

Saznajte sve o *life coachingu* u 5 koraka

Maja Batorek

Filozofski fakultet u Zagrebu
Odsjek za psihologiju
ORCID: 0000-0002-2807-4226

SAŽETAK

Ključne riječi: ostvarenje ciljeva, osobni razvoj, profesionalni razvoj, životni trening.

Životni trening (eng. *life coaching*) je tema koja posljednjih godina dominira medijskim prostorom kada je riječ o dobrobiti osobe. To je relativno nova metoda čija je primarna svrha pomoći osobi u ostvarenju vlastitih ciljeva kroz ojačavanje emocionalnih i motivacijskih mehanizama uz pomoć životnih trenera (eng. *life coach*). Osim u osobnom, trening se često koristi i u organizacijskom kontekstu u obliku podučavanja tehnika suočavanja sa stresorima na poslu, efikasnog postavljanja ciljeva i planiranja koraka prema ostvarenju istih. Istraživanja pokazuju kako intervencije životnog treninga pozitivno utječu na širok raspon ishoda, od zdravstvenih do organizacijskih. U razmatranju efikasnosti navedenog pristupa problem nastaje pri definiranju samog područja, kao i pri diferenciranju od srodnih struka. Cilj ovog rada je dati pregled efikasnosti takvih intervencija u kontekstu zdravlja pojedinca, kvalitete života te osobnog i profesionalnog razvoja. Razmotreni su i razlozi skepticizma srodnih područja prema životnom treningu, kao i etičke dileme vezane uz praksu. Zaključeno je kako životni trening ima potencijala postati utjecajna intervencija, ali tek nakon vlastite profesionalizacije.

ABSTRACT

Keywords: goal attainment, life coaching, personal growth, professional growth

Life coaching has been a prevalent topic in the media in the last few decades regarding well-being and wellness. It is a new intervention which aims at helping to achieve one's goals by strengthening emotional and motivational mechanisms with the help of a mentor - a life coach. Research indicates that coaching interventions have a positive impact on a broad range of variables including health, quality of life and personal and professional growth. We have considered reasons for skepticism towards life coaching among professionals, as well as ethical dilemmas behind it. Lastly, we have concluded that life coaching has the potential of becoming a broadly used intervention, but only after professionalization is achieved.

UVOD

Posljednjih desetljeća došlo je do ekspanzije literature za samopomoć i osobni razvoj te tečajeva koji poučavaju strategijama vlastitog unapređenja i efikasnog suočavanja sa stresom. S obzirom na ubrzani životni tempo te sve veću prevalenciju anksioznosti i depresivnosti u društvu, nije neobično da postoji velika potražnja za upravo takvom vrstom literature (Grant, 2003). Također, razvoj društvenih mreža i online platformi omogućio je ljudima diljem svijeta da kroz video uratke ispričaju svoju životnu priču te sa širokim auditorijem podijele motivacijske poruke i lekcije koje su naučili s ciljem utjecanja na druge. Takav pristup okuplja mnoge ljude koji žele dobiti inspiraciju i obogatiti vlastito životno iskustvo, pri čemu se oslanjaju na podršku tzv. životnih trenera (eng. *life coach*). Životno treniranje (eng. *life coaching*) odnosi se na rastuću interdisciplinarnu industriju čiji su glavni ciljevi povećati dobrobit pojedinca, poboljšati njegovu efikasnost te olakšati pozitivne promjene u razmišljanju i ponašanju (Grant, 2005). Zadatak trenera je pomoći klijentu da osvijesti kako misli i stavovi utječu na njegove emocije, odluke i ponašanja te utvrditi eventualne distorzije u mišljenju koje mu onemogućavaju savladavanje svakodnevnih problema i ostvarivanje ciljeva (Stober i Grant, 2006).

