

KARIÉROVÝ KOUČINK VERSUS KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ

Career coaching versus career counselling

PhDr. Sylvie Navarová

Škola manažerského rozvoje s.r.o.
Technologická 372/2, 708 00 Ostrava, Pustkovec
sylvie.navarova@smrov.cz

Abstrakt

Koučink jako moderní metoda rozvoje osobnosti a příležitosti pro studenty nastavit si svou budoucí kariéru nenásilnou formou. Příspěvek prezentuje zkušenosti se zaváděním koučinku do škol, jeho chápání pedagogy a studenty.

1. Proč jsme zvolili koučink a ne poradenství

1.1 Projekt ESF OP VK Kariérový koučink

Projekt Kariérový koučink do škol realizujeme za finanční podpory ESF a rozpočtu ČR v rámci operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost, č. projektu CZ.1.07/1.1.00/14.0072. Projekt je realizován na středních a základních školách v Moravskoslezském, Olomouckém, Zlínském a Jihomoravském kraji. Je určen žákům/studentům a pedagogickým pracovníkům. Účastnit se mohou také zaměstnavatelé (v rámci aktivity Kulatý stůl), kteří mají zájem šířit povědomí o svých profesích a činnostech mezi studenty a informovat je tak přímo z praxe.

Už samotný název projektu dává na vědomí, o co půjde (koučování v oblasti kariéry). Ze zkušeností s realizací projektu můžeme říci, že záměr projektu je ale srozumitelný pouze lidem, kteří s koučováním přišli do styku. Všichni ostatní, koučovským přístupem „nepolíbení“, očekávají poradenství.

Projekt je prezentován cílovým skupinám na úvodním workshopu, kde lektor-kouč představí obsah projektu (úvodní skupinová aktivita Assessment centrum, on-line testování, následné 4 individuální schůzky a tři skupinová tréninková setkání určená k rozvoji vybraných kompetencí) a vysvětlí, co to je koučování, které je využíváno v rámci individuálních setkání. I přesto však klienti očekávají poradenství („řekněte mi, na co se hodím“). Výjimkou bylo několik škol, většinou gymnazijního typu, kde výchovní poradci prošli koučinkem a sami koučovský přístup ke studentům využívají. Studenti na těchto školách věděli, co mohou očekávat (ale i tak někteří poradenství chtěli).

Jaký je tedy rozdíl mezi koučinkem a poradenství a proč většina lidí od koučinku očekává poradenství?

V praxi to vypadá tak, že student přichází s očekáváním: „Tak mi řekněte, na co se hodím“, „Kam si mám podat přihlášku na VŠ?“, „Jakou práci můžu vykonávat?“. Chce tedy poradenství, očekává experta na svůj život. Ale jak může kdokoli radit jinému člověku, kterého vidí poprvé, byť na základě výsledků testů, které studenti před koučováním absolvovali, kde se má přihlásit na vysokou školu a ovlivnit tak jeho další život? Jediným expertem na vlastní život je člověk samotný. Možná o tom ještě studenti na středních školách

neví, a nebo... nechtějí a nejsou ochotni nad sebou a o sobě samostatně přemýšlet, a nebo... k tomu nejsou vedeni (ať v rodině, tak ve škole). Protože přemýšlení je práce a občas se u této práce klienti pěkně zapotí, jsou unavení. Přemýšlení bolí. Reflexe studentky Gymnázia v Opavě: „Jak jsem poté (po koučování - pozn. autora) v hodině poslouchala spolužáky, většina to tak pojala. Jen jako radu, na jakou vysokou jít a jak se tam dostat. Měla jsem pocit, že nepochopili smysl koučování. Jak jim po ani ne 4 hodinách může někdo naprosto neznámý říci, kdo jsou a co pro ně bude nejlepší?“

Vše výše popsané se ale netýká jen studentů středních škol, ale také dospělých klientů, kteří přicházejí na koučink, ať life, systemický či manažerský koučink.

