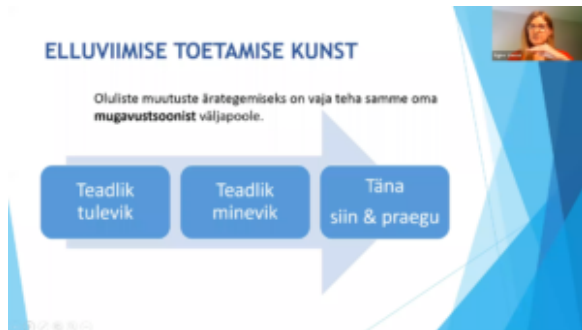


Coaching 2020 – Elluviimine

Mõtlen tänutundega tagasi Coaching 2020 konverentsile.



Coaching 2020



Coaching 2020

Milline erakordne olukord. Praktikum, mis oli planeeritud füüsilise kohtumisena, intensiivse treeninguna, reaalsete coachingu sessioonidega... toimus virtuaalselt.

Õnneks olin jõudnud juba paraja koguse kogemust omandada gruppidega töös virtuaalsel viisil. Mõni aeg tagasi poleks ma seda uneski osanud ette kujutada. Ma olin see “vanakooli” superviisor ja coach, kes kohtus inimestega silmast-silma. Millegipärast kartsin kogu seda arvuti kaudu suhtlemist – see pole nagu ikka päris kontakt.

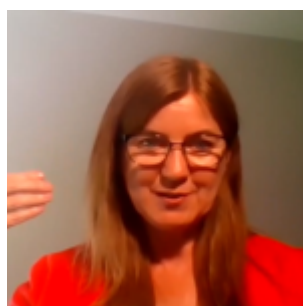
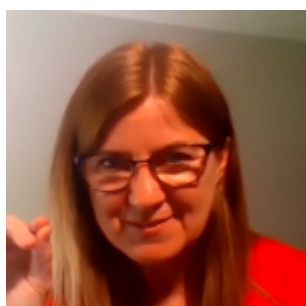
Oma suureks üllatuseks olen saanud niivõrd erilisi kogemusi töös klientidega virtuaalsel viisil.

Jah, see on võimalik.

Olen jõudnud isegi teisi koolitada selles, kuidas grupiga töötada Zoomis.

Suuresti oma osa selles kiires õppimises on olnud Äripäeva Coachingu konverentsil –

kuidas elluviia lubatu, kuigi tingimused on hoopis teised. Kuidas muutuda ise, kui ei saa muuta keskkonda.



Coaching 2020 tulekul

Minu töötoa mõned sõnumid:

Oluliste muutuste äratagemiseks on vaja teha samme oma mugavustsoonist väljapoole.

Paljudest allikatest võib leida, et 80% mõtetest on pigem negatiivsed ja 98% mõtetest on täpselt samad, mis keerlesid meie peas ka eile.

Seega teadlik mõtlemine tulevikust, minevikust ja praegusest momendist loob muutust. Kõigil neil kolmel ajaperspektiivil on oma mõju saavutusvõimele. Iga kord, kui saad teadlikumaks, muutub maailm. Küsimused on võtmeks, mis võivad avada uusi uksi.

Sa oled täna see, kuhu eilsed mõtted on sind toonud, ja homme see, kuhu tänased mõtted sind viivad.

Blaise Pascal



Juhtimiskonverents

Minu aasta kokkuvõtte ja rõõmu jagamine!

Aasta lõppes suurepäraselt – 3 aastat ettevalmistust sai ahjusoojaks!

Mul oli au, et Tallinna Haridusamet valis 10.12.19 **juhtimiskonverentsi raamatuks** „Juhtumite lahendamine. Kõvisiooni käsiraamat.“

Samuti said osalejad endale „Coachingu kaardid. Väljakutse. Õnnestumine.“

Viisin konverentsil läbi ka töötoa ca 250-le osalejale.

Uuel aastal tulevad käsiraamat ja coachingu kaardid ka müüki.



Muudatuste juhtimine hariduses supervisooni ja coachingu toel

Jagan teiega Huvitava Kooli poolt tehtud ülevaadet 19.mail 2015 toimunud haridusvaldkonna supervisooni 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 Supervisooni 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.

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.

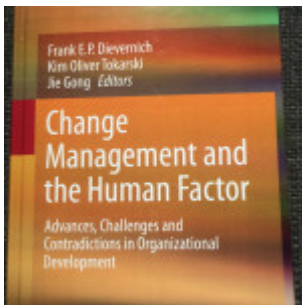


Õpetajate arutelurühm 2. supervisioonipäeval. Foto: HTM.

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.

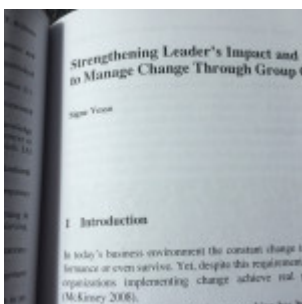
<http://huvitavkool.blogspot.com/2015/05/kooliuuendused-viiakse-ellu.html>

Grupi coachingu läbi juhi mõju ja muudatuste juhtimise võime tugevdamine



Olen väga rõõmus ja õnnelik:) Natuke aega tagasi jõudis minuni väike pakk, kus sees oli raamat. Raamat, kuhu oli valitud ka minu artikkel "Strengthening Leader's impact and ability to manage change through group coaching."

Viisin läbi uuringu 2009.a. ja 2010.a. , kus uurisin grupi coachingu mõju juhtidele.



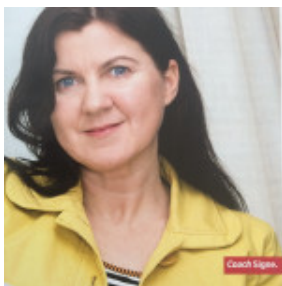
Juhtide tulemused olid 2010.a. paremad. Uurisin ka usalduse mõju tulemustele ning siin ilmnes tugev seos. Nendes meeskondades, kus usaldust hinnati kõrgemalt saavutas juht kõrgemad tulemused.

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 muutuste 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.”