

KARIÉROVÝ KOUČINK FACE TO FACE I ON-LINE

PhDr. Sylvie Navarová

Abstrakt:

Ve svém příspěvku se Vámi podělím o tipy na koučovací nástroje využitelné ve face to face i on-line práci s klienty. Kariérový koučink je postaven na otevřených, konstruktivních otázkách. Kariérový poradce/kouč klade otázky klientovi tak, aby si on sám pro sebe našel nejvhodnější kariérní cestu. Koučovací přístup koresponduje s požadavky na kariérového poradce dle Národní soustavy povolání: „Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu vede klienty v jakémkoliv věku a v kterékoliv fázi jejich života k samostatnému zodpovědnému rozhodování...“. Poradce koučink využije v různých fázích poradenského procesu – v oblasti sebepoznání klienta, jeho individuálního provázení k rozhodnutí, ve skupinové práci i v tréninku přenositelných kompetencí. Ve svém příspěvku se s Vámi podělím o několik konkrétních nástrojů, se kterými lze s klienty pracovat face to face i on-line.

Klíčová slova: koučink, sebepoznání, rozhodování

Abstract:

In my contribution, I will share with you tips on coaching tools usable in Face to Face and online work with clients. Career coaching is built on open, constructive questions. Career advisor / coach posts questions to a client so that he/she could find the most suitable career path for himself/herself. The coaching approach corresponds with requirements of the National Qualification Framework for Career Advisor: "Career Advisor for educational and career path leads clients at any age and at any stage of their lives to independent responsible decision...". Career advisor uses coaching in different stages of the consulting process – in the area of client's self-knowledge, in guiding him/her to a career decision, in a group work and in training of transferable competences. In my contribution, I will demonstrate a few specific tools, which you can work with face to face and also online.

Keywords: coaching, self-knowledge, decision making

Kariérové poradenství je proces profesionálního provádění klientů na cestě k sebeuvědomění a orientaci na trhu práce tak, aby klient sám mohl činit zodpovědné volby o svém dalším profesním směřování. Dle Národní soustavy povolání (<https://www.nsp.cz/>) Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu „**vede klienty v jakémkoliv věku a v kterékoliv fázi jejich života k samostatnému zodpovědnému rozhodování** zejména v oblasti počátečního a dalšího vzdělávání, v návaznosti na volbu povolání, profesní změnu a uplatnění se na trhu práce. **Poskytuje aktuální informace** zejména o vzdělávacích možnostech, trhu práce, posuzuje schopnosti a dovednosti jedince s využitím **kariérové diagnostiky, aktivizuje klienta k samostatnému rozhodování o vlastní kariéře.**“ Alfou a omegou práce kariérového poradce

je jeho přístup k lidem, ke klientům. V této souvislosti se lze inspirovat koučovacím přístupem, partnerským přístupem, ke klientům.

Kariérový poradce při práci s lidmi musí brát v úvahu svůj status, slova a vlastní přesvědčení o světě. Postavení – status kariérového poradce – je potřeba brát v potaz, že mnoho klientů čeká radu od kariérového poradce jako autority a pak se jí snaží bez vlastního přemýšlení řídit. Když jsem končila studium psychologie, doc. Řehan nám při předávání diplomů řekl: „Teď vás pouštíme na lidi. Vaším pracovním nástrojem jsou slova. A slova mohou léčit a mohou také zabíjet.“ Nejen psychologové, ale i kariéroví poradci používají slova jako svůj pracovní nástroj. Slova mají obrovskou moc. Ben Furman v knize Nikdy není pozdě na šťastné dětství (Portál, 2015) upozorňuje na obrovský vliv odborníkova způsobu přemýšlení o světě, které nevědomky přenáší na klienta, který „se začne měnit ve světle odborníkovy teorie. Pokud je třeba odborník přesvědčen, že problémy mají kořen v nedostatečném vztahu s matkou, tak za dva roky u něj si to prostě začnete myslet také. To není z jeho strany nějaké cílené vymývání mozků, prostě to pomalu, nenápadně přijde.“

