

„Karjäärinõustajate ja Töötukassa konsultantide soolise võrdõiguslikkuse alase teadlikkuse tõstmiseks koolitusmooduli väljatöötamine ja rakendamine MKMile”

TEHNILINE KIRJELDUS

1. Hanke eesmärk

Tegemist on majandus- ja infotehnoloogiaministri 05.07.2023 kinnitatud toetuse andmise tingimuste (TAT) 05.07.2023. a käskkirja nr 128 „Soolise segregatsiooni vähendamine hariduses ja tööturul“ tegevusega 2.1.2. „Töötukassa karjäärinõustajatele ja konsultantidele soolisest võrdõiguslikkusest teadlikkuse suurendamiseks koolitusmooduli väljatöötamine ja rakendamine“.

Käesoleva hanke eesmärk on töötada välja ja rakendada koolitusmoodul Töötukassa karjäärispetsialistidele ja nõustajatele.

Hankega tellitava koolitusmooduli eesmärk on vähendada ühiskonnas levinud sooliste stereotüüpide mõju karjääriteenuste (karjäärinõustamine ja karjääriinfo) pakkumisel, edendada sootundlikku nõustamist ja seeläbi soodustada stereotüübivaba täiend- ja ümberõppe ning ametivalikuid.

Tegevuse tulemusena suureneb Töötukassa karjäärispetsialistide ja konsultantide teadlikkus soolisest võrdsusest, soolistest stereotüüpidest ja teguritest, mis mõjutavad soolist ebavõrdsust ja segregatsiooni hariduses ja tööturul, ning nad oskavad neid teadmisi oma erialal kasutada soolise võrdsuse edendamiseks. Suureneb karjäärispetsialistide ja konsultantide pädevus ja valmisolek pakkuda sootundlikku ja stereotüübivaba nõustamist ning ennetada ja vähendada seeläbi soolist segregatsiooni hariduses ja tööturul.

2. Hetkeolukorra kirjeldus

2.1 Sooline segregatsioon Eestis

Soolise ebavõrdsuse üheks juurpõhjuseks on ajaloolis-kultuuriliselt väljakujunenud stereotüüpsed arusaamad meeste ja naiste rollidest ühiskonnas, mis piiravad inimeste valiku- ja eneseteostusvõimalusi ning põhjustavad ja taastoodavad sotsiaalset ja majanduslikku ebavõrdsust, sealhulgas soolist segregatsiooni haridus- ja tööalastes valikutes.

Tegevusalapõhine sooline segregatsioon on Eestis üks EL-i suuremaid. Naised õpivad ja töötavad rohkem erialadel, mis on ühiskonna toimimise jaoks olulised nii nüüd kui tulevikus, kuid on vähem väärtustatud ja madalamalt tasustatud. 2021/2022. õppeaastal oli kutse- ja kõrghariduses hariduse erialadel õppijatest mehi kõigest 11%, tervise ja heaolu erialadel 15% ning humanitaaria ja kunsti erialadel 32%. Samal ajal on kõige kiirema kasvupotentsiaali ja suurima tööjõuvajadusega IKT-valdkonnas meeste osakaal õppurite seas üle 70%. 2023. aasta EIGE soolise võrdsuse indeks toob välja, et sooline segregatsioon püsib Eestis visalt. Seda peegeldab tööga hõivatud naiste osatähtsus hariduses, tervishoius ja sotsiaaltöös, mis on

kasvanud 27%-ni. Tööga hõivatud meeste osatähtsus on nendes valdkondades püsinud stabiilsena 5% juures, mis on üks madalamaid ELis. Soolist ebavõrdsust ja segregatsiooni ühiskonnas peegeldab ka soolise tasakaalu puudumine otsustustasandil. Naiste osatähtsus juhtivtöötajate seas on endiselt alla 40% ja ettevõtjate seas alla 30%.

Soolisel segregatsioonil on ulatuslikud negatiivsed tagajärjed: see piirab naiste ja meeste valikuvõimalusi hariduses, töös ja pereelus, suurendab soolist palgalõhet, tugevdab soolisi stereotüüpe ning toob kaasa soolise tasakaalu puudumise otsustamises ja juhtimises – nii poliitikas, äris kui ka avalikus sektoris.

Sooline segregatsioon on seotud hoiakute ning sooliste stereotüüpidega – ühiskonnas levinud ettekujutustega sellest, millised ametid ja tegevusalad on sobilikud naistele ja meestele. 2021. aasta soolise võrdõiguslikkuse monitooringu andmetel nõustub 65% elanikest sellega, et mehed saavad hooldamisega seotud töökohtadel sama hästi hakkama kui naised ning 58% nõustub, et sotsiaal- ja tervishoiutöötajate seas peaks olema praegusest rohkem mehi. 63% elanikest nõustub sellega, et naised saavad tehnilisi oskusi nõudvatel töökohtadel sama hästi hakkama kui mehed ja 48% nõustub, et info- ja kommunikatsioonitehnoloogiate ja teistel tehnikaaladel peaks olema praegusest rohkem naisi.

Hariduse ja tööturu sooline segregatsioon väljendub soolises palgalõhes. Kuigi viimastel aastatel on Eestis sooline palgalõhe vähenenud (Statistikaameti andmeil 2021. aastal 14,9%), on naiste keskmine tunnipalk jätkuvalt väiksem meeste keskmisest tunnipalgast. Pikaajaline strateegia „Eesti 2035“ seab eesmärgiks vähendada soolist palgalõhet 2035. aastaks 5%-ni. Eesmärgi täitmiseks on vajalik tegeleda palgalõhe tekkimise juurpõhjustega, muu hulgas soolise segregatsiooni vähendamisega ning selle eelduseks olevate soostereotüüpide vähendamisega.

