



# Karjääriteenuste poliitika areng Euroopas



## Karjääriteenuste poliitika areng Euroopas



Tegemist on Euroopa karjääriteenuste poliitika võrgustiku (ELGPN) sõltumatu aruandega. ELGPN on elukestva õppe programmi raames ELi rahalist toetust saav liikmesriikide võrgustik. Aruandes väljendatud seisukohad on ELGPNi seisukohad ja need ei pruugi kajastada Euroopa Komisjoni ega komisjoni nimel tegutsevate isikute ametlikku seisukohta.



© Euroopa karjääriteenuste poliitika võrgustik (*European Lifelong Guidance Policy Network, ELGPN*)

Koordinaator aastatel 2011–2012:  
Jyväskylä Ülikool, Soome  
Soome haridusuuringute instituut  
<http://elgpn.eu>  
[elgpn@jyu.fi](mailto:elgpn@jyu.fi)

Toimetajad:  
dr Raimo Vuorinen / Soome haridusuuringute instituut  
professor Anthony G. Watts / riiklik karjääriteenuste instituut, Ühendkuningriik  
Kadri Eensalu, Mare Lehtsalu, Kristina Orion, Margit Rammo / Sihtasutus Innove

Kaas ja graafiline kujundus: Martti Minkkinen  
Küljendus: Taittopalvelu Yliveto Oy

ISBN 978-9949-547-64-7 (pdf)

# Sisukord

Eessõna .....	7
<b>1 Sissejuhatus.....</b>	<b>9</b>
1.1 Sissejuhatus.....	9
1.2 Poliitiline taust.....	9
1.3 Abivahendi päritolu.....	10
1.4 Abivahendi ülesehitus.....	10
1.5 Abivahendi kasutamine .....	11
<b>2 Eesmärgid ja põhimõtted .....</b>	<b>13</b>
2.1 Sissejuhatus .....	13
2.2 Mida karjääriteenused tähendavad? .....	13
2.3 Karjääriteenuste eesmärgid.....	13
2.4 Karjääriteenuste osutamise põhimõtted .....	14
<b>3 Karjääriteenuste süsteemi põhijooned .....</b>	<b>17</b>
3.1 Sissejuhatus .....	17
3.2 Süsteemi üldkirjeldus .....	17
3.3 Karjääri planeerimise oskused.....	17
3.4 Kättesaadavus .....	18
3.5 Kvaliteet ja tõenduspõhisus .....	18
3.6 Koostöö ja koordineerimine.....	18
3.7 Näited .....	19
<b>4 Karjääri planeerimise oskused.....</b>	<b>21</b>
4.1 Sissejuhatus .....	21
4.2 Poliitikaküsimused.....	21

4.3	Küsimused, mida poliitika peaks hõlmama .....	22
4.4	Poliitilised sammud .....	23
4.5	Mõjud poliitikavaldkondadele .....	23
4.5.1	Üldharidus.....	23
4.5.2	Kutseharidus.....	27
4.5.3	Kõrgharidus .....	28
4.5.4	Täiskasvanuharidus.....	30
4.5.5	Tööhõive .....	31
4.5.6	Sotsiaalne kaasatus.....	32
<b>5</b>	<b>Kättesaadavus.....</b>	<b>35</b>
5.1	Sissejuhatus.....	35
5.2	Poliitikaküsimused.....	35
5.3	Küsimused, mida poliitika peaks hõlmama.....	36
5.4	Poliitilised sammud .....	36
5.5	Mõjud poliitikavaldkondadele .....	36
5.5.1	Üldharidus.....	36
5.5.2	Kutseharidus.....	41
5.5.3	Kõrgharidus .....	41
5.5.4	Täiskasvanuharidus.....	42
5.5.5	Tööhõive .....	44
5.5.6	Sotsiaalne kaasatus.....	45
<b>6</b>	<b>Kvaliteet ja tõendus põhjus.....</b>	<b>47</b>
6.1	Sissejuhatus.....	47
6.2	Poliitikaküsimused.....	47
6.3	Küsimused, mida poliitika peaks hõlmama.....	48
6.4	Poliitilised sammud .....	49
6.5	Mõjud poliitikavaldkondadele .....	49
6.5.1	Üldharidus.....	49
6.5.2	Kutseharidus.....	53
6.5.3	Kõrgharidus .....	55
6.5.4	Täiskasvanuharidus.....	57
6.5.5	Tööhõive .....	58
6.5.6	Sotsiaalne kaasatus.....	59
6.5.7	Sektoriülene lähenemine .....	60
<b>7</b>	<b>Koordineerimine ja koostöö .....</b>	<b>61</b>
7.1	Sissejuhatus.....	61
7.2	Poliitikaküsimused.....	61
7.3	Küsimused, mida poliitika peaks hõlmama.....	62
7.4	Poliitilised sammud .....	65
7.5	Mõjud poliitikavaldkondadele .....	70
7.5.1	Üldharidus.....	70
7.5.2	Kutseharidus.....	70
7.5.3	Kõrgharidus .....	70
7.5.4	Täiskasvanuharidus.....	71
7.5.5	Tööhõive .....	71

7.5.6	Sotsiaalne kaasatus.....	71
7.5.7	Sektoriülene lähenemine .....	72
Lisa A.	Euroopa karjääriteenuste poliitika võrgustik .....	77
Lisa B.	Muud asjakohased ELi instrumendid ja võrgustikud .....	79
Lisa C.	Karjääri planeerimise oskuste arendamise suunised .....	81
Lisa D.	Kvaliteedi tagamise ja tõenduspõhisuse raamistik .....	92



## Eessõna

Kiired majanduslikud ja tehnoloogilised muutused sunnivad inimesi oma tööelu jooksul mitu korda töökohta vahetama. Mudel „üks töökoht kogu eluks“ on asendunud karjääriga, mille jooksul omandatakse mitmeid töökogemusi ning esineb õppimise või perekondlike kohustustega sisustatud perioode. Karjääriteenused, mis aitavad inimesi karjääri planeerimisel, on aina olulisemad igas vanuses ja eluetapis: karjääri planeerimise oskuste õpetamisel koolis, haridustee valimisel (nt kutseharidus, kõrgharidus, täiendusõpe), tööotsingul või teise töö leidmisel, töö- ja eraelu tasakaalu loomisel ning sotsiaalse kaasamise tagamisel (nt kooli poolelijätmise korral või pärast pikaajalist töötust või mitteaktiivsust).

Karjääriteenused on tänapäevaste haridussüsteemide oluline osa, et (taas)suunata nooremad ja vanemad põlvkonnad omandama 21. sajandil vajalikke oskusi. Praegu valitsevas suure tööpuuduse olukorras võivad karjääriteenused aidata suurendada inimeste teadlikkust (olenemata nende vanusest või kvalifikatsioonist) õppimisvõimalustest, mis aitavad omandada uusi, tööturul väga nõutud oskusi või mis edendavad füüsilisest isikust ettevõtjana või ettevõtluses tegutsemist. Karjääriteenused aitavad saavutada ka Euroopa 2020. aasta peaesmärke vähendada

kooli poolelijätmiste määra, suurendada kolmanda taseme hariduses osalemist, tõsta tööhõivet ja võidelda sotsiaalse tõrjutusega. Nagu on märgitud EL nõukogu 2008. aasta resolutsioonis, mis käsitleb karjääriteenuste paremat integreerimist elukestva õppe strateegiasse, on karjääriteenused ülioluline elukestva ja eri eluvaldkondi hõlmava õppe tahk. Õpikeskkonnas pakutavad karjääriteenused aitavad õpilastel teha valikuid, mida tulevase töö jaoks õppida, ning aitavad lisaks ära hoida kooli poolelijätmist ja motiveerivad õpilasi saavutama kõrgem haridustase.

Euroopa karjääriteenuste poliitika võrgustik (ELGPN) on pärast viit aastat tegutsemist ja võrgustiku liikmete vahelise intensiivse töö tulemusel koostanud käesoleva Euroopa abivahendi, milles antakse liikmesriikidele suuniseid, kuidas hinnata ja täiendada oma riiklikke, piirkondlikke ja kohalikke karjääriteenuste poliitikaid ja tavasid nii sektorite siseselt kui ka üleselt ning kavandada tulevast arengut. Abivahend sisaldab palju näiteid uuenduslikest ja edukatest tavadest ning hõlmab valdkonnaüleseid tahke, mis on seotud karjääri planeerimise oskuste, karjääriteenuste kättesaadavuse, kvaliteedi tagamise ning koostööga erinevate sidusrühmade vahel. See

hõlmab ka sektorite lõikes läbi viidud analüüsi üld-, kutse-, täiskasvanu- ja kõrghariduse, ning tööhõive ja sotsiaalse kaasatuse kohta.

Komisjon avaldab abivahendi üle heameelt ja on veendunud, et see aitab liikmesriikidel karjääriteenuseid pakkuda. Oleme võrgustiku tööd alati väärtustanud ja meil on hea meel näha, et ELGPNi pingutuste tulemusel on valminud niivõrd kasulik töövahend.

Nüüd tuleb hoida abivahendit ajakohasena ja rakendada see tulemuslikult riikide, piirkondlikul ja kohalikul tasandil. Soovin ELGPNile palju edu!

Jan Truszczyński  
Euroopa Komisjoni hariduse ja kultuuri peadirektoraadi peadirektor



## Sissejuhatus

### 1.1 Sissejuhatus

Selle abivahendi eesmärk on aidata poliitikakujundajatel ja teistel sidusrühmadel vaadelda karjääriteenuste pakkumise olukorda oma riigis või piirkonnas ning teha kindlaks tähelepanu vajavad küsimused ja täitmist vajavad lüngad, tuginedes teiste Euroopa riikide tavadele. Karjääriteenused hõlmavad kõiki tegevusi, mille eesmärk on aidata inimestel langetada igal eluetapil õpingute ja tööga seotud valikuid ning planeerida oma karjääri.

### 1.2 Poliitiline taust

Karjääriteenused pälvidavad nii Euroopa kui ka riikide tasandil aina rohkem tähelepanu. Neid peetakse elukestva õppe väga oluliseks tahuks, mis toetavad nii sotsiaalseid kui ka majanduslikke eesmärke. Eelkõige parandavad need hariduse ja tööturu tõhusust ja tulemuslikkust, aidates vähendada koolist väljalangenute hulka, hoida ära oskuste sobimatust ja edendada tööviljakust, ning toetavad sotsiaalse võrdsuse ja kaasatuse suurendamist.

Kahes ELi nõukogu haridusteemalises resolutsioo-

nis (2004<sup>1</sup> ja 2008<sup>2</sup>) on rõhutatud vajadust tugevate karjääriteenuste järele kogu inimeste eluea vältel, edendamaks oskust kavandada õppimist ja karjääri ning tulla toime üleminekutega nii hariduse omandamise ja töötamise vahel kui ka nende käigus. Resolutsioonides on keskendutud neljale prioriteetsele valdkonnale: karjääri planeerimise oskuste arendamine; teenuste kättesaadavus; kvaliteedi tagamine ja tõendusmaterjal poliitika arendamine ning koostöö. Liikmesriike kutsuti üles võtma kasutusele meetmeid oma karjääriteenuste poliitika; ja süsteemide ajakohastamiseks ja tugevdamiseks.

Karjääriteenuste vajalikkusest ollakse teadlikud ja seda on otse või kaudselt väljendatud mitmes ELi poliitikadokumendis nii hariduse kui ka tööhõive sektoris. See on tihedalt seotud ka Euroopa 2020. aasta strateegiaga, milles sätestatakse strateegilised poliitilised eesmärgid, et elavdada arukat, jätkusuutlikku ja kaasavat majanduskasvu.

Selles laias kontekstis võivad karjääriteenused aidata poliitikakujundajatel saavutada mitmeid poliitilisi eesmärke.

<sup>1</sup> Euroopa Liidu Nõukogu (2004). *Strengthening Policies, Systems and Practices on Guidance throughout Life*. 9286/04. EDUC 109 SOC 234.

<sup>2</sup> Euroopa Liidu Nõukogu (2008). *Better Integrating Lifelong Guidance into Lifelong Learning Strategies*. 15030/08. EDUC 257 SOC 653.

- **Tõhusad investeeringud haridusse:** suurendada õppes osalemist ja tõsta läbimise määra, aidates inimestel paremini mõista nende huve ja võimeid ning neid tõhusamalt õppimisvõimalustega ühitada.
- **Tööturu tõhusus:** parandada töötulemusi ja motivatsiooni, tõsta töökoha säilitamise määra ning vähendada töö otsimisele kuluvat ja töötuna veedetud aega, aidates inimestel paremini mõista nende pädevust ja huve ning neid töö ja karjääri arendamise võimalustega ühitada, suurendades teadlikkust praegustest ja tulevastest töö- ja õppimisvõimalustest, sealhulgas füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemisest ja ettevõtlusest, ning soodustades geograafilist ja tööalast liikuvust.
- **Elukestev õpe:** edendada igas vanuses inimeste isiklikku arengut ja konkurentsivõimet, kaasates neid pidevalt haridusse ja koolitusse, aidates neil leida parim lahendus aina mitmekesistest, ent omavahel seotud õppimisvõimaluste vahel, aidates teha kindlaks oskused, mida nad saavad jätkuvalt kasutada, ning aidates saada tunnustust nende mitteformaalsele õppele ja vabaharidusele.
- **Sotsiaalne kaasatus:** toetada kõigi inimeste ja rühmade (sh kooli pooleli jättnud ja kolmandate riikide kodanikud ja eelkõige isikuid, kellel on keeruline õppimise ja töövõimaluste kohta teavet hankida ja sellest aru saada) hariduslikku, sotsiaalset ja majanduslikku lõimumist ja taaslõimumist, mis aitab saavutada sotsiaalse kaasatuse, aktiveerida kodakondsuse omandamist ning vähendada pikaajalise töötuse ja vaesuse tsükleid.
- **Sotsiaalne võrdsus:** aidata inimestel ületada soolised, etnilised, ealised, puudega või sotsiaalse kuuluvusega seotud või institutsioonilised tõkked õppimisele ja tööle.
- **Majandusareng:** aidata saavutada suurem tööturul osalemise määr ning toetada töötajate oskuste parandamist kooskõlas teadmistepõhise majanduse ja ühiskonna vajadustega.

### 1.3 Abivahendi päritolu

Abivahend tugineb 2004. aastal OECD ja Euroopa Komisjoni ühiselt avaldatud käsiraamatule<sup>3</sup> ja täiendab seda. 2004. aasta käsiraamatu aluseks olid poliitilised ülevaated paljudes OECD ja Euroopa riikides<sup>4</sup>. See hõlmas mitmeid ühtseid juhismaterjale, mille on välja töötanud Euroopa Komisjoni karjäärteenuste eksperdirühm. Ühtsed juhismaterjalid koostati eesmärgiga kasutada neid poliitika ja süsteemide arendamisel riigi ja piirkondlikul tasandil ning üksteise kogemustest õppimisel Euroopa tasandil. Nende põhipunkte kinnitati nõukogu esimese resolutsiooni (2004) kaudu, mis käsitles karjäärteenuseid ja milles kutsuti ELi liikmesriike üles vaatlema oma riigis karjäärteenuste süsteemi, pidades silmas komisjoni, OECD ja Maailmapanga karjäärteenuste poliitika ülevaadetes esitatud järeldusi. Cedefop andis seejärel välja brošüüri,<sup>5</sup> et toetada nende vahendite kasutamist õppekäikude ajal ja üksteise kogemustest õppimisel erinevates liikmesriikide vahelistes ELi programmides.

Abivahend sisaldab mõningaid varasema töö tahke (eriti 2. osas), aga neid on ajakohastatud ja täiendatud. Abivahend on välja töötatud Euroopa karjäärteenuste poliitika võrgustiku liikmete tihedas koostöös (vt lisa A).

### 1.4 Abivahendi ülesehitus

Abivahendi 2. osas on esitatud karjäärteenuste osutamise ühtsed eesmärgid ja põhimõtted (mis pärinevad 2004. aasta käsiraamatu ühtsetest juhismaterjalidest). 3. osas kirjeldatakse karjäärteenuste süsteemi põhiomadusi (2004. aasta versiooni kohandus mõnede muudatustega).

<sup>3</sup> Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsioon ning Euroopa Komisjon (2004). *Career Guidance: a Handbook for Policy Makers*. Pariis: OECD.

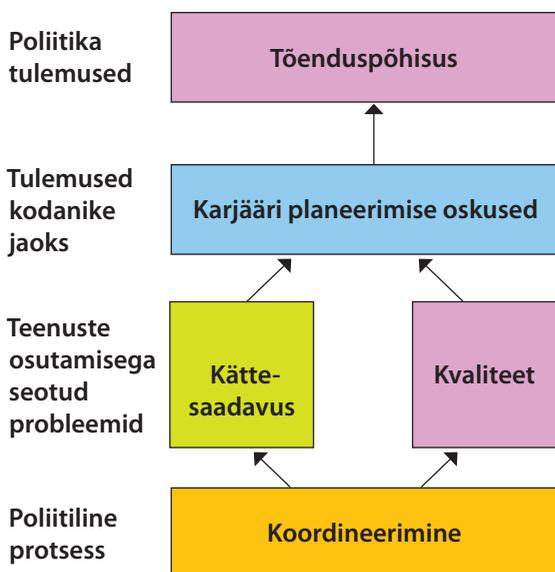
<sup>4</sup> Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsioon (2004) *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap*. Pariis: OECD. Sultana, R.G. (2004). *Guidance Policies in the Knowledge Society*. Cedefop Panorama Series 85. Luksemburg: Euroopa Ühenduse Ametlike Väljaannete Talitus.

<sup>5</sup> Cedefop (2005). *Improving Lifelong Guidance Policies and Systems: Using Common European Reference Tools*. Thessaloniki: Cedefop.

4.–7. osa põhinevad ELi 2004. ja 2008. aasta resolutsioonides märgitud neljal põhiteemal:

- karjääri planeerimise oskused;
- kättesaadavus, sealhulgas varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamine (VÖTA);
- koostöö- ja koordineerimismehhanismid karjääriteenuste süsteemide arendamisel;
- kvaliteedi tagamine ning tõenduspõhise poliitika väljatöötamine.

Nende nelja teema seost on kujutatud joonisel 1.1. Kokkuvõtlikult võib öelda, et kolmas teema (koostöö- ja koordineerimismehhanismid) käsitleb poliitilist protsessi; teine teema (kättesaadavus) ja neljanda teema esimene osa (kvaliteet) puudutab kaht olulist sektoriülest poliitilist küsimust; esimene teema (karjääri planeerimise oskused) käsitleb soovitud tulemusi kodanike jaoks ning neljanda teema teine osa (tõenduspõhisus) käsitleb soovitud poliitilisi tulemusi.



Joonis 1.1. Mudel, mis näitab nelja põhiteema seost

Arvestades Euroopa 2020. aasta eesmärke, milleks on *arukas* kasv (teadmistel ja uuendusel põhineva majanduse arendamine), *jätkusuutlik* kasv (ressurssitõhusama, keskkonnasõbralikuma ja konkurentsivõimelisema majanduse edendamine) ja *kaasav* kasv (suurema tööhõivega majanduse tugevdamine, mis tagab majandusliku, sotsiaalse ja territoriaalse ühtekuuluvuse), soovitakse abivahendis käsitleda asjakohaseid poliitikavaldkondi ELi ja liikmesriikide tasandil. Pakkudes valdkonnaülest ülevaadet karjääriteenuste poliitika arendamisest, on abivahendi eesmärk toetada tugevaid seoseid sektori tasandil poliitilistest muutustest kuues põhivaldkonnas:

- üldharidus;
- kutseharidus;
- kõrgharidus;
- täiskasvanuharidus;
- tööhõive;
- sotsiaalne kaasatus.

Põhiteemade ja sektori tasandil poliitikavaldkondade vahelisi seoseid on kujutatud joonisel 1.2.

Seega on 4.–7. osa ülesehitus ühesugune:

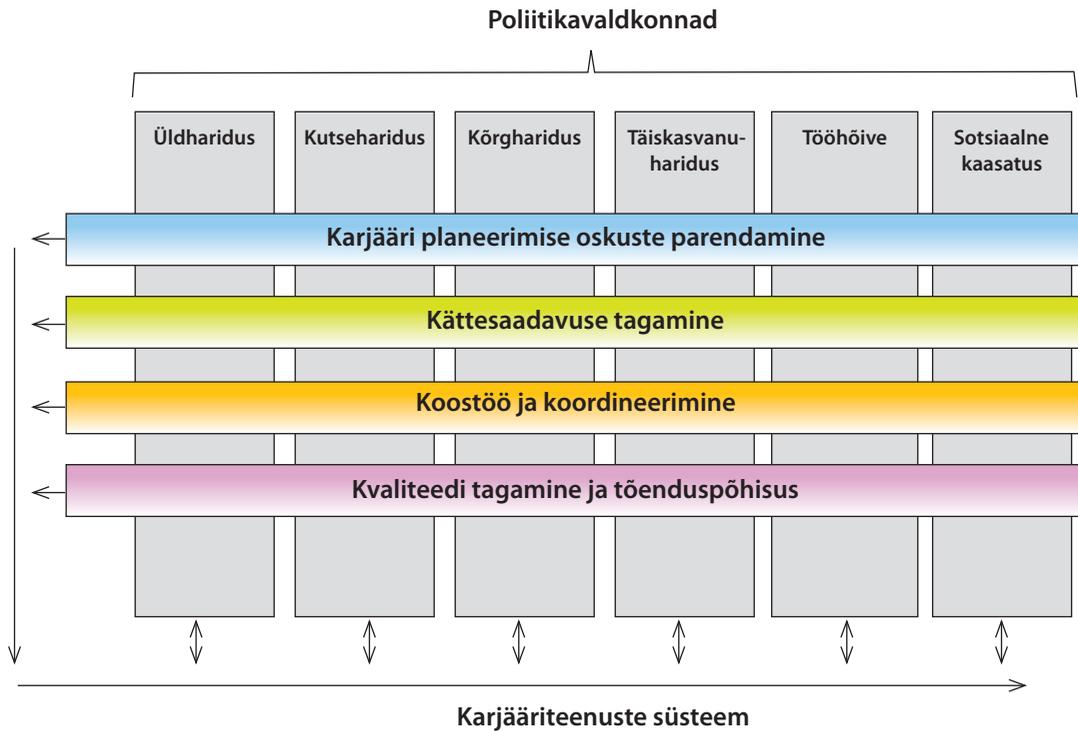
- Poliitilised küsimused (valdkonnaülene)
- Küsimused, mida poliitika peaks hõlmama (valdkonnaülene)
- Poliitilised sammud (valdkonnaülene)
- Mõjud poliitikavaldkondadele.

Oluline on märkida, et isegi kui karjääriteenuseid osutatakse sektori *siseselt* (nagu see tihti on), aidatakse nendega isikutel liikuda sektorite *vahel*.

## 1.5 Abivahendi kasutamine

Abivahendit võib kasutada järgmistel eesmärkidel:

- riiklike, piirkondlike või kohalike karjääriteenuste foorumite (või muude koordineerimismehhanismide) poolt, et vaadelda kogu karjääriteenuste osutamist oma riigis/piirkonnas/alal;



**Joonis 1.2.** Karjäärteenuste võtmeteemade seosed poliitikavaldkondadega

- teatavate sektorite poliitikakujundajate ja/või sidusrühmade poolt, et vaadelda nende nõustamispoliitikat, -teenuseid või -programme karjäärteenuste kontekstis;
- poliitikakujundajate ja/või sidusrühmade poolt, kes soovivad kontrollida asjaomast poliitilist arengut teistes riikides;
- karjäärispetsialistide koolitusprogrammides, et täiendada nende teadmisi nende töö poliitilisest kontekstist.



## Eesmärgid ja põhimõtted

### 2.1 Sissejuhatus

Allpool on esitatud karjääriteenuste osutamise ühtsed eesmärgid ja põhimõtted, mis on algselt kokku lepitud Euroopa Liidu hariduse ja koolituse 2010. aasta tööprogrammi egiidi all. Euroopa tasandil karjääriteenuste osutamise ühtsete eesmärkide ja põhimõtete väljatöötamist, et toetada riikide poliitika ja süsteemide arengut, on nimetatud nõukogu 2004. aasta mai resolutsioonis (haridus/noorsootöö), mis käsitles karjääriteenuste poliitika, süsteemide ja tavade tugevdamist Euroopas. Resolutsioonis seati prioriteediks inimese/õppuri keskne tähtsus selliste teenuste osutamisel ning vajadus i) keskenduda teenuste osutamisel taas Karjääri planeerimise oskuste kujundamisele, ii) laiendada teenuste kättsaadavust ning iii) parandada teenuste kvaliteeti. Sellest tulenevad karjääriteenuste osutamise põhimõtted rühmitatakse vastavalt neile prioriteetidele.

### 2.2 Mida karjääriteenused tähendavad?

Karjääriteenused viitavad mitmetele tegevustele<sup>6</sup>, mis võimaldavad igas vanuses inimestel igal eluetapil määrata kindlaks oma võimed, pädevus ja huvid; teha sisukaid õppimise ja tööga seotud otsuseid; ning planeerida oma isiklikku arengut õppimisel, töös ja muudes olukordades, kus võimeid ja pädevust omandatakse ja/või kasutatakse. Karjääriteenuseid osutatakse nii haridus- ja tööturuasutustes kui erasektoris.

### 2.3 Karjääriteenuste eesmärgid

*Karjääriteenuste eesmärgid on:*

- võimaldada **isikutel** juhtida ja kavandada oma haridus- ja töökäiku vastavalt nende eluks seatud eesmärkidega, sidudes nende pädevuse ja huvid õppimis- ja töötamisvõimalustega ja füüsilisest isikust ettevõtjana tegutsemisega, aidates seega kaasa nende isiklikule arengule;

<sup>6</sup> Sellised tegevused on näiteks teavitamine ja nõustamine, pädevuse hindamine, mentorlus ning karjäärialaste otsuste tegemise ja planeerimise oskuste õpetamine. Eri riikides kasutatakse nende kirjeldamiseks mitmesuguseid termineid, nt õppimise, kutse- või karjäärialane suunamine, nõustamine, kutsenõustamine, kutsesuunitlus jne.

- aidata **haridusasutustel** tekitada õppijates motivatsiooni, et nad hakkaksid ise vastutama oma õppimise eest ja seaksid ise eesmärgid, mida nad soovivad saavutada;
- aidata **ettevõtetel ja organisatsioonidel** leida motiveeritud, tööle sobivaid ja kohanemisvõimelisi töötajaid, kes suudavad õppida ja kasutada omandatud oskusi nii tööl kui ka töövälises keskkonnas;
- pakkuda **poliitikakujundajatele** vahendeid mitmesuguste avalike poliitiliste eesmärkide saavutamiseks;
- toetada kohalikku, piirkondlikku, riiklikku ja Euroopa **majandust** tööjõu arendamise ning muutuvatele majanduslikele nõudmistele ja sotsiaalsetele oludele kohandamise kaudu;
- aidata arendada **ühiskonda**, kus inimesed panustavad aktiivselt sotsiaalsesse, demokraatlikku ja jätkusuutlikku arengusse.

## 2.4 Karjääriteenuste osutamise põhimõtted

Karjääriteenuste osutamine tugineb järgmistele põhimõtetele:

### *Abisaaja keskne lähenemine*

- **Sõltumatus** – teenuste osutamisel austatakse karjäärivaliku vabadust ja inimese/kasutaja isiklikku arengut.
- **Erapooletus** – osutatud teenused vastavad üksnes isiku huvidele, neid ei mõjuta teenuseosutaja, institutsioonilised ega rahastamisega seotud huvid ning nendega ei diskrimineerita soo, vanuse, rahvuse, sotsiaalse kuuluvuse, kvalifikatsiooni, suutlikkuse vm alusel.
- **Konfidentsiaalsus** – isikutel on õigus teenuste osutamise käigus antud isikuandmete privaatusele.
- **Võrdsed võimalused** – osutatud teenused

edendavad kõikide inimeste võrdseid võimalusi õppimisel ja tööl.

- **Terviklik lähenemisviis** – osutatud teenuste puhul väärtustatakse isiku otsuste tegemisel isiklikku, sotsiaalset, kultuurilist ja majanduslikku konteksti.

### *Inimese osaluse suurendamine*

- **Aktiivne kaasamine** – karjääriteenused on koostöö inimese ning teenuseosutaja ja teiste oluliste osaliste (nt koolituse pakkujad, ettevõtted, pereliikmed, kogukonna huvid) vahel ning tuginevad inimese aktiivsele kaasamisele.
- **Võimete suurendamine** – osutatud teenused aitavad tagada inimese pädevuse oma õpingute ja töö planeerimisel ja juhtimisel ning nende vahelistel üleminekutel.

### *Kättesaadavuse parandamine*

- **Läbipaistvus** – osutatud karjääriteenuste laad on inimese jaoks kohe selge.
- **Sõbralikkus ja empaatia** – karjäärispetsialistid loovad inimese jaoks meeldiva õhkkonna.
- **Jätkuvus** – osutatud karjääriteenused toetavad inimest kõikides õppimise, töö, sotsiaalse ja isikliku ülemineku etappides, mille nad valivad ja/või millesse nad satuvad.
- **Kättesaadavus** – kõikidel inimestel on igas eluetapis õigus<sup>7</sup> karjääriteenustele.
- **Juurdepääsetavus** – osutatud teenused on paindlikul ja kasutajasõbralikul viisil kättesaadavad, näiteks kohtumiste, telefoni, e-posti või

<sup>7</sup> Euroopa Sotsiaalharta (1996. aasta väljaanne) artikkel 9. Õigus kutsenõustamisele: „Et rakendada tulemuslikult õigust kutsenõustamisele, kohustuvad lepingupoolel vastavalt vajadusele tagama kõigile, kaasa arvatud puuetega isikud, teenused, mis aitavad lahendada karjääri valikutega seotud küsimusi kogu elu jooksul, pöörates tähelepanu inimese isikuomadustele ja neist olenevale kutsesobivusele, või edendama selliste teenuste pakkumist. Selline abi peaks olema tasuta nii noortele, kaasa arvatud koolilapsed, kui ka täiskasvanutele.“

abiliinide kaudu ning neid pakutakse ajal ja kohas, mis sobivad inimeste vajadustega.

- **Vastavus** – teenuseid osutatakse laias valikus meetoditega, mis vastavad inimeste erinevatele vajadustele.

### *Kvaliteedi tagamine*

- **Nõustamismeetodite asjakohasus** – nõustamismeetodid tuginevad teoreetilisele ja/või teaduslikule alusele ja vastavad eesmärgile.

- **Pidev parendamine**– karjääriteenuseid täiendatakse pidevalt, võttes arvesse inimeste regulaarset tagasisidet, ning teenuste osutajatele pakutakse täienduskoolitusvõimalust.
- **Kaebeõigus** – inimesel on õigus esitada ametlikus korras kaebus, kui ta leiab, et talle osutatud teenused on mitterahuldavad.
- **Pädevad töötajad** – teenuseid osutavad töötajad on riigis akrediteeritud spetsialistid, kes suudavad teha kindlaks inimese vajadused ja neile vastata ning suunata inimene vajaduse korral edasi.





## Karjääriteenuste süsteemi põhijooned

### 3.1 Sissejuhatus

Selles osas kirjeldatakse karjääriteenuste süsteemi põhijooni. See on poliitikakujundajatele ja sidusrühmadele mõeldud juhend enese ja üksteise hindamiseks riigi, piirkondlikul ja kohalikul tasandil. Selles esitatakse karjääriteenuste süsteemi ideaalne mudel, mille alusel saab hinnata olemasolevate süsteemide omadusi. Seda tuleks kasutada koos 2. osas esitatud karjääriteenuste ühtsete eesmärkide ja põhimõtetega.

### 3.2 Süsteemi üldkirjeldus

- Elukestev õpe ja jätkuv konkurentsivõime on karjääriteenuste poliitika, süsteemide ja tavade arendamise peamiseks raamistikuks.
- Karjääriteenused on hariduse, tööhõive ja sotsiaalse kaasatusega seotud poliitika ja programmide lahutamatu osa, sealhulgas selliste teemade puhul nagu sooline võrdõiguslikkus, personaliarendus, aktiivne vananemine, piirkondlik ja maaelu areng ning elu- ja töötingimuste parandamine.
- Karjääriteenuste süsteem hõlmab teenuste osutamist haridusasutustes, tööhõiveametites, töökohtades ja mujal.

- Seega hõlmab see teenuste osutamist avalikus, era- ja mittetulundussektoris.
- Kuna juurdepääs kvaliteetsetele teenustele on nii avalik kui ka erasektori hüve, siis tunnustatakse valitsuse olulist rolli mitte üksnes teenuse pakujana, vaid ka karjääriteenuste turu laiendamise edendamisel ja kvaliteedi tagamisel.
- Karjääriteenustega seotud poliitikat arendatakse kooskõlastatult riigi, piirkondlikul, kohalikul ja institutsioonide tasandil ning see on seotud rahastamisstruktuuride ja seadusest tulenevate volitustega eri sektorites ja struktuurides.

### 3.3 Karjääri planeerimise oskused

- Inimestele pakutakse võimalust õppida tegema sisukaid hariduse ja tööga seotud otsuseid ning juhtima oma edusamme õppimises ja töös.
- Karjääri planeerimise oskuste arendamise programme pakutakse kõigile noortele kohustusliku õppekava osana.
- Karjääri planeerimise oskuste jätkuv arendamine on kogu järgneva karjääriteenuste osutamise keskmes.

### 3.4 Kättesaadavus

- Inimestel on karjääriteenustele juurdepääs kogu elu jooksul ja eelkõige oluliste üleminekute puhul.
- See hõlmab juurdepääsu põhjalikule ja integreeritud teabele hariduse, kutsealade ja tööturu kohta.
- Selliseid teenuseid pakutakse sellisel ajal ning sellises kohas ja vormis, mis vastab erinevatele individuaalsetele vajadustele, ning peab olema juurdepääs teenustele, mis ei sõltu asjaomaste institutsioonide või ettevõtete huvidest.
- Eritähelepanu pööratakse sellele, et tagada asjakohaste teenuste kättesaadavus sotsiaalsest tõrjutusest ohustatud rühmade jaoks, nagu: isikud, kes ei ole koolikohustust täitnud või kvalifikatsiooni omandamata kooli pooleli jätnud, keele- ja muude vähemusrühmade liikmed, puudega isikud, võõrtöötajad ja töötud.
- Karjääriteenuste osutamise süsteemid hõlmavad protsesse, millega stimuleeritakse korrapärast läbivaatamist ja kavandamist, tehakse kindlaks mitteformaalsest õppest ja vabaharidusest omandatud kompetentsid ning uuritakse ja proovitakse õppe- ja töövõimalusi enne nende kasuks otsustamist.
- Karjääriteenuste osutamise süsteemides ühitatakse isikule pakutava abi (pealiskaudselt põhjalikuni) tasemed isiklike vajaduste ja asjaoludega.
- Isiklikesse teenustesse lõimitakse tõhusalt tehnoloogia eesmärgiga laiendada ja parandada karjääriteenuste kättesaadavust.
- Õigus karjääriteenustele on selgelt määratletud ja kodanike jaoks läbipaistev.

### 3.5 Kvaliteet ja tõenduspõhisus

- Eri sektorites erinevatel ametikohtadel töötavatele karjäärispetsialistidele kehtestatakse selged kutsestandardid.

- Need standardid on seotud karjäärispetsialistide karjääri kujundamise võimalustega, mis hõlmavad üleminekuid seotud ametikohtade vahel.
- Karjäärispetsialistide standardeid täiendavad organisatsiooni kvaliteedistandardid.
- Karjääriteenuste metoodika jm materjalide väljatöötamisel ja täiendamisel lähtutakse teenuste kasutajate tagasisidest.
- Poliitikat kujundatakse tõenduspõhiselt, mis hõlmab korrapäraselt kogutud andmeid teenustele kulutatud finants- ja inimressursi (sealhulgas kulud ja tulud valitsuse ja üksikisiku jaoks), klientide vajaduste ja nõudmiste, klientide omaduste, kliendirahulolu ning eri vormis (sh veebipõhise teenusena) osutatud teenuste tulemuste ja kulutõhususe kohta.
- Viiakse läbi uurimisi, et toetada tõenduspõhist poliitika ja süsteemide arendamist.

