



Teeviidal oli avatud Karjäärikohvik*

3.-5. detsember toimunud noorte infomessil Teeviit ei olnud võimalik märkamata jätta värvilist messiboksi, mida kaunistasid oranžid postid, punased moodulid ning valge puri. Tegemist oli **maakondlike noorte teavitamis- ja nõustamiskeskuste ja Rajaleidja ühise messiboksiga Karjäärikohvik**.

Peagi lõppeva aasta kevadel alustas tegevust **karjääriteenuste arendustegevuse tööühm**, kuhu kuulusid Tartu-, Valga-, Pärnu-, Jõgeva-, Lääne- ja Harjumaa teavitamis- ja nõustamiskeskuste ning SA Innove esindaja. Tööühma ülesandeks oli välja töötada keskuste ja Rajaleidja ühine messikontseptsioon, mille tulemusena valmiski Karjäärikohvik.

Karjäärikohviku **eesmärk** oli tutvustada maakondlike noorte teavitamis- ja nõustamiskeskuste võrgustikku, kust noor saab igal ajal oma kodukohas karjäärialast nõu ja abi. Samuti said messikülalastajad tutvuda karjääriportaali **Rajaleidja** ning Euroopa koolide otsingumootoriga **Ploteus**.

Lisaks info jagamisele võis kohvikus ka niisama messimürast jalga puhata, lahendada ristsõnu, proovida kätt Rajaleidja labürindimängus ning osaleda õpirände küsitluses.

Rõõm oli tõdeda, et noorte teadlikkus Rajaleidjast on viimaste aastatega märkimisväärselt kasvanud ning nii mõnigi noor teadis oma maakonna teavitamis- ja nõustamiskeskusest. Kindlasti kasvas keskuste teadlikkus ka pärast Teeviita, kuna messiks valmisid **uudsed kõiki keskusi tutvustavad infovoldikud**.

Samuti sai Karjäärikohvik **meedias suurt tähelepanu**, teadaolevalt kajastati või mainiti ära Karjäärikohviku tegemisi kahekümne kuuel korral. Kõige märkimisväärsamana võib esile tuua 3. detsembri Aktuaalse Kaamera vene- ja eestikeelsed uudised.

Kõiki Karjäärikohviku meediakajastusi ning pilte saab vaadata aadressil rajaleidja.ee/karjaarikohvik.

Edaspidi külastab Karjäärikohvik väiksemaid piirkondlike messe ning kindlasti Teeviita 2010.



* Karjäärikohvikut toetas Euroopa sotsiaalfond, Elukestva õppe programm, Harju maavalitsus ning Eesti noorsootöö keskus

HEAD LUGEJAD!

2009. aasta on seadnud end lõpusirgele — käes on aasta viimane kuu. Loodan, et see aasta on olnud täis huvitavaid tegemisi, avastamisrõõmu ja lustakaid hetki.



Aasta viimases Karjäärituules keskendume metoodikale — SA Innove karjääriteenuste arenduskeskusel on ilmunud kolm trükist „Lõpetan kooli ära“, „Minu esimesed...“ ja „Karjääriinfo erivajadusega noorele“ — nende kolme trükise teemadel leiate artiklid: Kool jäi pooleli, Erineva haridustasemega noorte võimalused tööturul ja Psüühilise erivajadusega inimeste töövõime ja töövalmiduse taastamine. Lisaks teeme juttu konstruktivistlikust karjäärinõustamisest, lahenduskeskse lähenemisviisi kasutamisest karjäärinõustamisel ja sellest, kuidas karjääripetsialist saab abistada noort, kes on välisriiki õppima minemas. Loodan, et leiate palju väärt lugemist, mis teid tööalaselts rikastavad.

Kõigile lugejatele kena jõuluaega ja head vana aasta lõppu!

Juhtnöörid kodulehe arendamiseks

2009. aasta kevadel alustas karjääriteenuste arendustegevusega kodulehe tööühm, kuhu kuuluvad Tartumaa, Valgamaa, Hiiu- ja Saaremaa karjääripetsialistid. Ühiste arutelude käigus töötati välja **juhtnöörid karjääriteenuseid pakkuva keskuse kodulehe arendamiseks**.

Koostatud materjal koosneb kolmest osast. Alustuseks antakse ülevaade **hea kodulehe põhialustest**, s.t. millele pöörata tähelepanu lehe loomisel, et lõpptulemusena oleks keskuse lehel selge struktuur, läbimõeldud välimus ning asjakohane sisu. Teises osas esitatakse põhialustest tulenevalt **miinimumnõuded, millele selge ja sisukas koduleht peaks vastama**. Kolmas osa sisaldab loetelu **kriteeriumitest, mis on abiks kodulehe hindamisel** ja vajalike arengusuundade kindlaks tegemisel.

Novembris toimusid kodulehe arendamise teemalised **infopäevad maakondlikele teavitamis- ja nõustamiskeskustele**. Kokkusaamistel tutvuti juhtnööridega ning hinnati keskuste kodulehtede sisu ja ülesehitust. Aasta lõpus on mitmed kodulehed läbimas värskenduskuuri ning valminud juhendmaterjali kaasabil saavad karjääriteenuseid pakkuvate keskuste kodulehed ühtlasema infosisu ning selgema struktuuri.

KARJÄÄRITEENUSTE KOOSTÖOKOGU

8.-9. detsembril 2009. a toimus viies Karjääriteenuste koostöökogu kohtumine. **Kohtumise peateemad olid karjääriteenuste jätkusuutlikkuse tagamine teavitamis- ja nõustamiskeskustes, karjääriõppe jätkusuutlikkuse tagamine, avalikkuse teavitamine karjääriteenustest ja koostöökogu tööplaan aastal 2010.**

„Karjääriteenuste jätkusuutlikkus on tagatud hetkel aastani 2011, alates 2012 aastast satub jätkusuutlikkus küsimärgi alla“, nii tutvustas Kristina Orion SA Innove karjääriteenuste arenduskeskusest (KTK) koostöökogule olukorda. Arutleti, milliseid konkreetseid samme saavad KTK ja koostöökogu ette võtta juba 2010, et programmi „Karjääriteenuste süsteemi arendamine“ partnerkeskuste jätkusuutlikkus oleks tagatud?

Karjääriõppe hetkeolukorrast andis koostöökogule ülevaate Mare Lehtsalu (KTK). Karjääriteenuste programmi raames on käivitatud piloot 26. üldhariduskoolis (2009/2010 ja 2010/2011 õ.-a.). Kaasatud koolid testivad karjääriõppe kvaliteedi tõstmise võimalusi koolis sh arendustegevused kooli õppekavas ja karjäärikoordinaatori ülesanded (valikaine, karjääripäev, ettevõtte külastus, kooli infostend, koduleht, raamatukogu). Testimine viiakse läbi karjääriõppe tegevuskava põhisel. Ühiselt tõdeti, selleks et karjääriõpetus koolides oleks tagatud on vaja mitmeid muudatusi õigusaktides.

