



Õppenõustamissüsteemi
arendamine



Euroopa Liit
Euroopa Sotsiaalfond



Eesti tuleviku heaks



INNOVATIIVNE
ARENGUPARTNER

KOOSTÖÖ

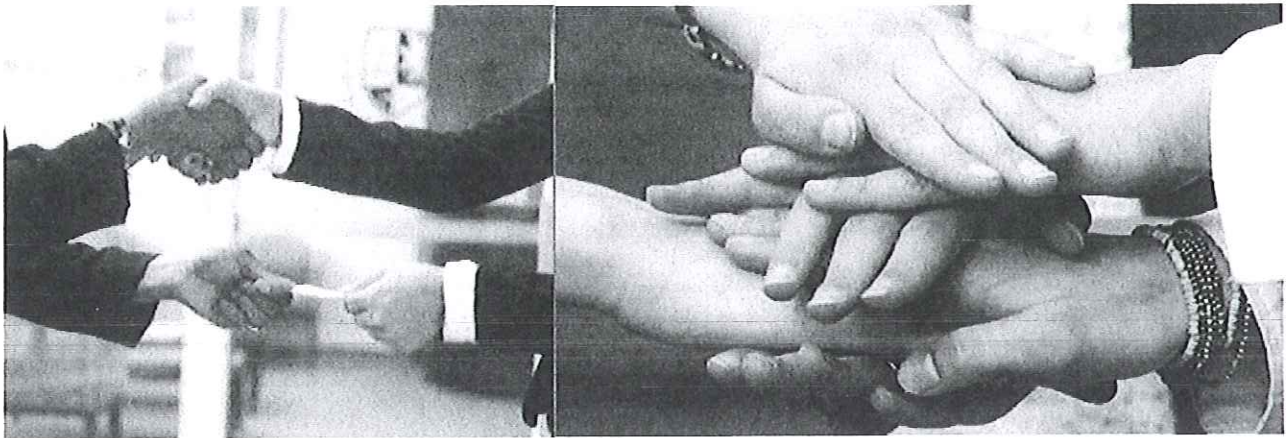
ESF programmi
“Õppenõustamissüsteemi arendamine”
osapoolte koostööseminar
24. september 2010

KOOSTÖÖ(VÖRGUSTIKU) OLEMUS

- Sünd – kuidas, millest sünnib koostöö
- Elu – Koostöö käivitamine ja kulg
- Pikk iga – probleemid, mis lühendavad eluiga
- Mina koostööpartnerina

MIS ON JA MIS EI OLE KOOSTÖÖ

Sageli peame me koostööks protsessi, mis on küll sarnane koostööle, kuid seisneb sisuliselt hoopis muus – näiteks vahetusprotsessis.



Tehing

- Kattuvad huvid
- **Sina** mulle, **mina** sulle
- Kui ei meeldi, mine ära
- Oli meeldiv “äri ajada”

Koostöö

- Ühised väärtused, eesmärgid
- **Meie** koos
- Kui ei meeldi, siis ütle mulle
- Mida järgmisena teeme

SOTSIAALNE KAPITAL*

Sotsiaalne kapital on mingi rühma liikmete ühiste mitteametlike väärtuste või normide kogum, mis võimaldab neil teha koostööd.

Francis Fukuyama “Suur Vapustus: Inimloomus ja ühiskondliku korra taastamine”

Sotsiaalse kapitali laiem tähendus

- Erasektori organisatsioonid – sotsiaalne vastutus
- Avalik sektor – huvigruppide kaasamine
- Meie kõik – demokraatia kujundamine ja püsimine*

* Mõiste tegi laialdaselt tuntuks Harvardi professor politoloog Robert D. Putnam „Üksinda keeglit mängimas“.