KORAK 1: ŠTO JE ZAPRAVO ŽIVOTNI TRENING

Witherspoon i White (1996; prema Grant, 2005) razlikuju tri vrste treniranja: trening vještina usredotočen je na razvijanje specifičnog seta vještina, trening učinka služi poboljšanju izvedbe tijekom određenog perioda, a razvojni trening je općenitija strategija suočavanja s osobnim, intimnim problemima i strategija razvoja emocionalno-socijalnih kompetencija. Iako se sličan pristup (eng. *Workplace/Executive coaching*) u organizacijama koristi već duži niz godina, pri čemu se naglasak stavlja na poboljšanje učinka i podučavanje klijenata efikasnim strategijama ostvarivanja ciljeva, sve veći interes za sličnim tehnikama doveo je do korištenja navedenoga pristupa za poboljšanje mentalnog zdravlja ljudi u svakodnevnom životu (Bora, Leaning, Moores i Roberts, 2010). Ovo je područje rada od svoje pojave 1990-ih doživjelo veliki porast u popularnosti, a prema podacima Internacionalne udruge životnih trenera (eng. *International Coach Federation*) procjenjuje se da diljem svijeta djeluje oko 53 000 mentora, pri čemu najveći dio (35%) zauzimaju praktičari u Zapadnoj Europi te Sjevernoj Americi (33%) (ICF, 2016).

Suvremeni životni trening korijene vuče iz humanističkog pristupa u psihologiji te filozofskih pravaca konstruktivizma i egzistencijalizma (Skiffington i Zeus, 2003; prema Bora i sur., 2010), što se očituje u holističkom pristupu ljudskoj prirodi i naglašavanju potencijala za rastom i samoostvarenjem (Bora i sur., 2010). Iako dijeli mnoge sličnosti s psihoterapijom i savjetovanjem, životni se trening odnosi na ponešto "fleksibilniji" pristup ljudskom razvoju i unapređenju (pristup s manje rigidnih pravila i stručnih propisa), pri čemu je uloga klijenta ostvariti vlastite potencijale „uz partnerstvo“ s trenerom. Trenerova uloga nije podučiti klijenta i davati mu savjete, već sudjelovati u učenju s njime i poticati ga da sam donosi odluke (Jarosz, 2016). Životni trening pomaže nekliničkoj populaciji (koja nema utvrđenu psihopatologiju) da poboljša svoj učinak

u svladavanju životnih prepreka i razvije široki raspon vještina koje će im u tome pomoći (Grant, 2001). To je proces usmjeren na budućnost i na pronalaženje rješenja, nasuprot pristupu koji bi podrazumijevao analiziranje problema (Grant, 2005). Znanstvena psihološka istraživanja o mentalnom zdravlju uglavnom su rađena na kliničkoj populaciji s utvrđenom psihopatologijom, a unatoč tome što se u okviru psihologijske znanosti istraživanja provode i na nekliničkoj populaciji, tek pojavom pozitivne psihologije koncepti kao što su nada, dobrobit i usmjerenost na budućnost postaju teme znanstvenih istraživanja (Seligman i Csikszentmihalyi, 2000; prema Grant, 2005). S obzirom na preklapajuće sadržaje, neki autori smatraju kako je životni trening dio primijenjene pozitivne psihologije (Grant i Cavanagh, 2007; prema Theebom i sur., 2013) te da se upravo spoznaje iz navedene domene mogu koristiti u životnom treningu (Theebom, Beersma i van Vianen, 2014).

Kada govorimo o razlikama između životnog treninga i psihoterapije, važno je napomenuti razlike u obrazovanju. Dok certificirani psihoterapeuti imaju završenu psihoterapijsku školu te, prethodno, diplomu iz srodnih područja (pretežito psihologije i psihijatrije), životni trening okuplja ljude iz različitih, nepovezanih područja, dok dio njih ima završen neki oblik tečaja. U istraživanju Granta i Zackona (2004) koje je uključivalo 2529 sudionika, oko 90% životnih trenera bilo je uključeno u neki oblik tečaja životnog treninga, a u periodu od 12 mjeseci polovica sudionika je najmanje 30 sati sudjelovala u programu osposobljavanja. Grant i suradnici (2005) navode kako su upravo nejasno definirani obrazovni zahtjevi za životne trenere glavna prepreka u profesionalizaciji ove struke. Tečajeve održavaju iskusniji mentori koji svoje spoznaje temelje na vlastitom iskustvu s klijentima, a rijetko na znanstveno utemeljenim činjenicama i spoznajama iz psihologije (Grant, 2001). Kako bi se životni trening utemeljio kao zasebna struka, potrebno je zadovoljiti sljedeće kriterije: 1. artikulirati koherentna i jasna teorijska objašnjenja u podlozi prakse životnog treninga, 2. utvrditi potrebne kompetencije i vještine životnih trenera i 3. razvijati bazu znanstvenih radova koji govore o efikasnosti intervencija životnog treninga (Grant i Cavanagh, 2004).

