakutakse välja võimalusi, kuidas kutsesuunitluse ja karjääriõppe taset tõsta ning seeläbi tõepoolest tegeleda hea ja tõsiseltvõetava praktikaga.

Nottinghami Trent University juures tegeletakse palju õpetajatega, kes on seotud kutsesuunitluse ja karjääriõppe pakkumisega. Hoolimata nende entusiasmist ja pühendumisest tunnistaksid ilmselt paljud õpetajad, et kutsesuunitluse ja karjääriõppe teenuseks kutsutava tegevuse all on võimalik mõelda väga mitmeid erinevaid tegevusi, et nad ei oma piisavalt teadmisi kutsesuunitluse ja karjääriõppe kontseptuaalsetest alustest ning et selle teenuse pakkumisega seotud ebaselgus häirib neid.

Jutuajamised karjäärinõustajatega, kelle poolt pakutavad individuaalsed nõustamisintervjuud annavad koolides toimuvale karjääriõpetusalasele tööle omamoodi mitteformaalse hinnangu, on lisanud veelgi ärevust. Enamik karjäärinõustajaid avaldab rahulolematust selle üle, et neil tuleb individuaalseteks intervjuudeks mõeldud ajal tegeleda karjääriõppe puudujääkidega.

Intervjueerimiskoolitustelt saadud tähelepanekud karjäärinõustajate klientide kohta viivad arvamusele, et ehkki kutsesuunitlust ja karjääriõpet puudutava ettevalmistuse osas on tehtud palju jõupingutusi, on siin arenguruumi veel palju.

Oleks raske uskuda, et kõik sellised märkused karjäärialase õpetuse aadressil on vaid pahatahtlik laim ning seetõttu on õigustatud kutsesuunitluse ja karjääriõppe mittepiisava toimimise põhjuste detailsem uurimine ning mõtisklemine ka selle üle, mis peaks olema teisiti ning kuidas seda paremat kvaliteeti saavutada. Seega võiks koolides toimuvat kutsesuunitlustööd ja karjääriõpet hinnata kahest aspektist - eesmärkide ja programmi teostamise alusel.

1. Kutsesuunitluse ja karjääriõppe eesmärgid

Enamik Ühendkuningriigi õppeasutusi pöörab tähelepanu eneseteadlikkuse, võimaluste tundmise, muutustega toimetuleku ja otsuste langetamise oskuste arendamisele. Samuti leiab enamasti käsitlemist võrdsete võimaluste teema. Need tunduvad esmapilgul olevat adekvaatsed eesmärgid, mis põhinevad peaasjalikult

karjäärivaliku ja töömaailma sisenemisega seotud käitumise arenguteooriatel. Valikut käsitletakse protsessina ning õppeasutused on valmis sekkuma ja arendama õpilaste võimeid nendes valdkondades. Sellise kontseptuaalse raamistiku sees tähendab otsuse langetamine lihtsalt parima kokkusobivuse tuvastamist.

Siinkohal võiks aga välja pakkuda ka teise lähenemise, mille valguses kutsesuunitluse ja karjääriõppe traditsioonilisi eesmärke vaadelda. Need peaksid toetama kutsesuunitluse ja karjääriõppe laiemapinnalist, üldisemat eesmärki – kujundada iseseisvaid ja kompetentseid karjääriplaneerijaid. Tundub iseenesestmõistetav ja selge, et õpilaste kompetentsuse tõstmine, nii et nad oleksid ise võimelised hästi informeeritud ja realistlike otsuseid langetama ning muutustega toime tulema, on igasuguse karjäärialase õpetuse peamine eesmärk. Milline teine eesmärk võiks sellel tegevusel veel olla?

Kutsesuunitluse ja karjääriõppe peamiseks arengusuunaks peaks seega olema selge arusaamise kujundamine sellest, milline on ja mida endas hõlmab tulemuslik karjääri planeerimine (täpsemalt kirjeldatud artiklis 1). Eelkõige peab see arusaamine olema selge õpetajate ja nõustajate jaoks. Juhul, kui see nii ei ole, siis olemegi situatsioonis, kus karjääriõppe ja nõustamise all võib mõista väga mitmeid asju.

2. Programmi teostamine

Juhul, kui kutsesuunitluse ja karjääriõppe eesmärkide osas valitseb mitmeti-mõistmine, kogevad seda ebaselgust ka õpilased – seda peegeldab kogu karjääri-õppe programm ja nende endi õpitulemused. Järgnevalt on ülevaatlikult kirjeldatud võimalusi, kuidas vastavaid õppeprogramme tõhustada.

1. Kutsesuunitluse- ja karjääriõppeprogrammide eesmärgid peaksid olema kooskõlas vastava asutuse tegelike võimaluste ja piirangutega. Liialt sageli see aga nii ei ole. Samuti peaks konkreetse asutuse võimalustest lähtuma teenuse osutamine, mitte aga põhinema lihtsalt trendidel või moel.

2. Eesmärkidest üksi ei piisa programmi elluviimiseks. Kvaliteedikontrolli juurutamise jaoks on olulised selged õpitulemused. Ilma nendeta ei ole võimalik hinnata programmi efektiivsust ja adekvaatsust.

3. Väga sageli valitseb koolis vastuolu karjäärikoordinaatori vajaduste ja prioriteetide ning õppeasutuse juhtkonna valmisoleku vahel karjääriõppe temaatikaga süvitsi tegeleda. Sellegipoolest peavad kõik asjaosalised olema selles küsimuses üksmeelel. Ideaalis võiksid õppealajuhataja, karjäärikoordinaator, karjääriõpetuse õpetaja ning teised selle teemaga otseselt seotud inimesed ühe õppeasutuse sees moodustada ühise meeskonna, et programmi läbiviimist juhtida.

4. Karjääriõppe lähtepõhimõtete (näiteks teadlikkus iseendast, teadlikkus võimalustest, otsuste langetamine, muutustega toimetulek) ning eelkõige nende omavaheliste seoste osas valitseb puudulik arusaamine. Kutsesuunitluse ja karjääriõppe pakkujad ning õpilased/tudengid peaksid nende kontseptsioonide sisu sarnaselt mõistma ning ühtmoodi aru saama, millised on selles osas minimaalsed nõudmised (vt artikkel 1).

5. Karjääriõppe programmi läbimine peab õpilased ja tudengid varustama arusaamisega sellest, kuidas need ülalnimetatud võtmekontseptsioonid omavahel seotud on (vt punkt 4). Sageli käsitletakse neid teemasid eraldiseisvatena ning seega jääb nende omavaheline seotus õpilaste jaoks arusaamatuks, mis omakorda vähendab oluliselt kogu õpetuse kasutegurit (vt artikkel 1).

6. Punkti 5 põhjal on seega alust väita, et õpilased, kuid sageli ka õpetajad, ei oma selget ettekujutust kogu kutsesuunitluse ja karjääriõppe eesmärkidest õppekavas. Nad läbivad õppeprogrammi, võibolla naudivad (aga võibolla ei naudi) mingeid osi sellest, kuid kogu eesmärk tervikuna jääb neile suhteliselt arusaamatuks ja kaugeks.

Oleks ebaõiglane väita, et kutsesuunitluse ja karjääriõppeprogrammide ning õppekavade raames ei tehta kasulikku tööd. Paljud tänased tudengid läbivad suure osa oma õppekavast töökohal, mis loob neile võimaluse saada laiem ülevaade oma hilisematest potentsiaalsetest võimalustest.

Tuleb tunnistada, et alati ei ole võimalik kutsesuunitluse ja karjääriõppeprogrammi täielikult muuta. Siiski on suhteliselt lihtne muuta programmi selliselt, et selle eesmärk ning ülesehitus oleksid osalejatele selgemalt edasi antud ning suuremat tähelepanu oleks pööratud karjääriplaneerimise mudeli esimestele etappidele – konkreetsemalt kaasatusele ja motivatsioonile temaatikaga tegelda ning otsuste vastuvõtmise valemi tundmaõppimisele (vt ka artikkel 1).

Esimeses peatükis juhitakse tähelepanu ka nendele põhjustele, miks paljud õpilased ei pööra piisavalt tähelepanu oma karjääri planeerimisele või miks neid ei huvita sellise skeemi omandamine, mis iseenesest soodustab iseseisvat tegutsemist. Kui kutsesuunitluse ja karjääriõppeprogrammide läbijad ei saa ka iseenda jaoks muud kasulikku, siis tuleks neil vähemalt aidata mõista iseenda õigusi ning kohustusi oma isikliku karjääri planeerimisel ning omandada ratsionaalne meetodika, mis aitab neid erinevate plaanide tegemisel ja elluviimisel läbi kogu järgneva elu.

