



# **Karjääri kujundamise pädevuste enesehindamise vahendi välja töötamine**

Aruanne aastate 2021-2023 tegevuste kohta

Autorid: Triin Liin, Lisette Laur

Konsultandid: Signe Reppo, Karin Täht, Lilian Ariva, Kariina Laas  
Sisutoimetaja: Astra Schults

2023, Tartu

## Sisukord

Sisukord .....	2
Sissejuhatus.....	4
1. Karjääri kujundamise pädevuste mudel.....	5
2. Karjääri kujundamise pädevuste omandamine.....	7
3. Karjääri kujundamise pädevuste mõõdikud.....	8
4. Uuringu eesmärk.....	9
5. Uuringu I osa.....	9
5.1. Piloottuuring: Karjääri kujundamise oskuste küsimustiku loomine .....	9
5.1.1. Valim.....	9
5.1.2. Materjalid .....	10
5.1.3. Protseduur .....	10
5.1.4. Tulemused.....	11
5.1.5. Arutelu .....	16
6. Uuringu II osa.....	18
6.1. Eesti 9-nda ja 12nda klasside ning kutsekoolide õpilaste karjääri kujundamise pädevuste analüüs.....	18
6.1.1. Valim.....	18
6.1.2. Materjalid ja protseduur .....	18
6.1.3. Tulemused.....	18
6.1.4. Arutelu .....	21
7. Uuringu III osa.....	22
7.1. Sekkumise mõju indiviidide karjääripädevustele MOOCi “Teadlikult tulevikku – minu karjääriplaan” näitel.....	22
7.1.1. Valim.....	22
7.1.2. Materjalid ja protseduur .....	22
7.1.3. Tulemused.....	23
7.1.4. Arutelu .....	24
8. Kasutatud kirjandus.....	26
Lisad.....	31

## Lühikokkuvõte

Käesolev uuring viidi läbi ühtekuuluvuspoliitika fondide rakenduskava 2014–2020 prioriteetse suuna „Prioriteetne suund 1: Ühiskonna vajadustele vastav haridus ja hea ettevalmistus osalemaks tööturul“ Euroopa Liidu Euroopa Sotsiaalfondist rahastatud meetme „Õppe seostamine tööturu vajadustega“ programmi „Tööturu ja õppe tihedama seostamise“ tegevuse „Ettevõtlikkuse ja ettevõtlusõppe süsteemne arendamine kõigil haridustasemetel“ raames. Mõned uuringu raporti tekstiosad on sarnasel kujul kasutusel ka Lisette Lauri 2021 aasta uurimistöös “Piloottuuring karjääri kujundamise pädevusi hindava küsimustiku loomiseks.”

Uuringu eesmärgiks oli välja töötada karjääri kujundamise pädevuste mudelis (Innove, 2016) kirjeldatud pädevuste hindamisvahend, anda selle abil ülevaade Eesti lõpuklasside õpilaste karjääri kujundamise pädevuste tasemest ja kontrollida pädevuste arendamiseks loodud e-õppe metoodika efektiivsust. Selleks koostati uuringu käigus pädevusi mõõtvate väidete komplekt, tuvastati küsimustiku faktorstruktuur ning võrreldi Eesti 9-ndate ja 12-ndate klasside ja kutsekoolide õpilaste karjääri kujundamise pädevuste hindamine. Karjääriõppe efektiivsuse analüüs viidi läbi ülikooli MOOC-tüüpi e-kursusel „Teadlikult tulevikku – minu karjääriplaan.“

Küsimustiku välja töötamiseks loodud valimi suurus oli 733 inimest, kooliõpilaste karjääri pädevuste hindamise valimisse kuulus 689 inimest ja karjääriõppe efektiivsuse uuringus osales 149 indiviidi.

Uuringu tulemusena valmis küsimustik, millel on kolm alaskaalat – eneseteadlikkus, info ja võimaluste analüüs, planeerimine ja tegutsemine. Küsimustik katab karjääri kujundamise pädevuste mudelis kirjeldatud suures osas väga hästi. Küsimustikus ei käsitleta õpioskuste teemat, sest selle seos muude karjääripädevustega osutus nõrgaks ning on kaetud muude õpioskusi hindavate meetodite poolt.

Õpilaste karjääripädevuste analüüsil selgus, et enamasti hindasid õpilased oma teadmisi ja kokkupuudet karjääri kujundamise pädevustega seotud teemade puhul keskmiseks või kõrgeks, ent leidub ka väga madalate või ebaühtlaste oskuste tasemega õpilasi, kes vajavad kindlasti täiendavat tuge karjääriküpsuse saavutamiseks. Piiratud ressursside tingimustes võib neile õpilastele soovitada ka e-kursustel osalemist, sest antud uuring kinnitas taoliste sekkumiste positiivset mõju karjääri kujundamise oskuste arengule.

## Sissejuhatus

Karjäärikujundamine on õppimise, töö, vaba aja ja nende vaheliste üleminekute planeerimine kogu elu jooksul (*Lifelong Guidance Policy Development: Glossary, 2014*). See tähendab ka endale tähendusliku ja rahuldustpakkuva elu loomist tegutsedes paindlikult oma arenguvajadustest ja võimalustest lähtuvalt (*Innove, 2016*). Karjääri planeerimine on elukestev teadlik õppimine ja valikute tegemine oma karjääri kujundamisel ning elukutsevalik on selle protsessi oluline osa (*Innove, 2014*). Selles protsessis keskendutakse iseenda tööalase identiteedi loomisele, oma võimalustele, isiklikele eelistustele ning arengusuunale, ning see eeldab pidevat kohanemist, paindlikkust ja loovust (*Savickas, 2005*).

1980. aastatest alates on töö- ja haridusalaste valikute hulk märgatavalt suurenenud, paljude töövaldkondade olemus muutunud ja jätkab muutumist, mistõttu tuleb ka töötajatel muutustega kaasas käimiseks pidevalt oma oskusi täiendada või ümber kujundada (*Hirschi et al., 2017; OECD, 2004; World Economic Forum, 2018*). On muutunud ka arusaam tööst – lihtsalt raha teenimise võimaluse asemel otsivad töötajad oma töörollist tähendust, otstarvet ja eneseteostust (*Jarvis & Keeley, 2003*). Samuti on toimunud liikumine peamiselt töötaja eelneva väljaõppe ja tööandjate investeringute poolt määratud karjääri asemel sellise karjääri suunas, mida juhib suuresti töötaja ise (*Kuijpers & Scheerens, 2006*). Just karjääri kujundamisel on täheldatud otsesest ja positiivset mõju indiviidi karjääri kulgemisele (*Bimrose & Barnes, 2006*). Näiteks on leitud, et aktiivne karjääri kujundamine ja võrgustikutöö kontaktide loomiseks ja hoidmiseks on positiivselt seotud karjäärialase identiteediga ja kindlusega tulevase töö osas (*Meijers et al., 2013*). Salomone ja Slaney (*1981*) leidsid, et oma pädevuste ja võimaluste analüüs karjääri seisukohalt loob realistliku pildi oma võimetest, mis omakorda toob kaasa mõistlikumad valikud. Samuti on näidatud, et karjäärialastest valikutest sõltub suurel määral indiviidi tulevane majanduslik seisukord (*Holman, 2014*).

Samas seisavad valikute paljususe tõttu inimesed silmitsi aina suurema survega valikute tegemisel. Kuna karjääriotsustest sõltub vähemalt osaliselt inimese edasine elu, pole mingi üllatus, et paljude jaoks on karjääriotsuse langetamine keerukas, stressi ja ärevust põhjustav protsess (*Gati & Levin, 2014*). Oma karjääri teadlikuks kavandamiseks vajab inimene mitmeid oskusi - näiteks tuleb tal koguda, analüüsida, sünteesida ja organiseerida enesekohast ning haridus- ja kutsealast infot, teha valikuid, otsustada ja korraldada tööd ja eraelu puudutavaid üleminekuid (*European Lifelong Guidance Policy Network, 2012; Innove, 2016; Järva et al., 2018*). Varasemalt on karjääri kujundamise pädevusi defineeritud kui "teadmiste, oskuste ja hoiakute kogumit, mille sihipärane arendamine loob isikule eeldused valmisolekuks juhtida oma elu, tehes eneseteadlikke ja vastutustundlikke valikuid" (*Järva et al., 2018, p. 34*), milleks vajalikud oskused võib paigutada eneseteadlikkuse tõstmise, võimaluste analüüsi, planeerimise ja tegutsemise tegevuspädevuste valdkonda (*Järva et al., 2018*).

## 1. Karjääri kujundamise pädevuste mudel

Karjääri kujundamise pädevuste mudeli töötas välja SA Innove Rajaleidja tuginedes „... konstruktivistlikule karjäärinõustamise paradigmale ja Eesti riiklikele õppekavadele...” (Innove, 2016, p. 4). Karjääri kujundamise pädevuste mudel pakub struktureeritud kogumi pädevusvaldkondadest, pädevustest, hoiakutest, väärtustest ja õpitulemustest ning võimaldab seeläbi jälgida ja toetada karjääri kujundamiseks vajalike pädevuste arengut (Innove, 2016). SA Innove (2016) mudelis jagatakse karjääriplaneerimise pädevused nelja valdkonda: eneseteadlikkuse kujundamine, võimaluste analüüs, planeerimine ja tegutsemine. Käsitlus on nii mõneski aspektis sarnane teistele karjäärivaldkonna mudelitele. Näiteks Hirschi ja Koeni (2021) karjääri juhtimise mudel eristab karjäärieesmärkide seadmist, info otsimist, eesmärkide nimel tegutsemist ja tagasisidet ning Savicas ja kolleegide (2018) käsitluses eristatakse karjääri konstrueerimisel minapildi kristalliseerumist, võimaluste uurimist, otsustamist ja tegutsemist töötamiseks valmistudes.

**Eneseteadlikkuse arendamine** hõlmab eneseanalüüsi oskust, positiivse enesehinnangu loomise ja säilitamise oskust, enda motiveerimise oskust, õpioskust ning nendega seonduvaid hoiakuid ja väärtusi (Innove, 2016). See aspekt karjääri planeerimises on oluline, sest enda võimete, omaduste, karjääri-alase motivatsiooni tundmine tõstab enesekindlust ja motiveeritust, võimaldab teha paremaid õpiotsuseid, aitab seada realistlikke karjäärieesmärke ja tõstab üldist karjääri planeerimise võimekust (Anakwe et al., 2000; De Vos et al., 2009; Kuijpers & Scheerens, 2006; Meijers et al., 2013; Whiston et al., 2017).

**Võimaluste analüüs** kujutab endast töömaailma, tööturu, tulevikuprognoside, ameti- ja kutsealade tegevuste ja õppimisvõimalustega seotud infoallikate tundmist, hariduse ja tööturu vaheliste seoste mõistmist ja olemasoleva info kasutamist haridustee ja tööelu kavandamiseks (SA Innove, 2016). Kompetentside hulka kuuluvad info otsimise ja kasutamise oskus ning digipädevus, võimaluste analüüsi oskus, kriitilise mõtlemise oskus ning hariduse ja tööturu info seostamise oskus. Lisaks on oluline valikuvabaduse ja kaasneva vastutuse väärtustamine ning ühiskonna toimimisse ja arengusse panustamise väärtustamine (SA Innove, 2016).

On leitud, et sarnaselt enda mõistmisele, aitab võimaluste tundmine kaasa edukale karjääri kujundamisele (Anakwe, Hall, & Schor, 2000; Greenhaus, Callanan, & Godshalk, 2010; Whiston et al., 2017). Seda näiteks seetõttu, et inimese võime infot töödelda ja tõlgendada on piiratud ja seetõttu sõltub edukate lahenduste leidmine lisaks individuaalsele võimekusele suuresti vajamineva info hulgast, mis omakorda tuleneb ülesandest (Simon, 1990). Ebamäärased või paljude lahendusvõimalustega ülesanded on üldjuhul keerukamad ja põhjustavad suuremat kognitiivset koormust, mis karjäärivaldkonnas tähendab ennekõike seda, et mida ebamäärasem on inimese arusaam oma tulevikuplaanidest, seda suurem on võimalike valikuvariantide hulk, seda rohkem on vaja pingutada konkreetset tegutsemist võimaldava tegevuskava loomisel ja suurem on oht kognitiivse ülekoormuse ning sellest tuleneva otsustusvõimetuse tekkeks (Verbruggen & Vos, 2019). Piisava informeerituse korral omatakse adekvaatset ülevaadet valikute positiivsetest ja negatiivsetest mõjudest, mis omakorda vähendab hirmu muutuste ees ja suureneb võimekus otsuseid vastu võtta (Verbruggen & Vos, 2019). Parema informeerituse töömaailmast, oma võimalustest ja keskkonnast seotud realistlikumate karjäärieesmärkide seadmisega, paremate karjääristrateegiatega ja -otsustega (Anakwe et al., 2000; Greenhaus et al., 2010; Whiston et al., 2017).

## Karjääri kujundamise pädevuste enesehindamise vahendi välja töötamine

Planeerimine kujutab endast karjääri disainimise ja juhtimise mõistmist ning oma eraelulisele ja tööalasele karjäärile tähenduse loomist; ameti-, kutse- või erialanõuete ja eneseanalüüsi tulemuste seostamisest tulenevalt haridustee jätkamise või tööalase rakenduse võimaluste määratlemist ning haridus-, kutse- ja ametialaste sihtide seadmist ja tegevuskava välja töötamist (SA Innove, 2016). Planeerimine hõlmab eesmärgistamise oskust, alternatiivide määratlemise oskust, otsustamise oskust, elu väärtuste mõtestamise ja nende järgimise väärtustamist, elurollide tasakaalu ning enda ja ühiskonna heaolu nimel sihtide seadmise tähtsustamist (SA Innove, 2016). On näidatud, et läbi mõeldud karjääriotsused on seotud karjäärilase eduga (Murphy & Ensher, 2001; Verbruggen & Vos, 2019). Samas on karjääriotsused oma olemuselt väga keerukad, sest enamasti tuleb valida mitme variandi vahel, mille omavahel võrdlemine on raske, ning astuda mitmeid samme, et oma otsust ellu viia (Verbruggen & Vos, 2019). Taolise otsustamisega kaasneda võiva kognitiivse ülekoormuse vähendamiseks tuleb karjäärivalik ja sellega seotud tegevusplaan sõnastada võimalikult lihtsate vahe-eesmärkidena (Verbruggen & Vos, 2019). Vastasel juhul võib koostatud plaan osutada üle jõu käivaks ja inimene ei vii seda ellu. Enamasti tuleb karjääriotsuseid teha korduvalt ja kord juba omandatud häid võtteid on võimalik kasutada kogu järgneva elu jooksul (Whiston et al., 2017).

