

Tartu Ülikool
Sotsiaalteaduste valdkond
Psühholoogia instituut

Inna Teresk

**EESTI KARJÄÄRINÕUSTAJATE PROFESSIONAALSE IDENTITEEDI JA
ARENGUVAJADUSE UURING**

Magistritöö

Juhendaja: Triin Liin (PhD)

Läbiv pealkiri: Karjäärispetsialisti identiteedi kujunemine

Tartu 2023

Sisukord

Kokkuvõte	3
Abstract	4
SISSEJUHATUS	5
1. TEOREETILINE RAAMISTIK JA PROBLEEMIPÜSTITUS	7
1.1. Professionaalne identiteet ja selle mõjutegurid	7
1.1.1. Identiteedi olemus ja määratluste mitmekesisus	7
1.1.2. Professionaalsuse ja professionaalse identiteedi definitsioon	8
1.1.3. Nõustaja professionaalse identiteedi peamised komponendid	9
1.1.4. Karjäärispetsialistide professionaalne identiteet	14
1.2. Ülevaade karjäärinõustamise olukorrast Eestis	14
1.3. Uuringu probleemipüstitus ja eesmärk	16
2. METOODIKA	16
2.1 Andmete kogumine	16
2.2 Valim	17
2.3 Andmete analüüs	18
2.4 Urija refleksiivsus	20
3. TULEMUSED	20
3.1 Karjäärispetsialisti ametiidentiteedi enesemääratlus	20
3.1.1 Nägemus valdkonnast	21
3.1.2 Rolli võtmise põhjused	23
3.1.3. Nägemus enda rollist	25
3.2 Ametiidentiteeti kujundavad tegurid	28
3.2.1 Valdkonnast tulenev mõju	28
3.2.2 Inimestest tulenev mõju	29
3.2.3 Töökeskkonnast tulenev mõju	30
3.2.4 Töökogemusest tulenev mõju	32
4. ARUTELU JA SOOVITUSED	34
4.1 Uurimistöö piirangud ja töö praktiline väärtus	39
Tänuõnad	40
Autorsuse kinnitus	40
Kasutatud kirjandus	41
Lisad	41

Eesti karjäärinõustajate professionaalse identiteedi ja arenguvajaduse uuring

Kokkuvõte

Magistritöö eesmärk on uurida karjäärispetsialistide nägemust oma kutseidentiteedist ja selle mõjuteguritest. Käesolevas magistritöös on nõustaja professionaalse identiteedi kujunemisega seonduvad komponendid asetatud karjäärivaldkonna konteksti.

Kvalitatiivsel uurimismeetodil viidi sihipärase valimiga (n=15) läbi individuaalsed intervjuud. Andmeanalüüsi kvalitatiivse induktiivse sisuanalüüsi tulemustest selgub, et kutseidentiteeti mõjutavad enim nõustajate *arusaam enda ametialasest rollist* ja selleks vajalikest *pädevustest*. Kõrgelt hinnatakse professionaalsust ja panustatakse sellesse. Rollivalik sõltub situatsioonist ja toetub kliendi unikaalsusele. Rolliga suhestumine seostub tugevalt *töörahololuga*, kus kindlamalt tunnevad ennast rahulolevamad ja enesesse/elukutsesse positiivsema suunitlusega nõustajad. Suhtumise kujunemist mõjutavad kas *inimsuhted* või *töökeskkondlik faktor*. Kutsetegevuslik käitumine on omane pigem staažikamatele ja kogemustega praktikutele - domineerivad mentorlus või valdkondlik vabatahtlik tegevus, kuuluvus erialakogukonda ja kutse omamine. Elukutse ajaloos ning filosoofias jäädakse teadmistes ja mõistmises tagasihoidlikuks, kuigi usutakse nii töö vajalikkusesse kui valdkonda.

Magistritööst lähtuvalt annaks suurem erialakogukonda kaasatus tõsta nii nõustajate valdkonna teadmisi kui ka suurendada ühtekuuluvustunnet, ühendades eri sektorite liikmeid. Ühisel platvormil mõistetav kutsestandard ja professionaalsus ning kogukonda kuulumise soodustamine on need väljundid, mis võiksid jõuda Eesti kutseorganisatsiooni fookusesse, mille roll ja panus peaks olema märgatavalt suurem nõustajate identiteedi tugevdamisel.

Märksõnad: nõustamine, karjäärispetsialist, identiteet, professionaal, roll

A study of the professional identity and development needs of Estonian career counselors

Abstract

The aim of the Master's thesis is to investigate career specialists' vision of their professional identity and its influencing factors. In this master's thesis, the components related to the development of the counselor's professional identity are placed in the context of the career field.

Individual interviews were conducted with a targeted sample (n=15) using a qualitative research method. The results of the qualitative inductive content analysis of the data analysis show that the professional identity is most influenced by the counselors' understanding of their professional role and the necessary competencies. Professionalism is highly valued and invested in. The choice of role depends on the situation and is based on the uniqueness of the client. Relationship with the role is strongly related to job satisfaction, where counselors who are more satisfied and have a more positive orientation towards themselves/profession feel more confident. The formation of the attitude is influenced by either human relationships or the work environment factor. Professional behavior is typical of more senior and experienced practitioners - mentoring or sectoral volunteering, belonging to a professional community and having a profession dominate. In the history and philosophy of the profession, one remains modest in knowledge and understanding, although one believes in both the necessity of the work and the field.

Based on the Master's thesis, greater involvement in the professional community would increase the knowledge of the advisors' field as well as increase the sense of cohesion by uniting members of different sectors. The professional standard and professionalism understood on a common platform and the promotion of belonging to the community are the outputs that could reach the focus of the Estonian professional organization, whose role and contribution should be significantly greater in strengthening the identity of counselors.

Keywords: counseling, career specialist, identity, professional, role

SISSEJUHATUS

Nõustaja kui elukutse on kutsemaastikul jalga kinnitanud juba rohkem kui sajand tagasi, seejuures eristatakse nõustamist teistest seotud abistavatest elukutsetest selle poolest, et nõustamine on suunatud *inimese arengule* ja *heaolule* ning *ennetavale abistamisele* (Mellin et al., 2011). Valdkonda esindavad praktikud, kes olenemata seotusest inimeste nõustamisega, ei jaga samu arusaamu või professionaalset identiteeti. Seda seetõttu, et kutseala esindajad jagunevad eri tüüpi nõustamisvaldkondadesse: näiteks kooli- ja kogukonnanõustamine (õppenõustajad, karjääri- ja noorsoospetsialistid), vaimse tervise nõustamine, abielu-, paari- ja perenõustamine (CACREP, s.a). Paljud nõustajad identifitseerivad end peamiselt oma spetsialiseerumise järgi ja seetõttu võtavad nad omaks identiteedi, mis keskendub nõustajate rollile (nt karjäärinõustamine), teenindatavale elanikkonnale (nt sõltlased, kliinilise vaimne tervise kliendid, rehabilitatsiooni vajajad) või keskkonnale (nt koolid, kolledžid), kus nõustamine toimub (Myers et al., 2002). Neid nõustamise spetsialiseerumisi iseloomustavad erinevad akrediteerimistingimused, eetikakoodeksid, tegevusulatused ja ootused koolitusetele (Woo et al., 2014). Selline segmenteerimine on toonud kaasa lahkarvamusi kogu elukutse ühise professionaalse identiteedi osas ja seda peavad professionaalsed nõustajad valdkonnale potentsiaalseks ohuks (Littlefield, 2016). Selgelt määratletud ühtse ametialase identiteedi puudumine on aidanud kaasa avalikkuse vähesele teadlikkusele selle kohta, kuidas nõustamine erineb teistest elukutsetest (*Ibid.*). Siia lisanduvad veel valdkonna piiratud ajalugu võrreldes teiste vaimse tervise elukutse esindajate ajalooa (nt psühholoogid, sotsiaaltöötajad) ja ebamäärasus, mil määral need ametid on omavahel kompetentsides võrreldavad (Woo et al., 2014). Praeguseks on Ameerika nõustamisühing (ACA) nõustajate ühtse professionaalse identiteedi konsensuslikult defineerinud ning tuvastanud tunnuste kogumid, mis kajastavad nõustamise professionaalse identiteedi olemust (ACA 20/20, 2020). Nende tunnuste kvantitatiivseks mõõtmiseks on nõustamisajaloos oluline roll neljal uuringul, mida teostasid Moore-Pruitt (1994), Puglia (2008), Emerson (2010) ja Woo (2013), kelle uurimused on aidanud ühtse nõustamiserialade kutseidentiteedi arengut edasi viia (Littlefield, 2016). Eesti mastaabis nõustamisvaldkondade *erialade lõikes* leiab identiteediuuringuid vähe. Seni on uuritud lastekaitse- ja noorsootöötajaid, kutse-, lasteaiaõpetajaid.

Käesoleva magistritööga avaneb võimalus täiendada nõustamise kutseala uuringute maastikku uurides seni käsitlemata nõustamisvaldkonna, nagu karjäärispetsialistid, kutseala

põhjalikumalt, mis annab magistritööle uudsuse aspekti ning lisab panuse nõustajate ühtse professionaalse identiteedi kirjeldamisele Eestis.

Uuringu eesmärk on kirjeldada karjäärivaldkonnas töötavate nõustajate endi nägemust oma professionaalsest identiteedist: vaadelda erinevaid komponente, mis võivad olla seotud nende hinnangutega enda ametisse ja valdkondliku tulevikuga. Aga ka tegureid, mis võivad kallutada nõustajat tema enesemääratluses ja tööelu kvaliteedis. Töös vaadeldakse lähemalt teoreetilisi käsitlusi identiteedist üldiselt ja põhjalikumalt kutseidentiteeti, keskendudes nõustamise kutsealale ja spetsiifilisemalt karjäärinõustamisele.

Uringust saadud teadmine võib toetada nii karjäärivaldkonna kui ka kogu nõustamise valdkonna praktikute professionaalse identiteedi mõistmist, kujunemist ja tugevdamist Eestis. Kuna nõustajad tegelevad riigi kõige keerukamate sotsiaalsete probleemidega (vaesus, diskrimineerimine, ainete kuritarvitamine, kroonilised haigused, koolist väljalangemine jne), on oluline mõista, et ükski elukutse ei suuda tõhusalt lahendada kõiki neid probleeme eraldiseisvana (Mellin et al., 2011). Vaja on nõustamisametite üha suuremat koostööd kui parimate tavade strateegiat omavahel seotud sotsiaalsete probleemide lahendamiseks kooli-, pere- ja kogukonnasüsteemides (Lopez-Baez & Paylo, 2009). Et rääkida nõustajate ühisest professionaalsest identiteedist, on vaja eelnevalt mõista iga üksikut eriala. Seda tööka tunnistavad ka paljud nõustamisorganisatsioonid ja akrediteerimisasutused - vajadust edendada tugevat ametialast identiteeti nii üksikute nõustajate kui ka nõustamisala elukutse jaoks tervikuna, kus üksikute nõustajate kutseidentiteedi sügavam mõistmine aitab tagada nõustaja kutseala staatuse säilimist oma kollektiivse ametialase identiteedi kaudu (Emerson, 2010). Mitme nõustamise elukutse esindajate kombineeritud teadmised ja oskused toetavad probleemide lahendamiseks loovate lähenemisviiside loomist, kuid suutmatust sõnastada kaastöötajate vahel erinevaid professionaalseid identiteete põhjustab sageli (a) segadust rollide ja kohustuste osas, (b) võimu ja staatusega seotud konflikte ning (c) professionaalsete stereotüüpide levikut, mis seab ohtu kutsealadevahelise koostöö tõhususe (Mellin et al., 2011). Tugev kutsealane identiteet pole mitte ainult elukutse ühendamise ja tugevdamise, vaid ka selle edasiarendamise jaoks ülioluline (Emerson, 2010), kuna on vaja panustada praktikute järelkasvule, valdkonna järjepidevusele või nõustamisteenuste kvaliteedile. Kvaliteedi osas rõhutasid Hooley & Rice (2018) raamistike ja protsesside tagamise olulisust, mis oleks kasulikud ja rakendatavad väga paljudes kontekstides ja erinevate teenuse pakkujate poolt. Ole sa siis kooli karjäärikoordinaator või erafirma personalitöötajast karjääriedendaja, riikliku rahastuse toel töötav karjäärispetsialist või karjääriõpetaja koolis. Ühtne tööstandard, mis hõlmaks erinevate nõustamisspetsialistide töö erisusi, aitaks vähendada nende ametite

killustatust, ebaselgust rollides ja toetaks nii arengut kui ka selgelt eristuva ametialase identiteedi kujunemist (Hooley & Rice, 2018). Seega ühtne professionaalne identiteet on ametialase terviklikkuse vundament, mille ehitusplokkidest saab ülevaate järgnevast peatükist.

1. TEOREETILINE RAAMISTIK JA PROBLEEMIPÜSTITUS

1.1. Professionaalne identiteet ja selle mõjutegurid

Et üldse professionaalset identiteeti (sünonüümidenä ka *ametialane identiteet*, *kutsealane identiteet*) mõista, on oluline orienteeruda identiteedi mõistete mitmekesisuses, tema kujunemist mõjutavates tegurites ning mõista professionaalsuse olemust ning kujunemist. Alljärgnevalt saab nendest ülevaate.

1.1.1. Identiteedi olemus ja määratluste mitmekesisus

Identiteeti kui nähtust mõistetakse kirjanduses erinevalt. Teda on seostatud millegagi samastumisega, enese määratlemisega või ka eristumisega. Identiteeti nähakse kui protsessi, mis sünnib sümboolsete piiride tõmbamise ja maha märkamise kaudu olles dialoogis teistega (Sarv, 2013), kusjuures „teised“ jagatakse „omadeks“ ja „võõrasteks“ ning toimub iseenda eristamine nendest (Macionis & Plummer, 2002).

Stryker & Burke (2000) toovad välja neli identiteedi liiki:

1. *Personaalne identiteet* – see on inimese mina-pilt, mis hõlmab tema unikaalseid omadusi ja kogemusi;
2. *Sotsiaalne identiteet* – kuulumine sotsiaalsetesse gruppidesse;
3. *Rahvuslik identiteet* - defineerib nii rahvust kui kultuuri;
4. *Professionaalne identiteet* – hõlmab mitmeid eelnevate identiteetide elemente, milles on oluline koht võetud rollidel ühiskonnas.

Tamm (2008) kirjeldab identiteeti kui sarnasuste ja erinevuste kogumit, mida tajutakse võrdluses teiste indiviididega; identiteet tähendab inimese olemust, isiksuse tuuma. Valk (2003) kirjeldab identiteeti kui suhteliselt püsivat, mõtestatud ja integreeritud nägemust iseendast, kus identiteet vastab küsimusele „Kes ma olen?“ ja see on inimese enda loodud mõtestatud ja integreeritud nägemus endast. Mina-pilt kujuneb seega eristumises teistest inimestest - oma unikaalsete isikuomaduste, käitumisstiilide, väärtuste ja maailmavaate alusel. Lihtsustatult, probleemid mina-pildi kujunemisega võivad tekitada raskusi mõista inimese ettekujutust iseendast (Ehala, 2018), luua tähendusi, omistada neid teistele ja endale (Sarv,

2013). Probleemid enesemääratlemisega mõjutavad oluliselt ametialaste rollide mõistmist, nõustaja töö kvaliteeti ja mainet (Woo et al., 2014), aga ka nõustaja enesearengut ning muutusi identiteedis (Sarv, 2013).

Kokkuvõtvalt võib öelda, et identiteet on nähtus, mis oma unikaalsuses on omane konkreetsele inimesele ja aitab eristuda teistest inimestest. Tema üheks osaks on professionaalne identiteet ja see on seotud tunnetusega ühtsusest oma professiooni, hoides tasakaalu mina-pildi ja ametialase identiteedi vahel. Seda tasakaalustamisprotsessi käsitletakse põhjalikumalt järgnevas alajaotuses, tuues välja tegurid, mis võivad professionaalse identiteedi kujunemist mõjutada.

1.1.2. Professionaalsuse ja professionaalse identiteedi definitsioon

Et mõista professionaalset identiteeti on oluline esmalt defineerida sõna professionaalsus. Mõistet on eri autorite poolt kirjanduses kirjeldatud kui viisi mõelda ning tegutseda, mida saadab erialaste teadmiste rohkus, pädevus, erialane ideoloogia ja kutsemeisterlikkus, hõlmates tööga seotud regulatsioone, vastutust ja usaldusväarsust (Devlin, 2010; Loogma, 2013; Sarv, 2013). Bron & Jarvis (2008) defineerivad *professionalismi* kui seotust kutsealase organisatsiooniga ning pühendumust professionaalse rolli täitmisel, kusjuures viimane avaldub indiviidi teadmistes, hoiakutes, oskustes, uskumustes ja väärtustes. *Professionaali* kirjeldavad Simons & Ruijters (2001; 2004) kui spetsialisti, kellel on unikaalsed töömeetodid, vajalikud oskused/teadmised ning kindel visioon, aga kes ka mõistab valdkondlikku kogukonda kuulumise tähtsust. Autorite hinnangul ei ole professionaalsus mitte ainuüksi hariduse või ametijuhendiga kaasnev staatus, vaid professionaalsus on valik, mis nõuab pidevat enesetäiendamist (*Ibid.*). Seega võib justkui öelda, et professionaalsus tähendab kutsealase meisterlikkuse kontsektis väga häid terviklikke erialaseid teadmisi/oskusi, mida raamivad valdkondlik ideoloogia ja regulatsioonid ning mis esitab praktikule usaldusväarsuse ja vastutustundlikkuse alal kõrge väljakutse. Karjäärinõustamise professionaal on seega näiteks spetsialist, kes lisaks praktiseerimisele tegeleb pidevalt enda erialase harimisega, on kaasatud valdkonna organisatsioonidesse ja tegemistesse ning on kursis selle regulatsioonide ning arengutega.

