



Erasmus+



INDIVERSO

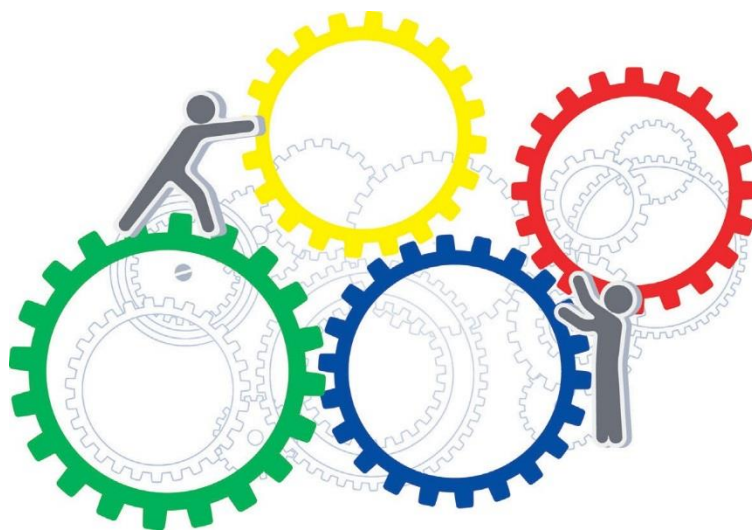
Inclusive diverse solutions for VET

INDIVERSO

Kaasavad lahendused kutseõppes

Erivajadustega inimeste nõustamine ja toetamine kutsehariduse omandamisel

Supervisioon



Koostatud Erasmus+ rahvusvahelise koostööprojekti INDIVERSO raames.

www.indiverso-erasmus.eu



Toimetaja:

„INDIVERSO“ projektimeeskond

Projekti juhtimine:

Josefsheim gGmbH
Heinrich-Sommer-Straße 13
59939 Olsberg
Saksamaa
Koduleht: www.josefsheim-bigge.de



Projekti partnerid:

Fundação AFID Diferença
Rua Quinta do Paraíso, Alto do Moinho
2610-316 Amadora
Portugal
Koduleht: www.fund-afid.org.pt



Astangu
Kutser rehabilitatsiooni
Keskus
Astangu 27, Tallinn
Eesti
Koduleht: www.astangu.ee



Berufsbildungswerk Waldwinkel
Waldwinkler Straße 1
84544 Aschau am Inn
Saksamaa
Koduleht: www bbw-waldwinkel.de



Bundesverband der Angehörigen psychisch Kranker e. V.
Oppelner Straße 130
53119 Bonn
Saksamaa
Koduleht: www.psychiatrie.de



The Cedar Foundation
31 Ulsterville Avenue
Belfast BT9 7AS
Põhja-Iirimaa
Koduleht: www.cedar-foundation.org



Centro Studi Opera Don Calabria
Viale Don Calabria 13
44124 Ferrara
Itaalia
Koduleht: www.centrostudi-odc.it





FUNDACIÓN INTRAS
Calle de Santa Lucia 19
47005 Valladolid
Hispaania
Koduleht: www.intras.es

FUNDACIÓN
Intras

**Stichting Werkenrode
Arbeidsintegratie**
Kerkenbos 1003
6503 GJ Nijmegen
Holland
Koduleht: www.reacollegenederland.nl/
www.pluryn.nl



Tõendusühisuse tugi:

Universität Kassel
Institut für Sozialwesen
Mönchebergstraße 19
34109 Kassel
Saksamaa
Koduleht: www.uni-kassel.de

**U N I K A S S E L
V E R S I T Ä T**

Projekti hindamine:

**Mariaburger Ausbildung und
Service gGmbH**
Unterer Torackerweg 8
72501 Gammertingen
Saksamaa

M A R I A B E R G

Von Mensch zu Mensch

**Kontakt küsimuste
korral projekti
kohta:**

Martin Künemund
Josefsheim gGmbH
Heinrich-Sommer-Straße 13
59939 Olsberg
Germany

JG **Josefsheim**
GRUPPE **Blgge**


E-post: m.kuenemund@josefsheim-bigge.de
Koduleht: www.josefsheim-bigge.de

Kuupäev: August 2017

Käesolev töövahend on koostatud rahvusvahelise Erasmus+ koostööprojekti INDIVERSO raames.

