



TALINNA ÜLIKOOL
Ühiskonnateaduste
instituut

HAAP
Consulting

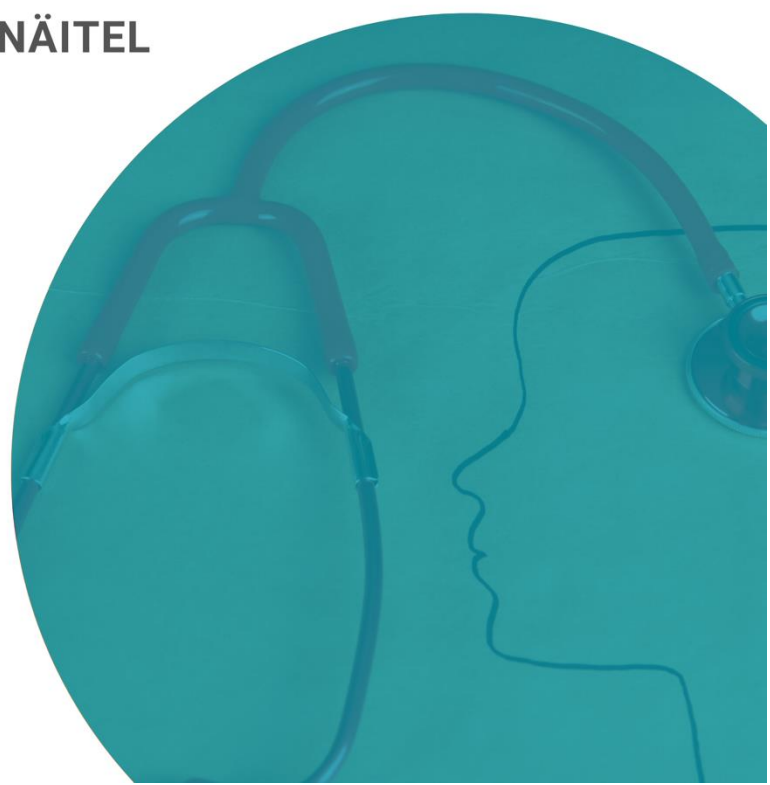
**METOODIKA VÄLJATÖÖTAMINE TERVISHOIOUS JA
SOTSIAALVALDKONNAS RAKENDATAVATE
KVALIFIKATSIOONINÕUETE ASJAKOHASUSE NING
KVALIFIKATSIOONI OMANDAMISE TEEKONDADE
OPTIMAALSUSE HINDAMISEKS
VAIMSE TERVISE VALDKONNA NÄITEL
2025**

I ARUANNE:
METOODIKA

Tellija:



SOTSIAALMINISTEERIUM



Metoodika väljatöötamine tervishoius ja sotsiaalvaldkonnas rakendatavate kvalifikatsiooninõuete asjakohasuse ning kvalifikatsiooni omandamise teekondade optimaalsuse hindamiseks vaimse tervise valdkonna näitel:
I ARUANNE: METOODIKA

Uuring on valminud Sotsiaalministeeriumi tellimusel ja rahastusel.



SOTSIAALMINISTEERIUM

AUTORID:

Merle Purre, Haap Consulting
Maarja Roon-Elvisto, Haap Consulting
Ly Lõhmus, Haap Consulting
Linda Tarto, Haap Consulting
Laura Kalda, Haap Consulting
Karl Haljasmets, Haap Consulting
Merike Sisask, Tallinna Ülikool, Ühiskonnateaduste instituut
Olga Lupanova, Tallinna Ülikool, Ühiskonnateaduste instituut
Mariann Märtsin, Tallinna Ülikool, Ühiskonnateaduste instituut
Kersti Kriisk, Tallinna Ülikool, Ühiskonnateaduste instituut

Uuringu autorid tänavad tellija juhtrühma, erialaülese nõuandva kogu liikmeid ning kõiki intervjuudes osalenud hariduse pakkujaid, tööandjaid ja praktikuid.

Soovitav viide:

Purre, M., Roon-Elvisto, M., Lõhmus, L., Tarto, L., Sisask, M., Lupanova, O., Märtsin, M., Kriisk, K., Kalda, L. & Haljasmets, K., (2025). Metoodika väljatöötamine tervishoius ja sotsiaalvaldkonnas rakendatavate kvalifikatsiooninõuete asjakohasuse ning kvalifikatsiooni omandamise teekondade optimaalsuse hindamiseks vaimse tervise valdkonna näitel. I aruanne: metoodika.



TALLINNA ÜLIKOOL

Ühiskonnateaduste
instituut

HAAP
Consulting

 www.haap.ee

 info@haap.ee

SISUKORD

SISUKORD	3
Lühendid ja mõisted	4
Sissejuhatus	6
Aruande lugemisjuhised	7
1. Metoodika koostamine ja esmane rakendamine	8
1.1. Dokumendianalüüsi tulemused	8
1.2. Arutelud tellija juhtrühma ja erialadeülese nõuandva koguga	16
1.3. Metoodika rakendamine ja täpsustamine uuringu käigus	17
2. Metoodika kirjeldus	21
2.1. Üldised metoodilised lähtekohad	21
2.2. Andmekogumise ja -analüüsi meetodid	24
2.3. Võrdleva kirjelduse raamistik	26
2.4. Analüütiline raamistik	38
2.5. Valimi moodustamine	43
2.6. Intervjuu teemad	44
3. Metoodika kasutamine ja kohandamine	47
3.1. Metoodika kasutamise samm-sammuline juhised	48
Viidatud allikad	50
Lisa 1. Kutsestandardi loomise protsess	53
Lisa 2. Vaimse tervise teenuste püramiid ja teenustasanditega seostatud kompetentsid	56
Lisa 3. Metoodika elementide koondtabel (võrdleva kirjelduse raamistik)	61
Lisa 4. Baaskompetentside hindamise tabeli näide	68

Lühendid ja mõisted

Lühend	Ingliskeelne vaste	Selgitus
APA	American Psychological Association	Ameerika psühholoogide assotsiatsioon
EAP	x	Euroopa ainepunkt
EKR	x	Eesti kvalifikatsiooniraamistik
EPTA	x	Eesti Psühhoteraapia Assotsiatsioon
EQF	European Qualification Framework	Euroopa ühtne elukestva õppe kvalifikatsiooniraamistik
ESCO	European Skills, Competences, Qualifications and Occupations	Euroopa oskuste klassifikaator
HTM	x	Haridus- ja teadusministeerium
ISCED	International Standard Classification of Education	Ühtne rahvusvaheline haridustasemete ja õppekavade klassifitseerimise standard
ISCO	International Standard Classification of Occupation	Ühtne rahvusvaheline ametite klassifitseerimise standard
KEK	x	Kutsenõukogude Esimeeste Kogu
KS	x	Kutsestandard
NIMH	National Institute of Mental Health	Ameerika riiklik vaimse tervise instituut
SoM	x	Sotsiaalministeerium
VIPS	Low-intensity psychological intervention	Väheintensiivne psühholoogiline sekkumine
VTRR	x	Vaimse tervise roheline raamat
VTTK	x	Vaimse tervise tegevuskava 2023-2026
WHO	World Health Organisation	Maailma Terviseorganisatsioon

Mõiste	Selgitus
Kompetentsus, asjatundlikkus, pädevus	Edukaks kutsetegevuseks vajalik teadmiste, oskuste, kogemuste ja hoiakute kogum (KutS § 3) ehk suutlikkus teatavas valdkonnas tulemuslikult tegutseda. Kvalifikatsiooniraamistikis sageli seotud ka iseseisvuse ja vastutuse ulatusega.
Kutse	Kvalifikatsioon, mis saadakse kutseeksami sooritamisel ja mille tase on määratud asjakohases kutsestandardis (KutS § 3)
Kutseala	Samalaadset kompetentsust eeldav tegevusvaldkond (KutS §3)
Kutsestandard	Dokument, milles kirjeldatakse kutsetegevust ning esitatakse kompetentsusnõuded (KutS § 4) teatava kutseala mingil tasemel
Kvalifikatsioon	Hindamise ametliku tulemusena tunnustatud kompetentsus (KutS § 3)
Kvalifikatsiooniraamistik	Kutse- ja haridustasemete liigitus omandatud teadmistele, oskustele ning iseseisvusele ja vastutusele seatud kriteeriumide alusel (KutS § 4)
Oskus	Sihipärase tegevuse planeerimise ja elluviimise võime (Leemet, Ungro 2022)
Psühholoogiline nõustamine	Psühholoogiline nõustamine rakendab psühholoogilisi võtteid, et aidata inimestel parandada nende heaolu, ennetada ja leevendada stressi ja kohanemishäireid, lahendada kriise ja suurendada nende üldist toimetulekut vaimse tervise

	<p>probleemide kontekstis. Nõustamine keskendub inimese elukaarele tervikuna, pöörates erilist tähelepanu probleemide ennetamisele ja psühhoharimisele, aga selle kõrval ka sekkumisele probleemide lahendamiseks. Nõustamine käsitleb nii üksikisikuid kui ka süsteeme või kontekste, milles nad toimivad. Psühholoogilise nõustamise rakendajal on erialane väljaõpe. (Ilves jt 2023, APA s.a)</p>
Psühhoteraapia	<p>Psühhoteraapiat käsitleme üldterminina teaduspõhiste teooriate alusel psühholoogiliste vahendite kasutamise kohta psühholoogiliste, emotsionaalsete ja käitumuslike probleemide või isiksusliku kasvu eesmärgil. Teraapia on häirele iseloomulike või transdiagnostiliste haigustunnuste leevendamiseks kasutatav tõenduspõhine protseduur, mis üldjuhul hõlmab vaimse tervise probleemidega tegelemist läbi vestluse psühhiaatri, psühholoogi või mõne muu vaimse tervise teenust pakkuva spetsialistiga sõltudes sekkumise intensiivsuse vajadusest. Psühhoteraapiat viib läbi selleks väljaõppe saanud vaimse tervise spetsialist valides sobiva, st individuaalse või grupi, formaadi. Psühhoteraapeutilise protsessi käigus rakendab väljaõppe saanud spetsialist teaduslikult tõestatud meetodikat, et aidata inimesel välja töötada ja kasutusele võtta tema jaoks tervislikumad ja tõhusamad käitumismustrid. (Ilves jt 2023; NIMH s.a.)</p>
Sekkimine	<p>Sekkimise all käsitleme sihipärast, tõenduspõhist ja struktureeritud (konkreetselt alguse ja lõpu, selgelt kirjeldatud sisuga) tegevust, mille eesmärk on vaimse tervise säilitamine, vaimse seisundi halvenemise ärahoidmine, igapäevase toimetuleku parandamine, heaolu suurendamine ja/või vaimse tervise häiretega seotud haigustunnuste leevendamine (Hodges jt 2011; Ilves jt 2023)</p>
Tegevusoskus	<p>Konkreetselt vaimse, materiaalse, sotsiaalse, tehnilise või korraldusliku ülesande lahendamiseks vajalikud oskused (Leemet, Ungro 2022)</p>
Tööosa	<p>Üldine, olulise tähtsusega funktsioon (üldine vastutusala), mida ametialal töötajad igapäevaselt (pidevalt, sageli) täidavad. Tööprotsessi sisust tulenev terviklik tööülesannete grupp (tervik, mis omab arvestatavat väärtust tööturul või õppeprotsessis). Tööosa sisaldab kaks või enam selgelt eristuvat tööülesannet (Kutsekoda 2011)</p>
Tööülesanne	<p>Väikseim iseseisvat väärtust (mõttekaid tulemusi) kandev tööloik, mis on selge väljundiga (nt teenus või otsus) ja selge algus- ja lõpp-punktiga – täidetav teistest ülesannetest sõltumatult (Kutsekoda 2011)</p>
Üldoskus	<p>Oskused, mis ei sõltu ametist ega tegevusvaldkonnast, vaid on vajalikud töömaailmas laiemalt. Üldoskuste alla loetakse Euroopa oskuste klassifikaatori alusel näiteks enesejuhtimisoskused, mõtlemisoskused ning lävimisoskused. (Leemet, Ungro 2022)</p>
Väheintensiivsed psühholoogilised sekkumised (VIPSid)	<p>Psühholoogilised sekkumised, mille eesmärk on pakkuda varast, väheintensiivset ja operatiivset abi vaimse tervise probleemidega tegelemisel ning mida pakuvad eriväljaõppe saanud spetsialistid. Selliste sekkumiste hulka kuuluvad näiteks lühendatud psühhoteraapia vormid (sh nii individuaalsed kui grupis), eneseabimaterjalidel baseeruvad ning spetsialisti minimaalselt kaasavad sekkumised (nt juhendatud eneseabi) ning digisekkumised võrguplatvormidel. VIPSide eesmärk on suurendada teenusesaajate juurdepääsu tõenduspõhisele vaimse tervise abile, kasutades optimaalsete (ravi)tulemuste saavutamiseks minimaalseid ressursse. VIPSid on eelkõige mõeldud enamlevinud kerge kuni mõõdukate vaimse tervise probleemidega isikute tervisemurede leevendamiseks, seisundi halvenemise ärahoidmiseks ja/või vaimse tervise häire ennetamiseks. Seega on olemuslikult tegemist kas sekundaarseks ennetuseks või varaseks raviks mõeldud sekkumistega. (Ilves jt 2023; McEvoy jt 2021)</p>

Sissejuhatus

Tervishoius ja sotsiaalvaldkonnas varieerub kvalifikatsioonikriteeriumite olemasolu ja detailsus (nt ametijuhendites, lepingutes, õigusaktides) abi ja sekkumiste eri tasanditel. Eestis ei ole seni süvitsi tervishoiu ja sotsiaalvaldkonna kvalifikatsioonide ega nende omandamise teekondade või rahastamise asjakohasust uuritud; neid on kirjeldatud vaid tööjõuvajaduse analüüsidest ja valdkonna arendamise dokumentides. Kvalifikatsiooni omandamise teekondade ja teenuste osutamiseks rakendatavate nõuete ühtse hindamisraamistiku loomine võimaldaks parendada tööjõu sihipärasemat rakendamist.

Uuringu eesmärk oli töötada välja meetodika tervishoius ja sotsiaalvaldkonnas rakendatavate kvalifikatsiooninõuete asjakohasuse ning kvalifikatsiooni omandamise teekondade optimaalsuse hindamiseks vaimse tervise valdkonna näitel. Loodud meetodika koosneb võrdleva kirjelduse raamistikust, analüütilisest raamistikust ja nende rakendamise juhistest, mille abil saab:

1. Võrdlevalt kirjeldada vaimse tervise teenuste ja sekkumiste rakendamisel kasutatavaid kvalifikatsioone ja asjakohaseid baaskompetentse,
 - Sh kirjeldada kvalifikatsioonidega seotud aspekte moel, mis võimaldaks ressursse ja tööosi optimaalsemalt jaotada (nt tippspetsialistide ressursi vabastada);
2. Võrdlevalt kirjeldada kvalifikatsioonideni jõudmise tavapäraseid teekondi,
 - Sh välja tuua kvalifikatsioonideni jõudmise teekondade tugevused, kitsaskohad ja rahastusprintsipiidid;
3. Hinnata võrdlevate kirjelduste ja analüütilise raamistiku põhjal,
 - kas seatud kvalifikatsiooninõuded on tegelike tööülesannete kontekstis asjakohased;
 - kas kvalifikatsiooninõuetele vastamiseks seatud teekonnad on optimaalsed.

Uuring jagunes kahte etappi. Esimeses etapis töötati välja meetodika, mis seisneb võrdleva kirjelduse raamistikus ja analüütilises raamistikus, koos andmekogumise ja -analüüsi põhimõtetega. Teises etapis rakendati meetodikat 12 kutseala/kvalifikatsiooni näitel. Uuringusse haaratud kutsealade/kvalifikatsioonide kirjeldamise käigus pöörati tähelepanu ka tellijaga kooskõlastatud valikule teenustest, kajastamaks analüüsitavaid kutsealade/kvalifikatsioonide võimalikku sobivust antud teenuste pakkumiseks. Meetodika rakendamise tulemusena valmis vaimse tervise valdkonna teemaraport, mis on kättesaadav uuringu II aruandena (Purre jt 2025).

Meetodikaaruanne annab ülevaate uuringu meetodika koostamise ja esmase rakendamise protsessist, meetodikast endast ning meetodika kasutamisest ja kohandamisest. Esimene peatükk kajastab meetodika koostamisel läbiviidud dokumendianalüüsi tulemusi, eeskätt kvalifikatsioonini jõudmise võimalusi Eestis ja laiema raamistikuna vaimse tervise teenuste püramiidi ülevaadet. Antakse põgus ülevaade tellija juhtrühma ja erialadeülese nõuandva kogu kaasamisest. Lisatud on ka sissevaade meetodika täpsustamisele ja rakendamisele uuringu teise etapi jooksul. Teises peatükis on esitatud meetodika kirjeldus, sh meetodilised lähtekohad, andmekogumise ja -analüüsi meetodid, võrdleva kirjelduse raamistik, valimi moodustamine ja intervjuu teemad iga sihtgrupi kohta. Kolmandast peatükist leiab meetodika kasutamise ja kohandamise samm-sammulise juhise.

Aruande lugemisjuhised

Anname lugejale soovitusi, et lihtsustada huvipakkuvaima sisu kiiret leidmist.

Kuidas metoodika koostati?

Ülevaade [peatükis 1](#)

Kuidas hinnati metoodikat toimivust selle esimese rakendamise järel?

Refleksioon [alapeatükis 1.3](#)

Milles metoodika seisneb?

Põhjalik kirjeldus metoodikast [peatükis 2](#); kokkuvõtlik [Joonis 4](#), detailsem [Joonis 7](#)

Kuidas metoodikat kasutada?

[Peatükk 3](#), sh samm-sammuline juhised [alapeatükis 3.1](#)

Kus saab tutvuda esimese rakendamise tulemustega?

Uuringu II raportis, mis on avaldatud eraldiseisvalt ja leitav SoM kodulehelt

1. Metoodika koostamine ja esmane rakendamine

Metoodika koostamist alustati dokumendianalüüsiga ning nõuandva kogu kokkukutsumisega koos tellija juhtrühmaga toimuvateks aruteludeks. Dokumendianalüüsi eesmärk oli kirjeldada erinevad kvalifikatsioonini jõudmise võimalused Eestis, et tuletada metoodikas sisalduvad elemendid (küsimused), mis võimaldavad võrdlevalt kirjeldada kvalifikatsioonini jõudmise teekondi ja kvalifikatsioonide omadusi. Lisaks järgnevale üldisele ülevaatele kasutasime mõnede vaimse tervise ja sotsiaalvaldkonna kvalifikatsioonide teekondade visandamiseks Miro interaktiivset töölauda. Konkreetsete kutsealade visualiseerimine andis võimaluse induktiivselt metoodikasse küsimusi moodustada ja ka välja selgitada, milline info neile vastamiseks on leitav olemasolevatest dokumentidest (kutsestandardid, õppekavad, õigusaktid, ametijuhendid jm).

Uuringu esimeses etapis koostatud esmast metoodikat täiendati ja täpsustati uuringu teise etapi käigus, mille raames rakendati seda 12 kutsealase kvalifikatsiooni analüüsiks.

Telliju juhtrühma ning erialadeülese nõuandva koguga toimunud aruteludes uuringu esimeses etapis täpsustati ootusi uuringule ning selgitati välja vaimse tervise valdkonna kvalifikatsioone puudutavad suuremad murekohad nii laiemalt kui ka esindatavate organisatsioonide vaates ning koguti tagasisidet metoodikavisandile. Teises etapis kohtuti tellija juhtrühma esindajatega regulaarseks infovahetuseks ja ilmnenu metoodiliste valikukohtade täpsustamiseks. Erialadeülese nõuandva kogu kohtumisel valideeriti, täpsustati ja täiendati uuringu käigus ilmnenu peamisi valdkondlikke kitsaskohti ja soovitusi.

1.1. Dokumendianalüüsi tulemused

1.1.1. Kvalifikatsioonisüsteemid Eestis ja näited vaimse tervise abi kontekstis

Tervishoiu ja sotsiaalvaldkonna spetsialistide oskuste kirjeldamise oluline võimalus on kvalifikatsioon – oma ametialase ja väljaõppe pädevuse ametlik kinnitus ehk „hindamise ametliku tulemusena tunnustatud kompetentsus“ (KutS § 3 p 5). Kvalifikatsioonid jagunevad kitsamas mõttes kaheks: formaalhariduslikud ja kutsekvalifikatsioonid. Selles vaates on Eestis kvalifikatsiooni andmise õigus haridusasutustel, sh kutseõppeasutustel ja kõrgkoolidel (rakenduskõrgkoolid ja ülikoolid), ning SA Kutsekoda kaudu kutse andja õiguse saanud töötajate, tööandjate, kutse- või erialaühendustel, juriidilistel isikutel ja riigiasutustel. Kvalifikatsiooni määratlemise laiemas tähenduses on ka riiklikult reguleeritud muud kvalifikatsioonid, nt seadusaktiga reguleeritud kvalifikatsioonid, ja riiklikult reguleerimata kvalifikatsioonid, nt erialaühingu poolt reguleeritud kvalifikatsioonid (mis ei kuulu kutsesüsteemi).

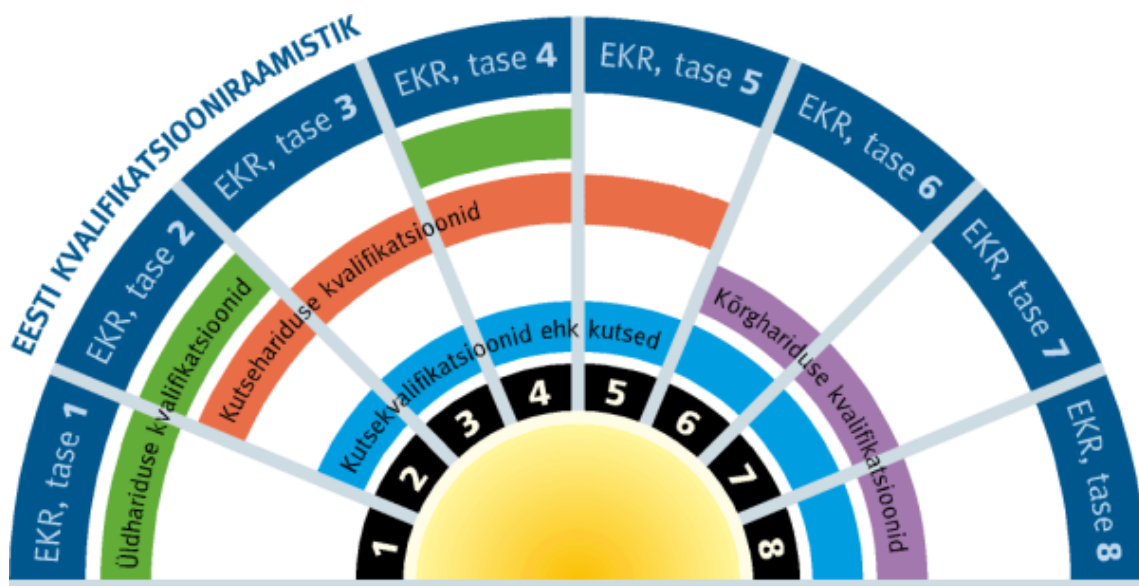
Kutseseadus (KutS 2019) sätestab kutsesüsteemi loomise ja toimimise alused¹, eesmärgiga luua Eestis terviklik kutsesüsteem ja tagada selle toimimine. Kutsesüsteem põhineb kaheksatasemelisel kvalifikatsiooniraamistikul, mis hõlmab nii formaalhariduslikke kui ka kutsekvalifikatsioone. Kutsetasemed on võrreldavad haridustasemetega ning kutsesüsteem

¹ V.a kutsealadel, mille kutsenõuete väljatöötamise ning kutse andmise alused on reguleeritud teiste seadustega.

ja haridussüsteem on ühtses ning rahvusvaheliselt võrreldavas kvalifikatsiooniraamistikus (KutS § 4 lg 3).

Eesti kvalifikatsiooniraamistiku (EKR) tasemed vastavad Euroopa kvalifikatsiooniraamistikule (European Qualification Framework – EQF²), mille alus on omakorda Euroopa Parlamendi ja nõukogu 23. aprilli 2008. aasta soovitus Euroopa kvalifikatsiooniraamistiku loomise kohta elukestva õppe valdkonnas. Kvalifikatsiooniraamistiku tase määratleb nõuded koolihariduse õpitulemustele ja kutseüsteemi erinevatele tasemetele (KutS 2019, Lisa 1). Iga tase kirjeldab kompetentsust õpiväljunditena kolmes rühmas: teadmised (teoreetilised ja faktid), oskused (kognitiivsed ja praktilised) ning vastutus ja iseseisva tegutsemise ulatus (Kutsekoda, „Eesti kvalifikatsiooniraamistik“). Kaheksa kvalifikatsiooniraamistiku taset koosnevad omakorda neljast alaraamistikust, millest igaühe õpiväljundid on tasemeti kirjeldatud (HTM 2023):

- üldhariduse kvalifikatsioonide õpiväljundeid kirjeldavad põhikooli ja gümnaasiumi riiklikud [õppekavad](#);
- kutsehariduse õpiväljundid on kirjeldatud [kutseharidusstandardis](#);
- kõrghariduse tasemete (rakenduskõrghariduse, bakalaureuseõppe, magistriõppe ja doktoriõppe) õpiväljundeid kirjeldab [kõrgharidusstandard](#);
- kutse kvalifikatsioonide ehk kutsete kompetentsusnõuded on kirjeldatud [kutsestandardites](#).



Joonis 1. Eesti kvalifikatsioonid paigutuvad ja on võrreldavad Eesti kvalifikatsiooniraamistikus. Allikas: [HTM 2023](#).

Kutsesüsteem

Eestis on hulk ameteid ja kutseid, mis eeldavad kutseeaduse alusel välja antud kutsetunnistuse omamist. Reguleeritud kutsed jagunevad kaheks: reguleeritud kutsed ja osaliselt reguleeritud kutsed. Reguleeritud kutsed on [ametitel](#), millel ei saa ilma kutsetunnistusega töötada. Näiteks peab põhikooli ja/või gümnaasiumi õpetajal olema

² EQF põhimõtted: aitab eri maade kvalifikatsioone omavahel võrreldavaks muuta; tunnustada nii mitteformaalse kui ka formaalse õppe tulemusi, soodustades elukestvat õpet, tööd teises riigis, õpet muus haridusasutuses jne; hindab kompetentsust õpiväljundite kaudu ([HTM 2023](#)).

õpetaja, vanemaõpetaja või meisterõpetaja kutse.³ Osaliselt reguleeritud kutsed on **ametitel või spetsiifilistel tööülesannetel**, mille puhul kutsetunnistus on kohustuslik vaid teatud tingimustel. (Kutsekoda, „Reguleeritud kutsed“) Näiteks peab sotsiaalhoolekande seaduse alusel rehabilitatsioonimeeskonna spetsialisti ametis töötaval loovterapeudil sotsiaalhoolekandeseadusest tulenevalt olema kutseaduse alusel antud loovterapeudi kutse, riiklikult tunnustatud kõrgharidus kunstiteraapias (loovteraapias) või sellele vastav kvalifikatsioon või kutseaduse alusel antud eripedagoogi kutse, riiklikult tunnustatud kõrgharidus eripedagoogikas või sellele vastav kvalifikatsioon (SHS 2024).

