

*Karjäärispetsialistide koolituste ja
metoodiliste materjalide pikaajalise
kasulikkuse hindamine ning vajaduste
selgitamine*

Kvalitatiivne uuring fookusgrupi meetodil

Tellijä: SA Innove

Teostaja: Psience OÜ



Tallinn, 2014

2. Sisukord

1. Sissejuhatus	2
2. Sisukord	3
3. Eesmärk	4
4. Sihtrühm ja osalejad	4
5. Meetod	4
5.1. Küsimustik	
5.2. Protseduur	
6. Tulemused	7
6.1. Karjäärinõustajate intervjuu tulemused	7
6.1.1. Karjäärinõustajate koolituste kasulikkus (keskmised hinnangud)	
6.1.2. Karjäärinõustajate koolituste kasulikkus (loetelu)	
6.1.3. Koolitused ja materjalid, mis on toetanud karjäärinõustajate kompetentside kujunemist	
6.1.4. Karjäärinõustajate metoodiliste materjalide kasutatavus ja vajadus	
6.1.5. Karjäärinõustajate heal tasemel ja arendamist vajavad kompetentsid	
6.1.6. Karjäärinõustajate intervjuu lisaväärtus	
6.2. Karjääriinfo spetsialistide intervjuu tulemused	18
6.2.1. Karjääriinfo spetsialistide koolituse kasulikkus (keskmised hinnangud)	
6.2.2. Karjääriinfo spetsialistide koolituste kasulikkus (loetelu)	
6.2.3. Koolitused ja materjalid, mis on toetanud karjääriinfo spetsialistide kompetentside kujunemist	
6.2.4. Karjääriinfo spetsialistide metoodiliste materjalide kasutatavus ja vajadus	
6.2.5. Karjääriinfo spetsialistide heal tasemel ja arendamist vajavad kompetentsid	
6.2.6. Karjääriinfo spetsialistide intervjuu lisaväärtus	
6.3. Kooli karjäärikoordinaatorite intervjuu tulemused	28
6.3.1. Karjäärikoordinaatorite koolituste kasulikkus (keskmised hinnangud)	
6.3.2. Karjäärikoordinaatorite koolituste kasulikkus (loetelu)	
6.3.3. Koolitused, mis on toetanud karjäärikoordinaatorite kompetentside kujunemist	
6.3.4. Karjäärikoordinaatorite metoodiliste materjalide kasutatavus ja vajadus	
6.3.5. Karjäärikoordinaatorite heal tasemel ja arendamist vajavad kompetentsid	
6.3.6. Karjäärikoordinaatorite intervjuu lisaväärtus	
7. Järeldused	38
7.1. Koolituste kasulikkus	
7.2. Kompetentside kujunemist toetavad koolitused	
7.3. Kompetentside kujunemist toetavad materjalid	
7.4. Metoodiliste materjalide vajadus	
7.5. Karjäärispetsialistide tugevused ja arengukohad	
8. Soovitused ja ettepanekud	42
9. Kokkuvõte	44
10. Summary	46
11. Täname koostöö eest!	48

3. Eesmärk

Käesolev uuring viidi läbi eesmärgiga saada sisend karjäärispetsialistide koolituste ja metoodiliste materjalide pikaajalise mõju, kasutatavuse ja edasiste vajaduste hindamiseks.

Koolituste ja metoodiliste materjalide pikaajalise mõju ja kasutatavuse hindamiseks selgitati välja, kas toimunud koolitused ja metoodilised materjalid on toetanud karjäärispetsialistide professionaalset arengut võttes aluseks karjäärispetsialistide kutsestandardis välja toodud kompetentsid. Täpsemalt uuriti, mis koolitustel omandatust täna igapäevases töös rakendamist leiab, milliste kompetentside kujunemisel on läbitud koolitused toeks olnud ja millised metoodilised materjalid on töös abivahenditena kasutatavad.

Uuringu teise osana küsiti karjäärispetsialistidelt nende edasiste vajaduste kohta nii koolituste kui ka metoodiliste materjalide osas.

4. Sihtrühm ja osalejad

Uuringu sihtrühmaks olid karjääriteenust osutavad karjäärispetsialistid: karjäärinõustajad, karjääriinfo spetsialistid ja kooli karjäärikoordinaatorid, kes on osalenud Innove poolt korraldatud koolitustel.

Fookusgrupi intervjuudel osales kokku 24 karjäärispetsialisti, nendest:

- 8 karjäärinõustajat, sh üks individuaalselt intervjueeritav
- 7 karjääriinfo spetsialisti, sh üks individuaalselt intervjueeritav
- 9 kooli karjäärikoordinaatorit, sh üks individuaalselt intervjueeritav.

5. Meetod

5.1. Küsimustik

Intervjuu viidi läbi struktureeritud rühmaintervjuuna. Intervjuu koosnes viiest osast, iga osa all on toodud esitatud küsimused:

I osa: Koolituste kasutegurid

1. Palume hinnata iga toodud koolituse kasulikkust Teie jaoks skaalal 1-10, kus 1 tähendab, et sellest polnud mingit kasu ning 10 tähendab, et see oli väga

kasulik. Kasulikkuse hindamisel paluti osalejatel mõelda lähtuvalt sellest, mis koolitusel omandatust igapäevases töös on rakendust leidnud.

2. Miks ei andnud vähem? Mis oli koolitusel kasulikku, mida said kasutada igapäevases töös?

II osa: Koolitused, mis on toetanud kompetentside kujunemist

1. Järgnevalt on toodud Teie kutsestandardile vastavalt tööülesanded ja nendega seotud kompetentsid. Palume hinnata kuivõrd on need Teie igapäevased tööülesanded.
2. Millised koolitused toetasid nende kompetentside kujunemist kõige paremini

III osa: Metoodilised materjalid, mis on toetanud kompetentside kujunemist

1. Millised metoodilised materjalid on olnud abiks nende kompetentside kujunemise juures?

IV osa: Metoodiliste materjalide kasutatavus ja vajadus

1. Palun märkige, milliseid metoodilisi materjale olete oma töös kasutanud ja kui tihti.
2. Milliseid metoodilisi materjale vajaksite lisaks, et oma tööd mugavamini ja paremini teha?

V osa: Karjäärispetsialisti tugevused ja arengukohad lähtuvalt kompetentsidest

1. Tooge välja, milles tunnete ennast kõige tugevamini.
2. Tooge välja, mis osas sooviksite kindlasti veel õppida ja arendada oma teadmisi ja oskusi.
3. Mil viisil oleks hea neid uusi teadmisi ja oskusi omandada, mis vormis?

Iga grupi (karjäärinõustajad, karjääriinfo spetsialistid, kooli karjäärikoordinaatorid) puhul lähtuti nende kutsestandardis toodud kompetentsidest ning nende poolt läbitud koolitustest ja materjalidest.

Koolitused, mida hinnati olid toimunud vahemikus 2009 kuni 2013 a.

Intervjuu täpne sisu ja ülesehitus on nähtav Lisas 1. Intervjuu struktuur. Lisad on Innovele esitatud eraldi dokumendina.

5.2. Protseduur

Eelintervjuud

Arvestades hinnatavate koolituste ja metoodiliste materjalide mahtu viidi läbi kolm eelintervjuud (igast grupis ühe spetsialistiga), et veenduda intervjuu teemade selguses ning rühmaintervjuu parimas ülesehituses.

Eelintervjuud toimusid 25.11.2013, 27.11.2013 ja 28.11.2013 Skype'i vahendusel.

Läbiviidud intervjuude põhjal kinnitati intervjuu struktuur, olulisi muudatusi ei tekkinud ning eelintervjuudelt saadud vastused lisati rühmaintervjuude protokollidesse, et tagada vastajate anonüümsus.

Fookusgrupi intervjuud

Fookusgrupi intervjuud toimusid kolmel korral:

28.11.2013 toimus kooli karjäärikoordinaatoritega intervjuu, Tartus.

03.12.2013 toimus karjäärinõustajatega intervjuu, Tallinnas.

04.12.2013 toimus karjääriinfo spetsialistidega intervjuu, Tallinnas.

Intervjuu kestvuseks oli orienteeruvalt kaks tundi. Intervjuusid viisid läbi kaks spetsialisti, üks koordineeris intervjuud ja teine koostas protokollid. Osalejad täitsid intervjuu ajal töölehti, seal toodud vastused lisati protokollidesse.

Analüüs

Intervjuude läbiviimisel ja töölehtedel toodud vastuste põhjal koostati kolm protokollid, mis on esitatud Lisas 2. Intervjuude protokollid on esitatud Innovele eraldi dokumendina.

Analüüsi tulemuste kirjeldamisel tugineti protokollides toodud informatsioonile. Analüüsi käigus kasutati ka Innove poolt läbiviidud eneseanalüüsi tulemusi, et näidata terviklikumat pilti karjäärispetsialistide kompetentsidest.

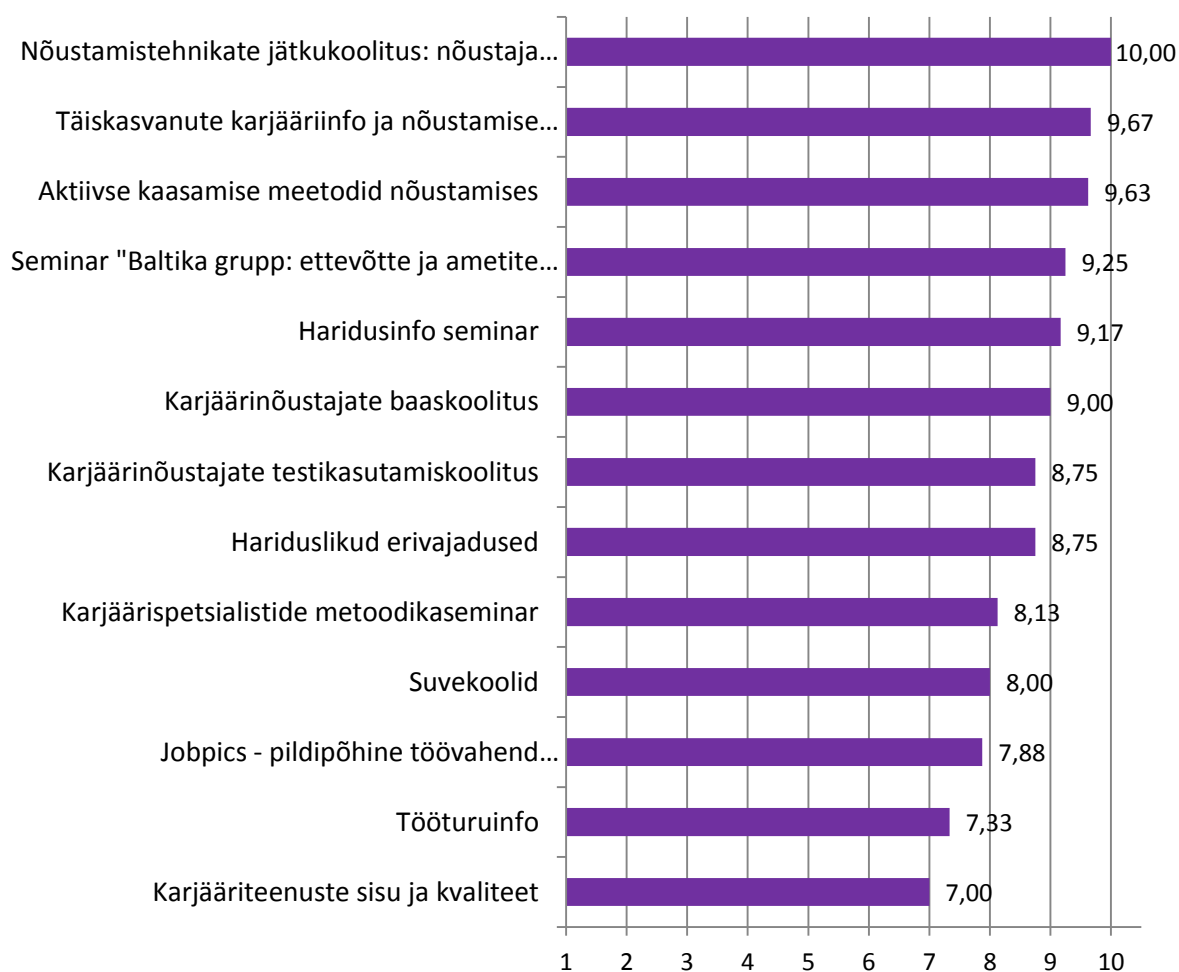
6. Tulemused

Uuringu tulemuste esitlemisel tuuakse vastused välja sihtrühmade lõikes, kuna hinnatavad koolitused ja kompetentsid on kõigil erinevad.

