

KARJÄÄRITEENUSED EESTIS

2007

Tallinn 2007

Elukestva Õppe Arendamise Sihtasutus Innove

Sisukord

SISSEJUHATUS	3
MÕISTED	5
SIHTRÜHMAD	8
1.1. LAPSED JA NOORED	8
1.1.1. Sissejuhatus	8
1.1.2. Eelkooliealised	9
1.1.3. Põhikooli- ja gümnaasiumiõpilased	12
1.1.4. Kutseõppeasutuste õpilased	18
1.1.5. Kõrgkoolide õpilased	22
1.1.6. Erivajadustega noored	24
1.2. TÄISKASVANUD	28
1.2.1. Töötud täiskasvanud	28
1.2.2. Töötavad täiskasvanud	31
1.3. TÖÖANDJAD	33
KARJÄÄRITEENUSTE SÜSTEEM	36
2.1. Sissejuhatus	36
2.2. Karjääripetsialistide ettevalmistus ja täiendkoolitus	37
2.2.1. Koolitused karjääripetsialistidele	38
2.2.2. Karjääripetsialistide koolitus Eesti kõrgkoolides	41
2.3. Karjääriteenuste spetsialistide kirjeldus ja kutseomistamine	42
2.4. Kvaliteedi tagamine ja hindamine	45
2.5. Seadused	47
2.6. Finantseerimine	49
2.7. Koordineerimine ja tugistruktuurid	54
2.7.1. Seotud asutused	55
2.7.2. Karjääriteenuste pakujate koostöö	57
2.8. Karjääriinfo loomine ja kättesaadavaks tegemine	65
KASULIKUD LINGID	68



SISSEJUHATUS

Kulla Naaber, Tallinna Täiskasvanute Gümnaasiumi Karjäärikeskus

Kiirete ja pidevate muutuste ühiskond — nii võib iseloomustada tänapäeva maailma. Muutuvad nii töö iseloom kui ka töö tegija. Töö koguhulga kahanemine, mis tuleneb uute tehnoloogiate kasutuselevõtust, jätab tööta paljud traditsioonilistel aladel tegutsenud töötajad. Selline olukord nõuab inimestelt pidevalt valmisolekut vahetada ametikohti või isegi tegevusala. Ka kõrge tööalane kvalifikatsioon mistahes erialal ei tähenda veel edu tööturul. Suured muutused kauba- ja teenusteturul orienteerivad tööandjaid valima ja palkama selliseid töötajaid, kes on valmis mitte ainult juurde, vaid vajadusel ka ümber õppima. Muutused on globaalsed — meeldib see meile või mitte. Need on protsessid, mille peatamine pole meie võimuses. Küll aga saame olla kursis toimuvaga ja planeerida oma elu, tegevusi, õpinguid, ametite ja töökohtade valikuid arvestades maailmas toimuvaga.

Tingimustes, kus ühelt poolt valitseb **informatsiooni üleküllus**, aga teiselt poolt puuduvad piisavad teadmised, kust vajalikku teavet leida ja kuidas seda selekteerida, võib tulemuseks olla see, et inimesel on raske lahendusi leida. Nii tekibki olukord, kus ilma kõrvalise abita on noorel, kuid ka juba tööturule sisenenul, keeruline leida vajalikku teavet ja seda ka kõiki parameetreid arvestades töödelda ning teha saadud tulemuste põhjal enese jaoks antud situatsioonis optimaalne otsus.

Muutunud on senised arusaamad inimese ja töö suhetest. Paarkümmend aastat tagasi tegeldi iseenesestmõistetavalt küsimustega, kuidas kohandada inimesi erinevate töödega. Praegu kuuleme aina enam, et tegelikult on siiski tõeliseks väärtuseks inimene ise ja püüeldakse selles suunas, et kohandada tööd konkreetse töötajaga. See on hea uudis kõigile, aga eelkõige erivajadustega inimestele. Me kõik soovime töötada ja elada täisväärtuslike ühiskonnaliikmetena ning seetõttu püüame kohaneda muutustega, et mitte kaotajaks jääda.

Eestis on praegu kuumaks teemaks tööjõupuuduse ennetamine. Soovitakse tagada piisav oskustöölise hulk, mis tuleks igati kasuks meie majanduse arengule. Osaliseks väljapääsuks on siin kindlasti vanemaealiste tööturule toomine ja seal hoidmine ning osalise tööajaga töötajate arvu suurendamine. Kui vanemaealiste tööhõive osas oleme Euroopa Liidus esirinnas, siis osajatöötajate arvu suurendamises on meil arenguruumi. 2005. aastal olid vastavad näitajad Euroopa Liidus 18,5% ja Eestis 7,5%. See omakorda **tähendab karjääripetsialistide teenust vajavate sihtgruppide hulga laienemist**. Need on

vanemaealised, emapuhkuselt tööturule naasnud, erivajadustega inimesed ja teised, seni tööturust eemale jäänud elanikkonna grupid.

Senine klassikaline karjäärimuster — vaid tööalasel pädevusel põhinev vertikaalne liikumine ametiredelil — on asendumas horisontaalse või diagonaalsuunalise karjääriga, mis avardab ka inimeste võimalusi tööturul muutuvate tööpakkumiste tingimustes. Rohkem teadmisi ja enam oskusi neid rakendada — see kujuneb edu valemiks 21. sajandil.

Iseenda tundmine, ümbritseva töömaailma võimaluste teadmine ja otsustamine on märksõnad, milleta edukas karjääritee planeerimine tänapäeval tõenäoliselt ei õnnestu. Oma elutee paneerimisel on vaja optimaalse otsuse langetamiseks sageli abi otsida karjääriteenuste pakkujailt — karjääriinfo spetsialistilt või karjäärinõustajalt. Kergem on kindlasti neil, kel on võimalus omandada koolis elukestva õppe ja karjäärplaneerimise ainekava raames vastavad teadmised ja oskused.

Järjest enam vajatakse karjääriteenuste arendamiseks nõustajaid ja teisi selle valdkonna spetsialiste. Nii on viimaste aastate jooksul oma koha leidnud ja vajalikust tõestanud karjääriinfospetsialistid ning koolide karjäärikoordinaatorid.

Selle trükise eesmärk on suurendada teadlikkust karjääriteenuste valdkonnast ning koondada siia ülevaade olukorrast, mis hetkel valitseb. Samuti on see suurepäraseks võimaluseks antud valdkonnas tegutsevatel praktikutel kirjeldada oma igapäevast tööd ja jagada kolleegidele teavet oma kordaminekutest ning probleemidest.

Trükis koosneb kolmest peatükist.

- Esimeses osas kirjeldatakse karjääriteenuste sihtrühmi, räägitakse nende vajadustest, teenuste pakkumise kättesaadavusest, teenuse osutajatest ning tulevikusuundadest.
- Teises osas antakse ülevaade karjääriteenuste süsteemist ja finantsallikatest.
- Kolmandas osas on kasulikke viited teiste informatsiooniallikate kohta.

Trükise sihtrühmaks on eelkõige karjääriteenuste spetsialistid, aga loomulikult ka kõik teised valdkonnast huvitatud inimesed.

Kulla Naaber, Tallinna Täiskasvanute Gümnaasiumi Karjäärikeskus

Karjääriteenuste osutamise on Eestis tegeldud üle 80-ne aasta. Selle aja jooksul on arenenud ja muutunud nii teenuste sisu kui valdkonnaga seotud mõisted. Keerukas ja segasevõitu oli olukord pärast taasiseseisvumist, kui seniste kasutusel olnud mõistete nagu näiteks kutsenõustamine, kutseorientatsioon, kutsesuunitlus jt asemele või kõrvale tekkisid mõisted karjäärinõustamine, karjääriplaneerimine jt. Tekkis küsimus, kas sellised mõisted nagu näiteks karjäärinõustamine, kutseorientatsioon ja kutsesuunitlus on kattuva tähendusega, ja kui nad seda on, siis millises mahus? Selleks, et antud ajahetkel üksteisest aru saada, on vaja kokku leppida mõistete tähendustes. Terminite ühtlustamise printsiibist lähtudes on käesolevas loetelus tuginetud valikaine õpetajaraamatule „Elukestev õpe ja karjääriplaneerimine“ (2007).

Amet — kindlate tööülesannete ja vastutusega tööalane tasustatav tegevus.

Ametikoht — konkreetne tööülesannete ja vastutuse kogum organisatsioonis või asutuses teatud töö tegemiseks.

Elukestev õpe — kõiki elu jooksul ette võetud õpitegevused (nii formaalsed, mitteformaalsed kui informaalsed) eesmärgiga parandada teadmisi ja oskusi ning suurendada kompetentse vastavalt iseenda, kodanikkonna, ühiskonna ja/või tööturu vajadustele. Elukestev õpe sisaldab kõiki õpitegevusi, mis on eesmärgilised, pidevad (st ei ole juhuslikud), sõltumatud (olenemata sellest, kas nad on formaalsed või mitte), sõltumatud finantseerimisallikast ning õppevormist; keskmis on õppija ja temapoolne õppimine (mitte õpetamine) ning elu jooksul toimuvate õppeprotsesside (ajaline) järjestus.

Elurollid — inimese käitumine oma staatuse kohaselt.

Emotsioonid — subjektiivsed tundeelamused, mis sisaldavad füsioloogilisi, käitumuslikke ja kognitiivseid reaktsioone sisemistele ja välistele sündmustele.

Enesehinnang — inimese üldine suhtumine iseendasse.

Eriala — haridusasutuses omandatav teadmiste ja oskuste kogum, mis on nõutav teatud kutsealal töötamiseks.

Formaalharidus — riiklike õppekavadega fikseeritud, eesmärgiliselt organiseeritud õppetegevus, millel on fikseeritud kestus ja õppekava, mis on astmete ja hinnete

tasandite alusel hierarhiliselt struktureeritud, millel on vastuvõtu tingimused ja formaalne registreerimine. Formaalharidust viiakse läbi koolitus- ja haridusasutustes ettenähtud mahus, õppimis/õpetamismaterjale ja -meetodeid kasutades ning sellega kaasneb aktsepteeritud kraadi, diplomi või tunnistuse omistamine.

Huvid — aktiivne valiv suhtumine midagi teada saada või teha.

Hõivatu — isik, kes

- töötab ja saab selle eest tasu palgatöötajana, ettevõtjana või vabakutselisena,
- töötab pereettevõttes või oma talus otsese tasuta või
- ajutiselt ei tööta.

Informaalne haridus — õppimine, mis tuleneb igapäevastest tegevustest tööl, perekonna ringis või vabal ajal; ei ole struktureeritud (õpieesmärkide, õpiaja või õppematerjalide mõistes) ja ei lõpe tavaliselt tunnistuse saamisega; võib olla kavatsuslik, kuid enamasti on tegemist ettekavatsemata (või juhusliku) õppimisega.

Iseloom — keskkonna ja pärilike omaduste mõjul kujunenud isikupäraste omaduste suhteliselt püsiv kombinatsioon, mis mõjutab inimese tegevusi, suhteid, valikuid.

Isiklik karjääriplaan — konkreetne tegevuskava oma eesmärkide saavutamiseks.

Isiksus — ainulaadse mõtlemise, tunnete ja käitumisviisiga indiviid, kellel on eneseteadvus ja sotsiaalne roll.

Isiksuseomadused — karjääriplaneerimist mõjutavad isiksuseomadused, mis on võrdlemisi püsivad käitumise, mõtlemise või tunnete erinevused.

Karjäär — tööga seotud ning teiste omavahelises seoses olevate elurollide elukestev areng.

Karjääriinfo — info hariduse, tööturu, elukutsete ja nende omavaheliste seoste kohta.

Karjäärinõustaja — spetsialist, kes toetab inimesi karjääri kujundamisega seotud otsuste ja valikute tegemisel ning elluviimisel.

Karjääriplaneerimine — elukestev muutuste, õppimise ja otsustamise protsessi teadlik juhtimine — see on inimese erinevate karjääri kujundavate elusündmuste juhtimine protsess, mis on suunatud enese ettevalmistamisele elukutsevalikuks, tööleminekuks või teiste muutuste tegemiseks oma elus, kasutades süsteemset lähenemist ja arvestades kõikide elurollidega.

Karjääriteenused — nii riikliku süsteemi kui ka erasektori poolt pakutavad teenused: karjäärinõustamine, karjääriõpe, karjääriinfo vahendamine.

Karjääriõpe — koolis läbiviidav õpitegevus, mis aitab omandada teadmisi iseendast, töömaailmast, elukutsetest, õppimisvõimalustest ning kujundada hoiakuid ja toimetulekuoskusi, mis aitavad siseneda töömaailma.

Kompetentsus ehk pädevus — edukaks tööalaseks tegutsemiseks vajalike teadmiste,

oskuste, kogemuste, hoiakute, suutlikkuse ja võimekuse kogum.

Kutse — tööülesannete täitmiseks vajalike teadmiste, oskuste, kogemuste ja hoiakute kogum, mis on omandatud õppides ja/või töötades ning mida tunnustatakse kas ajalooliselt või rahvusvaheliselt kujunenud nõuete alusel.

Kutsestandard — dokument, milles kirjeldatakse kutsetegevust, tööülesandeid, töökeskkonda ning määratletakse kutseomistamiseks vajalikud kompetentsusnõuded.

Minapilt — terviklik kujund iseendast, mis hõlmab kujutlusi enda omadustest ja olemusest, teiste suhtumisest ja enesehinnangust.

Mitteformaalne haridus — eesmärgiliselt organiseeritud õppetegevus kindlate programmide alusel, mida on võimalik omandada täiskasvanukoolitusasutustes, töökohas, samuti ühiskondlike organisatsioonide, huvigruppide ja kutseliitude vahendusel; läbimise järgselt reeglina formaalset tunnistust või diplomit ei anta.

Oskused — teadmistel ja vilumustel põhinev tegevuste edukas sooritamine erinevates tingimustes.

Otsustamine — isiksuse tahtemoadus, mis ilmneb inimese võimes teha olemasolevate teadmiste põhjal piisavalt põhjendatud valikuid.

Töøjõud — isikud, kes soovivad töötada ja on võimelised töötama; majanduslikult aktiivne rahvastik — jaguneb töötajateks, ettevõtjateks ja töötuteks. Töøjõud moodustub hõivatutest ja töötutest.

Töötü — isik, kes on ilma tööta (st ei tööta kusagil ega puudu ajutiselt töölt) ning kes otsib aktiivselt tööd ja on töö leidmisel valmis kohe tööd alustama.

Tööturg ja tööjõuturg — vastastikusel sõltuvuses olevate ostu- ja müügitehingute protsess. Tööjõunõudlus hõlmab täidetud ja vabad töökohad ning tööjõu pakkumine töötava ja mittetöötava tööjõu. Tööjõu nõudlus näitab, kui palju ja milliseid töötajaid ettevõtte vajavad. Tööjõu pakkumine näitab, kui palju on neid inimesi, kes tahavad töötada pakutud tingimustel.

Võimed — pärilike omaduste ja keskkonna tingimuste koosmõjul kujunevad eeldused teadmiste, oskuste ja vilumuste omandamiseks, mis arenevad ja avalduvad tegevuses.

1.1. LAPSED JA NOORED

1.1.1. Sissejuhatus

Lana Randaru, Tallinna Täiskasvanute Gümnaasiumi Karjäärikeskus

Karjääriteenuste traditsiooniliseks osaks Eestis on alati olnud ja on ka praegu teenuste pakkumine eelkooliealistele ja kooliõpilastele. Juba lasteaedades on olemas eakohased tegevusprogrammid, kuidas lapsed saaksid paremini tutvuda nii iseenda omadustega kui ka sellega, mis toimub töömaailmas.

Põhikoolide ja gümnaasiumiõpilaste karjääriteenused sisaldavad endas mitmekülgseid võimalusi. Õpilased saavad tutvuda infomaterjalidega, käia karjäärinõustaja juures, külastada messe ja teisi vastavasisulisi suurüritusi ning õppida valikainena karjääriõpet. Koolide tööd selles osas koordineerivad karjäärikoordinaatorid. Vastavaid ametikohti küll kahjuks riikliku finantseerimise alusel seni loodud ei ole, kuid mõned koolid on leidnud selleks vahendeid ja sellise spetsialisti tööle rakendanud. Loodetavasti on võimalik edaspidi rohkem tähelepanu pöörata tagasihoidliku õppeedukusega ja koolist kõrvalehoidvatele õpilastele.

Vähem on siiani pööratud tähelepanu kutseõppeasutuste ja kõrgkoolide õpilaste karjääriteenustele. Viimasel ajal on see valdkond hakanud kiiresti arenema. Kutseõppeasutuste õpilased puutuvad töömaailmaga varakult kokku juba tööpraktikal olles ja seetõttu on karjääriteenuste toetav mõju neile igati vajalik. Praeguseks on SA Innove Karjäärinõustamise Teabekeskuse poolt välja töötatud näidismaterjal peale põhikooli kutseõppeasutusse õppima läinud õpilastele karjääriõppe läbiviimiseks. Näidismaterjali leiab Teabekeskuse kodulehelt. Seal on tähelepanu pööratud nii õpilaste isiksuseomaduste tundmaõppimisele kui ka töömaailmale ja otsustamisprotsessile. Praegu on veel nõrgalt lahendatud kutseõppeasutuste õpilaste karjäärinõustamine. Kutseõppeasutustes ei ole siiani tööle rakendatud karjäärinõustajaid ja õpilased peavad pöörduma nõustamisasutustesse väljaspool oma õppeasutust. Selles osas on tublisti edasi arenenud kõrgkoolid, kus on tööle rakendatud karjäärinõustajaid ja avatud karjäärikeskused, kuhu saavad pöörduda nii üliõpilased kui ka korraldatakse üritusi tulevastele tudengikandidaatidele.

Erivajadustega inimeste hulgas on neid, kes võimalusel meeleldi tööle läheksid, aga sagedasti on takistuseks infopuudus ja töökoha mittevastavus puudele. Vahel vajavad

erivajadustega inimesed ka julgustamist ja motiveerimist, et teha oma esimesed sammud töömaailmas.

Suhteliselt uus on Eestis täiskasvanutele karjääriteenuste pakkumine. Süsteemselt on sellega tegelema hakatud 1990-ndatest aastatest alates. Nõustamist vajavad nii töötud kui ka töötavad täiskasvanud. Enda potentsiaali paremaks realiseerimiseks ja arendamiseks ning ka soodsamate võimaluste otsimiseks tööturul vahetatakse töökohti mitu korda elu jooksul. Kuna Eestis on praegu veel töøjõupuudus, siis üha enam mõeldakse sellele, kuidas rakendada tööle siiani vähehõivatuid (näiteks pensionäre). Samas võivad majanduse arengust sõltuvalt saabuda ka need ajad, kui olukord tööturul muutub ja tekib praegusele vastupidine tööpuuduse situatsioon. Selles olukorras muutub tähtsaks täiskasvanutele karjääriteenuste pakkumine eesmärgiga leida võimalikult sobiv töökoht.

Tööandjad on viimasel ajal huviorbiiti võtnud talentide leidmise, arendamise ja hoidmise. Kaugel pole ka need ajad, kui tööandjad hakkavad karjäärinõustamisteenust aktiivsemalt kasutama, et anda enda töötajatele paremaid arenguvõimalusi ja sellega saavutada organisatsiooni kvaliteetsem juhtimine.

Karjääriteenuste areng ja nende pakkumine toimub kaasajal elukestva õppe kontekstis ja haarab tarbijate väga laia ringi. Trükise esimene peatükk tutvustab karjääriteenuste pakkujaid ja kasutajaid ning annab iga sihtrühmaga seoses ülevaate praegu Eestis toimuvast ja kokkupuutepunktidest Euroopa tegevussuundadega.

1.1.2. Eelkooliealised

MILLAL ALGAB KARJÄÄRIÕPE?

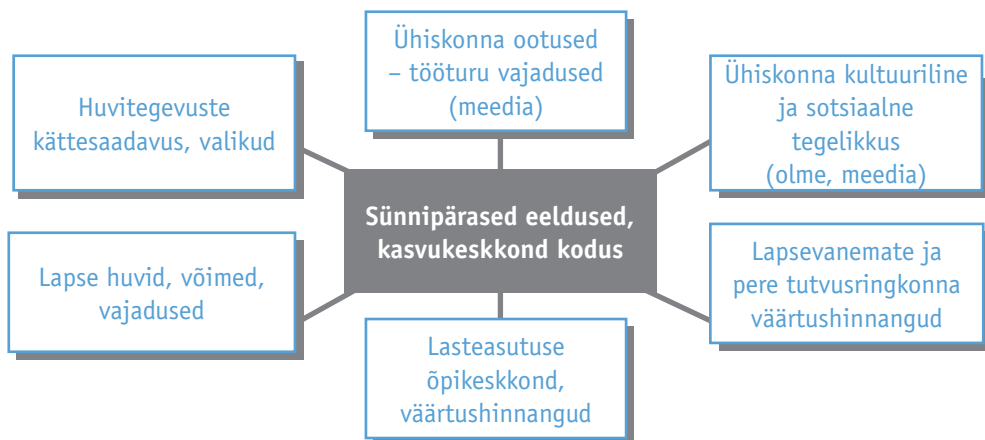
Heda Kala, Haridus- ja Teadusministeerium

Inimene on õppija sünnilt, tema õppimisviisid ja õpioskused arenevad kasvukeskkonna avardades. Keskkond — kodu, pere, tutvusringkond, lasteasutus, meedia, olme — avaldab olulist mõju väärtushinnangute, suhtumiste ja isiksuse kujunemisele tervikuna. Hilisem sihipärane karjääriõpe tugineb juba olemasolevale.

KES NAD ON?

Koolieelses eas (0-7) mõjutavad lapse arengut perekond ja lastekollektiiv: beebikool algab juba alates 4. elukuust, koolieelses lasteasutuses on laps alates 3. eluaastast ja mängurühmades osalevad koolieelikud igas vanuses. Lapse kohanemine keskkonnas toimub läbi emotsionaalsete kogemuste ja huvi, mitte veel teadliku pingutuse (õppimise) tulemusel. Seetõttu on ka mälestused sellest eluperioodist äärmiselt püsivad. Hilisemas eriala valikus täheldatakse sageli seoseid vanemate elukutsetega, kuna lapsel on varajases eas esmane kokkupuude ametitega just vanemate kaudu ja see on olnud positiivne kogemus.

Samavõrd avaldab lapse suhtumise kujunemisele mõju vanemate töötus. Kui vanemate töötus on põhjustatud sotsiaalse toimetuleku probleemidest või suhtumisest töösse, on see eelduseks sarnaste hoiakute kujunemisele ka lastel.



Joonis 1. Koolieelses eas lapse (0-7) kasvukeskkonna mõju tema hilisemale karjäärile.
Heda Kala, Haridus- ja Teadusministeerium

MIDA NAD VAJAVAD?

Koolieelses pedagoogikas on üheks eesmärgiks õpetada last vahet tegema tööl ja mängul. Töötegevuste kaudu areneb lapsel oskus püstitada eesmärke, pingutada nende saavutamiseks, tunda rõõmu hästi tehtud tööst ja hinnata tulemust kriitiliselt. Ametite tutvustamise eesmärk koolieelses eas on eelkõige töö olemuse ja olulisuse (vajalikkuse) selgitamine ning esmaste töövõtete omandamine, sh enesekohased oskused.

Uurimistulemused on näidanud, et elukestva õppe protsessis võivad koolieelne haridus ja varase sekkumise sihtprogrammid tuua kõige suuremat pikaajalist kasu, eelkõige ebasoodsamas olukorras olijatele. Need viivad positiivsete tulemusteni nii inimlikust kui sotsiaalsest aspektist ning nende mõju ulatub edasisse hariduskäiku ja täiskasvanuikka. (Euroopa Liidu Nõukogu ja liikmesriikide valitsuste esindajate järeldused tõhususe ning võrdsete võimaluste kohta hariduses ja koolituses. Brüssel, 15. november 2006).

TEENUSE PAKKUMINE JA KÄTTESAADAVUS

Koolieelses lasteasutuses toimub sihipäraselt karjääriõppe eelduste arendamine. Kujunevad esmased suhtlemis-, õpi- ja enesekohased oskused, areneb tunnetustegevus ning tutvutakse ametitega. Lasteasutuse õppekavas on traditsiooniliselt käsitletud erinevaid ameteid läbi praktilise kogemuse (õppekäigud vanemate töökohtadesse, tutvumine lasteaia personali tööga, ametite esindajatega kohtumine lasteasutuses). Seega on koolieelne periood olulise tähtsusega hoiakute ja väärtushinnangute kujundamisel ning lapse osalemine koolieelse lasteasutuse ja huviringide tegevustes ei tohi sõltuda pere majanduslikust ja/või sotsiaalsest toimetulekust.

Koolieelse lasteasutuse seaduse põhisel on kohalikul omavalitsusel (KOV) kohustus võimaldada kõigile lastele, kelle vanemad seda soovivad, koht koolieelses lasteasutuses. Ometi on alles viimastel aastatel KOV-ides tähtsustunud lasteasutus kui õppeasutus.

PROBLEEMID

Kuigi viimastel aastatel on KOV-ides järjest enam pööratud tähelepanu lasteaiakohtade loomisele ja olemasolevate asutuste kaasajastamisele, ei ole kõigil lastel võimalik viibida lasteasutuses enne kooli. Lasteaias mittekäivaid 6-aastaseid lapsi on 2007. a 13% (1670). Ettekujutus, et kõik kooli tulevad lapsed on eakohaselt sotsiaalselt arenenud ehk kompetentsed, et sotsiaalne areng toimub iseeneslikult, on ekslik. Kahjuks leidub suur hulk koolilapsi, kellel on puudulike sotsiaalsete oskuste tõttu probleeme suhtlemisel nii eakaaslaste kui täiskasvanutega. Pikas perspektiivis avaldavad kehvad sotsiaalsed oskused negatiivset mõju ka õpitulemustele, võivad viia koolitee katkemiseni, mõjuda vaimsele tervisele. Vähesed sotsiaalsed oskused on korrelatsioonis antisotsiaalse käitumisega (Helve Saat. Haridus 1/2004).

Mõtlemapanevad on andmed koolieelses eas lapse kasvukeskkonna kohta. Eesti Statistikaameti andmetel on 10% lastest mõlemad vanemad töötud. Vaesusriskis elab 22% kuni 6 a lastest (2654 last). 38% lastest (vanuses 0-18) elavad allpool vaesuspiiri. Vanemliku hoolitsuseta lapsi („tänavalapsi“) oli 2003. a 1276, neist alla 3 aastaseid 216. Üksikemade osatähtsus on suurim Euroopas 27% alaealiste lastega peredest (Euroopas keskmiselt 15%). 2003. a oli kõigist sündidest 15% vallassünde (2108); 1990. a 9% (2161). Suurel osal peredest on seega esiplaanil mitte lapse arenguvajadused vaid toimetulek.

TULEVIKUSUUNDUMUSED

Kõigi, sh erivajadustega laste kaasamine koolieelsetesse lasteasutustesse eeldab senisest tõhusamat nõustamisteenuse tagamist ja koostööd. Praegune lapsi, lapsevanemaid ja õpetajaid toetav nõustamissüsteem on killustatud, piirkonniti ebaühtlaselt kättesaadav ning ei paku küllaldaselt vajalikku ja kvaliteetset tuge just hariduslike erivajadustega laste, nende vanemate ja õpetajate pedagoogilisel-psühholoogilisel nõustamisel. Tugisüsteemide rakendamisel on tõsiseks probleemiks eripedagoogide, logopeedide, psühholoogide, sotsiaalpedagoogide jt erialaspetsialistide puudus. Nimetatud probleem peab saama lahenduse koostatava õpetajakoolituse arengukava kaudu.

