

ŠAJĀ NUMURĀ LASIET:

- Koučinga Karavāna apceļojusi Baltiju
- Kā atrast kouču?
- Koučings un atgriezeniskā saite
- Profesionāls koučings būtu nepieciešams katram vadītājam



Ir svētku laiks. Tuvojas brīdis, kad lielais gada skrējiens pierims un līgani pāries klusuma, prieka un ģimeniskuma mirkļos. Neaizmirstamos mirkļos sveču gaismā, piparkūku smaržās un mirdzošās bērnu acīs, kopā ar tiem, kas mums mīli un dārgi.

Tas ir laiks, kas spēj atkausēt pat visaizvērtākās sirdis, laiks, kad apstāties un iekausīties sevī, apjaušot savu iekšējo gaismu. Gaismu, kas spēj sasildīt, iedvesmot un rādīt ceļu jaunajā gadā.

Un pat tad, ja šajā laikā mums kaut kas neizdevās kā iecerēts, kāds mūs nesadzirdēja vai mēs uzzinājām, ko tādu, kas mūs sadusmoja, šis laiks mums ir dots, lai sadziedētu savas brūces un atvērtos jaunām cerībām un jauniem sasniegumiem.

Es novēlu Jums svētītus, baltus un gaišus Ziemassvētkus. Lai Jūsu ģimenēs valda satiecība un mīlestība, lai Jūsu darba vietās virmo Jaunas cerības un lieli mērķi, lai Jūsu sirdīs mājā prieks un ticība saviem spēkiem.

Šajā e-avīzes izlaidumā piedāvājam nelielu atskatu uz ICF Baltijas šī gada vislielāko pasākumu – Koučinga karavānu, kas devās cauri visām trim Baltijas valstīm šī gada 12.,13. un 14.novembrī.

Kas tad ir un kas nav svarīgi izvēloties kouču? Un kā atrast sev piemērotu kouču? To pētīja Anda Kalniņa-Stūrīte, koučs, *ICF Latvija* valdes locekle rakstā – Kā atrast kouču?

Kā koučings var atbalstīt vadītājus, lasiet Ilzes Gebaueres, *ICF Latvija* valdes locekles rakstā – Profesionāls koučings būtu nepieciešams katram vadītājam, lai gūtu panākumus.

Savukārt Rinalds Sproģis uzskata, ka nākamajā desmitgadē būs vajadzīgi gudri vadītāji ar filozofiju „Vērojiet un attīstiet ar ieinteresētību! Tas nozīmē uzdot precīzus laika un pēc konteksta pareizus jautājumus vairāk nekā dot padomus!” Par to lasiet rakstā - Koučings un atgriezeniskā saite.

Laimīgu un panākumiem bagātu Jums 2010. gadu!

Elīna Kalēja, koučs, *ICF Latvija* valdes locekle



**Laimīgu un panākumiem bagātu
Jums 2010. gadu!**



KOUČINGA KARAVĀNA IR APCEĻOJUSI BALTIJU!

Autore: Elīna Kalēja, koučs, ICF Latvija valdes locekle



No 12. līdz 14. novembrim Baltijas valstīm cauri devās Koučinga karavāna, ko organizēja Starptautiskās Kouču Federācijas (ICF) trīs valstu pārstāvniecības: ICF Latvija, ICF Lietuva un ICF Igaunija. Šis Baltijas valstu ICF nodaļu kopīgais projekts apvienoja koučus un koučinga interesentus ar mērķi veicināt biznesa attīstību mūsu valstīs.

Šajās trijās dienās, kopumā 3 valstīs, 3 galvaspilsētās, ar 9 vieslektoru uzstāšanos, 45 kouču meistarklasēs, nobraukti 1516 km, uzrunāti ap 300 Baltijas uzņēmumu vadītāju un pārstāvju, redzētas 2 koučinga demo sesijas, uzkrāta 72 h koučinga pieredze.

leguvumi un atziņas:

"Cilvēki sākuši meklēt nestandarta pieejas dažādu jautājumu risināšanai. Tas nozīmē, ka gatavu risinājumu laiks ir beidzies", Tatjana Dremļuga, ICF Latvia prezidente.

"Galvenā problēma šobrīd ir tā, ka vadītājs bieži tiek „atraits” no saviem uzdevumiem stratēģiskās vadības līmenī, lai „palīdzētu” darboties funkcionālajā līmenī. Ir taču ātrāk un vienkāršāk pateikt kā jārikojas vai pat - izdarīt to pašam. Koučings ir tas, kas spēj nodrošināt trūkstošo komunikācijas posmu. Vadītājs iemācās klausīties un jautāt, tādējādi iesaista, motivē, veicina, palīdz pašiem darbiniekiem meklēt un atrast inovatīvus risinājumus funkcionālajā līmenī” - Inga Štālhuta, ICF Latvija viceprezidente.