**Tegutsemisel** on oluline omandada praktilisi õpi- ja töökogemusi ning vajadusel korrigeerida oma käitumisi, harjumusi, eesmärke ja tegevusi (SA Innove, 2016). Selleks individ "algatab ja viib ellu tegevusi erinevate elurollidega seotud eesmärkide saavutamiseks, positiivsete ja toimivate suhete loomiseks ja hoidmiseks ning haridusteele või tööle asumiseks ja seal püsimiseks" (SA Innove, 2016, p. 10). Tegutsemine hõlmab ettevõtlikkust, mõtestatult sihipärase ja efektiivse tegutsemise oskust, koostöövõrgustiku loomise ja hoidmise oskust ning õppimise, töö, töötegija ja usaldusele tugineva koostöö väärtustamist ning oma ettevõtlikkuse ja tõhusa tegutsemise tähtsustamist (SA Innove, 2016). Tegutsemise indikaatoriks võib olla nii tööturgu reguleerivate õigusaktide ning töötamise ja tööotsimise võimaluste tundma õppimine, õpingutele/tööle kandideerimine kui ka huvialaga seonduvat vabatahtlik töö või vahetusaastal osalemine (SA Innove, 2016). Tegutsemine loob võimalusi õppimiseks, mis omakorda kujundavad inimese karjäärilast enesetõhusust ja tulevikuootusi (Lent & Brown, 2013). Siiski on näidatud, et kuna inimestel on kalduvus karta muutusi ja keskenduda pikaajaliste tulude asemel lühiajalistele, põhjustab see sageli võimetust karjääriotsuste nimel tegutseda (Verbruggen & Vos, 2019). Plaanide rakendamata jätmisel võivad olla üsna tõsised tagajärjed. Näiteks on täheldatud, et kui inimene ei näe võimalust ebasoodsa karjääriolukorra muutmiseks, võib see vähendada nende heaolu, tuues kaasa läbipõlemist ja ebatõhusat tegutsemist (Allen et al., 2016; Stengård et al., 2016). Ebakindluse vähendamiseks ja eesmärkide realiseerimiseks ongi vaja alternatiivid eelenvat läbi töötada ja edasine tegevuskava paika panna (Gati & Asher, 2001), mis tähendab, et tõhusa tegutsemise eelduseks on kõikide eelnevalt kirjeldatud pädevuste piisav valdamine, sh piisav arusaam oma motivatsioonist, ülevaade võimalustest ning konkreetse tegevuskava olemasolu.

## 2. Karjääri kujundamise pädevuste omandamine

Inimesed erinevad selle poolest, kui võrd palju nad karjääriotsuste tegemisel abi vajavad – mõni saab omal käel teadlike ja põhjendatud valikutega hakkama, teine aga võib vajada tuge nii enda võimete, oskuste, huvialade, õppimis- kui ka töötamisvõimaluste leidmiseks ja hindamiseks (Kallaste et al., 2021). Abi võivad vajada nii töötavad täiskasvanud kui ka noored, kellel on keeruline valikuid langetada näiteks väga varajase otsustamiskohustuse tekkel või olukorras, kus neil pole piisavalt taustainfot (Kallaste et al., 2021). Just see, et enamik inimesi võtab karjääriotsuseid vastu väga harva ja seega puudub neil vastav otsustusvilumus, tekitab karjääri planeerimisel lisapinget tõstab ärevust (Verbruggen & Vos, 2019). Seega on karjääri kujundamise pädevuse omandamise toetamiseks vaja teada, milliseid probleeme inimene karjääriplaanide tegemisel kogeb ja pakkuda võimalusi puudujäävate oskuste arendamiseks (Gati & Levin, 2014).

On viiteid, et karjääriõppega tasub alustada juba varakult. Näiteks Jepsen ja Dickson (2003) leidsid, et karjäärivaliku selgus keskkooli lõpetades on positiivselt seotud hilisema eneseraporteeritud ametialase meisterlikkusega. Yun ja Min (2015) leidsid põhi- ja keskkooli õpilasi võrdlevas uuringus, et keskkooli õpilastel oli kõrgem karjäärihoiaku küpsus (career attitude maturity), kuid karjäärieeelistused (career preference) ja karjääripüüdlused (career aspirations) keskkooli ja põhikooli õpilaste vahel erinevus puudus. Ka Eesti noorte nõudlus toetavate karjääriteenuste järele on suur – valdav osa 18-26aastastest tunneb, et vajab teatud karjääriteenuseid (Kallaste et al., 2021). Eesti kontekstis on leitud, et kuigi leidub põhikoolilõpetajaid, kes lähevad edasi kutsekooli, ning vajavad karjäärivaliku tegemiseks juba põhikoolis toetust, pakutakse karjääriteenuseid (nt karjääriõppe valikaine) põhikooli tasemel vähem kui gümnaasiumi tasemel (Kallaste et al., 2021). Kokkuvõtlikult võib öelda, et hilejalt keskkools, aga võimalusel ka varem oleks hea aeg sekkumiseks - hiljem on inividid juba pidanud läbima karjääri kujundamise protsesse ja just nooremate õpilastega läbi viidud sekkumised on osutunud efektiivseks (Prideaux et al., 2000; Whiston et al., 1998).

Programmid, mille eesmärk on aidata inimesi mitmesugustes karjääriga seotud ülesannetes, sealhulgas karjääriotsuste tegemisel, karjääri uurimisel, karjääri küpsuse kujundamisel ja karjääri alasel enesetõhususe tõstmisel, on üldiselt näidanud positiivset mõju (Prideaux et al., 2000; Whiston et al., 2017). Näiteks leidsid Wierik & Beishuizen (2015) oma uuringus, et esimest aastat täiskoormusel õppivad üliõpilased said rohkem ainepunkte pädevuspõhises süsteemis, kus neid oli varasemalt juhendatud oma õppeprotsessi suunama. Watts (1999) on näidanud, et karjääriinõustamine võib mõjutada individuaalsete otsuste langetamist õppes osalemise osas - see võib vähendada koolist väljalangemise tõenäosust ja suurendada uuesti kooliellu kaasatuse tõenäosust. Samas on näidatud, et karjääriõpe panustab karjääri identiteeti, õpimotivatsiooni ja subjektiivsesse valikute kvaliteedi tunnetusse, parandab sobilike õpi- ja praktikaülesannete valikut ning soodustab heade tulemuste saavutamist; oluline roll oli just vestluse sisul ja mitte nii väga vestluse vormil või vestluse läbiviijal (Meijers et al., 2013; Neale-McFall & Owens, 2016). Meijers ja kolleegid (2013) näitasid, et sellised karjäärikompetentsid nagu karjääri kujundamine (aktiivne karjäärikäitumine) ja võrgustikutöö (interaktiivne käitumine karjääriga seotud kontaktide loomiseks ja hoidmiseks) olid positiivselt korreleeritud karjääriidentiteediga (kindlus tulevase töö osas). Samad autorid leidsid ka, et koolide karjäärialastel sekkumistel oli laiahaardeline positiivne efekt, minnes kaugemale lihtsalt karjääriotsuste tegemise oskusest ja karjääriteadlikkuse arendamisest, millele tüüpiliselt keskendutakse. Autorid järeldasid, et erinevatel karjääriõppega seotud elementidel võib olla oluline roll karjääriidentiteedile negatiivselt mõjuvate individuaalsete faktorite mõju vähendamises. Näiteks vähesema tajutud sisemise kontrollikeseme ja õpisaavutustega õpilased vajavad rohkem karjääridialooge (Meijers et al., 2013).

## Karjääri kujundamise pädevuste enesehindamise vahendi välja töötamine

Kokkuvõtteks võib öelda, et inimesed vajavad karjääri kujundamisel erinevat tuge, mis tähendab, et efektiivsemaks sekkumiseks on vaja konkreetse indiviidi vajadused välja selgitada ja seejärel viia läbi just arendamist vajavate kompetentside omandamist toetavad tegevused. Whitson ja kolleegid(2017) leidsid oma meta-analüüsis, et eriti tõhusad on need sekkumised, mis kasutavad vähemalt ühte alljärgnevatest: enesekohased hindamised, väärtuste selgitamine, psühhoharimine, töömaailma info vahendamine, nõustaja tugi. Efektiivsemaks meetodiks on peetud just individuaalset nõustamist, ent samas on viiteid ka sellele, et suures osas veebi vahendusel toimuvad sekkumised, mis sisaldavad psühhoharimist, info vahendamist jmt. võivad olla tõhusad (van der Horst et al., 2021).

### 3. Karjääri kujundamise pädevuste mõõdikud

Karjääri kujundamise kompetentside hindamiseks on kasutusel mitmeid mõõdikuid. Näiteks Savickas ja kolleegide (2018) mõõdik *Students Career Construction Inventory – SCCI* keskendub keskkooli õpilastele, tudengitele ja ülikooli lõpetanutele ning mõõdab kutsealast enesekontseptsiooni, ametialase info otsimise oskust, õppimis- ja töötamisvõimaluste uurimist, karjäärivaliku langetamist ja valiku elluviimiseks valmistumist. Neid aspekte mõõdetakse kokku 18 väitega ning uuritavad vastavad 5-pallisel Likerti-tüüpi skaalal.

Hirschi, Freund & Herrmann (2014) löid karjäärikäitumise üldise taseme mõõtmiseks Karjääri kaasatuse skaala (*Career engagement scale*). See keskendub tudengitele, ülikooli lõpetanutele ja juba töötavatele professionaalidele ning mõõdab, kui aktiivselt uuritavad oma karjääri läbi erinevate karjäärikäitumiste arendavad. Küsimustik koosneb üheksast karjäärilasest tegevusest ning 5-pallisel Likerti-tüüpi skaalal tuleb vastata, mil määral on neid tegevusi sooritatud viimase 6 kuu jooksul.

Kallaste ja kolleegid (2021) kasutasid eestlaste karjääripädevuste mõõtmiseks Hirschi ja kolleegide (2018) aastal avaldatud Karjääriressursside küsimustiku (*Career Resources Questionnaire – CRQ*) lühendatud versiooni. Kohandades Küsimustikku oma uuringu vajadustest lähtuvalt kohandades valisid autorid algsest 12 faktorist välja viis: teadmised tööturust, sotsiaalne tugi karjäärile, karjäärikindlus, karjäärisegadus, elukestev õpe. Küsimustik koosnes 15 väitest, millele vastati 5-pallilisel Likerti-tüüpi skaalal.

Lisaks on mitmeid mõõdikuid koostatud erinevate riikide karjääriarendusega tegelevate keskuste poolt. Näiteks Šotimaal on loodud karjääripädevuste raamistik „*Career Management Skills Framework for Scotland*“, milles rõhutatakse minapildi, oma tugevuste, võimaluste uurimise ja koostöövõrgustike loomisega seotud oskusi ning USAs *National Career Development Association* poolt välja töötatud raamistik „*National Career Development Guidelines*“ aitab hinnata saavutusi järgmistes valdkondades: isiklik sotsiaalne areng, hariduslikud saavutused ja elukestev õpe ning karjääri juhtimine.

Paraku on juba eksisteerivate raamistike üle võtmine keeruline protsess, mis takerdub sageli haridussüsteemide erinevuste taha (Hooley et al., 2013). Ka antud juhul tuleb tõdeda, et kuigi kõik nimetatud skaalad annavad olulist informatsiooni inimese karjääri kujundamise kohta, ei kata need ega paljud teised (Gati et al., 2000; Rottinghaus et al., 2005) karjääri kujundamise pädevusi kõikehõlmavalt ega sellisel viisil, mis oleks täielikult kooskõlas Eestis kasutusel oleva Karjääri kujundamise pädevuste mudeliga. Ka Kallaste ja kolleegid (2021) järeldasid, et nende kasutatud adapteeritud küsimustikul ei olnud väga head psühhomeetriselised omadused ja soovitasid sobilike küsimustike loomisega edasi tegeleda. Seega on Eesti jaoks sobiliku hindamisvahendi loomine jätkuvalt aktuaalne, saamaks ülevaadet indiviidide karjääripädevustest, hindamaks Eestis karjääriõppe ja karjääriteenuste tulemuslikkust ning selgitamaks karjääri kujundamise pädevuse arendamise võimalusi.



## 4. Uuringu eesmärk

Tulenevalt eelpool kirjeldatust on uuringul kolm eesmärki:

1. Koostada karjääri kujundamise pädevuste mudeliga kooskõlas olev hindamisvahend.
2. Hinnata Eesti lõpuklasside õpilaste karjääri kujundamise pädevuste taset.
3. Kontrollida karjääri kujundamise pädevuste mudelis kirjeldatud pädevuste arengu toetamiseks loodud e-õppe metoodika efektiivsust.

Lähtuvalt uuringu eesmärkidest koosnes uuring kolmest osast:

- Uuringu esimeses osas viidi läbi pilootuuring karjääri kujundamise pädevuste küsimustiku loomiseks, toimus küsimustiku faktorstruktuuri kontroll ja küsimustiku täiustamine.
- Uuringu teises osas toimus küsimustiku abil 9-ndate ja 12-ndate klasside ja kutsekoolide ning õpilaste karjääri kujundamise pädevuste hindamine.
- Uuringu kolmandas osas viidi loodud küsimustikku kasutades läbi karjääriõppe efektiivsuse analüüs ülikooli MOOC-tüüpi e-kursusel „Teadlikult tulevikku – minu karjääriplaan“ osalejate näitel.

## 5. Uuringu I osa

### 5.1. Pilootuuring: Karjääri kujundamise oskuste küsimustiku loomine

#### 5.1.1. Valim

Pilootuuringu valimi moodustasid koolidele saadetud üleskutsele vastanud Eesti kutsekoolide ja gümnaasiumide lõpuklasside täisealised õpilased ja mõned uuringuga seotud üliõpilased. Üleskutse saanud koolide nimekirja koostamisel oli eesmärgiks kaasata uuringusse erinevate piirkondade koole, tagamaks see, et valimis oleks esindatud nii väiksema kui ka suurema rahvaarvuga piirkondade koolid. Koolide esindajatega võeti ühendust 2021. aasta sügisel, paludes neil vahendada õpilastele üleskutset osalemiseks karjääri kujundamise pädevuste hindamise uuringus. Koolide esindajad edastasid küsimustiku lingi õpilastele ning uurimuses osalemiseks andsid täisealised õpilased ise oma nõusoleku, alaealiste õpilaste puhul edastasid kirjaliku nõusoleku lastevanemad (paberil edastatud lastevanemate nõusoleku edastasid õpetajad uuringu eest vastutajatele). Vastuseid koguti 2021. aasta detsembri alguseni.