KARJÄÄRINÕUSTAMISE INTERVJUU

Hoolimata sellest, et nõustamise juures pööratakse järjest enam tähelepanu erinevate võtete ja tehnikate kasutamisele, on silmast-silma nõustamisintervjuu siiski jätkuvalt peamine vorm, mille kaudu karjäärinõustajad püüavad oma kliente aidata. Jättes kõrvale küünilise arvamuse, et selline asjade seis peegeldab pigem traditsioonidest kinnihoidmist kui vajadustega arvestamist, räägib intervjuukeskus nõustamispraktikas selgesti selle meetodi efektiivsusest. Vestlustest praktikutega on siiski jäänud mulje, et selle seisukoha paikapidavuse osas on ilmnenud teatud kahtlused. Karjäärinõustajate poolt väljendatud mure seisneb selles, et olles nõustamise käigus kohustatud tegelema tegevusplaani kriteeriumide ja eesmärkide sõnastamise ja nende täitmise jälgimisega, jääb neil vähe võimalusi tegeleda sellega, mida nad peavad nõustamise peamiseks eesmärgiks. Suurbritannia nõustajatel on sageli tunne, et nad ei suuda enam aidata oma klienti sel määral, nagu see neil varem õnnestus. Võrdluseks võiks siinkohal kasutada nn kesta ja tuuma metafoori – karjäärinõustajad on mures, et sel ajal, kui nad on sunnitud tegelema väliste kriteeriumide ehk kestaga, on intervjuu põhituum kaotsi läinud, ära kuivanud.

Karjäärinõustamise intervjuu, selle soovitatavad tulemused ning strateegiline mudel on olnud (ning on ka praegu) pidevas arengus vastavalt sellele, kuidas kujunevad uued teoreetilised seisukohad. Näiteks on sellise muutumise tulemusena võrreldes varasema praktikaga tänasele nõustamisele rohkem omane kliendikeskne ja arengule suunatud lähenemine. Põhjused, mis nõustajaid seoses viimase aja arengutega murelikuks teevad, on aga pigem seotud nõ väliste faktoritega - organisatsiooniliste nõudmiste ja selliste uute kriteeriumidega, mis mitte ei toeta nõustajate jaoks oluliste põhimõtete edasiarendamist, vaid pigem pärsivad seda. Asjaolu, et Suurbritannias kasutusele võetud tegevusplaaniid peavad kindlasti kirjeldama nõustatava õppimisalaseid või tööga seotud eesmärke, et tagada nõustajale konkreetse kliendiga tehtud töö rahaline hüvitamine, sunnib karjäärinõustajaid juba esimese intervjuu ajal tegelema tulemuste saavutamise ega võimalda pöörata piisavat tähelepanu sellele, mis oleks kliendi jaoks hetkel kõige vajalikum. Sellised nõudmised tegevusplaanile ja sellest lähtuvalt intervjuule võivad küll aja jooksul muutuda, kuid sellegipoolest on ka vahepeal oluline leida lahendus, kuidas siiski jätkata kvaliteetse ja heal tasemel teenuse pakkumist. Et intervjuu oleks ka edaspidi nii nõustatava kui ka nõustaja jaoks tähendust omav kogemus, tuleks jätkuvalt lähtuda eelkõige küsimusest, kuidas kõige tõhusamalt aidata oma klienti ning kuidas praeguste nõudmiste juures ikkagi parimat tulemust saavutada.

Nõustamise eesmärk

Kui küsida nõustajate käest, mis on karjäärinõustamise eesmärk, siis kõlaks vastus ilmselt selliselt, et nõustamise eesmärgiks on aidata klientidel vastu võtta hästi informeeritud ja realistlikke otsuseid oma karjääri osas ning seejärel need otsused ellu viia. Huvitav on aga see, et kui nõustamise eesmärgi osas ollakse enamasti ühel nõul, siis arusaamised soovitud tulemusest on üsna erinevad.

Oma artiklis "Karjäärinõustamisintervjuu" toob J.M. Kidd välja kaks nõustamise võimalikku eesmärki:

- lõplik (*ultimate*) – aidata kliendil vastu võtta realistlik otsus;
- vahendav (*mediational*) – aidata kliendil mõista otsustamise protsessi.

Sellist eesmärkide erinevust on võimalik ümber sõnastada ka nii, et esimese eesmärgi täitmisel saab klient hea karjääriplaani, teisel juhul saab ta aga heaks karjääriplaneerijaks. Ideaaljuhul ei peaks need kaks eesmärki olema teineteist välistavad, sest saades heaks karjääriplaneerijaks peaks klient olema võimeline ka endale ise hea karjääriplaani koostama. Seega peaks vahendav eesmärk aitama kliendil ka lõpliku eesmärki saavutada. Seda mõttekäiku illustreerib järgmine joonis:

Võimalikud valikud, nn karjääriideed,
sh tööalased eesmärgid ja nendeni viivad teed



karjääriplaneerimine – protsess, mis aitab võimalike valikuteni jõuda

Niisiis peaks karjäärinõustamise mudel aitama karjäärinõustajatel saavutada mõlemaid kirjeldatud eesmäärke. Tegelikkuses jääb aga vahendav eesmärk sageli tähelepanuta, kuna karjäärinõustajad keskenduvad pigem koostatud plaanile ja mitte kliendi karjääriplaneerimisoskuste arendamisele.

Intervjueerimismudelite valik

Seega on karjäärinõustajatel võimalik valida erinevate intervjueerimismudelite vahel. Ühel juhul keskendutakse karjääriplaani analüüsile, teisel juhul uuritakse karjääriplaneerimise protsessi.

Iseenesest mõistetavalt muudavad Suurbritannias praegusel hetkel tegevusplaanidele esitatavad nõudmised esimese intervjueerimismudeli valimise ihaldusväärsemaks. Karjäärinõustajal on võimalik hinnata kliendi poolt koostatud plaani ja selle

realistlikkust, juhtida tähelepanu asjaoludele, millele klient ei ole veel piisavalt mõelnud ning koostada lõpuks tema jaoks detailne tegevuskava.

Kuid mis põhjusel väljendavad siis mitmed karjäärinõustajad oma rahulolematust sellise intervjuerimise mudeli osas? Kasutades intervjuud selleks, et analüüsida kliendi karjääriplaani täpsemalt, võivad nõustajad küll mõista, et kliendi planeerimisprotsess on olnud vildakas, kuid neil ei ole aega, et selle teemaga nõustamise käigus tegeleda. Tulemuseks võib olla tegevusplan, mis on koostatud lähtuvalt püstitatud karjäärialasest eesmärgist ja see võib isegi toimida, kuid ei pruugi seejuures täiel määral arvestada kliendi potentsiaali. Jättes tähelepanu alt välja selle, millise protsessi on klient oma karjääriotsuseni jõudmiseks läbinud, soodustab nõustaja tegelikult mitteusaldusväärsete otsuselangetamise meetodite kasutamist. Kliendi aitamise otsuste langetamisel ei ole kindlasti mitte lihtne ülesanne, see eeldab nõustatava sotsiaalse tausta, teda mõjutavate tegurite ja tema individuaalsete omaduste arvestamist ning mingil moel ka tema aitamist iseseisva otsuse vastuvõtmisel. Eelnevat arvestamata ei ole nõustajal võimalik oluliselt mõjutada oma kliendi otsuselangeamise meetodeid, mis enamasti kipuvad olema suhteliselt lühinägelikud ja piiratud. Ehk teisisõnu jätkab klient otsuste vastuvõtmist ainult oma kitsaste teadmiste baasilt iseenda ning oma võimaluste kohta, jõuab uute ideedeni üldjuhul vaid juhuse läbi ning on mõjutatud teiste inimeste poolt külge poogitud arvamustest selle kohta, mis talle sobida võiks. Veelgi enam, sel moel ei aita nõustaja oma kliendil saada iseseisvaks karjääriplaneerijaks, kes oskab samu oskusi rakendada ka tulevikus.

Seega on seni kirjeldatud intervjuerimise mudel küll kooskõlas nõustamise tulemustele esitatavate väliste nõudmistega, kuid see ei pruugi veel tagada seda, et ka kliendi peamised karjääriplaneerimisalased vajadused rahuldatakse. Teine intervjuerimise mudel tundub küll pakkuvat välja põhimõttelisema ja põhjalikuma lähenemise, kuid ei pruugi samas olla kooskõlas nõ väliste nõudmistega nõustamisintervjuule. Samuti on teise mudeli kasutamine etteantud aja piirides suhteliselt ebarealistlik.

Üks võimalik väljapääs sellisest olukorrast võiks seisneda kaalumises, kas on võimalik leida nõustamise mudel, mis aitab nii klientidel kui ka nõustajatel saavutada nii protsessiga seotud eesmärgid kui ka jõuda konkreetse tegevusplaanini.

Protsessi mudel

Elukutsevaliku teooriaid on väga mitmesuguseid. Järgnevalt püütakse vaadelda nende teooriate seoseid karjäärinõustamise eesmärgiga. Juhul, kui tunnistada, et klientide poolt kasutatavad karjääriplaneerimise meetodid on sageli lühinägelikud ning teatud mõttes riskantsed, tõstatub kohe küsimus selle kohta, kuidas siis saaksid koolides toimuv suunitlustöö ja individuaalne nõustamisintervjuu aidata inimesi efektiivsemalt planeerima. Uurides intervjuu käigus kliendi karjääriplaani, võivad ju nõustajad liialt hilja arusaamisele jõuda, et otsustamise protsess on olnud vildakas. Järelikult

tuleks leida meetod, mis võimaldaks karjääriplaneerijatel määratleda oma karjääri planeerimisega seotud vajadusi. Milline võiks see meetod olla?

