

KOVISIOON

Signe Vesso

Kui tegin uurimistööd kovisiooni kohta, siis leidsin erineva nimetusega termineid - kollegiaalne coaching , kollegiaalne supervisioon, , intervissioon, kovisioon. Kõige enam kasutati sõnapaari „ kollegiaalne coaching“. Eesti keeles on käibele läinud sõna „kovisioon“. Ilmselt on see kõige eestipärasem termin.

Vaatame sõna „kovisioon“ lähemalt.

- „ko“ kolleegidega
- „visioon“ visioonide ja tähenduste loomine ehk

Kovisioon on **kolleegidega uute visioonide ja tähenduste loomine.**

Kovisioon on kollegiaalne toetus :

- Sama eriala professionaalidest koosnevas grupis
- kes tegutsevad kokkulepitud formaadi alusel
- eesmärgiga saada sisemiselt teadlikumaks ja leida lahendusi
- tööga seotud probleemide ja väljakutsetele
- autonoomses reflektssioonile suunatud õppimise protsessis

Kovisioonil on kolm olulist tunnust:

- Osalejate võrdne staatus - Suhted on osalejate vahel võrdsed. Omavaheline suhtlemine baseerub vastastikulisel austusel, kollegiaalsusel ja usaldusel. Grupiliikmetel on tööst tulenev ühte laadi kogemus ja sellest lähtuv kogemuste haakuvus. Osalejad jagavad vastutust grupiprotsesside eest.
- Arenguline kasulikkus (isiklik ja professionaalne areng) - Osalemine peaks olema kõikidele väärtuslik. Eelduseks on, et osalejad on huvitatud enda pidevast professionaalsest arengust ja osalevad vabatahtlikult. Diskussioon grupis on mitte-hinnanguline, dialoogiline ja konfidentsiaalne. Oluline on reflektssioon. Tänu sarnasele tööalasele rollile, sellest tulenevatele sarnastele kogemustele, probleemidele ja huvidele - kehtib põhimõte, et kaaslasi aidates aidatakse samal ajal iseennast.
- Regulaarne ning järjepidev kohtumine pikema ajaperioodi jooksul - Osalejad peavad pühenduma grupiprotsessile kokkulepitud ajaperioodil. Grupiliikmed on igakord samad selleks, et grupis oleks turvaline ja usalduslik keskkond.

KELLELE

Põhimõtteliselt sobib kovisioon kõigile, kes on oma positsioonilt võrdsed ja täidavad sarnast rolli.

On mitmeid elualasid, kus töötajate poolt pakutavate teenuste kvaliteedi tagamisel omab kriitilist tähtsust nende endi regulaarne nõustamine. Sedalaadi tööalast toetust vajavad kindlasti sotsiaal-, hariduse- ja tervishoiuvaldkonna spetsialisid, aga ka paljude teiste ametite kandjad. Seetõttu on kovisioon palju rakendust leidnud abistavate elukutsete esindajate professionaalse arengu toetamisel.

Kuid on ka teisi ameteid abistavate elukutsete kõrval, mille puhul kovisioon töö intensiivsuse, kõrge vastutuse ja nõudlikkuse määra tõttu on kasulik. Nii sobib kovisiooni kõigi selliste ametite puhul, kus töö oluliseks sisuks on suhtlemine ja toetavate suhete loomine klientide, alluvate või koostööpartneritega.

Nii näiteks pakub kovisioon juhtidele võimalust saada „saatusekaaslastega“ regulaarselt kokku, et süstemaatiliselt arutada igapäevase töö probleeme ja leida sobilikke võimalusi nende lahendamiseks. Kovisioonigrupi toetav õhkkond võimaldab osalejatel saada ausat tagasisidet, arendada juhtimisoskusi ja luua omavahelisi efektiivseid tööalaseid suhteid.

Samas sobib kovisioon väga hästi ka kogunud kolleegidele pidevaks uute vaatenurkade leidmise viisiks ja enesearenguks.

