self

Kas kõik on õpitud?

Koolitus- ja arendusfirma SELF II kliendileht

nr 11, september 2010

Kuidas meil läheb?

Vahur Murutar
SELF II juhataja

Hakkasin keset kuuma suve mõtlema, et miks me ikka SELFi lehte teeme. Kliendidki imestavad vahel, et ajal, mil kõik on kolinud Internetti ja paberväljaannete tiraažid vähenevad, trükime meie ikka veel oma arvamusi ja ülevaateid selle kohta, kuidas meil läheb.

Vastuseid on vähemalt kolm.

Esiteks – et oleks stiimul olulisi asju selgeks mõelda.

Teiseks – et oleks stiimul omavahel seisukohti ühtlustada. Blogilaadsed spontaansed eneseväljendused ei eelda samavõrra koostööd ega võimalda enese peegeldamist just enda jaoks oluliste inimeste abil.

Kolmandaks – lehe abil saab ahvatleda teisi kaasa mõtlema ja ennast näitama.

Lisaks on mulle vana kooli mehena oluline ka kompimismeel. Olles pärit sellest ajast, mis objektiivne reaalsus veel olemas oli, meeldib mulle lehti käes hoida.

Kuidas meil siis enda meelest läheb? Viimasele poolele aastale tagasi mõeldes tundub endiselt, et SELF elab huvitavalt (mis on vastand magedalt tavalisele elamisele), teeb igasuguseid asju ja vaevub neid ka mõtestama. On piisavalt väljakutseid, kui neid sellistena vaatame. Vahel on selline tunne, et asjad arenevad niisuguse kiirusega, et tuleb muudkui käepidemest kinni hoida, et mitte tasakaalu kaotada. Mõnikord lähevad selles arengukarussellis ka kõige lihtsamad asjad, mis alati on veatult kulgenud, nii vussi, et tahaks appi karjuda. Aga pole mõtet. Tuleb rahu säilitada, et asju mitte hullemaks ajada. Tuleb lootusrikast nägu ja tegu hoida. Märgata ja tunnustada seda, mis on senisest paremini läinud ja olla valmis edasi minema.

Kõik ei lähe meil sugugi kohe korda. Oleme ka omal nahal kogenud, et kiired parandused ja hetkeolukorda lahendavad otsused ei pruugi viia pikaajaliselt soovitud arenguteni. Et sageli tuleb olukorra põhjalikum ühine uurimine kasuks.

Loodame endiselt, et meie värske koostööpartner Dirk eksib ja et tegelikult on võimalik ka kiiresti muutuvatel aegadel saavutada tõelist inspireerivat mõttekaaslust rohkem kui kolme inimese vahel.

Konsultantide arenguprogramm 2010

Konsultandid harjutuspäeval.

SELFil on suur rõõm ja au juba teist aastat läbi viia konsultantide arenguprogrammi ehk arendada ja ette valmistada konsultante nii riiklikuks kutseeksamiks kui ka toimetulekuks järjest keerulisemaks muutuval konsultatsiooniturul. Arenguprogrammi tellib EAS ja rahastab seda ESF vahenditest.

Programmis lähtutakse kliendikesksest (mittedirektiivsest) konsulteerimiskäsitlusest – arusaamast, et konsultant saab aidata kliendil oma organisatsiooni arendada lähtuvalt olukorra analüüsimisest ja tulevikueesmärkide püstitamisest, mida tehakse koos kliendiga. SELF on sinna omalt poolt lisanud tubli annuse kaasaegset arengupsühholoogiat.

Selleaastases arenguprogrammis osaleb 40 konsultanti neljas õppegrupis. Praegusel hetkel on programm täpselt poole peal ehk konsultatiivsete-käitumuslike oskuste moodulid (7 koolituspäeva: Usaldusliku kliendisuhte loomine konsultatsiooniprotsessis; Organisatsiooni diagnostika; Tegevusplaani koostamine ja elluviimine) on läbi ja ees ootavad erialamoodulid (5 koolituspäeva: Strateegiline juhtimine ja planeerimine; Turundus ja kommunikatsioonitegevused; Finantside juhtimine; Inimeste juhtimine ja eestvedamine).

Programmi keskel ei taha ma midagi ära sõnuda, kuid koolitajatel-tegijatel on siiani olnud palju rõõmu ja me ei tea praegu põhjusi, miks see emotsioon peaks drastiliselt teisenema. Osalejad ja seetõttu ka kõik õppegrupid on koolitajate kõnepruuki kasutades „tugevad", EAS on suurepärane koostööpartner ja tunnustatud professionaalidest koosnev koolitajate meeskond on suures osas ka eelmisel aastal samas projektis koostööd teinud ning üksteist tundma õppinud ja moodulid klappima pannud.

Olen mitmel korral rõhutanud, et SELFil on suurepärane võimalus arendusprogrammi vedada juba teist aastat järjest, sest oleme tõepoolest saanud konsultantide arenguprogrammi põhjalikult arendada arvestades eelmise hooaja lõpul tehtud põhjalikku õnnestumiste ja ebaõnnestumiste analüüsi ning tagasisidet tellijalt ja osalejatelt.

Mis on siis seekord teisiti?

- Igal õppegrupil on oma vastutav koolitaja, ise kutsume neid grupi emadeks ja isadeks. Kõige enam meenutab oma grupile emaks olemine klassijuhataja tööd ja vastutust. Koosolekutel olen tabanud grupi nn emasidisasid oma gruppidega kiitlemas (nt. minu grupis on küll kõik oma kodutööd õigeaegselt ära saatnud jne.) ja ka südant valutamas.
- Suurem osakaal on sel aastal konsultatsiooniprotsessi hilisematel etappidel. Usaldussuhte loomise kõrval käsitleme põhjalikumalt ja praktilisemalt organisatsioonide diagnostikast, tegevusplaanide koostamist ja muudatuste monitoorimist koos kliendiga. Samuti käsitleme sel aastal mittetulunduslikke ühendusi mitte eraldi koolituspäeval, vaid kõikides moodulites äriühingutega paralleelselt.
- Oleme teinud mitmeid sisulisi täiendusi, mis puudutavad konsultandi rolli ärevatel aegadel, innovatsiooni toetamist, organisatsioonide pseudostrateegiate äratundmist ja muudatuste juhtimist.
- Seekord pakume osalejatele enam praktiseerimisvõimalust väikestes gruppides. Kõigis õppegruppides on lisaks moodustatud nn harjutusgrupid (3-4 inimest), kes käivad koos konsulteerimist harjutamas ka väljaspool ametlikku programmi. Harjutusgruppide ja harjutuspäevadega loodame saavutada suuremat kogemust konsulteerimisel, oma grupis on võimalik proovida ja harjutada erinevaid meetodeid ja käitumisviise, et saavutada omanäoline konsulteerimisviis, mis sisaldaks kõike olulist ja vajalikku.

Liis Aavaste-Hango
SELF II koolitusjuht,
KAP 2010 projektijuht

Konsultandi rollist

- Head konsultandid ei tee olukorda kliendi jaoks liiga mugavaks, maksimaalse õppimise tsoon algab mugavustsooni piiri taga.
- Konsultatsiooni õnnestumise eelduseks on usaldus (klient peaks uskuma, et konsultant tegutseb tema parimates huvides).
- Enne lepingu sõlmimist võiks konsultant:

  1) Uurida, kuidas ta saab seda klienti aidata. Hea arst ei kirjuta esimese küsimise peale unerohtu ega hea konsultant äriplaani.

  2) Teha selge kokkuleppe oma tegutsemistingimuste, piiride kohta. Selge kokkulepe eesmärgi, rollide ja protseduuri osas võimaldab kliendile väljakutseid esitada.

  3) Mitte keskenduda näilistele lahendusele (südamehaiguse puhul tuleb lisaks rohu võtmisele muuta eluviisi).
- Suurepärasest lahendusest ebaolulisele või ebatäpselt formuleeritud probleemile ei ole kuigivõrd kasu. Olukorda on vaja põhjalikumalt uurida, ehkki ärevuse vähendamiseks tahetakse enamasti kohe lahenduste juurde rutata.
- Oluline on näidata, et kliendi kahtlused ja mured on normaalsed ning nende uurimine vajalik.
- Konsultant peaks juhtima enese ja kliendi ärevust ning pseudolahenduste toetamise asemel aitama olukorda uurida, tegevussuunda valida ja tegevusplaani koostada ning selle täitmist monitoorida.

