

INDIVIDUÁLNY A SKUPINOVÝ KOUČING PRE ŽENY: BENEFITY A LIMITY

INDIVIDUAL AND GROUP COACHING FOR WOMEN: BENEFITS AND LIMITS

ĽUDMILA ČULKOVÁ, KATARÍNA MÁRIA VADÍKOVÁ

Abstrakt: Príspevok je zameraný na deskripciu zážitkového procesu poskytovania individuálneho a skupinového koučovania zameraného na potreby žien a následnú analýzu jeho funkčnosti v oblasti pomáhajúcich profesií. Vychádza z komparácie intuitívneho a vedomého používania koučingu, heuristiky zážitku tejto komparácie a vyvodenia dôsledkov pre výkon práce v pomáhajúcich profesiách. Dôležitým záverom článku je potvrdenie funkčnosti koučingu ako pomáhajúcej profesie pri jeho špecifikácii určenia na pomoc ženám, vymenovanie radu benefitov a limitu koučovania žien a zdôraznenie potreby splnenia etických požiadaviek podľa medzinárodnej federácie koučov.

Kľúčová slova: individuálny, skupinový a tímový koučing, žena, pomáhajúce profesie, zážitková analýza, etika

Abstract: Paper presents an experiential analysis of an individual and a group coaching care giving towards women. The coaching is confirmed as operational within helping professions. The analysis is based on the comparison between natively and consciously given coaching towards women by women and the heuristics of the experience – within all consequences towards helping professions included. The gender specification of the women alike approach towards problems is also implemented into results of the heuristics. Benefits and limits of women alike coaching of women seem to become the main result of the paper.

Key words: individual, group and team coaching, woman, helping professions, experiential analysis, etika

ÚVOD

Uskutočňovanie koučovania je rodovo neutrálne, i keď má svoje rodové špecifiká, ktoré súvisia s odlišnosťami muža a ženy. Kouč rešpektuje koučovaného v jeho osobitosti, vytvára bezpečný priestor pre zdieľanie informácií a umožňuje koučovaniu prísť k uvedomeniu a prijatiu zodpovedného rozhodnutia uskutočniť, čo si počas stretnutia zaumienil. Zachováva štandardy a etiku koučovania podľa [Medzinárodnej federácie koučov \(ICF\)](#). Východiskom úvah v tomto príspevku je preto hypotéza, že pri umelej simulácii koučovania sa zodpovedanie rodovej otázky stáva súčasťou informačnej mapy, a pokiaľ nie je témou a kontraktom, stráca status eticky významnej hodnoty v koučovacom procese.

Základné pojmy, prístupy a východiská

V tomto zmysle sa autorky rozhodli, že špecifikom príspevku bude ženský pohľad na koučovanie žien počas individuálneho a skupinového/ tímového koučingu. Svoj autorský vstup si rozdelili rovným dielom. Dohodli sa, že nebudú analyzovať mužský pohľad, ktorý vnímajú ako rovnako zaujímavý, ale ho prenechajú ďalšiemu skúmaniu v budúcnosti. Jadro príspevku preto vychádza zo vzájomných komparačných analýz existenciálneho zážitku autoriek z ich praxe uvedeného (tzv. zaškoleného) a neuvedomeného (intuitívneho, tzn. bez zaškolenia) koučovania žien. Ide o metodologicky netradičné prepojenie zážitkového poznávania a jeho heuristiky, kde komparácia vyúsťuje do rady analyticky zaujímavých zistení. Ide o pilotné skúmanie v danej oblasti, a aj

vzhľadom na obmedzený priestor, autorky si nekladú za cieľ plne vyčerpať danú problematiku.

Hlavným cieľom príspevku je poukázať na ľudsky prirodzenú podstatu štandardného koučovania a na význam absolvovania certifikovaného školenia pre zabezpečenie etických štandardov jeho poskytovania. Špecifickým podtextom je rodová otázka, ktorá sa preukáže ako zaujímavá, ale eticky zvládnuteľná premenná koučovania ako celku.

Počas svojho života intuitívne obidve autorky tohoto príspevku vlastným a osobitým spôsobom uskutočňovali koučing v pomáhajúcich profesiách bez toho, aby poznali jeho zásady, etiku, metodiku či benefity a limity. Vychádzali z etiky svojej profesie, ktorú aplikovali v interakcii medziľudských vzťahov a zachovania štandardov ktorej, obidve považujú nielen za východiskové pre oblasť pomáhajúcich profesií, ale všetky profesie vôbec.

Neskôr ich informácia o procese koučovania profesijne zaujala natoľko, že absolvovali potrebné vzdelanie v koučovacej škole [Business Coaching College](#) a získali oprávnenie koučovať na Slovensku, ktoré si kontinuálne dopĺňajú. Koučovanie sa pre nich stalo silným existenciálnym zážitkom, ktorý ich obidve priviedol k uvedomeniu, že ho samotný možno za istých špecifických podmienok chápať ako pomáhajúcu profesiu.

V príspevku sa preto tiež venujú porovnaniu zážitku vedomého a neuvedomeného využívania koučovania žien v pomáhajúcich profesiách a identifikácii jeho benefitov a limitov. Súčasťou je tiež analýza existenciálneho zážitku

individuálneho a skupinového/ tímového koučingu a jeho vplyv na rozvoj kompetencií kouča v pomáhajúcich profesiách a význam ich kontinuálneho upevňovania. Špecifikom témy je zameranie sa na ženské vnímanie zážitku koučovania, ženské vnímanie poskytovania koučovania a ženské uskutočňovanie koučovania ako pomáhajúcej profesie cielenej na potreby žien.

Zážitok patrí k účinným nástrojom uvedomenia v procesoch edukácie a v rôznych fázach osobnostného rozvoja. Umožňuje konfrontáciu vnímania reality s ohľadom na celý životný príbeh a jeho posúdenie vzhľadom na zmysel života. Často býva prekvapením, tzn. vznikom situácie, ale niekedy významným dianie – udalosťou (Por. Čapek, 2007, s. 183).

V príspevku bude pojem zážitok navyše doplnený atribútom existenciálny, čo znamená, že sa bude skúmať v takom type situácií, kedy dochádza ku zásadným uvedomeniam, rozhodnutiam či dokonca zmenám životných postojov, presvedčení, transformácii rebríčku hodnôt či videnia sveta. Priestorom, kde sa daná situácia bude očakávať, bude bezpečie koučovacieho stretnutia podľa štandardov ICF. Podnetom pre vznik daných situácií bude samotná vôľa človeka k zmene v jeho živote a autonómia pri požiadaní o koučovanie. Podmienkou možnosti koučovania sa tak stane vzájomná dohoda koučovaného a kouča na téme, ciele a podmienkach koučovania (vzájomný kontrakt a informovaný súhlas).

Zážitok koučovania je zaujímavým nástrojom sebauvedomenia na ceste k sebapochopeniu a k sebaidentifikácii

pri hľadaní zmyslu svojho života, ale i pri nachádzaní vlastných foriem sebauplatnenia v interakcii medziľudských vzťahov.

