

## **Vertaiscoachingin hyödyntäminen Haaga-Helia ammattikorkeakoulun opinnäytetyöprosessissa**

Riina-Mari Mäki



|   |  |
|---|--|
| <b>Tekijä(t)</b><br>Riina-Mari Mäki   |  |
| <b>Koulutusohjelma</b><br>Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma   |  |
| <b>Raportin/Opinnäytetyön nimi</b><br>Vertaiscoachingin hyödyntäminen Haaga-Helia ammattikorkeakoulun opinnäytetyöprosessissa   | <b>Sivu- ja liitesivumäärä</b><br>26 + 6 |
| <p>Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tarkoitus on vertaiscoachingia hyödyntäen kehittää toimeksiantajan Haaga-Helia ammattikorkeakoulun opinnäytetyöprosessia. Raportissa kuvataan yhteiskehittämällä toteutetun vertaiscoaching-harjoituksen teoriapohjaa ja kehitysvaiheita. Vertaiscoaching tarkoittaa kahden vertaisen välistä valmennusta. Valmennusharjoitus on tarkoitettu Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa opinnäytetyötä tekevien väliseksi.</p> <p>Valmennusharjoitus tehtiin yhteiskehittämisen periaatteella 13 johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelman opinnäytetyötä tekevän opiskelijan sekä heidän ohjaajansa kanssa. Harjoitusta varten haastateltiin Haaga-Helia ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelman opinnäytetyökoordinaattoria, johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelman opinnäytetyökoordinaattoria ja Haaga-Helia ammattikorkeakoulun lehtoria/ sertifioitua coachia eli valmentajaa.</p> <p>Harjoituksen tarkoituksena on jakaa opinnäytetyöprosessi selkeisiin, saavutettavissa oleviin ja aikataulutettuihin tavoitteisiin. Harjoitusohjeita kehitettiin kaksi: opinnäytetyöryhmätapaamiin ja vapaaehtoiseen valmennukseen vapaa-ajalle. Harjoitusohjeet löytyvät opinnäytetyön lopusta liitteenä.</p> |  |
| <b>Asiasanat</b><br>vertaiscoaching, harjoitus, opinnäytetyöprosessi  |  |

## Sisällys

|     |   |    |
|-----|---|----|
| 1   | Johdanto.....   | 1  |
| 1.1 | Työn tavoitteet ja toteutus .....   | 1  |
| 1.2 | Toimeksiantaja Haaga-Helia ammattikorkeakoulu .....                       | 2  |
| 2   | Coaching .....  | 3  |
| 2.1 | Coaching-menetelmä .....  | 3  |
| 2.2 | GROW-malli .....  | 4  |
| 2.3 | Coaching-suhteen edellytykset .....                                       | 5  |
| 2.4 | Vertaiscoaching.....  | 6  |
| 2.5 | Vertaiscoaching-prosessi .....  | 7  |
| 3   | Vertaistuki opinnäytetyöprosessissa .....                                 | 10 |
| 3.1 | Haaga-Helia ammattikorkeakoulun opinnäytetyöprosessi .....                | 10 |
| 3.2 | Vertaisohjaus opinnäytetyöprosessissa .....                               | 10 |
| 3.3 | Vertaistuki Haaga-Helia ammattikorkeakoulun opinnäytetyöprosessissa ..... | 12 |
| 3.4 | Coaching opinnäytetyön tukena .....                                       | 13 |
| 4   | Harjoitusohjeiden kehittäminen .....                                      | 15 |
| 4.1 | Menetelmät.....   | 15 |
| 4.2 | Kommentit ja huomiot ryhmäohjaustilanteista .....                         | 17 |
| 4.3 | Kommentit ja huomiot harjoitusohjeesta .....                              | 18 |
| 4.4 | Haastattelut .....  | 18 |
| 5   | Johtopäätökset .....  | 21 |
| 6   | Itsearviointi .....   | 22 |
|     | Lähteet .....   | 23 |
|     | Liitteet.....   | 27 |

# 1 Johdanto

*"Itsenäistä puurtamista – ei yksinäistä"*

- Nyyti ry

Lähes jokainen opinnäytetyön tekijä tuntee joskus epävarmuutta tai ahdistusta työstään. Opintojen loppupuolelle sijoittuva työ ei ole vain opintosuoritus muiden joukossa vaan voi nostaa esiin ajatuksia valmistumisesta, työelämään siirtymisestä, itsenäistymisestä ja omasta identiteetistä. Kun opinnäytetyön tekeminen jumittaa ilman konkreettista syytä, kyse voi olla kauan sitten sisäistyneistä, vääristyneistä käsityksistä itsestään ja kyvyistään. (Nyyti ry.)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on auttaa opiskelijoita eteenpäin opinnäytetöissään hyödyntäen ja tehostaen vertaistukea opinnäytetyöprosessissa. Työllä halutaan lievittää opinnäytetyöhön liittyvää ahdistusta jakamalla laaja opinnäytetyöprosessi tarpeeksi pieniin, konkreettisiin työvaiheisiin vertaisvalmennusharjoituksen avulla.

Harjoitus pohjautuu coaching-tekniikkaan, jonka mukaisesti esittämällä oivaltavia kysymyksiä haastetaan valmennettavan opiskelijan vääristyneitä, rajoittavia käsityksiä sekä motivoidaan ja aktivoidaan opinnäytetyöprosessin etenemistä. Valmennuksen toteuttaa toinen opiskelija, joka oppii valmentaessaan hyödyllisen uuden taidon sekä kasvattaa ihmishuuhdetaitojaan ja ammattiosaamistaan.

## 1.1 Työn tavoitteet ja toteutus

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tarkoitus on vertaiscoachingia hyödyntäen kehittää Haaga-Helia ammattikorkeakoulun opinnäytetyöprosessia kahden yhteiskehittämällä toteutetun harjoituksen avulla. Vertaiscoaching-harjoituksista halutaan luoda opiskelijälähtöisiä ja erilaisiin opinnäytetyöohjaustilanteisiin sovellettavissa olevia vertaistuen työkaluja. Harjoituksilla autetaan opiskelijoita jakamaan opinnäytetyöprosessi selkeisiin, saavutettavissa oleviin ja aikataulutettuihin tavoitteisiin.

Työ toteutetaan laadullisin menetelmin yhteiskehittämisen periaatteella, havainnointia ja avainhenkilöhaastatteluja hyödyntäen. Yhteiskehittämisellä tarkoitetaan tuotteen kehittämistä yhteistyössä sen tulevien käyttäjien kanssa (Nurmo, 2016). Yhteiskehittäjiä ovat 13 johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelman opinnäytetyötä tekevää opiskelijaa sekä

heidän opinnäytetyöohjaajansa. Työssä haastatellaan Haaga-Helian liiketalouden koulutusohjelman opinnäytetyökoordinaattoria, johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelman opinnäytetyökoordinaattoria ja Haaga-Helian lehtoria/ sertifioitua coachia eli valmentajaa. Kehittämisen tarkoituksena on varmistaa, että harjoitukset vastaavat opiskelijoiden tarpeita ja ovat hyödyllisiä kehitystyövälineitä Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa.

Termit *coaching* ja *vertaiscoaching* selitetään tarkemmin seuraavassa luvussa. Haaga-Helia ammattikorkeakoulun opinnäytetyöprosessi esitellään raportin kolmannessa luvussa. Harjoitusten kehittämisen vaiheista kerrotaan tarkemmin neljännessä luvussa.

## **1.2 Toimeksiantaja Haaga-Helia ammattikorkeakoulu**

Haaga-Helia on yksityinen ammattikorkeakoulu, joka aloitti toimintansa vuonna 2007, kun Helsingin liiketalouden ammattikorkeakoulu ja Haaga Instituutin ammattikorkeakoulu yhdistyivät. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2017a; Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2017b). Nykyään Haaga-Helian viidellä kampuksella Haagassa, Malmilla, Pasilassa, Porvoossa ja Vierumäellä opiskelee yhteensä noin 10 700 opiskelijaa ja työskentelee noin 640 henkilöä (Haaga-Helian ammattikorkeakoulu 2017c). Haaga-Helian rehtorina ja toimitusjohtajana toimii Teemu Kokko. Ammattikorkeakoulun toimintaa johtaa hallitus, jonka puheenjohtaja on Matti Niemi. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2017a.)

Haaga-Helia tarjoaa lähes 40 amk-tutkintoon tai ylempään amk-tutkintoon johtavaa koulutusohjelmaa (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2017c). Koulutusaloja ovat hotelli- ja ravintola-ala, johdon assistenttityö, liiketalous, liikunta, matkailu, myyntityö, finanssi, tietotekniikka sekä toimittajakoulutus (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2017c). Haaga-Heliasta voi valmistua tradenomiksi, restonomiksi, medianomiksi tai liikunnanohjaajaksi (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2017d).

Tutkintojen laajuus on 210 tai 240 opintopistettä, ja niihin sisältyy perus- ja ammattiopintoja, harjoittelu, opinnäytetyö ja vapaasti valittavia opintoja. Opinnäytetyö kestävät 3,5 vuotta. Ylemmän ammattikorkeakoulun tutkintojen laajuus on 90 opintopistettä ja opiskeluaika 1,5 – 3 vuotta (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2017c). Haaga-Heliassa voi opiskella suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2017c). Haaga-Heliassa on lähes 200 yhteistyökorkeakoulua ympäri maailmaa, ja englanninkielisissä koulutusohjelmissa on opiskelijoita noin sadasta eri maasta (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2017e, 3). Haaga-Heliassa toimii myös Ammatillinen opettajakorkeakoulu ja Tutkimus- ja kehittämiskeskus (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2012, 7).

## 2 Coaching

Jo antiikin filosofin, Sokrateen, sanotaan käyttäneen coaching-tekniikkaa kannustaessaan oppilaitaan ajattelemaan itse heidän opettamisensa sijaan (Wilson 2014, 1). Todellisen läpimurtonsa coaching teki kuitenkin vasta 2000-luvun alussa (Ristikangas & Ristikangas 2010, 21). Vieläkään coaching-termin määrittely ei ole yksiselitteistä. Useat alan ammattilaiset ovat luoneet sille oman määritelmänsä. Suomen Coaching-yhdistys ry (2017) määrittelee termin seuraavasti: ”Coaching on prosessi, jossa valmentaja auttaa ihmistä ottamaan käyttöönsä omia voimavarojaan, niin että tämä voi saavuttaa tavoitteensa.”

