

Manažerský koučink

23.2.2009

Mgr.Petr Pražák

Definice koučinku dle Mezinárodní federace koučů

- Koučování je partnerství mezi klientem v procesu, který je tvůrčí, podporuje nové nápady a inspiruje k maximálnímu využití osobního i profesního potenciálu



Kouč není trenér !



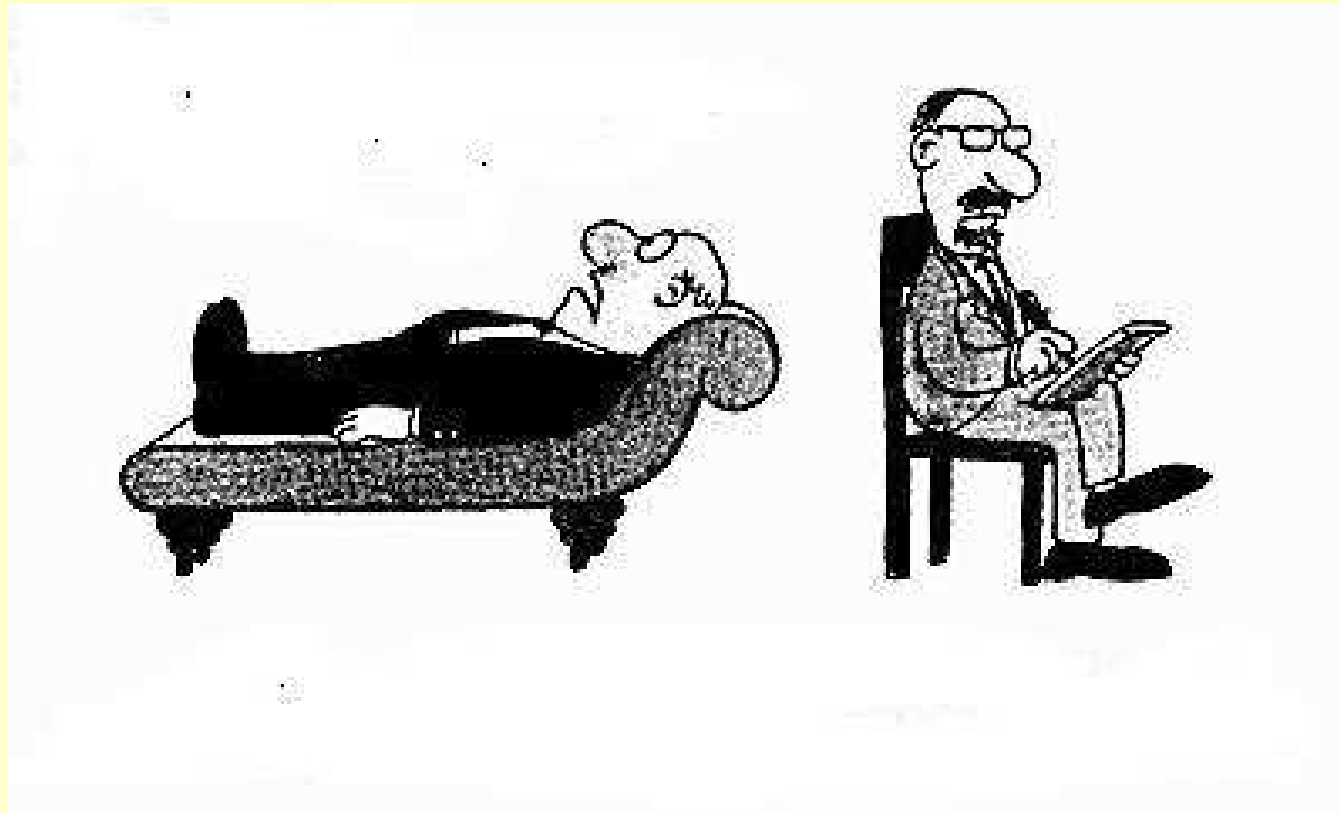
Kouč není mentor!



Kouč není konzultant!



Kouč není ani psychoterapeut!



Koučování je
partnerství “ve výši očí”.



Cílem kouče
je podpořit
klientovo
uvědomění,
sebedůvěru a
odpovědnost!



Koučování
je stavění
mostů
mezi vizí a
realitou

www.koucink.eu



© David Lee Photography, Barton-Upon-Humber



ART

Awareness - Uvědomění

Responsibility - Odpovědnost

Trust - Důvěra

V = P-B

Výkon
Potencial
Bariéry



Na kolik je tento předmět pro mne
důležitý?