KORAK 2: ČINI LI ŽIVOTNI TRENING LJUDE ZDRAVIJIMA I SRETNIJIMA?

S obzirom na to da je životni trening relativno novo područje, istraživanja se uglavnom bave problematikom definiranja pojma i odvajanja istog od srodnih područja, ali postoji i određeni broj istraživanja koji se usmjerio na provjeru efikasnosti odnosa životni trening-intervencija na zdravlje i kvalitetu života. Takvih istraživanja nema puno i zbog poteškoća u operacionalizaciji pojmova vezanih uz životni trening njihova kvaliteta varira, što otežava donošenje konkretnih zaključaka (Ammentrop i sur., 2013). Ovisno o vrsti i stupnju poteškoća, osobe koje pate od psihičkih smetnji upućuju se u klinike za mentalne bolesti, gdje im pomoć pružaju psihijatri ili psiholozi. Međutim, sve se više naglašava potreba zdravstva da se osobi, osim liječenja patologije, pruži prilika za poboljšanje kvalitete života nakon bolesti, pri čemu je naglasak opet na holističkom pristupu (Bora

i sur., 2010). U jednom istraživanju (Wangland, Fenlon, Tarrant, Howard-Jones i Richardson, 2014), upravo je životni trening pokazao potencijal za poboljšanje kvalitete života pacijenata koji su preživjeli rak. Naime, pacijenti se nakon dugotrajnih tretmana mogu osjećati iscrpljeno, što može utjecati na njihovo samopoštovanje i mogućnost savladavanja praktičnih, emocionalnih i socijalnih problema. Intervencija životnog treninga dovela je do značajnog povećanja rezultata na skalama samoeфикаsnosti, nade, osobne dobrobiti, kvalitete života te smanjenja rezultata na skalama anksioznosti, depresivnosti i socijalnih poteškoća. Ipak, važno je napomenuti kako se radilo o relativno malom uzorku i kako su intervencije provedene isprekidano u nekoliko navrata tijekom tri mjeseca (jedan duži razgovor uživo te pet telefonskih razgovora), bez kontrolne skupine, stoga ne možemo znati kakvi bi rezultati bili bez intervencije.

Osim poboljšanja kvalitete života pacijenata, neka istraživanja pokazuju kako je trening primijenjen u zdravstvu (eng. *health coaching*) efikasna intervencija za reduciranje simptoma bolesti poput dijabetesa tipa 2 (Krok-Scohen i sur., 2017). Pacijenti navode životni trening kao pozitivno iskustvo koje im pomaže tako da olakšava identificiranje osobnih ciljeva i puteva do njihovog ostvarenja te ojačava osjećaj samopouzdanja i spremnosti za suočavanje s izazovima (Wangland i sur., 2014). Dostizanje ciljeva i stvaranje promjena u vlastitom životu ima pozitivne utjecaje na mentalno zdravlje (Sheldon i Kasser, 2001; prema Grant, 2003). Također, istraživanja pokazuju pozitivan utjecaj intervencija životnog treniranja na metakognitivne vještine, pri čemu se nakon intervencije smanjila učestalost refleksije povezane s ruminacijom, koja je česta kod depresivnih sudionika, a povećala sposobnost uvida potrebnog za ostvarivanje ciljeva (Grant, 2003). Jarosz (2016) navodi kako se efikasnost intervencija ogleda u načinu na koji omogućava klijentima otkrivanje životne svrhe te u načinu na koji uklanja osjećaj nemogućnosti dostizanja željenih ciljeva. Pozitivni ishodi takvih intervencija svrstani su u četiri šire kategorije: snažniji osjećaj *selfa*, ostvarivanje želja, pozitivna promjena ponašanja/ličnosti i poboljšanje kvalitete života.