2.2 Karjäärispetsialistide roll stereotüübivabade ametivalikute toetamisel

Segregatsiooni põhjustavaid ja alalhoidvaid tegureid on mitmeid, kuid ühed fundamentaalsemad on soostereotüübid. Nii palgalõhele kui tööturule positiivse mõju saavutamiseks on tarvis vähendada soostereotüüpide mõju haridus- ja erialavalikutele. **Selleks tuleb suurendada soolise võrdsuse edendamise võtmesihtrühmade, kelle hulka kuuluvad ka karjääriteenuse pakkujad ehk Töötukassa karjäärispetsialistid - teadlikkust sooliste stereotüüpide negatiivsest mõjust, vähendada nende soolistest stereotüüpidest kantud tegutsemist ning soodustada soolist võrdsust toetava mõtteviisi ja hoiakute levimist.**

Sotsiaalministeeriumi tellimusel on viimastel aastatel läbi viidud mitmeid uuringuid ja analüüse¹, mis käsitlevad stereotüübivabade ametivalikute tegemise toetamist ning muu hulgas Töötukassa karjäärispetsialistide ja karjääriteenuste rolli selles. Uuringud toovad seejuures välja järgmised kitsaskohad:

1. Töötukassa karjääriteenuste pakkumisel **ei ole seni kavandatud ega ellu viidud järjepidevaid ja süsteemseid tegevusi, mis oleksid spetsiifiliselt olnud suunatud soostereotüüpide vähendamisele** (Praxis 2020, Kantar Emor 2022).

¹ Vt lähemalt: „Klaasseinad ja klaaslagi Eesti IKT-s: müksud naiste osakaalu suurendamiseks IKT valdkonnas hariduses ja tööturul“ (Kantar Emor 2021), „Nügmismeetodite kasutamine soostereotüübivabade karjäärivalikute ja töötingimuste toetamiseks“ (Kantar Emor 2022) ja „Soolise võrdõiguslikkuse edendamine struktuurivahenditest rahastatud haridusprojektides“ (Praxis 2020)

2. Töötukassa **karjäärispetsialistide suunised tulevad suuresti Eesti Karjäärinõustajate Ühingu eetikakoodeksist**, mis sisaldab nõuet püsida neutraalne, lähtuda kliendi vajadustest ja mitte lasta end mõjutada isiklikest hoiakutest. Karjääriteenuste aluspõhimõtted peavad oluliseks julgustada inimesi tegema valikuid enda eeldustest, vajadustest ja huvidest lähtuvalt ning see võib (aga ei pruugi) tähendada ka ebatraditsiooniliste valikute julgustamist. Kuigi vaikimisi tähendab neutraalsuse põhimõtte ka põhimõtet hoiduda soostereotüüpidesse langemast, on selle **eelduseks, et karjäärispetsialistid on stereotüüpidest väga teadlikud**, oskavad neid märgata ja nendega tegeleda (Praxis 2020, Kantar Emor 2022).
3. Kõige suurem barjäär, mis noorte erialavalikuid mõjutavatel sidusrühmadel, sh karjäärispetsialistidel takistab sooliste stereotüüpidega tegeleda, on **uskumus, et sooline ebavõrdsus ja soostereotüübid ei kujuta endast enam probleemi, noored saavad valikuid teha oma soovide järgi ning muutus stereotüübivabama ja võrdsema ühiskonna poole toimub iseenesest**, nooremate põlvkondade pealekasvamisega. Need uskumused legitimeerivad mittetegutsemist ning soodustavad hariduse ja tööturu segregatsiooni püsimist (Kantar Emor 2022).
4. Karjääriinfo jagamisel, sh **teavitustegevustes, on soostereotüüpidest vabade valikute tegemisega mõningal määral arvestatud**, kuid karjäärinõustajate koolituses ja koolitusmaterjalides ei käsitleta praegu läbivalt soostereotüübivaba karjäärinõustamist (Praxis 2020, Emor 2022).
5. Osa karjäärispetsialise on läbinud BREAK projekti koolitused ning neid materjale soovitatakse karjäärispetsialistidele ka praegu iseseisvaks õppimiseks.²

Nende kitsaskohtade lahenduseks pakub Kantar Emori uuring (2022) välja järgmised tegevused, millest tõukuvad ka käesoleva hanke eesmärgid:

1. Riigi rahastatud karjääriteenuste puhul peetakse soostereotüüpide mõju vähendamist karjäärivalikutele küll oluliseks, kuid eraldi tegevusi või metoodikat praegu nende mõjude vähendamiseks ei rakendata. **Töötukassa karjäärispetsialistide baas- ja täienduskoolitus peaks sisaldama infot soolise võrdsuse ja soostereotüüpide kohta.**
2. Nõustamise **töömaterjalid** (nt töölehtede kataloog, grupitegevuse juhendid) **peaksid kajastama soostereotüüpide olemust ja nende mõju**. Koolid oma praeguste teadmiste ja hoiakute baasil ei oska karjäärispetsialistidelt tellida soostereotüüpide mõju käsitlevaid koolitusi, kuid seda teemat saaks põimida muude nõustamisel kasutatavate materjalide ja teemadega (Kantar Emor 2022).
3. Töötukassa infomaterjalid, mis on mõeldud täiskasvanud tööotsijatele, aga ka lapsevanematele, võiksid kajastada soostereotüüpide mõju karjäärivalikutele ning soodustada stereotüübivabasid valikuid. Samuti vajavad karjäärispetsialistid **juhiseid, kuidas tööotsijate võimalikke valikuid takistavaid stereotüüpe leevendada ning tööotsijaid vajaduse korral võimestada** (Kantar Emor 2022).