Allikas: SELF II KAP 2010 jaoks

UUDISED

SELF käis raamatukogus

Õigupoolest koguni kahes ühe nädala jooksul. 2010. aasta on muuhulgas teatavasti lugemisaasta. Ning kuna raamatukogudel on mitmete selfikate elus väga oluline roll, siis võtsime kaks küllakutset rõõmuga vastu.

Raamatukogudes on lood aja ja ruumiga teisiti kui mujal – igal hetkel on võimalik minna mõne teise reaalsuse sisse, õhkkond on eriliselt avatud ja samas turvaline.

Nägime oma külaskäikudel kahte üsna erinevat Eestimaad. Suurejoonelist, arenevat, suurlinnalähedast. Ning pisikest, vähemalt majanduslikus mõttes hääbumisele määratut. Samas olid need paigad peamises päris sarnased, pakkudes kultuurihuvilistele kohalikele võimalust koos käia ja olulistel teemadel arutleda.

Meie esimesel esinemisel endises koolimajas asuvas külaraamatukogus oli kohalik „kuldküsija“ aukohal. Meie arvamus huvitas teda tõepoolest. Vana külamehe põhiline muremõte näis olevat see, et kas valitsus ja teised otsustajad tõesti peavad maainimesi päris lollideks.

Teisel kohtumisel oli kõige dialoogivalmim koolilõpetaja, kes järgmisel hommikul pidi lõpukirjandit kirjutama. Mõnede elukogenumate kohalolijate pahameeleks sõnastas ta julgelt oma põhiküsimuse: miks me kipume üksi jääma, kui hakkame ennast kehtestama? Miks see kaaslasi häirib?

Otsisime ja leidsime koos vastuseid ning loodetavasti ka uusi põhjusi raamatutesse süveneda ja loetu ning kogetu üle teistega aru pidada. Üks me headest õpetajatest on seda nimetanud EQ praktikumiks: üheskoos otsitakse ja leitakse tähenduslikku ja puudutavat ning harjutakse seda jagama. Meie jaoks külalistena oli liigutav see, kuivõrd kultuursed eestimaalased suudavad uuema psühholoogiateadusega kaasa mõelda ja kaasa elada.

Paraku – oma suvistel väljasõitudel puutusime kokku ka sellise külaraamatukoguga, millele rahateenimise huvides saun-pidupaik külge oli ehitatud.

Karin Hango, Vahur Murutar

Tartu Spontaansus-teatri ametlik algus

2010. aasta veebruaris loodi ametlikult MTÜ Tartu Spontaansusteater. Teatri eesmärgiks on tõsta sotsiaalset teadlikkust ning algatada ja kaasa aidata vastutustundlikele sotsiaalsetele muutustele heade mõtete linnas Tartus. Siiski antakse etendusi ning osaletakse projektides ka mujal Eestis. Arendus- ja koolitusüritusi korraldatakse koostöös SELFiga.

Augustis esineti kultuurifestivalil Augustiunetus Pärnus ning Tallinna Ülikooli poolt korraldatud noorte õpetajate suvepäevadel Jänedal. Sügispoolaastaks on Tartusse avatud etenduste joaks broneeritud järgmised kuupäevad: 31. oktoober, 28. november ja 12. detsember. Koht on selgumisel. Täpsem info SELFi ja peatselt valmiva Tartu Spontaansusteatri kodulehekülje vahendusel.

Endel Hango

Karin Hango koos oma põhiõppejõudude Roger Lehmani, Erik van de Loo ja Manfred Kets de Vriesiga.

Kool sai läbi

Kuidagi erakordselt raske on sellega leppida peaaegu kõigil mu kursusekaaslastel INSEADI CCC (Coaching and Consulting for Change) väljaõppest. Frank korraldab juba kokkutulekut. Hanneke on broneerinud hulka konverentsikõnede aegu, et omavahel oma tegemisi arutada, Akiko käis teel Jaapanist USA-sse juba külas nii Soomes kui Eestis. Paljudega oleme seotud ühiste projektide kaudu.

Olen muudes kontekstides kirjutanud, et see lõpetamine tekitas minus rohkem uhkust ja aukartust kui paljud varasemad. Sest olin palju õppinud. Sest see kool oli taastanud mu usu inimväärsesse ja õppijakesksesse, igaühe eluga tihedalt seotud, küllaga võimalusi ja väljakutseid pakkuvasse KOOLI, mis ei keskendu vaid ratsionaalsele. Kus õige emotsionaalsel moel „piserdatakse sind üle analüütilise parfüümiga“.

Olen õnnelik, et ületasin finišijoone ja et mu kolleegidest ning lähedastest koosnev toetusgrupp tuli seda koos minuga tähistama.

Karin Fontainebleau's koos oma toetusgrupiga.

Samas ei tunne ka mina, et oleksin päris lõpetanud. Üsna viimasel hetkel sain teada, et võin taotleda uut kraadi – Executive Masters in Clinical Organizational Psychology.

Nii ma siis mõtlengi palaval suvel üsna palju tegutsemisele ja reflektsioonile kui õppimise alustaladele. Ehk inimkeelsemalt öeldes: sellele, kuidas uus teadmine katsetamise ja järelemõtlemise tulemusena tekib.

Karin Hango
SELF II loovjuht

Koolitajaks teistmoodi

Vahur Murutar
SELF II juhataja

Karin Hango
SELF II loovjuht

Pärast ootamatult pikka ja masu-maigulist hoovõttu alustasime uue koolitajate-suhtlemistreenerite väljaõppega, mille programm juba ette hulga kirglikke ja produktiivseid arutelusid tekitas. Vana moodi me enam ei tahtnud, uus tundus ühtaegu intrigeeriv ja segasevõitu. Nagu tõelised arendused alati.

Päris mitmed asjad on ikka vana head moodi: õpetame väikeste gruppide intensiivsele arendamisele pühendanud koolitajatele, kuidas sotsiaalkonstruktivistlikul moel õppimist esile kutsuda, kuidas grupi potentsiaali kasutades õppimist edendada, kuidas igale õppijale jõukohaseid väljakutseid esitada, kuidas panna inimesi väikestes gruppides looma ja lahendama enda jaoks tähenduslikke olukordi, kuidas arendavalt tagasisidestada...

Uued on osalejad, uuenenud on temaatika, üsna uutmoodi on mitmed meetodid ja suur osa oskusteabest.

Pildike tutvumispeolt.

Pärast eelmist väljaõpet kaardistasime hulga väljakutseid: et tahame rohkem toetuda psühholoogiateadusele (eriti sotsiaal- ja arengupsühholoogia uuringutele), et osalejate isiksuslik areng ja grupiprotsessid peaksid olema kindlamalt juhitud ja paremini tagasisidestatud, et õppijad peaksid rohkem iseseisvalt lugema, uurima ja praktiseerima... Oleme sisse toonud rohkem kogemusõppe metodoloogiat, uusi tegevuslikke ja analüütilisi meetodeid, rohkem teaduslikku psühholoogiat, uudses rollis põhikoolitajad, väljasõidusessiooni ja mõndagi muud.

Tunne on ometigi tuttav.

Ka ükski juba tuntud tegijatest pole tulnud paberi pärast. Kõik on valmis õppima, muutuma, leidma oma isikupärast kohta grupis ja koolitamismaailmas tervikuna.

Muutmine õiglasel moel

Milliseid uusi tööriistu kasutate?

Kliendid ja rohkem veel kolleegid-konkurendid küsivad konsultantidelt ja koolitajatelt ikka, et mida uut te pakute. Viimasel ajal on SELFi tööriistakast meie läbitud väljaõpete mõjul oluliselt täienenud. Kümnekonnast uuest organisatsiooni arendamise vahendist oleme enam kasutanud õiglase protsessi mudelit, seda ka oma firma strateegia uuendamisel.

Õiglus on oluline teema

Mitmed õige elegantsed uuringud on tõestanud, et kui õigluse küsimused on mängus, siis muutuvad inimesed isegi intellektuaalselt võimekamateks. Ehk et samu formaalloogika ülesandeid lahendatakse õigemini, kui nende lahendus on seostatud õigluse kehtestamisega.

