

# Süsteemne supervisioon ja coaching

---

## 1. ÕPPE EESMÄRGID JA KESTUS

1.1. Käesoleva õppekava eesmärk on kujundada süsteemse mõtteviisiga, professionaalselt pädev ja eetiliselt vastutustundlik superviisor või coach, kes suudab tulemuslikult toetada indiviidide, meeskondade ja organisatsioonide arengu protsesse. Õpe keskendub süsteemse supervisiooni ja coachingu teoreetiliste ja praktiliste aluste omandamisele ning nende rakendamisele komplekssetes tööalastes kontekstides.

Õpe lähtub **Kolme Mõõtme Mudelist (3M: korrastatus, tasakaal, kaasatus)**, mis loob supervisiooni ja coachingu praktikale alusraamistiku. Mudel aitab õppijal mõista süsteemide nähtamatut struktuuri, tuvastada varjatud pingeid ja sekkuda viisil, mis taastab süsteemi tasakaalu ja terviklikkuse.

### **Kolme Mõõtme Mudel (3M) – süsteemse supervisiooni ja coachingu väljaõppe alusprintsüübid**

Süsteemne supervisioon ja coaching tuginevad **Kolme Mõõtme Mudelile (3M)**, mis kirjeldab süsteemide nähtamatut korrastatust ja arhitektuuri. Mudel ei ole ainult kolme reegli kogum, vaid **fenomenoloogiline raamistik**, mis aitab mõista, kuidas süsteemid säilitavad oma terviklikkust ja millised nähtamatud pinged neid kujundavad.

- **Korrastatus** – igal süsteemi liikmel ja funktsioonil on oma koht ja järjekord. Rikkumine tekib, kui rollid segunevad, funktsioonid kattuvad või hierarhia kaob. Korrastatus loob süsteemile aja ja ruumi mõõtme.
- **Tasakaal** – andmise ja saamise, panuse ja tunnustuse, vastutuse ja õiguste vahekord. Tasakaalu rikkumine tekitab nähtamatuid võlgu, lojaalsusi ja kompensatsioonimehhanisme, mis avalduvad käitumises ja suhetes. Tasakaal annab süsteemile eetilise ja emotsionaalse mõõtme.
- **Kaasatus** (*engagement*) – kõigil, kes süsteemi kuuluvad või on seda mõjutanud, on õigus olla nähtud ja tunnustatud. Kui keegi jäetakse välja, kandub see varjatud dünaamikana edasi (nt asendusrollide või varjatud lojaalsuste kujul). Kaasatus loob süsteemile tähendusliku ja identiteedilise mõõtme.

**3M mudel on õppekava läbiv alus:** see on diagnostiline raamistik, tööriist nähtamatute mõjude mõistmiseks ja praktiline orientiir supervisiooni ja coachingu sekkumistes. Igas moodulis peegelduvad 3M printsüübid eri tasanditel – indiviidis, meeskonnas ja organisatsioonis – ning õppija harjutab neid tõlgendama kui **omavahel põimunud mõõtmeid, mitte eraldiseisvaid reegleid**.

1.2. Õppe kogumaht on 500 akadeemilist tundi, mis jaguneb järgmiselt:

- 300 tundi auditoorset õpet (sh loengud, töötoad, rühmatööd ja supervisioonid);
- 150 tundi juhendatud praktikat, sh individuaal- ja meeskonnatöö, juhtumianalüüsid;
- 150 tundi iseseisvat tööd ja kirjalikku refleksiooni.

## 2. ÕPPEKAVA LÄHENEMINE

2.1. Lähenemise olemus: süsteemne supervisioon ja coaching ühendab süsteemset mõtlemist, reflektiivset praktikat ning professionaalset eneseteadvustamist. Töö ei keskendu üksnes indiviidile, vaid vaadeldakse kogu konteksti: suhteid, rolle, struktuure ja organisatsioonikultuuri.

2.2. Eesmärgid ja fookus: eesmärk on toetada professionaalset arengut, koostööd ja rolliselgust keerulistes töö konfliktides ja muutuvates tingimustes.

2.3. Seos teiste metoodikatega: lähenemine lõimib elemente süsteemsest-ja lahenduskesksest mõtlemisest - ja fenomenoloogilisest praktikast.

2.4. Süsteemne lähenemine supervisioonis ja coachingus tugineb arusaamale, et üksikisiku tööalased väljakutsed paiknevad alati suhete võrgustikus, organisatsioonilistes struktuurides ja laiemates sotsiaalsetes süsteemides. Seetõttu keskendub õppesuund mitte üksnes indiviidile, vaid terviklikule töökontekstile.

2.5. Lähenemise fookus on professionaalse arengu, rolli teadlikkuse, koostöö ning eetilise teadlikkuse toetamisel keerulistes ja kiiresti muutuvates töökeskkondades.

2.6. Õpe lõimib elemente erinevatest meetoditest, sealhulgas süsteemne mõtlemine, reflektiivne praktika, lahenduskeskne lähenemine, narratiivne ja fenomenoloogiline kohalolu.

2.7. Õppekava teoreetilised mõjutajad:

- **Gregory Bateson** – süsteemne epistemoloogia, kommunikatsiooni mustrid ja küberneetika;
- **Peter Hawkins** – süsteemne supervisioon ja viie fookusega raamistik (Five Cs: Client, Coach, Coachee, Context, Connections);
- **Insoo Kim Berg** ja **Steve de Shazer** – lahenduskeskne lühiteraapia ja selle rakendused arengut toetavas töös;
- **Nancy Kline** – mõtlemisruumi loomine (Thinking Environment) ning psühholoogilise turvalisuse alused õppimises;
- **Virginia Satir** – peresüsteemide dünaamika ja suhtemustrite ümberkujundamine;
- **Carl Rogers** – kliendikeskne lähenemine, tingimusteta aktsepteerimine ja empaatia kui professionaalse suhte aluspõhimõtted;
- **Kurt Lewin** – grupidünaamika ja tegevusõppe alused;
- **Donald Schön** – refleksiivne praktika ja õppimine tegevuse kaudu;
- **Otto Scharmer** – Teooria U (Theory U) kui transformatiivse muutuse ja teadliku kohalolu kontseptuaalne alus;
- **Edgar Schein** – organisatsioonikultuuri mõistmine ja coaching’u roll psühholoogilise lepinguga töötamises;
- **Wilfred Bion** – grupipsühholoogia ja õppimise psühhoanalüütilised protsessid;
- **Melanie Klein** ja **Donald Winnicott** – varajaste objektsuhete teooriad ja professionaalse suhte arengulised aspektid;
- **John Bowlby** – kiindumusteooria ja selle rakendused juhendavates suhetes;
- **Daniel Stern** ja **Peter Fonagy** – mentaliseerimine, intersubjektiivsus ja reflektiivne funktsioon supervisioonis ja coachingus;

- **David Kolb** – kogemusõppe tsükkel;
- **Timothy Gallwey, Sir John Whitmore, Julie Starr** – coaching'u arengusuunad, eesmärgistamise ja enese potentsiaali avamise tehnikad;
- **Anthony Grant** – tõendus põhine coaching ning eesmärgipõhise ja lahenduskeskse coachingu ühendamine organisatsiooni kontekstis.

### 3. ÕPPEKAVA EESMÄRGID

- 3.1. Arendada osalejate võimekust töötada süsteemse superviisorina ja coachina erinevates tööalastes kontekstides.
- 3.2. Anda praktilisi tööriistu ja teoreetilist raamistikku reflektiivsete, loovate ning süsteemsete sekkumiste läbiviimiseks.
- 3.3. Kujundada professionaalne hoiak, mis tugineb eetilisele teadlikkusele, kohalolule ja eneserefleksioonile.
- 3.4. Teha nähtavaks süsteemide varjatud mustrid, mis võivad takistada arengut.

### 4. ÕPIVÄLJUNDID

- 4.1. Osaleja demonstreerib süsteemset arusaamist superviisiooni ja coachingu teoreetilistest alustest ning rakendab neid professionaalses praktikas.
- 4.2. Kujundada professionaalne hoiak, mis tugineb eetilisele teadlikkusele ja 3 M printsiipidele.
- 4.2. Oskab juhtida superviisiooni- ja coachingu protsessi nii individuaalsel kui meeskondlikul tasandil, arvestades süsteemseid ning kontekstuaalseid tegureid.
- 4.3. Valdab juhendamise protsessi faase: lepingufookuse loomine, eesmärgistamine, protsessi juhtimine, peegeldamine ja tulemuste hindamine.
- 4.4. Tegutseb eetiliselt ja vastutustundlikult, tunneb oma professionaalseid piire ja oskab reageerida eetilistele dilemmadele.
- 4.5. Suudab luua arengut soodustava koostöösuhte ning toetada superviseeritava/coachee professionaalset identiteeti, eneserefleksiooni ja arengut.
- 4.6. Oskab analüüsida juhtumeid korrastatuse, tasakaalu ja kaasatuse prisma kaudu;
- 4.7. Juhib juhendamise protsessi nii individuaalsel, meeskonna kui ka organisatsiooni tasandil;
- 4.8. Loob arengut soodustava koostöösuhte, toetades superviseeritava või coachee identiteeti ja eneserefleksiooni.

### 5. ÕPPEMEETODID

- 5.1. Teoreetilised loengud ja seminarid, mis loovad akadeemilise raamistiku praktiliseks tööks.
- 5.2. Reflektiivsed rühmatööd, mille kaudu süvendatakse isiklikku ja professionaalset teadlikkust.

5.3. Simulatsioonid, rollimängud ja harjutused, et kinnistada juhendamisoskusi reaalsetes töösituatsioonides.

5.4. Loovad ja kehalised tehnikad, et toetada kogemuslikku õppimist.

5.5. Juhtumipõhine õpe ja praktilised juhtumikäsitlused.

5.6. Kirjalik portfoolio, individuaalne ja suuline refleksioon.

## **6. SIHTRÜHM**

6.1. Professionaalid, kes töötavad inimestega, meeskondade või organisatsioonidega ning soovivad süvendada oma süsteemse supervisiooni ja coachingu oskusi.

