

# KOLLEEGIDE TAGASISIDE



Sain eelmisel aastal kingituseks kolleegide tagasiside ☐

Signe mõistab sügavuti, mis toimub meeskondades. Olles väga pädev meeskondadega töötamisel omab ta **struktureeritud ja süsteemset** lähenemist. Kui meeskond oma mõtetes laiali läheb, siis Signe teeb kiirelt mõne joonise või mudeli, mis aitab tervikpilti näha. Märkab kiirelt seda, mis on pildilt puudu.

Signe puhul võib välja tuua kolm spetsiifilist tugevust – esiteks, **läbinägelikkus** sellest, mis toimub – “röntgenipilt”. Teiseks tugevuseks on **leidlikkus** seostada asju ja lahendusi leida. Kolmandaks iseloomustab Signet **loovus**, mis on aluspinnaseks- nii töös kui oma elu ehitamises.

Signe on **rõõmus, lahe ja loominguline**, talle meeldib asju teha kirglikult. Koostööd iseloomustab palju **fun-i ja paindlikkus**. Signe puhul on loovus ja ratsionaalsus omavahel tasakaalus. Ta on **kiire mõtlemisega ja hästi efektiivne**. Signe oma olemuselt on **autentne**, äärmiselt loomulik, ehe. Julgeb olla see, kes ta on – mistahes olukorras. Signe võib olla **nii leebe kui vajadusel jõuline**, kuid enamasti juhib protsesse kergelt ja asjad toimuvad justkui iseenesest. **Omab sisemist jõudu**. Signe teab, mida vajab ja tahab ning seda, mis talle ei sobi. Temaga on lihtne ja selge suhelda.

Signe on tugev organisatsioonide supervisioonis ja coachingus. Lisaks pikaajalisele praktilisele kogemusele on Signe teaduspõhine, tal on põhjalikud teadmised muudatuste juhtimisest, juhtimisest ja koostööst. Ta on andnud märkimisväärse panuse ESCÜ juhtimisel, viies

organisatsiooni uuele tasandile.

Kokkuvõtteks võib öelda, et arendamise "võlukepik" on Signal olemas. Ta teab, kuidas seda kasutada.

---

## **KAITSEKIN DOKTORITÖÖ**

Urisin enda EBS-s kaitstud doktoritöös "**Coachingu kultuuri arendamine läbi coachingul baseeruva juhtimisstiili**" coachingu kultuuri ja coachingul baseeruvat juhtimisstiili Eesti organisatsioonides otsides vastust küsimusele "Kuidas suurendada juhtide mõju coachingu kultuuri kujunemisele organisatsioonis?".

Töötasin organisatsioonide jaoks välja tööriista, mis võimaldab määratleda **kui tugevalt on organisatsioonis coachingu kultuuri tunnused esindatud**. Teiseks töötasin välja tööriista, mille abil saab **juht hinnata oma coachingul baseeruva juhtimisstiili tugevust**.

---

## **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.

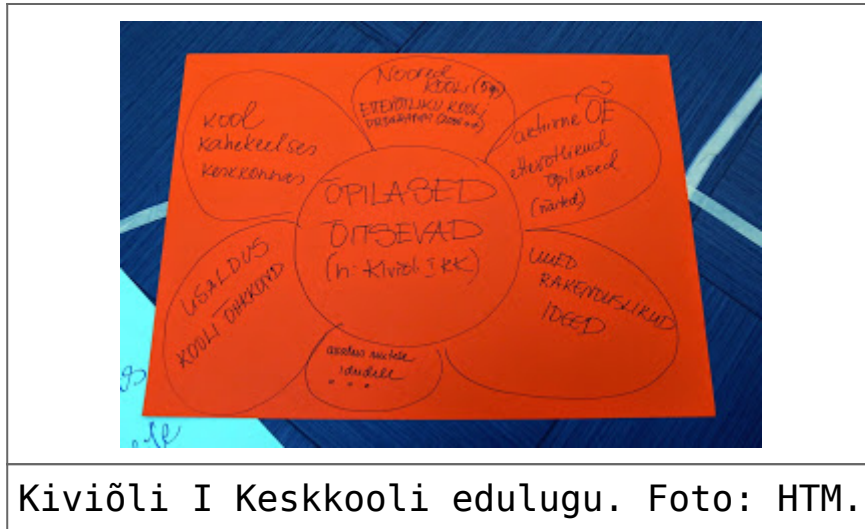




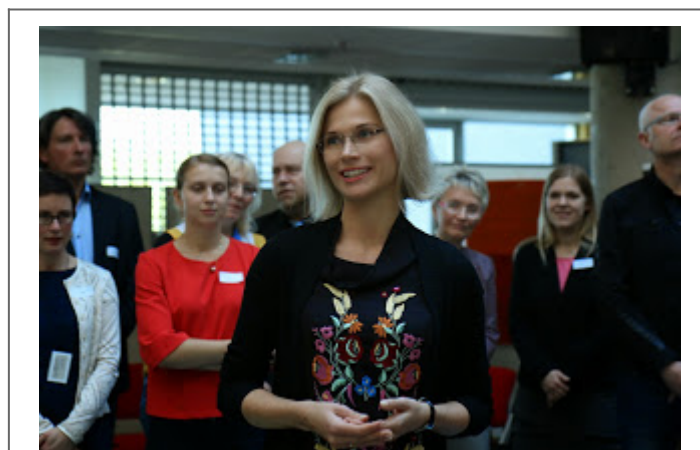
Päeva esimeses arutelus jagati omavahel viimase aja edulugusid hariduses ning tõdeti, et neid on palju. Räägiti näiteks õpetaja muutuvast rollist ja liikumisest ainekeskselt õpetamiselt õpilasekeskseks. Toodi esile Kiviõli I Keskkooli häid koostööpraktikaid Ettevõtliku Kooli ja Noored Kooli algatustega, 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.



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-viia-ellu.html>

---

# Superviisori ja coachi väljaõpe

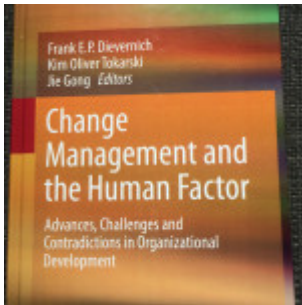


superviisori ja coachi  
väljaõpe Nelijärvel mai 2015

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 lahedatele inimestele.

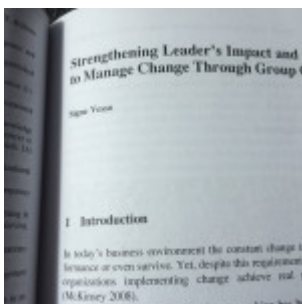
---

# 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.

---

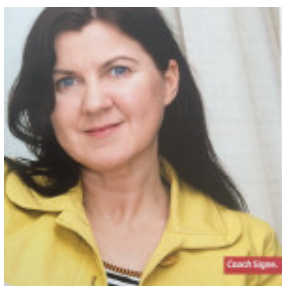


# Superviisor ja coach Signe Vesso aitab organisatsioonidel nende unistusi ellu viia.

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 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 alkatada 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.”