

Karjääri planeerimise oskuste kujundamine kutseõppes

ÕPETAJARAAMAT
KUTSEÕPPEASUTUSE
ÕPETAJALE

Õpetajaraamatu esimene versioon koostati 2007. aastal ESF-i rahastatud ja SA Innove läbiviidud projekti Karjääriteenuste süsteemi arendamine Eesti Vabariigis raames.

Õpetajaraamatu uuendatud versioon on koostatud SA Innove programmi Karjääriteenuste süsteemi arendamine raames. Programm on rahastatud Euroopa Sotsiaalfondist.

Koostaja:

SA Innove karjääri- ja nõustamisteenuste arenduskeskus

Sisutoimetaja:

Mare Lehtsalu

Keeletoimetaja:

Heidy Rea, Correct TB OÜ

Kujundus ja küljendus:

Disainiosakond OÜ

Kaanepilt:

SA Innove korraldatud kunstikonkursi „Minu tulevane töö” parimaks hinnatud õpilastöö

Autoriõigus:

SA Innove

ISBN 978-9949-524-70-9 (trükis)

ISBN 978-9949-524-71-6 (pdf)

Suur tänu koostööpartneritele väärtusliku panuse eest õpetajaraamatute koostamisel!

Kaire Karon, Heldi Kikas, Virve Kinkar, Piret Lilover, Mirjam Lindpere, Tiina Matsulevitš,
Anu Moosel, Terje Paes, Eha Raav, Lana Randaru, Nelly Randver, Ave Rosental, Eve Rõuk,
Kaie Saar, Tiina Saar, Anneli Tohvert, Ene-Mall Vernik-Tuubel, Mare Väli

Eessõna

Käesolev õpetajaraamat on abiks kutseõppeasutuste õpetajatele õpilaste karjääri planeerimist toetavate tegevuste kavandamisel. Karjääri planeerimise oskusi kujundatakse kutseõppes läbivalt, sh kohustusliku mooduli kaudu.

Raamatus on põhjalikult lahti kirjutatud teemad, mis on karjääri planeerimisel aktuaalsed. Lisaks on soovitusi meetodite valimiseks ning mõned harjutuste ja töölehtede näidised. Teemade käsitus on laiaulatuslik ja seega on materjal abiks karjääri planeerimist toetavate tegevuste kavandamisel erinevatele sihtrühmadele nii tasemeõppe kui ka täiskasvanute täienduskoolituse raames. Millised teemad ja tegevused on asjakohased konkreetsele siht-rühmale, seda saab lugeja ise otsustada.

Avaldatud kogemuslood on kirjutanud SA Innove pilootkoolide karjääriõpetuse õpetajad, kes toovad ilmekaid näiteid selle kohta, miks karjääriõpe on vajalik ja millele on oluline tähelepanu pöörata.

Raamatu koostajad on avatud tagasidele ja ettepanekutele!

Head kasutamist!

Sisukord

Sissejuhatus	6
1. KARJÄÄRI PLANEERIMISE OSKUSED	7
2. KARJÄÄRITEENUSED EESTIS	8
2.1 Karjääri planeerimise oskuste kujundamine kutseõppes	9
3. KARJÄÄRITEOORIAD	13
4. KARJÄÄRIÕPPE TEEMAD	15
4.1 Enesetundmine ja selle tähtsus karjääri planeerimisel	17
4.2 Tööturu tundmine ning selle tähtsus karjääri planeerimisel	28
4.3 Planeerimine, otsustamine ja karjääriplaan	50
5. ÕPPEMEETODID	56
6. HARJUTUSED JA TÖÖLEHED	59
7. PRAKTIKUTE KOGEMUSED	94
7.1 Karjääriõpetus Rakvere Ametikoolis	94
7.2 Karjääriõpetus Järvamaa Kutsehariduskeskuses	98
7.3 Karjääriõpetus Võrumaa Kutsehariduskeskuses	102
Soovitatav kirjandus	106

Sissejuhatus

Riiklikult korraldatud karjääriteenuste süsteemi ülesanne on viia kokku tööandjate ja töötajate huvid, vajadused ja võimalused. Motiveeritud ja tööks vajalike pädevustega töötajat hindab iga tööandja. Riigi inimressurss, mis on leidnud tõise rakenduse ametis, milles oma teadmisi, oskusi, isikuomadusi, varasemat kogemust jms maksimaalselt kasutada saab, on riigi edu „kullafond”. Karjäärispetsialistid toetavad inimesi tööturul optimaalselt parima rakenduse leidmisel, olles seejuures erapooletud ja lähtudes eelkõige kliendi huvidest¹. Selleks et vahelduvate majandustsüklite, pidevalt muutuva tööturu ja tööandjate nõudmistega toime tulla, peab inimene olema valmis muutusi märkama ja nendega kohanema.

Karjääriõppe on Eesti haridussüsteemis suhteliselt uus termin. Karjääriõppe olulisim idee – tööturu muutuvates oludes iseseisvalt, teadlikult ja vastutust võtvalt toimetuleva isiksuse kujunemise toetamine – on meie riigis olnud haridusasutuste töö põhiosa vabale turumajandusele ülemineku algusest peale. Koolid on viimastel aastatel keskendunud süsteemsele ja läbimõeldud karjääriõppe korraldusele. Hüppelised äärmused majandusliku edu ja kriisi tingimustes on sellele vajadusele ka tõese sisendi andnud.

¹ IAEVG [Ethical Standards](#)

1. KARJÄÄRI PLANEERIMISE OSKUSED

Sõna „karjäär” tänapäevases käsitluses on Eestis kasutusel juba üle kümne aasta, 90-ndate lõpust. Tuleb tõdeda, et seda tõlgendatakse ikka erinevalt. Vanemaalises elanikkonnas tekitab termin enamasti seoseid ametialase liikumisega madalamalt ametikohalt kõrgemale ja kohati kannab negatiivset varjundit samastatuna sõnaga „karjerist”.

Kaasaegse käsitluse kohaselt on igal inimesel karjäär ja see ei kitsene üksnes tööalaseks tegevuseks ega mingile eluperioodile. **Karjäär** on inimese elukestev areng kõigi tema elurollide omavahelises kooskõlas. Sealhulgas haridus- ja tööalane areng. Karjäär on kujunemise, arenemise, muutuste ja võimaluste voolus kulgemise tee. Karjääri planeerimine on protsess, mitte ühekordne tegevus. See on pidev eneseanalüüs ja otsuste langetamine, enese teadlik juhtimine ühest seisundist teise. Karjääri kujundamine tänases maailmas on kui uutmoodi olemise ja elamise viis, mis eeldab ergast meelt, taiplikkust, tegevuses paindlikkust, avatust kõigele uuele, koostööle ja muutustele. Oluline on valmisolek erinevate võimaluste märkamiseks, nende kasutamiseks ning eesmärkide seadmise oskus.

Uutmoodi olemise ja elamise viis eeldab ka uusi oskusi – **karjääri planeerimise oskusi**. Karjääri planeerimise oskused hõlmavad mitmesuguseid kompetentse, mis aitavad isikul koguda, analüüsida, sünteesida ja organiseerida enesekohast ning haridus- ja kutsealast infot, teha otsuseid ja korraldada üleminekuid. Need oskused on vajalikud selleks, et teadlikult kujundada rahuldustpakkuv elu ning kavandada isiklik karjääriplaan ja see ka ellu viia.

EL-i liikmesriikide võrgustik [European Lifelong Guidance Policy Network](#) töötab välja suuniseid/soovitusi riiklike karjääri planeerimise oskuste raamistike väljatöötamiseks. Koostatud on dokument „Karjääriteenuste poliitika areng: Euroopa abivahend”².

Need riiklikud raamistikud peaksid lähiajal selgelt sätestama karjääri planeerimise oskuste omandamise aluseks olevad põhimõtted ning karjääri planeerimise oskuste programmi sisu eri vanuse- ja sihtrühmadele. Seejuures on oluline, et mõeldakse läbi ka oskuste olemasolu tõendamine.

Koolikohustuslikus eas õpilased on n-õ „sunnitud” kuulajaskond, seega on kool parim koht kõigile inimestele karjääri planeerimise oskuste olemasolu tagamiseks.

Eestis ei ole praegu veel ühtset karjääri planeerimise oskuste raamistikku, samas on märkimisväärne baas juba olemas – vastavad õppe-kasvatuseesmärgid ja õpiväljundid on sõnastatud riiklikes õppekavades ja kutseharidusstandardis.

Eestis kokkulepitud kompetentside liigituses ei eristu karjääri planeerimise oskused kui teatud eraldiseisev kompetents. Võib öelda, et need kätkevad endas teatud üldisi ehk ülekantavaid käitumuslikke kompetentse (*soft skills or general skills*) ja sh ka teatud valdkonnaüleseid kompetentse (*generic or general hard skills*).³

² [Lifelong Guidance Policy Development: A European Resource Kit](#). ELGPN

³ [Üldised kompetentsid: Kvalifikatsiooniga seotud terminid](#)

2. KARJÄÄRITEENUSED EESTIS

Karjääriteenuste süsteemi kaudu toetatakse inimeste karjääri planeerimise oskuste kujunemist ja nende pidevat arengut.

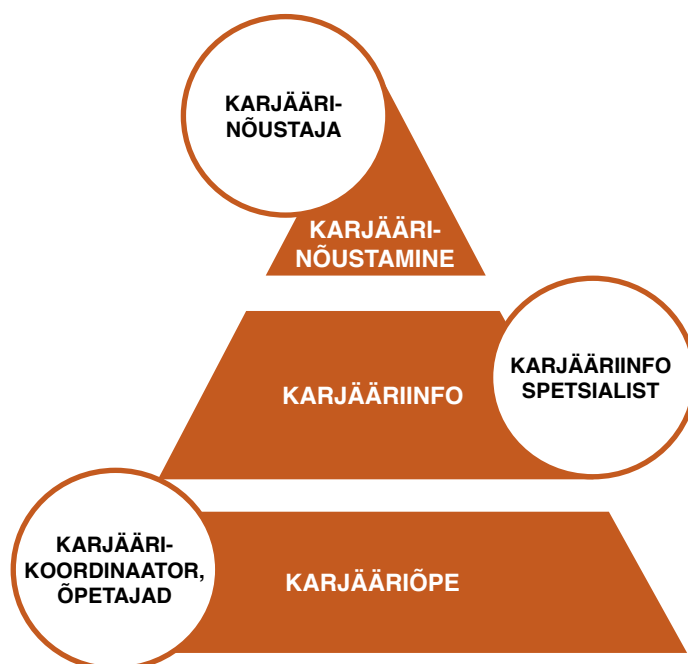
Täna räägime Eestis karjääriteenustest kui elukestva õppe **kolmest tugisambast**.

Karjäärispetsialistid:

karjäärinõustaja, karjääriinfo spetsialist, karjääriõpetuse õpetaja, kooli karjäärikoordinaator.

Teenused:

- › **karjäärinõustamine** – inimese toetamine teadlike karjääriotsuste tegemisel ja elluviimisel;
- › **karjääriinfo** – haridust, tööturgu, elukutseid ja nende omavahelisi seoseid puudutavad korrastatud andmed.
- › **karjääriõpe** – õpilane kujundab karjääri planeerimiseks vajalikud oskused ja teadmised ning elukestvaks õppeks valmisoleku.



Teenused Haridus- ja Teadusministeeriumi haldusalas

Piirkondlikud Rajaleidja keskused, vt rajaleidja.ee/karjaariabi.

Keskused pakuvad noortele vanuses 15–26 tasuta järgmisi karjääriteenuseid:

- › grupi ja individuaalne karjäärinõustamine;
- › karjääriinfo vahendamine, loengud, töötoad.

Teenused Sotsiaalministeeriumi haldusalas

Eesti Töötukassa osakonnad pakuvad tasuta teenuseid:

- › karjäärinõustamine töötutele ja koondamisteate saanud isikutele;
- › karjääriinfo toad on avatud kogu elanikkonnale;
- › tööotsingunõustamine (tööotsingu töötuba, tööklubi).

Vt lisaks [karjäärispetsialisti ABC](#).

Karjääriteenused kutseõppeasutuses

[Kutseõppeasutuse seadus](#) (RT I, 02.07.2013, 1) näeb ette, et kool tagab õpilasele põhi-ülesannete täitmiseks ja õppe kvaliteedi tagamiseks tugiteenuste, sealhulgas karjääriteenuse (karjääriõpe, karjääriinfo, karjäärinõustamine) kättesaadavuse.

2.1 Karjääri planeerimise oskuste kujundamine kutseõppes

Karjääriõppe õpiväljundid on toodud [Kutseharidusstandardis](#) (RT I, 28.08.2013, 13).

Karjääri planeerimise oskusi kujundatakse kutseõppes läbivalt, sh [kohustusliku üldoskuste-mooduli Karjääri planeerimine ja ettevõtluse alused](#) kaudu ja vajadusel lisaks valikõpingute mooduli Karjääriõpetus kaudu.

Vt koondatuna: karjääri planeerimise teema 2–5 taseme kutseõppe üldoskuste moodulites rajaleidja.ee/public/Suunaja/opetaja/ylDOSKuste_moodul_karjaari_osa_tabel.pdf.

Kohustuslik moodul Karjääri planeerimine ja ettevõtluse alused

Eesmärk: õpetusega taotletakse, et õpilane tuleb toime enda karjääri planeerimisega kaas- aegses majandus-, ettevõtlus- ja töökeskkonnas lähtudes elukestva õppe põhimõtetest.

Näiteks on [4. taseme kutseõppe kohustusliku üldoskuste mooduli Karjääri planeerimine ja ettevõtluse alused õpiväljund](#), mis hindab karjääri planeerimise oskusi, järgmine:

Õpilane mõistab oma vastutust teadlike otsuste langetamisel elukestvas karjääri planeerimise protsessis.

Õpiväljundite saavutatust hinnatakse järgmise hindamiskriteeriumidega

Õpilane

- › analüüsib juhendamisel enda isiksust ja kirjeldab enda tugevusi ja nõrkusi;
- › seostab kutse, eriala ja ametialase ettevalmistuse nõudeid tööturul rakendamise võimalustega;
- › leiab iseseisvalt informatsiooni sh elektrooniliselt tööturu, erialade ja õppimisvõimaluste kohta;
- › leiab iseseisvalt informatsiooni sh elektrooniliselt praktika- ja töökohtade kohta;
- › koostab juhendi alusel elektroonilisi kandideerimisdokumente lähtudes dokumentide vormistamise heast tavast: CV, motivatsioonikiri, sooviavaldus;
- › valmistab juhendi alusel ette ja osaleb näidistööintervjuul;
- › koostab juhendamisel endale sh elektrooniliselt lühi- ja pikaajalise karjääriplaani.

Erinevate õppeainete ja teemade hästi läbimõeldud lõiming võimaldab õpilasel tõhusalt õppida, sh teha näiteks asjakohaselt ajastatud ja vajaduse korral toetatud eneseanalüüsi, mis on reaalsete karjääriplaanide kavandamise aluseks. Ideid karjääri planeerimise teema lõimimiseks saab ammutada ka üldhariduskoolidele suunatud lõimingu teemalisest artiklist.⁴

Karjääri planeerimist toetavaid tegevusi lõimides ja vastavat õppesisu kavandades on oluline silmas pidada, et sellel moodulil on 5 erineva teemaga seotud õpiväljundit ja mooduli maht on küllalt väike (6 EKAP). Seega on vajalik läbi mõelda, **mis on peamine, mida õpilane tegema peab**. Õppetegevuste üksikasjalikuks läbimõtlemiseks on soovitatav koostada detailne õppeprotsessi kirjeldus. Vormi näidis on toodud lk 12.

Selleks, et anda karjääri planeerimisega seotud õpitegevustele võimalikult elulähedast tooni, on väga soovitatav läbi mõelda, kuidas lõimida karjääri planeerimist toetavad tegevused praktika moodulitega. Vt [Karjääriõppe sidumine praktikaga](#).

Eraldi tähelepanu väärib ka **õpilase iseseisvate tööde maht** (15% õppekava kogumahust) ja sisu. Samuti tuleb analüüsida, kas iseseisvate tööde tegemine jääb ettenähtud aja piiridesse. Karjääriõppes on soovitatav kasutada õpimappi. Tasub läbi mõelda, millises järjekorras ja milliseid materjale ja õpitegevuste kokkuvõtteid õpilane mappi kogub ning kas õpilase jaoks on see loogiline, tõhus ja tulemuslik tegevus.

Uuendatud riiklike õppekavade rakendamist toetavad juhendmaterjalid on leitavad SA Innove kodulehelt.

Valikõpingute mooduli Karjääriõpetus kavandamine

Kool võib välja töötada ka eraldi valikõpingute **mooduli Karjääriõpetus**, kui näiteks leiab, et see on teatud õppekavarühmale põhjendatult vajalik.

Karjääri planeerimise oskuste arendamiseks saab kutseõppeasutus kavandada kas (valikõpingute) **mooduli Karjääriõpetus** või koostada mitut **omavahel sobivat valdkonda/teemat koondavaid mooduleid**. Lähtudes sellest, millised kompetentsid on tänapäeval võtmetähtsusega, võib välja töötada näiteks mooduli „Karjääri planeerimine ja teabeküllane ühiskond”, „Kodanikualgatus ja karjääri planeerimine” või „Innovatsioon ettevõtluses kui karjäärivõimalus” jne. Sel moel saab karjääri planeerimise teema siduda hästi valdkondadega, mille tundmine toetab kaasajal toimetulekuks oluliste oskuste kujunemist.

Mooduli Karjääriõpetus kavandamisel on oluline silmas pidada seda, et teatud osa karjääriõppest on eelkirjeldatud [kohustusliku mooduli](#) näol õppekavas juba kaetud ja et nende moodulite vahel valitseks sidusus ja ka asjakohane erisus.

⁴ [Lõimingu teoreetilised lähtekohad: lõimingutsentrid karjääriõpetuse aspektist](#), Tiina Kuusk.

Kohustusliku mooduli maht võimaldab keskenduda peajasjalikult minimaalsele, st toimetuleku tasemele, mis on kõigi erialade puhul ühesuguse sisuga. Eraldi moodul Karjääriõpetus pakub võimaluse teemadega süvitsi minna, toetada suuremat toimetuleku iseseisvust või taotleda laiemat kandepinda, näiteks suurendada huvi ettevõtluse, kui ühe võimaliku tööalase rakendamise suhtes.

Mooduli eesmärk

Näiteks: õpetusega taotletakse, et õpilane väärtustab oma kutsealast kompetentsust ja õpitavat kutseala ning karjäärialaseid eneseteostuse võimalusi õpitavas valdkonnas ning käsitleb elukestvat õpet karjääri planeerimise osana, arendades endas võimekust kujundada oma karjääri ettevõtjana.

Õpiväljundid

Neid võiks olla 3–4, mitte enam. Eelpool toodud eesmärgist tuletatud 1. õpiväljundi näide võiks olla järgmine: õpilane väärtustab oma kutseala ja rakendab enesekohastest eeldustest lähtuvalt kutsealaseid kompetentse ja kavandab oma karjääri ettevõtlusega alustamiseks.

Hästi sõnastatud õpiväljund kirjeldab õpilase seisundit, mille ta peab saavutama õppetegevuse tulemusel.

Abi õpiväljundite sõnastamiseks saab E. Pilli koostatud materjalist, vt ptk 3.2.3.⁵

Hindamiskriteeriumid

Eespool toodud näite puhul võiksid 1. õpiväljundile vastavad hindamiskriteeriumid olla järgmised:

- › põhjendab konkreetseid näiteid tuues isiklikku motivatsiooni mõjutavaid tegureid ning seostab neid õpitaval kutsealal töötamisega ja huviga seda töövaldkonna arendada;
- › koostab isikliku karjääriplaani, analüüsides ja põhjendades valmidust või arenguvajadust selleks, et ehitada oma tööalane karjäär üles isiklikule ettevõtlusele.

Hindamiskriteerium väljendab sooritust, mida nii õpilane kui ka õpetaja jälgida saavad, ja tõendab seisundit, mida õpiväljundiga taotletakse.

Enne mooduli rakenduskava vormistama asumist on **vajalik** mooduli sisu üksipulgi läbi mõelda ja ka lahti kirjutada. Seda on praktiline ja mugav teostada **õppeprotsessi kirjeldusena**.

⁵ „Väljundipõhise õppekava koostamine: juhendmaterjal töögruppidele”

Õppeprotsessi kirjelduse võimalik vorm

Õpiväljundid	Hindamis-kriteeriumid	Hindamis-meetodid	Õppemeetodid	Õppesisu	Maht/aeg	Lõimingu-võimalused
Õpilane väärtustab oma kutseala ja rakendab enesekohastest eeldustest lähtuvalt kutsealaseid kompetense ja kavandab oma karjääri ettevõtlusega alustamiseks.	Õpilane põhjendab konkreetseid näiteid tuues isiklikku motivatsiooni mõjutavaid tegureid ning seostab neid õpitaval kutsealal töötamisega ja huviga seda töövaldkonna arendada.	Esitlus	Õpetaja esitlus (interaktiivne loeng) Mõttearenduslehed Ajurünnak (rühmatöö): kutseala väärtused ja võimalused ühiskonnas Essee või kirjand ja selle esitluse koostamine	Kutseala väärtused isiku ja ühiskonna aspektist Motivatsioon ja seda mõjutavad tegurid Elurollid	3 h	Praktika ...
	Õpilane koostab isikliku karjääriplaani, analüüsid ja põhjendades valmidust või arenguvajadust selleks, et ehitada oma tööalane karjäär üles isiklikule ettevõtlusele.	Karjääriplaan Eneseanalüüsi kokkuvõte	Rühmatöö (infootsing, ajuraju, miniuurimus): ettevõtluse võimalused kutseala valdkonnas Loeng Arutelu Eneseanalüüs Karjääriplaani koostamine	Eneseanalüüs, ettevõtluseks vajalikud eeldused Mina kui tulevane tööandja: tööandja õigused ja kohustused	4 h	Moodul „Ettevõtluse alused”
Jne.

Tihti peale ollakse kinni traditsioonilises harjumuses, st esmalt mõeldakse, milliseid teemasid kõiki oleks vaja õpilastele jutustada, vahendada. Sel moel lähenemisel võib kergesti juhtuda, et nii mõnigi teema on tegelikult teisejärguline või antud õpiväljundi jaoks koguni mittevajalik ja teisalt on oht, et teatud olulised teemad (õppesisu või ka praktiline harjutamine) jäävad välja.

Seega enne õppesisu lõplikku paikapanemist on soovitatav välja valida õpiväljundiga kohanduvad **õppe- ja hindamismeetodid või hindamisülesanded**.

Hindamisülesande valikul on vajalik läbi mõelda, kuidas võimalikult palju erinevaid hindamiskriteeriume ja teemasid omavahel lõimida. Tähtis on, et teemad oleksid otseses seoses sellega, mida hinnatakse. Hinnata saab ainult seda, mida olete õpetanud.

Hindamisülesande kavandamisel on soovitatav kasutada järgmist tabelit:

Hindamisülesanne	Hindamiskriteeriumid	Teemad ja alateemad	Õpiväljund, mille omandamist toetab
...			

Teemad näitena toodud moodulis võiksid olla: kutseala väärtus ühiskonnas ja ettevõtluse võimalused; ettevõtlus kui väärtus üldiselt ja isiklik karjäärialane rakendus; minu elurollid ja motivatsioon, kui asun tegelema ettevõtlusega; eneseanalüüs – ettevõtluseks vajalikud eeldused ja võimalused; väljavaated ettevõtluseks tööturul; mina kui tulevane tööandja – millised on vajalikud kompetentsid lisaks kutsealastele ja kuidas saan need omandada; kuidas minust kujuneb ettevõtja – detailne karjääriplaan.

3. KARJÄÄRITEOORIAD

Küsimustele, kuidas inimesed töökohti valivad, kuidas õpivad otsuseid langetama ja probleeme lahendama, ei ole üheseid vastuseid. Siinkohal on ilmikas metafoor: kui toidu valmistamiseks on olemas kõik vajalikud toiduained ja selge ettekujutus, milline roog välja peaks nägema, siis ei saa seda ikkagi valmistada, kui pole retsepti. Igaühe jaoks on oluline just enda karjääri planeerimise retseptiraamat koostada. Õpetaja, karjäärispetsialistid ja kaaslased saavad teda selles tegevuses toetada.

Kõigil õpetajatel, kes ühel või teisel moel toetavad õpilast karjääri planeerimisel, on karjääri-nõustamise ja -juhendamise teooriate tundmisest palju abi. Tõsi, ühessegi teoriasse ei saa klammerduda, on vaja loovalt läheneda. Karjääriteooriad pakuvad õpetajale õpilase seisukohtade ja tulevikku puudutavate ideede mõistmiseks teatud raamistiku. On loomulik, et õpetaja ja õpilase arusaamad elust võivad olla erinevad. Teooriate tundmine toetab õpetaja oskusi õpilase vajaduste objektiivseks hindamiseks õpilase tõekspidamistest lähtuvalt. Ennekõike aitab teooriate tundmine kavandada õppeprotsessi nii, et see oleks tulemuslik ja õppemeetodid efektiivsed.

Karjääri planeerimist toetavaid tegevusi planeerides ja korraldades on asjakohane paralleelselt järgida teoreetilisi paradigmasid kahes dimensioonis⁶:

- › karjääriteooriatega seotud paradigmad,
- › arengupsühholoogia alused.

Vt lisaks „[Karjääriteooriad karjääriõpetuses. P. Jamnes](#)”, muuhulgas pakub väärtuslikku lisalugemist artikli lõpus toodud kasutatud kirjandus.

Karjääriteenuste kujunemise ajaloole pilku heites näeme, et aegade jooksul on vastavalt sellele, kuidas on muutunud elu ja inimesed ning majandus ja tööturg, muutunud ja arenenud ka teooriad, millele nõustamisel ja karjääriõppe rakendamisel tuginetakse. Teoreetikute taotlus on inimloomust senisest paremini mõista ja leida viise, kuidas inimesi karjääri kujundamisel toetada.

Kõige vanem on **isiksuseomaduste kokkulangevuse teooria**, mille peamiseks ideeks on tunda inimest ja püüda leida viis, kuidas teda töökohaga kokku sobitada. Vaatluse all on inimese isikuomadused ja töö peamised tunnused. Seda lähenemist on nimetatud ka kruvi- ja kruviaugu-stiilis mõtlemiseks. Selle teooria ere väljund on John Hollandi kutse-eelistuste teooria, millest on põhjalikumalt juttu edaspidi.

Mina-kontseptsiooni teooria kohaselt on karjääri areng dünaamiline protsess, pidevalt uutele kogemustele tuginev liikumine. Karjääri arengu eeldused on kasv ja eneseavastamine. Selline lähenemine aitab õpilastel avastada ja mõista, mida praegune või tulevane töö neilt nõuab ja neile pakub.

⁶ Karjääriõpetuse ainearaamat gümnaasiumi õpetajale. SA Innove, 2011

Kommunikatsiooniteooria suunab avastama elus uut vaatenurka aktiivse suhtlemise kaudu. Teooria pakub uue lähenemise karjääri dünaamika mõistmiseks – eri vaatenurkade olemasolu. Seda võib käsitleda ka inimestega-kohtumise-mõju-karjäärile-stiilis mõtlemisena. Erinevate inimestega kohtumine aitab õpilasel teada saada ja mõista, kes mida teeb, millised need inimesed on, kuidas nad jõudsid sinna, kus nad täna on, mida inimesed oma rollidest ise arvavad jne. Need olulised kohtumised erinevate inimestega pakuvad õpilasele rollide jaoks eri mudeleid. Mida laiemad ja mitmekesisemad on vahetu suhtlemise võimalused, seda suuremad on eeldused õpilase silmaringi avardamiseks.

Võimaluste struktuuri teooria suunab pöörama tähelepanu välisele situatsioonile inimese ümber. Valikute aluseks ei ole see, mis inimesele meeldib, vaid see, mis võib tõenäoliselt meeldima hakata. Selle teooria kohaselt ei vali inimesed oma karjääri ühegi mõistliku põhjenduse alusel, vaid võistlevad selle nimel, mis on nende kogemuste ja teadmistega inimestele kättesaadav. Karjääriplaneerija jaoks on selline lähenemine millised-võimalused-on-mulle-kättesaadavad-stiilis mõtlemine. Karjääriõppe raames on see näiteks keskendumine asjakohasele ja adekvaatsele teabele töömaailma sisenemise võimaluste kohta.⁷

Teooriate areng on jõudnud järku, **kus humanistliku ja konstruktivistliku nõustamise meetodid** praktikute tööriistana on justkui ühte sulandunud. Kasutatakse eri teooriate meetodeid ja võtteid neid omavahel kombineerides ja ajakohastades. Põhjus on lihtne. Piltlikult öeldes ei sobi uus sisu enam aegunud vormi. Uus teoreetiline mõtteviis on samavõrd mitmevärviline ja mitmemõõtmeline nagu elu ise. Areng on eriti selgelt märgatav karjääriplaneerija rolli muutumises.

Varasemal perioodil peeti loomulikuks, et inimene ise on passiivses rollis. Ta ootas, et ekspert pakub sobiva lahenduse. Kaasaaegses õpikäsituses ja ka nõustamises väärtustatakse õpilase (nõustatava) enda aktiivset osalust kui absoluutselt enesestmõistetavat seisundit. Eesmärk on aidata õpilasel omandada oskus, kuidas vaadata nii enda sisse, kui oskus ennast ja oma olukorda n-ö kõrvalt vaadelda. Meetoditena on kasutusel mängulisus, fantaasiat ja kujutlusi loovad harjutused ning tegevused, mis võimaldavad õpilasel tajuda olukordi kõigi meeltega. Teoreetikud nimetavad sellist uut lähenemist nõustamises **aktiivse kaasamise meetodiks**.

John Hollandi **kutse-eelistuste teooria** on kõige enam rakendust leidnud teooria. Selle põhjal võib elukutsed jagada valdkondadesse. Hollandi tüpoloogias on püütud siduda erinevaid isiksusetüüpe kindlate kutsekeskkondadega. Teooria põhineb asjaolul, et kutsealane edukus, rahulolu ja püsivus sõltuvad esmajärjekorras isiksusetüübi ja tegevuskeskkonna vastavusest. Ühe või teise kutseala esindajad on teatud määral sarnased. Samas tõmbab kutseala ligi sarnaste vaadete ja kalduvustega inimesi. Et kindlates kutserühmades olevad inimesed on sarnased, siis reageerivad nad paljudes olukordades üsna ühetaoliselt, luues sellega iseloomuliku isikupärase keskkonna. Inimesed püüavad leida sellist tööd, mis võimaldab neil tõhusamalt avada oma võimeid, väljendada oma hoiakuid, väärtusi ja huve.

⁷ Allikas: Munro, M., Law, B., The Careers Education Programme, Hemel Hempstead: Morrisby Organisation, 1994

4. KARJÄÄRIÕPPE TEEMAD

Põhikooli ja gümnaasiumi loogiline jätk on haridustee jätkamine. Kindlasti on seda ka kutseõppejärgne edasiõppimine. Samas on kutseharidus kõige otsesemalt **tööturule suunatud** hariduse liik. Seega on karjääriõppe raames otstarbekas osutada suuremat tähelepanu tööturule sisenemist toetavatele tegevustele ja teemadele, sh teatud konkreetse kutseala valdkonnas töötamiseks olulistele eeldustele (mis nõudeid esitavad konkreetse valdkonna tööandjad oma töötajatele jms).

Ideaal on, et iga õppija on valinud oma õpitava eriala teadlikult. Sel juhul on kindel, et õppimine pakub huvi ja hilisem töötamine just seda, mida oodatakse – väljakutseid, karjääri edenemist ja piisavat sissetulekut oma vajaduste katmiseks.

Tööandja on enamasti huvitatud, et tööle kandideerib töötaja, kes on:

1. **teadlikult** valinud eriala;
2. **motiveeritud** ettevõttes töötama;
3. huvitatud sellest, et hoida oma **kvalifikatsioon** vajalikul tasemel (sh selle tõstmisest), **valmis tööturu oludele paindlikult reageerima**.

Lisaks erialastele oskustele ootavad tööandjad ka seda, et noor inimene oskaks ja suudaks ise oma elu korraldada, suudaks oma töö tulemuste eest vastutada ning oleks valmis end tööalastest vajadustest tulenevalt pidevalt täiendama.

Tööle asunud inimeste erialased oskused täienevad töötamise kestel kogu aeg. Ettevõtte jaoks vajaliku profiiliga erialase täiendamise korraldab ettevõtte sageli ise. Paljudes ettevõtetes on uue töötaja jaoks nn sisseelamisprogramm, mille käigus tutvustatakse noorele kogu ettevõtet ning tema tööülesannetesse sisseelamist juhendab, nõustab ja kontrollib mõni vanem, kogenum töötaja. Just suuremates ettevõtetes on taoline sisseelamine korraldatud süsteemselt. Väiksemates ettevõtetes toetab vajaduse korral noore tööleasuja sisseelamist kogemustega kolleeg. Paraku ei saa väita, et iga noor töötaja oleks tööle asumisel toetatud. Ettevõtted on erinevad, suhted ja väärtused samuti, sealhulgas suhtumine uude töötajasse. Kas ja kuidas tööandja on valmis tööleasujaid juhendama, sõltub sageli juhtkonna suhtumisest ja kindlasti ka valdkonnast ning konkreetse ameti eripärast.