Často se na kurzech pro kariérové poradce setkávám s dotazem, zda existuje jeden test, který přesně řekne, na co se klient hodí. Pozor! Testem můžeme zjistit, co v tu danou chvíli klient rád dělá, k čemu inklinuje, jaké činnosti zná (s ohledem na to, že mnoho činností ani nezná, protože se s nimi ještě nesetkal). Výstupy testů se mění s věkem, zkušenostmi, mají tedy pouze orientační informační hodnotu. Práce kariérového poradce nespočívá v tom rychle otestovat a říct: „na to se hodíš, tady podej přihlášku“. Je důležité zpomalit, kariérové poradenství vyžaduje čas. Úkolem kariérového poradce je podpořit klienta v dovednosti činit svá vlastní zodpovědná rozhodnutí. Často potřebuje kariérový poradce klienta schopnosti rozhodování nejprve postupně naučit.

Kariérový poradce je „Průvodce“. Provází klienta jeho myšlenkami, které strukturuje a pokud je to užitečné, tak doplňuje o další informace, např. o orientaci na trhu práce, o způsobu sebeprezentace, o zpracování portfolia apod. Důležitou hodnotou kariérového poradce je partnerský přístup ke klientovi. V kariérovém poradenství jsou si poradce a klient rovni, ani jeden nemá navrch. Kariérový poradce má velmi dobře rozvinutou schopnost komunikace, umí klást otázky, provázet klienty jejich vlastním myšlením a k tomu je velmi užitečné umět koučovat. V této souvislosti je potřeba zmínit, že práce kariérového poradce je a do budoucna bude velmi náročná z důvodu potřeby být neustále v aktuálním dění, sledovat trendy, **slovník klientů**, aby nám zejména mladí klienti po čase rozuměli a my jim. Např. aktuálně děvčata používají pojem „Glow up!!!“, což kariéroví poradci mohou využít při své práci a Glow up rozvykládat s klienty nejen po stránce zkrásnění vnějšího, ale i vnitřního (rozvíjení kompetencí, sebepoznání apod.). Hráči Minecraftu zase znají SirYakariho, který získal oficiální světový rekord v hraní Minecraftu a ve videu povídá o tom, jak musel trénovat, plánovat, nevzdávat se a když se mu něco nepovedlo, znovu a znovu zkoušet (<https://www.youtube.com/watch?v=9akTphcW8Og>), což se zase dá krásně využít při povídání si s klienty o time managementu, self managementu, řízení vlastní kariéry atd.

Koučovací přístup lze v kariérovém poradenství využít osobně i on-line. Za rok on-line poradenství jsme se nakonec ustálili ve využívání aplikace Zoom, která umožňuje vedení nejen individuálního,

ale i interaktívneho skupinového poradenství a kurzů. Tato platforma umožňuje práci ve skupinách, sdílení dokumentů, výstupů práce, pouštění metodických videí, které hojně využíváme, tréninky ve dvojicích i trojicích, diskuse. Kurzy a skupinové poradenství lze on-line vést stejně jako v prezenční podobě, jen kinestetické aktivity (pohyb klientů v prostoru) je omezen. Nicméně on-line má zase na druhou stranu výhody, např. možnost využití reálného prostředí klienta. Jedna z reflexí 80-hodinového kurzu Kariérové poradenství a koučování vedeného on-line: „Během kurzu jsem se cítila velmi příjemně. **Online prostředí nakonec bylo možná i příjemnější, neboť jsem měla na vše dostatek času a mohla jsem tvořit doma.** Lektorka byla vřelá a profesionální, perfektně přichystané online prostředí. Klobouk dolů! Odnáším si novou celistvou metodu, kterou se těším až využiji v praxi. Děkuji za skvěle provedený seminář!“

Klienty v kariérovém poradenství provázíme cestou, která má 3 části:

- Sebepoznání v duchu hesla „Zjišťuji, v čem jsem dobrý/á!“
- Kariérový koučink s mottem „Vím, kam jdu a kudy!“
- Kompetence pro trh práce „Vidím, jak rostu!“

Nyní bych Vám ráda nabídla vybrané techniky, které s klienty běžně využíváme a kariérové poradce učíme.