Ühendades neid kahte sõna, professionaalne ja identiteet, saame seotuse elukutsega ehk *rolliidentiteedi*, mis koosneb konkreetse rolli eesmärkidest, väärtustest, uskumustest, normidest ja suhtlemisstiilidest (Reid, 2015; Obodaru, 2017). Sarv (2013) defineerib professionaalset identiteeti kui kindla rolliga kaasnevat omaduste kogumit, mis iseloomustab

rolli kandjat valitud ameti valdkonnas indiviidi enda, kogukonna liikmete ja kogukonnaväliste isikute poolt. Tamm (2008) defineerib veelgi detailsemalt professionaalset identiteeti - see on üks osa indiviidi üldisest identiteedist ehk roll, mida ta kehastab tööajal tööandja poolt kehtestatud reeglite järgi, määrates ära tüüpilise käitumis- ja suhtumisviisi selle ameti esindajana. Seega, kui konkreetsele ametile on tööandja poolt seatud kutsega teatud ootused, näiteks kindlatele väärtustele ja käitumisele, siis professionaalne identiteet väljendab selle oodatud professionaalse rolli (sünonüümidenä ka *ametialane roll*, *kutsealane roll*) teadvustamist ja omaksvõttu.

Kuna professionaalse identiteedi olemuses esineb teaduskirjanduses arusaamade rohkust (Weinrach et al., 2001; Danielewicz, 2001; Day, 2002; Karm, 2007; Tamm, 2008; Wiles, 2013), siis neid kokku võttes võib lihtsustatult öelda, et professionaalne identiteet on inimese sisemine arusaam oma ametist ja endast selle kontekstis (võetud roll), mis omakorda on seotud töös esineva rahulolu, pühendumise, enesetõhususe, motivatsiooni ja kollektiivi kuulumisega.

Seega koosneb professionaalne identiteet erinevatest sisemistest või välistest komponentidest, millest lähemalt antakse ülevaade järgnevas peatükis hoides fookust nõustamise valdkonnal.

1.1.3. Nõustaja professionaalse identiteedi peamised komponendid

Varasemalt käsitletud nõustaja ametialase identiteedi definitsioonide erinevatele kirjeldustele teadlaste hulgas esineb sama tendents ka identiteedi komponentide osas. Woo et al. (2014) ja Littlefield (2016) toovad välja nõustamisvaldkonna neli olulisemat uuringut (Emerson, 2010; Moore-Pruitt, 1994; Puglia, 2008; Woo, 2013), mis on kaardistanud need peamised komponendid ja mis professionaalse identiteedi kujunemisel enim mõju avaldavad. Need ühilduvad ka nõustamis- ja haridusprogrammide akrediteerimise nõukogu (CACREP) seisukohtadega, milleks on teadmised ja mõistmine: erialast, elukutse filosoofiast, ametialastest rollidest ja pädevustest; kaasavkäitumine ja suhtumine valdkonda (CACREP. s.a). Täpsemalt,

(1) **teadmised elukutsest** hõlmavad nõustamiskutse mõistmist, sh teadmisi selle ajaloost, ametialastest rollidest ja funktsioonidest, kutseala eetika- ja õigusstandarditest, litsentseerimisest ning kutseorganisatsioonidest. Nõustamisajaloo tundmine Woo et al. (2014) hinnangul on professionaalsuse seisukohalt oluline seepärast, et see aitab kaasa nõustajate võimele eristada end teistest vaimse tervise ametitest. Elukutse rikas mõistmine annab ülevaate sellest, mida kutseala liikmeks saamine endaga kaasa toob (Emerson, 2010;

CACREP, s.a). Littlefield (2016) täiendab olulisust veel sellega, et teadmised nõustamise arengukäigust ja aja jooksul toimunud inimvajaduste muutustest annavad valdkonna praktikutele võimaluse paremini mõista kutseala varasemaid saavutusi ja mõtiskleda erialade ajalooliste sarnasuste üle valdkonna sees. Nõustamisspetsialistidel, kellel on tugev professionaalne identiteet, on ka erialast laialdased teadmised (Woo et al., 2014).

(2) **elukutse filosoofia** on alus, millele nõustamine on üles ehitatud ja kust selle spetsialistid saavad teada, mida neilt oodatakse ning mis eristab neid teistest vaimse tervise spetsialistidest (Puglia, 2008). Rõhuasetus on teadmistel kutseala põhiuskumuste süsteemist ja selle neljast põhivaldkonnast: inimkogemuse vaatlemine *arengu, ennetamise, heaolu, mõjuvõimu suurendamise* objektiivselt kaudu (Woo et al., 2014). Nende juhtpõhimõtete tundmine ja nendega nõustumine on nõustaja professionaalse identiteedi aluseks (LaFleur, 2007; Woo et al., 2014). Littlefield'i (2016) kohaselt on nõustamisspetsialistil tugeva professionaalse identiteedi saavutamiseks hädavajalik järgida pakutud filosoofilisi eeldusi, kuna need neli põhivaldkonda on nõustamise valdkonna olulised nurgakivid ja erinevad oluliselt teiste vaimse tervise elukutsete omadest - sest haiguse olemasolu nõustamiseks ei eeldata, mis on aga eelduseks näiteks meditsiinilise ravi osutamisele.

(3) **suhtumine elukutsesse ja iseendasse** ehk professionaalne uhkus, kuivõrd väärtustatakse elukutse ajalugu, milline on pühendumine praegustele tavadele ja usk selle elukutse tulevikku (Emerson, 2010; Littlefield, 2016; Myers et al., 2002; Woo et al., 2014). Positiivsed vaatenurgad aitavad kaasa enda ja elukutse vahelisele suhtele, lisaks ka professionaalse identiteedi kujunemisele ning neil, kes tunnevad uhkust oma valitud valdkonna üle ja on sellega rahul (tööraahulolu), on tõenäolisemalt tugevam professionaalne identiteet (Gale & Austin, 2003; Mrdjenovich & Moore, 2004; Myers et al., 2002; Woo et al., 2014). Nõustaja, kel on lugupidav suhtumine valdkonda, mõistab avalikkusele pakutavate teenuste tähtsust, oskab eristada elukutse ainulaadsust teistest valdkondadest, mõistab koolitusprogrammide kaudu pädevuste tähtsust (eneseareng) ja tunneb oma elukutse üle uhkust (Woo et al., 2014). Selliste teadmiste sügavus soodustab pühendumist, suuremat rahulolu, positiivseid tundeid karjäärivaliku suhtes ja tugevamat professionaalset identiteeti.

(4) **kutsetegevuslik** ehk **kaasavkäitumine** viitab tegevustele, mida nõustamisspetsialist teeb, et saada oma elukutse osaks (Healey & Hays, 2011). Nendeks tegevusteks võivad olla näiteks professionaalse teadustöö kirjutamine, valdkondlikel üritustel osalemine või nende reklaamimine, valdkonna juhtimine ja kutseorganisatsioonide liikmelisus, seadusandliku

lobitöö toetamine, klientide ja elukutse kaitsmine (Emerson, 2010; Healey & Hays, 2011; Puglia, 2008; Woo, 2013). Professionaalne kaasavkäitumine on Puglia (2008) hinnangul iseloomulik eelkõige tugeva ametialase identiteediga nõustajatele. Suhtlemine teiste spetsialistidega, kursis olemine valdkonna uuemate edusammudega ning uudised valdkonna võimalustest ja väljakutsetest on spetsialistide vastutusel ja professionaalse identiteedi ehitusplokk (Woo et al., 2014). Kusjuures liikmelisust kutseorganisatsioonides peetakse eriti tugevaks professionaalsust tõestavaks aspektiks (Gale & Austin, 2003; LaFleur, 2007; Spruill & Benschoff, 1996, Woo et al., 2014) nagu ka kutse omamist, mis viitavad suurema kompetentsi ja ametiuhkusega nõustamisspetsialistidele, kes tajuvad oma tööd väärtuslikumana (Myers et al., 2002). Sotsialiseerumist teiste valdkonna spetsialistidega ja võrgustikutöös osalemist peetakse olulisteks näitajateks professionaalse identiteedi kujunemises. Need võimaldavad arendada ametialaseid suhteid kolleegide ja teiste spetsialistidega, kasutada/osutada mentorlust või konsultatsioone, juhendada järelkasvu ja suurendada nõustaja enesekindlust/mõjuvõimu ning professionaalsust (Woo et al., 2014).

(5) professionaalsed rollid ja pädevus (sünonüümidena ka *asjatundlikkus, kompetentsus*) – hõlmavad *spetsiifiliste teadmiste ja oskuste* omamist. On väljaspool kahtlust, et pädevad nõustamisoskused näitavad professionaalsust, seega on konkreetsete teadmiste ja oskuste omamine osalejate kutseidentiteedi arendamiseks hädavajalikud. Nõustamisspetsialistide erinevate rollide (nt nõustaja, koolitaja, juhendaja, konsultant) ja pädevuste mõistmine erinevates olukordades on professionaalse identiteedi olulised komponendid (Woo et al., 2014). Nendest arusaamine annab nõustajate jaoks selguse ja tugevama professionaalse identiteedi isegi siis, kui tööülesanded kattuvad teiste vaimse tervise ametitega (Woo, 2013). Siinjuures on *roll* kui tegevuste ja käitumiste kogum, mida *rollisaatjad* (nt koolikarjäärinõustaja puhul kooli juhtkond, lapsevanemad, õpetajad) ootavad konkreetsel positsioonil olevalt isikult (Katz & Kahn, 1978). Mida rohkem kaasneb rolliga tegevusi ja mida enam rollisaatjaid, seda raskem on *rollivõtjal* rollisaatjate ootusi täita ja võib tekkida rollikonflikt (*Ibid.*). Konflikt võib esile tulla ka rollivõtja enda mitme rolli vahel. Näiteks koolikarjäärinõustaja võib lisaks olla ka huvijuht või õpetaja ning ootused nendele rollidele võidakse esitada erinevalt. Professionaalne roll paneb aluse professionaalse identiteedi kujunemisele (Tyutina, 2016). Rolli ebamäärasusega võivad kaasneda kahjulik mõju nii koostööle organisatsioonis kui ka töötajate suhtumisele: rolli ebaselgus võib tõsta stressitaset või ärevust ja kahtlusi enda pädevuses, vähendada organisatsioonilist pühendumust ning tööga

rahulolu (Hassan, 2013). Rolliselgus on seega professionaali jaoks vajalik, ja teadmine, kes ollakse ja kes mitte, on ametialase identiteedi keskne küsimus (Emerson, 2010).

Käesoleva uurimistöö autor on valinud lähemaks vaatluseks professionaalse identiteedi komponendid, mida nähakse olulistena ka Eesti nõustamisvaldkonna teiste eriala esindajate uuringutes. Selline lähenemine kergendab autori hinnangul tulevikus üldise professionaalse identiteedi kujunemise jälgimist läbi erialade kompetentside ning arengulise võrdluse. Seega vaadeldakse järgnevalt käesolevas töös lähemalt enim professionaalse identiteedi seostumist *tööraahuloga, kompetentsusega* ja indiviidi panusega sellesse ehk *enesearenguga*.

Professionaalne identiteet ja tööraahulolu

Karm'i (2007) hinnangul on professionaalne identiteet tihedalt seotud kompetentsustunde ja tööraahuloga ehk viisiga, kuidas inimene tunnetab ennast oma ametis ja suhtub oma töösse. Tööraahuloga seostuvad välised (töötasu ja -tingimused, kindlustunne, kontrolli määr, töökultuur ja inimsuhted, juhtimise kvaliteet) ja sisemised (enesearendamise võimalused ning tunnustus, saavutusvajaduste rahuldamine, vastutuse usaldamine) motivaatorid (Stringer et al., 2011). Välised motivaatorid on seega justkui tegurid, millega kaasnevad inimese huvi ameti vastu ja soov selles areneda. Sisemised motivaatorid aga võivad ilmselt kindlustada suurema rahulolu ja tööl parema püsimise. Kõrreveski (2010) rõhutab vajalikkust teada nõustajate tööelu keskkondlikke tegureid, sest nende väljatoomine võib aidata mõista nõustajate ametialast identiteeti ja arengut. Kuna üheks väliseks motivaatoriks on ka terve töökeskkond, siis tajutav organisatsiooni tugi suurendab tööraahulolu (Rhoades & Eisenberger, 2002). Seega tööelukvaliteedil on oluline roll töötajate arengul ja professionaalse identiteedi kujunemisel.

Professionaalne pädevus ja professionaalne areng

Mitmete autorite (Bron & Jarvis, 2008; Emerson, 2010; Hiebert & Neault, 2014; Moore-Pruitt, 1994; Puglia, 2008; Simons & Ruijters, 2014; Woo, 2013) hinnangul on ametialase identiteedi rolliga kõige tihedamalt seotud *ametialane pädevus* kui professionaalse identiteedi sisemine konstruktsioon. Kõige üldisemal tasandil ollakse üksmeelel, et kompetentsed praktikud on need, kes omavad erialaseid teadmisi või on kvalifitseeritud. Kvalifikatsioon on tihedalt seotud pädevusraamistikega, mida pakuvad nõustajatele litsentsid ja kutsestandardid (Burns & Cruikshanks, 2018). Need on riigiti erinevad, kuid Eestis esitab karjäärivaldkonna nõustajatele pädevusraamistiku ette kutsestandard. Selle aluseks on

kompetentsipõhine lähenemine. Kutsestandard kirjeldab ära kutsetegevuse ning vastaval kutsel tegutsemiseks vajaliku kompetentsuse (Kutsekoda, 2017). Kutsestandardi üheks eesmärgiks on valdkonna praktikute kompetentsuse hindamisele aluse andmine, kirjeldades oodatavaid kompetentse. Kutsestandard peaks selliselt tagama kvaliteetse nõustamisteenuse ja nõustajate töö sisu ühtlustamise. Seega võib öelda, et ametialasel kompetentsil on oluline koht tööalase kvaliteedi saavutamisel ning professionaalse identiteedi kujundamisel.

Professionaalsuse saavutamiseks on vaja ka panustada *enesearengusse*. Eesmaa (2010) juhib tähelepanu, et areng on pidev muutus kõikidel tasanditel (muutused teadmistes ja oskustes, käitumises, mõistmises ja arusaamises), kusjuures kõik need tasandid mõjutavad üksteist ning ainult koos annavad tulemust. Ruijters & Simons (2020) tõid välja 8 sammu, mis toetavad professionaalset identiteeti läbi enesearengu. Nendeks on

- elukestev õpe;
- reflektiivsed arutelud praktikas ja kutsealal laiemalt;
- ligipääs teadusuuringutele ja teooriatele;
- mõttepausid professionaalse tegevuse üle reflekteerimiseks;
- isiklike pädevuste suurendamise võimaldamine erialavaldkonnas;
- professionaalsetes ühendustes osalemise toetamine;
- iseseisvuse võimaldamine tööl ja õppimisprotsessis;
- kutseala toetamine ning algajate õpetamine ja professionaalidest kolleegide arendamine.

Siinjuures on oluline koht teoreetilisel teadmistaasis ja kutsespetsiifilistel kvalifikatsioonidel - need eristavad elukutseid teistest ametitest ja loovad neile ja nende liikmetele ainulaadse identiteedi (O'Reilly et al., 2020). Karjäärivaldkonna spetsialisti professionaalse enesearengu kohta ütleb Kutsekoda (2017) järgmist: *professionaalne eneseareng* on protsess iseseisvaks arenguks: oma eesmärkide seadmine, otsuste tegemine, oma edusammude jälgimine, järelduste tegemine, arengu planeerimine, oskuste täiendamine. Karjäärinõustajal tuleb enda töös pidevalt olla silmitsi vajadusega olla valmis omandama uusi oskusi ja teadmisi. Seega on ülimalt oluline indiviidi isiklik panus enese professionaalsesse arengusse professionaalse identiteedi kujunemiseks (Beijaard et al., 2004).

Professionaalse identiteedi kujunemise komponentide kirjelduste kohaselt võib kokkuvõtvalt öelda, et professionaalse identiteedi kujunemist mõjutavad *kuuluvus kollektiivi või kutseala organisatsioonidesse; teadmised valdkonnast, huvigruppidest ja nende vaheline*

kommunikatsioon; ootused valdkonnale; jagatud väärtused, teadmised ja kogemused; keskkond ning regulatsioonid.

Järgnevas peatükis vaadeldakse täpsemalt karjäärivaldkonna nõustajate ametiidentiteedi seisuga ja seda ka Eesti kontekstis.

1.1.4. Karjäärispetsialistide professionaalne identiteet

Kinkar'i & Rammo (2020) Eesti karjäärispetsialisti kutsesüsteemi uuringu tulemuste kohaselt esinevad probleemid karjääripraktikute ametialase identiteediga. Eriti valdkondades nagu enese roll kutsemaastikul, selle mõtestatus ja omaks võetus; kogukonda kuulumine ning selle kaudu enese või kutseala mõistmine; kutsestandardis kirjeldatud kompetentside ja isiklike väärtuste/ tõekspidamistega suhestumine. Ehkki uuring ei keskendunud otseselt identiteedi uurimisele, nähti siiski selle olulisust ja jõuti veendumusele, et valdkond vajab muutusi. Viidati liialt avaliku sektori ametijuhendite keskele kutsestandardile, mis ei toeta kutseala eesmärgi täielikult. Kuigi kutsestandard toob välja karjäärispetsialistide tööle pandud ootused, ei aita ta mõista, millist rolli nad endi silmis kannavad või mis nende identiteeti mõjutavad. Seetõttu on ka ametialase identiteedi kujunemine ebakorrapärasem ja killustatum olenemata valdkondliku kutsestandardi olemasolust. Võib öelda, et samale järeldusele jõuti ka kõige värskemal Eesti karjäärispetsialistide hõlmanud uuringus (Pata et al., 2022), kus tõdeti, et vaja on tõsta valdkonna professionaliseerumist, praktikute asjatundlikkust ja kutsesüsteemi arendamist, et parandada valdkonna teenuste kvaliteeti. Eesti karjäärinõustajate ühingu (KNÜ, s.a) kohaselt on ka erialaste oskuste tase üsna ebahütlane, mis samuti ei toeta ühtse professionaalse identiteedi kujunemist. Nõustajad vajaksid korrapärasemat ja kõiki nõustamiserialaseid hõlmavat ning mõistetavat vundamenti, millele oma töös toetuda. Et mõista paremini selle vundamenti olulisust, on hea omada eelnevalt ülevaadet karjäärinõustamise seisust Eestist, mida pakub järgnev peatükk.

