

Süsteemne fenomenoloogiline organisatsiooni konsultant

1. ÕPPE EESMÄRGID JA KESTUS

1.1. Õppe aluspõhimõtted

Õppeprotsessi keskmes on inimväärikuse austamine ning mitmekesisuse ja valikuvabaduse tunnustamine. Kõik õppetegevused toetuvad Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioonile (<https://www.riigiteataja.ee/akt/13320295>). Osalejate kogemusi, maailmavaateid ja kultuurilisi kontekste käsitletakse väärtustavalt ja süsteemselt.

2. SÜSTEEMNE FENOMENOLOOGILINE LÄHENEMINE JA SELLE TEOREETILISED LÄHTEPUNKTID

2.1. Lähenemise olemus

Süsteemne fenomenoloogiline lähenemine on interdistsiplinaarne meetodika, mis ühendab süsteemset mõtlemist ja fenomenoloogilist kogemisviisi. Tegemist ei ole pelgalt tehnikate kogumiga, vaid sügava tunnetusliku ja kogemusliku suunaga, mis aitab nähtavale tuua süsteemide – olgu need isiklikud, perekondlikud, organisatsioonilised või ühiskondlikud – nähtamatuid mõjureid, süsteemseid takistusi ja arengupotentsiaale.

2.2. Eesmärgid ja fookus

Süsteemne fenomenoloogiline lähenemine võimaldab mõista süsteemide sisemisi mustreid, dünaamikaid ja arenguvõimalusi; tuvastada süsteemseid rikkumisi korrastatuse, tasakaalu ja kaasatuse (*engagement*) põhimõtetes; toetada organisatsioone teadliku ja tervikliku muutuse suunas.

2.3. Seos teiste metoodikatega

Süsteemne fenomenoloogiline töö ei võrdu konstellaativse tööga – see hõlmab laiemat konteksti, integreerides mitmesuguseid süsteemseid ja psühholoogilisi meetodeid. Konstellaativne töö on üks töövorm, mida rakendatakse juhul, kui see toetab süsteemi nähtavaks tegemist ja lahenduste leidmist.

2.4. Teoreetilised ja praktilised mõjutajad

Filosoofilised alused: Franz Brentano, Edmund Husserl, Martin Heidegger, Maurice Merleau-Ponty – eksistentsiaalne ja fenomenoloogiline epistemoloogia.

Psühholoogilised ja terapeutilised mõjutajad: Jacob Moreno (psühhodraama), Virginia Satir (perekonnasüsteemid), Eric Berne (skriptiteooria), Milton Erickson (lahenduskeskne hüpnoteraapia), Iván Bözörményi-Nagy (põlvkondadevaheline lojaalsus).

Süsteemse mõtlemise autorid: Niklas Luhmann, Peter Senge, Gregory Bateson.

Konflikti- ja kriisidünaamika allikad: Peter Levine, Bessel van der Kolk, Stephen Porges (polüvagaalne teooria) – rakendatuna mitte trauma, vaid organisatsioonilise kriisi ja sisemise konflikti mõistmiseks.

2.5. Tõendus põhisisus – soovituslikud uuringud ja artiklid süsteemse organisatsioonitöö kohta

1. *Effects of Systemic Constellation Work: A Randomized Controlled Trial.* <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10088654>
2. *The Effectiveness of Systemic Interventions in Organizational Consulting: Meta-analytical Findings.* <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9872793>

3. *Transitions and Systemic Change in Organizations: A Complexity-Based Perspective.*
<https://academic.oup.com/edited-volume/45498/chapter/392456344>

3. ÕPPEKAVA EESMÄRGID



- 3.1. Koolitada professionaalseid süsteemseid fenomenoloogilisi konsultante, kes töötavad organisatsioonide, meeskondade ja juhtidega süsteemsel, eetilisel ja teadus- ja tõenduspõhistel lähenemistel.
- 3.2. Anda oskusi ja teadmisi, kuidas töötada kasutades süsteemset fenomenoloogilist mõtteviisi organisatsioonides.
- 3.3. Luua sügav arusaam 3-M süsteemsetest printsiipidest (korrastatus, tasakaal ja kaasatus) ja nende rikkumise tagajärgedest.
- 3.4. Õpetada organisatsiooni kaardistamise ja diagnostika tehnikaid (nt süsteemsed paigutused, skeemid, narratiivne lähenemine).
- 3.5. Arendada võimet viia läbi süsteemseid konsultatsioone, individuaalseid ja grupipõhiseid paigutusi ning tõlgendada fenomenoloogiaga töötamist.
- 3.6. Anda teadmised konfliktide, kultuurilise süsteemsuse ja sotsiaalsete mõjutajate rollist organisatsioonilistes protsessides.
- 3.7. Arendada oskust eristada organisatsioonilist tööd teraapiast ja hoida professionaalseid piire.
- 3.8. Arendada eetilist teadlikkust ja eneserefleksiooni oskust.
- 3.9. Arendada professionaalset enesekindlust, et töötada komplekssete juhtimis- ja süsteemsete väljakutsetega.
- 3.10. Õpetada välja süsteemseid fenomenoloogilisi konsultante, kes soovivad sellelt baasilt edasi õppida süsteemseteks superviisoriteks ja coachideks.**