Karjäärinõustajate pädevused

Peter Heaviside'i artikkel "Nõustamise kunst" toob väga selgelt välja, millised peavad olema karjäärinõustaja pädevused. Võttes aluseks oma kogemuse professionaalsete konsultantide kliendina (ostes mikrolaineahju, küsides finantsalast nõu jms) jõuab ta arusaamisele, et suhtlemisuskused on küll olulised, kuid mitte ainsad vajalikud oskused. See, mida konsultandid tema puhul rakendasid, oli nn "sobitusteooria". Omades põhjalikku teadmisteskeemi oma toote kohta, pakkusid nad oma kliendile just tema vajadustele vastavat teavet. Karjäärinõustamise kontekstis ei ole termini "sobitus" (*matching*) kasutamine siinkohal ehk kõige sobilikum, kuna see loob assotsiatsioone jäiga diferentsiaalteooriaga, kus nõustajat peetakse eksperdiks, kelle tööks on inimesi erinevate elukutsete nõudmistega "kokku sobitada" ning öelda, mis kellegi jaoks õige on. Parem termin on ilmselt hindamine – karjäärinõustaja kasutab oma teadmisteskeemi, mitte et teda mingite tingimustega kokku sobitada, vaid pigem hinnata, missuguses etapis klient parajasti asub, millised on sellest lähtuvalt tema vajadused ning millised võimalikud lahendused.

Kliendi karjääriplaani hinnates kasutab karjäärinõustaja oma teadmisi, et aru saada, kui teadlik on klient oma võimalustest ning iseendast, millistes lõikudes on tema teadmised tagasihoidlikumad ning milliste tegevustega peaks klient jätkama. Karjäärinõustaja peaks lähtuma eesmärgist, et klient peab oma otsuste langetamisel ja karjääriplaani koostamisel olema hästi informeeritud ning realistlik. See on ideaal ning ehkki on tõenäoline, et klient tegelikult ei saavuta täit teadlikkust iseendast ja oma võimalustest, peaks nõustaja püüdma tal aidata just selles suunas edasi liikuda.

Äsjakirjeldatud hindamisteooria kasutamine karjääriplaneerimise protsessi analüüsiks annabki meetodi selle protsessiga seotud vajaduste määratlemiseks. Nagu eelnevalt mainitud, peab sellise meetodi rakendamiseks olema ettekujutus ideaalist, mille taustal klienti ja tema vajadusi hinnata. Võttes aluseks peatüki alguses nimetatud teise nõustamise eesmärgi, saab ideaalina käsitleda olukorda, kus klient on teadlik otsuse langetamise protsessist, ta mõistab seda ning oskab seda kasutada. See, et klient on oma otsuse langetamise protsessist "hästi informeeritud", tähendab antud kontekstis seda, et ta saab aru, kuidas tema oma otsuseid langetab ning mõistab, kuivõrd tema skeem vastab ideaalsele või efektiivsemale otsustamisprotsessile. Olles "informeeritud", on klientidel valikuvõimalus – jätkata otsuste langetamist oma meetodi järgi või katsuda üle saada takistustest, mis segavad efektiivsemat otsustamist. Kogemuste põhjal võib väita, et kliendid valivad enamasti viimase variandi.

Ideaalne karjääriplaneerimise mudel

Ilmselt nõustuks enamik karjäärinõustajaid, et enamik klientide poolt kasutatavaid otsustamise strateegiaid ei ole kuigi efektiivsed. Näiteks seatakse endale piiranguid lähtudes teiste inimeste arvamusest või osatakse näha vaid kõige ilmsemat ja lihtsamat valikuvõimalust. Ideaalseks saab pidada olukorda, kus klient on sellistest piirangutest vaba. Karjääriplaneerimise mudel esitab selle ideaali skemaatiliselt:

1	2		5	6	7	8	9
Kaasatus	Valem Pilt iseendast ↔ Võimalused		Võimaluste uurimine	Suhtlemine võimaluste pakkujatega	Valiku- protsessi juhtimine	Valiku tulemuste analüüsimine	Hindamine ja planeerimine
	3	4					
	Enese tundmine	Võimaluste tundmine					
Oskused, teadmised ja hoiakud otsuste langetamiseks			Oskused, teadmised ja hoiakud otsuste elluviimiseks				

Hästi informeeritud realistlik otsus (*Well informed realistic decision WIRD*)

Järeldused nõustajate jaoks

Eelnevalt kirjeldatud lähenemine toob enamiku nõustajate jaoks kaasa teatud probleemid. Me vaatlesime seda, kuidas saab hindamisteooriat kasutada kliendi vajaduste hindamiseks tema karjääriplaaniga seoses. Peamised oskused ning protsess on samad. Erinevus seisneb selles, et enne kliendi karjääriplaanile ehk tema edasisele tegevuskavale keskendumist võtab karjäärinõustaja aega hindamaks, milline on kliendi motivatsioonitase ning millised on tema tegelikud võimed efektiivselt planeerida. Arenguvajaduste määratlemine nendes valdkondades hoiab ära olukorra, kus nõustaja mõistab kliendi planeerimisprotsessiga seotud vajakajäämisi liialt hilja või ei märka neid üldse. Viis, kuidas konkreetne nõustaja sellega tegeleb, on taktikaline küsimus, st. konkreetsed vahendid sõltuvad konkreetsest kliendist. Siiski võiks siinkohal tuua paar näidet.

Hindamaks kliendi motivatsiooni (skeemil märgitud kaasatusena) võib nõustaja uurida, kas klient on ise katsetanud erinevaid meetodeid ja võimalusi, et oma probleemile lahendust leida, kuidas ta suhtub otsustesse, mis tal tuleb langetada jne. Tavalised takistused selles osas hõlmavad enamasti ajakuluga seotud mõjurite mittemõistmist, ka seda, et kogu ülesanne oma tuleviku osas plaane teha ja otsuseid vastu võtta tundub juba iseenesest liialt suur ja ületamatu väljakutse olevat jms. Olles need takistused identifitseerinud ning omavahel läbi rääkinud, saavad klient ja

nõustaja nendega enne karjääriplaneerimise skeemi järgmiste etappide juurde edasiliikumist tegeleda.

Kui on kindel, et klient on piisavalt motiveeritud karjääriplaneerimisega tegelema, saab nõustaja hinnata kliendi karjääriplaneerimise meetodit (joonisel viidatud valemina). Nõustajal tuleks aru saada, kuidas klient valib erinevate variantide vahel, mitte lihtsalt keskenduda ühe kliendi poolt esitatud alternatiivi detailsele uurimisele. Näiteks võib nõustaja uurida, miks klient eelistab gümnaasiumi või ülikooli kutseharidusele või miks ta on hüljanud ühe tööpakkumise teise kasuks. Sellised küsimused peaksid välja tooma väärtused ja mõjurid, millest klient oma valikutes lähtub. Nagu eespoolgi, tuleks selles osas arusaamine saavutada enne, kui liigutakse edasi iseennast ning oma võimalusi puudutava teadlikkuse analüüsimise juurde.

Seega võime mudeli põhimõtted võtta kokku järgnevalt: lähtekohaks peab olema klient, nõustaja ülesanne on koguda erinevat infot, et panna kokku pilt sellest, kuidas klient otsuseid langetab. Seda pilti võrreldakse seejärel ideaalskeemiga, et selgitada välja, millistes lõikudes esinevad puudujäägid. Jagades oma järeldusi kliendiga, ei saa klient mitte ainult teadlikumaks oma valikute tegemise ja karjääriplaneerimise meetoditest, vaid mõistes, mil moel see hetkeolukord erineb ideaalist, saab ta mõelda ka sellest tulenevate järelduste üle ning võtta vastu otsuse liikuda alternatiivse ning efektiivsema meetodi poole.

Sellise lähenemise kasutamisel planeerimisvajaduste hindamiseks on loomulikult oma tagajärjed karjäärinõustamisintervjuu jaoks. Selle tegevuse efektiivsus sõltub eelkõige kliendi arusaamisest mudeli vajalikkuse ja eesmärgi osas ning tema nõustumisest sellega, et sellise mudeli alusel töötatakse süsteemselt välja tema jaoks sobilikum edasine tegevuskava. Ei ole mõtet tegeleda süvitsi karjääriplaneerimise protsessiga, kui klient soovib, et sa vaid seletaksid talle, mis asi on kvalifikatsioon ja millised koolid läheduses asuvad – sellisel juhul nad tüdinevad kiiresti ja lülitavad end lihtsalt välja (juhul kui ei ole tegemist viisakat sorti kliendiga, kes tänab ja leiab eelneva jutu olevat huvitava, kuid unustab selle paar minutit peale ruumist lahkumist). Kliendid enamasti ei oota, et karjäärinõustajad neid sel moel abistavad ja seda mitte seetõttu, et nad sellist abi ei tahaks, vaid lihtsalt seepärast, et nad ei ole teadlikud sellise abi saamise võimalikkusest. Seetõttu tuleb karjäärinõustajal teha kõvasti tööd protsessi algusfaasis intervjuu eesmärgi sõnastamisel, püüdes aru saada, millist abi klient soovib ja jõudes kokkuleppele järgneva tegevuse osas.