### 3.6 Koostöö ja koordineerimine

- Karjääriteenuste poliitikat ja programme arendatakse koordineeritult nii haridus-, tööhõivekui ka kogukondadega seotud sektorites.
- Määratletakse selgelt kõikide huvipoolte, kes arendavad karjääriteenuste poliitikat, süsteeme ja programme, rollid ja vastutus.
- Karjääriteenuste poliitikat ja programme koostatakse ja viiakse ellu kaasates huvipooli karjääriteenuseid käsitlevates foorumites või muudes koostöövormides riigi, piirkondliku ja kohalikul tasandil. Asjaomased sidusrühmad on ministeeriumid, tööturu osapooled, teenuseosutajad, haridusasutused, karjäärispetsialistid ja teenuste kasutajad (nt lapsevanemad, noored).
- Kohalikul tasandil luuakse karjäärispetsialistide ametlikud võrgustikud ja partnerlused.
- Riigieelarvest rahastatud karjääriteenuste reguleerimise eest vastutavatesse organitesse kaastatakse tööturu osapoolte ja teiste sidusrühmade esindajad.

### 3.7 Näited

Kaks näidet karjääriteenuste süsteemi arendamise püüdluste kohta on esitatud näidetes 3.1 ja 3.2. Teised riigid on üritanud välja töötada ühtsema karjääriteenuste süsteemi teistsuguste vahendite, nt sektoriüleste kvaliteeti ja tõendus põhisust tagavate algatuste kaudu (vt Saksamaa näide 6.13 osas 6.5.7)

#### Näide 3.1. Ungari karjääriteenuste süsteemi arendamine

Ungaris alustati ELi rahastamisel karjääriteenuste süsteemi korrapäraselt arendamist 2008. aastal sotsiaalsete uuenduste tegevusprogrammi (*Social Renewal Operative Programme*) alusel, mida juhtis riigi tööturuamet. Esimene etapp lõppes 2011. aasta juunis ja hõlmas järgmist:

- karjäärispetsialistide võrgustiku loomine koos ühtse protokolliga ja uue riikliku kompetentside raamistikuga;
- laiema karjääriteenuste osutamise võrgustiku loomine (kaasates õpetajad, sotsiaaltöötajad ja teised spetsialistid);
- uue veebiportaali loomine, mis sisaldab filme ja materjale kutsealade kohta, laias valikus enesehindamise küsimustikke (oskuste, huvide, väärtushinnangute, tööeelistuste jne kohta), andmebaase, mis hõlmavad kõiki haridustasemeid ja töötamisvõimalusi, ning virtuaalset karjäärinõustajate kogukonda;
- 83 isiku toetamine, et alustada magistriõpinguid karjäärinõustamise erialal kahes ülikoolis;
- lühikursused õpetajatele, sotsiaaltöötajatele ja teistele isikutele karjäärinõustamise põhioskuste vallas, tuginedes sellekohasele kümnest moodulist koosnevale programmile (2000 osalejat);
- arendustöö riikliku karjääriteenuste koostöökogus (*National Lifelong Guidance Council*) järgmistel teemadel: karjääriteenuste õiguslik reguleerimine, teenuste mõju ja tõhusus, tulemusnäitajate väljatöötamine ning teenuste kasutajate rahulolu.

### Näide 3.2. Kodanike õigus karjääriteenustele Prantsusmaal

Alates 2009. aastast on Prantsuse seaduses sätestatud iga isiku õigus kasutada karjäärteenuseid sh saada karjääriinfot. Selle seadusega loodi ka peaministrile aruandva ministeeriumideülese saadiku ametikoht hariduse tugiteenuste ja karjääriteenuste vallas. Saadiku ülesanne on koordineerida hariduse tugiteenuste, üliõpilastele pakutavate teenuste, tööturuteenuste ning noorsootöö ja kutsehariduse alast tegevust. See hõlmab:

- prioriteetide kehtestamist karjääriinfole ning hariduse tugiteenuste ja karjääriteenuste riikliku poliitika kohta;
- kvaliteedistandardite kehtestamist;
- poliitika kooskõlastamist piirkondlikul tasandil.

Edendatakse kolme põhilist poliitikavaldkonda:

- kvaliteedimärgi „karjääriteenused kõigile“ (pr *orientation pour tous*) andmine organisatsioonidele, mis suudavad pakkuda individuaalset nõustamist ja on otsustanud töötada koordineeritud võrgustikuna;
- tasuta veebiteenus ([www.orientation-pour-tous.fr](http://www.orientation-pour-tous.fr)), mis hõlmab 200 000 faili koolituse teemal, üle 1000 faili kvalifikatsioonide ja üle 2000 faili tööhõive kohta. Lisaks on selles loetletud kõik karjääriteenuste pakkujad, millele on antud kvaliteedimärk;
- üleriigiline telefoniliin (0811-703939), mis annab tasuta teavet ja abi. Kui telefonitöötaja ei oska küsimusele vastata, siis suunatakse kõne vastavale nõustajale.

*Kõikide abivahendis esitatud näidete kohta saab lisa-teavet ELGPNi andmebaasist (<http://elgpn.eu>).*



## Karjääri planeerimise oskused

### 4.1 Sissejuhatus

Selles osas käsitletakse poliitikaküsimusi, mis on seotud karjääri planeerimise oskuste arendamisega. Karjääri planeerimise oskused hõlmavad mitmesuguseid üldisi kompetentse, mis aitavad isikul koguda, analüüsida, sünteesida ja organiseerida enesekohast ning hariduse, tööturu ja elukutsete alast infot, teha otsuseid ja korraldada üleminekuid. Karjääriplaani kavandamiseks ja elluviimiseks, töötades kas töövõtja või füüsilisest isikust ettevõtjana, on need oskused isiku jaoks eriti olulised. Mitu EL liikmesriiki on investeerinud noorte ja täiskasvanute karjääri planeerimise oskuste arendamise programmidesse nii haridus- kui tööturusektoris. Kui karjääriteenuste programmide eesmärk on aidata inimestel oma karjääri planeerida, siis karjääri planeerimise oskustega määratletakse nende programmide soovitud tulemused. See osa on jaotatud neljaks alajaotuseks: poliitikaküsimused (osa 4.2); küsimused, mida poliitika peaks hõlmama (osa 4.3); poliitiliste sammude võimalik järjestus (osa 4.4.); ning mõju kuuetele sektorile – koolid (osa 4.5.1), kutseharidus (osa 4.5.2), kõrgharidus (osa 4.5.3), täiskasvanuharidus (osa 4.5.4), tööhõive (osa 4.5.5) ja sotsiaalne kaasatus (osa 4.5.6).

### 4.2 Poliitikaküsimused

- Inimeste vajadus toime tulla mitmesuguste ülesannetega oma elus, sealhulgas sagenenud karjäärimuutustega, nõuab neilt väga häid karjääri planeerimise oskusi, eriti ajal, mil esineb suur tööpuudus ja süvenenud ebakindlus töökoha pärast. Vähesed riigid on välja töötanud raamistiku, milles on selgelt sätestatud karjääri planeerimise oskuste omandamise aluseks olevad põhimõtted ning karjääri planeerimise oskuste programmi sisu eri vanuse- ja sihtrühmadele.
- Üldhariduses pakutakse karjääri planeerimise oskuste programme üldiselt kas eraldi õppeainena või õppekava erinevate õppeainete üleselt õppekava läbiva teemana või tunniväliste tegevuse kaudu. Kõikide õpetamismeetodite puhul esinevad järgmised olulised poliitilised probleemid: karjääri planeerimise oskuste programme juhtivatele isikute erialane ettevalmistus; tõhusat õppimist võimaldav õpikäsitus; ning oskuste tõendamist võimaldavate hindamisstrateegiatega kasutamine. Kui karjääri planeerimise oskusi kujundatakse õppekavas läbiva teemana, tuleb välja töötada metoodika, mis tagab selle, et õpilane tunneks ära karjääri

planeerimise oskuste arendamise eri õppeainete raames, seostades õppe erinevate eluliste olukordadega.

- Kõrghariduses on Bologna protsessiga sätestatud tulemustele orienteerituse ja konkurentsivõime suurendamise nõuded, käivitatud on väga erinevaid karjääri planeerimise oskuste arendamise tegevusi. Kontekstist olenevalt on selliseid algatusi juhtinud kas teaduskond, karjäärinõustamistalitus ja/või üliõpilased ise. Mõned ülikoolid annavad karjääri planeerimise oskuste programmide läbimise eest ainepunkte, samal ajal kui teistes pakutakse neid programme õppekava väliselt. Oluline ülesanne selles sektoris on lõpetada killustumine ja hakata olemasolevaid alt-üles ja ülalt-alla protsesse käsitlema strateegilisest perspektiivist lähtudes. Selline strateegia peab seostatult integreerima õpilasekeskse õpetamise ja õppe, õpilaste toetamise ja konkurentsivõime parandamise ning kasutama karjääri planeerimise oskuste potentsiaali õpetamise ja õppe kvaliteedi parandamiseks Euroopa kõrghariduspiirkonnas.
- Karjääri planeerimise oskusi vajavad noored ka kohustuslikule haridusele järgnevatel õpingutes, ent vähesed õppeasutused pakuvad sellekohaseid teenuseid või pakuvad neid ilma ainepunktideta. See kipub süvendama arvamust, et karjääri planeerimise oskused on teisejärgulised.
- Riikide tööturuametid pakuvad sageli programme, mis aitavad töötutel noortel ja täiskasvanutel arendada karjääri planeerimise oskuseid. Eesmärk on eelistada lühiajaliste probleemide lahendamise (nt oskused kiireks tööleasumiseks) asemel pikemaajaliste murede lahendamisele suunatud karjääriteenuseid.
- Teine sidusrühm, kellel on roll karjääri planeerimise oskuste edendamisel ja selgitamisel, on tööandjad. Seda eelkõige tänu nende kaasatusele tasemeharidusse ja täiendusõppesse, näiteks kui nad pakuvad praktikakohti.

- Elanikkonna erinevatel rühmadel on erinevad probleemid tulenevalt tööst ja eraelust. Samas ei ole karjääri planeerimise oskuste programmid sageli kavandatud nii, et need vastaksid inimeste erinevatele vajadustele, ja võivad seega parimal juhul olla üksnes vähesel määral tõhusad.
- Lapsed, noored ja täiskasvanud õpivad sageli seda, kuidas tulla toime tööst ja eraelust tingitud nõudmistega väljaspool formaalset haridussüsteemi. Seega on oluline arendada ka nende isikute suutlikkust, kes mõjutavad karjääri planeerimise oskuste kujunemist mitteformaalse õppe keskkonnas, sealhulgas lapsevanemate, vabaühenduste ja vabatahtlike organisatsioonide suutlikkust.

### 4.3 Küsimused, mida poliitika peaks hõlmama

- Milliseid oskusi vajavad inimesed igas vanuses, et tulemuslikult oma karjääri planeerida kogu elu jooksul? Kuidas sisult läbimõeldud ja erinevaid arengu astmeid arvestav raamistik saab tagada nende oskuste kujunemise?
- Kuidas saab selliseid oskusi arendada haridusasutustes ja muus kontekstis nii, et kõigi inimeste eest kantakse tõhusalt hoolt ja püütakse leida vastuseid elu eri arenguetappides tekkivatele probleemidele ning erinevate sotsiaalsete, majanduslike, kultuuriliste ja muude vajadustega isikute muredele?
- Kuidas saavad erinevad teenuseosutajad teha koostööd, et pakkuda karjääri planeerimise oskuste programme tulemuslikumalt ja nii, et kasutatakse võimalikult hästi oma erialateadmisi hariduse ja tööhõive vallas?
- Kes peaks pakkuma karjääri planeerimise oskuste alast koolitust ning mis roll peab olema karjäärispetsialistidel karjääri planeerimise oskuste programmide väljatöötamisel ja elluviimisel eri kontekstides ja oludes?

- Milliseid strateegilis-poliitilisi otsuseid tuleb teha, et kõigil inimestel oleks võimalus karjääri planeerimise oskusi omandada ja tulemuslikult kasutada?
- Millised pedagoogilised/andragoogilised strateegiad ja ressursid tagavad kõige tõhusamalt karjääri planeerimise oskusteomandamise? Kuidas saab nende oskuste olemasolu hinnata nii, et see toetaks karjääri kujundamist eri eluetappidel? Kuidas saab karjääri planeerimise oskusi õpetavaid töötajaid koolitada nii, et nad suudaksid tõhusamalt aidata isikutel karjääri planeerimise oskusi arendada?
- Kuidas saame tagada, et isikud suudavad aru saada neid ümbritsevast maailmast nii, et samal ajal, kui neid kutsutakse üles edendama karjääri arengut toetavaid põhioskusi, on nad ka kriitiliselt teadlikud majanduslikest piirangutest nende valikuvõimalustele ja suutlikkusele ega eelda, et nad üksi vastutavad struktuursete ja süsteemsete vigade eest?
- Kuidas saab selliseid karjääri planeerimise oskuseid arendada töötavatel ja töötutel isikutel riiklikes tööturuasutustes viisil, mis toetab eri üleminekuid ning eri vanuse, sotsiaalse, majandusliku, kultuurilise ja muu taustaga rühmade ja üksikisikute erivajadusi ja murede lahendamist?
- Millist rolli peaksid mängima tööandjad ja teised tööturu osapooled inimeste karjääri planeerimise oskuste arendamisetootamisel, hõlbustades nende üleminekuid kogu elu jooksul?
- Milliste kriteeriumite alusel tuleks hinnata karjääri planeerimise oskuste programmide kvaliteeti?
- Millised andmed tuleb hankida, et mõõta karjääri planeerimise oskuste programmide mõju?

## 4.4 Poliitilised sammud

Igal kontekstil, olgu see siis piirkondlik, riiklik või muu, on oma erijooned. Seepärast on keeruline ja pole ilmselt arukas püüde jälgida üht kindlat poliitilist arenguteed karjääri planeerimise oskuste programmide rakendamisel, mis on kohaldatav eri kontekstides või isegi sama konteksti eri sektorites. Ent eeldades, et ratsionaalselt kavandatud karjääri planeerimise oskuste programmil on väärtus, võib olla abi sellest, kui vaadeldakse poliitiliste sammude eri tahkude kulgemist, nagu on kirjeldatud tabelis 4.1.

## 4.5 Mõjud poliitikavaldkondadele

### 4.5.1 Üldhariduskoolid

- Kuivõrd koolikohustuslikus eas õpilased on nõustunud kuulajaskond, siis on koolid poliitika-kujukundajatele suurepärane võimalus tagada inimeste karjääri planeerimise oskused.
- Samas peab karjääri planeerimise oskuste õppekavasse loimimine läbiva teemana ja/või nende lisamine õppekava üleselt üldpädevus-tena toimuma pigem organiseeritult kui juhtumipõhiselt, järgides kindlaid õppekava koostamise põhimõtteid, nagu asjakohasus, areng, kohandatavus ja paindlikkus.
- Hea näide taolise organiseeritud lähenemise kohta karjääri planeerimise oskuste raamistikele, mis on loimitud riigi põhiõppekavasse, on Soome (vt näide 4.1).
- Mitmed riigid arendavad uuenduslikke õpetamis- ja hindamismetoodikaid, et aidata õpilastel kriitiliselt analüüsida üleminekut koolist tööle ja arendada karjääri planeerimise oskusi. Hea näide sellise õppekavasse lisatud tegevuse kohta on Saksamaa karjäärivalikupass ehk *Berufswahlpass* (vt näide 4.2.). Teised näited on Luksemburgi algatus *STOP & GO* (näide 4.3) ja Malta töökeskkonnaga tutvumise algatus *Job Exposure* (näide 4.4).

**Tabel 4.1.** Karjääri planeerimise oskuste arendamiseks vajalike poliitiliste sammude hindamine

1. näitaja. Õpi-/arengukogemus		
<p><b>Ad hoc, vabatahtlik sisu, ei ole poliitikaga määratletud</b> Vabatahtlik karjääriõpe; karjääri planeerimise oskuseid ei ole õppekavas nimetatud; karjääri planeerimise oskuseid ei õpetata riiklikes tööturuasutustes</p>	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	<p><b>Organiseeritud, kohustuslik sisu</b> Kohustuslik karjääriõpe; karjääri planeerimise oskuseid õpetatakse eraldi õppeainena või õppekavaülele läbiva teemana või mõlemal viisil; koolid võivad valida, kas õpetada karjääri planeerimise oskusi eraldi õppeainena või läbiva teemana; karjääri planeerimise oskuseid arendatakse tööturuasutustes</p>
<p><b>Kõigile sobiv lahendus</b></p>	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	<p><b>Arenduslik, vajadustele vastav</b></p>
<p><b>Puudub spetsialistide erialane ettevalmistus;</b> Ei koolitata karjääri planeerimisoskuste õpetajaid / arendajaid; puudub koostöö väliste partneritega</p>	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	<p><b>Oskusi õpetavad koolitatud töötajad, kaasatakse partnereid</b> Karjäärispetsialist koordineerib karjääri planeerimise oskuste omandamise allikaid ja asutusi; tõendis karjäärispetsialistide koolituse kohta; koolide ja riiklike tööturuametite spetsialistidel on vajalik ettevalmistus, et õpetada karjääri planeerimise oskuseid koostöös väliste partneritega</p>
<p><b>Tavapärase õpetuse / metoodika</b> Valdav on traditsiooniline õpikäsitlus; õpetamine piirdub juhtnõuandmisega; puuduvad karjääri planeerimise oskuste õppematerjalid</p>	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	<p><b>Pedagoogiliselt / andragoogiliselt stimuleeritud ja ressursidega tagatud</b> Tõendid karjääri planeerimise oskuste teemaliste materjalide ja kaasaegsete õppemeetodite (sh kogemusliku õppe kasutamise) kohta nii koolis kui ka koolivälises tegevuses</p>
2. näitaja. Tulemuste jälgimine ja kontrollimine		
<p><b>Puuduvad järelevalve või kvaliteedistandardid</b> Puudub süsteem karjääri planeerimise oskuste kontrollimiseks ja hindamiseks</p>	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	<p><b>Programmi jälgitakse ja teostatakse järelevalvet</b> On olemas süsteem karjääri planeerimise oskuste jälgimiseks ja hindamiseks; jälgimine tagab kvaliteedi ja mõju paranemise</p>
<p><b>Kitsas tulemustele orienteeritus</b> Karjääri planeerimise oskused ei ole selgelt sätestatud õpitulemuste / -väljunditena</p>	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	<p><b>Karjääri planeerimise oskused on isiku üldiste kompetentside lahutamatu osa</b> Karjääri planeerimise oskused on selgelt sätestatud kui õpitulemus / -väljund kas eraldi aine, asjaomaste õppeainete või muu teenusena</p>
<p><b>Hindamine puudub või on formaalsus</b> Puuduvad tõendid karjääri planeerimise oskuste ametliku hindamise kohta</p>	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	<p><b>Autentne hindamine, eesmärgile vastav</b> Tõendid karjääri planeerimise oskuste korrapärase ja põhjaliku hindamise kohta; hindamist kasutatakse enesehindamises õppevahendina</p>
<p><b>Puudub regulaarne aruandlus</b></p>	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	<p><b>Regulaarne aruandlus</b> Haridus- ja tööturuasutuste aruanded (dokumenteeritud tõenditega) koondatakse riiklikku andmebaasi ja hinnatakse; avaldatakse iga-aastane riiklik aruanne koos soovitusetega; soovitusi järgitakse edasistes poliitikareformides ja tegevuskavades</p>

- Karjääri planeerimise oskuste programmide koostajad peavad tundma hästi nii haridusmaatikat kui ka tööturgu. See tähendab, et nad peavad olema spetsiaalse ettevalmistusega ning oskama töötada teiste isikutega koostöös nii koolis kui ka väljaspool kooli.

#### Näide 4.1. Soome põhiõppekavad ja karjääri planeerimise oskuste edendamine

Soome põhikooli 1.–6. klassis on karjääriteenused (*school counselling*) lõimitud teistesse ainetesse. 7.–9. klassis on õpilaste tunniplaanis temaatikat kokku 95 tunni ulatuses ja see on lisatud tunniplaani nagu teisedki õppeained. Keskkariduse tasemel on õpilastel 38tunnine kohustuslik kursus ja üks vabatahtlik 38tunnine kursus. Kutsehariduses on asjaomane moodul lõimitud kõikidesse kutseõppeainetesse. Õppekava koostamise juhistes (2004) on karjääriteenuste põhieesmärgid järgmised:

- toetada õpilaste isiklikku kasvu ja arengut;
- edendada õpioskuste arengut ja aidata õpiraskuste puhul;
- nõustada õpilasi hariduse ja tööalase valikute vallas.

Õppekava koostamise juhistes rõhutatakse eri infoallikate kasutamise tähtsust ning eriti oluliselt peetakse interneti oskuslikku kasutamist. Karjääriteenuseid haridusasutustes võib kirjeldada kui protsesse, mille abil valmistatakse õpilasi ette aktiivseteks üleminekuteks ja tulevikuks. Selle tulemusena on inimestel piisavalt teavet hariduse võimaluste kohta, nad saavad aru, milline on tööelu, ning neil on piisavalt teavet eri ametite kohta.

#### Näide 4.2. *Berufswahlpass* (karjäärivalikupass): portfelli põhine lähenemisviis, et toetada karjääri planeerimise oskuseid Saksamaa üldhariduskoolides

Saksamaa kõikides liidumaades on süsteemset kutsealast ettevalmistust ja karjääri planeerimist õpetatud pikka aega kas eraldi õppeainena, mida võib nimetada erinevalt (nt tööalased tunnid või töö-majanduse-tehnoloogia tunnid), või teiste õppeainete raames. Nende põhisisu on karjääriteenused ja karjääri planeerimise oskused.

Õppeprotsessi toetamiseks on karjäärivalikupass kaheteistkümnes liidumaas kuueteistkümnest lõimitud tundidesse. See hõlmab karjääri infot, aitab hinnata isiku tugevaid külgi ja huve enese- ja välise hindamise kaudu ning pakub mudeleid, mille alusel ühitada õppimis- ja töötamisvõimalused ning isiku tugevad küljed. Sellega püütakse hinnata karjääri planeerimist ning julgustada kriitilise tagasiside ja kogemuste vahetamist teiste õpilastega. Ressurssidele suunatud portfelli põhise lähenemisviisi kaudu tugevdatakse enesest teadlikkust, enesehinnangut ja enese tõhusust. Karjääri planeerimise protsessi ja oskuste omandamist toetatakse ja hinnatakse ka karjääriteenustega, mida pakutakse koostöös riiklike tööturuametitega. Pass aitab õpilasel dokumenteerida karjääri planeerimise sammud ning juhtida ja hinnata asjaomaseid dokumente. See on välja töötatud Föderalse Haridus- ja Teadusministeeriumi rahastatud programmi „Kool, majandus ja töö“ osana ning seda on alates 2005. aastast kasutatud laialdaselt ligikaudu 80% üldhariduskoolides. Jätkuva arengu tagab liidumaade töörühm, mis lisaks haldab veebisaiti ja organiseerib seonduvaid tegevusi.

**Näide 4.3. STOP & GO programm, Luksemburg**

STOP & GO programm keskendub isiklikule suunitlusele, isiklikule arengule ja karjääriteenustele, ühitades õpetamisressursid koolis välise stiimuliga artistlike, kultuuriliste ja terapeutiliste erialade spetsialistidelt. Programm on suunatud 14–15aastastele õpilastele, kellel on ees õpingute jätkamine pärast põhikooli (peamiselt kutseõppeasutustes). Selle eesmärk on loimida loova töö kogemused igapäevaelu ja toetada õpilaste valdkonnaüleste oskuste arendamist: eneseusk, enese väärtustamine, enesekindlus ja jätkusuutlik tõhus käitumine, sealhulgas oskus teha otsuseid ja tegutseda paindlikult. Iganädalasse õppetöösse lõimitud nii-öelda eluetappide töötoad aitavad arendada sotsiaalseid ja isiklike oskusi õppeaasta jooksul ning intensiivsed artistlikkuse töötoad aitavad arendada formaatseid ja artistlike oskusi. Trieri ülikooli (Saksamaa) analüütikud jõudsid järeldusele, et programm võimaldas noortel mõista oma biograafilist teadlikkust ja kehalist ning tulemuslikumalt toime tulla sotsiaalsetes olukordades.

**Näide 4.4. Job Exposure programm Maltal**

*Job Exposure* (ehk töökoha külastus) on riiklik projekt, mille käigus võimaldatakse õpilastel (14–15aastased) viibida ühe nädala jooksul töökohas, mis on seotud finantssektoriga (nt pank või kindlustusselts), tervishoiusektoriga (nt haigla või tervisekeskus) või info- ja sidetehnoloogia sektoriga (nt tarkvarafirma). Õpilased jälgivad töötajate tööd, täites ka väiksemaid ülesandeid. Õpilased peavad päevikut, mis aitab neil mõista isiklike ja töökohaga seotud küsimusi. Lisaks saavad nad iga nädal e-posti teel õppetüki, milles käsitletakse nelja teemat: tööstusharu ja tervishoiuga seotud info kogumine, hea esmamulje jätmine, töökohani viiva teekonna kavandamine ja päeviku tulemuslik kasutamine. Vastatakse järelepärimistele ja antakse asjakohaseid suuniseid.

See programm aitab õpilastel mõelda konkreetset oma karjäärivalikutele ja laiendab nende teadmisi karjäärivõimalustest. Lisaks aitab see õpilastel aru saada seostest koolis õpitu ja tööturul pakutava vahel. Seega osalevad õpilased tõenäolisemalt oma klassitöös ja kujundavad oma tulevikust mõttes positiivse pildi. Lisaks teavitatakse neid sellest, kui oluline on omada mitmeid n-õ pehmeid oskusi. Kokkupuude tööturuga omab olulist rolli noorte ettevalmistamisel üleminekuks tööellu ning harriduse ja tööturu vahelise lõhe kaotamises.

#### 4.5.2 Kutseharidus

- Tihti arvatakse ekslikult, et kutseharidust omandavad õpilased on juba teinud teadliku otsuse soovitava karjääri kohta ja omandanud karjääri planeerimise oskused kas praktika käigus või töötades pärast kooli, vaheajal või osalise tööajaga.
- Ent tõendid ja kogemused näitavad, et kutsehariduse õpilased pole alati asunud kutset omandama teadliku valiku alusel, ka sellistele õpilastele võib nõustamisest kasu olla.
- Õpilased saavad koolis pigem selliseid kogemusi, mille käigus nad ei näe seoseid õppetöö ja tööturu vahel ning vajavad sageli karjääriõpet, et paremini toime tulla aina keeruliste ja mittelineaarsete üleminekutega hariduse ja töö vahel.
- Sagedased muudatused tootmises ja majanduses koos aina ebakindlamate töösuhetega kinnitavad väidet, et kutseharidust omandavad õpilased peavad samuti omandama karjääri planeerimise oskused ja tegema seda elukestvas perspektiivis. See rõhutab vajadust karjääri planeerimise oskuste järele mitte ainult õpingute alguses vaid ka täiendusõppes, sest need oskused võivad tulla töötajale kasuks nii erialase arengu kavandamisel kui ka aja jooksul oma karjääri juhtimisel. Näide 4.5 näitab, kuidas Itaalias on kasutusele võetud koolitusraamat, et toetada üleminekuid, aidates inimesel oma kutsekoolitust esile tõsta, muutes see karjääri planeerimise seisukohast läbipaistvamaks.

#### Näide 4.5. Kutseõppe läbipaistvuse suurendamine Itaalias

Isiklik koolitusraamat (*Libretto formativo del cittadino*) on vahend erinevate õpikogemuste ja oskuste kogumiseks, kokkuvõtmiseks ja dokumenteerimiseks, mille isikud omandavad kutsehariduse kursustel osaledes, samuti töö ja igapäevaelus. Eesmärk on suurendada oskuste ja tööalase konkurentsivõime läbipaistvust ja kasutatavust. Isiklik koolitusraamat määratleti riiklike asutuste poolt (ministeeriumideülene määrus, 10. oktoober 2005) ning seda väljastavad ja haldavad piirkonnad ja sõltumatud provintsid, kes vastutavad kutsekoolituse ja kutseoskuste tõendamise eest. Esialgul võeti see pilootprojektina kasutusele ainult mõnes piirkonnas. Pilootprojekti eesmärk oli vastata iga piirkonna erinevale tegelikule olukorrale, kasutades ühist töökaava. Pilootprojekti lõpus saavad kõik soovijad isiklikku koolitusraamatut kasutama hakata. Seda saab kasutada nii haridussüsteemis kui ka tööturul. See on eelkõige isiku oskuste, omaduste ja saavutuste näitamise vahend, mis suurendab läbipaistvust ja tunnustamist, et võimaldada isiku üleminekuid.

### 4.5.3 Kõrgharidus

- Kõrgkoolid tunnistavad järjest enam, et lisaks kohustusele anda teadmisi ja oskusi teatavate valdkondade ja õppeainete kohta on neil oluline ülesanne toetada noorte ja täiskasvanute üleminekut tööturule ning aidata neil arendada oma karjääri planeerimise oskusi.
- Mõnedel juhtudel osalevad üliõpilased karjääri planeerimise oskuste programmides, mis on õppekavavälised. Ehkki need võivad olla kasulikud ja tõhusad, võidakse neid mõnikord pidada tarbetuks.
- Mõned kõrgkoolid annavad sellistes programmides osalevatele üliõpilastele ainepunkte ja on välja töötatud keerulised õpetamis- ja hindamisstrateegiad, mis tagavad üliõpilase jaoks väga hea õpikeskkonna, kus õpitakse kasutama erinevatest eluolukordadest saadud õppetunde oma karjääri arendamise toetamiseks. Üht taolist algatust käsitleb näide 4.6, mis kirjeldab seda, kuidas saab kogemuste ja oskuste portfelli kasutada, et julgustada isiklike plaanide tegemist ja teadlikumat karjäärialast eneseusku ja otsuste tegemist.
- Näites 4.7 kirjeldatakse karjääriõppe üht näidet, mis on oluline karjääriteenus kõrgkoolide üliõpilastele. Näide 4.8 on näide karjäärialase enesejuhtimise seminaridest ühes ülikoolis.

#### Näide 4.6. Kogemuste ja oskuste portfell Prantsusmaal

Alates 2008. aastast on 20 Prantsuse ülikooli arendanud riikliku programmi raames karjääri planeerimise oskusi, aidates üliõpilastel oma kogemusi ja pädevust kinnitada. Kinnitamine on üles ehitatud nii, et see muutub akadeemiliselt väga oluliseks õppeprotsessiks. Selles osalevad ülikooli õppejõud ja teadlased, keda on koolitatud selle lähenemisviisiga töötamiseks. Kogemuste ja oskuste portfell (*le Portfeuille d'Expériences et de Competences*) valmistab noori ette kõnelema oma teadmistest ja oskustest, mida on vaja tööleasumisel. Lisaks aitab see vahend mõista teoreetilise õppimise tähendust oma tegevuse analüüsi kaudu. Üliõpilased õpivad ülikoolis intensiivsemalt, omandades oskuse kasutada oma teadmisi sotsiaalses ja tööalases kontekstis.

Programm hõlmab õppetsükleid, individuaalset nõustamist jt vahendeid digitaalsel platvormil. Teaduskonnad teevad koostööd selle lähenemisviisi lõimimisel oma õppekavadesse ning töötavad välja seda protsessi toetavad moodulid. Üks selle projekti pikaajalisi eesmärke on tagada üliõpilaste iseseisvus, pidades silmas majanduse vajadusi. Sel viisil aitab kogemuste ja oskuste portfelli projekt oluliselt kaasa Euroopa kõrghariduspiirkonna kolme olulise eesmärgi saavutamisele: tudengikeskne õppimine, konkurentsivõime tööturul ja orienteeritus tulemustele/pädevusele.

#### Näide 4.7. Kõrgkoolide üliõpilaste karjääri planeerimise teenuste mudel Leedus

Leedus kiitis haridus- ja teadusministeerium 2011. aastal heaks kõrgkoolide üliõpilaste karjääriteenuste mudeli. Mudel töötati välja Vilniuse ülikooli poolt koostöös Leedu 27 kõrgkooliga ellu viidud projektina ning kirjeldab karjääriteenuste süsteemi kõrgharidusasutustes: nende missiooni, visiooni, eesmärke, ülesandeid ja hindamiskriteeriumeid, samuti põhiteenuseid ja nende osutamise põhimõtteid ning organisatsioonilisi ja finantsküsimusi. Teenused hõlmavad järgmist:

1. Karjääriõpe – üliõpilaste karjääri planeerimise oskuste arendamine (teadmised, oskused ja hoiakud).
2. Karjääri hindamine – üliõpilastel aidatakse omandada teadmisi oma isikuomaduste kohta, mis on olulised karjääri arendamisel.
3. Karjäärinõustamine – üliõpilastel aidatakse lahendada karjäärialaseid probleeme.
4. Karjäärivõimaluste uurimine – üliõpilastel aidatakse omandada teadmisi karjäärivõimalustest ja oskusi neid karjääri planeerimise protsessis kasutada.
5. Töö otsimine – üliõpilastel aidatakse omandada tööotsimisoskuseid ning leida töö, mis vastab nende isiklikele vajadustele.

Mudel viitab karjääriõppele kui kõrgkoolide üliõpilaste olulisele karjääriteenusele.

#### Näide 4.8. Karjääri planeerimise oskused Portugali ülikoolis

Minho ülikooli karjäärikeskuse psühholoogia õppejõud ja teadurid on välja töötanud ja läbi viinud karjäärialase enesejuhtimise seminaride seeriad. Ühe seminariseeria eesmärk on toetada üliõpilaste karjääri planeerimise oskusi (karjäärivõimaluste avastamine, eesmärkide seadmine, tegevuskavade koostamine ja rakendamine, seire ja tagasiside). See koosneb kaheksast 120minutilise seansist, mis toimuvad iga nädal kas loenguruumis või karjäärikeskuses ning millel osalevad erinevate erialade 8–10 üliõpilasest koosnevad rühmad. Teise seminariseeria eesmärk on aidata doktorioõppe üliõpilastel ja teadusstipendiumite saajatel omandada või arendada strateegilist käitumist karjääri kujundamiseks. Moodul koosneb seitsmest 90minutilise seansist, mis toimuvad iga nädal karjäärikeskuses ning millel osalevad eri teadusharude üliõpilastest koosnevad väikesed rühmad. Mõlema seminariseeria seansid on jaotatud kolme põhiblokki, mis kajastavad karjääri planeerimise protsessi kolme komponenti: kutsesobivus, karjäärialane kohanemisvõime ja eluks seatud eesmärgid. Erilist rõhku pannakse karjäärialasele kohanemisvõimele. Protsessi ja tulemusi hinnatakse kontroll-lehtede, küsimustike ja struktuursete intervjuude abil.

#### 4.5.4 Täiskasvanuharidus

- Elukestva õppe teema on juba laialt levinud ning täiskasvanuid julgustatakse aina rohkem erinevatel eluetappidel uusi oskusi omandama või uuesti õppima asumata.
- Mõnikord on uuesti õppima asumine vältimatu töö kaotuse tõttu või tulenevalt soovist oma töökäiku muuta.
- Tihti asuvad täiskasvanud uuesti haridust omandama või lähevad koolitusele põhjustel, mis ei pruugi olla tihedalt AINULT tööga seotud, vaid tulenevad pigem soovist saavutada parem töö- ja eraelu tasakaal, leida vaba aja veetmise viise ja uusi suhtlemisvõimalusi.
- Seepärast on haridus inimese elukorralduse osad, mis pakuvad võimalust enda arendamiseks ja suuremaks eluga rahuloluks.
- Karjääri planeerimise oskustega tavaliselt seotud pädevusvaldkondi – eneseusk, võimalustest teadlikkus, otsuste tegemine ja üleminekuoskused – saab kõiki parendada täiskasvanuhariduse programmide kaudu ning need võivad olla ka selliste programmide oluline osa. Näiteks näites 4.9 kirjeldatakse seda, kuidas täiskasvanuhariduse programmi raames saab isiku mitteformaalset haridust identifitseerida, tunnustada ja akrediteerida eesmärgiga luua kindel alus karjääri planeerimiseks ja arendamiseks.
- Täiskasvanuhariduse algatustes saab ka vastavalt vajadusele kavandada teatavaid karjääri planeerimise oskuseid, et vastata täiskasvanute erinevatele vajadustele, sealhulgas seoses vertikaalse ja horisontaalse karjäärialase liikuvusega, töötuse perioodidega toimetulekuga, osalisele tööajale üleminekul ja pensionilejäämisega.