Tööandjate teadlikkus karjääriõppe mõjust nende tulevaste töötajate ettevalmistusele ei ole ilmselt täna piisav. Tööandja ei mõtle enamasti sellele, mida haridusasutustega koostöös ette võtta, et ettevõttesse tööle kandideerijate hulgas oleks valdavalt just need, keda tööandja ootab ja vajab. Kindlasti saavad koolid ettevõtetega koostöö tegemiseks senisest aktiivsemat huvi üles näidata, et üheskoos järgmisena toodud väljakutsetele lahendusi leida.

Sellele, kuidas toetada õpilaste arengut kutseõppeasutuses karjääriõppe kaudu, annavad mõtteainet 2013. aastal korraldatud uuringu „[Kutsehariduse tööandjate rahulolu](#)” tulemused. Uuringust selgub, et paljude ettevõtjate jaoks on mureks kutseõppeasutuses õppima asuvate noorte **üldine vähene võimekus ja motiveeritus valitud erialal õppida ning tööle asuda**.

Ettevõtjad on valmis täiendama kutsekoolide õppurite erialaseid oskusi, kuid **mitte sotsiaalseid hoiakuid**. [Uuringu ülevaatlilik artikkel](#) on saadaval SA Innove kodulehel. Ootused praktikantidele jaotati uuringu tulemustes kolme kategooriasse: **üldised isikuomadused, tööalane suhtlemine ja teadmised**.

Üldistest isikomadustest oodatakse praktikantidelt initsiatiivi, tähelepanelikkust, korrektsust ja vastutustundlikkust, samuti ausust ja head suhtlemisoskust, positiivset suhtumist, teotahet, õpihimu, uudishimu ja tahtejõudu, aga ka täpsust, otsustus- ja vastutusvõimet, loomingulisust, koostöövalmidust, lojaalsust, stressitaluvust ja paindlikkust. Tööalase suhtlemise osas soovitakse praktikantides näha mõistmist, et õpitakse enda parema tuleviku nimel, tõsist suhtumist nii kooli kui ka praktikasse, julgust tööandjaga suhelda ning temalt nõu küsida, kellaagadest kinnipidamist ja käitumisreeglite tundmist. Oodatakse ka eelnevat huvi ettevõtte suhtes ning korrektset väljanägemist tööpostil.

Teadmiste poolest peetakse oluliseks oskust endale eesmärged seada, tahet õppida, töötada ja oskusi omandada, erialast ettevalmistust, oskust lugeda dokumentatsiooni ja teha tööd etteantud materjalidega.

Praxise 2012. aastal tehtud [kutseõppeasutuste vilistlaste rahulolu-uuring](#) otsis muuhulgas vastust järgmisele küsimusele: **kui edukas oli lõpetanute sisenemine tööturule ja millised probleemid sellega kaasnesid?**

Tulemustest selgus, et vilistlased hindasid madalalt koolist saadud teadmisi tegutseda oma valdkonnas **ettevõtjana**. Kolmandik töötavatest vilistlastest ei tegutsenud õpitud erialal peamiselt seetõttu, et **sobivat erialast töökohta ei leitud**. Vilistlased oleksid soovinud koolilt rohkem tuge praktikakoha otsimisel. Viimasest saab järeldada, et **praktikakoha otsimine** mitte ei võiks, vaid lausa **peaks olema** üks kindel tegevus **karjääriõppe raames**.

Uuring „[Õpingute katkestamise põhjused kutseõppes](#)” tõi muuhulgas välja, et õpilastel ei ole **õpiharjumusi** ja küllaldaselt **õpimotivatsiooni**, mida on karjääriõppe toel samuti võimalik ja vajalik arendada. Ka **pereelu ja õpingute ning pere- ja tööelu ühitamine** on teema, mis tuleks karjääriõppesse hõlmata.

Karjääri planeerides esitab inimene endale küsimused.

- › Kes ma olen?
- › Kus ma olen?
- › Kuhu ma lähen?
- › Kuidas ma sinna saan?
- › Mis minu valikuid mõjutab?

Traditsiooniliselt käsitletakse karjääriõppes teemasid, mis võimaldavad õpilasel nendele küsimustele vastused saada. Karjääriõpe on korraldatud teoreetiline ja praktiline õpe, mille raames õppija kujundab karjääri planeerimiseks vajalikud oskused ja teadmised ning elukestvaks õppeks valmisolekut soodustavad hoiakud.

Karjääriõppe kolm peateemat on:

- › enesetundmine ja selle tähtsus karjääri planeerimisel;
- › karjääriinfo tundmine ja selle tähtsus karjääri planeerimisel;
- › planeerimine, otsustamine ja karjääriplaani koostamine.

4.1 Enesetundmine ja selle tähtsus karjääri planeerimisel

Terminid

Avatus	Avatus peegeldab head kujutlusvõimet, esteetikameelt, vastuvõtlikkust tunnetele, vahelduse otsimist, intellektuaalset uudishimu, loovust ning sallivust. Kõrge avatusega inimestel on enamasti lai huvide ring ning nad huvituvad kõigest uudest, on oma suhtumistes üldiselt liberaalsemad ning pööravad enam tähelepanu oma tunnetele ja sisemistele seisunditele. Madala avatuse skooriga inimestel on kitsas huvide ring, nad on oma suhtumistes enam konventsionaalsed ning eelistavad tuttavaid ja rutiinseid tegevusi sagedastele muudatustele. Keskmise avatuse skoor viitab huvile kõige uue vastu, samas eelistavad need inimesed töötada stabiilses ja vähest loomingulisust nõudvas keskkonnas.
Ekstravertsus	Ekstravertsus on iseloomulik inimestele, kes on seltsivad, jutukad ning valdavalt optimistlikud. Teiste inimeste juhtimine ja uute suhete loomine ei valmista neile raskusi ega muutu väsitavaks. Kõrge ekstravertsusega inimesed on keskmisest aktiivsemad suhtlejad ning saavutavad seltskonnas enamasti liidri positsiooni. Madala ekstravertsusega inimesed on reserveeritud, sõltumatud teistest inimestest ja naudivad keskmisest enam üksiolemist ja iseseisvat tegutsemist.
Emotsionaalne stabiilsus	Kirjeldab inimeste emotsionaalset toimetulekut ja enesekontrolli. Kõrge emotsionaalse stabiilsusega inimesed on valdavalt rahulikud, pingevabad ning suutelised ka kriitilistes situatsioonides oma emotsioone vaos hoidma. Madala emotsionaalse stabiilsusega isikud seevastu kalduvad murelikkusele, närviisusele ja ärevusele ning on suurema tõenäosusega rahulolematud nii enda kui oma tööga, sõltumata selle iseloomust.
Emotsioonid	Subjektiivsed tundeelamused, mis sisaldavad füsioloogilisi, käitumuslikke ja kognitiivseid reaktsioone sisemistele ja välistele sündmustele.
Enesehinnang	Inimese üldine suhtumine iseendasse.
Eneseaustus e enese väärtustamine	Enesehinnang iseenda väärtustamise järgi. Selle alusel saab enesehinnangut jagada madalaks, adekvaatseks ja kõrgeks.
Hoiak	Suhtumine millessegi või kellessegi, mis mõjutab hinnanguid ja käitumist.
Huvid	Aktiivne valiv suhtumine millessegi, mida teada saada või teha.
Identiteet	Teadmine endast sotsiaalseis olukordades ja suhetes (enesemääratlemine, samastamine, ühtekuuluvus kellegagi või millegagi).
Intelligentsus	Üldine võimekus käituda eesmärgipäraselt, mõelda ratsionaalselt ja tulla oma keskkonnas edukalt toime.
Introvertne inimene	Sisemaailma poole pöördunud indiviid, aju erutustase on kõrgem kui ekstravertidel.
Iseloom	Keskkonna ja pärilike omaduste mõjul kujunenud isikupäraste omaduste suhteliselt püsiv kombinatsioon, mis mõjutab inimese tegevusi, suhteid, valikuid.

Isiksus	Ainulaadse mõtlemise, tunnete ja käitumisviisiga iniviid, kellel on eneseteadvus ja sotsiaalne roll.
Isiksuseomadused	Karjääri planeerimist mõjutavad isiksuseomadused, mis on võrdlemisi püsivad käitumise, mõtlemise või tunnete erinevused.
Minapilt	Terviklik kujund iseendast, mis hõlmab kujutlusi enda omadustest, olemusest, teiste suhtumisest ja enesehinnangust.
Meelekindlus	Meelekindlus väljendab inimese kohusetundlikkust, hoolikust, sihikindlust, edasipüüdlikkust ning usaldusväarsust. Kõrge meelekindluse skooriga inimestel on selgelt sõnastatud eesmärk, mille poole püüelda, ning nad tegutsevad selle suunas eesmärgipäraselt ja distsiplineeritult. Neil on võime luua ise töödistsipliin ja sellest kinni pidada, nad ei vaja väliseid organisaatoreid. Madala meelekindlusega inimesed on paindlikud ning vähem kindlate eesmärkide saavutamisele orienteeritud. Nad vahetavad ühe tegevuse kiirelt teise vastu, töös on vajalikud kindlad etteantud reeglid.
Motivatsioon	Üldisem asjaolude kogum, mis paneb meid tegutsema ja hoiab tegutsemas.
Neurootilisus	Neurootilisuse all mõeldakse tavaliselt inimese kalduvust üle elada negatiivseid emotsioone ja emotsionaalse stressi mittetalumist. Inimesed, kellel on madal neurootilisus, on seevastu rahulikud, tasakaalukad ning suudavad taluda emotsionaalselt pingestatud olukordi.
Närvisüsteemi tüüp	Suhteliselt püsivate närviprotsesside tasakaalustatus, tugevus ja liikuvus, mis mõjutab inimese suhtlemist ja töötamise iseärasusi. Kõrgema närvisüsteemi tüüp on temperamenditüübi aluseks.
Oskused	Teadmistel ja vilumustel põhinev tegevuste edukas sooritamine erinevates tingimustes.
Positiivne mõtlemine	Sisaldab endas iseenda ja teiste inimeste respektierimist, nendega arvestamist ning võimaldab näha sündmusi ja inimesi nende paremast küljest ning tunda elust rohkem rõõmu ja vähem muret.
Refleksioon	Enese psüühika tunnetamine; oma mõtete, tunnete, elamuste jne peegeldus.
Sotsiaalsus	Sotsiaalsus näitab inimese positiivset või negatiivset orienteeritust teistele inimestele, mis väljendub vastavalt altruismis, kaastundlikkuses ning abivalmiduses või skeptilisuses ning egotsentrisuses. Kõrge sotsiaalsuse skooriga inimesed peavad grupi vajadusi ja norme isiklikest eesmärkidest tähtsamaks ning püüdleavad harmoonia poole. Madala sotsiaalsuse skooriga inimesed lähtuvad eelkõige isiklikest normidest ja eesmärkidest ning pööravad teistele inimestele vähem tähelepanu.
Sotsiaalne küpsus	On oskus tulla toime erinevates olukordades, olla kodanik. Sotsiaalne kompetentsus tähendab käitumise iseseisvust, sotsiaalsete situatsioonide analüüsimise oskust ja eetiliselt sobiva käitumise valikut ning see rajaneb kõlbelistel väärtustel.
Temperament	Temperament on isiksuse omapära, mis põhineb inimese närvisüsteemi tüübil ja avaldub tema käitumises ja väljendusliigutustes.
Vajadused	Keha või psüühika toimimise seisukohalt olulise tingimuse/teguri puudujääk.
Võimed	Pärilike omaduste ja keskkonnatingimuste koosmõjul kujunevad eeldused teadmiste, oskuste ja vilumuste omandamiseks, mis arenevad ja avalduvad tegevuses.
Väärtused	Tõekspidamiste kogum, mis mõjutab inimese tegevust ja otsustamist erinevates olukordades.

Teema kirjeldus

Kui inimene koolist ellu astub, ootavad igal tegevusalal ees enesetundmist eeldavad väljakutsed ja vajadus nendega harjuda. Valitud eriala kooskõla isiksuseomadustega ja endale sobiva töökeskkonna leidmine hakkavad mõjutama nii isiku rahulolu töö ja tehtud valikutega kui ka töö tulemust. Karjääriõppe käigus saab õpilane analüüsida enda põhilisi iseloomuomadusi ja kujundada välja sõnavara, mida ta saab erinevates vestlusolukordades (nt tööintervjuul) kasutada.

Inimene moodustab kõikide isiksuseomaduste põimudes originaalse terviku ja on raske kui mitte võimatu leida kaht ühesuguste isiksuseomadustega inimest. Isiksuse iseloomustamiseks saab kasutada väga palju erinevaid sõnu/termineid. Isiksuse teoreetikud on läbi aegade püüdnud inimloomuse aspekte seletada, neid erinevate mudelite abil analüüsida. Ühed teoreetikud arvavad, et kõik isiksuseomadused on kujutluse vorm, mis eksisteerib vaid inimese peas. Teised seevastu on veendunud, et isiksuseomadused on realselt olemas, need varieeruvad ja inimesed on oma loomult ratsionaalsed. Tänapäeval väga aktiivset kasutust leidnud Suure Viisiku mudeli kohaselt iseloomustavad inimese isiksust kõige paremini viis faktorit: ekstravertsus, sotsiaalsus, meelekindlus, neurootilisus ja avatus. Isiksusepsühholoogia uurija H. J. Eysencki teooria kohaselt on kaks olulisimat üldist faktorit ehk isiksuse dimensiooni **ekstravertsus-introvertsus** ja **neurootilisus – emotsionaalne stabiilsus**.

Õpilaste individuaalsuse arvestamiseks on oluline tunda erinevaid andekuse hindamise teooriaid. Hariduse kontekstis on andekuse määratlemine vajalik eeskätt laste/õppijate individuaalsuse arvestamiseks ja nende arengu toetamiseks. Andekuse hindamine sõltub eelkõige sellest, millises kontekstis ja milliste kriteeriumite alusel me andekust hindame. Andekuse erinevatest käsitlustest on koostanud ülevaate Viire Sepp Tartu Ülikooli [teaduskooli kursuse „Õpistiil ja andekus”](#) raames.

Erinevaid teooriaid on palju ja isiku loomuse aspektide seletamiseks puudub üks kõigiti efektiivne mudel. On selge, et erinevad teooriad ei välista üksteist, vaid pigem täiendavad. Karjääriplaneerimisega seotud eneseanalüüsioskuste kujundamisel on soovitatav lähtuda erinevatest käsitlustest ja keskenduda karjäärivõimaluste- ja valikute ning isiksuse eri aspektide omavahelistele seostele.

Olulised aspektid, mille üle õpilane eneseanalüüsil peaks juurdlema, on iseloom, väärtused, hoiakud, temperament, võimed jm. Vajalik on käsitleda, kas, kuidas ja miks inimese harjumuslik käitumine, füüsilised omadused, erinevad oskused ja motivatsioon karjäärivalikuid mõjutavad.

Individaalse karjääri arengus saame määratleda kolm staadiumi, mis on tihedalt inimese isiksuse arenguga seotud. Need on fantaasia-, proovi- ja realistlik staadium. Kutseõppeasutuste õpilased on jõudnud etappi, kus tuntakse huvi väärtuste vastu, kujuneb välja suhtumine töösse ja valmisolek teha endale sobilikke valikuid. Selgub, millistel väärtustel on positiivne ja oluline tähendus. Väärtuste pingerea alusel kujuneb kutsetööde väärtuse pingerida ning seatakse sihid edaspidiseks. Kahtlemata on tähtis, et valitud kutseala valdkond ja eriala oleksid õpilase jaoks väärtuste pingereas olulisel kohal. Kutseõppeasutuse lõpuks jõuavad õpilased

realistlikku staadiumi, kus hinnatakse tehtud valikute kvaliteeti ja seatakse edaspidiseks konkreetsemaid sihte. See on olukorra objektiivse hindamise aeg, mil püütakse leida oma kohta ühiskonnas. Õpilastel on eluga hästi toime tulemiseks tähtis pöörata tähelepanu oma võimete, huvide ja erialaste oskuste edasiarendamisele ning elukestvatele õppele.

Rahulolu senitehtud valikutega sõltub suurel määral töökoha leidmise võimalustest ja enda identifitseerimisest eriala esindajana.

4.1.1 Isiksuseomadused: närvisüsteemi tüüp, temperament ja iseloom

Kuna **temperamendiomadused** mõjutavad paratamatult inimese tööstiili, on otstarbekas leida endale sobiv tegevusala ja töökeskkond. Nüüdisaegse kutseõppe suurenev paindlikkus ja spetsialiseerumise vähenemine on enamiku erialade puhul heaks eelduseks, võimaldades pärast kooli lõpetamist otsida rakendust sellise iseloomuga ametis, mis on temperamenditüübiga kooskõlas. Sageli saab samu kutseoskusi kasutada eri töökeskkondades, näiteks kiire tempoga kollektiivses tööprotsessis või vastupidi üksikisikuna loomupärases aeglases tempos. Peamine küsimus ongi see, kuidas vältida sattumist ebasobivasse töökeskkonda, sest vastasel korral kannatavad nii töö tulemus kui ka inimese töövõime.

Temperamenditüübi aluseks on närvisüsteemi tüüp, mida jagatakse nõrgaks ja tugevaks. Nõrga närvisüsteemi esindajaks on melanhoolse temperamendiga inimesed. Melanhoolikuid ei saa mingil juhul pidada nõrkadeks inimesteks, nad on ümbruse tajumisel lihtsalt väga vastuvõtlikud.

Temperamenditüübi poolest jagunevad inimesed melanhoolikuteks, koleerikuteks, flegmaatikuteks ja sangviinikuteks, keda nimetatakse tugeva närvisüsteemi esindajateks. Puhtaid temperamenditüüpe on harva, enamasti on tegemist segatüüpidega.

Koleerikutele on iseloomulik ekstravertsus ja neurootilisus, **melanhoolikud** on introverdid ja neurootikud, **flegmaatikud** on introverdid ja stabiilsed ning **sangviinikud** ekstraverdid ja stabiilsed.

Stabiilsete inimeste tunded on püsivad, need ei ole äärmuslikult tugevad ega ka liiga nõrgad. Neurootilised inimesed on tundlikud ja rahutud, nende tunded vahelduvad kiiresti. Introverdile sobivad rohkem süvenemist ja teatud rutiini nõudvad tööülesanded. Talle meeldib töötada aeglasemalt ja korralikult. Rohkeid sotsiaalseid kontakte nõudev ja väga vaheldusrikas töö võib introverdi muuta ülirutuvaks. Ekstraverdid tahavad töötada kiiresti ja vaheldusrikkalt, tugevat erutust esilekutsuvates olukordades, sest nad ei erutu nii kergesti. Rahulik olukord ei paku neile piisavalt pinget ja seetõttu võivad olla tegevuse tulemused tagasihoidlikud. Introvertidel läheb koolis õppimine paremini, eriti keerulistes ainetes. Ekstraverdid püüavad valida sellise ameti, mis on seotud suhtlemisega, introverdid eelistavad enam üksi tegutseda. Ekstraverdid vajavad tööl vaheldust, introverdid stabiilsust.

Temperamendiomaduste põhjal kujuneb **iseloom**, mida keskkond oluliselt mõjutab ja arendab. Iseloomuomadused mõjutavad karjäärivõimalusi, suhtlemist ja tööl toimetulemist.

Iseloomuomaduste puhul saame rääkida endasse suhtumisest (nt tagasihoidlikkus, julgus jne), teistesse suhtumisest (abivalmidus, siirus jne), töösse suhtumisest (nt töökus, hooletus jne) ja tahteomadustest (nt iseseisvus, visadus jne).

4.1.2 Isiksuseomadused: väärtused, vajadused, motivatsioon, hoiak, emotsioonid, positiivne mõtlemine

Inimese tegevust mõjutavad tegurid on väärtused, vajadused, motivatsioon, hoiak ja emotsioonid.

Väärtused on soovitavad, ihaldatavad, situatsioonist sõltumatud eesmärgid, mis toimivad inimese elus otsekui juhtprintsipiidena.

Ühiskonnas kujundavad noorte **väärtussüsteemi** kodu, kool, sõbrad jm ümbrus. Tähtis osa on meedial. Väärtuste oluline tunnus on see, et nad kujunevad pika aja vältel ja muutuvad aeglaselt. Oluline on selgitada põhiväärtusi, ilma milleta on elus raske hakkama saada. Nendeks on sõprus, perekonna turvalisus, hea elujärg, eneseteostus, eluküpsus, huvitav elu, sotsiaalne tunnustus ja võrdsed võimalused kõigile. Väärtushinnangute loetelu võib olla väga pikk, sinna võivad kuuluda näiteks uuendusmeelsus, loovus, saavutusvajadus, meeskonnatöö, kvaliteet jne. Väärtuseks võib olla ka soovitud eriala omandamine ja tööleasumine. Väärtushinnanguid on võimalik jaotada lõpp- ja tugiväärtusteks (M. Rokeach⁸).

Lõppväärtused on soovitud seisundid, mille poole inimene püüdleb, need väljenduvad sageli inimese eesmärkidena.

Tugiväärtused on abistavad väärtused (instrumentaalsed väärtused), mida kasutatakse kui abivahendeid eesmärkide saavutamiseks.

Näiteks kui lõppväärtuseks on perekonna turvalisus, siis abistavad väärtused, mis võivad inimesel aidata soovitud saavutada, on töökus, tublidus, abistamine, ilusa kodu loomine jm.

Käitumise ja tegevuse seisukohalt on väärtustel järgmised funktsioonid:

- › annavad käitumisideaalid, st on mingi norm või eeskuju, millest juhinduda, kuidas olla ja tegutseda;
- › on standardiks: juhivad tegevustele, inimestele ja sündmustele antavaid hinnanguid;
- › on motivatsiooni allikas: panevad inimesed soovitud eesmärkide suunas tegutsema, aitavad midagi saavutada ja ennast teostada;
- › aitavad säilitada enesehinnangut.

Inimese väärtuseelistused moodustavad korrastatud süsteemi, kus väärtused on reastatud tähtsuse järgi. Väärtused aitavad otsuseid vastu võtta, kuna need on mitmesugustele nähtustele antavate hinnangute kriteeriumideks.

⁸ Nature of Human Values, M. Rokeach. 1973

Väärtuste konflikte on raske lahendada. Kuna väärtused on vajadustega tihedalt seotud, siis lahenduseks on inimeste erinevate vajadustega arvestamine ja nende vajaduste rahuldamiseks sobivate lahenduste leidmine.

Vajadused on üheks inimest liikumapanevaks ehk motiveerivaks jõuks. Üldiselt võime jagada inimese vajadused põhivajadusteks ehk bioloogilisteks ja ühiskonnast tingitud ehk kultuurilisteks vajadusteks. Ka põhivajaduste korral kirjutab kultuur meile ette, kuidas me üht või teist vajadust rahuldada tohime. Vajaduste rahuldamine saavutatakse tegevuse kaudu.

Inimese vajaduste struktuuris eristuvad järgmised olulised osad:

- › füsioloogilised vajadused (nt toidu- ja unevajadus);
- › kaitstuse vajadus (inimesed vajavad turva- ja kindlustunnet, mida pakuvad nii kodu kui ka kindel sissetulek ja ametikoht);
- › armastus- ja kuuluvusvajadus (inimesed tahavad, et neist hoolitakse ja et neid armastatakse, ning nad soovivad kuuluda mingisse olulisse rühma, töökohta);
- › tunnustusvajadus (inimesed soovivad, et neid kiidetaks ja et neist peetaks lugu nii tööl kui ka kodus ja sõprade hulgas);
- › eneseteostusvajadus (inimesed soovivad endi võimeid arendada ja elus midagi olulist saavutada; teha edusamme karjääris).

Eriala omandades, töökohta valides ja töötades võivad inimesed lähtuda erinevate vajaduste rahuldamisest. Näiteks töötab üks inimene seetõttu, et talle meeldib väga omandatud eriala ja töö on huvitav. Sel juhul me võime öelda, et sellel inimesel on olulisel kohal eneseteostusvajadus. Teine inimene tuleb tööle seetõttu, et saaks teistega suhelda ja seltskonnas olla. Sel juhul võime öelda, et sellel inimesel on esikohal armastus- ja kuuluvusvajadus.

Ei saa väita, et mõned vajadused on olulisemad kui teised – kõik nad on inimesele tähtsad. Vaieldamatult tunneb tööst ja oma edusammudest rohkem rõõmu inimene, kes juhindub eneseteostusvajadusest.

Vajaduste põhjal tekivad motiivid ehk vajaduse rahuldamise püüdlused. Motiivid omakorda moodustavad motivatsiooni.

Motivatsioon on vajadustega väga tihedasti seotud ja moodustab üldisema asjaolude kogumi, mis paneb inimese tegutsema. Nende hulka võib ühel ja samal hetkel kuuluda mitu motiivi. Kahjuks ei suuda me väga üksikasjaliselt välja selgitada enda ega teiste motiive ning saame rääkida üldistatult motivatsioonist.

Motivatsioon võib olla nii sisemine kui ka väline. Inimesed, kellel on ülekaalus sisemine motivatsioon, lähtuvad oma tegevuses ja töös sisemisest soovist ja tahtest midagi huvitavat ja meelepärast teha, leida endale sisulist rahuldust pakkuv töö. Inimesed, kellel on ülekaalus väline motivatsioon, peavad olulisemaks teistelt saadavat tasu ja tunnustust. Kõige parem on see, kui sisemine ja väline motivatsioon on tasakaalus ning inimene saab enda jaoks huvitava töö eest ka väärilist tasu.

Hoiakud väljenduvad arusaamades, tunnetes või kalduvuses käituda mingil kindlal viisil. Hoiakud ilmnevad väga selgesti meie suhtumises mitmesugustesse nähtustesse, sündmustesse ja inimestesse. Ka eriala valitakse sageli hoiakutele tuginedes.

Hoiakuid iseloomustavad jooned on järgmised:

- › püsivus (suhtumine mõnesse erialasse püsib muutumatuna pikka aega);
- › õpitavus (positiivseid hoiakuid saab karjääriplaneerimisse tekitada õpetamise ja harjutamise teel);
- › info töötlemise mõjutamine (näiteks millist infot me kasutame töökoha leidmisel);
- › käitumise mõjutamine (hoiakutele tuginedes teeme elus valikuid, sealhulgas karjäärivalikuid).

Emotsioonide hulka kuuluvad kõik positiivsed ja negatiivsed tundeelamused. Põhiemotsioonideks peetakse õnnelikkust, üllatust, kurbust, hirmu, viha ja vastikust. Kõik ülejäänud emotsioonid on nende kombinatsioonid. Lisaks sellele eristatakse emotsionaalseid seisundeid: meeleolu, afekt, kirg, masendus, ärevus ja stress.

- › Meeleolu on omane kõikidele inimestele ja on suhteliselt püsiv, aga sõltub ka olukorrast (õnnestumised, ebaõnnestumised).
- › Afekti peetakse emotsionaalseks plahvatuseks, sest see tekib kiiresti, on väga tugev ja kestab lühikest aega ning selle ajal võib inimene sooritada ka kahetsusväärseid tegusid.
- › Kirg on tugev ja suhteliselt pika kestusega emotsionaalne seisund, mis koondab inimese mõtted ja energia teatud eesmärgi täitmisel. Inimene võib suhtuda kirglikult enda kodusse, töösse, hobidesse.
- › Masendus tekib, kui inimesel ei õnnestu mingi takistuse tõttu oma eesmärgi saavutada. Inimesel tuleb elus ette mitmesuguseid raskusi, nii tööalaseid kui ka isiklikku ellu puutuvaid, mis võivad mõjuda frustrerivalt. Siin aitab hakkama saada emotsionaalne stabiilsus, kindlameelsus ja eneseväarikus.
- › Ärevus on lähedane hirmule, kuid ei pruugi olla seotud mingi kindla sündmusega. Ärevust võivad põhjustada näiteks eksamile minek, tööintervjuu, esimest korda uuele töökohale minek, ebamäärased tööülesanded jm.
- › Stress on organismi vastus keskkonna nõudmistele. Stressi võivad põhjustada nii elusündmused kui ka tööga seotud asjaolud.

Tööstress võib tekkida mitmel põhjusel.

- 1. Tööülesanded** on liiga keerulised või ohtlikud.
- 2. Ebasobiv töökeskkond.**
- 3. Rollinõuded on omavahel vastuolus** või ei sobi hästi kokku (näiteks peab hästi hakkama saama koolis, lisaks sellele käima tööl ja olema hea lapsevanem).
- 4. Inimestevahelised suhted** hõlmavad kõiki, kellega tööl kokku puututakse.

Selleks, et oma tundemaailmaga hakkama saada, on õpilasel oluline oma emotsioone tundma õppida ja nendega toime tulla, arendada endas **emotsionaalset intelligentsust** ja **positiivset mõtlemist**. Emotsionaalseks intelligentsuseks nimetatakse oskust ära tunda enda erinevaid emotsioone ja oskust neid reguleerida. Positiivne mõtlemine aitab näha sündmusi ja inimesi paremast küljest ning tõsta vastupanuvõimet pingeolukordadele ja stressile. Ainult oma tundemaailma mõistes ja analüüsid saab oma käitumist juhtida. Enda emotsioonide tundmine aitab vältida impulsiivseid tegusid ja valesid valikuid.

Emotsionaalne intelligentsus võimaldab ka teiste inimeste tundeid ära tunda ja nendega hakkama saada, seda ka tööelus. Emotsionaalse intelligentsuse kõrval saame rääkida vaimsest intelligentsusest, mis tähendab paindlikkust, loovust, võimalust tajuda tervikut ja olla eetiline. See annab inimesele võime ületada raskusi, tulla toime keerukate eluprobleemidega era- ja tööelus ning saavutada püstitatud eesmärgid. Tänapäeval omandab järjest suurema tähtsuse sotsiaalne intelligentsus, ehk oskus juhtida oma suhteid, suhtlemises ettetulevaid olukordi, eneseväljendust.

4.1.3 Isiksuseomadused: võimed, intelligentsus, huvid, oskused (üldoskused, erioskused)

Võimete alged on inimesele sünnipäraselt ette antud, kuid ta saab oma võimeid elu jooksul tegevuse kaudu arendada. Võimed ja intelligentsus on omavahel tihedalt seotud. Tänapäeval käsitletakse intelligentsust üldisema mõistena kui võimeid.

Sageli võrdsustatakse võimed ja intelligentsus ning räägitakse intellektuaalsetest võimetest. Intelligentsust defineeritakse kui üldist võimekust käituda eesmärgipäraselt, mõelda ratsionaalselt ja tulla keskkonnas edukalt toime.

Howard Gardneri multiintelligentsuse teooria järgi saab intellektuaalsed võimed jagada järgmiselt⁹:

- Keeleline intelligentsus seondub osava sõnakasutusega ja seda väljendab edu eelkõige humanitaarainetes, eriti keeltes. Elukutsetest on keeleline võimekus kõrge näiteks kirjanikel, giididel, õpetajatel.
- Loogilis-matemaatiline intelligentsus seondub heade matemaatiliste saavutustega ja seda väljendab edu eelkõige reaalainetes. Elukutsetest on loogilis-matemaatiline võimekus kõrge näiteks arhitektidel, matemaatikutel, finantsanalüütikutel.
- Ruumiline intelligentsus seondub hea ruumilise kujutlusvõimega ja orienteerumisega ruumis ning seda väljendab edu füüsikas, keemias, joonestamises. Elukutsetest on ruumilised võimed kõrged näiteks kunstnikel, tantsijatel, ekskursioonijuhtidel.
- Kehaline intelligentsus seondub oma keha tunnetamise ja liigutuste osavusega ning seda väljendab edu kehalises kasvatuses, treeningutel, spordisaavutustes. Elukutsetest on kehalised võimed kõrged näiteks sportlastel, tantsijatel, modellidel.

⁹ Inge Unt. Andekas laps. Tallinn: Koolibri, 2005.

- › Muusikaline intelligentsus seondub nii muusika loomise kui ka kuulamisega ning seda väljendab edu laulmises, viisipidamises, heliloomingus. Elukutsetest on muusikaline võimekus kõrge näiteks lauljatel, heliloojatel, diskoritel.
- › Personaalne intelligentsus seondub nii enda kui ka teiste inimeste mõistmisega ja väljendub heas suhtlemisoskuses ja enesetundmises. Elukutsetest on personaalne võimekus kõrge näiteks psühholoogidel, teenindajatel, õpetajatel.

Sageli soovivad õpilased oma intelligentsust testida. See on võimalik vaid piiratud kujul, sest kogu vaimse võimekuse mitmekesisust ei ole võimalik testidega mõõta. Intelligentsustestide tulemusena on võimalik teada saada intelligentsuskoefitsient ja teatud määral prognoosida akadeemilist edukust. Õigus intelligentsustesti teha ja nende tulemusi õpilastele teatada on ainult vastava koolituse saanud psühholoogidel.

Õpilased, kes on valinud eriala enda võimete järgi, tunnevad õpingutest ja hilisemast erialasest tööst suuremat rahuldust. Samas saab vastavate eelduste olemasolu korral oma võimeid arendada ja siis sõltub palju õpilase motivatsioonist seda teha.