1.2. Ülevaade karjäärinõustamise olukorrast Eestis

Karjäärinõustamine Eestis põhineb tänapäeval kolmel sambal – karjääriharidus, karjäärinõustamine ja karjääriteabe pakkumine – ning seda pakuvad nii haridus- kui ka tööhõivesüsteemid (Euroguidance Eesti, 2022). Teenuseosutajateks on erineva tausta ja kogemusega karjäärivaldkonnas tegutsevad spetsialistid, kes oma töös toetavad inimesi haridus- ja tööalastes valikutes. Nendeks on praktikud nii haridus- kui ka tööhõivesektoris:

- koolitajad nii taseme- kui ka täiendõppes;
- uurijad;

- õpetajad jt haridustöötajad nii üld-, kutse- kui ka kõrgkoolides;
- noorsootöötajad noortekeskustes ja kohalikes omavalitustes;
- personalitöötajad nii era- kui ka riigisektoris;
- ametnikud, poliitikakujundajad jt eksperdid nii haridus- kui ka tööhõivesektorist.

(Euroguidance Eesti, 2022).

Valdav osa Eesti karjäärinõustajatest töötab riiklikus tööturuteenistuses karjäärinõustaja või karjääriinfo spetsialistina või haridusasutustes karjääriõpetaja või õppenõustajana (*Ibid.*). KNÜ (s.a) hinnangul seavad karjäärispetsialistid enamasti ise oma tööeesmärgid ja valivad töömeetodika. Eestis hetkel valdkonna praktikutele akadeemilist väljaõpet ei võimaldata – peamiselt omatakse sotsiaal- või kasvatusteaduste kõrgharidust (nt õpetajakoolitus, noorsootöö ja personalijuhtimine, psühholoogia) (KNÜ, s.a). Kuna kutse omamine ei ole kohustuslik, siis on tööturul suur hulk valdkonna praktikuid, kes kutsestandardi järgi ei tegutse või ei ole standardiga piisavalt kursis (Euroguidance Eesti, 2022). Standard annab karjäärinõustajale ette küll nõuded, milles enda töös lähtuda, kuid koolis töötav karjäärispetsialist suhestub karjäärinõustaja kutsega halvasti (SA Archimedes, 2020). Sageli pakuvad karjääriteenuseid praktikud, kelle jaoks see ei ole põhiülesanne, nt õpetajad, psühholoogid, noorsootöötajad jne. Kui praktikul puudub kutse või ülevaade standardis karjäärispetsialistile pandud ootustele, võivad esile kerkida ametialaselt eristuv töö sisu ja arusaam oma ametist; mittesuhestumine valdkonna teiste ametite spetsialistidega; nõustamise kvaliteedi erinevused. Seda seetõttu, et professionaalse identiteedi areng on seotud kindlate rollidega, mis omakorda on seotud rollidele omaste omaduste arenguga (Sarv, 2013). On leitud olulisena ja tehtud jõupingutusi eri nõustamiserialade esindajate professionaalse identiteedi konstruktsioonide mõistmiseks – uuritud on Eesti *õpetajate* (Timoštšuk, 2011; Õun, 2016), *noorsootöötajate* (Loo, 2022), *lasteaiatöötajate* (Smirnova, 2019), *lastekaitsetöötajate* (Kütt, 2018) kutseidentiteeti. Ja kuna seni ei ole identiteeti uuritud karjäärinõustajate osas, on käesoleva uuringu autor jõudnud sarnasele veendumusele mitmete varasemate uuringute autoritega (Grimmit & Paisley, 2008; Littlefield, 2016; Mellin et al., 2011; Ponton & Duba, 2009), et karjäärispetsialisti ametialase identiteedi uurimine on vajalik – see võib aidata paljastada eri nõustamiserialade ühiseid tunnuseid ja selgitada vastastikusi uskumusi, rolle, funktsioone ja kaasamiskäitumist. Ning lõppkokkuvõttes luua aluse ühtse akadeemilise koolituse ja täiendõppe platvormile.

Seega, et Eestis jõutaks ühel päeval ühtse nõustaja identiteedi kujunemiseni, ei saa ignoreerida erinevate nõustamiserialade jagatud professionaalse identiteedi tunnuste mõistmise tähtsust.

1.3. Uuringu probleemipüstitus ja eesmärk

Probleemipüstitus lähtub eelnevates peatükkides juba nimetatud teadmiste defitsiidist, mille kohaselt puudub seni ühtne ülevaade nõustamiserialade spetsialistide nägemusest oma kutsealasesse identiteeti. Nimelt, millisena näevad ennast oma ametis praktikud, kes teoreetilisel pinnal kuuluvad küll nõustamisvaldkonda, kuid praktikas tegutsetakse spetsialiseerituna kitsamal erialal. Kas nende nägemus oma identiteedist on ühiselt mõistetav või kaldutakse oma kutsealastes rollides eristuma. Kuna varasemalt on mitmete Eesti nõustamiseriala spetsialistide osas nende kutseidentiteeti juba uuritud, keskendub käesolev uurimistöo eelkõige karjäärispetsialistide uurimisele. Seni seda Eestis tehtud ei ole ja mitme värskeima Eesti uuringu kohaselt on peetud seda oluliseks tuleviku tegevuseks. Seega tugineb uurimisprobleem (a) varasemate identiteedi uuringute puudumisele karjäärivaldkonnas Eestis; (b) vajadusele teada saada, mida arvavad enda ametist ja professionaalsest identiteedist valdkonna praktikud ning (c) mõistmise olulisusele Eesti nõustamiserialade ühtse identiteedi kujunemisel. Uurimisprobleemiks on tuvastada, kuidas tajuvad karjäärispetsialistid enda kutseidentiteedi kujunemist ja millise tähenduse nad sellele annavad.

Magistritöö eesmärk on kirjeldada Eestis karjäärivaldkonnas töötavate nõustajate endi nägemust oma professionaalsest identiteedist ja vaadelda tegureid, mis nende hinnangul seda identiteeti võivad mõjutada. Uurimisküsimuste koostamisel tugineti varasematele identiteedi uuringutele ja sõnastati järgnevad uurimisküsimused:

1. Kuidas mõtestab ja kirjeldab karjäärispetsialist enda ametiidentiteeti?
2. Millised on karjäärispetsialisti hinnangul tegurid, mis tema ametiidentiteeti kujundavad?

2. METOODIKA

2.1 Andmete kogumine

Käesolevas uuringus kasutatakse kvalitatiivset uurimisviisi – intervjuud, mis võimaldab tuvastada tähendused, mida uuritavad omistavad oma vaadetele või kogemustele. Selline uurimisviis annab võimaluse minna inimeste subjektiivsete hinnangute mõistmisel teemasse sügavuti, annab uuritavate teemade osas detailsemaid ning rikkalikemaid vastuseid ja on konteksti suhtes tundlikum ning paindlikum (Denzin & Lincoln, 2007).

Poolstruktureeritud intervjuu kava aluseks võeti 2020 aastal käesoleva töö autori poolt pilootuuringus testitud küsimuste kogum. See sisaldades lisaks taustteabe küsimuste uurimisteedemaga seonduvaid küsimusi ning lähtusid käesoleva töö uurimisküsimustest (Lisa 1). Uurimuse valiidsuse suurendamiseks viidi eelnevalt läbi prooviintervjuu, et testida koostatud küsimustiku sobivust intervjuule ja võimalikku ajakulu. Prooviintervjuu-järgselt uurimisküsimused, millele oli etteantud valikvastuse võimalus, muudeti avatud vastusega küsimusteks. Samuti lisati intervjuukavale täiendavaid, võimalikke abistavaid küsimusi teema lahtimõtestamise lihtsustamiseks.

Intervjuud osalejatega toimusid individuaalselt vastavalt iga intervjuueeritava soovile vastu tulles kas siis veebivahendusel või suuliselt, ühel juhul ka telefoni teel. Intervjuude läbiviimisel lähtuti intervjuukavast, kuid vajadusel kasutati täpsustamist või lisaküsimusi. Laheranna (2008) kohaselt aitab selline tegevus uuringu läbiviijal lisaküsimustega intervjuueeritava mõttest paremini aru saada. Intervjuude käigus saadud andmed transkribeeriti koheselt peale intervjuu toimumist, et värskest tekkinud mõtted ja tunnetus oleksid intervjuueerijale toeks räägitu mõistmisel. Enne transkribeerimist muudeti kõik isiku tuvastamist võimaldavad andmed anonüümseks.

2.2 Valim

Uurimuses osales 15 karjäärivaldkonna praktikut: avalikust sektorist karjäärinõustajad (n=4) ja karjääriinfo spetsialistid (n=3); koolidest karjäärikoordinaatorid (n=3); erasektorist personalispetsialistid, õppejuht, koolitaja (n=5). Uuringus osalemisest loobus 3 inimest, kes esialgu andsid oma osalemisnõusoleku, kuid hiljem siiski loobusid. Intervjuueeritavad värvati lumepalli-valimi meetodi alusel, kus iga osaleja toob uuringusse võimalusel järgmise(d) osaleja(d) eeldusel, et uus osaleja vastab kindlatele kriteeriumitele: (a) viimase aasta jooksul on/oli aktiivne valdkonnas ja (b) eelistatuna tegutseb uuringu autorit huvitavas piirkonnas. Autori soov oli kaasata intervjuudesse võimalikult laiapõhjaline valim, mis kaasaks uuringusse spetsialiste erinevatest maakondadest, et näha piirkondlikest erinevustest esile kerkivaid võimalikke anomaaliaid. Kokku saadi sellise meetodi kasutamisega kaetus 9 maakonna puhul pluss osalejad erasektorist, kes tegutsesid üle-Eesti. Eesti emakeelega valimit iseloomustab naissugu, vanus enam kui 37 eluaastat (n=11), magistrakraadi omamine (n=10), keskmine tööstaaž 7,2 aastat, kuulumine kutseorganisatsiooni (n=7) ja kutse taotlemine (n=10).

Kokkulepped intervjuudeks sõlmiti telefoni või e-maili teel. Kõigile osalejatele saadeti e-maili teel link veebiankeedile, kus tutvustati uurimisteedemat ja -küsimusi ning uuringuga

seotud konfidentsiaalsust. Ankeet sisaldas küsimusi vastaja üldandmete osas nagu vanus, tööstaaž valdkonnas, haridus ja emakeel. Ankeedi täitmise ja tagastamisega uuringu autorile kinnitas osaleja uuringu kriteeriumitele vastamist ning nõustumist uuringus osaleda.

Intervjuud viidi läbi veebruaris-märtsis 2023 veebikeskkonnas videovestlusena, ühel juhul telefoni teel. Intervjuud kestsid vahemikus 29 – 77 minutit. Iga intervjuueeritavaga võttis töö autor ühendust vastajale sobivas veebikeskkonnas (vastavalt eelnevale kokkuleppele) ja lisaks enese- ning teematutvustamisele küsiti nõusolekut intervjuu salvestamiseks. Enne intervjuud selgitati osalistele osalemise vabatahtlikkust ning isiku tuvastamist võimaldavate isikuandmete (näiteks nimi, töökoht, töökoha piirkond) eemaldamist andmetest. Kõigile osalejatele selgitati salvestamise põhjuseid ja kinnitati kohene salvestusfaili kustutamine peale vajaduse äralangemist. Intervjuu alustamisel fikseeriti esmalt toimumise kuupäev ja kestus, viide toimumise keskkonnale, intervjuueeritava nimi ja temale antud pseudonüüm intervjuueerimise järjekorra alusel (v1 - v15).

2.3 Andmete analüüs

Andmete analüüsimiseks valiti käesolevas töös kvalitatiivne induktiivne sisuanalüüs (*Inductive Category Formation*). Selline sisuanalüüs võimaldab teostada tekstiandmete sisulist subjektiivset tõlgendust läbi süstemaatilise liigendamise- ja kodeerimisprotsessi, kus tuvastatakse korduvad teemad või mustrid. Koodid tulenevad kodeerimisel uuringuandmetest. Selline analüüsimeetod võimaldab keskenduda teksti sisule ja kontekstilisele tähendusele (Laherand, 2008). Kodeerimiseks kasutati andmetöötlusprogrammi *QCAmap* (<https://www.qcmap.org/>), mis on kvalitatiivset sisuanalüüsi toetav andmeanalüüsi keskkond, võimaldades analüüsida suuremahulist kvalitatiivset andmestikku ja on vabavarana kõigile kättesaadav. Andmete analüüs koosnes järgnevatest tegevustest:

1) intervjuu transkriptsioonide failide muutmine *txt.* failivormiks ja uurimisküsimuste alusel kahe *kodeerimisrühma* loomine, et lihtsustada kodeerimisprotsessil esilekerkivate korduvate teemade tuvastamine ja kategoriseerimine:

- karjäärispetsialistide identiteedi enesemääratlus;
- karjäärispetsialistide hinnangud identiteeti kujundavatest teguritest.

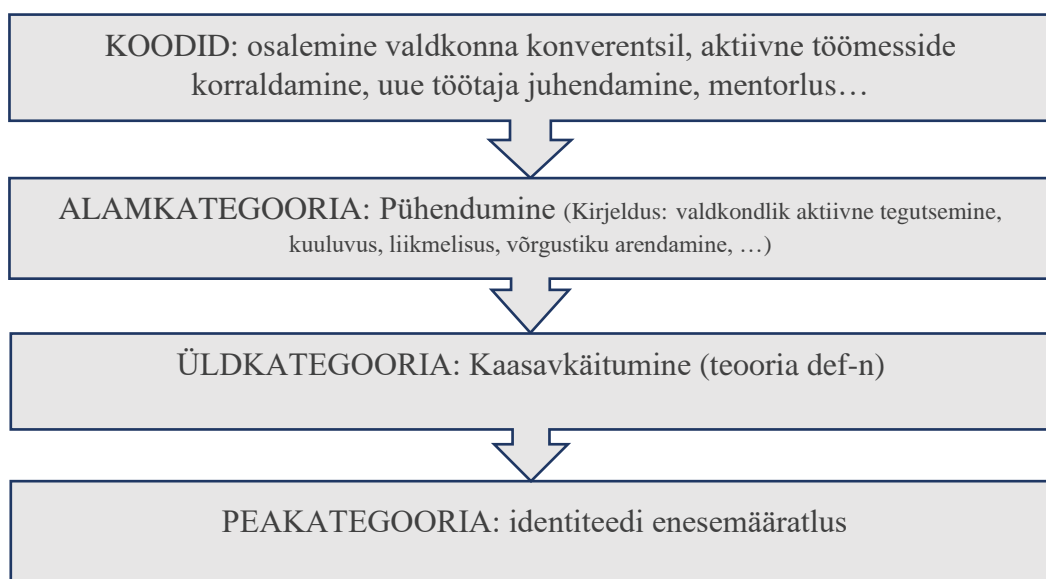
2) intervjuuteksti korduv läbilugemine, sellest lähtuvalt ilmnenu uurimisteema ja -küsimustega seotud tekstiosade selekteerimine kodeerimise eesmärgil (teksti osad, mis tervikmõtet edasi annavad);

3) andmetes tähenduslike üksuste määramine, mida kodeerida asutakse. Tähendused võivad esineda teksti osas, lõigus, lauses. Need üksused määratakse uurimuse keskse teema ja

uurimisküsimuste alusel ning ühendatakse iseloomuliku tähe ja numbrikombinatsiooniga (koodiga), mille annab automaatselt andmetöötlusprogramm. Täht viitab kodeerimisrühmale ja number koodi järjekorranumbrile. Näiteks kodeerimisrühm „karjäärispetsialistide identiteedi enesemääratlus“ saab tähe-ja numbrikombinatsiooni RQ1, kus iga kategooria tekkimisel liidetakse juurde sellele iseloomulik järjekorra number, st kategooria *pühendumus* saab kombinatsiooni RQ1-1 ja hõlmab kõiki *pühendumise* teemaga lähedasi koode. Selliselt moodustub kõikidest koodidest käesoleva uurimistöö koodiraamat (Lisa 2);

4) antud kodeerimisprotsessi kordamine uurimuse reliaabluse suurendamiseks, et vajadusel olemasolevaid koode täiendada. Kahe kodeerimiskorra järgselt tekkis mõlema rühma kohta kokku 724 koodi;

5) kodeerimismaatriksi täitmine: kõikide teooriast tulenevate kategooriate nimetamine, alakategooriate kirjeldamine, üldkategooriatele teooriast tulenevalt definitsiooni lisamine. Näiteks üldkategooria *kaasavkäitumine* definitsioon teooria alusel on „kaasavkäitumine on panustamine valdkonna arengusse läbi erinevate ürituste korraldamise/nendel osalemise, erialase võrgustiku arendamise, mentorluse või vabatahtliku tegevuse, erialakogukonda kuulumise kaudu“. Koodid saavad kõik need tekstilõigud või lauseosad andmetes, millel on sarnane tähendus kaasavkäitumisega ja mis viitavad selle definitsioonis käsitletule. Andes koodidele detailsema ühisnimetaja moodustubki *alamkategooria*. Need omakorda koondatakse *üld- ja peakategooriatesse*. Joonis 1 annab näitliku ülevaate koodide üleminekust erinevatesse kategooria liikidesse.