² <https://brea-k.eu/et/>

2.3 Töötukassa karjääriteenuse pakkujana

Töötukassa võttis aktiivsete tööturumeetmete sh karjääriteenuste pakkumise üle 2009. aastal. Kooliõpilastele pakutavate karjääriteenuste pakkumine tuli töötukassale üle 2019. aasta karjääriteenuste reformi käigus.

Karjääriteenuste eesmärk on toetada inimeste läbimõeldud valikute tegemist hariduses ja tööelus. Töötukassa pakub karjääriteenuseid kõikidele soovijatele nii individuaalse kui grupinõustamisena.

Peamiste karjääriteenuste klientidena saab välja tuua: 1) õpilased – noortele osutatakse karjääriteenust sageli koolides grupinõustamise või töötubadena, kus osaletakse kogu klassiga ning noorte puhul on eesmärk tagada see, et kõik õpilased kohtuksid põhikooli 3. kooliastmes ja gümnaasiumiastmes vähemalt korra karjäärispetsialistiga. Lisaks grupiteenustele on igal õpilasel võimalus osaleda individuaalsel karjääriteenusel, et saada just endale vajalikku individuaalset tuge ja juhendamist; 2) töötuna registreeritud inimesed vastavalt vajadusele; 3) töötavad inimesed, kes plaanivad karjääripööret või tahavad nõu edasiste karjäärivalikute osas. Selle sihtrühma seas on praegu ülekaalus naised, kuid vajadus on jõuda kõigi teenust vajavate inimesteni, kelle oskused on vananenud või kesised.

2.4 Töötukassa karjäärispetsialistid

Karjääriteenust pakuvad karjäärispetsialistid jagunevad kahe teineteisest veidi erineva profiili ja pädevusega kõrgharidusega asjatundjateks: karjääriinfo spetsialistideks ja karjäärinõustajateks. Töötukassa karjäärispetsialistid on läbinud erialase väljaõppe Töötukassas. Ligikaudu 65% töötukassa karjäärispetsialistidest on vastav kutsetunnistus.

1) **karjääriinfo spetsialist** toetab klienti karjääri kujundamiseks vajaliku teabe leidmisel ning selle seostamisel oma karjääriplaanidega, on selleks siis õppimisvõimalused, tööturuolukord või ametid Eestis ja mujal. Karjääriinfo spetsialistid viivad läbi töötube nii koolides kui töötukassas kohapeal täiskasvanud klientidele. Lisaks pakuvad individuaalset juhendamist töö leidmisel, kandideerimisdokumentide koostamisel ja kandideerimisvestlustel edukaks osalemiseks.

2) **karjäärinõustajad** on läbinud karjäärinõustaja väljaõppekoolituse ning suuremal osal neist on ka karjäärinõustaja kutse. Karjäärinõustaja toetab nõustatava eneseteadlikkuse suurendamist, tema teadlike haridus- ja tööalaste valikute ning otsuste tegemist, aga ka töö- ja õpikeskkonna muutustega seotud kohanemist kogu elukaare jooksul. Suur osa karjäärinõustaja tööst on individuaalne nõustamine, et pakkuda klientidele personaalset arengutuge isikliku karjääri kujundamiseks ja planeerimiseks. Karjäärinõustajad viivad läbi ka grupinõustamisi.

Karjäärispetsialiste on Töötukassas ligi 140 ning nad töötavad üle Eesti. Kõige enam on karjäärispetsialiste Tallinnas (ligi 40), kõigis teistes maakondades töötab 3 – 4 spetsialisti.

Töötukassa pakutava karjääriteenuse sisuga saab tutvuda lähemalt Töötukassa kodulehel: <https://www.tootukassa.ee/et/teenused/karjaar-ja-koolitamine/karjaariteenused>. Samas on leitav ka karjääriinfo vahendamise teenusstandard ja karjäärinõustamise teenusstandard, mis annab põhjalikuma ülevaate nende teenuste sisust.

2.5 Karjäärispetsialistide praegune väljaõppe- ja koolitussüsteem

Karjäärispetsialistide väljaõppe ja erialase täienduskoolituse kalender on tihe ning suurem koolituskoormus on katseajal ja esimesel tööaastal. Koolituste käigus õpitakse kasutama karjääriteenuste töövahendeid meetodikaid, karjäärinõustamise teste, antakse isiksusepsühholoogia alaseid teadmisi, arendatakse individuaalse nõustamise ja grupinõustamise oskusi jms.

Töötukassa karjäärispetsialistide seas on ka omajagu tööjõu voolavust, kuna töötajad on atraktiivsed ka teiste tööandjate jaoks. Seetõttu on praegu iga aasta uue töötaja väljaõppes paarkümmend (15 – 25) inimest.

Karjäärispetsialistide olemasolevad sisekoolitused hõlmavad:

Karjääriinfo spetsialistidele:

- 1) Katseajal karjääriinfo spetsialisti uue töötaja sisekoolitus, kus saab ülevaate karjääriinfo spetsialisti rollist, tööpõhimõtetest ning peamistest teoreetilistest alustest;
- 2) Esimese tööaasta jooksul karjääriinfo vahendamise oskused, kus antakse spetsialisti tööks vajalikud oskused ja teadmised, et toetada kliente nende infovajadusest ja infokäitumisest lähtuvalt.