## **7. ÕPPIMA ASUMISE TINGIMUSED**

7.1. On läbinud organisatsiooni süsteemse fenomenoloogilise konsultandi õppekava

7.2. Kõrgharidus või sellele vastav erialane kogemus.

7.3. Töökogemus inimeste või meeskondadega.

7.4. Valmidus osaleda reflektiivses ja kogemuslikus õppeprotsessis.

## **8. ÕPPE VORM JA STRUKTUUR**

8.1. Õpe toimub 10 mooduli kaupa, perioodilisusega 1–2 kuud.

8.2. Iga moodul sisaldab teoreetilist sisu, praktilisi harjutusi ja reflektiivseid arutelusid.

8.3. Õpe toimub eesti keeles.

## **9. KOOLITUSE KOLM TASANDIT**

9.1. Individuaaltasand – töö professionaalse eneseteadlikkuse, rollihaldamise ja tööalaste eesmärkidega.

9.2. Meeskonna tasand – töö koostööd, kommunikatsiooni ja süsteemseid mustreid puudutavate teemadega meeskondades.

9.3. Organisatsiooni tasand – töö organisatsioonilise konteksti, kultuuri, juhtimise ja muutustega.



## **10. PRAKTIKA**

10.1. Vähemalt üks individuaalne juhendamisprotsess (vähemalt viis sessiooni).

10.2. Vähemalt üks meeskonnaga juhendamisprotsess (vähemalt kolm sessiooni).

10.3. Praktikate kirjalik dokumenteerimine, reflekteerimine ja õppesupervisioon (vähemalt viis tundi).

10.4. Praktika eesmärgiks on:

- rakendada õpitud teadmisi reaalses töökeskkonnas;
- edendada eetilist ja reflektiivset teadlikkust;
- tugevdada osaleja professionaalset identiteeti ja kohalolu.

## **11. ÕPPE LÄBINUD OSALEJA:**

11.1. Demonstreerib süstemaatilist arusaamist supervisiooni ja coachingu teoreetilistest alustest ning oskab hinnata nende meetodikate rakendatavust erinevates professionaalsetes kontekstides.

11.2. Oskab kujundada ja juhtida supervisiooni- ja coachingu protsesse nii individuaal- kui meeskonna tasandil, arvestades süsteemseid, suhtelisi ja organisatsioonilisi mõjutegureid.

11.3. Valdab juhendamise protsessi võtmefaase: suudab luua ja hoida lepingulist raami, formuleerida eesmärgid, juhtida protsessi kulgu ning viia läbi sisulist ja arendavat tagasisidestamist.

11.4. Kasutab 3M mudelit analüütilise ja refleksiivse tööriistana.

11.5. Suudab luua arengut soodustava koostöösuhte, toetada superviseeritava või coachee professionaalset refleksiooni, rolliteadlikkust ning enesearengut läbi süsteemse ja fenomenoloogilise vaate.

11.6. Demonstreerib süstemaatilist arusaamist supervisiooni ja coachingu alustest.

11.7. Oskab superviseerida ja coachida vastavalt vajadusele erinevatel tasanditel ja valdab võtmefaase ja hoiab professionaalseid piire,

11.8. Tegutseb eetiliselt teadlikult, oskab tuvastada eetilisi dilemmasid ning suudab adekvaatselt hinnata ja hoida professionaalseid piire.

## **12. LÕPETAMINE JA SERTIFIKAAT**

12.1. Sertifikaadi saamise eelduseks on kõikide moodulite läbimine, praktika protsesside läbiviimine, juhtumitöö esitlemine ja kirjaliku portfoolio esitamine.

12.2. Lõpetajale väljastatakse tunnistus nimetusega: **Sertifitseeritud süsteemne superviisor ja coach.**

## **EESTI SUPERVISIOONI- JA COACHINGU ÜHINGU PÄDEVUSTASEMED**

### **6. tase**

Vastab kvaliteedinõuetele. Praktiseerinud superviisori või superviisor-coachina vähemalt 1 aasta peale väljaõppe lõpetamist. Täiendab ennast erialaselt.

### **7. tase**

Vastab kvaliteedinõuetele. Töötanud superviisori või superviisor-coachina vähemalt 3 aastat peale väljaõppe lõpetamist. Täiendab ennast erialaselt ja arendab valdkonda.

### **8. tase**

Vastab kvaliteedinõuetele. Töötanud superviisori või superviisori ja coachina vähemalt 6 aastat. Täiendab ennast erialaselt, arendab valdkonda, superviseerib ja koolitab superviisoreid, coache, mentoreid või nõustajaid; teeb teadustööd ja kirjutab artikleid/raamatuid; arendab välja uusi meetodikaid ja lähenemisviise.

1. MOODUL:

## SISSEJUHATUS SÜSTEEMSESSE SUPERVISIOONI JA COACHING'USSE. SEOS 3-M PÕHIPRINTSIIPIDEGA

**Maht:** 3 päeva / 30 akadeemilist tundi

**Praktika:** 8 akadeemilist tundi + harjutamine peergrippides

### Eesmärk

Mooduli eesmärk on anda õppijale terviklik ja süstemaatiline arusaam supervisiooni kui professionaalse praktika kujunemisloost, selle olulisematest teoreetilistest ja filosoofilistest suundumustest ning professionaalsest tähendusest süsteemse mõtteviisi kontekstis. Õppijad analüüsivad supervisiooni arengut kui sotsiaal kultuurilist nähtust, uurivad selle tähendust ja mõju töö seotusele (engagement) erinevates kontekstides ning seostavad supervisiooni praktikat eetika, professionaalse identiteedi ja organisatsioonilise dünaamikaga.

Kujundatakse õppijas süvitsi mõistetud ja professionaalselt struktureeritud arusaam süsteemsest supervisioonist ja coachingust kui komplekssetest, mitmetasandilistest juhendamisprikkatetest. Õppija alustab süstemaatilist enesereflekterimise protsessi, mille käigus asetub oma professionaalsesse identiteeti süsteemse juhendajana. Kogu mooduli jooksul toetub õppimine 3-M põhiprintsiipide rakendamisele, mis kujundab süsteemse supervisiooni ja coaching'u sisemist korrastatust. Nende toimimine avaldub õppimise ja praktika eri tasanditel mõistmise, mustrite teadvustamise ja muutuse võimaldamisena – protsessina, mis loob tasakaalu, kaasatuse ja süsteemi sisemise kooskõla.

### Teemad

1. Süsteemne epistemoloogia ja süsteemiteooria alused – süsteemide eneseregulatsioon, piiratus, avatus, tagasisideahelad, homöostaas ja dünaamilisus; süsteemide tajumise fenomenoloogilised aspektid juhendamises.
2. Supervisiooni ja coachingu genealoogia ja kontseptuaalsed lähtekohad – erialade kujunemislugu, eesmärgid, valdkondlikud rakendused ja kontekstispetsiifilised erinevused; piirid nõustamise, teraapia ja juhendamise vahel.
3. Rollikontseptsioon juhendamissituatsioonis – juhendaja, juhendatava ja organisatsiooni vaheline kolmnurksuhe, lepingu ja tööraami loomine, rollipinge ja vastutusväljade analüüs.
4. Rahvusvahelised eetilised raamistikud ja standardid – ICF, ANSE ning nende võrdlev käsitlus; eetiliste dilemmade süsteemne mõtestamine ja professionaalsete piiride hoidmine.
5. Professionaalne identiteet ja enesearengu kaardistamine – osaleja individuaalse arengutrajektoori sõnastamine, arengupotentsiaali ja isiklike komistuskivide teadvustamine; õpieesmärkide määratlemine süsteemses võtmes.
6. 3M printsiipide integreerimine – kuidas korrastatus, tasakaal ja kaasatus kujundavad supervisiooni ja coachingu tööraami; kuidas nende rikkumine ilmneb juhendamissituatsioonides.
7. Algpõhjused ja põhjuste valem – nähtamatu süsteemse põhjuse ja nähtava sümptomi seos juhendamisprikkatets; valemi kasutamine analüütilise tööriistana supervisioonis ja coachingus.

### Õpitulemused

Mooduli läbinu:

1. Tunneb süsteemse supervisiooni ja coachingu kontseptuaalseid aluseid ning eristab neid teistest juhendamisprikkatetest nii teoreetilisel kui praktilisel tasandil.
2. Mõtestab juhendamise konteksti süsteemsete tasandite kaudu – seostades indiviidi, meeskonna ja organisatsiooni dünaamikat.
3. Oskab analüüsida juhendaja professionaalset rolli ja eetilist positsiooni erinevates kontekstides, kasutades rahvusvahelisi eetilise praktika standardeid.
4. Eristab supervisiooni ja coachingu rakenduslikke fookusi ning hindab, milline lähenemine sobib erinevates olukordades.
5. Tunneb süsteemse mõtlemise keskeid mõisteid (nt süsteemi piir, kausaalsuse ringlus, tagasiside, kontekstuaalsus) ja rakendab neid vajalikus struktuuris.

## Süsteemse supervisiooni ja coaching'u õppekava moodulid

6. Suudab siduda 3M printsiibid juhendamisprotsessi analüüsi ja refleksiooniga.
7. Mõistab algpõhjuste ja universaalse valemi toimimist ning oskab neid rakendada tööriistadena nähtamatu ja nähtava seoste mõistmisel.
8. Sõnastab isiklikud arengueesmärgid ja koostab kaheaastase individuaalse arenguplaani, mis toetab tema professionaalset arengut süsteemse juhendajana.

