

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Psühholoogia instituut

Anete Kabun

KANNATLIKKUS KUI KARJÄÄRINÕUSTAJA OLULINE OSKUS NING SELLE
ARENDAMISVÕIMALUSED

Juhendaja: Signe Reppo, Triin Liin

Tartu 2021

Kannatlikkus kui karjäärinõustaja oluline oskus ning selle arendamisvõimalused.

Kokkuvõte

Kannatlikkus on välja toodud kui üks keerulisemaid oskusi mida arendada nõustaja ameti puhul (Shallcross, 2012). Selle tähtsust ja arendamise võimalusi uuriti viieteistkümnelt Eestis tegutseva karjäärinõustaja ning karjäärispetsialisti käest. Analüüsimisel selgus, et valdkonna spetsialistide arvates on kannatlikkus selle ameti puhul oluline, kuid siiski mitte kõige tähtsam, selleks on hoopiski kuulamisoskus. Lisaks toodi välja, et kannatlikkus on üks kõige keerulisematest oskustest, mida karjäärinõustajad on pidanud arendama. Selle arendamiseks joonistus välja kuus erinevat kategooriat: eneseteadlikkus, elukogemus, enesekogemus, eneseanalüüs, aktsepteerimine ja enesedisipliin.

Märksõnad: karjäär, karjäärinõustamine, kannatlikkus, arendamine

Patience as an essential skill in career counsellors and its development opportunities.

Abstract

Patience has been identified as one of the most challenging skills to develop in a counseling profession (Shallcross, 2012). Its importance and development opportunities were studied by questioning fifteen estonian career counselors and career specialists. The analysis showed that patience is relevant for career counselor occupation, however it is not the most important. Instead, the ability to listen was highlighted as the essential quality. Nevertheless, patience was mentioned by the experts of the field as one of the most challenging skills to develop in this profession. Based on the input of the interviewees, six different categories were established that help develop patience: self-awareness, life experience, self-experience, self-analysis, acceptance, and self-discipline.

Keywords: career, career counselling, patience, development

1. Sissejuhatus

Oxfordi sõnastiku järgi defineeritakse karjääri kui: "Erialane teenistuskäik, mis pakub võimalusi arenemiseks ning edutamiseks." (Oxford English Dictionary, n.d). Karjäär ning karjäärivalik on tähtsal kohal tänapäeva ühiskonnas, see on eneseväljendusvorm, mis on seotud kompetentsustunde ning elu eesmärgiga (Chamorro-Premuzic, 2019; Pöld, 2018).

Samas on palju juhtumeid, kus karjäärivalik ei tule sugugi kergelt. Näiteks Universities UK poolt läbi viidud uuring näitas, et iga kolmas ülikoolilõpetaja asub tööle ametile, mis ei vasta tema oskustele ning ei ole talle mõeldud. See käivitab omakorda negatiivsete korrelatsioonide jada: madalam keskmine palk, enda oskuste mitte kasutamine ning madal üldine töörahulolu (Universities UK, 2015). Ka Randstad'i (2019) poolt läbi viidud küsitluses selgus, et töörahulolu Euroopas on vahemikus 64% (Ungari) ning 80% (Türgi), maailmas vahemikus 42% (Jaapan) ning 89% (India).

Siinkohal võib abi olla karjäärinõustamisest, mida nähakse kui vajalikku teenust 21. sajandil, sest läbi selle on võimalik saavutada selge arusaam iseendast, huvidest, ambitsioonidest, teadmistest, võimalustest ja väljavaadetes (Pöld, 2018). Lisaks võib karjäärinõustaja toetada klienti karjäärivaliku otsuse tegemise juures (Hirschi, Froidevaux, 2020). Karjäärinõustamine eeldab nõustajatelt mitmeid erinevaid iseloomuomadusi ning oskusi, kuid mitte kõik oskused ei ole kergesti õpitavad (Bernes, 2005; Shallcross, 2012). Näiteks Kabir (2017) on ühe olulise nõustamist mõjutava aspektina välja toonud nõustaja kannatlikkuse, ning seda on mainitud ka mitmetest teistes allikates (Orloff, 2010; Clay, 2017; International Career Institute, 2019; Amundson, 2017).

Eestis on karjäärinõustamine saadaval nii avalikus, era-, kui ka kolmandas sektoris, nii nõustamiskeskustes, haridusasutustes kui ka teistes organisatsioonides ja pakutakse nii individuaalset kui ka grupinõustamist (Pöld, 2018). Samas ei koolitata Eestis karjäärinõustajaid eraldi erialana ja enamik valdkonna spetsialiste omab haridust psühholoogia, pedagoogika, sotsiaaltöö, sotsioloogia vm valdkonnas ja/või on osalenud erinevatel koolitustel, kursustel, seminaridel, konverentsidel jm ("KNÜ", n.d).

Et Eesti karjäärivaldkonna spetsialistid on väga erineva haridusliku taustaga, soovib antud uurimistöös asuda selgitama nõustajate arvamusi ja vajadusi, keskendudes ennekõike kannatlikkuse teemale.

1.1 Karjäärinõustamine

Karjäärivalikuga seonduvad paljud järgnevad sammud: milline haridustee valida, millise ettevõttega liituda, millised on tuleviku väljakutsed, milline on töö ning eraelu tasakaal ja palju muud. Nendel otsustel on oluline ja pikaajaline mõju isiku finantsilisele olukorrale, elustiilile, järgnevatele karjäärivõimalustele, sotsiaalsele võrgustikule, identiteedile ja isikliku edu tundele (Verbruggen, De Vos, 2019). Õige karjäärivalik on tugevalt seotud kõrgema rahuloluga töös ja elus, mis on omakorda seotud inimese kompetentsustunde, kuuluvustunde ja tundeaga, et töö on tähendus ning et elatakse eesmärgilist elu (Chamorro-Premuzic, 2019; Proyer, et al., 2011). Karjääri heaolu peetakse üheks kõige tähtsamaks komponendiks üldise rahulolu juures, lisaks sotsiaalsele, füüsilisele, kogukonna ning finantsilisele heaolule (Rath, Harter, 2010). Kuna õige karjäärivalik on seotud elu heaoluga, on oluline leida õige teekond võimalikult vara.

