govor. Dakle trener ima zadaću davati različita učenja. S druge strane, ideja je da grupu ljudi nauči jednu određenu vještinu. Trener ima zadaću davati i jednu unificiranu lekciju koja je prilagođena načinima učenja i stupnjevima vještine polaznika.

Trener u isto vrijeme ima na umu generalnu svrhu, odnosno što se zapravo želi postići cjelokupnim treningom, i kratkoročne ciljeve, odnosno kako razlomiti veliki zalogaj na manje, lakše probavljive komadiće. U isto vrijeme ima u vidu želje individualca i potrebe grupe koju oni zajedno tvore. Sam usklađuje kontekst i sadržaj treninga koji daje. To može zato što je dobro utreniran. I on je nekad bio polaznik.

Trener je zapravo moderni profesor.U to su ga pretvorile potrebe vremena, tržišta i polaznika.

Kako su *coach* i trener iz svijeta sporta ušli u poslovne vode

Često ćete pronaći kako se riječ *coach* prevodi sa *trener*. Ne mogu reći da je to pogrešno, jer hrvatski jezikoslovci nisu još stigli popratiti brzinu razvoja jezika i definirati suptilne razlike koje društvo svakodnevno stvara, ali mogu objasniti kako se ta dva pojma, iako slični, bitno razlikuju u značenju odnosno u ulogama koje obavljaju. Pojednostavljeno, ako želite napraviti rupu, otvor, nije svejedno koji ćete alat za to iskoristiti, jer je presudno radi li se o rupi na zidu ili rupi na zemlji, kako biste znali koji točno alat ćete upotrijebiti. Vi kao poslovni čovjek imate određenu razvojnu potrebu u timu, ali ovisno o tome o kakvoj potrebi je riječ, pozvat ćete *coacha* ili trenera, ili oboje!

Sport nosi sa sobom istreniranost, vještinu, znanje, sposobnost, strategije, natjecanja. Onoga trenutka kada su natjecateljski izazovi jedne kompanije i njihovi zaposlenici, u ekspanziji tržišta, počeli nalikovati na sportski tim željan osvajanja nagrada, *coach* i trener su iz sporstkog svijeta ušli u poslovne urede i prilagodili se potrebama klijenata.

Što bi napravio *coach*, a što trener?

Najveća razlika leži u tome da trener većinom radi s grupom dok *coach* većinom radi jedan na jedan. Trener razvija vještinu i izvedbu direktivnim stilom, na način da eksplicitno govori što se treba raditi. *Coach* razvija osobu i njezin potencijal podržavajućim stilom, na način da pita kako bi se nešto trebalo napraviti.

Uzmimo da želite sutradan napraviti večeru za deset ljudi i trebate pomoć. Trener će vam naložiti koje točno namirnice trebate kupiti, točno će vam reći kako trebate obraditi meso, što napraviti s povrćem, kako postaviti stol. Eventualno će vam on prvo pokazati, a onda je na vama da to ponovite i izvježbate točno po njegovom naputku. I dobit ćete fantastičnu večeru.

Coach će vas pitati zbog čeka uopće priređujete tu večeru i što želite njome postići? Koju atmosferu želite dočarati i kakva jela biste htjeli ponuditi? Kako predlažete obraditi meso i gdje eventualno možete pronaći dodatne kulinarske savjete za vaš savršen recept. I dobit ćete fantastičnu večeru.

Jedan govori, drugi pita. Nije jedan pristup bolji od drugog, nego se radi o tome kada primijeniti koji. Ako želite napraviti večeru za deset ljudi a ne znate ni jaje ispržiti, dobro je upotrijebiti trenerski pristup kakao bi postepeno razvili vještinu kuhanja. Netko vam prvo treba reći kako se nešto radi, a ne očekivati izvrsne rezultate bez provjere vašeg razvojnog nivoa, zar ne? Koliko vas ovo podsjeća na poslovno okruženje?

Ako želite napraviti večeru za deset ljudi a već imate kulinarskog predznanja, *coach* će raditi s postojećim resursima i osvještavati načine na koji se oni mogu kreativno upotrijebiti u izazovu ispred vas. Kako ovo povezujete s poslovnim svijetom? U kojoj mjeri je vaš nadređeni i vaš *coach*? ■

Ali ja imam konkretan problem u kompaniji!

Sada kada poznajete razliku između *coacha* i trenera, vro vjerojatno imate ideju kako mogu ubrzati uzdizanje vašeg poslovanja. Za najbolje rezultate upotrijebite ih sinergijski!

Što pod time mislim? Recimo da imate konkretan problem u kompaniji, u vašem timu. Idealno, pronađete osobu koja ima i trenerske i *coaching* vještine i zatim:

1. Zajednički definirate problem
2. Zajednički definirate uzrok problema
3. Vi iskazujete vaša očekivanja i želje, u smislu razvoja tima
4. *Coach*/trener uočava razvojnu potrebu u uzroku, usklađuje je s vašim očekivanjima i definira što je potrebno razviti kako se problem ne bi ponovio
5. *Coach*/trener kreira razvojni plan koji se sastoji od kombinacija grupnih treninga i popratnih individualnih/grupnih *coachinga*, drugih praćenja i mjerenja
6. Tijekom izvođenja treninga i *coachinga* u dosluhu ste s trenerom/*coachem* i razmjenjujete povratne informacije kako biste edukaciju tretirali kao živu materiju i prilagođavali je polaznicima
7. Nakon dogovorenog vremenskog roka zajednički izmjerite napredak i iznesete zaključak.