VÕRDLUS EUROOPA RIIKIDEGA

Euroopas tähtsustatakse koolieelset haridust lapse õigusena elukestva õppe kontekstis. Vastavalt Barcelona strateegiast 2002 tulenevalt peavad liikmesriigid aastaks 2010 võimaldama lastele osalemise koolieelse lasteasutuse tegevuses järgmiselt:

- 3-6 aastastest lastest kaasatud 90% (Eestis 2006. aastal 87%);
- alla 3 a lastest kaasatud 33% (Eestis 2006. aastal enam kui 50%).

Kokkuvõtteks võib öelda, et Eesti riik on väärtustanud karjääriplaneerimise protsessi algust varases lapsepõlves. On ju ülaltoodud Barcelona strateegia see eesmärk Eestis juba praegu saavutatud.

1.1.3. Põhikooli- ja gümnaasiumiõpilased

Lana Randaru, Tallinna Täiskasvanute Gümnaasiumi Karjäärikeskus

Kaasaegne töömaailm pakub üha enam võimalusi ja ka nõuab noorelt inimeselt palju. Selleks, et oleks lihtsam teha valikuid oma elutee planeerimisel, saab kaasa aidata karjäärinõustamine ja teised karjääriteenused (karjääriõpe, karjääriinfo, mitmesugused karjääriplaneerimise alased üritused). Karjäärinõustamise teenust kasutavad nii põhikooli kui ka gümnaasiumiõpilased.

KES NAD ON?

Algklasside õpilased saavad teadmisi karjääriplaneerimise kohta juba varakult, seda teemat käsitletakse läbivalt kõikides õppeainetes, tulevikuplaneerimisest räägitakse ka arenguevestlustel. Algklasside õpilastele tutvustatakse ainetundides karjääriplaneerimisega seotud teemasid. Näiteks loodusõpetuse tundides räägitakse inimese närvisüsteemist ja see on abiks laste paremale enesetunnetamisele. Inimeseõpetuses pööratakse palju tähelepanu suhtlemisoskuse arendamisele ja tuntumate ametite tutvustamisele. Eesti keele tundides saavad õpilased harjutada eneseväljendamist ja tutvustada oma pereliikmete ameteid.

Põhikooli õpilastest pöörduvad karjäärinõustaja poole enamasti lõpuklasside õpilased vanuses ca 14-15 aastat. Nooremate klasside õpilaste hulgast on pöördujaid vähem, kuna karjääriplaanide tegemise vajadus tundub olevat kaugem tulevik.

Gümnaasiumiõpilased (16-18-aastased) pöörduvad karjäärinõustaja poole kõige sagedamini lõpuklassis ja 11. klassis, kõige vähem pöördujaid on kümnenda klassi õpilaste hulgast, sest neil on veel terve gümnaasium ees ja aega tulevikuplaanide üle rahulikult mõelda. Poiste ja tüdrukute osakaal on enam-vähem võrdne. Tallinna Täiskasvanute Gümnaasiumi Karjäärikeskuse näitel võib öelda, et õppeaastal 2006/2007 keskuse küllastajatest 56% olid tüdrukud ja 44% poisid.

Põhikooli ja gümnaasiumiõpilased tulevad karjäärinõustaja juurde nii individuaalselt, koos lapsevanema(te)ga, väiksemate gruppidega kui ka klassikollektiividega. Initsiatiiv karjäärinõustaja poole pöördumiseks tuleb erinevatelt inimestelt: enda või vanemate, õpetaja, klassijuhataja, koolipsühholoogi või kooli karjäärikoordinaatori poolt.

MIDA NAD VAJAVAD?

Põhikooli ja gümnaasiumiõpilaste karjäärinõustaja poole pöördumise põhjused on teatud määral erinevad. See tuleneb erinevast vanusest ja sellele vastavatest erinevatest vajadustest.

Põhikooliõpilased

Algklasside õpilased saavad teadmisi karjääriplaneerimise kohta juba varakult, seda teemat käsitletakse läbivalt kõikides õppeainetes, tulevikuplaneerimisest räägitakse ka arenguevestlustel.

Kuna põhikooli õpilased tulevad karjäärinõustaja juurde kõige sagedamini lõpuklassis, siis

sellest on tingitud ka pöördumise põhjused. Nooremate klasside õpilaste pöördumisi on oluliselt vähem ja need on reeglina seotud õpiraskustega ja lähituleviku planeerimisega. Järgnevalt tuleb juttu põhikooli õpilaste pöördumiste põhjustest.

Milline kool valida peale põhikooli?

Koolivalik on oluline mitte ainult neile, kes tahavad asuda omandama kutseharidust, vaid ka neile, kes soovivad jätkata õpinguid gümnaasiumis. Sageli soovitakse valida mõni teine gümnaasium, mitte oma senine kool ja seetõttu on vaja osaleda konkurssidel ning teha sisseastumiskatseid. Kui on tegemist põhikooliga, millele ei järgne gümnaasiumi kooliastet, siis peavad kõik õpilased leidma endale sobiva õppeasutuse. Kõige raskem on nendel õpilastel, kelle õppeedukus on kesine ja kes siiski soovivad jätkata õpinguid gümnaasiumis või on jäänud raskustesse sobiva eriala valimisega kutseõppeasutuses. Nõustaja käest saadakse sageli nii informatsiooni erinevate koolide kohta kui ka toetust läbimõeldud valiku tegemiseks.

Kuidas teha valikuid siis, kui õppimine ei lähe kõige paremini?

Põhikooli lõpetajatele kujuneb see küsimus sageli väga oluliseks, eriti kui eelnevates klassides ei ole õppetöö tulemustele küllaldaselt tähelepanu pööratud ja seetõttu puuduvad sobivad õppimisharjumused, on jäänud mõningates ainetes lüngad vm. Nõustaja toetusel arutatakse võimalikke valikuid ja ka õppeedukuse parandamise võimalusi.

Kuidas enda isiksuse omadustes paremini selgusele jõuda?

Soovitakse teada enda temperamendi, iseloomu, võimete, emotsioonide juhtimise jm kohta. Kuna isiksuseomadusi on väga palju, siis seetõttu võib noor inimene, eriti veel murdeas, sattuda segadusse seoses iseenda tunnetamisega ja valikute tegemisega. Nõustamise käigus paraneb enesetunnetus ja täpsustub mina-pilt.

Milline amet tulevikus valida?

See küsimus huvitab eelkõige neid, kes soovivad minna kutseõppeasutusse ja seega peavad küllalt varakult tegema valiku ja minema õpingute jooksul praktikale ning tööle. Vahel on põhikooli õpilased juba varakult selgusele jõudnud, millist eriala nad soovivad omandada ja kuhu tööle minna, ning karjäärinõustaja juurde tullakse oma plaanidele kinnitust otsima. Nõustamise käigus tekib ettekujutus ametite paljususest ja endale sobilikest valdkondadest.

Gümnaasiumiõpilased

Karjäärinõustamisest gümnaasiumiklassidele on enamasti huvitatud gümnaasiumi vanemate klasside õpilased, kuna nemad hakkavad varsti gümnaasiumi lõpetama ja peavad tegema otsuse edaspidise tegevuse kohta. Viimasel ajal on sagenenud karjäärinõustaja poole pöördumine ka gümnaasiumi nooremate klasside õpilaste poolt. Juba kümnenda klassi õpilased tunnevad huvi erialavaliku ja põhjendatud tulevikuplaneerimise vastu. Järgnevalt tuleb juttu gümnaasiumiõpilaste pöördumiste põhjustest.

Kuidas jätkata haridusteed?

Nõustaja käest tahetakse teada, millised on edasiõppimise võimalused. Õpilased on sageli

sellest ka ise juba küllaltki informeeritud, aga kuna variante on palju, siis lõpliku otsuse langetamine on raske. Nõustaja saab siin õpilast juhendada mõtlema enda isiksuseomaduste ja tugevate külgede peale ning sellega seoses muutub ka otsustamine lihtsamaks.

Millised on tugevad küljed?

Õpilastel tuleb ette kahtlusi enda isiksuseomadustega ja sageli soovitakse küll õpinguid jätkata kõrgkoolis, aga ei osata põhjendada, miks just see variant on kõige õigem. Enda isiksuse tugevate ja ka nõrkade külgede väljaselgitamisel saab aidata nõustaja. Õpilane saab teada, milliseid omadusi tasub tal arendada, et õpingutes ja tulevases tööelus hästi hakkama saada.

Milline amet tulevikus valida?

Enamasti soovivad gümnaasiumiõpilased minna edasi õpinguid jätkama kõrgkooli. Kas see kavatsus ühtib ka tulevase ametivalikuga, ei ole sageli läbi mõeldud. Nõustamise käigus selgub vahel, et soovitakse kindlasti saada kõrgharidus ja ükskõik millisel erialal. Nõustaja saab õpilasele sellisel juhul tutvustada erinevaid erialasid/ameteid ja õpilane saab rohkem informatsiooni selleks, et teha otsus õpingute jätkamiseks.

Missugune elustiil sobib?

Erinevate ametitega kaasneb erinev elustiil. Nõustaja saab aidata õpilasel läbi mõelda endale sobiv elustiil tulevikuks ja õpilane saab mõelda, kas tema poolt tehtud erialavalik on ka sellest seisukohast talle sobiv.

Kuidas leida töökoht?

Gümnaasiumiõpilased käivad õppimise kõrvalt sageli ka juba tööl. Vaieldav on muidugi, kas see on õige, aga selline on reaalne olukord. Selles küsimuses saavad noored nõustajalt abi sobiva töökooha leidmiseks ja ka selleks, et töökoht järgiks noore inimese töölevõtmisel tööseadusandlust. Õpilased võivad otsustada peale gümnaasiumi lõpetamist ka töölemineku kasuks ja alles mõne aasta pärast õpingute jätkamist või siis soovivad õppida ja töötada paralleelselt. Sellisel juhul saab nõustaja käest teadmisi töökooha otsingute, kandideerimisdokumentide ja -intervjuu kohta.

Aja planeerimine

Gümnaasiumiõpilased võtavad osa mitmesugustest kursustest ja huviklubide tegevusest, sageli käiakse ka tööl ja seetõttu vajab tegevus väga head planeerimist, et jõuda kõikjale ja mitte ära väsida. Nõustajaga saab prioriteedid läbi arutada ja vajadusel teha oma tegemistes korrektsioone. Eriti oluline on see gümnaasiumi lõpuklassis, kus õppimisega seotud pinged on küllaltki suur ja riigieksamid tulekul.

Õppimine ja töötamine välismaal

Soovitakse minna suveks tööle, vahetusõpilaseks või jätkata edasiõppimist välismaal. Sellega seostuvad kahtlused ja kõhklused, kuidas hakkama saada võõras riigis. Nõustajaga saab kõik vajalikud küsimused läbi arutada ja teha otsus tuginedes ka karjääriinfospetsialistilt saadud andmetele. Pöördumiste põhjustest selgub nende mitmekesisus ja vahel suunab karjäärinõustaja õpilase ka mõne teise spetsialisti juurde (psühhoterapeut, arst, mõne konkreetse valdkonna nõustaja).

TEENUSTE PAKKUMINE, OSUTAJAD, KÄTTESAADAVUS

Praegu tegelevad Eesti põhikooli ja gümnaasiumiõpilaste karjäärinõustamisega ja karjääriinfo levitamisega maakondlikud noorte teabe- ja nõustamiskeskused. Soovi korral on õpilastel võimalik pöörduda ka tasulise nõustamisteenuse saamiseks spetsialistide poole personalitsingu firmadesse (näiteks Fontes, CV Online, CV keskus jt). Karjäärispetsialistide kirjeldust saab lugeda käesolevast trükisest 42. leheküljelt. Karjääriteenuseid pakkuvate asutuste kontaktid asuvad veebilehel Rajaleidja. Tasulise nõustamisteenuse osutajad leiab www.neti.ee > Personal > Spetsialistid.

Karjäärinõustamine võib toimuda nii individuaalselt kui ka suurtele ja väiksematele gruppidele. Soovi korral saab õpilane läbida grupinõustamise ja seejärel tulla individuaalnõustamisele, sest grupinõustamises ei ole võimalik arvestada iga õpilase individuaalsete vajadustega. Nõustamisele võib õpilane tulla ka koos vanema(te)ga, sest sageli on just põhikooli õpilase otsuse vastuvõtmisel ja elu korraldamisel abilisteks vanemad või teised olulised täiskasvanud. Karjäärinõustamise ühe seansi pikkuseks on reeglina 45-60 minutit ja vastavalt vajadusele võib õpilane läbida mitu sellist seanssi. Karjäärinõustamine võib toimuda kas koolis vastava spetsialisti olemasolul või sellist teenust pakkuvas keskus. Õpilased kasutavad sageli õpetajate ja iseenda initsiatiivist lähtudes mõlemat varianti.

Põhikoolis ja gümnaasiumis on pilootkoolide õpilastel (7 põhikoolis ja 7 gümnaasiumis) võimalik läbida karjääriõpetuse valikaine 35 tunni ulatuses. SA Innove Karjäärinõustamise Teabekeskuse poolt on valminud 2007. aastal karjääriõpetuse valikaine näidismaterjal nii põhikoolile kui ka gümnaasiumile. Materjal sisaldab õpetajaraamatut, kus on töölehed õpilastele portfoolio koostamiseks ja juhendid õpetajale. Sel õppeaastal õpetatakse ESF projektiga Karjääriteenuste süsteemi arendamine Eesti Vabariigis seotud pilootkoolides (7 põhikoolis ja 7 gümnaasiumis) karjääriõpetuse valikainet 35 tunni ulatuses. Aineõpetajad saavad kasutada ka ideekogumikku, mis on abiks läbiva teema Tööalane karjäär ja selle kujundamine ainetunnis käsitlemisel.

2005. aasta novembrist 2006. aasta maini viidi Eestis läbi üleriigiline uurimus karjääriteenuste valdkonna kohta, mille eestvedajaks ja organiseerijaks oli SA Innove. Uuringu eesmärk oli kaardistada Eesti karjääriteenuste hetkeolukord, süsteemi nõrkused ja tugevused koos teenuse osutajate ettepanekutega valdkonna arendamiseks. Intervjueeriti nii karjääriteenuste spetsialiste kui Eesti elanikke. Uuringu andmetel oli 15-26-aastaste noorte karjääriteenuste kasutamine aktiivne ning vajadus selle järele suur. Teenuse kättesaadavust peavad noored heaks ning teenuseosutajaid teatakse hästi. Ülevaadet uuringust saab lugeda Innove koduleheküljelt.

TEENUSE PAKKUMISEGA SEOTUD PROBLEEMID

Kuna teenust pakuvad reeglina teabe- ja nõustamiskeskused, siis maakonna kaugematest punktidest võib olla raske kas transpordi või materiaalsetel põhjustel kohale jõuda. Need õpilased saavad karjäärinõustamist juhul kui õppeasutus on karjäärinõustaja kooli kutsunud nõu väljasõiduteenusena.

Nõustamisteenus ei jõua sageli nendeni, kes seda väga vajaksid: õpilased, kes on puudulike õppimisostkustega, kes ei käi koolis, kellel on vähene kodu toetus jm probleemid. Need

õpilased on sageli ka kõige vähem informeeritud sellise teenuse olemasolust. Sageli ei teata, milles karjäärinõustamine seisneb, ja seetõttu ei osata seda teenust valida. Vähe pööratakse ka tähelepanu varajasele karjääri planeerimisele (põhikooli nooremad klassid) ja ei seostata karjääriplaneerimist elukestva õppe ideega. Ka Eestis läbiviidud üleriigiline uurimus karjääriteenuste valdkonna kohta näitab, et teenuse kättesaadavus on probleemiks just nendes sihtrühmades, kes karjääriteenuseid vajavad teistest enam (interneti mittekasutajad, mitte-eestlased ja maaelanikud).

TULEVIKUSUUNAD

Kuna karjääriteenuste arendamisel on Eestis veel palju teha, siis siinkohal mõned tulevikusuunad, millest on juttu olnud nii spetsialistide ringis kui ka kajastatud laiemalt meedias:

- Kõigil õppivatel noortel peab olema võimalus saada tasuta karjäärinõustamist.
- Karjäärinõustamine vajab süstematiseerimist ja riiklikku finantseerimist.
- Karjäärinõustamist on vaja rohkem tutvustada.
- Teenusepakkumise süsteem ja materjalid vajavad ühtlustamist.
- Teenus peaks olema kliendikeskne ja paindlik.

VÕRDLU EUROOPA TEISTE RIIKIDEGA

Kuna Eesti karjäärinõustamise süsteem on arengujärgus, siis on kogutud palju materjali teiste riikide sellealaste kogemuste kohta.

Kõigis põhjamaades on analoogne nõustamissüsteem, mis toonitab individuaalsust, kõigile tasanditele kättesaadavust ning on läbivaks elemendiks haridusteel ja tööturusüsteemis. Rõhutatakse koostööd erinevate institutsioonide vahel, üleeuroopalist koostööd ja karjääriteenuste elukestvat kättesaadavust (Karjäärituul nr 11/2006, *Uued tuuled Euroopast*).

Soomes määratleb riiklik õppekava karjääriteenuste pakkumise põhi-, kesk- ja kutsekoolis. Selle alusel tuleb pakkuda karjääriõpet ja nõustamist klassis, individuaalset nõustamist, grupinõustamist, tööpraktikat või töövarjutamist. Õpetaja roll karjääriõppes on kõige suurem, väga oluliseks peetakse lastevanemate informeerimist ja kaasamist. Põhikoolis töötab täiskohaga karjäärinõustaja. Karjääriõpetus algab juba esimesest klassist. Keskkoolis tegeleb karjäärinõustaja rohkem individuaalnõustamisega (www.innove.ee/teabekeskus/academia > 2007). Eestis ei ole karjäärikujundamise protsessis siiani küllaldast tähelepanu pööratud õpetaja rollile ja tagasihoidlikul tasemel on karjääriõpetus algklassides.

Rootsis toimub nõustamine tihedas koostöös erinevate institutsioonidega (kool, tervishoiuasutused, vanemad, tööandjad). Teenuse kättesaadavus ei ole piiritletud konkreetsete sihtgruppidega, kuna on püütud luua võimalus kättesaadavuseks kõigile vajajatele. Noored saavad koolis karjäärinõustamist alates 9. klassist. Karjäärinõustamiskeskustesse on koondatud karjäärinõustajad koolidest ja tööturuametitest. Kogu töö on nendes korraldatud maksimaalselt kliendikeskselt ja mitmekülgset. Eesti on karjäärinõustamisteenuse vajajad jaotanud sihtgruppideks ja nii haridussüsteem kui ka tööturuamet tegelevad vastavalt oma väljakujunenud klientuuriga. Nii mõnigi sihtgrupp jääb sellise lähenemisviisi puhul teenuse kasutamisest eemale või ei ole sellest piisavalt informeeritud.

Taanis on enamik nõustajaid osalise tööajaga nõustajad ja töötavad ka õpetajatena. Kogu haridustee vältel on noortele ette nähtud pidev karjäärinõustamine ja igapäev on kindel personaalne karjäärinõustaja. On loodud seitse regionaalset nõustamiskeskust ja igas piirkonnas on omakorda noortekeskused ja tööturukeskused. Õpilasel on hariduse logiraamat ja portfoolio, abi pakub riiklik nõustamisportaal. Personaalse karjäärinõustaja olemasolu annaks ka Eesti kooliõpilastele kindlustunde ja võimaluse vajadusel nõustaja juurde pöörduda, ilma et selleks peaks palju aega kulutama. Taanis on palju ka mitmesuguseid programme, et hoida noori hariduse juures ja vähendada nende eksirännakuid tuleviku planeerimisel. Selliste noortepäraste programmide olemasolu aitaks ka Eestis vältida koolist väljalangevust ning raskustesse sattumist oma tegevuse planeerimisel. Üha enam populaarsust kogub MSN Messengeri kaudu nõustamine, mida on ka Eestis üsna tulemuslikult kasutatud Saaremaa Noorte Infopunktis ja Pärnumaa Õppenõustamiskeskuses (Karjäärituul nr 2(13)/2007). Arvestades noorte suurt koormust ja ajanappust oleks sellisel nõustamisviisil kindlasti Eestis rohkem rakendusvõimalusi.

Šotimaal pakuvad karjäärinõustamist peamiselt nõustamiskeskused, mille sihtgrupiks on kogu elanikkond (alates noortest kuni eakateni). Koolides töötavad karjäärinõustajad, iga keskkooli teenindab vastavalt vajadusele kas üks või kaks karjäärinõustajat. Lisaks nõustamisele kuulub karjäärinõustaja ülesannete hulka karjääritundide läbiviimine ja õpetajate juhendamine karjääriteema läbiviimiseks ainetundides.

Iirimaal töötavad nõustajad koolis, koolides on olemas nõustamisprogrammid. Nõustamine toimub koostöös erinevate võrgustikuliikmetega: kool, lastevanemad, tööandjad, pastor, nõustaja. Šotimaal ja Iirimaal on võrreldes Eestiga õpilaste karjäärinõustamine koolikeskem.

Maltal pakutakse karjääriteenuseid peamiselt hariduse ning tööhõive sektorites. Koolis pakutakse karjääriteenuseid keskastmest alates ning edaspidi riiklike tööhõiveametite raames.

Vaieldamatult ilmneb nendest näidetest, et kõigis Euroopa riikides pööratakse suurt tähelepanu nii noorte kui ka kogu elanikkonna karjäärinõustamisele. Algust tehakse juba varakult, et iga inimene leiaks endale sobiva karjääritee. Eestis on siiani kombeks põhikooli ja gümnaasiumiõpilaste karjäärplaneerimise ja -nõustamise peale mõelda tavaliselt 9. ja 12. klassis. Alles siis võib selguda, millele oleks saanud juba varem tähelepanu pöörata ja milliseid vigu vältida. Seetõttu on pidev informatsiooni hankimine, planeerimine ja vajadusel nõustamine igati otstarbekas. Seda põhimõtet järgivad ettevalmistatavad riiklikud karjääriteenuste arendamise programmid ja nii lapsevanemad kui ka teenustepakkujad saavad siin omapoolset initsiatiivi üles näidata.

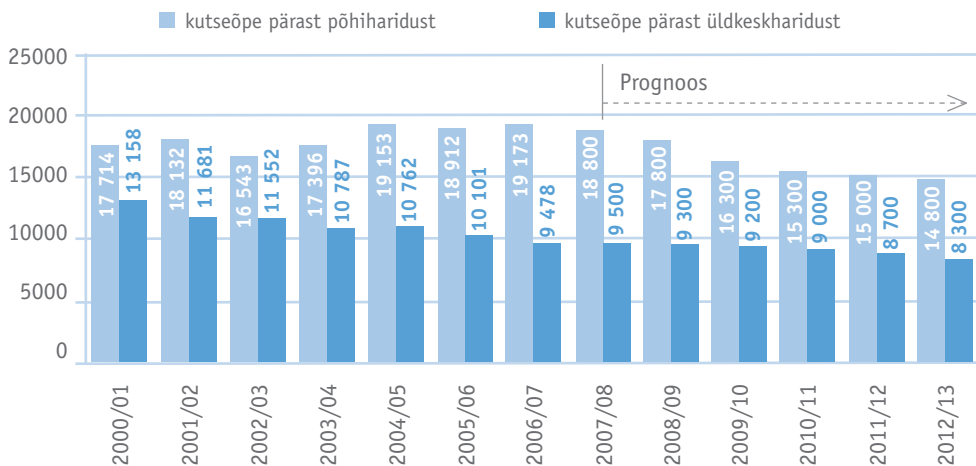
1.1.4. Kutseõppeasutuste õpilased

Mari Tikerpuu, Haridus- ja Teadusministeerium

Teave õppimisvõimalustest kutseõppeasutustes on karjääriteenuste osutajale esmase tähtsusega. Uued kutseõppeliigid, paindlikud õppevormid (töökohapõhine ja koolipõhine) ning võimalus valida õppekoormust (täis- ja osakoormus), on muutnud süsteemi tervikuna kättesaadavamaks igas eas õppijale. Nii on kutseõppe võimalus loodud koolikohustusliku ea ületanutele ja/või põhikooli katkestanutele (põhihariduse nõudeta kutseõpe). Samuti neile, kel üldkeskhariduse nõuded käivad üle jõu (kutseõpe põhihariduse baasil). Kutseõpe põhikoolis ja gümnaasiumis on aga kutseõppeliik, mis võimaldab esmased tööalased oskused, teadmised ja hoiakud omandada paralleelselt põhihariduse või üldkeskharidusega.

Karjääriteenuste spetsialisti ülesanded ei piirdu aga õpivõimaluste tutvustamisega väljaspool kutseharidussüsteemi, vaid olulise klientuuri moodustab kutseõppeasutuse õppijaskond ise. Üks suurimaid probleeme, millega koolid silmitsi seisavad, on suur väljalangevus nii põhikooli- kui gümnaasiumijärgses õppes (ca 17%). Tööjõupuuduse situatsioonis katkestab suur osa õppureist õpingud praktikajärgselt tööle asumise tõttu ning tagasi koolipinki on neid väga raske saada. Karjääriteenuste spetsialistide ülesanne kutseõppeasutuses on toetada karjääritee planeerimist ning aidata kaasa seatud sihtide saavutamisele. Samuti on oluline roll praktikakorraldusega seonduv, kus karjääriteenuste spetsialist kannaks tööturuga vahetult suhtleja rolli — vahendaks tööturu situatsiooni koolile ning aitaks kaasa kooli kui terviku arengusuundade planeerimisele. Alljärgnevalt on toodud illustreerivad numbrid kutseõppes osalejatest ning prognoos lähiaastateks.

Õpilaste koguarv kutseõppes oli 2006/2007 õppeaastal 28651, kellest 96% õppis täiskoormusega õppes. Võib öelda, et õppijate arv on püsinud võrreldes 2000. aastaga samal tasemel. Kuigi õppijate arv tervikuna 2001-2006 on langenud 4% võrra, siis proportsioon



Joonis 2. Õpilaste arv kutsehariduses tasemeti 2000/01-2006/07 õa ja prognoos aastani 2012/13

Allikas: ESA haridusstatistika, EHIS, Haridus- ja Teadusministeeriumi analüüsi osakond

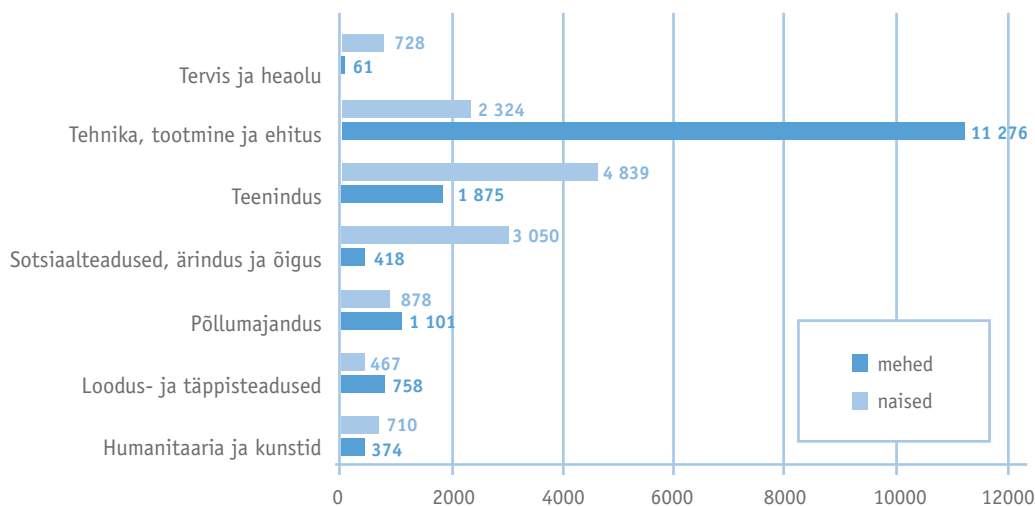
põhikooli järgselt kutseõppesse ja gümnaasiumi suundujate vahel on püsinud samal tasemel — vastavalt 30% vs 70%. Haridus- ja Teadusministeeriumi analüüsiosakonna andmetel on aastaks 2012 oodata ca 19% õppijate arvu langust seoses sündivuse vähenemisega Eestis 1990-ndatel aastatel (vt ka joonis 2).

