

TARTU ÜLIKOOL

Sotsiaalteaduste valdkond

Psühholoogia instituut

Magistriõppe eeldusainete programm

Rita Somarokov

**Eesti Töötukassa, erasektori ja haridusasutuste karjäärinõustajate kutsestandardiga
määratud kutsekompetentsidele antud hinnangud ja nende seos karjäärinõustaja kutse
omamisega**

Uurimistöö

Juhendaja: Triin Liin

Tartu 2023

Lühikokkuvõte

Karjääriotsuse langetamine on sageli keeruline väljakutse, mis valmistab raskusi ja abi otsitakse sobiva elukutse valimisel tuginedes sageli karjäärinõustajate nõuannetele (Gati ja Levin, 2015). Eestis on tekkinud suur vajadus karjäärispetsialistide ametialase magistriprogrammi järele ning Tallinna Ülikooli töörühma eestvedamisel viidi läbi karjäärispetsialistide koolitusmudeli väljatöötamiseks uuring mille käigus kogutus karjäärinõustajate andmeid antud uuringus kasutatakse. Karjäärinõustajate tööandjad võib Eestis jagada kolme sektorisse, milleks on Eesti Töötukassa, erasektor ja haridusasutused. Eestis on loodud karjäärinõustaja ametile vabatahtlik kutsestandard, mis võimaldab karjäärinõustajate poolt pakutava teenuse kvaliteedi ühtlustamist. Käesolevas töös uuriti nimetatud kolme sektori karjäärinõustajate enda hinnanguid kutsekompetentsidele, mis on määratud kutsestandardiga. Kuigi suuri sektorite vahelisi erinevusi kutsekompetentsidele antud hinnangutes ei esinenud, on siiski võimalik, et kutse omamine tõstaks ja ühtlustaks karjäärinõustajate kutsekompetentside taset. Tähelepanu vääreks osutus just haridustöötajate keskmisest madalamad hinnangud oma kutsekompetentsidele ja ka kutset mitte omavate karjäärinõustajate hinnangute suur kõikumine algaja ja eksperdi vaates.

Märksõnad: karjäärinõustaja, karjäärinõustamine, kutsekompetentsid, kutse

Abstract

Making a career decision is often a complex challenge that creates difficulties. Help is often sought in choosing a suitable profession based on the advice of career counselors (Gati & Levin, 2015). In Estonia, there is a great need for a professional master's program for career specialists, and under the leadership of the working group of Tallinn University, a study was conducted to develop a training model for career specialists, during which the data of career counselors was collected and used in this study. Employers of career counselors in Estonia can be divided into three sectors, which are the Estonian Unemployment Insurance Fund, the private sector, and educational institutions. In Estonia, a voluntary professional standard has been created for the profession of a career counselor, which enables harmonization of the quality of the service provided by career counselors. In this work, the self-assessments of the career counselors of the mentioned three sectors on the professional competencies determined by the professional standard were investigated. Although there were no drastic differences between sectors in the evaluations of professional competencies, it is still possible that having a profession raises and harmonizes the level of professional competencies of career counselors. The below-average evaluations of professional competences of the educational career counsellors was a notheworthy finding that should be studied further.

Keywords: career counselor, career counseling, professional competencies, profession

Sissejuhatus

Karjäärinõustamine aitab ja toetab tööturul liiklejaid teadlike karjääriotsuste tegemisel ja elluviimisel. Karjäärinõustaja tööpõld on lai, alatest õpilastest ja lõpetades töötutega. Õpilased vajavad nõustaja abi karjääri kujundamisel, karjääri planeerimisel, karjääri võimaluste uurimisel ning karjääriotsuste langetamisel (Getachew ja Daniel, 2016). Karjäärinõustamist saanud õpilased on paremini ette valmistatud hariduse omandamiseks, neil on kõrgemad akadeemilised saavutused, nad on rohkem motiveeritud õppima ja neil on selgemini välja töötatud karjäärieesmärgid (Kenny jt, 2006; Lapan jt, 1993; Lapan jt, 1997; McWhirter jt, 2000). Kallaste jt, (2021) teised on pidanud oluliseks välja tuua oma ülevaateartiklis kolm komponenti millega koolides peaksid karjäärinõustajad tegelema:

- Aitama õpilastel selgemini mõistma iseendast, enda huvisid, tugevusi ja arengukohti
- Mõistma tööturuvõimalusi ja vaivaid
- Mõistma õppimiseid ja valikuid

Ka täiskasvanud lõikavad karjäärinõustamisest kasu. Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskuse uuring on välja toonud, et töörealised inimesed vajavad abi ja tuge tööturuga seotud teadmiste osas, seda eelkõige tööle kandideerimisel ning tööturul konkureerimisel (Espenberg jt, 2011). Karjäärinõustamise süsteem pakub lisandväärtusena ka ülevaadet tööturu hetkeolukorrast, seal toimuvatest muutustest ja tulevikuväljavaadetest (Espenberg jt 2011).

Karjäärinõustamine hõlmab tegevusi, mis aitavad inimestel karjääriga seotud väljakutsetega toime tulla (Savickas, 2019). Karjäärinõustamise protsess aitab sealhulgas analüüsida indiviidi võimeid ja võimalusi ning koostada ja ellu viia karjäärinõustamine, tuginedes elukestva õppe põhimõtetele. Kogu nõustamisprotsess lähtub selgelt iga inimese olukorrast ja vajadustest ning paneb ette ka tegutsemise kiiruse sõltuvalt sellest, kas inimene vajab kiiret lahendust või soovib planeerida karjäärinõustamist järk-järgult. Indiviidi vajadustest lähtudes valib karjäärinõustaja vastavalt sobiva tegutsemismeetodi. (Järva , jt 2018)

Eestis puudub koordineeritud karjäärinõustajate haridusprogramm, mis võib tekitada ebaühtlast karjäärinõustamise teenuse kvaliteeti. Et ühtlustada karjäärinõustajate poolt pakutavat teenust, tuge või juhendamist, on Eesti Kutsekoja poolt koostatud karjäärinõustajate kutsestandard, mille alusel toimub kutsete väljastamine. Karjäärinõustajate kutse tõendab, et

karjäärispetsialistil on valdkonnas töötamiseks vajalikud teadmised, oskused, vilumused ja hoiakud ning samas annab kutset omav nõustaja kliendile kindluse, et temaga tegeleb oma ala professionaal (KNÜ, 2023). Kutsekoda toetab karjäärinõustajate kutse taotlemise ja andmise protsessi. Kutsetaotlusi hindab Karjäärinõustajate Ühing (KNÜ) moodustatud kutse- ja hindamiskomisjon (Pata, jt 2021).

Kutsestandardi kohaselt peab karjäärinõustamine olema protsess, mille tulemusel on nõustatava jaoks loodud järgnevad võimalused:

1. Toetav õhkkond inimese kutse, töö, koolituse ja haridustee valimisel.
2. Abistav keskkond, mis on inimestele abiks karjääri kujundamisega seotud otsuste langetamisel.
3. Nõustamisteenus peab vastama eetilistele põhimõtetele ja peab olema tagatud konfidentsiaalsusnõuete järgimine.
4. Karjäärinõustamisega toimub kliendi jaoks infovajaduse väljaselgitamine, info otsimise oskuste ja harjumuste kujunemisel ning karjääri planeerimiseks asjakohase hariduse, tööturu ja kutsetega seotud info kasutamisel, et leida teenusele tulijale sobivaim lahendus tööturule sisenejatele kui ja tööturul liikujatele.
5. Karjäärinõustamine toetab klienti karjääri kujundamise oskuste arendamisel, aidates kliendil suurendada teadlikkust iseendast, haridus- ja tööturuvõimalustest, püstitada eesmärgid ning kavandada tegevusi nende saavutamiseks. (SA Kutsekoda, 2017 ja 2017b)

Kutsestandarditega määratletud nõustamisprotsessis tulemuslikkuse tagamiseks peab karjäärinõustajatele olema tagatud tööks vajalike pädevuste katmiseks vajaminevate kutsekomponentide omandamine ja pidevalt muutuvast ühiskonnast ka järjepidev ajakohane teadmiste ja oskuste uuendamine. Karjäärinõustajate kutsekompetentsid on määratud kutsestandardiga (tasemed 6 ja 7), mida uuendatakse iga 5 aasta tagant. Tallinna Ülikooli tööühik poolt (Pata jt. 2021) läbiviidud uuringus on lahti sõnastatud karjäärinõustajate kutsestandardi kohased nõuded 50-ks kutsekompetentsiks (vt Lisa 1, küsimus nr. 16) ning seal sõnastatud kutsekompetentsid on käesoleva uuringu oluliseks algmaterjaliks. Antud uurimistöös aluseks võetud kutsestandardid kehtisid esialgselt kuni 2022. aasta novembrini ning seejärel on neid pikendatud kuus kuud kuni 08.05.2023 (SA Kutsekoda, 2023).

Euroopa Komisjoni rapordi koostajate Barnes jt, (2020) poolt on väljatoodud riike kus kvalifikatsioonitasemed ja kutsestandardite iga-aastasele kutsealasele enesetäiendusele on

kehtestatud seadusandliku nõuded nagu näiteks Island, Soome, Iirimaa ja Quebec -Kanas. Professionaalsuse kontseptsioon, millega enamik karjäärispetsialistid saaks samastuda, nõuab teatud standardite järgimist, sealhulgas praktikat, mis põhineb ekspertteadmistel. Raportis on mainitud, et ametiprofiilide ja kutsestandardite määratlus näib olevat peamine mehhanism karjäärivaldkonna praktikute nõustamisteenuse kvaliteedi tagamiseks. Karjäärivaldkonna praktikute jaoks on aga sageli väljakutse hoida oma teadmisi ajakohasena, integreerides oma praktikasse uut teooriat koos teooria aluseks olevate tipptasemel uuringute tulemustega ning mõnikord on väljakutse veenda karjäärispetsialiste ja nende juhte teooria olulisuses nende praktikas ja laiemas arutelus teenuste kvaliteedi ja mõju üle. (Barnes jt, 2020)

Karjäärinõustajate profiil

Võib eristada erinevaid karjääri valdkonna teenust pakkuvaid ametikohti sealhulgas nõustajad, spetsialistid, koordinaatorid, õpetajad, personalijuhid – kes kõik on abiks karjääri kujundamisel. Karjäärispetsialisti kutsestandardis on eraldi kompetentsideks karjääriinfo spetsialist ja karjäärinõustaja. **Karjääriinfo spetsialist** toetab klienti infovajaduse väljaselgitamisel, infootsimise oskuste ja harjumuste kujunemisel ning karjääri planeerimiseks asjakohase hariduse, tööturu ja kutsetega seotud info kasutamisel. **Karjäärinõustaja** toetab klienti lisaks ka karjääri kujundamise oskuste arendamisel, aidates kliendil suurendada teadlikkust iseendast, haridus- ja tööturuvõimalustest, püstitada eesmärgid ning kavandada tegevusi nende saavutamiseks. (Järva , jt 2018) Antud töös keskendutaksegi ennekõike just karjäärinõustajate pädevuste profiilile.

Karjäärinõustajad töötavad nii noorukitega, kes soovivad uurida karjäärivõimalusi, kui ka kogenud spetsialistidega, kes kaaluvad karjäärimuutusi. Lisaks nõustatakse töötuid, kes on tööturult mõnda aega eemal olnud ja lapsevanemaid, kes soovivad naasta tööellu pärast lapse kasvatamist. Karjäärinõustaja töötab individuaalselt või gruppidega kohtudes personaalselt ja digitaalsete suhtluskanalite vahendusel (Savickas, 2019). Kõik see tähendab, et nõustajal on vaja üsna laia oskuste pagasit. Kutsestandardis (SA Kutsekoda, 2017b) välja toodud kutsekompetentside katmiseks vajaminevate pädevuste kirjeldused ühtivad Inna Tereski 2021. aasta pilootuuringus väljajoonistuva karjäärinõustaja profiiliga, et karjäärinõustajad nägid end inimese toetajana kogu eluaja jooksul just kutse, töö, koolituse ja haridustee valimisel. Selline tugi peaks andma töötajale rahuldust pakkuva valiku tegemiseks vajaliku informatsiooni paketi (Savickas, 2019). Nagu nõustamine üldiselt, keskendub ka karjäärinõustaja inimese enese teadlikkuse suurendamisele, mitte ei lahenda üksnes karjääriga seotud küsimusi (Amundson jt, 2009; Brown, 2012). Karjäärinõustaja ei tohiks anda hinnanguid ning on

objektiivne, ei väljenda nõustamisel enda hoiakuid, eelarvamusi, veendumusi ega ka maailmavaatelisi seisukohti ning lähtub kliendi soovidest ja vajadustest (Vilu, 2017). Karjäärinõustaja peamiseks töövahendiks on keel ja kõne, oskus kuulata ja ennast arusaadavalt väljendada. Vahel on abi vähesest ja karjäärinõustaja üheks võimaluseks nõustatava aitamisel ongi vestlus. Vastavalt karjääriteenusele tulija eesmärkidele põimitakse teenusesse erinevaid aktiivmeetodeid ja loovharjutusi ning ka asjakohaseid teste mis annavad karjäärinõustajale olulist informatsiooni nõustava juhendamiseks ja soovitude jagamiseks. (Paju, 2018)

2019. aasta alguses käivitunud karjääriteenuste reform jaotas ümber vastutusalad karjääriõppe, -info ja -nõustamise korraldamisel Eestis (Psience OÜ, 2020). Selle alusel tegeletakse karjääriarenduse ja karjäärinõustamise teenuste pakkumisega peamiselt kolmes sektoris, milleks on Eesti Töötukassa, haridusasutused ja erasektor. Eesti Töötukassa missiooniks on toetada inimesi kogu tööelu vältel, olla toeks nii noortele kui täiskasvanutele teadlike õpi- ja töövalikute tegemisel, pikalt tööelust eemal olnud inimestele tööle naasmisel, töölt tööle liikujatele ja töötajatele, kes vajavad töökohal püsimiseks tuge oskuste puudumise või vähenenud töövõime tõttu. Samuti toetab Eesti Töötukassa tööandjaid aidates neil sobiva tööjõu leidmisel ja ettevalmistamisel, töötajate oskuste arendamisel, töökohtade loomisel ja kohandamisel ning ümberkorralduste läbiviimisel. (Eesti Töötukassa arengukava 2022-2025). Eesti Töötukassa teeb ka aktiivset koostööd üldhariduskoolides karjääriinfo vahendamisel (Puulmann ja Rammo, 2022).

Haridusasutused tegelevad suurel määral just esmaselt tööturule sisenejatega ja seal kujundatakse karjääritee algust. Üldharidus, kutse,- ja kõrghariduses kus karjääriõpetajad arendavad karjääripädevusi ning seal töötavate karjäärispetsialistide pädevused tulenevad pigem õpetaja kompetentsidest, milleks on suhtlemisoskus ja individuaalne lähenemine (Puulmann ja Rammo, 2022). Haridusasutuste roll on tagada elukestva õppe kättesaadavus oma õppijatele ning toetada nende jõudmist õppekavades seatud õpitulemusteni (Psience OÜ, 2020).

Erasektoris on karjääriteenuste arendamine pigem süsteemitu ja töökoha põhine või vajadusest lähtuv (Puulmann ja Rammo, 2022). Siin tegutsevad peamiselt karjäärinõustajad, -konsultandid, *coachid* või karjääriinfo spetsialistid kes pakuvad eelkõige karjäärivaldkondlikku tuge oma töötajatele või teistele organisatsioonidele/eraisikutele (Teresk, 2021). Valdav osa Eesti karjäärinõustajatest töötab avalikus sektoris (Eesti Töötukassa ja haridusasutused) karjäärinõustaja või karjääriinfo spetsialistina.