2. MOODUL:

## **SUPERVISIOONI TEOORIAD, FILOSOOFIA JA KONTSEPTUAALSED ALUSED, SEOS 3-M PÕHIPRINTSIIPIDEGA**

**Maht:** 3 päeva / 30 akadeemilist tundi

**Praktika:** 8 akadeemilist tundi + harjutamine peergrippides

### **Eesmärk**

Mooduli eesmärk on kujundada õppijas terviklik ja süsteemne arusaam supervisiooni teoreetilistest ja filosoofilistest alustest ning nende seosest professionaalse praktika, eetika ja süsteemse mõtteviisiga. Õppija uurib, kuidas erinevad teooriad ja käsitlused on kujundanud supervisiooni identiteeti ning kuidas filosoofilised lähtekohad toetavad professionaalset hoiakut ja süsteemset tegutsemist. Õppija analüüsib supervisiooni kui sotsiaal-kultuurilist nähtust ning uurib selle mõju professionaalsele identiteedile, eetilistele valikutele ja organisatsioonilistele dünaamikatele. Mooduli õppimine ja praktika toimuvad 3-M põhiprintsiipide rakendamise raamistikus, mis kujundab süsteemse supervisiooni sisemist korrastatust. Nende printsiipide toimimine väljendub õppimise ja praktika eri tasanditel mõistmise, mustrite teadvustamise ja muutuse võimaldamisena – protsessina, mis loob tasakaalu, kaasatuse ja süsteemi sisemise kooskõla.

### **Teemad**

#### 1. Supervisiooni arengulugu ja mõjuväljad

– supervisiooni kujunemine ja areng psühhoteraapias, sotsiaaltöös, hariduses ja organisatsiooni arenduses; kuidas erinevatel ajajärgudel on rõhutatud korrastatust (struktuur, raamid), tasakaalu (andmine-saamine juhendaja ja juhendatava vahel) ning kaasatust (kõigi osapoolte nähtavus ja osalus).

#### 2. Supervisiooni mitme tasandilised eesmärgid

– isiklik areng, professionaalne pädevus, organisatsiooniline kohanemine ja kultuuriline mõju; kuidas iga eesmärgitase suhestub korrastatuse (rollid ja piirid), tasakaalu (panuse ja tunnustuse õiglane jaotus) ning kaasatuse (süsteemse terviklikkuse) printsiipidega.

#### 3. Kontseptuaalsed suunad ja lähenemised

– psühhodünaamiline, humanistlik, kognitiivne, lahenduskeskne, süsteemne, dialoogiline ja narratiivne supervisioon: võrdlev käsitlus. Analüüs, kuidas iga lähenemine tõlgendab või eirab 3M printsiipide rikkumisi (nt psühhodünaamiline rõhutab tasakaalu sisemiste jõudude vahel, humanistlik kaasatust, süsteemne korrastatust ja seoseid).

#### 4. Süsteemne supervisioon

– süsteemse vaate printsiibid ja mõjuväljade analüüs. Universaalse valemi rakendamine: nähtamatu mustri (nt tasakaalutus, korratuse või väljatõrjumise) ja nähtava sümptomi (nt tööpinged, konfliktid, läbipõlemine) seos. Positsioneerimine mitmetasandilises süsteemis korrastatuse, tasakaalu ja kaasatuse prisma kaudu.

#### 5. Refleksiivne praktika supervisioonis

– refleksioon kui professionaalse kasvu tööriist, kogemusliku teadmise loomine ja kriitiline eneseteadlikkus. Refleksioon ise kui kaasatuse akt: iseenda, oma tunnete ja piiride nähtavaks tegemine, tasakaalu taastamine sisemiste ja välimiste nõudmiste vahel, korrastatuse loomine oma professionaalses rollis.

#### 6. Eetika supervisioonis

– eetika kui elav süsteemne praktika. Eetilised dilemmad kui korrastatuse, tasakaalu ja kaasatuse konfliktid: kellel on õigus kuuluda, kuidas jagunevad õigused ja kohustused, millised piirid annavad korrastatust, millal on tasakaal ohus. Professionaalsete piiride hoidmine kui korrastatuse väljendus; eetika organisatsioonis kui tasakaalu ja kaasatuse garantii.

### **Seosed ANSE kompetentsidega**

Kompetents 1: Professionaalse suhte loomine

Kompetents 3: Reflektiivse ja eetilise praktika arendamine

Kompetents 4: Teoreetilise raamistiku loomine ja mõtestamine

Kompetents 6: Jätkuv professionaalne areng ja enesejuhitavus

## Süsteemse supervisiooni ja coaching'u õppekava moodulid

### Õpitulemused

Mooduli läbinu:

1. Mõistab supervisiooni kui professionaalse praktika arengut ja selgitab selle tähendust eri valdkondades ning ühiskondlikes kontekstides.
2. Tunneb ja oskab eristada supervisiooni erinevaid teoreetilisi suundi ning nende mõju juhendamise käsitlusele.
3. Mõtestab süsteemset supervisiooni kui mitme tasandilist ja kontekstiteadlikku praktikat, mis hõlmab nii indiviidi, meeskonna kui organisatsiooni tasandit.
4. Kasutab refleksiivset praktikat ja eetilisi kaalutlusi oma juhendamise käsitluse kujundamisel ja professionaalse identiteedi süvendamisel.

3. MOODUL:

## COACHING'U TEOORIA, FILOSOOFIA JA KONTSEPTUAALSED ALUSED – SEOS 3-M PÕHIPRINTSIIBIGA

**Maht:** 3 päeva / 30 akadeemilist tundi

**Praktika:** 8 akadeemilist tundi + harjutamine peergruppides

### Eesmärk

Mooduli eesmärk on kujundada õppijas terviklik ja süsteemne arusaam coaching'u teoreetilistest ja filosoofilistest alustest ning nende seosest professionaalse praktika, eetika ja süsteemse mõtteviisiga. Õppija uurib, kuidas erinevad coaching'u koolkonnad ja arengusuunad on kujundanud selle valdkonna identiteeti, eesmärgi ja rakendusviise, ning analüüsib coaching'ut kui professionaalset suhet, mis toetab inimese teadlikkust, enesejuhtimist ja vastutust süsteemse terviku osana. Mooduli õppimine ja praktika toimuvad 3-M põhiprintsiipide rakendamise raamistikus, mis kujundab süsteemse coaching'u sisemist korrastatust ja tasakaalu; nende printsiipide rakendumine väljendub õppimise ja praktika erinevates tasandites mõistmise, mustrite teadvustamise ja muutuse võimaldamisena, mis loob kaasatuse ja süsteemi sisemise kooskõla.

### Teemad

1. Coachingu kujunemislugu ja genealoogiline paljus – ülevaade coaching tekkest juhtimises, spordipsühholoogias, teraapias ja hariduses. Coachingu institutsionaliseerumine ning kutseidentiteedi areng (sh ICF, EMCC jt). Arutelu selle üle, kuidas süsteemne mõtlemine ja 3-D printsiibid on coachingu arengut mõjutanud.
2. Coaching kui süsteemne protsess – süsteemse kuuluvuse, konteksti, peremustrite, organisatsioonikultuuri ja rollide mõju coaching'us. Teadlikkus nähtamatust süsteemiväljast ja selle tajumine coaching'u töös. 3-D printsiibi rakendamine: kuidas korrastatus loob turvalise tööraami, tasakaal võimaldab muutust ja kuulumine toob esile ressursid.
3. Peamised coachingu suunad ja kontseptuaalsed alused – võrdlev käsitlus järgmiste suundade vahel:
  - Lahenduskeskne coaching (Insoo Kim Berg, Steve de Shazer)
  - Arenguline ja psühhodünaamiline coaching (Manfred Kets de Vries, Erik de Haan)
  - Gestalt-coaching (Perls, Clarkson)
  - Narratiivne coaching (David Drake)
  - Reflektiivne coaching (Jenny Rogers, Nancy Kline)
  - Süsteemne ja konstellaativne coaching (Peter Hawkins, Gunthard Weber)
4. Coachingu väärtused ja filosoofilised mõjutajad – isiku autonoomia, potentsiaali austamine, kohalolu, fenomenoloogiline vaatus, dialoogilisus. Filosoofilised mõjutajad: Martin Buber, Carl Rogers, Hannah Arendt, Paulo Freire. Kuidas need väärtused toetavad korrastatuse, tasakaalu ja kuulumise loomist coaching'u protsessis.
5. Coaching professionaalse identiteedi ja eetilise vastutuse kujundajana – eetiline teadlikkus, töö piiride hoidmine, mõjuanalüüs, kohalolu teadlik juhtimine ja eetilised dilemmad süsteemses kontekstis. 3-M printsiibi rakendamine eetiliste otsuste tegemisel ja vastutuse tajumisel.
6. Supervisiooni ja coaching'u seosed ning erinevused – süvavõrdlus teoreetiliste ja praktiliste lähtekohtade vahel süsteemse juhendamise praktikas. Kuidas 3-M printsiip loob silla kahe praktika vahel ja aitab neid eristada ning integreerida.

### Seosed ICF kompetentsidega

- Kompetents 1: Näitab eetilist käitumist ja järgib professionaalseid standardeid
- Kompetents 2: Coach'i mõtteviisi kehastamine
- Kompetents 4: Loob usaldusliku suhte
- Kompetents 5: Säilitab kohalolu
- Kompetents 7: Teadvustamise soodustamine

### Õpitulemused

Mooduli edukas läbinu:

## Süsteemse supervisiooni ja coaching'u õppekava moodulid

1. Kirjeldab coachingu kujunemisprotsessi interdistsiplinaarses kontekstis ja seostab seda kaasaegse professionaalse identiteedi kujunemisega.
2. Tunneb ja eristab peamisi coachingu teoreetilisi ja praktilisi suundi ning mõistab nende rakendatavust erinevates tööolukordades.
3. Seob coachingu praktika süsteemse ja fenomenoloogilise vaatega ning tajub nähtamatuid süsteemseid mõjureid kliendi arenguprotsessis.
4. Oskab kujundada eetilist ja usalduslikku coachingu suhet ning reflekteerida oma kohalolu, rolli ja mõju juhendamissituatsioonis.
5. Kasutab teadlikult erinevaid coachingu meetodikaid ja oskab kohandada neid vastavalt kliendi arengufaasile, süsteemsele kuuluvusele ja kontekstuaalsele raamistikule.
6. Rakendab 3-M ehk korrastatuse, tasakaalu ja kuulumise printsiipi coachingu protsessis, et toetada kliendi süsteemset arengut ja püsiva muutuse tekkimist.