"Nekas nav radīts tā, lai paliktu tāds kā ir. Tieši otrādi- izmaiņas ir tās, kas veicina evolūciju. Arī uzņēmējus šis laiks mudina pārkārtoties, izvērtēt svarīgāko vērtību līmenī un turpināt darbu jaunā kvalitātē” - Elīna Kalēja, ICF Latvija valdes locekle.

"Klausīties un uzdot pareizus jautājumus nemaz nav tik vienkārši, vienkāršāk ir pateikt, kas jādara. „Tāpēc koučings ir jāpraktizē visu laiku, nepietiek tikai ar to, ka beidzam kādas atzītas koučinga skolas. Ir pastāvīgi jāpilnveido savas prasmes” - Jānis Ligers, Lattelekom, Satura biznesa direktors.

Atzinība

Priekšstatu par to, kā jutās paši kouči šajās trijās dienās, var iegūt no Neila Scottona (koučs, Liebritānija) e-pasta vēstules fragmenta, ko viņš pārsūtīja visiem organizatoriem pēc atgriešanās mājās no Koučinga karavānas.

*"Un kad es domāju par šo laiku, ko pavadīju kopā ar jums Koučinga karavānā, manā apziņā rodas šādi vārdi: **laipnība, smiekli, kaislība, enerģija, nodošanās, lojalitāte, gods, jautrība, draudzība, pienākums, drosme, transformācija, mīlestība.***

Šī Karavāna bija ievērojams sasniegums un atmiņas par to saglabāsies mūžīgi. Šī Karavāna bija liecība tam, ko spēj paveikt daži cilvēki, kad viņi akcentē savu uzmanību ārpus dažādām atšķirībām, problēmām, apstākļiem un bailēm. Un tā vietā raugās uz to, kas ir iespējams. Šī Karavāna ir kā iedvesma visām ICF nodaļām un viņu vadītājiem visā pasaulē. Tā iemiesoja sevī visu koučinga būtību. Tas bija gods, prieks un privilēģija būt kopā ar jums un būt daļai no šī pasākuma!"



Pateicība

- Paldies lieliskajai organizatoru komandai no ICF Latvija, ICF Igaunija un ICF Lietuva! Paldies Jums par izturību, vienotību un saskaņu! Īpaši ICF nodaļu vadītājiem – Tatjanai Dremļugai, Oļegam Kovrikovam un Marinai Grjaboi.
- Paldies mūsu lektoriem un lieliskajiem koučiem: Tiinai Harmajai, Somija, Neilam Scottonam, Lielbritānija un Jānim Ligeram, Latvija.
- Paldies visiem ICF Latvijas nodaļas biedriem, valdei un lektoriem par ieguldījumu un atbalstu pasākuma organizēšanā. Paldies Ingai Štālhutai, Mārtiņam Martinsonam, Ilzei Gebauerei, Andai Kalniņai – Stūrītei, Ivetai Apinei, Artai Birumai, Janai Kisikai, Jānim Gulbim, Ingai Bratenai, Uģim un Lanai Strausiem, Katrīnai Ošlejai un Lailai Škobai.
- Šis projekts tapa pateicoties ne tikai ICF biedru aktīvai darbībai, bet arī - uzņēmumiem, kas noticeja šai idejai un atbalstīja projekta īstenošanu Latvijā.
- Paldies mūsu atbalstītājiem: TVNET, Rīgas Ekonomikas augstskolai, B2Binfo, BCC (Baltic Coaching Centre), Lady Taxi, k.Port (knowledge Port), NRJ Reklāma, Eiropersonāls, Talentor.

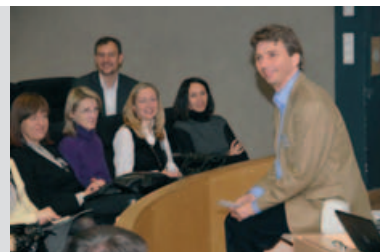
Aicinājums

Ja jūs piedalījāties Koučinga karavānā, un jums ir kādas domas, idejas, atsauksmes, ierosinājumi nākamajiem koučinga pasākumiem, lūdzi rakstiet mums uz e-pastu: icf@icf.lv

Kas ir tas vērtīgākais, ko jūs ieguvāt Koučinga karavānā un, ko jūs vēlētos iegūt nākamajos koučinga pasākumos? Paldies!

GALERIJA:

Koučinga karavānās Foto



UZ TIKŠANOS NĀKAMGAD!



KĀ ATRAST KOUČU?

Autore: Anda Kalniņa- Stūrīte, koučs, ICF Latvija valdes locekle



Pāris mēnešus atpakaļ izlasīju ziņu, ka *Chartered Institute of Personnel and Development* (CIPD) veicis pētījumu, kur tika apzināti vairāk nekā 500 uzņēmumi un konstatēts, ka turpat 90% no aptaujātajām kompānijām izmanto koučingu. Vairākums no tiem atzinuši, ka redz koučingu kā nozīmīgāko mācību un attīstības instrumentu. Tas lika aizdomāties par to, kā tad cilvēki, organizācijas meklē un atrod, kā- izvēlas koučus. Tik daudz kas tiek runāts par „savstarpējo ķīmiju”, kas nozīmīga attiecību veidošanā starp kouču un klientu.