Kokkuvõtteks võib öelda, et igas sektoris on karjäärispetsialistil kanda veidi erinev roll lähtuvalt peamisest sihtrühmast. Tulenevalt valdkonna spetsiifikast ja sektoris pakutavate teenuste sisust varieerub ka teenuse osutamiseks vajaminevate kompetentside kasutamine ja nende arendamise vajadus (Pata jt, 2021), mistõttu on mõislik vaadata, kas see vajadus kajastub ka erinevate sektorite spetsialistide kompetentsides. Kutsestandardi eesmärk on kirjeldada olulised miinimumnõuded kutsealal töötamiseks sektorite üleselt.

2021. aastal telliski Haridus- ja Noorteameti Euroguidance (HARNO) Eestis karjäärispetsialistide koolitusvajaduse uuringu, mille eesmärk oli luua inimeste haridus- ja tööturualaseid valikuid toetavate professionaalide koolitusmudel ning välja selgitada, kuidas õpe toetab sihtrühma professionaalsust ja milline koolitussüsteem looks parimad võimalused selle arendamiseks. 2021. aastal läbiviidud uuringu fookus oli karjäärispetsialisti koolitusmudeli väljatöötamisel ning uuringusse kaasati kõik karjäärivaldkonna ametikohad. (Pata jt, 2021) Käesolevas uuringus kasutame antud HARNO uuringu neid andmeid, kus osalejad positsioneerisid ennast karjäärinõustajana.

Uuringu eesmärk

Uuringuga vaatleme, kas esineb erinevusi praktiseerivate Eesti Töötukassa, haridusasutuste ja erasektori karjäärinõustajate hinnangutes oma kutsekompetentsidele ja kas hinnanguid saab eristada kutsestandardi kohase kutse omamisega ja kas esineb sektorispetsiifikast tulenevaid erinevusi.

Uuringu käigus püütakse leida vastused järgmistele küsimustele:

- Kas kutsekompetentsidele antud hinnangute tasemetes esineb erinevusi sektori põhiselt?
- Kas kutsekompetentside hinnangute tase on seotud kutse omamisega?

Meetodid

Valim

Uurimistöös oleme kasutanud HARNO tellitud ja Tallinna Ülikooli tööühma (Pata jt, 2021) poolt läbiviidud uuringu "Karjäärispetsialisti koolitusmudel: võimalused, vajadused ja lahendused elukestvaks karjääri kujundamiseks" käigus kogutud andmeid. Online LimeSurvey tarkvara kaudu koguti andmeid anonüümselt ning küsimustikule said vastata need, kellele oli küsimustiku link. Andmeid koguti ajavahemikus 19.10.2021 kuni 14.11.2021. Küsimustiku link edastati järgmiste digikanalite vahendusel: e-post, kutseala võrgustikud ja sotsiaalmeedia.

Vajaminevate andmete kogumiseks osales töö autor Kai Pata tööühma küsimustiku koostamisprotsessis, tehes ettepanekuid küsimustiku ülesehituse kohta.

HARNO tellitud uuringusse oli kaasatud karjäärispetsialistid üle Eesti. Küsimustikule saadi vastused kokku 173 karjäärispetsialistilt kõigist Eesti maakondadest (Pata jt, 2021). Nimetatud uuringus paluti osalejatel määratleda enda ametipositsioonidest järgnevatest valikutest:

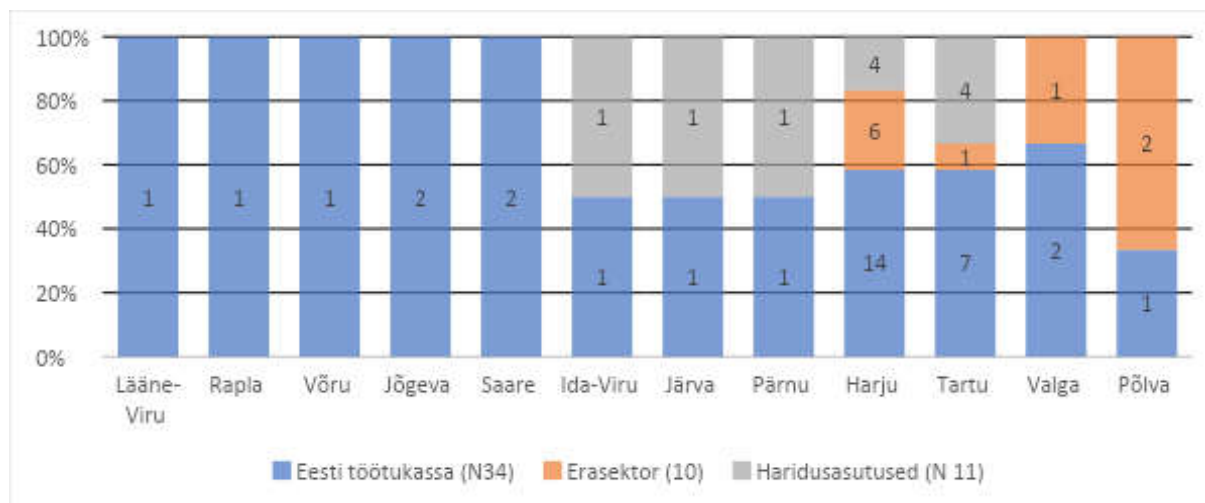
- Karjääriõpetaja
- Karjäärikoordinaator
- Karjäärinõustaja
- Karjääriinfo spetsialist
- Karjääri valdkonnas koolitaja/ karjäärivaldkonna koolitusspetsialist
- Õpetaja
- Klassiõpetaja
- Kutseõpetaja
- Psühholoog
- Sotsiaalpedagoog
- Õppenõustaja
- Personalitöötaja

Uuringus osalejate demograafiline jaotus

Analoogselt Pata jt. 2021 uuringuga vaatlesime karjäärispetsialiste kolmes grupis tööandja/sektori alusel: Eesti Töötukassa (ET), haridusasutused (HA) ja erasektor (ES). Pata jt, 2021 uuringus ei eristatud karjäärinõustajaid teistest valimi kirjelduses mainitud ametikohtadest ja andmeid analüüsi ühe karjäärispetsialisti grupina, kuid nagu eespool mainitud vaatleme antud uuringus ainult neid vastajaid, kes positsioneerisid end karjäärinõustajana.

Jooniselt 1. on näidatud eri sektoritesse kuuluvate vastajate maakondlik jaotus. Kui vaadelda sektorite esindatust väljaspool kahte suuremat keskust (Harjumaa ja Tartumaa), siis on ülejäänud kümnest maakonnast viiest esindatud üksnes Eesti Töötukassa karjäärinõustajad, kolmest maakonnast on esindatud töötukassa ning haridusasutuste karjäärinõustaja ning erasektori nõustajaid on peale suuremate keskuste vaid kahest maakonnast. Haridusasutuste karjäärinõustajad on esindatud rohkem suuremates keskustes. Harjumaal ja Tartumaal on esindatud vastajaid kõikidest sektoritest. Selline jaotus võib tuleneda asjaolust, et väljaspool

suuremaid tõmbekeskusi ei ole karjäärivaldkonnas tegutsejate ametipositsioon konkreetselt karjäärinõustaja vaid sealsete karjäärivaldkonnaga tegelejad on laiemalt karjäärivaldkonna esindajad ning polegi ka asutusi kus oleks karjäärinõustaja ametikohti loodud.



Joonis 1. Uuringus osalenute jaotus sektori ja maakondade lõikes.

Tabelis 1. on väljatoodud vastajate üldised demograafilised jaotused. Vanuseline jaotuse väljatoomiseks koondati algselt küsimustikus (vt. Lisa 1, küsimus 2.) olevad 6 valikut kolme gruppi: alla 34 aastased (18-25 ja 26-33); 34 - 49 aastased (34-41 ja 42-49) ja üle viiekümne aastased (50-57; 58-65 ja üle 65 a.), et saada ülevaatlilikum pilt vanuselisest jaotusest. Tulemustest selgus, et kõikides sektorites vähemalt 50% vastajatest jäävad vanuse vahemikku 34 - 49 aastat, eesti töötukassa 34-st on antud vanuses 24 vastajat, haridusasutuste 11-st 6 vastajat ja erasektorist 10-st 5 vastajat. Alla 34 aastaseid on Eesti Töötukassast ja haridusasutustest alla 10% (vastavalt 2 ja 1 vastajat) ning erasektorist ei olnud ühtegi vastajat alla 34 aasta.

Tabel 1.

Osalejate demograafiline jaotus

Koguvälim (N 55)	Eesti Töötukassa		Haridusasutused		Erasektor	
	(N 34)	(%)	(N11)	(%)	(N10)	(%)
Tööpiirkond						
Harjumaa(sh. Tallinn)	14	41%	4	36%	6	60%
Tartumaa	7	21%	4	36%	1	10%
Teised maakonnad kokku	13	38%	3	27%	3	30%
Vanus						
alla 34 aastased	2	6%	1	9%	0	0%
34-49	24	71%	6	55%	5	50%
üle 50 aastased	8	24%	4	36%	5	50%
Tööstaaž						
alla 5 aasta	15	44%	2	18%	2	20%
5- 10 aastat	14	41%	3	27%	3	30%
üle 10 aasta	5	15%	6	55%	5	50%
Haridus						
I astme kõrgharidus	10	29%	1	9%	0	0%
Vähemalt magistri kraad	24	71%	10	91%	10	100%
KNÜ liikmed						
Liikmed	18	53%	7	64%	9	90%
Mitte liikmed	16	47%	4	36%	1	10%
KN kutse						
Omavad kutset	23	68%	6	55%	8	80%
Ei oma kutset	11	32%	5	45%	2	20%
Hariduslik taust						
Märkimata	-	-	1	9%	-	-
Muu valdkonnad	2	6%	1	9%	2	20%
*Humanitaar	16	47%	1	9%	2	20%
Sotsiaalteadus	9	26%	1	9%	3	30%
Psühholoogia	7	21%	7	64%	3	30%

*Humanitaar - filosoofia, kasvatusteadused, õpetaja, filoloog, ajakirjandus, kunst, ajalugu, andragoogika

Tööstaaži järgi koondati samuti vastajas 3 gruppi: alla 5 aastase staažiga, 5 - 10 aastase staažiga ja üle 10 aastase staažiga (vt. Lisa 1, küsimus 6). Eesti Töötukassast ja haridusasutustest oli mõlemas grupis natuke üle 40% alla 5 aastase staažiga (ET-s 34-st 15 vastajat, HA 11-st 2 vastajat; ES 10-st 2 vastajat) ja 5-10 aastase staažiga vastajaid (ET-s 14 vastajat; HA-s 3 vastajat ja ES-s 3 vastajat). Selgus, et tööstaaži jaotuse järgi on haridusasutuste ja erasektori karjäärinõustajad enamuses tööstaažiga üle 10 aasta ja Eesti Töötukassas on enamuses staažiga alla 10 aasta.

Hariduslikud näitajad koondati kahte gruppi “I astme kõrgharidus” ja “ Vähemalt magistri kraad”. Kõik vastajad omasid kõrgharidust ning suurem enamus vastanutest omasid magistrikraadi (sh. 1-l vastajal oli doktorikraad) ja või sellega võrdsustatud haridust: Eesti Töötukassa 34-st vastajast 71% (24 vastajat), haridusasutuste 11-st 91% (10) vastajat ja erasektori 10-st 100% (10) vastajat. Uuringus osalenud Eesti karjäärinõustajate varasem hariduslik taust oli mitmetelt erialadelt (Tabel 1).

Küsimus “Kuulumine Karjäärinõustajat Ühingusse (KÜ)” lisaks kutse olemasolule (vt punkt “Karjäärinõustaja kutse ja keskmine kutsekompetentside hinnang”) näitas, et uuringus osalenud üle 50% vastajatest kuulusid KÜ-sse, vastavalt Eesti Töötukassast 53% (18 vastajat); haridusasutustest 64% (7 vastajat) ja erasektorist 90% (9 vastajat). Ka kutseühingusse kuulumise puhul on näha erasektori ülekaalu. Hariduslik tausta põhjal on üle poolte vastajatest kõigis sektorites psühholoogia ja/või sotsiaalteaduste taustaga.

Andmekogust jäeti välja ühe vastaja andmed, sest kui igale vastajale omistati „vastaja ID number“, mida kasutati unikaalse identifitseerivana osalejate eritamisel, selgus andmefaili analüüsides, et üks ID number esines andmestikus kaks korda. Vältimaks vigaste andmete sattumist uuringusse jäeti välja kattuv vastaja ID number 107, kes oli määratlenud Eesti Töötukassa Mittetulundusühinguna. Ühe vastaja välja jätmine Eesti Töötukassa andmegrupist ei tohiks mõjutada käesoleva uuringu tulemusi, kuna Eesti Töötukassa grupp moodustab enamuse vastajatest. Pärast andmehulga muutust on antud uuringusse kaasatud valimi jaotus järgmine: 34 Eesti Töötukassa karjäärinõustajat, 11 haridusasutuse karjäärinõustajat ja 10 erasektori või erapraksises teenust pakkuvat karjäärinõustajat. Kokku on käesolevas uuringus kasutatud andmeid 55’lt tagastatud küsimustikest, mis moodustab 31,8 % kõigist Pata jt, 2021. töörühma uuringu andmekogumi vastanutest. SA Kutsekoda andmetel oli seisuga 30.03.2023 Eestis registreeritud kokku 109 kutsega karjäärinõustajat, sh. 13’le karjäärinõustajale oli väljastatud tase 7 ja 96’le karjäärinõustajale tase 6. Kutset omavate karjäärinõustajate arv on ajas muutuv, kutseregistri 28.03.2021 seisuga oli Eestis registreeritud 158 karjäärinõustajat (Tertes, 2021). Antud uuringus kasutatud andmed (kogutud november 2021) sisaldavad vastuseid 37-me kutset omava karjäärinõustaja kohta. Võttes arvesse antud andmeid võib väita, et uuringu valim on igati esinduslik.

Küsimustik

HARNO tellitud uuringus koostatud küsimustiku loomisel kasutas uuringu töörühm sisendina läbiviidud arendusintervjuude empiirilisi andmeid (K. Pata jt, 2021). Kogu

küsimustik on kättesaadav LimeSurvey keskkonnas:

<https://ls.tlu.ee/stable/test/index.php/admin/printablesurvey/sa/index/surveyid/231526>

Küsimustik koosnes 28 küsimusest ja kolmest osast:

1. Sotsiaal-demograafiline taust ja sisenemine karjäärivaldkonda (eelnev haridus, ametid, läbitud koolitused), küsimused 1-13
2. Töö sisu ja hinnangud oma professionaalsetele kompetentsidele karjääri valdkonnas, küsimused 14-16
3. Enesetäiendamine ja professionaalsuse tõstmine, küsimused 20-28

Küsimustiku esimese 10 küsimuse põhjal saame kogutud andmetest teha üldistusi karjäärinõustajate kohta (jaotus maakonna, vanuse, töökoha valdkonna, kutse olemasolu ja KNÜ liikmelisuse, hariduse ja teiste vastavate näitajate põhjal). Küsimused 14 - 15 annavad infot karjäärinõustajate valdkonna spetsiifika ja töösoorituse sageduse kohta. Küsimusele 16 “Kuidas hindate enda kompetentse karjäärispetsialistina?” tuli vastajal anda hinnang, küsimustiku koostajate (Pata jt, 2021) poolt karjäärinõustaja pädevuste katmiseks välja toodud kutsekompetentside kohta. Vastajad peavad hindama enda kutsekompetentse skaalal algaja/kogenud/ekspert. Saadetud vastuste põhjal hinnatakse karjäärinõustajate kutsekompetentside taset. Kolmandas osas kogutud andmed, peegeldavad karjäärinõustajate endi hinnanguid arenguvajaduste kohta. Kuna küsimustikuga kogutud andmehulk on osa suuremast, eelpool mainitud HARNO tellitud uuringust siis antud uuringust jäid välja vastused küsimustiku kolmandast osast ja küsimused 11. - 13., kuna need ei sobitu antud uuringu konteksti.