6.1. Karjäärinõustajate intervjuu tulemused

6.1.1. Karjäärinõustajate koolituste kasulikkus (keskmised hinnangud)

Esmalt on toodud joonisel **karjäärinõustajate keskmised hinnangud koolituste kasulikkusele** skaalal 1-10 (kus 1 tähendab, et sellest polnud mingit kasu ning 10 tähendab, et see oli väga kasulik). Kasulikkuse hindamisel paluti osalejatel mõelda lähtuvalt sellest, mida koolitusel omandatust oma igapäevases töös on rakendanud või täna rakendamas.



Joonis 1. Karjäärinõustajate koolituste kasulikkus, keskmine hinnang skaalal 1-10

6.1.2. Karjäärinõustajate koolituste kasulikkus (loetelu)

Järgnevalt esitatakse tulemused koolituste kohta eraldi. Tuuakse välja koolitustel osalenute arv, keskmine hinnang koolituse kasulikkusele ning loetelu sellest, mida koolitustel osalejad kasulike aspektidena esile tõid. Loetelud on koostatud osalejate poolt grupitööna ja toodud raportis muutmata kujul.

Karjäärinõustajate baaskoolitus (2011)

Intervjueeritavate arv, kes koolitusel osalesid: 5

Keskmine hinnang: 9,00

- **Baasteadmised karjäärinõustamisest**– kõik, mis on oluline teada valdkonda sisenedes. Saab ülevaate karjääriteenustest, põhjalikud teoreetilised teadmised ja ka mõned praktilised oskused. „Kotiga tarkust korruga“.
- **Silmaringi laiendav.** Käsitleti väga erinevaid teemasid.
- **Otseselt tööga seotud.** Kõike koolitusel käsitletut saab igapäevases töös kasutada.
- **Kontaktid lektoritega ja võrgustikuga.** Sai alguse tihe omavaheline suhtlus.
- **Tunnistus.** Sai paberi, mis ei aegu.

Nõustamistehnikate jätkukoolitus: nõustaja töö gruppidega (2011, 2012)

Intervjueeritavate arv, kes koolitusel osalesid: 7

Keskmine hinnang: 10,00

- **Saadud info vajalik ja edaspidi hästi kasutatav.** Erialaselt väga vajalik.
- **Head teadmised.** Grupiprotsessid – sai teada ohud, toimuvad muutused ja kuidas toime tulla.
- **Praktiline** – koha peal sai tehnikaid läbi proovida ja kogemusi jagada. Lahendati juhtumeid, tegime rühmatöid. Probleemide mitmekesisus hea tänu grupile.
- **Eneseanalüüs** – mida saad oma töös paremini teha. Andis enesekindlust.

Karjäärinõustajate testikasutamise koolitus (2011, 2012)

Intervjueeritavate arv, kes koolitusel osalesid: 8

Keskmine hinnang: 8,75

- **Teadmised testi kohta** – mida, kuidas ja mille jaoks mõõdetakse.
- **Praktiline** - tehti testid (TASK ja IK-15) läbi ja analüüsiti, tõlgendati koos.
- **Litsents** – andis võimaluse kasutada oma töös neid küsimustikke.
- **Rakendatav** – elektrooniline, teaduslik, selge ja konkreetne, usaldusväärne. Käepärast õpilasele klassis, kodus, nõustamisruumis. Lisaks väga hea ja paindlik testi kasutamistugi.

Karjääriteenuste sisu ja kvaliteet (2011, 2012, 2013)

Intervjueeritavate arv, kes koolitusel osalesid: 8

Keskmine hinnang: 7,00

- **Raamid, alusplatvorm** – Algajale ülioluline teadmine, mida võtta aluseks oma töö tegemisel. Sai ülevaate kvaliteedinäitajatest. Andis raamid ja juhendid.
- **Aitas rohkem järgida kvaliteeti oma igapäevases töös.** Me lähtume sellest oma töös.
- **Raamatu lugemine annab ülevaate.**
- **Sai materjalid, mille järgi tööd hinnata.**

Karjäärispetsialistide metoodikaseminar (2011, 2012)

Intervjueeritavate arv, kes koolitusel osalesid: 8

Keskmine hinnang: 8,13

- **Teadmised, kuidas värvatakse, mille alusel.** IT- alane info, mida sai jagada noortele.
- **Kogemuste jagamine** – vajalik spetsialistidel omavahel tööga seotud meetodeid/teadmisi/nippe vahetada.
- **Uusi töövahendeid tutvustav.**
- **Uusi kohti tutvustav.**

Täiskasvanute karjääriinfo ja nõustamise metoodika koolitus (2013)

Intervjueeritavate arv, kes koolitusel osalesid: 4

Keskmine hinnang: 9,67

- **Noorte ja täiskasvanute erinevuste välja toomine** – oluline teema.
- **Väga hea metoodika**– hästi kasutatav, sihtrühmale orienteeritud.

Jobpics – pildipõhine töövahend karjäärinõustajatele (2013)

Intervjueeritavate arv, kes koolitusel osalesid: 8

Keskmine hinnang: 7,88

- **Hea meetod** – hästi kasutatav individuaalselt kui ka gruppides. Töötab nii täiskasvanute kui ka noorte peal.
- **Annab vestlusteemasid.** Sihtrühm peamiselt kinnised noored, keda raske rääkima saada.
- **Kohandatav erinevate eesmärkide teostamiseks.**
- **Visuaalsus.**

Aktiivse kaasamise meetodid nõustamises (2013)

Intervjueeritavate arv, kes koolitusel osalesid: 8

Keskmine hinnang: 9,68

- **Praktikad ja näited.**
- **Uued tehnikad ja meetodid.** Sealt saadud meetod nüüd kasutusel. Reaalselt töös kasutatavad meetodid.
- **Teemad olulised.** Karjäärialternatiivid ja nende väärtuste analüüsimine.
- **Loomingulisus.**
- **Alternatiivide ja võimaluste mitmekesisus.**
- **Aktiivne kaasamine.**
- **Videomaterjal hea ja näitlikustav.**

Hariduslikud erivajadused (2011)

Intervjueeritavate arv, kes koolitusel osalesid: 4

Keskmine hinnang: 8,75

- **Tööks vajalik teave.** Asjalik ja informatiivne. Erivajadustega inimeste omapära.
- **Nõustamises ja õppenõustamises rakendatav.** Nõustamisel nendega hädas, seega oluline koolitus.

Tööturuinfo (2011, 2012)

Intervjueeritavate arv, kes koolitusel osalesid: 6

Keskmine hinnang: 7,33

- **Tööks vajalik info.** Ise on väga töömahukas sellist infot koguda. Põhjalik info seaduse muudatustest. Muutuvad trendid sai teada. Info oli kaasaegne.
- **Hea jagada.** Slaidimaterjalid, mida sai pärast kasutada. Hea jagada kompaktselt edastatud infot.

Haridusinfo seminar (2013)

Intervjueeritavate arv, kes koolitusel osalesid: 6

Keskmine hinnang: 9,17

- **Tööks vajalik info.** Ise on väga töömahukas sellist infot koguda. Vajalik, sest haridusmaastik oli väga palju muutunud. Meie jaoks oluline teema – kõrgharidusreform.
- **Hea jagada.** Infot sai edastatud abiturientidele, hoolekogule.
- Teeninduskooli külastus.

Seminar „Baltika grupp: ettevõtte ja ametite tutvustus“ (2012)

Intervjueeritavate arv, kes koolitusel osalesid: 4

Keskmine hinnang: 9,25

- **Teadmised ettevõtluse spetsiifikas.** Nägi tööandjate „köögi poolt“. Mida nad oma töös pakuvad, millised väärtused töö ja ametite juures. Erinevad rollid rõivafirmas. Kompetentsid, mis olema peavad.

- **Kasutatav konsultatsioonides ja grupinõustamisel.** Seal kuulnud sai jagada õpilastele.
- **Ettevõtete külastus.** Igal asutusel oma spetsiifika ja hea teada, kuidas inimesi otsitakse, milliseid inimesi otsitakse, mis probleemid neil on.

Suvekool (Karjääriteenuste tulevik; Võrgustikutöö; Ürituste korraldamine; Asutuste külastused) (2011, 2012)

Intervjueeritavate arv, kes koolitusel osalesid: 4

Keskmine hinnang: 8,00

- **Asutuste külastused huvitavad.**
- **Kogemuste vahetamine. Suhtlus kolleegidega.**
- **Näpunäited ürituste läbiviimiseks.**

Märkus: Keskmiised hinnangud peegeldavad hindajate grupi keskmist hinnangut skaalal 1-10, kus 1 tähendab, et sellest polnud mingit kasu ning 10 tähendab, et see oli väga kasulik.

6.1.3. Koolitused ja materjalid, mis on toetanud karjäärinõustajate kompetentside kujunemist

Alljärgnevalt on toodud välja karjäärinõustaja kompetentse toetavad koolitused ja meetodilised materjalid.

<i>Karjäärinõustaja kompetentsid</i>	<i>Toetavad koolitused</i>	<i>Toetavad meetodilised materjalid</i>
<p>Individuaalne karjäärinõustamine</p> <p>Probleemi määratlemise ja kliendi nõustamiseks vajaliku tegevusplaani koostamise oskus</p> <p>Kliendi probleemile lahenduste otsimise, hindamise ja karjääriplaani väljatöötamise oskus</p> <p>Kliendi juhendamise oskus tööotsimis- ja haridusvalikute tegemise oskuste arendamisel</p> <p>Nõustamistulemuste hindamise, tagasiside vahetamise, kokkuvõtete tegemise ja juhtumi analüüsimise oskus</p>	<p>Karjäärinõustajate baaskoolitus</p> <p>Nõustamistehnikate jätkukoolitus: nõustaja töö gruppidega</p> <p>Aktiivse kaasamise meetodid</p> <p>Karjäärinõustajate testikasutamise koolitus</p>	<p>Raamat „Aktiivne kaasamine“</p> <p>Karjäärinõustamine. Nõustaja käsiraamat</p> <p>Karjäärinõustamise töölehtede pakett</p> <p>Kutsesobivuse test TASK</p> <p>Isiksuseküsimustik IK-15</p> <p>Grupinõustamine. Teooria ja praktika</p> <p>Jobpics kohvrid</p>