Kutsekvalifikatsiooniks vajalikud kompetentsusnõuded ehk konkreetsetel aladel edukaks töötamiseks vajalikud oskused määratakse vastavalt kutsetasemele kutsestandardis, mille koostamist, muutmist ja vormistamist reguleerib vastav määrus⁴. **Kutsestandardis** kirjeldatakse kutsetegevust, tööülesandeid ja -keskkonda ning määratletakse vastava kutseala ja -taseme kompetentsusnõuded.⁴ Ettepaneku kutsestandardi koostamiseks Kutsekojale võib esitada **kutse andja**⁵ või muu valdkonnaga seotud organisatsioon, ettevõtte või asutus ja **kutsenõukogude esimeeste kogu** (KEK)⁶. Kutsestandardi loomise protsess on üksikasjalikumalt kirjeldatud aruande lisas: Lisa 1. Kutsestandardi loomise protsess.

Kutsesüsteem on praegusel kujul reformimisel, loomisel on oskuste ja kutsete süsteem OsKuS ja oskusraamistik (Kutsekoda 2024a). Kutsestandardid jäävad Kutsekoja praeguse plaani kohaselt kirjeldama eeskätt reguleeritud kutseid, kuivõrd suur osa kutsestandarditest ei ole kasutuses ehk nendega ei ole seotud regulatsioone või õppekavasid. Kutsesüsteemi muutmise aluseks on „Kutsesüsteemi rakendumise analüüs“ (Raun jt 2023), mis toob muuhulgas välja Eesti kutsesüsteemi peamised kitsaskohad: liigne jäikus, bürokraatlikkus ja puudulik ajakohasus, ülereguleeritus ja ressursimahukus, ebapiisav tulevikku suunatus ning kutsete ebaühtlane väärtustamine ühiskonnas, sh reguleerimata kutsealade puhul.

Reformi eesmärk on kompetentsuse mudelite koostamise lihtsustamine, viies senise kutsestandardi tasandi väiksemale ühikule ehk oskusele, et koostada mitmekesisemaid kompetentsimudeleid, sh rohkem arvestada mitteformaalse õppimise võimalusi (Kutsekoda 2024b). Tööturukeskne käsitlus võtab aluseks tööturul vajaminevad oskused, eesmärgiga võimaldada inimestel paremini vastata tööturu nõudmistele ning oskuste arendamist planeerida (Raun jt 2023). **Oskuspõhine lähenemine** võimaldab ka paremini toetada ja siduda

³ Õpetaja kvalifikatsiooninõuded on määratud Põhikooli- ja gümnaasiumiseaduses. Kusjuures seaduses on öeldud, et „Kui õpetaja vaba ametikoha täitmiseks korraldatud konkursil ei leita kvalifikatsiooninõuetele vastavat õpetajat, võib direktor sõlmida tähtajalise töölepingu kuni üheks aastaks isikuga, kellel on vähemalt keskharidus ning kelle kvalifikatsioon ja pedagoogiline kompetentsus on piisavad, et tagada kooli õppekavas määratud õpieesmärkide täitmine ning õpitulemuste saavutamine. Sellisel juhul korraldab direktor aasta jooksul uue avaliku konkursi.“ (PGS (2024) § 74 lg 7)

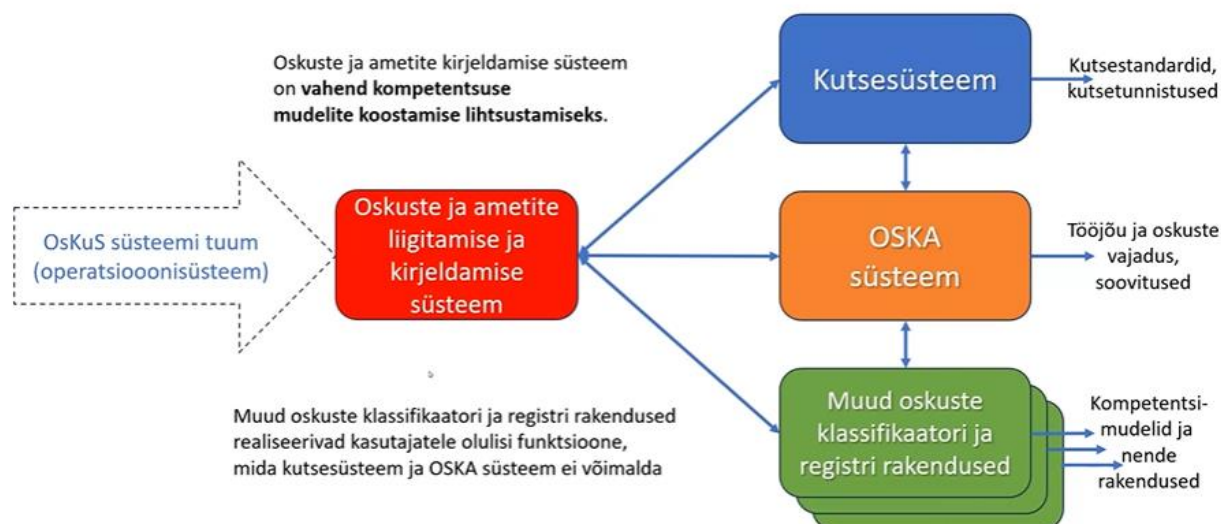
⁴ Kutsestandardite koostamise, muutmise ja vormistamise kord (2008).

⁵ Kutse andjad on (1) kutset andev organ ehk juriidiline isik või selle asutus või riigi- või valitsusasutus, millele on avaliku konkursi tulemusena antud kutse andmise õigus; (2) Õppeasutus, millele antakse kutse andmise õigus, kui õppekava vastab kutsestandardile ja on riiklikult tunnustatud. Kutsenimetuse ja kvalifikatsiooniraamistiku tase kantakse kutse andja õigust omava õppeasutuse väljastatavale akadeemilisele õiendile või hinnetelehele (Kutsekoda, „Kutsesüsteemi tutvustus“).

⁶ Kutsenõukogude esimeeste kogu ehk KEK on kutsenõukogude esimeestest koosnev koostööorgan, kes tegutseb Kutsekoja juures. KEK-i tegevuse eesmärk on kutsesüsteemi arendamine ja hindamine kooskõlas osaliste ühitatud huvidega. (Kutsekoda, „Kutsesüsteemi tutvustus“)

omavahel kutsesüsteemi, OSKA süsteemi ja kõiki täiendavalt tekkivaid oskuste kompetentsimudeleid ja nende rakendusi. (Kutsekoda 2024b)

Inimeste tööalase kompetentsuse toetamise süsteem OsKuS



Joonis 2. Kutsesüsteemi reform: loodava oskuste ja kutsete süsteemi OsKuS olemus. Allikas: [Kutsekoda 2024a](#).

Reformi käigus tahetakse muuta tööturu ootuste kirjeldamist mitmekesisemaks, mitte ainult kutsestandarditel põhinevaks – seda põhjalike, ent abstraktsete ametikirjeldustena oskuste registris. Oskusprofiile täpsustakse ametiprofiilide alusel, kui neid tahetakse kasutada õppekavade aluseks tasemeõppes (vajadusel lisatakse EKR tase ja õppemaht). See tähendab, et õppekavade aluseks ei pea enam olema kutsestandardid, v.a kui leitakse, et mingis valdkonnas kutse andmine on vajalik. Kokkuvõttes luuakse võimalused oskuste kaardistamiseks oskuskomplektidena (ametikirjeldused ja oskusprofiilid) olukordade jaoks, kus kutse andmist ei toimu – nt õppekavade loomiseks või tööturul toimumise kohta info saamiseks. Rakendamine ja üleminek saab toimuma alates 2026. aastast.

Formaalhariduslikud kvalifikatsioonid

Lisaks on Eestis hulgaliselt ameteid ja kutseid, millel töötamine eeldab seadusega või seaduse alusel määratud kvalifikatsiooni omamist (siin: dokumentaalselt tõestatud haridus, töökogemus) ja/või erialasele ettevalmistusele esitatud nõuete täitmist (Kutsekoda, „Reguleeritud kutsed“). Näiteks psühhiaatrina töötamiseks peab tervishoiuteenuste korraldamise seadusest, kõrgharidusseadusest ja teistest õigusaktidest⁷ tulenevalt olema läbitud arstiõpe ja erialane (psühhiaatria) residentuur.

Kõrghariduse kvaliteeti reguleerivad Eestis järgmised riiklikud õigusaktid: kõrgharidusseadus; kõrgharidusstandard; erakooliseadus; teadus- ja arendustegevuse korralduse seadus; arstiõppe, loomaarstiõppe, proviisoriõppe, hambaarstiõppe, ämmaemandaõppe, õeõppe, arhitektiõppe ja ehitusinseneriõppe raamnõuded; ja avalik-õiguslike ülikoolide seadused.

⁷ Arstiõppe, loomaarstiõppe, proviisoriõppe, hambaarstiõppe, ämmaemandaõppe, õeõppe, arhitektiõppe ja ehitusinseneriõppe raamnõuded; Tartu Ülikooli seadus.

Üldised nõuded õppekavale ja õppetöö kvaliteedile sätestab kõrgharidusstandardi §3. Muuhulgas peab määruse järgi olema õppekava kooskõlas õppeasutuse arengukavast, põhikirjast või põhimäärusest tulenevate tegevussuundadega; arvestama tööturu ja sihtrühma vajadusi; olema kooskõlas õppeasutuse sisemiste kvaliteedistandardite ning riigisiseste ja rahvusvaheliste kvaliteedinõuete ja -kokkulepetega. (Kõrgharidusstandard 2022)

Kõrgharidusstandard (2022) sätestab ka väljundipõhise õppe põhimõtted: määruse kohaselt peavad õppekava eesmärgid ja õpiväljundid olema võrdväärised, vastama kutseala reguleerivate õigusaktide nõuetele ning arvestama kutsestandardis sätestatut. Samuti peavad õpiväljundid olema sõnastatud nii, et nende alusel on võimalik hinnata lõpetajate teadmiste ja oskuste taset ning õppekava eesmärkide saavutamist. Õppekava õpiväljundid peavad olema võrreldavad kõrgharidustaseme õpete õpiväljunditega, mis on koos EKR tasemetega seostega kirjeldatud määruse lisas 1⁸. Viimased on ka aluseks õppekavade koostamisel ja arendamisel (Rutike jt 2009).

Kutsekvalifikatsioonid ning formaalhariduslikud kvalifikatsioonid kattuvad selles osas, et kutseõppe tulemusel on võimalik omandada kutsekvalifikatsioon. Kutsehariduse õppekavade koostamisel lähtutakse hetkel kutsestandarditest (HTM 2024). Teistpidi sisaldavad ka kutsestandardid vastavalt kutse tasemele mingi astme formaalhariduse nõuet, ka siis kui need ei ole õppekava aluseks. EKR toobki need kaks süsteemi kokku (vt Joonis 1).

Riiklikult reguleeritud muud kvalifikatsioonid: täiendkoolitusega saadav kvalifikatsioon

Lisaks ülalkirjeldatud kutse- ja formaalhariduslikele kvalifikatsioonidele on Eestis selliseid kvalifikatsioone, milleni jõudmise teekond on paika pandud õigusaktidega. Üldiselt määratletakse Eestis täiendkoolitused, sh mikrokraadid mitteformaalse õppe alla (Kivistik jt 2021, ICF jt 2022). Samas sätestatakse teatud teenuste osutajate või ametite (nt ohvriabi vahetute osutajate, kogemusnõustajate, lastekaitsetöötajate) kvalifikatsiooninõuded ning täiendkoolituste nõuded, vahel ka õppekava või koolituse sisu ja/või maht seaduste ja määruste või riiklikult kinnitatud õppekavaga.

Ohvriabi osutamise üksikasjad on määratletud ohvriabi seaduses, sh nõuded ohvriabi osutajale (§ 12), ning erialase ettevalmistuse nõuded ja koolitused vastavas sotsiaalkaitseministri määruses (OAS 2023, Ohvriabi osutava isiku erialase ettevalmistuse nõuded ja koolitused 2023). Määrus sätestab ohvriabi vahetult osutava isiku – ohvriabitöötaja, ohvritega töötav isiku ja ohvriabi vabatahtliku – (kutse- ja formaalhariduslike) kvalifikatsioonide nõuded ja kohustuse aasta jooksul tööle asumisest läbida ohvriabi põhikoolitus⁹. Samas ei pane määrus paika täpselt koolituse sisu ja mahtu, vaid viitab, et koolitusi korraldab Sotsiaalministeerium või tema valitsemisalas olev asutus. Ohvriabi teenust ja selle osutamise ettevalmistust korraldab SKA (Tamm, Liimets ja Mäesaar 2023).

⁸ Kõrgharidusstandard (2022). Lisa 1: Kõrgharidustasemetega õpete õpiväljundid.

⁹ Lisaks peavad eriliigilise abi osutajad olema läbinud vastava täiendkoolituse, nt naiste tugikeskuse teenuse vahetu osutaja peab olema läbinud lisaks ohvriabi põhikoolitusele naistevastast vägivalda käsitleva täiendkoolituse, kui ta ei ole läbinud samaväärset õppeainet kõrgkoolis (Ohvriabi osutava isiku erialase ettevalmistuse nõuded ja koolitused 2023 § 2).

Kogemusnõustamistööd arendab Eestis ning haldab üleriigilist kogemusnõustajate registrit MTÜ Kogemusnõustajate Koda. Register koondab riiklikule nõuetele vastavaid kogemusnõustajast vabatahtlikke ja teenuse pakkujaid ehk riikliku kogemusnõustaja koolituskava läbinud kogemusnõustajaid. (Kogemusnõustajate Koda) Tulenevalt sotsiaalhoolekande seadusest (SHS 2024 § 68 lg 5) paneb kogemusnõustaja riikliku koolituskava paika Sotsiaalkaitseminister vastava määrusega, mille lisana on antud täpne koolituskava (Kogemusnõustaja koolituskava 2019), mille läbimisel väljastatakse inimesele tunnistus. Lisaks on Sotsiaalministeerium loonud üldised soovituslikud juhised kogemusnõustamise teenuse osutamiseks (SoM, „Kogemusnõustamise teenus...“).

Riiklikult reguleerimata kvalifikatsioonid

On ka kvalifikatsioone, mis ei ole (veel) eelpool kirjeldatud viisidel reguleeritud, ent mis võivad siiski mängida rolli tervishoiu- ja sotsiaalvaldkonna teenuste osutamisel. Sinna n-ö halli alasse kuuluvad hetkel näiteks töö- ja organisatsioonipsühholoogid, psühhoterapeudid, *coach*'id ja superviisorid, erinevat tüüpi nõustajad (nt kriisi-, leina-, sõltuvusnõustajad), vaimse tervise või psühhosotsiaalse esmaabi pakkujad. Riiklikult reguleerimata kvalifikatsioonide hulka võivad kuuluda sellised ametid, milleni jõudmise teekond on reguleeritud näiteks erialaühingu poolt.

Näiteks tööpsühholoogi kutset anti vastava kutsestandardi alusel kuni 2018. aastani (Kutseregister), ent töö- ja/või organisatsioonipsühholoogi kvalifikatsioon ei ole hetkel riiklikult reguleeritud. Esialgsel hinnangul võib tööpsühholooge seetõttu vaadelda reguleeritud ja reguleerimata kvalifikatsiooni vahepealse alana: töötervishoiu ja tööohutuse seaduses (TTOS) on tööpsühholoogid mainitud ühe võimaliku töötervishoiuteenuse osutajana, sh psühholoogilise nõustamise pakkumisel; töötervishoiuteenuse pakkumisel on vajalik „töötervishoiuspetsialisti erialast pädevust tõendav diplom, spetsialiseerumise või täiendusõppe tunnistus“, ent sellealased täpsemad määratlused puuduvad (TTOS § 19).

Psühhoteraapia pakkumine küll kuulub mõnede kvalifikatsioonide – nt kliiniline psühholoog-psühhoterapeutide ja sellealase lisapädevusega psühhiaatrite – tööosade sekka ja on valdkonnas üks võtmetähtsusega pädevusi, ent hetkel pole Eestis „terapeut“ ega „psühhoterapeut“ riiklikult reguleeritud ei ametinimetuse ega kvalifikatsioonina. Valdkonnas võib seetõttu end psühhoterapeutiks nimetavana leida väga erineva väljaõppega isikuid, muuhulgas võivad oluliselt varieeruda nende alusharidust (sh psühhoteraapia alast baaskoolitust) puudutavad nõuded. Eri koolkondade esindajad on koondunud erinevate ühenduste alla, sageli tõendatakse pädevust välisriikide ja/või rahvusvaheliste sertifikaatidega, mille puhul on abivajajal raske hinnata, millise kvaliteediga on selle väljaandja ning kas on tagatud eetiliseks ja professionaalseks tegevuseks vajalik teadus- ja tõenduspõhisuse mõistmine ja rakendamine. Ka erialaliituste vaates on pilt kirju, näiteks koondab Eesti Psühhoteraapia Assotsiatsioon (EPTA) erinevaid psühhoterapeute ühendavaid organisatsioone¹⁰ Eestis, samas ei kuulu sinna alla näiteks psüühikahäirete ravis või vaimse tervise probleemide leevendamisel laialdaselt tõendatud suundade (nt kognitiiv-

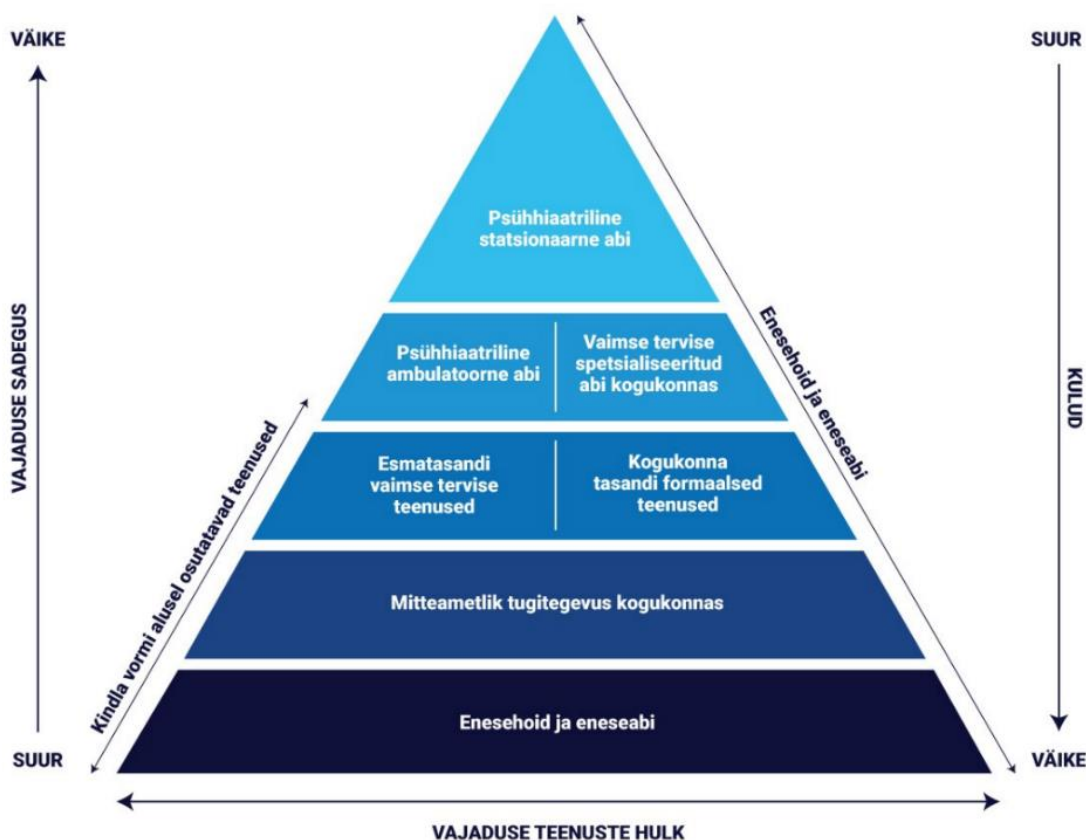
¹⁰ EPTA liikmed on seitsme psühhoteraapia suuna esindusorganisatsioonid (Eesti Analüütilise Psühholoogia Selts, Eesti Gestaltpsühhoterapeutide Ühing, Eesti Grupianalüüsi Selts, Eesti Psühhodraama Ühing, Noorukite Psühhoteraapia Selts, Eesti Eksistentsiaalse Psühhoteraapia Selts, Eesti Protsessitöö Ühing) (EPTA).

käitumisteraapia) esindajad. Koolkonniti võib oodata erimeelsusi selle osas, milline on psühhoteraapia pakkumiseks sobilik alusharidus ning kuidas peaks psühhoterapeudi kvalifikatsioon olema reguleeritud. Antud uuringu skoobis ei ole sellealaste küsimuste lahendamine, ent võimalusel jäädvustatakse sidusgruppide ootuseid, seisukohti või ilmnenuid ebakõlasid ja ohukohti.

1.1.2. Vaimse tervise teenuste püramiid

Vaimse tervise teenuste süsteemi kirjeldamisel lähtutakse Maailma Terviseorganisatsiooni (WHO) optimaalset teenuste kombinatsiooni kirjeldavast püramiidist (WHO 2009), mille Eestile kohandatud versioone tutvustavad ka vaimse tervise roheline raamat (VTRR) ja vaimse tervise tegevuskava 2023-2026 (SoM 2022). Vaimse tervise püramiidi on kasutatud vaimse tervise teenuste kitsaskohtade ja arenguvajaduste mõtestamisel ka Eesti inimarengu aruandes (Sisask jt 2023)¹¹. Hiljutisima Eestile kohandatud versioon (Joonis 3) erineb veidi VTRRis toodud esmasest variandist; selle täpsustamisel on juhitud eeskätt WHO vaimse tervise parandamise kogukonna juhendist (WHO 2022). Täpsustused puudutavad eeskätt kogukonnateenuste sisu ja paiknemist püramiis ning psüühikahäiretega inimestele pakutavat spetsialiseeritud abi kogukonnas. Täpsem info versioonide ning nendevaheliste ja erisuste vastavuste kohta on toodud Lisas 2.

¹¹ www.inimareng.ee



Joonis 3. Eestile Maailma Terviseorganisatsiooni põhjal kohandatud vaimse tervise püramiid vaimse tervise tegevuskavas 2023–2026. Allikas: VTTK (SoM 2022).

Eestile kohandatud versioonide esmaseks aluseks olnud dokumendis (WHO 2009) on kirjeldatud ka tasandite funktsioonid ja vastavad kompetentsid, mis annavad annavad hea lähtekoha vajalike kompetentside kirjeldamiseks erinevate tasandite teenuste pakkumisel. Eestile kohandatud versioonides tasandite (teenuste) lõikes kompetentse kirjeldatud ei ole. Sellest tulenevalt on uuringumeeskond lähtunud WHO esialgsest kompetentside kirjeldusest ning teinud täpsustused-täiendused, mis viivad tasandid vastavusse hiljutisima püramiidiga, mis kombineerib kaasaegseid suundumusi ja Eesti praegust olukorda. Selle tulemusena on uuringus võrdleva kirjelduse loomise meetodikana valminud piiritletud nimekiri vaimse tervise abi baaskompetentsidest (ptk 2.1.1).

1.2. Arutelud tellija juhtrühma ja erialadeülese nõuandva koguga

Metoodika väljatöötamise oluline osa oli ka nõuandva kogu kokkukutsumine, et kaasata protsessi asjakohaste erialade esindajaid. Erialaseülese nõuandva kogu moodustati järgmiste organisatsioonide esindajatest:

- Tartu Ülikooli psühholoogia instituut
- Vaimse tervise ja heaolu koalitsioon VATEK
- Eesti Õdede Liidu vaimse tervise õenduse seltsing
- Eesti Tugiisikute Kutseliit
- SKA ohvriabi ja ennetusteenuste osakond
- Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon

Uuringu esimeses etapis ehk metoodika väljatöötamisel peeti kolm laiemat kohtumist tellija ja nõuandva koguga. Nende arutelude käigus täpsustati uuringut ja loodavat metoodilist raamistikku puudutavaid ootuseid, kaardistati valdkonna suuremad murekohad nii laiemalt kui ka esindatavate organisatsioonide vaates ning koguti metoodikavisandile tagasisidet. Nõuandva kogu liikmetelt oleme koguti ka kirjalikku tagasisidet väljatöötatavale metoodikale, samuti tehti protsessi jooksul täiendavaid kohtumisi juhtrühma ja nõuandva kogu liikmetega.

Uuringu teises etapis ehk metoodika rakendamisel kohtuti tellija juhtrühma esindajatega regulaarseks infovahetuseks ja ilmnenu valikukohtade täpsustamiseks. Protsessi jooksul konsulteeriti vajaduspõhiselt nõuandva kogu liikmetega. Toimus ka erialadeülese nõuandva kogu kohtumine, kus valideeriti, täpsustati ja täiendati uuringu käigus ilmnenu peamisi valdkondlikke kitsaskohti ja soovitusi.

1.3. Metoodika rakendamine ja täpsustamine uuringu käigus

Rakendamise ülevaade

Uuringu teises etapis (perioodil august 2024 kuni jaanuar 2025) rakendati metoodikat vaimse tervise valdkonna näitel. Tellijaga kooskõlastati uuringusse kaasatavate kutsealade/kvalifikatsioonide hulk (12) ja valik. Et metoodikat testida variatiivse valiku põhjal, peeti silmas järgmist: kutseala reguleeritus, abi tasand vaimse tervise püramiidi lõikes, valdkond (tervise-, sotsiaal-, haridusvaldkond) ja kvalifikatsiooni omandamise viis (formaalhariduslik, kutsestandardi alusel, muu). Uuringu käigus rakendati metoodikat järgmiste kutsete/kvalifikatsioonide analüüsiks:

- Kogemusnõustaja
- Tegevusjuhendaja
- Sotsiaaltöötaja
- Hingehoidja
- Pereõde
- Vaimse tervise õde
- Eripedagoog
- Koolipsühholoog
- Psühholoog-nõustaja
- Kliiniline psühholoog
- Muusikaterapeut
- Psühhiaater

Iga kutseala või kvalifikatsiooni puudutava dokumendianalüüsi pinnalt tehtud eeltööd kinnitati ja täpsustati intervjuudes praktikute, tööandjate ja väljaõppe pakkujatega. Valdkonna praktikutega viidi läbi fookusgrupi-intervjuud, muu emakeelega või välisriikides hariduse omandatud praktikutega individuaalintervjuud. Uuringu raames viidi läbi 86 intervjuud kokku 142 isikuga. Kui intervjuudes ilmnis olulisi lisanduvaid materjalide või täpsustamist vajavaid küsimusi, analüüsiti täiendavaid dokumente ja/või tehti infopäringuid. Kvalitatiivse analüüsi käigus kirjeldati kutsealade roll vaimse tervise valdkonnas, kutseala/kvalifikatsiooni reguleeritus, väljaõppe teekond, selle tugevused, kajastatud kutseala pädevused ja riskid vaimse tervise teenuste pakkumisel. Intervjuude põhjal koondati sisend väljaõppe teekondade ja kutsealal töötamise kitsaskohtade ning võimalike lahendusettepanekute kohta. Metoodikas kirjeldatud viisil anti hinnangud vaimse tervise teenuste pakkumisel rakendatavate kvalifikatsiooninõuete asjakohasusele ning väljaõppe teekondade asjakohasusele ja optimaalsusele.

