

Tartu Ülikool  
Sotsiaalteaduste valdkond  
Psühholoogia Instituut  
Tiiu Delev

**Noorte karjääriskujundamise pädevuste ja tegevuste seos karjääriskindluse ja  
eesmärkide vastavusega**  
Uurimistöö

Juhendaja: Triin Liin, PhD

Läbiv pealkiri: Karjääriskujundamine, karjääriskindlus ja eesmärkide vastavus

Tartu 2026

## Noorte karjäärikujundamise pädevuste ja tegevuste seos karjäärikindluse ja eesmärkide vastavusega

### Kokkuvõte

OECD analüüside tulemused põhikooliõpilaste karjäärihoiakute kohta on tõstatanud probleemi, et põhikooli lõpuks ei oma suur osa õpilastest ettekujutust oma tulevikumetist või nende haridusplaanid ei kattu valitud ametiks vajamineva haridusega. Antud uurimistöö keskendus Eesti põhi- ja keskkooliõpilaste enesekohaste karjääripädevuste hinnangute ja karjääriarengut toetavate tegevuste seoste eelnimetatuga. Uurimistöös kasutati Tartu Ülikooli MOOC'i „Teadlikult tulevikku - minu karjääriplaan” osalejate seas kogutud andmeid ( $N=411$ ). Leiti, et enamates karjääritegevustes osalemine, nagu karjäärinõustaja, psühholoogi või õpetajaga rääkimine, testide tegemine, õppekavadega tutvumine, karjääriõppe aines osalemine ja järgmise haridustaseme kooli külastamine olid seotud suurema kindlusega, kuid mitte plaanide vastavusega. Lisaks leiti, et enesekohased karjääripädevuste hinnangud ei ole seotud ei kindluse ega plaanide vastavusega, mis vajab edasisi uurimusi põhjuste täpsustamiseks.

*Märksõnad: karjääripädevused, karjäärikindlus, haridus- ja karjääriplaanide vastavus, karjääriõpe, põhikooli- ja gümnaasiumiõpilased*

## **Youth career management skills' and activities' influence on career certainty and aspiration alignment**

### **Abstract**

OECD analyses of lower secondary students' career attitudes show that many finish basic school without a clear future occupation or with educational plans misaligned with their desired job. This study examined links between Estonian lower and upper secondary students' self-rated career competences, participation in career development activities, career certainty and plan alignment. Data came from participants in the University of Tartu MOOC "Knowingly into the future - the plan for my career" ( $N=411$ ). Participation in more activities (e.g. consulting a counsellor, psychologist or teacher, completing tests, exploring curricula, attending career education, visiting next-level schools) was associated with higher career certainty, but not alignment. Self-rated competences were unrelated to either outcome, indicating a need for further research.

*Keywords: career competences, career certainty, aspiration alignment, career education, lower and upper secondary school students*

## Sissejuhatus

21. sajandil on karjääriteekonnad läbi tegemas suurt muutust. Tehnoloogia ja teaduse kiire edenemise tõttu tõuseb pidevalt nõudlus uute oskustega spetsialistide järele ja samas võivad varasemalt levinud elukutsed kaduda. Nii noored, kes alles tööturule sisenevad, kui ka töömaailmas aktiivsed täiskasvanud peavad üha enam lisaks järjepidevalt uute tööalaste kompetentside omandamisele arendama ka karjääriplaneerimise alaseid kompetentse, nagu analüüsi- ja kohanemisvõime (Hirschi, 2018). Tööturul toimuvate muutustega kohanemiseks on muutunud ka karjääriplaneerimine ja varasemalt levinud testipõhine kutsesobivuse hindamine on asendumas pädevuste õppega. Karjääriteekond on muutunud dünaamilisemaks ja karjäärimuutusi tehakse sagedamini kui varem, kusjuures muutusi nähakse kui omaette eesmärki ning see ei seostu alati kõrgema palgaga (Chudzikowski, 2011).

Karjääriplaneerimise alaseid pädevusi peetakse tänapäeval keskselt oskusteks töö- ja eraelu tasakaalustatud haldamisel (Greenhaus, Callanan, & Godshalk, 2010). Oma oskuste rakendamise võimalused on muutunud mitmekülgsemaks, samas on muutunud ka keerulisemaks töövõimaluste hulgas orienteerumine. Vaade, et igaüks vastutab oma karjääritee eest, tähendab ka seda, et endisest enam tuleb olla kursis töömaailmas toimuvaga (Barnes et al. 2020). Isiku hoiakutest õppimise ja muutustega toimetuleku suhtes ning teadmistest, kuidas tuge otsida, sõltub tema edukus oma töötrajektoori kujundamisel (*Ibid.*).

Karjääri võib defineerida kui inimese elukestvat haridus- ja tööalast arengut kõigi tema elu rollide omavahelises kooskõlas (SA Innove, 2012). Minapilt (*self-concept*) on arusaam iseendast ja sellest, kelleks end peetakse ja kelleks mitte (Gottfredson, 1981) ja selge minapilt võib toetada karjääriotsuste tegemist ning vähendada ebakindlust. Sobiva elukutse valikul on märkimisväärne mõju isiku heaolule; kokkusobimatu töö tegemisega on seostatud suuremat vaimsete häirete all kannatamist (Wang et al., 2008), samal ajal kui tööga rahulolu on seotud kõrgema eluga rahuloluga üldiselt (Hagmaier, 2018).

Karjääri kujundamine on elukestev protsess, mis saab alguse juba lapseas ning kestab kuni tööelust eemaldumiseni (Super, 1980). Karjääri kujunemise üldine paradigma, mille nüansse teooriad erinevalt selgitada püüavad, on eneseteadlikkuse tõstmine, kutsealase informatsiooni kogumine ja enese sobitamine kutsega (Savickas, 2012). Superi (1980) elutee ja eluruumi (*life-span, life-space*) teooria käsitleb neid etappe järgnevalt: kasvamine (*Growth*, umbes kuni 13. eluaastani), võimaluste avastamine (*Exploration*, umbes 14-24-aastased), väljakujunemine (*Establishment*, umbes 25-44-aastased), säilitamine (*Maintenance*, umbes 45-65-aastased) ja vabanemine (*Disengagement*, umbes alates 65. eluaastast). Iga etapi

jooksul läbitakse arenguülesandeid ja jõutakse niiviisi vanusele vastavale karjääriküpsuse tasemele. Kuna inimese eelistused, kompetentsid ja minapilt on pidevas arengus ja seetõttu ka muutuses, on loomulik, et karjääriteekonda hinnatakse aeg-ajalt ümber. Sellisel juhul võib tsükleid elu jooksul korduvalt läbida, kuid vastavalt vanusele on arengueesmärgid erinevad (Super, 1980; Super, Savickas, & Super, 1996).

Eesti haridussüsteemis tehakse esimene suurem karjääriotsus umbes vanuses 15-16, 9. klassi lõpetamisel, mil tekib võimalus iseseisvalt valida oma edasine haridustee. On selge, et noored teevad suuri ettevalmistusi otsuseni jõudmiseks: 79% Eesti põhikooli lõpuklasside õpilastest on kokku puutunud erinevate haridus- ja karjääritee planeerimist toetavate tegevustega (PISA 2022). Kokkuvõtvalt usub 72% õpilastest, et nad on oma võimalustega hästi kursis ja 77% oskavad nimetada oma tulevase ameti (PISA, 2022). Antud töös käsitletaksegi karjäärikindlust läbi selle, kas osatakse selgelt nimetada oma tulevikumetiti.