Ristikangas & Ristikangas (2010, 22) ovat vertailleet kirjassaan Valmentava johtajuus seitsemää eri coaching-määritelmää, ja nostaneet niistä esille kolme yhteneväisyyttä:

- Coaching tähtää kehittymiseen, suorituksen parantamiseen, oppimiseen ja tavoitteiden saavuttamiseen.
- Coaching on valmennettavan ja valmentajan välistä yhteistyötä.
- Coaching keskittyy aina jollakin tapaa potentiaalihin hyödyntämiseen.

### 2.1 Coaching-menetelmä

Coaching-menetelmää selitetään usein rajaamalla, mitä se ei ole: terapiaa, ohjausta, mentorointia tai konsultointia. Wilson (2014, 14) havainnoi eroja autoesimerkillä:

- Terapeutti auttaa perehtymään syihin, miksi et pysty ajamaan autoa.
- Ohjaaja (counsellor) kuuntelee autoon liittyviä huoliasi.
- Mentori antaa vinkkejä autonajoon.
- Konsultti kertoo, miten autoa ajetaan.
- Valmentaja rohkaisee ja tukee sinua ajaessasi autoa.

Neuvojen antamisen sijaan valmentaja auttaa valmennettavaa pääsemään tavoitteisiinsa esittämällä kysymyksiä, joiden tarkoituksena on saada valmennettava itse ymmärtämään omat mahdollisuutensa (Wilson 2014, 11). Tutkimusten mukaan itse tehdyt oivallukset pysyvät mielessä muiden neuvoja todennäköisemmin (Wilson 2014, 30). Valmentaja ohjaa valmennettavaa asettamaan tavoitteita, auttaa tutkimaan arvojaan ja uskomuksiaan sekä tukee toimintasuunnitelmien muodostamisessa, jolloin valmennettavan toimintakyky ja hyvinvointi paranevat (Wilson 2014, 11).

Mikäli valmentaja kokee tarpeelliseksi ehdottaa valmennettavalle toimintatapoja, hän kunnioittaa valmennettavan rajoja kysymällä siihen ensin luvan. Yleisen säännön mukaan ehdotuksia tulisi tehdä vain noin kymmenen prosenttia ajasta, ja siinäkin tapauksessa vain silloin kuin valmennettavalla itsellään ei ole enempää ideoita. (Wilson 2014, 146.)

Ennen kaikkea coachingissa on kyse aktiivisesta kuuntelemisesta ja sen perusteella tehdyistä oivalluttavasta, tarkentavista kysymyksistä (Ristikangas & Ristikangas 2010, 104). Aktiivisella kuuntelulla tarkoitetaan merkityksen etsimistä sanojen, taukojen ja ilmeiden taustalta (Wilson 2014, 131). Haastamalla valmennettavan rajoittavia käsityksiä valmentaja saa valmennettavan katsomaan asiaa toiselta kannalta tai kehittämään uusia strategioita (Wilson 2014, 26).

## 2.2 GROW-malli

Jotta coaching olisi systemaattista ja tutkimukseen perustuvaa, valmentajan kannattaa pohjata coaching-istunnot teoriaan perustuviin malleihin (Dexter, Dexter & Irving 2011, 24). Jos coaching-istunto ei pohjaudu teoriaperusteiseen malliin, vaarana on, että keskustelu alkaa kiertää kehää. Lopulta päädytään kaikkein ilmeisimpiin ratkaisuihin, eikä pysyvää muutosta synny (Dexter ym. 2011, 47). Luultavasti tunnetuin coaching-malli on akronyymi GROW (Dexter ym. 2011, 28).

G – goal (tavoite)

R – reality (todellisuus)

O – options (vaihtoehdot)

W – will/wrap-up (tahtotila, yhteenveto) (Dexter ym. 2011, 29)

Mallin mukainen istunto lähtee liikkeelle tavoitteen määrittelyllä. Joskus valmennettava tietää jo istunnon alkaessa tavoitteensa. Toisella kertaa coaching lähtee liikkeelle tilanteesta, jossa valmennettava tietää vain haluavansa muutosta. Tällöin valmentajan tehtävänä on ohjata valmennettava kohti järkevää tavoitetta. Tavoitteen muodostamisen jälkeen varmistetaan, onko tavoite realistinen vertaamalla sitä nykyhetkeen ja todellisuuteen (Wisker, Exley, Antoniou & Ridley 2008, 33). Muistisääntönä hyvästä tavoitteesta toimii esimerkiksi SMART:

S – specific (spesifinen)

M – measurable (mitattavissa)

A – achievable (saavutettavissa)

R – realistic (realistinen)

T – time-specific (aikataulutettavissa) (Wisker ym. 2008, 32).

Seuraavaksi valmentaja pyytää valmennettavaa pohtimaan, miten tavoitteeseen päästään. Hän pyytää valmennettavaa listaamaan niin monta keinoa, kuin mahdollista. Jokainen vaihtoehto arvioidaan. Parhaasta vaihtoehdosta tehdään suunnitelma, jolle asetetaan

aikaraja. Lopuksi valmentaja vielä tarkistaa, onko valmennettava todella sitoutunut ja motivoitunut toteuttamaan suunnitelmansa. Coaching-istunto päätetään usein kirjoittamalla ylös valmennettavan suunnitelma ja sen aikataulu. Seuraava tapaaminen sovitaan jollekin aikarajan jälkeiselle päivälle. (Wisker ym. 2008, 34-35.)

GROW-mallin avulla valmennettavalle selviää, täytyykö hänen muuttaa nykyistä käytöstään tai hankkia uusia taitoja saavuttaakseen tavoitteensa. Valmentajalle malli on selkeä ja helppo muistaa. Malli ei kuitenkaan sellaisenaan ota huomioon toiminnan seurauksia ja hintaa, vaan niiden esille tuleminen keskustelussa riippuu valmentajan pätevyydestä ja perusteellisuudesta. (Dexter ym. 2011, 30.)

### **2.3 Coaching-suhteen edellytykset**

ICF-sertifioituja (International Coach Federation) ammatti-coacheja työskentelee Suomessa tällä hetkellä 152 (ICF Finland 2017). Heidän palvelujaan käytetään erityisesti yrityksissä esimiestyön ja organisaation kehityksen tukena (Seies 2012). Valmentajan rooliin voi kuitenkin astua kuka tahansa tarpeeksi coaching-malleista ja menetelmistä tietävä (Wisker ym. 2008, 10). Aktiivisen kuuntelun ja oivaltavan kysymisen lisäksi coachaukseen vaaditaan empatiaa, tuomitsemattomuutta, aitoutta ja ihmissuhdetaitoja (Wisker ym. 2008, 37).

Coaching-menetelmää hyödynnetään liike-elämän ohella myös uravalmennuksessa, opetustilanteissa ja yksityiselämässä (Wilson 2014, 8-9). Coaching sopii työväliseksi käsillä oleviin, käytännönläheisiin ongelmiin, kun halutaan kehittää jotakin taitoa tai eroon jostakin käytösmallista (Wisker ym. 2008, 22).

Coachingista ei ole hyötyä, jos valmennettava on pakotettu valmennukseen vasten tahtoaan (Dexter ym. 2011, 22). Onnistunut valmennus edellyttää, että valmennettava ottaa vastuu omasta oppimisestaan. Valmennettavan täytyy olla valmis muuttamaan käsityksiään ja käytöstään sekä pystyä arvioimaan suoristustaan ja taitojaan rehellisesti, myöntämään heikkoutensa ja ottamaan vastaan palautetta. (Wisker ym. 2008, 38.)

Ennen coaching-suhteen aloittamista on hyvä sopia muutamista säännöistä: tapaamisten kestosta, määrästä, luottamuksellisuudesta ja vapaaehtoisuudesta. Coaching-suhteen voi virallistaa sopimuksella, josta edellä mainitut asiat käyvät ilmi. (Wisker ym. 2008, 30-31.)

Coachingin ei aina tarvitse olla virallista, vaan esimerkiksi työpäivän tauolla ohimennen käyty kahden minuutin keskustelu saattaa auttaa valmennettavan kohti päämääräänsä.



Keskustelujen kesto voi vaihdella muutamasta minuutista useampaan tuntiin. (Wilson 2014, 50) Parhaiten coaching onnistuu ympäristössä, jossa ei ole häiriötekijöitä (Wisker ym. 2008, 35). Valmentaa voi myös puhelimitse, sähköpostitse tai videopuheluna (Coach Federation 29.8.2014; Wisker ym. 2008, 35).

## **2.4 Vertaiscoaching**

Coaching-suhdetta, jossa valmentaja ja valmennettava ovat toistensa vertaisia, ja toimivat vuorotellen molemmissa rooleissa kutsutaan vertaiscoachingiksi. Coaching-menetelmän mukaisesti vertaiscoachingissakaan ei ole tarkoitus antaa neuvoja, mutta hyödyllisiä kokemuksia voidaan jakaa. (McDermott L. 2011, 2, 17.)

Yrityksille vertaiscoaching on edullinen keino tukea työntekijöiden ammatillista kasvua esimerkiksi kalliimpaan ja vaativampaan mentorointiohjelmaan verrattuna (Parker, Kram & Hall 2013, 361-387). Vertaiscoaching voi tapahtua myös ryhmissä, jotka toimivat joko itsenäisesti tai ryhmänohjaajan avustuksella. Esimerkiksi yrityksissä BlueCross BlueShield, Microsoft ja BP järjestetään tällaisia ryhmiä, joissa keskustellaan työpaikan haasteista ja tavoitteista sekä jaetaan kokemuksia ja tukea työtovereiden kesken. (McDermott L. 2011, 17.)

