



## KARJÄÄRITEENUSTE KOOSTÖOKOGU

**29. septembril toimus neljas koostöökogu kohtumine.** Sel korral keskenduti teemale karjääriteenused täiskasvanutele. Karjäärinõustajate Ühingu liikme Signe Reppo juhitud töörühm koostas ülevaate karjääriteenuste pakkumisest täiskasvanutele Eestis ja Euroopas. **Koosolekul keskenduti nii Euroopa Liidu kui ka Eesti prioriteetide väljatoomisele ja probleemide arutelule.**

Näiteid tegevustest täiskasvanutega tõi ETKA Andrase esindaja Sirje Plaks, kes rääkis heast kogemusest Täiskasvanud Õppija Nädala (TÖN) raames pakutud **karjäärinõustamistest maakondades.** Lana Randaru Töötukassast tutvustas uusi plaanitavaid karjääriteenuseid, näiteks **karjääriinfotoo loomine** igasse maakonda ning **e-teenuste arendamine** (karjäärinõustamine, karjääriinfo vahendamine jne).

Koostöökogu liikmed **arutlesid töögruppides, milliseid karjääriteenuseid peaks täiskasvanutele tulevikus pakkuma.** Arutlust tulenevalt võiks rohkem kasutada erinevaid tehnoloogilisi vahendeid (telefoninõustamine, skype, msn). **Tähtis on pakkuda teenust sihtgrupile lähemal,** nt muuta TÖNi raames õnnestunud nõustamisprojekt regulaarseks. Arvati, et karjääriteenuste pakkumiseks on palju kohti, mida võiks sel eesmärgil aktiivsemalt kasutada, nt raamatukogud, külaseltsid, rahvamajad jm kohad, kus inimesed on harjunud koos käima. Mõttevahetusel nähti ka karjääriõppe suuremat vajalikkust täiskasvanutele; pakuti välja, et rohkem võiks kasutada pensionäride potentsiaali nii õppija kui mentorina ning teha koolitusi kitsamale sihtgrupile nende vajadustest lähtuvalt.

**Järgmine Karjääriteenuste koostöökogu kohtumine toimub novembris.**

Loe lähemalt: [www.innove.ee/koostookogu](http://www.innove.ee/koostookogu).

## HEAD LUGEJAD!

Kaunis sügis on käes ja Karjäärituul on sama kirev kui sügisene puuleht. Seekordses lehes keskendume grupitegevustele nõustamises — räägime metoodilistest materjalidest, mis on välja töötamisel teavitamis- ja nõustamiskeskuste karjäärinõustajatele, avaldame Irina Comza artikli grupiaruteludest ja fookusgrupist ning anname nõustajatele võimaluse rääkida oma parimast praktikast gruppidega töötamisel. Lisaks sellele pakume uudiseid nii Euroopast kui Eestist.



Huvitavat lugemist ja ilusat värvikat sügist!

## KARJÄÄRISPETSIALISTIDE SUVEKOOL

24.-26. augustil **toimus traditsiooniline karjäärispetsialistide suvekool,** sel korral juba kaheksandat korda. Pärnumaale Jõulumäe Tervisespordikeskusesse **kogunes 70 karjääriteenuste osutamisega tegelevat inimest üle Eesti,** kes said vabas õhkkonnas omavahel kogemusi vahetada, päevakajalistel teemadel arutleda ning oma erialaseid teadmisi täiendada.



*Karjäärispetsialistid suvekoolis*

Esimesel päeval **käsitleti karjäärispetsialistide tunnustamise teemat, tehti grupitööd** ja tutvuti omavahel. Teine päeva algas **Eesti majanduse olukorra analüüsimisega,** räägiti ka uuest töölepingu seadusest ning töötusest ja tööturust. Päeva teises pooles oli karjäärispetsialistidel võimalik erinevates töörühmades oma kogemusi vahetada. Kolmandal päeval **oli osalejatel võimalus tutvuda erinevate ettevõtetega** nagu Henkel Makroflex, Pärnu Kutsehariduskeskus, TÜ Pärnu Kolledž ja Aktiviseerimiskeskus Tulevik.

Karjäärispetsialistide suvekoole korraldab SA Innove karjääriteenuste arenduskeskus.

## KARJÄÄRITEENUSED INFOTEHNOLOOGIA AJASTUL

Kati Raudsaar, Anne-Liise Verpson, Margit Rammo

SA Innove karjääriteenuste arenduskeskus

16.-17. septembril 2009. a toimus Riias **6. üle-euroopaline e-nõustamise teemaline konverents**. Konverents koosnes kolmest osast: ettekanded, praktilisemad töötoad ning Euroopa Karjääriteenuste Poliitika Võrgustiku (ELGPN — European Lifelong Guidance Policy Network) koosolek. Konverentsil osalesid **karjäärivaldkonnaga seotud spetsialistid ja ametnikud Euroopa riikidest**; Eestist olid esindatud Sotsiaalministeerium ning SA Innove karjääriteenuste arenduskeskus.

Seekordsel konverentsil käsitleti **Web 2.0 tehnoloogia mõju nõustamisprotsessi interaktiivsuse tõstmisel** (nt blogi pidamine, oma lehekülje omamine sotsiaalses võrgustikus: Facebook, Orkut, MySpace vms) ning kuulati erinevate riikide ettekandeid IKT (info- ja kommunikatsioonitehnoloogia) võimaluste mitmekesisest rakendamisest. Konverentsi peaesineja prof **Tony Watts** andis ülevaate aastatel 1986–2009 toimunud. Vastavalt arengutele IKT valdkonnas on muutunud ka käsitlevate teemade rõhuasetus.

IKT ajastul on oluline pöörata tähelepanu järgmistele punktidele:

- infokirjaoskuse arendamine koolis ja selle edasine roll karjääriplaneerimisel;
- mobiiltelefonide levikuga seotud võimaluste arvestamine karjääriteenuste pakkumisel;
- IKT-põhiste teenuste tsentraliseerimine ressursside kokkuhoiduks;
- web 2.0 tehnoloogia võimaluste kasutamine karjääriteenuste pakkumisel.