Huvisid on võimalik jaotada mitmeti. On olemas materiaalsed, vaimsed ja sotsiaalsed huvid. Inimene, kellel on materiaalsed huvid, valib enamasti selliseid erialasid ja ametikohti, kus on võimalik väga hästi teenida. Vaimsete huvidega inimesele on tähtis töö sisuline pool ja sageli on nad ka kultuurihuvilised ning vastavate teadmistega. Sotsiaalsete huvidega inimesed tahavad palju suhelda, olla ühiskondlikult aktiivsed ning sageli ka kuulsad.

Ulatuse järgi saab jagada huvid laiadeks ja kitsasteks. On olemas ka püsivad ja lühiajalised huvid. Vanuse kasvades muutuvad ka huvid püsivamaks, need on teadlikumad ja sügavamad. Paljudel inimestel on huvi ja eriala omavahel seotud, nemad tegelevad tööasjadega meeleldi ka vabal ajal. Samas võib huviala olla erialasest tegevusest sootuks erinev ja mõjuda hea tasakaalustava jõuna. Huvidega tegelemine on noorele väga kasulik, sest see võib soodustada erialast arengut kogu elu vältel. Huvid võivad areneda ja neid võib juurde tulla kogu elu jooksul.

Huvid ja võimed soodustavad **oskuste** väljakujunemist. Oskused kujunevad ja arenevad tegevuses. Üldoskusi saab kasutada erinevates olukordades (nt suhtlemis-, organiseerimis- ja arvutioskus). Erioskused on vajalikud konkreetsete tööülesannete täitmisel (nt masinakirjaoskus, programmeerimine, lillede istutamine).

Oskustest rääkides kasutatakse ka väljendeid kohanemisoskused, ülekantavad e siirdeoskused ja spetsiifilised oskused. Kohanemisoskused aitavad inimestel paljudes olukordades nii tööl kui ka eraelus hakkama saada, ülekantavaid oskusi saab ühest töösituatsioonist teise üle kanda ja neid mitmes olukorras kasutada. Spetsiifilised oskused on seotud konkreetsete tööülesannetega. Seega võib öelda, et üldoskuste alla kuuluvad kohanemis- ja siirdeoskused. Erioskusi saab samastada spetsiifiliste oskustega.

Nüüdisaegsed tööandjad eelistavad sageli töötajaid, kellel on olemas oskuste pagas, seega tasub oma oskuste arendamisele juba varakult mõtlema hakata ning arendamisega algust teha. Kutseõppeasutuses õppides on selleks väga head võimalused nii koolis kui ka praktiliselt käies.

4.1.4 Minapilt ja enesehinnang (k.a eneseaustus ehk eneseväärtustamine), identiteet, refleksioon, sotsiaalne küpsus

Minapilt on ettekujutus sellest, kuidas inimene iseennast näeb ja mõistab. Minapilt kujuneb kõigi nende teadmiste, oskuste ja kogemuste põhjal, mis inimesel on. Lapsepõlv ja noorus on minapildi kiire kujunemise aeg teistelt saadud hinnangute, isiklike õnnestumiste ja ebaõnnestumiste kaudu.

Enesehinnangu kujundamisel ja arengu suunamisel on võtmeasendil nn tähtsad teised – need inimesed, kelle sarnased tahetakse olla, kelle väärtusi jagatakse ning kelle hinnangut austatakse. Nende hulka võivad kuuluda vanemad, sõbrad, popiidolid või teised olulised ja tuntud isikud. Nende hinnangute ja soovitude najal inimene sotsialiseerub ja kujundab oma isiksuse.

Inimeste rühma, kuhu kuuluvaks isik ennast peab, nimetatakse referentgrupiks ning sellise rühma hinnangud ja arvamused on inimesele olulised. Referentgrupid võivad olla väga erinevad ja seetõttu on ka inimestele esitatavad ootused erinevad. Referentgruppides kujuneb ka hinnanguline suhtumine erialadesse ja oma elutee planeerimisse. Näiteks inimese soov saada talupidajaks võib ühe referentgrupi hinnangul olla igati sobiv, teises aga täiesti sobimatu. Et iga inimene omandab **identiteedi** selle järgi, millisesse gruppi kuulumist ta peab enda põhiväärtuseks või paratamatuks tingimuseks, siis on noorel inimesel ja tema arengut toetavatel inimestel oluline jälgida areneva noore referentgruppide valikut ja seal antavaid hinnanguid. Erialaõpingute käigus on oluline noore inimese soov kuuluda gruppi või gruppidesse, mis koosnevad sama eriala esindajatest ning kes kannavad ja viivad edasi kindlaid väärtushinnanguid (nt kokkade ja kelnerite kutseorganisatsioonid, kust selle eriala esindajad saavad vajalikku teavet ja toetust oma erialases tegevuses).

Enesehinnang kujuneb minapildi alusel ja seda on võimalik jaotada kaheks.

- › Enesehinnang iseenda isiksuseomaduste tundmise põhjal. Isiksuseomaduste tundmaõppimine võimaldab välja kujuneda adekvaatsel ehk kohasel enesehinnangul. See eeldab enda temperamendi- ja iseloomuomaduste, väärtuste, vajaduste, emotsioonide, võimete, huvide ja oskuste tundmist.
- › Enesehinnang iseenda väärtustamise järgi – eneseaustus. Selle alusel saab enese hinnangut jagada madalaks, adekvaatseks ja kõrgeks. **Madala enesehinnangu** korral ei julge noor võtta vastutust keerukamate ülesannete täitmise eest. Tema eneseaustus on väga kõikuv ja sõltub sageli teiste arvamusest. **Adekvaatse enesehinnanguga** inimene teeb valikuid enda isiksuseomaduste põhjal. Adekvaatse enesehinnangu kujunemine on karjääri planeerimise seisukohalt väga tähtis, kuna see aitab iseseisvaid otsuseid vastu võtta. **Kõrge enesehinnanguga** inimene peab ennast teistest paremaks, mis võib kaasa tuua tagasilööke ja raskusi suhtlemisel ning karjääri planeerimisel.

Minapildi suhteline stabiilsus on aluseks noore inimese väljakujunemisele ja eneseteostusele. Edukad erialaõpingud ja töötamine annavad inimesele aluse eneseväärtustamiseks. Adekvaatse enesehinnangu põhjal kujuneb isiksuslik ja sotsiaalne küpsus, mis koosneb järgmistest osadest.

- › Realistlik käsitlus endast ja teistest. Adekvaatne minapilt annab enda omadustest realistliku ülevaate ja võimaldab teistega hästi suhelda ja koostööd teha.
- › Iseenda ja teiste aktsepteerimine. Arusaamine, et igal inimesel on nii tugevad kui ka nõrgad küljed, võimaldab leppida enda puudustega ja suhtuda iseendasse ja teistesse arvestavalt ning lugupidavalt.
- › Olevikus elamine, olles samal ajal teadlik nii minevikust kui ka tulevikust. Liigne minevikusündmuste meenutamine või tulevikku suunatus (küll me kunagi teeme!) ei lase inimesel tegeleda reaalsete olevikuprobleemidega, halvendab elukvaliteeti ja takistab enda plaanide täideviimist.
- › Põhiväärtuste olemasolu. Põhiväärtused aitavad inimesel püsida õigel teel ja seada elus sobilikke sihte nii iseendale kui ka ühiskonnale sobivas raamistikus.

Eespool öeldu kõrval on olulised erisuste sallimine, oskus tunnistada, et alati ei teata vastuseid elus esilekerkivatele küsimustele (ebamäärasuse talumine) ja terviklikkuse tajumine.

Küpset isiksust iseloomustab ka elutarkus, mille arengule pannakse varakult alus sallivuse arendamise ja isikliku elu planeerimisoskuse kaudu.

Tänu enda isiksuseomaduste teadlikule tundmaõppimisele saab inimene aru, millised on tema mõtted, tunded, elamused ja kogu psüühika. Sellist võimet nimetatakse **refleksiooniks** ja see annab inimesele võimaluse tunnetada ennast kui tervikut ning arvestada elu- ja karjääriplaanide tegemisel enda isiksusliku tervikuga.

4.2 Tööturu tundmine ning selle tähtsus karjääri planeerimisel

Terminid

Amet	Kindlate tööülesannete ja vastutusega tööalane tasustatav tegevus.
Ametikoht	Konkreetne tööülesannete ja vastutuse kogum organisatsioonis või asutuses teatud töö tegemiseks.
Bakalaureuseõpe	Kõrghariduse esimese astme õpe, mille kestel üliõpilane süvendab oma üldhariduslikke teadmisi, omandab eriala alusteadmisi ja -oskusi ning magistriõppeks ja töö alustamiseks vajalikke teadmisi ja oskusi.
Elukestev õpe	Elukestev õppimine hõlmab kõiki elu jooksul ettevõtetud õppetegevusi, mille eesmärgiks on parandada ja täiendada oma teadmisi ja oskusi vastavalt iseenda, ühiskonna ja tööturu vajadustele.
Eriala	Haridusasutuses omandatav teadmiste ja oskuste kogum, mis on nõutav teatud kutsealal töötamiseks.
Formaalharidus	Riiklike õppekavadega fikseeritud, eesmärgiliselt organiseeritud õppetegevus, millel on fikseeritud kestvus ja õppekava, mis on astmete ja hinnete tasandite alusel hierarhiliselt struktureeritud ning millel on vastuvõtutingimused ja formaalne registreerimine.
Hõivatu	On isik, kes: <ul style="list-style-type: none"> ➤ töötab kas palgatöötaja, ettevõtja või vabakutselisena ja saab selle eest tasu; ➤ töötab pereettevõttes või oma talus otsese tasuta või mingil põhjusel ajutiselt ei tööta.
Informaalne haridus	Informaalne haridus hõlmab igasugust, nii töö käigus kui vabal ajal perekonna ja sõprade ringis õppimist ning ei ole struktureeritud. Puuduvad otsesed õpieesmärgid, õppematerjalid ja õppekavad.
Kompetentsus	on edukaks (kutse) tegevuseks vajalike kompetentside kogum.
Kutse ehk kutse kvalifikatsioon	on hindamise ametlik tulemus, mis saadakse, kui kutset andev organ otsustab, et isikul on kutsealal vajalik kompetentsus, mille tase on määratud asjakohases kutsestandardis.
Kutsestandard	on dokument, milles kirjeldatakse kutsetegevust ning kutsealaseid kompetentsusnõudeid.
Kutse andmine	Protsess, mille käigus hinnatakse kutset taotleva isiku (edaspidi taotleja) kompetentsuse vastavust kutsestandardis toodud nõuetele ning mille tulemusena väljastatakse taotlejale kutsetunnistus.
Kutseksam	Eksam, mille eesmärgiks on hinnata omandatud kutseoskuste- ja teadmiste vastavust kutsestandardile. Kutseksami eduka sooritamise tulemusena omistatakse kutse ja antakse kutsetunnistus.
Kutsetunnistus	Dokument, mis tõendab, et tunnistuse omanikul on olemas kõik vastava kutsestandardi vastaval tasemel kirjeldatud oskused ja teadmised.
Kutsespetsiifilised kompetentsid (specific hard skills)	on tööosade ja tööülesannetega otseselt seotud kompetentsid.
Elukestev õpe	Elukestev õpe tähendab õppimist sünnist surmani ja hõlmab endas kõiki elu jooksul ettevõtetud õppetegevusi. See tähendab, et elukestev õpe sisaldab kõiki õppimisvorme – kool, koolitused, huvialaringid, iseõppimine jne. Oluline on, et inimene saaks õpitavast aru ning selle omandaks.

Töökeskkond	Töökeskkond on ümbrus, milles inimene töötab.
Töötervishoid	Töökorraldus- ja meditsiiniabinõud töötaja tervisekahjustuse vältimiseks, töö kohandamine töötaja võimetele vastavaks ning töötaja füüsilise, vaimse ja sotsiaalse heaolu edendamine.
Mitteformaalne haridus	Eesmärgiliselt organiseeritud õppetegevus kindlate programmide alusel, mida on võimalik omandada täiskasvanukoolitusasutustes, töökohas, samuti ühiskondlike organisatsioonide, huvigruppide ja kutseliitude vahendusel. Läbimise järgselt reeglina formaalset tunnistust või diplomit ei anta.
Rakendus-kõrgharidusõpe	Kõrghariduse esimese astme õpe, mille kestel üliõpilane omandab kindlal kutsealal töötamiseks või magistriõppes edasiõppimiseks vajalikud pädevused.
Varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamine (VÕTA)	Protseduur, mis võimaldab formaal- ja mitteformaalhariduses erialase töökogemuse ja igapäevase tegevuse ning vaba aja veetmise raames õppimise (informaalne haridus) kaudu saavutatud tulemusi lugeda samaväärseks mingi õppekava või selle osa läbimisel saavutatavate õpiväljunditega.
Tööturg ja töøjõuturg	Vastastikusel sõltuvuses olevate ostu- ja müügitehingute protsess, kus kaubaks on töölased võimed, oskused ja teadmised.
Töøjõud	Isikud, kes soovivad töötada ja on võimelised töötama. Töøjõud jaguneb töötajateks, ettevõtjateks ja töötuteks.
Töøjõunõudlus Töøjõu pakkumine	Töøjõunõudlus hõlmab täidetud ja vabasid töökohti. Töøjõunõudlus näitab, kui palju ja milliseid töötajaid ettevõtte vajavad. Töøjõu pakkumine hõlmab töötavat ja mittetöötavat töøjõudu. Töøjõu pakkumine näitab, kui palju on neid inimesi, kes tahavad pakutud tingimustel töötada.
Töötü	Isik, kes on ilma tööta (st ei tööta kusagil ega puudu ajutiselt töölt) ning kes otsib aktiivselt tööd ja on töö leidmiseks valmis kohe tööd alustama.
Töömotivatsioon	Vajadused ja soovid, mis on isiklikus tööalases tegevuses tugeks.
Töövari	Inimene, kes jälgib teise inimese tööpäeva.
Varjutatav (töövarjul)	Kogemustega inimene, keda terve tööpäeva jooksul saadab ja jälgib õpilane.
Õpe/koolitus töökohal	Kutsealane ettevalmistus või täienduskoolitus töövõtjatele, mis toimub töökohal.
Üldised kompetentsid	sisaldavad suures ulatuses kõikidele kvalifikatsioonidele ülekantavaid käitumuslikke kompetentse (<i>soft skills or general skills</i>), mis seotud hoiakutega ja inimese võimega oma oskusi rakendada (nt: suhtlemine, kohanemine ja toimetulek). Samuti kuuluvad üldiste kompetentside hulka keskmise ja suure ülekantavausega teadmised ja oskused põhinevad kompetentsid (<i>generic or general hard skills</i>) (nt: IKT-, õigus-, majandusalane- ja keskkonnateadlikkus).

Teema kirjeldus

Karjääri planeerimiseks on vaja tunda tööturu toimimist, osata märgata muutusi tööturul ning teada neid mõjutavaid tegureid. Need teadmised võimaldavad muutustele paindlikult reageerida. Tööturule sisenev noor peab olema töövõtjana valmis mõistma tööturu toimimise üldiseid põhimõtteid ning tööandja vajadusi ja põhjendatud ootusi. Kutseõpingute raames kavandatud karjääriõppes eeldatakse tööturuteematika puhul valdavalt seda, et kutsekooli õpilane on **sidunud oma tulevikuplaanid teatud kutsealal töötamisega** või samal ajal edasiõppimisega. Kui õpilase valik on olnud teadlik, siis see suure tõenäosusega nii ka kujuneb.

Hea erialane ettevalmistus on võtmetähtsusega eeldus tööle asumisel ükskõik millises töövaldkonnas ja ükskõik millises rollis tööturul. Samas ei anna ükski õpitud eriala tänapäeval ametit terveks eluks. Samuti on oluline teada, et muutusterohkel tööturul sobiva rakenduse leidmiseks loob paremad võimalused laiapõhjaline haridus, mis vastab muutunud töö iseloomule. Tööturul toimuvad pidevalt muutused, mis tulenevad maailmamajanduse tsüklilisusest, muudatustest riigi majanduses ja tööandjate ootuste muutustest.

Kutseõppeasutuse lõpetajatel on enamasti teatud konkreetsete kutseoskused. Seega on neil tööturul kutseoskusteta isikutega võrreldes teatud eelis, mis võimaldab käivitada oma ettevõtte ja saada kas iseendale või suuremale hulgale töötajatele tööandjaks.

Iga tööalase tegevuse jaoks on sobivad ja mittesobivad ettevõtluse vormid. Vormi valik sõltub tegevusvaldkonnast, ressursidest ja eesmärkidest. Ettevõtlust käsitledes on vaja meeles pidada, et ettevõtjana tegutsemine annab paljudele just vajaliku iseseisvuse ja motivatsiooni, kuid eeldab laiemaid teadmisi eri valdkondadest ning sageli enam vastutustunnet ja veel rohkem paindlikkust, kui töövõtjana tegutsemine.

Muutused töö sisus ja vormides ning laiemalt tööjaotusmudelid on kaasa toonud ka uusi riske ja tunduvalt suurema ebastabiilsuse, sh töösuhetes. Seepärast on oluline, et õpilane teaks ja mõistaks lepinguliste suhete olemust, oskaks pidada töölepingu läbirääkimisi ja teaks, milliseid töövõtja toetus- ja kaitsemehhanisme riik pakub.

Haridust ja tööturgu seob omavahel **kutsete süsteem**. Kutsesüsteemi üldise kirjelduse, ülesehituse ja toimimise mõistmine on vajalik oma kutsealal kirjeldatud nõudmiste, kutsekirjelduste ja kutsetasemete ning konkreetsete erialaõpingute omavahelise seotuse adumiseks. Õppesisu eripära kutseõppe erinevate erialade karjääriõppes kujuneb välja lähtuvalt sellest, millised on konkreetsele haridustasemele järgnevad võimalused formaalharidussüsteemis, millised on konkreetsete valikuvõimalused tööturule sisenemisel, millised on **konkreetsed kutseala valdkonna** karjääriteed jne.

Kuna tehnoloogiad arenevad väga kiiresti ja töö iseloom muutub, siis töötajate oskused vananevad samuti kiiresti – neid on vaja uuendada. On valdkondi, kus pidev enesetäiendamine on mõödapääsmatu, sest õppida on vaja nii kvalifikatsiooni säilitamiseks kui ka selle tõstmiseks. Ümberõppe vajadus võib olla tingitud inimese enda elukorralduslikest muudatustest või soovidest – perekondlikud põhjused, elukoha muutus või soov edendada oma karjääri. Põhjus

oma kunagist valikut muuta võib tuleneda ka väliskeskkonnast, selleks võib olla nt tööd andva ettevõtte sulgemine, elukoha läheduses mõne uue ettevõtte avamine või see, et omandatud erialal ei ole majanduse üldistest muutustest tingituna võimalik enam tööd leida. Uut eriala või juba olemasolevaid kutseoskusi täiendama asudes tuleb ennast igal juhul eelnevalt tööturul toimuvaga kurssi viia. Eriti vajalik on see õpilastele, kelle valik ei ole olnud piisavalt kaalutletud ja kes näiteks praktika käigus on endile teadvustanud, et õpitav eriala neile mingil põhjusel hästi ei sobi.

4.2.1 Muutuv tööturg: praegune olukord, trendid, arengud, prognoosid

Majanduse tsüklilisus (regulaarselt korduvad tõusud ja langused) on loomulik protsess, mis mõjutab tööturu olukorda, trende, ka tööandjate ootusi jms. Eesti tööturg on väike ja igasugustest muutustest tugevalt mõjutatud. Majandusaktiivsus Eestis on koondunud Tallinnasse ja Harjumaale, väikeses piirkonnas toodetakse suurem osa ettevõtete majandustuludest.

Riigi elanikkond vananeb ja tööealise elanikkonna hulk väheneb. Samas on tööealistest inimestest umbes kolmandik ilma igasuguse eri- või kutsealase ettevalmistuseta.

Eelmise majandustsükli ajal (1998–2007) reageeris Eesti tööturg majanduse tsüklilistele liikumistele küllaltki tugevalt. Tööpuuduse määr suurenes 9,6 protsendilt (1997) 14,6 protsendini (2000). Seejärel majandustsükli tõusufaasis töötus aasta-aastalt vähenes, saavutades madalaima taseme (4,1%) 2007. aasta lõpus. 2007. aastal alanud majanduslanguse mõju jõudis tööturule alles 2008. aasta alguseks. Tööturg reageerib majanduse langustele ja tõusudele alati pooleaastase kuni aastase viivitusega. Nii hakkas majanduslanguse mõjul töötus 2008. aasta algusest taas kasvama. Selle perioodi majanduslanguse mõju tööturule on siiski erinev 90-ndate kriisi järgsest mõjust. Võrreldes eelmise ajaga, on tööturg mitmes mõttes muutunud. Tööjõud on seoses piiride avanemisega Euroopas tunduvalt mobiilsem. Majanduskasvu aeglustumine Eestis soosis töö otsimist Lääne-Euroopa teistes riikides. Näiteks aastatel 2004–2006 emigreerus välismaale u 2% töötajatest, 2007. aastal moodustas teistesse riikidesse tööle suundujate osakaal ligikaudu 0,65% koguhõivest (Eesti Panga andmed, mis põhinevad ettevõtjate küsitlustel). Tööjõu liikumist mõjutavad ka riikidevahelised palgaerinevused. 2009–2010 räägiti suurenevast töömigratsioonist kui tõsisest ohumärgist, eriti teatud valdkondades (näiteks arstid).

Nii-öelda „buumi” ehk ülekuumenemise aastatel (2006–2007) tekkis Eestis hulgaliselt täitmata töökohti. Kehtivate palgatasemete juures oli tööjõu nõudlus paljudel tegevusaladel suurem kui tööjõu pakkumine. Valdkondades, kus tööjõudu nappis, osteti konkurentidelt töötajaid üle. Tipptegijatest, kutseoskustega töötajatest oli suur puudus ja töötajate pärast omavahel konkureerides olid tööandjad sunnitud töötajatele lisaks kõrgele tasule ka erisoodustusi ja hüvesid pakkuma.

Erialaõpingute katkestajate arv kasvas kiiresti. Kiire majanduskasv oli loonud olukorra, kus paljude lihttööde eest sai kõrget tasu küsida. Hõive suurenes seega ka nende elanike arvelt, kellel vähem pingelise tööturu korral tööd leida poleks õnnestunud. Näiteks 2006. aastal kasvas

hõive Eestis u 39 000 inimese võrra. Kõige kiirem tööhõive kasv oli ehitussektoris. Uue languse juures tõi see omakorda kaasa kõige suurema hõive languse just kinnisvara- ja ehitussektoris. See puudutas ka teisi riike ja mitte üksnes Eestit.

2010. aasta lõpuks sai Eesti majanduslangusest üle, peamiselt eksporditulude kasvu toel. Tööturg hakkas 2010. aastal taas elavnema ja töötus vähenema. 2012. aasta teises pooles mõjutas tööturu arengut Eestis mõõdukas ja varasemast märksa enam sisenõudlusele tuginev majanduskasv. 2013. aastal tööhõive määr tõusis kriisieelse taseme lähedale ja tööpuuduse määr alanes. Majanduse elavnemine on seega parandanud paljude kriisi tõttu kannatanud inimeste elujärge¹⁰.

Majanduskasvu soodustavate teguritena nähakse tootlikkuse tõusu seoses uute tehnoloogiate kasutuselevõtuga. Teguritest tuuakse üha enam esile ka loovust ja tarbijakesksust. Viimastel aastatel on saanud aina selgemaks fakt, et ühiskonnal, mis on suuteline looma sünergiat kultuuri ja äri vahel, on majanduskasvuks rohkem väljavaateid. Kui varem keskendusid suurettevõtted majanduse edu saavutamisel kvaliteedile, efektiivsusele ja tööoperatsioonide pidevale parandamisele kohalikes ettevõtetes, siis nüüd on tootmine liikunud madalamapalgalistesse maadesse. Uute toodete ja teenuste arendamisel muutuvad järjest olulisemaks pehmed väärtused – töökultuur, emotsioonid ja elustiil.

Tööturg

Tööturul müüb töötaja oma tööjõudu ja tööandja ostab seda. Tööturu osalised on töötaja, tööandja ja riik. Kõigil tööturuosalistel on omad huvid.

Töötaja huvi on teha enda kvalifikatsioonile vastavat ja enda jaoks huvitavat tööd võimalikult heades töötingimustes ja võimalikult kõrge töötasu eest.

Tööandja huvi on saada oma ettevõtte/organisatsiooni tegevuse jaoks võimalikult sobivate oskuste ja teadmistega töötajaid võimalikult mõistliku hinna (töötasu) eest.

Riigi huvi on majanduse toimimine ja riigi elanike võimalikult hea toimetulek.

Riigi rahvastik jaguneb majanduslikus mõistes aktiivseks ja passiivseks. **Majanduslikult aktiivne** rahvastiku osa moodustub tööealistest elanikest, kes töötavad või on töötud. **Majanduslikult passiivne rahvastik** on need elanikud, kes ei saa või ei soovi töötada – lapsed, mittetöötavad pensionärid, õpilased ja üliõpilased, koduperenaised, töövõimetud, heitunud (inimesed, kes on kaotanud lootuse leida tööd) jne.

Tööturul, nagu ka igasugusel muul turul otsivad omavahelist tasakaalu tööjõu nõudlus ehk olemasolevad töökohad ning tööjõu pakkumine ehk majanduslikult aktiivsed inimesed oma oskuste ja teadmistega. Kui tööjõu nõudlust on enam kui pakkumist, on tegemist **tööjõu puudusega**. Kui tööjõu pakkumist on enam kui tööjõu nõudlust, on tegemist **tööpuudusega**.

¹⁰ Eesti Pank. [Tööturu ülevaated](#).

Mingi osa inimestest on ka stabiilse tööturu tingimustes töötaja ja mingi osa töökohtadest on igal ajahetkel täitmata. Nii toimivad tööturul vastastikku alati tööpuudus kui ka tööjõu puudus. Niinimetatud loomuliku tööpuuduse määr võib aga riigiti olla väga erinev (mõnes riigis on see 2%, mõnes 6%) ja sõltuda paljudest teguritest.

Tööturul on suurema töötuks jäämise ja väiksema tööle saamise võimalusega inimesi, kes kuuluvad nn tööturu riskigruppidesse. Nendeks on noored, madalama haridustasemega inimesed, puudega inimesed, pikaajalised töötud, pensionieelsesesse ikka jõudnud inimesed ja riigikeelt mitte oskavad inimesed. Noored on tööturul olulise osakaaluga riskigrupp, sest eriti just rasketel majanduslikel aegadel eelistavad tööandjad kogemustega töötajaid.

Eesti tööturu väljakutsed

Eesti tööturu väljakutseks on tulla toime ja liikuda stabiilse majanduskasvu poole tingimustes, kus tööjõu liikuvus on üks suuremaid Euroopas. Palju on pikaajalisi töötuid, kelle tööturule tagasitoomine on majanduslikult kulukas, tööealise elanikkonna hulk väheneb ning ligi kolmandik tööealisest elanikkonnast on ilma eri- või kutsealase ettevalmistuseta. Lisaks on majandusaktiivsus riigi piires jaotunud väga ebaühtlaselt.

Ettevõtlusstatistika andmetel on Eesti tööjõu liikuvus üks Euroopa suuremaid. Seda kinnitavad andmed, mis näitavad, kui palju töökohti ettevõtted aasta jooksul loovad ja sulgevad (võtavad inimesi tööle või lasevad lahti). Järjest vähem on pikaajalisi ja kindlaid töösuhteid ning rohkem lühiajalisi lepinguid. Selline tendents suurendab tööturu paindlikkust. Sama oluline kui tööturu paindlikkus on ka töötajate turvatunne ja kaitstus. Euroopas räägitaksegi turvalisest paindlikkusest. Eestis on sotsiaalsed garantiid minimaalsed, seega on turvalise paindlikkuseni arenguruumi.

Pikaajaline tööpuudus on suur probleem, millega puutuvad kokku paljud riigid, ka Eesti. Pikka aega kestev töötus toob endaga kaasa raskeid tagajärgi nii töötule endale, tema perekonnale kui ka ühiskonnale tervikuna. Mida kauem vältavad tööotsingud, seda keerulisem on töötul uut töökohta leida.

Viimaste aastate kiired muutused tööturul on selgelt näidanud noorte haavatavust Eesti tööturu tingimustes. Töötuse määr on tõusnud hüppeliselt, viies Eesti kogu Euroopa suurima noorte töötuse määraga riikide sekka ning tuues kaasa ka pikaajalise töötuse kasvu. (Allikas: [Noorteseire aastaraamat 2010. Poliitikauuringute keskus Praxis, 2011](#)) Eesti riik on seadnud prioriteediks vähendada noorte töötuse määra, 2013. aastal noorte tööpuudus juba vähenes.

Ligi kolmandik Eesti tööealisest elanikkonnast on **eri- ja kutsealase ettevalmistuseta**. See on tõsine probleem. Tööandjad muutuvad selles osas järjest nõudlikumaks. Lisaks heal tasemel eri- ja kutsealasele ettevalmistusele oodatakse töötegijalt (lihttöolisest kuni tippspetsialistini) sageli mitme valdkonna tundmist, suhtlemisoskust, paindlikkust jms.

Seoses sündivuse langusega 1990. aastast on Eesti tööealise elanikkonna arv aasta-aastalt vähenenud. Seega väheneb tööjõu pakkumine lähiaastatel. Eesti Panga prognoosi kohaselt

väheneb tööealine rahvastik Eestis 2015. aastaks ligikaudu 45 000 inimese võrra. Üks võimalus hõive puudujääki kompenseerida on töotajaid teistest riikidest sisse tuua. Samas kahaneb sarnaselt Eestile tööealine elanikkond ka teistes Euroopa riikides ja järgmistel kümnenditel väheneb tööjõu pakkumine Euroopa Liidus tervikuna.

Eestis on majandustegevus jaotunud ebaühtlaselt. Selgelt eristub majandustegevuse intensiivsuse poolest Harjumaa koos Tallinnaga. Järgnevad Tartumaa ja Ida-Viru maakond. Lisaks on tegevusalasid, mis on koondunud teatud piirkondadesse, nt põlevkivienergeetika ja -keemiatööstus ning mäetööstus Ida-Virumaale, kalandus saartele ja rannikualadele, põllumajandus maapiirkondadesse jne. Samas on kauplusi või teenindustevõtteid pea igas Eesti külas ja asulas.

Oma kodukohas olevate ettevõtete tundmine aitab karjäärivalikute tegemisele kaasa. Näiteks võib kaevur Eestis tööd leida ainult Ida-Virumaal, samas võib ehitaja ehitada objektidel üle terve Eesti või ka välismaal. Juuksurina võib töötada igas suuremas asulas, kus on piisavalt kliente, kuid kalatöötleja saab tööd ainult saartel või rannikul olevates kalatöötlemise ettevõtetes. Hotellid ja restoranid on üldjuhul suuremates linnades ja suvituspiirkondades – saartel, Pärnus, Haapsalus ja praegu üha enam populaarsust koguvast turismipiirkonnas Narva-Jõesuus. Samas annab turismitöötaja ettevalmistus hea võimaluse hakata suvituskohana peetud talus pakkuma looduskauneid kohti hindavatele turistidele kodumajutust.

Tööjõuvajaduse prognoos

Selleks, et pakkumisel olevate töökohtade nõudmiste ja tööturul olevate töötajate oskusteadmiste vahel valitseks tasakaal, koostatakse pikaajalist tööjõuvajaduse prognoosi. Tööjõuvajaduse prognoosi koostab Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi majandusanalüüsi talitus. Järgmine info tugineb nimetatud talituse eksperdi Mario Lambingu andmetele.

Prognoosid ehk tulevaste tööturul toimuvate arengute „etteaimamine” võimaldab ära kasutada tekkivaid võimalusi ja ennetava reageerimise kaudu leevendada negatiivsete arengute tagajärgi. Tulevikku on täpselt prognoosida võimatu, kuid on siiski teatud üldisi trende, mis suure tõenäosusega majanduses ja tööturul aset leiavad ja millele on võimalik prognooside koostamisel tugineda.

Pikaajaline tööjõuvajaduse prognoos ei ütle, kuidas muutuvad otseselt nõuded töötajate oskusteadmiste- ja teadmiste- või kuidas muutub mõne konkreetse töö sisu – neid küsimusi uuritakse tavaliselt detailsemate sektori- või valdkonnapõhiste uuringutega. Samuti ei ütle prognoos seda, milliste ametialade esindajatest on täna puudus ja milliste ametialade esindajaid on üle.

Prognoos proovib vaadata majanduse ja tööturu üldisi vajadusi 7–8 aasta pärast. Tööjõuvajaduse prognoos on üheks sisendiks koolitustellimuse ja täiendõppe vajaduse kujundamisel. Hinnatakse pikaajalisemaid arenguid, tsüklilisi kõikumisi ei vaadelda. Tööjõuvajaduse arenguid prognoositakse 39 tegevusala, 5 ametiala grupi ja 5 haridustaseme lõikes.

