

TEKSTE KARJÄÄRINÕUSTAMISEST

Ülevaade nõustamissüsteemidest
11 Euroopa Liiduga ühinevas riigis

Elukestva Õppe Arendamise Sihtasutus Innove
Karjäärinõustamise Teabekeskus

2004

Originaal:

**Review of Career Guidance Policies
in 11 Acceding and Candidate Countries
Synthesis Report July 2003**

Autor: Professor Ronald G. Sultana
Euroopa-Vahemere Haridusuuringute Keskus
Malta Ülikool

Tellijä: European Training Foundation

ISBN 92-9157-349-3

Trükise eesti- ja inglisekeelne versioon:
www.innove.ee/teabekeskus

Täiendavat lugemist teiste EL riikide arengutest:
www.trainingvillage.gr/etv

Kontaktandmed:

**Elukestva Õppe Arendamise Sihtasutus Innove
Karjäärinõustamise Teabekeskus**

Liivalaia 2, 10118 Tallinn

Telefon: 699 8080

teabekeskus@innove.ee

www.innove.ee/teabekeskus

ISBN 9949-10-528-5

SISUKORD

| | |
|--|-----------|
| Eessõna | 4 |
| Kommenteeritud kokkuvõte..... | 5 |
| 1. OSA: SISSEJUHATUS | 9 |
| 1.1. Komisjoni karjäärinõustamishuvi tagamaad | 9 |
| 1.2. Kandidaatriikide uurimise tagamaad | 10 |
| 2. OSA: KARJÄÄR, NÕUSTAMINE JA RIIKLIK POLIITIKA | 13 |
| 2.1. Poliitika ülesanded karjäärinõustamises | 13 |
| 2.2. Elukestva õppe väljakutse | 13 |
| 2.3. Karjäärinõustamise kõrvaltähendus | 14 |
| 3. OSA: KARJÄÄRINÕUSTAMISE TÕHUSTAMINE | 17 |
| 3.1. Noorte kooliõpilaste ja kolmanda taseme haridusega seonduvate vajaduste rahuldamine | 17 |
| 3.2. Koolist väljalangenud noorte karjäärinõustamisvajaduste rahuldamine .. | 20 |
| 3.3. Täiskasvanute karjäärinõustamisvajaduste rahuldamine | 21 |
| 3.4. Teenustele juurdepääsu laiendamine uudse ja mitmekülgse teenuse osutamise kaudu | 24 |
| 3.5. Karjääriteabe tõhusam edastamine | 26 |
| 4. OSA: KARJÄÄRINÕUSTAMISTEENUSE JAOKS VAJALIKE RESSURSSIDE TAGAMINE | 29 |
| 4.1. Karjäärinõustamismeeskonna komplekteerimine | 29 |
| 4.2. Rahastamine | 31 |
| 5. OSA: STRATEEGILISE JUHTIMISE PARANDAMINE | 33 |
| 5.1. Strateegiline juhtimine | 33 |
| 5.2. Tõendusmaterjal ja andmed | 34 |
| 5.3. Seadused ja õigusaktid | 36 |
| 5.4. Kvaliteedistandardid | 36 |
| 5.5. Sihtgruppide osaluse suurendamine | 37 |
| 6. OSA: JÄRELDUSED - VÕTMEKÜSIMUSED | 39 |
| LISA: RIIKIDE LÜHIARUANDED | 43 |
| Bulgaaria | 45 |
| Küpros | 49 |
| Eesti | 52 |
| Ungari | 57 |
| Läti | 61 |
| Leedu | 65 |
| Malta | 69 |
| Poola | 73 |
| Rumeenia | 77 |
| Slovakkia | 81 |
| Sloveenia | 85 |

Eessõna

Helmut Zelloth,

Euroopa Koolitusfondi temaatiliste ülevaadete koordinaator

Ajendatuna aruteludest, mis käsitlevad arenevat teadmispõhist majandust ja elukestva õppimise perspektiivi ning tervet rida muid eeltooduga seotud ettevõtmisi Euroopa tasandil¹, muutuvad karjääriteave ja -nõustamine üha tähtsamaks nii sise-riiklikul kui ka rahvusvahelisel tasandil.

Euroopa Komisjoni Hariduse ja kultuuri peadirektoraat moodustas 2002. aasta detsembris elukestva karjäärinõustamise ekspertgrupi, millele tehti ülesandeks töötada välja ühtne arusaam karjäärinõustamise põhikontseptsioonidest ja põhimõtetest ning analüüsida nõustamise Euroopa dimensiooni haridus-, koolitus- ja tööhõivesüsteemides. Nimetatud ekspertgrupp koosneb haridus- ja tööministeeriumide ametnikest, asjatundjatest, sotsiaalsetest partneritest, tarbijaid esindavatest valitsusväliste organisatsioonide liikmetest, noortest ja lapsevanematest nii liikmesriikidest kui ka kandidaatriikidest ning rahvusvahelistest organitest.

Oma töös tugineb ekspertgrupp karjäärinõustamispoliitikat analüüsinud uurimuste tulemustele. Uurimusi viisid läbi mitmed rahvusvahelised organisatsioonid, näiteks Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsioon (OECD), Euroopa Komisjon (EC), Maailmapank (World Bank), Euroopa Kutseõppe Arenduskeskus (CEDEFOP) ja Euroopa Koolitusfond (ETF). Kogu nende tegevus on omavahel tihedalt seotud ning iga organisatsiooni eksperdid osalevad ülevaadete koostamisel, objektikülastustel, analüütilistel nõupidamistel või juhtnõukogudes.

Euroopa Komisjoni palvel kogus Euroopa Koolitusfond 2002. aastal teavet karjäärinõustamispoliitika kohta 11 kandidaatriigis. Keskenduti järgmistele küsimustele: karjäärinõustamise põhieesmärgid ja strateegilised vahendid, sidusgruppide rollid, sihtgrupid ja kättesaadavus, personal ja finantseerimine, kvaliteedi tagamine, teenuse osutamise tingimused ja meetodid, tõendusmaterjalide baas. Riikide aruanded koostasid riiklike seirekeskuste abiga 11 sõltumatut kohalikku eksperti. Käesoleva ülevaate on koostanud rahvusvaheline ekspert ja see kajastab uuringu peamisi leide. Enne avaldamist on nii riikide aruanded kui ka ülevaade kooskõlastatud kandidaatriikide vastavate ministeeriumidega, järgneb konkreetne levitustegevus.

¹ Üleeuroopalised ettevõtmised, mis on seotud Elukestva Õppimise Memorandumiga, Euroopa Komisjoni teabeandusega elukestva õppimise kohta, üleeuroopalise tõhustatud koostööga kutsehariduse ja tööalase koolituse vallas ning haridus- ja koolitussüsteemide edasiste eesmärkidega.

Kogu ülalkirjeldatud tegevus ja selle väljundid peaksid aitama tugevdada erinevate geograafiliste regioonide, sealhulgas kandidaatriikide karjäärinõustamispoliitikat. Viimased on üles näidanud suurt valmisolekut Euroopa Liidu (edaspidi EL) poliitika ja standardite juurutamiseks nii hariduse kui ka tööturu valdkondades, heade kogemuste vahetamine ja rahvusvaheline koostöö omandavad seejuures üha suuremat tähtsust.

Usume, et käesolev teave võimaldab nii poliitika kujundajatel kui ka selle elluviijatel paremini seostada ja ühtlustada oma tegevust rahvusvahelises kontekstis ning samuti soodustada ettevõtmisi, mis on seotud elukestva õppimise põhimõtetest lähtuvate riiklike karjäärinõustamissüsteemide ja -struktuuride edasiarendamisega.

Kommenteeritud kokkuvõte

Karjääriteabe jagamine ja karjäärinõustamise pakkumine inimese eluaja jooksul on muutunud ülemaailmselt äärmiselt tähtsaks küsimuseks, kuna ühiskonnad valmistuvad ületama raskusi, mida toob kaasa üleminek teadmispõhisele majandusele. Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsioon (edaspidi OECD) on algatanud pretsedenditu uurimuse, mille raames jagati sihtotstarbeline küsimustik neljateistkümnele riigile, et koguda lähteandmeid karjäärinõustamispoliitika arengu hetkeseisu kohta. Sama uuringumeetodit on kasutanud ka Euroopa Kutseõppe Arenduskeskus ülejäänud EL riikide kohta andmete kogumisel ning Euroopa Koolitusfond 11 ühineva ja kandidaatriigi suhtes. Maailmapank on algatanud paralleelse uurimuse terves reas keskmise sissetulekuga riikides, kasutades selleks jällegi OECD poolt väljatöötatud küsimustikku. Nende põhipartnerite poolt läbiviidav temaatiline uurimus aitab luua seni kõige laiaulatuslikuma ühtlustatud rahvusvahelise andmebaasi nõustamispoliitika ja -praktika kohta.

Käesolev kokkuvõte annab ülevaate karjääriteabe jagamisest ja karjäärinõustamisteenus osutamisest nii haridus- kui ka tööhõivesektoris Bulgaarias, Küprosel, Eestis, Ungaris, Lätis, Leedus, Maltal, Poolas, Rumeenias, Slovakkias ja Sloveenias. Nimetatud riikide eksperdid koostasid aruanded, mis sarnanesid oma ülesehituselt OECD uurimusele ning mille puhul lähtuti ekspertide enda teadmistest antud valdkonnas. Sageli konsulteeriti seejuures põhjalikult oma peamiste partneritega.

Antud uurimuse laiemaks eesmärgiks on esitada ülevaade riiklike karjääriteabe ja nõustamissüsteemide ja -poliitika viimastest ja kõige olulisematest arengutendentsidest, suundumustest ja probleemidest, samuti tugevatest ja nõrkadest külgedest, mis võimaldaks kogutud andmete võrdlevat analüüsi. Teiseks käesoleva ülevaate eesmärgiks on luua kriteeriumid, mille alusel uurimuses osalenud riigid

saaksid hinnata, kui hästi neil karjääriteabe ja -nõustamisteenuste pakkumisel läheb võrreldes teiste riikidega ning jagada omavahel häid kogemusi. Kolmandaks on käesolev ülevaade kasulikuks abivahendiks poliitika kujundamisel, iseäranis juhul, kui kandidaatriigid on tunnustanud elukestva õppimise keskset rolli oma strateegilistes vastustes lõimumisega seotud küsimustele globaalmaajanduses tervikuna, eriti aga Euroopa Liidus, ning elukestva karjääriteabe ja -nõustamise väärtust antud kontekstis.

Ülevaade koosneb **kuuest osast**, mis vastavad igati OECD kavale, võimaldades erinevate aruannete valmimisjärgset võrdlemist. Lisas on üksikasjalike riigi-aruannete koostamise eest vastutavad eksperdid esitanud kokkuvõtte, milles antakse ülevaade karjääriteabe jagamise ja karjäärinõustamise korraldamise võtmeelementidest siseriiklikul tasandil, tuuakse välja erinevate süsteemide tugevad ja nõrgad küljed, põhiprobleemid ja raskused.

Esimeses osas kirjeldatakse Euroopa Komisjoni osalemise tagamaid karjääriteabe ja -nõustamise teemalise uurimuse läbiviimisel. Samuti esitatakse siin lühiülevaade üheteistkümneme vaatluse objektiks olnud riigi geopoliitilisest, majandus- ja kultuuritaustast, pöörates erilist tähelepanu sellele, kuidas nimetatud asjaolud mõjutavad karjäärinõustamisteenuse osutamist.

Teises osas keskendutakse **karjääriteabe ja -nõustamise poliitika ülesannetele** siseriiklike eesmärkide taustal. Viimased hõlmavad elanikkonna teadmiste ja oskuste baasi täiendamist eesmärgiga vähendada töötust, rahuldada teadmispõhise majanduse poolt esitatavad nõuded ning tagada tööjõu nõudluse ja pakumise kooskõla. Teine hulk ülesandeid tuleneb sotsiaalpoliitilisest kontekstist, mille eesmärgiks on tagada haridus- ja töövõimaluste võrdne jaotumine, kus nõustamisteenustele on antud keskne roll koolist enneaegse lahkumise ennetamisel, riskigruppide lõimumisele kaasaaitamisel nii haridus- kui ka tööjõuturul, samuti vaesuse vähendamisel. Riikide valitsused ning vähemal määral ka erasektor on teadvustanud karjäärinõustamise tähtsust haridus- ja tööhõivealaste ning sotsiaalsete eesmärkide saavutamisel, mistõttu on käivitatud mitmeid ettevõtmisi, et rõhutada oma valmisolekut antud valdkonnaga tegeleda. Kuid vaatamata sellele, et keskustelu karjäärinõustamise üle on hoogustunud, selgub, et mõnedel juhtudel on see edestanud praktikat, mistõttu plaanid jäävad sageli ellu viimata.

Kolmas osa moodustab aruande tuuma, kus käsitletakse mitmeid aspekte, mis aitavad **tõhustada karjäärinõustamisteenuse osutamist**. Esmalt on tähelepanu all **haridussektoris** pakutavad teenused. Siin vaadeldakse nõustamist kui eraldiseisvat teenust, mida pakutakse peamistel üleminekute ja otsustamisega seotud eluetappidel. Seda tüüpi teenusepakkumine on võrreldes teiste moodustega, kus karjääriplaneerimisega seotud küsimused on näiteks läbiva teemana õppekavasse lülitatud, kõige enam levinud. Ühtlasi käsitletakse siin ettevõtmisi, mis aitavad tuua kooli lähemale töömaailmale, samuti kirjeldatakse nõustamisteenuse osutamise vahendeid, sihtgrupe ning õppeasutusi, kus vastavad teenused kas puuduvad (nimelt algkoolid), kus need on enim levinud (keskkooliaste) või kus need on kujunemisjärgus (kolmas aste, sealhulgas ülikoolid).

Teiseks on tähelepanu pööratud **tööhõivesektorile** ning sellele, mil määral osutatakse täiskasvanutele karjäärinõustamisteenust, kui nad valivad täiendõppe võimaluste vahel elukestva õppe põhimõtetest lähtuvas ühiskonnas. Käesolevas ülavaates tuuakse välja tõsiasi, et enamikule täiskasvanutele osutatakse karjäärinõustamisteenust riiklike tööhõiveametite poolt ning see kipub oma olemuselt olema järeleaitav ja kitsamas plaanis suunatud töötutele vahetu eesmärgiga leida neile tööd. Muud täheldatud põhisuundumused on turusektoritevahelise koostöö puudumine ning erasektori vähene kaasatus täiskasvanute karjäärinõustamisteenuste pakkimisse, osutades parimal juhul vaid töövahendusteenuseid. Enamikes riikides kasutatakse karjäärinõustamisel side- ja infotehnoloogilisi (edaspidi IKT) vahendeid, et tagada haridus- ja karjäärilase teabe tõhusam ja laialdasem levitamine. Samuti on märgatav sidusrühmade suurem kaasamine ning teenuse osutamiski viisi muutus. Nimelt antakse klientidele vahendid oma vajaduste ja püüdluste hindamiseks ning sobitamiseks pakutavate töövõimalustega. Kogu kolmanda osa põhiprobleemiks on aga usaldusväärse tõendusmaterjali puudumine, mis ei võimalda hinnata karjäärinõustamisteenuse tõhusust oma eesmärkide saavutamisel.

Neljandas osas käsitletakse karjäärinõustamiseks vajalikke **inim- ja finantsressurse**. Enamikes riikides on karjäärinõustamisega tegelevatel isikutel kõrgharidus, sageli psühholoogias või humanitaarteadustes, kuigi mitte kõik ei ole läbinud eelnevat erialast koolitust. Täheldatav on ka täiendõppe võimaluste laienemine ning karjäärinõustamise järkjärguline professionaliseerumine kvalifikatsiooni täpsema määratlemise, ametirollide selgema väljendamise, formaalse eetikakoodeksi koostamise ning uuringu- ja koolitusfunktsioone omavate ühenduste ja võrgustike moodustamise kaudu. Enamik riike märgivad, et karjäärinõustaja elukutse köidab peamiselt naisi ning et haridussektoris töötavate isikute kvalifikatsioon ja väljaõpe kipub erinema tööhõivesektoris töötavate isikute kvalifikatsioonist ja väljaõppest. Karjäärinõustamiseks eraldatud finantsressursside kohta käiv teave on äärmiselt pealiskaudne ja väheveenev. Karjääriteabe- ja karjäärinõustamisteenuste eelarvevahendid tulevad suures osas riigieelarvest. Vaid üksikud riigid märgivad ära olulised investeeringud erasektorist.

Viiendas osas võetakse kokku tähelepanekud, mida ühinevate ja kandidaatriikide eksperdid on teinud seoses karjäärinõustamise **strateegilise juhtimisega** ning kirjeldatakse võimalusi selle parandamiseks. Hoolimata tõsiasi, et mitmel alal on toimunud märkimisväärne areng, on siiski jõutud üldisele järeldusele, et vajatakse tugevamaid koordineerimis- ja juhtimismehhanisme, mis määratleksid strateegiad elukestvaks juurdepääsuks karjäärinõustamisteenustele siseriikliku dünaamilise ja piisavate ressurssidega varustatud poliitika raamistikus. Kahjuks kipuvad valitsused pidama karjäärinõustamist ikka veel ebaoluliseks tegevuseks. Samuti eeldatakse palju suuremat erasektori ja sidusrühmade aktiivsuse kasvu valdkonnas, kus näiteks ka ametiühingute panus näib olevat liialt väike. Liiga vähe viiakse läbi teenuse osutamise kvaliteedi või tõhususe hindamisi, seda eelkõige spetsiifiliste tegevuseesmärkide ja -tulemuste osas. Kuigi häid näiteid eksisteerib mitmes vaatlusaluses riigis, on vajalik suurema tõendusmaterjalide baasi olemasolu, kui eesmärgiks on karjäärinõustamisteenuste osutamine viisil, mis vastab erineva klientuuri erinevatele vajadustele.

Kuuendas osas esitatakse kokkuvõte, selgitades vaatlusaluste riikide karjääri-
nõustamise põhiprobleeme ning tulevikuväljavaateid. Ükski kandidaatriik ei suuda
tuvastatud põhiprobleeme päris iseseisvalt lahendada, kuid üheskoos moodustavad
nad kindlasti rikkaliku heade näidete varamu, millest poliitika kujundajad ja
elluvijad inspiratsiooni ammutada saavad.

1. OSA: SISSEJUHATUS

1.1 Komisjoni karjäärinõustamishuvi tagamaad

1.1.1 Euroopa Komisjon on nimetanud oma elukestva õppe pöördumises karjäärinõustamist ühe peamise prioriteedina.² Sellega seoses on Komisjon otsustanud viia läbi uurimuse **lähteandmete kogumiseks karjäärinõustamispoliitika kujundamise hetkeseisu kohta** Euroopas, kasutades selleks OECD poolt väljatöötatud küsimustikku. Nimetatud küsimustikku on kasutatud juba 14 riigis³ OECD poolt läbiviidud temaatilise vaatluse raames, et luua kriteeriumid, mille alusel vaatluses osalenud riigid saaksid hinnata, kui edukad nad on karjääriteabe- ja karjäärinõustamisteenuste pakkumisel võrreldes teiste riikidega, jagada oma häid kogemusi ja õppida teiste praktikast. Tuginedes OECD uurimusele, on Euroopa Komisjon CEDEFOP-i abiga alustanud teabe kogumist ka ülejäänud EL liikmesriikides. Euroopa Koolitusfond juhib sama tegevust üheteistkümnes kandidaatriigis (edaspidi kandidaatriigid Bulgaaria, Küpros, Eesti, Ungari, Läti, Leedu, Malta, Poola, Rumeenia, Slovakkia ja Sloveenia). Maailmapank on omalt poolt algatanud paralleelse vaatluse läbiviimise terves reas keskmise sissetulekuga riikides (seahulgas Tšiilis, Venemaal ja Lõuna-Aafrikas), kasutades selleks jällegi OECD küsimustikku. Nende võtmepartnerite kaasamine samu uurimismetodeid kasutades aitab luua seni kõige ulatuslikuma ühtlustatud rahvusvahelise andmebaasi karjäärinõustamispoliitika ja -praktika kohta.

1.1.2 Euroopa Komisjoni huvi põhimotiiviks on arutelu selle üle, kuidas tööalase teabe edastamine ja karjäärinõustamisteenuste osutamine võiksid **edendada riikliku poliitika eesmäärke seoses elukestva õppe ning aktiivse tööhõive ja sotsiaalpoliitikaga**. Lisaks baasteabe kogumisele on Euroopa Komisjon otsustanud moodustada ekspertidest koosneva Euroopa elukestva nõustamise grupi, et anda liikmesriikide ning kandidaatriikide peamistele poliitikakujundajatele võimalus jagada oma kogemusi ning arutada, millised oleksid sobivaimad ettevõtmised Euroopa tasandil.

² Euroopa Ühenduste Komisjon (2001) Making a European Area of Lifelong Learning a Reality. COM (2001) 678, pp.17-18.

³ Uurimuses osalesid Austria, Tšehhi Vabariik, Taani, Soome, Saksamaa, Iirimaa, Luksemburg, Holland, Norra, Hispaania, Ühendkuningriik, Austraalia, Kanada ja Korea. Uurimuse läbiviimise protsessi kohta vt. R. Sweet (2001) 'Career information, guidance and counselling services: policy perspectives.' Australian Journal of Career Development, kd. 10(2), lk. 11-14. Materjalid OECD uurimuse kohta: www.oecd.org/els/education/careerguidance.

1.2 Kandidaatriikide uurimise tagamaad

1.2.1 Käesolevas ülevaates analüüsitakse viimaseid ja kõige olulisemaid arengutendentse, suundumusi ja probleeme riiklikes karjääriteabe- ja karjäärinõustamissüsteemides ning -poliitikates, samuti nende tugevaid ja nõrku külgi. Aluseks on võetud materjal, mille 11 kandidaatriigi eksperdid esitasid OECD poolt väljatöötatud küsimustiku põhjal.⁴ Eksperdid lähtusid neile antud ülesande täitmisel oma isiklikest teadmistest oma riigi karjäärinõustamise vallas. Mõnedel juhtudel pidid nad ülesande täitmiseks konsulteerima vastava valdkonna peamiste otsustajate ja edendajatega. Käesoleva ülevaate eesmärgiks on luua tugev võrdlev dimensioon. Kõik uurimuse objektiks olnud riigid on ühe sammu kaugusel Euroopa Liiduga ühinemisest ning nende endi poliitika on suuresti mõjutatud EL poliitikast, muuhulgas Euroopa Liidu sotsiaalthartast, EL tööhõivekavadest ning struktuuriindikaatoritest, mis keskenduvad tööhõivele, innovatsioonile, sotsiaalsele kaasatusele ja majandusreformidele. Võrdlemine on aga eriti õigustatud 9 kandidaatriigi puhul, kes on alles hiljaaegu alustanud üleminekut tsentraalselt plaanimajanduselt demokraatlikule turumajandusele, mis tähendab seda, et nad peavad tegelema “radikaalsete muutustega riigi ja üksikisiku rollis ning majanduses”, millel on “tohtu mõju karjääriarengu lähtepunktile, iseloomule ja sellesse tehtavatele investeringutele”.⁵ Tõepoolest, enamus nimetatud maadest märgivad ära suurenenud huvi karjäärinõustamise vastu. See on mõistetav, arvestades asjaolu, et varem oli tööjõu nõudlus ja pakkumine riigi kujundada ning seetõttu on töö ja majanduse tulevikuga seotud ebakindlus paljudele Kesk- ja Ida-Euroopa kodanikele suhteliselt uus kogemus.

1.2.2 Kuid sarnasuste kõrval ei tohiks tähelepanuta jätta ka olulisi **geopoliitilisi, majanduslikke ja kultuurilisi erinevusi** nii riikide vahel kui mõnikord ka nende sees. Uurimuse objektiks olnud 11 kandidaatriigi seas olid mõned suurriigid nagu Poola, Rumeenia ja Ungari; väikeriigid nagu Eesti, Sloveenia, Läti ja Leedu; ning alla miljonilise rahvaarvuga mikroriigid nagu Malta ja Küpros. Makrotasandil osutub mastaap oluliseks siis, kui küsimus on detsentraliseerimisprotsessi juhtimises ning tugevate sisepoliitiliste karjäärinõustamisstruktuuride loomises. Mikrotasandil etendab mastaap rolli töökoha ja selle vahetamisega seotud eesmärkide

⁴ Käesoleva aruande koostamisel oli autoril palju abi OECD aruande projekti struktuurist, mida koordineeris Richard Sweet, samuti Helmut Zellothi (Euroopa Koolitusfondi karjäärinõustamisprojekti koordinaator), Haralabos Fragoulise ja Jean Raymond Massoni (Euroopa Koolitusfond) ning Anthony G. Wattsi (OECD), aga ka vastavate kandidaatriikide kohta aruanded koostanud ekspertide antud tagasisidest.

⁵ Vaata D. H. Fretwell & P. Plant (2001) 'Career development policy models: synthesis paper.' Ettekanne, mis esitati teisel rahvusvahelisel karjääriarengu ja riikliku poliitika sümposiumil Vancouver'is Kanadas, lk. 1.

seadmisel, eeskätt seetõttu, et väikestes ühiskondades kujunevad kõige tõenäolisemalt välja ulatuslikud isikutevahelised võrgustikud, kus "need, keda sa tead" võivad mõnikord töölesaamisel osutada olulisemaks kui "see, mida sa tead." Mõnedes riikides on suhteliselt homogeenne etniline koosseis (nt. Malta, Poola, Sloveenia), samal ajal kui teistes on rahvastik suhteliselt kirju etnilise taustaga (nt. Eesti, Läti). Mõnedes riikides nagu Bulgaarias, Rumeenias ja Slovakkias on märkimisväärset arvul vähemusrühme. Samuti erinevad riigid oluliselt oma tulude poolest elaniku kohta (Küprosel, Maltal ja Sloveenias ületab see 10 000 euro läve, samal ajal kui teistes kandidaatriikides jääb see vahemikku 4500 kuni 9500 eurot elaniku kohta). Mõnedes riikides julgustab poliitiline kontekst sidusrühmi tegema olulisi panuseid poliitikakujundamisse ning teenuste osutamisse. Teised on sotsiaalse partnerluse mudelile üleminekul aga tõrksamad. Erinevad ajaloolised taustad, traditsioonid, ideoloogiad ja poliitilised režiimid mõjutavad haridussüsteeme erinevates kandidaatriikides, kellest mõned on alles hiljuti hakanud kahtlema tsentraliseeritud süsteemides, mis soodustavad varajast õpilaste grupeerimist ning piiravad suurel määral üksikisikute ja nende perekondade võimalusi oma haridustee valimisel. Karjäärinõustamine on mõnedes uuringu objektiks olnud riikides juba vana traditsioon, näiteks alustati karjäärinõustamistegevust Poolas 1918. aastal, Lätis 1929. aastal ning Leedus 1931. aastal. Paljudes teistes riikides on karjäärinõustamine aga suhteliselt uus teenus, millel puudub pikk kogemustepärand, millele toetuda. Samuti on tegemist kultuuriliselt erinevate riikidega, kus usk (peamiselt ristiusk oma põhisuundade katoliikluse, õigeusu ja protestantismiga, kuid ka islamiusk) ja perekond mängivad üsna kesksel rollil noorte inimeste kutsealase ja ka laiema tuleviku kujundamises. Kõik nimetatud faktid koosmõjus riikide erinevate majandusstruktuuridega mõjutavad oluliselt suhtumist karjäärinõustamisse, selle korraldust ning lahendamist vajavaid ülesandeid ja probleeme.

2. OSA: KARJÄÄR, NÕUSTAMINE JA RIIKLIK POLIITIKA

2.1 Poliitika ülesanded karjäärinõustamises

2.1.1 Hoolimata uurimuse objektiks olnud riikide sotsiaalmajandus-, kultuuri- ja hariduskontekstide mitmekesisusest seisavad **kõik silmitsi sarnaste raskustega** oma haridus-, tööturu- ja sotsiaalpoliitikas, mis omakorda mõjutavad karjäärinõustamist ja karjääriteabesüsteeme. Mitmete EL-iga ühinemise eelsete toimingute käigus koostatud sisepoliitilistes dokumentides, aruannetes ja analüüsidest on kandidaatriigid määratlenud oma eesmärgid, mis hõlmavad rahvastiku teadmiste ja oskuste baasi uuendamist töötuse vähendamiseks, tulevikku vaatava teadmispõhise majanduse nõuete rahuldamiseks ning tööjõu pakkumise ja nõudluse tasakaalu tagamiseks. Nende riikide jaoks, kellel on aastakümnete pikkune plaanimajanduse kogemus, on niisuguste ülesannete täitmine eriti kiireloomuline.

2.1.2 Kõik kandidaatriigid on nimetatud eesmärgid paigutanud kindlalt **sotsiaalpoliitilisse konteksti**, mille eesmärgiks on tagada haridus- ja töövõimaluste võrdne jaotamine. Karjäärinõustamisteenuseid peetakse aktiivseteks meetmeteks võitluses enneaegse koolist väljalangemisega, riskigruppide lõimumise soodustamisel nii haridus- kui ka tööjõuturul ning vaesuse vähendamisel. Seetõttu käsitletakse haridus- ja karjäärinõustamist ühe enam kui tõhusat poliitilist strateegiat mitte ainult soolise segmenteerimise vähendamiseks, vaid ka puuetega inimeste, immigrantgruppide, etniliste vähemuste ning endiste vangide abistamiseks sotsiaalse ja majandusliku lõimumise eesmärgil.

2.2 Elukestva õppe väljakutse

2.2.1 Seoses vajadusega elukestvalt õppida ja ennast pidevalt täiendada on **karjäärinõustamist hakatud käsitlema kui võtmevahendit, mis aitab kaasa inimeste isiklikule arengule ja rakendatavusele tööturul**. Osalt tulenevalt soovist osaleda tulemuslikumalt globaalmajanduses, kuid teisalt ka vastusena Euroopa Komisjoni poolt riikidele esitatud üleskutsele võtta arvesse elukestva õppe memorandumit, on riigid asunud kujundama oma siseriiklikku elukestva õppe poliitikat, mis mõjutab inimeste liikumist õppimise ja töötamise vahel. Enamik kandidaatriike on

alustanud reformidega, mille eesmärgiks on viia kohustuslik kooliharidus vastavusse õpilaste erinevate õppimisvajadustega, soodustades õppurite osalemist oma tulevikuteede valimisel, mis ühest küljest lähendab neid töömaailmale, kuid teisalt ajendab neid jätkuvalt edasi õppima. Et julgustada nii nooremaid kui vanemaid inimesi arendama just neid oskusi ja sellist suhtumist, mida läheb aina enam vaja tänapäeva postfordistlikes, kõrget võimekust eeldavates ühiskondades, on kasutusele võetud terve hulk erinevaid meetodeid. Näiteks on uudsel ja kõigile arusaadaval moel hakatud lisaks õpitulemustele tunnustama ka teisi omandatud kogemusi ja oskusi, täiskasvanutele võimaldatakse täiendkoolitust nii töökohal kui tööväliselt jne. On jõutud selgele arusaamisele, et ühes valikuvõimaluste laienemise ja samas ka nende omavahelise suurema seotusega, peaks nii üksikisikutele kui gruppidele antav informatsioon olema üha selgemalt struktureeritud ja hõlpsamini kättesaadav. Vajadusel täiendab informatsiooni nõustamisteenus.

