

Výstupní zpráva z koučování

Název zprávy

Vysoké nároky

Krátký úvod

Anna je zástupkyní ředitele a koordinátorkou ŠVP na gymnáziu ve velkém městě. Její pohnutkou ke vstupu do koučování byla zvědavost a nespokojenost se změnami na pracovišti. Také chtěla vyzkoušet, jaké to je, když má člověk svého vlastního kouče.

Anna nastoupila do školy na žádost ředitele, který jí přenechával mnoho řídicích pravomocí. Anně to takto vyhovovalo, protože dříve pracovala na pozici ředitelky školy, takže věděla, co je potřeba, a bavilo ji udávat směr chodu školy, ale nechtěla už být ředitelkou. Tento stav trval 2 roky, ve škole se podařilo mnohé zavést a Anna byla s jejím fungováním spokojená. Pak ale došlo ke změnám – ředitel změnil rozdělení pravomocí a oblasti, které doposud měla na starost Anna, už nebyly v její kompetenci. Došlo k tomu, že to, co budovala, začal někdo jiný měnit a bourat.

Anně na chodu školy velmi záleží, bere to velmi osobně až emotivně a potřebuje najít znovu svůj klid, chce se opět těšit do práce a chodit tam ráda.

Cíle

První oblastí, na které jsme pracovaly, bylo zlepšení komunikace s panem ředitelem. V této oblasti bylo dosahováno proměnlivých výsledků. Byly rozhovory, které se dařily, ovšem byly i takové, které si klientka vztáhla na sebe osobně a vyjádření a jednání pana ředitele ji zraňovaly. Cílem pro klientku při rozhovoru s nadřízeným bylo udržet si klid a neutralitu, hledat pozitivní důvody pro jednání pana ředitele, trpělivě nabízet návrhy řešení, ale udržet si vědomí, že konečné rozhodnutí je jeho kompetencí a necítit se za ně být odpovědná. Je to dlouhodobý náročný cíl, na kterém bude klientka pracovat i po skončení naší spolupráce. V průběhu koučovacích sezení jsme reflektovaly, co se při komunikaci daří, co dělat více a čeho se do budoucna zbavit, protože to nepomáhá dobrým vztahům.

Dosahování cílů

Při práci na prvním cíli jsme se také zabývaly způsobem komunikace Anny, jejím manažerským stylem. K tomu nám posloužila typologie MBTI, aby se prohloubilo sebepoznání klientky a reflektovaly obvyklé komunikační potíže jejího typu.

Anna si v průběhu koučování uvědomila, že se ve škole změnily její kompetence, i když to výslovně nebylo řečeno. Pořád se cítí být odpovědná za oblasti, které měla dříve ve škole na starosti, ale nyní jí už nepřísluší. Proto dalším cílem bylo pojmenovat si vlastní pracovní pravomoci, za které nese odpovědnost, a s ostatními věcmi se tolik netrápit.

Aby bylo Anně ve škole lépe, bylo potřeba pracovat na změně postojů, které vycházely z nefunkčních předpokladů. Např.: Anna byla přesvědčená, že starší lidé by měli být zkušenější a předpokládala, že dělají věci lépe, než ona. Řídicí pracovník musí umět řídit organizaci i podřízené, být při tom lidský a být přirozený vůdce. Tato očekávání se stávala zdrojem nepohody a nenaplněných očekávání. Klientka postupně přehodnocovala své předpoklady a učila se být tolerantnější k nedostatkům svým i jiných lidí. Postupně se utvrzovala v tom, že když něco nefunguje podle jejích představ, není to tím, že někdo záměrně kazí její práci, ale

Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

že v dané chvíli neumí postupovat lépe. Tímto způsobem se do života Anny dostávala větší tolerance a laskavější přístup k sobě i k okolí – a práci bere klidněji.

Hodnocení

Anna si v průběhu koučování pochvalovala zejména možnost sdílet s někým své pracovní potíže. Již nějakou dobu ji pracovní věci trápily a zasahovaly do jejího osobního života, a manžel už nechtěl poslouchat stesky z práce. *„S koučem mám možnost mluvit o své práci, o tom co mě trápí. Mám v něm pozorného posluchače, který mě otázkami navádí k řešení. Jsem za to moc ráda. V koučování jsem si vytkla náročné cíle a ještě na nich budu muset dlouho pracovat, ale jsem už na dobré cestě. Už teď se v práci cítím lépe a i manžel pozoruje pozitivní změny.“*

Uvědomění, doporučení

„Uvědomila jsem si jak je pro mě cenná možnost mluvit o svých pracovních záležitostech s člověkem, který je mimo školu. Koučovací sezení jsem využívala i dvakrát týdně a doporučovala bych je všem vedoucím pracovníkům, kteří mají chuť mluvit o své práci a hledat možnosti zlepšování.“

Taťána Bagáři, listopad 2011

Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