



**BUSINESS
COACHING
INSTITUTE**



Näyttöön perustuva coachkoulutusmenetelmä

BCI Business Coaching Institute



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund



Johdanto

Coachingosaaminen on yhä kysytympää osaamista organisaatioissa, tämä näkyy muun muassa alalla tehdyn tutkimusten määrän kasvussa, koulutettavien määrän nousussa, sekä valtaisana menetelmän tunnettavuuden lisääntymisenä. Suurin osa maailmalla ja Suomessa tarjottavasta coachkoulutuksesta keskittyy ohjattavien suorituskyvyn parantamiseen tähtäävään niin sanotun mekanistisen koulukunnan coachingosaamisen kehittämiseen. Ihmiset ovat kuitenkin alkaneet ymmärtää, että tämän taitotason coaching ei aina riitä, sillä ihmiset ovat monimutkaisia kokonaisuuksia.

Työsuojelurahaston tuella kehitetyn koulutusmenetelmän avulla kehitetään coachingtaitoja, joka tarkoittaa esimerkiksi johtajalle yksilölähtöistä ohjaus- ja vuorovaikutusosaamista, sekä kehittyneempiä yhteistyö- ja tiimityötaitoja. Coaching-osaaminen hyödyttää osallistujaa yhteisessä kehittämisessä ja kaikessa ihmisten välisessä työskentelyssä. Coachingkoulutus kehittää vahvasti opiskelijan ajattelutaitoja sekä vuorovaikutus- ja osallistamisen taitoja.

Työelämässä coaching-taidot antavat esimiehille ja johtajille mm. konkreettisia työkaluja ja tukea arjen tilanteisiin johtaa paremmin. Coaching perustuu rakentavaan vuorovaikutukseen, se tarjoaa käytännön työkaluja ihmisen vastuullisuuden, päätöksentekokyvyn, kehittymisen, oppimisen ja suoriutumisen vahvistamiseen. Coachaava ote perustuu aina ihmistä arvostavaan ja kunnioittavaan suhtautumiseen.

Hankkeen tulokset hyödyttävät sekä eri organisaatioiden esimiehiä kuin yksittäisiä coacheja, koska koulutuksessa opitut taidot ovat sovellettavissa käytännön johtamiseen ja esimiestyöhön.



BUSINESS
COACHING
INSTITUTE

Tausta

Näyttöön perustuvalla koulutusmenetelmällä tarkoitetaan tässä yhteydessä laajempaan teoreettiseen ja kokemuseräiseen coachingspesifiin tutkimukseen perustuvaa coachingin lajia (evidence based coaching). Sovellettaessa tällä lähestymistavalla ei tarkoiteta jäykkää teorian/tutkimuksen soveltamista käytännössä, vaan se painottaa myös harjoittajan ammatillisen viisauden (muun muassa kokemus, osaaminen, tiedot/taidot) näkökulmaa tärkeänä.

Evidence-based coaching on alunperin kehitetty Sydneyn yliopiston coaching-psykologian yksikössä erottamaan ammattimainen, laajempaan tutkimukseen perustuva coaching populaaripsykologiasta kumpuavasta coachingista.

Coachingin taustalla vaikuttavat muun muassa psykologia, esimerkiksi humanistinen, kognitiivinen ja positiivinen psykologia, aikuiskasvatustiede ja aikuisen kehittymisen liittyvät teoriat, systeemiteoriat, narratiivisuus (tarinankerronta), muutokseen liittyvät teoriat ja –tietämys, johtamistieteet ja –käytännöt, filosofia ja urheiluvalmennus.



BUSINESS
COACHING
INSTITUTE

Teoreettinen tausta

Koulutusmenetelmä pohjaa tuoreeseen coachingtutkimustyöhön. Koulutusmenetelmässä ja –sisällössä on hyödynnetty muun muassa FT Raija Salomaan väitöskirjatyötä. Lisäksi koulutusmenetelmässä ja -sisällössä on hyödynnetty aiemmin PsM Ilona Rauhalan psykologisen pääoman kehittämiseen liittyviä tutkimuksia työelämävalmentamiseen (ihmisten itseluottamuksen valmentamisen kehittäminen itseluottamukseen liittyvien tutkimusten pohjalta). Koulutusmenetelmässä on hyödynnetty myös coachingpsykologian professori Tatiana Bachkirovan, Developmental Coaching -tutkimusta ja hänen henkilökohtaista ohjausta.



