



Erasmus+



INDIVERSO

Inclusive diverse solutions for VET

INDIVERSO

Kaasavad lahendused kutseõppes

Erivajadustega inimeste nõustamine ja toetamine kutsehariduse omandamisel

Metoodiline abimaterjal kutsealase ettevalmistuse korraldamiseks läbi *coachingu*



Koostatud Erasmus+ rahvusvahelise koostööprojekti INDIVERSO raames.

www.indiverso-erasmus.eu



Toimetaja:

„INDIVERSO“ projektimeeskond

Projekti juhtimine:

Josefsheim gGmbH
Heinrich-Sommer-Straße 13
59939 Olsberg
Saksamaa
Koduleht: www.josefsheim-bigge.de



Projekti partnerid:

Fundação AFID Diferença
Rua Quinta do Paraíso, Alto do Moinho
2610-316 Amadora
Portugal
Koduleht: www.fund-afid.org.pt



Astangu
Kutser rehabilitatsiooni
Keskus
Astangu 27, Tallinn
Eesti
Koduleht: www.astangu.ee



Berufsbildungswerk Waldwinkel
Waldwinkler Straße 1
84544 Aschau am Inn
Saksamaa
Koduleht: www bbw-waldwinkel.de



Bundesverband der Angehörigen psychisch Kranker e. V.
Oppelner Straße 130
53119 Bonn
Saksamaa
Koduleht: www.psychiatrie.de



The Cedar Foundation
31 Ulsterville Avenue
Belfast BT9 7AS
Põhja-Iirimaa
Koduleht: www.cedar-foundation.org



Centro Studi Opera Don Calabria
Viale Don Calabria 13
44124 Ferrara
Itaalia
Koduleht: www.centrostudi-odc.it





FUNDACIÓN INTRAS
Calle de Santa Lucia 19
47005 Valladolid
Hispaania
Koduleht: www.intras.es

FUNDACIÓN
Intras

**Stichting Werkenrode
Arbeidsintegratie**
Kerkenbos 1003
6503 GJ Nijmegen
Holland
Koduleht: www.reacollegenederland.nl/
www.pluryn.nl



Tõendus põhise tugi:

Universität Kassel
Institut für Sozialwesen
Mönchebergstraße 19
34109 Kassel
Saksamaa
Koduleht: www.uni-kassel.de

**U N I K A S S E L
V E R S I T Ä T**

Projekti hindamine:

**Mariaburger Ausbildung und
Service gGmbH**
Unterer Torackerweg 8
72501 Gammertingen
Saksamaa

M A R I A B E R G

Von Mensch zu Mensch

**Kontakt küsimuste
korral projekti
kohta:**

Martin Künemund
Josefsheim gGmbH
Heinrich-Sommer-Straße 13
59939 Olsberg
Germany

JG **Josefsheim**
GRUPPE **Blgge**


E-post: m.kuenemund@josefsheim-bigge.de
Koduleht: www.josefsheim-bigge.de

Kuupäev: August 2017

Käesolev töövahend on koostatud rahvusvahelise Erasmus+ koostööprojekti INDIVERSO raames.

Projekti koduleht: www.indiverso-erasmus.eu

Töövahendi “Metoodiline abimaterjal kutsealase ettevalmistuse korraldamiseks läbi *coachingu*” on välja arendanud projektipartner FUNDACIÓN INTRAS Hispaanias.

Töövahend on üks osa kaasamist toetavast lähenemisest, mis koosneb 7 erinevast töövahendist

Töövahend 1: Täiendavad sekkumised erivajadusega õppijatele	Moodul 1: Isikukeskne lähenemine tegevuskava koostamisel
	Moodul 2: Psühhomotoorne lähenemine - sotsiaalsete oskuste arendamine läbi liikumis- ja meeskonnamängude
	Moodul 3: Sotsiaalsete oskuste arendamine läbi loovtegevuste
	Moodul 4: Kogemusnõustamine
Töövahend 2: Info ja koolitused pedagoogilisele personalile	Moodul 1: Erivajaduste alase teadlikkuse tõstmine
	Moodul 2: Praktiline töövahend õppija toimetuleku hindamiseks koos soovitusetega tema toetamiseks õppetöös, praktilal ja tööelus
	Moodul 3: Personali enesehindamisoskuste arendamine
Töövahend 3: Väljaõpe ja tööerakendumine läbi coachingu	Metoodiline abimaterjal kutsealase ettevalmistuse korraldamiseks läbi coachingu
Töövahend 4: Supervisioon ja kovisioon	Moodul 1: Supervisioon
	Moodul 2: Kovisioon - praktiline juhendmaterjal kolleegidevahelise nõustamise korraldamiseks
	Moodul 3: Kovisiooni moderaatorite koolitusmaterjal
Töövahend 5: Juhised kriisi ennetamiseks ja kriisiolukordades käitumiseks	Moodul 1: Kriisi ennetamine
	Moodul 2: Kriisi märkamine
	Moodul 3: Kriisiga toimetuleku strateegiad
Töövahend 6: Koostöö tööandjatega	Moodul 1: Tööandjate koolituspäeva korraldamine
	Moodul 2: Tööandjate nõustamine ja toetamine
Töövahend 7: Võrgustikutöö	Juhised piirkondliku koostöövõrgustiku loomiseks erinevate asutuste ja osapoolte vahel