Samuti on kovisiooni otstarbekas rakendada mõne teise arendustegevuse tõhususe toetamiseks, näiteks koolituse efekti suurendamiseks ja kinnistamiseks (nt kovisioonigrupp uutele müügiinimestele; mingi kursuse läbinutele vms) või organisatsioonis uue rolli omandanute toetamiseks (nt uued juhid, mentorid jt).

KUIDAS TOIMUB

Ametlik või mitteametlik

Kovisioon võib toimuda nii formaalselt kui ka mitteformaalselt. Formaalse ehk ametliku kovisiooni puhul organiseerib kovisioonide toimumist organisatsioon nt korraldab meetodilise koolituse, korraldab gruppide moodustamise, leiab viisi kovisioonide toimimise analüüsiks, aitab leida aega (nt kuulub kovisioon tööaja sisse), varustab ruumidega.

Mitteformaalne kovisioon hõlmab aga töötajate omal käel juhitud kohtumisi ja juhtumite arutelusid. Mitteformaalne kovisioon võib minu kogemuse järgi tõhusalt toimuda kui grupiliikmetel on eelnev kovisioonikogemus olemas ja nad on motiveeritud ennast arendama. Üksikuid vabas vormis arutelusid pole õige kovisiooniks nimetada, kuna kovisioonile on iseloomulikud teatud kindlad tunnused, millele peaks vastama ka mitteformaalne grupp – nt osalevad samad grupiliikmed kokkulepitud regulaarsusega kokkulepitud meetodika alusel.

Organisatsioonisiselt või erialaühingu kaudu

Kovisioonigrupid võivad olla organisatsioonisesed ehk grupid kolleegidele, kes töötavad ühes organisatsioonis või koosneda inimestest, kes töötavad erinevates organisatsioonides või iseseisvalt.

Nt võivad korraldada kovisioone ühe eriala professionaalidele erialaühingud. Nii toimuvad kovisioonid nt Eesti Supervisiooni ja Coachingu Ühingu ja on osa kvaliteedisüsteemist. See tähendab seda, et kovisioonigrupp protokollib enda kohtumisi ja protsessi lõpus saadab aruande ühinguale, kes peale seda edastab osalejatele tõendi professionaalses arenguprotsessis osalemise eest. Paljudes ametites on kutsestandardis ettenähtud kovisioonides osalemine nt karjäärinõustajatel.

Grupi suurus

Kovisioonigrupi suurus ei ole otseselt piiratud. Hästi töötav grupp on nt 5-7 liiget. Grupiliikmeid võiks olla piisavalt, et oleks erinevaid vaatenurki ja lahenduste otsijaid ning samas nii palju, et oleks lihtne ühiseid kohtumiste aegasid leida.

Kohtumiste periood

Kovisioonigrupp kohtub regulaarselt kokkulepitud ajaperioodi jooksul (nt 1-3 a) ja kokkulepitud mahus. Mõned grupid kohtuvad nt 2 tundi korraga ja iga kuu, teised grupid kohtuvad kord kvartalis 4 tundi korraga või terve päeva. Kohtumiste sagedus ja aeg oleneb sellest kui lihtne on kohtumisi korraldada. Osalejad, kes töötavad samas majas või linnas saavad lihtsamini teha lühemaid ja tihedamaid kohtumisi. Kuid kui osalejad sõidavad kokku erinevatest geograafilistest asukohtadest, siis on lihtsam korraldada kohtumisi, mis korraga kestavad kauem.

Kõige olulisem on jälgida printsiipi, et kõikidel osalejatel on võimalik töötada oma juhtumiga.