Juba 2006ndal aastal oli Eesti 15- kuni 64-aastasest elanikkonnast 68% viimase aasta sees kas läbi viinud tööalase muudatuse või plaanisid seda teha järgneva aasta jooksul. Muudatuste hulka kuulub töökoha vahetus, eriala või elukutse omandamine, tööalased täiendkoolitused ning ümberõppe koolitused ja kaks kõige olulisemat aspekti karjäärivaliku puhul on sobivus ja huvipakkuvus endale ning finantsilise kindluse saavutamine, mis ametivalikuga kaasneb (TNS Emor, 2006). Kutsekoja värksema uuringu järgi liigub karjääriteenuste vajadus nii tööandja kui üksikisikute hulgas kasvavas suunas, ennustatavalt tõuseb vajadus teenuse järgi 5-10% järgmise 10. aasta jooksul. See on põhiliselt tingitud üldiste väärtushinnangute ja ootuste muutumisega, teravneva tööjõupuudusega, vanemaealiste laiemal osalemisega tööturul ja töövõimereformiga. Sellele aitab kaasa ka kiiresti muutuv oskuste vajadus ning inimeste muutunud ootused oma tööelu kujundamisele ja karjääri arendamisele (Kutsekoda, 2018).

Karjäärinõustamist võib vaadelda kui nõustamispsühholoogia konkreetset rakendust. Selline nõustamine seisneb põhiliselt kliendi toetamisel tema kui isiku, tema keskkonna ja tema hetkeliste väljakutsete hindamisel ning parandamisel, samuti kliendi kogemuste ja käitumise optimeerimisel (Hirschi, Froidevaux, 2020). Karjäärinõustamise eesmärgiks on klienti nõustada nende töö, kutse või haridustee valikul, töö otsimisel ning karjääri ja tööelu kujundamisel. Kohtumise käigus aidatakse kliendil paremini ennast tundma õppima, jagatakse näpunäiteid kuidas kohaneda tööturu muutustega, teha läbimõeldud valikuid töökoha otsingutel ning

kujundada karjääritee (Töötukassa, 2019). Nõustaja pakub oma teadmistele tuginedes teavet erinevate elukutsete ja tööturu kohta ning pakub välja ka konkreetsed ametid või karjääri suunad, mis kliendile sobivad (Hirschi, Froidevaux, 2020).

Oluline on ka arvestada, et tänapäeval on rõhk kaldumas karjäärinõustamisele kui elu kujundusele (ingl k *life design*) või ka kui karjääri konstrueerimisele (Hirschi, Froidevaux, 2020). Nende lähenemisviiside kohaselt seisneb karjäärinõustamine tähendusliku identiteedi loomisel, eneseanalüüsi suurendamisel ning seejärel karjääri loomisel vastavalt isiklikule identiteedile ja eluloole (Hirschi, Froidevaux, 2020).

1.2 Karjäärinõustaja oskused

Erinevate uuringute tulemusel on leitud, et efektiivseks ehk tulemuslikuks konsultatsiooniks on tähtis omada kombinatsiooni teatud iseloomujoontest ning kognitiivsetest võimetest, nagu näiteks soojus, tähelepanelikkus, positiivsus, suhtlemisvalmidus ja patsiendi ootustele vastavad tehnikad (Bernes, 2005).

Mitmed erinevad teraapiaviisid ning nõustamisseanssid, sealhulgas ka karjäärinõustamine, põhinevad vähemalt mingis osas Rogers'i kliendikesksel lähenemisel (Freeman, 1990). See meetod baseerub kolmel põhitingimusel, mida nõustaja peab täitma: siirus (autentsus, ehtsus), empaatiline mõistmine ja tingimusteta positiivne suhtumine (hinnanguvaba hoiak) (Witty, 2007). Lisaks, on nõustaja peamiste oskustena nimetatud järgmisi aspekte: kliendi tunnetest aru saamine ning nende käsitlemine faktidena, konfidentsiaalsus, arutelude hõlbustamine kõnealustel teemadel, kliendi enesehinnangu ning enesekindluse loomine, kliendi ebakindluse puhul maha rahustamine, kliendi toetamine iseseisvalt lahenduste leidmisel, empaatilisus ja hoolivus, kuulamine rohkem kui rääkimine ning kannatlikkus (Kabir, 2017).

1.3 Kannatlikkus kui karjäärinõustaja oluline oskus

Ladinakeelne definitsioon kannatlikkusele on "kannatuste või kestvuse kvaliteet", ja ka "järeleandlikkus, leebus; alandlikkus; alistuvus; himule allumine". (Online Etymology Dictionary, n.d). Eesti keele seletava sõnaraamatu järgi defineeritakse kannatlikkust kui kõike rahulikult taluv, närviliseks või kärsituks muutumatu, pikameelne; rahulikult, ilma rabistamata tehtav (EKSS, 2009). Kannatlikkust peetakse iseloomu tugevuseks ja ihaldusväärseks isikuomaduseks, mis soodustab inimese edukust ning heaolu (Schnitker, 2012).

Schnitker'i (2012) uuringus on jagatud kannatlikkus kolme eri kategooriasse:

1. Inimestevaheline kannatlikkus (*interpersonal patience*). Näiteks kui kellelgi on raskusi millegi uue õppimisega, aidatakse teda rahulikult, ilma ärritumata.
2. Eluraskuste kannatlikkus (*life hardship patience*). Näiteks suudetakse rasketel aegadel (nt haiguse korral) säilitada rahu ning oodata parimat.
3. Igapäevaste probleemide kannatlikkus (*daily hassles patience*). Näiteks ei ärrituta, kui satutakse liiklusummikusse.

Just kannatlikkust nimetatakse nõustamisala spetsialistide poolt üheks peamiseks jooneks, mille omandamiseks tuleb kõige rohkem vaeva näha (Shallcross, 2012; Schaub, 2020). Sealjuures on kannatlikkus hindamatu oskus karjäärinõustamise sessioonidel. Tänu sellele oskusele saab nõustaja luua personaalsema suhte enda kliendiga, aidata klienti omas tempos jõuda lahenduseni ning saavutada optimaalseim lõpptulemus (Miller, 1996; Shallcross, 2012). Amundson (2017) toob kannatlikkuse nõustamiseansi korral välja kui oskuse olla täiel määral kohal ja lihtsalt oodata, et midagi juhtuks ja sealjuures uskuda, et lugu hakkab ühel või teisel moel hargnema. Selline ootamine eeldab kannatlikkust ja enesekindlust, sest kui liiga kiiresti edasi liikuda, jäävad tähelepanuta olulised osad sellest, mida klient räägib (Amundson, 2017). Schnitker (2012) läbi viidud uuringus selgus, et kannatlikkus on seotud ka kõrgema eesmärkide saavutamise ja eesmärkide rahuloluga (Schnitker, 2012), mis omakorda võib aidata karjäärinõustamises jõuda õigete tulemuseni.

