

Tartu Ülikool  
Sotsiaalteaduste valdkond  
Psühholoogia instituut

Lisette Laur  
**Pilootuuring karjääri kujundamise pädevusi hindava küsimustiku loomiseks**  
Uurimistöö

Juhendaja: Triin Liin

Läbiv pealkiri: Karjääri kujundamise pädevuste küsimustik

Tartu 2021

**Pilootuuring karjääri kujundamise pädevusi hindava küsimustiku loomiseks****Kokkuvõte**

Käesoleva uurimistöö eesmärgiks oli luua ja piloteerida küsimustik, mis kaardistaks õpilaste hinnanguid oma karjääri pädevustele ja ka nende karjääri kujundamist toetavaid tegevusi, kuna praegu puudub Eestis sobiv mõõtevahend selleks. Küsimustiku koostamisel toetuti Innove Karjääri kujundamise pädevuste mudelile. Uuringus osales 194 inimest (66% naised), kellest 11 olid põhikooli ja 152 gümnaasiumi õpilased. Algses küsimustikus, millele õpilased vastasid, oli 42 väidet, mida hinnati viiepallisel Likerti-tüüpi skaalal, kuid kinnitava faktoranalüüsi põhjal kohandati küsimustik 20 väite peale. Lõppkujul mudeli sobivus oli rahuldav, kuid siiski tuleb seda täiustamiseks veel arendada. Korrelatsiooni analüüsist selgus, et õpilaste karjääri pädevuste hinnangute ja karjääri tegevuste vahel oli nõrk positiivne seos, mis on statistiliselt oluline, millest järeldub, et karjääri tegevustest võib olla kasu pädevuste arendamisel, et tulevikus rahuldavamaid karjäärivalikuid teha.

Märksõnad: Karjääri kujundamise pädevused, karjääri planeerimine

**Pilot study to develop a questionnaire to assess career development competencies****Abstract**

The aim of this study was to create and pilot a questionnaire that would assess students' career competencies and activities that support their career development, as there is currently no suitable measurement tool for this in Estonia. The questionnaire was based on Innove's Career Development Competence Model. The sample consisted of 194 people (66% women), 11 of whom were primary school students and 152 high school students. The initial questionnaire contained 42 statements that were rated on a five-point Likert scale and was adjusted to 20 statements based on a confirmatory factor analysis. The final model's fit was satisfactory, but it needs further development to cover all important aspects. The correlation analysis revealed a statistically significant weak positive correlation between students' career competencies and career activities, suggesting that career activities may be useful in developing the competencies.

Keywords: Career development competencies, career planning

### Sissejuhatus

OECD (2004) andmetel on alates 1980. aastatest Lääne ühiskondades võimalike tööalaste ja haridusalaste valikute kogus korralikult suurenenud. Valikute paljususe tõttu seisavad inimesed silmitsi aina suurema survega valikute tegemisel. Kuijpers ja Scheerens (2006) sõnul on toimunud liikumine traditsiooniliselt karjäärilt, mille määravad peamiselt töötaja eelnev väljaõpe ja tööandjate investeeringud, tänapäevase karjääri suunas, mida juhib suuresti töötaja ise. Tänapäeval on suurem rõhk karjääri kujundamisel individualismil ja enesejuhtimisel (Kuijpers & Scheerens, 2006). Samuti on muutunud arusaam tööst – lihtsalt rahateenimisvõimaluse asemel otsivad töötajad oma töörollist tähendust, otstarvet ja teostust (Jarvis & Keeley, 2003).

Seoses radikaalsete sotsiaal-majanduslike muutustega ühiskonnas 20. sajandi lõpul, kerkis esile ka konstruktivistlik paradigma, mis pakub tänapäevast muutunud töömaailma arvestades laiemat, mitmekesisemat, sügavamat ja relevantsemat lähenemist tööle (Järva et al., 2018) ning keskendub ka elu planeerimisele üldisemalt (Aysan & Totan, 2009). Konstruktivistliku teooria kohaselt on indiviid, läbi oma skeemide ja kogemuste, teadmiste looja ja mitte vaid passiivne teadmiste vastuvõtja (Aysan & Totan, 2009). Konstruktivistlik psühholoogiline nõustamine võimaldab kliendil jutustada oma elulugu ja olla aktiivne osaleja nõustamises ning läbi selle muutub ta teadlikuks oma minevikust, varasematest rollidest ja veendumustest ning praegusest olukorrast, mis kõik seeläbi valmistab teda ette oma tuleviku ülesehitamiseks (Aysan & Totan, 2009).

Selliste muutuste tõttu ühiskonnas, tööturul ja arusaamades, eeldavad lääne ühiskondade tööandjad, et uutel töötajatel on rohkem teadmisi, rohkem oskusi ja et nad on enam sisemiselt motiveeritud kui kolm aastakümnet tagasi (Bailey et al., 2004, viidatud Meijers et al., 2013). Arvestades seda, on noorte ettevalmistamisel tulevaks karjääri valimiseks hea võimalus ja oluline roll koolisüsteemil. Oma suurt vastutust õpilaste karjäärivaliku juhendamisel on täheldanud ka koolid (Jarvis & Keeley, 2003). Sultana (2012) sõnul näitavad ülevaated karjääri juhendamisest ning Euroopa karjääriteenuste poliitika võrgustiku (ELGPN) uurimused, et karjääri juhtimise oskuste (*career management skills*) arendamise programmid on aina enam haridussüsteemides esindatud kogu Euroopas. Suur osa Euroopa riikidest peab ka karjääri juhtimise oskuste arendamisel oluliseks mitme dimensioonilist lähenemist, mis hõlmaks lisaks juhendamisele ka nõustamist, erinevaid kogemuslikke õpistrateegiaid nagu rollimäng, töövarjutus, töökogemus ja juhtumiuuringud ning ka arvutipõhised ressursse (Sultana, 2012).

Ka Eestis kehtib põhimõte, et kaasaegne kool peab võimaldama nii üldhariduslike õpingute kui kutseõppe raames õpilastel kujundada karjääri planeerimise oskusi (SA Innove, 2014). Eestis on seadustega sätestatud, et üldhariduskoolidel (põhikoolid ja gümnaasiumid) ja kutseõppeasutustel on kohustus korraldada õpilaste (ja lastevanemate, alaealiste puhul) teavitamist edasiõppimisvõimalustest ja tööturu üldistest suundumustest, toetada õpilaste karjääri planeerimise oskuste kujunemist ning tagada õpilastele karjääriteenuste nagu karjääriõpe, karjäärinõustamine ja karjääriinfo kättesaadavus (Põhikooli riiklik õppekava, 2014; Gümnaasiumi riiklik õppekava, 2021; Kutseõppeasutuse seadus, 2013).

Euroopa põhiselt, näib karjääri juhtimise oskuste arendamiseks õppekavas olevat neli viisi. Esimene viis selleks on eraldi õppeaine loomine, nagu seda on tehtud näiteks Austrias ja Maltal (Sultana, 2012). Näiteks Prantsusmaal ja Slovakkias on aine vabatahtlik ja kättesaadav vaid teatud klassidele ning näiteks Eestis, Leedus, Hollandis, Suurbritannias ja ka Prantsusmaal pakutakse eraldi kõrgharidustasemel karjääri juhtimise oskuste kursusi (Sultana, 2012). Õppekava ülekoormuse tõttu mitmes riigis, võib olla aga raske leida aine jaoks eraldi ruumi ja koht õppekavas (Sultana, 2012). Teiseks võimaluseks on, et karjääri juhtimise oskuste arendamine toimub kohustusliku teemana õppekavas ning on läbiv teema erinevates olemasolevates õppeainetes, nagu seda on tehtud näiteks Tšehhis, Eestis ja Rootsis (Sultana, 2012). Selle lähenemise eelis on, et see edendab karjääri juhtimise oskuste suuremat integreerimist õppekava teistesse aspektidesse ja muudab karjääriõppe teostamise mitme õpetaja ülesandeks (Sultana, 2012). Kolmandaks võimaluseks, mida kasutatakse näiteks Prantsusmaal, on oskuste arendamine läbi tegevuste, õppekavale lisana, nagu töötoad olulistel ülemineku kohtades, nagu on kooli lõpetamine (Sultana, 2012). Viimaseks võimaluseks on kas kõigi või paari eelnimetatud oskuste arendamise viisi lõimimine, nagu seda esineb Austrias, Soomes, Prantsusmaal ja Maltal (Sultana, 2012). Selle lähenemise suur eelis on võimalus integreerida ja kasutada vaid parimaid meetodeid efektiivseima ajastusega, kuid samas tuleb selle puhul tähelepanu pöörata kattumisest ja kordamisest hoidumisele (Sultana, 2012).