Lepiti kokku, et KTK teeb pöördumise Haridus- ja Teadusministeeriumi ja Sotsiaalministeeriumi kantsleritele palvega luua töörühm, mis analüüsib koostöölepet juriidilistest aspektidest lähtuvalt ja teeb ettepanekud jätkusuutlikkuse tagamiseks.



Kristi Koort (KTK) rääkis koostöökogu liikmetele, milliseid teavitustegevusi on 2009 aastal arenduskeskus teinud. Üheskoos arutati, millistele teemadele keskendutakse 2010 a märtsikuus toimuvale karjääriteenuste konverentsil.

Järgmine Karjääriteenuste koostöökogu kohtumine toimub aprilli teises pooles.

Loe lähemalt innove.ee/koostookogu.

NÕUSTAMISGURU EESTIS KOOLITAMAS

Ande Magus, Ele Linder, Mirjam Lindpere

ESF programmi „Karjääriteenuste süsteemi arendamine“ raames SA Innove karjääriteenuste arenduskeskuse korraldusel toimus selle aasta mais ning novembris **täienduskoolitus karjäärinõustajatele „Aktiivse kaasamise meetodid nõustamises“**.

Täienduskoolitus põhines trükisel „*Active Engagement: Enhancing the career counselling process*“, toetades seal käsitletud nõustamismeetodite praktilist kasutamist.

Koolitaja oli raamatu autor **Norman Edmund Amundson** (Briti Columbia Ülikool, Kanada) — nõustamispsühholoogia professor, kes on üle 25 aasta koolitanud nõustajaid nii kodus kui välismaal. Ta on kirjutanud mitmeid raamatuid nii karjäärinõustajatele kui neile, kes soovivad mõtiskleda oma karjäärivalikute üle. Tegemist on rahvusvaheliselt tunnustatud teadlase ja koolitajaga ning ühe enim tsiteeritud autoriga karjäärinõustamisalases kirjanduses.

Osalejate arvamusi Norman Amundsoni koolitusest

Ele Linder, Tartu KHK Info- ja Karjäärinõustamiskeskuse karjäärinõustaja, arvab:

Pean ennast õnnelikuks, et sain osaleda Norman Amundsoni koolitusel „Aktiivne kaasamine nõustamises“. Kui teised ametialased koolitused on nagu toredad päkapikud, kes sussi sisse maitsvaid komme toovad, siis see koolitus oli nagu jõuluvana, kes tuleb suure-suure kingikotiga. Olin sel aastal vist väga hea laps, et mul jõuluvana kohe kaks korda käis. Sain kingituseks hulganisti toredaid tööriistu, mis minu igapäevase karjäärinõustaja töö efektiivsemaks teevad. Eriti meeldisid mulle nipid, kuidas nõustamist visuaalsemaks teha, et kliendil oleks oma mõtteid võimalik ka füüsiliselt paberil kirjapandult või pildina näha. On midagi käega katsutavat ja konkreetset; on midagi, mida kaasa võtta ning hiljem meelde tuletada. Sain ka palju ideid, kuidas grupinõustamise erinevaid teemasid aktiivse tegevusega ilmestada. Norman Amundson on juba iseenesest väga karismaatiline isik, kes oskab oma olekuga kõigisse rõõmu ja rahu süstida. Peale selle on ta oma ala tõeline revolutsioneer ning edasiviiija — tal on, mida õpetada. Ootan põnevusega, millal tema raamat eestikeelsena minuni jõuab.

Mirjam Lindpere, TTÜ karjäärinõustaja, arvamus:

Karjäärinõustajatele ei ole Eestis eriti sageli enesetäiendamise võimalusi — ei algajate ega edasijõudnute tasemel. Neli aastat tagasi osalesin Soome Tööministeeriumi korraldatud Amundsoni lühikoolitusel, seega oli ülalnimetatud koolitusel osalemine suurepärane võimalus uuesti dr Amundsoniga kohtuda ja temalt õppida.

Amundson tutvustas oma nõustamismeetodeid, nt metafooride kasutamine nõustamises, oma tugevuste ja võimaluste kaardistamine meeldivate tegevuste analüüsiga. Amundsoni õpetatud meetodid on lihtsad ja vahvad kasutada ka grupitöös või grupinõustamisel, kuna nii saab panna grupiliikmed ühise eesmärgi nimel omavahel aktiivsemalt koos tööle.

Mina sain koolituselt huvitavaid meetodeid, mida klientitöös kasutada, ning toredaid ideid grupitöödeks koolituste läbiviimisel. Amundsoni eeskujul olen hakanud rohkem kasutama skeemide ja jooniste kritseldamist nõustamisprotsessi abivahendina. Lisaks olen nüüd ka Amundsoni näidisnõustamisseansse sisaldava DVD õnnelik omanik. Koolitusel läbitud harjutused, nõustamisseansid ja grupitööd andsin ka hea võimaluse oma enda karjääri analüüsiks.



KARJÄÄRISPETSIALIST — ÕPIRÄNDAJA ABILINE

Janika Tamsalu, Kadri Eensalu

SA Innove karjääriteenuste arenduskeskus

Õpiränne on viimase paarikümne aasta jooksul muutunud aina populaarsemaks ning võimaluste hulk üha kasvab. Välismaale suundumise põhjus ning õpieesmärgid on igaühel erinevad. Sageli soovitakse lisaks keeleõppele ning erinevate kultuuride tundmaõppimisele ka nt ametioskusi lihvida või lihtsalt iseenastavalt arendada ning uue nurga alt tundma õppida. Ükski neist õpieesmärkidest ei realiseeru iseenesest. Oluline on teada, et **välismaal viibimise kvaliteet mõjutab inimese õppimisvõimet**. Piisav hulk infot ettevalmistusfaasis aitab õpiränduril oma õppimisvõimet maksimaalselt kasutada.

Hea ettevalmistus on pool võitu. Ettevalmistuse sujuvamaks planeerimiseks tuleb analüüsida, millised on õpirändaja ette kerkida võivad probleemid ning kes, kuidas ja millal nende vältimiseks valmistuma peaks. Kindlasti on vajalik, et lisaks õpirändurile on piisavalt ette valmistatud ka teine pool ehk vastuvõtja. Õpiränduri ning vastuvõtja **omavahelises tihedas suhtluses** peitubki tihti õnnestumise võti.