Käesolev metoodiline materjal on mõeldud avalikuks kasutamiseks kõigile erivajadusega õppijatega tegelevatele organisatsioonidele. Seda on võimalik kasutada moodulite kaupa või erinevaid mooduleid omavahel kombineerides lähtudes oma eesmärkidest, huvidest ja vajadustest

INDIVERSO projekti elluviimist kaasrahastas Euroopa Liidu programm “Erasmus+”.

Sihtrühm

Käesolev töövahend on suunatud spetsialistidele, kes soovivad toetada erivajadustega noori ühiskonda ja tööturule sulandumisel. Töövahendit võivad kasutada nii kutseõppeasutuste töötajad, kui ka näiteks rehabilitatsiooni- ja tööturuteenuste osutajad või sihtgrupi esindusorganisatsioonid, kes tegelevad erivajadusega noorte tööks ettevalmistamisega.

Töövahend annab ülevaate tööturule rakendumise protsessist läbi coachingu ning pakub praktilisi töölehti, mis aitavad nimetatud protsessi erinevaid etappe ellu viia.

Enne coachinguga alustamist on oluline teada, millises tööerakendumise ettevalmistavas etapis inimene on, ning planeerida oma tegevusi inimese soovide ja vajadustest lähtuvalt. See tähendab, et alljärgnevalt kirjeldatud protsess on paindlik ning seda võib/saab vastavalt vajadusele muuta.

Sissejuhatus

Mitmed inimesed vajavad kas terve elu jooksul või teatud eluperioodidel abi, juhendamist ja/või pidevat tuge oma isiklikus ja tööalases arengus. Usume, et eduka tööerakendumise eelduseks on koolitusprotsessi paindlikkus ja noore inimese oskuste arendamine.

Erivajadusega inimestega töötavad spetsialistid teavad, kui oluline on pakkuda individuaalset toetust tööturule rakendumisel ning kui raske on kogu protsessi käigus inimese motiveeritust hoida. Selleks on vaja luua igale inimesele individuaalne tegevuskava, mis määratleks selged ja saavutatavad eesmärgid ning koos inimesega kirja panna, milline on tema alguspunkt ning mida ta on protsessi käigus saavutanud.

Alljärgnevalt leiate üksikasjaliku mudeli, kus on kirjeldatud erinevad sekkumise sammud, mis toetavad tööerakendumiseks ettevalmistamist. Nimetatud sekkumine on individualiseeritud ja igal osalejal on aega 24 kuud, et oma tegevuskava kallal töötada ning konkreetseid oskusi lihvida ja tugevdada, koostatud tegevuskava ellu viia ning tööle asuda. On oluline rõhutada, et tegevuskava elluviimise tulemused sõltuvad igast osalejast endast. Kuigi kogu protsess ei tohiks kesta kauem kui 24 kuud, on erinevate etappide kestvused paindlikud ning osalejad võivad eelmise sammu juurde iga kell naasta, kui nad seda vajalikuks peavad.

Eesmärgid

Töövahendi üldiseks eesmärgiks on parandada spetsialistide efektiivsust erivajadustega noorte või sotsiaalse tõrjutuse riskiga noorte nõustamisel ja tööturule integreerimisel.

