



# KOUČINK

Nabídka

EDU

SURVEY

EVENT

MEDIA

# // NÁŠ KOUČINK

Náš koučink je podložen pevnou filozofií. Průběh každé schůzky vede k určitému cíli, a to pomocí metod, které se prokázaly být efektivní a účinné.

## charakteristika koučinku

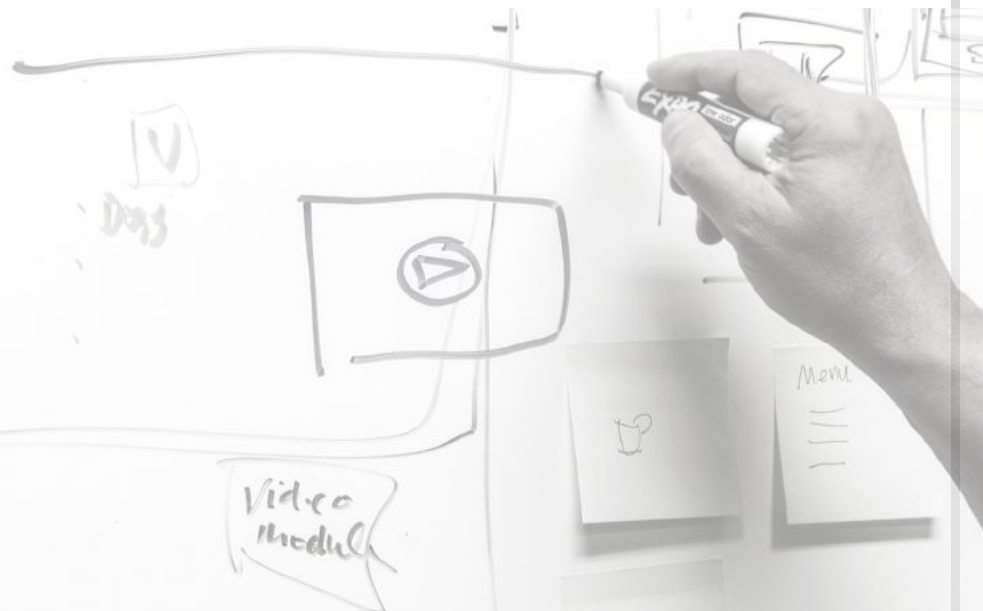
Náš přístup je transparentní, vycházíme ze zadání nadřízeného a potřeb organizace. Nepojímáme jej jako životní filosofii. Celý koučink je podmíněný účelem, který pramení z cíle. Pomáhá vést koučovaného k pozitivní změně, kterou je možné přímo pozorovat.

## ČÍM SE NÁŠ KOUČINK VYZNAČUJE?

- Orientujeme se na cíl a zvědomování postupů k němu.
- Orientujeme se na efektivní dosažení výsledků
- Celý koučink je podmíněný účelem, který pramení z cíle.
- Cíl formuluje zadavatel společně s koučovaným.
- Vycházíme především z kognitivně behaviorální psychologie.
- Zaměřujeme se na silné stránky a jejich rozvoj. Koučink není změnou chování, ale rozšířením repertoáru chování

Aktivně pracujeme s výstupními zprávami předchozích AC, Feedbacku 360, psychodiagnostiky a podobných zdrojů. V případě citlivých témat postupujeme v souladu s cíli organizace a kontraktem, který jsme nastavili s nadřízeným. Koučovaného vedeme k tomu, aby takové téma otevřel se svým nadřízeným. **Napomáháme nalezení konstruktivního řešení.** Naším cílem je vtahovat nadřízené do procesu koučinku.

Koučink není změnou chování, ale rozšířením repertoáru chování



## // CÍLEVĚDOMÝ KOUČINK

Náš koučink není pouze o otázkách, to je jen jeden ze způsobů, jak se přibližovat k cíli. Kouč je na stejné úrovni jako koučovaný. Je mezi nimi partnerský vztah, který otevírá možnosti rozvoje.