1.2 Proč ne kariérové poradenství?

„Poradenství pro volbu povolání (či kariérní) poradenství vzniklo už v 19. století. Základní cíle jsou dva. V první řadě to je pomoc budoucím zaměstnancům zvolit takové povolání, které bude odpovídat jejich zájmům a schopnostem. Za druhé pak pomoc lidem aktuálně bez práce, a to nalezením odpovídajícího zaměstnání, nebo doporučením a zprostředkováním vhodné rekvalifikace.“ (<http://cs.wikipedia.org/wiki/Poradenstv%C3%AD>)

Vendel (2008, s. 50) uvádí, že „profesní (kariérní) poradenství je odborná pomoc a činnost, která se vykonává během života člověka ve sféře práce, zaměstnání, povolání. ... Kariérní poradenství podle Busaccu (2002, s. 138) pomáhá klientovi řešit intrapersonální překážky při uskutečnění volby povolání.“

Poradce dává doporučení a je na klientovi, zda se jimi bude řídit. Z naší zkušenosti s poradenstvím můžeme říci, že klienti často hledají důvody, proč se doporučeními neřídit („ale to já nemůžu, protože...“, „já bych rád, ale...“, „je to pěkné, ale systém/rodina/diskriminace na trhu práce mi to nedovolí“). A neznalý poradce dává klientům argumenty, proč by se měli doporučeními řídit... Proto nám připadá tento nástroj práce s lidmi s ohledem na dosažení cíle jako málo efektivní a pro poradce psychicky vyčerpávající.

V souladu s Miltonem H. Ericksonem (1965/1980, s. 223) uvádíme: Úkolem pracovníka (poradce/kouče/terapeuta) by nemělo být obracet klienta na svou víru prostřednictvím vlastních názorů a vědomostí. Žádný klient nedokáže plně pochopit chápání svého poradce/kouče/terapeuta, a ani to nepotřebuje. To čeho je zapotřebí, je nastolení takové situace, která klientovi umožní používat jeho vlastní myšlení, jeho vlastní porozumění, jeho vlastní emoce takovým způsobem, který zapadne do jeho životního schématu.

1.3 Proč ano kariérový koučink?

Koučink je prostor pro rozvoj klientových vlastních schopností, ujasnění si jeho vlastních cílů, nacházení odpovědí na otázky. Koučink podle anglické Wikipedie je "strukturovaný proces, řízený vztahem mezi koučem a jeho klientem ... Konečným záměrem koučování je vyvinout vnitřní a vnější struktury, které lidem pomohou dosáhnout úspěchu (resp. dosáhnout cíle - pozn. autora). Koučování rozvíjí potenciál lidí rozšířením jejich smyslu pro to, co je možné. Koučování je o objevování, uvědomování si a volbě. Lidé, kteří se nechávají koučovat, chtějí vidět výsledky.“

(<http://cs.wikipedia.org/wiki/Kou%C4%8Dov%C3%A1n%C3%AD>)

Je zajímavé sledovat, „jaké nové možnosti se nám vstupem do spolupráce otvírají“ (Bobek, Peniška, str. 155). V prvních setkáních kouč pomáhá partnerovi uvidět jeho možnosti a postupně ho zlákat k tomu, aby si je vyzkoušel (Bobek, Peniška, 2008, s. 141-142). Tímto postupem dochází také ke zkompetentnění klienta, mění se jeho myšlení a nahlížení na svět a sebe sama. „Když víme, kam chceme jít, dostaneme se tam snáze“, říká Shazer (1985, s. 47). Kouč je zodpovědný za proces, klient za výsledek. Studentka ostravského gymnázia o koučování říká: „kouč vede rozhovor tak, aby si klienti sami uvědomili, co chtějí“.

Lidé jsou nápadití, někteří se ale obávají nebo si nedovolí se „odvázat“. M. H. Erickson (in Freedman, Combs, 2009, s. 28) „byl přesvědčen, že my všichni se celý život učíme a že život je dobrodružstvím, v němž nikdy nevíme, co nás čeká za nejbližším rohem, ale ať je to cokoli, bude to zajímavé a my to pravděpodobně zvládneme a něco se naučíme a vyrazíme a tím obohatíme svůj život.“

Protože ono je v podstatě jedno, na jakou školu si studenti podají přihlášku, ale důležité je, jak si zařídí, aby se svou volbou byli spokojeni...

