

Osobnost koučovaného klienta

Dagmar Svobodová

Konceptualizace kariérních cílů

Skutečné kariérní cíle jsou jednoznačně *měřitelné* a *realizovatelné*.

Klienti zaměňují kariérní *cíle* za kariérní *přání*. Když uvažují o střednědobých a dlouhodobých kariérních cílech, nevědí, co konkrétně znamenají a co vyžaduje jejich realizace.

Řekne-li klient: *Chtěl bych zlepšit komunikaci v angličtině*, jde o kariérní přání, nikoliv o kariérní cíl. Konceptualizovaný kariérní zní: *Do konce kalendářního roku absolvuji zkoušku k získání certifikátu z angličtiny*.

Při rozhodování o pořadí nejaktuálnějších cílů k plnění lze doporučit aplikovat *cílový management* s *Eisenhowerovými* principy, který rozděluje cíle/úkoly na *důležité* a *naléhavé*.

Důležitost předpokládá zaměření pozornosti na cíl a úspěch.

Naléhavost předpokládá zaměření pozornosti na čas a termín.

Naléhavé není vždy skutečně důležité a skutečně důležité není vždy naléhavé.


Rozhodování

- Pohled do budoucnosti s uvědoměním dopadů ovlivňujících nejen přítomnost, ale i budoucnost profesní kariéry.
- Nehledět jen na náklady a finance s rozhodováním spojené, ale reflektovat také kvalitativní faktory.
- Dlouhodobá vize s jasnými kariérními cíli *byla dříve omezená a zaměřená určitým směrem bez ohledu, že zdrojem inovací a průlomových myšlenek je odlišný nebo obecnější pohled na konkrétní problém.*

Motivační faktory

- peníze
- prestiž
- tělesná kondice a zdraví
- reputace
- akademický titul
- nezávislost
- volně rozložený čas
- dobrý všeobecný rozhled
- jistota
- harmonie
- služební auto, mobil, notebook
- uznání formou pochvaly, nebo vyznamenání
- zvýšení podílu na trhu
- rodina
- technický a technologický pokrok
- vliv a moc

- Výhodnou je, když uchazeče o zaměstnání v organizaci znají, protože v organizaci v průběhu vysokoškolského studia pracoval nebo úspěšně spolupracoval s konkurencí, která ho chce získat.
- Čím nižší je pro zaměstnavatele riziko, že při obsazování volné pracovní pozice udělá chybu, tím vyšší plat je ochoten uchazeči o zaměstnání odsouhlasit.
- Z uvedených důvodů je úkolem uchazeče o zaměstnání zbavit potenciálního zaměstnavatele pochyb.
- Klient dospěje k poznání své konkrétní reálné hodnoty na trhu práce, bude-li vědět, *jak získat informace pro reálný odhad vlastní hodnoty.*
- Nástrojem k získání informací pro hodnocení vlastní ceny uchazeče o zaměstnání na trhu práce může být osobní SWOT analýza jako osobní inventura.

- 
- Mnoho lidí je frustrovaných, klesá jejich motivace, přesto zůstávají ve stejné práci, i když s prací nejsou spokojeni.
 - Důvodem jsou peníze a jistota.

Kariérové sebekoučování jako vnitřní pozorování a vnitřní dialog

- Akční plán pro realizaci
- Otázky pro sebekoučování:

Co dobrého dnes udělám?

Co dobrého jsem dnes udělal/a ?

- Klient obrací vlastní pozornost do nitra své mysli a sleduje, co se v jeho vnitřním prostoru odehrává. Pozorování je *hledění dovnitř* (introspekce), která znamená od *intro uvnitř*, nahlížení dovnitř a sledování vnitřních dějů a procesů prostřednictvím výpovědí.
- Pozorování:
 - volné
 - zaměřené

Inner Game – vnitřní hra

- Naznačuje orientaci na vnitřní stav klienta. V hlavě klienta se neustále odehrává vnitřní hra bez ohledu, jakou vnější hru právě hraje.
- Míra sebeuvědomování vnitřní hry klientem poznamenává úspěch nebo klientovo selhání ve vnější hře.
- Metodu *vnitřní hry* objevil a aplikoval v procesech učení v 70. letech 20. století Timothy Galwey.
- sport => ideální pro výzkum procesu učení a změn
- viditelná odlišnost ve stanovených cílech
- vynucený versus přirozený způsob učení

Příklad

- nespokojenost žáka
- stížnost trénerovi (zlepšení podle vlastních představ)
- kouč (zjišťuje rozdíly mezi tím „co je“ a tím „co by mělo být“)
- změna = přechod od nevyhovujícího k přiměřenému

- Jak se skutečně učíme?

- Co se odehrává v mysli hráče tenisu, když hraje úder?

- Vnitřní dialog se sebou sama.

- Nejlepší výkon přichází při plném soustředění na hru.

- Jedinec se ve vnitřním dialogu soustředí na osobní vnitřní prostor.

Vztah *Prvního Já* a *Druhého Já* lze přirovnat k počítači.

Počítač jako *První Já* uděluje pokyny centrálnímu počítači, který je *Druhé Já* a chce připsat zásluhy sobě a neúspěchy mají být přičteny centrálnímu počítači.

Hlas udělující příkazy a kritizující podávaný výkon je méně inteligentní než jedinec, který pokyny přijímá.

První Já není prozíravé a přirozeně inteligentní jako *Druhé Já*. Jedinec si uvědomuje, že je nepřítelem sobě sama.

První Já tak neztrpčuje život jen začátečníkům, ale setkáváme se s ním na všech úrovních výkonnosti.

Vysoce kvalifikovaní a odborně zdatní jedinci a manažeři, kteří dosáhli na nejvyšší příčky ve svém oboru, mohou prožívat krizi sebedůvěry.

Profesionálové se mentorům/koučům svěřují, že často *prohrávají svou vnitřní hru*.

Způsoby hledání osobního kouče

- V ČR vzniklo *Hogrefe-Testcentrum*, které je společně s dalšími evropskými vydavateli psychodiagnostických metod členem skupiny *HOGREFE*.
- Jednou z metod českého Hogrefe-Testcentra využívanou v kariérní poradenské práci s klienty je *Test struktury zájmu AIST-R*, jehož autory jsou Christian Bergmann a Ferdinand Eder (2006). Autorem české verze testu je Antonín Mezera a PC verze František Havlůj (2006).
- Dalším diagnostickým nástrojem Hogrefe-Testcentra je *Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry (DVP)*, jehož autory jsou Simone Jörinová, François Stoll, Christian Bergmann a Ferdinand Eder (2003). Autorkou české verze je Simona Hoskovcová. Dotazník volby povolání a plánování profesní kariéry (Self-Directed Search John Holland) je nástrojem pro plánování profesní kariéry.