Přidanou hodnotou námi nabízeného koučinku je zázemí v podobě kurzu **Škola cílevědomého koučinku**, která je akreditovaná Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy České republiky v rozsahu 145 hodin a navazujícím kurzem Týmového koučinku.

Dvouletou Školou cílevědomého koučinku prošlo již  
**více než 120**  
 manažerů a koučů.

Kromě samotného tréninku v koučovacích dovednostech se zaměřujeme na supervizní setkání, kam účastníci – koučové přinášejí své kazuistiky a dostávají kvalitní zpětnou vazbu.

Kromě Motivem lektorsky zabezpečeného rozvoje koučů ještě zveme externí lektory, například pro témata Práce s emocemi, kterou nám zabezpečovali psychologové a lektori Linky bezpečí.

## NAŠI KOUČOVÉ

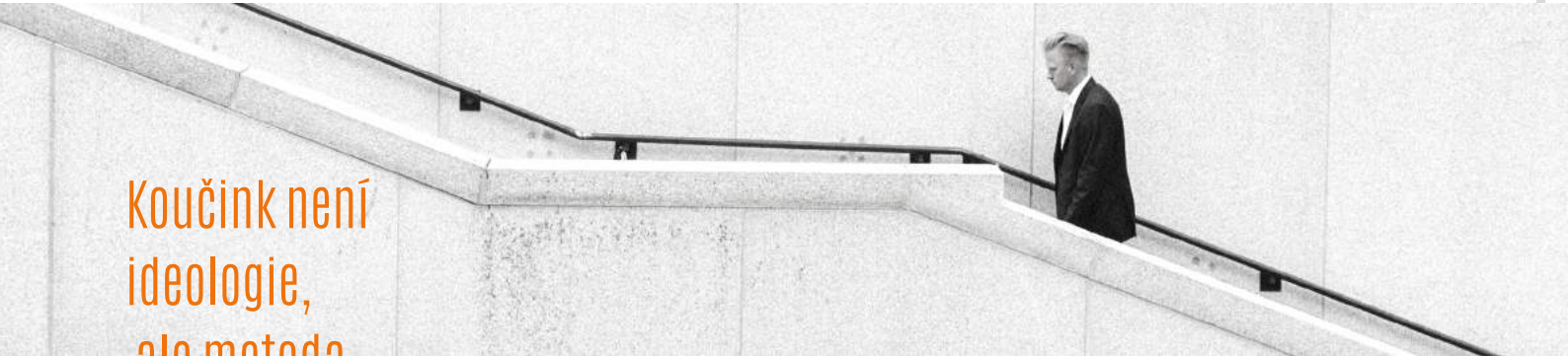
přední experti business prostředí  
 bohaté zkušenosti dle zaměření  
 management i HR  
 certifikovaní kouči  
 možnost supervize  
 partneři koučovanému  
 interní i externí specialisté

A KAŽDÝ Z NICH MÁ DVA CÍLE:  
 1. POROZUMĚNÍ 2. ZMOCNĚNÍ



# // PROPRACOVANÁ ODBORNOST

Naše metody vychází především z kognitivně behaviorální psychologie a existenciální psychologie. Oba směry se Vám krátce pokusíme představit. Oba patří k nejvlivnějším proudům soudobé psychologie a podněcují výzkum, díky kterému má odborná veřejnost k dispozici nejnovější data.



Koučink není ideologie, ale metoda pro dosažení cíle.

**Cílevědomý koučink** vychází především z kognitivně behaviorální psychologie profesora Aarona Becka. Jde o jeden z nejrozšířenějších psychologických směrů. Koučink není žádnou terapií, ani kognitivně behaviorální přístup není zaměřený na interpretace minulosti. Doména tohoto přístupu je **zaměřený na budoucnost a možnosti**. Je zaměřený na to, co opravdu můžeme přímo pozorovat. Kouč vybízí koučovaného k uvedení co nejvíce **konkrétních příkladů** pozorovatelného chování. Kognitivně behaviorální koučink je transparentní, přínosný, pomáhá vést koučovaného k **pozitivní změně**.

