

13. Kariérové poradenství - konkrétní postup kariérového koučování

Dagmar Svobodová



Koučovací model GROW s operacionalizací motivačních cílů SMARTER

Vychází ze systemického způsobu koučování (Parma, 2006)

Model GROW (Whitmore, 1997)

G (Goals) - znamená popis cíle

R (Reality) - prozkoumání stávající reálné situace

O (Options) - hledání možností řešení

W (Will) - realizace podle vůle

Proti Parmově metodě je GROW model analytický a klade důraz na realistické prozkoumání, jak situace klienta aktuálně vypadá. Až potom hledá Whitmore s klientem možnosti, jak se z bodu R dostat do bodu G.

V systematickém postupu je Whitmorova fáze hledání příležitostí a možností řešení rozprostřena do fáze zakázky, kontraktu a realizace.

Koučovací otázky jsou zaměřené na čtyři oblasti:

CÍL (Goal Setting) jak na cíl daného setkání, tak na krátkodobé a dlouhodobé cíle

REALITA (Reality) na zjištění skutečného stavu věci

MOŽNOSTI (Options) na prověření a alternativy strategie nebo postupy činností (CO se udělá? KDY se to udělá? KDO to udělá?)

VŮLE a odhodlání to udělat (What, When, Will).

Všechny otázky jsou důležité, když se začínáme zabývat novým problémem.

Koučování slouží, abychom „postrčili dopředu úlohu nebo proces, o kterém jsme před tím nehovořili nebo které se realizují.“

Koučování může začít a končit kteroukoliv otázkou.

VÝZNAM SLOVA GROW

- je dán kontextem, v němž se používá
- anglicky – růst, zvyšování
- V případě GROW je dán kontextem VNÍMÁNÍ REALITY a ODPOVĚDNOSTI
- Mnemotechnickou pomůckou slouží k zapamatování čtyři oblasti, na které bychom se zaměřujeme při koučování:
 - cíle (Goals), realitu (Reality), možnosti (Options), volby (co, kdy, kde má úmysl a vůli (will) dělat)

POŘADÍ OTÁZEK GROW

- ▶ Je důležité pro efektivní koučování a v potřebném kontextu přináší praktické pozitivní výsledky.
- ▶ Proces není jednorázový – bez podrobnějšího prozkoumání REALITY se může ukázat nemožné stanovit CÍL, cíl musíme definovat přesněji.
- ▶ Totéž platí pro MOŽNOSTI, které máme - opakovaně prověřovat a zjišťovat, zda skutečně vedou k požadovanému cíli.
- ▶ Než se definitivně rozhodneme, CO a KDY uděláme, musíme se ujistit, že dosáhneme požadovaného cíle, včetně otázek, které nejlépe umožňují při realizaci každého z nich zlepšit VNÍMÁNÍ REALITY a posílit ODPOVĚDNOST.
- ▶ Otázky:

Cíl - Čeho chcete dosáhnout? Realita - Jaký je současný stav?

Možnosti - Co byste mohl udělat? Volba a vůle - Co uděláme?

Orientace a rozpracování klientovy situace, realizace osobních rozvojových programů jako akčních plánů k pozitivním změnám a práce na řešeních

Jde zde o porozumění klientově záležitosti a o podporu při konkretizaci jeho nejasných cílů. „O co má přesně jít a co chcete dosáhnout?“

Když klienta kouč nezná, musí si nejprve udělat konkrétní představu o situaci a o významu klientova tématu.

K tomu je vhodné si zjistit čísla, data, fakta a konkrétní příklady:

Co bych měl vědět, abych vaší situaci rozuměl?

Můžete mi trochu více povědět o vašem podniku?

Třídění

Klient je zmatený, zablokovaný, cítí se bezmocně a je zapletený do problémů.

V této fázi rozhovoru je třeba mu pomoci tříděním jeho tématu.

Když by klient rád hovořil o každém detailu a je při tom netrpělivý nebo zmatený, je přínosné si opatřit přehled vizualizací.

Potom lze přemýšlet, který postup koučování je vhodný. Pro udržení přehledu se hodí následující tabulka.

Formování kontaktu a tvorby orientace	Rozpracování situace a cílů	Práce na řešení	Zajištění realizace
„Jsme partneři za jasných a férových podmínek?“	„O co má přesně jít? Čeho chceme dosáhnout?“	„Co potřebujeme pro dosažení cíle?“	„Jak zajistit realizaci?“
Formování kontaktu	Pochopení klientovy situace	Využití zdrojů	Shrnutí, přehled
Vytvoření bezpečí a orientace	Třídění priorit	Shromažďování představ o řešení	Prozkoumání výdajů a rizik
Ujasnění rolí a rámcových podmínek	Přehodnocení	Přehrát varianty a řešení	Konkretizace
Prozkoumání shody	Formulování cílů a tvorba kontaktů	Vyhodnocení variant	Ukončení spolupráce

Životní koučování

- Životní koučování pomáhá klientovi lépe zvládnout osobní život. Klient potřebuje osobní filozofii, která vnese do jeho osobního života řád.
- Nejprve v myšlení, postupně i v jednání. Bez určitého řádu se potácí osobním životem od jedné nahodilosti ke druhé, nezlepšuje se a nedokáže se poučit.
- Životní filozofie je osobitý a dobře promyšlený přístup k životu, za kterým si klient stojí. Jde o myšlení a konání a způsob, jak řešit záležitosti, které osobní život přináší.


- Klient hledá odpověď na dvě klíčové otázky o profesní kariéře: *Co od profesní kariéry očekávám a co profesní kariéra očekává ode mne?*
- Mezi další otázky které si klienti kladou patří: *Jaké má být dobré pracovní klima? Žiji v minulosti nebo v budoucnosti? Jak reaguji na své vzestupy a pády? Jak se mám vyrovnat v pracovní kariéře s životními výkyvy?*
- Klient se musí naučit dvě základní dovednosti:
 - 1. Když se mu daří, investovat do prevence životních nezdarů a tvořit rezervy pro horší časy. Má pamatovat, že může být hůře, proto nemá ochabovat v učení a růstu.
 - 2. Když se mu nedaří, má se snažit získat odstup od bezprostřední situace, udržet dobrou náladu a věřit, že bude lépe. Nemá ztrácet aktivitu a stále něco pozitivního dělat, aby se cítil lépe.

Uzavření kariérového koučování

- Ukončení spolupráce kouče s klientem
- Když je oběma stranám jasné, v jakém směru se mají rozejít, spolupráce kouče s klientem končí



Vyhodnocení koučování

- Průběžně po určité době koučování (po 4 - 5 sezeních)
 - Jde o prozkoumání tří aspektů:
 - Nakolik bylo cíle dosaženo?
 - Reflexní spolupráce (zpětná vazba)
 - Reflexe výsledků pro klientovu každodennost
- 

VYHODNOCENÍ KOUČOVÁNÍ JAKO INTERNÍHO FIREMNÍHO OPATŘENÍ

- Obsahová užitečnost koučování (kterých cílů bylo dosaženo, objevení nových podnětů)
 - Spolupráce klient-kouč (odbornost kouče, navázání důvěry)
 - Zapojení v kontextu vedení (předběžné a závěrečné pohovory s nadřízeným, podpora koučování)
 - Přezkoumání nákladů
 - Podněty a doporučení pro kouče i klienta
- 