

Karjääriteenuste valdkonna kutsesüsteemi fookusgrupiuuring

TELLIJA: SA ARCHIMEDES

TEOSTAJA: PSIENCE OÜ

OKTOOBER 2020



euro | guidance



Erasmus+

ARCHIMEDES

KNÜ EESTI
KARJÄÄRINÕUSTAJATE
ÜHING



psience
koos loodud väärtus



Uuringumeeskond

Teostaja üldandmed:

Psience OÜ

Registrikood 11502414

P. Süda tn 1, Tallinn

E-post: psience@psience.ee

Vastutav projektijuht:

Anne-Mari Ernesaks

Psience OÜ partner

Tel: +372 514 1354

E-post: anne-mari.ernesaks@psience.ee

Uuringu kaasteostajad:

Liis Purge

Psience OÜ partner

Kai Auger

Psience OÜ uuringute assistent

Eesti Karjäärinõustajate Ühingu esindajatena osalesid uuringuprotsessis juhatuse liikmed Anna Gramberg ja Mare Lehtsalu ning Archimedese Euroguidance programmijuht Margit Rammo.

Väljaandja: SA Archimedes, 2020

Kujundaja: Külli Tammes

Esikaane foto: www.freepik.com

Sisukord

1. Uuringu üldinfo	5
1.1 Taust	5
1.2 Eesmärk	6
1.3 Uuringu meetod	6
1.4 Uuringu valim ja läbiviimine.	8
1.5 Tulemuste analüüs	8
2. Tulemuste ülevaade uuringuküsimuste lõikes.	9
2.1 Kutsesüsteemi kasulikkus	9
2.2 Valdonna professionaalsuse toetamine.	14
2.3 Digitaalsus ja IKT vahendite kasutuselevõtt	18
2.4 Tugistruktuur haridussüsteemile ja väljaõppele	22
2.5 Õppe sisu ja kvaliteedi vastavus tööturu vajadustele	26
2.6 Kompetentside asjakohasus kutsestandardis	30
2.7 Kehtiva hindamisstandardi arusaadavus.	34
3. Ettepanekud edasisteks tegevusteks	38
Tulemuste kokkuvõte.	43
Summary of the results	47

Hea lugeja!

Käesolevaga toome Sinuni SA Archimedes¹ ja Eesti Karjäärinõustajate Ühingu koostöös läbiviidud karjäärispetsialistide kutseandmise vajadusi kaardistava fookusgrupiuuringu kokkuvõtte.

Tulemused on esitatud neljas osas:

1. uuringu üldinfo
2. tulemuste ülevaade uuringuküsimuste lõikes
3. ettepanekud edasisteks tegevusteks
4. tulemuste koondkokkuvõtte, sh ingliskeelne kokkuvõtte.

Põnevat tutvumist!

Lugupidamisega

Psience OÜ uuringute meeskond

¹ See uuring on avaldatud Euroopa Liidu Erasmus+ programmi toel. Euroopa Komisjoni toetus ei kujuta endast sisu heakskiitu, mis kajastab ainult autorite seisukohti, ja komisjoni ei saa pidada vastutavaks selles sisalduva teabe võimaliku kasutamise eest.

1. Uuringu üldinfo

Käesolevas raportis osas anname ülevaate karjääriteenuste valdkonna kutseandmise ajaloost ja hetkeolukorrast, selgitame uuringu läbiviimise üldiseid põhimõtteid ning anname ülevaate vastanutest.

1.1 Taust

Kutseandmine karjääriteenuste valdkonnas on läbi ajaloo olnud mitmeetapiline protsess, kus ajaga kaasas käimine on alati olnud hinnas. Sama on ka käesoleva uuringu käivitamise põhjuseks - seoses karjääriteenuste reformi ja uue strateegilise planeerimise perioodi algusega on karjääriteenuste maastik muutumas ning SA Archimedes Euroguidance Eesti keskus koostöös Eesti Karjäärinõustajate Ühingu soovisid kaasata valdkonna eksperte ja organisatsioone, et üheskoos hinnata olemasoleva süsteemi toimimist ning välja selgitada arengusuunad, mis on vajalikud selle efektiivseks ja tulemuslikuks toimimiseks.

Eestis käivitati kutseandmine karjääriteenuste valdkonnas aastal 2006, mil Kutsekoda kinnitas valdkonna kutse andjaks Eesti Karjäärinõustajate Ühingu. Esimesed kutsestandardid valmisid juba aasta varem. Täna kehtib 2017. aasta novembris kinnitatud Eesti karjäärispetsialisti kutsestandard tasemetel 6² ja 7³ (4. versioon). Aluseks on kompetentsipõhine

lähenemine - varem eraldi seisnud karjäärinõustaja ja karjääriinfo spetsialisti kutsestandardid on vormistatud suure ühisosa tõttu kokku karjäärispetsialisti kutsestandardisse; karjäärinõustamise ja karjääriinfo vahendamise kompetentsid on kirjeldatud valitavate kompetentsidena (kutse taotlemisel tuleb tõendada vähemalt üks valitav kompetents)⁴.

Oluline valdkonna arengu mõjutaja on 2019. aasta algusest käivitatud karjääriteenuste reform, mis jaotas ümber vastutusosalad karjääriõppe-, -info ja -nõustamise korraldamisel. Seega, Eesti Töötukassa pakub karjäärinõustamist ja karjääriinfot igas vanuses inimestele. Üldharidus-, kutsekoolide ja kõrgharidusasutuste roll on tagada elukestva õppe kättesaadavus oma õppijatele ning toetada nende jõudmist õppekavades seatud õpitulemusteni. Lisaks pakuvad karjäärialast tuge nii eraisikutele kui ka organisatsioonide töötajatele erasektoris tegutsevad karjäärispetsialistid (nt. nõustajad, coachid). Sihtasutus Innove toetab haridusasutusi riiklike

2 <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10667621>

3 <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10667672>

4 <http://kny.ee/karjaarispetzialisti-kutse/kutse-taotlemine/>

õppekavade rakendamisel, sh koolitused. Riikliku Euroguidance keskusena jätkab SA Archimedes, kes keskendub rahvusvahelistumisele ning karjäärispetsialistide ja valdkonna ekspertide kompetentside arendamisele rahvusvahelisel tasandil.

Rahvusvahelisel tasandil on kutseandmist karjääriteenuste valdkonnas korduvalt hea praktikana esile tõstetud. Kuivõrd karjäärispetsialisti kvalifikatsiooni omandamine kõrgkoolides pole seni olnud võimalik, siis regulaarne kompetentside hindamine erialaliidu eestvedamisel ja paljude osapoolte koostöös on silma jäänud paljudele. Näiteks kajastub see 2020. aprillis avaldatud Euroopa Komisjoni tellitud uuringu raportis⁵.

Lisaks, nii nagu kogu maailma, nii ka karjääriteenuseid on oluliselt mõjutanud eriolukord, kus traditsiooniline kohtumine kliendiga on liikunud internetti ja kasutusele on võetud uusi digitaalseid lahendusi. Segased ajad nii takistavad kui innustavad arenguid ja olemasolevad tehnoloogiad pakuvad märkimisväärseid võimalusi, kuid samas loovad ka praktikute pädevustele uusi nõudmisi.

1.2 Eesmärk

Käesoleva uuringu eesmärgiks oli selgitada, kuivõrd kutsesüsteem karjääriteenuste valdkonnas seob haridussüsteemi tööturuga ja aitab kaasa elukestvate õppele ning tööalase kompetentsuse arendamisele, hindamisele ja tunnustamisele. Uuringu tulemustest saadud teabe kasutamise eesmärgiks on anda tagasisidet ja sisendinfot nii karjääriteenuste reformile kui uueks strateegilise planeerimise perioodiks.

1.3 Uuringu meetod

Uuring viidi läbi fookusgrupi meetodil üle Zoom-virtuaalkeskonna. Ühe grupivestluse pikkuseks oli ca 2,5 tundi, sh vahepeal oli 10-minutiline värskenduspaus. Fookusgrupiintervjuud viidi läbi struktureeritud küsimustiku alusel, kusjuures osalejatele saadeti 2-3 päeva enne fookusgrupi toimumist fookusgrupi instruksioon ning lingid materjalidele, millega paluti eelnevalt tutvuda (sh kutsesüsteemi üldinfo, kutse taotlemise protsess, karjäärispetsialist tase 6 ja tase 7 kompetentside kirjeldused ning kehtiv hindamisstandard).

Uuringu sisuline ülesehitus lähtus valdavalt Cedefop „*Professionalising career guidance. Practitioner competences and qualification routes in Europe*“ 2009 aasta uuringumudelitest ning sama uuringu 2020 aasta jätku-uuringu eesmärkidest. Uuringu läbiviijate poolt oli ette valmistatud 8 avatud küsimust, millele oodati osalejate omavahelist arutelu ja mõttevahetusi. 7- küsimuse puhul 8-st oli juurde lisatud ka skaalapõhine suletud küsimus kas 5- või 10- palli skaalal. Skaalapõhine hinnang anti enne arutelu ning saadeti anonüümselt otse protokollijale, kes edastas osalejatele vaid arutelugrupi koondkeskmise.

5 Study on lifelong guidance policy and practice in the EU: Changes in the ecosystem for career guidance calls for action (Euroguidance Insight Magazine 2020)

Fookusgrupis esitatud küsimused olid järgmised:

1. Kui kasulikuks hindate karjääriteenuste valdkonna kutsesüsteemi üldiselt? Sh hinnang 10- palli skaalal, kus 10- on maksimumhinnang (väga kasulik) ja 1- on miinimumhinnang (pole üldse kasulik). Täpsustavad küsimused:

 - ✓ Miks Te ei andnud kõrgemat hinnangut?
 - ✓ Miks Te ei andnud madalamat hinnangut?
 - ✓ Milliseid olulisemaid muudatusi kutse süsteemi arengus tunnetate?
 - ✓ Millist kasu näete nõ lõppkliendi vaates?
2. Kuivõrd toetab kutsesüsteem karjääriteenuste valdkonna (sh valdkonna spetsialistide) professionaalsust? Sh hinnang 10- palli skaalal, kus 10- on maksimumhinnang (toetab väga hästi) ja 1- on miinimumhinnang (ei toeta üldse). Täpsustav küsimus:

 - ✓ Palun selgitage, mis toetab/ei toeta professionaalsust
3. Kuidas hindate digitaalsust ning info- ja kommunikatsioonivahendite kasutuselevõttu karjääriteenuste valdkonna kutseandmise protsessis? Sh hinnang 10- palli skaalal, kus 10- on maksimumhinnang (võimalused on väga hästi ära kasutatud) ja 1- on miinimumhinnang (võimaluste kasutamisel on väga palju arenguruumi). Täpsustavad küsimused:

 - ✓ Millised on olnud siinkohal viimase 10 aasta olulisimad arengud?
 - ✓ Mida kevad 2020 muutis (eriolukord, covid-19)?
 - ✓ Kuidas hindate valdkonna spetsialistide IKT pädevusi ning digitaliseeritust nende igapäevatoos?
4. Kuivõrd on karjääriteenuste valdkonna kutsesüsteem tugistruktuuriks haridussüsteemile ja mõjutab väljaõpet? Sh hinnang 5- palli skaalal, kus 5- suurel määral mõjutab/on aluseks; 4- pigem mõjutab/on aluseks; 3- nii ja naa; 2- pigem ei mõjuta/ei ole aluseks; 1- ei mõjuta üldse/ ei ole üldse aluseks. Täpsustavad küsimused:

 - ✓ Palun selgitage, mis toimib hästi/ millised on probleemid
 - ✓ Mille osas on spetsialistil keerulisem saada väljaõpet?
 - ✓ Kas kõik vajalikud osapooled on kaasatud?
 - ✓ Millised peaksid olema osapoolte rollid? Sh milline peaks olema KNÜ roll kaasatud osapoolena?
5. Kas kutsealasele tegevusele suunatud õppe sisu ja kvaliteet vastab tööturul nõutavale? Sh hinnang 5- palli skaalal, kus 5- vastab; 4- pigem vastab; 3- nii ja naa; 2- pigem ei vasta; 1-ei vasta. Täpsustavad küsimused:

 - ✓ Mis vastab tööturul nõutavale?
 - ✓ Mis ei vasta tööturul nõutavale?
6. Kuivõrd asjakohased on hetkel kehtivates kutsestandardites kirjeldatud kompetentsid? Sh hinnang 5- palli skaalal, kus 5- asjakohased; 4- pigem asjakohased; 3- nii ja naa; 2- pigem ei ole asjakohased; 1- ei ole asjakohased. Täpsustavad küsimused:

 - ✓ Millised on/ei ole asjakohased kompetentsid?

- ✓ Millised kompetentsid on puudu?
 - ✓ Kas ootused digitaalsuse, IKT kompetentside kasutamise osas vastavad ootustele?
 - ✓ Kuidas hindate viimaseid kutsestandardi muudatusi (karjäärispetsialisti kutsestandard, kus karjääri- nõustamise ja karjääriinfo vahendamise kompetentsid on kirjeldatud valitavate kompetentsidena)?
- 7.** Kuivõrd selge/arusaadav on hindamisstandard selleks, et taotluse käigus kompetentse kirjeldada? Sh hinnang 5- palli skaalal, kus 5- arusaadav; 4- pigem arusaadav; 3- nii ja naa; 2- pigem ei ole arusaadav; 1- ei ole arusaadav. Täpsustavad küsimused:
- ✓ Mis on selge/arusaadav?
 - ✓ Mis jääb segaseks?
- 8.** Millised arengusuunad / muutused on vajalikud karjääriteenuste valdkonna kutsesüsteemi efektiivseks ja tulemuslikuks toimimiseks?

- ✓ 7 kutseandmise protsessis osalenud karjääriinõustajat,
- ✓ 7 kutseandmise protsessis osalenud karjääriinfo spetsialisti,
- ✓ 5 kutseandmise protsessis mitte osalenud karjääriinõustajat,
- ✓ 4 kutseandmise protsessis mitte osalenud karjääriinfo spetsialisti,
- ✓ 9 kutseandmise protsessis osalenud eksperti (sh kutse- ja hindamiskomisjoni liikmed),
- ✓ 11 kutseandmise protsessis mitte osalenud seotud isikut ning
- ✓ 7 haridusvaldkonna esindajat (sh üldhariduskoolide karjääriõpetuse õpetajad ja karjäärikoordinaatorid, aga ka haridusasutuste juhid ja erivajadustega õpilaste õpetajad).

1.5 Tulemuste analüüs

Tulemuste analüüs on teostatud nii skaalapõhiste andmete kui avatud teksti analüüsina, kus on lähtutud fookusgrupis protokollija poolt kirja pandud märkmetest. Skaalapõhiste andmete analüüs on teostatud Excelis.

Fookusgrupi läbiviija võis esitada vaid abistavaid, ent mittesuunavad küsimusi. Kõik fookusgrupid protokolliti, sh osalejate poolt öeldu fikseeriti anonüümsel kujul.

1.4 Uuringu valim ja läbiviimine

Uuring viidi läbi ajavahemikus september – oktoober 2020. Kõik fookusgrupid toimusid virtuaalselt, igas fookusgrupis keskmiselt 3-7 osalejat. Fookusgrupid viidi läbi sihtgrupipõhiselt ning kokku toimus 8 fookusgruppi ja osales 50 valdkonnaga seotud professionaali, sh

2. Tulemuste ülevaade uuringuküsimuste lõikes

Käesolevas raporti osas toome teieni kõikide uuringuküsimuste kokkuvõtted alapeatükkide kaupa. Allpool on esitatud kõikide fookusgruppide teemade koondtulemus iga küsimuse lõikes eraldiseisvalt, sh on välja toodud olulised märksõnad aruteludest osalenud sihtgruppide lõikes.

2.1 Kutsesüsteemi kasulikkus

Küsimus 1. Kui kasulikuks hindate karjääri-teenuste valdkonna kutsesüsteemi üldiselt?