Prognoosi sisend ehk andmed, mille alusel prognoos koostatakse, on järgmised.

- › Statistikaameti Tööjõu-uuring
- › Statistikaameti majandus- ja rahvastikustatistika
- › Maksu- ja Tolliameti andmed sotsiaalmaksu laekumiste kohta
- › Uuringud, teiste riikide kogemused, arengukavad, eksperthinnangud

Tööjõuvajadust mõjutab täiendavate töökohtade loomine ning töökohtade kadumine, töötajate liikumine ühest valdkonnast teise. Kõige suuremat mõju tööjõuvajadusele avaldab aga tänaste töötajate lahkumine tööturult näiteks pensionile siirdumise tõttu ehk töötajate asendusvajadus. Sellest tingituna on suurema töötajaskonnaga majandusharudes ka tööjõuvajadus suurem. Suhteliselt suurem vajadus on nn kasvavates valdkondades, samuti vajatakse rohkem inimesi aladel, kus töötajate keskmine vanus on kõrgem ning kus on seetõttu suurem asendusvajadus. Majandusstruktuurist tingituna on suurem tööjõuvajadus n-õ traditsioonilistes harudes, kus on täna ka arvuliselt rohkem töökohti: töötlev tööstus, kaubandus, haridus, ehitus, transport, tervishoid.

Prognoos on kättesaadav Majandus- ja kommunikatsiooniministeeriumi kodulehelt: [Tööjõuvajaduse prognoos aastani 2017](#)

Tööturu olukorrast ülevaate omamiseks on asjakohane toetuda järgmistele allikatele:

- › Sõltumatu poliitikauuringute keskuse [Praxis Noorteseire aastaraamat 2010](#)
- › [Oskuste vajadus Euroopa tööturul aastani 2020](#)
- › [Majandusprognoosid aastani 2015 \(mkm.ee\)](#)
- › [Tööjõuvajaduse prognoos aastani 2017](#)
- › 2012. aasta rahvaloenduse andmed [stat.ee](#)

4.2.2 Tööturu osalised – tööandja, töövõtja, riik, tööseadusandlus, tööturumeetmed

Tööturu osalised on tööandja, töövõtja ja riik.

Riigil on käsitletava teema seisukohast majanduse ja tööturu korraldaja roll. Eesti Riigikogu, seadusandlik võim, annab välja seadusi, mis korraldavad töövõtja ja tööandja vahelisi suhteid, töövõtja kaitset, majanduskeskkonna toimimist ja piiranguid (näiteks maksuseaduste kaudu) jne. Valitsuse, täidesaatva võimu ülesanne on rakendada seadused ellu.

Tööturust rääkides kasutatakse termineid „töövõtja” ja „tööandja”, kuigi mõlemaid rolle täidavad erinevad inimesed oma erinevate soovide, teadmiste, oskuste ja võimetega.

Töövõtja on füüsiline isik, kes võtab mingi töö teha. Tööturul tegutseb enamik inimesi töövõtjana. Töökohti ja töötajaid on arvuliselt rohkem kui ettevõtteid ja organisatsioone.

Tööandja on juriidiline või füüsiline isik, kes annab tööd. Kui tööandja on juriidiline isik, siis nimetatakse inimest, kes ettevõtte või organisatsiooni nimel peab töövõtjaga töölepingu läbirääkimisi ja allkirjastab töölepingu, tööandja esindajaks.

Ettevõtja on üldiselt ettevõtte omanik ja selle tegevuse organiseerija ning ettevõtte tulemuse eest vastutaja e riski kandja. Ettevõtjana tegutsemine eeldab teadmisi erinevatest valdkondadest – majandusest, finantsjuhtimisest, inimeste juhtimisest, turundusest, seadusandlusest ja loomulikult selle majandusvaldkonna, milles tegutsetakse, põhjalikku tundmist. Ettevõtjana asub tööturule inimene, kellel on riskijulgust, teadmised eelnimetatud valdkondadest ja vajalikud ressursid. Ettevõtja võib olla ka tööandja rollis, kas ainult endale või ka paljudele teistele.

Kas tegutseda ettevõtjana või töövõtjana, sõltub iga konkreetse inimese soovidest, võimalustest ja kogemustest. Karjääriõppe raames käsitletakse mõlemaid võimalusi kui võrdseid karjääriteid.

Töövõtjana tegutsemisel on oluline omada mingi töö tegemiseks vajalikke teadmisi ja oskusi, oskust töötada meeskonnas jne. Eeldused ei ole nii laiaulatuslikud, kui edukaks ettevõtjaks olemisel. Töövõtjana on riskid väiksemad, sest stabiilses majanduskeskkonnas on töökoha kadumise võimalus ja sellega kaasnev kahju ikkagi väiksem, kui ettevõtte pankrotistumisel oskamatu juhtimise korral. Seepärast ei ole pärast kooli lõpetamist mõistlik kohe ettevõtjana alustada. Kogemuse, ressursside ja võimaluste tekkimisel on ettevõtlus aga mõne inimese jaoks kindlasti sobiv ja motivatsiooni lisav.

Ettevõtte käivitamine on oluliselt laiem kui karjääriõppe teema, küll aga on oluline just karjääriplaane tehes põhjalikult kaaluda, kas ettevõtjana tegutsemiseks olulised eeldused on olemas või mitte ja mida on huvi korral vaja endas arendada. Ettevõtjana tegutsemiseks vajalikud eeldused on näiteks saavutusvajadus, omaalgatus, enesekindlus, eneseteadlikkus, loovus, püsivus ja paindlikkus. See, et ollakse edukas töötaja, ei pruugi tagada edu ettevõtluses. Samas ei pruugi edukas ettevõtja sobida alluvaks, kuna on harjunud iseseisvalt otsustama kõiki küsimusi ja võib kalduda võtma suuremaid riske, kui tema tööandja sooviks.

Väga paljud inimesed on vahetanud palgatöö iseseisva ettevõtluse vastu ja paljud ettevõtlust proovinud on otsustanud siiski palgatööle tagasi siirduda. Paljud tegelevad väikeettevõtlusega oma põhitöö kõrvalt. Need on võrdsed võimalused tööturul tegutsemiseks, kuid ei pruugi võrdselt kõigile sobida.

Ettevõtjana alustamise olulisemad motiivid on:

- › saada enam tegutsemisvabadust;
- › olla iseenda peremees;
- › teenida rohkem raha;
- › hobi või harrastuse äritegevuseks arendamine;
- › soov ennast proovile panna;
- › idee või uuenduse elluviimine.

Lisainfo ettevõtlusvormide, asutamiseks vajalike dokumentide ja ettevõtlust korraldava seadusandluse kohta on lihtsalt leitav eas.ee/et/alustavale-ettevotjale, soovitatav on kasutada ka riigiportaali eesti.ee/est/teemad/ettevotja, kuna seal on kindlasti alati kajastatud viimased seadusandlikud muudatused.

Eestis on võimalik saada ka ettevõtluse alustamise toetust. Lisainfot toetuse suuruse ja tingimuste kohta saab nii Töötukassa koduleheküljelt tootukassa.ee kui ka Ettevõtluse Arendamise Sihtasutuse koduleheküljelt eas.ee. Lisamaterjalina võib tunnis kasutada Majandus- ja Kommunikatsiooniministeeriumi tehtud ettevõtlusõppe videoid mkm.ee/videod.

Tööseadusandlus

Iga tööturule suunduja peab mingil määral tundma tööalast seadusandlust, teadma, et on mõistlik sõlmida tööleping kirjalikult, et lepingus peavad kirjas olema seadusest tulenevalt need kõige olulisemad asjad, mis tööd ja selle eest tasu maksmist kirjeldavad. Eesti seaduste kohaselt võib leping olla ka suuline, kuid eriarvamuste ja vaidluste tekkimise korral on suulise lepingu puhul kokkulepitut ja lubatut väga keeruline või üldse võimatu tõendada.

Samuti on oluline, et noor teab tööturule suundudes töölepingu ja töövõtulepingu olulisimaid erinevusi, näiteks sotsiaalsete garantiide osas. Tööandjatega vestluses on tulnud välja, et noor tööleasuja ei oska pidada töölepingu läbirääkimisi, ei tea oma seadusest tulenevaid õigusi ja kohustusi, ei mõista lepingu olulisust ega seda, millised kohustused töölepingule allkirja andes endale võetakse. Tööleping on nii tööandjale kui ka töötavõtjale oluline kindluse saamiseks. Töökoha kaotamise puhul on eelneva kirjaliku töölepingu olemasolu aluseks tööturukaitsemeetmete rakendamisel.

Tööleping

Töövõtja töötab lepingu alusel. Sageli kasutatakse siinkohal ka sõnu palgatöötaja või palgatöö tegemine. Leping on kirja pandud kokkulepe selle kohta, millistel tingimustel, millise tasu eest ja millise aja jooksul mingi töö tehakse. Lepingule peaksid alati eelnema läbirääkimised tingimuste osas. Iga tööandja ei pruugi seda võimalust küll anda.

Töölepingute sõlmimise aluseks on [Töölepinguseadus](#) ja [Võlaõigusseadus](#).

Töölepinguseaduse § 1 lõige 1 sõnastab töölepingu mõiste järgmiselt:

„(1) Töölepingu alusel teeb füüsiline isik (töötaja) teisele isikule (tööandja) tööd, alludes tema juhtimisele ja kontrollile. Tööandja maksab töötajale töö eest tasu.”

Tööleping peaks olema kirjalik. Kui mingil põhjusel jääb leping kirjalikult sõlmimata, loetakse seaduse kohaselt leping ikkagi sõlmituks, kui töötaja on teinud tööd, mille eest eeldatakse tavaolukorras tasu maksmist. Samas on muude kokkulepitut tingimuste tõendamine sellisel juhul keeruline või võimatu.

Töölepinguseaduse § 5 annab loetelu nendest andmetest, mis minimaalselt töölepingus kirjas peavad olema:

„§ 5. Töötaja teavitamine töötingimustest

(1) Töölepingu kirjalikus dokumendis peavad sisalduma vähemalt järgmised andmed:

- 1) tööandja ja töötaja nimi, isiku- või registrikood, elu- või asukoht;*
- 2) töölepingu sõlmimise ja töötaja tööle asumise aeg;*
- 3) tööülesannete kirjeldus;*
- 4) ametinimetus, kui sellega kaasneb õiguslik tagajärg;*
- 5) töö eest makstav tasu, milles on kokku lepitud (töötasu), sealhulgas majandustulemustelt ja tehingutelt makstav tasu, töötasu arvutamise viis, maksmise kord ning sissenõutavaks muutmise aeg (palgapäev), samuti tööandja makstavad ja kinnipeetavad maksud ja maksed;*
- 6) muud hüved, kui nendes on kokku lepitud;*
- 7) aeg, millal töötaja täidab kokkulepitud tööülesandeid (tööaeg);*
- 8) töö tegemise koht;*
- 9) puhkuse kestus;*
- 10) viide töölepingu ülesütlemise etteteatamise tähtaegadele või töölepingu ülesütlemise etteteatamise tähtajad;*
- 11) tööandja kehtestatud reeglid töökorraldusele;*
- 12) viide kollektiivlepingule, kui töötaja suhtes kohaldatakse kollektiivlepingut.”*

Paljude tööandjate ettevalmistatud **tüüp töölepingud** võivad sisaldada viiteid muudele dokumentidele, mis lepingu allakirjutamisel loetakse samuti allakirjutatuks – ametijuhend, töö sisekorraeeskiri, eetikakoodeks, varalise vastutuse leping, ohutusjuhend jmt. Kui lepingus on kirjas, et mõni selline dokument on **lepingu lahutamatu lisa**, on mõistlik viidatud dokument enne töölepingule alla kirjutamist läbi lugeda sama tähelepanelikult nagu lepingu põhitekst.

Üldjuhul on töö tegemiseks sõlmitud lepingud konfidentsiaalsed, see tähendab, et eeldatakse, et kumbki osapool ei tutvusta lepingu tingimusi kolmandatele isikutele. See ei tähenda, et inimene ei võiks lepingus pakutud tingimusi enne allakirjutamist oma pereliikmete või mõne teise hea nõuandjaga arutada.

Töövõtu-, käsundus- ja teised töösuhet käsitlevad lepingud

Lisaks töölepingule on võimalik ka mitmete teiste töösuhet reguleerivate lepingute sõlmimine. Lühiajalise või mingi kindla töö tegemiseks sõlmitakse sageli **töövõtu- või käsundusleping**. Nende lepingute sõlmimist reguleerib [Võlaõigusseadus](#). Võlaõiguslikku lepingut on tööandjal kergem lõpetada. Samuti on oluline teada, et erinevalt töölepingust ei kaasne töövõtu- või käsunduslepinguga tervisekindlustust. Ka võlaõiguslik leping on mõistlik sõlmida kirjalikult.

Iga töö tegemiseks sõlmitud lepingus peab minimaalselt kirjas olema:

- › lepingu sõlmimise aeg (kuupäev ja aasta);
- › lepingu osapooled ja nende kontaktandmed;
- › tööülesande kirjeldus;
- › töö eest kokku lepitud tasu suurus ja selle maksmise viis;
- › töö tegemise/lepingu kehtivuse aeg.

Lepingus võib kokku leppida ka paljudes muudes tingimustes – töövahendite olemasolus, mõistlike kulude katmises, lähetustes käimise tingimustes ja muus. Kõik tingimused, mis on töö tegemisele eelnevalt arutluse all ja milles kokku lepitakse, on mõistlik vormistada kirjalikult.

Riigi või kohaliku omavalitsuse ametnikuna töötamisel reguleerib töösuhteid [Avaliku teenistuse seadus](#). Sellisel juhul nimetatakse lepingut **teenistuslepinguks**. Riigiametis töötamiseks loetakse töösuhet seadusandlikku, täidesaatvat või kohtuvõimu, riiklikku järelevalvet või kontrolli teostava institutsiooni või riigikaitset teostava avalik-õigusliku juriidilise isiku koosseisus ettenähtud valitaval või nimetataval ametikohal. **Avalikus teenistuses saab reeglina töötada ainult Eesti Vabariigi kodanik.**

Kollektiivleping on Eestis tavaliselt töötajate esindaja või vastava valdkonna ametiühingu ja tööandja vahel sõlmitud leping, milles lepitakse kokku võimalikes lisasoodustustes (näiteks matuse- või koolitustoetus), töökeskkonna parendamises ja muudes kogu kollektiivi või mitmete ettevõtete töotajaskonna huve käsitlevates küsimustes. Ettevõtjate huvi sõlmida kollektiivlepinguid tuleneb vajadusest säilitada töörahu, st ära hoida võimalikke streike või tööseisakuid. Samuti on kollektiivlepinguga võimalik reguleerida paljude inimeste töökorraldust ilma iga töötaja töölepingusse eraldi muudatusi sisse viimata. Kollektiivlepingu sõlmimist, kehtimist, lõpetamist ja sisu reguleerib kollektiivlepingu seadus.

Karjääriõppes nimetatud teema käsitlemisel on soovitatav tunnis analüüsimiseks võtta mõni tegelik tööleping, vaadata üle seal kirja pandud tingimused, arutleda tingimuste mõistlikkuse üle. Samuti võiks arutada, milliste punktide üle õpilased tahaksid läbirääkimisi pidada ja millised oleksid nende ettepanekud lepingu tingimuste muutmise osas.

Töötamine välismaal

Eestis on majandustegevuse, ametite ja kutsete jaotamisel ja kirjeldamisel võetud kasutusele ning kohandatud Euroopa Liidus kasutatavad klassifikaatorid. See lihtsustab oluliselt Euroopa Liidu riikide vahel tööjõu vaba liikumist, sest kutsete kirjeldused ja ametioskused on eri riikide vahel lihtsalt võrreldavad.

Euroopa Liidu liikmesriigid ei ole elatustasemelt ühesugused. Nii on Ida-Euroopa riikidest, sealhulgas ka Eestist, suurenenud tööjõu liikumine jõukamatesse Euroopa riikidesse. Sellel liikumisel on nii positiivsed kui ka negatiivsed küljed ja seda nii riigi majanduse kui ka üksikisiku või välismaale tööle mineja seisukohast.

Positiivsena annab lühiajaline teises riigis töötamine väärtusliku kogemuse ja laiendab silmaringi. Alati kaasneb sellega ka keeleoskuse taseme tõus. Nii tuleb Eestisse tagasitulnutega koos siia teise riigi kogemust ja teadmisi.

Negatiivne pool riigi majanduse seisukohast on tööjõu vaba liikumise juures nn ajude äravool, mis tähendab, et kõrgema haridustasemega inimesed liiguvad teise riiki tööle.

Lisaks võib mingi elukutse esindajate hulgaline lahkumine riigist tuua kaasa **sektoraalse tööpuuduse**. Näiteks on Eestist sagedamini lahkunud insenerid ja ehitustöölised, sest nende teadmiste ja oskuste järele on teistes riikides suur nõudlus. Lahkunud on ka sadu meedikuid, kuna meditsiinitöötajate töötasu on Eestis praegu veel suhteliselt madal. Eestlaste jaoks on üks eelistatuid tööle suundumise sihtriiki Soome. Soomes elab ja töötab parkümmend tuhat eestimaalast, kelle Eestist lahkumise motive ja võimalikku koju tagasipöördumist on kirjeldatud 2010. aastal valminud uuringus „[Eestlaste väljaränne Soome](#)” (Eestlaste väljaränne Soome. Uuringu kokkuvõte). Uuringust saab välja lugeda, et peamised põhjused Soome elama ja tööle jäämisel on oluliselt kõrgemad palgad kui Eestis ning sealsed riiklikud sotsiaalsed garantiid.

EURES

Enne välismaale tööle minekut on mõistlik leida usaldusväärne tööinfo vahendaja. EURES (European Employment Services) on Euroopa Komisjoni loodud töövahenduse võrgustik, mis toetab töötajate vaba liikumist Euroopa Liidu ja Euroopa Majanduspiirkonna riikides. Tallinnas, Tartus, Narvas ja Pärnus aitavad EURES-i nõustajad, kes jagavad informatsiooni Euroopa Majanduspiirkonna (EL-i liikmesriigid + Norra, Island, Liechtenstein) riikide vabade töökohtade, tööle asumise tingimuste, sotsiaaltoetuste, tööotsimisega seotud kasulike aadresside, kontaktandmete jm vajaliku kohta. Esmase infoga on võimalik tutvuda ka [rahvusvahelises EURES-i portaalis](#) ning [EURES Eesti koduleheküljel](#). EURES-i konsultatsiooni saamiseks ei ole vaja registreerida töötuks ega töötsijaks.

Töötukassa vahendab tööd nii Eestis kui ka Euroopa Majanduspiirkonna riikides (EL-i liikmesriigid + Šveits, Norra, Island, Liechtenstein). Euroopas töötamise ning vabade töökohtade kohta saab informatsiooni igast töötukassa osakonnast.

Järgmisena on ära toodud välismaale tööle minemisega kaasnevad ohud ja soovitused nende vältimiseks.

- › Kui otsitakse tööd läbi töövahendaja, tuleb kontrollida, kas firmal on litsents. Kui töövahendaja küsib suuri summasid andmete infobaasi kandmise eest, on asi kahtlane ja firma tausta tuleb uurida. Töövahendus on Eestis seadustega reguleeritud ja tasuta. Töövahendaja tausta aitab kontrollida inimkaubanduse vastu võitlev organisatsioon Living For Tomorrow ([lft.ee](#)).
- › Enne välismaale minekut tasub uurida ka sihtriigi maksusüsteemi. Palgad tunduvad paljudes Euroopa riikides suuremad kui meil, kuid samuti on suuremad maksud. Tihtipeale on kallim ka elamine ja majutus.
- › Arvestada tuleb sellega, et töö välismaal ei pruugi olla kerge. Näiteks Soome maasikakorjajatel algab tööpäev juba kell 6–7 hommikul ning töönädal kestab 6 päeva.
- › Kindlasti tuleb kasuks kohaliku keele oskamine, ainult inglise keelega ei pruugi hakkama saada. Seetõttu võiks enne Eestist lahkumist võtta keelekursusi.
- › Enne lahkumist tuleb ennast hästi kurssi viia tööloa saamise ja välismaal viibimise tingimustega. Välismaal on raske kogu seda üksikasjalikku infot oma emakeeles saada.
- › Tööleping tuleb sõlmida kirjalikult, see peab olema üksikasjalik ja üks eksemplar peab

kindlasti jääma töövõtjale. Mõned tööandjad kipuvad praegust majanduslikku olukorda ära kasutama.

- › Endale tuleb varuda nii palju raha, et saaks vajaduse korral probleemideta koju sõita.
- › Hädaolukorraks tasub endale üles kirjutada vajalikud kontaktid.
- › Tuleb hankida nõuetekohane reisikindlustus. Rohkem infot leiab [Välisministeeriumi lehel](#).

Meeles tuleb pidada, et isegi naaberriiki tööle minnes on tegemist teise kultuurikeskkonnaga. Seal võib asjaajamine kauem aega võtta kui Eestis, internet ei pruugi olla igal pool kättesaadav jne. (Allikas: EURES)

Välismaal kõrgema töötasu pärast lihttöö tegemisel on lisaks veel see oht, et Eestisse tagasi tülles on inimesel hoolimata oma välismaisest töökogemusest väga raske uuesti tööd leida – lihttööd tehtud aastatega on kaotatud kvalifikatsioon ja ametioskused ning kutsetunnistus ei kehti enam.

Tööturuteenused ja töövõtja kaitse

Riigi ülesanne on korraldada seadusandlikult töövõtja ja tööandja suhe, tööturuteenuste pakumine ja töövõtja kui nõrgema osapoole kaitse. Õpilane peaks teadma tööturuteenuste olemasolust, nende kasutamise võimalustest ning olema teadlik, kust ja kuidas on võimalik konfliktide korral saada kaitset ja tuge tööandjaga suhtlemisel.

Tööturuteenused

Tööturuteenuseid pakub ja korraldab Eesti Töötukassa. Tööturuteenustest saab lähemat teavet Töötukassa koduleheküljelt tootukassa.ee. Otseselt noortele suunatud tööturuteenuseid ei ole, kuid osa teenustest sobivad ka noortele ja noored kasutavad neid enam.

Nõustamine

Töötukassa regionaalsetes büroodes on avatud karjääriinfo toad, kust saab infot tööotsimise kohta ning nõu karjäärialaste valikute tegemisel. Karjääriinfo toad on avatud kõigile soovijatele, mis tähendab, et sellele teenusele ei kehti vanusepiirang ning sinna võivad pöörduda ka Töötukassas mitteregistreerunud noored. Noored kasutavad tööturuteenustest kõige enam just nõustamise teenust.

Töövahendus

Töövahendus on töötule ja tööotsijale sobiva töö ning tööandjale sobiva töötaja leidmine. Töövahendusteenus on kõigile tööturu osapooltele tasuta.

Tööpraktika

Töötukassa tööpraktika teenusega pakutakse noortele töötutele võimalust kuni nelja kuu vältel omandada töökogemusi või täiendada ametialaseid oskuseid ja teadmisi.

Praktikat korraldatakse tööandja juures, reaalses töösituatsioonis ning tööandja juhendamisel. Tööpraktika ei ole küll ainult noortele mõeldud teenus, kuid selle kasutajad on reeglina olnud nooremad inimesed.

Tööturukoolitus

Tööturuteenuste ja -toetuste seaduse kohaselt omandatakse või arendatakse tööturukoolitusel ameti- või muid oskusi, mis soodustavad isiku töölerakendumist. Tööturukoolitus kestab kuni üks aasta. See eeldab siiski varasemaid kutse- või ametialaseid teadmisi ja oskusi, mida siis täiendada saab.

Palgatoetus

16–24-aastaste noorte puhul saab palgatoetust rakendada kuue kuu möödudes alates töötuna arvele võtmisest. Vähemalt kuus kuud kestva tähtajalise või tähtajatu töösuhte korral makstakse tööandjale palgatoetust töö- või teenistussuhte kestusest poole aja vältel, kuid mitte rohkem kui kuue kuu eest. Palgatoetus ulatub 50%-ni töötaja töötasust, kuid ei ületa kehtivat töötasu alammäära.

Tööturutoetused

Lisaks aktiivsetele tööturuteenustele on Töötukassa rolliks ka passiivsete meetmete pakumine ehk rahalise toetuse andmine töö otsimise perioodiks.

Töövõtja kaitse

[Töötuskindlustuse seadus](#) reguleerib töötuks jäämise puhul töötaja kaitset, sealhulgas töötuskindlustushüvitise määramise ja maksmise korda. Töötuskindlustuskaitset korraldab Eesti Töötukassa (piirkondlike büroode asukohad leiab töötukassa koduleheküljelt tootukassa.ee).

Töötuskindlustuskaitse eelduseks on kindlasti kirjalik tööleping. Kui tööandja satub makseraskustesse, pankrotistub või vabastab töötaja töölt koondamise tõttu, on töötuskindlustuskaitse taotlemiseks kindlasti vaja esitada eelnenud töösuhet tõendav leping.

Kui tööandja ei täida oma kohustusi või vabastab töötaja töölt vaidlustataval alusel, on võimalik pöörduda **Tööinspeksiooni** poole. Igas Eesti maakonnas on Tööinspeksiooni juristid, kes annavad tasuta nõu töösuhte hindamisel. Juristide vastuvõtuajad ja -kohad leiab

Tööinspektsiooni koduleheküljelt ti.ee. Tööinspektsiooni juristid annavad telefoni teel tasuta nõu, juristide infotelefoni leiab samuti Tööinspektsiooni koduleheküljelt.

Vaidlusi, mis läbirääkimistega lahendust ei leia, lahendab kohus. Töösuhetes tekkinud vaidlused lahendab nn kohtueelse menetluse kaudu **töövaidluskomisjon**. Komisjoni otsused on asjaosalistele samamoodi täitmiseks kohustuslikud nagu kohtu omadki. Enne töövaidluskomisjoni pöördumist on samuti mõistlik nõu pidada Tööinspektsiooni juristidega. Töövaidluskomisjonide kontaktandmed, taotluse esitamise vormi ja nõuandeid leiab Tööinspektsiooni koduleheküljelt. Kui töövaidluskomisjoni otsus ei rahulda üht või teist vaidluse osapoolt, on võimalik sama taotlus hagina kohtule esitada.

Tööinspektsioon teostab ka järelevalvet tööandjate tegevuse ja töökeskkonna ohutusnõuetest kinnipidamise üle.

Töökeskkond ja -ohutus

Töökeskkond on ümbrus, milles inimene töötab. Töökeskkond mõjutab inimest kogu tööolamise aja. Seepärast on töökeskkonna sobivus ja ohutus inimese tervise seisukohalt ülilolulised. Noored on töökohal eriti ohustatud, sest nende kogemus, väljaõpe ja teadlikkus võib olla vähene.

Kogu Euroopas on 18–24-aastastel 50% suurem tõenäosus sattuda tööõnnetusse kui vanematel töötajatel. Samuti on noortel suurem tõenäosus haigestuda kutsehaigustesse. Neile on vaja nii head nõu, küllaldast teavet ja juhendamist kui ka sobivaid ja (tervisele) ohutuid töökohti. Alaealiste (nooremad kui 18 aastat), kaasa arvatud kutsekoolide õpilaste, tööpraktikal viibivate õpilaste ja kooli või ülikooli ajal juhutöid tegevate töötajate suhtes kehtivad üksikasjalikud eeskirjad, mis piiravad tööaega ja kokkupuudet ohtudega.

Noorte jaoks on tööülesanded ja töökoht uus, nad on kogenematud ja ei pööra piisavalt tähelepanu ohtudele, millega kokku puutuvad, kuna:

- › nad ei ole võib-olla füüsiliselt ja vaimselt piisavalt küpsed;
- › neil võib olla vähem oskusi ja puududa vajalik väljaõpe;
- › nad ei pruugi teada oma kohustusi, õigusi ja vastutust töötajana;
- › nad võivad karta probleemidest rääkida.

Euroopa Liidu ja mõne riigi allikad osutavad sellele, et noored puutuvad kõige rohkem kokku töö järgmiste füüsiliste teguritega: müra, vibratsioon, kõrge ja madal temperatuur ning ohtlike ainete käsitlemine. Tugeva müraga puutuvad eriti palju kokku hotellides ja restoranides töötavad noored. Noortel on eriti suur oht saada akustilisest šokist tingitud vigastusi, kuna nad moodustavad suure osa kõnekeskuste tööjõust.

Kõrge temperatuuriga kokkupuutumine on tavaline, kui töötatakse välitingimustes (põllumajanduses või ehituses), tööstuses ning hotellides ja restoranides. Ohtlike aineid leidub paljudes töökohtades, kuhu noored on palgatud. Nende ainete hulka kuuluvad põllumajandus- ja

ehituskemikaalid, puhastustooted, bensiin, lahustid ning juuksuritarbed.

EL-i ja liikmesriikide uuringute tulemuste järgi tunduvad füüsiliselt koormavad töötegurid (nagu töötamine ebamugavas asendis, raskuste teisaldamine ning korduvad liigutused) olevat tavalisest levinumad just noorte seas. Seetõttu esineb tõsine oht, et noortel kujunevad välja luu- ja lihaskonna vaevused (sh alaseljavalu).

Uuringud osutavad ka sellele, et noored on tööga seotud riskidest vähem teadlikud. Kuna elu- ja töötempo tänapäeva maailmas pidevalt tõuseb, peavad noored järjest enam töötama lühikeste tähtaegadega ja väga kiiresti. Isegi kui uuringud näitavad, et noorte töötundide arv on keskmisest väiksem, teevad nad rohkem vahetustega tööd ja nende tööaeg on korrapäratum. Noorte puhul on tõenäolisem ka kaebuse esitamine soovimatu seksuaalse tähelepanu kohta. Noortel naistel, kes töötavad hotellinduses ja teeninduses, on mitu korda suurem tõenäosus puutuda kokku seksuaalse ahistamisega.

Töötaja õigused

Kõikidel töötajatel, kaasa arvatud noortel töötajatel, on õigus:

- › teada, millised on nende töökohaga seotud ohud, mida nad peavad tegema enda ohutuse tagamiseks ja mida peab tegema õnnetuse korral või eriolukorras;
- › saada tasuta teavet, juhendust ja väljaõpet oma tööga seotud küsimustes;
- › saada tasuta vajalik kaitsevarustus;
- › osaleda küsimusi esitades ning kõikidest ohtlikest tööprotsessidest või tingimustest teavitades ning tööandjaga nõu pidades ohutusküsimustega tegelemisel.

Kui noorel töötajal tekib kahtlusi oma töö ükskõik milliste tahkude ohutuse ja töökäsu osas, on tal õigus ja kohustus teatada nendest kahtlustest oma juhendajale, samuti on tal õigus keelduda ohtliku töö tegemisest. Noor ei ole kohustatud tegema midagi ohtlikku lihtsalt sellepärast, et seda teeb tema ülemus või töökaaslane.

Töötaja kohustused

Ohutuse tagamine on koostöö, mis tähendab, et kuigi ohtude määratlemise ja ennetavate meetmete võtmise põhikohustus on tööandjal, on ka töötajal kohustusi. Seaduse järgi peavad kõik töötajad, kaasa arvatud noored, hoolitsema enda ja teiste eest ning tegema tööandajaga tervishoiu ja -ohutuse küsimustes koostööd. Näiteks peavad nad:

- › järgima kõiki ohutuseeskirju, juhiseid ja väljaõpet, kaasa arvatud nõudeid varustuse ja seadmete kasutamise, ohutusseadiste või isikukaitsevahendite (näiteks kaitsekinnaste või respiraatori) kasutamise kohta;
- › teatama kõikidest ohtudest oma juhendajale.

Lisainfot noorte tööohutuse kohta saab Tööinspektsiooni koduleheküljelt jaotisest [Töötervishoid ja tööohutus](#).

4.2.3 Hariduse ja tööturu vahelised seosed, kutsesüsteem, elukestev õpe

Kogu tööelu vältel omandab inimene uusi teadmisi ja oskusi. Juurde õppida on vaja kogu aeg – muutuvad seadmed, materjalid ja tehnoloogiad, millega töötatakse. Uute teadmiste omandamine ja oma hariduse pidev täiendamine on karjääri edendamise eelduseks. Erialane täienduskoolitus on peaaegu iga töö osa. Tööandjad hindavad neid (eriti tehnilistel ametialadel) töötajaid, kes pärast kutsehariduse omandamist on läbinud kõrgharidusliku õppe. Perekondlikel või muudel põhjustel võib juhtuda, et inimene ei saa omandatud erialal töötada ja töökoha saamiseks tuleb ümber õppida. Positiivne häälestatus, oma vastutuse tajumine ning aktiivne ja ergas võimaluste otsimine – need ongi peamised märksõnad, millega kirjeldada valmisolekut elukestvaks õppeks.

Teadlike haridusvalikute eeldus on hariduse, tööturu, elukutsete ja nende omavaheliste seoste mõistmine. Haridust ja tööturgu seob omavahel kutsesüsteem. **Kutsesüsteemi korraldust reguleerib Eestis Kutseseadus**, vt [Kutseseadus](#).

Kutsesüsteem ja -kvalifikatsioon on kutsekooli õpetajale tuttav teema, seetõttu keskendutakse järgnevas kutsesüsteemi seoste inimese karjääriga.