Kutseõppes õpib põhihariduse järgselt proportsionaalselt enam mehi kui naisi (vastavalt 55% vs 45%) ning keskkoolijärgses õppes on suhtarv vastupidine 66% naisi ja 34% meessoost õppureid. Valdkonniti suundub enamik mehi tehnika, tootmise ja ehituse valdkonna erialadele ning naisi õpib teeninduse, sotsiaalteaduste, äriduse ja õiguse valdkonnas (vt joonis 3).

Enamike kutseõppurite emakeeleks on eesti keel (69%) ja vene keeles õpib ca 31% kutsehariduse omandajatest. Proportsioon on viimase seitsme aasta jooksul olnud samasugune. Muutus on aset leidnud aga õppijate vanuses. Keskkooli baasil õppima asujate hulgas on viimastel aastatel suurenenud vanemaealiste osatähtsus — üle 25-aastaste õppureite hulk on kasvanud 36,7%-lt 2004/2005 õppeaastal 41,2%-le 2006/2007 õppeaastaks. Märgitud kasvu on põhjustanud just üle 30-aastaste osakaalu märgatav suurenemine. Samal ajal on 20-24-aastaste vanusegrupi osatähtsus kahanenud peaaegu 3 protsendi võrra. Karjääriteenuste osutajale tähendab see tööd teadlikuma ja kogenuma sihtrühmaga.

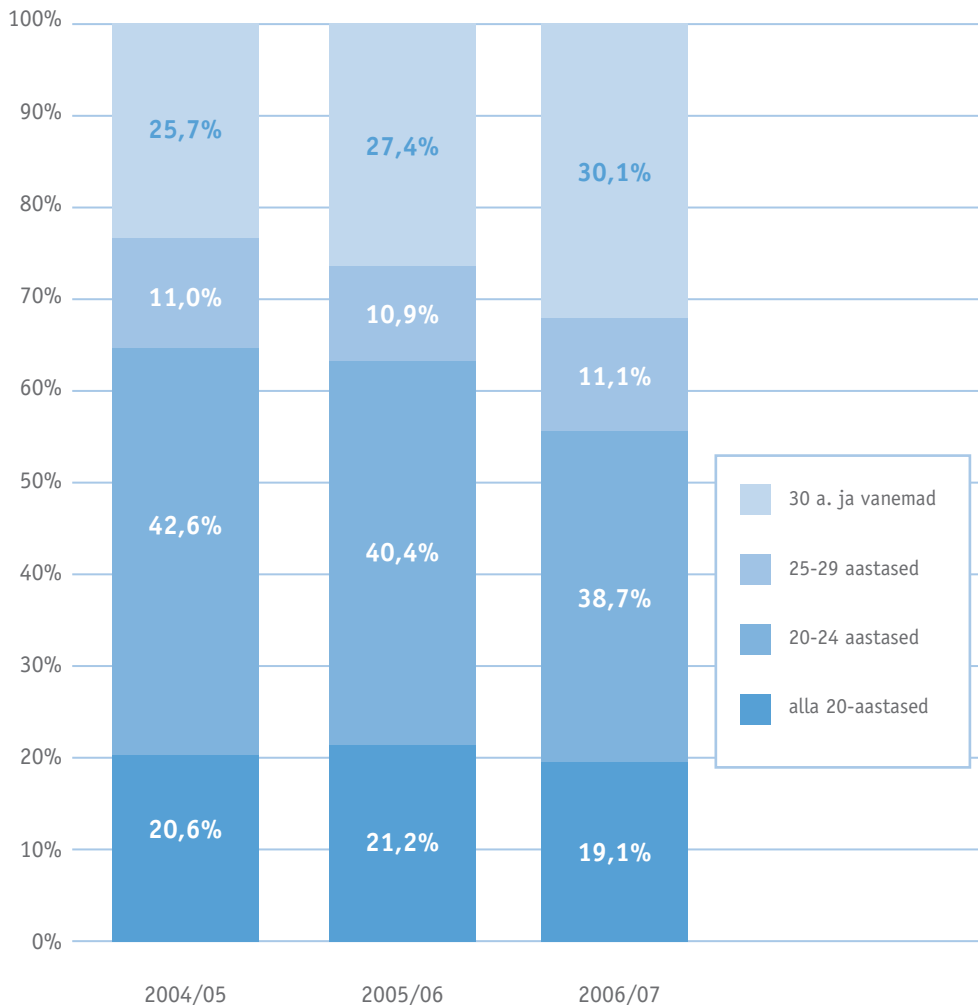
Karjääriteenuste spetsialisti sihtrühmad kutseõppeasutuses võib vajadustest tulenevalt jagada järgmiselt:

- üldhariduskooli õppurid;
- üldhariduskoolist välja langenud täisealised;
- põhikoolijärgsed kutseõppurid;
- kutsekeskhariduse omandajad;
- keskkooli järgsed kutseõppurid;
- täiskasvanute täienduskoolituses osalejad.



Joonis 3. Õpilased kutseõppes sugude lõikes õppevaldkonniti 2006/07 õa

Allikas: ESA haridusstatistika, EHIS, Haridus- ja Teadusministeeriumi analüüsiosakond



Joonis 4. Kutsehariduses keskariduse baasil õppijate vanusstruktuur 2004/05-2006/07
 Allikas: ESA haridusstatistika, EHIS, Haridus- ja Teadusministeeriumi analüüsiosakond

TEENUSE PAKKUMISEGA SEOTUD PROBLEEMID JA TULEVIKUSUUNAD

Üleriigilisest karjääriteenuste süsteemi uuringust selgus, et kolmandik 15-26-aastastest kutsekoolides õppivatest õppuritest on osalenud karjääriõppe kursusel, 21% on teemaga kokku puutunud teiste ainete raames. Peaaegu pooltes (52%) kutsekoolides viiakse läbi individuaalset karjäärikujundamise alast nõustamist ning 43% kutsekoolidest töötab vastav spetsialist (psühholoog, karjäärinõustaja vm), kes nõustab soovijaid koolis.

Karjääriteenuste kättesaadavus kutseõppeasutuste õppijatele peab olema samaväärne üldhariduskooli õppuritega. Teenuste pakkujateks seejuures on karjäärinõustajad, karjääriinfospetsialistid või karjäärikoordinaatorid ning kutse- ja üldharidusainete õpetajad. Siht on saavutada olukord, kus igas õppeasutuses on karjäärikoordinaator, kes seisaks karjäärivaldkonna tegevuskava valmimise eest, koordineeriks praktikakorraldust ning tagaks teiste karjääriteenuste kättesaadavuse osaledes erialaspetsialistide võrgustikus.

Tabel 1. Kutseõppeasutuste õpilaste ootused karjääriteenuste spetsialistidele

Sihtrühm	Ootused karjääriteenuste spetsialistile
Üldhariduskooli õppurid	Üldhariduskoolide teavitamine kutseõppe võimalustest; erinevate teavitustegevuste planeerimine ja läbiviimine koostöös nii üldhariduskoolide kui kutseõppeasutustega (nt infopäevad, seminarid, ettevõtete ja koolide külastused, õppetundide läbiviimine). Üldhariduskoolide nõustamine uue õppeliigi „kutseõpe põhikoolis ja gümnaasiumis“ rakendamiseks.
Üldhariduskoolist väljalangejad (üle 17 a)	Antud sihtrühma puhul on vajalik kaardistada riskirühm koostöös üldhariduskooliga ning koguda andmeid väljalangenute kohta. Kutseõppesse asunute puhul tuleb püüda luua igakülgset toetavat keskkonda, et püsiks kooli käimise harjumus.
Põhikoolijärgsed kutseõppurid	Informeerimine tööturu vajadustest ning edasistest õpivõimalustest keskhariduse omandamisel elukestva õppe kontekstis.
Kutsekeskhariduse omandajad	Kutsekeskhariduse omandajaid on kutseõppes kõige arvukamalt.
Keskhariduse järgsed kutseõppurid	Gümnaasiumijärgsed õppijad on võrreldes põhikoolijärgsete õppuritega teadlikumad ning tervikuna muutub õppijaskond aasta aastalt ka vanemaks.
Täiskasvanute täienduskoolituses osalejad	Antud sihtrühma vajaduseks on saada infot nii tööturul toimuvast, kvalifikatsioonitõstmise kursustest, karjääriplaneerimisest elukestva õppe kontekstis jne.

Allikas: Haridus- ja Teadusministeerium, 2007

1.1.5. Kõrgkoolide õpilased

Mirjam Lindpere, Tallinna Tehnikaülikooli karjääriteenistus

KES NAD ON?

Kõrgkoolide üliõpilased on enamasti 19-25-aastased õppurid, kes on oma esimese erialavaliku teinud. Samas peame arvestama, et üliõpilaskond on aasta aastalt muutunud mitmekesisemaks: keskmine vanus tõuseb, lisanduvad rahvusvahelised tudengid, erineva sotsiaal-majandusliku taustaga ja erivajadusega õppurid. Ligi 60% üliõpilastest töötab õpingute ajal ja ligi 20% peab vajalikuks kohe tööle minna.

MIDA NAD VAJAVAD?

Eesti Üliõpilaskondade Liidu poolt 2006. aastal läbi viidud üliõpilaste sotsiaal-majandusliku olukorra uuringust selgus, et üliõpilased vajavad karjäärinõustajatelt kõige enam abi töökoha otsimisel ja kandideerimisel (61%), ainete valimisel (56%), välismaale tööle/õppima minekul (48%) ning erialavalikul (42%), kuid ka tööelu planeerimisel (36%) ja eriala vahetamisel (32%).

Erialavaliku alase nõustamise vastu on rakenduskõrgkoolides veidi väiksem huvi kui ülikoolides. Samas võib eraõppeasutustes täheldada veidi suuremat huvi selle nõustamisliigi järele kui avalik-õiguslikes õppeasutustes. Erialavaliku teema pakub enim huvi esimeste aastate tudengitele ning mitte-eestlastele. Välismaal õppimise vastu tunnevad kõige rohkem huvi integreeritud õppe (5-aastase õppeajaga) tudengid (78%).

Karjääriteenused ja -nõustamine on üldiselt tagasihoidlikuma majandusliku olukorraga tudengite huviväljas. Kõige olulisem märksõna on see, et vaatamata nõustamise liigile, on vajadus oluliselt suurem kui kättesaadavus. Seda mõjutab kindlasti muutunud töömaailm ja valikuvõimaluste rohkus.

TEENUSTE PAKKUMINE JA KÄTTESAADAVUS

Karjääriteenuseid pakutakse Tartu Ülikoolis, Tallinna Tehnikaülikoolis, Tallinna Ülikoolis, Eesti Maaülikoolis, *Estonian Business School*'is, Audentese Ülikoolis, Lääne-Viru Kutsekõrgkoolis ja Mainori Kõrgkoolis. Uuringu järgi peavad karjäärinõustamist kättesaadavaks 43% tudengitest.

Pakutavad karjääriteenused erinevad kooliti nii sisult kui kättesaadavuselt. Peamine erinevus tuleneb sellest, kas karjääriteenuseid pakuvad koolitatud spetsialistid või üliõpilasindus. Kõrgkoolides pakutakse üliõpilastele peamiselt järgmisi karjääriteenuseid:

Karjäärinõustamine tudengitele. Abi karjääri planeerimisel ja arendamisel, kutse-, töö-, koolituse ja haridustee valikuga seotud otsuste tegemisel ning tööotsimisoskuste arendamisel.

Karjäärinõustamine sisseastujatele. Kui sisseastuja teeb õigel ajal õiged valikud, on hiljem ka ülikoolist väljalangevuse oht väiksem.

Tööotsimise juhendamine. Abi tööpakkumiste leidmisel, CV ja kaaskirja kirjutamisel ning tööintervjuuks valmistumisel.

Tööturukoolitused ja eneseanalüüsi seminarid tudengitele. Karjääriseminarid tööotsimisprotsessist, tööintervjuust, tööotsimisdokumentide koostamisest,

ülikooliaegsetest karjäärivalikutest. Viimasel ajal on mõnes ülikoolis lisandunud ka eneseanalüüsi õpetavad seminarid.

Töö- ja praktikakohtade vahendus. Tudengid saavad infot vabatest töö- ja praktikakohtadest oma õppejõududelt, üliõpilasesindusest, üliõpilasorganisatsioonidest ja karjääriteenistusest. Osa tööpakkumistest on tulnud ka välismaistelt ettevõtetelt.

Tööpakkumiste-töösijate internetipõhine andmebaas. Iga õppeasutuse karjääriteenistuse kodulehel on andmebaas, kuhu tööandjad saavad oma vaba töö- või praktikakoha sisestada ning tudengid saavad sinna jätta oma CV. Andmebaasi administreerib karjääriteenistuse spetsialist. Iirimaa ja Ühendatud Kuningriigi üliõpilaste karjääriveebide eeskujul on Eesti ülikoolide karjäärikeskused samuti hakanud arendama ühist üliõpilaste karjääriveebi, millest võib tulevikus leida nii tööpakkumisi kui muud olulist isiklikuks karjääriplaneerimiseks.

Tööandjate esitlused üliõpilastele. Nende kaudu on tudengitel võimalik töökohti hankida, otsekontakte sõlmida ning reaalse tööturu kohta informatsiooni hankida.

TEENUSTE PAKKUMISEGA SEOTUD PROBLEEMID

Järjest enam on võimalik kõrgkoolidest leida karjääri- ja nõustamiskeskusi, kuid siiski on põhilised probleemid seotud **teenuse kättesaadavusega**. Karjääriteenused on kättesaadavad vaid pooltele üliõpilastele, kuna karjäärispetsialiste ülikoolides on väga vähe. Uuringu järgi on karjäärinõustamine kättesaadav vaid 43%-le kõigist Eesti üliõpilastest.

Spetsialistide vähesus tuleb eriti teravalt välja võrrelduna teiste riikidega. Näiteks kui Tallinna Tehnikaülikoolis on tööl kaks karjäärispetsialisti, siis Iirimaaal sama üliõpilaste arvuga ülikoolis on neid kaheksa kuni kümme.

Teise olulise probleemina peaks esile tooma **nõustamistingimused** — enamik karjääriteenistusi tegutsevad nõustamiseks mittevastavates ruumides ja seetõttu on raske tagada konfidentsiaalsust. Nõustamistingimuste puudulikkuse tõttu jääb suur hulk tudengeid õigeaegse abita ja nad lahkuvad kõrgkoolist.

Pealesunnitud “tulekustutamise” tegelemine nõustamistöö asemel on aga nii materiaalselt ressursi raiskav kui ka madala tulemuslikkusega. Karjääriteenuste efektiivsel kaasamisel õppetöösse saaks suurendada tudengite motiveeritust ning seeläbi ka koolilõpetajate arvu.

TULEVIKUSUUNAD

Nelja suurema avalik-õigusliku ülikooli karjäärikeskused on teinud efektiivset arendustööd koostööprojekti¹ raames. Koostööplaanid on tehtud ka kaugemaks tulevikuks. Karjääri- ja nõustamisteenuste arendamisel ei ole ülikoolidevahelist konkurentsi vaid tugev koostöö.

Kõrgkoolide karjäärikeskused ei ole ammu enam ainult tööpakkumiste vahendajad, vaid arenevad pigem nõustamiskeskusteks, kus üliõpilased saavad toetust kogu õpingute aja jooksul ning enne ja pärast seda.

Vilistlaste karjäärialguse uuringuid, mis olid ülikoolide karjäärikeskuste algusaegade põhiülesandeks, on hakatud tegema tsentraliseeritult ja koostööna erinevate kõrgkoolide

1 Kõrgkoolilõpetajate konkurentsivõime tõstmine läbi õppetegevuse kvaliteedi arenduse.

vahel nagu on tehtud ka Iirimaal ja Ühendatud Kuningriigis.

Tööpakkumiste andmebaase erinevate kõrgkoolide kodulehekülgedel proovitakse ühendama hakata, nii et karjäärikeskustel jääks enam ressursse tegelemaks üliõpilaste õppimise ja arengu toetamisega. Samuti on plaan välja töötada karjääriõppe kursus kõrgkoolide jaoks. Karjääriteenused peaksid muutuma „tulekahju kustutamisest“ järjest enam ennetavaks tegevuseks, mis toetavad edukat kõrgkooli läbimist.

1.1.6. Erivajadustega noored

Kai Kukk, Haridus- ja Teadusministeerium

Kaasav hariduspoliitika on toonud vajaduse määratleda need õppurid, kes vajavad tavapärasest erinevat õppekorraldust või lisaõpet tulemuslikuks eriala omandamiseks tavaharidussüsteemis. Hariduses lähtutakse võrdsete võimaluste, kättesaadavuse ja ligipääsetavuse põhimõttest, et haridus oleks kõikide õppurite jaoks. Tihti on vaja selleks lisameetmeid, et need põhimõtted realiseeruksid sõnadest tegelikkuseks.

Haridusliku erivajaduse all me mõistetakse vajadust teha muudatusi või kohandusi kooli õppekavas, rühma töökavas või õpikeskkonnas (õppevorm, õpperuumid, õppevahendid, meetodid, suhtluskeel, spetsiaalse ettevalmistusega pedagoogid, vajadusel tugipersonal), et tagada kõigile võimalus maksimaalseks osalemiseks õppeprotsessis ja individuaalseks arenguks. Haridusliku erivajadusega õpilased võivad olla nii puudega, õpiraskustega, aga ka andekad või mingitel muudel põhjustel õpikeskkonna kohandamist vajavad noored.

Kõigil õppuritel on seadusega tagatud õigus jätkata haridust järgmisel haridustasemel, kaasaarvatud erivajadusega noortel. Kool koostöös kooli pidaja, riigi ja õppija elukohajärgse valla või linnaga loob erivajadusega õppijale tingimused kutseõppeks, arvestades võimaluste piires õppija soove, erivajaduste spetsiifikat ning võimalusi sobiva töö leidmiseks. Puudega õppija puhul võetakse tugiteenuste rakendamisel arvesse rehabilitatsiooniplaanis toodud soovitusi. Erivajadusega õppijale koostatakse õppeasutuse õppekavast lähtuv individuaalne õppekava, kus on arvestatud õppija erinevaid vajadusi ja soove, sh õppija erilist andekust või võimekust antud eriala omandamisel.

Individuaalse õppekavaga määratakse vastavalt vajadusele:

- kooli õppekavaga võrreldes vähendatud või kõrgendatud nõuded õppesisule ja sellest tulenevatele õpitulemustele;
- erisused õppekorralduses;
- õppeaja lühendamine või pikendamine;
- täiendava inimressursi kaasamise vajadus ja põhimõtted;
- kasutatav kohandatud õppevara;
- vajalikud ruumikohandused.

Kool koostöös kooli pidajaga rakendab erivajadusega õppijate efektiivseks kaasamiseks kutseõppesse vajalikke tugisüsteeme ja -teenuseid (nt e-õppe rakendamine, abiõpetaja kaasamine auditoorses töös, sotsiaalpedagoogiline tugiteenus, eripedagoogiline

õpiabiteenus, psühholoogiline nõustamine, logopeedi teenus, viipekeele kasutamise võimalus õppetöös jne).

Õppeasutuse füüsilise keskkonna kujundamisel arvestatakse erivajadusega õppijate vajadustega: kõikide õppijate, sh ratastooli kasutajate ligipääs elutähtsatele ruumidele ja vahenditele; kuulamist toetavad akustilised tingimused; visuaalset orienteerumist soodustav sisekujundus; piisava mahuga ja kergesti leitav info õppehoonetes orienteerumiseks. Erivajadusega õppijate õppetöö korraldamiseks kaasatakse vajadusel täiendav personal (tugiisik, isiklik abistaja, abiõpetaja, viipekeele tõlk jne) või rakendatakse vajalikke abivahendeid (kõnesüntesaatoriga arvuteid, punktkirja lugejaid, spetsiaalseid lugemisteleviisoreid jne).

Kool koostöös praktikaettevõtte või -asutusega koostab erivajadusega õppijale individuaalse üleminekuplaani vajalike oskuste omandamiseks üleminekul kutseõppest tööellu, et parandada koolilõpetajate konkurentsivõimet tööturul ja toetada nende sisenemist tööellu.

Kõrghariduseski on samad põhimõtted, tagada kõigile üliõpilastele võrdsed võimalused hariduse omandamisel. Rakendamist on leidnud üliõpilase tugiteenus puudega üliõpilasele sh viipekeele tõlgi teenus.

Erivajadusega noorte võimalused Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuses

Juta Elbing-Nõlvak, Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus

Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuses (erivajadusega inimeste rehabilitatsiooni-keskus) rakendatakse alates 2002. aastast klientide ja õppijate süsteemset karjäärakujundamise toetamist. Nimetatud ajal moodustati keskkuses täiendav struktuuriüksus tööhõivetalituse näol, mille tööülesanneteks on õppijate karjäärakujundamise toetamine kogu õpiaja kestel Astangu Keskuses. Vajadusel osutatakse lõpetamise järgselt toetatud tööhõive teenust, nõustatakse tööandjaid ja töökaaslasti suhtlemisel erivajadusega inimesega, töökeskkonna kohandamist ning soovitatakse töösoorituseks vajalike abivahendite kasutamist.

KES NAD ON?

Keskuses läbiviidavas kutserehabilitatsiooniprotsessis osalevad erivajadusega täiskasvanud õppijad vanuses 15-64 aastat. Nende hulgas abikooli õppekava ja toimetulekukooli riikliku õppekava alusel põhihariduse omandanud isikud, kuulmispuudega (kurdid), nägemispuudega, liikumispuudega, muu füüsilise puudega, krooniliste haigustega isikud ja ajutrauma läbinud isikud.

MIDA NAD VAJAVAD?

Keskuse kutserehabilitatsiooniprotsessis osalejad vajavad enne õppimaasumist eelkõige oma terviseseisundi ja rehabilitatsioonivajaduse hindamist; kutsevalikueelduste hindamist ja karjäärakujundamise toetamist, sh kutsenõustamist toetatud kutsevaliku otsuse tegemiseks. Nimetatud tegevusi korraldatakse keskkuses vastavalt kliendi ja/või õppija vajadusele

lühemaajalise nõustamisena või **osaleb klient 35-nädalasel kohanemiskursusel, saades ühtlasi ka keskuses õppijaks.**

TEENUSE PAKKUMINE

Kohanemiskursused on keskuses siseklientidele kursuse vormis läbiviidavad süsteemsed tegevused karjääririkujundamise toetamise ja kutsevaliku eesmärgil. Kohanemiskursusi viiakse Keskuses läbi **3-le erinevale sihtrühmale:**

- ajutrauma läbinuile õppekava mahuga 15 õppenädalat ehk 600 tundi;
- toimetulekukooli riikliku õppekava järgi põhihariduse omandanud ja/või samasuguse haridusvajadusega isikutele õppekava mahuga 35 õppenädalat ehk 1400 tundi;
- põhihariduse lihtsustatud õppekava alusel põhihariduse omandanud ja/või samasuguse haridusvajadusega isikutele 35 õppenädalat ehk 1400 tundi;
- kursustel on võimalik osaleda ka (põhi)hariduseta isikutel.

Õppekavade koostamisel on seatud **eesmärgiks toetada isikut sobiva töö leidmisel kutseelse katselise õppe kaudu ja õpivalmiduse kujundamine kutse- ja/või tööõppekeskuses, mõnes sobiva eriala õpet pakkuvas kutseõppeasutuses, kus on loodud kaasava kutseõppe tingimused või mõnes muus vormis.**

Oluline osa kohanemiskursustel on erinevatel rehabilitatsioonispetsialistidel, kes hindavad õppeprotsessis õppija kutsevalikueeldusi ning koostavad kursuse lõpus igale õppijale kutserehabilitatsioonisoovituse. Kohanemiskursuste õppekavadesse toetava rehabilitatsioonitegevusena on planeeritud igale rühmale õppenädalas kaks õppetundi karjäärinõustamist, millest üks on rühmatund kutse- ja/või töövalikuks vajaliku info saamise eesmärgil, teine õppija ja vajadusel tema lähivõrgustiku individuaalne nõustamine.

Peale kohanemiskursuse läbimist teeb õppija toetatud kutsevalikualase otsuse. Otsustusprotsessi on lisaks kursuslasele kaasatud vajadusel tema vanemad või tugiisikud, keskuse tööhõivespetsialistid, kutseõpetajad ning erinevad rehabilitatsioonispetsialistid. Kuna kutseõppeasutustes puudub hetkel raskema (raske ja sügav puudeaste) puudeastmega isikuile vajalik tugiteenuste osutamise võimalus õppeasutuses kohapeal, siis 90% kohanemiskursuse läbinuist jätkab töö- ja kutsealast ettevalmistust Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskuses erinevatel töö- ja kutseõppekursustel.

Karjääririkujundamise toetamine on läbiv süsteemne tugitegevus kogu järgneva õpiaja vältel keskuses kõigile õppijaile. Õppekavades on jätkuvalt läbi õppeaasta kaks nädalatundi karjäärinõustamist, mille kaudu toetatakse õppija kutsevalikukindlust, abistatakse praktikakohtade leidmisel, külastatakse erialaõppega seonduvaid asutusi, saadakse infot tööturule sisenemiseks vajalike dokumentide, tööseadusandluse kohta, tööturuteenuste ja toetuste kohta ning õpitakse suhtlema tööandjaga ja töökaaslastega.

Keskusel on heameel tõdeda, et tänu aastatepikkusele heale koostööle tööandjatega, sooritab 95% õppijaist 4-9-nädalase praktika tööandja juures. Praktikaperioodil toetavad kutseõpetajad ja tööhõivespetsialistid vastavalt vajadusele nii õppijat kui ka praktikabaasi poolset juhendajat. Keskuse tööhõivetalitusel on välja töötatud ka rida erinevaid küsitlus- ja hinnangulehti, kus praktikajuhendaja hindab praktikandi töö- ja sotsiaalseid teadmisi

ning oskusi ja potentsiaalset võimalust lõpetamise järgselt avatud tööturu tingimustes tööd saada. Igal aastal tehakse nimetatud küsitlustest ja praktikakaartidest kokkuvõtted ning analüüsitakse neid, et vajadusel parendada õpetamist ja/või rehabilitatsiooniteenuste osutamist. Vähe pole juhuseid, kus lõpetanu saab tööd oma viimases praktikabaasis.

Suur osa karjääririkundamise toetamisel on õppija individuaalsel nõustamisel, kuna igal õppijal on erinev erivajadus, mida tuleb hiljem tööprotsessis arvestada. Oluline roll on võrgustikutööl õppija kodukoha tööhõivespetsialistidega ja tööandjatega. Sageli on vaja kaasata ka kohaliku omavalitsuse sotsiaaltöötajaid.

Alates 2002. aastast, kui keskuses hakati rakendama karjääririkundamise toetamise süsteemi, on tunduvalt vähenenud tugiteenuste vajadus töökoha otsingul peale õpingute lõpetamist.

Erivajadusega isikute karjääririkundamise toetamise protsess on tunduvalt töömahukam ja komplitseeritum kui tavakodanikel. Vähem tulemuslikum on verbaalse nõustamise osatähtsus. Oluliselt vajalikumad meetodid on töökatsed, klientide jälgimine ja nõustamine katselises õppes, erinevate rehabilitatsioonispetsialistide ja kutseõpetajate meeskonnatöö, et koostöös erivajadusega isikuga temale parim õppimis- või töötamisvõimalus välja selgitada.

TEENUSE PAKKUMISEGA SEOTUD PROBLEEMID

Erivajadusega täiskasvanud isikutele karjäärinõustamise teenuse pakkumine on seotud mitmete lahendamist vajavate probleemidega. Kuna tegemist on aja- ja sisumahuka protsessiga, siis vajab keskuses kohanemiskursusel (või ka 1-nädalastel kursustel) osaleja keskuses viibimise ajal majutusk kohta, kuulmispuudega isiku puhul viipekeele tõlgi teenust, isikliku abistaja teenust, meditsiiniteenust. Raskemate puuetega õppijad vajavad ka õppeperioodil abiõpetajat.