Projekti koduleht: www.indiverso-erasmus.eu

Töövahendi "Supervisioon" on välja arendanud projektpartner Centro Studi Opera Don Calabria – Itaalia

Koostöös partneritega: Astangu Kutserehabilitatsiooni Keskus – Eesti ja [AFID Diferença Foundation](#) – Portugal

Töövahend on üks osa kaasamist toetavast lähenemisest, mis koosneb 7 erinevast töövahendist

| | |
|--|---|
| Töövahend 1: Täiendavad sekkumised erivajadusega õppijatele | Moodul 1: Isikukeskne lähenemine tegevuskava koostamisel |
| | Moodul 2: Psühhomotoorne lähenemine - sotsiaalsete oskuste arendamine läbi liikumis- ja meeskonnamängude |
| | Moodul 3: Sotsiaalsete oskuste arendamine läbi loovtegevuste |
| | Moodul 4: Kogemusnõustamine |
| Töövahend 2: Info ja koolitused pedagoogilisele personalile | Moodul 1: Erivajaduste alase teadlikkuse tõstmine |
| | Moodul 2: Praktiline töövahend õppija toimetuleku hindamiseks koos soovitusetega tema toetamiseks õppetöös, praktilikal ja tööelus |
| | Moodul 3: Personali enesehindamisoskuste arendamine |
| Töövahend 3: Väljaõpe ja töölerakendumine läbi coachingu | Metoodiline abimaterjal kutsealase ettevalmistuse korraldamiseks läbi coachingu |
| Töövahend 4: Supervisioon ja kovisioon | Moodul 1: Supervisioon |
| | Moodul 2: Kovisioon - praktiline juhendmaterjal kolleegidevahelise nõustamise korraldamiseks |
| | Moodul 3: Kovisiooni moderaatorite koolitusmaterjal |
| Töövahend 5: Juhised kriisi ennetamiseks ja kriisilukordades käitumiseks | Moodul 1: Kriisi ennetamine |
| | Moodul 2: Kriisi märkamine |
| | Moodul 3: Kriisiga toimetuleku strateegiad |
| Töövahend 6: Koostöö tööandjatega | Moodul 1: Tööandjate koolituspäeva korraldamine |
| | Moodul 2: Tööandjate nõustamine ja toetamine |
| Töövahend 7: Võrgustikutöö | Juhised piirkondliku koostöövõrgustiku loomiseks erinevate asutuste ja osapoolte vahel |

Käesolev metoodiline materjal on mõeldud avalikuks kasutamiseks kõigile erivajadusega õppijatega tegelevatele organisatsioonidele. Seda on võimalik kasutada moodulite kaupa või erinevaid mooduleid omavahel kombineerides lähtudes oma eesmärkidest, huvidest ja vajadustest

INDIVERSO projekti elluviimist kaasrahastas Euroopa Liidu programm "Erasmus+".

Sihtrühm

Koolide, rehabilitatsiooniasutuste ja teiste asutuste töötajad, kes suhtlevad igapäevaselt erivajadustega inimestega.

Sissejuhatus

Töö inimestega tähendab igapäevast keerukate olukordade lahendamist, mille juures on üheks oluliseks aspektiks suhe teenust pakkuva spetsialisti ja teenusekasutaja vahel. Hea suhte säilitamine keerulistes olukordades eeldab oskusi ning nii vaimse kui füüsilise energia olemasolu. Pidevas pingeolukorras töötamise tulemus võib olla stress ja motivatsiooni langus. Töös erivajadusega inimestega lasub spetsialistil vastutus abivajaja eest ning arvestada tuleb võimaliku survega pere, teiste asutuste, tööturu või avaliku arvamuse poolt üldiselt. Perekonna toimetulekul tervikuna on oluline roll inimese toimetulekus, seetõttu on erivajadustega inimestega töötades oluline suhelda ka perega ja teada, pere sotsiaalset ja majanduslikku tausta (perekonna suurus, vanemate töötamine, majanduslik seis jms).

Spetsialistid puutuvad igapäevaselt üha enam kokku erinevate kultuuriliste kontekstidega ning töötavad üheaegselt mitmeid probleeme omavate inimestega, kelle teadlikkus, planeerimisoskus ja otsustusvõime on erineval arengutasemel. Spetsialistid võivad sageli kogeda frustratsiooni ja rahutust, sest nad on kaotanud oma töö mõtte, kuna tööga seotud bürokraatia takistab inimesekeskse lähenemise kasutamist. Kõik see tingib vajaduse analüüsida, kuidas oma tööd eesmärgipäraselt teha.

Läbipõlemisohu vähendamiseks vajavad erivajadustega inimestega töötavad spetsialistid konkreetset toetust ja gruppi kuulumise võimalust, et vältida olukorda, kus vaimsest ja füüsilisest pingest väsinud töötaja hakkab eemalduma oma klientidest/õppijatest. Selle tulemuseks on pealiskaudne ja rutiinne töö, mida tehakse seni, kuni algavad töölt puudumised ning mis päädib ametist lahkumisega.

Seetõttu on töötajate tasakaal ja heaolu vajalikud ning on vaja mõelda, mis aitaks läbipõlemist vältida ning teenuste kvaliteeti tõsta.

Üheks vahendiks võib siinkohal olla supervisioon, mida defineeritakse kui jagatud ja võrreldud mõtete ruumi, milles on võimalik analüüsida ja mõista vajadusi ning probleemi konteksti ning planeerida sobivaid sekkumisvahendeid.

