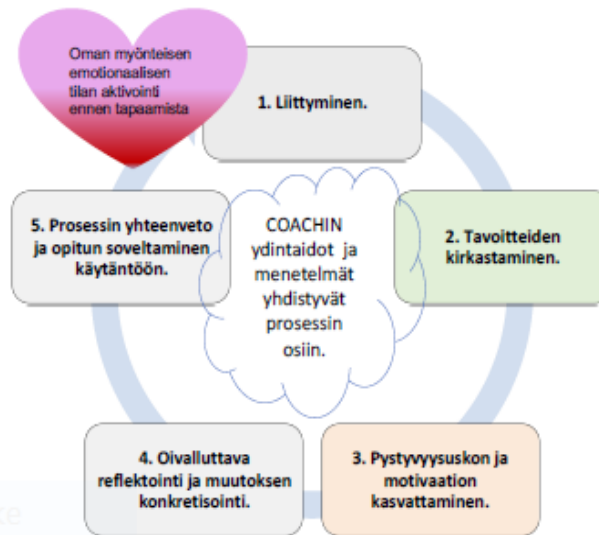


COACHINGPROSESSIN KUVAUS



Vuorovaikutuksellisen ohjauksen perusta
Eettisyys, reflektio- ja vuorovaikutustaidot, prosessiohjaustaidot, myönteinen ja tutkiva asenne.



SIRIA Koulutus- ja kehittämiskeskus Oy

Kirjarefleksio: Sirkku
Ruutu 2020,
Coachin
työkalupakki

Coachin tehtävät
ratkaisukeskeisessä
coachingprosessissa

Katja Kiiski
2021, helmikuu

Liittyminen

- hyvä vuorovaikutussuhde on onnistumisen edellytys

Liittyminen on coachin ja ohjattavan **luottamuksellisen yhteistyösuhteen luomista** siten, että kuulluksi, nähdyksi ja arvostetuksi tuleminen mahdollistavat syvemmän työskentelysuhteen. Coaching on aika ja paikka asiakkaan asioille.

Coachin tehtävänä on

- Orientoitua etukäteen ohjattavan kohtaamiseen.
- Kommunikoida luottamuksellisuudesta ja luoda ohjattavalle emotionaalisesti turvallisen ilmapiirin tälle tärkeiden asioiden jakamiseen.
- Kirkastaa kummankin roolit ja vastuut sekä sopia työtavoista.
- Kunnioittaa ohjattavan itsemääräämisoikeutta olla vastaamatta liian henkilökohtaisiksi kokemiinsa kysymyksiin.
- Tunnistaa ohjattavan asiantuntemus omassa työelämässään.
- Säilyttää myönteinen ja asiakaslähtöinen asenne sekä mahdollisuuksia luova kieli.
- Osoittaa myötätuntoa ja normalisoida tunteita (tunteet sallittuja).
- Kuunnella, havainnoida ja tarvittaessa sanoittaa ohjattavan non-verbaalista ja verbaalista viestintää, jotta merkitykselliset asiat tulevat sanoitetuksi.
- Toimia moralisoimatta ja tutkivalla asenteella: ei-tietämisen-tila,
- Olla läsnä henkisesti ja keskittää kaiken huomionsa ohjattavaansa.
- Antaa ohjattavalle jatkuva mahdollisuus antaa palautetta ja ohjata keskustelujen suuntaa toivomallaan tavalla.



Olennaista:
raamien esittely, asiakkaan rentouttaminen,
kontaktin luominen, yhteistyö, luottamus,
läsnäolo ja sopimus
(myös yhteistyörituaalit, viihtyisä tila ja small talk).

Tavoitteiden kirkastaminen

- tavoitteen formuloiminen napakkaan ja myönteiseen muotoon toivotusta tulevaisuudesta

Tavoitteet perustuvat **asiakkaan toiveisiin, tarpeisiin, muutospyrkimyksiin, oppimistavoitteisiin, unelmiin hyvästä työelämästä ja hänelle tärkeisiin arvoihin** (itsemääräämisoikeus ja työskentelymotivaatio).

Tavoitteiden saavuttamista voidaan mitata mm. asteikkokysymyksillä.