Karjäärinõustajatele:

- 1) Katseajal karjäärinõustaja uue töötaja sisekoolitus, kus saab ülevaate karjäärinõustaja rollist, tööpõhimõtetest ning peamistest teoreetilistest alustest;
- 2) Esimese tööaasta jooksul karjäärinõustamise oskused, kus saab teadmised ja oskused karjäärinõustamise protsessi planeerimiseks ja läbiviimiseks.

Lisaks nimetatud koolitustele on Töötukassal mitmeid välispartnereid, kes karjäärispetsialistidele koolitusi pakuvad. Iseõppe keskkonnana kasutatakse Moodle keskkonda.

2.6 Karjäärispetsialistide varasem kokkupuude soolise võrdsuse teemaga

Kuigi praegu ei ole karjäärispetsialistide väljaõppes ja täiendkoolituses soolise võrdsuse ja sooliste stereotüüpide teemat süsteemselt käsitletud, on varasemalt Töötukassa karjäärispetsialistid rahvusvahelise koostööprojekti BREAK! raames osalenud koolitustel soostereotüüpide teemal ning kokku puutunud projekti raames välja töötatud juhendmaterjalidega karjäärispetsialistidele ja õpetajatele.

BREAK! oli Euroopa Komisjoni rahastatud ning soolise võrdõiguslikkuse ja võrdsuse kohtlemise voliniku algatatud rahvusvaheline koostööprojekt perioodil 2017–2019, mille eesmärgiks oli toetada noorte soostereotüübivabasid erialavalikuid. Projekti raames töötati välja riikliku õppekavaga ühitatud õppematerjalid õpetajatele ja karjäärispetsialistidele, mis aitavad mõista võrdsuse kohtlemise ja stereotüüpide olemust. Projekti tegevused olid seotud erinevate ristmeedia lahendustega, eelkõige projekti raames valminud noorteseriaaliga „Miks Mitte?!“, mis aitas neis sisaldunud teooriat ilmetada. Materjalide kasutamiseks koolitati ka õpetajaid ja karjäärispetsialiste. BREAK! projekti viisid läbi TLÜ ja Innove ning tegevused kestsid perioodil 2017-2019 ning on tänaseks lõppenud. Projekti raames läbi viidud koolitused olid vabatahtlikud.

TLÜ RASI avaldatud BRAK! projekti tulemuslikkuse hindamisaruandes tuuakse välja³, et karjäärispetsialistid pidasid koolitusi kasulikuks ning enesekindlust tõstvaks, kuid samas sooviti näha ka rohkem selle teemalisi kursusi. TLÜ hinnangul oleks kasu ka seire- ja mentorprogrammide sisseseadmisest, mis aitaksid täiendavalt toetada uute teadmiste ja oskuste rakendamist.

Võttes arvesse, et BREAK! projekti vabatahtlikud koolitused lõppesid aastal 2019 ning Töötukassa karjäärispetsialistide seas on toimunud aastate lõikes ka personaliliikumisi, on vajadus projektipõhiste koolituste asemel järjepidevate, Töötukassa personali vajadusi ja tänast väljaõppe ning täiendkoolituse loogikat silmas pidavaid kursusi, mis oleksid osa tänasest sisekoolituste süsteemist.

3. Koolitusmooduli sihtrühm

Koolitusmooduli **peamine sihtrühm on Töötukassa karjäärispetsialistid**: nii karjääriinfo spetsialistid kui karjääriinõustajad, kuid sissejuhatav, iseseisvalt läbitav **ABC e-kursus peab sobima sissejuhatavaks ülevaatlikuks kursuseks ka Töötukassa nõustajatele**, kes puutuvad oma töös peamiselt kokku tööd otsivate klientidega. See on vajalik selleks, et kõik Töötukassa klientidega kokkupuutuvad/neid nõustavad töötajad oleksid omandanud soolise võrdsuse ja sooliste stereotüüpide teemal baasteadmised.

4. Koolitusmooduli sisu

Koolitusmoodul peab olema üles ehitatud astmeliselt ning koosnema vähemalt kolmest eri tasemega õppijale suunatud osast, millest esimene on iseseisvalt läbitav soolise võrdsuse ABC e-kursus alustavale karjäärispetsialistile, teine koolitaja juhendamisel läbiviidav soolise võrdsuse koolitus edasijõudnud karjäärispetsialistidele, kes on juba ABC kursuse läbinud ning kolmas edasijõudnud karjäärispetsialisti koolituse läbinutele pakutav jätkutugi. Lisaks peab Pakkuja koostama karjäärispetsialisti **sooliste stereotüüpide enesehindamise küsimustiku** ning stereotüübivaba **karjääriteenuse pakkumist toetavad töövahendid**.

4.1 Sooliste stereotüüpide enesehindamise küsimustik

Sooliste stereotüüpide enesehindamise küsimustik on enne e-kursuse läbimist läbi viidav hindamistöööriist, mis annab karjäärispetsialistile infot, millisel tasemel on tema praegused teadmised soolisest võrdsusest hariduse ja tööelu kontekstis, soolistest stereotüüpidest ning sellest, kuidas need mõjutavad eriala- ja ametivalikuid, samuti millised stereotüüpsed hoiakud võivad mõjutada karjäärispetsialisti tema töös. Enesehindamise küsimustik aitab häälestuda e-kursuse ja sellele järgneva koolituse läbimiseks, andes karjäärispetsialistile tagasisidet, millisel tasemel on tema tänased teadmised ja hoiakud soolise võrdsuse ja sooliste stereotüüpide kohta. Enesehindamise küsimustiku täitmise ajaline maht on 10-15 minutit.