Koučing samotný vyžaduje dôsledné napĺňanie štandardov pre výkon koučingu podľa [Medzinárodnej federácie koučov \(ICF\)](#). Podľa ICF možno koučing definovať ako etický rozhovor cielený na potreby klienta pri zachovaní etiky všetkých kompetencií kouča. Zameriava sa na klientovo uvažovanie, aby si uvedomil, ako rozmýšľa a začal uvažovať inak ako je pre neho to bežné (Por. [BCC, 2022, slovník pojmov](#)). V prípade, ak koučing nespĺňa etické požiadavky podľa ICF, môže vážnym spôsobom narušiť integritu osobnosti koučovaného a identitu koučovaného. Každý certifikovaný kouč je preto zviazaný uskutočňovať koučovanie podľa štandardov schválených ICF, pracovať na osobnostnom rozvoji, aktualizovať najnovšie poznatky v oblasti koučovania, pravidelne sa podrobiť supervízii akreditovaného mentora a dokladovať kontinuálnu prax koučovacích hodín.

Individuálny a skupinový koučing žien

V zásade sú dva spôsoby koučovania: individuálny koučing – tzv. tvárou v tvár a skupinový koučing – moderátor a skupina. V terminológii sa popri pojme skupinový koučing možno častejšie stretnúť s označením tímový koučing. Nie sú to synonymické označenia, ale sú si natoľko blízke využitím metód, že často vystupujú ako analogické pomenovanie koučovania väčšieho počtu ľudí jedným koučom. Zásadný rozdiel je daný obsahom a rozsahom základných pojmov: skupina

a tím, ktoré definujú akosť poskytovanej služby a špecifikujú ako kompetencie, zodpovednosť, úlohy a funkcie kouča-moderátora, tak zúčastnených koučovaných. Z tohoto dôvodu najskôr porovnáme odlišnosti obsahu a rozsahu pojmu individuálny a skupinový/tímový koučing, neskôr skupinový a tímový koučing. Kompetencie kouča, ani etický prístup k uskutočneniu koučovania sa z hľadiska tohoto porovnania nemenia. Zásadne nie je ani iný výsledok koučovania, ktorým je uvedomené slobodné rozhodnutie a prevzatie následkov a dôsledkov za vyhýbanie sa jeho naplneniu (prevzatie zodpovednosti).

Pri skupinovom/tímovom koučovaní je odlišný rozsah pôsobenia kouča a viacvrstvové prijímanie koučovania viacerými koučovými. Kouč nie je pri skupinovom/tímovom koučovaní ani menej prítomný, ani centrovany na problémy klienta, ale rozhovor je menej dialogický, viac informatívny a cielený akoby na polceste ku každému v skupine a v spojení ku skupine ako celku. Správne skupinové/tímové koučovanie si vyžaduje od kouča zachovať taký odstup od jednotlivých koučovaných, aby bol schopný vnímať ich potreby a zaangažovanie jednotlivo a oddelene. Nemôže byť natoľko zameraný na jedného koučovaného, aby nadviazal dialogický vzťah, tzn. typicky rogersovské dialogické interpersonálne zdieľanie vo vzťahu kouč a koučovaný (Por. Rogers, 2019) V skupine sa kouč nedokáže osobne plne odovzdať v dialogickej situácii – plne zdieľať čas a priestor s koučovaným, ako je to pri individuálnom koučovaní, ale ich zdieľa spravodlivo – rozlíšene podľa potrieb koučovaných osôb. Vyžaduje sa od neho schopnosť abstrakcie od

jednotlivého k celku (induktivita), a nie natoľko analytickosť a syntéza, ako je to pri individuálnom koučovaní.

Skupinový/tímový koučing si vyžaduje moderátora, ktorý nie je vodcom, poradcom, lídrom, ale reprezentuje bezpečie vyhradeného času a priestoru a tvorí tzv. gadamerovskú situáciu porozumenia (Por. Vadíková, 2019, s. 16-19; Por. Vadíková – Gánovský, 2019, s. 78-81), i keď rozlíšene podľa toho, či ide o tím alebo skupinu.

V skupinovom koučovaní ide o špecifický spôsob iniciácie skupinového zdieľania, ktoré sa hermeneuticky prepája v dohodnutej téme stretnutia a rozvetvuje v osobitosti jeho aktérov. Koučovaní sú vnímaní koučom každý jednotlivo a so svojimi individuálnymi potrebami, cieľmi, zámermi. Koučovaných spája záujem na vlastnom osobnostnom a profesijnom rozvoji a téma slúži skôr moderátorovi na stmelenie skupiny ako skupine na zadefinovanie spoločného cieľa.

V tímovom koučovaní ide o spoluprácu na zjednotení všetkých zdrojov všetkých zúčastnených (často aj vrátane samotného kouča), ktoré sú potrebné na zvládnutie témy. Každý je v procese zdieľania zo svojej pozície svojou vôľou smerovaný k spoločnému cieľu skupiny, a prispieva jej práve výnimočnosťou svojich zdrojov a dôstojnosťou či hodnotou tejto svojej pozície, v ktorej sa osobnostne a profesijne v procese koučovania rozvíja. Významným vstupným krokom v tímovom koučovaní pre jeho aktérov je práve pochopenie dynamiky vzájomného zdieľania zdrojov, osobnostný rast a zameranie na spoločný cieľ. (Pozri viac: [Definícia Tímový/Skupinový koučing](#))

Koučovanie žien je špecifické nielen výberom tém, ale aj ich spracovaním. Odlíša sa od klebetenia, „kávičkovania“, „hysterčenia“, ohovárania či malicherných pletiek, tzn. od spôsobov najbežnejších foriem ženského zdieľania, ktoré sa práve ženským „rozhovorom“ často vytýkajú a farbisto opisujú pri karikatúre nejednej ženskej románovej postavy. Aj ženské koučovanie podlieha štandardom [EKK ICF](#), a premieňa aj neetické spôsoby zdieľania na funkčné zdroje seba porozumenia, sebauvedomenia, sebaidentifikácie. Oslobodzuje od moralizovania iných a sveta, uvoľňuje pre koučovanú bezpečný priestor pre premýšľanie nad sebou, svojím okolím a svetom. Napriek tomu, že ženy obľubujú vyššie spomenuté spôsoby zdieľania informácií, často nie sú stotožnené s ich výsledkami a cítia sa viac ako na bojovom poli, ako v bezpečí, čo im bráni kriticky myslieť a zaujímať nestranné stanovisko. Ako v individuálnom, tak v skupinovom/ tímovom koučovaní sa preto prvou fázou stáva zaistenie podmienok bezpečia a vytvorenie priestoru pre etický rozhovor zameraný na potreby koučovanej/ koučovaných. V ženskom koučovaní je zaujímavý psychologický moment uznania kompetencií koučky zo strany koučovanej a akceptácie sily vôle koučovanej ku zmene zo strany koučky. Obidve, ako koučovaná, tak koučka, vstupujú do procesu koučovania s dôverou – ako píše francúzsky filozof, s mottom: „Dúfam v Teba kvôli nám“ (Marcel, 1971, s. 123 – 124.).