Kutsesüsteemi kasulikkust hinnati 10- palli skaalal, kus 10- tähistas maksimumhinnangut (väga kasulik) ja 1- tähistas miinimumhinnangut (pole üldse kasulik), üle keskmise kõrge skooriga 7,86- palli. Kõige kasulikumaks

hindasid karjäärivaldkonna kutsesüsteemi kutseandmise protsessis mitte osalenud seotud isikud, samuti aga ka kutse taotlemise protsessis osalenud karjäärinõustajad ja karjääriinfo spetsialistid. Kõige kriitilisemad olid kutse taotlemise protsessis mitte osalenud karjäärinõustajad ja karjääriinfo spetsialistid ning haridustöötajad.

KUTSESÜSTEEMI KASULIKKUS



Joonis 1. Kutsesüsteemi kasulikkus sihtgruppide lõikes.

Olulised märksõnad aruteludest sihtgruppide lõikes:

1. Kutse taotlemise protsessis osalenud karjäärinõustajad

- + Annab spetsialistile hea võimaluse teha põhjalik eneseanalüüs
- + Annab garantii, et nõustaja on pädev
- + Kutse on Eestis väärtustatud
- + Süsteem on läinud paindlikumaks
- Ei sobi olemasoleval kujul kõikidele spetsialistidele, nt õpetajad
- Segadust tekitab karjääriinfo spetsialisti ja karjäärinõustaja eristamine
- Erialase hariduse omandamise võimaluse puudulikkus kui probleem
- Lõppklient ei oska kutset tihti väärtustada

2. Kutse taotlemise protsessis osalenud karjääriinfo spetsialistid

- + Annab spetsialistile hea võimaluse oma teadmisi kinnistada
- + Kirjeldab lahti terviku – kompetentsid, mis on tööks vajalikud
- + Kutse on spetsialistide seas väärtustatud
- + Tõstab enesehinnangut
- + Kutse kaitseb spetsialisti kaebuste korral
- Lõppklient ei oska kutse olemasolu väärtustada

3. Kutse taotlemise protsessis mitte osalenud karjäärinõustajad

- + On kvaliteedimärk
- + Annab ette vajaliku standardi
- + Süsteem on muutunud paindlikumaks

- + Digivõimaluste lisandumine on positiivne
- Süsteemivälised inimesed ei mõista sageli vajadust
- Pole tunnetanud vajadust oma pädevuse tõendamiseks
- Tähendab rahalist investeringut
- Inimesed tulevad nõustamisele mitte kutse pärast vaid muudest vajadustest lähtuvalt

4. Kutse taotlemise protsessis mitte osalenud karjääriinfo spetsialistid

- + Ühtlustab spetsialistide taset
- + Annab ülevaate, kas piisavad pädevused on olemas
- + Tööandja väärtustab kutset
- + Pakub enesearengu võimalust ja toetab elukestvat õpet
- Koolitused toimuvad harva (Töötukassas nt iga 5a. tagant)
- Ettevalmistava hariduse nõue on olnud varasemalt liiga jäik
- Kutse vajalikkus karjääriinfo spetsialisti rollis on küsitav

5. Kutseandmise protsessis osalenud eksperdid

- + Läbimõeldum enesetäiendus
- + Pakub tööandjale ja lõppkliendile kindlust, et spetsialist omab vajalikke kompetentse
- + Tööandja väärtustab kutset
- + Spetsialistid järjest enam täiendavad end

- + Seotus suuremate tööandjate puhul palgasüsteemiga
- + Süsteem on muutunud paindlikumaks, nt seotus tasemeharidusega pole enam nii jäik
- On liiga kahe institutsiooni (Töötukassa, Rajaleidja) keskne
- Enamus ettevõtete puhul kutse olemasolu ei jälgita
- Paber kindlustunnet alati ei taga
- Ajas on toimunud kompetentside udustamine ja hindamine on muutunud keerulisemaks
- Koolis töötav karjäärispetsialist on jäänud kutsesüsteemist kõrvale
- Osakutsete andmise võimalus puudub
- Digitaalsuse puudulikkus, ei kajastu piisavalt ka hindamisstandardis (st on seal nimetatud vaid üldiselt)
- Tekkinud on institutsionaalne monopol (Töötukassa, Rajaleidja)
- Suurem teadvustamise vajadus erinevate tööandjate seas
- Puudub info, kas ja kuidas haakub Eestis antud karjäärispetsialisti kutse valdkonna rahvusvaheliste kutsetega ning kas Eestis omandatud kutse alusel tohib töötada ka mujal riigis
- Kutse väärtustamine on lõppkliendi vaates puudulik
- Üldharidussüsteem vajab eraldi kompetentside paketti
- Multikultuursus ei kajastu kompetentsides
- Sihtgrupipõhine vaade on puudulik (noored, erivajadusega kliendid)
- Karjääriinfo spetsialisti ja karjääri-nõustaja eristamine on küsitav

6. Haridustöötajad

- + Kuna riigis otseselt sellist väljaõpet ei ole, siis annab raami, mida peab teadma ja oskama
- + On kvaliteedimärk
- Puudub vajadus taotlemiseks
- Puudub võimalus sellisel kujul taotlelda

7. Kutseandmise protsessis mitte osalenud seotud isikud

- + On tugeva traditsiooniga
- + Reguleerib valdkonna pädevusi
- + Võetakse koostamise aluseks
- + Ühtlustab spetsialistide tööd, kuidas haakub erialse kõrghariduse omandamise võimalust pole
- + On oluline enesearengu ja enesehindamise tööriist spetsialistidele
- + Pakub lõppkliendile kindlustunnet

Arutelude kokkuvõte

Enamasti hinnati karjääriteenuste valdkonna kutsesüsteemi kasulikuks ning selles nähti garantiid nõustaja kvalifikatsioonile. Andes ette vajalike teadmiste, oskuste ja kogemuste raamistu, annab kutsesüsteem kutse taotlejale võimalused eneserefleksiooniks ning aitab seeläbi kaasa oma pädevuse kasvatamisele.

„See on nagu akrediteeritud õppekava. Kui kutse on olemas, siis see annab ette oskused, mida on vaja ja kindluse ka, et olen kvalifitseeritud.“

Samuti, kuna vastava hariduse omandamise võimalused on kesised (sh puudub erialase kõrghariduse omandamise võimalus) ning spetsialistid tulevad sageli erinevatest valdkondadest ja ka läbi ümberõppe, siis annab kutsestandard ette nõuded, millest lähtuda. Positiivsena tuuakse välja, et karjääriteenuste valdkonna kutse on täna Eestis valdkonna suurima tööandja poolt väärtustatud, sh kutse omandamise kulu kompenseeritakse ning kutse omamine on seotud palgasüsteemiga.

„Meeldib, et kui kutse ära teed, siis saad palgatõusu. On motivatsioon enesearenguks.“

Küll aga hinnatakse karjäärinõustaja kutset mõnevõrra olulisemaks kui kutse omamist karjääriinfo spetsialisti ametikohal töötamiseks.

Nähakse ka arenguruumi, nt ei sobi karjääri-spetsialisti kutsestandard olemasoleval kujul kõikidele spetsialistidele, nt õpetajatele või karjäärikoordinaatoritele üldhariduskoolides, kes on hetkel nõ pildilt maas. Samuti tekib siinkohal mitme kutse omandamise vajadus

(õpetaja kutse, karjäärispetsialisti kutse). Võimaliku lahendusena nähakse osakutse andmise võimalust või kunagise kooli karjäärikoordinaatori kutse taaselustamist. Segadust tekitab ka karjääriinfo spetsialisti ja karjäärinõustaja rollide eristamine. Osalejad toovad välja, et tavaelus on neid rolle raske eristada, sest ka nõustaja töötab infoga ning karjääriinfo spetsialist pakub esmast nõustamist. Sellest lähtuvalt peavad spetsialistid taotlema tihti mõlemat spetsialiseerumist ning see on tülikas. Karjääriinfo spetsialisti tööd nähakse karjäärinõustaja töö osana paljuski ka lähtuvalt tänasest infoajastust. Rollide eristamine toob kaasa ka klientide asjatut nõ solgutamist erinevate spetsialistide vahel. Olulise edusammuna nähakse siinkohal aga seda, et mõlemad valikud on siiski täna viidud ühe kutse alla ehk varem eraldi seisnud karjäärinõustaja ning karjääriinfo spetsialisti kutsestandardid on vormistatud peale 2017. aastal kasutusele võetud kompetentsipõhist lähenemist kokku karjäärispetsialisti kutsestandardisse.

„Üks väga hea infospets peab valdama ka nõustaja kompetentse ja vastupidi. Klient ei pea vast aru saama, et kas ta on infospetsi või nõustaja juures. Kliendi solgutamine pole mõistlik – „Mina olen infospets, nõustamisega ei tegele.“ Leian, et oleme võrdsed partnerid. Ma ei tea, kumb pool minus on siis madalam...“

Kutse omistamise takistusena on nähtud varasemalt (enne 2017. aastal teostatud kutsestandardi muudatusi) ka liiga jäika seotust ettevalmistava tasemeharidusega, täiendkoolituse suurt mahtu ning jäika eesti keele nõuet. Ka suuremad tööandjad pakuvad sageli ettevalmistavat baas-

koolitust ajalise viitega, mistõttu ei pruugi see olla enam asjakohane või võib see saada kutse taotlemisel takistuseks. Kutse on varasemalt jäänud saamata ka seetõttu, et taotlejal on jäänud kõrghariduse diplom kaitsmata, kuigi kõik ained on läbitud ning läbimine tõendatud, sh vajalik töökogemus ja täiendkoolitused olemas.

„Kui kunagi ammu soovisin kutset, siis oli seda üsna võimatu saada.

Nt koolituse omandamine väljaspool Töötukassat ja Innovet oli üsna võimatu.“

Positiivsena nähakse aga süsteemi paindlikumaks muutumist läbi aja (nt vajaliku läbitud täiendkoolituse mahu osas) ning samuti seda, et kutsesüsteem ei ole enam nii tugevalt Innove (Rajaleidja) ja Töötukassa keskne kui oli varem. Küll aga nähakse siin veel palju arenguruumi, et info kutse olemasolu ja olulisuse kohta jõuaks ka teiste seotud Eesti ettevõteten, kes hetkel kutse olemasolu ei jälgi ning kutse olemasolu pole seotud ka nende motivatsioonisüsteemiga. Samuti on ka paindlikkusel oma varjuküljed, nt on kompetentsid muutunud nõ udusemaks ning hindamine seeläbi keerulisemaks, sh tuleb rohkem arvestada taotlejate individuaalsusega.

„Kutse oli esimene asi, mida tööle minnes tahtsin teha. Tööandja ei sundinud, pigem tahtsin oma teadmisi kinnistada. Väga oluline märk, kas kutse on olemas või mitte.

Kas klient peab seda oluliseks, see võttis maksimumskoori alla.“

Olulise arendusena tuuakse võrreldes varasemaga välja ka võimalust esitada oma portfoolio elektroonselt. Ka väärtust lõppkliendile hinna-

takse kvaliteedimärgina oluliseks, ent lõppklient ise ei oska sageli kutse olemasolu osale-nute hinnangul väärtustada. Ka siin nähakse süsteemsel tasandil arenguruumi, kasvõi klientide teadlikkuse tõstmist läbi nende suurema kaasamise ja tagasisidestamise.

Kui kutse taotlemise protsessis osalejad töid positiivsena välja kutse omandamisega seotud enesehinnangu tõusu ning tööandja poolt väärtustamist läbi palgatõusu, siis kutse taotlemise protsessis mitte osalejad ei näe kutse omamises sageli oma karjäärile olulist mõju. Samuti nähakse selles rahalist kulu.

„Mul oli andragoogi kutse – lihtsalt lesis kapis. Muutus ainult minu enesehinnang, kuid karjääri mõttes ei muutnud selle omamine midagi.

Teiselt poolt ma saan aru, et iga süsteem on tähtis...“

Ühe olulise arengukohana jäi kõlama ka sisulise koostöö vajadus rahvusvahelisel tasandil eesmärgiga võimaldada Eestis omandatud kutse alusel töötada ka muljal ning vastupidi. Samuti, et oleks selge ülevaade, kuidas Eestis omandatud karjäärispetsialisti kutse suhestub valdkonna kutsetega rahvusvahelisel tasandil. See võib seada ka täiendavaid nõudeid karjäärispetsialistide kompetentsidele, nagu näiteks multikultuursuse teema lisandumine karjäärispetsialistide töölauale, mis seab vajalikele kompetentsidele uusi nõudeid. Ka sihtgrupipõhist vaadet leitakse täna kehtivas kutsestandardis vähe kajastatud olevat (nt noored või erivajadusega kliendid).

2.2 Valdonna professionaalsuse toetamine

Küsimus 2. Kuivõrd toetab kutsesüsteem karjääriteenuste valdkonna (sh valdkonna spetsialistide) professionaalsust?

10- palli skaalal, kus 10- tähistas maksimumhinnangut (toetab väga) ja 1- miinimumhinnangut (ei toeta üldse), hinnati kutsesüsteemi tuge valdkonna professionaalsuse toetamisele kõrge 7,82- pallise skooriga (vt joonis 2). Kõige kõrgema hinnangu andsid kutse taotlemise protsessis osalenud karjääriinfo spetsialistid, ent ka kutse taotlemise protsessis osalenud karjääriinfo spetsialistid on hinnanud tuge valdkonna professionaalsusele kõrgelt. Kõige madalama hinnangu on andnud kutse taotlemise protsessis mitte osalenud karjääriinfo spetsialistid ja haridustöötajad, samuti aga ka kutse taotlemise protsessis mitte osalenud karjääriinfo spetsialistid.

Olulised märksõnad aruteludest sihtgruppide lõikes:

1. Kutse taotlemise protsessis osalenud karjääriinfo spetsialistid

- + Annab spetsialistile ette pädevuse miinimumnõuded
- + Annab aluse, et liikuda ühtsema taseme poole

2. Kutse taotlemise protsessis osalenud karjääriinfo spetsialistid

- + Annab ette standardi ja tööandja ootuste lati
- + Suunab enda pädevusi läbi mõtlema ja analüüsima

VALDKONNA PROFESSIONAALSUSE TOETAMINE



Joonis 2. Valdonna professionaalsuse toetamine sihtgruppide lõikes.

3. Kutse taotlemise protsessis mitte osalenud karjäärinõustajad

- + Hea raamistik enese hindamiseks, saab endale *check*-listi teha
- + Kvaliteedimärgis
- + Hea võimalus enese proovile panekuks
- Rahastamise küsimus
- Fookus võib minna eneseanalüüsilt ja -arengult hoopis tausta tõendamisele
- Taotlemine lihtsalt seetõttu, et tööandja seda ootab
- Erisustega arvestamine

4. Kutse taotlemise protsessis mitte osalenud karjääriinfo spetsialistid

- + Seab spetsialistidele ühtsed alused ja nõuded
- + On oluline kvaliteedistandard tööandjale
- Võimalusi enesearenguks leidub ka väljaspool kutse taotlemist
- Pädevus sõltub inimese motivatsioonist
- Vajalikke koolitusi pole võimalik alati saada sobiva ajastatusega
- Kutse ei garanteeri inimesele veel laia silmaringi

5. Kutseandmise protsessis osalenud eksperdid

- + Süsteemi on võimalik enesearengu eesmärgil aluseks võtta
- + Eneseanalüüs kutseksamiks valmistumisel on põhjalik
- + Annab ülevaate, mida on vaja teha, et kõrgemale tasemele jõuda
- + On otseselt klienditööd toetav

- Paindlikku ja pidevat monitooringut peaks olema rohkem, et vältida pädevuste aegumist
- Kooli suunal on teatud pädevused kompetentside loetelust väljas ja reguleerimata
- Seostatus rahvusvaheliste süsteemidega veel puudulik
- Kutseeksami metoodika üle vaatamine, nt läbi kliendi kaasamise

6. Haridustöötajad

- + Aitab fookust hoida, kui töötad mitmes valdkonnas
- + Annab raamistiku, kui tahan valdkonda siseneda
- Professionaalsust mõjutab ka muu, kui ainult eksami tegemine (sh ka isikuomadused)
- Miks taotlen - kas palgatõusu või sisu pärast?

