

Coaching praktikas:

# Kuidas meeskonda tegevuslike meetoditega kaasata ja arendada kaugtöö kontekstis?

Allan Kaljakin

Praktik coachi ja superviisori väljaõppes

# Töötoa eesmärk:

Vastata küsimusele:

- „Kuidas panna meeskonnas omavahel suhtlema ja koostööd tegema ka need, kes seda erinevatel põhjustel ei tee?“

[ehk miks on vaja üldse meeskonnas inimesi kaasata?]

# Coaching praktikas

Coachingu kaks peamist oskust on:

- Aktiivne kuulamine
- Avatud küsimuste esitamine

*„Kõige olulisem on inimestevaheline kontakt, mitte meetod!“* — Aivar Simmermann

# Coaching

„Coaching on peamiselt tulevikule suunatud muutust käivitav ja inimese sisemist arengut toetav vestlus, mis aitab:

- paremini aru saada hetkeolukorrast või kõne all olevast probleemist;
- näha asjaolusid uues valguses, s.o teise nurga alt;
- selgusele jõuda soovitud tulemuse osas;
- julgustada seadma arengueesmärke;
- läbi mõelda erinevad tegevused nende saavutamiseks;
- leida olemasolevatest võimalustest parim tegutsemisviis.“

Marilyn W. Atkinson, Rae T. Choisis (2007)

# Coaching

“Coachingu olemus on julgustada inimesi sihte seadma ja vastutust võtma, lahendama probleeme loovalt, juhtima ise oma arengut, jätkuvalt õppima, olema võimelised langetama häid otsuseid ning teostama oma potentsiaali.”

Signe Vesso (2020)

„Juhtidena on meie ülesanne leida sobivad ja õiged küsimused meeskonnaliikmete avamiseks, oluliste teemade lauda toomiseks, kaasa rääkimiseks.“

Allan Kaljakin, Coaching Treff 2021

# Psühhodraama

Jacob Levy Moreno loodud **tegevuslike meetodite** koondnimetus, mis võimaldab:

- tegeleda inimeste jaoks oluliste teemade, probleemide, murede ja unistustega;
  - uurida elu ja sisemaailma;
  - avastada uusi võimalusi elus ja muuta oma elu meeldivamaks;
  - vabaneda eluraskustest ning rutiinist;
  - saada uut positiivset energiat;
- arendada loovust ning töö- ja läbilöögivõimet.

# Psühhodraama ülesehitus

- Soojendus tegevusele (*warm up*)
- Tegevus (*action*), sh interaktisoon
- Jagamine (*sharing*), s.o tegevuse mõtestamine – **refleksioon**

Ükski loominguline protsess ei alga

„eikuski“ külmalt!“ – Aivar Simmermann

# Soojendus (warm up)

„Kui hästi Te coachingut valdate?“

- Hinda skaalal 1 – 10 oma teadlikkust coachingu olemusest ja rakendusvõimalustest meeskonna kaasamisel ja arendamisel, kusjuures 1 tähistab väga kesiseid, 10 väga häid teadmisi:  
<https://flinga.fi/s/FXRZ6CL>



# Sotsiomeetria

Jacob Levy Moreno loodud inimestevaheliste suhete ja valikute uurimise meetod, mis võimaldab teadlikult esile tuua, hinnata ja analüüsida grupiliikmete vahelisi suhteid, sh nähtamatut osa ja sisekliimat meeskonnas.

Sotsiomeetria on ka valikute kunst:

- valik jääda neutraalseks;
- valik liikuda kellegi poole (suhelda, käia läbi, teha koostööd);
- valik kellestki eemalduda (mitte suhelda, vältida).

Kõik inimesed teevad alalõpmata sotsiomeetrilisi valikuid.

Moreno Keskuse koduleht

# Soojendus (warm up)

1. Arutelu väikestes gruppides  
(breakout ruumides):

- „Jaga oma „naabriga“ enda kogemust coachingu olemusest ja rakendusvõimalustest meeskonna kaasamisel ja arendamisel“

# Soojendus (warm up)

2. Arutelu suures ringis:

- „Kuidas oli seda teha?“
- „Mis kas võib teemale häälestamisest olla võrreldes sellega, kui kohe asuda n-ö „asja kallale“?“

# Skaalaküsimuse rakendamisest

## Sotsiomeetriline rivi või ring

- Kirjuta Chati küsimus, mille Sa esitaksid oma meeskonnale lähtuvalt järgmise koosoleku, koolituse, arenguseminari vms. teemale **häälustumiseks**, mille osas Sa soovid, et meeskonnaliikmed end positioneeriksid.