2.3 Karjäärinõustamise kõrvaltähendus

2.3.1 Kõikide riikide aruannetes märgitakse, et paranemas on valitsuste arusaamine sellest, et karjäärinõustamine nii hariduses kui ka tööturul on keskne teema iga poliitika puhul, mille eesmärgiks on parandada juurdepääsu õppimisvõimalustele, tõsta elanikkonna haridustaset, suurendada riiklikku oskustevaru, tagada nende paindlik kasutus nii siseriiklikul kui ka üle-euroopalisel tasandil, vähendada töötust ning tõhustada üksikisiku tööalast konkurentsivõimet oma karjääri oskusliku juhtimise kaudu. Erasektoris on sellised ilmingud tunduvalt tagasihoidlikumad. Enamikes kandidaatriikides valitseb formaalne ja üldsõnaline arusaam, et karjäärinõustamine on turumajanduse edendaja ning samuti võimalik tõhus vahend võitluses sotsiaalse tõrjutuse vastu, samas toetavad seda pigem niisugused juhtimismehhanismid nagu uued seadusesätted kui tegelik praktika. Seega on hoogustunud keskustelu karjäärinõustamise üle paljude kandidaatriikide puhul jõudnud ette uuendustest ja muudatustest tegelikus praktikas. See tuleb ilmekalt välja ka käesolevas ülevaates esitatud karjäärinõustamise põhiprobleemide ja ülesannete käsitlemisel. Samas tuleb aga meeles pidada, et käesoleva kokkuvõtte kirjutamine sarnaneb liikuva märklaua tabamisega: muutused toimuvad pidevalt ning raske on kursis püsida kõigi arengutega poliitika elluviimisel.

2.3.2 Kandidaatriigid on teada andnud mitmetest edusammudest, mis ilmestavad karjäärinõustamist kui tähtsat vahendit eelnevalt nimetatud haridus-, tööturu ja sotsiaalsete eesmärkide saavutamisel. **Niisuguseid edusamme kirjeldatakse käesolevas aruandes läbivalt ja need hõlmavad järgmist:**

- karjäärinõustamisteenuste pakkumist soodustavate aktide vastuvõtmine, mis sätestavad selle kui iga kodaniku õiguse (nt. Bulgaaria, Eesti, Ungari, Läti, Leedu, Poola, Slovakkia);
- karjäärinõustamisteenuste osutamine uutele sihtrühmadele, sh üliõpilastele (nt. Eesti, Poola, Rumeenia), õpilastele või arvelolevatele puuetega töötutele (nt. Bulgaaria, Slovakkia), töötavatele inimestele (nt. Läti) ja lapsevanematele (nt. Küpros);
- teenuste juurdepääsu parandamine regionaalsete keskuste loomise kaudu (nt. Eesti, Läti, Poola);
- teenuste juurdepääsu parandamine praktiliselt kõigis kandidaatriikides IKT-vahendite ja Interneti-ühenduste loomise abil;
- võimekustestide ja muude uute abivahendite väljatöötamine (nt. Küpros, Malta);
- karjäärinõustamisteenuste loominguine ümberkorraldamine eesmärgiga pakkuda niisuguseid kompleksteenuseid, mis julgustavad kliente olema teabe otsimisel ning otsuste tegemisel proaktiivsemad (nt. karjääriteabe- ja kutsenõustamiskeskused Sloveenias);
- karjäärinõustaja kutsestandardi väljatöötamine (nt. Eesti, Malta ja Poola);
- karjäärinõustamisühenduste loomine või nende tegevuse tõhustamine (nt. Eesti, Läti, Poola, Rumeenia);
- püüe tõhustada sektoritevahelist koostööd (nt. karjäärinõustamise-teabekeskuste (Euroguidance) võrgustiku rajamine ning strateegiliste kavade väljatöötamine ühtse karjäärinõustamissüsteemi rajamiseks (Poola)).

3. OSA: KARJÄÄRINÕUSTAMISE TÕHUSTAMINE

3.1 Õpilaste ja tudengite vajaduste rahuldamine

3.1.1 Sarnaselt teistele riikidele leiab enamikes kandidaatriikides **karjäärinõustamine suures osas aset koolikeskkonnas**, pärast kohustusliku koolihariduse omandamist ning üha enam ka ülikoolides. Kõige aktiivsemad ollakse siiski keskkooliastmes. Näiteks Lätis akrediteeritakse selle astme koolid üksnes juhul, kui nende programm näeb ette kutseasuunitlusalast tegevust. Algkoolides viiakse karjäärinõustamist üldiselt läbi väga vähesel määral või üldse mitte – Sloveenia ja Slovakkia on siin teiste seas erandid. Haridus- ja karjäärinõustamise ajastatus kipub sõltuma tasemest, millal õpilased peavad olulisi valikuid tegema. Seetõttu on vastava teenuse osutamine kõige sagedamini seotud vahetult otsuste tegemisega, mitte korraldatud ühtlase protsessina kogu kooliaja vältel ja pärast seda.

3.1.2 Kuigi mõnedes riikides osutavad karjäärinõustamisteenuseid koolis **vastava väljaõppe saanud inimesed** (nt. Küprosel, Maltal, Sloveenias), ei ole see nii kaugeltki mitte kõigis riikides. Slovakkias puudub karjäärinõustamisteenusele vastav kutsekategooria, mistõttu nimetatud teenuse osutamine on usaldatud tavalistele õpetajatele. Mõnedel juhtudel (nt. Lätis ja väiksemal määral ka Bulgaarias, Eestis ja Rumeenias) mängivad õpetajad võtmerolli vastavate teenuste osutamisel keskkooliastmes hoolimata sellest, et nad pole läbinud vastavat koolitust. See sunnib otsima professionaalset karjäärinõustamisteenust väljastpoolt kooli (nt. Lätis suunavad õpetajad õpilasi spetsiaalsetesse karjäärinõustamiskeskustesse). Leedus peavad karjäärinõustamist läbi viima koolipsühholoogid, kuid tegelikkuses osutab nimetatud teenust õpilastele tööturuameti koolitus- ja nõustamispersonal. Kõigis riikides kipub vastaval personalil olema **mitu rolli**, mis tihti kohustavad neid osutama tervet rida erinevaid nõustamisteenuseid, sh. isiklikku ja haridusalast nõustamist, selle asemel, tegeleda eelkõige karjääritemaatika küsimustega. Et paljudel nõustamisteenust osutavatel isikutel on psühholoogi haridus ning kool muutub üha enam kohaks, kus noored inimesed elavad välja oma pettumused, kipub isiklik nõustamine jätma karjäärinõustamise tahaplaanile.

3.1.3 Mitmed kandidaatriigid märgivad, et keskkooliastmes pakutakse karjäärinõustamist ka **õppekava osana** (st. vastav teema on lülitatud nädala või semestri õppekavasse, nagu seda tehakse näiteks Rumeenias ja väiksemal määral ka Küprosel) või **õppekavas olevate ainete** kaudu (nt. käsitledes tööalaseid küsimusi erinevate õppeainete raames, nagu seda tehakse Lätis, Maltal ja Poolas). Ühegi riigi aruandes ei mainita kogu kooli hõlmava õppekava väljatöötamise strateegiat, mis võimaldaks teha erinevate õppeainete õpetajatel ühiseid jõupingutusi kutsesuunitlustöö läbiviimisel. Et see toimub suure tõenäosusega juhuslikult või mõne uuendusmeelse kooli õppeprojekti raames, ei ole niisugused tegevused piisavalt märgatavad või üldlevinud, et neid mainida. Mõnedel juhtudel võib nimetada soovi tugevdada seost töömaailma ja kooli õppekava vahel. Seda eesmärki on väljendanud näiteks Slovakkia oma riiklikus tööhõivekavas ja Malta oma uues riiklikus õppekavas.

3.1.4 Siiski ei peeta karjäärinõustamist ja kutsesuunitlustööd kui tegevust õppeasutuse korralduse lahutamatuks osaks, et seda võiks nimetada **koolipõhiseks karjäärinõustamismeetodiks**. Samuti ei saa me veel rääkida **karjäärinõustamissuunitlusega koolidest**, kus karjäärinõustajate roll pole mitte ainult noorte inimeste aitamine vahetute otsuste tegemisel edasiste õpingute osas, vaid ka nende oskuste arendamine ja hoiakute kujundamine, mida nõuab elukestev õpe ja elukestev kutsealane areng. Seega pole mitte ainult raske leida selgelt määratletud karjääriõpetuse õppeainet kooli üldises õppekavas, vaid keeruline on ka määratleda selgelt ülejäänud personali või terve kogukonna rolli oma panuse andmisel karjäärinõustamisse. Enamikes kandidaatriikides külastavad vilistlased, lapsevanemad, tööandjad ning vähemal määral ka ametiühingute esindajad aeg-ajalt koole, et jagada noortega oma teadmisi ja kogemusi. Tööandjad jagavad töömaailmaga seotud teavet, mis on üldiselt kättesaadav karjäärinõustamiskeskustes, karjäärimesseidel või -seminaridel. Tööandjad ja ametiühingute esindajad annavadki oma peamise panuse just karjäärimesseidel ja -seminaridel, mida korraldatakse peaaegu kõigis kandidaatriikides, sageli isegi riiklikul tasandil. Kuid mõningate suurepärase sidusrühmade initsiatiivi väljendavate näidete kõrval (nt. Eestis, Lätis ja Leedus) kipub taoline tegevus olema pigem juhuslik ja asutuste või üksikisikute isiklikust huvist sõltuv kui osa institutsionaalsest nõustamisteenuse koordineerimise, osutamise ja sellega seotud poliitika kujundamise mehhanismist.

3.1.5 Mõned riigid pakuvad keskkooliõpilastele **töövarju ja -praktika võimalusi**, et aidata neil omandada vahetuid kogemusi töömaailmast. Kuigi enamikel juhtudel sõltub niisuguste tegevuste korraldamine eelkõige nõustajate ja kooli initsiatiivist, võib siiski tuua ka näiteid sellest, kus tsentraalne poliitika liigub samas suunas. Eestis korraldatakse näiteks kord

aastas töövarju päeva. On tõendeid ka selle kohta, et sarnane tegevus muutub mujalgi üha levinumaks (nt. Lätis). Küpros rakendab nädalast tööpraktikat 11. klassi õpilaste puhul ning kavandab ka suvepraktika juurutamist. Leedus on samuti ette nähtud 15-tunnine tööpraktika 11. klassi õpilastele ja teine 15-tunnine praktika 12. klassi õpilastele. Niisugune meetod on aga enam levinud kutseõppeasutustes (nt. Bulgaarias ja Slovakkias). Teised riigid on välja töötanud koolisisesed programmid, mis ergutavad õpilasi alustama ettevõtlust, aidates neil omandada vastavaid teadmisi läbi praktiliste kogemuste ärimaailmas tuntud isikute juhendamisel. Läti ja Eesti osalevad Junior Achievement'i projektides, Maltal on spetsiaalne noorte ettevõtlusprogramm (Young Enterprise) ning SCOOPS (Co-Ops in Schools) projekt.

3.1.6 Karjäärinõustamisteenust osutatakse nii üksikisikutele kui ka gruppidele. **Tuntav psühholoogiline suunitlus** enamike kandidaatriikide kutsenõustamisel tähendab aga seda, et enimlevinud on varem kasutusel olnud nõustamisviis. Nõustamist tõlgendatakse üldiselt kui sekkumist kutsealase identiteedi kujundamise protsessi, lähtudes individuaalsetest iseloomuomadustest ja pürgimustest. Üksikisiku puhul kipub keskendumine tulemuslikule eneseteostusele varjama viisi, kuidas sotsiaalsed ja soolised kogemused mõjutavad soove ja valikuid. Grupiviisilisel karjäärinõustamisel soodustatakse otsuste tegemisel isiklike ja sotsiaalsete kogemuste ühendamist; lisaks tagab taoline nõustamine laiemat isikuteeringi juurdepääsu teenusele. Paljude riikide aruannetes on märgitud, et koolid ei suuda tihtipeale rahuldada õpilaste vajadusi karjäärinõustamise osas, kuna teenuse osutamine **põhineb peamiselt või ainult individuaalsel nõustamisel** ning õpilaste ja personali arvuline suhe on ebavõrdne (nt. vastav suhtarv Küprose lütseumides ja kolmanda taseme kutseõppeasutustes on 1:800). Samas on terve rida häid näiteid, mis võiksid olla tõhusaks alternatiiviks individuaalsele nõustamispraktikale. Lisaks juba mainitud õppeprogrammidele viiakse näiteks Maltal ja Poolas läbi kutsealase suunitlusega töötubasid ja seminare keskkooliastme viimase aasta õpilastele.

3.1.7 Suur rõhuasetus haridussektoris lasub teenuse osutamisel. Samas on märgata, et tasapisi võtab maad idee muuta vajalikud ressursid ja keskkond kättesaadavaks sel moel, mis võimaldaks noortel **ise erinevaid karjäärivõimalusi uurida**. Mõnedes koolides (nt. Küprosel, Maltal) on kasutusel paber kandjal ning harvemini (nt. Sloveenias) arvutipõhised enesehindamistestid. Mõned riigid, eriti Sloveenia ja Rumeenia, on väljendanud oma soovi muuta karjäärinõustamisteenuste pakkumise meetodit, võttes kasutusele eneseabi-, enesehindamis- ja arvutipõhised strateegiad, kus kliendil on otsusetegemisel kesksem roll.

3.1.8 Kõik kandidaatriigid püüavad osutada karjäärinõustamisteenust igale inimesele. Arvestades nii inim- kui ka materiaalsete ressursside nappust, tuleb siiski tihti eelistada **teatud isikute grupe**. Mõned eelistavad kutseõppeasutuste õpilasi - 10. klassi tasemel osutatakse näiteks Ungaris karjäärinõustamisteenust ainult kutseõppeasutuste õpilastele. Teistes riikides (nt. Slovakkias) ei eelistata kutseõppeasutuste õpilasi just sel põhjusel, et neil polevat erilist vajadust karjäärinõustamise järele, sest eeldatavasti on nad oma elukutsevaliku juba teinud.

3.1.9 Paljude riikide **kõrgkoolides** on karjäärinõustamine üsna vähearenenud. Siiski võib täheldada selget suundumust vastava teenuse pakku-mise alustamise või tõhustamise poole. Seal, kus karjäärinõustamisteenust juba osutatakse, näiteks Poolas läbi ülikooli karjäärikeskuse, on vastavatel spetsialistidel väga lai tööpõld, sest tihti peavad nad osutama igat liiki nõustamisteenuseid, sealhulgas isiklikku nõustamisteenust, viima läbi oskuste hindamist, juhtima stressi, jagama teavet erinevate pakutavate kursuste ning nende kaudu avanevate töö võimaluste kohta. Mõned teenused, sealhulgas abi osutamine tööavalduste koostamisel, tööintervjuu treeningute läbiviimine, töö- ja praktikakohtade vahendamine, on antud õpilasorganisatsioonide pädevusse kas karjäärikeskuse poolt pakutavate teenuste täiendamiseks või nende puuduse leevendamiseks. Rumeenia on välja töötanud eriti tugeva programmi oma ülikoolide tarvis ning on hetkel kandidaatriikidest ainuke, kes pakub kolmanda taseme õpilastele süsteemset karjääriõpetust läbi õppekava, keskendudes esimesel õpinguaastal nõustamisele ning järgneval aastal teabe jagamisele. Mõned ülikoolide karjääriteenistused viivad läbi ka uurimusi koolilõpetanute tööleasumise kohta, et anda üliõpilastele ajakohast teavet töö võimaluste kohta pärast kraadiõppe lõpetamist (nt. Eesti, Malta).

3.2 Koolist väljalangenud noorte karjäärinõustamisvajaduste rahuldamine

3.2.1 Enamik riike keskenduvad karjäärinõustamisel **koolist väljalangenutele**, et tagada neile spetsiaalse karjäärinõustamisteenuse kättesaadavus eesmärgiga tuua nad võimalikult kiiresti tagasi haridussüsteemi ja/või kaasata neid koolitusprogrammidesse. OECD temaatilises uuringus on märgitud, et niisugusele kliendirühmale pakutavad teenused on kõige edukamad siis, kui need on äärmiselt individualiseeritud ja kui isiklik, haridus- ja kutsealane nõustamine on ühte põimitud. Kõige tõhusam on teenus juhul, kui seda pakutakse kohapeal, kasutades ära kohalikke ressursse, mis on sihtrühmale kõige lähemal, ning teenuse pakkujad töötavad käsikäes koos teiste teenuseosutajatega erinevates sektorites, sealhulgas koolides ja kohalikes ühendustes.

3.2.2 Riigid toovad küll välja koolist väljalangenute vajadused, kuid **ei ole välja töötanud hästitoimivat strateegiat** nende vajaduste rahuldamiseks. Mõningatel juhtudel, näiteks Sloveenias, seisneb probleem selles, et koolist väljalangenud näevad nõustamisteenust osana süsteemist, kust nad on saanud negatiivse kogemuse ja mille nad on hüljanud. Koolid ei pruugi avasüli oodata noori, keda peetakse tülikateks. See seletab osalt ka seda, miks enamikel juhtudel pöörduvad töötud koolieas noored pigem riiklikku tööhõiveametisse kui koolis asuvasse karjäärinõustamiskeskusesse. Maltal ja Rumeenias näiteks pakutakse noortele inimestele praktiliste oskuste kursusi ning kirjaoskuse baaskursusi, samuti programme, mille eesmärgiks on aidata klientidel taastada oma enesehinnang, et hakata taas õppima ning oma eluteed kavandama. **Ükski riik ei märkinud ära ühtki järjepidevat katset** tagada koostöö haridus- ja tööturusektorite vahel ning nende ja ühiskonna vahel, et **rahuldada tõhusalt koolist väljalangenud noorte erivajadusi**.

3.3 Täiskasvanute karjäärinõustamisvajaduste rahuldamine

3.3.1 Suur osa täiskasvanute karjäärinõustamisest toimub **riiklike tööhõiveametite** kaudu ning enamikel juhtudel on osutatavad teenused suunatud töötutele. Et teenuse osutajad üritavad täita kõigi vajadusi ning neil lasub palju töökohustusi, on vastava personali huvi suunatud koolitusele, mille eesmärgiks on suurendada inimeste konkurentsivõimet tööturul. Samuti teabe jagamisele ning töövahendusele, kuid mitte karjäärinõustamisele. Erandiks on siinkohal Läti, kus riiklikust tööhõiveametist eraldiseisvad karjäärinõustamiskeskused osutavad teenuseid nii töötutele kui töötavatele (üli)õpilastele ja täiskasvanutele. Tööhõiveameti personal on tavaliselt üle koormatud erinevate töökohustustega (nt. Küprosel, Lätis, Maltal ja Slovakkias) - nende peamiseks ülesanneteks on töötute suunamine koolitus- ja ümberõppekursustele, neile töövõimalustega seotud teabe jagamine ning töökohtade vahendamine. Samuti võivad nad olla kaasatud (nt. Bulgaarias, Lätis, Rumeenias, Sloveenias ja Slovakkias) grupipõhistesse tegevustesse, mille käigus julgustatakse töötuid leidma motivatsiooni ja omandama töö otsimise oskusi (nt. tööklubid, elulookirjelduste kirjutamine, enesetutvustusstrateegiad tööintervjuudel, positiivne mõtlemine jne). Sageli on peamiseks eesmärgiks võidelda pikaajalise töötusega ning mõningatel juhtudel on selles osas saavutatud ka edu (nt. kõrge edukusmääraga on Sloveenia 14 tööklubi, kus karjäärinõustamine moodustab osa erinevatest strateegiatest - keskmiselt 55% pikaajalistest töötutest leiab töö kuue kuuga).

3.3.2 Mõned kandidaatriikide tööhõiveametid pakuvad **karjääri- nõustamisega tihedamalt seotud lisateenuseid**. Näiteks Poola provintside tööbürood koos 51 vojevoodkonna tööbüroode alla kuuluva karjäärinõustamiskeskusega omavad häid ressursse ning osutavad erinevaid teenuseid nii töötule kui ka neile, kel on oht oma töö kaotada. Samamoodi omistatakse Leedu töövahendusbüroode ja tööturukoolitusasutuste vahendusel pakutavates programmides suhteliselt suurt tähtsust klientide kutsealasele arengule. Sloveenia osutab lisaks riiklike tööhõiveametite poolt osutatavatele teabepõhiste teenustele ka karjäärinõustamisteenust ning vastava väljaõppe saanud karjäärinõustajate meeskond aitab töötutel ja pikaajalistel töötutel koostada oma tööhõiveplaani.

3.3.3 Kokkuvõttes aga, nagu mitmetes teisteski riikides,⁶ kipuvad täiskasvanutele mõeldud karjäärinõustamisteenused olema oma **iseloomult järeleaitavad** ning **orienteeritud kitsalt** töötutele ja pikaajalistele töötutele vahetu eesmärgiga leida neile töökoht. Selle vastandiks oleks proaktiivne lähenemine, mis on suunatud palju laiemale isikute grupile ja mille puhul kasutatakse ära kõik nõustamisfunktsioonid⁷, et aidata täiskasvanuil säilitada oma konkurentsivõime tööturul ning käia kaasas pidevalt toimuvate muutustega. Kuigi mitmed riigid märgivad oma aruannetes, et riiklikes debattides viidatakse üha enam elukestva nõustamise kontseptsioonile, **on taolistel debattidel olnud seni vähene mõju tegelikule täiskasvanute karjäärinõustamise poliitikale ja praktikale**. Ükski kandidaatriik ei maini näiteks **vaba aja või pensionile jäämisega seotud nõustamisteenust**, mis muutuvad Euroopa demograafilist struktuuri arvestades üha tähtsamaks. Ainult mõnes **suurettevõttes** osutatakse personaliile nõustamisteenust (sageli personaliosakonnas) eesmärgiga aidata saavutada edu karjääriredelil või vahetada elukutset kas isiklike huvide või ettevõtte poolt esitatavate kvalifikatsiooninõuete muutumise tõttu.

3.3.4 Täiskasvanute karjäärinõustamisteenust pakuvad sageli ka **ametiühingud**, kuigi enamikel juhtudel on niisugune teenuse osutamine mitteametlik ja seda osutavad erialase väljaõppeta isikud. Ametiühingute-poolne nõustamisteenus on peamiselt suunatud nendele ametiühingu liikmetele, kellel on oht kaotada oma töö seoses ettevõtte

⁶ Vt. A.G. Watts (2002) 'Policy and practice in career guidance: an international perspective.' Peaettekanne Karjäärinõustamisinstituudi (Institute of Career Guidance) aastakonverentsil, Ashford, Kent, 5.-7. september 2002, lk. 6.

⁷ Tuginedes mitmetele allikatele määratleb Plant 15 tegevust, mis kokku moodustavad karjäärinõustamise. Need on: teabe edastamine, nõustamine, hindamine, õpetamine, võimaluse andmine, toetamine, kontaktide loomine, tagasiside andmine, juhtimine, uuendused/süsteemi muutmine, suunamine, mentorlus, töö- või õpikogemuse pakkumine ning kokkuvõtete tegemine. Vt. P. Plant (2001) 'Quality in careers guidance.' Ettekanne, mille tellisid ühiselt Euroopa Komisjon ja OECD viimase poolt korraldatud karjäärinõustamispoliitika uurimuse käigus.

3. OSA: KARJÄÄRINÕUSTAMISE TÕHUSTAMINE

restruktureerimisega (nt. Rumeenias ja vähemal määral ka Küprosel, Eestis ja Maltal). Väga sageli on aga ametiühingud esindatud vaid riikliku tasandi organites, mis tegelevad sotsiaalse partnerlusega (nt. Bulgaaria), ja peavad läbirääkimisi nende ametiühingu liikmete eest ja nimel, keda ähvardab massiline koondamine või erastamisega kaasnevad tagajärjed. Ametiühingud toetavad mõnikord ka karjäärinõustamist, ettevõtlusalast koolitust ning töötsemiskuste arendamise kursusi, kuid nende üldine osalus karjäärinõustamises on minimaalne.

3.3.5 Muid nõustamisteenuseid pakutakse vahetevahel ka **eratööhõivetalituste** poolt. Enamikes riikides on need üsna vähearenenud, kuigi valitsused otsivad üha aktiivsemalt võimalusi teenuse sisseostmiseks erasektorist (nt. Küprosel, Eestis ja Ungaris; Sloveenia tööhõiveametid ostavad erasektorist sisse ka nn. tööklubide teenuseid). Enamikel juhtudel on erateenust osutatud eelmisel aastakümnel ning hetkel kinnitab see taas kanda (nt. Poolas). Niisugused teenused on kõige tõenäolisemalt suunatud personali otsimisele, väljavalimisele ja töölepaigutamisele kõrgeltkvalifitseeritud ja spetsialiseerunud turuniššides (näiteks Rumeenias). Tavaliselt (näiteks Bulgaarias, Lätis, Leedus ja Slovakkias) tegutsevad kandidaatriikide eratööhõivetalitused pigem töövahendajate ja nn. peaküttidena kui kvalifitseeritud nõustajatena. Kuigi nende töövahendusmeetodid vastavad klientide vahetutele vajadustele tööotsimisel, ei märgi ükski riik oma aruandes ära täiskasvanute huvi selle tasulise teenuse kasutamise suhtes.

3.3.6 Täiskasvanutele on karjäärinõustamisteenus kättesaadav vähemalt kahel viisil. Esiteks võivad nad kasu saada üha rohkem pakutavatest nõustamisteenustest **kolmanda taseme õppeasutuses**. Teisalt osutavad mõnedes riikides **ühiskondlikud ühendused** teenuseid teatud gruppidele, mis sageli on ka riikliku võrdsuspoliitika sihtrühmadeks. Kandidaatriigid märkisid ära üksikud sarnased ettevõtmised, kus põhivahendajaks jääb riik, näiteks Bulgaaria ja selle Avatud Ühiskonna Fond.

3.4 Teenustele juurdepääsu laiendamine uudse ja mitmekülgse teenuse osutamise kaudu

3.4.1 Eelnevalt on juba märgitud, et mõnes kandidaatriigis on kohustuslikus kooliastmes juurdepääs karjäärinõustamisteenusele paranenud **töolesiirdumisega seotud õppeainete lülitamisega õppekavva** (nt. Rumeenias, Küprosel) **või tööga seotud teemade käsitlemisega õppekavas olevate ainete raames** (nt. Eestis, Lätis, Maltal ja Poolas). Sellised arengud on soodustanud grupipõhise teenuse osutamist pelgalt individuaalse nõustamise asemel, tagades sel moel suurema arvu õpilaste juurdepääsu teenusele.

3.4.2 Peaaegu kõik riigid märgivad oma aruandes üha laialdasemat IKT-vahendite kasutamist teabe levitamiseks elukutsete kohta ning mõningatel juhtudel nõustamisfunktsioonide toetamiseks ja interaktiivse karjääriotsuste tegemise võimaldamiseks CD-põhise tarkvara, karjääriplaneerimise infosüsteemide või Interneti abil. IKT-vahendid enamikel juhtudel siiski pigem täiendavad kui asendavad traditsioonilisi teenuseosutamise meetodeid, milleks on intervjuud, elukutseid kirjeldavad trükised, brošüürid jne. Paljudes kandidaatriikides on kasutusele võetud tarkvara, mis on välja töötatud pikema karjäärinõustamistraditsiooniga riikides (nt. Rumeenia kasutab Kanada tarkvara 'Interoptions', Slovakkia ja Sloveenia aga kasutavad Briti tarkvara 'Adult Directions' kohandatud versiooni). Lisaks on mitmeid näiteid, kus vajalik materjal on kohapeal välja töötatud, kajastab kohaliku tööturu tegelikkust ning vastab paremini riigi inimressursi arendamise erivajadustele. Siinkohal võiks mainida Poola 'Counsellor 2000' tarkvara, mis võimaldab mitmemõõtmelist elukutsete analüüsi, stimuleerib klienti pingutama ning abistab teda sobiva töö valimisel. Sarnaseks näiteks on Slovakkia tarkvara 'Guide to the World of Occupations', mis loodi koostöös Tšehhi Vabariigi, Kreeka, Küprose ja Suurbritanniaga Leonardo da Vinci programmi toetusel.

3.4.3 Mitmed suuremad kandidaatriigid märgivad karjääriteabe- ja -nõustamisteenuse pakkumise keerulisust kaugemalasuvates regioonides. Niisuguste tökete ületamisel on IKT-vahendid väga tõhusaks abivahendiks. Iseäranis kasulik on see, kui tarkvara võimaldab lisaks teabe jagamisele vabade töökohtade ja elukutsete kohta kliendil ka iseennast tundma õppida, oma kutsealaseid eelistusi ja oskusi hinnata ning interaktiivselt karjäärinõustajaga suhelda. Internet on sel juhul väravaks omavahel seotud teenuste laia ja paindlikku võrku.⁸ Üha enam on seetõttu päevakorda

⁸ Vt. A.G. Watts (2001) 'The role of information and communication technologies in an integrated career information and guidance system.' Ettekanne, mille tellisid ühiselt Euroopa Komisjon ning OECD viimase poolt korraldatud karjäärinõustamispoliitika uurimuse käigus.

3. OSA: KARJÄÄRINÕUSTAMISE TÕHUSTAMINE

tõusnud nn. **kaugnõustamine** – näiteks Poolas ja Rumeenias, kuid samuti mitmes teises kandidaatriigis, kus nõustamisteenuse pakkumine on muutumas veebipõhisemaks, näiteks Küprosel, Eestis, Lätis. Samas on veebipõhiste nõustamisteenuste osutamisel tarvis meeles pidada ka võrdsuspõhimõtet, mis arvestab inimeste erinevaid võimalusi IKT-vahendite ja Internetile juurdepääsul. IKT-vahendite kasutamine on mõnedel juhtudel osutunud ka väga tõhusaks vahendiks kogu karjäärinõustamiseks vajaliku teabe koondamiseks ühte Interneti-põhisesse süsteemi (nt. Eestis).

3.4.4 Mitme riigi puhul võib märgata nihet teenuse osutamist rõhutavalt meetodilt niisuguse meetodi suunas, mis julgustab kliente osalema proaktiivselt teenustes ja end **ise teenindama** (nt. karjääriteabe- ja kutsenõustamiskeskused Sloveenias). Sellist muutust võimaldavad mõned parimad näited IKT-vahendite kasutamisest. Eneseabi meetodeid on samuti propageeritud isejuhitavate otsustusmeetodite ja enesehindamisvahendite kasutamise abil, samuti on karjäärinõustamisvahendid korraldatud selliselt, et klientidel oleks juurdepääs teabele ja nad saaksid iseseisvalt erinevaid võimalusi uurida, paludes nõustajatelt individuaalset abi üksnes vajadusel. Mõned riigid, nagu Küpros, on rajanud Interneti-punktid noorteklubidesse ja teistesse keskustesse, kuhu noored on harjunud kogunema, pakkudes neile iseteeninduspõhimõttele rajatud võimalust analüüsida oma kutseoskusi ja huve, sobitada neid pakutavate töökohtadega ning uurida edasisi koolitusvõimalusi.

3.4.5 Mitmed kandidaatriigid märgivad oma aruandes ära ajalehtede, televisiooni, massimeedia, reklaamtahvlite ja **muude reklaamistrateegiate ja -vahendite** kasutamist eesmärgiga tagada kutsealase teabe jõudmine laiemate ühiskonnagrupideni. Paljudes kandidaatriikides avaldatakse ajalehtedes töökuulutusi ning teavet täiendõppe võimaluste ja üldiste turusuundumuste kohta.

3.4.6 Mõnedel juhtudel kasutatakse edukalt **telefonikeskuse põhimõtet**, mis võimaldab klientidel esitada päringuid telefoni teel (nt. Leedus). Enamasti kasutatakse niisuguseid kõneteenuseid siiski pigem psühholoogilise ja isikliku toe osutamiseks (nt. telefoninõustamisteenus Maltal) kui karjäärinõustamiseks.