Kasutamiseks valmis enesehindamise küsimustik peab olema Tellijale üle antud hiljemalt **31.12.2024**.

³ Vt lähemalt

https://www.tlu.ee/sites/default/files/Instituudid/%C3%9CTI/RASI/2019_RASI%20toimetised%20nr%208_evaluating%20outcomes%20and%20assessing%20impact.pdf

4.2 E-kursus “Soolise võrdsuse ABC karjäärispetsialistidele” (maht 3-4 akadeemilist tundi)

Kuna praegu sooliste stereotüüpide ja soolise võrdsuse teemat Töötukassa töötajatele ei pakuta, on e-kursus “Soolise võrdsuse ABC karjäärispetsialistidele” (edaspidi tekstis lühendatult kui **e-kursus**) läbimiseks kõigile praegustele Töötukassa karjäärispetsialistidele ja nõustajatele. Edaspidi peaks see eelkõige olema suunatud alustavale töötajale, olles osa uuele töötajatele pakutavatest kohustuslikest koolitustest (läbimiseks esimese 4-6 kuu jooksul alates tööle asumisest) ning eelduseks teise astme koolituse läbimiseks.

Iseseisvalt läbitava e-kursuse maht on vahemikus 2-4 akadeemilist tundi ning peab tagama kursuse läbinule järgmised õpiväljundid:

- Teab, mis on soolised stereotüübid ning kuidas need ühiskonnas tekivad ja püsivad.
- Mõistab, kuidas soolised stereotüübid mõjutavad inimeste eriala- ja ametivalikuid.
- Oskab levinuimaid soostereotüüpe oma töös klientidega märgata ja ennetada.

Nõuded e-kursusele:

Pakkuja peab esitama nägemuse e-kursuse metoodikast, mis peab vastama järgmistele tingimustele:

E-kursus peab sobituma Moodle keskkonda.

E-kursuse õpidisain peab läbivalt arvestama, et eesmärgiks on luua täiskasvanud õppijatele teadmiste omandamist toetaval viisil praktilist väärtust oma töö edukaks korraldamiseks. Lisaks rakenduslikule väärtusele peab kursuse materjal olema autori(te) isiklike hinnangute vaba, lähenemiselt tõendus- ja faktipõhine ja/või parimate praktikate /heade tavade jms keskne. Kasutatavad allikad peavad olema usaldusväärsed, ajatud ja/või kaasaegsed.

E-kursus peab andma kompaktse ülevaate sooliste stereotüüpide olemusest, nende tekkimise põhjustest ja teguritest, mis neid alal hoiavad; samuti sellest, kuidas stereotüübid mõjutavad inimeste eriala- ja ametivalikuid ning kuidas saab karjäärinõustamises soolisi stereotüüpe ületada ning mida silmas pidada, et pakkuda klientidele tuge stereotüübivabade ametivalikute tegemisel.

E-kursus peab koosnema temaatilistest sisupeatükkidest ning õppijale tuleb anda kursuse alguses lühike ülevaade, milliseid temaatilisi sisupeatükke kursus kajastab ning milliseid teadmisi/oskusi kursus pakub. Kursuse sisupeatükke peab olema võimalik õpiampsudena omandada (sh kursust pooleli jätta ja hiljem uuesti alustada samast kohast). Sisupeatükkide sisupuu tuleb esitada selliselt, et õppijal oleks võimalus saada kiire ülevaade, kui suur osa igast peatükist on läbitud.

E-kursus ei tohi olla ülekaalukalt tekstipõhine. E-kursus peab kasutama mitmekesiseid formaate (sh nt audiovisuaalsed materjalid, illustratsioonid, skeemid jms), olema interaktiivne, atraktiivne, praktiline, näitlik, vaheldusrikas, selges ja lihtsasti mõistetavas keeles edasi antud ning täiskasvanud iseseisva õppija vajadusi arvestav. E-kursus peab olema stiililt ja ülesehituselt loogiline ja sidus tervik.

E-kursus peab sisaldama enesekontrolli vahendeid, näiteks küsimustikke või valikvastustega teste, mis aitavad õppijal oma tulemusi näha ja progressi hinnata. Enesekontrolli metoodika

peab olema üles ehitatud täiskasvanud õppijat arendaval viisil, sh et õppija mitte ainult ei saa teada õige vastuse, vaid minimaalselt ka hariva selgituse selle kohta, miks antud vastus on õige või vale.

E-kursuse sisu peab olema lähenemiselt üldiselt üksikule ning sobivates kohtades on soovituslik rikastada seda ristviidete või täiendavate allikatega, mis võimaldab soovi korral sügavamale vaadata.

E-kursus tuleb üles ehitada selliselt, et ta ei kaotaks ajalt kiirelt asja- ja ajakohasust.

E-kursus on eestikeelne ja kui kasutatakse muukeelset materjali, siis peavad sellel olema lisatud korrektne eestikeelne tõlge ja/või subtiitrid võimalusel Eesti keele tehnoloogiat kasutades.

E-kursuse asjakohasuse ja kasutajasõbralikkuse testimiseks tuleb ette näha vähemalt 10 tööpäeva pikkune beetaversiooni testperiood (millega tuleb arvestada), mille jooksul annab Tellija tagasisidet e-kursuse sisu, ülesehituse, funktsionaalsuse ja disaini kohta. Pakkuja peab arvestama Tellija tagasisidest saadud sisendiga ja täiendustepanekutega lõpliku e-kursuse valmistamisel.

