

# Karjääriteenused Euroopas

Kokkuvõte Academia 2008  
lähetustulemustest



## SISUKORD

Sissejuhatus	4
I Kogemused Irimaalt	5
Töövarjupäevad Irimaa koolide nõustajate juures. <i>Riina Lepik</i>	5
Töövarjuks Irimaal. <i>Ülle Soonik</i>	12
II Kogemused Soomest	16
Regionaalne sektoritevaheline koostöö nõustamises. <i>Kadri Orula, Kristel Lään</i>	16
III Kogemused Norrast	20
Partnerlus ja koostöö karjäärinõustamises – haridus- ja õppesüsteemide kokkupuude tööturuga. <i>Kristel Habicht, Signe Reppo</i>	20
IV Kogemused Inglismaalt	25
Huvitav koolitus alaealiste noorte emade abistamiseks. <i>Jana Saluoks</i>	25
Kokkuvõte Academia lähetusest Ühendkuningriikidesse. <i>Triin Saluveer</i>	27

## **SISSEJUHATUS**

### **Mis on ACADEMIA?**

Juba alates 1992. aastast on Euroopa *Euroguidance*-nimeline võrgustik tegelenud karjääriteenuste osutajate lähetusprojektidega, millest suurim on ACADEMIA. Selle Leonardo da Vinci programmi (elukestva õppe programmi alaprogramm) poolt rahastatud projekti raames on valdkonnaga seotud inimestel võimalus tutvuda mõne Euroopa riigi hariduse ja tööhõive süsteemide ning sealsete karjääriteenuste korraldusega. Lisaks loengutele ja ettekannetele on õppenädala töövormiks sageli ka töövarjumeetod. Lähetusele annab lisaväärtuse mitmete erinevate riikide esindajatest koosnev 10–15-liikmeline õppegrupp. Kokku osaleb ACADEMIA lähetustes igal aastal ligi 150 Euroopa spetsialisti.

### **Kuidas on Eesti ACADEMIA-ga seotud?**

Eesti liitus projektiga 2001. aastal. Kõigepealt võeti vastu kolleege teistest riikidest, alates 2002. aastast osaletakse ACADEMIA-s täieõigusliku liikmena. See tähendab, et lisaks vastuvõtmisele on ka Eesti karjääriteenuste valdkonnaga seotud spetsialistidel võimalus tutvuda ülalnimetatud teemadega välisriikides. Seitsme aasta jooksul on lähetustes käinud 64 Eesti praktikut, sihtriikide hulgas on lisaks tänavustele riikidele olnud ka Hispaania, Rootsi, Saksamaa, Šotimaa, Taani, Tšehhi Vabariik ja Ungari.

Alates 2008. aastast koordineerib projekti SA Innove Karjäärinõustamise Teabekeskus (*Euroguidance Estonia*). Kuni aastani 2007 oli koordinaatoriks Junior Achievementi Arengufond koostöös SA Innove Karjäärinõustamise Teabekeskusega.

### **Mis toimus 2008. aasta kevadel?**

2008. aastal oli kaheksal Eesti karjääriteenuste valdkonnaga seotud inimesel võimalus osaleda ühe nädala pikkuses lähetuses Iirimaa, Inglismaal, Soomes või Norras. Iga riigi programm oli kindla suunitlusega, põhifookuses olid sellised teemad nagu haridus- ja nõustamissüsteem, karjääriteenused noortele ja täiskasvanutele, regionaalne koostöö karjäärinõustamises. Lisaks ametlikule programmile kaardistas iga lähetusgrupp infot enda poolt täiendavalt valitud teemade kohta.

### **Mida kogumik sisaldab?**

Kogumik annab ülevaate ACADEMIA 2008 lähetuste käigus kogutud karjääriteenustealasest informatsioonist erinevate riikide kohta.

# I KOGEMUSED IIRIMAALT

## TÖÖVARJUPÄEVAD IIRIMAA KOOLIDE NÕUSTAJATE JUURES

*Riina Lepik*

9.-16. märtsil 2008 oli meil meeldiv ja kasulik võimalus tutvuda Iirimaa hariduselu ja noortele suunatud nõustamisteenuste korraldusega. Eelistasin Iirimaa õppenädalat, kuna programm oli hästi koolikeskne. Iirimaa on olnud valikute nimistus korduvalt ja on tuntud kui hästitoimiva haridus- ja nõustamissüsteemiga maa. Koolitusgrupis oli koolinõustajaid, psühholooge, karjäärispetsialiste kuuelt erinevalt maalt. Nii saingi, lisaks tutvumisele Iirimaa koolieluga, ülevaate ka Inglismaa, Norra, Taani, Šotimaa, Prantsusmaa, Hispaania ja Hiiumaa kooliprobleemidest, noorte psühholoogilise, karjäärilase, õppe- ja muudes nõustamisvaldkondades tehtavast. Minu paariline Ülle Soonik töötab Hiiumaa Noorte Nõustamiskeskuses.

Külastasime Iirimaa haridusministeeriumi, koole, nõustamiskeskusi, toimusid loengud ja töötoad kogu grupile. Kolmel päeval olime ühe välismaise paarilisega „töövarjuks” koolinõustajatele Dublini erinevates koolides. Minu paarilisteks said Norra nõustajad.

„Varjustasin” karjäärinõustajat Ailis Aylwoodi, kes töötab täiskohaga karjäärinõustajana Jobstown Community College’is. Tutvusin kooli õpiabi- ja teiste tugisüsteemidega. Koolil on tugev tööõpetuse ja tehnoloogia õppesuund. Suurt tähelepanu pööratakse koolist väljalangemise ennetamisele. Koolis õpib ligikaudu 500 õpilast, õpetajatel ja õpilastel on võimalik saada abi abiõpetajatelt, nõustajatelt, psühholoogilt, kutsenõustajalt. Hingeabi annab ka kooli pastor.

Kuna tegu on äärelinna, uusasukate piirkonna kooliga, jagub seal hulganisti probleeme, mille püütakse koos lastevanemate ja kogu kogukonna toetusel abi leida. Koolis on mitmeid ruume, kuhu õpetaja saab saata õpilase kas rahunema („time-out-room”) või „ümber kasvama” – korduvalt agressiivne ja käitumisraskustega õpilane suunatakse kaheks nädalaks käitumise parandamise programmi ja kõrvaldatakse ajutiselt õppetööst koos oma klassiga. Kohtusime kümne erineva nõustajaga, külastasime õppetunde ja vestlesime noortega nende tulevikuvalikutest.

Koolielu jättis rahuliku ja asjaliku mulje. Õpilased kandsid koolivormi. Selle kandmise jälgimisel ollakse sallivad: õpilane lihtsalt soovib mõnel päeval teistest erineda ja riietub teisiti, ekstravagantsemalt. Ju on siis tal selline tuju, mis peagi möödub. Mingit „beibetsemist”, kunstküüsi, avaraid dekolteesid, paljastatud nabasid, riietusega ülepakkumist, mobiilihullust, mis sageli meie koolides silma torkab, seal ei märganud. Õpilased ja õpetajad olid sõbralikud ja rõõmsameelsed.

Meeldiva elamuse saime rahvamuusika tunnis, kus õpetati mängima iiri rahvuspillidel ja kõlas imeilus iirikeelne rahvalaul. Iiri keele endaga aga on Iirimaa kurvad lood. Ikka enam ja enam tõrjub inglise keel iiri keele eemale asjaajamise-, õppe – ja kõnekeele staatusest. Koolides küll püütakse iiri keelt õpetada, aga osa õpilaste jaoks ei ole see populaarne. Iirikeelseid koole alles jäänud vaid kaugematesse maapiirkondadesse. Nii valutab südant meie teine vastuvõtja Fiona, kes lisaks nõustamisele, õpetab ka iiri keelt.

Jobstown Community College'is avaldas mulle kõige sügavamalt muljet nõustajate arvukus ning tööks vajalike ruumide ja vahendite rohkus. Nii näiteks on loodud ametikoht koordinaatorile, kes korraldab koostööd õpetajate, lapsevanemate ja kogukonna ametlike ja mitteametlike organisatsioonidega. Kohtusime Ursula Nolaniga, kes andis meile ülevaate sellest tööst. Kuna meie jaoks oli selline ametikoht uudne, siis annan siinkohal ülevaate sellest koostööst ja koordinaatori ettevõtmistest.