KORAK 3: MOŽE LI SE LIFE COACHING KORISTITI I U ORGANIZACIJAMA?

S obzirom na visoku incidenciju stresa i sagorijevanja na radnom mjestu, organizacije su plodno područje za istraživanje efikasnosti intervencija životnoga treninga. Stres je neugodno stanje organizma koje se javlja kada osoba nema dovoljno resursa za suočavanje sa zahtjevima okoline (Sahoo, 2016). Prema Sahoo (2016), stres na radnom mjestu nastaje kada se ljudima prezentiraju radni zadaci i pritisci koji svojim sadržajem ili obujmom nisu u skladu sa sposobnostima i/ili znanjem zaposlenika. Kako bi smanjili stres na radnom mjestu, poslodavci često pribjegavaju intervencijama kao što su treninzi suočavanja sa stresom, radionice usredotočene svjesnosti (eng. *mindfulness*) i savjetovanje (Tetrick i Winslow, 2015). Međutim, neke organizacije imaju negativan pogled na korištenje psihološkog savjetovanja na radnom mjestu i stoga su ga manje sklone koristiti (Gyllensten, Palmer

i Farrants, 2005). U takvim situacijama životni bi trening mogao poslužiti kao adekvatna zamjena za savjetovanje s obzirom na to da se na takve intervencije gleda pozitivnije te da one nisu obavijene istom stigmom kao psihološko savjetovanje (Peltier, 2001; prema Gyllensten i Palmer, 2005). Hearn (2001; prema Gyllensten i Palmer, 2005) navodi kako se trening u organizacijama (eng. business coaching) može koristiti za reduciranje stresa pomažući u identifikaciji stresora na radnom mjestu, razvijanju efikasnih strategija i trajnih rješenja. On se ipak najčešće koristi radi podučavanja zaposlenikâ vještinama vođenja i radi poboljšanja radne učinkovitosti (Ciporen, 2015). Rezultati istraživanja intervencije životnog treninga u jednoj britanskoj financijskoj organizaciji pokazali su smanjenu razinu anksioznosti i stresa mjerenih na skalama samoprocjene u eksperimentalnoj grupi u odnosu na kontrolnu (Gyllensten i Palmer, 2005).

Theebom i suradnici (2014) proveli su metaanalizu s ciljem utvrđivanja efikasnosti intervencija životnog treninga na pet ishoda: radnu uspješnost/vještine, dobrobit, suočavanje sa stresom, stavove prema poslu i samoregulaciju usmjerenu prema cilju. Rezultati pokazuju značajne pozitivne efekte intervencija na sve ishode, pri čemu je najveći efekt uočen kod samoregulacije usmjerene prema cilju. Mnoga istraživanja potvrđuju slične pozitivne efekte intervencija životnog treninga na radne ishode (Jones, Woods i Guillaume, 2016; Lawless, 2009). Osim što dovode do jasnijih organizacijskih ciljeva te plana njihovog ostvarivanja (Lawless, 2009), intervencije naglasak stavljaju na aktivno sudjelovanje i oblikovanje vlastitog procesa učenja, metodu sve traženiju u organizacijama (Bell i Kozlowski, 2008; prema Jones i sur., 2016). Zbog sve veće potrebe za stručnjacima koji se bave takvom vrstom intervencija, otvaraju se mnoge tvrtke koje organizacijama nude usluge restrukturiranja organizacijske klime te pomoć u razvijanju vještina i osjećaja samoeфикаsnosti zaposlenika. Takve tvrtke dijele neke zajedničke karakteristike: većinom se radi o malim tvrtkama koje su tek započele s radom, nisu ograničene samo na intervencije životnog treniranja s ciljem razvijanja vještina, već i na razne druge intervencije (poput konzultacija ili mentoriranja), a direktori takvih organizacija smatraju da nemaju konkurencije (Clegg, Rhodes, Kronberger i Stilin, 2015). Kao i u ostalim sferama životnog treniranja, problem se javlja kod razmatranja razine obrazovanja „stručnjaka“ zaposlenih u tvrtkama za životni trening. Unatoč velikom broju dostupnih životnih trenera u SAD-u, još uvijek nisu utemeljeni zakoni koji reguliraju praksu i razinu obrazovanja istih (Ciporen, 2015).