Lisaks viidi läbi dokumendianalüüs valitud välisriikide (Soome, Kanada, Leedu) valitud kvalifikatsioonide või kutsealade (psühholoog-nõustaja, sotsiaaltöötaja, kogemusnõustaja) puudutavate praktikate kaardistamiseks. Eesmärgiks oli vaadelda antud riikide korraldusi, ammutamaks võimalikke ideid murekohtade lahendamiseks. Välisriikide praktikate dokumendianalüüsis võeti vaatluse alla kutsealad, kelle puhul ilmnis eelnevast analüüsist, et nende potentsiaal võib olla vaimse tervise valdkonnas alarakendatud. Riikide valikul peeti silmas järgmist: kaasatakse vähemalt kaks Euroopa riiki (sh üks Ida-Euroopa riik); võrreldavus

Eestiga (rahvaarv, asustuse tihedus); sotsiaal- ja tervishoiusüsteemi integreeritus; kogukonnapõhiste teenuste olemasolu vaimse tervise abi pakkumisel. Kanada puhul vaadeldi võrreldavuse aspektist lisaks üldisele riiklikule korraldusele vajadusel ka väiksemate provintside lähenemisi (eeskätt New Brunswick).

Eelneva analüüsi tulemuste põhjal koondati vaimse tervise valdkonna süsteemsemad probleemkohad, soovivad tulemused ja ettepanekud soovivate tulemuste saavutamiseks. Sel eesmärgil toimusid uurimismeeskonnas põhjalikud koostööseminarid ning aruteluseminar uuringu erialadeülese kogu liikmetega.

Refleksioon

Uuringumeeskonna hinnangul võimaldab loodud metoodika täita püstitatud eesmärgid ning koguda väärtuslikku sisendit kutsealade ja kvalifikatsioonide kohta. Metoodiliselt mitmekesise lähenemisega õnnestus esile tuua nii valdkonnas laialdasemalt teadaolevad kitsaskohad kui ka spetsiifilised murekohad, mis mõjutavad vaimse tervise alaste teenuste ja sekkumiste pakkumist; samuti kutsealade ja väljaõppe teekondade tugevused ja võimalikud alarakendatud ressursid.

Käesoleva uuringumetoodika rakendamise tulemusena saavutame eelkõige põhjaliku hetkeolukorra kaardistuse kvalifikatsiooninõuete ja teekondade vallas. Metoodika võimaldab tuvastada olemasolevad süsteemsed ebakõlad ning mittevajalikud, koormavad või ka puudulikud nõuded. Samuti võimaldab see formuleerida konkreetseid soovitusi olemasoleva süsteemi optimeerimiseks ja arendamiseks. Samas tuleb tähele panna, et metoodika on vähem suunatud täiesti uute lähenemiste loomisele või ideaalse süsteemi modelleerimisele, mis eeldaks laiemat rahvusvahelist võrdlust, tulevikutrendide süvaanalüüsi ja intervjuusid poliitikakujundajatega. Metoodika fookuses on pigem olemasoleva süsteemi praktiline korrastamine kui pikaajaliste strateegiate kavandamine, mistõttu võib tekkida vajadus täiendavate uuringuetappide järele, mis käsitleksid tulevikuoskuste vajadusi ning pakuksid välja innovaatilisemaid lahendusi väljapool praeguse süsteemi piire.

Arvestada tuleb metoodika rakendamise töömahukust, kuivõrd iga kutseala või kvalifikatsioon nõuab põhjalikku süvenemist. Sellest tulenevalt tuleb hoolikalt kaaluda metoodika rakendamisel ühe uuringu käigus kaasatavate kvalifikatsioonide hulka, et analüüsimist vajav andmemaht püsiks hallatav. Tunnetuslikult kätkeb iga kutseala või kvalifikatsiooni analüüs endas justkui väiksemat alluuringut; alluuringutele ehitub aga omakorda valdkonna kui terviku analüüs.

Oluline on märkida, et rahvusvahelise praktika analüüsi integreerimine metoodikasse kujutab endas strateegilist otsustuskohta. Pole ühest lahendust, kas rahvusvahelise praktika analüüs peaks metoodikas kutsete kaardistamisele eelnema või sellele järgnema. See sõltub suuresti konkreetsest valdkonnast ning selle spetsiifikast. Juhtumipõhiselt tuleb hinnata, millised on valdkondlikud taustateadmised ning kuivõrd on olemas eelnevad andmed sarnaste kutsete/kvalifikatsioonide kohta teistes riikides. Samuti tuleb tähelepanu pöörata sellele, kuidas on kavandatud välisriikide praktikate rakendamine kohalikus kontekstis – kas eesmärgiks on otsene ülevõtmine, kohandamine või vaid ideede ammutamine. Seega võib rahvusvahelise praktika analüüsi positsioon metoodikas varieeruda, lähtudes uuringu

eesmärkidest ning valdkonna rahvusvahelisest ühilduvusest, mis kõik vajavad metoodika rakendamisel teadlikku kaalumist.

Protsessi edukuse tagamiseks on olulisel kohal iteratiivne lähenemine, uuringumeeskonna regulaarsed ühisarutelud tervikliku vaate loomiseks ja koosloomelisuus kogu protsessi vältel. Iteratiivsuse ja paindlikkuse tähtsus tuli eriliselt ilmseks puhkudel, kus teenuste pakkumise nõuetes või väljaõppe teekondades on olnud sagedasi muudatusi ning neid puudutav teadlikkus kutseala esindajate seas on varieeruv – neil puhkudel nõudis käesoleval hetkel relevantse või tegelikkusele vastava teabe otsimine täiendavaid infopäringuid ja dokumendianalüüsi. Uuringumeeskonna omavahelise regulaarse suhtluse ja arutelude olulisus kerkis esile ka asjaolus, et mõned kitsaskohad ilmnestid või said kinnitust just kokkupuutepunktides teiste kutsealadega: plaanipäraselt ühele kvalifikatsioonile keskenduvast intervjuust saadi sisendit ka teiste uuritavate kvalifikatsioonide kohta. Kuigi uuringu kogumahust lähtuvalt oli otstarbekas kutsealade analüüside läbiviimise vastutuse jaotamine uuringumeeskonna liikmete vahel, siis oli jooksvalt vaja omavahel jagada intervjuudest ja analüüsist ilmnenuid teavet.

Uuringuintervjuudes osalejad tunnustasid teemakäsitlemise olulisust ning nägid vajadust sellise uuringu läbiviimiseks ka käesolevast uuringust väljajäänud kutsealadel.

Tehtud täpsustused

Uuringu esimeses etapis loodud metoodikat täiendati, täpsustati või muudeti uuringu teise etapi jooksul vähesel määral. Anname ülevaate olulisematest erisusest.

- Võrreldes lähteülesande ja esialgse plaaniga ¹² osutus vajalikuks intervjuuerida oluliselt suuremat hulka isikuid, seda eriti kutseala praktikute sihtgrupis. Kuivõrd väiksema variatiivsusega väljaõppe teekondade puhul võib vähemalt kolme praktiku intervjuerimine osutada piisavaks (uuringus oli minimaalseks neli), siis paljude erialaste õppeasutuste, mitme võimaliku ja/või ajas oluliselt muutunud teekonnaga kutsealadel kerkis esile täiendavate intervjuude vajadus. Ilma nendeta oleks jäänud mõni oluline variatiivsuse kriteerium kajastamata (vt ptk 2.5). Uuringu valimimaht suurenes võrreldes planeerituga ka seeläbi, et esialgse intervjuukutse saaja avaldas initsiatiivi täiendavate osalejate kutsumiseks – sageli sooviti kaasa kutsuda mõni kolleeg, et kajastada terviklikku vaadet. Selline tendents ilmnest nii väljaõppe pakkujate, tööandjate kui ka praktikute sihtgrupis.
- Esialgne andmekogumise ja -analüüsi plaan (vt ptk 2.2) täienes praktikas intervjuude eel dokumendianalüüsi lühikokkuvõtete saatmisega väljaõppe pakkujate ja tööandjate sihtgrupis. See pakkus osalejatele võimaluse eelnevalt tutvuda uuringumeeskonna seniste leidude ja peamiste küsimustega ning vajadusel täpsustada fakte. Samuti rakendati intervjuude läbiviimisel veebipõhist Miro töölauda, mida kasutati väljaõppe teekondade jooniste kuvamiseks ja täpsustamiseks, fookusgruupiintervjuude jooksul olulisemate märkmete jäädvustamiseks, toetavate materjalide näitamiseks (nt

¹² Lähteülesandes määratleti ootus iga kvalifikatsiooni/kutseala kohta vähemalt kolmelt praktikult sisendi kogumiseks; umbes 15 kvalifikatsiooni puhul oli oodatav respondentide koguarv vähemalt 50 isikut.

haavatavate sihtgruppide või VIPSide näited) jm eesmärkidel. Mõlemad täiendused võimaldasid intervjuusid viia läbi fokuseeritumalt, soosides intervjuuks planeeritud aja efektiivset kasutust.

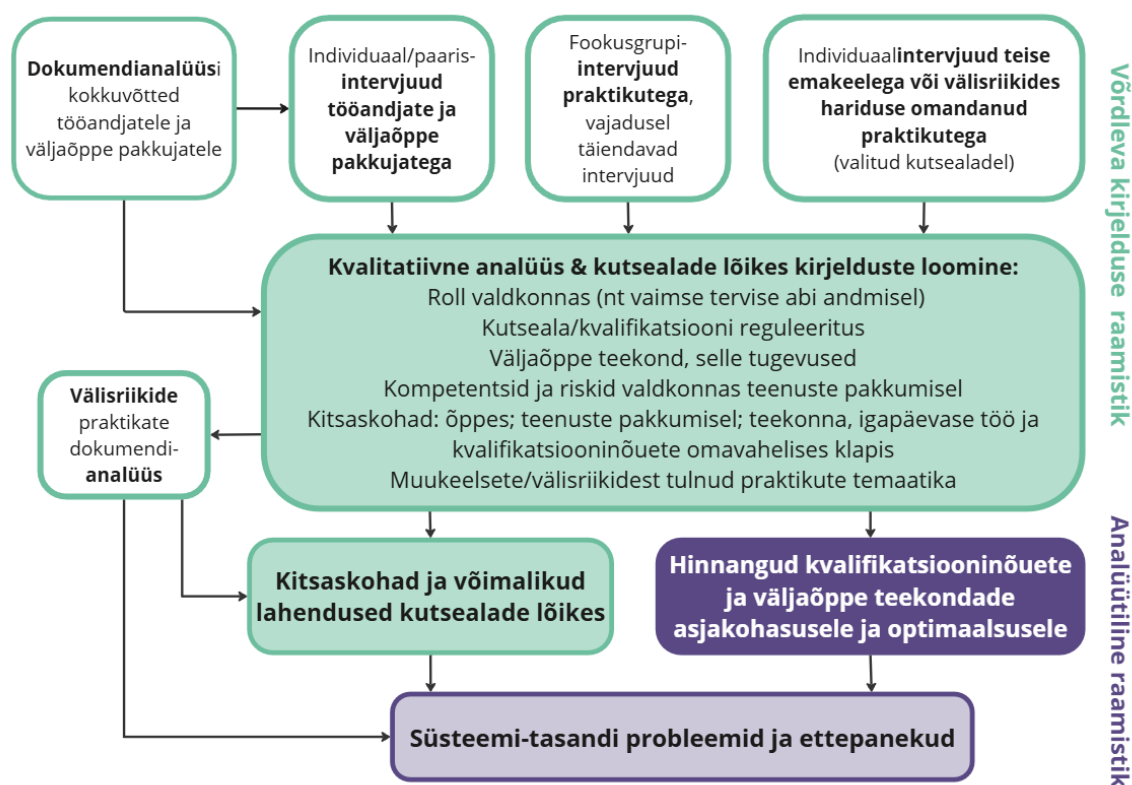
- Üldistati ja ühtlustati mõningaid võrdleva kirjelduse raamistiku elemente (ptk 2.3). Lihtsustati võrdleva kirjelduse lähenemisloogikat (näiteks ilmnes, et pole otstarbekas eeldefineerida kutsealade reguleerituse kategooriaid ega sellest tulenevalt varieerida meetodilist lähenemist; selle asemel on praktilisem läheneda andmekogumise etapis kirjeldavalt ning vajadusel luua kategooriad kogutud andmete põhjal).
- Täiendati ja täpsustati kvalifikatsiooninõuete asjakohasuse ning väljaõppe tekkondade asjakohasuse ja optimaalsuse hinnangute kriteeriumeid (ptk 2.4).
- Esialgne meetodika nägi ette nominaalse grupitehnika (*Nominal Group Technique*) kasutamise kutsealadel, kus puudub kutsestandard või peamisi tööosi analoogselt kirjeldav dokument. Tulenevalt eelnevalt kirjeldatud vajadusest intervjuuerida esmaselt planeeritust rohkem inimesi, katsetati peamisi tööosi puudutavate intervjuuküsimuste käsitlemist fookusgrupi intervjuu raames. Lähenemine toimis ning pakkus piisavalt sisendit. Meetodika võimaliku osana säilis ka nominaalne grupitehnika, ent selle kasutamine vormistati soovituslikuks.
- Täpsustati vaimse tervise teenuste pakkumisel oluliste baaskompetentside sõnastust (ptk 2.3, alaosa 4). Uuendatud sõnastus võimaldab väljaõppe pakkujal paremini baaskompetentse võrdlevalt hinnata. Uurimismeeskonna hinnangul on baaskompetentside valik asjakohane, ent esialgne meetodiline lähenemine nende hindamisel osutus väga ajamahukaks. Mõnel puhul ei pakkunud see ammendavat sisendit, mis võimaldanuks anda ülevaatlikku ja võrreldavat pilti kõikide kutsealade ja kompetentside lõikes.¹³ Kuigi mõned väljaõppe pakkujad polnud alati pakutud skaala alusel hinnanguid andma, oli ka neid, kes leidsid, et antud kompetentside ja hindamisskaala alusel on väga kasulik õppekava analüüsida. Samuti nähti potentsiaali baaskompetentside kasutamisel õppekavade arendustöös (näiteks õppurite enesehinnangulistest küsitlustes). Olgugi, et meetodika rakendamisel ei kogunenud sisendit mahus, mis võimaldanuks piisava teadusliku rangusega koostada esialgselt planeeritud võrdlustabel, sai kogutud andmeid siiski edukalt rakendada sisendina kvalifikatsioonide analüüsis.

¹³ Meetodika element töötas kõige paremini juhul, kui uurimismeeskonna liikmel oli võimalik väljaõppe pakkujaga leppida kokku (vastava kitsama eesmärgiga) täiendav intervjuuaeg. Selle jooksul koguti aruteluvormis sisendit kompetentside omandamisesse panustavate kursuste ja õpiväljundite kohta ning küsiti hinnangud pakutud hindamisskaalal. Seejärel vaatasid intervjuueritavad üle kirjaliku dokumendina jäädvustatud nimekirja ja hinnangud. Vajadusel tehti täpsustusi ning saadeti dokument tagasi. Sageli toimis ka lähenemine, mille korral intervjuu raames tutvustati baaskompetentse ja hindamisskaalat ning saadeti intervjuueritavale õppekava analüüsi põhjal eeltäidetud nimekiri. Intervjuueritav täpsustas seejärel vajadusel dokumenti kirjalikult ainekursuste, õpiväljundite ja kommentaaridega ja andis skaala alusel hinnangud. Paraku jäi nii mõnelgi puhul dokument tagasi saatmata, hoolimata kirjalikest meenutustest. Üksikutel juhtudel keelduti ka numbrilise hinnangu andmisest skaalal või anti see üldistatult kõikidele kompetentsidele. Samuti ilmnes, et iga hindaja lähtub kompetentside skaalapõhisel hindamisel enda kutseala subjektiivsest vaatest. See väljendus asjaolus, et sama hinnangu võisid pälvida märkimisväärselt erineva mahuga väljaõpped. See tõi kaasa täiendava analüütilise töö vajaduse, et sisendit sünteesida ja luua valdkonnaülene võrreldav koondpilt.

2. Metoodika kirjeldus

2.1. Üldised metoodilised lähtekohad

Metoodiline raamistik on loodud poliitikakujundamisele sisendit pakkuvate analüüside läbiviimiseks. Loodud metoodika koosneb võrdleva kirjelduse raamistikust, analüütilisest raamistikust ja nende kasutamise juhistest. Võrdleva kirjelduse loomise raamistikku rakendatakse kutsealaste kvalifikatsioonide ja nende omandamise teekondade kirjeldamiseks. See moodustub elementidest (küsimustest) kuue alaosa lõikes ja nendele sisendi leidmise meetoditest. Kirjeldavale raamistikule ehitub analüütiline raamistik, mille abil analüüsitakse valdkonnas rakendatavate kvalifikatsiooninõuete asjakohasust ja kvalifikatsioonini jõudmise teekondade asjakohasust ja optimaalsust. Analüütiline raamistik moodustub vastavatest hindamiskriteeriumitest ja juhistest neile sisendi leidmiseks võrdleva kirjelduse elementide põhjal. Metoodika võimaldab esile tuua kitsaskohad ja võimalikud lahendused konkreetsete kutsealade või kvalifikatsioonide lõikes ning annab sisendi, mille põhjal koondada probleemkohad ja ettepanekud analüüsitava valdkonna kohta laiemalt. Joonis 4 annab kokkuvõtliku ülevaate metoodika elementidest ja rakendamisest vaimse tervise valdkonna näitel. Detailsema joonise metoodika rakendamisest kvalifikatsiooninõuete asjakohasuse ja teekondade asjakohasuse ja optimaalsuse hindamiseks leiab peatükist 3.



Joonis 4. Uuringumetoodika peamised elemendid ja protsess.

Metoodiline raamistik võimaldab vaimse tervise valdkonna näitel võrdlevalt kirjeldada sotsiaal- või tervishoiuvaldkonnas rakendatavaid kvalifikatsioone ja asjakohaseid baaskompetentse (vt alapeatükk 2.1.1.) ning võrdlevalt kirjeldada kvalifikatsioonini jõudmise

teekondi. Jäädvustatakse põhilised probleemkohad kvalifikatsioonide omandamise teekonnal ja/või seoses teenuste pakkumiseks sätestatud kvalifikatsiooninõuetega. Andmekogumise meetodid on lähemalt kirjeldatud alapeatükis 2.2.

Metoodiline raamistik **võrdleva kirjelduse loomiseks** (alapeatükk 2.3) kirjeldab **dokumendianalüüsi, individuaal- või paarisintervjuude ja fookusgruppiintervjuude** rakendamist erineval määral reguleeritud kutsealade või kvalifikatsioonide võrdlevaks kirjeldamiseks. Kutsealadel, mille puhul ei ole välja töötatud kutsestandardit, võib täiendavalt viia kutseala esindajatega läbi aruteluseminari nominaalse grupitehnika (ingl k *Nominal Group Technique*, lühendatult NGT) meetodil, et sõnastada ja prioriseerida kutseala olulisemaid tööosi.

Analüüsi läbiviimisel jäädvustatakse nii konsensus kui erimeelsused. Sisendit kogutakse iga kutseala või kvalifikatsiooni puhul vähemalt järgmistelt sihtgruppidele (valimi moodustamise printsiibid on kajastatud alapeatükis 2.5):

- praktikud ehk kutseala esindajad,
- väljaõppe pakkujad,
- kutseala peamiselt rakendavate tööandjate esindajad.

Käesolev metoodika **ei dubleeri ega asenda kutsestandardi koostamise** tööd. Võimalusel toetutakse olemasolevatele kutsestandarditele (sh seal kajastatud tööosadele) ning täpsustatakse neid huvipakkuvate aspektide lõikes (nt kas tavapärane kvalifikatsiooni omandamise teekond on oluliste tööosade läbiviimiseks ettevalmistusel piisav või puudulik).

Metoodika osaks olev **analüütiline raamistik** (peatükk 2.4) pakub kriteeriumid, mis võimaldavad võrdleva kirjelduse raamistiku alusel koondatud info alusel hinnata valdkonnas rakendatavate nõuete asjakohasust ning kvalifikatsiooni omandamise teekondade asjakohasust ja optimaalsust. Asjakohasuse ja optimaalsuse kriteeriumid on üles ehitatud viisil, et aidata selgust luua poliitikakujundajatel, teenuste korraldajatel ja rahastajatel ning neil, kes valmistavad spetsialiste ette teenuste osutamiseks. Eesmärgiks on pakkuda sisendit, mille abil saab edendada vaimse tervise abi paremat korraldust, kvaliteeti ja kättesaadavust.

Sotsiaal- ja tervishoiuvaldkonnas, sh kitsamalt vaimse tervise abi pakkumisega seoses on oluline pidada silmas **tõendus- ja teaduspõhisusele toetuvat lähenemist**. Käesoleva metoodika skoobis **ei hinnata sekkumiste tõenduspõhisust** (seda muuhulgas põhjusel, et iga kutseala või kvalifikatsiooni kohta võib rakendatavaid sekkumisi olla hulgaliselt). Metoodika rakendamine võimaldab siiski **kajastada, kas ja kuidas kvalifikatsioonini jõudmise tavapärasel teekonnal õpetatakse ja hinnatakse tõenduspõhisele teabele tuginemist**, sh sekkumiste valiku ja rakendamise, enda pädevuspiiri hindamise, kutse-eetika jm aspektide osas.

2.1.1. Vaimse tervise abi baaskompetentsid

Et pakkuda ülevaatlikku ja võrreldavat kirjeldust hetkeseisust vaimse tervise valdkonnas olulisimate oskuste lõikes, oleme käesoleva uuringu teoreetilis-metoodilise raamistikuna piiritlenud hulga baaskompetentse. Need on tuletatud vaimse heaolu ja tervise teenuste korralduse püramiidiga seostatud kompetentsidest (WHO 2009), mida on täiendatud valdkonna ekspertteadmistega (allikaks arutelud nõuandva kogu esindajatega, nende kirjalik tagasiside metoodikavisandile ja uuringumeeskonna sisend). Baaskompetentsid on

võimalusel seostatud või seostatavad Kutsekoja oskuste registriga¹⁴. Kutseala või kvalifikatsiooni omandamise teekonna puhul kirjeldatakse vastava spetsialisti väljaõppe käigus omandatavat ettevalmistust vastaval tasandil oluliste baaskompetentside lõikes, lähtudes vaimset tervist toetavate tegevuste ja teenuste korralduse optimaalset jaotust kirjeldavast püramiidist (VTRR 2023–2026; vt ka ptk 1.1.2).

Kompetentse saab seostada vaimse tervise püramiidi astmetega¹⁵. Poliitikakujunduslikel eesmärkidel võib rakenduslikuks osutada kõikide baaskompetentside kaardistus hoolimata sellest, millisel teenuste tasandil kutseala esindajad antud ajahetkel peamiselt tegutsevad.

Uuringumetoodika raames piiritleti järgmine valik vaimse tervise alaste teenuste ja sekkumiste pakkumiseks olulisi baaskompetentse:

- 1) kutse- või ametieetika järgimine,
- 2) arusaamine vaimse tervise mõjuteguritest ning seostest igapäevase elukeskkonna (suhtekeskond, digikeskkond, füüsiline keskkond) ja eluviisiga,
- 3) aktiivse kuulamise jm suhtlusoskuste rakendamine,
- 4) enesehoiu ja -juhtimise oskuste rakendamine,
- 5) kliendile/patsiendile eneseabivõtete õpetamine, stressiga toimetuleku toetamine,
- 6) võrgustiku- ja/või meeskonnatöö tegemine,
- 7) andmekaitsealane ettevalmistus,
- 8) klienditöö dokumenteerimine,
- 9) enda pädevuspiiri hindamine ja abivajaja oskuslik edasisuunamine,
- 10) kriisiseisundi äratundmine ja abivajaja toetamine kriisis (enda kompetentside piires),
- 11) oma tegevuses tõenduspõhisele teabele tuginemine,
- 12) psühholoogiline või psühhosotsiaalne nõustamine (võimalusel piiritletud/täpsustatud, nt grupi-, sotsiaal-, leina-, kriisinõustamine jne),
- 13) vaimse tervise seisundi hindamine (eeldab psüühika põhifunktsioonide mõistmist),
- 14) psüühikahäirete äratundmine (eeldab baasteadmisi psühhopatoloogiatest),
- 15) psüühika- ja käitumishäirete diagnostika,
- 16) psüühika- ja käitumishäirete medikamentoosne ravi (vajadusel täpsustatud),
- 17) tõenduspõhise psühhoteraapia¹⁶ läbiviimine.

¹⁴ [Kutsekoja oskuste register \(www.kutsekoda.ee/en/oskused-2/\)](http://www.kutsekoda.ee/en/oskused-2/), kasutatud 19.01.2024 versiooni.

¹⁵ Juba alumistel astmetel (enesehoiu ja eneseabi toetamisel, kogukonnas mitteametliku tugitegevuse pakkumisel) vajalikud kompetentsid 1-11 (olenevalt konkreetsest teenusest/tegevusest võib olla olulisel kohal ka 14). Eriti oluline on see juhtudel, kui tegeletakse haavatavate sihtgruppidega (sh ennetustöö raames). Püramiidi ülemisel poolel (esmatasandi vaimse tervise teenuste ja kogukonna tasandi formaalsete teenused; vaimse tervise spetsialiseeritud abi, psühhiaatriline ambulatoorne ja statsionaarne abi) lisanduvad vastavalt konkreetsete teenuste vajadustele kompetentsid 12-17.

¹⁶ Peame silmas teaduspõhiste teooriate alusel psühholoogiliste vahendite kasutamist psühholoogiliste, emotsionaalsete ja käitumuslike probleemide või isiksusliku kasvu eesmärgil ([NIMH, s.a](http://www.nimh.nih.gov/)). Tõenduspõhine psühhoteraapia on häirele iseloomulike või transdiagnoosiliste haigustunnuste leevendamiseks kasutatav protsess, mis üldjuhul hõlmab vaimse tervise probleemidega tegelemist läbi vestluse psühhiaatri, psühholoogi või mõne muu vaimse tervise teenust pakkuva spetsialistiga sõltudes sekkumise intensiivsuse vajadusest. Psühhoteraapeutilise protsessi käigus rakendab väljaõppe saanud spetsialist teaduslikult tõendatud metoodikat, et aidata inimesel välja töötada ja kasutusele võtta tema jaoks tervislikumad ja tõhusamad käitumismustrid. (Ilves jt 2023)

2.2. Andmekogumise ja -analüüsi meetodid

Käesolev uuring kombineerib erinevate kutsealade kvalifikatsiooninõuete ja kvalifikatsioonini jõudmise teekondade kohta andmete kogumiseks järgnevaid kvalitatiivseid meetodeid:

- dokumendianalüüs,
- individuaal- või paarisintervjuud,
- fookusgrupi-intervjuud,
- lisavõimalusena nominaalse grupitehnika vormis aruteluseminarid (kutsealadel, kus ei ole kehtivat kutsestandardit või sellele analoogset tööosaid kirjeldavat dokumenti).