4. ÕPPEMEETODID

- 4.1. Loengud ja teooriapõhised seminarid
- 4.2. Rühmatööd ja reflekteerivad arutelud
- 4.3. Paigutused individuaalselt ja grupis
- 4.4. Süsteemse juhtumikäsitluse töötoad

- 4.5. Metaanalüüs ja protsessianalüüs
- 4.6. Õppeportfoolio koostamine
- 4.7. Juhendatud isikliku kogemuse töö

5. SIHTRÜHM

- 5.1. Juhid, juhtimiskonsultandid, arendusspetsialistid, personalijuhid
- 5.2. Praktiseerivad superviisorid ja coachid
- 5.3. Kõik, kes tegelevad inimeste ja süsteemidega ning on huvitatud nähtamatute mõjurite mõistmisest

6. ÕPPIMA ASUMISE TINGIMUSED

- 6.1. Kõrgharidus
- 6.2. Töökogemus inimestega või organisatsioonides
- 6.3. Valmidus kogemuslikuks ja praktiliseks õppeks

7. ÕPIVÄLJUNDID

- 7.1. Tunneb organisatsioonide süsteemseid põhimõtteid ning süsteemse fenomenoloogia mõtteviisi
- 7.2. Oskab viia läbi süsteemset tööd (organisatsioonid, tiimid, inividid)
- 7.3. Tuvastab süsteemseid mustreid, organisatsioonisiseseid konflikte ja kriisi dünaamikaid
- 7.4. Eristab terapeutilist ja konsultatiivset lähenemist
- 7.5. Rakendab eetilisi ja professionaalseid piire
- 7.6. Oskab koostada ja kasutada süsteemset tööriistakasti (mudelid, analüüsivormid, järelusmeetodid)

8. ÕPPE KESTUS JA MAHT

Õppe kogukestus on üks aasta ning kogumaht 570 akadeemilist tundi, millest:

- 8.1. 300 akadeemilist tundi auditoorset õpet (sh loengud, seminarid, töötoad)
- 8.2. 150 akadeemilist tundi praktilist tööd (sh juhendatud praktika ja supervisioon)
- 8.3. 120 akadeemilist tundi iseseisvat tööd (sh kirjanduse lugemine, juhtumianalüüsid, harjutusgrupid ja portfoolio koostamine).

9. ÕPPE MAKSUMUS

- 9.1. Ühe mooduli maksumus: 465 eurot
- 9.2. Supervisiooni ja lõpumoodulite maksumus: 500 eurot
- 9.3. 1,5 Praktikapäevade maksumus: 140 eurot

10. LÕPETAMINE JA SERTIFIKAAT

Lõpetamisel väljastatakse sertifikaat koos teemade loeteluga: „Sertifitseeritud süsteemne fenomenoloogiline organisatsioonikonsultant“

1. Moodul

SÜSTEEMSE FENOMENOLOOGILISE LÄHENEMINE. PEREKONDLIKE JA ORGANISATSIiooni DÜNAAMIKATE ALUSED

Maht: 3 päeva / 30 akadeemilist tundi

Praktikapäev: 8 akadeemilist tundi + harjutamine peergruppides

Eesmärk:

Mooduli eesmärk on anda õppijale terviklik arusaam süsteemsest fenomenoloogilisest lähenemisest organisatsioonide kontekstis ning avada perekondlike süsteemide ja isiklike lojaalsuste mõju professionaalsetele suhetele ja organisatsioonilisele käitumisele.

Õppija omandab baasteadmised ja esmase kogemusliku tunnetuse lähenemise filosoofilisest ja praktilisest alusest, sealhulgas süsteemi kui elava organisatsiooni mõistmisest, nähtamatute mõjuritajumisest ja süsteemse korra printsiipide – **korrastatus, tasakaal ja kaasatus** – tundmisest. Samuti õpitakse märkama, kuidas perekonna süsteemsed printsiibid ja rikkumised võivad peegelduda tööalastes suhetes, organisatsioonikultuuris ja meeskonna dünaamikates.