Võimulolijad on läbi aegade teinud endale kasulikke seadusi ning paralleelselt on läbi aegade tõstatatud küsimust: kuidas teha nii nagu tegelikult õige oleks.

Meie kogemust mööda on muudatuste aegadel, mil määramatust palju ja inimesed tavapärasest ärevamad, tajutud õigluse teema üliioluline. Kõigutakse kahe kraavi vahel.

Varasematel aegadel oli rohkem võimulolijate omavoli ja töötajate vähest kaasamist ning informeerimist. Mistõttu viimati nimetatud tundsid end ärakasutatute ja allasurututena, pigem muudatuste objektidena kui elluviijatena.

Viimastel aastatel kaldutakse sageli teise kraavi. Töötajad kipuvad juhte süüdistama kõiges toimuvas, ei kavatsegi pühenduda vaatamata pingutustele, mida nende kaasamiseks tehakse.

Ludo Van der Heyden jt. on välja töötanud mudeli, mis suurendab tajutud õiglust organisatsioonis ning sunnib inimesi vähem süsteemi süüdistama ja rohkem vastutust võtma. Mudeli autorid rõhutavad, et olulisim on muudatuseprotsessis kõigepealt vaadata endasse ja küsida, mida ma võin olla võimeline paremini tegema, et soovitud arengut toetada.

Õiglase protsessi kriteeriumid

On uuritud, mis tingimustel tajuvad inimesed läbiviidud muudatusi pigem õiglastena:

- kui kõigil asjaosalistel on sõnaõigus ning nad kasutavad seda ausalt ja vastutustundlikult (*communication*);
- kui infot jagatakse selgelt ja õigeaegselt (*clarity*);
- kui ollakse järjekindlad (püsivad) kokkulepetest kinnipidamisel (*consistency*);
- kui ollakse valmis vajadusel reegleid muutma (*changeability*);
- kui töötajad on tugevalt pühendunud ehk valitseb õiglusekultuur (*culture*).

Meeldejätmise hõlbustamiseks kasutatakse sageli sulgudes esitatud ingliskeelseid c-tähega algavaid sõnu.

Kuidas õiglust saavutada?

Põhimõtteliselt pole loomulikult tegemist raketiteadusega.

Oluline on võimalikult kõik asjaosalised algusest peale kaasata probleemide ja/või arenguvõimaluste sõnastamisse ning nende uurimisse, samuti otsuste langetamisse.

Otsuse tegemise järel aga enam ei targutata ega vaidlustata vaid pühendutakse üksmeelselt ja distsiplineeritult otsustatu elluviimisesse.

Õiglase protsessi mudeli lühikirjeldus

Etapp	Tulemus
1. Kaasa haaramine, probleemi/teema sõnastamine	Avatuse suurenemine, uued ideed
2. Võimaluste uurimine ja välistamine	Kaasatus, kvaliteetsemad otsused
3. Otsustamine, otsuste selgitamine ja ootuste sõnastamine	Selgus, usaldus, pühendumine
4. Elluviimine	Distsipliin, efektiivsus
5. Hindamine, õppimine	Järjepidev õppimine, pühendumine

SELFi kogemusi mudeli rakendamisel

- Esimese etapis tuleb valmis olla üllatusteks, erinevatel positsioonidel olevad inimesed näevad olukorda väga erinevalt. Muudatuse põhifookuses kokku leppimine pole siiski keeruline.
- Teises etapis on oluline loobuda kiusatusest kohe nn „negatiivsete“ või „probleemsete“ teemade uurimine lõpetada ja esimeste enamvähem sobivate võimaluste või arenguteede külge klammerduda. Üleminekud harjumuspärasest olukorrast uude ja tundmatusse on psühholoogiliselt keerulised ning raskeid teemasid on mõistlik mõnda aega taluda, et näha ka olukorra varjatumaid tahke, negatiivseid külgi ja võimalikke kaasnevaid kahjusid ning raskusi (mille eest psühholoogilised kaitsed meid enamasti hoiavad).
- Kui olukorda ja võimalusi on piisavalt uuritud, on otsustes kokku leppimine kulgenud väga lihtsalt.
- Eesti organisatsioonides on sageli üheks suurimaks väljakutseks distsipliinikultuuri ja nõudlikkuse säilitamine elluviimise etapis. Tahtmatult meenub mulle siinkohal üks näide sellesuviselt Muhu Väina purjeregatilt, kus üks paatkond otsustas üksmeelselt minna kalda alla tuult püüdma ja hakkas seda ka tegema, kuid nähes, et teised suunduvad avamerele, jäi kuskile kahe suuna vahele.

Tõsi küll – õppis seekordsest hävingust ning oli järgmises sõidus järjekindlam ja edukam.

- Õiglase protsessi mudeli rakendamine aitab väga kiiresti ja lihtsalt selgeks teha, kes on tegelikult paadis ja kes pigem ei pühendu ega panusta. Seeläbi on ebapopulaarsete personaliotsuste tegemine palju lihtsam, vähemotiveeritud on sageli valmis ise lahkuma.
- Õppetunde sõnastada (etapp 5) on tõepoolest mõttekas eeldusel, et kõik on sõnastatud ootusi distsiplineeritult täitnud. Paraku oleme kogenud ka seda, et mõned murelikumad inimesed ei tee ise kokku lepitud tegevusi vaid keskenduvad väliste süüdlaste otsimisele. Selline intellektuaalne saboteerimine on oluline kiiresti tuvastada ja lõpetada.

Kokkuvõtteks

Arvan, et vähemalt esimesel kasutamisel eeldab see tööriist vastava väljaõppe saanud konsultandi kaasamist, kes hoiab protsessi piisavalt selge ja tõhusana.

Meie SELFis teame pärast selle mudeli kasutamist küll täpsemalt, kes mida teeb.

Karin Hango
SELF II loovjuht

VÄÄRT FILM – “Up in the Air”

Mõtlesin, et vahelduseks võiksime tutvustada ka mõnd väärt filmi raamatu asemel. Valisin filmi, mis oli meile kui koolitajatele huvitav ja millel on üks kindel omadus, mis iseloomustab nii head raamatut, filmi kui teatritükki – jäi meelde ja pani edasi mõtlema teemadele, mida filmis käsitleti.

Filmi peaosas oli Georg Clooney, kelle tööks oli inimeste vallandamine, st neile vallandamisest teatamine, kui nende inimeste enda juht ei suutnud-tahtnud-osanud või ei hoolinud. Kogu filmi iseloomustab kiire ja terav dialoog ja peaosatäitja on lisaks põhitööle ka koolitaja ja juhendaja nooremale kolleegile.

Peamine ja minu jaoks olulisim teema filmis on oma tööle (ja laiemas plaanis oma elule) tähenduse (taas)leidmine, mis on igaühe jaoks personaalne ja ei pruugi kõrvaltvaatajale kohe arusaadav olla. Tegemist ei ole rännakulooga, kus peategelane lõpuks õigesse kohta jõuab, vaid pigem selginemislooga. Nagu ikka ei ole peategelase eraelu kuigi tavapärane – pole perekonda ega lähedasi sõpru. Koht, kus tema inimestega suhtleb, ongi see keeruline vestlus, kus ta kohtab inimesi nende kõige hapramal hetkel, mil enesehinnang on löönud kõikuma ja peategelase ülesanne on panna nad uuesti endasse uskuma. Samuti võib mõelda töö- ja eraelu tasakaalu või ühe ülekaalu peale ja see mis mulle siin tähtis tundub, on see, et peategelane on kindlasti rohkem tööl kui keskmine inimene, kuid asi ei olegi töö- ja eraelu võrdsuses, vaid tasakaalus. Tundub, et peategelasel on siin tasakaal ja ka vastus olemas, see vastus ei ole kindlasti „õige“ ja ega selles küsimuses õiget vastust ei olegi.

Üks huvitav metafoor filmis on seljakott, mida peategelane oma koolitustel kasutab – mõte, mida film edasi kannab on see, et võib-olla pole tõesti mõtet kogu aeg kogu oma elu seljakotiga kaasas kanda, vaid aeg-ajalt on mõistlik endalt küsida, missugust elu ma üldse tahan. Ehk koolitajana õpetab peategelane inimesi oma väärtusi pidevalt üle vaatama ja endasse ja muutustesse uskuma.