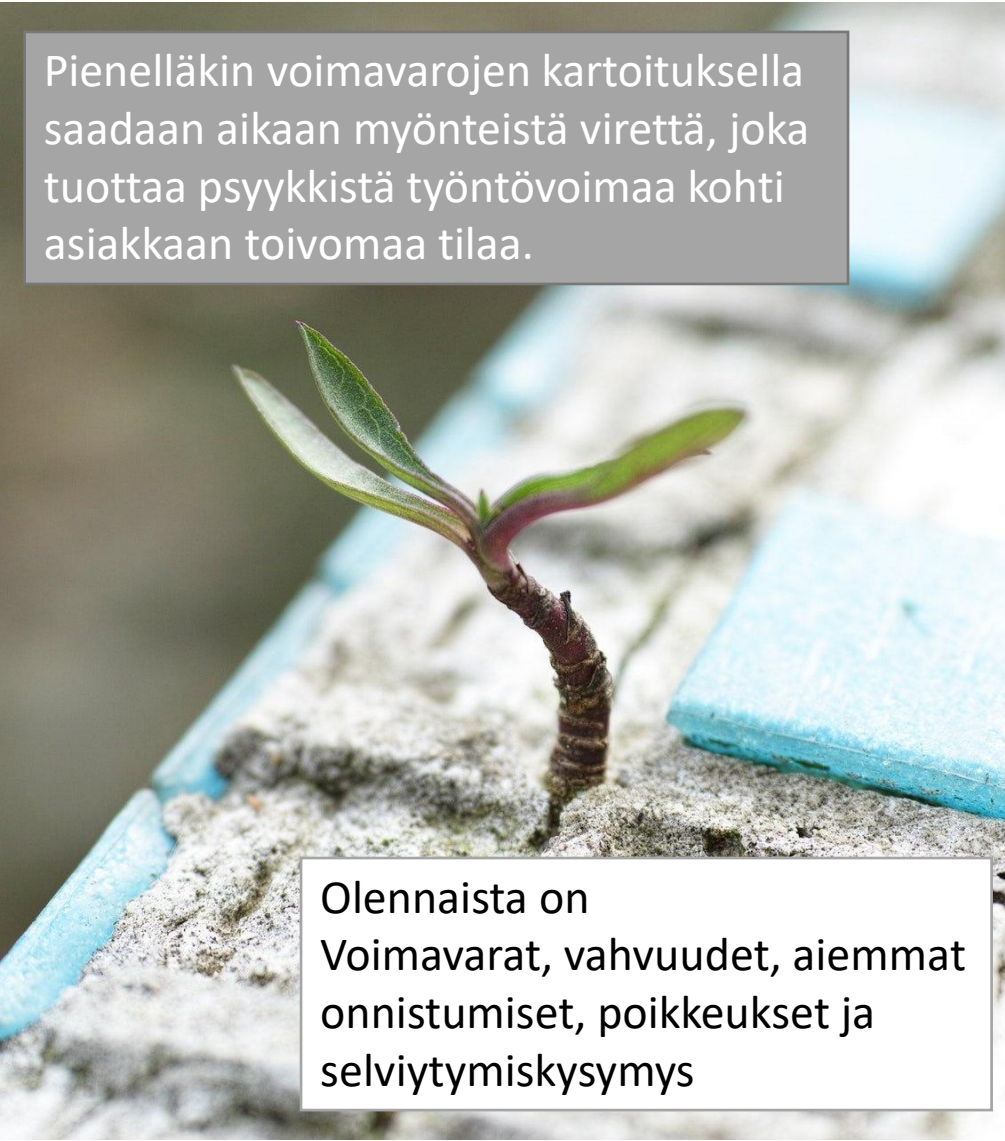
Tavoitteen tehtävänä on kirkastaa asiakkaan visio/toivetila/tulevaisuuden suunta konkretian tasolle.

- **Myönteisen tulevaisuuskuvan** visioinnilla vaikutetaan aivoihin siten, että mahdollisuudet alkavat näyttäytyä, mieliala kohoaa ja ohjattava kykenee laajentamaan näkökulmaansa.

Coachin tehtävänä on

- Rakentaa ohjattavan tarpeiden mukainen ja innostava visio yhdessä ohjattavan kanssa.
- Fasilitoida tavoite myönteiseen muotoon. Kääntää negaatio myönteiseen tavoitekieleen.
- Varmistaa ohjattavalta, että puhutaan tämän kannalta olennaisista asioista.
- Fokusoida ohjattavan kannalta olennaiseen ja pysyä ohjattavan valitsemassa aiheessa.
- Kannustaa ohjattavaa suuntaamaan energiansa, toimintansa, ajattelunsa ja tunteensa tämän tavoittelemiin asioihin.





Pienelläkin voimavarojen kartoituksella saadaan aikaan myönteistä virettä, joka tuottaa psyykkistä työntövoimaa kohti asiakkaan toivomaa tilaa.

Olennaista on Voimavarat, vahvuudet, aiemmat onnistumiset, poikkeukset ja selviytymiskysymys

Pystyvyysuskon ja motivaation kasvattaminen

- optimismi ja pystyvyysusko ovat keskeisiä coachingin onnistumisen mahdollistajia

Coachingissa pyritään saamaan esille asiakkaan piilossa oleva potentiaali ja tiedostamattomat voimavarat.

- Rakennetaan positiivisen psykologian keinoin toiveikkuutta, myönteisiä emootioita, onnistumisia, luonteen vahvuuksia ja merkityksellisyyden tunnetta, joiden kautta toiminnan, ajattelun ja tunteiden tasolla tapahtuu myönteisiä muutoksia.
- Coach on erityisen kiinnostunut asiakkaan tilanteista, joissa tämä on ongelmista huolimatta onnistunut toimimaan toivomallaan tavalla, kokenut toivomiaan tunteita tai kyennyt ohjaamaan ajatteluaan toivomaansa suuntaan.