Vaade Riia vanalinnale üle Daugava jõe

Konverentsi teisel päeval toimusid **praktilised töötoad**, kus tutvustati erinevates riikides tehtut.\* Töötoas „**E-nõustamise metoodilised vahendid ja platvormid**“ tutvustasime portaali **Rajaleidja.ee**. Rõõm on tõdeda, et taas sai kinnitust Eesti IT riigi staatus. Kui nii mõnigi riik tutvustas vaid ametikirjelduste andmebaasi või infotehnoloogilist platvormi, siis Rajaleidjas on olemas nii ametikirjelduste kui ka kutsekoolide andmebaas, enesearenduslehed, infopäringu esitamise vorm, haridust ja tööturgu puudutav info jne.

Huvitava ettekande tegi Thomas Putz Austriast, kes tutvustas **mobiiltelefonis olevaid karjääriplaneerimise mänge**. Austrias tegeletakse mobiilmängudega aktiivselt, kuna kõikidel noortel ei ole juurdepääsu arvutitele ning iPhone'ide kasutatavus üha tõuseb.

Konverentsil arutleti aktiivselt mitmetel teemadel, nt portaalide sihtgrupipõhisus, e-nõustajate kompetentsid, tagasiside olulisus, veebilehtede kasutajasõbralikkus. Vaatamata IKT võimalustele rõhutati endiselt ka individuaalnõustamise olulisust. Ühine mure kõikidel riikidel oli **infoküllus ja portaalides oleva info uuendamise küsimus**.

Konverentsi kolmandal päeval toimus ELGPN (loe lisa [www.elgpn.eu](http://www.elgpn.eu)) poolaasta-koosolek. Fookuses oli kommunikatsioonistrateegia, sh heade näidete kogumiku väljandmine. Ühiselt peeti oluliseks võrgustiku töörühmade tulemuste levitamist riikide valitsusasutustes jt koostööpartneritele. Järgmine kohtumine toimub Hispaania eesistumise ajal 2010. a mais.

\* Konverentsi ettekanded ja materjalid: [www.egos-cip.eu/riga2009/abstracts.php](http://www.egos-cip.eu/riga2009/abstracts.php).

\* Näiteid karjääriplaneerimist toetavatest lehtedest: **Läti** [www.niid.lv](http://www.niid.lv) **Ungari** [www.epalya.hu](http://www.epalya.hu) **Saksmaa** [www.kursnet.arbeitsagentur.de](http://www.kursnet.arbeitsagentur.de) **Türgi** [mbs.meb.gov.tr](http://mbs.meb.gov.tr)

## METOODILINE MATERJAL KESKUSTELE



Hedy Laidre, Kaire Karon

TTG Karjäärikeskus



Programmis „Karjääriteenuste süsteemi arendamine“ on väljatöötamisel **gru-pinõustamise metoodiline juhendmaterjal** noorte teavitamis- ja nõustamiskeskuste karjäärinõustajatele, et ühtlustada nõustamistaset keskustes, olla abiks algajale karjäärinõustajale ja kokku leppida ühistes terminites.

Valmiv metoodiline juhend annab ülevaate teoreetilistest lähtekohtadest: Mis on grupinõustamine? Mis erinevus on individuaalsel ja grupinõustamisel? Mida peab arvestama grupinõustamise ettevalmistamisel? Kuidas teha grupinõustamist? Kuidas hinnata grupinõustamise kvaliteeti? Millised on grupinõustaja kompetentsid?

Erilist tähelepanu pööratakse praktilisele poolele, kus tuuakse välja soovitatavad teemad nii põhikooli, gümnaasiumi kui kutseõppeasutuste õppuritele. Need sihtrühmad on karjäärinõustamise standardis prioriteetsed. Töö tõhustamiseks nende sihtrühmadega on valmimas konkreetseid **gru-pinõustamise näidiskavad**. Näidiskavad koostatakse kuuel eri teemal, mis aitavad suunata noort õppurit oma karjääriplaneerimisel. Näidiskavad valmivad slaidiprogrammidena, mille juures on nõuanded ja kommentaarid karjäärinõustajale.

Sageli esitatavad küsimused:

**Mis vahe on grupinõustamisel ja grupiteavitamisel?** Grupinõustamine keskendub eneseanalüüsile, et oma eeldusi ja soove ning töömaailma võimalusi ja vajadusi arvestades püstitada eesmärgid ja leida oma koht töömaailmas. Grupinõustamist korraldab karjäärinõustaja. Karjääriteenuste osutamisel käsitletakse grupiteavitamist infooenguna. Infooengu kaudu saab noor teadmisi, kuidas tulevad infootsiotsused kasuks karjääriotsuste tegemisel ja kuidas neid arendada. Infooengus käsitletakse olulisemaid infoallikaid, infootsinguvõtteid ning infotekstide mõistmist ja tõlgendamist. Karjääriinfooengut peab karjääriinfo spetsialist.

**Kuidas nimetada tööd klassidega?**

Tööd klassidega loetakse *suuremate formaalsete rühmade grupinõustamise* hulka. Noorte karjääri-



nõustamise standardi järgi on grupinõustamine karjääri-  
nõustaja töö üldhariduskoolide klasside ja kutseõppe-  
asutuste kursustega. Siin tuleb karjäärinõustajal töötada  
suuremate gruppidega. Grupi suurus oleneb õpilaste arvust  
klassis/õpperühmas (orienteeruvalt 20–30 õpilast). Nõusta-  
misprotsessi ülesehitus erineb traditsioonilisest grupinõus-  
tamisest — esikohal on aktiivõppemeetodid. Tõenäoliselt jääb  
ka grupi dünaamika tagasihoidlikuks.

**Mida annab kliendile grupinõustamine?** Karjäärilase grupi-  
nõustamise kõige laiem eesmärk on parem enese-, õppimis-  
võimaluste ja töömaailma tundmine ning planeerimine  
ja otsustamine. Kitsam eesmärk on seotud vastava grupi  
ootustega, näiteks:

- **enese tundmaõppimine** — minapilt, saavutused, vaja-  
dused, väärtused, huvid, isiksuseomadused, elurollid;
- **sotsiaalsete oskuste arendamine** — konfliktilahenda-  
mine, klassikaaslaste abistamine, tuutorlus, tunnetega  
toimetulek, stress, suhtlemisoskuste arendamine;
- **õppimine** — õppimisstiil, planeerimine, takistused  
õppimistöös, kuidas õpin kodus, miks õppimine on „in“,  
toimetulek õppimiskeskustega;
- **õppimisoskuste arendamine** — aja planeerimine,  
hinnang õppetöele (mis läheb hästi, mis halvasti),  
õppetöö ja hobid;
- **õppimisvõimaluste ja töömaailma tundmaõppimine**  
— Eesti haridussüsteem, töövõimalused Eestis, töemoti-  
vatsiooni uurimine, elukutsete tundmaõppimine, õppi-  
mine ja töötamine välismaal, töötus ja sellega toimetulek;
- **töötamisioskuste arendamine** — töötamisviisid ja  
-allikad, tööle kandideerimine (CV, motivatsioonikiri,  
töövestlus);
- **isikliku karjääriplaani koostamine.**