TULEVIKUSUUNAD

Keskus plaanib tulevikus laiendada erivajadustega isikute karjäärinõustamisele suunatud tegevusi eeskätt erineva pikkusega kursuste näol, mis sisaldavad endas tegevusvõime uuringuid, erinevaid töökatseid, katselist õpetamist, rehabilitatsioonivajaduse väljaselgitamist, õpi- ja töökoha kohandamise vajadust, abivahendite kasutamise õpetamist õpi- ja töökohal, jms. Oluliseks peame ka praegusi 35-õppenädalasi kohanemiskursusi, mis võib-olla aitaksid leevendada erivajadusega ja väiksema konkurentsivõimega õppijate väljalangemist kutseõppeasutustest. Selle aja jooksul on võimalik jõuda toetatud kutsevalikuotsuseni, on arendatud sotsiaalseid oskusi ja osaletud erinevates tegevus- ja õpivõimet toetavates rehabilitatsioonitegevustes.

Keskuses on aktiivselt toimiv väliskoostöövõrgustik. Keskus on Euroopa Rehabilitatsiooni Platvormi assotsieerunud liige. See on katusorganisatsioon, kes ühendab erinevaid Euroopas paiknevaid kutserehabilitatsioonikeskusi. Keskus on teinud aktiivset koostööd erinevate Euroopa riikidega nii arendus-, praktika- kui ka lähetusprojektides.

1.2. TÄISKASVANUD

Kerstin Peterson, Sotsiaalministeerium

1.2.1. Töötud täiskasvanud

TÖÖTUTE TÄISKASVANUTE DEFINITSIOON JA SIHTGRUPI PEAMISED PROBLEEMID

Töötute täiskasvanute puhul võib laias laastus tuua välja kahese erisuse — inimesed, kes ei tööta ja kes on ennast Tööturuametis (TTA) töötuna arvele võtnud ning inimesed, kes ei tööta, ent kes ennast töötuna ametlikult registreerinud ei ole. Otsesed iseärasused tulevad siinkohal esile statistikas, kus registreeritud töötute arv on alati olnud ligikaudu poole võrra väiksem kui n.ö tegelik töötute arv (nii näiteks oli Eesti tööjõu-uuringu andmetel 2006. aastal Eestis 40,5 tuhat töötut, samas kui registreeritud töötuid oli aasta jooksul keskmiselt arvel 18,1 tuhat).

Vanuselises mõttes seab täiskasvanute puhul tööturu mõistes alumise piiri 16 eluaastat² (alates millest on võimalik töölepingu sõlmimine) ning ülemise piiri pensioniiga (millest vanemate puhul on eelduste kohaselt peamiseks n.ö hõive tagajaks pensionil viibimine, mistõttu töö käimine on pigem konkreetse inimese lisaboonus kui eeldatav seisund riigi poolt). Soolises lõikes on Eestis, erinevalt enamikust Euroopa Liidu (EL) riikidest, meeste töötus pisut kõrgem kui naistel (2006. aastal vastavalt 6,2% ja 5,6%). Nii madal oli töötus viimati 1994. a. Võrdluses EL-i keskmisega on Eestis töötuse tase madalam ning paljudes piirkondades võib juba rääkida tööjõu puudusest.

MIDA NAD VAJAVAD?

Viimaste aastate põhiselt võib töötust Eestis iseloomustada sõnaga „struktuurne“. Selle kohaselt ei ole töötute omandatud haridustase, oskused ning töökogemus vastavuses kiiresti muutuvate majanduse ja sealt tulenevalt ka tööturu nõuetega. Käesoleval hetkel on tööturul eelkõige vajadus oskustööliste ning spetsialistide järele. Samas on töötute hulgas suur osa ainult põhi- või üldkeskharidusega isikuid (vt tabel 2), kellel puuduvad kutseoskused. Stereotüüpselt võib vajaduste põhiselt tuua siinkohal esile tarviduse järgmiste aktiivsete tööturumeetmete järele antud sihtgrupi puhul:

- karjäärinõustamine (et inimene oleks võimeline määratlema oma töö ja elutee eesmärgid),
- sellele järgnevalt enamasti tööturukoolitus (eriala omandamine kursustel) või ka tööpraktika² (eriala omandamine tööandja juures).

Tulenevalt sihtgrupi spetsiifikast on vajaminevate teenuste ring kindlasti laiem. Konkreetsete teenuste kliendini parimal viisil suunamisel mängivad olulist rolli võimalikult individuaalne ning paindlik lähenemine. Seda eesmärki on püütud täita tööturuteenuste ja -toetuste seadusega.

² Tööturuteenuste ja -toetuste seaduse raames osutatakse 13 erinevat tööturuteenust (§ 9 lg 1): teavitamine tööturu olukorrast ning tööturuteenustest ja -toetustest; töövahendus; tööturukoolitus; karjäärinõustamine; tööpraktika; avalik töö; tööharjutus; palgatoetus; toetus ettevõtluse alustamiseks; tööruumide ja -vahendite kohandamine; töötamiseks vajaliku tehnilise abivahendi tasuta kasutada andmine; abistamine tööintervjuul; tugiisikuga töötamine.

Tabel 2. Tööturuametis registreeritud töötud omandatud haridustaseme järgi

Haridus	Arv	Haridus	Arv
<i>Algharidus</i>	1 912	<i>Põhiharidus kutseharidusega</i>	3 912
<i>Kutseharidus põhihariduseta</i>	56	<i>Kutsekõrgharidus</i>	1 236
<i>Põhiharidus</i>	9 418	<i>Bakalauruseõpe</i>	2 804
<i>Üldkeskharidus</i>	13 456	<i>Magistriõpe</i>	460
<i>Kutsekeskharidus põhikoolibaasil</i>	7 898	<i>Doktoriõpe</i>	14
<i>Kutsekeskharidus keskkoolibaasil</i>	4 952	<i>Keskeriharidus</i>	3 537
		<i>Määramata</i>	855

Allikas: Tööturuamet, 2007

TEENUSTE PAKKUMINE, OSUTAJAD JA NENDE KÄTTESAADAVUS

Riigipoolsete tööturumeetmete osutamist reguleerib 1. jaanuaril 2006 jõustunud tööturuteenuste ja -toetuste seadus (TTTS). Vastavalt seadusele on riiklike tööturuteenuste osutajaks TTA oma piirkondlike osakondade kaudu, mis paiknevad igas maakonnas. Riiklikest tööturumeetmetest osasaamise eeltingimuseks on enese töötuna registreerimine TTA-s. Nõue registreerimiseks aitab riigil tervikuna hoida paremat ülevaadet ja seeläbi ka planeerida paremini töötutele osutatavaid tööturuteenuseid ning nende osutamise põhimõtteid. Suuri edasiminekuid on tehtud just TTTS-i raames, mille kandvateks põhimõteteks on individuaalne lähenemine³ kõikidele klientidele ning juhtumikorraldusliku printsiibi⁴ rakendamine tööturu riskirühmade⁵ korral. Nimetatud meetmed püüavad varasemast efektiivsemalt keskenduda teenustepõhise lähenemise asemel vajadustepõhisele lähenemisele, kus pakutav tööturuteenus lähtub asjatundlikust teenuse vajaduse hindamisest ning konkreetse kliendi profiilist. Samuti on oluline ka töötü ning riigi vahel nõ aktiivse suhte säilitamine, mille kohaselt riigipoolne abi erinevate tööturutoetuste maksmise näol peab olema seotud inimese enda poolse aktiivse panusega, mis seisneb näiteks aktiivses tööotsingus, kohusetundlikus osalemises erinevates tööturumeetmetes jmt.

Olukorras, kus täiskasvanud töötü tööle rakendumist takistab teatud puue, on riik samuti näinud ette meetmeid, mis sedapuhku on suunatud erinevate puudest tingitud probleemide lahendamisele. Siinkohal on TTTS-i raames sätestatud spetsiaalselt neli puuetega inimestele suunatud tööturuteenust (lisaks on puudega inimestel võimalus saada osa ka kõikidest teistest tööturumeetmetest).

3 Individuaalne lähenemine viitab individuaalse tööotsimiskava koostamisele, milles kaardistatakse täpsemalt takistused, mis tõkestavad inimese tööle rakendumist ning planeeritakse koostöös Tööturuametis töötava juhtumikorraldajaga konkreetsed tegevused, mida tuleb töötü probleemide lahendamiseks läbi viia.

4 Juhtumikorraldusliku meetodi põhimõteteks on kliendi probleemide lahendamine algusest lõpuni konkreetse juhtumikorraldaja poolt, kes vajadusel kaasab protsessi erinevaid koostööpartnereid.

5 Seadus määratleb riskirühmad (TTTS § 10 lg 5), kelle tööturule sisenemist takistavate probleemide lahendamine on kõrgendatud tähelepanu all.

Eelnevalt välja toodud individuaalne lähenemine hõlbustab töötute täiskasvanute peamiste puudujääkide (näiteks madal kvalifikatsioon) tõhusamat lahendamist. Siinkohal on põhirõhk tööturukoolituse ning karjäärinõustamise teenusel. Viimasest peaks tulevikus saama üks kandvamaid töötutele suunatud tööturumeetmeid. Karjääri planeerimise abil on võimalik ühelt poolt aidata kliendil seada oma elus reaalseid eesmärke ning võtta ette tegevusi nende täitmiseks, ent teisalt tagada kliendi eesmärkide võimalikult täpne ühilduvus riigi vajadustega. Näiteks valikud erialakoolituse osas aitaksid leevendada puudujääki konkreetse eriala spetsialistide järele tööturul. Selleks, et tõsta pakutava teenuse kvaliteeti varasemast efektiivsemale tasandile, on tulevikus kavas arendada karjäärinõustajate süstematiseeritud koolitussüsteemi ja parandada olemasolevat metoodilist baasi ning töövahendeid.

Töötutel ei pruugi ainsaks probleemiks olla ainult sobiliku kvalifikatsiooni puudumine. Järjest enam on esile kerkimas takistused sellest, et inimestel puudub reaalne töökogemus või on nad selle tööturult pikema eemaloleku tõttu minetanud. Need tegurid sisaldavad endas aga olulisi kogemusi, millela aktiivsel tööturul on keerukam toime tulla. Riiklike tööturuteenustena võib siinkohal abi näha sellistest meetmetest nagu tööharjutus (mis on spetsiaalselt suunatud pikaajaliste töötute tööharjumuse taastamiseks ning esmase töökogemuse andmiseks) või ka tööpraktika (mille eesmärgiks on anda töötule võimalus reaalse töökogemuse saamiseks konkreetse tööandja juures), mille osutamiseiga alustati 2006. aasta algusest seoses TTTS-i jõustumisega.

TEENUSTE PAKKUMISEGA SEOTUD PROBLEEMID

Käesoleval hetkel võib osutatavate tööturuteenuste üheks põhiliseks probleemiks pidada nende liigset standardiseeritust ning vähest paindlikkust, mistõttu nad ei jõua alati iga kliendi spetsiifiliste probleemideni. Teisalt on teatud aktiivsete tööturumeetmete (näiteks puuetega inimestele suunatud teenused) osutamine piiratud ära spetsiifilise sihtgrupiga, samas kui antud teenustest oleks tegelikult praktilist abi ka laiemale klientuurile. Aktiivsete tööturumeetmete edasine arendamine on seega riigi jätkuvaks prioriteediks.

TULEVIKUSUUNAD

Individuaalne lähenemine hõlbustab töötute täiskasvanute peamiste puudujääkide (madal kvalifikatsioon) tõhusamat lahendamist. Täpsemalt sõnastatuna on siinkohal põhirõhk tööturukoolituse ning karjäärinõustamise teenusel. Viimasest peaks tulevikus saama üks kandvamaid läbivaid tööturumeetmeid. Seda põhjusel, et läbi ühise (st TTA karjäärinõustaja ning töötü koostöös) karjääri planeerimise on võimalik ühelt poolt aidata kliendil seada oma elus reaalseid eesmärke ning võtta ette tegevusi nende täitmiseks, ent teisalt tagada kliendi eesmärkide võimalikult täpne ühilduvus riigi (st tööandjate) vajaduste ning soovidega (tagamaks seda, et näiteks valikud erialakoolituse osas aitaksid leevendada puudujääki konkreetse eriala spetsialistide järele tööturul).

Tõstmaks siinkohal pakutava teenuse kvaliteeti varasemast efektiivsemale tasandile, on tulevikus kavas arendada karjäärinõustajate süstematiseeritud koolitussüsteemi (tagamaks kompetentsete teenuseosutajate olemasolu) ja parandada olemasolevat metoodilist baasi ning töövahendeid (võimaldamaks kvaliteetse teenuse osutamist erinevatele teenuse tarbijatele).

1.2.2. Töötavad täiskasvanud

MIDA NAD VAJAVAD?

Töötavate täiskasvanute osas võib vajaduste teemal enim esile tuua enesetäiendamisega seonduva, ent ka nõustamise valdkonna. Viimase puhul on riigi poolt loodud võimalused suhteliselt piiritletud, kuivõrd tasuta riiklikke karjääriteenuseid osutatakse täiskasvanute puhul ainult neile, kes on ennast TTA-s arvele võtnud, kõrgkoolis õppivatele tudengitele ülikoolide juures paiknevate nõustamiskeskuste kaudu ning maakondlike info- ja nõustamiskeskuste vahendusel (kus üldjoontes vanusepiiranguks küll 26 eluaastat). Sisuliselt on antud juhul kõrvale jäänud hõivatud täiskasvanud, kellele teenuse osutamine on võimalik erasektori poolt pakutava vahendusel.

TEENUSTE PAKKUMINE JA KÄTTESAADAVUS

Analoogselt töötutele pakutavate koolitustega on kutse-, eri- ja ametialase koolituse, samuti täiskasvanute tööalase koolituse korraldamisel koolil kohustus arvestada ühiskonna ja tööturu vajadustega. Eestis finantseeritakse kutseharidust tasemekoolituse raames riigieelarvest, st õppija ise ei pea oma õpingute eest maksma, olenemata sellest, kas ta õpib täis- või osakoormusega. Kõrghariduses finantseerib riik osakoormusega õpet ainult prioriteetsetele gruppidele (näiteks kõrgharidusega õpetajad).

2005. a lõpus kiitis Vabariigi Valitsus heaks Eesti elukestva õppe strateegia 2005-2008, milles on eesmärgiks võetud täiskasvanute koolituses osalejate osakaalu suurendamine 2008. aastaks 10 protsendini (25-64-aastaste inimeste osalemine koolituses). Strateegias nähakse ette nii täiskasvanute õppimisvõimaluste pidevat suurendamist kui ka valdkonna tugimeetmete senisest paremat väljaarendamist (nõustamine, varasema õpi- ja töökogemuse arvestamise süsteemi väljaarendamine jm).

TEENUSTE PAKKUMISEGA SEOTUD PROBLEEMID

Kui töötute täiskasvanute puhul on kvalifikatsiooni, erialavalikute ning muude tööturuga seonduvate probleemide lahendusvariantide otsimise korral võimalus pöörduda näiteks TTA-sse, siis töötavate täiskasvanute puhul on riigi roll mõnevõrra rohkem tagaplaanile jäänud ning olulisemal kohal on tööandja ning töötaja enda panus. TTA vahendusel (ennast tööotsijana arvele võttes) on võimalus saada teavet tööturu olukorrast ning tööturuteenustest ja -toetustest, töövahendusteenust ning teatud tingimustel ka karjäärinõustamisteenust⁶. Erialase kvalifikatsiooni parandamiseks, töösuhte ajal ümberõppeks ning eelneva tarbeks karjääriteenustest osasaamiseks osutub sageli vajalikuks inimese enda poolne panus ning tihti on siin teenuste osutajateks erasektori asutused, mistõttu ei ole tegevustele ligipääsetavus ühtsete standardite alusel reguleeritud.

Kuigi alates 2004. aastast, kui Eestile avanesid Euroopa Sotsiaalfondi (ESF) vahendid, on täiskasvanute osalus erinevates eriala- ning täiendkoolitustes oluliselt paremaks muutunud, jäädakse siinkohal siiski paljuski alla (vt tabel 3) EL-i näitajatele. Samas on aga just hõives olevate inimeste kvalifikatsiooni säilimine ning selle pidev parandamine üks kestva ning

6 Antud võimalus laieneb ka töötud täiskasvanutele, kes ei soovi või ei saa ennast mingil põhjusel Tööturuametis töötuna arvele võtta.

konkurentsivõimelise majanduse alustaladest.

Tabel 3. Täiskasvanute (25-64) osalemine õppes 1997-2006. a.

Aasta	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Osalusprotsent	4,3	6,3	6,5	6,0	5,2	5,2	6,2	6,7	5,9	6,5

Allikas: Eesti Statistikaamet, Eurostat

Rahvaarv 2006. aastal 1 344 684 inimest, neist 25-64-aastaseid 706 730.

TULEVIKUSUUNAD

Eelpool mainitud karjäärinõustamisteenuste puuduste likvideerimiseks on otsesed muudatused kavas ESF riikliku tööhõiveprogrammi raames. Sellelt baasilt on kavas piloteerida karjääriteenuste sihtgrupi laiendamist ka hõivatud töötajatele nõ projektipõhiselt (kelle hulka kuuluvaks võib lugeda täiskasvanuid tervikuna) ning sealt edasi rakendada laiendatud teenust riikliku teenusena.

Vanemaealiste hõive suurendamisele ja töötamise soodustamisele pensionieas on EL-is pööratud erilist tähelepanu. Põhjuseks on rahvastiku vananemine, mis on tingitud sündimuse langusest ja eluea pikenedisest. Sellest tulenevalt ootab Euroopa riike ees tööealise elanikkonna järsk vähenemine ja vanemaealiste osatähtsuse suurenemine, mis omakorda toob kaasa kulutuste kasvu hoolekandeteenustele, pensioni- ja tervishoiusüsteemile ning majanduskasvu aeglustumise⁷. Põhjus eisneb asjaolus, kus vanemas eas inimestel sagenevad terviseprobleemid, mis omakorda avaldavad mõju töövõimele. Samas oleneb aga just töövõimest inimese konkurentsivõime ja tööturul püsimine. Töövõime tagamisel on olulisteks nii indiviidi kui tööandja panus. Eakate töövõime säilitamisel/parandamisel on oluline roll eri tegevustesse panustamisel nagu näiteks eakatega tegelevate superviisorite koolitamine, töökoha harjutuste programmid, eakate eripära tundvate ergonomikute rakendamine töökoha tingimuste parandamisel. Siin on vanemaealiste töötingimuste parandamisel Eestis veel üsna palju parendusvõimalusi⁸.

Oluline on ka paindlike ja/või osalise tööajaga töötamise võimaluste laiendamine. Siinkohal ei ole sihtgrupiks mitte ainult vanemaealised töötajad, vaid näiteks väikelaste emad või puudega inimesed. Paraku on käesoleval hetkel osaaajaga töötamise võimalused Eestis veel vähest praktiseerimist leidnud, mille osas tuleks just EL-i kogemusest eeskujult võtta.

7 On prognoositud, et vahemikus 2005-2030 kasvab Euroopa Liidus üle 65-aastaste osatähtsus 52,3%, samal ajal kui 15-64 aastaste osatähtsus langeb 6,8%. Ülalpeetavate määr kasvab prognoosi kohaselt 49%-lt 2005. aastal 66%-le 2030. aastal. European Commission (2005). Confronting demographic change: a new solidarity between the generations. Green Paper. http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2005/mar/comm2005-94_en.pdf

8 Täiendavat informatsiooni vanemaealiste ja tööturu kohta vaata Sotsiaalministeeriumi toimetisest „Tööturu riskirühmad: vanemaealised töötud“ [www.sm.ee/est/HtmlPages/toimetised_20066/\\$file/toimetised_20066.pdf](http://www.sm.ee/est/HtmlPages/toimetised_20066/$file/toimetised_20066.pdf).

1.3. TÖÖANDJAD

Piret Jamnes, Fontes

KES NAD ON?

Tänapäeval vajavad karjäärinõustamise teenust ka ettevõtted ja organisatsioonid. Potentsiaalsed teenuse tarbijad on kõik ettevõtted ja organisatsioonid, tegelikkuses praegu pigem äri sektoris tegutsevad edumeelsed ettevõtted, mis kuuluvad rahvusvahelistesse kontsernidesse.

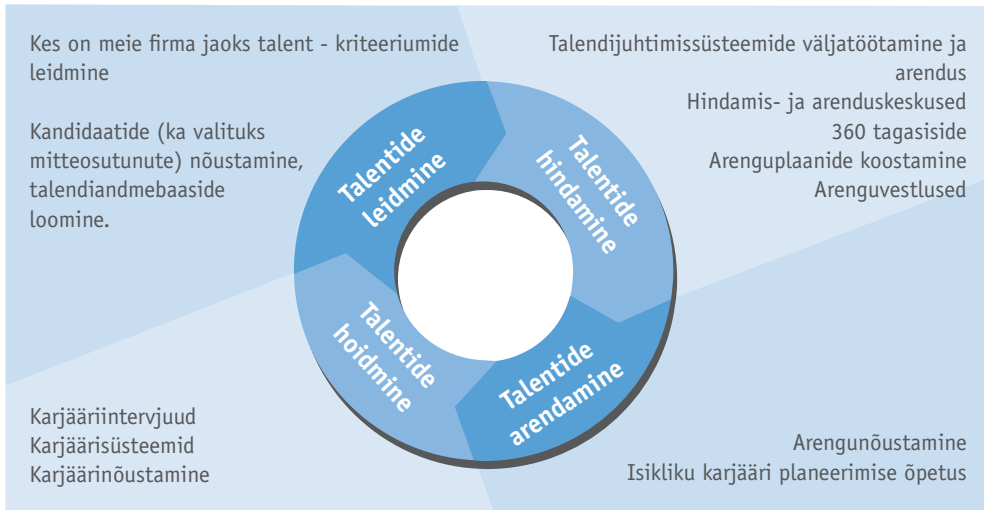
MIDA NAD VAJAVAD — OUTPLACEMENTILT TALENDIJUHTIMISELE?

Veel mõned aastad tagasi seostati karjäärinõustamist ettevõtetes peamiselt *outplacement*’i ehk ettevõttest lahkuma sunnitud töötajate toetamisega. Tänu majanduskasvule ja sellest johtuvalt muutunud tööturusihtuatsioonile pole viimastel aastatel aktuaalseks teemaks enam töötajatest vabanemine, vaid töökäte nappusest tingitud soov leida häid töötajaid ning neid ettevõttes hoida. Uue sisu on saanud talendijuhtimise teoreetiline raamistik, mis Eesti ettevõtetele läbi tunnetatud praktilise vajaduse pakub süsteemset lähenemist töötajaskonnale kui väärtuslikule ressursile. All olev joonis kirjeldab talendijuhtimise etappe läbi talendi elutsükli organisatsioonis koos võimalike karjäärinõustamisega seotud tegevustega (loetelu pole lõplik).

Talendijuhtimissüsteem seob endasse mitmed alasisüsteemid: kompetentsi-, hindamis-, arenguevestluste-, karjääri- ja tasusüsteemi. Põhimõtteks on aru saada ning kirjeldada, missuguste oskuste, omaduste, hoiakute ja käitumistega inimesed loovad ettevõttele lähtudes selle strateegilistest eesmärkidest ja tegutsemiskeskonnast kõige suuremat väärtust ning neid ka väärikalt tasustada, luua neile sooritust toetav töökeskkond ja seeläbi nad ettevõttega siduda. On aru saadud, et inimeste panus, pühendumus ja võime väärtust luua pole võrdne ning on õiglane, kui suurema väärtuse loojad saavad ka paremini tasustatud (õiglus peitub ebavõrdsuses!). Samas on teada, et igal ametikohal ei peagi tingimata töötama tipptegijad, piisab lihtsalt heast tegijast. Seega tuleb määratleda võtmeametikohad, kus ootuspäraselt peaks töötama nõ Eesti parimad tegijad. Üldiselt arvatakse, et ettevõtte kõigist töötajatest on tipptegijaid umbes 10-20%. Rohkem või vähem on karjäärinõustamisega kokkupuutepunkte iga [talendijuhtimise etapi tegevustel](#).

Talentide leidmine

Üldjuhul tegelevad selle teemaga ettevõtete juhid, personalijuhid, personaliotsingufirmade konsultandid. Viimased nõustavad tihti ka kandidaate (eriti neid, kes konkursil või mitmel konkursil ettevõtte poolt valituks pole osutunud) oma karjääri planeerimise osas. Siin kuluvad karjäärinõustamisalased teadmised konsultantidele, kellel juba niigi head teadmised tööturust, erinevate sektorite majandusmaastikust ja ettevõtete nõudmistest, marjaks ära. Uue trendina, mõjutatuna tööturul valitsevast “sõjast talentide pärast”, on ettevõtted üha rohkem valmis palkama talendi ka siis, kui see on käeulatuses, aga kui sellele vakantsel ametikohta veel ei olegi. Siin aitab karjäärinõustaja või karjäärinõustamisoskustega organisatsiooniteadlik konsultant ühelt poolt välja selgitada uue töötaja potentsiaali ja ootusi ning teiselt poolt nõustab ettevõtte juhti ametikoha osas.



Joonis 5. Talendijuhtimine organisatsioonis
 Allikas: Helen Handfield Jones et al; Fontes

Talentide hindamine

Hindamis- ja kompetentsisüsteemi olemasolu korral on ettevõtte ka ise suutelised oma töötajate perioodilist hindamist läbi viima. Teatud aja tagant (näiteks kord 2-4 aasta tagant) tellitakse võtmetöötajatele hindamis- ja arendusvestluse läbiviimine ettevõttevälistelt konsultantidelt. Hindamise tulemusena koostatakse põhjalik kokkuvõte töötaja kompetentsitasemetest, tugevustest ja arenguvajadustest. Hindamistulemuste tagasisidevestlus sisaldab nii kitsamalt kui laiemalt töötee ja ka isikliku elu planeerimise teemasid ning seda võiks ideaalis läbi viia konsultant-karjäärinõustaja. Nõustaja aitab kokku panna ka töötaja arengukava ning vajadusel vahendada kolmepoolset arutelu hinnatud töötaja juhiga. Konsultant saab enne hindama asumist aidata ettevõtte juhtkonnal määratleda ettevõttele kõige rohkem väärtust loovad käitumised, võtmeametikohad ning hindamissüsteem. On võimalik läbi viia talendiinventuuri (*talent review*), et määratleda nii inimeste kui ressursi hetkepotentsiaal.

Talentide arendamine

Parim juhendaja oma alluvale on tema otsene juht, kes väljakutset pakkuvate tööülesannete, juhendamise ning otsese toe ja inspiratsiooni pakkumisega saab palju ära teha. On olemas siiski olukordi, kus optimaalne oleks kasutada välise konsultandi või nõustaja abi, kes aitab enne arenguplaani paigapanemist välja valida oskusi ja omadusi, mille arendamine oleks ühtviisi kasulik ettevõttele, aga ka konkreetsele inimesele, arvestades tema tulevikueesmärke ja praegust elukeskkonda (kuhu ei kuulu ju ainult töö). Õigete prioriteetide valik on kriitiliselt tähtis, kuna inimese arengu soovitud suunas tagab isikliku motivatsiooni olemasolu ja vägisi ega formaalselt kedagi tulemuslikult arendada ei saa. Kui karjäärinõustaja valdab arengunõustamise metoodikat, aitab ta kaasa ka arenguprogrammi elluviimisel välise juhendajana (*coach*ina) tegutsedes.

Talentide hoidmine

Töötajaid saab laias laastus jagada:

- talent, kes annab suurt lisaväärtust, “tegija”;
- lihtsalt hea töötaja;
- töötaja, kes ei saavuta eesmärke ja kelle sooritus jääb alla ootuste.