Supervisiooni eesmärgid

Põhieesmärgid:

Analüüsida ja leida lahendusi keerukatele olukordadele töökeskkonnas (näiteks neile, mis kovisioonis lahenduseta on jäänud)¹; määratleda ja rakendada sekkumise strateegiad. Julgustada spetsialiste koos töötama, lahendusi leidma, üksteiselt õppima ja üksteist toetama. Tööga seotud stressi vältimine.

Alaeesmärgid:

- Algatada diskussioon, et saada jagu igapäevastest raskustest ja problemaatilisest käitumismallist
- Vähendada ja mõista pingeid ning keerukaid psüühilisi olukordi
- Tugevdada meeskondade oskusi
- Soodustada eesmärkide saavutamist, funktsioonide täpsustamist, ülesannete ja strateegiate selgust aidates mõista oma rolli
- Leida oma töö „kadunud suunad“ jälle üles ja õigele rajale saada
- Soodustada otsustusõiguse andmist töötajate ja meeskondade kätte
- Aidata spetsialiste, et nad suudaksid teenuse kasutajaid ja nende peresid, vanemaid või usaldusisikuid paremini toetada, motiveerida ja nendega koos töötada
- Tagada isiklik ja ametialane areng spetsialisti juhtimisel, kes aitab efektiivseid strateegiaid tuvastada ja välja valida
- Toetada professionaalset arenguprotsessi, mille alustaladeks on eksperimenteerimine, pühendumine ja koostöö

Supervisiooni mõiste

Supervisiooni mõiste on küllaltki laiaulatuslik ja mitmetahuline. Iga autor rõhutab erinevaid aspekte, sõltuvalt sellest, mida ta oluliseks peab: järelevalve protsess, supervisiooniga seotud isikud, modaalsused, jne. Alljärgnevalt anname ülevaate erinevatest definitsioonidest ja aspektidest. Ühe definitsiooni kasutamine oleks liiga piirav ja lihtsustav.

“Supervisioon ja coachi koolitus on teatud laadi nõustamine, mille eesmärgiks on tagada

ja arendada töölases kontekstis kommunikatsiooni ja koostöö kvaliteeti” (ANSE Euroopa Rahvuslike Supervisiooni Organisatsioonide Assotsiatsioon).

“Koht, kus on võimalik oma kogemust kasutada, et mõista takistusi, stereotüübid kõrvale jätta,

¹**Supervisioon** on töötajate nõustamise vorm. Seda juhib vastava kvalifikatsiooniga superviisor. Supervisiooni käigus õpivad üksikud isikud ja grupid oma ametialast käitumist kontrollima ja parandama. Selleks lepivad osalejad superviisoriga koos kokku eesmärgid. Sisu hõlmab praktilise töö, spetsialisti ja kliendi vahelise rollide ja suhete dünaamika, koostöö meeskonnas või ka kogu organisatsioonis teemasid. Supervisioon on mõeldud spetsialistidele, et nad oleksid võimelised kliente toetama, motiveerima ning nendega koos töötama nii, et kõikidel osapooltel oleks parem. Superviisor peab silmas pidama klientide, spetsialistide, meeskonna, ning kogu organisatsiooni arengut.

Kovisioon on meetod, mille abil leitakse lahendusi spetsialistide küsimustele – peamiselt meditsiini, psühholoogia, hariduse ja sotsiaaltöö vallas. Võtmefaktoriks on siin asjaolu, et spetsialistid pakuvad üksteisele vastastikku abi. Osalejad ei pea olema pärit samast osakonnast ega grupist.

tõlgendada keeldumist, mõista kirge ja unustada mure” (Cellentani and Guidicini, 1989).

“Privilegeeritud mõtlemise koht, vastand tegemise sundusele, hetkeline suhtlus eksperdina tunnustatud professionaaliga ühe või enama töötajaga tööga seotud olukordades” (Fiorentino and Busnelli, 1992).

“Protsessile suunatud uurimistöö, mis käsitleb töötamise kogemust privilegeeritud objektina” (Okely, 1992).

“Supervisioon on professionaalne nõu, kuidas tööalases kontekstis väljakutsetega toime tulla. Superviisor pakub tööalases tegevuses tuge, et saavutada efektiivsus ja edu. Supervisiooni eesmärgiks on lasta üksikisikutel, kollektiividel ja gruppidel võtta vastutus, et saada konstruktiivsel moel jagu olemasolevatest probleemidest ja väljakutsetest. „Erineva“ mõttemalliga superviisor esitab küsimusi ja tutvustab erinevaid meetodeid, pakkudes seeläbi uusi vaatenurki, vastuseid ja lahendusi.