Nakolik hodlám být aktivní?

Nakolik jsem ochoten riskovat?

Nakolik to budu pro ostatní?

Potenciál

Kolik svého celkového potenciálu dáváme běžně najevo?



40%

Jaká je hlavní niterní překážka, která brání našemu potenciálu, aby se plně projevil?



STRACH

Největší bariérou bývá náš strach

ze snění
z neúspěchu
z reakce ostatních



GROW

Goal - Cíl

Reality - Realita

Option - Možnosti

Will - Akce



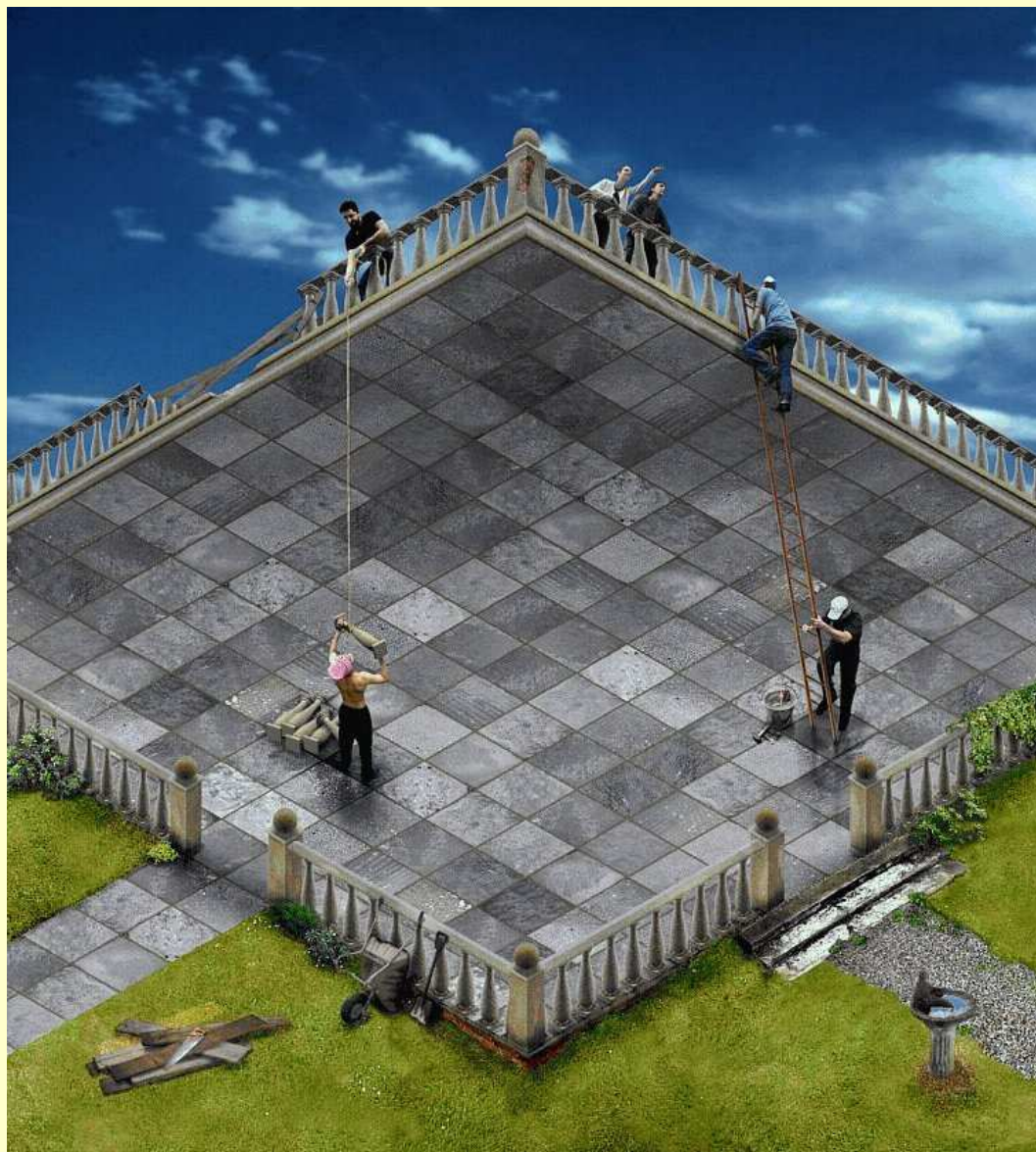
Cíl

*“Když nevíme, jaký je náš cíl,
žádný vítr není ten pravý”*



Realita

“Pokud se chceme někam dostat, musíme nejdříve vědět, kde jsme.”