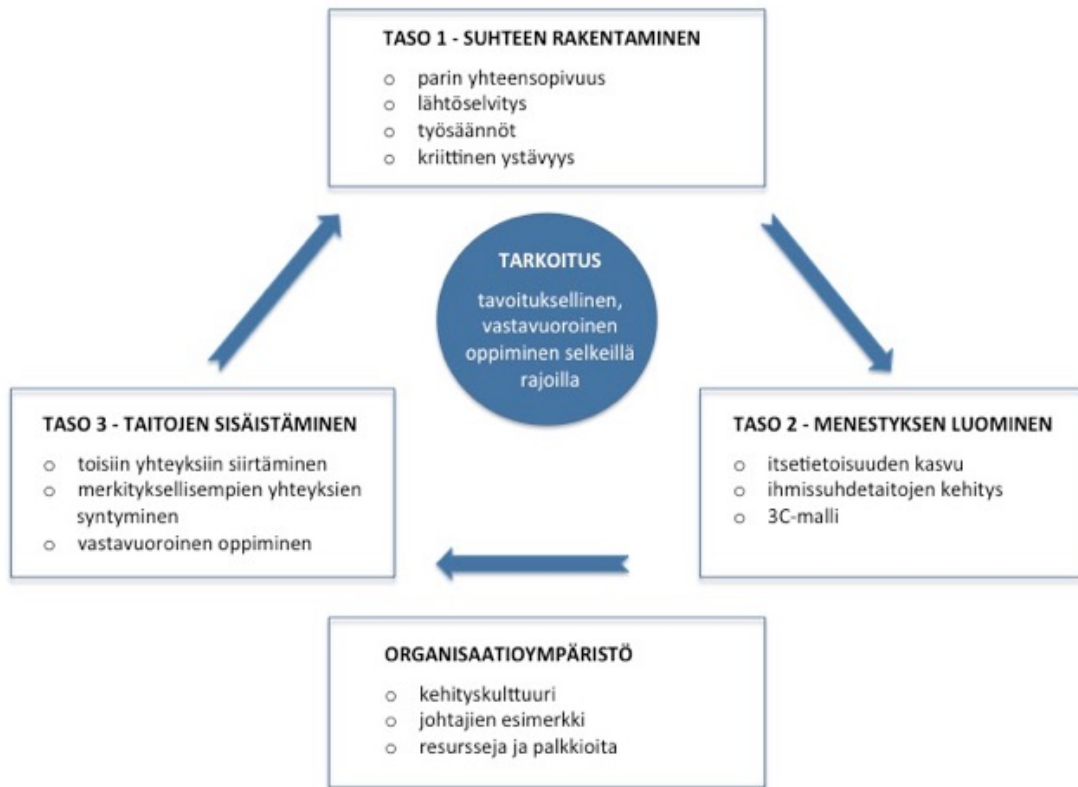
Vertaiscoaching voi kuitenkin epäonnistua, jos valmennusparin välille ei synny yhteyttä. Parin oppimistyyli, persoonallisuudet tai kommunikointitavat saattavat erota liikaa toisistaan. Sitä seuraa on usein tyytymättömyyttä ja tylsistymistä. Joskus parin on mahdollista päästä ongelmista yli ulkopuolisen ohjaaja avulla. (Parker, Kram & Hall 2014, 122-129.) Tarkemmin vertaiscoachingiin liittyvät riskit on eritelty taulukossa 1.

|                  | Vertaiscoachingiin liittyviä riskejä   |
|------------------|--|
| yksilötasolla    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- kokemus ei vastaa toisen tarpeita</li> <li>- pätevyyden tai itsearviointin puutteet</li> <li>- negatiivinen asenne oppimiseen</li> <li>- epärealistiset odotukset</li> <li>- motivaation puute tai sitoutumishaluttomuus</li> </ul>   |
| suhdetasolla     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ihmissuhdetaitojen heikkous</li> <li>- liiallinen riippuvuus tai alistuvuus</li> <li>- huonot aikeet</li> <li>- luottamuksen pettäminen</li> </ul>  |
| ympäristötasolla | <ul style="list-style-type: none"> <li>- kilpailuhenkinen kulttuuri ja sitä tukeva palkkiojärjestelmä</li> <li>- yrityskulttuuri, jossa persoonallista kehitystä ei arvosteta</li> <li>- yrityskulttuuri, jossa vallitsee epäluottamus</li> <li>- yrityksen haluttomuus tukea vertaiscoachingia</li> <li>- tiimitöiden vähäinen määrä</li> </ul> |

Taulukko 1. Vertaiscoachingiin liittyvät riskit (Parker, Kram & Hall 2013, 361-387)

## 2.5 Vertaiscoaching-prosessi

Tuloksia tuottava vertaiscoaching-prosessi voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen: 1. suhteen rakentamiseen 2. menestyksen luomiseen 3. taitojen sisäistämiseen. Onnistuakseen prosessi tarvitsee taustalleen organisaatiokulttuurin, jossa vertaiscoachingia arvostetaan kehitystyökaluna, ja sen käyttöä tuetaan. (Parker ym. 2014, 122-129.) Kuvassa 1. näkyvät vertaiscoaching-prosessin eri vaiheet.



Kuva 1. Vertaiscoaching-prosessimalli (Parker, Kram & Hall 2014, 122-129)

Prosessi alkaa parin valinnalla. Joskus parin päättää ulkopuolinen henkilö, mutta valinnanvaran on todettu vaikuttavan suhteen menestykseen ja osapuolten tyytyväisyyteen. Parin valmennuksentarve, uravaihe ja ihmissuhdetaidot ovat hyvä olla samalla tasolla. (Parker ym. 2014, 122-129.)

Parit aloittavat tapaamiset aina lähtöselvityksellä, jossa käydään läpi heidän tämän hetken tilanteensa ja valmennuksentarpeensa. Ensimmäisellä tapaamiskerralla suhteelle luodaan myös säännöt. Suhteen alussa parit opettelevat olemaan toisilleen niin sanottuja kriittisiä ystäviä. He harjoittelevat coachauksen perustaitoja: kuuntelua ja ajatuksia herättäviä kysymyksiä. Tavallisesta keskustelusta coaching eroaa myös sillä, että molemmat saavat puhua tilanteistaan yhtä pitkään. Tapaamiset päätetään yhteenvetoon siitä, millainen oivallus tai toimintasuunnitelma valmennuskerralla on syntynyt. (Parker ym. 2014, 122-129.)

Prosessin toisella tasolla parit harjoittelevat ja syventävät valmennustaitojaan. Heidän itsetietoisuutensa ja sosiaaliset taitonsa sekä valmentajana että valmennettavana kasvavat. Edistyminen perustuu Robert Keganin 3C-malliin: 1. confirmation (vahvistus) 2. cont-

radiction (vastaväite) 3. continuity (jatkuvuus). He antavat toisilleen positiivista palautetta ja haastavat toistensa sanattomia, rajoittavia oletuksia. Jatkuvuus toteutuu, kun valmennustapaamisia on enemmän kuin yksi kerta. (Parker ym. 2014, 122-129.)

Tehokkuuden ylin taso saavutetaan, kun valmennustaidot on sisäistetty niin hyvin, että niistä tulee osa työidentiteettiä. Valmentamisesta tulee luonteva tapa työskennellä kaikkien kanssa. Vähitellen koko työilmapiiri muuttuu. Yhdessä oppimista aletaan arvostaa enemmän kuin yksilösuorittamista. (Parker ym. 2014, 122-129.)

### **3 Vertaistuki opinnäytetyöprosessissa**

Tässä luvussa kerrotaan Haaga-Helian opinnäytetyöprosessista, vertaisohjauksesta ja vertaistuen tarpeesta Haaga-Heliassa.

#### **3.1 Haaga-Helia ammattikorkeakoulun opinnäytetyöprosessi**

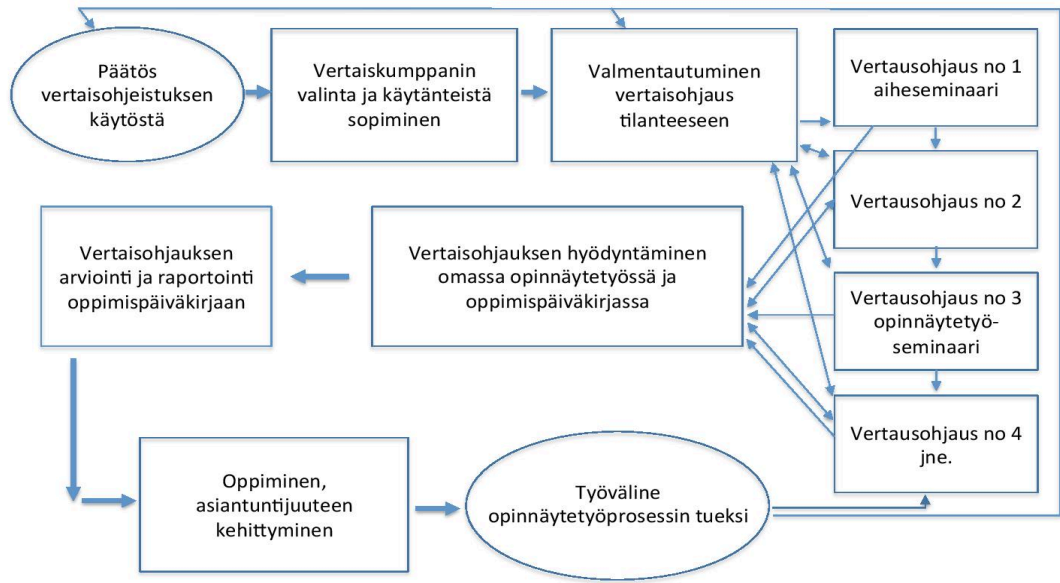
Valtioneuvoston antaman asetuksen ammattikorkeakoulututkintoa koskevan säädöksen (1129/2014) 2 §:n mukaisesti jokainen Haaga-Helia ammattikorkeakoulun opiskelija laatii 15 opintopisteen eli noin 400 työtunnin laajuisen opinnäytetyön. Työn voi tehdä yksin tai ryhmässä. Se voi olla tutkimus tai tuotos eli produkti. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2017g). Tuotosten ei välttämättä tarvitse olla kirjallisia, mutta ne on pystyttävä tallentamaan. Työ voi myös portfoliotyyppinen eli koonti pidemmältä ajalta kerätyistä tuotoksista. Kaikista töistä laaditaan kirjallinen opinnäytetyöraportti, joka arvioidaan ja julkaistaan verkkokirjastossa. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2013.)

Opinnäytetyöprosessin tarkoituksena on syventää opiskelijan ammatillista osaamista ja kehittää suunnittelu-, arviointi- ja viestintätaitoja (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2017h.). Opinnäytetöiden vaatimukset ja ohjeistus vaihtelevat hieman koulutusohjelmien välillä (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2016). Haaga-Helian ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyö on 30 opintopisteen eli 810 tunnin laajuinen työelämän kehittämistehävä (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2017i).

Opinnäytetyön aihe on vapaavalintainen, mutta se tulee hyväksyttävä koulutusohjelman nimeämällä vastuuhenkilöllä. Hyvä aihe on opiskelijaa kiinnostava ja työelämän kehittämistarpeita palveleva. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2016.) Opinnäytetyön aiheen perusteella työlle määrätään opinnäytetyöohjaaja, jolla on tietämystä aihealalta. Ohjaaja tukee ja ohjaa opiskelijaa opinnäytetyöprosessissa. (Lindstedt 29.5.2017).