Pärast kursuse läbimist peab olema võimalik väljastada e-kursuse läbimist tõendav (elektrooniline) dokument.

Kasutamiseks valmis e-kursus peab olema Tellijale üle antud hiljemalt **31.12.2024**.

Aastatel 2025 ja 2026 kogub Pakkuja õppijate tagasisidet valminud e-kursusele Pakkuja poolt väljatöötatud ja Tellijaga kooskõlastatud tagasisidevormi põhjal. E-kursuse läbinutelt kogutakse tagasisidet kursuse sisu ning ülesehituse kohta ja analüüsitakse e-keskkonnas kursuse läbimist (sh näiteks kuluvat aega, takistusi, õppe katkestamisi, läbitud testide tulemusi). Tulenevalt saadud tagasisidest ning Tellija märkustest viib Pakkuja vähemalt kord poolaasta jooksul e-kursusesse sisse vajalikud parandused ja täpsustused. Kokkuvõtte tagasisidest ja tehtud parandustest tuuakse ära poolaasta tegevuse aruannetes.

4.3 Soolise võrdsuse koolitus edasijõudnud karjäärispetsialistidele (maht ca 8 akadeemilist tundi)

Soolise võrdsuse koolitus edasijõudnud karjäärispetsialistidele (edaspidi tekstis lühendatult kui **edasijõudnud karjäärispetsialisti koolitus**) on mõeldud neile töötajatele, kes on läbinud iseseisva e-kursuse ning on teinud karjäärispetsialistina tööd vähemalt 12 kuud ning on omandanud juba kogemusi karjäärispetsialisti töö praktilise poole ning klientide personaalse või grupinõustamisega.

Edasijõudnud karjäärispetsialisti koolitus peab tagama koolituse läbinule järgmised õpiväljundid:

- Mõistab, kuidas soolised stereotüübid võivad mõjutada karjääriteenuste klientide nägemust sellest, milliseid eriala- ja ametivalikuid kaaluda.
- Mõistab kuidas tema kui karjäärispetsialisti soolised stereotüübid võivad mõjutada klientidele pakutavat karjääriteenust.
- Oskab kasutada töövõtteid praktilises karjääriinfo pakkumise ja nõustamistöös sooliste stereotüüpide ületamiseks ning klientide võimestamiseks stereotüübivabade ametivalikute tegemisel.

Nõuded edasijõudnud karjäärispetsialisti koolitusele:

Edasijõudnud karjäärispetsialisti koolitus on ühepäevane lähiõppe koolitus, mahuga ca 8 akadeemilist tundi.

Edasijõudnud karjäärispetsialisti koolitus peab olema **personaalne**, st juhendaja/koolitaja(te) vahetul juhtimisel läbi viidud koolitus.

Ühe koolitusgrupi suurus on orienteeruvalt **15-20 inimest**.

Edasijõudnud karjäärispetsialisti koolitused toimuvad vahemikus **1.03.2025-31.12.2026**.

Kuna lepingu esimestel aastatel vajavad koolitust kõik Töötukassa olemasolevad karjäärispetsialistid, viiakse **2025. aastal läbi vähemalt 5 edasijõudnud karjäärispetsialisti koolitust, ning 2026. aastal vähemalt 3 koolitust**.

Pakkuja peab olema valmis koolitusi läbi viima Tallinnas, ning vajadusel Tartus ja Jõhvis. Pakkuja peab pakkuma karjäärispetsialistidele koolituse läbiviimise kohana lisaks Tallinnale **vähemalt ühte Tartus ja ühte Jõhvis asuvat koolitust**. Mõlema Tallinnast väljaspool toimuva koolitusgrupi läbiviimise **vajaduse eelduseks on vähemalt 15 registreerunud osalejat**.

Koolitustest teavitamise ja gruppide komplekteerimise korraldab Pakkuja Tellijaga koostöös. Pakkuja ülesanne on kutse koostamine osalejate jaoks (kutse edastab Tellija), vajadusel grupi komplekteerimiseks osalejatega kontakti võtmine (näiteks grupi täitumisele kaasa aitamise eesmärgil koolituse kohta täiendavat infot jagades) ning osalejatele koolitusmaterjalide jagamine. Lisaks vastutab Pakkuja koolitusruumide ja toitlustuse, tehnika jms korralduse ja kulude tasumise eest. Nimetatud kulud peab olema arvatud pakkumuse maksumuse hulka.

Koolituste läbiviimisel on soovitatav vältida suvepuhkuste aegu ja koolivaheaegasid, samuti vahetult pühade-eelseid ja järgseid aegu, mil täiskasvanud õppija koolitustel osalemine on sageli raskendatud.

Koolitusruum peab mahutama nõutud grupi ja võimaldama rühmatöödeks vajalikku ruumipaigutust ja soovituslikult asuma hästi ligipääsetavas piirkonnas, kuhu on hea ligipääs ka ühistranspordiga. Koolituse toimumiskohale (sh toitlustuskohale) peab olema tagatud juurdepääs ka puuetega inimestele.

Koolituse toimumiskoht peab toetama koolitaja poolt kasutatavat metoodikat ning võimaldama vajaminevat heli ja pilti, et tagada koolituse edukas läbiviimine.

Lähiõppes toimuva koolituse osalejatele peab Pakkuja pakkuma vähemalt 2 kohvipausi (sh kohv, tee, vesi, mahl koos vähemalt 3 kergema tervisliku suupistega, sh puuvili) ja lõunasöögi (soe buffet ja soojad/külmad suupisted arvestades teatud koguse gluteenitalumatuse ja taimetoidu erivajadustega osalejatele, kohv, tee, vesi, mahl). Toitlustamine peab toimuma koolituse toimumiskohas või selle läheduses (5-10 min jalutuskäigu kaugusel).