Šī gada sākumā arī žurnāls HBR organizēja pētījumu, kurā starp uzdotajiem jautājumiem bija arī jautājums: cik svarīgi kouča izvēlē ir tas, vai koučs ir sertificēts? Uz ko 29,2% teikuši, ka tas ir ļoti svarīgi, savukārt, 28,5% atzīst, ka tas ir nebūtiski.

Kas tad ir un kas nav svarīgi izvēloties kouču?

Savā rakstā „Vadītāju konsultanti- mežonīgo rietumu kovboji” Stretfords Šermans (Stratford Sherman) un Alisa Frisa (Alyssa Freas) norāda, ka: „**pirms vispār uzsākt meklēt kouču, pasūtītājam vajadzētu saprast, ko viņš sagaida**”. Bieži uzņēmumu vadītāji, personālvadītāji uzaicina koučus tikai tāpēc, ka ir dzirdējuši, ka koučings ir noderīgs un varētu palīdzēt kādu problēmu risināšanai uzņēmumā. „Tāpēc vispirms skaidri apziniet, kā tieši koučings varētu palīdzēt uzņēmumam sasniegt noteiktos mērķus. Pēc tam pārdomājiet, kā realizēt šo darbu”, saka raksta autori.

Kad izprasts tas, ko vajag un kā tieši koučings var palīdzēt konkrētajā situācijā un konkrētajam uzņēmumam, S.Šermans un A.Frisa dod ieskatu par koučiem, to sagatavotību, kā arī to, kas jāņem vērā to izvēlē. „Koučiem var būt visdažādākā izglītība un pieredze, viņi savā darbā var izmantot visdažādākās metodes un paņēmienus. Taču neatkarīgi no tā, kā profesionāli, viņi sasniedz līdzīgus rezultātus savā darbā. (...) Šobrīd pasūtītājiem vajadzētu novērtēt pašu kouču, bet ne viņa diplomus, taču ņemot vērā to, ka patlaban vēl neeksistē kāds universāls veids kā izvēlēties kouču, tas nav viegli. Vienmēr ievēriību pelna rekomendācijas, ko sniedz bijušie pasūtītāji un klienti. Taču koučings ir ne tikai zinātne, bet arī māksla. Tāpēc vislabāk tā **padodas cilvēkiem, kuri ir vēriģi, diplomātiski, prātīgi, tādi, kas spēj izprast un tikt galā ar konflikta situācijām. Tā tad galvenais, kas nosaka kouča spējas ir viņa raksturs, intelekts un biznesa problēmu pārzināšana**, kur „rūdiņums” gūts gan augstskolās, gan paša dzīves pieredzē. Tāpat **uzmanība jāpievērš kouča un viņa klienta saderībai**. Nereti kouča izglītības līmenis vai viņa darba pieredze (...) vai zināšanas psiholoģijā var būt ļoti noderīgas. Citos gadījumos koučs ar tādu pat raksturojumu nederēs”, atzīst raksta autori.

Tā tad būtisks ir raksturs, intelekts, biznesa problēmu pārzināšana un arī kouča- klienta saderība. **Kā novērtēt šo saderību, kā pārliecināties, ka ir atrasta vajadzīgā „attiecību ķīmija”?** Mūsu kolēģe no Somijas ICF Tiina Hārmaja (Tiina Harmaja) pastāstīja, ka, lai veiksmīgi atrastu kouču vairākiem cilvēkiem organizācijā vienlaicīgi, turklāt, lai katrs varētu novērtēt šo saderību, somu kolēģi- kouči organizē tā sauktos **Coach Cafe** (CC). CC ir pasākums, kurā piedalās visi, kas meklē kouču un kouči, kas piedāvā savu pakalpojumu. Pirms pasākuma visiem interesentiem tiek nosūtīta informācija par katru kouču, ko būs iespēja satikt CC pasākumā. Tikšanās laikā tiek izvietoti vairāki galdiņi pie kuriem sēž kouči un dalībnieki pieiet pēc savas izvēles iepazīties ar koučiem, ik pēc noteikta laika mainoties. Tikšanās laikā vai pēc tam dalībnieki sniedz atgriezenisko saiti par to, ar kuru kouču viņi izlēmuši sadarboties.