Kultuuridevahelised erinevused. Esmakordne välismaakülastus võib olla šokeeriv. Euroopa riikides on palju kultuuridevahelisi erinevusi — nii töökeskkonnas kui ka väljaspool seda. Ehkki need erinevused tunduvad esmapilgul tühised, võivad need muuta **uue keskkonnaga kohanemise** keeruliseks. Näiteks võib tekitada pahameelt erinevus kaupluste lahtiolekuaegades: lähete poest midagi ostma ja leiate, et kauplused on selleks ajaks juba suletud. Samuti võivad kultuurierinevusest tingitud harjumuspäratud vaba aja veetmise viisid ja kellaajad mõjuda kodust kaugel olles rüütuvalt. Kui Hispaanias on tavaks, et noored alustavad öhtu veetmist alles südaöö paiku, siis näiteks Ühendkuningriigis on paljud vabaaja veetmise kohad juba selleks ajaks suletud.

Psühholoogilise ettevalmistuse olulisust ei tohi alahinnata. Uude riiki saabumine võib olla üllatav kogemus. Sageli juhtub, et esimesed paar nädalat mõjuvad väsitavana — iseseisvalt tuleb toime tulla kõikide väljakutsetega, suhtlus toimub ainult võõrkeeles jne. On üsna loomulik, et teatud perioodil tunneb õpirändaja end üksikuna ja peale tuleb koduigatsus. Kui õpirändur ei tea, et sellised **tunded on õpirände protsessis loomulikud**, on tal raskem seista vastu soovile kõik pooleli jätta ning koju sõita.

Õpirändurite ootused võivad olla väga erinevad. Mõned ootused võivad olla seotud kultuuriga, teised aga kooliõpingute või tööga ning sealt saadavate kogemustega. Mõnikord need ootused ei täitu; põhjuseid võib olla mitmeid — psühholoogiline barjäär, eelarvamused õpirändaja suhtes jne.

Hollandlased armastavad pidada väikeseid kohvi- või teepause. Kuuma joogi nautimise juurde kuulub rituaalina ka küpsis. Kohvikutes antakse, nii nagu meilgi paljudes kohtades, küpsis tee ja kohviga kaasa. Seevastu kodus kohvipausi pidades või külalisi võõrustades on tavaks, et perenaisel on küpsiste jaoks spetsiaalne karp, mille ta toob õigel ajal ilmset uhkust tundes lauale. Karp on igal perenaisel isemoodi ning selle sisu on hoolikalt valitud ja säilitatud. Kui ma Hollandisse vahetusõpilasena õppima läksin, siis mind õnneks hoitati selle eest, et üle ühe küpsise ei ole viisakas karbist võtta. Kuigi see seisab laua peal kõigi silme all ahvatlustele avatult. // Hollandis vahetusõpilasena viibinud eestlane. (Eesti Päevalehe erileht Reisileht, artikkel: „Kui õhtusöögi-kaaslaseks on karu“, oktoober 2009, Liisa Reppo).

Hea keeleoskus tähendab rohkem kui head lugemis- ja kirjutamisoskust. Kohalik hääldus või dialekt tekitab probleeme ka hea keeleoskusega õpirändurile; mõnel juhul võib konkreetne õppe-asutus või töökoht nõuda välismaale tööle läinud töötajalt või praktikandilt erialase terminoloogia tundmist. *Enamasti peab uues ülikoolis tõestama ka enda keeleoskust, seega tuleks õppimiseks valida riik, mille keelt sa juba valdad (ülikoolis peab see olema vähemalt B1 / B2). Kindlasti on abiks, kui minna kohale paar kuud enne õpingute algust ning praktiseerida kohalikega rääkides. // Maarja, kunstitudeng Itaalias.*

Kuidas karjäärispetsialist kõigi nende ettevalmistuste juures ning ka hilisemas õpirände faasis noorele abiks saab olla, saab lugeda peatselt ilmuvast meetoodilisest materjalist **Õpirände varalaegas**. Lisaks teoreetilisele osale ning näidetele leiab trükise teisest pooltest töölehti, mis aitavad karjäärispetsialistil noori õpirändeks ette valmistada ning oma kogemust parimal viisil hiljem kasutada. Trükise materjal koos töölehtedega on peatselt kättesaadav ka portaalis Rajaleidja.

KUIDAS KARJÄÄRINÕUSTAJAD SAAVAD KASUTADA EUROPASSI DOKUMENTE?



Margit Paakspuu
Europassi Keskus

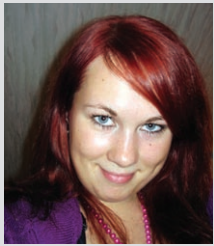
Europassi eesmärk on soodustada kodanike liikuvust Euroopas. Europassi Keskus Eestis julgustab kasutama kõiki võimalusi, et muuta oma oskused, teadmised ja kogemused arusaadavaks Europassi dokumentidega.

Europassi CV on loodud selleks, et Euroopa Liidu kodanikud saaksid koostada ühtses vormis CV-d. Peale tavapärase CV osade on Europassi CV-s võimalik ära näidata sotsiaalsed, organisatoorsed, tehnilised ja kunstioskused, mille kaudu saab kirjeldada ka mitteformaalse ja informaalset õpetamist, mille kaudu saab kogemusi ning õppimist.

Tööle kandideerimiseks sobib lühike ja konkreetne CV. Samas vajavad karjäärispetsialistid nõustatavate kohta põhjalikumaid ülevaadeid; seega võib paluda Europassi CV täita nii pikalt kui parasjagu vaja, et saaks kirja kõik asjakohased oskused, koolitused ja töökogemused.

Õpirände tunnistus on laialdast kasutust leidnud Leonardo da Vinci praktikaprogrammides osalevate kutsekoolide ja asutuste poolt. Õpirände tunnistust võib kasutada ka muude õppe- või praktikaprogrammide puhul. Kui karjäärispetsialisti poole pöördub inimene, kellel on plaanis minna välismaale õppima, tööle või praktikale, siis peaks kindlasti rääkima õpirände tunnistuse olulisusest — hiljem on see abiks välismaal saadud kogemuse tõestamisel. Dokumendi koostamise lihtsustamiseks on loomisel veebipõhine haldussüsteem, mis ühendab kõik saatvad ja vastuvõtavad organisatsioonid ühtseks võrgustikuks.