Tegevused grupis

Kovisioonis kasutavad grupiliikmed oma kogemusi ja teadmisi — koos leitakse lahendusi võimalikele probleemidele. Kovisiooni raames saavad kolleegid üksteist toetada, inspireerida edasi arenema. Põhilisteks tegevusteks kovisioonigrupis ongi **juhtumite** arutelu, oma töö üle reflekteerimine. Kovisioonigrupp annab võimaluse oma tunnete jagamiseks. Pingelistes situatsioonides osalemine võib tekitada tugevaid tundeid, kuid sageli ei leidu sobivat kohta ega aega, et neid saaks väljendada. Allasurutud emotsioonid kipuvad aga segama selget mõtlemist ja mõjutavad tegutsemist. Võimalus rääkida ära „oma lugu“ ja selle kaudu negatiivsetest tunnetest vabaneda, aitab inimesel astuda järgmist sammu, et probleeme lahendada.

Oma töö üle reflekteerimise eesmärk

- Paremini toime tulla tööalaste erinevate situatsioonidega
- Leida uusi töötamise viise ja neid ellu viia
- Saada teadlikumaks tööga seotud mõtetest, tunnetest
- Teha muutusi mittetoimival tööalasel käitumisel

Lisaks tööle juhtumitega võidakse grupis kasutada ka erinevaid loovmeetodeid tutvumise ja teemale häälestumise eesmärgil. Kovisioonigruppe käsitlevad uuringud toovad välja järgmised tegevused, mida erinevates gruppides on tehtud:

- Jagamine nt kuidas vahepeal läinud on
- Töökogemuste vahetamine
- Rollimängud (erinevate alternatiivsete käitumisvõimaluste harjutamine)
- Lühiloengud
- Refleksioon
- Üksteise toetamine
- Teadmiste ja nõuannete jagamine
- Info jagamine
- Tagasiside andmine üksteisele
- Külaline

Millised võimalused on kovisioonigrupis

- **Õppimine:** oma professinaalsuse ja ekspertiisi sügavuse, ulatuse suurendamine, uute meetoditega töötamise õppimine. Nõustamise/coachingu oskuste arendamine, kuulamise, aktsepteerimise, kontaktis olemise arendamine. Oma professionaalsete tööjuhtumite esitlemine ja aspektide sõnastamine süvendab reflekteerimisoskust, tervikunägemist, analüüsisoskust.
- **Konsulteerimine:** kolleegide konsulteerimine spetsiifilistes tööprobleemides, lahenduste väljatöötamine
- **Reflekteerimine:** kindla probleemi üle reflekteerimise julgustamine, teadlikkuse kasv oma mõjust.
- **Kvaliteedi arendamine:** lahenduste leidmisel toetatakse professionaalsetele standarditele, süvendatakse arusaamist neist, mis omakorda võimaldab teha kvaliteetsemat tööd
- **Toetamine:** kohaloleku ja kuulamise kaudu psühholoogilise toetuse pakkumine üksteisele.
- **Jagamine:** kolleegidega oma tööalastest teemadest rääkimine, oma edasimineku jagamine
- **Võrgustikutöö:** kolleegide parem tundma õppimine ja koostöö arendamine ka väljaspool gruppi

Kovisiooni grupp võib täita osalejate jaoks mitmeid **funktsioone:**

- **Kuulumine**

Kovisiooni grupp kannab sotsiaalset funktsiooni pakkudes „kuulumise“ tunnet. See on koht, kus suhestuda teistega, vahetada kogemusi, kus iga liige on oluline. Inimesed tunnevad vajadust väikese ja turvalise grupi järgi. Paljud professionaalid töötavad autonoomselt ja iseseisvalt. On palju ameteid, kus inimesed võivad tunda professionaalset üksindust. Nt juhid, õpetajad, sotsiaaltöötajad jpt. Kuulumine gruppi, kus on samad rolli kandvad inimesed aitab tugevdada identiteeti, tunda uhkust ja tunnetada oma töö suuremat tähendust.

