



## Kariérní koučování

Každý kariérový poradce má svůj styl práce a přístup, který mu nejvíce vyhovuje. Jeden z velmi užitečných nástrojů kariérového poradce je koučovací rozhovor. V procesu koučování si klient objevuje odpovědi na své otázky uvnitř sebe a poradce/kouč ho v tomto procesu aktivně podporuje. Nejedná se tedy o vzdělávání či předávání informací, rad a doporučení, ale o podporu jedince objevovat svůj potenciál, své přednosti, svou kariérní cestu uvnitř sebe.

Kariérní koučování v praxi zahrnuje zejména užitečný a posilující rozhovor s řadou otevřených otázek, zaměřený na sny a přání, hledání zdrojů a plánování budoucnosti klienta, a to formou povzbudivé profesionální spolupráce. Vedení takového rozhovoru je nedirektivní a vyznačuje se vysokým respektem ke klientovi a nevňášením vlastního hodnocení do procesu.

Koučovací rozhovor je možno využít samostatně jako nosnou techniku a je také velmi dobrým doplňkem k diagnostickým technikám (testy a další hodnotící nástroje).

## Koučování obecně

Koučování podporuje klienta ve vlastním vytváření řešení. Proces vytváření řešení zůstává na klientovi. To je důvod, proč koučování vede k takovým řešením, které se klientovi přesně hodí. Je to zaměřený na pomoc koučovanému v tom, aby si dokázal pomoci sám. Během tohoto procesu se úspěšní koučové stávají stále méně a méně potřebnými. Úspěch nastává, když se klient přiblížil ke svým cílům a už více osobu kouče nepotřebuje.

Velmi zjednodušeně jde o posun klienta z místa, kde je, do místa, kam se chce dostat. Jedná se o způsob práce, kdy kouč a klient v rozhovoru společně vytvářejí nové možnosti pro cestu směrem k cíli, s využitím zdrojů, které jsou k dispozici.

Proces koučování pomáhá klientovi nejen přesně definovat jeho cíle, ale také i těchto cílů dosahovat rychleji a s větší efektivitou, než pokud by tuto formu spolupráce nevyužíval.

V kariérovém koučování kouč hledá řešení v tématech řízení kariéry spolu s klientem pomocí specifického systému kladení otázek, který pomáhá klientovi odhalovat možnosti a strukturalizovat výběr řešení dané situace. Úkolem poradce/kouče je probrat s klientem výhody a nevýhody všech možných řešení a rizika případné volby klienta tak, aby si na to klient přišel sám. Odpovědnost za konečné řešení vždy zůstává na klientovi. Na rozdíl od informačního či vzdělávacího poradenství v kariérovém koučování poradce/kouč pracuje mnohem více se systémem kladení otázek a procesem aktivního naslouchání.

Kariérní poradce v rámci koučování:

- vytváří rámec rozhovoru z otázek zaměřených na cíl, posilující zpětné vazby, z aktivního naslouchání a užitečného shrnutí,
- podporuje klienta ve vlastním vytváření řešení,
- klade otevřené otázky, které aktivizují klienta k vlastnímu přemýšlení, formulování názorů a nápadů (např. i na čem sám doma může do dalšího setkání pracovat),
- rozšiřuje možnosti volby – kouč upřednostňuje otevření širokého pole myšlenek, které se týkají možných činností, před snahou zavést klienta k jedné nebo více konkrétním činnostem,
- věří, že klient si v dané situaci zvolí nejlepší možnost. Čím více možností volby je k dispozici, tím pravděpodobněji jedna z nich bude ta vhodná,
- vytváří prostor a prostředí pro růst a rozvoj klienta,



- zvyšuje povědomí – zviditelňuje pro klienta užitečné oblasti, aspekty a detaily, které sám nevidí. Pomáhá vidět věci z jiného úhlu pohledu. Vytváří pro klienta prostor pro více možností,
- rozšiřuje volby – může klientovi poskytnout nové možnosti a uvědomění, že dokáže rozvíjet své vlastní myšlenky. To klienty často vede k tomu, aby sami dokázali tvořit a ovlivňovat svou budoucnost,
- posiluje důvěru – jeden z klíčových efektů – zvyšování klientovy sebedůvěry a schopnosti zvládnout rozhodování o svém profesním životě. Sebejistota je předpoklad pro malé kroky ke změně. Když člověk věří v sebe, bude schopný vyzkoušet něco nového. Sebejistota je klíčem k využití vlastních zdrojů.