Andmete analüüs

Kvantitatiivsete andmete analüüsil kasutati sisuanalüüsi meetodit (Elo ja Kyngäs, 2008), kus sõnalised näitajad kodeeriti ümber arv väärtustele. Kodeerimisel muudeti sõnalised valikud nagu „Jah/Ei ole valitud“ vastavalt numbrilisteks 1/0; hinnangu skaala „algaja/kogenud/ekspert“ vastavalt numbriteks 1/2/3; ning valikud “mitte kunagi/paar korda aastas/ paar korda kuus/ paar korda nädalas/ iga päev“ koondati esmalt vastuste variandid kolme gruppi 1 - mitte kunagi; 2- kaks korda aastas ja 3- iga kuu (sh. siis 2x nädal, 2x kuu, iga päev). Samuti koondati antud uuringus maakondlikud, tööstaaži, haridusliku tausta, kutse olemasolu ja vanuselised valikud, kuna haridusasutuste ja erasektori puhul oleksid mõned grupid jäänud väga väikese arvuliseks.

Andmete andmeanalüüsil kasutati Microsoft (MS) Exceli Data Analysis ja JASP (Jeffreys's Amazing Statistics Program) tarkvara ning andmete graafiliseks esituseks MS Excelit. Uuringus võrreldi kolme grupi kutsekompetentsidele antud hinnanguid, kutse omamise ja kliendibaasi tööpetsiifikast lähtuvalt. Andmetest üldistuse tegemiseks kasutatakse kirjeldavat statistikat ja võrreldakse gruppe JASP tarkvara abil. Lähemalt vaadeldakse gruppide vahelisi erinevusi nende kutsekompetentside juures mille puhul täheldati gruppide vahelist statistiliselt olulist erinevust ehk statistiku väärtus jääb alla 0,05 (M. Kolnes, 2021/2022).

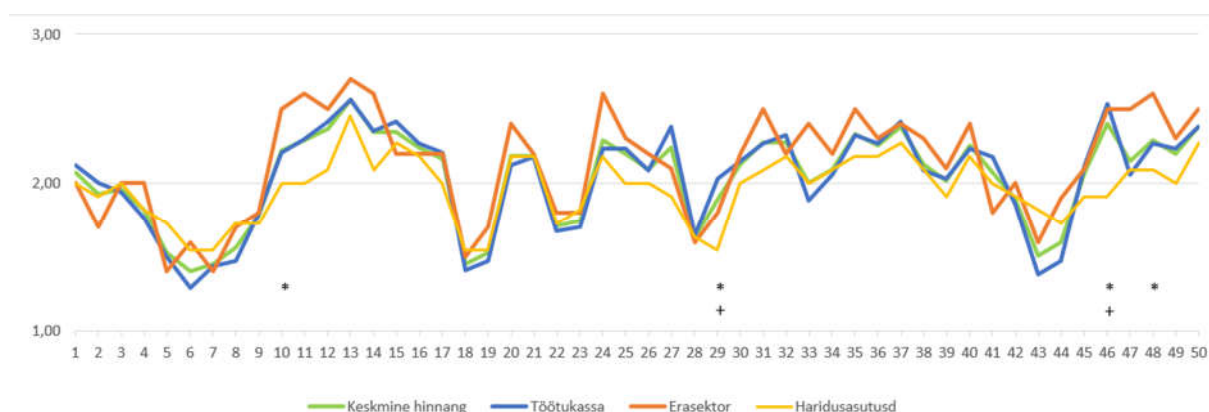
Eetika ja usaldusväärsus

Käesoleva uuringu läbiviimiseks ei ole vaja eetikakomitee luba. Online LimeSurvey tarkvara kaudu ei kogutud andmeid isiku tuvastamisega ja uuringus osalejad olid teadlikult ja vabatahtlikult andnud nõusoleku uuringus osalemiseks (Pata jt, 2021).

Tulemused

Karjäärinõustajate sektorite vahelised kutsekompetentside hinnangute erinevused

Esmalt võrdlesime karjäärinõustajate poolt antud keskmisi hinnanguid kutsestandardis olevatele Pata jt, 2021 sõnastatud 50-le kutsekompetentsile skaalal „algaja“, „kogenud“ ja „ekspert“ Eesti Töötukassa, haridusasutused ja erasektori vahel (Lisa 2). Jooniselt 2. põhjal võime üldistatult öelda, et drastilisi sektorite vahelisi erinevusi välja ei joonistu.



Joonis 2. Pata jt 2021 küsitluses nr. 16 toodud karjäärinõustajate 50 kutsekompetentsi keskmiste hinnangute võrdlus. + - keskmise hinnangu statistiliselt oluline erinevus. * - hinnangute „algaja“, „kogenud“ ja „ekspert“ esinemissageduste statistiliselt oluline erinevus.

Kutsekompetentsidele antud keskmiste hinnangute graafik (Joonis 2.) näitab, et esineb trend, kus erasektori karjäärinõustajatel on kõrgemad hinnangud ja haridusasutuste karjäärinõustajatel

on jällegi madalamad hinnangud võrreldes kogu valimi keskmiste hinnangutega. Eesti Töötukassa keskmine hinnang igale kutsekompetentsile peegeldab valdavalt kolme sektori keskmist hinnangut.

Edasi võrdlesime gruppe statistilise analüüsi *ANOVA* abil. Kuna mitte kõik 50-le kutsekompetentsile antud hinnangud, ehk sõltuva muutuja tulemused, polnud JASP tarkvara põhjal gruppide lõikes normaaljaotuslikud, mis rikub parameetrilise testi eeldusi, siis viisime andmete analüüsimiseks kolme grupi vahel läbi ühesuunalisele dispersioonanalüüsile (*One-Way ANOVA*) vastava mitteparameetrilise testi (*Kruskal Wallise test*). Antud analüüs näitas samuti, et valdavat gruppide vahelisi statistiliselt olulisi erinevusi välja ei joonistu (Joonis 2). Statistiliselt oluline erinevus ($p \leq 0.05$) tuli välja vaid nr. 29 ja nr. 46 kutsekompetentsi puhul.

- Nr. 29. Kasutan digitaalselt kättesaadavaid karjääriuuringute ja -prognooside andmeid ($p = 0,013$)
- Nr. 46. Tunnen ja jälgin oma töös Eesti Karjäärinõustajate Ühingu (KNÜ) poolt väljatöötatud eetikakoodeksit ($p = 0,020$)

Selleks, et hinnata, milliste sektorite vahel on kutsekompetentside nr. 29 ja nr. 46 antud keskmistes hinnangutes erinevused, vaatasime sektorite vahelisi erinevusi *Holm-i Post Hoc Test*-ga. Tabelis 2. on välja toodud nende kahe kompetentsi kohta testi tulemused.

Tabel 2.

Post Hoc gruppide võrdlus

		Mean Difference	p scheffe	p holm
NR. 29. Kasutan digitaalselt kättesaadavaid karjääriuuringute ja -prognooside andmeid				
ET*	HA	0.513	0.014	0.011
	ES	0.259	0.340	0.287
HA	ES	-0.255	0.490	0.287
NR. 46. Tunnen ja jälgin oma töös Eesti Karjäärinõustajate Ühingu (KNÜ) poolt väljatöötatud eetikakoodeksit				
ET	HA	0.650	0.009	0.007
	ES	0.059	0.962	0.781
HA	ES	-0.591	0.079	0.050

* ET - Eesti Töötukassa; HA - Haridusasutused; ES - Erasektor

Post Hoc Test-i keskmiste hinnangute analüüs näitas, et kutsekompetentsi nr 29. keskmine raporteeritud hinnang Eesti Töötukassa ($M = 2.06$) ja haridusasutuste grupi ($M = 1.55$) vahel

erines statistiliselt oluliselt ($p = 0.011$, Tabel 2). Eesti töötukassa ja erasektori ning erasektori ja haridusasutuste võrdluses statistiliselt olulist erinevust välja ei joonistunud (Tabel 2).

Kutsekompetentsi nr. 46 puhul oli Eesti Töötukassa karjäärinõustajate keskmine raporteeritud hinnang ($M = 2.56$) statistiliselt oluliselt erinev haridusasutuste hinnangust ($M = 1.91$; $p = 0.007$, Tabel 2), Eesti töötukassa ja erasektori võrdluses gruppide vahelist statistiliselt olulist erinevust ei ilmnenud kuid erasektori ($M = 2.50$) ja haridusasutuste keskmiste hinnangute võrdluses joonistub samuti välja statistiliselt oluline erinevus kompetentsis nr. 46 ($p = 0.05$, Tabel 2).

Edasi võrdlesime erinevate sektorite (ET ($n = 34$), HA ($n = 11$), ES ($n = 10$)) karjäärinõustajate poolt antud hinnangu ekspert (E) esinemise sagedust *JASP* funktsiooniga *Frequencies Contingency Table*. Seda selleks, et vaadata, kas lisaks kutsekompetentsidele antud keskmiste hinnangute erinevustele on sektorite vahel erinevusi kõige kõrgema taseme “ekspert” antud hinnangu sagedustes. Leiti, et kutsekompetentside nr. 29 ja nr. 46 ning lisaks ka nr. 10 ja nr. 48 puhul esineb “ekspert” hinnangu esinemise sagedustes sektorite vahel statistiliselt olulisi erinevusi ($p \leq 0.05$).

- Nr. 29. Kasutan digitaalselt kättesaadavaid karjääriuuringute ja -prognooside andmeid ($p = 0.042$)
- Nr. 46. Tunnen ja jälgin oma töös Eesti Karjäärinõustajate Ühingu (KNÜ) poolt väljatöötatud eetikakoodeksit ($p = 0.026$)
- Nr. 10 “Oman asjakohaseid teadmisi karjäärivaldkonna teooriatest ja oskan neid praktikas kasutada” ($p = 0.019$)
- Nr. 48. „Hoian karjäärispetsialistina tasakaalus enda füüsilist, vaimset ja emotsionaalset seisundit, kasutades eneseregulatsiooni ning võtan vajadusel kasutusele vastavad abinõud“ ($p = 0.04$)

Kutsekompetentsi nr. 29 juures positsioneerisid end Eesti Töötukassast 5 vastajat 34-st eksperdina (14.7%) erinevalt teiste sektorite karjäärinõustajatest, kus mitte keegi ei hinnanud ennast eksperdina. Kutsekompetentsi nr. 46 puhul olid ennast eksperdiks märkinud Eesti Töötukassast 20 vastajat 34-st (58.8%), erasektorist 5 vastajat 10-st (50%) ja haridusasutustest 2 vastajat 11-st (18%). Kompetentsi nr. 10 juures on märkinud ennast tasemele „ekspert“ Eesti Töötukassast 8 vastajat 34-st (23.5%), erasektorist 6 vastajat 10-st (60%) ja haridusasutuste 3 vastajat 11-st (27.3%) vastajast. Selle kompetentsi puhul on ülekaalukalt kõige suurem osakaal „ekspert“ tasemega enesehinnanguga karjäärinõustajaid seega erasektoris. Sama trendi võib

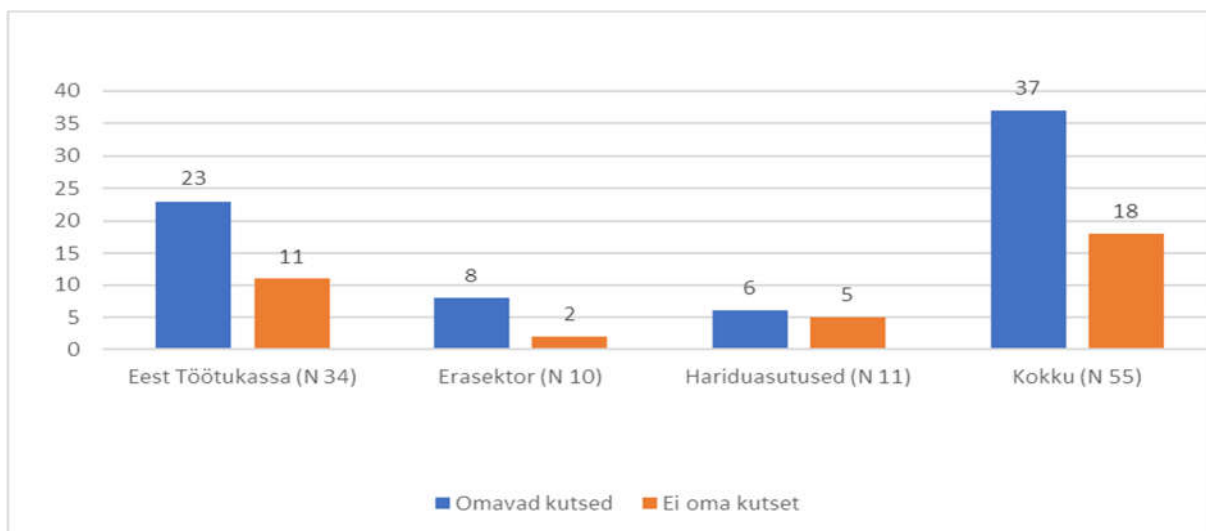
täheldada ka kompetentsi nr. 48 puhul, kus hinnangu ekspert on 6-l 10-st erasektori vastajast (60%). Eesti Töötukassa ja haridusasutuste vastajad on valinud antud kompetentsile taseme “ekspert” madalama sagedusega, vastavalt 6 vastajat 34st (17.6%) ja 1 vastajat 11-st (9%).

Karjäärinõustaja kutse ja keskmine kutsekompetentside hinnang

Karjäärinõustaja kutse olemasolu ja kutsekompetentsi hinnangu vahelise seose vaatlemiseks koondati Pata jt, 2021 küsimustikus kutse omamist markeeriva küsimuse nr. 7 viis vastuse varianti kahte gruppi. Need kellel oli kutse taas taotlemata liigitati “Ei oma kutset” ja need kellel oli kutse taas taotletud vastavalt “Omavad kutset” gruppi põhinedes järgnevatele vastusevariantidele:

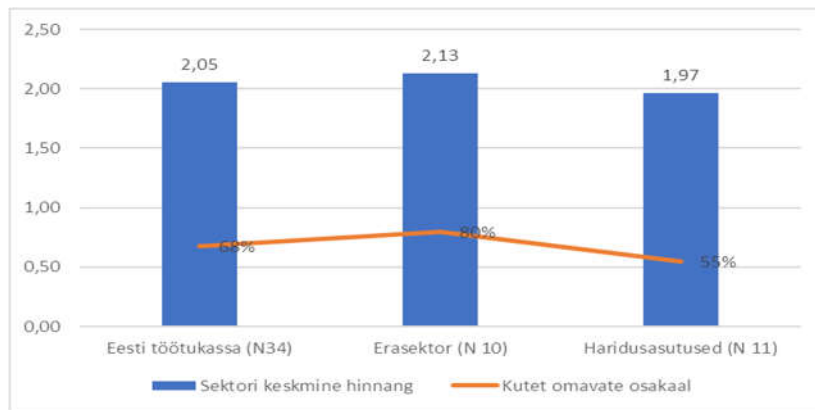
1. Kas omate kutset 6
2. Kas omate kutset 7
3. Ei oma kutse
4. Kutse taas taotletud
5. Kutse taas taotlemata

Leiti, et karjäärinõustaja kutse on sektorite üleselt olemas 67% (37 vastajat) karjäärinõustajatest (Joonis 3). Sektorite kaupa on kutse olemas 80% erasektori (8 vastajat), 68 % Eesti Töötukassa (23 vastajat) ja 55% haridusasutuste (6 vastajat) karjäärinõustajatest (Joonis 3).