Supervisioon pakub:

- *Tajumise ja suhtlusoskuse edendamist*
- *Endassesüübimise, protsessi ja otsustamise oskuste edendamist*
- *Arengule ja muutustele orienteeritust ning nende protsesside toetamist*
- *Rollide, funktsioonide, ülesannete ja käskude selgitamine ja planeerimine*
- *Tuge rasketes või stressirohketes olukordades ning konfliktide korral tööl*
- *„Enamuse õiguse“ vältimine*
- *Läbipõlemise vältimine (Supervisiooni & coachingu professionaalne assotsiatsioon BSC)*

„Supervisioon (praktiline nõustamine) on suunatud üksikisikutele, meeskondadele või töögruppidele. Selle eesmärgiks on leida lahendused konkreetsetele teemadele, mis pärinevad osalejate igapäevastest professionaalsetest kogemustest ning küsimustest koostöö kohta inimeste vahel, kes töötavad erinevates ametites, erinevate ülesannetega, erinevates valdkondades ning kes on erinevatel hierarhilistel tasemetel. Supervisiooni eesmärgiks on parandada töökoha olukorda, keskkonda ja töökorraldust, samuti ka spetsiifiliste ametialaste oskuste korraldust. Seetõttu on supervisiooni eesmärk propageerida professionaalse praktika poolt pakutavat õppimisvõimalust ning parandada töö käigus toimuva koostöö kvaliteeti” (Brönnimann, 1994).

„Supervisioon on professionaalse sekkumise analüüs – aeg ja ruum seisatamiseks, kus välise eksperdi poolt analüüsitud tegevuse ja juhtimise abil leitakse uuesti tasakaalustatud olek. Analüüsitakse „tundeselgusega“ professionaalse tegevuse nii emotsionaalset kui metodoloogilist mõõdet, seadmaks sekkumist kriitilise mõttemalli ja analüüsi abil jälle korrektsesse vormi” (Allegri, 1997).

Isegi kui nad teevad seda pisut ebaharilikul moel, siis keskenduvad kõik väljapakutud määratlused kahele peamisele aspektile: kognitiivsele ja emotsionaalsele. Ühest küljest peaks supervisioon pakkuma ruumi mõtlemiseks, kus oleks võimalik igapäevasest tööelust tulenevaid probleeme lahendada. Teisalt peaks see olema vahend, mis sisaldab ja selgitab kõiki tööelust tulenevaid emotsionaalseid aspekte. Need kaks külge on omavahel lahutamatu seotud ning nende vahele ei ole võimalik tõmmata selget eraldusjoont. Juhtumitele mõeldes kerkivad üles emotsionaalsed aspektid, ning vastupidi.

Kutseõppeasutuste töötajad on esmajoones inimesed. On vältimatu, et suhetes klientide, kolleegide ja tööandjatega on nad subjektiivsed. Seega peab supervisioon võimaldama käsitleda intersubjektiivsete suhete konfliktseid aspekte.

Ilma sellise töövahendita riskib spetsialist vaimse ülekoormusega. Tulemuseks võib olla väsimus, niinimetatud läbipõlemine, mis omab negatiivset mõju spetsialisti tööst tulenevate igapäevaprobleemide lahendamisevõimele.

Seega kujutab supervisioon endast ka ametliku ja isikliku arenguga seotud aega. See on töövahend aitamaks grupil ja üksikute spetsialistidel nende töö keerukate aspektidega igapäevaselt paremini toime tulla. Samuti pakub supervisioon välja uue hüpoteesi ja dünaamilise ajendi, mis mõjutavad harilikult staatilisi ja fikseeritud töö olukordi ja kontekste.

Supervisiooni ei pea käsitlema hetkenähtena, milles „mõõdetakse“ iseenda professionaalset sobilikkust võrdluses eelnevalt määratletud mudelitega, vaid pigem kui aega hindamiseks, mõtlemiseks ning töötajate motiveerimiseks, et viimased mõistaks paremini seda valdkonda, milles nad töötavad.

Tegemist on vahendiga, mille abil vähendada problemaatilisi aspekte (nii organisatsiooni kui suhete tasandil), tugevdades selleks oskusi töögruppides. Siinkohal on oluline järjepidevus, sest personali avatust diskussioonile ning pedagoogilise ja professionaalse mudeli kättesaadavust on võimalik suurendada ainult pideva pühendumise kaudu.

Supervisiooni eesmärgiks pole mitte ainult konkreetse töötaja töövaldkond vaid ka asjaolu, et töötaja on osa organisatsioonist: kuuluvuse tunne, suhted kolleegide, klientide ja lähedastega, samuti ka välised mõjutegurid, kuna koostööd tuleb teha ka teiste asutustega.

Supervisiooni protsess

Supervisiooni tuleb käsitleda teatud laadi protsessina mida järgida, kui grupi koosolekutel tekib vajadus välise toe järele. On soovitatav, et superviisor on pärit väljastpoolt vastavat organisatsiooni ja omab allpoolnimetatud konkreetseid oskusi/kvalifikatsiooni. Grupi suurus ei tohiks ületada 10-12 inimest, ning grupp võib olla nii homogeenne (hõlmates samal ametikohtadel töötavad inimesed) kui heterogeenne (kaasates ka erinevatel ametikohtadel töötavaid inimesi), sõltuvalt iga kutsehariduskeskuse sisemisest ülesehitusest. Iseenesestmõistetavalt peab grupp olema igapäevaselt koostööd tegev meeskond.