4. MOODUL:

## JUHTIMINE MEESKONNA DÜNAAMIKAS JA SÜSTEEMNE MÕJU MEESKONNALE, SEOS 3-M PÕHIPRINTSIIBIGA

**Maht:** 3 päeva / 30 akadeemilist tundi

**Praktika:** 8 akadeemilist tundi + harjutamine peergruppides

### Eesmärk

Mooduli eesmärk on arendada õppijas süsteemset teadlikkust ja võimekust juhtida meeskondi terviklikult, mõistes juhi rolli ja mõju meeskonna sisemiste protsesside, suhete ja arengudünaamika kujundamisel. Õppija uurib, kuidas juht toimib süsteemi osana ning kuidas tema positsioon, otsused ja tegutsemisviis mõjutavad nähtamatuid struktuure, usaldust ja koostööd. Fookuses on juhi suutlikkus märgata meeskonnas korduvaid mustreid, luua korrastatust ja toetada tasakaalu, mis võimaldab meeskonnal toimida kooskõlas eesmärkide ja väärtustega. Mooduli õppimine ja praktika toimuvad 3-M põhiprintsiipide rakendamise raamistikus, mis kujundab süsteemse juhtimise sisemist korrastatust ja tasakaalu; nende printsiipide rakendumine väljendub õppimise ja praktika erinevates tasandites mõistmise, mustrite teadvustamise ja muutuse võimaldamisena, mis loob kaasatuse ja süsteemi sisemise kooskõla.

### Teemad

1. Juht kui meeskonna sisese süsteemse dünaamika kujundaja – juhi mõju meeskonna ökosüsteemile nii nähtaval kui nähtamatul tasandil. Kuidas juhi tegevus ja olemus mõjutavad korrastatust (struktuuri ja selgust), tasakaalu (andmise ja võtmise dünaamikat) ning kuuluvust (seotust ja kaasatust).
2. Meeskond kui autonoomne süsteem – kuuluvus, lojaalsused, rollide kujunemine ja sisemine tasakaal. Kuidas juht saab toetada süsteemi korrastatust ilma seda üle juhtimata ning hoida tasakaalu hierarhia ja autonoomia vahel.
3. Juhi roll süsteemse vastupanu, alliansside ja jõujoonte juhtimisel – positsioneerumine juhtimissüsteemis, piiride hoidmine ja tähendusloome suunamine. Kuidas korrastatus loob turvalise piiri, tasakaal aitab vastupanu ümber mõtestada ja kuuluvus muudab jõujooned koostööks.
4. Tuckmani ja Belbini mudelid süsteemse juhtimise kontekstis – meeskonna arengu- ja rollidünaamika juhtimine süsteemselt. 3-M printsiibi rakendamine erinevates arengufaasides: korrastatus kujunemisfaasis, tasakaal tormamises ja normeerumises, kuuluvus tegutsemise ja lagunemise faasis.
5. Süsteemse pinge allikad – rollikonfliktid, välistatud liikmed, nähtamatud lepingud ja lahendamata organisatsioonilised mustrid. Kuidas korrastatus aitab konflikte nähtavaks teha, tasakaal loob liikumisruumi ja kuuluvus aitab taastada katkestatud sidemeid.
6. Koostöö piiride hoidmine ja usalduse juhtimine – emotsionaalse turvalisuse ja psühholoogilise leppe loomine süsteemsest vaatenurgast. Piirid korrastatuse hoidjana, usaldus kui tasakaalu tulemus, kuuluvus kui turvalise koostöö eeltingimus.
7. Struktuursed ja fenomenoloogilised sekkumised konflikti olukordades – juhtimissituatsioonide töötlemine läbi juhtumianalüüsi, ruumilise kaardistamise ja sümbolsete tähendusväljade avamise. Kuidas 3-M printsiibi abil kriisi mõtestada kui süsteemse muutuse kutset ja luua ruum transformatsiooniks.

### Seosed ANSE superviisori kompetentsidega

- Kompetents 1: Professionaalse suhte loomine ja hoidmine
- Kompetents 2: Süsteemide ja konteksti mõistmine
- Kompetents 3: Reflektiivse praktika arendamine ja meta positsiooni hoidmine
- Kompetents 5: Superviisiooni protsessi juhtimine

### Seosed ICF coach'i kompetentsidega

- Kompetents 3: Luua usalduslikud suhted ja turvaline ruum
- Kompetents 6: Aktiivne kuulamine
- Kompetents 7: Teadvustamine ja õppimise soodustamine
- Kompetents 8: Coaching'u tulemuste toetamine

### Õpitulemused

Mooduli edukas läbinu:

## Süsteemse supervisiooni ja coaching'u õppekava moodulid

1. Tunneb süsteemse ja fenomenoloogilise juhtimise põhialuseid meeskonna keskkonnas ning suudab neid rakendada oma juhtimispraktikas.
2. Oskab tuvastada ja analüüsida meeskonnas esinevaid nähtamatuid süsteemseid dünaamikaid ning sõnastada nendega seotud korratust, tasakaalutust ja katkestatud kuuluvust.
3. Kasutab süsteemseid juhtimisvõtteid meeskondade toetamiseks, sh sekkumisi süsteemsete pingete ja vastupanu leevendamiseks.
4. Oskab luua struktuurseid ja taju põhiseid sekkumisi, mis toetavad meeskondade arengut, selgust, koostööd ja kuuluvuse taastumist.
5. Tunneb ära juhi rolli süsteemsetes dünaamikates, oskab eristada oma mõjuvälja ja sekkuda eetiliselt ning süsteemselt teadlikult.
6. Suudab reflekteerida ja kohandada oma juhtimispraktikaid süsteemse ja fenomenoloogilise vaate kaudu, ühendades mõtlemise, taju ja tegevuse.
7. Rakendab teadlikult 3-M printsiipi – korrastatust, tasakaalu ja kuulumist – juhtimise kõikidel tasanditel, et toetada meeskonna ja organisatsiooni arengut.

5. MOODUL:

## MEESKONNA DÜNAAMIKA JA SÜSTEEMNE SEKKUMINE MEESKONNATÖÖS, SEOS 3-M PÕHIPRINTSIIBIGA

**Maht:** 3 päeva / 30 akadeemilist tundi

**Praktika:** 8 akadeemilist tundi + harjutamine peergrippides

### Eesmärk

Mooduli eesmärk on arendada õppijas võimekust mõista ja toetada meeskondi süsteemsest vaatenurgast, kasutades grupidünaamika teooriaid, süsteemseid analüüsi- ja sekkumisviise ning teadlikku rollijuhtimist. Rõhk on meeskonna kui terviku toimimisel – nähtamatutel seostel, positsioonidel ja mõjupõhimõtetel, mis kujundavad koostööd, vastutust ja tasakaalu. Õppija arendab oskust luua tööraamistikke, mis toetavad korrastatust, tasakaalu ja kaasatust ning võimaldavad meeskonnal end isereguleerivalt uuendada. Mooduli õppimine ja praktika toimuvad 3-M põhiprintsiipide rakendamise raamistikus, mis kujundab süsteemse meeskonnatöö sisemist korrastatust ja kooskõla; nende printsiipide rakendumine väljendub õppimise ja praktika eri tasandites mõistmise, mustrite teadvustamise ja muutuse võimaldamisena, mis toetab süsteemi terviklikku toimimist.

### Teemad

1. Meeskond kui süsteem – meeskonna kui autonoomse ja dünaamilise süsteemi mõtestamine. Süsteemsete jõudude (kuuluvus, lojaalsus, rollid) uurimine, mis kujundavad käitumist, sidusust ja tulemuslikkust. Kuidas korrastatus loob selge struktuuri, tasakaal tagab koostöö ja kuuluvus loob tähendusliku seotuse.
2. Grupidünaamika põhiseaduspärasused – Tuckmani meeskonna arengumudel süsteemse muutuse kontekstis: kujunemine, tormamine, normeerumine, tegutsemine ja lagunemine. Iga faasi süsteemne tõlgendus 3-M printsiibi kaudu: millal korrastatus laguneb, kuidas tasakaal taastub ja kuidas kuuluvust uuesti luua.
3. Rollid ja nähtamatu struktuur – Belbini meeskonnarollid ja mitteametlikud rollimustrid (nt ohver, päästja, süüdistaja) süsteemse raamistiku kaudu. Rolli muutumise tingimused ja töö sekkumisega. Kuidas korrastatus loob ruumi rollide liikumiseks, tasakaal hoiab rollide vahelise dünaamika elusana ja kuuluvus annab igale rollile tähenduse.
4. Süsteemne sekkumine meeskonnas – sotsiomeetria, suhete kaardistamine, mustrite ja liidu võrgustike analüüs; süsteemsete jõujoonte teadvustamine ja mõjutamine. Kuidas korrastatus aitab mustreid selgelt näha, tasakaal võimaldab sekkuda ilma süsteemi destabiliseerimata ja kuuluvus toetab sekkumise vastuvõetavust.
5. Koostöö ja piirid meeskonnas – kontakt, usaldus, produktiivne konflikt, piiride hoidmine ja grupisiseste takistuste süsteemne tõlgendus. Piirid kui korrastatuse tööriist, konfliktid kui tasakaalu signaalid, usaldus kui kuuluvuse nähtav tulemus.
6. Juhtide ja meeskonna suhted – süsteemne rollijaotus, mõjuväljad ja kaassõltuvus; juhendaja võimalused peegeldada süsteemseid pingeid. Juhi ja meeskonna vahelise tasakaalu analüüs; kuuluvuse katkestuste ja võimu asümmeetria nähtavaks tegemine.
7. Meeskond kui organisatsiooni peegel – kuidas meeskonnad peegeldavad laiemat süsteemi (kultuur, väärtused, struktuurid); nähtavate ja varjatud mustrite seos. Kuidas organisatsiooni korrastatus ja kuuluvuse katkestused avalduvad esmalt meeskonnas.
8. Grupidünaamika süsteemne vaatlus – alliansid, marginaalsus, keskmes olek, välistatus ja konfliktid kui sümptomid; mustrite tähenduse otsimine.
9. Süsteemne töö meeskondlike mustritega – ruumiline kaardistamine, fenomenoloogiline vaatlus, süsteemne küsitlemine ja narratiivide töötlus.
10. Rolli- ja vastutuse selgus – süsteemse vaate rakendamine meeskonna rollijaotuse, funktsionaalsete suhete ja vastutusväljade mõtestamiseks.
11. Süsteemne sekkumine meeskondlikesse konfliktidesse – konflikti kui süsteemse signaali tõlgendamine, vastupanu fenomen ja transformatsiooni ruumi loomine.