#### Näide 4.9. Varasemate õpingute arvestamine Rootsi täiskasvanuhariduses

Rootsi valitsus toetab täiskasvanuhariduse pakkujaid, korraldades kursuseid, et hõlbustada varasemate õpingute arvestamist (VÕTA). Valitsuse stipendiumiga saab toetada kümne nädala ulatuses täisajaga õppele vastavat kursust (täienduskoolitust). Kursus võib olla korraldatud ühele isikule või rühmale ning see võib olla täis- või osajaga. Haridusseaduses on sätestatud, et enne täienduskoolituse alustamist tuleb igale kandidaadile pakkuda karjääriteenust individuaalse õppeplaani koostamiseks. Kui karjääripetsialistid teevad kindlaks varasemate õpingute arvestamise võimaluse, võivad nad julgustada kandidaati läbima spetsiaalset karjääri planeerimise kursust. Tavaliselt algab selline kursus oskuste üldise kaardistamisega, millele järgneb üksikasjalikum kaardistamine, sageli koostöös oma ala spetsialistidega. Seda protsessi koordineerib karjääripetsialist, praktikajuhendaja ning kutseõpetaja kontrollivad tulemusi. Varasemate õpingute arvestamise tulemused võivad lühendada soovitud tasemel diplomi saamiseks kuluvat aega. Tulemused võivad aidata ka osalistel arendada oma karjääri planeerimise oskusi: hankida teadmisi oma olemasolevate oskuste ja nende edasiarendamise kohta.

#### 4.5.5 Tööhõive

- Tööhõive trendide analüüs näitab tööturgude arengusuundi. Noorte ja täiskasvanute jaoks on aina keerulisem tööd leida ja säilitada ning nad kogevad üha sagedamini ebakindlust ja ebaturvalisust. Selle põhjuseks on nii neile pakutava töölepingu laad kui ka ettevõtete ümberkorraldamist ja -kujundamisest (ettevõtted üritavad kiiresti tihenevas konkurentsivõimsuses jätkuvalt kasumit teenida) tingitud vajadus oskusi täiendada ja värskendada.
- Püütakse leida õiglasemat ja sotsiaalselt vastutustundlikumat võimalust tasakaalustada nii ettevõtete (töötajate palkamisel ja töölt vabastamisel, oskuste profiilide ümberkujundamisel vastavalt uutele vajadustele ning oma tööjõu kättesaadavuse kohandamisel tööaja arvestuse ja lühiajaliste töölepingute kaudu) kui ka töötajate (töö ja eraelu kohustuste ühitamine, et kanda hoolt laste ja eakate eest) paindlikkuse vajadust inimeste ja ettevõtete turvalisuse vajadusega – töötades välja paindlikkust ja turvalisust ühendavad lahendused, mis on vastuvõetavad nii tööandjate kui ka töötajate esindajatele.
- Sellises olukorras muutub noorte ja täiskasvanute vajadus arendada karjääri planeerimise oskusi aina tungivamaks ning paljud riiklikud tööturuametid kogu Euroopas üritavad tagada oma klientidele parema teenuse tulemaks toime võimalike probleemidega. 4.10 on esitatud sellise algatuse näide.

#### Näide 4.10. Karjääri planeerimise oskuste arendamine ümberkorraldusi läbivates ettevõtetes Portugalis

Portugali riiklik tööhõiveamet on välja töötanud programmi ettevõtetes, kus toimuvad ümberkorraldused, eesmärgiga vähendada nende muudatuste mõju ja ohjata töötust. Selle algatusega tegelevad karjääripetsialistid, kes töötavad suuremas tehnilises meeskonnas, mis teeb tihedat koostööd mitmesuguste ettevõtetega. Eesmärk on toetada töötajate ümberõpet ja suurendada konkurentsivõimet tööturul, tugevdades peamiselt karjääri planeerimise oskusi, mis võimaldavad neil mitte üksnes asjaomase üleminekuga toime tulla, vaid ka edaspidi oma karjääri iseseisvalt planeerida. Töötajad omavad tavaliselt teadmisi, mida saab kasutada ka teistes tööolukordades. Oskuste nõuetasakaalustamine aitab määratleda, hinnata ja edendada kogu elu jooksul omandatud oskusi ning teha kindlaks lüngad. See toetab püüdlusi taastintegreerida töötajad tööturule ja seda seoses tööturu vajadustega.

Kui oskuste tasakaalustamine on lõpule viidud, koostatakse kava karjääri planeerimise oskuste täiendamiseks. See võib hõlmata suhtlemisoskuse ning probleemide lahendamise, teabe haldamise, õppimise ja meeskonnatöö oskuse arendamist. Lisaks võidakse käsitleda ka muutusteks valmisoleku ja ettevõtlusega tegelemise tahke. Sageli hõlmab programm ka tööotsimisstrateegiaid ja tuge enesehinnangu tõstmiseks.

#### 4.5.6 Sotsiaalne kaasatus

- Mitmes poliitikaalgatuses kiputakse tuginema seisukohale, et üks lahendus sobib kõigile, jättes tähelepanuta väga erinevad olukorrad, millesse erinevad inimesed sattuda võivad.
- See kehtib paljude karjääri planeerimise oskuste programmide puhul, mida pakutakse üliõpilastele, noortele ja täiskasvanutele ning milles ei võeta selliste aspektide puhul nagu sisu (oskuste valik), pedagoogika/andragoogika (kasvatusteaduslik lähenemine) ja hindamine (oskuste kontrollimiseks kasutatavad meetodid) arvesse erinevate sihtrühmade erivajadusi.
- Sellised sihtrühmad on näiteks naised (sealhulgas pärast lastekasvatusele pühendatud pikka töölt eemal olemise perioodi tööle naasvad naised või koduvägivalla ohvrid, kes jätvad oma partneri maha ja võivad seega sattuda majanduslikult kehva seisu), endised õigusrikkujad, kahjulike ainete kuritarvitajad, sisserännanud, reisijad, rahvusvähemused ja puudega isikud.
- Iga rühm saab kasu kõigile inimestele vajalikest karjääri planeerimise põhioskustest, aga mõnda oskust tuleb kohandada vastavalt inimeste vajadustele.
- Kõikide rühmade jaoks on kasulik sattuda tugevasse õpikeskkonda, aga see keskkond peab olema kujundatud sihtrühma erivajadusi silmas pidades.
- Näidetes 4.11 ja 4.12 on toodud selliste eriotstarbeliste programmide kohta, üks käsitleb romasid ja teine puudega isikuid.

#### Näide 4.11. IQ Roma Service – nõustamis- ja tööhõive keskus, Tšehhi Vabariik

Vabatahtlik ühendus *IQ Roma Service* on tegutsenud Brnos alates 1997. aastast. See vabaihendus tegutseb mitmesugustes võrgustikes, mis hõlmavad valitsuse ja valitsusväliseid partnereid, viies oma eesmäärke ellu laiemate kodanikuühiskonna edendamise protsesside osana. Ühenduse lahutamatuks osaks olev nõustamis- ja tööhõivekeskus pakub laias valikus tööhõiveteenuseid, et täita teatavaid lünki riiklikult toetatud teenustes. Aktiivse tööotsingu alases koostöös kliendiga kasutatakse reklaame ja ühenduse enda andmebaasi tööandjate kohta. Esmalt määratletakse selgelt töö, mida klient soovib leida, ning eritingimused, mille alusel klient saab ja soovib töötada. Intensiivne koostöö kliendiga põhineb individuaalsel tegevuskaval, mis hõlmab kliendi määratletud protsessi eesmärgiga saada soovitud töö. Nõustamisteenused keskenduvad abile elulookirjelduste ja taotluste motivatsioonikirjade koostamisel ning tööintervjuuks ja tööle asumiseks valmistumisel. Teenus hõlmab nõustamist, tööle asunud klientide pikaajalist jälgimist eesmärgiga aidata neil uus töö säilitada ning vajaduse korral muid tugiteenuseid ja koolitust.

#### Näide 4.12. Partnerlusel põhinev karjääri planeerimise oskuste mudel puudega isikutele Horvaatias

Puudega isikute võrdse kohtlemise võimaluste strateegia Horvaatias (2007–2015) hõlmab sätet, mille kohaselt tuleb võimaldada puudega isikute juurdepääs karjääriteenustele. Horvaatia tööhõiveamet koostöös rehabilitatsiooni organisatsiooniga URIHO on välja töötanud mudeli, et suurendada töötute puudega isikute konkurentsivõimet tööturul, suurendades nende karjääri planeerimise oskusi, kasutades olukorrale vastavaid tööga seotud toiminguid. See mudel hõlmab rühmatööd, individuaalseid seansse ja sotsiaalset tegevust. Nendes käsitletakse kutsealaste kompetentside ja võtmepädevuste (emakeeleoskus, matemaatilised ja arvutialased võimed, algatusvõime ja ettevõtlikkus, sotsiaalsed oskused ja töötamisioskused) hindamist ja ajakohastamist. Samuti on võimalus viia läbi enesehinnang, kasutades karjääriteenuste tarkvara My Choice. Lisaks suurendab karjäärivõimaluste teemaline individuaalne nõustamine karjääri planeerimise oskusi. Hinnangu kohaselt on kuue kuu jooksul suurenenud osalejate tööpotsiaal, sh nende karjääri planeerimise oskused. Jätku-uuringute kohaselt leidis 45% URIHO võimalusi kasutanud töötutest puudega isikutest tööturul töö.

*Kõikide abivahendis esitatud näidete kohta saab lisateavet ELGPNi andmebaasist (<http://elgpn.eu>).*





## Kättesaadavus

### 5.1 Sissejuhatus

Selles osas käsitletakse karjääriteenuste kättesaadavusega seotud poliitikaküsimusi. Osa on jaotatud neljaks alajaotuseks: poliitikaküsimused (osa 5.2); küsimused, mida poliitika peaks hõlmama (osa 5.3); poliitiliste sammude võimalik järjestus (osa 5.4); ning mõju kuuele sektorile – üldharidus (osa 4.5.1), kutseharidus (osa 4.5.2), kõrgharidus (osa 4.5.3), täiskasvanuharidus (osa 4.5.4), tööhõive (osa 4.5.5) ja sotsiaalne kaasatus (osa 4.5.6).

### 5.2 Poliitikaküsimused

- Karjääriteenuste kättesaadavust tuleb mitmete elanikerühmade jaoks endiselt arendada. Need rühmad on näiteks noored, kelle puhul esineb kooli poolelijätmise oht, kutseõppeasutuste õpilased ja üliõpilased, töötavad täiskasvanud, vananev elanikkond ja puudega isikud. Vaja läheb jõulisemaid poliitikaraamistikke, et pakuda asjakohaseid teenuseid ning motiveerida ja inspireerida isikuid eri vanuses ja eri eluetappidel neid kasutama.
- Karjääriteenuseid pakutakse kindlaks määratud asukohtades ja valitud kanalite kaudu, kindla-

tel kellaaegadel või nädalapäevadel, keskendudes teatud ajavahemikele elutsükli jooksul, mis vähendab teenuste elukestvat võimalikku kättesaadavust. Need karjääriteenuste tahud vajavad laiendamist.

- Igas riigis on oma infrastruktuur ja kultuur karjääriteenuste osutamise jaoks. Ent seitse olulist kättesaadavuse omadust (ühtsus ja järjepidevus, kanalite kasutamine, eristamine, klientideni jõudmine, sihtrühmadele suunitletus, turundus, koosloomine) seavad väljakutsed nii poliitilisest kui ka rakenduslikust aspektist, et laiendada kättesaadavust kõikidele.
- Hoolimata näost-näku kohtumiste vajadusest ja väärtusest individuaalse nõustamise puhul, pakub tehnoloogia järjest uusi võimalusi muuta teenus kättesaadavamaks, kulutõhusamaks ja kasutajasõbralikumaks. Ent enamiku ELGPNI liikmesriikide jaoks on endiselt väljakutse tagada uuenduslik ja paindlik teenuste osutamine, kus on ühendatud nii personaalne lähenemine kui ka eneseabi teenus. Mõnes riigis on kavas välja töötada igas eas isikutele teenuste pakkumise integreeritud mudel ning mõnes riigis toetatakse põhjalikke teenuseid kõikidele sihtrühmadele. Mitmel juhul nõuab see uut institutsioonilist konteksti ning

uut mõtteviisi ja kultuuri.

- Poliitilisel tasandil tuleb otsustada, kuidas arendada süsteemselt ennetavaid teenuseid, mis on kättesaadavad kõigil elualadel ja kõigis sektorites. Need võivad hõlmata selliseid lähenemisviise, nagu ise abi otsimine kellegi abipakkumise ootamise asemel, õppimiskultuuri kujundamine teadlikkuse tõstmise kaudu ning isikute julgustamine, et nad investeeriksid oma oskuste arendamisse ning arendaksid enda motivatsiooni ja enesekindlust. Õigus karjääriteenustele vabale kättesaadavusule peab olema selliste lähenemisviiside osa.
- Mitmes riigis arendatakse karjääriteenuseid mitteformaalses õppes ja vabahariduses omandatud õpitulemuste tunnustamise protsessi käigus. Tunnustamise rolli tähtsustatakse praegu laialdaselt ning paljudes valdkondades soovitakse tutvustada, rakendada ja konsolideerida tunnustamissüsteeme. Ent tegelik rakendamise ulatus on erinev. Ehkki karjääriteenuste vajadust mõistetakse hästi, on see tunnustamisprotsessi osana mitmel pool siiski veel arengujärgus..

### 5.3 Küsimused, mida poliitika peaks hõlmama

- Kuidas jaotada rahalisi vahendeid teenuseosutamise eri kanalite vahel erinevate prioriteetsete rühmade vajaduste rahuldamisel?
- Milliseid strateegiaid saab arendada, et paremini edendada kindla kvaliteediga nõustamisstruktuuride ja -võimaluste olemasolu? Kuidas tuleks ressursse ja teenuste osutamist hinnata seoses kättesaadavuse suurendamisega elukestvate karjääriteenuste seisukohast?
- Kuidas saab karjäärispetsialisti kompetentse arendada, arvestades muutuvaid nõudmisi üldiselt ja seotud sihtrühmade puhul?
- Millises ulatuses põhinevad pakutavad teenused õigusnormidel?

### 5.4 Poliitilised sammud

Lk 37–38 käsitletud enesehindamise vahendi eesmärk on anda liikmesriikidele võimalus analüüsida oma poliitikat ja meetmete rakendamist, mida nad kasutavad karjääriteenuste kättesaadavuse suurendamiseks, võttes arvesse ELi nõukogu resolutsioone karjääriteenuste kohta (2004, 2008) ning seda, et neis on prioriteediks seatud karjääriteenuste kättesaadavuse suurendamine elanikele. Aluspõhimõte on see, et karjääriteenused peaksid olema kättesaadavad kõigile, olenemata nende sotsiaalsest või tööalasest seisundist ja geograafilisest asukohast. Kättesaadavuse suurendamise iga põhitahu kohta on esitatud märksõnad. Need kajastavad pideva arengu käiku. Liikmesriigid võivad kasutada märksõnu oma olemasolevate teenuste hindamise ja tuleviku planeerimise vahendina, jätkates kõikidele inimestele mõeldud teenuste osutamise arendamist. Riigid võivad neist punktidest lähtuda enesehindamisel.

### 5.5 Mõjud poliitikavaldkondadele

#### 5.5.1 Üldhariduskoolid

- Karjääriteenuseid osutatakse koolides mitmesuguste isiklike kohtumiste ning info- ja kommunikatsioonitehnoloogia vahendite kaudu, et aidata tervikliku lähenemisviisi raames kaasa karjääri planeerimise oskuste arendamisele, samuti õpilaste isiklikule ja sotsiaalsele arengule. Karjääriteenuste roll on toetada õpilaste karjäärivalikuid ja üleminekuid.
- Kuna lapsevanematel on tihti oluline roll oma laste karjääriotsustes, on oluline toetada algatusi, mille eesmärk on õpetada neile põhioskusi info- ja kommunikatsioonitehnoloogiavahendite kasutamisel, et nad oleksid võimelised oma lapsi toetama.
- Teenuste osutamist koolides võib täiendada väliste ressurssidega, sealhulgas e-teenuste kaudu (näide 5.1).

**Tabel 5.1 Kättesaadavuse suurendamise põhijoonte märksõnad**

**1. Kättesaadavuse laiendamine teenuseosutamise eri viiside kaudu**

Spetsiifilisele sihtrühpile mõeldud teenused	Spetsiifilisele sihtrühpile mõeldud teenused ja kõik info- ja kommunikatsioonitehnoloogia vahendid	Spetsiifilisele sihtrühpile mõeldud teenused ja veebipõhised teenused	Spetsiifilisele sihtrühpile mõeldud teenused ja karjäärirõpe	Integreeritud/ kõikehõlmav mudel
<p>Spetsiifilisele sihtrühpile mõeldud teenused osutatakse:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tavapärasel lahtiolekuaegadel</li> <li>• kindlates asukohtades haridusasutustes</li> <li>• kindlates asukohtades tööturuasutustes</li> <li>• mõnedele sihtrühmadele</li> </ul> <p>Spetsiifilisele sihtrühpile mõeldud teenuste osutamine tunnustamisprotsessis</p>	<p>Spetsiifilisele sihtrühpile mõeldud teenuseid, sh veebipõhiseid teenuseid toetab telefoni abiliin, mis võimaldab kättesaadavuse kvalifitseeritud nõustajale, sealhulgas vestlus- või e-postiteenustele:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• institutsioonide poolt juhitud kogu riigis/ piirkonnas;</li> <li>• mõnede või kõikide sihtrühmade jaoks.</li> </ul>	<p>Spetsiifilisele sihtrühpile mõeldud teenuseid ja muid teenustega seotud toiminguid täiendavad info- ja kommunikatsioonitehnoloogia vahendid:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• veebisaidid</li> <li>• veebi tööriistad</li> <li>• veebisaidid (haridus ja tööjõud), mis sisaldavad integreeritud teavet oma sektorite kohta</li> <li>• karjääriteenuste vahenditega või ilma integreeritud riiklikud ja/või piirkondlikud veebisaidid kõigile kodanikele mõeldud karjääriteenuste kohta koos karjääriteenuste töövahenditega</li> </ul>	<p>Spetsiifilisele sihtrühpile mõeldud teenuseid täiendavad teised nõustamistoimingud:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• karjäärirõpe</li> <li>• grupid</li> <li>• tööklubid</li> <li>• teabe andmebaasid</li> <li>• õppekavasid integreeritud nõustamine</li> <li>• töökogemus</li> <li>• töövajutapäevad</li> <li>• Mentorlus</li> </ul>	<p>Karjääriteenuste osutamise integreeritud või kõikehõlmav mudel on olemas ja hõlmab riiklikke ja piirkondlikke teenuseid:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• telefon;</li> <li>• veebipõhised toetusvahendid;</li> <li>• spetsiifilisele sihtrühpile mõeldud teenused ja muud nõustamistoimingud</li> <li>• mõnede või kõikide sihtrühmade jaoks.</li> </ul> <p>Teenust osutatakse klientidele sobivates kohtades ja sobival ajal, Teenuste osutamise keeled:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• üksnes riigikeeles</li> <li>• teiste keelte võimalus (piirkondlikud või vöörkeeled)</li> </ul> <p>Teenuste osutamisel väärtustatakse inimeste seadusest tulenevat õigust. Tõhus teenuste osutamine tunnustamisprotsessis</p>

**2. Andmete kogumine tõendusõhiseks õppeks ja poliitika arendamiseks kättesaadavuse suurendamisel**

<ul style="list-style-type: none"> <li>Puudub infrastruktuur, et koguda andmeid olemasolevate karjääriteenuste kohta noorte ja täiskasvanutele.</li> <li>Ei kaardistata eri sihtrühmade tulevase vajadusi ega koostata nende profiili edasiseks tõendusõhise poliitika arendamiseks.</li> </ul> <p>Puuduvad andmed:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>erinevatele sihtrühmadele</li> <li>erinevatele sektoritele (haridus ja riiklikud tööturuasutused)</li> </ul>	<p>Teenuste kasutamise kohta kogutakse andmeid sektori tasandil, aga neid kõrvutatakse riigi/piirkondlikul tasandil karjääriteenuste seisukohast. Kõrvutatud andmeid hinnatakse, et parendada karjääriteenuste kvaliteeti.</p>	<p>Mõningaid andmeid kogutakse institutsioonide tasandil ja kõrvutatakse riigi/piirkondlikul ja sektori tasandil poliitika kujundamise eesmärgil, nt keskendudes eri rühmadele.</p>	<p>Karjääriteenuste kasutamise ja võimaliku nõudluse andmeid kogutakse ja kõrvutatakse korrapäraselt riigi/piirkondlikul tasandil, et koostada teenuste profiil ja arendada tõendusõhise poliitikat, mis on suunatud eri rühmadele teenuste osutamiseks.</p>
---	--	---	--

**3. Kättesaadavuse suurendamine**

<p>Puuduvad nähtavad ja teadvustatud püüded edendada karjääriteenuseid elanikkonna hulgas.</p>	<p>Karjääriteenuste brändimist ja tutvustamist vaatavad praegu riigi ja piirkondlikul tasandil üle poliitika kujundajad eesmärgiga võtta kasutusele meetmeid karjääriteenuste ja nende osutamise parendamiseks.</p>	<p>Püütakse tagada, et praegused ja potentsiaalsed kasutajad mõistavad selgelt pakutavate teenuste sisu.</p>	<p>Kasutatakse mõningaid nähtavuse suurendamisega seotud ja muud teavitamistevõlvust, et esile tosta karjääriteenuseid kui kõigile sihtrühmadele pakutavaid teenuseid.</p>	<p>Korrapärane ja regulaarne teavitustöö karjääriteenustest ja nende kasut ühiskonnale toimub riigi ja piirkondlikul tasandil (nt karjäärinädalad, meediareklaam ja reklaamikampaania).</p>
--	---	--	--	---

- Koolist väljalangemise ennetamiseks tuleks toetada ka ohustatud õpilasi, eriti peamiste üleminekute puhul: näide Saksamaa kohta on esitatud alajaotuses 5.2.
- Võimaluse korral peaksid koolid tegutsema riiklike tööturuasutustega koordineeritult ja koostöös, et toetada õpilaste karjääriplaneerimiseks vajalike oskuste arengut, nagu Saksamaa ja Austria näites (vt näited 5.2 ja 5.3).
- Kättesaadavust saab laiendada õppekavasse lisatud algatuste kaudu, vt näide 5.4.

### Näide 5.1. e-nõustamine Taanis

Taani laste- ja haridusministeerium käivitas e-nõustamise teenuse 2011. aasta jaanuaris. See tagab individuaalse ja personaalse nõustamise kõigile isikutele mitmesuguste virtuaalsete teabekanalite kaudu: vestlused, SMSid, e-post ja Facebook. E-nõustamine on mõeldud kõigile, kes soovivad infot hariduse ja tööhõive kohta; selle käigus võidakse kasutajad suunata ka edasiseks nõustamiseks teiste nõustamisvahendite ([www.ug.dk](http://www.ug.dk)) ja institutsioonide juurde. See on eelkõige suunatud võimekatele noortele ja nende vanematele, et pakkuda neile mugavat ligipääsu sõltumatule infole ja nõustamisele ning seeläbi motiveerida noori jätkama ise otsingu- ja selgitamisprotsessi. Sellel on keskne koht riiklikku nõustamisportali suunajana, karjääriinfo vahendajana jne. Facebook võeti kasutusse 2012. aasta jaanuaris, mis võimaldab karjäärialaseid e-teenustel pakkuda ühises foorumis ja sotsiaalmeedias ([www.facebook.com/eVeJledning](http://www.facebook.com/eVeJledning)). Kasutajad võivad e-teenuste kaudu ühendust võtta nii päeval kui ka öhtul, samuti nädalavahetustel.

### Näide 5.2. Karjääriteenuste osutamine riskinoortele Saksamaal

Saksamaal on üleriigiline algatus „Haridusahel ja juhendamine“, mis on suunatud kooli poolelijätmise ohus noortele. Algatuse eesmärk on ennetada koolist väljalangemist ja kooli poolelijätmist. Algatuse käivitas Saksamaa haridus- ja teadusministeerium ning see seob Saksa liidumaade olemasolevaid programme ja vahendeid. Lisaks on algatusega ühendatud sealse tööjõu- ja sotsiaalküsimuste ministereeriumi programm „Juhendamine tööturule üleminekul“, mille eesmärk on toetada üleminekut üldhariduskoolist kutseõppeasutusse ning ennetada mõlemas süsteemis koolist väljalangemist. Haridusahela algatus toetab noori **üldhariduskooli** tunnistuse saamisel ja kutsehariduse puhul. Selle eesmärk on siduda olemasolevad edukad programmid lülidena ahelasse, et tagada läbiastuvus ja jätkuvus. Potentsiaali esialgne analüüs 7. ja 8. klassis keskendub olulistele oskustele ning hindab õpilase huve ja tugevaid külgi. Järgmistes etappides teeb noortega koostööd karjäärispetsialist, kes toetab neid karjäärivalikute tegemisel ning kutseharidusse üleminekul, otsides ja hinnates töökogemuse hankimise võimalusi ning aidates info läbitöötamisel. Selleks kasutatakse veebiressursse ja seotakse algatus tööturuasutuste karjääriteenustega (sh karjääriinfokeskus BIZ).

### Näide 5.3. Karjääriinfo noortele Austrias

Eesmärgiga suurendada karjäärinõustamise ja karjääriinfo kättesaadavust teeb Austria tööjõu, sotsiaalküsimuste ja tarbijakaitse ministeerium tihedat koostööd haridusministeeriumiga. Ministeeriumidel on ühine kohustus, et kõik 7. ja 8. klassi õpilased külastaksid riiklike tööturuasutuste karjääriinfokeskusi. Riiklike tööturuasutuste kohalikud kontorid kutsuvad koole külastustele ja vahendavad infot oma teenustest ja pakuvad muid infomaterjale. Selle meetme eesmärk on järgmine: teadmispõhises majanduses ja dünaamilisel tööturul peaksid noored alustama karjäärivalikuga varakult, et tagada sujuv üleminek põhikoolist (1.–9. klass) gümnaasiumisse või õpipoisina tööturule, ning lisaks ära hoida kooli poolelijätmist. Noortel peab olema juurdepääs infole, abile ja nõustamisele, et nad saaksid oma tulevase karjääri osas ise otsuse langetada. Kuna sageli on lapsevanematel oluline roll oma laste karjääriotsustes, siis üritatakse ka neid teavitada. Karjääriinfokeskused korraldavad seega üritusi lapsevanematele, koolitusmeetmete väljatöötajatele ja õpetajatele. Teavet antakse ka võõrkeeltes.

### Näide 5.4. Kõigile suunatud karjääriteenustest isikliku arengukavani, Prantsusmaa

Prantsusmaa algatus PDMF (Parcours de découverte des métiers et des formations) on poliitika-dokument, mis on suunatud kõigile õpilastele alates 12. eluaastast kuni ülikooliõpinguteni. Selle eesmärk on aidata igal õpilasel kujundada oma haridustee teadlike valikute kaudu. Meetodi alusel tagatakse pädevus, mis hõlmab teadmisi tööhõivest, isiklike eesmärkide saavutamiseks vajalikest õpingutest ja milliseid mõjusid see toob kaasa inimesele endale. See on lõimitud õppekavasse põhiõppeainete kaudu ja seda toetavad erinevad nõustamistoimingud. Ühtse teadmiste- ja oskustebaasi osana, mille iga laps peab saavutama, hinnatakse iseseisvust ja algatusvõimet. Gümnaasiumi tasemel pakutakse eraldi kursuseid, et tagada ettevalmistus tööturule või kõrgkooli pääsuks.

Lisaks on alates 2009. aastast olnud õpilastel, kes ei ole ühtset teadmiste- ja oskustebaasi omandanud, seaduse järgi võimalik astuda kutseõppeasutustesse, kus pakutakse õpipoisiõpet. Selle seaduse alusel võivad õpilased läbida õppekava, milles on asendatud kooliõpe koolitusega ühes või mitmes ettevõttes ning nad võivad seejärel soovi korral naasta tavakooli. Lisaks juhendatakse neid oma karjääri planeerimisel ja pakutakse nõustamist. Noorte erifondi käsitleva teise seaduse eesmärk on toetada koolis edasijõudmist, sotsiaalset kaasatust ja kutsealale integreerumist.

ELGPNi andmebaasis on veel mitmeid asjakohaseid näiteid:

- Valitsuse algatus kooli poolelijätmise ennetamiseks (*Ny Giv*) (Norra);
- Karjääriõpe ja nõustamine koolides ning karjääriteenused riskinoortele (Slovaki Vabariik);
- Kooli poolelijätmise probleemi lahendamine (*Aanval op de Schooluitval*) (Holland);
- Haridus kui tööprotsess (Island);
- Internaatkoolid õppeedukuse tõstjana: uus vahend, et võidelda kooli poolelijätmise vastu (*Prantsusmaa*);
- Parim tava koolidele (Austria);
- 7–19aastaste õpilaste vanemate koolitus (Türgi);
- Nõustajate roll haridussektoris (Küpros).

### 5.5.2 Kutseharidus

- Kutseõppeasutuste õpilased vajavad paremat infot ja nõustamist tööturule ja töökohale ülemineku ning paindliku haridustee kujundamise kohta. Karjääriteenuste osutamine peab toetama liikuvust, juurdepääsu praktikakohtadele ning mitteformaalse õppe ja vabahariduse tunnustamist. Hollandi näide (vt näide 5.5) näitab, kuidas soodustada karjääriplaneerimist kutseõppes.

#### Näide 5.5. Karjääriplaneerimise soodustamine Hollandi kutseõppes

Hollandi haridus-, kultuuri- ja teadusministeerium rahastab 2010.–2013. aastal projekti, et soodustada karjääriplaneerimist ja -nõustamist. Projekti koordineerib kutsehariduse nõukogu ning projekti eesmärk on tagada karjääriplaneerimise ja -nõustamise struktuurne koostamine kutseharidusprogrammides. Selle eesmärk on vähendada kooli poolelijätmist, tagades parema ülevaate õpilase omadustest, annetest ja võimalustest ning võimaldades seega teha kaalutletud valik edasise haridusvõimaluse või töökoha osas. Rakendamise käigus on käivitatud elektrooniline portaal (*VET Stad*) ja koostamisel on dokument pealkirjaga „Õppimine, karjäär ja kodakondsus“ (*Leren Loopbaan en Burgerschap*), et teha kindlaks karjääriplaneerimise ja -nõustamise tahud, mida kutseõppeasutused peaksid käsitlema. Tähelepanu pööratakse ka tulemustele, eriti kutseõppeasutustest ülikoolidesse liikuvate rakendus-teaduste õpilaste voole.

Teine asjakohane näide ELGPNi andmebaasis on karjäärinõustajate (*Career Catching Counsellors*) kava Austrias.

### 5.5.3 Kõrgharidus

- Nõustamisteenuste pakkumine kõrgkoolides peab toetama üliõpilaste eneseleidmist, tööturuga tutvumist ja tööalase konkurentsivõime arendamist ning samuti liikuvust. Näide on esitatud punktis 5.6.
- Ebasoodsamas olukorras rühmade kõrgharidusele juurdepääsu parendamine on olnud päevakorral mitmes riigis („Barjäärideta ülikoolid“).
- Teavitamine ja nõustamine, mis on seotud varasemate õpi- ja töökogemuste arvestamisega ülikoolides, on oluline mitmes liikmesriigis.

### Näide 5.6. Ülikoolide nõustamisteenused Slovaki Vabariigis

Vastavalt kõrgharidusseadusele peaks iga ülikool pakkuma sisseastujatele, üliõpilastele ja teistele isikutele info- ja nõustamisteenuseid, mis toetavad õpinguid ning töö leidmist pärast lõpetamist. Lisaks on seaduses sätestatud üliõpilaste õigus karjääriinfo- ja nõustamisteenustele. Neid teenuseid on vaja selleks, et toetada üliõpilasi otsuste tegemisel ülikooliõpingute ja tulevase karjääri osas, ning ületada nende käigus tekkivad raskused, olenemata sellest, kas tegemist on oma riigi või välisüliõpilastega ja kas nad osalevad formaalses, mitteformaalses või vabahariduses. Need teenused on eriti olulised asutustes, mille eesmärk on pakkuda elukestvat õpet ja mis soovivad ligi meelitada erinevaid üliõpilaste rühmi.

Karjääriteenused peaksid olema kättesaadavad kõikjal ja kõigile – diferentseerituna vastavalt klientide vajadustele ja ka kindlate rühmade jaoks (välisüliõpilased, puudega isikud jt). Teenuste osutamisel rõhutatakse spetsialistide väljaõpet ja teenuste osutamise kvaliteeti, mida tuleks arvesse võtta ka ülikoolide kvaliteedi hindamisel. Nõustamine kõrgharidussektoris on oluline mitte üksnes üliõpilaste tööalase konkurentsivõime tõstmise, vaid ka nende isikliku arengu seisukohast.

### 5.5.4 Täiskasvanuharidus

- Täiskasvanud ei ole tihti teadlikud olemasolevatest kvalifikatsiooni tõstmise võimalustest ja ei oska objektiivselt hinnata oma oskusi ja oskusteavet. Selleks, et täiskasvanud valiksid asjakohase ja realistliku eriala, tuleb teha selgeks nende ootused ja tõsta nende eneseteadlikkust ning kaardistada alternatiivid, et nad omandaksid eelistatud kvalifikatsiooni. Hea näide selliste teenuste võimaliku nõudluse kohta, turunduse rolli kohta selle nõudluse rahuldamisel ja kaugnõustamise võimaluste kohta selle nõudluse rahuldamisel on toodud näites 5.7.
- Nõustamisteenuste osutamine on väga oluline mitteformaalse ja vabahariduse tunnustamisel (vt näide 5.8).
- Euroopa Liidu Nõukogu peab eakamate töötajate juhendamist oluliseks vahendiks aktiivse vananemise toetamisel.<sup>8</sup> Mõnedes riikides töötatakse praegu välja teenuseid, mis on suunatud üle 50aastastele või pensionile jäävatele isikutele (vt näited 5.9 ja 5.10).

<sup>8</sup> Euroopa Liidu Nõukogu (2011). „Ageing as an Opportunity for the Labour Market and for the Development of Social Services and Community Activities.“ 3131. tööhõive, sotsiaalpoliitika, tervishoiu ja tarbijaküsimuste nõukogu istung, 1.–2. detsember.

### Näide 5.7. Abiliin/veebipõhised teenused Ühendkuningriigis

Täiskasvanutele mõeldud riiklik karjääriteemaline abiliin Learndirect loodi 2000. aastal. Abiliinil pakusid koolitatud ja kvalifitseeritud töötajad karjäärinfot ja -nõustamist. 2007. aastal laiendati Inglismaal teenust ja hakati telefoni teel nõustama teavaid sihtrühmi; ka ülejäänud Ühendkuningriigi territooriumil võeti kasutusele muid lahendusi. Teenuse raames toimus 14 miljonit veebiseansi ja üle miljoni telefonikõne aastas. Neid mahtusid aitasid suurendada turunduskampaaniad, sealhulgas vaadatavuse tippajal jooksnud telereklaamid.

Alates 2008. aastast hakkas teenuse eest vastutama õppe- ja oskuste nõukogu ning teenus nimetati ümber karjäärinõustamisteenuseks (*Careers Advice Service*), hiljem oli nimetuseks „Järgmine samm“ (*Next Step*) ja seejärel Inglismaa riiklik karjääritalitus (*National Careers Service for England*). Lisaks telefoniteenusele pakuti e-posti teel nõustamist ja *online* vestlusi. Praegu toimivad erinevad lahendused Šotimaal, Walesis ja Põhja-Iirimaal ning lisaks kasutatakse mitmeid turundusvahendeid, nagu artiklid ajakirjanduses, Facebook ja Twitter, et suurendada klientide teadlikkust ja teenuste kasutamist.