- **Toetusgrupp**

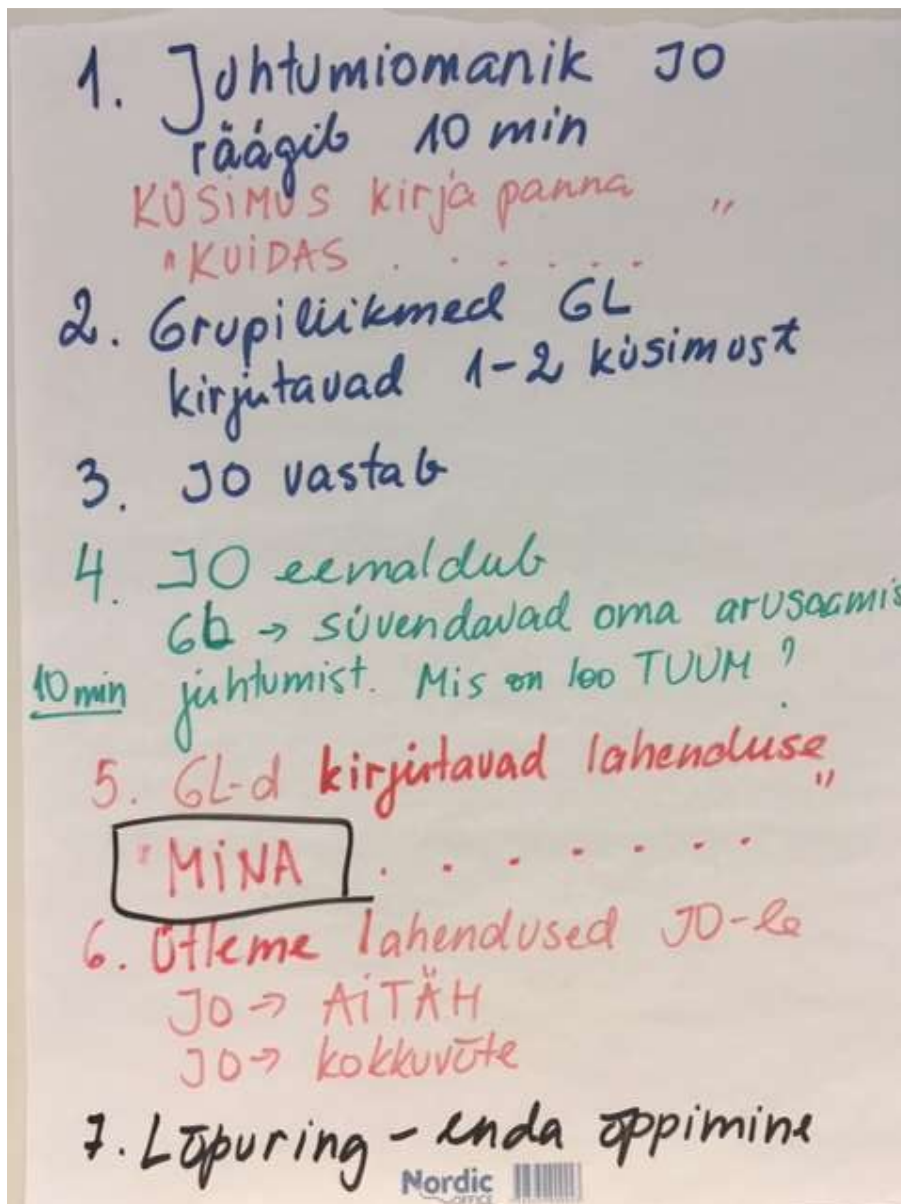
Kovisioon kui toetusgrupp vastab inimese vajadusele olla kuulnud ja nähtud, saada peegeldusi ja seejärel ennast paremini tunnetada. Intiimses väikeses grupis saavad lugu, mõtted, tunded esile tulla, neil on ruumi olla ja sellest võib tulla uus energia. Iga osaleja saab jagamatut tähelepanu oma loole, mis igapäevaelus on defitsiit. Kui inimest kuulatakse sügavalt, siis hakkab inimene ka ise ennast paremini kuulama. Kasvab teadlikus iseendast, oma tunnetest, mõtetest, reaktsioonidest. Tekib suurem vabadus valida oma reaktsioone erinevatele olukordadele.