3.4.7 Kaugemate piirkondade ja äärealade rahvastiku hajutatuse mõnedes kandidaatriikides on tõsiseks probleemiks karjäärinõustamisteenuse osutamisel ja tööalase teabe jagamisel kõigile inimestele. Lisaks IKT-vahendite kasutamisele üritavad mõned riigid nimetatud probleemi lahendamiseks juurutada **väljasõiduteenuse osutamist** (Eestis). Osad riigid (nt. Ungari) leiavad, et nõudlus vastava teenuse järele ei ole piisavalt suur, et õigustada eksperdi alalist kohalolekut ning kaaluvad teenuse osutamist

üksnes perioodidel, mil nõudlus teenuse järele on kõrge. Teised on loonud liikuva nõustamisteenuse, et täita rahuldamata nõudlust. Mobiilsed nõustamismeeskonnad on moodustatud näiteks Lätis, kus 26 maakonnast on karjäärinõustamiskeskused ainult 19-s.

3.4.8 Praktiliselt kõik riigid märgivad ära õppeasutuste huvi kutsuda vilistlasi, lapsevanemaid ning silmapaistvaid äri- ja ühiskonnategelasi koolidesse jagama oma tööalaseid kogemusi ja teadmisi õpilastega. Samuti korraldatakse tihti õpilaste külaskäike nende ettevõtetesse. Kui enamikel juhtudel sõltuvad niisugused ettevõtmised karjäärinõustaja isiklikust initsiatiivist, siis mõnes riigis on **sidusrühmade panus** muudetud formaalsemaks. Ungaris jagavad lapsevanemate organisatsioonid õpilastele ja lapsevanematele teavet õppimis- ja töövõimaluste kohta. Kõrgkoolide tasemel muutuvad üliõpilasorganisatsioonid ja -ühendused tööalase teabe edastamisel üha aktiivsemaks, seda eriti juhtudel, kus vastavad riiklikult finantseeritavad teenused puuduvad (nt Eestis).

3.5 Karjääriteabe tõhusam edastamine

3.5.1 Teave on karjäärinõustamise ja hariduse tuum, mis kipub domineerima teiste karjäärinõustamisfunktsioonide üle. Kliendi vaatenurgast peaks teave aitama parandada teadmisi iseenda, tööturu, õppimis- ja täiendkoolitusvõimaluste ning nende omavahelise seotuse kohta. Enamik riike märgivad, et **formaalne vastutus niisuguse teabe jagamise eest lasub suuresti riigil**: riiklikud institutsioonid koguvad infot, korrastavad ja levitavad seda. Infomaterjale antakse enamasti välja riiklikul tasemel - karjäärinõustamiskeskusesse jõuab see läbi regionaalsete ja kohalike teenuseosutajate võrgu. Tavaliselt hõlmab niisugune informatsioon ametite klassifitseerimist, elukutsete kirjeldusi, makromajanduslikke näitajaid, tööturu suundumusi ja muud sarnast ning seda jagatakse suures osas tasuta haridus- ja koolitusasutustes, tööhõiveametites, karjäärilaatadel ja -messidel ning kodanikeühendustes ja raamatukogudes. Kohalikul või regionaalsel tasandil avaldatakse teavet ka koolituskeskuste kaudu või tööandjate endi poolt. Haridusasutuste karjäärinõustajad koostavad erineval määral ka ise brošüüre, voldikuid ja Interneti-lehekülgi (nt. Sloveenias, Maltal).

3.5.2 Suur osa vajalikust teabest avaldatakse **trükitult**, kuid üha enam on info kättesaadav ka **IKT-vahendite** abil, näiteks CD-ROMidel, diskettidel või Internetis. IKT-vahendite kasutamine vähendab oluliselt avaldamiskulusid ning kiirendab informatsiooni jooksvat ajakohastamist. Samuti on klientidel võimalik Internetist väikeste kuludega või täiesti kuludeta alla laadida selliseid filme, mis sisaldavad kvalitatiivset teavet töötamise kohta erinevatel kutsealadel, kuid mis tavapäraselt osutuksid

liiga kalliteks (nt. Ungaris, Leedus). Mitmed kandidaatriigid märgivad, et IKT-vahenditel põhinev karjääriteave on üha kättesaadavam ja järjest rohkem omistatakse tähtsust pigem teabe hulgale kui selle kujundusele. Informatsioon õppimis- ja täiendkoolitusvõimaluste ning nendega seotud ametite kohta ei ole siiski alati omavahel ühendatud või ei saa seda kokku viia süsteemi kasutava kliendi profiiliga. Poolas on väljatöötamisel süsteem, mis hõlmab kõige viimaseid arengutendentse tehisintellekti vallas, et seostada teabehaldus otsustusstrateegiatega. Slovakkia teeb sarnaseid jõupingutusi koostöös ülejäänud kaheksa riigiga Leonardo da Vinci projekti egiidi all. Siiski kipuvad Internetileheküljed olema sageli pelgalt trükimaterjali täpsed koopiad. Lisaks sellele ei ole IKT-vahenditel põhinev teave tihti suunatud teatud kindlale kliendigrupile. Harv kandidaatriikide poolt mainitud erand on multimeediarakenduse 'Counsellor 2000' modifikatsioon, mis võimaldab ametite mitmemõõtmelist analüüsi ja juhib kliendi sobiva elukutse valimiseni. Vastav tarkvara on kohandatud kasutamiseks ka puuetega inimestele (Poolas).

3.5.3 Karjääri- ja haridusalane teave ning informatsioon tööturu kohta (nt. sissetulekute ja miinimumpalga võrdlus) on omavahel harva **ühildatud**; eranditeks on vaid Poola, Bulgaaria ja Rumeenia.

3.5.4 Sageli **koguvad erinevad ministeeriumid**, eriti haridus- ja tööministeeriumid, **erinevat informatsiooni** ega suuda seda alati ühendada ega seostada viisil, mis võimaldaks kliendil oma valikuid ja pakutavaid võimalusi paremini mõista. Eestis on püütud lahendust leida ühisseminaridest, -koolitustest ja ühistest infopäevadest mõlema ministeeriumi haldusalas töötavatele spetsialistidele, et soodustada nende omavahelist infovahetust ning tõhustada osapoolte koostööd. Bulgaaria on vastu võtnud seaduse, mille järgi on ministeeriumide-vaheline koostöö karjäärinõustamisteenuste osutamisel kohustuslik. Slovakkias on aga nimetatud ministeeriumid sõlminud formaalse koostöökokkuleppe, mis kohustab neid välja töötama kutsehariduse ja tööturualast infosüsteemi ning soodustab samas koostööd erinevate asutuste vahel nii riiklikul, regionaalsel kui ka kohalikul tasandil.

3.5.5 Enamikel juhtudel kehtestab riik **teabe jagamise standardid ja tagab selle kvaliteedi**. Mõnes kandidaatriigis on vastavaid toiminguid formaliseeritud, et tagada teabe korrektsus ja õigeaegsus. Näiteks reguleerivad mõned riigid jagatava teabe kvaliteeti seadusel põhinevate meetmete ja vahendite kaudu (nt. avaliku teabe seadus Eestis), teised aga on välja töötanud strateegiad, mis tagavad teabe õigsuse erinevatest sektoritest pärinevate andmete süstemaatilise võrdlemise teel (nt. Leedu). Samuti on välja töötatud kvaliteedistandardeid (nt. Bulgaaria, Sloveenia), mille puhul ekspertide grupid jälgivad informatsiooni esitamist

vastavalt kehtestatud kriteeriumidele. Mõnedel juhtudel (nt. Poolas) palutakse klientidel anda kommentaare neile esitatud teabepaketi kasutajasõbralikkuse kohta, eriti kui tegu on veebipõhise infoga. Harvem testitakse materjali sihtgruppide peal ning hinnatakse ekspertide poolt (Bulgaaria).

3.5.6 Enamik riike tegelevad karjäärialase teabe avaldamisega, kuid lisaks sellele **ostavad, tõlgivad ja kohandavad** mõned riigid mujalt vastavat tarkvara või isegi trükimaterjali. Nagu märgitud punktis 3.4.2., kasutavad Slovakkia ja Sloveenia Suurbritannias toodetud *Adult Directions* programmi kohandatud versiooni, kusjuures Sloveenia teeb suuri pingutusi riiklike andmebaaside (sh. elukutsete kirjeldused ning oma haridussüsteemi üksikasjad) loomiseks, et tagada siseriikliku olukorra kajastamine Suurbritannia päritolu programmis. Teised on suutnud Maailmapanga kaasabil välja töötada äärmiselt keerukad teabesüsteemid (nt. Poola, Rumeenia). Sageli on riikidele probleemiks (eriti olukordades, kus vastavad süsteemid on loodud välisrahastajate kaasabil) andmete regulaarne kaasajastamine pärast seda, kui välisfinantseerimisallikad on kokku kuivanud.

3.5.7 Mitmed kandidaatriigid märgivad oma aruandes, et kuigi riik jääb karjäärialase teabe avaldamise ja levitamise peamiseks tagajaks, soovib ta üha enam vastavat teenust **sisse osta** sellele spetsialiseerunud riiklikelt institutsioonidelt või sihtasutustelt (nt. Sihtasutus Eesti Kutsehariduse Reform, kes muude inimressursi arendusprojektide kõrval esindab kohalikku Euroguidance võrgustiku keskust ning haldab riiklikku Hariduse ja Tööhõive Seirekeskust Eestis), mittetulundusühingutelt (nt. Avatud Ühiskonna Fond Bulgaarias) või eraettevõtetelt. Viimased ei tegutse teabeturul eriti aktiivselt ning nende roll piirdub sageli vaid haridus- ja kutsealaste info- ja käsiraamatute tootmisega. Erandiks on Rumeenia ning mõningal määral Slovakkia, kus erasektori omanduses on mitu Interneti-portaali, millele kliendid teatava tasu eest juurde pääsevad.

3.5.8 Enamikes kandidaatriikides kulub palju energiat teabe avaldamisele ja levitamisele, kusjuures suhteliselt vähe on andmeid selle kohta, kui **paljud kliendid seda oma karjäärieesmärkide saavutamiseks tegelikult kasutavad, seda mõistavad ja adekvaatselt seostavad**. Samuti on vähe andmeid erinevate teabe avaldamise ja levitamise viiside tasuvuse kohta võrreldes vastava teabe kasutuse ja mõjuga.

4. OSA: KARJÄÄRINÕUSTAMISTEENUSE JAOKS VAJALIKE RESSURSSIDE TAGAMINE

4.1 Karjäärinõustamismeeskonna komplekteerimine

4.1.1 Kandidaatriikides ja nende vahel on suured erinevused karjäärinõustamisteenuse osutajate kvalifikatsiooni ja väljaõppe osas. Need varieeruvad erinõuete puudumisest, kui välja arvata mõnetunnine erialane täiendõpe (nt. riiklike tööhõiveametite töötajad Maltal), kuni kõrgetasemelise väljaõppe, muuhulgas magistrikraadi nõudmiseni vastaval erialal töötavatelt isikutelt Poolas ja Rumeenias. Enamikes kandidaatriikides nõutakse karjäärinõustajatelt kõrgharidust psühholoogia, pedagoogika, sotsioloogia või sotsiaaltöö vallas. **Haridussüsteemis on karjäärinõustajana tööleasujatele kehtestatud valitsuse poolt kindlad nõuded haridustaseme osas, millele lisandub koolis töötamise kogemuse nõue.** Tavaliselt pakutakse ka mõningaid täiendõppe kursusi. Enamik kandidaatriike ei võimalda karjäärinõustamises spetsiaalse teaduskraadi või ülikoolidiplomi omandamist. Parimal juhul, nagu näiteks Lätis, võivad psühholoogias teaduskraadi omavad isikud olla läbinud nõustamise psühholoogiliste aluste õppemooduli, mida pakutakse üksnes mõnedes ülikoolides. Peamisteks eranditeks on siin Poola, kus pakutakse lühema- ja pikemaajalisi spetsiaalseid karjäärinõustamiskursusi, sealhulgas magistri- ja doktoriõppes, ning Küpros, Läti ja Malta, kus toimuvad samas valdkonnas lühikursused. Poola on välja töötanud ka karjäärinõustajate kutsestandardi projekti, kehtestades sellega nõuded nii haridus- kui ka tööturusektoris töötavatele nõustajatele. Hetkel osaleb Poola partnerina Leonardo da Vinci projektis, mis aitab ühtlustada karjäärinõustajate sertifitseerimistaset Poolas, Saksamaal, Austrias ja Ungaris.

4.1.2 Tihti eristatakse haridussfääris karjäärinõustamisteenust pakkuvaid isikuid riiklike tööhõiveametite töötajatest. 23 riigi praktika uurimuses on märgitud, et üldiselt ei tunnusta haridus- ja tööturusektor vastastikusel alusel teineteise nõustamiskvalifikatsiooni. Tööhõiveametites karjäärinõustamisteenust pakkuvatel isikutel on tihti psühholoogialane kõrgharidus, kuid mõned on lõpetanud ka õigusteaduse, majandusteaduse ja inseneriteaduste eriala (nt. Rumeenia). Nõustamisspetsiifilised **täiendõppekursused** on sageli kättesaadavamad riiklikes tööhõiveametites kui haridussektoris. Osaliselt tuleneb see asjaolust, et riiklike tööhõiveametite töötajate teenistuseelne väljaõpe on

sageli puudulik, samuti sellest, et töötusega tegelemine on tihti valitsuse poolt rahastatavate prioriteetide seas esikohal. Euroopa Liiduga ühinemise protsess on võimaldanud tööhõiveametite personalil osaleda sellistes rahvusvahelistes vahetusprojektides nagu Leonardo da Vinci programmi rahastatud ACADEMIA, samuti sai tänu sellele loodud Euroguidance võrgustik. Kesk- ja Ida-Euroopa riikidest pärinevad töötajad on samuti kasu saanud PHARE programmi raames välja töötatud nõustamisteemalistest koolitusmoodulitest.

4.1.3 Erasektoris on karjäärinõustamisteenused üldiselt reguleerimata; ükski kandidaatriik ei märgi ära ühtki erinõuet seoses töötajate väljaõppe ja kvalifikatsiooniga.

4.1.4 Enamikel juhtudel ei ole karjäärinõustamise teenus veel nõ ametlikult aktsepteeritud - s.t. personalile pole kehtestatud kvalifikatsiooninõudeid ning nõustajaid ei toeta kutseühingute ning uuringu- ja koolitusorganisatsioonide lai võrgustik. Väljapaistvateks eranditeks on siin Poola ja Rumeenia, kus karjäärinõustamine on lisatud elukutsete ja tegevusalade klassifikaatorisse. Poolas on samuti toimunud oluline areng uute õppimisvõimaluste loomise näol, mis võimaldavad karjäärinõustajana tööle asuda. Nõustajate puhul on raske leida selgelt määratletud kutsequalifikatsioonide tasemeid, mis võimaldaks arengut väiksema kogemusega töötajast kuni suurema kogemusega töötajani. Leedu ja Rumeenia on selles osas teiste riikide seas erandid. Rumeenia ja Eesti on samuti ühed nendest vähestest, kes märgivad oma aruandes ära sellise paraprofessionaalse kategooria nagu noorsooifotöötajad, kes toetavad nõustamispersonalit tööd. Niisugused paraprofessionaalid koos mitteprofessionaalidega (nt. lapsevanemad, sugulased, eakaaslased jt nendega samaväärsed isikud, kelle abi saab kasutada kontakti loomisel probleemsete noortega) ning teised tugisikud (nt. sotsiaaltöötajad) aitavad vastavat täiendõpet omades tagada kõigi inimeste juurdepääsu teenustele.

4.1.5 Ametijuhendid ja tegevusjuhised, sh eetikakoodeksid, ei ole tihti ametlikult defineeritud ega reguleeritud juriidiliselt siduvate dokumentidega. Koolide ja vähemal määral ka tööhõiveametite karjäärinõustajatel on väga suur töökohustuste hulk, mistõttu jääb karjäärinõustamine tihti tahaplaanile. Näiteks Maltal kulutavad karjäärinõustajad osa oma ajast niisuguste õppeainete õpetamisele, mis ei ole kuidagi seotud koolist tööle siirdumisega.

4.1.6 Üsikusid riigid on üritanud määratleda pädevusraamistikku, kus on kirjeldatud ootused karjäärinõustamisteenusid pakkuvale personalile. Headeks näideteks on siinkohal Eesti, Malta ja eriti Poola. On jõutud

4. OSA: KARJÄÄRINÕUSTAMISTEENUSE JAOKS VAJALIKE RESSURSSIDE TAGAMINE

arusaamisele, et nõustajatele esitatavad nõudmised peavad kajastama tööturu muutuvaid nõudmisi seoses nt. IKT-vahendite kasutamise, projektijuhtimise, võrgustikutöö ning rahvusvahelise koostööga, samuti erinevate klientide nõuete rahuldamisega. Vajatakse uusi oskusi eneseabi meetoditel põhineva karjäärinõustamise pakkumiseks. Nõustaja pädevuste hindamise juurutamine võiks peatada tendentsi, et nõustajad täidavad tööülesandeid, mis vastavad pigem nende väljaõppele kui kliendi vajadustele.

4.1.7 Enamik riike märgivad, et kuigi usaldusväärset teavet **karjääri-nõustajate arvu ja ealise struktuuri kohta** on raske koguda, ei ole kahtlust, et suur osa selle ala töötajatest on naised. Nende osakaal võib ulatuda 90%-ni ja üle selle (nt. Poolas nii haridussektoris kui ka tööhõiveametites). Sarnaselt teistele **feminiseeruvatele** elukutsetele avaldab niisugune suundumus mõju kutsealasele identiteedile ja staatusele ning lõpuks ka palkadele ja ressurssidele, mida suudetakse valdkonna arendamiseks leida.

4.1.8 Kandidaatriigid märgivad ära karjäärinõustajate **kutseühingute** tekke tendentsi. Mõnedel juhtudel, nagu näiteks Rumeenias, on olemasolevates psühholoogide ühingutes loodud spetsiaalne sektsioon, mis on pühendunud karjäärinõustamisele. Leedu plaanib liikuda samas suunas, samal ajal kui Küprosel, Lätis ja Poolas on juba loodud oma haridus- ja karjäärinõustajate kutseühingud.

4.1.9 Kandidaatriigid on esitanud vähe teavet **eratööhõiveteenuste** sektoris nõustamisega tegelevate isikute kvalifikatsiooni ja tausta kohta. Väga sageli on niisugused inimesed personalitöö ja juhtimisalase kogemusega.

4.2 Rahastamine

4.2.1 Sarnaselt paljudele riikidele, on ka kandidaatriikides raske, kui mitte võimatu hinnata **karjäärinõustamisega seotud rahvamajanduse üldkulusid**. Selle põhjuseks on asjaolu, et valitsuste poolt koostatud eelarved sisaldavad harva andmeid vastavate kulutuste kohta. Teisalt on karjäärinõustamine sageli vaid üks teenus paljude teiste seast ning igale teenusele tehtud kulutused ei ole eraldi lahti kirjutatud. Mitmed kandidaatriigid märgivad, et riiklikes aruannetes pole eraldi näidatud

seada, kui palju kulutatakse näiteks tööhõiveametites üldiselt nõustamisega seotud tegevustele ning kui palju karjäärinõustamisele. Kui riigieelarvest eraldatakse raha regioonidele või koolidele, puudub samuti ülevaade, kui palju sellest rahast mingile tegevusele kulutatakse. Teave erasektori vastavate kulutuste kohta on veelgi piiratum.

4.2.2 Enamikes kandidaatriikides finantseeritakse karjäärinõustamisteenuseid ja nende osutamist **peaaegu täies ulatuses riigi poolt**, mistõttu osutatakse neid tasuta nii haridus- kui ka tööhõivesektoris. Ainult väga üksikudel juhtudel pakutakse teatud karjäärinõustamisteenuseid minimaalse tasu eest, näiteks mõningate teraapiavormide puhul Rumeenias. Raha eraldatakse tihti otse riigieelarvest. Mõnikord antakse raha regioonidele või asutustele, kellel on seejärel õigus vastavaid vahendeid omal äranägemisel eraldada. Mõnedel juhtudel ostab regioon teenuse sisse, sõlmides alltöövõtulepingu teenuse osutamiseks mõne kodanikuühenduse, eraettevõtte või mittetulundusühinguga (nt. Eestis).

4.2.3 Erasektor rahastab harva riigi poolt pakutavat teenust. Küprose Inimressursi Arengu Amet näiteks finantseerib oma tegevust (sealhulgas kutsealase teabe kogumist), kehtestades kõigile eraettevõtetele ning avaliku sektori osalusega asutustele ja organisatsioonidele 0,5% palgafondimaksu. Poolas on kehtestatud tööandjatele 2,45% palgafondimaks, mille abil finantseeritakse tööhõivefondi, sealhulgas ka nõustamisteenust kui aktiivset tööturumeedet.

4.2.4 Karjäärinõustamisteenuste teiseks rahastamisallikaks kandidaatriikides on **välisprogrammid**. Kõige sagedamini pääsetakse neile ligi Leonardo da Vinci, PHARE ja teiste EL-i programmide kaudu. Enamik ühinemiseks valmistuvaid riike on sarnaselt EL-i liikmesriikidega loonud kohalikud Euroguidance keskused, mida rahastavad nii riikide valitsused kui ka Euroopa Komisjon. Poola ja Rumeenia on saanud abi Maailmapangalt oma karjäärinõustamissüsteemi ülesehitamiseks ja vajalike ressursside leidmiseks. Nagu märgitud ülaltoodud punktis 3.5.6., tõstatub pärast välisvahendite lõppemist projektide jätkusuutlikkuse küsimus.

5. OSA: STRATEEGILISE JUHTIMISE PARANDAMINE

5.1 Strateegiline juhtimine

5.1.1 11 kandidaatriigi uurimus näitab, et karjäärinõustamine on üha enam tõusmas valitsuste huviorbiiti. Hoolimata saavutatud edust kipuvad valitsused siiski käsitlema karjäärinõustamist marginaalse tegevusena. Seetõttu on raske leida head näidet **otsusekindlast strateegilisest juhtimisest**, kus teenuse osutamist toetaks selgelt väljendatud dünaamiline ja piisavate ressurssidega varustatud riiklik poliitika. Riikide aruannete põhjal tekkiv pilt näitab, et valitsused on välja töötanud poliitilised suundumused võttes vastu ja muutes seadusi ning väljastades ametlikke dokumente. Samas pole nad olnud eriti valmis eraldama vajalikke vahendeid või tagama paremate teenuste osutamist klientidele. See on ka mõningal määral mõistetav, arvestades rangeid eelarvepiiranguid, mida mõned kandidaatriigid peavad rakendama. Mõnedel juhtudel, iseäranis Ida- ja Kesk-Euroopa riikides, võib strateegilise juhtimise puudust vähemalt osaliselt põhjendada ministeeriumide kogemuse puudusega (nt. Eestis), kus bürokraatlik inertsus viib poliitika seiskumiseni. Seetõttu on selge, et **eksisteerib vajadus tugevamate juhtimismehhanismide järele strateegiate kujundamisel, mis tagaksid elukestva juurdepääsu karjäärinõustamisteenusele**. Niisugused mehhanismid koondaksid vastavad ministeeriumid, kutseliidud ning teised sidusrühmad, võimaldades kohalikel, regionaalsetel ja riiklikel tasanditel üksteist kliendi huvides vastastikku mõjutada. Poola aruandes kirjeldatud riiklik Karjäärinõustamisfoorum näib niisugusele mehhanismile väga sarnanevat. Kandidaatriikide poolt nimetatud teiste juhtasutuste hulgas ka riiklikku Karjäärisuunitlusnõukogu Ungaris.

5.1.2 Poola juhtum rõhutab ka asjaolu, et valitsuse osalemine strateegilises juhtimises on eriti vajalik **detsentraliseerimise kontekstis**. EL-i poliitiline režiim soodustab detsentraliseerimist läbi subsidiaarsuskontseptsiooni. Suurema võimu ja vastutuse andmine kohalikele tasandile tekitab omakorda uusi ülesandeid ning plaane nende lahendamiseks. Vastutuse andmine kohalikele omavalitsustele poliitilises vaakumis võib viia kuluka kattumiseni, liigse ebavõrduseni ning standardite puudumiseni. Poola puhul on riikliku töötöiveametite võrgustiku asendamine kohalike omavalitsuste poolt pakutavate teenustega kaasa toonud tõsise languse teenuste kvaliteedis. Detsentraliseerimine võib olla ka mugavaks

võimaluseks loovutada vastutus kohalikele omavalitsustele ilma vajalikke vahendeid üle andmata, nagu on märgitud Läti aruandes. Nii Poola kui ka Läti kogemused toetavad ideed, et kõige paremaks vastutuse üleandmise viisiks on tsentraliseeritud ja detsentraliseeritud mudelite mõistlik kombinatsioon, kus kohalikud omavalitsused lähtuvad neile sobiva poliitika kujundamisel tsentraalsetest suunistest, milleni on jõutud pärast põhjalikku arutelu sihtrühmadega. Eesti näib olevat niisuguse mudeli üle võtnud, sätestades lepingud keskvalitsuse ja kohalike omavalitsuste vahel, et vältida erinevaid probleeme regioonide vahel.

5.2 Tõendusmaterjal ja andmed

5.2.1 Valitsus ja sidusrühmad vajavad tõendusmaterjali ja asjakohaseid andmeid **karjäärinõustamise ja avaliku poliitika eesmärkide vastavuse hindamiseks**. Välja arvatud mõningad erandid, ei ole suur osa uurimuse objektiks olnud riike suutelised koguma andmeid osutatavate teenuste mõju kohta. Tuleb tõdeda, et karjäärinõustamise mõju uurimust ongi raske läbi viia, sest otsest uurimust on raske teostada ning igal üksikul juhul on palju erinevaid tegureid, mis mõjutavad karjääriga seotud otsuste tegemist ning raskendavad põhjuslikkuse ja eriti tõhususe hindamist. Karjäärinõustamisega saavutatavad tulemused ei ole sageli kergelt mõõdetavad, iseäranis riiklikul tasandil, kus enamikes kandidaatriikides puuduvad eriasutused või -keskused, mis viiksid antud valdkonnas läbi põhjalikke uurimusi. Parimal juhul on karjäärinõustamise eriaspekte uuritud ülikoolides (nt. Rumeenias) või kutseühingute poolt. Niisugused uurimused on pigem üksikjuhtumid, mis annavad ülevaate antud ajahetkel toimuvast ning neid ei viida läbi regulaarselt, mis võimaldaks saada tervikülevaadet. Mõned riigid koostavad aastaaruandeid, mida esitatakse kesk- ja/või regionaalvalitsuse vastavale osakonnale, kuid nende kasulikkus poliitikakujundajatele on tihti piiratud. Suutlikkus koguda andmeid uurimuste käigus on eriti piiratud väiksemates kandidaatriikides; isegi kui ollakse suutelised vastavaid andmeid hankima, ei tehta seda täiel määral. Malta kulutab hulgaliselt ressursse koolilõpetajate edasiste valikute uurimiseks, kuid kogutud teavet kasutatakse vastava poliitika kujundamises väga harva. Mõned kandidaatriigid toovad esile valitsuse kavatsuse investeerida rohkem karjäärinõustamise uurimisse (nt. Leedu, Malta, Poola), eriti riiklike tööhõiveametite pakutavatesse teenustesse.

5.2.2 Vastavaid andmeid kogunud riikides on võimalik esitada valitsusele kasulikku statistikat ja teavet, mida saab poliitikakujundamisel arvestada.

Niisugused andmed hõlmavad alljärgnevat:

- *Teenuse kasutajate arv, sealhulgas teenuse kasutajate iseloomustus (vanus, sugu, regioon, sotsiaalmajanduslik seis, haridustase ja etniline päritolu).* Enamik riike, kus niisugusi andmeid on kogutud, märgivad ära teenuste kasutajate arvu märkimisväärse tõusu. Eestis on näiteks õpilastest teenusekasutajate arv alates 2000. aastast kolmekordistunud; Lätis on õpilastest, üliõpilastest ja töötutest teenusekasutajate arv kasvanud 25%. Enamikus kandidaatriikides kasutavad karjäärinõustamisteenuseid kõige enam koolilõpetajad ning noored täiskasvanud; enamus klientidest on naised ning pärinevad linnast.
- *Erinevate klientide erinevad vajadused.* Selles vallas on mõningaid häid näiteid. Lätis on regulaarselt läbi viidud erinevaid uurimusi, mis annavad teavet kooliõpilaste, kutseõppeasutuste õpilaste ja töötute erinevate karjäärinõustamisvajaduste kohta. Üldiselt aga niisugused andmed kandidaatriikides puuduvad, mis võib tuleneda asjaolust, et enamik karjäärinõustamisteenuseid ei ole diferentseeritud ning teenuseid osutatakse "üks suurus sobib kõigile" põhimõttel. Bulgaaria, Leedu, Rumeenia ja Slovakkia erinevad teistest kandidaatriikidest selle poolest, et üritavad karjäärinõustamisteenuste pakkumisel arvestada ka puuetega inimeste vajadusi.
- *Kliendi rahulolu hinnangud ning nende hinnangute erinevus klientide lõikes.* Kui niisugust uurimust üldse teostatakse (nt. Eesti, Leedu, Poola, Rumeenia), kiputakse keskenduma rohkem kvantitatiivsetele näitajatele (nt. mitu karjäärinõustamisteenust kasutanud töötut leidsid tööd või alustasid täiendõpet). Kvalitatiivsete näitajate kogumist (s.t. kliendi rahulolu pakutava teenusega) esineb harva (nt. Läti).

5.2.3 Sarnaselt mitmete OECD paralleelses uurimuses osalenud riikidega polnud ükski kandidaatriik suuteline esitama piisavalt üksikasjalikke andmeid **teenusega seotud üldiste kulude** kohta, kulude erinevate osapoolte vahel jagamise viisi kohta ega erinevat liiki teenuste suhtelise maksumuse kohta.

5.3 Seadused ja õigusaktid

5.3.1 Seaduste ja õigusaktide kasutamise ulatus **karjäärinõustamiste** juhtimisel on uurimuse objektiks olnud riikides erinev. Küprosel ja Maltal puuduvad karjäärinõustamisega seotud seadused ning seda reguleeritakse vastavate haridus- ja tööhõiveosakondade poolt kehtestatud reeglitega. Teised riigid nagu näiteks Eesti, Läti ja Poola, on kehtestanud üksikasjalikud karjäärinõustamisega seotud eesmärgid oma riiklike tööhõive ja inimressursi arengu strateegiatega või riiklike arenguplaanide raames. Tavaliselt on vastavate seaduste olemasolul nimetatud karjäärinõustamist haridusseaduses, kutseharidusseaduses või tööhõiveministeeriumi õigusaktides, kus formaalselt sätestatakse kodanike õigus karjäärinõustamisele (nt. Bulgaaria, Leedu ja Slovakkia). Niisugused viited on tihti sõnastatud üldiste eesmärkidena nagu 'võimaldada õpilastel valida endale elukutse', või 'soodustada üksikisikute edukat kutsealast arengut', 'vähendada töötust ja vaesust', 'parandada kohanemisvõimet' ning 'edendada ettevõtlust'.