Lähtudes Superi (1980) teooriast võib eeldada seega, et selles vanuses noored on enamjaolt läbinud kasvutsükli ja tegelevad avastustsükli arenguülesannetega. See tähendab, et selleks vanuseks peaks olema noortel suhtlusringkonna ja meedia kaudu tekkinud ettekujutus erinevatest ametitest, tekkinud teadlikkus oma huvidest ja võimetest ning kujundanud juba esmased tööoskused ja -harjumused. Liikudes edasi avastustsükliksse, hakatakse tegelema oma kutsealase identiteedi (*vocational self*) arendamisega teadliku uurimise ja tööalaste kogemuste omandamise kaudu ning nende kogemuste põhjal oma oskuseid ja huvisid elukutsetega sobitama (Super, 1980). Nii võib ka ebakindlust vaadelda kui arenguetappi või sihipärast strateegiat sobivaima valiku välja selgitamiseks: erinevaid variante uurides arendatakse paindlikkust, koostööd ja teisi olulisi üldoskuseid, samal ajal kui sobivuse hindamine tagab introspektsiooni enne otsuse tegemist (Arnett, 2000).

Lisaks arengulisele käsitlusele toovad nii Gottfredson oma piirangute ja kompromisside teoorias (*theory of circumscription and compromise*; Gottfredson, 1981) kui ka tänapäevasemalt Lent, Brown & Hackett (2002) sotsiaal-kognitiivses karjääriteoorias (*social cognitive career theory*, SKKT) välja sotsiaalse ja majandusliku tausta mõju karjäärivalikutele. Gottfredson väidab, et umbes 14. eluaasta paiku on noortel välja kujunenud oma kindlad karjäärieelistused, mis tulenevad soostereotüüpidest, tuginevad soovitavaale staatusele mida ühiskonnas soovitakse saavutada ning üritatakse järele jäänud valikuid sobitada oma minaga. Kompromiss tehakse oma tajutud võimekuse, võimaluste ja sobivuse alusel, kusjuures järeleandmisi tehakse esmalt oma huvides, seejärel prestiižis ja viimasena soorollides (Gottfredson, 1981). Huvidel põhinevaid karjääriotsuseid saab teha pigem toetavas keskkonnas; näiteks materiaalsete, hariduslike või sotsiaalsete barjääride

ilmnemisel võidakse huvid ohverdada ja teha pragmaatilisemaid või sotsiaalselt aktsepteeritavamaid otsuseid (Lent, Brown & Hackett, 2006). Seda peegeldab ka Tsirkov (2026) oma uurimistöös, milles toob välja, et Ida-Virumaal, ühes Eesti madalaima mediaanpalgaga maakonnas (Statistikaamet, 2026), tuuakse kutseõppe valiku põhjuseks välja vajadus saavutada kiirem majanduslik iseseisvus, mitte niivõrd oma huvide arendamine.

SKKT väidab, et karjäärivalikud kujunevad kolme teguri koosmõjul - enesetõhususe uskumused, tagajärgede ennustamine ja eesmärkide seadmine (Lent, Brown & Hackett, 2006). Enesetõhususe uskumused (*self-efficacy beliefs*) kujundatakse välja läbi kogemuste edukuse, aga ka enda kõrvutamisel nendega, keda peetakse enesega sarnaseks. Enesetõhususe uskumuste põhjal tehakse ennustusi ootuspärasteks tulemusteks (*outcome expectations*) tegevustes osalemisel ning nende alusel kujundatakse välja huvid - eelistatakse tegevusi, kus tunnetatakse suurema edu saavutamist. Eesmäärke (*personal goals*) seatakse selle järgi, kui võrd ollakse kindlad, et nende saavutamine on realistlik ning seejärel rakendatakse tööle käitumuslikud mehhanismid eesmärkideni jõudmiseks. Enesetõhusus annab lükke uurivaks käitumiseks ning kogemuste analüüsi põhjal uuendatakse enesekohaseid uskumusi. Seega ei ole tegu lineaarse teega, vaid kõik aspektid toetavad üksteise arengut (*Ibid.*).

Seatud eesmärkideni jõudmine eeldab omakorda olulisi enesejuhtimisoskuseid. Karjäärialane enesejuhtimine (*career self-management*) on dünaamiline protsess, mis hõlmab endas eesmärkide püstitamist ja kujundamist, informatsiooni otsimist, planeerimist ja sellele vastavat käitumist ning protsessi jälgimist ja tagaside analüüsimist (Hirschi & Koen, 2021). Selle, mil määral inivid nende tegevuste arendamisega tegeleb, määrab tema karjäärile orienteeritus (*career orientation*; Hall, 2004). Siinjuures võivad olla motivaatorid nii välised, näiteks hea palk või tunnustus, kui ka sisemised, näiteks töökoha ja isiku väärtustele vastavus (*Ibid.*). SKKT'd on kasutatud karjäärikindluse uuringute raamistikuna ja on leitud, et oma karjäärivalikutes on kindlamad kõrgema enesetõhususega õpilased, kes võtavad osa enamatest ettevalmistavatest tegevustest ja toetuvad rohkem lähedaste ja professionaalide toele (Guo, 2025, Lee, 2024, Schadl, 2017).

Karjäärivaliku alase ebakindluse vähendamiseks on vaja teha eeltööd: hinnata ebakohaseid uskumusi karjääriotsuste tegemise ja enesetõhususe kohta ning valmidust olukorra lahendamise protsessis kaasa löömiseks; hindamine ebakindluse põhjuste määramiseks; informatsiooni jagamine vastavalt sellele, kas põhjuseks on pigem informatsiooni puudumine (iseenda, töömaailma või otsuste tegemise kohta) või informatsiooni kasutamise oskuse puudumine (info ebaselgus, konfliktid iseenda või

välismaailma vahel)(Kulcsár et al., 2020). Hästi korraldatud karjääriõpe koolides võib seega tuua häid tulemusi noorte karjääriselguse loomisel.

Karjääriõpe on teoreetiline ja praktiline õpe, mille käigus õpilane arendab teadlikkust iseendast ja oma võimalustest ning omandab teadmisi töömaailma, elukutsete ja õppimisvõimaluste kohta (Haridus- ja noorteamet, n.d.) ning see on integreeritud põhikooli ja gümnaasiumi õppekavasse. Noorte endi hinnangul toovad karjääriõppe tunnid koolis nähtavat kasu just praktiliste tegevuste osas nagu tööle kandideerimiseks vajalike dokumentide vormistamine ja ka oskuste, näiteks ajaplaneerimise, õppimise osas (Eesti uuringukeskus, 2014). Ka SKKT tähtsustab just praktiliste tegevuste osa otsuseni jõudmise protsessis. Enne tegevustes osalemist aga on vaja piisavalt kõrgeid enesekohaseid uskumusi, et nendega tulla toime ja samuti on vajalik valmisolek nendele tegevustele tähtsuse omandamiseks (Rogers et al., 2008). Karjäärpädevuste arendamise aluseks Eesti koolides on kasutusel 2016. aastal SA Innove Rajaleidja karjääriteenuste keskuse poolt välja töötatud karjääri kujundamise pädevuste mudel. See koosneb neljast pädevusvaldkonnast, mida arendada soovitakse: eneseteadlikkuse arendamine, võimaluste analüüs, planeerimine ja tegutsemine (Innove, 2016). Samas pakutakse karjääriõpet eraldi õppeainena valikainena, mida kõik koolid paraku ei paku ning õppekavasse integreeritud maht ei pruugi toetada pädevuste piisaval määral omandamist.

Noored seavad karjäärieesmärke oma isiklike võimete, huvide, väärtuste ja karjäärivõimaluste analüüsimise käigus, kuid nende valmisolek ja toimetulek karjääriteekonnal orienteerumiseks varieerub olulisel määral. Seda mõjutavad lisaks isiklikele omadustele nii sotsiaalne, institutsionaalne kui ka majanduslik kontekst ning tähenduse loomine (Neuenschwander, 2024; Tams & Marshall, 2011). Kõige hiljutisemad PISA uuringute raportid näitavad, et noorte ebakindlus oma tulevikuameti nimetamisel (*career uncertainty*) on viimase kümne aasta jooksul oluliselt, mõnes riigis lausa mitmekordselt, tõusnud (OECD, 2024). Teise edukat karjääri ennustava mõõdiku, karjääriplaanide ja hariduse vastavuse tööturu nõuetele (*aspiration alignment*), näitajad on aja jooksul paranenud, kuid on endiselt silmapaistvalt kõrged madalama sotsiaalmajandusliku taustaga perede laste seas (OECD, 2025).