Eestis on selleks, et õpilane saaks kujundada karjääri planeerimise oskuseid ja omandaks valmisoleku elukestvaks õppeks, korraldatud teoreetiline ja praktiline karjääriõppe valikaine, mille eesmärgid, vormid, viisid jm on kehtestatud riiklike õppekavadega ning kutseharidusstandardiga (SA Innove, 2014). Karjääriõppe aines, aga ka õppeainete vahelist lõimingut toetavate meetodite (nt ettevõttekülastused) kaudu, realiseerub ka põhikooli ja gümnaasiumi õppekavades kohustuslik läbiv teema „Elukestev õpe ja karjääri planeerimine” (SA Innove, 2014). Kuigi üldiselt ollakse SA Innove (2014) karjääriõppe mõjususe uuringu

andmetel oma haridusjärgsete valikutega rahul, on karjääriõppe korralduses ka puudulikke kohti, nagu on karjääriplaneerimise alase info jagamisel alternatiivsete võimaluste puudutamata jätmine, keskendudes vaid gümnaasiumide, kutseõppeasutuste või ülikoolide pakutavatele võimalustele. Meetodid, mis lõpetajate arvates on parimad valikute tegemise aitamisel, on näiteks individuaalne nõustamine, töövarjupäevad ja kokkupuude erinevate erialade praktikute, vilistlaste ning tudengitega (SA Innove, 2014). Meetodid, mida SA Innove (2014) andmetel pigem kritiseeritakse, on erinevad testid, mis võivad olla liialt pealiskaudsed, ebarealistlikud ning mida peetakse seeläbi kasututeks.

Karjääri juhtimisel on täheldatud otsesest ja positiivset mõju indiviidi karjääri kulgemisele (Bimrose & Barnes, 2006). Kooli kontekstis on eriti kasu täheldatud näost näkku karjäärinõustamisel (Masdonati et al., 2009). On leitud, et karjääri dialoog panustas karjääri identiteeti, õppimismotivatsiooni ja subjektiivsesse valikutekvaliteedi tunnetusse; oluline roll oli just vestluse sisul ja mitte nii väga vestluse vormil või vestluse läbiviija rollil (Meijers et al., 2013). Meijers et al. (2013) leidsid oma uuringus, et karjääri kompetentsused nagu karjääri kujundus (aktiivne karjäärikäitumine) ja võrgustikutöö (interaktiivne käitumine karjääri kontaktide loomiseks ja hoidmiseks) olid positiivselt korreleeritud karjääri identiteediga (kindlus tulevase töö osas). Autorid leidsid ka, et koolide karjääri sekkumistel olid laiahaardelised positiivsed efektid, minnes edasi karjääriotsuste tegemise oskusest ja karjääri teadlikkuse arendamisest, millele tüüpilisemalt keskendutakse. Autorid järeldasid, et erinevatel karjääriõppe keskkonna elementidel võib olla oluline roll individuaalsete faktorite, millel on negatiivne korrelatsioon karjääri identiteediga, tasa tegemisel. Näiteks õpilased madalama sisemise kontrollikeseme ja õpisaavutustega vajavad rohkem karjääri dialooge (Meijers et al., 2013).

### **Karjääri kujundamise pädevuste mudel**

Karjääri kujundamise pädevuste mudeli töötas välja SA Innove Rajaleidja karjääriteenuste keskus 2016 aastal, Õppe- ja karjäärinõustamise programmi raames. “Karjääri kujundamise pädevuste mudel tugineb konstruktivistlikule karjäärinõustamise paradigmale ja Eesti riiklikele õppekavadele ning toetab konstruktivistliku, uuenenud õpikäsituse rakendamist haridusasutustes” (SA Innove, 2016, p. 4). Karjääri kujundamise pädevuste mudel võimaldab jälgida karjääri kujundamiseks vajalike pädevuste arengut, mis annab võimaluse teadlikult ja sihipäraselt pädevusi arendada nii indiviidil, kes karjääri kujundamisega tegeleb, kui ka karjäärispetsialistil ja teistel seotud osapooltel (SA Innove, 2016). Eelneva teostamiseks pakub mudel struktureeritud kogumi pädevus valdkondadest, pädevustest, hoiakutest, väärtustest ja õpitulemustest (SA Innove, 2016). Karjääri

kujundamise pädevusi on defineeritud kui “teadmiste, oskuste ja hoiakute kogumit, mille sihipärane arendamine loob isikule eeldused valmisolekuks juhtida oma elu, tehes eneseteadlikke ja vastutustundlikke valikuid” (Järva et al., 2018, p. 34). Mudel jagab pädevused nelja valdkonda: eneseteadlikkuse arendamine, võimaluste analüüs, planeerimine ja tegutsemine.

Eneseteadlikkuse arendamist on kirjeldatud kui seda, et “õppija analüüsib oma väärtusi, võimeid, huvisid, teadmisi, oskusi, kogemusi ja isiksuseomadusi, selgitab välja oma tugevad küljed, et seostada neid realistlike õppimise ja töötamise võimalustega ning on vastutustundlik ja motiveeritud ennast arendama” (SA Innove, 2016, p. 10). Eneseteadlikkuse arendamine kujutab endast eneseanalüüsi protsessi, komponentide, vahendite ja võimaluste tundmist ja selle arendamist ning läbi selle enese tundma õppimist ning ka positiivse minapildi, enesehinnangu, toetavate õpioskuste ja motivatsiooni kujundamist ja hoidmist (SA Innove, 2016). Eneseteadlikkuse arendamine hõlmab enda all oskusi nagu eneseanalüüsi oskus, positiivse enesehinnangu loomise ja säilitamise oskus, enda motiveerimise oskus, õpioskus; ning hoiakuid ja väärtuseid nagu enda mõistmise, enesearendamise ning enda ja teiste väärtustamine (SA Innove, 2016).

Võimaluste analüüs kujutab endast töömaailma, tööturu, tulevikuprognoside, ameti- ja kutsealade tegevuste ja õppimisvõimalustega seotud infoallikate tundmist ning hariduse ja tööturu vaheliste seoste mõistmist ja selle kõige kasutamist haridustee ja tööelu kavandamiseks (SA Innove, 2016). Võimaluste analüüs hõlmab enda all oskusi nagu info otsimise ja kasutamise oskus sh digipädevus, võimaluste analüüsi oskus, kriitilise mõtlemise oskus, hariduse ja tööturu seostamise oskus; ning hoiakuid ja väärtuseid nagu valikuvabaduse ja kaasneva vastutuse väärtustamine ning oma panuse ühiskonna toimimises ja arengus väärtustamine (SA Innove, 2016).

Planeerimine kujutab endast karjääri disainimise ja juhtimise mõistmist ning oma eraelulisele ja tööalasele karjäärile tähenduse loomist; ameti-, kutse- või erialanõuete ja eneseanalüüsi tulemuste seostamisest tulenevalt haridustee jätkamise või tööalase rakenduse võimaluste määratlemist ning haridus-, kutse- ja ametialaste sihtide seadmist ja tegevuskava välja töötamist (SA Innove, 2016). Planeerimine hõlmab enda all oskusi nagu planeerimise ja eesmärgistamise oskus, alternatiivide määratlemise oskus, otsustamise oskus; ning hoiakuid ja väärtuseid nagu elu väärtuste mõtestamine ja järgimine, elurollide tasakaalu tähtsustamine ning enda ja ühiskonna heaolu nimel sihtide seadmise väärtustamine (SA Innove, 2016).