Grupi suurus võib olla 2–30 inimest; seega on grupinõus-  
tamine tõhus nõustamisviis aja efektiivse kasutamise mõttes  
— abi jõuab kiiremini rohkemate inimesteni. Grupinõusta-  
misel saab terve grupp kasu ühe inimese kogemuse jaga-  
misest ning kõigil on võimalus kaasa rääkida, küsimusi esi-  
tada ja lahendusi pakkuda. **Grupinõustamine on kindlasti  
tõhusam siis, kui grupp koosneb sarnaste vajaduste ja  
ootustega inimestest.** Liiga isiklikku laadi teemade käsit-  
lemiseks grupinõustamine siiski ei sobi.

Loodame, et aasta lõpuks on igas keskusel uus grupinõus-  
tamise meetodiline juhendmaterjal, kust nõustaja leiab enda  
töö jaoks midagi kasulikku.



Klient enne ja pärast karjäärinõustamist (pilt koolituselt *Innovative guidance methods to support mobility*)

## SOOMLASED JA EESTLASED VAHETASID KOGEMUSI



**Tiina Saar**

Aaretesaar.ee karjäärinõustaja

**Kümme Eesti ja kaksteist Soome karjääris-  
petsialisti osalesid koolitusprojekti *Innovative  
guidance methods to support mobility*, mille  
korraldamises osalesid Soome ja Eesti  
Euroguidance, Eures, Soome Tööturuamet ja**

**Eesti Töötukassa.**

Koolituse eesmärk oli karjäärinõustamise oskuste täiendamine ning  
tutvumine mõlema riigi tööalast mobiilsust toetavate nõusta-  
misteennustega. **Rahvusvaheline koolitus koosnes kahest kontakt-  
seminarist, millest esimene toimus 1.–3. aprillini Eestis ning teine  
9.–11. septembrini Soomes, kus osaleti lisaks ka kahepäevasel  
töövarjutamisel.** Soome spetsialistid tutvusid Eesti kolleegide tööga  
maikus ja eestlased olid Soome kolleegidele töövarjuks septembris.

Esimesel kontaktseminaril leidsid osalejad ühised õpieesmärgid,  
kuulasid Triin Hannusti loengut karjääriteooriatest ja Aune Valgu  
loengut Eesti ja Soome haridussüsteemist. Huvitavaid fakte tuli välja  
mõlemast loengust; näiteks rääkis Triin Hannust, et **aidates inimestel  
muuta nende eluvalikuid dünaamilisemaks, avaldab see positiivset  
mõju ka keskkonnale.** Hannust tõi teooriatest välja ka fakti, et  
karjäärinõustamine aitab klientidel polsterdada oma enesehinnangut  
ning tõstab vastutus- ja saavutamisevõimet. Eures Eesti juht Marta Traks  
tutvustas viimase aja muudatusi Eesti ja Soome tööturul. Ta rõhutas  
Eesti ja Soome tööturu ühisosa, mida võib humoorikalt nimetada  
Talsinkiks. Soomest Eestisse suundub tööle aastas u 1250 töötajat  
ja vastupidisel suunal u 20000; see on suhteliselt tihe mobiilsus, mis  
eldab mõlema riigi poolt head võrgustikutööd. Info otsimisest ja  
leidmisest tegi ettekande Hannes Sildnik Eurodesk Eestist. **Grupi-  
tööna uuriti koolitusel ka seda, mis on meie kultuurides sarnast  
ja mis erinevat, millises süsteemis keegi täpsemalt töötab ja  
milliseid meetodeid oma töös kasutab.**

Soome kontaktseminaril anti tagasisidet töövarjukogemusest. Olu-  
korra muutumist tööturul tutvustasid Kaire Cocker Euresest ja Kai  
Koivumäki Soome Töoministeeriumist. Kursuslased said oma loovust  
proovile panna kirjutades tulnukale kohalikust tööturusiituatsioonist.  
Peamine sõnum kirjades oli järgmine: **kui vähegi võite, siis jääge  
sinna, kus olete; situatsioon siin on keeruline ja läbi löövad vaid  
geeniused.** Karjäärinõustamise mõju kirjeldamiseks kasutati kursusel  
kollaažimeetodit, kus iga grupp sai kujutada klienti enne ja pärast  
nõustamissessiooni. Peaaegu kõikidel „enne“ piltidel domineerisid  
sõnad kaos, segadus, valikute paljus, madal enesehinnang ning  
„pärast“ piltidel ilutsesid mõjusa kujunduse ümber sõnad: jõud, energia,  
selgus, tasakaal. jms. **Kollaažid iseloomustasid hästi seda, kuid võrd  
kursusel osalenud spetsialistid on oma ala fännid ja usuvad  
sellesse mida teevad.** Kogemuste vahetamist jagus nii kohvipauside  
kui bussisõitude ajale ja suurima „ahhaa“-elamusena töid paljud välja  
just töövarjuks olemise kogemust. Allakirjutatule isiklikult **jätsid väga  
sügava mulje soomlaste oskused ja pühendumus töös pagulastega.**  
Nende nn kodustamiskoolitus pakub võõrast kultuurist tulnule ühtaegu  
nii toetust kui julgustust, et ühel päeval oleks võimalik immigrandil  
ennast teostada just selles valdkonnas, kus end hästi tunneb.

## NOORSOOTÖÖTAJA VS KARJÄÄRINÖUSTAJA



### Madis Masing

Noorsootöötaja  
ESF programmi "Noorsootöö kvaliteedi  
arendamine" koolitustegevuse koordinaator,  
Euroopa Noored Eesti büroo SA Archimedes

Selleks, et ma oleks sihiteadlik ja edukas töös noortega pean ette kujutama, mis on õnnelikkus, tervis, haridus, väarikus, kultuur, elukeskkond, usk, sõltuvus, iseseisvus, avatus, armastus jne. Lisaks ettekujutusele pean tundma ka kõige eelmainitu tekkimise, püsimise ja hävimise põhjuseid. Pean vaatlema iga indiviidi eraldi. Pean uurima ühiskonda põhjalikult. Kodus toimuv peegeldub koolis. Koolis toimuv peegeldub hiljem tööl. Tehtav töö vormib maailmavaadet. Maailmavaade mõjutab inimese väärtusi. Väärtused annavad edasi oma lastele. Kõik on kõige-ga seotud. Juhuslikkust ei ole olemas.