Õpilased, kes oma karjääriootuseid väljendada oskavad, plaanivad omandada ka kõrgema haridustaseme (Harno, 2023) ning on ka leitud, et 15. eluaastaks välja valitud valdkonnas asutakse suure tõenäosusega ka tulevikus tööle (OECD, 2025). Karjäärialast ebakindlust on seostatud halvemate väljavaadetega, mida põhjendatakse sellega, et varasemas eas otsustajad saavad ka varem planeerida oma haridusteed paremini, võtta osa juba

praktilisematest karjääritegevustest, nagu töövarjutamine, vabatahtlik või osaline töö oma soovitud valdkonnas (OECD, 2025) ning loovad seeläbi endale eakaaslaste ees kõrge konkurentsiga tööturul eeliseid. Ebakindlus võib olla vanuse lõikes püsiv: on leitud, et noored, kes 16-aastaselt on tuleviku osas ebakindlad, on suure tõenäosusega endiselt ebakindlad ka seitse aastat hiljem (Sikora, 2018).

Noorte karjäärialane ebakindlus varieerub sõltuvalt riigi majandustasemest ning seda mõjutavad ka lisaks teadmistele töömaailmast või omandatud pädevustele mitmed sotsiaalsed ja ühiskondlikud tegurid (Guo, 2025). Näiteks arenenud riikide kõrgema sotsiaalmajandusliku taustaga perekondade laste puhul võib esineda vähem barjääre, mis valikuid kitsendaksid ning nad pühendavad rohkem aega huvidega kooskõlas oleva ning sügavama isikliku tähendusega elukutse otsimisele (Arnett, 2000; Guo, 2025). Valikute üleküllasus võib aga samal ajal otsuse tegemist raskendada, sest võimaluste võrdlemine muutub väga keerukaks ning tekib ärevus selle üle, kas osatakse teha kõige õigem otsus (Sulehria, 2025). Viimastel andmetel on karjäärialane ebakindlus eesti 15-aastaste hulgas 23%, samal ajal kui OECD riikide keskmine on 40% ringis (Harno, 2023). Samas nenditakse, et oma tulevast ametit ei oska nimetada sarnane protsent õpilasi nii nende hulgas, kes õppimis- ja karjäärivõimalusi tutvustavates tegevustes osalesid kui ka nende seas, kes seda ei teinud (Harno, 2023). See viitab sellele, et kuigi karjääriõppe tegevusi hinnatakse kasulikeks, ei pruugi need muuta karjääriotsuseid kindlamaks. Samuti võib siin toimuda mitme asjaolu koosmõju: OECD liikmed kui arenenud riigid on tehnoloogia arengu tõttu tööturul toimuvate muutuste tõttu eriti puudutatud ja samal ajal julgustatakse just ka nendes ühiskondades noori oma karjäärivõimalusi laiahaardelisemalt avastama.

Karjääriplaanide vastavust käsitletakse antud töös selle alusel, kas nende plaanitud omandatav haridustase vastab plaanitud tulevikuametiks nõutavale. Paljudel noortel nii üle maailma kui ka Eestis on kõrged karjääriootused (Puksand et al., 2019; Yates et al., 2011), kuid viiendik kõrgeid oskusi nõudvatel ametikohtadel töötada soovivatest õpilastest ei plaani omandada kõrgharidust (Puksand et al., 2019). Kui reaalsuse ja plaanide vahel tekib konflikt, võib optimistlik suhtumine muutuda lõksuks, mis tulevikuväljavaateid hoopis kärpima hakkab. Kui valikute tegemise hetkeks puudub kindel ettekujutus tulevases karjäärist või kui haridus- ja karjääriplaanid ei ühti, ei pruugi noored oma valitud haridusteed lõpetada, neil on suurem tõenäosus sattuda NEET-staatusesse (*not in employment, education or training*; noored, kes ei ole hõivatud töö, hariduse ega koolitustega), kogeda pikemaajalist töötust ja teenida madalamat palka (Kim et al, 2019; Sabates et al, 2011; Staff, 2010; Yates et al., 2011).

Selle uurimistöö fookuseks on vaadelda karjäärikindluse ja tööturu nõuetele vastavuses oleva haridusplaani ning karjääri kujundamise pädevuste ja arendavate tegevuste seoseid Eesti põhi- ja keskkooliõpilaste hulgas. Selleks, et noorte tulevikuplaneerimist edukamalt toetada, on oluline välja selgitada, millised tegevused ja pädevused täpsemalt on enim seotud selgete ja tööturu nõuetele vastavuses olevate karjääriplaanidega.

Suundumus isikukesksusele karjäärplaneerimisel eeldab ka individuaalsuste arvestamist karjääriõppel ja -nõustamisel. On aga tekkinud olukord, kus koolidel on raske neile pandud kohustusi täita, muuhulgas piiratud ressursside, karjääriõppega tegeleva koolipersonali vähese kogemuse ja piiratud koostöövõimaluste tõttu (HTM, 2025) ja seega on karjääriteenuste kättesaadavuse tase ja kvaliteet piirkonniti kõikuv. Uurimistöös leitud info põhjal on potentsiaalselt võimalik tegevuskavasid vajadusel korrigeerida ning piiratud ressursse kõige tähtsamatesse valdkondadesse suunata.

Kirjanduses tuuakse järjepidevalt välja kui oluline oleks juba põhikooli lõpuks omada ettekujutust oma haridus- ja karjääriteekonnast. Suured uuringud, nagu seda on PISA test, on väljendanud, et õpilaste teadmatus oma tulevikuametist ja tööturu nõudmistest on laialdaselt levinud probleem. Nende uuringute käigus on küll kogutud infot karjäärivalikuid toetavates tegevustes osalemise, kuid mitte karjääripädevuste, kohta. On leitud, et tunnetatud enesetõhusus ja karjääritegevustes osalemine on seotud, kuid eraldiseisvad konstruktid, kus kõrgem enesetõhususe hinnang ennustab karjääritegevustes osalemist, aga üksinda karjäärikindlust ennustada ei pruugi (Lee et al., 2024). Vajalik on hinnata, kas karjääri kujundamise oskuste küsimustiku alusel on võimalik leida nendele seostele täpsustusi. SKKT alusel on enne tegevustesse astumist vajalik saavutada teatud pädevuste tase, kuid lisaks oskustele mõjutavad otsuste tegemist ka ühiskondlikud (sotsiaalmajanduslik taust, soostereotüübid) ja sotsiaalsed tegurid (perekondlik ja professionaalne tugi). Eestikeskseid karjääriotsuseid, -tegevusi ja -pädevusi on viimastel aastatel käsitletud mitu üliõpilastööd (Tsirkov, 2026; Roosipuu, 2025; Laur, 2024), kuid need ei ole uurinud seoseid karjäärialaste pädevuste ja karjääriplaneerimise alaste tegevuste ning karjäärikindluse ja tööturu nõuetele vastavuses olemisega. Selle uurimislünga täitmiseks on uurimistöö hüpoteesid järgnevad:

H1: Noorte kõrgem enesekohane karjääripädevuste hinnang on seotud suurema karjäärikindlusega.

H2: Noorte kõrgem enesekohane karjääripädevuste hinnang on seotud parema vastavusega karjääri-, haridusplaanide ja tööturu nõuete vahel.