### Näide 5.8. Täiskasvanuhariduse tunnustamine Poolas

2007/2008. aastal rakendati Warmińsko-Mazurskie kutsehariduse arenduskeskuses Poola esimene projekt, mille eesmärk oli tunnustada pädevust, kahel ehitusvaldkonna ametialal. Projekti pealkiri oli „Ehitame koos“ ning see tegutses EQUALi programmi raames ja hõlmas pädevuse tunnustamist koos teavitamise, juhendamise ja nõustamisega gaasiseadmete paigaldaja ja sanitaartechnika seadmete paigaldaja erialal. Projekt hõlmas tunnustamisprotsessi väljatöötamist, mida kasutas 200 inimest.

Saadud kogemused aitasid rakendada veel kahte projekti: „Kraadiga spetsialist“ ja „Kraadiga spetsialist 2“. Esimese projekti raames (2009/2010) oli võimalik omandada kutse- või magistrikraad polsterdaja ja puusepa erialal. Teise projekti raames sai tunnustada pädevust kaheksal erialal: betoneeriija, armatuuripaigaldaja, elektrik, gaasiseadmete paigaldaja, müürsepp, puusepp, polsterdaja ja viimistleja ehitussektoris. 2008/2009. aastal rakendati kaheaastane projekt uuenduste elluviimiseks: „Kvalifitseeritud tööjõu tagamine Poola ehitussektoris“).

### Näide 5.9. Karjääriteenused vananevale elanikkonnale (üle 50aastastele) Saksamaal

See algatus (Ruhestandskompass) on uus vahend pensionile jäävate inimeste jaoks. Algatus on välja töötatud riikliku programmi „Kohalik õpe“ (Lernen vor Ort) osana Leipzigi. Selle eesmärk on valmistada inimesi ette pensionile jäämiseks ja planeerida nende edasist tegevust. Muutuvate demograafiliste tingimuste ja tulevase tööjõu puudujäägi olukorras on eakamad aktiivsete kodanikena aina. Ent eakamad kasutavad karjääriteenuseid harva. Algatus on välja töötatud nii, et selle kättesaadavus ja kasutamine on lihtne, samas pakutakse nõustamise võimalust ja julgustatakse aktiivselt teenuseid kasutama.

### Näide 5.10. Karjääriteenused eakamatele Slovakkias

Eakate riiklik programm on eakate isikute kaitse poliitika. See sai alguse kui üks Slovakkia algatusi seoses rahvusvahelise eakate aastaga (1999). Haridus-, teadus- ja spordiministerium edendab kooskõlas riikliku programmi põhimõtete ja tavadega selle sihtrühma võimalusi ning tagab avaliku kättesaadavuse elukestvate õppele ühe võimalusena enesetäienduseks, vaimse ja füüsilise tasakaalu saavutamiseks ja vaba aja sisustamiseks. Haridus võib kõrges eas anda eakatele uue perspektiivi elus ja edendada nende isiklikku arengut. 2000. aastal loodi eakate abistamise foorum. Foorumis osaleb 150 liikmesorganisatsiooni riigi ja piirkondlikul tasandil, mis pakuvad hooldust, toetust ja teenuseid eakatele, et kaitsta nende õigusi, edendada nende huve ja aidata vastata nende vajadustele. Tähelepanu pööratakse ka eakate ja nende pereliikmete suunamisele ja nõustamisele ning sellele sihtrühmale päevase hoolduse teenuste osutamisele.

ELGPNi andmebaasis on veel üks asjakohane näide „Nõustamisvõrgustik täiskasvanuhariduses“ (Austria).

#### 5.5.5 Töehõive

- Karjääriteenuste osutamine toetamaks isikuid enda tundmaõppimisel ning haridus- ja tööturu võimaluste avastamisel on väga oluline, et suurendada töehõivet muutuval tööturul. Karjääriteenused on ka suunamisprotsessi oluline osa. Aktiveerimistegevuses osalemine on oluline samm, et ära hoida töötusjäamist ja sotsiaalset tõrjutust.
- Karjääriteenuste roll on oluline, et tagada võimalused elukestvaks õppeks, mis on osa lepingust tulenevatest töökohustustest.
- Töökohal pakutav juhendamine aitab oskusi täiendada, et parendada töötulemusi ja töehõivet. Kuna tööturud muutuvad pakkumispõhistest turgudest nõudluspõhisteks turgudeks, laieneb ka nõustamisteenustele ligipääsu omavate klientide hulk. Mõned riiklikud tööturuasutused on sellele muutusele reageerinud ettevõtetele karjääriteenuste pakkumisega. Kättesaadavuse küsimuse käsitlemisel tuleks seega laieneda isiku tasandilt ettevõtte tasandile, nagu on tehtud Islandil (näide 5.11).

Lisaks käsitlevad ELGPNi andmebaasis sisalduvad näited Austria algatust „Jugendcoaching“ ja riiklikku karjääriteenuste portaali (Vi@s) Portugalis.

### Näide 5.11. Karjääriteenused töökohal, Island

Projekti „Karjääriteenused töökohal“ põhieesmärk on tuua info ja nõustamine kompetentside arendamiseks inimesteni nende töökohas. Eesmärk on jõuda sihtrühmani, et pakkuda infot ja nõustamisteenuseid, samuti analüüsida vajadust hariduse täiendamiseks, et töötada välja sobivad kursused. Sihtrühm on eelkõige vähese formaalse haridusega (s.o lõpetamata keskharidusega) inimesed, keda on Islandi tööturul ligikaudu 1/3. Info ja nõustamisteenuste pakumine sellele rühmale peaks avaldama mõju elukestvas õppes osalemisele ja tõstma elanikkonna haridustaset.

Projekti rahastab haridus-, teadus- ja kultuuriministerium ja koordineerib haridus- ja koolitusteenuste keskus (ETSC), mis teeb koostööd sidusrühmadega (liidud, haridusfondid ja haridusasutused). Karjäärispetsialistid algatavad koostöö ettevõtetega, teevad esitlusi ja viivad läbi individuaalseid intervjuusid töökohas või oma keskuses. Lähenemisviis on isikukeskne ning inimesi abistatakse sobiva koolitustee valikul. Lisaks pakutakse inimestele järeleteenuseid. Alates 2006. aastast on projekti käigus kogu riigis läbi viidud ligi 20 000 intervjuud. Aina suurem osa sihtrühmast külastab nüüd nõu saamiseks omal algatusel elukestva õppe keskuseid.

#### 5.5.6 Sotsiaalne kaasatus

- Karjääriinfo ja -nõustamisteenused peaksid olema kättesaadavad kõigile inimestele, olenemata nende hariduslikest saavutustest, seisundist tööturul, oskustebaasist ja üldisest olukorrast. Euroopa Liidu eesmärgiks on kõrvaldada tõkked teenuste osutamisel ning toetada individuaalseid elukestva õppe ja karjääri planeerimise protsesse.
- Praegu toimub aina suurem teenuste individualiseerimine, eriti eesmärgiga rahuldada ras-

kemini kättesaadavate rühmade info-, nõustamis- ja õppevajadusi. Need rühmad on näiteks riskinõored (nt kooli poolelijättnud isikud) (vt näide 5.12), pikaajalised töötud, eakad töötajad (50+), puudega isikud (vt näited 5.13 ja 5.14) ning ümberkorraldusi läbivate tööstusharude või ettevõtete töötajad/töölised, samuti etnilised ja kultuurilised vähemused.

- Lihtsasti kättesaadavad teenused jõuavad ka ebasoodsamas olukorras inimesteni, mis võimaldab suurendada nende konkurentsivõimet arendades vajalikke oskusi, tingimusel, et teenuseid edendatakse kohalikul, piirkondlikul ja riigi tasandil.

### Näide 5.12. Vabatahtlik tööjõukorpus Poolas

Vabatahtlik tööjõukorpus (*Voluntary Labour Corps*) on riigieelarveline asutus, mille üle teostab järelevalvet tööjõuküsimuste eest vastutav minister. Asutus täidab riigi kohustusi tööhõivepoliitika ning noorte tähtsuse vähenemise ja sotsiaalse tõrjutuse vastase võitluse vallas. Vabatahtlikul tööjõukorpusel on spetsiaalne alaliste ja liikuvate üksuste võrgustik, mis pakub noortele mitmesuguseid teenuseid.

Aastatel 2009 kuni 2013 viib vabatahtlik tööjõuküsimus läbi ELi poolt Euroopa Sotsiaalfondi kaudu kaasrahastatud projekti „Vabatahtlik tööjõukorpus kui tööturuteenuste pakkuja“. Projekti tegevus on suunatud 25 000 noorele vanuses 15–25, kellest 600 on töötud ja 2440 tööalasel mitteaktiivsed. Sihtrühmad on erineva haridustaseme ja kvalifikatsiooniga töötud või tööotsijad, kes vajavad abi tööturul; üliõpilased ja ülikooli lõpetanud, kes valmistuvad sisenema tööturule ja vajavad abi ametite tutvustamisel, töökohale sobivuse ja kutsekoolituse vallas; ning sotsiaalse tõrjutuse ohus inimesed.

### Näide 5.13. Karjääriteenused puudega või erivajadustega üliõpilastele Islandi Ülikoolis

Islandi Ülikool, mis on 16 000 üliõpilasega riigi suurim, on ainus ülikool Islandil, mis pakub struktureeritud ja reguleeritud teenuseid puudega või erivajadustega üliõpilastele. Üliõpilased võivad taotleda karjääritalitusest spetsiaalseid õppetingimusi, sealhulgas küsida aegsasti infot õppekava kohta, et teha piisavaid ettevalmistusi, taotleda programmide korralduses ja isikliku edasijõudmise puhul paindlikkust, avaldada soovi loengute salvestamiseks ja õpetamiseks sobiva asukoha valikuks. Lisaks võivad nad taotleda eksamikorra kohandamist, sealhulgas eksamiaja pikendamist, privaatseid eksameid, lugemis- ja kirjutamisabi ja alternatiivseid eksami sooritamise vorme (nt valikvastustega testid, lühikesed kirjalikud vastused või suuline eksam pikkade esseelaadsete eksamite asemel). 2010/2011. õppeaastal sai sellist abi ligikaudu 700 üliõpilast.

### Näide 5.14. Kutsekoolid erivajadustega õpilastele Türgis

Türgis osutatakse erikoolides haridusteenuseid lastele ja noortele kuues rühmas: vaegnägijad, vaegkuuljad, füüsilise puudega isikud, vaimse puudega isikud, autistid ja pikaajalisi haigusi põdevad lapsed. Kui lapse seisund võimaldab, siis saab ta omandada üldharidust tavakoolis, kus pakutakse võimalust käia eriklassis ja pakutakse tugiteenuseid. Lisaks pakuvad erivajadustega õpilastele haridus- ja karjäärivõimalusi erikutsekoolid. Neis koolides omandavad kutseoskusi üle 21-aastased isikud, kellel on mõningane vaimne mahajäämus. Õppekavasse kuuluvad türgi keel, matemaatika, sotsiaalteadus, religiooni- ja moraaliõpetus, muusikaõpetus, kunstiõpetus ja kehaline kasvatus ning lisaks kutseõpe ja kutse-eetika, mis on seotud tulemustele suunatud koolitusega. Õppeaeg on neli aastat ning võimaluse korral asuvad õpilased esimese aasta lõpus tegutsema töövarjuna. Kursuse läbinud õpilased saavad kutsekooli tunnistuse. Kogu protsessi jooksul pakub kool õpilastele haridus-, isikliku ja kutsealast nõustamist.

*Kõikide abivahendis esitatud näidete kohta saab lisainfot ELGPNI andmebaasist (<http://elgpn.eu>)*



## Kvaliteet ja tõenduspõhisus

### 6.1 Sissejuhatus

Selles osas käsitletakse karjääriteenuste kvaliteediga ning teenuste tulemuste ja mõju kohta tõendite kogumisega seotud poliitikaküsimusi. Osa on jaotatud neljaks alajaotuseks: poliitikaküsimused (osa 6.2); küsimused, mida poliitika peaks hõlmama (osa 6.3); poliitiliste sammude võimalik järjestus (osa 6.4); ning mõju kuuetele sektorile – üldharidus (osa 6.5.1), kutseharidus (osa 6.5.2), kõrgharidus (osa 6.5.3), täiskasvanuharidus (osa 6.5.4), tööhõive (osa 6.5.5) ja sotsiaalne kaasatus (osa 6.5.6).

### 6.2 Poliitikaküsimused

- Väga kiiresti tuleks suurendada teadmisi ja arusaamist tõhusast kvaliteedi tagamise süsteemist ja aruandlusraamistikest. Karjääriteenuste valdkonda tehtud investeringute puhul tuleb selgemini tuua välja lisandväärtus üksikisikute, kogukondade ja ühiskonna jaoks. Kvaliteedi tagamise süsteemi eesmärk on tõsta teenuste osutamise tõhusust, suurendada institutsioonide finantsilist vastutusvõimet ja luua läbiipaistvus kodanike jaoks. Kvaliteedi tagamise arendamine karjääriteenuste puhul ei ole eral-

diseisev protsess, vaid lahutamatu läbiv teema riigi karjääriteenuste süsteemis ja institutsioonide kvaliteedi tagamise süsteemides.

- Eelkõige pakuvad uusi võimalusi ja väljakutseid kvaliteetsete teenuste kavandamise ja osutamise tegelevatele isikutele info- ja kommunikatsioonitehnoloogia, et jõuda inimesteni neile sobival ajal ja kohas, kliendisuhete haldamise uute süsteemide pakkumine ja tööturuinfole juurdepääsu parandamine. Strateegilistes tegevuskavades tuleb arvesse võtta inimeste erinevusi, nende õigusi ja juurdepääsu teenustele, sealhulgas nendevahelist dialoogi nii veebis kui ka kohapeal osutatava teenuse kaudu. Tuleb saavutada tasakaal isiklike kohutumiste ja veebiteenuste vahel, mis on seotud mõju, kuluefektiivsuse ja kvaliteediga. Kasutajate ja karjääripetsialistide arvutioskus on samuti oluline küsimus, mida tuleb arvesse võtta.
- Eelarvepiirangute süvenedes nõuavad valitsused üha rohkem karjääriteenustele tehtud kulutuste põhjendamist. Siiani on enamik riike keskendunud teenuste osutamise kvaliteedile ja parendamisele ning karjääripetsialistide kompetentsid on olnud kesksel kohal. Mõned riigid on kasutusele võtnud meetmeid karjääri-

teenuste kasutajate kaasamiseks, et saada teavet teenuste ülesehituse ja osutamise kohta. Vähesed riigid kui üldse (v.a mõnede riikide tööturuasutused) on kasutanud andmete statistilisi mudeleid, et aidata analüüsida vahetut, keskpikka ja pikaajalist kokkuhoidu riigi rahakotile investeringute majandusliku ja/või sotsiaalse tulususe kujul. Lisaks tuleb ELi haridus- ja koolitusvaldkonna (2020) eesmärkide saavutamiseks täiendada ja tugevdada tõenduspõhisust haridussektori ja riiklike tööturuasutuste vahel.

- Selleks, et tagada mõõtmistulemuste ja algatuste mõju suurem võrreldavus ning saavutada seeläbi ühine arusaam ja ühised teadmised ELGPNi liikmesriikide vahel ja üleselt, on väga suur vajadus ühtse terminoloogia järele erinevate kvaliteedi tagamise ja tõenduspõhisusega seotud tegevustes. Edaspidi peaks kvaliteedi tagamise ja tõendite vahelist tasakaalu mõjutama tugevalt teatavad kokkulepitud kvaliteedielemendid, -kriteeriumid ja -näitajaid, mida toetavad kättesaadavad näidisandmed.
- Kõigepealt on tõenduspõhises õppes ja poliitikas vaja süstemaatilist andmete kogumist, kasutades olemasolevaid ning uusi andmebaase ja uurimistulemusi. See tingib vajaduse pöörata erilist tähelepanu tööjõu arendamise ja suutlikkuse suurendamise investeringutele, et tagada karjäärispetsialistide ja juhtide piisavad teadmised, oskused ja pädevus tõendite kogumisel ja asjakohaste andmekogumite koostamisel, millest on abi poliitiliste otsuste tegemisel ja mis läbivad ka avalikkuse kontrolli. Karjääriteenuste süsteemi oluliseks eeltingimuseks on paindlik kvaliteedi tagamise ja tõenduspõhisuse raamistik ning mõõtmisvahend(id), mida saab praktikas rakendada ja mis annavad käegakatsutavaid tulemusi uute ja uuenduslike lähenemisviiside katsetamisest. Lisaks tuleks kvaliteedi tagamise osana käsitleda korrapäraselt karjääriteenuste poliitika koordineerimist ja koostööd. See tundub enamiku kvaliteedikontrolli lähenemisviiside puhul tähelepanuta jäänud olevat.

- Väga erinevate inimeste nõudlus karjääritoe järele kasvab ning on tekkinud rida uusi turuosalisi ning avalikke, era ja kolmandat sektorit hõlmavaid sektoriüleseid partnerlusi. See suundumus ei ole ainulaadne – OECD<sup>9</sup> kinnitab, et paljud valitsused kasutavad aina rohkem eraettevõtteid ja mittetulundusühinguid kodanikele eri valdkondade kaupade ja teenuste pakumisel. Võttes arvesse survet riigi rahakotile, elanikkonna vananemist ja vajadust innustada suuremaid investeringuid ning õppes ja töös osalemisest saadud lisandväärtust, on vaja uusi lähenemisviise.

### 6.3 Küsimused, mida poliitika peaks hõlmama

- Milliseid poliitilisi hoobasid saab kasutada, et tagada karjäärispetsialistide kompetentsid ja võime osutada suure mõjuga ja väga kvaliteetseid karjääriteenuseid kasutades paralleelselt erinevaid teenuse osutamise kanaleid.
- Milline strateegiline roll peaks olema valitsustel karjäärispetsialistide struktuuri, vormi ja funktsiooni, nende kvalifikatsiooni ja jätkuva ametialase arengu kujundamisel?
- Mida tuleb veel teha, et kaasata kodanikud ja tööturu osapooled karjääriteenuste kvaliteedi parendamise ja kättesaadavuse suurendamise?
- Kuidas tagada kodanikele kvaliteetsed teenused ja kinnitada, et nende individuaalseid vajadusi ja huve ära ei kasutata? Milline roll (kui üldse) peaks olema poliitikakujundajatel seoses karjäärispetsialistide riikliku registri loomisega või õigusaktidega toetatud ametlikuma litsentsikorra kehtestamisega?
- Millised on era-, avaliku ja vabatahtlik/kogukondliku sektori eri rollid kvaliteetsete karjääriteenuste kujundamisel ja osutamisel?

<sup>9</sup> Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsioon (2010). *Restoring Fiscal Sustainability: Lessons for the Public Sector*. Pariis: OECD.

- Kuidas saab tehnoloogia hõlbustada andmekogumite paremat jagamist? Kuidas analüüsida sektorite siseselt ja üleselt karjääriteenus-test saadavat majanduslikku kasu ja neisse teenustesse tehtud investeeringute sotsiaalset tulu?
- Millises ulatuses aitavad karjääriteenuste veebilehed suurendada inimeste karjääri planeerimise oskusi ning tagada karjääri edenemist lühikese, keskmise ja pikema aja jooksul?
- Mis eesmärgil kogutakse kvaliteedi tagamise andmeid, milliste andmete järele on praegu vajadus ning kuidas võidakse tulemusi kasutada strateegiliste tõendus põhiste põhimõtete ja tavade kujundamisel?
- Kuidas saavutada õige tasakaal inimeste juurdepääsul veebis ja kohapeal pakutavatele karjääriteenustele, arvestades avaliku sektori piiratud eelarvet? Kes peaks maksma karjääriteenuste eest?
- Milline on tegelik kulu ja tulu valitsuste ja üksikisikute jaoks ja kuidas saab seda kõige tõhusamalt hinnata ja mõõta?
- Kuidas saavad poliitikakujundajad tagada, et nad on piisavalt teadlikud tõendus põhise poliitikast ja kvaliteedi tagamise arengust?

## 6.4 Poliitilised sammud

On selge, et hoolimata kogu Euroopas ja mujal toimunud korrapärasest edasiminekust, on mitmes riigis endiselt lünki ja puudujääke karjääriteenuste osutamisel. Karjääriteenustele ja karjääriteenuste süsteemidele tehtud avaliku sektori kulutuste põhjendamise koos selgete tõenditega tulemuslikkuse ja mõju kohta, on keeruline ülesanne. Need tõendid vajavad kinnitust uute aruandlusraamistike kaudu, mis hõlmavad rutiinset andmete kogumist ja pikaajalist jälgimist, et kindlaks määrata pikaajalisem mõju ja kulude-tulude suhe valitsuste ja üksikisikute jaoks. Igal kvaliteedi tagamise süsteemil või raamistikul on oma erijooned ja nende kohta on nii ELis kui ka teistes riikides mitmeid häid näiteid. Seepärast ei

ole soovitatav püüda neid veel mõne alternatiivse süsteemi või raamistikuga asendada. Selle asemel võib kasutada mitmeid kvaliteedi tööriistu, mida saab kasutada kvaliteedi ja tõendus põhise poliitika eri aspektide kontrollimisel (vt lk 52), et pakkuda teavet esialgsetele ja jätkuvatele aruteludele tõendus põhise õppe ja poliitika kujundamisel eri kontekstides, sealhulgas sama konteksti eri sektorites. Lisas D on esitatud veelgi üksikasjalikum ülevaade ELGPNi kvaliteedi tagamise ja tõendus põhise raamistikust.

Kõik riigid peavad kiiremas korras tagama asjakohase tasakaalu kõikidele isikutele (hoidudes enamus marginaliseerimisest) põhiteenuste osutamise ning inimestele, kes seda enim vajavad, intensiivsete teenuste pakkumise vahel. Arvestades, et karjääriteenuste poliitika ja osutamine on asjakohased mitmetes sektorites ja nende üleselt (nt üldharidus, kutseharidus, kõrgharidus, täiskasvanuharidus ja tööhõive), peavad üksikisikutele osutatavad teenused olema võimalikult ühtsed.

## 6.5 Mõjud poliitikavaldkondadele

### 6.5.1 Üldharidus

- Üldhariduskoolide puhul peab poliitikakujundaja tegema olulisi otsuseid selle kohta, kuidas asetada kvaliteedi tagamine karjääriteenuste konteksti, õpetades karjääri planeerimise oskuseid eraldi õppeainena, õppekavaüleselt ja/või õppekavaväliselt, koos karjääriinfo ja -nõustamisega; ning eelkõige jälgides õpilaste edusamme seoses ettenähtud tasemete ja arengukavadega ning kooli poolelijätmise määrasid. Siinkohal võib olla kasu karjääriõpet ja teisi karjääriteenuseid toetavatest õigusaktidest, sätetest ja/või üldsuunistest. Näites 6.1 on esitatud huvitav näide Rootsi karjääriteenuste üldsuuniste kohta, mis sisaldavad soovitusi asjaomaste õigusaktide kohaldamiseks.
- Õppekava raames, -üleselt ja -väliselt kasutatavate eri sekkumismeetmete mõju hinda-

**Tabel 6.1.** Riigi karjääriteenuste süsteemi kvaliteedi karakteristikud

<b>1: Karjäärispetsialisti kompetentsid</b>		
Ad hoc, kord ei ole poliitikaga määratletud	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Väga reguleeritud kord, mis nõuab registreerimist või tegevusluba
<b>2: Inimeste/kasutajate kaasamine</b>		
Killustatud ja/või ühekordsed kasutaja rahulolu uuringud	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Väga organiseeritud kvaliteedi tagamise ja tõendus põhisisuse süsteemid, mis kaasavad aktiivselt kasutajaid teenuste kujundamisse ja arendamisse
<b>3: Teenuste osutamine ja parendamine</b>		
Puudub karjääri planeerimise oskuste raamistik, mis on seotud peamiste prioriteetsete rühmade juurdepääsuga teenustele	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Täielik kvaliteedijuhtimise süsteem, mis sisaldab ka andmeid karjääri planeerimise oskuste, investeeringute mahu ja saadud lisandväärtuse kohta
<b>4: Valitsuse kulud ja tulud</b>		
Valitsuse kulude ja tulude kohta puudub teave	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Arvutatakse kokkuhoid riigi jaoks lühikese, keskmise ja pika aja jooksul, mida kajastatakse investeeringute majandusliku ja/või sotsiaalse tasuvusena
<b>5: Üksikisikute kulud ja tulud</b>		
Piiratud andmed üksikisikute poolt karjääriteenuste kasutamise lisandväärtuse kohta	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Tõendid pideva pikaajalise jälgimise ja uuringute kohta, mis mõeldavad erinevate karjäärivaldkonna sekkumiste mõju eri olukordades

mine peab toimuma mitte juhtumipõhiselt vaid organiseeritult, tuginedes kokkulepitud põhimõtetele karjäärispetsialisti pädevuse, inimese/kasutaja kaasamise, teenuse osutamise ja parendamise ning nii üksikisiku kui ka valitsuse kulude ja tulude jälgimisel. Koolides ei saa isiklike kohtumiste ning telefoni, veebivestluse, lühisõnumite ja sotsiaalmeedia (nt

Facebooki) kaudu pakutavaid karjääriteenuseid alati ühte eraldi korda lisada. Web 2.0 ja 3.0 tarkvara areng, sealhulgas nutitelefonid ja mash-up'ite kasutamise levik isikliku ja karjääriteabe edastamisel haridus- ja tööhõivesektorites (nt tööturuandmed ja -teave) ja neist väljaspool kujundavad õpetamist ja õppimist nii Euroopa kui ka teiste riikide koolides ümber.

Seepärast on vaja seoseid kvaliteedi tagamise nõuete, kontrollikordade, tõendus põhise õppe ja tõendus põhise poliitika vahel.

- Huvitav näide kvaliteedi tagamise uue ja areneva lähenemisviisi kohta tõendus põhises raamistikus, mis on integreeritud riigi noorte andmebaasi (15–29aastased) kasutades, pärineb Taanist (vt näide 6.2). Selles kontekstis on üldhariduskoolides, nõustamiskeskustes toimuv töö lähtepunktiks tõendite kogumisel ja isikute karjääri kujunemise mõju jälgimisel aja jooksul.
- Mitmes riigis arendatakse uuenduslikke kvaliteedi tagamise süsteeme ja tõendus põhise poliitikat, et toetada poliitikakujundajaid koolist tööle ülemineku kriitilisel analüüsil ning süsteemsema ja kindlama, teatud kvaliteedinäitajatega seotud andmete kogumise arendamisel. Selle näiteks on Eesti kolmetasemeline lähene mine kvaliteedi tagamisele (vt näide 6.3).
- Kvaliteedi tagamise süsteemide ja kvaliteedis tandardite väljatöötajad ja pakkujad peavad haridus- ja tööhõivesektoris siduma need tõendus põhise poliitikaga. See tähendab professionaalse arengu nõuet, et põhiosalised peavad väljendama oluliselt selgemini, milliseid andmeid vajatakse ja mis eesmärgil neid kogutakse, sealhulgas seda, kuidas neid saab kasutada valitsuse poliitika hüvanguks. Karjäärispet sialistid, õpetajad ja juhid peavad olema tugevad liidrid, mis innustab neid omandama uusi oskusi, et hinnata ja mõõta teatavate sekkumis vahendite mõju, ning oskusi töötada partnerluses ja vahetada üksteisega usaldusväärselt teavet nii koolis kui ka väljaspool (vt näide 6.4.).

### Näide 6.1. Õigusaktidega seotud üldsuunised, mida toetavad hindamisvahendid (Rootsi)

Rootsi riiklik haridusamet (*Skolverket*) on avaldanud karjääriteenuste üldsuunised, mis sisaldavad soovitusi selle kohta, kuidas kohaldada asjaomaseid õigusakte (seadused, korraldused, eeskirjad ja määrused). Suunistes kirjeldatakse, kuidas on võimalik toimida või peab toimima, ning suuniste eesmärk on mõjutada arengut ja edendada õigusaktide kohaldamise ühtsust. Seepärast tuleks neid järgida, v.a juhul, kui kohalik omavalitsus ja kool tõendavad, et nad annavad haridust muul viisil, mis vastab ettenähtud nõuetele. Üldsuunistele on lisatud kommentaarid, millega selgitatakse juhi seid, tuginedes karjääriteenuste, hindamise ja kinnitatud kogemuste uuringutele.

Üldsuuniste ja kommentaaride eesmärk on tagada üldhariduskoolide karjääriteenuste osutajate ja pakkujate tööks alus, et kavandada, organiseerida ja rakendada karjääriõpet ja teisi karjääriteenuseid põhikooli, gümnaasiumi, kutsekooli ja täiskasvanuhariduse õpilaste jaoks. Neile saavad tugineda ka kohalikud omavalitsused ja koolid, kui nad hindavad oma karjääriteenuste kvaliteeti, samuti Rootsi riiklik kooliinspeksioon. Lisaks on välja töötatud hindamisvahend, mis hõlmab karjääriteenuste kvaliteedinäitajaid (BRUK).

### Näide 6.2. Noorte andmebaasi süsteem ja kvaliteedi tagamise projekt Taanis

Taanis on laste- ja haridusministeerium loonud andmebaasi, et koguda andmeid kõikide 15–29aastaste haridus- ja tööhõiveseisundi kohta (kooskõlas rahvastikuregistriga) ja aidata noorte nõustamiskeskustel jõuda kõigi sihtrühmadeni. Lisaks on kehtestatud uusi õigusnorme, mis nõuavad, et igal 15–18aastasel noorel oleks neis keskustes hariduskava.

Ministeerium kasutab ja analüüsib ka statistilisi andmeid, et võrrelda õpilaste märtsis esitatud taotlusi ja oktoobris õppima või tööleasumist. Neid andmeid toetavad karjäärispetsialistid, õpetajad ja juhid ning neid kasutatakse seotud eesmärkide ja ministeeriumi koostatud tulemuste parandamise tegevuskava puhul.

Ministeerium kaalub uut projekti, et võtta kasutusele tasakaalustatud punktisüsteemil põhinev lähenemisviis kvaliteedi tagamiseks ja tõendus põhiseks õppeks piirkondlikes nõustamiskeskustes, mis hõlmab andmete kogumist kuue valdkonna kohta:

- üleminekumäärad (pärast 15 kuud);
- noorte kõrgkooli astumise vanus;
- kooli poolelijätmise määrad (pärast 12 kuud);
- nõustamise kasutegurid, millele kasutaja on osutanud;
- ühisüritustel osalevad vastanud;
- erialase lõputunnistusega nõustajate arv.

Tulemusi kasutatakse karjääriteenuste riiklikes, piirkondlikes ja kohalikes arengukavades.

### Näide 6.3. Karjääriteenuste arendamine kasutades kvaliteedikäsiraamatuid.

Eestis pakutakse praegu kolme omavahel seotud teenust: karjääriõpe, karjääriinfo vahendamine ja karjäärinõustamine. Karjääriteenuste arendamine tugineb tõenditele ja seda toetavad kolm kvaliteedikäsiraamatut, mis sisaldavad ideid ja vahendeid järgmistel teemadel: i) kuidas tagada karjääriõppe kvaliteet koolides; suunatud üldharidus- ja kutsekoolide õpetajatele ja direktoritele; seostab pedagoogikapõhimõtted karjääriteenuste poliitika ja tavadega; ii) kuidas töötada välja teenuse kvaliteedi hindamise ülevaated ja nõuded, mis puudutavad teenuse osutamist ja dokumendihalduse süsteeme; ning iii) kuidas mõista karjääriteenuste juhtimist ja osutamist, mis omakorda mõjutab karjääriteenuste osutamise kvaliteeti. Kvaliteedinäitajateks on muu hulgas:

- karjääriteenuste kasutajate rahulolu, mida mõõdetakse küsimustike ja intervjuude abil;
- sidusrühmade (peamiselt Koostöökogu esindajad) rahulolu, mida mõõdetakse küsimustike ja intervjuude abil;
- karjäärispetsialistide rahulolu, mida mõõdetakse küsimustike, intervjuude ja paikvaatluste kaudu;
- seotud eesmärkide saavutamine, mida mõõdetakse tegelike ja soovitud tulemuste võrdlemisega.

2011. aastal kasutati käsiraamatuid katseprojektina 17 kohalikus noorte info- ja nõustamiskeskuses. Süsteemi laiendatakse, et kaasata ka Eesti Töötukassa ja kõrgkoolide karjäärikeskused.

#### Näide 6.4. Karjäärispetsialistide professionaalsuse tõstmine Soomes

Rahvusvaheliste standardite kohaselt on Soome karjääriteenuste süsteem väga professionaalne. Kõikides üldhariduskoolides on vähemalt üks täiskohaga nõustaja, kes on tavaliselt läbinud viieaastase õpetajakoolituse ja üheaastase erialase õppe ning kellel on ka õpetamiskogemus. Tema ülesanded hõlmavad individuaalset karjäärinõustamist ning karjääriõppele ja õpioskustele suunatud tundide läbiviimist.

Lisaks osaleb enamik õpilasi vähemalt kahel ühenädalasel tööpraktikal, mida koordineeritakse tööandjatega veebiportaali kaudu. Karjääriõpe on õppekavas kohustuslik õppeaine ning on olemas selged kvaliteedijuhised üldhariduskoolidele, milles on määratletud nõustamisteenuste lubatud miinimumtase ning veebipõhine teenus, et toetada nõustamisteenuste enesehindamist institutsioonide poolt. Lisaks on püütud nõustamispoliitika teemasid lisada koolijuhtide riiklikesse täiendussõppeprogrammidesse.

Soome tööhõiveametis töötab seejuures ligikaudu 280 karjäärinõustamisele spetsialiseerunud psühholoogi. Neil kõigil on magistrikraad psühholoogias ning nad on osalenud lühiajalistel täienduskoolitustel. Neist mitmed õpivad doktoriõppes. Nende klientide seas on koolilõpetajad, kes ei ole teinud karjäärivalikut, töötud ja täiskasvanud, kes soovivad oma karjääri muuta.

#### 6.5.2 Kutseharidus

- Euroopa kvaliteeditagamise võrdlusraamistik kutsehariduse valdkonnas (EQAVET) on kasulik töövahend, mille eesmärk on toetada poliitikakujundajaid. See kuulub rea Euroopa algatuste hulka, mille eesmärk on tunnustada õpilaste poolt eri riikides või õpikeskkondades omandatud oskusi ja kompetentse (vt lisa B).

Eelkõige toetab ja täiendab EQAVETi riiklike kontaktpunktide kui riigi tasandil rakenduskavade toetamise struktuuri loomine Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku (EQF) arendamist.

- Kvaliteedistandardite rakendamine ning kutsehariduses kasutatavad terminid varieeruvad endiselt, ehkki riigid liiguvad kvaliteedistandardite väljatöötamisel ja rakendamisel, sealhulgas õpilaste ja kliendirahulolu uuringute kasutamisel ühes suunas. Ehkki struktuuris, sisus ja õpilaste tulemustes on ühiseid jooni, esineb riikide vahel ka olulisi erinevusi – seda isegi nende riikide puhul, millel on sama lähenemisviisi kutseharidusele ja koolitusele. Erinevat lähenemist võidakse kasutada ka piirkondlikul või kohalikul tasandil.
- On väga oluline õpetada nõuetekohaselt karjääri planeerimise oskusi ja teavitada noori (ja nende vanemaid) töö- ja õppimisvõimalustest ning sellest, kuidas need võivad toetada karjääri planeerimise oskusi, aidates seejuures kaasa kohanemisvõime ja paindlikkuse tõusule ning toetades kursis olekut kiirete muutustega kutsehariduses ning muude võimaluste ja valikutega. Suur proovikivi on karjääriteenuste osutamise kvaliteedi säilitamine ka kulusid kokku hoides. Paljudelt riikidelt nõuab see praeguse korra põhjalikku läbivaatamist, nagu on kirjeldatud Kreeka näites 6.5.
- Kiirelt muutuvatel tööturul väidavad kutseõppeasutuste töötajad, et puudub usaldusväärne tööturuga käsitlev teave karjäärivõimaluste, töökogemuse ja töövõimaluste ning eriti tulevikus vajaminevate oskuste kohta. See nõuab tugevat professionaalset sisendit ning kutseõppeasutuste toetamist karjääriteenuste poliitika ja tavade vallas.
- Aina rohkem tuntakse huvi selle vastu, kuidas leida uusi viise õpilaste õpitulemuste hindamiseks tulenevalt nende osalemisest kutsehariduses, sealhulgas karjääriteenustes (lisaks nendele, kes omandavad üldharidust). Ehkki karjääri planeerimise oskuste raamistik (vt 4. osa) võib

olla eeskujuks struktuuri ja sisu poolest, et toetada õpilasi nende õppetöös ja isiklikus arengus, peab enamik riike alles leidma süsteemse viisi, kuidas hankida ja võrrelda andmeid kutsehariduse pedagoogilistest lähenemisviisidest eristuvate õpitulemuste kohta. Muidugi on võimalus rakendada tehnoloogiat, et kontrollida õpitulemusi, mis pärinevad eneseabi, vähest abi ja põhjalikumast suunamist hõlmavatest sekkumistest kliendi seisukohast, nagu on kirjeldatud Ungari näites 6.6.