<p>Grupinõustamine</p> <p>Grupinõustamiseks vajaliku tegevusplaani koostamise oskus</p> <p>Grupinõustamise läbiviimise oskus</p> <p>Nõustamistulemuste hindamise, tagasiside vahetamise, kokkuvõtte tegemise ja juhtumi analüüsimise oskus</p>	<p>Karjäärispetsialistide meetodikaseminar</p> <p>Nõustamistehnikate jätkukoolitus: nõustaja töö gruppidega</p> <p>Karjäärinõustajate baaskoolitus</p> <p>Aktiivse kaasamise meetodid nõustamises</p> <p>Hariduslikud erivajadused</p> <p>Tööturuinfo</p> <p>Haridusinfo seminar</p> <p>Seminar „Baltika grupp: ettevõtte ja ametite tutvustus“</p>	<p>Raamat "Aktiivne kaasamine"</p> <p>Karjäärinõustamine. Nõustaja käsiraamat</p> <p>Grupinõustamine. Teooria ja praktika</p> <p>Karjäärinõustamise töölehtede pakett (veebimaterjal)</p> <p>Metoodikapakett karjäärinõustamiseks ja karjääriinfo vahendamiseks täiskasvanutele-</p> <p>Jobpics kohvrid</p>
<p>Teenuse osutamiseks vajalik võrgustikutöö</p> <p>Koostöövõrgustiku kaardistamise oskus</p> <p>Koostöövõrgustikus osalemine</p>	<p>Karjäärinõustajate baaskoolitus</p> <p>Suvekoolid (Võrgustikutöö)</p> <p>Nõustamistehnikate jätkukoolitus: nõustaja töö gruppidega</p>	<p>Karjääriinfo vahendamise ja karjäärinõustamise kvaliteedikäsiraamat</p>
<p>Teenuste arendamine</p> <p>Karjääriteenuste kaasajastamise oskus arendus- ja/või teadustegevuse kaudu</p> <p>Metoodiliste materjalide koostamise oskus</p> <p>Andmete kogumine, analüüsimine ja aruannete tegemine</p>	<p>Karjäärispetsialistide metoodikaseminar</p> <p>Karjäärinõustajate baaskoolitus</p> <p>Täiskasvanute karjääriinfo ka nõustamise metoodika koolitus</p> <p>Suvekoolid (Karjääriteenuste tulevik)</p> <p><i>Infopäevad</i></p>	<p>Karjääriinfo vahendamise ja karjäärinõustamise kvaliteedikäsiraamat</p> <p>Grupinõustamine. Teooria ja praktika</p> <p>Karjäärinõustamise töölehtede pakett (veebimaterjal)</p> <p><i>Näidismaterjalid Rajaleidja lehelt</i></p>
<p>Avalikkuse teavitamine teenustest</p> <p>Karjääriplaneerimise propageerimise ja teenuse tutvustamise oskus avalikkusele</p> <p>Karjääriteemaliste ürituste ja teiste, info vahendamiseks korraldatud ürituste planeerimise ja korraldamise oskus</p>	<p>Haridusinfoseminar</p> <p>Tööturuinfo</p> <p>Suvekoolid (Ürituste korraldamine)</p> <p>Täiskasvanute karjääriinfo ja nõustamise metoodika</p> <p><i>Infopäevad</i></p>	<p>Metoodikapakett karjäärinõustamiseks ja karjääriinfo vahendamiseks täiskasvanutele</p> <p><i>Kommunikatsioonistrateegia käsiraamat</i></p>

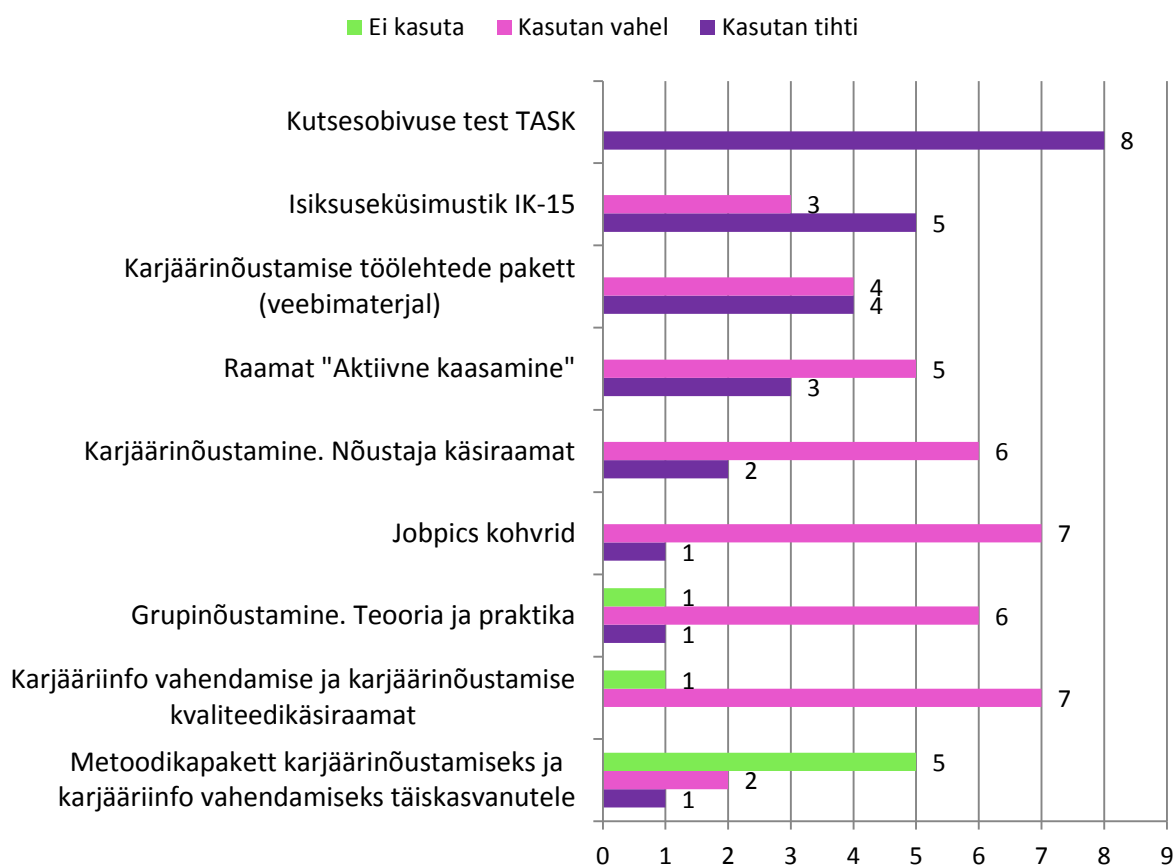
Analüüsist selgub, et kõik karjäärinõustaja üldkompetentsid on erinevate koolituste läbi toetatud. Samas **paremini on toetatud individuaalse nõustamise ja grupinõustamise oskus**. Need oskused on kenasti ka metoodiliste materjalide poolt kaetud.

Osalejate hinnangul on võrgustikutööga seotud kompetentsid saanud tuge erinevate koolituste näol, kus saadakse kokku, vahetatakse kontakte ja kogemusi.

Vähem on käsitletud teenuse arendamise ja avalikkuse teavitamisega seotud teemasid.

6.1.4. Karjäärinõustajate metoodiliste materjalide kasutatavus ja vajadus

Siin blokis uuriti osalejatelt **kui tihti nad kasutavad nimetatud metoodilisi materjale** oma igapäevases töös - kas tihti, vahetevahel või ei kasuta üldse. Tulemused on toodud alloleval joonisel.



Joonis 2. Karjäärinõustajate metoodiliste materjalide kasutatavus igapäevases töös

Karjäärinõustajate seas populaarsemad metoodilised materjalid:

- Kutsesobivuse test TASK
- Isiksuseküsimustik IK-15
- Karjäärinõustamise töölehtede pakett (veebimaterjal)
- Raamat „Aktiivne kaasamine“

Uurides, **milliseid metoodilisi materjale vajaksid** karjäärinõustajad lisaks, töid osalejad välja järgmised ideed:

- **Töölehed** - värskeid ja uusi.
- **Infovihikud** – kaasajastatud, nt kõrgkooli minejale nn vihik, kus kirjas vajalik info.
- **Praktilised töövahendid** – pildid, kaardid jm, mida gruppides ja individuaalselt kasutada.
- **Testid** – olemasolevate kasutusperiood saab läbi.
- **Ametikirjeldused** – et saaks neid lastele tutvustada.

6.1.5. Karjäärinõustajate heal tasemel ja arendamist vajavad kompetentsid

Selles peatükis on kirjeldatud karjäärinõustajate tugevused ja arengukohad lähtuvalt kutsestandardis kirjeldatud kompetentsidest. Välja on toodud kõik need kompetentsid, mida osalejad esile töid (tegemist ei ole pingereaga).

Karjäärinõustajate heal tasemel kompetentsid:

- **Individuaalse karjäärinõustamise oskus**
- **Grupinõustamise oskus**
- **Teenuse osutamiseks vajaliku võrgustikutöö oskus**
- **Metoodiliste materjalide koostamise oskus**

Individuaalne töö klientidega on karjäärinõustajate jaoks meeldiv, kuid aeganõudev töö osa. Individuaalse töö osas on nõustajatel kogemusi enim ning seetõttu tuntakse end selles ka kõige kindlamini. Samuti peetakse ennast oskuslikuks grupinõustamise osas.

Esile toodi ka metoodiliste materjalide koostamise oskust, mida kirjeldati kui meeldivat töö osa.

Karjäärinõustajate arendamist vajavad kompetentsid:

- **Avalikkuse teavitamise oskus teenustest**
- **Teenuse osutamiseks vajaliku võrgustikutöö oskus**
- **Karjääriteenuste arendamise oskus**
- **Karjääriteemaliste ürituste planeerimise ja korraldamise oskus**
- **Individuaalse- ja grupinõustamise oskus**

Vaatamata sellele, et osalejad oma tugevustena tõid esile just nõustamisoskused, siis mitmed tõid välja vajaduse neid oskusi pidevalt täiendada. Uute tehnikate ja meetodite vastu huvi on osalejatel suur. Näiteks tuntakse huvi, kuidas nõustada täiskasvanud inimest, kes on kõrge enesehinnanguga, ambitsioonikas ja eduka töökogemusega, kuid väsinud ja uusi väljakutseid otsiv. Rõhutati ka motiveerimisoskuse arendamise vajadust.

Avalikkuse teavitamise oskus on samuti oluline teema karjäärinõustajatel, mida karjäärinõustajad sooviksid arendada, eraldi toodi välja ürituste planeerimise ja korraldamise oskus. Samas ollakse rahul oma sooritusega seni ürituste korraldamisel.

Avaldati soovi tegeleda rohkem arendusega ja metoodika väljatöötamisega.

Lisaks tõid osalejad välja erinevaid **ettepanekuid**, mida või kuidas edaspidi teisiti teha. Järgnevalt on antud nendest kokkuvõtlik ülevaade.

- Testide litsentsid aeguvad - 1.jaanuarist neid enam kasutada ei saa. Ettepanek kaaluda erinevaid teste täiskasvanutele ja noortele.
- Motiveeritud, haritud ja heal positsioonil inimeste nõustamine.
- Jobpics on võimaluste rohke – soov jagada kasutajatega kogemusi, arutada ja mõtteid vahetada.
- Ettevõtete külastused on hästi head ja olulised, nende põhjalt saab noori nõustada.
- Erivajadustega noorte nõustamine.
- Suvekoolides sooviks saada rohkem spetsialisti vajadustest lähtuvat õpet. Sihtgrupid on liiga laiad, teemad seetõttu üldisemad ja ei puuduta nii väga kui sooviks. Sooviks rohkem nõustamisega seotud teemasid. Võiks olla eraldi koolitusi, mis vaataksid eripärasid. See puudutab ka sügiskooli.
- Sooviks rohkem teada, millega tegelevad koolide karjäärikoordinaatorid, et oleks parem koos tegutseda.
- Kindlasti oleks vaja veel spetsiifilisi koolitusi nõustajatele, et saaks kogemusi vahetada.

Sobivaks **kompetentside arendamise viisiks** on karjäärinõustajate hinnangul koolitused ja töögrupid. Nad väärtustavad praktilist kogemust, kui saab ise läbi teha. Ühe võimalusena toodi esile ka mentorlus.

6.1.6. Karjäärinõustajate intervjuu lisaväärtus

Osalejad töid koolituste kasuteguritena välja mitmel juhul koolituste häid omadusi. Nendest vastustest saab välja lugeda, millised on väärtusliku koolituse tegurid ehk **milline on hea koolitus**:

- Head lektorid, asjatundlikud, kompetentsed, praktikud
- Mitmekülgsed teemad. Probleemide mitmekesisus.
- Praktiline, saab kohapeal läbi proovida
- Põhjalik. Teemat sügavuti käsitlev. Detailne
- Konkreetsete näidetega. Kogemusi jagav
- Rakendatav. Tööga seotud, pärast kohe kasutatav. Kasutusvõimaluste mitmekesisus
- Intensiivne, paras tempo
- Inspireeriv, inimesi kaasav, innustav, motiveeriv
- Informatiivne, sisukas. Uut teadmist sisaldav
- Hea asukoht, erinevad asukohad
- Väiksemates gruppides
- Head jaotusmaterjalid
- Vaheldusrikas, humoorikas, elav
- Kompaktne, konkreetne
- Loominguline

6.2. Karjääriinfo spetsialistide intervjuu tulemused

6.2.1. Karjääriinfo spetsialistide koolituse kasulikkus (keskmised hinnangud)

Esmalt on toodud karjääriinfo spetsialistide **keskmised hinnangud koolituste kasulikkusele** skaalal 1-10 (kus 1 tähendab, et sellest polnud mingit kasu ning 10 tähendab, et see oli väga kasulik) joonisel. Kasulikkuse hindamisel paluti osalejatel mõelda lähtuvalt sellest, mida koolitusel omandatust oma igapäevases töös on rakendanud või täna rakendamas.



