



Tehniline kirjeldus

Arenguprogramm laste heaolu valdkonna juhtidele (2 gruppi, 2026–2027)

Hankija eesmärk on tellida kohalike omavalitsuste laste heaolu valdkonna juhtide arenguprogrammi läbiviimine kahele koolitusgrupile ajavahemikus september 2026 – november 2027, sh koolitusruumide ja toitlustuse tagamine koolituspäevadel.

Hanget rahastatakse Šveitsi-Eesti koostööprogrammi Sotsiaalministeeriumi programmikomponendi „Sotsiaalvaldkonna spetsialistide tasemeõppe ja kvalifikatsiooni kaasajastamine ning koolitus- ja tugisüsteemi arendamine“ vahenditest.

Taustinformatsioon

Laste heaolu valdkonna juhtide positsioon omavalitsuste struktuuris on üle Eesti erinev. On omavalitsusi, kus valdkonna juhiks on (abi)vallavanem või sotsiaalosakonna juhataja ning ka neid, kus valdkonna juhiks on eraldi lastekaitse/laste heaolu osakonna/talituse juht.

Arenguprogrammis keskendutakse peamiselt nendele juhtidele, kes tegelevad igapäevaselt:

- inimeste juhtimisega;
- teenuste korraldamise ja juhtimisega;
- haldusaktide koostamisega;
- valdkonna arendustegevuste ja valdkondadeülese koostöö eestvedamisega.

2025. aastal käivitus Sotsiaalministeeriumi ja Sotsiaalkindlustusameti koostöös lastekaitse juhtumikorraldusmudeli „Turvalisuse märgid“ (*Signs of Safety*) pilootprojekt kohalikele omavalitsustele, mille raames saavad kuue omavalitsuse juhid, lastekaitsetöötajad ja teised spetsialistid põhjaliku väljaõppe mudeli kasutamiseks töös laste ja peredega.

Selle mudeli eesmärk on aidata lastekaitsetöötajatel hinnata lapse turvalisust ja abivajadust, kaasates otsustusprotsessi aktiivselt nii last, tema pere kui ka tugivõrgustikku. „Turvalisuse märgid“ loob ühtse keele ja tööloogika, mis aitab juhtidel toetada kvaliteetset praktikat, meeskonnatööd ja läbipaistvat otsustamist lastekaitstes.

Arenguprogrammi valdkonna moodulisse oleme sisse kavandanud juhtumikorraldusmudeli „Turvalisuse märgid“ tutvustamise Sotsiaalkindlustusameti esindajate poolt ning kogemuste jagamise pilootprojektis osaleva omavalitsuse esindajate poolt.

Sotsiaalkindlustusamet korraldas 2025. aastal (koostöös Miltton New Nordics OÜ) laste heaolu valdkonna juhtide arenguprogrammi esimesele pilootgrupile (riigihanke viitenumber 283709), mille tulemusena on kujundatud hangitava arenguprogrammi õpiväljundid ja peamised teemad.

1. Sihtrühm

Arenguprogrammi (edaspidi nimetatud ka programmi) sihtrühmaks on:

- kohalike omavalitsuste laste heaolu valdkonna juhid;
- laste heaolu valdkonna nõunikud/peaspetsialistid ning laste heaolu valdkonnas tegutsevate asutuste juhid (nt perepesad, tugikeskused, sotsiaalkeskused jms) kohaliku omavalitsuse tasandil.

Programmi käigus soovime toetada nii kogenud ja teadlike juhtide võimekust kui ka alustavate või tulevaste valdkonnajuhtide pädevust.

2. Arenguprogrammi eesmärk

Arenguprogrammi läbinud osalejad mõistavad inimeste juhtimise, laste heaolu valdkonna eestvedamise, teenuste ning koostöö arendamise põhimõtteid ning rakendavad õpitud juhtimisvõtteid ja tööriistu igapäevatoos meeskonna võimestamisel ja tööprotsesside tõhustamisel. Juhid on teadlikud nii enda kui ka töötajate heaolu ja enesehoiu toetamise erinevatest võimalustest.