1.4 Jak vidí koučování studenti?

Kariérový koučink je:

- „prostor pro uvažování o svých schopnostech, dovednostech a způsobech jejich využití“
- „způsob, který je donutil přemýšlet“
- „svoboda uvažování, udělá to (úkoly, které si v rámci koučinku sám zadal - pozn. autora) proto, že chce“
- „možnost zažít něco jiného než to, že jim někdo radí“
- „osobní - probírá se, co potřebují - nejen kariéra“
- inspirací k přemýšlení – „přemýšleli nad konzultací ještě po ní“
- možnost „zastavit se a popřemýšlet, co dál“, většina ze studentů to do té doby neudělala, až v rámci individuálních konzultací

Další přínosy:

- rozhodnutí zkusit se přihlásit na vysokou školu, před koučováním ani na VŠ nepomysleli a teď ví přesně kam se hlásit, co pro to udělat
- uvědomění, že musí začít s přípravou na VŠ už na podzim a nenechávat to na poslední chvíli

A studentka opavského gymnázia přínos koučinku shrnuje takto: „Chyběl mi někdo naprosto nezapojený do mého života, kdo by měl čas mě poslouchat. Moc dlouho jsem se motala v začarovaném kruhu. A nevěděla, jak se z něj dostat ven. Díky Vám jsem chytla za jeden konec a mám pocit, že z něj pomalu, ale jistě, mířím vstříc lepším zítřkům. Stále ještě se sebou nejsem spokojená. Ale plně jsem se zabavila prací, která mě baví. A dokonce je to práce z velké části založená na komunikaci s lidmi (klientka řešila problém v komunikaci s lidmi – pozn. autora). Jsem na sebe hrdá. Protože mám pocit, že jsem v ní opravdu dobrá. A mám pocit, že ať budu v životě chtít cokoli, co bude jen a pouze na mně, dokážu to. Už mám návod.“

1.5 A ještě něco... ale to je překvapení

Studenty překvapilo, že koučink měl vliv na rozvoj jejich dalších charakteristik i přesto, že to nebylo zakázkou, nepracovalo se cíleně na jejich rozvoji. Studenti uváděli zvýšené sebevědomí, přestala bolet hlava, změnili způsob svého chování, lepší známky, naučili se pracovat sami se sebou.

Pro autora překvapivé zjištění, že se studentům lépe učí (zlepšení angličtiny, udělali důležitou zkoušku apod.) – že by studenti začali chtít, našli vnitřní motivaci?

2. Kazuistika aneb průvodce realizací projektu na školách

2.1 Assessment centrum

Studentka ostravského gymnázia, říkejme jí Jana, absolvovala úvodní interaktivní zkušenostní workshop, na kterém se rozhodla, že vstoupí do projektu. Očekávala od své účasti v projektu, že se „dozví, na co se hodí“. Následovalo jednodenní assessment centrum Profesní diagnostika, které obsahuje řadu her, týmových prací, krátkých testů na pozornost, reakční čas, sebehodnocení a také zpětnou vazbu spolužáků. AC přináší studentům ale také praktické poznatky z psychologie osobnosti. Assessment centrum je doplněno on-line testováním (profesní a osobnostní test a test motivace k práci) na našem webu. Celý tento blok je postaven tak, aby klientům pomohl při rozhodování o jejich dalším studiu v návaznosti na volbu povolání.

Z evaluace této části projektu lze říci, že studenti oceňovali:

- práce v týmu
- možnost poznat ostatní z jiné stránky, i když s nimi jsou ve třídě od primy
- příležitost poznat své vlastnosti tak, jak je vidí druzí a překvapivě pozitivní
- celkově se hodně bavili - jde jim o trénink, ne o přednášku

Naše studentka Jana byla z AC nadšená a těšila se na výstupy testů. Příjemně ji překvapilo hodnocení její osoby spolužáky, což nečekala, i když se znají 7 let.

2.2 Individuální práce s klientem – rozbor testů a koučink

Na AC navazují 4 individuální schůzky, z čehož první je věnována zahájení spolupráce formou koučování, rozboru výstupů AC a testů a formulaci zakázky na koučink.

2.2.1 Rozbor testů

Klientka Jana přichází na první setkání s tím, že chce zjistit, na co se má zaměřit (v profesní kariéře) z těch mnoha oborů, ve kterých ani nevyniká, ani není špatná, je ve všech na stejné úrovni. Výstupem našich schůzek má být rozhodnutí, na co se zaměřit. První krok k tomuto rozhodnutí vidí v zaměření se více na výstupy z testů, které dělala, což jí pomůže se zorientovat.