Noorte eest hoolitsemisel ning nende arengule kaasaaitamisel pean võtma Vastutuse — olema loov, julge, ettenägelik, tark, sihikindel, avatud, süsteemne jne. Jagan arvamust, et kui tahad inimest aidata, siis aita tal muutuda iseseisvaks.

**Noorsootöö** on noortele tingimuste loomine arendavaks tegevuseks, mis võimaldab neil vaba tahte alusel perekonna-, taseme- koolituse- ja tööväliselt tegutseda.

**Karjäärinõustamine** on inimese toetamine iseenda tundmaõppimisel ja tulevikuplaanide koostamisel, teadlike karjääriotsuste tegemisel ja elluviimisel. Nõustamisel käsitletakse isikliku elu, hariduse, kutse- ja töövalikutega seotud teemasid.

**Kas noorsootööl ja karjäärinõustamisel on midagi ühist?** Kas noorsootöötaja peaks noort nõustama? Kas karjäärinõustaja peaks noort noorsootöösse suunama? Kas noorsootöötaja oskab noori karjäärinõustaja juurde suunata? Kas karjäärinõustaja oskab noori suunata ka näiteks vabatahtlikuks välisriiki (Programm Euroopa Noored, Euroopa Vagatahtlik teenistus)?

Euroopa Sotsiaalfondi programmi "Noorsootöö kvaliteedi arendamine" algatajad on eesmärgiks seadnud soovitud seisundi, kus noorte valmidus tööturule sisenemiseks ja seal toimetulekuks on tõusnud tänu noorsootöö teenuste kõrgemale kvaliteedile. Karjäärinõustamine kuulub noorsootöö teenuste hulka, kuid kas karjäärinõustaja oskab olla noorte mentor kõigis eluküsimustes?

Augusti lõpus toimunud **seminaril "Läbi noorsootöö hakkamasaavaks tööturul"** tegeleti üsna mitmele välja toodud küsimustele vastamisega. Karjääriteenustega seoses jäi koostöökohana kõlama haridust, tööturgu ja elukutseid puudutava info vahendamine noortele ning noorsootöötajate karjäärilane koolitusvajadus. Toimunud koolituste ja seminaride materjalid asuvad portaalis **mitteformaalne.ee**.

Nii nagu ei saa küsida, mis on lillele tähtsam vesi või päike ei saa küsida ka seda, kes on noorele tähtsam nõuandja. **Karjäärispetsid ja noorsootöötajad ajavad tegelikult ühte ja sedasama asja.** Seega selleks, et karjäärinõustaja saaks teha oma tööd kvaliteetiselt peaks ta omandama noorsootöötaja baasteadmised ja oskused ja vice versa.

Kohtumiseni noorsootöötajate koolitusel (vt mitteformaalne.ee)!

## GRUPIARUTELUD

### Irina Cozma

Haridusteaduste Instituut, Bukarest, Rumeenia  
*Tõlkis Mirjam Lindpere, TTÜ*

Grupiarutelu on üks karjäärinõustamisel kasutatavatest klassikalistest meetoditest. Algselt kogus see kuulsust madalama keerukusastmega meetodina, kuid ajapikku on seda täiustatud ning sellest on edasi arendatud mitmeid variante.

**Grupiarutelu nõuab grupi liikmete kaasamist.** Aktiivne osalemine on strateegia, mis tõhustab usaldusliku õhkkonna teket, tõstab motivatsiooni grupiga koostööd teha ning aitab teadmisi jagada.

**Arutelu tähendab mingil kindlal teemal info, ideede, muljete, arvamuste, kriitika ja ettepanekute vastastikust ja organiseeritud vahetust.** Sellise arutelu eesmärgid võivad olla järgmised: kindlate ideede sügavuti uurimine ja ühine selgitamine; osalejatele teadaolevate andmete ühendamine ja süstematiseerimine; keeruliste teoreetiliste ja praktiliste, mitmete alternatiividega probleemide lahendamine; verbaalse võimekuse arendamine jne.

Arutelu püüab kasutusele võtta võimalikult palju osalejate teadmisi, kogemusi ja intellektuaalseid võimeid, viies sealjuures edasi õppimist ja arengut. Rakendatakse grupisiseid arutelusid, psühholoogilisi ja sotsiaalseid kommunikatsiooniteooriaid; osalejad esitlevad ja põhjendavad, analüüsivad ja interpreteerivad, lükkavad tagasi või võtavad omaks ideid ja lahendusi, langetavad otsuseid ning võtavad omaks suhtumisi.

### Grupiarutelude klassifikatsioonid:

**Cerghiti (1997) järgi esinevad järgmised grupiarutelu vormid:** dialoogiline e. konsultatsiooni tüüpi arutelu (nt vaidlus, poleemika), seminari tüüpi arutelud, massiarutelu (st väga palju osalejaid), ümarlaud, Phillips 6/6, ajurünnak, juhendatud arutelu (s.o eelnevalt välja kuulutatud põhiteemadel), vaba arutelu.

**Zlate (1982) viitab järgmistele tüüpidele:** edasiviiv või arendav arutelu, vaba arutelu, riskitehnika, Phillips 6/6, paneeldiskussioon.

Eduka arutelu peamine tingimus on osalejate **eelnev teemaga tutvumine. Abistavad materjalid** (tahvlid, graafikud, plaanid, fotod, visandatud kujutised jne) võivad suuresti mõjutada arutelu arengut. Arutelu meetodi edukus oleneb ka **osalejate asetusest.**

Artikli täispikas versioonis on lahti seletatud neli põhilist grupiarutelu tüüpi:

### Vaba arutelu

Vaba arutelu on vahend teiste inimeste, situatsioonide, sündmuste kohta käivate tunnete ja arvamuste avaldamiseks. Grupiliikmed tuuakse kokku ja neil palutakse väljendada ausalt, avameelselt ja erapooletult, mida iganes nad tunnevad ja mõtlevad, mis iganes neile meelehärmi teeb või paneb neid grupis olles teisiti käituma (koostöö või



konflikt, kohandumine või kõrvale kaldumine, osalemine või mitteosalemine jne). Vaba arutelu on grupikeskne, olulise tähtsusega on kõigi grupiliikmete omavaheline interaktsioon, samas kui grupiliikmete ja moderaatori vaheline interaktsioon on teisejärguline ja väikse osakaaluga.

