

Muudatuste juhtimine hariduses supervisiooni ja coachingu toel

Jagan teiega Huvitava Kooli poolt tehtud ülevaadet 19.mail 2015 toimunud haridusvaldkonna supervisiooni ja coachingu päevast. See päev oli üks osa suuremast protsessist, kus ca 1,5 aasta jooksul kohtusime regulaarselt hariduselu võtmeisikutega – ülikoolide, kohaliku omavalitsuse, koolijuhtide, õpetajate organisatsioonide, Innove, HTM ja Eesti Supervisiooni ja Coachingu Ühingu (ESCÜ) esindajatega. Protsessi juhtis 5-liikmeline ESCÜ meeskond. Tänu teile Katrin, Sigrid, Karin ja Kreet erakordse koostöö eest! 19.mai päeva juhtisid Signe Vesso ja Katrin Aava.

Kooliuuendused viiakse ellu supervisiooni ja coachingu toel

19. mail kogunes Tallinna Ülikooli sadakond inimest, et mõtestada üheskoos supervisiooni ja *coachingu* meetodite abil muutunud õpikäsituse tähendust ning leida viise, kuidas soovitud muutused koostöös ellu viia.

Supervisioonipäeva „Kuidas koostöös haridusstrateegia ellu viia?“ osalisi tervitas Tallinna Ülikooli Mare maja aatriumi põrandale kujutatud lilleõis, kus kõik hariduse sidusrühmad – õpilased, õpetajad, koolijuhid, lapsevanemad, kohaliku omavalitsuse, Innove, Tartu ja Tallinna ülikoolide ning Haridus- ja Teadusministeeriumi esindajad – leidsid omale õielehe. Lilleõie keskele võtsid koha Eesti Supervisiooni ja Coachingu Ühingu (ESCÜ) superviisorid, kes kogu päeva arutelusid juhtisid.



Päeva esimeses arutelus jagati omavahel viimase aja edulugusid hariduses ning tõdeti, et neid on palju. Räägiti näiteks õpetaja muutuvast rollist ja liikumisest ainekeskselt õpetamiselt õpilasekeskseks. Toodi esile Kiviõli I Keskkooli häid koostööpraktikaid Ettevõtliku Kooli ja Noored Kooli algatustega, mille tulemused väljenduvad tänaseks ettevõtlikes õpilastes, kes on algatanud mitmeid kogukondlikke ja üle-Eestilisi projekte, mis aitavad kaasa kohaliku elu edenemisele. Nenditi, et igas maakonnas asuvad Rajaleidja keskused ning Tallinna ja Tartu Ülikoolid pakuvad koolidele tuge muutunud õpikäsituse rakendamisel. Kinnitati, et koostöö erinevate hariduse osapoolte vahel on tihenenud ning koolid muutuvad järjest avatumaks.



Tarmo Valgepea tutvustab koolijuhtide arutelurühma edulugusid. Foto: HTM.



Kiviõli I Keskkooli edulugu. Foto: HTM.

Hariduse edulugusid jagades räägiti palju erinevatest algatustest, mis aitavad koolidel muutunud õpikäsitust rakendada ning üht neist – Vaikuseminutite algatust – oli kõigil võimalus kohapeal ka kogeda. Psühholoog ja terapeut Helena Väljaste rääkis Vaikuseminutite eesmärgist õpetada nii lastele kui täiskasvanutele oskusi, mis aitavad tänapäeva inforohkes keskkonnas oma tähelepanu juhtida, keskenduda ja elus ette tulevate pingetega iseseisvalt toime tulla. Tema juhendamisel prooviti läbi mõned lihtsad keskendumis- ja lõdvestusharjutused ning kogeti, kuidas märgata enda tundeid, mõtteid ja enesetunnet.



Helena Väljaste. Foto: HTM.

Päeva teise poole arutelud toimusid koolide meeskondades, kus koolijuht, õpetajate ja õpilaste ning lapsevanemate esindajad arutasid koos Rajaleidja keskuse spetsialisti, kohaliku omavalitsuse ja ülikooli esindajatega, milline võiks nende kool olla viie aasta pärast, kui muutunud õpikäsitus on rakendunud. Ühiselt lepiti kokku, kuidas koos tugi- ja koostöövõrgustikega oma eesmärke saavutada.

Milleks supervisioonipäev? Supervisioonipäeval osalenud kogesid, kuidas supervisiooni ja coachingu meetodid toetavad tegevuste eesmärgistamist ja probleemide lahendamist ning teadlikku ja koostöist arutelu. Seekordne kohtumine polnud aga sugugi esimene – möödunud aasta oktoobris toimus 1. supervisioonipäev, kus toimusid töötoad ja töötati välja tegevuskavad. Alates sellest ajast on koos käinud ka pilootgrupid, kus on toimunud nii koolijuhtide supervisioon kui ka koolide meeskondade toetamine eesmärkide saavutamiseks.