7. Kutseandmise protsessis mitte osalenud seotud isikud

- + Täidab oma eesmärgi standardina
- + Kvaliteedimõõdik õppijale
- + Kutses kirjeldatud kompetentsid annavad kätte arengusuuna
- + Enesehindamise tööriist
- + Taotlemise protsessis on karjäärinõustajad avatumad erinevama taustaga nõustatavatele
- + Kätkeb endas elukestva õppe põhimõtteid
- + On aluseks suuremate koolituste ülesehitusel
- Väljaõppe puudulikkus - arendamise ja koolituse pool ei ole tulnud järgi

- Kõrghariduse võimalus puudub, kutsehariduse võimalusest ei teata
- Kogunud spetsialistile edasist arengut ei pakuta
- Ei vasta tööturu ootustele
- Süsteem mõjub teinekord demotiveerivalt
- Kõik tööandjad ei toeta
- Kutsesüsteemi rahvusvahelisus (suhetumine rahvusvaheliste standarditega) on ajale jalgu jäänud
- Paindlikkust napib erisustega arvestamise osas
- IKT võimaluste rakendamine peaks olema laiem
- Süsteemi personaliseerimine erinevatele sihtgruppidele (multikultuursus, erivajadustega nõustatavad, haridusmaastik)
- Vajadus kaasata rohkem süsteemiväliseid osapooli
- Liigses seoses ametinimetustega, kvalifikatsioon võiks olla rohkematel

Arutelude kokkuvõte

Üldiselt nähakse, et karjääriteenuste valdkonna kutsesüsteem toetab nii valdkonna kui ka valdkonna spetsialistide professionaalsust ja arengut. Nii kutse taotlemisega seotud eneseanalüüs, olemasolevate õppimis- ja koolitusvõimaluste kasutamine kui kutseeksamil hindamiskomisjonilt saadud tagasiside toetab spetsialistide professionaalsust ning seab arenguperspektiivi edasiseks. Samuti on kutsesüsteem oluline kvaliteedimõõdik tööandjale, tagades seeläbi ka professionaalsema töö kliendiga. Läbi suurema teadlikkuse on oluline suunata aga ka kliente rohkem teenuse kvaliteeti jälgima ja analüüsima. Seeläbi on võimalik jõuda ka selgemate ootusteni, mis viivad vajalike muudatuste ja täiendavate arenguteni. Tuleviku vaates toodi ühe võimaliku ettepanekuna selleks välja ka klientide kaasamine eksamiprotsessi, et muuta senine teoreetilisema fookusega eksam praktilisemaks ning kaasata ka kliendi vaade. Probleeme tuuakse aga välja seoses erisustega arvestamisega (nt seoses C1 keeletasemega taotluse tagasi lükkamine või vajadus omandada kutse uuesti ka siis, kui on juba omandatud rahvusvaheline *Coach*'i kutse, mille üheks alamosaks on ka karjäärinõustamine). Kui kutsesüsteem peaks

motiveerima spetsialisti kutset taotlema, siis täna võib mõningatel juhtudel mõjuda süsteem demotiveerivalt. Kui sellega kaasneb asjaolu, et tööandja kutse olemasolu ei väärtusta ning ei toeta, siis lüüakse lihtsasti käega.

„Mul on nt rahvusvaheline Coach'i kutse, mille üks sertifikaadi osa on ka karjäärinõustamine. Et siis, kas pean uuesti tagasi tulema ja karjäärispetsialisti kutset taotlema? Ja kas inimene saab vahest aru, mida on oluline taotleda? Minu jaoks on rahvusvahelisus olulisem.“

Samuti võib kutse taotlemisest saada teinekord eesmärk omaette, mille käigus unustatakse algne enesearengu eesmärk või minnakse kutset taotlema valedel alustel, nt lähtuvalt meeskonna vaimsusest (kõik lähedavad) või tööandja ootusest. Kutse taotlemise protsessis mitte osalenud spetsialistid toovad ka välja, et palju sõltub inimese motivatsioonist ning professionaal saab olla ka kutsesüsteemi väliselt. Kutsetunnistus on nende hinnangul küll oluline, kuid professionaalsust see iseenesest veel ei taga. Samuti tõstatus taaskord ka haridusvaldkonna karjääri-

koordinaatorite ja õpetajate arengu toetamise puudulikkus, kuivõrd valdkond on koolide vaates reguleerimata. Aga mitte ainult, sest täiendavat tuge vajavad ka vähemusgruppidega tegelevad spetsialistid.

„Õpetaja jagab ju ka karjääriinfot karjääritundides, aga kas see on võrdväärne sellega, mida karjääriinfo spetsialist jagab ja kuidas sellist kompetentside arendamist toetada?“

Teemaks tuli ka paindlikkus - tööturg muutub kiiresti ning kutsesüsteem ei vasta seetõttu mitmetes nüanssides täna enam tööturu vajadustele. Olgu siinkohal näiteks vajalike digioskuste olemasolu või näiteks multikultuursus. Piiranguna toodi välja ka süsteemi liigne seotus kindlate ametikohtadega, mistõttu on taotlejate ring piiratud. Vastav kvalifikatsioon võiks suures plaanis olla rohkematel spetsialistidel.

„Mina kui veidi süsteemiväline karjäärispetsialist, siis meil on kena standard, aga see on liiga Töötukassa monopoli keskne. Töötukassa väliselt on väga raske saada koolitusvõimalustele ligi. Koolid, asutused, ettevõtted – tugevad käärid oskustes organisatsioonides, mis on Töötukassa välised.“

Kokkuvõtvalt võib öelda, et standardina täidab karjäärivaldkonna kutsesüsteem oma eesmärki hästi, st seob haridussüsteemi tööturuga ja aitab kaasa elukestvatele õppele ning tööalase

kompetentsuse arendamisele, hindamisele ja tunnustamisele. Küll aga on veel arengukohti, millele tuleb keskenduda karjääriteenuste valdkonna kutsesüsteemi efektiivseks ja tulemuslikuks toimimiseks, sh nii laiem teavitustegevus ja erinevate osapoolte kaasamine kui vajalike koolitus- ja arendustegevuste tagamine.

„Lisaks standardile on vaja ju ka koolitus- ja arendustegevusi. Olen aastate jooksul jälginud, et kus on tugevamad ja nõrgemad kohad karjäärispetsialistidel ja need tulenevad puudulikust väljaõppesüsteemist. Paljud nõustajad ei saa aru organisatsioonide ülesehitusest, tööturust, ei oma ülevaadet palgasüsteemist, ei nõusta täiskasvanuid jne. See on info, mida on lisaks vaja ning võimalusi on erinevaid – rotatsioon, praktikad ettevõttes vm.“

Standard, mida koolitusel prioriteediks seada, on olemas. Oluline on aga see, et nõuetele oleks ka katet. Lisaks baaskoolituse puudulikkusele puuduvad täna ka koolitusvõimalused juba kogunud spetsialistidele, kes tunnetavad, et nende edasine areng on vaid nende enda teha.

„Kõike ei tee inimene ise, platvormi loomine on laiemalt oluline ja on hea, kui see toetub baasstandardile. Mõju on aga kaudne, sest inimese enda vastutus ka alati jääb.“

2.3 Digitaalsus ja IKT vahendite kasutuselevõtt

Küsimus 3. Kuidas hindate digitaalsust ning IKT vahendite kasutuselevõttu kutseandmise protsessis?

10- palli skaalal, kus 10- tähistas maksimumhinnangut (võimalused on väga hästi ära kasutatud) ja 1- miinimumhinnangut (võimaluste kasutamisel on väga palju arenguruumi), hinnati digitaalsust ja IKT vahendite kasutuselevõttu 6,6-palliga. Tegemist on käesoleva uuringu raames kõige madalama 10- palli skaalal antud skooriga, kuigi tulemus on üle keskmise hea. Kõige kõrgema hinnangu andsid kutse taotlemise protsessis mitte osalenud karjäärinõustajad ja karjääriinfo spetsialistid ning kõige madalama hinnangu kutseandmise protsessis osalenud eksperdid ning kutseandmise protsessis mitte osalenud seotud isikud. Viimati nimetatute seas olid ka isikud, kes on süsteemiga väga hästi kursis ning samuti oli mitmeid osalejaid, kes omasid muu valdkonna kutse omandamise võrdluskogemust (nt noorsootöö alal).

Olulised märksõnad aruteludest sihtgruppide lõikes:

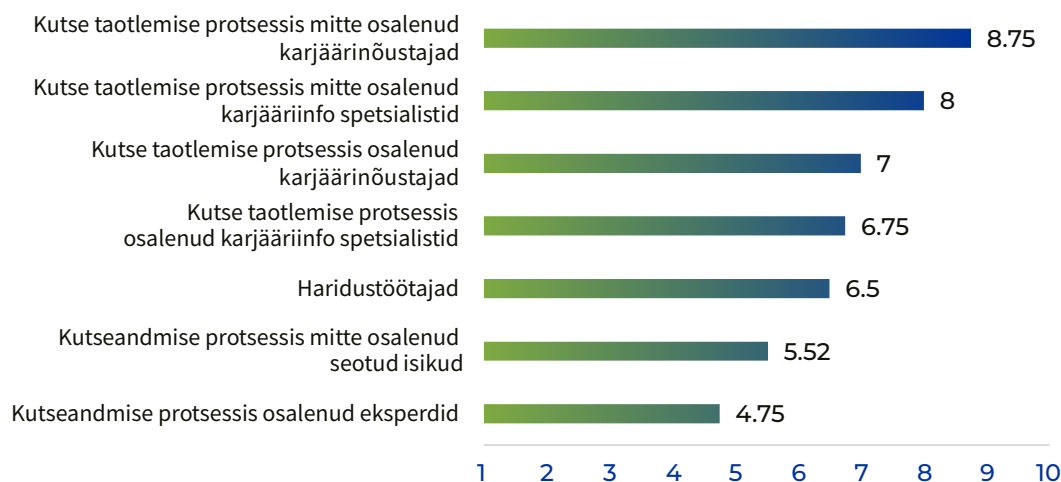
1. Kutse taotlemise protsessis osalenud karjäärinõustajad

- + Portfoolio elektroonne esitamine
- + Taotlejate IKT pädevused
- Vajadus minna eksami tegemiseks füüsiliselt kohale
- Tagasisidestamine elektroonselt on veninud
- Moodle jookseb kokku
- Läbitud koolituste info võiks liikuda andmebaasidest digitaalselt

2. Kutse taotlemise protsessis osalenud karjääriinfo spetsialistid

- + Suur ja oluline areng, et arengumappi ei pea füüsiliselt kohale viima

DIGITAALSUS JA IKT VAHENDITE KASUTUSELEVÕTT



Joonis 3. Digitaalsus ja IKT vahendite kasutuselevõtt sihtgruppide lõikes.

- + Spetsialistidel vajalikud kompetentsid olemas
- Noorsootöö kutse taotlemine lihtsam ja automaatsem, eksam arvutis ja Zoom- intervjuud

3. Kutse taotlemise protsessis mitte osalenud karjäärinõustajad

- Digitaalsus tuli alles 2020
- Ka eksam võiks olla digitaalsem, nt eksami ülesanne, juhtum
- Eksami juhtumi lahendamine võiks vajada digipädevuste kasutamist

4. Kutse taotlemise protsessis mitte osalenud karjääriinfo spetsialistid

- + Spetsialistidel pigem vajalikud kompetentsid olemas
- + Portfoolio elektroonne esitamine on oluline arendus
- Kutse eeldab digipädevusi, ent kutse taotlemisel seda täna ei kontrollita
- *Word*'is dokumentide esitamise asemel võiks olla veebipõhised vormid koos failide laadimise võimalusega

5. Kutseandmise protsessis osalenud eksperdid

- + Toimunud arengud (elektroonne portfoolio ning *Moodle*) on positiivsed
- IKT vahendite kasutamise osas on kutsesüsteem tagasihoidlik
- Kutsekoja poolt puuduvad abistavad suunised ja vahendid
- Spetsialistide pädevus on ebaühtlane
- Kaasaegsed võimalused nagu e-testid ja

e-õpe on kasutamata

- Täna kutseandmise protsessis spetsialisti digipädevusi kontrollida ei saa

6. Haridustöötajad

- + Spetsialistide IKT kompetentsid on sel aastal oluliselt kasvanud
- Taotlemine on IKT mõistes täna veel kohmakas ja liiga mitme-etapiline

7. Kutseandmise protsessis mitte osalenud seotud isikud

- + Spetsialistide pädevused on hea ja väga hea vahel
- + Dokumentide elektroonne esitamine on positiivne
- + *Moodle*- kasutuselevõtt on positiivne
- + Veebiteel eelseminaridel osalemine on positiivne
- Hindamisstandard hõlmab vaid info otsimist, mitte digipädevusi
- Kandideerimise protsessis väga algeline digipädevuste kasutamine
- Puudub info, kuidas on isikuandmete kaitse täna kandideerimisprotsessis tagatud
- UI/UX – kui oleks parem, siis usaldus tõuseks ja taotlejal oleks lihtsam

Arutelude kokkuvõte

Eelnevat süsteemi, kus oma portfoolio tuli esitada nii paber kandjal kui digitaalselt, hinnati kõikide osalejate seas väga aegunud süsteemiks, kuigi see kehtis veel vaid mõni aeg tagasi. Ajale jalgu jäämist nähakse täna paljudel juhtudel ka selles, et eksami sooritamiseks tuleb füüsiliselt kohale minna. Pakutakse välja, et ka eksam võiks olla digitaalsem ning seda kasvõi osaliselt, nt eksami ülesande/juhtumi lahendamise osas, sh võiks lahendamine anda võimalusi tõendada ka spetsialisti digipädevusi. Kas ka eksami intervjuu peaks olema üle virtuaalplatvormi, selles osas on arvamused erinevad. Ettevaatlikud ollakse ka uue kasutusele võetud Moodle- keskkonna suhtes. Kellel on kogemusi, need toovad välja vastava keskkonna sagedast „kokku jooksmist“. Kardetakse, et kui see juhtub viimasel minutil, siis tekib sellest tulevikus probleeme. Kasutajasõbralik dokumentide esitamise keskkond julgustaks osalejate sõnul ka kutset enam taotlema ja muudaks kogu protsessi ladiusamaks. Üldiselt ollakse aga hinnangutes üksmeelsed, et kaasaegseid lahendusi kasutatakse praeguses süsteemis minimaalselt, nt on täiesti kasutamata e-õppe ja e-testide võimalused, samuti digiportfoolio/e-portfoolio või oma nõustamissessiooni digitaalne esitamine. Ka roboteid võiks info kogumiseks kasutada. Ühtlasi ripuvad veebis üleval pikad visualiseerimata dokumendid, mis võiksid samuti olla täna juba atraktiivsemal ja interaktiivsemal kujul, nt juhendavad videod kutse taotlejale. Viimase 10- aasta kõige olulisema arenguna tuuakse aga välja just füüsilistest arengumappidest ja e-maili lisadena saadetud dokumentidest elektroonse portfoolio esitamise ning Moodle- keskkonna kasutamiseni jõudmist.