V skupinovom/ tímovom koučovaní je psychologický moment nastolenia vzájomnej dôvery daný analogicky dohodnutím etických pravidiel, ktoré sa

očakáva, že budú všetky zúčastnené dodržiavať, kompetenciami kouča-moderátora a voľou ku spolupráci, aby nastala zmena. V tímovom koučovaní ide o odľahčenie ľarchy premýšľania dohodnutou spoluprácou (napr. brainstormingom). Neodohráva sa tu prenos zodpovednosti, ale vloženie jednotlivých rozhodnutí prevziať zodpovednosť do centra skupiny ako špecifického záväzku, ktorý rozloží jeho ľarchu na podporu mnohých (skupinu), čím sa jednotlivým účastníčkam dôsledky osobnej zodpovednosti budú ľahšie niesť a budú im ľahšie čeliť. V individuálnom koučovaní je osobná zodpovednosť za rozhodnutie a jeho následky v praxi priamo na pleciach koučovanej osoby. V skupinovom koučovaní je podobne ako v individuálnom koučovaní ľarcha prevzatia zodpovednosti primárne na pleciach koučovaných, avšak moderátor má dostatok techník k dispozícii, ako proces rozhodovania môže uľahčiť. V skupine dochádza k špecifickému zdieľaniu, ktoré je však rovnako limitované, ako nárok na vzájomnú podporu v skupine. Čím viac sa skupinový koučing priblíži k tímovej spolupráci, tým sa ľarcha zodpovednosti viac rozloží v spolupráci na jednom celi, čo však paradoxne zo skupiny vytvára tím. Rozpoznať, čo je pre potreby zúčastnených dôležité – či skupinové alebo tímové spracovanie témy a dohodnúť adekvátne podmienky tejto práce s dôrazom na informovaný súhlas všetkých zúčastnených, je úlohou moderátora v spolupráci so zúčastnenými. Moderátor sám nerozhoduje o forme koučovania (individuálnej, skupinovej, tímovej), ale ponúka a vysvetľuje možnosti na výber a pýta si súhlas s ich uskutočnením počas stretnutia. Pre zachovanie etického koučovania majú mať koučovaní vždy možnosť

odsúhlasiť, ktorou formou sa koučovanie bude uberať a následne pravidlá dohodnutého typu koučovania rešpektovať.

Z hľadiska rodovej špecifikácie sú ženy tímové hráčky, majú tzv. materinský cit pre potreby druhých a zmysel pre starostlivosť o druhých (Por. Held, 2016). V tomto zmysle je dôležité ustriechnuť správnu mieru ich zaangažovania sa v skupine a chrániť ich pred seba-preťažením. V skupinovom koučovaní je významným faktorom dynamika typicky ženského emocionálneho prežívania, ktoré si rovnako vyžaduje citlivú pozornosť a starostlivosť zo strany kouča. V tímovom koučovaní je dôležité zachovať férovosť a spravodlivosť v zaangažovaní sa na spolupráci.

Téma špecifik ženského koučovania by si rozhodne zaslúžila cielený výskum. Už z načrtnutých charakteristík však možno zaznamenať známky ohrozenia ľudskosti a spektrum možností porušenia pravidiel [EKK ICF](#). Ženské koučovanie je mimoriadne náročný proces. Vyžaduje si silnú a všestranne sformovanú osobnosť na strane koučky. Zvládnutie kompetencií kouča podľa ICF však ešte neznamená, že samotné koučovanie bude etické.

Práve ženské koučovanie si vyžaduje mimoriadnu obozretnosť pri výbere doplňujúcich prostriedkov koučovania ako je napr. etikoterapia, NLP, behaviorizmus, rogeriánizmus a iné. Pre koučku sú možno uľahčením, pre koučovanú inováciou, v každom prípade sú však nadstavbou, ktorá by z etického hľadiska mala byť využitá až po dôkladnom zvážení – tzn. po niekoľkonásobnom stretnutí s klientom a na základe jeho informovaného súhlasu.

V konečnom dôsledku sú to mechanizmy, ktoré je potrebné v záujme koučovanej zvážiť, nakoľko sú užitočné a neklásť túto zodpovednosť na jej plecia. V ženskom koučovaní by nemalo ísť o „klebetenie pri varení“ – zavádzaní nových ingrediencií bez informovaného súhlasu koučovanej. Uspokojiť sa s odpoveďou dôverčivej neinformovanej koučovanej: Všetkým vyskúšajme, čo to spraví. – je jasným porušením etických pravidiel koučovania a alarmujúcou výzvou k zodpovednosti do radov koučov za mentálne zdravie svojich zverencov. Na druhej strane je pochopiteľné a vítané, že každá koučka je definovaná svojím východiskovým portfóliom – profesionálnym a osobným zameraním, ktoré regulérne môže zahŕňať aj certifikáciu v aplikácii vyššie spomínaných metód. V záujme zabezpečenia bezpečia pre koučovanú je však záväzná dodržiavať štandardy [EKK ICF](#) pri ich implementácii do koučovacieho procesu.

Na základe týchto čiastkových, a základných charakteristík ženského koučovania, i upozornenia na možné riziká porušenia [EKK ICF](#), sa v ďalšej časti príspevku predstaví prax koučovania žien v individuálnom a najmä skupinovom koučovaní prostredníctvom komparácie intuitívneho (nevedomene poskytovaného) a certifikovaného (vedome poskytovaného) koučovania. Dáta textu sú spracované zážitkovou analýzou poskytovaného koučovania autoriek s inou profesionálnou profiláciou, ale tým istým školením, ktoré absolvovali v koučovacej škole [Business Coaching College](#) na prelome rokov 2020 - 2021.

Zážitok individuálneho a skupinového koučovania žien z pohľadu koučky –

absolventky odboru sociálna práca, s dlhoročnou praxou v dobrovoľníctve

Prvá autorka článku, Ľudmila Čulková, sa dlhodobo venuje podpore žien, v poslednom čase aj prostredníctvom skupinového a individuálneho koučovania. V mladosti nadväzovala kontakty s mladými ľuďmi najmä prostredníctvom dobrovoľníckej činnosti, čím rôznorodou formou prispievala k ich osobnostnému rozvoju (skupinový voľný čas, letné tábory, mládežnícké cezročné tematické stretnutia a podobne). Profesionálnu formáciu získala v odbore sociálna práca, kde sa stretla s viacerými technikami a metodikou vedenia komunikácie, absolvovala úvod do dejín kritického myslenia (filozofie), etiky, osvojila si základy správnej sociálnej praxe. Štúdium v odbore sociálna práca považuje za solídny základ a východiskový bod na svojej ceste koučovania.

Zaujímavosťou ostáva, že prvú informáciu o certifikovanom koučovaní získala v procese intuitívneho koučovania, a to práve od jednej zo žien zo skupiny, ktorú založila ešte počas štúdií na univerzite a vedie dodnes. Samostatne si preto našťudovala úvodné publikácie o význame a zmysle koučovania, aby sa oboznámila s podstatou a významom práce na osobnostnom rozvoji v skupine touto zaujímavou formou. Medzi publikácie, ktoré ju v tejto oblasti najviac ovplyvnili, radí: Zakázaná učebnice koučovania aneb Zápisníky účastníků výcviku (Vokáčová, 2013); Koučovanie podľa pyramídy (Karpinská–Kmecová, 2017); Koučovanie – krátko, jednoducho, účinne. Úvod do koučovania zameraného na riešenie. (Szabó – Meier, 2011); Ako byť sám sebou (Rogers 1995); Group

Coaching (Cockerham, 2011); Koučování (Whitmore, 2009); Hľadanie zmyslu života (Frankl, 2011); Zázračná otázka (De Shazer - Dolan a kol., 2014).