Teemad:

1. Süsteemse fenomenoloogilise lähenemise filosoofilised juured: Edmund Husserl, Franz Brentano, Maurice Merleau-Ponty, Martin Heidegger.
2. Organisatsioon kui elus süsteem: dünaamilisus, vastastikused mõjutegurid, homöostaas ja arenguline liikumine.
3. Nähtamatu korra printsiibid (kaasatus, korrastatus, tasakaal) organisatsioonides ja peresüsteemides.
4. Isiklik ja kollektiivne südametunnistus kui süsteemse lojaalsuse ja piiride kujundajad nii töö- kui peresuhetes.
5. Morfogeneetiline väli ja süsteemne taju: mustrite ülekandumine süsteemide vahel.
6. Süsteemi liikmete kaardistamine: organisatsioonis (asutajad, juhid, väärtused, töötajad, kliendid) ja peresüsteemis (vanemad, eelnevad partnerid, katkestatud elud, mõjukad sündmused).
7. Süsteemne nähtavus ja pimedus: miks osa mõjureid jääb märkamatuks ja kuidas neid teadlikuks teha.

Õpitulemused:

Mooduli läbinu:

1. teab süsteemse fenomenoloogilise lähenemise teoreetilisi aluseid ja oskab neid siduda organisatsioonilise tööga;
2. kirjeldab süsteemi nähtavate ja nähtamatute tasandite seoseid ja mõju nii organisatsiooni toimimisele kui ka professionaalsetele suhetele;
3. mõistab süsteemsete printsiipide tähendust (**kaasatus, korrastatus, tasakaal**) ning oskab neid ära tunda nii organisatsiooni- kui peresüsteemides;
4. oskab analüüsida, kuidas perekonna dünaamikad, lojaalsused ja katkestused peegelduvad tööalases käitumises;
5. eristab klassikalisi juhtimis- ja konsultatsioonimudeleid süsteemsest fenomenoloogilisest lähenemisest;
6. suudab reflekteerida oma positsiooni ja mõju süsteemis, arvestades nii organisatsioonilisi kui perekondlikke seoseid;
7. tunneb ära, millal peresüsteemi mõju takistab või toetab professionaalset arengut, ning oskab eristada olukordi, kus on vajalik täiendav tugi või refleksioon.

2. Moodul

KONSTELLATIIVSE TÖÖ STRUKTUUR JA ÜLESSEHITUS

Maht: 3 päeva / 30 akadeemilist tundi

Praktikapäev: 8 akadeemilist tundi + harjutamine peergruppides

Eesmärk:

Mooduli eesmärk on tutvustada süsteemse fenomenoloogilise töö struktuuri ja loogikat ning arendada oskust töötada nähtamatute süsteemsete mõjuritega, mis avalduvad organisatsioonilistes olukordades. Osalejad õpivad kasutama esindusvälja fenomenoloogiat ja märkide tõlgendamist konsultatiivses kontekstis, et mõista organisatsiooni kui elusüsteemi toimimist ja sisemisi dünaamikaid. Tähelepanu keskmes on protsessi loomise tingimused, töö struktuur ja konsultandi sisemine hoiak.

Teemad:

1. Konstellaatiivse meetodi arengulugu: Bert Hellingeri panus, fenomenoloogilise tunnetuse roll ja organisatsioonilise konstellaatsiooni eripärad
2. Protsessi loomine ja hoidmine: konsultandi kohalolu, neutraalsus, turvalisus ning kliendi ja konteksti aktsepteerimine
3. Morfogeneetiline väli ja infoallikad: vaatlus, ruumiline paigutus, kehakeel, järjestus, väljajäetus
4. Töö struktuur: töö fookuse määratlemine, eesmärgi seadmine, esindajate valik ja paigutus, dünaamika ilmumine, protsessi loomulik areng ja lõpetamine
5. Representatsioon ja kehateadlikkus: kuidas esindajad tajuvad süsteemseid signaale, milline on liikumise, tunnetuse ja vaatluse roll
6. Töövormid ja nende rakendatavus: grupitöö, individuaaltöö, sümboltöö (nt objektid, kujundid, kaardid); sobivuse hindamine vastavalt olukorrale
7. Konsultandi sisemine töö: keskendumine ja avatus sellele, mida süsteem näitab

Õpitulemused:

Mooduli läbinu:

1. selgitab konstellaatiivse töö struktuuri ning oskab koostada tööplaani süsteemse fenomenoloogilise seansi läbiviimiseks
2. rakendab esindusvälja loomise ja info kogumise aluspõhimõtteid organisatsioonilise nõustamise kontekstis
3. eristab erinevaid töövorme ning valib sobiva lähenemisviisi vastavalt kliendi, organisatsiooni ja olukorra vajadustele
4. mõistab nähtamatute süsteemsete mõjude olulisust ning rakendab konsultatiivses töös fenomenoloogilise vaatlemise printsiipi
5. hoiab eetilisi ja professionaalseid piire ning suudab säilitada süsteemse konsultandi rolli, vältides terapeutilist sekkumist

3. Moodul

VARJATUD MUSTRID JA DÜNAAMIKAD ORGANISATSIOONIDES

Maht: 3 päeva / 30 akadeemilist tundi

Praktikapäev: 8 akadeemilist tundi + harjutamine peergruppides

Eesmärk:

Mooduli eesmärk on arendada oskust märgata ja sõnastada organisatsioonide nähtamatuid süsteemseid mustreid, mis kujundavad suhteid, juhtimisstiili ja arenguvõimalusi. Osalejad õpivad tundma mitteteadvustatud lojaalsusi, rollide segunemist ning kompensatsioonimehhanisme, mis tihti takistavad muutuste elluviimist. Erilist tähelepanu pööratakse süsteemi nähtamatule tasandile ja sellele, kuidas süsteemne fenomenoloogiline konsultant saab selles ruumis ohutult ja tõhusalt töötada.

Teemad:

1. Lojaalsus nähtamatute süsteemide ja isikute suhtes: kuidas tekivad mitteteadvustatud seosed varasemate töötajate, juhtide, otsuste või sündmustega
2. Rollide segunemine ja asendussuhted: süsteemsed nihked, kus inimene võtab teadlikult või teadmatult üle kellegi teise rolli, kandes süsteemi „varju“
3. Süü ja kompensatsiooni mehhanismid: nähtamatu süütunne kui süsteemse korra rikkumise tagajärg ning sellest tulenevad alateadlikud katsed tasakaalu taastada
4. Väljatõrjutud liikmed ja taastamiskatsed: kuidas süsteem püüdleb terviklikkuse poole, tuues tagasi väljatõrjutud osad – sageli uute töötajate või sündmuste kaudu
5. Organisatsiooni allhoovused ja ajaloolised jäägid: lõpetamata protsessid (konfliktid, reformid, ühinemised), mis jätkavad süsteemis oma mõju avaldamist
6. Tasandite eristamine: isiklik, grupi- ja süsteemne tasand ning nende mõju diagnoosimisel ja töövormi valikul
7. Fenomenoloogiline vaatlus ja märkide lugemine: liikumine, ruum ja kehakeel kui infoallikad varjatud mustrite mõistmisel
8. Sobiva töövormi valimine: millal kasutada grupitööd, individuaalkonsultatsiooni või struktuurset vaatlust

Õpitulemused:

Mooduli läbinu:

1. tuvastab ja sõnastab organisatsioonis esinevaid varjatud süsteemseid mustreid, mis mõjutavad koostööd ja juhtimist
2. eristab süsteemseid, isiklike ja grupitasandi dünaamikaid ning oskab nendele vastavalt valida töövormi ja lähenemisviisi
3. mõistab lojaalsus- ja rollide ülekande dünaamikaid ning nende mõju üksikisiku ja organisatsiooni tasandil
4. oskab töötada nähtamatute süsteemsete dünaamikatega, võimaldades nende nähtavakstulekut turvalises keskkonnas
5. kasutab fenomenoloogilist vaatlust ja väljainfot professionaalselt ning eetiliselt süsteemse konsultandi rollis

4. Moodul

JUHTIMINE JA LIIDER SÜSTEEMSES KONTEKSTIS

Maht: 3 päeva / 30 akadeemilist tundi

Praktikapäev: 8 akadeemilist tundi + harjutamine peergruppides

Eesmärk:

Mooduli eesmärk on anda süsteemne ja fenomenoloogiline arusaam juhtimise ning meeskonnatöö süvatasanditest. Osalejad arendavad oskust märgata süsteemseid koormusi ja nihkeid, mis mõjutavad juhi positsiooni, meeskonnadünaamikat ja organisatsiooni toimimist. Erilise tähelepanu all on nähtamatud süsteemsed mõjurid, mida projitseeritakse juhi isikule ning varjatud rolliootusi. Õppeprotsessi fookus on juhi autentse positsiooni taastamisel süsteemis ning terviklikkuse tugevdamisel.