Töömeetodite valik sõltub nii organisatsioonist (näiteks majanduslikest ressursidest) kui töötajate motivatsioonist ja valmisolekust väljakutset vastu võtta.

Tegevuse etapid ja metodoloogia

Allolev kirjeldus on paindlik ning seda saab vastavalt konkreetsetele oludele kohandada.

- On selge, et kõiki supervisiooni protsessi elemente ei ole võimalik täpselt defineerida, sest ükski tegevuspaik ega standardne struktuur ei saa kõikides olukordades samamoodi rakenduda. Kuid mõned peamised punktid saab

Sissejuhatavad etapid:

| Etapp | Toimingud | Kestvus |
|--|---|--------------------------|
| Supervisiooni kirjeldus | Selgitada töötajatele, mis supervisioon on ning mil moel nad sellest kasu saaksid. Selgitada välja, kes vajaks supervisiooni kõige rohkem | Üks kohtumine |
| Supervisiooni soov | Kontakt asutuse kontaktisiku ja superviisori vahel, kellelt küsitakse üldisi küsimusi probleemi või teadvustatud vajaduse kohta | |
| Küsimuse mõistmine ja olukorra mõistmine | <p>Üks või rohkem kohtumisi superviisori ja asutuse kontaktisiku vahel supervisiooni soovi mõistmiseks. Täpsemalt keskendub superviisor järgnevate aspektide mõistmisele:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Konkreetsele asutusele iseloomulikud probleemid, vajadused, nõuded ja eesmärgid - Töötajate rollid ja ülesanded - Töötajate teadmised ja oskused - Asutusele sobivad ajad ja olemasolevad võimalused dialoogiks ja koostööks - Individuaalsed ja kollektiivsed füüsilised asukohad (kasulik teave toimumiskoha määramiseks) - Kliendigrupi (nt õppijad) iseloomustus, nende eesmärgid ja perekondlik taust - Spetsialiste ja kliendigrupi vaheline suhe, koolitatavate perekondlik taust - Organisatsiooni missioon ja arengusuunad <p>Superviisor peaks eelinfo saamiseks saatma kõikidele osalejatele enne grupi kohtumist mõned küsimused</p> | Üks või rohkem kohtumisi |
| Supervisiooni pakkumus | <p>Superviisor pakub välja:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Koha</i>: ruumi valik, mis on välistest segajatest eraldatud ja kaitstud - <i>Aja</i>: ühekordse kohtumise kestvus ja grupi kohtumise sagedus | |

| | | |
|--|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - <i>Grupi liikmelisuse:</i> see võib sõltuvalt supervisiooni palvest ja parameetritest erineda. Tõenäolisemalt on heterogeenne ja kõnetab kõiki ühe meeskonna liikmeid, kes täidavad sageli erinevaid ülesandeid. Grupi soovituslik maksimaalne suurus on 10-12 inimest. - <i>Meetodite selgituse:</i> superviisor selgitab valitud meetodikaid, supervisiooni tähendust ning seda, kuidas ta kavatseb probleeme lahendada - <i>Tasu</i> | |
|--|---|--|

Kui supervisiooni pakkumus võetakse vastu, saab tegelik protsess alata. Alljärgnevalt lühiülevaade ka selle kohta.

Töö etapid ja nende ülesehitus:

| Etapp | Toimingud | Kestvus |
|----------------------------|--|----------------------------|
| Grupi tundma õppimine | <p>Grupi tutvumine kasutades selleks dialoogi ja erinevaid superviisori poolt pakutud tehnikaid. Peamisteks teemadeks on:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asukoha ning grupi reeglite kokkuleppimine - Arutelu ootustest supervisiooni suhtes (ja ka vastuväited) - Teadvustada ja mõista, millist tähendust iga grupi liige oma tööga seostab; liikmete ja meeskonna suhtumise iseloomustus - Organisatsiooni iga töötaja rolli mõistmine ja edendamine - Supervisiooni eesmärkide üldine määratlemine | 1 kuni 2 kohtumist |
| Protsessi ühine ülesehitus | <p>Superviisor kogub ja tunnustab grupi poolt tõstetud teematikat ning julgustab osalejaid aruteludele. Kasutades supervisiooni meetodeid on võimalik:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Käsitleda iga juhtumi probleeme ja kavandada sekkumisi, stimuleerides seeläbi probleemide lahendamise oskusi - Jälgida töölase tegevuse progressi, analüüsida kriitilisi aspekte ning määratleda eesmärgid - Analüüsida tegevusvalikuid, rakendada mõtete selgitamisel põhinevaid õppimisprotsesse, jagada tõlgendusi ja arutada olukordade põhjuseid | Kohtumiste arv kokkuleppel |