**Progressiivne/ arenev arutelu** (eesti keeles on enamkasutatav *grupitöö* mõiste)

Progressiivne arutelu nõuab selliste debattide organiseerimist, mis saavutaksid samm-sammulise arengu käigus lahenduseni jõudmist. Seetõttu on oluline suunata osalejaid teatud väljundini, jõuda kokkulepete ja ülesannete formuleerimiseni ning seda kõike pärast teiste elementide rahuldavat lahendamist. See meetod koosneb ideede ja informatsiooni vahetusest grupis, grupijuhi/moderaatori abiga. Keskne isik sellises arutelus on **arutelu juht**, kes suhtleb kõigi grupiliikmetega kõige rohkem, samas on grupiliikmete vaheline suhtlus minimaalne.

### Phillips 6/6

Phillips soovitas jagada suur grupp väiksemateks 6-liikmelisteks alagruppideks, kus arutletakse ühisel teemal 6 minutit. See tehnika kuulub loovmeetodite hulka. Phillips 6/6 sobib hästi rohkem kui 20-liikmelistele gruppidele, kuna võimaldab paljude inimeste aktiivset osalust ja koondab lühikese aja jooksul kõigi grupiliikmete arvamused. Selle tehnika peamine eesmärk on suurte gruppide liikmete demokraatlik osalemine aruteludes. Lisaks võimaldab Phillips 6/6 alagruppide ideede kokkuvõtteid, mis edastatakse seejärel suure grupi hüvanguks.

### Paneeldiskussioon

Paneeldiskussiooni põhimõte on kasutada väikest gruppi probleemi uurimiseks, kusjuures kuulajaskond saab vahele segada kirjalike märkustega.

Seda meetodit kasutatakse, et vältida negatiivsete emotsioonide esilekerkimist, eriti kui on tegemist suure grupiga ning tekib vajadus teavitada kõiki osalejaid keerulistest teemadest, mille peaks ühiselt lahendama.

#### Paneeldiskussiooni grupil on järgmised osad:

- paneel e 5–7-liikmeline ekspertide grupp,
- kuulajaskond,
- moderaator/ arutelu juht.

**Grupidünaamika reeglite kohaselt on ideaalne grupi suurus 7–10 osalejat.** Kui osalejate arv on liiga väike, ei teki piisaval



Arutelud gruppides karjääripetsialistide suvekoolis

## KOOSTÖÖ JA KVALITEET KARJÄÄRITEENUSTE OSUTAMISEL

Rahvusvahelise Haridus- ja Kutsealase Nõustamise Assotsiatsiooni IAEVG aastakonverentsil oli tähelepanu keskmes karjääriteenuste süsteem tervikuna. Vaadeldi nii tarbijale suunatud teenust kui ka teenuse planeerimis- ja arendustegevusi. Konverentsi eesmärk oli toetada koostööd karjääriteenuste strateegiliste planeerijate ja rakendajate vahel. Paralleelselt toimus mitmeid seminare-töötube, kus käsitleti nii karjääriteenuse sisu kui ka **pakkumise metoodikaid ja vahendeid**. Globaliseerumine, õpiränne ning tööalane liikuvus on pannud karjääriteenuste pakkujad olukorda, kus lisaks nõu tavapärasele nõu ja info jagamisele on vaja arvestada ka erinevatest kultuuridest pärit inimeste eripäradega. Mitmetes töötubades lahati **karjääriteenuseid multikultuurilisuse kontekstis**. Palju arutleti **kvaliteedihindamise süsteemide** loomise üle ning tutvustati erinevate riikide kogemusi.

Konverents toimus 3.-5. juunil Jyväskyläs, Soomes. Materjalidega saab tutvuda [ktl.jyu.fi/ktl/iaevg2009fn](http://ktl.jyu.fi/ktl/iaevg2009fn).

määral koostoimet ega ideesid. Liiga suure grupi saab jagada küll alagruppideks, kuid ühist arutelu on raske pidada.

Põhimõtteliselt on grupiaruteluks kaks võimalust: osalejad on kas sarnased või vastandlikud. Mõlemal alternatiivil on omad plussid ja miinused. **Sarnaste kogemustega inimeste gruppi eelistatakse enamasti sellise teema aruteluks, mis neile huvi pakub.** Sarnaste inimeste grupis (nt emad, abielupaarid, koolilõpetajad jne) on lihtsam luua lõõgastavat ja vastastikku usaldavat õhkkonda, et seeläbi ergutada grupitööd.

Seevastu **heterogeenne grupp võib suurema kriitika tõttu aga genereerida rohkem ideid, suureneb probleemilahenduse potentsiaal ning pakutakse rohkem alternatiive.** Samas võib heterogeensel grupil olla ka rohkem negatiivseid efekte: on raskem luua isiklike suhteid, keerulisem leida kõigile sobivaid lahendusi, nõrgem kokkukuuluvusjõud ning väiksem suutlikkus.

**Artikkel on täismahus saadaval Karjäärituul nr 22 veebiversionist aadressil [www.rajaleidja.ee/karjaarituul](http://www.rajaleidja.ee/karjaarituul).**

## PARIM PRAKTIKA GRUPPIDEGA TÖÖTAMISEL?



**Mirjam Lindpere**  
Tallinna Tehnikaülikool  
karjääriteenistuse  
karjäärinõustaja

Tehnikaülikoolis töötades olen näinud, et tudengitel tekivad sarnased küsimused ja probleemid enam vähem samal ajal. Nende ennetamiseks pakub TTÜ karjääriteenistus võimalust osaleda karjääriseminarides; teemad kuulutatakse eelnevalt välja ning toimub eelregistreerimine. Seminarides osaledes saavad tudengid võimaluse üksteise kogemusest õppida ja üksteisele toeks olla.