Töövahendi alaeesmärgid

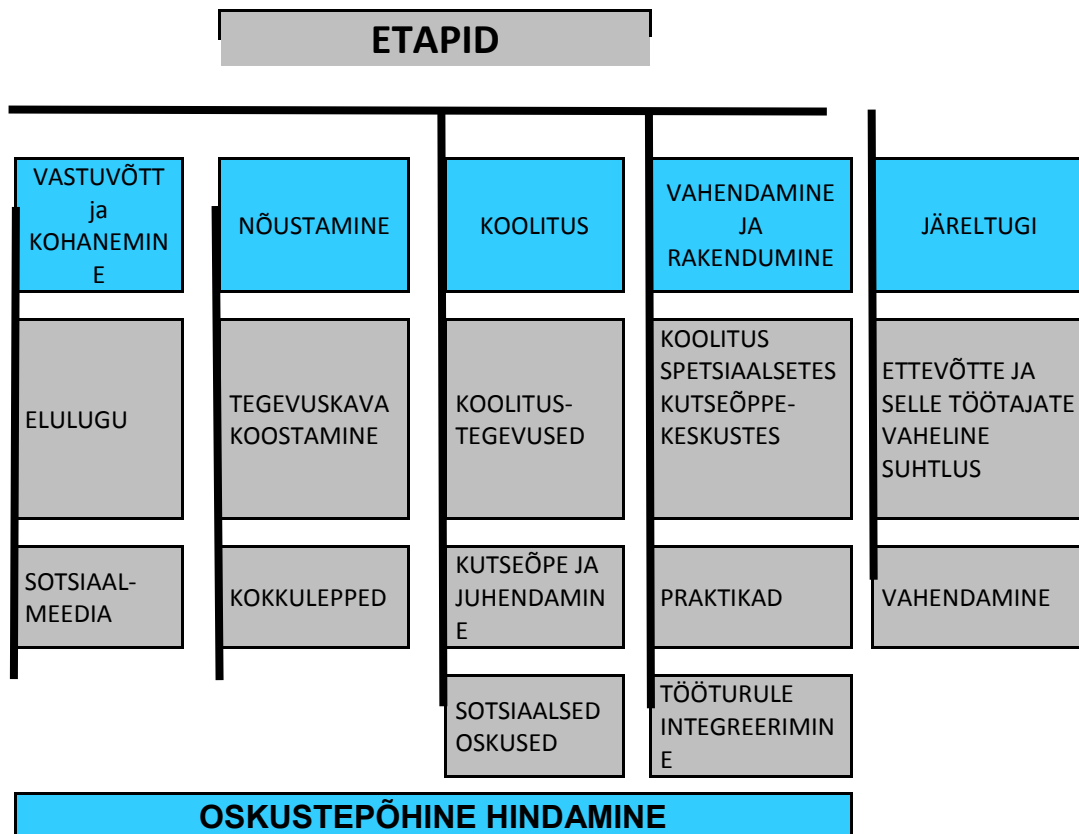
- Pakkuda välja sekkumise mudel, mis sisaldab juhiseid tööturule rakendamise toetamiseks ning pakub iga etapi jaoks välja töövahendite näidised.
- Näitlikustada, kuidas edukalt hankida ja kasutada iga osaleja kohta olemasolevat informatsiooni nende tööalase arengu juhtimiseks.
- Soosida võrgustiku loomist teiste spetsialistidega, kes teevad osalejate töölerakendamiseks koostööd.
- Võimaldada etapi määratlemist, milles iga osaleja hetkel on, et tagada neile asjakohane tugi ja arenguvõimalused.
- Aidata välja töötada ja ellu viia iga osaleja tegevuskava, et neid koolitada ja motiveerida soovitud töökohta saama.

Mudel: “Tööturule rakendamisele keskendunud kutsealase ettevalmistuse meetodika *coachingu* meetodil”

Tööturule rakendamisele keskendunud mudel sisaldab erinevaid etappe, mis toetavad osaleja oskuste arengut ning mida iga osaleja läbib vastavalt oma tegevuskavale. Tegevuskava koostamisel tuleb tugineda osaleja isiklikule potentsiaalile, huvidele ja vajadustele .

Individuaalne osalusprotsess sõltub igast osalejast, nende isiklikust alguspunktist ja teekonnast, mida nad on valmis läbima. (Sánchez Almagro, 2011)

Alljärgnev skeem annab ülevaate mudeli ja selle erinevate etappide kohta:



Vastuvõtu ja kohanemise etapp

Enne coachinguga alustamist on oluline välja selgitada, et osaleja ja tema vanemad või teised lähedased on valmis tegema jõupingutusi ja pühendama aega tegevuskava ettevalmistamiseks ja elluviimiseks sh tegevustes aktiivselt osalema, et leida osaleja ootustele vastav töökoht.

Esimeseks etapiks on vastuvõtt ja kohanemine, mille käigus osaleja harjub teenuse ja inimestega, kes teda kogu protsessi vältel toetavad ja juhendavad. Selles etapis kogutakse ja analüüsitakse infot inimese poolt edastatud dokumentides, mis puudutab tema perekonda, meditsiinilist teavet, varasemaid õpinguid, sotsiaalset olukorda ja töökogemust ning isiklikke eelistusi.