Joonis 3. Karjääriinfo spetsialistide koolituste kasulikkus, keskmine hinnang skaalal 1-10

6.2.2. Karjääriinfo spetsialistide koolituste kasulikkus (loetelu)

Järgnevalt on esitatud tulemused koolituste kohta eraldi. Tuuakse välja koolitustel osalenute arv, keskmine hinnang koolituse kasulikkusele ning loetelu sellest, mida koolitustel osalejad kasulike aspektidena esile tõid. Loetelud on koostatud osalejate poolt grupitööna ja toodud raportis muutmata kujul.

Karjääriinfo vahendamine (2011)

Intervjueeritavate arv, kes koolitusel osalesid: 3

Keskmine hinnang: 8,67

- **Teadmised ja oskused**, mis on igapäevases töös kasutatavad.
- **Uus mudel (Samsoni raamat)**, millele saab oma tegevused üles ehitada.
- **Karjäärispetsialistide rollid**. Raske on piiri tõmmata karjääriinõustaja ja karjääriinfo spetsialisti töö vahel.

Kodulehe haldamine ja arendamine (2011)

Intervjueeritavate arv, kes koolitusel osalesid: 5

Keskmine hinnang: 7,00

- **Näpunäited, mida muuta**, et kasutajale oleks koduleht mugav ja loogiline, paremini leitav.
- **Kodulehe arendamise oskus**
- **Tagasiside oma kodulehele**. Läbi teiste kogemuste saab ise teha asju paremini ja ka vigu vältida.
- Tekitas **ühtsust keskuste kodulehtede vahel**.

Veebitekstide koostamine (2011, 2012)

Intervjueeritavate arv, kes koolitusel osalesid: 4

Keskmine hinnang: 7,75

- **Oluliste aspektide välja toomine veebitekstide puhul.**
- **Põhimõtted veebitekstide koostamiseks.**
- **Nõuanded, mida vältida.**
- **Konkreetsed juhtnöörid ja nipid.**
- **Rakendatav**, kohe saab selle põhjal muutusi sisse viia.

Karjäärispetsialistide metoodika seminar (2011, 2012)

Intervjueeritavate arv, kes koolitusel osalesid: 3

Keskmine hinnang: 9,00

- **Uued meetodid**, mida saab kasutada igapäevases töös. Uued metoodikad annavad töösse palju kasu; sh. võimalus teha oma variatsioone töölehtedes.
- **Grupinõustamise kavad ja meetodid.**
- Laiendas tööriistapagasit.

Karjääriteenuste sisu ja kvaliteet (2011, 2012, 2013)

Intervjueeritavate arv, kes koolitusel osalesid: 7

Keskmine hinnang: 6,71

- **Alus, kuidas kvaliteeti hinnata.**
- **Indikaatorite mõistmine.**
- **Dokumentide ja indikaatorite seoste mõistmine.**
- **Dokumentide vajaduse üle mõtisklemine.**
- **Kogemuste vahetamine.**

Täiskasvanute karjääriinfo ja nõustamise metoodika koolitus (2013)

Intervjueeritavate arv, kes koolitusel osalesid: 4

Keskmine hinnang: 9,75

- **Materjalid (töövihik)**, mida kasutada töös täiskasvanutega.
- **Meetodid ja tehnikad** aitavad jõuda noorele lähemale. Vaheldus igavale loengule.
- **Aktiivõppe meetodid, mängud** ja näpunäited nende kasutamiseks.
- Töölehtede täitmine ja harjutustes osalemine – **sai ise kogemuse.**
- **Andis esinemisjulgust ja motivatsiooni** ise aktiivseid meetodeid kasutama hakata.

Karjääriinfo spetsialistide baaskoolitus (2013)

Intervjueeritavate arv, kes koolitusel osalesid: 7

Keskmine hinnang: 9,00

- **Vajalik baas ühe korraga.** Andis baastadmised erinevatest töö külgedest.
- **Põhiteadmised**
- Sain teada oma **töö eesmärgid ja tegevused.**
- **Erinevad teemad** kokku koondatud.
- **Näpunäited infootsingu läbiviimiseks.**
- Koolitaja elulised näited ja soovitusel kogemuste põhjal.
- Väga kasulikud olid **päringuintervjuude läbimängimised.**
- **Kodutööd** aluseks materjalide koostamisel.
- **Maailmapilt avarus.**
- **Andmebaaside list.**

Hariduslikud erivajadused (2011)

Intervjueeritavate arv, kes koolitusel osalesid: 1

Keskmine hinnang: 7,00

- **Karjääriinfo spetsialisti tööks väga vajalik info.** Erivajadustega kliente tuleb üha juurde.

Tööturuinfo (2011, 2012)

Intervjueeritavate arv, kes koolitusel osalesid: 5

Keskmine hinnang: 8,60

- **Viis kurssi tööturul toimuvaga,** väga oluline on olla kursis.
- **Hea ja kasulik statistika,** millest töös lähtuda ja õpilastele tutvustada.

Haridusinfo seminar (2013)

Intervjueeritavate arv, kes koolitusel osalesid: 3

Keskmine hinnang: 9,00

- **Hariduses toimuvad muutused kontsentreeritult.**

- **Viited portaalidele**, kust noor infot leiab.
- **Ajateenistuse info**, oluline, et oskaks noori suunata.

Seminar „Baltika grupp: ettevõtte ja ametite tutvustus“ (2012)

Intervjueeritavate arv, kes koolitusel osalesid: 1

Keskmine hinnang: 8,00

- **Ülevaade ettevõttest ja ametitest (nende kompetentsidest)**, saab noortele edastada.
- **Head ettekanded ja näited.**

Suvekool (Karjääriteenuste tulevik; Võrgustikutöö; Ürituste korraldamine; Asutuste külastused)(2011, 2012)

Intervjueeritavate arv, kes koolitusel osalesid: 3

Keskmine hinnang: 8,00

- **Täiendab infospetsialistide maailmapilti.**
- **Näpunäited ürituste korraldamise eeltöös.** Abiks messi korraldamisel.
- **Ettevõtete külastus positiivne ja informatiivne.**
- **Kogemuste jagamine, suhtlemine.** Oluline koosolemise aeg, tekib meie-tunne.
- **Koostöö personaliinimestega vajalik**– taustainfo, miks noori sageli ei valita mingitele ametikohtadele.

Märkus: Keskmiised hinnangud peegeldavad hindajate grupi keskmist hinnangut skaalal 1-10, kus 1 tähendab, et sellest polnud mingit kasu ning 10 tähendab, et see oli väga kasulik.

6.2.3. Koolitused ja materjalid, mis on toetanud karjääriinfo spetsialistide kompetentside kujunemist

Teises tulemuste osas on toodud karjääriinfo spetsialisti kompetentse toetavad koolitused ja metoodilised materjalid.

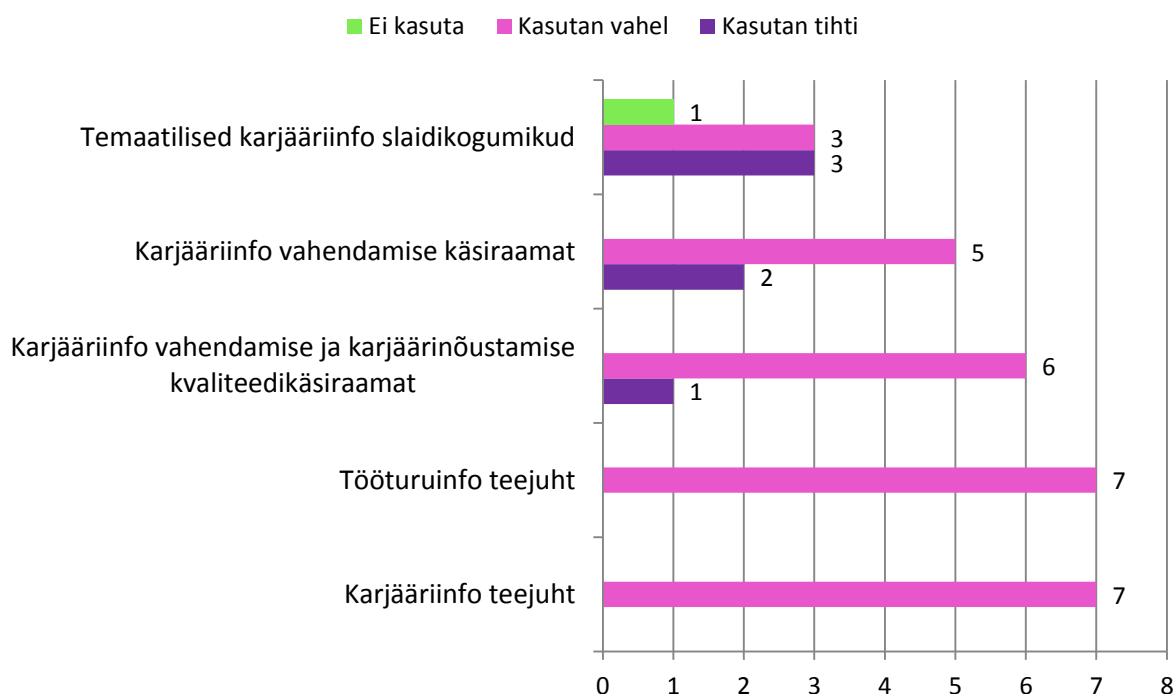
<i>Karjääriinfo spetsialisti kompetentside osad</i>	<i>Toetavad koolitused</i>	<i>Toetavad metoodilised materjalid</i>
<p>Karjääriinfo vahendamine</p> <p>Kontakti loomise ja kliendi vajaduste määratlemise oskus</p> <p>Kliendi juhendamise oskus tööotsimis- ja haridusvalikute tegemise oskuste arendamisel</p> <p>Karjääriinfo vahendamine gruppidele</p> <p>Infoliikumise koordineerimine</p>	<p>Karjääriinfo spetsialistide baaskoolitus</p> <p>Karjääriinfo vahendamine</p> <p>Täiskasvanute karjääriinfo ja nõustamise metoodika koolitus</p> <p>Tööturuinfo seminar</p> <p>Haridusinfo seminar</p> <p>Hariduslikud erivajadused</p>	<p>Karjääriinfo teejuht</p> <p>Tööturuinfo teejuht</p> <p>Karjääriinfo vahendamise käsiraamat</p> <p>Temaatilised karjääriinfo slaidikogumikud</p>
<p>Avalikkuse teavitamine</p> <p>Karjääriplaneerimise propageerimise ja teenuse tutvustamise oskus avalikkusele</p> <p>Karjääriteemaliste ürituste ja teiste info vahendamiseks korraldatud ürituste planeerimine ja korraldamine</p>	<p>Karjääriinfo spetsialistide baaskoolitus</p> <p>Suvekool (Ürituste korraldamine)</p> <p>Kodulehe haldamine ja arendamine</p> <p>Veebitekstide koostamine</p> <p>Tööturuinfo seminar</p>	<p>Karjääriinfo vahendamise ja karjäärinõustamise kvaliteedikäsiraamat</p>
<p>Võrgustikuga koostöö</p> <p>Koostöövõrgustikus osalemine</p>	<p>Karjääriinfo spetsialistide baaskoolitus</p> <p>Suvekool (Võrgustikutöö)</p> <p>Täiskasvanute karjääriinfo ja nõustamise metoodika koolitus</p> <p>Kõik koolitused toetavad omavahelist suhtlemist.</p>	<p>Metoodilisi materjale esile ei toodud.</p>
<p>Teenuste arendamine</p> <p>Karjääriteenuste kaasajastamise oskus arendus- ja/või</p>	<p>Karjääriteenuste sisu ja kvaliteet</p> <p>Täiskasvanute karjääriinfo ja</p>	<p>Metoodilisi materjale esile ei toodud.</p>

teadustegevuse kaudu	nõustamise metoodika koolitus	
Info ja metoodiliste materjalide kohandamise oskus	Karjääriinfo spetsialistide baaskoolitus	
Andmete kogumise, analüüsimine ja aruannete tegemise oskus	Igalt koolituselt midagi info ja metoodiliste materjalide kohandamiseks.	