H3: Noorte osalemine karjääriplaneerimise alastes tegevustes on seotud suurema karjäärikindlusega.

H4: Noorte osalemine karjääriplaneerimise alastes tegevustes on seotud parema vastavusega karjääri-, haridusplaanide ja tööturu nõuete vahel.

## Meetod

### *Valim*

Valimit koguti kahes järgus, 2023. aasta septembrist kuni 2024. aasta maini ja 2026. aasta veebruarist 2026. aasta märtsini Tartu Ülikooli vaba juurdepääsuga e-kursuse ehk MOOC'i (*massive open online course*) "Teadlikult tulevikku - minu karjääriplaan" osalejate hulgast. Kahes järgus kogutud vastused ühendati ning analüüsiti ühiselt.

Küsitluse esimeses järgus oli 807 ja teises järgus 162 vastajat. Hüpoteesidele vastamiseks eraldati kõikidest vastajatest 14-19 aastased põhi-, kesk-, või kutseharidust omandavad noored. Nende seast eemaldati veel osalejad, kes küsimustikule täies mahus ei vastanud ja lõpliku valimi suuruseks jäi 411 osalejat, kellest osalesid esimese andmekogumisjärgus 395 ja teises järgus 16. Uuringus osalejad olid vanuses 14-19 ( $M=16,63$ ;  $Mdn=17$ ;  $SD=1,497$ ), poisse oli 166 (40,4%), tüdrukuid 237 (57,7%), 8 valisid vastuseks "Muu" või ei soovinud oma sugu täpsustada (2%). Põhikooliõpilasi oli kokku 192, keskkooliõpilasi 217.

### *Mõõtevahend*

Küsimustikus küsiti osalejatelt taustaandmetena nende vanust, sugu, tegevusvaldkonda ja kõrgeimat omandatud haridustaset. Õppijatelt küsiti nende keskmist hinnet.

Karjääriplaneerimisega seotud küsimused olid: "Millise haridustaseme tahad saavutada?" ja "Mis Sa arvad, missugust tööd Sa 10 aasta pärast teed?", "Millistes karjääri planeerimist puudutavates tegevustes Sa osaled või oled varem osalenud?" ja "Kellega oled oma tulevikuplaanidest rääkinud?". Valikus oli 9 tegevust ja 5 isikut, mõlemal juhul said osalejad vastusena märkida ka "Muu" või "Ei soovi vastata". Küsimused olid suletud, seega "Muu" vastuseid osalejad täpsustada ei saanud.

Karjäärpädevuste hindamisel kasutati Lisette Lauri publitseeritud magistritöö "Karjääri kujundamise pädevuste küsimustiku arendamine ja ülevaade Eesti lõpuklasside

õpilaste karjääripädevustest” (2025) raames koostatud 30-osalist küsimustikku, kus vastati küsimusele “Edukas karjääri planeerimine eeldab kogemust väga mitmesugustes valdkondades. Palun hinda alljärgnevat skaalat kasutades kuivõrd põhjalikult oled loetletud valdkondadega oma tulevikku planeerides tegelenud” ja vastamisel tuli anda enesekohaseid hinnanguid 1-5 Likert’i skaalal.

Küsimused jaotusid kolmeks alaskaalaks, milleks olid eneseteadlikkus (nt “Tunnen oma väärtusi”), info ja võimaluste analüüs (nt “Analüüsin oma võimalusi tööturul”) ning planeerimine ja tegutsemine (nt “Teen põhjendatud otsuseid eriala valiku ja haridustee jätkamise kohta”). Vastusevariandid olid järgnevad: 1 - üldse mitte (nt. pole sellest eriti mõelnud); 2 - väga pinnapealselt (nt. olen sellest mõelnud, aga ei tea kuidas seda teha); 3 - pigem pinnapealselt (nt. tean, kuidas seda teha, aga pole proovinud); 4 - pigem põhjalikult (nt. teen praegu seda, mida vaja); 5 - väga põhjalikult (nt. olen seda edukalt teinud). Küsimustiku küsimused võib täies mahus leida Liin, Laur ja Täht koostatud uurimistöös (2025).

### *Protseduur*

Andmeanalüüsi jaoks karjääriplaneerimisalaste tegevuste kohta käivate küsimuste jaatavad vastused summeeriti, pädevuste ja tugevuste kohta käivate vastuste põhjal arvutati keskmine väärtus.

Kuna küsimusele “Mis Sa arvad, missugust tööd Sa 10 aasta pärast teed?” sai vastata vabas vormis, tuli vastused andmeanalüüsi jaoks esmalt kodeerida. Kodeerimise aluseks võeti ISCO-08 (*International Standard Classification of Occupations*), sest seda kasutati ka PISA testide analüüsis ning see võimaldas tulemusi paremini võrrelda. Samuti määrati Sihtasutus Kutsekoda andmebaasi ja oskuste süsteemi tööriista Oskuste Kompassi kasutades igaks ametiks vajaminev haridustase. Pärast ametinimetuste ja ametis tööle asumise madalaima haridustaseme kodeerimist koostati nende andmete põhjal uus muutuja, millel oli neli taset: määramata (N=82), madal-mittevastav (N=115), vastav (N=121), kõrge-mittevastav (N=95).

Autor arvestas võimalusega, et ühe kindla ametikoha nimetanud vastajad võivad erineda mitut võimalikku ametit nimetanud vastajatest (Gati et al., 2012). Vastuste põhjal küsimusele “Mis Sa arvad, missugust tööd Sa 10 aasta pärast teed?” loodi algselt kolmetasandiline kindluse muutuja (ebakindel, kindel, mitme valikuga kindel) selle põhjal, kas vastuselahter oli jäetud tühjaks, täidetud ebakindlust väljendava või umbmäärase fraasiga (nt “Ei oska öelda”, “Keskmise sissetulekuga tööd”), mainitud kindlat ametit või valdkonda (nt “Loomaarst”) või mitu võimalikku ametit (nt “Füsioterapeut ja päästja”), kuid kuna

andmeanalüüsi käigus selgus, et kindel ja mitme valikuga kindel grupp üksteisest ühelgi juhul ei erinenud, koondati need grupid tulemuste selgemaks raporteerimiseks kokku. Seega käsitletakse uurimistöös kindla karjääriplaanina kõiki vastuseid, mis väljendasid mingisuguse plaani olemasolu.

### *Eetika*

Uurimistöös kasutati varasemate uurimuste käigus kogutud andmeid, mille käigus oli tagatud osalejate informeeritud nõusolek ja andmete eetiline käsitlemine. Informeeritud nõusolek saavutati osalejaid uuritavaid uuringu eesmärgist, läbiviijast, vabatahtlikkusest, pooleli jätmise võimalusest, andme töötlustest ja anonüümsusest teavitamise ning kontaktandmete jagamise läbi. Küsimustiku esitamist käsitleti nõusolekuna ning alaealiste puhul informeeriti uuringust ka lapsevanemaid, kel oli võimalus oma laste andmete uuringus kasutamisest keelduda (Liin, Laur & Täht, 2025).

Anonüümselt kogutud, töödeldud ja säilitatud andmeid hoitakse Tartu Ülikooli serverites ja isiklikes arvutites. Andmete hävitamine TÜ serveritest toimub hiljemalt 2032. aasta lõpuks, isiklikest arvutitest peale uurimistöö valmimist.

### *Statistiline andmeanalüüs*

Andmete töötlemiseks kasutati tabelarvutusprogrammi Excel (versioon 16.108) ja andmeanalüüsiprogrammi JASP (versioon 0.96). Andmete kirjeldamiseks kasutati kirjeldavat statistikat. Keskmiste võrdlemiseks kasutati t-testi ja ANOVA dispersioonanalüüsi. T-testi sobivust hinnati enne analüüsi Shapiro-Wilk testiga ja kui selle tulemusena ilmnes, et tulemused ei ole normaaljaotuslikud, kasutati analüüsimisel Welch'i testi. Dispersioonanalüüsi sobivust hinnati Levene'i testiga ja neil juhtudel, kui selle tulemus oli oluline, ehk gruppide dispersioonid olid erinevad, kasutati Kruskal-Wallise testi. Nominaalskaalal olevate muutujate vaheliste seoste leidmiseks kasutati hii-ruut testi. Korrelatsioonide leidmiseks kasutati Spearman'i korrelatsioonikordajat.