Kutse taotlemine ja kutsetunnistuse omamine ei ole Eestis kohustuslik. Kutsesüsteemi areng Eestis liigub kindlalt kutsetunnistuse väärtustamise suunas. Tööandjad ei küsi üldjuhul töötaja töölevõtmisel kutsetunnistust, kuid seda on hakanud nõudma mitmed oma toodangut ekspordivad ettevõtted. Põhjuseks on see, et välisriigis mingi töö tegemiseks väljakuulutatud hanke tingimustes või soovitude osas on töötajate kvalifikatsiooni tõendamise nõue.

Mingile ametikohale kandideerijaid hinnates teeb tööandja **esmavaliku** dokumentide alusel, mis tõendavad kutsealast kompetentsust. Sellises situatsioonis annab kutsetunnistus täna-sel päeval kandideerijale juba eelise, sest kutsetunnistuse kaudu on tõendatud mitte ainult õppekava läbimine, vaid ka tööandjate kontrollitud kutseoskuste olemasolu. Valitud kutsealal karjääri edendamise üks võimalusi ongi kõrgemal tasemel kutse omandamine. Teise taseme kutseeksamit saab reeglina teha alles siis, kui esmatasandi kutseeksamile on järgnenud töötamise aeg ja läbitud vajalikud täiendkoolitused. Kõik konkreetsed nõudmised ja eeldused on kirjeldatud vastavas kutsestandardis. Seetõttu on oluline õpilastele karjääriõppe raames selgitada, miks on mõistlik pingutada ja kutseksam sooritada.

Lisainfot ja materjale saab Kutsekoja koduleheküljelt [kutsekoda.ee](#).

Europass

Europass annab võimaluse siduda Eestis välja antud kutsetunnistus rahvusvahelise tunnustatusega. Europassi on Euroopa Komisjon ellu kutsunud selleks, et lihtsustada kodanike liikuvust Euroopa Liidus. See eesmärk on püstitatud tõdedes, et Euroopa tulevane jõukus sõltub tema töötajate paindlikkusest muutustele reageerimisel ja nendega kohanemisel.

Inimesed, kellel on töökoha vahetamise või teise piirkonda või riiki kolimise kogemus, omandavad tavaliselt paremini uusi oskusi ja kohanevad kiiremini erinevate töökeskkondadega. Nüüd, kus Euroopat on teatud piirkondades või sektorites tabanud oskustöäjõu puudus ja teistes samal ajal tööpuudus, on töötajate võime oma teadmisi avardada ja uute nõudmistega kohanda olulisem kui kunagi varem.

Europass pakub inimestele uue võimaluse oma oskusi ja kvalifikatsiooni paremini väljendada ning teha need kõikjal Euroopas (EL, EFTA/EMP ja kandidaatriigid) üheselt mõistetavaks.

Europass koosneb viiest dokumendist, millest kahte ([Europassi CV](#) ja [Europassi keelepass](#)) saab inimene ise koostada. Kolme ülejäänud dokumenti ([Europassi õpirände tunnistus](#), [Europassi kutsetunnistuse lisa](#) ja [Europassi diplomilisa](#)) koostavad ja annavad välja pädevad asutused.

Haridustee jätkamine

Uute teadmiste ja oskuste omandamine toimub kogu elu. Paljudel ametikohtadel on nõutud pidev erialane täiendamine, mis ongi edasise töötamise eelduseks. Uusi oskusi tuleb omandada ka siis, kui ettevõtte võtab tootmises kasutusele uue tehnoloogia, uued materjalid või uued seadmed. Kutsetaseme tõstmine eeldab omandatud oskuste kõrval alati ka teadmiste laiendamist või süvenemist. Kuid alati on võimalik minna ka omandama uut haridustaset rakenduskõrgkoolis, omandada uus amet kutsekoolis või täiendada oma teadmisi üldharidusainetes ja jätkata õpinguid kõrghariduse akadeemilisel suunal. Väärtusliku kogemuse annab õppimine või praktika läbimine välismaal.

Mitmete erialade puhul on kutseharidusliku ettevalmistuse omandamine enne kõrgharidusõppesse astumist vältimatu erialase õppe osa. Nii on see näiteks muusika-, balleti- jm õppes. Selleks, et saada kõrgharidust puhkpillerialal, peab samuti olema eelnevalt läbitud kutsehariduslik õpe. Pärast kutsehariduse omandamist annab õpingute jätkamine kõrgkoolis (nt majanduse, ehituse, energeetika või muul erialal) võimaluse saada paremaks spetsialistiks ja tõusta karjääriredelil tõusta.

Kui 2007. aastal jätkas õpinguid 14% kutsekoolide lõpetajatest, siis 2009. aastal oli neid juba pea neljandik (24%)¹¹.

Kõrgkooli astumise eelduseks on keskhariduse omandamine. Enamik põhikooli lõpetanutest asub kutsekoolis omandama kutsekeskharidust, st omandatakse üheaegselt nii keskharidus kui ka erialateadmised ja -oskused. Riigieksamite sooritamine pole kutsekoolilõpetajatele kohustuslik, kuid võib osutuda vajalikuks, kui soovitakse edasi õppida ülikoolide bakalaureuseõppes.

¹¹ [Noorteseire aastaraamat 2010. Poliitikauuringute keskus Praxis, 2011](#)

Lisa-aasta

Kutsekoolis õpitavate üldainete maht on reeglina väiksem kui gümnaasiumis õpitava maht. Et täiendada oma teadmisi üldharidusainetes ja riigieksamite tegemiseks valmistuda, on võimalik kasutada nn lisa-aastat – õppida gümnaasiumi või täiskasvanute gümnaasiumi juures 35 ainenädala ulatuses üldaineid. Maakonniti ja kooliti võib lisa-aasta korraldus olla veidi erinev. Seepärast on karjääriõppe raames asjakohane tutvustada oma kooli lisa-aasta korraldust.

Kutsekoolist kõrgkooli

Kutseõppeasutuse lõpetanute võimalused minna sujuvalt üle erialaselt sarnase profiiliga rakendus kõrgharidusõppesse suurenevad pidevalt. Lähedaste õppekavade puhul on võimalik kõrgkooli sissesaanutele rakendada erialainete tulemuste ainepunktideks ülekandmisel varasema õpi- ja töökogemuse arvestamist (VÕTA).

Loomulikult jätkuks on kõrghariduses jätkamine sageli merendusega seotud erialadel, majanduserialadel ja mujalgi. Oluline on silmas pidada, et tööandja hindab kutsekooli lõpetamise järel kõrghariduse omandanud spetsialiste väga kõrgelt. Tööandjate sõnul on sellise ettevalmistusega töötajate praktilised oskused ja kogemused paremad kui gümnaasiumi järel kõrgkooli suundunutel.

Karjääriõppe raames on asjakohane konkreetse eriala lõpetamise järel tutvuda sama valdkonna kõrgharidusliku õppe sisseastumistingimustega. Täpsemad sisseastumistingimused on leitavad iga kõrgkooli koduleheküljelt.

Erialane täienduskoolitus

Erialases täienduskoolituses osalemine on oluline igal ametikohal töötades. Erialase täienduskoolituse kaudu omandatakse sügavamaid või laiemaid teadmisi oma eriala valdkonnas. Erialase täienduskoolituse alla kuulub ka täiendav väljaõpe, kui ettevõttes võetakse kasutusele uudsed materjalid, muudetakse toodangu sortimenti, võetakse kasutusele uued seadmed või uus tehnoloogia. Erialane täienduskoolitus on vajalik ka siis, kui tööülesanded osaliselt muutuvad. Üldjuhul antakse iga koolituskursuse (nii mõnetunnise kui ka mitmeid kuid vältava) lõpetamise järel tunnistus, millel on kirjas koolitaja, läbitud kursused ja koolituse pikkus. Täienduskoolituste tunnistused on soovitatav säilitada, need võib õpimapiga sarnaselt portfooliosse koguda. Läbitud koolitused (ka lühiajalised) on oluline mingile ametikohale kandideerides ära tuua ka oma elulookirjelduses.

Üldjuhul on ettevõtetel olemas aastaks planeeritud koolituskavad. Enamik ettevõtteid arvestab koolituskavade koostamisel töötajate vajaduste, soovide ja võimalustega. See tähendab, et mingil määral on ka töötajal endal võimalik koolituste osas arvamust avaldada. Osa koolitustest tulenevad kindlasti aga tööandja-ettevõtte vajadustest – koolitust on vaja niipea, kui muudetakse toodangu sortimenti, võetakse kasutusele uus tooraine või materjal, ostetakse uued seadmed või vahetatakse tehnoloogiat. Töötajalt eeldatakse valmisolekut end töö käigus pidevalt täiendada.

Uue kutseharidusliku eriala omandamine

Võib juhtuda, et tervislikel, elukorralduslikel või mingitel muudel põhjustel ei saa või ei soovi inimene jätkata töötamist lõpetatud eriala valikus olevatel ametikohtadel. Kutsekoolis õpinguid jätkata või uus eriala omandada on võimalik igas vanuses inimesel. Lisainfo on lihtsalt leitav kutsekoolide kodulehekülgedelt või kogumikust „[Abiks otsustajale](#)”.

Kutseõpingud ja praktika välismaal

Kutsehariduse omandamiseks välismaal on kaks võimalust: kas läbida välisriigis terve kursus või ainult osa sellest. Mõlemal juhul võib tekkida teatud raskusi, sest Euroopa kutseharidus-süsteemid erinevad üksteisest oluliselt.

Mõnes riigis peavad noored enne kutseõppe alustamist saama kohustusliku keskhariduse, teisel maal võib aga kutsehariduse saada keskhariduse osana. Erineb ka kutseoskuste omandamise viis – see võib toimuda täies ulatuses töökohal või osaliselt ka õppeasutuses. Oluline on teada, et **kutseõppega omandatav kvalifikatsioon on Euroopa riikides väga harva identne**, isegi kui tegemist on samade tööülesannete või sama ametinimetusega.

Reeglina toimub kutsehariduse omandamine kohaliku maa keeles, mõnikord leidub seal ka võimalusi keelekursuste läbimiseks.

Paljudes Euroopa riikides saab koos kutsekooli lõputunnistusega ka kutsetunnistuse. Samas tuleb arvestada, et välismaal omandatud ühe- või kaheaastane kutseharidus ei pruugi meie haridussüsteemis ja ka tööandja silmis olla iga kord piisavalt aktsepteeritav. Hoopis rohkem hinnatakse välismaal saadud praktikakogemust.

Kui kogu kutsekoolitusprogrammi läbimine on välismaal mõnevõrra keeruline, siis koolituse praktilise osaga tavaliselt nii suuri takistusi ei teki. Tööpraktika sooritamiseks välisriigis on mitmeid võimalusi, kuid praktika teostamine seal võib olla veidi keerulisem kui kodumaal. Arvestama peab sellega, et tegemist on teise keele- ja kultuurikeskkonnaga.

Tööpraktika sooritamine välismaal võib olla küllaltki kulukas. Peale elamiskulude tuleb arvestada veel reisikulude ja kindlustusega, kuid töö eest saadav tasu võib olla väiksem palgast, mida sama töö eest makstakse meil. Mõnedes riikides ei maksta lühiajalise praktika eest üldse tasu. Mõnel pool on vaja praktika sooritamisel ettevõtte juures ka töölouba. Täpsemalt saab lugeda portaalist Rajaleidja ([Kutsekoolist välismaale](#)).

Stipendiumi või toetust on võimalik taotleda nt fondidelt ja/või programmidele. Leidub palju mitmesuguseid stipendiume, mis on mõeldud kas õpinguteks konkreetses õppeasutuses, kindlate erialade omandamiseks, teatud piirkondadest tulnud või teatud sotsiaalsesse klassi kuuluvatele inimestele. Infot erinevate rahastamisvõimaluste kohta leiab Rajaleidja portaali peatükist [Finantsküsimused](#).

VÕTA

VÕTA on lühend pikemast sõnaühendist – varasema õpi- ja töökogemuse arvestamine (inglise keeles APEL = Accreditation of Prior and Experiential Learning). VÕTA on protseduur, mille kaudu on võimalik tõendada omandatud oskusi ja teadmisi ning seetõttu isiku jaoks väga kasulik **karjääri edendamise vahend**. See võib kokku hoida õppimiseks kuluvat aega, sest osa õppekavas ettenähtust võib olla erinevate kursuste, töö tegemise või varasemate, kuid pooleli jäänud õpingute käigus juba omandatud.

VÕTA üldised põhimõtted on kõikide koolide jaoks samasugused, kuid konkreetse rakendamise korra töötab iga kool iga eriala ja õppeaine jaoks välja eraldi. Karjääriõppe raames on oluline tutvustada oma kooli VÕTA korraldust. Kui õppegrupis on õpilasi, kelle puhul on võimalik VÕTA-t rakendada, võiks mõne aine arvestamise näitlikult koos õpilastega läbi teha. Kindlasti on oluline suunata õpilasi mõtlema ka sellele, kuidas edaspidi talitada, et võimalikult tõhusalt VÕTA võimalused karjääri edendamiseks oluliste õpingute teenistusse rakendada.

VÕTA kohta saab täpsemalt lugeda innove.ee/et/kutseharidus/vota.

Portfoolio

VÕTA jaoks vajaliku tõendusmaterjali kogumiseks on sobiv vahend portfoolio. Portfoolio aitab süstematiseeritult varem õpitut ja omandatud koguda ja vajaduse korral tõendada. Mitmes aines, sealhulgas ka karjääriõppes on kasutusel õpimapi mõiste. Õpimapi koostamine on ettevalmistus hilisemas tööelus ja haridustee jätkamisel kasutatava portfoolio koostamiseks. Kõik karjääriõppe tundides tehtu – eneseanalüüsid, karjääriplaan, samuti praktika käigus ja erinevatelt lühiajalistelt koolituskursustelt saadud tunnistused on võimalik koguda mappi/portfooliosse. Karjääriõppe õpimapp on harjutamine tööalase portfoolio koostamiseks.

Paljudes Skandinaavia ja Kesk-Euroopa riikides kasutatakse portfooliot kogu oma tööelu vältel töökogemuse, juhitud projektide, tehtud tööde jm tõendamiseks. Uuele ametikohale kandideerimisel võimaldab portfoolio tööandjale lihtsamalt ja arusaadavamalt oma tehtud töid näidata ja omandatud oskusi tõendada.

4.3 Planeerimine, otsustamine ja karjääriplaan

Terminid

Alternatiiv	Üks mitmest võimalikust valikust.
Elulaad	Elamise viis, mille inimene oma aja ja teiste ressursside kasutamiseks valib.
Elurollid	Inimese käitumine oma staatuse kohaselt.
Isiklik karjääriplaan	Konkreetne tegevuskava oma karjäärieesmärkide saavutamiseks.
Karjäär	Karjäär on inimese elukestev haridus- ja tööalane areng kõigi tema elurollide omavahelises kooskõlas.
Karjääri planeerimine	Karjääri planeerimine on elukestev teadlik õppimine ja valikute tegemine oma karjääri kujundamisel. Elukutsevalik on selle protsessi oluline osa.
Karjääriõpe	Karjääriõpe on korraldatud teoreetiline ja praktiline õpe, mille raames õpilane kujundab karjääri planeerimiseks vajalikud oskused ja teadmised ning elukestvaks õppeks valmisolekut soodustavad hoiakud.
Karjäärinõustaja	Karjäärinõustaja on vastava ettevalmistuse saanud spetsialist, kes toetab inimest karjääri planeerimisel, aidates tal suurendada teadlikkust iseendast, hariduse ja tööturu võimalustest, püstitada eesmärged ning kavandada tegevusi nende eesmärkide saavutamiseks.
Karjäärinõustamine	Karjäärinõustamine on inimese toetamine teadlike karjääriotsuste tegemisel ja elluviimisel.
Karjääriinfo	Info hariduse, tööturu, elukutsete ja nende omavaheliste seoste kohta.
Karjääriteenus	Karjääriteenus on teenus, mida inimene saab oma karjääri planeerimisel kasutada: karjääriõpe, karjääriinfo vahendamine ja karjäärinõustamine. Eestis pakutakse karjääriteenuseid maakondlikes teavitamis- ja nõustamiskeskustes, õppeasutustes (kõigil haridustasemetel), Töötukassa piirkondlikes osakondades, töökohal, nii riigi- kui ka erasektoris ja ühiskondliku tegevusena.
Lühiajaline karjääriplaan	Konkreetne tegevuskava oma karjäärieesmärkide saavutamiseks, mis hõlmab lähitulevikku.
Otsustamine	Isiksuse tahtemoadus, mis ilmneb inimese võimes teha olemasolevate teadmiste põhjal piisavalt põhjendatud valikuid.
Pikaajaline karjääriplaan	Planeeritud üldine tegevuskava oma karjäärieesmärkide saavutamiseks pikemas perspektiivis (5 aastat kuni kogu elu).
Õpimotivatsioon	Sisemised ajendid ja põhjused, mis mõjutavad õppija õpitegevust.

Teema kirjeldus

Otsustamise ja planeerimise teemade käsitlemine aitab õpilastel varem koondatud ja süstematiseeritud infot iseendast, töömaailmast ja õppimisvõimalustest oma tulevikuplaanidega seostada. Karjääri planeerimist vaadeldakse kui elulaadi valikut tulevikuks, mis hõlmab erinevaid elurolle. Õpilasi suunatakse arutlema elulaadi erinevate aspektide üle, seostama oma väärtusi, eeldusi ja reaalseid võimalusi tööturu tegeliku olukorraga, nägema erinevaid võimalusi valikute tegemiseks ning selle põhjal otsuseid langetama.

Otsustamine karjääri planeerimisel on seisukohavõtt oma haridusteed ja võimalikku tulevast tööd puudutavates küsimustes, arvestades erinevate asjaoludega. Otsusetegemise eesmärk on saavutada kavandatud tulemus nii tõhusalt kui võimalik. Seda mõjutavad käitumisharjumused, uskumused, soovid, isiklikud ja ühiskonnas valitsevad väärtushinnangud, majanduslikud ja tervisega seotud asjaolud ning teadlikkus. Otsustamise muudab raskeks võimaluste kohta käiva info puudumine või ka vastupidi, info üleküllus, puudulik iseenda tundmine, ebakindlus, lähedaste kõrgendatud ootused, hirm otsustega kaasneva vastutuse ees või otsuse edasilükkamine.

Karjääriõppe käigus kaalutakse erinevaid võimalusi ning otsustega kaasnevaid tagajärgi. Tegevusplaani koostamisel lähtutakse nii lähematest kui ka kaugematest eesmärkidest ning hinnatakse kriitiliselt nende saavutamise võimalikkust. Teadvustatakse seost praeguste tegude ja tulevaste võimaluste vahel, mille tulemusena suureneb vastutus oma elukäigu eest.

Õpilane vajab infot õpitava eriala tööelust: kellenä ja kus selle valdkonna spetsialistid töötavad, lõpetanute tööhõivest, karjäärivõimalustest jne. Selleks võib näiteks paneeldiskussiooni kujul korraldada kohtumise kooli vilistlastega, et teada saada, milline on olnud tee õpingutest tööellu, valikud ja töö. Ka ettevõtete külastamine annab võimalustest hea ülevaate ning aitab täpsemate erialaste valikute üle otsustada.

Mõnikord võib õpilane jõuda arusaamisele, et ta ei saavuta nimetatud alal oma eesmärgi või saavutaks neid paremini mõnel teisel erialal. Asjatundlik juhendamine või karjäärinõustamine võib aidata õpilasel võimalikult varakult aru saada, kui antud eriala või õppeasutus ei ole temale sobivaim. See säästab nii õppeasutuse vahendeid kui ka õpilasi asjatu ajakulu eest.

Planeerimise ja otsustamise protsessis on oluline toetada õpimotivatsiooni, teadvustada õppimise tähendust ja tähtsust. Õpimotivatsiooni toetamise ühe võimalusena suunatakse õpilasi analüüsima ennast õppijana, kujundatakse õpioskusi ja neid toetavaid üldoskusi, nt aja kasutamine, õppimis- ja tööharjumused, muutustega toimetulek. Kutseõppeasutuse õpilastele pakutakse sageli tööd juba õppimise ajal. Sel juhul on eriti oluline õpilast õpingute jätkamisel toetada, et ta ei otsustaks kooli pooleliijätmise kasuks.

4.3.1 Otsustamine, omavastutus, aja planeerimine

Otsustamine on isiksuse tahtemoadus, mis ilmneb inimese võimes teha olemasolevate teadmiste põhjal piisavalt põhjendatud valikuid. See nõuab inimeselt iseseisvust, kriitikameelt,

analüüsivõimet, julgust ja kohanemisvõimet. Otsustamine on osa enesejuhtimisest – tehakse põhjendatud valikuid ja kui ilmneb mõni probleem, siis tuleb erinevaid võimalusi analüüsida ning probleem lahendada. Praegu tehtud otsused ja valikud on osaks paljude tulevikku mõjutavate otsuste ahelas. Kiirete ja asjakohaste otsuste tegemise võime on tänapäeval väga hinnatud oskus.

Otsustamine karjääri planeerimisel on seisukohavõtt oma haridusteed ja võimalikku tulevast tööd puudutavates küsimustes, arvestades erinevate asjaoludega. Iga inimene ise on vastutav oma valikute, otsuste ja nende tagajärgede eest. Hea enesetundmine ja eesmärgistatud tegevus aitab langetada õigeid otsuseid. Karjääri planeerimisel on abiks erinevate otsustamisvõtete tundmine.

Kutseõppeasutuses õppimine ja samal ajal võimalikult paljude kogemuste hankimine erialase töö või praktika kaudu võib tekitada stressi. Selleks, et õpilane oma aega säästlikult kasutada oskaks ja oma eesmärke silmas pidades igapäevaste tegevuste vahel valida suudaks, tuleb teda suunata oma aega planeerima ja ajakasutust jälgima.

4.3.2 Karjääri planeerimine kui elukestev protsess, karjääriinfo allikad

Nüüdisajal käsitletakse karjääri planeerimist kui elukestvat protsessi. Karjäär on tööle suundumine uude valdkonda, ametikohasisene arenemine ja kasv, olulised muutused seoses perekonnaga, elukoha muutusega jne. Karjäär võib olla ka liikumine üha suurema isikliku vabaduse suunas – eraettevõtlus, kaugtöö, töö vabakutselisena. Karjäär on töökogemuste seeria, mis viib mingis valdkonnas edasi ning nõuab aega, pühendumist ja võimete kasutamist, pakkudes samal ajal rahuldust.

Karjääri planeerimine on tööriist, mille abil inimene kutse- ja ametialal edasi liigub. Planeerimise käigus määratletakse eesmärgid, hinnatakse oma võimalusi, tehakse teadlikke valikuid. Oluline on osata põhjendada oma ametialaseid eesmärke ja teha need nähtavaks. Sammud nende eesmärkide sõnastamiseni ja tegevusplaani koostamiseni on soovitatav koguda portfooliosse. Õpilase jaoks on karjääri planeerimine ka oskuste arengukava koostamine, et tõsta enda konkurentsivõimet tööturul.

Karjääri planeerimisel tuleb tööalaste eesmärkide kõrval arvestada iga elurolli juures ka isiklike eesmärke ning seda, milline on soovitud elulaad tervikuna.

Õpingute algusperiood kutsekoolis on aeg, mil õpilane peab tõsiselt mõtlema, kas ta on teinud õige otsuse, valides just selle eriala või kooli. Võib juhtuda, et alles õppima asudes või praktilise minnes selgub töö tegelik sisu või sobivus isiksuse tasandil. Et kavandada oma karjääri, peab õppija teadma oma soove (eesmärke) ja seda, milliseid võimalusi tulevaseks tööeluks valitud õppeasutus pakub.

Õpilasi saab suunata mõtlema ja arutlema järgmiste küsimuste üle.

- › Kellena tahaksin/võiksin pärast kooli lõpetamist töötada?
- › Kas olen valinud õige eriala? Mille põhjal nii arvan?
- › Kuidas aitab õppimine minu lähemaid ja kaugemaid eesmärke saavutada?
- › Millised erialal töötamiseks vajalikud oskused ja teadmised mul juba olemas on?
- › Milliseid aineid peaksin valima, et soovitud ametikohal suurema tõenäosusega tööd saada?

Oluline on kujundada õpilastes valmisolekut elukestvaks õppeks ja muutustega toimetulekuks. Igasugune enesearendamine tõstab usku endasse ja toetab elus hästi hakkamasaamist.

Karjääri planeerimist toetavate tegevustena võivad õpilased kohalikke ettevõtteid külastada või kuulata vilistlaste ettekandeid nende karjääri keerdkäikudest muutuvast töömaailmast, nendega toimetulekust ja elukestva õppimise tähendusest nende elus, kogemustest töö ja pereelu ning teiste elurollide ühitamisel.

Karjääriinfo allikad

Selleks, et leida oma võimetele, teadmistele ja loomumadustele sobiv väljund tööelus, tuleks suurendada õpilaste teadmisi erinevatest infoallikatest.

Otsuste langetamiseks tuleb omada piisavalt adekvaatset infot. Karjääriinfo kogumiseks on mitu viisi – võib iseseisvalt internetist infot hankida, külastada karjäärispetsialiste, koole ja ettevõtteid või küsitleda erinevates töövaldkondades töötavaid isikuid jms.

Infot võib otsida:

- › raamatutest ja teatmekirjandusest;
- › haridusmessidelt, nt Teeviidalt, Intellektikalt jt;
- › internetist, nt rajaleidja.ee;
- › Tööturuameti osakondadest;
- › teabe- ja nõustamiskeskustest.

4.3.3 Töötsimine: töötsingu viisid, kandideerimisdokumendid, tööintervjuu

Üldjuhul saab kutseõppeasutuse õpilane esimese vahetu töökogemuse õpitaval erialal töökeskkonnas praktilisel olul. On teada, et sageli asuvad lõpetajad hiljem tööle ettevõttesse, kus nad praktilisel olid. See on aga töö leidmise üks lihtsamaid viise ning alati ei pruugi see olla võimalik, praktiline vms.

Karjääriõppe raames on asjakohane meelde tuletada põhikoolis õpitud – tööle kandideerimise dokumentide üldist vormistamist ning analüüsida, kas ja kuidas tööleasumise võimalused sõltuvad dokumentide vormistamise oskusest. Abimaterjalina võib vaadata dokumentaalset noorte töötsimise [õppefilmi Spikker](#).

Väga oluline on aktiivsete tööotsimisoskuste kujundamine ja kandideerimise harjutamine, milleks sobivad erinevad rolli- ja simulatsiooniharjutused. Harjutustes võib kasutada reaalseid pakkumisi meediast.

- › Tööotsingu viiside kohta saab vaadata videot ja lugeda rajaleidja.ee/tootsing.
- › CV, avalduse ja kaaskirja koostamiseks leiab abi rajaleidja.ee/cvjamotivatsioonikiri.
- › Tööpakkumiste otsimisel on abiks rajaleidja.ee/toopakumised.
- › Kandideerimise kohta on soovitatav vaadata rajaleidja.ee/kandideerimine.
- › Tööintervjuu materjalid on veebilehel rajaleidja.ee/toovestlus.

4.3.4 Karjääriplaani koostamines

Karjääriplaani on isiklik tegevuskava tulevikusammude kavandamiseks nii kutse- ja ametialaselt kui isiklike eemärkide sõnastamise kaudu.

Iga inimene soovib elada rahuldustpakkuvat ja õnnelikku elu. Isikliku karjääriplaani koostamine aitab teadvustada oma elu olulisimad sihid ning võimalused nende saavutamiseks. Alati ei ole võimalik kohe ära tunda seda ühte ja õiget oma ala, see võib võtta aastaid. Seepärast ongi oluline mõelda lühi- ja pikaajalisele karjääriplaani. Esiolgu võib teha oma karjääriplaani lühiajalisena, näiteks esimeseks kolmeks või viieks aastaks. Ei juhtu midagi, kui see plaan ei lähe täide. Elukestva õppe ajastul elades võib oma tõelise elutööni jõuda alles keskeas või hiljemgi; tähtis on tunda end vajaliku ja kasulikuna.

Pikaajalise karjääriplaani koostamisel on oluline karjääriga seonduvad tegevused mitmeks aastaks läbi mõelda, püstitades omale eesmärgid, mida tahetakse elu jooksul täide viia. Sageli koosneb see unistustest, mida soovitakse oma elus korda saata. Võib selguda, et unistused jäävadki unistusteks. Ka see võib olla oluliseks teadmiseks.

Karjääriplaani saab koostada erinevaid võtteid kasutades – kirja pannes (eesmärkidega), pildina joonistades, tabelina vormistades või muul viisil kujutades. Avaldatud unistused saavad reaal- sama kuju ja neid on lihtsam ellu viia. Isikliku karjääriplaani koostamine võiks olla pidev protsess. Seda on mõistlik mõne aja möödudes ümber hinnata ja vajaduse korral seda kohendada.

Karjääriplaani koostamine suunab õpilast võtma vastutust oma elu eest, seadma endale eesmärgid ja sihid, mille poole püüelda. Luues tervikliku pildi oma teadmistest, oskustest, huvidest, väärtustest ja isiksuseomadustest, saab õpilane oma karjäärivõimaluste üle paremini otsustada. Konkreetsete valikud olenevad õpilase isiklikest eesmärkidest, eelistustest, eelkõige valitud valdkonnast ja erialast, mida ta on õppima asunud, tööturu olukorrast jne. Oluline on, et õpilane mõistab, millised erinevad tegurid võivad ühel või teisel moel karjääriotsuseid mõjutada. Erinevad õppetegevused koolis peavad toetama õpilast sedavõrd, et valmib ratsionaalne

karjääriplaani, mis vastab õpilase vajadustele ja mida on sellel hetkel ja ka asjaolude muutudes võimalik ellu viia.

Tervis ja karjäär

Hariduse ja tööelu kavandamisel on oluline teada, kuidas hoida oma tervist täna ja tulevikus. Tervis mõjutab karjääri võimalusi olulisel määral, tervise kahjustamine võib oluliselt piirata kas töötamist teatud valdkondades või kaasa tuua ka töövõimetuse.

Igal alal võivad esineda teatud ohutegurid, millega töötaja peab teadlikult arvestama. Kui on kahtlus, kas tervislik seisund või füsioloogiline eripära ikka on huvipakkuva töö tegemiseks sobivad, võib konsulteerida arstiga. Tööohutuse nõuete tundmine ja neist kinni pidamine aitab ära hoida nii võimalike tulevase tervise probleeme, kui vältida olemasolevate süvenemist.

Põhjalikult käsitleb karjäärinõustamise meditsiinilist poolt ja annab nõuandeid karjääriotsuste tegemiseks Rajaleidja koduleheküljel olev kogumik Tervis ja karjäär ([Rajaleidja/Tervis ja karjäär](#)).

Meditsiinilise karjäärinõustamise eesmärgiks on vastunäidustuste väljatoomine ja tervise seisukohast ebasoovitavate karjääriotsuste ärahoidmine.

Meditsiiniline karjäärinõustamine on vajalik:

- › võimalike terviseriskide vältimiseks ennetavalt erialaõpinguid kavandades;
- › tööohutusnõuete järgimiseks ja tervise kaitse tagamiseks õpingute ning töö käigus;
- › terviseprobleemide arvestamiseks uute karjääriotsuste langetamisel;
- › tekkinud terviseprobleemide väljaselgitamiseks ja likvideerimiseks;
- › uute võimaluste leidmiseks, näiteks kutsehaiguse diagnoosi korral uue eriala või töö leidmiseks.

Karjääriõppe raames on oluline juhtida tähelepanu sellele, kuidas terviseprobleeme ära tunda ja neid ennetada. Näiteid, millal tervislik seisund hakkab karjääri valikutes rolli mängima, on ülalviidatud materjali ([Tervis ja karjäär](#)) lehekülgedel 13–14. Materjal on toodud ka tööandja ja töövõtja õigused ja kohustused töökeskkonna ning tööohutusega seoses.

5. ÕPPEMEETODID

Karjääriõpe on ainevaldkond, milles praktiliste oskuste omandamine on teoreetiliste teadmiste omandamisest tähtsam. On hea, kui õpilane saab harjutada ning **praktiliselt läbi teha** kõiki neid tegevusi ja kogeda neid situatsioone, millega ta reaalses elus karjäärivalikuid tehes kokku puutub. Kutsekooli lõpetanu peaks olema isiksus, kes valdab eneseanalüüsitehnikaid, oskab leida asjakohast informatsiooni, oskab enda jaoks määratleda võimalused tööturul, oskab kavandada isiklikku arenguplaani, toimida ja käituda tööle kandideerimisel sobilikult ja tulemuslikult jne. Nende praktiliste oskuste lihvimise kõrval on samavõrd oluline **väärtuskasvatus**. Inimene peab eelkõige väärtustama iseennast, kuid ka õppe- ja töövaldkonda ning valikuvabadust ja sellega kaasnevat omavastutust karjääri kujundamisel. Igasuguste karjääriotsuste üks peamisi kallutajaid on isiku enese väärtussüsteem. Seega on olulised **vestlusringid, situatsiooni-analüüsid, simulatsioonimängud**, mis suunavad väärtustama tööd ja töötegitjat. Soovitav on kasutada ka **draamaõpet**, mille käigus saab õpilane võtta erinevaid rolle.