“Naše
uvědomění
reality přináší
mnohá
překvapení!”



Jaké jsou ty nejlepší možnosti?



www.koucink.eu

AKCE
*“Pánbůh
(a kouč) ti
bude
fandit, ale
gól musíš
vstřelit
sama
děvěnko!”*



*CO?
KDY?
KDE?
KDO?
JAK?*

KOUČOVÁNÍ lze použít pro

- **Plánování / zpětná kontrola**
- **Motivace**
- **Delegování**
- **Řešení problémů**
- **Hodnocení / oceňování**
- **Záležitosti mezilidských vztahů**
- **Osobní rozvoj**
- **Osvojování nových dovedností**
- **Budování týmů**
- **Sebekoučování**
- **a další ..**

KOUCOVÁNÍ

KLÍČOVÉ PRINCIPY

- **Vědomí a odpovědnost**

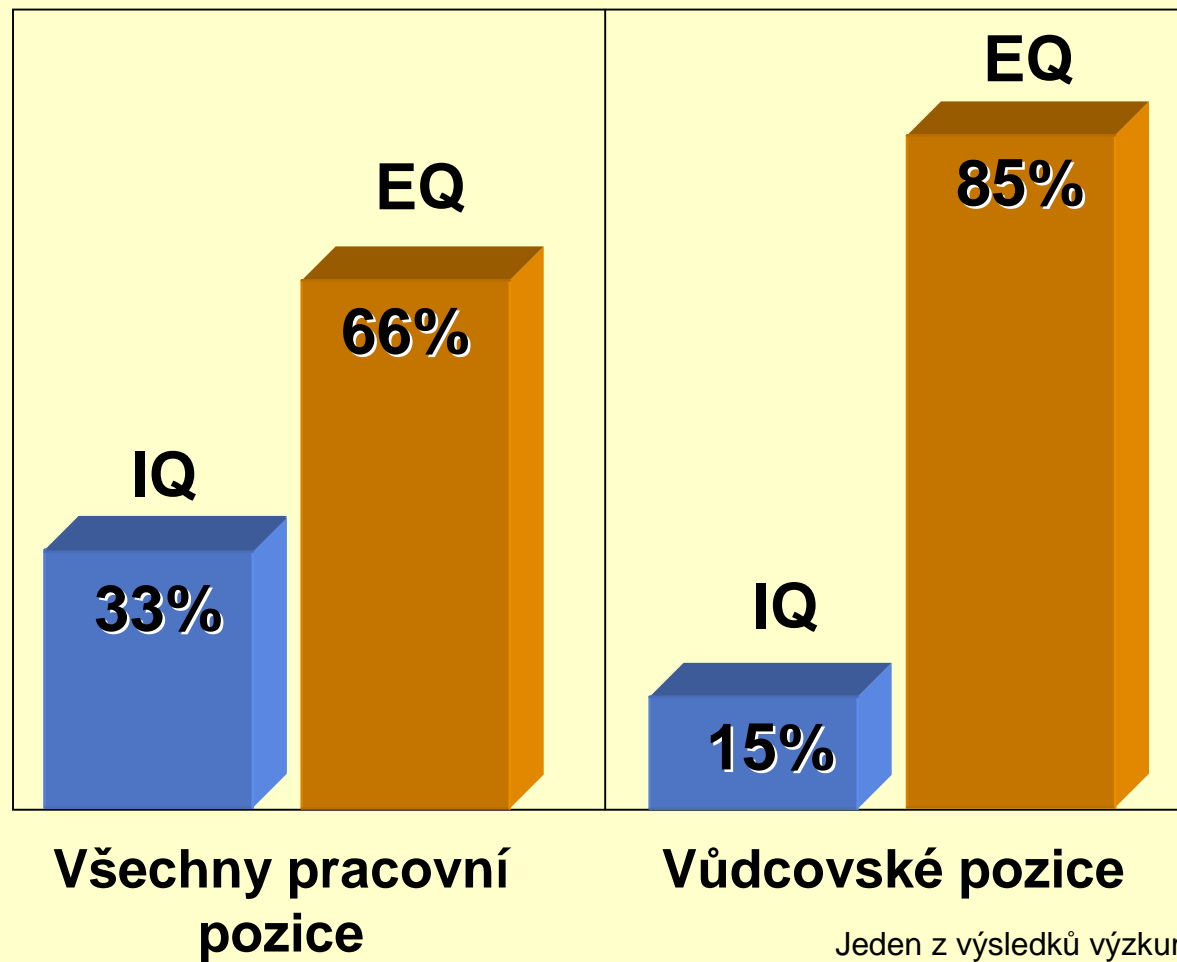
DOVEDNOSTI

- **Efektivní dotazování**
- **Aktivní naslouchání**

KROKY

- **G – GOAL (CÍL)** **Co chcete?**
- **R – REALITY (REALITA)** **Co se právě teď děje?**
- **O – OPTIONS (MOŽNOSTI)** **Co byste mohl udělat?**