| | | |
|--|--|------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Emotsionaalsetele kogemustele tähelepanu pöörata ja neid mõista, sest need on professionaalse praktika osaks - Õppida tundma grupi dünaamikat, jagada oma tähelepanekuid ja nõuandeid ning julgustada efektiivset suhtlust ja vastastikust tuge - Soosida delegeerimist, tõstes esile kõikide töötajate isiklikud ressursid | |
| Hindamine | <ul style="list-style-type: none"> - <i>Järjepidev hindamine</i>: seda võimaldab logi täitmine, kuhu salvestatakse kõikide kohtumiste kesksed teemad. Oleks kasulik jagada logi järgmise kohtumise ajal ka kõikidele osalejatele - <i>Osalejate poolne tagasiside</i>: hinnatakse tehtud töö efektiivsust. Kõikidel osalejatel palutakse kirjeldada: saavutatud tulemusi, tugevusi ja arenguruumi aspekte, mis puudutavad kohtumiste sisu ning suhet superviisori ja grupiga | Kogu protsessi jooksul |
| Protsessi lõpp ja võimaliku uue protsessi planeerimine | <p>Supervisioon on ringja ja dünaamilise protsessi osa, mis võib kas lõppeda või tekitada uue protsessi.</p> <p>Juhul, kui nii grupp kui superviisor arvavad, et murede lahendamiseks on vaja planeerida lisakohtumisi, võib supervisiooni esialgse soovi ümber sõnastada.</p> <p>Samuti võib grupp vajadusel jätkata individuaalset tööd kolleegidevahelise nõustamise raames (kovisioon). Sellisel juhul on viimane staadium justkui iseseisev praktika: superviisor saab aidata eelnevalt paika panna reeglid ja protsessid, mille kaudu grupi autonoomiat parandada.</p> | Lõpus |

Superviisor

Superviisor peaks olema spetsialist, kellel on spetsiifilised erialased oskused, näiteks:

- Kraad psühholoogias ja tegevuslitsents
- Mitmeaastane koolitamise ja supervisiooni kogemus

Hawkins ja Shohet (2006) kirjeldavad superviisorit oma C.L.E.A.R. (Contract - Listen - Explore - Action Plan – Review (*Kokkulepe - Kuulamine - Uurimine - Tegevusplaan - Ülevaade*)) mudelis.

Alljärgnevalt selgitame selle akronüümi lahti.

• Kokkulepe

Tähelepanu keskpunktis on võime luua selge kokkulepe, määratleda oma isiklik eetiline ja epistemoloogiline raamistik, supervisiooni funktsioonid ja oma enda isiklik kindel roll. Supervisiooni koosviibimised algavad määratledes esmalt klientide poolt soovitud tulemused, mõistes, mis temaatika tuleb katta ning kuidas saab superviisor ja supervisiooni protsess abiks

olla. Samuti on oluline määrata kindlaks mistahes põhireeglid või rollid. Seda faasi nimetatakse kokkuleppeks, sest seda iseloomustavad erinevad läbirääkimised.

- **Kuulamine**

Siin on rõhk võimel kuulata, empaatiliselt ja päriselt, pöörates tähelepanu sõnalistele ja mittesõnalistele aspektidele, et töötajaid ja gruppi paremini mõista. Selles etapis aitab superviisor juhendatavail mõista arenguid aspektides, mida muuta tahetakse. Samuti saab superviisor aidata juhendatavail iseennast paremini kuulama õppida, luues jagatud infos uusi seoseid või sõnastades kuuldu ümber.

- **Uurimine**

Küsimuste esitamise kaudu, mõtiskledes ja uut teadlikust luues arendavad superviisorid välja erinevaid variante, kuidas üht või teist suhet või teemat käsitleda. Ühest küljest saab superviisiooni tõlgendada „küsimuste esitamise kunstina“, aidates ja toetades seeläbi töötajaid pideval vastuste leidmisel. Superviisori ülesandeks on aidata töötajail ise oma hüpoteesid ja selgitused määratleda. Sellest vaatenurgast on superviisori roll tekitada palju põhjendatud küsimusi. See tähendab, et küsimustel on epistemoloogiline sisu – küsitakse midagi, mis on tundmatu.“ (Merlini ja Filippini, 2006).

- **Tegevusplaan**

Superviisor rakendab oma teoreetilisele taustale toetudes erinevaid lähenemisi, katmaks grupi teatud omadusi ning teda värvanud organisatsiooni vajadusi. Olles tutvunud olukorra erinevate arengutega ja töötanud probleemide lahendamiseks välja erinevad lahendused valib superviisor viisi, kuidas jätkata, ning lepib kokku esmased sammud. Siinkohal on oluline teha „kiire eelproov“ ja näidata, kuidas esimesed tulevased sammud välja peaks nägema.