Olles käsitletud seda, millist kasu saab klient, kui nõustamisprotsessis tegeletakse tema planeerimisvajaduste hindamisega, tõstatub järgmisena küsimus, millist kasu võiks sellest tegevusest saada nõustaja? Esmalt pakub karjääriplaneerimise mudel loogilise struktuuri intervjuu jaoks, andes nõustajale võimaluse muuta oma küsimused

selgelt eesmärgile suunatuks ning kasutada aega efektiivselt. Ehkki nõustaja tegeleb sellise lähenemise juures pigem planeerimise protsessi analüüsimisega, toob see tegevus välja olulised järeldused ka kliendi edasise tegevuskava enda jaoks. Ületades planeerimisel ettetulevad raskused, on kliendil lihtsam koostada hästi informeeritud ja realistlik tegevusplaan.

Millised on siis järeldused?

Lähtudes sellest, et kliendi karjääriplaneerimise viis ehk meetod määrab ära selle, kuivõrd hea saab olema tema tegevuskava, siis on loogiline, et karjäärinõustamine peaks alustama planeerimisega seotud teemadega tegelemisest. Kui nõustaja eesmärgiks on muuta oma kliendid efektiivseteks karjääriplaneerijateks, siis tuleks kasutada ka nõustamisintervjuu puhul mudelit, mis sellise eesmärgi saavutamisele kaasa aitab. Lõppkokkuvõttes peaks see aitama ka klientidel endale head tegevuskava koostada. Ilmselt on paljud lugejad nõus sellise lähenemise aluseks oleva loogikaga, kuid suure tõenäosusega on veelgi rohkem neid, kes kahtlevad, kas ja kuidas selliseid eesmärke on võimalik saavutada. Diskussioon sellel teemal kestab jätkuvalt edasi – käesolevas artiklis on püütud välja tuua, miks protsessile keskenduva mudeli kasutamine on õigustatud ning milline see mudel võiks välja näha. Samuti on käsitletud karjääriplaneerimise ning tegevusplaani omavahelisi seoseid. Näited taktikalistest sammudest peaksid demonstreerima, et kliendi karjääriplaneerimise meetodi analüüs ei toimu nende tegevusplaani kirja pandud ideedega mittetegelemise arvelt – karjäärinõustajad saavad kasutada kliendi ideid, kuid pisut teisel moel kui lihtsalt nende tegevuskava sobilikkust kontrollides.

Naastes veel kord karjäärinõustajate mure juurde, millest artikli alguses juttu oli, siis on neil võimalus otsustada, milles nad näevad nõustamise põhieesmärki ning millise intervjuueerimise mudeli nad sellest lähtuvalt valivad. Ideaalselt peaks sellise valiku tegemisel aluseks võtma selle, mis on parim kliendi jaoks, millised on karjäärinõustamise aluseks olevad põhimõtted ja teoreetilised seisukohad ning mitte lähtuma konkreetse katusorganisatsiooni või teiste instantside poolt esitatavatest nõudmistest. Et paljudel juhtudel ei ole seda siiski võimalik vältida, siis eeldab selline olukord nõustajatelt jätkuvalt uute ja loominguliste lähenemisviiside leidmist – mitte just lihtne, kuid mitte ka võimatu ülesanne.

TEGELIK *VERSUS* IDEAALNE KARJÄÄRIPLANEERIMINE

Järgnev artikkel tugineb põhimõttel, et karjäärinõustamine kujutab endast sekkumist kliendi iseseisvasse karjääriplaneerimise protsessi ning peaks lähtuma sellest tasemest, millele klient on iseseisvalt juba jõudnud. Nõustaja ülesandeks on selgitada välja, milliste planeerimisprotsessidega on klient juba tegelenud, aru saada põhjustest, miks ta on oma planeerimisega raskustes ning pakkuda välja strateegiaid, kuidas tekkinud raskusi ületada.

Ideaalse karjääriplaneerimise protsessina võib näha protsessi, mis aitab kliendil minimeerida ettetulevaid raskusi ning saada võimalikult palju tulu ükskõik millisest karjäärivalikust, mille ta ükskõik millisel ajahetkel langetab (vt ka joonis lk 24). Kuna iga valikut mõjutab palju erinevaid tegureid, siis on eba-reaalne, et sellise otsustamisprotsessi juures saab anda mingisuguseid garantiisid. Realistlik eesmärk on see, et töötada tuleb etteantud kriteeriumide piires ning püüda võimalikult vähendada kahju, mida mitteadekvaatne planeerimine võib endaga kaasa tuua. See eeldab, et sellise sekkumise eesmärgiks on aidata inimestel aru saada nende endi planeerimisprotsessist ja -meetoditest ning anda neile võimalusi nende arendamiseks. Kliendi arusaam oma planeerimisprotsessist on võtmetähtsusega, kui nõustaja soovib olla kliendile tõeliselt kasulik.

Ülalkirjeldatud eeldus seostab omavahel teooria ja praktika. Me kõik toimime teatud teooriaid ning veendumusi maailma asjade kohta aluseks võttes ning mõned meie teooriatest on tõhusamad teatud situatsioonide lahendamiseks antud ajahetkel, teised sobivad paremini mõnes teises kontekstis. Professionaalse tegevuse kontekstis tuleb samuti lähtuda teatud selgeks õpitud teoreetilistest aluspõhimõtetest, kuid need hakkavad nõustaja arusaamu ja tegevusi mõjutama ning saavad tema teooriateks vaid siis, kui ta paigutab need oma juba olemas-olevasse teadmiste ja põhimõtete struktuuri.

Väljakujunenud elukutsevaliku teooriate populaarsus kasvab ja kahaneb kooskõlas kehtivate kultuuriliste põhimõtetega. Piirkondades ning ajaperioodidel, mil töötus on tõsiseks probleemiks, võib strukturalistlik lähenemine olla kõige sobivamaks aluseks valikute tegemisel, viidates sellele, kui suur mõju on sotsiaalsetel struktuuridel inimeste töörollidesse määramisel. Positiivsema tööhõive puhul või olukorras, kus töötus ei ole esmaseks probleemiks, võib arenguteoreetiline lähenemine, mis rõhutab indiviidi arengut ja muutumist, olla sobivam lahendus. Kuigi nad tunduvad vastuolulised, seletavad siiski mõlemad lähenemised seda, kuidas

Karjääriotsuseid saab iseloomustada nende paiknemise järgi järgmisel skaalal:

Ratsionaalsusel põhinev	↔	Refleksioonil põhinev
Alateadlikel ajedel põhinev	↔	Teadlikel motiividel põhinev
Mittetäielikul või erapoolikul infol põhinev	↔	Paikapidaval infol põhinev
Mittekaalutletud	↔	Analüütiline
Impulsiivne	↔	Kaalutletud
Kaitsevajadusest motiveeritud	↔	Arenguvajadusest motiveeritud
Muutusi vältiv	↔	Muutustega toimetulev ja/või neid otsiv
Kultuuriliselt või sotsiaalselt määratud	↔	Iseseisvalt saavutatud
Kultuurilisi või sotsiaalseid norme järgiv	↔	Kultuurilisi ja sotsiaalseid norme arvessevõtvalt langetatud
Kaitsevajadustest lähtuv edasilükkamine	↔	Planeeritud edasilükkamine
Reageeriv	↔	Pro-aktiivne
Isiklike tunnetega ebakõlas olev	↔	Isiklike tunnete ja kavatsustega kinnitatud
Ratsionaalsetele põhjendustele mittealluv	↔	Ratsionaalsetele põhjendustele alluv

inimesed ameteid valivad ning teatud tööd tegema hakkavad. Sellise vastuloolistest muutujatest tulvil tausta juures tuleb praktikutel kokku panna arusaadav pilt individuaalsest karjääriplaneerimisest, mis aitab mõista, kuidas nende kliendid oma karjääri planeerivad ja millised on nende praegused vajadused selles osas.

Kuidas teooriad praktikuid aitavad

On mitmeid viise, kuidas teooria võib praktikule kasulik olla. Esiteks pakub teooria nõustajale vajaliku raamistikku, et aru saada kliendi esitatud ideedest, mis võivad olla erinevad nõustaja enda omadest või ka arusaamadest, mis on sotsiaalselt ja kultuuriliselt tavapärased. Abstraktselt teooriatega tegeledes saab nõustaja ettekujutuse kõikvõimalikest klientide seisukohtadest ning samuti on võimalik hinnata nende vaadete eetilist adekvaatsust ning neist tulenevaid praktilisi tagajärgi.

Teiseks annavad teooriad võimaluse struktureerida isiklike arvamusi ja tõekspidamisi kooskõllisemaks ja teadlikumaks teadmiste raamistikuks, vabastades nõustaja seeläbi isiklikest eelarvamustest ning pakkudes neile objektiivse aluse kliendi vajaduste hindamiseks. Ühtlasi aitab see nõustajal määratleda võimalusi, kuidas abistada klienti tema oma arusaamistest ja tõekspidamistest lähtuvalt.

