

Úvod do kariérového poradenství



Dagmar Svobodová

Kariérové poradenství jako typ kariérového koučování

- Kariérové poradenství je odborná pomoc a činnost, která je vykonávána během života člověka ve sféře práce a povolání.
- Podle Evropské komise a OECD kariérové poradenství představuje soubor služeb a poradenských aktivit, které jsou poskytovány jednotlivcům každé věkové kategorie při volbě povolání.
- Poradenské služby poskytují školy, zaměstnavatelé, nevládní organizace na individuálním nebo skupinovém principu.

• Kariérové poradenství zahrnuje

- poskytování informací
- diagnostické nástroje
- poradenské rozhovory
- vzdělávací programy
- testovací programy
- programy na podporu hledání práce
- poradenství v oblasti životních změn

Koučování

- Aktivita soustředující se na jednotlivce a týmy
- Cílem koučování je pomoci klientům vidět a prozkoumat alternativní možnosti pro zlepšení jejich kompetencí, zkvalitnění rozhodování a zvýšení kvality života.
- Používá profesionální metody a techniky ke zlepšení a posilování, co je pro klienta efektivní, aby dosáhl kariérních cílů.

Koučování

může být chápáno jako partnerský vztah koučů s klienty, který inspiruje klienty k zvýšení jejich osobního a profesního potenciálu.

- **Koučování** zahrnuje individuální koučování jednotlivců i skupin.

Kouč je expert, který v rámci pohovorů slouží koučovaným k zvýšení jejich výkonů a k podpoře osobního rozvoje nebo obojího.

Příbuzné postupy (výchova k povolání a konzultování v interakci)

- **Výchova k povolání** je dlouhodobý proces usměrňování karierního vývoje jedince, který probíhá v rámci výchovy a vzdělávání.
- Konzultování v interakci je video-counselling
 - zakladatelem je Mária Aartsová
 - představuje videokonzultaci jako odbornou radu, která vede klienta k hlubšímu vhledu do problému, jeho příčin a možností řešení
 - vzájemná interakce klienta a video-trenéra
 - role video-trenéra spočívá v instruování a radách, co a jak mají klienti v interakci zlepšovat
 - pracuje s klienty pouze na tom, co umí a čemu jsou schopni v interakci porozumět, staví na silných stránkách
 - předností je rozvoj konkrétních možností volby

Mentorování

- pomoc mentora druhému přenášením znalostí, pracovních návyků a způsobů myšlení
- Umožňuje méně zkušenému zaměstnanci následovat staršího a zkušenějšího kolegu, převzít jeho zkušenosti a přiblížit se k métam, které by byly pro začátečníka nedostupné nebo dostupné po dlouhém časovém horizontu.

Socioterapie

- Přístupy a opatření, v nichž se využívá léčivého potenciálu lidské pospolitosti a lidského společenství

Jedná se o působení lidským prostředím a společenskými aktivitami na úrovni primární, sekundární a terciární prevence.

Hranice mezi kariérovým poradenstvím a kariérovým koučováním

- podporuje klienty nehodnotícím přístupem a posiluje, co dělají dobře.

Kariérové poradenství

- je proces, kdy člověk pomocí podpůrných opatření rozvíjí své osobní zdroje tak, aby byl schopen stanovit, uskutečnit, upravit nebo změnit své životní cíle
- plní tři úkoly: studium, vymezení potenciálních pracovních příležitostí a přiřazení zvolené pracovní příležitosti
- vývojový model, který podněcuje klienta k převzetí zodpovědnosti za vlastní profesní kariéru
- soustředí se na motivaci, životní hodnoty, budoucí perspektivy a rozvíjení kontaktů s ostatními

Koučování

- Whitmore definuje koučování jako proces k uvolňování potenciálu dané osoby k podání maximálního výkonu.
- Downey definuje koučování jako umění pomoci druhému ve výkonu, znalostech a rozvoji.
- Parsloe definuje koučování jako proces, který umožňuje vzdělávání a rozvoj, kterými dochází ke zlepšení výkonu.
- Caplan definuje roli kouče jako spolupracovníka, který s jedincem pracuje, aby mu pomohl cíle dosáhnout, problémy vyřešit, vzdělávat se a rozvíjet.
- Starr definuje koučování jako konverzaci nebo sérii rozhovorů, které má jedna osoba s druhou.