Tegutsemist on kirjeldatud kui seda, et “õppija algatab ja viib ellu tegevusi erinevate elurollidega seotud eesmärkide saavutamiseks, positiivsete ja toimivate suhete loomiseks ja

hoidmiseks ning haridusteele või tööle asumiseks ja seal püsimiseks” (SA Innove, 2016, p. 10). Tegutsemine kujutab endast tööturgu reguleerivate õigusaktide ning töötamise ja töötamise võimaluste tundmist ning õpingutele/tööle kandideerimist või huvialaga seonduvat vabatahtlikku tööd või vahetusaastat (SA Innove, 2016). Oluline on omandada praktilisi õpi- ja töökogemusi ning vajadusel korrigeerida oma käitumisi, harjumusi, eesmärke ja tegevusi (SA Innove, 2016). Tegutsemine hõlmab enda all oskusi nagu ettevõtlikkus, mõtestatult sihipärase ja efektiivse tegutsemise oskus, koostöövõrgustiku loomise ja hoidmise oskus; ning hoiakuid ja väärtuseid nagu õppimise, töö, töötegija ja usaldusele tuginevat koostöö väärtustamine ning oma ettevõtlikkuse ja tõhusa tegutsemise tähtsustamine (SA Innove, 2016).

### **Karjääri pädevuste mõõdikud**

Karjääri pädevuste dimensioonide mõõtmiseks on kasutusel mitmeid mõõdikuid. Näiteks üks küsimustik, mida on varasemalt kasutatud, on Savickas et al. (2018) Tudengite karjääri konstrueerimise mõõdik (*Students Career Construction Inventory – SCCI*). Mõõdik keskendub keskkooli õpilastele, tudengitele ja ülikooli lõpetanutele ning mõõdab kutsealast enesekontseptsiooni, info otsimist ametite kohta, karjäärivaliku langetamist ja valiku elluviimiseks valmistumist. Neid aspekte mõõdetakse kokku 18 väitega ning uuritavad vastavad 5-pallisel Likerti-tüüpi skaalal. Aga näiteks Hirschi et al. (2014) soovisid välja töötada skaala, mis mõõdaks otseselt karjäärikäitumise üldist taset ning löid selleks Karjääri kaasatuse skaala (*Career engagement scale*). See keskendub tudengitele, ülikooli lõpetanutele ja juba töötavatele professionaalidele ning mõõdab, mil määral uuritavad oma karjääri aktiivselt arendavad läbi erinevate karjäärikäitumiste. Küsimustik koosneb üheksast karjäärialasest tegevusest ning 5-pallisel Likerti-tüüpi skaalal tuleb vastata, mil määral on neid tegevusi sooritatud viimase 6 kuu jooksul. Kuigi need skaalad annavad olulist informatsiooni inimese karjääri kujundamise kohta, siis ei kata need ja ka paljud teised skaalad (nt. Gati et al., 2000; Rottinghaus et al., 2005) karjääri kujundamise pädevusi kõikehõlmavalt ega ka mitte sellisel viisil, mis oleks täielikult kooskõlas Karjääri kujundamise pädevuste mudeliga.

Kallaste et al. (2021) kasutasid pädevuste mõõtmiseks Hirschi et al. 2018. aasta karjääriressursside mõõdiku (*Career Resources Questionnaire – CRQ*) lühendatud versiooni. Kohandades küsimustikku oma uuringule, valisid autorid algsest 12 faktorist välja viis: teadmised tööturust, sotsiaalne tugi karjäärile, karjäärikindlus, karjäärisegatus, elukestev õpe. Küsimustik koosnes 15 väitest, millele vastati 5-pallisel Likerti-tüüpi skaalal. Kallaste et al. (2021) järeldasid siiski, et tegemist ei ole väga heade psühhomeetriste omadustega testiga,

ning kuna hetkel pole Eestis mõõtmisinstrumenti karjääri pädevuste hindamiseks, tuleks sobiv mõõdik luua. See on eriti oluline, kuna Eestis puudub ülevaade karjääriõppe ja karjääriteenuste tulemuslikkusest ning karjääri kujundamise pädevuse arendamise tegevustest koolides (Kallaste et al., 2021).

### **Uurimistöö eesmärgid ja uurimisküsimused**

Käesoleva uurimistöö esimeseks eesmärgiks on luua sobiv küsimustik karjääri kujundamise pädevuste kaardistamiseks, kuna hetkel sobivat küsimustikku Eestis ei ole (Kallaste et al., 2021). Küsimustiku koostamisel toetutakse Karjääri kujundamise pädevuste mudelile. Hetkel koosnevad antud mudeli pädevuste kirjeldused mitmetest väga erineva üldistuse astmega väidetest ning sellisel kujul nende kasutamine pole informatiivne ega optimaalne. Seetõttu on oluline luua pädevuste hindamiseks küsimustik, kus pädevusi kirjeldavad kindlad ja ühetimõistetavad väited, mis oleks hoomatavad ka vastajatele. Seejärel, peale küsimustiku läbiviimist, on eesmärgiks kinnitava faktoranalüüsiga uurida, kas loodud küsimustik vastab Karjääri kujundamise pädevuste mudelile.

Uurimistöö teiseks eesmärgiks on uurida erinevate karjääriplaneerimise alaste tegevuste seost õpilaste hinnangutega oma pädevustele. Õpilaste karjääri pädevuste arendamiseks on kasutusel erinevaid meetodeid – karjääriõppe valikaine, ettevõtlusõppe aine, individuaalne karjäärinõustamine, töövarjupäevad, ettevõttekülastused, kokkupuute võimaldamine erinevate erialade praktikute, vilistlaste ning tudengitega jne. Erinevatel meetoditel on täheldatud positiivset mõju karjääri identiteedile (kindlus tulevase töö osas) (Meijers et al., 2013) ja ka õpilased hindavad neid kasulikuks (SA Innove, 2014). Siiski on Sultana (2012) väitel vaja kindlamaid empiirilisi tõendeid, mis toetaksid väiteid, et kasutusel olevad meetodid oskuste arendamiseks suurendavad tööalast konkurentsivõimet või et neid saab üle kanda koolikontekstist, kus neid õpitakse, koolivälistesse kontekstidesse. Ehk siis, kuigi varasemate uurimustulemuste põhjal võiks oletada positiivset seost erinevate karjääriplaneerimise alaste tegevuste ja õpilaste pädevuste enesekohaste hinnangute vahel, tuleb seda kontrollida. Sellest lähtuvalt sisaldab loodav küsimustik lisaks karjääri kujundamise pädevuste hinnangute uurimisele ka küsimust kaardistamiseks nende karjääriplaneerimise alaseid tegevusi, mis võimaldab uurida karjääriplaneerimise alaste tegevuste seost õpilaste hinnangutega oma pädevustele.

Uurimistöös otsitakse vastust järgmistele küsimustele:

- Kas loodav küsimustik vastab Karjääri kujundamise pädevuste mudelile kinnitava faktoranalüüsi põhjal?

- Kuidas hindavad põhikooli ja gümnaasiumi lõpetajad oma karjääri kujundamise pädevusi?
- Kas ja milline on seos karjääriplaneerimise alaste tegevuste ja õpilaste pädevuste enesekohaste hinnangute vahel?

### **Meetod**

#### **Valim**

Uuringus osales kokku 194 inimest (127 naist ja 58 meest; 9 ei täpsustanud sugu), kellest 11 oli põhikooli lõpuklassis (10 naist ja 1 mees) ja 152 oli gümnaasiumi lõpuklassis (97 naist ja 48 meest). Valim oli vanusevahemikus 15-50 (aritmeetiline keskmine = 18.7, mood = 18,  $SD = 4.8$ ). Kui kinnitavas faktoranalüüsis, et kontrollida mudeli paikapidavust, kasutasin kogu valimi andmeid, siis teiste uurimisküsimuste jaoks jätsin välja inimesed, kes polnud lõpuklasside (9. ja 12. klass) õpilased (nt. tudengid ja kutsekooli õpilased) – valimiks oli 163 õpilast (107 naist ja 49 meest, 7 õpilast soovisid sugu mitte täpsustada), vanuses 15-19 (aritmeetiline keskmine = 17.9, mood = 18,  $SD = 0.8$ ), 11-st erinevast Eesti koolist. Aritmeetiline keskmine õpilaste keskmisest hindest antud valimis oli 4.0,  $SD = 0.5$ .