Kolmandaks, et soodustada kvaliteetse teenuse pakkumist, tuleb hea praktika põhimõtteid tunda ning aru saada, miks just sellised tegevused on efektiivsed. Hea praktika näidete ühendamine ratsionaalseks teadmiste struktuuriks ning neile seletuste ja teoreetiliste põhjenduste leidmine võib olla üks viis, kuidas teooria ja praktika saavad teineteist toetada. Nõustaja, kelle tegevus on juhitud teooria

pinnalt püstitatud hüpoteesidest, on heal positsioonil hindamaks oma erialast tegevust, arendamaks ning uuendamaks seda.

Traditsiooniliselt eelneb teooria praktikale. See määratleb reaalsuse mõistmise viisi, vaatluste ning uurimuste kaudu kogutud teadmiste pinnal võtab see lähenemine konkreetse praktilise vormi. Selline asjade järjestus on loogiline – andmete analüüsimine ning hüpoteeside püstitamine eelneb tegevusele. Ometi on sellisel asjade järgnevusel ka omad puudujäägid seoses elukutsevaliku teooriate ning karjäärinõustamise praktikaga.

Esmalt, igasugused uurimused, eriti sotsiaalteadustes, lähtuvad konkreetse uurija kultuurilistest ja ideoloogilistest arusaamadest. Sellise seisukoha esitamine ei tähenda sugugi seda, et ei väärtustata nende inimeste tööd, kes on teooriate väljatöötamisega palju vaeva näinud. See seisukoht juhib lihtsalt tähelepanu asjaolule, et meie arusaamised reaalsusest mõjutavad seda, kuidas me andmeid tõlgendame.

Teiseks, uurijate ja praktikute lähenemised on erinevad. Uurijad on pigem huvitatud üldiste põhimõtete väljaselgitamisest, mitte niivõrd konkreetsetele indiviididele sobivate lahenduste välja pakkumisest. Praktikud seevastu seisavad silmitsi konkreetsete karjääriplaneerimise juhtumitega ning peavad sekkuma, et välja pakkuda lahendusi tekkinud situatsioonile. Praktiku jaoks ei piisa sellest, kui ta ütleb kliendile, et “teie juhtumi näol on tegemist näitega sellest ja sellest teoreetilisest lähenemisest”. Klient on täiesti õigustatult vähe huvitatud oma probleemi teoreetilisest klassifitseerimisest, vaid ootab praktilisi lahendusi oma olukorrale.

Kolmandaks, teoreetilisi seisukohti analüüsitakse harva uuesti praktilisest tööst saadud teadmiste ja ettekujutuste valguses. Inimene, kes tegutseb oma väärtussüsteemi alusel, saab oma igapäevasest kogemusest piisavalt tagasisidet selle kohta, kas tema veendumussüsteem ikka on adekvaatne maailma asjade kirjeldamiseks või mitte. Karjäärinõustajad, nii nagu ka teiste erialade esindajad, peavad aga leppima situatsiooniga, kus nad saavad esialgse koolituse käigus põhjaliku ülevaate teoriast ja selle põhiseisukohtadest, kuid teoretikud on vaid harva huvitatud oma seisukohtade muutmise ja täiendamise praktikutelt teooria kasulikkuse ja väärtuse kohta saadud hinnangute alusel. Ehkki teoretikud ei ole sageli sellisest tagasisidest huvitatud, on see siiski väga kasulik teistele praktikutele, kes on sageli kimbatuses, püüdes leida väljapääsu teooria üldiste printsiipide ja konkreetse juhtumi spetsiifiliste vajaduste vahel.

Põhiküsimus praktikute jaoks seisneb järgnevas: mida tuleks teada selleks, et oma klientidele kasulik olla? Sama küsimuse võib ka ümber sõnastada: mida

peavad kliendid teadma, et olla ise efektiivsed karjääriplaneerijad? Vastused nendele küsimustele võib leida suurest hulgast teoreetilistest ja praktilistest materjalidest, mis katavad selliseid teemasid nagu kuidas inimesed valivad töökohti, kuidas inimesed õpivad otsuseid langetama ja probleeme lahendama ning millised sekkumismeetodid, nii õpi- kui ka individuaalse nõustamise kontekstis on kõige kasulikumat? Et see informatsioon oleks tööga ülekoormatud praktikute jaoks kasutatav, peaks see olema esitatud selge ja struktureerituna ning moel, mis haakub nende vajadustega. Praeguse situatsiooni kirjeldamiseks sobib ehk selline metafoor: meil on küll olemas vajalikud koostisosad toidu valmistamiseks ning meil on ka ettekujutuses sellest, milline see roog peaks välja nägema, kuid meil puudub retseptiraamat! Järgnevat tegeliku karjääriplaneerimise analüüsi võib vaadelda kui katset välja sõeluda võtmemõisted elukutseliku ning õppimise teooriatest ning sõnastada need viisil, mis oleks selgelt seotud näidetega karjäärinõustajate igapäevasest praktikast.

Tegelik karjääriplaneerimine

Karjääriplaneerimine ei ole populaarne mõiste. Kui küsida tavainimeste käest, kuidas nad on oma karjääri planeerinud, siis esitavad nad kirjelduse, mis on segu saatusest, töörollidest ning isiklike eelistustega kokkulangevusest. Järgnevalt on esitatud mõned näited sellest, kuidas kliendid on oma karjääriplaneerimisega seotud tegevusi kirjeldanud.

Põhjus karjääriplaneerimisega tegelemiseks võib laias laastus tuleneda arusaamisest oma vajaduste või oma võimaluste kohta. Kõige lihtsamal juhul on see stiimul seotud tavapärase ja pidevalt toimuva arenguga, mille puhul muutused ja üleminekud ühest etapist teise on möödapääsmatud. Põhikooli, keskkooli või ülikooli lõpetajad ja ajutise töölepinguga töötavad inimesed on sunnitud tegelema oma edasise elu ja karjääritee planeerimisega, sest muutused seisavad paratamatult ees. Mõned inimesed teadvustavad seda vajadust ka situatsioonis, kus nad küll on veel teatud kursuse või töökohaga seotud, kuid see ei ole mingil põhjusel enam rahuldust pakkuv. Põhjusi selliseks arusaamiseks on ilmselt sama palju, kui põhjusi selleks, et inimesed teatud hetkel otsustavad teha oma karjääris tõsise muutuse. On võimalik, et suur osa karjääriotsuseid langetatakse just selles punktis, vähemalt on sagedane, et esimesele kohtumisele karjäärinõustajaga tulevad inimesed just siis, kui leiavad end ülalkirjeldatud situatsioonis.

Üks võimalus karjääriplaneerimisega tegelemise motiive või stiimuleid klassifitseerida on jagada nende rakendajad nelja rühma, keda võib iseloomustada järgmiselt: oportunistlik, elumuutustest lähtuv, ennast analüüsiv ja uuriv karjääriplaneerija.

Oportunistlik karjääriplaneerija

Kui motivatsioon oma karjääris muutusi teha on ajendatud arusaamisest, et avanenud on uus võimalus, siis võib inimene reageerida nii positiivselt kui ka negatiivselt. Sellest võivad välja kooruda mitmed erinevad alternatiivid – esmasele positiivsele või negatiivsele reaktsioonile järgnevad toetavad ja õigustavad ratsionaalsed analüüsid võivad esialgset reaktsiooni kinnitada või selle ümber lükata. Negatiivse reaktsiooni ilmnemine võib tähendada arutluse lõppemist sellel teemal, kuni järgmine võimalus silmapiirile ilmub, positiivne reaktsioon võib viia kohese tegutsemiseni ilma pikema mõtisklemiseta, kuni muutuste protsess või mõned muud asjaolud inimest asja üle pikemalt arutlema sunnivad. Olenemata otsusest viivad tegutsemine ja/või arutlemine suuremate isiklike muutuste ja õppimiseni, võrreldes ratsionaliseerimisega, mis opereerides üksnes olemasoleva veendumuste ja uskumuste süsteemi sees, muudab võimalikud muutused ja õppimise minimaalseks (vt ka joonist lk 24).

Ehkki teadlikuma ja ennast analüüsiva meetodi kasutamine on tõenäoliselt seotud suurema eduga, rahuldab ka oportunistlik otsuste langetamise strateegia mitmete inimeste vajadusi, eriti kui neil on oskusi, mida teistele pakkuda ning nad tegutsevad arenevas majanduskeskkonnas. Nii mõnedki meist on ilmselt oma praegustes töörollides paljuski oportunistliku lähenemise rakendamise tõttu.