5.3.2 Mitmed nimetatud seadustest ja õigusaktidest on kehtestatud hiljuti. Enamikus kandidaatriike aruannetes on märgitud, et kuigi seadusesätteid on vastu võetud, **ei ole neid tihti rakendatud** (nt. Lätis ja Poolas). Bulgaaria on osaliselt oma plaanid ellu viinud, kuid peab siiski veel rajama kutsekoolitusseaduses nimetatud karjäärinõustamiskeskused. Ilmselgelt ei taga seadused teenustele juurdepääsu, kuid ainuüksi nende olemasolu fakt suurendab teenuse osutamist. Samuti annavad need nii teenuse osutajatele kui ka klientidele õiguse nõuda piisavaid ressursse ning võimaldavad programmide ja nende rakendamiseks vajalike struktuuride väljatöötamist.

5.4 Kvaliteedistandardid

5.4.1 Enamik riike märgivad ära valitsuse suurenenud huvi karjäärinõustamise **teenuste kvaliteedi tagamise meetmete** vastu. Maltal kuulub riigi üldiste jõupingutuste hulka eesmärk kehtestada kõigis oma osakondades kvaliteedihartad, mis ei määratleks mitte ainult standardid, vaid ka strateegiad nende saavutamiseks. Rumeenias on kvaliteedi kontrollvahendina kasutatud tulemuste hindamist ning see on otseselt seotud karjäärialase edasiminekuga.

5.4.2 Peaaegu kõik riigid on üritanud kehtestada kvaliteedistandardeid **kutsealal töötamiseks** vajalike kvalifikatsiooninõuete sätestamisega. Enamik kandidaatriike on üritanud tegeleda ka kvaliteediküsimustega,

luues personalile täiendõppe võimaluse ja muutes selle mõnedel juhtudel ka vastava ametikoha säilitamise tingimuseks (nt. Rumeenia). Mõned riigid on välja töötanud karjäärinõustajate ja karjääriteabe jagamisega tegelevate isikute ametikirjeldused, mis sätestavad personalilt oodatavad oskused (nt. Malta, Poola, Slovakkia). Enamikel juhtudel on eelnimetatud ametikirjeldustel pigem suunav kui kohustuslik iseloom ning seetõttu on nad pigem soovituslikud kui standardid, millega tihti kaasnevad kontrollprotseduurid ning sanktsioonid. Mõned valitsused on välja andnud suunised eesmärgiga parandada administratiivtoiminguid nõustamiskeskustes või kehtestanud miinimumkriteeriumid, mis tuleb täita enne karjäärinõustamislitsentsi väljastamist riiklikele või eraettevõtetele (nt. Bulgaaria). Standardite tsentraalse kehtestamise küsimus omandab olulise tähtsuse kohalikele omavalitsustele vastutuse üleandmise kontekstis. Nagu juba eelnevalt märgitud, võib niisugune suundumus ilma kindla poliitilise juhtimiseta avaldada negatiivset mõju üleriiklike standardite tagamisel. Poolas näiteks töötati nimetatud standardid riikliku tööhõiveameti poolt välja 1999. aastal, kuid jäeti pärast riikliku tööturuameti likvideerimist ning autonoomsete regionaalbüroode avamist vastu võtmata.

5.4.3 Vaid üksikutel juhtudel on **tegevuse eesmärgid** välja töötatud sihiga tagada kvaliteetne teenus, seda eriti kliendi vaatenurgast. Üksnes Sloveenia märgib ära üha suureneva huvi karjääriteenuste tulemuspõhise hindamise suhtes.

5.4.4 Lisaks valitsustele võivad karjäärinõustamisteenuse kvaliteedi tagamisele suunatud ettevõtmisi juhtida ka **kutseühingud**. Nii näiteks on Läti Haridus- ja Karjäärinõustajate Liit astunud olulisi samme karjäärinõustamisstandardite väljatöötamiseks. Riiklik Haridus- ja Kutsenõustamisühing Rumeenias on välja töötanud eetikakoodeksi ning kvaliteedinäitajad oma liikmete jaoks.

5.5 Sihtgruppide osaluse suurendamine

5.5.1 Strateegilist juhtimist võib parandada meetodite abil, mis suurendavad sihtgruppide osalust, eriti kui nad on esindatud ametlikes konsultatiiv- ja nõuandeorganites. Üldiselt võib väita, et uurimuse objektiks olnud riikides on **sihtgruppide osalus väike** osaliselt seetõttu, et avalikkus ei ole alati täielikult teadlik hästitoimiva karjäärinõustamisteenistuse kasulikkusest ning osalt seetõttu, et mõned poliitikakujundajad ei ole veel omaks võtnud juhtimisstiili, mis näeb ette sotsiaalse partnerluse.

5.5.2 Ametiühingud ei ole uurimuse objektiks olnud riikides karjäärinõustamise alal eriti aktiivsed, samas kui **tööandjad** on otsesemalt kaasatud nii riiklikul kui ka kohalikul tasandil. Tööandjad osalevad mitmetes karjäärialastes ettevõtmistes alates õpilaste küllastamisest koolides ja neile praktikakohtade pakkumisest kuni karjäärilaatadel ja -messidel osalemiseni. Nii ametiühingud kui ka tööandjad osalevad nii riiklikul kui ka kohalikul tasandil moodustatud kolmepoolsetes nõukogudes, mis tegelevad hariduse, koolituse ja tööhõive erinevate aspektidega. Mõnedel juhtudel, näiteks Bulgaarias ja Slovakkias, on niisugune esindatuse nõue sätestatud seaduses.

5.5.3 Teisteks sidusgruppideks on **õpilased ja lapsevanemad**. Nende ettepanekuid kuulatakse sagedamini karjäärinõustamisteenuse vajadusi ja nende rahuldamist puudutavatel avalikel aruteludel. Mõnedes riikides kogutakse niisugust tagasisidet regulaarselt ja süstemaatiliselt kliendi rahulolu uuringute kaudu, kuid enamasti küsitakse sidusgruppide arvamusi üksnes ad hoc ja ebaregulaarselt mõne eriprojekti või algatuse käigus. Riiklikud organid kaasavad lapsevanemaid ja õpilasi poliitika väljatöötamisse võtmepartneritena harva.

6. OSA: JÄRELDUSED - VÕTMEKÜSIMUSED

6.1 Järeldused

Käesoleva uurimuse käigus on esitatud erinevate riikide analüüs, mis kajastab kandidaatriikide viimaseid arengutendentse, suundumusi, raskusi ja suuremaid probleeme karjäärinõustamise vallas ning nende riiklike karjäärinõustamissüsteemide ja -poliitikate tugevaid ja nõrku külgi. Lugejad peaksid saama aimu erinevatest karjäärinõustamisteenuse osutamise viisidest, kavadest, probleemide lahendamiseks välja töötatud arvukatest strateegiatest ning ulatuslikest jõupingutustest, mida on tehtud karjäärinõustamisest kasu saamiseks tugevama ja dünaamilisema majanduse ülesehitamisel eneseteostuse, elukestvate õppele suurema juurdepääsu ning vajalike inimressursside võimaldamise kaudu. Käesolevast uurimusest ning OECD poolt läbi viidud riikide uurimusest nähtub, et ükski kandidaatriik ei ole iseseisvalt suuteline lahendama valdkonna kõige teravamaid probleeme. Ühtki probleemideta mudelit ei saa hoolimata maailma üha suurenevast lõimumisest ja üleilmastumisest olemas olla, sest igal keskkonnal on oma spetsiifika. Sellele vaatamata kujutavad üheteistkümne kandidaatriigi aruanded üheskoos endast riiklike karjäärinõustamissüsteemide analüüsi ning rikkalikku headete näidete varamut.

6.2 Peamised probleemid

Vajalik on välja tuua peamised probleemid, mis ühinevatel ja kandidaatriikidel antud valdkonnas ees seisavad. Lähtudes riikide ekspertide poolt märgitust, võib käesolevas ülevaates esile toodud probleemid kokku võtta kolme asjakohase pealkirja all, st. teenuste (a) ulatuse, (b) osutamise viiside ning (c) ressursside kaupa.

6.2.1 Peamised probleemid teenuse osutamise ulatuse osas

- **Õigus karjäärinõustamisele** on mõnedes kandidaatriikides õiguslike dokumentidega alles hiljuti reguleeritud. Teatud riikides on sama tehtud vaid kutseharidussektoris.
- Teenuse **osutamine** ei ole piisavalt **diferentseeritud**, et täita tõhusalt erinevate sihtgruppide, näiteks puuetega inimeste, immigrandide ja põgenike, erinevaid vajadusi. Vaid vähestes aruannetes mainitakse spetsiaalselt naistele suunatud karjäärinõustamisprogramme.

- Täiskasvanutele osutatavates karjäärinõustamisteenustes esinevad märkimisväärsed lüngad. Vaid üksikjuhtudel on karjäärinõustamisteenus tehtud kättesaadavaks ka töötavatele inimestele, et toetada nende elukutsemuutusi või valmistada neid ette pikemaks vaba aja tegevuseks või pensionile jäämiseks. Niisuguseid teenuseid osutatakse vaid suurettevõtetes, kus on tugev personaliosakond.
- Enamikel juhtudel, kuid eriti tööturusektoris on rõhuasetus pigem teabe jagamisel kui karjäärinõustamisteenuse osutamisel.

6.2.2 Peamised probleemid teenuse osutamise viiside osas

- Karjäärinõustamisteenuse osutamise nõrgimaks küljeks on **sektoritevahelise koostöö puudumine**, kusjuures teenuse osutajad haridus- ja tööturusektoris töötavad sageli pigem paralleelselt kui ühiselt ja vastastikku kasulikul viisil. See pole kahjulik mitte üksnes klientidele, vaid ka teeninduspersonalile, kellel oleks palju õppida teineteise kogemustest, teadmistest ja oskustest.
- Karjäärinõustamine haridussüsteemis peab lisaks otsuse tegemisele suunatud **teenuse osutamise viisile** olema **lülitatud koolide õppekavasse** erinevate õppeainete kaudu. Palju ruumi on **haridus- ja töömaailma vaheliste ühenduslülide arendamisel**, eriti kui niisugused ettevõtmised julgustavad noori põhjalikult informeerituna osalema oma elu peamiste probleemide lahendamises.
- Kuigi teatud määral võib täheldada edasiminekut selles suunas, et kliente ergutatakse end haridus- ja karjäärinõustamisel **ise teenindama**, on valdavaks siiski traditsioonilised meetodid, kus nõustajal on kanda põhiroll.
- Hoolimata sellest, et **personali ja klientide arvuline suhe on ebapiisav**, suunatakse suur osa karjäärinõustamisalaseid ettevõtmisi vaid üksikisikule, samal ajal kui grupiteenuse osutamine tagaks teenusele suurema juurdepääsu.
- Kandidaatriikide eksperdid märkisid ära üksikud kodanikuühenduste poolt pakutavad karjäärinõustamisteenuste arendamisega seotud ettevõtmised, mis võimaldavad kontaktloomist ka probleemsete noortega ning nende vajaduste tõhusamat rahuldamist.
- **Kvaliteedi tagamise meetmed** ning tõendusmaterjalide baas on enamikes riikides **vähearenenud**. Vähe on läbi viidud uurimusi, mis annaksid teenuse osutajatele teavet nende poolt pakutavate teenuste tõhususe kohta. Kvaliteedi tagamise meetmed on eriti tähtsad, sest käesoleva kokkuvõtte aluseks olnud aruannetest ilmneb üha kasvav tendents vastavate teenuste sisseostmise suunas.

- **Sotsiaalne partnerlus** karjäärinõustamisteenuste osutamisel on ühinevates ja kandidaatriikides **vähearenenud**. Lapsevanemad, vilistlased, tööandjad ning mõnikord ka ametiühingud jagavad teavet, kogemusi ja nõuandeid, kuid seda tehakse üksnes juhuslikult.
- Haridus- ja kutsealase teabe levitamisel **kasutatakse üha enam side- ja infotehnoloogilisi vahendeid**. Suur osa kasutatavatest vahenditest ei toeta siiski karjäärinõustamist ning on sageli juba trükis avaldatud arvutiversioonid. Rohkem tuleks ära kasutada info- ja sidetehnoloogia poolt pakutavaid võimalusi, et võimaldada klientidel selgitada oma soove, hinnata oma oskusi ning uurida õppimis- ja töötamisvõimalusi.

6.2.3 Võtmeprobleemid teenuse osutamiseks vajalike ressursside osas

- Tuleb teha suuremaid jõupingutusi, et tagada nõustamispersonalile **tuseelne erialane väljaõpe**, pärast esimese astme kraadiõpet psühholoogias, majanduses ja/või humanitaarteadustes.
- Nii haridus- kui ka tööturusektoris on **karjäärinõustajatel liiga palju töökohustusi**, mis vähendab suurel määral nende töö tõhusust.
- Karjäärinõustajad on **enamasti vähe professionaliseerunud**. Ühinevates ja kandidaatriikides ei paku kutseühingud neile võimalust end tööalaselt arendada, puudub vastav koolitus, uurimused, eetikakoodeks ja muu taoline. Karjäärinõustajatelt eeldatavad oskused on tihti selgelt määratlemata.
- Karjäärinõustamistegevust rahastatakse peamiselt riigi poolt ning erasektori panus on väike. Vähe on läbi viidud uurimusi, mis aitaksid avalikul ja/või erasektoril suunata ressursse teatud sektorisse või gruppidele.

6.3 Tulevikuperspektiivid

Mõistagi püüab iga riik mõõta ulatust, mil määral on ülalkirjeldatud probleemid lahendatud. Ülaltoodud loetelu on üksnes ülevaade sellest, mida riikide eksperdid on üheskoos tähelepanu vajavate probleemidena esile toonud. Poliitika kujundajad ja elluvijad saavad tänu sellele paremini planeerida oma ettevõtmisi ning hinnata ja võrrelda oma saavutusi teiste omadega. Ühtlasi annab see neile võimaluse ammutada inspiratsiooni erinevatest alternatiivsetest mujal rakendatud võimalustest.

LISA

**KARJÄÄRITEABE- JA KARJÄÄRINÕUSTAMISTEENUSED:
LÜHIÜLEVAADE RIIKLIKEST MEETMETEST**

BULGAARIA

Nadežda Kamburova, Svetlana Nikolova ja Jevgenia Petkova

ÜLDANDMED:

- o rahvaarv (miljonites) 7,8 (2002)
- o tööealine elanikkond (vanuses 15-64) osakaal rahvaarvust 66% (2001)
- o SKT elaniku kohta (eurodes) 5710 (2001) – osakaal EL-15 keskmisest 25% (2001)

TÖÖTURU NÄITAJAD:

- o tööhõive määr (osakaal rahvastikust vanuses 15-64) 49,6% (2001)
- o vanemate töötajate tööhõivemäär (osakaal rahvastikust vanuses 15-64) 23,9% (2001)
- o töötuse määr (osakaal tööjõust vanuses 15+) 18,1% (2002)
- o noorte töötuse määr (osakaal tööjõust vanuses 15-24) 39,3% (2001)

HARIDUSE JA ELUKESTVA ÕPPE NÄITAJAD:

- o riiklikud kulutused haridusele (osakaal SKT-st) 3,7% (2001)
- o 15-24-aastaste noorte hariduselus osalemise määr (rahvusvahelise ühtse hariduse liigituse (ISCED) astmed 1 kuni 6) 44,2% (2000/2001)
- o teise taseme ülemise astme õpilaste (ISCED 3) osakaal kutsehariduses 55,8% (2000/2001)
- o enneaegselt koolist lahkujate arv * 21% (2002)
- o vähemalt teise taseme ülemise astme haridusega 25-64-aastaste elanike osakaal 71% (2001)
- o 25-64-aastaste täiskasvanute hariduselus ja koolituses osalemise määr 1,3% (2002)
- o Interneti kasutajate arv (100 elaniku kohta) 7,5 (2001)

* osakaal 18-24-aastastest põhikooliharidusega noortest, kes ei käi üheski koolis ega osale ühelgi koolitusel.

Allikad: SiF Theme 3 25/2001 (esimesed demograafilised hinnangud aastaks 2002); SiF Theme 2 8/2003, (kvartaliaruanded - kandidaatriikide SKT); Euroopa veebileht: struktuurinäitajad (mai 2003); Tööhõive Euroopas 2002; SiF Theme 3 13/2003; SiF Theme 3 19 ja 20/2002 (LFS Principal Results 2001); SiF Theme 4 8 ja 17/2002 (Info Soc)

Üldteave

Kuni 1990. aastani piirnes karjäärinõustamine Bulgaarias suuresti haridussektoriga, kus see oli pigem süsteemi osaks kui eraldiseisvaks selge suunitlusega teenuseks. Alates 1990. aastast on valdkonda arendanud Haridus- ja teadusministeerium, kes asutas ministeeriumi haldusalas Kutsenõustamiskeskuse Sofias. Keskuse põhitegevusaladeks on testide väljatöötamine ja kohandamine ning kõiki riigi kutseõppeasutusi ja kolledžeid hõlmava teabesüsteemi loomine. Loodi üleriigiline võrk, mis koosnes 28-st piirkondlike administratiivorganitega seotud pedagoogilisest konsultatsioonibüroost. Büroode tegevus kattus Kutsenõustamiskeskuse tegevusega. 2000. aastal pedagoogilised konsultatsioonibürood suleti.

1994. aastal lõi riiklik Tööturuamet (Töö- ja sotsiaalpoliitika ministeeriumi täitevasutus) eraldi süsteemi kutsenõustamisteenuste osutamiseks. Uus süsteem põhines Saksa mudelil ning teenindas peamiselt töötuid.

Praegu osutatakse Bulgaarias noortele ja täiskasvanutele karjääriteabe- ja -nõustamisteenust peamiselt tööhõiveasutuses. Antud valdkonna tegevust reguleerib tööhõive meetmete seadus (2001), mis parandab ja täiendab endist töökaitse ja -hõive edendamise seadust (1998). Seaduse kohaselt on kõigil üle 16 aasta vanustel töötajatel õigus kutseteabele ja nõustamisteenustele sõltumata sellest, kas nad on töötud või töötavad.

Karjäärinõustamist reguleerib ka kutsehariduse seadus (1999). Oluliseks sammuks selle seaduse rakendamisel oli riikliku Kutseharidusagentuuri asutamine. Kutseharidusagentuur on riiklik organ, mille eesmärgiks on kutseharidussektori arendamine ning kutseharidusega seotud asutuste ja organisatsioonide töö, sealhulgas karjäärinõustamise koordineerimine. Vastavalt seadusele võivad karjäärinõustamisteenuseid osutada teabe- ja karjäärinõustamiskeskused, mida juhivad kas valitsusasutused, kohaliku omavalitsuse asutused või erasektor (Bulgaaria kohalikud investorid, välisinvestorid või kohalike ja välisinvestorite ühisettevõtte). Erinevatel põhjustel pole nimetatud keskusi veel rajatud.

Avalikus sektoris karjäärinõustamisteenuste osutamisega seotud tegevusi rahastatakse riigieelarvest ning neid pakutakse klientidele tasuta. Erasektoris on karjäärinõustamis- ja teabeteenus vähe arenenud.

Nõustamine haridussektoris

Bulgaaria haridussüsteemis on kutseteabe- ja -nõustamisteenuste osutamisel veel palju teha. Näiteks ei anta keskkooli õppeprogrammi raames hetkel eraldi karjääriõpetuse tunde. Samuti puuduvad süstemaatiliselt organiseeritavad tegevused karjääriõpetuse loimimiseks teistesse õppeainetesse. Keskkoolid ei korralda tööpraktikat, mis on siiski ette nähtud kutseõppeasutuste õppekavades.

Põhi- ja keskkoolides on üks tund nädalas mõeldud oma klassijuhatajaga kohtumiseks. See annab hea võimaluse kutsevaliku ja karjääri arenguga seotud küsimuste arutamiseks. Keskkoolides on samuti pedagoogilised nõustajad, kes jagavad teavet õppimisvõimaluste kohta pärast seitsmendat ja kaheksandat klassi ning kohustusliku haridustee lõppu. Samuti viivad nad läbi vastavat nõustamist.

Kõrgharidussektoris pole ametlikku karjäärinõustamisteenust veel loodud. Nii kohustusliku hariduse järgsed asutused kui ka kõrgkoolid korraldavad nõ orientatsiooniseinare eesmärgiga anda esimese aasta üliõpilastele üksikasjalikku teavet õppeprogrammide, peamiste õppeainete, spetsialiseerumis- ning kraadiõppevõimaluste jne kohta. Sofia Ülikoolis, mis on Bulgaaria vanim kõrgkool, on loodud karjääriteenistus, mis allub Tööturuametile. Karjääriteenistuse eesmärk on levitada teavet ja osutada nõustamisteenuseid keskkooliõpilastele ja üliõpilastele, et suunata nende kutsevalikuid. Riigi teistes piirkondades jagavad keskkooliõpilastele ja üliõpilastele vastavat teavet ning osutavad neile vastavaid teenuseid kutseteabekeskused, mis on tööhõiveametite alluvuses.

Nõustamine tööturusektoris

Tööturuamet edastab teavet ning osutab nõustamisteenuseid noortele ja täiskasvanutele läbi oma piirkondlike harukontorite - tööhõiveametite. Igas vanuses töötutele ja töötajatele jagatakse teavet kohalikul tööturul olevate vabade töökohtade, tööandjate poolt esitatavate nõuete ja erinevate ametite spetsiifika kohta. Samuti osutatakse nõustamisteenuseid, mis on seotud inimese tööleidmise võimaluste laiendamise erinevate ümberõppekursuste kaudu.

Tööhõiveametite alluvusse kuulub hulgaliselt erinevaid üksusi. Näiteks 'tööklubid' annavad teada pakutavatest ja võimalikest töökohtadest. Samuti tegutsevad spetsialiseerunud üksustena 'kutseteabekeskused', kes jagavad teavet ning osutavad nõustamisteenuseid.

Nimetatud keskused on valinud oma peamiseks sihtgrupiks õpilased, kuid osutatavatele teenustele on vaba juurdepääs ka paljudel teistel klientidel, sealhulgas lapsevanematel, üliõpilastel, töötutel, töökohta vahetada soovivatel inimestel, tööandjatel, õpetajatel ning karjäärinõustamisspetsialistidel. Klientidele lähenetakse kas individuaalselt või grupiviisiliselt.

Hetkel on Bulgaarias 111 tööhõiveametit 40 'tööklubi' ja 15 kutseteabekeskusega. Kolmel Bulgaaria suurlinna tööhõiveametil on allüksused, mis annavad erialast teavet ning osutavad karjäärinõustamisteenuseid puuetega inimestele.

Esile tasub tuua asjaolu, et Tööturuametil on oma 'teabe- ja kirjastuskeskus', mis vastutab kutsealaste teabematerjalide ja -toodete väljatöötamise, kaasajastamise ning levitamise eest. Teabematerjalid ja tooted töötatakse välja ja kaasajastatakse vastavalt kinnitatud nõuetele ja korrale ning klientide vajaduste regulaarse hindamise alusel. Suuri jõupingutusi tehakse selleks, et teave oleks usaldusäärne ja kasutajasõbralik. Materjalid hõlmavad (a) kutsealade erinevaid aspekte (nt. iseloomulikud tööülesanded; töökeskkond; nõuded isikuomadustele; arenguvõimalused); (b) õppimis-, spetsialiseerumis- ning ümberõppevõimalusi erinevatel kutsealadel nii kodu- kui ka välismaal (nt. avalduste vormid; asutused ja organisatsioonid; kursuste programmid; vastuvõtutingimused; väljastatavad diplomid ja tunnistused); ning (c) tööturuteavet (võimalused erinevatel kutsealadel töötamiseks nii riiklikul kui ka piirkondlikul tasandil, ettevõtlusvõimalused, erinevate elukutsete sotsiaalne staatus jne.). Teabe esitamisel kasutatakse trüki-, video- ja multimeedia võimalusi. Hetkel on trükitud materjale 450 elukutse kohta, kusjuures videofilme on toodetud 110 ning multimeedia tooteid 90. Klientidele on nimetatud materjalid kättesaadavad tööbüroodes, tööklubides ja kutseteabekeskustes.

Järgneb ülevaade karjäärinõustamisteenuste tugevatest ja nõrkadest külgedest Bulgaarias koos mõnede arenguvõimalustega.

Tugevad küljed:

- süsteemi toimimiseks ja arendamiseks vajaliku seadusandliku baasi olemasolu;
- usaldusväärse infobaasi koostamine, selle pidev kaasajastamine, laiendamine ja rikastamine vastavalt klientide vajadustele;
- noortele ja täiskasvanutele karjäärinõustamisteenuste osutamisel omandatud praktiline kogemus;
- uuenduslikud projektid, millest paljusid finantseeritakse välisprogrammide kaasabil.

Nõrgad küljed:

- vähearenenud teabe- ja karjäärinõustamisteenused haridussüsteemis;
- teabe- ja karjäärinõustamisteenust pakub ebapiisav hulk spetsialiseerunud üksusi, mis ei kata Bulgaaria kõiki piirkondi;
- karjäärinõustamiskoolituse puudumine kõrgharidussüsteemis;
- teenuse osutamiseks vajalike ametlikult kinnitatud kvaliteedistandardite puudumine.

Arenguvõimalused:

- riikliku strateegia väljatöötamine teabe- ja nõustamisteenuste osutamiseks nii haridus- kui ka tööturusektoris elukestva õppe kontekstis, lähtudes praktiliste saavutuste ning viimastel aastatel ilmnunud nõrkade külgede hindamisest;
- töhusamate seoste ja meetmete loomine karjäärinõustamisega seotud asutuste ja organisatsioonide töö koordineerimiseks nii riiklikul kui ka regionaalsel tasandil;
- jätkuv investeerimine teabe- ja nõustamisteenuseid pakkuvate spetsialiseerunud üksuste võrgustiku rajamisse;
- teabe- ja nõustamisteenuste ulatuse laiendamine ning elukestvate teenuste rakendamine.

Svetlana Nikolova: Saksamaa Drezdeni Tehnikainstituudi magistrikraad psühholoogias. Ta on töötanud Haridusuuringute keskuses ning Haridus- ja teadusministeeriumi juures asuvas Kutsenõustamiskeskuses. Hetkel on ta Tööhõivetalituse juures asuva Teabe- ja kirjastuskeskuse teabetootmise osakonna juhataja. Tema peamisteks huvivaldkondadeks on kutseharidus, kutseoskused ja -huvid; uuenduslikud meetodid kutseõppes; koolitusmeetodite tõhususe psühholoogiline hindamine ning nõustamisega seotud trükimaterjalide, videofilmide ja multimeediavahendite kujundamine ja kasutamine. Samuti tunneb ta suurt huvi EL-i edukate näidete uurimise ja kohandamise vastu karjäärinõustamise ja aktiivse tööhõivepoliitika vallas. Ta on avaldanud artikleid, uurimusaruandeid ning muid dokumente kutsehariduse ja -nõustamise kohta.

Nadežda Kamburova: Sofia Ülikooli magistrikraad psühholoogia erialal. Ta on töötanud Haridusuuringute keskuses ning Haridus- ja teadusministeeriumi juures asuvas Kutsenõustamiskeskuses. Ta on Tööturuameti juures asuva Teabe- ja kirjastuskeskuse teabetootmise osakonna vanemeksperit. Tema peamisteks huvivaldkondadeks on kutseharidus; karjääriteabe arendamine ning EL-i edukate kogemuste ja aktiivse tööhõivepoliitika võrdlev uurimine. Ta on avaldanud uurimusaruandeid ja muid materjale karjäärinõustamise kohta. E-post: ciidnsz@datacom.bg

Jevgenia Petkova: on lõpetanud Sofia Ülikooli psühholoogia erialal ning praktiseerinud Euroopa Komisjonis (Brüsselis) ja Rahvusvahelises Avaliku Halduse Instituudis Pariisis. Ta on töötanud mitmetes Bulgaaria asutustes, mis tegelevad riigi ja Euroopa lõimimisega. Hetkel on ta Sofia Inimressursside Arengukeskuse asedirektor. Ta on avaldanud artikleid ning uurimusi Bulgaaria kutsehariduse ning elukestva õppe kohta Euroopa perspektiivist lähtudes. E-post: evgenia.petkova@sanebg.org

KÜPROS

George Christodoulides

| ÜLDANDMED: | HARIDUSE JA ELUKESTVA ÕPPE NÄITAJAD: |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ rahvaarv (miljonites) 0,7 (2002) ○ tööealine elanikkond (vanuses 15-64) osakaal rahvaarvust 66% (2001) ○ SKT elaniku kohta (eurodes) 17 180 (2001) – osakaal EL-15 keskmisest 74% (2001) | <ul style="list-style-type: none"> ○ riiklikud kulutused haridusele (osakaal SKT-st) 6,1% (2002) ○ 15-24-aastaste noorte hariduselus osalemise määr (rahvusvahelise ühtse hariduse liigituse (ISCED) astmed 1 kuni 6) 37,5% (2000/2001) ○ teise taseme ülemise astme õpilaste (ISCED 3) osakaal kutsehariduses 14,3% (2000/2001) ○ enneaegselt koolist lahkujate arv* 14% (2002) ○ vähemalt teise taseme ülemise astme haridusega 25-64-aastaste elanike osakaal 65% (2001) ○ 25-64-aastaste täiskasvanute hariduselus ja koolituses osalemise määr 3,7% (2002) ○ Interneti kasutajate arv (100 elaniku kohta) 22,1 (2001) |
| TÖÖTURU NÄITAJAD: | |
| <ul style="list-style-type: none"> ○ tööhõive määr (osakaal rahvastikust vanuses 15-64) 65,9% (2000) ○ vanemate töötajate tööhõivemäär (osakaal rahvastikust vanuses 55-64) 49,2% (2000) ○ töötuse määr (osakaal tööjõust vanuses 15+) 3,8% (2002) ○ noorte töötuse määr (osakaal tööjõust vanuses 15-24) 8,4% (2001) | |

* osakaal 18-24-aastastest põhikooliharidusega noortest, kes ei käi üheski koolis ega osale ühelgi koolitusel.

Allikad: SiF Theme 3 25/2001 (esimesed demograafilised hinnangud aastaks 2002); SiF Theme 2 8/2003, (kvartaliaruanded - kandidaatriikide SKT); Euroopa veebileht: struktuurinäitajad (mai 2003); Tööhõive Euroopas 2002; SiF Theme 3 13/2003; SiF Theme 3 19 ja 20/2002 (LFS Principal Results 2001); SiF Theme 4 8 ja 17/2002 (Info Soc)

Üldteave

Karjääriteabe- ja -nõustamisteenuseid osutavad Küprosel peamiselt Haridus- ja kultuuriministeriumi ning Töö- ja sotsiaalministeriumi töötajad. Esimesed pakuvad nimetatud teenuseid koolides ning viimased riiklikes tööhõiveametites. Teenuseid osutavad ka ülikooliteenistused (nii era- kui ka riiklikud) ja eratööhõiveteenistused, kellega hiljuti ühines ka riiklik noorteorganisatsioon. Tööandjad annavad oma kaudse panuse perioodilise karjääriteabe jagamise kaudu ning ametiühingud pakuvad abi ja nõustamist neile, kes kaotavad oma töö ja otsivad uusi võimalusi tööturul. Nii tööandjad kui ka ametiühingud osalevad sotsiaalsete partneritena hariduse ja koolitusega tegelevates nõukogudes.

Puuduvad õigusaktid, mis reguleeriksid või juhiksid nõustamis- või teabeteenust haridus- või tööturusektoris, kuigi valitsustöötajate tegevuskavad sätestavad raamistiku, mida saab kohaldada ka karjäärinõustamispersonaliga suhtes. Tegevuskavades on üksikasjalikult ära toodud töökohustused ja alluvussuhted. Samuti on nendes nimetatud avaliku sektori

ametikohtadele kehtestatud kvalifikatsiooninõuded. Neid võib käsitleda õigusaktidena, sest nad on ametlikult kinnitatud parlamendi poolt vastu võetud otsustega. Poliitika eesmärgid on kirjeldatud üksikasjalikult samuti parlamendis kinnitatud tegevusjuhistes.