## 10 PRINCIPŮ KOGNITIVNĚ BEHAVIORÁLNÍHO PŘÍSTUPU

Časově definovaný s krátkodobým horizontem  
 Strukturovaný a přímo směřující k cílům  
 Koučující postupy nejsou cílem, ale prostředkem na cestě k cíli  
 Partnerská nemanipulativní spolupráce (neprodáváme životní názor)  
 Vychází z ucelené teorie učení a je založena na vědeckých základech  
 Zaměřuje se na řešení konkrétního v přítomném čase a v realitě  
 Zaměřuje se na ohraničené „problémy“ či situace k řešení  
 Zaměřuje se na udržující faktory, které brání změně  
 Výstupem ze sezení je domácí úkol  
 Konečným cílem je rozšíření repertoáru chování a možností volby

10

Vlivná je **teorie učení** v duchu kognitivně behaviorálního přístupu – tedy jakým způsobem se učíme, ale také jakým způsobem přemýšlíme. Koučované vedeme k **přemýšlení v alternativách**, které vedou k řešení, rozšiřujeme jejich **repertoár myšlení a chování** tak, aby se výsledky projevíly v jejich práci.

*Jak si nadřízený všimne změny? Jak si toho všimnou kolegové?*

Mezi další vlivy patří například **logoterapie** či **existenciální analýza**, kterou vytvořil Viktor Frankl. Existenciální přístup se zaměřuje především na hledání důvodu (smyslu), odpovědnosti a schopnosti se rozhodnout a umění dát ztrátám smysl.

## Přístupy lze ilustrovat pomocí tří základních otázek:

behaviorální přístup  
CO JSTE TENTO TÝDEN DĚLAL NA MAXIMUM?

existenciální přístup  
PRO CO / KOHO JSTE TO UDĚLAL?

CO JE ZA TÍM, ŽE VÁM TO STOJÍ ZA TO?

kognitivní přístup  
CO TO O VÁS VYPOVÍDÁ?

---

Přidanou hodnotou jsou vždy **osobní zkušenosti kouče**. Naši koučové mají bohaté zkušenosti jak z oblasti individuálního, tak i skupinového koučinku, především pak z oblasti managementu a business prostředí. Možností je také vzdálený koučink pomocí Skype hovoru.



# // NAŠE METODIKA

Koučování je zaměřeno v zásadě na tři vzájemně se ovlivňující roviny:

## behaviorální

Rovina chování, která je bezprostředně pozorovatelná a relativně snadno změnitelná.

## kognitivní

Rovina myšlenkových modelů, očekávání a představ o sobě, světě a budoucnosti.

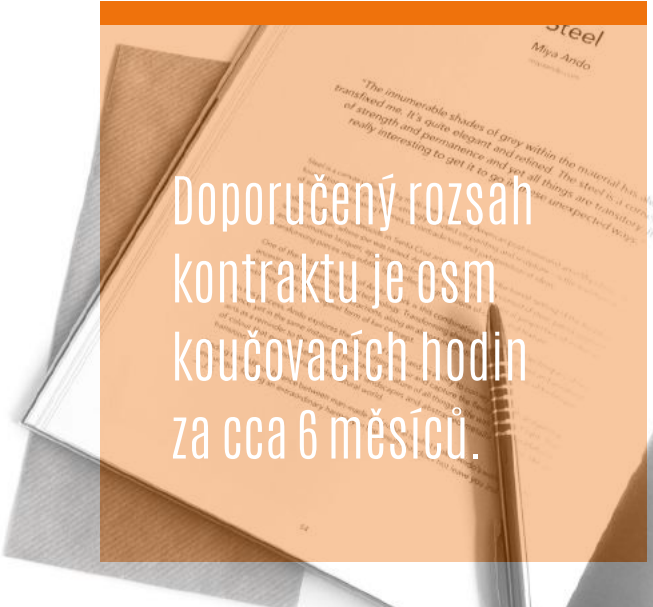
## emocionální

Rovina prožitková, kterou je potřeba co nejvíce zvědomit a být v kontaktu se svými pocity.