- Üldiselt keskenduvad kutseõppeasutused aina rohkem eri liiki sekkumiste tagajärgedele ja tulemustele, mis on mõnikord seotud tellimusevõtja ja valitsuse vahelise kokkuleppega, mille kohaselt n-ö tasutakse tulemuste järgi. See võib tuua kaasa suurema tähelepanu tööhõive-, haridus-, kogukonna- või vabatahtlike sektorite teenusotajate kvaliteedi tagamisele.
- Tööandjate juhitud muudatused, mis võtavad arvesse kvaliteedistandardeid ja/või kontrollikordasid, võivad hõlmata riiklikku standardit või kvaliteedimärki, mis on kokku lepitud peamiselt valitsuse ja tööandjate vahel. Kutsehariduses (samuti üldharidus- ja kõrgkoolides) võib teenuste osutamise kvaliteedi tagamiseks kasutada ka mitmesuguseid piirkondlikke või kohalikke tunnustusviise. Lisaks peaks karjäärispetsialistide kvaliteedi tagamine olema isereguleeruv seeläbi, et järgitakse tööstusharus kehtivaid kutsestandardeid, mis tagavad karjäärispetsialistide teenused vastavalt kokkulepitud eetikakoodeksile ja ühiste nõuetele. Nii Saksamaa kui ka Ühendkuningriik katsetavad selles vallas uut korda (vt Näide 6.7).
- Karjäärispetsialisti pädevust tööandjatega koostööl ja kohaliku tööturu andmete kasutamisel nõrgendab sageli see, kui poliitilisel tasandil pööratakse tähelepanu teistele prioriteetidele.

#### Näide 6.5. Kvaliteedi tagamise süsteemi näidis, mis on kaardistatud ELGPNi kvaliteedi tagamise hindamise raamistiku põhjal (Kreeka)

2012. aastal loodi uus riiklik kvalifikatsioonide tunnustamise ja karjäärinõustamise organisatsioon (EOPPEP). Üks selle eesmärkidest on anda teavet ja toetada tugeva kvaliteeditagamise süsteemi rakendamist. Ettevalmistav uuring hõlmas kvaliteedikäsiraamatut, bibliograafilist uuringut ning 50 karjääriteenuse uuringut haridussektoris (teise ja kolmanda astme haridus) ning esmase kutsehariduse sektoris. Uuringust saadi olulisi kvantitatiivseid ja kvalitatiivseid andmeid nende teenuste praeguse seisu kohta seoses viie kvaliteedikriteeriumide kogumiga. Vahetulemuste analüüs, sünteesaruanne ja 13 juhtiva nõustaja ekspertkogu, kuhu kuulusid karjäärispetsialistid ning valitsuse ja tööandjate esindajad, andsid aluse karjääriteenuste riiklikule arengukavale. Probleem seisneb selles, kuidas parendada kvaliteeti, vähendades samal ajal kulusid. ELGPNi kvaliteedi tagamise ja tõendus põhisisuse raamistikku on kasutatud tõhusa kontrollivahendina, et teha kindlaks lüngad andmetes, mida saab seejärel jagada eri sidusrühmadega riigi, piirkondlikul ja kohalikul tasandil. Viiakse läbi ka väliseid hindamisi, et tagada teenuste vastavus kvaliteedikriteeriumitele ja pakkuda usaldusväärseid andmeid kvaliteedi tagamise süsteemide jaoks nii EOPPEPi puhul kui ka karjääriteenuste süsteemi puhul.

### Näide 6.6. Õpitulemuste uuring Ungaris

Selleks, et hinnata erinevate karjääriteenuste abil saadud andmeid õpitulemuste kohta, viib Ungaris ELTE ülikooli psühholoogilise nõustamise osakond koos ELi kolleegidega läbi uuringut kutsehariduse (ja teiste oluliste sektorite) kohta. Põhieesmärk on katsetada klienditagasiside kogumise veebipõhist meetodit ja teha kindlaks eneseabi, töötaja toega teenuse ja juhtumipõhise teenusega seotud sekkumismeetmete lisandväärtus eelkõige kliendi perspektiivist. See põhineb mõju-uuringul, mille viis 2009. aastal läbi Ungari riiklik karjääriteenuste nõukogu esimese Ungari karjääriteenuste süsteemi arendusprojekti järelhindamisena. ELTE ülikooli meeskond on töötanud välja karjääriteenuse mõju hindamise vahendid: *online* küsimustik klientidele ja institutsioonidele, et hinnata kliendi vajadusi ja reaktsioone; küsimustikku katsetatakse Saksamaal, Ungaris ja Portugalis. Mõõdetavad näitajad on seotud inimeste karjääri planeerimise ja karjääri kohandatavuse mõistetega kiiresti muutuval ja sageli ettearvamatutel tööturgudel. Toetavad aspektid on: teabe käsitlemise strateegiad, eneseteadlikkus, suhtlemisoskused, karjääri kujundamisega seotud ebakindluse ja keskkonnategurite teadvustamine ja käsitlemine, karjäärieesmärkide kindlaksmääramine ning karjäärivõimaluste integreerimine ja edendamine.

### Näide 6.7. Professionaalsuse arendamine Ühendkuningriigis

Ühendkuningriigis on neli karjäärispetsialistide ühendust moodustanud uue karjäärispetsialistide liidu (CPA). Nende põhisõnumi „üks hääl omab mõju“ eesmärk on tugevdada Ühendkuningriigis karjäärispetsialisti kutseala, tuginedes karjäärispetsialistide rakkerühma soovitudele Inglismaal (2010). CPA tegevuses on keskse tähtsusega kõikide karjäärispetsialistide taseme tõstmine ja üldsusele kindlustunde andmine karjääriteenuste kvaliteedi suhtes kogu Ühendkuningriigis. CPA on asutanud riikliku karjäärispetsialistide registri osana kutse- raamistikust, mis tagab, et isikud on sobiva kvalifikatsiooniga ja tegutsevad vastavalt kõrgeimatele standarditele. Inglismaal toetas seda uus veebiteenusena pakutav karjääri edendamise raamistik. CPA kaasab tööandjaid ja teisi sidusrühmi, et edendada karjäärispetsialisti kutset ning soovib lõpuks saada riiginõukogult kuningliku harta. Ühendkuningriigi neljas riigis konsulteeritakse aktiivselt valitsusega, et tagada kvaliteedi tagamise, tõendus- põhiste süsteemide ja kutsealase arengu kordade vastastikune toetus ja ühtsus. Inglismaal on valitus tunnustanud CPA töö tähtsust, luues CPA taotlusel uue riikliku karjääritalituse.

### 6.5.3 Kõrgharidus

- Ülikoole ja teisi kõrgharidusasutusi mõjutavad tugevasti poliitikakujundajate, üliõpilaste, lapsevanemate ja tööandjate seatud konkurentsivõime eesmärgid. Paljud inimesed ootavad, et karjääriteenused aitaksid neil sujuvalt tööturule siseneda. Nõudmine ja ootused, et teenused tagavad positiivse tulemuse ja kõrghariduse investeeringute tulususe, on kasvamas kogu Euroopas ja teistes riikides.
- Bologna protsess, kõrghariduse ajakohastamise kava, ülikooli-ettevõtte dialoog ja koostöö ning

komisjoni roheline raamat „Õpirände edendamine noorte seas“ kinnitavad kõik, et karjääriteenustel on oluline roll, toetades kodanikke mitte üksnes üleminekute juhtimisel, vaid ka muutustele valmisoleku säilitamisel ja muutustega kohanemisel kogu elu jooksul. Sellele vastuseks kujundavad kõrgkoolid läbimõeldumaid lähenemisviise, et luua sidemed ettevõttega ning kasutada üliõpilaste andmeid ja jälgida nende õppe ja konkurentsivõimega seotud kogemusi, et kasutada neid kvaliteedi tagamise ja jätkuva arengu protsessides.

- Enamikul juhtudel on institutsioonilised kvaliteedi tagamise raamistikud ja mehhanismid lisatud nii pedagoogikasse kui ka andragoogikasse. Tänu kõrghariduse kiirele levikule kogu Euroopas on selge, et kvaliteedi tagamist vaadeldakse sageli peamise müügiargumentina, et ligi meelitada uusi üliõpilasi ja tagada töötajate osalus, kujundades õppekava tööalast konkurentsivõimet silmas pidades. Lisaks tingivad seosed uuenduse ja ettevõtlusmaailmaga uusi dialoogivorme haridussektori ja laiema turu vahel, nõudes investeringuid personaliarendusse, et tagada karjääriteenuste kvaliteet. Näites 6.8 on kirjeldatud uut algatust Saksamaal, mille eesmärk on tõsta kvaliteeti ja hinnata professionaalsuse mõju kõrgkoolide töötajate seas.
- Kombinatsioon „sisemine kvaliteedi tagamine“ ja „välised seosed töötajatega“ pakub potentsiaali tugevamateks seosteks andmevahetuseks ja professionaalsete oskuste jagamiseks nii kõrgharidusasutuses, üldhariduskoolides kui kutseõppeasutustes. Üht taolist algatust on käsitletud näites 6.9.
- Kuna siiani puuduvad kättesaadavad tõendid, et kõrgkoolid kasutavad statistilisi andmemudeleid, mis kaasavad akadeemikuid väljastpoolt karjäärisektorit, uurides andmekogumeid ja/või töötades välja uusi teoreetilisi mõisteid eri liiki karjäärialaste sekkumisvahendite kulude ja tulude ning investeringute sotsiaalse kasu hin-

damiseks ja mõõtmiseks. Mõnes riigis kogub see lähenemisviis populaarsust teistes sektorites, näiteks vabatahtlikes ja kogukonna organisatsioonides, sest need üritavad säilitada oma eelarvet ja mõjusfääri.

#### Näide 6.8. Kvaliteedi tagamine kõrgkoolide nõustajate koolituskava kaudu Saksamaal

Selleks et suurendada nõustamisteenuste kvaliteeti ja professionaalsust kõrghariduses ning tagada sellise töö professionaalne staatus kvalifikatsioonide tunnustamise kaudu, on ülikoolide nõustajate liit – ülikoolide teabe-, nõustamis- ja teraapiaühing (Tibet) – välja töötanud selle sektori karjääripetsialistide koolituskava. See hõlmab koolituskursuste seeriat, mille on akrediteerinud liidu koolituskomisjon. Need sisalduvad andmebaasis, mis toetab läbipaistvust ja pakub koolitust paindlikult ja detsentraliseeritult. Õppekava on jaotatud põhimooduliks ja edasijõudnute mooduliteks ning hõlmab kursuseid kõikide nõustamise eri tahkude kohta ülikoolides. Karjääripetsialistid võivad valida kahe profiili vahelt vastavalt oma peamistele erialastele ülesannetele: haridusnõustamine ja hariduse juhtimine. Kui nad tõestavad oma seonduvat kvalifikatsiooni ja koolitust, siis nad saavad tunnistuse. Siiani puuduvad ühised määrad professionaalse seisundi ning karjääripetsialistide hariduse ja koolituse kohta, mis oleks aluseks kvaliteedi tagamisel kõrghariduses Saksamaal. Eeldatakse, et tunnistusest kujuneb nii kvaliteedi kui ka kvalifikatsiooni tõend selles valdkonnas.

### Näide 6.9. Kõrgharidus ja kvaliteedi tagamine Lätis

Üliõpilaste toetamist koordineerib üliõpilasteenistus, mis põhineb kindla kvaliteediga mudelil, mis võimaldab lõimida kõik tugiteenused üliõpilastele, sealhulgas hariduse, töö, psühholoogilised küsimused ja abi puudega isikute jaoks. Arvestades karjääri arendamise interdistsiplinaarset loomust, aitab integreeritud lähenemisviis tagada asjakohaste toetuseliikide pakkumise ja koostöö nõustajate (ja teiste töötajate) vahel. Nõustamise pakumine tsentraliseeritud teenusena toimub individuaalse nõustamise, grupitöö, temaatiliste loengute, teavitustegevuste ja veebivahendite kaudu (sh E-karjäärikujundamise tööriistad). Veebiteenusena toimiv vahend võimaldab tööandjatel luua otsekontakti võimalike kandidaatidega. Selleks, et laiendada suhtluskanaleid, kasutatakse ka sotsiaalvõrgustikke, nagu Twitter ja Skype. Koostöös tööandjatega on ülikool kutsunud külalisõppejõude, et täiendada kursuse sisu, pakkudes värsket teavet sektorite arengu kohta. See moodustab osa Läti kõrghariduse kvaliteedi tagamise protsessist. Külalislektoreid on olnud keemia, finantsvaldkonna, panganduse, infotehnoloogia, jaekaubanduse ja teiste programmide vallas. Lisaks on edaspidi kavas luua institutsioonide tasandil ühtne toetussüsteem, mis koondab eri liiki teenused, mida pakutakse eri tasemetel, institutsioonis ühte süsteemi ning hõlmab isiklikul kogemusel põhineva mentorluse, juhendamise ja isikliku arengu planeerimise kasutuselevõtmist, et edendada ülikooli ja tööandjate vahelist koostööd.

#### 6.5.4 Täiskasvanuharidus

- Inimese/lõppkasutaja kaasamine karjääriteenuste korraldamisse ja arendamisse on oluline nii inimestele suuremate õiguste andmiseks kui ka teenuste üldise arengu edendamiseks.
- Karjääriteenuste kasutajate arvamus jäetakse sageli tähelepanuta ja kasutatakse üksnes standardlahendust ehk kliendi rahulolu küsitlusi. See tähendab uuenduslike lahenduste leidmist, kasutades eri vahendeid, sealhulgas sihtühmi ja isiklike dialooge, mis edendavad ja motiveerivad täiskasvanuid mängima aktiivset rolli karjääriteenuste kujundamisel ja osutamisel. Kvaliteedi tagamine ja tõendus põhine õpe, mis on lõimitud ühistesse ELi uurimisprojekti- desse, nagu näites 6.10 kirjeldatud Põhjamaade uuring, toonitavad nii teadmiste settimist kui ka tegevuskava.
- Tulenevalt täiskasvanuhariduse keerukusest – seda haridust pakutakse erinevates oludes avaliku, era- ja vabatahtliku või kogukonnasektori poolt – on tavapärased kvaliteedistandardid, nt Ühendkuningriigi maatriks-kvaliteedistandard (vt näide 6.11), läbi vaadatud sooviga vähendada tarbetuid bürokraatlikke protsesse ja lihtsustada järelevalvet ja hindamisnõudeid. Mõnes riiklikus standardis esineb nõue täita kehtestatud professionaalseid standardeid, mille on välja töötanud ja heaks kiitnud isereguleerivad kutseühendused, ning need on tööandjate, karjäärispetsialistide ja valitsuste seisukohast väga teretulnud.
- Tagades karjääri planeerimise oskuste kohaldamise seoses nii enda tundmaõppimise kui ka karjääri võimaluste avastamisega, on võimalik kasutada sidusteenusena karjääriinfosüsteeme, et hinnata seda, millises ulatuses on taoline tegevus individuaalselt ja kollektiivselt seotud paremate akadeemiliste tulemustega, läbides vähem paindlikke kursuseid, ning keskkooli järgse hariduse kavandamisega. Karjäärispetsialistid ja juhid peavad saama oluliselt selgemini aru selle tegevuse plussidest.

### Näide 6.10. Kasutajate arvamus täiskasvanute karjäärteenuste kvaliteedi tõstmisel Põhjamaades

Kasutajate arvamusel seotud projekt, mida rahastab Põhjamaade täiskasvanuhariduse võrgustik, algas 2010. aastal ja selle tulemused avaldati 2011. aasta lõpus. Projekti rühm koosnes Islandi, Norra, Rootsi, Soome ja Taani teadlastest ning tegutses Islandi ülikooli karjäärteenuste ekspertkeskuse juhtimisel. Projekt keskendus kahele põhieesmärgile:

(i) kirjeldada, kas ja kuidas avaldavad täiskasvanutest karjäärteenuste kasutajad mõju osutatavatele teenustele, samuti võrrelda kasutajate osalust täiskasvanute nõustamises; ning ii) hinnata nõustamise õpitulemusi Põhjamaades täiskasvanute jaoks, kes kasutavad nõustamist täiskasvanute koolituskeskustes. Nende riikide täiskasvanuhariduses on pööratud haridus- ja isiklike küsimuste teemalisel nõustamisel ning vähemal määral kutsehariduse küsimustel. Tulemused osutavad sellele, et on tugev potentsiaal suuremaks kasutajate kaasamiseks, mida praegu ei ole maksimaalselt ära kasutatud.

### Näide 6.11. Maatriks-kvaliteedistandard Ühendkuningriigis

Maatriksstandard on kvaliteediraamistik õppimise ja töö alase teabe, abi ja/või nõustamise tõhusaks pakkumiseks ning selle eesmärk on edendada isikute ja organisatsioonide pidevat arengut. Organisatsioone hinnatakse iga kolme aasta tagant väliselt nimetatud hindajate poolt ning nad peavad oma teenuste osutamist pidevalt parandada üritama. Maatriksstandard käivitati 2002. aasta veebruaris ja vaadati läbi 2005. aastal. 2011. aastal katsetati ümberkujundatud ja muudetud versiooni organisatsioonides, mis on standardi alusel akrediteeritud või tõenäoliselt taotlevad akrediteerimist, ning leidis kinnitust, et standard on rangem, aga saavutatav. Organisatsioonid väärtustasid järgmist: kohanemine äriprotsessidega; suurem tähelepanu tulemustele; seosed organisatsiooni eesmärkide ja teenuste tulemuste vahel; tähelepanu personali arendamisele; ning sihthinnangute kasutamine, et toetada pidevat arengut. Ühendkuningriigis on võtnud maatriksstandardi kasutusele mitmed organisatsioonid ning selle vastu on kasvav rahvusvaheline huvi. Standardi alusel on akrediteeritud üle 2100 organisatsiooni. See on ettevõtluse, innovatsiooni ja oskuste riigisekretäri intellektuaalne omand ja kaitstud autoriõigusega (*Crown Copyright*).

#### 6.5.5 Töehõive

- Kuna tööpuudus on endiselt suur ja paljud tööandjad täidavad jätkuvalt oma vabu töökohti riiklike tööturuasutuste kaudu, töötatakse mitmes riigis välja uusi strateegiaid, et kaasata erasektori töehõiveagentuurid, mis aitavad kaasa sotsiaalse kaasatuse poliitikale, nt töötutele töökoha leidmine ja/või turujõudude ja kvalifikatsiooni lähenemiseviisi kasutamine riiklikes tööturuasutustes.
- Riiklikes tööturuasutustes kasutatakse laial-

daselt tulemusnäitajaid, et anda teavet ja toetada tsentraliseeritud ja kohalike poliitikapõhimõtete ja teenuste pakkumise struktuuride vahelisi ülekantud kokkuleppeid, üritades leida piirkondlikumaid ja kohalikumaid lahendusi. Mõnel juhul on riiklikes tööturuasutustes välja kujunenud varase sekkumise strateegiad, mis keskenduvad aktiivsetele tööturumeetmetele, mis on suunatud teatavatele rühmadele.

- Lai valik kvantitatiivseid tulemusnäitajaid ja eesmärke hõlmab: turuosa ja vabade töökohtade arvu teatamist; vabade töökohtade täitmise määra; uute hüvitusnõuete töötlemise kiirust; erivajadustega rühmade osakaalu; riiklike tööturuasutuste poolt kohalike tööandjate külastuste arvu; aktiivses tööturuprogrammis osalejate programmijärgse tööhõive määra. Võidakse kasutada ka täiendavaid kvalitatiivseid eesmärke, andes subjektiivseid hinnanguid. Tööotsijate voog registreeritud vabadele töökohtadele on üks olulisemaid tulemusnäitajaid. Ent need tulemusnäitajad ei ole praegu seotud just karjääriteenustega: selles vallas on ruumi edasiseks ühiseks arendustööks.
- Pole lihtne mõõta eneseabi teenuste (nt veebi otsing) kaudu leitud töökohtade või koolituse mõju, sest selliste vahendite kasutamist klientide poolt sageli ei registreerita. Tööturuinfo ja andmebaasid võivad aina rohkem täita keerulisemaid funktsioone ja toetada tööturu võimaluste struktuuri ja tööjõu arengu jälgimist.
- Hakkab ilmnema uus aktiivne tööturupoliitika, mille eesmärk on pakkuda isikutele kvaliteetseid teenuseid tööhõiveteenuste ja karjääriteenuste suurema seotuse kaudu (nt samas asukohas viibimine, ühise erialase koolituse läbimine, kui see on asjakohane). Tuleb teha täiendavat tööd riiklikes nõustamisfoorumites, et jälgida selliseid eri strateegiaid ning eri struktuuride, vormide ja funktsioonide suhtelist tõhusust. 3. osas esitatud näide 3.1 kirjeldab riikliku tööturuameti juhitud foorumi rolli ja mõju Ungaris.

### 6.6.6 Sotsiaalne kaasatus

- Nõudlus karjääriteenuste järele suureneb tõenäoliselt olulisel määral tulenevalt üleminekute ja töötute arvust, mille on põhjustanud mikro- ja makromajanduslikud šokid kogu Euroopas.
- Pidades silmas seda, mida poliitikakujundajad võivad teha, arvestades kasvavat poliitilist survet noorte töötute – eelkõige 18–25aastaste – toetamiseks, on edu võti tõhusate programmide jälgimises, millel on tihe seos tööturuga, ning selle teabe kasutamises haridus- ja koolitusprogrammide kvaliteedi parandamisel.
- Kvaliteedi tagamine ja tõenduspõhine õpe peavad rõhutama seda, kui oluline on suunata toetus mitte üksnes noortele endile, vaid ka nende peredele ja kohalikele kogukondadele.
- Esineb oht, et mõned tulemusnäitajad ei avalda puuduste omadusi ja sellega seotud mitmeid tõkkeid. Samuti on oht nii-öelda stigma tekkeks, mis võib heidutada karjäärispetsialiste kogumast andmeid, mis puudutavad oodatud tootlikkust ja klientide motivatsiooni osaleda õppes ja/või töös.
- Valitsusel on oluline roll tagada teenuste kasutajate, eriti ühiskonna kõige haavatavamate rühmade puhul, turvalisus ning austada nende konfidentsiaalsust, vähendades samal ajal piiranguid, mis tulenevad sellest, et organisatsioonid kärbibivad karjäärialase sekkumise vorme (nt keelates sotsiaalsete võrgustike kasutamise) tulenevalt hirmust, mis on seotud teenuste kasutajate kaitsmisega. Tõenduspõhine õpe ja poliitikakujundus, mis ühendab info- ja side tehnoloogia ja tööturu teabe tõhusa kasutamise haavatavate isikuteni jõudmisel, on kriitilise tähtsusega.
- Näites 6.12 on toodud näide, kuidas riik toetab täiskasvanutega töötavaid karjäärispetsialiste, et salvestada andmeid täpsemalt, eesmärgiga jälgida inimeste karjääri arengut soodustavaid ja takistavaid tegureid aja jooksul.

### Näide 6.12. Töötajate arengu ja koolituse kasutamine ning kliendiandmete jälgimise süsteem Iirimaa

Riiklik haridusnõustamise keskus (NCGE) on välja töötanud pideva professionaalse arengu programmi karjäärispetsialistidele,<sup>10</sup> et keskenduda kindlate oskuste vajadustele ja/või kliendiküsimustele. Selle raames keskendutakse kindlatele rühmadele, kellel on õigus kasutada täiskasvanute haridusnõustamise algatust. Täiskasvanute nõustamise juhtimissüsteem, mis on välja töötatud konsulteerides nõustamistalitustega, kogub kliendiandmeid, et anda teavet kohalikuks ja riigi tasandil planeerimiseks. Jälgides klientide edasimineku tõkkeid, samuti positiivseid tulemusi, võimaldab see poliitikakujundajatel ja karjäärispetsialistidel analüüsida oma töö mõju ja teha kindlaks lüngad teenuste osutamisel. NCGE annab suuniseid kindla tõendusala arendamise toetamiseks. Pideva professionaalse arengu programm keskendub sellele, kuidas kasutada praktiliselt andmeid, mis on salvestatud teenuse osutamise tasandil, ning kontrollida karjäärispetsialistide oskusi, et leida loovaid võimalusi pakkuda teenuseid kõigile rühmadele, eriti raskesti ligipääsetavatele inimestele ja rühmadele. Selleks et toetada kvaliteedi tagamise arendamist, on NCGE töötanud välja elektroonilise AEGI käsiraamatu, mis sisaldab talituste heade tavade näiteid. Käsiraamatut kasutatakse kohalikul tasandil uute töötajate sissejuhatavaks koolituseks ning teenuste jätkuvaks kujundamiseks ja osutamiseks.

#### 6.5.7 Sektoriülene lähenemine

Mitmed eeltoodud näited hõlmavad sektoriüleseid elemente. Lisaks on mõned riigid käsitlenud sektoriülesest kvaliteedi ja tõendus põhjuse teemasid

eesmärgiga tagada ühtsemate karjäärteenuste arendamine. Näiteks Saksamaal ühendab riiklik foorum mitmeid agentuure, et jälgida ühiselt kvaliteedi tagamist, tõendus põhjuse õpet ja tõendus põhjuse poliitikakujundust (vt näide 6.13).

### Näide 6.13. Riikliku kvaliteeditagamise süsteemi arendamine Saksamaal

Saksamaal ei ole alates riiklike monopolide keelamisest 1998. aastal eksisteerinud karjäärteenuste kvaliteedi alaseid õigusakte ega riiklike standardeid. Kvaliteedi arendamine ja strateegiad on jätud turu otsustada. Seega algatasid Saksamaa riiklik foorum ja Heidelbergi ülikooli haridusteaduse instituut 2008. aastal nõustamisvaldkonnas üleriigilise avatud koordineerimisprotsessi poliitikakujundajate, asjaomaste osaliste ja sidusrühmade vahel eesmärgiga välja töötada kokkulepitud raamistik kvaliteedi arendamiseks karjäärinõustamises. Föderaalse haridus- ja teadusministeeriumi rahastamisel töötati välja järgmised tooted ja katsetati neid väikese arvu teenuseosutajate poolt:

- Ühiselt arendatud ja kokkulepitud kvaliteedikriteeriumide kataloog, mis sisaldas näitajaid ja ettepanekuid mõõtmisvahendite kohta.
- Kvaliteedi arendamise raamistik, et aidata teenusepakujatel kvaliteeti tagada.
- Ühiselt välja töötatud ja kokku lepitud karjäärispetsialistide kompetentside profiil.

Tulemused avaldati ja võeti kasutusele 2012. aasta jaanuaris. Nende tulemuste rakendamiseks kestab 2014. aasta keskpaigani ministeeriumi rahastatud jätkuprojekt. Üks selle eesmärke on veenda poliitikakujundajaid riigi, piirkondlikul ja kohalikul tasandil, samuti juhte ja spetsialiste kvaliteetsete karjäärteenuste majanduslikes ja sotsiaalsetes eelistes, osutades tulemustele ja kvaliteeti tehtud investeeringute mõjule.

*Kõikide abivahendis esitatud näidete kohta saab lisateavet ELGPNi andmebaasist (<http://elgpn.eu>).*

<sup>10</sup> Karjäärinõustajad peavad olema läbinud kraadiõppe ning nad töötavad koos infospetsialistidega, kes peavad olema omandanud tunnistuse.



## Koordineerimine ja koostöö

### 7.1 Sissejuhatus

Selles osas käsitletakse karjääriteenuste koordineerimise ja koostööga seotud poliitikaküsimusi. Riiklike, piirkondlike ja/või kohalike foorumite loomise põhimõtte on sünergia, mida sellised mehhanismid pakuvad, kui eri huvipooled asuvad ühiste ülesannete kallale. Selline tegevus võib ulatuda karjääriteenuste strateegiate väljatöötamisest, nagu kvaliteediraamistikud, praktiliste igapäevaste toimingute koordineerimiseni, nagu karjäärpäevad või -messid.

Osa on jaotatud neljaks alajaotuseks: poliitikaküsimused (osa 7.2); küsimused, mida poliitika peaks hõlmama (osa 7.3); poliitiliste sammude võimalik järjestus (osa 7.4); ning mõju kuuete sektorile – üldharidus (osa 7.5.1), kutseharidus (osa 7.5.2), kõrgharidus (osa 7.5.3), täiskasvanuharidus (osa 7.5.4), tööhõive (osa 7.5.5) ja sotsiaalne kaasatus (osa 7.5.6).

### 7.2 Poliitikaküsimused

- 2008. aasta ELi Nõukogu resolutsiooni<sup>11</sup> 4. prioriteet on järgmine: „julgestada koordineerimist ja koostööd erinevate huvipoolte vahel riiklikul, piirkondlikul ja kohalikul tasandil.“ See tähendab, et sektorite vahelised seosed on tõhusate ja ühtsete karjääriteenuste puhul väga olulised.
- Püüdes parandada karjääriteenuste osutamise poliitika ja süsteemide koordineerimist ja ühtsust, seisab enamik Euroopa riike killustumise ja sektoristumise probleemi ees. Erinevatel karjääriteenustel on oma ajalugu, eesmärgid, meetodid ja eelarved: need toimivad struktuursetes kihtides. Sellegipoolest vastutavad riigid selle eest, et pakkuda karjääriteenuseid elukestvalt, mis ideaalis tähendaks veatut ja ühtset süsteemi. Praegu on see enamikus riikides mitte reaalsus, vaid tuleviku visioon.
- Karjääriteenused on elukestva õppe strateegiate oluline komponent – riigi, piirkondlikul ja kohalikul ning ka ELi tasandil. Teadmistepõ-

<sup>11</sup> Euroopa Liidu Nõukogu (2008). Elukestva nõustamise parem integreerimine elukestva õppe strateegiatesse. 15030/08. EDUC 257 SOC 653.

hises ühiskonnas, mille poole EL püüdleb, on ühtne ja kõikidele (igas vanuses) inimestele suunatud karjääriteenuste süsteem, mis kujuneb vastavalt elutsüklile, väga oluline nende strateegiatega edu tagamiseks.

- Erinevaid partnereid koondavate kohalike, piirkondlike ja riiklike foorumite<sup>12</sup> või sarnaste poliitika koordineerimise mehhanismide loomine on selle töö oluline tahk. Riiklikke foorumeid võivad täiendada piirkondlikud foorumid kas riiklikke foorumeid toetades või riiklike seostega eraldi mehhanismidena (nt riikides, millel on detsentraliseeritud valitsus).
- Cedefop<sup>13</sup> on esitanud kümme olulist tegurit, mida tuleks arvesse võtta riiklike foorumite loomisel ja arendamisel. Need on seotud vajadusega:

- (1) luua selge side elukestva õppe ja tööalase konkurentsivõime strateegiatega vahel;
- (2) paika panna ühised määratlused ja terminoloogia;
- (3) olla valiv osalema kutsutute määramisel;
- (4) määratleda selgelt ülesanded ja rollid;
- (5) tagada peamiste osaliste selge eestvedav roll ja pühendumine;
- (6) määratleda selgelt suhte valitsusega;
- (7) omada sõltumatut sekretariaati;
- (8) hoiduda põhieesmärgist kõrvalekaldumisest;
- (9) olla teadlik rollikonflikti ohtudest;
- (10) üritada töötada inimese individuaalsest seisukohast lähtudes.

Need põhisõnumid tuleks läbi vaadata ja neid tõlgendada seoses koostöö- ja koordineerimismehhanismidega kõigil asjaomastel tasanditel – riiklikul,

piirkondlikul ja kohalikul – samuti piiriüleselt, piirkondade üleselt ja riikidevahelise koostöö raames.

Seoste intensiivsuse taksonoomiat võib vaadelda kolmel tasandil:

- *Kommunikatsioon*. Võib hõlmata teabe vahetamist ning koostöö ja koordineerimise võimaluste uurimist.
- *Koostöö* partnerite vahel olemasolevate struktuuride raames. See võib suures osas olla mitte-ametliku iseloomuga ning põhineda koostöölepingul, kusjuures kõikidel partneritel säilib otsustusõigus.
- *Koordineerimine*. Eeldab tõenäoliselt koordineeriva struktuuri olemasolu, millel on oma tegevuspädevus ja rahalised vahendid (võimalik, et ka leping või õiguslik mandaat).

Vähesed riiklikud või piirkondlikud foorumid toimivad koordineerimise tasandil: enamik tööd toimub kommunikatsiooni tasandil ja mõned töötavad koostöö tasandil. Osad foorumid on lihtsalt arutelufoorumid.

### 7.3 Küsimused, mida poliitika peaks hõlmama

- Millised on nõustamisfoorumite *rollid*? Saab eristada nelja rolli; neid tuleb selgitada, sest need ei ole välistavad, ning mitmetel foorumitel on rohkem kui üks roll. Rollid on järgmised:
  - *Dialog*: platvorm, kus osalised kohtuvad, et arutleda ja vahetada teavet ja seisukohti, ning mille põhitulemus on ühise arusaama kujundamine ja tegevuse vabatahtlik koordineerimine.
  - *Konsulterimine*: organ, mis on loodud peamiselt eesmärgiga hankida tagasisidet valitsuse algatustele ja poliitikale.
  - *Poliitika arendamine*: ennetav foorum, et edendada karjääriteenuseid konkreetsete poliitiliste ettepanekute ja algatuste kaudu.
  - *Süsteemide arendamine*: koht, kus arenda-

<sup>12</sup> Eestis tegutsev foorum – Karjääri- ja õppenõustamisteenuste koostöökogu - loodi aastal 2009, vt [www.innove.ee/koostöökogu](http://www.innove.ee/koostöökogu).