## **Kodu, kooli ja kogukonna koostöö (HSCL – Home-School-Community-Liaison)**

Koostöö võtmevaldkonnad:

- kodukülastused
- lastevanemate kaasamine
- kursused ja tunnid
- lastevanemate tugigrupp
- koostöö poliitika kujundamine
- lastevanemad kodukülastajate rollis
- kohalikud komiteed
- koostöö kogu kooli personaliga
- integratsiooniskeem kooli alg- ja järgnevatel tasanditel
- koostöö vabatahtlike- ja ametlike organisatsioonidega
- eriprojektid

HSCL koordinaatori algatused keskenduvad täiskasvanutele, lastevanematele ja õpetajatele, mitte lastele. Need ettevõtmised puudutavad laste õppimist ja eluolu kaudselt, last ümbritsevate ja nendega tegelevate inimeste kaudu. Sageli on nende tegevuste mõju tuntav alles pikema aja jooksul. Algatused toimivad järgnevatel valdkondades:

1. Propageeritakse, toetatakse ja võimaldatakse lapsevanemaharidust, lapsevanemate enda isiksuslikku kasvu ja arengut, samuti seotust laste kooli ja kogukonnaga.
2. Vanemate toetus laste hariduskäigule, kaasa arvatud laste toetamine nende kodustes õppeülesannetes.
3. Programmides osalejatele võimaldatakse ruume ja korraldatakse lastehoidu ajal, mil vanemad viibivad koolituses, tugi- või tegevusgruppides.
4. Õpetajatele ja kooli personalile tutvustatakse lastevanemate ja kogukonnaga tehtava koostöö põhimõtteid.
5. Vajadusel tegeldakse õpetajate hoiakute muutmise või arendamisega.
6. Vanemaid, õpetajaid ja teisi koolitöötajaid innustatakse ja julgustatakse jagama koolitustel ja kohtumisgruppides saadud oskusi, kogemusi ja teadmisi.

## **Vajaduste kaardistamine – protsess ja väljund**

Peaaegu kõik algatused, sealhulgas ka kursused ja tunnid lastevanematele, on organiseeritud otsestest vajadustest. Vajadused kaardistatakse ametlike küsitluste ja vähemametlike kohtumiste käigus pikemaajalise uurimis- ja suhtlusprotsessi

tulemusena. Näiteid HSCLi skeemi toimimisest võib jagada nelja suuremasse gruppi. Osa lastevanemaid on seotud võimalikult paljude erinevate tegevustega, teised jällegi osalevad vaid mõnel konkreetsel tegevustasemel. Lastevanemate seotust kooli ja kogukonnaga, nende endi panust sellesse koostöösse võib kirjeldada järgmise arengujadana:

1. vabaaja tegevused – neutraalne ja enesehinnangut „mitteohustav stardipunkt“ marginaliseerunud vanematele (probleemidega laste vanemad, töötud vanemad, alkoholi probleemiga vaemad, liiga noored ja ebaküpsed vanemad, uusasukad selles kogukonnas jms);
2. õppekavaga seotud tegevused klassiruumis ja väljaspool kooli võimaldavad vanematel tutvuda lähemalt oma laste õpingutega;
3. isikliku arengu kursustesse kaasatud vanemad, arendavad oma juhtimisoskusi, arenevad lastevanematena ja kogukonna liikmetena, saavad uusi teadmisi ja oskusi nii oma lapse õpetamiseks ja toetamiseks kui ka iseenda isiksuslikuks kasvuks ja arenguks;
4. aktiivsematest ja koolituse läbinud lastevanematest saab ressursid nii oma lastele, kui ka koordinaatoritele ja õpetajatele uute tegevuste ja projektide algatamisel ja läbiviimisel. Nii annavad lastevanemad oma oskused ja kogemused edasi abistades õpetajat klassiruumis või olles toetusisikuks kogukonnas.

### **Vanemad kui hariduslik ressurss oma lastele ja õpetajatele ning kaasõpilastele**

Vanemad saavad olla hariduslikuks ressursiks nii oma lastele kui ka koolile tervikuna:

- algtasemel töötavad vanemad koos lastega klassiruumis, pakkudes abi ettelugemisel, õpilaste lugemisoskuste parandamisel, abistavad ja õpetavad kunsti, käsitöö ja draama tundides, osalevad raamatukogu tegevustes, matemaatika ja arvutiõpetuse tundides, samuti söögitegemise õpetamisel;
- järgnevatel kooliastmetel – tasemetel aitavad lastevanemad käsitleda selliseid teemasid nagu toimetulek grupisurvega, meelemürkide kuritarvitamise ennetamine ja teismeliste rasedus;
- mõned lastevanemad viivad läbi tunde lõpuklasside õpilastele, õpetades esinemist töövestlusel, enesetutvustamist, suhtlemist töökeskkonnas jms.

Lisaks oma laste aitamisele kodustes õppeülesannetes, on paljud lastevanemad kaasatud ka „koduste koolitööde klubi“ tegevusse kogukonna tasemel, abistades ja toetades õpilasi, kellel on isiklike või koduseid probleeme.

Lastevanemad-vabatahtlikud korraldavad laupäeva hommikuti ka lastehoiu verinoortele teismeliste emade beebidele. Sageli tulevad noored emad kooli koos beebidega, et osaleda mõnes isikliku arengu- ja vanemaprogrammis või tegelda õppetööga koolilõputunnistuse saamiseks. Nende ühised pingutused toetavad noorte emade vanemaksolemist ja õpingute lõpetamist.

### **HSCL koordinaatorite kodukülastused**

HSCLi koordinaatori üheks peamiseks ülesandeks on süstemaatiline kodude külastamine. Kodukülastuste eesmärgiks on tuua koolist võõrandunud

probleemsemaid vanemaid lähemale koolile ja tõsta nende huvi ja vastutust oma lapse haridusküsimuste suhtes.

Küllastuste ajal koordinaatorid:

- toetavad lastevanemaid nende laste haridusalastes probleemides;
- otsivad võimalusi tihedama kooli ja kodu vahelise kontakti tekkeks;
- julgustavad vanemaid aktiivsusele kogukonnas, panustama oma võimeid ja oskusi kogukonna huvides ning rakendama kogukonna toetust ja ressursse oma probleemide lahendamiseks;
- igapäevaelu probleemides ja olukordades püüavad nad avada kooli vastutulelikku ning inimlikku poolt, otsida koos muredele lahendusi;
- püüavad leida potentsiaalseid liidri-tüüpi vanemaid, kes oleksid nõus ja võimelised osalema HSCLi koostöös, jagama oma oskusi ja teadmisi nii teistele vanematele kui ka õpilastele;
- suunavad lastevanemaid neile vajalikele ja huvipakkuvatele koolitustele;
- aitavad vanematel väljendada kooliga seotud hirme ja muresid ja neid ületada püüavad muuta osade vanemate negatiivseid hoiakuid kooli ja üldise koolikorralduse suhtes.

Koordinaatoritelt oodatakse tolerantust ja mõistmist erinevate inimeste erinevate vajaduste suhtes. Koordinaatorite eesmärgiks on olla sõbralik ja „mitteohustav“. Julgustamine – see on koduküllastuste võtmemärksõnaks. Koordinaator küllastab perekonda selle enda heaolu ja toetuse nimel. Saavutamaks tunnustatus, ligipääs kodudesse ja vastuvõetavus koduse suhtluspartnerina, on väga oluline, et koordinaatorid säilitaksid positiivse imago nii iseendast kui ka koolist kogukonnas tervikuna.

### **Vanemad kogukonna liidrite ja koduküllastajate rollis**

Mõned vanemad, olles läbinud lastevanemate põhikoolituse, ilmutavad vabatahtlikult soovi koolituse jätkamiseks, nüüd juba kõrgemal tasemel. Need lapstevanemad viivad ka ise läbi vanemlike oskuste ja isikliku arengu lihtsamaid programme teistele vanematele. Loomulikult toimub see koordinaatorite juhendamisel ja kontrollimisel. Edasine koolitus ja isiksuslik areng võimaldab osadel lapstevanematel olla ise hariduslikud koduküllastajad. Selline koolitusskeem võimaldab koordinaatoril delegeerida osa oma ülesandeid usaldusväärsetele, võimekatele ja koolitatud lastevanematele ning sel viisil – lapsevanemalt-lapsevanemale – jõuda ka kõige marginaliseerunumate peredeni. Loomulikult on need vanemad volitatud, kinnitatud, omavad luba ja õigust küllastada teisi peresid ja toetada neid. Samas on nad ka vastutavad konfidentsiaalsuse ja oma tegevuse eetilise eest.

Lapsevanem kui koduküllastaja:

- on varustatud kogu vajaliku informatsiooniga kooli kohta;
- annab infot kooli tegevuste, koolivormi, raamatute laenutuse, kodutööde korralduse, hilinemiste, koolivahetuse ja hea käitumise jms kohta;
- kuulab ära vanemate ootusi ja muresid, võimalusel aitab leida lahendusi.

Vabatahtlikud koduküllastajad abistavad ka kohalikus tervisekeskuses, sisustades raamatute ettelugemise ja näitemängudega nende laste aega, kes ootavad oma järjekorda arsti juurde.

Neil vanematel on väga hea eneseanalüüsivõime, arusaamine iseendast ja teistest inimestest, samuti orienteeruvad nad hästi kooli ja hariduselu küsimustes ning ka kogukonna probleemides laiemalt.