SOTSIAALNE KAPITAL ÕPPENÕUSTAMISE VALDKONNAS



Koostöö
Õppimine
Turvalisus
Motivatsioon
Valdkonna areng

PRAKTILINE ÜLESANNE

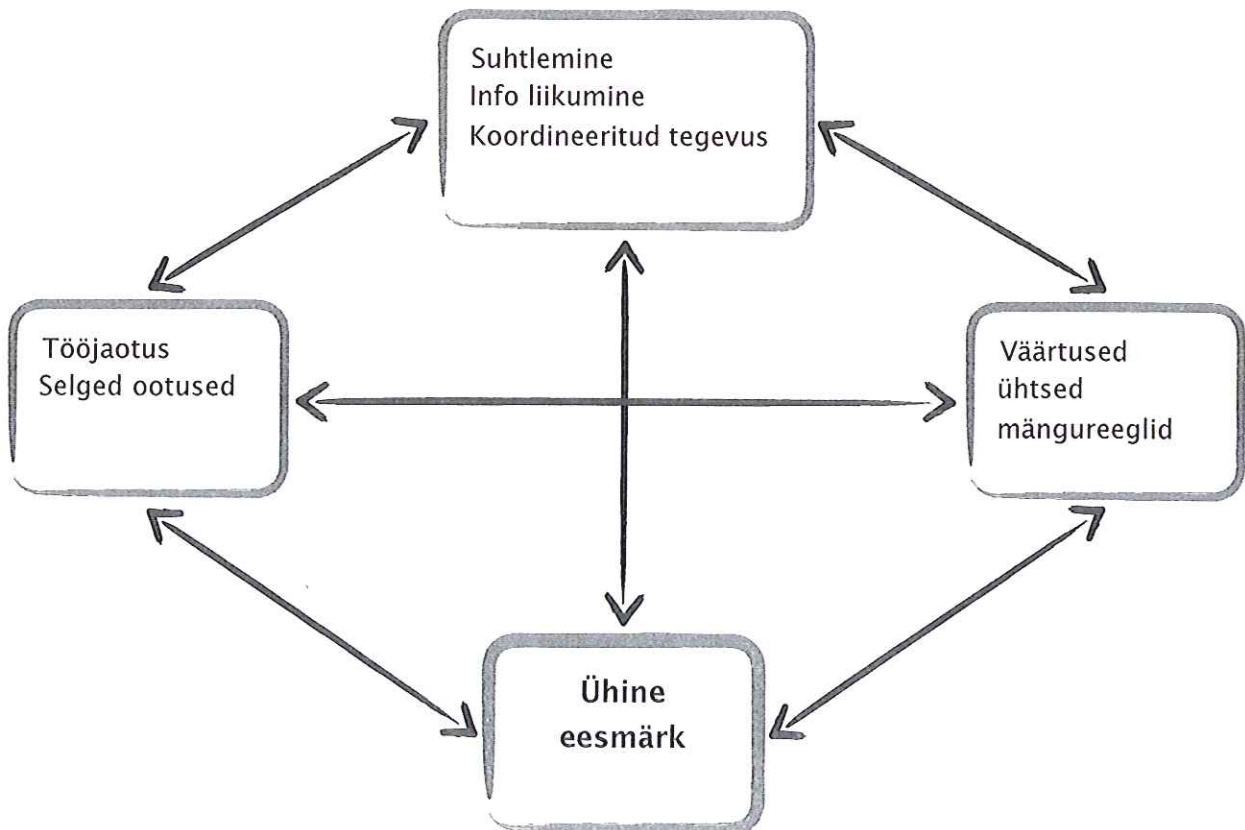
Teema juhtum, probleem NR 1 mida tahaks, mõne kolleegiga jagada

.....

Probleem NR 1 mida peaksid nõustamiskeskused ühiselt koordineeritult lahendama:

.....

KOOSTÖÖ NELI "NURGAKIVI"



KOOSTÖÖ KUJUNEMISEKS VAJALIKUD EELDUSED

- Osapooled,
- Motivatsioon, tahe
- Suhtlemine
- Teadlikkus üksteisest
- Usaldus
- Ühisosa märkamine
- ...

Koostöö teket takistavad

- Koostöö kasu alahindamine → ajapuudus, rahapuudus koostöö tegemiseks
- Vähe positiivset koostöö kogemust → vähene usaldus ja motivatsioon – püsiv vindumine

KOOSTÖÖ KAKS POOLT – ASINE JA INIMLIK POOL

Asine

- Eesmärgid, ressursid
- Reeglid
- Töökorraldus

Inimlik

- Inimesed
- Hoiakud, suhted
- Väärtused

Üldjuhul tegeletakse koostööprotsessis rohkem poolega.

Keerulisem on tegeleda poolega.