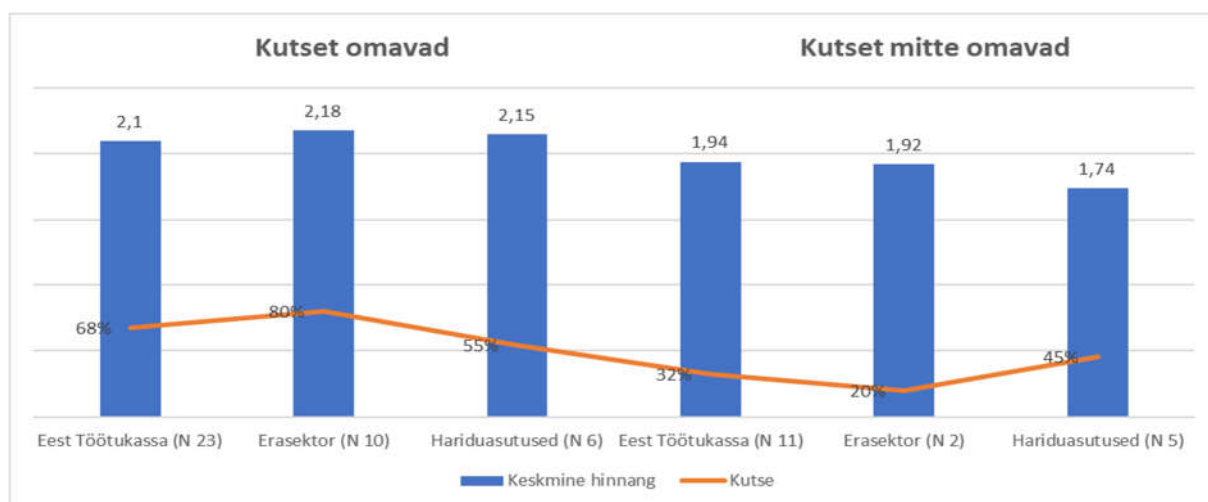
Joonis 3. Karjäärinõustaja kutse olemasolu sektorite lõikes

Kutse omamise osakaalu ja 50-le kutsekompetentsile antud keskmist hinnangut võrreldi sektorite lõikes ja leiti, et keskmine kompetentside antud üldine hinnang oli kõige kõrgem erasektoris ja ka kutset omavate karjäärinõustajate osakaal selles grupist oli kõige suurem (Joonis 4.).



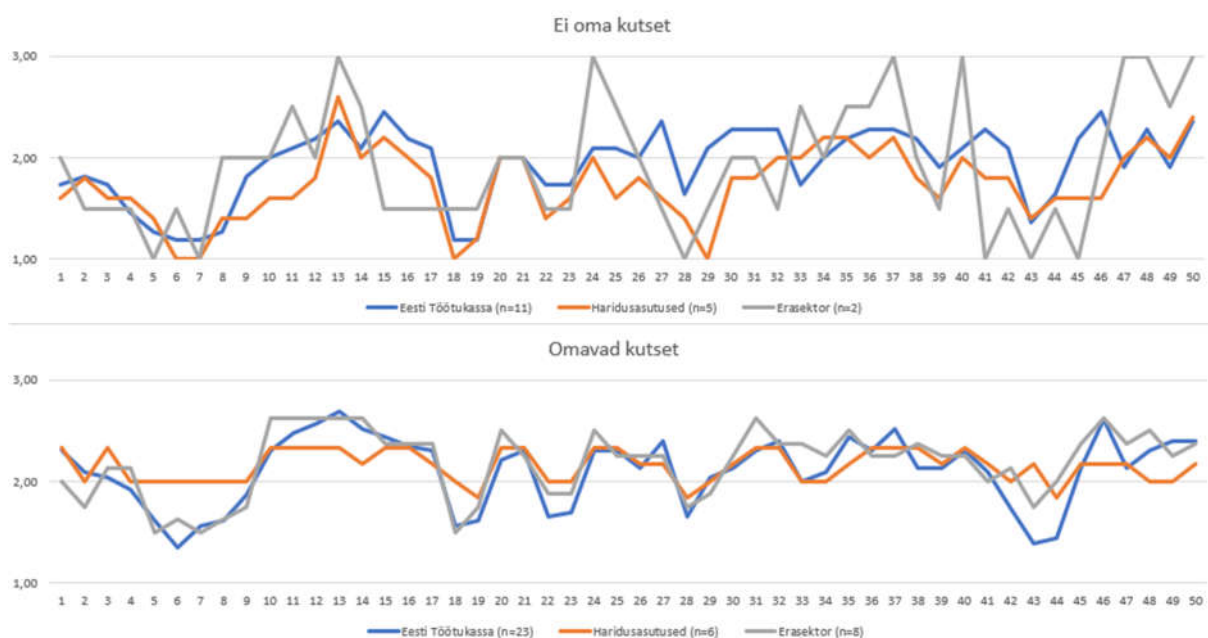
Joonis 4. Sektorite 50-ne kutsekompetentside keskmine hinnang ja sektoris kutse omamise osakaal

Jooniselt 5. kajastab sektorite lõikes kutsekompetentside keskmiste hinnangute keskmine skoor ja sektori lõikes kutset omavate karjäärinõustajate osakaal ning selle põhjal nähtub, et kutset mitte omavate karjäärinõustajate osakaal on haridusasutuste sektoris kõige kõrgem. Nimelt ei oma haridusasutuste karjäärinõustajatest 45% kutset ja nende antud kõikide kompetentside keskmine hinnang on ka kõige madalam jäädes 1.74 juurde. Erasektoris on kutset mitte omavate karjäärinõustajate osakaal kõige madalam jäädes 20% juurde ja nende keskmine hinnang oma kutsekompetentsidele oli 1.94. Eesti Töötukassas oli kutset mitte omavate karjäärinõustajate protsent 32% ja kutsekompetentsidele antud keskmine hinnang 1.92. Kuna erinevate sektorite karjäärinõustajate hinnangute eristamiseks kutset omavate ja mitte omavate lõikes tekkisid grupid kus grupi suurus jäi väga väikseks (näiteks haridusasutuste kutset omavaid karjäärinõustajaid oli 5 vastajat ja erasektoris kutset mitte omavaid karjäärinõustajaid vaid 2 vastajat), siis kutset omavate ja kutsekompetentsidele antud hinnangute erinevust vaatlesime ainult kirjeldava statistika abil (Joonis 5). Tulemused viitavad, et haridustöötajad, kes ei oma kutset, hindavad enda kutsekompetentse madalamalt võrrelduna erasektori ja Eesti Töötukassa kutset mitte omavate nõustajatega.



Joonis 5. Kutse olemasolu ja kutsekompetentside keskmise hinnangu võrdlus

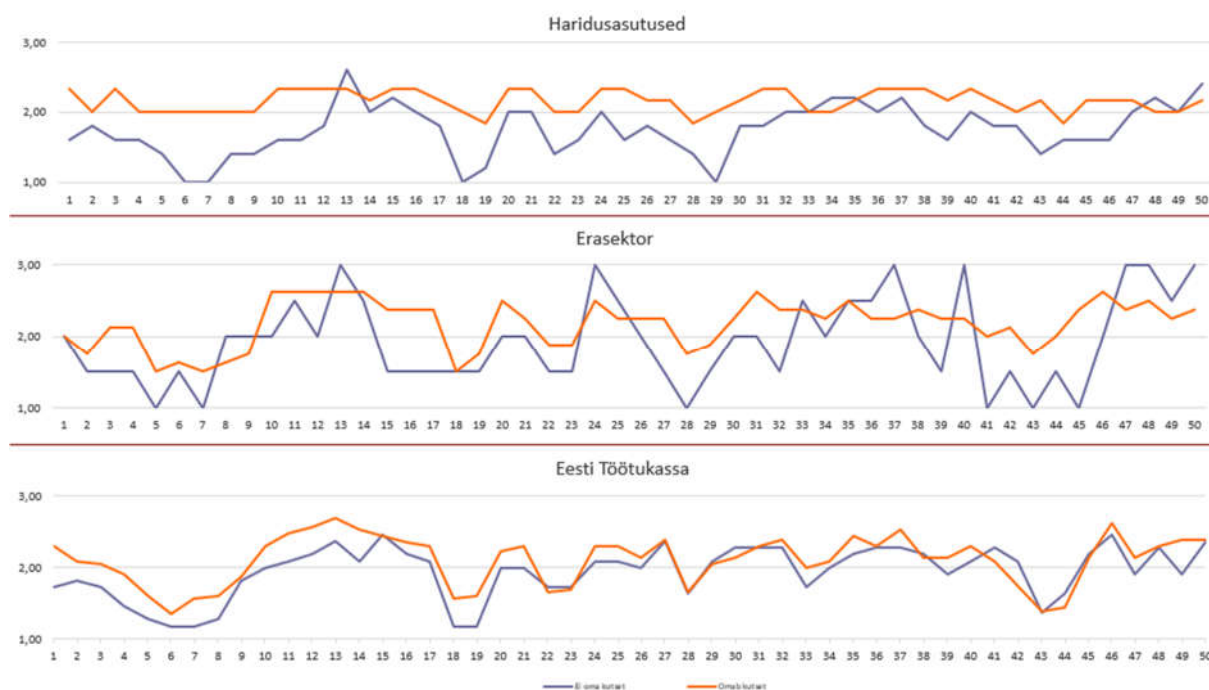
Edasi hindasime, kas mõnele 50-le kutsekompetentsile antud hinnangus joonistub välja kutset omavate ja mitte omavate karjäärinõustajate vahel erinevusi. Selleks koondati taas kõikide sektorites vastajad kahte gruppi: „kutset omavad“ ja „kutset mitte omavad“ ning vaadeldi neid kutsekompetentsidele antud keskmiseid hinnanguid skaalal algaja (1), kogenus (2) ja ekspert (3) eri sektorite lõikes (Joonis 6).



Joonis 6. Kutset omavate ja mitte omavate KN keskmiste hinnangute võrdlus sektorite lõikes

Joonise 6. põhjal võiks öelda, et kutset omavad karjäärinõustajate hinnangud kutsekompetentsidele on rohkem ühtlasemad sektorite lõikes kui kutset mitte omavate karjäärinõustajate hinnangud. Haridusasutuse ja erasektori nõustajate puhul esineb teatud kompetentside korral kutset mitte omavate karjäärinõustajate hinnangutes suured erinevused kus mõnede kompetentside juures on kõik ennast kas algajana (1) või eksperdina (3) hinnanud, kusjuures kutset omavate keskmine hinnang ei näita sellist suurt kõikumist (Joonis 6a). Võrreldes Eesti Töötukassa kutset omavate ja mitte omavate nõustajatega ei esine nende keskmistes hinnangutes sellist polariseeritust. Näiteks on erasektori kaks (20%) kutset mitte omavat vastajat andnud mitmele kutsekomponendile (nr: 13, 24, 37, 40, 47, 48, 50) maksimaalse ehk eksperdi määratluse ja kutset omavatest 8-st nõustajast määras samade kompetentside puhul ennast eksperdiks valdavalt all 50% (8-st 2-4) vastajat, mis on proportsionaalselt vähem, kui kutset mitte omavate nõustajate grupis. Need erasektori kutset mitte omavad kaks karjäärinõustajat andsid eranditult eksperdi vastuse (hinnangu väärtus 3) alljärgnevatele kutsekompetentsidele, kusjuures nendes jäi kutset omavate erasektori nõustajate keskmine hinnang 2 ja 2.5 vahele.

- Nr. 13. Oskan läbi viia individuaalset nõustamist
- Nr. 24. Valdan eneseanalüüsi ja -reflekteerimise võtteid ning arendan endas vastavaid kompetentse
- Nr. 37. Suhtlen latusalt erinevate sihtrühmadega ja erinevas vanuses ning erinevate vajadustega inimestega
- Nr. 40. Tunnen psühholoogia aluseid ja rakendan psühholoogia põhimõtteid karjääri kujundamisel
- Nr. 47. Oskan arendada ja toetada ettevõtlikkust ja algatusvõimet
- Nr. 48. Hoian karjäärispetsialistina tasakaalus enda füüsilist, vaimset ja emotsionaalset seisundit, kasutades eneseregulatsiooni ning võtan vajadusel kasutusele vastavad abinõud
- Nr. 50. Valdan ühte võõrkeelt vähemalt B1 tasemel



Joonis 6a . Kutset omavate ja mitte omavate KN keskmiste hinnangute võrdlus sektorite lõikes

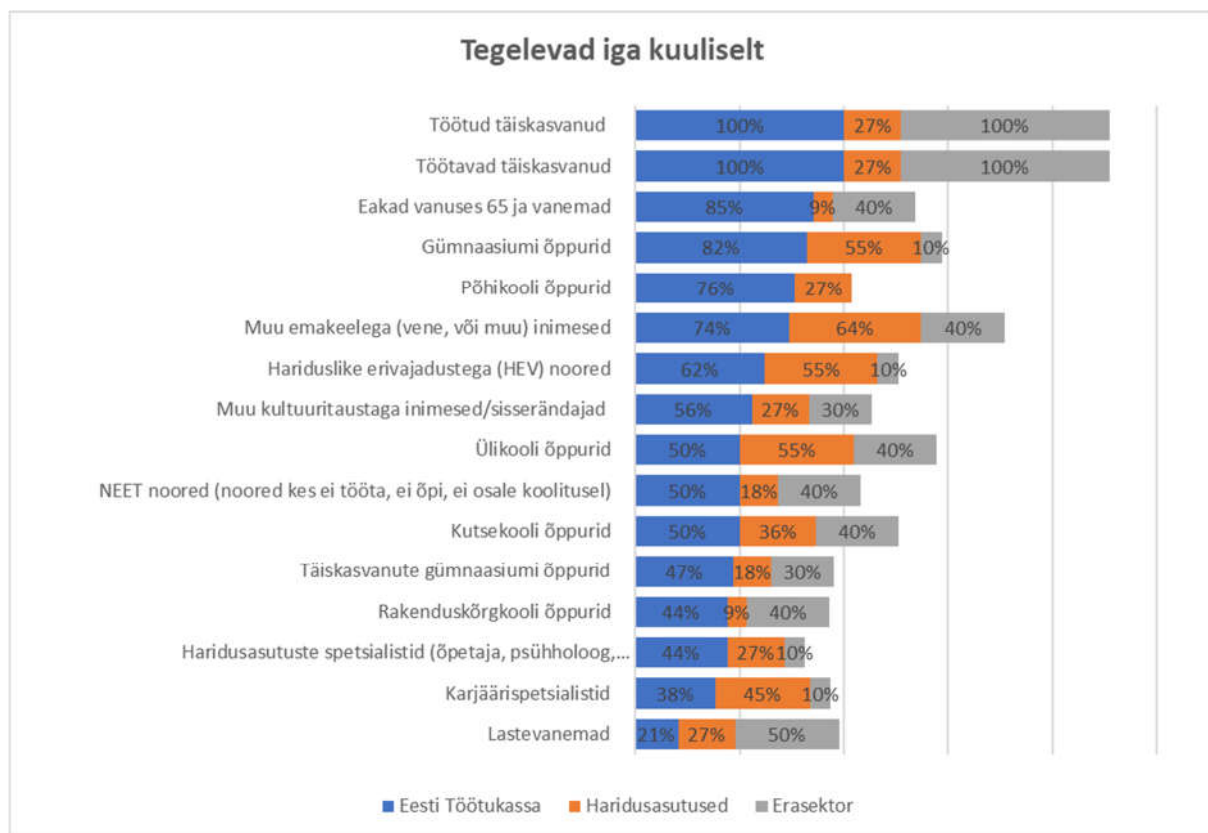
Erasedktori ja ka haridusasutuste kutset mitte omavad vastajad on samas teatud kutsekompetentside juures määratlenud ennast eranditult algaja tasemele (ES nr: 5, 7, 28, 41, 43, 45, HA- 6, 7, 18, 29 - Lisa 2). Kui vaadelda hinnangu esinemissagedusi siis huvitav tendents ilmnes kutset omavate haridusasutuste karjäärinõustajate puhul, nimelt jäid kõikide kompetentside juures üle poolte vastajate (6-st vastajast vähemalt 4) hinnangud kogenud tasemele (Lisa 2.). Eesti Töötukassa puhul ei joonistu kutset mitte omavate ja ka kutset omavate hinnangutes nii suuri kõikumisi. Selline erinevus võib muidugi olla tingitud asjaolust, et gruppide eristamisel kutse järgi jäid haridusasutuse ja erasektori grupid väga väikese arvuliseks seda alla 6 vastaja.