Filmi vaatas Liis Aavaste-Hango

NÕUANNE

Õnne algoritm

Vahel on liiga palav või külm, mõnikord tundub, et lapsed on liiga väikesed ja panevad sind nö koju kinni, vahel on mees liiga kaugel, vahel ei ole tööd või on seda liiga palju või ei ole töö just õiget sorti, vahel on tuju paha jne, jne. Kuidas siis ikkagi olla õnnelik?

Sellel teemal on vist kirjutanud peaaegu et kõik, õnne teema huvitab filosoofe ja psühholooge ja kindlasti kõiki inimesi, kes loevad.

Kuna õnn on üks segane ja erinevalt tajutav asi või nähtus või seisund või tunne, siis käesolevas kirjutises ma defineeriksin õnne pigem rahulolutundeks – seisundiks, kus elu tundub elamist väärt ja inimene suudab uute asjade vastu huvi tunda, märgata teisi ja toimuvat, nautida seda, mida teeb (olgu see nõupidamine või nõude pesemine või midagi muud tüütut).

Ma olen praegu kaugel sellest, et jutlustada positiivse mõtlemise kasulikkusest, sest paljud teavad – see ei ole nii lihtne.

Õigemini see on küll lihtne, kuid kui positiivsus on vaid sõnaline, siis see ei toimi, ning kui see on liiga üleüldine, siis jäävad probleemid ja nende ennetusvõimalused märkamata-tegemata. Viimasel juhul kulub ülejäänud aeg nagunii soigumisele, tulekahjude kustutamisele või käegalöömisele.

Mul on kaks lihtsat nõuannet, kuidas olla siiski enam-vähem õnnelik sellistel eluhetkedel, kui miski on justkui puudu. Need on lihtsad, kuid minu poolt läbiproovitud ja mind aidanud:

1. Lase endal olla.

Kõlab veidi naljakalt, aga kui ei ole hea olla, siis tuleb seda väga põhjalikult tunda, nt kui oled kurb või kuri, siis ole veidi rohkemgi. Ehk kui mõnda tunnet sügavuti tunda, siis ta ei jää vinduma, vaid läheb üle.

Hea oleks muidugi teisi inimesi hoiatada, et nt mul on praegu paha tuju ja ma võin veidi teravalt vastata. Kõrgem tase sellest on muidugi see, et otsustad ise, kuidas ennast tunned.

2. Võta endale mõni tore eesmärk.

Tore tähendab jõukohane ja ikkagi tähtis. Kui saad seda eesmärki silmas pidada, siis on justkui oluline tegevus käsil ja saad endast lugu pidada ning kui see eesmärk käes on, siis on jälle põhjust endast lugu pidada. Mina võtsin suvel kaks eesmärki – õpetada laps potil käima ja toituda ainult tervislikult – mõlemaga läks hästi.

Ma arvan, et tähtis ongi see, et kui eesmärgi poole liikumine on mõnus ja tore ja mitte liiga pingutav, siis usk endasse süveneb ja jälle on parem tuju.

Keerulisi valemeid õnne kohta võite lugeda targematelt meestelt-naistelt paksematest raamatutest. Enamus neist ka toimib.

Ainus häda minu kogemust mööda on see, et õigel hetkel läheb keeruline valem meelest, kuid lihtne kaheosaline algoritm võib ehk meenuda. Proovida tasub!

Liis Aavaste-Hango
SELF II koolitusjuht

Be the change you wish to see in the world

Endel Hango
SELF II arendusjuht

Luguteater (playback theatre) on meil võrdlemisi uus nähtus, kuigi nii Tartus kui Tallinnas on oma trupp ning vähemalt kuue aasta jagu kogemusi. Sel suvel sai Eesti aga lõplikult maailmakaardile, sest esimese eestlasena lõpetasin luguteatri looja Jonathan Foxi juures International School of Playbacki. Minu õpinguid Playback Theatre Leadership Programmis kaasrahastas EAS oma Teadmiste ja Oskuste Arendamise meetmest. Järgnevalt natuke reisist ja luguteatrist.

Alguses ei olnud mingit luguteatrit

Algne luguteatri trupp loodi 1975. aastal, millele eelnes aasta jagu katsetamist Jonathan Foxi eestvedamisel New Londonis Connecticuti osariigis USAs. Kõik sai alguse sellest, et lapsevanemad koolist, kus Jonathan sel ajal osalise koormusega inglise keelt õpetas, palusid tal koos nendega luua väike teatrietendus, mida oma lastele esitada.

Oma visiooni esitab luguteatri looja Jonathan Fox.

Jonathan oli juba noorusest peale olnud teatrist huvitatud, kuid „tavateatri“ pidev võistlevus ja konkureerivus talle ei meeldinud. Teda inspireerisid pigem alternatiivteatri erinevad suunad ning eelindustriaalse korra külaelu, millega ta oli kokku puutunud oma kaheaastase vabatahtliku töö jooksul Nepaalis. Võibki öelda, et luguteatri allikateks on peamiselt jutuvestmise suuline traditsioon ja kogukondlikud rituaalid, kuid siin on ka tugevad psühhodraama mõjud, sest Fox oli sel ajal ka Moreno õpilane.

Peale lastele mõeldud etendust tahtsid kõik harjutamist ja avastamist jätkata ning mõnda aega seda ka tehti. Kui 1975. aastal Jonathan kolis New Yorgi lähistele, oli hüvastijätt küll raske, kuid peatselt tõi ta enda ümber kokku uue grupi. Siin oli elukogemust juba väga erinevat laadi ning nende inimestega loodigi Playback Theatre (mis oligi algse trupi nimi). Järgneva viie aasta jooksul eksperimenteeriti pidevalt ning loodi põhiraam tänasele luguteatrile.

Manhattani veidrused

Kuna minu viimasel reisil jäime me kahest lennukist maha, peaaegu oleksin ma ilma jäänud oma lennujaamast ostetud pudelist ning lõpuks jäime ilma oma pagasist, siis sel korral arvestasin selle kõigega juba ette ja võtsin kasutusele vastumeetmed. Jõudsin lennujaama varakult ja saatsin oma kohvri otse lõppsihtkohta, jätsin käsipagasisse väiksema kohvri, kus siiski kõik eluks vajalik esindatud oli ja soovisin vahekäigupoolset kohta. Kõik läks imeliselt ja nii ma leidsingi ennast New Yorgi Newarki lennujaamast.

Kuna saabudes oli 4. juuli nädalavahetus, mis on USA iseseisvuspäev, siis oli linn kohalikest tühi ja turistid olid võimu haaranud. Väga tore oli ostelda ja vaatamisväärsusi vaadata, kuna hoidsin end eemal peamistest turismimagnetitest. Igatahes soovitan 4. juuli ilutulestikku NYCs vaatemänguna kõigile – meeletu mass rahvast, ülev ja püha meeleolu ning ligi 30 minutit kestev pidev tulemöll.

Njuujorklastel on huvitav hommikurituaal, mis igal juhul hõlmab endas papptopsis kohvi. Seda minnakse ostma kas autoga, joostes või lihtsalt nurgapealsesse Deli'sse jalutades, aga igatahes peab see olema papist topsis. Teine suurlinna veidrus, mis kohe silma hakkas, oli see, et kohalike jaoks tundub parimaks pikniku või sünnipäevapeo pidamise kohaks olema automagistraali ääres olev 10-ruutmeetrine haljasalariba. Sellele pannakse püsti täielikult toolide, laudade, külmakottide ja -kastidega mõbleeritud ning õhupallidega ääristatud pidupaik. Siis seal istutakse. Ja vist ka süüakse. Igatahes vaadatakse möödujaid. Ja möödujad vaatavad neid. Meie Tartu Barclay pargi suurusel lapikesel peab seal pidu vähemalt 10 seltskonda ja kokku u 100 inimest. Rahulikult ja perekondlikult.

Kus on kurva kodu?