Klient v rámci koučování:

- má prostor a čas na to, aby si uspořádal své myšlenky, určil konkrétní cíle (nebo směr), uvědomil si své zdroje a naplánoval další kroky,
- má příležitost v rozhovoru s koučem znovu objevit svůj potenciál. Uvědomění si svých schopností a dovedností posiluje jeho sebejistotu a přesvědčení, že může podniknout kroky směrem ke svému cíli,
- zpřesňuje, konkretizuje, co doopravdy za sebe chce.

Jak/kde se koučování děje:

- v rozhovoru s jednotlivcem či skupinou. Může jít „pouze“ o rozhovor, nebo o rozhovor za využití různých koučovacích technik. Koučovací rozhovor vytváří rámec, ve kterém si klient uvědomí své schopnosti a zdroje a dokáže jich využívat,
- hlavní úloha kouče je, aby měli klienti dostatek času ujasnit si svoje cíle, svoji cestu k dosažení cílů – díky tomu se během koučování vytváří individuální, na míru vytvořené a realizovatelné řešení.

Koučovací rozhovor se v kariérní praxi zaměřuje na:

- přání klienta – jde o něco, co bude pro koučovaného atraktivní a zároveň dosažitelné. (např. „Práce snů“, „spokojený život celkově“, „smysl“, „poslání“). Přání, sny, cíle a vize v pracovní oblasti. Často s přesahem a dopadem do ostatních oblastí života klienta,
- zdroje – nalézání a využívání schopností, dovedností a znalostí, kterou jsou již k dispozici a rozvíjení zdrojů, které zatím k dispozici nejsou. Objevování talentů, zdrojů podpory. (Zdrojem je zde vše, co klientovi pomáhá přiblížit se ke svému snu, cíli. Zdroje mohou být vnitřní – např. osobní vlastnosti, víra, přesvědčení apod. nebo vnější – podpora jiných blízkých osob, vzdělávání apod.),
- posun – definování a plánování dílčích kroků na cestě k cílům klienta, pečlivé sledování pokroku a podpora při jejich postupné realizaci. Rozvíjení talentů do silných stránek, práce s objevenými zdroji podpory – jak je využívat,
- spoluvytváření – jde o proces spolupráce, ve které oba – kouč i klient přispívají ke společnému výsledku – klient přispívá svými zdroji (znalostmi, zkušenostmi, dovednostmi, podpora dalšího osob) a kouč svými znalostmi a dovednostmi v oblasti efektivního vedení rozhovoru. Díky tomu, že se s klientem bavíme o jeho přáních a snech, dáváme možnost, aby se tyto „scénáře“ v jeho životě vytvářely a stávaly se realitou.

Proč koučování zařazovat do práce kariérového poradce:

- pomáhá využít přirozený potenciál klienta,
- pomáhá klientovi vytvořit si představu o budoucnosti a cílech,



- zaměření se na přání sny, schopnosti, dovednosti a kompetence klienta pomáhá k posílení jeho kompetence zvládat svůj život,
- přesouvá zodpovědnost za rozhodnutí na klienta (nikoliv na poradce či jiné blízké osoby) za podpory a zviditelnění jeho zdrojů.

Při navrhování opory pro koučovací rozhovory vycházíme z přístupu zaměřeného na řešení (Solution Focused), který je již etablovaný způsob práce s klienty v psychoterapii, sociální práci, při koučování, ve školách, v pastorační a dalších pomáhajících kontextech. Za tvůrce přístupu zaměřeného na řešení lze považovat Steva de Shazera, jeho manželku a kolegyni Insoo Kim Berg, a jejich kolegy a kolegyně z Brief Family Therapy Center (BFTC) v Milwaukee (USA).