Valimi kogumiseks võeti ühendust Eesti koolidega 2021 oktoobris, paludes neil osaleda õpilaste karjääri kujundamise pädevuste hindamise uuringus. Koolid edastasid küsimustiku lingi õpilastele ning uurimuses osalemiseks andsid täisealised õpilased ise oma nõusoleku, alaealiste õpilaste puhul edastasid kirjaliku nõusoleku lastevanemad (lastevanemate nõusolekute saamist vahendasid õpetajad). Vastuseid ootasime detsembri alguseni.

#### **Materjalid ja aparatuur**

Õpilaste pädevuse hindamiseks kasutasime uurimistöö raames koostatud karjääri kujundamise pädevuste hindamise küsimustikku. Küsimustik toetub Karjääri kujundamise pädevuste mudelile ja käsitleb järgmisi karjääri kujundamise pädevusi: eneseteadlikkus, võimaluste analüüs, planeerimine ja tegutsemine. Pädevuste hindamiseks loodi väited, mis kirjeldavad pädevuse olemust üheti mõistetavalt – näiteks võimaluste analüüsi hindamiseks sobivad väited “Olen kursis maailmas toimuvaga”, “Kaardistan oma võimalusi töötamiseks ja õppimiseks” ja “Mõistan hariduse ja töömaailma omavahelisi seoseid”. Esialgne küsimustik koosnes kokku 42-st väitest ning neid näeb lisas 1. Väidete koostamise käigus palusime ka neljal põhikooli lõpuklassi õpilasel väiteid hinnata ja oma sõnadega seletada, et veenduda, et väited on õpilastele arusaadavad ja sõnastatud viisil, et õpilased mõistavad sisu meie eelduste kohaselt.

Õpilastel paluti hinnata 5-pallisel Likerti-tüüpi skaalal kui põhjalikult on nad väites esitatud valdkonnaga tegelenud (5 - *väga põhjalikult*, 1 - *üldse mitte*). Küsimustikus küsiti ka õpilase taustaandmeid nagu kool, sugu, vanus ja keskmine hinne. Et uurida, kas erinevate karjääriplaneerimise alastel tegevustel on seos õpilaste hinnangutega oma pädevustele, oli küsimus ka kaardistamiseks nende karjääriplaneerimise alaseid tegevusi – “Millistes karjääri planeerimist puudutavates tegevustes Sa osaled või oled varem osalenud?” ning vastusevariantideks olid järgnevad: karjääriõppe aine, ettevõtlusõppe aine, karjääriinõustamisel käimine, töövarjuks käimine, psühholoogiliste ja/või karjääritestide tegemine, järgmise haridustaseme kooli külastamine, ettevõtete külastamine, erinevate erialade praktikute, vilistlaste või tudengitega kohtumine, õppekavadega tutvumine, muu (kus õpilane sai ise kirjutada oma kogemuse kohta). Aparatuurina kasutati elektroonilist küsimustikku Limesurvey keskkonnas.

### **Protseduur**

Alaealiste õpilaste lapsevanematelt või täisealistelt õpilastelt endalt taotleti informeeritud nõusolek, kus selgitati uuringu eesmärki ning käsitleti eetilisi printsiipe, nagu konfidentsiaalsus, anonüümsus ja vabatahtlik osalemine. Osalejatel paluti täita karjääri kujundamise pädevuste hindamise küsimustik – hinnata 5-palli skaalal, kuivõrd põhjalikult on vastaja küsimuses toodud temaga tegelenud ning vastata küsimustele oma taustaandmete ja karjääriplaneerimise alaste tegevuste kohta. Õpilased täitsid küsimustikku vaid ühel korral. Uurija ise testi täitmisel kohapeal ei viibinud, küsimustiku täitmisele suunas kool (näiteks klassiõpetaja või õppejuht). Õpilastele edastati link küsimustiku täitmiseks Limesurvey keskkonnas.

### **Statistiline analüüs**

Statistiline analüüs viidi läbi programmiga JASP. Esimesena sooritati kinnitav faktoranalüüs, kus muutujateks olid karjääri planeerimise pädevuste hinnangud. Et vaadata lõpuklasside õpilaste hinnanguid oma karjääri kujundamise pädevustele, leiti eraldi faktorite aritmeetilised keskmised, ning vaadati ka, kuidas need erinesid põhikooli ja gümnaasiumi vahelises võrdluses. Seose uurimiseks karjääriplaneerimise alaste tegevuste ja õpilaste pädevuste enesekohaste hinnangute vahel, viidi läbi korrelatsioonanalüüsi, kus karjääriplaneerimise tegevusi vaadati summeeritud kujul ning pädevuste hinnanguid väidete ühise aritmeetilise keskmisena, mis kirjeldaks kui ühist üldist õpilase hinnangut oma karjääri kujundamise pädevusele. Veel tehti lineaarne regressiooni analüüs, et leida kas karjääriplaneerimise tegevused ennustavad pädevuste hinnanguid.

### **Eetika**

Uuringus osalemine oli vabatahtlik ning osalejatel oli loobumisvõimalus. Osalejatelt taotleti uurimuses osalemiseks informeeritud nõusolek – selgitati uuringu eesmärki ning käsitleti eetilisi printsiipe, nagu konfidentsiaalsus, anonüümsus ja vabatahtlik osalemine. Kuna valimis oli alaealised õpilased, taotleti nende õpilaste nõusolekut uuringus osalemiseks lastevanematelt. Osalejatel oli soovi korral võimalik saada tagasisidena infot uuringu lõpptulemustest. Uuringus tagati katseisikute anonüümsus ja andmete konfidentsiaalsus ning isikustatud andmed säilitatakse vaid osaleja nõusolekul kuni individuaalse tagasiside edastamiseni. Käesoleva uurimistöö puhul on tegemist pilootuuringuga ja eetikakomitee luba selles etapis juhendajaga kokkuleppel veel ei taotletud.

### **Autori panus**

Autori panuseks uurimistöös oli küsimustiku jaoks väidete koostamine iga pädevuse kohta, millest hiljem kollektiivselt pandi kokku lõplik küsimustik, ning ka väidete arusaadavuse kontrollimine kahel õpilasel. Peale küsimustiku valmimist saatsin 11 koolile e-kirja, paludes neil osaleda antud uuringus ning et küsimustiku link edastataks õpilastele. Peale küsimustike läbiviimist korrastasin andmeid ja viisin läbi andmeanalüüsi uurides seoseid vastavalt minu töö fookusele (kinnitav faktoranalüüs, korrelatsioonanalüüs, regressioonanalüüs, t-test), ning raporteerin sealt leitud tulemusi ja tegin järeldusi.

## **Tulemused**

### **Kinnitav faktoranalüüs**

Esimesena viidi läbi kinnitav faktoranalüüs, et kontrollida, kuidas loodud väited sobivad faktorstruktuuri, mida pakub Karjääri kujundamise pädevuste mudel. Faktorite eraldamise meetodina kasutati maximum likelihood (MLR). Mudeli sobivuse hindamiseks kasutasime (1) CFI (*comparative fit index*), (2) TLI (*Tucker-Lewis index*), (3) RMSEA (*root mean square error of approximation*) ja (4) SRMR (*standardized root mean square residuals*) indekseid. Enamiku sobivus indeksite puhul (nt CFI ja TLI) on väärtus suurem kui 0.9 rahuldav sobivuse näitaja (Sun, 2005) ning RMSEA puhul on rahuldav näitaja alla 0,08 (Browne & Cudeck, 1992).

Kõiki 42 väidet ja nende jagunemist faktoritesse näeb lisas 1. 42 väitega mudeli näitajatest olid sobivad RMSEA = 0.078 ja SRMR = 0.077, kuid CFI = 0.753 ja TLI = 0.739 ei olnud sobivad.