Selle etapi esimeseks ja olulisimaks sammuks on õppida tundma osaleja huvisid, vajadusi, seniseid saavutusi, tööalaseid eelistusi ning, kui see on oluline, siis ka perekondlikku tausta. Selles etapis toimub vabas vormis vestlus, mida iseloomustab avatud ja sujuv suhtlus ning väike arv küsimusi, et vältida ebamugavuse tunnet.

Selles etapis antakse osalejale põhjalikku infot koolituste ja tegevuste kohta, milles nad osaleda võiksid.

[Lisa 1: Esmane vestlus](#) annab näiteid kasuliku info kohta, mida esmase vestluse käigus koguda võiks.

Selle dokumendi põhieesmärgiks on koguda kõik osalejaga seotud teave ühte kohta, et seda oleks võimalik (inimese nõusolekul) teiste spetsialistidega jagada, kes tööturule integreerimise protsessis osalevad.

Lisas on ka kontrollnimekiri kõikidest dokumentidest, mis on Hispaania näite põhjal teenusele registreerimiseks vajalikud, et teenus saaks riiklikult rahastatud. Nõutud dokumendid võivad teenuste ja riikide lõikes erineda.

Kui küsimustik on täidetud, vaadatakse märkmetega täiendatud info osalejaga koos üle, et kõik oleks korrektne. Soovitame anda ühe küsimustiku koopia ka osalejale, et nad saaksid vajadusel lisada infot või tuua lisadokumente. Siinkohal saab inimene ise otsustada, kas ta on nõus enda kohta käivat teavet jagama ka teiste spetsialistidega, kellel on kohustu infot alati konfidentsiaalselt käsitleda.

Juhendamise etapp

Selle etapi põhieesmärgiks on jätkata info kogumist osaleja ja tema võimete kohta, et arendada tema tugevusi ning toetuda neile töölerakendamise etapis. Juhendamise etapp kestab sisuliselt järgmised 24 kuud, paralleelselt järgnevate etappidega.

Alljärgnevalt kirjeldatud erinevaid vahendeid võib rakendada kogu perioodi jooksul.

Selle etapi lihtsustamiseks soovitame järgida psühhosotsiaalse tasakaalu nimestikku lisas 2.

[Lisa 2: Psühhosotsiaalse tasakaalu nimestik.](#) (Serreri, 2007 y 2013)

Kui see nimestik on koos osalejaga täidetud, tuleb kogu info üle kontrollida ja nii spetsialist kui osaleja peavad kinnitama, et kõik on korrektne. Spetsialist võib vajadusel protsessi jätkudes psühhosotsiaalse tasakaalu nimekirja koos osalejaga uuesti täita ja üle hinnata. Sel viisil on inimese eluviisi, oskuste, kogemuste ja sotsiaalvõrgustiku kohta kogutud teave lihtsustatud ja efektiivselt kogutud.

Kui on kokku lepitud, millised koolitustegevused osaleja läbima peab, tuleb protsess suhteliselt kiiresti ellu viia, et inimese motiveeritus säiliks. Samuti tuleb kokku leppida

mitmetes väikestes lubadustes, näiteks: *Ma luban osaleda kord kuus nõustamisel ja psühhosotsiaalse tasakaalu kohtumistel, kui mind nende toimumisest ette teavitatakse*. Selle tarbeks on iga osaleja jaoks välja töötatud isiklik kokkulepete nimekiri.

See dokument võimaldab algusest peale fikseerida spetsialisti ja osaleja vahelisi kokkuleppeid ning osaleja erinevaid tegevusi. Kokkulepped sõlmivad osaleja ja tema vahetu juhendaja ning need allkirjastatakse mõlema osapoole poolt.

[Lisa 3: Kokkulepete nimekiri.](#)

Koolitamise etapp

Selle etapi põhieesmärgiks on analüüsida, millised osaleja õppekavajärgsed ja/või tööalased oskused vajavad erinevate karjääriväljavaadetega seoses lihvimist.

Osaleja oskuste analüüsimiseks võib olla abiks [Lisa 4: Võtmeoskused](#) (Rodríguez Martínez, 2012). See lisa sisaldab teatud hulga tööerakendumiseks olulisi võtmeoskusi, mille spetsialistid on lähtudes osaleja isikust välja valinud. Samuti on kindlaks määratud kriteeriumid, mille alusel on näha, et konkreetne oskus on omandatud. Nii kriteeriume kui soovitud võtmeoskusi on võimalik ja peab vastavalt osaleja eripäradele ja tema rakendumiseesmärkidele kohandama.

