

# Self management Time management

---

ING. MGR. ELIŠKA VONDRÁČKOVÁ

FSS, PODZIM 2024





# 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.



Kouč není odborníkem na danou oblast,  
ale hledá řešení společně s klientem.

<https://www.youtube.com/watch?v=UY75MQte4RU&t=39s>

# Profesionalita kouče

---

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

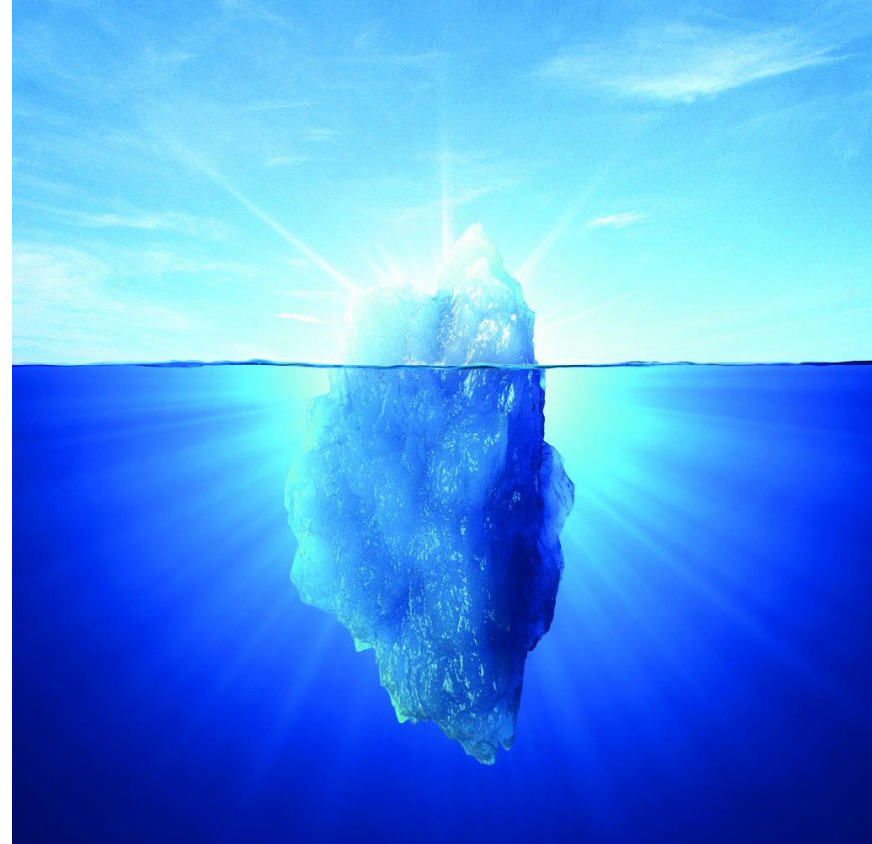
# Historie

---

**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, 12. SEMINÁŘ

