

Trendy a příležitosti v koučování: Rozšiřování palety koučovacích nástrojů

Koučové pomáhají klientům rozvíjet jejich dovednosti, nástroje a vidění. Jsme hrdí na své schopnosti dopomáhat lidem k výjimečnosti a seberealizaci. Jestliže jiné vyzýváme k tomu, aby opustili zaběhané koleje, riskovali při zkoušení nových postupů, a k rozšíření svých obzorů využívali reflexe, je nyní na čase, abychom na tutéž výzvu odpověděli i my samotní. Co děláme v zájmu rozšíření repertoáru svých nástrojů a zpružnění našeho myšlení? Co můžeme udělat, abychom byli připraveni na budoucnost koučování? Klíčová je naše ochota ověřovat správnost našich předpokladů, rozšiřovat paletu svých nástrojů a vycházet vstříc nově vznikajícím potřebám klientů.

Koučování se rychle rozvíjí. Studie Mezinárodní federace koučů z roku 2012 zjistila, že celosvětově koučování dosáhlo obratu 2 miliard amerických dolarů, tedy dvojnásobku za posledních několik let. Při takovémto tempu růstu a zlepšujícím se statutu koučování je na čase pohlédnout do zrcadla a přesvědčit se, že jsme neustrnuli ve své spokojenosti se stávajícími metodami, modely, službami a přístupy.

Základní koučovací techniky

Prospěšnost koučování zpopularizoval sport. Obdivovaní sportovní trenéři dosahují optimálních výkonů prostřednictvím rozvoje dovedností, účinného plánování a odměn. Bylo snadné tuto roli přenést i na pracoviště. Tak jako jsou různě zaměřeni ofenzivní a defenzivní trenéři, vyvinuli si i koučové různé specializace. Na počátku se koučování v oblasti práce orientovalo třemi směry: maximalizace výkonu, sladění profesního a osobního života jednotlivce a koučování firemních špiček. Samozřejmě že se hranice mezi jednotlivými přístupy mohou stírat, ale rozlišování mezi nimi nám může prozradit současné trendy a podhalit perspektivy. Na rozdíly mezi nimi ukazují různorodé role, cíle a dovednosti s nimi spojené.

Výkonnostně orientované koučování má za cíl umožnit klientům dosáhnout při dosahování výsledků nové úrovně. Ať už je klient „surový diamant“, který potřebuje vybrousit, jednatel, který se s vypětím sil snaží osvojit nové dovednosti, anebo profesionál, který potřebuje průvodce při překonávání konkrétních překážek, výkonnostně orientované koučování má za cíl žádanou změnu chování, zlepšení dovedností a větší aktivitu. Výkonnostní kouč za pomoci potřebných údajů, konstruktivní zpětné vazby, rozboru kompetencí, účinného řešení problémů a smluvních dovedností vede klienty k sestavení plánu na zlepšení výkonnosti a jeho dodržování.

Typický postup při výkonnostním koučování zahrnuje tři kroky: zaprvé, určení požadované úrovně výkonu; zadruhé, hodnocení stávajících výkonů; a zatřetí, příprava rozvojového plánu, jehož součástí jsou i taktiky k překonávání rozdílů mezi stávající a požadovanou výkonností. Takovýto rozvojový plán zahrnuje i přesně stanovená očekávání, časové harmonogramy a kritéria pro hodnocení úspěšnosti. Z toho vyplývá, že klíčovými dovednostmi pro tento druh koučování jsou např. vyjednávání, vývoj hodnotících nástrojů, ovlivňování, plánování, zvládání konfliktů a teorie učení a rozvoje.

Druhým základním typem je *individuální životní koučování*, které staví do středu zájmu kvalitu života a seberealizaci. Jádro jeho problematiky tvoří uvědomění si sama sebe, komunikační schopnosti, dovednosti ve vztazích, zdravý životní styl, sladění pracovního a soukromého života a seberealizace. Tento druh koučování se zaměřuje na získání sebedůvěry, podporu zkoumání vlastního já, ujasnění si hodnot a zájmů a vytyčení cesty k lepšímu sladění pracovního a soukromého života. Mezi postupy životního koučování patří vyjasnění osobních cílů a hodnot,