Příklad z části Sebepoznávání:

V této části poradenství využíváme kreativní techniky, např. postupné vypracovávání Kariérního stromu (koncept představen na Mezinárodní konferenci v roce 2019 v Bratislavě a následně ve sborníku příspěvků) či Balónu. Jejich tvorbu provázíme koučovacími otázkami a podpoříme také práci s kartami CETERAS (<https://ceteras.cz/produkty/>: STAVY, HODNOTY, OBRAZY). Využíváme on-line testování zahrnující 3 typy testů (profesní test na podkladě Hollandovy teorie RIASEC, test motivace k práci a osobnostní inventář), zpětnou vazbu od ostatních a koučovací otázky směřující k uvědomění si vlastních kompetencí (např. Cesta kariérou), další sebepoznávací techniky (např. orientační test temperamentu, Zvíře, které se mi povahou podobá, karty STAVY). Pracujeme také na pojmenování vlastních hodnot (např. pohled druhých, karty HODNOTY) a vize – kam směřuji (např. designování vlastního života dle Burnetta a Evanse, 2016, systemické otázky na preferovanou budoucnost, karty OBRAZY). Výstupem této části poradenství je sebeuvědomění klienta, v čem je dobrý. Navazujeme kariérový koučinkem.

Příklady technik Kariérového koučinku zaměřeného na rozhodování:

1) Rámec typu „představte si...“

Otázky typu „představte si...“ jsou nástrojem, který nám pomáhá posunout pozornost klienta od reálné situace a prostředí a evokovat v něm nové, kreativní možnosti řešení v preferované budoucnosti. Důležitou podmínku kladení těchto otázek je pozitivní kontext a pozitivní způsob jejich pokládání. V první části otázky vytváříme **rámec**, např. slovy:

- *Představte si...*
- *Předpokládejme...*
- *Předstírejte na chvíli, že jsem...*

- *Kdybyste měl...*
- *Pustte fantazii na špacír ...*

V druhé části otázky pak zvažujeme, jaký druh změny je u klienta potřeba navodit. Navozovat můžeme:

- **Časový posun:** „Předpokládejme, že situace už nastala – jak se cítíte, jak to vypadá?“
- **Hodnoty:** „Představte si... Jakou hodnotu to pro Vás má? Jaké největší hodnoty, plynoucí z tohoto rozhodnutí, pocítíte za rok?“
- **Úhel pohledu:** „ ... jak se na tuto situaci dívá váš šéf?“, „Dosáhl jste cíle, představte si, co Vám na to řekne...“, „Co byste si odpověděl na mém místě?“
- **Systemický pohled:** „Představte si, že se setkáváme za xx let a vy zářící štěstím povídáte o tom, jak žijete ... O čem povídáte? Jak to ovlivnilo ostatní?“
- **Informace:** „Představte si, že ty informace máte. Co budete dělat potom?“, „Jak byste reagoval v této situaci, kdybyste měl informace k dispozici?“
- **Kouzelné otázky:** „Představte si, že tyto problémy zmizely jako kdyby mávnutím kouzelného proutku, jak to vypadá?“

Hlavními principy fungování rámce typu "představte si, že..." je to, že:

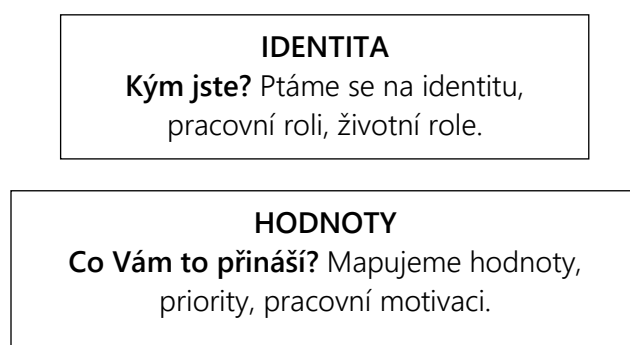
- využívá principů fungování našeho mozku (vizuální neokortex, limbický systém)
- obraz je pro mysl jako skutečný zážitek
- musíme zvažovat nabízené možnosti pozitivním způsobem (mozek si nedokáže představit něco, co není; pozitivní formulace)
- hlavní funkcí poradenského/koučovacího vztahu je nácvik potenciálních voleb.