Oluline on, et igaüks grupis saab hinnanguvaba toetust, võimaluse olla kuulnud koos oma rõõmudega, hirmudega, kahtlustega, elevusega jne

- **Coaching, eesmärkide saavutamise tugi**

Kovisioonigrupp kui muudatuste tegemise tugi aitab teadvustada eesmäärke, leida ressursse, lahendada takistusi, viia ellu soovitud muutusi. Muudatuste tegemine vajab järjepidevust, edasiliikumiste ülevaatamist, oma kogemuste mõtestamist ja sageli ka harjumuste muutmist. Kovisioonigrupp saab siin igale osalejale väärtuslikuks toeks olla. Üksteise edasimineku te jagamine inspireerib ja grupiliikmed tänu teineteise toetamisele igaüks saavutab oma eesmärgid paremini kui üksi tegutsedes.

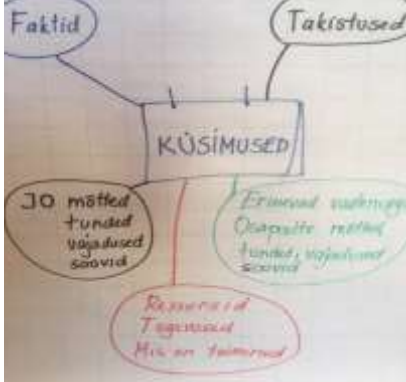
BAASMUDEL



Baasmudel (incident method)- selle etapid ja praktikasse rakendamine

Tegevus kestab umbes 60 minutit.

	<i>Tegevus</i>	<i>Märkused</i>
0.	Kovisiooni juhi valimine	Kovisiooni juht (KJ) võib olla eelnevalt teada või lepitakse kokku kohapeal. PS! kui antud mudeli järgi arutelu on osalejatel selge, siis KJ roll on eelkõige aja jälgimine Kovisiooni juht võib grupiga kokku leppida (meelde tuletada) oma rolli - aja ja meetodikast kinnipidamise jälgimine. Ta võib kokku leppida grupiga mingi märgi, mida kasutab kui grupp kaldub reeglitest kõrvale.
1.	Juhtumi valik	Juhtum peab olema tegelik ja aktuaalne, juhtunud või juhtumas lähiajal. <ul style="list-style-type: none"> Juhtumi kokkuleppimist hõlbustab suures grupis järgmine protsess: <ol style="list-style-type: none"> Osalejad arutavad paarides juhtumeid, mis neil on hetkel olulised ja aktuaalsed. Nad valivad paari peale välja ühe juhtumi. Paarid räägivad kordamööda grupile väga lühidalt valitud juhtumist, panevad juhtumile pealkirja. KJ paneb juhtumite pealkirjad tahvlile kirja. Nüüd toimub juhtumi valik. Igal osalejal on kaks häält – ta võib need anda kahele erinevale juhtumile (üks hääl ühele ja teine teisele) või annab kaks häält ühele juhtumile. Kõik osalejad tõusevad korraga püsti ja lähevad tahvli jurde ning märgivad enda hääled pealkirjade taha. Tööle hakatakse juhtumiga, mis sai kõige enam hääli. Väiksemas grupis võib teemade valikut alustada sellega, et iga osaleja kirjutab vaikselt paberile ühe juhtumi, mida ta uurida tahaks ja siis räägivad kõik oma juhtumist grupile. Valitakse (nt hääletamise teel), kelle juhtumit uurima hakatakse. <p>Võimalik on ka tööviis, kus juhtumid ja nende käsitlemise järjekord on eelnevalt kokkulepitud.</p>
2.	Juhtumi rääkimine ja küsimuse püstitamine (10 min)	1. „ Juhtumi omanik ” (JO) räägib juhtumist pikemalt, teised kuulavad. Abistav struktuur JO-le (seda ei pea kasutama, JO võib rääkida loost vabalt tuues välja just seda, mis talle on oluline): <ul style="list-style-type: none"> Miks see juhtum on oluline Põhiprobleem Juhtumiga seotud isikud Kestvus, millal algas (käivitav sündmus) Mida olen juba proovinud teha olukorra lahendamiseks Mis mind kõige enam häirib või segab hetkel <p>2. JO esitab grupile küsimuse, millele ta ootab, et grupiliikmed lahendust aitaksid otsida. Küsimus on hea kirja panna, nii et kogu protsessi jooksul GL näevad seda.</p> <p>Grupiliikmed (GL) : Selles etapis on oluline juhtumit tunnetada, kuulata, kuidas omanik sellest räägib, mida ta räägib ja mida ta ei räägi. Soovi korral võib endale märkmeid teha. Täpsustavaid küsimusi esitada ei tohi.</p>