#### **3.2 Vertaisohjaus opinnäytetyöprosessissa**

Opinnäytetyöprosessia voi tukea kahden opiskelijan välinen vertaisohjaus. Ketola (2007, 64-74) on luonut teoreettisen kehyksen vertaisohjauksesta opinnäytetyöprosessin tukena Stakesin ja Suomen kuntaliiton Kehittävän vertaiskäynnin toimintamallin sekä Kajaanin ammattikorkeakoulun esimerkitapauksen pohjalta. Kuvassa leveät nuolet kuvaavat prosessin etenemistä ja kapeat nuolet sitä, minkä pohjalta vertaisohjaustilanteissa arvioidaan opinnäytetyöprosessin hyötyä.



Kuva 2. Mallikaavio vertaisohjauksen kulusta opinnäytetyöprosessissa (Ketola 2007, 64-74)

Monet vertaisohjauksen hyödyt vastaavat monin tavoin luvussa kaksi esiteltyä GROW-mallia ja vertaiscoachingia. Vertaisohjauksessa opitaan yhdessä, saadaan uusia oivalluksia ja lisää rohkeutta jakaa ajatuksia ja ratkaisuja, luodaan syvempiä sosiaalisia verkostoja ja autetaan toista tunnistamaan ajattelun vääristymiä. Tämäkin malli on yksinkertainen ja helppo toteuttaa. (Ketola 2007, 64-74.)

Vertaisohjausprosessi käynnistyy parin valinnalla kiinnostavien ja samankaltaisten opinnäytetöiden pohjalta. Parin tulee olla myös sellainen, jonka kanssa luottamuksellisen suhteen muodostaminen on mahdollista, ja asiantuntijuuden kehittyminen on suunnilleen samalla tasolla. Lisäksi valitaan, lähdetäänkö toteuttamaan vertaisohjausta yksipuolisesti eli vain toinen arvioi ja antaa palautetta toiselle, vastavuoroisesti eli molemmat antavat ja saavat arvioita ja palautetta vai monenvälisesti, jolloin yhteistyötä tehdään tiimissä. (Ketola 2007, 64-74.)

Suurin ero coachingiin onkin palautteen ja arvioinnin antaminen toisen työstä. Ketolan (2007, 65) mukaan pelkkä vertaistuki opinnäytetyöprosessissa ei riitä vaan tarvitaan myös kehittävää, luottamuksellista palautetta, joka parantaa keskinäistä oppimista ja edesauttaa asiantuntijuuden kehittymistä. Lisäksi vertaisohjaustilanteisiin valmistaudutaan etukäteen kuvaamalla kirjallisesti opinnäytetyön sen hetkistä tilannetta ja esille nousseita kysymyk-

siä. Teksti lähetetään vertaisopiskelijan hyväksyttäväksi ennen tapaamista. Vertaisohjaus-tilanteeseen laaditaan myös suunnitelma ajankäytöstä, työnjaosta, kehittämiskohteista ja toimenpiteistä. Vertaisohjaustilaisuuksiin voi osallistua myös työelämäneustaja tai ohjaava opettaja, ja tilaisuuksien pohjalta voi olla hyödyllistä kirjoittaa oppimispäiväkirjaa. (Keto-la 2007, 64-74.)

### 3.3 Vertaistuki Haaga-Helia ammattikorkeakoulun opinnäytetyöprosessissa

Haaga-Heliassa ei ole yhtenäistä linjausta opinnäytetyöprosessin vertaistuen tai – ohjauksen osalta (Lindstedt 29.5.2017). Opinnäytetyöohjaajat voivat itse päättää muun muassa, miten ryhmäohjaustapaamiset organisoidaan, jakavatko he ohjattavat opiskelijat vertaisohjauspareihin ja mikä on henkilökohtaisten ohjaustapaamisten rooli ohjauksessa. Yhtenäistä linjausta ei ole koettu järkeväksi, koska ohjaajilla on hyvin vaihteleva määrä ohjattavia. (Salmi 31.5.2017.)

Haaga-Helia kerää valtakunnallisen AVOP-opiskelijapalautejärjestelmän kautta valmistu-ville opiskelijoita palautetta muun muassa opinnäytetyöprosessista. Palautetta hyödynne-tään koulutuksen suunnittelussa (Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2017j). Vuoden 2015 vastausten perusteella kaikilla koulutusaloilla jäätin alle Haaga-Helian laatutavoitteen kohdassa *Muilta opiskelijoilta saamani vertaistuki auttoi minua opinnäytetyössäni* (Ope-tushallinnon tilastopalvelu).

| 2015 (HH:n laatupolitiikan edellyttämä tulos 4,00 saavutetaan AVOP-keskiarvolla <b>5,60</b> ) | Vastaaja | Keskiarvo (1-7) | Keskihajonta | Pisteet |
|---|----------|-----------------|--------------|---------|
| <b>Muilta opiskelijoilta saamani vertaistuki auttoi opinnäytetyössäni</b>                     |          |                 |              |         |
| Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala  | 584      | <b>4,4</b>      | 1,9          | 2594    |
| Kulttuuriala  | 28       | <b>4,3</b>      | 1,7          | 120     |
| Luonnontieteiden ala  | 156      | <b>4,7</b>      | 1,5          | 733     |
| Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala   | 49       | <b>4,9</b>      | 1,7          | 239     |
| Matkailu-, ravitsemus- ja talousala   | 254      | <b>5,1</b>      | 1,7          | 1305    |

Taulukko 2. Haaga-Helian AVOP-tulokset opiskelijoiden kokemasta vertaistuesta opinnäytetyöskentelyssä vuonna 2015 (Opetushallinnon tilastopalvelu).

Vuonna 2011 tutkittiin johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelman opiskelijoiden opinnäytetyöprosessissa kokemia kuormitustekijöitä, ja oliko ryhmätuki lisännyt opinnäytetyöprosessissa koettuja myönteisiä tunteita. Tutkimus toteutettiin sähköisenä kyselynä, ja siihen vastasi 52 opiskelijaa. Tutkimuksen mukaan opiskelijat pitivät muilta opiskelijoilta

saatua palautetta jokseenkin hyödyllisenä ja olivat jokseenkin samaa mieltä, että vertaisarviointi oli auttanut heitä opinnäytetyön viimeistelyssä. Kaikkiaan ryhmän tuen ei koettu lisäävän myönteisiä tunteita. (Viinanen 2012, 50-51.) Keskimäärin vastaajat eivät pitäneet opinnäytetyön tekemistä mieluisana asiana ja opinnäytetyö koettiin stressaavana, ahdistavana tai pelottavana asiana ja sen tekeminen taakkana. (Viinanen 2012, 41.)

### 3.4 Coaching opinnäytetyön tukena

Coaching-tekniikan hyödyntäminen opinnäytetyöprosessissa ei ole uusi idea. Esimerkiksi Lappeenrannan teknillisessä yliopistossa opinnäytetöiden ryhmäohjauksessa on käytetty hyvin tuloksin hyödyksi reteaming-menetelmää (Trinidad & Tapola 2011, 113-123). Reteaming on kahden ratkaisukeskeisen terapian opettajan Ben Furmanin ja Tapani Aholan kehittämä 12-vaiheinen coaching-malli. Reteaming-valmennusta käytetään yksilöiden ja työyhteisöjen toiminnan kehittämiseen asettamalla tavoitteita, kasvattamalla motivaatiota ja ottamalla läheiset tai muut keskeiset ihmiset mukaan prosessiin. Reteaming-prosessin vaiheet on havainnollistettu kellotaulun avulla. (Furman & Ahola 2015, 6-9)



Kuva 3. Reteaming-valmennuksen 12 vaihetta (Furman & Ahola 2015, 28).

Lappeenrannan teknillisen yliopiston opinnäytetyöryhmiin kutsuttiin avoimella haulla opiskelijoita, jotka kokivat tarvitsevansa tukea opinnäytetyöprosessissaan. Osallistujat olivat



prosessiensä eri vaiheissa olevia opiskelijoita. Ryhmää ohjasi kysymysten avulla ryhmänvetäjä. Käytännössä reteaming-kelloa ei käyty jokaisella kerralla läpi, vaan keskityttiin esimerkiksi yhteen teemaan. Reteaming-valmennusta pidettiin onnistuneena valintana siksi, että se auttoi jakamaan opinnäytetyönteon sopivan kokoiisiin työvaiheisiin. (Trinidad & Tapola 2011, 113-123.)

Myös Haaga-Heliassa hyödynnetään coaching-tekniikkaa opetuksessa. Ammattikorkeakoulu järjestää opettajille suunnattuja vapaaehtoisia HH learning Coach -työpajoja, jossa opetellaan coaching-tekniikan perusteita, ja pohditaan miten coachingia voisi soveltaa omassa työssä esimerkiksi opinnäytetyöohjauksessa. Toteutuksiin on tähän mennessä osallistunut noin 60 henkeä. Vertaiscoachingia toteutuksissa ei ole käsitelty. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulun lehtori/ coach 30.5.2017.) Opiskelijoiden välinen coaching voi kuitenkin olla hyödyllistä erityisesti silloin kun opettajan ohjausaika on rajallista. Mikäli vertaiscoaching on pakollista, siihen tulisi tarjota opetusta ja mahdollisuus harjoitella, ja opettajan tulisi silti valvoa prosessin etenemistä. (Wisker ym. 2008, 36.)

## 4 Harjoitusohjeiden kehittäminen

Coaching-harjoituksen kehittämisen päämääränä oli luoda opiskelijalähtöinen ja erilaisiin opinnäytetyöohjaustilanteisiin sovellettavissa oleva vertaistuen työkalu. Toisin sanoen coaching-harjoituksen tulisi olla kaikkien koulutusohjelmien hyödynnettävissä, sekä ryhmäohjaustilaisuuksissa että niiden ulkopuolella, eikä sen pitäisi vaatia ohjaajilta ja opiskelijoilta aiempaa coaching-tietämystä.

