

ZÁKLADY SKUPINOVÉHO KOUČOVÁNÍ PRO MANAŽERY

Skupinové systemické koučování je jednou z nejúčinnějších forem skupinové práce vůbec. Jeho zvládnutí však vyžaduje rozsáhlý praktický výcvik (min. 230 hodin) a následnou intenzivní praxi. Proto pro využití jeho dílčích nástrojů v běžné manažerské praxi vznikl program, který umožňuje manažerům rychlé ovládnutí některých základních postupů, které vedou k vyšší účinnosti jejich práce se skupinou. V tomto programu se účastníci seznámí s metodikou sestavení tzv. Zadání zadavatele, které pro následnou práci skupiny funguje jako tzv. Organizující téma (v souladu s poznatky o fungování živých systémů je Organizující téma důvod, proč daná skupina „drží pohromadě“, proč se v ní jedinci vůči skupině identifikují a cítí se být její aktivní součástí ze své vlastní vůle). Umění převést jakékoliv zadání pro skupinu do formulace, která má vysoký potenciál stát se pro danou skupinu Organizujícím tématem zajišťuje „nakoupení“ členů skupiny pro společnou práci na takovém zadání a tedy „vtahuje“ jednotlivé její členy do společné práce. Frekventanti programu se také naučí vůči takovému zadání provést vhodné sestavení skupiny a osvojí si postup, jakým takové zadání „nasadit“ na práci s takovou skupinou.

Skupinové systemické koučování je jednou z nejúčinnějších forem skupinové práce vůbec. Jeho zvládnutí však vyžaduje rozsáhlý praktický výcvik (min. 230 hodin) a následnou intenzivní praxi. Proto pro využití jeho dílčích nástrojů v běžné manažerské praxi vznikl program, který umožňuje manažerům rychlé ovládnutí některých základních postupů, které vedou k vyšší účinnosti jejich práce se skupinou. V tomto programu se účastníci seznámí s metodikou sestavení tzv. Zadání zadavatele, které pro následnou práci skupiny funguje jako tzv. Organizující téma (v souladu s poznatky o fungování živých systémů je Organizující téma důvod, proč daná skupina „drží pohromadě“, proč se v ní jedinci vůči skupině identifikují a cítí se být její aktivní součástí ze své vlastní vůle). Umění převést jakékoliv zadání pro skupinu do formulace, která má vysoký potenciál stát se pro danou skupinu Organizujícím tématem zajišťuje „nakoupení“ členů skupiny pro společnou práci na takovém zadání a tedy „vtahuje“ jednotlivé její členy do společné práce. Frekventanti programu se také naučí vůči takovému zadání provést vhodné sestavení

skupiny a osvojí si postup, jakým takové zadání „nasadit“ na práci s takovou skupinou.

Samostatným tématem je pak vlastní práce se skupinou, ve které si frekventanti programu osvojí celou řadu praktických nástrojů, jak zajistit souběžnou práci na vícero tématech. To co totiž při skupinovém systemickém koučování zajišťuje tak vysokou účinnost, je schopnost nepracovat na více tématech postupně „jedno po druhém“ ale naráz s jejich maximálním provazováním do konstruktivních synergií. Při takové formě práce jde o vysokou míru komplexity, ve které se všichni pohybují naráz (nejde o žádné rozdělování do samostatné práce či práce v podskupinách) a na kterou je manažer vybaven konkrétními nástroji tak, aby se v této formě práce lidé ve skupině „neztráceli“. Účastníci programu se také seznámí se vznikem tzv. členství, která v takové formě skupinové práce vůči Zadání zadavatele spontánně vznikají a která pozitivně ovlivňují přesvědčení a chování lidí mimo jejich vlastní vůli. S tímto fenoménem se v programu účastníci pouze seznámí, aktivní ovládnutí řízené tvorby členství bohužel vyžaduje výše zmíněný rozsáhlý praktický výcvik Skupinového systemického koučování nebo výcvik Performance Tuning® Masters (viz. sekce VÝCVIKY A VZDĚLÁVÁNÍ EXPERTŮ).

V poslední části programu se účastníci naučí pracovat s výstupy takové formy skupinové práce a s jejich následným využitím v praxi či případným opakováním této práce se skupinou v dalších cyklech. Manažeři si tak odnášejí konkrétní postupy, jak z komplexního systemického koučování využít jeho fragmenty pro zvýšení výkonu práce při skupinových setkáních.