<p>3. Küsimuste formuleerimine (5 min)</p>		<p>GL kirjutavad kõik vaikides paberile kuuldud juhtumi kohta 1-2 täpsustavat küsimust. Kirjutatakse ainult täpsustavaid küsimusi – mitte soovitusi ega nõuandeid.</p>
<p>4. Küsimuste vastamine (10 min)</p>	<p>JO vastab küsimustele (vastab küsimusele, ei laienda teemat). Küsitakse ainult kirja pandud küsimusi, teemat ei arendata. Kui küsimuse esitas juba eelnevalt keegi teine, siis korduvalt sama küsimust ette ei loeta ja vastaja ei pea kaks korda samale küsimusele vastama.</p>	
<p>5. Arutelu (10 min)</p>	<p>GL analüüsivad juhtumit omavahel. JO istub grupist pisut kaugemale ja kuulab arutelu eemalt, ta ei sekku. Eesmärk on süvendada mõistmist, saada juurde erinevaid vaatenurki, mõistamine on loo "tuum". Eesmärk ei ole ühisele seisukohale jõudmine. Arutelul ei anta JO-le hinnanguid.</p>	
<p>6. Soovituste kirjapanek (5 min)</p>	<p>JO tuleb gruppi tagasi. GL kirjutavad kõik vaikides paberile mida nemad teeksid kui oleksid JO olukorras, lähtudes juhtumi omaniku esitatud küsimusest. Alustavad : "Mina..... "</p>	
<p>7. Soovituste üleandmine (5 min)</p>	<p>GL-d loevad soovitused/ideed ette ja annavad JO-le. JO tänab ideede eest. Tähtis on, et teema omanik ütleb igale osalejale vaid ühe sõna "Täna". Ta ei hakka ideid eraldi kommenteerima.</p>	
<p>8. Juhtumi omaniku kokkuvõte</p>	<p>Kui kõik ideed on jagatud, siis JO võib lühidalt jagada grupiga, milline idee kõnetas teda enim, mis on ta järgmine samm. Oluline on GL -sse väärtustav suhtumine, et JO ei hakka ideid "maha tegema" (olen seda proovinud, ei tööta jne). Kui JO ei tea veel, mida ta järgmise sammuna teeb, siis võib ta lihtsalt öelda, et vajab mõtlemisaega. Lõpus võib veelkord gruppi tänada kaasamõtlejate eest.</p>	
<p>9. Lõpuring</p>	<p>Iga osaleja ütleb lühidalt, mida ta sellest juhtumist enda jaoks õppis. Juhtumit edasi ei lahendata ja soovitusi endam JO-le ei anta :) - JO on juhtumi oma kokkuvõttega lõpetanud ja sellest tuleb kinni pidada. Nüüd on fookuses GL-d.</p>	