Domājot par informācijas nodrošinājumu- par to, kur vispār varētu uzzināt, kas nodrošina koučinga pakalpojuma sniegšanu Latvijā, šī gada nogalē mēs- ICF Latvia komanda izveidojām un piedāvājam potenciālajiem kouču meklētājiem kouču datu bāzi- vietu, kur meklēt un atrast savu kouču. Mūsu **mājas lapā www.icf.lv zem sadaļas „meklēt kouču/ datu bāze”** atradīsiet sīku informāciju par katru no koučiem. Taču, lai atrastu to „vienu vienīgo, īsto” piedāvājam vispirms izskatīt piedāvātos aprakstus un tad izvēlēties ar kuriem pāris kandidātiem Jūs vēlētos satīties klātienē, iepazīties. Šo tikšanos laikā varēsiet pārdomāt, sajūst un izlemt ar kuru Jūs vēlētos turpmāk sadarboties ceļā uz savu mērķu sasniegšanu.

Taču plānojot izmantot koučingu savā organizācijā, jāņem vērā otrs aspekts- ne tikai tas, kā atrast vislabāko kouču konkrētajai situācijai, konkrētam cilvēkam, bet arī **tas- cik „gatavs” koučingam ir pats klients.** Pasaulē eksistē pieredze, kur uzņēmumos neviens cilvēks neuzsāk sadarbību ar kouču, pirms īpaša „komisija” organizācijā nepārlicināsies par to, ka viņš atbilst un ir gatavs šādai sadarbībai ar kouču, kā arī kamēr nebūs apstiprināts viņa darba plāns, no kura jābūt skaidram kā var sasniegt rezultātu. Kā skaidro S.Šermans un A.Frisa: „Ja uzņēmumam nav izstrādāta kāda īpaša kārtība, pasūtītājs var noteikt cilvēku, kam nepieciešams koučings, atbildot uz šādiem jautājumiem: vai darbinieks ir pietiekoši motivēts, vai tik tiešām viņam vajadzētu attīstīt tās vai citas kvalitātes, vai viņš ir orientēts uz apmācību, vai viņam ir nepieciešamais atbalsts, vai ir vērts tērēt par viņu naudu? Tapēc ir svarīgi saprast, ka veiksmes nebūs, ja potenciālais klients uz pašu koučinga ideju skatīsies „nedaudz no augšas”, nebūs gatavs veltīt šim darbam savu laiku un spēkus, jo tieši uz viņa gulstas pats smagākais darbs”.

Vēlu Jums pacietību uzņēmumu vajadzību noteikšanā, savu darbinieku- potenciālo koučinga klientu izvērtēšanā un protams arī- veiksmi kouču meklēšanā!

KOUČINGS UN ATGRIEZENISKĀ SAITE (FEEDBACK)

Autors: Rinalds Sproģis, *Lattelecom Technology* valdes priekšsēdētājs



Atgriezeniskā saite- gan negatīvā, gan pozitīvā, tiek bieži vien pielietota mehānikā, elektrotehnikā un, protams, arī darbinieku attīstībā. Parasti to sniedz skolotāji par skolēnu darbu, vecāki par saviem bērniem un vadītājs par tieši padotajiem.

Esmu inženieris pēc izglītības un ļoti racionāls vadītājs. Savā vairāk nekā 10 gadu vadītāja pieredzē esmu mācījies no citiem vadītājiem, analizējis pasaules labāko vadītāju pieredzi un pārņēmis to labāko praksi, ko varu arī savā darbā izmantot. Pēdējo pusgadu, kopš praktizēju koučingu, esmu daudz domājis, vai un kad, kādā apjomā sniegt atgriezenisko saiti saviem klientiem, kad paklusēt? Vai brīdis, kad sniežu atgriezenisko saiti, ir tas labākais un klientam nāks par labu? Kā klients to novērtēs? Kā es kā koučs varu to sniegt vislabākajā veidā?

Dot padomu vai paklusēt?

Visi uzņēmuma vadītāji vēlas attīstīt savus darbiniekus, lai sasniegtu uzņēmuma izvirzītos mērķus. Lai notiktu attīstība, nepieciešams vadītāju vērtējums par darbinieku veikto darbu. Man dzīvē ir nācies strādāt ar daudziem vadītājiem, bet tikai daži no tiem ir spējuši dot pilnvērtīgu atgriezenisko saiti par manu darbību un likuši man intensīvi domāt par opcijām, kā risināt problēmas. Mācoties koučinga pamatus, studējot literatūru, esmu nonācis pie atziņas, ka pareizā laikā pareizi formulēt un uzdot pareizos jautājumus ir ļoti liela māksla, gan man kā koučam, gan vadītājam. Bieži pieķeru sevi pie domas, ka spēja sajūst īsto brīdi un īsto jautājumu man palīdz pārdodot idejas vai pakalpojumus. Līdzko tas izdodas, tā ir neaprauktā sajūta un gandarījums.