Võtmeoskuste loetelu hõlmab kuut oskust, mis aitavad hinnata iga osaleja kutsealast konkurentsivõimet. Iga oskuse olemasolu tuleb hinnata osaleja otsese vaatlusega ja töökogemuse dokumenteerimisega. Kriteeriumid on kirja pandud läbi küsimuste, millele tuleb anda hinnang 1-st 5-ni.

See hindamissüsteem aitab määratleda aspekte, mida inimene arendada soovib. Hindamine tuleb alati läbi viia koostöös osalejaga, sealjuures tema motivatsiooni tões. Selle etapi teiseks sammuks on väliste ressursside määratlemine, mis võimaldavad inimesel vajalikke oskusi arendada.

Kuna mõned osalejad vajavad enne koolitust reguleeritumas ja võõras keskkonnas sisseelamisperioodi, tuleb kaaluda erinevaid variante. Osaleja peab alati teadma, et kontaktisik toetab alati tema õppimisprotsessi, tunnustades saavutusi ja aidates lahendada mistahes probleeme. Perioodilist tuge vajavaid osalejaid julgustatakse osalema kursustel/teenustel, mida erinevad asutused pakuvad. Kuigi need on põhimõtteliselt piiratumad kui kutseõpe, on nad inimesele siiski üheks võimaluseks, kuidas oma oskuste arendamiseks piirkonnas olemasolevatest ressurssidest kasu saada.

Kui inimene tunneb end turvaliselt, siis on ta avatud oma kontaktisiku poolt pakutavale regulaarsele toele ning see võimaldab probleeme kiiresti määratleda ja efektiivselt lahendada. Regulaarse toe pakkumine saab toimuda erineval moel: paljud spetsialistid eelistavad spontaanseid telefonikõnesid või vabas vormis kohtumisi, teised jällegi süstemaatilist kokkulepitut lähenemist, eriti esmaste kohtumiste puhul või siis, kui nad osalejat hästi ei tunne. Osaleja toimetuleku hindamiseks jaoks on välja töötatud nn monitooringu blankett. Vt. [Lisa 5: Õppe monitooringu vorm](#).

See dokument annab infot selle kohta, mida osaleja õppimas on ning ette tulnud raskuste kohta. Seda dokumenti võib hindamiseks kasutada vastavalt vajadusele näiteks kord nädalas või päevas.

Teisalt peab osaleja kontaktisik kogu aeg koolitajatele kättesaadav olema, et koolitajad saaksid kontaktisikut mistahes probleemide tekkimisest koheselt teavitada ning kokku leppida, kuidas oleks võimalik osaleja õppimisprotsessi lihtsustada.

Kui koolitus on lõpetatud, tuleb see inimese CV-sse lisada. Samuti tuleb analüüsida omandatud oskusi ja võimalikku edasiarenemise potentsiaali.

Vahendamise ja integratsiooni etapp

Selle etapi eesmärgiks on suurendada osaleja töökeskkonnas töötamise kogemust, pakkuda tööpraktika võimalust ning lõpuks ka töölepingut.

On üldlevinud info, et tõrjutuse riskiga inimestel on tööturule sisenemisel ja seal püsimisega raskusi. Seetõttu on esmalt väga vajalik tutvustada erinevaid töölerakendumise ja lisatõe saamise võimalusi, näiteks tööleasumine läbi tööpraktika. Praktika käigus omandab iga osaleja hulga kutseoskusi ning saab näidata (ka iseendale), et neil on antud töö tegemiseks oskused olemas. Kuigi see sõltub põhimõtteliselt inimesest endast, on siiski soovitatav praktikaprogrammi ajakavale tähelepanu pöörata, et töötundide arv oleks jõukohane. Alguses peaks tööpäev olema lühem, et tööle mineku ja uute ülesannete täitmise niigi stressirohke kogemus oleks kergem. Kui osaleja sooritus paraneb ja tööülesannetest arusaamine suureneb, võib töötundide arvu tõsta.

Kui kontaktisiku poolt juhendatavate ja toetatavate osalejate arv kasvab, on soovitatav kasutada abivahendit, mis võimaldaks tuvastada need inimesed, kes on tööpraktikaks või toetatud töölerakendamisega alustamiseks valmis. Seega, nii kui tekib tööhõive võimalus, saab osaleja koheselt konkureerida. Isegi kui nende enda juhendaja hetkel kättesaadav pole, saab mõni teine spetsialist järele vaadata, millised osalejad oleksid selleks konkreetseks töökohaks ette valmistatud, ning saaksid ülevaate nende hetkeolukorrast, profiilist ja kutseoskustest. Selle näitlikustamiseks on välja töötatud *valgusfoori* nime kandev töövahend. Vt. [Lisa 6: Valgusfoor](#).