Õpetajate arutelurühm 2. supervisioonipäeval. Foto: HTM.

ESCÜ ja Tallinna Ülikooli poolt algatatud protsess on kujundatud haridusstrateegia ellurakendamise toetamiseks, et suurendada erinevate osapoolte koostööd, kellest sõltub muutunud õpikäsituse reaalne rakendamine. Haridussüsteemis supervisiooni ja coachingu kasutusele võtmine aitab jätkusuutlikult ellu viia strateegilised muutused, et koolis oleks hea õppida ning õpetada, usuvad algatuse eestvedajad. „Tajun tugevalt, et eesti haridus on värskete energiatega tuules!“ ütles ESCÜ superviisor Sigrid Melts päeva kokkuvõtteks.

<http://huvitavkool.blogspot.com/2015/05/kooliuuendused-viiakse-ellu.html>

Superviisori ja coachi väljaõpe



superviisori ja coachi
väljaõpe Nelijärvel mai 2015

Maikuu on rahvusvaheline coachingu kuu. Seoses sellega olen ka mina olnud mitmetel viisidel just coachinguga lähedalt seotud. Üks olulisi sündmusi oli superviisorite ja coachide

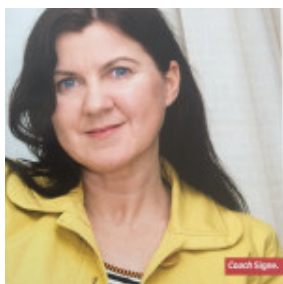
väljaõppe sessioon Nelijärvel. Kuna ISCI-s õpib praegu juba kaks lendu, siis otsustasime luua traditsiooni ühissessiooniks, mis pakub osalejatele mitmekesiseid võimalusi. Saime kogeda tööd suures grupis ja väikestes gruppides. Oli äärmiselt sügav, tähenduslik ja elamuslik sessioon. Olen tänulik, et saan olla õppejõuks niivõrd küpsetele ja lähedatele inimestele.

Superviisor ja coach Signe Vesso aitab organisatsioonidel nende unistusi ellu viia.

Eelmise aasta lõpus sain telefonikõne küsimusega – kas olen nõus rääkima iseendast Eesti Naisele. Lähemalt uurides selgus, et kavas on teha artikkel uue aja ametitest. Nii... ja selgus, et superviisor ja coach on ajakirjaniku uurimistöö viljana Eestis uue aja ametiteks ☐

Lugu 2015 veebruari Eesti Naises:

Superviisor ja coach Signe Vesso aitab organisatsioonidel nende unistusi ellu viia



Signe Vesso
coach

Signe: "Supervisioon ja coaching on mõlemad inimeste ja organisatsiooni arengut toetavad meetodid. Supervisioon pakub toetust neile, kes toetavad ja aitavad iga päev teisi inimesi, kes töötavad keerulistes valdkondades ja vajavad seetõttu ka ise nõustamist. Näiteks juhid, õpetajad, sotsiaalvaldkonna ja tervishoiu töötajad.

Teine oluline teema supervisioonis on toetada muudatuste elluviimist."

Coachingu mõiste on aga tulnud spordimaailmast. Tennisetreener Timothy Gallwey uskus, et sportlase kaalukaim vastane on tema enda peas, mitte teisel pool võrku. „Coaching aitab leida lahendusi ja teostada neid viisil, mis on sobivam just sellele inimesele. Fookuses on tulemuslikkuse treenimine."

Organisatsiooni ja meeskonna superviisori ja *coachina* on Signe muutuste toetamise protsessis justkui erapooletu kõrvalvaataja. "Süsteemis sees olles on raske teha suuri muudatusi ja vahel tuleb selleks esmalt ennast muuta. Kui teeme kogu aeg samu asju, ei tasu imestada, et saame samasuguseid tulemusi."

Signe sõnastab oma rolli nii: "Aitan algatada organisatsioonis muudatusi ja neid ellu viia. Aitan näha olemasolevaid ressursse, mis toetavad eesmärkide saavutamist. Aitan kaardistada takistusi, mis segavad eesmärkidenijõudmist. Aitan meeskonna liikmeil omavahel läbi rääkida, dialoogi pidada ja motivatsiooni leida, lahendada raskeid situatsioone."

Kõigepealt saab Signe kokku organisatsiooni juhiga. "Kaardistame koos praeguse olukorra. Vaatame üle, mis on missioon, visioon ja eesmärgid. Mis on see julge unistus, mille nimel me koostöö algas? Mida ja miks tahetakse saavutada? Kuidas selle poole liikuda? Mis takistab?"

Juhilt ootan tagasisidet, kuidas tema seda kõike näeb, mida pakub lahendusteks, millisteks muutusteks ta on valmis, kui palju on nõus panustama, keda kaasama?

