

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra pedagogiky



Česká
zemědělská
univerzita
v Praze

Kariérový koučink versus kariérové poradenství

Bakalářská práce

Autor: Simona Barsová

Vedoucí práce: PhDr. Monika Dobiášová, Ph.D.

2024

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Institut vzdělávání a poradenství

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Simona Barsová

Kariérové poradenství a vzdělávání

Název práce

Kariérový koučink versus kariérové poradenství

Název anglicky

Career coaching versus career counseling

Cíle práce

Cílem práce je popsat souvislosti a rozdíly mezi kariérovým koučinkem a kariérovým poradenstvím, porovnat, jaké jsou jejich kompetence.

Metodika

Teoretická část bude zaměřena na literární rešerši, srovnávání a analýzu informací. V praktické části bude realizováno dotazníkové šetření.

Doporučený rozsah práce

Bakalářská práce v rozsahu 40 stran bude odevzdána vedoucí práce nejpozději 28. 2. 2024.

Klíčová slova

kariérní poradenství, kariérní koučink, poradenství, kariéra, kouč

Doporučené zdroje informací

- BARTONÍČKOVÁ, M. Kariérový koučink. Praha: Alfa Publishing, 2007. ISBN 978-80-86851-51-8.
- BOHOŇKOVÁ, Irma. Manažer koučem: koučovací přístup při vedení lidí. Praha: Portál, 2022. ISBN 978-80-262-1873-9.
- NAVAROVÁ, Sylvie a LANCOVÁ, Markéta. Diagnostika v kariérovém poradenství. Praha: Raabe, [2019], ©2019. 162 stran. Dobrá škola. Výchovné a kariérové poradenství; 2. ISBN 978-80-7496-405-3.
- NAVAROVÁ, Sylvie. Rozvoj kariérového poradce: výchovné a kariérové poradenství. Dotisk 1. vydání. Praha: Raabe, 2019. Dobrá škola. Výchovné a kariérové poradenství, 3. ISBN 978-80-7496-440-4.
- ROBERTSON, P. J., HOOLEY, T., Mc. CASH, P. The Oxford Handbook of Career Development, Oxford University Press, ISBN 978-01-900-6970-4
- VENDEL, Štefan. Kariérní poradenství. Vyd. 1. Praha: Grada, 2008. 224 s. Psyché. ISBN 978-80-247-1731-9.
- WHITMORE, John. Koučování: rozvoj osobnosti a zvyšování výkonnosti: metoda transpersonálního koučování. 3., dopl. a přeprac. vyd. Praha: Management Press, 2009. 243 s. ISBN 978-80-7261-209-3.

Předběžný termín obhajoby

2023/24 LS – IVP

Vedoucí práce

PhDr. Monika Dobiášová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra profesního a personálního rozvoje

Elektronicky schváleno dne 30. 5. 2023

Mgr. Jiří Votava, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 21. 6. 2023

prof. Ing. Petr Valášek, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 14. 03. 2024

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma: „Kariérový koučink versus kariérové poradenství“ vypracovala samostatně a citovala jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použila a které jsem rovněž uvedla na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

Jsem si vědoma, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

Jsem si vědoma, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním dle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Svým podpisem rovněž prohlašuji, že elektronická verze práce je totožná s tištěnou a že s údaji uvedenými v práci bylo nakládáno v souvislosti s GDPR.

V dne

.....
Simona Barsová

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych touto cestou chtěla poděkovat vedoucí práce PhDr. Monice Dobiášové, Ph.D., za cenné rady a připomínky. Dále bych chtěla poděkovat všem respondentům, kteří se zapojili do mého šetření.

V neposlední řadě chci také poděkovat přátelům a rodině za jejich podporu.

Abstrakt

Bakalářská práce na téma „Kariérový koučink versus kariérové poradenství“ se zaměřuje na témata kariérového poradenství a kariérového koučinku, provádí jejich komparaci, ale také ukazuje možné synergie při kombinaci obou přístupů.