Draamas osalemine edendab õppimiskultuuri, see on õppijakeskne õppimine, omamoodi sotsiaalse ja kollektiivse kunsti vorm. Pidev kohandumine, läbirääkimine ja otsuste tegemine, nende esitlemine ja diskussioon on draama orgaaniline osa, kusjuures nii nagu teatrisaalist väljudes, on igal osalejal õigus väljuda protsessist oma arusaamisega ja just see on vabastav, jõuduandev ja tervendav¹².

Eneseanalüüsi käigus on tõhus täita töö- ja mõttearenduslehti. Seda saab teha nii individuaalselt kui ka paarikaupa või rühmas. Töölehtede täitmine võimaldab õpilasel talletada ja süstematiseerida informatsiooni enda kohta, seda vajaduse korral üle vaadata ja jälgida, kas ja mis on muutunud. Kindlasti on eneseanalüüs õpilase jaoks tõhusam, kui meetodid vahelduvad. Õpilane peaks saama enesehindamisel tagasisidet (peegeldust) kaaslastelt. Töölehtede individuaalsel täitmisel on ka see lisaväärtus, et õpilane saab ennast ausamalt ja sügavamalt analüüsida, hoida privaatsust neis isiklikes küsimustes, mida ta mingil põhjusel ei soovi teistega jagada.

Õppemeetodid peaksid võimaldama infot seostada ja omandatud teadmisi ning oskusi üldistada. Kindlasti tuleb õpetajal läbi mõelda, kas ja kuidas võiks õppemeetod sisaldada hindamise elemente. Õpilasele tuleb anda võimalus teha enda jaoks kokkuvõtteid. Isiksuseomaduste analüüsi aitab kokku võtta ja tervikuks siduda kirjalik (essee, kirjand, kirjeldav autoportree jne) eneseanalüüs, mis võimaldab välja tuua ka **arendamist vajavad valdkonnad ja omadused**.

Kirjalikud tööd on soovitav koondada **õpimappi**. Õpimapi koostamise käigus jälgib õpilane oma edusamme ja kogub ning süstematiseerib isiklike karjäärivalikutega seotud informatsiooni. Õpimapist on abi karjääriotsuste tegemisel: kogutud materjali saab analüüsida, täiendada ja kasutada arenguveestlustel või karjäärinõustamisel.

Karjääriõppe sidumine praktikaga

Praktika on oluline osa õppeprotsessist ja noore kõige otsesem kokkupuude tulevase tööga. Praktika kaudu saab noorele selgeks, kas valitud eriala on õige ja meelepärane.

¹² Õppemeetodid väärtuskasvatuse teenistuses – miks ja kuidas? Tartu Ülikooli eetikakeskus, 2012 (lk 58)

Kooli lõpetamise järel tööle kandideerimisel on tööandja jaoks üks olulisimaid parameetreid eelnev töökogemus, sealhulgas läbitud praktika ja sooritatud praktilised tööd.

Sageli on koolidel välja kujunenud oma partnerettevõtted, kelle juurde sagedamini praktikale Oluline on õpilast praktika ettevalmistamise ajal teadlikult suunata analüüsima ja hindama – milline ettevõtte on tema hinnangul sobiv praktikaülesannete täitmiseks, miks eelistab ta valiku puhul just üht või teist ettevõtet. Võimalusel võiks praktikakoha leidmise ja kokkuleppimise üles ehitada sarnaselt tööle kandideerimisele. Nii omandab noor tööskestele lisaks kogemuse töökohta otsida, leida, läbi rääkida ja end CV, senise kogemuse tõendamise, esinemisuskuse ja oma parimate iseloomuomaduste näitamise kaudu tutvustada.

Ettevõtted, kuhu praktikale soovijate arv on suur, võivad korraldada praktikantide võtmisel konkursi. Eri ettevõtetel on praktikantide hindamisel erinevad kriteeriumid, kuid sageli hinnatakse **õppeedukust, motivatsioonikirja kirjutamise oskust ja vestlust**. Sellisel konkursil osalemine annab samamoodi vajaliku kogemuse hilisemaks tööle kandideerimiseks. Praktikakonkursil osalemiseks on vaja oma soovid ja põhjendused nii eriala- kui ka ettevõtte valiku kohta selgelt läbi mõelda.

Praktika esmaseks eesmärgiks on tööskest ja -kogemuste saamine. Sama oluline on sealjuures noore oskus ja võime tähele panna töökeskkonda ja töötamise tingimusi, küsida tööalase täienduskoolituse korralduse ja karjääri edendamise kohta. Töötingimuste, juhtimiskultuuri, traditsioonide ja muu kohta saab noor kõige rohkem teada vanemate töötajatega suhtlemisel. See võib tulevase töökoha kasuks või kahjuks otsustamisel määrav olla. Paljud ettevõtted tutvustavad praktikantidele nii kogu ettevõtet kui ka kogu tootmist. See annab noorele võimaluse hinnata oma tulevase ametikoha rolli kogu ettevõttes või tootmisprotsessis. Ka nii kujuneb motivatsioon.

Vt lisaks „[Karjääriõppe sidumine praktikaga. Soovituslikud abimaterjalid](#).” Materjal koosneb näidistöölehtedest, mida on soovitatav õpilastele täitmiseks välja pakkuda just praktikaperioodil.

Ettevõttekülastus

Ettevõtte külastamine aitab õpitavat tegeliku tööeluga siduda ja annavad võimaluse tutvustada:

- › majandusharu või valdkonda terviklikumalt;
- › kogu töö- või tootmisprotsessi;
- › valdkonnas tegutsevaid erineva suuruse ja erineva profiiliga ettevõtteid;
- › erinevaid valdkonnas olevaid ameteid;
- › erinevates ametites sisalduvaid tööülesandeid;
- › valdkonnas karjääri tegemise võimalusi ja selleks vajalikke eeldusi;
- › töötingimusi ja töökeskkonda jne.

Igast külastatavast ettevõttest võib õpilase jaoks saada tulevikus töökoht.

Pikaajaline praktikapartner on paljudele õpilastele juba tuttav. Seepärast võiks karjääri planeerimise hõlbustamiseks külastada ka neid ettevõtteid, millel kooliga tihedat igapäevast sidet ei ole.

Töövari

Töövarjupäeva korraldavad mitmed organisatsioonid, kuid järgmine tutvustus põhineb Junior Achievement Arengufondi töövarjupäeva tutvustavatel materjalidel. Töövarjupäeva eesmärk on ergutada noortes inimestes huvi ettevõtluse ja majanduse vastu, aidata tajuda seost hariduse ja tulevaste karjäärivõimaluste vahel. Traditsiooniliselt toimub töövarjupäev iga aasta novembrikuu kolmandal neljapäeval. Töövarjuks olemist kui töömaailmaga tutvumise vahendit saab kasutada muidugi kogu aasta vältel, vajalik on vaid kooli ja ettevõtte/varjutatava omavaheline kokkulepe aja ja tingimuste osas.

Töövarjuks olemine tähendab, et õpilane jälgib varjuna täiskasvanu tööpäeva tööprotsessi sekkumata ning teeb hiljem nähtust kokkuvõtte. Seega ei sega „töövari” jälgitava päevaplaani. Samas garanteerib noore kaasamine tööülesannete jälgimisse rutiinivaba ja mõlemapoolselt huvitava päeva.

Töövarjuks olemine annab noorele võimaluse heita pilk eduka täiskasvanud inimese „päristöö” olemusse. Õpilased näevad, kuidas koolis õpitavad teadmised tööle asudes rakendust leiavad. Töövarjuks olemine aitab õpilase jaoks laiendada teadmisi erinevatest ametikohtadest, millel töötamise eelduseks on valitud eriala. Samuti annab see teadmise töö sisust, töökeskkonnast ja erinevatest ettevõtetest valdkonnas.

Töövarjuks olemise kasu noorele on järgmine.

- › Määratleb oskused ja isiksuseomaisikuomadused, mis on töölase edu saavutamiseks vajalikud.
- › Aitab tutvuda perspektiivsete ametitega.
- › Annab kindlust karjäärivalikuks.
- › Võimaldab näha ja tunda reaalsel töökeskkonda.
- › Rõhutab hariduse väärtust tuleviku edukuses.
- › Muudab majandusõppe huvitavamaks ja elulisemaks.
- › Loob kontaktid ettevõtlusringkondadega.

Töövarjuks olemise kasu ettevõtte/ettevõtjale on järgmine.

- › Rahulolu võimalusest aidata noori edukama tuleviku poole.
- › Laiendab ettevõtte tuntust ja populaarsust noorte hulgas.
- › Annab võimaluse juhendada noori.
- › Aitab selgitada noortele tööandja tegelikke ootusi.

6. HARJUTUSED JA TÖÖLEHED

MOTIVATSIOON ÕPPIDA

Tööleht

Kirjuta, mis motiveerib sind:

õppima valitud erialal

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

õppima üleüldse

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ennast erialaselt arendama

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

töötama (kui töötad)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ISEENDA MOTIVEERIMINE – TEE EDULE

Tööleht

Vali lauselõpp, mis vastab sinu olemusele. Märki vastus ristikesega vastava variandi juurde.

Jrk	Lause algus	Lause lõpp (1)	Lause lõpp (2)
1.	Teised inimesed arvavad, et ma	<input type="checkbox"/> ei tööta hoolega.	<input type="checkbox"/> töötan väga hoolega.
2.	Töötamine on midagi niisugust,	<input type="checkbox"/> mida ma pigem ei teeks.	<input type="checkbox"/> mis mulle väga meeldib.
3.	Töötades esitan ma endale nõuded, mis on	<input type="checkbox"/> väga kõrged.	<input type="checkbox"/> madalad.
4.	Kui õpetaja annab koolitunnis mingi ülesande,	<input type="checkbox"/> üritan kogu hingest anda endast parimat.	<input type="checkbox"/> lähevad mu mõtted sageli muudele asjadele.
5.	Eriala, mida õpin,	<input type="checkbox"/> meeldib ja sobib mulle väga.	<input type="checkbox"/> ei huvita mind eriti.
6.	Tavaliselt ma teen	<input type="checkbox"/> vähem, kui minult oodatakse.	<input type="checkbox"/> rohkem, kui minult oodatakse.
7.	Kui ma ei ole oma ülesandega hästi toime tulnud,	<input type="checkbox"/> pingutan end veel, et eesmärk saavutada.	<input type="checkbox"/> kaldun asja pooleli jätma.
8.	Kodutöö on minu jaoks	<input type="checkbox"/> väga suur pingutus.	<input type="checkbox"/> mõõdukas pingutus.
9.	Kui ma koduste ülesannete juurest telerit vaatama lähen, siis pärast	<input type="checkbox"/> teen väikese pausi ja jätkan hiljem tööd.	<input type="checkbox"/> on mul raske uuesti tööd alustada.
10.	Tööd, mis nõuab suurt vastutust,	<input type="checkbox"/> teen ma alati meelsasti.	<input type="checkbox"/> ei tee mulle miski veetlevaks.
11.	Elu, mille jooksul inimene ei peaks üldse töötama, oleks	<input type="checkbox"/> ideaalne.	<input type="checkbox"/> ebameeldiv.
12.	Kui ma teen midagi keerulist,	<input type="checkbox"/> annan väga kiirest alla.	<input type="checkbox"/> teen selle tavaliselt lõpuni.
13.	Imetlen kõrgele kohale jõudnud inimesi	<input type="checkbox"/> väga.	<input type="checkbox"/> üldse mitte.
14.	Elumõnude jaoks	<input type="checkbox"/> pole mul tihti aega.	<input type="checkbox"/> on mul alati aega.
15.	Ma võin millegi kallal töötada	<input type="checkbox"/> väga pikka aega.	<input type="checkbox"/> ainult lühikest aega.
16.	Millegi organiseerimine	<input type="checkbox"/> meeldib mulle väga.	<input type="checkbox"/> ei meeldi mulle eriti.
17.	Kui ma midagi alustan,	<input type="checkbox"/> viin selle harva lõpuni.	<input type="checkbox"/> viin selle tavaliselt lõpuni.
18.	Poes käimine	<input type="checkbox"/> meeldib mulle väga.	<input type="checkbox"/> on midagi, mida väldin.

Vaata need laused veel kord läbi ja vasta nendele uuesti, kujutades ette, et sa oled inimene, kes tahab elus palju saavutada. Kuidas sa sellisel juhul vastaksid? Märki vastus „linnukesega” vastava variandi juurde. Teistkordne lausete lõpetamine annab sulle pildi sellest, kuidas kõrgetele saavutustele orienteeritud inimene mõtleb. Kas tulemused erinevad oluliselt sinu praegusest olemusest? Kui jah, siis tuleb sul oma suhtumist muuta nii, et su mõtteviis sarnaneks inimesele, kes on kõrgetele saavutustele motiveeritud. **Kirjuta lehekülje pöördele kaks esimest sammu, mida sa peaksid tegema, et elus senisest rohkem saavutada.**

VÄÄRTUSED

Tööleht

Väärtused on tõekspidamised, mis juhivad erinevates situatsioonides tegevusi ja otsustusi. Väärtused on aluseks sellele, kuidas me oma tööd teeme. Väärtustele tuginemine on motiveerivaks jõuks, mis aitab meil tööl soovitud tulemusi saavutada.

Loe järgmised situatsioonikirjeldused läbi ja kirjuta eeskuju näitel, millise väärtusega on tegemist.

Pärast väärtuste määratlemist järjestage need sinule tähtsuse järjekorras. Väärtus, mida sa kõige rohkem hindad, saab järjekorranumbriks 1, järgmine 2 jne.

Situatsiooni kirjeldus	Väärtus	Tähtsuse järjekord
Sellel ametikohal töötades inimesed austavad sind, vaatavad sinu poole alt üles ja kuulavad sinu arvamust.	Prestiiž	
Amet võimaldaks sul ise otsustada, mida teha ja kuidas teha.		
Sellel ametikohal töötades oleks sinu põhitöö teiste inimeste aitamine.		
See amet pakuks sulle kindlustunnet, sest sind ei ähvardaks kohast ilmajäämine.		
See ametikoht pakuks sulle vaheldust — erinevaid tegevusi ja probleeme, palju muutusi ja uute inimestega kohtumisi.		
Selles ametis juhiksid teisi inimesi, õpetaksid neid ja vastutaksid nende töö eest.		
Sellel ametikohal töötamine oleks seotud sinu põhihuviga.		
Sellel ametikohal oleksid sul lühikesed tööpäevad, pikad puhkused ja võimalus oma puhkuse aega valida.		
Sellele ametikohale võid kohe tööle asuda. Ka sinu edaspidine karjäär võib olla seotud just selle ametikohaga.		
See amet pakub sulle head sissetulekut, tagades sulle majandusliku kindlustunde.		

Järjestage palun nüüd väärtused ka selles järjekorras, kuidas sinu valitud kutsealal töötades hindaksid neid su tulevane tööandja?

VÕIMED

Tööleht

Allpool on loetletud erinevaid võimeid. Sinu ülesandeks on tabeli teise veergu märkida need võimed, mis on sinu jaoks olulised. Kolmandasse veergu märgi võimed, mis on vajalikud sinu erialal töötamisel ja neljandasse veergu need, mille arendamist pead vajalikuks. Tee tabeli vastavasse kohta ristikene. Kui selles tabelis ei ole loetletud kõiki olulisi võimeid, mida saad oma erialal kasutada, siis lisa need omalt poolt juurde.

Võime nimetus	Kas sinu jaoks oluline võime?	Kas on vajalik sinu erialal?	Kas soovid edaspidi arendada?
Käeline osavus			
Sõnaline osavus			
Ruumiline kujutlusvõime			
Füüsiline vastupidavus			
Oma mõtete kirjapanemine			
Hea arvutusoskus			
Kulutuste planeerimine			
Hea joonestamisoskus			
Kujutlusvõime			
Orienteerumine võõras kohas			
Sportlik osavus			
Liigutuste sujuvus			
Osavus käsitöös ja meisterdamises			
Hea lauluhääl			
Laulude või muusikapalade loomine			
Teiste tunnete ja mõtete kuulamine			
Teiste inimeste mõistmine			
Suhtlemine erinevate inimestega			
Unistamine			
Enda tunnete peale mõtlemine			

VÄÄRIKAS ENESEKEHTESTAMINE

Tööleht

Järgmisena on kirjeldatud ühte situatsiooni, mis võib tööl ette tulla. **Kuidas käitud selles olukorras sina?** Antud on neli käitumise varianti. Kirjuta iga variandiga seonduvad tagajärjed ning vali käitumisviis, mis on lähedane sellele, mida sina sellises situatsioonis teeksid.

Situatsiooni kirjeldus.

Sel nädalal on sul tunne, et sa kisud ennast peaaegu lõhki. Sul on mitu tööd pooleli ja need tuleb kindlasti tähtjaks valmis saada. Ja nüüd tuleb üks sinu kahest ülemusest sinu juurde ja palub sul veel üks töö käsile võtta. Sa tead, et tema arvamus on sinu edaspidise karjääri suhtes tähtis. Kuidas sa käitud?

Võimalikud käitumisvariandid:

Võtad uue töö vastu ja püüad pooleliolevate töödega vähem tegeleda.

.....

.....

.....

Ütled ülemusele, et oled ülekoormatud ja küsid, millise töö sa peaksid tema arvates tegemata jätma.

.....

.....

.....

Organiseerid kokkusaamise mõlema ülemusega, et prioriteetid paika panna.

.....

.....

.....

Kritiseerid oma teist ülemust, kes on sulle mitu kiireloomulist tööd juba andnud ja ütled, et ei saa veel üht tööd lisaks võtta.

.....

.....

.....

Millise käitumisviisi kasuks otsustad sina? Kuidas see aitab sul eneseväärikust säilitada?

.....

.....

.....

ENESEAUSTUS

Tööleht

Loe väited läbi ja võrdle vastuse andmisel ennast oma eakaaslastega.
Tee sobiva vastusevariandi juurde ristike.

Jrk	Väide	Halvemini kui teised	Nii nagu teisedki	Paremini kui teised
1.	Saan praktiliselt olles töödega hakkama.			
2.	Oskan inimestega suhelda.			
3.	Arvestused ja kontrolltööd teen ära.			
4.	Olen teadlik oma isiksuseomadustest.			
5.	Leian internetist mulle vajaminevat infot.			
6.	Kuulan vestluse ajal partneri juttu.			
7.	Oskan oma töid planeerida.			
8.	Mõistan teiste inimeste emotsioone.			
9.	Olen motiveeritud hästi tööd tegema.			
10.	Õpin uusi asju.			
11.	Saan oma igapäevaste toimingutega hakkama.			
12.	Hoian oma sõpradega suhteid.			
13.	Orienteerun uutes kohtades.			
14.	Liigun oma elus edasi.			
15.	Järgin õppejõudude nõudmisi.			
16.	Oskan positiivselt mõelda.			
	KOKKU:			

Hinda saadud punkte proportsionaalselt. Tulemus on positiivne, kui teine ja kolmas vastusevariant on saanud rohkem punkte kui esimene. Loe läbi ka vastusevariantide tõlgendused ja kriipsuta alla need laused, mis sa arvad enda kohta käivat.

Paremini kui teised – väärtustad kõrgelt iseennast kui isiksust. Selline iseendasse suhtumine loob tulevikueesmärkide seadmisel ja nendeni jõudmisel positiivse meeleolu. Tead, mida tahad, ja näed edu võimalusi ka juhuslikes (töö)pakkumistes. Kas loodad, et „jänes sulle sulle jookseb” või oled valmis ka pingsaks tööks?

Nii nagu teisedki – hindad piisavalt hästi oma edu võimalusi. Sinu kohta võib öelda, et „surfad” võrdsena võrdsete seas. Oled realistlik ja tunned emotsionaalselt ennast hästi. Sinu huvid ja eesmärgid on vastavuses sinu isiksuseomaduste ja võimalustega. Sa tead täpselt, mille poole püüdlid ja mida pead selleks tegema, et eesmärkideni jõuda.

Halvemini kui teised – sul jääb puudu positiivsusest ja iseenda kui isiksuse väärtustamisest. See teeb meeleolu nukraks ja töömeeleolu langeb. Kaldud arvama, et sul ei ole vajalikke omadusi, et edu saavutada. Seepärast on ka eesmärgid ebaselged või liiga kõrged. (Näiteks on ju teada, et antud eriala õppides kohe ministriks ei saa.) Vaata koos sõbraga väited uuest läbi, võib-olla suhtud sa iseendasse liiga kriitiliselt.

MINU ERINEVAD ROLLID

Tööleht

Inimesed täidavad elu jooksul palju erinevaid rolle ehk osasid. Mõnel eluperioodil on neid vähem, mõnel rohkem. Täiskasvanu ellu võib ootamatult lisanduda mitmeid rolle, mille edukast täitmisest sõltub hea enesetunne ja elus edasijõudmine.

Järgmises tabelis on loetletud mitmeid rolle. Märki linnukesega tabeli vastavatesse osadesse, kuidas sa nendes rollides suhtud ja kuidas nendega hakkama saad.

Tabelis on ka tühje ridu, sinna kirjuta omalt poolt juurde need rollid, mida sa täidad või täita tahaksid ja täida nende kohta ka tabeli ülejäänud osad! Tabelit täites võid kasutada just selliseid sõnu nagu sulle sobib!

Rolli nimetus	Kas täidad praegu?	Sinu suhtumine?	Kuidas saad hakkama?
Õpilane			
Töötaja			
Lapsevanem			
Sõber			
Abikaasa			
Kallim			
Laps			

Millised rollid on praegu sinu jaoks kõige keerulisemad?

.....

.....

.....

.....

Kuidas sa nende keeruliste rollidega hakkama saad?

.....

.....

.....

.....

KOKKUVÖTE ENESEANALÜÜSIST**Tööleht**

Sa oled täitnud mitmesuguseid ülesandeid ja harjutusi, et enda isiksuseomadusi paremini tundma õppida. Tee järgmisena kokkuvõtte sellest, mida oled enda kohta teada saanud. Selleks saad kasutada neid töölehti, mida oled enda kohta täitnud.

Minu isiksuseomadused	
Temperament	
Närvisüsteemi tüüp	
Iseloom	
Vajadused	
Väärtused	
Emotsionaalne intelligentsus	
Võimed	
Huvid	
Oskused	
Enesehinnang	
Minu isiksuseomadused, mis tulevad õpingutes kasuks	
Põhjenda – miks?	
Minu isiksuseomadused, mis tulevad erialasel tööl kasuks	
Põhjenda – miks?	
Isiksuseomadused, mida soovin edaspidi arendada	
Millised oskused, võimed on sulle õpitaval erialal tööle asumisel vajalikud?	

KUTSEALAL TÖÖTAMINE

Tööleht

Loe läbi õpitava eriala kutsestandard ning leia vastus järgmistele küsimustele.

Kutse nimetus.....

Mis sulle sellel kutsealal töötamise juures kõige rohkem meeldib?

.....
.....

Mis ei meeldi?

.....
.....

Millised iseloomuomadused selles töös kasuks tulevad?

.....
.....

Millised tegevused meeldivad?

.....
.....

Millised tegevused tunduvad kerged?

.....
.....

Millised tegevused tunduvad rasked?

.....
.....

Kuidas selle töö tegijatesse üldiselt suhtutakse?

.....
.....

Millised on väljavaated ja karjäärivõimalused sellel kutsealal töö leidmiseks?

.....
.....
.....
.....

Milline on selle töö eest makstav töötasu?

.....
.....
.....

Kirjelda töökeskkonna tingimusi.

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Kust leida infot vabadest töökohtadest?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Isiksuseomadused, mida tööandjad selle kutseala töötajalt eeldavad, on

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Millised on soodustused, boonused, mis selle tööga kaasnevad?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Millised on ohud ja riskid, miinused, mis sellel kutsealal töötades kaasnevad?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Millised töökeskkonnast tulenevad ohutegurid võivad mõjutada töötaja tervist?
Kuidas seda ära hoida?

.....

.....

.....

.....

.....

Millised on töötamise võimalused välismaal?

.....

.....

.....

.....

.....

Millised oleksid sinu tugevad omadused seda tööd tehes?

.....

.....

.....

.....

Millised oleksid sinu nõrgad omadused seda tööd tehes?

.....

.....

.....

.....

Millised oleksid sinu õpitava kutseala võimalikud arengusuunad tööturul 5 aasta pärast?

.....

.....

.....

.....

.....

Kuidas need muutused võivad mõjutada sinu tööd?
Mida pead tegema, et toimuvate muutustega toime tulla?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

NÕUDLUS TÖÖTURUL

Tööleht

Selgita välja, millised on sinu väljavaated kodukohas erialase rakenduse leidmiseks.

Otsi infot internetist, küsitle tuttavaid, külasta kohalikku Tööhõiveametit jne.

Millised on sinu kodukoha ettevõtted, kus saaksid pärast eriala lõpetamist töötada? Nimeta need.

.....
.....
.....
.....

Millised on ametikohad, kuhu antud eriala lõpetajal on võimalus kandideerida?

.....
.....
.....
.....

Millist ettevõtet ja ametikohta sina neist eelistad?

.....
.....

Kui palju õpitava elukutse esindajaid on selles ettevõttes (ligikaudselt) vaja?

.....
.....
.....
.....

Milline on värbamiskord – kuidas kandideerida, mis dokumente on vaja?

.....
.....
.....

Millised on muud tingimused kandidaatidele?

.....
.....
.....
.....
.....

TÖÖMOTIIVID

Tööleht

Motivatsioon on üldisem asjaolude kogum, mis paneb meid tegutsema ja hoiab tegutsemas.

Mõtle, millised on need asjaolud ehk motiivid, miks sa tahad tööle minna ja tööd teha. Märki ristiga tabelis 10-pallise skaala järgi, kui tähtis sulle üks või teine motiiv on. Tulemusi kujuta tabelis graafiliselt ühendades joonega märgitud punktid. Nii saad enda „töömotiivide skaala”.

Motiivid Motiivi tugevus	Võim. teiste juhtimine	Suhtlemine töökaaslastega	Raha	Uued väljakutsed	Reisimine	Illus töikeskkond	Karjääri võimalus	Enda firma loomine	Head suhted ülemusega	Uued väljakutsed
10										
9										
8										
7										
6										
5										
4										
3										
2										
1										

Põhjenda, miks on kõige rohkem punkte saanud motiivid sulle tähtsad.

.....

.....

Millised on veel põhjused ehk motiivid töötamiseks?

.....

.....

Kas ja kuidas on seotud sinu isiklikud motivaatorid ja tulevane töö?

.....

.....

.....

TÖÖMOTIVATSIOONI UURIMINE

Tööleht

1. Pane kirja 10 erinevat asja, mis sulle töötamisel rahuldust pakuvad. Näiteks huvi valdkonna vastu või meeldib inimestega töö, meeldib luua jne.
2. Pane kirja need 10 asja, mida sooviksid töötades hüvedena saada/omada. Näiteks ameti-auto kasutamine, koolitus ettevõtte kulul jne.
3. Järjesta ühest kümneni, mida pead kõige olulisemaks.

Tegurid, mis mulle töötamisel sisulist rahuldust pakuvad.	Järjesta 1–10
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	

Tegurid, mis mind motiveerivad (hüved jne).	
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	
6.	
7.	
8.	
9.	
10.	

Kirjuta siia, mida sinu paariline kõige olulisemaks hindas.

	Paarilise arvamus	Mis sa arvad, miks ta just neid tegureid kõrgelt hindab?
Töö sisu		
Hüved		

Ka teie arvamus ühtisid?

- Jah Ei

Mida sa sellest järeldad?

.....

.....

.....

MINU ETTEVÕTE

Tööleht

Millises valdkonnas ja millega mu ettevõtte tegeleb?

.....

.....

Millised iseloomuomadused on ettevõtjana töötamisel olulised?

.....

.....

Millega pean arvestama, kui hakkan oma ettevõtet rajama?

.....

.....

.....

Kus mu ettevõtte tegutseb?

.....

Millised ametikohad on firmas?

.....

.....

.....

Kui palju on töötajaid ja millisel ametikohal olen ise?

.....

.....

.....

Mille poolest mu ettevõtte ühiskonnale kasulik on?

.....

.....

.....

Mis on kõige lähedam asi, mille pärast töötajad tahaksid mu firmasse tööle tulla?

.....

.....

.....

TÖÖLEPING JA TÖÖVÕTULEPING

Tööleht

Otsi internetist infot erinevate töölepingute ja nende sisu kohta. Täida tööleht.

	Tööleping	Töövõtuleping
Töötasu		
Puhkus		
Sotsiaalsed garantiid		
Täiendõpe		
Õiguste kaitse		

Mis on nende kahe lepingu kõige suurem erinevus?

.....

.....

.....

.....

Millise lepingu puhul on ette nähtud koondamistasu?

.....

Millise lepinguga on ette nähtud puhkus minimaalselt 28 kalendripäeva?

.....

VÄLISMAAL ÕPPIMINE JA TÖÖTAMINE

Tööleht

Intervjueeri oma sõprade, tuttavate, pereliikmete seast kedagi, kes on õppinud, töötanud või teinud vabatahtlikku tööd välismaal. Täida intervjuu põhjal tööleht.

Küsimused intervjuuks

1. Mis sinu nimi on ja kui vana sa oled?

.....

2. Kust sa pärit oled?

.....

3. Kui kaua sa välismaal õppisid/töötasid?

.....

4. Kuidas sa selle võimaluse leidsid?

.....

5. Miks valisid just selle võimaluse?

.....

6. Kas sa valmistusid selleks kuidagi eriliselt?

.....

7. Kui hästi sulle tutvustati kohapealseid tingimusi, eluolu ja seda, mida sinult oodatakse jne? Kes seda tegi?

.....

8. Kas ja milliseid probleeme sul tekkis kohale jõudmisel ja kohanemisel?

.....

9. Mis tööd sa tegid? / Mida sa täpselt õppisid (mis eriala)?

.....

10. Milles see töö/õppimine seisnes? Täpsusta.

.....

11. Kus sa elasid?

.....

12. Kui kulukas oli seal elamine Eestiga võrreldes?

.....

13. Mis sulle välismaal viibimisest kõige eredamalt meenub?

.....

14. Mis sind sealse kultuuri juures kõige rohkem hämmastas?

.....

15. Mis meeldis?

.....

16. Mis ärritas?

.....

17. Mis on Eesti kultuuriga võrreldes kõige suurem erinevus?

.....

18. Kas seda tööd/erialaõpet saaks ka Eestis kohepeal?

.....

19. Kas sa näed pärast välismaal viibimist Eestis piisavalt karjäärivõimalusi?

.....

20. Kas sul on plaanis uuesti välismaale minna?

.....

21. Kui saaksid seda kogemust korrata, mida teeksid teisiti?

.....

.....

.....

22. Kuidas sa seda kogemust enda jaoks hindad?

.....

.....

.....

23. Mida sa sellest kogemusest õppisid?

.....

.....

.....

24. Mida sa teistele soovitaksid?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ELUKESTEV ÕPE – MIKS?

Tööleht

Milline väide iseloomustab sinu kavatsusi?

Märgi ristikesega (X).

1. Kui ma kooli ära lõpetan, siis ma ei pea enam kunagi midagi juurde õppima.	
2. Pean ka töötades pidevalt juurde õppima, oma erialaseid teadmisi täiendama.	
3. Koolis õpitu ei anna mulle midagi, pean kõik töö käigus ümber õppima.	
4. Minu erialase töö iseloom muutub nii kiiresti, et mul on vaja kogu aeg juurde õppida ja ennast uute tehnoloogiate/nõudmistele/materjalide jms kursis hoida.	
5. Soovin õppida ettevõtlust, et oma erialase tööga rakendust leida.	
6. Kavatsen minna autokooli, sest juhilubade olemasolu on minu erialal vajalik.	
7. Mul on plaanis asuda õppima täiesti uut eriala.	
8. Jätkan õpinguid kõrgkoolis oma kutsealavaldkonnas.	
9. Soovin ennast täiendada täienduskoolituskursustel, et arendada suhtlemis- oskust, õppida keeli jms.	
10. Pärast kooli lõpetamist kavatsen minna välismaale praktikale/õppima.	

Põhjenda! Miks?

Kavatsen ennast täiendada, sest

.....

.....

Ma ei kavatse õpinguid jätkata, sest

.....

.....

.....

SENISTE TULEMUSTE KAARDISTAMINE JA ANALÜÜS

Tööleht

Mõttele selle üle, kuidas seni omandatud oskused ja teadmised mõjutavad sinu tulevikuplaane. Mõttele hoolikalt läbi, kas need on tööalaste unistuste teostamiseks piisavad. Analüüsi!

Kaardistus			
Kutseoskused ja muud oskused, mis mul on.		Kutseoskused ja muud oskused, mida peab täiendavalt omandama.	
Kutseoskused			Kutseoskused
Muud oskused			Muud oskused
Inventuur			
Eriti oluline			
Oluline			
Praegu vähetähtis			

Millisele järeltulele tulid? Märki ristikesega!

A. Õpin töö käigus juurde

B. Kavatsen haridusteed jätkata

ALTERNATIIVID

Tööleht

Mõtle ja pane kirja mis tööd sa tahaksid teha juhul, kui sa mingil põhjusel ei saa või ei taha enam töötada õpitud erialal.