### *Tehisintellekti kasutamine uurimistöös*

Plaanitud elukutse kodeerimiseks vastavalt ISCO-08-le ja selle omandamiseks vajaliku hariduse määramiseks kasutati uurimistöös AI-põhist tekstianalüüsi tööriista MSCopilot. Vigade välistamiseks tegi autor topeltkontrollina võrdluse kõigi originaalvastuste ja kodeeritud vastuste vahel ja vajadusel korrigeeris käsitsi.

## Tulemused

Noori, kes küsimustikus oma karjäärieelistuse välja tõid oli 329 (80%) ning neid, kes seda ei teinud 82 (20%). Neid, kes oma tulevikutöö jaoks vajalikku haridustaset õigesti hindasid, oli 121 (29,4%), vajalikku haridust alahindavaid noori oli 115 (28%) ja ülehindavaid noori 93 (22,6%). Nende osalejate puhul, kes ei toonud välja oma karjäärieelistusi, ei olnud võimalik valikute vastavust hinnata (20%) ning nad jäeti seda muutujat käsitlevates analüüsides kõrvale. Vanuse tõusuga korreleerus väga nõrgalt, aga statistiliselt oluliselt, vastavuse täpsus ( $\rho=0,121$ ;  $p=0,014$ ), kuid mitte kindlus ( $\rho=0,089$ ;  $p=0,071$ ).

Kõige enam plaanisid noored omandada magistrikraadi (31,6%), teisel kohal oli bakalaureusekraadi omandamise plaan (12,9%), edasi tulid üldkeskharidus (8%), doktorikraad (6,8%), rakenduskõrgharidus (4,6%), kutseharidus keskhariduse baasil (4,1%), põhiharidus, kutsekeskhariduse ja kutseharidus koos põhihariduse omandamisega (2,2%) ja viimaks kutseharidus põhihariduse baasil (0,5%). 22,6% ei osanud küsimusele vastata ja 2,2% ei soovinud seda teha. Kõrgema haridustaseme omandamise soov korreleerus nõrgalt täpsema plaanide nõuetele vastavusega ( $\rho=0,373$ ;  $p<0,001$ ) ja kindlusega ( $\rho=0,257$ ;  $p<0,001$ ).

Populaarseimad mainitud valdkonnad olid tervishoid (14,73%), infotehnoloogia (6,59%), ettevõtlus (6,37%), haridus (5,93%) ja juhtimine (3,74%). Karjäärivaldkondade jaotumist sugude vahel kasutati hii-ruut testi, millega ilmnes oluline sugudevaheline erinevus ( $\chi^2(204)=418,3$ ;  $p<0,001$ , Cramer'i  $V=0,554$ ). Tüdrukute seas olid populaarseimad valdkonnad tervishoid (21,22% võrreldes poiste 4,07%), haridus (8,63%, poistel 1,16%) ja ettevõtlus (5,04%) samal ajal kui poiste seas olid populaarseimad infotehnoloogia- (15,70%, tüdrukutel 2,52%), tehnika- (9,30%, tüdrukutel 1,08%) ettevõtlus- (8,72%) ning ehitusvaldkonnad (5,23%, tüdrukutel 1,80%). Töövaldkonda ei osanud nimetada tüdrukutest 18,14% ja poistest 20,48%, statistiliselt olulist sugudevahelist erinevust siinjuures ei leitud ( $\chi^2(1)=0,345$ ;  $p=0,557$ ; Cramer'i  $V=0,029$ ).

Tabelisse 1 on koondatud tööturu nõuetega vastavuse ja karjääriplaanide kindluse kõikide gruppide karjääripädevuste enesekohaste hinnangute keskmised väärtused 5-punktilisel Likert skaalal alamjaotuste kaupa.

**Tabel 1.**

*Karjääripädevuste küsimustiku keskmised tulemused vastavuse ja kindluse alamgruppide lõikes*

Karjääripädevuste küsimustiku alamjaotus	Vastavus tööturu nõuetega				Karjääriplaanide kindlus	
	Määramata	Madal- mittevastav	Vastav	Kõrge- mittevastav	Kindel	Ebakindel
	N=82 <i>M (SD)</i>	N=115 <i>M (SD)</i>	N=121 <i>M (SD)</i>	N=93 <i>M (SD)</i>	N=327 <i>M (SD)</i>	N=82 <i>M (SD)</i>
Eneseteadlikkuse arendamine	3,84 (0,58)	3,88 (0,65)	3,72 (0,64)	3,79 (0,60)	3,79 (0,63)	3,89 (0,58)
Võimaluste analüüs	3,55 (0,68)	3,66 (0,77)	3,65 (0,63)	3,67 (0,57)	3,66 (0,66)	3,55 (0,68)
Planeerimine ja tegutsemine	3,64 (0,67)	3,69 (0,73)	3,65 (0,59)	3,70 (0,59)	3,68 (0,64)	3,64 (0,67)
Tugevused	3,89 (0,55)	3,86 (0,65)	3,77 (0,65)	3,89 (0,61)	3,84 (0,64)	3,89 (0,55)

#### *Karjääripädevuste hinnangute seos karjäärikindlusega*

T-testi eeldusi Shapiro-Wilk'i testiga kontrollides ilmnes, et andmed ei ole normaaljaotuslikud ning hüpoteesi kontrollimiseks kasutati Welch'i testi. Karjääripädevuste ja kindluse vahel olulisi seoseid andmete analüüsi käigus ei leitud (Eneseteadlikkuse arendamine:  $t(134,3)=0,630$ ;  $p=0,530$ ;  $d=0,075$ ; Võimaluste analüüs:  $t(121,8)=-1,308$ ;  $p=0,193$ ;  $d=-0,163$ ; Planeerimine ja tegutsemine:  $t(120,2)=-0,509$ ;  $p=0,611$ ;  $d=-0,064$ ; Tugevused:  $t(140,5)=0,796$ ;  $p=0,427$ ;  $d=0,092$ ).

#### *Karjääripädevuste hinnangute seos vastavusega tööturu nõuetele*

Tööturu nõuetele vastavuse võrdlemiseks karjääripädevuste hinnangutega kasutati ANOVA ühesuunalist dispersioonanalüüsi (Levene'i testi alusel olid gruppide dispersioonid sarnased). Selle tulemusena ei leitud olulisi seoseid vastavuse ja pädevuste alamjaotuste vahel (Eneseteadlikkuse arendamine ( $F(3, 407)=1,403$ ;  $p=0,241$ ;  $\eta^2=0,010$ ); Võimaluste analüüs

( $F(3, 407)=0,605$ ;  $p=0,612$ ;  $\eta^2=0,004$ ); Planeerimine ja tegutsemine ( $F(3, 407)=0,198$ ;  $p=0,898$ ;  $\eta^2=0,001$ ); Tugevused ( $F(3, 407)=0,940$ ;  $p=0,421$ ;  $\eta^2=0,007$ ).

#### *Karjääriplaneerimise alastes tegevustes osalemise seos karjäärikindlusega*

Shapiro-Wilk'i test näitas, et tulemused ei jaotunud normaalselt ja seetõttu kasutati karjäärikindlust ja erinevates karjääriplaneerimist puudutavates tegevustes osalemist analüüsid Welch'i testi. Ilmnes keskmise suurusega ja oluline erinevus kindla ( $N=329$ ;  $M=3,331$ ;  $SD=2,123$ ) ja ebakindla grupi ( $N=82$ ;  $M=2,488$ ;  $SD=1,627$ ) tegevustes osalemise arvus ( $t(157,3)=3,933$ ;  $p<0,001$ ;  $d=0,446$ ).