KORAK 4: POTENCIJALNE NEGATIVNE POSLJEDICE

Iako se, kao što je ranije spomenuto, životni trening usredotočava na nekliničku populaciju, istraživanja pokazuju kako između 25 i 50 posto ljudi uključenih u programe životnog treninga zadovoljavaju kriterije psihičkih poremećaja (Green i sur., 2005; Spence i Grant, 2005; prema Grant i O'Hara, 2006). Upravo iz navedenog razloga, i s obzirom na sve veći rast industrije životnog treninga, Grant (2005) preporučuje određivanje strogih kriterija koji će dovesti do profesionalizacije ove brzorastuće struke. Takvi kriteriji

odnose se prvotno na potrebne kompetencije ljudi koji žele postati životni treneri, standardizaciju njihova sustava obrazovanja, jasne zahtjeve i ciljeve tečajeva životnog treninga te jasne etičke standarde koje propisuje nadležno tijelo (Gebhardt, 2016; Grant, 2005; Hamlin i sur., 2008;). Jedan je od ključnih faktora profesionalizacije je i razumijevanje ograničenja intervencija identificiranjem njihovih nedostataka (Schermuly i Graßmann, 2019). Negativni učinci definiraju se kao štetni i neželjeni ishodi za klijente, direktno prouzročeni intervencijom životnoga treninga, koji se javljaju paralelno s intervencijom ili nakon nje (Schermuly, 2014). Međutim, potencijalno štetne prakse su i one koje onemogućavaju ili usporavaju napredak (Lilienfeld, 2007).

Iako su negativne posljedice intervencija životnoga treninga tek nedavno u središtu interesa istraživanja, dobiveni nalazi ukazuju na to da se iz perspektive životnih trenera za klijenta negativne posljedice javljaju često (u oko 57% slučajeva) s niskim intenzitetom, a zanimljivo je i da treneri, unatoč tome, intervencije procjenjuju vrlo uspješnima (Schermuly, Schermuly-Haupt., Schölmerich i Rauterberg 2014). Schermuly i Graßmann (2016) identificirali su neke od najčešćih negativnih ishoda. Osim što intervencije životnog treninga mogu pogoršati postojeće probleme koji ne mogu biti riješeni životnim treningom, korisnici izvještavaju o smanjenoj ravnoteži između privatnog i poslovnog života te gubitku doživljene smislenosti posla (kod treningâ u organizacijama), a moguća je i prevelika ovisnost o životnom treneru te samoinicijativna promjena početnog cilja bez dozvole trenera. Izgleda da u nekim slučajevima klijenti stvaraju preveliku ovisnost o svojim trenerima, što im otežava samostalno donošenje odluka kroz dulji period vremena (Schermuly i Graßmann, 2019). S obzirom na prirodu i intenzitet odnosâ, nije neobično da i životni treneri doživljavaju negativne posljedice samih intervencija. Osim straha da neće biti dovoljno efikasni i ispuniti svoju ulogu, treneri nerijetko ostaju razočarani jer njihove intervencije nisu rezultirale dugoročnim učinkom te se ne mogu emocionalno odmaknuti od problemâ klijenata (Schermuly i Bohnhardt, 2014). Lilienfeld (2007) ističe važnost prepoznavanja štetnih posljedica psiholoških intervencija, kako bi kliničari i srodni stručnjaci znali „što ne trebaju činiti“. Također, u svojoj praksi, terapeuti će se sigurno susresti s nekolicinom klijenata koji su pomoć potražili kod nelicenciranih praktičara. Poznavajući te potencijalno štetne prakse, stručnjaci mogu pomoći svojim klijentima ispraviti eventualne štete te ih uputiti na opreznost pri probiranju informacija (Lilienfeld, 2007).