Atceroties sevi bērnībā, es darīju lietas, kas bija pretrunā ar direktīvām no vecāku un skolotāju puses. Ja man teica, nedari tā, es speciāli gribēju to pamēģināt. Iniciatīvas, lai to darītu man bija pārpārēm. Šodien pārrunāju ar kolēģiem, kā tiek audzināti bērni? Izrādās, ka bieži vien tas ir dialogs, kurā no vecāku puses tiek uzdoti jautājumi. Bērns atbild un ģenerē alternatīvus risinājumus, sākot ar biežpiena sierīņu izvēli brokastīs un beidzot ar opciju, ko vilksim uz skolu vai, kā pavadīsim brīvdienas. Mēs ļaujam bērnam pašam nonākt līdz risinājumam, uzvedinot uz pareizāko no tiem. Es mēģinu koučēt savu 1,5 gadus veco meitu un man ir paties prieks, ka izdodas, jo mēs nonākam līdz meitas lēmumam par drēbju izvēli, kustības virzienu un viņas izvēlētajā stratēģijas panākumiem. Interesanti, ka drēbju izvēle mums ir kļuvusi par rotaļu, un ģērbšanās process ir kļuvis divas reizes ātrāks. Vienu vakaru, atgriežoties mājās, man joprojām likās, ka esmu koučinga sesijā. Mēģināju izmēģināt GROW un T modeļa principus un tie nostrādāja.

Kas bija veiksmes pamatā?

1. Vienoties un saprast mērķi (nav viegli, jo viņa vēl nerunā).
2. **Uzdot precīzus jautājumus un ģenerēt alternatīvas (te gan ir atšķirība, jo cilvēkam pašam ir jāģenerē risinājumi). Būtiski, lai bērni izvēlētos veselīgus, attīstību veicinošus risinājumus. Šeit vecākiem un arī vadītājiem ir krietni jāpiepūlas, lai vienotos par attīstības scenārijiem un to realizāciju. Atgriezeniskā saite ir ļoti vēlama un būtiska.**
3. Pieņemt meitai tajā konkrētajā brīdī visinteresantāko risinājumu.
4. Apbalvot un sniegt savu vērtējumu.

Jūs teiksiet, ka koučinga process ir stipri savādāks. Jā, bet tikai ar to, ka klientiem, lai tie attīstītos, pašiem ir jāģenerē dažādas alternatīvas un pašiem tās ir jārealizē. Ne koučam, ne arī vadītājam nav jāsniedz padoms, bet gan jānovēro, kā darbiniekam ir izdevies realizēt izvēlēto stratēģiju. Novērojot, bet neizdarot spriedumus. Es kā koučs bieži informācijai ļauju brīvi plūst, neietekmējot šajos brīžos klientu idejas. Reizēm tas ir ļoti grūti, es arī mācos, klusēt, vadīt klusumu, domas, apdomāt jautājumu formulējumus, bet tajā pašā laikā neļaut cilvēkiem justies pasīviem, bet likt tiem intensīvi domāt.

Ir daudz diskusiju par ne-direktīvu koučingu un izaicinošu (*challenging*) koučinga stilu. Iepriekš es runāju par vadītāju, kura uzdevums ir attīstīt darbiniekus un sniegt konstruktīvu un sagatavotu atgriezenisko saiti. Turpretim kouča uzdotajiem jautājumiem ir jābūt nedaudz izaicinošiem, bet atgriezeniskā saite jāsniedz minimāli un tikai tad, ja klients patiešām to ļoti vēlas un tikai tad, ja tiešām šī saite neietekmēs turpmāko koučinga procesu. Esmu nonācis pie secinājuma, ka jāmeģina tomēr izvēlēties jautājumus, lai uzvedinātu klientu pašiem nonākt līdz tiem teikumiem, ko vēlamies pateikt. Tas ir līdzīgi kā spēlēt „mēmo šovu”. Koučs zina atbildi, bet patur to prātā. Bet, tā nelaime, ka uzdodot jautājumus klientam viņš tomēr gandrīz nekad nenonāks pie tiem pašiem secinājumiem, ko koučs ir izdomājis. Bet tā labā lieta, ka tā ir pareizā atbilde, jo tā ir klienta analīze, klienta risinājumi un tā būs viņa iniciatīva iet un to realizēt. Viņš to būs vērtējis pats un tas paliks viņam prātā uz ilgu laiku. Es cītīgi vēroju klientu reakciju no sesijas uz sesiju un viņi patiesi jūtas „uz viļņa”, kad viņiem izdodas realizēt savas idejas un viņi spēj izanalizēt, kas ir izdevies, un kas ne pārāk. Tā ir laba sajūta, ka viņiem pašiem ir vēlme ģenerēt idejas, attīstīties un pašiem izanalizēt savu rīcību.

Kad jūs pēdējo reizi prasījāt atgriezenisko saiti no sava bosa?

Man vienmēr ir bijis svarīgs darba devēja viedoklis, bet ir bijušas grūtības pajautāt viedokli par manu darbu – nav laika, nav pienācīgs brīdis. Šajos gados esmu saņēmis gan labu novērtējumu par darbu, gan arī ne pārāk, bet esmu cienījis konstruktīvu vērtējumu par savu darbību, kas ļauj man attīstīties un pilnveidoties. Laikam ejot, esmu iemācījies prasīt vērtējumu par savu sniegumu un esmu pārliecināts, ka tas ir jādara regulāri.