Kuna on soovitatav eemaldada faktorlaadungid, mille väärtus on väiksem kui 0.5 (Awang, 2014, viidatud Maat et al., 2015) eemaldasid väited, mille faktorlaadungid olid liiga madalad, alates kõige väiksematest, kuna ühe väite eemaldamine mõjutab ka teisi faktorlaadungeid. Väited, mis eemaldasid on järgnevad: “Õpin teiste inimeste kogemusest”,

“Olen avatud uutele teadmistele ja kogemustele”, “Olen valmis elukestvaks õppeks”, “Küsin vajadusel abi karjääriplaanide tegemiseks”, “Pean oluliseks pidevat arengut”, “Kujundan head õpioskused”, “Kasutan digitehnoloogiat karjääri planeerimisel”, “Selgitan välja, mis toetab ja takistab mul õppida”. Sellega said kõik  $<0.5$  faktorlaadungid välja, ning mudeli näitajad olid järgmised: CFI = 0.819, TLI = 0.805, RMSEA = 0.077, SRMR = 0.078. Ehk siis CFI ja TLI ei olnud jätkuvalt rahuldavad.

Kuna küsimustik oli ka küllalt pikk ning esines sisu poolest sama nähtust mõõtvaid väiteid, eemaldasin samatähenduslikest väitepaaridest madalama faktorlaadungiga väite:

- Esmalt eemaldasin “Teen seda, mida õigeks pean” (faktorlaadung 0.528), jättes sisse “Tunnen oma väärtusi” (0.700) (samuti sobis viimane sisuliselt eneseteadlikkuse faktoriga rohkem, kuna viitas enese tundmisele, samas kui esimene pigem tegutsemisele);
- Teiseks eemaldasin “Hoian tasakaalus oma kohustused ja vaba aja” (0.523), jättes sisse “Hoian erinevad elurollid omavahel tasakaalus” (0.567), (ka sisuliselt on elurollide mõiste laiem ja sisaldab endas nii kohustuste ja vaba aja vahelist tasakaalu kui ka erinevate kohustuste omavahelist tasakaalu);
- Kolmandaks eemaldasin “Oskan otsustada” (0.655), jättes sisse “Teen tulevikku puudutavaid otsuseid” (0.701), (viimane rõhutas ka rohkem karjääri planeerimisele omast tulevikku puudutavat vaadet);
- Neljandaks eemaldasin “Mõistan, mis mõjutab mu enesehinnangut” (0.581), jättes sisse “Kujundan positiivse enesehinnangu” (0.661);
- Viimaks eemaldasin “Õpin ennast hästi tundma” (0.643) jättes sisse “Analüüsin iseennast” (0.586) (viimane väljendab ka paremini üldist eneseanalüüsi).

Modifikatsiooni indeksi järgi oli ka “Motiveerin ennast” ja “Tegutsen nii, et meeldin ka iseendale” vahel kõrge jääk kovariatiivsus (*residual covariance* = 42.634) ning seetõttu eemaldasin “Tegutsen nii, et meeldin ka iseendale”, kuna sellel oli madalam faktorlaadung.

Peale väidete eemaldamist olid näitajad veidi paranenud (CFI = 0.886, TLI = 0.874, RMSEA = 0.069, SRMR = 0.060), kuid siiski polnud CFI ja TLI rahuldavad. Seetõttu lähtusin MacCallum et al. (1999) uuringust, mille põhjal on sobiv eemaldada ka väited, mis on väiksemad kui 0.6, kui tegemist on väikese valimiga. Eemaldasin järgnevad väited vastavas järjekorras: “Motiveerin ennast” (faktorlaadung 0.524), “Panustan ühiskonna arengusse” (0.528), “Hoian erinevad elurollid” (0.524), “Tunnen oma väärtusi” (0.533), “Kandideerin õppima või tööle” (0.539), “Hindan oma võimalusi valitud valdkonnas edu saavutamiseks” (0.566), “Loon ja hoian koostöösuhteid” (0.570). Ainus  $<0.6$

faktorlaadungiga väide, mida ma ei eemaldanud oli “Kaalun tulevikuplaane tehes alternatiivid läbi” (0.571), kuna selle eemaldamine viis mudeli tasakaalust välja.

Kokkuvõttes, jäi lõpuks mudelisse 20 väidet. Mudeli sobivuse näitajad olid sobivad: CFI = 0.916; TLI = 0.902; RMSEA = 0.073; SRMR = 0.057. Lõplikke väiteid, nende jaotumist faktoritesse ja faktorlaadungeid näeb tabelis 1.

**Tabel 1.**

*Karjääri kujundamise pädevuste küsimustiku väited, nende jaotumine faktoritesse ja faktorlaadungid*

<b>Faktor</b>	<b>Väide</b>	<b>Faktorlaadung</b>
Faktor 1: Eneseteadlikkuse arendamine	Selgitan välja oma tugevused ja nõrkused	0.786
	Teen selgeks, mis mulle meeldib ja mis ei meeldi	0.605
	Analüüsin iseennast	0.697
Faktor 2: Võimaluste analüüs	Olen kursis töömaailmas toimuvaga	0.776
	Mõistan hariduse ja tööturu omavahelisi seoseid	0.717
	Leian vajadusel infot mind huvitavatest õpi- ja töövõimalustest	0.694
	Kaardistan oma võimalusi töötamiseks ja õppimiseks	0.733
Faktor 3: Planeerimine	Analüüsin oma võimalusi tööturule sisenemiseks	0.778
	Teen tulevikku puudutavaid otsuseid	0.701
	Sean endale heaolu suurendavaid sihte	0.640
	Arvestan karjääri planeerimisel paljude teguritega	0.665
	Sean realistlikke karjäärieesmärke	0.670
	Koostan vaheetappidega tegevuskava oma karjäärieesmärkide saavutamiseks	0.649
	Valin endale sobiva valdkonna	0.716
Kaalun tulevikuplaane tehes alternatiivid läbi	0.571	
Faktor 4: Tegutsemine	Tegutsen aktiivselt eesmärkide saavutamise nimel	0.815
	Tegutsen ettevõtlikult	0.753
	Tunnen tööturgu reguleerivat seadusandlust	0.704
	Oman erialavaliku tegemiseks piisavalt õpi- ja töökogemusi	0.705
	Kohandan vajadusel oma karjääriplaane	0.744

### Lõpuklasside hinnangud oma karjääri kujundamise pädevustele ja selle seos karjääriplaneerimise tegevustega

Uurimaks, kuidas lõpuklassid hindavad oma karjääri kujundamise pädevusi, leidsin nelja pädevuse valdkonna aritmeetilised keskmised. Kirjeldav statistika kõigi õpilaste hinnangute kohta on toodud tabelis 2. Skaala skoorid, mis olid vahemikus 1 kuni 5, näitavad kui põhjalikult on õpilane antud teemaga tegeleenud: 5 - *väga põhjalikult* (nt. olen seda edukalt teinud), 4 - *pigem põhjalikult* (nt. teen praegu seda, mida vaja), 3 - *pigem pinnapealselt* (nt. tean, kuidas seda teha, aga pole proovinud), 2 - *väga pinnapealselt* (nt. olen sellest mõelnud, aga ei tea kuidas seda teha), 1 - *üldse mitte* (nt. pole sellest eriti mõelnud).

Kõrgeimaks pädevuseks hinnati eneseteadlikkuse arendamist ning madalaimaks tegutsemist. Õpilased hindasid keskmiselt oma eneseteadlikkuse arendamise pädevuseks 4.0,  $SD = 0.6$ , ning selle põhjal jäid suurem osa vastuseid meie skaalal *pigem pinnapealse* ja *väga põhjaliku* valdkonnaga tegelemise vahemikku. Võimaluste analüüsi hinnangute keskmine oli 3.6,  $SD = 0.7$ , ning selle põhjal jäid suurem osa vastuseid skaalal *väga pinnapealse* ja *väga põhjaliku* valdkonnaga tegelemise vahemikku. Planeerimise keskmine oli 3.8,  $SD = 0.6$  ja ning selle põhjal jäid suurem osa vastuseid skaalal *pigem pinnapealse* ja *väga põhjaliku* valdkonnaga tegelemise vahemikku. Tegutsemisel oli keskmine 3.4,  $SD = 0.8$ , ning selle põhjal jäid suurem osa vastuseid skaalal *väga pinnapealse* ja *väga põhjaliku* valdkonnaga tegelemise vahemikku.