Hlavným zdrojom motivácie odovzdať sa pre potreby iných v spolupráci na ich osobnostnom rozvoji sa však stal spoločne, a v bezpečí zdieľaný čas a priestor dobrovoľníckej činnosti a zážitok zmysluplnosti rozhovorov, ktoré so svojimi zverenkyňami po celé roky viedla. Preto aj počas vlastnej materskej dovolenky (tri deti) a tiež aj na základe prosby z radu tých, ktorým sa v mladosti venovala, sa rozhodla, že využije svoje skúsenosti a založí ženskú skupinu, ktorá bude pracovať na svojom osobnostnom rozvoji. Dnes svoje rozhodnutie a rozhodnutie všetkých žien, ktoré sa na skupine zúčastňujú, hodnotí ako všestranný, a tým aj svoj vlastný kontinuálny osobnostný rozvoj.

V súčasnosti vedie tri ženské skupiny. S jednou mala skúsenosti už počas štúdií na univerzite – tzn. niekoľko rokov pred tým, ako sa oboznámila s pravidlami etického koučovania, a pokračuje v jej moderovaní aj po absolvovaní certifikovaných výcvikov v koučovaní. Ďalšie dve skupiny iniciovala, založila a moderuje už ako formálne školený kouč (cieľová skupina: matky, ženy 45+). Skupiny fungujú hybridne online/ naživo – podľa epidemiologickej situácie počas pandémie COVID-19. Popri skupinovom koučovaní sa neustále ďalej rozvíja a poskytuje aj služby individuálneho koučovania.

Intuitívny spôsob koučovania, ktorý dnes už odmieta nazvať koučovaním, rozvíjala prostredníctvom odborného vzdelania v oblasti poskytovania so-

ciálnych služieb. Poznatky, ktoré získavala spočiatku zážitkovou formou počas dobrovoľníckej praxe a vo forme pravidelných školení dobrovoľníkov, si prehlbovala a konfrontovala s poznatkami z oblasti sociálnej práce a duchovnej služby. V tom čase by ju ani nenapadlo hovoriť o koučovaní, ale o sprevádzaní a možno tiež skôr o poradenskej službe. V tomto zmysle je v jej životnom príbehu zaujímavý moment, keď objavila koučovanie ako nástroj, ktorý síce dlhodobo intuitívne využívala, a tiež sa odborne postupne vzdelávala v rôznych technikách jeho uskutočňovania, aj keď v podstatne inom, aj keď analogickom edukačnom procese.

Pre čitateľa sa v tomto momente môže javiť takáto cesta ako mimoriadne komplikovaná a nejasná, alebo práve naopak schodnejšia ako absolvovanie radu školení koučovacích škôl. Preto je rozhodujúce mať neustále na pamäti definíciu koučovania podľa ICF, a to, že sa pri jeho uskutočňovaní neuskutočňuje ani terapia, ani vzdelávanie, ani nezískava rada, ale koučovaný prichádza k autonómnemu sebauvedomeniu, pozrie sa na diskutovanú tému iným spôsobom a nachádza vlastnú cestu k zmyslu svojho života, za ktorú dokáže prevziať aj zodpovednosť. (Por. Karpinská – Kmecová, 2017, s. 31 - 32) Práve v tomto špecifickom momente je koučovanie ako zradná pôda – ak rozhovor vedie nemúdry kouč, a stáva sa bezodnou prispasťou, ak kouč sleduje svoj vlastný zámer alebo akýkoľvek iný bez ohľadu na účel rozhovoru – klienta.

Ľudmila Čulková – dnes už trénovaný kouč s rovnakou úctou, a tiež s múdrosťou životných skúseností vedie svoje skupiny. Školenia v koučovaní ju odbremenili od

hľadania tzv. technických vymožeností inovácií metodík spracovania informácií v záujme klienta a uvoľnili priestor pre koncentráciu na klienta (individuálny koučing) či obsiahnutie potrieb žien v skupine (skupinový koučing). Ušetrili priestor, čas a potrebné sily. Poskytli, ako sama hovorí - akoby korene košatému stromu, ktorý slúži tým, ktorí hľadajú seba v jeho tieni.

Preto možno konštatovať, že vzhľadom na svoju osobnú životnú skúsenosť potvrdzuje skutočnosť, že koučovanie vo svojom jadre obsahuje prirodzený základ potreby ľudského zdieľania, a to pri uvedomovaní si svojich potrieb a identifikácii ich hodnoty v procese osobnostného rozvoja. Možno potvrdiť, že koučovanie je možné vykonávať a často je aj nevedomene vykonávané v pomáhajúcich profesiách. V takejto intuitívne vykonávanej forme však vyžaduje jasne uvedomené etické štandardy prístupu k človeku (v jej prípade už zážitkovo získané počas dobrovoľníckej práce a neskôr odborne spracované počas štúdia sociálnej práce).

Poskytovanie intuitívneho (neškoleného a nevedomeného) koučovania je veľmi zložitá a náročná na čas a znalosti. Školenie koučovi umožňuje zefektívnenie a skvelý time&task manažment činností koučovania (výber metód, technika kladenia otázok, techniky psychohygieny, štruktúrovanie rozhovoru a podobne), ktoré sú síce nevyhnutné pre plynulý proces koučovania, ale keďže zväčša vychádzajú zo základov interdisciplinárne overenej etiky komunikácie, je možné ich obsiahnuť samoštúdiom alebo mimoriadnym nadaním alebo inak získaným odborným vzdelaním (nadstavbovým,

vysokoškolským). To však vyžaduje od kouča nielen bohatú životnú skúsenosť, ale najmä hlbokú ľudskú múdrosť a rešpekt k dôstojnosti človeka. Kompetencie podľa ICF, ktoré by mali byť vlastné každému koučovi, je potrebné neustále rozvíjať, čo si bez cieleného tréningu vyžaduje mimoriadne nadanie, čas a celú paletu ďalších podmienok. Z hľadiska dejín ľudstva si pripomeňme vzácne osobnosti, ktoré boli mimoriadne obdarené múdrosťou a o ktorých možno povedať, že nevedomene koučovali – napr. gréckeho filozofa Sokrata, Thomasa Mora, sv. Cyrila a Metoda, českého kráľa Václava či Matku Terezu, Gándhího, Jána Pavla II. I v našom blízkom okolí by sme mohli nájsť ďalšie a ďalšie príklady múdrych, ktorí jednoduchými otázkami dokázali presvetliť tmy straty identity či nám pomáhali nájsť stratený cieľ života a objaviť vlastnú cestu k nemu.