Spetsialistide endi IKT pädevusi hinnatakse pigem kõrgelt, kuigi osalejatel oli erinevaid

kogemusi ning unustada ei tohiks ka generatsioonide vahelisi erinevusi. On neid, kes on väga iseseisvad ja innovaatilised IKT vahendite kasutajad ning samuti on neid, kelle teadmised ja oskused vajavad toetamist ning kes ei pruugi osata ise IKT vahendeid kasutades lisaväärtust luua. Samas hinnatakse, et enamikel juhtudel on spetsialistide digipädevused siiski üle keskmise head. Suurt arenguhüpet nähakse just seoses 2020 kevade covid-19 perioodiga, mis pani spetsialistid fakti ette, ning mil Zoom, Teams jm muutus igapäevaseks ning seda mitte vaid nõustamiste, vaid ka e-töötubade, virtuaalsete mängude jms kasutamise läbi. Tuuakse välja, et täna pole võimalik karjäärspetsialisti tööd ilma heade IKT- pädevusteta teha. Peamist arenguruumi spetsialistide digipädevuste osas nähakse aga seoses nõustamise digitaalsete abivahenditega, nt digitaalsete ülesannete ja digitaalsete eneseanalüüsivahendite kasutuselevõttuga (sh noortele suunatud mängud jm abistavad tööriistad). Täna on nõustamise digitaalsed töövahendid spetsialistide töölaualt puudu ning isegi kui nõustamised toimuvad virtuaalselt, saadetakse eneseanalüüsivahendeid jm ülesandeid siiski lihtsate Word'i või Excel'i failidena ning mängu, kaarte jm kasutatakse nõustamisel valdavalt siiski paber kandja. Samuti on kutse taotlejate digipädevusi tänase kutsesüsteemi alusel keeruline hinnata, kuivõrd süsteem ei eelda digipädevuste mõtestatud tõendamist. Võrreldes 10 aasta taguse ajaga on karjäärspetsialistide digipädevused aga kahtlemata kasvanud ning kui siis toimusid nõustamised vaid silmast-silma ning paber kandjal olevate töövahenditega, siis täna on jõutud uuele tasemele. Ka veel vaid mõni aasta tagasi oli spetsialistide IKT vahendite kasutamise oskus oluliselt madalam. Nii spetsialistide IKT vahendite kasutamise ja digipädevuste areng

ajas kui täpsete kompetentside kaardistamine lähtuvalt tulevikuvajadusest, vajavad aga kindlasti neile maksimaalse arengutoe pakkumiseks eraldiseisvat kirjalikku ning pädevustepõhist uuringut.

IKT vallas nähakse arenguruumi ka läbitud koolituste tõendamises. Ka see on info, mis võiks osalejate sõnul liikuda automaatselt ja digitaalselt. Paralleele toodi ka teiste valdkondade kutsetega, nt noorsootöö kutse omistamine, mida toodi digitaalsuse võtmes positiivseks eeskujuks mitmeid kordi.

„Kui võrdlen noorsootöö kutsega, siis selle taotlemine oli lihtsam ja kõik salvestus järjest ja automaatselt. Eksam oli arvutis, Veriffiga identifitseerimine ja said automaatselt oma kutseeksami tehtud. covid'i ajal kutsete hulk kohe tõusis. Ka intervjuud tehti Zoomis.“

Olulise probleemina toodi ekspertide hinnangul välja ka Kutsekoja kui nõ „katusorganisatsiooni“ toe puudumine kutseüsteemi digitaliseerimisel. Hetkel on arendusi tehtud Eesti Karjäärinõustajate Ühingu omade jõududega, ent ressursi ja võimekust napib ning see pole jätkusuutlik. Kuivõrd kutset annavad sageli

väiksemad organisatsioonid ja erialaliidud, siis vajatakse siinkohal tsentraalsemat arengutuge ning lisaressursse.

„Oman täiskasvanute koolitaja kutset ja seal oli küll kõik täisdigitaalne - eneseanalüüsid ja õppevahendid pidime laadima üles kodulehel portfooliosse, mis oli paroolide all. See oli protsess, kus Sa said aru, kui palju on vaja areneda, et olla pulsil. Nõustamisele tulevad ju ka noored, kes panevad puusalt läbi telefoni.“

Digitaalsus ei tohiks aga muutuda omaette eesmärgiks ning saada olulisemaks kui spetsiaalselt sisulise töö oskus. Selle all tuleb eelkõige pidada silmas nõustamiste sisulist kvaliteeti ning võimekust lähtuda klientide vajadusest, ent ka digipädevuste liigset fookusesse võtmist kutse omistamise protsessis.

„Olen kahel korral pidanud dokumente osaliselt paberkandjal ja osaliselt digitaalselt viima. Kui nägin eripedagoogide kutsete taotlemist, siis mõtlesin, et oeh...miks meil on nii. Covid suutis meid aga arenema panna ja olen sellele patsillile tänulik.“

2.4 Tugistruktuur haridussüsteemile ja väljaõppele

Küsimus 4. Kuivõrd karjäärivaldkonna kutsesüsteem on tugistruktuuriks haridussüsteemile ja mõjutab väljaõpet?

5- palli skaalal, kus 5- tähistas maksimumhinnangut (suurel määral mõjutab/on aluseks) ja 1- miinimumhinnangut (ei mõjuta üldse/ei ole üldse aluseks), hinnati karjäärivaldkonna kutse-süsteemi 3,56- palliga. Tegemist on käesoleva uuringu raames kõige madalama 5- palli skaalal antud hinnanguga, kuigi tulemus on üle keskmise hea. Kõige kõrgema hinnangu andsid kutse taotlemise protsessis osalenud karjääriinfo spetsialistid ning kõige madalama hinnangu kutseandmise protsessis mitte osalenud seotud isikud.

Olulised märksõnad aruteludest sihtgruppide lõikes:

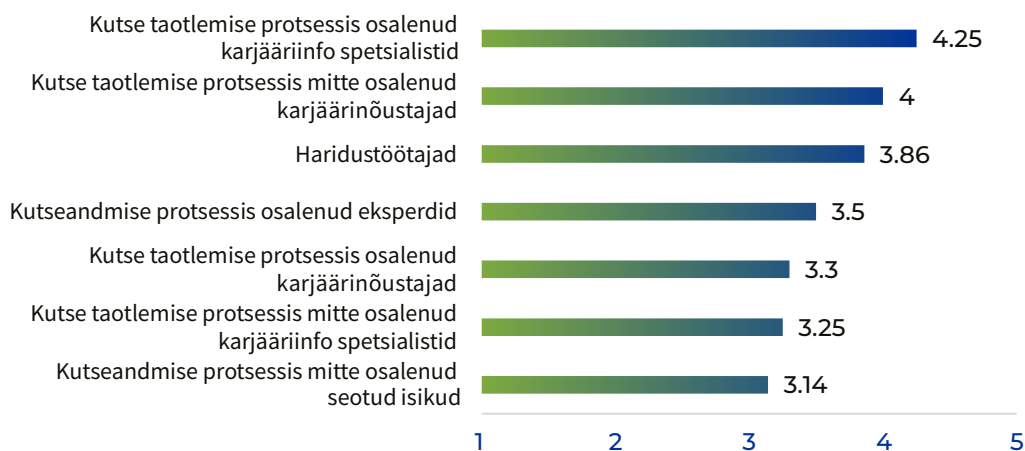
1. Kutse taotlemise protsessis osalenud karjäärinõustajad

- + Töötukassa baaskoolitus on hea
- Koolitusvõimalused on väga asutuse-sisesed
- Õpe võiks olla magistritasemel olemas
- Noored olulise sihtgrupina ei ole kaasatud, nagu ka töötud või tööandjad
- Töötukassa väliselt
- Kaasatute ring on väga suuremate tööandjate keskne

2. Kutse taotlemise protsessis osalenud karjääriinfo spetsialistid

- + Reguleerib täienduskoolituste turgu
- + Töötukassa baaskoolituse aluseks on kutsestandard

TUGISTRUKTUUR HARIDUSSÜSTEEMILE JA VÄLJAÕPPELE



Joonis 4. Kutsesüsteem kui tugistruktuur haridussüsteemile ja väljaõppele sihtgruppide lõikes.

- Vajaduspõhiste koolituste (st enese täiendamine mõnel endale olulisel üksikul teemal, nt nõustamisel kasutatavad eneseanalüüsi töövahendid) võimalused on puudulikud
- Eesti Karjäärinõustajate Ühingu roll baaskoolituse kõikide karjääri-spetsialistideni viimisel

3. Kutse taotlemise protsessis mitte osalenud karjäärinõustajad

- + Reguleerib ka täienduskoolituste turgu
- Info väljaõppe võimaluste kohta liigub halvasti

4. Kutse taotlemise protsessis mitte osalenud karjääriinfo spetsialistid

- + Töötukassa baaskoolitus baseerub kutsestandardile
- Töötukassa baaskoolitus võiks olla kättesaadav ka nõ vabal turul
- Töötukassa koolitus võiks olla tihemini
- Koolide ja haridussüsteemi esindajad peaksid olema kaasatud
- KNÜ roll baaskoolituse vahendajana, sh ka koolidele

5. Kutseandmise protsessis osalenud eksperdid

- + Tartu Ülikooli karjäärinõustaja väljaõpe tugineb kutsestandardile
- + Teadlikud koolitajad lähtuvad kutsestandardist
- + Suuremad tellijad lähtuvad kutsestandardist, sh kutse olemasolu eeldus koolitajatele
- Klientide tagasiside pole kaasatud
- KNÜ peaks omama ülevaadet koolitusturust

- Koolitusvajaduse välja selgitamise praktika võiks olla parem
- Koolituse kättesaadavus soovitud kujul ja ajal
- E-koolituse võimalused
- Koolituskulude katmine

6. Haridustöötajad

- Rohkem tähelepanu erisustele
- Koolide karjäärikoordinaatoritele pole erialast koolitust olnud väga ammu
- Tänapäevane väljaõpe erivajadustega inimestega ei arvesta
- Koolitusvajadust võiks uurida laiemalt, ka kutsestandardi üleselt

7. Kutseandmise protsessis mitte osalenud seotud isikud

- + Annab koolitajale suuna, täpsem sisu tuleb koolitavate vajadustest
- + Rahvusvaheliste koolitus- ja õpirände võimaluste kasutamine
- Multikultuursus ei kajastu pakutavate koolituste sisus
- Digikeskkonnas nõustamine ja selle võimalused koolituse sisuna
- Haavatavate sihtgruppidega tegelejate väljaõpe on katmata
- Iga õpetaja peaks saama need kompetentsid
- KNÜ roll arengu soodustamisel
- Kutseeksami materjalides on baaskoolituse nõue
- Tunnetatakse suurt tagasiminekut peale karjääriteenuste reformi
- Koolide karjääriõppe materjalid on aegunud

Arutelude kokkuvõte

Üldiselt nähakse, et väljaõppe võimalused on piiratud ning on täna suurima valdkonna tööandja (Töötukassa) kesksed ja asutusesisesed. Nõ süsteemiväliselt on keeruline sobivat baasilist väljaõpet saada, mida eeldab aga kutse omandamine. Sama kehtib ka koolide karjäärikoordinaatorite kohta, kellele pole piisavalt sobivaid koolitusi ning võimalused tuleb ise leida ka nendel, kes tegelevad erivajadusega klientide ning erivajadusega õpilastega, kellele tuleb anda samuti karjääriinfo tundi. Koolid tunnevad, et on jäänud üksi ning vajalikku õpetajate toetamist ja meetodite arendamist ei toimu.

„Peale karjääriteenuste reformi on karjääriõppe jäänud üksi. Ei saa eeldada, et õpetajad jätkavad seda, mida Rajaleidja toetas ja vedas... Mul on 34 õpilast ja 5 paralleeli.“

„Karjääriõppe materjalid ja töölehed on aegunud. Kuidas õpilasi panna toetavaid meetodikaid kasutades oma valikuid tegema? Äkki on aeg mingi uus tase leida. Keegi ei tegele sellega ja see jääb hetkel õpetaja enda vastutada. Näen, et karjääriõppe tase langeb. Näen, et kolleegid kaovad ära, lähevad oma põhiõppe juurde tagasi.“

Seoses karjääriteenuste reformiga tunnetatakse olulist tagasiminekut – karjääriõppe on jäänud soiku ning karjääriõppe materjalid ja töölehed on koolides aegunud.

Et karjäärivaldkonda sisenevate spetsialistide hariduslik taust on erinev, alustatakse ameti- kohal töötamist sageli juba ka enne väljaõpet.

„HM pole väga seisnud selle eest, et karjääriõppe oleks järjepidev. Ettevõtlusõppe ja karjääriõppe on jõudnud ühe vihmavarju alla, see on hea ja see loodetavasti aitab õpetajaid. See, mis on õpilasele vaja otsustamiseks (täpsemad valikud ja suunised), seda tuge ma ei saa. Pakutakse koolitusi, mida on pigem lihtne pakkuda – tööturu situatsioon, üldised trendid. Selliseid koolitusi, mida oleks vaja ja mis on keerulisemad, neid ei pakuta.“

Ettepanekuna tuuakse välja, et väljaõppe võiks arvestada erinevaid sihtgrupe ning võiks olla olemas ka näiteks magistritasemel, et kutset oleks võimalik minna taotlema nii erialaste õpingute kui kogemuse pealt. Samuti pakutakse välja, et suuremate tööandjate väliselt koolitusvõimaluste laiendamine võiks olla Eesti Karjäärinõustajate Ühingu (edaspidi ka KNÜ) südameasjaks, nõ Töötukassa baaskoolitusele kõikidele kättesaadava alternatiivi leidmine. Samuti ka jooksvate vajadusepõhiste koolitusvõimaluste loomine. KNÜ kaasatuse vajadust nähakse ka suuremate vastavasisuliste koolituste väljatöötamisel ning üldinfo omamisel koolitusturu kohta, st millised koolitused on Eestis olemas ja millised puudu. Pigem nähakse KNÜ'l koordineerivat ja osalevat rolli, mitte otseselt koolitaja rolli. KNÜ sekkumine aitaks osalejate sõnul tagada ka koolituste paremat kvaliteeti.

„Süsteem on justkui selline, et haridussüsteemis ei saagi karjäärispetsialistiks õppida, pigem lähen enne tööle ja siis saan väljaõppe, mida asutus koolitab.“

Positiivsena tuuakse välja, et kindlasti reguleerib karjääriteenuste valdkonna kutsesüs-

teem täiendkoolituste turgu ning on olnud nii Töötukassa ja Innove baaskoolituste kui Tartu Ülikooli täienduskoolituse aluseks. Positiivseid näiteid tuuakse ka selle kohta, kuidas valdkonna suuremad tööandjad on vajadusepõhiselt tellinud spetsialistidele juurde nt isiksusepsühholoogia vm koolitusi, mis on osutunud väga kasulikuks ning samuti on soodustatud organisatsioonisiselt karjääriinfo spetsialistidel omandada karjäärinõustaja kompetents ning vastupidi.

„KNÜ roll – võiks koolitada küll, aga see on vabatahtlik töö. Liikmete huvi on läbi aegade olnud kõige kõrgema prioriteediga, kuid kes pakub, kes tasub jne...”

Küll aga tõdetakse, et info liikumine erialase väljaõppe osas on kesine ning paljudele osalejatele tuli üllatuseks ka Tartu Ülikooli psühholoogia instituudi karjäärinõustaja väljaõppe täienduskoolituse programm⁶.

„Küsimus on kättesaadavuses - kas on võimalik saada kõik, kohe ja korraga või peab lähenema üksikkompetentside omandamise kaudu. Kas on covidist tulenevalt ka erinevaid vorme – e-õpe jne? Oluline teema. Tasuküsimus kättesaadavuse võtmes on ka probleem. Kui tööandja ei toeta, siis võib üle jõu käia. Kuidas nende vahel kuldset keskteed leida, ma ei tea.“

Teemaks tuli ka koolitusvajaduse väljaselgitamise praktika ja kaasatud osapooled. Leiti, et ka väljaõppeprogrammide loomise seisukohast peaksid olema rohkem kaasatud nii haridus-

valdkonna esindajad, noored, erivajadusega klientidega kokku puutuvad spetsialistid kui ka kliendid. Laiapõhjalisem tagasiside aitaks väljaõppeprogrammide kvaliteeti tõsta.