Joonis 1. Ala-, üld- ja peakategooria kujunemine

2.4 Uuriija refleksiivsus

Kvalitatiivse sisuanalüüsi puhul on oluline, et analüüs ei oleks mõjutatud uurijast, tema uskumustest või veendumustest (Kalmus et al., 2015). Selleks, et uurija võimalikult vähe mõjutaks oma isikuga uuritavaid, sai kohe uuringu planeerimisel valitud intervjuerimise viis lähtuvalt mitte uurija soovist, vaid intervjueritava omast. Neile sobivas keskkonnas, ajas ja viisis püüdis uurija võimalikult vähe sekkuda intervjuudesse ning jääda neutraalseks, et vältida võimalikku vastuse kallutatust. Andmete kodeerimisel oli teine võimalik potentsiaalne oht uurijal avaldada mõju uuringutulemuste kallutatusele. Seda intervjueritavate vastuseid kodeerides ja neile esialgseid kategooriaid määrates. Selle probleemi vältimiseks tehti käesolevas uurimuses autori poolt topeltkodeerimine. Seejärgselt võrreldi mõlemaid kodeeringuid ning tuvastati ja analüüsiti erinevused. Tuvastatud erinevustega andmed taaskodeeriti.

3. TULEMUSED

Andmeanalüüsi aluseks on järgnevad uurimisküsimused:

1. Kuidas mõtestab ja kirjeldab karjäärispetsialist enda ametiidentiteeti?
2. Millised on karjäärispetsialisti hinnangul tegurid, mis tema ametiidentiteeti kujundavad?

Nende uurimisküsimuste pinnalt loodud kodeerimisrühmad ehk peakategooriad jaotusid kokku seitsmeks üldkategoriaiks. Käesolevas töös saadud andmeanalüüsi tulemused esitatakse töö teoreetilistele tugipunktidele toetudes üldkategoriate kaupa, millele lisatakse juurde kinnitavaid tsitaate intervjuudest. Tsitaadid on toodud välja kaldkirjas tekstina kaldkriipsude vahel (/.../) ja neile on lisatud tsiteeritava autori koodnimetus. Kogu tsiteerimine põhineb vaid olulise väljatoomisega, tekstist jäetakse välja kõik mitte asjassepuutuv märkena (...), lisaks kasutatakse sulge autori täpsustava märkuse korral, mis aitab tekstist paremini aru saada. Magistritöö mahupiirangutest tingituna, tuuakse uuringu tulemustest parema ülevaate saamiseks osa olulisi tsitaate välja Lisas 3. Need annavad põhjalikuma ülevaate intervjueritavate temakohastest arusaamadest.

3.1 Karjäärispetsialisti ametiidentiteedi enesemääratlus

Kodeerimisrühm moodustati lähtuvalt uurimisküsimusest „Kuidas mõtestab ja kirjeldab karjäärispetsialist enda ametiidentiteeti?“. Kujunenud koodidest tekkis kolm olulist üldkategoriat, mis lähtuvalt töö teoreetilistest lähtepunktidest jaotusid järgnevalt: (a)

nägemus valdkonnast; (b) rolli võtmise põhjused; (c) nägemus enda rollist. Nimetatud kategooriate alusel saab ülevaate sellest, kuidas uuringus osalenud praktikud näevad enda kutset ja valdkonda ning mis on kutse valiku põhjused. Osalejate vastustest ilmnevad eelnevalt teoorias käsitletud komponendid, mis nõustajate kutseidentiteediga seonduvad.

3.1.1 Nägemus valdkonnast

Uuringus osalejad kirjeldasid enda kutseidentiteedi kujunemist läbi valdkondliku *professionaalsuse*, mille all nimetati mitmeid tegevusi ja väärtusi. Tegevustena nimetati ära pühendumine kutsele läbi enesearengu, kutseorganisatsiooni kuulumise või kutse omandamise. Tegevuste kõrval toodi välja ka kutsele omased unikaalsed omadused ja väärtused, mida kutse esindaja peab omama: selleks on usk valdkonda ja sellesse, mida teed; valdkondlik pühendumine läbi pideva enesearengu ja refleksiooni. Leiti, et usk oma töösse ja selle vajalikkusesse on hoiak, millega kaasnevad seda ametit tõeliselt iseloomustavad omadused.

/.../ tõeline oma ala spetsialist usub seda, mida teeb, teeb südamega ja kannab endaga kaasas tõeliselt kõrgeid väärtusi nagu usaldus, ausus, eesmärgistatus /.../ (v13)

Lisaks tsiteeritud väätustele rõhutatakse intervjueeritavate poolt ka järjepidevat arengut, hoolivust, abivalmidust, usaldust, refleksioonioskust, oskust õppida oma vigadest, võrdse kohtlemise olulisust, sh nii enda kui teiste poolt. Igasugust sildistamist või eelarvamuslikke hoiakuid klientide suhtes peeti äärmiselt taunitavaks.

/.../ karjäärispetsialist peab kohtlema kõiki kliente võrdselt, see on ülioluline: erineva taustaga inimeste võrdne kohtlemine oli minu jaoks ääretud oluline, ma ei lubanud ühegi kliendi kohta öelda, kes purjus peaga kohale tuli, et ta on alkohoolik. Seisin siin klientide eest /.../ (v1)

Olla professionaalne oma ametis pidasid oluliseks kõik uuringus osalejad. Nende vastustest enim kõlanud professionaalsuse kirjeldused olid seotud *valdkondlike teadmiste omamisega ja valdkonnas praktiseerimisega*. Professionaalsuse tõstmise vahendina nähti peamiselt osalemisi koolitustel, kovisioonidel, supervisioonidel, erialakogukonnas toimuvatel aruteludel. Toodi välja, et valdkonna kiire areng nõuab pidevat enesetäiendamist. Oluliseks peeti enda jaoks teadmist, et professionaalsus aitab ka teistel sind usaldada ja sinusse uskuda kui pädevasse spetsialisti.

Intervjueeritavad rõhutasid *eneserefleksiooni* tähtsust professionaalsuse kujunemisel, mis aitas neil enda pädevust hinnata ja vajadusel seda suurendada/parandada. Leiti, et pidev

eneserefleksioon on töö igapäevane osa, ilma milleta ei saa kindel olla oma töötulemuste kvaliteedis.

/.../ professionaalsus kujuneb inimeste teadmiste/oskuste ja kogemuste kaudu, mida toetavad eneserefleksioon ja valdkonnas aktiivne tegutsemine /.../ (v4)

Professionaalsust seostati ka ametikutse omamisega ja seda peeti oluliseks, kuna kutse omamine andis nõustajale kinnitust oma pädevuse ja oskuste piisavuse osas. Leiti, et kutse omandamine on kas enese kvaliteedimärk või toetab see eneserefleksiooni. Lisaks aitab see oma tööprotsessi teadlikumalt ette valmistada.

/.../ (kutse – autori märkus) on näitamaks enda kvaliteeti ja pädevust (...) see on minu kvaliteedimärk, et ma ei ole lihtsalt selline, et lähen teen puusalt ära midagi, vaid ma reaalselt valmistan oma tegevusi ette ja mul on võimekus tööd teha erinevate isikutega, olgu nad siis lapsed, täiskasvanud, eakad /.../ (v1)

Samas üheksa intervjueeritavat leidis, et kutse puudumine ei piira kuidagi nende võimet olla valdkonnas pädev. Selle asemel võib tugineda kõrgele tööstaažile, - kogemusele, oma vigadest õppimisele. Lisaks viidati kutse taotlemise liigsele keerukusele, ajamahukusele, uuesti taotlemise mõttekusele.

/.../ professionaalsust ei saa mõõta mingi standardi alusel. See seab minu arvates selle valdkonna töötajatele liigsed raamid peale ja pärsib kohati loovust. Omal ajal pidasin seda oluliseks oma professionaalsuse näitajaks, aga täna nii ei arva. Professionaalsus siiski ei olene niivõrd kutsest kui sellest, mida ja kuidas sa asju teed (...) iga viga mida oma töös tegid on õpetus, kuidas edaspidi mitte teha ja sellega kasvab ka professionaalsus /.../ (v15)

Kooli karjäärikoordinaatorite intervjuudest ilmnis kutse omamise koos- ja ebakõla, kus võrreldes avaliku sektori nõustajatega on kooli karjäärikoordinaatori jaoks karjäärispetsialisti kutsestandardi tase liiga kõrge ja esineb raskusi kutseportfoolio täitmisega. Leiti, et see on koostatud pigem spetsialistidele, kes töötavad avalikud (töötukassa) sektoris, kuna pädevused kutsestandardis ei toetanud koolis töötavate karjäärispetsialistide tööülesandeid. Seetõttu olenemata soovist kolm koolis töötavat spetsialisti ei pidanud võimalikuks vastava kutse taotlemist.

/.../ kutsestandard on liiga töötukassa keskne. Minu jaoks oli see tõsine väljakutse ja ma mäletan, et ma mingitel koosolekutel ütlesin ka, et kas te saate aru, et seal peaaegu kooli karjäärikoordinaatoritel ei olegi võimalust taotleda kutset /.../ (v8)

Kutseorganisatsiooni kuuluvust pidasid oluliseks ligikaudu pooled intervjueeritavatest (n=7). Osad nendest olid valdkonnas juba staažikad tegutsejad ning nägid enda jaoks väärtust olla valdkonna ühingu liige. Ühingusse kuulumine aitas neil olla valdkonnas toimuvaga kursis, toetas koolituste kohta info saamist ning omavahelist professionaalset suhtlust. Mittekuulumist põhjendati enamasti kas aja puuduse või kuuluvuse olulisuse mittetajumisena, kuna puudub kindel arusaam, mida kuulumine neile annab.

/.../ (kuulumine kutseorganisatsiooni – autori märkus) oli pigem formaalne. Ma ei saanud sellest enda jaoks kasutegurit. Ma ei tahtnud kuuluda kuhugi, kus ma ise võib-olla aktiivselt osaleda ei saa (...) ma kuulun küll kuhugi, aga minu panus on väike ja ise ei saanud ma nagu vastu. Aga võib-olla oli ka selles, et mul ei olnud aega olla nii aktiivne selle ühingu jaoks /.../ (v1)

Kokkuvõtvalt võib öelda, et intervjueeritavate nägemust karjäärivaldkonnast iseloomustab kõrge valdkondliku professionaalsuse hindamine ja sellega tugev suhestumine. Kõik uuringus osalenud pidasid kõige olulisemaks nõustajale iseloomulike väärtuste ja oskuste olemasolu ning valdkondlikku kutsemeisterlikkust. Tugevalt tähtsustatakse kutse omamist (n=14), aga vähem kuuluvust kutseorganisatsiooni (n=7).

3.1.2 Rolli võtmise põhjused

Lähtuvalt käesoleva töö teooriast on rolli võtmise aluseks tööandja poolt ametile seatud ootuste, väärtuste, käitumise teadvustamine ja omaksvõtt. Uuringus osalenute intervjuudest selgusid mitmed erinevad või sarnased kontekstid, mis avaldasid mõju nende ametialase rolli valikule ja sealtkaudu kutseidentiteedile. Kui kontekst on positiivne, suhtutakse ka rolli paremini. Samas negatiivne kontekst mõjutab oluliselt ka rolliga suhestumist. Positiivsena toodi välja juhtumid, kus töö (tööandja) pakub enesearengu ja eneseteostusvõimalusi, väljakutseid või pakub töö ise põnevust ja on huvitav.

/.../ sain ühiskonnaõpetajana sellega (karjääriõpetusega – autori märkus) tegelema hakata ja see tundus mulle õudselt põnev /.../ (v9)

Hinnati võimalusi kokku puutuda erinevate toredate inimestega, arendada ennast, rakendada enda loovust ja aidata teisi. Oluliseks peetakse üksteise abistamist, mentorlust, juhendamist nii uue kui ka staažika töötajana. Sageli olid staažikad töötajad uute mentoriteks.

/.../ valdkonnas töötamine pakub ka mulle midagi (...) see pakub mulle palju võimalusi olla kuidagi loominguline ja mõelda välja, kuidas ma seda saan teha /.../ (v3)

/.../ ma seostan karjäärivaldkonda eneseanalüüsiga ja see on põnev minu jaoks, sellega tegeleda, aidata noori ja iseennast analüüsida ja saan ennast arendada /.../ (v8)

Samuti nimetati rolli valikul olulistena rolliga kaasnevaid teisi inimesi (rollisaatjaid) ja rollijagamist. Kõigi intervjueeritavate poolt tähtsustati kolleege, kellega rolli jagati ja viisi, kuidas seda tehti. Peeti oluliseks koostööd ühiste eesmärkide saavutamisel.

/.../ meil olid arutelu ringid, kus arutasime, kuidas saame inimest parimal moel aidata, leida üles tema tugevused, suhelda tööandjatega, kogu see koostöövõrgustik /.../ (v1)

Intervjueeritavad tõid välja rollivõtmisel seda, mida teistega jagada ja mida soovitakse vastu saada. Oluliseks peeti vastastikku jagatud kogemusi, abi probleemilahendamisel, mentorlust. Rõhutati meeskonda kaasatuse tähtsust ja ühtsustunnet.

/.../ ilma selleta (koostöövõrgustikuta – autori märkus) ei saagi seda tööd hästi teha. Koguaeg on vaja tööalastel teemadel kolleegidega asja arutada või koostööpartneritega. See on minu arust töö üks raudne osa /.../ (v8)

Kui aga kontekst on negatiivne, näiteks ei võimaldanud töökorraldus piisavalt enesearengule pühendada või ootused koolitusele ei täitunud, suhestuti rolliga vähem. Selles kategoorias leidis kümme intervjueeritavat, et nende töökeskkond piirab nende enesearengut.

/.../ minul hakkas lihtsalt igav, selles mõttes, et ikkagi päevast päeva ühte ja sedasama, aga ma tahtsin nagu midagi muud teha juba nagu kuhugi edasi areneda. Ja ma ei, ma ei näinud seal tol hetkel asutuses selleks võimalust /.../ (v2)

Lisaks enesearenguliste piirangutele mõjutasid suhet enda võetud rolliga ka see, kuivõrd oldi rahul oma töökeskkonnaga. Mitmete intervjueeritavate (n=12) poolt nimetati töökeskkonna tegureid, mis ei vastanud töötaja ootustele.

/.../ ma ei suutnud öelda EI (tööandjale – autori märkus) (...) mõtlesin, et ma tõesti enam ei jaksa, ma ei jõua seda tööd teha - neid tööülesandeid tuli korruga liiga palju peale. Ma nagu põlesin läbi ja seda ei nähtud organisatsioonis /.../ (v1)

Rõhutati juhtimise kvaliteeti töökeskkonnas ja sisekliima olulisust, kuivõrd tähtis on töötada keskkonnas, mis on toetav ja arengusse panustav.

/.../ ei jää aega ettevalmistuseks ja eelhäälestuseks ühelt tööülesandelt üleminekul teisele. Ühelt inimeselt tahetakse nii palju erinevaid tegevusi /.../ (v3)

Kõigi koolis töötavate intervjueeritava poolt rõhutati ka valdkonna liigset sektorikesksust. Leiti, et kogu valdkonnas domineerib liigne avaliku sektori (töötukassa) kesksus nii seadusandlikus regulatsioonis kui ka ühiskondlikus arusaamas. Karjäärinõustajaid seostatakse pigem töötukassa kui teiste sektoritega ja see pärsib identiteediga samastumist.

/.../ antud valdkond kipub olema 2019 reformi tõttu kogu asi ühe ametkonna käes, kipub olema liiga muljutud ühe ametkonna poolt. Asutuse eesmärk mõjutab liigselt karjäärinõustajate tööd ja tekib vastuolu isikliku endaga /.../ (v4)

Kokkuvõtvalt võib öelda, et tugevam rolliga suhestumine avaldus juhtudel, kui esines kõrgem enesemotiveeritus, positiivsem suhtumine oma töösse/töökeskkonda, kuuluti meeskonda, mis oli toetav, mõistev ja kaasav. Rolliga suhestuti vähem, kui oldi rahulolematu töökeskkonna piirangute tõttu, tunti end vähem kaasatud protsessi või ei suhestuta oma ametipositsioonil valdkonnaga piisavalt sügavuti.

3.1.3. Nägemus enda rollist

Kui rolli võtmist juhivad rollisaatjad ja tööandjapoolne sisend, siis nägemuse enda rollist kujundab rollivõtja ise, st kujuneb teadmine, kes ollakse ja kes mitte. Näiteks nõustamisspetsialist võib samal ajal olla ka teistes rollides nagu juhendaja, õpetaja, infojagaja. Iga rolliga kujunevad erinevad arusaamad.

Uuringus osalejad kirjeldasid enda kutseidentiteedi kujunemist läbi valdkondliku rolli kokkupuudetes erinevate inimeste ja tegevustega, mis neil rolliga seostusid. Nähakse ennast ülesannetes, mis on seotud konkreetse olukorraga ja/või konkreetse sihtgrupiga. See tähendab, et valdavalt võetakse roll vastavalt sellele, milline on töösituatsioon või kelle konkreetsega parasjagu töötatakse. Olulised märksõnad siin on individuaalne lähenemine, olukorra hindamine, olemasolevad oskused situatsiooni juhtida. Enamasti seostati ennast erinevates situatsioonides erineva rolliga, lähtuvalt siis nõustatavast või väärtustest, mida nõustaja endaga kaasas kannab (vt täiendavad tsitaadid Lisa 3).

/.../ roll sõltub sellest, kellega sa kokku puutud. Et kui inimene, kes sinu abi siin vajab, on ise (...) väheke saamatu, siis on minu roll olla see tugi, millele ta toetuda saab. Kui aga abi vajav inimene tegelikult seda nii väga ei vajagi, on suhteliselt iseseisev, siis olen pigem infojagaja /.../ (v14)

Rollivõtjana kirjeldati enda rolle erinevas töökontekstis. Kõige sagedamini nimetati ennast inimeste maailmapildi avardaja ja toetajana. Rollivõtt kujunes olukorra analüüsist lähtuvalt, kas suheldi inimesega, kes vajab väga konkreetselt parasjagu nende tuge või piisas vaid sellest, kui aidata inimesel näha asju laiemalt. Sageli nägid end silmaringi avardajana uuringus osalejad, kes tegelesid enamasti noortega.