Vzhľadom k tomu možno konštatovať, že rôzne formy nevedomeného intuitívneho (neškoleného) koučovania možno nájsť uskutočňované v rade pomáhajúcich profesií. Povinnosť školenia však nastáva vtedy, ak je potrebné koučovanie nielen formálne zefektívniť, ale pod vplyvom interdisciplinárneho spektra presahov zachovať v jeho typicky etickom prístupe k človeku. Ako sa totiž ukáže prostredníctvom skúsenosti druhej autorky – Kataríny M. Vadíkovej, koučovanie je možné zneužiť a dokonca ním človeku aj ublížiť v tom prípade, ak je vykonávané bez ohľadu na aspoň minimálne etické požiadavky na štandardy dané [Etickým kódexom koučovania podľa ICF](#).

Koučovanie žien má svoje špecifiká. Potvrďuje to zo svojej skúsenosti prvá autorka – Ľudmila Čulková: Žena sa

žene „akosi“ viac otvorí. Cíti sa v bezpečí. Predpokladá v druhej žene niekoho, kto si niečím podobným už prešiel, prechádza, alebo bude prechádzať. Nepotrebuje sa na nič hrať. Vzájomnosť je doplnená typicky materinským citom pre podporu a povzbudzovanie. Nehanbí sa za prejav emócií, skôr ich chápe ako dorozumievací prostriedok na doplnenie výpovede.

Bežnou praxou pre Ľudmilu Čulkovú je na začiatku koučovania zaviesť pravidlá, dohodnúť si etiku stretnutia, čas a time&task manažment. Podľa nej, ženy potrebujú moderátora. Cítia sa uvoľnenejšie – nemusia si samé strážiť čas a môžu bezpečne využiť celý ponúkaný priestor. Potom sa cítia byť vypočuté, čo im neraz stačí k sebauvedomeniu a odstráneniu zábran, ktoré im zatarasili výhľad do budúcnosti. Často si napokon dokážu samé poradiť v situáciách, ktoré sa im zdali neprekonateľné. Rešpekt k veku je rovnaký ako ku skúsenostiam. Na vzdelaní v ženskom svete až natoľko nezáleží ako na životnej múdrosť. Nie je jednoduché viesť skupinový koučing pre ženy staršie a profesijne vyzretejšie, ale je to výzva, ktorú netreba podceňovať, ale ani preceniť. Mladistvé osvieženie inovatívnych skúseností, a to nielen z oblasti moderných technológií, často v skupine odľahčuje ťaživosť nedostatku síl či únavy z monotónnej pracovnej náplne alebo profesijnej či osobnostnej stagnácie alebo vyhorenia. Podľa Ľudmily Čulkovej – žena ženu podrží v bezpečí ženskej spoločnosti a poskytuje jej známy priestor pochopenia analogických stretnutí s okolitým svetom.

Mužský pohľad do ženského sveta je podľa Ľudmily Čulkovej potrebný,

vítaný a inšpirujúci. Svojou inakosťou je však vo svojej podstate rušivým elementom, ku ktorému skupina musí dozrieť, aby nenarušil bezpečie ženstva. Ide aj o často chýbajúci element, ktorý sa neraz pýta aj z radov samotných žien – tzv. mužský pohľad na svet. V tom momente si preto často kladie otázky – Nestal by sa muž akýmsi radcom? Ako by si ženy budovali dôveru k jeho skúsenostiam (napr. muž na materskej)? Nakoľko by sa stal manipulátorom priestoru a času? Nakoľko by prispel k disharmónii či súpereniu medzi ženami a ako by sa táto okolnosť dala ustáť z moderátorského postavenia?

Z vlastnej skúsenosti vedenia individuálneho koučovania alebo koučovania v prostredí tzv. zmiešaných skupín na jednej strane Ľudmila Čulková potvrdzuje primeranosť tých obáv. Na druhej strane priznáva mužskému elementu význam v koučovaní žien. Pre prizvaného muža do ženskej skupiny však musia platiť eticky dané pravidlá, zachovanie bezpečia a kontinuálne obnovovanie informovaného súhlasu zúčastnených. Vtedy je to na pleciach koučky, ako zvládne dynamiku rodovej interakcie. Mužský element v ženskej skupine však vidí skôr ako benefit, a nie ako ohrozenie. Nemal by však získať status účastníka skupiny, keďže potom by šlo o rodovo zmiešanú skupinu, čo je rozhodne téma na samostatný výskum.

Na tomto mieste považujeme za veľmi dôležité podčiarknuť, že koučovanie o sebe je rodovo neutrálne. Na druhej strane, zo skúsenosti Ľudmily Čulkovej možno konštatovať, že je dôležité od začiatku v skupine zaviesť pravidlá a v priebehu radu stretnutí ich zásadne nemeniť – tzn. ak sa skupina žien

dohodne na stretnutiach napr. výhradne žien tak, ako sme popísali vyššie, je potrebné to rešpektovať a priebežne reflektovať. Moderátor počas stretnutí sa nekoncentruje výhradne dovnútra stretnutia – na to má čas sa pripraviť pred stretnutím a tento priestor prenecháva pozvaným hosťom. Skôr sa usiluje obsiahnuť dané stretnutie v jeho rozmanitej plnosti, a to aj vrátane rôznych vyrušení (napr. dohodnutou mužskou účasťou), ktoré priebežne vyhodnocuje a konfrontuje s potrebami zúčastnených, prípadne zaraďuje do priestoru voľnej diskusie a zasadzuje do priestoru dohody. V tomto zmysle je jednoduchšie moderovať rodovo kompaktné skupiny, a to najmä v začiatkoch koučovania moderátora. Vyskytuje sa v nich oveľa menej premenných, a pritom stále dostatok, aby stretnutia rozvíjali potenciál ich účastníkov.

Na rozdiel od individuálneho koučovania, kedy sa úloha moderátora diskusie úplne stráca, a dokonca je neželaným javom, je skupinové koučovanie zároveň edukačným procesom pre samotného moderátora a samovzdelávacím procesom pre zúčastnených. V individuálnom koučovaní sa hľadá identita koučovaného, v skupinovom ide o objatie identít zúčastnených. Podstata tohoto procesu je rodovo rovnaká, ale spôsob je odlišný, čo sa môže pre niekoho stať oslobodzujúcim spestrením, iného môže zviazať do neistoty a obráť o dôveru, ktorá je nevyhnutným pilierom pre každé koučovanie. Preto je rodová otázka skupinového koučovania citlivou témou hodnou ďalšieho výskumu.

Zážitok individuálneho, tímového a skupinového koučovania žien z pohľadu vysokoškolskej pedagogičky, študijného poradcu, etičky a koučky

Druhá autorka príspevku – Katarína M. Vadíková je úzko spätá s vysokoškolským prostredím, keďže dlhé roky pôsobila ako odborný asistent na rôznych univerzitách. Vo svojej pedagogickej praxi dlhodobo intuitívne a nevedomene využívala koučovanie, a to najmä počas prípravy a sprevádzania študenta v procese jeho štúdia a počas konzultácií a tútorstva pri príprave desiatok záverečných prác. Katarína M. Vadíková je expert v oblasti filozofie a etiky s dlhoročnou odbornou praxou a rozsiahlou publikačnou činnosťou. Vo výskume sa špecializuje na otázky rozhodovacieho procesu v zložitých situáciách, zodpovednosť v rozhodovaní, na otázky svedomia a zdôrazňuje nevyhnutnosť vzájomného zdieľania a potrebu dialógu v medziľudských vzťahoch. Uvažuje v systéme dialogického personalizmu.