Koolituse sisu osas nähakse lisaks haavatavatele sihtgruppidele täna puudujääke ka multikultuursuse teema osas ning hetkel pole koolituste sisus veel ka diginõustamise võimalikke lahendusi. Samuti puudub ka selge ülevaade pakutavate e-kursuste kohta, nagu karjäärivaldkonna koolituste kohta tervikuna. Tuuakse välja, et Eestis on karjäärivaldkonna koolitused katkendlikud, st puudub nii järjepidevus kui süsteemsus. Ettepanekuna nimetatakse, et karjääriteenuste valdkonna väljaõpe võiks olla tasemetete põhine – algajatele, edasijõudnutele jne. Samuti leitakse, et Eestisse võiks välislektorite näol tuua regulaarselt ka rahvusvahelist kogemust.

„Koolitus on selline katkendlik meil ja tuleb juppidest kokku panna – võiks olla sarnaselt nagu keelekoolituste puhul – koolitus algajatele, koolitus edasijõudnutele. Väljaõpe on muutunud institutsionaalseks ja mind kui ettevõtjat keegi ei kutsu Töötukassa koolitustele... Pean ise hoidma silmad lahti ja selle võrra rohkem tööd tegema. Tunnen puudust, et välislektoreid pole nt ammu olnud.“
„Sloveenia ja Eesti on ainsad, kus pole tasemeõpet karjääriteenuste valdkonnas. Piinlik natuke. Täiendkoolitus toetab ja tasandab, aga ikkagi piinlik...”

Positiivse võimalusena, mida on täna veel Eestis vähe kasutatud, tuuakse välja rahvusvahelised enesetäiendusvõimalused, sh õpiränne, mis teinekord võib jääda ka spetsialistide keeelooskuse taha.

6 <https://www.psychology.ut.ee/et/taiendusope/karjaarinoustaja-valjaope>

2.5 Õppe sisu ja kvaliteedi vastavus tööturu vajadustele

Küsimus 5. Kas kutsealasele tegevusele suunatud õppe sisu ja kvaliteet vastab tööturul nõutavale?

Õppe sisu ja kvaliteedi vastavust tööturul nõutavale hinnati 5- palli skaalal, kus 5- tähistas maksimumhinnangut (vastab tööturu nõuetele) ja 1- tähistas miinimumhinnangut (ei vasta tööturu nõuetele), 3,6- palliga, mis viitab, et pigem on pakutava väljaõppe sisu ja kvaliteet osalejate hinnangul tööturu ootustele vastav. Kõige kõrgema hinnangu on andnud kutse taotlemise protsessis osalenud karjääriinfo spetsialistid ning ka kutse taotlemise protsessis mitte osalenud karjääriinfo spetsialistid. Kriitilisemad on olnud kutseandmise protsessis mitte osalenud seotud isikud, kutse taotlemise protsessis osalenud karjäärinõustajad ning ka haridustöötajad.

Olulised märksõnad aruteludest sihtgruppide lõikes:

1. Kutse taotlemise protsessis osalenud karjäärinõustajad

- + Väljaõpe lähtub ka tööandja vajadustest
- + Psühholoogia haridus on palju abiks
- Suure intervalliga koolitusvõimalused

2. Kutse taotlemise protsessis osalenud karjääriinfo spetsialistid

- + Isegi kui tavaelus ei kasuta, olen enda jaoks läbi analüüsinud
- + Teenusepakkujad on väljaõppe osas olnud väga head

ÕPPE SISU JA KVALITEEDI VASTAVUS TÖÖTURU VAJADUSTELE



Joonis 5. Õppe sisu ja kvaliteedi vastavus tööturu nõuetele sihtgruppide lõikes.

3. Kutse taotlemise protsessis mitte osalenud karjäärinõustajad

- + Pigem vastab tööturu nõuetele
- + „Karjääriplaneerimine ja ettevõtluse alused“ üldhariduskoolides vastab nõuetele
- Erivajadustega õpilaste nõustamine

4. Kutse taotlemise protsessis mitte osalenud karjääriinfo spetsialistid

- + Mingil määral vastab
- + Kasulikud ja vajalikud koolitused on olnud Töötukassa siseselt
- Halb kogemus koolitajatega
- Avatud turul oleks koolitusi vaja, aga pole koolitajaid ja koolitusi
- Ka hankega koolitajate taust on olnud nõrk teinekord

5. Kutseandmise protsessis osalenud eksperdid

- + Suured tegijad teevad koolitusi tööturu nõuetest lähtuvalt
- + Kutsestandard on pidevas uuenemises lähtuvalt tööturu vajadustest
- Kliendi vaade vajaks juurde toomist
- Personaalsete vajadustega arvestamine

6. Haridustöötajad

- + Töötukassa spetsialistide ettevalmistus hea
- Tööandja aspektist väljaõppinud inimesi ei ole
- Kõik soovijad ei suuda ise koolituste kulusid katta
- Koolipersonali väljaõpe on puudulik

7. Kutse andmise protsessis osalenud seotud isikud

- + Kutsestandardit jälgitakse ja koolitajatel on silmad lahti ka uuringute osas, nt OSKA
- Kliendi tagasiside kaasamine
- Koolis töötavatel inimestel puudu tavalisest nõustamisoskusest
- Nõustamisoskusega spetsialistidel puudub kooli spetsiifika
- Info otsingule ja majanduse õpingutele võiks vähem tähelepanu pöörata ja baasilistele nõustamisoskustele rohkem
- Osaoskute suurem arvestamine

Arutelude kokkuvõte

Tuuakse välja, et kui kutsestandardis on ära kirjeldatud kompetentsid ideaalseks tööprotsessiks, siis tavaelus on vajadused tihtilugu erinevad. Samuti lisanduvad praktikas igapäevatoole ka tööandja spetsiifikast lähtuvad nõudmised. Tuleb seega olla ka ise avatud meelega ja paindlik, osata luua seoseid ning osata infot otsida ja leida. Kõike ei saa alati lahendada koolitustega, küll aga teooria on alati toeks.

Olulise ettevalmistava eeldusena tuuakse välja psühholoogia haridust, mis aitab erinevamat tüüpi klientidega toime tulla. Samuti leiti, et isegi kui igapäevaselt oskusi ei rakendata, on kutsesüsteem andnud võimaluse eneseanalüüsiks ning on andnud spetsialistile baasilise ettevalmistuse.

„Kutsestandardis on ära kirjeldatud ideaal, reaalsuses näiteks Töötukassas tulevad kliendid, kes tihti ei ole motiveeritud sellist nõustamist saama ja seega ei saa tihti sellist karjäärinõustamist kasutada. Neid kompetentse, mida me taotlemisel välja toome, siis me neid igapäevaselt kasutada ei saagi. Ma arvan, et kui on tasuline teenus eraasutuses, siis saaks.“

Taaskord jõuti tagasi ka koolituse kättesaadavuse teemade juurde ning tõdeti, et vajadus on leida erinevaid koolituse alternatiive. Vajadused on individuaalsed, nt kui pole psühholoogia haridust, siis on juurde vaja rohkem psühholoogia valdkonna kompetentse. Tuuakse välja, et tegemist võib olla ka mahukama moodulipõhise õppega, kus on võimalik endale vajalikke mooduleid vajadusepõhiselt juurde võtta. Positiivselt aga tõdeti, et suuremad koolituse pakujad on kutsestandardist lähtuvad ning

ka kutsestandardit järjepidevalt uuendatakse, lähtuvalt tööturu vajadustest. Samas tõdeti, et valdkonna koolitusturg on tervikuna hoomamatu ning väiksemad koolitajad, kes võiksid olla tööturu vajadustele reageerimise osas paindlikumad, nendest väga ei teata – kes, mida ja millise kvaliteediga võiks pakkuda.

„Kui inimene asub tööle ja peaks minema kutset taotlema, aga uus võimalus koolitus läbida on alles paari aasta pärast?“

Ühe teemana tõstatas taas ka koolis töötavate karjäärikoordinaatorite väljaõpe ning töö erivajadustega õpilastega, mille osas ettevalmistav koolitus puudub. Ettepanekuna nähakse, et kuna erivajaduste osas võiks olla ühtne lähenemine, siis võiks olla olemas ka ühtne väljaõpe. Hetkel kutsestandard sellega aga ei arvesta, nagu ka pakutav väljaõpe.

„Koolis karjäärikoordinaatorina mulle järjepidevat koolitust ei ole. Karjäärikoordinaatorina on mul päris mitu punkti mis jääb puudu, et seda kutset saada.“

Samuti jõuti taas ka IKT vahendite kasutamise juurde ning tõdeti, et ka täna pakutavate koolituste puhul on siinkohal arenguruumi, sh nii koolituste ülesehituse kui ka pakutava sisu osas.

„Jyväskylä toimunud koolitus, IKT vahendid karjäärinõustamises, avas mitmest küljest silmi – vana vs uus. Kui palju arvestame sellega, et uued põlvkonnad ja IKT areng on toonud olulise hüppe, et kuidas inimesed asju

tarbivad ja mis võtmes. Kas see kõik peab olema nii nagu oli. Inimesed tahavad saada asju rohkem siis kui neile sobib. Karjäärinõustaja ehk on täna minemas üldse facilitator'i rolli? Samuti vahendeid, mida kasutame – kes tahab nõustamist üle veebi, kes soovib kohtuda jne. Ma tegelikult arvan, et tänased koolitused ei vasta sellele hüppele.“

Samuti tõstati taas vajadus ka kliendi vaate lisamiseks tööturule vastavate koolituste välja töötamisel. Tõdeti ka seda, et tihti soovivad tööandjad tellida koolitusi, mis on universaalsed, st võimalikult minimaalsete kuludega leida koolitus võimalikult paljudele. Kuna koolitavate vajadused on karjäärivaldkonnas aga erinevad ning personaalsed, siis ei pruugi see tagada parimat tulemust.

„Tööandja aspektist, ega väljaõppinud inimesi tegelikult väga ei ole. Ja kui ka keegi on väljaõppinud, siis peame ise koolitama ikka juurde. Lisaks väljaõppele on ju vajalikud isikuomadused jms. Klient ootab lisaks ka nõu tööturuinfot, et ega selles osas väljaõpet ei saagi pakkuda, kuna see muutub ju väga kiiresti ja peabki ennast ise kursis hoidma.“

2.6 Kompetentside asjakohasus kutsestandardis

Küsimus 6. Kuivõrd asjakohased on hetkel kehtivas kutsestandardis kirjeldatud kompetentsid?

Kompetentside asjakohasust kehtivas kutsestandardis hinnati 5- palli skaalal, kus 5- tähistas maksimumhinnangut (kompetentsid on asjakohased) ja 1- tähistas miinimumhinnangut (kompetentsid ei ole asjakohased), 3,93- palliga. Tegemist on käesoleva uuringu raames kõige kõrgema 5- palli skaalal antud hinnanguga, kusjuures kõige kõrgemad hinnangud on andnud taas karjääriinfo spetsialistid. Kõige kriitilisemad on olnud kutse taotlemise protsessis mitte osalenud karjääriinfo spetsialistid ning haridustöötajad.

Olulised märksõnad aruteludest sihtgruppide lõikes:

1. Kutse taotlemise protsessis osalenud karjääriinfo spetsialistid

- IKT kompetentsid vajaksid läbimõeldumat sõnastust
- Ürituste korraldamine, teenustest teavitamine jne seda otseselt pole, aga selle saab panna avalikkuse kajastamise kompetentsi alla
- Tase 6. läbiv kompetents karjääriinfo spetsialistidel psühholoogia alased pädevused

KOMPETENTSIDE ASJAKOHASUS



Joonis 6. Kompetentside asjakohasus kehtivas kutsestandardis sihtgruppide lõikes.

2. Kutse taotlemise protsessis osalenud karjääriinfo spetsialistid

- + Kõik kompetentsid on piisavad

3. Kutse taotlemise protsessis mitte osalenud karjäärinõustajad

- On liiga avaliku sektori põhine
- Mõned kompetentsid on liigsed, karjäärinõustaja kui *Superman* (Tase 6)
- Abi võiks olla selgitavatest näidetest ning võimalusest ka ise ennast hinnata

4. Kutse taotlemise protsessis mitte osalenud karjääriinfo spetsialistid

- + Kompetentsid on asjakohased
 - + Ajas on kompetentside kirjeldused läinud kompaktsemaks
 - + Ei ole enam nii mahukas kui varem
 - Tase 6 ja 7 paljuski kattuvad, otsiti erinevusi
 - Akadeemilise kõrghariduse nõue oli takistuseks
- Isikukaitseandmete kompetentsi kirjeldus

5. Kutse taotlemise protsessis mitte osalenud eksperdid

- + Kompetentside kirjeldusega on astunud suur samm edasi
- + Kirjeldatud kompetentsid on asjakohased
- IKT kompetentside kirjeldus on väga üldine ja seda on keeruline tõendada
- Kompetentside tõendamine ja hindamine
- Karjääriinfo spetsialisti kompetentsid
- Koolidega koostöös kutsestandardi ülevaatus

6. Haridustöötajad

- Erivajadustega klientide spetsiifika tuleks lisada
- „Väljapoole“ suunatud tegevusi võiks võtta 6. tasemel vähemaks
- Valikulisi kompetentse võiks olla rohkem
- Mõnel juhul ei peaks 6. tasemel olema kõik nõudmised täidetud
- Kutsestandard sisaldab nõudeid (tase 7), mida Töötukassa väliselt ei saa
- Pole vaja nõustaja ja karjääriinfo spetsialisti kutset eristada

7. Kutseandmise protsessis mitte osalenud seotud isikud

- + Kompetentsid on asjakohased, oluline on kirjas
- Koostöö ja koostöövõrgustiku olulisus
- Karjäärinõustaja ja karjääriinfo spetsialisti eristamine
- Rahvusvahelisus ja multikultuursus
- Erivajadustega nõustatavad
- Järjepideva enesearendamise nõue
- Üldhariduskoolide spetsiifika
- Teavitustööd jms võiks olla nõu lisa all.

Arutelude kokkuvõte

Üldiselt leitakse, et enamasti on vajalikud kompetentsid kutsestandardis kaetud ja need on asjakohased. Ka kompetentside kirjeldused on läinud ajas kompaktsemaks. Küll aga tuuakse välja, et kutsestandard on liiga avaliku sektori põhine ning selles sisaldub ka kompetentse, mida on Töötukassa väliselt väga keeruline kusagilt saada. Samuti on spetsiifilisemaid ettepanekuid kompetentside kirjelduste osas, mille asjakohasust tuleb eraldiseisvalt kaaluda.

„Keeruline saada oskust, kui just Töötukassas ei tööta: 4. peab regulaarselt ja korrektselt arvestust teenuste kohta; analüüsib ja hindab teenuse pakkumist kirjeldavaid andmeid ja klientidelt/koostööpartneritelt/huvigrupidelt kogutud tagasisidet; määratleb arendamist vajavad valdkonnad, algatab arendustegevused; 5. hindab ja analüüsib teenuse kvaliteeti, tulemuslikkust ja tõhusust, sh kliendi tagasiside põhjal ja töötab välja ettepanekud teenuse kvaliteedi parendamiseks ning teenuse osutamist reguleerivate õigusaktide või muude raamdokumentide muutmiseks.“

Aruteludes kippusid minema ka karjääriinfo spetsialisti ja karjäärinõustajate kompetentside kirjeldused loomulikult kokku ning nähti, et kompetentsid on ju valdavalt samad, miks neid üldse eristada. On ju info otsimine ning selleks vajalikud digipädevused täna kõikide spetsialistide elementaarne nõutav oskus.