Nii nagu koolitamise etapis on ka praktika jooksul soovituslik osaleja toimetulekut regulaarselt jälgida. Siinjuures võib olla kasu koolituse monitooringu blanketile sarnasest vaatluslehest. Vt. [Lisa 7: Praktika vaatluse vorm](#).

Tänu sellele dokumendile saab koguda teavet ja olla kursis erinevate rollidega, mida osaleja töökeskkonnas täidab, samuti ka tekkida võivate raskustega. Sõltuvalt inimesest täidetakse vaatlusvorm kas kord päevas või nädalas. Aja edenedes ja kui osaleja nõus on, võib tugi jääda episoodiliseks ning seda võib järk-järgult vähendada. Praktika vaatlusvormi võib tõlgendada ka kui võimalust koondada juhiseid ja soovitusi, mis tagavad osaleja parima toimetuleku töösituatsioonis.

Mõningatel puhkudel on ettevõtte see, kes omal initsiatiivil värbab erivajadusega töötaja. Sel juhul on oluline toe pakkumisel arvestada lepingus fikseeritud kokkulepped. Teistel puhkudel pöörduvad ettevõtted koolide või teiste erivajadusega inimestele teenuseid pakkuvate asutuste poole, et leida tööjõudu ning siis oleks kasulik esmalt analüüsida erinevaid töökohti, et leida inimesele sobivad tööülesanded.

Vt. [Lisa 8: Töö analüüs](#) (Fernandez Ríos 1995 y Carrasco 2009).

Töökoha analüüs annab ülevaate töökohast tuues välja aspektid, mida tasuks positiivse kogemuse garanteerimiseks jälgida. See võimaldab määratleda kõiki osaleja ametikoha võimalikke kohandusi – kui määratletakse, millised ülesanded on teistest prioriteetsemad, võidavad sellest nii tulevane töötaja ise kui ka ettevõtte. Kõik need meetmed muudavad praktikantide palkamise „päris“ töötajatena hõlpsamaks.

Alljärgnevalt mõned töökohta/tööülesannete kohandamise näited:

- Koostada töögraafikud, mis arvestavad inimese tööviljakust ja eelnevat kogemust.
- Lihtsustada ja planeerida erinevaid ülesandeid, mida osaleja praktika perioodil teostama peab.
- Seada tähtsuse järjekorda erinevad ülesanded, mida praktikant tegema peab, ning kontrollida nende täitmist.
- Pakkuda praktikandile visuaalseid abivahendeid, et nad ülesandeid õigesti mõistaksid ja teostaksid.
- Proovida tulevasi probleeme vältida ja töötada koos osaleja välja võimalike probleemide lahendusstrategiad.

Hindamise etapp

Selle etapi peamiseks eesmärgiks on hinnata osaleja tulemusi koostatud tegevuskava elluviimisel. Samuti on edasise arengu eesmärgil oluline tunnustada kõike, mida inimene seni saavutanud on.

See etapp algab tegelikult juba protsessi algusest, kuid saab eriti oluliseks lõpus. Selle etapi jooksul vaadatakse üle protsessi alguses tehtud kokkulepped (Vt. [Lisa 3](#)) ja vaatlusvormid (Vt. [Lisad 5 ja 7](#)).

Õppimisprotsessi jätkamiseks on ülimalt oluline, et inimene mõistaks ja hindaks oma edenemist. Osaleja toimetulekut on võimalik hinnata erinevate meetoditega, hinnates näiteks kompetentse, mis alguses määratleti. Selle tulemusena mõtleb inimene oma koolitusele ja/või töökogemusele tagasi ning see aitab ka töövestlusel omandatud teadmisi, oskusi ja pädevust demonstreerida/kirjeldada.

Võtmeoskuste hindamise näide on toodud [Lisas 4](#), et lihtsustada hindamist. Vt ka. [Lisa 9: Hindamine](#) (Sales y Camarasa, 2013).

Järeltoe etapp

Järeltoe pakkumise peamiseks eesmärgiks on tagada sujuv suhtlus ettevõtte ja osalejate vahel, kes on tööle rakendumas. Oluline on silmas pidada, et koolitus ja tegelik töölerakendamine ei saa kesta kauem, kui 24 kuud. Protsessi lõppedes tuleks osalejate käekäiku mõned kuud edasi jälgida, et vajadusel lisatuge pakkuda, toetada töökohta leidmist läbi Töötukassa või pakkuda tuge tööandjale. Järeltuge tuleks pakkuda vastavalt vajadustele, olenemata sellest, kas inimene on juba tööturul rakendunud või otsib momendil aktiivselt töökohta.