Analüüsist on näha, et kõik **karjääriinfo spetsialisti üldkompetentsid on erinevate koolituste läbi toetatud**. Metoodiliste materjalidega on paremini toetatud karjääriinfo vahendamise oskus ning vähem on materjale, mis toetaksid võrgustikuga koostööd ja teenuste arendamise oskust.

6.2.4. Karjääriinfo spetsialistide metoodiliste materjalide kasutatavus ja vajadus

Osalejatelt uuriti **kui tihti nad kasutavad nimetatud metoodilisi materjale** oma igapäevases töös - kas tihti, vahetevahel või ei kasuta üldse. Tulemused on toodud alloleval joonisel.



Joonis 4. Karjääriinfo spetsialistide metoodiliste materjalide kasutatavus igapäevases töös

Karjääriinfo spetsialistide seas populaarsemad metoodilised materjalid on järgmised:

- Teemaatilised karjääriinfo slaidikogumikud
- Karjääriinfo vahendamise käsiraamat
- Karjääriinfo vahendamise ja karjäärinõustamise kvaliteedikäsiraamat

Selgitades, **milliseid metoodilisi materjale vajaksid** karjääriinfo spetsialistid lisaks, toodi välja järgmised ideed:

- **Aktiivmeetodid, mängud**
- **Videoklipid**
- **Sotsiaalmeedia jaoks võiks olla mingi täiendav tugimaterjal**
- **Nõustamismeetodid**
- **Ristsõnad ametite kohta**
- **Meetodite laadad**, et jagada meetodeid omavahel.

6.2.5. Karjääriinfo spetsialistide heal tasemel ja arendamist vajavad kompetentsid

Selles peatükis on kirjeldatud karjääriinfo spetsialistide tugevused ja arengukohad lähtuvalt kutsestandardis kirjeldatud kompetentsidest. Välja on toodud kõik need kompetentsid, mida osalejad esile tõid (tegemist ei ole pingereaga).

Karjääriinfo spetsialistide heal tasemel kompetentsid:

- **Karjääriinfo vahendamine gruppidele (sh loengute pidamine, töögruppidega)**
- **Ürituste korraldamine ja planeerimine**
- **Võrgustikuga koostööoskus**
- **Infoliikumise koordineerimine**
- **Kontakti loomine ja juhendamine valikute tegemise oskuste arendamisel**
- **Avalikkuse teavitamine**
- **Teenuste arendamine**

Karjääriinfo spetsialistide igapäevaseks tööks on karjääriinfo vahendamine, seetõttu on see ka tugevusena esile toodud. Avalikkuse teavitamine, sealjuures ürituste

korraldamine on õnnestunud siiani kenasti. Osalejate hinnangul on tänapäeval avalikkust lihtsam teavitada, kuna ühiskond teab sellest teenusest täna rohkem ja peab seda vajalikuks. Samas on neid, kes ei pea nn „müügitööd“ karjäärispetsialisti ülesandeks.

Karjääriinfo spetsialistide arendamist vajavad kompetentsid:

- **Teenuste arendamine**
- **Avalikkuse teavitamine**
- **Avalik esinemine**
- **Karjääriplaneerimise propageerimine**
- **Karjääriinfo vahendamine gruppidele**

Karjääriinfo spetsialistide poolt arendamist vajavate kompetentside poolt tulid esile sarnased teemad, mis tugevuste allgi. Ilmselt näitab see vajadust ennast edasi arendada teemades, milles ollakse igapäevaselt tegevad, kuid milles soovitakse olla paremad teenuse pakkujad.

Täiendavalt kerkis esile aktiivõppe meetodite kasutamine gruppide puhul.

Lisaks sisaldasid vastused erinevaid **osalejate poolseid ettepanekuid**, mida või kuidas edaspidi teisiti teha ning millistel teemadel võiks koolitusi läbi viia. Järgnevalt on esitatud nendest kokkuvõtlik ülevaade:

- Veebitekstide koostamise koolitus vajaks värskendust – inspireeriks asju üle vaatama ja tegutsema.
- Teenuste kvaliteedi hindamise temaatika vajab tulevikus käsitlemist. Spetsialistidele on arusaamatu, kuidas kvaliteeti hinnatakse ja mida olemasolevad indikaatorid sisuliselt näitavad.
- Sagenenud on noorte vajadused just individuaalse infovahendamise osas, mida teevad nõustajad. Sellega tuleb ka karjääriinfo spetsialistidel tegeleda, mistõttu individuaalse nõustamise meetodid vajalikuks osutunud.
- Täiskasvanute karjääriinfo ja nõustamise metoodika koolitust võiks korrata.
- Vajadus uute meetodite järele – võimaldab õpilastele muud kui loengut. Läbi mängu jääb meelde ja võimaldab uut avastada.
- Ürituste korraldamise temaatika vastu on huvi suur, vajalikud täiendavad koolitused.
- Erivajadustega inimeste nõustamise kohta rohkem infot. Väga oluline on suunata, kuidas ja kuhu oma erivajadustega lapsega minna (eriklasside info jms.)

- Haridusinfo koolitusi võiks olla rohkem, sest info uueneb pidevalt. Vajalikud regulaarsed koolitused.
- Suvekoolid ja sügiskoolid võiksid toimuda linnast eemal ja sellises kohas, kus on võimalus ühiselt aega veeta (ruumid ei killustaks seltskonda).
- Oluline on teada infot uutest kutsetest (see on info, mis muutub ja aegub).
- Vaja oleks koolitust tagasiside teemal, sh ka analüüsimise osa.
- Karjääriteenuste müügitöö võiks olla rohkem ülevalt poolt koordineeritud. Palju on isikuomadustes kinni.
- Koolitusi teemal „õppimine välismaal“, samuti regulaarsed koolitused tööturu teemal.
- Grupiinfo edastamiseks oleks vaja häid nippe – meetodid, mis muudaks atraktiivseks loengu.
- Üritusturunduse teemal koolitust. Kuidas ürituste turundamist hõlpsamaks ja meeldivamaks muuta. Sotsiaalmeedia kui kanal.
- Avaliku esinemise koolitus oleks vajalik (nt. Tõnu Lehtsaar).

Sobivaks **kompetentside arendamise viisiks** on karjääriinfo spetsialistide hinnangul praktilised koolitused. Parim viis omandada uusi teadmisi ja oskusi on läbi aktiivse tegevuse. Sobib hästi seminarivorm, kuhu on põimitud erinevaid tehnikaid ja mängu.

6.2.6. Karjääriinfo spetsialistide intervjuu lisaväärtus

Ka karjääriinfo spetsialistid töid koolituste kasuteguritena välja mitmel juhul koolituste häid omadusi. Järgnevalt on antud ülevaade esile tõstetud teguritest, mis teevad ühest koolitusest **hea koolituse**:

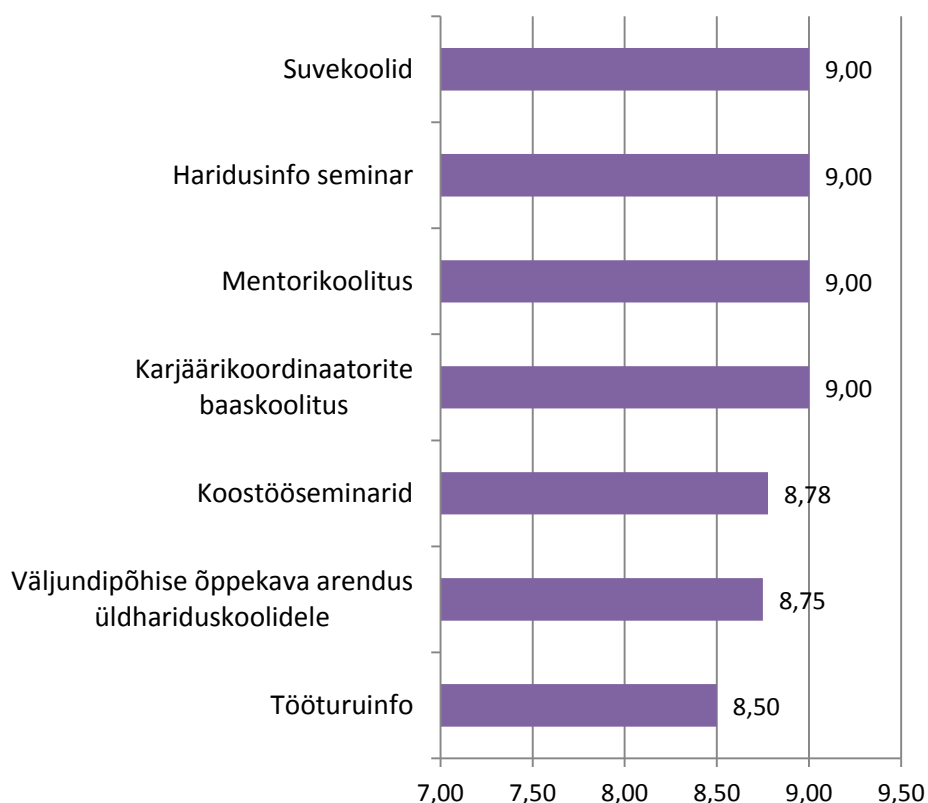
- Uued teadmised
- Pädevad koolitajad, oma ala spetsialistid
- Konkreetne
- Rakendatav. Saab kohe kasutusse võtta.
- Inspireeriv, motiveeriv
- Praktilised materjalid
- Põhjalik
- Mänguline
- Võimaldab ise läbi kogeda
- Erinevate teemade kajastamine
- Kogemustel põhinev
- Informatiivne

- Kontsentreeritud
- Head ettekanded ja näited
- Hea korraldus

6.3. Kooli karjäärikoordinaatorite intervjuu tulemused

6.3.1. Karjäärikoordinaatorite koolituste kasulikkus (keskmised hinnangud)

Järgnevalt on toodud kooli karjäärikoordinaatorite (edaspidi nimetatud karjäärikoordinaatorid) **keskmised hinnangud koolituste kasulikkusele** skaalal 1-10 (kus 1 tähendab, et sellest polnud mingit kasu ning 10 tähendab, et see oli väga kasulik) joonisel. Kasulikkuse hindamisel paluti osalejatel mõelda lähtuvalt sellest, mida koolitusel omandatust oma igapäevases töös on rakendanud või täna rakendamas.



Joonis 5. Karjäärikoordinaatorite koolituste kasulikkus, keskmine hinnang skaalal 1-10

6.3.2. Karjäärikoordinaatorite koolituste kasulikkus (loetelu)

Järgnevalt esitatakse tulemused koolituste kohta eraldi. Tuuakse välja koolitustel osalenute arv, keskmine hinnang koolituse kasulikkusele ning loetelu sellest, mida koolitustel osalejad kasulike aspektidena esile tõid. Loetelud on koostatud osalejate poolt grupitööna ja toodud raportis muutmata kujul.

Väljundipõhise õppekava arendus üldhariduskoolidele (2011)

Intervjueeritavate arv, kes koolitusel osalesid: 4

Keskmine hinnang: 8,75

- **Karjääriõppe lõimimine teiste õppeainetega.** Head ideed, kuidas lõimida.
- **Uue õppekava koostamise põhimõtted**
- **Süsteemne lähenemine õppekavade väljunditele**
- **Arendas koostöö koolimeeskonnaga.** Idee jõudis ka kooli kollektiivi, kuna kaasatud olid direktorid, õppealajuhatajad, teiste ainete õpetajad.
- **Kommunikeerimise võtted,** kuidas öelda ja jagada infot.
- **Tutvumine Tartu Kutsehariduskeskusega,** võimalus jagada seda õpilastele.