Tulemuste jaotus põhikooli ja gümnaasiumi eristusega on toodud tabelis 3. Sõltumatute rühmade t-testi tulemused näitasid, et põhikooli õpilaste keskmised skoorid ei erinenud statistiliselt olulisel määral gümnaasiumi keskmistest neljas karjääri kujundamise pädevuse valdkonnas. Eneseteadlikkuse arendamises põhikooli õpilaste keskmised skoorid ( $M = 4.3$ ,  $SD = 0.6$ ) ei erinenud statistiliselt olulisel määral gümnaasiumi keskmisest ( $M = 4.0$ ,  $SD = 0.6$ ),  $t(161) = 1.34$ ,  $p = 0.182$ ,  $d = 0.42$ . Võimaluste analüüsis põhikooli õpilaste keskmised skoorid ( $M = 3.5$ ,  $SD = 0.7$ ) ei erinenud statistiliselt olulisel määral gümnaasiumi keskmisest ( $M = 3.6$ ,  $SD = 0.7$ ),  $t(161) = -0.32$ ,  $p = 0.750$ ,  $d = -0.10$ . Planeerimises põhikooli õpilaste keskmised skoorid ( $M = 3.8$ ,  $SD = 0.5$ ) ei erinenud statistiliselt olulisel määral gümnaasiumi keskmisest ( $M = 3.8$ ,  $SD = 0.7$ ),  $t(160) = 0.10$ ,  $p = 0.992$ ,  $d = 0.03$ . Tegutsemises põhikooli õpilaste keskmised skoorid ( $M = 3.6$ ,  $SD = 0.6$ ) ei erinenud statistiliselt olulisel määral gümnaasiumi keskmisest ( $M = 3.4$ ,  $SD = 0.8$ ),  $t(159) = 0.66$ ,  $p = 0.511$ ,  $d = 0.21$ .

**Tabel 2.**

*Karjääri kujundamise pädevuste valdkondade faktorid ja nende aritmeetiliste keskmiste kirjeldav statistika.*

	<b>Eneseteadlikkuse arendamine (arit. kesk.)</b>	<b>Võimaluste analüüs (arit. kesk.)</b>	<b>Planeerimine (arit. kesk.)</b>	<b>Tegutsemine (arit. kesk.)</b>
N	163	163	162	161
Aritmeetiline keskmine	4.0	3.6	3.8	3.4
Standardhälve	0.6	0.7	0.6	0.8
Standardviga	0.05	0.06	0.05	0.06
Hajuvus	0.41	0.54	0.41	0.63
Miinumum	2.33	1.60	1.86	1.20
Maksimum	5.00	5.00	5.00	5.00

**Tabel 3.**

*Karjääri kujundamise pädevuste valdkondade faktorid ja nende aritmeetiliste keskmiste kirjeldav statistika põhikooli ja gümnaasiumi eristusega.*

	<b>Eneseteadlikkuse arendamine</b>		<b>Võimaluste analüüs</b>		<b>Planeerimine</b>		<b>Tegutsemine</b>	
	<b>Põhikool</b>	<b>Gümn.</b>	<b>Põhikool</b>	<b>Gümn.</b>	<b>Põhikool</b>	<b>Gümn.</b>	<b>Põhikool</b>	<b>Gümn.</b>
N	11	152	11	152	11	151	11	150
Aritmeetiline keskmine	4.3	4.01	3.5	3.6	3.8	3.8	3.6	3.4
Standardhälve	0.6	0.6	0.7	0.7	0.5	0.7	0.6	0.8
Standardviga	0.18	0.05	0.20	0.06	0.15	0.05	0.19	0.07
Hajuvus	0.36	0.41	0.46	0.55	0.23	0.43	0.39	0.65
Miinumum	3.33	2.33	2.20	1.60	3.00	1.86	2.20	1.20
Maksimum	5.00	5.00	4.60	5.00	4.57	5.00	4.20	5.00

Uurimaks, kas ja milline on seos erinevate karjääriplaneerimise alaste tegevuste ja õpilaste pädevuste enesekohaste hinnangute vahel, arvutasin karjääriplaneerimise tegevuste summaarsete skooride ja karjääri kujundamise pädevuste hinnangute aritmeetilise keskmise. Karjääriplaneerimise tegevuste summaarsete skooride aritmeetiline keskmine oli 3.4 ( $SD = 1.7$ ) ja karjääri kujundamise pädevuste hinnangute aritmeetiline keskmine oli 3.7 ( $SD = 0.6$ ). Korrelatsioonanalüüs näitas, et karjääriplaneerimise tegevuste hulga ja karjääri kujundamise

pädevuste hinnangute keskmise vahel on nõrk positiivne korrelatsioon:  $\rho = 0.19$ ,  $p = 0.013$ . Lineaarne regressioon näitas, et karjääriplaneerimise tegevuste hulk ennustab karjääri kujundamise pädevuste hinnangute aritmeetilist keskmist statistiliselt olulisel määral,  $\beta = 0.23$ ,  $p = 0.004$ . Mudel seletas 5.1% variatiivsust karjääri kujundamise pädevuste hinnangute aritmeetilisest keskmisest,  $R^2 = 0.05$ ,  $F(1, 161) = 8.71$ ,  $p = 0.004$ .

### Arutelu

Käesoleva uurimistöö eesmärgiks oli koostada ja läbi viia Karjääri kujundamise pädevuste mudelile toetuv mõõtevahend, et kaardistada lõpuklasside õpilaste hinnanguid oma karjääri kujundamise pädevustele. See on oluline, kuna hetkel selleks sobivat mõõtevahendit Eestis pole (Kallaste et al., 2021). Uurimistöö esimeseks uurimisaspektiks oli välja selgitada, kas loodud mudel toimib ning vastab Karjääri kujundamise pädevuste mudelile. Tehtud kinnitav faktoranalüüs näitas, et algsel kujul 42 küsimusega küsimustiku mudeli sobivus ei olnud rahuldav. Kuid madala faktorlaadungiga ning sarnase tähendusega väidete eemaldamisel oli võimalik jõuda rahuldava mudeli sobivuseni.

Madalaid faktorlaadungeid, mis tuleb mudelist eemaldada, saab käsitleda erinevalt. Näiteks Awang (2014) sõnul tuleks välistada  $<0.5$  faktorlaadungiga väited (viidatud Maat et al., 2015), samas kui MacCallum et al. (1999) sõnul peaksid väikese valimi puhul olema faktorlaadungid vähemalt 0.6. Williams et al. (2010) sõnul on mitmed õpikud käsitlenud kinnitava faktoranalüüsi jaoks valimi suuruseid järgnevalt: 100 - *halb*, 200 - *rahuldav*, 300 - *hea*, 500 - *väga hea* ja 1000+ - *suurepärase*. Selle põhjal oli uuringu valim peaaegu rahuldava piiril ( $N = 194$ ). Siiski leidsid MacCallum et al. (1999), et valimi suuruste range määratlemine ei ole asjalik ja see sõltub pigem erinevatest aspektidest nagu muutujad, disain ja faktorlaadungid. Ehk siis võib öelda, et kuigi tavapäraselt oleks  $<0.6$  faktorlaadungite eemaldamine kaheldav ja uuringu valim liiga väike, oli see siiski käesolevas uuringus sobiv, sest annab esmase ülevaate väikesel valimil toimivast mudelist.

Algne küsimustik oli ka liiga pikk. Hirschi et al (2014) sõnul võivad pikad küsimustikud põhjustada vastajate hoolimatust ja praktilisi probleeme uurimistöös vastajate ülekoormamise tõttu. Küsimustikus oli mitmeid küsimusi, mis uurisid sama nähtust, kuid erineva sõnastusega. Awang (2012) sõnul ei tohiks mitut täpselt sama nähtust mõõtvat muutujat mudelis olla ning seetõttu tuleks neist üks eemaldada. Seetõttu oli oluline ja ka põhjendatud veel ka korduvate samatähenduslike küsimuste eemaldamine.