Intervjuudes ja aruteluseminaridel osalemine on vabatahtlik ning intervjueeritavatele tagatakse uuringus osalemisel anonüümsus. Osalejaid teavitatakse uuringu sisust, eesmärkidest ja andmekogumise põhimõtetest nii intervjuud/arutelu kokku leppides kui ka vajadusel intervjuude alguses. Intervjuud/arutelud salvestatakse osalejate nõusolekul. Intervjueeritavatele saadetakse vastavasisuline nõusolekuvorm, millele palutakse taasesitatavat (kirjalikku või salvestatud suulist) nõusoleku kinnitust. Intervjuudest/aruteludest tehakse põhjalikud pseudonüümitud märkmed.

Dokumendianalüüsi eesmärgiks on tekstiallikate alusel saada võimalikult paljudele uuringuküsimustele vastused, eriti küsimustele, mis puudutavad kutsealade olemasolevaid kvalifikatsiooni- ja pädevusnõudeid ning välisriigis hariduse omandanud ja/või muukeelsete spetsialistidele Eestis teenuste osutamiseks sätestatud nõudeid.

Võimalikud dokumendianalüüsi allikad on kutsealade kutsestandardid, seadused, juhendid (sh teatud rahastusallikatest teenuse pakkumise tingimused, kutse andmisega seotud juhendid, ametijuhendid tavapraktikas tööandjate poolt seatavate nõuete mõistmiseks jms), õppekavad, erialaühingute eetikakoodeksid jt sarnased dokumendid.

Dokumendianalüüs võimaldab täpsustada intervjuude, fookusgrupi-intervjuude ja NGT-formaadis aruteluseminaride intervjuukavasid. Edasiste intervjuude käigus valideeritakse ja täiendatakse dokumendianalüüsiga kogutud infot, andes intervjueeritavatele võimaluse intervjuu eel kutseala(de)ga seotud dokumendianalüüsi tulemustega tutvuda ning seda intervjuu käigus täiendada nii täpsustava informatsiooniga kui ka algsest dokumendianalüüsist välja jäänud oluliste tekstiallikega.

Sellele järgnevad **individuaal- või paarisintervjuud**¹⁷ väljaõppe pakujate ja tööandjatega. Poolstruktureeritud intervjuusid läbi viies lähtuvad analüütikud intervjuukavadest, mis toovad välja käsitletavat alateemat ja küsimused, kuid intervjuu kulg ja küsimuste järjekord on paindlik. See formaat võimaldab intervjueeritavatel tõstatada oma kogemusest lähtuvaid olulisi teemasid ([Õunapuu 2014](#)). Lisaks ettevalmistatud intervjuukavale võib intervjuerija esitada intervjuu käigus tekkinud jätkuküsimusi. Intervjuu on vestluse vorm andmete kogumiseks uurimisprobleemi lahendamise eesmärgil, kus intervjueritavad vastavad uurija küsimustele, kuid toimub ka dialoog, kus mõlemad osapooled otsivad lahendust uuringus sõnastatud probleemidele. Intervjuu võimaldab uurimisega jõuda varjatumatesse

¹⁷ Üldjuhul planeeritakse individuaalintervjuud, kuid intervjueritavad võivad soovi korral intervjuudesse kaasata oma kolleegid samast asutusest, näiteks õppekava kuraator võib kaasata kitsamalt kindla kutseeriala väljaõppega seotud inimesed.

valdkondadesse, uurida tundlikke ja delikaatseid teemasid, millele küsimustike, kvantitatiivse andmeanalüüsi või vaatlustega pole võimalik vastust leida.

Intervjuud võimaldavad nii dokumendianalüüsi tulemusi täiendada ja valideerida kui ka vastata hinnanguid nõudvatele küsimustele, mis on seotud näiteks tänaste nõuete asjakohasuse ja kehtiva kvalifikatsioonisüsteemi kitsaskohtadega. Intervjuude kavad tuginevad dokumendianalüüsi tulemustele. Kuna mitmed väljaõppe pakkujad ja tööandjad oskavad vastata mitme kutseala kvalifikatsiooninõudeid ja kvalifikatsioonini jõudmise teekonda puudutavatele küsimustele, võib üks intervjuu käsitleda mitut kutseala. Intervjuude kestuseks on hinnanguliselt 60–90 minutit ning viiakse eelistatult läbi veebipõhiselt, Microsoft Teamsi keskkonnas.

Fookusgrupi-intervjuud on modereeritud grupivestlused ning käesolevas uuringus viiakse need läbi kutsealadel töötavate inimeste ehk praktikutega. Fookusgrupp on sobiv formaat olemasoleva süsteemi tugevuste ja nõrkuste ning neist lähtuvate soovitude arutamiseks, sest osalejad saavad oma seisukohti ja ideid omavahel arutada (Krueger, Casey 2000). Lähtuvalt fookusgrupi-intervjuude meetodi uurijate (Krueger, Casey 2000, Morgan 1997) soovitudest kaasatakse aruteludesse 4–7 osalejat. Ühe fookusgrupi kestuseks on kuni 90 minutit ning osalejamugavuse huvides toimuvad need veebipõhiselt, MS Teams keskkonnas.

Fookusgrupi-intervjuude peamiseks vestlusteemaks on kutsekvalifikatsiooni omandamise teekondade täpsustamine, kvalifikatsiooninõuete ja teekondade asjakohasus ja optimaalsus ning neid puudutavate murekohtade jäädvustamine. Ühes fookusgrupis võivad osaleda ühe kutseala praktikud või mitme väga sarnase teekonna ja kvalifikatsiooninõuetega kutseala esindajad. Lähemalt kirjeldab fookusgruppide valimite moodustumist [ptk 2.4](#).

Kutsealadel, kus puuduvad riiklikult reguleeritud kvalifikatsiooninõuded, võib lisanduvalt viia läbi ka [aruteluseminarid nominaalse grupitehnika \(NGT\) formaadis](#).

NGT on fookusgrupi-intervjuuga võrreldes tugevamalt struktureeritud konsensuse leidmisele orienteeritud arutelumeetod, mis võimaldab osalejate koostöös genereerida uusi ideesid konsensuslikul viisil, samuti järjestada ideid tähtsuse või muu uurijate poolt täpsustatud kriteeriumi järgi. NGT arutelu läbiviimist käsitleva teaduskirjanduse soovitudest lähtuvalt kutsutakse ühte aruteluseminari osalema 4–7 antud kutseala esindajat. ([de Ruyter 1996](#))

Aruteluseminarid viiakse samuti läbi veebipõhiselt ning nende kestuseks on kuni 90 minutit. Võrreldes fookusgrupi-intervjuudega toetab NGT meetodil struktureeritud aruteluseminar kõigi osalejate ärakuulamist, julgustades kõiki osalejaid aktiivselt panustama ja loovalt kaasa mõtlema, ohjates ühtlasi domineerivamaid osalejaid või ühe vaatenurga ebaproportsionaalselt kõlama jäämise ohtu, samuti on võimalik jõuda selge tulemuseni. Arutelumeetodeid võrdlevates analüüsides on välja toodud ka asjaolu, et keskmiselt genereeritakse NGT-de raames põhjalikumalt läbimõeldud loetelud ettepanekutest kui fookusgrupi-intervjuudes ([de Ruyter 1996, Smith et al. 2023](#)).

Kuna tegemist on põhjalikuma, konsensusele orienteeritud meetodiga, käsitleb üks NGT aruteluseminar maksimaalselt 2–3 küsimust. Antud juhul keskendutakse küsimusele selle kohta, millised on kutsealal töötamisel tegelikud peamised tööosad.

Standardformaadis koosneb NGT arutelu neljast etapist ([Bromley 2014](#)):

1. Individuaalne, vaikusel toimuv ettepanekute koostamine. Selle etapi eel võivad uurijad tutvustada esialgset, eelneva analüüsi põhjal koostatud loetelu tööosadest või pädevustest. Osalejatel palutakse kirja panna nii palju ettepanekuid kui neil küsimuse vastusena meenub.
2. Ettepanekute ettelugemine. Iga osaleja loeb ette ühe ettepaneku, kuni kõik kirjapandud ideed on ette loetud ja Miro tahvile kirja pandud. Selles etapis osalejad enda ja teiste ettepanekuid ei kommenteeri.
3. Ettepanekute selgitamine ja täpsustamine arutelu käigus (nt vajadusel tööülesannete koondamine laiemate tööosade alla).
4. Ettepanekute järjestamine individuaaltööna. Osalejatel palutakse valida ja seejärel järjestada olulisuse järjekorras 5–7 kõige olulisemat tööosa uurijate etteantud kriteeriumite alusel.

Vajadusel võib sama korrata kutsealal vajalike pädevuste kaardistamiseks. NGT aruteluseminarile järgneb lühike fookusgrupi-intervjuu vormis arutelu sellest, millist ettevalmistust ilmnenu tööosade ja vajalike pädevuste lõikes pakub tavapärase antud kutseala kvalifikatsioonini jõudmise teekond, kas see on asjakohane ning kas selles esineb kitsaskohti.

Varasemalt on tervishoiuvaldkonnas NGT meetodiga uuritud näiteks intensiivravi kutseala õdede kvalifikatsiooninõuete asjakohasust ([Bromley 2014](#)), samuti kliinilise väljaõppe kvaliteeti ja võimekust mõjutavaid faktoreid ([Williams 2006](#)).

Kogutud andmete analüüsimisel kasutatakse uuringus läbivalt [suunatud sisuanalüüsi meetodit](#) (ingl *directed content analysis*), kasutades analüüsi struktureerimiseks olemasolevad uurimisküsimusi ([Hickey & Kipping, 1996](#)). Analüüsis olemasoleva kontseptuaalse raamistiku kasutamine võimaldab tagada, et järeldused tuginevad väljakujunenud mõistetele ja ideedele, suurendades nii analüüsi valiidsust ja usaldusväärsust, kuid ka praktilist väärtust.

Dokumendianalüüsi, intervjuude, fookusgruppide ja NGT aruteluseminaride meetodi kombineerimine uuringus võimaldab kogutud andmeid ja tulemusi [trianguleerida](#), kogudes üksteisest sõltumatuid vastuseid samale uurimisküsimustele. Triangulatsioon aitab hõlmata erinevate uuringu sihtgruppide arvamusi mitmekülgsemalt ning tagab suurema valiidsuse.

2.3. Võrdleva kirjelduse raamistik

Võrdleva kirjelduse raamistik koosneb järgmistest alaosadest, mille abil kajastatakse analüüsitava kutsealase kvalifikatsiooni praegust korraldust:

1. Kutsealaga seonduvate kompetentsusnõuete olemasolu ja sisu
2. Kvalifikatsiooni omadused
3. Kutseala/kvalifikatsiooniga seonduvad üldised aspektid
4. Kvalifikatsioonini jõudmise tavapärased teekonnad (sh aeg ja maksumus)
5. Kvalifikatsiooninõuete asjakohasus
6. Välisriigis hariduse omandanud ja/või muukeelsete spetsialistide temaatika

Järgnevalt on välja toodud, mida metoodika alaosalad võimaldavad kirjeldada. Analüüsi tulemusel valmivas aruandes ei pruugi olla otstarbekas kaasata iga alaosa kõiki elemente, kuid need toetavad metoodika rakendamise eesmärkide saavutamiseks vajalike andmete kogumist. Alaosi täiendavad tabelid täpsustavad kirjeldamise aluseks olevaid küsimusi ja teabe kogumist. Metoodika rakendamise aruandes, mille osaks on ka valdkonna teemaraport, kasutatakse tulemuste vormistamisel lisaks sõnalistele kirjeldustele ka tabelleid/maatrikseid, mis võimaldavad kutsealade/kvalifikatsioonide mugavat kõrvutamist ja visualiseerimist olulisimate võrdlusaspektide lõikes.

Võrdleva kirjelduse raamistiku alaosalad

Vaikimisi tuleb dokumendianalüüsi meetodi puhul arvesse võtta, et kui dokumendianalüüs ei ole ammendav, siis täpsustatakse vastavad küsimused intervjuude või fookusgrupi intervjuudega.

1. Kutsealaga seonduvate kompetentsusnõuete olemasolu ja sisu

Alaosas kirjeldatakse, kas kutsealal töötamiseks on sätestatud kvalifikatsiooni- või pädevusnõudeid (nt kutsetunnistuse, nõutava haridustaseme ja/või eriala vm nõudmised) ning kui rangelt on kutseala reguleeritud (nt kas kutsetunnistus rangelt vajalik, annab tööturul eelise vm). Juhul, kui kutsestandard vm dokument on loomisel, markeeritakse see asjaolu. Antakse lühike ülevaade, millised nõuded on töötamiseks sätestatud (sh kas ja millise täpsusega on sätestatud baashariduse nõue).

1 Kutsealaga seonduvate kompetentsusnõuete olemasolu ja sisu		
Küsimus/element	Vastuse tüüp/väljund	Meetodid
1.1 Kuidas on reguleeritud kutsealal töötamine? Kas ja millised kvalifikatsiooni- ja kompetentsusnõuded on sätestatud?	Regulatsiooni kirjeldus	Dokumendianalüüs
1.1.1 Millistes dokumentides on kvalifikatsiooni- ja kompetentsusnõuded sätestatud?	Vastusevariandid nt: kutsestandard, seadus, teenuse korraldusest tulenevad tingimused (haridusnõue) jne	Dokumendianalüüs
1.1.2 Millised nõuded on sätestatud?	Nõuete kirjeldus (võimalik oluline varieeruvus: kutse, haridus, töökogemus jne)	Dokumendianalüüs
1.1.3 Kas tõendatud kompetentsus (nt kutsetunnistus või erialane haridus) on rangelt vajalik või saab kvalifikatsioonita tööd teha (kui saab: eritingimused/piiranguid)?	Reguleeritud kutse / osaliselt reguleeritud kutse / muu; eritingimuste/piirangute ja tegeliku praktika kirjeldus	Dokumendianalüüs

1.1.4	Milline on kutsealal töötamiseks sätestatud haridusnõue?	Kirjeldus	Dokumendianalüüs
1.2	Milliste täiendavate aspektide abil saab kirjeldada kutsealaga seonduvaid kvalifikatsiooni- või kompetentsusnõudeid?	Võimalikud näited: erialaseltsi eetikakoodeks, vabatahtlik kvaliteedihindamine, kompetentsi/karjäärimudel, eeltingimused täiendkoolitusel osalemiseks, vastava eriala lõpueksamile pääsemise tingimused või lõpueksamil hinnatavad aspektid, (riiklikult tunnustatud) rahvusvaheline regulatsioon akrediteeriva organisatsiooni kaudu, tavapraktikas kujunenud nõuded tööandjate poolt vm	Dokumendianalüüs
1.3	Milline baasharidus on ekspertide/praktikute hinnangul vajalik kutsealal tegutsemiseks?	Kirjeldus: asjakohase ettevalmistuse täpsustus (kas/millise astme ja eriala kõrgharidus; täiendõpe jm?)	Intervjuu (väljaõppe pakkujad; tööandjad); FG (praktikud)
1.4	Kas on olemas ametijuhendid või tegevusjuhendid, kas seal kirjeldatud pädevusnõudeid?	Jah/Ei	Intervjuu (väljaõppe pakkujad; tööandjad)

2. Ülevaade kvalifikatsiooni omadustest

Antakse ülevaade kvalifikatsiooniga seonduvatest aspektidest, sh kvalifikatsiooni liik, seda andev organisatsioon ja kvalifikatsiooni kestus, pädevuste tõendamise viis. Antakse kokkuvõtte kvalifikatsiooni reguleerivatest dokumentidest, nt millistest osadest koosneb kutsestandard ning mis seal vaimse tervise toetamise fookusega on määratletud. Kirjeldatakse, kas kvalifikatsiooni saamiseks/hoidmiseks on vajalik töökogemus, praktika või täiendkoolituste läbimine; kas ja millised tingimused on eelmainitute osas seatud.

Juhul, kui kõnealuse kutseala puhul ei ole sätestatud kvalifikatsiooninõudeid, reguleerivad dokumendid on alles arenduses või nõudeid ei rakendata süsteemselt, võib siiski olla võimalik avada eelnevas alaosas mainitud aspekte – näiteks kirjeldada erialaorganisatsiooni eetikakoodeksi vm juhendi sisu, vabatahtliku kvaliteedihindamise tõendamise protsessi, eeltingimusi täiendkoolitusel osalemiseks, vastava eriala lõpueksamile pääsemise tingimusi või lõpueksamil hinnatavad aspekte vmt, lähtudes dokumendianalüüsist ja intervjuude teel kogutavast sisendist. Täiendavalt kirjeldatakse sel puhul kutsealaga seotud inimeste hinnanguid sellele, millist vajadust nähakse kvalifikatsiooninõuete sätestamise osas: kas kutseala peaks olema reguleeritud kutsestandardiga või muul moel.

2 Ülevaade kvalifikatsiooni omadustest

Küsimus/element	Vastuse tüüp/väljund	Meetodid
-----------------	----------------------	----------

2.1 Kvalifikatsiooni liik	Kutsestandard/formaalhariduslik/ muul moel tõendatav/reguleerimata	Dokumendianalüüs
2.1.1 Hinnang kutseala praegusele reguleeritusele ja kvalifikatsiooninõuete sätestamise/muutmise vajadusele	Hinnang, mil moel peaks kutseala olema reguleeritud (nt kutsestandardiga või muul moel)	Intervjuu (väljaõppe pakkujad; tööandjad), FG (praktikud)
2.2 Kvalifikatsiooni andja	Organisatsioon(id), organisatsiooni tüüp	Dokumendianalüüs
2.3 Kvalifikatsiooni kestus/taastõendamise intervall	Eluaegne / Taastõendamise intervall / Reguleerimata	Dokumendianalüüs
2.3.1 Kestuse/taastõendamise intervalli (või selle puudumise) asjakohasus	Asjakohane, osaliselt asjakohane, mitteasjakohane; hinnangu põhjendus	Intervjuu (väljaõppe pakkujad; tööandjad), FG (praktikud)
2.3.2 Kas kvalifikatsiooni hoidmiseks on vajalik täiendkoolituste läbimine? Kui jah: kui sageli, mis mahus, sisu, kas koolitajale nõuded?	Jah/Ei Jah: nimetatud elementide kirjeldus	Dokumendianalüüs
2.4 Kvalifikatsiooni kirjeldava dokumendi osad	Loetelud (sisu elemendid), nt tööosad, vaimse tervise alased kompetentsid/õpiväljundid, juhendamise/supervisiooni vajadus töötamisel (v.a praktika käigus), sh nõuded juhendajale / superviisorile, tundide maht, töökogemuse nõue, sh võimalusel klienditöö/kliinilise töö maht ja muud täpsustused	Dokumendianalüüs
2.5 Kvalifikatsiooninõuetele vastamise / kompetentside tõendamise viis kvalifikatsiooni saamiseks	Võimalikud näited: õppekava läbimist või erialast haridust tõendav diplom või tõend / kutseksam, -tunnistus või kutse andmise korrast tulenev protsess / muu pädevushindamine	Dokumendianalüüs
2.6 Kas on võimalik omandatud kvalifikatsiooni (nt kutsetunnistuse) tühistamine? Millised on sellealased praktikad ja probleemkohad?	Jah/Ei Praktikate ja/või probleemkohtade kirjeldus	Dokumendianalüüs; intervjuu (väljaõppe pakkujad, tööandjad)

3. Kutsealaga seonduvad üldised aspektid

Alaosas kirjeldatakse, kuhu asetub kutseala vaimse tervise püramiidi lõikes ning millised on olulisemad koos- või võrgustikutööpartnerid.

Kirjeldatakse, millised on kutsealaga seonduvad nn kvaliteedikontrolli või turvamehhanismid (nii teenusesaaja kui ka pakkuja lõikes) – kas teenusesaajal on võimalik mure/kaebuse/probleemi korral kuhugi edasi pöörduda; kas on mingeid

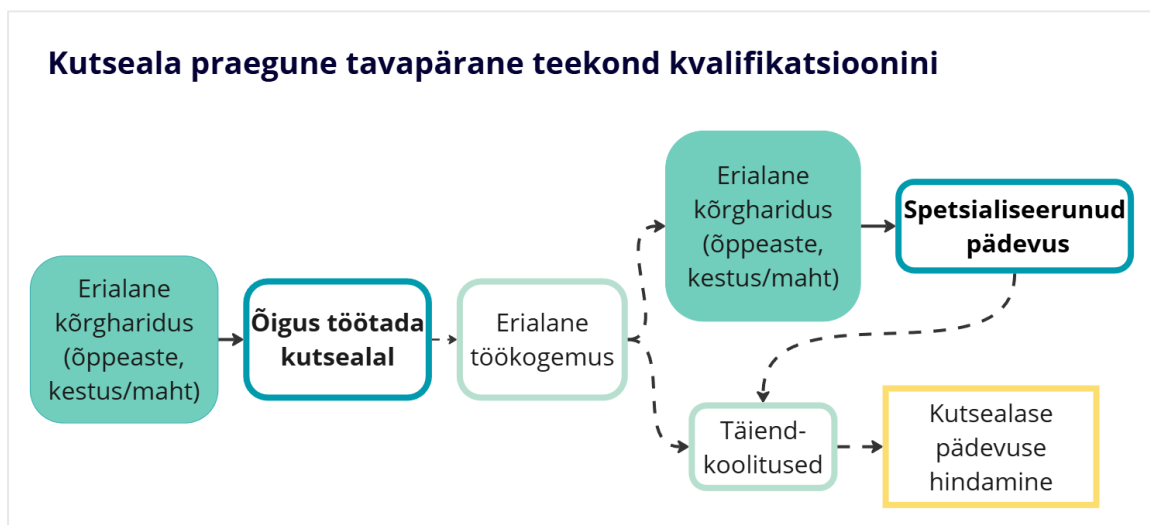
erialaseid/kutsealaseid järelevalveorganeid või muid mehhanisme ning millised on nende õiguslikud võimalused.

3 Kutsealaga seonduvad üldised aspektid		
Küsimus/element	Vastuse tüüp/väljund	Meetodid
3.1 Kuhu asetub kutseala/kvalifikatsioon vaimse tervise püramiidis?	Loetelu (mitu võimalikku vastust): mitteametlik tugitegevus kogukonnas; esmatasandi/kogukonna tasandi teenused; vaimse tervise spetsialiseeritud abi kogukonnas/psühhiaatiline ambulatoorne abi; psühhiaatiline statsionaarne abi	Intervjuu (väljaõppe pakkujad ja/või tööandjad); FG (praktikud)
3.1.1 Lähimad kutsealased koostööpartnerid - kes üldiselt suunab, kellega tehakse võrgustikutööd?	Loetelu (mitu võimalikku vastust): kutsealade loetelu	FG (praktikud)
3.1.2 Milline on töötamise korraldus?	Meeskonnas/individuaalselt; vajadusel täpsustused	
3.2 Kas on olemas järelevalve eest vastutav organ või muud turvalisust ja kvaliteeti tagavad või riski maandavad meetmed?	Järelevalve: Jah/Ei Muud meetmed: Jah/Ei	Dokumendianalüüs
3.2.1 Kuidas on järelevalve või muud turvalisust ja kvaliteeti tagavad või riski maandavad meetmed korraldatud?	Loetelu, võimalikud näited: regulaarne järelevalve dokumentide kehtivuse üle; teenusepakkujate auditeerimine asutuste juures; kaebuste ja rikkumiste menetlemine; andmebaasi haldamine; eetikanõukogu	Dokumendianalüüs, intervjuu (tööandjad ja/või hariduse pakkujad)
3.2.2 Kuidas on tagatud andmekaitse alane järelevalve ja väljaõpe?	Vabatekstiline	Dokumendianalüüs, intervjuu (tööandjad ja/või hariduse pakkujad)
3.2.3 Millised on järelevalve õiguslikud võimalused ja kitsaskohad?	Vabatekstiline	Dokumendianalüüs, intervjuu (tööandjad ja/või hariduse pakkujad)

4. Kvalifikatsioonini jõudmise teekond

Alaosas kirjeldatakse, milline on tavapärase teekond (või teekonnad) kvalifikatsioonini jõudmiseks või kirjeldataval kutsealal töötamiseks. Tuuakse välja teekonna tavapärased etapid, nende rahastusmehhanismid, kestus ja vahepunktid. Teekonnad visualiseeritakse lihtsustatud kujul (üldistatud näide: Joonis 5), ühtset kujunduslikku lähendust ja tõlgendamist

soosib järjepideva legendi kasutamine (näide: Joonis 6). Dokumendianalüüsi põhjal luuakse esialgne teekonna joonis, mida rakendatakse ja täpsustatakse intervjuude käigus.



Joonis 5. Väljaõppe teekonna visualiseeringu üldistatud näide



Joonis 6. Teekondade visualiseerimisel kasutatud elementide legend.

Kajastatakse, millises mahus sisaldab tavapärase teekond nii teoreetilist kui ka praktilist väljaõpet vaimse tervise valdkonnas (tuues võimalusel esile kursuste, ainete või täiendkoolituste nimetused, mis kvalifikatsiooni omandamise käigus läbitakse ning markeerides, kas tegu on õppekavas kohustusliku või valitava ainena). Võimalusel markeeritakse, millised on väljaõppe teekonna olulisemad muudatused (vaimse tervise abi

pakkumise lõikes – nt hiljuti lisandunud psühhoterapia-alane sissejuhatav õpe). Tuuakse välja, kas on sätestatud juhendamise, kovichiooni, supervisiooni vajadus töötamisel. Kirjeldatakse teekondade kitsaskohti (nt millises etapis teekond sageli katkestatakse), pidades silmas rahastusalaseid ja korralduslikke probleeme.