Jak si kouč poradí s výstupy testů, které říkají, jaký daný člověk je a na co se hodí? Využije při rozboru testů koučovský přístup. V praxi to znamená představení hlavních bodů testů a následné otázky jako:

- osobnostní a profesní test - Jak to vidíte Vy?, Odráží výstup skutečnost?, V čem vidíte své silné stránky - pozitiva - na čem může stavět? Jak se ty pozitivní vlastnosti projevují? Co jste díky nim dosáhla? Jaké stránky své osobnosti chcete rozvíjet (vidí nějaké rezervy, slabé stránky)? Co chce na místo toho? Jak by to mělo vypadat? Jak poznají ostatní, že jste se posunula? Co Vás na různých činnostech/práci/učení zajímá, proč to děláte, tak jak to děláte? Vidí to i v tom testu?
- pracovní pozice z profesního testu - tohle Vám vyšlo z testu, jak to vidíte? Sedí vám to? Přemýšlela jste o některé z těchto pracovních činností nebo oblastí? O čem uvažujete? Co vás zajímá?
- testy koncentrace pozornosti a reakčního času - Jak to obvykle máte? Co u zkoušení/zkouškových testů? Co vám vyhovuje více? Je něco z toho, na čem byste chtěla pracovat?

Na závěr konzultace doporučujeme výstupy shrnout jako celek – „z pohledu kamaráda“ - co takového poradíte své nejlepší kamarádce, které vyšlo v testech tohle? Jakou pracovní činnost jí doporučíte, do jaké oblasti by se měla orientovat?

Naše klientka Jana si z testů odnáší uvědomění, že její záliby jí přináší spokojenost, vnitřní klid, nestresuje se. Chce, aby práce, kterou bude dělat, měla „hlubší smysl“ a to vidí v tom, že její práce bude mít prospěch pro ostatní. A chce udělat něco pro to, aby toho dosáhla – napadá ji, že musí „vyniknout“. Při výběru budoucí profese je pro ni důležitá jistota (finanční) a pocit, že práci odvádí dobře, práce má smysl a cíl.

Dále klientka zvažuje čtyři možnosti své profesní orientace:

- lékař
- veterina
- angličtina
- žurnalistika

A přeje si výběr ještě více zúžit. Následuje koučink.

Z evaluace této části projektu lze říci, že studenti oceňovali:

- „možnost vidět, jak to (testování – pozn. autora) funguje“
- zjistili, „co z testů vyjde“, někdy to očekávali, někdy to bylo překvapivé
- „konkrétní tipy, které vyjdou, a zároveň možnost se nad nimi zamyslet a nedržet se jich a jít vlastní cestou - nikdo je nenutí“

2.2.2 Koučink

Další tři setkání jsou koučovací. Klientka Jana pracuje na svém tématu. Kouč je ji nápomocen otázkami. Uvádím stěžejní body koučinku, které byly rozhodující v celém procesu.

Kouč: „Představte si, že se potkáme za 10 let a vy budete spokojená, bude to na Vás vidět a budete mi nadšeně vykládat, jak žijete, co cítíte. Co takového mi povídáte?“

Klientka (hlavní body):

- má rodinu (rodiče), bydlí sama s manželem, „schyluje se k dítěti“
- má zkušenosti z cestování
- proto má práci, která je dobře finančně ohodnocená, tráví v práci dost času, ale dokáže všechno skloubit, „aby se věnovala všemu, nejenom té práci“
- nebude paní v kostýmku, manažerka nebo tak něco

- dostudovává (dálkově) a pracuje, navštěvuje jazykové kurzy, které by mě bavily a byly by mi přínosem
- chtěla by být s prací spokojená (finančně ohodnocení a pomáhá někomu druhému)

Kouč: Je tam v té představě náznak profese?

Klientka: Lékař – představila si bílý plášť nebo druhý obraz si představila překladatelka (dvě hlavní věci).

Na další setkání chce klientka pokračovat a rozhodnout se mezi lékařem a překladatelkou.