- **W – WILL (VŮLE)** **Co uděláte?**

Význam EQ



IQ

Pravda
Fakta
Smlouva
Zákon
Vlastní řešení
Vlastní výstup
Vlastní zkušenost

ŘÍCI

TLAČIT

EQ

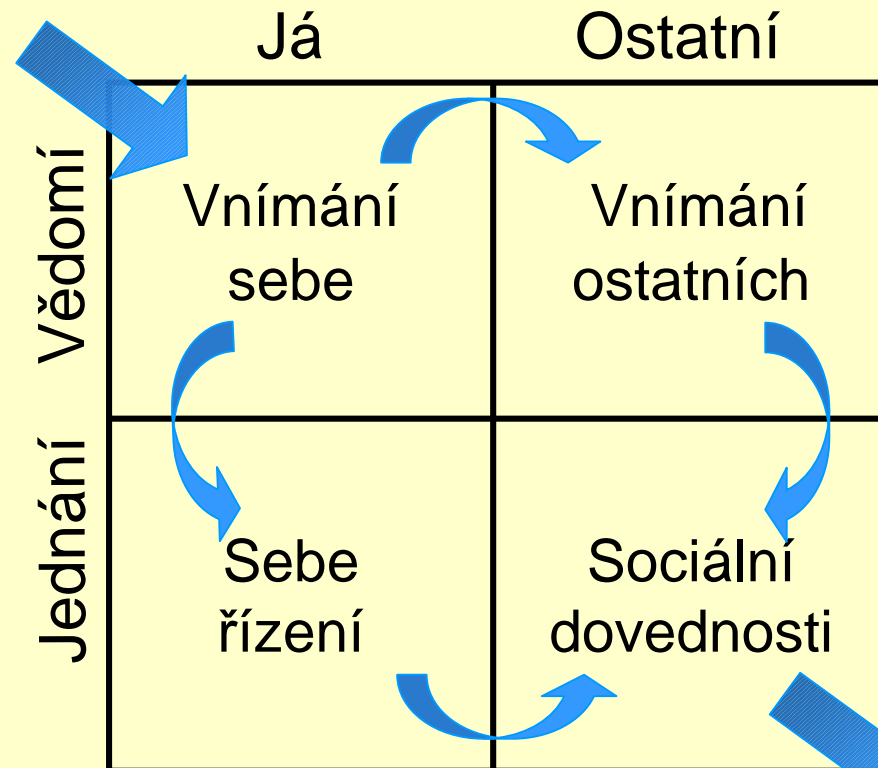
Důvěra
Pocity
Kontakt
Spravedlnost
Vnímání ostatních
Pohled ostatních
Vyjádření ostatních

PTÁT SE

TÁHNOUT

Kvadranty EQ

**Veškerá
změna
začíná zde**



**Pozitivní
dopad na
ostatní**

Náš pracovní kontext

- Emoční inteligence (EQ) je postoj, způsob existence
- Koučování je chování, aplikace EQ
- Obojí jsou neocenitelné životní dovednosti, které lze rozvíjet

Manažerské styly

Tradiční

Mluvit

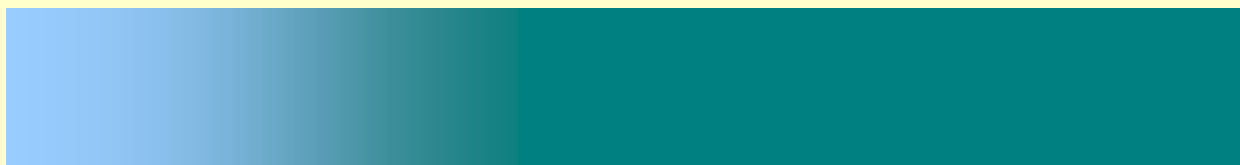
Ptát se



Koučovací

Mluvit

Ptát se



KC-KVPLC-0010

Motivace



“Bude-li se k lidem chovat jako k oslům,
budou podávat výkon jako oslové”