Karjäärinõustaja saab abistada kõigi kirjeldatud töötajate gruppidega seonduvalt — nõustada töötajaid, et välja selgitada nende isiklike ambitsioone (või viia läbi karjäärintervjuusid), ja konsulteerida juhte töötajatega seotud juhtimisotsuste tegemisel. Nõustamise käigus võib ka selguda, et töötaja võiks anda parema soorituse mõnel teisel ametikohal või hoopis mõnes teises firmas. Viimasel juhul on aina sagenevaks praktikaks, et tööandja võimaldab arenguprogrammi või lahkumispaketi ühe osana töötajale karjäärinõustaja teenuse kasutamise.

TEENUSTE PAKKUMINE JA KÄTTESAADAVUS

Peamised teenusepakkujad on konsultatsiooni- ja personaliotsingufirmade konsultandid, kellel on teadmisi nii tööturust, organisatsioonidest kui talendijuhtimisest ja karjäärinõustamisest. Selliseid konsultante, kellel kõik need teadmised tasakaalustatult olemas, on praegu Eestis veel vähe.

TEENUSTE PAKKUMISEGA SEOTUD PROBLEEMID

Talendijuhtimissüsteemi kui mõtteviisi levik Eestis veel areneb. Ettevõtetes pole karjäärisüsteemid selgelt kirjeldatud ja seotud teiste süsteemidega. Süsteemide arendamise ja üksikisiku karjäärialase toetamise tunnetatud vajadus on veel tagasihoidlik.

Ettevõtted kasutavad liiga tagasihoidlikult välist abi ja arvavad, et peavad ise kõigi probleemidega hakkama saama, kuigi ei oma vastavat ettevalmistust ega kogemust. Konsultantidel on küll head teadmised tööturust, organisatsioonidest jne, kuid enamasti neil puudub karjäärinõustamisalane väljaõpe. Töötajad pelgavad proaktiivselt karjäärinõustaja teenust kasutada, kuna kardavad, et see on tööandja jaoks märk nende ebalojaalsusest (seostub automaatselt uue töökoha otsimise sooviga). Mõtteviis, et tihti on mõistlik enne investeerida karjäärinõustaja teenusesse ja seejärel koolitustesse või arenguprogrammidesse, on alles juurdumas.

TULEVIKUSUUNAD

Talendijuhtimine on praegu mujal maailmas trend, mille kasulikkusest arusaamine tasapisi jõuab ka Eestisse. Tõenäoliselt keskenduvad tulevikus ettevõtted enam nii loogilistele süsteemidele (ka karjäärisüsteem) kui üksikisikule ning planeerivad paremini inimestesse tehtavaid investeeringuid (inimesi ei arendata mitte lihtsalt sellepärast, et neid armastatakse, vaid sellepärast, et äri edendada). Seetõttu on tulevikus töötajatel professionaalse karjäärinõustajaga võimalus perioodiliselt kohtuda ning tööandjad mõistavad selle kasutegurit nii töötaja kui ettevõtte jaoks. Samas sõltub kõik vägagi palju majandustrendidest ja tööturu arengutest — järsu majanduslanguse korral võib peamiseks karjäärinõustamisega seonduvaks teenuseks saada jälle inimestele uue töökoha leidmine (*outplacement*).

2.1. Sissejuhatus

Kaire Karon, Tallinna Täiskasvanute Gümnaasiumi Karjäärikeskus

Eesti Vabariigis on **eesmärgiks** luua hästitoimiv karjääriteenuste süsteem. Vajaduse sellise struktuuri järele tingib muutuv tööjõuturg ja karjäärinõustamist vajavate sihtgruppide laienemine. Lähtuvalt eelnevast on „elukestev õpe“ saanud üldtuntud märksõnaks. Just karjääriteenuste käepärasusest ja kvaliteedist oleneb elukestva õppe tulemuslik rakendamine. Kitsaskohad Eesti haridusmaastikul ning tööjõuturul näitavad vajadust rakendada koordineeritud ja ühtsetel alustel põhinevat koostöövormi.

Nii Eestis kui ka Euroopa Liidus töötatakse välja programmdokumente, kus rõhutatakse karjääriplaneerimise vajalikkust elukestva õppe edendamisel ja tööjõuturu tõhustamisel. Näiteks Euroopa tasandil nähakse karjääriteenuseid kui üht olulisemat tugistruktuuri Lissaboni strateegia eesmärkide saavutamisel. Eestis käivad tihedad läbirääkimised koostöökokkuleppe sõlmimiseks Haridus- ja Teadusministeeriumi (HTM) ning Sotsiaalministeeriumi (SOM) vahel. Sellest kokkuleppest kujuneb lähemate aastate karjääriteenuste arendamise programmdokument.

Eestis lähtutakse karjääriteenuste arendamisel HTM-i eestvedamisel välja töötatud **integreeritud nõustamismudelist**. Selle kontseptsiooni kohaselt luuakse üleriigiline karjääriteenuste pakkujate võrgustik, mille tulemusena leiab iga klient tee just sellise spetsialisti juurde, keda ta kõige rohkem vajab. Sellise nõustamismudeli praktiline elluviimine nõuab praegu eraldiseisvate nõustamisteenuseid pakkuvate asutuste kaardistamist ja ühendamist ühtseks võrgustikuks ning vajadusel puuduolevate nõustamisteenuste loomist. Hindamist vajab rahastamise süsteem, täiendavate ressursside leidmine ja Euroopa struktuurifondide (ESF) rahavoogude optimaalne suunamine. Süsteemne lähenemine tagab teenuste kvaliteedi ja kättesaadavuse.

Käesolevas peatükis püütakse fikseerida karjääriteenuste süsteemi praegune olukord. Oma valdkonna asjatundjad kirjutavad, milline on Eestis karjääriteenuste süsteemi hetkeseis ja perspektiivid ning kuidas see seostub Euroopa praktikaga. Artiklites antakse ülevaade karjäärispetsialistide kutsenõuetest, ettevalmistusest ja täiendkoolitusest. Oleneb ju karjääriteenuste kvaliteet otseselt karjäärinõustajate ja teiste karjäärispetsialistide kvalifikatsioonist.

Järgneb ülevaade karjääriteenuseid toetavatest seadustest ja finantseerimise allikatest. Tundub, et kui seadusandlus püüab ajaga sammu pidada, siis rahaliste vahendite osas on tunda killustatust ja ka ressursside vähesust. Seepärast on oluline ESF-ist saadava

toetuse oskuslik kasutamine. Nii HTM-is kui ka SOM-is ollakse nõus panustama just karjäärinõustamise arengu heaks täiendavaid summasid.

Karjääriteenuste koordineerimiseks kutsutakse kokku **karjääriteenuste koostöökogu**, mis annab kõigile olulistele sidusrühmadele võimaluse kaasa rääkida ühtse süsteemi väljatöötamisel ja võrgustikutöö efektiivsuse tagamisel. Liites senised ja uued koostööpartnerid monoliitseks tervikuks on võimalik Eestit esindada ja osaleda EL karjääriteenuste arendamise võrgustikes.

Alljärgnevad artiklid annavad meist igapäevase võimaluse kaasa mõelda ja öelda, mida on veel võimalik teha karjääriteenuste paremaks muutmiseks, sest kui me hindame õigesti oma jõudu ja võimeid, siis näeme selgelt, mida peame tegema ühise eesmärgi saavutamiseks.

2.2. Karjäärispetsialistide ettevalmistus ja täiendkoolitus

Karjääriteenuste kvaliteet sõltub olulisel määral teenuse osutajate kompetentsusest. Pikka aega on Eestis karjäärispetsialistid pidanud enda koolitamise ja harimise eest ise hoolt kandma. Nad on ise otsinud võimalusi kursustel käimiseks või omandanud teadmisi kolleegide käest.

Karjääriteenuste spetsialistide erialase tasemekoolituse võimalus praegu Eestis puudub. Mitmeid koolitusi karjäärinõustajatele ja -koordinaatoritele on teinud piirkondlikud teabed ja nõustamiskeskused, Tallinna Täiskasvanute Gümnaasiumi Karjäärikeskus, samuti FIE-dena töötavad karjääriteenuste pakkujad. Koolitusinfot on vahendanud Eesti Karjäärinõustajate Ühing ja Eesti Koolipsühholoogide Ühing. Valdkonnaga seotud koolitusi pakuvad tänases Eestis paljud koolitusasutused, erialaühingud, organisatsioonid: Tallinna Ülikool, Tartu Ülikool, Avatud Meele Instituut, Karjäärinõustamise Teabekeskus jt.

Karjäärinõustamise Teabekeskus korraldab kaks korda aastas traditsioonilisi **suve- ja talvekoole**. Mitmepäevaste seminaride ajal on karjääriteenuste pakkujatel võimalus ennast täiendada, omavahel infot ja kogemusi jagada ning nõu pidada. Viimased seminarid on olnud teemadel: karjääriteenuste osutajate koostöö (maakondlikul tasandil ja lastevanematega); karjääriteenuste arendamise projektid; arengusuunad haridusvaldkonnas ja tööturul jm.

Tööturuamet korraldab oma süsteemi karjäärinõustajatele sisekoolitusi. 2006-2007. a. toimusid koolitused grupinõustamise ja puuetega inimeste nõustamise teemal, samuti võimaldati karjäärinõustajatele supervisiooni.

29.-30.10 ja 07.-09.11.2007 toimus **Euroopa Noorte Info ja Nõustamise Agentuuri** (ERYICA) **noorteinfotöötajate baaskoolitus** noorte teavitamisega tegelevatele spetsialistidele. Koolituse korraldasid Eesti Noorsootöö Keskus ja Eesti Euroopa Liikumine-Eurodesk Eesti. Koolituse eesmärgiks oli tagada noorteinfotöötaja miinimumoskused tööks ja Euroopa

Noorteinfo Harta põhimõtete ellurakendamine. 40-tunnine koolitusprogramm koosnes lühikestest teoreetilistest loengutest, töötubadest ja simulatsioonimängudest nelja erineva mooduli teemadel: noorteinfo teoorias ja praktikas; noorte infovajadused, informatsiooni analüüsimise ja süstematiseerimise oskused ning info levitamine; noorteinfotöötaja pädevused ja oskused; praktilised ülesanded ning info- ja kommunikatsioonitehnoloogiate kasutamine. Koolituse läbisid 16 spetsialisti üle Eesti. ERYICA noorteinfotöötajate baaskoolitust on plaanis järgmisel aastal taas korraldada.

Eesti Noorsootöö Keskus on korraldanud noorte teabe- ja nõustamiskeskuste töötajatele mitmeid koolitusi: erialased õppeviisidid Belgia Flaami kogukonda, Šotimaale ja Soome; koostööseminarid Soome noorte teavitamis- ja nõustamisspetsialistidega ning mitmed valdkondlikud koolitused teemadel: “Interneti kasutamine infotöös”, “Kodulehekülje haldamine” ning “Efektiivsed läbirääkimised ja kokkulepete saavutamine”.

Järgnevates artiklites antakse ülevaade karjäärispetsialistide ettevalmistuse ja täiendõppe hetkeolukorrast Eestis. Viimastel aastatel on karjäärispetsialistide koolitamine saanud uue hoo ja seda just tänu SA Innove Karjäärinõustamise Teabekeskuse poolt algatatud koolitusele *Karjääriteenuste põhialused*. Käesolevas artiklis antakse ülevaade karjäärispetsialistide ettevalmistuse ja täiendõppe hetkeolukorrast Eestis.

2.2.1. Koolitused karjäärispetsialistidele

Virve Kinkar, Tallinna Ülikooli Avatud Ülikooli Täiendõppekeskus

Viimastel aastakümnetel toimunud olulised muutused Eesti ühiskonnas, majanduses ja tööturul on tinginud vajaduse uut laadi karjääriteenuste järele. Senine rõhuasetus kutsenõustamisel ja kutseorientatsioonil hakkas juba 1990-ndatel asenduma karjäärinõustamise, karjääriinfo vahendamise ja karjääriõppega. Karjäärinõustamine ja -info vahendamine on muutunud teenuse tarbijale kättesaadavamaks seoses teenuste pakkujate lisandumisega nii riigi- kui erasektoris.

Koos teenuse sisu muutumisega ja teenuse tarbijate sihtgruppide laienemisega, tekkis vajadus kaasaegsete teadmiste ja oskustega spetsialistide järele, kes suudaksid teenuse osutamisel arvestada selle kasutaja isiklikku, sotsiaalset, kultuurilist ja majanduslikku konteksti.

2002. aastast kehtiva põhikooli ja gümnaasiumi riikliku õppekava kohaselt peavad kõik õpetajad käsitlema läbivat teemat *Tööalane karjäär ja selle kujundamine*, mis eeldab vastava metoodika tundmist ning valdkonnaga seotud teemade valdamist.

Enamikus Euroopa Liidu uutest liikmesriikidest ja kandidaatriikidest ei ole veel võimalust karjäärinõustamise tasemeõppeks. Eesti kõrgkoolides käsitletakse karjäärinõustamist tasemeõppes (nii bakalaureuse- kui magistriõppes) eelkõige psühholoogia ja vähemal määral juhtimise erialadel. Õpetajakoolitus karjääriõppe läbiviimist ei toeta, vajalikud teadmised ja oskused omandatakse valdavalt täiendkoolituse raames.

Õpetajate (klassijuhatajad, aineõpetajad, karjäärikoordinaatorid) seas on eelistatud konkreetseid tegevusjuhiseid ja kohest töös kasutamist võimaldavaid metoodilisi materjale andvad koolitused.

Euroopa riikide traditsioonid ja kogemused on erinevad. Näiteks Suurbritannias tegeleb *Nottingham Trent University* karjäärinõustamise diplomioppega juba 1974. aastast alates, valdkonna spetsialiste valmistavad ette Karjäärinõustamise Instituut ja teised õppeasutused. Taanis on karjäärinõustajaks võimalik õppida ühtse programmi alusel kuues kõrgkoolis. Soome üldhariduskoolides töötavad nõustajad on valdavalt õpetajad, kes on läbinud 35 AP ulatuses vastava täiendkoolituse.

KES ON TÄNASED KARJÄÄRITEENUSTE OSUTAJAD?

2005-2006. a viis TNS Emor Teabekeskuse tellimusel läbi karjääriteenuste arendamise lähteuuringu. Nimetatud uuringu kokkuvõttes on ära toodud uuringu läbiviimise perioodil karjääriteenuste osutajate ettevalmistuse ja täiendkoolituse vajaduse ning soovide kirjeldused.

Uuringu tulemused kinnitavad artikli autori praktilise koolitajakogemuse kaudu kujunenud teadmisi karjääriteenuste osutajate tausta kohta:

- Valdkonnas tegutsejatel on erinev hariduslik ja erialane taust. Põhitööna teenuste osutajate seas (eelkõige karjäärinõustajad) on kõige enam psühholoogia-alase ettevalmistusega inimesi. Teenust kõrvaltegevusena pakkujate seas (sh koolide karjäärikoordinaatorid ja -õpetajad) on kõige enam kasvatusteaduste, sotsiaaltöö, noorsootöö ja majanduse eriala lõpetanud.
- Karjääriteenuste osutamiseks vajalikud teadmised ja oskused on saadud praktilise tegevuse ja iseseisva enesetäiendamise käigus. Üksikud spetsialistid on omandanud karjäärinõustaja lisaeriala.
- Valdkonnas töötamine eeldab väga mitmekülgseid teadmisi ja oskusi, enamasti tegeleb spetsialist sisuliselt mitme karjääriteenuse osutamisega.
- Valdkonnas tegutsevad spetsialistid on motiveeritud karjääriteenuste osutamisele ja enesearengule, vaatamata valdkonna seni veel ebapiisavale väärtustamisele riigi tasandil. Eeltoodust lähtudes võib järeldada, et karjääriteenuste arenguks ja kvaliteedi tagamiseks on vajalik teenuste osutajate ettevalmistuse ühtlustamine läbi ühtsetele alustele tugineva baaskoolituse.

KOOLITUS KARJÄÄRITEENUSTE PÕHIALUSED

2005. aasta sügisel saatis Teabekeskus Tallinna Ülikooli avatud ülikooli täiendõppekeskusele, Tallinna Tehnikaülikooli ja Tartu Ülikooli avatud ülikoolidele kutse osaleda karjääriteenuste spetsialistide täiendkoolituse läbiviijate konkursil. Täiendkoolitus oli kavandatud osana ESF-i meetme 1.1. raames rahastatavast projektist *Karjääriteenuste süsteemi arendamine Eesti Vabariigis*.

Konkursi tingimustes soovitati nimetatud ülikoolidel teha koostööd koolituskava väljatöötamisel ja läbiviimisel, tagamaks koolitusel käsitletavate teemade parimate asjatundjate kaasamist lektoritena. Kuna kõigi kolme ülikooli täiendõppega tegelevate üksuste töötajate seas oli ka karjääriteenuste valdkonnaga tihedalt seotud töötajaid,

otsustati ette valmistada ja esitada kolme ülikooli ühispakkumine, mis leidis heakskiidu ka konkursi korraldajate poolt. Vaatamata mitmetele bürokraatiaga seotud takistustele (ühisõppekava registreerimine HTM-is, erinevale asjaajamise korrale erinevates õppeasutustes jne), alustasid ülikoolid ühistegevuse tulemusena valminud õppekava *Karjääriteenuste põhjalused* (6 AP) põhjal koolituse läbiviimist 2006/2007 õppeaastal.

Koolituse sihtgrupiks oli 55 praktiseerivat spetsialisti, nende hulgas nii pikaajalise kogemusega kui alles valdkonnas tegevust alustanud nõustajad, infospetsialistid, koolide karjäärikoordinaatorid ja -õpetajad Eesti erinevatest piirkondadest. Just need erinevused aitasid luua koolitusele lisaväärtust, andes võimaluse näha karjääriteenuste omavahelist seotust ning luues alused koostöövõrgustike tekkeks.

Ühisõppekava **aluseks** olid karjääriteenuste spetsialistide (karjäärinõustaja, karjääriinfospetsialist ja kooli karjäärikoordinaator) **kutsestandardid**, samuti arvestati teiste Euroopa riikide samalaadsete õppekavade sisuga.

Koolituse **eesmärkideks** oli spetsialistide ettevalmistuse ühtlustamine, erialase kompetentsuse lisandumine ja valmisoleku kujunemine karjääriteenuse osutamiseks ühiskonna uues situatsioonis. Õppekava koosnes 4 moodulist:

- sotsioloogia ja infoühiskond;
- karjääriplaneerimine ja seda toetavad teenused;
- haridus, õppimine ja psühholoogia;
- majandus ja tööturg.

Nende valdkondade tundmine moodustab ühtse aluse, mis on vajalik kõigile karjääriteenuste spetsialistidele. Lektoritena esinesid teadlased ja õppejõud erinevatest ülikoolidest, ministeeriumidest ja valdkonnaga seotud ametitest ning tunnustatud praktikud. Majanduse ja sotsioloogia teemade suur maht tekitas esmalt nii mõneski kursuselases imestust, arusaam nende tundmise tähtsusest kujunes kiiresti. Õppetöö toimus vaheldumisi nii Tallinnas kui Tartus ning korraldajad kolmest ülikoolist said väärtusliku koostöökogemuse võrra rikkamaks.

Olulise osa õppekava läbimisest moodustas **iseseisev töö**. **Lõputööna** viisid õppijad läbi teemakohase uuringu. Lõputööde kaitsmine toimus hea akadeemilise tava kohaselt komisjoni ees. Mitmed lõputööd osutusid sedavõrd sisukateks, et väarisid hiljem tutvustamist maakondade ja riigi tasandil.

Arvestamaks erinevate karjääriteenuste osutajate vajadusi, töötati ülikoolide poolt välja ka jätkukoolituste õppekavad (2 AP). 2006/2007 õppeaastal viidi läbi täiendõppekursus koolide karjäärikoordinaatoritele, 2007/2008 jätkavad erialaste teadmiste täiendamiseks karjäärinõustajad ja -infospetsialistid.

Samalaadsete täiendkoolituste järgi on teenuste pakkujate seas vajadust ka edaspidi, sest paljud soovijad ei mahtunud esimese koolitusgrupi hulka. Korraldajad on valmis koolituse läbiviimiseks nii eesti kui vene keeles. Hetkel piirdume tegutsemisvalmidusega. Mahuka baaskursuse eest tasumine pole paljudele huvilistele taskukohane. Loodame, et koos heade koostööpartneritega leitakse võimalus koolituse finantseerimise jätkamiseks.

2.2.2. Karjäärispetsialistide koolitus Eesti kõrgkoolides

Signe Reppo, Tartu Ülikool

Artikkel annab ülevaate sellest, milliseid karjäärispetsialistide koolitusi pakuvad tänasel päeval kõrgkoolid Eestis. Põhiliselt on antud valdkonna spetsialistide koolitamisega tegelema Tallinna Ülikool ja Tartu Ülikool.

Tartu Ülikoolis (TÜ) on haridus- ja sotsiaalteaduskond pakkunud karjäärinõustamise alast koolitust erinevate ainete läbi juba 90-ndate lõpust alates. Täna võib psühholoogia bakalaureuse õppekava valikmoodulitest leida järgmisi aineid: [sissejuhatus karjäärinõustamise ja karjäärinõustamise põhimeetodid](#).

Sissejuhatav kursus annab ülevaate sellest, mida käesoleval hetkel Eestis karjääri planeerimise valdkonna all mõistetakse ja milliseid tegevusi tehakse. Kursuse läbimine annab teoreetilised teadmised karjääriteenuste põhialustest. Teises aines tutvustatakse karjäärinõustamises kasutatavaid metoodikaid (testid, intervjuud, töötoad, loengud) ja kursuse teoreetilisele osale järgneb superviseeritud praktika. Kursuse läbimine annab valmisoleku karjääriplaneerimisalaseks tegevuseks.

Mitmetes koolides pakutakse [karjääriplaneerimise ainet](#). TÜ haridusteaduskonna magistrantidele mõeldud kursusel on selle aine eesmärgiks anda ülevaade karjääriplaneerimise teoreetilistest ja praktilistest alustest karjääri kujundamisel hariduslikus kontekstis. Tartu Ülikooli Narva Kolledži noorsootöö ja kohaliku omavalitsuse korralduse erialades on samuti aine karjääriplaneerimine, mis annab teadmisi ja oskusi tööks valdkonnas.

Sarnaselt TÜ-ga pakub ka [Tallinna Ülikool](#) (TLÜ) oma bakalaureuse ja magistriõppekavades ainet karjääriplaneerimine, mille tulemusena üliõpilane mõistab karjääriteooriate põhiseisukohti. Teab, kuidas neid rakendada karjääriplaneerimisel organisatsioonis, mis tegutseb innovatsiooni keskkonnas. Oskab planeerida karjääri organisatsioonis nii, et see toetab organisatsiooni ja inimeste eesmärkide saavutamist.

Erakõrgkoolidest võib välja tuua [Mainori Kõrgkooli](#), kus loetakse praktilise psühholoogia õppekavas karjääriplaneerimise ainet, mis on suunilusega arendada oskusi karjääri planeerimiseks ja juhtimiseks organisatsioonis.

Karjäärispetsialistidele (nõustajatele, koordinaatoritele ja infotöötajatele) spetsiaalsed tasemekoolituse õppekavad praegusel hetkel puuduvad. Karjääriplaneerimise põhitõed on loimitud kõrgkoolides erinevatesse ainekavadesse. TÜ ja TLÜ täiendkoolituskursuste hulgas on programme, mis sobivad karjäärispetsialistide koolituseks.

2.3. Karjääriteenuste spetsialistide kirjeldus ja kutseomistamine

Mare Väli, Karjäärinõustamise Teabekeskus

Eestis on välja töötatud kolme karjäärispetsialisti kutsestandardid: *karjäärinõustaja IV ja V, karjääriinfospetsialist III, IV ja kooli karjäärikoordinaator III*. Kutsete omistamine on käivitatud vaid karjäärinõustajatele.

Karjäärinõustajad abistavad inimesi karjääriplaneerimisel ja arendamisel, kutse-, haridustee ja töökoha valiku tegemisel. Töö põhisisuks on kliendi karjääriplaneerimise juhendamine. Karjäärinõustaja võib spetsialiseeruda noorte, täiskasvanute, töötute või erivajadustega inimeste karjäärinõustamisele. Tema klientideks võivad olla õpilased, üliõpilased, lapsevanemad, õpetajad, töötavad täiskasvanud, töötud, samuti tööandjad. Üldjuhul toimub nõustamine individuaalvestlusena, kuid sageli töötatakse ka gruppidega. Kasutatakse mitmesuguseid küsimustikke, teste, töövihikuid jms. Nõustamine võib koosneda sellistest tegevustest nagu kliendi

- karjääriga seotud vajaduste ja eesmärkide väljaselgitamine;
- eelduste (haridus, töökogemus, huvid, võimed, oskused, iseloom jms) väljaselgitamine;
- abistamine karjääriplaani koostamisel ning enese arenguprogrammi väljatöötamisel;
- informeerimine elukutsete, töö- ja õppimisvõimaluste kohta;
- juhendamine töö otsimisel ning töökohale kandideerimisel.

Kindlasti tuleb karjäärinõustajal oma igapäevatoos tegeleda ka nõustamiseks vajalike meetodiliste materjalide ettevalmistamisega, ametkonnasisese dokumentatsiooniga, kliendilt tagasiside kogumise ja analüüsimisega. Olulise osa tööst moodustab koostöö teiste spetsialistidega, nt kooli karjäärikoordinaatorid, karjääriinfospetsialistid, koolipsühholoog, sotsiaaltöötaja, personaliotsingufirma või tööjõu rendifirma konsultandid jt. Enamus karjäärinõustajaid tegeleb ka karjääriteenuste korraldamise ja arendamisega oma tööpiirkonnas. Suuremate kogemustega nõustajal tuleb olla mentoriks algajatele ning juhendada ja toetada neid tööellu sisseelamisel, paljud nõustajad viivad läbi ka karjääriteemalisi koolitusi oma klientidele. Olulise rolli moodustab avalikkuse teavitamine ja harimine karjääriteenustega seonduvates küsimustes, nt artiklite kirjutamine, seminaridel ja meedias esinemine.

Karjäärinõustajana töötamiseks on vajalik **kõrgharidus**, soovitatavalt psühholoogia, pedagoogika, sotsiaaltöö või sotsioloogia erialal. Karjäärinõustaja kutse taotlemiseks vajalikud nõuded on fikseeritud kutsestandardis *Karjäärinõustaja IV, V*.

Karjäärinõustaja IV kutse taotlemise eeldusteks on magistrikraad või sellele vastav kvalifikatsioon, vähemalt 3-aastane töökogemus karjäärinõustajana, nõustamisalane baaskoolitus ja karjääriteenuste alane täienduskoolitus.

Karjäärinõustaja V kutse taotlemise eeldusteks on magistrikraad või sellega võrdsustatud kõrgharidus ja 5-aastane töökogemus karjäärinõustajana, nõustamisalane baaskoolitus ja spetsialiseerumisvaldkonnaga seonduv täienduskoolitus.

Karjäärinõustajate Ühingule (KNÜ) anti 2005. a. detsembris õigus omistada karjäärinõustaja kutset. 2006. a. toimus 2 kutseksamit ja väljastati esimesed kutsetunnistused. 2007. a. novembri seisuga on Eestis 16 atesteeritud karjäärinõustajat, neist 11-le on omistatud karjäärinõustaja IV ja 5-le karjäärinõustaja V kutse. Kutsetunnistus kehtib 5 aastat. Kutse säilimiseks või kõrgema kutsetaseme taotlemiseks tuleb sooritada uus eksam. Kutset võivad taotleda kõik karjäärinõustajad, kes vastavad kutsestandardi nõuetele. Täpsemat infot karjäärinõustaja kutse taotlemise tingimuste ja kutseksami toimumise aja kohta leiab KNÜ kodulehelt.