Enne Jonathan Foxiga kohtumist teadsin põhimõtteliselt, et luguteater kuulub laias laastus kogukonna teatri valdkonda, kuid täielikku arusaama mul sellest polnud. Samamoodi nagu Eestis levima hakanud termin sotsiaalteater on kogukonna teater minu arvates enamasti vääriti mõistetud termin. Sellega assotsieerub amatöörlus kunstilises mõttes ning kuigi enamik luguteatri truppe maailmas on selles suhtes tõesti amatöörid, et oma igapäevast leiba teenitakse mujal, ei ole kunstiline dimensioon siin mitte vähetähtis. Sarnaselt algupärasele teatrile rõhutatakse aga kogukondlikku või sotsiaalset suunda, mille eesmärgiks on sotsiaalne muutus. Luguteater taotleb dialoogi arendamist kindlas kogukonnas ning teeb seda läbi selle kogukonna enda lugude. Seega etendusel osalevate inimeste lood on vahendiks ning vormiks on improvisatsioon. Kui nn akadeemiline teater vahendab kirjutatud teksti ning improvisatsiooni kasutatakse vaid näitlejatreeningul või prooviperioodil rolli loomiseks, siis luguteatri ainsaks vormiks on improvisatsioon, mis vahendab suuliselt edastatud lugusid.

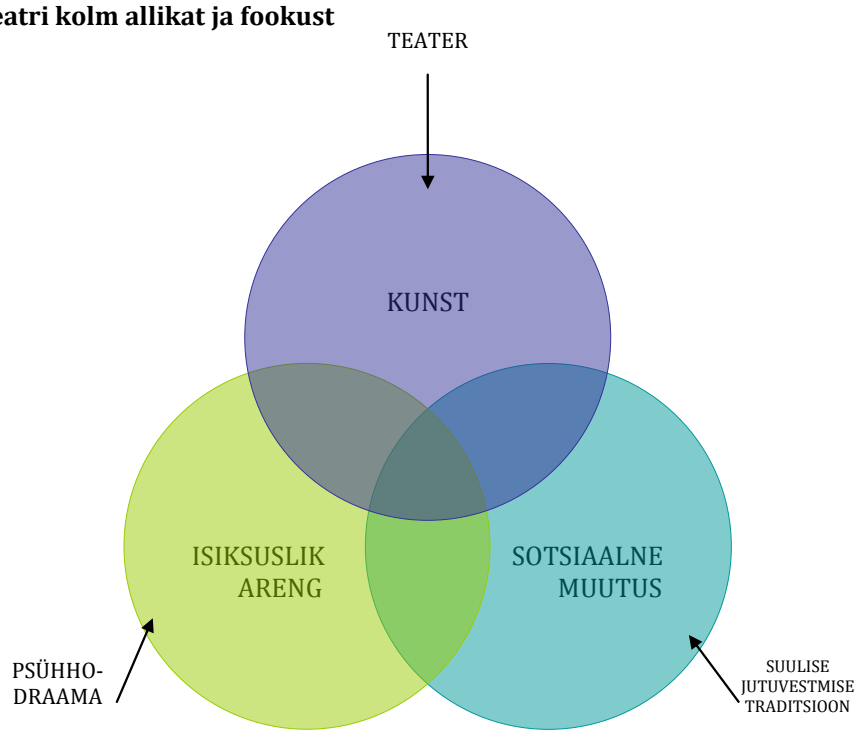
Playback Leadership Program – 2010. aasta klass.

Sotsiaalne ja personaalne muutus

Carl Rogersi järgi on kõige personaalsem kõige universaalsem. Kogesin seda väga eredalt Manhattanville'is viibitud kolme nädala jooksul. Meie grupis oli esindatud 8 erinevat maad ja kogukonda: Puerto Rico, Brasiilia, Uus-Meremaa, Saksamaa, Soome, USA mustanahalised, prantsuskeelne osa Kanadast ja Eesti. Vaatamata suurtele kultuurierinevustele oli meie teekond selle aja jooksul siiski väga sarnane ning üksteisele räägitud lood tekitasid alati assotsiatsioone ja vastukaja. Olgu tegu kas Puerto Rico kogukonnaga Bostonis või õpiraskustega lastega Saksamaal, leidsin ma puutepunkte kas Tartu Katoliku kooli või Eesti venelastega. Eestlasena viibides niisuguses seltskonnas tajusin teravalt vajadust teadliku koostöö järele just sotsiaalsel tasandil. Individualismi ja personaalsete vajaduste eest hoolitsemisega meil eriti probleeme ei tundu olevat.

Heal juhul otsitakse lugude, inimeste, kogukondade vahel sarnasusi. Vaid sellisel juhul, pidades silmas humanistlikke väärtusi ning olles sallivalt eetiline, on võimalik sisuline globaliseerumine.

Luguteatri kolm allikat ja fookust



Juhtivate koolitajate väljasõit Burgundiasse juunis 2010

Liis Aavaste-Hango
SELF II koolitusjuht

Nagu maakonna nimestki võite järeldada, oli SELFi seekordne juhtivate koolitajate väljasõit ühtlasi veini- ja toidureis. See ei juhtunud kogemata, vaid oligi nii planeeritud.

Kõik sai aga alguse sellest, et meie loovjuht Karin lõpetas oma kauakestnud eksklusiivsed õpingud INSEADi ärikoolis, saades kaasa hulgaliselt uusi teadmisi ja ideid ning rahvusvaheliselt tunnustatud muudatuste konsultandi tunnistuse. Nii me käisimegi Karinit lõpetamas ja INSEADi kooli uudistamas. Kooli „peakorter" asub Pariisi külje all Fontainebleau's, nii et kõik oli algusest peale kuninglik, kui välja arvata reisi esimene päev, mil meil õnnestus maha jääda kolmest lennukist ja lõpuks ilma jääda ka oma pagasist.

Kui Karinil oli tunnistus käes, võtsimegi suuna viinamarjapõldude vahele, kus asuvad mitmed tuntud veinimõisad, mille külastamine oli üks reisi eesmärke. Peatusime kaunis Chablis' linnas, kus tehakse kuulsaid valgeid veine. Meil õnnestus külastada ka kohalikku turgu, mida meie mõistes võib julgesti gurmeeturuks nimetada. Pidulik lõpetamis-õhtusöök nii umbes seitsme maitsva roa ja sama paljude veinidega leidis aset Chablis'i endises nunnakloostris. Edasi viis meie tee veinipealinna Beaune'i, kus meil õnnestus degusteerimise käigus ka suur osa oma lemmikveine koju Tartusse tellida.

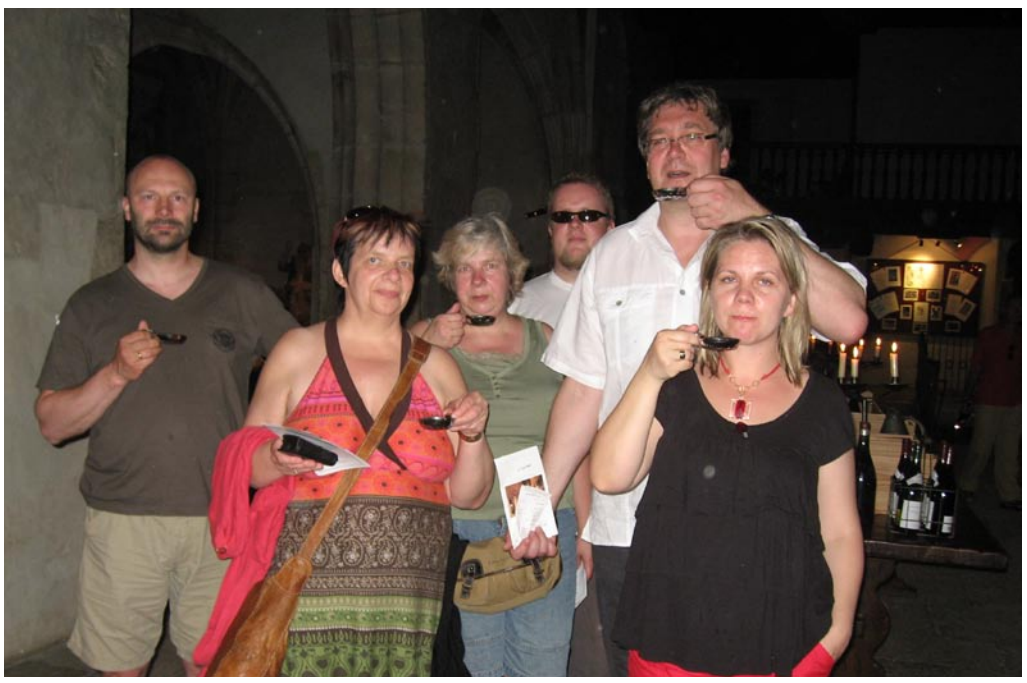
See kõik oli vorm ja ka sisu. Väljasõidu sisuks juhtivate koolitajate ja SELFi seisukohalt oli paljuski tulevikuplaanide pidamine. Peamisteks teemadeks, milles tahtsime selgust luua olid:

- Milliste koolitusfirmade, kõrgkoolide ja tegijatega väljaspool Eestit tahame koostööd teha?