Signe sõnul ei sünni sel moel jäik tegevuskava, vaid muutuv ja täienev, reaalsusega kooskõlas olev plaan. „Kohtume osalejatega kokkulepitud arv kordi (enamasti 6-10 korda), teeme valikuid ja otsuseid, nö. tegevusplaani – kes, mida teeb, mis kuupäevaks. Hiljem kaardistame, mis on tehtud. Mis on läinud hästi? Kui palju oleme unistuste pooleliikunud? Pilk on kogu aeg eesmärgil – kas see on jätkuvalt päevakorral

Mõistagi on see pikk periood, mille jooksul võivad asjaolud kiiresti muutuda, inimesed minna ja tulla ning lahenduste leidmine olla keerukas. Signe nimetab oma rollina lahenduste leidja ülesannet: „Ma ei ütle, et mida ja kuidas teha, vaid kuulan ja küsin, juhin protsessi. Aitan meeskonnal teadvustada valikuid ja teha otsuseid, kuid ei otsusta nende eest. Oleme koos kulgejad, ühise nägemuse loojad. Aitan unistusti teoks teha.”

Äripäeva Koolituse erinumber kirjutab supervisioonist! Loe kliendi kogemust!

Sealt, kust lõpeb koolitus- algab supervisioon – nii kirjutab ajakirjanik Maarja Lega 20.01.2015 Äripäevas.

Aitasin artikli valmimisele kaasa aidates mõista supervisiooni olemust. Lisaks on artiklis väga head kliendilood. Toon

siinkohal välja Jane Väli kogemuse.

Supervisioon on pikem protsess, mille eesmärk on toetada inimeste või organisatsiooni professionaalset arengut. "Olen märganud, et enamik juhte püüab lahendada organisatsioonis olevaid puudujääke ja probleeme koolitustega. Töötajad ei tee koostööd – teeme meeskonnakoolituse, müügitulemused on madalad – teeme müügikoolituse," kirjeldas Töötukassa Tartumaa osakonna juhataja Jane Väli. Ta sattus ise juhtima väga erineva taustaga inimestest koosnevat meeskonda, mis **oli vaja saada kiiresti toimima**. Seetõttu saigi valitud selleks supervisioonimeetod, sest sealt, kus lõppeb koolitus, algab supervisioon.

"Tahan hoida oma inimesi heas töötegemise vormis, säilitada nende pühendumist ja kirge. Hoida seda, mida nägin neis tööintervjuul ja esimestel innustunud töönädalatel," selgitas Väli, mida soovis ta supervisiooniga saavutada siis ning mida peab ka praegu prioriteetseks.

Supervisioonimeetodi abil sai meeskond lisaks teadmistele kogemuse ja oskuse neid teadmiseid rakendada. "Kas tuleb tuttav ette olukord, et on koolitus, auditooriumi ees seisab oskustega koolitaja, kes on justkui valgustatud ja jagab kõigile oma teadmisi. Töötajate tagasiside pärast koolitust on väga positiivne. Mõju aga koolituse järgsetel tööpäevadel tunda ei ole. On emotsioon ja uued teadmised, aga kõik liigub vanaviisi edasi. Meeskonnale supervisiooni võimaldades saime me kõigele eelnevale lisaks ka kogemuse," selgitas Väli.

Supervisiooni järel paranes näiteks oluliselt erinevate ametigruppide omavaheline koostöö ning õpiti kolleegidelt vajadusel abi küsima. "Töötajad olid teadlikud, mis on nende individuaalne ja mis meeskonna vastutus," lisas ta.

Esiialgu osalesid protsessis Eesti Töötukassa Tartumaa osakonna kõik klienditööd tegevad töötajad, kokku 22 inimest. Grupi supervisioonis kohtuti neljal korral, iga kord viis tundi. Tänapäevaks on igal Töötukassa töötajal võimalus saada

individuaal supervisiooni.

Supervisiooni **toimimise tagavad** erinevad arenguülesanded ja kokkulepped. Kui koolituse lõppedes kaotab koolitaja grupiga kontakti, siis supervisioon on protsess, kus superviisor kohtub osalejatega mitmeid kordi. Lepitakse kokku sihid ja eesmärgid või ka pisikesed tegevus- ja käitumismuudatused. Väli hinnangul **aitab supervisioon luua selgust, mis organisatsioonis tegelikult toimub**. See annab võimaluse harjutada uusi tegutsemisviise ja muuta mustreid. Supervisioon aitab vabaneda kogunenud pingetest, leida oma piire ja kavandada viise nende ületamiseks. Meetod **kasvatab töötajate kirge, loovust ning head enesetunnet**. Lisaks aitab hoida tööjõu puuduse ajal häid töötajaid ja laseb juhil öösiti rahulikult magada.