KOOL JÄI POOLELI



Triin Peterson

Keila Noortekeskuse karjäärikohtviku karjääriinfo spetsialist

Paljudel noortel jääb poolikuks juba üldhariduse saamine. Karjäärispetsialistidena ei saa me seda olukorda täielikult muuta ning õpingud katkestanutega tegeleme üsna tihti. Statistikaameti andmetel jättis eelmisel aastal 7. klassi pooleli 69 õpilast, 8. klassi 177 õpilast ning 9. klass jäi lõpetamata 299 õpilasel. Kuigi need arvud on võrreldes eelnevate aastatega veidi vähenenud, on need siiski märgatavad. Põhjuseid kooli pooleli jätmiseks on igasuguseid. Tuginedes enda töökogemusele Keila Noortekeskuses, toon välja levinuimad põhjused õpingute katkestamisel.

Nooremas vanuseastmes on sagedasti põhjuseks **vanemate vähene toetus** lapse hariduse omandamisel. Kõik algab siiski kodust ning kui lapsevanemad ei pea haridust oluliseks on vähem tõenäoline, et seda peab oluliseks ka laps. Olulisel määral võivad lapse otsuseid mõjutada ka sõbrad.

Vanemas kooliastmes, eriti ülikoolis, on põhjused hoopis teised. Suurimaks ajendiks on ilmselt **majanduslik olukord**. Suheldes ülikooli pooleli jätunud üliõpilastega, ütlesid nad, et neile tehti lihtsalt hea tööpakkumine. Kuna pakkumine oli rahaliselt väga hea, kuid aeganõudev, ei suudetud enam koolitööle pühenduda. Väljalangejate seas on ka noored lapsevanemad, kellel ei ole kas majanduslikult või aja puudumise tõttu võimalik kooliteed jätkata.

Kutse- ja ülikoolis on üks sagedasi koolist lahkumise põhjuseid **eriala sobimatus**. See näitab, et noored ei ole endale päris selgeks teinud, mida valitud eriala päris täpselt tähendab ja mida õppekava sisaldab. Siin saame karjäärispetsialistidena palju ära teha selgitades noortele, kui vajalik on vajaliku info kogumine ja põhjalik erialaga tutvumine enne lõpliku valiku tegemist.



Programmis „Karjääriteenuste süsteemi arendamine“ on SA Innove karjääriteenuste arenduskeskuse poolt välja antud **trükis „Lõpetan kooli ära!“**. Trükis valmis koostöös piirkondlike teavitamis- ja nõustamiskeskustega.

Infomaterjal on mõeldud noortele, kes kaaluvad õpingute katkestamist või on seda juba teinud. Lugejale antakse ülevaade sellest, millised on **noore võimalused õpingute jätkamiseks, tööturule astumiseks** või näiteks vabatahtlikuna töötamiseks.

Lisaks teemakohastele veebilehtedele on trükises ära toodud loetelu õhtust ja kaugõpet pakkuvatest üldhariduskoolidest ning kutseõppeasutustest, kus pakutakse kutseõpet põhihariduseta noortele. Loodame, et noore karjäärivalikute tegemisel on trükisest abi nii noorele endale, lapsevanemale kui ka karjäärispetsialistile. Trükised teavitamis- ja nõustamiskeskustest. Trükise elektrooniline versioon asub portaalis Rajaleidja.ee/koolipooleli.

ERINEVA HARIDUSTASEMEGA NOORTE VÕIMALUSED TÖÖTURUL



Marge Unt

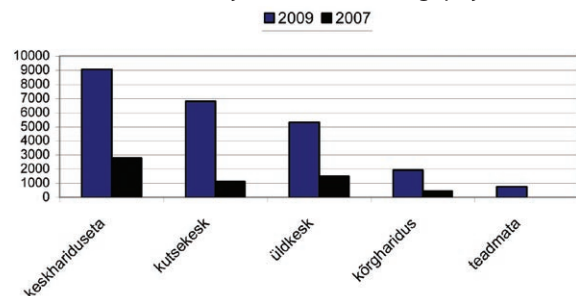
Tallinna Ülikool, Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituudi vanemteadur

Viimastel aastatel on pidevalt välja toodud nii poliitikute kui tööandjate poolt, et Eesti haridussüsteem (nii hariduse tase kui erialad) ei vasta tööturu nõudmistele. Eriti karmi kriitika osaliseks on saanud **kõrghariduse laienemine** — räägitakse kõrgharidusega noorte „ületootmisest“ ja kõrghariduse allakäigust. Enamikes Euroopa riikides on viimastel aastakümnetel toimunud noorte haridustaseme märkimisväärne tõus ja seda eriti seoses kõrghariduse olulise laienemisega. Meie kõrgkoolides õppis 1990. aastate alguses 25 000 tudengit, 1990. aastate teisest poolest toimus kõrghariduse plahvatuslik laienemine. Neljal viimasel aastal on tudengite arv püsunud stabiilsena, hetkel õpib kõrgkoolides veidi üle 68 000 üliõpilase.

Kahjuks on Eestis samaaegselt kasvanud ka **keskhariduseta noorte osakaal**. Kõrgelt kvalifitseeritud noorte arvu pidev suurenemine tähendab, et ainult kõrgharidus ei garanteeri enam kiiret sisenemist tööturule ja head töökohta. Märksa olulisemaks muutuvad õpitud eriala ja muud kogemused (nt omandatud töökogemused). Sageli ei mõelda sellele, et kõrgharidusega noorte osakaalu kasv ei muuda mitte ainult värske üliõpilõpetajate võimalusi tööturul, vaid mõjutab oluliselt ka kõrghariduseta noorte väljavaateid. Erineva haridustasemega noored kandideerivad ju samal tööturul. Kui töökohti on vähe, siis lepivad ka haritumad noored lihtsamate töödega, tõrjudes madalama kvalifikatsiooniga noored töötajate järjekorras tahapoole. Uuringud Euroopa tööturu kohta näitavad, et harituma tööjõu kasv on toonud kaasa suurema surve madalama haridustasemega noortele, neil on järjest raskem tööd leida ja töökohad on sageli ajutise iseloomuga.

Milline on **hetkeolukord Eesti tööturul**? Tööjõu-uuringu andmetel oli 2009. aasta III kvartalis töötute hinnanguline arv 102 000, mis on Eesti taasiseseisvusaja suurim. Viimased kaks kvartalit on töötuse kasv aeglustunud. Iga neljas töötutu on 15–24-aastane noor, kes hetkel ei õpi ja on valmis võimaluse avanedes kahe nädala jooksul tööle asuma. Niisiis on hetkel rakendamata 24 700 noort — see on rohkem kui Viljandi linnas elanikke.