Kannatlikkust mõistetakse tavaliselt kui inimese omadust (Schnitker & Emmons, 2007), kuid järjest rohkem on hakatud käsitlema kannatlikkust kui õpitavat oskust ning räägitakse selle arendamisvõimalustest (Roberts, 2013). Kannatlikkust saab arendada järjekindla praktiseerimisega, soovitatavalt erinevate teadveloleku tehnikatega, nagu näiteks meditatsioon ning hingamisharjutused, samuti aitab kannatlikkust arendada sihipärane ootamine või viivitamine (Easwaran, 2010; Gordon, et al. 2013, Kumar et al. 2014, Heid 2020).

2. Metoodika

2.1 Uurimistöö eesmärk

Uurimistöö eesmärgiks on välja uurida, kas kannatlikkust peetakse oluliseks oskuseks Eesti karjäärinõustajate seas ning millised on nõustajate arvates võimalused kannatlikkuse kui oskuse arendamiseks.

2.2 Metoodika kirjeldus

Käesolev uurimistöö on kvalitatiivne, mis võimaldab detailseid kirjeldusi käsitletud teema kohta. Kvalitatiivse uurimuse harilik meetod on intervjuu, mis korraldatakse loomulikes tingimustes ehk keskkonnaga manipuleerimata (Õunapuu, 2014).

Ka siinkohal kasutatakse andmete kogumiseks intervjuud, nimelt poolstruktureeritud intervjuud ehk teemaintervjuud avatud küsimustega. Baasküsimused on ette formuleeritud, kuid neid ei jagata eelnevalt intervjuueeritavatega. Selline meetod valiti, sest see võimaldab esitada täpsustavaid küsimusi intervjuueeritavatele ning minna teemaga rohkem sügavuti.

Kõik intervjuud viidi läbi video- või tavakõne vahendusel, ning ühe intervjuu kestus oli keskel läbi 25 minutit. Kõik intervjuud salvestati transkribeerimise ning andmete analüüsi eesmärgil. Seejärel kasutatakse induktiivset sisuanalüüsi, mis võimaldab uurida ning tõlgendada intervjuudes osalejate vastuseid, leida tekstis olevaid mustreid ja teha nende põhjal järeldused (Kukk, 2012; Kalmus, Masso & Linno, 2015). Selle meetodi eeliseks on tunnusjoonte, sarnasuste ning ka erinevuste välja joonistumine, mille abil saab eelnevalt püstitatud küsimustele vastata.

Ülevaade küsimustest on välja toodud lisas nr 1, leheküljel 25. Tähtis on märkida, et uurimistöö teema tutvustus toodi sisse peale seitsmendat küsimust, et võimaldada objektiivseid vastuseid küsimustiku esimesel poolel.

2.3 Valimi kirjeldus

Uuringus osales 15 Eestis tegutsevat naissoost karjäärispetsialisti või nõustajat, kes tegutsevad nii riigi- (6) kui ka erasektoris (9). Nende nõustamiskarjääri pikkus on varieeruvalt kestnud alla 1-aasta kuni 20-aastase tööstaazini, keskmiselt 9.4-aastat. Esindatud firmade ning ühingute ülevaade:

Töötukassa, Sammedasi, Taltech, Manpower, Fontes, Collega, Tulevikupilt ning Aaretesaar.

Kõikide osalejate hariduslik taust varieerub, kuus intervjueeritavat omavad psühholoogia haridust, kaks organisatsiooni käitumist, kaks sotsiaaltöö haridust, kaks ärijuhtimist ning lisaks on vastanute hulgas ka filoloogia, haldusjuhtimise, ajakirjanduse, avalike suhete ja teabekorralduse ja kultuuri taustaga osalejaid.

2.4 Eetika

Kõik intervjueeritavad on kursis uurimistöö eesmärgiga ning osalemine on vabatahtlik. Kõiki vastuseid käsitletakse anonüümselt, objektiivselt ning ausalt, allikast lahus olevana. Uurimistöö on kooskõlas Eesti Psühholoogide Liidu eetikakoodeksiga (Eetika, 1990).

Anonüümsuse tagamiseks on kõik intervjueeritavad kodeeritud, nende isiklikud andmed on välja võetud ning kõik isikut tuvastatavad märksõnad on intervjuude transkriptsioonidest eemaldatud.

Intervjuud on transkribeeritud ainult autori poolt ning kolmandatel isikutel puudub ligipääs salvestustele ja transkriptsioonidele. Kõik salvestused ja tekstid kustutatakse peale andmete töötlust.

3. Tulemused

3.1 Karjäärispetsialistide arvamus nõustamiseks vajalikest oskustest

Selgitamaks karjäärispetsialistide arvamus sellest, millised oskused on valdkonnas töötamiseks olulised küsiti spetsialistidelt järgmine küsimus: "Millised on 3 kõige tähtsamat oskust karjäärinõustaja ameti puhul, ning palun selgitage miks?" Küsimuse eesmärgiks oli selgitada, kas intervjueeritavad toovad kannatlikkuse välja kui ühe kolmest kõige tähtsamast oskusest karjäärinõustaja ameti puhul. Selle küsimuse analüüsimine näitab, kas kannatlikkus tuleb intervjueeritavatele üldse mõttesse.

Vastuseid analüüsid, tuleb välja, et kannatlikkust ei mainitud mitte ühtegi korda. Kõige tähtsamateks peetakse järgnevaid oskusi, alustades kõige rohkem intervjueeritavate poolt välja toodud oskusest. Vastavat arvamust väljendanud spetsialistide arv on toodud sulgudes ning lisatud on ka osalejate poolt mainitud kirjeldused.