Celý přístup se dá shrnout do slov jeho zakladatele:

*Rozhovor o problémech vytváří problémy.*

*Rozhovor o řešení vytváří řešení.*

*Steve de Shazer*

## Základní principy kariérního koučování

Zaměřujeme se na:

- minulé úspěchy (namísto na minulé selhání a překážky)  
To, v čem klient vynikal, co se mu podařilo, co se již naučil, v čem se zdokonalil,
- přítomnou sílu a zdroje (namísto na slabost a nedostatky)  
Co dobře umí, co ho baví, při jakých činnostech cítí radost, co mu dodává energii,
- budoucí možnosti (namísto budoucí omezení)  
Hledání co nejvíce různých možností. Zaměřujeme se na „jak by to šlo“ namísto „proč to nejde“.

Orientace na řešení - nezaměřujeme se na problém a překážky, které klient vidí. Zaměřujeme se na to, co umí, co ho baví, co se mu daří, co funguje.

Budujte řešení. Do konverzace vstupujeme se zaměřením na cíl a klademe na cíl změřené otázky a podporujeme klienty, aby sami vytvořili maximální část své žádoucí budoucnosti – víze svého pracovního uplatnění.

Do spolupráce vstupujeme s předpokladem, že klient si na setkání přinesl všechny potřebné zdroje. Není nic, co by bylo potřeba změnit nebo doplnit zvenčí – vše má v sobě a my mu tyto odpovědi pomáháme díky otázkám objevovat a zpřesňovat. Naší úlohou tedy je najít a posílit existující zdroje a řešení.

### Praktická vodítka pro kariérní koučování

- Mluvte o schopnostech, a ne o nedostatcích.
- Ptejte se, co klient ví, má, co funguje, ne, co chybí.
- Rozvíjejte myšlenky týkající se jeho přání a snů, namísto analýzy příčin problémů, proč něco nejde a co v tom brání.
- Objevujte, jak vypadá svět za překážkami.
- Používejte škálovací otázky, abyste objevili rozdíly a hmatatelné příznaky řešení.
- Buďte vytrvalí při hledání jednotlivých zdrojů.



Cílem je zejména podrobné zmapování žádoucí budoucnosti klienta v pracovní oblasti či života obecně. Při rozhovoru o minulosti se zaměříme především na klientovy zdroje a na to, jak se nyní a v budoucnu dají využít.

## Možný postup koučovacího rozhovoru v praxi kariérového poradce

### 1. Fáze nabídky pomoci a dojednávání kontextu spolupráce

Nabídka pomoci – informování o možnostech využívání individuálního či skupinového koučování.

Klient přichází sám a má o rozhovor zájem – ujasníme si cíl a očekávání, která klient má, podle čeho pozná, že koučování dospělo k úspěšnému závěru.

Za klientem přichází poradce – (sem spadají např. i situace, kdy přichází do školní třídy) – objasnění kontextu – jak, kde a proč se setkáváme, o čem to bude, kolik máme času, co se v něm bude dít, kdy se uvidíme příště.

Cíl této fáze rozhovoru: vyjasnění, proč se setkáváme, na jak dlouho, za čím společně půjdeme, jak poznáme, že cíle poradenství bylo naplněno.

Směr a ústřední otázky poradce:

Co pro vás bude dobrým výsledkem tohoto rozhovoru? Podle čeho to poznáte?

Na co se společně máme zaměřit, aby to pro vás bylo co nejvíce užitečné?

### 2. Fáze mapování žádoucí, preferované budoucnosti – Co si klient přeje?

Nejdůležitější fáze - z praxe koučovacích rozhovorů se ukázalo, že je užitečné s klienty strávit velkou část rozhovoru o jeho přáních a snech – žádoucí budoucnosti. To umožní klientovi vytvořit si konkrétní obraz o svém cíli a objevovat osobní tužby spojené s dosažením cíle. Cíl se obvykle stane atraktivnější a klienti jakoby více propojují se svými zdroji.

Existují různé způsoby zkoumání žádoucí budoucnosti:

Cíl této fáze rozhovoru: klient si ujasní, v čem spočívá jeho žádoucí budoucnost. Práce snů. Spokojený a naplněný život.

Směr a ústřední otázky poradce:

Existují různé způsoby zkoumání žádoucí budoucnosti. Společný je však záměr - zajímat se o tužby, přání a sny klienta.