Vaadates töötukassa arvel olevaid noori, on **töötuse risk väga suures sõltuvuses haridustasemest**. Valdaval osal töötutest noortest on vaid põhiharidus või on seegi jäänud lõpetamata (vt. joonis). Kui 2007. aastal oli registreeritud töötutest madala kvalifikatsiooniga noori ligi 3 000, siis 2009. aastal on nende arv juba üle 9 000. Kuigi paljud noored oman-



Ajavahemikel 01.01.–31.12.2007 ja 01.01.–15.10.2009 töötuna arvel olnud kuni 25-aastased noored haridustasemete kaupa (tuhandetes)
Allikas: Eesti Töötukassa



davad üldkeskhariduse, on töötute hulgas rohkem kutseharidusega noori. Järelikult ei toimi meil kutseharidus nõ kaitsevõrguna, mis annaks noortele eelist tööturul toimetulekul. Kui majanduse tõusuaastatel õnnestus pea kõigil kõrgkooli lõpetanutel kiirelt tööd leida, siis 2009. aastal on registreeritud ligi 2 000 noort kõrgharidusega töötut. Võrreldes teiste haridustasemetega, on kõrgharidusega noorte olukord siiski kõige parem.

Töötus ei ole suur probleem, kui inimesed leiavad kiirelt uue töö. **Vaba tööjõu olemasolu** on eeltingimuseks, et luua uusi ettevõtteid või olemasolevaid laiendada. Üksikindiviidil kipuvad pikaajalise töötuse puhul kaduma nii töö leidmiseks vajalikud kontaktid kui oskused. Kui 2007. aastal oli I kvartalis registreeritud töötutest septembris endiselt töötukassas arvel vaid 14%, siis 2009. aastal tervelt 62% noori. See on väga suur ohumärk.

Üldiselt leitakse, et võrreldes kodus olemisega on noorte tuleviku võimalused alati suuremad siis, kui inimene on tõmmatud ühiskondlikku ellu. Ükskõik kas siis õppides, koolitustel osaledes või kasvõi ajutist tööd tehes. Hollandis näiteks tõsteti kohustuslikku kooliiga 16-lt eluaastalt 18-le, et vähendada noorte töötust ja tagada kõigile vähemalt keskastme haridus. Majanduslanguse ajal **on oluline pakkuda noortele võimalusi õppida**, eriti neile, kel vähem majanduslikku ressursi. Kindlasti vajavad vähemkindlustatud noored ka toimivat majutuse ja õppetootussüsteemi, sest sageli ei ole vanematel võimalik nende õpinguid toetada.

Noorte haridusasutustesse suunamine on väga oluline mitte ainult lühiajaliselt töötuse vähendamisel, vaid ka pikemas perspektiivis, et anda noortele rohkem võimalusi tulevikus. Näiteks Pärnumaal ei mahtunud Õppenõustamiskeskuse sõnul Pärnu Kutsehariduskeskuse õppima 137 põhikooli lõpetanud noort, kelle väljavaated tööturul on hetkel nullilähedased. Milliseid teenuseid on noored töötukassalt saanud? Hetkel on üle 5 000 töötut noore (s.o iga viies töötut noor) saanud karjäärinõustamist ja ligi 1 500 osalenud koolitustel. Teised meetmed, mis otseselt pakuvad noortele võimalusi töötada konkreetsetes ettevõttes (tööpraktika, tööharjutus, palgatoetus), on olnud marginaalsed.

Väga positiivne on, et **märkimisväärne osa noortest on saanud nõu pidada spetsialistiga**. Samason kurvastav, et tegelik töökeskkonna ja tööandjaga kokkupuudet pakuvad meetmed on seni veel vähe levinud.



Nii tööd otsides kui ka tööle asudes on väga oluline, et noored oleksid teadlikud oma õigustest. Sellest ning paljudest teistest tööturuga seotud teemadest on juttu SA Innove Karjäärinõustamiskeskuse poolt välja antud **trükises „Minu esimesed...“**. Koostöös piirkondlike teavitamis- ja nõustamiskeskuste karjäärinõustamiskeskustega valmis lihtne ja sisukas ülevaade sellest, millised on **noore võimalused ja ohud tööturule sisenemisel**; mida peaks noor enne tööle asumist teadma, kas käia tööl vaid raha pärast, millest koosneb lepingus kirjas olev palganumber, kuidas valmistuda välismaal töötamiseks, jpm huvitavat. Trükiseid saab küsida kohalikest teavitamis- ja nõustamiskeskustest. Trükise elektrooniline versioon asub portaalis Rajaleidja: rajaleidja.ee/minuesimesed.

TÖÖVIHIK „ABIKS VALIKUTEL. ÕPPIMA? TÖÖLE? ETTEVÕTJAKS?“



Lana Randaru

Eesti Töötukassa karjäärinõustamise teenusejuht

Selle aasta suvel ilmus trükist Eesti Töötukassa poolt väljaantuna uus töövihik „**Abiks valikutel. Õppima? Tööle? Ettevõtjaks?**“*. Karjäärinõustamise töövihik on välja antud

Europa Sotsiaalfondi programmi „Kvalifitseeritud tööjõu pakkumise suurendamine 2007-2009“ toel.

Töötukassa töövihikud on kasutusel kõikides **töötukassa osakondades**. Peamiselt on see mõeldud karjäärinõustaja töövahendiks, kuid vajadusel saavad töövihikut kasutada ka teised töötukassa töötajad. Aasta lõpus avatakse töötukassas ka karjääriinfotoad, kus soovijad saavad töövihikuga kohapeal tutvuda või endaga kaasa võtta. Seda on hea kasutada ka tööklubides või erinevates koolitusprogrammides.

Karjäärinõustamiskeskuse arenduskeskus on töövihikutega varustanud ka kõik **piirkondlikud teavitamis- ja nõustamiskeskused**, kus seda saavad kasutada karjäärinõustajad kas iseseisva või abistava materjalina nii individuaal- kui grupinõustamisel. Need, kelle emakeeleks on vene keel, saavad soovi korral töövihikut lugeda ja täita vene keeles.

Töövihikud on kolm osa: eneseanalüüs, valikud ja tööotsing.

Esimene osa aitab enda **isiksuseomadustes selgusele jõuda** — nende hea tundmine kergendab valikute tegemist nii õppimis- kui ka töökoha valikul. Saab täita erinevaid harjutusi ning küsimustikke. Töövihikus on piisavalt ruumi märkmete ja kokkuvõtete tegemiseks. Esimene osa lõpeb konkurentsieelsete töölehega, mis on justkui terve esimese osa kokkuvõtteks: millised on omadused, mille pärast peaks töödandja eelistama just sind?

Teises osas on juttu **erinevatest valikuvõimalustest** — kas jätkata õpingutega, minna tööle või hoopis alustada ettevõtlusega. Ettevõtlus ei pruugi aga kaugelki mitte kõigile sobida; töövihiku nõuanded on siin abiks, et ettevõtlusega seotud raskemaid punkte analüüsida.