“Lidé podávají výkon, protože chtějí, ne
proto, že musejí”

Employees demoralised by poor management cost firms £48bn a year

Six out of ten staff find work a misery

MORE than 60 per cent of employees are demoralised by their jobs and a further 20 per cent do not care about work, says a survey.

Most staff are happy to do the least necessary to keep their jobs and go through the motions, dispirited by the nine-to-five grind.

With many bored workers apparently switching off before they even reach the office as the daily routine of commuting wears

By **Darren Behar**
Industry Correspondent

them down, the cost to Britain's economy is £48 billion a year.

Most employees work hard in their first year in a job but after that 'it's all downhill', says the poll, conducted by Gallup.

Only 17 per cent say they take an active role at work.

The longer employees are with a company, the more likely they become unclear about expectations. Many worry about

whether or not the company actually cares about their welfare and development.

Demotivated workers drain capital from businesses and cost the UK economy between £39 billion and £48 billion a year, according to the research.

The cost is more than the total budget of the NHS and is the equivalent of £12,000 for each of Britain's four million companies.

Many of these are small firms, employing fewer than 50 staff, and they are hit the hardest, the

researchers said. They blamed poor management techniques for the lack of interest shown by staff in their jobs.

Gallup's Marcus Buckingham said: 'These findings prove that we are systematically mismanaging our employees and the longer they stay with us, the more disengaged they are likely to become.'

'As a nation, we are wasting our human capital.'

In the poll, 63 per cent of workers say they are not 'engaged' at work and a further 20 per cent are actively 'disengaged'.

The research, which will be presented to the Chartered Institute of Personnel and Development's national conference next week, shows that the millions spent on leadership and management training is being wasted.

Mr Buckingham said: 'It isn't delivering what it is designed to do - if most organisations cut their leadership and management training budget, they would never know the difference.'

'All we can do is try to teach managers and leaders how to engage their employees and then measure the results.' Skilled management can motivate poor



Many switch off on the way to work

workers in just 18 months, he said.

Bosses needed to encourage a culture in which staff feel wanted and that they have some value to the company and its future.

This culture needs to be filtered down from the boardroom to the lowest levels of the company, he said.