Cílem teoretické části bylo charakterizovat předmětnou oblast, definovat základní pojmy, zjistit, jak vznikly, a definovat metody, které příslušní odborníci využívají při poradenství a koučinku. Rovněž nezbytné bylo popsat jednotlivé aktéry procesu poradenství a koučinku a jejich roli. Praktická část byla zaměřena na zkušenosti a znalosti občanů z České republiky v této oblasti, přičemž informace byly zjištěny metodou kvantitativního dotazníku. Na základě zjištěných informací byla provedena komparace těchto informací dat s informacemi, které byly získány prostřednictvím řízených rozhovorů s odborníky jak z kariérového poradenství, tak z kariérového koučinku.

Na základě porovnání a dalších zjištěných skutečností byla navržena sada doporučení pro školy, školská zařízení a jiné instituce tak, aby tyto instituce mohly doporučení využít v praxi při realizaci kariérového poradenství a kariérového koučinku, případně při propagaci těchto činností v rámci společnosti.

Klíčová slova

kariérové poradenství, kariérový koučink, poradenství, kariéra, kouč

Abstract

The bachelor thesis on the topic "Career coaching versus career counselling" focuses on the topics of career counselling and career coaching, makes their comparison, but also shows possible synergies when combining both approaches.

The aim of the theoretical part was to characterize the subject area, define the basic concepts, find out how they came into being, and define the methods used by relevant professionals in counselling and coaching. It was also necessary to describe the different actors in the counselling and coaching process and their roles. The practical part was focused on the experience and knowledge of citizens from the Czech Republic in this area, and the information was obtained by means of a quantitative questionnaire. On the basis of the information found, a comparison of this information data was made with the information that was obtained through guided interviews with experts in both career counselling and career coaching.

On the basis of the comparison and other findings, a set of recommendations for schools, educational institutions and other institutions was proposed so that these institutions could use the recommendations in practice in the implementation of career counselling and career coaching or in the promotion of these activities within society.

Keywords

career counseling, career coaching, counseling, career, coach

OBSAH

1	ÚVOD.....	10
TEORETICKÁ ČÁST		
2	Cíl a metodika.....	12
2.1	Cíl práce.....	12
2.2	Metodika práce	12
3	Vymezení kariérového poradenství	13
3.1	Definice kariérového poradenství	13
3.2	Vznik a vývoj kariérového poradenství	14
3.3	Účastníci a průběh kariérového poradenství.....	15
3.3.1	Kariérový poradce.....	15
3.3.2	Cílová skupina	16
3.3.3	Fáze (průběh) kariérního sezení.....	16
3.3.4	Kompetence kariérového poradce	17
3.3.5	Metody a formy kariérového poradenství.....	19
	Hollandova teorie neboli model RIASEC (metoda)	21
4	Vymezení kariérového koučinku	23
4.1	Definice kariérového koučinku.....	23
4.2	Vznik a vývoj kariérového koučinku.....	24
4.3	Účastníci a průběh kariérového koučinku	25
4.3.1	Kariérový kouč	25
4.3.2	Cílová skupina	25
4.3.3	Kompetence kariérového kouče.....	26
4.3.4	Fáze a modely koučování	27
4.3.5	Formy kariérového koučinku.....	30

PRAKTICKÁ ČÁST

5	Dotazníkové šetření	32
5.1	Vymezení cílů a prostředků	32
5.2	Zpracování dotazníkového šetření	33
5.3	Vyhodnocení	38
6	Řízené rozhovory	40
6.1	Vymezení cílů a prostředků	40
6.2	Zpracování dotazníkového šetření	40
6.2.1	Kariérový koučink	40
6.2.2	Kariérové poradenství	43
6.3	Vyhodnocení	46
7	Porovnání dotazníkového šetření a řízených rozhovorů	48
8	Vlastní doporučení	49
9	ZÁVĚR	51
10	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	52
11	SEZNAM GRAFŮ A OBRÁZKŮ	55
12	SEZNAM PŘÍLOH.....	56

Příloha 1: Otázky pro kariérové poradce a kariérové kouče

Příloha 2: Vzor dotazníku

1 ÚVOD

V dnešní době je důležité znát pojmy kariérové poradenství a kariérový koučink, jelikož mohou nabídnout důležité informace pro profesní a kariévní růst.

I přesto, že to je v České republice poměrně nový pojem, můžeme i tak najít řadu odborníků, kteří dané profese vykonávají. Také nalezneme první vysoké školy, které tento obor začínají vyučovat a nabízet studentům. Tuto skutečnost chápou jako velké pozitivum, jelikož v dnešní době je velice důležitý kariévní růst.