3. Maht, vorm ja toimumiskoht

- 3.1. Programm koosneb koolitusmoodulitest ning individuaalsest arengutoest osalejatele programmi kestel (indikatiivselt 3 ühe akadeemilise tunni pikkust kohtumist, nt *coaching*, mentorlus vmt meetod).
- 3.2. Programmi koolitusmoodulite eeldatav maht on 63 akadeemilist tundi, kokku 4 moodulit (9 kontaktset koolituspäeva), millele lisandub iseseisev töö ning individuaalne arengutugi.
- 3.3. Programmi igas moodulis on arvestuslikult kaks 7 akadeemilise tunni pikkust koolituspäeva, v.a II moodul, milles on arvestuslikult kolm 7 akadeemilise tunni pikkust koolituspäeva; ühes kuus toimub maksimaalselt 2–3 koolituspäeva.
- 3.4. Koolitusmoodulid viiakse läbi kontaktse õppena Tallinnas.
- 3.5. Koolitusgrupi suurus lepitakse kokku lepingu täitmise käigus. Indikatiivselt on grupi suurus kuni 25 inimest.

4. Ajaraam ja etapid

- 4.1. Arenguprogrammi läbiviimine toimub kahele grupile järgnevalt:
 - I grupp: eeldatavasti ajavahemikus september 2026 – jaanuar 2027;
 - II grupp: eeldatavasti ajavahemikus jaanuar 2027 – mai 2027.
- 4.2. Pakkuja annab töö hankijale üle kahes etapis:
 - 4.2.1. Etapp I – ettevalmistustööd: ettepanekud õppekava projektile, koolitusmoodulite sisu/õppemetoodika/õppematerjalide kirjeldus ning lõplik tegevus- ja ajakava koos meeskonnainfo ja moodulite kuupäevadega esitatakse hankijale peale lepingu sõlmimist kokkulepitud tähtajaks. Vajadusel teeb hankija ettepanekud arenguprogrammi (sh tegevus- ja ajakava) täiendamiseks/täpsustamiseks 3 tööpäeva jooksul, seejärel esitab pakkuja hankijale kooskõlastatud täiendatud arenguprogrammi.
 - 4.2.2. Etapp II – läbiviimine: arenguprogrammi läbiviimine kahele koolitusgrupile kokkulepitud ajavahemikul kuni 30.11.2027, sh koolituspäevadel ruumide ja toitlustuse tagamine.
- 4.3. I etapi tööde eest tasub hankija pärast kooskõlastatud arenguprogrammi vastuvõtmist. II etapi tööde eest tasub hankija iga koolitusmooduli järgselt vastavalt teostatud tööde mahule.

5. Sisu - koolitusmoodulite õpiväljundid ja peamised teemad (miinimumnõuded)

Hankija on sõnastanud koolitusmoodulite minimaalsed õpiväljundid ja peamised teemad. Pakkuja võib õpiväljundeid lisada, teemasid prioritseerida, kombineerida või lisada, tingimusel, et tagatakse miinimumnõuete täitmine ja programmi terviklikkus.

Programmis tuleb arvestada osalejate individuaalse arengutee eripäraga. Sissejuhatavas moodulis peab olema võimaldatud eneseanalüüsi tööriista abil osaleja arenguvajaduste määramine ja arengueesmärkide seadmine.

5.1. I moodul – INIMENE (2 koolituspäeva)

Fookus: vaimne vorm ja heaolu, juhi enesejuhtimine ja enesehoid, juhtimisstiilid ja nende mõju, töötajate heaolu ja läbipõlemise ennetamine, traumateadlik toetamine.

Õpiväljundid:

- hindab oma juhtimisstiili tugevusi ja arendamisvõimalusi;
- mõistab erinevate juhtimisstiilide psühholoogilist mõju meeskonna käitumisele ja tulemuslikkusele;
- mõistab juhi enesearengu ja enesejuhtimise põhimõtteid ning reflekteerib oma kogemusi;

- arutleb juhi personaalse arengutöö erinevate meetodite ja võimaluste üle (eneseanalüüs, coaching, mentorlus, täienduskoolitused jms);
- mõistab juhi rolli töötajate heaolu ning enesehoiu toetamisel ja läbipõlemise ennetamisel;
- arutleb töötajate toetamise võimaluste üle keerukamate kliendijuhtumite puhul, mõistab traumateadliku abistamise põhimõtteid.

Peamised teemad:

Mina kui juht (I koolituspäev)

- erinevad juhtimisstiilid ja nende psühholoogiline mõju meeskonna käitumisele ja tulemuslikkusele;
- emotsionaalse intelligentsuse tähtsus juhtimises: empaatia ja sotsiaalsete oskuste kasutamine meeskonna motiveerimisel ja konfliktide lahendamisel, emotsionaalse intelligentsuse mõju juhtide ja töötajate vahelistes suhetes;
- läbipõlemise põhjused, sümptomid ja mõjud, individuaalsed ja organisatsioonilised strateegiad läbipõlemise ennetamiseks;
- juhi enesehoid – eneseareng ja enesejuhtimine, personaalne arengutugi;
- kaastundeväsimuse ja sekundaarse trauma mõiste ja tunnused, strateegiad nende seisundite ennetamiseks ja juhtimiseks;
- juhi vaimse vastupidavuse strateegiad.