Selle meetodiga kaasnevad miinused ilmnevad tõenäoliselt pikema aja jooksul. Korduvad läbikukkunud katsed uusi positsioone kindlustada ning rahulolematust sellisel moel saavutatud eduga võivad viia inimese situatsiooni, kus ta kaotab usu sellisesse karjääriplaneerimise mudelisse. Ilmne piirang selle lähenemise juures seisneb ka selles, et inimesed muutuvad pelgalt passiivseteks reageerijateks piiratud hulga iseenesest avanevate võimaluste suhtes. Need inimesed, kes on sellise strateegiaga rahul, võivad töötada organisatsioonides, kus neil on juurdepääs suhteliselt suurele hulgale headele võimalustele, mille jaoks nad on hästi kvalifitseeritud. Pettumine oportunistlikus strateegias võib saabuda siis, kui inimene on sellest organisatsioonist või sotsiaalsest võrgustikust eemaldunud või kui pakutavad sobivad võimalused lõpuks ammenduvad või ka siis, kui inimene otsib midagi, mis pakuks suuremat väljakutset või oleks lihtsalt erinev. Millised need põhjused ka poleks, inimene hakkab otsima karjääri planeerimise vahendeid, mis võtavad arvesse suuremat hulka erinevaid isiklike vajadusi ning võimalusi (vt ka artikkel 2).

Elumuutustest lähtuv karjääriplaneerija

Vahel kasvab vajadus oma karjääri planeerimisega tegeleda välja fundamentaalsest ja vältimatutest muutustest inimese elus, millest mitmeid võidakse tajuda

stressi allikatena. Kui inimene on oma senises situatsioonis tunnetanud teatavat rahulolematust, võib ta neid vältimatuid muutusi tajuda ka kui pääseteid uute võimaluste juurde. Seega tavaliselt negatiivsena tajutu võib sellises situatsioonis muutuda positiivseks. Enamasti on siiski suurte elumuutustega kohanemine vaevarikas protsess.

See võib küll tunduda liigse üldistusena, kuid paistab, et mida tõsisematest asjaoludest on planeerimisvajadus ajendatud, seda raskem on inimestel näha uusi isiklike vajadusi ning seostada neid uue võimaluste kogumiga. Ehk on põhjus selles, et suured elumuutused viivad inimese sügavamate eneseanalüüsideni ning inimesed saavad teadlikuks tervest hulgast varem tundmatutest asjaoludest. Ilma selge ja teadliku raamistikuta, mille abil nende uute arusaamadega toime tulla, võib inimene segadusse sattuda. Kui vajadus karjäärimuutuse järele on vältimatu, peamiselt isiklikust elust tingitud asjaolude tõttu, muutume me teadlikumaks oma mina kompleksisusest ning meie oskused võimalike tegevuskavade määramisel ja hindamisel on ajutiselt pidurdunud või tõsiselt häiritud eesmiseva elumuutuse tõttu.

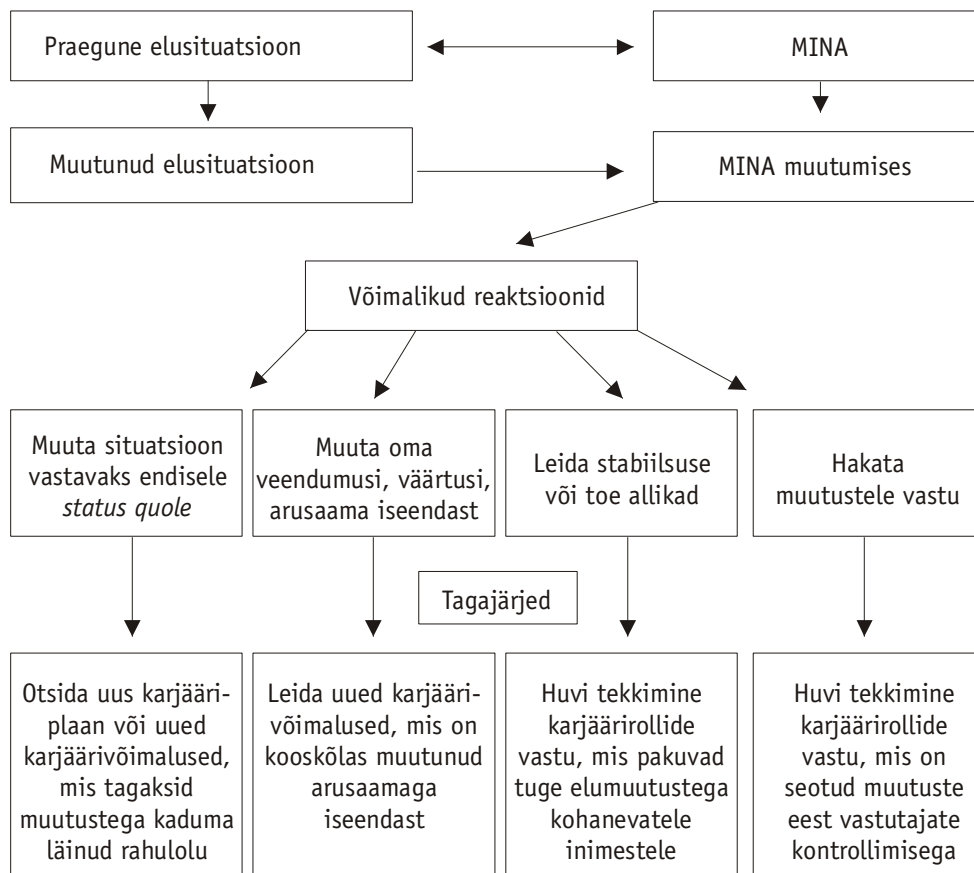
Karjääriplaneerimise seisukohalt on isiklike väärtuste ja tajuraamistike häiritusel erinevaid tagajärgi. Selline situatsioon võib küll viia sügavama eneseanalüüsi ja teadlikkuseni, kuid see võib olla ka takistav asjaolu, sest muutuste protsessiga kaasneb paratamatult mittestabiilsus ning segaduste periood. Seega võib enneaegse karjääriotsuse langetamine olla sellises situatsioonis pigem vältimisstrateegiaks kui tõeliseks lahenduseks tekkinud probleemile. Siinkohal on asjakohane suunata oma tähelepanu noorte inimeste ja nende karjäärivaliku teemadele.

Teismeliseiga võib olla just selliseks mittestabiilsuse perioodiks, mis on põhjustatud isiksusliku kasvu poolt ning meie kultuuriruumis seda just sellisena käsitletud ongi. Mitmete noorte jaoks on see jätkuvalt periood, mil langetatakse edasise elu seisukohalt olulised karjääriga seotud otsused, ehkki praegune trend on järjest pikema üleminekuperioodi suunas. Kohustusliku hariduse omandamise lõppfaasis olevate noorte jaoks on pakutavate võimaluste üle arutlemise juures ilmselt peamiseks võtmeküsimuseks see, kuivõrd paindlikud ning tagasipööravad saavad olla nende poolt hetkel tehtud otsused.

Isiklikest muutustest lähtuvat karjääriplaneerimise strateegiat iseloomustab tugev surve karjääriotsuse langetamiseks. Selline surve võib olla põhjustatud väliste tegurite poolt, kuid võib olla seotud ka noore inimese arusaamaga, et karjääri puudutava otsuse langetamine lahendab automaatselt ära ka kõik teised mured ja stressiallikad, mida nad selles muutustefaasis kogevad. Isikliku muutuse

perioodid, kui nendega teadlikult ei tegeleta, võivad viia iseenda kohta väljakujunenud arusaamade hägustumiseni ning sel moel võib karjääriplaneerimine olla takistatud või häiritud protsesside poolt, mis algelt sellesama vajaduse üldse esile kutsusid. Kuna sellel perioodil on üsna raske teha konkreetseid plaane, siis võib riskide vähendamise ja emotsionaalse stressi vähendamise eesmärgil kaaluda ka nõ esialgsete lühemaajaliste lahenduste leidmist, mis ei ole pöördumatud ning ideaalis aitavad kaasa ka loominguuliste ja sobivate pikemaajaliste plaanide väljatöötamisele.

Joonisel on kujutatud mõningaid reaktsioone, mis võivad olla omased isiklike elumuutusi läbivatele inimestele. Karjääriga seonduvate tagajärgede hindamise juures on oluline jälgida, kuivõrd stabiilne on sellise otsuse aluseks olev reaktsioon. Need reaktsioonid võivad algelt olla väga tugevad, kuid peavad pisut stabiliseeruma, enne kui neid saab realistlikele karjääriplaanidele aluseks võtta.



Ennast analüüsiv karjääriplaneerija

Kui isiklikus elus ettetulevad muutused näivad enamasti olevat tingitud asjaoludest, mille üle inimesed omavad vähe kontrolli, siis eneseanalüüsil põhinevat karjääriplaneerimise strateegiat kasutavad need inimesed, kes teadlikult soovivad tegeleda eneseteadlikkuse suurendamisega. Peamine erinevus käesoleva ja varem käsitletud strateegiate vahel seisneb selles, et kõne all oleva strateegia puhul on inimesel suurem kontroll muutuste käigu üle. Kui karjääriplaneerimine on ajendatud eneseanalüüsi protsessist, siis tavaliselt on selle aluseks asjaolu, et inimene soovib leida rakendust oma äsjaavastatud oskustele ja huvidele või vajab uusi väljakutseid.