Kolmas osa sisaldab **tööotsinguks vajalikke teadmisi**, et aidata inimestel paremini töökohta leida, kasutada selleks mitmeid võimalusi ja osata õigesti täita tööle kandideerimiseks vajalikke dokumente (CV, motivatsioonikiri, avaldus). Töövihik pakub häid näpunäiteid ka tööintervjuuks, mis vähesel kogemusel korral võib kujuneda üsnagi pingeliseks. Samas on intervjuuks võimalik ennast ette valmistada.

Töövihikust saame lugeda, mida teha siis, kui tööintervjuule järgneb äraütlemine. Tuleb mõelda positiivselt — iga intervjuu on kasulik kogemus, millest õppida, ja jätkata sihikindlalt tööotsinguid.

Tekste ilmestavad meeleolukad mõtteteadega täiendatud sipelgailustratsioonid. Lõpetuseks paar tarkusetera:

Usalda ennast — sa suudad rohkem kui arvad, et sa suudad.

Väikesed kordaminekud annavad julguse suurteks ettevõtmisteks.

Mitte püstijäämine pole tähtis, vaid see, et suudad pärast iga kukkumist üles tõusta.

Mine nii kaugemale kui näed, ja kui sa oled kohale jõudnud, näed kaugemale.

Edukat töövihiku kasutamist! Ootame teie mõtteid töövihiku kohta!

*Töövihiku koostas Kristina Orion, nõuandeid jagasid Mare Väli ja Anne Naelapea

KONSTRUKTIVISTLIK KARJÄÄRINÕUSTAMINE*



Piret Jamnes
Fontes, partner

Match making versus meaning making

Mark Savickas rõhutab oma artiklis „*Helping people choose jobs: a history of the guidance profession*“, et praegusel ajal peaksid karjääriteenuste pakkujad hoolega oma ambitsioonid läbi mõtlema — kas suudetakse pakkuda muutunud majanduskeskkonna ja tööturu väljakutsetele vastavat nõustamist.

Eesmärk peaks olema aidata muuta karjääriotsuste tegemine eksternaalsest internaalseks ehk **õpetada inimestele iseseisvate otsuste tegemist**, toetada neid otsuste tegemisel. Sealjuures pole enam põhirõhk ideaalselt sobiva töö leidmisel, vaid töö mõtestatud sobitamisel oma elu konteksti. See on suur mõtteviisi erinevus, mis nõuab ka nõustajalt paindlikku, kuid kindlal metoodikal ja filosoofial põhinevat lähenemist. Vaidlused selle üle, kuidas konstruktivistlik raamistik mõjutab karjäärinõustamise teooriat ja praktikat, kestavad rahvusvahelises erialakirjanduses siiani. Enam pole küsimus selles, et vanast matchingu paradigmat lähtuva nõustamise asemele on vaja teistsugust, töömaailma nõudmistele rohkem vastavat. Praegu tundub olevat põhiküsimus konstruktivistliku lähenemise põhitunnuste määratlemine ning tõstatatud on ka küsimusi selle lähenemise plusside, puuduste ja võimalike arengute osas.

Savickase järgi **on konstruktivistliku nõustamise peamised** rõhuasetused järgmised:

- elu planeerimine elukutsevaliku asemel;
- konstruktsioonid kontseptsioonide asemel;
- erinevad vaatenurgad faktide asemel;
- tähenduse otsimine tõe väljaselgitamise asemel.

Karjääri ei vaadelda enam kui teed, vaid kui lugu, mille kaudu jutustaja konstrueerib jutustamise käigus ka iseennast. Mõned allikad nimetavadki konstruktivistlikku lähenemist ühe selle põhitunnuse järgi narratiivseks lähenemiseks. Savickase järgi peaks aita inimestel sõnastada isiklikku missiooni, mis aitab neil mõista, kes nad on, seada prioriteete ning hoida ennast valitud kursil.

Amundson keskendub nõustamise paindlikule iseloomule ning nõustatava aktiivsele kaasamisele nõustamisprotsessi.

Mary MacMahoney väidab, et konstruktivistliku karjäärinõustamise praktiseerimine eeldab nõustajalt järgmiste põhimõtete omaksvõtmist.

- Inimesed tegelevad aktiivselt oma elu konstrueerimisega.
- Kogemuse kirjeldamisega saab leida selle tähenduse inimese jaoks.
- Nõustamise fookus on inimese identiteedil.
- Inimese areng toimub teda ümbritsevas sotsiaalses süsteemis.-

MacMahoney peab nõustaja jaoks peamisteks väljakutseteks **nõustatava kultuurilisest kontekstist aru saamist**. Edasi on vaja mõista, kuidas nõustatav näeb karjääriotsuste tegemise protsessi, kuidas ta oma rolli selles protsessis on enda jaoks konstrueerinud ning kas seda rolli on vaja ümber konstrueerida.

Samuti on vaja karjäärinõustajal endal analüüsida oma põhiuskumusi nõustamise kohta — alates iseenda tegutsemiskeskonnast, väärtustest ja maailmavaatest kuni selleni, kuidas need võivad nõustamisprotsessile kaasa aidata või piiranguks osutada.

Kuna konstruktivistlik karjäärinõustamine on keskendunud nõustatava aktiivsele kaasamisele, peegeldub see ka kasutatavates meetodites. **Skeemide loomine, joonistamine, kujutlusharjutused, liikumine** — need on nõustamisvestluse olulised osad.

Väga oluliseks peetakse nõustamisel **metafoore ja sümboloid**, mille abil on võimalik kirjeldada olukorda, kogemusi, ambitsioone ja emotsioone ning seeläbi leida neile tähendus inimese elu kontekstis.

Testide läbiviimine ja eksperthinnangute ning nõuannete andmine ei käi konstruktivistliku filosoofiaga ühte jalga ning puhtalt konstruktivistlikust paradigmat lähtuvad nõustajad väldivad neid.