Už jako dítě na základní škole si musíme zvolit, kam se vydáme dál na střední školu a jaká bude naše budoucnost. Toto důležité rozhodnutí může být pro hodně studentů těžké a přesně v tuhle chvíli by se měli žáci obrátit na kariérového poradce či na kariérového kouče.

Podobná rozhodnutí nás provází celý život, a to ať už jako studenta nebo jako pracovníka či člověka, který se snaží najít práci. I pro tyto lidi je důležitá určitá podpora nebo pomoc se získáním informací a navedení na správný kariévní růst. Díky těmto slovům si můžeme říct, že kariérový koučink a kariérové poradenství je opravdu důležité v našem životě v jakémkoliv věku.

Téma bakalářské práce jsem si vybrala nejen z důvodu mého zájmu o tuto problematiku, ale také s úmyslem rozšířit informace o daném tématu, z tohoto důvodu jsem postupovala při psaní své bakalářské práce následovně:

Jak už bylo řečeno výše, cílem bakalářské práce je zjistit na základě šetření, jak moc je známý pojem kariérového poradenství a koučinku v České republice a jak ho širší společnost vnímá. Díky řízeným rozhovorům tak můžeme následně porovnat, jak moc jsou lidé odtrženi od reality a jak to funguje v praxi.

Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části se zabývám literární rešerší, jež si klade za cíl seznámit čtenáře práce s podstatnými informacemi. Tato část je rozdělena na dvě kapitoly, a to kariérový koučink a kariérové poradenství. Zde naleznete definici pojmů, vznik a určité metody a formy, které odborníci používají. Také zde objevíte kompetence těchto odborníků. Na závěr teoretické části jsem provedla komparaci těchto dvou termínů.

Praktická část je zaměřena na vlastní šetření, stejně jako teoretická část je rozdělena na dvě části. První částí je provedené dotazníkové šetření. Pro potřeby tohoto šetření byl sestaven dotazník, který obsahuje otázky zaměřené na oblast kariérního poradenství a koučinku. Vzhledem k časovým a technickým možnostem byli respondenti osloveni prostřednictvím sociální sítě. Cílem dotazníku bylo zjistit znalosti a zkušenosti respondentů s kariérovým poradenstvím a koučinkem a také jejich postoje k těmto činnostem.

Druhá část praktického výzkumu je zaměřena na řízené rozhovory, které byly uskutečněny s odborníky v oblasti kariérového poradenství a kariérního koučinku s cílem zjistit podrobnosti o práci a postojích těchto odborníků. Na závěr praktické části bylo provedeno srovnání, které mělo zejména za cíl porovnat vnímání kariérního poradenství a koučinku veřejností s postoji osob, které se těmto činnostem profesionálně věnují.

TEORETICKÁ ČÁST

2 Cíl a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem bakalářské práce bylo charakterizovat kariérové poradenství a kariérový koučink. Na základě zjištěných informací jsem porovnávala rozdíly mezi těmito pojmy s tématem související.

V praktické části bylo cílem dotazníkové šetření a řízené rozhovory, přičemž bylo zjišťováno, jak občané České republiky rozumí pojmům a jaká je ve skutečnosti realita. Rozhovory byly prováděny se třemi kariérovými poradci a se třemi kariérovými kouči. Jejich odpovědi jsem porovnávala a zjišťovala rozdíly vzhledem k výsledkům z dotazníkového šetření.

2.2 Metodika práce

Teoretická část bakalářské práce představuje konkrétní výběr literární rešerše.

Pro praktickou část jsem využila dotazníkové šetření, kde byl vytvořen online dotazník obsahující uzavřené a otevřené otázky. Dotazník byl rozšířen mezi širokou veřejnost. Výběr respondentů proběhl náhodně a zahrnoval celkem 50 jednotlivců. V rámci dotazníkového šetření byly respektovány všechny etické zásady a veškerá data byla zpracována tak, aby zůstala anonymní.

V rámci dalšího šetření byly provedeny strukturované rozhovory se třemi kariérovými a koučovacími poradci. Rozhovory byly nahrávány/zaznamenávány a poté přepsány pro analýzu. Na základě výše zjištěných informací jsem provedla porovnání dat.

3 Vymezení kariérového poradenství

3.1 Definice kariérového poradenství

V dnešní době nelze najít jednu stejnou definici, která by vyznačovala pojem kariérové poradenství. Nicméně je třeba uvést, že všechny definice mají společné prvky.