- **Ülevaade**

See tähendab kõikide kokku lepitud tegevuste hindamist. Superviisor peab suutma anda selget, ühetähenduslikku, tasakaalustatud ja õigeaegset tagasisidet. Sel moel saavad inimesed tegevusi mõista ja täiustada, tagades muutuse protsessi. Superviisor julgustab ka osalejaid ütleva, mis on nende jaoks superviisiooni protsessi puhul kasulik, mis keeruline, ning mis võiks tulevastel kohtumistel teistsugune olla. Protsessi lõpetab kokkulepe, kuidas planeeritud tegevuste täitmist tulevastel superviisiooni kohtumistel hinnatakse.

Lisaks eelnevale määratlevad autorid ka mõned aspektid, mida tuleks täita, et muutuse tagamiseks efektiivset tagasisidet saada.

- Selgesõnalisus: Mõelge läbi, mida te soovite öelda, ning väljenduge selgelt. Ebamäärasus ja toppama jäämine suurendab ärevust ning on võimalik, et teid ei mõisteta õigesti.
- Võta vastutus: Teie poolt antav tagasiside on teie enda arusaam, mitte lõplik tõde. Seega ütleb tagasiside võrdselt palju nii teie kui inimese kohta, kellele tagasisidet annate. Tagasiside saaja aitamiseks tuleb seda tagasiside andmisel ka rõhutada (eelistades näiteks sõnastust *Kui sa . . . , siis tunnen ma . . . ,* mitte *Sa oled . . .*).
- Regulaarsus: Tagasiside on kasulik, kui seda antakse regulaarselt.
- Tasakaalustatud: Oleks hea negatiivset ja positiivset tagasisidet tasakaalus hoida. Kui leiate, et kellelegi antav tagasiside on alati kas positiivne või negatiivne, siis tähendab see ilmselt, et teie vaatenurk on mingil moel kaldu. See ei tähenda, et kriitilistele märkustele peab alati leiutama juurde midagi positiivset, vaid aja jooksul peaks siiski tekkima tasakaal.

- Üksikasjalik: Üldsõnalisest tagasisidest on väga raske õppida.

Gilbert ja Evans (2000) annavad superviisori omadustest palju detailsema ülevaate, tuginedes osaliselt ka Leddicki ja Dye (1987) tööle. Ülevaade on üles ehitatud alljärgnevale kondikavale.

- Paindlikkus: Orienteerumisvõime teoreetiliste mõistete vahel, paljude erinevate sekkumiste ja meetodite kasutamine.
- Multi-perspektiivne vaade: Suuta näha sama olukorda paljudest erinevatest vaatenurkadest.
- Valdkonna tundmine, milles nad superviisorid on.
- Võime töötada *kultuurideüleselt*: iga inimene on põimitud teda ümbritsevasse kultuuri ja kui me töötame efektiivselt erinevatest kultuuridest pärit inimestega, peame tundma oma enda kultuuri ja selle eeldusi. Kui superviisor järgib sellist lähenemist, aitab see osalejatel olla vähem kaitsepositsioonil. Teatud hoiakud ja tunded pole enam õiged ega valed vaid hoopis *huvitavad*. See lähenemine aitab avada ruumi, kuhu päriselulised kogemused „siseneda“ saavad ning kus neid väärtustatakse.
- Võime enda ja osalejate ärevust hallata ja tagasi hoida.
- Valmisolek osalejatelt ja uutest olukordadest õppida.
- Osavõtlikkus laiemate kontekstuaalsete teemade suhtes, mis mõjutavad nii terapeutilist kui supervisiooni protsessi.
- Kasutab võimu asjakohaselt ja mitterõhuval moel.
- Huumor, alandlikkus ja kannatlikkus.

Kestvus

Puudub kindel soovituslik kestvus. Protsess on pidev. Iga sessioon peaks kestma 45 kuni 60 minutit ning sagedus sõltub grupi vajadustest.

Ometi saab iga superviisor koos seotud asutuse või asutustega määrata tema poolt läbiviidava supervisiooni ajad ja kestvuse.

Supervisiooni kasutuselevõtmise võimalused / eeltingimused

Iga organisatsioon valib modaalsused, mille kaudu supervisiooni protsessi ellu rakendada. Üheks võimaluseks on rakendada see ühe organisatsiooni sees, töötajatele vajadustest lähtuvalt. Teisalt, spetsialiste supervisioonigrupp võib täita sarnaseid ülesandeid väga erinevate organisatsioonide jaoks. Tegelikult eristab kirjandus neid kaht võimalust selgelt, määratledes need *meeskonna supervisiooni* ja *grupi supervisioonina* (Hawkins ja Shohet, 2006).