### Seosed ANSE ja ICF kompetentsidega

#### ANSE:

- Kompetents 1: Professionaalse suhte loomine ja hoidmine
- Kompetents 2: Süsteemide ja konteksti mõistmine
- Kompetents 3: Reflektiivse praktika arendamine ja meta-positsiooni hoidmine
- Kompetents 5: Superviisiooni protsessi juhtimine

#### ICF:

- Kompetents 3: Luua usalduslikud suhted ja turvaline ruum
- Kompetents 6: Aktiivne kuulamine
- Kompetents 7: Teadvustamine ja õppimise soodustamine
- Kompetents 8: Coachingu tulemuste toetamine

### Õpitulemused

Mooduli edukas läbinu:

1. Tunneb meeskonna arenguprotsessi ja oskab eristada selle faase süsteemsest ja 3-M vaatenurgast.
2. Suudab meeskonda kaardistada kui süsteemi ning tuvastada käitumismustreid ja süsteemseid jõujooni korrastatuse, tasakaalu ja kuuluvuse printsiipide kaudu.
3. Oskab analüüsida rollide ja nähtamatute dünaamikate mõju meeskonna funktsionaalsusele ning rakendada sekkumisi nende ümberkorraldamiseks.
4. Rakendab süsteemseid sekkumisviise meeskonnasiseste protsesside juhtimiseks ja arendamiseks, toetudes 3-M printsiibile.
5. Kasutab süsteemset lähenemist, et toetada meeskonna eesmärgipärast toimimist ja koostööd läbi korrastatuse loomise, tasakaalu taastamise ja kuuluvuse süvendamise.
6. Oskab kasutada süsteemseid sekkumisviise, et töötada meeskondlike pingete, konfliktide ja dünaamikatega reflektiivselt ja eetilisel.
7. Kasutab süsteemseid meetodeid meeskonna koostöö, usalduse ja tulemuslikkuse tõstmiseks, rakendades teadlikult 3-M printsiipi.
8. Suudab töötada nii väikeste meeskondade kui ka suuremate kollektiividega, kohandades sekkumisviisi süsteemi eripära järgi ja hoides fookuses korrastatuse, tasakaalu ja kuuluvuse dünaamikat.

6. MOODUL:

## INDIVIDUAALNE PROTSESS SÜSTEEMSES SUPERVISIOONIS JA COACHING'US. SEOS 3-M PÕHIPRINTSIIBIGA

**Maht:** 3 päeva / 30 akadeemilist tundi

**Praktika:** 8 akadeemilist tundi + harjutamine peergruppides

### Eesmärk

Mooduli eesmärk on arendada õppijas võimekust läbi viia süvitsi minevaid individuaalseid supervisiooni- ja coaching'u protsesse, mis põhinevad süsteemsel mõtlemisel ning arvestavad kliendi professionaalset ja isiklikku konteksti. Õppija õpib nägema individuaalset tööprotsessi mitte üksnes kui eesmärgistatud arenguteed, vaid kui süsteemset liikumist, milles nähtamatud mõjurid, seosed ja positsioonid saavad korrastuda uuel tasandil. Eesmärk on kujundada oskus hoida juhendamissuhte sisemist arhitektuuri viisil, mis toetab selgust, tasakaalu ja kuulumist, võimaldades protsessil iseorganiseeruvalt areneda. Mooduli õppimine ja praktika toimuvad 3-M põhiprintsiipide rakendamise raamistikus, mis loob süsteemse töö sisemise korrastatuse ja tasakaalu; nende printsiipide rakendumine väljendub mõistmise, mustrite teadvustamise ja muutuse võimaldamisena, mis toetab professionaalse ja isikliku arengu terviklikku kooskõla.

### Teemad

1. Individuaalse juhendamise protsessi arhitektuur – pikaajalise juhendamissuhte loomine ja hoidmine: fookuse seadmine, eesmärkide täpsustamine, süsteemse kaardi koostamine. Kuidas 3-M printsiip struktureerib kogu töö: korrastatus loob selguse, tasakaal suunab protsessi dünaamikat ja kuulumine tagab turvalise tööruumi.

2. Süsteemne vaatlus individuaalsel tasandil – süsteemsete mustrite tajumine ja kaardistamine: kuuluvus, lojaalsus, rollid, põlvkondlikud dünaamikad, kultuurilised skriptid. 3-M rakendamine mustrite avamisel: kus on korratus, kus tasakaal on rikutud, kus keegi on välja jäetud ja kuuluvus katkestatud.

3. Professionaalne identiteet ja rolliteadlikkus – süsteemne töö identiteedi kujunemisega: kuidas organisatsioonilised, perelised ja kultuurilised süsteemid mõjutavad inimese professionaalset toimimist. Kuidas korrastatus identiteedis toetab tasakaalu ja kuuluvust; kuidas rolli võtmine ja sellest loobumine mõjutavad süsteemset liikumist.

4. Isiklik vs süsteemne – mõjutegurite eristamine – kuidas vältida juhendatava probleemide liigset individualiseerimist ja tuua nähtavale süsteemne kontekst.

Kuidas korrastatus eristab „minu“ ja „meie“ tasandi; kuidas tasakaal taastub siis, kui nähtamatud süsteemsed loogikad saavad nähtavaks.

5. Refleksiivne praktika ja fenomenoloogiline kohalolu – juhendaja kui neutraalne vaatleja ja süsteemse välja peegeldaja; refleksioonimeetodid ning iseenda mõju teadvustamine protsessis. Kuidas kohalolu aitab hoida tasakaalu juhendaja ja juhendatava vahel ning toetab kuulumist juhendamissuhtes.

6. Töö nähtamatu struktuuriga – sisemised lojaalsused, vastupanud, süsteemsed „varjud“, väljal baseeruvad takistused ja süsteemsed piirangud. Kuidas korrastatus loob ruumi varjatud jõudude nähtavaks saamiseks; kuidas tasakaal taastub, kui „võlgadest“ saab teadlik; kuidas kuuluvus mõjutab nähtamatute sidemete tugevust.

7. Individuaalse juhendamise suhte eetika ja piirid – usaldusliku ruumi loomine, professionaalsete piiride hoidmine ja eetiliste dilemmade käsitlemine individuaalses töövormis.

8. Tööriistad ja meetodid süsteemses individuaaltöös – morfogeneetiline kaart, süsteemsed küsimused, metafoorsed mudelid, struktuuride avamine, rollikaardid, joonistamine, kirjutamine ja kehateadlikkus. Tööriistade kasutamine 3-M printsiibi rakendamises.

9. Pikaajaline areng ja tulemuste jälgimine – kliendi arengufaaside mõistmine, muutuste mõõtmine ja juhendamise kohandamine vastavalt süsteemse olukorra muutumisele. Kuidas korrastatus ja tasakaal muutuvad aja jooksul ning kuidas kuuluvuse dünaamika mõjutab arengukaartide tõlgendamist.

**Seosed ANSE superviisori kompetentsidega**

## Süsteemse supervisiooni ja coaching'u õppekava moodulid

Kompetents 1: Professionaalse suhte loomine ja hoidmine – individuaalse juhendamissuhte arhitektuur, usaldus ja eetiliste piiride hoidmine.

Kompetents 2: Süsteemide ja konteksti mõistmine – isikliku ja süsteemse tasandi eristamine ning süsteemsete mustrite nägemine individuaalses protsessis.

Kompetents 3: Reflektiivse praktika arendamine ja meta-positsiooni hoidmine – juhendaja neutraalsus, fenomenoloogiline kohalolu ja enese mõju teadvustamine.

Kompetents 4: Teoreetilise ja metoodilise mitmekesisuse rakendamine – tööriistade (süsteemsed küsimused, metafoorid, kehateadlikkus) kasutamine individuaaltöös.

Kompetents 5: Supervisiooni protsessi juhtimine – individuaalse protsessi struktureerimine, eesmärkide seadmine, tulemuste jälgimine ja dokumenteerimine.

### Seosed ICF coachi kompetentsidega

Kompetents 2: Coachi mõtteviisi kehastamine – juhendaja kohalolu, eetilisus ja 3M printsiibi rakendamine individuaalses protsessis.

Kompetents 3: Usalduslike suhete ja turvalise ruumi loomine – selge struktuur ja turvaline raamistik, mis toetab korrastatust ja kuuluvust.

Kompetents 4: Kohalolu hoidmine – coach suudab säilitada tasakaalu ja kohalolu ka keerukates või emotsionaalselt laetud olukordades.