Karjäärinõustajate valdkonna spetsiifika ja töösoorituse sagedus

Liikudes edasi kutsekompetentse käsitleva küsimuse nr. 16 analüüsist, vaadeldi järgnevalt seda, kas erinevate sektorite lõikes joonistub välja sihtrühmadest ja töösadest tulenevad sektoripõhiseid erinevusi. Selleks uuriti vastuseid küsimustele, kus määratleti oma töö põhiline sihtrühm ja peamised karjäärinõustamises rakenduvad tööosad (teenused) (Lisa 1, vastavalt küsimused nr. 14 ja nr. 15).

Selleks, et hinnata milliste sihtrühmadega erinevate sektorite karjäärinõustajad töötavad paluti vastajatel määratleda sihtrühmaga tegelemise sagedus skaalal: mitte kunagi; paar korda aastas; paar korda kuus; paar korda nädalas ja iga päev. Antud uurimustöös

vähendati skaala ulatust, et saada ülevaatlikum pilt sihtrühmaga töötamise sagedusest ning grupeeriti järgnevalt: mitte kunagi (1), kaks korda aastas (2) ja igakuuliselt (3). Igakuuliselt sihtrühmaga töötamise osakaalud erinevates sektorites on välja toodud Joonisel 7.



Joonis 7. Igakuuliselt sihtrühmaga töötamise osakaalud

Selgus, et kõige suurema varieeruvusega on töötukassa karjäärinõustajate kliendibaas, kes igakuuliselt tegelevad küll 100% nii töötute kui töötavate täiskasvanutega, kuid peaaegu ka kõikide teiste sihtrühmadega vähemalt ligilähedaselt 50% ulatuses. Kõige väiksem sihtrühm Eesti Töötukassa jaoks on lapsevanemad moodustades 21% igakuulisest tegevusest. Erasektoris tegeletakse samuti igakuuliselt 100% töötavate ja mitte töötavate täiskasvanutega ja vaid 10% igakuulisest tööajast tegeletakse gümnaasiumi õppuritega, HEV noortega, haridusasutuste töötajatega ja karjäärispetsialistidega. Haridusasutustes praktiseerivad karjäärinõustajad tegelevad igakuuliselt üle 50% gümnaasiumi-, ülikooli õppuritega ja erivajadustega noortega. Kõige vähem, alla 10% igakuulisest tööajast, tegelevad haridustöötajad põhikooli- ja rakenduskõrgkooli õppuritega ja eakatega.

Edasi võrdlesime grappe statistilise analüüsi *ANOVA* abil ja kuna mitte kõik hinnatavad parameetrid, ehk sõltuva muutuja tulemused, polnud gruppide lõikes normaaljaotuslikud rikkudes parameetrilise testi eeldusi, siis viidi andmete analüüsimiseks, kolme grupi vahel, läbi

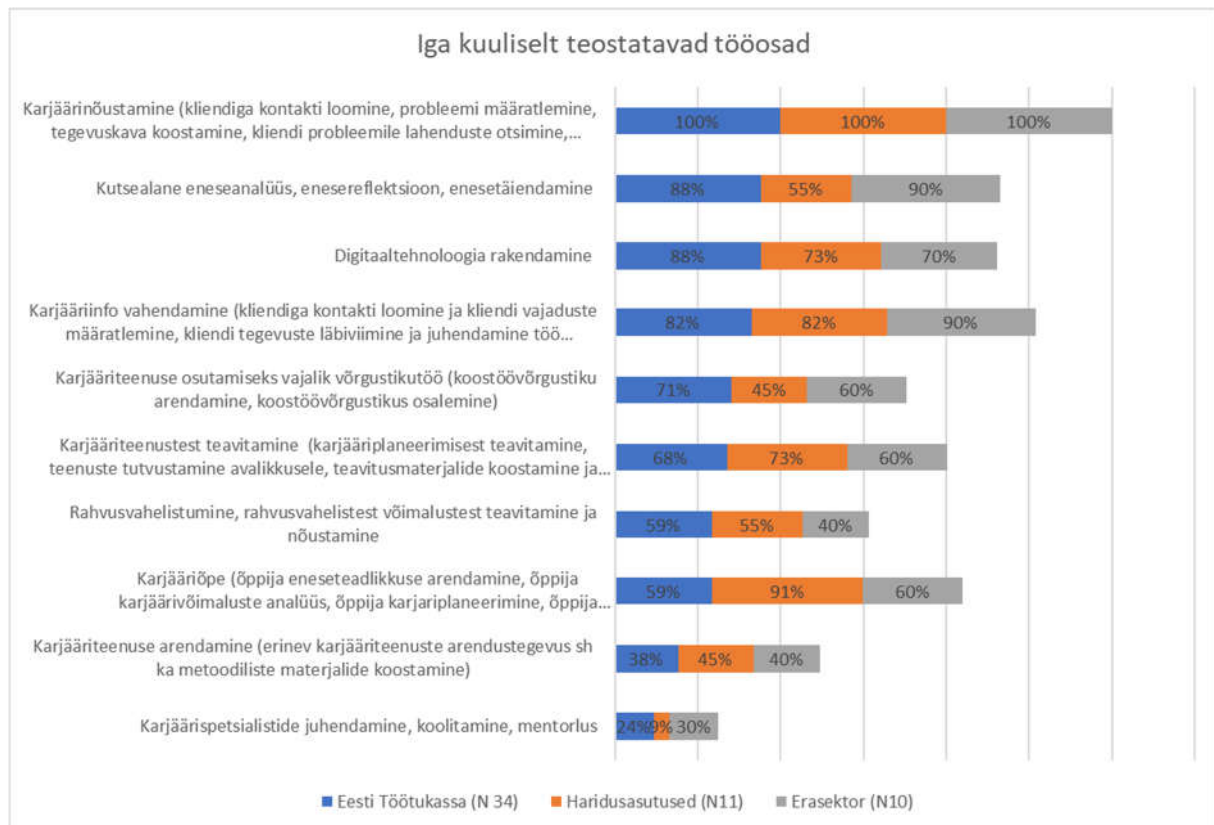
ühesuunalisele dispersioonanalüüsile (One-Way ANOVA) vastav mitteparameetriline test (Kruskal Wallise test). Eesti töötukassa, haridusasutuse ja erasektori gruppide vahel esineb mitmete sihtrühmaga töötamise võrdluses statistiliselt oluline erinevus ($p \leq 0.05$). Tabelis 3. on välja toodud gruppide võrdluses sihtrühmadega tegelemise statistilise analüüsi p väärtused. Statistiline analüüs näitab, et valdavalt esineb gruppide vahel statistiliselt oluline erinevus sihtrühmaga töötamisel. Lisas 3. on välja toodud *Post Hoc Testi Pscheffe ja Pholm* gruppide võrdluse analüüsi väärtused sihtrühmaga töötamisel. Selgus, et valdavalt näitab gruppide võrdluses just Eesti töötukassa ja Haridusasutuste vahelist statistiliselt olulist erinevust.

Tabel 3.

Sektorite (ET, HA ja ES) võrdlus sihtrühmaga töötamisel

	Statistic	df	p
Põhikooli õppurid	24.095	2	< .001
Gümnaasiumi õppurid	15.476	2	< .001
Täiskasvanute gümnaasiumi õppurid	5.140	2	0.077
Kutsekooli õppurid	2.886	2	0.236
Ühikooli õppurid	0.189	2	0.910
Rakenduskõrgkooli õppurid	6.743	2	0.034
Hariduslike erivajadustega (HEV) noored	14.563	2	< .001
NEET noored (noored kes ei tööta, ei õpi, ei osale koolitusel)	9.272	2	0.010
Lastevanemad	2.334	2	0.311
Haridusasutuste spetsialistid (õpetaja, psühholoog, sotsiaalpedagoog, huvijuht)	6.149	2	0.046
Karjäärispetsialistid	3.947	2	0.139
Töötud täiskasvanud	36.554	2	< .001
Töötavad täiskasvanud	36.554	2	< .001
Eakad vanuses 65 ja vanemad	28.914	2	< .001
Muu emakeelega (vene, või muu) inimesed	4.894	2	0.087
Muu kultuuritaustaga inimesed/sisserändajad	6.818	2	0.033

Selgitamaks, kas erinevate sektorite karjäärinõustaja rakendab oma töös kõiki või suuremat osa kutsestandardis määratletud kutsekompetentsidest (Lisa 1, küsimus nr. 15), paluti vastanutel, ühele eelpool välja joonistuvale sihtrühmale mõeldes määratleda, kui sageli nad etteantud tegevusi, skaalal „iga päev“ kuni „mitte kunagi“, sooritavad. Uurimustöös vähendasime skaala ulatust, et saada ülevaatlikum pilt kutsekompetentside rakendamise sagedusest järgnevalt: mitte kunagi, kaks korda aastas ja igakuuliselt. Joonis 8. kajastab sektori põhist tööosade jaotus igakuuliselt sihtrühmaga töötamisel.



Joonis 8. Igakuuliselt sihtrühmaga tegelemisel rakenduvate tööosade osakaal sektorite lõikes

Võib välja tuua, et karjäärinõustamisega kõige otsesemas tähenduses tegelevad kõikides sektorites karjäärinõustajad 100% ulatuses igakuuliselt (Joonis 8). Kaks kõige vähem igakuuliselt rakendust leidvat kutsekompetentside rühma on “Karjääriteenuste arendamine” ja “Karjäärispetsialistide juhendamine”. Lisaks ei oma üle 50% haridusasutuste karjäärinõustajatest igakuist kokkupuudet “Karjääriteenuste osutamiseks vajaliku võrgustikutöö” valdkonnaga ning üle 50% erasektori karjäärinõustajatest ei puutu iga kuu kokku rahvusvahelistumise teemaga. Kõik ülejäänud tööosad leiavad igakuuliselt rakendust üle 50% kõikides sektorites.

Nii nagu sihtrühmaga töötamisel viidi ka tööosade gruppide vahelises võrdluses läbi ühesuunalisele dispersioonanalüüsile (*One-Way ANOVA*) vastav mitteparameetriline test (*Kruskal Wallise test*), kuna kõik uuritavad tulemused ei olnud normaaljaotuslikud. Gruppide vahelises võrdluses tööosade järgi skaalal mitte kunagi, kaks korda aastas ja iga kuu suuri gruppide vahelisi erinevusi välja ei tulnud. Vaid “Kutsealane eneseanalüüs, eneserefleksioon, enesetäiendamine” tööosa osakaalu puhul on kolme grupi vahel on statistiliselt oluline erinevus ($p = 0.034$). *Post Hoc Testi*-ga vaadeldi **Pscheffe** ja **Pholm** väärtusi ja nende järgselt ilmnis, et Eesti Töötukassa karjäärinõustajate töös on selle tööosa sagedus oluliselt suurem, kui haridusasutuste karjäärinõustajatel ($p = 0.04$).

Tabel 4. näitab sektorite lõikes tööosade jaotust skaalal iga kuu, 2 korda aastas ja mitte kunagi. Kõikidest sektoritest ei ole üle kolmandiku karjäärinõustajast mitte kunagi tegelenud karjäärinõustajate juhendamisega. Samuti ei oma haridusasutuste nõustajatest 30% kokkupuudet karjääriteenuste arendamisega ka pikema ajaperioodi lõikes (Tabel 4). Karjäärinõustajatele tööks vajalik võrgustikutöö ja kutsealane eneseanalüüs ei ole vastajate poolt üheski sektoris leidnud ära märkimist kui mitte kunagi rakenduv tööosa.

Tabel 4.

Tööosade osakaalud sektorite lõikes

	Eesti Töötukassa (N 34)			Haridusasutused (N11)			Erasektor (N10)		
	Iga kuu	2 korda aastas	Millte kunagi	Iga kuu	2 korda aastas	Millte kunagi	Iga kuu	2 korda aastas	Millte kunagi
Karjääriteenustest teavitamine (karjääriplaneerimisest teavitamine, teenuste tutvustamine avalikkusele, teavitustmaterjalide koostamine ja levitamine)	68%	29%	3%	73%	27%		60%	30%	10%
Karjääriteenuse osutamiseks vajalik võrgustikutöö (koostöövõrgustiku arendamine, koostöövõrgustikus osalemine)	71%	29%		45%	55%		60%	40%	
Karjääriteenuse arendamine (erinev karjääriteenuste arendustegevus sh ka metoodiliste materjalide koostamine)	38%	56%	6%	45%	45%	9%	40%	30%	30%
Karjäärinõustamine (kliendiga kontakti loomine, probleemi määratlemine, tegevuskava koostamine, kliendi probleemile lahenduste otsimine, hindamine ja karjääriplaani väljatöötamine, nõustamistulemuste hindamine, kokkuvõtte tegemine, grupi- ja individuaal nõustamised)	100%			100%			100%		
Karjääriinfo vahendamine (kliendiga kontakti loomine ja kliendi vajaduste määratlemine, kliendi tegevuste läbiviimine ja juhendamine töö otsimisel ja haridusvalikute tegemise oskuste ning infopädevuse arendamisel, karjääriinfo haldamine ja edastamine)	82%	15%	3%	82%	18%		90%	10%	
Karjääriõpe (õppija eneseteadlikkuse arendamine, õppija karjäärivõimaluste analüüs, õppija karjääriplaneerimine, õppija võimestamine enda karjääri eesmärgi nimel tegutseda, õpetamiseks ja õppimiseks kasutatava metoodika välja töötamine, õppeprotsessi ettevalmistamine, ellu viimine, analüüs ja hindamine)	59%	26%	15%	91%	9%		60%	30%	10%
Karjäärispetsialistide juhendamine, koolitamine, mentorlus	24%	38%	38%	9%	55%	36%	30%	10%	60%
Digitaaltehnoloogia rakendamine	88%	3%	9%	73%	9%	18%	70%	10%	20%
Kutsealane eneseanalüüs, eneserefleksioon, enesetäiendamine	88%	12%		55%	45%		90%	10%	
Rahvusvahelistumine, rahvusvahelistest võimalustest teavitamine ja nõustamine	59%	29%	12%	55%	18%	27%	40%	40%	20%

Arutelu

2021. aastal läbi viidud HARNO Eestis karjäärispetsialistide koolitusvajaduse uuringu eesmärgiks oli pakkuda sisendit asjakohase karjääritöötajate koolitusmudel loomiseks (Pata jt 2021). Käesoleva uurimustöö raames vaatlesime Pata jt 2021. andmetest Eesti Töötukassa, haridusasutuste ja erasektoris töötavate karjäärinõustajate hinnangute erinevusi kutsestandardis määratletud kutsekompetentsidele ning uurisime, kas kutsekompetentside hinnangute tase on seotud kutse omamisega. Karjäärispetsialistide sektorispetsiifika käsitlus on varasemalt toodud Puulmann, Rammo (2022) uuringus. Ka Pata jt 2021 uuringus võrreldi just Eesti Töötukassa, haridusasutuste ja erasektoris töötavate karjäärivaldkonna ametikohtadel töötavate inimeste vastuseid. Samas ei eristanud töö autorid analüüsis veelgi kitsamalt spetsialiseerunud eriala esindajaid, kelleks on karjäärinõustajaid, karjäärinõustamise valdkonnaga üldisemalt kokkupuutuvaid teiste erialade inimesi, näiteks õpetajaid, psühholooge ja personalitöötajaid (Pata jt, 2021).

