

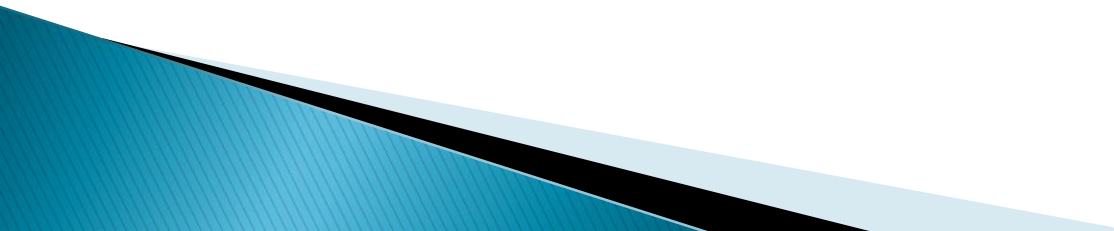
Modely kariérového poradenství – individuální a týmové koučování

Dagmar Svobodová

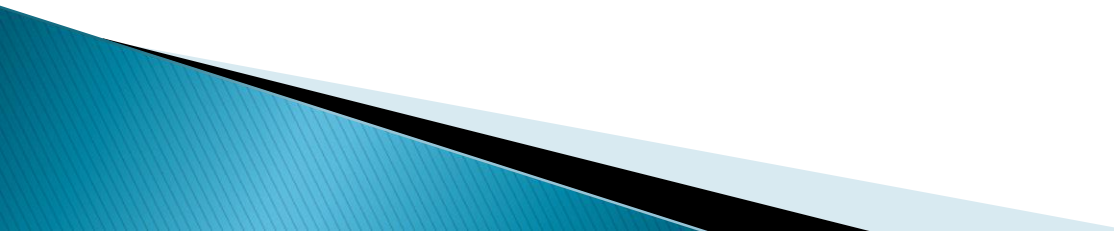
Individuální kariérové poradenství v pojetí koučovacího modelu ADAPT

- ▶ Birch (2005:82) v knize *Koučování v kostce popisuje* model ADAPT podle velkých písmen v názvu modelu:
 - A – zhodnotit situaci (A = Assess current performance)
 - D – vytvořit plán (D = Develop a plan)
 - A – pracovat na plánu (A = Act on the plan)
 - P – zkontrolovat vývoj (P = Progress check)
 - T – odpovídat a ptát se (T = Tell and ask)

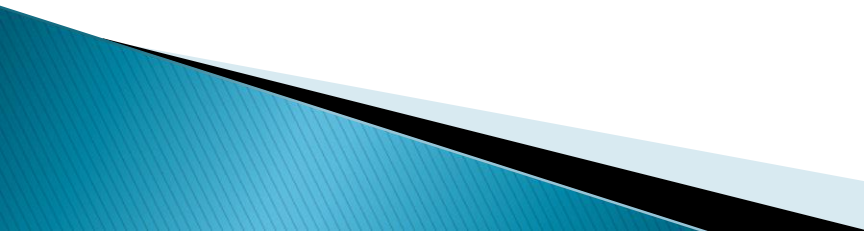
Použitím modelu ADAPT vyvstávají otázky:

- ▶ Kdy model použiji?
 - ▶ Kdy model nepoužiji?
 - ▶ Kdy se od něho odchýlím?
 - ▶ Neexistují jasné odpovědi.
- 

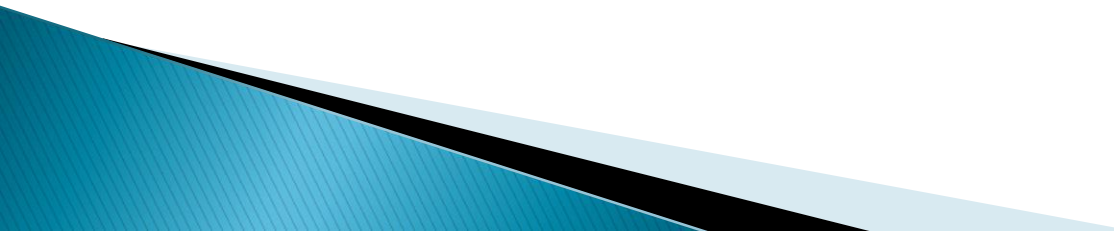
Model ADAPT je obecný a v různých situacích může být interpretován různě