Eesti karjäärinõustajaid on konstruktivistliku nõustamise alal koolitanud mitmed rahvusvaheliselt tuntud spetsialistid: **Vance Peavy, Timo Spangar, Norman Amundson**. Seega on meile metoodilised materjalid kättesaadavad ning ka teoreetilised lähtepunktid läbi arutatud. Kui palju need aga omaks on võetud, see on huvitav küsimus. Tõenäoliselt tegutsevad paljud meie karjäärinõustajad rohkem või vähem positiivses mõttes eklektikutena, kes vastavalt vajadusele (s.o välised piirangud, nt nõustamiseks ette nähtud aeg, sihtgrupp vms) valivad oma tööriistakotist meetodeid, olles tõenäoliselt suhteliselt paindlikud. Ka Wendi Patton ja Mary McMahon juurdlevad kahe vastandliku — positivistliku ja konstruktivistliku — maailmavaatega seotud nõustamislähenemiste teemadel. Eelkõige soovivad nad nõustajatel jälgida oma nõustamissessioone ning määratleda, kui palju elemente seal on nõ vanast ehk matchingu paradigmaga haakuvast positivistlikust ja kui palju konstruktivistlikust paradigmat. Mis on mõlema lähenemise plussid ja miinused? Millal on asjakohane eelistada ühte teisele? Missugustes olukordades on nõustajal kasulik olla paindlik? Kuidas nõustaja ja nõustatava kultuuritaust on seotud mõlema lähenemisega?

Kuigi antud diskussioon viib paindlikkuse aktsepteerimisele, pole tõenäoliselt maksimaalne paindlikkus päriselt võimalik — ikka kaldub nõustaja maailmavaade rohkem ühele või teisele poole ja sellest on kantud nii tema suhtumine nõustatavasse, nõustamisprotsessi kui selle tulemustesse.

Karjäärinõustajate teadmised konstruktivistlikust nõustamise meetodist võivad reaalsuses olla paremas seisus kui nende teadlik kasutamine. **Isiklike arenguvajaduste tuvastamiseks** võid püüda vastata järgmistele küsimustele:

- Kas oled konstruktivistlikke harjutusi teinud aja täiteks või selleks, et nõustataval oleks huvitavat tegevust?



Kas oled loobunud joonistamis-
harjutustest või mõnest muust har-
jutusest sellepärast, et sa ei pole
ise saanud seoses selle ülesandega
positiivset kogemust (nt koolituse
käigus)?

- Kas oled kõhelnud teatud harjutuste,
nt metafooridega seonduvad harju-
tused, tegemist teatud kindlas siht-
grupis, oletades, et tead juba ette
nende suhtumist (nt juhtide puhul
— äkki nad ei saa aru, on liiga tõsised
selliste harjutuste jaoks vms)?
- Kas oled oma asjatundlikkuse tõesta-
miseks andnud nõustatavale nõu-
andeid?
- Kas oled küsinud nõustatava kohta
küsimusi sellepärast, et ise asjast
paremini aru saada, mitte selleks, et
aidata tal endal tähendusi luua?
- Kas oled suhtunud nõustatavasse
hinnanguliselt (nt kolleegidega neist
rääkides)?
- Kas sul on olnud tunne, et tead,
kuidas nõustatav peaks oma elu
elama ja nõustamisprotsessi käigus
püüdnud teda vastavas suunas
mõjutada?
- Kas oled teinud teste, mis nõustamise
eesmärgi seisukohast pole olnud väl-
timatud või lõpuni põhjendatud
(nõ vanast harjumusest või igaks
juhuks)?
- Kas oled tundnud, et konstrukti-
vistlikke meetodeid kasutades ei
suuda sa vastata kliendi ootustele,
kuid ootustele vastamise soov on
olnud suur?
- Kas oled nõustatavale peale surunud
mõnda oma väärtust või uskumust
(nt kõrgkoolidiplom on vajalik elus
läbilöömiseks; kõige tähtsam on
alati huvitav töö, palk ei ole oluline
vms)?

Kui vastasid enamusele neist küsimus-
test jaatavalt, soovin sulle õnne ausa
eneseanalüüsi puhul ja **jõudu enese-
kindluse saavutamisel!**

* Kasutatud kirjandus:

1. Amundson, N. (2003) Active Engagement. Ergon Communications
2. Athanasou, J.; Esbroeck Van R. (ed., 2008) International Handbook of Career Guidance. Springer Science + Business media B.V.
3. McMahon, M; Patton, W. (ed. 2006) Career Counselling Constructivist Approaches. Routledge.

PSÜÜHILISE ERIVAJADUSEGA INIMESTE TÖÖVÕIME JA TÖÖVALMIDUSE TAASTAMINE



Maaris Kameneva

Tallinna Vaimse Tervise Keskuse võrgustikutöö spetsialist,
Duo projekti mentor

„Psüühilise erivajadusega inimeste ja nende lähedaste sotsiaalse kaasatuse suurendamine tugi- ja eneseabigruppide abil — DUO projekt“* teostub koostöös Eesti Psühhosotsiaalse Rehabilitatsiooni Ühingu ja Tallinna Vaimse Tervise Keskusega.

2009. aasta juunikuus toimus DUO projekti avaseminar. Praeguseks on ettevõtmised hoo sisse saanud ja Eestis ainulaadne projekt tekitab ka laiemat huvi.

Projekt on suunatud **psüühilise erivajadusega inimestele** (s.t eelkõige psüühikahaigus-
tulenev erivajadus, nt skisofreenia, depressioon jm meeleoluhäired) ning nende lähedastele
ja pereliikmetele. Projekti eesmärk on inimeste töövõime taastamine ning abistamine töö leidmisel
ja hoidmisel; selle saavutamiseks luuakse tugi ja eneseabigrupid. Loodavates tugigruppides ei
ole põhiorhk mitte diagnoosil, vaid **keskendutakse paranemiseks jõu andmisele**. Psüühika-
häirest taastumist käsitletakse nagu igast teisest haigusest taastumist ja/või sellega elamist.

Projekti tegevustik (tugigruppide käivitamine ja töös hoidmine) hõlmab kõiki Eesti maakondi;
töötatakse eesti ja vene keeles. **Tugigrupi moodustab ja seda juhib nõ duo — psüühi-
lise erivajadusega isik koos professionaaliga**. Professionaalid võivad olla kõik, kes
tegelevad oma igapäevatoos psüühilise erivajadusega inimestega (eelkõige sotsiaaltöötajad,
meditsiinitöötajad, psühholoogid). Duo teine liige on psüühilise erivajadusega inimene, kes
on psüühikahäirest taastumas või taastunud ning on valmis oma kogemust tugigrupis jagama
ja teisi toetama. Suurem vastutus duos peaks olema professionaalil.

**Kõik tugigruppide juhendajad on kindlustatud projektipoolse koolituse ja
töönõustamisega**. 2009. aasta sügisest kuni 2010. aasta veebruarini toimuvad Duo projekti-
de koolitused nii Eestis kui Soomes. Koolitusi korraldavad Duo projekti koostööpartnerid
— Soome Vaimse Tervise Keskliidu koolitajad, kes on välja töötanud vastava tugigrupiliidri
metoodika. Koolitusel saavad väljaõppe 14 inimest ehk 7 duot, kes jätkavad info jagamist
maakondades ning hakkavad koolitama tulevasi tugigrupi juhendajaid. Soovitakse leida 75
tugigrupi juhendajat, kes saavad 4-päevase koolituse ning hiljem täiendava tööjuhendamise
ja praktilise väljaõppe, viies ellu grupitöö programmi aasta vältel. 2010. aasta jaanuaris-
veebruaris toimuvad maakondlikud infopäevad/töötoad, kus saab täpsemat infot tugigrupi
juhendajate koolitusega liitumisest.