Küsimustiku koostamise pilootuuringus osales kokku 199 inimest (118 naissoost ja 81 meessoost), kellest 4 naissoost vastajat õppis põhikooli lõpuklassis, 22 kutsekoolis (13 naissoost, 8 meessoost), 175 gümnaasiumis (96 naissoost, 73 meessoost) ja 5 naist Tartu Ülikoolis. Valim oli vanusevahemikus 15-50 aastat (keskmine = 18.73 SD = 4.84) ja vastajaid oli 11-st erinevast Eesti koolist.

Järgmiseks tegevuseks oli pilootuuringu raames loodud küsimustiku faktorstruktuuri kontrollimine. Selleks läbi viidava kinnitava faktoranalüüsi valimi moodustasid 534 inimest (457 naist, 62 meest, 15 täpsustamata), kes osalesid 2021. või 2022. aasta sügissemestril ühes järgnevatest Tartu Ülikooli psühholoogia instituudi õppeainetest: „Teadlikult tulevikku - minu karjääriplaan,“ „Tunnetuspsühholoogia,“ „Akadeemiline enesejuhtimine“ või „Sissejuhatus karjääriõustamisse.“ Kinnitava faktoranalüüsi valimi vastajad jäid vanusevahemikku 15-60 (keskmine vanus 29.38, SD = 12.46).

### 5.1.2. Materjalid

Uuringu esimeses osas koostati õpilaste pädevuse hindamiseks karjääri kujundamise oskuste piloot-küsimustik, mis koosnes 42-st kandidaat-väitest (Lisa 1). Küsimustik toetus karjääri kujundamise pädevuste mudelile ja lähtus pädevuste arengu toetamise juhendmaterjalist. Küsimustik käsitles järgmiseid karjääri kujundamise pädevusi: eneseteadlikkus, võimaluste analüüs, planeerimine ja tegutsemine. Küsimuste sõnastuse koostamisel võeti eeskju kolmest uurimusest:

1. Savicas et al (2018) küsimustikust "The Student Career Construction Inventory," mis koosnes 18 Likert-tüüpi küsimusest,
2. Hirschi et al (2014) küsimustikust "The Career Engagement Scale," kus oli 9 Likert-tüüpi väidet
3. Skills Development Scotlandi (2012) poolt välja töötatud raamistikust, milles on loetletud 102 karjääri kujundamisega seotud tegevust.

Pädevuste hindamiseks loodud väited sõnastati oleviku vormis, sisaldasid tegusõna ja viitasid eesmärkidele või ülesannetele, millega karjääri planeerimisel kokku puututakse (Savicas et al., 2018). Näiteks töömaailma võimaluste analüüsi hindamiseks loodi väited "Olen kursis töömaailmas toimuvaga", "Kaardistan oma võimalusi töötamiseks ja õppimiseks" ja "Mõistan hariduse ja töömaailma omavahelisi seoseid." Väidete koostamise järel paluti kümnel põhikooli lõpuklassi õpilasel, kolmel üliõpilasel ja viiel täiskasvanul küsimustikule vastata, väidete arusaadavust kommenteerida ja oma sõnadega seletada veendumaks, et väited on arusaadavad.

Sarnaselt Savicas et al. (2018) küsimustikus kasutatud skaalaga, paluti vastajatel hinnata 5-pallisel Likerti-tüüpi skaalal kui põhjalikult on nad väites esitatud valdkonnaga tegelenud (5 - väga põhjalikult, olen seda edukalt teinud, 1 - üldse mitte, pole sellele veel eriti mõelnud). Skaala mõõdab seda, kui kaasatud on vastaja karjääri planeerimise käigus ette tulevate ülesannete lahendamisse ja kas tal on vajalikud teadmised ja oskused olemas. Vältimaks küsimuse sisulise vastuseeta jätmist otsustati neurtraalse keskpunktita skaala kasuks - 3 - pigem pinnapealselt (nt. tean, kuidas seda teha, aga pole proovinud) (Chuyung, Roberts, & Hankinson, 2017). Lisaks küsiti vastajate tasutaandmetest koolitüüpi ja kooliastet, sugu ja vanust.

Pilootuuringus välja töötatud küsimustiku faktorstruktuuri (vt Tabel 1) kontrollimiseks viidi läbi kaks kinnitavat faktoranalüüsi – üks pilootuuringus leitud mudeli sobivuse kontrollimiseks (vt Tabel 2) ja teine täiendavate küsimuste lisamise sobivuse ja põhjendatuse kontrolliks (vt Tabel 3).

### 5.1.3. Protseduur

Pilootuuringus osalenutelt taotleti küsimustiku täitmiseks informeeritud nõusolek, kus selgitati uuringu eesmärki ning käsitleti eetilisi printsiipe, sh. konfidentsiaalsus, anonüümsus ja vabatahtlik osalemine võimalusega täitmine igal hetkel katkestada. Osalejatel oli võimalus täita küsimustikku anonüümselt, ent sellisel juhul ei olnud täitjal võimalik saada küsimustiku tulemuste kohta tagasisidet, sest automaatset tagasisidestamist ei toimunud. Tagasiside saamiseks pidi vastaja esitama meiliaadressi, millele tagasisidet sooviti. Kogu küsimustiku struktuuri puudutav andmetöötlus viidi läbi isikustamata andmetel, ent originaalandmestikus säilis kuni tagasiside saamiseni seos tagasiside saamiseks esitatud meiliaadressiga. Peale küsimustiku faktorstruktuuri kontrollimist koostati ja edastati soovijatele individuaalne tagasiside ning kustutati originaalandmestikust kõik meiliaadressid.

## Karjääri kujundamise pädevuste enesehindamise vahendi välja töötamine

Osalejatel paluti täita karjääri kujundamise pädevuste hindamise küsimustik andes vastused 5-palli skaalal vastavalt sellele, kui võrd põhjalikult on vastaja küsimuses toodud teemaga tegelenud ning vastata täiendavatele küsimustele oma taustaandmete ja karjääriplaneerimise alaste tegevuste kohta. Vastajad täitsid küsimustikku ühe korra. Küsimustikus osalemise üleskutset vahendasid koolid (näiteks klassiõpetaja või õppejuht), kes edastasid huvilistele lingi küsimustiku täitmiseks, mis viis edasi Limesurvey keskkonda. Esialgne küsimuste komplekt on Lisas 1.

Peale faktoranalüüsi tulemuste selgumist tutvustati valminud väidete komplekti (Lisa 2) 13-le karjäärivaldkonna ekspordile, kellest 8 olid Eesti töötukassa karjääripetsialistid, 2 karjääriõpetuse õpetajad ja 3 karjäärivaldkonna koolitajad. Koostöös karjäärivaldkonna ekspertidega analüüsiti küsimustiku väidete komplektis sisalduvate ja karjääri kujundamise mudelis kajastatud pädevuste kattuvust. Arutelu tulemusena lihtsustati osade väidete sõnastust, ning otsustati lisada veel 5 väidet, mille sobitumist mudelisse kontrolliti täiendavalt. Täiendatud küsimustik on toodud Lisas 3.

### 5.1.4. Tulemused

Uuringu statistiline analüüs viidi läbi programmiga JASP (JASP Team, 2023). Esialgsesse küsimustikku genereeriti mitmeid alternatiivseid küsimusi, mis uurisid sama nähtust erineva sõnastusega ja kokku loodi nii 42 küsimust. Küsimustikku alternatiive luues otsitakse parimaid sõnastusi nähtuse uurimiseks, sest vahel võib väikeselgi sõnastuse muutusel olla suur tähendust andev roll. Samas tuleb arvestada, et korduvalt samasisulisele küsimusele vastamine on väsitav ja võib tekitada tunde liigest kontrollimisest. See tähendab, et vastajate ülekoormamise vältimiseks ei tohiks küsimustikus olla suurt hulka sarnaseid väiteid ja nende esinemisel tuleks üks paarist eemaldada (Awang 2012 viidatud Maat et al., 2015). Seetõttu oli ka antud uuringus esialgse küsimuste komplekti puhul oluline ja põhjendatud korduvate samatähenduslike küsimuste eemaldamine. Korduste eemaldamisel kontrolliti üle kõik 0.49 suuremad väidete vahelised korrelatsioonid (Spearmani korrelatsioonikordaja) ja eemaldati topelväidetest see, mille originaalsusaste oli madalam. Korduste ja liigse kattuvuse kõrvaldamise tulemusel jäi järele 21 väidet.

Korduste eemaldamise järel viidi läbi uuriv faktoranalüüs eesmärgiga tuvastada loodud küsimustiku faktorstruktuur ja täpsustada, mitmesse dimensiooni saab vastajate vastuste põhjal väljatöötatud küsimustiku väited ehk karjääri planeerimise oskuste hinnangud jagada. Faktoranalüüsi käigus olid otsustavateks suurusteks faktorlaadungid ehk küsimustiku väidete seosed tekkinud faktoritega.

On erinevaid arvamusi, mis on faktorlaadungite alumine piir, millest alates analüüsi kaasatud väide tuleb mudelist välja jätta. Näiteks Awang (2012, viidatud Maat et al., 2015) sõnul tuleks välistada väited, mis on 0.5st väiksema faktorlaadungiga, samas kui MacCallum ja kolleegide (1999) sõnul peaksid väikese valimi puhul olema faktorlaadungid vähemalt 0.6.

Samuti ei ole suurt kooskõla erinevate autorite poolt pakutud optimaalse valimi suuruse osas. Nii näiteks on Williamsi ja kolleegide (2010) sõnul on mitmed õpikud käsitlenud faktoranalüüsi jaoks valimi suuruseid järgnevalt: 100 - halb, 200 - rahuldav, 300 - hea, 500 - väga hea ja 1000+ - suurepärase. Sellest määratlusest lähtuvalt on antud uuringu valim pigem väike (N =199). Siiski on MacCallum et al. (1999) leidnud, et valimi suuruste range määratlemine ei ole tingimata vajalik ja see sõltub erinevatest aspektidest nagu muutujate arv, disain ja faktorlaadungid. Eriti oluliseks näitajaks valimi suuruse optimaalsuse hindamisel on valimi suuruse ja väidete arvu suhe. See on antud uuringu korral suurem kui 3:1-le, mis tähendab, et tegemist on üsna tavapärase lähenemisega, sest sarnane lähenemine on kasutusel umbes 40 % faktoranalüüsil põhinevatest teadusartiklitest (Costello & Osborne, 2005).

## Karjääri kujundamise pädevuste enesehindamise vahendi välja töötamine

21 väitest koosneva küsimustiku uuriva faktoranalüüsi tulemused on toodud Tabelis 1. Vastavalt Kaisrei kriteeriumile tekkis analüüsi tulemusena kolm faktorit. Väidete kaasamine faktoranalüüsi oli igati õigustatud: väidete komplekti KMO näitaja oli 0.908, mis räägib väga heast väidete komplektist faktoranalüüsi jaoks. Mudel kirjeldas ligikaudu 50% väidete ühisvariatiivsusest, mis on samuti arvestatav näitaja.

Tabel 1. „Karjääri kujundamise oskuste küsimustiku uuriva faktoranalüüsi tulemused. Kolme faktori faktorlaadungid“

Väide	Eneseteadlikkus	Planeerimine ja tegutsemine	Info ja võimaluste analüüs
Kujundan positiivse enesehinnangu	0.81		
Tunnen oma väärtusi	0.61		
Motiveerin ennast	0.70		
Hoian erinevad elurollid omavahel tasakaalus	0.55		
Hoian tasakaalus oma kohustused ja vaba aja	0.52		
Sean endale heaolu suurendavaid sihte	0.52		
Õpin ennast hästi tundma	0.42		
Valin endale sobiva valdkonna		0.77	
Kohandan vajadusel oma karjääriplaane		0.75	
Tegutsen aktiivselt eesmärkide saavutamise nimel		0.68	
Kandideerin õppima või tööle		0.57	
Hindan oma võimalusi valitud valdkonnas edu saavutamiseks		0.56	
Sean realistlikke karjäärieesmärke		0.56	
Koostan vaheetappidega tegevuskava oma karjäärieesmärkide saavutamiseks		0.49	
Olen valmis elukestvaks õppeks		0.43	
Olen kursis töömaailmas toimuvaga			0.87
Mõistan hariduse ja tööturu omavahelisi seoseid			0.76
Leian vajadusel info mind huvitavatest õpi- ja töövõimalustest			0.61
Analüüsin võimalusi tööturule			0.56

## Karjääri kujundamise pädevuste enesehindamise vahendi välja töötamine

sisenemiseks			
Tunnen tööturgu reguleerivat seadusandlust			0.46
Kaardistan oma võimalusi töötamiseks ja õppimiseks			0.43

Analüüsi tulemusena jäeti küsimustikust välja liiga madala (alla 0.5) faktorlaadungiga küsimused. Erandina jäeti esialgsesse küsimustikku alles küsimus „tunnen tööturgu reguleerivat seadusandlust,“ kontrollimaks edaspidi, kas küsimuse madalad tulemused võivad olla seotud valimit iseloomustava eripäraga (pilootuuringu valim koosnes peamiselt õpilastest, kellel sageli polegi veel kokkupuudet tööturgu reguleeriva seadusandlusega) ja seega jäi pilootuuringu tulemusena küsimustikku alles 18 väidet, mis jagunesid kolme faktorisse: 1. Eneseteadlikkus, 2. Planeerimine ja tegutsemine, 3. Info ja võimaluste analüüs.

Brown & Moore (2012) sõnul on tuleb mudeli ülevaatamisel ainult suurte standardiseeritud faktorlaadungite või modifikatsiooniindeksite põhjal olla ettevaatlik, kuna see võib põhjustada ülesobitamist. Kuna küsimustiku koostamisel eemaldati pilootuuringus suures koguses väiteid ning valim oli küllaltki väike, eksisteeris oht, et lõplik mõõtmismudel sobitati liialt oma andmekogumile. Selle kontrollimiseks viidi järgmise sammuna üliõpilaste valimil läbi pilootuuringu käigus valminud küsimustiku kinnitav faktoranalüüs, mille sobitumine andmetele oli väga hea. Kinnitava faktoranalüüsi tulemused on Tabelis 2.