Küsimustikku jäi alles 20 väidet, jagunedes nelja faktori, ehk siis nelja karjääri kujundamise pädevuse valdkonna vahel. Siiski, hetkel saavutatud lõppversioon ei peegelda täismahus Karjääri kujundamise pädevuste mudelit, millel see põhineb. Näiteks jäid väidete

eemaldamisega küsimustikust välja enesehinnangu, elukestva arengu, õpioskuste ja motivatsiooni aspektid, mis on olulised osad eneseteadlikuse arendamise pädevuse valdkonnas (SA Innove, 2016). Võimaluste analüüsist jäi välja näiteks digitehnoloogia kasutamine, planeerimisest jäi välja elurollide tasakaalu aspekt ning tegutsemisest jäid välja õpingutele ja/või tööle kandideerimise, usaldusele tugineva koostöö aspektid. Siiski on oluline, et need aspektid ei jääks küsimustikust ja karjääri kujundamise pädevuste valdkondadest välja, kuna moodustavad olulise osa sellest, millele karjääri kujundav isik erinevates etappides keskendub ning millistele küsimustele ja probleemidele ta vastused üritab leida neid etappe läbides (Järva et al., 2018). Näiteks on positiivne enesehinnang oluline osa eneseteadlikkuse arendamisest, kuna Rotter (1966) sõnul mõjutab see kontrollkeskme liikumist seesmisemaks, mis tagab inimesele veendumuse, et tema edu on olemas eelkõige pingutustest. Järgnevatel uuringutes tuleks proovida uuesti nende oluliste aspektide mudelisse lisamist väidete sõnastust muutes ning suuremal valimil kontrollides. Ehk siis, kuigi küsimustik praegusel lõppkujul sobivusnäitajate põhjal toimib, tuleb seda täiustamiseks veel arendada.

Brown & Moore (2012) sõnul on tuleb mudeli ülevaatamisel ainult suurte standardiseeritud faktorlaadungite või modifikatsiooniindeksite põhjal olla ettevaatlik, kuna see võib põhjustada ülesobitamist. Antud uuringu juures tuleb seda silmas pidada, kuna eemaldati suures koguses väiteid ning valim oli küllaltki väike. Ehk siis on sellisel juhul võimalik, et lõplik mõõtmismudel sobitati liialt oma andmekogumile.

Uuringust selgus ka, et keskmised väärtused õpilaste hinnangutest oma karjääri kujundamise pädevustele jäävad vahemikku *pigem pinnapealne* kuni *pigem põhjalik*. See leid on kooskõlas SA Innove (2014) tulemustega, et õpilased on oma karjäärivalikutega peale lõpetamist rahul, kuna see eeldab pigem häid karjääri kujundamise pädevusi. Kõrgeimaks hindasid õpilased oma eneseteadlikkuse arendamise pädevust, pidades enda sellega tegelemist *pigem põhjalikuks*. *Pigem põhjalikku* valdkonnaga tegelemist saab tõlgendada näiteks sellega, et õpilane tegeleb sellega praegu aktiivselt. Võimaluste analüüsi, planeerimise ja tegutsemise pädevuste hinnangud jäid kõik vahemikku *pigem pinnapealne* kuni *pigem põhjalik*. Kui *pigem põhjalik* tegutsemine eeldab aktiivset tööd, siis *pinnapealset* tegelemist saab tõlgendada näiteks sellega, et õpilane teab juba, kuidas pädevust teostada, aga pole seda veel proovinud. Tegutsemise pädevuse valdkonda hinnati kõige madalamalt. Kuigi keskmised väärtused õpilaste hinnangutest pädevusvaldkonniti ei erinenud suurel määral, siis olid standardhälved siiski suuremad, ehk suurem osa tulemustest jäid vahemikku *väga pinnapealne* kui *väga põhjalik*. Ka miinimumid ja maksimumid näitasid, et õpilased hindasid

tulemusi suures vahemikus (nt. 1.2 kuni 5). Ainuke pädevus valdkond, mille miinimum oli vähemalt 2 (ehk *väga pinnapealne*), oli eneseteadlikkuse arendamine, mille põhjal võiks järeldada, et keegi õpilastest ei tundnud, et ta selle pädevuse valdkonnaga pole üldse tegeleenud. Ehk siis, õpilaste hinnangutes enda karjääri kujundamine pädevustele esines küllalt suur hajuvus – õpilased hindavad oma pädevusi väga erinevalt ja suures vahemikus.

Põhikooli ja gümnaasiumi õpilaste hinnangud ei erinenud statistiliselt olulisel määral üheski pädevuse valdkonnas. Kuigi see võib viidata sellele, et põhikooli ja gümnaasiumi õpilaste pädevused on samal tasemel, tuleb siinkohal arvesse võtta seda, et põhikooli õpilaste valim ( $N = 11$ ) oli oluliselt väiksem gümnaasiumi valimist ( $N = 152$ ). Seetõttu ei saa teha kindlaid ja ülekantavaid järeldusi põhikooli ja gümnaasiumi erinevuse kohta.

Korrelatsiooni analüüsist võib järeldada, et karjääriplaneerimise alaste tegevuste ja õpilaste pädevuste enesekohaste hinnangute vahel on nõrk positiivne seos, mis on statistiliselt oluline. Regressioonianalüüs näitas, et karjääriplaneerimise tegevuste arvukus ennustab karjääri kujundamise pädevuste hinnangute aritmeetilist keskmist statistiliselt olulisel määral ning mudel kirjeldab ära 5.1% karjääri kujundamise pädevuste aritmeetilise keskmise variatiivsusest. Need leiud on kooskõlas varasemate uuringutega, mis näitavad, et erinevatel karjääriplaneerimise tegevustel on karjääri kujundamisele positiivne mõju (Meijers et al., 2013; Bimrose & Barnes, 2006) ning see võib ka seletada, miks õpilased hindavad neid tegevusi kasulikuks (SA Innove, 2014). Tulemuste põhjal saab järeldada, et karjääriplaneerimise tegevuste pakkumine ja korraldamine õpilastele võib olla neile suuresti kasuks pädevuste arendamisel, et tulevikus kindlaimaid ja rahuldavamaid karjääri valikuid teha.

### **Uurimuse piirangud ja soovitus edasisteks uurimissuundadeks**

Uurimistööl on ka paar olulist piirangut. Esimesena tuleks puudusena välja tuua väike valim. Arvestades algse küsimustiku pikkust, oleks võinud valimi suurus olla 400 inimest, kuid meie uuringus oli see oluliselt väiksem. Samuti oli põhikooli õpilaste osakaal valimis gümnaasiumi õpilastega võrreldes liiga väike, et teha kindlaid ja ülekantavaid järeldusi kooliastmete erinevuse kohta. Siiski oli valim piisavalt suur esmaste hindamiste läbi viimiseks. Järgnevad uuringud peaksidki tulemusi suuremal ja võrdsemal valimil kontrollima.

Teine oluline piirang on see, et praeguse küsimustiku näol on tegemist siiski kõige esimese piloodiga. Praegusel kujul pole küsimustik veel koolides õpilaste hindamiseks rakendatav. Küsimustiku kallal tuleb töötada veel edasi, teha kordus uuringuid, et kontrollida mudeli sobivust. Vajadusel tuleks veel küsimustikku muuta, väiteid kohandades, eemaldades või lisades. Hetkel saavutatud lõppversioon ei peegelda täielikult Karjääri kujundamise

pädevuste mudelit, millele see põhineb. Siiski näitab läbiviidud uurimus, et loodud mõõtevahendil on potentsiaali ning selle edasi arendamisel on tõenäoline, et jõutakse küsimustikuni, mis võib saada Eesti koolides üldkasutatavaks karjääri kujundamise pädevuste hindamisvahendiks. Kuid see jääb juba järgnevate uurimuste pärusmaaks.