Karjäärikoordinaatorite baaskoolitus (2012, 2013)

Intervjueeritavate arv, kes koolitusel osalesid: 9

Keskmine hinnang: 9,00

- **Põhjalik alus tööks**
- **Struktureeris, mida ja miks**
- **Üldhariduslikud/arendavad teadmised-oskused**
- **Head, praktilised ja kasulikud näited, praktilised tegevused**
- **Omandati meetodid ja oskused**
- **Teoreetiline baas**
- **Kontaktide võrgustik** – esimesed kontaktid kolleegidega
- **Korralduskava koostamine**

Mentorikoolitus (2013)

Intervjueeritavate arv, kes koolitusel osalesid: 5

Keskmine hinnang: 9,00

- **Mentori rolli teadvustamine**
- **Teadmised motiveerimisest, motiveerimisoskused**
- **Suhtlemisoskused** - kontakti loomine kliendiga
- **Enesearengut toetav**
- **Kolleegidega suhtlus**

Koostööseminarid (2011-2013)

Intervjueeritavate arv, kes koolitusel osalesid: 9

Keskmine hinnang: 8,78

- **Praktikute kogemused**
- **Rühmatööd annavad ideid**
- **Kodused tööd**, millest on hiljem kasu, saab kasutada koolis.
- **Praktilised materjalid**
- **Koosmeelsust loonud**
- **Andnud head koostööpartnerid**
- **Ühtlustanud arusaamad omavahel**
- **Toetavad, fookusesse juhtivad**
- **Metoodiliste materjalide koostamine õpetajatele**

Tööturuinfo (2011, 2012)

Intervjueeritavate arv, kes koolitusel osalesid: 5

Keskmine hinnang: 8,50

- **Tasakaalustav info Eesti arengu ja elatustaseme vs. elukvaliteedi kohta**
- **Slaidiprogrammid**, mida sai koolis hiljem kasutada õpilastega suheldes.
- **Värske info ja nägemus spetsialistidelt**
- **Kiire, efektiivne ja mitmekülgne ülevaade, väga hea analüüs ja kasulikud arutelud.**

Haridusinfo seminar (2013)

Intervjueeritavate arv, kes koolitusel osalesid: 2

Keskmine hinnang: 9,00

- **Erinevate ülikoolide sissastumise tingimused**, oluline info, mida edastada abiturientidele
- **Materjalid, mida töös kasutada**
- **Jooksev info kiiresti muutuval haridusmaastikul on väga oluline.**

Suvekool (Karjääriteenuste tulevik; Võrgustikutöö; Ürituste korraldamine; Asutuste külastused)(2011, 2012)

Intervjueeritavate arv, kes koolitusel osalesid: 1

Keskmine hinnang: 9,00

- Ürituste korraldamise teema raames **praktilised ülesanded töörühmades**, kuidas midagi läbi viia
- Õhtused suhtlusringid: **kogemuste ja kontaktide jagamine**
- **Asutuste külastused** – saab lastele edastada, milliseid töötajaid vajatakse ettevõtetesse

Märkus: Keskmsed hinnangud peegeldavad hindajate grupi keskmist hinnangut skaalal 1-10, kus 1 tähendab, et sellest polnud mingit kasu ning 10 tähendab, et see oli väga kasulik.

6.3.3. Koolitused, mis on toetanud karjäärikoordinaatorite kompetentside kujunemist

Siin tulemuste osas on analüüsitud, millised koolitused toetavad karjäärikoordinaatorite kompetentse.

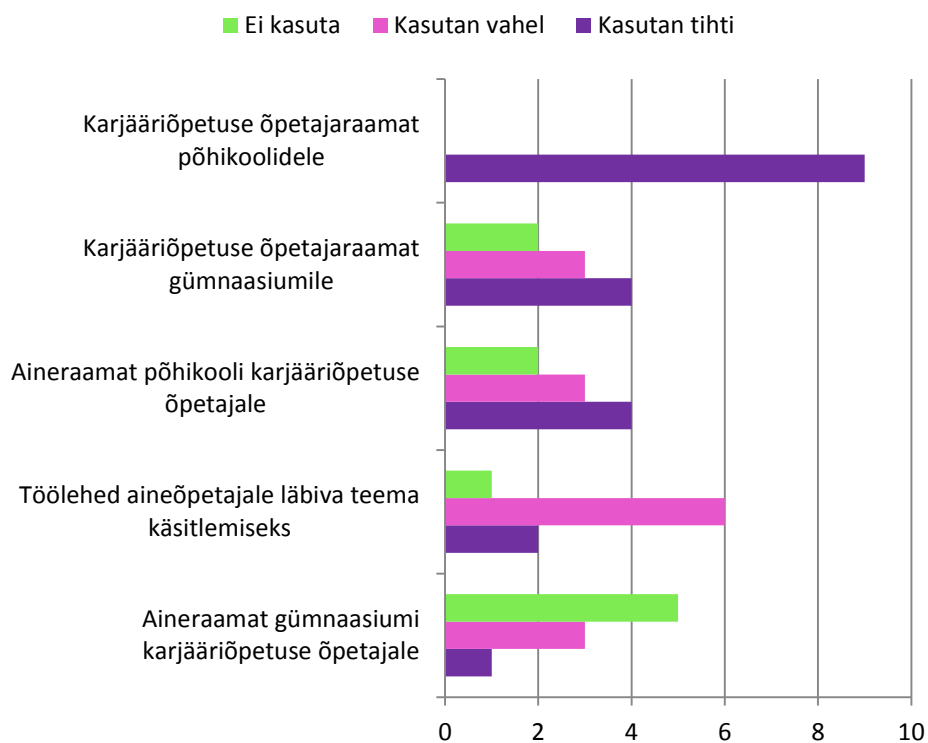
<i>Karjäärikoordinaatori kompetentsid</i>	<i>Toetavad koolitused</i>
<p>Kooli karjääriteenuste korralduskava koostamine ja elluviimine</p> <p>Karjääriõppe kavandamise oskus kooli õppekava osana</p> <p>Karjääriõppe kvaliteedi hindamise oskus kooli sisehindamise osana</p> <p>Kooli karjääriõppe meeskonna töö juhtimise oskus</p>	<p>Karjäärikoordinaatorite baaskoolitus</p> <p>Koostööseminarid</p> <p>Mentorikoolitus</p>
<p>Karjääriteenuse osutamiseks vajaliku koostöövõrgustiku koordineerimine</p> <p>Koostöövõrgustiku loomise ja arendamise oskus</p> <p>Koostöövõrgustikus osalemine</p>	<p>Koostööseminarid</p> <p>Karjäärikoordinaatorite baaskoolitus</p> <p>Suvekool (Võrgustikutöö)</p> <p>Kõikidel koolitustel toimub mitteametlik suhtlus</p> <p>Rajaleidja hoiab koos</p>
<p>Karjääriteenuse arendamine</p> <p>Karjääriteenuste kaasajastamise oskus arendus- ja/või teadustegevuse kaudu</p> <p>Metoodiliste materjalide koostamise oskus</p> <p>Andmete kogumise, analüüsimise ja aruannete tegemise oskus</p>	<p>Koostööseminarid</p> <p>Karjäärikoordinaatorite baaskoolitus (jätkukoolitus)</p>
<p>Karjääriinfo vahendamine</p> <p>Õpilaste juhendamise oskus tööotsimis- ja haridusvalikute tegemise oskuste arendamisel</p> <p>Infoliikumise koordineerimise oskus</p>	<p>Koostööseminarid</p> <p>Tööturuinfo seminar</p> <p>Haridusinfo seminar</p> <p>Väljundipõhise õppekava arendus üldhariduskoolidele</p> <p>Karjäärikoordinaatorite baaskoolitus</p> <p>Suvekool (Võrgustikutöö; Ürituste korraldamine)</p> <p>Sügiskool</p>

<p>Avalikkuse teavitamine karjääriteenustest</p> <p>Karjääriplaneerimise propageerimise oskus ja teenuste tutvustamise oskus avalikkusele</p> <p>Karjääriteemaliste ürituste ja teiste info vahendamiseks korraldatud ürituste planeerimise ja korraldamise oskus</p>	<p>Koostööseminarid</p> <p>Tööturuinfo seminar</p> <p>Suvekool (Ürituste korraldamine)</p> <p>Sügiskool (IKT valdkonna ametid, tööturuinfo)</p> <p>Haridusinfo seminar</p>
--	--

Tabelist on näha, et kõik **kooli karjäärikoordinaatorite üldkompetentsid on erinevate koolituste läbi toetatud**, veidi vähem karjääriteenuste arendamise osa. Suur osa koolitusi on uusi teadmisi ja informatsiooni andva funktsiooniga.

6.3.4. Karjäärikoordinaatorite meetodiliste materjalide kasutatavus ja vajadus

Kooli karjäärikoordinaatoritelt uuriti **kui tihti nad kasutavad õpetajana meetodilisi materjale** oma igapäevases töös - kas tihti, vahetevahel või ei kasuta üldse. Tulemused on toodud alloleval joonisel.



Joonis 6. Karjäärikoordinaatorite hinnangud meetodiliste materjalide kasutatavusele igapäevases töös

Innove poolne täiendav märkus: Kõik programmi karjäärikoordinaatorid olid kohustatud karjääriõpetuse valikainet andma põhikooli III kooliastmes, millest ilmselt tuleneb põhikooli õpetajaraamatu tihedam kasutatavus. Gümnaasiumi osas karjääriõpetuse valikaine võimaldamine oli koolide vaba valik ja olenes kooli võimalustest. Intervjuudel osalejatest pooled ei tööta gümnaasiumis.

Karjäärkoordinaatorite kommentaarid metoodiliste materjalide kasulikkusele:

- **Karjääriõpetuse õpetajaraamat põhikoolidele**

Osalejate hinnangul terve materjal väga vajalik.

- **Karjääriõpetuse õpetajaraamat gümnaasiumile**

Osalejate hinnangul käsiraamat parimas mõttes, annab vajaliku struktuuri ja teadmised.

- **Aineraamat põhikooli/gümnaasiumi karjääriõpetuse õpetajale**

Osalejate hinnangud olid väga erinevad, kuna kõik ei tööta õpetajana, seega aineraamatuid vähem kasutatud.

- **Töölehed aineõpetajatele läbiva teema käsitlemiseks**

Töölehed on ainepõhised ja seetõttu koordinaatorid kasutavad neid vähem.

Kasutusel on mitmed materjalid Rajaleidja lehel ja palju on erinevaid veebis olevaid materjale, mida saab kasutada.

Selgitades välja, **milliseid metoodilisi materjale vajaksid** karjäärikoordinaatorid lisaks, toodi välja järgmised ideed:

- **Õpilase töövihik-raamat.** Vajalik oleks materjal, mida kasutada tunnis.
- **Aktiivõppe vahendid** – mängude raamat, ühte kogumikku, kuhu on koondatud kõik mängud. Hetkel igal pool erinevates kohtades leitav.
- **Videoloengud ja klipid**
- **Veebimängud (arvutimängud), viktoriinid**
- **Slaidiprogrammid käsiraamatu juurde**
- **Töölehtede raamat, eraldi õpetaja raamat** – e-raamatuna, et pidevalt täienuks.
- **Erinevate ainete õpetajatele abimaterjalid**, kuidas läbivalt karjääri teemat oma töös kasutada.
- **Info (listid) inimeste kohta, kes oleksid nõus erinevatel teemadel kooli rääkima.**

6.3.5. Karjäärikoordinaatorite heal tasemel ja arendamist vajavad kompetentsid

Selles peatükis on kirjeldatud karjäärikoordinaatorite tugevused ja arengukohad. Osalejad nimetasid kompetentse, mis on toodud kutsestandardis, kuid töid esile ka teadmisi ja oskusi enda vabas väljenduses. Välja on toodud kõik need kompetentsid, mida osalejad esile töid (tegemist ei ole pingereaga).