V tomto zmysle je pochopiteľné, že uplatňovala požiadavky profesijnej a manažérskej etiky a etiku dialógu vo všetkých rozhovoroch bez ohľadu na absolvované školenia v koučovaní.

Prvé stretnutie K. M. Vadíkovej s koučovaním bolo prirodzeným vyústením jej celoživotného úsilia o poskytovanie rozvojovej starostlivosti o zverených študentov. Nevedomene poskytovala intuitívne koučovacie služby ako pilier k nasledujúcej poradenskej činnosti a podľa zásad svojho odborného profilu. Zdroj vedomostí čerpala z odboru filozofia a etika, ktoré podporila svojou úctou k človeku ako dialogickej bytosti. Vo svojej dlhoročnej praxi doslova žila

výzvy filozofov ako bol Sokrates (spomeňme jeho koučovaciu – maieutickú metódu kladenia otázok), E. Lévinas (Obracaj sa k druhému ako ku Tvári. Druhý je vždy prvý! Zodpovednosť je starosť o druhého.), G. Marcel (Dúfam v Teba kvôli nám!) či R. Guardini (Svojou prirodzenosťou sme dialogické bytosti.) a mnohých iných.

Koučovanie sa stalo pre ňu výzvou ako svoje celoživotné skúsenosti začať odovzdávať iným ako čisto akademickým spôsobom. Počas školenia si čoraz viac a viac pripúšťala, že tzv. sokratovské koučovanie, tzn. filozofia ako láska k múdrosti, môže cíbením kritického myslenia a tréňovaním svedomia človeka priviesť k pochopeniu vlastného života a cez neho aj života iných a sveta. Keďže sa dlhodobo vo svojom filozofickom skúmaní venovala dôstojnosti človeka uprostred vzťahov v kritických situáciách (Pozri napr. Vadíková, 2019) a sústredila sa na problematiku morálnej psychológie (problematiku rozhodovania – úloh a funkcií svedomia v ňom (Pozri napr. Vadíková, 2011) a zodpovednosti (Pozri napr. Vadíková, 2020, 2021), koučovanie pochopila ako výzvu pomáhať druhým na ich vlastnej ceste k zmyslu ich života, tzn. ako pomáhajúcu profesiu. Vzhľadom k tomu si popri koučovaní založila [etickú poradňu](#) a ako nadstavbu zaradila aj mentoring v oblasti rozhodovania. Koučovaniu porozumela ako prirodzenej súčasť cesty pri hľadaní zmyslu života, k sebauvedomeniu, k sebaidentifikácii a ku zmenám stereotypov, validácii hodnôt a presvedčení.

Počas pôsobenia na univerzite intuitívne koučovala individuálne, tímovo i skupinovo, pričom citlivo vnímala aj rodovú otázku skupinového zdieľania.

Túto skúsenosť neskôr konfrontovala s poznatkami získanými počas školení v koučovaní. V individuálnom koučingu sú podľa nej dôležité prvé chvíle s koučovaným, citlivé zváženie spolupráce a udelenie informovaného súhlasu. Z hľadiska rodovej otázky je podľa nej zaujímavá skôr typológia koučovania (napr. biznis/ life/ executive coaching).

Z hľadiska jej osobnej skúsenosti v biznis koučingu je rodová otázka väčšinou v úzadí premýšľania, keďže ten sa tematicky týka usporadúvania vecí, vzťahov, hodnôt, od ktorých sa koučovaný dokáže odosobniť, aj keď by sa kouč nemal usilovať odosobnenie ani navodiť, ani mu zamedziť. V prípade, že ide o silnú zrelú osobnosť koučovaného, ktorý prirodzene odlišuje svoj pracovný a súkromný život, tam ide o etickú skratku, ktorá je v koučovaní prípustná. Vtedy ani nemusí prísť do úvahy rodová problematika prístupu k riešeniu pracovných náležitostí. Nezriedka však pracovné skúsenosti osobnostne rozbijú koučovaného natoľko, že by takéto zjednodušenie bolo zo strany kouča nielen neetické, ale by sa ukázalo ako nefunkčné. Preto Katarína M. Vadíková zdôrazňuje význam úvodnej fázy koučovania – tzv. mapovania situácie. V nej sa ukáže, nakoľko je pre koučovaného dôležité brať ohľad na rodovú otázku a či je vhodné pristúpiť k prehodnoteniu informovaného súhlasu, ktorý koučovi udelil bez zváženia tejto kontraindikácie. Nie je to totiž iba o sympatiách, znalostiach a zručnostiach kouča, ale najmä o dare dôvery zo strany koučovaného koučovi a vytvorení bezpečia zo strany kouča. Tam sa ukazuje rodová otázka ako zaujímavý fenomén hodný ďalšieho výskumu.

Inak je to v prípade tzv. life koučingu, ktorý zasahuje celý život koučovaného, predpokladá celostné uvedomenie, prehodnotenie a vôľu ku radikálnej zmene v živote. V tomto type koučovania je rodová otázka neoddeliteľnou súčasťou procesu. Nie je nevyhnutne samostatne diskutovaná, ale nie je výnimkou, že sa k nej klient potrebuje v procese uvedomovania svojej identity vyjadriť. V tomto type koučovania sa ešte znásobuje dôraz na citlivý prístup kouča ku koučovanému, preveruje jeho osobná neutralita – tzn. vlastné odosobnenie a sústredenie sa na koučovaného. V tomto type koučovania, kde uvedomenie zasahuje bytostné piliere osobnosti, je možné uvažovať v podobných intenciách, ako uvádza vyššie Ľudmila Čulková. Nie sú to len klišé či presvedčenia lebo predsudky (ako napr. že: typicky ženské záležitosti je potrebné riešiť so ženou alebo že: chlap tomu nebude rozumieť tak ako žena), ale často prichádzajú do úvahy aj zaužívané vzorce správania pri zdieľaní (napr. toto by som mužovi nikdy nepovedala tak, ako to poviem Vám ako žene). Niekedy sa objavia aj celkom nepredvídateľné predsudky či zaškatuľkovania (napr. o Vás by som to nikdy nepovedala, že by ste tomu mohli rozumieť; nemáte deti, tomu nemôžete rozumieť; vy takého manžela nemáte, neviete to posúdiť; ako manželka ste sa s tým asi nikdy nestretli;) alebo skryté (neistota, nedostatok dôvery či sebaúcty) či na prvé pocity nezmyselné alebo malicherné dôvody (napr. dnes je spln; máte oblečenú takú a takú farbu, príliš veľa si píšete a podobne).

S týmito presvedčeniami, neraz až útokmi, je potom potrebné pri koučovaní pracovať najskôr, ak je to pre koučovaného

a jeho proces premeny dôležité. Vo veľmi špecifických prípadoch, najmä, ak ide o nezmyselné alebo malicherné dôvody, je kouč povinný podľa typizácie zistiť, či sú štandardy koučovania podľa ICF zachované – či je proces etický, a nie je skôr potrebné poskytnúť iné služby napr. zdravotnú starostlivosť vo forme terapie (k tomu má každý trénovaný kouč zvlášťne [školenie](#)). V procese etického life koučovania je začiatkom aj koncom klient sám – jeho slobodná vôľa ku zmene vo svojom živote a prevzatie zodpovednosti za svoje rozhodnutie počas koučovania. Z jeho strany ide o dar dôvery sebe samému – rozhodnutie, či prijme následky svojho rozhodnutia. Kouč ručí za zabezpečenie podmienok etického koučovania.