Mudeli sobitumise indeksid olid järgnevad: CFI = 0.98, NFI = 0.97 (nende indeksite puhul näitab 0.95 suurem näitaja väga head sobitumist) RMSEA = 0.09 ja SRMR = 0.07 (esimese puhul räägitakse 0.08st väiksemate väärtuste ja teise puhul 0.06st väiksemate väärtuste korral väga heast sobitumisest) (Hu & Bentler, 1999). Seega võib välistada, et saadud mudel kehtis vaid esialgsel valimil ning lisaks leiti, et küsimuse „tunnen tööturgu reguleerivat seadusandlust“ säilitamine oli õigustatud.

Tabel 2. „Karjääri kujundamise oskuste küsimustiku kinnitava faktoranalüüsi tulemused. Faktorlaadungid tekkinud kolmele faktorile“

Väide	Eneseteadlikkus	Planeerimine ja tegutsemine	Info ja võimaluste analüüs
Kujundan positiivse enesehinnangu	0.78		
Tunnen oma väärtusi	0.69		
Motiveerin ennast	0.81		
Hoian erinevad elurollid omavahel tasakaalus	0.75		
Hoian tasakaalus oma kohustused ja vaba aja	0.70		
Sean endale heaolu suurendavaid sihte	0.78		
Õpin ennast hästi tundma	Ei kaasatud		
Valin endale sobiva valdkonna		0.80	
Kohandan vajadusel oma karjääriplane		0.69	
Tegutsen aktiivselt eesmärkide saavutamise nimel		0.78	

## Karjääri kujundamise pädevuste enesehindamise vahendi välja töötamine

Kandideerin õppima või tööle		0.55	
Hindan oma võimalusi valitud valdkonnas edu saavutamiseks		0.84	
Sean realistlikke karjäärieesmärke		0.81	
Koostan vaheetappidega tegevuskava oma karjäärieesmärkide saavutamiseks		0.79	
Olen valmis elukestvaks õppeks		Ei kaasatud	
Olen kursis töömaailmas toimuvaga			0.72
Mõistan hariduse ja tööturu omavahelisi seoseid			0.71
Leian vajadusel info mind huvitavatest õpi- ja töövõimalustest			0.73
Analüüsin võimalusi tööturule sisenemiseks			0.82
Tunnen tööturgu reguleerivat seadusandlust			0.52
Kaardistan oma võimalusi töötamiseks ja õppimiseks			Ei kaasatud

Kuna koostöös valdkonna ekspertidega otsustati lihtsustada kolme väite sõnastust ning lisada veel 5 väidet kirjeldamaks neid karjääri kujundamise pädevuste mudeli aspekte, mis pilootuuringus loodud küsimustikus katmata jäid, kontrolliti muudetud ja lisatud väidete sobitumist mudelisse kinnitava faktoranalüüsiga. Täiendatud küsimustik on toodud Lisas 3 ja küsimustiku kinnitava faktoranalüüsi tulemused on Tabelis 3. Selgus, et mudeli sobitumine andmetele oli väga hea. Ekspertide hinnangud mudeli ja väidete kattuvuse osas on Lisas 4.

Tabel 3. „Täiendatud karjääri kujundamise oskuste küsimustiku kinnitava faktoranalüüsi tulemused. Faktorlaadungid tekkinud kolmele faktorile“

Väide	Eneseteadlikkus	Planeerimine ja tegutsemine	Info ja võimaluste analüüs
Kujundan positiivse enesehinnangu	0.76		
Tunnen oma väärtusi	0.71		
Motiveerin ennast	0.87		
<i>Hoian erinevad elurollid tasakaalus</i>	0.70		
Hoian tasakaalus oma kohustused ja vaba aja	0.65		

## Karjääri kujundamise pädevuste enesehindamise vahendi välja töötamine

Sean endale heaolu suurendavaid sihte	0.74		
Tunnen oma võimeid	0.76		
Tean millised on mu isiksuseomadused	0.74		
Teadvustan, mis mind huvitab	0.71		
Kujundan head suhtlemis- ja koostööoskused	0.70		
Valin endale sobiva valdkonna		0.82	
Kohandan vajadusel oma karjääriplaane		0.68	
Tegutsen aktiivselt eesmärkide saavutamise nimel		0.78	
Kandideerin õppima või tööle		0.55	
Hindan oma võimalusi valitud valdkonnas edu saavutamiseks		0.84	
Sean realistlikke karjäärieesmärke		0.81	
Koostan tegevuskava oma karjäärieesmärkide saavutamiseks		0.77	
Olen kursis töömaailmas toimuvaga			0.68
Mõistan hariduse ja tööturu omavahelisi seoseid			0.68
Leian vajadusel info mind huvitavatest õpi- ja töövõimalustest			0.72
Analüüsin oma võimalusi tööturul			0.80
Tunnen olulisemaid tööturgu reguleerivaid seadusi			0.50
Analüüsin oma kogemusi			0.77

Märkus: Ekspertide soovitusel küsimustikku lisatud ja/või muudetud väited on toodud kaldkirjas.

Mudeli sobitumise indeksid olid järgnevad: CFI = 0.978, NFI = 0.97 (nende indeksite puhul näitab 0.95 suurem näitaja väga head sobitumist; Hu & Bentler, 1999), RMSEA = 0.09 ja SRMR = 0.07 (esimese puhul räägitakse 0.1 st väiksemate väärtuste ja teise puhul 0.08st väiksemate väärtuste korral piisavast sobitumisest; Hu & Bentler, 1999). Seega võib väita, et ka täiendatud mudel kehtib samaväärselt esialgse mudeliga.

Karjääri kujundamise oskuste küsimustiku sisemine reliaablus oli hea,  $\alpha = 0.93$ . Alaskaalade sisemine reliaablus oli samuti hea - Info ja võimaluste alaskaala  $\alpha = 0.88$ , Võimaluste analüüsi alaskaalal  $\alpha = 0.80$ , planeerimise ja tegusemise alaskaala  $\alpha = 0.86$ .

## Karjääri kujundamise pädevuste enesehindamise vahendi välja töötamine

### 5.1.5. Arutelu

Kuivõrd hästi katab küsimustik Karjääri kujundamise pädevuste mudelis kirjeldatud pädevusvaldkondi?

Karjääri kujundamise pädevuste mudelis (Innove, 2016) on kirjeldatud nelja pädevust koos iga alla kuuluvate oskuste, väärtuste ja hoiakutega. Antud uuring keskendus ennekõike mudelis toodud pädevustega seotud oskuste mõõdetavaks muutmisele. Selle eesmärgi täitmiseks sõnastati oskusi kirjeldavad väited, mida oli võimalik hinnata Likert-tüüpi skaalal. Väideteleantavad hinnangud puudutasid nii indiviidi panust väites nimetatud oskuse arendamisse kui ka enesekohast hinnangut oskuse rakendamise edukusele. Koostöös karjääri kujundamise valdkonna ekspertidega analüüsiti pilootuuringu käigus koostatud 21st väitest koosnevat komplekti ja leiti, et nende sisuline kattuvus karjääri kujundamise pädevuste mudelis nimetatud oskustega on hea. Siiski otsustati esialgset küsimustikku täiendada 5 eneseteadlikkuse pädevuse alla kuuluva väitega, tagamaks mudelit rakendusvõimaluste seisukohalt oluliste oskuste selgema kajastuse. Hetkel jäi küsimustiku väidetega katmata vaid õpioskus. Kuigi esialgses väidete komplektis olid ka õppimist puudutavad teemad esindatud, puudus neil seos teisi oskusi mõõtvate väidetega ja sellest tulenevalt karjääri kujundamisepädevusi koondavate faktoritega. On tõenäoline, et õpioskus ei seostunud vastajate jaoks ei eneseteadlikkuse, võimaluste analüüsi, planeerimise ega ka tegutsemise teemaga. On võimalik, et õppimisest mõeldakse kui täiesti eraldiseisvast pädevusest ja selle paigutamine karjääripädevuste hulka on pigem tinglik. Seda aspekti tuleks edaspidi põhjalikumalt uurida, selgitamaks, kas karjääri kujundamise pädevuse mudelis on õpioskuste nimetamine vajalik.

Erinevalt karjääri kujundamise pädevuste mudelist, mis koosneb neljast alavaldkonnast, jaotusid käesolevas uuringus loodud väited kolme faktorisse. Ekspertide hinnangul on karjääri kujundamise pädevuste mudelis toodud oskuste jaotused pigem kokkuleppelised kui olemuslikud ja seetõttu on Lisas 4 esitatud kattuvusanalüüsis mitmel puhul ühe oskusega seotud mitu väidet ja üks väide võib samaaegselt olla seotud mitme oskusega. Ka faktoranalüüsi tulemused näitavad, et vastajate vastustest joonistuvad välja pisut teistsugused väidete vahelised seosed kui mudeli alusel oodata võiks. Näiteks on mudelis planeerimise pädevuse alla kuuluv rollide ja kohustuste tasakaalustamine väga tugevalt seotud inimese eneseteadlikkusega ja tööturгу puudutava info käsitlemine tegutsemise asemel hoopiski võimaluste analüüsiga. Selgus ka, et vastajate poolt väidetele antud hinnangute alusel on planeerimine ja tegutsemine omavahel nii tihedalt seotud, et temaatilised väited moodustavad ühe faktori. Planeerimise ja tegutsemise tihedat seotust on mitmed uuringud varemgi täheldanud. Näiteks on varasemalt leitud, et olukorras, kus otsuste tegemine on keeruline ja edu tõenäosus teadmata, võivad inimesed valida pigem tegutsemisest loobumise (Dibonaventura & Chapman, 2008). Karjääri kujundamist puudutavad otsused kuuluvad sageli just sellesse kategooriasse ja eduka tegutsemise tagamiseks on oluline eelnev planeerimine (Gati & Asher, 2001). Lisaks on varasemalt leitud, et just need õppijad, kes koostavad aktiivselt karjääriplane, tegutsevad rohkem oma karjääri juhtimise, sh. karjääri edendamiseks vajaliku võrgustiku loomise nimel (De Vos et al., 2009; Kuijpers et al., 2011). Käesolev uuring on varasemate leidudega kooskõlas - enamik vastajatest hindasid oma planeerimise ja tegutsemise oskust sarnaselt ning selgus, et need, kes pole planeerinud ei ole ka tegutsema asunud ja need, kes on eesmärgid edukalt paika saanud, on sageli kas plaanid juba ellu viinud või on nad vähemalt plaane rakendamas.

Mida valminud küsimustik nt Kallaste et al. (2021) kohandatud küsimustikule juurde annab?



## Karjääri kujundamise pädevuste enesehindamise vahendi välja töötamine

Kui võrrelda käesolevas uuringus valminud karjääri kujundamise oskuste küsimustikku Kallaste ja kolleegi poolt 2021 aastal eesti keelde kohandatud karjääriressursside hindamise mõõdikuga, ilmneb, et need küsimustikud pigem täiendavad kui dubleerivad üksteist. Karjääriressursside küsimustik katab karjääri kujundamise pädevuste mudeli kolm aspekti: võimaluste analüüsi osast tööturu võimaluste analüüs (faktor „Teadmised tööturust“), planeerimise osast eesmärkide püstitamise oskus (faktor „Karjääriselgus“) ning tegutsemise osast elukestva õppe väärtustamine ja selle nimel tegutsemine (faktor „Eluskestev õpe“) (Kallaste et al., 2021). Lisaks võimaldab mõõdik hinnata sotsiaalse toe olemasolu ja karjäärikindlust, mis otseselt ei ole karjääri kujundamise pädevuste mudelis välja toodud, ent on sellest hoolimata olulised karjääritegevuste planeerimisel. Nii lähedaste toetus kui ka suurem karjäärikindlus on seotud paremate karjääri kujundamise oskustega. (Agoes Salim et al., 2023; Hui et al., 2018; Lent et al., 1999).

Samas jäävad karjääriressursside mõõdiku kasutamisel suures osas hindamata eneseteadlikkuse arendamisega seotud oskused, võimaluste analüüsi teemast hariduse alase infoga seonduv ja planeerimisega seotud rollide tasakaalustamine. Just need teemad on kaetud käesoleva uuringu raames loodud küsimustikuga. Oluline erinevus seisneb veel selles, et küsimustikes kasutatud skaalad on mõnevõrra erinevad. Kallaste ja kolleegide (2021) küsimustiku skaala abil on ennekõike võimalik uurida seda, milliseid hinnanguid vastajad oma teadmistele ja oskustele annavad. Käesoleva uuringu käigus loodud küsimustik aitab lisaks oskuse olemasolule hinnata vastaja kokkupuudet hinnatavate oskustega ja panust hinnatavate teemadega tegelemisel.

Karjääri kujundamise oskuste küsimustiku kasutamise võimalused on üsna suure paindlikkusega, sõltudes paljuski rakendaja vajadustest. Käesolev uuring kinnitab, et karjääri kujundamise pädevustega seotud oskuste hindamiseks sobivad nii küsimustiku lühike (vt. Lisa 1) kui ka pikk versioon (vt. Lisa 3). Mõlema puhul hindab vastaja ennast kolmes valdkonnas – eneseteadlikkus, info- ja võimaluste analüüs, planeerimine ja tegutsemine. Tulemuste puhul võib lähtuda iga valdkonna koondskoorist, mis näitab, kuivõrd põhjalikult on vastaja väidete sisus nimetatuga tegelenud ja kas tema oskused on puudulikud, pigem teoreetilised või on ta jõudnud juba teadmiste rakendamiseni. Vastuste kodeerimise põhimõtet on lähemalt selgitatud käesoleva uuringu peatükis „Eesti kutsekoolide ning 9-nda ja 12nda klassi õpilaste karjääri kujundamise pädevuste analüüs.“ Vajadusel annab infot ka üksikküsimuste vastuste analüüs, mis võimaldab näidata, kas indiviidi madalam tulemus mõnes valdkonnas on seotud sellise olulise alaoskuse puudujäägiga, mis takistab muude oskuste rakendamist (nt kui info töövõimalustest on puudulik, on vähetõenäoline, et inimene on edukalt valinud endale sobiliku valdkonna).

Küsimustikust saadav info on kasulik karjäärinõustamises sekkumiste planeerimisel, aidates otsustada, kas klient vajab ennekõike tuge oma oskustele rakendamisevõimaluste leidmisel või puuduvad tal vastavad teadmised sootuks ja alustada tuleks info kogumisest ja vahendamisest. Kaardistades indiviidi nõrgad või puudulikud kohad, saab pakkuda just talle vajalikku abi, tõstes seeläbi karjääriteenuse kvaliteeti ja efektiivsust (Gati & Levin, 2014). Sama põhimõtete saab rakendada ka gruppidega töötamisel või koolides karjääriõppe kavandamisel. Sisuliselt võimaldab küsimustik grupi tasandil teemade kaupa välja selgitada, millega on juba piisavalt tegeletud ja mis on veel katmata ning võimaldab seega efektiivselt tegutseda ka koole sageli kimbutavates piiratud aja- ja inimressursi tingimustes.