Teema oli tähtis Karini koolilõpetamise ja paljude uute kontaktide taustal. Oleme viimastel aastatel aru saanud, et Eesti turg on väike ja kõiki oma oskusi ja teadmisi siin täiel määral kasutada ei saa, seetõttu tuleb juba eneseteostuse huvides saada rahvusvahelisemaks. See ei tähenda meie jaoks ulatuslikku laienemist vaid pigem valimist, et kellega ja kus ja mida.

- Milline on SELFi nägu ja mida me tahame teha?

SELF on endiselt kiiresti arenev (areng on meie meelest hea ja õige elustiil), tähtis on kliendi vajadus ja kõrge kvaliteet. SELFi koolitused konsultatsioonid on kaugenenud klassikalisest suhtlemistreeningust, muutunud enam sügavuti minevateks, võib öelda ka enam teraapilisteks. Seda kõike toetavad uued meetodid, mida meie koolitajad kaugetel maadel omandamas käivad. Karini koolist juba oli juttu, lisaks asub Vahur sügisest Harvardi muutmisimmuunsuse konsultandiks õppima ja Endel oli suvel kuu aega New Yorgis Jonathan Foxi (luguteatri meetodi looja) käe all omandamas tarkusi luguteatri meetodi ja grupijuhtimise kohta juhtide arendamise kontekstis.



Prantsuse naudingud.

- Kuidas väärindada uusi teadmisi SELFi sees?

Õnneks pole me raskelgi ajal jätnud ära sisemisi arendustegevusi, kuigi kiusatusi on olnud. Meil on sisekoolitused kord kuus, arenduspäevad iga kahe kuu tagant ja endiselt hästi toimiv supervisiooni ja kovisiooni süsteem. Sel moel jõuame siiski uue infoga kursis olla ja seda rakendada. Loodetavasti on seda märganud ka meie kliendid.

Kokkuvõtvalt võib öelda, et reisid piiri taha, kus SELFi saab nö distantsilt vaadata, õigustavad ennast endiselt. Ju see on veel üks kompaktse ja lähedase firma suur pluss – asjalikke arutelusid saab ühendada erinevate tegevustega, olgu see siis lennujaamas lennuki ootamine, pidulik õhtusöök või veinikeldriga tutvumine.

Suvine arenduslaager SELFi arendamiseks

SELF planeerib kuude kaupa ette mitte ainult koolitusi, vaid ka firma siseüritusi, ja nii oli ka arenduslaagri toimumine vahetult pärast jaanipäeva juba varakult kokku lepitud ja osalejate huvi hõõgumas hoitud.

Sel aastal oli arenduslaager 2-päevane. Esimene päev oli pigem fantaasia käivitamiseks ja mõtete ühtlustamiseks, seetõttu osalesid ka inimesed, kes olid sel hetkel alles SELFiga liitumise alguses.

Esimesel laagripäeval pakkusid Endel ja Liis selflastele harukordse võimaluse läbi teha enese- ja grupitunnetuse arendamiseks sotsiodraama ühe uue erivormi, dünaamilise teatri harjutusi. See andis võimaluse mõelda ja näha SELFi ja selles osalevate inimeste vahelisi suhteid ja lugusid uudse meetodi abil ja enda hästi arenenud ratsionaalset poolt kõrvale jättes.

Esimene päev lõppes stiilipeoga Tallinn ja Tartu, kus inimesed pidid valima, kumma linna ja selle olulisi või vähemolulisi märke nad oma käitumise ja välimusega õhtusöögil markeerivad. Kokkuvõttes kogunes õhtust sööma väga värvikas seltskond, kus ülekaalus oli siiski Lõuna-Eesti oma mitmepalgelisuses.

Teine laagripäev oli pigem ratsionaalne, kuhu igaüks võttis kaasa isevalmistatud piknikukorvi. Teise päeva vedajaks oli Karin, kes alustas lühikesest keskkonna analüüsist, mis tingib muutusi SELFi strateegias.

- Ühiskonnas (nii Eestis kui laiemalt) toimub palju samaaegseid olulisi muutusi, seda olukorda iseloomustab kokkuvõtlikult sõna määramatus. Selflastel tuleb õppida senisest paremini taluma, et asjad on ühel hetkel ühtmoodi, siis kohe jälle teistmoodi, ja reageerida neile olukordadele loovalt.
- Koolitusfirmade Liidu andmetel hakkavad koolitusmahud tõusma. SELF on valmis olukorraks, kus kiiremini arenevad organisatsioonid ja ettevõtted ei hooli enam mõnetunnistest või -päevastest koolitustest, vaid nad otsivad endale kompetentseid arenduspartnereid, kes valdavad nii koolitamist kui konsulteerimist mitmekesistes ja paindlikes vormides. Senieksplueteeritud koolitusmeetodite kasutamine lähiaastatel tõenäoliselt väheneb kogu koolitusturul.
- SELFiga on liitumas uusi potentsiaalseid koolitajaid, kes väärivad meie lugupidamist ja toetust.

Arenduslaagri lõpus koos võimalike tulevikega.

Nagu koolitustel, nii ka siseüritustel kaasame ikka kõiki osalejaid. Seegi kord tegime Karini sissejuhatuse (vt punktid ülal) järel mitmed rühmatööd, et selgemaks saada oma ettekujutus sellest, millist SELFi tahavad püsikliendid, millist kiiresti arenevad potentsiaalsed kliendid, millist SELFi tahame me ise ja millist SELFi me ise ei taha.

Karin pakkus neile rühmatöödele tausta ja edasimõtlemisainest mitme muudatusi ja üleminekuid käsitleva teoreetilise skeemiga (Bridges, Hirschhorn & Gilmore, van der Heyden jt).

NB! Muudatus on midagi välist, situatiivset; üleminek (transition) aga sisemine psühhoologiline reorganiseerumine, mis võtab rohkem aega kui väline muudatus. Ülemineku toimumist soodustab muudatuse tajutud põhjendatus ja õiglus, selge ja õigeaegse info saamine, usaldus juhtide, kolleegide suhtes, muudatuse efektiivne (ja tagasisidestatud!) elluviimine ja ka võimalus kaastöötajatega muudatuste toimumist regulaarselt arutada (nn reflective space).

Ann Seilenthal ja Liis Aavaste-Hango – osalejad

SELF käis Kölnis ja Klaipedas konverentsil

5.-8. augustil toimus Kölnis Saksamaal konverents, mille korraldas Psychodrama Co-operation: Germany, Sweden, Switzerland, Estonia (endise nimega Rootsi Moreno Instituut).

Seekordne teema oli „Kui Jumal oleks üks meie seast...". Eksamineeriti 3 CP (Certified Practitioner) ja 2 TEP (Teacher. Educator. Practitioner) taseme psühhodramaatikut Saksamaalt. Eestlasi oli kohal 5, kellest 4 selfikad, ning Endel Hango ja Liis Aavaste-Hango esinesid töötoaga. Esimese rahvusvahelise psühhodraama juhtimise kogemuse saime teemal „Jumalik äratuskell". Oma töötoas kasutasime soojenduseks luguteatri meetodeid ning igaüks sai rääkida enda lugusid. Lõime suhteid ning sõlmisime koostöökokkuleppeid nii Saksa kui Šveitsi kolleegidega.

20.-22. augustil toimusid Klaipedas Leedus 6. Balti Moreno päevad, mille seekordne pealkiri oli „Return. Discover". Tänavusel kolme Balti riigi psühhodramaatikute kohtumisel, mis leiab aset iga kahe aasta järel, oli esinejate seltskond tõeliselt rahvusvaheline: Itaalia, Türgi, Prantsuse, Inglise, Taani, Saksamaa, Rootsi, Austria ja Belgia ning loomulikult Eesti, Läti ja Leedu. Eestlased olid sel korral väljas kahe töötoaga, millest ühte juhtisid Karin Hango ja Vahur Murutar. Seekordseks teemaks oli „Coaching and Consulting Entrepreneurs" (Ettevõtjate juhendamine ja konsulteerimine).