- Kuulamisoskus (7), selle alla kuulub nõustajate sõnul inimese mõistmine, et leida seoseid, kuulata mis jääb ridade vahele ning mõista mis mõtetega klient tuli.
- Nõustamisoskused ja tehnikad (6), siinkohal mainiti just teadmisi ja kogemusi nõustamisest, ideede olemasolu ning konkreetsed tehnikad inimese aitamiseks.
- Empaatia (5) ehk inimestele suunatud olek, sügav rollivahetuse võime ning kliendikesksus.
- Suhtlemisoskus (4), eesmärgiga luua kliendiga usalduslik kontakt.
- Analüüsioskus (4), siinkohal toodi välja seoste loomise võime, oskus eristada olulist ebaolulisest, mõista mis on inimese piirangud ja milline töö inimesele sobib.
- Protsessi juhtimise oskus (4), mille all peetakse intervjueeritavate poolt silmas oskus selgitada fookus, vahendite planeerimine, ajaplaneerimine ning protsessi sisu planeerimine.
- Arusaamine tööturust (4), mis tähendab intervjueeritavate sõnul laia pilti töövaldkondadest ja sellega seonduvast ning ka uudishimu nende teadmiste järele.

- Eneserefleksioonioskus (3), siinkohal on tähtis, et ennast kui nõustajat peab teadma, tuleb osata ennast analüüsida ja endaga sügavuti minna, enne kui hakkad teisi juhendama.
- Eneseväljendus (2), siin all mõeldakse oskust ennast selgelt väljendada ning avalikult esineda.
- Aktsepteerimisoskus (2), mille all toodi välja tingimusteta kliendi loo aktsepteerimine ja hinnangutevaba olek.
- Huvi inimese vastu (2) ehk motivatsioon lõputult töötada toolil istuva kliendiga.
- Suure pildi nägemine (2), et kuulnud-nähtut ühe tervikuna kokku võtta.
- Kliendi julgustamine ja toetamine (2), siinkohal mainiti, et tähtis on klienti igas olukorras toetada ja julgustada ning uskuda muutustesse.
- Üldine huvi elu ja maailma vastu (1), mille all osaleja mõtles uudishimu maailmas toimuva vastu.

3.2 Kõige raskemini arendatav oskus karjäärinõustaja ametis

Järgnev alamkateooria käsitleb kõige keerulisemat oskust mida karjäärinõustaja on pidanud arendama. Siinkohal analüüsitakse vastust küsimusele: "Milliseid oskusi on olnud kõige keerulisem arendada, et saada karjäärinõustajaks? Palun selgitage miks.". Analüüsitakse, kas kannatlikkus tuuakse välja kui oskus, mida on keeruline arendada.

3 nõustajat pidasid tööturuinfoga kursis olemist ning õigete meetodite leidmist kliendile kõige raskemini arendatavaks oskuseks. Kaks nõustajat tõid välja ka kannatlikkuse oskuse. Lisaks nimetati ühel korral ka organiseerimisoskust, esinemisoskust, erinevate generatsioonide vajaduste tajumist, ühise keele leidmist kliendiga, grupijuhtimise oskust, arusaam, et sa ei ole vastutav kliendi järgnevate sammude eest ning ka eesmärkide seadmist nõustamise alguses.

Tulemustest selgub, et kaks karjäärinõustajat tõid tõepoolest välja kannatlikkuse, kui ühe keerulistest oskustest. Nimelt mainiti, et kannatlikkus, kui mõõdutunne ja taktitundelisus, et ei suru enda arvamust peale, kui nõustaja lahendust juba näeb ning oskus oodata enne kui lahendusi välja pakkuda, on olnud keeruline oskus enda arendamisel. Kannatlikkuse eraldi mainimisel saab järeldada, et see on

mingil määral oluline oskus, sest kaks nõustajat tundsid, et seda oskust on olnud vajalik arendada nende karjääri jooksul.

3.3 Kannatlikkuse tähtsus skaalal 1-10

Siinkohal analüüsitakse vastuseid küsimusele "Kui tähtsaks peate kannatlikkuse oskust karjäärinõustaja ametis, skaalal 1 (mitte väga tähtis) kuni 10 (väga tähtis)?" . Tähtis on märkida, et kui vastaja vastus oli kahe numbri vahel, näiteks vastuseks oli 8/9, siis märgiti vastuseks 8.5.

Üldtulemuste analüüsimisel on keskmiseks skooriks 7.5 ning mood on 8. Skooride jaotus koos intervjuueeritavate koondatud kommentaaridega on välja toodud järgnevas lõigus. Vastavat arvamust väljendanud spetsialistide arv on toodud sulgudes koos nõustajate välja toodud arvamusega. Mõnede punktide all on välja toodud ka huvitavamad tsitaadid nõustajate poolt.

- Skoor 10 (2). Kui nõustajal võib lahendus juba paista, tuleb olla kannatlik ja oodata, et klient jõuaks iseseisvalt lahenduseni. Oluline on meeles pidada, et inimese sees on kõik vastused olemas ning nõustaja ei tohiks olla kärsitu selles protsessis.
- Skoor 9 (2). Tuleb anda aega ja ruumi, ei tohi etteruttavalt edasi liikuda, kui klient selleks valmis ei ole.
"Tuleb ära tabada kus maal inimene omadega on ja aru saada kus jookseb piir, et klient ei olegi veel valmis nende asjadega, mis võiks klienti edasi liigutada, tegelema." (Int 12)
- Skoor 8.5 (1). Klientidel on mõnikord vaja väikest tõiuet edasiliikumiseks.
"Suures plaanis olen ma väga nõus, et kannatlikkus on hästi tähtis." (Int 7)
- Skoor 8 (3). Kannatlikkus on loogiline nõustaja omadus. Samuti oskab professionaal ennast reguleerida ning töötada kliendi huvides. See on absoluutselt oluline, kuid kindlasti on ametikohti, kus kannatlikkus mängib suuremat rolli.

- Skoor 7.5 (1). Inimesed on väga erineva iseloomuga ja karjäärinõustal tuleb erinevate tempodega kohanduda.
- Skoor 7 (2). Kui kannatlikkusega üle pingutada, siis kaob kliendil ära see tunnetus, et pall on tema väravas, mõnikord on vaja väikest tõuget, et klient õiges suunas liikuma hakkaks. Samuti on see seotud kohanemisega, sest iga kliendi tempo ja teekond on erinev.
“Ma arvan, et selles mõttes psühholoogi töö ikkagi erineb karjäärinõustaja tööst, sest karjäärinõustaja peaks suunama inimest lõpuks konkreetselt midagi ette võtma.” (Int 9)
- Skoor 6.5 (1). Vahepeal on vaja jõudu muutuseks, et nõustaja heas mõttes kärsitus võib sellele kaasa aidata.
- Skoor 6 (1). Kliendi tempo võib liiga aeglane olla, tähtis on leida tasakaal ning kliendist mitte ette joosta.
“Kuid paratamatult aeg ja ressursid on alati piiratud. Pigem on küsimus oskuses, et kuidas seda infot edastada nii, et kodanik läheb ära ning tunneb, et ta on mingeid mõtteid ka juurde saanud.” (Int 15)
- Skoor 5 (1). Karjäärinõustaja peab suunama, et inimene midagi ette võtaks.
- Skoor 3.5 (1). On palju olulisemaid oskusi, näiteks analüüsi- ja protsessijuhtimise oskus, meetodite valdamine jne.