Kõrgema taseme vanemakoolitus võimaldab

- vanemalt-vanemalt kontakti;
- koolitatud vanemad teostavad end kohaliku elu liidritena, tehes tõhusamat koostööd kohaliku kogukonna tasemel;
- koordinaatorid saavad delegeerida osa tööst lastevanematele ja ise tegelda loominguliselt uute algatuste ja projektidega, keskenduda rohkem koolile.

### **Kohalikud komiteed (LC)**

HSCLi koordinaatorid vastutavad kohalike komiteede loomise ja toimimise eest. Kohaliku komitee eesmärk on tuvastada kooliga ja õppimisega seotud teemad ja probleemid kogukonna tasandil. Samuti on eesmärgiks leida nende probleemide küüsis olevad inimesed. Sellisteks valdkondadeks on näiteks koolikohustuse täitmine, meelemürkide kuritarvitamine, koolikiusamine, üleminekuprogrammid, kodutööde toetus, mina-pildi programmid, tervise ja keskkonnaga seotud teemad.

Kohaliku komitee tasemel kaardistatud probleemid leiavad sageli lahendusi lastevanemate, õpetajate, õpilaste ja kogu kogukonna ühistegevuste tulemusena. Neid probleeme arutletakse koduküllastamistel ja selgitatakse vanematele.

Kohalik komitee tegeleb teemadega, mis on seotud õppimise ja haridusega, selle kõige laiemas mõistes. Paljudel juhtudel tegeleb sama komitee erinevate hariduslike programmide juhtimisega. Koolitöötajate, vabatahtlike ja seadusjärgsete organisatsioonide ja lapstevanemate osalus selles komitees on tagatud võrdsetel alustel. Samuti osalevad selles töös ka marginaliseerunud, kuid arendatud perede esindajad.

Kohaliku komitee tugevus on erinevate osapoolte tegevus ja koostöö. Kohalike komiteede kohtumiste vahepealsel ajal kohtuvad koordinaatorid regulaarselt vanemate „põhigrupiga“. Paljud kohaliku komitee liikmed on läbinud koos koolituse meeskonnatöö, suhete ja kogukonna arendamise alal. Soodne suhtumine ja uued teadmised on avardanud võimalusi kohalike komiteede edasiseks arenguks. Samas tuleb tõdeda, et ei ole ühtset universaalset lahendust kohaliku kogukonna ja kooli koostöö küsimustes, on ju kohalikud olud ja probleemid alati erinevad.

### **Lastevanemate ja õpetajate koostöö hariduspoliitika kujundamises**

Et tugevdada sidemeid kodu ja kooli vahel, töötavad koordinaatorid ka õpetajatega: arendamaks nendes sügavamad teadmised ja arusaamist õpilaste ja perede olukorrast, edendamaks vanemate kaasamist laste haridusküsimustesse ja pakkumaks võimalusi vanem-õpetaja vaheliseks suhtluseks. Paljud õpetajad otsivad ja avastavad uusi töövõtteid, et tihendada koostööd vanematega, selgitada nende ootusi ja vajadusi, kaasata neid hariduspoliitika väljatöötamisse. Samuti püütakse kaasata sellesse protsessi ka õpilasi ning kogukonna gruppe ja organisatsioone.

## **Koostöövõrgustik**

HSCLi koordinaatorid teevad koostööd erinevate vabatahtlike ja seadusjärgsete organisatsioonidega, samuti erinevate kogukonna gruppidega. Koostöös vanemate, õpetajate ja kogukonnaga innustavad nad erinevatele osapooltele kogukonda integreerivate teenuste pakkumist, seda nii õpilaste arengu kui ka perede heaolu huvides. Just nii nagu kool on oluline ressurss kogukonna jaoks, niisamuti on tugev kogukond eelduseks tugeva kooli tekkeks ja arenguks. HSCL-süsteemi filosoofia tunnistab, et kool üksinda ei suuda lahendada kõiki hariduslikke probleeme, kuid koostöös teiste huvigruppidega paranevad võimalused nende probleemide lahendamiseks (näiteks varase koolist väljalangemise ennetamine).

Väga oluline on koostöövõrgustike loomine ja vanemate suunamises olemasolevate isikute ja ametite poole, mis juba kogukonnas töötavad ja kust vanemad võiksid toetust leida. Võib öelda, et arusaamine võrgustikust, teoorias ja reaalsuses, on esimene samm integreeritud teenuste pakkumise suunas marginaliseerunud lastele ja nende perekondadele.

## **Integreeritud teenuste pakkumine marginaliseerunud lastele ja perekondadele**

Õpilased ei ole ainult perekonna ja kooli liikmed: nad on osa kogukonna grupist, kirikust, meeskondadest, klubidest ja kampadest. Integreeritud lähenemine tähendab kõigi mõjude tunnustamist ja teadvustamist, eesmärgiga luua sidusust erinevate sõnumite vahele, mida noored saavad. Heakskiit HSCLi koordinaatorite, kohalike komiteede ja võrgustike tegevusele kogukondades alates 1990ndate keskpaigast on aja jooksul märgatavalt kasvanud. See kasv on viimase 12 aasta jooksul kiirenenud just tänu kohalike komiteede arengule ja tugeva kogukonnapoliitika toetamisele üleriigilises ulatuses.

Teine külastatav kool St. Kilian's Deutsche Schule on Dublini saksa ja prantsuse kogukonna eliitkool. Koolis toimub õppetöö mitmes keeles ja sageli saavad õpilased lõputunnistuse, mis on tunnustatud nii Saksamaal kui ka Prantsusmaal. Kool on tuntud oma riiklike eksamite ja testide kõrgete ulemuste poolest. Väärtustatakse õpilaste loovat tegevust, kauneid kunste, hariduslikke püüdlusi. Aga on sealgi õpiraskusi, probleemkäitumist, konflikte ja arusaamatusi. Kuigi tegu on heal järjel oleva erakooliga, tundus mulle, et riiklikult finantseeritav nõustamis- ja tugisüsteem Jobstownis toimis paindlikumalt ja oli tõhusam.

Kilianide juures külastasime ainetunde ja osalesime individuaalsel nõustamisel. Nõustaja Elizabeth O'Brien vaatas üle kahe noore arhitektiks pürgija parimate joonestustööde õpimappe ja jagas näpunäiteid enesekirjelduse koostamiseks. Nõustamisprotsessi käigus imetlesime Elizabethi professionaalsust nõustajana. Nõuanded enesetutvustuse parandamiseks ja täiendamiseks lähtusid täielikult noormeeste ideedest ja arvamustest, nende endi sõnadest. Kõik oli hea ja suurpärane, mis aga vajab veel täiendamist, argumenteerimist, muutmist jms – kõike seda suutis Elizabeth teha noormeestele selgeks mängleva kergusega ja jättes noormeestele mulje, et need on nende enda ideed ja nad ise on selle peale tulnud. See oli tõesti nauditav oskus, osata säilitada noormeeste enesekindlus, usk võimetesse ja asjade parenemine!

Õppenädal Irimaal oli vaheldusrikas, ajakava – äärmiselt tihe, kultuuriprogramm rikastav ning Irimaa omapära ja rahvakunsti tutvustav.

## TÖÖVARJUKS IIRIMAAL

*Ülle Soonik*

Mina viibisin Academia 2008 projekti raames lähetusel Iirimaa. See oli üks tõeliselt tõine ja tore nädal! Nädala kava oli koostatud selliselt, et esimesel ja viimasel päeval olime koos terve grupiga. Esimesel tutvusime üksteise ja veidi ka erinevate maade nõustamisega ning seejärel põhjalikult Iirimaa haridus- ja nõustamissüsteemiga. Viimasel päeval tegime oma kogemustest kokkuvõtteid ja saime vastused tekkinud küsimustele. Vahepealsed kolm päeva olime aga paarikaupa projektis osalejatega töövarjudeks.

Minu esimene töövarjupäev möödus Dublini Tehnoloogiainstituudis (DIT), mis on selles valdkonnas Iirimaa suurim. Kahel järgneval päeval olin varjuks Iirimaa teise astme kooli karjäärinõustajale. Mõlemad kogemused on väga huvitavad, aga kuna eelnevate aastate Academicial osalejad on teise astme kooli kohta üsna põhjaliku ülevaate juba andnud, siis kirjutan instituudi karjäärisüsteemist.

Iirimaa puuduvad meie mõistes teavitamis- ja nõustamiskeskused. Igas teise astme koolis on töö karjäärinõustaja.

Tehnoloogiainstituudis (kolmanda astme kool) on karjäärikeskus, kus töötab 11 inimest, iga teaduskonna jaoks oma nõustaja. Lisaks üldisele karjääriharidusele aitavad nad tudengitel valida ka kursusi ja teha plaane instituudis õppimiseks. Karjäärinõustajad tegelevad grupi- ja individuaalse nõustamisega. Päevases õppes on tudengeid 10 000, kõigiga ei jõua üks-ühele rääkida. Sagedus sõltub kursusest ja vajadusest. Kuna üks nõustajatest on tulnud ärivaldkonnast, siis tema on toonud palju ettevõtjaid ülikooli oma ettevõttest ja tööelust rääkima. Soovi korral teevad need inimesed ka huvilistele tööintervjuusid, võtavad tudengeid oma asutustes vastu. See on hetkel kooli eripära tänu isiklikele suhetele, mida karjäärikeskus aitab instituudil korraldada.

