

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 lepitati 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>

[See raamat on üks parimaid meeskonnatöö alalt, mida võib soovitada nii juhtidele kui ka alluvatele.](#)

Tagasiside raamatule “Õnnelik meeskond”, mille juba 2008.a kirjutasime on olnud positiivne. Oleme palju tänusõnu kuulnud. Nüüd leidsin netiavarustest veel ühe arvamuse. Rõõmuga jagan seda teiega. **Siin see on:**

Pikaajalise meeskondade koolitamise kogemusega autorid räägivad lihtsalt ja inimlikult meeskonnatöö olemusest, toovad näiteid erinevatest kriisidest ja annavad juhiseid, mida ühes või teises olukorras ette võtta.

Autorite koostöö väga paljude meeskondadega on näidanud, et saavutuste, edu ja õnnelikkuse võtmed on juhi käes. Kuna juhil

on oma meeskonnaliikmete üle mõjujõud ehk võim, siis tema emotsionaalsed seisundid mõjutavad tugevalt meeskonda. Autorite tähelepanekul saavutavad tunduvalt paremaid tulemusi need juhid, kes väljendavad oma meeskonnaliikmete suhtes rohkem sooje tundeid ja hoolivust.

Enamasti teebki inimesi õnnetuks meeskonnajuhhi käitumine – arusaamatu juhtimine ja külmad suhted. Samuti teevad õnnetuks halvad meeskonnasisesed suhted. Kui aga meeskonnas pöörata tähelepanu vaid suhete parandamisele, ei tee see veel inimesi õnnelikuks, pigem vähendab see õnnetust. Tõeliselt õnnelikuks teeb inimesi koosloomine, arenemine, eesmärkide saavutamine ning tunnustus nende eest.

Koosloomingu seisukohast jagavad autorid meeskondi koosmängivateks ja kooshädaldavateks meeskondadeks. Õnnetus meeskonnas on ohvrid, kes hädaldavad koos halva eilse ja tänase üle. Esiteks ei usuta positiivsemasse tulevikku ja teiseks pole energiat sinnapoole liikuda. Ohvrite meeskonda iseloomustab eelkõige suletud ruumi nähtus – olukord, kus info ei liigu ja puudub võimalus avameelseteks aruteludeks. Selle tagajärjedeks on tagarääkimiskultuuri vohamine, süüdlaste otsimine lahenduste leidmise asemel.

Autorid on aastaid katsetanud viise, mis soodustaksid meeskondade koostööd ja tulemustele orienteeritust samal ajal. See, mida nad arenguprogrammide raames ettevõtetes on teinud, ongi suures osas ruumi avamine ja seda saavad teha ka meeskonnajuhid ise. Avatud ruumis on igati soodustatud inimeste vahelised tähendusrikkad vestlused ning iga meeskonnaliige on teadlik enda rollist ja vastutusest positiivsete muutuste tekitamisel.

See raamat on üks parimaid meeskonnatöö alalt, mida võib soovitada nii juhtidele kui ka alluvatele.

Lada Siimon

lvkrkraamatublogi.blogspot.com