## 6. Uuringu II osa

### 6.1. Eesti 9-nda ja 12nda klasside ning kutsekoolide õpilaste karjääri kujundamise pädevuste analüüs.

#### 6.1.1. Valim

Uuringu teises osas läbi viidud õpilaste karjääripädevuste analüüsi valimi moodustasid pilootuuringus osalenud õpilased (vt valimi moodustamise põhimõtteid osas 5.1.1. ja uuringu protseduuri kirjeldust osas 5.1.3.) ning 2022. aasta sügisel ja 2023. aasta esimeses pooles täiendavate andmekogumiste käigus osalenud õpilased. Kokku oli uuringu teise osa valimi suuruseks 689 õpilast, kellest 250 õppis põhikoolis (89 meessoost, 156 naissoost, 5 ei soovinud täpsustada; vanuses 15-17, keskmine vanus 15.73, SD = 0.46), 52 kutsekoolis (13 meessoost, 31 naissoost, 8 ei soovinud täpsustada; vanuses 15-40, keskmine vanus 17.29, SD = 2.15) ja 387 gümnaasiumis (217 meessoost, 445 naissoost, 27 ei soovinud täpsustada; vanuses 15-20, keskmine vanus 17.09, SD = 1.32).

#### 6.1.2. Materjalid ja protseduur

Kõikidelt vastajatelt taotleti küsimustiku täitmiseks informeeritud nõusolek. Neile selgitati uuringu eesmärki ning käsitleti uuringu eetilisi printsiipe, sh. konfidentsiaalsus, anonüümsus ja vabatahtlik osalemine võimalusega täitmine igal hetkel katkestada. Alates 2022. aastast koguti uuringu raames ainult isikustamata andmeid.

Uuringu teises osas kasutati uuringu esimeses osas loodud lühemat karjääri kujundamise oskuste küsimustikku (vt Lisa 2). Osalejatel paluti täita karjääri kujundamise oskuste küsimustik hinnates 5-pallisel Likert-tüüpi skaalal, kuivõrd põhjalikult on vastaja väites toodud teemaga tegelenud ning vastata küsimustele oma taustaandmete ja karjääriplaneerimise alaste tegevuste kohta. Uuringu üleskutset vahendasid õpetajad, seda jagati Facebookis ja Tartu Ülikooli psühholoogia instituudi kodulehel. Link küsimustiku täitmiseks viis edasi Limesurvey keskkonda.

#### 6.1.3. Tulemused

Selgitamaks, milline on eesti kooliõpilaste karjääri kujundamise oskuste tase, hinnati õpilaste oskusi uuringu esimeses osas loodud küsimustikuga. Õpilaste valimi kirjeldavad andmed ja gruppide tulemuste võrdlus Kruskal-Wallis testiga on esitatud Tabelis 4.

Tulemuste võrdlusel Kruskal-Wallis testiga (mida kasutati tulenevalt andmete mittevastavusest normaaljaotusele) selgus, et gruppide vahel oli statistiliselt oluline erinevus ainult info ja võimaluste analüüsi koondtulemustes. Post-hoc analüüs Dunni testiga näitas, et põhikooli õpilaste grupi tulemus oli kutsekooli õpilaste omast kõrgem ( $p < .01$ ).

Tabel 4. „Kooliõpilaste karjääri kujundamise oskuste tase. Kutse-, põhi- ja keskkooli õpilaste võrdlus“

	Põhikooli õpilased			Keskkooli õpilased			Kutsekooli õpilased			H (2)
	N	M	SD	N	M	SD	N	M	SD	
Eneseteadlikkus	248	25.85	4.76	385	26.16	4.87	50	24.98	5.28	2.54
Info- ja võimaluste analüüs	244	18.43	3.66	382	17.88	3.87	50	16.6	3.78	9.04*
Planeerimine ja tegutsemine	242	25.66	5.65	381	25.54	5.39	50	24.42	5.19	2.23

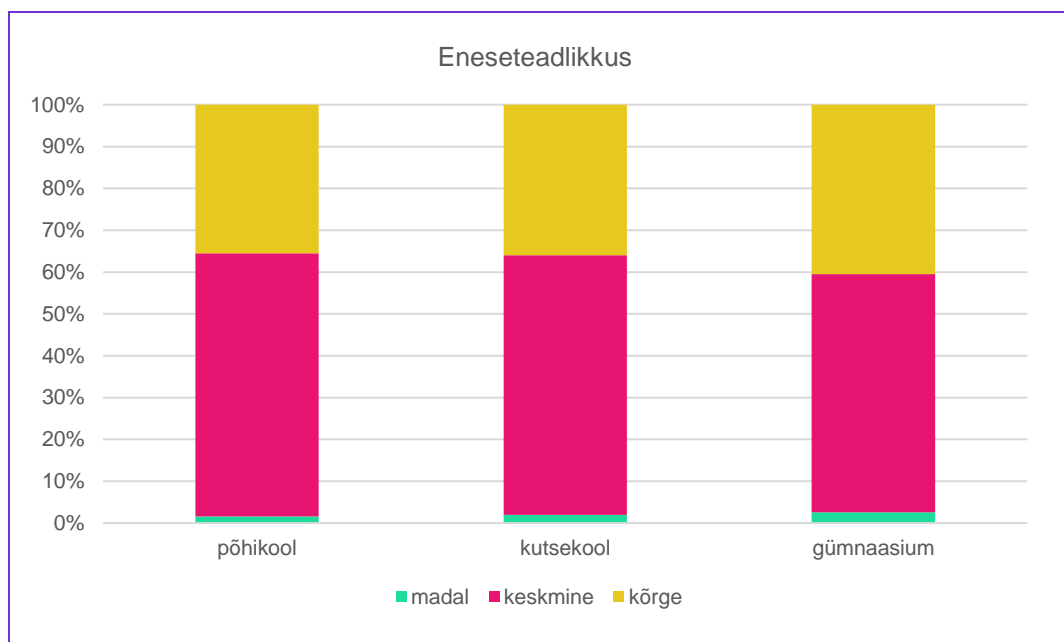
Märkused: N - vastanute arv, H - Kruskal-Wallis statistik, \* $p < .01$ .

## Karjääri kujundamise pädevuste enesehindamise vahendi välja töötamine

Üksikküsimuste vastuste *post hoc* analüüsil Dunni testiga selgus, et küsimuses “tunnen oma väärtusi” ( $z = -2.81, p = .02$ ), hindasid põhikooli vastajad oma oskuste taset keskmiselt madalamaks ja küsimustes “hoian tasakaalus oma kohustused ja vaba aja” ( $z = 2.65, p < .01$ ), “tunnen tööturгу reguleerivaid seadusi” ( $z = 3.28, p < .05$ ) ja “koostan vaheetappidega tegevuskava oma karjäärieesmärkide saavutamiseks” ( $z = 2.39, p = .02$ ) kõrgemaks kui gümnaasiumiõpilased. Lisaks hindasid põhikooli õpilased küsimustes “hoian tasakaalus oma kohustused ja vaba aja” ( $z = 3.09, p < .01$ ), “tunnen tööturгу reguleerivaid seadusi” ( $z = 4.44, p < .001$ ) “olen kursis töömaailmas toimuvaga” ( $z = 2.38, p = .02$ ) ja “koostan vaheetappidega tegevuskava oma karjäärieesmärkide saavutamiseks” ( $z = 2.6, p < .01$ ) oma oskuste taset kutsekooli õpilastest kõrgemalt. Võrreldes gümnaasiumi õpilasi kutsekooli õpilastega selgus, et gümnaasiumis hinnatakse end kõrgemalt küsimuses “mõistan hariduse ja tööturu omavahelisi seoseid” ( $z = -2.41, p = .02$ ).

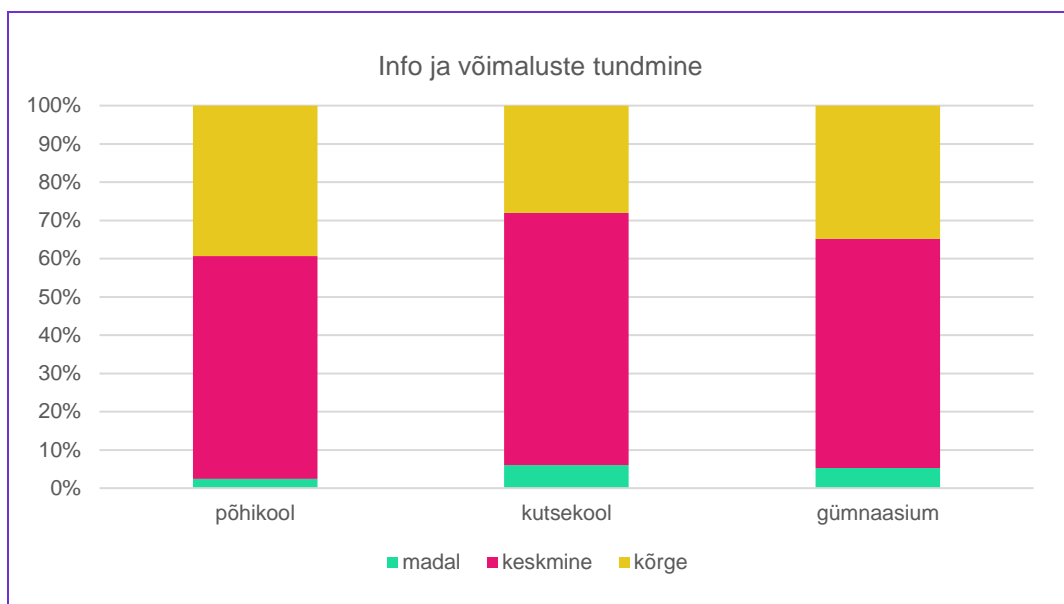
Selgitamaks, kas gruppide vahel võib olla erinevusi selles, kuivõrd kõrgeks oma oskusi hinnatakse, jaotati kõik vastajad oma tulemuste alusel madala-, keskmise- ja kõrge pädevuse rühmadesse järgnevalt: madala oskuste tasemega vastajad valivad vastava pädevuse puhul kõikidel juhtudel vastuseks, et oskusega pole üldse tegeletud või on tegevus olnud väga pinnapealne (valikud 1- üldse mitte; pole sellest eriti mõelnud ja 2- väga pinnapealselt; olen mõelnud, aga ei tea, kuidas seda teha), kõrge oskuste taseme puhul on kõikide alateemade vastuseks väidetud, et teemaga tegelemine on olnud pigem põhjalik (valik 4 - pigem põhjalikult; teen praegu mida vaja) või väga põhjalik (valik 5 - väga põhjalikult; olen seda edukalt teinud) ja keskmise oskuste taseme korral on vastuste hajuvus kõige suurem – osade teemadega pole üldse kokkupuudet, teistega on see mõõdukas (valik 3 - pigem pinnapealselt; tean kuidas teha, aga pole proovinud) ja mõnda oskust on juba ka edukalt rakendatud. Koolirühmade madala, keskmise ja kõrge skoori saanute osakaalude võrdluse tulemused on toodud Joonistel 1 (eneseteadlikkus), 2 (info ja võimaluste analüüs) ja 3 (planeerimine ja tegutsemine).

Joonis 1. Madala, keskmise ja kõrge eneseteadlikkuse skoori saanute osakaalud koolitüüpide lõikes

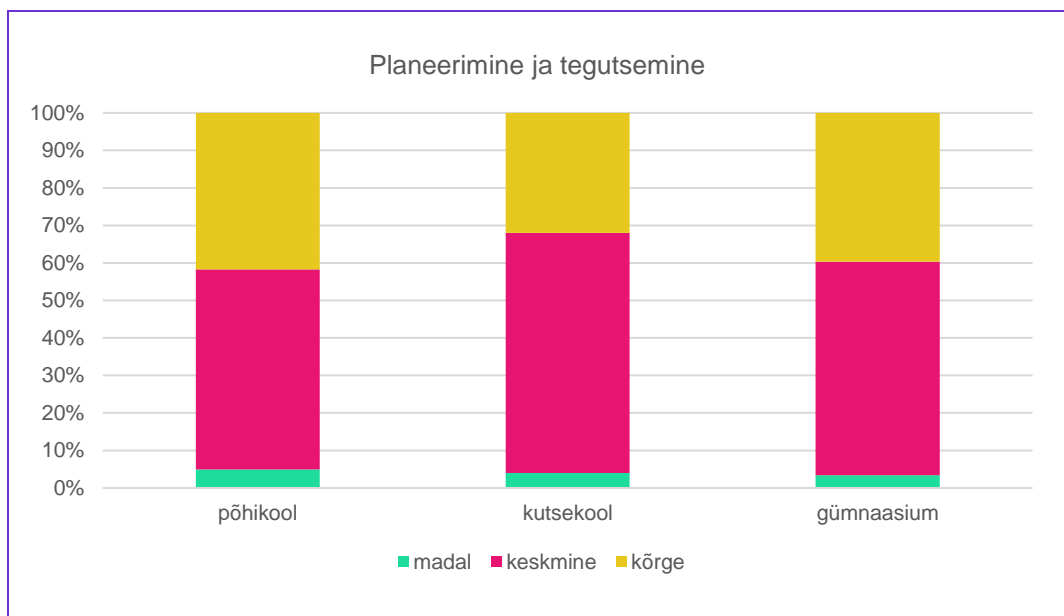


## Karjääri kujundamise pädevuste enesehindamise vahendi välja töötamine

Joonis 2. Madala, keskmise ja kõrge info ja võimaluste tundmise skoori saanute osakaalud koolitüüpide lõikes



Joonis 3. Madala, keskmise ja kõrge planeerimise ja tegutsemise skoori saanute osakaalud koolitüüpide lõikes



Protsentuaalselt jagunevad vastajad järgmiselt: 1,6- 5%-l vastajatest oli madal teadmiste tase, 53-66%-l vastajatest oli keskmine teadmiste tase ja 28-42%-l vastajatest oli kõrge teadmiste tase. Kasutades  $\chi^2$  analüüsi selgus, et rühmade vahel pole madalate, keskmiste ja kõrgete skooride osakaaludes erinevust.