Karjäärihariduse pakkumiseks on sageli raske aega leida, kuna tunniplaanid on täis. Karjääritunni küllastamine ei ole kohustuslik, seega 30st umbes 10 tuleb. Tegelda tuleb kohe esimese kursusega, et nad oleksid teadlikud, kust ja millist abi karjääriteenistusest saab küsida.

Lisaks on instituudis tudengite huvide eest väljas kaplan, meedik, saab sotsiaalabi, toetatakse ülikoolilinnakus. Antakse hingeabi, tuge stressi, suitsidiaalsete probleemide, depressiooni, koolist väljalangemise korral.

## **Karjääriharidus Dublini Tehnoloogia Instituudi (DIT) näitel**

DIT-i karjääriteenistus pakub tudengitele laias valikus informatsiooni ja võimaldab abi karjääriõppe, otsuste tegemise oskuste ning töövõimaluste uurimisel. Läbi mitmekesise karjäärihariduse ollakse veendunud, et tudengid:

- Saavad eneseteadlikumaks ja omandavad oskuse seostada oma oskusi, võimeid, isiksuseomadusi, huvisid.
- Arendavad oma otsuste tegemise tehnikaid ja rakendavad neid oma personaalplaani koostamisel
- Uurivad põhjalikult erinevaid ameteid ja valikuvõimalusi
- Oskavad ennast väljendada ja reklaamida nii kirjalikult kui ka suuliselt: CV ja avalduse kirjutamine, intervjuul osalemine, esitlused ...
- Saavad aru võrgustiku tähtsusest ja oskavad seda tõhusalt kasutada
- Arendavad oskusi oma arengut kriitiliselt hinnata ja teha vajadusel muudatusi

### **Mida karjääriharidus hõlmab ja kuidas me seda anname?**

Me pakume Karjääriplaneerimise Päeva, õppekava integreeritud programmi ja meilt võib tellida erinevaid töötubasid järgmistel teemadel:

- Otsuste tegemine ja karjääriõpe
- Eneseteadlikkus
- Ameti/kutseala uuringud
- Tööandjate kontaktid

### **Miks on karjääriarengu oskused nii tähtsad ja miks tudengid neid vajavad?**

Töömaailm muutub! Mida on vaja teada ja milleks valmis olla, et muutuvast töömaailmas hakkama saada?!

- Vähesed koolilõpetajad lähevad tööle traditsioonilistele (kraadi omandanud) aladele
- Ei ole ameteid terveks eluks
- Rohkem lõpetajaid läheb väikestesse ja keskmistesse ettevõtetesse
- Rohkem lõpetajaid on iseendale tööandjad
- Nõutav on valmisolek muutusteks
- Vajalik on elukestev õpe, et olla konkurentsivõimeline
- Painduv töökorraldus
- Hakkamasaamine ebakindlusega

Et arutleda tudengite karjäärihariduse võimalusi, võtke ühendust oma osakonna karjäärinõustajaga.

*Allikas: DIT karjääriteenistuse kodulehekülj*

## Mida võtsin kaasa?

Hoolimata sellest, et teisel haridustasemel on lirmaal igas koolis karjäärinõustajad olemas, vajavad õpilased ka ülikoolis jätkuvalt abi oma tuleviku planeerimisel.

Instituudi karjääriteenistus pakub oma töö ja võimaliku abi tutvustamiseks tudengitele karjääriplaneerimise päeva – vaatame sinu tulevikku. Võimalusel korraldatakse see kohe esimesel kursusel. Päev kestab koos pausidega 5 tundi. Edaspidi leiavad üliõpilased küsimuste tekkimisel ise tee karjäärikeskusesse.

Meile tutvustati selle päeva tegemisi ja teemasid slaidiprogrammi abil, mida nad läbiviimisel kasutavad. Lähenemine teemale oli huvitav, arvasime me koos Inglismaa kolleegiga ja ma tahan tutvustada mõningaid teistmoodi toredaid mõtteid slaididelt.

## Päeva teemad: Karjääriotsuse tegemine/Tunne iseennast

- Tutvumine ametitega
- Tööotsimine
- CV ja kaaskiri
- Intervjuu oskused

Järgnevad sissejuhatavad mõtted aitavad mõelda, arutleda ja teemasse siseneda. Et ehitada maja, on sul vaja plaani. Et ehitada oma elu, on veelgi tähtsam omada plaani või eesmärki. Mõned inimesed kulutavad rohkem aega puhkuse kui karjääri planeerimiseks. Kas ja miks on nii? Karjäärile mõtlemine on raske ja probleemne, puhkus – see on lõbu. Ja seejärel arutleti veel edasi, kuidas puhkust plaane tehakse, igaüks sai pakkuda oma mõtteid.

## Räägime puhkusest

Mida ma soovin: lõõgastuda, magada, ujuda, päevitada, tutvuda vaatamisväärsustega, kohtuda uute inimestega, õppida keelt.

Mis mul peab olema: voldikud, reisiraamatud, reisibüroo, suuline info, veebilehed. Mõjutavad faktorid: maksumus, lennuajad, asukoht, puhkuse tüüp. Viimane ettevalmistus: puhkuse broneerimine, kindlustus, pass, pagas.

## Kas ma soovitan seda teistele?

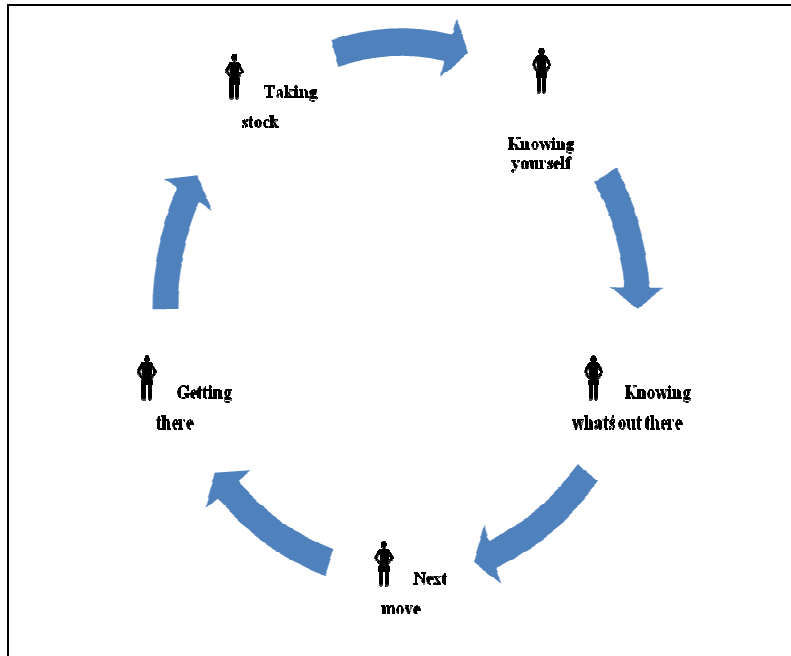
*See on huvitav ja haarav teema. Selle emotsiooniga mindi edasi ja seostati puhkuse planeerimise etapid karjääri planeerimise küsimustega! Mõlemal juhul on vaja teada, mida tahad. Kasutati sarnaseid slaide ja skeeme. Ja edasi tehti seda, mida meie igapäevaselt teeme. Kõik karjääriga seotud teemavaldkonnad: eneseanalüüs - temperamenditüübid, tajumine, otsustamine, elustiil; tutvutakse ja tegeldakse enesetundmisega läbi DIT karjääriteenistuse veebiprogrammide; kuidas küsitleda inimesi, kes teevad sind huvitavat tööd jne.*

## Nüüd räägime karjäärist

- Iseenda tundmine (välised tegurid (pere, finantsid jms) ja sisemised tegurid (isiksus, oskused jms))
- Teadmine, mis seal on (ametiuringud, edasiõppimine)
- Järgmine samm (asjatundlikud otsused)
- Kohale jõudmine (tööotsing, CV, kaaskiri, intervjuu ...)
- Mida jätan alles (ülevaade)

- Tuhandeid ameteid, tuhandeid õpivalikuid (see paneb mõtlema)
- Millist informatsiooni selleks vajad? Kust seda infot saad? (grupitöö)
- Kasuta oma kontakte, uurides erinevaid töid (intervjuu, töövari, töökogemus)

Näide slaidist, st et kogu protsess on elus korduv-ringlev.



Veidi mõtlemist – algusslaidil olid toodud järgnevad numbrid: 50, 8, 6, 3. Ja ülesanne on järgmine – mida need numbrid võiksid tähendada kui me seostame need karjääriteemaga. Mõelge ja küsige sõbralt, kui ise ei tea!