4 Kvalifikatsioonini jõudmise teekond		
Küsimus/element	Vastuse tüüp/väljund	Meetodid
4.1 Milline on tavapärase teekond kutsealase kvalifikatsioonini? Etapid (taseme-/täiendharidus, praktika, töökogemus, sh juhendatud praktika/kutseaasta), nende kestus, vahepunktid?	Etappide kirjeldus/visualiseerimine	Dokumendianalüüs, FG (praktikud), Intervjuu (väljaõppe pakkujad)
4.1.1 Millises mahus sisaldab teekond teoreetilist väljaõpet vaimse tervise valdkonnas?	Kirjeldus (maht)	Dokumendianalüüs
4.1.2 Koolitajate taust: mis taseme haridusasutus jm aspektid?	Organisatsioon(id), organisatsiooni tüüp	Dokumendianalüüs
4.1.3 Millises mahus sisaldab teekond praktikat vaimse tervise valdkonnas?	Kirjeldus (maht)	Dokumendianalüüs
4.1.3.1 Praktika olemasolul selle iseloom: teemad, sh. klienditöö või kliinilise töö osakaal?	Kirjeldus (elemendid määratletud küsimuses)	Dokumendianalüüs, Intervjuu (väljaõppe pakkujad)
4.1.3.2 Praktika olemasolul selle korraldus ja nõuded: nõuded juhendajale, teemad, praktika toimumise koht jm aspektid	Kirjeldus (elemendid määratletud küsimuses)	Dokumendianalüüs
4.1.4 Millises mahus sisaldab teekond eneseteraapia / eneseanalüüsi / eneserefleksiooni elemente?	Kirjeldus (elementide kirjeldus, maht kokku ja elementide kaupa)	Dokumendianalüüs; Intervjuu (väljaõppe pakkujad)
4.2.1. Ettevalmistus baaskompetentsiks X lähtuvalt alaptk 2.1.1 (nt tõendus põhisesest teabest lähtumiseks): Kas/mis mahus valmistab tavapärase teekond tõendataval moel ette?	Kompetentsi käsitlevad kursused/õpiväljundid, täpsustused (nt maht), võimalusel hinnang skaalal 0-3	Dokumendianalüüs; Intervjuu (väljaõppe pakkujad)
4.2.2. Ettevalmistus baaskompetentsiks Y lähtuvalt alaptk 2.1.1 (nt vaimse tervise seisundi hindamine): Kas/mis mahus valmistab tavapärase teekond tõendataval moel ette?	Kompetentsi käsitlevad kursused/õpiväljundid, täpsustused (nt maht), võimalusel hinnang skaalal 0-3	Dokumendianalüüs; Intervjuu (väljaõppe pakkujad)
4.2.3. – 4.2.N Ettevalmistus baaskompetentsiks N lähtuvalt alaptk 2.1.1 (analoogselt eelmistega, kuni asjakohased baaskompetentsid hinnatud)	Kompetentsi käsitlevad kursused/õpiväljundid, täpsustused (nt maht), võimalusel hinnang skaalal 0-3	Dokumendianalüüs; Intervjuu (väljaõppe pakkujad)

4.3.1. Kas tavapärase teekond valmistab ette järgmiste teenuste pakkumiseks: 1) VIPSid; 2) esmane tugi kriisis, 3) kriisinõustamine?	Jah/Ei; vajadusel täiendav kirjeldus	Dokumendianalüüs; Intervjuu (väljaõppe pakkujad)
4.3.2. Kas kutsealal töötajad pakuvad tavapärast järgnevat teenust: 1) VIPSid; 2) esmane tugi kriisis 3) kriisinõustamine?	Jah/Ei; vajadusel täiendav kirjeldus	Dokumendianalüüs; Intervjuu (tööandjad), FG (praktikutega)
4.3.3. Ettevalmistus töötada haavatavate või muul moel erilist ettevalmistust nõudvate sihtgruppidega, nt lapsed, traumakogemusega, intellektipuudega, sõltuvushäirega inimesed	Kirjeldus, sihtgrupid (kas ja kuidas valmistab tavapärase teekond ette)	Dokumendianalüüs; Intervjuu (väljaõppe pakkujad), FG (praktikutega)
4.4 Teekondade kitsaskohad (levinud katkemise/venimise kohad ja põhjused)	Vabatekstiline	Intervjuu (väljaõppe pakkujad); FG (praktikutega)
4.5 Kas spetsialist vajab kvalifikatsiooni omandamise järel töökohal täiendavat juhendamist, väljaõpet, koviisiooni?	Jah/Ei; kirjeldus	Intervjuu (tööandjad); FG (praktikutega)
4.6 Mis aastast kehtib praegune täiend/tasemeõppe õppekava?	Aasta	Dokumendianalüüs
4.6.1 Kas õppekavas on vaimse tervise alase abi pakkumisega seoses olnud suuremaid ümberkorraldusi; millal need olid ja millise sisuga? Kas/milliseid üleminekusätteid rakendati?	Vabatekstiline	Intervjuu (väljaõppe pakkujad)
4.7 Kuidas on kaetud iga teekonna osaks oleva etapi rahastus?	Rahastusallika kirjeldus	Dokumendianalüüs; Intervjuu (väljaõppe pakkujad; tööandjad)

Neljanda alaosa põhjal saab lisanduva materjalina luua tabeli/maatriksina vormistatud ülevaatliku hinnangu (vt Tabel 1), mil määral pakub teekond ettevalmistust abi pakkumiseks asjakohaste baaskompetentside lõikes (kirjeldatud alaosas 2.1.1).

Hinnangud iga baaskompetentsi alasele ettevalmistusele kogutakse skaalal 0–3, kus:

0 – ei käsitleta/hinnata (tavapärase teekond ei käsitle kompetentsi või ei hinnata tõendatavalt selle omandamist)

1 – sissejuhatav õpe (tavapärase teekond pakub esmast ettevalmistust, sisaldades **lühikest ja/või peamiselt teoreetilist väljaõpet**; kompetentsiga seonduvate õpiväljundite saavutamine tõendatud ja hinnatud)

2 – põhiväljaõpe (tavapärase teekond sisaldab keskmises mahus ettevalmistust ja **hõlmab juhendatud praktikat**; kompetentsiga seonduvate õpiväljundite saavutamine tõendatud ja hinnatud)

3 – spetsialiseerunud õpe (tavapärase teekond annab selle kompetentsi alase erialase akadeemilise hariduse või on kompetents tõendatud ja hinnatud tasemeõppejärgse erialase töökogemuse alusel)

Tabel 1. Näitlikustav illustratsioon baaskompetentse võrdlevalt kajastavast tabelist kolme kutseala näitel; kajastatud on väike valik baaskompetentse (terviklik valik ptk-is 2.1.1).

Baaskompetents	Kutseala 1	Kutseala 2	Kutseala 3
1. kutse- ja ametieetika järgimine;	sissejuhatav õpe	spetsialiseerunud õpe	põhiväljaõpe või spets. õpe
2. arusaamine vaimse tervise mõjuteguritest, seostest igapäevase elukeskkonna ja eluviisiga;	sissejuhatav õpe	põhiväljaõpe	põhiväljaõpe (täpsustatud fookusteemaga, nt arengupsühholoogia)
3. aktiivse kuulamise jm suhtlusoskuste rakendamine;	põhiväljaõpe	spetsialiseerunud õpe	sissejuhatav või põhiväljaõpe
4. enda pädevuspiiri hindamine ja abivajaja oskuslik edasisuunamine;	sissejuhatav või põhiväljaõpe	põhiväljaõpe või spets. õpe	põhiväljaõpe
5. võrgustiku ja/või meeskonnatöö tegemine;	sissejuhatav õpe	põhiväljaõpe	põhiväljaõpe
6. kriisiseisundi äratundmine ja abivajaja toetamine kriisis;	ei käsitleta/hinnata või sissejuhatav õpe	põhiväljaõpe	sissejuhatav õpe
<i>Täiendavad baaskompetentsid vastavalt ptk-ile 2.1.1</i>	

Hoomatavuse suurendamiseks võib sõnalist hinnangut täiendada värvikoodiga; Tabel 1 näites kasutati järgmist skaalat, mis andis võimaluse esile tuua ka pooltoone puhkudel, kus sisendmaterjali analüüsi käigus ilmses vajadus nüansirikkamaks hinnanguks:

Sõnaline hinnang ja vastav värv	Vastavus numbrilise skaalaga
ei käsitleta/hinnata	0
ei käsitleta/hinnata või sissejuhatav	
sissejuhatav õpe	1
sissejuhatav või põhiväljaõpe	
põhiväljaõpe	2
põhiväljaõpe või spets. õpe	
spetsialiseerunud õpe	3

5. Kvalifikatsiooninõuete asjakohasus

Alaosas kirjeldatakse, millised on praktikute hinnangul kutsealal töötamise kontekstis olulisimad tööülesanded ning millist ettevalmistust nendeks pakub tavapärase teekond.

Kirjeldatakse kutsealaga seotud isikute hinnangu ja eelmiste alaosade analüüsi tulemusel, kas töötamiseks sätestatud kvalifikatsioon- või pädevusnõuded toovad kaasa ebakõla seoses tavapärase teekonnaga. Siia alla kuuluvad olukorrad, kus suur osa igapäevatöö ülesannetest saaks olla täidetud ka väiksema väljaõppega spetsialisti poolt; või jääb teekonna raames millestki puudu – eeldatakse pädevust, mida tavapärase teekond ei kata. Kirjeldatakse, kas ja kuidas on antud kutsealal maandatud sihtgrupi haavatavusega seotud riskid (nt seoses traumakogemusega klientidega). Võimalusel tuuakse esile, kas sellisel moel sätestatud nõuded toovad muid riske või ebaoptimaalset korraldust – nt ressursi ebamõistlikust kasutusest tulenevalt on abi vähem kättesaadav, sätestatud nõuded ei võimalda kaasata tegelikkuses vajaliku pädevusega isikuid (kel nt teine kutse) vm.

5 Kvalifikatsiooninõuete asjakohasus		
Küsimus/element	Vastuse tüüp/väljund	Meetodid
5.1 Millised on kutsealal töötamisel tegelikud peamised tööosad? Vajalikud pädevused? (Laiemate kutsealade puhul kitsendatakse küsimust vaimse tervise alase abi pakkumisega seonduvatele tööosadele).	Loetelu	FG (olemasoleva nimekirja najalt arutelu ja täpsustamine), soovituslikult NGT juhul, kui ei ole kutsestandardit (või analoogset dokumenti, mis kirjeldaks tööosi)
5.2 Millist ettevalmistust eelmises küsimuses ilmnenud pädevuste ja tööosade lõikes pakub tavapärase kvalifikatsioonini jõudmise teekond antud kutsealal?	Hinnang: asjakohast või ebapiisavat. Ebapiisavuse korral kitsaskohtade kirjeldus.	FG või aruteluseminar NGT järel; eelmiste alaosade analüüs;
5.3 Kas kutsealal töötamiseks on sätestatud kvalifikatsiooni- või pädevusnõudeid, mis toovad kaasa ebakõla seoses tavapärase teekonnaga? Nt suur osa igapäevatöö ülesannetest saaks olla täidetud ka väiksema väljaõppega spetsialisti poolt; või jääb teekonna raames millestki puudu (nt ametikohalt eeldatakse pädevust, mida tavapärase teekond ei kata)?	Jah/Ei; Jah: ebakõlade ja kitsaskohtade kirjeldus	Intervjuu (väljaõppe pakkujad; tööandjad); FG (praktikud); eelmiste alaosade analüüs
5.3.1 Kas ja kuidas on maandatud sellisel sätestatud kvalifikatsiooninõuete puhul sihtgrupi haavatavusega seotud riskid?	Jah/Ei Jah: Riskide maandamise kirjeldus	Intervjuu (väljaõppe pakkujad; tööandjad); FG (praktikud); eelmiste alaosade analüüs
5.4 Kas sätestatud nõuded (või nende puudumine) toovad kaasa muud riskid või	Jah/Ei;	Intervjuu (väljaõppe pakkujad; tööandjad); FG

ebaoptimaalse korralduse? Näited: spetsialistide/tööjõu ressurssi ebamõistlikust kasutusest tulenevalt on abi vähem kättesaadav, nõuded ei võimalda kaasata tegelikult sobiliku pädevusega inimesi (kel on nt teine kutse) või sisaldavad midagi üleliigset/ebaolulist või muul moel ebaoptimaalset (nt sisaldavad nõudeid, mis pole teenuse osutamiseks vajalikud, mille saavutamine pole Eestis realistlik, suunavad kvalifikatsioonisaajat liigselt ühele kindlale asutusele millegi eest maksma vmt)?	Jah: Kitsaskohtadest tulenevate riskide kirjeldus	(praktikud); eelmiste alaosa analüüs
5.5 Milliseid muudatusi tuleks teha seda kutseala puudutavates teekondades või kvalifikatsiooninõuetes, soosimaks optimaalsemat ja asjakohasemat korraldust?	Kirjeldus (soovitused, ettepanekud)	Intervjuu (väljaõppe pakkujad; tööandjad); FG (praktikud)

6. Välisriigis hariduse omandanud ja/või muukeelsete spetsialistide temaatika

Alaosas kirjeldatakse, kas kutsealal töötamiseks on välisriigis hariduse omandanud ja/või muukeelsetele spetsialistidele sätestatud keelenõuded ning kui asjakohasteks neid hinnatakse. Samuti seda, kas on olemas formaalsed nõuded või informaalne praktika välismaal omandatud pädevusega spetsialistide rakendamiseks. Sobivusel tuuakse välja milliseid kvalifikatsiooni omandamise elemente (nt haridus, töökogemus, praktika) välismaal omandatud kvalifikatsioonide tõendamisel hinnatakse ning milline asutus/organisatsioon seda teeb. Kirjeldatakse tänase olukorra ja pädevuste tunnustamise viisidega seonduvaid probleemkohti antud kutseala lõikes.

Pädevuste tunnustamise nõuete ja protsessiga seotud uurimisküsimuste vastuseid saab visualiseerida joonistel sarnaselt kvalifikatsioonini jõudmise teekonna visualiseerimisele.

Väljaõppe pakkujate ja tööandjatega tehtavatest intervjuudest ei pruugi kõigi kutsealade puhul välisriigis hariduse omandanud ja/või muukeelsete spetsialistide pädevuste tunnustamise protsessi kohta ammendavat infot saada. Vajadusel viiakse 6. alaosa uurimisküsimustele vastamiseks läbi täiendavad intervjuud kas [Eesti ENIC/NARIC Keskuse](#) esindajatega või välismaal hariduse omandanud ja/või muukeelsete spetsialistidega või täiendavate sobiliku sihtgrupi esindajaga.

6 Välisriigis hariduse omandanud ja/või muukeelsete spetsialistide temaatika		
Küsimus/element	Vastuse tüüp/väljund	Meetodid
6.1 Kas keelenõuded on sätestatud?	Jah/Ei	Dokumendianalüüs
6.1.1 Kui 6.1 = Jah, siis: Kus on keelenõuded sätestatud?	Dokumendi tüüp	Dokumendianalüüs

6.1.2 Kui 6.1 = Jah, siis: Kui asjakohaseks keelenõudeid hinnatakse?	Asjakohane, osaliselt asjakohane, mitteasjakohane	Intervjuu (tööandjatega), FG (praktikud)
6.2 Kas on sätestatud viis välismaal omandatud pädevuse tunnustamiseks?	Jah/Ei	Dokumendianalüüs; Intervjuu (väljaõppe pakkujad; tööandjad)
Kui 6.2 = Jah, siis: (6.2.1–6.2.4)		
6.2.1 Millisel viisil on välismaal omandatud pädevuse tunnustamise viis sätestatud?	Selgelt reguleeritud nõuded välisriigis omandatud kvalifikatsiooni tunnustamiseks; üldiselt kokkulepitud praktika	Dokumendianalüüs; Intervjuu (väljaõppe pakkujad; tööandjad)
6.2.2 Milliseid elemente välismaal omandatud kvalifikatsiooni tõendamisel hinnatakse?	Loetelu: haridus, töökogemus, õppepraktika	Dokumendianalüüs; Intervjuu (väljaõppe pakkujad; tööandjad)
6.2.3 Kes hindab välismaal omandatud kvalifikatsiooni vastavuse tunnustamist?	Asutuse/ühenduse nimi	Dokumendianalüüs; Intervjuu (väljaõppe pakkujad; tööandjad)
6.2.4 Mille alusel tõendatakse välismaal omandatud kvalifikatsioon?	Loetelu: dokumendid. Kirjeldus ja joonis kvalifikatsiooni tõendamise protsessist	Dokumendianalüüs; Intervjuu (väljaõppe pakkujad; tööandjad)
6.2.5 Kui optimaalseks välismaal omandatud pädevuse tunnustamise viisi hinnatakse?	Optimaalne, mitteoptimaalne	Intervjuu (väljaõppe pakkujad; tööandjad)
6.3 Muud probleemkohad seoses välismaal hariduse omandanute ja/või muukeelsete spetsialistidega	Jah/Ei Jah: Vabatekstiline	Intervjuu (väljaõppe pakkujad; tööandjad)

2.4. Analüütiline raamistik

Eelmises alapeatükis kajastatud võrdleva kirjelduse raamistikule toetub analüütiline raamistik, mille abil saab hinnata: 1) vaimse tervise teenuste ja tegevuse pakkumiseks sätestatud kvalifikatsiooninõuete asjakohasust ning 2) vaimse tervise valdkonnas rakendatavate kvalifikatsioonide omandamise teekondade asjakohasust ja optimaalsust.

Analüütilise raamistiku esimeses osas välja toodud kriteeriumid käsitlevad konkreetsete teenuste/sekkumiste pakkumist puudutavaid nõudeid. Mõnda kutseala või kvalifikatsiooni võib puudutada hulgaliselt nõudeid, üks nõue võib käsitleda mitut kutseala/kvalifikatsiooni, mõnda ei pruugi puudutada üksi. Nõuete asjakohasuse kriteeriumite fookuses on tulemus ja omandatud kvalifikatsioon (seisund, soovitud olukord). Analüütilise raamistiku teise osa kriteeriumid puudutavad aga iga analüüsitava kutseala/kvalifikatsiooni. Nende kriteeriumite fookuses on protsess, teekond kvalifikatsioonini jõudmisel (sammud soovitud seisundini jõudmisel). Asjakohasuse ja optimaalsuse kriteeriumite hindamine pakub sisendi poliitikasoovituste ja alternatiivsete teekondade ettepanekute koostamiseks.

2.4.1. Teenuste/sekkumiste pakkumisel rakendatavate kvalifikatsiooninõuete asjakohasus

Sätestatud nõuete asjakohasuse hindamiseks kirjeldame analüütilise raamistiku osana kriteeriumid, mis lähtuvad aruteludest nõuandva kogu esindajatega, nende tagasisidest meetodikavisandile ja uuringumeeskonna sisendist.

Võrdleva kirjelduse raamistik võimaldab esile tuua kutsealal töötamisega ja vaimse tervise teenuste pakkumisega seotud kvalifikatsiooninõuded (eeskätt alaosa 1 elemendid) ning intervjueeritavate hinnangud praeguse korralduse sobilikkusele (alaosades 5 ja 6). Sätestatud nõuete asjakohasuse hindamisel samuti on olulised kvalifikatsiooni saamise tavapärase teekonna jooksul omandatud ettevalmistus (alaosas 4) ning kutseala/kvalifikatsiooniga seotud üldised aspektid (alaosades 2 ja 3).

Järgnev analüütiline raamistik annab võimaluse hinnata esile kerkinud (praeguses korralduses teenuste või sekkumiste pakkumiseks sätestatud) kvalifikatsiooni- või kompetentsusnõuete asjakohasust; samuti luua soovitusi korralduse parandamiseks tulevikus.

Vaimse tervise valdkonnas **teenuste või sekkumiste osutamiseks sätestatud kvalifikatsiooninõue** on asjakohane, juhul kui kehtivad järgnevad neli kriteeriumi (alapeatükis toodu ka iga kriteeriumi täpsustused). Esimesed kaks kriteeriumi avavad asjakohasust vaimse tervise abi kvaliteedi ja abivajaja turvalisuse tagamise vaates, viimased kaks spetsialistide ressursi mõistliku kasutuse vaatest, sobitudes vaimse tervise astmelise abi tegevuskavaga 2024–2027 (SoM 2024).

1. Nõudes sätestatud kvalifikatsiooni omandamise **tavapärane teekond valmistab spetsialisti ette** selle teenuse või sekkumise osutamisel ootuspäraseid töösi läbi viima (teenuseks valmiduse kriteerium);

2. Sätestatud kvalifikatsiooninõue tagab eeldatavalt sobiliku kvalifikatsiooniga spetsialisti rakendamise, et maandatud on teenuse sihtgrupi haavatavusega seonduvad riskid ja abivajajatel on piisavad turvamehhanismid (ohutuse tagamise kriteerium);
3. Seda teenust pakkudes panustab spetsialist enda kvalifikatsiooni „tipus“ (maksimaalse võimaliku panuse kriteerium);
4. Sätestatud nõue ei välista teenuse pakkumiseks ootuspäraselt sobiliku kvalifikatsiooniga spetsialiste ega too kaasa ülemääraseid või ebarealistlikke nõudeid (optimaalse piiritlemise kriteerium).

Esimesed kolm kriteeriumi võimaldavad hinnata teenuse osutamiseks sätestatud kvalifikatsiooninõuete asjakohasust, kõrvutades neid konkreetse(te) kvalifikatsiooni(de) omaduste ja omandamise teekondadega. Viimane kriteerium on laiem ning terviklikult hinnatav juhul, kui on kaardistatud kõik valdkonna olulisemad kutsealad¹⁸.

Mitteasjakohastele nõuetele või korraldusele viitab ka olukord, kus teenuse pakkumise käigus töötatakse väga haavatava sihtgrupiga, ent kvalifikatsiooninõuded puuduvad (seda saab vaadelda ka ohutuse tagamise kriteeriumi alla kuuluvana), või on praktikas levinud nõuete rikkumine ning järelevalve on puudulik. Lisaks eelmainitud kriteeriumitele on ääretult oluline silmas pidada, et tööjõuressursi raiskamise toob kaasa ka see, kui:

- meeskonnas või võrgustikus ei ole piisavalt tugipersonali või võrgustiku koostöö on puudulik,
- pärast pikka ja põhjalikku tasemeõpet ei ole tagatud töökohta sisseelamine (kutseaasta, mentorlussüsteem),
- ei ennetata läbipõlemist (regulaarsed ja süsteemsed täiendkoolitused, supervisiooni ja kovisiooni võimalus).

1. Teenuseks valmiduse kriteerium

Kirjeldab seda, kas teenuse või sekkumise pakkumiseks sätestatud kvalifikatsiooninõue tagab, et spetsialisti väljaõpe on tavapäraselt selle teenuse pakkumiseks piisav.

Täpsustused mõistekasutuses ja meetodiline lähenemine:

- teenuste või sekkumiste osutamiseks sätestatud kvalifikatsiooninõue – lähtub konkreetsest teenusest, sekkumisest ja/või korraldusest, mille alusel teenust või sekkumist osutatakse (nt Töötukassa partnerina, Tervisekassa rahastusel vm). Dokumendianalüüsi ja intervjuude teel kogutakse infot sätestatud nõuetest. Üks nõue võib puudutada mitut kutseala, üht kutseala võivad puudutada mitmed nõuded, mõnda ei pruugi hetkel ükski puudutada. *Kajastub eeskätt võrdleva kirjelduse elementides 1.1, 1.2.*
- tavapärase teekond – võrdlevas kirjelduses tuuakse välja, milliseid osi ja mis mahus sisaldab (sh tasemeharidus, tasemeharidusjärgne spetsialiseerumine ning täiendkoolitused). *Kajastub eeskätt võrdleva kirjelduse elemendis 4.1.*

¹⁸ Et mõista, kas nõue välistab valdkonnas mõne olulise kvalifikatsiooni, kellel on ettevalmistus antud teenuse/sekkumise pakkumiseks, on vaja enne kaardistada piisav hulk valdkonna kvalifikatsioone/kutsealasid.

- **valmistab spetsialisti ette** – st pakub teoreetilist ja praktilist väljaõpet, mille väljundite omandamist on hinnatud. Metoodika rakendamisel kogutakse sellealast infot dokumendianalüüsi teel (õppekavad); valideeritakse ja vajadusel täiendatakse intervjuude teel (fookusgrupi intervjuud kutseala esindajatega, intervjuud tööandjate ja/või väljaõppe pakkujatega). *Kajastub eeskätt võrdleva kirjelduse elementides 4.1-4.3.*
- **ootuspärased töösad** – tulenevad sekkumistasandist ja teenusespetsiifikast, kirjeldatavad asjakohaste vaimse tervise valdkonna baaskompetentside rakendamise teel. Baaskompetentsid on lähemalt kirjeldatud metoodikaaruande alaosas 2.1.1. Teenuste pakkumiseks asjakohasuse hindamisel võivad relevantsed olla ka teenusespetsiifilised töösad ja/või baaskompetentsid, mida vajadusel täpsustatakse teenuseosutaja, ekspertide ja/või tellijaga. *Kajastub eeskätt võrdleva kirjelduse elemendis 4.2.*

2. Ohutuse tagamise kriteerium

Kirjeldab seda, kas kvalifikatsiooninõude rakendamisel on tagatud teenuse sihtgrupi võimaliku haavatavusega seotud riskid ning kas kõnealuse kutseala spetsialistide tegevusel on abivajajat kaitsvad korralduslikud printsiibid (nt järelevalve, eetikakogu, rikkumiste menetlemise kord, õiguslikud võimalused rikkumiste korral sekkuda, selged edasisuunamise praktikad, tõendatud erialane enesetäiendus jne).

Täpsustused mõistekasutuses ja metoodiline lähenemine:

- **eeldatavalt sobiliku kvalifikatsiooniga** – kvalifikatsioon/kutseala on teenuse tasandit/sihtgruppi jm eripärasid silmas pidades sobiliku reguleerituse jm omadustega, st on olemas kutsealased turvamehhanismid (nt edasisuunamiste, kaebuste vm võimalused), asjakohased baaskompetentsid on tõendatud. *Kajastub eeskätt võrdleva kirjelduse elementides 1.1, 1.3-1.4, 3.2, 4.1-4.3.*
- **tõendatud erialane enesetäiendus** – kompetentside arendamine ja (taas)tõendamine reguleeritud. *Kajastub eeskätt võrdleva kirjelduse elementides 2.3, 2.5-2.6., 3.2.*

3. Maksimaalse võimaliku panuse kriteerium

Kirjeldab seda, kas antud teenust pakkudes saab vastav spetsialist töötada enda kvalifikatsiooni "tipus" ehk sätestatud nõue ei too kaasa vajadust kasutada nn üle kvalifitseeritud spetsialisti.

Täpsustused mõistekasutuses ja metoodiline lähenemine:

- **panustab enda kvalifikatsiooni tipus** - nõudega sätestatud kvalifikatsiooniga spetsialist pakub teenust, mida ei saa pakkuda madalama kvalifikatsiooniga spetsialist; valdav osa tema töösadest ei ole tehtav madalama kvalifikatsiooniga spetsialisti poolt. Hinnang toetub eeskätt praktikute hinnangutele. *Kajastub eeskätt võrdleva kirjelduse elementides 4.2, 4.5, 5.4-5.6.*

4. Optimaalse piiritlemise kriteerium

Kirjeldab seda, kas antud teenuse osutamine on piiritletud asjakohasel määral või on valdkonnas olulisi teisi sobilikke kutsealasid/kvalifikatsioone, kelle baaskompetentsid on piisavad, olemas piisavad turvamehhanismid ja muud omadused, kes võiksid antud teenust osutada. Kriteeriumile mittevastavuse korral on olulisi sobilikke kvalifikatsioone, mille rakendamist antud kriteerium välistab, või on sätestatud ülemääraseid või ebarealistlikke nõudeid või korralduslikke printsiipe.