Järgmise suurema psühhodramaatikute kogunemisena toimub 2011. aasta 26.-28. augustil „Kohtumine Olustveres".

Endel Hango

Maailma lael – reisikiri Nepaalist

Meie esialpinist Alar Sikk sai insuldi ja toodi surmasuust tagasi alla ning maoistid blokeerisid pea kuuks turistide magnetiks oleva kesklinna Kathmandus, kuid see kõik toimus peale minu külaskäiku Nepaali. Aprillis meie mägimatka ajal toimus muidugi ka Islandi vulkaanipurse, mille mõjudega puutusime kokku vaid tagasiteel Delhi lennujaamas elava järjekorra näol.

Kui alustada lõpust, siis kõik lõppes siiski hästi. Varustus ja mehed tulid mäest omal jalal alla ning enamuse pagaski jõudis koju õigel ajal. Peale mäe külastust veetsime veel paar päeva Kathmandus, mille jooksul kohtasime kohalikke Indias elavaid eestlasi, kelle reisipaanika meile küll mõnevõrra nakkas, aga sellestki polnud muud kahju kui üks murelik õhtupoolik.

Mis puutub aga Nepaali linnaelusse, siis pealinna poodlemiskeskuseks olevast Thameli linnajaost võib odavalt saada kogu matkamiseks ja mägironimiseks vajaliku varustuse. See on Nepaali tunnusmärk välismaailma jaoks – mäed. Olles Hiina (Tiibeti) ja India vahele surutud väike (u 200 x 800 km) maalapp, oli see kuningriik välismaailmale ametlikult suletud kuni praktiliselt 1950ndateni. Kohaliku giidi ja Lonely Planeti reisiraamatu järgi kohanud siis kuningas oma India visiidil kedagi kuulsat Vene balletitähte, kes eravestluses oli kuningale pihtinud, et inimesed maksaksid päris hästi, et tema riiki külastada. Sellest ajast on keskmise nepaallase jaoks peamisteks muutusteks olnud mobiilside pealetung, turismindusega seotud maksud ning pidev parlamendi ja kuninga vastasseis.

Iga linna kolinud nepaallane katsub olukorda ära kasutada – kihav tänavakaubandus, rikšataksod igal sammul, öised pettuseüritused koos kaasneva väljapressimisega, põrandaalune prostitutsioon ja lastekaubandus, elustiiliks olev tingimine igal sammul.

Maapiirkondades, kus 200 kilomeetri läbimisega muutub troopiline kliima mägedes parasvöötmeks ning kus elab siiani üle 70% rahvastikust, valitseb täielik korilus. Välja arvatud see pisike eliit, šerpad, kes tegelevad matkajatega, ülejäänud elanikkond kasvatab kogu eluks vajaliku kohapeal ning tarbib selle ka ära. Eluasemeks on jaki väljaheidetest korstnateta onnid mägedes ning bambusonnid lauskmaal.

Inimesed on väga vastutulelikud ning suvalises piirkonnas istudes tervitatakse ning pakutakse abi. Meil oli näiteks lihtne saada öömaja pererahva palvetoas, kuna muud ruumid olid lihtsalt täis ning külalisi lageda taeva alla ju ei jäeta. Lisaks fantastilistele ja kiiresti muutuvatele mägivaadetele on mitmetes piirkondades lausa kõrvuti erinevate uskude templid ja kloostrid – kõik on teretulnud ning kõiki austatakse. Seljakotimatkaks ja eneseleidmiseks ideaalne koht moodsale inimesele (ainsad, keda mina oma reisil ei kohanud, on aafriklased), kuid esmavisiidil on soovitav siiski leida keegi giid või šerpa, et kultuuride kokkupõrget pehmendada.

Avalikku transporti ja iseseisvat orienteerumist, eriti linnades, ma siiski ei soovita. Šokiturismina on see küll tore, aga juba lennujaamast väljudes silmatorkav mustus ning ninna tungiv lehk ja kohalike valge inimese rahakotina kohtlemine, võib toda maailma kanti esimest korda külastaja liiga ära ehmatada.

Huvitav oli reis kindlasti, õpetlik oli reis kindlasti ja ka väsitav väga kindlasti, aga nagu öeldakse: kes korra on mägedes käinud, see läheb sinna ikka ja jälle tagasi.

Endel Hango – kõrgeim tipp 5600 m

Koolitus- ja arendusfirma SELF II

2010. aasta TEISE POOLAASTA AVATUD KURSUSED

lisainfo: www.self.ee

Kursus	Toimumise aeg	Maksumus *	Koolitajad
Mõjutamisoskuste koolitus	28.-29. oktoober	5 400 kr	Vahur Murutar ja Liis Aavaste-Hango
Projektijuhtimise koolitus	16.-17. november	5 400 kr	Endel Hango ja Liis Aavaste-Hango
Loovuse ja spontaansuse töötuba	1.-2. detsember	5 400 kr	Endel Hango ja Liis Aavaste-Hango
Nõustamise koolitus	9.-10. detsember	5 400 kr	Liis Aavaste-Hango ja Karin Hango
Psühhodraamakursus	21.-22. detsember	1 500 kr	Karin Hango, TEP ja Vahur Murutar, TEP

*** hindadele lisandub käibemaks**

SELFi koolitusvaldkondadest: Mis on uudist ja mis on traditsioonilist?

Juhtimiskoolitused

Traditsiooniliselt

- võimalus arendada ennast kui liidrit: oma tugevuste ja kasvuruumi teadvustamine ning oma personaalse juhtimisstiili loomine
- koolitused ja treeningud nii mõjutamise ja kaasamise, meeskonna juhtimise, töötajate arendamise kui muudatuste juhtimise alal
- praktiliste juhtimissituatsioonide lahendamine väikeses grupis nii näidisjuhtumite lahendamise kui rollimängude vormis
- vahepealsed koduülesanded, isikliku arengu eesmärgistamine ja *coachimine*
- baasteooriateks situatiivne lähenemine, käsitlus juhi autentsusest ja enesejuhtimisest kui juhtimise baasist
- ülevaade peamistest juhtimisvaldkondadest, juhtimistegevustest ja juhi kompetentsidest ning oskustest

Uuemat

- täpsem eelnev olukorra analüüs (nii ettevõtte juhtimispraktikate kui personaalsete juhtimiskompetentside osas)
- spetsiaalsed meetodid juhtide EQ arendamiseks (võistlevate pühendumiste analüüs, empaatiaharjutused jmt)
- talendijuhtimise-keskne lähenemine
- suurem tähelepanu järelprotsessile koolituse efekti kinnistamiseks (juhtimisalaste näidisjuhtumite supervisioon, kovisioonigruppide käivitamine)

Juhtiv koolitaja Vahur Murutar

Läbirääkimiskoolitused

Traditsiooniliselt

- õpitakse nii läbirääkimismeeskonna moodustamist, läbirääkimiste ettevalmistamist (sh läbirääkimisplatvormi koostamist), läbirääkimiskäitumist kui läbirääkimiste analüüsimist
- töö konkreetsete kliendi vajadustest lähtuvate näidisjuhtumite baasil
- treenitakse erinevaid mõjutamis- ja analüüsitehnikaid

Uuemat

- rohkem tähelepanu emotsionaalsele intelligentsusele: kuidas kohaselt käituda, emotsionaalsust ja ratsionaalsust tasakaalustada, mõista ja juhtida teiste osapoolte tundeid ning seisundeid
- mitme osapoolega läbirääkimiste korraldamine ja läbiviimine, töö varjatud osapooltega
- erinevate ühise analüüsi meetodite kasutamine uutele parematele lahendustele jõudmiseks

Juhtiv koolitaja Karin Hango

Meeskonna- ja koostöötreeningud

Traditsiooniliselt

- meeskonna hetkeolukorra eelnev analüüs ja enesediagnostika
- kõigi kaasamine koostöö arendamisse
- ühise tõe loomine olukorra ja arenguperspektiivide osas
- meeskonna toimimise praktiseerimine ja sellest õppimine tagasiside kaudu
- omavaheline suhete uurimine ja arendamine
- rollijaotuse selgitamine
- arenguplaani loomine tulevikuks, arvestades grupidünaamika seaduspärasusi