## II KOGEMUSED SOOMEST

### REGIONAALNE SEKTORITEVAHELINE KOOSTÖÖ NÕUSTAMISES

*Kadri Orula ja Kristel Lään*

2008. aasta Academia projekti raames tutvusime karjäärinõustamissüsteemiga Soomes. 13.-19. aprillini viibisid õppevisiidil Lahtis kokku 14 karjäärispetsialisti 8 riigist. Esindatud olid Belgia, Inglismaa, Prantsusmaa, Iirimaa, Norra, Island, Hispaania ja Eesti.

Lähetuse jooksul saime põhjaliku ülevaate karjäärinõustamisest Lahtis ning linna ümbruskonnas. Lahti asub Lõuna-Soomes, Päijat-Häme regioonis, kus elab umbes 200 000 elanikku. Lahti on asutatud 1905. aastal ning seal elab ligi pool regiooni rahvastikust: umbes 95 000 inimest. Tegemist on endise tööstuslinnaga, mis on maailmas tuntuks saanud eelkõige suusatamise maailmameistrivõistluste korraldajana. Nime on tehtud endale ka mööbli- ja klaasitootmise ning kvaliteetse disainiga. Töötus on Lahti piirkonnas kõrgem kui teistes Soome regioonides, sest suur osa tööstusettevõteteid on läinud pankrotti: Lahti regioonis on töötus 12 %, Soomes üldiselt 7-8 %.

#### Ülevaade õppeviisi programmist:

13. aprill, pühapäev	<ul style="list-style-type: none"><li>• Saabumine Lahtisse</li><li>• Tutvumisõhtu</li></ul>
14. aprill, esmaspäev	<ul style="list-style-type: none"><li>• Programmi ja Lahti regiooni tutvustus</li><li>• Soome haridus- ja nõustamissüsteemi tutvustamine</li><li>• Lahti University of Applied Sciences (rakenduslik kõrgkool/polütehnikum)</li><li>• Linnaekskursioon</li></ul>
15. aprill, teisipäev	<ul style="list-style-type: none"><li>• Salpaus Further Education (kutsekool)</li></ul>
16. aprill, kolmapäev	<ul style="list-style-type: none"><li>• Päijat-Häme Tööturuamet</li><li>• Vastuvõtt linnavalitsuses</li></ul>
17. aprill, neljapäev	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kärkölä Secondary School (keskkool)</li><li>• Metsatööstusettevõtte Koskisen Ltd, sh saeveski külastus</li></ul>
18. aprill, reede	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nädala kokkuvõte (arutelud, rühmatööd)</li><li>• Õhtusöök kohalikus õllekeldris</li></ul>
19. aprill, laupäev	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kojusõit</li></ul>

Iga päev lõppes kuuldu-nähtu hindamisega lähtudes neljast kriteeriumist: kliendikesksus, kättesaadavus, ligipääsetavus ja kvaliteet. Viimasel päeval tegid

kõik osavõtjad lühikese ülevaate oma riigi karjäärinõustamisteenustest, väljakutsetest selles valdkonnas ning tuleviku perspektiividest.

## **Karjäärinõustamisest Soomes**

Karjäärinõustamisteenuseid pakuvad:

- põhikoolid
- gümnaasiumid, keskkoolid
- kutsekoolid
- rakenduslikud kõrgkoolid, polütehnikumid
- ülikoolid
- tööturuametid
- õppe- ja karjäärinõustamiskeskused

Neid omakorda toetavad Rahvusvaheline Elukestva Õppe Keskus ja CIMO (Center for International Mobility), kes on Euroguidance'i esindajaks Soomes.

Põhikoolides ja gümnaasiumites kasutatakse nõustamismeetoditena:

- individuaalset nõustamist
- väikeste gruppide nõustamist
- õppekäike ettevõtetesse
- karjääriõppe kursusi
- veebipõhist nõustamist

Kutsekoolides kasutatakse nõustamismeetoditena:

- individuaalset nõustamist
- karjääriõppe kursusi
- tööharjutusi
- karjääriteema integreerimist ainetesse

Rakenduskõrgkoolides ja ülikoolides kasutatakse:

- individuaalnõustamist
- töövahendusteenuseid
- välisüliõpilaste nõustamist

Tööturuametites kasutatakse:

- individuaalset nõustamist
- grupinõustamist
- psühholoogilist nõustamist
- tööharjutustreeninguid
- rehabiliteerimisnõustamist
- tervisekontrolli
- hoiakute testimist

Õppe- ja karjäärinõustamiskeskustes pakutakse:

- individuaalset haridusalast nõustamist
- õpioskuste alast nõustamist
- grupinõustamist
- karjääriõppe kursusi
- iseõppimisvõimalusi: infomaterjale ja videofilme

Alljärgnevalt toome külastatud organisatsioonide kaupa välja, milline teave meile enam meelde jäi ning mis tundub oluline ära märkida.

### **Lahti Rakenduskõrgkool/Polütehnikum**

- Karjääri- ja värbamisteenistuse eesmärk on aidata tudengitel siseneda töömaailma ning pakkuda tööandjatele informatsiooni ja abi uute töötajate värbamisel
- 2007/2008 õppeaastal õpib 5013 tudengit
- 50-60% gümnaasiumi lõpetajatest läheb edasi ülikooli
- Sisseastumine sõltub erialastest sisseastumiseksamitest, isiksusetestist ja vestlusest
- Suurematel teaduskondadel üks karjääriõustaja teaduskonna peale, väiksematel mitme peale üks nõustaja
- Tugev tuutorite süsteem - igal õppegrupil/kursusel on oma tuutorist õpetaja
- Probleemiks tudengite töötamine õpingute ajal – õpingute venimine jm

### **Salpaus Kutsekool**

- Kõige tähtsam kriteerium on õpilaste tööhõive pärast kooli lõppu
- Sisseastumistingimusteks on lõputunnistus, test ja vestlus
- Kursused ja koolitused täiskasvanutele
- 2007/2008 õppeaastal umbes 5000 õpilast
- 12 nõustajat, 7 sotsiaaltöötajat, 1 psühholoog
- umbes 400 õpilase peale 1 nõustaja
- Rahvusvaheliselt soovituslik – 1 nõustaja 250 õpilase peale
- Kooliaasta algul infotund õpilastele: üldine info eriala kohta ja õppimisoskuste test
- Nõustajatel tihe koostöö õpetajatega
- Kutseõpe populaarne – õpilased hindavad otsest kasu
- Nõustamine 7.-9. klassides väga põhjalik – erialavahetust väga vähe

### **Päijät-Häme Tööturuamet**

- Kõikidele gruppidele võrdsed võimalused
- Peamine eesmärk on aidata töötuid valutult tagasi töömaailma ja toetada järjepidevust
- Kutsenõustamine eemärk on aidata koostada ja ellu viia realistlik tegevuskava, mis põhineb kliendi oskustel, huvidel ja eesmärkidel
- Töötutel, kel puudub sertifikaat oma oskuste tõestamiseks, võimalus tõestada neid tööolukorras, kus neid jälgitakse ja hinnatakse
- Immigrantide kiire ja toetav integreerimine ühiskonda, immigrante kõige enam Venemaalt, Eestist ja Rootsist – palju just abielude kaudu
- Kõige kättesaamatum grupp on kodused immigrantidest emad
- Osalise tööajaga töö pole populaarne, eelistatakse täiskohaga tööd
- Karjäärisüsteem algab lasteaiast, kus koos vanematega tehakse plaan lapse jaoks kuni koolimine kuni

### **Kärköla Keskkool**

- Kooli nõustajate ettevalmistus – õpivad õpetajaks spetsialiseerudes nõustajaks
- Kõik õpetajad integreerivad karjääriõpet oma õppetundidesse
- Nõustajate töönael: umbes 30 h + ettevalmistusaeg
- Õpilase probleemide korral tegeleb kogu tugisüsteem sellega: nõustaja, sotsiaaltöötaja ja kooliõde

- Peale põhikooli võimalik jääda 10. klassi – hinnete parandamiseks või kutsekooli prooviaastaks
- Tihe koostöö metsatööstusettevõttega Koskisen Ltd

### **Koskisen Ltd puidutööstus**

- Praktika ja töötamise võimalused Kärköla Keskkooli õpilastele
- Läbimõeldud süsteem, et toetada kohalikku tööhõivet ja koolitada uusi töötajaid
- Töötajate väärtustamine ja motiveerimine
- Õpipoisi koolitus alates 1989
- Koostöös Kärkölä kooliga nn kutseõpe põhikoolis

### **Kokkuvõte**

Soomes on põhjalik ja hästitoimiv riiklik karjäärinõustamissüsteem, kus toimib tihe koostöö erinevate sektorite vahel. 10. klassiga annavad võimaluse noortele, kellel on ebaõnnestunud õpingud ja samas ka neile, kes pole kindlad ja tahavad proovida kutsekoolis erinevaid erialasid. Riiklik ühine avalduste süsteem peale põhikooli ja gümnaasiumi annab võimaluse kandideerida 4 erinevasse kooli järjestades oma valikud. Soomes on haridus tasuta, kõrgkoolides tuleb vaid tasuda õppematerjali eest.