Pri tímovom spôsobe koučovania je dôležitý moment kontraktu a dohodnutia pravidiel. Preto sa práve na vysvetlenie témy a určenie spoločného cieľa kladie dôraz hneď na začiatku, keďže koučovi sa potom oveľa jednoduchšie udržiava prehľad a dokáže obsiahnuť zúčastnených tak, aby zabezpečil záujmy všetkých zúčastnených na základe ich súhlasu a podľa kontraktu. Práve tímový koučing žien je špecifický nástrahami precitlivených reakcií, preangažovaných vstupov a častým vyhrotením situácie, čím je mimoriadne pre kouča náročný, ale aj zaujímavý a v konečnom dôsledku, ak kouč dokáže obsiahnuť a zvládnuť aj náročné „ženské“ témy, aj prospešné pre všetkých zúčastnených. Preto hlavnou úlohou kouča je smerovať všetku silu a krásu ženskej kreativity, starostlivosti a emocionality do vzájomnej spolupráce na spoločnom ciele. Výsledkom je etický koučovací tímový dialóg, ktorý umožňuje triešťať dilemy

iným, ako čisto racionálnym, empirickým, apriórnym bezrodovo špecifikovaným spôsobom – tým ženským.

Námietka nevyváženosti s mužským spracovaním témy bude na mieste, ak sa na neho v procese koučovania žien zabudne alebo sa ako taký bezdôvodne zamietne alebo z akejkoľvek inej príčiny zavrhne. Kenotické (Por. Glasová, 2008) odsunutie mužského typu spracovania témy by nemalo spôsobiť, že by sa mužské spracovanie témy nemalo brať do úvahy, ale naopak - s úctou a rešpektom sa odsunie, aby v tíme žien vznikol bezpečný priestor a čas pre ženské spracovanie. Práve uvedomenie ženskej invencie pri spracovaní tém je jedným z prvých, ktoré tímový a skupinový koučing žien pri mapovaní témy prináša. Čo sa už stane s výsledkom koučovania na základe či už žensky alebo mužsky spracovanej témy, je vhodný predmet pre ďalšie interdisciplinárne skúmanie a presahuje proces tímového koučovania, i keď sa stále môže stať témou individuálneho koučovania.

V prípade skupinového biznis koučovania je rodová otázka viazaná s konkrétnou témou, ale je možné navodiť podľa kenotickej metódy stav, kedy sa zúčastnených osobne nedotýka. Využíva sa napr. Rawlsova technika „závoja“ (Rawls, 2007) alebo tzv. Bálintových rolových hier (Por. Kratochvíl, 2006; Ferenczi, 2014; Tóthová., Šlosár, 2019). Záleží na vstupe skupiny do témy a udržanie odosobnenia v skupine. Z vlastnej skúsenosti Katarína M. Vadíková konštatuje, že čím je skupina rodovo vyrovnanějšía alebo čím exaktnejšie sa k téme pristúpi, tým jednoduchšie sa

s ňou rodovo neutrálne pracuje a prípadné rodové „úlety“ (úškrny, povzdychnutia, zamračenia a podobne) sa ľahšie stratia v zdieľanom bezpečí ako nedôležité alebo sa naopak zapracujú ako ďalšie dáta do diskusie.

Zaujímavosťou je skutočnosť, že pri skupinovom koučovaní žien je dôležité rozpoznať sklony k vytváraniu tímu a udržiavať spravodlivý a férový prístup k téme, aj keď sa javí ako jednostranný (rodovo jednostranný), brať do úvahy všetky benefity a limity, určiť si a dohodnúť pravidlá. Čím vernejšie budú koučované tieto pravidlá dodržiavať, tým jasnejšie sa im ukážu ich vlastné zdroje spracovania témy a ľahšie vytvorí priestor, kde sa preukáže hodnota ich vôle ku zmene a možnosti seba-rozvoja. Pre kouča ide o zásadný moment v procese koučovania, ktorý musí s obidvoma nohami na zemi ustáť aby im mohol byť oporou, keďže ide o výrazne inovatívny a oslobodzujúci manéver spod ťarchy presvedčení, klišé, zaužívaných stereotypov zmýšľania, či výhovoriek zo zodpovednosti. Kouč nemusí byť expert na riešené témy, ale verne eticky koučovať podľa EKK ICF.

Ďalej autorka potvrdzuje, že nie je dobré umelo vytvárať a udržiavať rodovo neutrálny rozhovor, pretože potom v skupine nevznikne primerane autentický konštruktívne kritický dialóg, ale skôr umelosterilný bezkauzálny zhluk dát. Rodová rôznorodosť je pre skupinové koučovanie významným prínosom. Pre kouča však znamená oveľa širší rozsah, ktorý je pozvaný obsiahnuť. Zachovanie etiky koučovania v skupinovom koučovaní je práve o tomto obsiahnutí, ktoré môže za určitých okolností viesť k presiahnutiu

limitov samotného kouča, ktorý je povinný takéto koučovanie z etického hľadiska ukončiť. Spôsoby ukončenia sa rôznia podľa skupiny a skúseností kouča. Ideálnym etickým ukončením je, ak si ho nikto nevšimne ako vynútené okolnosťami. Etické ukončenie koučovania nie je nikdy zlyhaním kouča, ale preukázaním jeho etického kreditu. Hlavnou prevenciou vzniku situácie etického ukončenia koučovania je dôsledná príprava kouča na stretnutie a cvičenie sa v zodpovednosti, disciplíne, pokore a úcte voči druhým.

Z pedagogickej praxe Kataríny M. Vadíkovej sa taktiež potvrdzujú zistenia autorky Ľudmily Čulkovej a tiež dáta uvedené v úvodnej kapitole vyššie, a to, že diskusia na niektoré témy je stále rodovo podmienená. Výsledným faktorom pre proces koučovania je práve nedostatok pocitu bezpečia pri diskusii, čo výrazne sťažuje zachovať etické požiadavky na jeho priebeh. Vysvetliteľnou zaujímavosťou je, že v skupinovom biznis koučovaní sa tento fenomén prejavuje iným spôsobom ako v skupinovom life koučingu, pričom v individuálnom koučingu je primárne závislý na vzájomnej dôvere medzi koučom a koučovaným, ktorá vytvára dostatočne bezpečné prostredie na jeho prípadnú neutralizáciu ako etického problému uskutočnenia samotného koučovania.

ZÁVER

Koučovanie je vo svojej podstate prirodzený jav, ktorý vzniká pri etickom poskytovaní dialogickej pomoci v oblasti osobnostného rozvoja. Napriek tomu si vyžaduje špeciálne školenie a certifikáciu, ktoré zabezpečujú jeho zefektívnenie,

spoločenskú kredibilitu a potvrdzujú etiku jeho poskytovania.