d.behar@daily mail.co.uk

Šest zaměstnanců z 10 hodnotí své zaměstnání jako bídné

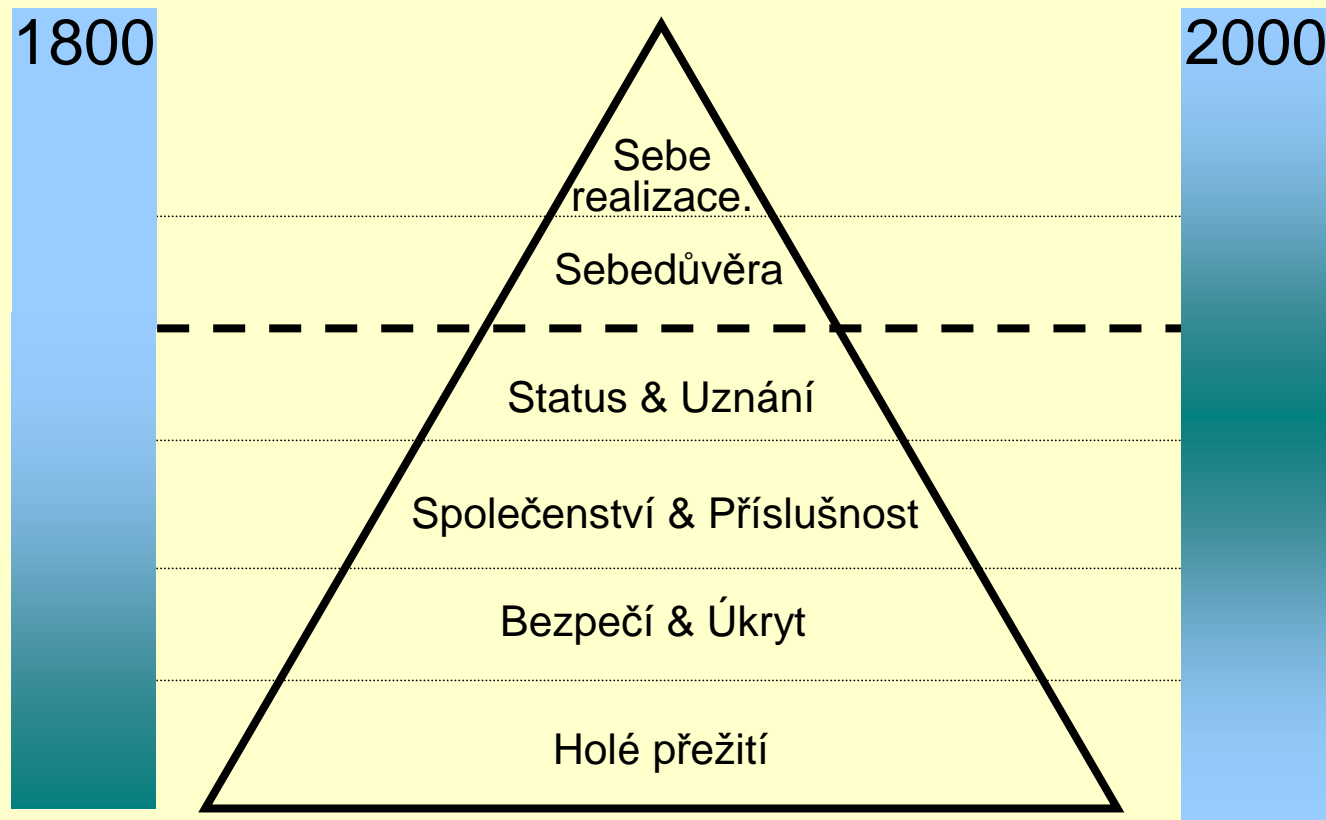
Co pohání dnešní business?

- Čas
- Strach
- Konečný výsledek

**Všechny tři jsou převtělením strachu.
Máme-li dosáhnout výjimečnosti, musíme
změnit paradigma**

STRACHU na DŮVĚRU

Maslowova Hierarchie potřeb



Model GROW

OTÁZKY PRO KOUČOVÁNÍ

Cíl (1)

- Co chcete dosáhnout? (Pozitivně formulovaný cíl)
- Čeho chcete dosáhnout dlouhodobě?
- Jaké jsou širší souvislosti?
- Zkuste si představit, že jste u cíle, jak to vypadá, co vidíte, slyšíte cítíte při představě, že jste u cíle?

Cíl (2)

- Podle čeho poznáte, že jste u cíle?
- Kdy chcete dosáhnout vašeho cíle?
- Jak moc máte splnění cílů pod kontrolou (1-10)?
- Jak moc ovlivní splnění cíle vaše okolí?
- Jak moc je dosažení cíle pro vás důležité?

Realita

- Jaká je realita? Popište současný stav?
- Kdo a co ovlivňuje situaci (přímo, nepřímo)
- Co se stane, když dosáhnete cíl?
- Co se stane, když cíle nedosáhnete?
- Co jste dosud udělal pro dosažení cíle?
- Jaké účinky to mělo?
- Jaké jsou hlavní obtíže při postupu vpřed?
- Jaké zdroje máte k dispozici?

Možnosti

- Jaké možnosti řešení máte?
- Jaké zdroje můžete využít?
- Co byste ještě mohl udělat dalšího?
- Kdybyste věděl, že neprohrájet, co bys udělal?
- Co nejsnazšího můžete udělat?
- Co nejbláznivějšího můžete udělat?
- Co zcela samozřejmého můžete udělat?

Možnosti (2)

- Co se bojíte udělat?
- Kdo by věděl, jak to udělat? Co by dělal?
- Čeho se můžete vyvarovat?
- Jaké jsou odpovědi, které vás napadly.....a kterým jsi se vyhnul?
- Jaké jsou ještě další možnosti řešení?
- Jaké jsou ty nejlepší možnosti?

AKCE

- Co uděláte?
- Co můžete udělat už zítra?
- Jaký bude další krok?
- Co uděláte do 90 dnů?
- Bude to naplňovat váš cíl?

AKCE

- Co by mohlo ohrozit vaše akce?
- Jak to překonáte?
- Jaká je pravděpodobnost, že to skutečně uděláte? (1-10)
- Co skutečně uděláte?