V této fázi rozhovoru můžete využít techniku zázračné otázky:

Jde o techniku, která uvádí klienta do situace, jakoby byl jeho problém již vyřešen. Uvádí se například větou: „Představte si, že jste se jednoho dne vzbudil a jste zaměstnaný (máte práci snů). Podle čeho to poznáte.“

Jak si představujete práci snů?

Kdyby se stal zázrak a můžete mít jakoukoliv práci, jak by vypadala?

Jak by vypadal váš život, kdybyste měli práci snů?

Představte si, že se potkáme za 10 let a vy budete spokojený/á, bude to na Vás vidět a budete mi nadšeně vykládat, jak žijete, co děláte, jak se cítíte. Co takového mi povídáte?



K této části je potřeba rozvést s klientem otevřený dialog o podrobných popisech takové práce – v jakém prostředí se nachází, s kým spolupracuje, s jakými předměty zachází, za co zodpovídá, co je výsledkem jeho práce, jak se cítí, co přesně v průběhu celého dne dělá, co mu při této práci běží hlavou...

Vyzýváme klienty, aby zkoumali přínosy dosaženého cíle. Tato část velmi posiluje klientovu motivaci.

Jaké přínosy taková práce bude mít pro váš život? Pro koho dalšího bude přínosem a v čem?

Když klient neví, co chce....

Řada klientů se rozpovídá o své práci snů a vizích. Někteří však mohou být otázkou zaskočení a nevědí odkud začít, nevědí, co v pracovní oblasti chtějí. V těchto situacích je možné:

- vyjít z toho, co klient nechce a následně se ptát, co by raději dělal místo toho,
- pomoci s doptáváním na kritéria typu: velikost firmy, zda se jedná o samostatnou pozici nebo spolupráci v týmu, pracovní prostředí, zda je práce spíše mentální či manuální apod. Následně se ptát co z daných kritérií je pro klienta to nejdůležitější a tímto postupně konkretizovat jeho představu o vhodné práci.

Další alternativy pro tuto fázi (vhodné i pro skupinovou práci)

- Vytvořit seznam toho, co by chtěl dělat (zkusit, zažít), než zemře
- Rozvést dialog na téma pro něj důležitých životních hodnot
- Dopis z budoucnosti – využívá popisu žádoucí budoucnosti. „Uběhlo 10 let a vy píšete dopis o tom, jak se teď máte.“ Nebo přímo o své práci, ve které jste velmi spokojeni.
- Vytváření myšlenkové mapy – kdy v centru stojí „práce snů“ nebo „spokojený budoucí život“ a do okolních odnoží se zaznamenává vše, co s ní souvisí. Výborně se hodí při mapování snů a přání klienta, při ujasňování si očekávání od života ve vztahu k vlastní kariéře. Myšlenkové mapa je kdykoliv k dispozici – pro její tvorbu stačí pouze pastelky a papír, popř. je možno vytvořit ji v on-line podobě. Velkou výhodou myšlenkové mapy je vizualizace, která nám pomáhá v orientaci v tématu, ale také k zapamatování si obsahu.

### 3. Fáze mapující předzvěsti řešení a zdroje – současné i minulé.

Zde předpokládáme, že důležité části žádoucí budoucnosti v klientově životě již existují, a to v současnosti, nebo se vyskytly v nedávné minulosti a na ně navazuje mapování zdrojů, které mu pomohly. Společně přemýšlíme, co už teď nasvědčuje, že jeho cíle, snu může být dosaženo.

Zkoumání zdrojů pro danou profesi či oblast povolání, či jiný cíl klienta.

Cíl této fáze: zmapovat zdroje pomoci, vyzdvihnout a v dialogu rozvést, co se již klientovi vzhledem k jeho cíli podařilo a daří.

Ústřední otázky a směr poradce:

Ve kterých situacích z nedávné minulosti se vyskytla aspoň malá částka, zlomek z vašeho snu/cíle. Jak jste to dokázali? (Např. se zúčastnili nějaké soutěže či olympiády v daném oboru, nebo dlouhodobě navštěvují některou ze zájmových činností ve volném čase, která je rozvíjí a přibližuje práci snů.)