Järgnevalt vaadeldi hii-ruudu abil, millised tegevused olid eraldi võttes oluliselt seotud suurema kindlusega. Ilmnes, et väikese efektiga, kuid statistiliselt oluliselt olid kindlusega seotud osalus karjäärinõustamisel ( $\chi^2(1)=28,34$ ;  $p<0,001$ ; Cramer'i  $V=0,263$ ), psühholoogiliste- või karjääritestide tegemine ( $\chi^2(1)=14,21$ ;  $p<0,001$ ; Cramer'i  $V=0,186$ ) õppekavadega tutvumine ( $\chi^2(1)=11,44$ ;  $p=0,001$ ; Cramer'i  $V=0,167$ ), karjääriõppe aines osalemine ( $\chi^2(1)=9,548$ ;  $p=0,002$ ; Cramer'i  $V=0,152$ ) ja järgmise haridustaseme kooli külastamine ( $\chi^2(1)=6,121$ ;  $p=0,013$ ; Cramer'i  $V=0,122$ ).

Väga väikese efekti suurusega, kuid statistiliselt oluline seos kindlusega oli lähedastega oma tulevikuplaanidest rääkimisel ( $t(169,5)=3,359$ ;  $p<0,001$ ;  $d=0,125$ ). Täpsemalt vaadeldes andsid statistiliselt olulise väikese efekti karjäärispetsialistiga ( $\chi^2(1)=19,17$ ;  $p<0,001$ ; Cramer'i  $V=0,216$ ), psühholoogiga ( $\chi^2(1)=9,069$ ;  $p=0,003$ ; Cramer'i  $V=0,149$ ) või õpetajaga ( $\chi^2(1)=4,908$ ;  $p=0,027$ ; Cramer'i  $V=0,109$ ) rääkimine. Samas ei erinenud ülejäänutest kindluse poolest need, kes kellegagi rääkinud ei olnud ( $t(122,4)=-0,243$ ;  $p=0,808$ ;  $d=-0,030$ ).

#### *Karjääritegevustes osalemise seos karjääri- ja haridusplaanide vastavusega tööturu nõuetele*

Plaanitud eesmärkide tööturunõuetele vastavust ja planeerimist puudutavates tegevustes osalemise vaheliste seoste vaatlemiseks kasutati Levene'i testi statistiliselt olulise väärtuse ( $p=0,026$ ) tõttu Kruskal-Wallis'e mitteparameetrilist testi. Selle tulemusena ilmnes väikese efektiga, aga statistiliselt oluline ( $H(3)=10,28$ ;  $p=0,008$ ;  $\varepsilon^2=0,025$ ) gruppidevaheline erinevus. Dunn'i post hoc testi järel selgus, et erinevused ilmnesisid määramata haridus- ja karjääriplaanidega noorte ja kindlate, sealhulgas nii vastavuses kui ka mittevastavuses olevate, grupi vahel. See tähendab, et mittevastavate plaanidega grupid ei erinenud vastavate plaanidega grupist. Täiendav analüüs üksikutele tegevustele hii-ruut testide kaudu kinnitas, et

ühegi konkreetse tegevuse lõikes ei erinenud vastavuses ja mittevastavuses olevad grupid üksteisest statistiliselt olulisel määral.

Sarnane tulemus ilmnes ka vastavuse võrdlemisel tulevikuplaanide arutamisel lähedastega. Kruskal-Wallis'e testi (Levene'i test  $p < 0,001$ ) tulemus oli väga väikese efektiga, kuid statistiliselt oluline ( $H(3) = 7,165$ ;  $p = 0,026$ ;  $\epsilon^2 = 0,017$ ). Dunn'i post-hoc testi tulemusena erines statistiliselt oluliselt teistest määramatata plaanidega grupp. Ebatäpsete plaanidega grupid täpse plaaniga grupist statistiliselt olulisel määral ei erinenud.

### Arutelu

Käesoleva töö fookuseks oli välja selgitada karjääriplaneerimist toetavate tegevuste, sotsiaalse toe ja karjääripädevuste enesekohaste hinnangute seoseid karjääriselguse ning plaanitava ametikoha ja plaanitava haridustaseme vastavusega tööturu nõuetele.

Tulemustes leiti, et kuigi karjäärikindluse ja plaanide tööturu nõudmistele vastavuses olemises sugudevahelisi erinevusi ei olnud, ilmnesid töövaldkondade valikute juures väga suured soopõhised erinevused: tüdrukute puhul olid ülekaalukalt eelistatuid tervishoiu- ja haridusvaldkonnad, poistel infotehnoloogia-, ehitus- ja tehnikavaldkonnad. Pingerea tipus oli ühine vaid huvi ettevõtluse vastu. Sellest võib järeldada, et ühiskonnas levinud uskumused sobivatest ametitest mõjutavad noorte valikuid olulisel määral. Kuigi viimastel aastatel on Eestis loodud mitmeid programme tüdrukute ja naiste MATIK valdkondadesse (matemaatika, tehnoloogia, teadus, inseneeria, kunstid) kaasamiseks (nt Kübertiigrid, Unicorn Squad, Codecraft, Women in Tech), mille tulemusel on naiste tööhõive nendes valdkondades ka kasvanud, on programme poiste suunamiseks näiteks haridus- või sotsiaalvaldkondadesse vähe (Ruškus et al., 2018). Tööjõu ühtlasem jaotumine võiks aidata leevendada tööjõu puudujääki nendes valdkondades (Töötukassa, 2025), kuid kuna ametieelistused põhinevad väga tugevalt soostereotüüpidel, tuleks karjäärispetsialistidel keskenduda nende uskumuste muutmisele.

Töös kontrolliti hüpoteesi, et noorte kõrgem enesekohane karjääripädevuste hinnang on seotud suurema karjäärikindlusega, kuid see ei saanud kinnitust. Hinnangud küsimustiku "Planeerimine ja ja tegutsemine" alaskaalale, kus esinesid teiste seas küsimused nagu "Valin endale sobiva valdkonna" ja "Kandideerin õppima või tööle", olid sarnased mõlema grupi lõikes. Väide varasematest töödest, et hinnang oma oskustele ei pruugi tingimata olla otseselt seotud karjäärikindlusega (Lee, 2024; Lent et al., 2002), võib sel juhul kehtida ka antud

valimil, kuid antud uurimistöös vaadeldi vaid seoseid, mitte toimemehhanisme ja koosmõjusid, ja kindlate järeltuste tegemiseks vajab see edaspidi täpsemat uurimist.

Teise hüpoteesi tulemusena leiti, et kõrgem hinnang karjääripädevustele ei olnud seotud parema karjääri-, haridusplaanide ja tööturu nõuetele vastavusega, ka “Võimaluste analüüsi” alaskaalal, mille hulgas olid küsimused nagu näiteks “Mõistan hariduse ja tööturu omavahelisi seoseid”, “Leian vajadusel infot mind huvitavatest õpi- ja töövõimalustest” ja “Tunnen mind huvitavate ametite iseloomu ja nõudeid”. Nii I kui II hüpoteesi puhul võib ühiseks põhjuseks olla ka see, et enesekohased pädevuste hinnangud ei pruugi selles vanuserühmas peegeldada tegelikke oskusi pikemaajaliste plaanide tegemiseks. Võimalik, et õpilastel puuduvad kogemused, mis annaksid neile tagasisidet ja aitaksid kujundada täpsema enesekohase hinnangu. Esmasel kokkupuutel uue valdkonnaga võidakse oma võimeid selles vallas ülehinnata (Kruger & Dunning, 1999). Seda võimalust toetab leid, et vastajate hinnangute arvatud keskmised väärtused oma oskustele olid homogeensed kõikide rühmade lõikes.

