

Self management Time management

ING. MGR. ELIŠKA VONDRÁČKOVÁ

FSS, PODZIM 2023



Koučink

Rozdílné přístupy, s rozdílnou odborností a rozdílnými postupy

- Poradenství – dává informace, rady
- Supervize – prostřednictvím rozhovoru dává supervidovanému zpětnou vazbu v oblastech jeho práce,
- Mentoring – předává vlastní dobrou praxi
- Terapie – hledá příčiny, zaměřuje se na problémy, potíže, úzkosti....
- Opečovávání – dává podporu, empatii, naslouchá a polituje
- Koučink – pomáhá najít cestu, zaměřuje se na cíle, na rozvoj

Témata koučinku

- Stres
- Životní a obchodní krize
- Nedostatek motivace
- Problémy se zvládáním týmů, změn, atd.
- Mentální bloky
- Konfliktní situace

Koučink

Termín pochází z anglického slovesa coach (trénovat, vést).

- metafora kočího (v angl. coach) nebo dostavníku – jako prostředku, pomáhajícího dostat se důležité osobě pohodlným způsobem z místa, kde právě je, na místo, kde chce být.

Jedná se o proces, ve kterém pomocí rozhovoru kouče a koučovaného dochází k posílení vnitřních zdrojů koučovaného a tím nalezení řešení ve zvolené oblasti – řešení problémů i osobní rozvoj.

Profesionalita kouče

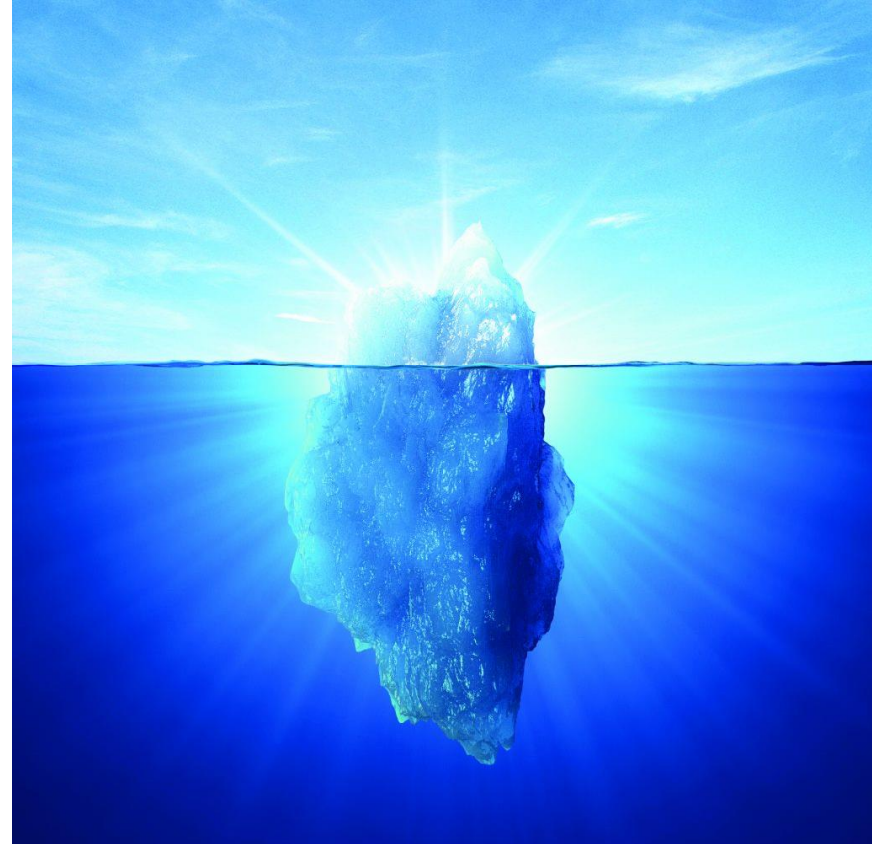
- Obecně lidské vlastnosti
- Sympatie mezi koučovaným a koučem
- Odpovídající vzdělání
- Certifikace – ICF
- Etický kodex

Historie

Timothy Gallwey – sportovní trenér, „objevitel“ unikátní metody Inner game

Jeden z prvních, který demonstroval ucelenou metodu koučinku, která může být využita v mnoha situacích. Ve sportu a později v obchodních společnostech.

Cílem je zvýšit výkon.



Inner game

- Něco se děje navenek – znalosti, technika, rady...
 - něco se děje uvnitř – vnímavost, vědomá volba, víra v sebe.
- Úspěch = vyrovnanost těchto vnějších a vnitřních her

Základní princip vnitřních her

1. vnímání bez hodnocení
2. Sebedůvěra
3. Vědomá a svobodná volba

Typy koučinku

Podle hloubky, kterou zasahuje

– transakční x transformační

Podle oblasti života, které se dotýká

– profesní x osobní

Podle počtu osob, se kterými pracuje

– individuální x týmový

Podle počtu koučovacích setkání

– dlouhodobý x krátkodobý

Výkonový koučink

Jeden z neznámějších představitelů obchodního koučinku je sir John Whitmore.