Kouč: „Podle čeho se obvykle rozhodujete?“

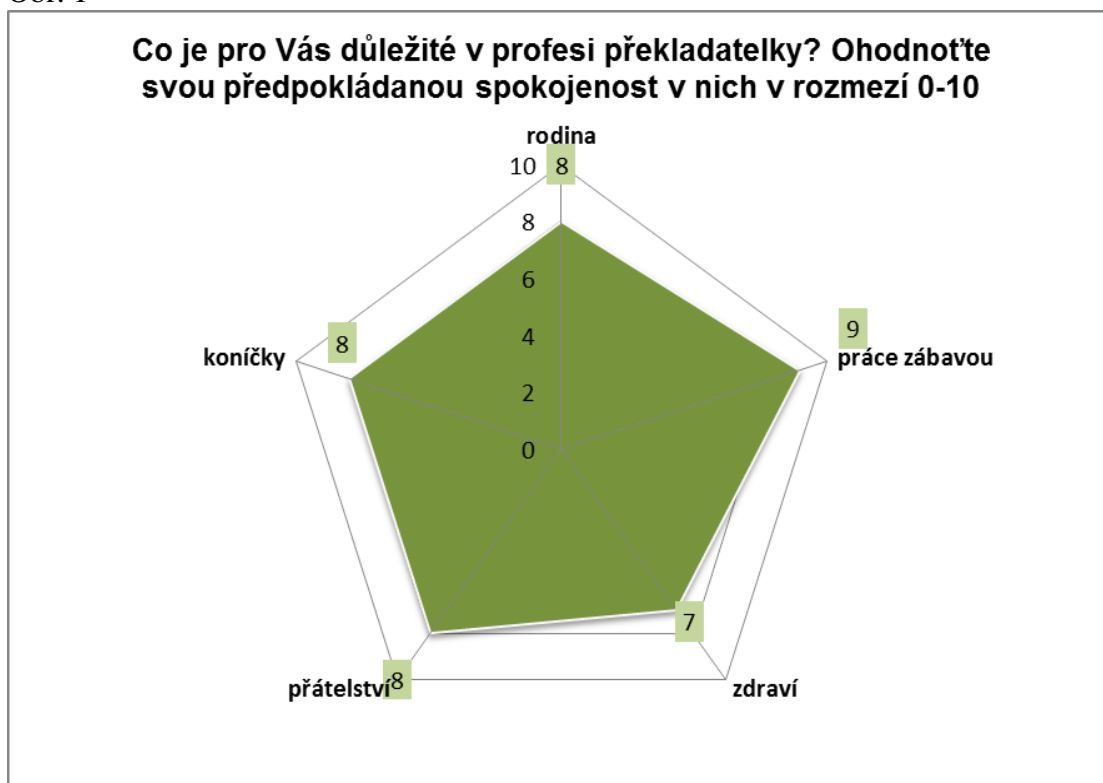
Klientka: Podle rodiny – „žena musí obsáhnout velkou škálu věcí“ – překladatelka jí přijde schůdnější, „normálnější“, může to dělat doma, chce mít „čas na děti, rodinu, uklízení, vařit večere, rodinná dovolená, navštěvovat rodiče“.

Dále klientka uvádí, že je důležité:

- aby jí práce byla zábavou,
- zdraví,
- přátelé,
- koníčky (čas na koníčky, relaxace, je pak zajímavější pro okolí).