Tööhõive põhimõtteid ja prioriteete kajastaval ühisel hindamisaruandel (JAP) on tõenäoliselt suur mõju teabe- ja nõustamisteenistuste tulevaste ülesannete formuleerimisele, mis peaksid paremini vastama majanduslikele ja ühiskondlikele vajadustele ning panema aluse elukestva õppe kultuurile.

Nõustamine haridussektoris

Haridussektoris on vastavate teenuste rõhuasetus õpilaste nõustamisel ning abistamisel, et aidata neil välja selgitada oma väärtuslikud omadused, tugevad küljed ja eelsoodumused kaalutletud haridus- ja karjäärivalikute tegemiseks. Karjääriteave ning -nõustamine ei oma nii kesket tähtsust. Seetõttu on haridus- ja kultuuriministeeriumi poolt kujundatavat riiklikku poliitikat mõjutavad tegurid peamiselt haridus- ja sotsiaallapsed.

Peamised sihtgrupid on üheksanda ja üheteistkümnenda klassi õpilased. Esimestele pakutakse teavet ja nõu eesmärgiga aidata neil valida vajalikud õppeained. Üheteistkümnenda klassi õpilastele pakutakse nõustamisteenuseid edasise haridustee valimisel ning "Töömaailmaga tutvumisel nädalal" antakse neile ülevaade sellest, kuidas mingi majandusharu toimib.

Ministeeriumi teenuseid osutatakse tsentraalselt Nikosiast, kus asuv teeninduskeskus on mõeldud nii õpilastele ja lapsevanematele kui ka täiendõppe korraldamiseks koolinõustajatele. Keskusel on raamatukogu, kust leiab brošüüre ja katalooge erinevate õppimisvõimaluste kohta, samuti teavet stipendiumite ja muude töö- ja haridusalaste teemade kohta. Juurdepääs erinevatele teenustele on üldiselt valikuline ning vastavat teavet levitatakse suuliselt klassijuhatajate ja koolipsühholoogide poolt. Kõik üheksanda klassi õpilased peavad osalema ühe semestri jooksul karjäärinõustamistundides.

Nõustamispersonalilt eeldatakse õpetaja kvalifikatsiooni ning nõustamisalase kraadiõppe läbimist. Üha enam uusi töötajaid valitakse nüüd psühholoogia või sotsioloogia eriala lõpetanute seast. Nõustajate ja õpilaste tavapärane vahekord 7., 8. ja 9. klassis on umbes 1:650 ning 10., 11. ja 12. klassis 1:800, kuigi mõnedel juhtudel võib see olla ka 1:300, et teenindada tõhusamalt riskigruppe. Teenistuseelset väljaõpet ja täiendkoolitust pakutakse nõustajatele Pedagoogilises Instituudis.

Nõustamine tööturusektoris

Töö- ja sotsiaalministeeriumi poolt pakutavate teabe- ja nõustamisteenuste peamised eesmärgid on seotud töötamisvõimalustega ning töötutele, sotsiaalabi saajatele, uue töökoha otsijatele ning riskigrupi kuulujatele, nt. koolist väljalangenutele, pakutavate kursustega. Töö- ja sotsiaalministeeriumi poliitika põhieesmärgiks on vähendada töötust. Juurdepääs teenustele on üldiselt valikuline. Teenuste osutamine riskigrupi kuuluvatele isikutele, sealhulgas äärealadel elavatele inimestele, tööturul mitteosalevatele naistele, eakamatele tööliste ning puuetega inimestele on ikka veel vähearenenud.

Nõustamisteenuseid pakutakse enamasti individuaalse vestluse teel. Töötotsijad registreeritakse üleriiklikus arvutipõhises töötotsijate süsteemis (CPS), milles sisalduvad andmed klientide haridus- ja töökäigu, kvalifikatsiooni, huvide jne. kohta. Niisugused isikuandmed viiakse kokku vabade töökohtadega. Välja on töötatud ka kava teenuste parandamiseks Interneti-põhiste võimaluste pakkumise teel.

Töö- ja sotsiaalministeerium ning Inimressursside Arendusasutus (HRDA) avaldavad regulaarselt teavet vabade töökohtade ning töötute kohta erinevate tegevussfääride lõikes.

Järgneb ülevaade karjäärinõustamisteenuste tugevatest ja nõrkadest külgedest Küprosel koos mõnede arenguvõimalustega.

Tugevad küljed:

- palju investeeritakse teenuste kaasajastamisse võttes kasutusele erinevaid psühholoogia- ja võimekusteste ning rakendades CPS-i ja muid arvutipõhiseid nõustamissüsteeme;
- personali kvalifikatsioon on eelkõige haridussektoris paranenud sellisel määral, et praegu omavad nõustajad kraadi psühholoogias või sotsioloogias ning töötajatele pakutakse kraadiõppejärgset täienduskoolitust nõustamise alal;
- tööandjad näitavad üles valmisolekut teha koostööd koolinõustajatega karjäärinõustamissüsteemide rakendamiseks ja töömaailma puudutava teabe levitamiseks;
- riiklik noorteorganisatsioon huvitub üha enam noortele kasutajasõbralike karjäärinõustamisteenuste osutamise kohta;
- eratööhõiveteenistused on tõusuteel ning osalevad järjest rohkem karjäärinõustamises ja võimekustestide läbiviimisel. Nende osalemine on lubatud alles pärast kvaliteedi-hindamise läbiviimist töö- ja sotsiaalministeeriumi poolt;
- terve rida teenuse osutajaid koostavad ja levitavad üheskoos karjääri- ja haridusteavet.

Nõrgad küljed:

- süsteem on liiga tsentraalselt juhitud; vastava valdkonna teenusepakujatele koolide tasandil ning riiklikel tööhõiveasutustele on antud liiga vähe võimalust omaalgatuslikuks tegevuseks;
- puuduvad tõhusad vahendid erinevate sidusgruppide kaasamiseks poliitika väljatöötamise ja teenuse osutamise protsessi;
- elukestva õppe põhimõtted pole veel välja kujunenud ning nõustamisteenuste potentsiaali teadmispõhise majanduse edendamisel pole piisavalt mõistetud;
- teabe- ja nõustamisteenuste osutajate vahel on vähe suhtlemist ja koostööd ning puuduvad vahendid niisuguse koostöö aktiveerimiseks ja võimaldamiseks;
- puuduvad selged kvaliteedistandardite tagamise meetmed;
- pole läbi viidud uurimusi ühiskonna ja klientide karjäärinõustamisalaste vajaduste ja ootuste väljaselgitamiseks.

Arenguvõimalused:

- elukestva õppe strateegiate väljatöötamine koos teabe- ja nõustamisteenuste rolli selgesõnalise määratlemisega;
- meetmete loomine koostöö edendamiseks erinevate teenuse osutajate vahel ning teenuste ühendamise eesmärkide paremaks saavutamiseks;
- sidusgruppide kaasamine poliitika kujundamisse ning teenuste rakendamisse;
- vajaduste väljaselgitamiseks, kvaliteedi hindamiseks ja standardite kehtestamiseks tarvilike uurimuste läbiviimine.

Dr George Christodoulides on Küprose Interkolledži konsultatsioonibüroo vanemkonsultant. Ta on akrediteeritud kvaliteedijuhtimise ja inimressursside konsultant ning õpetab strateegilist juhtimist bakalaureuse- ja magistriõppes. Ta on olnud Tehnikakooli ja Kõrgema Tehnikainstituudi direktor, Küprose Standardiorganisatsiooni esimees ning Maailmapanga ja UNESCO nõunik tehnilise hariduse alal. E-post: christodoulides.g@intercollege.ac.cy

EESTI

Mare Juske, Katrin Mälksoo, Margit Rammo ja Mari Saari

| ÜLDANDMED: | HARIDUSE JA ELUKESTVA ÕPPE NÄITAJAD: |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> o rahvaarv (miljonites) 1,4 (2002) o tööealine elanikkond (vanuses 15-64) osakaal rahvaarvust 71% (2001) o SKT elaniku kohta (eurodes) 9240 (2001) – osakaal EL-15 keskmisest 40% (2001) | <ul style="list-style-type: none"> o riiklikud kulutused haridusele (osakaal SKT-st) 7,3% (2002) o 15-24-aastaste noorte hariduselus osalemise määr (rahvusvahelise ühtse hariduse liigituse (ISCED) astmed 1 kuni 6) 62,1% (2000/2001) o teise taseme ülemise astme õpilaste (ISCED 3) osakaal kutsehariduses 31,8% (2000/2001) o enneaegselt koolist lahkujate arv * 13% (2002) o vähemalt teise taseme ülemise astme haridusega 25-64-aastaste elanike osakaal 86% (2001) o 25-64-aastaste täiskasvanute hariduselus ja koolituses osalemise määr 5,2% (2002) o Interneti kasutajate arv (100 elaniku kohta) 30,1 (2001) |
| TÖÖTURU NÄITAJAD: | |
| <ul style="list-style-type: none"> o tööhõive määr (osakaal rahvastikust vanuses 15-64) 61,3% (2001) o vanemate töötajate tööhõivemäär (osakaal rahvastikust vanuses 55-64) 48,4% (2001) o töötuse määr (osakaal tööjõust vanuses 15+) 9,1% (2002) o noorte töötuse määr (osakaal tööjõust vanuses 15-24) 24,5% (2001) | |

* osakaal 18-24-aastastest põhikooliharidusega noortest, kes ei käi üheski koolis ega osale ühelgi koolitusel.

Allikad: SiF Theme 3 25/2001 (esimesed demograafilised hinnangud aastaks 2002); SiF Theme 2 8/2003, (kvartaliaruanded - kandidaatriikide SKT); Euroopa veebileht: struktuurinäitajad (mai 2003); Tööhõive Euroopas 2002; SiF Theme 3 13/2003; SiF Theme 3 19 ja 20/2002 (LFS Principal Results 2001); SiF Theme 4 8 ja 17/2002 (Info Soc)

Üldteave

Kutsesuunitlusalase tööga on Eestis tegeldud ligi 80 aastat. 1980ndatel aastatel kutsenõustamisalane tegevus küll lõpetati, kuid valdkonna arendamisele hakati taas tähelepanu pöörama 1990ndate aastate lõpus. Hetkel on valdkonna koordineerimine kahe ministeeriumi ülesandeks: Haridus- ja Teadusministeerium vastutab noorte teavitamise ja nõustamise, sh karjäärinõustamise eest, ning töötute kutsenõustamine on Sotsiaalministeeriumi pädevuses. Erasektoris pakutavate teenuste osakaal suureneb pidevalt. Valdavalt on need seotud töövahenduse ja värbamisega, personaliarenduse teenused on suunatud pigem juhtivtöötajatele ja spetsialistidele. Lisaks pakutakse veebipõhiseid karjääriplaneerimist toetavaid teenuseid, sh testimisvõimalusi.

Muutustest teenuse korraldamisel annavad märku uued seadusandlikud ja regulatiivmeetmed nii haridus- kui ka tööturusektoris. Tööturusektoris püütakse kvaliteeti tagada teenuse osutamist ja sisu kirjeldavate standarditega. Koostatud on ka teenuseosutajate ametijuhendid. Haridussektoris karjäärinõustamisteenuse pakkumiseks tegevusjuhised puuduvad.

Sarnaselt teistele riikidele on antud tegevusvaldkonna areng ja teenuse pakkumise põhimõtted sõltunud erinevate tegurite koosmõjust. Karjäärinõustamine on olnud läbi aastakümnete tihedalt seotud psühholoogia valdkonnaga. Nõustajad lähtuvad oma töös psühholoogia õpingutest kõrgkoolides ja vastavatest uurimustöödest. Varem levinud testimise ja teabe jagamise asemel pööratakse viimasel ajal aina suuremat tähelepanu kliendi ja nõustaja vahelisele koostööle - nõustaja on nõustatava jaoks muutumas pigem partneriks, kes toetab kliendi eneseabiotsuste arendamist. Lisaks kaasatakse sageli karjäärinõustamise protsessi erinevaid sidusrühmi, näiteks sotsiaaltöötajad, lapsevanemad, õpetajad.

Üldiselt on karjäärinõustamise võtmeroll elukestva õppe toetajana ühiskonnas teadvustatud. Hoolimata sellest, et ühtsest üleriiklikust karjäärinõustamise süsteemist hetkel veel rääkida ei saa, on valdkonna arendamiseks astunud mitmeid olulisi samme.

Nõustamine haridussektoris

Otsuseid noorte karjäärinõustamisega seotud poliitika, meetmete ja ressursside kohta tehakse Haridus- ja Teadusministeeriumis, kes teeb selles valdkonnas koostööd põhiliselt kahe organisatsiooniga. Ühena ministeeriumi koostööpartneritest tegutseb Elukestva Õppe Arendamise Sihtasutuse Innove juures Karjäärinõustamise Teabekeskus, kelle põhiliseks ülesandeks on riikliku karjäärinõustamissüsteemi arengu soodustamine, Euroopa Liidu ja riiklikes karjäärinõustamist edendavates projektides osalemine, koostöövõimaluste loomine valdkonnaga seotud organisatsioonidele ning osalemine Euroopa Komisjoni (EK) võrgustiku Euroguidance'i töös.

Eesti Noorsootöö Keskus kuulub ministeeriumi haldusalasse ning seal töötava teavitamise ja nõustamise peaspetsialisti ülesanne on koordineerida teavitamis- ja nõustamiskeskuste tööd maakondades. 1999. aastal loodud võrgustiku toetamiseks sõlmib ministeerium igaaastased kokkulepped maavanematega, kes vastutavad vastavate teenuste osutamise eest oma maakonnas. Hetkel tegutseb Eestis 21 keskust, millest mõningaid (suuremates linnades) toetavad ka kohalikud omavalitsused. Rahalised vahendid keskuste tööks on väga piiratud, mistõttu erinevad nii pakutavate teenuste ulatus kui ka ruumide ja töötajate arv. Enamasti töötab igas keskuses üks inimene, kes lisaks nõustamisele kohapeal külastab ka oma linna ja maakonna koole. Nõustajad jagavad õpilastele teavet õppimis- ja töötamisvõimaluste kohta ning pakuvad teisi karjäärinõustamisteenuseid, sh testimist.

Alates 1996. aastast kuni 2002. aasta 1. septembrini kehtinud Eesti põhi- ja üldkeskhariduse riiklikus õppekavas oli ühe läbiva teemana kajastatud *Elukutse valik*. Alates 1. septembrist 2004. a. muutub kõikides koolides kohustuslikuks läbiv teema *Töölalane karjäär ja selle kujundamine*, mis peaks karjääriplaneerimise temaatika sisse tooma igasse õppeainesse, eesmärgiga aidata õpilastel omandada teadmisi iseendast, töömaailmast, elukutsetest ja õppimisvõimalustest ning kujundada hoiakuid ning toimetuleku oskusi, mis soodustavad kaasaegsesse töömaailma sisenemist, karjääriotsuste tegemist ning eneseteostust. Senini on need teemad kõige enam käsitlemist leidnud klassijuhataja tundides, aga ka inimese- ja ühiskonnaõpetuse tundides ning emakeeles. Ainult osades koolides on õppekavasse toodud ka karjääriõpetus kui eraldi valikaine, enamasti on see suunatud 8.-9. ja 11.-12. klasside õpilastele. Osades koolides toetavad kutsesuunitlusalast tööd ka koolipsühholoogid.

Kuni viimaste aastateni ei pakkunud kutseõppeasutused oma õpilastele karjäärinõustamisteenuseid. Alates 2000. aastast on toimunud rida reforme, mille käigus ühendati mitmed kutseõppeasutused piirkondlikeks koolituskeskusteks, mis korraldavad täiendõpet ka täiskasvanutele. Mõned neist uutest keskustest on alustanud ka karjäärinõustamisteenuste osutamist. Enamasti piirdub see töötusimisoskusi käsitlevate kursuste lülitamisega kooli õppekavasse. Vahel kutsutakse täiendava info andmiseks ja testide läbiviimiseks kohale ka kohaliku tööhõiveameti spetsialist või noorte teabe- ja nõustamiskeskuse karjäärinõustaja. Vaid mõnes kutseõppeasutuses on karjäärinõustaja alaliselt palgal. Üldiselt võib siiski öelda, et hoolimata suurest õpingute katkestajate arvust ning lõpetajate probleemidest töö leidmisel, ei ole enamik Eesti kutseõppeasutusi oma õpilaste karjäärinõustamise tähtsust veel piisavalt mõistnud.

Kolmanda taseme hariduse omandamisel pakutakse karjäärinõustamisteenuseid viies Eesti kõrgkoolis. Lisaks infovahendusele ja nõustamisele on sellised karjääriteenistused sageli ka sillaks tööandjate ja üliõpilaste vahel. Ettevõtetel palutakse tutvustada üliõpilastele oma äritegevust, korraldatakse erinevaid töömaailma puudutavaid loenguid ja seminare. Üliõpilastel on võimalus ühineda töötusijate andmebaasiga. Ülikoolide karjääriteenistused koguvad ka tagasisidet tööturult, eriti esimese töökoha uuringute ning tööandjate küsitlemise teel. Kõrgkoolides pakutavad karjäärinõustamisteenused pole tsentraalselt reguleeritud ning vastavaid keskusi asutatakse iga ülikooli enda initsiatiivil.

Nõustamine tööturusektoris

Kutsenõustamine kui tööturuteenus on reguleeritud 1. oktoobril 2000. aastal jõustunud tööturuteenus seadusega. Hetkel töötab 16 regionaalses tööhõiveametis 18 kutsenõustajat. Sotsiaalministeerium vastutab riikliku tööturupoliitika tsentraalsete poliitiliste suuniste andmise ja strateegiliste eesmärkide kehtestamise eest ning nende suuniste täitmise jälgimise eest. Tööturupoliitika rakendamist jälgib Tööturuamet, mis teostab järelevalvet tööhõiveametite tegevuse üle.

Tööhõiveametites pakutakse kutsenõustamist hetkel üksnes töötutele töötusijatele (st. end töötuna arvele võnutele) ning neile töötusijatele, kes on saanud töölepingu lõpetamise teate ettevõtte restruktureerimise tõttu. Teavet tööturu hetkeolukorra ning tööturukoolituste kohta jagatakse igale küsijale.

2002. aastal osutati nõustamisteenust enam kui 8100 töötusijale ehk umbes 7,5% töötute koguarvust. Peamisteks sihtgruppideks on pikaajalised töötud; naised (või mehed), kes naasevad tööturule pärast pikemat eemalviibimist (tihti laste kasvatamise tõttu, aga ka muudel põhjustel); töötusijad, kellel puudub igasugune kvalifikatsioon, eelnev töökogemus või kes ei saa töötada oma erialal tervislikel põhjustel; vähemusgruppidesse kuuluvad inimesed; ning tööjõudu otsivad tööandjad. Kutsenõustamise eesmärgiks on aidata töötusijatel lähtuvalt nende endi valikutest ja eelistustest paremini mõista oma tööolukorda, haridus- ja tööturu situatsiooni ning erinevaid õppimis- ja töötamisvõimalusi. Teenused on kliendile vabatahtlikud ning neid osutatakse tasuta. Erinevate tööturuteenusete pakkumisel kliendile arvestatakse tihti nõustaja soovitusi.

Lisaks teabe jagamisele viivad nõustajad klientidega läbi intervjuusid ja karjäärinõustamise teste ning õpetavad neile töötusimise ja otsusetegemise oskusi. 2003. aastal võetakse kasutusele individuaalse nõustamise kavad, mille abil aidatakse riskigruppi kuuluvatel töötusijatel (nt. noortel vanuses 16-24 aastat, pikaajalistel töötutel ning väikeste laste emadel) tööturule tulla. Sama strateegiat rakendatakse ka töötuskindlustushüvitise taotlejate suhtes, et kiirendada nende töötusimisprotsessi.

Individaalsele nõustamisele lisaks viiakse sarnaste probleemide ja vajadustega isikutele läbi ka grupiviisilist nõustamist. Enamik tööhõiveametitest pakub töötajatele ka Interneti kasutamise võimalust. Veebipõhine teabesüsteem juurutati 2003. aastal eesmärgiga parandada tööturuteenuste kättesaadavust. Nimetatud teabesüsteem aitab klientidel uurida tööpakkumisi ning leida teavet koolitusvõimaluste kohta. Samuti pakub süsteem karjääriteavet, kutsesobivuste ja e-õppevõimalusi.

Kõik tööhõiveametites töötavad nõustajad on ülikooliharidusega ning 80% neist on lõpetanud psühholoogia, pedagoogika või sotsiaaltöö eriala. Täiendõppevõimalusi pakutakse regulaarselt Tööturuameti poolt kinnitatud koolituskava alusel, et tagada kõigile kutsenõustajatele nõutud kutseoskused.

Järgneb ülevaade karjäärinõustamisteenuste tugevatest ja nõrkadest külgedest Eestis koos mõnede arenguvõimalustega.

Tugevad küljed:

- nõustamisteenuste tähtsust ja vajadust on mõlemad ministeeriumid üldiselt tunnistanud;
- välja töötatud on rida dokumente ning vastu võetud seaduseid, mis reguleerivad teenuse osutamist tööturusteemis, sealhulgas teenuse eesmärgi, ülesandeid ja kliente, samuti kvaliteedikriteeriume ja teenuse osutamise standardeid;
- nõustajatelt kõrghariduse ja koordineeritud täiendõppe nõudmine on aidanud saavutada tööturusteemi töötajate kutseoskuste tasakaalustatud taseme;
- välja töötatud ja adapteeritud on esmased meetodilised materjalid ja töövahendid, sealhulgas nõustajate käsiraamatud, töötajate ja õpilaste töövihikud, kutsesobivustestid jm;
- areneb koostöö regionaalsel tasandil haridus- ja tööturusektorite vahel, sealhulgas teabevahetus, teabematerjalide levitamine ning ühiste teabepäevade korraldamine.

Nõrgad küljed:

- puuduvad ühtsed poliitilised kokkulepped ja tulemuslik koostöö Haridus- ja Teadusministeeriumi ning Sotsiaalministeeriumi vahel;
- kahe eraldi nõustamissüsteemi (mida juhitakse ja rahastatakse eraldi ning millel on erinevad sihtgrupid) toimimine Eesti-suguses väikeriigis takistab eesmärgipärast koostööd, ei võimalda paljude arendustegevuste ühtset läbiviimist ning nõuab rohkem ressursse;
- haridussektori vastavat poliitikat käsitlevates dokumentides on karjäärinõustamine ebapiisavalt reguleeritud ning teenuseosutamise standardid ja kvaliteeditagamise kriteeriumid pole veel välja töötatud;
- puudub kutse- ja karjäärinõustajate kraadiõpe;
- madalad palgad sektoris raskendavad kõrgelt kvalifitseeritud spetsialistide leidmist;
- karjäärinõustamisteenuste kättesaadavus ja kvaliteet on regionaalselt ebahütlane;
- töötavatele täiskasvanutele pakutakse nõustamisteenuseid vaid erasektoris.

Arenguvõimalused:

- ministeeriumidevaheliste ametlike kokkulepete sõlmimine riiklike karjäärinõustamisalaste eesmärkide püstitamiseks ja elluviimiseks;
- koolides toimuva kutsesuunitlustöö süsteemse juurutamise, läbiviimise ja edasiarendamise toetamine, sh. materjalide loomine, õpetajate täiendkoolitus jne;
- kvaliteetsete veebipõhiste teabesüsteemide ning muude elektrooniliste vahendite arendamine erinevatele sihtgruppidele;
- nõustajate tunnustamine võtmeisikutena elukestva õppe rakendamisel;

- koostöö suurendamine EL-i liikmesriikide ja Euroopa Majanduspiirkonda kuuluvate riikidega;
- uute meetodite väljatöötamine erinevate sihtgruppide (täiskasvanud, õpilased, riskigrupid jne) vajaduste rahuldamiseks.

Mare Juske töötab Tööturuameti peaspetsialistina. Tema tööülesanneteks on jagada teavet tööturusiituatsiooni ning tööturukoolituse kohta, koordineerida ja arendada töövahendus- ja kutsenõustamisteenuseid ning ühtlustada nende osutamise viisid tööhõiveasutustes. Ta on nõustamisalal tegev alates 1988. aastast. E-post: mare.juske@tta.ee

Katrin Mälksoo töötab Elukestva Õppe Arendamise Sihtasutuses Innove Karjäärinõustamise Teabekeskuse koordinaatorina. Samuti vastutab ta erinevate Phare programmi raames kavandatud karjäärinõustamisteenuste arendamisega seotud tegevuste elluviimise eest. Valdonna arendamisega on ta tegelenud alates 2000. aastast. E-post: katrin.malksoo@innove.ee

Mari Saari töötab psühholoogina Tartu Nõustamis- ja Kriisiabikeskuses ning tema peamiseks sihtgrupiks on töötud. Alates 1993. aastast on ta juhtinud mitmeid täiskasvanute ja noorte gruppe karjääriplaneerimises ning töötanud lahenduskeskse lühiteraapia ja karjäärinõustamise lektorina. Ta on töötanud nõustamisalal alates 1975. aastast. E-post: mari.saari@email.isp.ee

Margit Rammo töötab Elukestva Õppe Arendamise Sihtasutuses Innove Karjäärinõustamise Teabekeskuse juhatajana. Keskus aitab kaasa Eesti karjäärinõustamissüsteemi arendamisele ning plaanib Euroopa võrgustiku Euroguidance liikmena toetada nõustajaid Euroopa tööjõuliikumise ning hariduse Euroopa dimensiooni tutvustamisel. Margit Rammo on koordineerinud mitmete väljaannete – näiteks *Tekste karjäärinõustamisest* ning *Haridus, tööturg ja karjäärinõustamine Eestis* – avaldamist ja veebipõhiste nõustamisabivahendite loomist. Ta on tegutsenud karjäärinõustamise alal 1998. aastast. E-post: margit.rammo@innove.ee

UNGARI

Laszlo Zachar, Istvan Kiszter, Andras Vladiszavljev

| ÜLDANDMED: | HARIDUSE JA ELUKESTVA ÕPPE NÄITAJAD: |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ◦ rahvaarv (miljonites) 10,2 (2002) ◦ tööeline elanikkond (vanuses 15-64) osakaal rahvaarvust 66% (2001) ◦ SKT elaniku kohta (eurodes) 12 250 (2001) – osakaal EL-15 keskmisest 53% (2001) | <ul style="list-style-type: none"> ◦ riiklikud kulutused haridusele (osakaal SKT-st) 4,5% (2001) ◦ 15-24-aastaste noorte hariduselus osalemise määr (rahvusvahelise ühtse hariduse liigituse (ISCED) astmed 1 kuni 6) 51,6% (2000/2001) ◦ teise taseme ülemise astme õpilaste (ISCED 3) osakaal kutsehariduses 11,5% (2000/2001) ◦ enneaegselt koolist lahkujate arv * 12% (2002) ◦ vähemalt teise taseme ülemise astme haridusega 25-64-aastaste elanike osakaal 70% (2001) ◦ 25-64-aastaste täiskasvanute hariduselus ja koolituses osalemise määr 3,3% (2002) ◦ Interneti kasutajate arv (100 elaniku kohta) 14,8 (2001) |
| TÖÖTURU NÄITAJAD: | |
| <ul style="list-style-type: none"> ◦ tööhõive määr (osakaal rahvastikust vanuses 15-64) 56,5% (2001) ◦ vanemate töötajate tööhõivemäär (osakaal rahvastikust vanuses 55-64) 24,1% (2001) ◦ töötuse määr (osakaal tööjõust vanuses 15+) 5,6% (2002) ◦ noorte töötuse määr (osakaal tööjõust vanuses 15-24) 10,5% (2001) | |

* osakaal 18-24-aastastest põhikooliharidusega noortest, kes ei käi üheski koolis ega osale ühelgi koolitusel.

Allikad: SiF Theme 3 25/2001 (esimesed demograafilised hinnangud aastaks 2002); SiF Theme 2 8/2003, (kvartaliaruanded - kandidaatriikide SKT); Euroopa veebileht: struktuurinäitajad (mai 2003); Tööhõive Euroopas 2002; SiF Theme 3 13/2003; OECD EAG 2002; SiF Theme 4 8 ja 17/2002 (Info Soc)

Üldteave

Haridusministeeriumil ning Tööhõivepoliitika ja tööjõu ministeeriumil on ühine ülesanne osutada karjääriteabe- ja -nõustamisteenuseid Ungaris. Erasektori osalus ei ole laialt levinud ning eratööhõiveametid tegelevad rohkem töölesuunamisega. Mõningal määral osutatakse nõustamisteenuseid ka läbi piirkondlike kodanikeühenduste, kuid see toimub pigem mitteformaalses vormis ning teenust pakutakse vastava väljaõppeta personali poolt.

Nõustamis- ja teabeteenuseid haridus- ja tööturusektoris reguleerivad haridusseadus, kutseharidusseadus, täiskasvanute täienduskoolitusseadus ning tööhõive tõstmise seadus. Tähtsaks poliitiliseks dokumendiks on keskkoolide raamõppekava, mis annab üheksandas ja kümnendas klassis karjäärivalikul selgeid suuniseid, soodustades sooliselt sobivat nõustamist ning valikuvõimaluste ja tulemuste võrdsust.

Nõustamine haridussektoris

Ungaris ei sisalda kooli õppekava ühtki õppeainet, mis oleks otseselt seotud karjäärinõustamisega, kuigi töömaailma teemat käsitletakse mitme erineva õppeaine raames. Põhikoolitasemel on õppeainel *tööõpetus* suunav efekt, millele pühendatakse igal nädala kaks kuni kolm tundi ning aastas kokku 72 tundi. Kaksikümmend tundi sellest pühendatakse kutsevalikule ja karjäärinõustamisele. Lisaks kohtub klassijuhataja õpilastega kord nädalas ühe tunni jooksul, millest osa pühendatakse tööturuteabe jagamisele. Viimasele keskendutakse rohkem põhikooli viimasel aastal, kui õpilased peavad tegema otsuse oma tuleviku kohta.

Keskkoolest osutab õpilastele karjäärinõustamisteenuseid sarnaselt põhikooliga klassijuhataja nn. klassijuhataja tunnis. Karjäärinõustamisele pühendatakse kaks tundi nädalas. Iga keskkool osutab ka individuaalset nõustamist, millel on peamiselt psühholoogiline ja järeleaitamise suunitlus.

Nõustamisteenused on küllaltki vähearenenud kolmanda taseme hariduses, kuigi näiteks Majandusülikool, Tehnikaülikool ja veel mõned ülikoolid korraldavad igal aastal töömesse, mis aitavad eraettevõtetel leida tööjõudu ülikooli lõpetanute seast. Lisaks värbamisvõimalusele annavad niisugused töömessid üliõpilastele võimaluse hankida teavet vastaval erialadel nõutavate isikuomaduste kohta, saada vajalikku karjääriteavet, teha otsuseid, õppida ja praktiseerida eneseesitlusoskusi, stressijuhtimist ja töökoha otsimist, samuti õppida kirjutama elulookirjeldust ning mõningatel juhtudel esitada käekirjanäidiseid grafoloogiaekspertidele, kes koostavad selle põhjal isikuomaduste kirjelduse.

Riiklik Pedagoogiline Instituut koordineerib ja juhendab koole kogu Ungaris, kuid karjääriteabe- ja -nõustamisteenuste kohustus lasub tegelikult maakondade pedagoogikainstituutidel.