Nende skooride ning kommentaaride põhjal saab väita, et kannatlikkus on oluline, kuid kindlasti ei peeta seda kõige olulisemaks oskuseks.

Huvitav on ära märkida skooride jagunemised. Kõige madalam skoor sellele vastusele oli 3.5 (1) ning intervjuueeritav põhjendas vastust, et hulga olulisem on analüüsida suurt pilti ning juhtida protsessi, valdada erinevaid meetodeid ning uskuda nõustavasse.

Kõige kõrgem skoor oli 10 (2), põhjendusega, et karjäärinõustaja ei tohiks olla kärsitu, muidu on ta vale ameti peal. Samuti mainiti, et inimese sees on vastused

olemas ning nõustaja ei tohi mõjutada klienti enda arvamusega. Isegi kui nõustajal on tänu eelnevale kogemusele vastused käeulatuses, on tähtis klienti kannatlikult oodata ning toetada klienti iseseisvalt lahendusteni jõudma.

Kuigi valim on väike, saab esialgsed järeldused teha ka keskmine ning moodi põhjal. Keskmine skoor on 7.5, mis näitab, et kannatlikkust peetakse oluliseks, kuid mitte kõige tähtsamaks. Mood on 8 ning kokku on üle poolte vastustest võrdväärset või kõrgemad kui mood.

Kommentaaride põhjal joonistuvad välja erinevad teemad, nagu näiteks, et nõustajana peab klienti ja tema tempoga kohanduma, samuti kliendile tuleb aega anda terve protsessi vältel. Maksimum skoori ei pandud sellepärast, et mõnikord on klienti tempo liiga aeglane ja klient vajab väikest tõuget ning suunamist edasi liikumiseks.

3.4 Nõustaja kannatlikkus kliendiga

Uurimuses küsiti ka kuidas nõustaja ise hindab enda kannatlikkust kliendiga töötades skaalal 1 (mitte väga tähtis) kuni 10 (väga tähtis). Siinkohal tuli keskmiseks 7.6 ning mood on 8. Siinkohal analüüsiti, kas nõustajad peavad end kannatlikuks, mille kaudu saab järeldada, kas see on oskus, mis käib karjäärinõustaja ametiga kaasas.

Allpool on välja toodud kõikide skooride sagedus koos märkimisväärsete kommentaaridega:

- Skoor 9.5 (1)

- Skoor 9 (2)

"Mul ei ole seda harjumust nagu kohe kõiki asju ette öelda, vaid me lähme nagu rahulikult, rahulikus tempos edasi. Mul on nagu hästi palju ikkagi selliseid harjutusi, kus klient peab iseenda seest vastused leidma." (Int 7)

- Skoor 8.5 (1)

"Ma arvan, et karjäärinõustajana olen kannatlik ja ma annan aega kliendile. Ma olen ise olnud töötu, et võib olla siis see mõistmine minu poolt, et see

võibki jube kaua aega võtta ja ei pea nagu tegelikult hoolimatult otsustama."

(Int 14)

- Skoor 8 (5)

"Ma üldiselt annan päris palju ruumi kliendile, tema protsessile ja tema rütmile. Miks siin kümnest kaks punkti puudu jääb on see, et mõnikord ma näen, et inimesel on vajalikud oskused olema, et edasi liikuda, aga vot tema ei ole omadega veel sealmaal. Nii et mõnikord ikkagi nagu endal tekib see kärsitus peale." (Int 3)

- Skoor 7.5 (1)

- Skoor 7 (3)

"Samas ma mõtlen, et ega ma väga kaheksani ei tahagi jõuga väga. See kannatlikkus teinekord võib teha sellise karuteene, et me ei jõuagi kuhugi." (Int 2)

- Skoor 5 (2)

"Kui inimene jääb väga mingisugusesse asja kinni, siis ma tunnet, et okei lähme nüüd edasi, et teinekord läheb info andmiseks võib-olla varem kui klient jõuab sinna." (Int 15)

Analüüsidest vastuste andmeid, saab väita, et üldjuhul on intervjueeritavad kannatlikud, kuid samas on ka arenemisruumi, sest mitte üksi nõustaja ei pannud endale skoori 10. Kõige kõrgem oli 9.5 (1) põhjendusega, et ollaksegi väga kannatlik enda töös ning madalaim 5 (2) põhjendusega, et mõne seansi korral jõutakse infovahetuse faasi enne kui klient selleks ise valmis on ning, et lihtsalt tuleb olla kannatlik.

Keskmine on siinkohal 7.6, mood on 8 ning üle poolte vastanute skooridest oli 8 või kõrgemad.

Selle alamkategorია põhjal saab järeldada, et karjäärinõustaja üheks vajalikuks oskuseks on olla kannatlik kliendiga. Korduma hakkasid sarnased kommentaarid nagu näiteks, et nõustaja ongi üldiselt rahuliku ning kannatliku

loomuga ja et tempo valitakse kliendi järgi tagades neile piisav ajaressurs. Samas põhjendati madalamat skoori, et kohati jõutakse info vahetamise faasi liiga kiiresti ning teinekord võiks natukene kauem oodata.

3.5 Kannatlikkuse arendamine

Viiendaks alamkategoriaiks on "Kannatlikkuse arendamine". On tähtis uurida, kas intervjuudes osalejad on teadlikult enda kannatlikkust arendanud ning kuidas. Samuti uuriti, kas on mõningaid näpunäiteid kuidas kannatlikkust kui oskust üldiselt arendada. Kõiki vastuseid analüüsiti põhjalikult ning jagati põhinedes vastustele erinevateks teemagrupideks. Kokku eristus kuus teemat: eneseteadlikkus, elukogemus, enesekogemus, eneseanalüüs, aktsepteerimine ja enesedisipliin. Alljärgnevalt on välja toodud intervjuudes osalejate kombineeritud vastused teemade kaupa, sulgudes olev number peegeldab mitu vastajat seda teemat mainis.

