

**Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie,
Mierová 4, Humenné**

KEDY JE VHODNÉ VYUŽIŤ KOUČINGOVÝ ROZHOVOR A KEDY NIE

Spracovala: Mgr. Mariana Čukalovská, CPPPaP Humenné
Sociálny pedagóg

Kedy je vhodné využiť koučingový rozhovor a kedy nie

Ak vnímame koučing ako časovo obmedzené partnerstvo medzi koučovaným a koučom, ktorého zmyslom je dosiahnuť vopred zadefinované ciele. Dôležité je, že ciele definuje koučovaný za pomoci kouča a sú predmetom kontraktu, dohody. Vieme, že úlohou kouča je podpora schopností, zdrojov a kreativity, ktorými klient disponuje.

Koučingom teda rozumieme sprevádzanie na ceste k cieľu, pričom kouč koučovaného spoznáva a podporuje ho na jeho vlastnej ceste. Koučovaním sa uvoľní potenciál človeka, čím sa zvýši jeho výkon. Stredobodom záujmu pri koučingu je človek, techniky a riešenia vhodné pre toho človeka si on sám objavuje v procese koučovania.

Cieľom koučingu je prostredníctvom špecifického rozhovoru: uvedomiť si svoje silné a slabé stránky, nájsť oblasti, v ktorých sa chce zlepšiť alebo ich rozvíjať, stanoviť si priority a ciele, objaviť v sebe potenciál na dosiahnutie cieľov, vybrať si svoju jedinečnú cestu k svojim cieľom.

Na rozdiel od mentoringu, kde mentor odovzdáva svoje vedomosti a skúsenosti, kouč podnecuje koučovaného prerásť samého seba, čiže dosiahnuť čoraz vyššiu spôsobilosť a kompetentnosť.

Je to teda metóda vhodná na rozvoj osobnosti, ktorou kouč ovplyvňuje individuálnym prístupom klienta tak, aby zvyšoval jeho iniciatívnosť, samostatnosť a tvorivosť. Koučovanie je aj spôsob podpory rozvoja schopností a zručností jednotlivcov i skupín, manažérov i zamestnancov.

Kouč pomocou otázok podnecuje premýšľanie človeka, čím mu pomáha jasnejšie si uvedomovať súvislosti, zvyšovať svoju vnútornú angažovanosť a zdokonaľovať sa. Využíva pritom vnútornú motiváciu človeka.

Dnes je koučovanie dôležitou súčasťou rozvoja ľudských zdrojov. Práve preto sa koučingový rozhovor v súčasnosti čoraz viac využíva aj v kariérovom poradenstve a v hľadaní a dosahovaní nielen pracovných, ale aj životných cieľov.

*Jeden z najpoužívanejších modelov sa označuje skratkou **GROW**, pričom jednotlivé písmená označujú kroky postupu tútora pri koučovaní. Anglické slovo „grow“ znamená „rásť“ a to je aj cieľom koučovania. **Postup podľa modelu GROW sa skladá z týchto krokov: 1.stanovenie cieľov** (Goal setting), pritom zvolený cieľ musí klienta motivovať a umožniť mu prekonať seba samého, **2.vykreslenie skutočného stavu** (Reality - skutočnosť), **3.definovanie toho, čo viedlo k súčasnému stavu, možnosti** (Options) ďalšieho postupu a **4.vytvorenie alternatívnych stratégií, ktoré vedú k cieľu, vôľa** (Will), ktorú musí klient vynaložiť, aby boli ciele naplnené (Whitmore, 2004, s. 65).*

Trvalejší vplyv koučovania má naučiť klienta sebauvedomovať si seba samého, má ho naučiť sebareflexii. Ide tu o vnímanie reality a vlastného správania, ich reálne hodnotenie, ktoré vedie k snahe zmeniť ich. Takéto reálne hodnotenie však musí urobiť klient sám, kouč kroky klienta v procese koučovania nekritizuje. Výsledkom tohto procesu je zvýšenie sebavedomia klienta, ktorý si potom kladie realistickejšie ciele, zodpovedajúce jeho možnostiam a úspešnejšie postupuje pri ich dosahovaní (Parma, 2006).

Ak uvažujeme o uplatnení v školstve, tak určite je tu priestor v 8-9 ročníku základnej školy, aby kariérový poradca využíval koučing pri voľbe strednej školy alebo v 3-4 ročníku strednej školy pri voľbe vysokej školy. V kariérovom poradenstve je to etapa, kedy človek veľmi chce, len nevie čo viac, alebo nevie, v čom by sa mu darilo lepšie. Neverí si, alebo chce toho strašne veľa a nevie si z toľkých možností vybrať. Ide o fázu poznávanie svojich možností, svojho potenciálu a podpora v stanovovaní predbežných cieľov a hlavných cieľov, prípadne aj podpora pri hľadaní realizačných krokov a možností. Koučing v kariérovom poradenstve sa dá realizovať aj individuálne, ale aj skupinovo pre menšiu homogénnu skupinu.

Určite je vhodné využiť formy koučingu aj pri vedení školského kolektívu pri dosahovaní lepších výsledkov v projektoch (či už ide o skupinu žiakov pracujúcich na projekte alebo skupinu učiteľov).

Špecifické druhy koučingu sú zamerané na talenty, organizačné zmeny, rozvoj kreativity, riešenie konfliktov, na časový manažment a na koučing špecifických tímov.

Podľa mňa nie je vhodné koučovanie klienta, ktorý potrebuje rýchlu radu, či je lepšia súkromná či štátna SŠ alebo VŠ, informáciu, kde nájde zoznam SŠ, VŠ, web stránok na ponuky práce na Slovensku alebo v zahraničí, nácvik zručností:(ako napísať žiadosť, motivačný list, životopis, ako správne telefonovať a asertívne komunikovať, zažiť silu neverbálnej komunikácie), odovzdanie skúsenosti z jednotlivých rekvalifikačných kurzov alebo v konkrétnej činnosti.

Taktiež si myslím, že by bolo kontraproduktívne využívať koučing pri vzťahových problémoch kolektívov alebo skupín v školskom prostredí. Kde určite je vhodnejšia mediácia alebo u učiteľov aj supervízia. Úplne neprofesionálne by bolo koučovanie človeka, ktorý potrebuje krízovú intervenciu, vyrozprávať sa alebo terapiu.

Ak by som to mala zhrnúť, podľa mňa je koučing najvhodnejší pri stanovovaní cieľov individuálnych alebo skupinových, či tímových a pri hľadaní zdrojov na ich realizáciu, prípadne stanovovanie jednotlivých krokov realizácie. Vždy však je dobré začať vyjasňovaním očakávaní, pravidiel, podmienok a cieľov koučingu a uzatvorením kontraktu alebo zmluvy spolupráce, ktorá je dôležitá minimálne rovnako, ako obchodná.