Mina kui inimeste juht (II koolituspäev)

- töötajate toetamine traumateadliku teenuse osutamisel, et töötajad saaksid pakkuda keerukamate juhtumite puhul asjakohast ja tundlikku tuge;
- toetavad mehhanismid ja ressursid töötajatele (kovisioon, supervisioon, koolitused traumateadlikkuse ja enesehoiu teemal jms);
- töötajate enesehoiu toetamine - tegevused vaimse tervise toetamiseks;
- töötajate heaolu ja töökeskkonna juhtimine, töötajate rahulolu toetava töökohta kultuuri ja keskkonna kujundamine;
- töötajate vaimse ja füüsilise heaolu tähtsus, paindlike töötingimuste ning töö- ja eraelu tasakaalu edendamine, heaolu ja töökeskkonna parandamise strateegiad (sh kaugtöö võimalused, digitaalsete tööriistade ja platvormide kasutamine meeskonna koostöö ja produktiivsuse suurendamiseks).

5.2. II moodul – TIIM (3 koolituspäeva)

Fookus: koostöökultuur, psühholoogiline turvatunne, motiveerimine ja tunnustamine, *coachiv* ja kaasav juhtimine, strateegiline planeerimine, praktilised juhtimistööriistad ja rakendamine.

Õpiväljundid:

- arutleb usaldusliku keskkonna loomise, tõhusa töökorralduse ning töötajate kaasatuse suurendamise ja initsiatiivikuse toetamise võimaluste üle;
- mõistab töötajate toetamise viise töö tähenduse loomisel ja enesearengus;
- kirjeldab töötajate arendamise, motiveerimise ja tunnustamise strateegiaid;
- mõistab coachiva ja kaasava juhtimise olemust ning põhimõtteid;
- kirjeldab strateegilise planeerimise tähtsust eesmärkide saavutamisel;
- rakendab õpitud juhtimisvõtteid/tööriistu oma igapäevatoos.

Peamised teemad

Koostöise kultuuri juhtimine (I koolituspäev)

- meeskonna hoidmine, inspireerimine, töötajate innustamine, motiveerimine, tunnustamine;
- psühholoogiline turvatunne meeskonnas;
- coachiv juhtimiskultuur – võimalused laste heaolu valdkonnas;
- konfliktide lahendamine meeskonnas.

Juhtimistööriistad (II ja III koolituspäev)

- strateegiline juhtimine, eesmärkide püstitamine, valdkondlikud prioriteedid, ressursside juhtimine;
- meeskonna juhtimine ja arendamine;
- rollid meeskonnas;

- eesmärkide elluviimiskultuuri toetamine ja praktilised tööriistad, mis tagavad, et asjad saavad tehtud;
- läbimõeldud ja arengut toetava tagasiside andmine;
- ajajuhtimine, vastutuse ja tegevuste delegeerimine meeskonnas;
- kaasav juhtimine - mitmekesisuse ja kaasatuse väärtustamine meeskonnas, erinevate kultuuride, perspektiivide ja taustade integreerimine;
- väljakutsetega toimetulek meeskonnas, arengukohtadest (ka keerulistest juhtumitest) õppimine.

5.3. III moodul – VALDKOND (2 koolituspäeva)

Fookus: laste heaolu valdkonna õigusruum, haldusaktide koostamise põhimõtted ja vaidlustamine, vaidemenetluse etapid, finantsjuhtimine ja ressursside juhtimine, teenuste arendamine (sh teenusedisain), koostöö ja partnerlused, sotsiaalne vastutus ja jätkusuutlikkus.

Valdkonna moodulis toimub juhtumikorraldusmudeli „Turvalisuse märgid“ tutvustamine hankija ekspertide poolt (pakkuja tagab selle integreerimise mooduli tervikusse).