Atgriezeniskās saites sniegšanas process parasti ir mokošs un ļoti formāls process. Sarunas ar darbiniekiem nav sagatavotas, bet vēl nesagatavotākas un tukšākas ir atbildes uz negaidītiem jautājumiem. Tie liek aizdomāties, kāpēc vadītājiem tiek uzdoti šādi jautājumi? Darbinieki vēlas vērtējumu un vēlas pārliecināties, ka vadītājs ir pamanījis viņu darbību.



Jaunākā līmeņa vadītājus pavada bailes teikt taisnību vai negatīvo par saviem darbiniekiem (it īpaši vecāka gada gājuma vai uzņēmumam kritisko kompetenču īpašniekiem) vai nepārzina savu padoto darbu. Cilvēka attīstībai ir vajadzīga veselīga kritika, kā arī konkurence ir ļoti nepieciešama. Tomēr konstruktīvu kritiku spēj nodrošināt tie vadītāji, kuri paši ir ļoti vērsti uz attīstību un ir pēdējos 5 gados mainījušies vai sekmējuši savu attīstību. Ja tas nav noticis ar viņiem pašiem, tad grūti sagaidīt, lai viņi sekmētu arī darbinieku izaugsmi. Dzirdēts arī par norādījumiem: „Domā pats! Aizej un vienojies! Izdomā pats kā ir labāk un pēc tam nāc ar ierosinājumiem”. Lai ko vadītājs darītu ir nepieciešama ieinteresētība kontekstā un vēlme ļaut darbiniekam nonākt pie vēlāmā risinājuma. Mans secinājums, ka vadītājam ir jāsniedz pārdomāta atgriezeniskā saite saviem darbiniekiem. Tai jābūt praktiskai, balstītai uz faktiem un vērstai uz attīstību, kas ir vadītāja galvenais pienākums.

Ja pagājušās desmitgades galvenā vadības filozofija rosinot attīstību un pārmaiņas bija „Komunicēt, mācīt, efektīvizēt”, tad ticu, ka nākamajā desmitgadē ir vajadzīgi gudri vadītāji ar filozofiju „Vērojiet un attīstiet ar ieinteresētību! Tas nozīmē uzdot precīzus, laikā un pēc konteksta pareizus jautājumus vairāk nekā dot padomus!”. Tas ir aizraujoši! Un profesionāli kouči būs uz izķeršanu. Saderam?

PROFESIONĀLS KOUČINGS BŪTU NEPIECIEŠAMS KATRAM VADĪTĀJAM, LAI GŪTU PANĀKUMUS

Avots: „Dienas Bizness” 07.10.2009 Nr.178

Autore: Ilze Gebauere, personīgās izaugsmes koučs, *ICF Latvija* valdes locekle



Arvien biežāk publiskajā telpā tiek rakstīts un diskutēts par koučingu. Gan drukātajos medijos, gan arī interneta vidē ir pieejami daudzi un dažādi viedokļi par to, kas ir koučings un tā pielietojumu mērķu sasniegšanai. Tāpēc jau šobrīd ir jāpievērš uzmanība koučinga kvalitātem – profesionālajiem aspektiem.

Šajā jomā ir daudz pozitīvu ieviržu, no kurām nozīmīgākā Starptautiskās kouču federācijas (*ICF International Coach Federation**) Latvijā darbības uzsākšana 2009. gada sākumā. Brīdī, kad šis biznesa attīstības instruments gūst arvien lielāku atzinību, kā ierasts uzrodas gana daudz ‘speciālistu’, kas sev piedēvē koučinga eksperta statusu. Tāpēc ir būtiski pievērst uzmanību kritērijiem, kas norāda uz profesionāliem un ētiskiem standartiem.

Sadarbība

Ir absolūti saprotami, ka vēl arvien izskan jautājumi – kas tad īsti ir koučings. Šo procesu visprecīzāk raksturo *ICF* definētā būtība – „nepārtraukta sadarbība, kas palīdz klientiem sasniegt reālus rezultātus savā personiskajā un profesionālajā dzīvē”.

Kouču ilustratīvi var salīdzināt ar sporta treneri kādā no vieglatlētikas disciplīnām, piemēram, barjerskriešana. Šis piemērs ļauj mums izprast koučinga būtību, - panākumu potenciāls ir pašā sportistā, un treneris (koučs) ir tas, kas šo potenciālu ‘atrod’, ‘izprovocē’ un ‘ievirza pareizajās slīdēs’ ciešā sadarbībā ar sportistu. Acīmredzami – tas nav vienas dienas darba rezultāts. Tas ir darbs tik ilgi – kamēr sportists sasniedz vēlamos rezultātus.