Leidis kinnitust kolmas hüpotees, mille kohaselt õpilased, kes osalevad rohkemates karjääriplaneerimise alastes tegevustes, oskavad kindlamalt nimetada oma tulevikuametit. Suurimal määral olid kindlusega seotud karjäärinõustamisel osalemine, psühholoogiliste testide tegemine, kõrgema astme haridusasutuste külastamine ja õppekavadega tutvumine. Kindlamad olid ka need noored, kes oma tulevikuplaane olid karjäärispetsialisti, õpetaja või psühholoogiga arutanud.

Need tulemused kinnitavad varasemalt PISA testides leitud, milles toodi välja, et karjäärikindlus puudub 23% 15-aastastel noortel, meie valimi puhul oli see ligi 30%. Eesti PISA testide analüüsis nenditi, et karjääritegevustes osalemine ei olnud seotud tulevase ameti nimetamisega, kuid, kuigi efekti suurus oli väike, antud töös selline seos ilmnes. Siinkohal tuleb siiski välja tuua, et valimi noorte vanused ei vastanud täielikult PISA-uuringutes osalenud noorte vanusele ja antud uurimistöös valimi haare ei ole ligilähedane suure rahvusvahelise uuringu omale, mille käigus saadakse ülevaade kogu vastavas vanuses ühiskonna liikmete oskustest ja huvidest. Antud uuringus osalesid noored, kellel oli soov ennast selles valdkonnas arendada ja on võimalik, et koolitusest võtsid osa just need noored, kes soovisid koolituse toel paremat karjääriselgust saada. Seetõttu tuleb tulemuste võrdlemisele läheneda ettevaatlikult.

Uurimistöös ei leidnud kinnitust hüpotees, et karjääriplaneerimise alastes tegevustes osalemine ja teistega oma plaanide arutamine võiks aidata haridus- ja karjääriplaneerimise koostööst. Võimalikuks selgituseks siin võib pakkuda, et karjääritegevustes osalemine

võib tekitada ettekujutuse mõnest sobivast ametist, kuid vaid ettevõtete külastamine või eri valdkondade professionaalidega rääkimine ei toeta eesmärkideni jõudmiseks vajaliku tegevusplaani loomiseks vajalikke oskuste arendamist. Kuigi pealtvaates võib nähtuda, et justkui karjääritegevustes osalemine on see, mis viib sobiva otsuseni, siis selleks, et tegevustes osalemine oleks ka mõtestatud, nõuab see enda kõrvale ka pädevuste õpet. On teada, et karjääripetsialistide kättesaadavus võib olla piiratud ja tuuakse välja, et tihti kohtutakse nendega vaid üksikutel kordadel. Tööturu võimaluste osas segaduses olevale noored võivad vajada sellest enam toetust. Kuigi karjäärialane informatsioon on ka internetis vabalt kättesaadav, ja noored suurel määral iseseisvalt info otsimisega tegelevadki, võib rohkes infos orienteerumine olla põhikoolis õppivale noorele üle jõu käiv. Näiteks on loodud haridusportaal edu.ee, mille kaudu leiab informatsiooni kutseõppe ja kõrghariduse kohta, kuid mis ei anna teavet gümnaasiumite õppesuundade kohta ja gümnaasiumi huviga noor peab selle infoni jõudmiseks oluliselt rohkem tööd tegema.

### *Kokkuvõte*

Kokkuvõtvalt võib öelda, et eduka karjääriõppe seisukohast on oluline, et praktiliste tegevuste tegemine peaks käima käsikäes sealt saadud kogemuste analüüsimisega, et tekiks id asjakohasemad hinnangud omaenda pädevustele. Seoste leidmist võis mõjutada see, et pädevuste enesekohased hinnangud olid uurimistöös niivõrd sarnased ja skaala kõrgemas pooles, kuigi tundub ebatõenäoline, et kindla ja tööturu nõuetele vastavuses olevate plaanidega noorte pädevused on tegelikkuses sarnased nendega, kel selget plaani veel kujunenud ei ole. Kuna tööturg muutub kiiresti, on oluline, et noortel oleksid piisavad oskused oma plaane vastavalt olukorra muutustele kohandada ning neid takistusi sujuvalt ületada.

Karjääri kui arengut käsitlevate teooriate põhjal võiks oletada, et kogemuste omandamisega kasvavad ka oskused karjäärivaldkonnas orienteerumiseks ja eesmärgipäraste otsuste tegemiseks, samas leiab kirjandusest ka tõendeid, et karjäärialane ebakindlus on püsivam nähtus (Sikora, 2018). See annab alust arvamusele, et sotsiaalmajanduslik taust, isikuomadused või raskesti muudetavad enesekohased uskumused on palju tugevamalt karjäärikindlusega seotud ja edasised kindlust ja pädevusi uurivad tööd võiksid ka neid käsitleda. Nii Eesti kui muu maailma andmed näitavad, et sotsiaalmajanduslik taust soodustab või takistab edu haridus- ja karjäärimaastikul, kuid antud uuringus seda lähemalt käsitleda ei olnud võimalik.

Edaspidi oleks edasistesse uuringutesse oluline lisada mõõdikud, mille kaudu oleks võimalik täpsemalt eristada karjäärikindlust, enesehinnanguid ja objektiivseid pädevusi. Lisamõõdikutena võib paluda osalejatel lisada omapoolse hinnangu kindluse tasemele, raporteerida otsuseni jõudmiseks läbitud samme; samuti kõrvutada õpilase enesekohast arvamust karjäärispetsialistide või õpetajate hinnanguga, mis täpsustaks, kui objektiivsed on õpilaste enesekohased hinnangud teistega võrdluses. Teise võimalusena tuleks karjäärikindluse ja plaanide vastavuse kujunemist longituuduuringutena, sest ühel ajahetkel kogutud andmed ei pruugi anda nendest täielikku ülevaadet. Viimasena oleks kasulik kõrvutada karjääriõpet edukalt rakendavaid koole ja koole, kus see õppetöösse veel põhjalikult integreeritud ei ole.

Uurimistöö piirangud tulenesid sellest, et andmestik oli juba varasemalt kogutud ning uurimisküsimuste täpsemaks käsitlemiseks ei olnud võimalik täpsustavaid küsimusi juurde lisada. Valim oli ka kallutatud, sest uuringus osalesid vaid noored, kellel oli motivatsioon karjääripädevuste õppimise kursusel osaleda. Samuti ei olnud antud uuringu andmete põhjal võimalik võrrelda oskuste ja otsuste muutumist peale kursuse läbimist, et hinnata haridusliku sekkumise mõju.

