

EVELYN SOIDLA & ALLAN KALJAKIN

TÄIENDUSKOOLITUSE PAKKUJAD:

Allan Kaljakin

Inspirvisioon OÜ

Reg.nr: 16053263

Tornimäe 7, Tallinn 1045

+372 52 82 291

allan@allankaljakin.eu

www.allankaljakin.eu

Evelyn Soidla

EP Consulting Services OÜ

Reg.nr: 12547040

Koru põik, Alliku, 76403 Harjumaa

+(372) 5029443

evelyn.soidla@epconsulting.ee

<https://www.englishcoaching.ee/>

KOOLITUSPROGRAMMI „SPETSIALISTIST LIIDRIKS. KUIDAS MEESKONDA INSPIREERIDA JA KAASATA?” ÕPPEKAVA

Õppekava nimi	„Spetsialistist liidriks. Kuidas meeskonda inspireerida ja kaasata?”
Õppevorm	Töölane täienduskoolitus
Õppekavarühm	“Juhtimine ja haldus”
Õppekava kogumaht	48 akadeemilist tundi auditoorset õpet
Õppetöö keel	Eesti keel
Sihtgrupp	Spetsialistid, kes soovivad: <ul style="list-style-type: none">- oma karjääris edasi liikuda meeskonna/grupi/organisatsiooni/vmv juhi positsiooni;- omandada, arendada ja kinnistama vastavaid kompetentse.
Õppe alustamise tingimused	Koolitusprogrammis osalejatel ei ole vajalik varasemalt sarnasel koolitusel osalemist eeltingimusena, küll aga on soovitatav spetsialistina töötamise kogemus

EVELYN SOIDLA & ALLAN KALJAKIN

Õppe eesmärk	Toetada programmis osaleja: <ul style="list-style-type: none">- isiklikku ja professionaalset arengut spetsialistist juhiks kasvamisel;- meeskonna inspireerimise, kaasamise ja eestvedamise oskuseid.
Õppe eripära	80% koolitusprogrammi kogumahust moodustavad praktilised tegevused: <ul style="list-style-type: none">- INTEGRAALNE (holistiline) lähenemine- DISC - profiili kasutamine tugevuste kaardistamiseks- coaching (ja selle tehnikad) kui eestvedamise ja kaasava juhtimise peamine töövahend;- supervisioon (psühhodraama, sotsiomeetria jm tegevuslikud meetodid, mille läbitegemise käigus õpib osaleja neid ise oma juhi töös kasutama;
Õppe kirjeldus	Osaleja isiklikule arengule suunatud pooleaastane praktiline koolitusprogramm koosneb kuuest teemapõhisest moodulist (vt „Koolitusprogrammi sisu“). Iga moodul toimub 1 x kuus kas kontaktõppena või online 8 akadeemilist tundi.
Õpiväljundid	Pärast programmi läbimist osaleja: <ul style="list-style-type: none">- on teadlik ja kasutab iseenda oskusi ja pädevusi;- tunneb kaasaegseid juhtimisteooriaid;- mõistab oma rolli meeskonna inspireerija, kaasaja ja eestvedajana ning oskab analüüsida enda käitumist meeskonnas (sh tugevusi ja nõrkusi) ning teha sellest järeldusi;- tunneb grupijuhtimise ja meeskonnatöö rakendamise põhimõtteid ja teab selle vajalikkust meeskonnale ja organisatsioonile;- kasutab meeskonnaliikmete inspireerimise, kaasamise ja eestvedamise põhimõtteid, mudeleid, meetodeid, tehnikaid;- märkab grupidünaamikast tekkivaid raskusi ja rakendab sekkumise võtteid;- valdab erinevaid inimeste juhtimise meetodeid, tehnikaid ja muid praktilisi töövahendeid ning on seeläbi juhina tõhusam organisatsiooni eesmärkide saavutamisel.
Grupi suurus	6-12 osalejat
Toimumiskoht	Kokkuleppel