Teemad:

1. Juht kui projektsiooni- ja ülekande „pind“: kuidas organisatsioon või meeskond asetab juhi kohale kollektiivseid vajadusi, ootusi ja lahendamata teemasid
2. Juhi süsteemne positsioon: ajalooline järjekord, asutajapositsioonid, organisatsiooni juhtimisliini dünaamika
3. Topeltlojaalsused ja rollikonfliktid: juhi lojaalsus töötajatele vs struktuurile ning sellega seotud sisemised pinged
4. Süsteemsed koormused ja nihked: kuidas varasemate lahendamata juhtimissituatsioonide mõju kandub edasi järgmistele juhtidele
5. Varjatud juhtimisdünaamikad: süsteemi poolt juhi rolli asetatud ootused, mis ei pruugi kattuda ametliku tööülesandega
6. Autentsus ja süsteemne nähtavus: kuidas juht saab taastada kontakti oma tegeliku juhtimisfunktsiooniga ning toimida usaldusväärselt ja ehedalt

Õpitulemused:

Mooduli läbinu:

1. mõistab juhi süsteemset positsiooni ja selle tähendust organisatsiooni dünaamikates
2. oskab märgata varjatud lojaalsusi ja rollikonflikte meeskonnas ning nende mõju juhtimise kvaliteedile
3. eristab nähtavaid ja nähtamatuid juhtimiskoormusi ning oskab toetada juhti süsteemse tasakaalu suunas
4. kasutab süsteemseid ja fenomenoloogilisi töövorme juhtidega töötamisel eetilisel ja professionaalsel
5. toetab juhi autentse kohalolu kujunemist, vältides terapeutilist üleujutust ning säilitades konsultatiivse rollipiiri

5. Moodul

MEESKOND JA KOOSTÖÖ SÜSTEEMSES KONTEKSTIS

Maht: 3 päeva / 30 akadeemilist tundi

Praktikapäev: 8 akadeemilist tundi + harjutamine peergruppides

Eesmärk:

Mooduli eesmärk on arendada oskust tajuda ja tõlgendada meeskonnas toimuvaid süsteemseid ja fenomenoloogilisi protsesse. Fookuses on meeskond kui elav süsteem, mille nähtavad ja varjatud struktuurid mõjutavad igapäevast koostööd, rollijaotust ja arengut. Õppijad arendavad teadlikkust lojaalsuste, koormuste ja struktuursete nihete tajumiseks ning õpivad, kuidas neid mõjusalt tööprotsessides peegeldada. Süsteemne neutraalsus ja kollektiivse vastutuse tunnetamine on keskne oskus, mille abil toetada meeskondade sisemist tasakaalu ja tõhusamat toimimist.

Teemad:

1. Meeskondade areng ja süsteemne kooslus: kuidas kujuneb meeskond kui süsteem ning millised arenguetapid ja sisemised vajadused sellega kaasnevad
2. Koormuste ja lojaalsuste nihkumine: millal meeskonnaliige hakkab kandma süsteemi poolt asetatud koormust või lojaalsust kellegi või millegi suhtes, mis takistab koostööd
3. Struktuuri ja suhte dünaamika: nähtavad ja nähtamatud rollid, nende ajalugu ning mõju meeskonna tõhususele
4. Meeskonna rollid ja positsioonid: tööjaotus, kaasatus, varjatud alliansid, rollikordused ja võimu liikumine meeskonnas
5. Meeskonna arengufaasid ja süsteemsed vajadused: kohanemine, vastupanu ja uuenemine läbi süsteemse prisma
6. Süsteemse neutraalsuse hoidmine: kuidas vältida projektsioonide ja alliansside sattumist konsultandi töös, kuidas jääda peegelduseks kogu süsteemile

Õpitulemused:

Mooduli läbinu:

1. mõistab meeskonda kui elavat süsteemi, mille toimimist mõjutavad nii nähtavad kui nähtamatud tegurid
2. oskab tuvastada ja tõlgendada lojaalsusi, rollisegamisi ja struktureerimata suhteid meeskonnas
3. rakendab fenomenoloogilist vaatlust meeskondadega töötamisel, säilitades süsteemse neutraalsuse
4. toetab meeskonna arengut ja koostööd süsteemse positsioneerimise ja nähtavakstegemise kaudu
5. kasutab sobivaid konstellaatiivseid ja struktuurseid töövorme, lähtudes meeskonna sisemisest loogikast ja arenguvajadustest