Samuti on karjääriinfo spetsialisti roll vaid Töötukassa põhine, sest mujal sarnaseid spetsialiste eraldiseisvalt ei tööta. Vasturääkivusi

leiti ka kutsestandardis endas, nt Tase 6 läbiv kompetents psühholoogia alased pädevused. Osalejatele näis, et karjääriinfo spetsialistid sarnast väljaõpet täna kutsestandardile vajalikus mähus ei saa, samas me eeldame neilt seda sarnaselt nõustaja pädevustele. Leiti, et kirjeldatud kompetentsid tuleks kas üle vaadata või siis kaaluda ikkagi karjääriinfo spetsialisti ja karjäärinõustaja valikute ühendamist või lihtsalt näiteks erinevatele tasemetele viimist – üks kutse, aga erinevad tasemed. Täna on probleemiks ka see, et karjääriinfo spetsialistidel võib olla kutset raske saada kui nad ei tee väljapoole suunatud teavitustööd. Lahendusena pakuti nõ valikkompetentse, nt 7st kompetentsist pead ära tõendama 4 kompetentsi. Samuti toodi märksõnana välja koostöö ja koostöövõrgustiku olulisus näitamaks, et karjäärispetsialist ei pea kõike ise valdama, tööd noortega võib teha ka koostöös noorte asutustega.

„Karjäärinõustamise ja karjääriinfo spetsialisti vahe on küsitav. Standardis peab valima, miks? Enamus noori oskavad infot leida. Infospets annab allika põhjad, aga see pole vaid info vahendamine, see on laiem ja vajaks ka nõustamise kompetentsi. Nõustaja samamoodi, enne nõustamist tutvub ju ka allikatega ja kasutab nõustamisel infoallikaid. Ehk, mis see vahe siis ikkagi on?“

Kompetentside kirjelduste osas olid avamused küllalki erinevad. Osalt leiti, et kirjeldused võiksid olla rohkem nõustamise, mitte materjalide koostamise jms kesksed. Samuti leiti, et kirjeldused võiksid sisaldada ka asjakohaseid näiteid. Samas leiti, et näited võivad saada ka liigselt piiravaks.

„Näiteks oskan meetodeid kirjeldada oma kliendile, mitte oluline ei ole materjalide koostamine.“

Leiti ka seda, et üsna palju on kliendiga neid järeлтöid, mida tegelikult ei pea kutse omandamisel tõendama. Palju on seega täna teha tööd sellega, kuidas kirjeldatud kompetentse saaks kutse taotleja paremini tõendada ning hindamismeeskond hinnata. Kirjeldused ise on ajas läinud selgemaks. Positiivsena nähti ka seda, et võrreldes varasemaga on akadeemilise kõrghariduse nõue läinud paindlikumaks. Varasemalt on see saanud osadele taotlejatele takistuseks. Ettepanekuna toodi ka välja, et kui inimene on läbinud ülikoolis kõik ained, ent lõputöö on jäänud tegemata, siis võiks arvestada läbitud õppekava mahtu ning täiendkoolituste ja töökogemuse tausta. Eriti puudutab see karjääriinfo spetsialisti rolli, kus mõned osalejad leidsid, et akadeemiline kõrgharidus ei peaks saama kutse omistamisel takistuseks.

„Karjääriinfo spetsialisti töö on suhteliselt kerge ja siin kontimurdvat ei ole. Kui inimene on piisavalt end täiendanud, siis midagi rasket ju ei tohiks siin olla. Pole väga spetsiifilised kompetentsid. Ka mina ei toeta lõpetamata haridust, aga infospetsialisti rolli osas võiks olla paindlikum. Nii saaks ka noori ülikooli tudengeid kaasata ju juba Töötukassasse infospetsidena tööle. Kui enamus õppekavast läbitud, siis võiks noor inimene saada ka kandideerida. Kompetents on olulisem ja isikuomadused ja võimalused.“

Üheskoos leiti, et kuigi kirjeldatud kompetentsid on asjakohased, siis on nende ülevaatus siiski päevakohane teema, et muutuva keskkonnaga

sammu pidada. Teemasid mida üle vaadata on mitmeid, sh IKT ja digipädevused.

„Kaasaegseid digilahendusi. See ütleb ühelt poolt kõik, aga teisalt mitte midagi. Osaliselt on nagu kirjas (tekstitöötlus jms) aga samas erinevat tüüpi kommunikatsioonikanaleid jms pole kirjas. Võiks olla täpsemalt kirjas.“

Aga ka rahvusvahelisus, multikultuursus, haavatavad sihtrühmad, üldhariduskoolide spetsiifika, tööturu teemad jms.

„Puudu on ehk veel see, et professionaalne enesearendamine on puudu – nii enda tervise hoidmist kui järjepidevat enesearendust (suures plaanis on need välja loetavad), aga täiskasvanute kutses on see paremini välja toodud, sh oma vaimse tervise ja füüsilise tervise hoidmine.“

Teemaks tuli taas ka karjääriteenuste reform ning asjaolu, et nõustajad peavad täna veelgi enam tegelema koolide ja noortega. Samas, pedagoogilist pädevust neil ei ole ning selle vajadust ei kirjeldata ka kutsestandardis.

„Ma pole kindel, kas vaiksemas keskkonnas harjunud nõustajad on valmis töötama koolis ja täisklassides. See on midagi muud kui juhtida grupinõustamist. Kas ja kuidas on põhjendatud? Sinna ei tule inimene oma murega vaid tuleb selleks, et inimene on sinna pandud. Kas sellest lähtuvalt peaksid ka sellised õpetamise kompetentsid, pedagoogiline pädevus, olema kutsestandardis sees?“

2.7 Kehtiva hindamisstandardi arusaadavus

Küsimus 7. Kuivõrd selge/arusaadav on hindamisstandard selleks, et taotluse käigus kompetentse kirjeldada?

Kehtiva hindamisstandardi arusaadavust hinnati 5- palli skaalal, kus 5- tähistas maksimumhinnangut (on arusaadav) ja 1- tähistas miinimumhinnangut (ei ole arusaadav), 3,72-palliga (vt joonis 7). Kõige kõrgema hinnangu on andnud taas karjääriinfo spetsialistid. Kõige kriitilisemad on olnud kutse taotlemise protsessis mitte osalenud karjäärinõustajad.

Olulised märksõnad aruteludest sihtgruppide lõikes:

1. Kutse taotlemise protsessis osalenud karjäärinõustajad

- + Dokument selge ja arusaadav
- + Kui süveneda ja punkti haaval ette võtta, siis on sellest abi
- Infovahetus on hindamisprotsessis aeglane
- Teinekord raske mõista, mille alusel päriselt hindamine toimus

HINDAMISSTANDARDI ARUSAADAVUS



Joonis 7. Kehtiva hindamisstandardi arusaadavus sihtgruppide lõikes.

2. Kutse taotlemise protsessis osalenud karjääriinfo spetsialistid

- + On selgelt kirjutatud, aitas mappi kokku panna
- + Hindamiskriteeriumid on piisavalt lahti kirjeldatud
- + Abistav ja arusaadav
- + Kõik on ette antud, aja vaid näpuga järge

3. Kutse taotlemise protsessis mitte osalenud karjäärinõustajad

- Paljud nõuded on sellised, mida erapraksises vaja ei lähe
- Mõnda asja ei arvestata, mõnes kohas liiga spetsiifiline

4. Kutse taotlemise protsessis mitte osalenud karjääriinfo spetsialistid

- + On muutunud selgemaks ja läbipaistvamaks
- Kooskõla valdkonna rahvusvaheliste kutsestandarditega

5. Kutse taotlemise protsessis osalenud eksperdid

- + Pole nii täpne näpuga järje ajamine nagu koolipsühholoogide standardis
- + On arusaadav
- See, mis kutsestandardis on tegevus näitaja, on hindamisstandardis kirjeldatud samas sõnastuses hindamiskriteeriumina
- Karjääriinfo spetsialistide kompetentsuse hindamise aluseks on vaid

ühe konkreetse info vahendamise mudeli tundmine

- Koostöövõrgustiku teema hinnatavana, mida Töötukassa väliselt pole võimalik kogemusena sellisel kujul omandada

6. Haridustöötajad

- Liiga pikk ja mahukas dokument
- Kogu protsess võiks lihtsam ja loogilisem olla

7. Kutseandmise protsessis mitte osalenud seotud isikud

- + On arusaadav, ütleb puust ja punasest ette, mida peab tegema
- + Hindamiskriteeriumid kompetentside kirjeldamisel abiks, isegi rohkem kui kompetentside kirjeldused
- + Protsess on muutunud selgemaks
- Võiks olla kasutajasõbralikum
- Võiks juures olla, et mis osakaal mingil kompetentsil hindamisel on
- Näitlikke tegevuspõhiseid asju võiks ehk juurde tuua.

Arutelude kokkuvõte

Üldiselt hinnatakse dokumenti arusaadavaks, selgeks ja abistavaks – näed selgelt, mida Sinult oodatakse ja kuidas pead tegema. Samuti tuuakse välja, et hindamiskriteeriumid on piisavalt lahti kirjutatud. Probleeme on olnud pigem seoses hindamisprotsessi infovahetusega. Samuti ei ole kutse taotlejad saanud aru, kas hindamine lähtus hindamisstandardist või mitte. Inimesed tahaksid täpsemalt teada, kuidas hindamisprotsess ikkagi välja näeb ja mida peab sisuliselt teadma, et olla valmis kutset taotlema. Selleks pakutakse välja, et võiks ehk olla Tase 6 ja Tase 7 juures ka test, et saaks ise hinnata, kas oled taotlemiseks valmis. Et ei oleks hirmu taotlemise ees.

„Kes esimest korda taotleb, siis on ehk keeruline mõista, et kuidas kompetentsid standardi osas jooksevad. Kui loed teksti – kirjelda, kuidas loob kliendiga kontakti. Siin taga on juba suur teooria, et kuivõrd haakub kliendi vajadustega. Ehk kas oskan teooriaga seostada. Eks seda jagatakse juba infotunnis ka, et kui sisukalt seda kirjeldab ja kui süvitsi. Mida keegi näeb standardi ja kompetentside taga, see on oluline.“

Erapraksises töötavad nõustajad näevad probleeme eelkõige selles, et hindamisstandardis on nõudeid, mida erapraksises vaja ei lähe. Probleeme on olnud ka vene emakeelega taotlejatel.

„Mina saan aru, ent mul pole asja eksamile, kuna paljud nõuded on sellised, mida erapraksises ei lähe vaja ja see on Töötukassa põhine taas. Ma lihtsalt ei oska seda, kuna pole olnud vajadust.“
„Nt vene keelt kõnelejatest ei saanud

mingil aastal keegi läbi. Aga standardis nagu ei näe, et oleks valesti kirjeldatud. Eneseväljendus võib olla ehk probleem? Komisjon hindab konkreetset, aga ei saagi aru, et mida nad teinekord hindavad. Info sõnastamine ja info edastamine on ehk siinkohal venekeelsetel olnud probleem?“

Taotlejate jaoks on olnud probleemiks ka see, et ei teata kui pikalt oma vastuseid lahti kirjutada. Samas, ekspertide vaates on peamine probleem olnud see, kuidas teksti mõista, kuivõrd kirjutajad eeldavad, et lugeja omab nendega samaäärset taustainfot. Ehk siis, kuidas kirjeldada oma kompetentse selliselt, et ka kõrvalt lugeja mõistaks, mida inimene teab ja oskab.

Tõdetakse, et arvamusi kutsestandardi detailisuse jm. osas on väga erinevaid, oluline oleks aga toetada ühtse arusaama tekkimist.

„Laiem raam on kõik okei, aga vaadake, kui erinevalt juba meie arvame. Et mida see kaasaegne tähendab ja kui saatan peitub detailides, siis kuidas? Kui taotlejatele on sissejuhatav seminar ja ka hindajatele seminar, siis oleks ehk arusaadav küll. Aga oluline ongi vast see, et tekiks ühtne arusaam hindamisse ja ka kompetentside kirjeldamisse.“

Probleemina tuuakse ka välja kompetentsimudeli tegevusnäitajate ja hindamisstandardi kriteeriumite ühesust. Leitakse, et need ei saa olla samad, kuivõrd hindamiskriteeriumid peavad olema sellised, mis aitavad nõutava kompetentsi olemasolu tõendada. Tuuakse välja ka hindamisstandardi selgema

struktureeritusse vajadust ning hinnatavate kompetentside tuginemist laiapõhjalisematele teooriatele, mitte näiteks vaid mõnele üksikule konkreetsele teooriale, mis pole kogu valdkonna vaates asjakohane ja põhjendatud. Teemana tõstatus taas ka kooskõla rahvusvaheliste hindamisstandarditega ning IKT ja digitaalsuse parem sisse toomine hindamisstandardisse. Samuti tõstatus probleemina hindajate ja koolitajate pädevuse nõue, mis ei tohiks hakata avatud turgu piirama.

„Esimest korda kui hakkasin taotlema, siis tundus väga arusaamatu ja ma ei teinud mappi lõpuni valmis, sest protsess oli segane. Nüüd on protsess selgem ja arusaadavam.“

3. Ettepanekud edasisteks tegevusteks

Käesolevas peatükis kirjeldatud ettepanekud on koondatud fookusgrupi intervjuudest ning annavad pigem soovitusliku suuna ja võimalikke mõttekohti karjääriteenuste valdkonna kutsesüsteemi arendamiseks. Käesolevasse peatükki on integreeritud ka vastused fookusgrupi viimasele küsimusele

Küsimus 8. Millised arengusuunad/ muutused on vajalikud karjääriteenuste süsteemi efektiivseks ja tulemuslikuks toimimiseks?

Ettepanekud on koondatud järgmiste teemade alla: karjääriinfo spetsialisti ja karjäärinõustamise eristamine, digitaalsus ja IKT kompetentsid, Töötukassa ja Innove keskus, üldharriduskoolide kaasamine, paindlikkus ja erisuste arvestamine, lihtsus ja kasutajamugavus, rahvusvaheliselt ühtne kutsesüsteem, kaasatud osapooled, tõhusam koolitussüsteem, KNÜ roll, tõhusam kommunikeerimine, kirjeldatud kompetentsid ja hindamisstandard, arengusuuna mõtestamine, rahastus.

Karjääriinfo spetsialisti ja karjäärinõustamise eristamine kutses

- Kuivõrd karjäärinõustaja peab valdama täna nii digipädevusi kui info otsimise kompetentse ning karjääriinfo spetsialist peab teostama esmast nõustamist, siis ei nähta enamikel juhtudel vajadust rolle

eristada. Leiti, et vastavaid rolle ei eristata ka mujal maailmas.

„Ikka sama kommentaar see karjääriinfo ja spetsi osas. Selget piiri pole, kumba teed. Inimesel end keeruline panna rolli – kumba pean taotlema? Mul oli raske kutset taotleda...“

Digitaalsus ja IKT kompetentside kasutamine kutseandmise protsessis

- IKT arengutega on oluline kaasas püsida ning ka kutse taotlemise protsess peaks olema täna juba digitaalsem. Moodle ning dokumentide elektroonne esitamine on oluline areng, ent dokumendid on ikka Word'i põhised.
- Tuleks mõtelda, kuidas hindamisvahendeid digitaalsemaks muuta, et tekiks võimalus oma kompetentside digitaalseks tõendamiseks, sh et säiliks ka individuaalsus ning loomingulisus.

- Kaaluda võiks ka kutseeksami ning eksami ülesande digitaliseerimist ning võimalusi e-testide, videolahenduste jms kasutamiseks. Nt on noorsootöö kutseksam üle veebi ning testid digitaalsed ning täisdigitaalne ka täiskasvanute koolitaja kutse omandamine.
- Tänapäevane kutse taotlemise süsteem on veel küllaltki kohmakas ja mitme-etapiline. Võiks kaaluda ka kasutajamugavuse tõstmist.
- Olemasolevad kutseeksami materjalid võiksid olla interaktiivsemad, nt videojuhendid vms.