Uuemat

- mõned vahendid meeskondade ja väikefirmade hetkeolukorra hindamiseks (ringmudel, suhete aatom, tippmeeskonna eneseanalüüsiküsimustik jt)
- spetsiaalsed metoodikad tööks meeskondade muutumisvalmidusega ja/või valmistumisega konkreetseteks muudatusteks
- oskusteave ja rahvusvaheline kogemus tööks professionaalsete teenuste firmade ning virtuaalsete meeskondadega arendades nende eripära
- rahvusvahelised koostööpartnerid, võimalus koolitusi paljudes riikides läbi viia emakeeles

Juhtiv koolitaja Karin Hango

Enesekehtestamise ja mõjutamise koolitused

Traditsiooniliselt

- enesekehtestamistreeningud väikestes gruppides, kus on võimalik proovida ja harjutada enese jaoks oluliste kehtestamissituatsioonide lahendamist ning saada arendavat tagasisidet
- kujundame õpikeskkonna, mis toetab õppimist nii koolitajate ja kaaslaste tagasisidest kui videotagasiside abil
- tegeleme nii enesekehtestamist toetavate või takistavate hoiakutega kui ka enesekehtestamisoskustega
- uue aja- ja asjakohase teadmise loomine erinevate inimeste kogemuste põhjal

Uuemat

- rohkem harjutusi ja eneseanalüüsi seoses kehtestamise emotsionaalsete baaskomponentidega (kehtestamisprotsessis käivituvate tunnetega, uskumustega ning enesehinnanguga)
- kaasaegsete psühholoogiateadmiste arvestamine mõjutamisel (nt. struktureerimise, metafooride, visualiseerimise ja narratiivide kasutamise mõju)

Juhtiv koolitaja Vahur Murutar

Enesejuhtimiskoolitused

Traditsiooniliselt

- võimalus keskenduda mõnele kitsamale enesejuhtimise teemale (nt stressijuhtimine ja läbipõlemise ennetamine, ajajuhtimine jne) kuni kolmepäevaste koolitustsüklite jooksul
- tegeleme nii konkreetsetele enesejuhtimisalaste oskustega (nt planeerimine, otsustamine, enesekindlus väljenduses jne) kui ka eneseteadlikkuse tõstmisega üldisemalt (kes ma olen? kuidas toimin?)
- varieerub teema käsitlemise „sügavus“ – situatsiooni- või rollikesksetest koolitustest individuaalse või grupiviisilise psühhoteraapiani
- lähtume parimatest teaduslikult tõestatud ja praktikas kinnitust leidnud käsitlustest enesejuhtimise kohta.

Uuemat

- lisaks humanistlikule ja psühhodramaatilisele psühholoogiale oleme integreerinud uusimat analüütilise koolkonna oskusteavet
- kuna enamik püsivaid muutusi nii organisatsioonides, gruppides kui individuaalsel tasandil hõlmavad enesejuhtimist, siis kõik SELFi projektid sisaldavad enesejuhtimise elemente
- enesejuhtimise arendamisel oleme varasemast terviklikumad – kasutame teadlikumalt ja julgemalt paremat ajupoolkera kaasavaid arendusmetoodikaid

Juhtiv koolitaja Endel Hango

Nõustamis-konsulteerimisoskuste koolitused

Traditsiooniliselt

- aitame teadvustada valdkonnaga seotud väljakutseid ja psühholoogilisi riske (nt läbipõlemine, ülekanded jne) ning õpetame osalejaid neid maandama
- anname selge teoreetilise protsessiraamistiku ja praktilised nõustamis- ja konsulteerimisoskused, et jõuda soovitud tulemusteni
- pakume mitmekesist harjutamisvõimalust.

Uuemat

- selgem rahvusvaheliselt tunnustatud käsitlus organisatsiooni kui terviku konsulteerimisest, sealhulgas mitmekülgne tööriistakast konsultandile ning efektiivsed meetodid nende õpetamiseks gruppides.
- sisulised täiendused, mis puudutavad konsultandi ja nõustaja rolli ärevatel aegadel, innovatsiooni toetamist, (organisatsioonide) pseudostrateegiate äratundmist ja muudatuste juhtimist

Juhtiv koolitaja Liis Aavaste-Hango

Esinemisoskuste koolitused

Traditsiooniliselt

- koolitame gruppe ja juhendame inimesi esinemisoskuste arendamisel, tuues välja ja õpetades lihtsaid osaoskusi

Uuemat

- arvestame varasemast rohkem mõjususe seisukohalt olulist esinemise visuaalset külge

Juhtiv koolitaja Endel Hango

SELFi konsultatsiooniteenustest

Traditsiooniliselt

- kliendi vajadusest lähtuvad koostöös loodud lahendused (mitte standardprotseduurid)
- arengukeskne lähenemine: otsime vastuseid küsimustele, miks miski piisavalt hästi ei tööta ja mida saaks teha, et seda paremini toimima panna
- vähetõhusate arenduste töölepanek (nt arenguvestlused, väärtuspõhine juhtimine)
- pakume nii arendavat diagnostikat kui arendusmeetodeid (ja eelistame neid kombineeritult kasutada)
- läheneme arendustele kaasamiskeskselt, aitame rakendada töötajate energiat

Valik meie enamkasutatud konsultatsiooniteenuseid

- väärtuste juurutamine firmas
- kompententsimudelite loomine ja rakendamine
- arenguvestluste süsteemi koostamine või uuendamine
- mentorlussüsteemi käivitamine või arendamine
- talendijuhtimise juurutamine
- koostöökultuuri arendamine organisatsioonis
- organisatsiooni või meeskonna muutumisvalmiduse suurendamise, muudatuste juhtimise konsulteerimine
- juhtide 360 kraadi tagasisideuuring + tagasisidekonsultatsioon
- juhtide *coaching* (arengunõustamine)
- supervisioon ja kovisioon erinevates isiksusepõhistes töörollides olijatele (juhid, müügiinimesed, personalitöötajad, arendajad, loovtöötajad)

Uuemat

- Reet Wisemani coaching – arengupartneriks olemine (mõeldud eelkõige juhtidele)
- uued meetodid inimeste sisemiste takistuste ja vastupanu ületamiseks ning emotsionaaltahteliste protsesside juhtimiseks
- mitmed uued meetodid organisatsioonide väljakutsete kaardistamiseks ning muudatuste juhtimiseks
- rahvusvaheline koostöövõrgustik

Loovjuht Karin Hango

Rollikesksed suhtlemistreeningud (nt klienditeenindajatele ja müügiinimestele)

Traditsiooniliselt

- võimaldame harjutada videotagasisidega, arendades nii lisaks teadmistele ka oskusi ja hoiakuid
- lähtume kliendi organisatsiooni headest tavadest ja standarditest või aitame neid luua
- korraldame grupikoolitusi ja treeninguid erineva tasemega töötajatele (päris alustajad, kogenud või oma ala professionaalid), tegeleme nii rolli võtmise kui isikupärase rolli loomise õpetamisega

Uuemat

- aitame ellu viia suuremaid arendusprojekte või toetada suuremate kontseptuaalsete muudatuste ellu viimist (kus ootused mingi rolli täitjatele oluliselt muutuvad)
- toetame sisemise motivatsiooni ja värskuse ning isikupära toomist töörolli

Juhtiv koolitaja Endel Hango

Ko- ja supervisioon

Traditsiooniliselt

- rakendame ise edukalt nii kovisiooni kui supervisiooni süsteemi juba üle kümne aasta
- osaleme klientide tööprotsessis ise superviisoritena ning vajadusel aitame ka kliendil vastavaid süsteeme käivitada ja käigus hoida

Uuemat

- kasutame rohkem luguteatri meetodeid, mis võimaldavad kaasata väga suuri gruppe ning teha seda atraktiivsel viisil
- oleme supervisiooni pakkumisel paindlikumad – saame toetada nii suuremate muudatusprojektide kui ka kriiside korral

Juhtiv koolitaja Liis Aavaste-Hango

Õpi oskama!

Väljaandja: SELF II OÜ/koolitus ja arendus • Ülikooli 12, 51003 Tartu • tel 742 0343 • e- mail: self@self.ee • kodulehekülg: www.self.ee

Küljendus: Kristi Jakobsoo, SELF II • **Kujundus:** Aita Linnas • **Kirjastus:** Avatar