### 4.1 Menetelmät

Laadin kaksi harjoitusta luvussa kaksi esittelemieni periaatteiden pohjalta: toisen ryhmäohjaustilaisuuksiin ja toisen niiden ulkopuolelle. *Valmennusharjoitus opinnäyteryhmäta-paamisten alkuun* on tarkoitettu ryhmäohjaustilaisuuksiin, ja sen laatimisessa huomioin luvussa 2.4 listatut vertaiscoachingin riskit ja luvussa 2.5 esitellyn prosessimallin. Harjoituksen tarkoituksena on, että ryhmäohjaustilaisuuksien pohjalta opiskelijat tietävät opinnäytetyöprosessinsa seuraavan konkreettisen työvaiheen ja sen aikataulun. Tavoitteet ovat heidän itsensä asettamia ja realistisia, ja niiden äänen sanominen motivoi tavoitteiden pitämistä. Harjoitusohje on A4-mittainen, ja sen voi heijastaa videotykillä valkokankaalle tai tulostaa. Tulostettuihin ohjeisiin valmentaja voi kirjoittaa ylös valmennettavan tavoitteen.

Pidempi ohje *Coaching-harjoitus opinnäytetyötä tekeville* on tarkoitettu vapaaehtoisen coaching-suhteen pohjaksi vapaasti valittavan parin kanssa. Kuten luvuissa 2.3 ja 2.5 on mainittu, vapaaehtoisuus ja parin valitseminen itse lisäävät valmennuksen mahdollisuuksia onnistua. Harjoitus palvelee erityisesti niitä opiskelijoita, joiden opinnäytetyöohjaaja ei järjestä ryhmäohjaustilaisuuksia. Harjoitusta voi hyödyntää myös ne opiskelijat, jotka haluaisivat lisää vertaistukea tai kokivat ryhmäohjaustilaisuuden valmennusharjoituksen hyödyllisenä. Harjoitusohjeessa selitin tarkemmin coaching-termiä ja huomioin riskien ja prosessimallin ohella luvussa 2.3 mainittuja jatkuvan coaching-suhteen sääntöjä.

Koska käytin harjoitusten lähteinä käsikirjatyyppistä kirjallisuutta ja artikkeleita, riskinä on, että tieto on useaan kertaan suodatettua ja tulkittua (Vilka & Airakasinen 2003, 73). Myös GROW-mallin valinta harjoitusten pohjaksi perustui tutkimustiedon sijaan käytännönsyihin, selitettävyyteen ja muistettavuuteen, mikä saattaa heikentää tuotteiden uskottavuutta jonkin verran.

Harjoituksen kehittämismenetelminä käytin yhteiskehittämistä, havainnointia ja avainhenkilöhaastatteluja. Yhteiskehittämisellä tarkoitetaan tuotteen kehittämistä yhteistyössä sen tulevien käyttäjien kanssa (Nurmo, 2016). Tässä työssä yhteiskehittäjiä olivat opinnäytetyöohjaaja Eija Kärnä sekä yhteensä 13 johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelman opiskelijaa hänen ryhmäohjaustilaisuuksissaan. Tapaamisiin osallistuneet opiskelijat olivat motivoituneita yhteiskehittäjiä. He osallistuivat tapaamisiin vapaaehtoisesti, koska halusivat saada vertaistukea työlleen.

Ojasalon, Moilasen & Ritalahden (2015, 114) mukaan havainnointi soveltuu kehittämistehäviin, joiden kohteena on yksilön toiminta ja vuorovaikutus toisten kanssa, joten kehittämismenetelmänä sekin on tässä työssä perusteltu. Hyvän tutkimustavan mukaisesti opiskelijat tiesivät, että tein havaintoja heidän ryhmälle jakamista asioista. Tein opiskelijoiden ehdotusten ja omien havaintojeni pohjalta muistiinpanoja ja muokkasin coaching-harjoitusta. Kehittämisessä mukana olleet opiskelijat olivat kuitenkin kaikki samasta koulutusohjelmasta, mikä mahdollisesti heikentää harjoituksen yleispätevyyttä Haaga-Heliassa.

Osallistuin puolen vuoden aikana kolmeen neljästä järjestettyyn ryhmäohjaustilaisuuteen. Tapaamisiin kutsuttiin sähköpostilla, ja niitä järjestettiin opiskelijoiden tarpeen mukaan. Kutsussa oli lueteltuina useita päivämäärä- ja aikavaihtoehtoja, joista opiskelijat saivat äänestää itselleen sopivia aikoja. Luonnollisesti eniten äänestetty aika valittiin tapaamisajaksi. Ensimmäiseen tilaisuuteen osallistui itseäni lukuun ottamatta kaksi opiskelijaa, toiseen yksitoista ja kolmanteen kaksi. Opiskelijat olivat opinnäytetyöprosessiensa eri vaiheissa, eivätkä välttämättä tunteneet muita osallistujia. Tapaamisissa opiskelijat esittelivät työnsä aiheet, ja kertoivat missä vaiheessa prosessia he ovat. Pyysin osallistujilta tapaamisissa kommentteja ja palautetta coaching-harjoituksesta. Lisäksi pyrin havainnoimaan heidän kertomastaan seuraavia seikkoja:

- Olisiko coaching-harjoituksesta hyötyä tapaamisissa? Tietävätkö opiskelijat tapaamisten perusteella, mikä on heidän opinnäytetyönsä seuraava vaihe ja missä aikataulussa he aikovat sen suorittaa?
- Millaisia vaikeuksia opiskelijoilla on töidensä kanssa ja voisiko coaching-harjoituksesta olla heille hyötyä?
- Millaista vertaistukea opiskelijat antavat ja saavat toisiltaan?

## 4.2 Kommentit ja huomiot ryhmäohjaustilanteista

Pääasiassa opiskelijoiden kommentit coaching-harjoituksesta olivat positiivisia. Ryhmänjäsenillä oli positiivisia kokemuksia myös vertaistuesta opinnäytetyöprosessin aikana. Prosessista puhuminen "normalisoi" opinnäytetyötä, ja muiden kokemukset auttoivat hahmottamaan prosessinvaiheita paremmin. Opiskelijoiden vapaa-ajallaan toisilleen antama kannustus oli auttanut jaksamaan.

Ryhmässä ei ollut vertaisohjauspareja, ja yksi opiskelija olikin sitä mieltä, ettei haluaisi prosessiinsa parityöskentelyn mukanaan tuomaa lisätyötä. Toinen opiskelija pohti luottavansa enemmän ohjaajan neuvon kuin toisen opiskelijan. Kolmas opiskelija antoi palautteen, ettei sellaisissa ryhmäohjaustilaisuuksissa, joihin osallistuu enemmän opiskelijoita ehdi välttämättä muuta kuin esitellä itsensä ja aiheensa, kun joidenkin opiskelijoiden tilanteen läpikäyminen vie enemmän yhteistä aikaa. Lyhyt vertaisvalmennusharjoitus ryhmäohjaustilanteiden alussa voisi kommenttien perusteella olla hyvä ratkaisu. Se ei tuottaisi opiskelijoille lisätöitä, ja kaikki ehtisivät työstää omaa työtään parin kanssa tietyn ajan. Jos harjoitus on tarpeeksi lyhyt, aikaa jää käydä läpi yhteisesti kaikkien harjoituksessa asettamansa tavoitteet. Tällöin ohjaaja tai muut opiskelijat voivat huomata, jos opiskelijan tavoite johtaa häntä harhaan, vaikka vertaisvalmennuspari ei olisi sitä huomannut. Lisäksi aikaa jää ohjaajan opiskelijakohtaisille neuvoille niissä tapauksissa, joissa ohjaajat panostavat ryhmäohjaustilanteisiin yksilöohjauksen sijasta. Tämän perusteella määritin valmennusharjoituksen kestoksi 20 minuuttia eli kymmenen minuuttia opiskelijaa kohden.

Myös taulukossa 1 mainitut riskit ovat pienet, jos coaching-suhde on vain harjoituksen mittainen. Toisaalta jos coaching-harjoitus on molemmille valmennusparille hyödyllinen, se voi innostaa vertaisvalmennukseen vapaa-ajalla. Coaching-harjoitus onnistuu myös oman ryhmän ulkopuolisen henkilön kanssa, jos opiskelija ei pääse ryhmätapaamiseen paikalle tai ryhmästä ei löydy vapaaehtoisesta vertaisvalmennuksesta kiinnostunutta opiskelijaa. Eräs opiskelija oli myös sitä mieltä, että coaching-harjoituksessa sovittu tavoitteen määräaika voisi luoda positiivista painetta, joka auttaa viemään opinnäytetyöprosessia eteenpäin.

Opiskelijoilla oli myös antaa toisilleen käytännönvinkkejä, joilla päästä eteenpäin, jos opinnäytetyön tekeminen on jumissa: he suosittelivat opinnäytetyönteosta kertovaa kirjaa, raportin tulostamista paperimuotoon tai kirjoittamaan ylös, mitä myöhemmin tulee kirjoittamaan tietyn otsakkeen alle. Myös ryhmänohjaaja antoi käytännönvinkkejä ohjattaville, kuten "Kirjoita niin, että mummokin ymmärtää". Opiskelijat pitivät hyvänä ideana, jos Haa-ga-Helian intranetissä olisi lista käytännönneuvoista opinnäytetyön tekijöiden avuksi

### **4.3 Kommentit ja huomiot harjoitusohjeesta**

Harjoitusta ja harjoitusohjeen ymmärrettävyyttä testattiin toisessa tapaamisessa. Harjoituksen teki neljä paria, ja harjoituksen onnistuminen oli vaihtelevaa. Kaikkein eniten harjoituksen kulkua häiritsi se, että harjoitus jätettiin tapaamisen loppuun. Osallistujat olivat jo ehtineet kertoa ryhmälle toistään ja edistymisestään. Harjoitus toisti liikaa läpikäytyjä asioita, ja sille varattu 20 minuuttia oli liian pitkä aika.

Yksi pari ymmärsi ohjeen hieman eri tavalla kuin tarkoitettu. Sen sijaan, että he olisivat käyneet harjoituksen kokonaan läpi ja vaihtaneet lopuksi rooleja, he kävivät harjoituksen läpi vuorotellen keskustellen esimerkiksi tavoitteistaan. He antoivat myös muita pareja enemmän toisilleen neuvoja. Väärinymmärryksen tultua harjoituksen loputtua esille he olivat sitä mieltä, että yhdessä roolissa pysyminen 10 minuutin ajan olisi ollut liian vaikeaa. Yksi opiskelija oli tästä eri mieltä. Hänen mielestään yhdessä roolissa kerrallaan oleminen auttoi keskittymään toisen opinnäytetyöhön kunnolla, eikä mielessä silloin pyörinyt, mitä itse kertoo seuraavaksi.