Meie vaatlesime oma uuringuga erinevates sektorites töötavate karjäärinõustajate endi hinnanguid oma kutsekompetentsidele just kutse omamise ja sektori spetsiifikast lähtuvalt ning käesolevas uuringus kasutati ainult nende uuringus osalejate andmeid, kes positsioneerisid end küsitluse põhjal karjäärinõustajana. Suuri sektorite vahelisi erinevusi kutsekompetentsidele antud hinnangutes siiski välja ei joonistunud. Samas on võimalik, et kutse olemasolul on hinnangute tasemele seos olemas.

Karjäärinõustajate valimi demograafiline jaotuvus näitas, et uuringus oli ainult suurte keskuste ümber olevates maakondades (Harjumaa ning Tartumaa) karjäärinõustajaid kõigist kolmest vaadeldud sektorist. Selline jaotus ei ole ilmingimata üllatav ja peegeldab tõenäoliselt teenuse kättesaadavust üsna hästi. Antud piirkonnad on tihedama asustusega ning karjäärinõustamisega seotud spetsiifilisi teadmisi vajaminevaid töökohti ka nähtavasti rohkem ja seal ka majanduslikult vajadus karjäärinõustajate järele suurem. Teisalt võib olla, et maakondades on karjäärivaldkonna ametipositsioonide tööpõld laiem ja tegeleda tuleb mitmel rindel ning ametiposti "karjäärinõustaja" ei olegi alati rakendatud.

Pigem on enamik Eesti karjäärinõustajaid 34 - 49 aastased ning alla 34 aastaseid on kõikides sektorites alla 10%, kusjuures erasektoris polnud uuritavas valimis mitte ühtegi alla 34 aastast. Tööstaaži jaotuse järgi on haridusasutuste ja erasektori karjäärinõustajad enamuses tööstaažiga üle 10 aasta ja Eesti Töötukassas on enamuses staažiga alla 10 aasta. See võib peegeldada peale tulevate karjäärinõustajate vähest hulka haridus- ja erasektoris või viidata

sellele, et karjäärinõustaja ametikohale liigutakse hilisemas karjääri etapis. Huvitav oleks olnud ka vaadata kas joonistub välja mingit erialast töökogemust mis annab eelduse edasi liikumiseks karjäärinõustaja ametipostile, kahjuks jäi uurimustöö mahtu arvestades antud teema käsitus käesolevast tööst välja. Kuigi karjäärinõustajatel on varasem hariduslik taust mitmetelt teistelt erialadelt kuid mitte karjäärinõustaja erialalt ka KNÜ andmetel on üldjuhul karjäärinõustajatel kõrgharidus omandatud psühholoogias, pedagoogikas ja sotsiaaltöös vm valdkonnast. Andmete põhjal saame järeldada, et kõik karjäärinõustajad omasid kõrgharidust, mis on vastavuses ka karjäärispetsialisti kutsestandardi nõuetega. Kuna Eestis ka puudub karjäärinõustajate kõrgharidusprogramm, siis kõrghariduse omandamine teisel erialal on hetkel ka ainuvõimalik tee. Hariduse ja sotsiaalmajanduslikest ootustest ja tööturu olukorrast tingituna püsib Eestis vajadus eri karjäärispetsialistide järele (Kutsekoda, 2020). Tallinna Ülikooli töörühm poolt ja HARNO tellimusel korraldatud uuringu peamine eesmärk oligi uuridavälja karjääriteenuste valdkonna ekspertide arenguvõimalused (Pata jt. 2021).

Vaadeldes karjäärinõustajate kutsekompetentsidele antud keskmiseid hinnanguid selgus, et Eesti Töötukassa karjäärinõustajad hindavad end oluliselt kõrgemalt digitaalselt kättesaadavate karjääriuuringu ja -prognooside andmete käsitlemisel ja kasutamisel võrreldes haridusasutuste karjäärinõustajatega. Selline tulemus on kooskõlas Pata jt, 2021 uuringus välja tooduga, kus enamik Eesti Töötukassa spetsialistidest on olnud kaasatud karjääriteenuste arendamisse ja võrgustikutöösse ning erasektori ja haridusasutuste esindajad on selle teematikasse vähem osalenud. Lisaks nähtus, et Karjäärinõustajate Ühingu (KNÜ) poolt väljatöötatud eetikakoodeksit tunnevad ja järgivad oma töös haridusasutuste karjäärinõustajad oluliselt madalamal määral kui Eesti Töötukassa ja erasektori karjäärinõustajad seda hoolimata tõigast, et haridusasutuste karjäärinõustajate seas oli KNÜ liikmete osakaal sarnane teiste sektoritega.. Üldiselt segus siiski, et enamikel juhtudel on karjäärinõustajad suhteliselt sarnaste kutsekompetentsidega igas sektoris.

Kuna kutsekompetentsidele hinnangu “ekspert” andnud karjäärinõustajate osakaal eri sektorite vahel võiks kirjeldada kõrgema tasemega töötajate osakaalu vastavates sektorites, uuriti seda eraldi. Selgus, et neljast kutsekompetentsist, millele “ekspert” hinnangu andmises esines olulisi erinevusi, andsid kahele mis väljendasid karjäärivaldkonna teooriate tundmist ja nende kasutamist ja oskust hoida tasakaalusse enda vaimu ja füüsilist seisundit töös karjäärinõustajana andsid ülekaalukalt kõige enam “ekspert” vastuseid erasektori karjäärinõustajad. Kõrgema skooriga vastused nendes teemades võivad peegeldada erasektori karjäärinõustajate kõrgemat enesehinnangut ning teadlikkust tööga seotud riskidest. KNÜ

eetikakoodeksi tundmises ja kasutamises olid nii erasektori kui Eesti Töötukassa karjäärinõustajate hinnangud “ekspert” tasemel oluliselt sagedasemad, kui haridusasutuste karjäärinõustajate puhul. Seevastu karjäärivaldkonna digitaalselt kättesaadavaid karjäärivaldkonna uuringute ja prognooside andmete kasutamises olid aga Töötukassa karjäärinõustajad ainsad, kelle seas leidis “ekspert” hinnanguga kolleege. Antud kompetentside puhul peegeldus sagedasem “ekspert” hinnangu esimene ka kõrgemas keskmiste hinnangute analüüsi tulemustes. Kokkuvõttes lähtub, et kuigi polnud palju olulisi erinevusi kutsekompetentsidele sektorite lõikes, selgus siiski, et üksikutes kutsekompetentsides hindasid erasektori töötajad end sagedamini kõrgemate hinnangutega ning haridusasutuste töötajad madalamate hinnangutega. Antud töö tulemused ei erine Pata jt, 2021 tööga, kus vaadeldi eri sektorite lõikes karjäärispetsialiste laiemalt (sh karjääriõpetajad, koordinaatorid jt.) ning samuti nähti, et haridusasutuste karjäärispetsialistid on oma kompetentsid madalamalt hinnanud ning erasektori ja Eesti Töötukassa karjäärispetsialistid hindasid oma kompetentse kõrgemalt. Seega võiks haridusasutuste töötavate karjäärispetsialistide ja ka kitsamalt karjäärinõustajate kutsekompetentse kindlasti arendada, et toetada ka haridusasutustes õppijate karjääripädevuste kujundamist.

Kutset omavate ja kutsekompetentsidele antud hinnangute erinevust vaatlesime ainult kirjeldava statistika abil, kuna vaatluse all olevate gruppide suurus oli statistilise analüüsi jaoks väike. Esmalt vaatlesime erinevate sektorites 50-ne kutsekompetentsi keskmist hinnangut ja võrdlesime seda kutset omavate osakaaluga grupis. Selline võrdlus näitas, et erasektori karjäärinõustajate grupis oli kutset omavate osakaal kõige kõrgem ja ka 50’ne kutsekompetentsi keskmine hinnang oli kõige kõrgem ning haridusasutustele nõustajatel oli seevastu näitajad kõige madalamad.

Edasi võrdlesime iga sektoris kutset omavate ja kutset mitte omavate gruppide 50-ne kutsekompetentsi keskmist hinnangut. Selles vaatluses võib välja tuua selgema trendi, et kõikide sektorite kutset omavate hinnangute keskmised on selgelt kõrgemad kui kutset mitte omavatel karjäärinõustajatel. Kutse omamise ja hinnangu seose vaatluses hindasime veel eraldi kõikide 50-le kutsekompetentsile antud hinnangute keskmisi kutset omavate ja kutset mitte omavate grappe. Huvitavaks kujunes karjäärinõustajate kutsekompetentside keskmise hinnangute võrdlus, kus on näha, et kolme sektori kutset omavate ja kutset mitte omavate hinnangute graafiline esitus on üsna eriilmelised. Kui kutset omavate hinnangute võrdluse graafiline kulgumine kopeerib üldiselt kolme sektorite hinnanguid siis kutset mitte omavate grupis on näha just haridusasutuste ja erasektori hinnangutes suuremaid kõikumisi algaja ja

eksperdi vaates. See võib viidata sellele, et kutse omandamisel on karjäärinõustajate hinnangutele pigem positiivne mõju ja tõstab teenuse kvaliteeti läbi enesekindlamate töötajate. Samale järeldusele jõudis ka Teresk (2021) oma pilootuuringus. Kinkar ja Rammo 2020 on oma artiklis välja toonud, et koolis töötavatel karjäärispetsialistidel võib olla aga ka keeruline kutset taodelda, kuna töö sinu ja tegevuste profiil ei sobitu asjakohaselt kutsestandardi kutsekompetentside kirjeldustega.

Igakuiste sihtrühmaga töötamise võrdluses leiti, et esineb oluline erinevus Eesti Töötukassa, haridusasutuse ja erasektori gruppide vahel peamiselt õppurite gruppide või täiskasvanutega töötamises. Leiti, et kõige suurema varieeruvusega on töötukassa karjäärinõustajate kliendibaas, kes igapäevaselt tegelevad nii töötute kui töötavate täiskasvanutega, karjäärinõustajatega ja gümnaasiumi- ja põhikooli õppuritega. Erasektoris tegeletakse lisaks töötavate ja mitte töötavate täiskasvanute ka eakate ja NEET noortega. Haridusasutustes praktiseerivad karjäärinõustajad tegelevad peamiselt haridusasutuste õppurite ja töötajatega. Antud tulemused seega kinnitavad varasemaid uuringuid, kus on kirjeldatud eri sektorite karjäärinõustajate sihtgruppide spetsiifikat (Puulmann ja Rammo, 2021) ja neid tulemusi peaks kindlasti arvestama kutsestandardite arendamisel.

Vaadeldes karjäärinõustajate töösasid nähtus, et erinevalt laiemast karjäärispetsialistide grupist, kellest 20% ei tegele mitte kunagi karjäärinõustamisega (Pata jt, 2021), töötasid 100% karjäärinõustajatest igakuiselt karjäärinõustamisega. See viitab sellele, et ühelt poolt tegelevad karjäärinõustamisega ka need inimesed, kelle ametikirjeldus tingimata seda ei nõua, ent kindlasti pakuvad vastavat teenust just karjäärinõustajana töötavad spetsialistid. Edaspidiste uuringute jaoks võiks kitsama spetsiifikaga eriala inimeste küsitlus olla informatiivsem otseselt karjäärinõustamisega seotud koolitusvajaduse hindamisel. Kaks kõige vähem igakuuliselt rakendust leidvat kutsekompetentside rühma olid “Karjääriteenuste arendamine” ja “Karjäärispetsialistide juhendamine”, mis on karjäärinõustaja tase 7 kompetentsi osad. Nende kompetentside puhul igakuuliselt kõige väiksem rakendumine võib tuleneda sellest, et uuringus osalenutel ei olegi vaja vastavaid kompetentse oma töös rakendada - nii erasektoris kui ka koolikeskkonnas ollakse sageli ainus oma valdkonna esindaja ja seega ei ole kolleegi juhendamine loomulik osa igapäevatööst nagu see on Eesti Töötukassas töötades. Kogu valimist omaski 7 taseme kutset vaid 4 vastajat.

Karjäärinõustaja kutsekompetentside rakendumises sihtrühmaga tegelemisel joonistus gruppide vahel erinevus “Kutsealane eneseanalüüs, eneserefleksioon, enesetäiendamine” tööosa puhul, kus erasektori ja Eesti Töötukassa karjäärinõustajate töös on selle osakaal

oluliselt suurem kui haridusasutuste karjäärinõustajatel. See võib tuleneda sellest, et Eesti Töötukassa korraldab pidevalt oma töötajatele tööalaseid koolitusi, mis on töötajatele tasuta ja erasektoris liiguvad suurema ambitsiooniga karjäärinõustajad, kel on motivatsiooni ennast pidevalt täiendada. Muidugi oleks huvitav edaspidi uurida miks haridustöötajate puhul jääb kutsealane eneseanalüüs igakuuliselt madalamaks võrreldes erasektori ja Eesti Töötukassa nõustajatest.

Kokkuvõtlikult võiks välja tuua, et kuna mitmete näitajate puhul joonistus välja haridustöötajate nõrgemad näitajad siis tuleks just haridustöötajate karjäärinõustajate arenguvajadusi põhjalikumalt uurida. Koolis töötavate karjäärispetsialistide kompetentsus on ülioluline, sest just karjäärinõustamist saanud õpilased on paremini ette valmistatud hariduse omandamiseks, neil on kõrgemad akadeemilised saavutused, nad on rohkem motiveeritud õppima ja neil on selgemini välja töötatud karjäärieesmärgid (Kenny jt, 2006; Lapan jt, 1993; Lapan jt, 1997; McWhirter jt, 2000). Oluline on õpilastes karjääriskujundamisalaste teadmiste arendamine (Kallas jt, (2021). Olles saanud baasteadmised ja tööriistad juba õpingute käigus osakavad nad ka hilisemas tööelus ja karjäärivalikutes hinnata oma tugevusi ja nõrkusi. Kindlasti leiavad omandatud teadmised rakendamist ka edaspidistes karjäärivalikustes ning esearenguvõimalustes.

Viited

- Barnes, S-A., Bimrose, J., Brown, A., Kettunen, J., Vuorinen, R. (2020). Lifelong guidance policy and practice in the EU. European Commission Kasutaud 08.05.2023
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8284&furtherPubs=yes>
- Elo, S., & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of advanced nursing*, 62(1), 107-115.
- Espenberg, K., Themas, A., Vahaste, S., Themas, E., Tatunts, P., Kärner, A. (2011).^[1] Karjääriteenuste süsteemi uuring: lõppraport. Tartu Ülikool, sotsiaalteaduslike^[2] rakendusuuringu keskus <https://dspace.ut.ee/handle/10062/41026>
- Getachew, A., & Daniel, G. (2016). Career development among undergraduate students of Madda Walabu University, South East Ethiopia. *Journal of Student Affairs in Africa*, 4(2), 25–37.
- Gati, I., & Levin, N. (2015). Using information and communication technology in delivering career interventions: APA handbook of career intervention. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention* (Vol. 2, pp. 193–208). Washington, DC: APA Books.
- Kallaste, E., Lang, A., Lillemets, A., Sandre S.-L. & Sõmer, M. (2021). Karjääriteenused Eestis: teel terviklahenduseni. Kasutatud 19.12.2022
http://centar.ee/pdf/ee/2021_Karjaariteenused_Eestis_teel_terviklahenduseni.pdf
- Kenny, M. E., Blustein, D. L., Haase, R. F., Jackson, J., & Perry, J. C. (2006). Setting the stage: Career development and the student engagement process. *Journal of Counseling Psychology*, 53(2), 272.
- Käger, M., Kivistik, K., Tatar, M. (2017). Noorsootöötajate koolitusvajaduse uuring. Kasutatud 15.05.2023 <https://www.ibs.ee/wp-content/uploads/2022/01/Noorsootootajate-koolitusvajaduse-uuring-2017.pdf>
- Karjäärispetsialisti kutse. Eesti Karjääri nõustajate Ühing. Kasutatud 08.05.2023
<https://kny.ee/karjaarispetsialisti-kutse/karjaarispetsialisti-kutse/>
- Lapan, R. T., Gysbers, N., Hughey, K., & Arni, T. J. (1993). Evaluating a guidance and language arts unit for high school juniors. *Journal of Counseling & Development*, 71(4), 444-451.
- Lapan, R. T., Gysbers, N. C., & Sun, Y. (1997). The impact of more fully implemented guidance programs on the school experiences of high school students: A statewide evaluation study. *Journal of Counseling & Development*, 75(4), 292-302.
- McWhirter, E. H., Crothers, M., & Rasheed, S. (2000). The effects of high school career education on social–cognitive variables. *Journal of Counseling Psychology*, 47(3), 330.