Kutsetunnistuse olemasolu tõstab nõustaja enesekindlust ja motivatsiooni pideva enesearendamisega tegelemiseks ning usaldusväärsusust nii tööandja kui klientide silmis — on tagatiseks kvaliteetsemale nõustamisteenusele.

Karjääriinfospetsialist abistab inimesi haridust, tööturgu ja elukutseid puudutava infovajaduse selgitamisel, info leidmisel ning käsitsemisel. Tema klientideks võivad olla õpilased, lapsevanemad, õpetajad, tudengid, töötavad täiskasvanud, töötud, samuti teised karjääri- ja personalispetsialistid.

Karjääriinfospetsialistid töötavad karjääriteenuseid pakkuvates keskustes ning lisaks karjääriinfo vahendamisele koordineerivad nad ka info liikumist keskses ja väljaspool seda, olles ühtlasi ühendavaks lüliks noore ning nõustaja ja kooli karjäärikoordinaatori ning nõustaja vahel. Tihedat koostööd tuleb teha kooli karjäärikoordinaatorite, karjäärinõustajate ja teiste spetsialistidega.

Samuti toetab karjääriinfospetsialist vajadusel karjäärikoordinaatorit karjääripäevade, ettevõtete külastuste jne organiseerimisel, vahendades selleks vajalikku infot. Karjääriinfospetsialisti **töö sisuks** on karjääriinfo kogumine, süstematiseerimine, sünteesimine, säilitamine ja kättesaadavaks tegemine, tagades nii huviliste infonõudluse täitmise. Samuti peab karjääriinfospetsialist olema pädev valdkonnas olemasolevate andmebaaside jm elektrooniliste ning muudel kandjatel ressursside kasutamisel ning haldamisel. Tema tööülesannete hulka kuulub veel klientide infootsingu juhendamine, keskuse karjääriamatukogu koostamine ning koostöövõrgustiku loomine ja info liikumise koordineerimine koolide, ettevõtete, nõustamiskeskuste vahel.

Suuremates keskustes töötaval infospetsialistil võib eelnimetatud ülesannetele lisanduda suurema piirkonna info liikumise koordineerimine ning karjäärialaste trükiste, meetodiliste materjalide ja andmebaaside arendamine. Karjääriinfospetsialisti “tööriistadeks” on karjääriinfo vahendamise abivahendid: andmebaasid, küsimustikud, veebilehed, raamatukogu kataloogid jms.

Infoteaduste valdkonnas tegutsevatele spetsialistidele on kehtestatud **erialase kõrghariduse nõue**. Karjääriinfospetsialisti kutseoskusnõuded on kinnitatud kutsestandardis *Karjääriinfospetsialist III, IV*. KNÜ on alustanud taotlusdokumentide ettevalmistamist infospetsialistide kutset omistava organi õiguse saamiseks.

Karjääriinfospetsialist III kutse taotlemise eeldusteks on infoteaduste alane kõrgharidus ja 1-aastane töökogemus erialal või kõrgharidus mõnel muul erialal ja 2-aastane töökogemus

karjääriinfotöötajana. Lisaks peab karjääriinfospetsialist III kutse taotleja olema läbinud karjääriteenuste täienduskoolituse.

Karjääriinfospetsialist IV kutse taotlemise eeldusteks on infoteaduste alane kõrgharidus ja 3-aastane töökogemus erialal või kõrgharidus mõnel muul erialal ja infoteaduste alane täienduskoolitus ja 2-aastane erialane töökogemus. Lisaks peab karjääriinfospetsialist IV kutse taotleja olema läbinud karjääriteenuste täienduskoolituse

Kooli karjäärikoordinaatorid tegelevad koolis karjääriõppe planeerimise ja koordineerimisega ning selle integreerimisega õppetundidesse ja õppetöö välisesse tegevusse. Karjäärikoordinaator töötab koos direktsiooniga välja kooli kutsesuunitlustöö kontseptsiooni ja järgib selle toimimist. Ta juhendab õpilasi õpivalikute tegemisel, kursuste ja ainete valikul ning annab karjääri planeerimise tunde vastava valikaine raames. Oma tööga aitab karjäärikoordinaator kujundada õpilastes oskusi ja teadmisi, mis võimaldavad neil teadvustada oma huvisid, võimeid, oskusi ning teha konkreetseid karjääriplane, omandada teadmisi töömaailmast, elukutsetest ja õppimisvõimalustest, kujundada hoiakuid ja toimetulekuoskusi, mis soodustaksid karjääriotsuste tegemist, elukestvat õpet ja eneseteostust.

Karjäärikoordinaatori põhilised tööülesanded on:

- kooli karjääriplaneerimist toetava tegevuskava koostamine ja elluviimine;
- koolis läbiviidava karjääriõppe koordineerimine;
- karjääriõppe kavandamine kooli õppekava osana;
- karjääriõppe ainekavade koostamine ja vajadusel karjääriõppe läbiviimine;
- õpetajate juhendamine ja nõustamine karjääriõppe sidumisel ainetundidesse;
- karjääriteemaliste ürituste korraldamine ja läbiviimine (nt karjääripäevad, infopäevad lapsevanematele);
- karjääriplaneerimist toetavate tegevuste ja projektide juhtimine;
- karjääriinfo kogumine ning vahendamine (nt infostend, karjäärialased raamatud jms);
- õpilaste esmane juhendamine karjääri- ja õpivalikute tegemisel;
- osalemine karjääriteenuste arendustegevuses;
- koostöö loomine ja arendamine õpetajate, karjäärinõustajate, karjääriinfospetsialistide ja teiste spetsialistidega.

Koordinaatori ülesandeid täidab kooli direktsiooni poolt määratud vastava ettevalmistusega inimene, kes vastutab õpilaste karjääriplaneerimist toetavate tegevuste organiseerimise ja koordineerimise eest koolis. Sageli sõltub koordinaatori töö kvaliteedist see, kui paljud õpilased vajavad täiendavalt karjäärinõustaja abi. Töö on loova iseloomuga ja vaheldusrikas ning sobib hästi lisategevuseks koolis juba töötavale spetsialistile.

Karjäärikoordinaatoriks võib olla koolipsühholoog, direktori asetäitja õppetöö alal, huvijuht, aineõpetaja. Eelistatud on ühiskonnaõpetuse või inimeseõpetuse õpetaja kvalifikatsioon. Karjäärikoordinaatori **kutseoskused** on kinnitatud kutsestandardis *kooli karjäärikoordinaator III*. Kutse taotlemise eeldusteks on kõrgharidus; karjääriteenuste täienduskoolitus; 2-aastane koolis töötamise kogemus.

2.4. Kvaliteedi tagamine ja hindamine

ÜLDHARIDUSKOO LIS

Merike Mändla, Haridus- ja Teadusministeerium

Hariduse kvaliteedi all mõistetakse ühelt poolt omandatavate teadmiste, oskuste, vilumuste vastavust tuleviku nõuetele ning teiselt poolt õppimise ja õpetamise taseme vastavust parimale praktikale maailmas. Kvaliteedist rääkides ei saa me mööda minna ka õppurist — see on õppeprotsessi ja sisu vastavus tema ootustele ja nõuetele, lähtumine õppuri vajadustest. Kuna aga inimestel on väga erinevad eelistused, võimalused, kogemused, siis võimegi väita, et kvaliteedikriteeriumid on igal inimesel individuaalsed, kvaliteet on midagi täiesti subjektiivset. Järelikult on vaja ühiskondlikult kokku leppida teatud valdkondade ühtsetes kvaliteedikriteeriumides ehk standardites. Üldhariduses on selleks riiklik õppekava, kus on sätestatud kooli õppe- ja kasvatustegevuse eesmärgid, omandatavad pädevused, õpingute sisu ja õpitulemused. Seega saamegi väita, et õppekava läbiva teema *Töölane karjäär ja selle kujundamine* kvaliteedi standardid on sätestatud **riiklikus õppekavas**.

Õppekavadest on loomulikult üksi vähe. Selleks, et õppur saaks koolist kaasa vajalikud oskused ja teadmised, on vaja nii head **õpetajat, õppevara kui ka kaasaegset õpikeskkonda**. Seega on kvaliteedi tagamisel väga olulise tähtsusega sihipärane õpetajate täienduskoolitus karjääriteenuste valdkonnas ning kaasaegsete, õppe eesmärkide elluviimist toetavate õppematerjalide olemasolu.

Õppeasutuse tegevuse tõhususe peamine kujundaja on **kompetentne juht**. See, kuivõrd koolis tähtsustatakse karjääriõppe läbiviimist ning missuguse koha ta kooli õppekavas saavutab, samuti õppe läbiviimiseks kvalifitseeritud spetsialistide olemasolu, sõltub suuresti kooli juhust.

Indikaatorid, millega hinnata üldhariduskoolis läbi viidud karjääriõppe ja karjäärinõustamise kvaliteeti, võiksid olla:

- õppuri ja lapsevanema rahulolu (küsitlused; see võiks olla ka üks koolide sisehindamise komponente);
- lõpuklassi õppuril kindla karjääriplaani olemasolu;
- hariduse omandanu konkurentsivõimelisus ja toimetulek tööturul (väljalangevus järgneval haridustasemel; õppuri oskus teha õigeid valikuid).

Kui meie õppurid on üldhariduskoolist saanud kätte võtmed elus edukaks toimetulekuks ja oskavad ning saavad nende võtmetega järgnevaid uksi avada, tulevad järgmisel karjääriredeli astmel edukalt toime, siis võime rääkida kvaliteetsest karjääriõppest ja nõustamisest.

KÕRGKOOLOIDE KARJÄÄRITEENISTUSES

Mirjam Lindpere, Tallinna Tehnikaülikooli karjääriteenistus

Kõrgkoolide karjääriteenistustes otsest kvaliteedihindamise süsteemi ei ole. Teiste riikide näitel on **plaanis luua kvaliteedihindamise süsteem**, kuid sellega ei ole veel alustatud. Kogu õppetöö ning tugiteenuste, sh karjääriteenuste kvaliteeti mõõdetakse muuhulgas koolist väljalangenute protsendiga. Kui nõustamisteenused, sh karjäärinõustamine on olnud tõhus, siis peaks väljalangevus vähenema.

Teiseks karjääriteenuste kvaliteedi näitajaks peetakse **vilistlaste karjäärialguse uuringuid**, kus uuritakse, millega vilistlased **aasta peale lõpetamist tegelevad** — kas on erialasel tööl, õpivad edasi või on töötud. Aeg-ajalt korraldatakse igas kõrgkoolis üliõpilaste küsitlusi, kus uuritakse muuhulgas karjääri- ja nõustamisteenuste kättesaadavust ning rahulolu nende teenustega.

TEABE- JA NÕUSTAMISKESKUSTES

Helen Uustalu, Eesti Noorsootöö Keskus

Noorsootöö strateegias aastateks 2006-2013 on üheks esimeseks läbivaks meetmeks **noorsootöö kvaliteedi hindamissüsteemi väljatöötamine ja rakendamine**. Planeeritav mudel peaks hõlmama kõiki noortevaldkonna struktuure (sh TNK-d ja ANK-d). Hindamissüsteemi rakendamine toimub riikliku programmi raames. Kvaliteedi teema noortevaldkonnas on aktuaalne mitte ainult riiklikul, vaid ka kohalikul tasandil. Näiteks on mõnede omavalitsuste initsiatiivil toimunud arutelud ja katsetused noorsootöö kvaliteedi teemal kohalikul tasandil. Tartu linn viis 2006. aasta alguses läbi noortekeskuste kvaliteedihindamise, milleks kohandati *European Foundation for Quality Management (EFQM)* mudelit. Samale mudelile toetudes on Tallinnas viimastel aastatel praktiseeritud koolide noorsootöö hindamist ja selgitatud välja hea huvitegevusega koolid. Praktilisematest tegevustest riiklikul tasandil on algatatud noorteühingute kvaliteedi ja selle hindamise teemaline arutelu. Selle tulemusena valmib Eesti Noorteühenduste Liidu juhtimisel ja HTM-i toetusel noorteühingute kvaliteedi kirjeldus ja hindamise mudelid.

TÖÖTURUAMETIS

Kristina Orion, Tööturuamet

Karjäärinõustamisteenuse kvaliteedi tagamiseks on TTA-l mitu süsteemi. Asutusesiseselt on teenuse osutamine reguleeritud **teenuse osutamise juhendi ehk protseduuriregliga**. Protseduurireegel on tegevusjuhend Tööturuameti ametnikele (ka karjäärinõustajatele) tööülesannete täitmiseks, sh teenuse osutamiseks. Teiseks kvaliteedijuhtimise meetodiks on teenusstandardite kasutamine (reguleerib Rahandusministeerium). **Teenusstandard** on kokkulepe teenuse osutaja ja kliendi vahel, millega määratakse kindlaks kliendi jaoks olulised avalike teenuste kvaliteeti tagavad miinimumnõuded ehk see, millise tasemega teenust ning teenindust klient võib oodata. Teenusstandardi eesmärk on kliendile anda teada, millised on tema õigused ja kohustused teenuse saamisel ning määratleb, millistele

kriteeriumitele peab teenus vastama. TTA teenusstandardid on uuendatud ja kinnitati 2007.a septembris. Viide teenusstandarditele on kasulike linkide hulgas. Teenusstandard kirjeldab:

- kellele teenus on suunatud, teenuse eesmärk ja ülesanded;
- teenuse hea tulemus;
- kliendi ja nõustaja õigused ja kohustused;
- kuidas klient saab tagasisidet anda ja julgustatakse seda tegema.

Lisaks kõigele sellele viiakse TTA poolt läbi regulaarseid **kliendi rahulolu-uuringuid**, et parandada teenuse kvaliteeti ja muuta seda kliendi vajadustele vastavaks. Nõustamisteenuse kvaliteeti aitab kindlasti tagada ka see, et TTA-s töötavad ainult vastava kõrgharidusega (psühholoogia, pedagoogika, sotsiaaltöö) karjäärinõustajad. Lisaks pakutakse töötavatele karjäärinõustajatele pidevalt täienduskoolitusi (vähemalt kaks korda aastas toimub erialakoolitus, vastavalt nõustajate poolt tõstatatud teemadele, kaks korda aastas toimuvad ka teabepäevad) ja võimaldatakse neil sooritada kutseeksamit.

2.5. Seadused

ÜLDHARIDUSES

Merike Mändla, Haridus- ja Teadusministeerium

Euroopa sotsiaalharta (perekonna ja laste kaitse) artiklis 9 on sätestatud õppurite ja täiskasvanute õigus kutsenõustamisele, millest tulenevalt kohustuvad lepingupooled vastavalt vajadusele tagama kõigile, kaasa arvatud puuetega isikud, teenused, mis aitavad lahendada kutseala valiku ja karjääriga seotud probleeme, pöörates tähelepanu inimese isikuomadustele ja neist olenevale kutsesobivusele, või edendama selliste teenuste pakkumist. Selline abi peaks olema tasuta nii noortele, kaasa arvatud koolilapsed, kui ka täiskasvanutele.

Eesti Vabariigi haridusseaduse § 7 lõike 9 ja 10 kohaselt korraldavad kohalikud omavalitsused haridusasutuste meetodilist teenindamist, annavad haridusasutuste juhtidele ja pedagoogidele nõu koolikorralduslikes küsimustes ning korraldavad laste ja noorte kutsealast informeerimist ja annavad neile vastavaid soovitusi.

Põhikooli ja gümnaasiumi riiklikus õppekavas on ära toodud kohustuslikud ainekavu läbivad teemad *Keskfond ja säästev areng, Turvalisus, Tööalane karjäär ja selle kujundamine, Infotehnoloogia ning meedia* (§ 10 lõige 4), nende õppe-eesmärgid ja kujundatavad pädevused kooliastmeti.

Riikliku õppekava alusel koostab iga kool oma õppekava (§ 1 lõige 2), seega peab karjääriõpe igas koolis olema õppekava osana lahti kirjutatud. Lisaks kohustuslikele ainetele on riiklikus

õppekavas ette nähtud igal kooliastmel tunniressurss valikainete tarvis (§ 11), mida samuti võib ja saab kasutada karjääriõppe läbiviimiseks. Valikainete/-kursuste õppekavad koostab kool.

KUTSEHARIDUSES

Mari Tikerpuu, Haridus- ja Teadusministeerium

Karjääriteenuste valdkond Eestis on reguleeritud strateegiliste dokumentidega. **Eesti kutseharidussüsteemi arengukava 2005 — 2008** on seadnud eesmärgi luua potentsiaalsetele õppijatele kutseõppe võimalusi tutvustav süsteem. Meetmed eesmärgi täitmiseks on sõnastatud järgmiselt:

- luuakse ja rakendatakse terviklik karjäärinõustamissüsteem;
- kõik 7.-9. klassi õpilased suunatakse karjäärinõustamise kaudu oma eeldustele ja võimetele vastavaid valikuid tegema;
- kavandatakse ja rakendatakse erialasid ja tööturu võimalusi tutvustav kompleksne teavitustöö.

Kutseharidusstandard on dokument, milles kajastub kutseõppe eesmärk: luua võimalused sellise isiksuse kujunemiseks, kellel on teadmised, oskused, vilumused, hoiakud ja sotsiaalne valmidus töötamiseks ning eeldused õpingute jätkamiseks ja elukestvaks õppeks. Eesmärgist tulenevalt on kutseõppe ülesandeks valmistada ette vastutustundlik ja algatusvõimeline töötaja.

Kutseõppeasutuse seaduse § 2 lg 1 alusel on kutseõppeasutuse ülesandeks luua õppijatele võimalused eluks ja tööks vajalike teadmiste, oskuste ja eetiliste tõekspidamiste omandamiseks kutsehariduses, sealhulgas tööalases täiendus- ja ümberõppes, arvestades ühiskonna, õppija ja tööturu vajadusi.

Kutseõppes omandatakse üldharidusaineid vähemalt 40 õppenädala ulatuses ning õpetamise aluseks on **põhikooli ja gümnaasiumi riiklik õppekava**. Siit tulenevalt kehtivad kutseõppeasutuste puhul riiklikus õppekavas sätestatud läbivad teemad, mille hulka kuulub ka tööalane karjäär ja selle kujundamine.

Seadusandluse väljatöötamine on seotud kokkulepetega Euroopa tasandil. Kõige värskem on 6. detsembril 2006 sõlmitud Lissaboni strateegiast lähtuv **Helsingi kommünikee**, mis sõnastab suunised kutsehariduse poliitikale järgmiselt: „*Kutsehariduse kahekordne väljakutse on haarata kaasa noored ja tööelus osalejad. Euroopa kutseõppepoliitika peaks edendama kvaliteetset esmast kutseõpet ning looma tingimused töötajate oskuste parandamiseks jätkukutseõppe abil. Poliitika peaks haarama kaasa kõik kutse- ja/või kõrgharidusõppes osalevad noored, tagades samal ajal, et nad omandavad oskused ja pädevused, mis on neile tööturul ja edasises elus vajalikud. Lisaks peaks poliitika teenima juba tööle astunud inimeste huvisid, tagades neile võimalused edasiseks arenguks kogu karjääri jooksul. Kutseharidus- ja -koolitussüsteemid peaksid paindliku hariduskäigu osana võimaldama üha enam jätkata haridusteed eelkõige kutseharidusest ja -koolitusest kõrgharidusse.*“

Karjääriteenuste spetsialistide ülesanne on siit tulenevalt aidata kaasa nii uute sihtrühmade sisenemisele kutseharidusse kui ka õppijate mobiilsusele süsteemi sees. Paindlikkus ja kiire

reageerimine tööturu vajadustele peaks iseloomustama nii kutseharidussüsteemi tervikuna kui karjääriteenuste spetsialisti.

KÕRGKOOLOIDE KARJÄÄRITEENISTUSTES

Mirjam Lindpere, Tallinna Tehnikaülikooli karjääriteenistus

Karjääriteenuste pakkumist kõrgkoolides reguleerib „**Eesti kõrgharidusstrateegia 2006 – 2015**“, kus ühe tegevusena on planeeritud ühtsetel põhimõtetel toimiva riikliku kutsenõustamissüsteemi kujundamine. Süsteem arvestab ühiskonna ja tööturu arenguid, võimaldab õppuritel leida oma huvidele ja võimetele sobivad õppekavad ning hõlbustab erialavalikut. Õpetajakoolituse õppekavadesse lisatakse karjääriõppe alased kursused ning luuakse õppemoodul põhikoolis töötavate karjäärinõustajate ettevalmistamiseks. Kõrgkoolide ja ülikoolide karjäärikeskuste ning Üliõpilaskondade Liidu esindajatel on kavas luua ühine nõustamisstrateegia, mis reguleerib teiste nõustamisvaldkondade hulgas ka karjäärinõustamist jt karjääriteenuseid.

TÖÖTURUAMETIS

Kerstin Peterson, Sotsiaalministeerium

Tööturuteenuste osutamist ning tööturutoetuste maksmist reguleerib 2006. aasta 1. jaanuaril jõustunud *tööturuteenuste ja -toetuste seadus*. Seaduse kandvateks põhimõteteks on individuaalne lähenemine kõikidele klientidele ning juhtumikorraldusliku printsiibi rakendamine tööturu riskirühmade suhtes.

2.6. Finantseerimine

ÜLDHARIDUSES

Merike Mändla, Haridus- ja Teadusministeerium

Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduse kohaselt katab kooli õppetegevuse ja ülalpidamisega seotud kulud kooli pidaja ehk enamasti kohalik omavalitsus. Igal aastal määratakse lähtudes õpilaste arvust ka riigieelarvest toetus valla- ja linnaeelarvetele hariduskulude katteks. Toetus sisaldab vahendeid pedagoogide töötasu, sotsiaalmaksu, täienduskooolituse, õpikute ja õppevahenditega seotud kulude katmiseks, samuti investeeringuteks. Samasugune toetus nähakse vastavalt erakooliseadusele ette ka eraüldhariduskoolidele. See riigieelarveline toetus võimaldab läbi viia õpet vastavalt riiklikule õppekavale vähemalt õppekavas sätestatud mahus (sealhulgas ka valikained).

Riik koolide pidajatele ettekirjutusi rahaliste vahendite jaotuse osas kooliti ei tee. Kohaliku omavalitsuse kohustus ja õigus on rahastada koole vastavalt koolide tegelikule vajadusele. Seega finantseeritakse ka karjääriõppe läbiviimist ülalnimetatud riigieelarvelisest toetusest,

mis omakorda ei keela kooli pidajal leida vahendeid täiendavaks õppetegevusega seotud kulutuste finantseerimiseks.

KUTSEÕPPEASUTUSES

Mari Tikerpuu, Haridus- ja Teadusministeerium

Kutseõppeasutuse seaduse kohaselt (§ 33 lg 1) rahastatakse kutseõppeasutust riigieelarvest **riikliku koolitustellimuse** alusel, valla- või linnaeelarvest, kooli põhimääruses sätestatud kooli põhitegevusega seotud tasulistest teenustest, laekumistest sihtasutustelt, sihtotstarbelistest ja projektipõhistest eraldistest ning muudest vahenditest.

Kutseõpet rahastatakse riikliku koolitustellimuse alusel, mida reguleerib *Kutseõppe riikliku koolitustellimuse koostamise kord Haridus- ja Teadusministeeriumi valitsemisalas*. Koolituskohtade planeerimisel arvestatakse nii muudatustega tööturul kui ka seda, et kõikidele noortele oleks loodud nende võimeid ja vajadusi arvestavad õppimisvõimalused neid huvitaval elualal. Lähtutakse põhimõttest, et koolituse eesmärgiks ei ole üksnes noorte ettevalmistamine tööle asumiseks, vaid ka kaasaegses kiirelt muutuvus ühiskonnas toimetulekuks vajalike oskuste ja teadmiste ning isikuomaduste tagamine.

Koolituskoha maksumus kinnitatakse ministri käskkirjaga igaks õppeaastaks (2006/2007 õppeaastal oli selleks 18 000 krooni). Igale erialale omakorda on kinnitatud koefitsient, mida koolituskoha baasmaksumuse suhtes rakendatakse. Samuti on kõrgem vanglaõppurite ja erivajadustega õppurite õppekoha maksumus. Kvaliteetse õppe tagamise vastutus on õppeasutusel, kes otsustab summa jagunemise vahetult õppeprotsessi ja seda toetavate tegevuste vahel. Koolituskoha maksumus peab katma kõik vajalikud kulud õppeprotsessi läbiviimiseks, sh karjääriteenuste kättesaadavuse.

KÕRGKOOLIDES

Mirjam Lindpere, Tallinna Tehnikaülikooli karjääriteenistus

Avalik-õiguslikes ülikoolides kuulub karjääriteenistus õppeosakonna või avatud ülikooli koosseisu ja on rahastatud ülikooli eelarvest. Kõik teenused on tasuta. Täiendavate arendusprojektide jaoks on taotletud raha EL struktuurifondidest. Erakõrgkoolide karjääriteenistuste näiteks võib tuua *Estonian Business School*-i karjäärikeskuse, mis on üliõpilasesinduse osa ning ei saa ülikoolilt rahalist toetust, vaid on üliõpilaste omaalgatuslik ja heategevuslik organisatsioon. Tulevikuplaanid näevad ette ka EBS-is vähemalt ühte täiskohaga ülikooli palgal olevat karjäärispetsialisti.

TEABE- JA NÕUSTAMISKESKUSTES JA AVATUD NOORTEKESKUSTES

Helen Uustalu, Eesti Noorsootöö Keskus

Lähtuvalt noorsootöö seadusest koordineerib riiklikul tasandil **noorte teavitamist ja nõustamist** HTM, kes on delegeerinud noorte teavitamis- ja nõustamisteenuse arendamisega

seotud ülesanded hallatavale riigiasutusele ENTK-le. Igal aastal planeerib ENTK vastavalt riigieelarve võimalustele rahalised vahendid, mis eraldatakse maavalitsustesse noorte teavitamise ja nõustamise korraldamiseks maakonnas. Riikliku toetuse maht on 2002. aasta 2,88 miljonilt tõusnud 2007. aastaks 4,68 miljoni kroonini. Iga maavalitsusele eraldatav summa kujuneb printsiibil baasraha + pearaha iga noore kohta maakonnas. Noorte teavitamise ja nõustamise teenuseid rahastatakse tegevuskavade alusel. 2007. aastal olid tegevuskavas kirjas olevad teenused jagatud kolme gruppi:

- Noorteinfo, mille alla kuuluvad koostöö arendamine noorte teavitamis- ja nõustamisteenuste pakujate vahel, noorteinfo kättesaadavuse soodustamine ning vahetu noorteinfo edastamine maakonnas;
- Nõustamine, mille alla kuuluvad karjäärinõustamine, psühholoogiline nõustamine või muu nõustamisliik vastavalt maakonna vajadustele;
- Noorte teavitamise ja nõustamise tugiteenused, milleks on teavitamis- ja nõustamisalased koolitused infotöötajatele, nõustajatele, noortele, noorsootöötajatele, vabatahtlikele, pedagoogidele ja lapsevanematele ning uuringud ja küsitlused.

Lisaks riiklikule toetusele saavad noorte teabe- ja nõustamiskeskused toetust kohalikelt omavalitsustelt või nende liitudelt, maakonniti on olukord erinev. Mitmed teabe- ja nõustamiskeskused tegelevad ka projektitegevusega.

Noorteinfo teenuste osutajateks on mitmed **avatud noortekeskused** (ANK). ANK-id on enamuses kohaliku omavalitsuse (KOV) asutused oma kindla eelarvega. Mitmed ANK-id tegutsevad aga mittetulundusühingu või sihtasutuse vormis, kuid üldreeglina saavad toetust kohaliku omavalitsuse poolt. Tegevuse mitmekesistamiseks taotlevad ANK-id täiendavad vahendid erinevate programmide kaudu. Aastast 2003 on ANK-ide tegevust toetanud HTM sihtotstarbeliste eraldiste andmisega maavalitsustele, et läbi viia projektikonkurse. ANK-idele eraldatava summa suurus on olnud siiani 3,113 mln krooni.