<sup>13</sup> *Cedefop (2010). Establishing and Developing National Lifelong Guidance Policy Forums: a Manual for Policy-Makers and Stakeholders. Panorama Series 153. Luksemburg: Euroopa Ühenduste Ametlike Väljaannete Talitus.*

- takse ja rakendatakse konkreetseid, praktiliselt suunitlusega küsimusi (nt kvaliteedi tagamise raamistikud või koolituse pakumine).
- Kes otsustab foorumite *liikmesuse* üle riigi, piirkondlikul ja kohalikul tasandil? See võib hõlmata riikide ministeeriume, mis vastutavad teenuste osutamise eest, eelkõige haridus- ja tööhõiveministeeriumid, koos peamiste valdkonnas tegutsevate organisatsioonide (sh riikide tööturuasutuste) esindajatega. Teised olulised osalised, kes on mõnedes foorumites esindatud, hõlmavad tööturu osapooli, karjääripetsialistide ühinguid ning kasutajate esindajaid (lapsevanemad, õpilased, eakad, rahvusvähemused, puudega isikud jne).
  - Millised on foorumite *ülesanded*? Võime eristada kuut peamist ülesannet:
    - *Teavitamise parandamine* – olulistel poliitilistel teemadel arutelufoorumi tagamine; ühtse määratluse kehtestamine; ühiste terminite väljatöötamine.
    - *Koostöö innustamine* – agentuuridevahelise koostöö stimuleerimine teatavate toimingu (sündmused, projektid, uuringud) puhul; oluliste algatuste tegemine teemadel, mis hõlmavad mitut teenust või sektorit.
    - *Kodanike vajaduste kindlaksmääramine* – olemasolevate teenuste kaardistamine ja teenuste osutamisel esinevate lünkade kindlakstegemine; tarbijauuringute ja avaliku konsulteerimise juhtimine; karjääri planeerimise oskuste raamistiku väljatöötamine kodanike jaoks.
    - *Teenuste kujundamise ja parandamise, sh kvaliteedi edendamise* – kvaliteedistandardite ja kvaliteedi tagamise süsteemide väljatöötamine; karjääripetsialistide kompetentside raamistike väljatöötamine.
    - *Poliitika mõjutamine* – paremate struktuuride ja strateegiate väljatöötamine karjääriteenuste osutamise toetamiseks; karjääri-
  - teenuste kui riikliku õppe-, tööhõive ja sotsiaalse kaasatuse poliitika lahutamatu osa; poliitilise toetuse otsimine, et täita lüngad praegusel karjääriteenuste pakumisel.
  - *Rahvusvahelisest koostööst kasusaamine* – riikide ELGPNis osalemise toetamine; riikide rahvusvahelises poliitika arendamises osalemise toetamine; Euroopa ja rahvusvaheliste algatuste loodud uuenduse ja parimate tavade levitamine.
  - Mis on foorumi *staatus* ja *tegutsemistingimused*? Struktuursed ja tegevusega seotud küsimused hõlmavad järgmist:
    - *Staatus* – kas foorum peaks olema formaalne struktuur või õigusaktidega reguleeritud või pigem informaalne organisatsioon ning milline peaks olema suhe valitsusega.
    - *Liikmete koosseis* – milliseid osalisi ja sidusrühmi tuleks kutsuda osalema.
    - *Ressursid* – millist rahastamist ja toetust on vaja ülesannete täitmiseks ning kuidas tuleks seda tagada.
    - *Juhtimine* – kas foorumil peaks olema eesistuja, kuidas see isik määratakse (kas nimetatakse ametisse või valitakse), kas on vaja täitevkomiteed ning kuidas tuleks tagada sekretariaaditeenused.
    - *Otsustusprotsessid* – kas foorum peaks võtma vastu mingeid otsuseid; kui jah, siis kuidas nendeni jõutakse (konsensus, lihthäälteenamus, kvalifitseeritud häälteenamus).
    - *Sidekanalid* – kuidas ja keda peaks foorum teavitama oma tegevuse tulemustest.
  - Milliseid üldiseid *poliitika kujundamise lähenemisviise* kasutatakse? Taksonoomiast võib olla kasu, eristades järgmist:
    - *reaktiivne* lähenemisviis, mis peegeldab ja toetab riiklikku/piirkondlikku/kohalikk poliitikat;
    - *kriitiline* lähenemisviis, mis analüüsib riiklikku/piirkondlikku/kohalikk poliitikat;
    - *ennetav* lähenemisviis, mis koostab riikliku/piirkondliku/kohaliku poliitika;

- Kuidas määratletakse foorumitee *sektoripõhine lähenemisviis*? Ehkki riigid näevad suurt potentsiaali võrgustikes ning partnerlustel põhineval koordineerimisel ja koostööl sektorite ja organisatsioonide vahel, teavad nad ka piiranguid ja probleeme. Need on sageli seotud tegutsemiskultuuri sektoritevaheliste erinevustega (nt hariduse ja tööhõive vahel). Sektoritel on ka erinev struktuur ja kindlad volitused, mis põhinevad määrustel, milles määratletakse nende rahastamine, töömeetodid ja vastutus. Kohati võivad sektorid ja institutsioonid avastada end konkureerimas samade piiratud ressursside pärast. Pealegi võib sektoripõhine protektsionism kaasa tuua sünergia ja jätkuvuse puudumise, sest organisatsioonide vaheliste suhete säilitamine muutub liiga keeruliseks; see võib tugevdada sektorite stereotüüpsust.
- Milline on foorumite *piirkondlik ulatus*? Oluline poliitiline küsimus on see, kas moodustada sõltumatuid foorumeid kohalikul ja piirkondlikul ja ka riigi tasandil, st kas luua koordineerimise ja koostöömehhanismide kogum, mis toimib olulisel määral sõltumatul alusel. Praegu sõltub suur osa riiklikust koordineerimisest üksikutest ministeeriumitest (haridus- või tööhõiveministeerium) ning kui on kehtestatud tõeline sektoriülene riiklik foorum, võidakse võidelda oma sõltumatuse säilitamise nimel.
- Kuidas on foorumite vahelised suhted eri tasanditel korraldatud? Riiklike, piirkondlike ja kohalike foorumite suhted ja seosed on laitmatute karjääriteenuste puhul väga olulised. Eelkõige võiks riikliku foorumi rajamise üks esimesi samme olla selle asutamine piirkondlikul tasandil, mis on vajalik toimivate partnerluste kujundamiseks. Saab teha vahet piirkondliku koostöö ja koordineerimise neljal mõõtmel:
  - (1) *piirkondade sisene*: seosed piirkondlike, struktuursete kihtide ja eri sektorite vahel;
  - (2) *piirkondade vaheline*: seosed piirkondlike naaberriikidega;
  - (3) *piirkondade ülene*: seosed mitme piirkonna

vahel temaatilistes nn klastrites;

- (4) *riikide ülene*: piirkondlikud seosed riigipiiridest väljaspool.

Neist esimene on kõige tavapärasem, teine esineb harva ning kolmas ja neljas on erandlikud.

- Kuidas saab karjääriteenuste koostöö ja koordineerimine toimida *piirkondade vahel riigipiiride üleselt*? Piirnevate piirkondade mestimine riigipiiride üleselt võib olla oluline poliitiline võimalus karjääriteenuste alase koostöö ja koordineerimise edasiseks arendamiseks piirkondade üleselt. Sellised algatused kajastaksid hiljutist liikuvuspoliitikat haridus-, tööturu- ja sotsiaalpoliitikas Euroopa Liidus ning edendaksid ELGPNi tööd, pidades silmas tugevamat piirkondlikku mõõdet koos riikliku mõõtmega, mis on olnud tänini peamine tahk.
- Millised piirkondade ülese lähenemisviisi liigid võivad olla abiks ja tõhusad? Mõnes halduslike ja poliitiliste alajaotustega riigis võib piirkondade ülene lähenemisviis olla ka vahend koostöö ja koordineerimise lihtsustamiseks karjääriteenuste vallas. Praktiliselt võib see tähendada järgmisi piirkondade vahelisi ja piirkondade siseseid küsimusi.
- Piirkondliku, sektoriülese koordineerimise ja koostöö foorumite/ platvormide/ partnerluste/ esindusstruktuuride rajamise toetamine.
- Karjäärispetsialistide piirkondliku, sektoriülese koolituse toetamine, nt täiskasvanute nõustamise sektoris, et lihtsustada karjäärispetsialistide vahelist suhtlemist ja säilitada nende isiklike sidemeid.
- Töökogemuse programmide, töökohtade külastuste, töövarjupäevade, hariduseasutuste kursustega tutvumise, haridus- või töömesside ühise kavandamise ja õppekavasise arendamise innustamine.
- Töökohas koordineeritud teenuste osutamise toetamine ning muud tüüpilised eri rühmade kaasamise toimingud.
- Iga-aastase piirkondliku tegevuse kavandamise julgustamine.

- Erinevate karjääriteenuste mudelite/lähene-misviiside tõhususe hindamine (tunnistades, et kõike ei pruugi olla võimalik kvantitatiivselt mõõta).

## 7.4 Poliitilised sammud

Olenevalt valitsuse vormist, tsentraliseerimise ja det-sentraliseerimise suhtest, professionaalsuse tasemest, tavadest jne võivad foorumid ja muud taolised meh-hanismid olla eri kujudel riigi, piirkondlikul ja koha-likul tasandil. Allpool on esitatud kolm enesehinda-mise vahendit, mis on mõeldud abivahendina ole-masolevate mehhanismide läbivaatamisel ja edasise tegevuse suuniste arutamisel.

### Vahend 7.1: karjääriteenuste poliitika ja süstee-mide arengu hindamise punktid

Strateegilised püüded arendada ja edendada karjää-riteenuste poliitikat ja süsteeme nõuab ministeeriu-mide, tööturu osapoolte, kodanikuühiskonna, kar-jäärispetsialistide ühingute ja teiste asjaomaste sidus-rühmade osalust. Vahendi 7.1 eesmärk on teha kind-

laks kehtivad tingimused skaalal, mis algab sellega, et ei eksisteeri struktuure ega menetlusi, ja lõppeb olukorraga, kus on olemas hästi arendatud ja süs-teemne lähenemisviis karjääriteenuste poliitika ja süsteemide arendamiseks riigi, piirkondlikul ja/või kohalikul tasandil.

### Vahend 7.2: foorumite hindamise punktid

See enesehindamisvahendi osa põhineb Cedefopi (2010) käsiraamatu järeldestel ja põhisõnumitel. Termin „foorum“ võib hõlmata mitmeid koostöö- ja koordineerimismehhanisme. Kahe pooluse vahel on poliitiliste võimaluste kogum.

### Vahend 7.3: foorumi tegutsemistasemed

Nagu on märgitud osas 7.2, võivad karjääriteenuste foorumid tegutseda ühel või mitmel kolmest tase-mest: *kommunikatsioon, koostöö ja koordineerimine*. Esimene tase (kommunikatsioon) võib olla näiteks töörühm või võrgustik või eksperdirühm; teine tase (koostöö) hõlmab näiteks teatavate ülesannete täit-miseks tehtud koostöölepet; kolmas tase (koordinee-rimine) nõuab tõenäoliselt formaalsemat ja jätku-suutlikumat struktuuri.

**Vahend 7.1:** karjäärteenuste poliitika ja süsteemide arengu hindamise punktid

<b>I.1 Poliitiline partnerlus</b>		
Puudub karjäärteenuste poliitika ja süsteemide alane struktureeritud koostöö ministeeriumide, tööturu osapoolte ja kodanikuühiskonna vahel	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Riiklik karjäärteenuste foorum pakub mitmesuguseid riiklike strateegiaid (haridus, tööhõive, sotsiaalne kaasatus) ja tegevuskavasid ning toetab ELGPNI tegevust
<b>I.2 Poliitika toetamise ressursid</b>		
Ei toimu süsteemset vahendite jaotamist, et toetada karjäärteenuste poliitika rakendamist ja ühtlustatud teenuste osutamist	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Karjäärteenuste süsteemide arendamiseks ettenähtud rahaline eraldis on haridus- ja tööhõiveelarves selgelt eristatav; riiklik karjäärteenuste arendamine hõlmab finantstuge valitsusvälistelt partneritelt
<b>I.3 Poliitika täiustamise protsess</b>		
Puuduvad tõendid selgelt eristatava või sõnastatud karjäärteenuste poliitika kohta haridussektoris	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Riiklik majandusarengu kava sisaldab eraldi peatükki karjäärteenuste kohta, sätestades spetsiifilised ja täiendavad eesmärgid haridus-, tööhõive- ja sotsiaalse kaasatuse poliitika valdkonnas
<b>I.4 Järelevalve ja hindamine</b>		
Puudub karjäärteenuste arengu järelevalve ja hindamise süsteem	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Karjäärteenuste arengu ja muude toimingute järelevalve ja hindamise põhjal tehtud soovitused loimitakse tulevastesse poliitikareformidesse ja tegevuskavadesse haridus- ja tööhõivesektoris
<b>I.5 Kogemuste vahetamine</b>		
Ei toimu korrapärast heade tavade vahetamist karjäärteenuste osutajate ja arendajate vahel	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Riiklike/piirkondlike/kohalike/piirkonnaülesed jne tulemused on kättesaadavad kõigile elektroonilise andmebaasi, sh multimeedia kaudu

Koostöö

## Vahend 7.2: foorumite hindamise punktid

<b>II.1. Seosed elukestva õppe ja töölase konkurentsivõime strateegiatega</b>		
Politiikas ega praktikas ei seostata karjääriteenuste ja elukestva õppe/tööhõive/sotsiaalpoliitika teemasid	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Karjääriteenuste selge, otsustel põhinev riiklik/piirkondlik/kohalik poliitika ja strateegia on määratletud kui elukestva õppe ja tööhõive/ sotsiaalküsimuste riikliku/piirkondliku/kohaliku poliitika lahutamatu osa
<b>II.2. Ühised definitsioonid ja terminid</b>		
Terminite ja definitsioonide teemalist arutelu erinevates nõustamise kontekstides ei peeta foorumi teemaks	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Eksisteerib selge ühine arusaam valdkonna terminitest eri kontekstides
<b>II.3. Osalejate valimine</b>		
<b>II.3.1</b> Foorumites osalemine toimub pigem mitteametlikult, juhuse tahtel või isiklike kontaktide kaudu	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Foorumi põhilised osalised on kindlaks määratud ja nimetatud selgelt määratletud ja laialdaselt aktsepteeritud korra alusel
<b>II.3.2</b> Foorumis esindatus on killustatud ja tasakaalustamata	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Kõik asjaomased osalised ja sidusrühmad on foorumis esindatud selgete volitustega saadikute poolt
<b>II.3.3</b> Osalejate arv ning foorumi volitused ja koosseis osutavad arutelufoorumile, millel ei ole formaalset võimu	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Osalejate arv ja saadikute volitused tagavad foorumi sihipärase ja tõhusa tegevuse
<b>II.3.4</b> Puudub struktureeritud ja diferentseeritud tööprotsess	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Foorum võib luua alafoorumeid või rakkerühmi teatavate ülesannete ja teemadega tegelemiseks
<b>II.4. Selgelt määratletud ülesanded ja rollid</b>		
<b>II.4.1</b> Puudub kirjalik dokument või ühine arusaam foorumi eesmärkide, ülesannete ja rollide kohta	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Foorumi eesmärgid, ülesanded ja rollid on selgelt määratletud
<b>II.4.2</b> Foorum tegutseb ilma selge organisatsioonilise korrata	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Foorum tegutseb osalejatele ja esindatud organisatsioonidele ning poliitikapartneritele ja poliitikutele mõeldud selge eesmärkide seadmise, ajakavade ja dokumentide koostamise korra alusel

<b>II.5. Tugevad juhid ja oluliste osaliste kindel pühendumine</b>		
<b>II.5.1</b> Juhtimine on ebaselge	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Juhtimine on selgelt määratletud ja kõikide osalejate, organisatsioonide ja sidusrühmade poolt aktsepteeritud
<b>II.5.2</b> Foorumi professionaalne juhtimine on ebaselge ja ei ole hästi aktsepteeritud	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Foorumit juhivad ametialaselt tunnustatud isikud, kes suudavad aktiivselt kaasata osalisi ja olulisi pooli
<b>II.6. Suhe valitsusega</b>		
<b>II.6.1</b> Puudub ühtne kokkulepe foorumi ja valitsuse vahelise suhte kohta riigi/piirkondlikul/kohalikul tasandil	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Foorumi ja valitsuse vaheline suhe riigi/piirkondlikul/kohalikul tasandil on selgelt määratletud ja hästi aktsepteeritud
<b>II.6.2</b> Puudub ühine arusaam ja teadlikkus teavitamiskorra olulisuse kohta	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Foorumi, valitsuse, üldsuse ja meedia vahelisest teabekorrast ollakse teadlikud ja eksisteerib seonduv kohustus
<b>II.7. Sõltumatu sekretariaat</b>		
Puudub foorumi halduslik ja/või organisatsiooniline alus	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Foorumi halduslikud ja organisatsioonilised ülesanded on hästi arenenud, selged ja tõhusad, nende jaoks on olemas stabiilsed rahalised vahendid ning neid aktsepteerivad kõik sidusrühmad ja foorumi liikmed
<b>II.8. Põhieesmärgist kõrvalekaldumise vältimine</b>		
Mõjud arengule või eesmärkide, ülesannete ja rollide muutustele on ebaselged	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Foorumi liikmed on oma rollidele ja ülesannetele kindlalt pühendunud; eesmärkide, rollide ja ülesannete arendamine toimub avalikult, kõiki osalisi kaasates
<b>II.9. Teadlikkus rollikonflikti ohtudest</b>		
Puudub ühine arusaam eri rollidest ja võimalikest konfliktidest ning nendega ei tegeleta	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Foorumis toimuv töö põhineb ühisel arusaamal mõjudest ja kasuteguritest kõigis karjääriteenuste valdkondades kõigi sektorite lõikes; foorum käsitleb võimalikke rollide, ülesannete, finantsvahendite ja poliitikamõju konkurentsi lahkhelideta
<b>II.10. Töö inimese individuaalsest seisukohast lähtudes</b>		
Peamised foorumi tegevuse mõju-, võimu- ja motiveerimise lähtekohad on institutsioonilised, organisatsioonilised ja poliitilised huvid	▶ ▶ ▶ ▶ ▶	Foorumis toimuv töö keskendub individuaalsete kasutajate vajadustele ja nõudmistele ja nende poolt saadavatele kasuteguritele kõigis karjääriteenuste valdkondades

## Vahend 7.3: foorumi tegutsemistasemed

Tase	Seoste tugevus
<b>Kommunikatsioon</b>	
<i>Riikliku/piirkondliku/kohaliku foorumi või sarnase mehhanismi põhiülesanne on:</i>	
Koondada osalisi ja sidusrühmi karjäärteenuste valdkonnas	üldse mitte suurel määral ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ ▶
Vahetada teavet ja kogemusi karjäärteenuste vallas riigi/piirkondlikul/kohalikul tasandil	üldse mitte suurel määral ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ ▶
Dokumenteerida ja avaldada karjäärteenuste valdkonna küsimusi, teemasid ja tegutsemisnäiteid	üldse mitte suurel määral ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ ▶
Leida võimalusi koostööks ja koordineerimiseks karjäärteenuste valdkonnas	üldse mitte suurel määral ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ ▶
<b>Koostöö</b>	
<i>Riikliku/piirkondliku/kohaliku foorumi põhiülesanne on:</i>	
Algatada ja edendada karjäärteenuste valdkonna osalejate ja sidusrühmade (peamiselt mitteametlikku laadi) koostööd	üldse mitte suurel määral ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ ▶
Pakkuda olemasolevate struktuuride raames karjäärteenuste valdkonna osalejate ja sidusrühmade vaheliseks koostööks motive ja tuge	üldse mitte suurel määral ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ ▶
Arendada karjäärteenuste valdkonna osalejate ja sidusrühmade koostööalgatusi, tuginedes koostöölepingule	üldse mitte suurel määral ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ ▶
Toetada koostöömeetmeid, mille puhul otsustusõigus jääb igale partnerile	üldse mitte suurel määral ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ ▶
<b>Koordineerimine</b>	
<i>Riikliku/piirkondliku/kohaliku foorumipõhiülesanne on:</i>	
Tegutseda karjäärteenuste valdkonna asjaomaste osaliste ja sidusrühmade juhtrühmana riigi/piirkondlikul/kohalikul tasandil	üldse mitte suurel määral ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ ▶
Toimida koordineerimisstruktuurina, millel on tegutsemisõigused ja mida rahastatakse	üldse mitte suurel määral ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ ▶
Toimida koordineerimisstruktuurina lepingu või seaduslike volituste alusel	üldse mitte suurel määral ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ ▶
Toimida ametliku poliitilise organina karjäärteenuste valdkonnas elukestva õppe raames, tegutsedes asjaomase riikliku/piirkondliku/kohaliku asutuse volituste alusel	üldse mitte suurel määral ▶ ▶ ▶ ▶ ▶ ▶

## 7.5 Mõjud poliitikavaldkondadele

Hästi toimiv koordineerimis- ja koostöömehhanism karjääriteenuste osutajate ja asjaomaste sidusrühmade vahel riigi, piirkonna ja kohalikul tasandil avaldab eri sektoritele erinevat mõju.

### 7.5.1 Üldharidus

Koolid peavad tegema koostööd kooliväliste partneritega, et rikastada nõustamisressursse ja õpikogemust, mida nad saavad õpilastele pakkuda.

Selle sektori põhiküsimused on:

- täiendav toetus kooli pooleli jätnutele koos kõigile kättesaadavate karjääriteenustega;
- kooli õppekavas loovusele, uuenduslikkusele ja ettevõtlikkusele keskendumine koostöös kohalike sidusrühmade ja partneritega;
- seosed töökogemuste pakkujatega, rollimudelitega, näidiskursustega.
- koostööstandardid kõigis olulistest üleminekupunktides alates koolieelsest haridusest kuni keskkoolini;
- organiseeritud suhtlus eri sektorite sidusrühmade ja karjäärispetsialistide vahel;
- tagasiside andmine haridus- ja erialaste sektorite, ülikoolide ja tööandjate vahel.

### 7.5.2 Kutseharidus

Kutseharidusasutused peavad tegema koostööd sidusrühmade ja partneritega väljaspool haridusasutusi, et tagada enda poolt pakutava asjakohasus tööturul ja õpilaste tulevase karjääri puhul.

Selle sektori põhiküsimused on:

- Juhendamine/nõustamine, et toetada ELi liikuvuse vahendeid koostöös teenuseosutajatega;
- tihedamad suhted tööandjatega, kaubanduskodadega, tööorganisatsioonidega ja riiklike

tööturuametitega. Õppekava arendajad peavad tegema koostööd tööturuga, et aidata arendada tööturu vajadustele vastava kutseharidusepakumist;

- tööturu ning kutsehariduse vahelised kommunikatsioonistrateegiad tööandjate vajaduste ja nõudmiste kindlaks tegemiseks seoses kutsehariduse;
- kommunikatsioon ja koostöö üldharidussektori ning kutsehariduse ning praktikakavade vahel;
- töökohtade loomine ja ettevõtetus, kui karjääriteenused võivad aidata kaasa tööpakkujate, ettevõtjate ja innovatsiooni vahelistele seostele.

### 7.5.3 Kõrgharidus

Kõrgharidusasutuste ja väliste karjääriteenuste, partnerite ja sidusrühmade vahelised seosed on olulised, et tagada üliõpilaste sujuvad üleminekud, eriti sisenemis- ja väljumispunktides, ning luua tõhusad seosed tööturuga.

Selle sektori põhiküsimused on:

- sisenemiseelne etapp, et hõlbustada tõhusaid valikuid ja üleminekuid;
- üliõpilaste ettevalmistamine akadeemilisteks õpinguteks näidiskursuste kaudu, mida lihtsustab koostöö karjääriteenuste ja hariduse pakkujate vahel;
- sidemed tööandjate ja vilistlaste organisatsioonidega ning praktikute pädevuse arendamine: vertikaalne kommunikatsioon ja koostöö (nt üldharidusega) ja horisontaalne kommunikatsioon ja koostöö (erinevate kõrgharidussektorite vahel: ülikoolid, rakenduskõrgkoolid, akadeemiad, akadeemiliste kursuste korraldajad);
- karjääri planeerimise oskuste arendamise järjepidevuse tagamine kesk- ja kõrghariduse vahel;
- üld-, kutse- ja kõrghariduse vaheliste üleminekute edendamine;
- üliõpilaste abistamine ülikooli lõpetamise järel

töö otsimisel ja töökohtade loomisel;

- teisel korral kõrgharidust omandavate või kõrghariduse omandamist jätkavate üliõpilaste toetamine;
- kõrghariduse rolli toetamine karjäärispetsialistide ja muu nõustamispersonali tasemeõppes ning täienduskoolituses ja asjaomases uurimistöös.

#### 7.5.4 Täiskasvanuharidus

Täiskasvanuharidus on väga oluline heade oskustega paindliku tööjõu kujundamisel ning isikliku, kutsealase ja sotsiaalse käekäigu huvides kogu elu jooksul. Koostöö ja koordineerimine karjääriteenuste pakkujate vahel mängib olulist rolli õppimisvõimaluste edendamisel, hõlmates mitte üksnes formaalset, vaid ka mitteformaalset ja vabaharidust.

Selle sektori põhiküsimused on:

- õppurite motivatsiooni tõstmine täiskasvanuhariduses;
- nõustamise rolli tähtsustamine seoses varasemate õpingute arvestamisega ja töökohal õppimisega, sealhulgas formaalse, mitteformaalse ja vabahariduse puhul;
- selliste õppimisvõimaluste kindlakstegemine ja kujundamine, mis vastavad võimalike täiskasvanud õppurite vajadustele ja nõudmistele igal eluetapil, sealhulgas eakatele;
- tööturu osapoolte ja ettevõtete rolli tugevdamine karjääriteenuste pakkumisel;
- täiskasvanute karjääri planeerimise oskuste arendamise edendamine töökohas.

#### 7.5.5 Töehõive

Koostöö- ja koordineerimismehhanismidel on kindel roll uute oskuste arendamise toetamisel, et inimesed suudaksid muutuvatel tööturgudel kiirelt tegutseda.

Selle sektori põhiküsimused on:

- sidemed riiklike tööturuasutuste võrgustikuga, toetades elukestva õppe komponente hariduspoliitikas;
- õpikeskkonna parandamine ettevõtetes, tugistruktuurid, rahastamine jne tagamaks õppimise töökohas, sealhulgas rotatsioon töökohas;
- täiskasvanute, sh töötute, karjääri planeerimise oskuste arendamine;
- töökohtade loomise edendamine ja edendamise poliitika väljatöötamine nõudluse seisukohast lähtudes;
- inimeste motiveerimine ja abistamine, et omandada uusi oskusi ja teha karjäärimuutusi;
- tööturu kitsaskohtade prognoosimise tugevdamine.

#### 7.5.6 Sotsiaalne kaasatus

Koostöö- ja koordineerimismehhanismid võivad toetada karjääriteenuste rolli sotsiaalse kaasatuse ärastoidmisel.

Selle sektori põhiküsimused on:

- seosed vastastikuse toetuse ja kutsealase nõustamise toetamise vahel; kasutaja kaasamine;
- kommunikatsioon ja koostöö kogemuste ülekandmisel ning tõendid mõjude kohta sotsiaalse kaasatusega seotud valdkondades;
- sotsiaalse kaasatuse põhimõtete, kriteeriumite ja standardite koordineerimine kõigis valdkondades, eriti mittetöötavate või -õppivate isikute puhul;
- bürokraatia minimeerimine, et toetada sotsiaalset kaasatust;
- ebasoodsas olukorras inimeste positiivne diskrimineerimine, et toetada sotsiaalset kaasatust.

### 7.5.7 Sektoriülene lähenemine

Alljärgnevas on esitatud näited mitmete lähenemisviiside kohta riigi ja piirkondlikule koordineerimisele ja koostööle. Arvestades erinevaid riiklikke ja piirkondlikke tingimusi, tavasid, professionaalsuse taset ja haldusstruktuure, on mõned koordineerimis- ja koostöömehhanismid piirkondlike partnerluste kujul, hõlmates ametlikke lepinguid riiklike tööturuasutuste ja piirkondlike haridusasutuste vahel (näited 7.2, 7.3, 7.5 ja 7.7), osad näited on riigiülised (näide 7.1); osad tuginevad riikide algatustele (näide 7.4) ja mõnel puhul kasutatakse seoste loomiseks info- ja kommunikatsioonitehnoloogiat (näide 7.6). Mõnel puhul uuritakse kogupakkumist ja karjääriteenuste vajadust sektorite lõikes (näide 7.8). Puudub ühtne lähenemisviis, mida võiks nimetada kõigile sobivaks Euroopa mudeliks.

Näites 7.9 kirjeldatakse riikliku foorumi riiklikku mõju sektorite lõikes.

#### Näide 7.1. Piiriülene koostöö Bodensee piirkonnas

Bodensee piirkonnas kasutatakse koostöömudelit, millel on mitu mõõdet, millest üks on karjääriteenused. Bodensee järve ümber asuvad piirkonnad ja üksused hõlmavad nelja riiki (Austria, Saksamaa, Šveits ja Liechtenstein) ning nende hulka kuulub üks Austria provints, kuus Šveitsi kantonit ja kolm piirkondlikku tööturuametit Saksamaal ning Liechtenstein. Koostööplatvorm koosneb 30 riiklikust, piirkondlikust ja kohalikust organisatsioonist, nagu piirkondlikud omavalitsused ja kohalikud haridus-, tööhõive- ja majandusametid, riiklikud tööturuasutused riigi ja piirkondlikul tasandil, tööturu osapooled (nt kaubanduskad ja ametiühingud) ning Rahvusvaheline Bodeni Konverents. Piirkond kuulub ka 22 EURESi piirkonna hulka ning kasutab Euroopa koostöö raames pakutud võimalusi. Bodensee piirkonnas on karjääriteenuste vallas uuenduslikud teenused ja tegevused, nt „Nõustamine pardal“ (laeval toimiv piiriülene meede), ühendatud muude piiriülese ja piirkondade ülese koostöö tahkudega, et toetada liikuvust. Korrapäraselt toimuvad piiriüleised tööturud, samuti EURESi üritused kõikides asjaomastes piirkondades ning haridusmessid, kus osalevad ettevõtted, haridusasutused ja riiklikud tööturuasutused. Bodensee piirkonnas on kasutusel ka portaal noorde nõustamiseks ning hariduse, töökohtade ja karjääri alaseks teavitamiseks (see: <http://www.jobs-ohne-grenzen.org/Jugendportal.69.0.html>).

### Näide 7.2. Partnerlusel põhinev varase sekkumise lähenemisviis Horvaatias

Pikaajalise töötuse vältimiseks rakendab Horvaatia riiklik tööhõiveamet (CES) varase sekkumise meetmeid ja karjääriteenuseid, mis on suunatud põhikooli viimase klassi õpilastele, keskkooli õpilastele ja üliõpilastele. Karjääriteenuseid osutatakse etappideks jaotatud lähenemisviisi alusel ning need põhinevad partnerlustel, hõlmates põhi- ja keskharidusasutusi, ülikoole, tööandjaid, teisi eksperte, lapsevanemaid jne. Kord aastas viiakse põhi- ja keskkooli viimase aasta õpilaste seas läbi kutsevaliku kavatsuste uuring. Selle hinnangu põhjal tehakse kindlaks prioriteetsed rühmad, samuti iga rühma jaoks asjakohased teenused. Neid rühmi toetatakse eri vormis (grupi- ja individuaalne teavitamine ning õpilaste ja lapsevanemate nõustamine, enesehinnangu vahendid jne) vastavalt kindlaks tehtud vajadustele. Terviklik lähenemisviis tiheda võrgustikes suhtlemise kaudu ning asjaomaste sidusrühmade pühendumine vastab ühiskonna ootustele ning aitab seda ennetavat meetodit sujuvalt rakendada.

### Näide 7.3. Riiklikud koostöömehhanismid karjääriteenuste arendamisel Norras

Norras pakub riik karjääriteenuseid avalike teenuste kaudu haridussektoris ning töö- ja hoolekandesektoris. Maakondade tasandil on kohalikud omavalitsused loonud piirkondlikud koostöökogud, et edendada koostööd ja koordineerimist maakondade eri sidusrühmade vahel. Nende koostöökogude toetamiseks tekkis ilmne vajadus riikliku koordineerimise järele. Seega asutas haridus- ja teadusministeerium riikliku karjääriteenuste üksuse, mis kuulub Norra elukestva õppe agentuuri ehk Voxi alla. Üksuse põhieesmärgid on:

- kõigi erinevate karjääriteenuste pakkumise ning osalevate sidusrühmade, sealhulgas piirkondlike koostöökogude, koordineerimine;
- pädevuse arendamine ja uurimine, eesmärgiga arendada karjääriteenuste valdkonda kui eraldi kutseala ning edendada karjäärispetsialistide kompetentse;
- kvaliteedi tagamine Üksus on loonud kaks riiklikku koostööorganit: riiklik karjääriteenustefoorum ja riiklik koordineerimisrühm. Üldstrateegia põhineb elukestvuse põhimõttel: Karjääriteenused on asjakohased ja vajalikud inimese elu kõigis etappides ja üleminekul.

#### Näide 7.4. Karjääriteenuste aruteluplatvorm (koostöökogu, foorum) Poolas

2007. aastal asutas töö- ja sotsiaalpoliitika ministeerium karjääriteenuste aruteluplatvormi. Selle algatuse eesmärk on parandada karjääriteenuste alast koostööd riigi tasandil, kaasates kõige olulisemad valitsuse ja valitsusvälised institutsioonid, mis vastutavad õigusaktide ja strateegiliste lahenduste eest. Kord aastas toimuvad platvormiülesed koosolekud. Igal koosolekul arutatakse kindlaid teemasid, mis võimaldab arutelumaterjalid ette valmistada ja edendada ühiseid algatusi. Platvormi töös osalevad institutsioonid, kelle ülesannete hulka kuuluvad ka karjääriteenused. Need on: töö- ja sotsiaalpoliitika ministeerium, haridusministeerium, kaitseministeerium, teadus- ja kõrgharidusministeerium, kutse- ja täiendhariduse toetamise riiklik keskus, vanglaameti keskbüroo, vabatahtliku tööjõukorpuse peakorter, kutsealase arengu keskuse juhatus, akadeemiliste karjääriteenuste võrgustik, piirkondlike tööhõiveametite direktorite foorum, piirkondlike tööhõiveametite direktorite kogu, Poola haridus- ja karjäärinõustajate liit ning karjääriteenuste koostöö riiklik foorum. Koosolekul saavad partnerid vahetada olulist teavet ja jõuda ühisele seisukohale olulistest küsimustes. Koostöö ei ole sätestatud: institutsioonid ei ole seotud ühegi ametliku kokkuleppe ega lepinguga.

#### Näide 7.5. Warmia-Masuuria karjäärinõustamise arendamise pakt Poolas

Warmia-Masuuria karjäärinõustamise arendamise pakt on toiminud alates 2007. aastast. Selle algatas Olsztyni piirkondlik tööhõiveamet ning sellega edendatakse koostööd 58 institutsiooni ja organisatsiooni, sealhulgas tööturuasutuste, hariduskeskuste ning karjäärinõustamisega tegelevate organisatsioonide vahel Warmia-Masuuria piirkonnas. Pakti kohaselt vastutavad meeskonnad eri ülesannete eest ja neid toetavad teadurid. Neli meeskonda on järgmised:

- karjääriinfo meeskond;
- koolituse ja professionaalse arengu meeskond;
- diagnostikameeskond;
- koordineerimise meeskond.

Iga meeskond kohtub tavaliselt mitu korda aastas. Koosolekuid korraldatakse partnerite asukohtades, et partnerid õpiksid üksteise tegevust paremini tundma. Peamine ülesanne on erinevate koosolekute, konverentside ja messide korraldamine ja neil osalemine. 2010. aasta jaanuaris peeti konverents karjäärinõustamise ja -info vahendamise arendamise teemal Warmia-Masuurias.

### Näide 7.6. Riiklik karjääriteenuste võrgustik Kreekas – veebifoorum IRIDA

2007. aastal alustati karjääripetsialistidele suunatud võrgustiku ja elektroonilise suhtlusplatvormi arendamist. Platvormi (IRIDA) eesmärk on ühendada kõik riigi tasandil karjääriteenuseid pakkuvad karjäärikeskused, sealhulgas:

- nõustamis- ja karjäärikeskused üldhariduses;
- tööhõive edendamise keskused, mis tegutsevad Kreeka riiklike tööturuasutustes;
- kõrgkoolide karjäärikeskused;
- tööturu osapoolte nõustamisstruktuurid.

Info- ja sidetehnoloogia liides võimaldab järgmist:

- anda karjääripetsialistidele teavet tegevuse kohta, mida korraldavad nõustamisvaldkonna olulisemad sidusrühmad (koosolekud, konverentsid, väljaanded jne);
- tugevdada koostööd ja hõlbustada ühiste algatuste ja meetmete arendamist;
- stimuleerida arvamuste vahetamist karjääriteenuste poliitikat ja praktikat puudutavatel teemadel.

Riiklik karjäärikeskus (EKEP) on vastutanud veebiplatvormi loomise ja ajakohastamise eest (<http://irida.ekep.gr>). Pärast 2011. aasta novembri ministri otsust on uus juriidiline isik ehk riiklik kvalifikatsioonide tunnustamise ja karjäärinõustamise organisatsioon (EOPPEP) võtnud üle kõik EKEPi kohustused. Edaspidi kavatakse ajakohastada IRIDAt, et toetada Kreeka riikliku karjääriteenuste foorumit.