Pojem kariérové poradenství uvádí i Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy neboli MŠMT (2023), a to tak, že poradenství je proces, který dává lidem možnost objevovat a rozvíjet své dovednosti, vlastnosti a schopnosti po celý svůj život. Tímto způsobem mohou lidé nalézt svou vlastní cestu jak ve vzdělání, pracovní sféře anebo v jiných oblastech, a tak přitom využít svůj individuální talent a schopnost.

Jednoduše bychom mohli říct, že kariérové poradenství je odborně zaměřená činnost, která je poskytována po celý život klienta v určitých oblastech: vzdělání, práce a zaměstnání. Kariérové poradenství vychází z aplikované psychologie a nachází uplatnění v různých sférách. Můžeme ho objevit na úřadech práce po celé České republice, pod názvem IPS (Informační a poradenské středisko), a dokonce už i ve školách (Vendel, 2008, s. 50).

Kariérové poradenství může mít různé formy, s kterými se snaží podpořit všechny věkové kategorie během jejich života. Poradce chce naučit klienta, aby se dokázal vyznat sám v sobě, ale také se dokázal orientovat ve světě, v němž žije a bude žít. Nicméně nesmíme to chápat tak, že kariérový poradce navrhne studentovi danou profesi, kterou by měl vykonávat, a žák ji pak bude muset vykonávat do konce svého života. Kariérový poradce není člověk, který má nad klientem vládnout a neměli by ho klienti brát jako nějakého experta nad jejich životem, ale musí si uvědomit, že jediný, kdo je odborníkem na jejich život, jsou oni sami. Poradci jen pomáhají klientům si uvědomit pomocí kladených otázek, jak se mají rozhodnout a podpořit, aby si více stáli za svým rozhodnutím, popřípadě aby se dokázali nasměřovat dál v jejich kariéru cestě (Pýchová a kol., 2020, s. 12-13).

3.2 Vznik a vývoj kariérového poradenství

Kariérové poradenství vzniklo na přelomu 19. a 20. století v reakci na potřeby lidí a společnosti během průmyslové revoluce. V této době se poradenství vyvíjelo spontánně v souladu s měnícími se požadavky společnosti. Za zakladatele oboru kariérového poradenství je považován americký profesor Frank Parsons. Jeho teorie „Trait and Theory“ vychází z myšlenky, že jednotlivci mají různé schopnosti a faktory, které lze měřit a použít k určení vhodného povolání. Tato teorie vytvořila základy pro strukturovaný přístup k poradenství ohledně kariéry.

Teorie Franka Parsonsa má však svoje limity, a tak kariéroví poradci žádají změnu. Díky tomu přichází do role nový přístup, a to přístup amerického psychologa Johna L. Hollanda. Ten svůj nový přístup představí v roce 1959 (Košťálová, Cudlínová, 2015, s. 3-7).

Avšak Parsons se neobejde bez kritiky, zde totiž přichází D. E. Super, který se o danou problematiku zajímá jiným směrem. Rozhodování o budoucí kariéře bere jak sérii událostí, jež se stanou v průběhu života. Proto vytvořil pět stádií kariérního vývoje: stádium růstu, které trvá do doby, než dosáhne člověk 11 let, následuje stádium zkoumání, které trvá 9 let. Po stádiu zkoumání přichází stádium uskutečnění, jež začíná od 20 let a trvá až do středního věku dospělosti. Předposledním stádiem je stádium udržování, zde už se člověk nachází ve střední dospělosti a trvá až do pozdní dospělosti. Posledním stádiem je stádium odchodu. Zde už je věk na pozdní dospělosti a dochází zde k úbytku sil, a tak ukončuje pracovní činnost (Vendel, 2008, s. 31).

Když se podíváme do současnosti, a to převážně do 21. století, tak zde můžeme objevit prvního analytika kariérového poradenství Marka L. Savickas, jenž ve své knize *Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behaviour* navazuje na teorii Johna L. Hollanda a D. Supera. Jeho teorie se zaměřuje na náš subjektivní pohled a na realitu. Jeho teorie říká, že pokud necháme mluvit určitý počet osob jeden a ten samý příběh, každá z těchto osob jej řekne zcela jinak. Proto má poradce za úkol zvládat zkoumat příběhy svých klientů a pak je využívat v praxi při řešení jejich problémů (Košťálová, Cudlínová, 2015, s. 40).

