

Kuidas valida endale või organisatsioonile pädevat superviisorit ja coach'i

Enesearendamise koolitused ja treeningud ei kaota vaatamata senistele ennustustele kuigivõrd oma populaarsust. Kuigi turg on tihe ja pakkujaid palju, jätkub ka kliente. Esimesed märgid väsimisest on ära tunda ehk sellest, et kasvanud on väitlused-vaidlused-võistlused selle nimel, kes on parem, erilisem ja edukam ning pakub kliendile sobivaimat ja parimat teenust.

Loe 10.10.2018:
https://www.personaliuudised.ee/uudised/2018/10/10/kuidas-valida-endale-voi-organisatsioonile-padevat-superviisorit-ja-coachi?utm_source=copypaste

Pakkumiste jadas koolitus-konsulterimine-mentorlus-kootsing-supervisioon-töönõustamine-meeletreening jne püüab iga tegija oma klienti ja iseenda erilist kohta ära tunda, vaatamata sellele, et erisused on mõnikord hajuvad nagu veele tõmmatud joon.

Heaks algatuseks koostööle, mille sihiks on teenuse ühtselt hea kvaliteedi tagamine, oli kevadel koos käinud **mentorite, superviisorite ja kootside ümarlaud**, kus asjaosalised püüdsid jõuda selgusele, kas turu korrastamiseks ja töökvaliteedi tagamiseks on vaja luua kutsestandard. Osalesid ESCÜ, Eesti mentorite ühingu, ICF Eesti, Fontese ja Self 2 esindajad, tegevust koordineeris Kutsekoda.

Jõuti kokkuleppele, et erinevatel konsultantide-nõustajate koolkondade esindajatel on üsna palju ühesuguseid pädevusi, mida saab kirjeldada hea teenusepakkuja ühiste joontena, kuid kutsestandardit selleks pole (veel) vaja vormistada. Professionaalsed coach'id, superviisorid või mentorid on koondunud enamasti mõnda Eestis tegutsevasse ühingusse, on

sertifitseeritud ning saanud oma pädevusele ja eetilisele tööviisile kinnituse sellelt ühingult ja tema taga seisvalt üleilmselt organisatsioonilt (ANSE, ICF jms). Seega tasub konsultanti valides uurida vastavate erialaühingute kodulehti.

Koolitaja, coach ja superviisor Signe Vesso on tabavalt ja selgelt iseloomustanud kootsingu, supervisiooni ja koolituse erinevusi:

koolitusel on õpiväljundid eelnevalt paika pandud ja õppejooksul kontrollitakse, kas osalejad on need saavutanud. Teadmiste saamiseks sobivad koolituse eri formaadid, sh kasutakse aktiivõppe meetodeid. Oskuste arendamiseks sobivad koolitusformaadid, mis harjutavad ja treenivad kokkulepitud oskusi.

kootsing/coaching on tulevikueesmärkide saavutamisele suunatud kohast, kus osalejad parasjagu on – nende ressursidega, mis praegu on olemas, otsitakse erinevaid võimalusi ja lepitakse kokku tegevussammud ja plaan.

supervisioon hõlmab pikemaajalist tööd väärtuste, uskumuste ja identiteediga. Selle tunnusjoon on **kliendi eneserefleksioon**. Keskendub suure pildi mõistmisele, õppimise ja kogemuse reflekteerimisele, oma mõju teadvustamisele. Tegeletakse juhtumitega, samuti keeruliste olukordade lahendamisega, nt allasurutud konflikt, usalduse puudumine meeskonnas. Supervisioon sisaldab tausta loomist koostööks. See ei toimi, kui inimesed ei usalda üksteist, nad ei usu, et asjal on mõtet, või arvavad, et eelkõige peaksid muutuma teised, aga ka siis, kui nad ei usu, et nende meeskond sellega hakkama saab.

International Supervision and Coaching Institute'i õppejõud, coach ja superviisor Piret Bristol lisab, et **supervisioon** on nn tööhügieeni vahend, millega saab tõsta tööelu kvaliteeti ja üldist tööheaolu – nii üksikisiku, meeskonna kui ka organisatsiooni jaoks tervikuna. Supervisioon toimib

tõhusamalt, kui see on regulaarne ning hõlmab inimese mõtlemise ja käitumise eri tasandeid, sealhulgas harjumusi, uskumusi ja väärtusi. Supervisiooni mõju ulatub organisatsioonis toimuvate protsessideni ja toetab kindlasti muudatuste tegemist. Kui varem on Eestis muudatuste protsessi toetamiseks kaasatud väliste ekspertidena koolitajad ja konsultandid, siis viimastel aastatel pöörduvad juhid aina enam superviisorite poole, eesmärgiga kindlustada muudatuste sügavam ja kestvam tulemus.

Väga oluline on supervisioon psühholoogia valdkonnas töötavate professionaalide, nt psühhoterapeutide, nõustajate, coach'ide, psühholoogide jt töö kvaliteedi hoidmiseks ja on neis valdkondades kujunenud ajalooliselt iga kõrge tasemega spetsialisti töö loomulikuks osaks.

Tallinna Lastekodu arendus- ja kvaliteedijuht ning superviisor Ingrid Tiido leiab, et **superviseerimine** on tema kui juhi igapäevatöö osa, samuti nagu seda on nõupidamiste juhtimine või töö korraldamine asutuses. Tallinna lastekodu peretöötajatel on näiteks ka ametijuhendisse märgitud kohustus osaleda ametipõhises supervisioonis. Sihiks on tööprobleemid ja -suhted, -tingimused ja -juhtumid läbi arutada turvalises ja töövõimet parandavas õhkkonnas ning kindlate reeglite alusel: abiks võetakse supervisiooni- ja coaching'u praktikatest pärit harjutused, ülesanded, tehnikad ja koostööprintsüübid, mis selliste töökohtumiste ajal ka selgelt läbi räägitakse ja meelde tuletakse. Väärtust lisab asjaolu, et töötajad oskavad coaching'u- ja supervisioonitehnikaid edaspidi rakendada ka oma kasvandikega suheldes ja neid arendades-juhendades.

Eesti Supervisiooni ja Coachingu Ühingu juhatuse esimees Helena Ehrenbush jagab oma kogemust loomemajanduse tootearenduseprogrammis osalejana. "Järjest enam tunnen, et koolituse formaat, kus ekspert jagab oma teadmisi ja tunnustatud mudeleid ning auditoorium kuulab ja püüab kuuldot oma unikaalsele ideele kohaldada, on oma aja ära elanud.

Leian, et niisugused programmid võidaksid palju formaadi muutmisest supervisioonikeskseks: see võimaldab individuaalset lähenemist ja n-ö kastist välja mõtlemist, oma ressursside tõhusamat kasutamist.

Tänapäeva majandus on järjest eripalgelisem ja edu võti on pigem isikliku kogemuse integreerimises uudsete vaatenurkadega. **Superviisor** on selles kontekstis professionaalne mõttetöö toetaja, kes suudab innustada, viidata, suunata uutele radadele ja arendada välja inimese eripära, toetades järjekindlust ja paindlikkust ideede disainimisel ja ümberdisainimisel nii, et see toetab ühtlasi ka ettevõtte arengut.

Coach, superviisor ja organisatsioonikonsultant Tarvo Tendal räägib, et **supervisioon** aitab leevendada ja läbi töötada muudatustega seotud hirmud ning läbi rääkida ja enesekohastada sellega seotud teavet nii, et "saab selgeks, mida üks või teine muutus MINU jaoks tähendab".