### Näide 7.7. Igas vanuses kasutajatele suunatud piirkondlikud kokkulepped tööjõu- ja hoolekandetalituse (NAV) ja maakondade haridusametite vahel Norras

Lahendamaks probleeme, mis on seotud asjaoluga, et mitmed NAVi (riikliku tööturuasutuse) kasutajad ei ole omandanud keskharidust, sõlmiti 2007. aastal üldkokkulepe. Eesmärgiks on edendada ja süstematiseerida piirkondlikku ja kohalikku sektoriteülest koostööd, et saavutada paremini tööturu eesmärgid ja hariduseesmärgid (nt kvalifitseerida töötajaid, kes soovivad omandada kindlat positsiooni tööturul). Kokkulepe julgustab mõlemaid sektoreid võtma kohustuse sõnastada paremini oma eesmärgid ja ühitada vahendeid ja meetmeid, sealhulgas kohalikke kokkuleppeid seoses kattuvate vastutusaladega. Kõik 19 Norra maakonda on nüüdseks rakendanud piirkondliku kokkuleppe NAVi ja maakonna haridusameti vahel. Koostöövaldkondadeks on näiteks varasemate kogemuste tunnustamine, karjääriteenused, keskhariduse omandamise edendamise meetmed ning kompetentside arendamise ja piirkondliku arenguga seotud meetmed. Karjäärikeskused teevad koostööd kohaliku NAVi kontoriga, osutades teenuseid ettevõtetele, kes vähendavad töötajate arvu või koondavad töötajaid. Samuti tehakse koostööd noorte täiskasvanute (19–30aastased) karjääri planeerimise kursuste korraldamisel. Senised kogemused näitavad positiivset arengut nii süsteemi kui ka praktilisel tasemel.

### Näide 7.8. Karjääriteenuste vajaduste uuring sektorite lõikes Itaalias

Nõustamisteemaline raport (*Report on Guidance*) on kvantitatiivne ja kvalitatiivne uurimisprojekt, mille algatas töö- ja sotsiaalpoliitika ministerium ja mida viib ellu ISFOL (töoliste kutseõppe arendamise instituut). Alates 2009. aastast on läbi viidud uuring kõikide avaliku ja erasektori karjääriteenuste osutajate kohta üldhariduses, kõrgkoolides, kutseõppeasutustes, nõustamiskeskustes, riiklikus tööturuasutuses ja ettevõtetes. Alates 2010. aastast lisati karjääriteenuste nõudluse analüüs. Üldesmärgid on analüüsida pakkumist Itaalias, s.o tegevust ja tavasid eri piirkondades ja sektorite lõikes, samuti teenuste kasutajate vajadusi ja nõudmisi. Uuringu põhjal koostatakse sekkumisstrateegia, mis on suunatud teenust vajavatele eri elanikkonnarühmadele.

### Näide 7.9. Karjääriteenused Sloveenias – poliitikast rakendamiseni

2006. aastal esitas Sloveenia riiklik karjääriteenuste poliitika foorum (hilisema nimetusega elukestvate karjääriteenuste töörühm) koordineeritud sektoriülese ettepaneku Euroopa Sotsiaalfondi Sloveenia programmi (2007–2013) karjääriteenuste poliitika prioriteetide kohta. Sellele järgnesid ettepanekud konkreetsete karjääriteenuste projektide kohta. Edasised edusammud on hõlmanud järgmist. Projekti (karjääriteenuste riiklik kontaktpunkt) mõned osad on ellu viidud (töörühma tehniline/professionaalne toetamine; riiklik nõustamisterminite loend), samal ajal kui teised osad (karjäärispetsialistide koolitus; karjääriteenuste kvaliteedistandardi väljatöötamine) on veel pooleli. Kõrgharidussektori karjäärikeskused on alustanud tööd ja tegutsevad. Täiskasvanuhariduse sektoris on tugevdatud ja laiendatud karjääriteenuste võrgustikku ja loodud uued keskused. Läbi on viidud üldised koolitused koolide nõustajatele ja erikoolitused kutsekoolidele. Loodud on karjääriteenused töötavatele isikutele ja nende tööandjatele. Käimas on karjääriteenuste töövahendite arendamise projekt töötutega tegelemiseks. Foorumi ja töörühma töö on seega väga palju kaasa aidanud elukestvate karjääriteenuste süsteemi arendamisele Sloveenias.

*Kõikide abivahendis esitatud näidete kohta saab lisa-teavet ELGPNi andmebaasist (<http://elgpn.eu>).*

## Lisa A. Euroopa karjäärteenuste poliitika võrgustik

Euroopa karjäärteenuste poliitika võrgustik (*European Lifelong Guidance Policy Network* ehk ELGPN) loodi 2007. aastal eesmärgiga abistada liikmesriike ja Euroopa Komisjoni Euroopa koostöö arendamisel karjäärteenuste vallas nii haridus- kui ka tööhõivesektoris. Võrgustiku roll ja eesmärgid kinnitati nõukogu teises resolutsioonis (2008). Võrgustiku tegevuskava on koostatud nelja temaatilise tegevusvaldkonna põhjal, mis määrati kindlaks 2004. ja 2008. aasta resolutsioonides (vt 1. osa).

- Karjääri planeerimise oskused (1. töopakett).
- Kättesaadavus, sealhulgas varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamine (VÕTA) (2. töopakett).
- Koordineerimine- ja koostöö karjäärteenuste poliitika ning süsteemide arendamisel (3. töopakett).
- Kvaliteedi tagamine ning tõenduspõhise poliitika väljatöötamine (4. töopakett).

ELGPNi liikmete seas on kõik ELi liikmesriigid, mitu Euroopa Majanduspiirkonna riiki ja ELi kandidaatriiki. Igat riiki esindab väike meeskond, kuhu kuuluvad asjaomaste ministriumide (tavaliselt haridus- ja tööhõiveministrium) ning vabauhenduste esindajad. Meeskond on seotud riikliku foorumi või

muu koordineerimismehhanismiga, mis ühendab laias valikus tööturu osapooli ja muid organisatsioone. Lisaks kuulub ELGPNi mitmete partnerorganisatsioonide esindajaid: Rahvusvaheline Haridus- ja Kutsealase Nõustamise Assotsiatsioon (IAEVG), Üliõpilaste Nõustamise Euroopa Foorum (Fedora) (nüüd liidetud Euroopa Rahvusvahelise Hariduse Assotsiatsiooniga), Euroopa Kutseõppe Arenduskeskus (Cedefop), Euroopa Koolitusfond (ETF), Rahvusvaheline Karjäärteenuste Poliitika Arenduskeskus (ICCDPP), Riiklike Tööturuasutuste Võrgustik, Euroguidance'i võrgustik, Euroopa Ametiühingute Konföderatsioon (ETUC) ja Euroopa Noortefoorum. Võrgustikku juhivad liikmesriigid ning võrgustiku tööd rahastab Euroopa Komisjon.

Abivahendi on välja töötanud ELGPNi liikmed nelja töopaketi põhjal:

1. töopakett: karjääri planeerimise oskused  
Juhtiv riik: Tšehhi

Konsultant: professor Ronald Sultana (Malta)

2. töopakett: karjäärteenuste kättesaadavuse laiendamise

Juhtivad riigid: Prantsusmaa, Island

Konsultant: professor Fusun Akkök (Türgi)

3. töopakett: koordineerimine ja koostöö

Juhtiv riik: Austria

Konsultant: professor Peter Plant (Taani)

Abivahendi valmimist on koordineerinud dr Raimo Vuorinen (Soome) (ELGPNi koordinaator) ja professor Tony Watts (Ühendkuningriik) (ELGPNi konsultant) ja toetanud Françoise Divisia (France) (ELGPNi konsultant).

4. töopakett: kvaliteedi tagamine ning tõenduspoliitika

Juhtiv riik: Ungari

Konsultant: dr Deirdre Hughes (Ühendkuningriik)

## Lisa B. Muud asjakohased ELi instrumendid ja võrgustikud

### 1 Läbipaistvusega ja kvalifikatsiooni tunnustamisega seotud vahendid/ instrumendid liikuvuse toetamiseks

**Europass** on oskuste ja kvalifikatsiooni läbipaistvuse ühtne raamistik inimestele, kes otsivad tööd või soovivad asuda õppima – oma riigis või välismaal – ja peavad esitama oma kvalifikatsiooni ja oskused selgelt ja loetavalt.

Europass on kättesaadav 27s keeles ja koosneb viiest dokumendist:

- CV, kuhu saab kirja panna oskused ja kvalifikatsioonid, sealhulgas need, mis on väljasool formaalset haridust ja koolitust omandatud kogemuste kaudu.
- Keelepass, milles kandidaat hindab oma keelteoskust. Selle on välja töötanud Euroopa Nõukogu ja see on Euroopa keelemapi osa. Keelemapp koosneb kolmest dokumendist: keelepass, keelelugu ja kaust.
- Euroopa õpirände tunnistus, kuhu on kirja pandud kõik teadmised ja oskused, mille inimene on omandanud mõnes teises Euroopa riigis näiteks praktilal viibides, vahetusülkoolis õppides, vabatahtlikuna töötades vmt.
- Kutsetunnistuse lisa, mis kirjeldab kutsekvalifikatsiooni sisu. See täiendab ametlikus tunnis-

tuses juba esitatud andmeid, muutes need arusaadavamaks, eriti väljaspool tunnistuse välja andnud riiki asuvate tööandjate või institutsioonide jaoks. Kutsetunnistuse lisa väljastab tunnistuse välja andnud asutus ja seda saab sellise asutuse veebilehelt alla laadida.

- Diplomilisa, mis väljastatakse kõrgkooli lõpetajale koos kraadi või diplomiga ja milles on loetletud läbitud õppeained. See aitab tagada, et kõrghariduse kvalifikatsioon on lihtsamini arusaadav, eriti väljaspool riiki, kus see on antud.

Alates 2012. aasta lõpust on Europassi kasutajatel võimalus luua elektrooniline Euroopa oskuste pass, et lisada oma CVle täiendavaid dokumente (tunnistusi, soovituskirju jne).

**Euroopa kvalifikatsiooniraamistik** on ühtne Euroopa võrdlussüsteem, mis on tõlgendusvahend kvalifikatsioonide mõistmiseks ja võrdlemiseks eri riikides. See hõlmab üld-, kutse- ja kõrgharidust. See on üles ehitatud kaheksal tasemel ja põhineb teadmiste, oskuste, hoiakute või nende kogumitena (pädevused) määratletud õpitulemustel. See on toetanud riiklike kvalifikatsiooniraamistike väljatöötamist ja rakendamist.

**Euroopa kvaliteeditagamise võrdlusraamistik kutsehariduses (EQAVET)** on võrdlusvahend poliit-

tikakujundajate jaoks, mis põhineb neljaetapilisel kvaliteeditsükliil, mis hõlmab eesmärkide seadmist ning kavandamist, rakendamist, hindamist ja läbi vaatamist. Selle eesmärk on innustada riike arendama kvaliteedi tagamise süsteeme, mis hõlmavad kõiki asjaomaseid sidusrühmi.

**Euroopa kutsehariduse ainepunktide süsteem (ECVET)** on tehniline raamistik inimese õpitulemuste ülekandmiseks, tunnustamiseks ja kogumiseks eesmärgiga omandada kvalifikatsioon. Sellega soovitakse hõlbustada õpitulemuste tunnustamist vastavalt riigi õigusaktidele, et toetada liikuvust kvalifikatsiooni omandamise eesmärgil.

**Euroopa ainepunktisüsteem (ECTS)** võimaldab õpitulemusi (st mida üliõpilased peaksid teadma, mõistma ja teha oskama) ja töökoormust (st aeg, mida õpilane tavapäraselt vajab nende tulemuste saavutamiseks) väljendada ainepunktidenä, võttes aluseks üliõpilase töökoormuse 1500–1800 tundi õppeaastas, mis esindab 60 Euroopa ainepunkti (üks punkt vastab tavaliselt 25–30 töötunnile). Euroopa ainepunktisüsteem muudab õpetamise ja õppimise kõrgkoolides kogu Euroopas läbipaistvamaks ning hõlbustab õpingute tunnustamist. Süsteem toetab õpikogemuste ülekandmist eri institutsioonide vahel, üliõpilaste suuremat liikuvust ja paindlikumaid võimalusi kraadi omandamiseks.

## 2. Algatused informatsiooni ja läbipaistvuse toetamiseks tööturul

**Euroguidance** on võrgustik, mis toetab karjäärispetsialiste ja pakub neile õppimisvõimalustega seotud infot erinevates Euroopa riikides ja on ühtlasi sillaks teiste Euroopa maade karjääririteenuste ja haridussüsteemide juurde.

**PLOTEUS** on portaal, mis aitab õpilastel, töötajatel, töötajatel, lapsevanematel, karjäärispetsialistidel ja õpetajatel leida teave Euroopas õppimise kohta.

**EURES** on portaal, mis pakub teavet ELis töötamise kohta. See hõlmab töökoha otsingu vahendit, CVde andmebaasi (millest tööandjad saavad otsinguid teha) ning teavet karjääririteenuste kohta.

**Euroopa oskuste/pädevuste, kvalifikatsioonide ja elukutsete Euroopa klassifikatsioon (ESCO)** on mitmekeelne oskuste ja kvalifikatsiooni terminite taksonoomia, mida kasutatakse kõikides töövaldkondades. Kui see valmib, siis leiab sealt hariduse ning tööhõive valdkondade ühtsed terminid. Selle eesmärk on aidata inimestel kirjeldada oma hariduskäiku, töökogemust ja üldist elukogemust seoses erinevate ametitega. See võimaldab laiendada karjääririteenuste ulatust elukutsetest üksikasjalikumale ülevaateni oskuste ja pädevuse kohta.

**ELi oskuste ülevaade (Skills Panorama)** on veebipõhine vahend, mis alates 2012. aasta lõpust sisaldab oskuste pakkumise ja tööturu vajaduste ajakohastatud prognoose, samuti oskuste mitteühtimise teavet, kuni 2020. aastani. Andmed on esitatud riikide, sektorite ja ametite lõikes, esile on tõstetud tööturu kitsaskohad ja kasvupotentsiaaliga valdkonnad. Selle eesmärk on suurendada tööturu läbipaistvust töötajate, töötajate, ettevõtete ja/või avaliku sektori asutuste jaoks.

(Üksikasjalikud andmed karjääririteenuste ja ELi poliitikaalgatuste vaheliste suhete kohta leiab dokumendi „Euroopa karjääririteenused: eduaruanne 2011–2012“ kolmandast osast.)

## Lisa C. Karjääri planeerimise oskuste arendamise suunised

### Sissejuhatus

Karjääri planeerimise oskuste arendamise suunised on töötatud välja, tuginedes karjääri planeerimise oskuste poliitika ja tavade arengut ELGPNi 1. tööpaketis (Karjääri planeerimise oskused) osalevates riikide andmete analüüsile. Karjääri planeerimise oskustega seotud poliitika ja tavade kohta tööpaketis osalevates riikides saadi rikkalikult andmeid, mis viitab nende riikide kogemuste ja lähenemisviiside erinevustele.

Suunistes üritatakse kindlaks määrata karjääri planeerimise oskuste arengu ühised jooned Euroopa tasandil ning tuua nende kohta asjakohaseid näiteid. Selle lähenemisviisi puhul on ka teatavaid piiranguid:

- Suunised põhinevad väikesel arvul vastustel. Arvesse on võetud vaid 1. Tööpaketis osalenud riikide kogemusi. Suuniste sobivuse kinnitamiseks tuleks aja jooksul empiirilist baasi laiendada, tuginedes täiendavale sisendile teistest Euroopa riikidest.
- Hoolimata asjaolust, et kõik esitatud andmed olid suuniste väljatöötamiseks olulised, valiti näidete toomiseks üksnes mõnede riikide kogemused.

Suuniste praegune versioon keskendub karjääri planeerimise oskuste poliitika arendamise võimalike stsenaariumidele, pakkudes seega välja verstepotid riikide jaoks, kes soovivad välja töötada õppekava karjääri planeerimise oskuste õpetamiseks või ellu viia muid tegevusi, mis võivad karjääri planeerimise oskuste arendamisele kaasa aidata.

Suuniste järgmised versioonid võiksid sisaldada karjääri planeerimise oskuste loendit või karjääri planeerimise oskuste raamistikku, mis kajastab selgemalt nende oskuste eri komponente (teadmised, oskused, hoiakud) ning edusammude ja arengu tahke (karjääri planeerimise oskused erinevatele vanuserühmadele või sektoritele). Lisaks tuleks karjääri planeerimise oskuste arendamise organisatsiooniliste küsimuste asemel rohkem keskenduda individuaalsetele oskuste tasemetele.

### Sisukord

Suunised sisaldavad teemade loetelu ja kirjeldust, mille eesmärk on tutvustada karjääri planeerimise oskustega seotud poliitika ja tavade arengu võimalikke stsenaariumeid eri oludes ning esitada nende stsenaariumitega seotud näiteid karjääri planeerimise oskuste kogumite kohta.

## Määratlus

Karjääri planeerimise oskused hõlmavad mitmesuguseid kompetentse, mis aitavad isikul struktureeritult koguda, analüüsida, sünteesida ja organiseerida enesekohast ning haridust, tööturgu ja elukutseid puudutavat infot (karjääriinfot), teha otsuseid ja korraldada üleminekuid.

## Struktuur

Suunised sisaldavad karjääri planeerimise oskuste arendamise kaht võimalikku stsenaariumit, millest teine on jaotatud kaheks alamkategoriaalselt (vt tabel C.1).

### 1. Karjääriõpe kui õpitegevus, mis on keskendunud üksnes karjääri planeerimise oskuste arendamisele

Selle stsenaariumi põhijooned on: formaalse õpiprotsessi järjepidevus; selge süsteemne keskendumine sellistele oskustele, mis on karjääri arendamiseks olulised; karjääri planeerimiseoskuste sidus struktuur õppeprotsessi arendamisel; ning karjääri planeerimise oskused kui õppeprotsessi selgelt määratletud ja mõõdetud tulemus.

### 2. Karjääri planeerimise oskuste arendamisega kaudselt seotud toimingud

Nende stsenaariumide põhijooned on: organiseeritud tegevuse (õpikogemus või nõustamisteenus) üldeesmärk on laiem kui oskused, mis on olulised karjääri arendamiseks, ehkki selle tegevuse teatavad tulemused võib liigitada karjääri planeerimise oskusteks.

2.1. **Õpikogemus** (formaalne, mitteformaalne ja vabaharidus).

2.2. **Info- ja nõustamisteenused** ning seonduv tegevus.

Karjääri planeerimise oskuste arendamiseks haridus- ja tegevus- (seotud õppekava rakendamisega) on oluline võtta arvesse järgmisi organisatsioonilisi küsi-

musi (olenemata sellest, millist karjääri planeerimise oskuste arendamise stsenaariumit rakendatakse):

- karjääri planeerimise oskuste õpetamine eraldi õppevaldkonnana õppekavas (eraldi õppeaine õppekavas);
- karjääri planeerimise oskuste õpetamine õppeprogramm läbivalt (läbiv teema);
- karjääri planeerimise oskuste õpetamine õppekavavälise tegevusena;
- kombineeritud lähenemisviis.

Karjäärispetsialistid ja sidusrühmad võiksid kokku leppida ühises arusaamas peamiste karjääri planeerimise oskuste kohta, mida igas vanuses inimesed võiksid kogu elu jooksul kõikides oludes arendada (ning seega analüüsida karjääri planeerimise oskuste elukestvuse ja kõiki eluvaldkondi hõlmamise aspekti) ning kirjeldada seda karjääri planeerimise oskuste raamistikuna.

Selline raamistik võiks põhineda kindlal teoreetilisel taustal (nt õpikäsituse), mis koosneb karjääri planeerimise oskuste mitmest tasemest, kajastades arenguaspekti ja edusamme (nt esindavad vanuserühmad) ning mitmeid temaatilisi valdkondi, mis kajastavad karjääri planeerimise oskuste arendamise põhijooni (nt isiklik juhtimine, õppe- ja töövõimaluste uurimine, karjääri kujundamine). See raamistik aitaks tagada karjääri planeerimise oskuste arendamise pideva ja läbipaistva protsessi eri oludes. Karjääri planeerimise oskuste poliitika ja tavade arendamise stsenaariumeid ning asjaomase tegevuse karjääri planeerimise oskuste kindlaid tulemusi saaks seega kavandada raamistikule tuginedes. Sellise raamistiku näide, mis on töötatud välja Portugalis, on koos kirjeldusega esitatud tabelis C.2.

### Arengustsenaariumite ning karjääri planeerimise oskuste kogumite kirjelduste vahelised seosed:

- Karjääri planeerimise oskused on iseenesest keerulised. Inimesed omandavad ja arendavad neid erinevates olukordades / asutustes, mille puhul esineb sageli korduvaid või kattuvaid elemente.
- Karjääri planeerimise oskustega seonduv riiklik

karjääriteenuste poliitika võib tihti kajastada karjääri planeerimise oskuste arendamise steenaariumite ja nende oskuste kogumite ainulaadse kirjelduse kombinatsiooni.

### Suuniste kasutamine

Karjääri planeerimise oskuste raamistiku määratlemisel on eesmärk pakkuda nii karjääriteenuste poliitika kujundajatele kui ka karjääripetsistidele suu-

niseid, kuidas arendada karjääriteenuste poliitikat seoses karjääri planeerimise oskuste arendamise võimalustega. Arvesse on vaja võtta igas vanuses inimeste vajadusi ning kuut sektorit, kus karjääri planeerimise oskusi saab omandada ja arendada (üld-, kutse-, kõrg-, täiskasvanuhariduse, tööturu ja sotsiaalse kaasatuse algatused).

Suuniste kasutajad peaksid silmas pidama, et suunised ei ole normeerimisvahend. Näitena on toodud ühe riigi üksikasjalik mudel (tabel C.2).

**Table C.1. Karjääri planeerimise oskuste arendamise suunised**

<p><b>1. stsenaarium</b></p>	<p><b>Karjääriõpe kui õpitegevus, mis on keskendunud üksnes karjääri planeerimise oskuste arendamisele</b>                  Stsenaariumi põhijooned on: formaalse õppeprotsessi järjepidevus; selge keskendumine selliste oskuste süsteemile, mis on karjääri arendamiseks olulised; õpitegevuse arendamiseks kasutatavate karjääri planeerimise oskuste järjepidev struktuur; ning karjääri planeerimise oskused kui planeeritud õpitegevuse selgelt määratletud ja mõõdetud tulemus.</p>
<p><b>Eesmärk</b></p>	<p>Aidata inimestel arendada korrapäraselt karjääri planeerimise oskusi, mis hõlmavad nende karjääri puhul olulisi ühtseid oskuste rühmi</p>
<p><b>Teoreetiline raamistik</b></p>	<p><b>Näide:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• DOTS (enesetundmine, teadlikkus võimalustest, otsustamisoskused, üleminekute õppimine)</li> <li>• Arenduslik sotsio-konstruktivne õppeteooria</li> </ul> <p><b>Näide:</b></p> <p>Karjääriõpe, mis on seotud kolme keske teadmiste ja oskuste valdkonnaga:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Isiklik valik / enesetundmine</li> <li>2. Haridus ja ametid</li> <li>3. Tööturg</li> </ol> <p>Eesmärgid on, et õpilane:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• arendab professionaalseid, sotsiaalseid ja isiklikke kompetentse;</li> <li>• teeb teadliku ja realistliku õppevaliku;</li> <li>• saab aru elukestva õppe väärtusest;</li> <li>• on võimeline tulema toime õppimise, kutsete ja tööturuga seotud tingimustega;</li> <li>• n-õ haritavus.</li> </ul> <p>(See näide käsitleb 7–16aastaste õpilaste karjääriõpet Taanis)</p> <p>Elukutse valiku võtmeoskused (hariduspoliitika valdkond „inimesed ja tööelu“) on määratletud järgmiselt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• positiivne suhtumine tööesse;</li> <li>• tööjõu ja tööga seotud tegevuste mõtestamine eneseteostuse ja ettevõtliku mõtteviisi arendamise võimalusena;</li> <li>• suunitletus inimtegevuse eri valdkondadele, sealhulgas erinevatele manuaalse ja intellektuaalse töö vormidele;</li> <li>• vajalike teadmiste ja oskuste omandamine, mis on olulised edasise suuna valikul elus ja kutsealal ning tööturul oma koha leidmisel;</li> </ul> <p>(See näide käsitleb esimese taseme hariduse raamhariduse programmi Tšehhis)</p> <p>Karjääriõppe programmi keskmes on karjääri planeerimise oskused – teadmised ja arusaamine, oskused ja hoiakud, mida on vaja enda ja karjääriga seotud võimaluste avastamiseks, karjääri planeerimiseks, karjääri juhtimiseks ning nende ühitamiseks elu teiste aspektidega.</p> <p>Karjäärilase pädevuse kolm põhivaldkonda on:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Eneseteadlikkus ja enesekindlus:             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oma tugevate ja nõrkade külgede tundmine</li> <li>• Oma huvide, väärtuste ja kalduvuste teadmine</li> <li>• Endast positiivse kuvandi loomine</li> <li>• Teiste isikutega positiivsete suhete loomine</li> </ul> </li> </ol>

	<p>2. Õppe- ja töövõimaluste uurimine</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teabe otsimine, töötlemine ja kasutamine</li> <li>• Elukestev õpe</li> <li>• Töö- ja õppimisvõimaluste uurimine</li> <li>• Sotsiaalse keskkonna uurimine</li> </ul> <p>3. Karjääriiga seotud kompetentsid:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Karjääriotsuste tegemine</li> <li>• Isikliku karjääriplaani väljatöötamine</li> <li>• Asjakohaste karjäärieesmärkide määratlemine</li> <li>• Teadmiste ja oskuste kasutamine õpingute või karjääriiga ja eluks seatud eesmärkide saavutamisel</li> <li>• Üleminekute juhtimine (pärasit kooli õpingute jätkamine või tööturule minek)</li> <li>• Tööalane konkurentsivõime (kutsekoolide õpilastele)</li> </ul> <p>(Näide kajastab karjääriõppe mudelit üldhariduskoolide ning kutsehariduse õpilastele Leedus)</p> <p>Karjääriõpet pakutakse valikainena ja mittekohustusliku õppeainena või õppekavaülese teemana. Karjääri planeerimise oskused on loetletud õpilaste oodatavate saavutustena riiklikus õppekavas, individuaalsetes haridustüklites humanitaarinate ja sotsiaalteaduste valdkonnas. Osa üldhariduse eesmärkidest on määratletud järgmiselt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• asjakohaste hoiakute ning õppimise oskuste arendamine;</li> <li>• elukestvaks õppeks valmisolek;</li> <li>• iseenda haridustee ja professionaalse arengu eest vastutuse võtmine.</li> </ul> <p>(Näide pärineb Horvaatia riiklikust õppekava raamistikust.)</p> <p>Karjääriõppe tunnid (kokku 6 tundi) kõikidele 4.–10. klassi õpilastele riigi kolledžites hõlmavad kolme peamist karjäärialase pädevuse valdkonda.</p> <p>1. Eneseteadlikkus – õpilasi tuleb innustada analüüsima ennast ja oma püüdlusi, et saada teada, milline karjäär neile eelkõige huvi pakub. See aitab õpilastel saada teadlikuks ka väärtustest, huvidest ja oskustest, mida läheb vaja tööturule sisenemisel.</p> <p>2. Võimalustest teadlikkus – eesmärgiga aidata õpilastel arendada karjääriinfo otsimise oskusi. Õpilasi teavitatakse ka kooli- ja tööelu erinevustest ja sarnasustest, üleilmastumisest tulenevatest uutest proovikivideest ning elukestva õppe tähtsusest.</p> <p>3. Üleminekute juhtimine – pöörates tähelepanu nii tööotsimise oskustele kui teabele riikliku kvalifikatsiooniraamistiku kohta. Õpilastele pakutakse võimalust koostada soovivaialdus ja elulookirjeldus vastavalt Europassi mudelile. Tähelepanu pööratakse ka intervjuuks valmistumisele ja intervjuul osalemisele.</p> <p>(Näide pärineb Malta karjääriteenuste programmist.)</p>
<p><b>Karjääri spetsialistid</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karjääriõpetajad / karjääriõpetuse õpetajad</li> <li>• Teiste õppeainete õpetajad</li> <li>• Koolitajad</li> <li>• Lektorid</li> <li>• Karjäärispetsialistid</li> </ul>
<p><b>Karjääri planeerimise oskuste arendamise meetodid ja korraldus</b></p>	<p>Näide:</p> <p>Pedagoogiline lähenemisviis ja meetodid (valdav), mis põhinevad korrapärase õpikogemuse korraldamisel kohustuslike või vabatahtlike karjääritundide kaudu, mida võidakse rakendada õppekava üleselt ja mis võivad hõlmata õppekavaväliseid toiminguid (seminarid, projektid, töötoid, kutsealased kogemused, nt töövarjuku olemine, kohapealsed külastused, karjäärimessid, töökohtade tutvustused, lühiajaline tutvumine töökohaga; vestlused keskharidusjärgsete asutuste esindajatega, vestlused toetavate teenustega (teave, nõustamine, abi).</p>
<p><b>Karjääri planeerimise oskuste hindamise meetodid</b></p>	<p>Näide:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Karjääriõppe tulemuste (s.o karjääri planeerimise oskuste vallas saavutatud pädevus) portfoolio, isiklike tulemuste ja teiste hindamistehnikate ja -vahendite kasutamise kaudu</li> <li>• Karjääri planeerimise oskuseid võib loetleda ja hinnata õpilase oodatavate tulemuste seas individuaalsetes haridustüklites</li> </ul>

<p><b>Vanusest sõltuvad tahud</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tavaliselt on karjääriõppes osaleja põhi- või keskkooli õpilane, aga ka kutse- või kõrgkooli õpilane</li> <li>Karjääriõppe programmi võimalik suurem intensiivsus (tundide arv) üleminekutega seotud vanuserühmades (nt põhikoolist kutsekooli või keskkooli, st õpilased vanuses 14–16)</li> </ul>
<p><b>Sektorist sõltuvad tahud</b></p>	<p>Karjääriõppe toimub tavaliselt põhi- ja keskkoolis, aga seda võib korraldada ka kutsehariduse või kõrghariduse sektoris</p>
<p><b>2. stsenaarium</b></p>	<p><b>Karjääri planeerimise oskuste arendamisega kaudselt seotud toimingud</b>                  Stsenaariumide põhijooned on: organiseeritud tegevuse (õpikogemus või nõustamisteenus) üldine eesmärk on laiem kui oskused, mis on olulised karjääri arendamiseks, ehkki selle tegevuse teatavad tulemused võib liigitada karjääri planeerimise oskusteks.</p>
<p><b>2.1. stsenaarium</b></p>	<p><b>Õpikogemus</b> (formaalne, mitteformaalne ja vabaharidus).</p>
<p><b>Eesmärk</b></p>	<p>Aidata inimesel arendada olulisi oskusi (pehmed oskused, metaoskused), mis on olulised elus ja karjääris</p>
<p><b>Teoreetiline raamistik</b></p>	<p>Näide:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Elurulli olulisus õppekavas (LIRRIC)</li> <li>Isiklik areng ja kaasnevad õppemeetodid</li> <li>DOTS (enesetundmine, teadlikkus võimalustest, otsustamisoskuste õppimine, üleminekute õpe)</li> </ul>
<p><b>Karjääri planeerimise oskuste kogumid</b></p>	<p>Näide:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Põhipädevus (eneseanalüüs, otsuste tegemine, info otsimine ja hindamine, eesmärkide määratlemine ja nende poole püüdlemine)</li> <li>Isiklikud oskused (enese- tõhusus, enesehinnangu parandamine, enesekindlus)</li> <li>Sotsiaalsed oskused (suhtlemine, meeskonnatöö, isikutevaheliste konfliktide lahendamine)</li> </ul> <p>Karjääri planeerimise oskused on osa isiklikest ja sotsiaalsetest oskustest, mida kirjeldatakse järgmiselt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Enesejuhtimise oskused (sealhulgas suhtlemisoskus, liidriks olemise oskus, eneseteadlikkus, enesehindamise oskus, st oma võimete ja huvide mõistmine, enesekindluse/enese tõhususega seotud oskused, probleemide lahendamise oskus, meeskonnatöövõime, otsuste tegemise oskus)</li> <li>Võimalustest teadlikkusega seotud oskused (sh oskused karjäärivõimaluste ning koolituse ja tööturu võimaluste kohta kogutud info otsimisel ja hindamisel)</li> <li>Üleminekuoskused (sh isikliku tegevuskava koostamise oskus, töötamisoskused – soovivaialduste, CVde koostamine, intervjuul osalemise ja enda esitlemise oskus; teadlikkus tööetikast)</li> </ul> <p>(Näide pärineb Malta isikliku ja sotsiaalse arengu programmist.)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Liidriks olemise oskus</li> <li>Töölalane konkurentsivõime, töötamisoskused</li> <li>Probleemide lahendamise oskus</li> <li>Ettevõtlusoskused</li> <li>Põhilise karjääriinfo omandamine, karjääriinfo allikate tundmaõppimine, karjääriinfo haldamise õppimine</li> </ul>
<p><b>Karjääripetsialistid</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Õpetajad</li> <li>Koolitajad</li> <li>Lektorid</li> <li>Juhendajad</li> <li>Tööhõivetalituste personal</li> <li>Sotsiaaltöötajad (eriti vabatahtlike sektoris, mis tegeleb sotsiaalse kaasatuse programmidega ebasoodsas seisus inimeste loimimisel haridusse ja tööhoivesse)</li> </ul>

<b>Karjääri planeerimise oskuste arendamise meetodid ja korraldus</b>	<p>Näide:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pedagoogiline lähenemisviis ja meetodid (valdav)</li> <li>• Õppekaväülesed teemad ja õppeained</li> <li>• Teemaatilised perioodid, lühiajalised kursused/seminarid (nt töötud keskenduvad uuesti töö leidmisele, töötöisingutele), koolitused (nt töötösimisioskuste või oskuste kohta, mida tööandjad vajavad)</li> <li>• Õppetunnid, mis on teemaatilistelt seotud karjääri planeerimise oskustega (nt majandus, psühholoogia jm)</li> <li>• Tööküübid</li> <li>• Töökohaga tutvumine (et julgustada töötöisjaid omandama töökogemust)</li> </ul>
<b>Karjääri planeerimise oskuste hindamise meetodid</b>	<p>Näide:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Õpikogemuse tööhuse hindamine (programm) seoses selle eesmärkidega (portfoolio või muude meetodite kaudu)</li> <li>• Varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamine (VÖTA), sh karjääri planeerimise oskused</li> </ul>
<b>Vanusest sõltuvad tahud</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Üld-, kutse- ja kõrgkoolides õppijad, nii noored kui täiskasvanud</li> <li>• Kasutajate rühmad, kes vajavad täiendavat abi karjääri planeerimisel (nt inimesed, kes töötavad mitu aastat lihttöölisena ilma formaalse hariduseta)</li> </ul>
<b>Sektorist sõltuvad tahud</b>	<p>Õpikogemus omandatakse haridus- ja töökeskonnas (keskharidus; samuti kutsehariduse ja -koolituse ning kõrghariduse valdkonnas, tööturu institutsioonides, riiklikes tööturuasutustes, noorte töökeskustes ja mujal)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Võtmepädevused</li> <li>• Sotsiaalsed oskused</li> <li>• Isiklikud oskused</li> <li>• Enda juhtimise oskus</li> <li>• Liidriks olemise oskuseid</li> </ul> <p>nimetatakse sagedamini haridussektoriga seotuks.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Töölase konkurentsivõime oskused</li> <li>• Probleemide lahendamise oskus</li> <li>• Ettevõtuluskusi</li> </ul> <p>nimetatakse sagedamini tööhõivesektoriga seotuks.</p> <p>Vabaühenduste sektoris on karjääri planeerimise oskuste tugevdamine ja arendamine lahutamatu osa sotsiaaltööst, mille eesmärk on toetada puudega isikuid või sotsiaalselt ebasoodsas olukorras rühmi ja inimesi; muud karjääri planeerimise oskuste tahud hõlmavad enda juhtimist eluaseme, finants- ja sotsiaal-kultuurilistes küsimustes</p>
<b>2.2. stsenaarium</b>	<b>Nõustamisteenused ja seonduv tegevus</b>
<b>Eesmärk</b>	<p>Aidata inimest karjääri arendamise protsessis nõustamise, abistamise, juhendamise ja muude karjääriteenuste kaudu ning aidata kaasa ka oluliste oskuste (pehmed oskused / metaoskused), arendamisele, mis on olulised elus ja karjääris. Karjääri planeerimise oskusi kirjeldatakse tavaliselt kui karjääriteenuste positiivset mõju.</p>
<b>Teoreetiline raamistik</b>	<p>Näide:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sotsiaal- konstruktiivne teooria.</li> <li>• Mõnede juhtudel on valdavad tavapärased nõustamisteedoriad, nt ühitamisteedoriad (iseboomulik joon/tegur). Erinevad mudelid suutlikkuse ja personaalsuse hindamiseks (Guilfordi, Thurstone'i, Hollandi, Bujas, Cattelli, Glasseri, Plutchicki, Eysencki jne teooriad)</li> <li>• Tööhõivesektoris kaldutakse karjääri planeerimise oskuseid arendama töö ja organisatsioonipsühholoogia alusel saadud teadmiste ja lähenemisviiside kaudu.</li> </ul>