### Pille Paberits

Valga maavalitsuse  
kutse- ja karjäärinõustaja



Olen põhikooli 8. ja 9. klassi ning gümnaasiumi õpilastele korraldanud aktiivõppe meetodil loodud Väärtuste õpituba. Õpitoa abil on hea suunata noori enda huvide ja väärtuste kaudu tulevikust mõtlema. Õpitoas räägitakse väärtuste loomisest formaalse-, informaalsete- ja mitteformaalse õppe teel; pööratakse tähelepanu noorte suhtlemisele ja käitumisele kui erinevate tegevuste kaudu toimuvale enesearengule. Noored peavad kujundama oma arvamuse kindlate seisukohtade suhtes, nt kas parimad sõbrad võivad olla erinevate huvidega, kas igaüks on oma õnne sepp jms. Raskeimaks on osutunud oma arvamuse kaitsmine — eriti siis, kui arvamuse peaks erineva sõprade omast. Õpituba on hea teha 10–15 õpilasega. Õpitoa kestvus on 1,5 tundi; see aeg sisaldab rääkimist, teiste kuulamist, eneseanalüüsi ja mitmesuguseid tegevusi.



**Lydia Kruusmann**  
MTÜ Koostöökoja  
karjäärinõustaja

Gruppideks kellega oleme töötanud, on olnud kooliklassid, (7.-12.), laagri- ja malevarühmad.

Mängulisi rühmatöö meetodeid kasutades on võimalik noortes arendada meeskonnatöö oskusi, vastutust ja osalemisjulgust. Rühmatööna saab tegeleda pea kõigi karjääriplaneerimist puudutavate teemadega ning see annab hea aluse individuaalseks lähenemiseks. Grupis erinevaid rolle kandes õpib noor võtma vastutust rühma ühise eesmärgi eest ning samas ära tundma oma tugevamaid ja nõrgemaid külgi. Nõnda on tagasisideski märgata üllatust enese avastamise ning positiivsete omaduste rohkuse üle.

## IGA INIMENE VAJAB KARJÄÄRIÕPET, AGA ERITI NOOR/LAPS/ÕPILANE



**Mare Lehtsalu**  
SA Innove karjääriteenuste arenduskeskus  
karjääriõppe juhtivspetsialist

Veidi üle aasta tagasi leidis Tallinnas Lillepaviljonis aset sündmus, mis võttis kokku kolmeaastase projekti tegevused. Projekti, mille prioriteet oli koolide toetamine õpilaste karjääriplaneerimisalaste tegevuste elluviimisel. Ilmselt on osalejatel tänaseni meeles see tore, rõõmsast rahulolust pulbitsev õhkkond, mille melus projektis osalenud koolid oma kogemustest pajatasid. Nad kuulutasid ühehäälselt, kuivõrd oluline on õpilastele karjääriõpe. Märt Treier osava moderaatorina hoidis õhus palju põnevust, muuhulgas tähtsaid küsimusi: mis ja kuidas edasi?

### Täna saame juba öelda — kuidas edasi

„Karjääriteenuste süsteemi arendamine“ programmis on SA Innove karjääriteenuste arenduskeskus **jätkamas koolidega koostööd** karjääriõppe edendamisel. Oleme kaasatud koolide ringi oluliselt laiendanud (varasema 14 asemel on nüüd 26 üldhariduskooli). Jätkuvalt arvame, et tõhus ja tulemuslik uuendus haridusvaldkonnas saab sündida üksnes reaalses õpikeskkonnas, mitte sellest lahus, kabinetivaikuses. Soome koolisüsteemis on teadaolevalt kindel koht uueduste katsetaja rolli täitvatel koolidel. Selle väärt hoiaku pärast lähinaabrite kadestamise asemel oleme neilt eeskujuga võtnud; samuti mitmetelt teistelt riikidelt, kus karjääriõppe on hästi korraldatud, näiteks Iirimaa, Suurbritannia, Taanilt.

Eelmisel perioodil käivitasime mitmeid tegevusi, mis jätkuvad. Need on **kooli karjääriõppe tegevuskava, karjäärikoordinaatori roll ja karjääriõpetuse valikaine**. Peamine erinevus varasemaga võrreldes on keskendumine karjääriõppe kvaliteedi tõstmisele. Juba on väljatöötamisel karjääriõppe kvaliteedi käsiraamat, uuendamisel on karjääriõpetuse valikaine materjalid ja karjääriõppe tegevuskava koostamise juhend. Lisaks ootab mahukat täiendust **lähiva teema** „Tööalane karjäär ja selle kujundamine“ (riikliku õppekava uuenevas versioonis „Elukestev õpe ja karjääriplaneerimine“) ainetundides käsitlemist hõlbustav tugimaterjal.

Koolide varasem kogemus kinnitab, et **karjääriõppe tegevuskavast on palju kasu süsteemsuse saavutamiseks**. Mitmed rahvusvahelised eksperdid on väitnud, et õppekava läbivate teemade kasutegur on väike, kuna nõuab palju ressursse (aega õpetajate hästitoimivaks koostööks jm). Sel moel teemakäsitlus on kui ideaal, mis enamasti ei toimi. Koolide senine kogemus on tõestanud sedagi, et igas koolis peaks olema üks spetsialist, kes valdab teemat põhjalikult, on seejuures nii karjääriplaneerimisalaste tegevuste koordineerija, elluviija kui ka kolleegide nõustaja. Jätkame karjäärikoordinaatori ülesannete katsetamist koolides 0,2 koormuse ulatuses. Kahtlemata on 0,2 töökoormus miinimum keskmise suurusega koolile, liiati siis suure õpilaste arvuga koolidele. Seni praktiseerinud õpetajad on veendunud, et südamega ja tõeliselt heade tulemuste saavutamiseks jätkuks tööd täis ametikoha tarbeks. Seega on uuel perioodil koolide ees üpriski suur väljakutse — kuidas ressursse optimeerida ja tehes seda ajal, mil ressursse napib.

Välja on töötatud **mentorprogramm**, mille raames tööd alustavatel karjäärikoordinaatoritel on võimalus saada tuge kogemustega karjäärikoordinaatoritelt. Usun, et meiega koostööle liitunud koolid on välja-



kutseks valmis, sest mõistavad asja olulisust. Olgu aeg raske või kerge, üks on kindel — õpilased lõpetavad ühel päeval kooli ja on valiku eest — mis edasi? Noorte tänased valikud on tähtsad nii neile endile kui ühiskonnale tervikuna.