KORAK 5: ETIČKE DILEME I NEDOSTACI

Bez obzira na to što dosadašnja istraživanja demonstriraju učinkovitost životnog treninga na organizacijske (Gyllensten i Palmer, 2005; Lawless, 2009; Jones, Woods i Guillaume, 2016) te zdravstvene ishode (Wagland i sur., 2015; Krok-Scohen i sur., 2017), životni trening nailazi na veliki skepticizam psihologijskih i srodnih struka (Grant i O'Hara, 2006; Gebhardt, 2016). Jedan od razloga zasigurno je mali broj istraživanja te upitna kvaliteta istih. Iako se objavljuje sve više znanstvenih istraživanja, prvotna istraživanja efikasnosti intervencija provodili su praktičari, polazeći od vlastitoga iskustva. Iako

nam takva istraživanja mogu dati važne uvide u proces životnoga treniranja, njihovi autori u velikom broju slučajeva nisu imali adekvatno obrazovanje iz područja metodologije i statistike, vještina nužnih za provođenje kvalitetnog istraživanja (Grant i O'Hara, 2006). Također, psiholozi i slični stručnjaci posjeduju teorijsko znanje o funkcioniranju ljudi, koje je važna polazna točka za postavljanje hipoteza i provođenje istraživanja te za razumijevanje i pomoć klijentima u praksi (Grant, 2005). Nadalje, iako planiranje i okrenutost životnog treninga budućnosti dovode do ostvarivanja ciljeva (Lawless, 2009), ne smije se zanemariti utjecaj prošlih iskustava i učenjâ koja su oblikovala pojedinca, pogotovo imajući na umu da prethodno ponašanje služi kao dobar prediktor za buduće (Grant, 2005).

Skepticizam spram životnoga treninga zasigurno proizlazi i iz nejasno definiranih kompetencija i stupnja obrazovanja ljudi koji ga provode. Mnogi programi životnoga treniranja komercijalizirani su tečajevi bez znanstveno utemeljene teorijske podloge (Grant i O'Hara, 2006), a brojni su životni treneri tek samoprolašeni „stručnjaci“ u raznim domenama života, bez adekvatnog obrazovanja (Hamlin, Ellinger i Beattie, 2008) i nadležnog tijela koje kontrolira njihovo djelovanje (Gebhardt, 2016). Treneri nerijetko u svojoj praksi odbacuju vremenski zahtjevne tehnike (poput introspekcije) te pribjegavaju instant metodama razvijanja vještina, bez dublje elaboracije unutarnjih stanja klijenta. Iako se takav pristup može činiti primamljivim, zanemarivanje psihičkog stanja osobe te njezinih nesvjesnih konflikata i potreba može produbiti psihičke poteškoće, ako one postoje (Berglas, 2002).

Unatoč rezultatima nekih istraživanja koji ukazuju na efikasnost intervencija životnog treninga za poboljšanje zdravlja i kvalitete života pojedinca, potrebno je uzeti u obzir metodološke probleme koji onemogućavaju donošenje valjanih zaključaka. Za početak, s obzirom na to da se radi o intervenciji za koju se pretpostavlja da poboljšava kvalitetu života i smanjuje negativne simptome koje osoba osjeća, postoje etički problemi s uskraćivanjem tretmana skupini sudionika i samim time nemogućnost korištenja netretirane kontrolne grupe. To predstavlja problem u pogledu zaključivanja o utjecaju intervencije na razne ishode, jer ne možemo isključiti mogućnost utjecaja drugih varijabli. Većina spomenutih istraživanja nije koristila kontrolnu skupinu, a izuzev navedenog često se radilo o malom broju ispitanika i o tek prigodnom uzorku. Također, kod istraživanja utjecaja životnog treniranja na smanjenje stresa u organizacijama treba uzeti u obzir faktore koji, osim intervencija, mogu utjecati na same ishode istraživanja, kao što su obiteljski, zdravstveni i socijalni faktori. Uz sve navedeno, postoji mogućnost da su u pojedinim istraživanjima sudionici davali pozitivne procjene nakon intervencija, jer su smatrali da se to od njih očekuje kako bi zadovoljili zahtjeve životnog trenera.