Kompetents 6: Aktiivne kuulamine – nähtavate ja varjatud mustrite kuulamine ning süsteemsete seoste äratundmine.

Kompetents 7: Teadvustamise ja õppimise soodustamine – klient tajub uusi perspektiive ja seoseid süsteemis.

Kompetents 8: Coachingu tulemuste toetamine – protsessi struktureeritud hoidmine, eesmärkide selgus ja tulemuste kinnistamine.

### Õpitulemused

Mooduli edukas läbinu:

1. Tunneb süsteemseid tegureid, mis mõjutavad indiviidi professionaalset identiteeti, ja oskab neid kaasata juhendamise protsessi kavandamisse.
2. Oskab disainida struktureeritud ja paindliku juhendamise protsessi, mis arvestab kliendi süsteemset tausta, arengufaase ja konteksti eripärasid.
3. Rakendab süsteemseid töövõtteid ja teoreetilisi mudeleid kliendi rollide, takistuste ja ressursside kaardistamiseks ja töötlemiseks.
4. Eristab täpselt isiklikke ja süsteemseid mõjureid ning kujundab sekkumisstrateegia vastavalt kliendi valmisolekule ja süsteemi dünaamikale.
5. Kasutab reflektiivseid ja fenomenoloogilisi töömeetodeid, hoides fookust nii nähtavatel kui varjatud mõjuteguritel.
6. Suudab luua ja hoida arengut toetavat juhendamise suhet, mis põhineb usaldusel, selgel kokkuleppel ja eetilisel kohalolul.
7. Hoiab professionaalseid piire ning tajub oma mõju individuaalses tööprotsessis.
8. Dokumenteerib ja reflekteerib individuaalset arenguprotsessi, kasutades süsteemseid jälgimis- ja hindamisvahendeid.
9. Rakendab teadlikult 3-M ehk korrastatuse, tasakaalu ja kuulumise põhimõtteid individuaalses juhendamises, et toetada kliendi süsteemset arengut ja muutuse püsivust.

7. MOODUL:

## INTEGRATIIVSED MEETODID SÜSTEEMSES JUHENDAMISES – SEOS 3-D MUDELIGA

**Maht:** 3 päeva / 30 akadeemilist tundi

**Praktika:** 8 akadeemilist tundi + harjutamine pergruppides

### Eesmärk

Mooduli eesmärk on arendada õppijas võimekust rakendada erinevaid süsteemseid ja integratiivseid tööviise supervisiooni- ja coaching'u praktikas, ühendades teoreetilise selguse, kogemusliku teadlikkuse ja süsteemse mõtlemise terviklikuks lähenemiseks. Eesmärk on kujundada oskus näha ja mõtestada süsteemi kui tervikut, milles nähtavad ja varjatud mõjurid loovad dünaamilise tasakaalu. Õppija uurib, kuidas integratiivne lähenemine toetab korrastatust, tasakaalu ja kaasatust professionaalsetes protsessides ning kuidas erinevad meetodid ja mõtteviisid saavad süsteemselt koos toimida. Mooduli õppimine ja praktika toimuvad 3-M põhiprintsiipide rakendamise raamistikus, mis kujundab tööprotsessi sisemist korrastatust ja kooskõla; nende printsiipide rakendumine väljendub mõistmise, mustrite teadvustamise ja muutuse võimaldamisena, mis toetab professionaalset ja süsteemselt põhjendatud praktikat.

### Teemad

1. Erinevate meetodite roll süsteemses juhendamises – miks ja kuidas loovad meetodid toetavad süsteemset muutust ja sügavamalt mõistmist. Loovuse piirid ja eetika juhendamises. Loovus kui ligipääs süvatasandi teadmisele.
2. Ruumiline töö ja konstellatiivne töö – inimeste ja sümbolite paigutamine ruumis organisatsiooni struktuuri ja süsteemsete jõujoonte nähtavakstegemiseks. Kehastamise ja positsioonivahetuse tehnikad, fenomenoloogilise taju arendamine. Sümboolne keel ja süsteemne intuitsioon.
3. NLP tehnikad ja kehatöö elemendid – neuro-lingvistilise programmeerimise põhivõtted süsteemse konteksti toetamiseks: ankurduus, tajupositsioonid, ümberraamistamine. Kehateadlikkus ja somaatiline kohalolu..
4. Metafoorid, pildid ja objektid – kaartide, illustratsioonide, figuuride ja esemete kasutamine sisemiste seisundite ja süsteemsete seoste väljendamiseks. Metafooriline mõtlemine ja assotsiatiivsed tehnikad.
5. Rollimäng ja kehastamine – psühhodraama, sotsiomeetria ja narratiivsete tehnikate elementide kohandamine supervisiooni ja coaching'u konteksti. Rolliline peegeldus ja arhetüüpide töö.
6. Loov refleksioon – kirjutamine, joonistamine, liikumine ja sümboolne töö eneseanalüüsi ja kliendi mõistmise süvendamiseks. Kunstipõhise töö kasutamine supervisioonis.

### Seos ANSE superviisori kompetentsidega:

- Kompetents 3: Reflektiivse praktika arendamine ja meta-positsiooni hoidmine
- Kompetents 4: Teoreetilise ja metoodilise mitmekesisuse rakendamine
- Kompetents 6: Loovuse ja enesejuhitavuse toetamine juhendamises

### Seos ICF coach'i kompetentsidega:

- Kompetents 5: Säilitab kohalolu
- Kompetents 6: Aktiivne kuulamine ja somaatiline tajumine
- Kompetents 7: Teadvustamise ja õppimise soodustamine
- Kompetents 8: Loovate tehnikate rakendamine tulemuste toetamiseks

### Õpitulemused

Mooduli edukas läbinu:

1. Tunneb erinevate meetodite kasutamise põhimõtteid süsteemses juhendamises ning oskab neid sihipäraselt valida ja rakendada vastavalt kliendi vajadustele ja arenguetapile.
2. Oskab kasutada ruumilisi ja visuaalseid töövahendeid kliendi süsteemsete mustrite ja sisemise kogemuse avamiseks ning tähendusloome toetamiseks.
3. Rakendab loovrefleksiooni tehnikaid nii isiklikus arengus kui juhendamissituatsioonide analüüsimisel, toetades kliendi eneseteadlikkust ja süsteemset mõistmist.

## Süsteemse supervisiooni ja coaching'u õppekava moodulid

4. Kasutab loovaid meetodeid struktureeritult ja eetiliselt, arvestades kliendi valmisolekut, kultuuritausta ja professionaalset konteksti.

5. Rakendab loovaid ja kehastavaid meetodeid teadlikult 3-M printsiibi raamistikus, et teha nähtavaks korrastatus, tasakaal ja kuuluvus ning toetada süsteemset muutust.

8. MOODUL:

## **TÖÖ KONFLIKTIDE JA EMOTSIONAALSELT LAETUD OLUKORDADEGA. SUPERVISIOON JA COACHING ORGANISATSIOONI TASANDIL. SEOS 3M MUDELIGA**

**Maht:** 3 päeva / 30 akadeemilist tundi

**Praktika:** 8 akadeemilist tundi + harjutamine pergruppides

### **Eesmärk**

Mooduli eesmärk on arendada õppijas oskust töötada olukordades, kus esiplaanile tõusevad konfliktid, emotsionaalsed pinged ja organisatsiooni sisemised vastuolud. Õppija õpib tajuma ja töötleva süsteemseid mustreid viisil, mis loob ruumi muutuseks ja arenguks, säilitades samas professionaalse tasakaalu ja turvalise tööraamistiku. Fookuses on organisatsioon kui terviklik süsteem – selle nähtavad struktuurid ja reeglid, aga ka varjatud lojaalsused, alliansid ja kultuurilised mustrid, mis kujundavad koostööd ja juhtimist. Õppija mõtestab, kuidas individuaalsed kogemused ja meeskondlikud dünaamikad peegeldavad organisatsiooni laiemat toimimist ning kuidas sekkuda viisil, mis loob korrastatust, tasakaalu ja kaasatust kogu süsteemi ulatuses. Mooduli õppimine ja praktika toimuvad 3-M põhiprintsiipide rakendamise raamistikus, mis aitab hoida fookust nii nähtaval kui varjatud tasandil ning loob eeldused mõistmiseks, mustrite teadvustamiseks ja muutuse võimaldamiseks süsteemi kui terviku tasandil.

### **Teemad**

I. Töö konfliktide ja emotsionaalselt laetud olukordadega

1. Konfliktid ja pinged kui süsteemse nihke väljendused – 3M perspektiiv: korrastatuse häired, tasakaalu rikkumised, kaasatuse katkestused.

2. Afektiivne dünaamika – viha, hirm, süü, häbi kui süsteemi signaalid; kuidas need näitavad, milline 3M mõõde on tasakaalust väljas.

3. Varjatud konfliktid ja alliansid – nähtamatu struktuuri kaardistamine ning 3M rakendamine olukorra mõtestamiseks.

4. Turvalise ruumi loomine – usaldus ja struktuur kui korrastatuse alus; piiride nähtavaks tegemine kui tasakaalu hoidmine; kaasatuse taastamine kui integratsiooni alus.

5. Juhendaja piirid ja rolli selgus – supervisiooni ja coaching'u eristamine teraapia valdkonnast.

6. Enesehoid ja reflektiivne praktika – kuidas hoida sisemist 3M tasakaalu, et olla süsteemile peegel.

II. Supervisioon ja coaching organisatsiooni tasandil

1. Organisatsioon kui terviklik süsteem – nähtav struktuur (reeglid, hierarhia, protsessid) ja nähtamatu struktuur (kultuur, lojaalsused, väärtused).

2. Organisatsioonilised pinged kui süsteemsed sümptomid – kuidas 3M aitab tuua nähtavale korrastuse, tasakaalu või kaasatuse häireid.