TÖÖTURUMETIS

Kristina Orion, Tööturuamet

TTA poolt osutatava karjäärinõustamisteenuse puhul on kulud karjäärinõustamisteenusele seotud karjäärinõustajate personalikuludega ning halduskuludega, mistõttu rahastuse konkreetseid numbreid on sihtotstarbeliselt keeruline välja tuua.

KARJÄÄRITEENUSTE ARENDAMINE EUROOPA PROGRAMMIDE KAUDU

Teele Traumann ja Margit Rammo, Karjäärinõustamise Teabekeskus

Eesti karjääriteenuste arendamiseks kasutatakse mitmeid allikaid Euroopa Liidu programmide ja projektidest. Alljärgnevalt saab lugeda erinevate tegevuste rahastamisest Euroopa Liidu Elukestva Õppe Programmi ja struktuurifondide raames.

EL Elukestva Õppe Programmi (EÕP) sihiks on eelkõige edendada vahetussidemeid, koostööd ja liikuvust ühenduse haridus- ja koolitussüsteemide vahel.

Euroguidance on EÕP raames tegutsev koostöövõrgustik. Eesmärgiks on vahendada karjääriteenuste alast infot ja kogemusi nii Eestis kui Euroopas ning toetada õpirännet läbi karjääriinfo vahendamise. Esmaseks sihtrühmaks on *Euroguidance* tegevuste puhul karjääriteenuste osutajad. Eestis koordineerib *Euroguidance* tegevusi Karjäärinõustamise Teabekeskus.

Leonardo da Vinci programmi (EÕP alaprogramm) kaudu soovitakse tõsta koolitusasutuste ja tööturu osapoolte koostöö kvaliteeti, parandada esmases kutseõppes ja jätkuõppes osalejate liikuvust ning soodustada uuenduslike kogemuste levikut kutsehariduse vallas. Taotlusi võivad esitada ka elukestva õppe mis tahes seotud nõustamis- ja teabeteenuseid pakkuvad asutused. Toetusi on võimalik taotleda praktika-, lähetus-, siirde- ja kutsehariduse koostööprojektidest. Karjäärispetsialistidel on võimalus kandideerida osalemaks rahvusvahelises **Academia** vahetusprojektis (*Leonardo da Vinci* vahetusprojekt). Selle projekti käigus on karjääriteenuste valdkonnaga seotud spetsialistidel võimalus ühe nädalase õppeviisiidil vältel tutvuda mõne Euroopa riigi hariduse ja tööhõive süsteemide ning nende raames osutatavate karjääriteenuste korraldusega. Eestis on käinud 72 Euroopa spetsialisti ja välisriike on külastanud 56 Eesti spetsialisti.

Euroopa Komisjoni poolt toetatud **Euroopa Karjääriteenuste Poliitika Võrgustiku** (*European Lifelong Guidance Policy Network*) põhiline eesmärk on edendada elukestvalt kättesaadavate karjääriteenuste poliitika arendamist liikmesriikides. EÕP-st rahastatav ühe-aastane projekt käivitus 2007. aasta detsembris. Jätkutegevusteks on programmis võimalused aastani 2013. Loodud võrgustikus osaleb Eesti esindajana SA Innove Karjäärinõustamise Teabekeskus. Eestis on kavas käivitada koostöökoogu ning selle tegevuse peamiseks eesmärgiks on tervikliku karjääriteenuste osutamise süsteemi väljatöötamine. Ettevalmistustöö karjääriteenuste koostöökoogu käivitamiseks toimus *Joint Actions* programmist MEDSUI projekti raames aastatel 2004-2006. Projekti tulemuste kohta saab täpsemalt lugeda Karjäärinõustamise Teabekeskuse kodulehelt. Koostöö toetamine nii riiklikul kui piirkondlikul tasandil Eestis on jätkuvalt aktuaalne ja seda kavatakse toetada struktuurifondide teise programmeerimisperioodi vahenditest.

EL struktuuritoetused on eraldatud Eestile selleks, et toetada majanduse arengut ning vähendada seeläbi arenguerinevusi Euroopa regioonide vahel ning tõsta EL-i kui terviku konkurentsivõimet maailmaturul.

Aastatel 2004-2006 **rekonstrueeriti** Eestis mitmeid **teabe- ja nõustamiskeskusi** ja arendati karjääriteenuste süsteemi (vt tabel 4). EL struktuurifondide teises perioodis (aastatel 2007-2013) arendatakse Eesti karjääriteenuste süsteemi meetme kaudu *Teavitamis- ja nõustamissüsteemide arendamine*. Meetme raames käivitatakse kaks programmi – **pedagoogilis-psühholoogilise nõustamise ning karjääriteenuste programm**. Mõlema programmi planeeritav eelarve maht on 35 miljonit Eesti krooni. Programmides jätkatakse tervikliku teavitus- ja nõustamissüsteemi arendamist integreeritud nõustamismudeli põhimõttel. Karjääriteenuste programmi põhitegevused on meetodika arendus, karjäärispetsialistide koolitamine, karjääriteenuste pakkumine teabe- ja nõustamiskeskuste vahendusel, teenuste kvaliteedi tagamine, karjääriteenuste lõimitus ja koordineerimine.

Tabel 4. Alates 1. jaanuarist 2005. a rahastatud ESF projektid karjääriteenuste süsteemi arendamiseks

Nr	Projekti nimi	Taotleja / partnerid	Eelarve (Eesti krooni)
1	Täiskasvanute karjääri-nõustamissüsteemi loomine ning rakendamine Järva- ja Raplamaal	Tartu Ülikooli Türi kolledž / Järvamaa Omavalitsuste Liit MTÜ, Järva Maavalitsus, SA Järvamaa Arenduskeskus, Raplamaa Omavalitsuste Liit, Rapla Maavalitsus, SA Raplamaa Arendus – ja Ettevõtluskeskus	1 639 088
2	Õpilase individuaalsuse toetamine	Arenduskeskus, Raplamaa Omavalitsuste Liit, Rapla Maavalitsus, SA Raplamaa Arendus – ja Ettevõtluskeskus	3 268 279
3	Kutsesuunitlustöö arendamine Tallinna üldhariduskoolides	Tallinna Täiskasvanute Gümnaasium / Tallinna Haridusamet, SA Innove Karjäärinõustamise Teabekeskus	499 940
4	Ülikoolilõpetajate konkurentsivõime tõstmine läbi õppetegevuse kvaliteedi arenduse ehk LÜKKA	Tartu Ülikool / Tallinna Ülikool, Tallinna Tehnikaülikool, Eesti Maaülikool	32 000 000
5	Noorsootöötajate täiendkoolitamine ja nõustamissüsteemi edasiarendamine Tallinnas ja Harjumaal	Tallinna Spordi- ja Noorsooamet / Harju Maavalitsus	500 000
6	Kvaliteetsem karjäärinõustamine- ja kutsesuunitlustöö Jõgevamaal ja Illuka vallas	MTÜ Jõgevamaa Nõustajate Ühendus / Jõgevamaa Omavalitsuste Liit, Illuka Vallavalitsus	500 000

7	Teadlik kutsevalik	Võrumaa Kutsehariduskeskus	306 850
8	Kutse- ja õppevalikuid toetavate infomaterjalide koostamine ja levitamine	Tööturuamet / Sotsiaalministeerium, SA Innove	2 321 776
9	Karjääriteenuste süsteemi arendamine Eesti Vabariigis	SA Innove Karjäärinõustamise Teabekeskus	6 640 000
10	Kiviõli regiooni teabe- ja nõustamis-süsteemi kujundamine läbi karjääri-nõustajate koolitamise, koostöö-võrgustiku loomise ning teabe- ja nõustamiskeskuse asutamise	Kiviõli Linnavalitsus	526 295
11	Narva Noortekeskuse teavitamis- ja nõustamispunkti rekonstrueerimine ning seadmetega varustamine	Narva Linnavalitsus	2 018 619
12	Järvamaa noorte teavitamis- ja nõustamiskeskuse renoveerimine ja arendamine	Kesk-Eesti Noortekeskuse SA	914 600
13	Tartu linna ja maakonna info- ja karjäärinõustamiskeskuse ruumide renoveerimine ja sisustamine	Tartu Kutsehariduskeskus	4 502 583

Allikas: SA Innove struktuurnõustuste üksuse projektide andmebaas

2.7. Koordineerimine ja tugistruktuurid

Karjääriteenuste osutajate ring on laialdane. Sellega tegelevad nii HTM-i kui SOM-i allstruktuurid. Neile lisanduvad erasektori teenusepakkujad. Koostööd tehakse ka rahvusvaheliste tugistruktuuridega. Tähtis roll erinevate teenusepakkujate koostöö organiseerimisel ja latusamal sujumisel on SA Innove Karjäärinõustamise Teabekeskusel.

2.7.1. Seotud asutused

EESTI KARJÄÄRINÕUSTAJATE ÜHING

Mirjam Lindpere, Karjäärinõustajate Ühing

Eesti Karjäärinõustajate Ühing (KNÜ) on karjäärinõustajate omavalitsuse alusel tegutsev mittetulunduslik ühendus, mille eesmärgiks on kaitsta oma liikmete ametialaseid huve, seista nende õiguste eest, väärtustada karjäärinõustaja elukutset ning erialaorganisatsioonina osaleda vastava kutse omistamisel. Ühingu asutamiskoosolek toimus Tallinnas 26. aprillil 2002. Ühingu liikmeteks võivad olla karjäärinõustajad, psühholoogid, karjäärikoordinaatorid, personalitöötajad, samuti karjäärinõustamist aktiivselt arendavad ja toetavad isikud. 10. detsembri 2007.a seisuga on ühingu 44 liiget.

Ühing korraldab ja viib läbi täiendõpet, töötab välja ja levitab karjäärinõustajatele nende tööks vajalikke meetodilisi ja infomaterjale. Samuti osaleb ümarlaudades, töögruppides jne, mille eesmärgiks on kvaliteetse ja kättesaadava karjäärinõustamisteenuse süsteemi väljatöötamine ja arendamine Eesti Vabariigis.

KNÜ on karjäärinõustajate kutset omistav organ. Kutseomistamised toimuvad reeglina kord aastas. Lähiajal on plaanis alustada ka karjäärikoordinaatori ja karjääriinfo spetsialisti kutseomistamisega.

TÖÖTURUAMET

Kristina Orion, Tööturuamet

Tööturuamet (TTA) tegutseb Sotsiaalministeeriumi valitsemisalas. TTA osakonnad asuvad igas maakonnas ja neid on kokku 15. 2007.a. lõpuga oli TTA-s 19 karjäärinõustajat ja 213 konsultanti. Samuti on osakondadel vajadusel harukontorid või konsultatsioonipunktid väiksemates linnades. TTA eesmärgiks on pakkuda **tööotsijatele** nõuannet, toetust, tuge ja tööturuteenuseid sobiva töö saamisel ning **tööandjatele** informatsiooni ja abi tööjõu leidmisel.

TTA pakub järgnevaid tööturuteenuseid: teave tööturu olukorrast ning tööturuteenustest- ja toetustest, töövahendus; karjäärinõustamine; tööturukoolitus; tööpraktika; avalik töö; toetus ettevõtluse alustamiseks, tööharjutus; palgatoetus. Tööturuamet osutab tööturuteenuseid ja määrab tööturutoetuseid üldjuhul neile inimestele, kes on tööotsijana või töötuna arvele võetud. Teavet tööturu olukorra, -teenuste ja toetuste kohta saavad vajadusel kõik pöörduda. Puudega töötule osutatakse lisaks järgnevaid teenuseid: tööruumide- ja vahendite kohandamine; töötamiseks tehnilise abivahendi kasutada andmine, abistamine tööintervjuul; tugiisikuga töötamine.

SA INNOVE KARJÄÄRINÕUSTAMISE TEABEKESKUS

Teele Traumann, Karjäärinõustamise Teabekeskus

Karjäärinõustamise Teabekeskus (Teabekeskus) tegutseb 1998. aastast. Teabekeskus sai alguse *Euroguidance* võrgustikust, mis kogub ja levitab infot õppimisvõimaluste kohta ning vahendab karjääriteenuste arendamise kogemusi Euroopa riikides — arendatakse veebilehti, koostatakse info- ja metoodilisi materjale, korraldatakse koolitusi jne. Veebilehtedest on tuntuim karjääriplaneerimist toetav *Rajaleidja*, kust leiavad kasulikku infot nii noor kui täiskasvanu. Koostöös teiste riikidega haldame ka Euroopa õppimisvõimalusi tutvustavat portaali *Ploteus* (vt Teabekeskuse karjääriinfokanalid lk 66).

2007. a novembri seisuga arendab Teabekeskus karjääriteenuseid põhiliselt läbi nelja EL projekti: *Euroguidance*, *Karjääriteenuste süsteemi arendamine Eesti Vabariigis*, *Kutse- ja õppevalikuid toetavate infomaterjalide koostamine ja levitamine* (koostööprojekt TTA-ga) ning *Leonardo* vahetusprojekt *Academia*. Teabekeskuses on 8 töötajat. Teabekeskuse otsene sihtrühm moodustub karjääriteenuste valdkonna spetsialistide riikidevahelise ja siseriikliku koostöö võrgustikest.

Karjäärinõustamise Teabekeskus:

- vahendab karjääriteenuste alast infot ja kogemusi nii Eestis kui Euroopas;
- toetab õpirännet läbi karjääriinfo vahendamise;
- arendab ja tutvustab karjääriplaneerimist ja -nõustamist toetavaid IT lahendusi;
- osaleb rahvusvahelistes ja riiklikes karjääriteenuseid edendavates projektides;
- loob koostöövõimalusi valdkonnaga seotud organisatsioonidele;
- toetab karjääriõppe läbiviimist ja selle korraldamist üldhariduskoolis ja kutseõppeasutuses.

EESTI NOORSOOTÖÖ KESKUS

Helen Uustalu, Eesti Noorsootöö Keskus

ENTK on HTM-i hallatav riiklik noorsootöö asutus, mille põhieesmärk on noorsootöö suunamine ja korraldamine riikliku noortepoliitika raames. ENTK arendab riiklikul tasandil noorte teavitamise, nõustamise ja uuringute valdkonda. ENTK ülesanded noorte teavitamise ja nõustamise valdkonnas on järgmised:

- maavalitsustele riiklike sihtotstarbeliste vahendite eraldamine noorte teavitamise ja nõustamise korraldamiseks maakonnas;
- teavitamis- ja nõustamiskeskuste võrgustiku koordineerimine ja arendamine;
- teavitamis- ja nõustamiskeskuste töötajate koolitusvajaduste väljaselgitamine ning koolituste ja seminaride korraldamine;
- noorte teavitamis- ja nõustamisalase informatsiooni vahendamine riiklike ja rahvusvaheliste partnerite vahel.

Maakondlike noorte **teavitamis- ja nõustamiskeskuste** süsteem loodi Haridusministri määrusega 1999. aastal. 2007. aastal on 20 maakondliku noorte teavitamis- ja nõustamiskeskust, kus töötab ca 60 noorte teavitamise ja nõustamisega tegelevat spetsialisti.

Avatud noortekeskuste puhul eraldab ENTK maavalitsustesse lepingute alusel sihtotstarbelised vahendid ANK-ide projektikonkursi korraldamiseks maakonnas ning vahendab ANK-idesse erinevat noorsootöö valdkonna infot. ANK-ide igapäevase praktilise võrgustikutöö korraldamisega tegeleb Eesti Avatud Noortekeskuste Ühendus (Eesti ANK).

2.7.2. Karjääriteenuste pakkujate koostöö

HTM-i ja SOM-i suund on arendada karjääriteenuseid pakkuvate struktuuride koostööd. Koostöövõimalusi on püütud kaardistada ja on tehtud ka mitmeid sellealaseid uuringuid. Alljärgnevas artiklites antaksegi sellest ülevaade.

2.7.2.1. Koostöö karjääriteenuste süsteemi arendamise lähteuringu põhjal

Auni Tamm

Paljusid teenuste pakkujaid ja nende sidusrühmi haarava võrgustiku toimimiseks süsteemina on vajalik koordineeritud koostöö nii teenuse osutajate endi, nende partnerite kui erinevate kliendigruppidega. Selle vajalikkus haakub sooviga pakkuda kvaliteetset teenust kiiresti muutavas majanduskeskkonnas, kus inimeste vajadused ja võimalused järjest mitmekesistuvad.

Vähem koostööd hariduse ja tööturu sektori, samuti erinevate sidusrühmade vahel karjääriteenuste osutamisel on ühe peamise vajakajäämisena ja lahendamist vajava probleemina välja toodud erinevates dokumentides ja aruteludel ka Euroopa tasandil. Nagu märkis tuntud karjääriteenuste ekspert Tony Watts Tallinnas karjääriteenuste koostöökogul peetud ettekandes 2006. aasta septembris, on ka teistes riikides probleemiks, kuidas panna tõhusalt toimima erinevate alamsüsteemide kogumit, mis hõlmaks karjääriteenuseid nii üld- kui kõrgharidussüsteemis, tööturuametis ning era- ja kolmandas sektoris. Ta märkis, et OECD ülevaadetes on toonitatud **vajadust tõhusamate koordineerimise ja juhtimise mehhanismide järele erinevatel tasanditel**: kaasata karjääriteenuste foorumi töösse teenuse pakkujad koostöös sidusrühmadega nii valitsuse kui ka regionaalsel tasemel.

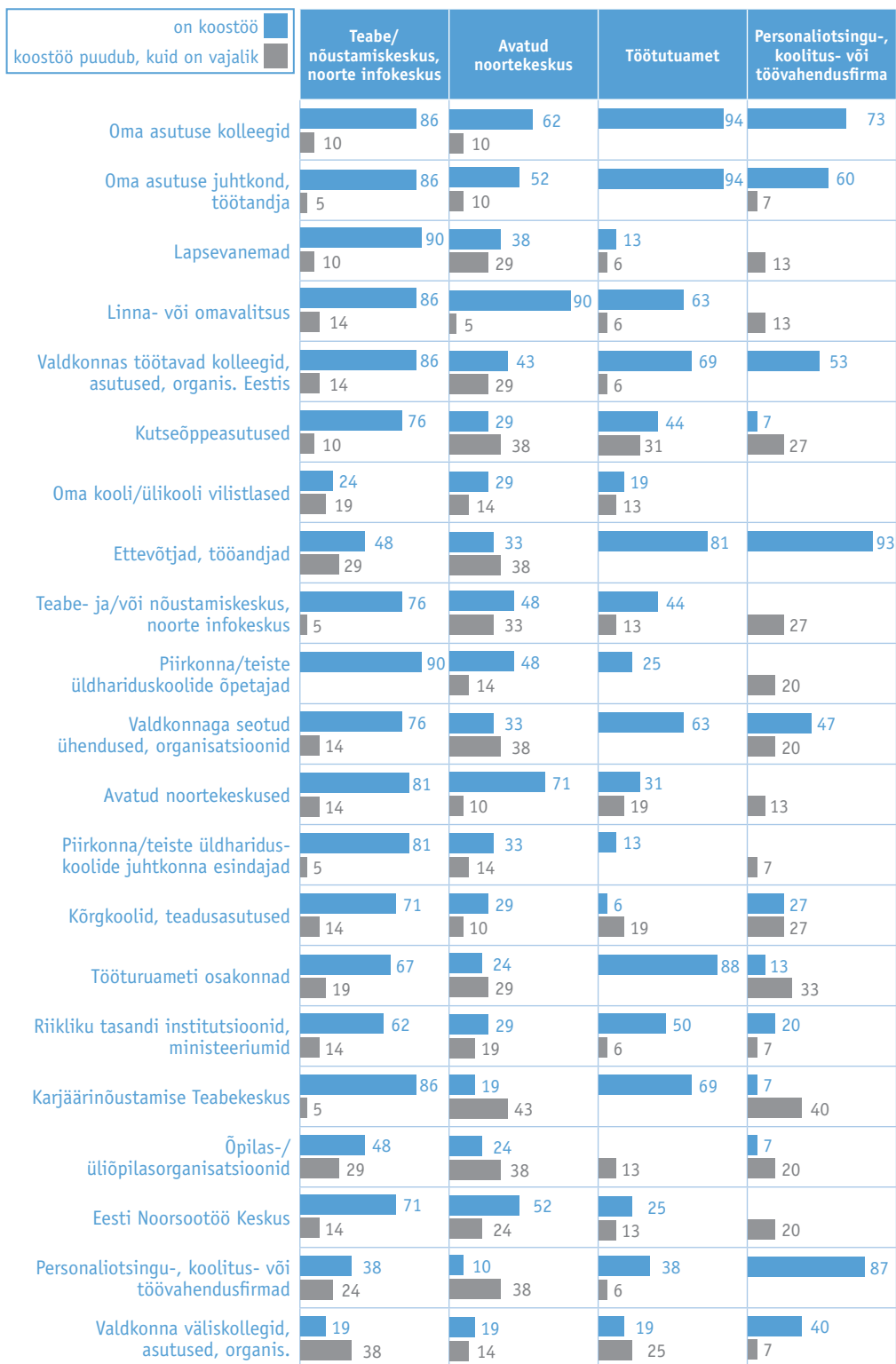
Eestis tehtavast koostööst ja täiendavast koostöövajadusest erinevate karjääriteenuste osutajate ja nende sidusrühmadega andis pildi 2006. aasta alguses läbi viidud ESF-i karjääriteenuste projekti raames üleriigiline karjääriteenuste valdkonna uuring, mille ülesandeks oli kaardistada karjääriteenuste hetkeolukord Eestis — teenuse levik, kättesaadavus ning teenuse kasutajate ja osutajate suhtumine. Uuringu käigus paluti karjääriteenuste pakkujatel märkida, kellega tehakse karjääriteenuste vallas koostööd ja kellega oleks oluline seda alustada. Ülevaade õppeasutuste ja muude teenuse pakkujate senisest ja soovitud koostööst oma sidusrühmadega on toodud joonistel 6 ja 6a.

Kõik **õppeasutused** teevad karjääriteenuste valdkonda puudutavates küsimustes valdavalt koostööd (70-94%) oma asutuse siseselt. Koostöö tegemine muude sidusrühmadega sõltub koolitüübist.

	on koostöö	koostöö puudub, kuid on vajalik	Üldhariduskool	Kutseõppeasutus	Kõrgkool, rakend. kõrgkool, kolledž
Oma asutuse kolleegid	94			83	84
Oma asutuse juhtkond, töötandja	77	1		74	9
Lapsevanemad	71	8		48	9
Linna- või omavalitsus	60	16		48	9
Valdkonnas töötavad kolleegid, asutused, organis. Eestis	56	15		48	17
Kutseõppeasutused	62	18		65	5
Oma kooli/ülikooli vilistlased	61	9		52	17
Ettevõtjad, töötandjad	35	30		61	9
Teabe- ja/või nõustamiskeskus, noorte infokeskus	37	21		35	22
Piirkonna/teiste üldhariduskoolide õpetajad	39	8		30	9
Valdkonnaga seotud ühendused, organisatsioonid	25	18		30	22
Avatud noortekeskused	30	12		26	13
Piirkonna/teiste üldhariduskoolide juhtkonna esindajad	27	7		26	13
Kõrgkoolid, teadusasutused	21	10		22	17
Tööturuameti osakonnad	16	39		43	26
Riikliku tasandi institutsioonid, ministeeriumid	16	11		48	9
Karjäärinõustamise Teabekeskus	17	34		35	30
Õpilas-/üliõpilasorganisatsioonid	17	9		26	
Eesti Noorsootöö Keskus	9	15		17	17
Personaliotsingu-, koolitus- või töövahendusfirmad	8	19		22	30
Valdkonna väliskolleegid, asutused, organis.	4	16		9	13

Joonis 6. Õppeasutuste senine ja vajalikuks peetav koostöö erinevate sidusrühmadega.

Allikas: Karjäärinõustamise süsteemi arendamise lähteuring (SA Innove)



Joonis 6a. Muude karjääriteenuste pakujate senine ja vajalikuks peetav koostöö erinevate sidusrühmadega. Allikas: Karjääriteenuste süsteemi arendamise lähteuring (SA Innove)

Üldhariduskoolid teevad sagedamini koostööd lastevanemate ja kohaliku omavalitsusega. Võrreldes kutseõppeasutuste ja kõrgkoolidega teevad üldhariduskoolid oluliselt vähem koostööd tööandjate, Tööturuameti osakondade, Karjäärinõustamise Teabekeskuse ja eriti riikliku tasandi institutsioonide ning ministeeriumidega.

Nii üldhariduskoolid kui ka muud õppeasutused tunnetavad täiendavat vajadust koostööks esmajoonel tööturuga seotud asutustega (Tööturuamet, tööandjad, personaliotsingu- ja/või töövahendusefirmad), samuti tuge ja nõu pakkuvate asutustega (Karjäärinõustamise Teabekeskus, teabe- ja nõustamiskeskus, valdkonnaga seotud ühendused/kolleegid).

TNK ja noorte infokeskused omavad enda hinnangul kõige enam koostöösidemeid erinevate sidusrühmadega. Kui enamik karjääriteenuste pakkujatest tegi koostööd 6-9 erineva partneriga, siis TNK esindajad nimetasid keskmiselt 15. Täiendavat koostöövajadust nähakse keskmiselt veel 3 erineva partneriga, kõige sagedamini valdkonna asutuste ja kolleegidega, samuti tööandjate ning personaliotsingufirmadega (seda pidas oluliseks 24-38% vastanutest).

ANK-i kõige sagedasemaks koostööpartneriks karjääriteenuseid puudutavates küsimustes on kohalik omavalitsus ning muud noorsootöoga seotud asutused. Lisaks senisele keskmiselt enam kui 8-le koostööpartnerile töid ANK-i esindajad esile veel koostöösoove keskmiselt 5 erineva sidusrühmaga. Kõige enam oli täiendavat koostöövajadust nimetatud valdkonnaga seotud ühenduste-organisatsioonide, Karjäärinõustamise Teabekeskuse, tööandjate ning kutseõppeasutustega.

TTA osakondade sagedasemateks koostööpartneriteks on oma süsteemi asutused, samuti karjääriteenuste valdkonna kolleegid ning asutused (sh Karjäärinõustamise Teabekeskus) ja tööandjad (81%). Haridussüsteemi asutustest tehakse koostööd esmajoonel KÕA-ga ja teabe/nõustamiskeskustega. Täiendavat koostöövajadust nähakse esmajoonel (ligi kolmandik TTA osakondadest) kutseõppeasutustega.

Personaliotsingu-, kooolitus- või töövahendusefirmad teevad omavahel tihedat koostööd. Samas soovivad nad arendada koostöösidemeid teabe- ja nõustamiskeskustega, noorte infokeskustega ja avatud noortekeskustega.

Vaadates erinevate karjääriteenuste pakkujate koostööd oma sidusrühmadega, näeme haridussüsteemiga seotud asutuste poolt tunnetatud vajadust senisest tihedama koostöö järgi nii tööturul kui karjääriteenuste valdkonnas tegutsejatega.

Teiste riikide kogemusi arvestades ei piisa hariduse ja tööturu poole ühendamiseks üksikute pakkujate huvitatusest koostööks. Eriti arvestades asjaolu, et otseselt tööturuga seotud TTA osakonnad ja erasektori teenuse pakkujad näevad vajadust koostööks oma tööülesannete paremaks täitmiseks esmajoonel teiste karjääriteenuste osutajate ja tööturu partneritega.

Ka nendel õppeasutustel, kes teevad koostööd ettevõtete ja omavalitsustega, on raske saada oma õpilaste jaoks vajalikku informatsiooni tööturu muutuste, probleemide ja nõudmiste kohta. **Tööandjatel** oodatakse enam initsiatiivi töökohtade sisuliseks tutvustamiseks alates kohtumistest kuni portaali loomiseni oma vajaduste ja ootuste sõnastamiseks.