Karjäärinõustamisele pannakse kõige rohkem rõhku põhikoolis, õpilastega tegeleb tugisüsteem: nõustaja, sotsiaalpedagoog ja kooliõde. Toimib tugev koostöö õpetajate ja nõustaja vahel.

Võib öelda, et Soomes on nõustamine seotud pigem hoiakute kujundamise kui konkreetsete meetodite kasutamisega (nt testimine). Karjääriõppes kasutatakse palju arvutit (info otsimine Internetist, e-õpe), grupitöid (arutelud). Ei keskenduta kitsalt ametivalikule, vaid tervet elu hõlmavale käsitlusele. Läbivaks märksõnaks soomlastel on planeerimine – iga tegevuse, protsessi, ettevõtmise jaoks koostatakse plaan.

### III KOGEMUSED NORRAST

#### PARTNERLUS JA KOOSTÖÖ KARJÄÄRINÕUSTAMISES – HARIDUS- JA ÕPPESÜSTEEMIDE KOKKUPUUDE TÖÖTURUGA

*Kristel Habicht ja Signe Reppo*

2008. aasta ACADEMIA projekti raames tutvusime 5.-9. maini Norra haridus- ja õppesüsteemide kokkupuutega tööturu ja karjäärinõustamise vaatenurgast.

Nädala kava:

Esmaspäev	<ul style="list-style-type: none"><li>• Norra haridus- ja karjäärinõustamissüsteem</li><li>• „The Knowledge Promotion” – Norra haridussüsteemi viimased muudatused</li><li>• ACADEMIA osalejate presentatsioonid</li></ul>
Teisipäev	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ettevõtlus hariduses</li><li>• Ulsrudi keskkooli külastus</li></ul>
Kolmapäev	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sandvika keskkooli külastus</li><li>• Koostöö karjäärinõustamises</li></ul>
Neljapäev	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grupitöö</li><li>• Ettekanded ja kokkuvõte</li></ul>
Reede	<ul style="list-style-type: none"><li>• Norra ettevõtjate liidu külastus</li></ul>

#### Norra haridus- ja karjäärinõustamissüsteem

Norra haridussüsteemi on viimastel aastatel põhjalikult reformitud, reform kestis 2004 – 2008 ja selles osalesid nii õpilased, vanemad, õpetajad, haridusametnikud kui ka tööandjad.

Aastal 2006 valmis uus õppekava, kus on välja toodud selged eesmärgid ning oskuste ja teadmiste osa kõigil tasemetel.

Õppekava arendamine on olnud kolmeetapiline:

- 1) 1993. a valmis esimene osa õppekavast, mis oli üsna üldine ja tõi välja ainult peamised põhimõtted.
- 2) Teises etapis pöörati tähelepanu peamiselt kvaliteedile hariduses.
  - Õppeprotsessi kirjeldus, vastustus jm
  - Eraldi tähelepanu pöörati kompetentside arendamisele
- 3) Kolmas etapp keskendus ainekavade arendamisele ja lõppes 2008

2004. aasta juunis võeti vastu haridust reguleeriv dokument „Valge paber” (*White paper no 30*), kus pöörati suurt tähelepanu noorte tuleviku planeerimise vajadusele. Tähtsaks peetakse noorte teadlikkuse tõstmist iseendast ja valikute tegemise oskuste arendamist. Olulisel kohal on kooli oma õppekava, mis lähtub kohalikest kontekstist ja konkreetsetest õpilastest.

Gümnaasiumis on võimalik valida akadeemilise ja kutsehariduse suuna vahel, mis jaguneb omakorda erinevateks programmideks. Suundasid on võimalik vahetada ning kutsehariduse valinud noored võivad saada nn ekstra aasta üldainete õppimiseks, kui soovivad astuda ülikooli.

Haridusreformi käigus uuendati ka Norra karjäärinõustamise poliitikat. Oluline dokument on jällegi *White paper (2004)*, mis paneb paika plaanid ja strateegiad.

Koolidel on noorte karjäärinõustamises suurim roll. Karjäärinõustajaks on enamasti õpetajad, kes teevad seda tööd osana õpetajatööst. Koolis pakutavad nõustamisteenused on meeskonnatöö, pakutakse karjäärinõustamist, sotsiaal- ja õppenõustamist. Vastutus on terviklik. Pakutakse eraldi aineprogrammi, mis aitab teha paremaid karjäärivalikuid. Toimub regionaalne koostöö.

Lisaks koolidele pakuvad karjäärinõustamise teenuseid ka noorte infokeskused, mis on suunatud just noortele vanuses 16-19, kes ei käi koolis ega ka tööl.

*White paper* strateegiad karjäärinõustamiseks:

- Osa rahvuslikust kvaliteedisüsteemist
- Algatada regionaalset partnerlust haridus- ja kutsenõustamises
- Stimuleerida kooli nõustajate arengut
- Täiustada haridus- ja karjäärialast infot

Arendamine ja vastutus:

Riiklik vastutus

- Laialdane informeeritus
- Koordineeritud ja optimeeritud infoteenused
- Kompetentside arendamine
- Regionaalse koostöö arendamine
- Nõustamise kvaliteedi arendamine
- Aineprogrammide arendamine

Ministeerium ei reguleeri organisatsioone, ressursside paigutumist, kvalifikatsiooni standardeid.

Kooli valdaja (kohalik omavalitsus) vastutus:

- Selgitada tööjaotuse, vastutust ja ülesandeid kooliastmete vahel
- Üldine koordineerimine ja kompetentside arendamine

Kooli vastutus:

- Määratleda ja korraldada ressursside jaotust
- Organisatsiooniline struktuur
- Määratleda kompetentside arendamise vajadust

Kool vastutab tervikuna õpilase karjäärinõustamise eest. Karjääriplaneerimine on kooli arengukava osa ning samuti õpetajate isiklikes tööplaanides. Pidevalt arendatakse karjääriplaneerimise ainekava ning oluline on õpilaste isiklike karjääriplaanide koostamine. Tähtsal kohal on koostöö erinevatel tasanditel nii koolis kui ka regionaalselt.

### **Ettevõtluse õpetamisest haridussüsteemis**

Norra on võtnud ettevõtluse õpetamise oma haridusprogrammidesse mitmel põhjusel. Esmalt seetõttu, et ergutada lapsi ja noori loovalt mõtlema ja tegutsema,

teiseks seetõttu, et noored näeksid ja rakendaksid regionaalseid ressursse ettevõtlusega tegelemisel ja et nad õpiksid koostöös ja piirideülevalt hakkama saama rahvusvahelise majanduse keskkonnas. Tegemist on paradigma muutusega – muuta haridus ja teooria praktiliseks juba põhikoolist alates. Strateegia aastateks 2004-2008 sellise õppe pakkumisel on välja töötatud majandus-, haridus ja regionaalministeeriumi koostöona. Ettevõtluse mõiste on väga laiapõhjaline sellest strateegiast lähtuvalt, seda nähakse kui dünaamilist ja sotsiaalset protsessi, kus indiviid üksi või üheskoos teistega identifitseerib võimalusi uuendusteks ja uuenduslikeks tegevusteks kas sotsiaalses, kultuurilises või majanduslikuks kontekstis. Uue strateegia üks võtmesõna on inimkapitali arendamine, sest maavarasid ei ole igaveseks.

Õpetamiseetodeid on mitmeid, alustades probleemiorienteeritud õppest lõpetades õpilasettevõtetega. Kõige olulisem on seejuures ettevõtluse õpetamine integreeritult õppeprotsessi, koostöö kohalike ettevõtetega, õpetajate kompetents ja haridusinstituutide hoiakud selles vallas.

Kuna väljalangevus hariduse II tasandilt on probleemiks, siis peaks selline õppeaine- ja meetodid ka selle vähendamisele kaudselt kaasa aitama. Nii on näiteks 7 õpilast 10st vastanud peale vastavasisulise õppe läbimist, et kool on muutunud nende jaoks huvipakkumaks, et neil on paremad suhted klassikaaslastega, 6 õpilast 10st, et neil on paremad suhted õpetajatega ja 5 10st, et neile meeldib nüüd koolis käia.

Lisaks teoreetilisele ülevaatele ettevõtluse õpetamisest ja selle kasulikkusest kuulasime ettekandeid ka ainega seotud õpilastelt ja õpetajatelt. Koolid ja õpetajad näevad aine vajalikkust, sest usuvad paradigmasse *learning by doing* ehk õppimine läbi tegemise ja usuvad, et noored peavad looma oma tuleviku ise.