Täpsustused mõistekasutuses ja meetodiline lähenemine:

- o eeldatavalt sobiliku kvalifikatsiooniga – kvalifikatsioon/kutseala on teenuse tasandit/sihtgruppi jm eripärasid silmas pidades sobiliku reguleerituse jm omadustega, st on olemas kutsealased turvamehhanismid (nt edasisuunamiste, kaebuste vm võimalused), asjakohased baaskompetentsid on tõendatud. *Kajastub eeskätt võrdleva kirjelduse elementides 1.1, 1.3-1.4, 3.2, 4.1-4.3.*
- o Ülemäärased või ebarealistlikud nõuded – nõue või selle aspektid ei ole tegelikult teenuse osutamiseks vajalikud, nende saavutamine on Eesti oludes ebarealistlik või on muul põhjusel üleliigne. *Kajastub eeskätt võrdleva kirjelduse elementides 5.4-5.5., 6.1-6.3.*

2.4.2. Teekondade asjakohasus ja optimaalsus

Kvalifikatsiooni omandamise teekondade asjakohasuse ja optimaalsuse hindamiseks pakume järgnevad kriteeriumid, lähtudes aruteludest nõuandva kogu esindajatega, nende tagasisidest meetodikavisandile ja uuringumeeskonna sisendist. Hinnang antakse ettevalmistusele selle praeguses korralduses (võttes arvesse erinevaid võimalikke teekondi praegu, ent mitte varasemaid korraldusi/õppekavu).

Kvalifikatsiooni omandamise teekond on asjakohane ja optimaalne, juhul kui kehtivad kõik kriteeriumid (täpsustused allpool):

1. selle läbimise tulemusel on spetsialist **ette valmistatud vaimse tervise valdkonnas enda kutsealal ootuspäraseid töösi läbi viima ootuspärase iseseisvusega** (ettevalmistuse piisavuse/ootuspärase ettevalmistuse kriteerium);
2. Kvalifikatsiooni omandamiseks vajalikud etapid **on sisuliselt ja ülesehituslikult loogiliselt seotud ja korraldatud** (teekonna ülesehituse kriteerium); ja
3. Teekonna rahastusmehhanismid katavad vajalikud etapid ja on **püsiva loomuga** (teekonna rahastuse kriteerium).

Ka siin on lisaks kitsalt vaadates väljaõppe teekondade optimaalsusele vaja silmas pidada ka tööle rakendumise teekondi. Olulise **tööjõuressursi raiskamise toob kaasa see, kui pärast pikka ja põhjalikku tasemeõpet ei ole tagatud töökohta sisseelamine** (kutseaasta, mentorlussüsteem) ning **ei ennetata läbipõlemist** (regulaarsed ja süsteemsed täiendkoolitused, supervisiooni ja kovisiooni võimalus).

1. Ettevalmistuse piisavuse/ootuspärase ettevalmistuse kriteerium

Kirjeldab seda, kas tavapärase teekond valmistab spetsialisti ette tegema enda kutsealal ootuspäraseid töösi ootuspärase iseseisvusega.

Täpsustused mõistekasutuses ja metoodiline lähenemine:

- **tavapärane teekond** – võrdlevas kirjelduses tuuakse välja, milliseid osi ja mis mahus sisaldab (sh tasemeharidus, tasemeharidusjärgne spetsialiseerumine ning täiendkoolitused). *Kajastub eeskätt võrdleva kirjelduse elemendis 4.1.*
- **valmistab spetsialisti ette** – st pakub teoreetilist ja praktilist väljaõpet, mille väljundite omandamist on hinnatud. Metoodika rakendamisel kogutakse sellealast infot dokumendianalüüsi teel (õppekavad); valideeritakse ja vajadusel täiendatakse intervjuude teel (fookusgrupi intervjuud kutseala esindajatega, intervjuud tööandjate ja/või väljaõppe pakkujatega). *Kajastub eeskätt võrdleva kirjelduse elementides 4.1-4.3.*
- **ootuspärased töösad** – tulenevad sekkumistasandist, kirjeldatavad asjakohaste baaskompetentside rakendamise teel. Baaskompetentsid on lähemalt kirjeldatud metoodikaaruande alaosas 2.1.1. Võimalusel võib lähtuda ka olemasolevatest tööosi kirjeldavatest dokumentidest (nt kutsestandard). Lisaks dokumendianalüüsile võetakse arvesse kutseala esindajate ja tööandjate sisendit intervjuudes. *Kajastub eeskätt võrdleva kirjelduse elemendis 4.2.*
- **ootuspärane iseseisvus** – võib olla sätestatud õppekava väljundites/kutsestandardi tasemega (kas vajab töö tegemisel juhendamist, saab töötada iseseisvalt, peab töötama meeskonnas, võib ise juhendada jne), täpsustatakse tööandjate ja praktikutega. *Kajastub eeskätt võrdleva kirjelduse elementides 3.1.2 ja 4.5.*

2. Teekonna ülesehituse kriteerium

Kirjeldab seda, mil määral on väljaõppe etapid ülesehituslikult omavahel loogiliselt seotud ja järjestatud; lähtuvad kvalifikatsiooni omandamiseks vajalikest pädevustest ja tööelus vajalikest kompetentsidest. Kriteeriumile mittevastavus ilmneb näiteks olukordades, kus:

- esineb olulisi korralduslikke kitsaskohti, etappide vahel liikumisel tekib takistusi (üks etapp ei valmista piisavalt ette järgmiseks, nt jääb kutseastale kandideerimiseks vajalikke eeldusaineid tasemeõppe käigus puudu),
- väljaõppe omandamine sisaldab praktikute hinnangul olulisel määral ebavajalikke komponente,
- praktikute või väljaõppe pakkujate kogemuses kerkivad esile etapid või nendevahelised üleminekud, kus sagedaselt katkestatakse teekond või loobutakse kvalifikatsiooni taotlemisest,
- praktikute hinnangul on kvalifikatsiooni omandamise teekond liialt vähese paindlikkuse või liiga rangete kriteeriumitega,
- teekonna läbimine on kutseala/kvalifikatsiooniga seotud inimeste hinnangul ajaliselt ebaoptimaalne (liiga pikk või liiga lühike).

Kriteeriumi hindamise sisend kajastub eeskätt võrdleva kirjelduse elementides 4.1, 4.4, 5.4, 5.6, 6.1-6.3.

3. Teekonna rahastuse kriteerium

Kirjeldab seda, mil määral on väljaõppe teekonna moodustavad etapid kaetud püsiva loomuga rahastusmehhanismiga, ning millisest allikast see rahastus tuleb ning kui optimaalne on teekonna rahastuslik korraldus erinevate osapoolte jaoks.

Kriteeriumile mittevastavus ilmneb näiteks olukordades, kus:

- mõni teekonna etapp on kaetud ajutise või ebapraktilise loomuga rahastusmehhanismiga (nt igal aastal vaja hankepõhiselt korraldada),
- mõne teekonna etapi rahastusmehhanism on puudulik (töösade täitmiseks vajaliku väljaõppe omandamine pole süsteemselt tagatud),
- teekonna läbimine on kutseala/kvalifikatsiooniga seotud inimeste hinnangul rahaliselt liiga kulukas,
- spetsialist vajab töötamiseks tuge (näiteks supervisiooni) või täiendkoolitust kvalifikatsiooni säilitamiseks või vastava teenuse osutamiseks, kuid saab võimaldada seda endale vaid siis, kui ise selle eest tasub.

Kriteeriumi hindamise sisend kajastub eeskätt võrdleva kirjelduse elementides 2.3, 4.1, 4.4, 4.7, 5.4, 5.6, 6.1-6.3.

2.5. Valimi moodustamine

Uuringus kaasatakse mitmeid uuritavate kutsealadega seotud sihtgrupe: intervjuudes väljaõppe pakkujaid ja tööandjaid, fookusgruppides (ja vajadusel täiendavates NGT-formaadis aruteluseminarides) kutsealadel töötavaid praktikuid. Lõplik intervjuueeritavate valim kooskõlastatakse tellijaga.

Osalejate värbamisel moodustatakse **sihitatud valimid** (ingl *purposive sample*). Sihitatud valim on mittetõenäosuslik valim, mille puhul on uurijate eesmärgiks valida sõltuvalt uurimiseesmärgist välja kõige tüüpilisemad sihtgrupi esindajad. Uuritavad võetakse valimisse kindlate kriteeriumite alusel. Valimi eeldatav suurus sõltub analüüsi kaasatavate kutsealade arvust. Käesolevas uuringus vaimse tervise valdkonnas meetodika rakendamisel seati valimi eeldatavaks mahuks ühe kutseala kohta vähemalt üks väljaõppe pakkuja, vähemalt üks tööandja ja vähemalt kolm kutsealal töötajat. Heterogeensemata väljaõppe teekondade puhul nähti vajadust seda mahtu tõsta, tagamaks valimi mitmekesisust.

Intervjuueeritavate väljaõppe pakkujate valimi moodustavad uuringus käsitletavate kutsealade väljaõppet pakkuvate asutuste esindajad. Intervjuueeritavate nimekiri täpsustatakse dokumendianalüüsi käigus. Üks intervjuu võib katta mitme kutseala kvalifikatsiooni omandamise nõuete ja teekonna alaseid küsimusi. Kutsealadel, milleks vajalik kvalifikatsioon omandatakse kõrgkoolis või tervishoiu rakenduskõrgkoolis, tehakse intervjuud kõrgkoolide õppekava juhtide või kuraatoritega, kes võivad vajadusel kaasata konkreetsete kutsealade väljaõppega seotud haridusasutuse töötajaid. Kutsealadel, kus väljaõppe pakkujaid on rohkem kui kaks, valitakse kuni kolm väljaõppe pakkujat, lähtudes väljaõppet pakkuva asutuse suuruselt ja väljaõppe pakkuja kvalifikatsioonist.

Tööandjatega tehtavate intervjuude valimi moodustamisel lähtutakse eeldusest, et üldjuhul oskab üks tööandja anda infot mitme kutseala kohta. Tööandjate valimi moodustamisel jälgitakse, et tööandjad esindaksid erinevaid vaimse tervise teenuste osutamise tasandeid ning erinevaid Eesti piirkondi.

Praktikute intervjuudes on kutsealal töötajatest moodustuva valimi mitmekesisuse tagamiseks kriteeriumeid kolm:

1. kutseala esindaja hariduslik taust,
2. teenuse osutamise koht ehk töökeskkond (nt psühhiaatriaigla, esmatasandi tervishoiuasutus jms),
3. kutsealal töötamise staaž.

Nendel kutsealadel, kus kutsetunnistuse/pädevushindamise taotlemine on vabatahtlik, peetakse võimalusel täiendava kriteeriumina silmas, et fookusgrupis oleks nii neid, kes on pädevuse tõendamist taotlenud kui neid, kes seda teinud ei ole. Osalejate värbamisel moodustatakse nende kriteeriumite alusel maatriks, mis võimaldab kohtumiste kokkuleppimisel jooksvalt jälgida, et valim püsiks mitmekesine.

Ühte fookusgruppi või aruteluseminari värvatakse vähemalt 6 osalejat, et arvestada osalejate loobumise või aegade mittesobivusega kaasnevate probleemidega. Sarnaste teekondadega, näiteks psühholoogia magistril põhinevad kutsealad, võib vajadusel koondada ühte fookusgruppi. Sellest tulenevalt täpsustatakse täpne gruppide/aruteluseminaride arv analüüsitava kutsealade/kvalifikatsioonide nimekirja kinnitamise ja esmase dokumendianalüüsi järel.

Nendel kutsealadel, kus puudub kutsestandard, on soovitatav viia kutsealal töötajatega läbi ka NGT-formaadis aruteluseminarid. Otsus, kas teha need seminarid fookusgrupi intervjuudega koos või eraldi, tehakse koostöös kutsealal töötajatega, lähtudes nende eelistustest. Võimalikud variandid on järgmised:

- Teha fookusgrupp ja NGT aruteluseminar koos, vahepealse väikese pausiga ühe pikema arutelupäeva formaadis;
- Teha fookusgrupp ja NGT aruteluseminar eri päevadel samade osalejatega, püüdes minimeerida osalejate väljalangemise ohtu;
- Teha fookusgrupp ja NGT aruteluseminar eri päevadel, aga ainult osaliselt kattuvate osalejatega.

Osalejate värbamiseks tuginetakse uuringu erialaülese nõuandva kogu liikmete (ja teiste erialaühenduste esindajate/asjakohaste sidusrühmade esindajate) soovitudele ning avalikult kättesaadavatele andmetele. Iga sihtrühma vastajate jaoks on uuringus osalemine vabatahtlik. Vastajaid teavitatakse uuringu sisust, eesmärkidest ja teostaja infost nii uuringus osalemise kutses kui ka intervjuude alguses. Samuti teavitatakse osalejaid nii uuringus osalemise kutses kui ka intervjuu alguses, et uuringus osalemine on vabatahtlik, sisendit kajastatakse üldistatud kujul ning nimelise viitamise korral kooskõlastatakse see eraldi.

2.6. Intervjuu teemad

Iga kutseala intervjuude kavad luuakse esmase dokumendianalüüsi põhjal ning need varieeruvad tulenevalt kutseala eripäradest, reguleeritusest, avalikult kättesaadavate dokumentide kättesaadavusest jm aspektidest. Tulenevalt poolstruktureeritud intervjuude metoodikast, on intervjuueerijal võimalik tõstatada lisanduvaid teemasid ja küsida täiendavaid küsimusi.

Väljaõppe pakkujad

Peamised intervjuu teemad:

- Dokumendianalüüsi põhjal leitu valideerimine ja täpsustamine (õppekavade sisu, asjakohased dokumendid (nt ametijuhendid, eetikakoodeksid vm))
- Kutseala/kvalifikatsiooni paigutumine vaimse tervise püramiidis ja/või roll vaimse tervise valdkonnas
- Kvalifikatsiooni omandamise teekondade täpsustamine, murekohtade kaardistamine
 - Praktika jm oluliste elementide maht/korraldus teekonnal
 - Baaskompetentsideks ettevalmistuse piisavuse, tõendamise/hindamise viisid (dokumendianalüüsi põhjal antud hinnangute valideerimine)
 - Ettevalmistus töötada haavatavate sihtgruppidega
 - Suuremad õppekavalised või -korralduslikud muutused vaimse tervise alase abi pakkumise osas
 - Levinumad teekonna katkestamise/venimise kohad ja põhjused
- Teekonna etappide rahastus, sellealased murekohad ja ettepanekud
- Hinnanguid nõudvad küsimused, mis on seotud tänaste nõuete asjakohasuse ja kehtiva kvalifikatsioonisüsteemi kitsaskohtadega, nt:
 - Ebakõlad, murekohad, ettepanekud seoses sätestatud kvalifikatsiooni- või pädevusnõuete ja/või kvalifikatsiooni omandamise teekonnaga
 - Kutsealal tegutsemiseks vajalik baasharidus
 - Ootused/hinnangud kutseala reguleerituse astme või korralduse osas
 - Kvalifikatsiooni kestuse/taastõendamise intervalli (või selle puudumine) ja praeguse korralduse asjakohasus
 - Kvalifikatsiooni tühistamise võimalused/praktikad ja probleemkohad

Tööandjad

Peamised intervjuu teemad:

- Dokumendianalüüsi põhjal leitu valideerimine ja täpsustamine (pädevusnõuete, ametijuhendite olemasolu, välismaal omandatud pädevuse tunnustamise viis jm)
- Hinnanguid nõudvad küsimused, mis on seotud tänaste nõuete asjakohasuse ja teekondade kitsaskohtadega, nt:
 - Ebakõlad, murekohad, ettepanekud seoses sätestatud kvalifikatsiooni- või pädevusnõuete ja/või kvalifikatsiooni omandamise teekondga
 - Teekonna etappide rahastusmudelid, sellealased murekohad ja ettepanekud
 - Kvalifikatsiooni omandanud spetsialisti täiendava juhendamise ja väljaõppe vajadus töökohal
 - Kutsealal tegutsemiseks vajalik baasharidus
 - Ootused/Hinnangud kutsealade reguleerituse astme või korralduse osas
 - Kvalifikatsiooni kestuse/taastõendamise intervalli (või selle puudumine) ja praeguse korralduse asjakohasus
 - Kvalifikatsiooni tühistamise võimalused/praktikad ja probleemkohad
- Keeleoskuse ja välismaal omandatud haridusega spetsialistide temaatika
 - Hinnangud sätestatud keelenõuetele
 - Välismaal omandatud pädevuse tunnustamise praktikad

- Probleemkohad seoses välismaal hariduse omandanute ja/või muukeelsete spetsialistidega
- Järelevalve jm turvamehhanismide korraldus, sh andmekaitsealased mehhanismid

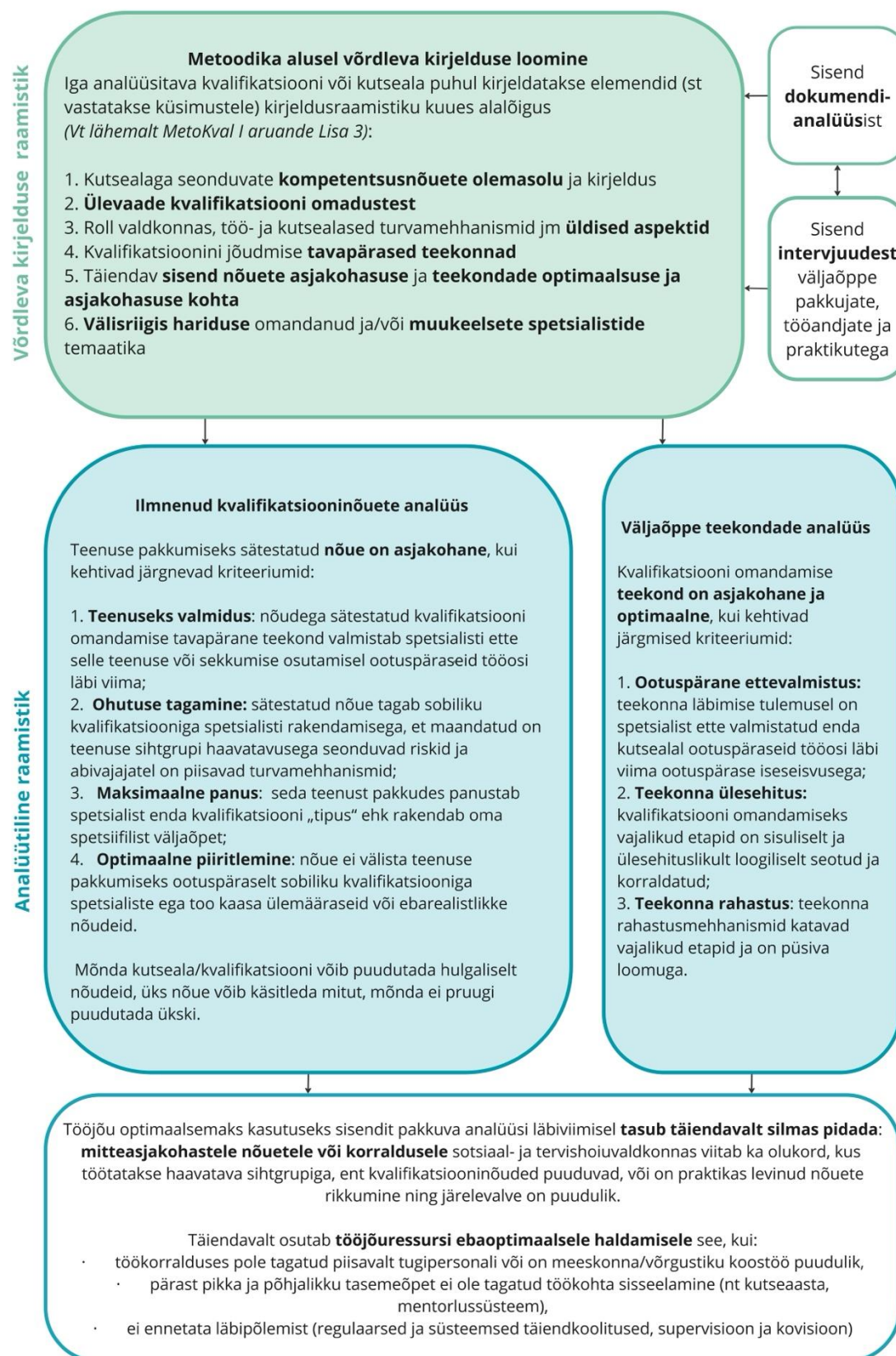
Praktikud ehk kutseala esindajad

Peamised intervjuu teemad:

- Vajadusel dokumendianalüüsi põhjal leitu valideerimine ja täpsustamine
- Kutseala/kvalifikatsiooni paigutumine vaimse tervise püramiidis ja/või roll vaimse tervise valdkonnas
- Lähimad koostööpartnerid erialases mõttes (suunajad, võrgustiku- või meeskonnatöö)
- Kvalifikatsiooni omandamise tavapärase teekond
 - Levinumad teekonna katkestamise/venimise kohad ja põhjused
 - Hinnang ettevalmistusele töötada haavatavate sihtgruppidega
 - Hinnangud praktika korraldusele jm aspektidele (nt juhendamise piisavus)
- Kutsealal töötamise tegelikud tööosad, vajalikud (vaimse tervise alased) pädevused ja kvalifikatsiooniteekonnas sisalduv ettevalmistus nende osas
 - Tööosad, mida võiks teha ka teise/madalama kvalifikatsiooniga spetsialistid
- Ebakõlad, murekohad, ettepanekud seoses sätestatud kvalifikatsiooni- või pädevusnõuete ja/või kvalifikatsiooni omandamise teekonnaga, sh nt
 - Kutsealal tegutsemiseks vajalik baasharidus
 - Täiendava juhendamise ja väljaõppe vajadus töökohal kvalifikatsiooni omandamise järel

3. Metoodika kasutamine ja kohandamine

MetoKval: metoodika elemendid ning nende rakendamine kvalifikatsiooninõuete ja teekondade asjakohasuse hindamisel



Joonis 7. Metoodika elemente ja rakendamist kokkuvõtlikult kirjeldav joonis.

3.1. Metoodika kasutamise samm-sammuline juhised

Anname juhise, mis toetab uuringu raames loodud metoodika kohandamist ja kasutamist. Üldistatult koosneb metoodika kahest raamistikust: võrdleva kirjelduse raamistik ja analüütiline raamistik. Teavet kogutakse dokumendianalüüsi ja poolstruktureeritud individuaal- või grüpiintervjuude käigus ning rakendatakse kvalitatiivset analüüsi.

1. Määratleda analüüsitavad kutsealad ja/või kvalifikatsioonid.
2. Vajadusel kohandada metoodikat vastavalt uuritava valdkonna spetsiifikale:
 - a. **Võrdleva kirjelduse raamistiku** (kirjeldatud alapeatükis 2.3 ja leitav Lisas 3 koondtabelina) puhul täpsustada valdkonnas vajalikud baaskompetentsid, uuringu lõikes huvipakkuvad teenused, erilist tähelepanu nõudvad sihtgrupid või muud eriettevalmistust nõudvad tööosad. Kohandamisel rakendada teaduskirjandust, eksperthinnanguid, sidusrühmade esindajate sisendit ja/või muid asjakohaseid materjale.
 - b. **Analüütilise raamistiku** (kirjeldatud alapeatükis 2.4) puhul hinnata kohanduste vajadust. Vastavalt valdkonnaspetsiifikale võib vajalikuks osutada mõningate kriteeriumite täpsustamine (muutmise, asendamise või lisamise teel). Hindamisel ja vajaduspõhisel kohandamisel konsulteerida valdkonna ekspertide ja sidusrühmade esindajatega.
 - c. Vajadusel kohandada mitmekesise valimi moodustamise kriteeriumeid (alapeatükk 2.5) ja intervjuu teemasid (2.6) jm metoodilisi aspekte vastavalt valdkonna spetsiifikale.
3. Viia iga kutseala/kvalifikatsiooni puhul läbi **dokumendianalüüs** ja sellega seonduvad sammud:
 - a. Lähtudes Lisa 3 koondtabelist, vastata asjakohaste dokumentide analüüsi toel vastavatele küsimustele. Vormistades leiud nt koondtabeli lisaveeruna, ilmnevad olulisemad lüngad, mida intervjuudega täpsustada ja täiendada.
 - b. Visualiseerida (esmaselt) kvalifikatsiooni omandamise tavapärase teekond.
 - c. Õppekavade analüüsi põhjal vormistada eraldi tabel vastavalt valdkonnas olulistele baaskompetentsidele (näidis Lisas 4); jäädvustada esmased leiud baaskompetentside omandamise panustavate õpiväljundite, ainekursuste ja/või moodulite kohta.
 - d. Luua intervjuu teemade (alapeatükk 2.6) ja dokumendianalüüsi põhjal intervjuukavad väljaõppe pakujate, tööandjate ja praktikute jaoks.
 - e. Määratleda võimalikud intervjuueeritavad ja koostada valim, tagades piisava mitmekesisuse ja esinduslikkuse (alapeatükk 2.6)
 - f. Soovituslikult koostada dokumendianalüüsi peamistest leidudest kokkuvõtte ning seda (koos intervjuuküsimustega) jagada osalejatega enne intervjuu toimumist. Eriti kasulikuna hindame seda väljaõppe pakujate ja tööandjate sihtgrupi intervjuude puhul.
4. Viia läbi **uuringuintervjuud**: võimalike intervjuueeritavatega kontakteerumine, intervjuude kokkuleppimine ja läbiviimine; intervjuude transkribeerimine või põhjalike intervjuumärkmete tegemine.

- a. Intervjuude käigus täpsustatakse ja valideeritakse dokumendianalüüsi leide, sh esmaselt visualiseeritud teekondi. Intervjuude läbiviimist toetab visuaalsete materjalide (ja jooksvalt lisatavate märksõnade) kuvamine nt Miro keskkonnas.
 - b. Väljaõppe pakkujatega pöörata eraldi tähelepanu baaskompetentside alaste sisendi ja hinnangute kogumisele – seda võib teha nii selleks eraldi kokku lepitava intervjuu kui ka kirjaliku suhtluse käigus.
 - c. Vajadusel iteratiivne lähenemine täiendava dokumendianalüüsi või intervjuude näol (nt kui ilmneb olulisi uusi dokumente, intervjuudes esile toodud teave vajab täpsustamist või on valimi piisava mitmekesisuse tagamiseks vaja intervjuuerida veel inimesi).
5. Huvipakkuvate välisriikide määratlemine ja sealsete praktikate analüüs valitud kutsealade lõikes, kasutades dokumendi- ja teaduskirjanduse analüüsi ning vajadusel intervjuusid. Eesmärgiks leida võimalikke eeskujusid praktikate näol, kuidas ilmneva kitsaskohti on teistes riikides lahendatud.
6. Materjali kvalitatiivne analüüs, sh.:
- a. Kutsealade/kvalifikatsioonide võrdleva kirjelduse loomine; intervjuudes ilmnenu kitsaskohtade ja peamiste soovitude koondamine;
 - b. Analüütilise raamistiku rakendamine: rakendatavate kvalifikatsiooninõuete asjakohasuse ja kvalifikatsiooni omandamise teekondade asjakohasuse ja optimaalsuse hindamine;
 - c. Kutseala/kvalifikatsioonipõhiste tulemuste sünteesiv analüüs, valdkonna laiemate (süsteemitasandi) kitsaskohtade ja lahendusettepanekute esmane sõnastamine; kitsaskohtade ja lahendusettepanekute arutelu ja täiendamine sidusrühmade esindajatega.
7. Tulemuste vormistamine, visualiseerimine, viimistlemine ja täiendamine.