Mielestäni harjoituksessa parhaimmin onnistui pari, joka oli aiemmin kertonut vapaa-ajalla tukeneensa toisiaan opinnäytetyöskentelyssä. He kävivät kymmenessä minuutissa koko harjoituksen läpi, ja asettivat itselleen selkeät, aikarajalliset tavoitteet. Vertaiscoaching-prosessimalliin luvussa 2.5 mukaisesti heidän välillään oli jo luultavasti luottamusta, ja heidän valmennustaitonsa olivat kasvaneet kokemuksen myötä, mikä edesauttoi harjoituksen onnistumista. Enimmäkseen harjoituksesta tuli hyvää palautetta. Yksi opiskelija kertoi seuraavassa tapaamisessa harjoituksen innostaneen häntä pyytämään toista opiskelijaa epäviralliseksi valmennusparikseen, ja molemmat olivat edistyneet hyvin toistensa tuella opinnäytetyöprosesseissaan.

### **4.4 Haastattelut**

Opiskelijoiden palautteen lisäksi haastattelin kolmea avainhenkilöä Haaga-Helian opinnäytetyöprosessiin tai aiheeseeni liittyen: Haaga-Helian liiketalouden opinnäytetyökoordinaattoria Juha Lindstedtia, johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelman opinnäytetyökoordinaattoria Mia-Maria Salmea sekä Haaga-Helian lehtorina työskentelevää sertifioitua coachia (viitataan tästä lähin raportissa Haaga-Helian lehtorina/coachina). Haastattelut olivat puolistrukturoituja tarkoittaen, että olin laatinut haastattelukysymykset etukäteen, mutta en esittänyt kysymyksiä sanatarkasti, ja tein lisäkysymyksiä haastateltavien

vastausten perusteella (Ojasalo ym. 2014, 108). Haastattelin Salmea ja Haaga-Helian lehtoria/coachia puhelimitse ja Lindstedtia kasvokkain. Kaikki haastattelut äänitettiin muistintueksi ja vastausten tulkinnan helpottamiseksi. Haastattelurungot löytyvät tämän raportin lopusta liitteenä.

Opinnäytetyökoordinaattoreilla on keskeinen rooli Haaga-Helian opinnäytetyöprosesseissa. Koordinaattorit jakavat opinnäytetyöt sen mukaan ohjaajille, joilla on aiheesta tietämystä. Mikäli ohjattava on tyytymätön ohjaajaan, hän voi ottaa koordinaattoriin yhteyttä. Koordinaattorit vastaavat myös opinnäytetöihin liittyvistä ohjeistuksista. (Lindstedt 29.5.2017).

Opinnäytetyökoordinaattorien haastatteluissa otin selvää Haaga-Helian linjauksia vertaisohjaukseen liittyen sekä pyysin heidän mielipiteitään kehitystarpeista Haaga-Helian opinnäytetyöprosessissa ja coaching-harjoitusohjeesta. Halusin selvittää, miten hyödyllinen tai hyödytön kehitystyöväline coaching-harjoitus voi olla, ja millaiset kehitysmahdollisuudet sillä on.

Lindstedtin (29.5.2017) mukaan Haaga-Helian opinnäytetyöprosessien haasteena on ohjaajien vaihteleva taso ja motivaatio ohjata, ja opiskelijoiden ajanhallinnan vaikeudet. Joskus opiskelijoilla on ongelmia aineiston hankinnan suhteen tai produktin teknisen puolen kanssa. Salmi (31.5.2017) uskoo, että opinnäytetyöprosessi voi näyttää epätasaroiselta joidenkin opiskelijoiden näkökulmasta, kun ohjaajien ohjaustavat vaihtelevat saman koulutusohjelman sisällä suuresti. Esimerkiksi opinnäytetyön palautuspäivämäärä voi vaihdella sen mukaan, kuinka paljon ohjaajalla on ohjattavia, ja raportteja arvioitavana.

Molemmat opinnäytetyökoordinaattorit myös ohjaavat opinnäytetöitä. Lindstedt (29.5.2017) ei yleensä hyödynnä vertaisohjauspareja, koska hänen ohjattaviensa työt ovat niin erilaisia. Lindstedt kuitenkin huomauttaa, että usein ohjattavien tarvitsema tuki ei vaadi substanssiosaamista, vaan he kaipaavat lähinnä keskustelukumppania puhuakseen ongelmiaan halki, ja siksi coaching voisi olla hyödyllinen työkalu opinnäytetyöprosessissa. Salmi (31.5.2017) käyttää ohjauksessa opponointipareja eli vertaisarvioijia, mutta kertoo pariin löytymisen olevan joskus vaikeaa, koska ryhmätilaisuuksiin ilmoittautuminen jää opiskelijoilta usein viime hetkeen. Pääsääntöisesti tämä vertaisarviointi toimii hyvin. Hän myös kannustaa ohjattaviaan, jotka oma-aloitteisesti työstävät töitään yhdessä.

Salmi (31.5.2017) kertoo ohjaajien kaipaavan aina hyödyllisiä työkaluja opinnäytetyöohjaukseen. Hänen mielestään coaching-harjoituksen kehittämässä myös ohjaajien sitouttaminen on tärkeää, sillä ohjaajat käyttävät sellaisia työkaluja, joihin he itse uskovat. Hä-

nen mukaansa harjoituksesta pitää viestiä tehokkaasti niin ohjaajille kuin opiskelijoille. Tiedotus ohjaajille uudesta harjoituksesta voisi tapahtua opinnäytetyöohjaajien ja koordinaattorien säännöllisesti järjestettävissä tapaamisissa, joissa käsitellään muun muassa opinnäytetyöohjaukseen liittyviä uusia keinoja. Ohjaajat voisivat suositella coaching-harjoitusta opiskelijoille ryhmäohjaustilanteissa. Lindstedt (29.5.2017) taas olisi kaivannut enemmän testauskertoja, ja niiden myötä myös prosenttilukuja onnistumisista ja epäonnistumisista ennen kuin suosittelisi harjoituksen laittamista laajempaan levitykseen Haaga-Heliassa. Hän muistuttaa, että joskus kannustuksena tarkoitetuilla keinot voivat tuntua painostukselta tai aiheuttaa stressiä.

Haaga-Helian lehtorin/coachin haastattelussa keskityttiin erityisesti coaching-harjoituksen arviointiin ja parannusehdotuksiin ammattilaisen näkökulmasta. Hän piti harjoitusta hyvänä ideana, ja kertoi, ettei HH learning Coach-toteutuksessa vertaiscoaching ei ollut tullut esille opinnäytetyöprosessin työkaluna. Hän antoi muutamia konkreettisia vinkkejä harjoituksen parantamiseen: lisäämään selventävän lauseen valmentajan roolista ja tukikysymyksiä harjoituksen alkuun sekä päättämään harjoituksen kysymykseen "Mitä voisit tehdä opinnäytetyön eteen jo tänään?" Hän ei uskonut coaching-harjoituksessa olevan juuri riskejä, vaikka opiskelijat eivät tuntisi coaching-tekniikkaa entuudestaan lainkaan. Hänen mielestään coaching-harjoituksen hyötyjä ovat, ettei toisen opiskelijan opinnäytetyöaiheesta ei tarvitse tietää mitään voidakseen auttaa prosessissa eteenpäin, ja että coachauksessa oppii samalla taitoja, joita opiskelijat voivat hyödyntää myöhemmin työelämässä. Hän kehittäisi Haaga-Helian opinnäytetyöprosessia muun muassa lisäämällä opinnäytetyöohjaajien tietoutta coaching-tekniikasta. (Haaga-Helia ammattikorkeakoulun lehtori/coach 30.5.2017).

## 5 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tuotteena kehitettiin kaksi coaching-teoriaan pohjautuvaa harjoitusta. Toinen on *Valmennusharjoitus opinnäytetyöryhmätapaamisten alkuun* ja se on tarkoitettu pariharjoitukseksi opinnäytetyöohjaajien järjestämiin ryhmätapaamisiin. Toinen harjoitus *Coaching-harjoitus opinnäytetyötä tekeville* on tarkoitettu vapaavalintaisen parin kanssa vapaa-ajalla tapahtuvan opinnäytetyövalmennuksen pohjaksi. Coaching-harjoitukset auttavat opinnäytetyön tekijöitä muodostamaan järkeviä, aikarajallisia osatavoitteita opinnäytetyöprosesseilleen ja aktivoivat prosessissa etenemiseen. Valmennusharjoituksen myötä ryhmätapaamisista tulee tehokkaita ja tasapuolisia, ja onnistuneet harjoitukset innostavat vertaistuen hyödyntämiseen myös oma-aloitteisesti vapaa-ajalla.

Perinteiseen vertaisohjaamiseen opinnäytetyöprosessissa verrattuna coaching-harjoitusparin ei tarvitse olla samassa vaiheessa opinnäytetyöprosessejaan tai arvioida parin työtä. Näin parin löytäminen on helpompaa, eikä valmennuksesta koidu opiskelijoille lisätöitä. Coachingissa paria ei ole tarkoitus neuvoa, vaan kysymyksiä esittämällä ohjata toinen opiskelija keksimään itse ratkaisuja, ja kohtaamaan mahdollisia ajattelunsa vääristymiä. Itse tehdyt oivallukset jäävät muiden neuvoja paremmin mieleen ja ääneen sanominen motivoi tavoitteiden pitämisessä. Onnistunut coaching-valmennus kasvattaa opiskelijan ihmissuhdetaitoja ja tukee ammatillista kasvua.

Harjoitukset kehitettiin parantamaan vertaistukea Haaga-Helia ammattikorkeakoulun opiskelijoiden opinnäytetyöprosessissa. Tarve vertaistuen kehittämiseen näkyy Haaga-Helian AVOP-kyselyn tuloksissa, ja tuli esiin myös avainhenkilöhaastatteluissa. Vertaistuen lisääminen voi olla hyödyllistä erityisesti silloin, kun opinnäytetyöohjaajilla on paljon ohjattavia. Harjoitukset tehtiin yhteiskehittämisen periaatteella 13 johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelman opinnäytetyötä tekevän opiskelijan sekä heidän ohjaajansa kanssa, ja sertifioitu coach arvioi valmiit tuotteet. Harjoitus testattiin opinnäytetyöryhmätapaamisessa ja sitä tarjotaan opinnäytetyöohjaajille ja opinnäytetyökoordinaattoreille testattavaksi tai edelleen kehitettäväksi. Harjoitusten käyttäminen ei vaadi aiempaa coaching-tekniikan tuntemusta, mutta opinnäytetyöohjaajien coachaustaidot voivat edesauttaa harjoitusten sitouttamista osaksi Haaga-Helian opinnäytetyöprosessia. Kehittämistyön aikana syntyi idea myös toisesta tuotteesta opinnäytetyöprosessin kehittämiseksi eli listasta Haaga-Helian intranettiin opinnäytetyöohjaajien ja opiskelijoiden hyväksi kokemia käytännön neuvoja opinnäytetyön tekemiseen varsinkin silloin kun tekeminen jumittaa.