Õpilasettevõtte loomine ettevõtluse õppeaine raames saab sarnaselt iga ettevõtte loomisega alguse ideede genereerimisest, ideede arendamisest ja visioonist, jätkub ettevõtte registreerimisega, mis annab ettevõttele 3-aastase tegutsemisloa, planeerimise, turu-analüüsi ja kalkulatsiooniga, finantside leidmiseks kasutavad õpilased kas sponsoreid või müüvad ettevõtte osakuid. Õpilasfirmad osalevad igaaastasel üleriiklikul õpilasfirmade konkursil, kus jagatakse preemiaid erinevates kategooriates – parim liider, meeskond, idee, äriplaan jne.

## **Tööandjate panus haridussüsteemi**

Lähetuse viimasel päeval külastasime Norra ettevõtjate liitu (NHO), millesse kuulub ligikaudu 18 500 ettevõtet, millest suure osa moodustavad väike-ettevõtjad. Enim on liidus ehituse, turismi ja transpordi ning käsitöö ja teenustega tegelevaid ettevõtteid. NHO ettevõtteid iseloomustab tugev sotsiaaldialoog töötajate keskliidu ja haridusinstituutidega.

### **NHO seosed haridussüsteemiga:**

#### **Ettevõtluse õpe kooliprogrammides**

1996. aastal alustas NHO 20 õpetajaga ettevõtluse aineprogrammi väljatöötamist, mille põhieesmärgiks on luua lähem side haridussüsteemi ja tööturu vahel. Hetkel ~3500 koostöölepingut ettevõtjate ja haridusinstituutide vahel, mille sisuks järgmised tegevused:

- 1) ettevõtete esindajate tegevus haridusinstituutide partnerina,

- 2) ettevõtete külastused,
- 3) juhtumi- ja projektitööd,
- 4) õpilaste töökogemuse hankimine,
- 5) õpetajate praktika äris ja tööstuses
- 6) õpetajate osalemine ettevõtete sisekoolitustel,
- 7) ettevõtete esindajate tegevus õpilaste konsultandina.

Tegevuse toetamiseks on loodud kodulehekülg ([www.7etg.no/nis](http://www.7etg.no/nis)), kust osapooled leiavad ja sõlmivad kontakte regionaalsel tasandil, vahetavad ideid ja kogemusi.

**Junior Achievement-Young Enterprise organisatsioon** õpetab äri- ja ettevõtlusoskusi õpilastele kõigis vanuse astmetes algkoolist kuni ülikoolini. Sarnaselt teiste Euroopa riikide tegevusele on organisatsiooni ülesanne anda õpilastele võimalus mõista, millist rolli mängib ettevõtlus majanduses, saada isiklik kogemus ettevõtte käivitamisest koostöös teiste kaasõpilastega, inspireerida õpilasi suurendama oma tulevikuvõimalusi, looma tugevam side õpitu ja reaalse tööelu vahel. Programm algab ühiskonna toimimise õppimisest (9-10aastased), jätkub loovuslaagritega (10-13aastastele), töövarjuks olemise, laste ettevõtete loomise (13-15aastased), ettevõtete külastuste ja piirideta ettevõtluse loomisega (15-19aastased). Eraldi juhtimiskoolitused on tüdrukutele ja naistudengitele. 17% programmi läbinutest alustavad oma ettevõtlusega, samas kui ühiskonnas tervikuna alustab ettevõtlusega 7% elanikkonnast.

**NHO iga-aastane konverents**, kus kohtuvad poliitikud, ettevõtjad, haridusinstituutsioonide esindajad.

NHO rahastamisel tegeleb suuresti ka selline organisatsioon nagu **Female Future**, mille ülesanne on pakkuda juhtimisalast väljaõpet, võrgustikke, tuge ja koolitusi töö- ja pereelu ühildamiseks silmapaistvatele naistele, kes on seni olnud hõivatud pigem avalikus sektoris, kuigi omavad väga head ettevalmistust. Norra on maailmas ainuke riik, kes kehtestas 2002. aastal seaduse, mille kohaselt peab riigiosalusega ettevõtetes olema vähemalt 40% juhatuse liikmetest naissoost. Olugi, et NHO ja Female Future ei usu ega toeta kvootide sisseseadmist, alustasid nad vastavat tööd naiste ettevalmistamisel. Programm on 1-aastane ja 2007/08. aastal osales programmis 280 naist. Ligikaudu 1/3 programmi läbinutest on pakutud juhatuse liikme kohta riigiosalusega ettevõtetes. Tihtipeale valivad naised vähemhõudliku ametipositsiooni, kuna tahavad lastele ja perele enam aega pühendada, samas on töö ja pereelu tasakaalu leidmise küsimused ka läbiräägitavad.

## **Kokkuvõtteks**

Norra on astunud viimastel aastatel riiklikul tasandil samme, et aidata kaasa ja mitmekesistada koolide õppeprogramme ja anda seeläbi õpilastele võimalus oma tuleviku paremaks planeerimiseks ja vastutuse võtmiseks samm-sammult. Mitmest ettekandest jäi kõlama ka mõte, et norrakad mõtlevad juba praegu sellisele tulevikuvõimelisele, kus riik ei ole enam rikas maavarade poolest ja inimesed peavad olema võimelised ümber õppima ja endale ise töökohti looma. Sellele aitavad kaasa karjäärinõustamine koolides, samuti ettevõtluse põhimõtete õpetamine. Rõõmustav oli näha ettevõtete tugevat sotsiaalset vastutust ja soovi olla dialoogis haridusinstitutionidega.

## IV KOGEMUSED INGLISMAALT

### HUVITAV KOOLITUS ALAEALISTE NOORTE EMADE ABISTAMISEKS

*Jana Saluoks*

Kuigi Inglismaal on palju erinevaid toetussüsteeme ja asutusi, kes tegelevad erinevate sihtgruppidega, jäi mulle silma ja oli väga südant soojendav just alaealistele noortele emadele mõeldud koolitus. Tihtipeale on nendeks tütarlapsed, kel pole mingisuguseidki teadmisi, kuidas sellises olukorras toime tulla, kust abi otsida. Nende koolituse on olnud väga lünklik. Ka kodustega, lähedastega on suhted keerulised või puuduvad üldse. Sellises olukorras noor inimene on väga haavatav ja sünnitusjärgne depressioon kerge tekkima.

Minu huvi antud koolituse vastu oli suur seetõttu, et ka meil Eestis alaealiste lastevanemate hulk kasvab ja miks mitte ka meie noortele emadele toetust pakkuda sellise koolituse näol.

Koolituse korraldajaks oli Careers Bradford. Sealsed personaalnõustajad kasutasid CCIS andmebaasi, kust leidsid 170 sellele koolitusele sobivat noort naist helistades, kirjutades ja koduviisi tehes. 25 nendest noortest inimestest avaldasid huvi infopäeval osalemise vastu. Infopäevale ilmus siiski 12 koolitusest huvitatud noort tütarlast, kes kõik olid valmis koolitusel osalema. Üks noor ema pidi siiski sel korral koolitusest loobuma, kuna pidi viibima oma lapsega pikemat aega haiglas, kuid lootis osaleda järgnevatel koolitustel.

Koolituse nimetuseks oli *Positive Parenting Course* (heaks lapsevanemaks olemise koolitus). Programm kestis üldjoontes 7 nädalat. Osalejatel oli võimalik valida hommikune aeg 10.00-12.00 või kella 13.00-15.00. Kokku osales sellel koolitusel 11 noort alaealist tütarlast, kes olid siis kas lapseootel või noored emad. Koolitus toimus Woodroyd Centre'is, kus oli väga õdus ja rahulik keskkond. Transport koolituskohta ja tagasi koju oli organiseeritud korraldajate poolt. Osalejate lapsed olid samas hoones hoidjate hoole all. Hommikune ja pealelõunane grupp kohtus igal päeval lõunasöögil olles (Woodroyd Centris), nii said nad üksteist hästi tundma ja ka oma päeva muljeid vahetada.

Koolitus sisaldas järgnevatel teemade käsitlusi:

- algteadmiste hindamine
- individuaalsete õppimisplaanide lõpule viimine
- esmaabi kursused
- isikliku/koduse eelarve tegemine
- tervislike eluviiside arendamine
- heaks lapsevanemaks olemise oskused
- beebi massaaž
- seksuaalervis ja rasestumisvastased vahendid
- üksikvanema võimalused/toetused tööle naasmiseks
- ettevalmistus tööleminekuks, CV

Osalejad pidid koolituse alguses, keskel ja lõpus kirja panema kõik oma käesolevad oskused, selleks et näha, millisel tasemel keegi on ja kuidas toimub areng kursuse jooksul.