6. Moodul

KONFLIKTID, EMOTSIONAALSELT LAETUD JUHTUMID JA SÜSTEEMNE UUEMINE ORGANISATSIOONIS

Maht: 3 päeva / 30 akadeemilist tundi

Praktikapäev: 8 akadeemilist tundi + harjutamine peergrippides

Eesmärk:

Mooduli eesmärk on mõista organisatsioonide sisemisi süsteemseid konflikte süsteemse fenomenoloogilise vaatenurga kaudu. Käsitletakse mehhanisme, mille kaudu organisatsioonid kannavad edasi lõpetamata protsesse ning uuritakse, kuidas need mõjutavad kultuuri, juhtimist ja arenguvõimalusi. Eesmärk on kujundada oskus toetada süsteemset transformatsiooni ja kriisiintegratsiooni, luues tingimused tasakaalu ja uue süsteemse korra kujunemiseks.

Teemad:

1. Süsteemne konflikt organisatsioonis ja meeskonnas: kuidas kollektiivne süsteem talletab kriitilisi kogemusi, kaotusi, katkestusi ning nende mõju organisatsiooni sisekliimale ja koostööle
2. Lõpetamata protsessid: koondamised, ühinemised, juhtimisprobleemid ja väärtuste konfliktid kui süsteemi "avatud kaared", mis tekitavad varjatud dünaamikaid
3. Konfliktid kui süsteemse mustri kandjad: millised sümptomid viitavad süsteemsele konfliktile (nt püsivad pingelukorrad, juhtide ja töötajate kiire vahetumine, arenguseisak)
4. Vastupanu muutusele: miks süsteemid takistavad muutust isegi siis, kui see on vajalik; kuidas süsteemid säilitavad tasakaalu ka ebaefektiivsusel moel
5. Turvalise uuenemise tingimused: süsteemi usaldusväärsus, konsultandi neutraalsus ja kõigi osapoolte esindatus
6. Transformatsioon kui sisemine ümberkorraldus: mitte probleemide lahendamine, vaid uue tasakaalu võimaldamine organisatsioonis
7. Töövormid töös konfliktide ja transformatsiooniga: millal on õigustatud konstellaativne lähenemine ja millal on see mittesobiv

Õpitulemused:

Mooduli läbinu:

1. mõistab organisatsiooni süsteemseid konflikte ja oskab neid eristada individuaalsetest või meeskondlikest probleemidest
2. tunneb süsteemsete konfliktide ilminguid ja oskab hinnata nende võimalikku päritolu
3. oskab toetada organisatsiooni muutuse ja transformatsiooni protsessides ilma neid survestamata
4. rakendab süsteemse fenomenoloogilise konsultatsiooni töövorme kriisi- ja transformatsioonietappidel
5. oskab hinnata ja otsustada, millal konstellaativne töö on sobiv ja millal mitte, lähtudes eetilistest ja süsteemsetest kaalutlustest

7. Moodul

SÜSTEEMNE PEDAGOOGIKA, SOTSIAALTÖÖ JA TERVISHOID

Maht: 3 päeva / 30 akadeemilist tundi

Praktikapäev: 8 akadeemilist tundi + harjutamine peergruppides

Eesmärk:

Tutvuda süsteemse fenomenoloogilise lähenemise rakendamisevõimalustega pedagoogika, sotsiaaltöö ja tervishoiu valdkondades. Eesmärgiks on anda oskused töötada nähtamatute süsteemsete mustrite ja dünaamikatega inimkeskses professionaalses raamistikus, arvestades eetikat, rollipiire ja erialaseid kontekste.

Teemad:

1. Süsteemne pedagoogika: õpilase ja õpetaja süsteemne positsioon; kool kui süsteem; õpetaja kui „asendaja“; varjatud lojaalsused ja rollisegamised haridussüsteemis
2. Õppimise takistused ja nähtamatu lojaalsus: kuidas õpiraskused ja nende käitumisprobleemid võivad peegeldada perekondlikke ja institutsionaalseid süsteeme
3. Pedagoogi professionaalne roll süsteemse välja hoidjana: autoriteet, piiritunne, neutraalsus ja fenomenoloogiline kohalolu
4. Sotsiaaltöö süsteemne mõõde: klient mitte kui „indiviid“, vaid kui süsteemi esindaja; perekonna ja institutsioonide mõju; interventsioon kui süsteemi nihetus
5. Lojaalsus ja kaasasündinud rollid sotsiaaltöös: päästja, asendaja, tõrjutud rollid ja nende mõju tööprotsessile
6. Sotsiaaltöötaja kui süsteemse nähtamatuse kandja: kuidas isiklik ajalugu, professionaalne roll ja süsteemne lojaalsus võivad tekitada tööalaseid nihkeid ja pingeid
7. Tervishoid ja süsteemne nähtamatus: haigus kui süsteemi kandja; meditsiinitöötaja kui sümptomiväljale projitseerija; psühhosomaatilised seosed ja süsteemne tähendus
8. Tervishoiutöötaja kui süsteemi peegel: patsiendi peresüsteemi dünaamika avaldumine ravisuhtes
9. Süsteemne positsioon tervishoius: ravitulemuste ja kommunikatsiooni seos personali süsteemse rolliga