## 6 Itsearviointi

Alkujaan idea opinnäytetyöhöni lähti omista vaikeuksistani hahmottaa opinnäytetyöprosessia, ja sen aiheuttamasta stressistä. Luennolla käydyn kolmen minuutin mittaisen vertaiscoaching-kokeilun aikana keksin aiheen työlleni. Tällaista oivaltamista toivoin tuottamieni harjoitusten tuovan tuleville opinnäytetyön tekijöille.

Koin opinnäytetyön tekemisen ajoittain kuormittavana, mutta työskentelystä teki mielekkäämpää se, että pidin aiheeni tärkeänä, ja että muut opiskelijat ja Haaga-Helian henkilökunta ottivat aiheeni mielenkiinnolla vastaan. Jälkeen päin toivon, että olisin laatinut pitkäjänteisemmän ja yksityiskohtaisemman toteutussuunnitelman työlleni, jotta olisin ehtinyt testata ja kehittää harjoituksia pidemmälle. Muutaman opinnäytetyöohjaajan haastattelu olisi ollut hyödyllinen keino varmistua vielä harjoitusten käytettävyydestä ja tuoda esille uutta työkalua Haaga-Heliassa. Olen kuitenkin tyytyväinen harjoitusten selkeyteen, käytettävyyteen ja uutuusarvoon, ja toivon ohjaajien ja opiskelijoiden kokevan ne käytössä hyödyllisinä työvälineinä.

Kuten työssäni mainitsin, aihevalintani oli otollinen ammatillista kasvua ajatellen. Vertaiscoaching ja yhteiskehittäminen ovat ajankohtaisia ja kriittisiä taitoja kenelle tahansa työelämässä. Haaga-Helia on nostanut esiin yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot myös johdon assistentin työn profiilissa merkittävänä osana työtä. (Haaga-Helian ammattikorkeakoulu 2017k). Kokonaisuudessaan opinnäytetyöprosessi syvensi tietämystäni pääaineestani, kasvatti ammattiosaamistani ja opetti arvostamaan työpanosta niissäkin asioissa, joita ei itse pääse viemään loppuun asti.

## Lähteet

Coach Federation 29.8.2014. THE NEXT BIG THING IN COACHING: COACHING VIA VIDEO CONFERENCING. Luettavissa: <http://coachfederation.org/blog/index.php/3192/>. Luettu: 3.4.2017.

Dexter, J., Dexter, G. & Irving, J. 2011. An Introduction to Coaching. Sage. Thousand Oaks

Furman, B. & Ahola, T. 2015. Reteaming-valmennus. Yksilöiden ja yhteisöjen ratkaisukeskeinen kehittämismenetelmä. Lyhytterapiainstituutti Oy. Helsinki

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2012. Koulutusta, tutkimusta ja kehittämistä. Luettavissa: [http://www.haagahelia.fi/sites/default/files/Kuvat-ja-liitteet/HAAGA-HELIAsta/Viestinta/haaga-helia\\_yleisesite\\_fin.pdf?userLang=fi](http://www.haagahelia.fi/sites/default/files/Kuvat-ja-liitteet/HAAGA-HELIAsta/Viestinta/haaga-helia_yleisesite_fin.pdf?userLang=fi). Luettu: 1.5.2017

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2013. PORTFOLIOTYYPPIINEN OPINNÄYTETYÖ. Intranet. Luettu: 2.5.2017.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2016. Raportointi ja opinnäytetyö Haaga-Heliassa. Intranet. Luettu: 1.5.2017

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2017a. Organisaatio. Luettavissa: <http://www.haagahelia.fi/fi/haaga-heliasta/organisaatio?userLang=fi>. Luettu: 1.5.2017.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2017b. Kymmenen tekemisen vuotta. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/haaga-heliasta/haaga-helia-10-vuotta?userLang=fi>. Luettu: 1.5.2017

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2017c. Yleistä Haaga-Heliasta. <http://www.haagahelia.fi/fi/opinto-opas/yleista-haaga-heliasta?userLang=fi> . Luettu: 1.5.2017.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2017d. Luettavissa: <http://www.haagahelia.fi/fi/koulutus/mita-ammattikorkeakoulututkintoja-haaga-heliassa-voip opiskella?userLang=fi>. Luettu:1.5.2017.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2017e. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Vuosikertomus 2016. Next Print Oy. Luettavissa: [http://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/Kuvat-ja-liitteet/haagahelia\\_2016\\_vuosikertomus\\_fi\\_web.pdf?userLang=fi](http://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/Kuvat-ja-liitteet/haagahelia_2016_vuosikertomus_fi_web.pdf?userLang=fi). Luettu 1.5.2017.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2017f. Haaga-Helian strategia. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/haaga-heliasta/haaga-helian-strategia?userLang=fi>. Luettu 1.5.2017.

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2017g. Opinnäytetyö, AMK. Intranet. Luettu: 2.5.2017. <https://mynet.haaga-helia.fi/opiskelu/opinnaytetyo-amk/Pages/default.aspx>

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2017h. Opinnäytetyö. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/opinto-opas/opintojaksokuvaukset/SLTHE>. Luettu 3.5.2017

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2017i. Opinnäytetyö (ylempi AMK). Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/opinto-opas/opintojaksokuvaukset/the7lu001>. Luettu: 1.5.2017

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2017j. Ammattikorkeakoulujen valmistumisvaiheen opiskelijapalautekysely. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/haaga-heliasta/laatu/arviointi-ja-palautejarjestelmat/opiskelijapalautteet/ammattikorkeakoulujen>. Luettu: 1.5.2017

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu 2017k. Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelma. Luettavissa: <http://www.haaga-helia.fi/fi/opinto-opas/koulutusohjelmat/johdon-assistenttityon-ja-kielten-koulutusohjelma?userLang=fi>. Luettu: 8.6.2017.

Haaga-Helian ammattikorkeakoulun lehtori/coach. 30.5.2017. Puhelinhaastattelu.

ICF Finland 2017. Miten tunnistaa ammatti-coach? Luettavissa: <http://www.icffinland.fi/icf-blogi/miten-tunnistaa-ammatti-coach/>. Luettu: 3.4.2017.

Ketola, M. 2007. Vertaisohjaus opinnäytetyöprosessissa. Case – vertaisohjauksen käytöstä työväliseen opinnäytetyöprosessin aikana Kajaanin ammattikorkeakoulun sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla. Teoksessa: Toljamo, M. & Vuorijärvi, A. (toim.). Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö kehittämiskohteenä. Käytännön kokemuksia ja perusteltuja puheenvuoroja, s. 64-74. Kalevaprint Oy. Oulu.

Lindstedt, J. 29.5.2017. Opinnäytetyökoordinaattori, yliopettaja. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Haastattelu.

McDermott, L. 2011. The Power of Peer Coaching. Infoline. 28,1106.

Nurmo, R. 2016. 5 seikkaa, miksi co-creation on lyömätön tapa kehittää. Luettavissa: <http://wau.fi/artikkelit/5-seikkaa-miksi-co-creation-on-lyomaton-tapa-kehittaa>. Luettu: 1.2.2017.

Nyyti ry. Opinnäytetyö - haasteita ja tunteita. Luettavissa: <https://www.nyyti.fi/opiskelijoille/opi-elamantaitoa/sopivasti-stressia/opinnaytetyo-haasteita-tunteita/>. Luettu: 12.6.2017

Ojasalo K., Moilanen T. & Ritalahti J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Opetushallinnon tilastopalvelu. Ammattikorkeakoulujen valmistumisvaiheen opiskelijapalaute 2015. Luettavissa: [https://vipunen.fi/fi-fi/\\_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammattikorkeakoulujen%20valmistumisvaiheen%20opiskelijapalaute%202015%20-%20Ammattikorkeakoulu.xlsb](https://vipunen.fi/fi-fi/_layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Ammattikorkeakoulujen%20valmistumisvaiheen%20opiskelijapalaute%202015%20-%20Ammattikorkeakoulu.xlsb). Luettu: 12.6.2017

Parker, P., Kram, K. & Hall, D. 2013. Exploring Risk Factors in Peer Coaching. The Journal of Applied Behavioral Science. 49, 3, s. 361-387.

Parker, P., Kram, K. & Hall, D. 2014. Peer coaching: An untapped resource for development. Organizational Dynamics. 43, 2, s.122-129.

Ristikangas, M-R. & Ristikangas, V. 2010. Valmentava johtajuus. WSOYpro OY. Helsinki.

Salmi, M-M. 31.5.2017. Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelman opinnäytetyökoordinaattori, lehtori. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Puhelinhaastattelu.

Seies, E-R. 2012. Tällainen on suomalainen coach. Luettavissa: <http://www.talouselama.fi/tyoelama/tallainen-on-suomalainen-coach-3423023>. Luettu: 1.5.2017.

Suomen Coaching-yhdistys ry 2017. MITÄ COACHING ON? Luettavissa: <http://www.coaching-yhdistys.fi/mita-coaching-on/>. Luettu: 3.5.2017.

Trinidad M. & Tapola V. 2011. Reteaming – ratkaisukeskeisyys ryhmän ohjauksessa. Teoksessa: Penttinen, L., Plihtari, E., Skaniakos T. & Valkonen L. (toim.) Vertaisuus voimavarana ohjauksessa, 113-123.

sa: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/47643/978-951-39-4497-1.pdf?sequence=1>. Luettu: 1.5.2017

Viinanen, R. 2012. HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelman opiskelijoiden opinnäytetyöprosessista kokemat kuormitustekijät. Opinnäytetyö. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Luettavissa: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/47007/Viinanen\\_Riikka.pdf?sequence=1](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/47007/Viinanen_Riikka.pdf?sequence=1).  
Luettu: 2.1.2017.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

Wilson, C. 2014. Performance coaching: a complete guide to best practice coaching and training. Kogan Page. Lontoo.

Wisker, G., Exley, K., Antoniou, M. & Ridley, P. 2008. Working one-to-one with students : supervising, coaching, mentoring, and personal tutoring. Routledge. New York.

## Liitteet

Liite 1. Haastattelurunko: Haaga-Helian opinnäytetyökoordinaattori Juha Lindstedt

Mikä on Haaga-Helian opinnäytetyökoordinaattorin työnkuva?