<p><b>Karjääri planeerimise oskuste kogumid</b></p> <p>Näide:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enesetõhusus</li> <li>• Enesehinnang</li> <li>• Kindlustunde loomine</li> <li>• Otsuse tegemine</li> <li>• Paremad teadmised õppimisvõimalustest, tööturust jne</li> </ul> <p>Elukestvate karjääriteenuste raamistik määratleb teadmised, hoiakud, oskused ja käitumine, mida lapsed, noored ja täiskasvanud vajavad, et juhtida tõhusalt oma karjääri ning valikuid, mida nad oma elu jooksul teevad. Arendatavad oskused hõlmavad järgmist:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Positiivse mina-pildi arendamine</li> <li>• Tõhus suhtlus</li> <li>• Teabe haldamine</li> <li>• Muutuste juhtimine</li> <li>• Otsuste tegemine</li> <li>• Tööturule juurdepääs</li> </ul> <p>(Näide pärineb Portugali karjääriteenuste raamistikust, vt tabel C.2.)</p> <p>Töötute rühmanõustamine hõlmab mooduleid, mis arendavad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tööalase konkurentsivõimega seotud oskusi;</li> <li>• kaaskirjade ja elulookirjelduse koostamist;</li> <li>• aktiivseid töötamisetechnikaid;</li> <li>• intervjuudeks valmistumist;</li> <li>• ametialaste võimaluste hindamist inimese enda poolt;</li> <li>• enda juhtimise oskuseid;</li> <li>• otsuste tegemise oskuseid;</li> <li>• enesest teadlikkust;</li> <li>• enesekindlust;</li> <li>• enesehinnangut;</li> <li>• suhtlemisoskuseid;</li> <li>• enda esitlemise oskuseid.</li> </ul> <p>(Näide pärineb töötutele mõeldud grupinõustamise mudelist Iirimaa.)</p>	<p>Haridussektoris õpetatakse karjääri planeerimise oskuste eri tahke järgmiste riigi tasandil toimivate karjääriteenuste tegevuste kaudu:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• õppereisid;</li> <li>• karjääripäevad/ -messid/ -arutelud;</li> <li>• õpitoad;</li> <li>• üleminekuharjutused.</li> </ul> <p>(Näide kajastab Malta üldhariduskoolide õpilaste karjääriteenuseid.)</p>
<p><b>Karjääripetsialistid</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nõustajad (psühholoogid, sotsiaaltöötajad, koolide nõustajad jt)</li> <li>• Tööpsühholoogid</li> <li>• Karjäärinõustajad</li> <li>• Tööturuasutuse personal (töönõustajad)</li> </ul>

<p><b>Karjääri planeerimise oskuste arendamise meetodid ja korraldus</b></p>	<p>Näide:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuaalsed ja rühmaseansid, sissejuhatavad kursused ja nn sillaehitamise kavad</li> <li>• Tööhõivevaldkonnas kasutatakse karjääri planeerimise oskuste järgmisi vahendeid:             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Isiklik/ametialane profiil</li> <li>• Karjääriplaan</li> <li>• Portfoolio</li> <li>• Kutsenõustamise tarkvara My Choice</li> <li>• Riiklike tööturuasutuste portaal</li> <li>• Ametite tutvustamine</li> <li>• Võimete hindamine, mis võib hõlmata psühholoogilisi teste</li> <li>• Tööjõuvahendus</li> <li>• E-teave</li> </ul> </li> </ul> <p>(Näide pärineb töötutele mõeldud grupinõustamise mudelist lirimaal.)</p>
<p><b>Karjääri planeerimise oskuste hindamismeetodid</b></p>	<p>Näide: Karjääriteenuste osutamise tulemuste hindamine (nt haridus valdkonda või tööle ülemineku edukus)</p>
<p><b>Vanusest sõltuvad tahud</b></p>	<p>Teenuste osutamine igas vanuses isikutele (elukestev nõustamine)</p>
<p><b>Sektorist sõltuvad tahud</b></p>	<p>Haridussektoris: rõhuasetus otsusele edasise haridus- või töökäigu kohta, mis põhineb karjäärivalikul ning oluliste oskuste arendamisel, mida vajatakse elu ja karjääri jaoks</p> <p>Tööhõivesektoris: rõhuasetus tööle, tuginedes teguripõhiste enda teadmiste, mis aitavad tagada pädevuse, et suurendada konkurentsivõimet tööturul</p>

**Tabel C.2.** Karjääri planeerimise oskuste raamistik Portugalis

KOMPETENTSID	SAAVUTAMISE TASE			
	Avasta	Analüüsi	Tegutse	Hinda
<b>Kujunda positiivne enesehinnang</b>	Tee kindlaks oma isiksuseomadused ja ole eneseteadlik	Analüüsi ennast erinevates eluolukordades ja seda mõjutavat käitumist	Võta kasutusele strateegiad, mis edendavad adekvaatset mina-pilti ja toetavad kindlat identiteeti	Hinda kasutusele võetud strateegiaid ja käitumismalle
<b>Suhtle tõhusalt</b>	Avasta suhtlemise tähtsus erinevates eluolukordades	Analüüsi ja leia strateegiaid, mis aitavad luua positiivseid suhteid	Võta kasutusele strateegiad, mis toetavad positiivset suhtlemist erinevates olukordades	Hinda kasutusele võetud strateegiaid ja käitumismalle
<b>Halda informatsiooni</b>	Määratle karjääriplaani/ eluplaani koostamiseks vajalik info ja selle allikad	Analüüsi ja vali tõhusaks info haldamise strateegiad	Võta kasutusele strateegiad iseseisvaks info haldamiseks majanduse, ühiskonna ning õppimis- ja töövõimaluste kohta	Hinda kasutusele võetud strateegiaid ja käitumismalle
<b>Juhi muutusi</b>	Tee kindlaks erinevad üleminekuetapi elus (nt kooli vahetus, tööle asumine) ja nende kogemise viisid	Analüüsi muutuste/ üleminekute protsessi ja ennetava tegevuse kasutegureid	Võta kasutusele strateegiad, mis hõlbustavad üleminekuid ja aitavad juhtida muutusi	Hinda kasutusele võetud strateegiaid ja käitumismalle
<b>Otsusta</b>	Selgita välja otsuste tegemise aluseks olevad põhimõtted	Analüüsi otsuste tegemise protsessi karjääri planeerimisel	Võta kasutusele positiivsed otsuste tegemise strateegiad	Hinda kasutusele võetud strateegiaid ja käitumismalle
<b>Sisene tööturule</b>	Selgita välja tööturule sisenemiseks vajalikud strateegiad ja oskused	Analüüsi tööturule sisenemise ja seal püsimise strateegiaid	Võta kasutusele asjakohased strateegiaid tööturule sisenemiseks ja seal püsimiseks	Hinda kasutusele võetud strateegiaid ja käitumismalle

Portugali karjääri planeerimise oskuste raamistikus määratletakse teadmised, hoiakud, oskused ja käitumine, mida lapsed, noored ja täiskasvanud vajavad, et juhtida tõhusalt oma karjäärivalikuid. Raamistik on valminud hariduse peadirektoraadi, tööhõive ja kutsekoolituse instituudi, riikliku kvalifikatsiooni ja kutsehariduse agentuuri ning Lissaboni ülikooli ühise töö tulemusel.

Raamistiku rakendamisega suudavad inimesed mõista oma elukäiku, selles osaleda ja selle eest vastutuse võtta, tajudes positiivselt oma identiteeti, olemata rollidest, mida nad elu jooksul täita võivad. Arendatavad oskused hõlmavad järgmist: kujundada positiivne enesehinnang, suhelda tõhusalt, hallata

teavet, tulla toime muutustega, teha otsuseid ja siseneda tööturule.

Iga pädevusvaldkonna puhul tehti kindlaks neli tasandit, mida saavutada.

**Avastamine** – esimesel tasandil uurivad inimesed teavet ja omandavad edasiseks tegutsemiseks vajalikke teadmisi, nt teevad kindlaks teabe asukoha, uurivad teemat, avastavad põhimõtted ja leiavad näitlikke olukordi. See hõlmab järgmisi toiminguid: määratlemine, avastamine, tunnustamine, väljaselgitamine, väljendamine, otsing, valik, illustreerimine, näidete toomine – teadmiste ja arusaamise kaudu.

**Analüüsimine** – sellel tasandil kujundavad isikud arusaamise kogutud infost, seda kontrollides, lii-

gitades, vaidlustades ja illustreerides. See hõlmab järgmisi toiminguid: planeerimine, koostamine, loomine, korraldamine, liigitamine, võrdlemine, järeldamine, eristamine, prioriseerimine – kognitiivse analüüsi (suhted ja organisatsioonilised põhimõtted) ja sünteesi (standardite kehtestamine) ning asjaomase valdkonna reaktsiooni (meeleolu ja rahulolu reageerides) kaudu.

**Tegutsemine** – sellel tasandil kasutavad isikud varem omandatud teadmisi, hoiakuid ja oskusi, näi-

teks projektide/ülesannete kavandamine ja arendamine, probleemide lahendamine ja/või omandatud teadmiste rakendamine.

**Hindamine** – sellel tasandil süvendavad isikud oma teadmisi, hoiakuid ja oskusi ning hindavad neid. Selle hindamise tulemusel võivad isikute teadmised muutuda ning võib tekkida vajadus uueks avastamiseks ja uurimiseks. See hõlmab järgmisi toiminguid: seostamine, kaalumine, kritiseerimine, arutamine, soovitamine, hindamine, otsuse langetamine.

## Lisa D. Kvaliteedi tagamise ja tõenduspõhisuse raamistik

Kvaliteedi tagamine ning tõenduspõhisus karjääriteenuste valdkonnas on asjakohane kuues laias kontekstis: üldharidus, kutseharidus, kõrgharidus, täiskasvanuharidus, tööhõive ja sotsiaalne kaasatus. Raamistiku koostamisel on tuginetud ELGPNi varasemale tööle (2009/2010) ja raamistiku eesmärgiks on seda tööd laiendada **kvaliteedielementide, kriteeriumide, näitajate ja võimalike andmeallikate** ühtse kogumi kujul, mida poliitikakujundajad ja teised huvitatud isikud saavad kasutada ja edasi arendada, et ühiselt hinnata edusamme, mis on tehtud neis kuues laias karjääriteenuste arendamise valdkonnas. Selles lisa liites on esitatud mõned märkused raamistiku arengu kohta.

Raamistikku võib kasutada:

1. **Kontroll-loeteluna**, et ühiselt hinnata ja registreerida, milline teave (kui üldse) riigis juba olemas on.
2. **Nende andmeallikate loetlemiseks**, mis sisaldavad sellist teavet, mis on kättesaadav riigi, piirkondlikul ja/või kohalikul tasandil ning kajastab võimalikke lünki ja nende kõrvaldamise võimalusi pideva arenduskava osana.
3. **Kõikide teadaolevate andmeallikate kindlakstegemiseks**, mida poliitikakujundajad ei ole teie

riigis kvaliteedi tagamise ja mõju hindamise arendamisel siiani kasutanud, aga saavad kasutada. See võib hõlmata näiteks PISA uuringu raportit, National Youth Cohorti uuringuid, piirkondlikke hindamisaruandeid karjääriteenuste kohta, kohalikke/piirkondlikke/riiklikke kvaliteedimärgitulemusi jne.

4. **Võimaluse korral selle konteksti kindlakstegemiseks**, kus neid kvaliteedielemente, kriteeriumeid ja näitajaid kohaldatakse, st üldhariduskoolid, kõrgharidus, kutseharidus, täiskasvanuharidus, riikide tööturuasutused, sotsiaalse kaasatuse algatused.
5. **Otsustamaks, kas on võimalik luua tihedamaid seoseid**, et arendada ühtsemaid ja järjepidevamaid karjääriteenuste poliitikat.

Raamistiku eesmärk ei ole välja pakkuda n-ö täiuslikku teaduslikku lähenemisviisi, vaid see võiks olla kasulik lähtekoht riikidele, et nad saaksid hakata praktiliselt hindama teenuseid neile kättesaadavate andmete ulatuses, ning leida üles lüngad praeguses korralduses. Ei ole soovitatav, et poliitikakujundajad kasutavad seda kahe riigi võrdleva hindamise vahendina. Igat riiki iseloomustab ainulaadne ja erinev asjaolude kogum – riigid on näiteks erineva suuruse, elanike arvu ja geograafilise asukohaga ning need

tegurid mõjutavad tugevalt karjääriteenuste kujundamist ja osutamist.

Euroopas kasutatakse ja arendatakse mitmeid kvaliteedi tagamise ja tõenduspõhisuse raamistikke. Selle raamistiku eesmärk on neid toetada ja täiendada, võttes arvesse iga riigi praegust andmete kogumise ja kvaliteedi tagamise lähenemisviisi. Raamistiku põhieesmärk on luua kvaliteedi tagamise

Euroopa raamistik, mis võimaldab poliitikakujundajatel teha kindlaks *üldine* ja *kasutata*v kvaliteedi tagamise ja tõenduspõhisuse poliitika, sealhulgas viia läbi mõjuuringuid, nt valitsustele ja üksikisikutele kaasnevate kulude ja tulude kohta. Oluline eesmärk on luua tugev tõenduspõhisuse kultuur, mis tunnustab läbivaid teemasid karjääriteenuste poliitika kontekstis.

RIIK:

KONTAKTISIK:

POLIITIKASEKTOR: 1) üldharidus, 2) kutseharidus,

3) kõrgharidus, 4) täiskasvanuharidus,

5) tööhõive, 6) sotsiaalne kaasatus.

KOOSTAJA:

VALMIMISE KUUPÄEV:

TOIMETAJA:

Kvaliteedi-element	Kriteeriumid	Näitaja	Võimalike andmete näited	Märkused poliitika läbivaatamise kohta
<b>1. Karjäärispetsialisti kompetentsid</b>	1.1. Karjäärteenuste valdkonnas tunnustatud kvalifikatsioon	<b>Määratletud kvalifikatsioonitase</b> <sup>14</sup> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Karjäärispetsialistide nõuded</li> <li>% täielikult kvalifitseeritud</li> <li>% osaliselt kvalifitseeritud</li> <li>% kvalifitseerimata, allpool teatavat taset</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riiklikud määruused / õigusaktidest tulenevad nõuded</li> <li>• Karjäärispetsialistide riiklik register</li> <li>• Karjäärteenuste osutajate aruanded</li> <li>• Rahastajate aruanded</li> <li>• Valitsuse andmebaas</li> </ul>	
	1.2. Osaleb jätkuvas kutsealases arengus	<b>Jätkuva kutsealase arengu saavutamiseks kulutatud tundide arv aastas:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• karjäärispetsialisti tasemel<sup>15</sup></li> <li>• karjääri teenuste juhi tasemel<sup>16</sup></li> </ul> <b>Kutse-eeetika koodeksit järgivate spetsialistide arv:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• karjäärispetsialisti tasemel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riiklik andmebaas</li> <li>• Allhangete aruanded</li> <li>• Riiklik kvaliteedimärk</li> <li>• Riiklike kvaliteedistandardite aruanded</li> <li>• CEDEFOPi pädevusraamistiku (2009) kohaldamine</li> <li>• Kontrolliaruanded</li> <li>• Riiklik kvaliteedimärk</li> <li>• Riiklike kvaliteedistandardite aruanded</li> <li>• Riiklik karjäärispetsialistide register</li> </ul>	
	1.3. Karjäärispetsialistide ühingu(te) liikmeks olemise tase	<b>Kokku karjäärteenuste valdkonna personali seas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• % liikmeid karjäärispetsialistide ühingu(te)s</li> <li>Nt ühe, kahe, kolme või rohkema ühingu liige</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poliitikaaruanded</li> <li>• Karjäärteenuste osutajate aruanded</li> <li>• Kontrolliaruanded</li> <li>• Karjäärispetsialistide ühingu(ud)</li> <li>• Enesekohane aruandlus</li> </ul>	

<sup>14</sup> Palun täpsustage võimaluse korral oma vastust märkuste lahtis.

<sup>15</sup> Palun lisage märkused jätkuva kutsealase arengu nõuete kohta ning selle organisatsiooni või valitsuse allüksuse nimi, mis on selle erinõude kehtestanud.

<sup>16</sup> Palun lisage märkused jätkuva kutsealase arengu nõuete kohta ning selle organisatsiooni või valitsuse allüksuse nimi, mis on selle erinõude kehtestanud.

<p><b>2. Inimeste/kasutajate kaasamine</b></p>	<p>2.1. Asjaomastele teenustele ja toodetele juurdepääsu lihtsus</p>	<p><b>Teenustele juurdepääsu omavate inimeste/kasutajate tegelik arv:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>veebipõhiselt</b> (<i>külastuste arv, sh eri liiki karjääriteenus- tega tutvumine</i>);</li> <li>• <b>telefoni teel</b> (<i>helistajate arv</i>);</li> <li>• <b>individuaalsed seansid</b> (<i>klientide arv</i>);</li> <li>• <b>grupiseansid</b> (<i>klientide arv</i>).</li> </ul> <p><b>Eripoliitika ja -eesmärgid võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse tagamiseks teenuste kujundamisel ja osutamisel</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• % erineva taustaga inimesi, kes väljendavad oma seisukohti karjääriteenuste kujundamise ja osutamise kohta</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karjäärispetsialistide ja juhtimisandmed, sh otsingutele kulu- nud aeg ja IP-aadress</li> <li>• veebipõhised ja ajakohastatud karjääriprotoolid</li> <li>• teenuste tulemuste aruanded ja enesekohane aruandlus, nt sised süsteemid, info- ja sidetehnoloogia jälgimissüsteemid, nt Google Analyticsi tegevuse planeerimise aruanded</li> <li>• Andmed klientide osalemise kohta karjääriteenuste kujundamisel ja osutamisel</li> <li>• Võrdõiguslikkuse ja mitmekesisuse poliitika</li> <li>• Klientide enesekohane aruandlus</li> <li>• Kontrolliaruanded</li> </ul>	
		<p><b>Karjäärile pühendunud töötajate ja klientide suhtarv</b></p> <p><i>nt klientide arv teataval ajavahemikul, jagatuna töötajate töötundide arvuga teataval ajavahemikul.</i></p> <p><b>Kulu sekkumismeetme kohta</b></p> <p><i>nt töötaja töötundide arv ja üldkulud jagatuna eri liiki sekkumismeetmete arvuga</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personaliandmed</li> <li>• Klientide tootlikkuse andmed</li> <li>• Karjäärispetsialisti tagasisidearuanded</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Juhtimisteave, nt eri liiki sekkumismeetmete andmekogumid, sh ajakavad ja kulus</li> </ul>	

	<p>2.2. Klientide rahulolu osutatud teenustega, sh teadlikkuse tase eri sektorites, nt koolid, kutseharidus ja -koolitus, kõrgharidus, täiskasvanuharidus, tööhõive ja sotsiaalse kaasatuse algatused</p>	<p><b>Kliendi rahulolu kokkulepitud tase protsentides (%)</b></p> <p><b>Telefoni teel läbiviidavad ja veebipõhised järeluurinud teatavate ajavahemike järel</b> nt 3, 5 ja/või üle 12 kuu</p> <p><b>Ajakohane kliendi harta või õiguste dokument</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veebipõhised ja muud kliendirahulolu uuringud</li> <li>• Kohtumiste eelneva kokkuleppimise ajal</li> <li>• Karjääripetsialisti ja/või sõltumatu hindamise uuringud</li> <li>• Kvaliteedimärk</li> <li>• Kliendiuringu vastus</li> </ul>	
	<p>2.3. Kasutajate osalemine teenusega seotud tegevuse kavandamises ja väljatöötamises ja tegevuskava</p>	<p><b>Kokkulepitud hulk (%) isikute/lõppkasutajate esindajaid</b>, kelle andmeid kasutab aastase ja pikaajalise planeerimise eest vastutav juhtmeeskond</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aastaplaanid kvantitatiivsete ja kvalitatiivsete eesmärkidega</li> <li>• Tegevuskava</li> <li>• Direktorite nõukogu koosoleku protokollid jne</li> <li>• Sihtühma aruanded</li> </ul>	
	<p>2.4. Kasutajate osalemine teenuse enesekohases ja välises hindamises</p>	<p><b>Järelhindamisuuringutes osalevate kasutajate kokkulepitud tase</b></p> <p><b>Kontrollorganites osalevate kasutajate esindajate kokkulepitud hulk (%)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kliendi hindamisuuringud</li> <li>• Välised hindamisaruanded (nt ISO aruanded)</li> <li>• Kvaliteedistandardite tagasiside aruanded</li> </ul>	
<p><b>3. Teenuste osutamine ja parendamine</b></p>	<p>3.1. Karjääri planeerimise oskuste õppimine ja rakendamise</p>	<p><b>Karjääri planeerimise oskuste teatavate tahkudega seotud õpitulemused</b>, nt karjääri planeerimise oskused, mis on seotud karjääri planeerimise oskuste riikliku näidistega</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eel- ja järeltöötlemise hindamine</li> </ul>	

		<p><b>Karjääri planeerimise oskuste tõendamine vastavalt riiklikule ühisele standardile</b>, et hõlmata järgmiste asjaolude mõotmine:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) <i>karjäärispetsialisti kompetentsid</i>;</li> <li>(ii) <i>inimeste/kasutajate kaasamine</i></li> <li>(iii) <i>seosed haridus- ja tööturuga</i>;</li> <li>(iv) <i>võrdlusnäitajad ja meetmed jätkuva arengu huvides</i></li> </ul>	<p>3.2. Kvaliteedijuhtimissüsteem<sup>17</sup></p>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sisene ning sõltumatu hindaja poolne kontroll ja audit</li> <li>• Enda koostatud aruanded</li> <li>• Klientide kasutusmäärad ja rahuloluküsitlused</li> <li>• Tööturu teabe aruanded</li> <li>• Veebipõhised andmed tööturuandmete portaalis</li> <li>• Personalilandmed</li> </ul>	
<p>3.3. Asjakohased info- ja sidetehnoloogია vahendid ja tarkvara</p>	<p><b>Info- ja sidetehnologia seadmetesse ja tarkvarasse tehtud finantsinvesteeringute maht, nt tegelike kulude jaotus võrreldes mõõdunud aastaga</b></p>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kulud</li> <li>• Lisandväärtuse hindamise aruanded</li> </ul>			
<p>3.4. Ajakohased teadmised ja oskused haridusvaldkonnas ja tööturgude puhul</p>	<p><b>Tööturuteabe ressursidese ja koolituse tehtud investeeringute maht</b>  <i>nt juurdepääs riiklikele, ELi ja rahvusvahelistele andmebaasidele, mis sisaldavad andmeid õppimis- ja töövõimaluste / kvalifikatsioonide ühtlustamise / ametijuhendite kohta</i></p>	<p><i>nt kulude veebipõhiste ja muude väljajannete ja materjalide koostamise kulude jaotus</i></p> <p><i>nt tööturuteabe alase koolituse ja ressurside arendamisele kulutatud töötunnid võrreldes konsultatsiooniteenuste ostmise võimalusega</i></p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kulud</li> <li>• Lisandväärtuse hindamise aruanded</li> </ul>			

<sup>17</sup> Võib viidata riiklikule, sektoripõhisele, teenustega seotud ja/või teenuseosutajaga seotud süsteemile.

	<p>3.5. Teenusekasutajate rühmade profiil ja omadused (selgelt määratletud, seotud poliitikas sätestatud sihtrühmadega)</p>	<p><b>Töötajate koostise investeringute tase</b>  <i>nt koolitatud töötajate protsent või arv ja seonduvad kulud</i>  <i>nt töökohal koolitamine, kõrgharidusasutuses koolitamine vm</i>  <i>nt nende töötajate protsent või arv, kelle osalemist konverentsidel ja jätkuva kutsealase arengu üritustel on toetatud, ning seonduvad kulud</i>  <i>nt nende töötajate protsent või arv, kes investeerivad ise oma osalemisse konverentsidel ja jätkuva kutsealase arengu üritustel</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sisese koolituse auditi süsteem</li> </ul>	
<p><b>4. Valitsuse kulud ja tulud</b></p>	<p>4.1. Teatavatest sekkumismeetmetest tingitud kokkuvõid avalikule sektorile lühikese keskmise ja pika ajajooksul<sup>18</sup></p>	<p><b>Nende kasutajate protsent, kes on leidnud töökohta, asunud õppima, on töötud,</b> sh töendid järelmeetmete kohta</p> <p><b>Õppima ja/või tööle asumise kestus ja määr</b>  <i>nt töötuna arveloleku aeg või õpingute pikendamise aeg</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sihtmeetmed</li> <li>• Mittetöötavate või haridust ega elukutset mitteomandavate isikute jälgimise süsteem</li> <li>• Tasakaalustatud punktsüsteem</li> <li>• Pikaajalised õpingud</li> <li>• Kontrollrühma õpingud</li> <li>• Klientide register</li> <li>• Sekkumismeetmete jaotus</li> <li>• Kulud ja kokkuvõid seoses telefon- või veebipõhiste lähenemisviisidega</li> <li>• Eel- ja järeltöötlemise hindamine</li> </ul>	

<sup>18</sup> 4. osa võib kohandada, et keskenduda mitmetele erinevatele karjääriteenustega seotud sekkumismeetmetele, sealhulgas kulude ja tulude määrale töandjate ja valitsus(t)je jaoks.

		<p><b>Nõustatavate indiviuaalsete edusammude jälgimine</b></p> <p>nende liikumisel järgmisse töötappi, karjäärireedelil või haridus- ja koolitusprotsessis, nt nende isikute arv, kes enam ei taotle hüvitiisi teatavate sekkumismeetmete otsesel tulemusel,</p> <p>nt väiksem kooli, edasise hariduse ja/või kõrgkooli poolelõjätute määr</p> <p>nt määr, mille ulatuses mitetöötavad või haridust ega elukutset mitteomandavad isikud alustanud õpinguid või asunud tööle</p>		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auditiaruanne</li> <li>• Ettevõtlusaruanded</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aastased kulud</li> <li>nt riiklikule telefoni abiliini teenusele</li> <li>nt riiklikule karjääriteenuste veebiportaale</li> <li>nt isiklikele kohtumistele</li> </ul>	<p>4.2. Järgmiste kulude kokkuhoid</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• riiklik telefoni abiliini teenus</li> <li>• riiklik karjääriteenuste veebiportaalmised</li> <li>• isiklikud kohtumised</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iga-aastased tulemuste ja aruandluse kavad</li> </ul>	<p><b>Tänu tööleasumisele väiksem sõltuvus sotsiaalühvististest</b></p> <p>nt karjääripetsialistide kogutud andmed kõrgema sissetuleku/palga kohta</p>	<p>5.1. Majapidamistulude kasv</p>	<p><b>5. Üksikisikute kulud ja tulud</b></p>

## Kvaliteedi tagamise ja tõenduspõhisuse raamistiku lisa

Karjääriteenuste kavandamise, juhtimise ja osutamise suhtes on kohaldatud mitmeid erinevaid kvaliteedi tagamise mudeleid. Need hõlmavad lähenemisviise, mille eesmärk on:

- standardida organisatsioonilise enesehindamise protsessi<sup>19</sup>;
- mõõta karjääriinfo, -nõuannete ja -nõustamise tõhusust, tuginedes n-ö ideaalse sisendi teguritele<sup>20</sup>;
- koguda tõendeid aruandekohustuse kohta<sup>21</sup>;
- eristada sisendi, protsessi ja tulemustega seotud tegureid karjääriinfo, -nõuannete ja -nõustamise pakkumisel<sup>22</sup>;
- kohaldada kvaliteedi tagamise mudelit karjääriinfo, -nõuannete ja -nõustamise puhul (nt karjäärispetsialistide koostöö, et koostada

klienditeenindusharta ja soovitud kvaliteedistandardite tagamise kord).<sup>23</sup>

Ehkki need teoreetilised lähenemisviisid erinevad oma sisu ja kohaldamise üksikasjade poolest, vaadeldakse kvaliteedi tagamist sageli sisendit, protsesse ja tulemusi silmas pidades. Üldiselt kehtib vähemalt kolm laiaulatuslikku lähenemisviisi karjääriõppe, -info ja -nõustamise kvaliteedi tagamiseks.

1. **Teenuste osutamise kvaliteedi tagamine organisatsioonide poolt (riiklik standard).** Eesmärk on tagada karjääriõppe, -info- ja -nõustamise kvaliteet, näiteks riikliku ühtse standardi kaudu (nt Eesti, Kreeka, Leedu, Ühendkuningriik). Valitsuse roll on see standard kui kvaliteedi näitaja ja tarbija/kliendi kaitse tagatis ametlikult kinnitada või heaks kiita. Üldiselt võtavad tööandjad vastutuse riikliku standardi n-ö kvaliteedimärgi väljatöötamise ja rakendamise eestvedamisel ning selles töös osalevad ka kutseühingud seoses karjäärispetsialistide pädevusega.

<sup>19</sup> EFQMi täiuslikkuse mudelit peetakse kõige laiemalt kasutusel olevaks organisatsioonilise enesehindamise raamistikuks Euroopas ning see on võetud aluseks enamiku riiklike ja piirkondlike kvaliteeditunnustuste puhul. Lisateavet vt: <http://www.guidance-research.org/EG/ip/theory/tp/efqm>

<sup>20</sup> Mayston, D. (2002). *Evaluating the Benefits of Guidance*. Derby: Centre for Guidance Studies, Derby ülikool.

<sup>21</sup> Sampson, J. P., Reardon, R. C., Peterson, G. W. & Lenz, J. G. (2004). *Career Counseling and Services: a Cognitive Information Processing Approach*, 14. peatükk. Belmont, CA: Brooks/Cole.

<sup>22</sup> den Boer, P., Mittendorf, K., Scheerens, J. & Sjenitzer, T. (2005). *Indicators and Benchmarks for Lifelong Guidance*. Thessaloníki: Cedefop.

<sup>23</sup> Evangelista, L. (2003). *Quality assurance in guidance services - a tri-variable model*. *Professionalità Journal*, nr 78. Itaalia: Editrice la Scola. Vt <http://www.orientamento.it/orientamento/tri-varibile.pdf>

2. **Teenuste osutamise kvaliteedi tagamine koolides, kolledžites, koolitusettevõtetes ja ülikoolides (piirkondlikud või kohalikud tunnustused/ühingumärgid).** Eesmärk on tagada karjääriõppe, -info- ja/või -nõustamise kvaliteet piirkondlikul või kohalikul tasandil. Valitsuse roll on innustada institutsioone püüdlema piirkondliku/kohaliku kvaliteeditunnustuse poole, mis on seotud nende pideva arengu kavaga ja väliste kontrolliraamistikega. Tööandjad vastutavad pideva arengu kava rakendamise eest; karjääripetsialistide ülesanne on aidata koguda tõendeid karjääri ja nõustamisega seotud sekkumismeetmete mõju kohta.
3. **Karjääripetsialistide kvaliteedi tagamine (kutsestandardid).** Eesmärk on tagada teenuse kasutajatele, et iga karjääripetsialist töötab vastavalt eetikakoodeksile ja ühistele kutsestandarditele.

Kvaliteedi tagamise ja tõenduspõhisuse raamistik tugineb mitmetele 2011.–2012. aastal alustatud katse- ja arendustöödele. Vähemalt seitse liikmesriiki on oma riigi karjääripoliitika arendamisel kvaliteedi tagamise ja tõenduspõhisuse raamistikku edukalt katsetanud ja täiendanud. See hõlmas andmete kogumist ning olemasolevate tõendite ja mõjumeetmete lünkade kindlakstegemist. Töö tugineb ka teiste asjaomaste ELi raamistike<sup>24</sup> ja üleilmsete kutsestandardite<sup>25</sup> põhjal tehtud järeldustele. Lisaks analüüsi varasemaid tõenduspõhise karjääriteenuste poliitika<sup>26</sup> uuringuid ning vaadeldi teisel pool ookeani asuvate riikide vastavat poliitikat ja tavaid<sup>27</sup>.

ELGPNi üks katseprojektidest oli täiendav tõenduspõhine lähenemisviis karjäärivaldkonna sekkumismeetmete õpitulemuste mõõtmisele. Karjääriteenuste mõju hindamise vahendite (*Careers Service Impact Inventory*) eesmärk on hinnata kliendi vajadusi ja reaktsioone. Seda katsetatakse praegu Eestis, Portugalis, Saksamaal, Sloveenias ja Ungaris, nagu on kirjeldatud 6. osa näites 6.6.

<sup>24</sup> Nt Cedefop (2009). *Professionalising Career Guidance in Europe*. Panorama Series 164. Luksemburg: Euroopa Ühenduste Ametlike Väljaannete Talitus.

<sup>25</sup> Nt Rahvusvaheline Haridus- ja Kutsealase Nõustamise Assotsiatsioon (2003). *International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners*.

<sup>26</sup> Nt Maguire, M. & Killeen, J. (2003). *Outcomes from Career Information and Guidance Services*. Pariis: Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsioon.

<sup>27</sup> Nt Kanada karjääripetsialistide standardid.



**EUROPEAN LIFELONG GUIDANCE POLICY NETWORK (ELGPN)** aims to assist the European Union Member States (and the neighbouring countries eligible for the Lifelong Learning Programme) and the European Commission in developing European co-operation on lifelong guidance in both the education and the employment sectors. The purpose of the Network is to promote co-operation and systems development at member-country level in implementing the priorities identified in EU 2020 strategies and EU Resolutions on Lifelong Guidance (2004; 2008). The Network was established in 2007 by the member-states; the Commission supports its activities under the Lifelong Learning Programme.

**KÄESOLEVA ABIVAHENDI EESMÄRK** on aidata poliitikakujundajatel ja teistel sidusrühmadel kaardistada karjääriteenuste seisukorda oma riigis või piirkonnas. Tuginedes teiste Euroopa riikide kogemusele, aitab see välja selgitada tähelepanu nõudvad küsimused ja täitmist vajavad lüngad. Karjääriteenused hõlmavad kõiki tegevusi, mis aitavad inimestel langetada õpingute, koolituse ja tööga seotud valikuid ning planeerida oma karjääri. Abivahend on koostatud ELi 2004. ja 2008. aasta resolutsioonides märgitud neljale põhiteemale tuginedes:

- karjääri planeerimise oskused;
- teenuste kättesaadavus, sealhulgas varasemate õpingute ja töökogemuse arvestamine (VÕTA);
- koostöö karjääriteenuste poliitika ning süsteemide arendamisel;
- kvaliteedi tagamine ning tõenduspoliitika ja süsteemide väljatöötamine.

Abivahendi on välja töötanud võrgustiku liikmed. ELGPN aitab suurel määral kaasa riikide karjääriteenuste poliitika arengule Euroopas. Võrgustikul on 29 liikmesriiki (Austria, Eesti, Hispaania, Holland, Island, Itaalia, Kreeka, Küpros, Leedu, Luksemburg, Läti, Malta, Norra, Poola, Portugal, Rootsi, Prantsusmaa, Saksamaa, Slovakkia, Sloveenia, Soome, Taani, Tšehhi, Türgi, Ungari, Ühendkuningriik) ja kaks vaatlejariiki (Belgia ja Bulgaaria). Osalevad riigid nimetavad võrgustikku oma esindajad, kuhu soovitatakse kaasata inimesi nii valitsusasutustest kui ka valitsusvälistest organisatsioonidest. ELGPN kasutab oma igapäevatoos avatud kooskõlastamise meetodit, mis tähendab, et selle liikmetele on jätud tavapärasest vabam voli oma pädevuses olevate otsuste langetamiseks.