



JAK MÁ VYPADAT SPRÁVNÉ KOUČOVÁNÍ A DOBRÝ KOUČ?

„ŘEKNU VÁM NAPŘÍKLAD, PODLE ČEHO JÁ JAKO KLIENT POZNÁM DOBRÉHO KOUČE; KTERÝ JE PRO MĚ DOBRÝ. V PRVNÍ ŘADĚ MĚ ZAJÍMÁ, JESTLI MI ROZŠÍŘÍ MOŽNOSTI A ZKVALITNÍ MOJE PŘEMÝŠLENÍ V TOM SMYSLU, ŽE DOKÁŽU POUŽÍVAT NOVÉ ZPŮSOBY UVAŽOVÁNÍ I NADÁLE.“

Já moc nestojím o dobré rady. Proto nechci pracovat s někým, u koho mám pocit, že čeká na „správnou odpověď“. Proč by mě mělo zajímat, jaké řešení si představuje kouč, stejně vím jenom já, co potřebuji. Ale: pokud si za pomoci kouče umím klást lepší otázky, je to pro mě ohromně cenné.



Obecně bych řekla, že je dobré, tedy účinné, když se kouč umí naladit na stejnou vlnu jako jeho klient. Také něco ví o práci s lidmi a jejich vedení, včetně znalosti z komunikační teorie, systémové teorie, či pro ty, co mají rádi techniku, třeba NLP. Koučování je ale mnohem víc, než aplikování nějakých modelů, protože při něm spolu jednájí celé osobnosti. Připomeňme si, že si s koučem povídáte o velmi vážných věcech – takže pozorně vnímejte, co Vám v rozhovoru nesedí, nebo vyvolává pocity nedůvěry. S takovým koučem nebudete chtít jít do hloubky, a intenzivně na sobě pracovat. Čím víc Vám sedí způsob uvažování kouče, tím lepší jsou předpoklady pro přínosnou spolupráci. To zjistíte už při prvním kontaktu – hlavně z toho, jak kouč pracuje s Vaší zpětnou vazbou. Jenže stejně jako u zubaře se to dost dobře nedá zjistit předem.

DOPORUČENÉ PARAMETRY PRO VÝBĚR KVALITNÍHO KOUČE

Velmi to záleží na Vašich představách. Obecně snad praxe, vzdělání spojené s koučováním, a další vzdělávání a supervize. Někdo pak vyžaduje manažerské zkušenosti, že kouč třeba sám vedl lidi a projekty, někdo zase víc ocení kouče z úplně jiného prostředí. Pro mě je vůbec nejdůležitější, že mě kouč přesvědčí i celkově lidsky, a že mu prostě důvěřuji. I proto, že se ale každý z nás pořád s kouči nevidá, jsme s kolegyní,

kteří také pracuje samostatně, ale má odlišný způsob práce, založily „Prague Coaching Club“, který pořádá krátké akce, například manažerské obědy s dvěma kouči. Už ty jsou příležitostí jak zjistit, který styl komu víc vyhovuje. Nedávno byla založena asociace koučů v Čechách, což považuji za pokrok, a jsem zvědavá, jaké akce

plánují oni pro zájemce. Zatím se kouči nazývá dost lidí, kteří jsou trenéry. A přitom to je obrovský rozdíl. Trenér je zvyklý být hodnocený za „show“, a má blíž k učitelům než ke koučům – vždyť pracuje se skupinami, které musí motivovat k tomu, aby dělali to, co má na programu on. S takovými principy koučování vůbec nepracuje!

Mě osobně je vždy podezřelý, když někdo zná na všechno recept; a ještě ho přednese s tím správným sebevědomím. Při koučování jde spíš o vhodnost a „viability“ než o obecnou logičnost. Dobrý kouč právě umí povzbudit klienta, aby si řešení našel sám, a přitom si vybíral z více a lepších alternativ, než měl k dispozici před zahájením spolupráce. Kouč musí být v každém případě schopen reagovat na kritickou, otevřenou zpětnou vazbu, co Vám nepřipadá posouvající (např. otázka, kterou kladl); neměl na to reagovat svou obhajobou, ale hledáním něčeho, co by bylo pro Vás přínosnější.

CO TO KLIENTOVI PŘINÁŠÍ – JAKÝ TO MÁ EFEKT?

Bohužel nemám dost prostoru, abych Vám vyprávěla celé příběhy. Obecně je na vstupu většinou komplexní, zdánlivě neřešitelná situace. Na výstupu je jiná představa situace, taková, se kterou už se dá něco podniknout, a konkrétní plán, jak na to, někdy i včetně

termínů. Ještě jinak: problém, nejasné či rozporuplné cíle, pocit, že se s tím vlastně moc dělat nedá, a soustředění na to, jak ostatní přispěli k problému, to vše transformujeme do představ, čím se má dnešní problém vlastně nahradit. Vytváříme mnohem komplexnější obraz toho, jak klient sám přispívá k dnešní situaci, a jaký to může mít smysl. Ten smysl tam totiž je – všechno předělat je často stejně nefunkční, jako se teď jeví dnešní situace. Jak přesně to dělám, to je už profesní umění. Shrnula bych to tak: jakákoliv vstupní problematika se v průběhu koučovacího rozhovoru značně rozkládá a může vyjít najevo, že je třeba si vyjasnit ještě něco úplně jiného dřív, než je možné řešit ten dnešní problém. To platí zejména, když jde už o strategičtější otázky – na to často skutečně chybí kvalitní partner, s kterým to probrat, který naslouchá s dosti trpělivostí i umu, a přitom nemá vlastní zájmy. Koučováním získá klient i zpětnou vazbu k jeho jednání i uvažování. Hodně často také slyším, že efektem koučování je rozšíření obzoru a možností volby, a z kvalitnější rozhodnutí.

CO LIDI NEJVÍC TĚŠÍ – A CO MĚ?

Koučování je náročná profese: pracujete s vysoce inteligentními lidmi a každou situaci zažíváte jakoby poprvé – standardní situace neexistují. Tím si nestěžuji, mě to naopak motivuje. Pracuji v různých zemích, ale zejména v Čechách je pozoruhodné, jak jsou lidé ochotní na sobě pracovat, a hledat řešení jak v profesním, tak i v osobním životě. Právě v té kombinaci vzniknou skutečná řešení. Asi nejvíc je těší, když se po nečekané otázce maximálně soustředí a vyplodí něco úžasného, co jim úplně změní situace. Mě těší nejen tyto momenty, ale i celková cesta, kdy klienti něco v sobě objeví, co tam předtím vůbec nebylo. To беру i jako ocenění naší práce. Také mě potěší, když už při druhém sezení mění cíle a chce mnohem „více“ než na začátku. Je to stejná radost, jako když vytvoříte něco hmatatelného, nějaký obraz, keramiku, nebo uvaříte nějaké vynikající jídlo...

*Annette Reissfelder
annette@an-edge-for-you.com*