Iespējams, ir sastopami sportisti, kas augstus rezultātus ir sasnieguši patstāvīgi, bez treneru palīdzības, tomēr tie drīzāk ir uzskatāmi par izņēmumiem. Visos pārējos gadījumos panākumu atslēgas vārds ir sadarbība. Koučinga gadījumā šī sadarbība ir balstīta uz vispārpieņemtiem principiem.

Tie ir:

- atklāt, noskaidrot un pieturēties pie tiem mērķiem, kurus vēlas sasniegt klients;
- veicināt klienta patstāvīgu ceļu uz personiskajiem atklājumiem;
- atklāt klienta izstrādātos lēmumus un stratēģijas;
- uzskatīt klientu par atbildīgu un uzticamu.

Jaunu mērķu sasniegšana biznesā vai privātajā dzīvē nav iespējama bez pārmaiņām – domāšanā, ikdienas rutīnās utt. Pārmaiņas ir ne vien tehnisks, bet lielā mērā arī psiholoģisks process. Tas uzliek koučam augstu atbildību un ētikas standartus attiecībā pret klientu. Ir jāuzmanās no kouča, kas jums dod padomus vai "māca dzīvot". Ieteikt kaut ko pamainīt, vērst uzmanību vai iedrošināt var tikai galējās situācijās.

Īpašības, kas raksturo profesionālu kouču: prasme klausīties un uzdot jautājumus; vēlme un gandarījums palīdzēt citiem; vēlme pašpilnveidoties, attīstīties, mācīties un mainīties; augsta tolerance, iecietība, attīstīta intuīcija un novērošanas spējas. Tomēr būtiskākais faktors sadarbībai ar kouču ir grūti definējams vai izmērāms – tā ir uzticība.

Ieguvumi

„Man viss ir labi un man nevajag kouču!” tā lielākoties saka tie, kas nevēlas neko mainīt savā dzīvē patreizējā situācijā. Tā var būt taisnība, turklāt katram ir tiesības uz izvēli. Tomēr pastāv arī iespēja, ka cilvēks nav ieraudzījis patieso koučinga vērtību.

Koučings nav problēmu risināšana, bet gan jaunu iespēju apzināšana un radīšana sevī. Jaunus mērķus un izaicinājumus nav iespējams sasniegt, neveicot pārmaiņas sevī – uzskatos, domāšanā, rīcībā. Tam nav nekāda sakara ar koučinga profesionalitāti, bet vistiešākajā veidā – ar katru cilvēku personiski.

Koučinga process sniedz virkni konkrētu ieguvumu, kas dažādās situācijās var būt atšķirīgi. Koučinga praksē tipiskie ieguvumi, kas nodrošina panākumus, ir:

- skaidri un specifiski formulēti mērķi;
- precīzi izstrādāts darbības plāns mērķu sasniegšanai;
- spēcīga iekšējā pārliecība par savām spējām;
- ticība daudz lielākiem panākumiem;
- maksimāli efektīva iekšējo resursu atklāšana un pielietošana mērķu sasniegšanā;
- prasme /drosme pieņemt pareizos lēmumus;
- pārvarētas personiskās problēmas un iekšējās pretrunas, kas kavēja mērķu sasniegšanu;
- prasme ieklausīties sevī un atrast iekšējo saskaņu;
- spēcīgāka intuīcija;
- spēja izjust patiesu gandarījumu par padarīto un sasniegto.

Paši par sevi šie ieguvumi var šķist pašsaprotami, tomēr konkrētās situācijās tie bieži vien ir izšķiroši un ļoti būtiski mērķu sasniegšanai.

Koučingu savā ziņā var dēvēt arī par modes lietu, tam par pamatu ir arvien pieaugošā interese par šo mērķu sasniegšanas un attīstības instrumentu. Tas skaidrojams ar to, ka Latvijā šis ir salīdzinoši jauns pakalpojums un, iespējams, visefektīvākais veids, kā ātri īstenot pārmaiņas un gūt panākumus savā dzīvē. Aktīvi un dinamiski cilvēki vēlas mērķus sasniegt pēc iespējas īsākā laika posmā, un ar individuālu – koučinga – pieeju to ir iespējams paveikt vislabāk.



Lai nekļūdītos kouča izvēlē, ir vērts pievērst uzmanību ICF ētikas kodeksā minētajiem postulātiem, kurus savā praksē īsteno profesionāli kouči, piemēram: katrs koučs atzīst un ciena savas morālās saistības klientu, kolēģu un visas sabiedrības priekšā; koučs apietas ar visiem cilvēkiem cienīgi, kā ar līdzvērtīgām un brīvām personībām u.c.

Tikpat svarīgas ir arī asociācijas definētās kouča kompetences, kuru 4 būtiskākie aspekti ir atbilstība ētikas principiem un profesionālām normām, kontakta kopīga nodibināšana, efektīva saskarsme, kā arī palīdzība zināšanu iegūšanā un rezultātu sasniegšanā. Šos parametrus pārņēmušas arī daudzas citas koučinga apvienības, kas parāda ICF lomu un spēku pasaulē.