- ▶ Je důležité se držet reality, ADAPT je pouze model.
 - ▶ Od určitého okamžiku budete schopni jednat i bez použití modelu, jednání bude intuitivní.
 - ▶ Co všechno obsahovaly a co vypustily nedávné situace vašeho koučování?
- 

Plán malých kroků se jmenuje Kaizen

- ▶ Metoda vedoucí ke kontinuálnímu zlepšování po malých krocích
 - ▶ Prvně aplikovaná v roce 1940 ve Francii
 - ▶ Zřizování kurzů pro management pomocí TWI (Training Within Industries)
 - ▶ Základem pro pozdější vznik Kaizenu v Japonsku
- 

Kurz TWI

- ▶ Podpora inovativních změn pro průběžné zlepšování
 - ▶ Záměr zdokonalit hodně malých věcí
 - ▶ Není třeba realizovat velké kroky
- 

Malé kroky vedou klienta k efektivnímu formování vlastního nervového systému

- 1) vypojením bloků kreativity
- 2) překonáním obranné reakce: útěk– obrana
- 3) vytvořením nových spojení mezi neurony

„Cesta, která má tisíce mil, musí začít prvním krokem.“

Synektika a práce s metaforou

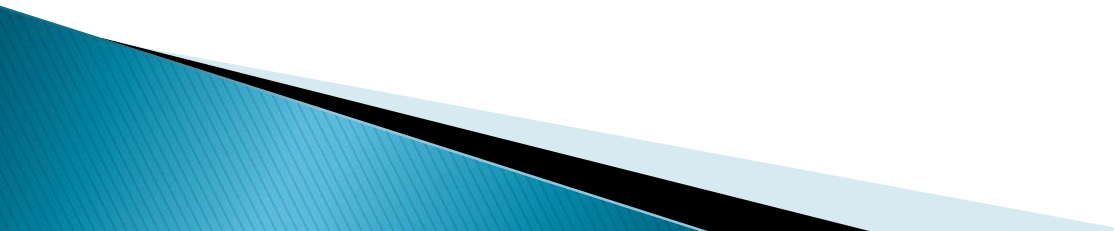
Synektika

- ▶ slučování, spojování různých zdánlivě nesouvisejících věcí (dějů, vztahů)
- ▶ vede k rozvoji nových nápadů a k řešení problémů

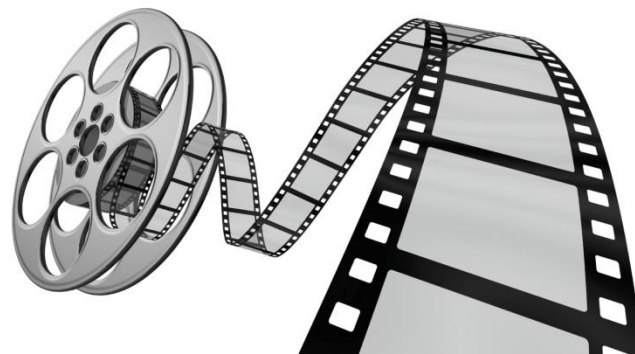
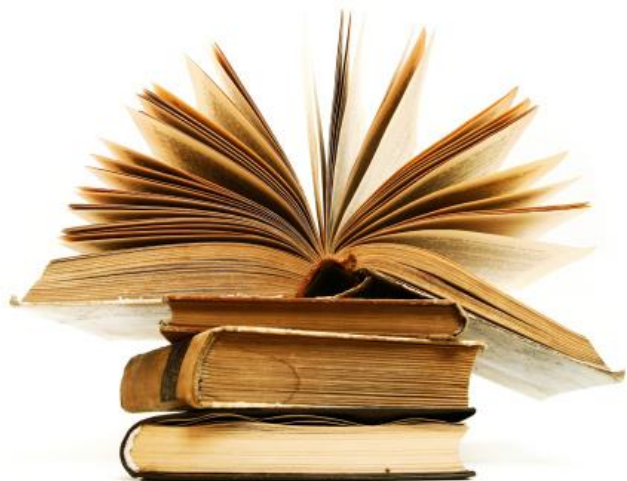
Metafora

- ▶ přenášení významu na základě vnější (strukturální) podobnosti pomocí přirovnání