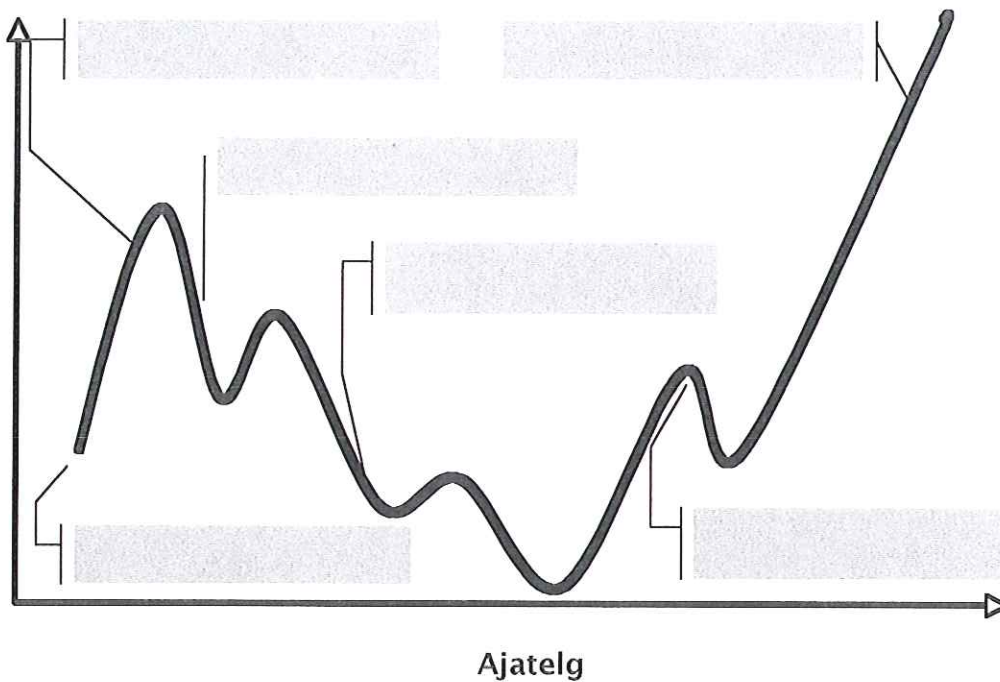
Koostöö ebaõnnestumine on sagedamini seotud poolega.

Koostööprotsessi käivitamisel peaks keskendumine poolele.

KOOSTÖÖ KÄIVITAMINE

- Eestvedaja, algataja olemasolu
- Sõnastatud ühised eesmärgid, vajadused, probleemid
- Kokkulepped, mida tahame teha
- Kokkulepped kes, mida teeb, panused, ressursid
- Esimesed sammud kokkulepete täitmiseks
- Tööpõhimõtete, tavade, tööjaotuse kujunemine
- Järjepidevuse saavutamine (PDCA) kvaliteediringis

KOOSTÖÖ DÜNAAMIKA - ELUKÄIK



Aruteluks: esimese tagasilöögi, pettumise peamised põhjused

- x
- x
- x
- x

KOOSTÖÖ OHUD: VÕIMALIKUD KOOSTÖÖ PROBLEEMID

Juhtimine, koordineerimine

- Kehv formaalne infovahetus → ebaselged ootused, ebaselge tööjaotus, vastuolud
- Vähesed või ebaselged koostööreeglid → erinevad arusaamad, ootused, vastuolud
- Juhtimise, koordineerimise vähesus → probleemide kasv
- Eestvedaja/vastutaja puudumine → püsiv vindumine → vähenev usk meeskonda

Suhtlemine hoiakud väärtused

- Ebapiisav omavaheline suhtlemine → eelarvamused, vähe usaldust → vähe suhtlemist
- Suured erinevused osapoolte väärtustes → vastuolud inimlikul pinnal
- Harjumuse jõud → vähe initsiatiivi, vabatahtlikku algatust
- Vähene paindlikkus ja loovus → "väsimine"

- Vähe raha???