Eneseanalüüsil põhineva karjääriplaneerimise ajendid ei pruugi olla väga sügavad. "Ma tunnen, et vajan vaheldust", "Ma olen tüdinunud...", "Ma lihtsalt tunnen, et tahaksin teha midagi paremat/tasuvamat/huvitavam". Sellised mõtteavaldused väljendavad isiksusliku muutuse perioodi, mis sageli on kasvanud välja pikaajalisest isiksuslikust arengust. Inimese arusaamine sellest, et ta ei ole oma praeguse töö või karjääriplaani rahul, võib olla tema esimene teadlik arusaamine sellest, et ta on muutunud. Selliste muutuste tunnistamine või senise kindlustunde kõikumalöömine võib olla seotud teatud vastupanuga, samal ajal kui inimene siiski on huvitatud ka suute võimalustega tutvumisest.

Selline isiksuslik areng on elukogemuste kogunemise loomulik tagajärg. Mõnede inimeste jaoks viib see muutuste tegemiseni karjääris, teiste jaoks tähendab see muutuste tegemist oma teistes eluvaldkondades. Mõnede jaoks tähendab see ärevust, mida surutakse maha ja mida ei tunnistada nii kaua kui võimalik. Üsna tihti võib kohata noori inimesi, kes saavad küll suurepäraselt aru, et karjääriplaanid, mida nad koolis tegid, ei sobi neile enam ammu, kuid nad kaitsevad neid plaane kiivalt kui võimalust mitte seista silmitsi ärevusega, mida tekitaks ülestunnistus iseendale, et nad on inimestena muutunud. Muutust tajutakse sageli riskantse ja ähvardavana.

Loomulikult saab sellise lähenemise puhul rääkida erinevatest tasemetest. Siin võib tegemist olla lihtsalt sooviga mõista, mis on minu jaoks õige, kuid huvi eneseanalüüsi vastu võib tekkida ka pikaajalise nõustamise ja/või isikliku arenguprogrammiga seoses. Karjääriplaneerimise seisukohalt on sellise lähenemise eeliseks see, et mis iganes tasemel inimese arusaamine iseendast ka poleks, igal juhul moodustab see stabiilse aluse edasiseks tööks. Karjääriplaneerimist takistavad asjaolud võivad olla seotud enesekontseptsiooni stabiilsusega, mis vahel võib avalduda rigiidsuses ning väheses valmisolekus teha kompromisse või tegeleda karjääriplaneerimist mõjutavate faktoritega, mis ei tulene otseselt inimesele omastest väärtushinnangutest.

Sageli väljendavad sellised kompromissidele väheavatud hoiakud isiksusliku arengu etappi, millele on omane enneaegne vajadus individuaalsuse järele. Selline staadium on omane mitmetele teismelistele ja täiskasvanutele, kes käituvad vägagi ennastkehtestavalt, leides end olukorrast, kus nad on vabad piiravatest asjaoludest või saboteerivatest uskumustest. Selliste inimeste karjääriplaneerimise võtmemõisteks on vabanemine nn rõhumise alt, mis võib nende jaoks muuta ihaldusväärseks ametid, mis nende arvates pakuvad võimalust omada võimu (näiteks juhtimine), iseseisvust (näiteks välismaal töötamine), võimalust teiste huvitsid kaitsta (näiteks advokaaditöö) või olla iseenda peremees (näiteks FIE-na töötamine). Sellised valikud võivad esindada äsja vabanenud mina tegelikke eneseväljendusi, need võivad ka olla äärmuslikud reaktsioonid uuesti leitud vabadusele, kuid ometi ei oma need suurt seost inimese tegelike huvide ja vajadustega.

Sagedamini on ennast analüüsiv karjääriplaneerija hädas enesekohaste teadmiste kompleksuse ja variatiivsusega ning ta vajab abi selle info organiseerimisel ja korrastamisel, et karjääriotsuste langetamiseks vajalikke prioriteete seada. Eneseanalüüsi abil enda kohta saadud teadmistel on karjääriplaneerimise seisukohalt väga suur väärtus, kuid see info tuleb siiski korrastada, enne kui see saab realistliku karjääriplaani koostamisel inimese jaoks tõeliselt väärtuslik olla (vt ka artikkel 2).

Uuriv karjääriplaneerija

See karjääriplaneerimise strateegia näib olevat enam motiveeritud versioon oportunist. Selle lähenemise puhul tegeleb karjääriplaneerija aktiivselt allikate leidmisega, mis saaksid anda talle infot erinevate võimaluste kohta. Sageli esitavad inimesed esialgu oma karjääriplaneerimise probleemi kui vajaduse suurema hulga info järele, esindades sellega veendumust, et võimaluste parem tundmine või suurema hulga võimaluste tundmine viib iseenesest probleemi lahenduseni. Karjääriteemaliste raamatukogude loomine ja külastamine ning infomesside korraldamine ja neil osalemine on samuti näide sellisest arusaamast.

Loomulikult mängib erinevate võimaluste uurimine karjääriplaneerimises olulist rolli. Ometi leiavad mitmed inimesed, et detailne uurimistöö, kui seda kasutada peamise planeerimisstrateegiana, viib pigem mõtete hägustumise kui selginemiseni. Ainult paari alternatiivi omamise asemel seisavad nad nüüd silmitsi võimaluste paljususega ning selle tagajärjel tunnevad, et õige otsuse langetamine on raskem kui enne. Selline olukord on näiteks omane väga hea õppepõlvkonnaga gümnaasiumilõpetajatele. Nad on omandanud väga head teadmised mitmetes õppeainetes ning võiksid edasi liikuda mitmes suunas, kuid neil ei ole raamistikku,

mis aitaks neil langetada otsust, mille suhtes nad on kindlad. “Ma võiksin teha nii paljusid erinevaid asju, aga kuidas ma tean, mis on minu jaoks see õige?” Kahjuks tehakse otsus sageli kannatuse kaotamise või ajanappuse tõttu, mitte aga analüüsiva otsustusprotsessi tulemusel. “Kõik, mida ma selle ameti kohta olen lugenud, tundub ideaalne, kuni ma kuulen midagi teise ameti kohta” või “Ma olen juba kõikide võimalustega tutvunud, aga ükski neist ei ole mulle sobiv”. Et sellisest punktist edasi minna, peab uuriv karjääriplaneerija seadma asjad enda jaoks tähtsuse järjekorda ning leidma kriteeriumid, millega erinevaid alternatiive võrrelda. Peamine ülesanne sellises situatsioonis on tähelepanu ümbersuunamine iseenda sees (vt ka artikkel 2).

Järgnevalt on need eelnevalt esitatud karjääriplaneerimise strateegiad asetatud pisut laiemasse konteksti, mida esindavad strukturalistlikud ja arenguteooriad. Joonisel on esitatud nende strateegiate võimalikud omavahelised seosed. Kui oportunistlik lähenemine karjääriplaneerimisele on selgelt strukturalistlik ning eneseanalüüsil põhinev strateegia on selgelt arenguteoreetiline, siis uuriv ning elumuutustest lähtuv karjääriplaneerimine sisaldavad mõlema teooria elemente.



Elumuutustest lähtuv karjääriplaneerimine, olles põhjustatud väliste asjaolude poolt, peegeldab loomulikult tajutud piirangute olemasolu ning sisaldab endas elemente mittevabatahtlikkusest ja ehk ka determinismist. Siiski saab öelda, et inimeste reaktsioonid nendele välistele asjaoludele saavad olla sisemiselt juhitud või reaktiivsed. Vaieldamatult võib vältimatuid ning inimesele peale surutud asjaolusid vahel näha alateadlikult inimese enda poolt tekitatutena, leidmaks võimalusi elusuuna muutmiseks.

Ka uuriv strateegia ühendab endas strukturalistliku ja arenguteoreetilise lähenemise. See võib põhineda arusaamisel karjäärivalikust kui erinevate võimaluste analüüsist, kuid see võib olla ajendatud ka proaktiivsemast lähenemisest oma valikute avardamiseks või ka mõlemast.

Sisemiselt ja väliselt juhitud lähenemiste omavaheliste seoste kirjeldamine on teatud mõttes sarnane karjäärivaliku diferentsialistlikule teooriale, mis keskendub inimeste oskuste ja võimete ning karjäärivõimaluste kokkusobitamisele. Traditsiooniliselt kasutatakse selle lähenemise puhul isiksuse ja huvide küsimustikke või võimete teste, et selgitada välja isiksuse profiil, mis seejärel elukutsete kirjeldustega kokku sobitada. Selle lähenemise lihtsuse tõttu on see vägagi populaarne ning igasuguste arvutipõhiste sobitusprogrammide kasutamine säästab palju aega, mida karjäärivõimaluste väljaselgitamisele on siiani kulutatud. Sellise lähenemise piiranguks on ainult lihtsate kokkulangevuskeemide kasutamine ning teiste, seda tegevust toetavate strateegiate vähene kasutamine.