### Kasutatud kirjandus

- Awang, Z. (2012). *A Handbook on SEM Structural Equation Modelling: SEM Using AMOS Graphic (5th ed.)*. Kota Baru: Universiti Teknologi Mara Kelantan.
- Aysan, F., & Totan, T. (2009). Constructivist career counseling and its applicability in Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 1(1), 2147-2150. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042809003802>
- Bimrose, J., & Barnes, S. A. (2006). Is career guidance effective? Evidence from a longitudinal study in England. *Australian Journal of Career Development*. <https://doi.org/10.1177/103841620601500205>
- Brown, T. A., & Moore, M. T. (2012). Confirmatory factor analysis. *Handbook of structural equation modeling*, 361-379. The Guilford Press.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1992). Alternative Ways of Assessing Model Fit. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 230–258. <https://doi.org/10.1177/0049124192021002005>
- Gati, I., Osipow, S. H., Krausz, M., & Saka, N. (2000). Validity of the career decision-making difficulties questionnaire: Counselee versus career counselor perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 56(1), 99-113. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1710>
- Gümnaasiumi riiklik õppekava (26.04.2021). *Riigi Teataja I*. Kasutatud 10.05.2021 <https://www.riigiteataja.ee/akt/129082014021?leiaKehtiv>
- Hirschi, A., Freund, P. A., & Herrmann, A. (2014). The career engagement scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of career assessment*, 22(4), 575-594. <https://doi.org/10.1177/1069072713514813>
- Jarvis, P., & Keeley, E. S. (2003). From vocational decision making to career building: Blueprint, real games, and school counseling. *Professional School Counseling*, 6, 244–251. <http://www.jstor.org/stable/42732437>
- Järva, J., Jurs, K., Kinkar, V., Lehtsalu, M., Lään-Saarik, K., Pöld, M., ... & Vilu, A. (2018). *Karjäärinõustamise käsiraamat*. SA Innove.
- Kallaste, E., Lang, A., Lillemets, A., Sandre, S.-L., & Sõmer, M. (2021). *Karjääriteenused Eestis: teel terviklahenduseni*. Tallinn: Centar.

- Kuijpers, M. A. C. T., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for the modern career. *Journal of Career Development, 32*, 303–319. <https://doi.org/10.1177/0894845305283006>
- Kutseõppeasutuse seadus (01.09.2013). *Riigi Teataja I*. Kasutatud 10.05.2021 <https://www.riigiteataja.ee/akt/102072013001>
- Maat, S. M., Adnan, M., Abdullah, M. F. N. L., Ahmad, C. N. C., & Puteh, M. (2015). Confirmatory factor analysis of learning environment instrument among high performance school students. *Creative Education, 6*(06), 640. <https://doi.org/10.4236/ce.2015.66063>
- MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Zhang, S., & Hong, S. (1999). Sample size in factor analysis. *Psychological methods, 4*(1), 84. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.4.1.84>
- Masdonati, J., Massoudi, K., & Rossier, J. (2009). Effectiveness of career counseling and the impact of the working alliance. *Journal of Career Development, 36*, 183–203. <https://doi.org/10.1177/0894845309340798>
- Meijers, F., Kuijpers, M., & Gundy, C. (2013). The relation between career competencies, career identity, motivation and quality of choice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 13*(1) (2013), pp. 47-66. <https://doi.org/10.1007/s10775-012-9237-4>
- OECD. (2004). *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap*, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264105669-en>
- Põhikooli riiklik õppekava (01.09.2014). *Riigi Teataja I*. Kasutatud 10.05.2021 <https://www.riigiteataja.ee/akt/129082014020>
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychology Monographs, 80*(1), 1-28. <https://doi.org/10.1037/h0092976>
- Rottinghaus P. J., Day S. X., & Borgen F. H. (2005) The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assessment, 13*(1), pp. 3-24. <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>
- SA Innove. (2014). *Karjääriõppe mõjususe uuring. Uuringu raport*. OÜ Eesti Uuringukeskus. <https://www.innove.ee/wp-content/uploads/2019/02/Karj%C3%A4%C3%A4ri%C3%B5ppe-m%C3%B5jususe-uuring-2014.pdf>

- SA Innove. (2016). *Karjääri kujundamise pädevuste arengu toetamine*.  
[https://www.innove.ee/wp-content/uploads/2017/11/KOM\\_kirjeldus\\_29\\_12\\_2017-2.pdf](https://www.innove.ee/wp-content/uploads/2017/11/KOM_kirjeldus_29_12_2017-2.pdf)
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hilton, T. L., & Savickas, S. (2018). The student career construction inventory. *Journal of Vocational Behavior*, *106*, 138-152.  
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.009>
- Sultana, R. G. (2012). Learning career management skills in Europe: a critical review, *Journal of Education and Work*, *25:2*, 225-248,  
<https://doi.org/10.1080/13639080.2010.547846>
- Sun, J. (2005). Assessing Goodness of Fit in Confirmatory Factor Analysis. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, *37(4)*, 240–256.  
<https://doi.org/10.1080/07481756.2005.1190976>
- Williams, B., Onsman, A., & Brown, T. (2010). Exploratory factor analysis: A five-step guide for novices. *Australasian journal of paramedicine*, *8(3)*.  
<https://doi.org/10.33151/ajp.8.3.93>

**Lisa 1.**

*Algse karjääri kujundamise pädevuste küsimustiku väited, faktoritesse jagunemine ja faktorlaadungid*

Faktor	Väide	Faktorlaadungid
Eneseteadlikkuse arendamine	Õpin ennast hästi tundma	0.609
	Analüüsin iseennast	0.619
	Selgitan välja oma tugevused ja nõrkused	0.642
	Teen selgeks, mis mulle meeldib ja mis ei meeldi	0.562
	Mõistan, mis mõjutab mu enesehinnangut	0.576
	Tunnen oma väärtusi	0.678
	Teen seda, mida õigeks pean	0.538
	Kujundan positiivse enesehinnangu	0.630
	Tegutsen nii, et meeldin ka iseendale	0.630
	Motiveerin ennast	0.621
	Kujundan head õpioskused	0.479
	Selgitan välja, mis toetab ja takistab mul õppida	0.511
	Olen avatud uutele teadmistele ja kogemustele	0.392
	Olen valmis elukestvaks õppeks	0.419
Võimaluste analüüs	Pean oluliseks pidevat arengut	0.503
	Õpin teiste inimeste kogemusest	0.279
	Mõistan hariduse ja tööturu omavahelisi seoseid	0.691
	Leian vajadusel infot mind huvitavatest õpi- ja töövõimalustest	0.684
	Kasutan digitehnoloogiat karjääri plaaneerimisel	0.466
	Hindan oma võimalusi valitud valdkonnas edu saavutamiseks	0.538
	Kaardistan oma võimalusi töötamiseks ja õppimiseks	0.734
Olen kursis töömaailmas toimuvaga	0.763	
Analüüsin oma võimalusi tööturule sisenemiseks	0.768	

Planeerimine	Valin endale sobiva valdkonna	0.676
	Oskan otsustada	0.653
	Kaalun tulevikuplaane tehes alternatiivid läbi	0.576
	Teen tulevikku puudutavaid otsuseid	0.719
	Hoian erinevad elurollid omavahel tasakaalus	0.581
	Sean endale heaolu suurendavaid sihte	0.670
	Panustan ühiskonna arengusse	0.552
	Hoian tasakaalus oma kohustused ja vaba aja	0.561
	Arvestan karjääri planeerimisel paljude teguritega	0.661
	Sean realistlikke karjäärieesmärke	0.647
	Koostan vaheetappidega tegevuskava oma karjäärieesmärkide saavutamiseks	0.630
Tegutsemine	Tegutsen aktiivselt eesmärkide saavutamise nimel	0.816
	Tegutsen ettevõtlikult	0.757
	Tunnen tööturgu reguleerivat seadusandlust	0.699
	Kandideerin õppima või tööle	0.522
	Oman erialavaliku tegemiseks piisavalt õpi- ja töökogemusi	0.699
	Kohandan vajadusel oma karjääriplaane	0.730
	Loon ja hoian koostöösuhteid	0.558
Küsin vajadusel abi karjääriplaanide tegemiseks	0.431	

---

*Käesolevaga kinnitan, et olen korrektselt viidanud kõigile oma töös kasutatud teiste autorite poolt loodud kirjalikele töödele, lausetele, mõtetele, ideedele või andmetele.*

*Olen nõus oma töö avaldamisega Tartu Ülikooli digitaalarhiivis DSpace.*

*Lisette Laur*