!...! arvan, et karjäärivaldkonnas oleme noorte maailma pildi avardajad. St millised võimalused neil on ja mis suunda vaadata (...) tõime neile uusi teadmisi karjäärimaailmast üldiselt !...! (v2)

Uuringus osalejad pidasid oluliseks inimese iseseisvuse saavutamist: anda talle piisavalt materjali, mis seda iseseisvust toetaks nagu näiteks julgust, otsustusvõimet, kaalumisoskust.

!...! panna inimene mõtlema ja tegutsema, et karjäärinõustaja saab anda suunad või õlekõrred ette: toetada inimest. Teha nii oskuslikult, (...) et ta realselt jõuab ise selleni, mida ta tahaks otsustada või teha !...! (v3)

Sageli toodi välja rollivõtmist, kus peeti oluliseks juhendamist ja õpetamist. Siin esines mitme intervjuueeritava puhul sisulist kokkulangevust, kui intervjuueeritav töötas koolis või valdavalt noortega (n=3). Kui noorega tegelejad nägid ennast silmaringi avardajatena, siis lisandus siia ka vajadus aeg-ajalt rakendada enda juhendamise ja õpetamise oskusi. Seda siis sel juhul, kui nõustatav vajab rohkem suunamist.

!...! minu roll on olla neile (noortele – autori märkus) toeks küsimustes, mis neid vaevab (...) minu roll on teda siin valgustada. Õpetan teda kasutama tema enda ressursse !...! (v4)

Kuigi uuringus osalejad võtsid väga selgelt eristatavaid rolle oma ametis, siis leidis arvamusi, kus roll ühiskonnas on avaram, kui seda mõned praktikud seni on arvanud. Leiti, et tänapäeval on karjäärispetsialisti roll palju laiem ja seega ootuspärane ühiskonnas väljakujunenud arvamusele. Karjäärinõustaja peab reaalsuses sageli puutuma kokku erineva segmendi ja probleemide rägastikuga, mis eeldavad rikkalikke teadmisi nii sotsiaaltöötajate kui ka psühholoogide tööpõllult. See viitab ka rolli laiale amplituudile ning olulisusele.

!...! tajun ühiskonnalt selliseid ootusi ametile, et nõustaja peab teadma kõigest kõike (...) karjäärivaldkonna töötaja väärtust tajun väga kõrgelt ja ilmselt ajas see roll suureneb !...! (v5)

Töötukassas tegutsevad uuringus osalejaid tõid mitmeid näiteid selle kohta, kuidas nõustajana jäädakse teadmiste defitsiiti, mis puudutab psühholoogiat ja tervist. Samas peeti seda üheks väga oluliseks tänapäeva nõustamise osaks.

/.../ usun, et see roll on palju laiem ja sügavam, sest oma igapäeva töös puutun kokku pidevalt olukordadega, kus selgub, et inimene vajab esmalt lihtsalt ärakuulajat. Kedagi, kes mõistab tema valu /.../ (v11)

Rolliselgus avaldus peamiselt selles, kuivõrd pädevana tunti ennast oma rollis või nähti enda teadmiste piiratust. Intervjueeritavad nimetasid vägagi konkreetselt ära lisaks nõustamise baasoskustele teadmised/oskused, mis nende rolliga võiksid veel kaasas käia või mida on vaja, et oma rolli edukalt täita.

/.../ inimeste tundmise kompetentsist, psühholoogiast sooviks rohkem teada, kuidas inimesed mõtlevad ja miks nad sageli nii teevad nagu nad teevad. Meil on rahvusvaheline organisatsioon, (...) suhtlemine on vahest keeruline, justkui räägime üksteisest mööda /.../ (v14)

/.../ kuna ma ei puutu ju tegelikult kokku kutsekoolidega, siis tihtipeale õpilaste suunamine kutsetasemete küsimuses (...) arvan ilmselt, et see on see kompetents, mida sooviks täiendada /.../ (v9)

Lisaks aitas rolliga paremini suhestuda rahulolu oma töösse ja rolli ning vältida nii rollikonflikti. Rahulolematust kas siis töökeskkonda või võetud rolli ei toetanud valdkonnaga suhestumist. Uuringutulemuste kohaselt esineb rollikonflikti vähe. Nimetati situatsioone, kui oma töös puututi kokku valdkonna kolleegidega ja võidi tajuda kokkupuute käigus enese ebakompetentsust. Seda eriti kooli karjäärikoordinaatorite poolt, kes igapäevaselt tegelevad teatud kindla sihtgrupiga (koolinoortega) ja mitte näiteks (sotsiaalsete probleemidega silmitsi olevate/ tööd otsivate) täiskasvanutega, kellega puutuvad sageli kokku kolleegid töötukassast. Nad tõid välja varem viidatud probleemi, et nende töös ja töötukassa karjäärispetsialistide töös on suured erinevused nii sihtgrupist kui ka eesmärgist lähtuvalt. See tähendab, et nähti erisusi tööturule liikujate ja koolinoorte vahel.

/.../ teadmised tööhõivest, tööturust ja sotsiaalsüsteemist on need, kus on arenguruumi. Eriti kui tuleb töötukassa karjääriinfo spetsialist esinema, siis saan aru, et arenguruumi on. Temal on see igapäeva töö, aga mulle mitte /.../ (v8)

Kokkuvõtvalt võib öelda, et kuigi esines juhte, kus uuringus osalejad iseloomustasid enda ametialast rolli laiemana kui tänased tööülesanded seda võimaldavad, kirjeldavad nad peamiselt siiski enda ametialases rollis spetsialisti, kes *aitab, toetab, julgustab, juhendab,*

motiveerib ja arendab. Nähakse ennast mitmes erinevas rollis vastavalt konkreetsele olukorrale.

3.2 Ametiidentiteeti kujundavad tegurid

Kodeerimisrühm moodustati lähtuvalt uurimisküsimusest „Millised on karjäärispetsialisti hinnangul tegurid, mis tema ametiidentiteeti kujundavad?“. Kujunenud koodidest tekkis neli olulist üldkategoriat, mis lähtuvalt töö teoreetilistest lähtepunktidest jaotusid järgnevalt: (a) valdkonnast tulenev mõju; (b) inimestest tulenev mõju; (c) töökeskkonnast tulenev mõju; (d) töökogemusest tulenev mõju.

3.2.1 Valdikkonnast tulenev mõju

Uuringus osalenute intervjuudest selgus, et nad identifitseeruvad valdkonnaga tugevalt läbi valdkondliku aktiivsuse. Oluliseks peetakse erinevate valdkondlike ürituste korraldamist või neis osalemist, panustamist valdkonna arengusse. Selleks osaletakse kovisioonidel/supervisioonidel, korraldatakse töömisse, karjäärpäevi noortele, tegutsetakse vabatahtlikkuse alusel (vt täiendavad tsitaadid Lisa 3).

/.../ olime üks pilootkoolidest ja viisime koolis läbilõimitud testimise õpetajatele, lastevanematele, õpilastele, ja sai suurem töö kokku kirjutatud ja võrreldud erinevaid koole /.../ (v9)

Positiivselt nähti vabatahtlikku tegevust, mis motiveeris tegijaid valdkonda panustama. Selline pühendumine tugevdas nende hinnangul nende identiteeti ja aitas neil üksteisega samastuda. Vabatahtlikku tegevust teostati nii töökeskkonnas sees kui ka sellest väljas.

/.../ tööga paralleelselt ma tegelesin karjääriinfo spetsialistide ja karjäärinõustajate väljakoolitamisega organisatsiooni sees. Lihtsalt heast tahtest /.../ (v1)

Pühendumus valdkonna arengusse hõlmas mitme intervjuueritava hinnangul missioonitunnetust - vajaduse olla osaline selles valdkonnas. Nii tunnetati tugevamat õlatunnet ja ühtsust. Nähakse töös enda jaoks justkui mingit väärtust, mis motiveerib seda tööd tegema. Enamasti tuntakse rõõmu kliendi rahulolust ja töötulemuslikkusest.

/.../ natukene missioonitunne on ka oluline, selles mõttes, et sa nagu näed, et see muudab midagi või avardab kellegi maailma või aitab kedagi teist edasi /.../ (v2)

Uuringus osalejad tõid välja ka ühiskondliku hoiaku tähtsuse valdkonnale, mis omakorda avaldas mõju nende tööle. Peeti tähtsaks valdkonna paremat reguleerimist, põhjalikumat haridussüsteemi ja kutsesüsteemi ühendamist. Viidati liigselt kiirele valdkonna arengule ja selle kontekstis kooli reguleerimise mahajäämusele.

/.../ puudulik ja ebapiisav karjääriõpe Eesti haridussüsteemis ja koolides. Enamustes Eesti koolides tegelevad karjäärikoordinaatori ülesannetega aineõpetajad, klassiõpetajad või huvijuhid, kellele need ülesanded on jõuga määratud. Tasustamata lisäülesanded on aga alamotiveerivad /.../ (v13)

Kokkuvõtvalt võib öelda, et valdkond mõjutab kutseidentiteeti peamiselt läbi inimeste aktiivse tegevuse, missioonitunnetuse ja väärtuste, mida valdkonna liikmed endaga kaasas kannavad. Vähem, kuid siiski mingil määral avaldab mõju ka valdkonna regulatsioon, mis uuringus osalejate hinnangul vähemalt koolide osas kipub jääma ajale jalgu.

3.2.2 Inimestest tulenev mõju

Uuringus osalenud pidasid oluliseks nende kutsealase identiteedi kujunemisel kahte inimgruppi: kolleege, kellega igapäevaselt koostööd tehti, ja inimesi, kelle jaoks tööd tehti, so kliendid, kooliõpilased. Kolleegid omasid enamasti toetavat või juhendavat rolli. Kas osutusid mentoriks või jagasid kogemusi ning praktikaid neile, kel seda veel vähe. Intervjuudest selgus, et kolleegide võrgustik on tööosa, ilma milleta on raske seda tööd hästi teha.

/.../ väga oluline on saada kolleegide tagasisidet. Pean seda äärmiselt tähtsaks, sest see aitab näha enda nõrkki kohti. Selle pinnalt tean, et tuleb veel juurde õppida /.../ (v12)

Toodi esile ka rollisaatjatest tingitud negatiivseid tegureid, kus kolleeg ei mõistnud teise kolleegi tööpõhimõtteid või olulisust.

/.../ kõige kurvemad on need hetked kui on kuivikust klassijuhataja. Algusaastatel ma nagu ärritusin kergelt selle peale, et kuidas ta saab nii ükskõikne olla. Temale kui klassijuhatajale on see ka ju suureks toeks, kui mingi ürituse korraldasime /.../ (v9)

Oluliseks peeti teadmist, et oma tööd tehakse hästi. Seda rõhutatakse läbi eneserefleksiooni ja klientide tagasiside olulisuse. Intervjueeritavad hindasid kõrgelt tagasisidestamist nii vastastikku kui ka tagasisidet kliendilt. Rõhutatakse eneserefleksiooni olulisust enesearengu vaatevinklist, kuhu suunda on vaja veel areneda.

/.../ mulle on oluline teada saada, mida ta (kolleeg – autori märkus) meie koostööst arvab (...) kuidas ma tema (juht – autori märkus) silmis arenen või kas arenen (...) siis tean ise ka, mida ma muutma peaksin /.../ (v14)

/.../ nii nagu annan oma nooretele tagasisidet, nii vajan aeg-ajalt seda ma ka ise. See aitab mul enda asjade käigust ülevaadet saada /.../ (v4)

Kaks erasektoris tegutsevat intervjuueeritavat töid eraldi välja veel ettevõtja rolli tasandi, kus saadud tagasiside aitas neil ettevõtmises tulemuslikum olla.

/.../ hetkel hindan kõrgelt klientide tagasisidet. Kuna olen üksikettevõtja, siis see on minu jaoks sisend, kuidas asju paremini teha /.../ (v10)

Kokkuvõtvalt võib öelda, et inimestest tulenev mõju kutseidentiteeti avaldub peamiselt läbi kolleegide toetuse, vastastikuse refleksiooni ja teadmise töötulemuslikkusest klientidega.

3.2.3 Töökeskkonnast tulenev mõju

Uuringus osalenute hinnangul on nende kutsealase identiteedi kujunemisel olulised nii töökeskkonna sisemised kui ka välised tegurid. Neid kirjeldatakse kahe dimensioonina: rahulolu töökeskkonnaga ja kõrge seotus identiteediga ning kõrge rahulolematuse ja sellega kaasnev madalam seotus identiteediga. Rahulolu väljendatakse peamiselt töökeskkonna osas, kus võimaldati rohkelt panustada enesearengusse, olenemata sellest, kui staažikas sellel ametil juba ollakse. Töökeskkond hoolitses töötaja kasvu ja heaolu eest, sisekliima oli soe ja kolleegid toetavad. Peeti oluliseks arengualaseid võimalusi ja tunnustamist (vt täiendavad tsitaadid Lisa 3).

/.../ professionaalset arengut soodustatakse igati. Olen saanud teha kõike, mida ma tahan, sest mul on olnud toetav juhtkond. Õppejuht ja direktor saavad aru, et see (eneseareng – autori märkus) on oluline /.../ (v9)

Rõhutati tööalase eneserefleksiooni ja süsteemse arenguvajaduse hindamise tähtsust. Nähti selle kasutegurit, hindamise põhimõtted olid selged ja aktsepteeritud. Rahuolu oli valdavalt kõrge just sisemise motivaatori, arenguline kasvamine, valguses.

/.../ kaks korda aastas toimuvad arenguveestlused, seatud eesmärkide ülevaatamised ja uute püstitamised. Selline järjepidev arenguvajaduste monitooring ja korrigeerimine hoiab

töötajat õigel kursil ega lase tal mugavustsooni langeda ning hakata oma tööd rutiinselt tegema. Minu hinnangul on see igati vajalik ja teretulnud /.../ (v13)

Rahulolematuse dimensiooni lähemalt vaadeldes tuuakse peamiselt välja identiteedi mõjuteguritena välised töökeskkondlikud tegurid nagu tööülesannete paljusus, töö intensiivsus, arenguvõimaluste piiratus, halb sisekliima ja mittetoetav tööregulatsioon. Need avaldasid negatiivset mõju identiteedile. Intervjueeritavate poolt toodi välja, et tajuti lahknevust oma tööst kujutelmas ja tegelikkuses. Töökoormus oli selleks liiga suur, et tegelda enesearengu või -teostusega, võtta vastu väljakutseid või püüda rakendada töös rohkem loomingulist lähenemist. Näitena toodi välja raskusi olukordades, kus ebakompetentsus tekitas frustratsiooni või töandja ei võimaldanud kompetentsust suurendada. Eriti tundsid enda kompetentsides nõrgemana koolides töötavad karjäärikoordinaatorid, seda siis, kui võrreldi endid töötukassa karjäärispetsialistidega.

/.../ kõige rohkem on läinud auru sellele, et pean erinevate ametite kutsestandarditega tegelema ja ma pole veel leidnud väga head koolitust, kus keegi võtaks selle kutsekoja ja kutsestandardi teema põhjalikult ette. Et keegi seletaks need kutsetasemed paremini ära. See on üks suur segane värk veel /.../ (v9)

Töö intensiivsus tekitas rolliga rahulolematust. Töökeskkondlike tegurite analüüsil selgus, et intervjueeritavad toovad välja eelkõige tööaja piiratuse, mis ei vastanud nende ootusele. Eriti rahulolematud olid töö intensiivsuse osas staažikamad uuringus osalejad (n=3).

/.../ liigne töökoormus ja et ei ole aega teemadesse korralikult süveneda (...) ei ole isegi aega eneserefleksiooniks: mõelda päevale, mis hästi läks või mis mitte /.../ (v13)

/.../ tööd palju ja aega vähe, vahel tahaks rahulikumalt kõike seda tööd teha. Mitte lennates ringi koolide ja töökoha vahel (...) eelhäälestusaega ei jää. Arvata, et olen seda tööd nii palju aega juba teinud, siis see ei tähenda, et ma ei tahaks asju teha rahulikumalt ja ei vaja ettevalmistusaega /.../ (v3)

Lisaks märgiti kahel juhul ära, et töölt lahkumistele avaldas mõju sisekliima ebaselgus. Ebaselged töösuhted või -rollid märgiti ära kui raskendavad tegurid, mis identiteeti mõjutasid.

/.../ oli inimeste eristamist (...) ülemiste tasandite poolt tehti alumistele tasanditele sellega liiga (...) sellist kohtlemist, et miks ühte kiidetakse, tunnustatakse ja teine saab ainult hagu alla /.../ (v1)

Rahulolematust tekitas tööandjapoolne regulatsioon, mis ei olnud töötajatele kas selge või ei võimaldatud töötajatel piisavalt ise olla oma töös otsustaja rollis. Tunti, et nende rolli reeglite valguses ei mõisteta piisavalt juhtkonna poolt.

/.../ eesmärkide ehk numbrite tagaajamine ja pidev kontroll ning aruanded juhtidele /.../ (v5)

Rahulolematuse dimensioonil sisemistest teguritest nimetati arengulikku pidurdust kui üht peamist sisemist tegurit, mis valdkonnas töötamise jätkamist ei toetanud. Siinjuures toodi välja kaks pidurdajat: kas ei võimaldanud arengut tööandja või koolituse pakkuja osutas mitteootuspärast või ebakvaliteetset koolitust.