Õpiväljundid:

- arvestab juhtimisel laste heaolu valdkonna õiguslike alustega ning toetab töötajaid igapäevatoos vajaliku õigusliku raamistiku järgimisel ja seadusemuudatustega arvestamisel (info edastamine, töökorraldus, täienduskoolitused jms);
- mõistab haldusaktide koostamise põhimõtteid (sh sundtäitmisele pööramine, kehtivus, kehtetuks tunnistamine ning vaidlustamine), oskab koostada selged, õiguspärased ning vormikohased haldusaktid;
- mõistab vaidemenetluse olemust, funktsioone ja menetlusetappe;
- arutleb sotsiaalse vastutuse ja jätkusuutlikkuse põhimõtetega arvestamise võimaluste üle kohaliku omavalitsuse toos;
- mõistab finantsjuhtimise põhimõtteid ning eelarve kujunemise ja ressursside juhtimise protsesse laste heaolu valdkonnas;
- väärtustab kliendikeskset lähenemist ja kasutab teenuste arendamisel teenusedisaini põhimõtteid;
- arutleb erinevate koostöövõimaluste üle teenuste arendamisel (erinevad rahastusallikad, koostöövormid, -projektid, avaliku-, era- ja kolmanda sektori koostöö, kogukonna ja kohalike partnerite aktiivne kaasamine jms).

Peamised teemad:

Õigusruum ja ressursside juhtimine (I koolituspäev)

- sotsiaalvaldkonna õigusruum, laste heaolu valdkonna erisused – arvestamine lastekaitse korraldamise põhimõtete ja lastekaitsetöö õigusliku raamistikuga;
- juhtumikorraldusmudeli „Turvalisuse märgid“ tutvustamine ja pilootprojekti kogemuste jagamine (Sotsiaalkindlustusameti spetsialistide ja omavalitsuse esindaja poolt, arvestusega 2 akadeemilist tundi);
- õiguslik kirjaoskus kohalike määruste/korralduste koostamisel;
- haldusakti õiguspärasus (vormi- ja sisunõuded), sundtäitmisele pööramine, kehtivus, kehtetuks tunnistamine ning vaidlustamine;
- baasteadmised vaidemenetluse olemusest, funktsioonidest ja menetluse eri etappidest;
- eelarve ja tulubaasi kujunemine kohalikus omavalitsuses, rahastusvõimalused teenuste arenguks, paindlikkus, erinevad rahastusallikad.

Valdkonna arendamine (II koolituspäev)

- sotsiaalse vastutuse ja jätkusuutlikkuse põhimõtetega arvestamine omavalitsuse toos - vajaduspõhised ja kättesaadavad teenused, kogukonna kaasamine, loodus- ja kultuuripärandi väärtustamine, säästlik elukorraldus;
- tõenduspõhised otsused ning arvestamine vajalike (sh teaduslike) allikatega/statistikaga;
- teenuste arendamine – teenusedisaini põhimõtted teenuste arendamisel (sh kvaliteedi tagamine, klientide pöördumistele vastamine, tagasiside andmine, kaebuste menetlemise süsteem jms);
- KOV-i ja riiklikud teenused, koostöövõimalused teiste KOV-dega, kombineeritud rahastusallikad, partnerlused (heade praktikate, toimivate koostöömodelite jagamine osalejate vahel).

5.4. IV moodul – MAAILM MEIE ÜMBER / MUUDATUSED JA KOMMUNIKATSIOON (2 koolituspäeva)

Fookus: muudatuste juhtimise alused ja tööriistad, töötajate toetamine muutustes, tõhus kommunikatsioon ja koostöökultuur, strateegiline ja kriisikommunikatsioon, huvigruppide kaasamine ning võrgustikutöö.

Õpiväljundid:

- selgitab muudatuste juhtimise aluseid ning töötajate toetamise viise muutustega kohanemisel;
- kasutab muudatuste juhtimise praktilisi tööriistasid oma igapäevatoos;
- mõistab tõhusa kommunikatsiooni ja koostöökultuuri tähtsust meeskonnatöös ning võrgustikuliikmete ja partnerite kaasamises;
- mõistab läbimõeldud ja järjepideva kommunikatsiooni olulisust valdkonna strateegiliste suundade arendamisel ning lastekaitsetöö positiivse kuvandi suurendamisel.

Peamised teemad:

Muudatuste juhtimine (kaks koolituspäeva)

- muudatuste juhtimine - omavalitsust tervikuna puudutavad muutused, laste heaolu valdkonna arengud ja suunad, valdkonna poliitika kujundamine, tegelemine töötajate vastuseisuga muutuste osas;
- strateegiline kommunikatsioon, kriisikommunikatsioon, suhtlus meediaga, lastekaitsetöö positiivsele kuvandile kaasa aitamine;
- valdkonna arendamine ja huvigruppide kaasamine - ennetus, valdkondade ülene koostöö laste heaolu tagamiseks, partnerite, sihtgruppide ja kogukonna kaasamine eesmärkide elluviimisesse;
- avaliku, era- ja kolmanda sektori koostöö tugevdamine, vabatahtlike ja kogukonnaressursside kaasamine teenuste pakkumisse;
- kriisijuhtimine - valmisolek ja reageerimine kriisiolukordades (sotsiaalsed kriisid, pandeemiad, looduskatastroofid jms), tugisüsteemide ja ressursside tagamine kiireks reageerimiseks ja taastumiseks;
- arenguprogrammi kokkuvõte - tagasisaade programmile, pilk isiklikule arenguülesandele.