ZAKLJUČAK

U suvremenom društvu u kojem je užurbanost i zasićenost informacijama svakodnevnica, neminovna je sve veća briga za mentalno zdravlje pojedinca. Postoji velika potreba za naglašavanjem važnosti mentalne higijene te za poticanjem traženja pomoći stručnjakâ za mentalno zdravlje. Pri tome je važno naučiti selekcionirati kvalitetne informacije iza kojih stoji empirijski

akumulirano znanje i diferencirati iste od neprovjerenih podataka nepoznatih autora. Važnost kritičkog sagledavanja informacija posebice se očituje u sferama života u kojima vjerodostojnost tvrdnji ima direktan utjecaj na ishode pojedinca. Upravo se životni trening nameće kao središte rasprave o vjerodostojnosti kada su u pitanju intervencije usmjerene na poboljšanje života pojedinca. Iako se u osnovi životnog treninga nalazi dugotrajna humanistička filozofija, koja se proteže i na domenu pozitivne psihologije, realizacije koje nudi životni trening ponekad izlaze iz okvira znanstvene kategorije, što dodatno facilitiraju neadekvatno obrazovani, samoprovani stručnjaci. Iz svega navedenog možemo zaključiti kako životni trening ima potencijala postati efikasna i široko primjenjiva intervencija, ali tek nakon vlastite temeljite profesionalizacije. U suprotnom, osim što nećemo moći valjano zaključivati o efikasnosti životnoga treninga, izložimo se rizicima koji mogu narušiti dobrobit pojedinca.

LITERATURA

- Ammentorp, J., Uhrenfeldt, L., Angel, F., Ehrensward, M., Carlsen, E. B. i Kofoed, P. E. (2013). Can life coaching improve health outcomes? - A systematic review of intervention studies. *BMC health services research*, 13(1), 428.
- Berglas, S. (2002). The very real dangers of executive coaching. *Harvard business review*, 80(6), 86-93.
- Boehmer, K. R., Barakat, S., Ahn, S., Prokop, L. J., Erwin, P. J. i Murad, M. H. (2016). Health coaching interventions for persons with chronic conditions: A systematic review and meta-analysis protocol. *Systematic reviews*, 5(1), 146.
- Bora, R., Leaning, S., Moores, A. i Roberts, G. (2010). Life coaching for mental health recovery: The emerging practice of recovery coaching. *Advances in psychiatric treatment*, 16(6), 459-467.
- Ciporen, R. (2015). The emerging field of executive and organizational coaching: An overview. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 2015(148), 5-15.
- Clegg, S. R., Rhodes, C., Kornberger, M. i Stilin, R. (2005). Business coaching: Challenges for an emerging industry. *Industrial and commercial training*, 37(5), 218-223.
- Gebhardt, J. A. (2016). Quagmires for clinical psychology and executive coaching? Ethical considerations and practice challenges. *American Psychologist*, 71(3), 216.
- Grant, A. M. (2003). The impact of life coaching on goal attainment, metacognition and mental health. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 31(3), 253-263.
- Grant, A. M. (2001). *Towards a psychology of coaching*. Neobjavljeni rukopis, Sydney.
- Grant, A. M. i Cavanagh, M. J. (2004). Toward a profession of coaching: Sixty-five years of progress and challenges for the future. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 2(1), 1-16.
- Grant, A. M. (2005). What is Evidence-Based Executive, Workplace and Life Coaching? U M. Cavanagh, A. M. Grant i T. Kemp (Ur.), *Evidence-based coaching, Vol. 1. Theory, research and practice from the behavioural sciences* (str. 1-12). Australian Academic Press.
- Grant, A. M. i O'Hara, B. (2006). The self-presentation of commercial Australian life coaching schools: Cause for concern. *International Coaching Psychology Review*, 1(2), 20-32.
- Grant, A. M. i Zackson, R. (2004). Executive, workplace and life coaching: Findings from a large-scale survey of international coach federation members. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 2(2), 1-16.
- Gyllensten, K. i Palmer, S. (2005). Can coaching reduce workplace stress? A quasi-experimental study. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 3(2), 75-85.