- Organizace CIPD definuje koučování jako proces, který rozvíjí dovednosti a znalosti osoby tak, želepší jeho pracovní výkon; zaměřuje se na vysoký výkon a zlepšení v práci, ale stejně tak může mít vliv na soukromý život koučovaného. Koučování trvá krátkou dobu a soustředí se na konkrétní dovednosti a cíle.

Rozdíly mezi vzděláváním, tréninkem a výcvikem

Vzdělávání

- Aby manažeři udrželi krok s měnícími se situacemi, musí se vzdělávat a získávat nové znalosti. Jsou nuceni vstřebávat informace a být připraveni na každý problém.

Trénink

- Uplatňuje se pomocí výukových programů.
- Obsahuje praktické kurzy pro manažery a vedoucí pracovníky.

Výcvik

- jde o proces, kdy se manažeři a vedoucí pracovníci učí, co už znají, ale způsobem, který je přirozený. Učí se praxí a opakováním činností. Dovednosti musí výcvikem procvičovat.

Základní principy kariérového koučování

- Kodex zásad jednání je soupis doporučení, jejichž hlavním cílem je zajistit, aby koučové jednali ve své praxi na profesionální etické úrovni.
- Etický kodex doporučuje jednat vždy v rámci vlastních odborných kompetencí, snažit se vytvořit pro koučování vhodné prostředí a pracovat s klienty v organizacích, se kterými mají jasné dohody.

Kodex zásad jednání kouče

- veřejný dokument, který nemá právní účinnost
- poskytuje doporučení, která se týkají přijímání a respektování klientů
- zahrnuje sankce při nedodržování etických zásad
- má informativní charakter
- posiluje důvěru klientů v koučovací procesy
- nastavuje standardy etického a profesionálního jednání koučů
- je uznávaný profesionálními organizacemi koučů

Koučové a jejich kompetence

- poskytují služby v rámci hranic odpovídajících odbornému vzdělání, výcvikům, studiu a zkušenostem
- efektivně pomáhají klientům
- jejich kompetence se měří v souladu s kompetenčním rámcem
- koučové neposkytují psychoterapeutické služby
- využívají vědecky podložené a odborné poznatky všech společenských věd

Koučové a jejich kompetence

- Koučové absolvují akreditované koučovací výcviky.
- Musí se neustále rozvíjet, posilovat kompetence a vzdělávat se.

Doporučení pro kouče:

- aktivní kontakt s pokročilejším koučem
- pravidelné konzultace a supervize
- soustředění na podporu klienta
- vyjasňování a řešení témat spojených s koučovací praxí

Koučové musí dodržovat etický kodex

- jednat v rámci vlastních odborných kompetencí
- vytvořit vhodné prostředí
- uzavřít a plnit dohody s klienty

Dohody s klienty obsahují

- dohodnuté cíle činností
- detaily činností
- vymezení role kouče
- délku koučování
- počet setkání
- místo konání
- platební podmínky

Povinnost kouče

- Kouč musí dodržovat vysokou úroveň mlčenlivosti, pokud to není v rozporu se zákonem, neříkat klientovi zavádějící informace, nezneužívat koučované klienty a vyvarovat se konfliktům zájmu.
- Kouč musí bezpečně skladovat a likvidovat záznamy vytvořené v průběhu kočování.

Profesní organizace koučů

- Každá profesní organizace koučů, která se hlásí ke kodexu zásad jednání, má mít postupy, jak sledovat porušení kodexu.
- Orgán kontroly je proto nezávislý.