/.../ dilemma, kas liigun (edasi – autori märkus) või ei liigu, oli väga raske. Seal sees oli päris suur konflikt /.../ (v1)

/.../ ei ole koolitusega rahule jäänud: koolitus ei ole vastanud sisule või minu ootusele või ma ei saa sealt nii palju inspiratsiooni või seda uut, mille järele ma sinna läksin. Et mõni idee või mõte oleks võinud mulle ka õhtusel kõnniringil pähe tulla, et ma ei pea 7 tundi päevas seal aega kulutama /.../ (v8)

Rohkete tööülesannete tõttu oli limiteeritud tööaeg, mis ei võimaldanud tihti osaleda ka kõikidel tööandja poolt võimaldatud koolitustel. See keskkondlik tegur jookseb läbi üle poolte (n=6) juhtude avalikus sektoris tegutsevate karjäärispetsialistide intervjuudest.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et töökeskkonnast tulenev mõju avaldus kutseidentiteedile kas rahulolus või rahulolematuses nii sisemiste kui väliste motivaatorite kaudu: sisemistena toodi välja peamiselt töökeskkonna toetus enesearengule, välistena vastupidi enesearengu pärsitust, liigset töö intensiivsust, sisekliima keerukust ja tööregulatsiooni jäikust.

3.2.4 Töökogemusest tulenev mõju

Uuringus osalejad pidasid oma töökogemusi enim olulisteks arengulikeks eelisteks ja kutseidentiteedi kujundajateks, mille kaudu toimus isiklik areng, liiguti pädevustes edasi ja oldi professionaalne spetsialist. Kutsealast identiteeti tugevdasid praktikute hinnangul positiivsed töökogemused, mis olid seotud paljudel juhtudel väärtustega nagu olla vajatud ja

vajalik. Oma töö tulemuslikkust näha on nende hinnangul inspireeriv ning identiteeti tugevdav (vt täiendavad tsitaadid Lisa 3).

/.../ kui alguses ma käisin otsisin neid (kooliõpilasi – autori märkus) taga, et kõigil on kohustuslik käia (nõustamisel – autori märkus), siis täna on olukord see, et ma pean taga otsima sellisel juhul, et ta (õpilane – autori märkus) unustas lihtsalt ära, mis kellaaeg ta pidi tulema, mitte et ta ei taha tulla. Noortel on tekkinud vajadus (...) ma ikkagi näen, missugune see hoiak ja suhtumine on noortel muutunud, see on nagu huvitav /.../ (v8)

/.../ väga meeldib noori julgustada ja neid aidata. Siit saan tunda ennast vajalikuna. Sest väga meeldib töö noortega /.../ (v7)

Lisaks toodi välja töö sisuga seotud positiivseid kogemusi nagu huvi või väljakutseid pakkuv osa tööst, enesearengulist kogemust ja tegevuste mitmekesisust.

/.../ minu jaoks on see, et mulle ei meeldi ainult traditsiooniline töö. Nagu näiteks õpetajana annan tundi ja midagi teen nagu teistmoodi. Selles mõttes see karjäärivaldkonna töö on ju teistmoodi töö: läbirääkimine, ürituste korraldamine, esinejate otsimine, lõimingute leidmine /.../ (v8)

/.../ saan justkui koguaeg tegeleda eneseteostusega, sest iga päev on uutmoodi /.../ (v12)

Pea kõigis intervjuudes rõhutatakse koostöö tähtsust. Töö üheks oluliseks osaks peetakse kollektiivset ühistegevust ja eesmärgistatust, mida kirjeldatakse positiivsete töökogemustena.

/.../ näiteks see sama teisest rahvusest kliendi nõustamine, kui vaja, palun kolleegi abi siin või suunan edasi inimese juurde, kes teda parimal moel aidata saab /.../ (v11)

Intervjuudes tuuakse välja ka selliseid töökogemusi, mille tõttu lahkuti töökohalt või valdkonnast üldse. Sellise suunaga töökogemused kaldusid olema oma sisult pigem negatiivsed töökorralduslikult ja mitte töö sisult. Näiteks joonistus välja mittepositiivse töökogemusena olukord, kus töötajal tekkis organisatsioonis raskusi sisseelamisega või uue tööosaga. Töö käigus puututi kokku raskustega ja olenemata ettenähtud juhendamisest, seda ei võimaldatud.

/.../ karjääritiimis kui inimene tuli tööle, siis (...) pidi ise hakkama saama. Ametlikult on kirjas, et toimub juhendamine, aga tegelikkuses oli asi teine. Ei olnud mentorlust või juhendajat. Aga see oleks tööalasel oluline tagasiside olnud /.../ (v1)

Kokkuvõtvalt võib öelda, et kutseidentiteedile avaldab mõju intervjueeritavate hinnangul pigem positiivne töökogemus nagu teadmine enda töötulemuslikkusest, oma tööülesannete mitmekesisus ning koostöö. Samuti kutsumus ja huvi valdkonna vastu. Negatiivselt mõjuvad identiteedile aga töökogemused, mis on seotud ebakompetentsusega või uue töötaja sisseelamisega.

4. ARUTELU JA SOOVITUSED

Käesoleva magistritöö eesmärk on kirjeldada karjäärivaldkonnas töötavate nõustajate endi nägemust oma professionaalsest identiteedist ja vaadelda tegureid, mis nende hinnangul seda identiteeti võivad mõjutada. Nõustaja professionaalse identiteedi olemust iseloomustatakse kui karjääripraktiku (1) *teadmisi ja mõistmist elukutsest*, (2) *mõistmist elukutse filosoofiast*, (3) *suhtumist elukutsesse ja iseendasse*, (4) *kaasavkäitumist*, (5) *teadmisi ametialastest rollidest ja pädevustest* (Emerson, 2010; Moore-Pruitt, 1994; Puglia, 2008; Woo, 2013; CACREP, s.a). See iseloomustus on kinnitust leidnud ka käesoleva magistritöö tulemustes. Uuringus osalenud karjääripraktikud iseloomustavad enda identiteedi kujunemist kõigi eelnimetatud viie nõustamisele iseloomuliku tunnuse alusel.

(1) Teadmised ja mõistmine elukutsest. Uuringus osalenud karjäärispetsialistide teadmised elukutse ajaloost/valdkonna arengust on olemas, kuid mitte kuigi head. See võib olla põhjustatud kahest erisusest: (1) karjäärivaldkond Eestis võrreldes teiste nõustamiserialadega on veel suhteliselt uus valdkond, kus antud uuringukohaselt keskmine nõustaja tööstaaž on 7,2 aastat; (2) puudub karjäärivaldkonnas töötamiseks hariduslik eeldus. Need kaks erisust võivad tekitada valdkondliku harituse piiratuse, mida on hiljuti hakanud leevendama Tartu Ülikool läbi karjäärinõustaja väljaõppe võimaldamise. Positiivne on see, et enamasti on olemas teadmised kutsemeisterlikkust toetavates arusaamades – teatakse, mida valdkonna esindajalt oodatakse teiste poolt ja mida ise oluliseks peetakse. Nõustajate ootused valdkonnale on selgelt määratletud ja sisaldavad *erialase pädevuse pidevat tõstmist, usus valdkonda ja kindlatest väärtustest* (nt võrdne kohtlemine, ausus, usaldus) lähtumist nii enese kui ka teiste pool. Suures pildis oldi enam-vähem kursis kutsestandardi sisuga, 2019 aastal valdkonna ümberstruktureerimisega, haridusameti plaanidega kooliõppekavade ümberkujundamisel seoses karjääriõppega, mis viitab kutsealasele pühendumisele. Vähem oldi teadlikud kutseorganisatsioonidega seonduvast, valdkondlikest uuringutest ja kompetentside laiendamise võimalustest (nt rahvusvahelisel tasandil). Woo et al. (2014) sõnul

nõustamisspetsialistidel, kellel on tugev professionaalne identiteet, on ka laialdased valdkondlikud teadmised. Selline määratlus viitab ilmnenu vajadusele suurendada Eesti karjääripraktikute identiteeti läbi valdkondlike teadmiste tõstmise kutsesüsteemi ja sellega seonduvast laiemalt, näiteks tulevaste koolituste planeerimisel või valdkondliku baashariduse loomisel (*soovitus*). Seda eriti koolides ja erasektoris töötavate spetsialistide osas, kelle tööülesanded on kitsamad võrreldes avaliku sektoriga. Samale järeldusele on jõutud ka karjääriteenuste valdkonna kutsesüsteemi fookusgrupiuuringus (SA Archimedes, 2020), milles rõhutakse kutse omamise vajalikkust. Kutsestandardi nõuded aitavad kompenseerida erialase kõrghariduse puudumist ja nõustajal on millest oma töös lähtuda.

Elukutse laiem mõistmine annab ülevaate sellest, mida kutseala liikmeks saamine endaga kaasa toob (Emerson, 2010; CACREP, s.a). Mida iga kutseala liige teeb. Lähtudes sellest väitest ja karjäärispetsialistide leigest valmisolekust kuuluda erialakogukonda võib järeldada, et elukutse mõistmine on praktikute puhul veidi piiratud. Ühtekuuluvustunne piirdub pigem kitsalt töökeskkondliku meeskonna kui erialakogukonnaga suhestumisega. Võrreldes teiste nõustamise kutsealadega, siis vastupidiselt karjääripraktikute madalale kogukondlikku kuulumisele peetakse seda väga oluliseks näiteks *Eesti noorsootöötajate* seas, kus tugevam identiteet ja ameti mõistmine on just neil, kes kuuluvad erialakogukonda, omavad erialast haridust ja/või kutset, hoiavad end kursis valdkondlike arengutega (Loo, 2022). Kuuluvus liidab ja ühendab, mis eelnevat kokkuvõttes viib järeldusele, et karjäärispetsialistide kutseidentiteedi tugevnemisel tuleb keskenduda kutseorganisatsiooni suuremale propageerimisele ja selle tegemistesse kaasamisele.

(2) Elukutse filosoofia mõistmine. Woo et al. (2014) rõhutavad, et professionaalse identiteedi kujunemise aluseks on teadmised kutseala põhiuskumuste süsteemist ja selle neljast põhivaldkonnast: inimkogemuse vaatlemine (a) *arengu*, (b) *ennetamise*, (c) *heaolu*, (d) *mõjuvõimu suurendamise* objektiivselt kaudu. Nende juhtpõhimõtete tundmine ja nendega nõustumine on nõustaja professionaalse identiteedi aluseks. Puglia (2008) sõnul saavad spetsialistid teadmiste kaudu teada, mida neilt oodatakse ning mis eristab neid teistest vaimse tervise spetsialistidest. Karjäärispetsialistide teadmiste ja valikute pinnalt võib järeldada, et nad on oma töös tugevalt seotud kõigi nelja põhivaldkonnaga. Nende tööeesmärkideks on lähtuda iga konkreetse kliendi individuaalsetest vajadustest - klienti siis vastavalt vajadusele kas aidates, toetades, julgustades, juhendades, motiveerides, arendades. Selline tegevus langeb kokku eelnimetatud nelja nõustamise olulise nurgakiviga. Inimene pannakse esikohale ka siis, kui see kipub olema vastuolus väljakujunenud tööpoliitikaga. *Mõjuvõimu suurendamisel*

avaldub tendents, kus staažikamad valdkonnas tegutsevad avaliku sektori nõustajad omavad klientide enesekindluse tõstmisel siin suuremaid kogemusi.

Elukutse filosoofiat mõisteti läbi vabatahtliku tegevuse võtta endale kohustusi erinevate valdkondlike ürituste korraldamisel, kutseorganisatsiooni liikmelisuse ning kutse omamise. Filosoofilise mõistmise tasandil domineerib tugevalt *usk valdkonda* ja selle tulevikku. Nähakse end ka edaspidi sellega seotud olevat ning valdkonnas jätkamist, mis näitab üpris kindlat valdkonnaga identifitseeritust. Sama mõistmist nõustamise nurgakividesse näitasid ka *Eesti sotsiaaltöötajad* (Lihtsa, 2018), kes oma töös lähtuvad inimeste vajadustest, heaolust ja positiivsest hoiakust, järgides põhimõtet: kui kuidagi ei saa, siis kuidagi ikka saab. Peetakse oluliseks inimese enda aktiivset elus osalemist, oma võimaluste nägemist ja sobivate valikute tegemist. Kokkuvõtvalt võib öelda, et Eesti karjääripraktikud lähtuvad oma töös kutseala põhiuskumuste süsteemi kõigist neljast põhivaldkonnast ja filosoofilisel tasandil ollakse valdkondlikes teadmistes tugevad.

(3) Suhtumine elukutsesse ja iseendasse. Ametialase rolli valikul ja sealtkaudu mõju kutseidentiteedile avaldub läbi kahe dimensiooni: *suhestumine elukutsega kas positiivselt* või *suhestumine elukutsega negatiivselt*. Selgus, et kui karjäärispetsialist tunnetab tugevat õlatunnet organisatsioonis, saab mõistmist, tuge ja piisavalt tööalaseid väljakutseid, identifitseerub ta ka tugevamalt elukutsega. Ehk rahulolu oma tööga ja keskkonnaga on määravad. Oluline tegur siinjuures on see, et nõustaja jaoks peab töö olema lisaks huvitav ja arenemisvõimalusi pakkuv. Kui leiti, et nõustajat ei hinnata ega toetata piisavalt, ei panustata tema arengusse või on see panus mitteootuspärane, suhestuti elukutsega halvasti. Määravaks teguriks sai siin organisatsiooni töökorralduslik pool, mis ei pakkunud piisavalt aega või võimalusi erialaselt areneda. Lisaks selgus, et identiteeti ei aita tugevdada ka nõustajate nägemus sellest, et kogu valdkonnas domineerib liigne avaliku sektori kesksus nii seadusandlikus regulatsioonis kui ka ühiskondlikus arusaamas. Selline nägemus avaldub eelkõige kooli ja erasektori nõustajate puhul ning mõjutab eriti erialast arengut ning seotust ametikaaslastega väljaspool enda organisatsiooni. Seega saab väita, et negatiivne kontekst ei toeta rolliga suhestumist ning kutseidentiteedi kujunemist. Samale järeldusele jõuti ka *Eesti kutseõpetajate* (Õun, 2016) identiteedi uuringus, mille kohaselt avaldab identiteedile suurt mõju see, kuivõrd positiivne/kaasav või negatiivne/eirav kontekst on. Toetav kontekst hõlmab üksteise abistamist, motiveerimist, omavahelist koostööd ning eeskujuks olemine. Mittetoetav aga vastupidiselt käitumismustreid nagu ükskõiksust ja koostöö puudumist või negatiivset suhtumist töösse/valdkonda/kogukonda.

(4) Kutsetegevuslik ehk kaasavkäitumine. Mitmed uuringud (Cureton et al., 2019; Mellin et al., 2011; Puglia, 2008) on toonud välja professionaalse kaasamise ja valdkonna propageerimise olulisuse identiteedi kujunemisel. See väide on kinnitust leidnud ka käesolevas uuringus, kus karjääripraktikute kaasavkäitumine on tugevalt esindatud tendents ja on seega oluline kutseidentiteedi kujundaja. Peetakse tähtsaks panustamist valdkonna arengusse läbi erinevate ürituste korraldamise/nendel osalemise kui ka erialase võrgustiku arendamise, vähem erialakogukonda kuulumise kaudu. Mentorlus või valdkondlik vabatahtlik tegevus on osa pühendumusest valdkonna arengusse. Just pühendumine ja missioonitunnetus, vajadus olla osaline valdkonnas tugevdab nõustajate identiteeti ja aitab neil üksteisega samastuda. Sest valdkondlikel sündmustel osalemise kaudu kogetakse pühendumust teistele ja kogukonnatunnet, lisaks luuakse võrgustikke, jagatakse oma kogemusi ja saadakse vastu teiste omi. See suurendab kuuluvustunnet, aga ka ühisosa professionaalse mina tunnetuses.

Kutsetegevusliku käitumise mõistmise olulisus esines enim nõustajate puhul, kes olid ametis staažikamad ja kogemuslikumad. Nende puhul oli selgelt märgata kõrgemat kutsepädevuslikkust ja -tunnistuse omamist. Samas aga ei mõistetud osade praktikute poolt kutseorganisatsiooni liikmelisuse olulisust ega osatud seda ka põhjendada, miks ei liituta. Seetõttu oli kuuluvuse tase KNÜ-sse keskmine ja mõjutas ka kaasatust erialakogukonda. Võrdluses *Eesti sotsiaaltöötajate* identiteedi uuringuga ilmnis sarnane tendents, kus esines kutsetegevuslikus kaasatuses eemaldumist oma kogukonnast (Lihtsa, 2018). Põhjustena tuuakse Lihtsa (2018) uuringus välja liigset töökoormust ja piiratud tööaega. See ilmnis ka käesolevas uuringus, kus töökorraldus (tööaeg, -ülesanded, reeglid) ei soodusta erialakogukonda kuuluvust või selles aktiivne olemist. Siin oleks mõttekoht (*soovitus*) nõustamisorganisatsioonidele ja juhtidele tõsta oma teadmisi selles, kuidas professionaalne kaasatus suurendab erialast identiteeti. Teades, millele keskenduda juba identiteedi arengu varases staadiumis ja indiviidi valmisolekus olla kaasatud, toetaks see teadmine kogu nõustamiskogukonna eksistentsi (Gibson, 2016).

(5) Arusaam ametialastest rollidest ja pädevustest. Reid (2015) ja Obodaru (2017) väidavad, et seotuse elukutsega määravad nõustajaga koos käivad *uskumused, väärtused, hoiakud, eesmärgid*, mis on konkreetse rolliga seotud ja aktsepteeritud rollivõtja poolt. See väide sai kinnitust ka käesolevas uurimuses, kus enim mõjutab kutseidentiteeti just *usk oma töövaldkonda ja enda tegevuse olulisusesse*, mida saadavad valdkondlik pühendumine läbi kõrge professionaalsuse taotlemise. Usk selle vajalikkusesse, mida enda töös tehakse, käib läbi kõigi intervjuude. See hõlmab lisaks väga kõrget valdkondlikku eetilist käitumist, mida

seostatakse tugevalt kutsele omaste väärtuste ja hoiakutega. Usk valdkonda avaldus peamiselt positiivses nägemuses enda töötamisel valdkonnas ka tulevikus, ametikutse tähtsuse mõistmisel, professionaalsuse taotlemisel kui ka kaasavkäitumises erinevate vabatahtlike ja valdkonda arendavate tegevuste läbi.