EVELYN SOIDLA & ALLAN KALJAKIN

Õppe sisu	<p>Koolitusprogrammi teemad jagunevad kuueks koolitusmooduliks:</p> <p>1. mooduli teema: „Mina iseenda juhina“ – minu väärtused, hoiakud, uskumused ja kompetentsid, enesemotivatsioon, enesejuhtimine, energiataseme hoidmine ja ajajuhtimine.</p> <p>2. mooduli teema: „Mina meeskonna juhina“ – juhi roll ja ülesanded meeskonna juhtimises, juhi isiksuse mõju meeskonnaliikmetele; meeskonna ühtsust ja omavahelist koostööd soodustav töökeskkond ja –kultuur, meeskonna loomine ja arengufaasid, koostöökokkulepped ning turvalisus meeskonnas.</p> <p>3. mooduli teema: „Mina eestvedajana“ – eestvedamine (<i>leadership</i>) ja kaasav juhtimine (<i>coaching leadership</i>), väärtuspõhine ja strateegiline juhtimine, sh muudatuste elluviimine, meeskonna kaasamine ja arendamine, suhete ja valikute juhtimine meeskonnas, sotsiomeetrilised tehnikad grupidünaamikate mõjutamiseks; ootamatustega (määramatusega) toimetulek.</p> <p>4. mooduli teema: „Mina tööjaotuse ja –protsesside korraldajana“ – rollid meeskonnas ja erinevate käitumisprofiilidega arvestamine, sh virtuaal- või kaugtöö kontekstis, delegeerimine, meeskonna juhtimine.</p> <p>5. mooduli teema: „Mina probleemide lahendajana“ – keeruliste tööalaste ja emotsionaalselt laetud olukordade käsitlemine, läbirääkimised, sisekommunikatsioon, meeskonna toetamine.</p> <p>6. mooduli teema: „Mina meeskonna tunnustaja ja motiveerijana“ – tagasi- ja edasiside andmine, sh arengu- ja koostöövestluste läbiviimine, märkamine ja tunnustamine, innustamine ja motiveerimine.</p>
Õppemeetodid	<p>Õppemeetodite valikul lähtume konkreetsest päeva teemast ja hetke vajadusest.</p> <p>Koolitusel kasutatavad meetodid põhinevad järgmistel autoritel:</p> <ul style="list-style-type: none">• David Cooperrider• Robert Dilts• Dwight D. Eisenhower• Patrick Lencioni• Jacob Levy Moreno• John Whittington• Sir John Whitmore• Ken Wilber• Peter Hawkins

EVELYN SOIDLA & ALLAN KALJAKIN

- Abraham Maslow
- Gervase Bushe

Osalejate omavaheliseks kogemuste vahetamise, arvamuse ja ideede väljendamise, eneserefleksiooni ning koolitajaga konsulteerimise julgustamiseks kasutatakse erinevaid täiskasvanute õppe **kognitiivseid (Jean Piaget), holistilisi (Rudolph Steiner, John Dewey, and Maria Montessori), konstruktivistlikke (Lev Vygotsky) õpikäsitlusi, sh:**

Psühhodraama (Jacob L. Moreno) - kogemusõppe- ja arendusmeetod, mille põhieesmärk on inimeste spontaansuse ja loovuse arendamine.

Coaching (Thomas Leonard) - protsess, mis toetab inimeste eesmärkide elluviimist ning isikliku ja professionaalse potentsiaali avastamist. Loob teadlikkust ja annab vastutuse. Läbi coachingu printsiipide rakendamise saavad juhid tõsta teadlikkust ning seeläbi tulemuslikkust.

Supervisioon - ehk töönõustamine, kus tegeletakse reaalse tööalaste olukordadega, millega hetkel organisatsioon silmitsi seisab. Supervisiooniprotsess aitab indiviidil/meeskonnal liikuda hetkeolukorrast soovitud seisundisse. Supervisioon on protsess, mis aitab üheskoos luua muutusi ja/või reageerida parimal viisil muudatustele väljapoolt.

Lahenduskeskne lähenemine (David Cooperrider and Ronald Fry) - AI (Appreciative Inquiry) - tugevustele, tulevikule ja lahendustele suunatud lähenemine juhtimises. Aitab unistada ja keskenduda sellele, mida tulevikus soovime saavutada. Loob keskkonna, kus osaleja tunneb, et ta suudab ise valida, kuidas ta soovib enda, kui ressursina, panustada.

Koolitusel kasutatavad aktiivõppemeetodid:

Individaalne töö
Paaristöö
Rühmatöö
Ajurünnak
Grupiarutelu

Koolitusel võimalike kasutatavate harjutuste valik:

- 4D meetod

EVELYN SOIDLA & ALLAN KALJAKIN

	<ul style="list-style-type: none">- GROW/SMART eesmärgid- "Story telling" - isikliku loo jutustamine (eeskujuvõim)- kogemuslood/parimad praktikad (case studies)- Johari aken- psühhodraama meetodid: rollivahetus, `5 tooli`, rolliaatomi koostamine, skulptuuritehnika, teisikutehnika- isiklik energiakaart (Kuhu kaob su energia?)- ajaliin- Eisenhoweri maatriks- eluratas- skaalaküsimused 1 - 10 (sotsiomeetria)- kovisioon- metafoorkaardid- vms.
Õppematerjalid	<ul style="list-style-type: none">- koolitaja poolt ettevalmistatud elektroonsed materjalid (artiklid, lingid, jne)- esitluslaidid- töölehed <p>Lisaks tekib osalejale koolituse käigus:</p> <ul style="list-style-type: none">- isiklik portfoolio (elektroonselt)
Hindamismeetod	<p>Koolitusel läbivalt kasutame järgmisi hindamismeetodeid vastavalt sellele, mida on vaja hinnata:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Kujundavat hindamist (formative evaluation), mis on õppeprotsessi loomulik ja lahutamatu osa, milles integreeritakse uus info vanaga.2. Koondavat hindamist (summative evaluation), mis keskendub osaleja saavutuse ja tegevuse mõõtmisele. See lähtub biheivioristlikust maailmavaatest.3. Väljundipõhist hindamist (outcome-based assessment), mis lähtub õpiväljunditest (mida juht peab saavutama) ja rakendub integreerituna koolitustegevusega, võimaldab planeerida ning jälgida osaleja õppimist ja arengut.4. Vastastikhindamist (peer assessment), mis rakendub osalejat kaasates, võimaldab koostööd ja argumenteerimist, avardab mõistmist erinevatest perspektiividest ning osaleja on protsessis aktiivne osapool.5. <u>Enesehindamist (self-assessment)</u>, mis võimaldab osalejal rakendada eneserefleksiooni ning arendab tema oskust hinnangute loomiseks ja põhjendamiseks.