3.5.1 Eneseteadlikkus (7)

Mille all mõeldakse karjäärinõustaja teadlikku tööd iseendaga, mis aitab luua sisemist rahu ning ruumi, võtab tormakust maha ning aitab vähem tegutseda emotsioonide ajal. Siinkohal toodi välja erinevad tehnikad, mis sellele kaasa aitavad, nagu näiteks *mindfulness* (teadvelolek), jooga, tähelepanuharjutused, erinevad hingamisharjutused (sh rahulik sisse- ja väljahingamine) ning mõttes kümneni lugemine. Esile toodi ka eneseõnne ja rahulolu suurendamise harjutused, näiteks meditatsioon ning positiivsed laused mida sisendada. Kokkuvõtvalt käib siia alla kõiksugused eneseteadlikkuse treeningud mida pakutakse ning mis aitab luua laiema pildi inimestes ja maailmas toimuvast.

3.5.2 Elukogemus (6)

Osalejad mainisid, et elu õpetab kannatlikum olema. Tänu elukogemusele tekib arusaam, et alati ei saa tempot kontrollida, tekib sisemine rahu ning mõistmine, et kõike saab rahulikult võtta. Mainiti, et ka laste saamine on intervjuueeritavad teinud märksa kannatlikumaks.

3.5.3 Enesekogemus (5)

Siinkohal pakuti välja, et nõustamisoskuste õppimine ning nendes osalemine aitab kannatlikkust arendada, sest tänu sellele tekib nõustajana arusaam, et kõik nõustamisega seotud protsessid võtavadki aega ning hakatakse märkama spetsiifilisi ärritajaid. Kuna siinkohal mõeldakse, et nõustamine käib läbi iseenda pakuvad erinevad psühholoogilised koolitused, psühhodraamaõpingud, psühhoteraapiad, psühhoanalüüsid, loovteraapiameetodid, grupiteraapiaad jne paremat mõistmist, mida klient vastas oleval toolil istudes tunneb.

3.5.4 Eneseanalüüs (4)

Karjäärinõustaja peab pidevalt iseenda tööd analüüsima, sinna hulka kuuluvad vestluste analüüs, kuulamine-peegeldamine, erinevad tehnikad arusaamaks kas ollakse kliendiga samas punktis ning järgneva vestluse arendamisvõimaluste analüüs. Nende meetodite kasutamine annab ülevaate, kui kannatlik on kliendiga oldud ning kas järgmise kliendi või seansi ajal tuleb sellele rohkem rõhku pöörata.

3.5.5 Aktsepteerimine (3)

Tuleb aktsepteerida kõike nõustamise ja kliendiga seostuvat: inimeste erinevused, progressi pikkus, kliendi lugu, ajakulu lahenduseni jõudmiseks, vaikus ja pausid. See kõik aitab vältida nõustaja sekkumist ning lasta kliendil omas tempos jõuda õige lahenduseni.

3.5.6 Enesedistsipliin (2)

Kannatlikkuse arendamiseks toodi välja ka enesedistsipliini arendamine läbi tähelepanuharjutuste ning tegevuste, kus tuleb süveneda ning hoida püsivust. Näitena pakuti välja raamatu lugemist kui peatükk on igavaks muutunud, igavatel hetkedel telefoni mitte haaramist, keele hammaste taga hoidmist ning tipptunnil liikluses liiklemist.

4. Arutelu ja järeldused

Alustades sissejuhatuses välja toodud vajalikest oskustest, on huvitav märkida, et seal on kattuvus ka karjäärinõustajate poolt välja pakutud kõige tähtsamate oskustega. Nagu näiteks empaatilisus, kuulamisoskus, kliendist aru saamine ning kliendi toetamine. Mida ei tõstetud esile mitte kordagi on kannatlikkus, konfidentsiaalsus, arutelude hõlbustamine, kliendi enesehinnangu loomine ning ebakindluse puhul maha rahustamine ja hoolivus (Kabir, 2017). Võrreldes intervjueeritavate poolt välja pakutud kõige tähtsamaid oskusi, on huvitav märkida, et tulemused kattusid kohati Rogers'i kliendikeskset lähenemisviisiga. Nimelt mainiti empaatilist mõistmist ning hinnangutevaba olekut ka vastajate poolt, kuid välja jäi siiruse olemasolu (Witty, 2007).

Tulemuste analüüsimisel saame vastata püstitatud küsimusele, kas kannatlikkus on tähtis karjäärinõustaja ametis. Selgus, et kannatlikkust peetakse tähtsaks oskuseks baseerudes vastajate kommentaaridele ning skooridele. Siiski ei mainitud kannatlikkust kui ühte kolmest kõige tähtsamast oskusest selle ameti puhul. Leiti, et kuulamisoskus, nõustamisoskused ja tehnikad ning empaatia on põhilised, mida karjäärinõustaja vajab.

Küll aga toodi kannatlikkus välja kahel korral kui kõige keerulisem oskus, mida arendada. Siinkohal on huvitav mainida, et ka Shallcross'i (2012) intervjuudes mainiti kannatlikkust kui ühte kõige raskemini arendatavat oskust ning kirjeldati selle tähtsust nõustaja ameti puhul. Kokkuvõttes saab väita, et kannatlikkust peetakse oluliseks, kuid sellest on ka tähtsamaid oskusi nagu eespool nimetati.

Analüüsides kannatlikkuse arendamisvõimalusi, joonistus spetsialistide arvamustest välja kuus teemat: eneseteadlikkus, elukogemus, enesekogemus, eneseanalüüs, aktsepteerimine ja enesedisipliin. Siinkohal elukogemus on kategooria, mida inimene ise väga mõjutada ei saa. Kuid kõiki teisi viite kategooriat saab teadlikult arendada, kasutades erinevaid meetodeid, teooriaid ning mudelid, eesmärgiga kannatlikumaks muutuda.

On huvitav märkida, et eneseteadlikkus, mille alla kuuluvad erinevad teadveloleku tehnikad on kooskõlas ka sissejuhatuses mainitud uurimusega kannatlikkuse arendamiseks (Gordon, et al. 2013). Eestis pakutakse teadveloleku koolitusi erinevates vormides ning asutustes (EPALE, 2020; Tallinna Rahvaülikool, 2021).

Samuti saab märkida, et enesedistsipliin kui kannatlikkuse üks arendamisviisidest, seostub ka sissejuhatuses mainitud artiklitega, mis käsitlevad teadlikku ootamist või viivitamist kannatlikkuse oskuse omandamisel (Kumar et al., 2014; Heid 2020).