Järva, J., Juris, K., Lehtsalu, M., Lään-Saarik, K., Pöld, M., Rumberg, T., Traumann, T., Valk, K., Vilu, A. (2018) Karjäärinõustamise käsiraamat, SA Innove

Vilu, A. (2017). Karjäärinõustamise teenusstandard. SA Innove. https://www.innove.ee/wp-content/uploads/2017/10/Karjaarinoustamise_teenusstandard.pdf

Savickas, M. (2019). Career counseling (pp. xvi-194). Washington, DC: American Psychological Association.

SA Kutsekoda (2017). Karjäärispetsialist, tase 6. Kasutatud 06. aprill. 2023. <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/11097832>

SA Kutsekoda (2017b). Karjäärispetsialist, tase 7. Kasutatud 06. aprill. 20213 <https://www.kutseregister.ee/ctrl/et/Standardid/vaata/11097852>

SA Kutsekoda (2023). Väljastatud kutsetunnistused. Kasutatud 06. aprill. 2023 https://www.kutseregister.ee/et/kutsed/avalik_kutsetunnistused/

Teresk, I. (2021) Karjäärispetsialisti pädevused ja nende areng ametialase rolli komponendina.

Eesti Töötukassa Arengukava 2022-2025, Kasutatud 19.12.2022 https://www.tootukassa.ee/web/sites/default/files/2022-01/tootukassa_arengukava.pdf

Pata, K., Jõgi, L., Lepik, A. Dibou, T. (2021). Karjäärispetsialisti koolitusmudel: võimalused, vajadused ja lahendused elukestvaks karjäärikujundamiseks. Haridus- ja Noorteamet

Puulmann, A., Rammo, M. (2021). Lifelong Guidance in Estonia 2022. Kasutatud 19.12 2022 https://eeagentuur.ee/wp-content/uploads/2021/12/lfg_22_v5.pdf

Psience OÜ (2020) Karjääriteenuste valdkonna kutsesüsteemi fookusuuring. Kasutatud 20.03.2023 http://haridus.archimedes.ee/sites/default/files/Dokumendid/Karj%C3%A4%C3%A4riteenuste_uuring_1811.pdf

Lisa 1. Väljavõtte küsimustikust

1. Millises maakonnas Te karjäärivaldkonna tööd teete? - 16 maakonda + Tallinn
2. Teie vanus?* - alla 34 a.; 34-49 a; üle 50 a.
3. Milline on Teie ametikoht? Karjääriõpetaja; Karjäärikoordinaator; ***Karjäärinõustaja**; Karjääriinfo spetsialist; Karjääri valdkonnas koolitaja/ karjäärivaldkonna koolitusspetsialist; Õpetaja; Klassiõpetaja; Kutseõpetaja; Psühholoog; Sotsiaalpedagoog; Õppenõustaja; Personalitöötaja; Muu
5. Kus Te praegu töötate? * Eesti töötukassa; Haridusasutused; Erasektor
6. Kui pikk on Teie tööstaaž karjäärivaldkonnas? * >5a.; 5-10; < 10 a.
7. Kas Teil on karjäärispetsialisti kutse? * Jah; Ei
 - A Jah, mul on praegu kehtiv karjäärispetsialisti kutse 6 (Kutsestandard 2017-2022)
 - B Jah, mul on praegu kehtiv karjäärispetsialisti kutse 7 (Kutsestandard 2017-2022)
 - C Ei, mul ei ole karjäärispetsialisti kutset Kas Teil on karjäärispetsialisti kutse? Oman varasemalt omistatud karjäärispetsialisti kutset (2005-2017 kutsestandardid), kuid ei ole kutset taastõendanud
 - D kutset taastõendanud
 - E Olen oma varasemalt omistatud karjäärispetsialisti kutset taastõendanud
8. Kas Te olete mõne karjäärispetsialistide või muu erialaorganisatsiooni liige? Jah/Ei
 - A Jah, olen Karjäärinõustajate Ühingu liige
 - B Jah, olen Eesti Õpetajate liidu liige
 - C Jah, olen Eesti Supervisiooni ja Coachingu Ühingu liige
 - D Jah, olen Eesti Personalijuhtimise Ühingu liige
9. Milline on Teie kõrgeim lõpetatud haridustase? * Bakalaureuse-; magistri-; doktori kraad
10. Milline/millised on Teie omandatud eriala/hariduse valdkond /valdkonnad? - vabavastus
11. Millised on Teie eelnevad ametikohad karjäärivaldkonnas töötades? - vabavastus
12. Millised karjäärivaldkonna koolitused olete läbinud?
 - A Töötukassa karjäärispetsialistide koolitused
 - B Karjäärinõustajate Ühingu (KNÜ) poolt korraldatud koolitused
 - C Innove / Haridus- ja Noorteameti koolitused
 - D Euroguidance e-kursused/ seminarid/koolitused, rahvusvahelised õppevisiidid, rahvusvaheline e-õpe ja virtuaalsed konverentsid
 - E Ülikoolide poolt pakutud karjäärivaldkonna koolitused
 - F Erasektoris pakutud karjääri teemalised koolitused
 - G Tööandja poolt korraldatud karjäärivaldkonna koolitused töökohal
 - H Välismaal täiendusõpe/koolitused/ konverentsidmuu Muu
13. Millised valdkonna koolitused on Teid kõige enam toetanud karjäärispetsialisti töös?
 - A Karjääriteenused/karjääriinfo vahendamine/karjäärinõustamine (sh karjääriteooriad)
 - B Majandus ja tööturg (teadmised eri majandusharudest, ettevõtetest ja organisatsioonidest ning nende tegevusest, tööturust, palgaturust)
 - C Haridus (teadmised haridussüsteemist, haridusastmetest, õppimisvõimalustest)
 - D Inimene ja organisatsioon (teadmised organisatsiooni psühholoogiast, inimeste ja organisatsiooni omavahelistest suhetest, tööst organisatsioonis, töö motiveerimisest jne)
 - E Juhtimine (meeskonna juhtimine, teiste spetsialistide mentorlus, juhendamine)
 - F Enesejuhtimine
 - G Kommunikatsioon ja suhtlus
 - H Infoallikad, infootsing, infoallikate hindamine
 - I Psühholoogia (teadmised isiksusest, käitumisest, arengust, inimestevahelistest suhetest)
 - J Kovisioon, supervisioon jm grupilised arendusmeetodid
 - K Pedagoogika, andragoogika, noorsootöö

* originaal küsimustiku vastuse variandid ümber grupeeritud

13. Millised valdkonna koolitused on Teid kõige enam toetanud karjäärispetsialisti töös? - järg

- L Kultuur ja rahvusvahelistumine (teadmised kultuurilistest erinevustest, teise kultuuritaustaga inimestega suhtlemisest ja nõustamisest mitmekultuurilises keskkonnas, teadmised rahvusvahelistest õppimise ja töötamise võimalustest ning inimese toetamisest ja nende valmistamisest rahvusvaheliseks mobiiluseks)
- M Õigus ja seadusandlus (teadmised nii riigisisestest kui ka rahvusvahelisest tööseadusandlusest ja -õigusest)
- N Koostöö- ja võrgustikutöö
- O Eetika, kutse-eetika
- P Ettevõtlikkus ja algatusvõime
- Q Inimese tervis ja heaolu
- R Digitehnoloogia kasutamine
- S Võõrkeeled (inglise, vene, muu)
- muu Muu

14. Palun hinnake järgneval skaalal (* mitte kunagi; 2x aastast; iga kuuliselt) , milliste sihtrühmadega Te töötate ja kui sageli?

- A Põhikooli õppurid
- B Gümnaasiumi õppurid
- C Täiskasvanute gümnaasiumi õppurid
- D Kutsekooli õppurid
- E Ülikooli õppurid
- F Rakenduskõrgkooli õppurid
- G Hariduslike erivajadustega (HEV) noored
- H NEET noored (noored kes ei tööta, ei õpi, ei osale koolitusel)
- I Lastevanemad
- J Haridusasutuste spetsialistid (õpetaja, psühholoog, sotsiaalpedagoog, huvijuht)
- K Karjäärispetsialistid
- L Töötud täiskasvanud
- M Töötavad täiskasvanud
- N Eakad vanuses 65 ja vanemad
- O Muu emakeelega (vene, või muu) inimesed
- P Muu kultuuritaustaga inimesed/sisserändajad

15. Järgnevale küsimusele palun vastake, mõeldes ühele sihtrühmale, kellega kõige enam töötate. Palun hinnake järgneval skaalal (* mitte kunagi; 2x aastast; iga kuuliselt), kui sageli teete järgnevaid tegevusi?

- A Karjääriteenustest teavitamine (karjääriplaneerimisest teavitamine, teenuste tutvustamine avalikkusele, teavitusmaterjalide koostamine ja levitamine)
- B Karjääriteenuse osutamiseks vajalik võrgustikutöö (koostöövõrgustiku arendamine, koostöövõrgustikus osalemine)
- C Karjääriteenuse arendamine (erinev karjääriteenuste arendustegevus sh ka meetodiliste materjalide koostamine)
- D Karjääriinõustamine (kliendiga kontakti loomine, probleemi määratlemine, tegevuskava koostamine, kliendi probleemile lahenduste otsimine, hindamine ja karjääriplaani väljatöötamine, nõustamistulemuste hindamine, kokkuvõtte tegemine, grupi- ja individuaal nõustamised)
- E Karjääriinfo vahendamine (kliendiga kontakti loomine ja kliendi vajaduste määratlemine, kliendi tegevuste läbiviimine ja juhendamine töö otsimisel ja haridusvalikute tegemise oskuste ning infopädevuse arendamisel, karjääriinfo haldamine ja edastamine)

* originaal küsimustiku vastuse variandid ümber grupeeritud

15. Järgnevale küsimusele palun vastake, mõeldes ühele sihtrühmale, kellega kõige enam töötate. Palun hinnake järgneval skaalal (* mitte kunagi; 2x aastast; iga kuuliselt), kui sageli teete järgnevaid tegevusi?-järg

- F Karjääriõpe (õppija eneseteadlikkuse arendamine, õppija karjäärivõimaluste analüüs, õppija karjääriplaneerimine, õppija võimestamine enda karjääri eesmärgi nimel tegutseda, õpetamiseks ja õppimiseks kasutatava metoodika välja töötamine, õppeprotsessi ettevalmistamine, ellu viimine, analüüs ja hindamine)
- G Karjäärispetsialistide juhendamine, koolitamine, mentorlus
- H Digitaal tehnoloogia rakendamine
- I Kutsealane eneseanalüüs, eneserefleksioon, enesetäiendamine
- A Rahvusvahelistumine, rahvusvahelistest võimalustest teavitamine ja nõustamine

16. Kuidas hindate enda kompetentse karjäärispetsialistina skaalal algaja/kogenud/ekspert?

- 1 Tutvustan karjääriteenuseid avalikkusele ja teavitan sihtrühmi karjääriteenustest ning karjääriplaneerimisest
- 2 Oskan koostada ja levitan teavitusmaterjale karjääriteenustest
- 3 Oman ülevaadet teiste tööks vajalike organisatsioonide tegevusest
- 4 Teen koostööd valdkonna erinevate osapooltega ning loon uusi koostöövorme
- 5 Arendan karjääritee kättesaadavust toetavaid koostöövõrgustikke
- 6 Osalen koostöövõrgustike ja töögruppide tegevustes riiklikul või rahvusvahelisel tasandil, avaldades arvamust ja tehes ettepanekuid karjääriteenuste valdkonnas
- 7 Algatan võrgustikes ja töögruppides uusi tegevusi
- 8 Arendan karjääriteenuste valdkonda, panustades projektide, töögruppide, ekspertrühmade ja/või komisjonide töösse ettepanekutega
- 9 Arendan karjääriteenuseid, metoodilisi materjale ja lahendusi, arvestades sihtrühma vajadusi
- 10 Oman asjakohaseid teadmisi karjäärivaldkonna teooriatest ja oskan neid praktikas kasutada
- 11 Oman asjakohaseid teadmisi karjäärinõustamise meetoditest ja oskan neid nõustamisel rakendada
- 12 Tean, kuidas lähtuda erinevate sihtrühmade vajadustest eesmärgistatud karjääriplaani koostamisel, nõustamisel, nõustamistulemuste analüüsimisel
- 13 Oskan läbi viia individuaalset nõustamist (sh luua kontakti, ühiselt probleemi määratleda, koostada tegevuskava, välja töötada karjääriplaani, kaardistada probleemile lahendusi ja neid hinnata)
- 14 Oskan läbi viia grupinõustamist (sh koostada tegevusplaani, hinnata grupinõustamise tulemusi)
- 15 Tean, kust karjääriinfot leida, kuidas seda hallata ja erinevatele sihtrühmadele edastada
- 16 Oskan juhendada karjääriinfo allikate otsingut individuaalselt ja grupis
- 17 Toetan infoallikate otsingute põhjal karjääriotsuste tegemist
- 18 Juhendan ja koolitan karjäärispetsialiste
- 19 Oskan olla mentor/kootsiks teistele karjäärispetsialistidele
- 20 Arendan õppija eneseteadlikkust, oskusi analüüsida karjäärivõimalusi ja planeerida karjääri
- 21 Oskan võimestada õppijat tegutsema karjäärieesmärgi nimel
- 22 Oskan välja töötada ja kasutada karjääriõppeks sobilikku metoodikat
- 23 Oskan ette valmistada, ellu viia ja analüüsida karjääriõppe tegevusi
- 24 Valdan eneseanalüüsi ja -reflekteerimise võtteid ning arendan endas vastavaid kompetentse
- 25 Täiendan end erialaselt ja hoian ennast kursis uuemate suundadega karjäärivaldkonnas
- 26 Oskan turvaliselt ja otstarbekalt kasutada digitehnoloogiat tööülesannete täitmisel ja karjääriteenuste osutamisel erinevatele sihtgruppidele
- 27 Jälgin nõustamisel andmeõiglust ja andmete haldamise õiguslikke põhimõtteid kõikide sihtrühmadega
- 28 Juhendan karjääri mõjutavate digijalajälgede otstarbekat kujundamist