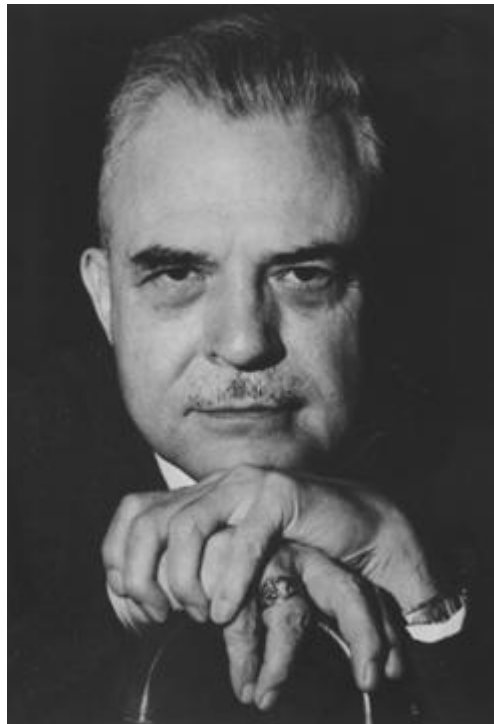
Kde a jak využívat podobenství, analogie a metafory?

- ▶ Symbolická rovina
 - ▶ Pokyny– nejsou tak direktivní
 - ▶ Hravost, uvolněnost, inspirace
 - ▶ Představivost
- 

Zdroje analogií a metafor?



**Milton Erickson byl americký psycholog,
který využíval metaforu**



Matrice změny klienta

- ▶ Technika koučování
- ▶ Koučování = provázení změnou
= iniciace změny
- ▶ ČTYŘI POKOJE ZMĚNY = teorie a sada nástrojů, kterou vytvořil švédský psycholog **Claes Janssen** pro jednotlivce, skupiny, pracovní týmy a organizace



ČTYŘI POKOJE ZMĚNY



Čtyři pokoje změny

Matrice nesouladů (kladné odpovědi a záporné odpovědi)	
Ne+ (ne asi ne): cítil se zmatený Realistický, nemluvný, odolný, sebejistý, spokojený, správně přizpůsobený, stálý, spolehlivý, praktický, věcný, přátelský, spolupracující, nedělat si těžkou hlavu.	Ano+ (ano asi ano): Nezávislý, senzitivní, nápaditý, umělecký, objevující, otevřený změně, nekonformní, zásadový, otevřený, čestný, spontánní, tvořivý.
Ne- (ano asi ne): Řízený, konvenční, povrchní, pokrytecký, nudný, strnulý, obávající se změny, chladný, nepropojený s emocemi, autoritativní, mechanický, zautomatizovaný, nereálný, cynický.	Ano- (ne asi ano): Výstřední, nerealistický, zasněný, vyrovnaný s realitou, samotářský, egoistický, sobecký, pobuřující, nespolehlivý, ztracený, vybočující, srdcervoucí.

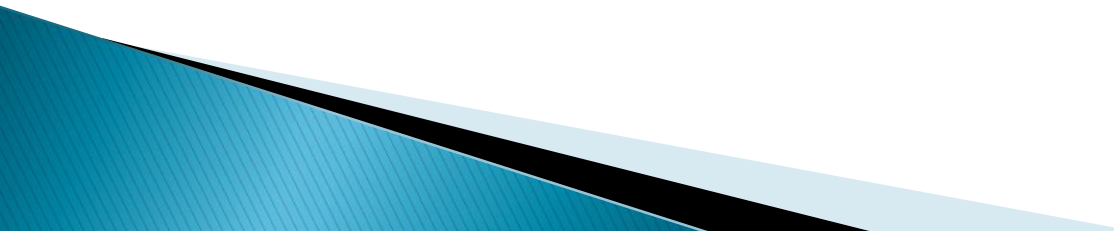
Zdroj: JANSSEN, C. *Introductions to The Four Rooms of Change*. Stockholm: Ander Lindström, 2009, p. 7.