Teema enesekogemus, mille alla kuulub erinevate teraapiate õppimine ning ise läbi proovimine, on välja toodud ka olulise sammuna terapeutiks ja nõustajaks saamisel erinevates kohustuslikku personaalset teraapiat uurivates uuringutes (Grimmer, Tribe, 2001; Kumari 2011). Enesekogemus võib aidata kliendiga suhestuda ja tänu sellele kannatlikum olla, seda mainis ka intervjuueeritav 14. Nimelt tänu enda läbielatud on tal ka kergem kannatlik olla.

Eneseanalüüs, mida mainiti neljal korral kui kannatlikkuse arendamise viis, saab saavutada läbi erinevate meetodite, nagu näiteks seansi salvestamise ning järelvaatamise või -kuulamise, peegeldava praktikaga tegelemine kui ka kliendi progressi mõõtmisega (Sburlati, Bennett-Levy, 2014). Huvitav on välja tuua, et nõustajad pakkusid eneserefleksiooni oskust välja ka kui ühe kolmest kõige tähtsamast karjäärinõustaja oskusest.

Kuuendaks arendamise teemaks on aktsepteerimine, mis samuti pakuti välja kui ühe tähtsaima oskusest karjäärinõustaja ameti puhul. Selle oskuse arendamiseks on välja pakutud teadveloleku tehnikaid (Carson, Langer, 2006).

Kõige selle põhjal saab järeldada, et kannatlikkus on oluline oskus karjäärinõustamise elukutses ning kui see amet valida, oleks kasulik läbida kursused ka teadveloleku kohta, mis aitab arendada eneseteadvust ning aktsepteerimist ja läbida erinevad teraapiad, eesmärgiga enda klienti paremini mõista.

5. Kirjanduse loetelu

- Amundson, N. (2017). Nõustamise protsess ja ülesehitus. In: Jamnes, P Aktiivne kaasamine: karjäärinõustamine: olemine ja tegemine (pp. 34-36). Elukestva Õppe Arendamise Sihtasutus Innove.
- Bernes, K. B. (2005). The Elements of Effective Counselling. NATCON Papers. <http://www.natcon.org> <http://hdl.handle.net/10133/1167>
- Carson, S. & Langer, E. (2006). Mindfulness and self-acceptance. Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behavior Therapy. 24. 29-43. <https://doi.org/10.1007/s10942-006-0022-5>
- Chamorro-Premuzic, T. (2019). Why Are We So Bad at Choosing the Right Job?. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2019/08/why-are-we-so-bad-at-choosing-the-right-job>
- Clay, A., R. (2017). Coping with challenging clients. Monitor on Psychology. 48 (7). 55. <https://www.apa.org/monitor/2017/07-08/challenging-clients>
- Easwaran, E. (2010). Patience comes with practice. Patience: A Little Book of Inner Strength (1st ed., pp. 13-17). Nilgiri Press.
- Eesti Psühholoogide Liit. (1990). Eetika Nõuded. Eesti Psühholoogide Liit. <http://www.epl.org.ee/wb/pages/eetika.php>.
- EKSS. (2009). Kannatlikkus. EKSS. <http://eki.ee/dict/ekss/index.cgi?Q=kannatlik&F=M>
- EPALE. (2020). Kalender. Electronic Platform for Adult Learning in Europe. <https://epale.ec.europa.eu/et/content/mbsr-mindfulness-based-stress-reduction-originaalprogrammi-pohikoolitus-0>

- Freeman, S. C. (1990). C.H. Patterson on Client-Centered Career Counseling: An Interview. *The Career Development Quarterly*. 38 (-), 291-301.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1990.tb00216.x>
- Gordon, W., Shonin, E., Sumich, A., Sundin, E. & Griffiths, M. (2013). Meditation Awareness Training (MAT) for Psychological Well-Being in a Sub-Clinical Sample of University Students: A Controlled Pilot Study. *Mindfulness*. 5. 381-391. <https://doi.org/10.1007/s12671-012-0191-5>
- Grimmer, A. & Tribe, R. (2001). Counselling psychologists' perceptions of the impact of mandatory personal therapy on professional development - An exploratory study. *Counselling Psychology Quarterly*. 14. 287-301.
<https://doi.org/10.1080/09515070110101469>
- Heid, M. (2020). How to Cultivate Patience, the Ancient Virtue We All Need Right Now. *Elemental Medium*. <https://elemental.medium.com/how-to-cultivate-patience-the-ancient-virtue-we-all-need-right-now-afd144abb507>.
- Hirschi, A., & Froidevaux, A. (2020). Career counselling. In Gunz, H., Lazarova, M, & Mayrhofer, W. *Routledge Companion to Career Studies* (1st ed., pp. 331-345). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315674704>
- International Career Institute. (2019). 14 Skills Needed to be a Counsellor. International Career Institute. <https://www.icieducation.co.uk/blog/14-skills-needed-to-be-a-counsellor/>.
- Kabir, S. M. (2017). Introduction to Counselling. *Essentials of Counseling* (pp.21-44). Abosar Prokashana Sangstha.
https://www.researchgate.net/publication/325844365_introduction_to_counseling
- Kalamus, V., Masso, A. & Linno, M. (2015). Kvalitatiivne sisuanalüüs. Tartu Ülikool. <http://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalyys>

KNÜ. (n.d.). Kuidas saada karjäärinõustajaks. MTÜ Eesti Karjäärinõustajate Ühing.
<https://kny.ee/karjaarispetsialisti-kutse/kuidas-saada-karjaarinoustajaks/>

Kukk, A. (2012). Teemaatiline analüüs ja kvalitatiivne sisuanalüüs.
<https://prezi.com/jcdtcyd9soge/teemaatiline-analuus-ja-kvalitatiivne-sisuanaluus>

Kumar, A., Killingsworth, M., A. & Gilovich, T. (2014). Waiting for Merlot: Anticipatory Consumption of Experiential and Material Purchases. *Psychological Science*. <https://doi.org/10.1177/0956797614546556>

Kumari, N. (2011). Personal therapy as a mandatory requirement for counselling psychologists in training: A qualitative study of the impact of therapy on trainees' personal and professional development. *Counselling Psychology Quarterly*, 24:3, 211-232, <https://doi.org/10.1080/09515070903335000>

Kutsekoda. (2018). Tulevikuvaade tööjõu- ja oskuste vajadusele: Personali- ja administratiivtöö ning ärinõustamine. Kutsekoda.
<https://oska.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2016/12/OSKA-personali-ja-administratiivt%C3%B6-ning-%C3%A4rin%C3%B5ustamise-uuringu-l%C3%BChiaruanne-1.pdf>

Miller, M. (1996). Client-Centered Reflections on Career Decision Making. *Journal of Employment Counseling*, 33(1), 43-46. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.1996.tb00432.x>

Online Etymology Dictionary. (n.d). Patience. Online Etymology Dictionary.
<https://www.etymonline.com/word/patience>.