Nõustamine tööturusektoris

Riiklikul tööhõiveametil on 20 maakonna tööhõivekeskust ja 173 kohalikku harukontorit üle kogu riigi. Tööhõiveseaduses määratletakse nimetatud keskuste kohustused. Nende esmaseks ülesandeks on karjäärinõustamine ja noorte töötute kiire toomine tööturule. Peamiseks sihtgrupiks on sotsiaalselt tuge vajavad noored ja täiskasvanud, eriti töötud ja erivajadustega inimesed.

Maakondade tööhõivekeskused korraldavad igas maakonnas karjääriteabe foorumeid, et aidata kaasa kutsevalikute tegemisele. Foorumitel on osalenud maakondade haridusasutused, riigiasutuste kolleegiumid ja esindajad. Lisaks sellele viivad maakondade tööhõivekeskused läbi karjääriteabemesse ja muid sarnaseid üritusi, mis on mõeldud noorte ja täiskasvanute abistamiseks tööturul.

1992. aastal rajati Maailmapanga abiga üheksa piirkondlikku koolituskeskust, mis pakuvad täiskasvanutele koolitus- ja ümberõppeprogramme, kuhu on lisatud ka karjääriteabe- ja -nõustamisteenused. 1994. aastast alates on Saksamaa abiga rajatud kutsenõustamisosakonnad. Nende osakondade poolt pakutavad teenused hõlmavad karjääriteabe- ja -nõustamisteenuste osutamist ja koolituse pakkumist. Teenuseid osutatakse gruppidele ja üksikisikutele tasuta ning need on suunatud eelkõige töötutele ja õpilastele. Hetkel pakuvad kutsenõustamisteenuseid kõik provintsid (19 maakonda ja Budapest).

1998. aastal tegi tööhõiveministerium Csongradi piirkonna tööhõivekeskusele ülesandeks rajada EL-i Leonardo da Vinci programmi abiga riiklik Karjääriteabekeskus (NPK; Euroguidance). Keskuse peamiseks eesmärgiks on koostada ülevaade olemasolevatest õppimisvõimalustest ning väljaspool Ungari piire pakutavate koolitus- ja töövõimaluste kohta. Keskus vastutab ka Ungari haridus-, töøjõu- ja sotsiaalsüsteemiga seotud teabe jagamise eest teiste riikide noortele, et aidata kaasa riikidevahelisele töøjõu liikumisele. Keskus on loonud riiklikud andmebaasid kõrghariduse, keskkariduse, täiskasvanute koolituse, kutsehariduse ja karjääriteabe kohta, mis on Interneti kaudu kättesaadavad kõigile koolidele ja üksikisikutele.

Järgneb ülevaade karjäärinõustamisteenuste tugevatest ja nõrkadest külgedest Ungaris koos mõnede arenguvõimalustega.

Tugevad küljed:

- Ungaris on nõustamisteenuste osutamine haridussektoris reguleeritud, selle roll, eesmärgid ja õppematerjalid on selgelt määratletud ning mitmetes asutustes on nõustamistevõime jaoks eraldatud eraldi ruum;
- nõustamisküsimused on lülitatud koolide õppekavasse ning tööga seonduvaid teemasid käsitletakse mitmete õppeainete raames;
- teavet haridus- ja kutsealase tuleviku kohta saab tasuta riiklikust karjääriteabekeskusest ning tööhõivekeskustest. Teenused on klientidele üldiselt lihtsalt kättesaadavad;
- suuremat tähelepanu osutatakse riskigruppidesse kuulujate erivajadustega inimestele.

Nõrgad küljed:

- käsiraamatutes ja kutsealajakirjeldustes sisalduvat teavet tuleb ajakohastada, sealjuures tuleb pöörata erilist tähelepanu piirkondlikele erinevustele;
- kõrgelt kvalifitseeritud nõustajate arv on väike;
- puuduvad kvaliteedi tagamise vahendid;
- sektoritevaheline koostöö on ebapiisav;
- koolides tegutsevad karjäärinõustajad ei oma alati õiget ülevaadet turul toimuvast;
- tuleb arendada side- ja infotehnoloogilistel vahenditel põhinevaid andmebaase, mis sisaldavad ka nõustamisfunktsiooni;
- mõnedele riskigruppidele, sealhulgas puuetega õpilastele ei osutata karjäärinõustamisel veel eritählepanu;
- täiskasvanute nõustamine on vähearenenud ning selle juures keskendutakse tihti vaid töötutele.

Arenguvõimalused:

- vajalik on välja töötada riiklik ja ühtne karjäärinõustamisstrateegia;
- ametlike standardite kehtestamine aitaks tagada teenuste kvaliteedi;
- nõustamisvajadust tuleks hinnata läbi elukestva õppe perspektiivi ning sellest lähtudes tuleks kujundada vastavad struktuurid ja teenused;
- üksikisikute ja elanikkonna vajaduste rahuldamisel kasutatavate side- ja infotehnoloogiliste vahendite potentsiaali tuleks tõhusamalt ära kasutada;
- teenuste osutamisel tuleb luua tihedamad sidemed sotsiaalsete partneritega.

Istvan Kiszter lõpetas Budapesti Tehnika- ja Majandusülikooli masinaehitustehnoloogia ja tehnikaõpetaja erialal. Talle omistati 1995. aastal õppekava väljatöötamise (DACUM) sertifikaat Hollandi Kolledžis Charlotte'i linnas (Prints Edwardi saarel Kanadas). Ta töötab tööhõivepoliitika ja töøjõuministeriumi täiskasvanuhariduse arendusosakonna juhatajana. Tema peamiseks huvivaldkondadeks on täiskasvanute koolituse ja erialase suunitluse metodoloogilised küsimused. Hetkel on ta kaasatud eksperdina juhtima kolme PHARE poolt rahastatavat karjäärinõustamise arendusprogrammi. E-post: istvan.kiszter@om.hu

TEKSTE KARJÄÄRINÕUSTAMISEST 2004

Andras Vladiszavljev lõpetas Szegedi Täppisteaduste Ülikooli õpetaja ja karjäärinõustaja erialal. Aastatel 1993 kuni 1995 töötas ta Ungari Riikliku Tööhõivekeskuse peadirektorina. Hetkel on ta Csongradi piirkonna tööhõivekeskuse peadirektor ning Ungari Karjäärinõustamise Teabekeskuse (Euroguidance) koordinaator. Keskus aitab arendada Ungari karjäärinõustamissüsteemi ning toetab hariduse ja koolituse vallas nõustajaid Euroopa tööjõu liikumise edendamisel ja Euroopa ühtlustamisel. Samuti on ta juhtinud mitmeid Euroopa projekte. Ta on avaldanud raamatu pealkirjaga Kutsehariduse kaasajastamine (2000) ning palju muid teoseid ja artikleid. E-post: va@npk.hu

Zachar Laszlo lõpetas Budapesti Tehnika- ja Majandusülikooli masinaehitustehnoloogia ja tehnikaõpetaja erialal. Ta on alates 2000. aastast riikliku Täiskasvanute Koolituse Instituudi direktor. Lisaks on ta Budapesti Tehnika- ja Majandusülikooli ning Pecs'i Täppisteaduste Ülikooli dotsent. Hiljuti avaldati tema kõrgkoolidele ja keskkoolidele mõeldud õpikud. Tema peamisteks huvivaldkondadeks on täiskasvanute koolituse teoreetilised ja praktilised küsimused, eriti töömaailma tundmine ja erialane suunitlus. E-post: zachar.lazlo@nfi.gov.hu

LÄTI

Zinta Daija

ÜLDANDMED:

- rahvaarv (miljonites) 2,3 (2002)
- tööealine elanikkond (vanuses 15-64) osakaal rahvaarvust 67% (2001)
- SKT elaniku kohta (eurodes) 7750 (2001) – osakaal EL-15 keskmisest 33% (2001)

TÖÖTURU NÄITAJAD:

- tööhõive määr (osakaal rahvastikust vanuses 15-64) 58,7% (2001)
- vanemate töötajate tööhõivemäär (osakaal rahvastikust vanuses 55-64) 36,9% (2001)
- töötuse määr (osakaal tööjõust vanuses 15+) 12,8% (2002)
- noorte töötuse määr (osakaal tööjõust vanuses 15-24) 22,9% (2001)

HARIDUSE JA ELUKESTVA ÕPPE NÄITAJAD:

- riiklikud kulutused haridusele (osakaal SKT-st) 5,9% (2001)
- 15-24-aastaste noorte hariduselus osalemise määr (rahvusvahelise ühtse hariduse liigituse (ISCED) astmed 1 kuni 6) 64,5% (2000/2001)
- teise taseme ülemise astme õpilaste (ISCED 3) osakaal kutsehariduses 32,3% (2000/2001)
- enneaegselt koolist lahkujate arv * 19% (2002)
- vähemalt teise taseme ülemise astme haridusega 25-64-aastaste elanike osakaal 79% (2001)
- 25-64-aastaste täiskasvanute hariduselus ja koolituses osalemise määr 8,4% (2002)
- Interneti kasutajate arv (100 elaniku kohta) 7,2 (2001)

* osakaal 18-24-aastastest põhikooliharidusega noortest, kes ei käi üheski koolis ega osale ühelgi koolitusel.

Allikad: SiF Theme 3 25/2001 (esimesed demograafilised hinnangud aastaks 2002); SiF Theme 2 8/2003, (kvartaliaruanded - kandidaatriikide SKT); Euroopa veebileht: struktuurinäitajad (mai 2003); Tööhõive Euroopas 2002; SiF Theme 3 13/2003; SiF Theme 3 19 ja 20/2002 (LFS Principal Results 2001); SiF Theme 4 8 ja 17/2002 (Info Soc)

Üldteave

Sotsiaalministeeriumil ning Haridus- ja teadusministeeriumil on ühine ülesanne korraldada karjääriteabe- ja -nõustamisteenuste osutamist Lätis. Juhtorganisatsiooniks on SNO Karjäärinõustamiskeskus (alates 1987. aastast allub Sotsiaalministeeriumile), mis pakub oma teenuseid tsentraalselt 20 regionaalkontori ning rändnõustamisgruppide kaudu. Keskuse ülesannete hulka kuulub kodanikele nõustamisteenuste osutamine (peamiselt kohustuslikku haridust, kutse- ja kõrgharidust omandavatele õpilastele, töötutele ning töökohta vahetada soovivatele töölistele); haridus- ja karjäärilase teabe koostamine ja levitamine; klientide vajaduste väljaselgitamine ning karjäärinõustamiskoolituse läbiviimine. Karjäärinõustamise Teabekeskus, mis alates 2000. aastast allub Haridus- ja teadusministeeriumile, koostab ja levitab haridus- ja tööturuteave ning tegutseb riikliku karjäärinõustamise ressursside keskusena Euroguidance-nimelises Euroopa võrgustikus. Vaid üks riiklik organisatsioon võtab tasu noortele karjäärinõustamisteenuste osutamise eest. Mõningal määral

osutatakse karjäärinõustamisteenuseid ka laste ja noorte huvikeskuste ning täiskasvanute täienduskoolituskeskuste kaudu, kuid enamasti on see mitteametlik ning teenust osutavad vastava väljaõppeta inimesed.

Karjäärinõustamine on Läti Vabariigis reguleeritud erinevate seadustega (sotsiaalsete tagatiste seadus, haridusseadus, kutseharidusseadus, töötajate ja töötute seadus), mis toimivad juhtmehanismidena poliitika kujundamisel nii haridus- kui tööturusektoris. Viimastel aastatel on karjäärinõustamise erinevaid aspekte hakatud käsitlema ka mitmetes riiklikes programmides ja strateegiates, mis seonduvad tööhõive ja inimressursside arenguga. Samas tuleb siiski märkida, et nimetatud ettevõtmised pole piisavalt finantseeritud.

Karjäärinõustamine on elukutsena ära nimetatud elukutsete klassifikatsioonis ning 1996. aastal asutati Haridus- ja Karjäärinõustajate Liit. Hoolimata elukutse üha suurenevast professionaliseerumisest on vähe märgata sektoritevahelise koostööd.

Nõustamine haridussektoris

Karjäärinõustamist käsitlevad teemad on kohustuslikus kooliastmes (1. - 9. klass) lülitatud sotsiaalteaduste õppekavva ja neile pühendatakse üks kuni kaks tundi aastas. Kohalikest omavalitsustelt oodatakse õpilastele karjäärinõustamisteenuste pakkumist, kuid olemasolevad seadused ei määratle vastavaid rolle, eesmärgi, kohustusi ega teenindusstandardeid. Koolidel on asedirektorid, kes vastutavad kooliväliste tegevuste eest, sealhulgas karjäärinõustamise eest. Karjäärinõustamist osutatakse peamiselt spetsiaalsete klassijuhataja tundide ning projektinädalate ajal, kuid niisugune teenuste pakkumine on usaldatud erialase väljaõppeta personali kätte. Õpilased õpivad tundma erinevaid ameteid, külastavad haridusasutusi ning käivad haridusmessidel. Lisaks sellele osalevad nad individuaalse või grupiviisilise nõustamise seansidel Karjäärinõustamiskeskuses. Keskuses töötab 37 nõustajat, kes kõik on omandanud bakalaureuse kraadi (peamiselt psühholoogias) ning läbinud erialase koolituskursuse. Nõustajad külastavad koole, viivad läbi nõustamissessioone gruppidele või korraldavad teabepäevi. Arvestuse kohaselt on umbes 25% koolist lahkumise ikka jõudnud õpilastest olnud kaasatud niisugustesse nõustamisalastesse tegevustesse.

Mõned keskkoolid pakuvad töövarju võimalust, et aidata õpilastel omandada praktilisi kogemusi, ning korraldavad õpilasettevõtlust koostöös Junior Achievement'iga. Teised koolid on juurutanud karjääriarenguprogrammid või osutavad karjäärinõustamisteenuseid õpetajate kaudu, kes on läbinud vastava koolituse Karjäärinõustamiskeskuses.

Kutse- ja kõrgharidussektoris pole veel spetsiaalseid karjäärinõustamisteenuseid välja töötatud. Kõrgkoolides on õppekeskused, kuid seal piirdub nõustajate roll vaid õpilastele pakutavate õppimisprogrammide tutvustamisega.

Karjäärinõustamiskeskus, Karjääriteabekeskus ja mõned eraettevõtted avaldavad igal aastal teavet kutse- ja kõrgharidusasutuste kohta. Seda materjali levitatakse trükitud kujul koolides ja raamatukogudes, samuti on see müügil raamatukauplustes. Vastava teabe veebipõhised versioonid on nüüd saadaval ka haridus- ja teadusministeeriumi portaalides ning mõnede eraettevõtjate veebilehtedel. Samuti on toodetud mõned CD-ROM-id. Lisaks levitatakse haridus- ja karjäärialast teavet kuukirjas *Sihthmärk* (läti keeles), ajalehes *Haridus ja Karjäär* (vene keeles) ning tsentraalse ajalehe lisaväljaandes *Tööpäev*. Karjääriga seonduvaid

küsimusi käsitletakse regulaarselt ka teistes ajalehtedes ning ringhäälingus üldisemalt. Tööandjate organisatsioon aitab kaasa iga-aastaste haridusmesside korraldamisele nii riiklikul kui ka kohalikul tasandil ning Noorte Algatuskeskus korraldab piirkondlikke noorte teabepäevi, mille raames toimuvad nõustamisalased loengud ja seminarid.

Nõustamine tööturusektoris

Teabe- ja nõustamisteenust osutatakse nii töötutele kui ka töötavatele täiskasvanutele Karjäärinõustamiskeskuse poolt. Vastavate teenuste kasutajate arv on viimastel aastatel kasvanud 25%. Riiklik Tööturuamet jagab teavet vabade töökohtade kohta ning rakendab aktiivseid tööturumeetmeid. Viimaste hulka kuuluvad tööotsijate klubid, koolitus- ja ümberõppekursused ning tööpraktika noortele töötutele. Samuti toetavad nad erivajadustega inimeste tööhõiveüksusi.

Lisaks riiklikele nõustamiskeskustele on olemas ka 40 eratööhõiveteenistust, kuid need tegelevad peamiselt töövahendusega.

Järgneb ülevaade karjäärinõustamisteenuste tugevatest ja nõrkadest külgedest Lätis koos mõnede arenguvõimalustega.

Tugevad küljed:

- õigusaktides on sätestatud kõigi kodanike õigus karjäärinõustamisele ning teenuse osutajate vastutus oma tegevuse eest;
- on asutatud nii koolisüsteemi kui riikliku Tööturuameti väline Karjäärinõustamiskeskus, mille ülesandeks on osutada karjäärinõustamisteenuseid laiale klientuurile, sealhulgas kooliõpilastele, kutse- ja kõrgkoolide õpilastele, töötutele, töötajatele ning puuetega inimestele;
- teenuste kättesaadavust on parandatud nende regionaalse osutamise kaudu;
- on asutatud riiklik Karjäärinõustamise Ressursikeskus (Euroguidance);
- nõustamisalased teemad on lülitatud kohustusliku kooliastme õppekavva;
- mõnedes koolides on hakatud korraldama tööpraktikat, karjääriarengu kursusi ning karjäärinõustamisteenuste osutamist;
- teostatakse uurimusi, et selgitada välja kooliõpilaste, kutsekoolide õpilaste ja töötute karjäärinõustamisalased vajadused;
- haridusalast teavet pakutakse suurel hulgal nii trükitud kui ka side- ja infotehnoloogilisel kujul, ajalehtedes, ajakirjades, televisioonis, raadios ja karjääri- ning haridusmessidel.

Nõrgad küljed:

- Sotsiaalministeeriumi, Haridus- ja Teadusministeeriumi ning kohalike omavalitsuste vaheline koostöö nõustamisteenuste osutamisel on vähearenenud;
- parandada tuleb karjääriõpet ja karjäärinõustamisteenuseid koolides, sest selged eesmärgid, teenuste osutamise käsiraamatud ning vastava väljaõppega personal veel puuduvad;
- karjäärinõustamine on kutseõppeasutustes ja kõrgkoolides vähearenenud;
- kutse- ja tööturuteave peab olema haridusalase teabega tõhusamalt seotud;
- karjäärinõustamisteenuseid osutab ikka veel vajaliku väljaõppeta personal;
- pole välja töötatud selget strateegiat ja struktuure, mille abil tõhusalt rahuldada koolis mittekäivate noorte erivajadusi.

Arenguvõimalused:

- karjäärinõustamissüsteemi arendamine teenuse lõimimise ning sotsiaalsete partnerite vahelise koostöö tihendamise kaudu;
- karjäärinõustajatele eriväljaõppe võimaldamine ning tõhusa teenuse tagamine vastavate standardite ja kvaliteedinõuete kehtestamise abil;
- side- ja infotehnoloogiliste vahendite kasutamise optimeerimine üksikisikute ja elanikkonna vajaduste rahuldamisel;
- karjäärinõustamise tugevdamine haridusasutustes;
- karjäärinõustamiskeskuse suutlikkuse parandamine eesmärgiga rahuldada laialdase klientuuri vajadusi.

Zinta Daija on bioloogiadoktor (psühhofüsioloogia) ning ühtlasi Karjäärinõustamiskeskuse asedirektor, kus ta juhib uurimus- ning koolitusprogramme. Karjäärinõustamise ja psühholoogia alal on ta saanud koolitust Vene spetsialistidelt. Ta on pidanud temaatilisi loenguid kolmes kõrgkoolis ning on raamatu Kujunda oma karjäär ise (2000 – Karjäärinõustamiskeskus, Riia) ning 28 artikli kaasautor. E-post: zinta@karjerascentrs.lv

LEEDU

Joné Sikorskienė

| ÜLDANDMED: | HARIDUSE JA ELUKESTVA ÕPPE NÄITAJAD: |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ rahvaarv (miljonites) 3,5 (2002) ○ tööeline elanikkond (vanuses 15-64) osakaal rahvaarvust 71% (2001) ○ SKT elaniku kohta (eurodes) 8960 (2001) – osakaal EL-15 keskmisest 39% (2001) | <ul style="list-style-type: none"> ○ riiklikud kulutused haridusele (osakaal SKT-st) 6,0% (2001) ○ 15-24-aastaste noorte hariduselus osalemise määr (rahvusvahelise ühtse hariduse liigituse (ISCED) astmed 1 kuni 6) 59,3% (2000/2001) ○ teise taseme ülemise astme õpilaste (ISCED 3) osakaal kutsehariduses 38,3% (2000/2001) ○ enneaegselt koolist lahkujate arv * 14% (2002) ○ vähemalt teise taseme ülemise astme haridusega 25-64-aastaste elanike osakaal 84% (2001) ○ 25-64-aastaste täiskasvanute hariduselus ja koolituses osalemise määr 3,3% (2002) ○ Interneti kasutajate arv (100 elaniku kohta) 6,8 (2001) |
| <p data-bbox="198 710 460 739">TÖÖTURU NÄITAJAD:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ tööhõive määr (osakaal rahvastikust vanuses 15-64) 60,1% (2000) ○ vanemate töötajate tööhõivemäär (osakaal rahvastikust vanuses 55-64) 41,6% (2000) ○ töötuse määr (osakaal tööjõust vanuses 15+) 13,1% (2002) ○ noorte töötuse määr (osakaal tööjõust vanuses 15-24) 30,9% (2001). | |

* osakaal 18-24-aastastest põhikooliharidusega noortest, kes ei käi üheski koolis ega osale ühelgi koolitusel.

Allikad: SiF Theme 3 25/2001 (esimesed demograafilised hinnangud aastaks 2002); SiF Theme 2 8/2003, (kvartaliaruanded - kandidaatriikide SKT); Euroopa veebileht: struktuurinäitajad (mai 2003); Tööhõive Euroopas 2002; SiF Theme 3 13/2003; SiF Theme 3 19 ja 20/2002 (LFS Principal Results 2001); SiF Theme 4 8 ja 17/2002 (Info Soc)

Üldteave

Peamised karjäärinõustamisteenuste osutajad on allutatud Haridus- ja teadusministeeriumile ning Sotsiaal- ja tööjõuministeeriumile. Need ministeeriumid vastutavad karjäärinõustamise arendamise eest riiklikul tasandil. Ministeeriumite ülesanded on sihtgruppide kaupa jagatud. Haridus- ja teadusministeeriumi ülesanded hõlmavad karjäärinõustamisteenuste osutamise tagamist nii üldhariduskoolides kui ka kutseõppeasutustes. Sotsiaal- ja tööjõuministeeriumi ülesanded hõlmavad õppekavavälise nõustamise korraldamist noortele, nende vanematele, õpetajatele ja teistele tööturuosalistele, näiteks töötutele, töödandjatele, töövõtjatele ja riskigruppidele.

Lisaks pakuvad karjäärinõustamisteenust järgmised institutsioonid:

- suuremate ülikoolide karjäärikeskustes tegeletakse nende üliõpilaste nõustamisega, kes teevad kutsealaseid otsuseid ning kavandavad oma karjääri; täiendavate õppe- ja praktikaprogrammide organiseerimisega nii kodu- kui ka välismaal; tööturuinfo jagamisega; kaasabi osutamisega töötusingutel;
- piirkondlikud tööhõiveametid ning tööbörsid;
- erakonsultatsioonibürood, mida hetkel on kokku umbes kakskümmend, osutavad järgmisi teenuseid: kvalifitseeritud spetsialistide otsimine ja valik, personali ja juhtkonna koolitus, juhtimiskonsultatsioonid jne;
- riiklik Karjäärinõustamise Teabekeskus (Leedu Euroguidance keskus), mis asutati 1998. aastal Leonardo da Vinci programmi abiga. Keskuse põhieesmärgiks on nõustamisalaste materjalide tootmine ja levitamine ning tööjõu liikumise toetamine Euroopas.

Hoolimata asjaolust, et erinevate institutsioonide tegevust reguleerivad Leedu seadused, valitsuse otsused, ja ministriumite määrused, puudub veel riiklik süsteem karjääriteabe jagamiseks ja karjäärinõustamisteenuste osutamiseks. Antud vallas tegutsevate asutuste vahel puudub koostöö ning nende tegevus pole koordineeritud.

Nõustamine haridussektoris

Igas üldhariduskoolis on karjäärinõustamise eest vastutav isik, tavaliselt direktor või direktori asetäitja. Nende tegevus pole õiguslike dokumentidega reguleeritud. Põhiharidusastmega koolid võivad palgata koolipsühholoogi (keda on kokku 236), kuid kõik koolid pole suutelised niisuguseid spetsialiste leidma ega palgal pidama, seda eriti maakohtades. Koolipsühholoogide ametikirjeldused panevad neile erinevad töökohustused, mis hõlmavad õppimiskeskuste, käitumis- ja suhte probleemide käsitlemist ning õppimis- ja karjäärialast nõustamist. Viimasele aga osutatakse liiga vähe tähelepanu, sest muud kohustused on esmatähtsad.

Karjäärinõustamisteenuste osutamisele hakati pöörama suuremat tähelepanu 1998. aastal, mil koolid lülitasid oma õppekavadesse vastavad ained. Õpilased olid üha enam motiveeritud otsima tuge nõustamisteenustest haridus- ja karjäärialaste otsuste tegemisel.

Vastavaid nõustamisteenuseid pakuti väljaspool kooli järgmistes kohtades:

- Territoriaalne tööturukoolitus- ja nõustamisteenistus (allub Sotsiaal- ja tööjõuministeriumile);
- Leedu Tehnoloogiapargi Kutsenõustamiskeskus (allub Haridus- ja teadusministeriumile);
- Psühholoogilis-pedagoogilised teenused (alluvad kohalikele omavalitsustele).

Nimetatud asutustes töötavad professionaalsed psühholoogid, kes aitavad klientidel määratleda nende huve, kutseoskusi ja võimeid ning valida karjäärivõimalustest lähtuv õppekava. Teenuseid pakutakse klientidele nii individuaalselt kui ka gruppides.

Nõustamine tööturusektoris

Tööhõive, kutsekoolituse ja karjäärinõustamisega tegelevad kaks riiklikku asutust:

- Leedu Tööbörsil, mis koosneb ühest üleriigilisest ja 46 piirkondlikust tööbörsist, pakutakse üldist kutsealast teavet. Kliendid, kes vajavad üksikasjalikumalt karjäärinõustamist, suunatakse piirkondlikesse tööturukoolitus- ja -nõustamisteenistustesse.
- Leedu Tööturukoolitusamet ning selle piirkondlikud allüksused, sealhulgas 6 regionaalset tööturukoolitus- ja -nõustamisteenistust (TLMTCS) ning 14 tööturukoolituskeskust.

Piirkondlikes teenistustes töötab 180 inimest, kellest 35 on psühholoogi ettevalmistuse saanud nõustajad. Nad osutavad karjäärinõustamisteenuseid täiskasvanutele ning klassivälist nõustamist linnade ja maakondade kooliõpilastele. Lisaks sellele külastavad nad piirkondlikke tööbörse ning maapiirkondade koole. TLMTCS nõustajad pakuvad karjääriteabe- ja -nõustamisteenust nii üksikisikutele kui ka gruppidele; samuti koostavad ja viivad nad ellu tööturu lõimimisprogramme ning aitavad klientidel karjääri planeerida, soodustades nende sotsiaalset ja isiklikku arengut.

Järgneb ülevaade karjäärinõustamisteenuste tugevatest ja nõrkadest külgedest Leedus koos mõnede arenguvõimalustega.

Tugevad küljed:

- piirkondlikud tööbörSID jagavad karjääriteavet erinevates asutustes, sealhulgas töökeskustes, noorte töökeskustes, teabe- ja nõustamiskeskustes, kutseteabekeskustes ning iseteenindusel põhinevates teabeterminalides;
- on olemas kuuest piirkondlikust tööturukoolitus- ja -nõustamisteenistusest koosnev võrk, mis katab suuremaid linnu ja nende ümbruskondi;
- TLMTCS nõustajad ja peakontori töötajad Vilniuses koostavad ja viivad ellu tõhusaid programme, mis aitavad klientidel arendada oma kutsealaseid võimeid tööturul osalemiseks;
- karjääriteavet sisaldavate veeblilehekülgede arv kasvab.

Nõrgad küljed:

- karjäärinõustamisteenust osutavate asutuste tegevus pole koordineeritud;
- karjäärinõustamisteenuste osas valitseb üldine teabepuudus;
- puudub karjäärinõustajate väljaõppega tegelev õppeasutus, samuti ametlik kokkulepe elukutsele kehtestatud kvalifikatsiooninõuete kohta ja kutsealal tegutsemist reguleerivad kvaliteedistandardid;
- karjäärinõustajaid on liiga vähe selleks, et rahuldada kogu vajadust ning seetõttu kipuvad teenused olema suunatud pigem neile, kes neid nõuavad mitte kõige suurema riskiga sihtgruppidele, sealhulgas noortele ja täiskasvanutele, kes on kaotanud motivatsiooni õppida või töötada;
- karjääriõpe pole veel lülitatud üldhariduskoolide õppekavva ning seda viiakse läbi vaid vanema astme õpilaste seas;
- karjäärinõustamispersonalil pole kasutada piisavalt kaasaegseid psühhodiagnoosimeetodeid.

Arenguvõimalused:

- riikliku karjäärinõustamisstrateegia väljatöötamine, millega tunnustataks elukestva õppe olulist rolli edukas karjäärielus;
- sotsiaalsete partnerite kaasamine planeerimisse ja karjäärinõustamisteenuste osutamisse;
- kvaliteedistandardite kehtestamine teenuste osutajatele;
- karjäärinõustamisteenuste osutajate töö koordineerimine ning lähtumine klientide ja elanikkonna vajadustest;
- ühtse avatud mittekommertsliku arvutipõhise karjääriteabe- ning -nõustamissüsteemi väljatöötamine.

Jonė Sikorskienė on Vilniuse Tööturukoolitus- ja -nõustamisteenistuse direktor. Vilniuse Tööturukoolitus- ja -nõustamisteenistus on mittetulundusühing, mis vastutab karjäärinõustamise ning kutseõppe korraldamise eest Vilniuse linnas ja selle lähiümbruses. E-post: sjone@vilnius.ldmt.lt

MALTA

Ronald G. Sultana

| ÜLDANDMED: | HARIDUSE JA ELUKESTVA ÕPPE NÄITAJAD: |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ◦ rahvaarv (miljonites) 0,4 (2002), ◦ tööealine elanikkond (vanuses 15-64) osakaal rahvaarvust 68% (2001) ◦ SKT elaniku kohta (eurodes) 12 600 (2001) – osakaal EL-15 keskmisest 56% (2001) | <ul style="list-style-type: none"> ◦ riiklikud kulutused haridusele (osakaal SKT-st) 5,0% (2001) ◦ 15-24-aastaste noorte hariduselus osalemise määr (rahvusvahelise ühtse hariduse liigituse (ISCED) astmed 1 kuni 6) 37,1% (2000/2001) ◦ teise taseme ülemise astme õpilaste (ISCED 3) osakaal kutsehariduses 26,3% (2000/2001) ◦ enneaegselt koolist lahkujate arv * 53% (2002) ◦ vähemalt teise taseme ülemise astme haridusega 25-64-aastaste elanike osakaal <i>puudub</i> ◦ 25-64-aastaste täiskasvanute hariduselus ja koolituses osalemise määr 4,4% (2002) ◦ Interneti kasutajate arv (100 elaniku kohta) 25,4 (2001) |
| <p data-bbox="197 716 460 745">TÖÖTURU NÄITAJAD:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ tööhõive määr (osakaal rahvastikust vanuses 15-64) 54,2% (2001) ◦ vanemate töötajate tööhõivemäär (osakaal rahvastikust vanuses 55-64) 31,0% (2001) ◦ töötuse määr (osakaal tööjõust vanuses 15+) 7,4% (2002) ◦ noorte töötuse määr (osakaal tööjõust vanuses 15-24) 11,2% (2001) | |

* osakaal 18-24-aastastest põhikooliharidusega noortest, kes ei käi üheski koolis ega osale ühelgi koolitusel.