- Gyllensten, K., Palmer, S. i Farrants, J. (2005). Perceptions of stress and stress interventions in finance organizations: Overcoming resistance towards counselling. *Counselling Psychology Quarterly*, 18(1), 19-29.
- Hamlin, R. G., Ellinger, A. D. i Beattie, R. S. (2008). The emergent 'coaching industry': a wake-up call for HRD professionals. *Human Resource Development International*, 11(3), 287-305.
- ICF. (2016). *2016 ICF Global Coaching Study: Executive Summary*. Preuzeto s: <https://coachfederation.org/>. Pristupljeno: 31. siječnja 2020.
- Jarosz, J. (2016). What is life coaching?: An integrative review of the evidence-based literature. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 14(1), 34.
- Jones, R. J., Woods, S. A. i Guillaume, Y. R. (2016). The effectiveness of workplace coaching: A meta-analysis of learning and performance outcomes from coaching. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(2), 249-277.
- Krok-Schoen, J. L., Shim, R., Nagel, R., Lehman, J., Myers, M., Lucey, C. i Post, D. M. (2017). Outcomes of a health coaching intervention delivered by medical students for older adults with uncontrolled type 2 diabetes. *Gerontology and Geriatrics Education*, 38(3), 257-270.
- Lawless, M. (2009). *The influence of life coaching on entrepreneurs goal planning and attainment* (Doktorska disertacija, Waterford Institute of Technology).
- Lilienfeld, S. O. (2007). Psychological treatments that cause harm. *Perspectives on psychological science*, 2(1), 53-70.
- Sahoo, S. R. (2016). Management of Stress at Workplace. *Global Journal of Management And Business Research*, 16 (6), 1-7.
- Schermuly, C. C. (2014). Negative effects of coaching for coaches: An explorative study. *International Coaching Psychology Review*, 9, 167-182.
- Schermuly, C. C. i Bohnhardt, F. (2014). Und wer coacht die Coaches? *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 21, 55.
- Schermuly, C. C., Schermuly-Haupt, M.-L., Schölmerich, F. i Rauterberg, H. (2014). Zu Risiken und Nebenwirkungen lesen Sie... - Negative Effekte von Coaching. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 58(1), 17-33.
- Schermuly, C. C. i Graßmann, C. (2016). Die Analyse von Nebenwirkungen von Coaching für Klienten aus einer qualitativen Perspektive. *Coaching Theorie and Praxis*, 2(1), 33-47.
- Schermuly, C. C. i Graßmann, C. (2019). A literature review on negative effects of coaching-what we know and what we need to know. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 12(1), 39-66.
- Stober, D. R. i Grant, A. M. (2006). *Evidence based coaching handbook: Putting best practices to work for your clients*. John Wiley & Sons Inc.
- Tetrick, L. E. i Winslow, C. J. (2015). Workplace stress management interventions and health promotion. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 2(1), 583-603.
- Theeboom, T., Beersma, B. i van Vianen, A. E. (2014). Does coaching work? A meta-analysis on the effects of coaching on individual level outcomes in an organizational context. *The Journal of Positive Psychology*, 9(1), 1-18.
- Wagland, R., Fenlon, D., Tarrant, R., Howard-Jones, G. i Richardson, A. (2015). Rebuilding self-confidence after cancer: a feasibility study of life-coaching. *Supportive Care in Cancer*, 23(3), 651-659.