.....

.....

.....

.....

.....

Kas selle töö tegemiseks on vajalik	JAH	EI
omandada uus eriala kutsekoolis?		
omandada uus eriala kõrgkoolis?		
täiendada end täienduskoolituskursustel?		
omandada kutsetöös vajalikud oskused töö käigus?		
muu (<i>kirjuta!</i>)		

Põhjenda oma valikut!

.....

.....

.....

.....

.....

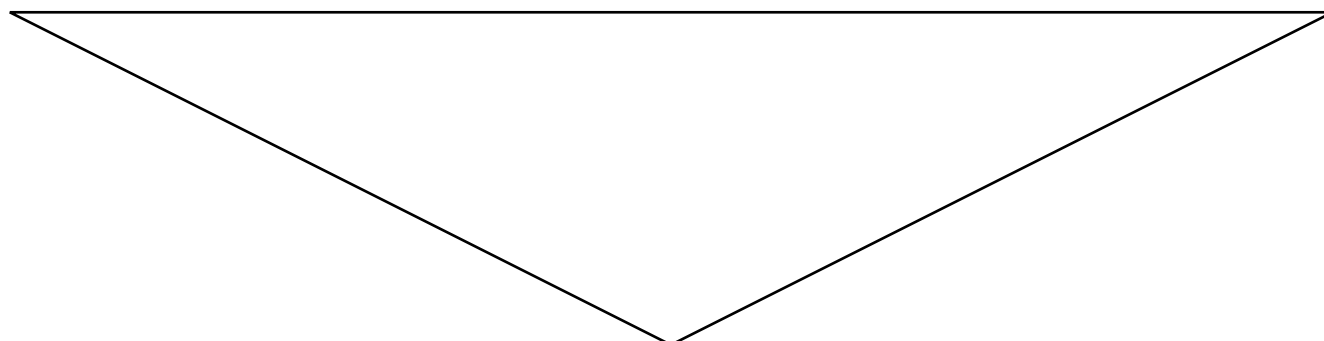
Kas on veel alternatiive?

- 1.
- 2.
- 3.

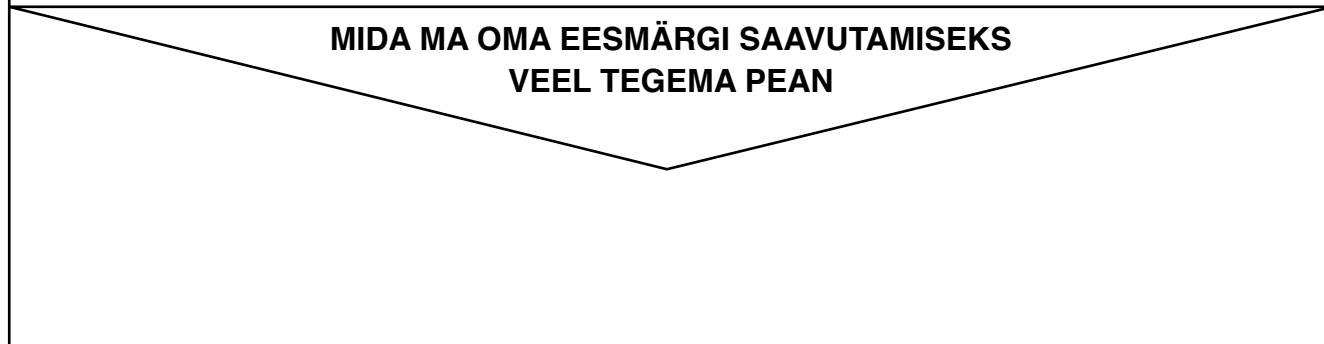
MINU TULEVIKU PLAAN

Tööleht

Parim viis oma elu eesmärkides selgusele jõuda, on need üles kirjutada. Siis hakkab kujutlusvõime nendega tegelema ja sa suudad paremini oma eesmärkide saavutamiseks tehtavat ette kujutada.

MA TAHAN SAAVUTADA**MIDA MA SELLEKS OLEN ÕPPINUD**

KOOLIS	VÄLJASPOOL KOOLI

**MINU ISIKSUSEOMADUSED, MIS AITAVAD
EESMÄRGI SAAVUTAMISELE KAASA****MIDA MA OMA EESMÄRGI SAAVUTAMISEKS
VEEL TEGEMA PEAN**

Praktiline ülesanne: tööpakkumiste analüüs

Tööpakkumisi võib otsida nii ajalehtedest kui internetist.

1. võimalus:

- * Jagada õpilastele ajalehed töökuulutustega.
- * Lasta neil ära märkida need kuulutused, millele nemad kandideerida võiksid.

2. võimalus:

- * Viia õpilased arvutiklassi.
- * Näidata õpilastele põhiliste internetipõhiste töövahenduskeskkondade aadressid: nt cv.ee, cvkeskus.ee, hyppelaud.ee.
- * Näidata õpilastele andmebaasist tööpakkumiste otsimise protseduuri.
- * Lasta õpilastel nendest andmebaasidest välja otsida 3–5 töökuulutust, millele nemad kandideerida võiksid.
- * Kui võimalik, lasta õpilastel need tööpakkumised välja printida.
- * Kokkuvõttena arutada, kui lihtne või raske oli tööpakkumisi lugeda ja nende hulgast sobivad välja valida.

Neid tööpakkumisi saab kasutada järgmiste ülesannete tegemisel.

Praktiline ülesanne: cv koostamine

- › Tuletada õpilastega meelde emakeeletunnis õpitud CV vormistamise nõudeid.
- › Lasta igal õpilasel koostada CV mustand.
- › Anda õpilastele koduülesandeks luua oma CV mõnesse andmebaasi (nt cv.ee, cvkeskus.ee) ja see välja printituna kaasa tuua. Igaüks saab analüüsida oma CV-d, kas see vastab järgmistele nõuetele:
 - * CV lühitutvustus on atraktiivne ja tekitab inimese vastu huvi;
 - * daatumid, millal midagi õpiti või kusagil töötati, on paigas;
 - * CV-s pole esitatud valet informatsiooni;
 - * kõikide töökogemuste, samuti projektide juures on lahti kirjutatud, mis olid täpsed ülesanded ja mida kogemusest õpiti;
 - * CV-s ei esine kirjavigu ja see on keeleliselt korrektne;
 - * CV sisaldab korralikku iseloomuomaduste loetelu, kirjeldust oma hobidest jne;
 - * CV on inforikas ja ladusa keelekasutusega;
 - * CV on igakülgset inimese visiitkaart ja tekitab tööandjas huvi ühendust võtta.

CV-d hinnata 10 palli süsteemis: 1 – ei paku ilmselt huvi; 10 – tööandjat peaks see väga huvitama. Kokkuvõttena arutada, mis oli kellegi raskuskoht, millised vigu oli enim. Järgmiseks tunniks tuleb CV korrigeerituna õpetajale tagasi tuua ning see portfooliosse lisada.

Praktiline ülesanne: motivatsioonikiri

Jagada igale õpilasele motivatsioonikirja kirjutamise juhend.

Vt cv.ee/content/index.php?id=672&gr=1

Arutada selle juhendi põhjal motivatsioonikirja kirjutamise põhimõtteid.

Lasta igal õpilasel koostada motivatsioonikiri, et kandideerida oma erialasele töökohale firmasse N. Eesmärgiks on tööandjas tekitada tõsine huvi ja põhjendada enda motivatsiooni.

Jagada õpilased paaridesse või väikestesse gruppidesse ja lasta neil üksteise motivatsioonikirju hinnata. Millise kirja peale kutsuksid kandidaadi töövestlusele?

Tuua välja erksamaid motivatsioonikirju ja katkeid õpilaste töödest.

Praktiline ülesanne: tööintervjuu

- › Jagada õpilased rühmadesse, igas rühmas 6–8 liiget.
- › Jaotada igale rühmale u 10 töökuulutust, paber ja kirjutusvahend. Võib kasutada õpilaste endi eelnevalt välja valitud töökuulutusi.
- › Lasta igal õpilasel meelde tuletada kolm enda tugevust ja iseloomuomadust (võib märkmeid teha).
- › Õpilased kirjutavad need kõik paberile ja leiavad grupi peale kolm ühist omadust.
- › Märkida üles ka tööks vajalikud erialased oskused ja muud lisaoskused.
- › Rühmas analüüsida töökuulutusi ja valida kolm kogu grupile enim sobivat.
- › Seejärel valida välja kolmest üks parim töökuulutust. Keegi rühmast, kes võiks sellele töökohale kandideerida, valmistab rühmakaaslaste abil end tööintervjuuks ja motivatsioonikõneks ette.
- › Igast rühmast saab üks kandidaat kolm minutit aega oma pakkumist tutvustada ja enda sobivust põhjendada.
- › Ülejäänud kursus on samal ajal selle firma kujutletavad personalijuhid või ametikoha otsesed juhid ja neil on võimalus asjalikke küsimusi juurde küsida.

Aruteluks

Keda oleksite tööle võtnud ja miks?

Mis on need edutegurid, mis tööintervjuul kasuks tulevad?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

PLANEERIMISABILINE

Tööleht

Käesolev harjutus aitab sul oma tööotsinguid korrastada. See võib sulle suureks abiks olla, kui sul on korraga mitu rauda tules. Süsteemne lähenemine tööotsimisele aitab hoida ära killustumist. Järgmisena esitatud kontrollnimekirja võid võtta kui punast lõnga, mida järgides saad oma tegemisi korraldada.

Oluline on seegi, et sa ei nõuaks endalt liiga palju. Ole oma aja planeerimisel realist. Võta oma kavva pigem vähem ja vii see kindlasti ellu.

Mida rohkem on sul informatsiooni ja mida paremini sa end ette valmistad, seda kergem on igasuguseid takistusi ületada.

Tee eneseanalüüs

- Minu töö- ja hariduskäik
- Minu teadmised ja oskused
- Minu tööväliselt omandatud teadmised, oskused jms
- Minu tugevad küljed
- Minu isiksuseomadused
- Üldised tingimused

Määra kindlaks töötsimise eesmärk

- Jään kindlaks oma erialale
- Tahan karjääriredelil tõusta
- Otsin võimalusi teistel erialadel
- Olen huvitatud iseseisvast ettevõtlusest

Töökohta tahan leida järgmisel erialal:

1. prioriteet:
2. prioriteet:

Leia valdkond (üldjoontes)

Eriti huvitavad mind selle valdkonna firmad:
Selles piirkonnas:

Leia firmade aadressid

- ärikatoloogidest internetist teatmeteostest;
- messikatoloogidest jms mujalt.
- Eriti huvitavad mind järgmised firmad:
 - 1.
 - 2.
 - 3.

Võta firmadega ühendust

- isiklike tuttavate/soovitajate kaudu
- enese lühitutvustuse saatmise teel
- tööhõiveameti kaudu
- e-posti teel CV saatmise kaudu
- eelnevalt telefoni teel kokku leppides (ainult teatavates valdkondades)

Mitteametlikud sidekanalid

Need sõbrad-tuttavad võivad mind aidata (telefon, e-post):
Nende inimestega võtan uuesti ühendust (telefon, e-post):

Avalda oma tööotsimiskuulutused

interneti-töøbörsides:
erialaajakirjanduses:
päevalehtedes:
mujal:

Otsi töökuulutusi

ajalehtedest:
erialaajakirjandusest:
interneti-töøbörsidest:

Koosta kaaskiri ja sea see ärasaatmiseks valmis

- visand koostatud
- iga uue töökoha puhul kohandan visandit vajaduse järgi

Koosta CV

- visand koostatud
- iga uue töökoha puhul kohandan visandit vajaduse järgi
- oma isiklike võimete ja oskuste kataloogi olen läbi töötanud ja tean, mille poolest teistest erinen
- olen ära märkinud kõik oma saavutused, mida võin firmadele olenevalt vajadusest mainida

Koosta kõik teised materjalid

- foto (fotosalongist)
- koopiad tunnistustest ja tõenditest (hästi loetavad)
- soovituskirjad (nt õpetajalt, praktika juhendajalt)
- kaaned
- ümbrikud
- kirjamargid

Ole valmis töövestluseks

- olen arvestanud kohalejõudmiseks kuluva ajaga
- olen valinud sobiva riietuse koos lisanditega
- olen mõttes kõikidele küsimustele vastanud ja nendeks valmis
- tean, mida lepingu läbirääkimistel saavutada tahan, ja olen jätnud endale manööverdamisruumi

Aja planeerimine

- olen esimesed firmad ja kontaktisikud juba oma ajakavva võtnud
- järgmisi lisan jooksvalt

nädalanorm:

. . . firmadega kontaktivõttu või kandideerimismaterjalide ärasaatmist

. . . sõprade-tuttavatega kontaktivõttu

KARJÄÄRIOTSUSE TEGEMISE PROTSESS

Tööleht

1. Otsusta otsustada.

- › Mida ma pean otsustama?

.....

- › Millal ma otsustan?

.....

2. Kogu enda kohta informatsiooni.

- › Minu 3 peamist huvivaldkonda on:

.....

- › Ma eelistan töötada järgmiste konkreetsete ülesannete kallal:

.....

- › Mul on järgmised oskused:

.....

- › Töö juures hindan kõige rohkem neid kolme väärtust:

- 1.
- 2.
- 3.

- › Minu tugevamad küljed seonduvad järgmiste võimetega:

.....

3. Uuri tööturgu.

- › Võimalusi pakuvad ametid on:

.....

.....

.....

- › Mina eelistan neist:

.....

.....

4. Kaalu erinevaid võimalusi ja järeldusi.

- › Vaatle iga valikuvõimalust oma huvide, võimete, tugevate külgede ja väärtushinnangute vaatevinklist.

- › Hinda iga valikuvarianti vastavalt sellele, kuidas neist igaüks pakub võimalusi tööga rahuloluks. Hinnangu võid kirja panna tabelina. Tööta välja hindamise alus, nt 4 = väga hea; 3 = keskmine; 2 = talutav; 1 = mittetalutav.

Valik 1:

.....

Valik 2:

.....

Valik 3:

.....

5. Võta vastu otsus. Olles piisavalt kaalunud, olen huvitatud järgmisest ametist:

.....

6. Koosta plaan. Millised on põhilised sammud, et selleks valikuks valmistuda? Olen koostanud plaani, kuidas hakkan oma tulevikuks valmistuma. Minu põhilised sammud sealjuures on (lisa nii palju samme, kui vaja):

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

7. Tegutse.

Selleks, et järgida oma karjäärieesmärki, pean ma:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

Selleks, et valitud kutsealal edu saavutada, pean ma tulevikus läbima järgmisi täiendus koolitusi:

.....
.....
.....
.....
.....

8. Hinda edasiminekut ja tee muutusi.

Vaatan selle plaani jälle üle (päeva, nädala, aasta) pärast, hindan ning muudan seda vajaduse korral.

Vaatan oma valiku üle pärast.

MINU KARJÄÄRIEESMÄRGID

Tööleht

Minu ideaalse elu visioon:

Minu karjääri ja töö eesmärgid:

Töö, mida mulle meeldiks teha **5** aasta pärast:

Töö, mida mulle meeldiks teha **2–5** aasta pärast:

Töö, mida mulle meeldiks teha **praegu**:

Minu isiklikud eesmärgid:

Organisatsioonid, kuhu tahaks kuuluda:

Teadmised, oskused jne, mida ma tahaksin arendada:

MINU KARJÄÄR 3, 5, 10 AASTA PÄRAST

Tööleht

Iseenda jaoks sobiva karjääritee leidmine algab endast. Lihtsustatult tähendab see enda uurimist, endalt sadade ja sadade küsimuste küsimist. Mida selgemaks saab teadlikkus iseendast, seda suuremaid võimalusi hakkad sa enda ümber nägema. Selle harjutuse tegemisel võta välja kõik oma selle aine raames täidetud töölehed ja süüvi nende sisusse, sest need aitavad sind vastuste leidmisel.

Kuhu tahad jõuda 3 aasta pärast?

.....
.....
.....

Kuhu tahad jõuda 5 aasta pärast?

.....
.....
.....

Kuhu tahad jõuda 10 aasta pärast?

.....
.....
.....

Mida saad juba praegu selle heaks ära teha?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Püstita oma 1–3 aasta eesmärgid

.....
.....
.....

Püstita oma 3–5 aasta eesmärgid

.....
.....
.....

Püstita oma 5–10 aasta eesmärgid

.....
.....
.....

Konkreetne läbimõeldud tegevusplaan on eelduseks, et sinu eesmärk võib teostuda. Kui oled oma esimesed sammud teinud, on vaja tehtut hinnata. Oma esimesed sammud oma karjääri teel oled sa teinud praktiliselt olles, kooli kõrvalt õppides või õpilasmalevas töötades. Nüüd küsi endalt järgmised küsimused.

Kas oled jõudnud sinna, kuhu soovisid jõuda?

.....
.....
.....

Mida oled sellest õppinud?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Mida peaksid edaspidi teistmoodi tegema?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Millises suunas edasi liikuda?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Karjääriplaan võib koosneda peamiselt unistustest, mida soovid oma elus korda saata. Neid võib kas üles kirjutada, joonistada või mingil muul viisil kujutada, kui soovid, et need täide läheksid. Endast välja lastud unistused saavad energialaengu, reaalsema kuju ja neid on lihtsam ellu viia. **Seepärast vali endale sobiv viis ja pane paberile oma karjääriplaan järgnevaiks 3, 5 ja 10 aastaks.**

7. PRAKTIKUTE KOGEMUSED

Lood jutustavad kutseõppeasutuste kogemusest perioodil 2006–2012. Kutseõppeasutustes tunnetati vajadust toetada oma õppureid karjääri planeerimisel ja seetõttu käsitleti karjääri teemat läbivalt erinevates õppeainetes. Võimaluse korral oli kooli õppekavas valikõpingute moodul Karjääriõpetus.

7.1 Karjääriõpetus Rakvere Ametikoolis

Ave Rosental, Rakvere Ametikooli karjääriõpetuse õpetaja

Tihti arvatakse, et kutseharidust omandav noor on juba oma tee leidnud ning tema tulevik on n-õ paigas. Tundub iseenesestmõistetav, et pagari või koostelukksepa erialale õppima asunud noor inimene on teinud teadliku valiku ning valitud eriala ongi talle sobiv ja meelepärane. Tegelikult see nii lihtne ei ole. Tihti satub ametikooli õppima noor, kellel pole peale põhikooli lõpetamist just palju valikuid. Gümnaasiumi üks jääb tema ees suletuks, kuna õpitulemused ei ole just kõige paremad või on kodune majanduslik olukord selline, mis nõuab kiiret tööleasumist. Nii tulebki teha veidi rutakas otsus mõne esmapilgul sobiva ameti suhtes, mis õppimise käigus osutub täiesti vastuvõetamatuks.

Kutsehariduses on karjääriõpe väga oluline. Ühest küljest on see abiks neile, kellel soov valida teine eriala, teisest küljest neile, kellel ootab peale kooli lõppu ees tööle asumine. Karjääriõpe võimaldab noorel end paremini tundma õppida ja teha uus valik juba teadlikumalt. See annab teadmised, kuidas siseneda töömaailma, millised on võimalused tööturul ja millised on võimalikud riskid. Noor, olgu ta gümnaasiumi või ametikooli lõpetaja, vajab sobiva töö leidmisel kogenumate tuge ja julgustamist. Õppegruppide esmase juhendamise tagasisidest on selgunud, et umbes 30% küsitletutest tunnetavad karjääriõpetamise vajadust ja peavad seda enda jaoks oluliseks. Karjääriõpe õppekava kohustusliku osana teeks karjääri planeerimise vajalikkuse õpilastele oluliselt mõistetavamaks.

Õpilaste ootused

Igal õppeaastal lahkub koolist või soovib eriala vahetada mitmeid õpilasi, kes saavad ameti tegelikust olemusest aimu alles õppelaboris osalemise käigus või pärast praktika läbimist. Tagasiside kogetule võib olla nii negatiivne, et otsustatakse kursus pooleli jätta ning koolist lahkuda. Heal juhul alustatakse uuel õppeaastal mõnel teisel erialal. Samas on ka positiivseid näiteid, kus noor avastab alles praktiliselt, et tema pealtnäha huupi valitud amet on talle igati sobiv ja võimetekohane.

Päris arvestatav on nende õpilaste hulk, kes ei väärtusta niivõrd omandatavat kutset, vaid pigem kutsega koos saadavat keskharidust, mis võimaldab hiljem õppida keskhariduse baasil uut eriala.

Kolm aastat on noore inimese elus piisavalt pikk aeg, et jõuda selgusele selles, kas õpitav eriala talle sobib või mitte. Küsitluste põhjal selgub, et just tüdrukute hulgas on rohkem neid,

kes tahaksid õpitavat ala millegi muu vastu vahetada. Nad on küll aru saanud, et nad ei taha töötada ehk koka või pagarina, kuid mida nad täpselt teha tahaksid, seda nad ei tea.

Noored ei oska ennast piisavalt analüüsida. Nad ei tea, millised on nende võimed, millised on tugevused ja nõrkused. Tihti puuduvad neil ka huvid-hobid või ei oska nad neid oma tuleviku ja tööga seostada. Töömaailmast puudub reaalne pilt. Ootused on tihti kõrgendatud nii palga kui töö sisu suhtes. Väga vähe on neid, kes on seadnud endale eesmärgid, milleni jõuda, või kellel on kindel siht, mille poole püüelda. Paljudes noortes tekitab kooli lõpetamine stressi, kuna neil on hirm tuleviku ees.

Nagu eelpool mainitud, on õpilastel tuleviku suhtes kohati väga ebareaalsed ootused. Noored mehed, kes omandavad ehitaja või lukksepa kutset, soovivad peale kooli lõpetamist leida tööd firmajuhi või töödejuhatajana. „Rasket” tööd ei peeta enda vääriliseks. Levinud on väärarusaam, et kui on oma firma, siis pole endal vaja tööd teha. Tavaliselt on need noored valinud eriala juhuslikult ja nad soovivad pigem omandada keskharidust mitte kutset.

Analüüsi- ja suhtlemisoskused vajavad arendamist

Millist abi üks kutset omandav noor siis vajab, et oleks kindlam tuleviku suunas vaadata? Nii mõnegi vastuse saab sellele küsimusele 2010. aastal õpilaste eneseanalüüside põhjal valminud väikesest uurimustööst. Töö eesmärgiks oli leida ebakõlad ja nõrgad kohad noorte ametivalikus. Selleks pidid noored mõtlema oma unistuste ametile ning märkima sinna juurde ameti jaoks vajalikud oskused, hariduse ja isiksuseomadused ning võrdlema neid enda iseloomuomaduste ning olemasolevate oskuste ja haridusega. Ülesanne tundus lihtne ja lootsin, et noored saavad sellega kiiresti valmis ning minul jääb hiljem vaid andmed kokku korjata ja lõppanalüüs teha. Nähes noorte nõutuid nägusid ja tühje paberilehti, mõistsin, et see, mis tundus mulle lihtne, oli neile mõistetamatu. Päris mitmed ei olnud kunagi mõelnudki sellele, milline töö neile lihtsalt meeldiks ja ei oleks ainult sissetulekuallikas.

Järgmine keeruline etapp oli enda iseloomustamine. Poistele valmistas see rohkem peavalu, tüdrukud tulid kergemini toime. Poisid suutsid keskmiselt paar-kolm iseloomuomadust välja tuua ning samuti oli neil raskusi iseloomuomaduste sobivuse määratlemisega. Mõnede ametite puhul ei osatud arvestada ka oma tervislikku seisundit. Nii jäidki mõne noormehe unistused ebareaalseteks, kuna neil puudusid vastavad võimed või polnud isiksuseomadused kooskõlas nõudmistega. Näiteks soovis üks noormees saada firmajuhiks, kuid tema suhtlemisoskus oli väga nõrk ja ta ise oli väga häbelik, napsõnaline ning tal puudus reaalne ettekujutus tööst oma firmas. Ta oli üks neist, kes arvas, et saab väikefirma omanikuna endale sobival ajal tööl käia ning kohe edu vilju maitsta.

Siit järeldub, et eelkõige tuleks pöörata tähelepanu eneseanalüüsi oskuste täiendamisele. Koolilõpetaja peab teadma, millised on tema võimed, milliseid töid lubab teha tema tervislik seisund. Ta peab tundma oma iseloomu ja temperamenditüüpi, samuti on väga tähtis tunnetada oma identiteeti. Viimase puhul peab inimene mõistma oma erisust võrreldes teistega, teadma, kes ta on täna ja kelleks võib või tahab saada tulevikus.

Igapäevaselt noortega tegeledes on jäänud silma nende kesine suhtlemisoskus. Mõnel juhul ei julgeta suhelda, ollakse justkui krambis ja teisalt jällegi arvatakse, et lobapidamatus on eeldus heaks suhtlemiseks. Rollimängudes on viimased siiski tunduvalt edukamad, sest neil puuduvad kompleksid ja hirm esinemise ees. Töövestluse simulatsioonil on mind mitmel korral üllatanud just „parandamatud lobisejad”, kes suudavad endast intervjuu käigus väga hea esmamulje jätta. Sellistel simulatsioonidel ja rollimängudel on karjääriõppes kindlasti oma koht. Kasuks tuleb ka videotreening, mille puhul õpilased näevad hiljem oma vigu ja neil on võimalus analüüsida teiste käitumist. Sellistes mängudes osalemine annab esinemisjulgust ning laseb noorel tutvuda ja harjuda oma „pimeda poolega”, mida näeb üldjuhul vaid kõrvaltvaataja.

Meetodid

Kuna noored ei tea täpselt, mida üks või teine amet endast kujutab, oleks kindlasti abi ettevõtete külastamisest ja töövarjupäevadel osalemisest. Kui kogu päeva ametimehe järel käia ja vaadata, millega ta igapäevaselt tegeleb, siis tunneb jälgija juba kergemini ära, kas see amet talle sobib või mitte.

Head on sellised meetodid, mis lasevad õpilastel ise midagi otsida, teha ja mõelda. Oluline on, et nad saaksid võimalikult palju ise avastada ning seoseid leida. Õpetajale jäägu pigem suunaja roll.

Kindlasti on kutsehariduse puhul olulised teadmised ettevõtlusest. Paljud ametikooli lõpetajad võiksid olla potentsiaalsed väikeettevõtjad. Selleks on vaja teada ettevõtlusvorme, seaduseid, starditoetuse võimalusi jne. Kummutamaks väärarusaama ettevõtja mugavast elust, mis võimaldab kohe suurt sissetulekut, oleks mõistlik noorte ette kutsuda mõni väikefirma omanik, kes räägiks, kuidas ta alustas ja kui kaua esimeste edusammudeni jõudmine aega võttis.

Ametikoolide maine on aasta-aastalt tõusmas. Vananenud on arusaam, et kui õppisid pott-sepaks, siis pead seda tööd tegema elu lõpuni või kui astusid ametikooli, siis oled lootusetu juhtum. Kuigi noored omandavad eriala kõrval ka keskhariduse, mis lubab neil hiljem õpinguid mõnes muus valdkonnas jätkata, peaks õpitavat ametit siiski väärtustama. Lõpetajad peaksid mõistma iga ka tulevikus kasutada võidava oskuse vajalikkust. Elus tuleb ette nii mõnigi mõõn, mis nõuab ümberõpet või kunagi õpitud erialaste oskuste meeldetuletamist. Karjääriõppel on väärtuste kujundamisel kindlasti oluline roll.

Anneli Tohvert, Rakvere Ametikooli karjääriõpetuse õpetaja

Kutseõppeasutusse õppima asunud põhikooli lõpetanud noored on teinud oma esmase erialavaliku küllaltki juhuslikult. Valdav osa asub õppima kutsekooli, et omandada keskharidus, muu põhjus on kas sõprade või kellegi teise soovitus. Üha olulisemaks põhjuseks on muutunud ka kooli asukoht ning kõige vähem asub õppima just konkreetse eriala pärast.

Eelnevast lähtudes on karjääriõpe kindlasti vajalik ka kutseõppeasutuses, sest oma esmase erialavaliku teevad õpilased tihti väliste tegurite mõjul. Seetõttu on sageli vaja aidata noorel leida põhjus, miks alustatud õpingud antud erialal või koolis lõpule viia.

Õpilaste ootused ja tagasiside

Karjääriõpe on läbiva teemana toimunud kutseõpingutes kogu aeg, see on aga olnud kindla suunitlusega valmistada koolilõpetajat ette erialase tööga hakkama saama, mis on aga ainult üks väike osa karjääriplaneerimisest. Enamikus õppekavadest on valdkonna kutseõpingute sissejuhatus teema, kus õpilane saab põhjaliku ülevaate erialast, õppekavast ja tulevastest töökohtadest antud erialal. Õpilane saab erialaste õpingute käigus praktilise töökogemuse koolis ja ettevõtetes, õpib tundma töökeskkonda, tööhutusnõudeid ja tööseadusandlust, majanduses toimuvaid protsesse ja tööturgu, ettevõtluse aluseid ja palju muud. Mul on siiani meeles, kuidas üks noormees tuli oma esimeselt praktikalt tagasi ja võttis oma praktika ühe lausega kokku: „Ma sain aru, mida tähendab töö tegemine.” Vajalik arusaam kogu eluks, mida gümnaasiumilõpetaja vaevalt omandab.

Üheks kitsaskohaks jääb tööturule sisenemine – kuidas leida sobiv töökoht ja kuidas sellele kandideerida. Näiteks õpitakse koostama CV-d, kuid kui seda tehakse eesti keele tunnis, siis õpivad noored eesti keelt, mitte tulevikus tööle kandideerimist. Siin olekski vaja karjääriõpet, mis seoks eri osad üheks tervikuks ja mille vajalikkus tulevikus on selgem ka õpilasele. Erinevate teemade raames õpitu ei arvesta õpilaste tegelikke ootusi oma tulevasele elule. Küsimusi on palju. Millised sammud ja millisel ajal on vaja astuda, et unistus reaalselt saaks täituda? Millist haridustaset on vaja? Kas edasiõppimiseks on vaja sooritada riigieksameid? Kuidas toimub ettevalmistumine? Kas ma olen võimeline vajalikud eksamid sooritama? Kui palju olen nõus oma tuleviku kujundamisse panustama? Kuidas mõjutavad minu tänased otsused minu tulevikku? Samuti on õpilastele uudne, et tulevikus tuleb üheaegselt täita ja omavahel sobitada mitmeid elurolle.

Meie koolis on õpilasi toetamas ka karjäärikoordinaator, aga eks igaüks tea, et abi on lihtsam küsida, kui tead, millist abi vajad. Valikõpingute moodul Karjääriõpetus võimaldab õpilastel oma elu planeerimisel lihtsamalt tuge leida.

Pilootprojekti raames ühes õppegrupis toimunud karjääriõpetus andis huvitavat tagasisidet mitte ainult toimumise ajal vaid ka õpperühma tööle rakendumisel peale kooli lõpetamist. Koolis õppis antud perioodil koka erialal kaks paralleelrühma. Selle õpperühma lõpetajad, kus toimusid karjääriõpetuse tunnid, leidsid paremini tööd ja tööle rakendumine oli kõrgem. Karjääriõpetuse läbinud rühma rakendumine erialasele tööle oli 54% ja kogu rakendumine 72%, paralleelrühmast oli rakendumine erialasele tööle 33% ning kogu rakendumine 46%. Õpitulemused olid õpperühmas erinevad – oli õpilasi, kes õppisid karjääri planeerimist huviga

ja ka neid, kes sooritasid minimaalse osa, et kursus positiivselt läbitud saaks. Kursuse läbinud noored muutusid enesekindlamaks, nii mõnigi leidis motiivi kooli lõpetamiseks ja õpingute jätkamiseks unistuste erialal. Vajadusel võtsid mõned õpilased ka pärast kursuse lõppemist kontakti, kui mõni probleem vajab lahendamist.

Meetodid

Karjääriõpetuses tuleks kasutada eelkõige aktiivõppemeetodeid ja vältida loenguvormis teooria edastamist. Ei taha öelda, et teooriat ei ole vaja, kuid seda peaks eri õppemeetodite vahele vajalikus koguses põimima.

Praktiline kogemus näitab, et kõige rohkem meeldis kursustele ennast tundma õppida erinevaid töölehti täites. Paljudele tekitas probleeme aga hilisem töölehtede analüüsimine ja järelduste tegemine. Analüüsiosa oli põhikoolist tulnud õpilastele raske, nad vajasisid palju individuaalset suunamist ja julgustamist. Väga meeldisid õpilastele ka erinevad rühmatööd ja nende arutelud. Neid õppemeetodeid saab rakendada alles siis, kui rühm on selleks valmis, ei ole omavahelisi konflikte ja noored julgevad arvamust avaldada. Õpetajal tuleb eri õpperühmade jaoks leida sobivad õppemeetodid ja luua õppetöö korraldamiseks positiivne ning avatud õhkkond.