Täna räägitakse palju sellest, et majandusõppele on vaja senisest rohkem rõhku panna. Selle valdkonna eksperdid ärgitavad noori ettevõtlikkusele, kinnitades, et 80% ideedest alles ootavad tärgamise aega tänaste noorte peades. Kahtlemata nii see on. **Ettevõtlikkus on järjest vajalikum omadus igapäevale meist, et muutumas maailmas mitte üksnes toime tulla, vaid ka midagi korda saata.** Ettevõtlikkus isikuomadusena on eeldus rikkalikule tegevuste loendile, sealhulgas teadaolevaim neist on ettevõtlike tegelemine. Kuid mitte ainult. Paljud ilmselt pole mõelnud sellele, kas ja kuidas on ettevõtlikkus omadus, mis on seotud isiku arenguga tervikult. Millal ja kuidas ettevõtlikkuse seeme inimeses idanema hakkab ja juured kanda kinnitab? Esimene ettevõtlikkuse ilming on moment, mil inimene esimest korda teadlikult pöörab pilgu omaenese poole selleks, et endast aru saada, oma „minast“ adekvaatne pilt kujundada. Töö iseendaga on teadagi üks raskemaid asju siin ilmas; on vaja palju julgust ja visadust, et enda vastu aus olla. Kes suudab teadlikult luua ja muuta iseennast, on valmis looma, kui vaja, siis muutma maailma. Või siis vastupidi — piirama ennast ettevõtlikega alustamast, sest paraku mitte igaüks pole selleks sobilik. Oma **potentsiaali avastamine ja võimaluste realistlik nägemine** — need on karjääriõppe oodatavad tulemused. Pole vahet, kas tegemist on laulmise, majanduse, kodanikuhariduse, bioloogia või muu ainega. Kõigi nende ainete õpetamist toetab karjääriõppe võrdtsel moel, aidates õpilastel leida endas vastus väga olulisele küsimusele — **miks ma üldse õpin?** Miks ma koolis käin?

### Mida õpilased ise arvavad?

Õpilaste arvamused on kohati äärmuslikud. Ühed kinnitavad, et sooviksid karjääriõpetuse tunde igal nädalal. Teised seevastu ei tea, mida nad ei tea, ega oska ka tahta. Viimaste suust on järgmises kooliastmes olles kostnud küsimus: „Miks meile koolis neid asju ei õpetatud?“ Olen optimist ja usun, et taoliste küsimuste arv väheneb jõudsalt.

### Kokkuvõtteks

Meiega koostöös olevates koolides on käivitunud **innovatsioon karjääriõppes** — teada tuntud vana, aga uuel viisil. Kas iga uut moodi tegemine on automaatselt ka samm kvaliteedi taseme tõstmise suunas? Ei pruugi. Kui eesmärk selge, saab loota, uskuda ja saavutada! Kindlasti teeb eesmärgi täitmise lihtsamaks koolide omavahelise koostöö hoogustumine, seda erinevate võrgustike abil: koolijuhid, karjäärikoordinaatorid, uutele sisseelamist toetavad mentorid.

Usume, et nende koolide õpilased (kokku ligi 11000) tunnetavad õige pea, et kool pakub elutee kavandamisel senisest enam tuge. Kas ja kuidas see neid realselt aitab ja õnnelikuks teeb saame neilt küsida mõne aja pärast.

## PARIM PRAKTIKA GRUPPIDE GA TÖÖTAMISEL?



**Nelly Randver**

Lääne-Viru rakenduskõrgkooli ja Jõhvi noortekeskuse karjääriõustaja

Grupinõustamisi alustan tavaliselt ajurünnakuga selle kohta, mida õpilased tunnit ootavad. Püüan oma vestlust õpilastega alati ilmetada praktilise tegevusega. Selleks kasutan teemakohaseid töölehti, ülesandeid, paaritööd ja grupitööd — harjutusi, mis haaravad kogu klassi. Sellistel nõustamistel peatun valikuvõimalustel, otsustamisel ja tööturu hetkeolukorral. Üks teema, millest grupiga räägime, on enesetundmine ja sellekohase info leidmine. Infot ametialade kohta püüan anda mänge kaudu. Pean oluliseks noorte infoleidmisoskuse arendamist ja seda, kuidas analüüsida iseennast ja leitud tööturuinfot. Kuna enamasti kohtun grupiga üks kord, siis püüan äratada õpilastes huvi ka individuaalse nõustamise vastu. Kogemus näitab, et mõnda kooli tuleb korduvalt külastada, sest pärast grupinõustamist on huvi individuaalse nõustamise vastu suur.

### Marju Pöld

Karjääriõpeld OÜ karjääriõustaja



Olen koostanud mõeldes just lõpuklasside noortele töövihiku "Karjääriplaneerijale". Grupinõustamisel tutvustan vihikut, läbime olulisima teooriaosa, teeme harjutusi ning arendame vestlusi, suur osa lugemist ning seejuures enda ja oma võimaluste üle mõtlemist jääb noorel iseseisvalt vihiku abil kodus teha. Töövihik jääb noorele ja see võimaldab tal karjääriteemade üle mõelda pikemalt, kui vaid nõustajaga grupinõustamisel kohtudes. Hilisem iseseisev töö on paljudele noortele andnud tõuke ka individuaalnõustamisele tulemiseks. Kindlasti on noorel huvitav oma vihik taasavastada näiteks 5. aasta pärast ning kogeda, mida ta mõtles siis ja kuidas nüüd. Olen töövihiku abil grupinõustamisi läbi viinud 3 aastat ja saanud noortelt head tagasisidet.



**Mare Aru**

Tartu Ülikooli karjääriõustaja

Kohtun tudengigruppidega õppeaasta jooksul pea igal nädalal, et arutleda eneseteadlikkuse ja -arendamise, õppimise ja töö ühitamise ning edasiste karjääri võimaluste üle, samuti töötamisoskuste tõhustamise teemadel. Need teemad on aktuaalsed paljude tudengite seas ja nii kogunebki 1,5-tunnistesse kindla teemaga seminaridesse palju vabatahtlikke huvilisi. Tagasiside põhjal tundub, et need kohtumised on kujunenud innustavaks õpikogemuseks paljudele; kõrgelt hinnatakse oma küsimuste esitamise, arvamuste ja kogemuste jagamise võimalust, sarnasuste ja toetuse kogemist kaaslastelt. Järgmistes seminarides kohtume taas paljude säravate silmapaaridega.