Karjäärikoordinaatorite heal tasemel kompetentsid:

- **Metoodiliste materjalide koostamine**
- **Ürituste planeerimine ja korraldamine**
- **Infoliikumise koordineerimine**
- **Õpilaste individuaalne juhendamine**
- **Karjääriinfo vahendamine**
- **Karjääriteenuste propageerimine ja teenuse tutvustamine avalikkusele**
- **Karjääriteenuste arendamisoskus**
- **Õpilaste esmane nõustamine**
- **Koostöövõrgustiku koordineerimise oskus**

Karjäärikoordinaatorid töid oma kompetentse analüüsid esile mitmeid tugevusi, valdavalt nad tunnevad oma tööd ja neil õnnestub see kenasti.

Karjäärikoordinaatorite arendamist vajavad kompetentsid:

- **Karjääriõppe kvaliteedi hindamine**
- **Meeskondade juhtimine, motiveerimine**
- **Õpilaste esmane nõustamine**
- **Koostöövõrgustiku koordineerimise oskus**
- **Karjääriteenuste korralduskava koostamise ja elluviimise oskus**
- **Andmete kogumine ja analüüsimine, aruannete koostamine**
- **Õpilaste individuaalne juhendamine**
- **Karjääriteenuste arendamisoskus**

Karjäärikoordinaatorite poolt arendamist vajavate kompetentside puhul tulid esile osaliselt sarnased teemad, mis tugevuste all. Näiteks heal tasemel, kuid arendamist vajavate kompetentsidena toodi esile koostöövõrgustiku koordineerimise oskus, karjääriteenuste arendamise oskus, õpilaste esmane nõustamisoskuse ja individuaalne juhendamise oskus. See näitab vajadust ennast

edasi arendada teemades, milles ollakse igapäevaselt tegevad, kuid soovitakse olla veelgi paremad teenuse pakkujad.

Arendatavate külgedena nägid koordinaatorid karjääriteenuste kvaliteedi hindamise, meeskondade juhtimise, andmete kogumise ja analüüsimise teemasid.

Meeskondade juhtimisel on põhiprobleemiks õpetajate kaasamine ja nende motiveerimine selleks, et karjääri teemasid tähtsustataks ka läbivalt ainetundides. Keeruliseks on osutunud ka koolimeeskonna kaasamine – head on koolitused, kus kooli juhtkonnast ka keegi osaleb, siis lihtsam pärast ellu viia.

Andmete kogumiseks ja analüüsimiseks jääb vähe aega ja energiat. Samas andmete analüüsi peetakse oluliseks. Kooli karjäärikoordinaatoritel ei ole kvaliteedi hindamisest selget pilti. Osalejate hinnangul jääb sellest vaja ka kooli juhtkonnal.

Lisaks sisaldasid vastused erinevaid **osalejate poolseid ettepanekuid**, mida või kuidas edaspidi teisiti teha ning millistel teemadel võiks koolitusi läbi viia. Järgnevalt on antud nendest kokkuvõtlik ülevaade:

- Oluline lapsevanemad kooli saada – koostöö, grupitöö lastevanematega. Lapsevanemad tahavad oma lapsi aidata, sellega tuleks varakult tegeleda.
- Kuidas leida koostööpartnereid kohalikus omavalitsuses?
- Koostööseminarid on vajalikud – paar korda aastas peaks olema – kogu aeg, ka edaspidi.
- Materjale on hetkel palju (Rajaleidja lehel, EL lehel jm), oluline olemasolevad taas üle vaadata, sest see on pidevalt arenev protsess ning materjalid vajavad uuendust.
- Koostööseminaride teemad võiksid olla konkreetsemad ja töögrupid ei tohiks väga suured olla (maksimaalselt 4-5 inimest grupis).

Sobivaks **kompetentside arendamise viisiks** on karjäärikoordinaatorite hinnangul praktilised koolitused, kuna asju läbi tehes on kasutegur alati kõige suurem.

6.3.6. Karjäärikoordinaatorite intervjuu lisaväärtus

Ka karjäärikoordinaatorid töid koolituste kasuteguritena välja mitmel juhul koolituste häid omadusi. Alljärgnev loetelu annab ülevaate esile tõstetud teguritest, mis iseloomustavad **head koolitust**:

- Uued teadmised
- Konkreetne ja selge
- Rühmatööd
- Süsteemne, analüüsiv, terviklik
- Innustav
- Head näited
- Väga head, tugevad, professionaalsed lektorid
- Praktilised tegevused
- Ladus korraldus
- Mõnus seltskond
- Praktikute kogemused
- Arusaadav, hästi seletatud
- Materjalid edaspidiseks kasutuseks
- Asutuste külastus

7. Järeldused

7.1. Koolituste kasulikkus

Karjäärispetsialistid hindasid läbitud koolitusi valdavalt kasulikeks ning tõid igast koolitusest esile rakendusliku väärtuse. Sagedamini toodi esile koolitustel läbi tegemise võimalust ja saadud kogemusi. Koolitustelt saadavat teavet peetakse vajalikuks ning kergesti edastavaks. Koolitusi peeti innustavaks, ennast arendavaks ja maailmapilti avardavaks.

Karjäärinõustajad hindasid kõrgelt järgmisi koolitusi:

- Nõustamistehnikate jätkukoolitus: nõustaja töö gruppidega
- Täiskasvanute karjääriinfo ja nõustamise metoodika koolitus
- Aktiivse kaasamise meetodid nõustamises

Karjääriinfo spetsialistid hindasid kõrgelt järgmisi koolitusi:

- Täiskasvanute karjääriinfo ja nõustamise metoodika koolitus
- Haridusinfo seminar
- Karjääriinfo spetsialistide baaskoolitus

Kooli karjäärikoordinaatorid hindasid kõrgelt järgmisi koolitusi:

- Karjäärikoordinaatorite baaskoolitus
- Mentorikoolitus
- Koostööseminarid

Nimetatud koolitustel on osalejad enda jaoks kasulikku leidnud ja seda oma igapäeva töös väärtuslikuks pidanud.

7.2. Kompetentside kujunemist toetavad koolitused

Uuringu ühe osana hindasime kuivõrd läbitud koolitused (ja millised neist) toetasid karjäärispetsialistide kompetentside kujunemist kõige paremini.

Karjäärinõustajate erinevaid kompetentse toetavad hästi järgmised koolitused (kattes korraka vähemalt kahte kompetentsi osa):

- Karjäärinõustajate baaskoolitus
- Nõustamistehnikate jätkukoolitus: nõustaja töö gruppidega

- Aktiivse kaasamise meetodid
- Täiskasvanute karjääriinfo ja nõustamise metoodika koolitus
- Suvekoolid (Karjääriteenuste tulevik; Võrgustikutöö; Ürituste korraldamine; Asutuste külastused)
- Karjäärispetsialisti metoodikaseminar
- Haridusinfo seminar

Karjäärinõustajate hinnangul on enam toetatud individuaalse nõustamise ja grupinõustamise oskus, vähem on käsitletud teenuse arendamise ja avalikkuse teavitamisega seotud teemasid.

Karjääriinfo spetsialistide erinevaid kompetentse toetavad hästi järgmised koolitused (kattes korraga vähemalt kahte kompetentsi osa):

- Karjääriinfo spetsialistide baaskoolitus
- Täiskasvanute karjääriinfo ja nõustamise metoodika koolitus
- Suvekool (Karjääriteenuste tulevik; Võrgustikutöö; Ürituste korraldamine; Asutuste külastused)
- Tööturuinfo seminar

Karjääriinfo spetsialistide kõik kompetentsid on erinevate koolituste läbi hästi toetatud.

Karjäärikoordinaatorite erinevaid kompetentse toetavad hästi järgmised koolitused (kattes korraga vähemalt kahte kompetentsi osa):

- Koostööseminarid
- Karjäärikoordinaatorite baaskoolitus
- Suvekool (Karjääriteenuste tulevik; Võrgustikutöö; Ürituste korraldamine; Asutuste külastused)
- Tööturuinfo seminar
- Haridusinfo seminar

Ka kooli karjäärikoordinaatorite kompetentsid on erinevate koolituste läbi kenasti toetatud.

Eelnev analüüs illustreerib selgelt, et koolitusi on olnud väga erinevatel teemadel, planeerimisel on lähtunud karjäärispetsialistide vajadustest ning arendatud on nende erinevaid erialaseid kompetentse.

7.3. Kompetentside kujunemist toetavad materjalid

Karjäärinõustajate kompetentse enam toetavad materjalid (kattes korraga vähemalt kahte kompetentsi osa):

- Grupinõustamine. Teooria ja praktika
- Karjäärinõustamise töölehtede pakett (veebimaterjal)
- Raamat "Aktiivne kaasamine"
- Karjäärinõustamine. Nõustaja käsiraamat
- Jobpics kohvrid
- Metoodikapakett karjäärinõustamiseks ja karjääriinfo vahendamiseks täiskasvanutele

Karjäärinõustajad peavad metoodilisi materjale väga vajalikeks ning kasutavad neid sageli, enamasti nõustamisprotsessis kui oma põhitegevuses.

Karjääriinfo spetsialistide seas populaarsemad metoodilised materjalid on:

- Temaatilised karjääriinfo slaidikogumikud
- Karjääriinfo vahendamise käsiraamat
- Karjääriinfo vahendamise ja karjäärinõustamise kvaliteedikäsiraamat

Karjääriinfo spetsialistide metoodilised materjalid toetavad ennekõike nende karjääriinfo vahendamise oskust, mis on neil põhitegevuseks. Teised kompetentsid materjalide poolest nii põhjalikult toetatud ei ole.

Karjäärkoordinaatorite metoodiliste materjalide hindamisel tõsteti esile „Karjääriõpetuse õpetajaraamat põhikoolidele“ (ka gümnaasiumi oma), mida kõik igapäevaselt kasutavad ja väga kasulikuks peavad.

7.4. Metoodiliste materjalide vajadus

Karjäärispetsialistid on rahul, et nende kasutuses on sedavõrd mitmekesine metoodiliste materjalide valik. Samas ollakse alati avatud ka uutele meetoditele ja tehnikatele. Enim nimetatud ideed olid järgmised:

- Aktiivõppe meetodid – mängud
- Veebikeskkonna mängud
- Videoloengud ja –klipid

Lisaks vajaksid karjäärinõustajad teste, ametikirjeldusi, infovihikuid, uusi töölehti. Karjääriinfo spetsialistid tunnevad vajadust nõustamismeetodeid puudutavate materjalide järgi; karjäärikoordinaatorid sooviksid õpilase töövihikut tunnis kasutamiseks, slaidiprogramme käsiraamatu juurde, töölehtede raamatut ja abimaterjale aineõpetajatele.

7.5. Karjäärispetsialistide tugevused ja arengukohad

Karjäärispetsialistid tõid esile oma tugevused ja arengukohad, nimetades kompetentse, milles nad tunnevad ennast osavana ja mugavalt ning milles vajaksid veel tuge ja juurde õppimist. Nimetati spetsiifilisi oskusi, kuid käsitleti ka kompetentse tervikuna.

Kokkuvõtlikult võib öelda, et karjäärispetsialistid tunnevad endid võimekatena ja suutlikena pea kõigis tegevustes, millega nad oma ametis kokku puutuvad.

Karjäärinõustajad tõid oma tugevustena selgelt esile individuaalse nõustamise ja grupinõustamise oskuse, kuid samal ajal peavad vajalikuks ennast erinevate nõustamistehnikate osas pidevalt arendada. Samuti ei valmista neile raskusi teenuse osutamiseks vajaliku võrgustikutöö oskus, mis on selle töö lahutamatu osa. Kahtlemata on karjäärinõustajate tagasisidest olulisim arendamist vajav oskus avalikkuse teavitamise oskus, ennekõike vajab tuge ürituste planeerimine ja korraldamine.

Karjääriinfo spetsialistid peavad end tugevaks kõikides oma tegevustes - nii karjääriinfo vahendamises, avalikkuse teavitamises, võrgustikuga koostöös kui ka teenuste arendamises. Seejuures nähakse pea kõikides kompetentsides (v.a. võrgustikuga koostöö oskus) arenguruumi ning vajadust ennast eri aspektides pidevalt täiendada.