6. Metoodika ja õppetegevused

- 6.1. Programm peab sisaldama teoreetilist osa, isikliku arenguplaani koostamist ning osalejaid kaasavaid meetodeid (nt iseseisev töö, grupid, partnerlusel põhinev töö, kvisioon vms).
- 6.2. Programmi ülesehitamisel tuleb lähtuda 70/20/10 õppimise mudelist või muust sarnasest mudelist, mis toetab osalejate kaasamist ja õpitu rakendamist töökohal.
- 6.3. Programm koosneb neljast koolitusmoodulist: igas moodulis toimub üldjuhul 2 koolituspäeva (ca 7 akadeemilist tundi koolituspäevas), v.a II moodul, mis sisaldab 3 koolituspäeva (ca 7 akadeemilist tundi koolituspäevas). Ühes kalendrikuus toimub maksimaalselt 2–3 koolituspäeva.
- 6.4. Moodulina käsitletakse temaatilist tervikkäsitlust või metoodiliselt kokkusobivaid teemasid. Moodulid peavad üksteist täiendama ja koos teiste programmi elementidega moodustama tervikliku arenguprogrammi ning peavad olema üles ehitatud viisil, mis võimaldab neid kasutada ka iseseisvate koolitustena.
- 6.5. Programmi kontaktõppe eeldatav maht on 63 akadeemilist tundi (9 kontaktpäeva), millele lisanduvad individuaalne arengutugi ja iseseisev töö. Pakkuja võib teha ettepanekuid õppepäevade pikkuse osas kogumahu piires. Moodulite vahele tuleb planeerida piisav aeg õpitu praktiseerimiseks ja rakendamiseks.
- 6.6. Iga mooduli lõpus tuleb osalejatele anda mooduli teemaga seotud kodutöö (individuaalsed järeltegevused juhitavates meeskondades).
- 6.7. Programm peab olema innovaatiline, kaasahaarav ning vastama täiskasvanukoolituse põhimõtetele; oodatud on aktiivõppe meetodid (praktilised grupid, juhtumiarutelud, simulatsioonid jms) ning osalejate koostöövõrgustiku tekkimise toetamine, sh parimate praktikate jagamise soodustamine.
- 6.8. Programm õpetab kasutama kaasavaid ja uuenduslikke töövõtteid. Iga mooduli kohta võiks programmis osaleja saada vähemalt kolm juhtumit, ideed ja/või tööriista, mida oleks võimalik oma töös koheselt rakendada.

- 6.9. Programmi vältel tuleb tagada osalejatele individuaalne arengutugi, indikatiivselt 3 ühe akadeemilise tunni pikkust kohtumist; sobivad meetodid on *coaching*, mentorlus vms. Individuaalse arengutoe eesmärgiks on aidata juhil ennast analüüsida ja saada teadlikumaks enda arengukohtadest ja -vajadustest ning aidata juhil esile kutsuda soovitud muutust nt isiklike juhtimisoskuste tasandil või mõne tööalase eesmärgi/muudatuse saavutamisel.
- 6.10. Iga osaleja koostab programmi jooksul isikliku arenguplaani, seab arengueesmärgid ja jälgib edasiminekut. Moodulid peavad võimaldama eneseanalüüsi.

7. Õppematerjalid

- 7.1. Pakkuja koostab mitmekülgsed olulisima infoga õppematerjalid (slaidid, töölehed, arutelumaterjalid, kasulikud joonised/kokkuvõtted jms), mis on praktilised, igapäevatöös toeks ja sisaldavad viiteid täiendavatele lugemismaterjalidele.
- 7.2. Õppematerjalid peavad põhiosas olema eesti keeles, täiendav lugemismaterjal võib olla inglise keeles. Materjalid tehakse kättesaadavaks digitaalselt.