Miten nykyiset opinnäytetyötapaamiset on muodostettu? Onko kaikilla opinnäytetyöohjajilla yhteinen pohja?

Onko toisissa koulutusohjelmissa järjestettyä vertaistukea esim. opponointia? Miksei kaikissa?

Onko opinnäytetyöprosessissa parannettavaa? Miten Haaga-Helia haluaa kehittää prosessia?

Mistä opinnäytetyövaikeudet yleensä johtuvat?

Mitä mieltä olet vertaistuesta?

Mitä mieltä harjoituksista?

Mitä mieltä 20 minuutin kestosta?

Kehittämideoita?

Liite 2. Haastattelurunko: Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelman opinnäytetyökoordinaattori Mia-Maria Salmi

Mikä on Johdon assistenttityön ja kielten koulutusohjelman opinnäytetyökoordinaattorin työnkuva?

Miten nykyiset opinnäytetyötapaamiset on muodostettu? Onko kaikilla opinnäytetyöohjajilla yhteinen pohja?

Miksei assistenttiopiskelijoille määrätä opponointipareja?

Onko opinnäytetyöprosessissa parannettavaa? Miten itse haluaisit kehittää prosessia?

Mistä opinnäytetyövaikeudet yleensä johtuvat?

Mitä mieltä olet vertaistuesta?

Mitä mieltä coaching-harjoituksesta?

Mitä mieltä 20 minuutin kestosta?

Kehittämisideoita?

Liite 3. Haastattelurunko: Haaga-Helian lehtori/ coach

Kuvaisitko muutamalla sanalla, mistä HH learning Coach-toteutuksissa on kyse ja rooliasi toteutuksessa?

Mikä on sinun käsityksesi, kuinka hyvin Haaga-Helian opinnäytetyöohjaajat tuntevat coaching-tekniikkaa?

Miten sinä kehittäisit Haaga-Helian opinnäytetyöprosesseja, jos saisit valita?

Mitä mieltä olet vertaistuesta tällä hetkellä Haaga-Helian opinnäytetyöprosesseissa?

Mitä mieltä olet vertaiscoachingista?

Miten arvioisit liitettyjä coaching-harjoituksia ammatticoachina?

Mitä riskejä näet opiskelijoiden vertaiscoachingissa pelkän harjoitusohjeen turvin (ilman aiempaa tietämystä coaching-tekniikasta)?



## Valmennusharjoitus opinnäytetyöryhmätapaamisten alkuun

Tehtävänäsi on antaa parillesi 10 minuuttia opinnäytetyövalmennusta. Sulje siksi aikaa oma työsi mielestäsi ja keskity pariisi. Tavoitteesi on kysymyksiä esittämällä selvittää, mikä on parisi seuraava opinnäytetyöhön liittyvä tavoite, ja miten sen voi saavuttaa. Alla on esimerkkikysymyksiä, joilla pääset alkuun. Käytä kysymyksiä kuitenkin säästeliäästi. Älä kuulustele, vaan kuuntele mitä parisi kertoo, ja esitä kysymyksiä kuulemasi perusteella.

### 1 Lähtötilanne ja seuraava tavoite

Mikä on parisi työn tämänhetkinen tilanne? Mitä hän on tehnyt tähän mennessä? Tietääkö hän työlleen seuraavan tavoitteen? Mikä on hänen opinnäytetyönsä päätavoite? Mitä päämäärää kohti hän työskentelee?

### 2 Tavoitteen tarkastelu ja toimintasuunnitelma

Onko tavoite tarpeeksi tarkka ja realistinen? Mihin mennessä sen voi saavuttaa? Mitä pitää käytännössä tapahtua nykyhetken ja tavoitteen välillä?

### 3 Vaihtoehtojen ja esteiden tarkastelu

Pyydä pariasi listaamaan useita eri keinoja tavoitteen saavuttamiseksi.

*"Kuulostaa hyvältä, keksitkö vielä muita keinoja?"*

Käykää läpi mahdollisia esteitä tavoitteen tiellä. Esteet voivat olla sisäisiä tai olosuhteista riippuvaisia. **Vältä syyttäviä kysymyksiä.** *"Miksi et ole jo tehnyt niin?"*

Pyydä pariasi listaamaan erilaisia selviytymiskeinoja. Miettikää kaikki käytössä olevia resursseja.

*"Mitä olet aiemmin tehnyt tällaisissa tilanteissa?"*

*"Keneltä voisit kysyä neuvoa asian suhteen?"*

### 4 Yhteenveto

Kertaa parisi seuraava tavoite ja sen aikaraja. Kysy pariltasi miltä, miten varma hän on tavoitteen saavuttamisesta asteikolla 1-10. Mikäli parisi on luottavainen tavoitteen saavuttamisesta, valmennuksesi onnistui hyvin!

Täydennä lopuksi lause

Parini \_\_\_\_\_ mennessä.  
(tavoite) (aika)

Kirjoittakaa molemmat tavoite ylös. Vaihtakaa rooleja.

## Coaching-harjoitus opinnäytetyötä tekeville

*”Coaching on prosessi, jossa valmentaja auttaa ihmistä ottamaan käyttöönsä omia voimavarojaan, niin että tämä voi saavuttaa tavoitteensa.” - Suomen coaching-yhdistys*

Opinnäytetyö voi tuntua joskus liian suurelta tai sekavalta projektilta. Silloin voi olla avuksi pilkkoa työ pienempiin, konkreettisiin työvaiheisiin. Tämän harjoituksen tarkoituksena on auttaa sinua ja pariasi askeleen eteenpäin opinnäytetöissänne. Harjoituksen pohjana on käytetty coaching-tekniikan GROW-mallia. (Goal, Reality, Options, Will)

Sopikaa tapaaminen rauhalliseen paikkaan kasvokkain tai esimerkiksi videopuheluna. Käykää harjoitus läpi kahdesti vaihtaen välissä rooleja. Sopikaa etukäteen aikataulujenne ja opinnäytetyötilanteidenne mukaan harjoituksen kesto. Harjoituksen läpi käyminen kertaalleen tulisi kestää 15-45 minuuttia. Mitä pidemmän ajan varaatte harjoitukseen, sen tarkemmin ehditte käymään tilanteenne läpi.

Tärkeimmät edellytykset harjoituksen onnistumiselle ovat avoin asenne ja halu auttaa. Harjoituksen aikana esille tulleet asiat on pidettävä ehdottomasti luottamuksellisina. Käykää harjoitus kokonaan läpi ennen kuin vaihdatte rooleja.

Kun olet valmentaja

- tehtävänäsi on esittää kysymyksiä, joiden avulla valmennettavasi tekee itse päätöksiä, miten edetä työssään.
- tehtävänäsi ei siis ole antaa valmiita vastauksia valmennettavasi haasteisiin.
- tavoitteesi on auttaa pariasi määrittämään työlleen **seuraava tavoite, miten sinne päästään ja missä aikataulussa**.
- vastuullasi on huolehtia ajankulusta esimerkiksi puhelimen ajastimen avulla.

Vältä valmentajana

- kommentoimasta omaa opinnäytetyötäsi.
- syyttäviä kysymyksiä kuten *”Miksi et ole jo tehnyt niin?”*.
- tekemästä ehdotuksia ellei parillasi ole todellisia vaikeuksia keksiä vaihtoehtoja.
- antamasta neuvoja (hyödyllisen kokemuksen omasta opinnäytetyöprosessistasi voit tarvittaessa jakaa).

Voit käyttää apunasi seuraavaa mallia ja esimerkkikysymyksiä. Älä kuitenkaan tukeudu liikaa esimerkkeihin, vaan **kuuntele, mitä parisi kertoo ja reagoi siihen.** *”Tarkenna vielä, mitä tarkoittit...?”*

### 1. Lähtötilanne ja seuraava tavoite

Mikä on parisi työn tämänhetkinen tilanne? Mitä hän on tehnyt tähän mennessä? Tietääkö hän työlleen seuraavan tavoitteen? Mikä on hänen opinnäytetyönsä päätavoite? Mitä päämäärää kohti hän työskentelee?

## 2. Tavoitteen tarkastelu ja toimintasuunnitelma

Onko tavoite tarpeeksi tarkka ja realistinen? Mihin mennessä sen voi saavuttaa?  
Mitä pitää käytännössä tapahtua nykyhetken ja tavoitteen välillä?

## 3. Vaihtoehtojen ja esteiden tarkastelu

Tämä osuus erottaa coaching-harjoituksen tavallisesta keskustelusta, joten panosta tähän. Ole parillesi kriittinen ystävänä. Ole empaattinen, mutta haasta parisi rajoittavia käsityksiä itsestään.

Pyydä pariasi listaamaan useita eri keinoja tavoitteen saavuttamiseksi.  
*"Kuulostaa hyvältä, keksitkö vielä muita keinoja?"*

Käykää läpi mahdollisia esteitä tavoitteen tiellä. Esteet voivat olla sisäisiä tai olosuhteista riippuvaisia. Pyydä pariasi listaamaan erilaisia selviytymiskeinoja. Mietтікää kaikkia käytössä olevia resursseja.

*"Mitä olet aiemmin tehnyt tällaisissa tilanteissa?"*  
*"Keneltä voisit kysyä neuvoa asian suhteen?"*

Kokeile yllättäviäkin kysymyksiä.  
*"Miten neuvoisit ystävääsi tässä tilanteessa?"*

## 4. Yhteenveto

Kertaa lopuksi, mikä on parisi seuraava tavoite ja mihin mennessä hän on sitoutunut sen suorittamaan. Kysy pariltasi miltä, miten varma hän on tavoitteen saavuttamisesta asteikolla 1-10. Mitä parisi voisi tehdä jo tänään tavoitteensa eteen?

**Kirjoittakaa molemmat lopuksi ylös parisi tavoite ja sen aikataulu.**

Kun olet valmennettava

- ole rehellinen tilanteestasi ja realistinen suunnitelmissasi.

Lopuksi

Keskustelkaa, olisiko tapaamisesta hyötyä jatkossakin, ja miten usein ehtisitte tavata. Otollinen hetki seuraavaan tapaamiseen on saavutettuanne yhdessä sopimanne tavoitteet.

Aina sopivan harjoitusparin löytäminen ei onnistu kerrasta. Älkää sitoutuko tapaamisiin, mikäli ajatus ei tunnu molemmista hyvältä. Muistakaa kuitenkin, että coaching on oppimisprosessi. Harjoituksen ei tarvitse mennä täydellisesti ensimmäisillä kerroilla.