Emerson (2010) rõhutab, et ametialase identiteedi keskne küsimus on professionaali teadmine sellest, kes ollakse ja kes mitte ehk *rolliselgus*. Uuringust selgub, et karjääripraktikute arusaam enda rollist avaldub peamiselt ootustes enda võetud rolli, tajutud professionaalsuses ja üldises rahulolus. Ehk kuivõrd ise nähakse ja milles oma töö vajalikkust ning mis seda mõjutavad. Rolliselgust mõjutavad *kogemuste ebahühtlus* nõustajate erialastes teadmistes, aga ka *rahulolu* oma töö ja töökeskkonnaga. Siin joonistub välja muster, et kõrge rahulolu suurendab rolliselgust ja madal vähendab. Rahulolu või rahulolematuse väljendub enim enesearengu võimalustes ning töökeskkonna iseloomus. Mida enam võimaldab tööandja nõustaja arengut ja mida positiivsem on nõustaja hinnangul töökeskkond, seda selgemalt tajutakse enda rolli organisatsioonis ja seda suurem on valdkonnaga identifitseeritus.

Tamm'e (2008) professionaalse identiteedi definitsiooni kohaselt sõltub ametiroll tööandja nägemusest (kehtestatud reeglid, tüüpiline käitumis- ja suhtumisviis, kutsega seotud ootused). See väide sai karjääripraktikute poolt osaliselt kinnitatud. Siin esines arvamust, et ootuste mittekattumisel nii tööandja kui ka töövõtja poolt tekitavad *rollikonflikte*, mis pigem takistab suhestumist ametiidentiteediga. Kui karjääripraktik ei tunneta töökeskkonnas juhi toetust oma tööle (nii arengulises perspektiivis kui ka suhtumises), siis on see sageli argument, miks vahetatakse töökohta, jäädes siiski valdkonda. Seega töökeskkondlikud tegurid avaldavad väga suurt survet identiteediga suhestumisele. Selgelt eristusid siin ühelt poolt erasektori ja koolide karjääripraktikute ning teiselt poolt avaliku sektori praktikute nägemused. Viimaste puhul soodustas negatiivset suhtumist tööreeglite liigne jäikus ning tööintensiivsus. Märkimisväärset tähtsust omistati *rollijagamisele* teiste kolleegidega, kus peeti oluliseks kuuluda meeskonda ja ajada ühte asja. Eesmärkide ühtsus ning üksteise toetus olid märksõnad, mis rollijagamist iseloomustavad. Võrreldes teiste Eesti nõustamiserialade identiteedi uuringutega esineb märkimisväärne ühtsus arusaamas, et rollid sõltuvad situatsioonist ja kliendist, kellega parasjagu tegeletakse. Näiteks *Eesti lastekaitsetöötajad* kirjeldavad oma ametiidentiteeti läbi erinevate ametirollide, mida nad peavad oma tööülesandeid täites võtma: nähakse ennast nõustajatena, suhtlemisel vahendajatena, otsustajatena ning abistajatena (Kütt, 2018). Käesoleva ja mitme teise uurimuse ühisosana võib välja tuua, et ametiroll on varieeruv, sõltub olukorrast ja nõuab rollivõtjalt selle

mõistmist ning aktsepteerimist. Selline rollivõtt langeb kokku nõustamise oluliste nurgakividega, mis on inimkogemuse vaatlemine *arengu, ennetamise, heaolu* objektiivselt kaudu. Sealjuures on oluline rõhk ühisel toetusel ja tegevusel.

Kokkuvõttes julgub töö autor võtta siinjuures seisukoha, mida toetavad hiljutised uuringud (Kinkar & Rammo, 2020; Pata et al., 2022), et karjääripraktikute kutseidentiteet vajab edaspidi suuremat tähelepanu ja valdkond muutusi. Keskelt tuleks fookuseerida muutustele *kutsesüsteemi arendamises, kogukonnatunde tugevdamises ja professionaliseerumises*. Need ei ole kosmeetilised muutused, vaid vajavad väga tugevat fookuse ja sihi hoidjat, kellenäeb käesoleva töö autor Eesti Karjäärinõustajate Ühingu. Ühingu järjepidev ja suunatud tegutsemine uuringutes ilmnenuid probleemidega tegelemisel aitaks oluliselt ehitada vundamenti, mida kõik nõustajad üheselt mõistavad ja millele saavad oma identiteedi kujunemisel toetuda.

4.1 Uurimistöö piirangud ja töö praktiline väärtus

Käesoleva magistr töö uurimuses esinesid mõned piirangud: (1) uurimuses osalesid 100% vaid naised ja (2) eesti keele emakeelena kasutajad. Selline valim võis olla põhjustatud sellest, et meessoost tegutsejaid valdkonnas on realselt vähe ja eesti keel on suurema osa praktikute emakeel; (3) võis esineda kallutatud valim, kuna tegemist ei olnud juhuvalimiga. Selle valimi korral ei olnud kõigil populatsiooni liikmetel võimalust juhuslikult valimisse sattuda ning seetõttu on valdkonna kogupopulatsioonile keeruline uurimustulemusi üldistada; (4) uuringu autor teostas mõlemad andmete kodeerimised ainuisikuliselt, mis võib uurimustulemusi kallutada. Kallutatus võib väljenduda (olenemata teostatud topeltkodeerimisest) intervjueritavate vastuste subjektiivses tõlgenduses ja neile esialgseid kategooriaid määrates.

Tulevastes jätku-uuringutes võiks kasutada suuremat juhuvalimit, millesse oleks kaasatud sooliselt ja emakeelelt võrdsem arv uuritavaid. Lisaks oleks mõistlik kallutatuse vältimiseks kaasata kaaskodeerija.

Kitsam praktiline väärtus käesolevas magistr töös avaldub selles, et uuringust selguvad tegurid, mis karjääripraktikute professionaalset identiteeti tänases nõustamispraktikas mõjutavad ja kes nad enda arvates on. Valdkonnast huvitatud saavad ülevaate, milliste raskuste või rõõmudega praktikud igapäevases töös kokku puutuvad. Laiem praktiline väärtus avaldub aga selles, et see töö laiendab uuringute ringi, mis on keskendunud Eesti nõustajate

identiteedi uurimisele. Ta annab võimaluse sarnaste uuringute jätkudes jõuda suuremamahulise meta-uuringuni, mis analüüsiks eri nõustamise kutsealade identiteedi kujunemise asjaolusid ja tooks välja ühised jooned või erisused, millele tulevikus nõustamisvaldkond peaks keskenduma. Magistritöö autor on lootusrikas, et uurimus tekitab valdkonnas piisavat huvi ja tulevast diskussiooni.

Tänuõnad

Minu tänuõnad kuuluvad esmalt oma magistritöö juhendajale Triin Liin'ile, kes toetas käesoleva magistritöö valmimist nii mõistva suhtumise kui ka väärt nõuga. Teiseks soovin tänada kõiki neid vabatahtlikke, kes leidsid aega uuringus osaleda ja uuringusse osalejaid värvata. Erilised tänud kuuluvad minu perele ja sõpradele mõistva suhtumise ning toetuse eest minu õpingute perioodil.

Autorsuse kinnitus

Kinnitan, et olen koostanud käesoleva magistritöö iseseisvalt ja see on kooskõlas heade akadeemiliste tavadega. Töös on kõik andmed korrektselt viidatud, mis pärinevad teistelt autoritelt või allikatest.

Inna Teresk

15.05.2023

Kasutatud kirjandus

American Counseling Association (ACA) kodulehekül. (2020). ACA 20/20: A Vision for the Future of Counseling: The New Consensus Definition of Counseling. Kasutatud 07.07.2022, https://www.counseling.org/docs/default-source/david-kaplan's-files/2020-jcd-article.pdf?sfvrsn=7a0d7e2c_4

Beijaard, D., Meijer, P.C., & Verloop, N. (2004). Reconsidering research on teachers' professional identity. *Teaching and Teacher Education*, 20(2), 107–128.

Bron, A. & Jarvis, P. (2008). Identities of Adult Educators: Changes in Professionalism. In E. Nuissl & S. Lattke (Eds.). *Qualifying adult learning professionals in Europe*, 33-44.

Burns, S. & Cruikshanks, D.R. (2018). Independently Licensed Counselors' Connection to CACREP and State Professional Identity Requirements. *TPC*, Mar 30, 2018, 8(1). <https://tpcjournal.nbcc.org/tag/counselor-professional-identity/>

Counsel for Accreditation of Counseling & Related Educational Programs (CACREP) kodulehekül. (s.a). *Professional Identity Standards*. Kasutatud 07.07.2022, <https://www.cacrep.org/for-programs/2016-cacrep-standards/>

Cureton, J.L., Davis, H. & Giegerich, V. (2019). Counselor Professional Identity Development: Narratives from a Professional Event. *The Journal of Counselor Preparation and Supervision*, 12(1). <https://core.ac.uk/download/pdf/234958389.pdf>

Danielewicz, J. (2001). Teaching Selves: Identity, Pedagogy, and Teacher Education. P.H. Yen / *VNU Journal of Foreign Studies*, 2018, 34(4), 175-181.

Day, C. (2002). School reform and transitions in teacher professionalism and identity. *International Journal of Educational Research*, 37(8), 677–692.

Denzin, N.K. & Lincoln, Y.S. (2018). The SAGE handbook of qualitative research (4th ed., pp. 285–300). Thousand Oaks, CA: Sage. Trinh, T. M. (1992). <https://www.daneshnamehicsa.ir/userfiles/files/1/9-%20The%20SAGE%20Handbook%20of%20Qualitative%20Research.pdf>

Devlin, M. (2010). Youth work, professionalism and professionalization in Europe. The history of youth work in Europe. *Youth Studies Ireland*, 5(2), 66.

Eesmaa, I. (2010). The Adult Educator's Different Roles. In: *The Art of Being an Adult Educator*: 11-18. A Handbook for Adult Educators. Copenhagen: Danish School of Education, Aarhus University.

Eesti Karjäärinõustajate Ühingu kodulehekül (KNÜ). (s.a). *Kuidas saada karjäärinõustajaks*. Kasutatud 09.05.2023, <https://kny.ee/karjaarispetsialisti-kutse/kuidas-saada-karjaarinoustajaks/>

Ehala, M. (2018). Mis identiteet õigupoolest ikkagi on? *Sirp*. Kasutatud 07.07.2022, <https://www.sirp.ee/s1-artiklid/varia/mis-identiteet-õigupoolest-ikkagi-on/>

Emerson, C.H. (2010). Counselor professional identity: Construction and validation of the counselor professional identity measure (Unpublished doctoral dissertation). University of North Carolina, Greensboro, NC.

Kasutatud 07.07.2022 https://libres.uncg.edu/ir/uncg/f/Emerson_uncg_0154D_10396.pdf

European Commission kodulehekül. (2022). Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities. Kasutatud 07.07.2022,

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8284&furtherPubs=yes>

Euroguidance Eesti kodulehekül. (2022). Lifelong Guidance in Estonia 2021. Kasutatud 15.08.2022, <https://eeagentuur.ee/euroguidance-est/>

Gale, A.U. & Austin, D.B. (2003). Professionalism's challenges to professional counselors' collective identity. *Journal of Counseling & Development*, 81, 3–10.

<https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2003.tb00219.x>

Gibson, D.M. (2016). Growing leaders: The parallels of professional identity and leadership identity development. *Journal of Counselor Leadership and Advocacy*, 3(1), 31–40.

<https://doi.org/10.1080/2326716X.2015.1114435>

Grimmit, M.A. & Paisley, P.O. (2008). A preliminary investigation of school counselor beliefs regarding important educational issues. *Journal of Humanistic Counseling, Education and Development*, 47, 99-110. doi:[10.1002/j.2161-1939.2008.tb00050.x](https://doi.org/10.1002/j.2161-1939.2008.tb00050.x)

Hassan, S. (2013). The importance of role clarification in workgroups: Effects on perceived role clarity, work satisfaction, and turnover rates. *Public Administration Review*, 73(5), 716–725.

<https://doi.org/10.1111/puar.12100>

Healey, A.C. & Hays, D.G. (2011). Defining counseling professional identity from a gendered perspective: Role conflict and development. *Professional Issues in Counseling Journal*, Spring. Kasutatud 07.07.2023

<http://www.shsu.edu/piic/DefiningCounselingProfessionalIdentityfromaGenderedPerspective.htm>

Hiebert, B. & Neault, R. (2014). *Career Counselor Competencies and Standards: Differences and Similarities across Countries*. Handbook of Career Development, 689-707.

doi:[10.1007/978-1-4614-9460-7_39](https://doi.org/10.1007/978-1-4614-9460-7_39)

Identiteedi märgid. Ühtekuuluvuse autonoomia. (2018). *Sirp*. Kasutatud 04.04.2023

<https://www.sirp.ee/s1-artiklid/varia/mis-identiteet-oigupoolest-ikkagi-on/>

Hooley, T. & Rice, S. (2018). Ensuring quality in career guidance: a critical review. *British Journal of Guidance and Counselling*, 47(6), 1-15.

<https://doi.org/10.1080/03069885.2018.1480012>

Kalmus, V., Masso, A. ja Linno, M. (2015). Teemaatiline analüüs. Kvalitatiivne sisuanalüüs. Sotsiaalse analüüsi meetodite ja metodoloogia õpibaas. Veebiõpik. Kasutatud 30.03.2023

<http://samm.ut.ee/kvalitatiivne-sisuanalyys>

Karm, M. (2007). *Eesti täiskasvanukoolitajate professionaalsuse kujunemise võimalused*. Tallinn: TLÜ Kirjastus.

Katz, D. & Kahn, R.L. (1978). *The social psychology of organizations* (Vol. 2, p. 528). New York: Wiley.

Kinkar, V. & Rammo, M. (2020). Uuringu abil pilt selge: karjäärispetsialisti kutsesüsteemi väärtustatakse kõrgelt, kuid on ka arenguruumi. *Personaliuudised.ee* (25.11.2020). Kasutatud 04.04.2023 <https://www.personaliuudised.ee/sisuturundus/2020/11/25/uuringu-abil-pilt-selge-karjaarispetzialisti-kutsesusteemi-vaartustatakse-korgelt-kuid-on-ka-arenguruumi>

Kullasepp, K. (2008). *Dialogical becoming: Professional identity construction of psychology students*. Tallinn: Tallinn University.

Kutsekoja kodulehekül. (2022). *Karjäärispetsialisti kutsestandard tase 7*. Kasutatud 24.07.2022, <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/10667672>

Kõrreveski, K. (2010). Tööelu kvaliteedi subjektiivne mõõde. *Eesti statistika kvartalikirj*. 4/10. Kasutatud 07.07.2022 https://www.stat.ee/sites/default/files/2020-07/kvartalikirj_nr_4-10_oiendusega.pdf

Kütt, K. (2018). *Kas lastekaitsetöötaja peab ennast sotsiaaltöötajaks?* Bakalaureusetöö. Tartu Ülikool, infoühiskond ja sotsiaalne heaolu õppekava

Lafleur, L.B. (2007). *Counselors' perceptions of identity and attitudinal differences between counselors and other mental health professionals*. Doktoritöö. University of New Orleans. Kasutatud 15.08.2023 <https://scholarworks.uno.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1554&context=td>

Laherand, M-L. (2008). *Kvalitatiivne uurimisviis*. Tartu: Sulesepp.

Lihtsa, T. (2018). *Maaomavalitsuse sotsiaaltöötaja ametiidentiteet*. Magistritöö. Tartu Ülikool, sotsiaaltöö ja sotsiaalpoliitika õppekava

Littlefield, L.J. (2016). *An exploratory study of career counselor professional identity*. Doktoritöö. The University of Georgia. Kasutatud 07.07.2023 https://getd.libs.uga.edu/pdfs/littlefield_lisa_j_201605_phd.pdf

Loo, J. (2022). *Noorsootöötaja professionaalse identiteedi kujunemine ja areng*. Magistritöö. Tallinna Ülikool, noorsootöö korralduse õppekava

Loogma, K. (2013). *Professionalism. Õpetajakutse kui profession?* Edgar Krull, Äli Leijen, Madis Lepik, Jaan Mikk, Leida Talts ja Tiia Õun. Õpetajate professionaalne areng ja selle toetamine (lk 235–247). Eesti Ülikoolide Kirjastus.

Lopez-Baez, S.I. & Paylo, M.J. (2009). Social justice advocacy: Community collaboration and systems advocacy. *Journal of Counseling & Development*, 87, 276–283. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2009.tb00107.x>

Macionis, J. J., Plummer, K. (2002). *Sociology: A Global Introduction*. London: Prentice Hall

Mellin, E.A., Hunt, B., Nichols, L.M. (2011). Counselor professional identity: Findings and implications for counseling and interprofessional collaboration. *Journal of Counseling & Development*, 89(2), 140–147. doi:[10.1002/j.1556-6678.2011.tb00071.x](https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2011.tb00071.x)

Mrdjenovich, A.J. & Moore, B.A. (2004). The professional identity of counseling psychologists in health care: A review and call for research. *Counselling Psychology Quarterly*, 17, 69–79.

Myers, J.E., Sweeney, T.J. & White, V.E. (2002). Advocacy for counseling and counselors: A professional imperative. *Journal of Counseling & Development*, 80, 394–401.

Obodaru, O. (2017). Forgone, but not forgotten: Toward a theory of forgone professional identities. *Academy of Management Journal*, 60(2), 523–553.

<https://doi.org/10.5465/amj.2013.0432>

Pata, K., Jõgi, L., Lepik, A., Diboi, T. (2022). Karjäärispetsialisti koolitusmudel: võimalused, vajadused ja lahendused elukestvaks karjääri kujundamiseks. Tallinna Ülikool.