Coachin tehtävänä on

- Suunnata ohjattavansa ajattelua mahdollisuuksien, oppimisen ja toiveikkuuden suuntaan.
- Käyttää oikea-aikaisesti ratkaisukeskeisiä menetelmiä ohjattavan pystyvyysuskon kasvattamiseksi.
- Hyödyntää motivoivan vuorovaikutuksen lainalaisuudet.
- Sietää ohjattavan voimakkaitakin tunteita ja hyödyntää ne prosessin edistämiseksi.
- Ohjata keskustelun painopistettä asioihin, joihin ohjattava pystyy omalla toiminnallaan vaikuttamaan.

Oivalluttava reflektointi ja muutoksen konkretisointi, 20 %/80 %

- Oivaltavaan muutosprosessiin kuuluu toiminnan uudelleensuuntaamisen lisäksi ajattelun, tunteiden ja uskomusten uudelleensuuntaamista ja avartamista.

Kun ohjattava tulee tietoiseksi itseään rajoittavista uskomuksista, tarkastelee niitä uudesta näkökulmasta ja suhteuttaa huoliaan, vapautuu toimintaenergiaa, jota voidaan kanavoida uudella tavalla viisaammin, vastuullisemmin ja eettisemmin.

- Oivalluttamiseen kuuluu usein myös syvemmät arvopohdinnat ja ohjattavan identiteettiin liittyvät reflektoinnit. Ohjattavalle mahdollistuu oman sisäisen äänensä kuuleminen ja autenttisen minuuden löytäminen esim. johtajana
- Ohjattavan mentalisaatiokyky kasvaa, kun coach huomioi ohjattavan koko minuuden ja coachaa kokonaisuutena: coaching vaikuttaa ohjattavan käyttäytymiseen ja konkreettiseen toimintaan laajentaen ohjattavan asenteita ja ajattelutottumuksia, ja kasvattaen mentalisaatiokykyä.

Ohjaajan tehtävänä on

- Hyödyntää ohjattavan luovuus hyvien kysymysten avulla.
- Aktivoida ohjattavan oma ajatteluprosessi.
- Jakaa intuitiiviset ajatuksensa tutkittaviksi ja rohkaista ohjattavaansa samaan.
- Hyödyntää tunteet tärkeänä informaation ja oppimisen välineenä.
- Laajentaa näkökulmia itsestäänselvyksinä pidettyjä "totuuksia" kyseenalaistamalla.
- Kannustaa ohjattavaansa aktiiviseen toimijaposition.
- Vaikuttaa ja haastaa ohjattavaansa osallisuuteen ja itseohjautuvuuteen.
- Rohkaista ohjattavaansa keksimään luovia tapoja ratkaista jumitilanteitaan.
- Fokuseroida edistykseen ja kehittävään toimintaan.
- Muistaa, että parhaat ratkaisut tulevat ohjattavalta itseltään.

Mentalisaatiokyvyllä tarkoitetaan kykyä hahmottaa erilaisia sosiaalisia todellisuuksia, ymmärtää monimuotoisia kuvakulmia ja hahmottaa myötätuntoisesti eri toimijoiden motiiveja.

Olennaista on Keinojen ja uusien ratkaisuvaihtoehtojen ideointi, uudet näkökulmat ja verkostojen hyödyntäminen

Yhteenveto ja opitun soveltaminen käytäntöön

- tärkeää yhdistää oivallukset käytännön toimintaan ja ohjattavan arkeen

Ratkaisukeskeinen coaching sisältää jokaisessa istunnossa jonkinlaisen **yhteenvedon opitusta sekä palautteen**.

- Opit, oivallukset ja välitehtävät kirjataan usein fläpille ja niihin voidaan palata seuraavalla kerralla linkittäen eri kerrat toisiinsa luontevaksi prosessiksi.
- Palautteessa kannattaa kysyä etenkin vuorovaikutus- ja yhteistyösuhteesta, luottamuksellisesta ilmapiiristä, keskusteluaiheiden valinnasta sekä yleisarviota istunnosta.

Coachin tehtävänä on

- Ymmärtää muutoksen tunnevaiheet.
- Linkittää ohjattavan puhe tämän elämän laajempiin ammatillisen kehityksen kokonaisuuksiin.
- Osata yhdistää ohjattavan kertomia loogiseksi kokonaisuudeksi.
- Esittää vastuuttavia kysymyksiä opitun siirtämisestä ohjattavan työarkeen.
- Vastuuttaa ohjattavaa keksimään itselleen välitehtäviä.
- Antaa tarvittaessa aitoa, faktoihin perustuvaa ja oikea-aikaista palautetta ohjattavalleen ja kannustaa tätä tekemään samoin.
- Altistaa itsensä aktiivisesti ohjauksen arvioinnille ja kehittää omia ammattikäytäntöjään tavoitteellisesti.



Olennaista on
Lopetuksen ystävällinen jämäkkyys,
kotehtävien ideointi, tuen ja seurannan
tarjoaminen, palautteen kysyminen, opitun
soveltaminen ja ohjattattavan vastuuttaminen.