

Několik myšlenek o koučování

Koučování je v posledních letech moderní a výrazně se rozšiřující způsob práce s lidmi, který má mnoho podob a variant. V mém pojetí:

- se jedná o nástroj hledání a objevování podstatných změn za účelem optimalizace výkonu a dosahování náročných pracovních / podnikatelských cílů,
- umožňuje maximálně využít vlastní potenciál klienta, podstatná je změna myšlení, nikoliv přisun informací nebo osvojování si dovedností (které jsou však často průvodním jevem koučování),
- lze pracovat na jednotlivých cílech (řešeních a cestách k nim), stejně jako na podstatných životních změnách, na způsobech přemýšlení o sobě, své práci, svých kolezích a klientech,
- výsledky se odráží v produktivitě práce, v jednání s kolegy (zaměstnanci, majiteli, akcionáři) a se zákazníky, v organizaci práce, ve firemní kultuře, ve vlastní spokojenosti s vykonávanou prací a se svým životem celkově,
- vždy se jedná o spolupráci dvou (a více) rovnocenných partnerů – kouče a jeho klienta / zákazníka,
- nemění se lidé, ale mění se jejich život tak, jak oni sami chtějí - klienti se „učí každý sám od sebe“ za pomoci kouče, který svými dovednostmi otvírá prostor pro toto sebeučení se,
- zákazník / klient nachází v kouči především spolupracujícího člověka, kterému může maximálně důvěřovat
- pracuji formou **systemického koučování a koučování zaměřeného na řešení (SF coaching)**, které vychází z postmoderních teorií radikálního konstruktivismu a sociálního konstrukcionismu. Přináší nové vnímání role klienta i role kouče a jejich společné práce. Jeho charakteristickými rysy jsou užitečnost práce v příjemném prostředí s všestranným respektem. Maximálně vytváří prostor pro seberealizaci klienta, umožňuje jeho zplnomocňování a přebírání zodpovědnosti.

Koučování je vhodné především pro:

Top management – jeho pracovníci bývají často ve své pozici osamoceni a mají ve svém okolí málo možností mluvit o svých záležitostech otevřeně v bezpečném prostředí s rovnocenným partnerem, aniž by ohrozili svoji pozici.

Střední management – nárůst povinností a odpovědností s ohledem na růst produktivity firmy nebo naopak s ohledem na kumulaci funkcí a vykonávaných činností, přechod od liniového managementu k projektovému, povýšení, velký skok v kariéře, ...

Podnikatele a vlastníky malých firem - delegování kompetencí a zodpovědností, hledání svého stylu řízení firmy a zaměstnanců, přijímání a propouštění zaměstnanců, příprava firmy na odchod majitele (např. na zasloužený odpočinek) a příchod nového, což je specifičtější v případě převzetí firmy vlastním potomkem, změny vlastnictví (např. spojení s jinou firmou), společná práce s rodinnými

příslušníky často rozdílných generací nebo bývalými kolegy a kamarády, ukončení činnosti firmy.

Každého, kdo má zájem na sobě pracovat, přebírat za sebe zodpovědnost, je ochoten do sebe investovat nejen odpovídající finance, ale také čas, námahu a nejistotu, která podstatné změny často provází. Každého, kdo má zájem o perspektivní, dlouhodobou a trvalou investici do sebe.

Bc. Pavel VÍTEK
Dalet Olomouc
www.reteaming.cz
www.dalet.cz
www.pavel-vitek.cz
2010