**Kasutatud kirjandus**

- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties. *American psychologist*, 55(5), 469.
- Barnes, S.-A., Bimrose, J., Brown, A., Kettunen, J., & Vuorinen, R. (2020). Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities. *European Commission*. <https://doi.org/10.2767/91185>
- Chudzikowski, K. (2011). Career transitions and career success in the 'new' career era. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 298–306.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28(6), 545–579.
- Guo, L. (2025), Navigating the Future: Factors Influencing Adolescents' Career Expectation Uncertainty in a Dynamic World. *Career Dev Q.*, 73: 2-15. <https://doi.org/10.1002/cdq.12372>
- Eesti haridus- ja teadusministeerium. (2025). *HTM 2025: Õpilaste karjääripädevuste arengu toetamine*.  
[https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/2025-04/HTM\\_Opilaste%20karjaarikujundamise%20toetamine.pdf](https://www.hm.ee/sites/default/files/documents/2025-04/HTM_Opilaste%20karjaarikujundamise%20toetamine.pdf)
- OÜ Eesti Uuringukeskus. (2014). *Karjääriõppe mõjususe uuring [Raport]*. SA Innove. <https://eeagentuur.ee/wp-content/uploads/2021/08/karjaarioppe-mojususe-uuring-2014.pdf>
- Gati, I., Gadassi, R., & Mashiah-Cohen, R. (2012). Career decision-making profiles vs. styles: Convergent and incremental validity. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 2–16. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.03.004>
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Hagmaier T, Abele AE, Goebel K (2018), "How do career satisfaction and life satisfaction associate?". *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 33 No. 2 pp. 142–160, doi: <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2017-0326>
- Harno, Haridus- ja teadusministeerium, Eesti. (2023). *PISA 2022: Eesti tulemused*. [https://harno.ee/sites/default/files/documents/2023-12/Pisa\\_tulemused\\_2022\\_veebi.pdf](https://harno.ee/sites/default/files/documents/2023-12/Pisa_tulemused_2022_veebi.pdf)
- Haridus- ja Noorteamet. (n.d.). *Karjääriõpe*. <https://harno.ee/karjaariope>
- Hirschi, A. (2018). The fourth industrial revolution: Issues and implications for career research and practice. *Career Development Quarterly*, 66, 192–204. <https://doi.org/10.1002/cdq.12142>.

- Hirschi, A., & Koen, J. (2021). Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration. *Journal of Vocational Behavior, 126*, Article 103505. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103505>
- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. Prentice-Hall.
- Holland, J. L. (1977). *The Self-Directed Search: Professional manual*. Consulting Psychologists Press.
- Inno. (2016). *Karjääri kujundamise pädevuste arengu toetamine, Rajaleidja 2016*. [https://harno.ee/sites/default/files/documents/2021-02/KOM\\_kirjeldus\\_29\\_12\\_2017-2.pdf](https://harno.ee/sites/default/files/documents/2021-02/KOM_kirjeldus_29_12_2017-2.pdf)
- Kim, S., Klager, C., & Schneider, B. (2019). The effects of alignment of educational expectations and occupational aspirations on labor market outcomes: Evidence from NLSY79. *The Journal of Higher Education, 90*(6), 992–1015. <https://doi.org/10.1080/00221546.2019.1615333>
- Kulcsár, V., Dobrea, A., & Gati, I. (2020). Challenges and difficulties in career decision making: Their causes, and their effects on the process and the decision. *Journal of Vocational Behavior, 116*(Part A), Article 103346. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103346>
- Laur, L. (2024). *Karjääri kujundamise pädevuste küsimustiku arendamine ja ülevaade Eesti lõpuklasside õpilaste karjäärpädevustest*. [Magistritöö, Tartu Ülikool]. Tartu Ülikooli digitaalarhiiv ADA. <https://hdl.handle.net/10062/99277>
- Lee, W. R., Zainudin, Z. R., Kamarudin, E. M. E., & Asri, A. S. (2024). Influence of self-efficacy on career exploration behaviours among Malaysian young adolescent. *Journal of Institutional Research South East Asia, 22*(1), 328–350.
- Liin, T., Laur, L., & Täht, K. (2025). Karjääri kujundamise oskuste küsimustiku arendamine: Eesti põhikooli lõpuklasside õpilaste ja gümnasistide karjääri kujundamise oskused. *Eesti Haridusteaduste Ajakiri, 13*(1), 147–172. <https://doi.org/10.12697/eha.2025.13.1.07>
- Kruger, J., & Dunning, D. (1999). Unskilled and unaware of it: How difficulties in recognizing one's own incompetence lead to inflated self-assessments. *Journal of Personality and Social Psychology, 77*(6), 1121–1134.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (2002). *Social cognitive career theory*. In W. B. Walsh & P. J. Hartung (Eds.), *Encyclopedia of counseling* (Vol. 3: Career and vocational counseling). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Neuenschwander, M. P., & Kracke, B. (2024). Career development. In W. Troop-Gordon & E. W. Neblett (Eds.), *Encyclopedia of adolescence* (2nd ed., pp. 58–70). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-323-96023-6.00022-1>

- OECD (2024), "Teenage career uncertainty: Why it matters and how to reduce it?", *OECD Education Spotlights*, No. 16, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/e89c3da9-en>.
- OECD (2025), *The State of Global Teenage Career Preparation*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/d5f8e3f2-en>.
- Puksand, H., Lepmann, T., Henno, I., Lindemann, K., Täht, K., Lorenz, B., & Silm, G. (2019). *PISA 2018 Eesti tulemused*. Atlex kirjastus. [https://harno.ee/sites/default/files/documents/2021-02/PISA%202018-19\\_RAPORTweb.pdf](https://harno.ee/sites/default/files/documents/2021-02/PISA%202018-19_RAPORTweb.pdf)
- Rogers, M. E., Creed, P. A., & Glendon, A. I. (2008). The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 132–142. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.02.002>
- Roosipuu, P. (2025). *Eesti kooliõpilaste karjääri kujundamise oskused ja oskuste areng* [Uurimistöõ]. Tartu Ülikool. <https://dspace.ut.ee/items/9e8b4a28-d38c-416b-954b-240b9844c7d8>
- Ruškus, J., & Mažeikis, G. (2018). Gender equality in education: Challenges for boys in choosing care professions. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 40, 88–104. <https://doi.org/10.15388/Im.2018.0.11941>
- Sabates, R., Harris, A. L., & Staff, J. (2011). Ambition gone awry: the long-term socioeconomic consequences of misaligned and uncertain ambitions in adolescence. *Social science quarterly*, 92(4), 959–977.
- Savickas, M.L. (2012), Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century. *Journal of Counseling & Development*, 90: 13-19. <https://doi.org/10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x>
- Schadl, B., Sheppard, S.D., & Chen, H.L. (2017). Career Certainty: Differences Between Career Certain and Uncertain Engineering Students.
- Sikora, J. (2018). Aimless or flexible? Does uncertainty in adolescent occupational expectations matter in young adulthood? *Australian Journal of Education*, 62(2), 154–168. <https://doi.org/10.1177/0004944118776463>
- Staff, J., Harris, A., Sabates, R., & Briddell, L. (2010). Uncertainty In Early Occupational Aspirations: Role Exploration Or Aimlessness?. *Social forces; a scientific medium of social study and interpretation*, 89(2), 659–683. <https://doi.org/10.1353/sof.2010.0088>
- Sulehria, M. (2025). *Relationship between career anxiety and career indecision in undergraduate students*. SSRN. <https://ssrn.com/abstract=5605431>
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers: An introduction to vocational development*. Harper.

- Super, D. E. (1980). *A life-span, life-space approach to career development*. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298.
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 121–178). Jossey-Bass.
- Tams, S., & Marshall, J. (2011). Responsible careers: Systemic reflexivity in shifting landscapes. *Human Relations*, 64(1), 109–131. <https://doi.org/10.1177/0018726710384292>
- Tsirkov, E. (2026). *Ida-Virumaa noorte karjääriotsuseid mõjutavad tegurid* [Bakalaureusetöö, Tartu Ülikool]. DSpace. <https://dspace.ut.ee/bitstreams/4baf1563-8d25-4085-8ecd-8b7bb15db717/download>
- Eesti Töötukassa. (2025). *Tööjõuvajaduse baromeeter: oktoober 2025*. <https://www.tootukassa.ee/et/baromeeter>
- Wang, J., Lesage, A., Schmitz, N., & Drapeau, A. (2008). The relationship between work stress and mental disorders in men and women: Findings from a population-based study. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 62(12), 1109–1115. <https://doi.org/10.1136/jech.2006.050591>
- Yates, S., Harris, A., Sabates, R., Staff, J. (2011). Early Occupational Aspirations and Fractured Transitions: A Study of Entry into ‘NEET’ Status in the UK. *Journal of Social Policy*. 2011;40(3):513-534. doi:10.1017/S0047279410000656

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.

Tiiu Delev