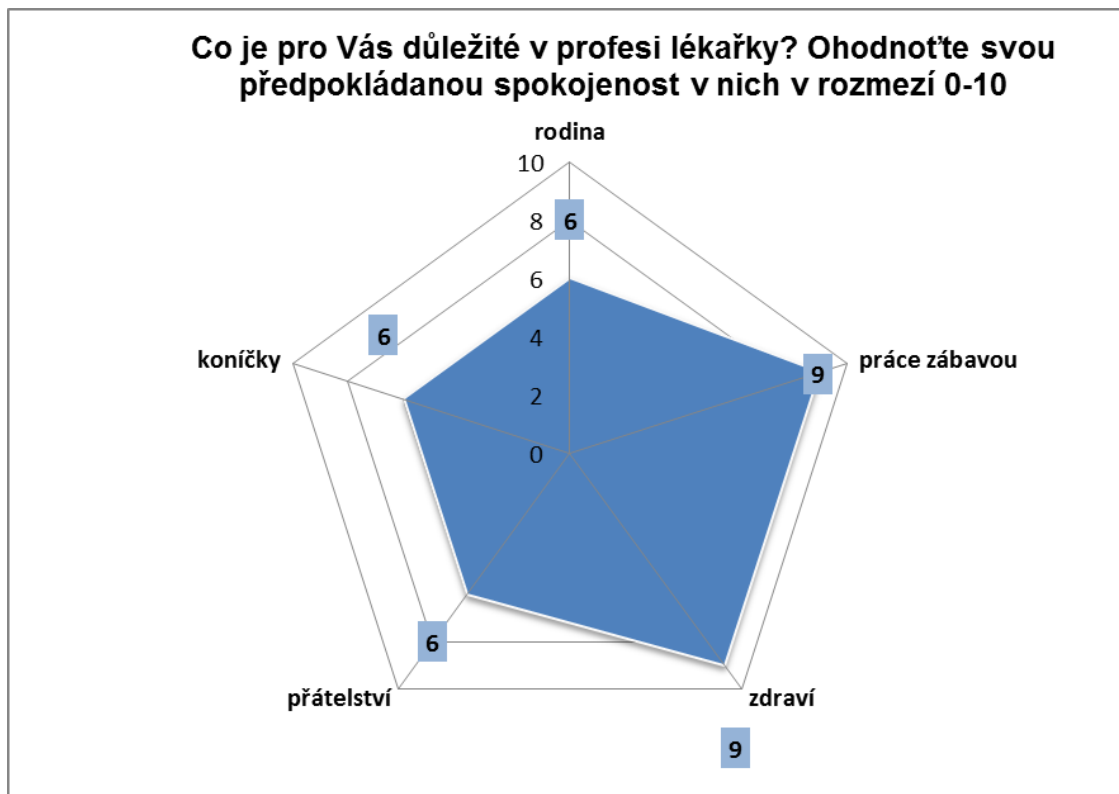
Dále pracujeme se škálou, kde škálujeme (od 0 – naprostá nespokojenost do 10 – optimální stav spokojenosti) předpokládanou spokojenost v každé profesi.

Obr. 1



Škálování spokojenosti v profesi překladatelka

Obr. 2



Škálování spokojenosti v profesi lékařka

Kouč: „Když se na to podíváte, co Vás k tomu napadá?“

Klientka: Ani jedno nemá nízké body, všechno se dá spojit i s lékařem i překladatelkou. „Překladatelka převažuje“.

Na poslední setkání klientka přichází s tím, že se v mezidobí rozhodla skloubit obě profese, přihlásí se na lékařskou fakultu a současně bude studovat jazyky. Viditelná je její vnější změna – je „rozzářená“ (*autorův popis*).

Rozhodnutí ji nabudilo, nakoplo jí to dopředu, má více energie se učit, dál v tom pokračovat, zjišťuje si více informací, chce si dělat výpisky, jít si za svým cílem, „předtím to bylo takové plytké“ Další změny, které pozoruje i její okolí - více se rozmluvila, více se směje, má lepší pocit, větší otevřenost, důvěru, spokojenost. Mimo naplnění zakázky došlo v průběhu naší spolupráce u klientky k dalším posunům na škále od 1 do 10 – zlepšení v angličtině o 2 body, posílení trpělivosti o 3 body.

Na dotaz kouče, kde vidí zlomový okamžik, klientka uvádí, že ji pomohla představa sebe sama za 10 let.

Říkám si, že klientka od začátku svým vlastním způsobem „věděla“, že je užitečné skloubit oba své hlavní zájmy dohromady (překladatelka, lékař). V průběhu schůzek si to ale řekla nahlas, uvědomila si, že to jde a že na to má. K tomu jí byla užitečná představa sebe sama v budoucnosti. Její snahu po rozhodnutí pak vidím v ujasnění si priorit, co vlastně chce (na prvním místě rodina, normální život, ale být důležitý člověk) a jak toho může dosáhnout, což se jí také povedlo.

2.3 Trénink kompetencí pro trh práce

Tří denní trénink přináší klientům posílení komunikačních dovedností, time managementu, dovednosti se učit, sebezprezentace a orientaci na trhu práce. Trénink je veden metodou zážitkového učení.