Selles etapis sobivad kasutamiseks [Lisades 3 ja 6](#) kirjeldatud vahendid.

Kokkuvõtteks on oluline rõhutada, et ametioskuste õppimine ja toetatud töölerakendamine ei ole lineaarsed protsessid. Protsessi tempo on iga inimese jaoks individuaalne ning see võib sisaldada erinevaid etappe, alustades kutseõppe kursustel osalemisest kuni ettevõttes õppimiseni, praktika, palgatöö ning töövabade perioodideni.

Juhtumiuuring: Raúl

Raúl on 22 aastat vana ja tema perekonna olukord on keeruline. Ta elab koos oma vaimse tervise häirega emaga ning vanaemaga, kes vajab üha rohkem tuge. Pere olukord on märkimisväärselt ebastabiilne, sest nad peavad tihti abi saamiseks haiglasse pöörduma. Rauli olukord halvenes, kui tema vanem õde ja ainus eeskuju suri, olles eelnevalt kaks aastat depressiooni käes vaevelnud. Praegu soovib Raúl küll oma peret aidata, kuid samuti soovib ta iseseisvuda ning elada stabiilsemat ja sõltumatumat elu.

Eelnevalt on ta töötanud ettekandjana, reklaamlehtede jagajana ning laoassistendina.

Sotsiaalsete oskuste poolest on ta üpriski endassetõmbunud ning tema sotsiaalne võrgustik on piiratud. Raúl veedab liiga palju aega magades ning tal on raskusi tööaja rutiini omandamisega.

Mis puutub kutseõppesse, siis seda on ta nõus jätkama, kuigi ta kaotas paariks aastaks huvi õppimise vastu pärast seda, kui teda oli tasemekoolituse vallas saatnud ebaõnn. Seni on Raúl end kirja pannud INTRAS-e poolt organiseeritud haldus- ja müügiassistendi koolitusele ning on käinud ka praktilal trükimeedias. Esmalt käis ta teiste asutuste (näiteks linnavalitsuse) poolt korraldatud koolitustel vastumeelselt, sest ta oli pettunud, et ei suuda neid lõpetada. Lõpuks meelitati ta 40 tundi kestvasse koolitusmoodulisse, mille lisatingimuseks oli perioodiline kohtumine oma juhendajaga.

Umbes poole koolituse peal kandideeris Raúl sporditarvete kaupluse kaubapaigutaja töökoha praktikale. Kandideerimisel vajab Raúl oma juhendaja abi, et lahendada perekondlik olukord ning kirjeldada oma oskusi. Kuu aja pärast läbis ta edukalt teise töövestluse, mille juhendaja tema jaoks organiseerinud oli.

Raúl läks tööle, kui tal oli jäänud vaid üks nädal koolitust läbida. Teda julgustati mõlemat tegevust omavahel kombineerima, sest koolitus toimus hommikuti ja tööandja oli vastutulelik ja võimaldas tal selle lõpetada. Kuid Raúl tundis, et samaaegselt nii koolitusel kui tööl käimine on tema jaoks liiast ning, stressiseisundis, otsustas oma ülemusele valetada, et leida põhjusi töölt puudumiseks.

Tema INTRASE-e poolne kontaktisik aitas tal oma ülesannetega harjuda ning mõelda, millist tuge ta vajab. Ülemused mõistsid hukka välja mõeldud põhjused, millega Raúl oma tegevusi õigustas ja suhtusid rikkumisesse tõsiselt, kuigi juhendaja üritas teda kaitsta. Pärast mitmeid töölt puudumisi, mida Raúl vabandas ajaplaani konflikti ja arusaamatustega, lasti ta viimaks töölt lahti.

Mõtlemisainet:

1. Millises etapis teie arvates Raúl oli?
2. On selge, et Raúl ei olnud valmis kõikide oma kohustuste eest vastutama, kuid milliseid omadusi soovitaksid tal täiendada?
3. Mida oleks teie arvates saanud paremini teha?
4. Kas usute, et Raúl oleks aidanud, kui ta oleks rääkinud ka oma ema ja vanaemaga? Kas avameelne dialoog oleks saanud teda aidata?