Töötukassa ja varasemalt ka Innove kesksus

- Kutsesüsteem on liiga Töötukassa ja Innove keskne, sh nii kutsestandardis kirjeldatud kompetentsid kui ka kaasatud osapooled. Oluline on lisaks kutsestandardis toodud kirjeldustele mõtestada kogu karjäärivaldkonna kutsesüsteem laiemaks, et see oleks kättesaadavam suuremale hulgale valdkonna spetsialistidest.

„Ma ei ole Töötukassa vastane, aga mulle ei meeldi, et see valdkond on meil liiga tööandja põhine. Need, kes selle tööandja juures ei ole, nende sõna ei ole kuulda.“

Üldhariduskoolide kaasamine

- Tuleks tagada, et ka karjäärikoordinaatorid ja karjääriõpetajad saaksid oma kompetentsi tõsta ja kutset taotleda.

- Kaaluda osakutsete omistamise võimaluse loomist.

Paindlikkus ja erisuste arvestamine

- Karjäärinõustajad tulevad erinevatest valdkondadest ning oluline on väärtustada individuaalsust ja olemasolevate kompetentside pealt enese täiendamist professionaaliks saamisel.
- Erapraksises töötavate spetsialistide osas tuleks olla paindlikum. Nt on teenuste arendamine ja materjalide koostamine erapraksises omal kulul ja seepärast seda palju ei tehta. Samuti on ülesandeid, mida Töötukassa väliselt pole erapraksises võimalik täita.
- Nii kutsestandardis seatud kompetentsid kui kutsesüsteem tervikuna peaks lähtuma paindlikkuse printsiibist – tänapäevane spetsialist eeldab kasutajamugavust ning paindlikkust, sh ka nii kutseeksami aja kui vormi osas.

Lihtsus ja kasutajamugavus

- Lihtsust aitaks luua nt mentorsüsteem uutele kutse taotlejatele, nagu see on loodud tugisüsteemina mapi koostamisel noorsootöö kutse puhul.
- Süsteem peaks olema lihtsam, ligipääsetavam, kasutajamugavam.
- Oluline on ka läbipaistvus, sh teadlikkus hindamise alustest.
- Eksami õhkkonda võiks välistada. Õhkkond peaks olema kujundav, õppima

innustav, sh väärtust loov tagasisidestamise süsteem – hindamiskomisjonilt saadav innustav tagasiside.

- Ajas on pandud kompetentse standardisse järjest juurde. Selguse ja kasutajamugavuse huvides oleks oluline siinkohal prioriteete seada ning vajadusel midagi ka välja jätta.

„Kutsetaotlemise protsess on nii peeneks lihvitud, et see on lausa ehmata ja võiks olla tõesti valik, et milliseid kompetentse ma tõestan ja siis seeläbi saan vajaliku taseme. Elule lähemale, ega meil üliinimesi ei ole. ...et kuigi ma vastan 7dale tasemele, aga ma tõesti ei tee riiklikul tasemel teavitustööd...“

„Loen ja saan aru, et Ei, seda ma ei soorita mitte kunagi.“

Rahvusvaheliselt ühtne kutse süsteem

- Üks kutsestandardi eesmärk võiks olla rahvusvaheliselt ühtne kutse süsteem, kus kutse taotlejal on selge ülevaade, kas ja millistes riikides tema Eestis omandatud kutse kehtib või ka vastupidi. Kutse taotleja soovib täna, et tema Eestis omandatud kutse rakenduks ka teistes Euroopa Liidu liikmesriikides. Täna puudub osalejatel selle kohta vajalik info ja teadmine.
- Ühtlustada riikidevahelist suhtlemist, et ka meie karjäärispetsialistidel oleks võimalust mujal maailmas töötada.

Kaasatud osapooled

- Kaasatud osapooled on hetkel tööandja vaates väga avaliku sektori ja Töötukassa kesksed. Rohkem peaks olema esindatud ka erasektori tööandjad.
- Rohkem võiks kaasata süsteemi arendamise ka karjäärinõustajaid, kes töötavad nt värbamisasutustes ning ka *karjääricoach*'e jt.
- Kaasatud peaksid olema ka kliendid. Hetkel on kliendi tagasiside kaasamine kutseandmise süsteemist väljas. Siinkohal on oluline kliendina pidada meeles ka noori ning erivajadusega kliente.
- Enam peaksid olema kaasatud ka haridusvaldkonna esindajad (nt karjääriõpetajad, karjäärikoordinaatorid).

„Sujuvam järjepidevus – kuidas hindajaid ja uusi inimesi saame – laiendada ringi, et oleks mitmekesisem. Ja neid siis koolitada, et oleks ühtne arusaam.“

Tõhusama koolitussüsteemi loomine

- Koolitused peaksid olema regulaarselt kättesaadavad.
- Koolitussüsteem peaks olema mõtestatud ja loogiline – hõlmama nii baaskoolitust kui ka koolitusi edasijõudnutele.
- Kaaluda võiks Töötukassa baaskoolituse laiendamist ka Töötukassa välistele spetsialistidele.
- Koolitused peaksid hõlmama erinevate sihtgruppide spetsiifikat (noored, haridus-

valdkond, erivajadustega kliendid, kliendid erinevast kultuuriruumist).

- Eraldiseisvat tähelepanu vajab toe pakkumine üldhariduskoolide esindajatele, et lisaks vajalikele koolitustele oleks tagatud ka õppematerjalide ning õppemethodite ajakohasus.
- Koolitused peaksid sisaldama veebipõhiste nõustamiste spetsiifikat ning digilahenduste kasutamist nõustamisprotsessis, sh kasutamata on e-koolituste võimalused.
- Juurde võiks tekkida ka vajadusepõhiste koolituste võimalus lähtuvalt spetsialisti puudulikest kompetentsidest.
- Soodustada võiks rahvusvahelisi koolitusi ja õpirännet ning aeg-ajalt võiks tuua Eestisse ka tunnustatud välisloktoreid.
- Monitooring peaks olema pidev, et pakutav väljaõpe kataks tööturu vajadusi.
- Koolituste välja töötamisel võiks arvestada ka lõppkliendi vajadustega.
- Oluline on lähtuda tööturu tänastest vajadustest, kus tuleb olla paindlik nii koolituste kui nõustamiste aja, vormi jms osas.

Eesti Karjäärinõustajate Ühingu roll

- KNÜ peaks kutsesüsteemi väärtust kõlavamalt välja tooma.
- Samuti võiks olla koolitusturu info KNÜ'l eriala infokeskusena teada.
- Baaskoolituse võimaluse loomine Töötukassa väliselt võiks olla KNÜ süda-

measi, et tagada valdkonna pädevus ning samuti valmistada spetsialiste ette kutse taotlemiseks.

„Ma pole leidnud kommi, miks astuda KNÜ liikmeks. Kõik ei ole ju Töötukassa inimesed tõesti. KNÜ peaks tooma välja, mis see kasu on.“

„Mina enne töötamist Töötukassas polnud KNÜ'lt isegi kuulnud.“

Tõhusam kommunikeerimissüsteem

- Kommunikeerida võiks koolitusvõimalusi, nt tuli paljudele üllatusena Tartu Ülikooli karjäärinõustaja väljaõppe täiendusloomitus.
- Kutsesüsteemi tuleks tutvustada erinevatele tööandjatele, et süsteemi väärtustatus saaks laiemal kõlapinnal ning seeläbi oleks spetsialistidel ka lihtsam kutset taotlema minna ning ka hüvitust saada.
- Ka kutse omandamise vajaduse laiem teadvustamine, et mis see annab, kui mul on kutse, vastav pädevus.
- Kommunikatsioon peaks jõudma ka lõppkliendini, et ka nemad oskaksid kutse olemasolu väärtustada.

Kutsestandardis kirjeldatud kompetentsid ja hindamisstandard

- Oluline oleks digipädevuste tänasest tööturust lähtuv selgem ja täpsem sõnastamine.

- Tuleks lisada puuduvad kompetentsid, nt erivajadustega klienditöö spetsiifika, rahvusvahelise õpi- ja töörande intensiivistumisega kaasnev multikultuursuse temaatika.
- Teostada läbivate kompetentside ülevaatus. Valikulisi võimalusi võiks paindlikkuse huvides olla rohkem. Sh vaadata üle läbivad kompetentsid, mille osas karjääriinfo spetsialistidel ettevalmistus puudub või mille osas erapraksise nõustajatel või koolipersonalil pole võimalik kogemusi omandada.
- Vaadata üle tegevusnäitajad ja hindamiskriteeriumid, et need ei oleks kattuvad ning kannaksid oma eesmärgi. Samuti, et hindamine lähtuks piisavalt laiapõhjalistest teooriatest.
- Oluline on mõtestada lahti kompetentside tõendamine, nt kuidas oleks võimalik digipädevusi hinnata juba kutse taotlemise protsessis.
- Ettepanekuna toodi välja hinnatavatele kompetentsidele osakaalude lisamist ning ka enesehindamise võimaluse lisamist, et spetsialist saaks ka ise tunnetada, kas on kutse taotlemiseks valmis.
- Vaadata üle dokumentide kasutajamugavus.

Arengusuuna mõtestamine

- Oluline roll on uuringutel, et teaks kuhu suunda minna.

- Oluline on kindla tegevuskava olemasolu – kes ja mille eest vastutab (nt ülikoolid, Archimedes, ministeeriumid).

Rahastatus

- Väljaõppevõimaluste tagamiseks võiks olla rahastatus riigi poolt.
- Karjääriteemad on kahe ministeeriumi all (Sotsiaalministeerium ning Haridusministeerium) ja see teeb ühtse arengu keeruliseks.
- Karjääriteenuste valdkonna kutse-süsteemi uurimis- ja arendustöö jaoks on oluline leida ressursse. Vabatahtlikule tööle lootma jäämine sellise süsteemi efektiivsuse ja toimivuse tagamiseks on ebaadekvaatne ja vajab lahendamist. Siinkohal peaks olema suurem tugi ka Kutsekoja poolt.
- Oluline on leida rahastus ka IKT- põhiste digitaalsete töövahendite loomiseks nõustamisprotsessis kasutamiseks (nii täiskasvanutele kui noortele).
- Läbi tööandjate suurema teadlikkuse tõsta ka tööandjate poolset kutse taotlemise ning vastava täiendkoolituse rahalist hüvitamist oma spetsialistidele.

Tulemuste kokkuvõte

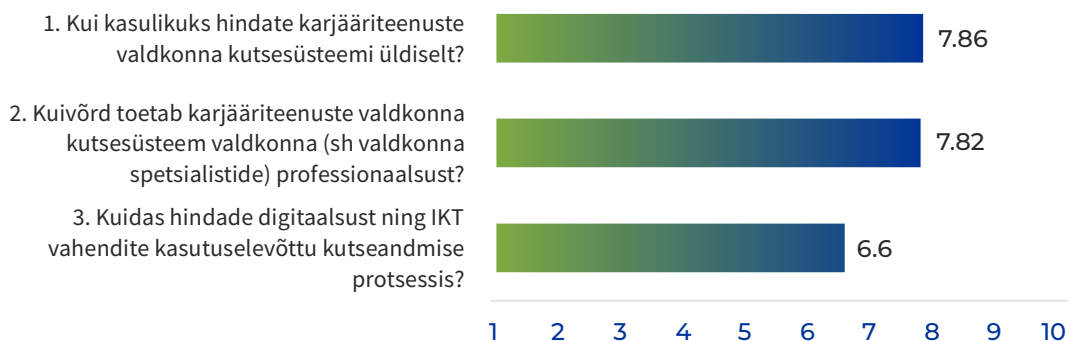
Kokkuvõttes võib välja tuua, et kutse olemasolu on kui kvaliteedimärk, mis annab nii tööandjale kui kliendile garantii, et spetsialistil on vajalikud pädevused olemas.

10- palli skaalal, kus 10- palli tähistas maksimumhinnangut, sai karjääriteenuste valdkonna kutsesüsteemi kasulikkus 7,86- palli (vt joonis 8), mis on kõrge skoor. Samaväärselt kõrge hinnangu sai kutsesüsteem valdkonna professionaalsuse tagajana, mis sai tulemuseks 7,82- palli.

Kutse taotlemine annab spetsialistile võimaluse põhjalikuks eneseanalüüsiks ning teadlikuks arengusihhide seadmiseks. Tervikuna nähakse kutsesüsteemi vajalikkust ka karjäärispetsialistide kompetentside taseme ühtlustamises, kuivõrd süsteem kirjeldab lahti vajalikud eeldused karjääriinõustaja ja/või karjääriinfo spetsialistina töötamiseks. See on oluline, sest tasemeharidust pole Eestis võimalik karjääritee-

nuste valdkonnas saada ning inimeste ettevalmistus on erinev. Tunnustavalt tuuakse Eestis välja kutse väärtustamist nii suuremate valdkonna tööandjate kui spetsialistide endi seas. Et kutsesüsteem on läbi aegade olnud suuremate valdkonna tööandjate keskne, kaasneb sellega aga ka ridamisi probleeme. Näiteks vajab sellest lähtuvalt suuremat teavitustööd ning kaasamist erasektor jt tööandjad, kelle vajadusi arvestab kutsesüsteem vähem ning kelle seas ei ole kutse olemasolu ka sedavõrd väärtustatud. Kasutegurit pisendab ka kutsesüsteemi sisulise koostöö puudumine rahvusvahelisel tasandil. Spetsialistid eelistavad võimalusel pigem rahvusvahelise haardega kutset. Samuti võiks kutsesüsteemi kasutegur olla suurem, kui see toetaks ka haridusvaldkonna esindajate (nt karjääriõpetajad,

Kutsesüsteemi kasulikkus, selle roll valdkonna professionaalsuse tagajana ning digitaalsus ja IKT vahendite kasutuselevõtt



Joonis 8. Hinnangud kutsesüsteemi kasulikkusele, kutsesüsteemile valdkonna professionaalsuse tagajana ning digitaalsusele ja IKT vahendite kasutuselevõtule kutseandmise protsessis.

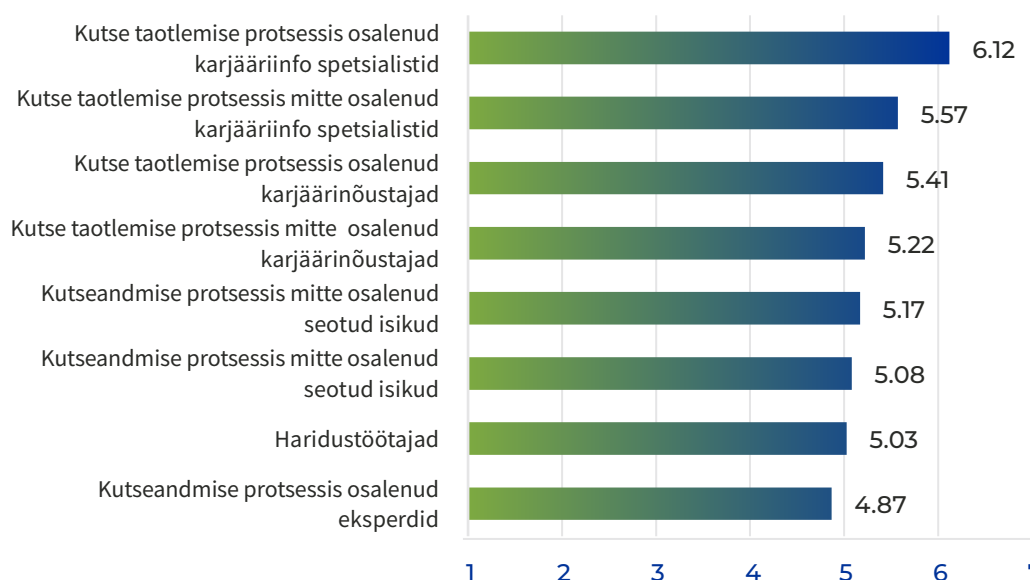
üldhariduskoolide karjäärikoordinaatorid) kutse taotlemist ning arvestaks enam sihtgrupipõhiseid klientide vajadusi (noored, erivajadusega kliendid, kliendid erinevast kultuuriruumist). Olulise mõttekohana toodi välja ka karjääri nõustaja ja karjääriinfo spetsialistide eristamise vajadus kutse omistamisel. Rolle eristatakse sellisel kujul vaid Töötukassas ja Innoves ning ka seal on rollidel märkimisväärne kattuvus. See teeb omakorda taotlemist tülikaks, sest mõnel juhul on vajadus mõlema spetsiifikaga kutse taotlemiseks. Samuti kaasneb rollide eristamisega klientide jagamine mitme spetsialisti vahel, mis pole spetsialistide endi sõnul klientidele mugav.