Õpitulemused:

Mooduli läbinu:

1. mõistab süsteemse fenomenoloogilise lähenemise tähendust ja rakendatavust pedagoogikas, sotsiaaltöös ja tervishoius
2. oskab märgata süsteemseid mustreid, mis mõjutavad õppimist, arengut, ravi või sotsiaalset käitumist
3. oskab hoida professionaalseid piire ja eetilist raamistikku süsteemsete dünaamikatega töötamisel
4. oskab hinnata, millal süsteemne vaade toetab inimese või organisatsiooni tasakaalu ja millal see ei ole asjakohane
5. oskab kasutada juhtumianalüüsi ja fenomenoloogilist vaatlust oma erialases töös süsteemsest lähtuvalt

8. Moodul

ÄRIKESKKOND JA ORGANISATSIOONI ARENG SÜSTEEMSES KONTEKSTIS

Maht: 3 päeva / 30 akadeemilist tundi

Praktikapäev: 8 akadeemilist tundi + harjutamine peergruppides

Eesmärk:

Arendada süsteemset ja fenomenoloogilist mõtlemist ärikeskkonna ja organisatsioonide strateegilise arengu kontekstis. Anda töövahendid nähtamatute mustrite ja varjatud dünaamikate tuvastamiseks äristruktuurides, juhtimises, muutuste juhtimises ja ärisuhetes.

Teemad:

1. Ärisüsteemi mõistmine: ettevõtte kui dünaamiline süsteem – asutajad, omanikud, juhid, kliendid, konkurendid
2. Asutaja energia ja ettevõtte identiteet: kuidas ettevõtte algus mõjutab organisatsioonikultuuri ja arengut
3. Ebaõnnestumised ja lõpetamata muutused: ettevõtte ajaloos toimunud kaod, pankrotid, partnerivahetused jms kui süsteemsed sõlmpunktid
4. Omanik ja juht: lojaalsusstruktuurid ning vastandlike rollide konflikt – juht kui omanik versus juht kui teenija
5. Strateegilised otsused süsteemse pilguga: kas valik lähtub hirmust, lojaalsusest, visioonist või tasakaalu taastamise vajadusest
6. Kliendisuhe kui süsteemne peegeldus: kuidas nähtamatud mustrid kanduvad klientide ja ärisuhete tasandile
7. Konstellaativsete ja struktureeritud töövormide kasutamine ärikeskkonnas: süsteemne, struktuurne, dünaamiline
8. Brändi konstellaatsioon: brändi identiteet, kliendiside, nähtamatu sõnum.
9. Marketing konstellaatsioon: konkurents, kliendirühm, positsioneerimine, hinnatundlikkus

Õpitulemused:

Mooduli edukas läbinu:

9. Moodul

INDIVIDUAALSESSIOONID SÜSTEEMSE FENOMENOLOOGILISE KONSULTATSIOONI RAAMES. KONSULTANDI IDENTITEET, EETIKA JA PROFESSIONAALNE HOIAK SÜSTEEMSES TÖÖS

Maht: 3 päeva / 30 akadeemilist tundi

Praktikapäev: 8 akadeemilist tundi + harjutamine peergruppides

Eesmärk:

Õppida läbi viima süsteemseid fenomenoloogilisi konsultatsioone individuaalses formaadis, kasutades sobivaid vahendeid ja lähenemisi. Arendada oskust luua esindusväli ilma grupiesindajateta ning toetada klienti nähtamatute süsteemsete seoste teadvustamisel ja korrastamisel. Mõista süsteemse fenomenoloogilise konsultandi sisemist hoiakut ja professionaalset positsiooni, arendada eetilist tundlikkust ning oskust tegutseda vastutustundlikult süsteemide ja inimestega töötades. Õppida eristama oma isiklike impulsse süsteemi peegeldusest ja hoidma neutraalsust.