Järgmisena üks näide elust enesest. Sattusin õpetama õpperühma, kus olid väga teravad suhted. Omavahel suheldes kasutati n-ö karjuvat kõneviisi ning koostööst ei saanud juttugi olla. Põhjus tuli kiiresti välja – keegi olevat kellegi kohta midagi rääkinud ja nii moodustusid leerid. Esimene tund sai läbi ja järgmiseks tunniks leidsin karjääriõpetuse materjalide seast harjutuse nimetusega „Kuulujutt”. Kui olime harjutuse läbi teinud ning info saamise ja edastamise üle arutlenud, olid õpilased tulemuse üle äärmiselt üllatunud (mis võib juhtuda ühe looga, mida räägib edasi mitu inimest). Sellest alates õpperühma sisekliima muutus. Leppisime kokku reeglites, mida kõik pidid järgima, ja alles seejärel oli võimalik teha rühmatööd ning erinevatel teemadel arutleda.

7.2 Karjääriõpetus Järvamaa Kutsehariduskeskuses

Eve Rõuk, Järvamaa Kutsehariduskeskuse karjääriõpetuse õpetaja

Iseenda tundmine, ümbritseva töömaailma võimaluste teadmine ja otsustamine on märksõnad, millela edukas karjääri planeerimine tänapäeval tõenäoliselt ei õnnestu. Siiani vähem tähelepanu saanud, kuid viimasel ajal kiiresti arenema hakanud on karjääriteenuste tutvustamine kutseõppeasutuste õpilastele. Kutseõppeasutuste õpilased puutuvad töömaailmaga varakult kokku juba tööpraktikal olles ja seetõttu on karjääriteenuste toetav mõju neile igati vajalik. Uued kutseõppeliigid, paindlikud õppevormid ning võimalus valida õppekoormust on muutnud süsteemi tervikuna kättesaadavamaks igas eas õppijale.

Muutumine on pidev ja etteaimamatu. Karjäärispetsialistide ülesanne on muutustega kaasa minna ja toetada õpilaste toimetulekut pidevalt muutuv keskkonnas. Edu või ebaedu oleb järjest enam haridustee ja tööeluga seotud otsustest, rollidest elus ning teadlikest karjäärivalikutest.

Hea on tõdeda, et karjääriõppe tähtsust ja selle kvaliteedi tagamise vajalikkust on koolides aasta-aastalt enam teadvustatud. On aru saadud, et karjääriõpe on ka kutsehariduslike õpingute osana vajalik, sest karjääri planeerimist saab käsitleda kui üldist elu planeerimist. Ja üks ongi ju kutsehariduse üks eesmärkidest saata koolist välja oma eluga ise toime tulevad noored, sest karjääriõppe kaudu saab kool tõhusalt toetada õpilasi elutee juhtimiseks vajalike hoiakute, teadmiste ja oskuste kujundamisel.

Õpilaste ootused

Karjääriõpetus valikõpingute moodulina oli Järvamaa kutsehariduskeskuses esimest korda tunniplaanis 2005/2006. õppeaastal. Paide õppekohas oli karjääriõpetus kõikide erialade lõpukursuste õppegruppide tunniplaanis, Särevere õppekohas aga autotehnikutele põhikooli- ja gümnaasiumijärgselt esimesel kursusel ning põllumajanduserialadel viimasel kursusel.

Õpilaste reageering valikainetele oli pigem tagasihoidlik: meil on juba valik tehtud, miks siis veel ennast ja oma aega raisata millelegi ebamäärasele. Ka karjääriõpetuse õpetajad olid esimesel aastal pisut kimbatuses, sest esmalt tuli ise aru saada, mida ja kuidas õpetada. Probleeme oli ka materjali hankimise ja selle süstematiseerimisega. Tänapäevaks on olukord paranenud ja karjääriõpe kinnitab kutseõppes tugevasti kanda.

Karjääriteenuste kättesaadavus on õpilaste jaoks väga oluline. Individuaalsete vestluste käigus on selgunud, et õpilased ootavad nõustamist just oma tuttavas koolikeskkonnas. Nii mõnedki grupid on küsinud pärast karjääriõpetuse lõppemist, et kas järgmisel õppeaastal ka seda tundi on ja kas meil koolis on olemas karjäärinõustaja. Järjest rohkem kinnistub arvamus, et õpilane vajab karjäärilast toetamist ka karjääriõpetuse lõppedes. Karjääriõpetuse tunnist ootavad õpilased kõike seda, mis ei kajastu teistes tundides: vabamat ainekäsitlust, palju praktilisi tegevusi, pingevaba ja individuaalset lähenemist. Teisalt tahavad õpilased väga konkreetseid teadmisi, viiteid, suur huvi on tööturuprognoside vastu. Oluline koht on karjääriinfo. Õpilased tahavad objektiivset ja süstematiseeritud infot, mis ei eelistaks üht õppeasutust või ametit teisele.

Tagasisideküsitlusest selgus, et karjääriõpetuse tundides pööratakse piisavalt tähelepanu tööturuteenustele ja võimalustele tööturul, elurollide tähtsusele, karjäärivalikutele ning võrgustiku loomisele. Vajalikeks teemadeks peeti ka minapilti, sotsiaalset suhtlemist, meeskonnatööd ja valmisolekut teadlikeks karjäärivalikuteks. Rohkem taheti teada erinevatest ettevõtlusvormidest, ettevõtte loomisest ja likvideerimisest.

Adekvaatse minapildi kujundamine

Olen mitmel korral kuulnud õpilase käest küsimust: mida te meile täna õpetate, mis on selle tunni ülesanne. Siinkohal on oluline õige rõhuasetus, sest õpilane kujundab adekvaatset minapilti kogu õppeprotsessi vältel. Karjääriõppe toel kujundab ta arusaama sellest, kuidas eneseanalüüsi karjääriotsuste langetamisel kasutada. Kui õpilane teadvustab oma huvisid, kalduvusi, väärtushinnanguid jm, räägib see tema üldisest küpsusest. Õige haridustee valimise huvides on õpilase jaoks väga oluline tutvuda kogu õppeprotsessi jooksul eri õppeainete

raames mitmete ametitega, saada teadmisi tööst laiemalt ning sellest, kuidas ainevaldkondade tundmine ning konkreetsete ainealaste teadmiste tase on võimaliku tulevase tööga seotud. Tähtsustan järgmisi teemasid: enesehinnang, motivatsioon, väärtused, emotsioonid, veendumused, suhtlemisoskus, meeskonnatöö. Need on märksõnad, mida tööandjad oma töökuulutustes töötajatelt ootavad. Oli lausa jahmatav, et noored ei valda peaaegu üldse sedalaadi sõnavara või ei oska neid teemasid enesega seostada. Sellest näitest tuleb hästi välja vajadus karjääriõpetuse lõimimiseks eesti keele tundidega.

Meetodid ja lõimimine teiste ainetega

Esimesel aastal karjääritunde andes kasutasin üldist näidismaterjali. Mõtlesin, et mis see siis ära ole – näidiskava on ees, tuleb see endale selgeks teha ja tundi minna. Üsna pea selgus, et nii need asjad ei käi. Iga õppegrupp on erinev ja iga õpilane õppegrupis on erinev. Mudel, mille olin loonud autotehnikutele, ei sobinud põllumeestele. Karm tõde – õppegruppide eriala osas on erinevused olemas – tõi mind pilvedelt maale tagasi ja ees ootas tõsine töö. Üks olulisimaid asju, mille selgeks sain, oli järgmine avastus: õpitulemused sõltuvad sellest, kas õpilased on oma eriala õpetamise tasemega rahul või mitte. Ei ole enam haruldane, et õpilane, teadvustades terviseprobleeme, teeb esimesel kursusel valiku mõne teise eriala kasuks.

Õpilased on saanud teadlikumaks oma võimalustest eriala vahetada. Näiteks sellel õppeaastal on tüdrukud olnud väga rahulolematud ja ligi 90% neist on kaalunud eriala vahetamist. Märkusena, et see on suuline tagasiside ja individuaalsete vestluste käigus selgunud. Ilmselt võis olla tegemist pinge ja väsimusega, sest vestlused toimusid kevadtalvel, kuid seda asjaolu ei tohiks siiski tähelepanuta jätta.

Õpitulemused erinevad ka vanuseastmeti. Esimese kursuse noored ei saa aru, miks nad peavad seda valikainet läbima. Nad mõistavad küll, et elu on kiirelt muutuv ja ka töömaailm muutub, kuid nende jaoks ei ole see hetkel oluline. Oluliseks muutub see viimasel kursusel – õpilased on tunduvalt rohkem motiveeritud ja oskavad küsida. Nad teavad täpselt, mida teada tahavad. Seetõttu arvangi, et karjääriõpe annaks palju paremaid tulemusi, kui seda õpetataks teemade kaupa erinevatel kursustel.

Üldhariduskooliga võrreldes on kutseõppeasutuse karjääriõppe korraldamise põhimõtted erinevad, sest õppur on oma eriala juba valinud. Samas teame, et väga paljud ei lähe pärast kooli lõpetamist õpitud kutse- või erialasele tööle. Osa noortest võtavad ametikooli vaid kui vaheetappi ja seetõttu on karjääriõpe kutsekoolis õpihuvi tõstmiseks äärmiselt oluline. Karjääriõpe peaks kutseõppeasutuses muutuma koolielu loomulikuks osaks ja oluline on, et karjääriteemasid ei käsitletaks ainult karjääriõpetuse tundides, vaid ka teiste õppeainete kaudu. Karjääritegevused peaksid läbiva teemana lõimuma kõigi õppeainetega. Tihti on aineõpetajal oma ainega piisavalt tegemist, tal puudub huvi ja ka tahtmine muuta midagi, mida ta oluliseks ei pea. Siit tulebki tõdemus, et aineõpetajaid on vaja karjääriõppe suhtes koolitada. Koolidel puuduvad selleks vahendid. Lahenduseks oleks sisekoolitused ja koolitajaks karjäärikoordinaator. Esmapilgul lihtne, teostama hakates keeruline, kuid oluline on, et arusaam tänapäevast karjäärikäsitlest jõuaks iga koolis töötava inimeseni.

Grupijuhatajatega ja erialaaineõpetajatega on lihtsam. Grupijuhataja tegeleb oma grupiga grupijuhataja tunnis, kui grupil ei ole karjääriõpetust. Toimuvad vestlused on grupiviisilised, individuaalsed, vajaduse korral räägitakse karjääriteemadel ka lapsevanematega.

Erialaaineõpetajad korraldavad karjääriõppe raames väljasõite ettevõtetesse. Külastatakse infopäevi ja messe, võetakse osa karjääripäevadest. Toimuvad ümarlauad vilistlastega, kes on olnud oma erialal edukad. Praktilistest tegevustest saab välja tuua laboritunnid, praktika ettevõtetes, jagatakse kogemusi individuaalsest töökogemusest ja huvitegevusest. Toimuvad erinevad võistlused nagu piparkoogifestival, võileivatortide tegemine, jääralli, moe-show jt. Osaletakse kutsevõistlustel: Jõulukellu, Noor Meister, Noortalunik.

Õpilased osalevad meelsasti praktilistes tegevustes: töökuulutuste analüüs, vanemate erialade teadasaamine. Tundub, et õpilastele sobib tööintervjuu simulatsioon, sest kohale tulevad ka need, kes muidu pole eriti asjast huvitatud. Paljudele on enesest valju häälega teiste kuuldes rääkimine tõsine pähkel, sest nõudeks on olnud õpitud sõnavara kasutamine.

Meie koolis karjäärikoordinaator puudub ning karjääriõpetuse õpetaja peab sidet ja loob võrgustikku nii koolisisesele kui -välisele, aitab karjääriinfo otsimisel. Abiks on kindlasti tegevuste korralik planeerimine, tähtsal kohal on õpilaste kaasamine ja õige meetodi leidmine. Loodud on tugiisikutest koosnev meeskond, kuhu kuulub psühholoog, õpinõustaja, sotsiaalpedagoog ja grupijuhataja.

Õppemeetoditest on eelistatuimad aktiivõppemeetodid, mille käigus õpilased on valmis end üksteisele avama ja ka üksteiselt õppima. Kui õpilased on klassis üksteist tundma õppinud, siis hakkab grupp üksmeelselt tööle ja seetõttu on ka õpitulemused märgatavamalt paremad. Reegel on siin ka – kõik, mida kuulatakse ja räägitakse klassis, jääbki klassi.

Tagasiside ja individuaalne töö õpilastega

Esimesel kursusel on oluline eneseanalüüsi kaudu oma isiksuseomadusi tundma õppida. Õpilased ise huvituvad paaris- ja rühmatöödest, sest need võimaldavad neil avastada ja avada endas isiksuslikke erisusi (hoiakuid, väärtusi, huvisid) ja kujundavad isiksuseomadusi, mida tööturul hinnatakse.

Minu arvates on väga oluline tagasiside andmine, võimaluse korral individuaalne tagasiside andmine õpilasele. Tagasiside – olgu see siis negatiivne või positiivne – on abiks õpilase paremaks muutumisel.

Igas grupis on õpilasi, kes tahavad töötada individuaalselt. Nende jaoks kasutan töö- ja mõttearenduslehti. Lisaväärtusena näen, et õpilane vaatab enda sisse sügavamalt ja ausamalt, sest ta tunnetab privaatsust ja teab, et neid lehti loeb ainult õpetaja.

Oluline on tundide mitmekesisus ja eesmärgistatus. Näiteks ülevaate koostamisel enda maakonnas olevatest karjääriteenustest analüüsivad õpilased hiljem üksteise töid, tuues välja erinevad teenused ja teenuste kättesaadavuse. Ettevõttesse minnes on oluline, et õpilasel oleks abiks vastav tööleht.

Tundides kasutatavad õppemeetodid julgustavad õpilasi ennast analüüsima ja klassikaaslastega arutlema. Õpetajalt nõuab delikaatsust ja tolerantsust võimalike eriarvamuste ja väärtustega arvestamine. On nähtusi ja probleeme, mida õpetajal võib olla raske mõista, kuid millest ei saa mööda vaadata ja mida peab käsitlema, püüdes mitte kedagi kahjustada.

Karjääriõppes peaks kõlama jääma seisukoht, et iga töö vajab tegemist ja iga amet väärrib austust, olgu siis tegemist lihttöolisega või tiptasemel spetsialistiga. Paraku on päris elu aga teine ja on probleeme, millele pole ühest lahendust.

Üheks selliseks probleemiks on koolist väljalangemine. Erinevate probleemide lahendamiseks on vaja erinevaid meetodeid. Seetõttu ei piisa, et õpetajad tegelevad ainult oma pädevusvaldkondadega. Pedagoogidel peab lisaks olema mitmeid võtmeoskusi nagu sotsiaalne suhtlemine, mõistmine ja kaastundlikkus. Nad peavad töötama ka selle nimel, et noori probleemide lahendamisel aidata. Lisaks nimetatud võtmepädevustele peavad nad üles näitama empaatiat ja oskust töötada tugiteenuste võrgustikus.

See on lahendamata teema, mis on nurgeti koos karjääriõppega. Väljalangevus on probleemiks nii Eestis kui ka väljaspool Eestit. Loodan, et kui karjääriteenuste mudel koolides ilusasti tööle hakkab ja kui meil on olemas inimesed, kes seda tööd südamega teevad, saab väljalangevust vähendada. Kuid see ei juhtu kindlasti täna ega homme. Vaatamata sellele on kutsekoolide karjääriõppe olukord võrreldes algusaastatega palju muutunud. Tuntakse ja tasapisi võetakse omaks selle õppedistsipliini olulisust ja vajalikkust. Õppemeetodeid ja rõhuasetusi tuleks iga eriala puhul pisut kohandada, sest iga amet on erinev ja pädevused konkreetseks ametiks on ka erinevad.

Vajaduse mõistmine sõltub õpetaja kogemusest

Töötades karjääriõpetuse õpetajana leian, et aine peaks olema jagatud teemade kaupa erinevatesse õppeaastatesse. Esimese kursuse õpilasele on oluline aru saada, kes ta on, osata ennast vaadata kõrvalt ja anda endale hinnang – kas on olemas vajalikud võimed õppida valitud ametialal. Teisel kursusel läbivad noored erialase praktika. Karjääriõpetus enne praktikat peaks tutvustama inimsuhteid, distsipliini töökollektiivis, pingetaluvust, kohanemisvõimet jms, mis on võõras keskkonnas töötamise puhul oluline. Lõpukursuse karjääriõpetuses on oluline toimetulek tööturumuutuste ja ka töötuks jäämise võimalusega – mida siis teha, kuidas osata leida informatsiooni ja see informatsioon ka enda jaoks tööle panna.

Olen üsna tõsine selle aine pooldaja ja vajalikkusesse uskuja, kes arvab, et ennast tuleb tõestada paljudele skeptikutele. Karjääriõppe vajalikkust üritan tõestada ka õpilastele, eriti just praktilise poole pealt. Päris kindlasti on karjääriõppe tarvis arukalt kogu kooli õppekavadesse lõimida, sest mis seal salata, on veel palju selliseid inimesi, kes suhtuvad siiani karjääriõppesse kui mõttetusse ajaraiskamisse. Siin on tööpõld üsna lai.

Karjääriõppe vajalikkust hakatakse tundma lõpukursustel, mitte varem. Küsimusi tekitab aine hindamine, see peaks olema arvestuslik.

Tuleb proovida, leida ja otsida, kuni leitakse just endale omane ning õppiija jaoks kõige tähendusrikkam viis karjääriõppega üheks saada.

7.3 Karjääriõpetus Võrumaa Kutsehariduskeskuses

Eha Raav, Võrumaa Kutsehariduskeskuse karjääriõpetuse õpetaja

Karjääriõpetust olen Võrumaa Kutsehariduskeskuses õpetanud aastast 2007. Kui algul oli valikaine ette nähtud ainult rakenduskõrgharidust omandavatele tudengitele, siis alates 2008. aasta sügisest, kui meie kool avas põhikoolijärgsete erialadele vastuvõtu, lisandus ka see vanuserühm. Seega olen õpetanud karjääriõpetust erinevates vanuserühmades: alates rakenduskõrghariduse osaõpperühmast, kus olid enamjaolt töötavad inimesed ning vanus algas 28. eluaastast, kuni verivärskete põhikoolilõpetajateni, kellel vanust vaid 16–17 aastat. Olen põhiliselt õpetanud infotehnoloogia ja puiduvaldkonna erialade õppureid, sest turismi ning ärijuhtimise valdkonna erialadel on päris palju teemasid juba teiste õppeainete (klienditeenindus, suhtlemispsühholoogia alused, kultuuriloo alused jne) kaudu kaetud. Minu kogemused selle aine õpetamisel on eranditult positiivsed ja seetõttu olen täiesti veendunud, et seda peaks tulevikus laiendama igale erialaõppekavale. Seda on oma tagasisides välja öelnud ka õppurid ise.

Arvestades oma kogemust ja õpilaste tagasisidet, võin tänasel päeval kindlalt väita, et karjääriõpe on kutsehariduslike õpingute osana vajalik. Miks ma nii arvan?

- Karjääriõpe käsitleb kompaktselt kolme olulist teemade valdkonda (enesetundmist, õppimisvõimaluste ja töömaailma tundmist, planeerimist ja otsustamist) tervikuna ning arvestab nende tähtsust isikliku karjääri planeerimisel. Üks eesti vanasõna ütleb „Igaüks on oma õnne sepp” – karjääriõpe annab sellele õnne sepitsemise oskusele aluse.
- Karjääriõppe käigus oluliste teemade käsitlemisel on nii mõnelgi õpilasel saanud varem või hiljem selgus selles, kas nende mingis kutsealavaldkonnas õppimise kasuks tehtud otsused on olnud õiged või valed. On olnud parem, kui see selgus on saanud esimesel kursusel, mitte alles õpingute lõpus.
- Karjääriõppes pole väga konkreetselt ära määratud kohustuslikku „faktiteadmiste” osa, mida õpilane peab n-ö pähe õppima. Pigem on tegemist õppeainega, mis puudutab asjaolusid, mis on seotud õpilase isiksuse, perekonna, materiaalse ja sotsiaalse seisundi ning tervisega. Aktiivõppemeetodid ning vabam valik teemade valikul loovad mitmekülgsed võimalused õpilaste iseseisva ja loova mõtlemise arendamiseks.
- Oluline kinnitus on olnud õpilaste tagasiside, kus on 95% ulatuses märgitud, et karjääriõpe oli neile kasulik ja vajalik.
- Karjääriõpe aitab kaasa karjääri planeerimise nüüdisaegse tähenduse sisulisele mõistmisele.

Traditsiooniliselt olen esimeses tunnis pärast oma ainekaardi tutvustamist tekitanud koos kursusega nn ootustelehe ehk pannud kirja kõik konkreetse grupi soovid, mida nad sellelt õppeainelt ootavad. Ühest küljest on see andnud mulle õpetajana võimaluse määrata erinevate teemade rõhuasetust ja kasutamise ulatust. Teisest küljest on see andnud pildi ka rühmade eripärasusest. Kogemuste põhjal on välja kujunenud rida ootusi, mis on sõltumata grupi vanuselisest või erialasest koosseisust suhteliselt ühised. Siin on toodud mõned näited:

saada juurde uusi teadmisi; et tunnid poleks igavad; saada rohkem enda kohta teada; teha huvitavaid teste; et oleks vähem kodutöid; oma võimetest paremat arusaamist; saada rohkem teada oma karjäärivõimalustest; saada rohkem teada edasiõppimisvõimalustest omal erialal; osata läbi lüüa tööotsingul; õppida paremini kaaslasi tundma; et saaks nalja ja oleks lõbus; et saaks arvestuse lihtsamalt.

Tavapäraselt oleme selle ootustelehe viimasel tunnil koos grupiga üle vaadanud ja nende ootuste taha, mis täidetud said, plussmärgi pannud. Minu arvates on see andnud õpilastele kõige parema tagasispeegelduse selle kohta, kuivõrd nende ootused täitunud on. Ja mida rohkem plusse on kogunenud, seda rahulolevam on grupp olnud.

Võttes aluseks õpilaste ootused, olen välja valinud põhilised teemad, millest meie kooli õppurid teada saada on tahtnud. Kuna esmane valik on tehtud mingi eriala eelistusel, siis on nad soovinud iseenda kohta teada eelkõige seda, mis seostub valitud erialaga: kas on tehtud sobiv valik, on selleks piisavalt võimeid, oskusi, isiksuseomadusi? Samuti on neid huvitanud edasiõppimisvõimalused oma valdkonnas ning see, mis toimub majanduselus. Millised suunad on trendikad? Millised on silmapaistvamad ettevõtted, kes selles valdkonnas tegutsevad? Millised arengud toimuvad antud valdkonnas tulevikus? Järjest enam on õppurite hulgas suurenenud soov osata korrekselt koostada kandideerimisdokumente ning saada häid nõuandeid, kuidas olla tööturul konkurentsivõimeline.

Õpetajana olen täheldanud, et õpilastele on vaja õpetada planeerimisoskust, kuna selles valdas on tugevad puudujäägid. Samuti tuleb neid õpetada kasutama ainealast terminoloogiat, et õppe sisu oleks üheselt mõistetav. Teemade käsitus ja rõhuasetus on sõltunud eelkõige sellest, millise grupiga on olnud tegemist. Näiteks III kursuse rakenduskõrghariduse õpperühma puhul on kõige suurem huvi olnud eelkõige iseendale võimalikult hea töökoht leida. Põhikoolijärgsed esmakursuslased aga on eelkõige õppinud kohanema uue keskkonna, uute kaaslaste ning teistsuguse õppekorraldusega.

Karjääriõpetus valikainena on andnud väga mitmekülgeid võimalusi kasutada teemade käsitlemisel aktiivõppemeetodeid. Õppisin ise 1990. aastatel Avatud Meele Instituudis kursuse „Iseseisva, kriitilise ja loova mõtleja kujundamine lugemise ja kirjutamise kaudu” koolitajaks. Hiljem õpetasin seda metoodikat paljudes Eesti koolides õpetajatele. Seega on mul aktiivmeetodite praktiseerimisel ja õpetamisel paras kogemustepagas. Olen jätkuvalt seda usku, et kõige parem tund on see, kus 90% ulatuses tegutsevad õpilased oma loovust ja iseseisvat mõtlemist aktiivselt arendades ise, mitte ei ole passiivse loengukuulaja rollis. Samuti olen püüdnud juhendada tööandjate ootustest tulevasele töötajale ja valinud neist välja kolm (rohke maks pole lihtsalt tundide vähesuse tõttu mahti), mida olen omakorda õpilaste seas juurutada proovinud: oskus teha tööd igasuguses meeskonnas (kasutan palju rühmatööd), oskus teha töö (lahendada ülesanne, mängida läbi situatsioon, ette valmistada esitlus jms) võimalikult korrekselt ja nõuetele vastavalt ning mahtuda ettenähtud aja piiridesse. Kas ja kuidas on see õnnestunud? Siinkohal oleks paslik kasutada õpilaste tagasisidelehti, mida olen kogunud nii teatud teemade käsitluste lõpus, poole kursuse läbides kui ka kursuse lõppedes. Õpilased on kirjutanud järgmist.

- *Kindlasti vajalik aine. Väga kasulik ja hea on ennast rohkem tunda ja teada, mis suunas end edasi arendada. Igäühe huvides on tööturu toimimisest rohkem aru saada ning arendada planeerimisoskust. Sel viimasel teemal oleks võinud isegi rohkem peatuda. Oli rohkesti toredaid praktilisi ülesandeid ja mõnus sõbralik õhkkond. (III k IT rak.kõrg.har., noormees)*
- *Kõik teemakäsitlused olid huvitavad. Mulle isiklikult oli kõige kasulikum ajakasutuse ja planeerimise teema. Tunde oleks võinud rohkem olla, teema ju oluline, eluks vajalik ja kasulik. Rohkem veel oleks võinud olla grupitöid, tore oli jälgida, kuidas rühmakaaslased „käima läksid”. (III k PT osaõpe rak.kõrg.har., noormees)*

- › *See oli väga vahva aine. Tunnid olid sisukad ja kunagi polnud igav, nagu mõnes teises loengus. Kogu aeg olid tegevused, harjutused, testid, rühmatööd jms. Meeldis ka see, et õpetaja suhtles meiega aktiivselt ja kuulas meie arvamusi. Tänu sellele ainele õppisin ma rohkem tundma ennast ja teisi, sain aru, kui olulised on inimese elus väärtused, sain teadmisi oma eriala tulevikuarengust jms. Ainus kurb asi oli see, et neid tunde oli kahjuks vähe, aga mul on hea meel, et see aine üldse olemas oli. (I k IT rak.kõrg.har., noormees)*
- › *Sain karjääriõpetusest palju uusi teadmisi selle valdkonna kohta. Selle aine õpingute alal sain arendada oma õpioskusi, suhtlemisoskust, koostöö-, otsustamis- ning infoga ümberkäimisoskust. Tean, kust leida vajalikku infot. Nüüd olen teadlik erinevatest töövaldkondadest, ametitest/elukutsetest, tööturu üldistest suundumustest jne. Oskan paremini analüüsida enda isiksust ja paremini aega planeerida. Oskan töötada erinevates rühmades ilma, et tekiks probleeme. Selle aine jooksul ei esinenud ühtegi asja, mille üle nuriseda, kõik oli väga OK! (I k AAp põhikoolijärgne õpe, tütarlaps)*
- › *Selles aines saab aru, mida sa tahad näiteks viie aasta pärast teha. Me oleme igasuguseid teste teinud, infot otsinud, rühmatöid teinud. Oleme ka tulevikuplaani teinud, kuid see oli suhteliselt raske, sest ma ei tea täpselt, mida tahan. See aine on tegelikult väga kasulik, sest me saame aru, millised me tegelikult oleme ja kuidas peaks arenema ja mida tööandjad tahavad. Suhteliselt raske on ainult õpimappi teha, sest puudusin tundidest laiskuse pärast ja nüüd pean end kokku võtma ja kuidagi selle õpimapi korda saama. (I k, tisl, põhikoolijärgne õpe, noormees)*

Karjääriõpetuse õpetamise kogemus on näidanud, et nii minule kui mu õpilastele on sobinud aine hindamiseks õpimapi koostamine ja sellest lähtuvalt kokkuvõttev hindamine („arvestatud” või „mitte arvestatud”). Üsna tavapärane on olnud, et 95% õpilastest on saanud oma arvestuse tehtud esimese korraga. Õpitulemused ei ole sõltunud õppegrupi erialast, küll aga vanuserühmast. Põhikoolijärgsete noormeeste hulgas on olnud neid rohkem, kellele on materjali, töölehtede ja iseseisvate tööde säilitamine ning kokku koondamine raskusi valmistanud. Seetõttu olen viimasel aastal pööranud rohkem tähelepanu sellele, et õppureid esimesest tunnist peale suunata oma töid kohe kausta vahele kinnitama. Samuti olen endale iga kursuse kohta koostanud õpetaja õpimapi, kuhu olen kogunud õpilaste parimad ja huvitavaimad grupi- ja individuaalsed iseseisvad tööd ning tagasisidelehed. See on andnud mulle endalegi võimaluse areneda ja kordaläinud tööst rõõmu ning rahuldust tunda.

Mul on hea meel, et Võrumaa Kutsehariduskeskus on võimaldanud õpetada valikõpingute moodulit Karjääriõpetus ja et mul on olnud võimalus kokku puutuda toredate, andekate, loominguiliste ning oma arvamust välja öelda julgevate noortega. Tahaks väga loota, et tänu sellele õppeainele on nii mõnigi õpilane oma tulevaseks elukäiguks ja toimetulekuks kaasa saanud killukese kasulikkude. Ja ma ei väsi endale meelde tuletamast Tomi Lundberi, kes on öelnud järgmist: „Noored on need, kes jätkavad seda, millele oled loonud aluse. Kunagi istub noor sellel kohal, kus sina praegu, ja hoolitseb asjade eest, mida sina pead tähtsaks. Sina võid järgida just selliseid põhimõtteid, mida soovid, aga nende järgi tegutsemine sõltub temast. Tema on see, kes sinu ülesanded, sinu maa ja sinu rahva üle võtab. Tema hakkab juhtima sinu kirkuid, ülikoole, koole ja ettevõtteid. Tema väärtustab, aktsepteerib või põlgab ära su raamatud. Inimkonna saatuse on tema kätes. Siis on ehk tark teda tähele panna.”

Soovitav kirjandus

- › [Kutsehariduse kooliõppekavade koostamise ja arendamise käsiraamat](#), SA Innove, 2013
- › [Kutsehariduse riikliku õppekava koostamise kontseptuaalsed alused](#), REKK, 2011
- › [Eriala- ja üldharidusõpingute lõimimine kutseõppes](#), SA Innove
- › Michael Fullan, Uudne arusaam haridusmuutustest. Tõlge AS Atlex, 2006
- › Valgamaa, R., Nõmm, E., Õpetamisest: eesmärgist teostuseni. Eesti Vabaharidusliidu Kirjastus, 2008
- › Õppemeetodid väärtuskasvatuse teenistuses – miks ja kuidas? Tartu Ülikooli eetikakeskus, 2012
- › Leppik, P., Õppimine on tõesti huvitav. TÜ Kirjastus, 2006
- › Daniel Goleman. Sotsiaalne intelligentsus. OÜ Väike Vanker, 2007
- › Daniel Goleman. Töö emotsionaalse intelligentsusega. OÜ Väike Vanker, 2001
- › Bolles, R.N. Mis värvi on Sinu langevari? Tööotsija käsiraamat. 2000.
- › Hindle, T. Töölevõtuvestlus. Koolibri, 2000
- › Howard, S. CV koostamine. Koolibri, 2001
- › Jakobson, M., Wiegand, E. Muutumise võime minus. 1998
- › Saar, T. Karjääri keerdrepp. 2006
- › Saar, T. Kuidas võita maailma parim töökoht. Eesti Ekspress Kirjastus, 2005
- › Howard Figler “The Career Counselor´s Handbook”
- › Naomi Loogna., Elukutsed ja terviseriskid. Teabekirjanduse OÜ. Tln, 2008
- › Riin Roosalu. Kolmekesi elukestvas õppes: õppija, kool ja tööandja. Tallinna Raamatutrükikoda, 2010
- › [Suund maailma. Õpirännates Euroopas ja mujal](#). SA Innove 2011
- › [Lõpetan kooli ära](#), SA Innove, 2011
- › [Tööturuinfo teejuht](#), SA Innove, 2010
- › [Tervis ja karjäär Inimese tervis – eriala valiku ja tööalase karjääri mõjutaja](#), SA Innove, 2008
- › [Töövihik Abiks valikutel. Õppima? Tööle? Ettevõtjaks?](#) Eesti Töötukassa, 2011
- › [Karjääriõppe sidumine praktikaga](#), SA Innove, 2010
- › [Karjääriõpetuse ainerahmat gümnaasiumi õpetajale](#). SA Innove, 2011
- › [Suund maailma. Õpirännates Euroopas ja mujal](#), SA Innove, 2012

Muud kasulikud infoallikad

- › Karjääriinfoportaal rajaleidja.ee
- › SA Innove innove.ee
- › SA Kutsekoda kutsekoda.ee
- › Eesti Töötukassa tootukassa.ee
- › Statistikaamet stat.ee
- › Töö- ja noorteportaalid: hyppelaud.ee, cvkeskus.ee, cv.ee, stardiplats.ee, www.entk.ee, euroopa.noored.ee
- › Välismaal õppimise ja töötamise kohta: eures.ee, dreamfoundation.eu

Lugeja märkmed