# Skaalaküsimuse rakendamisest

## Sotsiomeetriline rivi

- Meeskonna soojendamisel võib kasutada ka otseselt käsitletava teemaga mitte seotud küsimusi, näiteks: „Kui võrdled oma praegust tööintensiivsust autospidomeetriga, kui palju see näitaks?“ <https://flinga.fi/s/FAJHZLN>

# Skaalaküsimuse rakendamisest

## Sotsiomeetriline ring

- Võib kasutada ka kohalolu küsimust:  
„Hinda oma kohalolu, kusjuures  
keskpunkt tähistab 100% kohalolu:  
<https://flinga.fi/s/FUADWW4>
- + „Probleemide või murde ootele paneku harjutus“

# Soojendus (warm up)

Veel soojendusharjutusi:

- **Kokkulepete sõlmimine** koosoleku vm kohtumise alguses (kõigi arvamus ära kuulates)
- Kohvitassi loo rääkimine
- „Kohtumised“ väikestes gruppides:  
„Üks ütleb ühe negatiivse tööalaseprobleemi, teine 3 asja, mis tal on hästi!“

# Tegevus (action)

GROW mudelil baseeruv koosolek:

- Goal – eesmärk, mida soovitakse saavutada
- Reality – lahendamist vajav olukord, probleem
- Options – ajurünnak võimaluste leidmiseks
- Will – esmased sammud (tegevuskava), sh motiveerituse „kraadimine“ skaalal 1 – 10



# Tegevus (action)

Lahenduskesksel coachingul baseeruv koosolek:

- Paluda meeskonnaliikmetel **visualiseerida** ideaalpilt, mida soovitakse (tööalaselt) saavutada
- Seejärel paluda määrataleda tegevused, mis aitavad seda saavutada

# Tegevus (action)

- Koosolekute juhtimise rotatsioon  
[ehk meeskonnaliikme n-ö **aktiivsesse  
rolli asetamine**]

# Tegevus (action)

- Meeskonnaliikmetelt paluda oma arvamus või ettepanek (mingis küsimuses) esitada üheaegselt Chati kirjutades

# Tegevus (action)

Üksteise tööalaste juhtumite analüüs kovichiooni meetodil:

- Valida sessioonijuht ja juhtumiomane (JO)
- (JO) tutvustab juhtumit (7 min) ja kirjutab küsimuse, millele otsib vastust
- Grupiliikmed (GL) kirjutavad post-it'ile küsimused olukorra kohta.

# Tegevus (action)

Üksteise tööalaste juhtumite analüüs koviisiooni meetodil:

- (JO) loeb küsimused ette ja vastab
- (GL) arutavad juhtumite ilma (JO) osaluseta
- (SJ) näitab (GL)–le (JO) küsimust
- (GL) kirjutavad enda lahenduse: „Mina...“

# Tegevus (action)

Üksteise tööalaste juhtumite analüüs  
kõvisiooni meetodil:

- (JO) loeb lahendused ette ja tänab
- (JO) reflekteerib oma taipamisi ja uusi vaatenurki juhtumile
- (GL) ütlevad, mida nemad juhtumist enda jaoks õppisid ja n-ö „kaasa võtavad“

# Tegevus (action)

Enda tööalase juhtumite lahendamine „kiirkohtingute“ meetodil (Signe Vesso):

- (JO) esitab küsimuse kolleegile (KO)
- (KO) pakub omapoolse(d) lahenduse(d) ja esitab oma küsimuse
- (JO) pakub omapoolse(d) lahenduse(d)
- Tänatatakse üksteist ja vahetatakse paarilist

# Coachingu alustala: valikuprintsiibiga nõustumine

*„Elu võib meile esitada  
ebameeldivaid väljakutseid.  
Meil on alati vabadus valida, kuidas  
me neile reageerime!“*

– Vajragupta „Maailmatuultes seilates“



# Tegevus (action)

Enda tööalase juhtumite lahendamine „paneeldiskussioonina“ (Tuuli Vellama):

- Sotsiomeetrilise rivi alusel arutelu paari kaupa mingil teemal palvega panna kirja lahendamist vajavad küsimused
- Seejärel jagada meeskond kaheks
- Kumbki meeskond arutab teise grupi poolt esitatud küsimusi n-ö „paneeldiskusiooni“ vormis ja teised kuulavad
- Siis vahetada: teine grupp arutab teistelt tulnud küsimusi

# Tegevus (action)

Üksteisele tagasiside andmine väikestes gruppides kohtudes:

- „Sinu puhul mulle meeldib...“

# Tegevus (action)

Veelgi rohkem positiivset õhkkonda aitab luua järgmine harjutus:

Palun kiida ennast teisele väikestes gruppides kohtudes:

- „Kui ma mõtlen oma tööle, siis...“

# Tegevus (action)

„Võluküsimused“ meeskonna kaasamiseks (isiklik kogemus):

- „Mida Te praegu vajate?“
- „Mida Te ise lahendusena näete?“

# Coaching – arendav vestlus

*„Dialog ei ole kaks monoloogi“*

– Aivar Simmarmann

# Kokkuvõte (jagamine)

- „Millist tegevuslikku meetodit olete valmis oma meeskonnas proovima?“

# Kokkuvõte (jagamine)

- Kuivõrd said töötoast coachingu rakendamise praktilisi nippe ja tehnikaid, mida oma meeskonnas proovida kasvõi juba homme?

# Kokkuvõte (jagamine)

Täiskasvanu õpib eelkõige läbi oma tegevuse refleksiooni (sh jagamise ja oma tegevuse mõtestamise) käigus



# Lõpetuseks

Materjalid saadan vaid soovijatele ja kui keegi tahab analüüsida oma õnnestumist täna tutvustatud meetodide rakendamisel praktikas, olen valmis pakkuma 30 minutit individuaalset konsultatsiooni.

[Allan.Kaljakin@gmail.com](mailto:Allan.Kaljakin@gmail.com) või tel:5282291