Efektiveks karjääriplaneerijaks õppimise dünaamika

Määratluste proaktiivne/reageeriv ning sisemiselt/väliselt juhitud kasutamine ei ole antud kontekstis mõeldud viitena kalduvustele, mis on piisavalt püsivad, et neid isiksuse tüüpina käsitleda (ehkki vahel võib selline interpretatsioon ka adekvaatne olla), vaid viitena sellele, et inimesed planeerivad oma karjääri erinevatel eluperioodidel erineval viisil. Need viisid võivad endas sisaldada üht või mitut eelnevalt käsitletud lähenemistest.

Samuti ei sisalda kõne all olev planeerimise strateegiate tüpologia endas arengulist hierarhiat. Kõik neli kirjeldatud strateegiat on iseenesest adekvaatsed ning väärtuslikud, samamoodi nagu ka Kolbi poolt kirjeldatud üksteisega tihedasti seotud õppimisstiilid. Peamisteks hindamiskriteeriumideks nende strateegiate puhul on see, kui võrd kasulik on see strateegia inimese jaoks tema hetkeolukorras ning millisel keerukuseastmel seda strateegiat kasutatakse. Iga strateegia rakedamine eeldab teatud oskuste ja teadmiste omandamist, kas siis koolis läbitud karjääriõppe programmi raames või läbi muul moel omandatud teadmiste ja os-

kuste rakendamise karjääriplaneerimise kontekstis. Seega ei ole õige arvata, et inimene, kes kasutab oportunistlikku strateegiat, omab automaatselt kõiki sellele lähenemisele omaseid võtteid ja oskusi.

Kui kõik need strateegiad on karjääriplaneerimise seisukohalt adekvaatsed ning sobivad, siis oleks ilmselt mõistlik nad kõik aja jooksul omandada. Ometi võib nende lähenemiste kasutamise järjekord olla erinevate inimeste puhul erinev ning erinevate lähenemiste vahel liikumise dünaamika on teatud laiade piiride raames unikaalne. Seega inimene, kellele algselt oli omane ennast analüüsiv lähenemine, võib liikuda edasi uuriva strateegia suunas, kuna ta vajab viisi, kuidas enda kohta käivat infot karjäärivõimalustega seonduvalt selekteerida, hiljem kasutada tööotsimisel oportunistlikku lähenemist ning uude situatsiooni sisenemise ja sellega kohanemise ettevalmistusel rakendada oma proaktiivseid isiklike elumuutustega seotud toimetulekuoskusi.

Nende tegurite määratlemine, mis mõjutavad seda, kuidas inimene erinevate strateegiatega vahel liigub, oleks omaette uurimisteema. Siiski võib eeldada, et neid protsesse iseloomustav dünaamika on sarnane igasugust õppimisprotsessi kirjeldavale dünaamikale ning peaks suuresti lähtuma humanistliku ja biheivioristliku psühholoogia õppimisteooriatest.

Karjääriplaneerimise seisukohalt on motivatsioon ja pühendumine võtmetähtsusega, samuti nagu on oluline ka arusaamine uute meetodite sobivusest ja kasulikkusest ning oskus ühendada uudne teave juba olemasoleva teadmiste struktuuriga, nii et seda tajutakse täiendavana, mitte aga senist teadmist ähvardava ja temaga vastuolus olevana. Õpitavat on lihtsam olemasoleva infoga seostada ning õppimisega on lihtsam tegeleda, kui õppiija on saanud eesmärkide püstitamisel oma arvamust avaldada. See tähendab erinevate karjääriplaneerimise strateegiatega aluseks oleva loogika mõistmist, erinevate õppimisprotsessi osade ja ülesannete vaheliste seoste tundmist ning õppimisprotsessi soovitava tulemuse teadmist.

Erinevate karjääriplaneerimise strateegiatega ühendamine ei toimu iseenesest. Praeguste karjääriõppe programmide ning karjäärinõustamise praktika nõrkuseks võib pidada seda, et neis vaid sõnastatakse, et klientidel on raskusi erinevate karjääriplaneerimise aspektide omavahelise sidumisega. Nagu igasuguse õppimisprotsessi puhul, nii tuleb ka karjääriplaneerimisel viia konkreetsed eesmärgid vastavusse üldisema konteksti ja eesmärki määratleva struktuuriga ning see üldine pilt karjääriplaneerimise metodoloogiast peaks olema olemas juba protsessi alguses. See võib iseenesest protsessi alguses toimida ka motivaatorina, kuid on ka sellest sõltumatult igasuguse planeerimise seisukohalt hädavajalik. Ainult

sellisel juhul saab inimene identifitseerida oma karjääriplaneerimise strateegia erinevate olemasolevate lähenemiste hulgas ning saab leida enda jaoks täiendavaid tegevusi, mis aitavad tal hetkeraskustest välja tulla.

Takistused ja probleemid võivad ilmneda igal individuaalse karjääriplaneerimise etapil. Võimalused ei pruugi õigel hetkel ilmneda, muutused võivad muuta inimese võimetuks muule mõtlema, võimaluste uurimine või eneseanalüüs võib olla segadusse ajav. Samas võib aga iga kirjeldatud strateegia viia inimese ka situatsioonini, mida ta näeb rahuldava lahendusena oma probleemile. Välised "eksperdid" ei peaks vaeva nägema neile õigena tunduvate komplekssete planeerimisprotseduuride pealesurumisega klientidele. Inimesed kogevad raskusi ning otsivad välist abi nendega toimetulekuks mitmel erineval tasandil. Siiski, vastupanu muutustele, inimeste kalduvus õppida vaid vigade kaudu ning nende sagedane kannatamatus erinevate planeerimisstrateegiate rakendamisel viib neid sageli selliste otsuste vastuvõtmiseni, mis tekitavad mittevajalikke ja vältitavaid probleeme. Oskuslik karjäärinõustaja peaks olema võimeline ära tundma selliseid otsuseid ning suutma panna klienti uuesti pühendumata karjääriplaneerimise tegevustele, mis nii palju kui võimalik hoiaksid ära raskusi tulevikus.

Mõnede klientide jaoks on info, millega planeerimisprobleemide lahendamiseks tegeleda tuleb, üsna piiratud, teiste puhul on see suuremahuline ja kompleksne. Sellest hoolimata peaks nõustaja panus kliendi planeerimisprobleemide lahendamisel olema struktuuralne, st keskendumata erinevate lähenemiste ja oskuste kasutamisele. Isiklikku infot saab nõustaja kasutada kui planeerimisprobleemide diagnostilist indikaatorit ning kui alust individuaalsete probleemilahendusstrateegiate väljatöötamiseks.

Peamine küsimus, millega tegeleda tuleb, on järgmine: kas klient tegutseb piisavalt meetodiliselt ja põhjalikult, et tema tegevus võiks viia ratsionaalse karjääriplaani, mis rahuldab tema vajadusi ning mida on hetkel ja ka asjaolude muutudes võimalik ellu viia? Juhul, kui inimesel on oma karjääri planeerimisega probleeme või ta tunneb selles osas ärevust, tuleks talle õpetada uusi oskusi. Asjakohane on järeldus, et kuna ta on oma senise strateegia kasutamisel jõudnud punkti, kus see enam rahuldust pakkuvaid tulemusi ei anna, siis on karjääriplaneerimise protsessi soodustamise seisukohalt õigem õpetada talle uut lähenemist, mitte aga tegeleda seni kasutusel olnud lähenemise muutmisega.

KASUTATUD KIRJANDUS

Watts, A.G., Law, B., Killeen, J., Kidd, J.M. & Hawthorn, R. (1996). *Rethinking careers – education and guidance – theory, policy and practice*. Routledge.

Office for Standards in Education (OFSTED), (March 1996). *Survey of careers education and guidance in schools*. HMSO.

NICEC Careers Education and Guidance Bulletin, 46 (Summer 1996).

Careers Education and Guidance (September 1996). *Good practice report*. FEFC.

Employment Department (March 1995). *Careers education and guidance: An evaluation framework*. Careers Service Quality Assurance and Development Unit, Crown.

NFER (June 1995). *The role of the careers service in careers education and guidance in schools – digest*. QADU/RD7a DFEE.

NFER (June 1996). *Careers education and guidance provision for 13 and 14 year olds*. QADU/RD10 DFEE

Department for Education (1994). *Better choices – Working together to improve careers education and guidance – The principles*. Ref CSBC94.

Department for Education and Employment (1995). *Better choices – Putting principles into practice – Working together to improve careers education and guidance*.

Department for Education and Employment (October 1996). *Better choices – Quality in careers education and guidance*. Ref CS4BC.

Department for Education and Employment (1997). *Better choices – Putting principles into practice – Key areas for professional development for careers co-ordinators in schools*.

Department for Education and Employment (June 1997). Circular 5/97 – *Careers education and guidance in schools: Effective partnership with careers services*.

Kidd, J.M. (1996). The career counseling interview. In A.G. Watts, B. Law, J.M. Killeen & R. Hawthorn *Rethinking careers education and guidance*.

Heaviside, P. (1995). The craft of guidance. In *Careers Guidance Today*, ICG.

Kidd, J.M. & Watts, T. (1996). *How career decisions are made*. NICEC/CRAC/DFEE.

Kolb, D. (1984). *Experiential learning*. Prentice Hall.