

## JOHN WHITMORE : KOUČOVÁNÍ, ROZVOJ OSOBNOSTI A ZVYŠOVÁNÍ VÝKONNOSTI A ZVÝŠENIE ZODPOVEDNOSTI



Cieľom koučovania je nastaviť rovnováhu v živote, čo je faktorom dobrého riadenia a základom vysokej výkonnosti. Skutočný výkon ľudí presahuje to, čo očakávajú iní. Ľudia si vytvárajú svoje vlastné normy, vyššie, ako sú požiadavky druhých. Zvyšovať výkonnosť znamená sústrediť sa na ciele, kontext, aktivity, učenie sa a pozitívne zážitky spojené s prácou. Keď chceme, aby boli ľudia skutočne výkonní, musí sa u nich vytvoriť vnútorná motivácia.

### MANAŽÉR AKO KOUČ

Pokiaľ manažéri rešpektujú zásady koučovania, ich ľudia pracujú kvalitnejšie a súčasne dochádza k ich osobnému rastu. Ak chceme z ľudí dostať to najlepšie, musíme veriť, že v nich skutočne niečo je. Manažér - kouč musí preto o svojich ľuďoch uvažovať nie z hľadiska ich výkonu, ale z hľadiska ich potenciálu.

Najlepší ľudia nebudú s Vami pracovať, pokiaľ nebudete dodržiavať najvyššie normy etického správania. Ak získate 1 000 SK, tým, že zatlačíte klienta do kúta, alebo ho oklamete, stratíte 20 000 Sk tým, že demotivujete schopných ľudí.

Keby vedúci pracovníci venovali viac pozornosti podriadeným, ako finančným ukazovateľom, mohli by ich koučovať a finančné ukazovatele by sa postarali sami o seba.

Ľudia chcú mať radi svoju prácu a svoju organizáciu, nechcú pracovať pre bandu mizerných darebákov. Snažia sa nájsť zmysel svojej práce a pokiaľ sa im to nepodarí, začnú odchádzať.

### KOUČOVANIE

Koučovanie je kombinácia filozofie a pragmatických nástrojov, ako pomáhať druhým a sebe v rozvoji. Ľudia usilujúci sa o sebarealizáciu, hľadajú zmysel a cieľ života a často ho nachádzajú v pomoci druhým ľuďom.

Koučovanie je nástrojom optimalizácie potenciálu a výkonu ľudí. Podstatou koučovania je docieľiť lepšie :

- Vnímanie reality
- Zvýšenie zodpovednosti

### VNÍMANIE REALITY

Výsledkom lepšieho vnímania reality je jasnejší a zreteľnejší pohľad na svet okolo nás. Nie je to iba schopnosť pozorovať a poslúchať. Patrí sem aj získanie faktov a informácií a určenie, čo je pre nás významné a čo nie.

Vnímanie reality súvisí aj s poznaním seba a uvedomenia si toho, kedy a ako naše emócie narušujú proces vnímania reality. Pre rozvoj fyzických schopností je rozhodujúce uvedomenie si telesných pocitov.

Spojenie mysle a tela : S väčšinou myšlienok sa spája emocionálny náboj. Výkon sa zlepšuje tým, že sa snažíme odstrániť alebo obmedziť vnútorné bariéry.

Vnímať realitu znamená vedieť, čo sa vôkol nás deje.

Vnímať seba samého znamená vedieť, čo prežívame.

Vnímanie reality je vysoko kvalitný vstup. Kvalita výstupov sa vždy odvíja od kvality a početnosti vstupov.

### ZVYŠOVÁNÍ VÝKONNOSTI ZVÝŠENIE ZODPOVEDNOSTI

Pokiaľ robíme niečo, čo musíme, náš výkon nie je optimálny. Chcieť je pre dosiahnutie dobrého výkonu lepšie, ako musieť. Keď niečo chcem, robím to pre seba. Keď niečo musím, robím to pre iných. Metóda cukru a biča stratila mnoho na svojej účinnosti a ľudia sú výkonní nie preto, že musia, ale preto že chcú. Vnútorná motivácia je vec osobnej voľby.

Skutočná zodpovednosť vzniká iba tam, kde máme možnosť voľby. Voliť môžeme tam, kde sa nás pýtajú. Možnosť voľby znamená slobodu.

Manažéri musia nechať podriadeným možnosť voľby : ako danú prácu urobiť, kto ju urobí a kedy ju urobí.

Vnímanie reality a zodpovednosť sú dva najdôležitejšie faktory, ktoré ovplyvňujú výkonnosť a spôsob myslenia alebo stav mysle, ktorá je kľúčom k dobrému výkonu.

STANOVENIE CIELOV - **Goal Setting** - čo je cieľ stretnutia, aké sú krátkodobé a dlhodobé ciele ?

Ciele sa musia týkať nejakého problému. Pokiaľ chceme problémy trvale odstrániť, nesmieme k nim pristupovať povrchno a uspokojiť sa s tým, ako sa nám javia. Koučovanie predstavuje aktívny prístup k problémom. Poradenstvo na problémy väčšinou reaguje.

Výkonnostný osobný cieľ - vo veľkej miere závisí od Vás samých a umožňuje merať dosiahnutý pokrok. Koľko úsilia ste ochotný vynaložiť na splnenie svojho osobného cieľa ?

REALITA - **Reality** - aký je skutočný stav vecí ?

Veci, ktoré si uvedomujeme, máme do istej miery pod kontrolou. Pokiaľ si niečo neuvedomujeme, môže to na nás pôsobiť, bez toho, aby sme o tom vedeli a kontrolovali to.

Otázky by mali začínať : ČO, KEDY, KDE, KTO a KOLKO ? AKO a PREČO nedoporučujeme používať !!!!

- Aká je realita ? Čo ste už v tejto veci urobili ?
- Aké to malo účinky ?
- Myslíte si, že Vám to pomáha ?

MOŽNOSTI - **Options** - aké sú možnosti, alternatívne stratégie, postup činnosti

Zmyslom hľadania možností nie je nájsť „správnu“ odpoveď, ale vytvoriť zoznam čo najväčšieho počtu alternatív. Počet alternatív je dôležitejší, ako ich kvalita a realizovateľnosť. Voľba môže byť veľmi jednoduchá. „Vyberieme tu najlepšiu z možností.“

VOĽBA - **Will** - čo sa má urobiť, kedy a kto to urobí a aká je vôľa to urobiť.

- Čo urobíte ? O čom uvažujete, že urobíte ? Ktorú z týchto možností máte v úmysle realizovať ?
- Kedy to urobíte ? Bude táto činnosť v súlade s cieľom ?
- Akú podporu potrebujete ? Ako a kedy získate podporu ?
- Na desaťstupňovej stupnici označte s akou istotou činnosti, ktoré ste uviedli, naozaj uskutočnite ?
- Čo Vám bráni dostať sa na hodnotu 10 ?

### SPÄTNÁ VÄZBA

Pochvala či ocenenie musí byť úprimné, súdne a rozumné. Hodnotenie ľudí si musí všímať výkonu a hlavne potenciál ľudí, lebo ináč nemá význam.

Môžete človeka prinútiť, aby bežal. Nemôžete ho však prinútiť, aby bežal rýchlo.