Kdy naposledy si pamatujete, že se událo něco, co už bylo aspoň trochu podobné zázraku? Jak se to podařilo? Čím jste přispěli k tomu, že to bylo možné? Může jít o činnosti, které přímo souvisí s budoucí prací, nebo se jí hodně blíží. Může jít i o charakterem jiné činnosti, ale které přinášejí pocity a výsledky, ke kterým klient směřuje.

#### 4. Fáze objevování klíčů k dalšímu pokroku.

Vycházíme z předpokladu, že klientův pokrok je nevyhnutelný. Necháme klientovi dost času, aby zjistil, jak se rozpoznají jasné projevy jeho pokroků a pokud je potřeba také jak se uskuteční první konkrétní kroky.

Cíl této fáze: zjistit, kde se klient vzhledem ke svému cíli nachází, co mu pomohlo dostat se tam kde je, co ještě potřebuje – co je další krok.

Ústřední otázky a směr poradce:

Kde na stupnici 1 až 10 se právě nacházíte? 10 znamená, že jste dosáhli svého cíle, 1 znamená opak.

(klient se umístí např. na čísle 5 dané stupnice)

Co vám pomohlo dostat se z 1 tam, kde jste teď?

Co by řekl váš nejlepší přítel (rodič, učitel), kde na stupnici se nacházíte? Co by obdivoval ohledně vašeho nasměrování?

Podle čeho zjistíte, že jste na stupnici postoupili o jeden stupeň?

Malý krok – malé změny mohou v systému vyvolat rozsáhlé účinky. Proto je lepší zaměřovat se na malé, realistické, skromné, a tedy uskutečnitelné plány. To také snižuje tlak na klienta, klienti jsou často pod velkým tlakem okolí, zvyšujeme tak pravděpodobnost malých úspěchů.

#### 5. Závěrečná fáze koučovacího rozhovoru

Koučovací rozhovor končíme zpravidla stručným shrnutím, o čem jsme vedli dialog a co vnímáme jako důležité momenty. Můžeme rovněž vyzvat klienta otázkou, které momenty našeho rozhovoru považuje za klíčové, přínosné, inspirativní. Závěr rozhovoru je velmi dobrou chvílí na vyjmenování všech kompetencí a zdrojů klienta, které v nás budí důvěru, že klient dosáhne svého cíle.

Cílem této fáze je shrnout proběhlý rozhovor a povzbudit a posílit klienta prostřednictvím ocenění.

Nechvalme, oceňujme.

Zde je užitečné citlivě rozlišovat mezi chválením a oceňováním.

Pochvala je spíše obecná a je možné ji vztáhnout na různé lidi a různé situace. Jsou to výroky typu: „To je hezké, jsi moc šikovná!“

Ocenění neboli kompliment je naproti tomu adresný, osobní a velmi konkrétní.

Ocenění je:

Adresné – Směřuje ke konkrétní osobě, není možná záměna. Ideálně danou osobu oslovíme křestním jménem.



Říkáme ho za sebe – Není to obecný výrok – tak se to dělá, tak se to sluší, tak to má být. Naopak vkládáme svůj subjektivní názor, postoj. “Mně se na tom nejvíce líbí...”  
“Tohle mě opravdu zaujalo, přemyslím, jak se ti podařilo .... “Tohle na tobě obdivuji.”  
A to nejdůležitější – je konkrétní. Vždy je naprosto jasné, za co danou osobu oceňujeme. Co pro nás bylo natolik hodnotné, zajímavé, co nám udělalo radost, že to stojí za vyslovení nahlas.

Př. “Petře, obdivuji tvé odhodlání a pevnou vůli, jak dokážeš ráno vstát a jít si zaběhat. Nejvíce mě zaujalo, že se k tomu dokážeš přimět, i když se ti někdy nechce. Tohle mi přijde jako jedna z tvých nejzajímavějších dovedností, myslím si, že ji v budoucnu využiješ i v jiných oblastech života.”  
Kompliment je vlastně příležitost, jak podpořit klienta. Na konci rozhovoru jich můžeme klientovi shrnout celou řadu.

Ústřední otázky a směr poradce:

Oceníme to, co už klient osáhl a uznáme jeho zdroje.

