

## Juhendamisoskuste arendamine töökohal

---

Õppekava

Õppekava kinnitatud 08.04.2021

### 1. Õppekavarühm (vastavalt ISCED 97 õppekavarühmade klassifikatsioonile) ja õppekava koostamise alus.

Õppekavarühm: Õpetamine ja koolitamine

Õppekava koostamise alus: Täiskasvanute koolitaja-suhtlemistreener, tase 6, kompetents B.2.9

### 2. Eesmärk ja õpiväljundid

Eesmärk: koolituse läbinu teab juhendamise võtmetegevusi ja omab valmisolekut õpitud töökohal rakendada.

Õpiväljundid: koolituse läbinud õppija:

- teab juhendamise protsessi ja võtmetegevusi;
- omab ülevaadet mõjutamisviisidest (10) ja oskab kasutada mõjutamise skaalat;
- oskab töötajat või praktikanti toetavalt instrueerida ja on teadlik tagasiside-edasiside mõjust.

### 4. Sihtgrupp ja õppe alustamise tingimused

Sihtgrupp: inimesed, kes juhendavad uusi töötajaid ja/või praktikante.

Õppe alustamise tingimused: puuduvad

### 5. Õppe maht, õppe ülesehitus, õppekeskkond ja õppevahendid

Õppe maht ja ülesehitus: koolituse kogumaht (akadeemilistes tundides) on 12 tundi. Õppepäevad on praktilise ülesehitusega. Mini-loengud vahelduvad praktiliste ülesannetega, mis kinnistavad teadmisi.

Õppekeskkond ja õppevahendid: koolitus toimub täiskasvanute õppimist toetavates standardse varustusega koolitusruumis.

## 6. Õppeprotsessi kirjeldus, sh õppe sisu, õppemeetodid ja -materjalid

Õppe ülesehitus ja maht (akad t)	Õppe sisu ja õppematerjalid
2 akad t	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ootused ja eesmärgid, kokkulepped;</li> <li>• inimeste taju erinevused ja erinevad lähenemisviisid suhtlemisel;</li> <li>• väljakutsed uue töötaja/praktikandi juhendamisel.</li> </ul>
2 akad t	<ul style="list-style-type: none"> <li>• uue töötaja kollektiivi sulandumise toetamine (grupiprotsesside 5 faasiline mudel);</li> <li>• motivatsioon ja oskused.</li> </ul>
2 akad t	<ul style="list-style-type: none"> <li>• juhendaja rollid (rollipuu);</li> <li>• juhendamise võtmetegevused (minimudel).</li> </ul>
2 akad t	<ul style="list-style-type: none"> <li>• mõjutamisviisid (10) ja mõjutamise edu-ebaedu skaala;</li> <li>• mõjutamine uue töötaja, praktikandi juhendamisel.</li> </ul>
2 akad t	<ul style="list-style-type: none"> <li>• tööülesannete instrueerimine ja uue töötaja tegevustele suunamine. Selge eneseväljendus ja sõnumid.</li> </ul>
2 akad t	<ul style="list-style-type: none"> <li>• tagasiside, edasiside jagamine uuele töötajale, praktikandile;</li> <li>• kokkuvõttev refleksioon.</li> </ul>

### Peamised õppemeetodid

Koolituse käigus on kasutusel erinevad aktiivõppemeetodid. Kasutatakse paaris- ja grupitööd, ühisarutelusid; abivahenditena on kasutusel ka muusika ja pildid. Õppijale koguneb koolitusel tehtud praktilistest ülesannetest korduvalt kasutatav õppematerjal.

## 7. Hindamine ehk õppe lõpetamise tingimused

Hindamismeetod	Hindamiskriteerium
Juhendamisoskuste rollimäng	Osaleja lähtub rollimängus suhtlemisoskuste põhiprintsiipidest, nagu kuulamine, selge eneseväljendus, veenmine, tagasi-edasiside.

## 8. Väljastatavad dokumendid

Koolituse õpiväljundite omandamine on tõendatud ja õppijale väljastatakse tunnistus, kui õppija on osalenud kõikides auditoorses tundides ning täitnud hindamisülesande.

Hindamisel mitteosalenud või hindamist mitteläbinud õppijale väljastatakse tõend koolitusel osalemise kohta läbitud teemade lõikes.

## 9. Koolitajate kvalifikatsioon

Täiskasvanute koolitamise, suhtlemistreeneri, psühholoogi ja karjäärinõustamise erialane ettevalmistus ja praktiline kogemus.