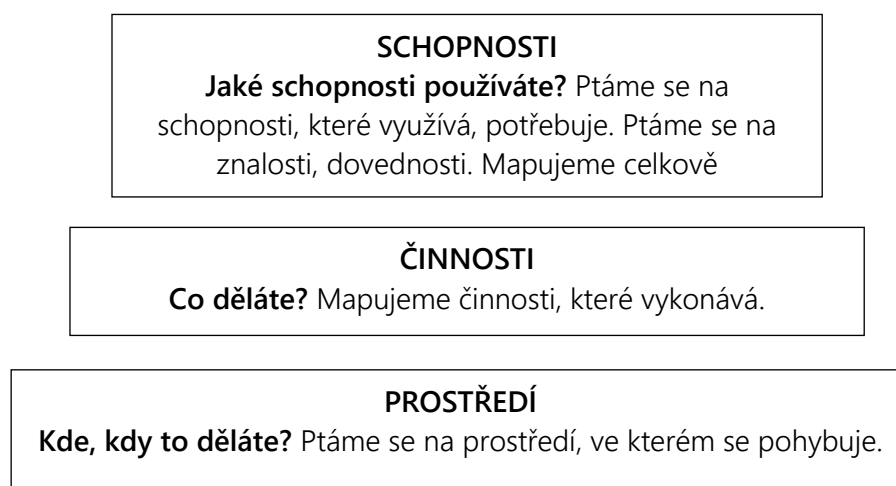
Cílem využití této techniky v kariérovém koučinku je probrat možnou budoucnost ze všech úhlů pohledu. Např. lze propojit s Neurologickými úrovněmi.

2) Neurologické úrovně

Autorem konceptu tzv. neurologických úrovní je Robert Dilts a je to koncept, který původně patří do NLP. Logické úrovně můžeme také definovat jako: „Vnitřní hierarchii, v níž každý stupeň je postupně stále více psychologicky ucelenější a vlivnější. Logické úrovně oddělují chování a osobu. Osoba a její chování, nejsou to samé.“ (Atkinson, 2010). Kariérový poradce provází klienty procesem sebeuvědomění až k zodpovědné volbě jejich další cesty životem. Než dojde klient k odpovědi na otázku „Kým budu?“, projde se svým Průvodcem (kariérovým poradcem) cestou poznání preferovaného prostředí a činností, které bude chtít dělat, sebepoznání kompetencí (znalostí, schopností, dovedností), které bude využívat, a ujasnění si vlastních hodnot, které jsou zdrojem vnitřní motivace.

Metodický pohled na Neurologické úrovně (začínáme zespoda):





Důležité aspekty vydefinované v Neurologických úrovních můžeme podrobně s klientem rozebrat za využití Kola rovnováhy.

3) Kolo rovnováhy

Základem této techniky je kolo (kruh), které společně s klientem rozdělujeme do výsečí, z nichž každá představuje určitou oblast priorit (podrobně in Horská, 2009).

- Kouč: „Řekněte mi, co je pro Vás důležité.“
- Klient: „Práce, rodina, zdraví, peníze...“

Všechny tyto priority zanášíme do kruhu, kde představují jednu jeho výseč. Každá výseč je škálou od 0 po 10 (0 znamená nespokojenost v této oblasti, 10 spokojenost) a vyzveme klienta, aby definované výseče ohodnotil čísly, jak je spokojen teď a kam se chce posunout za čas, který si společně stanovíme. Vše barevně do kruhu vyznačíme. Následně vedeme klienta k reflexi za využití otázek, např.:

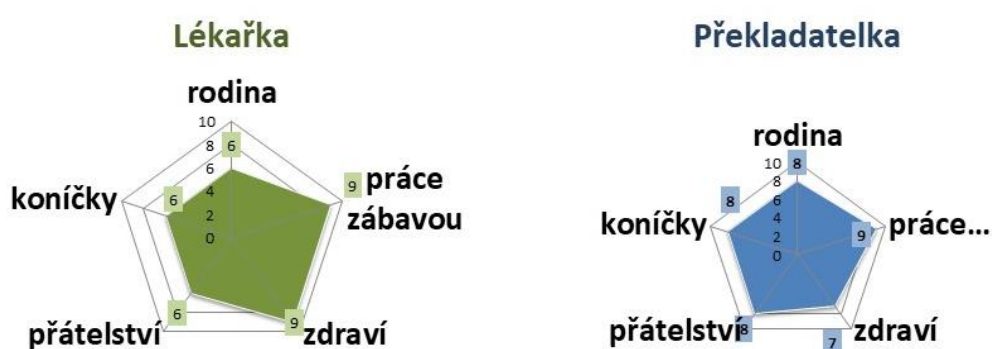
- „Jak vypadá v oblasti práce hodnota 4, co ji charakterizuje?“
- „Co by pro Vás znamenalo dostat se z bodu 4 na bod 8?“
- „Co můžete udělat proto, aby se hodnota snížila/zvýšila?“
- „Co by Vám pomohlo přiblížit se k hodnotě 8?“
- „Co Vám brání dostat se na hodnotu 9?“

