

zamyšlení se nad mírou vlastní spokojenosti, zkoumání možných cest a techniky překonávání problémů, hodnocení míry stresu, stanovení klíčových zájmů a reflexe možných způsobů, jak dosáhnout větší spokojenosti v životě. Životní koučové využívají poznatků z mnoha různých oborů, např. psychologie, sociologie, teorie komunikace, péče o zdraví i duchovních disciplín. Individuální životní koučování pomáhá klientům rozpoznat způsoby jak dojít větší spokojenosti a lepší seberealizace.

Třetí základní koučovací model, *koučování vedoucích pracovníků*, se zaměřuje na konkrétní cílovou skupinu: vrcholové manažery a ředitele firem. Koučové vedoucích pracovníků využijí znalostí a dovedností systemické analýzy, rozvoje organizací, kulturní diagnostiky, etiky, plánování nástupnictví, řízení, vedení a partnerství. Ve Spojených státech je koučování vedoucích pracovníků velice atraktivně honorováno, což je možná jednou z příčin narůstajícího počtu koučů, kteří se této oblasti věnují. Dalším faktorem rozmachu tohoto typu koučování je i narůstající stres a tempo změn, jimž jsou vystaveni vedoucí pracovníci.

Většina vedoucích pracovníků zažívá na svých špičkových pozicích pocit osamění, trpí nárazovým časovým stresem, čelí různorodým požadavkům z různých stran a snaží se vyrovnat s rychlými změnami. Kvůli diskrétnosti a možnosti bezpečně zkoumat různé alternativy vedoucí pracovníci často vyhledávají k prověřování svých předpokladů důvěryhodného diskuzního partnera coby zkušebního posluchače či protidebatéra. Předmětem zkoumání je tu míra přejímání stávající praxe, budování širokého vrcholového kádru, kvalitní plánování, tvorba dobře fungujícího vedoucího týmu a provádění strategických změn. Koučové vedoucích pracovníků se proto zaměřují na rozbor náročných situací a důsledků, zpětné hodnocení předchozích rozhodnutí a postupů, a promýšlení tvůrčích a jednoznačně přínosných řešení. Nabízí-li se zde okno, z něž lze krajinu pozorovat novými očima, a zároveň zrcadlo, v němž lze zpětně pohlednout na vlastní kroky, není divu, že mnoho firemních špiček kouče vítá s otevřenou náručí. Všechny tyto tři modely koučování vyžadují služby vysoké kvality. Avšak stále složitější témata si vyžadují i novější přístupy. Ostatně základy mají být výchozím bodem, nikoli koncovým stavem. Jsou tu od toho, aby se na nich dál stavělo, nikoli aby se u nich zůstávalo, ani aby se z nich stavěl pomník.

Budoucnost koučování

Protože všichni víme, že nás čeká budoucnost, nikoli minulost, musíme se na budoucnost připravit tím, že rozšíříme svoji metodiku, škálu nástrojů, předpoklady a očekávání. Samozřejmě budeme i nadále používat koučovací postupy, které nám už dobře posloužily, nicméně nové situace si vyžadují nové strategie a postupy. Tak jako koučové vyzývají klienty k tomu, aby opustili zaběhané koleje, musejí i oni sami průběžně zlepšovat své dovednosti a služby. Objevily se už dva nové směry: kariérní koučování a systémově vyladňovací koučování vedoucích pracovníků. K vzestupu *kariérního koučování* přispívá stávající zájem organizací odhalovat a udržovat si klíčové talenty. Potřeba rozšiřovat kádr poté, co mnohé firmy snížily během nedávných recesí počty zaměstnanců a přesto chtějí přilákat nové talenty a udržovat si ty stávající klíčové, znamená, že řízení kariéry je pro všechny zaměstnance zcela zásadní oblastí. Poptávku po kariérním koučování zvyšuje situace, kdy si organizace potřebují udržet talentované pracovníky, o nové talenty se svádí „boj“, a zaměstnanci zároveň očekávají rychlý vzestup, možnosti dalšího vzdělávání i to, že jejich práce bude mít nějaký dopad. V situaci, kdy zeštíhlené organizace nabízejí méně příležitostí k postupu vzhůru a mají omezené prostředky na rozvoj zaměstnanců, se plánování kariéry přesunulo od organizací určovaného kariérního žebříčku k individuálně motivovanému přístupu, který od jednotlivce vyžaduje, aby si sám stanovil cíle a připravil se co nejlépe na kýžený kariérní postup.