## INDIVIDUÁLNÍ KOUČINK

je metodou vzdělávání na pracovišti, která bude probíhat v podobě na míru šité podpory zejména talentů s jasně zadanými vstupy a očekávanými výstupy, s návazností na ostatní kroky procesu kariérního růstu klienta a potřeby odborné oblasti. Pro manažery je naopak koučink formou podpory pro řešení témat, které si sami vyberou.

Doporučený rozsah kontraktu je 8 koučovacích hodin za cca 6 měsíců.



Doporučený rozsah kontraktu je osm koučovacích hodin za cca 6 měsíců.

## Metodika Individuálního koučinku

Naši koučové kladou důraz na vytvoření vztahů důvěry a respektu mezi koučovaným a jeho koučem. Podporuje koučovaného v nalezení vnitřních zdrojů pro změnu.

Kouč postupuje systematicky krok za krokem. Kouč je expertem na postupy řešení, zvědomování, otevírání souvislostí, koučovaný je expertem na cíle a na jejich přijetí.



V rámci sezení používáme metody, které vyplývají z našeho přístupu. Mezi kognitivně behaviorální metody patří graduovaná expozice, kognitivní restrukturalizace (kognitivně behaviorální přístup), změna perspektivy, sebeodstup (existenciální přístup). Dále využíváme krátkých filmových ukázek, manažerských příběhů apod. Dílčí metody jsou podřízeny cíli celého koučinku a jednotlivých sezení.



Implementace  
do reálného života

## Práce v mezidobí

Rozhodujícím časem pro úspěšnost koučinku je mezidobí. Na konci každého sezení koučovaný dostává domácí úkol, který podporuje řešení a porozumění souvislostem. Může se jednat o instrukci ke shlédnutí hraného filmu s tím, že dostává základní otázky ke sledování. Nebo sepsání obsahu profesní knihy či realizace postupu v reálných situacích. O postupu průběžně informuje kouče. **Zadané úkoly lze probírat v našem online vzdělávacím prostředí.**

## Příklad úkolu do mezidobí: Projekt změny

Vaším úkolem je připravit si rozpracovaný projekt změny. Míra rozpracování záleží na vás. Rozsah 1-2 stránky. Po dnešním dni budete mít ještě čas tento koncept dotáhnout do definitivní podoby.

Vaším úkolem je navrhnout základní body projektu změny. Změna se týká něčeho, co je ve sféře vašeho vlivu a má vztah k Vaší práci nebo osobnímu životu.

Popište:

1. V čem vlastně změna spočívá.
2. Jaký bude přínos změny.
3. Navrhněte co nejkomplexnější postup realizace změny.
  - Cíle
  - Alternativy
  - Postupy
  - Úzká místa
  - Zdroje
4. Také navrhněte způsob a předmět kontroly a zpětné vazby.

## TÝMOVÝ KOUČINK

Týmový koučink je zaměřen na řešení společných témat v rámci skupiny. Může sloužit pro **podporu manažera a jeho týmu**, přičemž jednotlivé koučinky budou zaměřené na určitá témata. Je žádoucí, aby byl týmový koučink propojený s ostatními prvky a nástroji na podporu změny.

Předmětem skupinového koučování je **přijmout skupinovou dynamiku** pro změnu negativní atmosféry pomocí technik koučování týmů. Dalším krokem je motivovat skupinu k lepší soudržnosti a produktivitě během pracovního procesu.

---

### KLÍČOVÉ OBLASTI SE KTERÝMI V TÝMOVÉM KOUČINKU PRACUJEME

---

Práce s tlakem a skupinovým odporem

Budování důvěry a bezpečné atmosféry ve skupině

Motivace týmu k dosahování společných cílů – všichni jsme na stejné lodi

Posílení řešící atmosféry a atmosféry dosažitelného

Oddělování problémů a lidí

Osvojení řešících přístupů (otevřené myšlenky) a postupů (vymezení jádra problému)

Osvojení si technik a metod řešení problémů při komunikaci

Práce s konkrétními situacemi, které v týmu vznikají

Přijmout skupinovou dynamiku a umět s ní pracovat.