Zasadil se o rozšíření modelu koučinku nazývaného GROW – technika uplatnitelná především ve firemním koučování.

Whitmore říká, že koučink „vytváří mezi koučem a koučovaným vztah vzájemné podpory, ve kterém dotyčný od kouče nezískává fakta, ale s jeho pomocí je sám nalézá.“

GROW

Princip spočívá v postupu od identifikace nejvzdálenějšího cíle k co možná nejkonkrétnějším krokům.

G – Goal – cíle, a to krátkodobé i dlouhodobé

R – Reality – prověření reality, skutečný stav věcí

O – Options – možnosti, alternativní strategie nebo postup činnosti

W – Will – jaká je vůle to udělat, co, kdy a kde

Cíl – základ koučování - SMART

- S – specifický, , konkrétní, pozitivně formulovaný, naprosto jasný
- M – měřitelný, lze poznat, jestli byl naplněný nebo ne, podle čeho poznám, že je splněn?
- A – ambiciozní, záleží mi na něm, mám do něho opravdu chuť, je to „můj“ cíl, v souladu s hodnotami
- R – reálný, lze ho uskutečnit v mé situaci, v mých podmínkách, v daném čase, není to vzdušný zámek, pod mým 100% vlivem
- T – „timovatelný“, je stanovený termín, kdy ho chci dosáhnout (podceňujeme dlouhodobé hledisko, přeceňujeme krátkodobé)

a pozitivně formulovaný

Realita

Tím, že ji pomůžeme dobře prozkoumat, často koučovaný najde řešení sám bez další pomoci. Lepší výkony je výsledkem zlepšeného **vnímání reality** dosažené v průběhu zkoumání reality.

Otázky využitelné při zkoumání reality:

- *Co můžeš ovlivnit ty sám?*
- *Co jsi v tom už udělal? Jaký to mělo vliv?*
- *S čím to souvisí?*
- *Kdy se cítíš lépe?*
- *S kým se ti dobře pracuje/trénuje?*
- *Co se ti na tom líbí? Co nejvíce? ...*

Možnosti

- modifikovaný brainstorming s cílem narušit vnitřního kritika, omezující a často neuvědomělé myšlenky (To nejde, to je blbost, to nezvládnu, na to nemám...). Využívá se fantazie, pohádky, přenesení do budoucna... Končí výběrem nejlepšího řešení

- *Představ si...*
- *Kdybys měl neomezené možnosti, jak bys to vyřešil?*
- *Kdybys měl kouzelný prsten...*
- *Kdybys to měl vyřešeno, co bys dělal?*

Vůle, závazek

- *Co konkrétně uděláš? Pro kterou variantu ses rozhodl?*
- *Kdy to uděláš?*
- *Kdo ti může pomoci? Jak?*
- *Jak si o pomoc řekneš? Kdy?*
- *Co dalšího je ještě potřeba (potřebuješ)?*
- *Na kolik procent si myslíš, že to opravdu uděláš?*
- *Co potřebuješ, aby to bylo na 100%?*

Další typy koučinku

Systemický koučink

- rychlé, nedirektivní, zaměřené na řešení, nespravuje co není rozbité, dělá to co funguje, nedělá když to nefunguje

Eriksonovský

- svět vnímáme smysly, principy, postupy

Všímavý

- koučování založené na přítomnosti, buddhismus, satirterapie

Koučovací princip

1. neexpertnost – expert je klient.
2. + mod – pozitivní zaměření, nezabývat se tím, co nefunguje
3. Zaměření na cíl, na budoucnost
4. Konkrétnost – chování, emoce, myšlení
5. Nehodnotící přístup
6. Důvěra a vztah

*„Včera jsem byl chytrý, proto jsem chtěl změnit svět.
Dnes jsem moudrý, proto měním sám sebe“ /Sri Chinmoy/*

Koučink v praxi

Koučink

V cíleném koučovacím rozhovoru – externí kouč, interní kouč

Koučovací přístup

V celkovém přístupu mezi lidmi – manager, rodič, vedoucí, učitel

Otázky – základní nástroj koučinku

Uzavřené – ANO/ NE – rychle zjistím fakta, utnu hovor

Sugestivní – při manipulaci s druhým člověkem, tlačím ho „někam“, stačí i intonace

Alternativní – dávají možnost výběru, vhodné u nerozhodných osob, nedávají možnost NE

Otevřené – JAK, KDY, KDE, KDO, V KOLIK

Škála



Měřicí nástroj využívaný po celou dobu koučování

Kde jsem nyní?

Kam se chci dostat?

Jakou mám vůli to udělat?

Děkuji za pozornost

ELIŠKA VONDRÁČKOVÁ, 10. SEMINÁŘ