* *ICF* - pasaulē lielākā profesionālā privāto un biznesa kouču asociācija, ar 160 pārstāvniecībām 90 valstīs tā apvieno vairāk nekā 14 tūkstošus biedru.

ATRODI SAVU KOUČU!



www.icf.lv

[www.icf.lv/meklēt kouču/datu bāze](http://www.icf.lv/meklēt_kouču/datu_bāze)



ATTĪSTĪBAS PROGRAMMA

“KAD VADĪTĀJS VADA UN DARBINIEKI STRĀDĀ” jeb koučings vadītājiem – pamatprasmes un metodes

Šī programma plānota vadītājiem- tiem, kas vēlas apgūt mākslu attīstīt citus cilvēkus. Kā panākt, kad darbinieki zina, ko vēlas sasniegt, kad tas, ko viņi dara viņiem patīk, kad viņiem patīk uzstādīt sev izaicinošus mērķus un tos sasniegt, jo tas viņus motivē? Kā panākt, kad darbinieki paši domā ko, kā un kad, nevis ar visiem šiem jautājumiem katru mīļu brīdi steidzas pie Jums? Jūs teiksiet, ka vēlētos apgūt to, kā attīstīt citus cilvēkus, taču vaicāsiēt, **kā tā varētu palīdzēt sasniegt biznesa mērķus?**

Māksla attīstīt darbiniekus sniegs Jums ieguvumus:

- Jūsu darbinieki spēs paši inicēt dažādas idejas un noteikt metodes, kā tās realizēt,
- Jūsu darbinieki paši spēs uzņemties atbildību par savu darbu un rezultātiem,
- pieaugs Jūsu darbinieku pašmotivācija, kā rezultātā uzlabosies ne tikai klimats komandā, bet galvenais- biznesa mērķi tiks sasniegti ātrāk un efektīvāk!

Programmas dalībnieki: vadītāji ar pieredzi, jaunie vadītāji, mazo un vidējo uzņēmumu īpašnieki.

Process un organizācija:

- 6 nodarbības 2 reizi mēnesī,
- katra nodarbība notiks 3 h (1,5 h + 1,5 h ar vienu pārtraukumu),
- starp visām nodarbībām katram dalībniekam būs jārealizē mājas darbi,
- katrā nodarbībā tiks apgūta vismaz viena koučinga metode,
- vienā programmas grupā plānoti ne vairāk kā 10 dalībnieki.

Mācību metodes:

- īsas minilekcijas,
- praktiski uzdevumi (individuāli, pāros vai mazās grupās);
- praktiski mājas darbi.

Mācību maksa: 50 Ls + PVN par katru nodarbību (t.i. 300 Ls + PVN par visu programmu)

Mācību norises datumi un laiks:

- 13. janvāris, pl. 16:00
- 27. janvāris, pl. 16:00
- 10. februāris, pl. 16:00
- 24. februāris, pl. 16:00
- 10. marts, pl. 16:00
- 24. marts, pl. 16:00

Pasniedzējas

- Arta Biruma
- Anda Kalniņa – Stūrīte

Programmas saturs:

1.nodarbība Attīsti citus jautājot!

Kas ir un kas- nav koučings?
Individuāls vai komandas koučings?
Koučinga kompetenču pamatjomas
Koučinga metode: Grow modelis
Mājas darbs

2.nodarbība Attīstam prasmes (I)!

Efektīva saskarsme: (I) aktīvā klausīšanās
Koučinga metode: Līdzsvara aplis
Mājas darbs

3.nodarbība Attīstam prasmes (II)!

Efektīva saskarsme: (II) spēcīgu jautājumu uzdošana
Koučinga metode: Pretestības pārvarēšanas formula
Mājas darbs

4.nodarbība Attīstam prasmes (III)!

Efektīva saskarsme: (III) tiešā komunikācija
Koučinga metode: Mentoru galds vai Disney metode
Mājas darbs

5.nodarbība Plānojam un realizējam!

Koučinga sesijas bāzes struktūra
Koučinga metode: Daktera zvans vai loģiskās apziņas līmeņi
Mājas darbs

6.nodarbība Ieraugam (palīdzam ieraudzīt) potenciālu un noticam!

Koučinga potenciāla formula
„Sarkanie” (izaicinošie) un „zilie” mērķi
„Brīnišķīgi” jautājumi
Koučinga metode: Vēstule no nākotnes
Eksāmens + praktiski novadītas 10. nodarbības, lai saņemtu sertifikātu

INFORMACIJAI: mob.: 29468884



**Piedāvājam Jums iespēju ICF Latvia e-avīzē izvietot reklāmas, reklāmas rakstus vai sludinājumus par tēmām, kas saistītas ar koučingu.
Lai uzzinātu informācijas izvietojšanas nosacījumus, zvaniet: 29468884**