Naše klientka Jana má možnost rozšířit další své dovednosti a získat nové informace, které sama začlení do svého „návodu“, jak si zařídit spokojenost ve svém životě, ať je její rozhodnutí jakékoli. Navíc „jsem poznala, jak prezentovat ve skupině, abych neměla trému“.

Z evaluace po absolvování všech tří projektu (AC, koučink, trénink):

Víte již nyní, že některé věci budete dělat v budoucnu jinak? Které? Jak?

- Začnu se učit
- Ano, práci s informacemi, uspořádat si všechno
- Začnu se více soustředit na školu a připravovat se do budoucna
- Budu se chovat sebevědoměji
- Určitě se budu dívat na věci z více pohledů
- Mé rozhodování se stane pevné, budu si stát za svým
- Osobní přístup k věcem, lidem
- Víím, že když něco chci tak to dokážu, stačí chtít

Jako výtky projektu jsou studenty uváděné minimální informace o školách a profesích. Ale to by už bylo poradenství. V rámci tří popsaných aktivit studenti získali návod, jak získávat informace, jak přemýšlet o sobě a o svých možnostech. Nedostanou všechno naservírované na zlatém podnose, protože našim cílem je, aby začali uvažovat o tom, co dělají a co chtějí a sami si získávali potřebné informace. Jsou to přeci jen mladí dospělí... Navíc jim projekt nabízí další aktivitu, kde potřebné informace mohou získat.

3. Co dalšího projekt nabízí

3.1 Kulatý stůl

Kulatý stůl je setkání se zástupci regionálních zaměstnavatelů, vzdělavatelů, žáků/studentů a pedagogů, který zajistí všem zúčastněným přísun aktuálních informací z lokálního trhu práce, informace z praxe, reálný pohled na profese a práci v prezentovaných oborech. První kulatý stůl připravujeme na přelomu roku 2011/2012.

3.1 Trénink pro pedagogy – Osobní personalistika

Pro učitele, výchovné poradce a školní psychology je připraven akreditovaný workshop o aktuálním trhu práce a metodice kariérového koučování nazvaný Osobní personalistika. Po jeho absolvování budou pedagogové schopni používat koučovský přístup ve své práci, budou tak mít efektivní nástroj pro práci s lidmi a informace o trhu práce a způsobu orientace na něm, čímž mohou být nápomocni svým studentům.

4. Závěrem

Pro svou práci jsme si zvolili koučovský přístup ke klientům, protože v něm vidíme efektivní nástroj pro rozvoj lidí a efektivní způsob dosahování stanovených cílů. Efektivní nástroj to je, když se lidé rozvíjet chtějí.

Protože, jak uvádí Whitmore (2009), „chtít je pro dosažení dobrého výkonu lepší než muset. Když něco chci, dělám to kvůli sobě. Když něco musím, dělám to kvůli někomu. Vnitřní motivace je věc osobní volby.“

Literatura

BOBEK, M., PENIŠKA, P. Práce s lidmi. Brno: NC PUBLISHING, 2008. ISBN 978-80-903858-2-5

BUSACCA, L. A. Career problem Assessment: A Conceptual Schema for Counselor training. *Journal of Career Development*, Vol. 29, No. 2, 2002, s. 129-146

ERICKSON, M. H. The use of symptoms as an integral part of hypnotherapy. In E. L. Rossi (Ed.): *The collected papers of Milton H. Erickson on hypnosis. IV. Innovative hypnotherapy*. S. 212-223. New York, Irvington.

FREEDMAN, J., COMBS, G. *Narativní psychoterapie*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-549-3

PARMA, P. *Umění koučovat*. Praha: Alfa Publishing, 2006. ISBN 80-86851-34-6

SHAZER, S. *Keys to Solution in Brief Therapy (Kľúče k riešeniu v krátkej terapii)*. London: W.W.Norton and Company, 1985

VENDEL, Š. *Kariérní poradenství*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1731-9

WHITEMORE, J. *Koučování*. Praha: Management Press, 2009. ISBN 978-80-7261-209-3

Kariérové poradenství - Dostupné z: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Poradenstv%C3%AD>

Koučování - Dostupné z: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Kou%C4%8Dov%C3%A1n%C3%AD>