Stavy nálad


<p>Ne+: spokojenost</p> <p>sebejistý, klidný, efektivní, mít dobrý pocit o sobě sama, uvolněný, přístupný kompromisu, nekomplikovaný, pevný, způsobilý, vyrovnaný, soustředěný, užitečný, pracovitý, sounáležitý, uklidňující, optimistický, spokojený, netečný.</p>	<p>Ano+: inspirace nebo reaktivace</p> <p>netrpělivý, odolný, otevřený, schopný dělat co chci, osvícený, "stoupat jako míč", inteligentní, nezávislý, rostoucí, hřejivý, žhavý, pulsující, tvořivý, "vysoký, mající hluboký pohled, rutinní", ve spojení s bohem, ve spojení s ďáblem, nadšený, "doufající, nadějný a dobročinný", odvážný, bohatý, neskonalý.</p>
<p>Ne-: autocenzura nebo odmítání uvíznutí v</p> <p>provokativní, napjatý, nudný, vypočítavý, sevřený do sebe, ženatý (!), nepoddajný, odhodlaný, uvádějící fakta, přímý, nadřazený, přemýšlivý, chudý, zamýšlený, lživý, abstraktní, tvrdý, neviditelný, ztuhlý, váhavý, zmatený utlačovaný, strnulý, hlodající, spoutaný, "uvězněný potřebami", hrubý, bezvýznamný, nepříjemný, cynický, uniformovaný, kritický, zaujatý, pornografický, odsuzovaný.</p>	<p>Ano-: zmatek a konflikt</p> <p>Problémový, osamělý, frustrovaný, rozptýlený, úzkostlivý, nejasný, rozdílný, zvláštní, zmatený, málo sebevědomý, nesoustředěný, zbytečný, bezmocný, selhávající, bouřlivý, rozpolcený, zarytý, druhořadý, neurčitý, nejistý, polekaný, skličující, opuštěný, "nikdo mi rozumí", vyhořelý, paralyzovaný, "proč vlastně žiji?", rozpolcený, ztracený, rozdělený, chaotický.</p>

Zdroj: JANSSEN, C. *Introductions to The Four Rooms of Change*. Stockholm: Ander Lindström, 2009, p. 8.

Týmové koučování v pojetí Balintovských skupin

- ▶ Vyvinul Michael Balint v 50. letech 20. stol.
 - ▶ Skupinové řešení vztahových problémů
 - ▶ Lékař vnímá pacienta jako partnera
 - ▶ Pomáhá pacientovi k zvládnání nemoci
- 

Týmové koučování v pojetí Balintovských skupin

- ▶ Prevence proti syndromu vyhoření
 - ▶ Supervizní skupiny vztahu mezi klientem a poskytovatelem koučovacích služeb
 - ▶ Supervize s přesně strukturovaným programem
 - ▶ Pravidla pro předání maxima zkušeností bez osobních střetů
- 

Týmové koučování v pojetí Balintovských skupin

1.krok – návrh a sběr témat pro supervizi

2.krok – domluva pořadí jednotlivých kroků

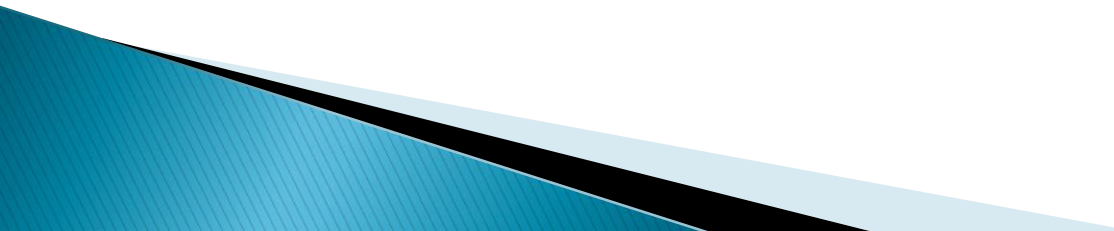
3.krok – ustanovení facilitátora

Struktura Balintovské skupiny

1. Stručná historie a popis tématu (5 minut)

- ▶ aktér referuje o tématu/případu
- ▶ neomezuje se pouze na fakta, ale také na souvislosti

2. Zjišťovací otázky (10 minut)

- ▶ účastníci se ptají na podrobnosti a souvislosti práce s tématem
 - ▶ dochází k upřesnění tématu
- 

3. Brainstorming „*Mám fantazii, že...*“ (12 minut)

- ▶ sdílení fantazií k tématu
- ▶ aktér, který téma přinesl a supervize se ho týká, je na „horké židli“ a nápady na řešení poslouchá

4. „*Kdybych byl na jeho místě...*“ (10 minut)