Ľudská prirodzenosť je špecifikovaná rodovou odlišnosťou, ktorá je mimoriadne zaujímavým aspektom koučovania. Ženské koučovanie (žena-žena/ ženy) je z etického hľadiska poskytovania koučovania rodovo i eticky neutrálne, ale má svoje rodové špecifiká – bonusy i limity. Hlavným bonusom ženského koučovania je typicky ženská vnímavosť pre potreby iných a starostlivosť o nich. Limitom môže byť prílišné zaangažovanie sa do vecí druhých a nemierna iniciatívnosť či potreba riešiť problémy iných. Individuálne a skupinové ženské koučovanie charakterizujú analogické rodové špecifiká, líšia sa v rozsahu, za ktorého obsiahnutie koučka-moderátorka eticky zodpovedá. Téma rodovej inakosti koučovania je hodná ďalšieho interdisciplinárneho výskumu.

LITERATÚRA

COCKERHAM, G. 2011. *Group Coaching: A Comprehensive BluePrint*. Bloomington: iUniverse.

Definícia Tímový/Skupinový koučing [online: 3.3.2022] Dostupné z <https://www.tvojkouc.sk/koucing-koucovanie/timovy-koucing>

DUROZOI, G. et al. 1994. *Filozofický slovník*. Praha: EWA.

Etický kódex kouča [online: 3.3.2022] Dostupné z <https://sako.sk/eticky-kodex-kouca/>

FERENCZI, S. 2014. *Klinický deník. Uspořádal a přeložil Michael Balint*. Praha: Portál.

FRANKL, V. E. 2011. *Hľadanie zmyslu života: napriek všetkému povedať životu áno*. Bratislava: Eastone Books.

GLASOVÁ, K. 2008. *Filozofia v praxi sociálneho pracovníka*. Bratislava: Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety.

GUARDINI, R. 1950. *Vom Sinn der Gemeinschaft*. Zurich: Die Arche.

HELD, V. 2016. *Etika péče. Osobní, politická a globální*. Praha: Filosofia.

KARPINSKÁ, Z., KMECOVÁ, D. 2017. *Koučovanie podľa pyramídy*. Bratislava: Business Coaching College.

KARPINSKÁ, Z., KMECOVÁ, D. 2022 *Slovník pojmov*. [online: 3.3.2022] Dostupné z <https://www.koucovaciaskola.sk/slovník-pojmov>.

Koučing alebo terapia? Aké sú rozdiely a kedy odporučiť klienta na terapiu. [online: 3.3.2022] Dostupné z <https://www.icf.sk/podujatia-a-aktivity/clanky-letaky/188-koucing-alebo-terapia-ake-su-rozdiely-a-kedy-odporucit-klienta-na-terapiu>

KRATOCHVÍL, S. 2006. *Základy psychoterapie*. Praha: Portál.

LÉVINAS, E. 1997. *Být pro druhého*. Praha: Zvon.

KRIŠTOF, P., SÁMELOVÁ, A., VADÍKOVÁ, K. M. 2021. *Tekutá výhovorka na Slovensku*. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis.

MARCEL, G. 1971. Nástin fenomenologie a metafyziky naděje. (87-132) In: MARCEL, G. *K filosofii neděje*. Praha: Vyšehrad.

- PLATÓN 1998. Obrana Sokratova 241-258). In: Platón (237-597) In: MARTINKA, J. *Antológia z diel filozofov: Predsokratovci a Platón*. Bratislava: IRIS.
- RAWLS, J. 2007. *Spravodlivosť ako férovosť*. Bratislava: Kalligram.
- ROGERS, C. R.. 2019. *Ako byť sám sebou: pohľad terapeuta na psychoterapiu*. Bratislava: Inštitút psychoterapie a socioterapie.
- SHAZER, S. DOLAN, Y. 2011. *Zázračná otázka: krátká terapie zaměřená na řešení*. Praha: Portál.
- SZABÓ P., MEIER D. 2011. *Koučovanie – krátko, jednoducho, účinne. Úvod do koučovania zameraného na riešenie*. Tajov: Co/Man.
- TÓTHOVÁ, L., ŠLOSÁR D. 2019. *Skupina a práca so skupinou v pomáhajúcich profesiách*. Košice: KSP UPJŠ.
- VADÍKOVÁ, K. M., GÁNOVSKÝ, M. 2019. Etika pilotnej národnej diskusie o výhovorkách z osobnej zodpovednosti v oblasti školstva, zdravotníctva, menšín a médií (78 – 81). In: VADÍKOVÁ, K. M. – KRIŠTOF, P., GÁNOVSKÝ, M. (eds.). *Tekutá zodpovednosť na Slovensku: zborník abstraktov a materiálov pre potreby pilotnej národnej interdisciplinárnej diskusie, kolokvium Trnava 30. september 2019*. Trnava: FF TU v Trnave.
- VADÍKOVÁ, K. M. 2011. *Problematika svedomia v kontexte dialogického personalizmu*. Kraków: Towarzystwo Słowaków w Polsce.
- VADÍKOVÁ, K. M. 2019. *Dialogická osoba a situácia: guardiniovská edukačná etika a situacionizmus*. Trnava: Filozofická fakulta TU v Trnave.
- VADÍKOVÁ, K. M. 2019. Základné informácie o kolokviu (16 – 19). In: VADÍKOVÁ, K. M., KRIŠTOF, P., GÁNOVSKÝ, M. (eds.). *Tekutá zodpovednosť na Slovensku: zborník abstraktov a materiálov pre potreby pilotnej národnej interdisciplinárnej diskusie, kolokvium Trnava 30. september 2019*. Trnava: FF TU v Trnave.
- VADÍKOVÁ, K. M., KRIŠTOF, P. eds. et. BALÁŽOVÁ, A., MYSONA BYRSKA, J., DUFFEROVÁ, A., GÁNOVSKÝ, M., ORBAN, E., ORBANOVÁ, E., ŠVAMBERK ŠAUEROVÁ, M. ZÁLEŠÁK, T. 2020. *Tekutá zodpovednosť na Slovensku*. Trnava: Typi Universitatis Tyrnaviensis.
- VOKÁČOVÁ, M. 2013. *Zakázaná učebnice koučování (aneb Zápisky účastníků výcviku)*. Praha: Inner Winner.
- WHITMORE, J. 1994. *Koučování: Příručka rozvoje vlastních dovedností a zvyšování výkonnosti*. Praha: Management Press.

KONTAKT

Mgr. Ľudmila Čulková
kouč BCTC + TCTC
členka SAKO

spolupracuje na nasledujúcich
projektoch:

projekt Zavádzanie koučovacieho
prístupu na VŠ (SAKO);

projekt EduCoach - Zavádzanie
koučovania na stredné školy;

projekt Lean In Circle – skupinový
koučing;

podporná skupina pre ženy na
materskej dovolenke s využívaním
skupinového koučingu;

Kontakt: l.badiarova@gmail.com

Mgr. Katarína M. Vadíková, PhD.
researcher, etik, kouč BCTC

Kontakt: vadikova@yahoo.com

www.kmv-etik-kouc.webnode.sk

ORCID: 0000-0002-2099-0991