Koolitusel peab kohapeal olema igale osalejale tagatud vastavalt kasutatavale metoodikale vajalikud abivahendid nagu kirjutuspaber ja kirjutusvahend jms.

Pakkuja peab arvestama, et kõikide täitmist vajavate materjalide (õppematerjalid, tagasisidelehed jne) puhul kasutatakse eelkõige Microsoft Office dokumendi formaate (Word

ja Excel) ning et tagada vajadusel materjalide kvaliteetne printimine, tuleb kasutada selleks sobilikku tarkvara (.pdf).

Võimalusel tuleb koolituste elluviimisel kasutada/toetada keskkonnasäästlikke lahendusi (nt võimalus tulla oma kohvitopsiga, kasutada taaskasutatavaid materjale jne).

Koolituste toimumisel võivad Tellija esindajad osaleda vaatlejate rollis.

Iga grupi koolituse läbimise järgselt tuleb analüüsida tagasisidet ja vajadusel teha sellest tulenevalt ka parendusi, kohandusi ja/või muudatusi koolituse sisus ja/või korralduses (nt programmis, materjalides, koolitusruumides jm). Kokkuvõttev ülevaade tagasisidest ning sellest tulenevalt tehtud parendustest ja kohendustest koolituse sisus ja/või korralduses tuuakse ära poolaasta tegevuse aruannetes.

Pakkuja peab esitama nägemuse edasijõudnud karjäärispetsialisti koolituse metoodikast, mis peab vastama järgmistele tingimustele:

Edasijõudnud karjäärispetsialisti koolitus peab olema **metoodiliselt vaheldusrikas**, koosnedes vähemalt praktilisest ja teoreetilisest osast. Pakkuja võib omalt poolt lisada koolitusele elemente ja formaate, sh näiteks meistrikassid, valdkonna praktikutest või ekspertidest külalisesinejate kaasamine jms nende vajalikkust ja rolli põhjendades.

Edasijõudnud karjäärispetsialisti koolituse **teoreetiline osa** peab olema autori(te) isiklike hinnangute vaba, lähenemiselt tõendus- ja faktipõhine ja/või parimate praktikate /heade tavade jms keskne. Kuna koolitusel osalemise eelduseks on “Soolise võrdsuse ABC karjäärispetsialistidele” e-kursuse läbimine, ei tohi edasijõudnud karjäärispetsialisti koolitus enam algtõdesid suures mahus üle korrata, vaid keskenduma pigem edasijõudnud karjäärispetsialisti vajadusele ning eesmärgile õppida paremini seostama karjäärispetsialisti töö kontekstis tänapäevaseid teadmisi stereotüüpide kujunemisest ning inimeste käitumist mõjutavatest teguritest, sh nt käitumis- ja mõjutamispsühholoogiast jt distsipliinidest, mis aitavad mõtestada karjäärispetsialisti rolli ja võimalusi stereotüübivabade ametivalikute toetamisel.

Edasijõudnud karjäärispetsialisti koolituse **praktiline osa** peab olema eluline, näitlik, kaasav ja inspireeriv, konkreetsete juhtumite ja keerukamate olukordade analüüsimisele ja lahendamisele ja/või läbimängimisele suunatud. Koolituse eesmärk on luua uusi seoseid praktilise karjäärispetsialisti töö ja teoreetiliste teadmiste vahel. Koolitus peab arendama karjäärispetsialisti oskusi, mis aitaks võimestada kliente tegema julgemaid ja mittestereotüüpseid haridus- ja erialavalikuid, sest ka klientide hoiakud ja viisid, kuidas kliendid oma karjäärivalikuid ja arengut mõtestavad, võivad olla jäigad või stereotüüpsed. Seega peab koolitus sisaldama ka selliste töövõtete omandamist, mis aitaksid kliendi hirre maandada, teda võimestada ja panna nägema mitmekesisemaid võimalusi.

Pakkuja peab koostama **metoodilise juhendi koolituse läbiviimiseks**. See tagab, et koolitusmaterjale saaksid metoodilise juhendi abil pärast hankelepingu perioodi lõppemist kasutada ka teised koolitajad. Pakkuja peab koostama ja projekti lõppedes tellijale üle andma kõik koolituse materjalid (nt slaidid, töölehed jms) ning metoodilise juhendi.

Koolituste tagasisideküsitlus. Iga koolituse lõpus peab koolituse läbiviija korraldama osalejate tagasisideküsitluse läbiviimise, milles kajastub koolitusel osalenute rahulolu koolituse sisu ja korraldusega. Tagasisideküsitluse vorm tuleb kooskõlastada Tellijaga enne esimese koolituse algust. Tagasisideküsitluse kokkuvõtted tuleb esitada Tellijale pärast iga koolitust 10 tööpäeva jooksul.

Koolitusel osalejad peavad oma osalemist allkirjaga kinnitama osalejate allkirja lehel. Nimetatud lehed (kus peab olema ka ära toodud osalejate ees- ja perekonnanimed, e-post ja telefoninumber) peab Pakkuja edastama Tellijale koos tagasisideküsitluste kokkuvõttega. Koolitusperioodi lõppedes esitab Pakkuja Tellijale koolitusel osalenute statistilise koondülevaate.