Tulokset

Hankkeen tuloksena on kehitetty näyttöön perustuva coachkoulutusmenetelmä. Menetelmä integroi ajantasaisen teoreettisen ja kokemusperäisen coachingspesifin tutkimustiedon ja alalla pitkään toimineiden ammatillisen kokemuksen ja viisauden työelämän edustajille tarjottavaan coachkoulutusohjelmaan. Koulutusmenetelmä ja koulutuksen sisältö rajautuvat coachingtutkimuskentän sisällä coaching-psykologian tutkimukseen, ja erityisesti kehityssuuntautuneeseen coachingiin (Developmental Coaching). Kehityssuuntautunut coaching tähtää coachattavan kehittymisen tukemiseen hänen omilla ehdoillaan. Kehityssuuntautunut coaching pyrkii erottautumaan lähestymistavasta, jossa coachingia käytetään lähinnä mekanistisena menetelmänä.



Koulutuksen esittely

Koulutus on monimuotoisia opintoja sisältävä kuuden kuukauden mittainen prosessi. Koulutuksessa opiskellaan kaikkia coachingosaamiseen ja -vuorovaikutukseen liittyviä keskeisiä ydintaitoja. Koulutus sisältää 30 tuntia itsenäisesti suoritettavia verkko-opintoja sekä 40 tuntia lähiopetusta ja ohjausta.

Coaching on taito, jonka kehittäminen edellyttää jatkuvaa harjoittelua. Harjoittelu onkin siksi tärkeässä osassa sekä verkkotapaamisten aikana että niiden ulkopuolella. Koulutus sisältää harjoittelua vähintään 30 tuntia.

Koulutuksen osiot jakaantuvat seuraavasti:

1. Orientaatio, coachin itsetuntemus
2. Perusta
3. Coachingsuhde
4. Coachingvuorovaikutus
5. Coachattavan oppimisen ja kasvun tukeminen