8. Rollid ja vastutus

- 8.1. Pakkuja tagab arenguprogrammi ettevalmistamise ja läbiviimise kahele koolitusgrupile, isikliku arengutoe pakkumise osalejatele, koolitajad ja eksperdid, projektijuhtimise, ruumid, tehnilised vahendid ja toitlustuse koolituspäevadel ning õppematerjalide koostamise ja Hankijale kättesaadavaks tegemise.
- 8.2. Pakkuja esitab lepingu täitmise käigus omapoolsed ettepanekud arenguprogrammi õppekava projektile, lõplik õppekava lepatakse kokku hankija ja pakkuja vahel lepingu täitmise käigus.
- 8.3. Hankija ülesanded (mida pakkuja ei või hinnastada) hõlmavad mh õppekava kinnitamist, koolitussündmuste loomist täienduskoolituste infosüsteemis Juhan, registreerunute kinnitamist ja infovahetust, tagasisideküsitlusi ning lõpudokumentide koostamist ja väljastamist.

9. Nõuded meeskonnale

- 9.1. Pakkuja tagab piisava meeskonna (projektijuht, koordinaator (vajadusel), koolitajad ja teemaekspertid), et viia läbi arenguprogramm nõutud mahu ja kvaliteediga.
- 9.2. Pakkuja kaasab arenguprogrammi ettevalmistamisesse ja läbiviimisesse vastavalt teemadele sobiva hariduse, koolitamise- ja töökogemusega koolitajad ja teemaekspertid (sotsiaal-, õiguse-, psühholoogia-, majanduse, juhtimise, politoloogia jm valdkonnast). Üks koolitaja võib koolitada mitmel teemal. Projektijuht vastutab kogu arenguprogrammi tervikliku ettevalmistamise ja läbiviimise eest sh meeskonna loomise eest, koostöö korraldamise eest meeskonnaliikmete ning hankijapoolsete esindajate ja ekspertidega.
- 9.3. Nõuded projektijuhile:
- kõrgharidus - vähemalt riiklikult tunnustatud kõrghariduse I aste (bakalaureuse kraad või rakenduskõrgharidus);
 - varasem koolitusprogrammi projektijuhtimise kogemus – vähemalt kahe koolitusprogrammi projektijuhtimise kogemus (arvestame koolitusprogramme mahuga vähemalt 30 akadeemilist tundi);
 - varasem täienduskoolitus(t)e kavandamise kogemus (õppekava/ainekava loomine, koolituse sisu, ülesehituse ja metoodika kavandamine, õppematerjalide koostamine jms).

9.4. Nõuded koolitajatele ja teemaekspertidele:

I moodul INIMENE

Mooduli fookuses on enesejuhtimine ja enesehoid, erinevad juhtimisstiilid, töötajate heaolu toetamine.

Nõuded koolitaja(te)le:

- valdkondlik kõrgharidus (psühholoogia) - vähemalt riiklikult tunnustatud kõrghariduse II aste (magistrikraad või sellega võrdsustatud haridustase) - psühholoogia õppekavarühm, sotsiaalteaduse magister*;
- varasem kogemus valdkonna koolitajana/lektorina (arenguprogrammis koolitatavates teemavaldkondades) - vähemalt 4 koolitust viimase 5 aasta jooksul (arvestame kinnitatud õpiväljundipõhise õppekava ja täienduskoolituse õppekorralduse aluste kohaselt läbiviidud koolitusi või loenguid mahuga vähemalt 4 akadeemilist tundi);
- valdkondlik töökogemus (psühholoogia valdkond) - vähemalt 4 aastat viimase 10 aasta jooksul;
- koostöö- või koolitamise kogemus sotsiaalvaldkonnas - on eksperdina nõustanud ja/või koolitanud sotsiaalvaldkonna meeskondi – vähemalt 2 koostöö- või koolitamise kogemust viimase 5 aasta jooksul.

II moodul TIIM

Mooduli fookuses on meeskonna juhtimine, koostöökultuur, strateegiline juhtimine, praktilised juhtimistööriistad.

Nõuded koolitaja(te)le:

- kõrgharidus - vähemalt riiklikult tunnustatud kõrghariduse II aste (magistrikraad või sellega võrdsustatud haridustase);
- praktiline meeskonna juhtimise töökogemus - vähemalt 4 aastat viimase 10 aasta jooksul;
- koolitaja on läbinud meeskonna juhtimise alaseid täienduskoolitusi, kokku vähemalt 40 akadeemilise tunni ulatuses;
- koolitajal on varasem kogemus koolituste/loengute läbiviimisel arenguprogrammis koolitatavates teemavaldkondades - vähemalt 4 koolitust viimase 5 aasta jooksul (arvestame kinnitatud õpiväljundipõhise õppekava ja täienduskoolituse õppekorralduse aluste kohaselt läbiviidud koolitusi või loenguid mahuga vähemalt 4 akadeemilist tundi).