Kõige madalama hinnangu sai 10- palli skaalal kutsesüsteemi digitaalsus ning IKT vahendite kasutamine kutsesüsteemis, mida hinnati 6,6-palliga. Olulise edusammuna nähakse seda, et oma portfoolio (arengumapp) on täna võimalik esitada elektroonselt. Samuti kiidetakse Moodle-

keskkonna kasutusele võtmist. Tervikuna aga leitakse, et kutse taotlemine võiks olla digitaalsuse vaates veelgi operatiivsem (sh *digiportfoolio*, veebipõhised taotlusvormid, kutseeksami üle virtuaalplatvormi jms) ning kutse taotlemine peaks võimaldama ka taotleja digipädevuste tõendamist kutse taotlemise protsessis. Kutse taotlemise protsessis on kasutamata ka e-tes-tide, veebipõhiste nõustamissessiooni töövahendite ning videonõustamiste võimalused. Ka kutseeksami materjalid võiksid osalejate sõnul olla interaktiivsemad, sh juhendavad videod jms.

Spetsialistide endi digipädevusi hinnatakse erineval tasemel olevaks, ent siiski üle keskmise heaks. Sellele andis oma positiivse tõuke ka 2020 aasta kevadel puhkenud covid-19 laine. Kokkuvõttes hinnatakse kutsesüsteemi IKT vaates täna aga veel kohmakaks ning liiga mitme-etapiliseks. Siinkohal nähakse vajalikuna Kutsekoja tuge, kuivõrd Eesti Karjääri nõustajate Ühing vabatahtliku kutset omistava erialaühin-

HINNANGUD SIHTGRUPPIDE LÖIKES



Joonis 9. Uuringusse kaasatud sihtgruppide keskmised hinnangud.
*Kutse andmise protsessis mitte osalenud seotud isikud on toodud joonisel kahes osas, kuivõrd vastavale sihtgrupile toimus kaks fookusgruppi.

guna omab laiemateks arendustegevusteks nappe ressursse.

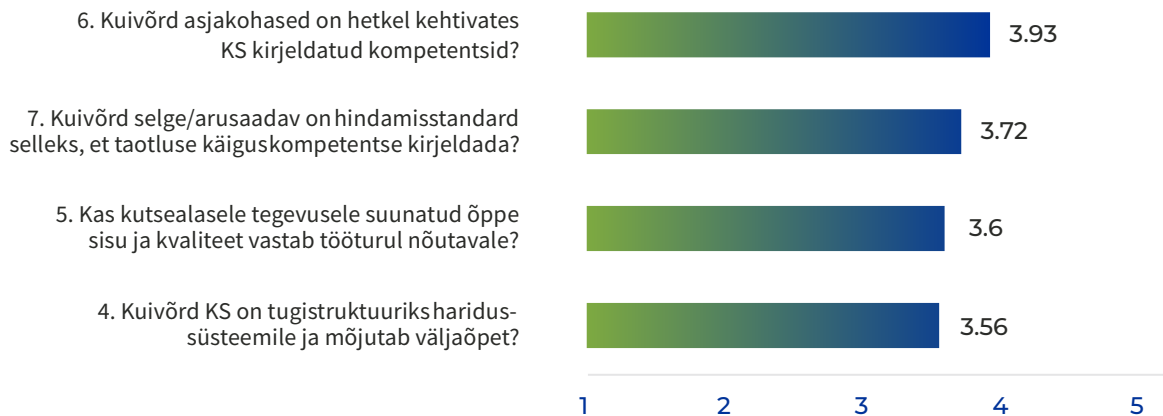
Et saada piisavalt laialdane ülevaade erinevate sihtgruppide ootustest karjäärivaldkonna kutsesüsteemile, kaasati uuringusse 7 erinevat sihtgruppi (kutseandmise protsessis osalenud karjäärinõustajad, kutseandmise protsessis osalenud karjääriinfo spetsialistid, kutseandmise protsessis mitte osalenud karjäärinõustajad, kutseandmise protsessis mitte osalenud karjääriinfo spetsialistid, kutseandmise protsessis osalenud eksperdid sh kutse- ja hindamiskomisjoni liikmed, kutse andmise protsessis mitte osalenud seotud isikud ning haridusvaldkonna esindajad), kelle hinnangutest annab täpsema ülevaate joonis (vt joonis 9). Läbivalt andsid kõige kõrgemaid hinnanguid karjääriinfo spetsialistid ning kutse andmise protsessis osalenud karjäärinõustajad. Kõige kriitilisemad olid karjäärivaldkonna kutsesüsteemi osas aga haridustöötajad ning kutse andmise protsessis osalenud eksperdid.

Üldiselt nähakse, et karjäärivaldkonna kutsesüsteem pigem on olulisemate koolituste aluseks ning reguleerib ka täienduskoolituste turgu. 5- palli skaalal, kus 5- tähistas maksimumhinnangut, hinnati kutsesüsteemi kui tugistruktuuri haridussüsteemile ja väljaõppele 3,56- palliga (vt joonis 9). Antud hinnang on 5- palli skaalal antud hinnangutest kõige madalam tulemus. Pakutav väljaõpe on aga senini olnud paljuski Töötukassa ja Innove keskne ning pigem lahendatud nõ sisekoolitusena, mis on vastavate asutuste välistele spetsialistidel jäänud kättesaamatuks. Nii on ka vastavate asutuste väliseid kutse taotlejaid vähem. Kui neid on, siis on takistusena toodud välja ka rahastamise probleem (nii koolitused kui kutse taotlemine tuleb rahaliselt ise tasuda).

Kutse taotlemise kasvu aitaks tagada kättesaadavam täienduskoolituste süsteem, mis pakuks regulaarset väljaõpet erineva tasemega spetsialistidele, sh nii algajatele kui edasijõudnutele. Samuti peaksid olema kaetud ka sihtgrupipõhised koolitusvajadused (noored, erivajadusega kliendid, erineva kultuuritaustaga klientuur, haridussüsteemi spetsiifika). Koolitused peaksid hõlmama ka digipädevuste treeningut ning virtuaalkeskcondadel põhinevate nõustamiste spetsiifikat. Samuti on piisavalt kasutamata ka rahvusvahelised enesetäienduse võimalused ning õpirände võimalused. Ka info liikumine väljaõppe võimaluste osas on täna pigem kesine ning spetsialistidel puudub terviklik ülevaade olemasolevatest võimalustest. Lahendusena pakutakse muuhulgas välja tänase Töötukassa baaskoolituse laiendamist erinevatele sihtgruppidele ka Töötukassast väljaspool ning seda läbi Eesti Karjäärinõustajate Ühingu. KNÜ'l nähakse olulist rolli nii karjääriteenuste valdkonna kutsesüsteemi teadlikkuse tõstmisel kui ka koolitusvõimaluste info koondamisel ning koordineerimisel. Mis puudutab väljaõpet ja tuge üldhariduskoolides, siis nähakse olulist tagasiminekut peale karjääriteenuste viimast reformi. Ka karjääriõppe materjalid ja töölehed on aegunud, rääkimata kaasaegsetest õppemeetoditest. Tunnetatakse, et karjääriõppe pole järjepidev ning sellisel kujul jätkusuutlik.

Kutsealasele tegevusele suunatud õppe sisu ja kvaliteedi vastavust tööturul nõutavale hinnati 5- palli skaalal, kus 5- tähistas maksimumhinnangut, 3,6- palliga. Pigem hinnatakse koolituse sisu ja vastavust tööturu vajadustele seega vastavaks. Siinkohal nähakse aga ka erinevaid arengukohti. Et karjäärivaldkonna koolituse pakkujaid on vähe ning koolitused ei ole ka vabal turul kõikidele kättesaadavad, siis ei jõua mitmed juba kajastatud teemad vajajateni, olgu selleks siis kas nõustamise baasoskused

Kompetentside asjakohasus, hindamisstandardi arusaadavus, väljaõppe vastavus tööturu nõuetega ning KS kui väljaõppe tugistruktuur.



Joonis 10. Keskmised hinnangud kompetentside asjakohasusele, hindamisstandardi arusaadavusele, pakutava väljaõppe vastavusele tööturu nõuetega ning KS-i haridussüsteemile ja pakutavale väljaõppele tugistruktuuriks olemisele.

koolis töötavatele spetsialistidele, ettevalmistus haavatavate sihtgruppidega tegelevatele spetsialistidele vm. Samuti vajab tööturg digilahenduste (sh veebipõhised testid, mängud, ülesanded) suuremas mahus kasutamist ning operatiivsemat klientide tagasisidestamist väljaõppe planeerimisse. Ühtse tasemehariduse puudumine Eestis esitab koolitusturule väljakutse pakkuda erinevaid koolituslahendusi ning erinevatele sihtgruppidele, sh nii põhjalikumalt baaskoolitust kui vajadusepõhiseid koolitusmoduleid. Probleemina nähakse ka koolituste ajalist kättesaadavust. Täna alustatakse karjäärivaldkonnas sageli töötamist juba enne valdkonnapõhise ettevalmistuse saamist, mis seab ohtu aga kvaliteetse klienditöö protsessi. Samuti vajab tööturg täna lisaks koolituse kiirele kättesaadavusele ka paindlikkust koolituse vormi osas. Kompetentside asjakohasust kehtivas kutsestandardis hinnati 5- palli skaalal, kus 5- tähistas maksimumhinnangut, 3,93- palliga. Üldiselt leitakse seega, et kirjeldatud kompetentsid on asjakohased ning ajas on nende kirjeldusel läinud selgemaks ja kompaktsemaks.

Kriitikana tuuakse aga välja, et kirjeldatud kompetentsid on liiga avaliku sektori kesksed. Samuti on kompetentse, mis tuleks lähtuvalt muutunud tööturust üle vaadata. Vajadus on üle vaadata ka karjääriinfo spetsialisti ning karjääri- nõustaja rollide eristamise põhjendatus. Samuti vajab ülevaatus kompetentside hindamine ja tõendamise, sh eelkõige digipädevuste osas. Kriitilisena nähakse ka kompetentsimudeli ja kirjeldatud kompetentside haakuvust valdkonna rahvusvaheliste kompetentsimudelitega. Hindamisstandardi arusaadavust hinnati 5- palli skaalal, kus 5- tähistas maksimumhinnangut 3,72- palliga. Üldiselt leitakse, et hindamisstandard on asjakohane, selge ja arusaadav ning et kutse taotlemisel on sellest oma kompetentside kirjeldamisel palju abi. Arengukohana toodi aga välja, et hindamisstandard võiks sisaldada ka iseseisva hindamise võimalust, et oleks võimalik ka ise saada tunnetus, kas ollakse kutse taotlemiseks valmis. Samuti vajab üle vaatamist kompetentside tõendamise loogika ning hindamisstandardi kasutajamugavus.

Summary of the results

The purpose of this survey was to find out, in which extent is the occupational qualifications system a link between the labor market and the lifelong learning system, enhancing the development, assessment and recognition of person's occupational competence. 8 focus groups were conducted between September and October 2020 for specialists with different background. All together we had 50 participants, who had some experience with the occupational qualifications system. All focus groups took place via Zoom virtual environment, with an average of 3-7 participants in each focus group. Each focus group lasted about 2,5 hours and written summaries were made from each focus group. Focus groups were not recorded. 8 open-ended questions were prepared for the participants. In addition 7 of them included scale based assessments.

In general, people consider occupational qualification certificates as useful tools to indicate the required qualifications (see Figure 1). It gives a necessary guarantee to the Employer and to the Client. It is also seen, that the occupational qualification system supports professionalism of the field.

It gives a good possibility to specialists for self-reflection to set conscious development goals. It also gives a possibility to standardize the needed competence level as in Estonia it is not possible to get higher education in the field and people have different background when they start working as career counsellors or career information specialists. In general the biggest employers in the field (The Estonian Unemployment Insurance Fund and earlier also Foundation Innove) value the occupa-

Usefulness of the occupational qualification system, its support to the professional development and digitalisation

(10- the highest score; 1- the lowest score)

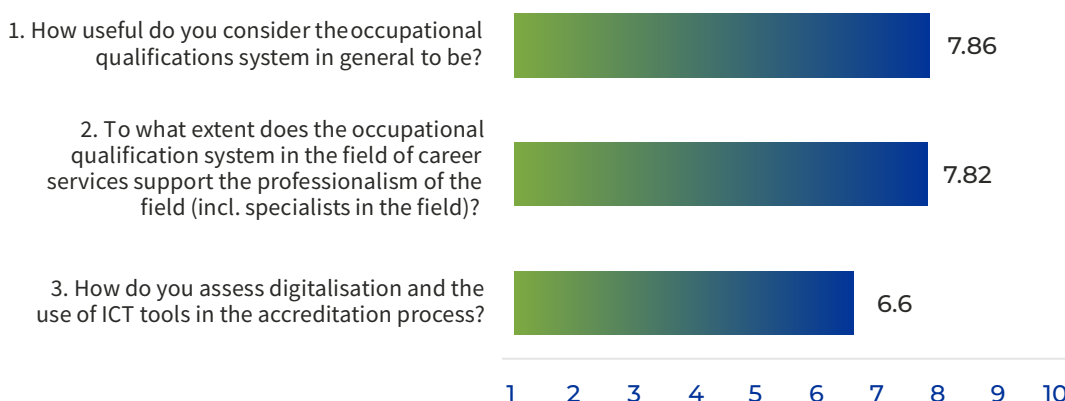


Figure 1. Average scores for the usefulness of the occupational qualification system, its support to the professional development and digitalisation.

tional qualification and support specialists in acquiring the certificates. Unfortunately the system is not valued equally in private sector yet. It was also brought out that the system would be valued higher when there would be a wider international background and specialists with the accreditation in Estonia would have a possibility to work abroad. In addition, the system doesn't include all the target groups today, including people working in the educational field and people working with clients with special needs. Multiculturalism is also something that is not included enough to the system yet. Digitalisation and the use of ICT- tools got the lowest score in the 10- point scale. It was considered that there is a long way to go to use all the possibilities that we have today. We do have the possibility to send all the documents electronically, but the system

doesn't use online application forms, online tests, web-based counseling session tools or video counseling possibilities. Applying for the profession should also allow the applicant's digital competences to be demonstrated in the application process. According to the participants, the materials of the exam should also be more interactive, e.g. instructional videos, etc.

The system should be easier and more user friendly.

The competencies described in the current occupational qualification system are assessed largely as relevant (see Figure 2). Still, there is a need for some change as the standard is too much oriented to public sector and doesn't include changes due to the changed labor market (e.g. increased digitalization and ICT

Relevance of the described competences, coherence of the assessment standard, compliance of training offers with labor market, and support structure for capacity building.

(5- the highest score; 1- the lowest score)



Figure 2. Average scores for the relevance of the described competences, for the coherence of the assessment standard, for the extent of the amount in which the professional training meets the requirements of the labor market and for the extent in which the qualification system provides supportive structure for the professional training.

competence need). Similar changes must be done also in the assessment standard.

The lowest score (3,56- points) describes educational system and training opportunities available for practitioners. As there is not possible to get a specific professional qualification from any national universities and most of the trainings have been focused to professionals in public sector, then there is a long way to go to have similar training opportunities in private sector as well. There is a lack of basic training as well as training possibilities at advanced level. However, the available courses are based to the occupational qualification standard and there is a good base from where to start building the system.