3. Organisatsiooni kultuur ja alateadlikud normid – kuidas need loovad varjatud korrastust, tasakaalutust või kaasatuse katkestust.

4. Supervisioon ja coaching organisatsiooni arengu toetajana – süsteemse kaardi loomine, ruumilised paigutused, narratiivide töö.

5. Organisatsiooni tasandi sekkumised – väärtuste ja rollide korrastamine, tasakaalustamine, kaasatuse taastamine.

### **Seosed ANSE superviisori kompetentsidega**

Kompetents 1: Professionaalse suhte loomine ja hoidmine – turvaline raamistik (korrastatus) ja kaasava suhte loomine.

Kompetents 2: Süsteemide ja konteksti mõistmine – tasakaalu ja kaasatuse mustrite tajumine nii meeskonnas kui organisatsioonis.

Kompetents 3: Reflektiivse praktika arendamine ja metapositsiooni hoidmine – neutraalne kohalolu pingelistes olukordades.

## Süsteemse supervisiooni ja coaching'u õppekava moodulid

Kompetents 4: Teoreetilise ja metoodilise mitmekesisuse rakendamine – 3M mudeli ja erinevate töövahendite (süsteemikaardid, paigutused, narratiivne töö) integreerimine.

Kompetents 5: Supervisiooni protsessi juhtimine – protsessi korrastatus ja eetiline sekkumine süsteemse tasakaalu ja kaasatuse taastamiseks.

### Seosed ICF coach'i kompetentsidega

Kompetents 2: Coach'i mõtteviisi kehastamine – kaasav ja neutraalne hoiak, enesehoid, piiride selgus.

Kompetents 3: Usalduslike suhete ja turvalise ruumi loomine – korrastatus ja kaasatus kui eeldus turvalisele protsessile.

Kompetents 5: Säilitab kohalolu – tasakaalus kohalolu emotsionaalselt laetud olukordades.

Kompetents 6: Aktiivne kuulamine – kaasatus sünnib kõigi häälte ja varjatud emotsioonide kuulamisest.

Kompetents 7: Teadvustamise ja õppimise soodustamine – konfliktide ja organisatsiooniliste dünaamikate nähtavaks tegemine 3M kaudu.

Kompetents 8: Coaching'u tulemuste toetamine – korrastatuse, tasakaalu ja kaasatuse taastamine sekkumiste kaudu.

### Õpitulemused

Mooduli edukas läbinu:

1. Tunneb konfliktide ja emotsionaalselt laetud olukordade süsteemset tähendust ning oskab neid mõtestada 3M mudeli kaudu.
2. Oskab luua turvalise ja toetava ruumi, rakendades 3M printsiipi juhendamissituatsioonides.
3. Suudab eristada supervisiooni ja coachingu pädevuspiire keerulistes olukordades.
4. Kaardistab ja analüüsib organisatsiooni nähtavaid ja varjatud struktuure, kasutades 3M mudelit.
5. Rakendab 3M mudelit organisatsiooni tasandil, tuues nähtavale mustrid, mis takistavad toimimist või arengut.
6. Kasutab organisatsiooni tasandi tööriistu (süsteemikaart, ruumilised paigutused, narratiivne töö) süsteemsete sekkumiste kavandamiseks.
7. Reflekteerib ja hoiab oma professionaalset rolli ning rakendab enesehoidu nii meeskonna- kui organisatsioonitasandi pingelistes olukordades.

9. MOODUL:

## PROFESSIONAALNE RAAMISTIK JA EETILISED PIIRID SÜSTEEMSES SUPERVISIOONIS JA COACHING'US. TULEVIKUVISIOON – SEOS 3-M MUDELIGA

**Maht:** 30 akadeemilist tundi

**Praktika:** 8 akadeemilist tundi + harjutamine peergruppides

### Eesmärk

Mooduli eesmärk on kujundada õppijas selge ja süvitsi minev arusaam superviisiooni ja coaching'ü eetilistest piiridest ning professionaalsest raamistikust süsteemse praktika kontekstis. Fookuses on spetsialisti roll süsteemi osana – tema identiteet, väärtused ja mõju tööprotsessile. Õppija uurib, kuidas eetika ja professionaalsus väljendavad süsteemi sisemisi seaduspärasid ja tasakaaluhoidvaid mehhanisme. Moodulis rakendatakse 3-M põhiprintsiipe eneserefleksiooni protsessis: mõistmine aitab teadvustada hoiakuid ja väärtusi, muster võimaldab märgata korduvaid toimimisviise ning muutus väljendab uut tasakaalu ja teadlikumat kohalolu professionaalses rollis. Nende põhimõtete integreerimine toetab eneserefleksiooni sügavnemist, sisemist korrastatust ja professionaalse vastutuse arengut süsteemse superviisori ja coach'ina.

### Teemad

1. Juhendaja identiteet kui süsteemne nähtus – kuidas kaasatus, minevik ja konstellatsiooniline positsioon mõjutavad juhendamisteedi ja -valikuid. 3-M rakendus: sisemise korrastatuse ja kuuluvuse teadlikkus loob aluse eetilisele tegutsemisele.
2. Professionaalne peegeldus ja reflekteerivad praktikad – Kolb, Schön, Argyris, Boud – erinevad mudelid teadliku praktika arendamiseks. Refleksiivne praktika kui tasakaalu ja korrastatuse hoidmise vahend professionaalses kasvus.
3. Refleksioon rasketes olukordades – sisemine vastupanu, trigerid ja projektsioonid juhendajalt juhendatavatele ja vastupidi. Kuidas tasakaalu taastada, kui sisemised reaktsioonid nihutavad juhendaja neutraalsusest välja.
4. Süsteemne isiklik areng – kuidas jääda muutumisesse avatuks, olles ise osa süsteemist; tasakaal professionaalse kasvu ja isikliku terviklikkuse vahel.
5. Professionaalse identiteedi kujundamine – väärtuste ja maailmavaate teadlikkus, isiklik tööstiil ja juhendaja rolli sisemine mõtestamine. 3-M mudel alusena identiteedi kujunemisel: sisemise korrastatuse selgus, tasakaal isikliku ja professionaalse vahel ning kuuluvus eriala kogukonda.
6. Isiklik visioon ja arenguplaan – 1- 5aasta arengutee mõtestamine, individuaalse missiooni ja panuse kujundamine süsteemses valdkonnas. Kuidas hoida tasakaalu isiklike eesmärkide ja süsteemse missiooni vahel.
7. Süsteemne enesejuhtimine ja elukestev areng – kuidas hoida töövõimet ja professionaalset tasakaalu muutuvates oludes. Korrastatuse hoidmine läbi teadliku enesejuhtimise ja kuuluvuse tugevdamine erialases kogukonnas.
8. Rahvusvahelised ja kohalikud arengusuunad – ICF, ANSE jt – võimalused professionaalseks kasvuks ja koostööks. Kaasatus kui professionaalse identiteedi ressurss ja tasakaalu allikas. Superviisiooni ja coachingu valdkonna areng Eestis ja maailmas – teadusuuringute, meetodikate ja standardite mõju tulevikusuundadele.
9. Võrgustumine ja professionaalne kaasatus – liikmelisus, mentorlus, projektid ja kogukondlik areng. Kuuluvuse roll professionaalses kasvus ja eetilises praktikas.
10. Eetika ja piirid süsteemses praktikas – vastutuse jagunemine kliendi, süsteemi ja juhendaja vahel; suunamine, topeltsuhted ja eetiline distantseerumine. Piirid kui korrastatuse ja tasakaalu hoidmise tööriistad. Kuidas rakendada 3-M printsiipi eetiliste otsuste tegemisel: korrastatus (reeglid ja raamid), tasakaal (osapoolte huvid), kuuluvus (suhte hoidmine).

**Seosed ANSE superviisori kompetentsidega**

## Süsteemse supervisiooni ja coaching'u õppekava moodulid

Kompetents 1: Professionaalse suhte loomine ja hoidmine – eetiliste piiride, usalduse ja turvalise raamistikuga suhte kujundamine (korrastatus).

Kompetents 2: Süsteemide ja konteksti mõistmine – eetiliste dilemmade mõtestamine seotuna süsteemse konteksti ja osapoolte tasakaaluga.

Kompetents 3: Reflektiivse praktika arendamine ja metapositsiooni hoidmine – neutraalsuse hoidmine, oma mõju ja sisemiste reaktsioonide teadvustamine.

Kompetents 4: Teoreetilise ja metoodilise mitmekesisuse rakendamine – rahvusvaheliste eetikakoodeksite ja professionaalsete standardite integreerimine.

Kompetents 6: Professionaalse arengu ja enesejuhitavuse toetamine – elukestev areng, visiooni kujundamine ja kuuluvus erialases kogukonnas.

### Seosed ICF coachi kompetentsidega

Kompetents 1: Näitab eetilist käitumist ja järgib professionaalseid standardeid – eetika ja piiride hoidmine kui korrastatuse ja tasakaalu alus.

Kompetents 2: Coachi mõtteviisi kehastamine – neutraalsus, kohalolu ja süsteemse identiteedi teadlik hoidmine.

Kompetents 4: Loob usaldusliku suhte – usaldus ja kaasatus kui professionaalse identiteedi põhitingimus.

Kompetents 5: Säilitab kohalolu – sisemise tasakaalu hoidmine keerulistes ja emotsionaalselt laetud olukordades.

Kompetents 7: Teadvustamise soodustamine – eetiliste dilemmade nähtavakstegemine ja reflektiivne õppimine.

Kompetents 8: Coachingu tulemuste toetamine – kliendi ja süsteemi tasakaalu, korrastatuse ja kaasatuse toetamine professionaalse identiteedi arengu kaudu.