„Udělal na mě dojem...“, potom uvedeme, v čem je náš klient mimořádně dobrý, nebo vzpomeneme činy klienta, které se zdají být zvlášť užitečné pro dosáhnutí cíle.

Než skončíme, je něco o čem jsme zapomněli pohovořit?

Když přemyslím o tom, o čem jsme hovořili, opravdu nejvíce na mě zapůsobilo...

Tip: Pokud v průběhu rozhovoru nestihneme ocenění zachytit a zformulovat do konkrétní podoby, můžeme si před závěrečným shrnutím udělat přestávku. Nebo využít techniku „kytice ocenění“ – kdy každý květ kytice představuje určitou kompetenci, zdroj, dovednost, znalost, přednost, dar daného klienta a tuto kytici mu následně předáme – namalovanou s popisem jednotlivých květů (například na příští schůzce).

Dále v této závěrečné fázi můžeme klientovi také navrhnout experiment, který bude zaměřený na podporu klienta při realizaci prvních kroků, které si sám stanovil. Vycházíme zde ze základního pravidla: Když něco funguje, dělej toho více. Když něco nefunguje, dělej něco jinak. Je jednodušší dělat více toho, co funguje, posilovat věci, které už klienti dělají.

Závěrem:

Výše uvedenou strukturou rozhovoru jsme chtěli nastínit jeden z možných postupů, každý koučovací rozhovor je jedinečný a neopakovatelný. Často je potřeba otázky přizpůsobit této jedinečnosti. Většinou se dané fáze a prvky rozhovoru prolínají a nejsou takto striktně odděleny v čase. Např. při mapování snové práce se u konkrétního popisu můžeme hned zaměřit i na zdroje z přítomnosti či minulosti a pak v jeho popisu pokračovat. Stejně tak komplimenty můžeme prokládat celý rozhovor a nemusejí zaznít až na jeho konci.

Hodnocení účinků koučování

Následně může být pro klienta i pro vás užitečné (zejména, pokud se koučování chcete více věnovat) pravidelně vyhodnocovat účinky vašich rozhovorů.

- Jak se pro vás (klienta) změnily věci po rozhovoru v porovnání se stavem před rozhovorem?
- Co bylo obzvláště užitečné během tohoto rozhovoru? (otázky i pro vlastní sebereflexi, co v procesu nejvíce klientům pomáhá)



## Jak mohu zjišťovat potřeby žáků

- Celý koučovací rozhovor je možno pojmut jako jeden ze způsobů, jak zjišťovat potřeby žáků, zejména část zaměřující se na jejich žádoucí budoucnost.
- Stěžejní je zde naše upřímná zvědavost a kladení otevřených otázek s cílem získat co nejvíce podrobností o klientových snech, přáních cílech, očekávaných výsledcích a předchozích úspěších.
- Pomoci nám může např. technika „životní křivky“, kdy mapujeme minulé úspěchy, současné zdroje, budoucí očekávané výsledky.
- V popředí je především upřímný zájem o klienta, který můžeme započít např. otázkami: „Co vás baví? Co vám jde? Co vám dává energii? Co vám bere energii?“
- V tomto směru je možné propojení s životní křivkou a doptávání se: „Co tě v různých obdobích života od dětství nejvíce bavilo? Čím jsi trávil jako dítě hodiny a hodiny? U čeho jsi byl šťastný – co tě na tom bavilo? Díky tomuto doptávání se v dialogu může zviditelnit řada kvalit a klient má tak více možnost poznat sám sebe, zkonkretizovat, jakým směrem se chce ubírat a následně přesněji pojmenovat i své potřeby.
- Obdobně může při stanovování životních cílů pomoci mapovat vzory z rodiny, z okolí, ze světa – kdo je tvůj vzor a co na něm obdivuješ, co tě na něm zaujalo?

Podpůrné otázky při rozhodování:

ZŠ - Pro rozhodování mohou být nápomocny následující otázky, které je dobré si projít a zodpovědět spolu s dítětem.

- Co dítě rádo dělá, co ho baví? Kdy zapomíná na čas apod..
- Co dítě umí, v čem vyniká?
- Co se dítěti podařilo?
- Co je toho důkazem?
- V jakých oblastech se to projevuje?