### 6.1.4. Arutelu

Mida me õpilaste võrdlusel teada same? Mida selle teadmisega edasi teha?

Küsimustiku kolme pädevuste grupi analüüsil ilmnes, et enamasti hindasid põhi- ja kutsekooli õpilased ennast gümnaasiumi õpilastega üsna sarnaselt. Suur hulk vastajaid (üle kõikide vastajate 59% eneseteadlikkus, 58% info ja võimaluste analüüs, 55% planeerimine ja tegusemine) kuulus keskmisesse teadmiste taseme gruppi, olles mõne teemaga tegelenud pigem põhjalikult ja teistega jälle pigem pinnapealselt. Üsna suur oli ka väga põhjalikult oma karjääri kujundamisega tegelevate õpilaste hulk - üle kõikide vastajate määratles oma oskusi ainult kõrgel tasemel olevaks 38% eneseteadlikkuse osas, 35% info ja võimaluste analüüsi osas ja 39 % planeerimise ja tegutsemise osas. Mõned üksikud vastajad polnud ühegi teemaga sisuliselt üldse tegelenud - vastavalt siis 2% eneseteadlikkuse teemaga, 4% info ja võimaluste analüüsiga ja 4% planeerimise ja tegusemisega. Kokkuvõtlikult võib nende tulemuste põhjal öelda, et suur osa õpilastest on karjääri kujundamise teemadega kokku puutunud ja neil on juba mõningane tuleviku kujundamiseks vajalik kogemuste pagas olemas. Kuna üle poolte vastajatest arvab, et neil on päris mitmete karjääri kujundamise oskuste kohta olemas teadmine sellest, kuidas midagi teha võiks, aga sellest hoolimata pole nad tegevust ennast veel proovinud, tuleks edaspidi uurida, mille taha on rakendamine jäänud. Selgitamist vajaks, kas tegemist on keerulise otsuse tegemata jätmisega (Verbruggen & Vos, 2019) või pigem rakendusvõimaluse puudusega, sest need kaks olukorda eeldavad karjääri kujundamisel erinevat sekkumist. Edasilükkamise puhul on täheldatud, et piisav informeeritus ja karjääriplaanide koostamine võimaldab edasiste tegevuste juurde liikuda (Gati & Levin, 2014), rakendusvõimaluse puudus viitab aga sellele, et keskkond võiks pakkuda rohkem võimalusi karjääri kujundamist puututavateks tegevusteks (näiteks mentorprogrammid, töövarjupäevad, praktikumid ja praktilised tööd, vaatlus- ja osaluspraktika jmt).

Tulemustest selgus ka, et väikesel osal vastajatest ei ole karjääri kujundamisest peaaegu mingeid teadmisi. Nende õpilaste hulk on väike, ent vajadus oskuste ja teadmiste taseme tõstmise järele suur, mis tähendab, et sellele rühmale sobiks väga hästi individuaalne karjäärinõustamine, mille efektiivsus on tõendatult kõige suurem (Whiston et al., 1998). Samas on ka gruppidele suunatud sekkumised sageli edukad ja seda juba üsna väikesemahuliste programmide puhul (Hirschi & Läge, 2008), mis kinnitab, et väheminformeeritud õpilaste kaasamine neile suunatud grupitegevustesse on suhteliselt kulukale individuaalnõustamisele täiesti vääriliseks alternatiiviks ja seega tasub kindlasti jätkata koolide karjääriõppe süsteemi arendamise ja parendamisega.

## Karjääri kujundamise pädevuste enesehindamise vahendi välja töötamine

Kallaste ja kolleegid (2021) leidsid, et kuna põhikoolijärgselt on valikuvariantide hulk gümnaasistide omast väiksem, piirdudes enamasti gümnaasiumi ja õppesuuna valikuga ning vaid väikesel osal eriala või töövaldkonna valikuga, peab valikute paljususe ees seisva gümnaasisti karjääripädevus olema kõrgem kui põhikooli õpilasel. Antud uuringus läbi viidud gümnaasistide ja põhikooli lõpuklasside võrdluses aga selline erinevus Eesti kooliõpilaste puhul ei ilmnenud. Kuigi põhikooli järgselt ei ole karjääriotsuste tegemisel enamiku õpilaste jaoks nii oluline kaal kui gümnaasiumijärgselt, on põhikooli lõpuks õpilaste poolt enesekohaselt hinnatud teadmiste ja kogemuste pagas gümnaasistide hinannguga võrdväärne. Selgelt eristus hoopis kutsekooli õpilaste grupp, kelle teadmised töömaailma reguleerivast seadusandlusest, kohustuste ja võimaluste uurimisest ja tasakaalustamisest ning oma eesmärkide saavutamiseks vajalike plaanide tegemisest oli põhikooli õpilaste omast madalamad. Sarnane erinevus ilmnis ka kutsekooli ja gümnaasiumi õpilaste võrdluses - kutsekooli õpilaste hinnangud oma teadmistele töömaailma ja hariduse seostest olid gümnaasiumi õpilaste hinnangutest madalamad. See viitab, et kutsekooli kasuks otsustanute hulgas oli tõenäoliselt mitmeid indiviide, kes tegutsesid puuduliku info ja/või ebapiisavate oskuste tõttu läbimõtlematult. Ebapiisava info põhjal tehtud otsuste puhul on suur tõenäosus, et valitud elukutse või valdkond ei osutu sobilikuks, mis omakorda tõstab rahulolematuse ja läbipõlemise tõenäosust ja võib tähendada, et oma valikule ei jääda kindlaks (Dik et al., 2010; Feij et al., 1999; Gati et al., 1996; Kim & Beier, 2020). Antud tulemus kinnitab Kallaste ja kolleegide (2021) arvamust, et kõige rohkem vajavad tuge need põhikooli õpilased, kes teevad kitsama erialavaliku otsuse kõige varem ja otsustavad kutsekoolis õppimise või otse tööturule suundumise kasuks. Paraku pakutakse hetkel just põhikooli tasemel vähem karjääriõpet ja kasutatakse vähem töötukassa teenuseid (Kallaste et al., 2021). Käesoleva uuringu tulemused kinnitavad, et põhikooli viimases astmes tuleks suurendada karjääri kujundamise oskuste arendamisele suunatud tegevuste mahtu ja panustada rohkem täiendavat karjääri kujundamise alast sekkumist vajavate õppurite välja selgitamise, sest just selles vanuseastmes on sekkumised sageli väga suure efektiivsusega (Whiston et al., 1998). Uuringu käigus loodud hindamisvahendit peaks saama edukalt rakendada nii grupi tasandil käsitlemist vajavate teemade kui ka individuaalsete vajaduste välja selgitamiseks.

## 7. Uuringu III osa

### 7.1. Sekkumise mõju indiviidide karjääripädevustele MOOCI “Teadlikult tulevikku – minu karjääriplaan” näitel.

#### 7.1.1. Valim

Uuringu kolmanda osa valim jagunes sekkumises osalenud eksperimentaalgrupiks ja sekkumises mitte-osalenud kontrollgrupiks. Eksperimentaalgruppi kuulus 107 inimest (8 meest, 95 naist, 4 ei soovinud täpsustada), vanuses 15-60 aastat (keskmine vanus 29.95, SD = 14.04), kes osalesid 2022. aasta sügissemestril Tartu Ülikooli korraldatavas MOOC-tüüpi õppeaines „Teadlikult tulevikku – minu karjääriplaan,“ mis oli otseselt suunatud karjääri kujundamise pädevuste mudelis kirjeldatud karjääri-alaste pädevuste arendamisele. Kontrollgruppi kuulus 42 inimest (1 mees, 39 naist, 2 täpsustamata) vanuses 19-50 aastat (keskmine vanus 29.05, SD = 9.52). Kontrollgrupi moodustasid Tartu Ülikooli kursuste „Tunnetuspsühholoogia“ ja „Akadeemiline enesejuhtimine“ üliõpilased, kes raporteerisid, et ei osalenud 2022. sügisel ühelgi karjääripädevusi arendaval kursusel.

#### 7.1.2. Materjalid ja protseduur

Uuringu kolmandas osas kasutati karjääri kujundamise oskuste küsimustiku täiendatud versiooni (vt Tabel 3).

## Karjääri kujundamise pädevuste enesehindamise vahendi välja töötamine

Kõikidelt uuringu kolmandas osas osalejatelt taotleti küsimustiku täitmiseks informeeritud nõusolek, kus selgitati uuringu eesmärki ning käsitleti uuringu eetilisi printsiipe, nagu konfidentsiaalsus, anonüümsus ja vabatahtlik osalemine võimalusega igal hetkel osalus lõpetada. Osalejatel paluti täita karjääri kujundamise pädevuste hindamise küsimustik, hinnates 5-palli skaalal, kuivõrd põhjalikult on vastaja küsimuses toodud teemaga tegelenud ning vastata küsimustele oma taustaandmete kohta. Osalejatele edastati link küsimustiku täitmiseks LimeSurvey keskkonnas, ning küsimustiku täitmise järgselt sai osaleja automaatse tagasiside tulemustest.

Uuringu kolmanda osa eksperimentaalgrupi osalejad suunati uuringu esimeses osas loodud küsimustikku täitma esimest korda enne sisuliste karjääriõppe ülesannete juurde asumist kursuste alguses ja teist korda peale sisuliste ülesannete läbimist kursuse lõpus. Kontrollgrupis osalejatele edastati üleskutse uuringus osalemiseks samal ajal eksperimentaalgrupi tegevuste algusega ning üleskutse küsimustiku taastäitmiseks eksperimentaalgrupi teistkordse vastamise ajal.

Peale küsimustiku esmast täitmist osalesid eksperimintaalgrupi liikmed karjääri kujundamise pädevuste mudelis kirjeldatud oskuste arengu toetamiseks kujundatud MOOC-tüüpi e-kursusel „Teadlikult tulevikku – minu karjääriplaan.“ Kursus oli kooskõlas vaba juurdepääsuga e-kursuse ehk MOOCi (ingl *Massive Open Online Course*) tavadega, mis tähendab, et tegemist oli avatud registreerimisega täielikult veebipõhise täiendusõppekursusega, millel kõik soovijad said tasuta osaleda. MOOC mahuks oli 1 EAP mis sisaldas 26 tundi õppija tööd ([University of Tartu, 2022](#)). Kursust viis läbi Tartu Ülikooli psühholoogia instituut ja selle raames käsitleti järgmisi teemasid: „Mis on karjäär ja milleks seda kujundada on vaja?“ „Eneseteadlikkus ja selle arendamine,“ „Oma võimaluste analüüs“ ja „Karjääri planeerimine ja tegutsemine.“ Iga alateema juures pidid osalejad vaatama läbi teemat tutvustava videomaterjali, lahendama teemaga seotud ülesandeid (nt koostama enda tulevikuplaani, sooritama eneseanalüüsi) ning läbima teemat puudutava teadmiste testi.

### 7.1.3. Tulemused

Selgitamaks, kas osalemine MOOC-tüüpi kursusel “Teadlikult tulevikku - minu karjääriplaan” on seotud muutustega osalejate karjääri kujundamise oskustes kasutasime korduvmõõtmiste ANOVAt Welshi korrigeerimisega. Tabelis 5 on esitatud gruppide keskmised tulemused MOOCi alguses ja lõpus ning tulemuste võrdlus.

Tabel 5. „Eksperimentaal- ja kontrollgrupi karjääri kujundamise oskused sekkumisperioodi alguses ja lõpus“

	Kontrollgrupp				Eksperimentaalgrupp				F <sub>within</sub> (1)	F <sub>between</sub> n(1)
	Enne sekkumist		Pärast sekkumist		Enne sekkumist		Pärast sekkumist			
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
Eneseteadlikkus	26.12	4.59	25.31	6.91	25.56	5.72	27.90	4.08	9.66*	1.60*
Info- ja võimaluste analüüs	18.36	2.85	18.10	5.0	18.39	4.48	20.18	2.86	6.97*	3.29*
Planeerimine ja tegutsemine	26.24	4.17	25.45	6.88	24.09	6.64	27.73	4.28	14.86*	.01

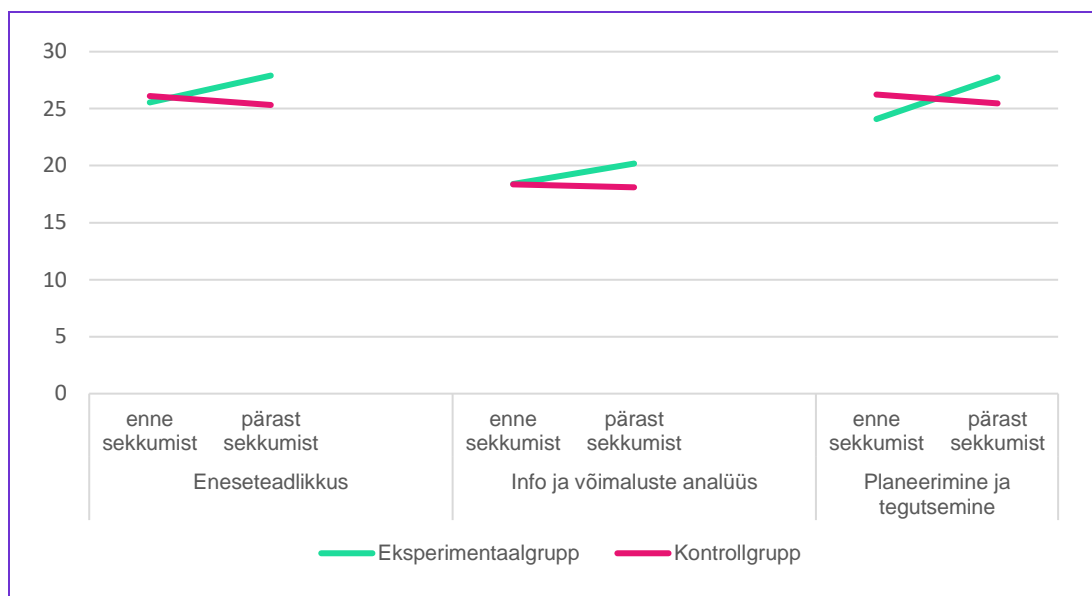
Märkused: Eksperimentaalgrupis oli 107 ja kontrollgrupis 42 osalejat; \* p < .05; \*\* p < .001.

Post-hoc analüüsid näitasid, et enne sekkumist puudusid gruppide vahel statistiliselt olulised erinevused. Sekkumise järgselt sai eksperimentaalgrupp kontrollgrupist kõrgemaid tulemusi Eneseteadlikkuse ( $p_{\text{scheffe}} = .06$ ) ning Info- ja võimaluste alaskaalal ( $p_{\text{scheffe}} = .03$ ).