Metodický postup Kola rovnováhy:

- Definovat oblasti/hodnoty/priority
- Ohodnotit současný stav (spokojenost) na škále 0-10
- Vyzvat klienta k reflexi
- Stanovit posun/změnu a zakreslit novou variantu kola na škále 0 – 10

Příklad z on-line kariérového poradenství (propojení 3 představených technik):

Klientku, studentku gymnázia, jsem vedla do představy za 10 let (Rámec typu představte si – práce s preferovanou budoucností). Chvíli jsme si o představě povídaly a prozkoumaly jsme, kde se nejčastěji/nejraději pohybuje, co dělá, jaké schopnosti využívá, co je pro ni důležité a kým je (Neurologické úrovně). Na základě tohoto došlo ke zúžení možných kariérních cest z původních 10 nejasných na 2 jasnější – lékařka a překladatelka. Dále nám z této diskuse vyplynuly důležité priority, které volbu další kariérní cesty ovlivňují: rodina, práce zábavou, zdraví, přátelé, koníčky. Tyto priority jsme umístili do dvou Kol rovnováhy za využití Excelu a klientka stále ještě v představě za 10 let prioritám přidělila číselnou hodnotu, jak je spokojená s jejich naplňováním, takto:



Další postup:

- Kouč: „Když se kouknete na ta kola, co Vám z toho vyplývá?“
- Klientka: „Překladatelka je taková spokojenější, má více času na přátelé, sebe sama, ... Ale zdraví ... I když lékařka nebude mít čas na koníčky, kamarády a bude to náročné, přece jenom budu moct pečovat o zdraví své rodiny více... A to je pro mě nejdůležitější.“

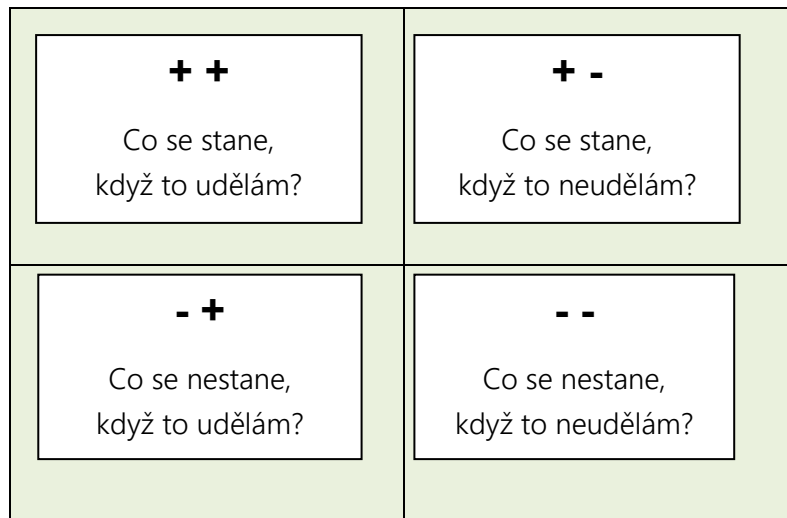
Velmi často v kariérovém koučinku využíváme také techniku nazvanou Karteziánské kvadranty.

4) Karteziánské kvadranty

Jde o rozhodovací techniku, která umožňuje mimo běžného zhodnocení plusů a mínusů volby zapojit také jiný způsob myšlení.