Meeskonna supervisioon on grupi supervisioonist erinev. Tegelikult tähendab see töötamist grupiga, mis pole kokku tulnud ainult ühise supervisiooni eesmärkidel, vaid mis omab lähedasi tööalaseid suhteid ka väljaspool kohtumisi. Seega on siinkohal võimalik, et supervisiooni grupid on heterogeensed, koosnedes erinevaid tööülesandeid täitvatest töötajatest. Kuid neil ülesannetel on spetsiifilise töökeskkonna tõttu mõned sarnased probleemid. Sellist laadi

supervisioon võiks soosida meeskonna motiveerimist, kalduvust teha koostööd ühiste ja sektoriüleste eesmärkide kallal, ning gruppi kuuluvuse tunnet, mis saab parandada üksikisikute ja kogu organisatsiooni heaolu.

Teisel puhul on grupid homogeensed, koosnedes inimestest, kes teevad samalaadset tööd, kuid kelle töötingimused on erinevad, sõltudes organisatsiooni eripäradest, kus nad töötavad. Esiteks põhinevad selle valiku eelised võimalusel, et erinevad kogemused ja töölaad võib viia uue vaatenurgani, millest võib kasu lõigata terve grupp.

Samuti aitab erinevate osalejate taust keskenduda lahendamist vajavatele probleemidele ja rakendamist vajavatele heale praktikatele, mis on kõik seotud ühiste probleemidega ning mis ei sõltu probleemi päritolu konkreetsest keskkonnast. See saab aidata keskenduda personalile ja üldistele teemadele, vältides liiga praktilisi aspekte, mis supervisiooni takistada võivad.

See võimalus võib tunduda jätkusuutlikum ühe üksiku organisatsiooni majanduslikust ja ajahaldamise perspektiivist. Samas, erinevatest tingimustest pärit osalejail, kes ei tööta üksteisega igapäevaselt koos, võivad tekkida raskused oma probleemidest avalikult rääkimisel, sest nad on koos inimestega, keda nad ei tea.

Kasutatud kirjandus

Raamatud ja artiklid

- Allegri E. (2000) *Supervisione e lavoro sociale*. Roma: Carocci.
- Belardi N. ja Wallnöfer G. (2007) *La supervisione nelle professioni educative. Potenzialità e risorse*. Gardolo (TN): Erickson.
- Brönnimann U. B. (1994) *Professionalisierung der Supervision in der Schweiz*, "Forum Supervisione", vol. 4, p. 38. Publikatsioonid Belardi N. and Wallnöfer G. (2007) *La supervisione nelle professioni educative. Potenzialità e risorse*. Gardolo (TN): Erickson.
- Cellentani O. ja Giudicini P. (1989). *Il servizio sociale tra identità e prassi quotidiana*. Milano: FrancoAngeli.
- Fiorentino Busnelli E. (1992) Supervisione professionale nel servizio sociale. In *Servizi Sociali, Centro Studi e Formazione Sociale Fondazione Emanuela Zancan*, Anno XIX, n.1, pp. 9-25. Padova.
- Gilbert M. ja Evans K. (2000) *Psychotherapy Supervision in Context: An Integrative Approach*. Buckingham: Open University Press.
- Hawkins P. ja Shohet R. (2006). *Supervision in the helping professions*. Philadelphia: Open University Press.
- Leddick R. ja Dye H. A. (1987) Effective supervision as portrayed by trainee expectations and preferences. In: *Counselor Education and Supervision*, 27, 139–54.
- Merlini F. ja Filippini S. (2006). La supervisione al servizio della valutazione. In: *Prospettive Sociali e Sanitarie*, n. 19/2006, pp. 7-11.
- Oggionni F. (2015). Pedagogical supervision. A professional strategy of lifelong learning for educators. Publikatsioonid: *Warwick Lifelong Learning One Day Conference 2015 "Dimensions of Lifelong Learning: Past, Present and Future"*. Coventry (UK): The University of Warwick.
- Oggionni F. (2013). *La supervisione pedagogica*. Milano: FrancoAngeli.
- Oggionni F. (2009). La supervisione pedagogica nel tirocinio: modelli teorici e ipotesi concettuali. Publikatsioonid: Palmieri C., Pozzoli B., Rossetti S. A., Tognetti S. (a cura di), *Pensare e fare tirocinio. Manuale di Tirocinio per l'educatore professionale*. Milano: FrancoAngeli.
- Okely O. (1992). Professione assistente sociale: soggetti, oggetti, metodi in supervisione. Publikatsioonid: *Politiche sociali e servizi*, n. 1. Vita e Pensiero: Milano.
- Zanchettin, A. (2009). La supervisione pedagogica nella formazione professionale. *Ricerche di Pedagogia e Didattica*, 4(2).

Internetiallikad

ANSE - Euroopa Rahvuslike Supervisiooni Organisatsioonide Assotsiatsioon:

<http://www.anse.eu/basics.html>

Berufsverband für Supervision & Coaching BSC (Supervisiooni ja coachingu kutseliit BSC):

www.supervision-bgs.org

Projekti on rahaliselt toetanud Euroopa Komisjon.
Publikatsiooni sisu peegeldab autori seisukohti ja Euroopa Komisjon ei ole vastutav selles sisalduva informatsiooni kasutamise eest.