Väga suure ajast võttis selline teema nagu ettevalmistus tööleminekuks. Kõik kandidaadid vajasisid individuaalset tähelepanu ja toetust CV koostamisel ja kirjutamisel. See oli täiesti uus oskus, kogemus nende jaoks. Mõnel osalejale olid küll head keelelised oskused, kuid ta polnud kunagi kokku puutunud CV kirjutamisega. Mõnedel osalejatel olid aga väga vähesed oskused arvutis tegutsemiseks. Lisaks oli paljudel tüdrukutel koolitee olnud väga lünklik ja seetõttu oli ka kirjutamine väga vaevaline. Peaaegu kogu grupp nägi CV blankette ja selle koostamist esimest korda. Seetõttu tekkis ka väga palju küsimusi. Kuigi CV kirjutamine oli väga aeganõudev ja raske tegevus nende jaoks, on nad tulevikus võimelised ise seda tegema ja rakendama seda oskust tööle naasmisel.

#### **Mida positiivset peale uute teadmiste sellest koolitusest veel saadi?**

Tüdrukud said sellel koolitusel näidata oma positiivseid külgi ja nad nautisid seda täielikult. Oli hea kohata uusi inimesi, kes on samas situatsioonis ja seetõttu ka mõistavad sind paremini. Paljud tüdrukud said julguse ja soovi edasi õppida, nende enesehinnang tõusis. Osalejad said oma vahel sõpradeks, kes ka edaspidi kohtuvad ja oma rõõme ja muresid jagavad.

Kõige muljetavaldavam oli koolituse lõpetamine, kuhu olid kutsutud ka osalejate vanemad, lähedased. See toimus õdusas kohvikus, kus pandi üles fotod, mis olid kursuse jooksul tehtud. Kõik koolitusel osalejad olid endaga väga rahul. Nii mõnelgi lähedasel tuli õnnepisar silma, nähes oma last õiges suunas liikumas. Toimusid ka leppimised vanemate ja laste vahel. Igal juhul oli see koolitus üks väärt tegu, mis andis uue alguse paljudele noortele inimestele.

## KOKKUVÕTE ACADEMIA LÄHETUSEST ÜHENDKUNINGRIIKIDESSE BRADFORD, 12.-17. MAI 2008

Triin Saluveer

Kogu karjääriinfo ja –nõustamisalast tegevust juhib *Careers Bradford Ltd.* Tegevus on organiseeritud erinevatesse divisioonidesse:

- Noorte valikud (*Youth Choices*) – 13-19aastased noored, nende karjäärilane informeerimine ja nõustamine
- *Careers Europe* – õppimisvõimalused välismaal
- *Careers Direct* – informatsioon töökohtade, töötreeningute, vabatahtlikuks olemise jne kohta
- *Training Services* – kursused erinevate erialade omandamiseks. Töökohapõhine õpe
- Täiskasvanute valikud (*Adult Choices*). Õppimis- ja töötamisvõimalused täiskasvanutele

Keskustes töötavad enamasti personaalsed karjäärinõustajad (*PA ehk Personal Advisers*) ning meeskonnajuhid (karjäärinõustajate superviisorid, kes annavad nõu ning aitavad lahendada ootamatuid ning keerulisemaid probleeme).

Et anda parem ülevaade Bradfordi piirkonna karjäärinõustamissüsteemist, tutvustan *Connexions*'i ("Noorte valikute" üks keskus) ühe karjäärinõustaja Siàn Badhami töid ja tegemisi.

### **Personaalnõustajate roll ja eesmärgid**

PA roll on anda karjäärilast nõustamist 13-19aastastele noortele (või kuni 25-aastaseks saamiseni, kel on erivajadus).

Igal personaalnõustajal on teatud arv kliente, kelle elukäik on nende jälgida kuni:

- teise kooli (kus on oma nõustaja) siirdumiseni,
- tööle minekuni,
- kliendid ületavad ette antud vanusepiiri (20. eluaasta),
- tekib mõni selline probleem, mille iseloom tingib teise personaalnõustaja vajalikkuse.

Personaalnõustajad on spetsialiseerunud (mõni töötab ainult teatud erivajadustega klientidega, näiteks psüühikahäiretega noortega).

Üheks töö efektiivsuse näitajaks on võimalikult väike *NEET*-klintide arv. *NEET* – *not in education, employment or training*, ehk siis noor, kes ei õpi, ei käi töö ega ole ka töötreeningprogrammis tegev.

Teiseks eesmärgiks on aidata noortel saavutada oma eesmäärke.

### **Mida personaalnõustaja teeb?**

Karjäärinõustaja, kelle klientideks on kooliõpilased, veedab suurema osa oma tööajast koolis. Siànki klientideks on *Parkside Schooli* ja *Park Lane College Keighly* 13-19aastased õpilased.

Ühes koolis käib karjäärinõustaja enamasti kahel päeval nädalas. Põhiliseks töömeetodiks on intervjuu, aga tehakse ka rühmatöid, vajadusel kohtutakse

vanematega. Pärast koolis veedetud päeva lähevad personaalnõustajad pärastlõunaks enamasti keskusesse.

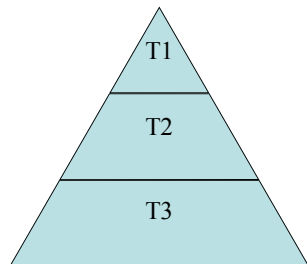
Kontor asub Connexions Centre ruumides. Keskuses toimuvad iganädalased koosolekud ja kohtumised meeskonnaliidritega ning see on koht, kus tehakse paberitööd. Keskuses käivad noored eriti sageli just koolivaheaegadel. Konsultatsioonile võivad tulla ka teised, mitte oma koolide õpilased. Personaalnõustaja kuulab nad ära ning suunab vajadusel edasi. Personaalnõustajad teevad palju koostööd, nii omavahel kui ka teiste noortega tegelevate spetsialistidega.

Siân teeb palju tööd noortega, kes tahavad peale põhihariduse saamist osa võtta *apprenticeship*-programmist. *Apprenticeship*-i on raske eesti keelde tõlkida, see on midagi meie õpipoisi-programmi sarnast. See on töökohapõhine õpe, mille käigus garanteerib tööandja erialase väljaõppe antud erialal. Nagu ütleb loosung: sa võid teenida ja õppida ühel ajal (*you can earn and learn at the same time*). Noorte töökohapõhine väljaõpe võib kesta kuni kolm aastat, sõltuvalt soovitud kvalifikatsioonitasemest. Erialavaldkondi, kus töötamist ja õppimist ühildada, on väga palju. 2007. aastal valis ligikaudu 7% 15-16-aastastest (nende *year 11*, meie 9. klass) noortest selle tee.

### **Klientide jaotus**

Personaalnõustajatel on erineva suurusega kliendibaasid. See sõltub klientide probleemide rohkusest ning sügavusest.

Kliendid jaotatakse kolme kategooriasse:



T1 – paljude probleemidega noored. Paljud siia kategooriasse kuuluvad on uimastiprobleemidega, kriminaalse taustaga, sageli kodutud. Ei käi koolis või satuvad sinna harva. Nendega tegelemine nõuab kõige rohkem aega ja energiat. *NEET*-kliendid

T2 - noored, kes käivad koolis, kuid ei tea, mida edasi teha, kuhu õppima/tööle minna. Samuti kunagised narkomaanid ning muudel põhjustel riskigruppi kuuluvad noored.

T3 – Noored, kes teavad, mida nad edaspidi teha tahavad. Neil on eesmärgid olemas. Vajavad vaid kinnitust oma plaanidele, julgustust, tööintervjuu läbimängimist jne.

Siânile on lisaks kahele koolile veel ka *NEET*-kliente. Need on enamasti T1 astmel või on riskirühm sinna jõudmiseks:

- õpiraskustega noored
- noored õigusrikkujad
- koolikohustuse mittetäitjad
- alternatiivse programmi järgi õppijad
- koduprobleemidega
- teismelised lapsevanemad

### **Kliendiandmebaas**

Karjäärinõustajad kasutavad kliendiandmebaasi CORE Plus.

Sinna kuuluvad kõik Bradfordi piirkonnas elavad 13-19aastased noored.

Andmebaasis on kirjas kõik noorega kohtumised, eriti just viimaste klasside õpilaste puhul. Andmebaasi ühte lahtrisse kirjutatakse eesmärk pärast kooli(astme) lõpetamist. Teises lahtris on potentsiaalsed eksamitulemused. Kui õpilane ei ilmu kooli ning telefoni teel on teda võimatu kätte saada, läheb personaalnõustaja kasvõi koduvisiidile. Hiljemalt maikuuks peab iga õpilane teadma, mis temast sügisel edasi saab.

**Kokkuvõtteks** võib öelda, et põhiline, millest Eestis puudu jääb, on just inimressurss. Karjäärinõustajaid on veel vähe ning nad ei jõua personaalselt iga indiviidini. Bradfordis peavad õpilased juba varakult mõtlema, mis neist tulevikus edasi saab. Neid õpetatakse töökohta otsima, dokumente vormistama, treenitakse tööintervjuuks. Just individuaalne lähenemine ja sellest tingitud paindlikkus haridussüsteemis olid need, mis mind positiivses mõttes üllatasid.