Kasutatud 10.01.2023

<https://eeagentuur.ee/wp-content/uploads/2022/02/karja25cc2588a25cc2588rispetsialisti-koolitusmudel.pdf>

Ponton, R.F. & Duba, J.D. (2009). The ACA code of ethics: Articulating counseling's professional covenant. *Journal of Counseling and Development*, 83, 117-121.

doi:[10.1002/j.1556-6678.2009.tb00557.x](https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2009.tb00557.x)

Puglia, B. (2008). The professional identity of counseling students in master's level CACREP-accredited programs. *Old Dominion University*, Norfolk, VA. doi: 10.25777/5045-zb17

Reid, E. (2015). Embracing, passing, revealing, and the ideal worker image: How people navigate expected and experienced professional identities. *Organization Science*, 26(4), 997–101. <https://doi.org/10.1287/orsc.2015.0975>

Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support. A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 155.

Ruijters M.C.P., Simons, P.R.-J. (2020). Professionalismi, õppimise ja identiteedi kontseptsioonide sidumine. *Eesti Haridusteaduste Ajakiri*, nr 8(2), 2020, 7–31.

<https://doi.org/10.12697/eha.2020.8.2.02a>

SA Archimedes kodulehekül. (2020). Karjääriteenuste valdkonna kutseüsteemi fookusgrupiuring. Kasutatud 29.01.2023

http://haridus.archimedes.ee/sites/default/files/Dokumendid/Karj%C3%A4%C3%A4riteenuste_uuring_1811.pdf

Sarv, A. (2013). *Õppejõu eneserefleksioon ja professionaalne identiteet*. Doktoritöö. Tartu: Tartu Ülikooli Kirjastus.

Simons, P.R.J. & Ruijters, M.C.P. (2001). Work related learning: Elaborate, expand, externalise. In L. Nieuwenhuis (Ed.), *Dynamics and stability in VET and HRD*, 101–114. Enschede: Twente University Press.

Simons P.R.J. & Ruijters M.C.P. (2004). Learning Professionals: Towards an Integrated Model. *Professional Learning: Gaps and Transitions on the Way from Novice to Expert*, 207–229, Springer. https://doi.org/10.1007/1-4020-2094-5_11

Simons, P.R.J. & Ruijters, M. C. P. (2014). The real professional is a learning professional. S. Billet, C. Harteis & H. Gruber (Eds.), *International Handbook of research in professional and practice based learning*, 955–985. Berlin: Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-017-8902-8_35

Spruill, D. A. & Benschhoff, J. M. (1996). The future is now: Promoting professionalism among counselors-in-training. *Journal of Counseling & Development*, 74(5), 468–471.

Stringer C., Didham J., Theivananthampillai P. (2011). Motivation, pay satisfaction, and job satisfaction of front-line employees. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 8(2), 161 – 179.

Stryker, S. & Burke, P. (2000). The Past, Present, and Future of an Identity Theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(4), 284–297.

Tamm, T. (2008). *Ametikav ja professionaalsus: õpik sotsiaaltöö eriala üliõpilastele ja teistele huvilistele*. Tallinn: TLÜ Kirjastus

Tytina, M. (2016). *Professionaalse identiteedi kujunemine ülikooliõppes andragoogika tudengite näitel*. Seminaritöö. Tallinna Ülikool, andragoogika õppekava

Valk, A. (2003). *Identiteet*. J. Allik, A. Realo & K. Konstabel (Toim) *Isiksusepsühholoogia* (lk 225-250). Tartu: TÜ Kirjastus.

Weinrach, S. G., Thomas, K. R., Chan, F. (2001). The professional identity of contributors to the *Journal of Counseling & Development*: Does it matter? *Journal of Counseling and Development*, 79, 166-170.

Wiles, F. (2013). “Not easily put into box”: Constructing Professional Identity. *Social Work Education*, 7, 854–866.

Woo, H.R. (2013). Identity construction and initial validation: Professional identity scale in counseling (PISC) (Unpublished doctoral dissertation). University of Iowa, Iowa City, IA. doi: 10.17077/etd.hp5nouyb

Woo, H., Henfield, M.S., Choi, N. (2014). Developing a Unified Professional Identity in Counseling: A Review of the Literature. *Journal of Counselor Leadership and Advocacy* 1(1), 1-15.

Õun, E. (2016). *Erialaspetsialistist õpetajaks – kutseõpetajate arvamused kutseõpetaja identiteedi kujunemisest*. Magistritöö. Tartu Ülikool, kasvatusteaduste õppekava

Lisad

LISA 1. Intervjuu kava

1. Uurimuse teema, eesmärgi ja protseduuri tutvustamine.
2. Intervjuu salvestamiseks loa küsimine.
3. Konfidentsiaalsuse põhimõtete selgitamine, sh andmete töötlemisel kasutatav anonüümsus, intervjuufailide kasutamine.

Uurimuse eesmärk on jõuda mõistmiseni, kuidas kujuneb karjäärispetsialistide professionaalne identiteet: millisena näevad karjäärispetsialistid oma ametiidentiteedi kujunemist ja millised tegurid identiteedi kujunemist mõjutavad.

Uurimisküsimused:

1. Kuidas mõtestab ja kirjeldab karjäärispetsialist enda ametiidentiteeti?
2. Millised on karjäärispetsialisti hinnangul tegurid, mis tema ametiidentiteeti kujundavad?

INTERVJUU KÜSIMUSTIK:

Ankeetandmed:

1. Kas eesti keel on sinu emakeel?
2. Millises maakonnas sa karjäärivaldkonna tööd teed?
3. Kui vana sa oled?
4. Milline on sinu haridustase?
5. Millise(d) eriala(d) oled lõpetanud?

TÖÖKOHTA puudutav teave:

6. Kui kaua sa oled töötanud karjäärivaldkonnas?
7. Kui kaua sa oled töötanud praegusel ametikohal?
8. Mis on sinu ametinimi ja millises organisatsioonis sa töötad?
9. Kas karjäärivaldkonnas töötamine on sinu põhitöökoht/tegevusala?

TÖÖGA RAHULOLU puudutav teave:

10. Mis motiveerib sind töötama karjäärivaldkonnas?
 - Mis sulle meeldib ja/või tekitab rahulolu sinu töös?
 - Mis sulle ei meeldi ja/või tekitab rahulolematust sinu töös?

11. Millised on sinu arvates karjäärispetsialisti töö eesmärgid?
 - Millistest väärtustest ja põhimõtetest sa lähtud oma töös?
12. Kas sa oled rahul oma praeguse tööga?
 - Alaküsimus EI vastajatele: miks sa ei ole rahul oma praeguse tööga?
13. Milliseid probleeme ja kitsaskohti sa oma töös kõige enam kohtad?
14. Kuidas sa tööalaseid pingeid ja raskusi ületad/maandad?
15. Kas näed ennast töötamas ka kolme aasta pärast samal kohal/valdkonnas?
 - Alaküsimus EI vastajale: mis põhjustab sinu ameti/töökoha vahetuse?

PROFESSIONAALSUST puudutav teave:

16. Kas sa kuulud mõnda karjäärivaldkonnaga seotud organisatsiooni või võrgustikku?
 - Alaküsimus JAH vastajale: millis(t)esse organisatsiooni(desse) või võrgustikku sa kuulud?
17. Kas sa omad karjäärispetsialisti kutset?
18. Kuivõrd kursis sa oled karjäärispetsialisti kutsestandardi sisuga?
19. Kas sul on plaanis karjäärispetsialisti (järgmise tasandi) kutset lähima 2 aasta jooksul taotleda või taastõendada?
 - Alaküsimus JAH vastajale: millised on sinu peamised põhjused kutsetaotlemiseks/taastõendamiseks?
 - Alaküsimus EI vastajale: millised on sinu peamised põhjused kutse mittetaotlemiseks/mittetaastõendamiseks?
20. Millist rolli sinu hinnangul karjäärispetsialistid oma töös omavad?
21. Millised on sinu hinnangul kõige olulisemad karjäärispetsialisti erialased pädevused?
22. Milliseid pädevusi sa hindad enda puhul ebapiisavateks, kuigi need on sinu arvates karjäärispetsialisti töös olulised?
 - Millistel põhjustel nad on ebapiisavad?
23. Millist rolli mängib sinu jaoks tööalane võrgustik?
24. Millist rolli mängib sinu jaoks tööalane refleksioon?
25. Millele tugined enda karjäärispetsialisti pädevuse hindamisel?
 - Abistav küsimus: kuidas sa tead, kui pädev sa milleski oled?
26. Kas ja kuidas tegeletakse sinu töökohas karjäärispetsialistide arenguvajaduste hindamisega?

ARENGUT puudutav teave:

27. Kuivõrd oluline on sinu jaoks olla professionaalne?

- Abistav küsimus: mida teed selleks, et olla professionaalne?
28. Kuivõrd soodustab sinu töökeskkond sinu professionaalset enesearengut?
29. Kas sa oled osalenud viimase 12 kuu jooksul erialastel koolitustel?
- Alaküsimus EI vastajale: mis põhjusel sa ei ole osalenud?
30. Mis motiveerib sind osalema erialastel koolitustel?
31. Millised on võimalikud takistused juhtudel, kui sa ei ole osalenud erialastel koolitustel?
32. Kas sa oled täienduskoolitustega üldiselt rahule jäänud?
- Alaküsimus EI vastajale: kui ei ole, siis millistel põhjustel?
33. Milliste kompetentside arendamisest sa kõige enam hetkel puudust tunned?

TÄNAN SIND KÜSIMUSTELE VASTAMISE EEST!

Lõppsõna: kõik küsimused on saanud nüüdseks esitatud. Kas sa soovid teema osas midagi veel lisada?

LISA 2. Koodiraamat kodeerimisrühmade (RQ1 ja RQ2) alakategooriatega

Category system ✕

- RQ1-1: Pühendus
- RQ1-3: Koostöö (võrgustikutöö)
- RQ1-4: Enesereflekteerimine (refleksioon)
- RQ1-5: Mis meeldib/ei meeldi (Rahulolu/rahulolematus)
- RQ1-6: Keskkondlik piirang
- RQ1-7: Rollivõtmine
- RQ1-8: Arengupiirangud
- RQ1-9: Ametialane motiveeritus
- RQ1-10: Unikaalsed väärtused
- RQ1-11: Olulised pädevused
- RQ1-12: Ebapiisavad pädevused
- RQ1-13: Tegevused ja mõtted (Professionaalsus)
- RQ1-14: Arenguvõimalused
- RQ1-15: Inimese arengule/heaolule/ennetusele suunatus

Category system ✕

- RQ2-1: Inimeste mõju (positiivne mõju)
- RQ2-6: Inimese mõju (negatiivne)
- RQ2-2: Kogemused töös (positiivsed)
- RQ2-3: Kogemused töös (negatiivsed)
- RQ2-12: Töökeskkonna mõju (positiivne)
- RQ2-4: Töökeskkonna mõju (negatiivne)
- RQ2-10: Arenguvõimalused
- RQ2-8: Arenguvõimalused piiratud
- RQ2-13: Valdkonna mõju
- RQ2-11: Muud mõjutavad tegurid

LISA 3. Intervjueeritavate täiendavad tsitaadid

Tsitaadid, mis annavad teema kohta täiendavat arusaama.

3.1.3. Nägemus enda rollist

/.../ nagu kaks rolli minu arvates on...oleneb siis sihtgrupist. Igaihele tuleb ju läheneda individuaalselt ja siis selgub alles roll, mida võtta tuleb /.../ (v3)

/.../ rolli võtab igati ise endale. Kas ta siis tahab olla inimeste käehoidja ja nõuandja või hoopiski keegi, kes oskab liigelda karjäärimaastikul ja teha seda nii oskuslikult, et haarab kaasa ka teised nõ õpetab oskusi seal liigelda (...) liigitan ennast pigem oskuste õpetaja rolli, et inimene oskaks edaspidi iseseisvalt sellel maastikul liikuda /.../ (v15)

/.../ noori silmas pidades oleme me pigem õpetajad: anname edasi enda teadmisi karjääri kujunemisest, kuidas seda ise teha ja mis vahendid inimestel selleks on. Nagu kaks rolli minu arvates on /.../ (v3)

/.../ mulle meeldis see osa tööst, kus ma sain inimesi motiveerida ja ennast vajalikuna tunda (...) oleme kliendi võimekuste arendajad. Nii noortele kui ka täiskasvanutele, ka erivajadustega: aidata neid välja selgitada, mis on nende tugevused ja võimekused ja toetada nende kandideerimist kandideerimisprotsessis alates kandideerimisdokumentidest ja kuni videokoolitusteni /.../ (v1)

3.2.1 Valdkonnast tulenev mõju

/.../ Innove ajal käisin mööda maakondi praktikuna koolitajatega kaasas, kuidas lõimida õppesse või kooli huvitegevusse või korraldada karjääritööd /.../ (v9)

/.../ mul on huvi selle valdkonna vastu, tegin lausa enda ettevõtte selle jaoks, et selle kaudu saaks inimesi aidata /.../ (v10)

/.../ sellel tööl on tähendus. Isegi kui oled mingil hetkel õnnetu või segaduses koos kliendiga, siis see kui see segaduses inimene tõuseb lauast püsti ja ütleb, et nüüd ma tean, kust ma pean alustama: kas see ei ole juba suur töövõit! /.../ (v4)

/.../ karjäärivaldkonda sattumine oli juhuslik. Sattusin Innove rajaleidjasse ja sealt alustasin. Tekkis uudishimu KIFTi (karjääriinfo spetsialisti - autori märkus) töö vastu, nägin töökuulutust. Tundus põnev ja tahtsin teada saada, kui palju see eriala erineb karjäärinõustaja erialast. Sain aru, et KIFT töötab sellega, mis on inimese ümber, karjäärinõustaja töötab sellega, mis on inimeses sees /.../ (v4)

/.../ karjäärivaldkonna töötaja väärtust tajun väga kõrgelt ja ilmselt ajas see roll suureneb. Elutempo kasvab ning info hulk kasvab /.../ (v5)

3.2.3 Töökeskkonnast tulenev mõju

Rahulolu dimensioon:

/.../ tööandja võimaldab mulle vastavaid koolitusi (...) et oleksin teemades pädev. Ka kutse taotlemist soodustas, tasus minu eest taotlemise tasu. Kord aastas premeeritakse hea töös eest neid, kes sellega silma hakkasid või olid head tulemused /.../ (v11)

/.../ läbi KNÜ tuleb koolitusi, mis võimaldab olla infoväljas. No võin öelda, et võimaldab parimate kogemuste ja teadmiste jagamist (...) võimaldatakse ka juhendaja ja mentori abi, ka kutse taotlemist soodustatakse ja väga toetatakse /.../ (v4)

/.../ mis mulle meeldib kokkuvõttes on see, et me oleme oma süsteemiga jõudnud nii kaugemale, et 12-ndikud (12.klassi õpilased – autori märkus) täna, kui ma pakun välja, et nii, nüüd on aeg vestlusteks, palun registreeruge ja ajad on need ja need, siis need ajad lähevad väga ruttu täis (...) noortel on tekkinud vajadus. Ja see ka, et ma ikkagi näen, missugune see hoiak ja suhtumine on noortel muutunud, see on nagu huvitav /.../ (v8)

Rahulolematuse dimensioon:

/.../ minu jaoks ikkagi natuke karjäärivaldkond kipub ära kaduma ettevõtluse ja ettevõtlikkuse sisse: nad on omavahel seotud aga neid ei tohiks niimoodi siduda, et nad üksteise sisse ära kaovad ja mulle tundub, et mitte ei kao ära ettevõtlus karjääri sisse, vaid vastupidi. Seda puhast karjäärivaldkonda peaks olema äärmiselt rohkem /.../ (v8)

/.../ mulle ei meeldinud töötukassas töötamise see nüanss, et kõik oli sinu eest ette ära otsustatud ja oli suhteliselt rutiinne töö. Oma loovust väga rakendada ei saanud. Samuti need piiravad reeglid, mis puudutasin kliendile kulutatavat aega /.../ (v10)

/.../ koostöö teiste valdkondadega organisatsioonis võiks olla parem. Ei saa aidata inimest ühes valdkonnas, kui tal teises valdkonnas vajadused on katmata. Toon näite (...) kodutuga, kel puudub pidev elukoht. Mis tööotsingust me siin räägime (...) tuleks talle esmalt leida elukoht (...) selle inimese saatis meile KOV sotsiaaltöötaja. Mis mõtet on saata meile inimest, kellel on hetkel suuremaid probleeme lahendada kui tööd leida /.../ (v11)

/.../ tasustamata lisäülesanded on aga alamotiveerivad /.../ (v13)

3.2.4 Töökogemusest tulenev mõju

/.../ täna on mul väga palju kogemusi, kus pidevalt läheb vaja kas teiste kolleegide abi või teiste spetsialistide oma. Inimestel on ju palju muresid, kui nad sinu juurde tulevad. Mitte ainult töö mure. Tuleb ikka paljude muredega korruga tegeleda /.../ (v13)

Lihtlitsents lõputöö reprodutseerimiseks ja üldsusele kättesaadavaks tegemiseks

Mina, Inna Teresk

1. annan Tartu Ülikoolile tasuta loa (lihtlitsentsi) minu loodud teose „Eesti karjäärinõustajate professionaalse identiteedi ja arenguvajaduse uuring“, mille juhendaja on Triin Liin, reprodutseerimiseks eesmärgiga seda säilitada, sealhulgas lisada digitaalarhiivi DSpace kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
2. Annan Tartu Ülikoolile loa teha punktis 1 nimetatud teos üldsusele kättesaadavaks Tartu Ülikooli veebikeskkonna, sealhulgas digitaalarhiivi DSpace kaudu Creative Commons'i litsentsiga CC BY NC ND 4.0, mis lubab autorile viidates teost reprodutseerida, levitada ja üldsusele suunata ning keelab luua tuletatud teost ja kasutada teost ärieesmärgil, kuni autoriõiguse kehtivuse lõppemiseni.
3. Olen teadlik, et punktides 1 ja 2 nimetatud õigused jäävad alles ka autorile.
4. Kinnitan, et lihtlitsentsi andmisega ei riku ma teiste isikute intellektuaalomandi ega isikuandmete kaitse õigusaktidest tulenevaid õigusi.

Inna Teresk
15.05.2023