4.4 Jätkutugi edasijõudnud karjäärispetsialistide koolituse läbinutele

Hankelepingu perioodi kestel peab Pakkuja pakkuma **edasijõudnud karjäärispetsialistide koolituse läbinuile jätkutuge** (edaspidi tekstis lühendatult kui **jätkutugi**), mille eesmärk on aidata kinnistada karjäärispetsialistidel omandatud teadmisi ja oskusi ja nende rakendamist igapäevatoos.

Jätkutoe tegevused peavad pakkuma karjäärispetsialistile võimalust hinnanguvabas ja toetavas keskkonnas saada võimalust aruteluks ning juhendaja professionaalset tagasisidet ning nõuandeid stereotüübivaba karjääriteenuse pakkumiseks. Jätkutoe tegevused peavad aitama karjäärispetsialistidel juhendatult reflekteerida karjääriteenuse pakkujana igapäevatoos esile kerkinud soolise võrdsuse ning stereotüüpide ületamisega seotud küsimuste ja juhtumite üle. Vajadusel aitavad jätkutoe tegevused meenutada ka koolitusel läbitud teadmisi, keskendudes sellele, kuidas neid kasutada karjääriteenuse pakkumisel esile kerkinud konkreetsete näidete või juhtumite lahendamisel.

Jätkutoe tegevused võivad toimuda virtuaalkeskkonnas ja tehnoloogia vahendusel (Zoom, Teams jms).

Jätkutoe pakkumise formaadi, ülesehituse ja metoodika (nt supervisioon, juhendatud nõustamissessioon, seminari või grupitöö vormis jätkukohtumised vms) pakub välja Pakkuja.

Koolitustegevuste elluviimise perioodi lõpuks, s.o **seisuga 31.12.2026 peab jätkutuge olema kasutanud 70%** edasijõudnud karjääriskoolituse läbinutest. Koolitusperioodi lõppedes esitab Pakkuja Tellijale jätkutoe saanute statistilise koondülevaate. Poolaasta aruande raames esitab Pakkuja Tellijale ülevaate poolaasta jooksul elluviidud jätkutoe mahust, saadud tagasisidest ning sellest tulenevalt tehtud parendustest ja kohendustest jätkutegevuse läbiviimisel (nt sisu, maht, formaat).

4.5 Koolituse toetavate ning stereotüübivaba karjääriteenuse pakkumist edendavate töövahendite loomine

Pakkuja peab looma koolituse toetavad töövahendid (edaspidi tekstis lühendatult kui **töövahendid**), mis aitaksid ka koolituste lõppedes karjäärispetsialistidel läbi viia individuaalseid ja grupinõustamisi soolisi stereotüüpe teadvustaval ja ennetaval viisil.

Töövahendid peavad olema lihtsad, selged, atraktiivsed ja praktilised abimaterjalid (näiteks kontrollküsimustikud endale või kliendile, grupitööd hõlbustavad harjutused, testid, metoodikad vms).

Töövahendid tuleb välja töötada selliselt, et lisaks Töötukassa karjäärispetsialistidele oleksid need lihtsasti kasutatavad ka teistele sihtrühmadele (eelkõige nt õpetajad, karjääri valdkonna eksperdid teistes valdkondades vms), kes tegelevad karjääri suunamise küsimustega.

Töövahendite formaadi, ülesehituse ja metoodika pakub välja Pakkuja. Töövahendid (sh sisu) ning nende täiendused/muutused kooskõlastatakse Tellija ja Töövõtja vahel lepingu täitmise käigus. Loodud töövahendid ja selle kasutamiseõigused tuleb koolitustegevuste perioodi lõpus üle anda Tellijale.

5. Koolitusmooduli edukuse kokkuvõte ja jätkusuutlikkus

Pakkuja peab esitama koolitusmooduli väljatöötamise ja läbiviimise järgselt (s.o hiljemalt 31.12.2026) kokkuvõtte koolitusmooduli läbiviimise õppetundidest ning hinnangu koolitusmooduli (sh selle eri osade) edukusele ja tulemuslikkusele, mis põhineb nii e-kursuse läbinute, edasijõudnud karjäärispetsialisti koolitusel osalejate kui jätkutoe saanute tagasisidel kui ka muudel Pakkuja poolt välja pakutud näitajatel ja eksperthinnangul. Pakkuja esitab kokkuvõtte kirjalikult.

Pakkuja peab esitama visiooni, kuidas tagada projekti lõppedes koolituste jätkusuutlikkus ning soolise võrdsuse ja soostereotüüpide vältimise teadmiste ja oskuste jõudmine iga karjäärispetsialistini. Pakkuja nägemuses koolituste jätkusuutlikkuse kohta tuleb esitada konkreetseid ettepanekud, millised tegevused aitaksid Töötukassal tulevikus lepingu raames välja töötatud koolitusmoodulit ja juhendmaterjale kasutada (sh juhtkonna roll, ettepanekud koolitusmooduli sisu ja ülesehituse täiendamiseks, Töötukassa sisekoolituste õppekava või süsteemi täiendamiseks, täiendavate lisasihtrühmade kaasamiseks, samuti jätkusuutlikkuseks vajalikud jätkutegevused ja ressursid vms).

Tegevuste elluviimise eeldatav periood on eeldatavalt 19 kuud.

Teavituspõhised

Tegevuse elluviimisel tuleb järgida Euroopa struktuuri- ja investeerimisfondide teavituseeskirju lähtuvalt määrusest „Perioodi 2021–2027 ühtekuuluvus- ja siseturvalisuspoliitika fondide vahendite andmisest avalikkuse teavitamine“, mis on kättesaadav: <https://www.riigiteataja.ee/akt/117052022012>