Viidatud allikad

1. APA (s.a) = American Psychological Association. (s.a.). *Counseling Psychology*. <https://www.apa.org/ed/graduate/specialize/counseling> (Vaadatud 15.08.2024)
2. Bromley, P. (2014). Using Nominal Group Technique (NGT) to reach consensus on Graduate Attributes for nurses undertaking Postgraduate Certification in Neonatal Intensive Care in Australia. *Journal of Neonatal Nursing*, 20 (6), lk 245-252. <https://doi.org/10.1016/j.jnn.2014.08.002>
3. de Ruyter, K. (1996). Focus versus nominal group interviews: a comparative analysis. *Marketing Intelligence & Planning*, 14 (6), lk 44-50. <https://doi.org/10.1108/02634509610131153>
4. EPTA. Eesti Psühhoteraapia Assotsiatsioon. <https://psyhhoteraapia.com/> (Vaadatud 07.06.2024)
5. Haridus- ja teadusministeerium (HTM) (2023). Kvalifikatsiooniraamistik. [Kvalifikatsiooniraamistik | Haridus- ja Teadusministeerium \(hm.ee\)](https://www.hm.ee/kvalifikatsiooniraamistik) (Vaadatud 11.06.2024)
6. Haridus- ja teadusministeerium (HTM) (2024). Kutseharidus. [Kutseharidus | Haridus- ja Teadusministeerium \(hm.ee\)](https://www.hm.ee/kutseharidus) (Vaadatud 06.06.2024)
7. Hickey, G., Kipping, C. (1996). A multi-stage approach to the coding of data from open-ended questions. <https://doi.org/10.7748/nr.4.1.81.s9>
8. Hodges, L. J., Walker, J., Kleiboer, A. M., Ramirez, A. J., Richardson, A., Velikova, G., & Sharpe, M. (2011). What is a psychological intervention? A metareview and practical proposal. *Psycho-oncology*, 20(5), 470-478.
9. ICF, Praxis, Tallinna Ülikooli ja Civitta Eesti. (2022) Mitteformaal- ja formaalõppe lõimimise praktikad Eestis. Noorte edu toetuseks – võimekuse arendamine mitteformaalõppe lõimimiseks formaalõppega (REFORM/SC2021/066). <https://www.hm.ee/et/mitteformaalse-oppimise-loimimine-formaalharidusse>
10. Ilves, K., Kubre, A., Timberg, M., Tubelt, E., Haring, L., Randver, R. (2023). Eestis kasutatavate väheintensiivsete psühholoogiliste sekkumiste ülevaade. <https://www.sm.ee/media/3569/download>
11. Kivistik, K., Veliste, M., Käger, M. ja Derevski, R. (2021). Mikrokvalifikatsioonide kasutuselevõtmise võimalused Eesti haridus- ja kutsesüsteemis rahvusvahelisele praktikale toetudes. [Kats kivistik \(hm.ee\)](https://www.katskivistik.ee/)
12. Kogemusnõustajate Koda. <https://www.kogemuskoda.ee/> (Vaadatud 07.06.2024)
13. Kogemusnõustaja koolituskava (2019). *RT I*, 10.07.2018, 7. <https://www.riigiteataja.ee/akt/129122015035?leiaKehtiv> (Vaadatud 07.06.2024)
14. Krueger, R., A, Casey, M., A. (2000). *Focus Groups. A Practical Guide for Applied Research* (3rd Edition). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
15. KutS (2019). Kutseseadus, *RT I*, 13.03.2019, 10. <https://www.riigiteataja.ee/akt/113032019010>
16. Kutsekoda. Eesti kvalifikatsiooniraamistik. <https://www.kutsekoda.ee/eesti-kvalifikatsiooniraamistik/> (Vaadatud 11.06.2024)
17. Kutsekoda. Reguleeritud kutsed. [Reguleeritud kutsed - Kutsekoda](https://www.kutsekoda.ee/reguleeritud-kutsed) (Vaadatud 11.06.2024)
18. Kutsekoda. Kutsesüsteemi tutvustus. [Kutsesüsteemi tutvustus - Kutsekoda](https://www.kutsekoda.ee/kutsesusteemi-tutvustus) (Vaadatud 11.06.2024)
19. Kutsekoda (2011). Kutsete kaardistamise juhend: Lisa F. https://www.kutsekoda.ee/wp-content/uploads/2023/04/Lisa-F_Kutsete-kaardistamise-juhend.pdf
20. Kutsekoda (2019). Kutsestandardi koostamise ja vormistamise juhend. [I Kutsestandardid uuevas kutsesüsteemis \(kutsekoda.ee\)](https://www.kutsekoda.ee/kutsestandardid)
21. Kutsekoda (2024a). Infotunnis räägiti kutsesüsteemi hetke- ja tulevikutegemistest. [Infotunnis räägiti kutsesüsteemi hetke- ja tulevikutegemistest - Kutsekoda](https://www.kutsekoda.ee/infotunnis-raagiti-kutsesusteemi-hetke-ja-tulevikutegemistest) (Vaadatud 06.06.2024)

22. Kutsekoda (2024b). Infotund kutsenõukogu liikmetele 13.03.2024). [Video] https://youtu.be/hmf0_yOZ6jA (Vaadatud 06.06.2024)
23. Kutsekoda. Kutseregister. Kutsestandardid: Tööpsühholoog, tase 7. [Kutsestandardid: Tööpsühholoog, tase 7 - Kutseregister](#) (Vaadatud 11.06.2024)
24. Kutsestandardite koostamise, muutmise ja vormistamise kord (2008). *RTL 2008*, 97, 1345. [Kutsestandardite koostamise, muutmise ja vormistamise kord–Riigi Teataja](#)
25. Kõrgharidusstandard (2022). *RT I*, 07.10.2022, 5. [Kõrgharidusstandard–Riigi Teataja](#) (Vaadatud 11.06.2024)
26. Leemet, A., Ungro, A. (2022). Tööelu üldoskuste klassifikatsioon ja tulevikuvajadus. SA Kutsekoda. <https://uuringud.oska.kutsekoda.ee/uuringud/toelu-uldoskuste-klassifikatsioon-tulevikuvajadus#ptk-3>
27. McEvoy, P., Landwehr, E., Percy, C., & Campbell, B. (2021). A clinician's guide to low intensity psychological interventions (LIPIs) for anxiety and depression. Western Australian Primary Health Alliance. https://www.wapha.org.au/wp-content/uploads/2021/06/210308_WAPHA_LIPI-Clinical-Manual.pdf
28. Morgan D. L. (1997). Focus groups as qualitative research (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
29. NIMH (s.a) = National Institute of Mental Health. *Psychotherapies*. <https://www.nimh.nih.gov/health/topics/psychotherapies> (Vaadatud 15.08.2024)
30. OHS (2023). Ohvriabi seadus, *RT I*, 06.01.2023, 1. <https://www.riigiteataja.ee/akt/106012023001> (Vaadatud 11.06.2024)
31. Ohvriabi osutava isiku erialase ettevalmistuse nõuded ja koolitused (2023). *RT I*, 04.04.2023, 13. <https://www.riigiteataja.ee/akt/104042023013> (11.06.2024)
32. PGS (2024). Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus, *RT I*, 26.04.2024, 9. [Põhikooli- ja gümnaasiumiseadus–Riigi Teataja](#) (Vaadatud 11.06.2024)
33. Purre, M., Roon-Elvisto, M., Lõhmus, L., Tarto, L., Kalda, L., Haljasmets, K., Sisask, M., Lupanova, O., Märtsin, M., & Kriisk, K. (2025). Metoodika väljatöötamine tervishoius ja sotsiaalvaldkonnas rakendatavate kvalifikatsiooninõuete asjakohasuse ning kvalifikatsiooni omandamise teekondade optimaalsuse hindamiseks vaimse tervise valdkonna näitel. II aruanne: metoodika rakendamine.
34. Raun, M., Õunapuu, T., Lauringson, D., Argus, L. ja Saluri, R. (2023). Kutsesüsteemi rakendumise analüüs. <https://hm.ee/sites/default/files/documents/2023-12/Kutses%C3%BCsteemi%20rakendumise%20anal%C3%BC%C3%BCsi%20aruanne.pdf>
35. Rutiku, S., Valk, A., Pilli, E. ja Vanari, K. (2009). Õppekava arendamise juhendmaterjal. <https://dspace.ut.ee/server/api/core/bitstreams/3a28fbc0-1b88-47e3-a563-b207a3b56068/content> (11.06.2024)
36. SHS (2024). Sotsiaalhoolekandeseadus, *RT I*, 14.12.2023, 3. <https://www.riigiteataja.ee/akt/114122023003?leiaKehtiv>
37. Sisask, M. (toim) 2023. Eesti inimarengu aruanne 2023. Vaimne tervis ja heaolu. Tallinn: SA Eesti Koostöö Kogu. 2023. inimareng.ee. <https://doi.org/10.58009/aere-perennius0043>
38. Smith, D., Cartwright, M., Dyson, J., Aitken, L. M. (2023). Use of nominal group technique methods in the virtual setting: A reflective account and recommendations for practice. *Australian critical care : official journal of the Confederation of Australian Critical Care Nurses*, 37(1), lk 158–165. <https://doi.org/10.1016/j.aucc.2023.09.004>
39. Sotsiaalministeerium (SoM). Kogemusnõustamise teenus – soovituslik juhend. https://www.sm.ee/sites/default/files/content-editors/eesmargid_ja_tegevused/Sotsiaalhoolekanne/Muud_toetused_ja_teenused/kogemusnoustamise_teenuse_juhis.pdf (Vaadatud 11.06.2024)
40. Sotsiaalministeerium (SoM) (2022). Vaimse tervise tegevuskava 2023-2026. Allalaetav: <https://www.sm.ee/media/2999/download>

41. Sotsiaalministeerium (SoM) (2020). Vaimse tervise roheline raamat. [vaimse_tervise_roheline_raamat_0.pdf \(sm.ee\)](#) (Vaadatud 09.06.2024)
42. Tamm, K., Liimets, A. ja Mäesaar, K. (2023). Uus ohvriabi seadus avab ukse suuremale hulgale abivajajatele. *Sotsiaaltöö*. <https://www.tai.ee/et/sotsiaaltoe/uus-ohvriabi-seadus-avab-ukse-suuremale-hulgale-abivajajatele>
43. WHO (2009). Improving Health Systems and Services for Mental Health. [9789241598774_eng.pdf \(who.int\)](#) (Vaadatud 09.06.2024)
44. WHO 2022= Vaimse tervise parandamise kogukonna juhend. Praktikas järele proovitud. WHO vaimse tervise parandamise tegevuskava (mhGAP). Kopenhaagen. WHO Euroopa Regionaalbüroo, 2022.
45. Williams, P. L., White, N., Klem, R., Wilson, S. E., Bartholomew, P. (2006). Clinical education and training: Using the nominal group technique in research with radiographers to identify factors affecting quality and capacity. *Radiography* 12, 3. Lk 215-224, <https://doi.org/10.1016/j.radi.2005.06.001>
46. Õunapuu, L. (2014). Kvalitatiivne ja kvantitatiivne uurimisviis sotsiaalteadustes. Tartu Ülikool. <https://dspace.ut.ee/server/api/core/bitstreams/3538e168-6012-4e90-8484-4bb59be8b14a/content>

Lisa 1. Kutsestandardi loomise protsess

Kutsestandardi algatamine



Joonis 8. Kutsestandardi koostamise algatamise protsess. (Allikas: [RTL 2008, 97, 1345](#). Joonis: Canva).

Kui Kutsenõukogu ¹⁹ otsustab kutsestandardi koostamise algatamise, moodustatakse kutsestandardi kavandi väljatöötamise töörühm, kuhu valitakse vastava kutseala asjatundjad (tööandjate esindajad, juhid, spetsialistid, töötajate esindajad, haridussüsteemi esindajad jt). Kutsestandard koostatakse lähtuvalt kutseala ja kutsete kaardistusest ja tööanalüüsist.

Kutsestandard koosneb järgmistest osadest (Kutsekoda 2019):

1. Kutsetase ja -nimetus, võimalikud spetsialiseerumised;
2. A-osa: töö kirjeldus ehk kutsekirjeldus tulenevalt tööprotsessist. A-osa kirjeldab töö sisu ja eesmärki, tööülesandeid ehk tööosad, sh kohustuslikud tööosad ja vajadusel spetsialiseerumisega seotud ja valitavad tööosad, töövahendeid, töökeskkonda ja selle eripära, sobivat kutsealast ettevalmistust, sh kutsealast tegevust toetavaid isikuomadusi ja võimeid, ja nimetab kutset reguleerivad dokumendid²⁰;
3. B-osa: kutsenõuded. B-osa kirjeldab A-osast loetletud tööülesannete täitmisel tehtavaid tegevusi vaadeldavate ja mõõdetavate kompetentsidena, sh kohustuslikud, vajadusel spetsialiseerumisega seotud ja valitavad kompetentsid. B-osas toodud

¹⁹ Kutsenõukogu on Kutsekoja juures tegutsev sama kutsetegevuse valdkonna töötajate, tööandjate, kutse- ja erialaühenduste ning riigi esindajatest koosnev koostööorgan. (Kutsekoda, „Kutsesüsteemi tutvustus“)

²⁰ Nt olemasolul õigusakt(id), millega on kehtestatud teatava haridustaseme või erialase hariduse või töökogemuse nõue.

kompetentsusnõuded on aluseks õppe- ja koolituskavade (taseme- ja täiendõppe) koostamisele ning kutsealase kompetentsuse hindamisele kutse andmisel;

4. C-osa: üldteave ja lisad. C-osa sisaldab üldist teavet kutsestandardi koostajate, kinnitaja, kehtivusaja, statistiliste koodide vastavuse jms kohta ning vajadusel selgitava sisuga lisasid, nt digipädevuste enesehindamise skaala, keelte oskustasemetete kirjeldused, eetikapõhimõtted vm).

Kutsekoja „Kutsestandardi koostamise ja vormistamise juhend“ annab ette muuhulgas näidivormi (ja selgitustega variandi), kuhu kutsestandard vormistatakse. Samuti sisaldab see juhiseid standardi koostamiseks, sh kutse kvalifikatsiooniraamistiku taseme määramiseks. Kutsestandard struktureeritakse tööosade ja kompetentside kaupa, kusjuures sõnastatud kompetentsid on kokkulepitud miinimum ehk sooritustase, mis võimaldab tööelus vastavalt kvalifikatsioonitasemel tegutseda. (Kutsekoda 2019)

Kutsestandardi kavandi kinnitamiseks on eelnevalt ette nähtud teha kutsestandardi avalik arvamusküsitlus. Selleks esitatakse kavand Kutsekoja arendustiimile, HTMi kutse- või kõrghariduse osakonna esindajale ning valdkonna kutsenõukogule, ettevõtetele ja asutustele ning koolitajatele. Arvamused ja ettepanekud töötleb standardi väljatöötamise töörühm ning koostab veebipõhise vastuse tagasiside andjatele ja kutsestandardi lõppkavandi. Kutsestandardi kinnitab KEK, misjärel see kantakse kutseregistrisse ning Kutsekoda teavitab õppekavade ja hindamisstandardite koostajaid ja teisi asjaomaseid. (Kutsekoda 2019)

Kutsestandardi koostamine ja kinnitamine



Joonis 9. Kutsestandardi koostamise ja kinnitamise protsess. (Allikas: [RTL 2008, 97, 1345](#). Joonis: Canva).

Tegelikus tööelus või õppekavaarenduses võib ilmned a vajadus teatava valdkonna kutsestandardi või -standardite koostamise järele. Kutsestandardi koostamise aluseks on kutsete kaardistamine, mille eesmärk on luua tervikpilt inimeste tööalasest tegevusalast, kutsetegevuse valdkonnast, kutsetegevuse alavaldkonnast ja kutsealast.

Sobiva raamistiku kutsealade ja kutsete moodustamiseks annab Rahvusvaheline ametite klassifikaator ISCO (International Standard Classification of Occupations). ISCO põhisel raamistikul on kaks mõõdet:

1. inimese tööalase tegevuse jaotus ametite pearühmadeks (juhid, tippspetsialistid, ...);
2. inimese tööalase tegevuse jaotus tegevusaladeks ja valdkondadeks.

Valdkonna detailsema jaotuse alavaldkondadeks, samuti Eesti tööturu olukorda arvestava ametite, kutsealade ja kutsete nimistud ning nende paigutumise selles raamistikus kujundab tööühm.

Kaardistamisel on kolm etappi:

I etapp – Luuakse tegevusala, valdkonna või alavaldkonna kaardi kujul pilt Eesti tööturul olulistest ametitest, mis on lähedased kutse või kutsetega, millele soovitakse kutsestandardit või kutsestandardeid välja töötada. Ametid kaardistatakse ISCO pearühmadest ning tegevusvaldkondadest ja valdkondadest lähtuvalt (kui viimased on liiga ulatuslikud, lepitakse kokku ka alavaldkonnas).

II etapp – Moodustatakse esimesel kaardil väljatoodud sarnaste ametite rühmitamisel alavaldkonna kutsealad ja võimalikud kutsestandardid (sh esialgne EKR tase) ning otsustatakse, millistele kutsealadele on vaja teha tööanalüüs.

III etapp – Määratletakse eelmisel etapil välja valitud kutsealadel täidetavad tööosad ja tööülesanded ning otsustatakse, millised kutsed ja spetsialiseerumised kutsealal olema hakkavad. Analüüsi tulemused paigutatakse alavaldkonna kutsete kaardile. See kaart võimaldab analüüsida, kas eelmises etapis moodustatud kutsealadel või kutsetel on piisav ühisosa, et neid koondada üheks kutsealaks või üheks kutseks või ühe kutse spetsialiseerumisteks. Selliste otsuste tegemiseks peab tööühm esmalt määratlema kutsete läheduse kriteeriumi(d). Kõige lihtsamaks läheduse kriteeriumiks on maksimaalne tööosade arv, mille poolst kaks kutset erineda võivad. (Kutsekoda 2019, Lisa F)

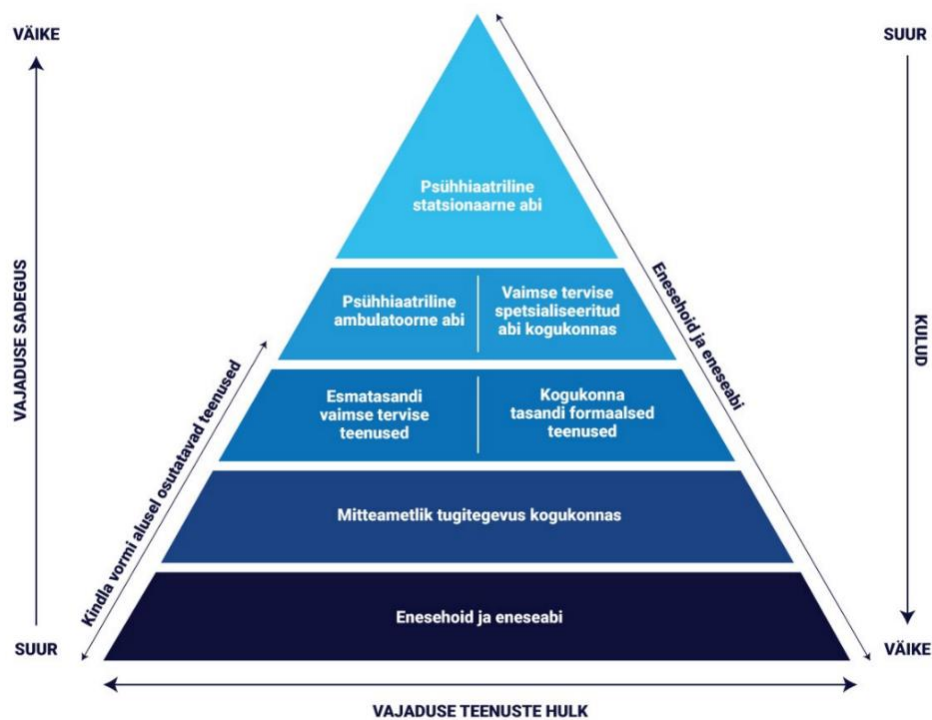
Lisa 2. Vaimse tervise teenuste püramiid ja teenustasanditega seostatud kompetentsid

WHO (Joonis 11) ja Eestile kohandatud (Joonis 10) püramiidi versioonides eristatud²¹ tasandite vahel on mõned erisused, näiteks:

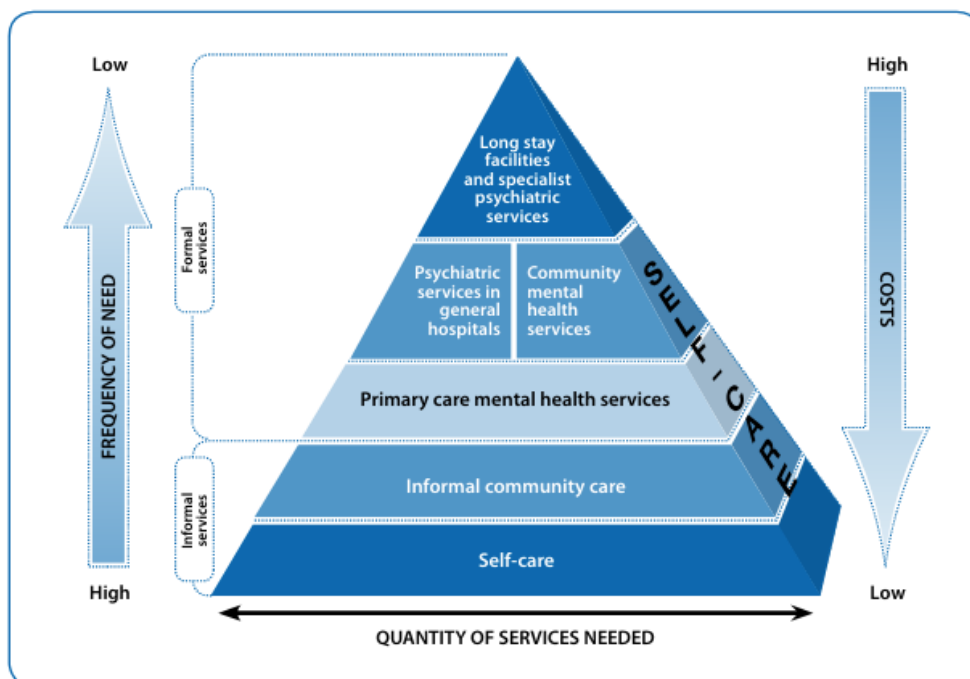
- Kolmas tasand on mõlemas versioonis esmatasand. Eesti püramiidis on sellel tasandil omakorda eristatud „esmatasandi vaimse tervise teenused“ (peamiselt perearstikeskustes osutatavad) ja „kogukonna tasandi formaalsed teenused“ (peamiselt kohalike omavalitsuste poolt korraldatavad). WHO püramiid sellist teenuste eristust kolmandal tasandil ei anna;
- Neljas tasand viitab eelkõige ambulatoorsele psühhiaatrilisele abile. Eesti püramiidi neljas tasand koondab „psühhiaatrilist ambulatoorset abi“ ja „vaimse tervise spetsialiseeritud abi kogukonnas“. WHO püramiidi neljandat tasandit jagavad „vaimse tervise abi kogukonnas“ (*community mental health services*) ja „psühhiaatriline abi üldhaiglates“ (*psychiatric services in general hospitals*);
- Viies, kõige ülemine tasand viitab psühhiaatrilisele abile institutsioonides, eelkõige statsionaarselt. Eesti püramiidis on tipmisel tasandil „psühhiaatriline statsionaarne abi“. WHO püramiidis moodustavad tipmise osa “pikaajalise ravi asutused” (*long-stay facilities*) ja “spetsialiseerunud psühhiaatrilised teenused” (*specialist psychiatric service*).

Erisustele vaatamata saab WHO versioonis välja toodud kompetentse kasutada uuringu raames laiemal alusraamistikuna ning tuletada seost kutsealade ja vajalike kompetentside vahel. Ülevaate tasandite kirjeldustest, funktsioonidest ja kompetentsidest, sh WHO ja Eestile kohandatud püramiidide erisustest ja eelduslikest vastavustest, koondab Tabel 2.

²¹ Vaimse tervise rohelises raamatus (2020) on esitatud Eestile kohandatud versiooni varasem kuju, ent see on vastavusse viidav uuema versiooniga (SoM 2022).



Joonis 10. WHO ja VTRRi vaimse tervise püramiidide võrdlus: tasandite lõikes abi pakkujad, funktsioonid ja kompetentsid. Abi tasandid lähtuvad uuemast vaimse tervise püramiidist vaimse tervise tegevuskavas (VTTK) 2023-2026. Allikad: WHO 2009, VTRR (SoM 2020), VTTK (SoM 2022).



Joonis 11. Maailma Terviseorganisatsiooni vaimse tervise püramiid. Allikas: WHO 2009

Tabel 2. WHO ja VTRRi vaimse tervise püramiidide võrdlus: tasandite lõikes abi pakkujad, funktsioonid ja kompetentsid. Abi tasandid lähtuvad uuemast vaimse tervise püramiidist vaimse tervise tegevuskavas (VTTK) 2023-2026. Allikad: WHO 2009, VTRR (SoM 2020), VTTK (SoM 2022).