### Õpitulemused

Mooduli edukas läbinu:

1. Tunneb süsteemse juhendamise kutse-eetika põhiluseid ning oskab neid rakendada erinevates juhendamissituatsioonides, toetudes 3-D printsiibile.
2. Oskab teadvustada oma mõju ja rolli juhendamisprotsessis ning hoida professionaalseid piire süsteemi terviklikkust arvestades.
3. Mõistab neutraalsuse tähendust ja oskab töötada erinevate osapoolte vahel tasakaalu hoides.
4. Oskab kujundada teadlikult oma professionaalset identiteeti süsteemse juhendajana, arvestades kuuluvuse ja korrastatuse dimensioone.
5. Suudab sõnastada isikliku visiooni ja arenguplaani kooskõlas valdkonna arengutega ning süsteemsete seaduspäradega.
6. Tunneb rahvusvahelisi arengusuundi ning oskab neid integreerida oma praktikas süsteemsest vaatenurgast.
7. Väärtustab elukestvat arengut ja oskab luua endale süsteemse professionaalse tugivõrgustiku.
8. On valmis panustama supervisiooni ja coachingu valdkonna jätkusuutlikku arengusse ning süsteemse praktika evolutsiooni.
9. Rakendab teadlikult korrastatuse, tasakaalu ja kuuluvuse printsiipi eetilistes otsustes ja professionaalse arengu suunamisel.

10. MOODUL:

## LÕPUTÖÖ ESITLUS JA PROFESSIONAALNE KOMPETENTSUS – SÜSTEEMNE PRAKTIKA, PORTFOOLIO JA KUTSEKOMPETENSI INTEGRATSIOON

**Maht:** 30 akadeemilist tundi

### Eesmärk

Mooduli eesmärk on integreerida kogu õppekava jooksul omandatud teadmised, kogemused ja isiklik areng üheks terviklikuks professionaalseks kompetentsiks. See on süsteemse õpiteekonna kulminatsioon, kus teoreetiline teadmine, praktiline kogemus ja eneserefleksioon ühenduvad professionaalse identiteedi, eetika ja tööviisi tervikuks. Õppija koostab ja esitleb lõputöö, mis näitab tema võimet tegutseda süsteemse superviisori ja coach'ina teadmiste, oskuste ja sisemise hoiaku tasandil. Lõputöö ja portfoolio põhinevad 3-M põhiprintsiipide rakendamisel, mis toetavad professionaalse identiteedi, eetika ja tulevikunägemuse integreerimist. Eneserefleksioonis väljendub nende printsiipide toimimine kui võime luua korrastatust, hoida tasakaalu ja toetada kaasatust nii enda praktikas kui süsteemi tervikus.

### Teemad

1. Lõputöö kirjutamise suunised – töö ülesehitus, sisunõuded, teoreetiliste allikate ja juhtumikirjelduste põimimine, isiklik refleksioon. Lõputöö kui süsteemse arusaama väljendus: kuidas siduda korrastatus (struktuur), tasakaal (teooria ja praktika vahel) ja kuuluvus (isiklik kogemus osana erialakogukonnast).
2. Individuaalne juhendamine lõputöö protsessis – regulaarne tagasiside juhendajalt, töö mustandi läbivaatamine ja täiustamine. Juhendamisprotsess kui süsteemne dialoog: tasakaal iseseisvuse ja toetuse vahel.
3. Lõputöö esitlus ja kaitsmine – töö tutvustus kaasõppijatele ja komisjonile, küsimustele vastamine, refleksioon tööprotsessi üle. Suuline esitlus kui professionaalse identiteedi nähtavaks tegemine korrastatuse (struktuur ja loogika), tasakaalu (teadmine ja kogemus) ja kuuluvuse (kogukondlik tähendus) tasandil.
4. Praktiline eksam või demonstratsioon – valitud juhtumianalüüsi esitlemine, näidis-sessioon või juhtumi käsitus. Praktiline töö kui süsteemse kompetentsi tõend: oskus märgata ja mõjutada korrastust, taastada tasakaalu ja toetada kuuluvust.
5. Professionaalne identiteet ja tulevikutee – õppija võtab kokku oma arenguteekonna ja visandab edasise professionaalse arengu kava. Kuidas kujundada isiklik tulevikupositsioon süsteemis: selge korrastatus (eesmärgid), tasakaal (töö ja areng) ja kuuluvus (panus eriala ja ühiskonna arengusse).
6. Hindamiskriteeriumid ja lõpetamise tingimused – hindamise alused (sisuline kvaliteet, struktuur, eetika, süsteemne lähenemine), komisjoni koosseis, tagasiside vormistamine ja edasine soovituslik arenguplaan. Hindamine kui süsteemse küpsuse mõõdik: kas õppija on saavutanud sisemise korrastatuse, professionaalse tasakaalu ja eriala kuuluvuse tasandi.

### Seos ANSE superviisori kompetentsidega:

- Kompetents 3: Reflektiivse ja eetilise praktika arendamine
- Kompetents 5: Superviisiooniprotsessi juhtimine ja dokumenteerimine
- Kompetents 6: Jätkuv professionaalne areng ja enesejuhitavus

### Seos ICF coach'i kompetentsidega:

- Kompetents 2: Coach'i mõtteviisi kehastamine
- Kompetents 7: Teadvustamise ja õppimise edendamine
- Kompetents 8: Coaching'u tulemuste toetamine

### Õpiväljundid

Mooduli edukas läbinu:

1. On kirjutanud ja esitanud sisuka, struktureeritud ning teooriale ja praktikakogemusele toetuva lõputöö, mis peegeldab süsteemset mõtlemist ja 3-D printsiipi.

## Süsteemse superviisiooni ja coaching'u õppekava moodulid

2. Suudab suulises esituses ja küsimustele vastates põhjendada oma professionaalset lähenemist ja valikuid süsteemse ja fenomenoloogilise vaatepunkti kaudu.
3. Demonstreerib oma praktilist pädevust läbi juhtumianalüüsi või sessiooni näitliku läbiviimise, tuues nähtavale korrastatuse, tasakaalu ja kuuluvuse dünaamikad.
4. Reflekteerib kriitiliselt oma arenguteekonda ning suudab sõnastada edasise professionaalse arengu suuna, arvestades süsteemseid seaduspärasusi.
5. Oskab esitleda ennast teadliku ja kompetentse süsteemse superviisori või coachina ning väärtustab elukestvat õppimist ja kuuluvust erialakogukonda.
6. Näitab valmisolekut töötada eetilisel, süsteemsel ja fenomenoloogiliselt tundlikult, rakendades 3-M mudelit oma professionaalse praktika aluspõhimõttena.

### Lõpetamise tingimused

- Kõik moodulid läbitud ja hinnatud positiivselt.
- Praktikadokumentatsioon ja portfoolio esitatud ning heaks kiidetud.
- Lõputöö edukalt kaitstud ning demonstreeritud professionaalne pädevus.
- Osalejale väljastatakse tunnistus, mis kinnitab tema vastavust süsteemse superviisori ja/või coachi pädevusnõuetele.

### Lõputöö hindamiskriteeriumid

1. Struktuuriline selgus ja ülesehitus – töö on loogiliselt üles ehitatud, vastab akadeemilistele nõuetele ja kajastab süsteemset korrastatust.
2. Süsteemne mõtlemine ja kontseptuaalne sidusus – oskus seostada teooriat ja praktikat süsteemse ja fenomenoloogilise lähenemise kaudu.
3. Professionaalne refleksioon – õppija analüüsib süvitsi oma juhendamiskogemust ja toob nähtavale oma arengukohad, kasutades tasakaalu ja kuuluvuse perspektiivi.
4. Eetiline teadlikkus – töö sisaldab eetiliste aspektide analüüsi vastavalt rahvusvahelistele standarditele ning näitab juhendaja mõju ja vastutuse teadlikkust.
5. Praktiline demonstreerimine – oskus analüüsida juhtumit, põhjendada valitud meetodit ja demonstreerida professionaalset kohalolu korrastatuse, tasakaalu ja kuuluvuse tasandil.

## 11. JUHTIDE „SHARING DAYS“ – SUPERVISIOONI JA COACHINGU MÕJU PRAKTIKAS

Osana lõputöö ja professionaalse kompetentsuse hindamise protsessist osalevad õppijad juhtide jagamis- ja refleksioonipäevadel („Sharing Days“), kus organisatsioonide juhid avavad oma kogemusi supervisiooni ja coachingu mõjust juhtimisele ning professionaalsele arengule. Need päevad pakuvad õppijatele võimalust siduda oma teadmised ja praktilised oskused juhtimiskontekstiga ning analüüsida juhendamise mõju süsteemse muutuse tasandil.

### Eesmärk:

Suurendada õppijate arusaamist sellest, kuidas supervisioon ja coaching mõjutavad juhtimist, organisatsioonikultuuri ning süsteemseid protsesse erinevates kontekstides. Samuti pakkuda võimalust dialoogiks praktikutega ja reflekteerida oma professionaalset identiteeti laiemas süsteemses raamistikus.

### Külalisjuhid ja teemad:

1. Kersti Puhm – Inglismaal erihoolekande valdkonna juht. Teema: Administratiivne supervisioon ja selle rakendamine Inglismaal.
2. Supervisiooni taustaga juht. Teema: Kuidas supervisiooni taust ja praktika mõjutavad juhtimisstiili ning otsustusprotsesse avalikus sektoris.
3. Coach'i taustaga juht. Teema: Coaching'u põhimõtete integreerimine juhtimisse ning nende mõju meeskonna arengule ja organisatsiooni kultuurile.

### Õpitulemused Sharing Days'i läbimisel:

Õppija mõistab, kuidas supervisioon ja coaching mõjutavad juhtimist erinevates sektorites ja süsteemides.

Suudab siduda oma professionaalse identiteedi arendamise reaalse juhtimiskogemustega.

Oskab reflekteerida juhendamise mõju organisatsiooniliste muutuste ja süsteemse arengu kontekstis.

Saab praktilisi näiteid ja tööriistu, mida integreerida oma supervisiooni- ja coachingupraktikasse.