Kooli karjäärikoordinaatorid on enda hinnangul tugevad karjääriinfo vahendamises, avalikkuse teavitamises, koostöövõrgustiku koordineerimises ja meetodiliste materjalide koostamises. Arengukohana toodi välja karjääriteenuste korralduskava koostamise ja elluviimise oskus. Arendamist vajaks ka kvaliteedi hindamise oskus ja karjääriteenuse arendamise oskus (sh andmete kogumise ja analüüsimise, aruannete koostamise oskus). Ühtlasi vajab arendamist ka koostöövõrgustiku koordineerimise oskus, ennekõike meeskondade juhtimine ja motiveerimine.

Kuna kõigi karjäärispetsialistide ühine soov on arendada info edastamise meetodilisi võtteid (nõustamisel või siis õpilaste individuaalsel juhendamisel), siis sellest lähtuvalt on aktiivõppe meetodite vastu huvi tõeliselt suur kõigil spetsialistidel.

8. Soovitused ja ettepanekud

Toome raporti põhjal välja soovitused ja ettepanekud, mis käsitlevad erinevaid aspekte koos, kuid rõhutavad ka teatud olulisi üksikasju, mida osalejad uuringu käigus rõhutasid.

- Tutvustada **erinevate ettevõtete tegemisi**. Oluline varieerida valdkondi – et oleks kaetud nii tootmine, teenindus, IT; võiks olla nii eraettevõtteid ja riigiasutusi, suuremad ja väiksemaid organisatsioone. See avardab silmaringi ja annab teadmised, mida jagada noortele nõustamisel, loengutel, grupivestlustelt jne.
- Suvekoolide ja sügiskoolide korraldamisel pöörata **erinevate sihtrühmade** (nõustajad, info spetsialistid ja koordinaatorid) **vajadustele eraldi tähelepanu** ning koondada mõneks töötoaks kokku spetsiifiline seltskond, et anda neile väärtuslikku teavet, kogemust.
- **Suvekoole võiks kasutada võrgustiku tugevdamiseks**, tutvustada erinevate karjäärispetsialistide rolle, igapäevaseid tegemisi ja tuua esile nende kogemused. See toetaks spetsialistide omavahelist koostööd, samuti tekiks neil selgem ettekujutus üksteise funktsioonidest ning oskaside noori paremini suunata. Samuti oleks oluline nende ühiste probleemide välja toomine ja üheskoos lahendamine.
- Osalejad väärtustavad **kogemuste jagamist**. Seega tuleks võimaldada neil endil oma töödest ja tegemistest rääkida – see on oluline funktsioon, mida erinevad koolitused ja seminarid täna täidavad.
- Tagada karjäärinõustajatele võimalus kasutada oma igapäevases töös erinevaid **teste**, mis on tõestanud oma usaldusväärsust ja kasutajasõbralikkust.
- Karjääriinfo spetsialistidel on individuaalse infovahendamise oskuse arendamiseks vajalik omandada **individuaalse nõustamise meetodeid ja tehnikaid**.
- Karjäärispetsialistid vajavad oma töö tegemiseks erinevaid **aktiivõppemeetodeid ja metoodilisi materjale**, mistõttu metoodikaseminaride regulaarne korraldamine oleks vajalik kõigile.
- **Kvaliteedi teema** on tõstatanud osalejates vastakaid tundeid ja arusaamasid. Samas peetakse teemat oluliseks ja tähtsaks. Soovitame võtta kvaliteedi teema koos spetsialistidega eraldi vaatluse alla ja käsitleda võimalikult terviklikult.
- Karjäärispetsialistid vajavad tuge **teenuse propageerimisel ja meeskondade motiveerimisel**. Nii kooli karjäärikoordinaatorid kui ka karjääriinfo spetsialistid tõstatasid probleemi, et keerukas on teha nn müügitööd koolides, aga ka ettevõtetes ja omavalitsustes. Soovitame võimalusel korraldada enam koolitusi, kus on kaasatud võtmeisikuid.
- Jätkuvalt korraldada koolitusi, mida iseloomustavad „**hea koolituse**“ **kriteeriumid**.

- **Võimalikud koolituste teemad**, mida osalejad pakkusid:

Karjäärinõustajad:

- Motiveeritud, haritud ja heal positsioonil inimeste nõustamine
- Erivajadustega noorte nõustamine
- Motiveerimisoskuste arendamine
- Ürituste planeerimine ja korraldamine

Karjääriinfo spetsialistid:

- Veebitekstide koostamine (korrata)
- Kvaliteedi hindamine (uuendatult)
- Täiskasvanute karjääriinfo ja nõustamise metoodika koolitus (korrata)
- Aktiivõppe meetodid
- Ürituste korraldamine
- Erivajadustega noorte nõustamine
- Haridusinfo koolitusi
- Uued kutsed, kutsestandardid
- Tagasiside ja selle analüüsimine, tõlgendamine
- Õppimine välismaal
- Grupiinfo edastamise nipid
- Üritusturundus
- Avalik esinemine

Kooli karjäärikoordinaatorid:

- Kvaliteedi hindamine
- Meeskondade juhtimine
- Andmete kogumine ja analüüsimine

9. Kokkuvõte

Käesolev uuring viidi läbi eesmärgiga saada sisend karjäärispetsialistide koolituste ja metoodiliste materjalide pikaajalise mõju, kasutatavuse ja edasiste vajaduste hindamiseks. Koolituste ja metoodiliste materjalide kasulikkust ning ka vajadusi selgitati spetsialistide kompetentsidele tuginevalt.

Uuringus osales 24 karjäärispetsialisti. Viisime läbi kolm individuaalset eelintervjuud ning kolm kahe tunnist fookusgrupi intervjuud, vastavalt karjäärinõustajate, karjääriinfo spetsialistide ja kooli karjäärikoordinaatoritega. Intervjuud toimusid vahemikus 25.11-04.12.2013.

Toiminud koolitused on olnud valdavalt kasulikud ning toetanud karjäärispetsialistide kompetentside arengut. Paremini on toetatud karjäärispetsialistide igapäevaste tegevustega seotud kompetentsid.

Karjäärinõustajad on läbinud mitmeid koolitusi, mis toetavad just nende individuaal- ja grupinõustamise oskusi. Neid oskusi pidasid nad ka oma tugevusteks. Kasulikemateks hinnati järgmisi koolitusi: „Nõustamistehnikate jätkukoolitus: nõustaja töö gruppidega“, „Täiskasvanute karjääriinfo ja nõustamise metoodika kursus“ ja „Aktiivse kaasamise meetodid nõustamises“.

Karjääriinfo spetsialistid on saanud koolitustel rohkesti teavet, mida edastada noortele. Oma tugevuseks peavad nad karjääriinfo vahendamise ning avalikkuse teavitamise oskust. Nende hinnangul on ühed kasulikumad koolitused olnud „Täiskasvanute karjääriinfo ja nõustamise metoodika kursus“, „Haridusinfo seminar“ ja „Karjääriinfo spetsialistide baaskoolitus“.

Kooli karjäärikoordinaatorid on lisaks infole, mida noortele edastada, omandanud ka erinevaid meetodeid, kuidas seda infot õpilastele parimal viisil vahendada. Nemad tunnevad ennast tugevalt nii avalikkuse teavitamise kui karjääriinfo vahendamise rollis. Karjäärikoordinaatorite hinnangul on kõige kasulikumad koolitused olnud „Karjäärikoordinaatorite baaskoolitus“, „Mentorikoolitus“ ja „Koostööseminarid“.

Hinnates karjäärispetsialistide vajadusi, siis ilmneb, et tugevustena märgitud kompetentsid vajavad jätkuvalt arendamist.

Karjäärinõustajad peavad vajalikuks ennast erinevate nõustamistehnikate osas pidevalt täiendada, kuna nende põhitegevus on siiski individuaal- ja grupinõustamine. Nad tõid esile seni tagaplaanil oleva avalikkuse teavitamise oskuse kui arendamist vajava kompetentsi, ennekõike vajab tuge ürituste planeerimine ja korraldamine.

Karjääriinfo spetsialistid näevad arenguruumi pea kõigis kompetentsides (v.a. võrgustikuga koostöö oskus) ning tuuakse välja vajadus ennast nendes aspektides pidevalt täiendada.

Kooli karjäärikoordinaatorid tõid arengukohana välja karjääriteenuste korralduskava koostamise ja elluviimise oskuse. Arendamist vajaks kvaliteedi hindamise oskus, karjääriteenuse arendamise oskus ja koostöövõrgustiku koordineerimise oskus.

Kõigi spetsialistide ühine vajadus on arendada oma info edastamise meetoodilisi võtteid, sellest lähtuvalt on aktiivõppe meetodite vastu huvi tõeliselt suur kõigil spetsialistidel.

Metoodilised materjalid on karjäärispetsialistide seas hinnatud ja leiavad sagedast kasutust. Materjalidega on väga hästi toetatud karjäärinõustajad – neil on mitmeid metoodilisi vahendeid, mille seast oma lemmikuid valida. Samuti on nõustajatel sageli kasutuses erinevad testid, mis on noorte seas populaarsed. Üldiselt kasutatakse karjäärispetsialistide poolt sagedasti erinevaid töölehti, mille järgi on ka jätkuv vajadus. Karjääriinfo spetsialistidele meeldivad karjääriinfo slaidikogumikud ja käsiraamatud. Juurde vajatakse erinevaid aktiivõppe vahendeid (mängud), veebikeskkonna mängu, videoloenguid ja –klippe.

10. Summary

The purpose of this survey was to evaluate practical aspects of career specialists trainings and methodical materials. We wanted to get information about the strengths and the development areas of the trainings and methodical materials. It will help Innove to plan the trainings and the methodical materials more precisely in the future. The evaluation was based on the competences of career specialists.

There were 24 career specialists participating in the survey. Three individual preinterviews were carried out and three focus group interviews that lasted approximately two hours (per one focus group). Focus group interviews were carried out separately for career counsellors, career information specialists and school career coordinators. All interviews were carried out between 25th of November and 4th of December 2013.

In general all the trainings that have been held have been necessary and have supported the development of career specialists competences. Support has been better for the activities that support career specialists everyday work, which is a very good indicator.

Career counsellors have had several trainings that support their individual and group counselling competences. These are the competences that they considered as their strengths as well. The most useful trainings for them have been „Training for counselling techniques (advanced)", "Group counselling", "Adults career information and counselling methods", "Active involvement in counselling".

Career information specialists trainings have given them a lot of good information what to pass to youngsters. They consider information exchange and public notification as their strengths. The most useful trainings for them have been „Adults career information and counselling methods", „Seminar about educational information", "Career information specialists basic training".

School career counsellors trainings have given them good information what to pass to students, also techniques how to pass the information to pupils in the best way. Similarly to career information specialists, they consider information exchange and public notification as their strengths. The most useful trainings for them have been „Career coordinators basic training", „Mentoring" and "Cooperation seminars".

While evaluating career specialists development needs, it appears, that their strengths still need further development.

Career counsellors say that they need more trainings about different counselling techniques, as their main responsibility is individual and group counselling. Also public notification and information about how to organize events need more training.

Career information specialists see development possibilities in almost all their competences (except network cooperation).

School career coordinators see development areas in the competences that help them to compile career service management plan. Also quality assessment, career service development and network coordination need more competence development.

All the career specialist would like to develop their ability to pass information. It is also a reason why there is a big interest about active learning techniques.

Methodical materials are highly appreciated. Career specialists use them a lot. Career counsellors have very good counselling materials - which help them to choose the best suitable techniques. They also use a lot of tests, that are popular among youngsters. Different work sheets are very often used as well. Career information specialists like different kind of slide show materials and handbooks that they have. Almost all career specialists lack of different active learning materials, website games and video materials.

Täname koostöö eest!

Uuringu viis läbi ja teostas Psience OÜ meeskond:

Kärolin Šults (projektijuht)
karolin@psience.ee

Anne-Mari Ernesaks
anne-mari@psience.ee

Eva-Maria Kangro
evamaria@psience.ee

Küsimuste korral võtke meiega kindlasti ühendust!



psience

koos loodud väärtus