koulutuksen tavoitteet

MODUULIT	0. Orientaatio	1. Perusta	2. Coachingsuhde	3. Vuorovaikutus	4. Oppimisen ja kasvun tukeminen
Koko koulutuksen läpileikkaavat tavoitteet	<p>Oma itsetuntemukseni on lisääntynyt merkittävästi. Tiedostan, että olen elinikäisellä kehittymisen polulla coachina. Kehitän jatkuvasti ammatillista osaamistani. Tunnistan tilanteet, joissa tarvitsen ulkopuollista tukea ja hyödynnän tässä ammattiosaajia. Ihmistä arvostava asenteeni näkyy kaikissa teoissani ja toiminnassani. Hyödynnän asiakkaan tilanteeseen soveltuvia laadukkaita työkaluja ja erilaisia toimintamalleja.</p>				
Tavoitteet moduuleittain	<p>Ymmärrän coachingin perusteita, historiaa ja menetelmän hyötyjä. Osaan tunnistaa tilanteita joissa voin hyödyntää coachaavaa lähestymistapaa osana vuorovaikutustilanteita.</p> <p>Ymmärrän oman itsetuntemuksen kehittämisen merkityksellisuuden coachina toimimiselle.</p>	<p>Osaan kuvata miten toimia eettisesti oikein coachingissa. Osaan itse toimia eettisesti suhteessa asiakkaisiin sekä edistää eettisyyttä coaching-ammattikunnassa. Olen lisännyt tietoisuutta omista arvoistani, uskumuksistani sekä toimintamalleistani ja käytän niitä asiakkaanhyväksi, sovittujen tavoitteiden saavuttamiseksi.</p> <p>Olen kehittänyt omaa ammattiosaamistani ja haluan vahvistaa ammattikunnan mainetta. Osaan vertailla eri ohjausmuotoja ja kertoa niiden erot. Osaan kertoa asiakkaalle mitä coaching on ja mihin se soveltuu.</p>	<p>Osaan rakentaa luottamuksellisen työskentelysuhteen asiakkaan kanssa kunnioittaen ja arvostuen asiakkaan ainutlaatuisuutta. Osoitan toiminnallani ja teollani arvostusta asiakasta kohtaan. Huomioin kaikessa toiminnassani asiakkaan tilanteen juuri sillä hetkellä. Mukautan omaan toimintaani coachina niin, että se tukee asiakkaan kehittymistä parhaalla mahdollisella tavalla. Kehitän jatkuvasti ja tietoisesti itsetuntemustani ja ammattitaitoani, jotta pystyn tukemaan asiakasta sekä olemaan aidosti läsnä. Osaan laatia selkeän, kaikki osapuolet huomioivan coachingsopimuksen. Osaan laatia asiakkaan kanssa kokonaisvaltaisen kehityssuunnitelman ja sitoa yksittäiset tapaamiset osaksi kokonaisuutta. Kerään aktiivisesti palautetta omasta toiminnastani coachina ja otan sen vastaan rakentavalla tavalla. Arvioin itse omaa toimintaani sekä coachingin vaikuttavuutta ja tehokkuutta.</p>	<p>Osaan kuunnella asiakasta kokonaisvaltaisesti (sekä sanallista että sanatonta viestintää). Huomioin toiminnassani asiakkaan tilanteen ja tuen hänen ilmaisuaan.</p> <p>Osaan auttaa asiakasta tulemaan tietoisemmaksi, laajentamaan näkemystään ja oppimaan uutta erilaisilla malleilla ja työkaluilla käyttäen. Huomioin asiakkaani organisaation kanssa yhdessä asetetut tavoitteet toiminnassani.</p>	<p>Osaan tukea asiakasta uusien näkökulmien löytämisessä ja uuden oppimisessa. Autan asiakasta kehittämään omia käytännön toimintamallejaan tehtyjen havaintojen ja oppien perusteella.</p> <p>Osaan hyödyntää omia kokemuksiani asiakkaan ajattelua edistävällä tavalla. Luotan, että asiakas oppii parhaiten oivaltamalla asiat itse ja toteutan tätä ajatusta käytännön työssä. Kannustan asiakasta ja vahvistan hänen onnistumisiaan kokonaisvaltaisesti sanoin, äänen käytöllä sekä kehonkielellä.</p>



Tutkimusviitteet

- Griffiths, K.E. & Campbell, M.A. (2008): Regulating the regulators: Paving the way for international, evidence based coaching standards. Lehdessä International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring 6 (1), 19-31
- Stober, D. R. (2006). Coaching from the Humanistic Perspective. In D. R. Stober & A. M. Grant (Eds.), Evidence based coaching handbook: Putting best practices to work for your clients (pp. 17-50). Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons Inc.
- Bachkirova, Tatiana & Borrington, Simon. (2018). The Limits and Possibilities of a Person-Centered Approach In Coaching Through the Lens of Adult Development Theories. Philosophy of Coaching: An International Journal. 3. 6-22. 10.22316/poc/03.1.02.
- Cox, Elaine & Bachkirova, Tatiana & Clutterbuck, D.. (2014). Theoretical Traditions and Coaching Genres: Mapping the Territory. Advances in Developing Human Resources. 16. 139-160. 10.1177/1523422313520194.
- Bachkirova, Tatiana. (2012). Developmental Coaching-Developing the Self. The Wiley-Blackwell Handbook of the Psychology of Coaching and Mentoring. 135-154. 10.1002/9781118326459.ch8.
- Grant, Anthony. (2016). What constitutes evidence-based coaching? A two-by-two framework for distinguishing strong from weak evidence for coaching 1. International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring. 14. 74.
- Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. Fred Luthans, Carolyn M. Youssef, and Bruce J. Avolio 2006.
- Coaching of international Managers. Salomaa, R. 2017. https://www.univaasa.fi/materiaali/pdf/isbn_978-952-476-736-1.pdf



**BUSINESS
COACHING
INSTITUTE**