# FOOKUSGRUPP

Irina Cozma artikli on tõlkinud ja refereerinud **Kristina Orion**, SA Innove karjääriteenuste arenduskeskuse karjääriteenuste koordinaator

## Ajalugu

Fookusgrupi meetod on seotud kahe sotsioloogiga: Paul Lazarsfeld ja Robert Merton (1948). Seda meetodit mainitakse esmakordselt R. Mertoni artiklis, mis ilmus ajakirjas *American Journal of Sociology* 1946. aastal. Fookusgrupe hakati laialdasemalt kasutama alles 1970. aastatel.

## Teoreetiline taust

Karjäärinõustamises on fookusgrupp kvalitatiivne meetod, **teatavat sorti intervjuu, mille eesmärk on luua või esitada kindlat liiki informatsiooni**. See on uuriv tehnika, mis toob kokku väikese grupi inimesi ning arutelu juhtiva moderaatori. Moderaator kasutab grupiintervjuu meetodeid, et hoida arutelu soovitud rajal, võimaldades samal ajal grupiliikmetel ennast vabalt väljendada. Arutelu teema valitakse ja lepitakse eelnevalt kokku grupi vajaduste ja/või huvide kohaselt.

## Meetodi esitlemine

Enne fookusgrupi moodustamist tuleks käsitledava teema põhjal **koostada intervjuu juh**. Juhisesse pannakse arutelu teema ja küsimused, mille abil vajaliku teabeni jõuda. Võimalusel tuuakse välja ka sekundaarsed küsimused, mis võivad osutada vajalikuks põhi-teemast üleskerkivate teemade käsitlemisel. **Küsimuste sõnastamine** on teine oluline samm fookusgrupi ettevalmistamisel. Küsimused peavad olema lühikesed ja selged, toetama aruteluteema käsitlemist, koosnema üldlevinud sõnadest, vältima emotsionaalset või väärtustepõhist varjundit, mitte suunama soovitud vastustele, vältima moraalsete teemasid või osalejate hindamist. Küsimuste järjestus võib liikuda nii üldiselt täpsemale kui ka vastupidi.

Fookusgrupi töötamise ajal peab moderaator jälgima teraselt oma küsimuste esitamise viisi ning oskama vältida selliseid küsimusi, mis ei anna arutelule lisaväärtust või omavad negatiivseid tagajärgi.

Fookusgrupi moodustamisel tekib sageli dilemma, kas potentsiaalsete liikmete leidmiseks tuleks teha eelvalik. Argumente on nii eelvaliku kasutamise poolt kui vastu.

**Eelvaliku poolt olevad argumendid:** kultuurilised ja teadmiste taseme erinevused võivad takistada arutelu sujuvat kulgemist; eelvalik võimaldab osalejaid teema suhtes kurssi viia; teadmine osalejate eelarvamuste ja uskumuste kohta tuleb fookusgrupi juhtimisel kasuks.

**Eelvaliku vastu olevad argumendid:** sarnase taustaga inimeste valimine võib viia sisult lameda ja mittetulemusliku aruteluni (ühised võiksid olla vaid mõned üksikud omadused, nt sotsiaalne ja majanduslik kuuluvus, amet jms).

## Fookusgrupi kestus

Üldine arvamus on, et **fookusgrupp võiks kesta täiskasvanute puhul 1–2 tundi ja lastegrupi puhul maksimaalselt 1 tund**. Mõnikord võib aga olla õigustatud ka poole- kuni ühepäevane kestus. Moderaator peab jälgima ja hindama grupi arutelu kvaliteeti ja

grupiliikmete kaasatust ning tegema pausi või lõpetama grupi tegevuse, kui aktiivsus langeb alla teatud piir.

Moderaatori roll on juhtida grupi efektiivset suhtlust ja vajadusel ohjata raskemaid grupiliikmeid (nt mõni grupiliige surub oma arvamust teistele peale kui faktilist asjaolu või võtab endale eksperdi rolli). Reeglina tuleb iga kategoorilist väidet grupile põhjendada. Väiksemaid grupiliikmeid tuleb rääkima julgustada, jutukaid liikmeid aga natuke tagasi hoida. Selleks, et fookusgrupist saadav info oleks usaldusväärne, tuleks sama struktuuri ja juhustega teha vähemalt kaks sarnast fookusgruppi. Alles pärast mõlema analüüsimist võime teha usaldusväärseid järeldusi.

## Sihtgrupp

Parim grupi suurus on 6–8 osalejat (miinimum 5, maksimum 12 osalejat). Suurema või väiksema grupi kasuks otsustamine sõltub arutelu teemast. Suuremas grupis tuleb esile rohkem ideid, aga seda on raskem kontrollida ja grupp võib jaguneda mitmeks väiksemaks grupiks. Väikest gruppi on lihtsam ohjata ja liikmetelt saab kergemini infot, kuid siin jääb suurem võimalus, et info hulk ei vasta fookusgrupi läbiviijate ootustele.

Isikud, kes osalevad fookusgrupis, peaksid sotsiaalselt ja ametialasest vaatepunktist olema üksteisele võimalikult lähedased — see stimuleerib avatud suhtlemist. Vanus on samuti üks võtmefaktor — suured vanusevahed võivad grupikommunikatsioonile halvasti mõjuda.

## Meetodi hindamine

### Plussid:

- huvipakkuva teema kohta saab rohkem teavet;
- vastajad saavad põhjalikult väljendada oma tundeid, arvamusi ja suhtumist;
- saab teada, mida kindlad inimesed konkreetsel teemal arvavad;
- saab küsida küsimusi nagu „Aga mis siis kui...?“;
- saab esile tuua ideed ja huvid, mis on algselt kõrvale jäetud;
- meetod on rahalist ressursi säästev.

### Miinused:

- tulemused ei ole ülekantavad kõikidele inimestele või enamusele;
- küsimuste arv on piiratud;
- mõned inimesed võivad hakata domineerima, viies grupi tasakaalust välja;
- grupisisesed suhted võivad viia konfliktideni;
- teemade järjestus võib mõjutada reaktsioone.

**Artikkel on täismahus saadaval Karjäärituul nr 22 veebiversioonist aadressil [www.rajaleidja.ee/karjaarituul](http://www.rajaleidja.ee/karjaarituul).**

### Karjääriteenuste Arenduskeskus

Lõotsa 4, Tallinn 11 415

tel: 6 99 80 56

e-post: [ktk@innove.ee](mailto:ktk@innove.ee)