SŠ - Při procesu volby studia mohou být nápomocné následující otázky, na které je vhodné odpovědět si co nejupřímněji.

- O čem nejraději mluvíte, když se dostanete ve společnosti ke slovu?
- Kdy cítíte ten pocit, kdy děláte něco s takovým zápalem, že přestanete vnímat čas i okolí, cítíte vzrušení, radost a jste plní energie?
- Je něco takového ve vašem životě?
- S čím za vámi nejčastěji chodí lidé pro radu?
- V čem jste fakt dobří?
- Co už dlouhé roky děláte a umíte?
- S čím máte bohaté zkušenosti?
- V čem vás okolí považuje za experta?
- Jak to můžete přetavit do takové formy, aby vás to opravdu bavilo?
- Jak můžete lidem pomoci?
- Představte si, jaký účinek to bude mít na všechny oblasti vašeho života?
- Zamyslete se, jak svou vizi můžete naplnit prostřednictvím povolání?

Ideální je, pokud se vám podaří zapojit také ostatní kolegy do procesu kariérního koučování žáka. Rozvíjet koučovací přístup, trénovat, společně s ostatními se zaměřovat na to co





děti/klienti umí, v čem jsou dobří, a to podporovat a rozvíjet. Bavit se s ostatními kolegy, o tom, co si myslí, že by dětem pomohlo. Vycházíme z toho, že víc hlav, víc ví.

Technika při zapojení dalších osob:

1. Krok: Vytvořte seznam
  - aktivit, kterým se rádi věnujete a které vás nabíjejí novou energií,
  - vašich silných stránek,
  - věcí, které jsou pro vás v práci důležité (pracovní hodnoty, co mě v práci motivuje),
  - zkušeností a dovedností, které máte.
2. Krok: Získejte pohled zvenčí  
Požádejte své přátele, učitele, rodiče, aby tento seznam poslali deseti dalším lidem, kteří vás neznají. K seznamu připojte otázky: Na jakou práci by se tento člověk mohl hodit? Jaké povolání byste mu doporučili?
3. Krok: Vyhodnocení došlých odpovědí  
Podívejte se na nápady a tipy, které jste získali, a zkuste si odpovědět na následující otázky: Co mě na došlých odpovědích nejvíce překvapilo? Která povolání mě nikdy nenapadla? Proč? Které nápady mě nejvíce lákají? Proč? Co nového bych teď rád/a zkusil/a? Co pro to budu muset udělat? Kdo (co) mi v tom může pomoci? Kde si zjistím další informace?

Tato aktivita přispívá k nabourání našeho stereotypního uvažování a bariér, které si sami pro sebe nastavujeme. Velmi se nám osvědčila při práci s klienty, kteří mají zúženou představu o nabídce pro ně vhodných povolání. Příčinou může být např. nedostatek informací nebo vliv rodinných tradic. S osobními limity se často setkáváme i u cizinců, kteří pochází z jiného sociokulturního prostředí.

Krok tři může probíhat v rámci poradenské schůzky, popř. si klient může na reflektivní otázky odpovědět samostatně a s poradcem probrat výsledky jeho úvah. Cílem kariérového poradenství je mimo jiné rozšířit obzory klienta, pomoci mu najít nové cesty a možnosti. Často totiž nedokážeme vystoupit ze své reality a naše představy o vhodné kariéře jsou limitované. Při výběru práce jsme ovlivněni výchovou, zkušenostmi i představami našeho okolí. Nevědomky se tak ochuzujeme o mnoho příležitostí, které nám naše okolí nabízí. Pohled zvenčí je jednou z možných cest, jak je odhalit.

## **Další tipy pro rozvoj koučovacích dovedností:**

Obecná doporučení pro kariérní koučování:

- Nechte klienta přijít s návrhem nebo návrhy dříve, než navrhnete něco sami.
- Neočekávejte, že bude souhlasit se všemi vašimi návrhy.
- Nehodnoťte žádné řešení, dokud jich nebude celá řada; hodnocení brzdí představivost.
- Povzbudujte klienta, aby předkládal jakékoli nápady, které by podle něj mohly vést k řešení bez ohledu na jejich neobvyklost.
- Spolu s kolegy ved'te cvičné koučovací rozhovory.