Lisa 1. Väljavõte küsimustikust - järg

16. Kuidas hindate enda kompetentse karjäärispetsialistina skaalal algaja/kogenud/ekspert? - järg

- 29 Kasutan digitaalselt kättesaadavaid karjääriuuringute ja -prognoside andmeid
 - 30 Tean piisavalt karjääriga seotud majandusest ja tööturust (sh tööhõivest, tööjõu nõudlusest ja pakkumisest, eri majandusharudest, ettevõtetest ning nende tegevusest, palgaturust)
 - 31 Oskan sihtrühmi juhendada tööotsingu viisidest
 - 32 Tunnen haridusvaldkonnaga seotud informatsiooni (sh haridussüsteemist, haridusastmetest, õppimisvõimalustest) ja selle leidmise võimalusi, et juhendada erinevaid sihtrühmi õppimisvõimalusi valima
 - 33 Tunnen organisatsioonipsühholoogiat ja organisatsioonikäitumist, mis karjääris edasiliikumist mõjutavad ning oskan neid teadmisi kasutada
 - 34 Oskan juhtida ning juhendada teisi
 - 35 Tunnen ennast ja oskan ennast juhtida
 - 36 Tean ja rakendan kommunikatsiooni ja suhtlemise põhimõtteid
 - 37 inimestega
 - 38 Tunnen ja kasutan infotöö, infootsingu ja infoallikate kriitilise hindamise põhimõtteid
 - 39 Oskan toetada ja juhendada tõenduspõhise otsustamise oskuste kujunemist karjääriotsuste tegemisel
 - 40 Tunnen psühholoogia aluseid ja rakendan psühholoogia põhimõtteid karjääri kujundamisel
 - 41 Tunnen pedagoogika, andragoogika, noorsootöö põhimõtteid ja oskan neid kasutada
 - 42 Tean, kuidas kultuurilisi erinevusi mitmekultuurses keskkonnas nõustamisel arvestada
 - 43 Tunnen rahvusvahelise õppe- ja töötamise võimalusi, et toetada õpi- ja töörännet
 - 44 Tunnen Eesti ja rahvusvahelist tööseadusandlust ja -õigust ning oskan neid teadmisi kasutada
 - 45 Lähtun oma töös karjäärivaldkonna õiguslikest regulatsioonidest (õigusaktid, tööohutus jt)
 - 46 Tunnen ja jälgin oma töös Eesti Karjäärinõustajate Ühingu (KNÜ) poolt väljatöötatud eetikakoodeksit
 - 47 Oskan arendada ja toetada ettevõtlikkust ja algatusvõimet
 - 48 Hoian karjäärispetsialistina tasakaalus enda füüsilist, vaimset ja emotsionaalset seisundit, kasutades eneseregulatsiooni ning võtan vajadusel kasutusele vastavad abinõud
 - 49 arvestada
 - 50 Valdan ühte võõrkeelt vähemalt B1 tasemel
-

Lisas 2 . Kutsestandarditega määratletud kompetentsi hinnangud ja arvu väärtused

NR.	Kutsestandardiga määratud kompetentsid	Kruska l-Wallis p- väärtus	Üldine kesk- mine hinnang	Sektori keskmise hinnang			Hinnangu esinemis sagedus								
				ET	HA	ES	ET			HA			ES		
							A	K	E	A	K	E	A	K	E
1	Tutvustan karjääriteenuseid avalikkusele ja teavitan sihtrühmi karjääriteenustest ning karjääriplaneerimisest	0,736	2,07	2,12	2,00	2,00	3	24	7	2	7	2	1	8	1
2	Oskan koostada ja levitan teavitusmaterjale karjääriteenustest	0,355	1,93	2,00	1,91	1,70	6	22	6	2	8	1	3	7	0
3	Oman ülevaadet teiste tööks vajalike organisatsioonide tegevusest	0,934	1,96	1,94	2,00	2,00	5	26	3	3	5	3	1	8	1
4	Teen koostööd valdkonna erinevate osapooltega ning loon uusi koostöövorme	0,404	1,82	1,76	1,82	2,00	9	24	1	2	9	0	1	8	1
5	Arendan karjääritoe kättesaadavust toetavaid koostöövõrgustikke	0,295	1,53	1,50	1,73	1,40	18	15	1	3	8	0	6	4	0
6	Osalen koostöövõrgustike ja töögruppide tegevustes riiklikul või rahvusvahelisel tasandil, avaldades arvamust ja tehes ettepanekuid karjääriteenuste valdkonnas	0,205	1,40	1,29	1,55	1,60	24	10	0	5	6	0	5	4	1
7	Algatan võrgustikes ja töögruppides uusi tegevusi	0,778	1,45	1,44	1,55	1,40	19	15	0	5	6	0	6	4	0
8	Arendan karjääriteenuste valdkonda, panustades projektide, töögruppide, ekspertrühmade ja/või komisjonide töösse ettepanekutega	0,398	1,56	1,50	1,73	1,70	19	13	2	3	8	0	5	3	2
9	Arendan karjääriteenuseid, metoodilisi materjale ja lahendusi, arvestades sihtrühma vajadusi	0,880	1,78	1,85	1,73	1,80	11	17	6	4	6	1	4	4	2
10	Oman asjakohaseid teadmisi karjäärivaldkonna teooriatest ja oskan neid praktikas kasutada	0,152	2,22	2,21	2,00	2,50	1	25	8	3	5	3	1	3	6
11	Oman asjakohaseid teadmisi karjäärinõustamise meetoditest ja oskan neid nõustamisel rakendada	0,071	2,29	2,35	2,00	2,60	1	20	13	2	7	2	0	4	6
12	Tean, kuidas lähtuda erinevate sihtrühmade vajadustest eesmärgistatud karjääriplaani koostamisel, nõustamisel, nõustamistulemuste analüüsimisel	0,264	2,36	2,44	2,09	2,50	2	15	17	2	6	3	0	5	5
13	Oskan läbi viia individuaalset nõustamist (sh luua kontakti, ühiselt probleemi määratleda, koostada tegevuskava, välja töötada karjääriplaani, kaardistada probleemile lahendusi ja neid hinnata)	0,525	2,56	2,59	2,45	2,70	1	12	21	0	6	5	0	3	7
14	Oskan läbi viia grupinõustamist (sh koostada tegevusplaani, hinnata grupinõustamise tulemusi)	0,215	2,35	2,38	2,09	2,60	3	15	16	2	6	3	0	4	6
15	Tean, kust karjääriinfot leida, kuidas seda hallata ja erinevatele sihtrühmadele edastada	0,480	2,35	2,44	2,27	2,20	1	17	16	1	6	4	1	6	3
16	Oskan juhendada karjääriinfo allikate otsingut individuaalselt ja grupis	0,864	2,24	2,29	2,18	2,20	3	18	13	2	5	4	1	6	3
17	Toetan infoallikate otsingute põhjal karjääriotsuste tegemist	0,547	2,16	2,24	2,00	2,20	3	20	11	2	7	2	1	6	3
18	Juhendan ja koolitan karjäärispetsialiste	0,713	1,45	1,44	1,55	1,50	22	9	3	5	6	0	6	3	1
19	Oskan olla mentor/kootsiks teistele karjäärispetsialistidele	0,540	1,53	1,47	1,55	1,70	20	12	2	5	6	0	4	5	1
20	Arendan õppija eneseteadlikkust, oskusi analüüsida karjäärivõimalusi ja planeerida karjääri	0,523	2,18	2,15	2,18	2,40	5	19	10	1	7	3	1	4	5

Lisas 2 . Kutsestandarditega määratletud kompetentsi hinnangud ja arvu väärtused - järg

NR.	Kutsestandardiga määratud kompetentsid	Kruskal-Wallis <i>p</i> - väärtus	Üldine keskmine <i>e</i> hinnang	Sektori keskmine hinnang			Hinnangu esinemis sagedus								
				ET	HA	ES	ET			HA			ES		
							A	K	E	A	K	E	A	K	E
21	Oskan võimestada õppijat tegutsema karjääriesmärgi nimel	0,984	2,18	2,21	2,18	2,20	5	17	12	1	7	3	1	6	3
22	Oskan välja töötada ja kasutada karjääriõppeks sobilikku metoodikat	0,873	1,71	1,68	1,73	1,80	12	21	1	5	4	2	3	6	1
23	Oskan ette valmistada, ellu viia ja analüüsida karjääriõppe tegevusi	0,804	1,75	1,71	1,82	1,80	13	18	3	4	5	2	2	8	0
24	Valdan eneseanalüüsi ja -reflekteerimise võtteid ning arendan endas vastavaid kompetentse	0,186	2,29	2,24	2,18	2,60	3	20	11	1	7	3	0	4	6
25	Täiendan end erialaselt ja hoian ennast kursis uuemate suundadega karjäärivaldkonnas	0,516	2,20	2,24	2,00	2,30	1	24	9	3	5	3	1	5	4
26	Oskan turvaliselt ja otstarbekalt kasutada digitehnoloogiat tööülesannete täitmisel ja karjääriteenuste osutamisel erinevatele sihtgruppidele	0,737	2,09	2,09	2,00	2,20	4	23	7	2	7	2	0	8	2
27	Jälgin nõustamisel andmeõiglust ja andmete haldamise õiguslikke põhimõtteid kõikide sihtrühmadega	0,077	2,24	2,38	1,91	2,10	1	19	14	3	6	2	1	7	2
28	Juhendan karjääri mõjutavate digijalajälgede otstarbekat kujundamist	0,987	1,64	1,65	1,64	1,60	14	18	2	4	7	0	4	6	0
29	Kasutan digitaalselt kättesaadavaid karjääriuuringute ja -prognooside andmeid	0,013	1,89	2,06	1,55	1,80	3	26	5	5	6	0	2	8	0
30	Tean piisavalt karjääriga seotud majandusest ja tööturust (sh tööhõivest, tööjõu nõudlusest ja pakkumisest, eri majandusharudest, ettevõtetest ning nende tegevusest, palgaturust)	0,595	2,13	2,18	2,00	2,20	4	20	10	1	9	1	0	8	2
31	Oskan sihtrühmi juhendada tööotsingu viisidest	0,373	2,27	2,29	2,09	2,50	3	18	13	2	6	3	0	5	5
32	Tunnen haridusvaldkonnaga seotud informatsiooni (sh haridussüsteemist, haridusastmetest, õppimisvõimalustest) ja selle leidmise võimalusi, et juhendada erinevaid sihtrühmi õppimisvõimalusi valima	0,630	2,27	2,35	2,18	2,20	2	18	14	1	7	3	1	6	3
33	Tunnen organisatsioonipsühholoogiat ja organisatsioonikäitumist, mis karjääris edasiliikumist mõjutavad ning oskan neid teadmisi kasutada	0,137	2,00	1,91	2,00	2,40	10	17	7	2	7	2	0	6	4
34	Oskan juhtida ning juhendada teisi	0,739	2,09	2,06	2,09	2,20	4	24	6	0	10	1	1	6	3
35	Tunnen ennast ja oskan ennast juhtida	0,341	2,33	2,35	2,18	2,50	1	20	13	0	9	2	0	5	5
36	Tean ja rakendan kommunikatsiooni ja suhtlemise põhimõtteid	0,856	2,25	2,29	2,18	2,30	1	22	11	1	7	3	0	7	3
37	Suhtlen ladusalt erinevate sihtrühmadega ja erinevas vanuses ning erinevate vajadustega inimestega	0,598	2,38	2,44	2,27	2,40	1	17	16	0	8	3	0	6	4
38	Tunnen ja kasutan infotöö, infootsingu ja infoallikate kriitilise hindamise põhimõtteid	0,721	2,13	2,15	2,09	2,30	3	23	8	2	6	3	0	7	3
39	Oskan toetada ja juhendada tõendus põhise otsustamise oskuste kujunemist karjääriotsuste tegemisel	0,694	2,02	2,06	1,91	2,10	4	24	6	2	8	1	2	5	3

Lisas 2 . Kutsestandarditega määratletud kompetentsi hinnangud ja arvu väärtused - järg

NR.	Kutsestandardiga määratud kompetentsid	Kruskal-Wallis <i>p</i> - väärtus	Üldine keskmine <i>e</i> hinnang	Sektori keskmine hinnang			Hinnangu esinemis sagedus								
				ET	HA	ES	ET			HA			ES		
							A	K	E	A	K	E	A	K	E
40	Tunnen psühholoogia aluseid ja rakendan psühholoogia põhimõtteid karjääri kujundamisel	0,752	2,25	2,24	2,18	2,40	3	20	11	2	5	4	0	6	4
41	Tunnen pedagoogika, andragoogika, noorsootöö põhimõtteid ja oskan neid kasutada	0,207	2,07	2,15	2,00	1,80	3	23	8	2	7	2	2	8	0
42	Tean, kuidas kultuurilisi erinevusi mitmekultuurses keskkonnas nõustamisel arvestada	0,772	1,89	1,85	1,91	2,00	10	19	5	3	6	2	1	8	1
43	Tunnen rahvusvahelise õppe- ja töötamise võimalusi, et toetada õpi- ja töörännet	0,069	1,51	1,38	1,82	1,60	22	11	1	3	7	1	4	6	0
44	Tunnen Eesti ja rahvusvahelist tööseadusandlust ja -õigust ning oskan neid teadmisi kasutada	0,380	1,60	1,50	1,73	1,90	17	17	0	4	6	1	2	7	1
45	Lähtun oma töös karjäärivaldkonna õiguslikest regulatsioonidest (õigusaktid, tööohutus jt)	0,580	2,07	2,15	1,91	2,10	7	15	12	2	8	1	2	5	3
46	Tunnen ja jälgin oma töös Eesti Karjäärinõustajate Ühingu (KNÜ) poolt väljatöötatud eetikakoodeksit	0,020	2,40	2,56	1,91	2,50	1	13	20	3	6	2	0	5	5
47	Oskan arendada ja toetada ettevõtlikkust ja algatusvõimet	0,080	2,15	2,06	2,09	2,50	5	22	7	0	10	1	0	5	5
48	Hoian karjäärispetsialistina tasakaalus enda füüsilist, vaimset ja emotsionaalset seisundit, kasutades eneseregulatsiooni ning võtan vajadusel kasutusele vastavad abinõud	0,420	2,29	2,29	2,09	2,60	0	24	10	0	10	1	0	4	6
49	Oman asjakohaseid teadmisi inimese tervisest, tervislikke iseärasusest ja oskan nendega arvestada	0,443	2,20	2,24	2,00	2,30	2	22	10	2	7	2	0	7	3
50	Valdan ühte võõrkeelt vähemalt B1 tasemel	0,619	2,38	2,38	2,27	2,50	4	13	17	0	8	3	0	5	5

Lisa 3. Sihtrühmaga töötamisel Post Hoc gruppide võrdlus

		Mean Difference	P _{scheffe}	P _{holm}
Põhikooli õppurid				
ET*	HA	0.735	0.002	0.001
	ES	1.235	< .001	< .001
HA	ES	0.500	0.147	0.051
Gümnaasiumi õppurid				
ET	HA	0.430	0.079	0.050
	ES	0.694	0.003	0.002
HA	ES	0.264	0.536	0.266
Rakenduskõrgkooli õppurid				
ET	HA	0.687	0.029	0.024
	ES	0.224	0.690	0.391
HA	ES	-0.464	0.344	0.292
Hariduslike erivajadustega (HEV) noored				
ET	HA	0.345	0.297	0.121
	ES	1.118	< .001	< .001
HA	ES	0.773	0.026	0.014
NEET noored (noored kes ei tööta, ei õpi, ei osale koolitusel)				
ET	HA	0.834	0.004	0.003
	ES	0.371	0.323	0.247
HA	ES	-0.464	0.302	0.247
Töötud täiskasvanud				
ET	HA	1.000	< .001	< .001
	ES	-2.220e -16	1.000	1.000
HA	ES	-1.000	< .001	< .001
Töötavad täiskasvanud				
ET	HA	1.000	< .001	< .001
	ES	-2.220e -16	1.000	1.000
HA	ES	-1.000	< .001	< .001
Eakad vanuses 65 ja vanemad				
ET	HA	1.580	< .001	< .001
	ES	0.753	0.001	< .001
HA	ES	-0.827	0.004	0.001
Muu kultuuritaustaga inimesed/sisserändajad				
ET	HA	0.620	0.031	0.026
	ES	0.429	0.200	0.148
HA	ES	-0.191	0.801	0.507

* ET- Eesti Töötukassa; HA- Haridusaasutused; ES -Erasektor

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

Olen nõus oma töö avaldamisega Tartu Ülikooli digitaalarhiivis DSpace.

/Rita Somarokov/