Metoodika

Coachingu metoodika põhineb laiahaardelisel lähenemisel ja praktilisel õppel ning pole suunatud mitte ainult osaleja oskuste arendamisele, vaid ka tema elu kui terviku analüüsimisele mõistmaks, kus on arengupotentsiaali ning millised on osaleja isikliku arengu toetamise võimalused. Selle metoodika tugevad küljed on alljärgnevad:

1. Protsessi paindlikkus, mille puhul ei ole vajalik igat etappi läbida ning mille käigus keskendub osaleja oma tegelikule eesmärgile ja sammudele, mis selle saavutamiseks läbida on vaja.
2. Regulaarne ja väljaõppega samaaegne tööhõivealane sekkumine.
3. Järjepidev nõustamine ja tugi kogu protsessi vältel.
4. Iga osaleja potentsiaali ja arenguruumi märkamine, andes inimesele võimaluse määrata ise just neile sobiv tempo ja arengusuund.
5. Laiahaardelise tegevuskava loomine, tuginedes nii osaleja isiklikele kui välistele ressurssidele.
6. Osaleja kaasamine ja julgustamine oma ressursside kasutamisel.
7. Kutsealase kvalifikatsiooni tõus.
8. Motivatsiooni toetamine praktikakohtadele kandideerimisel, et tööturuga harjuda.
9. Osaleja jõustamine, et ta tunneks vajadust inimesena üha edasi areneda ja vajadusel ka oma perekonnast järk-järgult iseseisvuda.

Kestvus

Kogu protsessi maksimaalne kestvus on 24 kuud, kuid individuaalne kestvus sõltub osalejast. Etappidel ei ole fikseeritud kestvust ning kõikide läbimine ei ole kohustuslik.

Kohandamise võimalused

Antud metoodika on mõeldud kasutamiseks erivajadustega inimestega, kellel on raskused õppimisel ja emotsionaalsel või sotsiaalsel toimetulekul inimestega suhtlemisel ja tavapärasel keskkonnas hakkamasaamisel. Kirjeldatud metoodika on paindlik ning seda kasutab spetsialist võib seda vajadusel iga osaleja eripäradele vastavaks kohandada.

Kasutatud kirjandus

- Carrasco Carrasco, J. (2009). Análisis y descripción de puestos de trabajo en la administración local. *Revista electrónica CEMCI*, 2. Recuperado el 28 de Junio de 2016, de: <http://www.cemci.org/revista/numero-2/documentos/doc2.pdf>
- Fernández Ríos, M. (1995): *Análisis y descripción de puestos de trabajo*. Madrid: Díaz Santos.
- Foremcy (2011). *Acciones de Orientación Profesional para el Empleo y de Asistencia para el Autoempleo*. Servicio de Orientación profesional.
- Rodríguez Martínez, A. (2012). *Orientación profesional por competencias transversales para mejorar la empleabilidad*. Tesis doctoral, Departamento de Ciencias de la Educación, Universidad de Zaragoza. Consultado en <http://www.bikume.com/descargas/5/archivos/tesis-sobre-competencias-transversales-para-mejorar-la-empleabilidad.pdf>
- Rodríguez, M.L (2006). Evaluación, balance y formación de competencias laborales transversales. Barcelona: Laertes
- Rodríguez, M.L (2006). De la evaluación a la formación de competencias genéricas: Aproximación a un modelo. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7 (2), 33–48.
- Sales Gutierrez, L. y Camarasa, M. (2013). *Proyecto Forward: Un enfoque de competencias para la mejora de la inclusión social de las mujeres migradas*. Material teórico para profesionales. Consultado en: <http://www.forwardproject.eu>.
- Sales Gutierrez, L. y Camarasa, M. (2013). *Proyecto Forward: Un enfoque de competencias para la mejora de la inclusión social de las mujeres migradas*. Guía práctica para profesionales. Consultado en: <http://www.forwardproject.eu>.
- Sánchez Almagro, M. L. (coord.), Prieto Clemente, A., Alonso García, P. y Amores Pérez, J. (2011). *Guía práctica del asesor y orientador profesional*, p. 434-442. Madrid: Editorial Síntesis.
- Serreri, P. (2013). El balance de competencias y su aplicación en el procedimiento de validación de aprendizajes no formales. Conferencia presentada en el Observatorio de la Validación de Competencias Profesionales (OBERVAL). Consultado en <http://www.observal.es>
- Serreri, P (2007). El balance de competencias y la orientación profesional: Teoría y práctica. En P. Figuera Gazo & M. L. Rodríguez Moreno (Eds.), *Reflexiones en torno al balance de competencias: concepto y herramientas para la construcción del proyecto profesional* (pp. 15–37). Barcelona: Universitat de Barcelona.

Projekti on rahaliselt toetanud Euroopa Komisjon.
Publikatsiooni sisu peegeldab autori seisukohti ja Euroopa Komisjon ei ole vastutav selles sisalduva informatsiooni kasutamise eest.