Lisaks psüühilise erivajadusega inimeste tööpuuduse vähendamisele ja sotsiaalse
kaasatuse suurendamisele soovitakse Duo projekti abil **tõsta Eesti ühiskonna teadlikkust
psüühilise erivajadusega inimestest ning nende võimalustest tööturul, vähendada
psüühikahäiret põdevate inimeste sildistamist ja kummutada müüte**, mis haigestumisega
kaasnevad.

Täpsemat infot projekti kohta on aadressil www.epry.ee > Duo projekt. Projekti meeskonna
kontaktid on aadressil www.epry.ee > kontaktid.



Toetatavatest teenustest psüühilise ja füüsilise erivajadusega
inimestele saab lugeda **Karjääriteenuste arenduskeskuse
vastilmunud trükisest „Karjääriinfo erivajadusega noorele“**.
Trükises antakse ülevaade erivajadusega noore võimalustest Eesti
haridussüsteemis ja tööturul, puuetega inimeste organisatsioonide
võrgustikust, rehabilitatsioonivõimalustest, jpm. Lisaks persoonilood
noorte karjääriteedest.

Head vaimset tervist kõigile!

*Euroopa Sotsiaalfondi meetmest 1.3.1 kaasrahastatav projekt
nr 1.3.0102.09-0041.

LAHENDUSKESKSE LÄHENEMISVIISI KASUTAMINE KARJÄÄRINÕUSTAMISEL

Judi Milleri kirjutist refereerinud **Mari Saari**

Judi Miller kirjeldab raamatus *Career Counselling. Constructivist Approaches* (2006) lahenduskeskse nõustamise põhiprintsiipe ja toob praktilisi näiteid selle rakendamiseks karjääri-nõustamises.

Lahenduskeskne teraapia sai alguse 1970-tel Milwaukee Lühipereteraapia Keskuses (*Brief Family Therapy Center*). Kliente julgustati märkama, kuidas nad kõige parematel hetkedel tegutsevad ja ennast seejuures tunnevad. Kasutatavad tehnikad keskenduvad kliendi oskustele tekitada endale sobivaid muutusi; selliseid muutusi, mis viivad järjest lähemale tema poolt soovitud eesmärkidele.

Lahenduskeskne lähenemisviis on haaranud endasse põhimõtteid hüpnoteraapiast, narratiivsest teraapiast, neurolingvistilisest programmeerimisest, süsteemiteooriast, motiveerivast intervjuust, isiksusekesksest teraapiast — kõik need vastanduvad teraapia meditatiivsele mudelile, kus terapeuti võetakse kui probleemi diagnoosivat ning ravi määravat eksperti.

Lahenduskeskne karjääri-nõustamine omab põhimõttelisi sarnasusi konstruktivistliku nõustamisega. Mõlemad suunad lähtuvad järgmistest eeldustest: 1) inividid on oma **reaalsuse loojad**; 2) inividid on oma **kogemuse kogejad, kujundajad ja mõtestajad**; 3) indiviidi käitumine ja ümbritsev keskkond on vastastiktoimes.

Lahenduskeskne nõustaja kasutab tavalisi **kuulamis- ja nõustamisoskusi veidi erineva fookusega**: valikuline kuulamine (nopitakse üles positiivne, edasiviiv, kliendi enesemääratlust toetav); rääkimine (rõhutatakse kõike, mis tõendab kliendi ressursikust); küsitlemine (rõhutatakse tähenduste omistamist ja lahenduste otsimist); vaiksede pauside lubamine (kliendile antakse aega räägitud mõtestada).

Lahenduskeskse nõustamise printsiipe saab rakendada karjääri-nõustamisel. Lahenduskesksele nõustamisele on olemuslik nii kliendi kui ka nõustaja mõtlemise paradigmaatiline ümberlülitumine probleemilt (mis läheb valesi?) lahendusele, võimalusele, lootusele (mida soovitakse?).

Enamasti soovib karjääri-nõustamisele tulnud klient rääkida oma huvidest ja eesmärkidest, meelepärasest tulevikust. Lahenduskesksele lähenemisele iseloomulik nõustamissuhe aitab kliendil **koostada tema isiklikke eluplaane** ja jätab tahaplaanile variandi, et testiga mõõdetud omaduste profiil sobitatakse mõne kindla karjääriprofiiliga.

Eesmärgi poole liikumist toetav karjääri-nõustaja väljendab aktiivset uudishimu, ilmutades nõnda austust kliendi leidlikkuse ja eneseteadlikkuse suhtes. Positiivsele kogemusele viitavad küsimused aitavad kliendil teadvustada oma valikuid ning ette kujutada soovikohast tulevikku.

Nõustaja peab aitama kliendil **sõnastada nõustamisele pöördumise põhjust** ja soovi tulevikuks (eesmärgiküsimused); määratleda ja võimendada eluaspekte, mis toimivad hästi (erandiküsimused); avada/avastada tugevaid külgi, häid omadusi, ressursse, saavutusi (enesetoetuse küsimused); selgitada ja visualiseerida, kuidas elu praegusest erineks, kui eesmärk on saavutatud (ka imeküsimuse kasutamine); hinnata eesmärgi poole liikumise edukust (skaalaküsimused).

Lisaks eelnenule teeb nõustaja **kokkuvõtte tagasisidest** — see toetab ja julgustab klienti, näitab nõustaja austust temasse ja usku eesmärgi saavutatavusse (komplimentid).

Judi Miller märgib, et tal on olnud entusiastlik soov julgustada karjäärispetsialiste kasutama nõustamisel lahenduskeskseid töövõtteid ja lähtekohti. Ta on kindel, et nõustajad veenduvad õige pea sellise tööviisi tõhususes.

Päkapikula



Kallid sõbrad, ilusat jõuluaega ja lustakat ning tegusat uut aastat!

Karjääriteenuste Arenduskeskus

Lõotsa 4, Tallinn 11 415

tel: 6 99 80 56

e-post: ktk@innove.ee

euro | guidance



Haridus- ja Teadusministeerium

Ajalehe KARJÄÄRITUUL täispikk elektrooniline versioon asub : www.rajaleidja.ee/karjaarituul