

Sedm hříchů koučovaných

9.11.2007 Moderní řízení str. 63 Speciál - koučování

Ing. Petr Kazík

Dosáhnout dobrých výsledků koučování je i přes relativně široké know-how v této disciplíně zatím dost vzácné. Příčinou mohou být též nedostatky na straně koučovaných, kteří se nechtějí nebo nedokážou změnit. Pokud se vyvarují "sedmi hříchů", výsledky i efektivita koučování se jistě zlepší.

1. Očekávání. Každý, kdo se chystá na koučování má značné očekávání a požadavky na svého kouče. Bylo by ale dobré, kdyby si koučovaný manažer naformuloval i očekávání na sebe sama. Co mohu a hlavně co chci u sebe změnit. Jaké je měřitelné kritérium žádoucí změny? Často se stává, že koučovaný neví co chce, ale po koučování je nespokojený, že "toho" nedosáhl.

2. Netrpělivost. Celá léta se člověku nedaří změnit vlastní zvyky a najednou se kochá nadějí, že se vše změní za pár sezení s koučem. Tak to ale nefunguje. Změna se musí dobře nafázovat. Přichází pozvolna a spíše nepozorovaně. Výsledek - časový i osobní - lze hodnotit jen s odstupem.

3. Pasivita. Snad každý touží dosáhnout změny, zlepšit se, ale ne každý je ochoten a schopen pro to něco udělat. Neplnění dohodnutých kroků a postupů s trenérem či koučem je nepřitelem žádoucí změny.

4. Přeceňování. Mnohdy neznáme vlastní schopnost změnit se a neumíme zformulovat míru svých dispozic ke změně. Rozumově změnu přijímáme, ale v podvědomí pro ni chybí podpora, takže výsledkem je zklamání z nesplněného očekávání.

5. Podceňování. Koučovaný si dobře uvědomuje všechny vnitřní bariéry, které bude muset při realizaci změny překonávat. Větší problém však přinášejí vnější bariéry (např. nastavení firemní kultury, nebo nekompetentní nadřízený), což může být pro výsledek koučování naprosto zásadní. Vede to totiž k nerealizovatelnosti změny, přestože o ni koučovaný velmi usiluje.

6. Přehlcnost. Snaha zvládnout velké množství úkolů bývá většinou kontraproduktivní. Na počátku koučování je proto nutné definovat míru obtížnosti. Koučování jsou většinou velmi vytížení lidé. Proto je klíčové vytvořit si časové rezervy na koučování a hlavně na fixaci nových návyků.

7. Marnivost. Svět chce být a je klamán, ale forma, nesmí zabít obsah. Vysoká cena, zahraniční značka, exkluzivní kancelář - je to skutečný obraz kvality kouče? Více než prestižní značka koučovací firmy, přináší efekt osobní vztah kouče a koučovaného. Proto je důležitá osobní účast manažera při výběru kouče a víra ve vlastní intuici, že tento vztah bude ten pravý.

Zkušenosti z procesu koučování najdete též ve SPECIÁLU "Manažerské poradenství a koučování" v MŘ č. 2/2007, s. 47 - 60.

O autorovij Ing. Petr Kazík, **prorektor Ostravské univerzity**