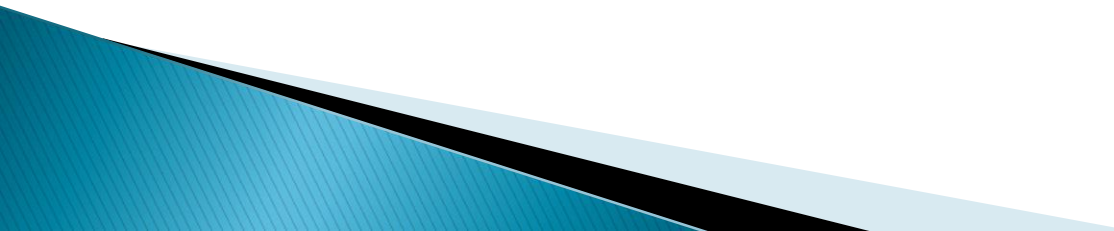
- ▶ účastníci navrhnou intervence k práci s tématem
- ▶ neudělují rady či nehodnotí aktéra na „horké židli“

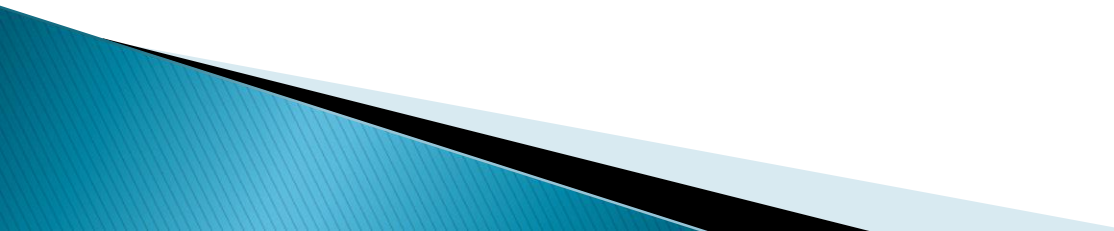
5. Poslední slovo (5 minut)

- ▶ aktér hovoří, jak průběh Balintovské skupiny prožíval
- ▶ uzavírá skupinu hodnocením, co mu skupinové sezení dalo

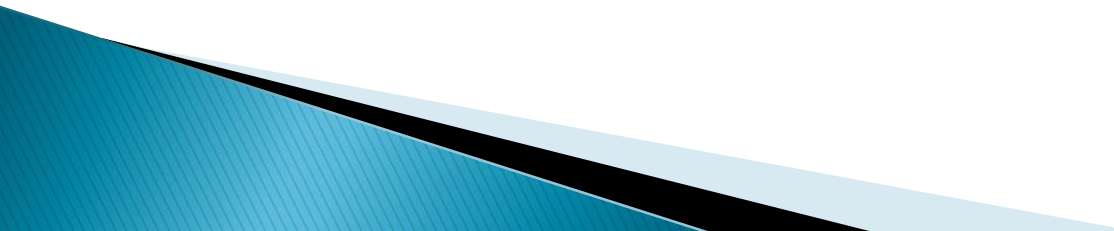
Týmové koučování jako styl vedení skupiny

Zralé fungování skupiny předpokládá, že její členové:

- ▶ – samostatně přemýšlejí
 - ▶ – jsou odhodláni přebírat osobní odpovědnost
 - ▶ – sdílejí podobné zdroje a informace
 - ▶ – vnímají sebe sama jako součást skupiny
- 

- ▶ – nespokojení členové jsou ti, kteří provedou nápravu
 - ▶ – komunikují se skupinou, diskutují, navrhují a realizují optimální řešení
 - ▶ – vnímají souvislosti a vzájemnou pracovní závislost
- 

Výhody týmového koučování spočívají:

- ▶ – ve vedení skupiny k určenému cíli
 - ▶ – v pomoci ke špičkovému týmovému výkonu a spokojenosti všech členů
 - ▶ – v rozvoji členů k vlastní sebereflexi
- 

Koučování týmů z pohledu koučovaných jedinců – debriefing

Debriefing je analýza a komparace poznatků a prožitků jak nových, tak opakovaných

příjemné
žádoucí
kladné



nežádoucí





Nové (občasné)

Prevence

Tvarování (Fixace)

Opakované (stálé)

Akční plán

Stvrzení
(Konfirmace)

Týmová konzultace

- ▶ Konverzační model – naslouchá klientům
 - formuluje otázky
 - identifikuje klientovy postoje

Konverzačním modelem získáváme informace o postojích klientů k výběru přesné varianty profesní kariéry s respektováním vyhraněné profesní orientace.