II mooduli läbiviimisesse tuleb kaasata sobiva hariduse ja töökogemusega teemaekspert, kes toob meeskonna juhtimise teemade käsitlemisesse juurde praktilist kohalikku omavalitsuses juhina töötamise kogemust.

Nõuded eksperdile:

- kõrgharidus - vähemalt riiklikult tunnustatud kõrghariduse I aste (bakalaureuse kraad või rakenduskõrgharidus);
- juhtimisalane töökogemus sotsiaalhoolekande valdkonna (sh laste heaolu/lastekaitse) meeskonna juhina linna- ja/või vallavalitsuses - vähemalt 4 aastat viimase 10 aasta jooksul.

Strateegilise juhtimise ja praktiliste juhtimistööriistade teemade läbiviimisesse tuleb kaasata sobiva juhtimisalase hariduse ja töökogemusega teemaekspert.

Nõuded eksperdile:

- kõrgharidus - vähemalt riiklikult tunnustatud kõrghariduse I aste (bakalaureuse kraad või rakenduskõrgharidus) - ärindus ja haldus õppekavagrupp, sotsiaalteaduse bakalaureus*;
- juhtimisalane töökogemus - vähemalt 4 aastat viimase 10 aasta jooksul.

III moodul – VALDKOND

III mooduli fookuses on valdkonna juhtimine, teenuste ja koostöö arendamine, finantsjuhtimine.

Nõuded koolitaja(te)le:

- kõrgharidus - vähemalt riiklikult tunnustatud kõrghariduse II aste (magistrikraad või sellega võrdsustatud haridustase);
- koolitajal on varasem kogemus koolituste/loengute läbiviimisel arenguprogrammis koolitatavas teemavaldkonnas/-valdkondades - vähemalt 4 koolitust viimase 5 aasta jooksul (arvestame kinnitatud õpiväljundipõhise õppekava ja täienduskoolituse õppekorralduse aluste kohaselt läbiviidud koolitusi või loenguid mahuga vähemalt 4 akadeemilist tundi).
- valdkondlik töökogemus (arenguprogrammis koolitatavas teemavaldkonnas/-valdkondades) - vähemalt 4 aastat viimase 10 aasta jooksul;
- koolitaja on läbinud teemakohaseid täienduskoolitusi (juhtimine, teenuste ja koostöö arendamine jms), kokku vähemalt 40 akadeemilise tunni ulatuses;

III mooduli läbiviimisesse tuleb kaasata avaliku sektori töökogemusega teemaekspert/-ekspertid, kellel on praktiline sotsiaalvaldkonna juhtimise ja arendamise kogemus (avaliku sektori all peame antud juhul silmas töötamist valla- ja/või linnavalituses või kõrgemalseisvas valitsusasutuses nt sotsiaalministeerium, sotsiaalkindlustusamet jms)

Nõuded ekspertidele:

- kõrgharidus - vähemalt riiklikult tunnustatud kõrghariduse I aste (bakalaureuse kraad või rakenduskõrgharidus);
- praktiline töökogemus sotsiaalvaldkonna juhtimisel ja arendamisel (sh teenuste ja koostöö arendamine) valla- ja/või linnavalituses või kõrgemalseisvas valitsusasutuses - vähemalt 4 aastat viimase 10 aasta jooksul.

III moodulis tuleb õiguse alaste (haldusakt, vaidemenetlus) teemade läbiviimisesse kaasata sobiva hariduse ja töökogemusega teemaekspert/-ekspertid.

Nõuded ekspertidele:

- kõrgharidus - vähemalt riiklikult tunnustatud kõrghariduse II aste (magistrikraad või sellega võrdsustatud haridustase) – õigus õppekavagrupp, õigusteaduse magister*;
- valdkondlik töökogemus (haldusõiguse valdkonnas) - vähemalt 2 aastat viimase 10 aasta jooksul.

IV moodul MAAILM MEIE ÜMBER - MUUDATUSED JA KOMMUNIKATSIOON

IV mooduli fookuses on muudatuste juhtimine, töötajate toetamine muutustes, strateegiline ja kriisikommunikatsioon, valdkonna arendamine ja valdkondadeülene koostöö.