Allikad: SiF Theme 3 25/2001 (esimesed demograafilised hinnangud aastaks 2002); Statistiline aastaraamat kandidaat- ja Kagu-Euroopa riikide kohta 2001; SiF Theme 2 8/2003, (kvartaliaruanded - kandidaatriikide SKT); Euroopa veebileht: struktuurinäitajad (mai 2003); Tööhõive Euroopas 2002; SiF Theme 3 13/2003; Fookuses Statistika Theme 3 19 ja 20/2002 (LFS Principal Results 2001); SiF Theme 4 8 ja 17/2002 (Info Soc)

Üldteave

Karjääriteabe- ja -nõustamisteenuste pakkumine on jagatud Haridusministeeriumi ja Sotsiaalpoliitika ministeeriumi vahel. Karjääriteabe- ja -nõustamisteenuseid osutavaid erafirmasid on vähe ning nad on rohkem keskendunud töövahendusele kui karjäärinõustamisele. Teatud määral osutatakse karjäärinõustamisteenuseid ka ametiühingute ning arvukate noorte- ja ühiskondlike organisatsioonide kaudu. Suures osas on niisugused teenused mitteametlikud ning neid osutatakse ad hoc vajaliku väljaõppeta personali poolt.

Puuduvad õiguslikud dokumendid, mis reguleeriksid teabe- ja nõustamisteenuste osutamist haridus- ja tööturusektoris. Oluliseks poliitiliseks dokumendiks on minimaalne riiklik õppekava, kus on määratud selged suunised õpilaste tööks ettevalmistamiseks, soodustades

sooliselt sobivat nõustamist ning võimaluste ja tulemuste võrdsust. Haridustalituse poolt avaldati 2000. aastal nõustamisteenuste käsiraamat, millel ei ole aga ametlikult siduva dokumendi staatust ning ei anna nõustaja-õpetajatele juhiseid nende rolli, oskuste ega kvaliteedistandardite kohta. Üldiselt pole karjäärinõustamine valitsuse päevakorras eriti tähtsal kohal ning ministeeriumite ja sektorite vaheline koostöö on väga väike.

Haridussektoris on karjääriteabe- ja -nõustamisteenuseid osutatud alates 1968. aastast, mil asutati nõustamise osakond. Praegu vastutab nõustamisteenuste osutamise eest õpilasteenuste ja rahvusvaheliste suhete osakond, mis on üks Haridusameti kuuest osakonnast. Nimetatud osakonnal on kolm peamist vastutusvaldkonda: (a) õpilasteenuste osutamine, (b) eripedagoogika ning (c) rahvusvahelised suhted. Nõustamise osakond asub õpilasteenuste seksioonis ning vastutab õpilaste isikliku, haridusalase ja karjäärinõustamise ning nõustaja-õpetajate täiendõppe eest.

Nõustajate (30) ja nõustaja-õpetajate (125) rollid erinevad selle poolest, et esimesed keskenduvad pigem isiklikele probleemidele ning viimased karjääriküsimustele. Selline jaotus on seadustatud Malta Õpetajate Ühingu (MUT) lepinguga. Nõustajad alluvad keskkontorile, neil puuduvad ametlikud õpetajakohustused, kuid nad peavad veetma ühes või enamis koolis vähemalt kolm päeva nädalas. Nad pakuvad nõustamisteenust üksikisikutele/õpilasgruppidele ja/või nende vanematele, suunavad õpilasi teistesse büroodesse või spetsialistide juurde ning jälgivad nõustaja-õpetajate tööd. Viimased töötavad hetkel keskkoolides ning nõustaja-õpetaja ja õpilaste suhtarv on 1:300. Mõnedesse probleemsematesse koolidesse on määratud üks täiendav personaliliige. Nõustaja-õpetajad veedavad poole oma tööajast klassides, õpetades õpilastele aineid, millele nad on spetsialiseerunud. Ülejäänud osa tööajast veedavad nad individuaalseid või grupisessioone läbi viies õpilaste ja lapsevanemate seas, karjääri- ja haridusteabepunkti juhtides ning muid neile pandud töökohustusi täites, sealhulgas organiseerides töökohtadesse külaskäike. Põhikoolides nõustaja-õpetajad puuduvad ning kuigi teoreetiliselt peaks põhikoolidele pühendumata viis nõustajat, teenindab saare 80 riiklikku põhikooli hetkel vaid üks nõustaja. Haridus- ja karjäärinõustamise mõju halvab äärmiselt lahterdatud koolisüsteem, kus õpilased peavad algtaseme lõpus (vanuses 11+) sooritama olulise tähtsusega eksamid, mille tulemused määravad suuresti ära nende tulevase haridus- ja karjääritee.

Keskkoolile järgneva taseme õppeasutustel ning Malta Ülikoolil on oma nõustajad ning õpilaste konsultatsioonibürood, mis osutavad õpilastele nii isiklikku, haridus- kui ka karjäärialast nõustamisteenust. Enamikul nõustajatest on magistrakraad, samas kui nõustaja-õpetajatel on tavaliselt kõrgharidus pedagoogikas ning tunnistus nõustamises.

Karjäärinõustamisteenuseid osutatakse ka eraharidussektoris, kuhu kuulub 30% kõigist õpilastest ning mis hõlmab kirikukoole, sõltumatuid ja vanemate poolt asutatud koole. Selle sektori karjäärinõustajatel on üldiselt samad kohustused nagu nende ametikaaslastel riigikoolides. Nad osalevad tihti koos oma riigikoolide kolleegidega täiendõppekursustel. Nõustajate ja õpilaste suhtarv erakoolides pole reguleeritud. Mõnedes erakoolides on nii karjäärinõustajad kui ka nõustaja-õpetajad, samal ajal kui teistes on vaid karjäärinõustajad.

Lisaks nõustamiskeskuse poolt pakutavale teabele ja nõustamisele tutvustatakse õpilastele töömaailma ja edasisi õppimisvõimalusi läbi õppekava, kus nii põhi- kui ka keskkooliastmes käsitletakse mitmete õppeainete raames edasiste töö- ja õppimisvõimaluste erinevaid aspekte. Eriti suurt rõhku pööratakse eelnimetatud teemadele sellistes õppeainetes nagu ühiskonnaõpetus, isiklik ja ühiskondlik kasvatus, kodumajandus, äriõpe ja usuõpetus.

Keskkoolestmes kohtuvad klassijuhatajad oma õpilastega regulaarselt ning arutavad õpilastele huvipakkuvaid küsimusi, mis mõningatel juhtudel hõlmavad ka kutse- ja karjäärinõustamise erinevaid aspekte. Samuti täidavad klassijuhatajad oma hoolealuste õpilaste kohta andmekaarte koos nõustaja-õpetajaga, kelle hoolde need kaardid on usaldatud. Teoreetiliselt on võimalik teha need tööandjale kättesaadavaks inimese töölevõtmisel. Koolidel on ka võimalus osaleda koolivälistes projektides, mis aitavad õpilastel arendada oma oskusi kooperatiivide (SCOOPS – Co-Ops in Schools) või väikeettevõtete (Young Enterprise programm) loomisel. Muudeks tegevusteks on karjäärikonverentsid ja -messid ning seminarid, kuhu kutsutakse esinema tööandjaid ja vilistlasi.

Teavet pärast keskkooli lõppu avanevate õppimisvõimaluste ning täiskasvanute koolituse kohta jagab ka üks teine haridusministeeriumi osakond, s.o. täiendõppe ja täiskasvanute koolituse osakond. Nimetatud osakond avaldab igal aastal üksikasjalikke kursuste tutvustusbrošüüre, mida jagatakse tasuta kõigile peredele, kus noor inimene hakkab jõudma kohustusliku koolituse lõppu. Haridusministeeriumi täiendõppe ja täiskasvanute koolituse osakond koostab ka katalooge täiskasvanute ja õhtukooli kursuste kohta, mida levitatakse kohalikes nõukogudes, piirkondlikes raamatukogudes ning mitmetes tööstusettevõtetes. Lisaks avaldab ta vastavat teavet oma koduleheküljel ning kohalikus televisioonis (Kanal 22). Osaliselt vastusena üleriigilisele arutelule Euroopa Komisjoni elukestva õppe memorandumile üle on täiendõppe ja täiskasvanute koolituse osakond otsustanud asutada nõustamisteenistused ka täiskasvanutele.

Piiratud ulatuses pakub karjäärinõustamisteenust ka Sotsiaalpoliitika ministeeriumi Tööhõiveteenistus ning Tööhõive- ja koolituskorporatsioon. Viimase sihtgrupiks on töötud, tööturule naasvad naised ning erivajadustega isikud. Korporatsioonis on üks tööhõivenõustaja iga 550 kliendi kohta ning teenuseid pakutakse nii tsentraalselt kui ka nelja piirkondliku kontori kaudu. Tööhõive- ja koolituskorporatsiooni 13 tööhõivenõustajat tegelevad peamiselt töötajatele sobiva töö leidmise, tööandjatega kontaktide säilitamise ning töötajate suunamisega erinevatele koolituskursustele eesmärgiga parandada nende konkurentsivõimet tööturul. Tööhõivenõustajatel puudub erialane ettevalmistus, kuigi neile pakutakse kaheaastast diplomiopet Malta Ülikoolis. Nad vestlevad klientidega ning koostavad nende lühiiseloostuse ja tegevuskava, lähtudes kliendi töökogemustest, kvalifikatsioonist, kutseoskustest ning tööalastest eelistustest. Tööhõivenõustajad kannatavad tihti suure töökoormuse all; sageli osutuvad karjäärinõustamiskohustuse ees ülimalikuks administraatiivfunktsioonid. Haridusministeeriumi ja Sotsiaalpoliitika ministeeriumi vaheline koostöö teenuste osutamisel on väike - mõlemal on oma eelarve ning kumbki seab oma tegevus- ja koolituseeesmärgid iseseisvalt.

Maltal pakutakse karjäärinõustamisteenust tööandjate poolt ettevõtetes väga vähesel määral, sest enamikes ettevõtetes on vähem kui 10 töölisi ning neil ei jätku jõudu ametlike teabe- või nõustamisteenuste osutamiseks - Maltal on 23 660 ettevõtetest 94,7% mikroettevõtted, 4,3% väikeettevõtted ning 0,9% keskmise suurusega ettevõtted. Heal juhul osutavad mõned suuremad ettevõtted mitteametlikku karjäärinõustamisteenust oma personaliosakondade kaudu sellistes eriolukordades nagu näiteks varajane pensionilejäämine. Ametiühingud pakuvad karjäärinõustamisteenust oma liikmetele, kuid suures osas on see tegevus mitteametlik ning teenust pakutakse siis, kui töötajad seda näiteks koondamise või töökohavahetuse eel küsivad.

Järgneb ülevaade karjäärinõustamisteenuste tugevatest ja nõrkadest külgedest Maltal koos mõnede arenguvõimalustega.

Tugevad küljed:

- Maltal on haridussektoris olemas hästitoimiv nõustamisteenus, millel on selgelt määratletud ülesanded, eesmärgid ja teenindusjuhised. Samuti on paljudes asutustes olemas ruum, kus pakutakse nõustamisteenuseid. Nõustaja-õpetajate rolli koolides peetakse atraktiivseks, kuigi individuaalset nõustamist kiputakse pidama karjäärinõustamisest tähtsamaks;
- nõustamisega seotud küsimused on lülitatud kooli õppekavadesse, töömaailma tutvustatakse õpilastele mitmetes õppeainetes. Koolivälised tegevused tagavad, et vähemalt mõned õpilased omandavad tõelise oskuse asutada kooperatiive ja väikeettevõtteid ning olla osaks neist;
- suurel hulgal haridus- ja töövõimaluste alast teavet on saadaval nii trükitud kui ka infotehnoloogilisel kujul;
- tänu riigi mastaapidele on teenused klientidele kergesti kättesaadavad;
- kasvab teadlikkus klientide erinevatest vajadustest, töötatakse välja erinevaid strateegiaid riskigruppidele, sealhulgas tööturule naasvatele naistele, endistele sõltlastele, endistele vangidele ning majanduskriisis olevatest piirkondadest pärinevatele klientidele.

Nõrgad küljed:

- Malta nõustamismaastikul puudub selge poliitika;
- puudub ametlik kvaliteedi kontrollimise kord, mis tagaks teenuste eesmärkide saavutamise haridus- ja tööturusektoris;
- puudub sektoritevaheline koostöö ning haridus- ja tööturusektor töötavad paralleelselt;
- koolide nõustamispersonal ei mõista piisavalt tööturu probleeme;
- nõustamisfunktsiooni sisaldavad side- ja infotehnoloogilised vahendid on välja töötamata;
- kuigi poliitika näeb ette teenuse ulatuslikuma osutamise koolides, pole märgata peaaegu mingit arengut nõustamisteenuste osutamisel puuetega õpilastele;
- täiskasvanute karjäärinõustamine on vähearenenud ning kui seda ka pakutakse, siis on see peamiselt suunatud töötutele. Juba töötavatele täiskasvanutele osutatakse liiga vähe nõustamisteenuseid või ei osutata neid üldse.

Arenguvõimalused:

- riikliku strateegia edasiarendamine eesmärgiga ühtlustada teenused, luua uusi sünergiaid ning hästivarustatud riiklik nõustamise ressursikeskus;
- standardite ja kvaliteedinõuete väljatöötamine;
- nõustamise käsitlemine elukestva protsessina ning struktuuride ja strateegiade loomine elukestva teenuse rakendamise toetamiseks;
- side- ja infotehnoloogiliste vahendite kasutamise optimeerimine individuaalsete ja ühiskondlike vajaduste rahuldamisel;
- tihedamate ja avatumate sidemete loomine sotsiaalsete partnerite vahel.

Ronald G. Sultana on sotsioloogia ja võrdleva pedagoogika professor Malta Ülikoolis, kus ta juhib Euroopa-Vahemere Haridusuuringute Keskust. Ta on läbinud nõustaja koolituse Suurbritannias ning tema peamisteks uurimusobjektideks on kutseharidus, õpetajakoolitus ning tööleminekuga seotud probleemid. Ta on 13 teose autor või toimetaja, sealhulgas on ta avaldanud kirjutise Karjääriõpe ja -nõustamine Maltal: probleemid ja raskused (kaastoimetaja, 1997 – PEG, Malta); samuti on temalt ilmunud enam kui 80 artiklit ja peatükki tuntud rahvusvahelistes ajakirjades ja raamatutes. Professor Sultana on Euroopa Komisjoni elukestva nõustamise ekspertgrupi liige. E-post: ronald.sultana@um.edu.mt

POOLA

Włodzimirz Trzeciak, Wojciech Kreft

ÜLDANDMED:

- rahvaarv (miljonites) 38,6 (2002)
- tööealine elanikkond (vanuses 15-64) osakaal rahvaarvust 67% (2001)
- SKT elaniku kohta (eurodes) 9410 (2001) – osakaal EL-15 keskmisest 41% (2001)

TÖÖTURU NÄITAJAD:

- tööhõive määr (osakaal rahvastikust vanuses 15-64) 55,0% (2000)
- vanemate töötajate tööhõivemäär (osakaal rahvastikust vanuses 55-64) 28,4% (2000)
- töötuse määr (osakaal tööjõust vanuses 15+) 19,9% (2002)
- noorte töötuse määr (osakaal tööjõust vanuses 15-24) 41,5% (2001)

HARIDUSE JA ELUKESTVA ÖPPE NÄITAJAD:

- riiklikud kulutused haridusele (osakaal SKT-st) 5,2% (1999)
- 15-24-aastaste noorte hariduselus osalemise määr (rahvusvahelise ühtse hariduse liigituse (ISCED) astmed 1 kuni 6) 63,4% (2000/2001)
- teise taseme ülemise astme õpilaste (ISCED 3) osakaal kutsehariduses 62,1% (2000/2001)
- enneaegselt koolist lahkujate arv * 8% (2002)
- vähemalt teise taseme ülemise astme haridusega 25-64-aastaste elanike osakaal 80% (2001)
- 25-64-aastaste täiskasvanute hariduselus ja koolituses osalemise määr 4,3% (2002)
- Interneti kasutajate arv (100 elaniku kohta) 9,8 (2001)

* osakaal 18-24-aastastest põhikooliharidusega noortest, kes ei käi üheski koolis ega osale ühelgi koolitusel.

Allikad: SiF Theme 3 25/2001 (esimesed demograafilised hinnangud aastaks 2002); SiF Theme 2 8/2003, (kvartaliaruanded - kandidaatriikide SKT); Euroopa veebileht: struktuurinäitajad (mai 2003); Tööhõive Euroopas 2002; SiF Theme 3 13/2003; OECD EAG 2002; SiF Theme 4 8 ja 17/2002 (Info Soc)

Üldteave

Kutsenõustamine Poolas põhineb teoreetilisel käsitlusel, mille kohaselt algab inimese karjääri planeerimine juba varases lapsepõlves ning kestab terve elu - see on isiklike otsuste tegemise rada, mille puhul tuleb arvesse võtta erinevaid tegureid. Mõned nimetatud teguritest on oma iseloomult seismised, koosnedes inimese individuaalsest omadustest; teised seonduvad sõltumatute objektiivsete välistingimustega, nagu sotsiaalsed, kultuurilised ja majanduslikud tingimused. Karjäärinõustamisteenuste traditsioon Poolas on peaaegu 100 aastat vana. Tuleb rõhutada, et Poolas kasutavad inimesed mõistet "kutsenõustamine" enamasti karjääriteabe ja -nõustamise kirjeldamiseks tervikuna.

Karjäärinõustamis- ja teabeteenuseid osutavad peamiselt Haridus- ja spordiministeerium ning Majandus-, töøjõu- ja sotsiaalpoliitika ministeerium. Mõlemad ministeeriumid juhivad ja finantseerivad oma teenuseid iseseisvalt. Majandus-, töøjõu- ja sotsiaalpoliitika ministeeriumis on eraldi kutsenõustamisosakond, millel on järelevalve- ja koordineeriv funktsioon; Haridus- ja spordiministeeriumis niisugune eraldiseisev organisatsiooniline üksus puudub.

Poola karjääriteabe- ja -nõustamispoliitika peamised eesmärgid on sõnastatud riiklikus tööhõive- ja inimressursside arengu strateegias.

Strateegias sõnastatu põhieesmärk on kodanike ulatuslikum kaasamine tööprotsessi, mida on võimalik saavutada järgmiste meetmete abil:

- tööalase konkurentsivõime suurendamine inimressursi kvaliteedi arendamise teel;
- ettevõtluse edendamine;
- ettevõtete ja nende töötajate suurenev suutlikkus kohaneda muutustega tööturul;
- võrdsete võimaluste poliitika juurutamine tööturul.

Tööalase konkurentsivõime parandamine on karjäärinõustamises olulise tähtsusega, sest enamikel juhtudel on see otseselt seotud individuaalse karjääri planeerimise ja juhtimisega, vajadusega omandada täiendavaid kutseoskusi, jätkata kutseõpet ning õpetada isikule vajalikke oskusi tööturul tegutsemiseks. Seetõttu on äärmiselt oluline luua karjääriteabesüsteem, mis oleks kättesaadav laiale isikute ringile, ning parandada nõustamisteenuste kvaliteeti ja kättesaadavust. Samuti on hädavajalik kaasata sellesse kõik asjassepuutuvad asutused ja sidusgrupid, mis suurendab niisuguste teenuste tõhusust ja komplementaarsust.

Nõustamine haridussektoris

Haridus- ja spordiministeeriumis osutatakse teabe- ja karjäärinõustamisteenuseid peamiselt 587-st Psühholoogia ja pedagoogika keskusest¹ koosnevas võrgustikus. Kõiki keskusi juhivad kohalikud omavalitsused (omavalitsusstruktuuri keskmisel tasemel, mis peaaegu vastab vallale). Kooskõlas oma põhikirjast tulenevate ülesannetega pakuvad nimetatud keskused abi lastele ja noortele vanuses 0 - 19. **Terve vanusegrupi kohta saab umbes üks laps kaheksast eelnimetatud asutustelt abi järgmistes valdkondades:**

- varajane diagnoosimine ja rehabiliteerimine;
- teismeliste nõustamine (sealhulgas sõltuvuste ennetamine);
- perenõustamine;
- puuetega laste ja teismeliste abistamine ning
- karjäärinõustamine.

2000/2001. kooliaastal oli 0 - 19-aastaste laste ja noorte arv 10 629 745. Psühholoogia ja pedagoogika keskused nõustasid 1 264 828 last ja noort, kellest 1 004 782 (9,5%) olid diagnoosiga ning 260 046 (2,45%) ilma diagnoosita.²

Kuni 2003. aasta jaanuarini puudusid koolides karjäärinõustamist osutavad õpetajad või töötajad. Tulenevalt seadustest peaksid psühholoogia ja pedagoogika keskused osutama karjääriteabe- ja -nõustamisteenuseid kõigile õpilastele. Kahjuks on neil aga liialt vähe töötajaid ja vahendeid, et osutada nõuetekohast teenust kõigile, kes seda vajavad.

¹ Karjäärinõustamine Poola haridussüsteemis, Grażyna Softysińska. Riiklik kutsekoolituskeskus, Varssavi, 2002.

² <http://www.cmppp.edu.pl>

Haridus- ja spordiministeerium on oma 7. jaanuari 2003. a. määrusega psühholoogilise ja pedagoogilise abi osutamise põhimõtete kohta riiklikes lasteaeades, koolides ja teistes haridusasutustes (Riigi Teataja 11/2003, dokument 114) andnud Poola koolidele õiguse võtta igal haridustasemel tööle karjäärinõustaja. See pole kohustuslik, mistõttu karjäärinõustajate ilmumine koolidesse võtab aega. Eelisõigus antakse koolidele, mis seisavad tööturule kõige lähemal. Väiksemate koolide puhul võib üks karjäärinõustaja tegutseda mitmes koolis, samuti võivad tema kohustused olla kombineeritud näiteks õpetajaametiga (vt. allpool).

Nõustamine tööturusektoris

Alates 2000. aastast on Majandus-, töäjõu- ja sotsiaalpoliitika ministeeriumi poolt osutatud tööhõiveteenused suurelt jaolt üle antud vojevoodkondadele (maakondadele) ja valdadele. Teabe- ja karjäärinõustamisteenuseid osutatakse nüüd kahel tasandil.

- Esimesel ehk baastasemel tegutseb ligikaudu 460 karjäärinõustajat, kes töötavad 373 valla tööbüroos. Need alluvad omakorda kõrgelseivatele omavalitsusasutustele, mida nimetatakse *starostwa* teks.
- Teine tase koosneb karjäärinõustajatest, kes töötavad 51 vojevoodkondade karjääriteabe- ja -planeerimiskeskustes, mida juhivad vojevoodid (Poolas on kokku 16 vojevoodkonda ehk maakonda). Need keskused pakuvad igakülgset professionaalset karjäärinõustamisteenust ning töötajad osutavad ka individuaalset nõustamisteenust ning jagavad karjääriplaneerimisega seotud teavet.

Riiklikes tööhõiveteenistustes töötavad karjäärinõustajad (kokku on Poolas ligikaudu 700 karjäärinõustajat), kes pakuvad töötutele ja teistele tööotsijatele abi karjääriprobleemide lahendamisel.

2000. aastal asutas koolituse ja inimressurssidega tegelev eritöörühm (BKKK) Riikliku Karjäärinõustamise Foorumi. BKKK on valitsusväline organisatsioon, mis vastutab Euroopa Liidu koolitusprogrammide eest Poolas. Foorumi põhieesmärgiks on välja töötada ühtsed karjäärinõustamisega seotud lahendused Poolas. Asutajate eesmärgiks oli soodustada vastava ala ekspertide vahel kogemuste ja mõtete vahetamist, mis ei parandaks mitte ainult teadmisi ja oskusi, vaid arendaks ka riigi karjäärinõustamissüsteemi. Foorumisse kuuluvad keskvalitsuse ja kohalike omavalitsuste, kutseõppeasutuste, täienduskoolituskeskuste, Haridus- ja spordiministeeriumi, Majandus-, töäjõu- ja sotsiaalpoliitika ministeeriumi, tööandjate organisatsioonide, ametiühingute esindajad ja karjäärinõustajad. Senini on foorum kokku kutsunud terve rea ad hoc koosolekuid; hetkel üritatakse muuta selle struktuuri ja moodustada programminõukogu ning alaliste ekspertide grupp.

Järgneb ülevaade karjäärinõustamisteenuste tugevatest ja nõrkadest külgedest Poolas koos mõnede arenguvõimalustega.

Tugevad küljed:

- tugev ja professionaalne karjäärinõustajate kaader, eriti tööbüroodes ning Psühholoogia ja pedagoogika keskustes;
- suurenenud karjääriteaberessursid, sealhulgas veebipõhised ressursid;
- Majandus-, töäjõu- ja sotsiaalpoliitika ministeeriumi aktiivne juhtimine, mis põhineb endise riikliku tööbüroo tööel;
- riikliku karjäärinõustamise foorumi olemasolu.

Nõrgad küljed:

- karjäärinõustamiskogemuse puudumine koolides;
- nõrgad sidemed koolide ja töömaailma vahel;
- traditsioon, mille kohaselt karjääriteavet peavad vahendama spetsialistid; selle asemel võiks selle muuta avalikult kättesaadavaks;
- töötavatele täiskasvanutele mõeldud karjäärinõustamisteenuste puudumine;
- töandjate ja ametiühingute vähene osalemine karjäärinõustamisteenuste arendamises.

Peamiseks ohuks on tõhusa koordineerimise puudumine nii horisontaalselt - Haridus- ja spordiministeeriumi ning Majandus-, tööjõu- ja sotsiaalpoliitika ministeeriumi vahel - kui ka vertikaalselt - erinevate haldusüksuste ja omavalitsuste vahel riiklikul, vojevoodkonna, valla ja *gmina* tasandil, aga ka suutmatuse ära kasutada riikliku karjäärinõustamise foorumi potentsiaali, **mis võib kaasa tuua:**

- killustunud arengu;
- riiklike ressursside ebatõhusa kasutamise;
- kulukad kattuvad jõupingutused;
- suutmatuse täita lünki teenuste osutamises.

Arenguvõimalused:

- riikliku tööhõive ja inimressursside arengu strateegia potentsiaal tugevama ja koordineerituma karjäärinõustamise arendamisel;
- riikliku karjäärinõustamise foorumi potentsiaal elukestva karjäärinõustamisstrateegia koordineeritud ja kiireks väljatöötamiseks;
- hiljutine tegevus karjääriõppe sisseviimiseks koolide õppekavva;
- uus kava nimetada ametisse karjäärinõustajad kõigis keskkoolides;
- asutamisel on karjääriteenistused mitmetes kõrgkoolides.

Włodzimierz Trzeciak on riikliku tööhõiveameti karjääriteabe- ja nõustamise metodoloogia keskuse endine direktor. Hetkel on ta riikliku karjäärinõustamise foorumi koordinaator.
E-post: w_trzeciak@poczta.onet.pl

Wojciech Kreft on karjäärinõustaja ja sõltumatu ekspert. Ta oli Varssavis 29.–31. maini 2002. aastal peetud rahvusvahelise haridus- ja kutsenõustamiskongressi (IAEVG) orgkomitee esimees. Ta töötab Poola Kooli- ja Karjäärinõustajate Liidus ning on Euroopa Komisjoni elukestva õppe ekspertgrupi liige.
E-post: w.kreft@perspektywy.pl

RUMEENIA

Mihai Jigău

| ÜLDANDMED: | HARIDUSE JA ELUKESTVA ÕPPE NÄITAJAD: |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ rahvaarv (miljonites) 22,4 (2002) ○ tööeline elanikkond (vanuses 15-64) osakaal rahvaarvust 68% (2001) ○ SKT elaniku kohta (eurodes) 5560 (2001) – osakaal EL-15 keskmisest 24% (2001) | <ul style="list-style-type: none"> ○ riiklikud kulutused haridusele (osakaal SKT-st) 3,0% (2002) ○ 15-24-aastaste noorte hariduselus osalemise määr (rahvusvahelise ühtse hariduse liigituse (ISCED) astmed 1 kuni 6) 41,9% (2000/2001) ○ teise taseme ülemise astme õpilaste (ISCED 3) osakaal kutsehariduses 63,9% (2000/2001) ○ enneaegselt koolist lahkujate arv * 23% (2002) ○ vähemalt teise taseme ülemise astme haridusega 25-64-aastaste elanike osakaal 71% (2001) ○ 25-64-aastaste täiskasvanute hariduselus ja koolituses osalemise määr) 1,1% (2002) ○ Interneti kasutajate arv (100 elaniku kohta) 4,5 (2001) |
| <p data-bbox="198 710 460 739">TÖÖTURU NÄITAJAD:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ tööhõive määr (osakaal rahvastikust vanuses 15-64) 62,4% (2001) ○ vanemate töötajate tööhõivemäär (osakaal rahvastikust vanuses 55-64) 48,2% (2001) ○ töötuse määr (osakaal tööjõust vanuses 15+) 7,0% (2002) ○ noorte töötuse määr (osakaal tööjõust vanuses 15-24) 17,6% (2001) | |

* osakaal 18-24-aastastest põhikooliharidusega noortest, kes ei käi üheski koolis ega osale ühelgi koolitusel.

Allikad: SiF Theme 3 25/2001 (esimesed demograafilised hinnangud aastaks 2002); SiF Theme 2 8/2003, (kvartaliaruanded - kandidaatriikide SKT); Euroopa veebileht: struktuurinäitajad (mai 2003); Tööhõive Euroopas 2002; SiF Theme 3 13/2003; SiF Theme 3 19 ja 20/2002 (LFS Principal Results 2001); SiF Theme 4 8 ja 17/2002 (Info Soc)

Üldteave

Rumeenias on karjääriteabe- ja -nõustamisteenuse osutamise ülesanne jagatud Haridusministeeriumi, Tööjõuministeeriumi ning Noorsoo ministeeriumi vahel. On olemas ka mõned erafirmad, mis osutavad karjääriteabe- ja -nõustamisteenuseid, kuid nemad tegelevad peamiselt personaliotsingu ja töövahendusega. Üldjuhul kuulub nende huviorbiiti kõrgelt kvalifitseeritud ja spetsialiseerunud tööjõud. Hiljutiste ettevõtmiste seas väärivad nimetamist Internetipõhised karjäärinõustamisteenused täiskasvanutele.

Haridusteaduste Instituudi ning Haridus- ja Tööjõu ministeeriumite poolt esitatud andmed näitavad, et haridussfääris töötab ligikaudu 650 ning tööturufääris 450 nõustajat. Lisaks töötab 100 nõustajat teiste ministeeriumite institutsioonilistes struktuurides, ühingutes või erafirmades. Ühtekokku 1200 nõustajast 60% on vanuses 25-40 aastat ning üle 80% on naised.

Nõustamis- ja teabeteenused on reguleeritud mõnede oluliste õigusaktidega. Haridusseadus nr. 84/1995 reguleerib teabe- ja nõustamisteenuste osutamist asutuste poolt, mis alluvad Haridusministeeriumile. Muudes õigusaktides on sätestatud erinevad aspektid, mis seonduvad psühholoogilis-pedagoogiliste nõuandekeskuste põhimäärusega, määratlevad nõustajate ametikirjeldused ning kehtestavad psühholoogilis-pedagoogiliste nõuandekeskuste ja koolidevaheliste psühholoogilis-pedagoogiliste nõuandebüroode struktuuri ja tegevust reguleerivad dokumendid.