EVELYN SOIDLA & ALLAN KALJAKIN

	<p>6. Jätksuutlikku hindamist (sustainable assessment), mis toetab juhi muutumist ennast analüüsivaks õppijaks kõige laiemas mõttes.</p> <p>Näiteks kasutame protsessihindamises:</p> <ul style="list-style-type: none">- sotsiomeetriline skaala (enesemotivatsiooni hindamine)- eneserefleksioon- eneseanalüüs- grupirefleksioon
Nõuded õppe läbimiseks	<p>Kogu koolitusprogrammi jooksul:</p> <ul style="list-style-type: none">• kõikide eneseanalüüside, refleksioonide ja arenguülesannete esitamine + portfoolio koostamine;• 80 % grupitöodes osalemine;
Õppe läbimisel väljastatav dokument	<p>Tunnistus kui osaleja võttis õppetööst osa 80% ulatuses ja on esitanud positiivsele tulemusele kõik kohustuslikud suulised ja kirjalikud tööd, millega koolituse vältel on kontrollitud õpiväljundite saavutamist. Juhul kui osaleja osales koolitusprogrammis osaliselt ega saavutanud kõiki õpiväljundeid, väljastatakse vastavalt osaletud õppetundide arvule tõend koolitusprogrammis osalemise kohta.</p>

Koolitajate kompetentsust tagava kvalifikatsiooni ning hariduse ja töökogemuse kirjeldus

Allan Kaljakin (Haridusteaduse magistri kraad)

- Enam kui 10 aastase keskastme- ja tippjuhina töötamise kogemusega Täiskasvanute koolitaja (tase 6), litsenseeritud DiSC® koolitaja-konsultant ning professionaalne superviisor ja coach (Eesti Supervisiooni ja Coachingu Ühingu liige), praktilise grupijuhtimise ja sotsiomeetria väljaõppe läbinud psühhodraama rakendaja.

Vaata lähemalt: <https://allankaljakin.eu/allankaljakin>

Evelyn Soidla (Haridusteaduse magistri kraad)

Enam kui 25 aastase kogemusega õppejõud, koolitaja, mentor, nõustaja ning professionaalne superviisor ja coach (Eesti Supervisiooni ja Coachingu Ühingu juhatuse liige ning tase 6 superviisor, ICF ja ANSE liige), partner erinevate tasandi juhtidele ja meeskondadele nii Eesti kui rahvusvaheliste organisatsioonide juures, nii era kui avalikus sektoris.

Vaata lähemalt: <https://www.englishcoaching.ee/who-am-i>

EVELYN SOIDLA & ALLAN KALJAKIN

Õppemaksu tasumine ja tagastamine

- Õppemaks tuleb tasuda esitatud arve alusel, arvel kirjeldatud maksetähtajaks.
- Kui arvel kirjeldatud maksetähtajaks pole kogu summa tasutud, siis on meil õigus osalejale Tunnistus või Tõend mitte väljastada.
- Koolitusest loobumise korral palume sellest teada anda allan.kaljakin@gmail.com.
- Koolitusest loobumisel peale registreerumise perioodi lõppu tagastatakse 80% koolitusprogrammi maksumusest.
- Väheste registreerujate tõttu on meil õigus koolitus ära jätta või edasi lükata.
- Programmi registreerunuid teavitatakse konkreetse koolituspäeva ära jäämisest või edasi lükkumisest viivitamatult. Ärajäänud koolituspäeva eest tasutud summa makstakse tagasi või kantakse soovi korral üle mõne järgneva koolituse osavõtutasuks.

Vaidluste lahendamise kord

Vaidlused lahendatakse kokkuleppe teel. Kui kokkulepet ei saavutata, lahendatakse vaidlused Harju Maakohtus.

Õppekeskkonna kirjeldus

- Kõik kasutatavad koolitusruumid vastavad kaasaegsetele nõuetele ja on varustatud koolituseks vajalike koolitusvahenditega
 - Koolitusgruppide suurus on erinevad, sõltuvalt koolituse sisust. Õppeprogrammide ja õppekavade kvaliteedi tagamine Koolitusprogrammi ja koolituspäevade kvaliteedi tagamise eeldu