Nõuded koolitaja(te)le:

- kõrgharidus - vähemalt riiklikult tunnustatud kõrghariduse II aste (magistrikraad või sellega võrdsustatud haridustase);
- koolitajal on varasem kogemus koolituste/loengute läbiviimisel arenguprogrammis koolitatavas teemavaldkonnas/-valdkondades - vähemalt 4 koolitust viimase 5 aasta jooksul (arvestame kinnitatud õpiväljundipõhise õppekava ja täienduskoolituse õppekorralduse aluste kohaselt läbiviidud koolitusi või loenguid mahuga vähemalt 4 akadeemilist tundi).
- valdkondlik töökogemus (arenguprogrammis koolitatavas teemavaldkonnas/-valdkondades) - vähemalt 4 aastat viimase 10 aasta jooksul;
- koolitaja on läbinud teemakohaseid täienduskoolitusi (juhtimine, teenuste ja koostöö arendamine jms), kokku vähemalt 40 akadeemilise tunni ulatuses;

IV mooduli läbiviimisesse tuleb kaasata avaliku sektori töökogemusega teemaekspert/-ekspertid, kellel on praktiline sotsiaalvaldkonna juhtimise ja arendamise kogemus (avaliku sektori all peab hankija silmas töötamist valla- ja/või linnavalituses või kõrgemalseisvas valitsusasutuses nt sotsiaalministeerium, sotsiaalkindlustusamet jms).

Nõuded ekspertidele:

- kõrgharidus - vähemalt riiklikult tunnustatud kõrghariduse I aste (bakalaureuse kraad või rakenduskõrgharidus);
- praktiline töökogemus sotsiaalvaldkonna juhtimisel ja arendamisel (sh teenuste ja koostöö arendamine) valla- ja/või linnavalituses või kõrgemalseisvas valitsusasutuses - vähemalt 4 aastat viimase 10 aasta jooksul.

IV moodulis tuleb vajadusel muudatuste juhtimise, kommunikatsiooni ja kriisijuhtimise teemade läbiviimisesse kaasata sobiva hariduse ja praktilise töökogemusega teemaekspertid (juhul kui koolitaja(te)l puudub vastavate teemadega seotud ettevalmistus). Üks ekspert võib (sobivusel) läbi viia mitu loetletud teemat.

Nõuded ekspertidele:

- kõrgharidus - vähemalt riiklikult tunnustatud kõrghariduse I aste (bakalaureuse kraad või rakenduskõrgharidus);
- praktiline töökogemus muudatuste juhtimises ja/või kriisijuhtimises ja/või kommunikatsiooni alal - vähemalt 3 aastat viimase 10 aasta jooksul.

**õppekavarühma/õppekavagrupi/kraadi nimetuse all viitab hankija Vabariigi Valitsuse 11. juuli 2019. a määruse nr 62 „Kõrgharidusstandard” lisas 3 (Vabariigi Valitsuse 10.06.2024 määruse nr 29 sõnastuses) sätestatud õppekavarühma, õppekavagrupi ja kraadi nimetusele.*

10. Ruumid, tehnilised vahendid ja toitlustus

10.1. Pakkuja tagab Tallinnas koolitusruumi, mis mahutab vähemalt 25 inimest, on päevavalgusega ja sobiva sisekliimaga ning võimaldab grupitöid. Ruumis peavad olema esitlustehnika, pabertahvel ning vajalikud töövahendid koolitajatele ja osalejatele.

10.2. Pakkuja tagab igal koolituspäeval osalejatele vee, kolm kohvipausi (tervituskohv, enne- ja pärastlõunane kohvipaus) ja lõunasöögi ning arvestab taimetoitlaste ja toidutalumastustega/allergiatega.

10.2.1. Joogid (maitsevesi, kohv, tee) ja nende juurde kuuluvad lisandid (mesi, suhkur, piim, taimne piimajook) peavad olema tagatud kogu päeva vältel.

10.2.2. Kohvipausid ja lõunasöök sisaldavad lisaks joogivalikule:

- tervituskohv - soolane suupiste (nt täidetud croissant või lavaširull või pirukas vms, arvestusega 100 g inimese kohta), toekas smuuti (arvestusega 250 ml inimese kohta); tervituskohvi ajal serveeritud suupisted ja smuutid peavad olema inimestele kättesaadavad kuni ennelõunase kohvipausi lõpuni;
- pärastlõunane kohvipaus - puu- ja köögiviljavaagen dipikastmega (arvestusega 100 g inimese kohta), soolased küpsised (arvestusega 50 g inimese kohta);
- lõunasöök - värsked salat ja soe toit (arvestusega 450 g inimese kohta), magustoit (arvestusega 100 g inimese kohta).

11. Keskkonnahoidlikkus

Pakkuja peab lepingu täitmisel eelistama keskkonnahoidlikke lahendusi, sh kasutama võimalusel veebikohtumisi, minimeerima printimist, optimeerima digifailide mahtu ning kustutama mittevajalikud digimaterjalid pärast lepingu täitmist.