Teemad:

1. Individuaalsessiooni olemus ja erinevus grupitööst
2. Konsultandi ja kliendi roll individuaaltöös
3. Asendusvahendite kasutamine: figuurid, paberid, esemed, visualiseerimine. Kehatöö ja fenomenoloogiline tajumine individuaalses väljas
4. Erinevad formaadid: kaarditöö, tahvlitöö, online-konstellatsioonid
5. Eetika ja vastutus individuaaltöös: psühholoogiline turvalisus ja rollipiirid
6. Konsultandi identiteet: isiklik tee, süsteemne positsioon, professionaalne vastutus
7. Piiride hoidmine ja eetika: millal töötada, millal mitte; süsteemne eetika vs ametieetika
8. Esindusvälja väärkasutus ja ohuolukorrad: isiklike motiivide sissetung süsteemi välja
9. Süsteemne eetika dilemmades: töötamine haavatavate gruppidega, institutsionaalne sekkumine
10. Konsultandi enesehoid: supervisioon, kollegiaalne peegeldus, teadlikkus oma dünaamikatest

Õpitulemused:

Mooduli läbinu:

1. mõistab individuaalse konstellaatiivse töö eripära ja töö tähendust ilma grupiesindajateta
2. oskab kasutada sobivaid töövahendeid ja lähenemisi süsteemi nähtavakstegemiseks
3. rakendab eetilist ja süsteemset raamistikku individuaalse töö puhul ning mõistab selle piire ja võimalusi
4. oskab kasutada visuaalseid ja kehalisi tööviise, et toetada süsteemset korrastust ja nähtavust
5. mõistab süsteemse fenomenoloogilise konsultandi sisemist positsiooni ning selle tähendust töö kvaliteedile
6. eristab isiklike dünaamikaid süsteemi nähtustest ning oskab vajadusel võtta toetust supervisioonist
7. rakendab süsteemset eetikamõtlemist keerulistes ja tundlikes töösituatsioonides
8. oskab reflekteerida oma rolli, mõju ja kohalolu konsultatiivses protsessis

10. Moodul

LÕPUMOODUL – JUHTUMITÖÖ, PORTFOOLIO JA ENDA PROFESSIONAALNE POSITSIONEERIMINE

Maht: 4 päeva / 40 akadeemilist tundi

Eesmärk

Sünteesida kogu õppekava jooksul omandatud teoreetilised teadmised, praktilised kogemused ja isiklik areng süsteemse fenomenoloogilise konsultandina. Kujundada terviklik arusaam oma professionaalsest identiteedist, positsioneerimisest ja eetilistest piiridest. Lõpumooduli fookuses on õppija võime näidata oma kompetentsust läbi juhtumitöö, portfoolio ja eneserefleksiooni, kinnitades valmisolekut iseseisvaks tööks süsteemse praktikuna.

Teemad:

1. Juhtumitöö esitlus: klienditöö dokumenteeritud kirjeldus ja süsteemne analüüs – tellimus, tööprotsess, rakendatud meetodid, nähtavaks saanud süsteemsed seosed ja tulemused
2. Portfoolio: iseseisvalt koostatud ülevaade õpiteekonnast, professionaalsest arengust, osalemistest ja töövormide omandamisest
3. Teoreetiline essee: valitud süsteemse või fenomenoloogilise võtmeteema süvitsi käsitlemine ning seostamine praktikas ilmnevaga
4. Eneserefleksioon: isiklik areng, õpitud hoiakud, väljakutsed ja professionaalsed tugevused
5. Praktikuna positsioneerimine: sihtrühmad, töö fookus, töövormid, piirid ja eetilised kaalutlused
6. Suuline esinemine: juhtumi ja portfoolio esitlemine eksamikomisjoni ees
7. Tagasiside protsess: õppijate vaheline peegeldus, juhendaja ja komisjoni tagasiside
8. Lõpumooduli rituaal: lõpetamine, tähistamine ja süsteemse tee kinnistamine

Õpiväljundid:

Mooduli läbinu:

1. oskab struktureerida ja esitleda juhtumit süsteemselt, eetiliselt ja reflekteeritult
2. suudab luua ja esitada portfoolio, mis peegeldab tema õpiteekonda ja professionaalset küpsust
3. mõistab oma töö teoreetilisi aluseid ja suudab neid integreerida praktilise kogemusega
4. on võimeline analüüsima oma professionaalset identiteeti, tööstiili ja piire
5. oskab vastu võtta ja anda asjakohast tagasisidet ning kasutada seda professionaalseks kasvuks
6. on valmis töötama iseseisva süsteemse fenomenoloogilise konsultandina eetilises ja professionaalses raamistikus