Gruppide tulemustes toimunud muutusi illustreerib Joonis 4.

## Karjääri kujundamise pädevuste enesehindamise vahendi välja töötamine

Joonis 4. Eksperimentaal- ja kontrollgrupi karjääripädevustes toimunud muutused



Võrreldes grupisiseseid tulemusi enne ja pärast sekkumist selgus, et kontrollgrupis toimunud muutused ei olnud statistiliselt olulised, ent eksperimentaalgrupp sai sekkumise järgselt kõigil kolmel alaskaalal oluliselt kõrgemaid tulemusi kui kursuse alguses ( $p_{\text{schefé}} < .001$ ).

### 7.1.4. Arutelu

Kuigi karjääri kujundamise oskuste arendamisel on kõige tõhusamaks meetodiks peetud karjäärinõustaja juhendamist, on ka ainult arvuti vahendusel toimuvad sekkumised teatud määral tõhusad ja kindlasti kuluefektiivsemad (van der Horst et al., 2021; Whiston et al., 1998). Käesolevas uuringus rakendatud sekkumise puhul käsitleti mitmeid varasemalt eduka karjääri planeerimise seisukohast oluliseks osutunud aspekte, sh huvide ja väärtuste selgitamist ja töömaailma võimaluste analüüsimist ning toetati nende teemadega tegelemist tõhusaks peetud võtetega, sh enesekohased küsimustike rakendamine enese hindamiseks ja kirjutamisülesanded (karjääriplaan, eneseanalüüsid, võimaluste maatriks jmt) (Meijers & Lengelle, 2012; Whiston et al., 2017). Uuringus selgus, et meetodikate ja materjalide kombineerimine oli edukas - MOOCi raames toimunud suhteliselt lühiajalisest ja väikesemahulisest sekkumisest piisas, et tõsta hinnanguid, mida osalejad oma teadmistele andsid. Kuna küsimustiku hindamiskaala suunas vastajat mõtlema sellele, kuivõrd põhjalikult on ta käsitletud teemadega tegelema, tähendas hinnangute kasv eksperimentaalgrupis, et sekkumine tõepoolest suunas karjääri kujundamise seisukohalt oluliste teemadega tegelemisele ja eduka tegutsemise kogemuse saamisele.



## Karjääri kujundamise pädevuste enesehindamise vahendi välja töötamine

Varasemalt on näidatud, et suur osa Eesti 18-26aastastest tunneb, et vajab karjääriteenuseid, ent nende poolt koolide karjääriõppe- ja nõustamistegevuse kvaliteedile antavad hinnangud ei ole väga kõrged (Kallaste et al., 2021). Madalad hinnangud võivad osalt tuleneda sellest, et koolides pakutavate teenuste kvaliteet varieerub väga palju - osades koolides on tase väga hea, osades aga on suur puudus kvalifitseeritud spetsialistidest. Nagu antud uuring näitas, saab seda probleemi leevendada tõenduspõhiste meetodite tuginevate e-kursuste abil - neid saab kasutada nii eeskujudeks, inspiratsiooni allikaks, õpetaja koormuse vähendamiseks kui ka spetsialistide puuduse osaliseks kompenseerimiseks. Positiivne on seegi, et kuigi uuringu raames käsitletava MOOCi sihtrühmaks olid ennekõike noored ja tegelikult osales kursusel pea iga vanuserühma esindajaid (osalejate vanus varieerus 19st 60 aastani), viitab üle kõigi vanuserühmade ilmnunud üleüldine tulemuste paranemine, et käesolev laia fookusega sekkumine sobis väga erineva demograafilise taustaga osalejate karjääri planeerimise alaste oskuste parandamiseks (vaata ka Hirschi & Läge, 2008).

Madalaid hinnanguid koolide karjääriteenustele võib põhjustada ka see, et noored ei oska teenuse efektiivsust millegi põhjal hinnata. Käesolevas uuringus kasutatud küsimustik juhtis otseselt tähelepanu karjääri kujundamise seisukohalt olulistele aspektidele ja tõi igaühe jaoks välja arendamist vajavad valdkonnad. On üsna ootuspärane, et peale esmast küsimustiku täitmist oskasid MOOCis osalenud seostada kursuse tegevusi küsimustikuga ja mõistsid selgemini toimunud muutust. Selgus ka see, et karjääri kujundamise seisukohalt oluliste teemade teadvustamine küsimustiku täitmise ajal ei toonud automaatselt kaasa aktiivsuse tõusu teemadega tegelemisel - kontrollgrupi hinnangud ei paranenud, pigem ilmnis mõningane tendents enesekriitilisuse kasvuks. Ka varasemalt on näidatud, et oskuste hindamisest ei piisa karjääri kujundamisega seotud aktiivsuse tõstmiseks (Kuijpers et al., 2011). Karjääri kujundamise pädevused arenevad, kui õppija on protsessi aktiivselt kaasatud, õpe pakub praktilisi kogemusi ja õppe tulemusena tekib plaanide tegemiseks vajalike materjalide kogum - just see võimaldab liikuda teadmiste tasandilt eduka tegutsemise tasandile (Kuijpers et al., 2011; McMullan, 2006; Mittendorff et al., 2008).

## 8. Kasutatud kirjandus

1. Agoes Salim, R. M., Istiasih, M. R., Rumalutur, N. A., & Biondi Situmorang, D. D. (2023). The role of career decision self-efficacy as a mediator of peer support on students' career adaptability. *Heliyon*, e14911. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14911>
2. Allen, D. G., Peltokorpi, V., & Rubenstein, A. L. (2016). When “embedded” means “stuck”: Moderating effects of job embeddedness in adverse work environments. *Journal of Applied Psychology*, 101, 1670–1686. <https://doi.org/10.1037/apl0000134>
3. Anakwe, U. P., Hall, J. C., & Schor, S. M. (2000). Knowledge-related skills and effective career management. *International Journal of Manpower*, 21(7), 566–579. <https://doi.org/10.1108/01437720010379024>
4. Bimrose, J., & Barnes, S.-A. (2006). Is Career Guidance Effective? Evidence from a Longitudinal Study in England. *Australian Journal of Career Development*, 15(2), 19–25. <https://doi.org/10.1177/103841620601500205>
5. Brown, T. A., & Moore, M. T. (2012). Confirmatory factor analysis. In *Handbook of structural equation modeling* (pp. 361–379). The Guilford Press.
6. Costello, A. B., & Osborne, J. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment*, 10(7), 1–9. <https://doi.org/10.7275/JYJ1-4868>
7. De Vos, A., De Clippeleer, I., & Dewilde, T. (2009). Proactive career behaviours and career success during the early career. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 761–777. <https://doi.org/10.1348/096317909X471013>
8. Dibonaventura, M., & Chapman, G. (2008). Do Decision Biases Predict Bad Decisions? Omission Bias, Naturalness Bias, and Influenza Vaccination. *Medical Decision Making: An International Journal of the Society for Medical Decision Making*, 28, 532–539. <https://doi.org/10.1177/0272989X07312723>
9. Dik, B. J., Strife, S. R., & Hansen, J.-I. C. (2010). The Flip Side of Holland Type Congruence: Incongruence and Job Satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 58(4), 352–358. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2010.tb00183.x>
10. European Lifelong Guidance Policy Network. (2012). Lifelong guidance policy development: A European resource kit. The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN). [http://www.eucen.eu/images/posts/elgpn\\_resource\\_kit\\_2011-12\\_web.pdf](http://www.eucen.eu/images/posts/elgpn_resource_kit_2011-12_web.pdf)
11. Feij, J. A., Van Der Velde, M. E. G., Taris, R., & Taris, T. W. (1999). The Development of Person–Vocation Fit: A Longitudinal Study Among Young Employees. *International Journal of Selection and Assessment*, 7(1), 12–25. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00100>
12. Gati, I., & Asher, I. (2001). Prescreening, In-Depth Exploration, and Choice: From Decision Theory to Career Counseling Practice. *The Career Development Quarterly*, 50(2), 140–157. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00979.x>
13. Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology; Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510–526.
14. Gati, I., & Levin, N. (2014). Counseling for Career Decision-Making Difficulties: Measures and Methods. *The Career Development Quarterly*, 62(2), 98–113. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00073.x>
15. Gati, I., Osipow, S. H., Krausz, M., & Saka, N. (2000). Validity of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire: Counselee versus Career Counselor Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 56(1), 99–113. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1710>

16. Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). *Career management, 4th ed* (pp. xix, 485). Sage Publications, Inc.
17. Hirschi, A. (2018). The Fourth Industrial Revolution: Issues and Implications for Career Research and Practice. *The Career Development Quarterly, 66*(3), 192–204. <https://doi.org/10.1002/cdq.12142>
18. Hirschi, A., Freund, P. A., & Herrmann, A. (2014). The Career Engagement scale: Development and validation of a measure of proactive career behaviors. *Journal of Career Assessment, 22*, 575–594. <https://doi.org/10.1177/1069072713514813>
19. Hirschi, A., & Koen, J. (2021). Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration. *Journal of Vocational Behavior, 126*, 103505. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103505>
20. Hirschi, A., & Läge, D. (2008). Increasing the career choice readiness of young adolescents: An evaluation study. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 8*(2), 95–110. <https://doi.org/10.1007/s10775-008-9139-7>
21. Hirschi, A., Nagy, N., Wüest-Baumeler, F., Johnston Leeming, C., & Spurk, D. (2017). Assessing Key Predictors of Career Success: Development and Validation of the Career Resources Questionnaire. *Journal of Career Assessment, 26*. <https://doi.org/10.1177/1069072717695584>
22. Holman, J. (2014). *Good Career Guidance*. Gatsby Charitable Foundation. <https://www.gatsby.org.uk/uploads/education/reports/pdf/gatsby-sir-john-holman-good-career-guidance-2014.pdf>
23. Hooley, T., Watts, A., Sultana, R., & Neary, S. (2013). The “Blueprint” framework for career management skills: A critical exploration. *British Journal of Guidance & Counselling, 41*, 117–131. <https://doi.org/10.1080/03069885.2012.713908>
24. Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 6*(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
25. Hui, T., Yuen, M., & Chen, G. (2018). Career Adaptability, Self-Esteem, and Social Support Among Hong Kong University Students. *The Career Development Quarterly, 66*(2), 94–106. <https://doi.org/10.1002/cdq.12118>
26. Innove. (2014). *Karjääriõppe mõjususe uuring. Uuringu raport*. OÜ Eesti Uuringukeskus. <https://www.innove.ee/wp-content/uploads/2019/02/Karj%C3%A4%C3%A4ri%C3%B5ppe-m%C3%B5jususe-uuring-2014.pdf>
27. Innove. (2016). *Karjääri kujundamise pädevuste arengu toteamine*. Innove, Rajaleidja, Eesti Karjäärinõustajate ühing. [https://www.innove.ee/wp-content/uploads/2017/11/KOM\\_kirjeldus\\_29\\_12\\_2017-2.pdf](https://www.innove.ee/wp-content/uploads/2017/11/KOM_kirjeldus_29_12_2017-2.pdf)
28. Jackson, C. (Ed.). (2014). *Lifelong guidance policy development: Glossary* (ELGPN Tools; No. 2, p. 35). Jyväskylä, Finland: European Lifelong Guidance Policy Network. <http://www.elgpn.eu/publications/elgpn-tools-no2-glossary>
29. Järva, J., Jurs, K., Kinkar, V., Lehtsalu, M., Lään-Saarik, K., Pöld, M., Rumberg, T., Traumann, T., Valk, K., & Vilu, A. (2018). *Karjäärinõustamise käsiraamat* (M. Pöld, Ed.). Innove.
30. Jarvis, P. S., & Keeley, E. S. (2003). From Vocational Decision Making to Career Building: Blueprint, Real Games, and School Counseling. *Professional School Counseling*. <https://www.semanticscholar.org/paper/From-Vocational-Decision-Making-to-Career-Building%3A-Jarvis-Keeley/3adb79270d7348d40a683f134704e2bf36d7ce51>
31. JASP Team. (2023). *JASP (Version 0.17.2)* [Computer software].

32. Jepsen, D. A., & Dickson, G. L. (2003). Continuity in Life-Span Career Development: Career Exploration as a Precursor to Career Establishment. *The Career Development Quarterly*, 51(3), 217–233. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2003.tb00603.x>
33. Kallaste, E., Lang, A., Lillemets, A., Sandre, S.-L., & Sõmer, M. (2021). *KARJÄÄRITEENUSED EESTIS: TEEL TERVIKLAHENDUSENI*. <https://centar.ee/tehtud-tood/karjaariteenused-eestis-teel-terviklahenduseni>
34. Kim, M. H., & Beier, M. E. (2020). The college-to-career transition in STEM: An eleven-year longitudinal study of perceived and objective vocational interest fit. *Journal of Vocational Behavior*, 123, 103506. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103506>
35. Kuijpers, M., Meijers, F., & Gundy, C. (2011). The relationship between learning environment and career competencies of students in vocational education. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 21–30. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.05.005>
36. Kuijpers, M., & Scheerens, J. (2006). Career Competencies for the Modern Career. *Journal of Career Development*, 32(4), 303–319. <https://doi.org/10.1177/0894845305283006>
37. Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60, 557–568. <https://doi.org/10.1037/a0033446>
38. Lent, R. W., Hackett, G., & Brown, S. D. (1999). A Social Cognitive View of School-to-Work Transition. *The Career Development Quarterly*, 47(4), 297–311. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1999.tb00739.x>
39. Maat, S., Adnan, M., Abdullah, M., Che Ahmad, C. N., & Puteh, M. (2015). Confirmatory Factor Analysis of Learning Environment Instrument among High Performance School Students. *Creative Education*, 06, 640–646. <https://doi.org/10.4236/ce.2015.66063>
40. MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Zhang, S., & Hong, S. (1999). Sample size in factor analysis. *Psychological Methods*, 4, 84–99. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.4.1.84>
41. McMullan, M. (2006). Students' perceptions on the use of portfolios in pre-registration nursing education: A questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 43(3), 333–343. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2005.05.005>
42. Meijers, F., Kuijpers, M., & Gundy, C. (2013). The relationship between career competencies, career identity, motivation and quality of choice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 13. <https://doi.org/10.1007/s10775-012-9237-4>
43. Meijers, F., & Lengelle, R. (2012). Narratives at work: The development of career identity. *British Journal of Guidance & Counselling - BRIT J GUID COUNS*, 40, 1–20. <https://doi.org/10.1080/03069885.2012.665159>
44. Mittendorff, K., Jochems, W., Meijers, F., & den Brok, P. (2008). Differences and similarities in the use of the portfolio and personal development plan for career guidance in various vocational schools in The Netherlands. *Journal of Vocational Education & Training*, 60(1), 75–91. <https://doi.org/10.1080/13636820701828903>
45. Murphy, S. E., & Ensher, E. A. (2001). The Role of Mentoring Support and Self-Management Strategies on Reported Career Outcomes. *Journal of Career Development*, 27(4), 229–246. <https://doi.org/10.1177/089484530102700401>
46. Neale-McFall, C. W., & Owens, E. W. (2016). *A comparison of rural and urban secondary school career guidance services*. Harrisburg, PA: Center for Rural Pennsylvania.
47. OECD. (2004). *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap*. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/9789264105669-en>