Metodický postup práce s Karteziánskými kvadranty:

- Papír A4, psací potřeby
- Definovat s klientem nejlepší znění jeho otázky – zapsat jako nadpis
- Zakreslit 4 kvadranty
- Postupně klást varianty otázky dle kvadrantů
- Zeptat se na přínos a posun v rozhodování



Příklad z praxe propojující karteziánské kvadranty a kolo rovnováhy:

Klientka končící mateřskou dovolenou se rozhoduje, zda najít zaměstnání na zkrácený úvazek či začít podnikat. Představím Karteziánské kvadranty a klientka si definuje nejlepší znění otázky takto: Mám začít podnikat? Procházíme postupně všechny 4 kvadranty, kde si klientka uvědomuje výhody i rizika. Výstupem techniky je rozhodnutí se pro podnikání a pojmenování priorit, které hrají v rozhodování roli (čas na vlastní děti, čas na sebe, práce zábavou, co na to lidi z vesnice, finance, další rozvoj, ...). A přichází s otázkou, v čem podnikat, s tím, že má 3 možné cesty (účetní, dětská skupina, tvoření). Nabízím techniku Kola rovnováhy, kde si klientka nakreslí 3 kola s definovanými prioritami a posuzuje jednotlivé cesty. Z koučinku odchází se záměrem představit své úvahy manželovi a vše s ním probrat.

Výstupem Kariérového koučinku je, že klient ví, kam jde a má i představu o cestě.

Příklad z části Kompetence pro trh práce

Tato část kariérového poradenství slouží k rozvoji přenositelných kompetencí klientů se zaměřením na career management skills. Rozvíjíme s klienty komunikační a sebezprezentační dovednosti, zabýváme se orientací na trhu práce, přípravou na pracovní pohovory, zpracováváme osobní portfolio a dle potřeb rozvíjíme time management, self management, sebekoučování, kompetence k učení, rozhodování atd. Jako inspiraci pro on-line práci nabídneme možný postup v rámci tématu Trh práce za využití koučovací techniky s názvem Škála:

Představíme klientům Škálu (úsečka 0-10, kde 0 znamená „o trhu práce nevím vůbec nic“, 10 „vím o trhu práce všechno“). Otázka: „Kde na této škále jste teď?“ Každý účastník skupiny řekne své číslo, na základě kterého rozdělíme účastníky do skupin (např. 2 k sobě, 3-4 k sobě, 5 k sobě, 6-7 k sobě). Zoom umožňuje rozdělení účastníků do skupin nejen náhodně, ale i jmenovitě na základě volby. Využijeme tedy tuto funkci. Zadání pro práci ve skupinách: „Sepište vše, co o trhu práce víte“. Čas 15 minut. Poradce skupiny navštěvuje a může tak skupinovou diskusi usměrnit, podnítit apod. Po návratu do kurzového meetu skupiny svou práci prezentují. Poradce informace

komentuje či doplňuje. Pro tento postup práce s klienty byla inspirace na studijní cestě ve Švédsku, které jsme se účastnili jako výherci Národní ceny kariérového poradenství v r. 2013.

Článek měl za cíl blíže představit vybrané techniky kariérového koučinku, takže další interaktivní a kreativní techniky pro rozvoj kompetencí mohou být předmětem příspěvků na dalších konferencích. Těšíme se na setkání!

Literatura:

- Atkinson, M., Chois, R. T. (2009). *Koučink- věda i umění: vnitřní dynamika*. Praha: Portál, 240s. ISBN 978-80-7367-538-7
- Burnett, B., Evans, D. (2016). *Designerem vlastního života*. Příbram: Jan Melvil Publishing, 248s. ISBN 978-80-7555-013-2
- Furman, B. (2015). *Nikdy není pozdě na šťastné dětství*. Praha: Portál, 120s. ISBN 978-80-262-0820-4
- Horská, V. (2009). *Koučování ve školní praxi*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 176 s. ISBN 978-80-247-2450-8

Internetové zdroje:

- <https://ceteras.cz/produkty/>
- <https://www.nsp.cz/>
- <https://www.youtube.com/watch?v=9akTphcW8Og>

Citujte ako:

Navarová, S. (2021). Kariérový koučing face to face i online. In: *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi* [online], 2021 (20), str. 78-85. Dostupné na internete: <https://www.euroguidance.sk/>. ISSN 1338-8231