Orloff, J. (2012). The Power of Patience. *Psychology Today*.
<https://www.psychologytoday.com/gb/blog/emotional-freedom/201209/the-power-patience>.

Oxford English Dictionary. (n.d). Patience. Oxford English Dictionary. <https://www-oed-com.ezproxy.utlib.ut.ee/view/Entry/27911?rskey=PWVPDz&result=1#eid>

Proyer, R.T., Annen, H., Eggimann, N., Schneider, A. & Ruch, W. (2012). Assessing the “Good Life” in a Military Context: How Does Life and Work-Satisfaction Relate to Orientations to Happiness and Career-Success Among Swiss Professional Officers?. *Social Indicators Research* 106, 577–590. <https://doi.org/10.1007/s11205-011-9823-8>

Pöld, M. (2018). Karjäärinõustamise käsiraamat. http://kny.ee/wp-content/uploads/2019/09/Karj%C3%A4%C3%A4rin%C3%B5ustamise-k%C3%A4siraamat_2018_INNOVE.pdf

Randstad. (2019). Global Report Randstad Workmonitor Q4 2019. https://cdn2.hubspot.net/hubfs/481927/Randstad%20Workmonitor%20global%20report%20Q4%20-%20Dec%202019.pdf?__hstc=243245085.1379a85d4c0d338d8bd4bad57ed93ee0.1591170826568.1591170826568.1591170826568.1&__hssc=243245085.2.1591170826568

Rath, T. & Harter, J. (2010). The Five Essential Elements of Well-Being. Gallup. <https://www.gallup.com/workplace/237020/five-essential-elements.aspx>
Roberts, L., J. (2013). The Power of Patience. Harvard Magazine. <https://harvardmagazine.com/2013/11/the-power-of-patience>

Sburlati, E.S. & Bennett-Levy, J. (2014). Self-assessment of our competence as therapists. In: Schniering, C.A. & Rapee, R.M. Evidence-based treatment of child and adolescent anxiety and depressive disorders: A competencies based approach (pp. 25-35). Wiley-Blackwell. <https://dx.doi.org/10.1002/9781118500576.ch3>

Schaub, F. (2020). A guide to careers in counseling. Learn Psychology. <https://www.learnpsychology.org/counseling/>.

- Schnitker, S. (2012). An examination of patience and well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 7 (4), 263-280.
<http://dx.doi.org/10.1080/17439760.2012.697185>
- Schnitker, S. & Emmons, R. A. (2007). Patience as a virtue: Religious and psychological perspectives. *Research in the Social Scientific Study of Religion*, 18, 177–207. <https://doi.org/10.1163/ej.9789004158511.i-301.69>
- Shallcross, L. (2012). The recipe for truly great counseling. *Counseling Today*, 55 (6), 26-33.
<https://www.counseling.org/resources/library/Counseling%20Today/December2012CTOnline.pdf>
- Tallinna Rahvaülikool. (2021). Sissejuhatus Mindfulnessi. Tallinna Rahvaülikool.
<https://kultuur.ee/kursus/sissejuhatus-mindfulnessi-2/>.
- TNS Emor (2006). Karjääriteenuste süsteemi arendamise lähteuring. TNS Emor.
<https://www.innove.ee/wp-content/uploads/2019/02/Karj%C3%A4%C3%A4riteenuste-s%C3%BCsteemi-arendamise-l%C3%A4hteuring-2006.pdf>
- Töötukassa. (2019). Karjäärinõustamise Teenusstandard. Töötukassa.
https://www.tootukassa.ee/sites/tootukassa.ee/files/karjaarinoustamise_teenustandard_010119.doc
- Universities UK. (2015). Supply and demand for higher-level skills. Universities UK.
<https://www.universitiesuk.ac.uk/policy-and-analysis/reports/Documents/2015/supply-and-demand-for-higher-level-skills.pdf>.
- Verbruggen, M., & Vos, Ans. (2019). When People Don't Realize Their Career Desires: Toward a Theory of Career Inaction. *Academy of Management Review*, 45. <https://doi.org/10.5465/amr.2017.0196>

Witty, M. C. (2007). *Client-centered Therapy*. In N. Kazantzis & L. L'Abate. *Handbook of homework assignments in psychotherapy: Research, practice, prevention* (p. 35–50). Springer Science & Business Media. https://doi.org/10.1007/978-0-387-29681-4_3

Õunapuu, L. (2014). II Osa Kvalitatiivne, kvantitatiivne ja kvalitatiiv-kvantitatiivne uurimistöö. In: Kärner, E. *Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes* (pp. 48-56). Tartu Ülikool. http://dspace.ut.ee/bitstream/handle/10062/36419/ounapuu_kvalitatiivne.pdf

6. Lisad

Lisa 1 - Küsimustik

1. Ees ja perekonnanimi
2. Ametnimi ning asutus/firma
3. Milline on olnud teie karjäärikäik siamaani (haridus, erinevad töökogemused, koolitused, seminarid)?
4. Millised on lühidalt teie igapäeva ülseanded?
5. Kui kaua olete karjäärinõustaja ametis olnud?
6. Millised on 3 kõige tähtsamat oskust karjäärinõustaja ameti puhul, ning palun selgitage miks?
7. Milliseid oskusi on olnud kõige keerulisem arendada, et saada karjäärinõustajaks? Palun selgitage miks.
8. Kui tähtsaks peate kannatlikkuse oskust karjäärinõustaja ametis?
(Mitte väga tähtsaks) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (Väga tähtsaks)
9. Kui kannatlikuks peate end kui olete seansil koos kliendiga?
(Mitte väga tähtsaks) 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 (Väga tähtsaks)
10. Kuidas te arendasite enda kannatlikkuse oskust?
11. Kuidas te soovitaksite teistel enda kannatlikust arendada?
12. Kas te soovite veel midagi lisada?

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.

Anete Kabun