48. Prideaux, L.-A., Creed, P. A., Muller, J., & Patton, W. (2000). A review of career interventions from an educational perspective: Have investigations shed any light? *Swiss Journal of Psychology / Schweizerische Zeitschrift Für Psychologie / Revue Suisse de Psychologie*, 59, 227–239. <https://doi.org/10.1024/1421-0185.59.4.227>
49. Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A Measure of Career-Related Adaptability and Optimism. *Journal of Career Assessment*, 13, 3–24. <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>
50. Salomone, P. R., & Slaney, R. B. (1981). The influence of chance and contingency factors on the vocational choice process of nonprofessional workers. *Journal of Vocational Behavior*, 19(1), 25–35. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(81\)90046-4](https://doi.org/10.1016/0001-8791(81)90046-4)
51. Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). John Wiley & Sons, Inc.
52. Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hilton, T. L., & Savickas, S. (2018). The Student Career Construction Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 138–152. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.009>
53. Simon, H. A. (1990). Invariants of Human Behavior. *Annual Review of Psychology*, 41(1), 1–20. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.41.020190.000245>
54. Skills Development Scotland. (2012). *Career Management Skills Framework for Scotland*. Skills Development Scotland. [https://cica.org.au/wp-content/uploads/career\\_management\\_skills\\_framework\\_scotland.pdf](https://cica.org.au/wp-content/uploads/career_management_skills_framework_scotland.pdf)
55. Stengård, J., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., Leineweber, C., & Aronsson, G. (2016). Stuck in a job: Being “locked-in” or at risk of becoming locked-in at the workplace and well-being over time. *Work and Stress*, 30(2), 152–172. <https://doi.org/10.1080/02678373.2016.1163804>
56. te Wierik, M. L. J., Beishuizen, J., & van Os, W. (2015). Career guidance and student success in Dutch higher vocational education. *Studies in Higher Education*, 40(10), 1947–1961. <https://doi.org/10.1080/03075079.2014.914905>
57. University of Tartu. (2022). *MOOCid/MOOCs*. <https://ut.ee/et/moocs>
58. van der Horst, A. C., Klehe, U.-C., Brenninkmeijer, V., & Coolen, A. C. M. (2021). Facilitating a successful school-to-work transition: Comparing compact career-adaptation interventions. *Journal of Vocational Behavior*, 128, 103581. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103581>
59. Verbruggen, M., & Vos, A. (2019). When People Don't Realize Their Career Desires: Toward a Theory of Career Inaction. *Academy of Management Review*, 45. <https://doi.org/10.5465/amr.2017.0196>
60. Watts, A. G. (1999). *Reshaping Career Development for the 21st Century*.
61. Whiston, S. C., Li, Y., Goodrich Mitts, N., & Wright, L. (2017). Effectiveness of career choice interventions: A meta-analytic replication and extension. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 175–184. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.010>
62. Whiston, S. C., Sexton, T. L., & Lasoff, D. L. (1998). Career-intervention outcome: A replication and extension of Oliver and Spokane (1988). *Journal of Counseling Psychology*, 45, 150–165. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.45.2.150>
63. Williams, B., Onsman, A., & Brown, T. (2010). Exploratory Factor Analysis: A Five-Step Guide for Novices. *Australasian Journal of Paramedicine*, 8(3). <https://journals.sagepub.com/doi/10.33151/ajp.8.3.93>

## Karjääri kujundamise pädevuste enesehindamise vahendi välja töötamine

64. World Economic Forum. (2018). *The Future of Jobs Report* [Insight Report]. Centre for the New Economy and Society, Geneva/Switzerland. [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2018.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf)
65. Yun, S., & Min, S. (2015). Analysis on Occupational Preference, Career, Aspiration and Career Attitude Maturity of Middle & High School Students. *Indian Journal of Science and Technology*, 8, 664. <https://doi.org/10.17485/ijst/2015/v8iS7/70469>

## Lisad

### Lisa 1. Pilootuuringu jaoks loodud karjääri kujundamise pädevuste küsimustiku väidete komplekt

1. Õpin ennast hästi tundma.
2. Analüüsin iseennast.
3. Selgitan välja oma tugevused ja nõrkused.
4. Teen selgeks, mis mulle meeldib ja mis ei meeldi.
5. Mõistan, mis mõjutab mu enesehinnangut.
6. Tunnen oma väärtusi.
7. Teen seda, mida õigeaks pean.
8. Kujundan positiivse enesehinnangu.
9. Tegutsen nii, et meeldin ka iseendale.
10. Motiveerin ennast.
11. Kujundan head õpioskused.
12. Selgitan välja, mis toetab ja takistab mul õppida.
13. Olen avatud uutele teadmistele ja kogemustele.
14. Olen valmis elukestvaks õppeks.
15. Pean oluliseks pidevat arengut.
16. Õpin teiste inimeste kogemusest.
17. Mõistan hariduse ja tööturu omavahelisi seoseid.
18. Leian vajadusel infot mind huvitavatest õpi- ja töövõimalustest.
19. Kasutan digitehnoloogiat karjääri planeerimisel.
20. Hindan oma võimalusi valitud valdkonnas edu saavutamiseks.
21. Kaardistan oma võimalusi töötamiseks ja õppimiseks.
22. Olen kursis töömaailmas toimuvaga.
23. Analüüsin oma võimalusi tööturule sisenemiseks.
24. Valin endale sobiva valdkonna.
25. Oskan otsustada.
26. Kaalun tulevikuplaane tehes alternatiivid läbi.
27. Teen tulevikku puudutavaid otsuseid.
28. Hoian erinevad elurollid omavahel tasakaalus.
29. Sean endale heaolu suurendavaid sihte.
30. Panustan ühiskonna arengusse.
31. Hoian tasakaalus oma kohustused ja vaba aja.
32. Arvestan karjääri planeerimisel paljude teguritega.
33. Sean realistlikke karjäärieesmärke.

## Karjääri kujundamise pädevuste enesehindamise vahendi välja töötamine

34. Koostan vaheetappidega tegevuskava oma karjäärieesmärkide saavutamiseks.
35. Tegutsen aktiivselt eesmärkide saavutamise nimel.
36. Tegutsen ettevõtlikult.
37. Tunnen tööturgu reguleerivat seadusandlust.
38. Kandideerin õppima või tööle.
39. Oman erialavaliku tegemiseks piisavalt õpi- ja töökogemusi.
40. Kohandan vajadusel oma karjääriplaane.
41. Loon ja hoian koostöösuhteid.
42. Küsin vajadusel abi karjääriplaanide tegemiseks.

## Lisa 2. Pilootuuringus loodud karjääri kujundamise pädevuste küsimustiku väidete komplekt

1. Tunnen oma väärtusi.
2. Kujundan positiivse enesehinnangu.
3. Motiveerin ennast.
4. Hoian erinevad elurollid omavahel tasakaalus.
5. Hoian tasakaalus oma kohustused ja vaba aja.
6. Sean endale heaolu suurendavaid sihte.
7. Hindan oma võimalusi valitud valdkonnas edu saavutamiseks.
8. Valin endale sobiva valdkonna.
9. Sean realistlikke karjäärieesmärke.
10. Koostan vaheetappidega tegevuskava oma karjäärieesmärkide saavutamiseks.
11. Tegutsen aktiivselt eesmärkide saavutamise nimel.
12. Kandideerin õppima või tööle.
13. Kohandan vajadusel oma karjääriplaane.
14. Analüüsin oma võimalusi tööturule sisenemiseks.
15. Tunnen tööturgu reguleerivat seadusandlust.
16. Olen kursis töömaailmas toimuvaga.
17. Mõistan hariduse ja tööturu omavahelisi seoseid.
18. Leian vajadusel info mind huvitavatest õpi- ja töövõimalustest.

## Lisa 3. Karjääri kujundamise oskuste küsimustiku lõplik versioon

Edukas karjääri planeerimine eeldab kogemust väga mitmesugustes valdkondades. Palun hinda alljärgnevat skaalat kasutades kuivõrd põhjalikult oled loetletud valdkondadega oma tulevikku planeerides tegelenud.

- 5 - väga põhjalikult (nt. olen seda edukalt teinud)
- 4 - pigem põhjalikult (nt. teen praegu seda, mida vaja)



## Karjääri kujundamise pädevuste enesehindamise vahendi välja töötamine

- 3 - pigem pinnapealselt (nt. tean, kuidas seda teha, aga pole proovinud)
- 2 - väga pinnapealselt (nt. olen sellest mõelnud, aga ei tea kuidas seda teha)
- 1 - üldse mitte (nt. pole sellest eriti mõelnud)

1. Tunnen oma võimeid.
2. Tean, millised on mu isiksuseomadused.
3. Teadvustan, mis mind huvitab.
4. Tunnen oma väärtusi.
5. Kujundan positiivse enesehinnangu.
6. Motiveerin ennast.
7. Sean endale heaolu suurendavaid sihte.
8. Hoian erinevad elurollid omavahel tasakaalus.
9. Hoian tasakaalus oma kohustused ja vaba aja.
10. Kujundan head suhtlemis- ja koostööoskused.
11. Hindan oma võimalusi valitud valdkonnas edu saavutamiseks.
12. Valin endale sobiva valdkonna.
13. Sean realistlikke karjäärieesmärke.
14. Koostan vaheetappidega tegevuskava oma karjäärieesmärkide saavutamiseks.
15. Tegutsen aktiivselt eesmärkide saavutamise nimel.
16. Kandideerin õppima või tööle.
17. Kohandan vajadusel oma karjääriplaane.
18. Analüüsin oma kogemusi
19. Analüüsin oma võimalusi tööturul.
20. Tunnen olulisemaid tööturgu reguleerivaid seadusi.
21. Olen kursis töömaailmas toimuvaga.
22. Mõistan hariduse ja tööturu omavahelisi seoseid.
23. Leian vajadusel info mind huvitavatest õpi- ja töövõimalustest.

### Lisa 4. Karjäärispetsialistide hinnang karjääri kujundamise pädevuste mudelis välja toodud oskuste ja Karjääri kujundamise oskuste küsimustiku väidete kattuvusest

Karjääri kujundamise pädevuste mudelis nimetatud oskus	Karjääri kujundamise oskuste küsimustiku väide
Eneseteadlikkus	

## Karjääri kujundamise pädevuste enesehindamise vahendi välja töötamine

Eneseanalüüsi oskus	Tunnen oma väärtusi. Tean, millised on mu isiksuseomadused. Tunnen oma võimeid.
Positiivse enesehinnangu loomise ja säilitamise oskus	Kujundan positiivse enesehinnangu. Sean endale heaolu suurendavaid sihte.
Enda motiveerimise oskus	Motiveerin ennast. Hoian tasakaalus oma kohustused ja vaba aja. Hoian erinevad elurollid omavahel tasakaalus. Sean endale heaolu suurendavaid sihte. Teadvustan, mis mind huvitab.
Õpioskus	
Võimaluste analüüs	
Info otsimise ja kasutamise oskus	Tunnen olulisemaid tööturgu reguleerivaid seadusi. Leian vajadusel info mind huvitavatest õpi- ja töövõimalustest. Hindan oma võimalusi valitud valdkonnas edu saavutamiseks.
Võimaluste analüüsi oskus	Hindan oma võimalusi valitud valdkonnas edu saavutamiseks. Analüüsin oma kogemusi
Kriitilise mõtlemise oskus	Hindan oma võimalusi valitud valdkonnas edu saavutamiseks. Analüüsin oma võimalusi tööturul. Analüüsin oma kogemusi
Hariduse ja tööturu seostamise oskus	Olen kursis töömaailmas toimuvaga. Analüüsin oma võimalusi tööturul. Mõistan hariduse ja tööturu omavahelisi seoseid.
Planeerimine	

## Karjääri kujundamise pädevuste enesehindamise vahendi välja töötamine

Planeerimise ja eesmärgistamise oskus	Sean realistlikke karjäärieesmärke. Koostan vaheetappidega tegevuskava oma karjäärieesmärkide saavutamiseks. Kohandan vajadusel oma karjääriplaane. Hoian tasakaalus oma kohustused ja vaba aja. Hoian erinevad elurollid omavahel tasakaalus. Sean endale heaolu suurendavaid sihte.
Alternatiivide määratlemise oskus	Kohandan vajadusel oma karjääriplaane.
Otsustamise oskus	Valin endale sobiva valdkonna. Hoian tasakaalus oma kohustused ja vaba aja. Hoian erinevad elurollid omavahel tasakaalus.
Tegutsemine	
Ettevõtlikkus	Tegutsen aktiivselt eesmärkide saavutamise nimel. Kandideerin õppima või tööle
Mõtestatult sihipärase ja efektiivse tegutsemise oskus	Kandideerin õppima või tööle Kohandan vajadusel oma karjääriplaane. Valin endale sobiva valdkonna.
Koostöövõrgustiku loomise ja hoidmise oskus	Kujundan head suhtlemis- ja koostööoskused.



Elluviija:



HARIDUS- JA NOORTEAMET

Partnerid:



TARTU ÜLIKOOL



TALLINNA ÜLIKOOL



EESTI  
ETTEVÕTLUSKÕRGGKOL  
MAINOR



[www.emu.ee](http://www.emu.ee)  
**Eesti Maaülikool**  
Estonian University of Life Sciences



EESTI MUUSIKA-  
JA TEATRIAKADEEMIA



EESTI  
KAUBANDUS-  
TÖÖSTUSKODA



MAJANDUS- JA  
KOMMUNIKATSIOONI-  
MINISTEERIUM



HARIDUS- JA  
TEADUSMINISTEERIUM



RAHANDUSMINISTEERIUM

**teema** / estonian service industry  
association  
teenusmajanduse koda