Hiljutine areng on kindlustanud karjäärinõustamise koolides. Arengut iseloomustab karjäärinõustamise lisamine üldhariduskooli riiklikku õppekavva (alates õppeaastast 1998); uute õppeainete - karjäärinõustamine (kaheaastase tsükli esimesel aastal) ning teave ja karjäärinõustamine (kaheaastase tsükli teisel aastal) - lisamine kutseõppeasutuste õppekavva kutseharidusreformi raames, mida rahastab EL-i PHARE programm (VET RO 9405); kohaliku Euroguidance keskuse asutamine (1999); Teabe- ja kutsenõustamiskeskuste loomine riikliku Tööhõiveameti haldusalasse; erinevates Rumeenia ülikoolides (Bukarest, Cluj) karjäärinõustamise magistriõppeprogrammide pakkumine; Rumeenia valitsuse ja Maailmapanga abil Bukaresti Ülikoolis pakutav avaliku poliitika magistriprogramm, kus umbes 900 lõpetajat õpivad peaaegu karjääriteavet ja -nõustamist. Lisaks on pärast Rumeenia ühinemist ACADEMIA projektiga (nõustajatele mõeldud Euroopa vahetusprogramm, mida juhib Euroguidance) muutunud kättesaadavaks erinevad täiendõppevõimalused.

Nõustamine haridussektoris

Teabe- ja nõustamisteenuseid on haridussektoris pakutud juba alates 1991. aastast, mil asutati esimene haridustöötajate, õpilaste ja lapsevanemate nõustamiskeskus. Praegu kuuluvad Haridusministeeriumi allüksuste võrku psühholoogilis-pedagoogiline nõuandekeskus (PPAC), mis vastutab koolidevaheliste psühholoogilis-pedagoogiliste nõuandebüroode (ISPPAC) tegevuse koordineerimise eest. Viimased on olemas koolides, kus on üle 800 õpilase, või väiksema õpilaste arvuga koolide grupis. Nende tegevust rahastatakse riigieelarvest. Nõustamisega tegelevate töötajate õigused ja kohustused on ära toodud erimääruses, mis näeb neile ette 40-tunnise tööaada, millest kaks kuni neli tundi peavad nad pühendama õpetamisele ning kaheksateist tundi tööle nõustamistoas. Töötajaid võib kaasata ka karjäärinõustamisega seotud õppeainete õpetamisse. Kõigilt teabe- ja nõustamisteenuste osutamisega tegelevatelt töötajatelt nõutakse ülikoolidiplomit psühholoogias, pedagoogikas, sotsioloogias või sotsiaaltöös. Enamikel juhtudel järgneb bakalaureuseõppele magistriõpe või muud ülikoolide poolt erinevate programmide raames korraldatud kursused. Kuid magistriõpe ja täiendkursused pole eeltingimuseks nõustajana tööleasumiseks ülikoolieelses haridussektoris.

Haridusministeeriumi allüksuste võrgu teine tegevussuund hõlmab üliõpilastele ja ülikooli lõpetanutele suuremates ülikoolides asuvate teabe- ja nõustamiskeskuste poolt pakutavaid nõustamisteenuseid. Nimetatud keskuste töötajateks on sotsiaalteaduste osakonna lõpetanud. 2002. aastal loodi nn. kompleksekspertisikomisjonid, mille ülesandeks on osutada nõustamisteenuseid puuetega üliõpilastele.

Nõustamine tööturusektoris

Töjõuministeeriumile alluvate asutuste nõustamistevõime reguleerib 1998. aastal vastu võetud seadus nr. 145, mis käsitleb riikliku tööhõive- ja kutsekoolitusbüroo asutamist, selle struktuuri ja tegevust. Nimetatud büroo haldab kõigis maakondades ja linnades asuvate teabe- ja karjäärinõustamiskeskuste võrku. Keskuste sihtgrupiks on teiste hulgas noored koolilõpetanud, töötud ja tööd otsivad täiskasvanud. Keskused jagavad teavet tööturu ning õppimisvõimaluste kohta, aitavad klientidel koostada elulookirjeldust,

pakuvad nõustamisteenust töötutele ja vahendavad töökohti. Nende eesmärgiks on saavutada pakkumise ja nõudluse tasakaal tööturul ning algatada sotsiaalne dialoog töövahenduse ja kutseõppe teemal. Samuti rakendavad nad töövahenduse ja kutseõppe strateegiaid. Tööjõuministeeriumi haldusalas töötavatel nõustamisspetsialistidel on kõrgharidus; paljud neist on sotsioloogid, õigusekspertid, majandusteadlased, insenerid, kuid samuti psühholoogid, pedagoogid ja sotsiaaltöötajad. Mitmed neist on karjääriteabe- ja -nõustamisprojekti raames läbinud avaliku halduse magistriõppe spetsialiseerudes karjäärinõustamisele.

Noorte nõustamine

Riikliku noortealgatuste toetamise büroo juures asuvad noorte teabe- ja konsultatsioonikeskused pakuvad teabe- ja nõustamisteenuseid mitmetes valdkondades, et rahuldada 16 - 26-aastaste noorte vajadusi. Käsitletavad teemad hõlmavad haridus- ja karjäärinõustamise kõrval ka juurdepääsu avalikule teabele, tööalast liikuvust, kaugõpet, infotehnoloogiliste vahendite kasutamist, vaba aega, noorte sotsiaalseid õigusi, kutseõpet ja enesetäiendust. Nimetatud keskused asuvad igas maakonnas ning need on tegutsenud alates 1994. aastast. Tervishoiuministeeriumi nõuandekeskuste võrgus töötavad spetsialistid omavad samuti kõrgharidust ning mõned neist on omandanud magistrikraadi nõustamises.

Individaalset nõustamist pakutakse mitmete teenuste raames, mille eest vastutavad Justiitsministeerium ning Tervishoiuministeerium, kuid seejuures keskendutakse peamiselt individaalsele nõustamisele ning karjäärinõustamine on teisejärguline.

Järgneb ülevaade karjäärinõustamisteenuste tugevatest ja nõrkadest külgedest Rumeenias koos mõnede arenguvõimalustega.

Tugevad küljed:

- Rumeenias on haridus- ja tööturusektoris hästitoimiv teabe- ja nõustamissüsteem ning karjäärinõustaja vajalikkust üldiselt hinnatakse;
- on olemas mitmed trükitud ja infotehnoloogial põhinevad materjalid ja ressursid, mis on seotud karjäärinõustamisega;
- antud valdkonnad on palju kasu saanud Maailmapanga kogemustest ja vahenditest, samuti EL-i programmide Leonardo da Vinci, PHARE ja Socrates raames läbiviidud projektidest.

Nõrgad küljed:

- hoolimata välisprogrammide ja Rumeenia valitsuse poolt võimaldatud rahalisest abist kannatab karjäärinõustamine Rumeenias ikka veel inim- ja materiaalsete ressursside nappuse käes, sest nõudlus niisuguste teenuste järele on suur;
- teenistuseelse nõustamisalase väljaõppe võimaluse puudumine Rumeenia ülikoolides;
- mitmed asutused, mis on seotud karjääriteabe ja karjäärinõustamisega, ei tee omavahel piisavalt koostööd;
- karjäärinõustamisteenust pakkuvaid eraettevõteteid on liiga vähe;
- tuleb tugevdada sidet haridus- ja karjäärinõustamise vahel ning nende mõlema sidet töövahendusteenustega;
- kuigi infotehnoloogilisi vahendeid kasutatakse üha enam, ei rakendata nende potentsiaali piisavalt ning neid kiputakse kasutama peamiselt teabe levitamiseks;
- täiskasvanute karjäärinõustamine on keskendunud peamiselt vaid töövahendusele;
- nõustajatel puuduvad omavahelised kontaktid nii siseriiklikul, Euroopa kui ka rahvusvahelisel tasandil;
- seadusandlikud aktid pole piisavalt keskendunud karjäärinõustamise prioriteetidele, klientide nõudmistele ega tegevuse tulemustele.

Arenguvõimalused:

- karjäärinõustamistegevuse eetiliste standardite ja kvaliteedikriteeriumite väljatöötamine;
- erinevates sektorites tegutsevate karjäärinõustamisspetsialistide vahelise koostöö tugevdamine;
- jätkuv osalemine rahvusvahelistes projektides;
- teenuste kättesaadavuse parandamine läbi infotehnoloogiliste vahendite potentsiaali parema ärakasutamise nõustamisteenuste osutamisel ning elukestva õppe ja koolituse võimaldamisel.

Mihai Jigău on psühholoogiadoktor, Bukaresti Haridusteaduste Instituudi haridus- ja karjäärinõustamiskontsultant, juhataja ning riikliku Karjäärinõustamise Teabekeskuse (Euroguidance) koordinaator. Ta on avaldanud raamatu Karjäärinõustamine (2001), mis üheks Rumeenia karjäärinõustamise allikmaterjaliks. Samuti on ta avaldanud arvukalt muid teoseid ja artikleid. Ta on mitmete Euroopa projektide koordinaator ning riiklik karjäärinõustamiskoolituse läbiviija. E-post: jigau@ise.ro

SLOVAKKIA

Stefan Grajcar

| ÜLDANDMED: | HARIDUSE JA ELUKESTVA ÕPPE NÄITAJAD: |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> o rahvaarv (miljonites) 5,4 (2002) o tööealine elanikkond (vanuses 15-64) osakaal rahvaarvust 69% (2001) o SKT elaniku kohta (eurodes) 11 200 (2001) – osakaal EL-15 keskmisest 48% (2001) | <ul style="list-style-type: none"> o riiklikud kulutused haridusele (osakaal SKT-st) 4,1% (2002) o 15-24-aastaste noorte hariduselus osalemise määr (rahvusvahelise ühtse hariduse liigituse (ISCED) astmed 1 kuni 6) 46,0% (2000/2001) o teise taseme ülemise astme õpilaste (ISCED 3) osakaal kutsehariduses 77,6% (2000/2001) o enneaegselt koolist lahkujate arv * 6% (2002) o vähemalt teise taseme ülemise astme haridusega 25-64-aastaste elanike osakaal 85% (2001) o 25-64-aastaste täiskasvanute hariduselus ja koolituses osalemise määr 9,0% (2002) o Interneti kasutajate arv (100 elaniku kohta) 16,7 (2001) |
| TÖÖTURU NÄITAJAD: | |
| <ul style="list-style-type: none"> o tööhõive määr (osakaal rahvastikust vanuses 15-64) 56,8% (2001) o vanemate töötajate tööhõivemäär (osakaal rahvastikust vanuses 55-64) 22,4% (2001) o töötuse määr (osakaal tööjõust vanuses 15+) 18,6% (2002) o noorte töötuse määr (osakaal tööjõust vanuses 15-24) 38,9% (2001) | |

* osakaal 18-24-aastastest põhikooliharidusega noortest, kes ei käi üheski koolis ega osale ühelgi koolitusel.

Allikad: SiF Theme 3 25/2001 (esimesed demograafilised hinnangud aastaks 2002); SiF Theme 2 8/2003, (kvartaliaruanded - kandidaatriikide SKT); Euroopa veebileht: struktuurinäitajad (mai 2003); Tööhõive Euroopas 2002; SiF Theme 3 13/2003; OECD EAG 2002; SiF Theme 4 8 ja 17/2002 (Info Soc)

Üldteave

Karjääriteabe- ja -nõustamisteenuste osutamise kohustust jagavad omavahel haridusasutused, ametivõimud ja riiklikud tööhõiveteenistused. Karjääriteabe- ja -nõustamisteenused on reguleeritud mitmete seadustega. Võtmerolli mängivad siinjuures ühelt poolt Haridusministeerium ning teiselt poolt riiklik Tööturuamet. Erasektoris on karjääri nõustamisteenuste osutamine juhuslik ega ole kuigi märkimisväärne.

Nõustamine haridussektoris

Haridussektoris on karjääriteabe- ja -nõustamisteenustel küllalt pikaajaline traditsioon - praegusele sidusgruppide võrgule pandi alus 1950. aastate lõpus ja 1960. aastate alguses. Karjääriteabe- ja -nõustamise ajalugu on aga veelgi pikem, sest 1928. aastal asutati Bratislavas tsentraalne kutsenõustamisbüroo ja psühhotehniline instituut. Nõustamisteenused on nüüdseks lõimitud 'haridusnõustamissüsteemi', mis koosneb põhi-

ja keskkoolide haridusnõustajatest, koolipsühholoogidest ning koolide eripedagoogidest. Nõustamisteenuseid osutatakse haridus- ja psühholoogilise nõustamise keskustes, eripedagoogika nõustamiskeskustes ning laste tegevuskeskustes. Ükski eelnimetatud keskustest ei tegele ainult karjäärinõustamisega. Karjääriteabe- ja -nõustamisteenuste osutamine on põhi- ja keskkoolide haridusnõustajate põhitegevuseks, kusjuures haridusalase ja psühholoogilise nõustamise keskuste ning koolipsühholoogide puhul on karjääriteabe- ja -nõustamisteenuste osutamine enam-vähem tasakaalus muude kohustustega.

Haridusnõustajaid võib leida igast põhikoolist ning enamikest üldhariduskoolidest ja kutseõppeasutustest. Ainult 5 - 6%-l kõigist koolidest on oma psühholoog. Riigil on seitseskümmend üheksa maakonda, millest igas on haridusalase ja psühholoogilise nõustamise keskus, kus pakutakse teenuseid 3 - 15-aastastele lastele. Riigi kaheksas administratiivpiirkonnas osutatakse nõustamisteenuseid 15 - 19 aasta vanustele noortele.

Nõustamine tööturusektoris

Karjääriteabe- ja -nõustamisteenuseid tööturusektoris pakub riiklik Tööturuamet - riiklik tööhõiveteenistus, mis vastutab aktiivsete ja passiivsete tööturumeetmete eest. Koos töövahendusteenusega on karjääriteabe- ja -nõustamisteenused Tööturuameti kõige tähtsamateks ülesanneteks, mis on selgelt määratletud ka tööhõiveseaduses.

Riiklik Tööturuamet osutab oma teenuseid 79-s maakonna tööbüroos, 8-s regionaalse tööbüroos ja peadirektoraadis. Karjääriteabe- ja -nõustamisteenuste pakkumine on maakonna tööbüroode vahendus- ja nõustamisosakondade ning regionaalsete tööbüroode teabe- ja nõustamiskeskuste ülesandeks. Tööjõu-, sotsiaal- ja pereasjadeministeerium vastutab tööhõivepoliitika ja vastavate õigus-aktide väljatöötamise eest ning koordineerib nende rakendamist.

Haridusministeeriumi, Tööjõu-, sotsiaal- ja pereasjadeministeeriumi ning riikliku Tööturuameti kui suurimate tööturu, tööhõivepoliitika ja kutseõppega seonduvaid küsimusi (sealhulgas karjääriteabe- ja karjäärinõustamisteenused) lahendavate sidusgruppide vaheline koostöö on tagatud vastastikuste konsultatsioonidega, mida rakendatakse poliitika, seadusandlike aktide ja teiste dokumentide väljatöötamisel. Hetkel puudub kehtiv kokkulepe eelnimetatud kolme asutuse vahel, tööbüroode, koolide ja nõustamiskeskuste tegevuse koordineerimine on mitteametlik ja toimub vaid kohalikul tasandil.

Tuleviku osas on tehtud mitu uut ja olulist sammu nii haridus- kui ka tööturusektoris. Mõningal määral on need seotud ka karjäärinõustamisega ning peavad antud valdkonnas kaasa tooma olulised muutused paremuse poole. Kõige olulisemad neist on riiklik tööhõiveplaan, inimressursside arenguplaan, riiklik koolitus- ja hariduskava ning elukestva õppe memorandum.

Järgneb ülevaade karjäärinõustamisteenuste tugevatest ja nõrkadest külgedest Slovakkias koos mõnede arenguvõimalustega.

Tugevad küljed:

- toimiva karjäärinõustamissüsteemi olemasolu haridussektoris;
- hierarhiliselt ülesehitatud nõustamissüsteem tööhõiveteenistustes, kus praktiseeritakse erinevaid nõustamismeetodeid ning kus on olemas tõhusad süsteemisised nõustajate koolitusvõimalused;
- karjääriteabe ressursikeskus, mis toetab karjääriteabe loomist, arendamist ja levitamist;
- nõustajate suur huvi uute info- ja sidetehnoloogiate kasutamise vastu teenuste osutamisel;

- karjäärinõustamine on seadusega reguleeritud;
- on olemas hea andmebaas koolitusvõimaluste ja koolilõpetanute töövõimaluste kohta;
- loodud on teabeallikad riikliku tööbüroo teabevõrgus;
- tänu PHARE, Leonardo da Vinci ja EURES programmidele ning karjäärinõustamise teabekeskuste (Euroguidance) võrgule on riikidevaheline koostöö nõustajate koolitamisel, nõustamismeetodite väljatöötamisel ning heade tavade jagamisel hästi käivitunud.
- karjääriteabe ja täiendõppevõimalusi tutvustava teabe levitamisel tehakse koostööd meediaga.

Nõrgad küljed:

- karjääriteabe- ja -nõustamissüsteemis puudub arengustrateegia, eriti pikaajalises perspektiivis ning tsentraalsel, regionaalsel ja kohalikul tasandil planeerimise ja juhtimise osas;
- teabekeskustel puuduvad rahalised vahendid, vajalik varustus ja tarvilikud seadmed;
- riiklike tööhõiveametite poolt osutatavatele karjäärinõustamisteenustele on piiratud juurdepääs;
- karjäärinõustajatele pakutavate kraadieelsete koolitusvõimaluste puudumine nii hariduskui ka tööturusektoris, mis piirab koolides töötavate nõustajate täiendõppevõimalusi;
- spetsiaalse nõustajatele mõeldud infovõrgustiku puudumine;
- pikaajaliste karjäärinõustamis- ja tööturu-uuringute puudumine;
- vähesed ühenduslülid karjäärinõustamisteenuse osutamises osalevate asutuste vahel, samuti ebapiisavad seosed olemasolevate allsüsteemide (koolide ja tööhõive) vahel;
- vähene teadlikkus probleemidest, mida tuleks käsitleda haridussektoris karjäärinõustamisteenuste osutamisel;
- karjäärinõustamist ei loeta tööturupoliitika aktiivseks abinõuks;
- puudub ühtne teabesüsteem kutseõppe võimaluste kohta.

Arenguvõimalused:

- riikliku strateegia ja tegevusplaanide koostamine komplekse karjääriteabe- ja -nõustamisteenuse osutamiseks tulevikus kõikides sektorites ja kõikidel tasanditel;
- toetava seadusandliku aluse loomine erinevate nõustamisteenuste tõhusaks osutamiseks eriti erasektoris tegutsevate isikute poolt;
- nõustamisteenuste finantseerimine muudest allikatest kui riigieelarvest või riiklikest allikatest, sealhulgas Euroopa Sotsiaalfondist ja EL-i programmidest;
- teenuste kättesaadavuse parandamine klientidele lähemal asuvate karjääriteabe- ja -nõustamiskeskuste rajamise teel;
- vajadus ühtse andmebaasi järele, mis sisaldaks teavet ametite ja vastavate kvalifikatsiooninõuete kohta;
- nõustajate ja ettevõtete vahelise koostöö tugevdamine;
- side- ja infotehnoloogiliste vahendite ning Interneti kasutamine, samuti vastava tarkvara väljatöötamine, et aidata klientidel töömaailma paremini tundma õppida.

Stefan Grajcar on riikliku tööbüroo karjääriteabe ressursikeskuse juhataja. Ta alustas oma karjääri karjäärinõustajana, misjärel tegutses mitu aastat teadusasutustes, uurides nõustamisteenuste korraldamist ja juhtimist haridussektoris. Alates 1990. aastate algusest on ta osalenud mitmetes ETF, ILO, ja PHARE poolt korraldatud projektides ja uurimustes. Viimastel aastatel on ta juhtinud riiklikku Tööturuametit, mis vastutab kolme karjäärinõustamise erinevaid aspekte käsitleva Leonardo da Vinci projekti eest. Ühtlasi on ta põhi- ja keskkooliõpilastele mõeldud käsiraamatu Töömaailm (LOGOS, Bratislava 2000) kaastoimetaja. E-post: stefan.grajcar@nup.sk

SLOVEENIA

Saša Niklanović

ÜLDANDMED:

- rahvaarv (miljonites) 2,0 (2002)
- tööeline elanikkond (vanuses 15-64) osakaal rahvaarvust 70% (2001)
- SKT elaniku kohta (eurodes) 16 210 (2001) – osakaal EL-15 keskmisest 70% (2001)

TÖÖTURU NÄITAJAD:

- tööhõive määr (osakaal rahvastikust vanuses 15-64) 63,8% (2001)
- vanemate töötajate tööhõivemäär (osakaal rahvastikust vanuses 55-64) 25,5% (2001)
- töötuse määr (osakaal tööjõust vanuses 15+) 6,0% (2002)
- noorte töötuse määr (osakaal tööjõust vanuses 15-24) 15,7% (2001)

HARIDUSE JA ELUKESTVA ÖPPE NÄITAJAD:

- riiklikud kulutused haridusele (osakaal SKT-st) 5,6% (2002)
- 15-24-aastaste noorte hariduselus osalemise määr (rahvusvahelise ühtse hariduse liigituse (ISCED) astmed 1 kuni 6) 62,7% (2000/2001)
- teise taseme ülemise astme õpilaste (ISCED 3) osakaal kutsehariduses 72,3% (2000/2001)
- enneaegselt koolist lahkujate arv * 5% (2002)
- vähemalt teise taseme ülemise astme haridusega 25-64-aastaste elanike osakaal 75% (2001)
- 25-64-aastaste täiskasvanute hariduselus ja koolituses osalemise määr 5,1% (2002)
- Interneti kasutajate arv (100 elaniku kohta) 30,0 (2001)

* osakaal 18-24-aastastest põhikooliharidusega noortest, kes ei käi üheski koolis ega osale ühelgi koolitusel.

Allikad: SiF Theme 3 25/2001 (esimesed demograafilised hinnangud aastaks 2002); SiF Theme 2 8/2003, (kvartaliaruanded - kandidaatriikide SKT); Euroopa veebileht: struktuurinäitajad (mai 2003); Tööhõive Euroopas 2002; riiklikud allikad; SiF Theme 3 13/2003; SiF Theme 3 19 ja 20/2002 (LFS Principal Results 2001); SiF Theme 4 8 ja 17/2002 (Info Soc)

Üldteave

Sloveenias kutsenõustamise traditsioon sai alguse 1950. aastatel kutsenõustamisteenistuste asutamisega piirkondlikes tööhõiveteenistustes. Hoogne areng jätkus ka 1960. ja 1970. aastatel, mil nõustamisteenuseid hakati osutama põhi- ja keskkoolides. Koolid ja tööhõiveteenistused on praegu peamised nõustamisteenuste osutajad. Nõustamisteenuste finantseerib Haridus-, teadus- ja spordiministeerium, kes vastutab nõustamisteenuste osutamise eest haridussektoris, ning Tööjõu, perekonna- ja sotsiaalministeerium, mis vastutab nõustamisteenuste osutamise eest tööturusektoris. Mõnedel juhtudel jagavad nimetatud kaks ministeeriumi neile pandud kohustusi. Sloveenias puudub otseselt koordineeritud karjäärinõustamispoliitika ning sektoritevaheline koordineeriv organ.

Nõustamine haridussektoris

Koolides tegutsevad nõustajad osutavad õpilastele erinevaid nõustamisteenuseid, sealhulgas individuaalset, sotsiaalset ja kutsealast nõustamist. Kuid samuti töötavad nad õpetajate, lapsevanemate, kooli juhtkonna ja teiste isikutega.

Riiklikus juhendis nõustamisteenuste osutamise kohta koolis määratletakse nõustamisprogrammid Sloveenia põhi- ja keskkoolides (Minimaalne nõustamisstandard põhikoolidele ja Minimaalne nõustamisstandard keskkoolidele) hõlmavad erinevaid teabe jagamise viise, karjääriküsimusi käsitlevaid tunde (karjääriareng, õppimis- ja töövõimalused), individuaalset tööd nõustamisabivahenditega, psühholoogilisi teste, individuaalset karjäärinõustamist, külaskäike tööandjate juurde jne. Riiklikku programmi viivad suuremalt jaolt ellu koolides tegutsevad nõustajad Sloveenia Tööturuameti kaasabil. Lisaks nõustamisteenuste pakkumisele läbi teabe- ja karjäärinõustamiskeskuste, kus pakutakse tavapäraseid nõustamisteenuseid, üritab Tööturuamet suurendada ka nõustamiseks vajalikke teaberessursse ning arvutil põhinevate nõustamisabivahendite kasutamist. Tööturuameti karjäärinõustajad on loonud tihedad ja tõhusad koostöökontaktid koolidega.

Sloveenia koolides on karjäärinõustamise nõrgimaks elemendiks karjääriõpetus, mis on koolide õppekavas ikka veel suhteliselt marginaalsel kohal. Olukord on paranemas kutseõppeasutustes, kus on alustatud vastavat reformi. Ülikoolides ja teistes kõrgkoolides puuduvad karjäärinõustamisteenused ja karjäärinõustajad. Mõnedes kõrgkoolides viiakse läbi erinevaid nõustamisteenuseid (nt külaskäigud võimalike tööandjate juurde) eesmärgiga luua sidemeid haridusasutuste ja tööturul tegutsevate organisatsioonide vahel. Professionaalsete nõustamisteenuste puudumise tõttu mängivad olulist rolli õpilasmessid, näiteks *Get-a-Job* mess.

Viimase kolme aasta jooksul on rajatud mitmete täiskasvanute õppe- ja koolituskeskuste juurde ka täiskasvanute nõustamiskeskused.

Nõustamine tööturusektoris

Kutsenõustamisel on Sloveenia Tööturuametis pikk traditsioon. Enne 1996. aastat olid peamisteks sihtgruppideks põhi- ja keskkoolide õpilased. 1990-ndate keskpaigaks, kui töötus jõudis riigis oma kõrgeimale tasemele (15,3% 1993. aastal), pidi tööhõiveteenistus hakkama pöörama tähelepanu ka vanemale klientuurile. Selle tulemusel algatati 1996. aastal reform eesmärgiga töötada välja uued nõustamisteenused ja -meetodid täiskasvanutele, eriti aga töötutele täiskasvanutele. Praegusel hetkel osutatakse nõustamisteenuseid töötutele rohkem kui õpilastele ning töötute nõustamiseks eraldatakse ka enam ressursse kui õpilaste nõustamiseks. Sellele vaatamata on tööhõiveteenistus jäänud vastutavaks nõustamisprogrammide läbiviimise eest koolides ning aidanud kaasa selle arengule.

Karjäärinõustamisteenuste osutamine töötutele on suhteliselt uus kogemus, mille omandamisel on selgunud tööhõiveteenistuse poolt osutatava teenuse kvaliteeti mõjutava kahe teguri tähtsus. Nendeks on karjäärinõustajate ametioskuste tase ning nende suutlikkus luua positiivseid koostöösuhteid kliendinõustajatega. Viimase eesmärgi saavutamisel on väga tõhusaks vahendiks osutunud meeskonnatöö.

Üldiselt ei paku tööandjad oma töötajatele karjäärinõustamist, kuigi tuleb märkida, et mõnedel juhtudel on vastavad teenused suurtes rahvusvahelistes ettevõtetes hästi arenenud.

Järgneb ülevaade karjäärinõustamisteenuste tugevatest ja nõrkadest külgedest Sloveenias koos mõnede arenguvõimalustega.

Tugevad küljed:

- koolides osutatavate nõustamisteenuste ulatus;
- tööhõiveteenistuste poolt pakutavad karjäärinõustamisteenused;
- nõustajate ametialase arengu tase;
- partnerite kasvav huvi nõustamisteenuste osutamise vastu, millega seoses suureneb soov osaleda nõustamisalastes ettevõtmistes ja projektides;
- haridusalaste nõustamisteenuste pakkumine täiskasvanutele;
- poliitikakujundajate seas kasvav huvi karjäärinõustamise vastu.

Nõrgad küljed:

- kvaliteedi, väljaõppe ja koolitusvõimaluste puudumine karjäärinõustamise alal;
- karjääriõpetus on kooli õppekavades ikka veel marginaalsel kohal;
- puudub selge ja koordineeritud nõustamispoliitika nii riiklikul, regionaalsel kui ka kohalikul tasandil;
- karjäärinõustamisteenuste puudumine kõrgharidustasemel.

Arenguvõimalused:

Nõustamisteenuste osutamise, arendamise ja sellealase poliitika kujundamisega tegelevate organisatsioonide arv on viimastel aastatel kasvanud. See näitab olulist muutust traditsioonilises arusaamas, mille kohaselt karjäärinõustamisteenuste osutamine oli üksnes kooli ja tööhõiveteenistuste kohustus. Niisugune muutus tuleneb paljude sloveenlaste arusaamast, et elukestev õppimine on väga aktuaalne teema. Karjäärinõustamisalaste projektide arv on suurel määral kasvanud. Osa nimetatud projektidest rahastatakse Euroopa programmide abil (Leondardo da Vinci, PHARE), osa aga riigieelarvest. Niisugune suundumus näitab veelgi selgemalt vajadust koordineeritud poliitika järele. Koordineeritud strateegiline nõustamispoliitika aitaks paremini levitada eelnimetatud projektide tulemusi ning tagaks jätkusuutlikkuse.

Viimastel aastatel on Euroopa poliitika avaldanud positiivset mõju karjäärinõustamise olukorrale Sloveenias. Riik on näiteks oma strateegilistes dokumentides (riiklik tööhõivestrategia, Euroopa Sotsiaalfondi puudutavad dokumendid jne.) nimetanud karjäärinõustamise üheks prioriteediks. Poliitika väljatöötajad näitavad üles suurt huvi nõustamise vastu, pidades seda tähtsaks aktiivse tööhõivepoliitika abinõuks ning kutseõppe tõhususe tõstmise vahendiks. Niisugune huvi kasv on ühtlasi tähtsaks ülesandeks ja võimaluseks Sloveenia nõustajatele. Tuleb lahendada erinevad probleemid, et tagada nõustamisteenuste edukam arendamine.

Muuhulgas võib esile tuua alljärgnevat:

- tuleb välja töötada selge karjäärinõustamispoliitika;
- karjäärinõustamisele tuleb omistada suuremat tähtsust Sloveenia koolides;
- karjäärinõustaja elukutse peaks olema proaktiivsem oma rolli määratlemisel senisel ja tulevasel tööturul ning oma kutseala arendamisel, lähtudes praegustest ja tulevastest vajadustest;
- tuleks välja töötada kvaliteetsed koolitus- ja täiendõppeprogrammid karjäärinõustajatele, et aidata neil omandada keerukate ülesannete lahendamiseks vajalikke oskusi.

Saša Niklanović on Sloveenia Tööhõiveteenistuse kutsenõustamisosakonna juhataja. Ta alustas karjäärinõustajana Sloveenia Tööhõiveteenistuse Ljubljana regionaalbüroos. Seejärel juhtis ta järgmisi erinevaid karjäärinõustamisprojekte: tööklubide loomine tööhõiveteenistuse juurde (1995), tööhõiveteenistuse nõustamisteenuste reform (1996–1999), kutseteabe- ja -nõustamiskeskuse loomine Ljubljanas (1997–1999), riikliku karjäärinõustamise teabekeskuse (Euroguidance) loomine Sloveenias (1999). Samuti on ta osalenud paljudes teistes projektides, mille eesmärgiks oli nõustamismeetodite väljatöötamine. Ta on Euroopa Komisjoni elukestva nõustamise ekspertgrupi liige ning Rahvusvahelise Hariduse ja Kutsealase Nõustamise Assotsiatsiooni (IAEVG) juhatuse liige.