



Rozvoj koučova potenciálu

Dagmar Svobodová



Předpoklady rozvoje koučova potenciálu

Znalostní management

Praktické zkušenosti jako empirie

Základní dovednosti a kompetence, rozvoj
koučovacích kompetencí

Vyhodnocování testů osobnosti



Koučův potenciál v pojetí znalostního managementu

I. Vznik nových oborů

- interdisciplinární obory
- nové obory s komplexitou

II. Pojmy

- šťastná civilizace
- chaos
- systemický přístup – uplatňuje se v oborech práce s lidmi
- systemické pojetí koučování

Systemika

- Systemika je přístup, který bere v úvahu celý systém a všechny vztahy v daném systému zahrnuté. Systém je soustava jednotek nebo částí, které mezi sebou setrvávají v trvalém vztahu.
- Systemický přístup se odklání od expertního postoje a tíhne k postoji partnerské spolupráce (dialog) a k podněcování systému.
- Systemicky lze přistupovat i k jednomu klientovi. V takovém případě je třeba ho vnímat jako vysoce kompetentní individualitu, kterou není možné libovolně zvenčít měnit. Všechno potřebné má v sobě a je nejlepší expert na sebe sama.
- Systemický přístup však může klienta podněcovat a inspirovat, umožní mu rozšířit oblasti vnímání, myšlení a jednání. Vytvořením ideálních podmínek pak klienta aktivuje své zdroje a v rámci sebeorganizace dospívá k cílům, které si stanovil.

Systemické koučování

- Citlivý přístup systemického koučování se snaží vhodně kombinovat klasické metody koučování a systemického přístupu, aby bylo možné co nejdříve dosahovat požadovaných výsledků.
- Kouč bere koučovaného jako komplexní celek, proto sleduje všechny sociální a vztahové souvislosti nejen ve firemním sociálním systému, ale také doma v rodině.

Praktické zkušenosti kouče jako empirie

Klasické koučování aneb Táhnout, tlačit či mobilizovat?

- Princip koučování vznikl ve sportu
- Posiluje individualitu, samostatnost, sebe-expertství a nezávislost na sociální kontrole



Oborové koučování aneb Každá moderní škola trochu koučuje

- Pracuje s klientem v psychoterapeutických školách, psychologických postupech a vzdělávacích systémech
- **výhody** (využívání původní disciplíny)
- **nevýhody** (dlouhodobá příprava)

Systemické koučování aneb Všechno dohromady a něco navíc

- Zjednodušující přístupy přestávají fungovat
 - Prvek-systém: sebe sama vytvářející, uzavřený systém
 - Příčina-následek: vzájemně prostoupená ovlivňování
 - Element-fakt: komplexnost, komplexita
- Vznikají nové meziobory a modely pohledu na svět, člověka a na vztahy
- Systemické koučování je reakcí na provokativní otázky moderní doby – nabízí nové pohledy a možnosti, jak s tím, co už vzniklo pracovat

Systemické koučování aneb Všechno dohromady a něco navíc

- Systemický kouč učí rozšiřovat myšlení, přemýšlet o sobě sama a reflektovat
- Až se kouč naučí systemicky pracovat se sebou sama, může to umožňovat druhým – učí se o sobě přemýšlet jako o kompetentním plnohodnotném systému
- Systemické koučování je pragmatický model
- Funguje na základě principu *nespravuj, co není pokažené, nedělej, co nefunguje, zjisti a dělej, co funguje*



Koučovský přístup kontra profesionální koučování

- **Koučovský přístup**
 - *Může využívat každý jedinec*
 - *Podobný jako v psychologii osobnosti*
- **Profesionální koučování**
 - *Nový obor*
 - *Akreditační systém obsahuje přesně vydefinované akreditační stupně (akreditovaný kouč, akreditovaný profesionální kouč a akreditovaný kouč supervizor)*



Osm kompetencí kouče podle EMCC Czech Republic

1. Sebepoznání a sebeporozumění
2. Závazek k seberozvoji
3. Kontraktování
4. Vytváření vztahu s klientem
5. Rozvíjení nápadů a učení
6. Orientace na akci a výsledky
7. Využívání koučovacích modelů a technik
8. Vyhodnocování koučovacího procesu

Kompetence týmového kouče podle ICF CR

1. Základy koučovací práce s koučovaným klientem
2. Vzájemný vztah s koučovaným klientem
3. Efektivní komunikace
4. Podpora učení a dosažení výsledků

Osobnostní dotazník podle MBTI

Dotazník se skládá ze 48 otázek, jeho vyhodnocením získáme odpovědi na otázky:

Kde získáme energii? Extroverze (E) – Introverze (I)

Jak získáváme informace? Smysly (S) – Intuice (I)

Jak se rozhodujeme? Myšlení (T) – Cítění (F)

Jak si organizujeme život? Rozhodování (J) – Vnímání (P)

Tabulka osobnostních typů podle MBTI

- Kombinací písmen označujících psychické preference vzniká 16 různých osobnostních typů, klienta vyjádřených čtyřpísmenným kódem.

ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ
ISTP	ISFP	INFP	INTP
ESTP	ESFP	ENFP	ENTP
ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ

	TYP SMYSLOVÝ S PŘEVAHOU MYŠLENÍ	TYP SMYSLOVÝ S PŘEVAHOU CÍTĚNÍ	TYP INTUITIVNÍ S PŘEVAHOU CÍTĚNÍ MYŠLENÍ	TYP INTUITIVNÍ S PŘEVAHOU
I N T R O V E R T	ISTJ (6%) Rozumní, neosobní, logičtí a v praktických věcech rozhodní. Málo empatičtí. Váží si tradic. Jsou trpěliví a spolehliví. Na svět pohlíží mechanicky, systematicky. Zaujatost pro důkladnost, details.	ISFJ (6%) Jejich touhou je být užitečný a moci vyhovět. Mají rádi dodržování předpisů, oddaní, loajální. V práci velmi spolehliví, nemají rádi neustálé změny. Administrativně zdatní.	INFJ (1%) Hluboké, uvážlivé a složité typy. . Dokáží řešit složité problémy, snadno se rozhodují. Zranitelní, ale empatičtí, věří na hodnoty a zásady. V práci odpovědní se sklonem k perfekcionismu.	INTJ (1%) Vysoká sebedůvěra. Snadno se rozhodují, pragmatičtí, otevření nápadům a konceptům. Hledí více dopředu než na aplikace myšlenek. Velmi usilovní, pořádkumilovní, managementu velmi výkonní.
	ISTP (7%) Zastánci rovnostářství, dobří myslitelé. Úsporní ve vyjadřování, hodně lakoničtí a rezervovaní. Nebojí se riskovat. Bravurně zvládají nástroje a stroje. Svěrázní manažeři s hektickým stylem.	ISFP (5%) Neradi plánují, raději dělají. Umí být ale laskaví, nejsou to mistři slova, ale řemesel. Malá ambice na manažerské pozice, spíše chtějí být užiteční tím, v čem vynikají. Nemají rádi rutinu a stereotyp.	INFP (1%) Klidní, uvážliví a nevtíraví lidé, navenek si udržují mírný odstup. Smysl pro čest, špatně snášejí odchylky. Vyhýbají se podnikání a byznysu. V práci adaptabilní, otevření nápadům, umí se bránit.	INTP (1%) Precizní ve vyjadřování a myšlení. Hodně logičtí, architekti nových myšlenek. Posedlí analytici s intelektuálním přístupem. Mají sklon aroganci, studení ve vztazích. Jinak velmi loajální vůči firmě.
E X T R O V E R T	ESTP (13%) Logičtí a imaginativní. Umí odhadnout pohnutky druhých. Vynikající vyjednávači a napravovatelé průšvihů. Nemají rádi předpisy a nařízení. Umí být manipulativní, mají nezkrtnou povahu, špatně fideletní.	ESFP (13%) Vyhledávači společnosti, přátelští, zábavní. Nejsou silní v analýzách dat, jako manažeři neumí pozitivně a konstruktivně kritizovat. Sice nedochvilní, ale nejsou ješitní a urážliví. Není to typ vědce, spíše uplatňují zdravý selský rozum.	ENFP (5%) Neúnavní bojovníci za dokonalost, autenticitu a spontaneitu. Intenzivně vnímaví k okolí, velmi tvořiví a rádi dělají nové věci. Poradí si s kdejakým problémem. Vynikající obchodníci, pojišťovací agenti, dobří vůdcové.	ENTP (5%) Preferují práci před vztahy. Dobří v inovacích, vynikající analytikové. Hodí se do role „dávlova advokáta“, brainstormingových sezení, rádi se učí nové věci. Jsou někdy náladoví, svévolní až paličatí.
	ESTJ (13%) Praktičtí, realističtí, zaměřeni na fakta, s přirozenou autoritou pro manažerské pozice, podnikání. Nezajímá jí se o ty, které nevidí jako přínosné. Mají rádi organizační aktivity, jsou dobří administrátoři, spolehliví, obětaví.	ESFJ (13%) Nejspolečenštější, jemná a pečující povaha, skvělí hostitelé. Potřzní k potřebám druhých. Výborní prodejci, spořádání podřízení, kteří respektují šéfy. Opatrní, obezřetní, ale jako manažeři pečliví, dochvilní zodpovědní a výkonní.	ENFJ (5%) Skvělí přirození vůdci, cení si spolupráce a rádi spolupracují. Tolerantní, ohleduplní, rození komunikátoři, skvělí motivátoři, inspirátoři. Cení si harmonických vztahů, neshody berou příliš osobně.	ENTJ (5%) Velitelské typy. Nebojí se konfrontací, debat a utkáních s jinými s cílem něco se naučit. Bývají oddaní své práci a zaměstnání. Soustředují se spíše na myšlenky, principy a ideje více než na lidi. Mistři slova, nesnášejí „kývalky“.