Vajalik on täpsem, üksikasjalikum info tööjõuvajaduse kohta, tegelemine õpilaste kui oma potentsiaalsete töötajatega. Õpilaste teavitamisele tööturu probleemidest saaksid kaasa aidata ka Tööturuameti piirkondlikud osakonnad, kelle puhul oodatakse vähem keskendumist töötutele ja enam noortele, so ennetavat tegevust.

Omavalitsustelt oodatakse senisest tõhusamat koostööd valdkonnas, huvitatuse näitamist noorte jäämisel kodukohta. See eeldab sisulist koostööd, tulevikuvajaduste sõnastamist ja vastavalt sellele koostöökavade paikapanekut, toetust õpilastele koolitus- ja töövõimaluste tutvustamiseks ka väljaspool omavalitsuse piire.

Ka valdkonnas tegutsejate koordineeritud tegevus, ühtne meetodiline tugi, eri osapoolte probleemidega kursisolek võimaldaks käivituda eesmärgipärasel süsteemil, mis aitaks leida laiemat kõlapinda ja paremini toetada inimeste valikuid.

Karjääriteenuseid puudutavate üldiste suuniste paikapanekul, tööturuinfo jagamisel ja juhendamisel/nõustamisel on teenuse pakujate hinnangul oluline **koordineeritud tegevus eri tasanditel nii haridus- kui tööturul tegutsejate jaoks. See aitaks säästa aega, tegutseda ühtsemalt ja laiema kõlapinnaga.**

2.7.2.2. Tööturuameti koostöö erinevate partneritega

Kristina Orion, Tööturuamet

TTA sagedasemateks koostööpartneriteks on tööandjad. Aitame leida sobivaid kandidaate vabadele töökohtadele, vajadusel teeme võimalike kandidaatide hulgas eelvaliku, viies selleks läbi intervjuud või testimised.

Viimasel ajal on aktuaalseks muutunud kollektiivsete koondamiste puhul koondatavate nõustamine, kuhu kaasatakse vajadusel sotsiaalpartnerid ja asjakohased riigiasutused nt Tööinspeksioon. Tööandjatega tehakse koostööd ka erinevate tööturuteenuste pakkumisel, nt palgatoetus väiksema konkurentsivõimega töötü töölevõtmisel, tööpraktika, puuetega inimestele suunatud teenused.

TTA on Euroopa Komisjoni poolt loodud **EURES** võrgustiku (*European Employment Services*) koordineerija Eestis — tööandjatele pakutakse võimalust värvata töötajaid Euroopa erinevatest riikidest.

Koostööd tehakse erinevate riigiasutustega, kohalike omavalitsusliitudega, avalik-õiguslike institutsioonidega. Tööturuameti karjäärinõustajad teevad tihedat koostööd Karjäärinõustamise Teabekeskusega ja Eesti Karjäärinõustajate Ühinguga (teabe vahetamine, ühisüritustel osalemine).

Piirkondlikult tehakse jõudumööda koostööd erinevate haridussüsteemi asutustega, esmajoones teabe/nõustamiskeskustega, kohalike koolidega ja kutseõppeasutustega ning noorte infokeskustega (koolipoolse soovi korral käiakse tutvustamas TTA-d ja tööturul toimuvat). Koostöö koolidega ei ole täpselt reguleeritud ja sõltub eelkõige kohaliku

koostöövõrgustiku olemasolust ning asutustevaheliste sidemete tugevusest. TTA poolt pakutavaid karjääriteenuseid (ja ka muid tööturuteenuseid) tutvustatakse erinevatel messidel (Teeviit, Võti tulevikku, Tööturg) seminaridel ja konverentsidel.

2.7.2.3. Kõrgkoolide karjäärikeskuste vaheline koostöö

Mirjam Lindpere, Tallinna Tehnikaülikooli karjääriteenistus

Kõrgkoolide karjäärikeskused on suhteliselt noored ja koosseis väike. Seega on alustades ja teenuseid arendades õpitud just üksteise kogemusest ning hangitud koos ka väliskogemusi. 2005.–2008. a. osalevad ülikoolide karjäärikeskused **LÜKKA** projektis (*Kõrgkoolilõpetajate konkurentsivõime tõstmine läbi õppetegevuse kvaliteedi arenduse*), mida toetab ESF. Selle projekti käigus kaardistati karjääriteenuste nõudlust, pakkumist, kättesaadavust ja rahulolu, õpiti väliskogemusest, koostati töövahendeid ja valmib strateegia edaspidiseks arenguks.

Juba koostatakse plaane järgmiste ühisprojektide kirjutamiseks ning arendusplaaniid arutatakse alati koos läbi. Koostöö on siiani olnud projektipõhine, kuid vaatamata sellele püsiv ja andnud väga efektiivseid tulemusi.

2.7.2.4. Karjäärispetsialistide koostööpartnerid

Lana Randaru, Kaire Karon, Tallinna Täiskasvanute Gümnaasiumi Karjäärikeskus;
Teete Traumann, Karjäärinõustamise Teabekeskus

Lisaks oma karjääritee planeerimisele puutuvad inimesed elu jooksul kokku mitmesuguste probleemidega. Need on seotud tavaliselt suhetega, õppimisega, terviseprobleemidega või ka juriidilise valdkonnaga. Võib juhtuda nii, et karjäärinõustaja soovib pöörduda info ja abi saamiseks vastava valdkonna spetsialisti poole. Sageli leitakse vajalik lahendus just kliendi ja mitme teenusepakkuja koostöö tulemusena.

Karjääriteenuste spetsialistide hea koostöö **koolipsühholoogidega** on Eestis traditsiooniks saanud ja Koolipsühholoogide Ühingu koduleheküljelt on võimalik leida koolipsühholoogide kontaktandmed ja soovi korral vastava kooli psühholoogiga ühendust võtta. Koolipsühholoog võibki olla see, kes märkab esimesena, kui lapsel karjäärplaneerimisega seotud küsimused tekivad ja oskab teda siis juba vajaliku spetsialisti poole suunata. Sageli on koolides olukord selline, et laste karjäärplaneerimisse puutuvate küsimustega tegelevad koolipsühholoogid kas testides, lastele vastavaid õppekäike organiseerides või ka nõustajana tegutsedes.

Psühholoogid (sh kliinilised psühholoogid), **psühhiaatrid** ja **psühhoterapeudid** aitavad vaimsete ja psüühiliste probleemide korral (toitumishäired, pereprobleemid, ärevus, koolivägivald, õpiraskused jm). Vajalike spetsialistide kontaktandmed on võimalik leida pöördudes kodukohale lähimasse nõustamiskeskusesse, noorsootöökeskusesse või infopunkti (nende andmed leiad Rajaleidjast). Sageli omavad sellist informatsiooni ka perearstid. Paljudes haiglates, polikliinikutes ja perearstikeskustes toimub psühholoogi ja psühhiaatri vastuvõtt, mida saab külastada visiiditasu makstes, juhul kui on olemas ravikindlustus.

Kes soovib sellist teenust saada anonüümselt, siis neil on võimalus pöörduda tasulise teenusepakkuja poole: näiteks Sensus, PNKK MERITUS, Perekonnuudio ABX (Tallinn). Lapsed ja noored saavad pöörduda näiteks Tallinna ja Tartu laste tugikeskusesse, Tallinna Perekeskusesse, Tallinna Keskaigla Lastepolikliinikusse, TÜ Kliinikumi Lastekliinikusse.

Kui inimene on sattunud kriisisituatsiooni, siis saab pöörduda kriisinõustaja poole (teenus on tasuta), kus vajadusel saab teavet ka meditsiinilise ja sotsiaalse abi võimaluste kohta. MTÜ Eluliin usaldustelefon vastab abivajajatele 19.00-07.00 telefonil 655 8088.

Logopeedid ja **eripedagoogid** pakuvad oma teenuseid sageli juba lasteaias, et lapsed õpiksid ennast selgelt väljendama ja oleks võimalik jälgida laste arengut ning vajadusel sellele kaasa aidata. Infot nende tegutsemise ja pöördumisvõimaluste kohta leiad Eesti Logopeedide Ühingu ja Eesti Eripedagoogide Liidu koduleheküljelt.

Seksuaalprobleemide korral saavad noored abistavat infot Eesti Pereplaneerimise Liidu koduleheküljelt ja polikliinikute ning haiglate noorte nõustamiskeskustest; vanemad võivad pöörduda seksuaaltervise kabinettidesse, Seksuaaltervise Kliinikusse, naiste- ja meestearsti juurde. Kui on kahtlus nakatumise kohta HIV-i või mõnda teise sugulisel teel levivasse haigusesse, siis saab nõu küsida AIDS-i ennetuskeskusest.

Töökoha otsimisel ja ka töötades võivad tekkida **juridilised küsimused**. Tasuta õigusabi osutamist Tallinnas, Sillamäel ja Jõhvis korraldab Üliõpilaste õigusbüroo kaudu Eesti Juristide Liit. **Tööseadusandluse küsimustes** võib pöörduda Tööinspektsiooni spetsialistide poole. Vajaliku spetsialisti leidmiseks võib ühendust võtta vastava kutseala liidu või ühingu ja sealt saab informatsiooni, kes vastava probleemiga kõige paremini kursis on.

2.7.3. Rahvusvahelised tugistruktuurid

Teele Traumann, Karjäärinõustamise Teabekeskus

Euroopa Üliõpilasnõustamise Foorum (FEDORA — *Forum Europeen De L'Orientation Academique*) ühendab Euroopa kõrgharidusmaastikul tegutsevaid nõustamisega seotud professionaale: psühholooge, akadeemilisi- ja karjäärinõustajaid. FEDORA eesmärk on edendada ja arendada üle-euroopalist koostöövõrgustikku toetamaks tudengite nõustamisega seotud inimesi.

FEDORA tegevus on korraldatud nelja töögrupi kaudu:

- erivajadustega üliõpilaste nõustamine;
- psühholoogiline nõustamine;
- töö ja karjäär;
- õppenõustamine.

Töögruppide suveülikoolid või konverentsid toimuvad reeglina kord aastas. FEDORA liikmeteks on Euroopa kõrgkoolide nõustajad. Eestist hetkel ühtegi liiget ei ole, kuid FEDORA tegemistel hoitakse siiski silm peal.

Rahvusvaheline Õppe- ja Kutsenõustamise Assotsiatsioon (IAEVG — *International Association for Educational and Vocational Guidance*) toetab karjääriteenuste valdkonna arengut erinevate tegevuste kaudu: rahvusvahelise karjäärinõustajate eetikastandardi loomine, ettepanekud nõustajate koolituse ja kvalifikatsioonide, teenuse pakkumise kvaliteedi tagamise kohta jm.

IAEVG levitab infot karjääriteenuste valdkonna uuenduste ja hetkeolukorra kohta infolehe, ajakirja, publikatsioonide, ürituste, veebilehtede kaudu. IAEVG uudiskiri on kättesaadav nende kodulehe kaudu. Sõnumikandja kajastab rahvusvahelisi sündmusi ning käsitleb karjäärinõustamise olemust ja arengut, pakkudes ülevaateid raamatutest, artiklitest ja eri maade nõustamisega seotud inimestest.

Euroopa Kutseõppe Arenduskeskus (CEDEFOP — *European Centre for the Development of Vocational Training*) on Euroopa agentuur, mille eesmärk on edendada kutsehariduse arengut Euroopa Liidus pakkudes informatsiooni ja analüüse kutseõppesüsteemide, sellealase poliitika, uurimistegevuse ja praktika kohta. CEDEFOP-i tegevus on suunatud Euroopa elukestva õppe valdkonna edendamisele. CEDEFOP oli üks esimesi spetsialiseerunud ja detsentraliseerunud agentuure, mis loodi eesmärgiga pakkuda teaduslikku ja tehnilist oskusteavet kutsehariduse- ja koolituse valdkondades ning aidata kaasa ideede vahetamisele erinevate Euroopa partnerite vahel.

CEDEFOP-i ülesanded:

- koostada infoanalüüse ja valitud dokumentatsioone;
- panustada uuringute arendamisse ja koordineerimisse;
- koguda, töödelda ja levitada informatsiooni;
- toetada ühist lähenemist kutsehariduse- ja koolitusvaldkonna võtmeküsimustes;
- tagada foorumi tegevus aruteludeks ja mõttevahetusteks.

ETV (*European Training Village*) keskkond on CEDEFOP-i interaktiivne veebileht, mis pakub ajakohast infot (poliitika, uuringud jm) kutsehariduse- ja koolituse valdkonna kohta Euroopas. Samuti on seal nõustamisalane rubriik.

Põhjamaade Karjäärinõustajate Assotsiatsioon (NAEVG — *Nordic Association for Educational and Vocational Guidance*) on Põhjamaade karjäärinõustamissüsteemi arendamiseks loodud võrgustik, kuhu kuuluvad Soome, Taani, Island, Fääri saared, Norra, Gröönimaa ja Rootsi. NAEVG pakub liikmetele võimalust koostööks ja informatsiooni vahetamiseks. NAEVG korraldab seminare ja konverentse ning on alustanud koostööd Balti riikidega. NAEVG on IAEVG liige, esindades Põhjamaade karjäärinõustajate huve.

Rahvusvaheline Karjääriteenuste ja Poliitika Arenduskeskus (ICCPPD — *The International Centre for Career Development and Public Policy*) loodi 2004. aastal, et edendada karjäärinõustamispoliitikat ja -süsteeme tehes poliitikutele, teadlastele, uurijatele ja karjäärivaldkonna professionaalidele kättesaadavaks rahvusvahelised teadmised ja oskused. ICCPPD eesmärgid:

- edendada karjääriteenuste poliitika, süsteemide arengut hariduses, koolituses ja tööturul;
- integreerida karjääriteenused haridus-, koolitus-, tööturu- ja sotsiaalpoliitikasse.

Majandusliku Koostöö ja Arenguorganisatsioon (OECD — *Organisation for European Economic Co-operation*) tegutseb eesmärgiga aidata kaasa maailmamajanduse arengule toetades jätkusuutliku majanduse kasvu; suurendades tööhõivet; tõstes elustandardeid; säilitades finantsilist stabiilsust ja abistades teisi riike majanduse arengul panustades maailmakaubanduse kasvu. OECD on üle 40 aasta olnud üks maailma suurematest ja usaldusväärsematest võrdleva statistika, majandus- ja sotsiaalandmete allikas. OECD tegevusvaldkonnad on majandus, ühiskond (sh haridus, elukestev õpe, karjääriteenused), jätkusuutlikkus, valitused ja finantseerimine.

2002. aastal töötas OECD välja küsimustiku, et uurida lähteandmeid karjäärinõustamispoliitika arengu hetkeseisu kohta. Uurimusi viisid läbi ka Euroopa Komisjon, Maailmapank, CEDEFOP ja Euroopa Koolitusfond (ETF — *European Training Foundation*). Jagades piirkondade ja kultuuridega oma kutseõppe- ja koolituslaseid eriteadmisi, aitab ETF inimestel oma oskusi arendada. 2002. a uuring karjäärinõustamispoliitika kohta 11 EL-i kandidaatriigis on kättesaadav Teabekeskuse kodulehelt trükiste rubriigist (vt *“Tekste karjäärinõustamisest Ülevaade nõustamissüsteemidest 11 Euroopa Liiduga ühinevas riigis”*).

2.8. Karjääriinfo loomine ja kättesaadavaks tegemine

Kadri Eensalu, Karjäärinõustamise Teabekeskus

MIS ON KARJÄÄRIINFO?

Info iseendast, õppimis- ja töötamisvõimalustest, ametitest ja tööturu nõudlusest on karjääriotsuste tegemise seisukohalt asendamatu. Info definitsioonist tulenevalt koosneb karjääriinfo korrastatud ning konteksti asetatud andmetest, mis toetavad karjääriplaneerimist. Eesmärgist sõltuvalt on info kvaliteedi hindamise kriteeriumid erinevad, kuid mõned üldised soovitusel saab siiski anda. Kindlasti tuleb lisaks info ajakohasusele tähelepanu pöörata ka allika originaalsusele, subjektiivsusele, info esitamise formaadile.

MILLEKS KARJÄÄRIINFO?

Tänapäeva ühiskonnas on karjääriinfo täita oluline roll — selle abil saavad inimesed teha oma elutee planeerimisel rohkete võimaluste hulgast teadlikke ja tarku valikuid. Piisav hulk kvaliteetset infot loob inimestele eeldused valikuvabaduseks, aitab neil leida efektiivsemat rakendust konkurentsitihedal tööturul ning soodustab sotsiaalset kaasatust ühiskonnas tervikuna. Oma töös puutuvad karjääriteenuste osutajad sageli kokku olukorraga, kus inimesed ei teadvusta oma infovajadust või ei oska infovajaduse rahuldamiseks õigetest allikatest infot hankida. Karjääriteenuste süsteemi arendamise lähteuring aastal 2006 tõi välja, et kõige enam vajatakse infot tööturu võimalustest, seejärel õppimisvõimalustest. Vaatamata sellele, et Eestis on välja kujunenud karjääriteenuste pakkujate võrgustik, saadakse karjääriinfot siiski eelkõige mitteformaalsetest kanalitest: sõpradelt-tuttavatelt, internetist ja avalikust meediast. Mitteformaalsete infokanalite kasutamiskogemused on

uuringutulemuste põhjal ka oluliselt suuremad kui ametlike teenuseosutajate kasutamine. Mõneti on selline olukord ka mõistetav — nimetatud mitteformaalsed kanalid on tavaliselt väga detailirohked ning usaldustäratavad, kuid pahatihti ebakorrektsed ning uuenduslikkuse suhtes pärssivad. Saamaks ülevaatlikku ning objektiivset infot karjääriteemadel, tuleks seega pöörduda mitmete erinevate allikate poole.

ERINEVAD ASUTUSED KARJÄÄRIINFO ALLIKATENA

Nagu ka uuringust välja tuleb, on karjääriinfost rääkides põhirohk õppimis- ja tööturuinfo. Sama uuring tõi välja, et ametlike teenuseosutajate tuntus on küll kõrge, kuid neid ei teadvustata asutustena, kuhu õpingute- või tööalaseid valikuid tehes pöörduda. Nii peetaksegi karjääriinfo vahendajateks automaatselt vaid asutusi, kus tegeldakse haridus- või tööturuinfo (nt HTM, TTA, Riiklik Eksami ja Kvalifikatsioonikeskus jne). Suur osa eestimaalasi ei seosta näiteks Haigekassat, Kaitseressursside Ametit, Kodakondsus- ja Migratsiooniametit, Kultuurkapitali, Kutsekoda, Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumit, Mitte-eestlaste Integratsiooni Sihtasutust, Siseministeeriumi, Tervisekaitseinspeksiooni, Välisministeeriumi jpt asutusi karjääriinfo. Samas toetab ka nimetatud institutsioonides toodetav info inimese karjääriplaneerimist. Karjäärivalikutes tuleb muuhulgas pöörata tähelepanu elukutsega seotud võimalikele terviseriskidele, tööjõuvajaduse prognoosile, unustamata sealjuures võimalust ennast Euroopas erialaselt täiendada ning kaitsevæteenistuse kohustust noormeestel.

TEABEKESKUSE KARJÄÄRIINFOKANALID

Selleks, et karjääriteenuste valdkonnas töötavad spetsialistid saaksid oma kliente nende karjäärilases infovajaduses paremini aidata, on SA Innove Karjäärinõustamise Teabekeskus (Teabekeskus) aastate jooksul kutsunud ellu mitmeid karjääriinfo vahendamist toetavaid tegevusi.

Üheks mahukamaks ning kindlasti ka tuntuimaks karjääriinfo kanaliks on kujunenud **veebileht Rajaleidja**, mis on spetsialistidele igapäevaseks abivahendiks karjääriinfo vahendamisel. Eraldi saab välja tuua Rajaleidja uudiste sektsiooni, kuhu regulaarselt salvestatakse karjääriteemalisi uudiseid ning artikleid eemärgiga muuta need paremini kättesaadavaks ning mugavamalt kasutatavaks nii spetsialistide kui tavatarbijate poolt. Rajaleidjas on ka spetsialistidele mõeldud materjalide andmebaas, kuhu saavad tulevikus oma materjale üles laadida kõik karjääriteenuste valdkonnas tegutsevad spetsialistid üle Eesti.

Lisaks on Teabekeskus aastaid hallanud **infolisti** nimega **Infomeistrid**, mille kaudu levib märkimisväärne osa karjääri uudiseid ning infot koolituste ja ürituste kohta valdkonna spetsialistidele. Siinkohal kutsume kõiki huvilisi üles nimetatud listiga ühinema ning aktiivsemalt karjääriinfot levitama.

Juba ligi kolm aastat on Teabekeskus välja andnud karjääri teemadele pühendatud **ajalehte Karjäärituul**. Lehe lugejaskonda kuuluvad karjääriteenuste valdkonnaga seotud inimesed, kel huvi teenuste arengute vastu. Kirjutajaid on nii hariduse kui tööturu poole pealt. Artiklites käsitletakse valdkonnas toimuvat nii Eestis kui ka mujal, kajastatakse praktikute tegemisi, külastatakse erinevaid konverentse ja osaletakse seminaridel jne. Karjäärituul

ilmub neli korda aastas nii paberkandjal kui veebiversioonis.

Karjääriinfo levikule saavad spetsialistid kaasa aidata ka **kohalikul tasandil** läbi erinevate tegevuste. Töövarjupäev, karjääripäev, õppekäik, vabariiklikud ja piirkondlikud infomessid, erinevad temaatilised projektid, õpimapp, õpilasfirma, lastevanemate kool on vaid mõned näited karjääriinfo levitamise võimalikkusest. Erinevates meetoditest saab täpsemalt lugeda Teabekeskuse trükisest „Ühiselt tulevikku“.

Karjäärispetsialistide koostööpartnerid

AIDS-i ennetuskeskus

www.aids.ee

Eesti Eripedagoogide Liit

www.eripedaliit.ee

Eesti Juristide Liit

www.juristideliit.ee > Tegevus > Tasuta õigusabi

Eesti Logopeedide Ühing

www.elu.ee

Eesti Pereplaneerimise Liit

www.amor.ee

Koolipsühholoogide Ühing

www.koolipsyhhoologid.ee

Perekonnastudio ABX

www.hot.ee/abx

PNKK MERITUS

www.hot.ee/meritus

Seksuaaltervise Kliinik

seksuaaltervisekliinik.ee

Sensus (psüühiaatria ja psühhoterapia keskus)

www.sensus.ee

Tallinna Keskhaigla Lastepolikliinik

www.lastehaigla.ee > Kliinikud, osakonnad ja teenistused > Kesklinna Lastepolikliinik

Tartu Ülikooli Kliinikumi Lastekliinik

www.kliinikum.ee > TÜ Kliinikum > Lastekliinik

Tööinspeksioon

www.ti.ee

Uuringud

Eesti Noorsoo Instituut

www.eni.ee

Karjääriteenuste süsteemi arendamise lähteuring

www.innove.ee/KTuuring

Üliõpilaste sotsiaal-majanduslik olukord 2005/2006

[www.eyl.ee/public/files/eesti_yliopilaste_uuring_2006.pdf](http://www eyl.ee/public/files/eesti_yliopilaste_uuring_2006.pdf)

Rahvusvahelised tugistruktuurid

ETV (*European Training Village*) keskkond

www.trainingvillage.gr/etv

Euroopa Kutseõppe Arenduskeskus

www.cedefop.europa.eu

Euroopa Struktuurifondid

www.struktuurifondid.ee

Euroopa Ütiõpilasnõustamise Foorum

www.fedora.eu.org

Majandusliku Koostöö ja Arenguorganisatsioon

www.oecd.org

Põhjamaade Karjäärinõustajate Assotsiatsioon

miraculix.kontrollpanelen.se/~web27260

Rahvusvaheline Karjääriteenuste ja Poliitika Arenduskeskus

www.iccdpp.org

Rahvusvaheline Õppe- ja Kutsenõustamise Assotsiatsioon

www.iaevg.org

Nende karjääriplaneerimisealane lehekülg

crccanada.org/crc

IAEVG uudiskiri

www.iaevg.org > Publications > Newsletter

Euroopa Koolitusfond

www.etf.europa.eu

Teenuse pakkujad ja seotud asutused, võrgustikud

Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus

www.astangu.ee

Euroopa Rehabilitatsiooni Platvorm (*European Platform for Rehabilitation*)

www.epr.be

CV Keskus

www.cvkeskus.ee

CV Online

www.cv.ee

Eesti Avatud Noortekeskuste Ühendus

www.ank.ee

Eesti Haigekassa

www.haigekassa.ee

Eesti Kodakondsus- ja Migratsiooniamet

www.mig.ee

Eesti Kultuurkapital

www.kulka.ee

Eesti Leonardo Keskus

www.archimedes.ee/hkk > Kutseharidus > Leonardo da Vinci

Eesti Maaülikooli karjääriteenistus

www.emu.ee/career

Eesti Noorsoo Instituut

www.eni.ee

Eesti Noorsootöö Keskus

www.entk.ee

***Estonian Business School*'i karjäärikeskus**

career.ebs.ee

EURES

www.eures.ee

Fontes

www.fontes.ee

Haridus- ja Teadusministeerium

www.hm.ee

Kaitseressursside Amet

www.kra.ee

Karjäärinõustajate Ühing

www.hot.ee/kny

Karjäärinõustamise Teabekeskus

www.innove.ee/teabekeskus

Academia vahetusprojekt

www.innove.ee/teabekeskus/academia

Ajaleht Karjäärituul

www.innove.ee/teabekeskus/karjaarituul

Karjääriteenuseid pakkuvate asutuste kontaktid Rajaleidjas

www.rajaleidja.ee > Küsi nõu!

Kutsekvalifikatsiooni Sihtasutus (Kutsekoda)

www.kutsekoda.ee

LÜKKA projekt

www.ut.ee/lykka

Mainori Kõrgkooli karjääriteenistus

www.mk.ee > Üliõpilaselu

Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium

www.mkm.ee

Mitte-eestlaste Integratsiooni Sihtasutus

www.meis.ee

Riiklik Eksami ja Kvalifikatsioonikeskus

www.ekk.edu.ee

Siseministeerium

www.siseministeerium.ee

Sotsiaalministeerium

www.sm.ee

Tallinna Tehnikaülikooli karjääriteenistus

www.ttu.ee/career

Tallinna Ülikooli karjääri- ja nõustamiskeskus

www.tlu.ee/career

Tartu Ülikooli karjääri- ja psühholoogilise nõustamise talitus

www.ut.ee/career

Tasulise nõustamisteenuse osutajad

www.neti.ee > Personal > Spetsialistid

Tervisekaitseinspeksioon

www.tervisekaitse.ee

Tööturuamet

www.tta.ee

TTA teenusestandardid

www.tta.ee/index.php?id=476

Välisministeerium

www.vm.ee

Koolitus ja täiendõpe

Projekti Karjääriteenuste süsteemi arendamine Eesti Vabariigis karjääriteenuste spetsialistide täienduskoolitused

www.innove.ee/teabekeskus > Karjääriteenuste projekt > Koolitus

Tallinna Tehnikaülikooli Humanitaar- ja sotsiaalteaduste instituut

www.ttu.ee/hum ja Avatud Ülikool www.au.ttu.ee (Haldusjuhtimine)

Tallinna Ülikooli Avatud Ülikooli Täiendõppekeskus

www.tk.tlu.ee

Tartu Ülikool

www.ut.ee

Lisalugemist

Eesti kõrgharidusstrateegia aastateks 2006–2015

www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=12752949

Innove raamatukogu

www.innove.ee > Raamatukogu

Materjalide andmebaas

www.rajaleidja.ee > Suunaja > Nõustaja > Materjalide andmebaas

SA Innove struktuuritoetuste üksuse projektide andmebaas

www.innove.ee/struktuuritoetused > Toetatud projektid > Toetatud projektide andmebaas