KOKKUVÖTTEKS KOOSTÖÖ ETAPID JA EDUTEGURID

Etapp	Tegevused ja Edutegurid
SÜND	
Koostöö eesmärgistamine	
Koostöö käivitamine	
Koostöö säilitamine	

ENESEANALÜÜS: MEESKONNA LIIKMED JA ROLLID (Dr R Meredith Belbin)

Jälgides meeskonna toimimist kõrvalt, võib märgata, et igas meeskonnas on mõni liige, kes on alati uusi ideid pakkumas; keegi, kes kriitilistel hetkedel võtab otsustusjulguse enesele; keegi, kellelt teised leiavad ikka lohutust ja tuge; mõni, kes igas heas asjas leiab üles ka pisima vea. Meeskonna tulemusliku toimimise seisukohalt on oluline, et oleks olemas sobivad inimesed kõigi meeskonna jaoks vajalike olulisemate rollide täitmiseks.

Koordineerija - talle meeldib korraldada teiste tööd, sobitada inimesi ja ülesandeid, tasandada vastuolusid, luua kompromisse, temast peetakse lugu, ta on inspireeriv, ta ei pruugi olla kõige targem tiimi liige.

Kujundaja - väljapaistev, jõuline ülesannete lahendamisele suunatud liider, mõjutab oluliselt tiimi otsustusi ja on valmis riskima ebapopulaarsusega, keskendub eesmärkidele ja prioriteetidele, hoolitseb selle eest, et ei kaldutaks 'kõrvale', võib olla mittetolerantne ja kannatamatu ähmaste, ebamääraste ideede ja inimeste suhtes.

Kontaktihoidja - sotsiaalne, suhtleja, lahke, 'rahul ja rõõsa', lendleb siin- ja sealpool piire toob väljast ideid, trende ja telefoninumbreid, tegutsemisel kasutab isikliikku võrgustikku ja kontakte, suudab hetkega leida sobiva inimese, näeb igas uues asjas võimalusi võib olla ülientusiastlik, vaimustuda kõigest, tema järjekindlus võib olla kasin.

Ideede-inimene - innovaator, kõige originaalsem, sõltumatum, intelligentsem, fantaasiarikkam tiimi liige uute ideede generaator, sh vanadele probleemidele uute lahenduste leidja, kes naudib keerulisi ülesandeid, probleeme; tiim väärtustab teda nii intelligentsuse ja fantaasia kui sõltumatu välimuse pärast; kipub olema ebapraktiline, ei huvitu detailidest, ei pruugi suuta oma vaateid selgitada endast erinevatele inimestele.

Kriitik - analüütik, suudab analüüsida ja hinnata teiste pakutud ideid ja soovitusi; hoolas ja detaile märkav tiimi liige; enamasti aeglane, kuid see-eest ei eksi; mõistus võidab tunded; suudab märgata auke lepingus enne, kui need lähevad kalliks maksma, aeg-ajalt liiga kriitiline; kui tiimil on loov etapp, tasuks ta saata kaugemale midagi kasulikku tegema.

Rakendaja - on tubli tegija-tüüp, suudab kaunid ideed muuta juhitavateks ülesanneteks, saavutada eesmärgid ning täita tähtaegu; kindel ja usaldusväärne tegija, kes viib plaanid ellu pärast seda, kui teised on lõpetanud vaidlemise nende üle; väga hea enesekontrolli ja -distsipliiniga, realistlik, terve mõistuse esindaja; võib olla pisut paindumatu ja igav

Tiimi hoidja - hoolitseja, naudib inimesi, suudab ka erinevate vaadete ja arusaamadega inimesi ühendada; hoiab tiimi koos, hoolitsedes selle eest, et tugevad küljed ilmneks ja nõrgad saaks kompenseeritud; õlitab suhtlemismasinat, kuulab, julgustab, harmoniseerib; on populaarne huvitub rohkem protsessist kui selle tulemusest; otsustavust ja sitkust võib jääda väheseks, ei talu omavahelist konkurentsi ning kraaklemist.

Lõpetaja - üks olulisemaid, kuid sageli vähe hinnatud tiimi liige; tema terav silm märkab pisimaid puudusi ja vigu; kontrollib detaile, jälgib tähtaegu; hoolitseb vigade ennetamise eest toimib tiimi südametunnistusena, kui hetkel on probleeme vähe, siis muretseb tuleviku pärast; tugeva enesekontrolli võimega, korra-armastaja; võib olla kannatamatu ja mitte tolerantne rõõmsameelsete ja muretute tiimi liikmete suhtes.

Eneseanalüüs: Millist rolli (rolle) mängin mina oma meeskonnas?