Abi tasand	Mitteametlik tugitegevus kogukonnas	Esmatasandi vaimse tervise teenused	Kogukonna tasandi formaalsed teenused	Vaimse tervise spetsialiseeritud abi kogukonnas	Psühhiaatiline ambulatoorne (ja statsionaarne) abi ²²
Näited abi pakujatest	<p>Pole (vaimse) tervise spetsialistid, ent pakuvad kogukonnas vaimset tervist toetavaid tegevusi, ka nt õpetajad, noorsootöötajad, MTÜd (sh patsiendiühingute eestvedajad).</p> <p>Ei kuulu käesoleva uuringu esmasesse fookusesse, ent on valdkonnas oluline ressurss ning sellel tasandil vajalikud kompetentsid on olulised ka järgmistel tasanditel.</p>	<p>WHO: Perearstid, õed, ämmaemandad</p> <p>VTRR: siin all on veel ka koduõendus, kooliõendus, laste ja noorte vaimse tervise kabinetid, ämmaemandad, töötervishoiuarst, tööpsühholoog; Kaitseväes kutsealustele sotsiaaltöötaja, psühholoog, kaplani teenus jne</p>	<p>WHO: otseselt sellist eristust ei ole.</p> <p>VTRRis kogukonnateenused: kriisiabi pakujad, rehabilitatsiooniteenuse pakujad, haridusasutuste ja Rajaleidja tugispetsialistid, hingehoidjad, kogemusnõustajad, tugigruppide läbiviijad, telefonitsi ja veebi vahendusel nõustamisteenused.</p> <p>VTTK's samal tasandil esmatasandiga; lisab KOVi tasandil vaimse tervise teenuste pakujad</p>	<p>WHO on siin välja toonud Eesti kohandusest laiemavaliku spetsialiste, sh psühhiaatrid, psühhiaatriaõed/vaimse tervise õed, sotsiaaltöötajad psühhiaatrias (kes meil on pigem järgmiste tasandite peal); aga ka nt psühholoogid, tegevusterapeudid jne.</p> <p>VTRRis see jaotus otseselt ei kajastu.</p> <p>VTTK's peetakse nende teenuste all silmas näiteks erihoolekandeteenuseid, psühhosotsiaalset rehabilitatsiooni ja taastusravi jmt</p>	<p>WHO raamistikus on võrreldavate tasanditena välja toodud psühhiaatiline abi üldhaiglas; ent Eesti kontekstis üldistame laiemalt psühhiaatrilisele abile. Siia kuuluvad (psühhiaatria)haiglates töötavad psühhiaatrid, psühhiaatriaõed/vaimse tervise õed ja üldõed, sotsiaaltöötajad ja psühhiaatrilised sotsiaaltöötajad, tegevusterapeudid, psühholoogid ja muud tervishoiutöötajad haiglates</p>
Peamised funktsioonid (teenuste)	<ul style="list-style-type: none"> Toetamine, sh nõustamine eneseabialaselt; 	<ul style="list-style-type: none"> Psüühikahäirete tuvastamine; 	VTRR jaotus ei kattu WHO püramiidiga (seal antud eristus puudub ning	WHO (<i>community mental health services</i>):	<ul style="list-style-type: none"> Statsionaarne ja ambulatoorne

²² Eesti kohandus ei kattu WHO originaali kõige ülemise tasandiga; seal moodustavad tipmise osa pikaajalise ravi asutused ja spetsialiseerunud psühhiaatrilised teenused (*Long-stay facilities and specialist psychiatric service*).

<p>osutamise kontekstis)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Igapäevategevustega toimetuleku toetamine ja kogukondliku suhtluse taastamine (<i>community reintegration</i>); • psüühikahäiretega inimeste huvikaitse; • vaimse tervise edendamine ja välditavate psüühikahäirete ennetamine; • praktiline tugi; • tugi kriisis; • vaimse tervise probleemide varane märkamine ja suunamine tervisehoiuteenustele (väravahoidja roll) 	<ul style="list-style-type: none"> • psüühikahäirete kergete ja mõõdukate vormide medikamentoosne ja psühhoterautiline ravi • e-konsultatsioonid psühhiaatritega raskemate juhtude raviks • psühho-sotsiaalsete sekkumiste pakkumine; • spetsialiseeritud vaimse tervise teenustele suunamine; • perede ja kogukondade harimine vaimse tervise teemadest; • kriisisekkumine; • vaimse tervise edendamine ja välditavate psüühikahäirete ennetamine 	<p>funktsioone pole välja toodud), aga VTTK's asetub esmatasandiga samale astmele ning seondub peamiselt kohalike omavalitsuste poolt korraldatavate teenustega:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vaimse tervise probleemide varane märkamine ja ennetamine • eluviisivalikute nõustamine • karjäärinõustamine • kriisisekkumine • leinanõustamine 	<ul style="list-style-type: none"> • kogukonnatasandi rehabilitatsioon ja ravi; • päevahoidus ja ühiskodud; • kriisisekkumine; • harimine ja koolitamine; • koostöö teiste kogukonna tasandi ja haiglapõhiste teenuspakkujatega. 	<p>vaimse tervise abi ja ravi;</p> <ul style="list-style-type: none"> • teiste osakondade spetsialistide konsulteerimine; • e-konsultatsioonid esmatasandil vaimse tervise teenuse osutajatele • harimine ja koolitamine; • teiste abitasanditega „linkimine“
<p>Kompetentsid (teenuste osutamise kontekstis)</p>	<p>Olulised kompetentsid:</p> <ul style="list-style-type: none"> • arusaamine vaimse tervise mõjuteguritest ning seostest igapäevase elukeskkonna (suhtekeskond, 	<p>Ei eeldata kõigilt, aga kuuluvad sellele tasandile:</p> <ul style="list-style-type: none"> • psüühikahäirete diagnoosimine ja ravi; 	<p>VTRR jaotus ei kattu WHO püramiidiga (seal antud eristus puudub ning kompetentse pole välja toodud), aga VTTK's asetub esmatasandiga samale astmele</p>	<p>Vajalikud kompetentsid (ühised mõlema tasandi jaoks, st statsionaarse ja ambulatoorse abi mõttes) hõlmavad:</p> <ul style="list-style-type: none"> • diagnoosimine ja ravi; • asjakohase (sh vaimse tervise alase) õigusruumi tundmine; 	

<p>digikeskkond, füüsiline keskkond) ja eluviisivalikutega</p> <ul style="list-style-type: none"> • psüühikahäirete üldine mõistmine; • esmased nõustamisoskused; • huvikaitseoskused 	<ul style="list-style-type: none"> • nõustamine, toetamine ja psühhoharidus; • psüühikahäiretega inimeste huvikaitse ja õiguste eest seismine; • kriisisekkumine; • vaimse tervise edendamine ja välditavate psüühikahäirete ennetamine 		<ul style="list-style-type: none"> • huvikaitse- ja läbirääkimisoskused. <p>WHO algse raamistiku alusel on kõige tipmises osas kutsealased spetsiifilised kompetentsid</p>
--	---	--	---

Lisa 3. Metoodika elementide koondtabel (võrdleva kirjelduse raamistik)

1. Kutsealaga seonduvate kompetentsusnõuete olemasolu ja sisu		
Küsimus/element	Vastuse tüüp/väljund	Meetodid
1.1 Kuidas on reguleeritud kutsealal töötamine? Kas ja millised kvalifikatsiooni- jm kompetentsusnõuded on sätestatud?	Regulatsiooni kirjeldus	Dokumendianalüüs
1.1.1 Millistes dokumentides on kvalifikatsiooni- vm kompetentsusnõuded sätestatud?	Vastusevariandid nt: kutsestandard, seadus, teenuse korraldusest tulenevad tingimused (haridusnõue) jne	Dokumendianalüüs
1.1.2 Millised nõuded on sätestatud?	Nõuete kirjeldus	Dokumendianalüüs
1.1.3 Kas tõendatud kompetentsus (nt kutsetunnistus või erialane haridus) on rangelt vajalik või saab ka kvalifikatsioonita tööd teha (kui saab: eritingimused/piirangud)?	Reguleeritud kutse / osaliselt reguleeritud kutse / muu; eritingimuste/piirangute ja tegeliku praktika kirjeldus	Dokumendianalüüs
1.1.4 Milline on kutsealal töötamiseks sätestatud haridusnõue?	Kirjeldus	Dokumendianalüüs
1.2 Milliste täiendavate aspektide abil saab kirjeldada kutsealaga seonduvaid kvalifikatsiooni- või kompetentsusnõudeid?	Võimalikud näited: erialaseltsi eetikakoodeks, vabatahtlik kvaliteedihindamine, kompetentsi/karjäärimudel, eeltingimused täiendkoolitusel osalemiseks, vastava eriala lõpueksamile pääsemise tingimused või lõpueksamil hinnatavad aspektid, (riiklikult tunnistatud) rahvusvaheline regulatsioon akrediteeriva organisatsiooni kaudu, tavapraktikas kujunenud nõuded tööandjate poolt vm	Dokumendianalüüs
1.3 Milline baasharidus on ekspertide/praktikute hinnangul vajalik kutsealal tegutsemiseks?	Kirjeldus: asjakohase ettevalmistuse täpsustus (kas/millise astme ja eriala kõrgharidus; täiendõpe jm?)	Intervjuu (väljaõppe pakkujad; tööandjad); FG (praktikud)
1.4 Kas on olemas ametijuhendid või tegevusjuhendid, kas seal kirjeldatud pädevusnõudeid?	Jah/Ei	Intervjuu (väljaõppe pakkujad; tööandjad)

2 Ülevaade kvalifikatsiooni omadustest		
Küsimus/element	Vastuse tüüp/väljund	Meetodid
2.1 Kvalifikatsiooni liik	Kutsestandard/formaalhariduslik/muul tõendatav/reguleerimata	moel Dokumendianalüüs
2.1.1 Hinnang kutseala praegusele reguleeritusele ja kvalifikatsiooninõuete sätestamise/muutmise vajadusele	Hinnang, mil moel peaks kutseala olema reguleeritud (nt kutsestandardiga või muul moel)	Intervjuu (väljaõppe pakkujad; tööandjad), FG (praktikud)
2.2 Kvalifikatsiooni andja	Organisatsioon(id), organisatsiooni tüüp	Dokumendianalüüs
2.3 Kvalifikatsiooni kestus/taastõendamise intervall	Eluaegne / Taastõendamise intervall / Reguleerimata	Dokumendianalüüs
2.3.1 Kestuse/taastõendamise intervalli (või selle puudumise) asjakohasus	Asjakohane, osaliselt asjakohane, mitteasjakohane; hinnangu põhjendus	Intervjuu (väljaõppe pakkujad; tööandjad), FG (praktikud)
2.3.2 Kas kvalifikatsiooni hoidmiseks on vajalik täiendkoolituste läbimine? Kui jah: kui sageli, mis mahus, sisu, kas koolitajale nõuded?	Jah/Ei Jah: nimetatud elementide kirjeldus	Dokumendianalüüs
2.4 Kvalifikatsiooni kirjeldava dokumendi osad	Loetelud (sisu elemendid), nt tööosad, vaimse tervise alased kompetentsid/õpiväljundid, juhendamise/supervisiooni vajadus töötamisel (v.a praktika käigus), sh nõuded juhendajale / superviisorile, tundide maht, töökogemuse nõue, sh võimalusel kliiditöö/kliinilise töö maht jm täpsustused	Dokumendianalüüs
2.5 Kvalifikatsiooninõuetele vastamise / kompetentside tõendamise viis kvalifikatsiooni saamiseks	Võimalikud näited: õppekava läbimist või erialast haridust tõendav diplom või tõend / kutseksam, kutsetunnistus või kutse andmise korrast tulenev protsess / muu pädevushindamine	Dokumendianalüüs

2.6 Kas on võimalik omandatud kvalifikatsiooni (nt kutsetunnistuse) tühistamine? Millised on sellealased praktikad ja probleemkohad?	Jah/Ei Praktikate ja/või probleemkohtade kirjeldus	Dokumendianalüüs; intervjuu (väljaõppe pakkujad, tööandjad)
--	---	--

3 Kutsealaga seonduvad üldised aspektid

Küsimus/element	Vastuse tüüp/väljund	Meetodid
3.1 Kuhu asetub kutseala/kvalifikatsioon vaimse tervise püramiidis?	Loetelu (mitu võimalikku vastust): mitteametlik tugitegevus kogukonnas; esmatasandi/kogukonna tasandi teenused; vaimse tervise spetsialiseeritud abi kogukonnas/psühhiaatriline ambulatoorne abi; psühhiaatriline statsionaarne abi	Intervjuu (väljaõppe pakkujad ja/või tööandjad); FG (praktikud)
3.1.1 Lähimad kutsealased koostööpartnerid - kes üldiselt suunab, kellega tehakse võrgustikutööd?	Loetelu (mitu võimalikku vastust): kutsealade loetelu	FG (praktikud)
3.1.2 Milline on töötamise korraldus?	Meeskonnas/individuaalselt; vajadusel täpsustused	
3.2 Kas on olemas järelevalve eest vastutav organ või muud turvalisust ja kvaliteeti tagavad või riski maandavad meetmed?	Järelevalve: Jah/Ei Muud meetmed: Jah/Ei	Dokumendianalüüs
3.2.1 Kuidas on järelevalve või muud turvalisust ja kvaliteeti tagavad või riski maandavad meetmed korraldatud?	Loetelu, võimalikud näited: regulaarne järelevalve dokumentide kehtivuse üle; teenusepakkujate auditeerimine asutuste juures; kaebuste ja rikkumiste menetlemine; andmebaasi haldamine; eetikanõukogu	Dokumendianalüüs, intervjuu (tööandjad ja/või hariduse pakkujad)
3.2.2 Kuidas on tagatud andmekaitse alane järelevalve ja väljaõpe?	Vabatekstiline	Dokumendianalüüs, intervjuu (tööandjad ja/või hariduse pakkujad)
3.2.3 Millised on järelevalve õiguslikud võimalused ja kitsaskohad?	Vabatekstiline	Dokumendianalüüs, intervjuu (tööandjad ja/või hariduse pakkujad)

4 Kvalifikatsioonini jõudmise teekond		
Küsimus/element	Vastuse tüüp/väljund	Meetodid
4.1 Milline on tavapärane teekond kutsealase kvalifikatsioonini? Etapid (taseme-/täiendharidus, praktika, töökogemus, sh juhendatud praktika/kutseaasta), nende kestus, vahepunktid?	Etappide kirjeldus/visualiseerimine	Dokumendianalüüs, FG (praktikud), Intervjuu (väljaõppe pakkujad)
4.1.1 Millises mahus sisaldab teekond teoreetilist väljaõpet vaimse tervise valdkonnas?	Kirjeldus (maht)	Dokumendianalüüs
4.1.2 Koolitajate taust: mis taseme haridusasutus jm aspektid?	Organisatsioon(id), organisatsiooni tüüp	Dokumendianalüüs
4.1.3 Millises mahus sisaldab teekond praktikat vaimse tervise valdkonnas?	Kirjeldus (maht)	Dokumendianalüüs
4.1.3.1 Praktika olemasolul selle iseloom: teemad, sh. klienditöö või kliinilise töö osakaal?	Kirjeldus (elemendid määratletud küsimuses)	Dokumendianalüüs, Intervjuu (väljaõppe pakkujad)
4.1.3.2 Praktika olemasolul selle korraldus ja nõuded: nõuded juhendajale, teemad, praktika toimumise koht jm aspektid	Kirjeldus (elemendid määratletud küsimuses)	Dokumendianalüüs
4.1.4 Millises mahus sisaldab teekond eneseteraapia / eneseanalüüsi / eneserefleksiooni elemente?	Kirjeldus (elementide kirjeldus, maht kokku ja elementide kaupa)	Dokumendianalüüs; Intervjuu (väljaõppe pakkujad)
4.2.4. Ettevalmistus baaskompetentsiks X lähtuvalt alaptk 2.1.1 (nt tõenduspõhisest teabest lähtumiseks): Kas/mis mahus valmistab tavapärane teekond tõendataval moel ette?	Kompetentsi käsitlevad kursused/õpiväljundid, täpsustused (nt maht), võimalusel hinnang skaalal 0-3	Dokumendianalüüs; Intervjuu (väljaõppe pakkujad)
4.2.5. Ettevalmistus baaskompetentsiks Y lähtuvalt alaptk 2.1.1 (nt vaimse tervise seisundi hindamine): Kas/mis mahus valmistab tavapärane teekond tõendataval moel ette?	Kompetentsi käsitlevad kursused/õpiväljundid, täpsustused (nt maht), võimalusel hinnang skaalal 0-3	Dokumendianalüüs; Intervjuu (väljaõppe pakkujad)

4.2.6. – 4.2.N Ettevalmistus baaskompetentsiks N lähtuvalt alaptk 2.1.1 (<i>analoogselt eelmistega, kuni asjakohased baaskompetentsid hinnatud</i>)	Kompetentsi käsitlevad kursused/õpiväljundid, täpsustused (nt maht), võimalusel hinnang skaalal 0-3	Dokumendianalüüs; Intervjuu (väljaõppe pakkujad)
4.4.1. Kas tavapärase teekond valmistab ette järgmiste teenuste pakkumiseks: 1) VIPSid; 2) esmane tugi kriisis, 3) kriisinõustamine?	Jah/Ei; vajadusel täiendav kirjeldus	Dokumendianalüüs; Intervjuu (väljaõppe pakkujad)
4.4.2. Kas kutsealal töötajad pakuvad tavapäraselt järgnevaid teenuseid: 1) VIPSid; 2) esmane tugi kriisis 3) kriisinõustamine?	Jah/Ei; vajadusel täiendav kirjeldus	Dokumendianalüüs; Intervjuu (tööandjad), FG (praktikutega)
4.3.4. Ettevalmistus töötada haavatavate või muul moel erilist ettevalmistust nõudvate sihtgruppidega, nt lapsed, traumakogemusega, intellektipuudega, sõltuvushäirega inimesed	Kirjeldus, sihtgrupid (kas ja kuidas valmistab tavapärase teekond ette)	Dokumendianalüüs; Intervjuu (väljaõppe pakkujad), FG (praktikutega)
4.4. Teekondade kitsaskohad (levinud katkemise/venimise kohad ja põhjused)	Vabatekstiline	Intervjuu (väljaõppe pakkujad); FG (praktikutega)
4.5. Kas spetsialist vajab kvalifikatsiooni omandamise järel töökohal täiendavat juhendamist ja väljaõpet?	Jah/Ei	Intervjuu (tööandjad); FG (praktikutega)
4.6. Mis aastast kehtib praegune täiend/tasemeõppe õppekava?	Aasta	Dokumendianalüüs
4.6.1 Kas õppekavas on vaimse tervise alase abi pakkumisega seoses olnud suuremaid ümberkorraldusi; millal need olid ja millise sisuga? Kas/milliseid üleminekusätteid rakendati?	Vabatekstiline	Intervjuu (väljaõppe pakkujad)
4.7. Kuidas on kaetud iga teekonna osaks oleva etapi rahastus?	Rahastusallika kirjeldus	Dokumendianalüüs; Intervjuu (väljaõppe pakkujad; tööandjad)

5. Kvalifikatsiooninõuete asjakohasus		
Küsimus/element	Vastuse tüüp/väljund	Meetodid
5.1 Millised on kutsealal töötamisel tegelikud peamised tööosad? Vajalikud pädevused? (Laiemate kutsealade puhul kitsendatakse küsimust vaimse tervise alase abi pakkumisega seonduvatele tööosadele).	Loetelu	FG (olemasoleva nimekirja najalt arutelu ja täpsustamine), soovituslikult NGT juhul, kui ei ole kutsestandardit (või analoogset dokumenti, mis kirjeldaks tööosi)
5.2 Millist ettevalmistust eelmises küsimuses ilmnenuid pädevuste ja tööosade lõikes pakub tavapärane kvalifikatsioonini jõudmise teekond antud kutsealal?	Hinnang: asjakohast või ebapiisavat. Ebapiisavuse korral kitsaskohtade kirjeldus.	FG või aruteluseminar NGT järel; eelmiste alaosade analüüs;
5.3 Kas kutsealal töötamiseks on sätestatud kvalifikatsiooni- või pädevusnõudeid, mis toovad kaasa ebakõla seoses tavapärase teekonnaga? Nt suur osa igapäevatöö ülesannetest saaks olla täidetud ka väiksema väljaõppega spetsialisti poolt; või jääb teekonna raames millestki puudu (nt ametikohalt eeldatakse pädevust, mida tavapärane teekond ei kata)?	Jah/Ei; Jah: ebakõlade ja kitsaskohtade kirjeldus	Intervjuu (väljaõppe pakkujad; tööandjad); FG (praktikud); eelmiste alaosade analüüs
5.3.1 Kas ja kuidas on maandatud selliselt sätestatud kvalifikatsiooninõuete puhul sihtgrupi haavatavusega seotud riskid?	Jah/Ei Jah: Riskide maandamise kirjeldus	Intervjuu (väljaõppe pakkujad; tööandjad); FG (praktikud); eelmiste alaosade analüüs
5.4 Kas sätestatud nõuded (või nende puudumine) toovad kaasa muud riskid või ebaoptimaalse korralduse? Näited: spetsialistide/tööjõu ressursi ebamõistlikust kasutusest tulenevalt on abi vähem kättesaadav, nõuded ei võimalda kaasata tegelikult sobiliku pädevusega inimesi (kel on nt teine kutse) või sisaldavad midagi üleliigset/ebaolulist või muul moel ebaoptimaalset (nt sisaldavad nõudeid, mis pole teenuse osutamiseks vajalikud, mille saavutamine pole Eestis realistlik, suunavad kvalifikatsioonisaajat liigselt ühele kindlale asutusele millegi eest maksma vmt)?	Jah/Ei; Jah: Kitsaskohtadest tulenevate riskide kirjeldus	Intervjuu (väljaõppe pakkujad; tööandjad); FG (praktikud); eelmiste alaosade analüüs

5.5 Milliseid muudatusi tuleks teha seda kutseala puudutavates teekondades või kvalifikatsiooninõuetes, soosimaks optimaalsemat ja asjakohasemat korraldust ?

Kirjeldus (soovitused, ettepanekud)

Intervjuu (väljaõppe pakkujad; tööandjad); FG (praktikud)

6 Välisriigis hariduse omandanud ja/või muukeelsete spetsialistide temaatika

Küsimus/element	Vastuse tüüp/väljund	Meetodid
6.1 Kas keelenõuded on sätestatud?	Jah/Ei	Dokumendianalüüs
6.1.1 Kui 6.1 = Jah, siis: Kus on keelenõuded sätestatud?	Dokumendi tüüp	Dokumendianalüüs
6.1.2 Kui 6.1 = Jah, siis: Kui asjakohaseks keelenõudeid hinnatakse?	Asjakohane, osaliselt asjakohane, mitteasjakohane	Intervjuu (tööandjatega), FG (praktikud)
6.2 Kas on sätestatud viis välismaal omandatud pädevuse tunnustamiseks?	Jah/Ei	Dokumendianalüüs; Intervjuu (väljaõppe pakkujad; tööandjad)
Kui 6.2 = Jah, siis: (6.2.1–6.2.4)		
6.2.1 Millisel viisil on välismaal omandatud pädevuse tunnustamise viis sätestatud?	Reguleeritud nõuded kvalifikatsiooni tunnustamiseks; kokkulepitud praktika	Dokumendianalüüs; Intervjuu (väljaõppe pakkujad; tööandjad)
6.2.2 Milliseid elemente välismaal omandatud kvalifikatsiooni tõendamisel hinnatakse?	Loetelu: haridus, töökogemus, õppepraktika	Dokumendianalüüs; Intervjuu (väljaõppe pakkujad; tööandjad)
6.2.3 Kes hindab välismaal omandatud kvalifikatsiooni vastavuse tunnustamist?	Asutuse/ühenduse nimi	Dokumendianalüüs; Intervjuu (väljaõppe pakkujad; tööandjad)
6.2.4 Mille alusel tõendatakse välismaal omandatud kvalifikatsioon?	Loetelu: dokumendid. Kirjeldus kvalifikatsiooni tõendamise protsessist	Dokumendianalüüs; Intervjuu (väljaõppe pakkujad; tööandjad)
6.2.5 Kui optimaalseks välismaal omandatud pädevuse tunnustamise viisi hinnatakse?	Optimaalne, mitteoptimaalne	Intervjuu (väljaõppe pakkujad; tööandjad)
6.3 Muud probleemkohad seoses välismaal hariduse omandanute ja/või muukeelsete spetsialistidega	Jah/Ei Jah: Vabatekstiline	Intervjuu (väljaõppe pakkujad; tööandjad)

Lisa 4. Baaskompetentside hindamise tabeli näide

Näide tabelist, mida on soovituslik õppekava analüüsi põhjal eeltäita ning täpsustada koos vastava õppekava juhi, kuraatori vm vastutava isikuga kirjavahetuse ja/või intervjuu käigus.

[Kutseala/kvalifikatsiooni] ettevalmistus vaimse tervise abi baaskompetentsideks

Kas/mis mahus valmistab teekond [õppeastme] õppekava “...” selle läbijat tõendataval moel ette järgmisteks baaskompetentsideks (vaimse tervise alase abi fookusega)?

Palun täiendage ja täpsustage antud tabelit asjakohaste õppeainete ja/või õpiväljunditega. Palun anda hinnang skaalal 0-3, kus:

0 – ei käsitleta/hinnata (tavapärase teekond ei käsitle kompetentsi või ei hinnata tõendatavalt selle omandamist)

1 – sissejuhatav õpe (tavapärase teekond pakub esmast ettevalmistust, sisaldades **lühikest ja/või peamiselt teoreetilist väljaõpet**; kompetentsiga seonduvate õpiväljundite saavutamine tõendatud ja hinnatud)

2 – põhiväljaõpe (tavapärase teekond sisaldab keskmises mahus ettevalmistust ja **hõlmab juhendatud praktikat**; kompetentsiga seonduvate õpiväljundite saavutamine tõendatud ja hinnatud)

3 – spetsialiseerunud õpe (tavapärase teekond annab selle kompetentsi alase erialase akadeemilise hariduse või on kompetents tõendatud ja hinnatud tasemeõppejärgse erialase töökogemuse alusel)

Baaskompetents	Hinne 0-3	Selgitus (kompetentsiga seotud õppeained või õppekava üldised väljundid; markeerida, kui on tegu valikaineiga)
1. kutse- või ametieetika järgimine,	Võib lisada lühidalt põhjendusi hinnangule või märkida erisused vastavalt õppeastmele (nt BA/MA) või -suunale	Aine nimetus (... EAP) Valikaine: aine nimetus (... EAP) Hinnatakse praktika (... EAP) raames
2. arusaamine vaimse tervise mõjuteguritest ning seostest igapäevase elukeskkonna ja eluviisiga,		
3. aktiivse kuulamise jm suhtlusoskuste rakendamine,		
4. enesehoiu ja -juhtimise oskuste rakendamine,		
5. kliendile/patsiendile eneseabivõtete		

õpetamine, stressiga toimetuleku toetamine,		
6. võrgustiku- ja/või meeskonnatöö tegemine,		
7. andmekaitsealane ettevalmistus,		
8. klienditöö dokumenteerimine,		
9. enda pädevuspiiri hindamine ja abivajaja oskuslik edasisuunamine,		
10. kriisiseisundi äratundmine ja abivajaja toetamine kriisis (enda kompetentside piires),		
11. oma tegevuses tõenduspõhisele teabele tuginemine,		
12. psühholoogiline või psühhosotsiaalne nõustamine		<i>Võimalusel piiritletud/täpsustatud, nt grupi-, sotsiaal-, leina-, kriisinõustamine jne</i>
13. vaimse tervise seisundi hindamine (eeldab psüühika põhifunktsioonide mõistmist),		
14. psüühikahäirete äratundmine (eeldab baastadmisi psühhopatoloogiatest),		
15. psüühika- ja käitumishäirete diagnostika,		
16. psüühika- ja käitumishäirete medikamentoosne ravi (<i>vajadusel täpsustatud</i>)		
17. tõenduspõhise psühhoterapia läbiviimine		