3.3 Účastníci a průběh kariérového poradenství

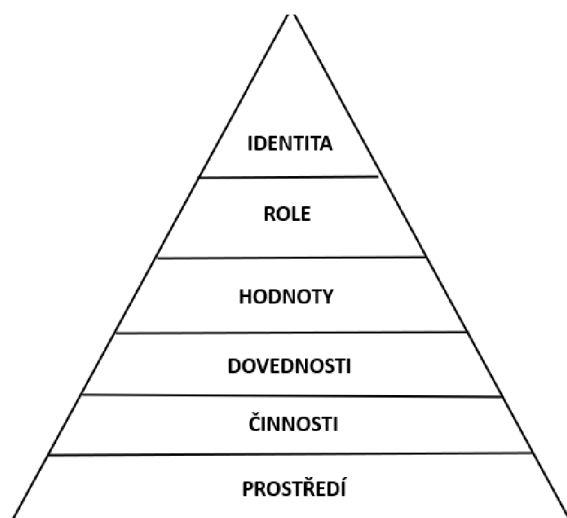
3.3.1 Kariérový poradce

Podle Národní soustavy povolání (NSP, 2023) je kariérový poradce člověk, který poskytuje poradenské služby pomocí kariérové techniky, metod a postupů za cílem dosažení pomoci či podpory ohledně zaměstnání, profesní dráhy, výběru vzdělávání po dobu celého života.

Poradce je člověk, který neradí, ale snaží se poskytovat informace ohledně kariérní cesty či při výběru studia. Je důležité, aby vztah mezi poradcem a klientem byl založený na důvěře, ale jak bude poradenství probíhat, záleží pouze na klientovi. Klient v tento okamžik je ten, kdo dává informace poradci o jeho zakázce, kterou přišel řešit. Avšak poradce je člověk, který tyto informace poslouchá a snaží se je pochopit, aby mu mohl pomoci či nasměrovat jej na správnou cestu (Slavík, Zounková, 2014, s. 5-6).

Kariérový poradce se snaží provést svého klienta určitými oblastmi, aby si klient uvědomil svoje kompetence a svoje vlastní hodnoty. Jelikož hodně lidí má na různé věci talent, ale nevyužívají ho, protože třeba ani sami netuší, že na to talent mají, nepovažují svou schopnost za talent, anebo vědí, že na to talent mají, ale nevěří si natolik, jelikož nikdo je ještě k tomu nemotivoval. Proto se zde poradce řídí strukturou neurologických úrovní od Roberta Diltse (Navarová, 2019, s. 25).

Obrázek 1: Struktura neurologických úrovní



Zdroj: upraveno dle Navarové, 2019, s. 25

3.3.2 Cílová skupina

Kariérové poradenství se dá poskytnout různým škálám věkové skupiny. Můžeme je rozdělit do těchto skupin:

- předškolní věk,
- mladší a starší školní věk – základní škola,
- dorostové období – střední škola,
- dospělost – vyšší a vysoká škola,
- lidem, který ukončili vzdělání do tří let,
- lidem, kteří pracují i nepracují,
- starší, předdůchodový a důchodový věk (Pýchová a kol., 2020, s. 34-42).

Potencionální klienti chodí ke kariérnímu poradenství z určitého důvodu. Zde mohou s poradcem řešit řadu témat. Mezi nejtypičtějšími tématy se objevuje: jaký obor si vybrat a kam jít na školu, požádat o pomoc s vyplněním životopisu, popřípadě pomoci se připravit na pohovor, jakou práci zvolit či vůbec z práce odcházet či kde si zvýšit rekvalifikaci. Avšak klient může přijít s jakýmkoliv tématem, co se týká pracovní sféry (Pýchová a kol., s. 27-28).

3.3.3 Fáze (průběh) kariérního sezení

Průběh kariérního sezení můžeme rozdělit do určitých složek:

1. Příprava. Tento bod je prováděn před příchodem klienta.
2. Navázání kontaktu.
3. Určení, co klientovi můžeme nabídnout a co klient od nás očekává.
 - Průběh rozhovoru – zjištění cíle podle metody SMART.
4. Závěr.
5. Shrnutí, reflexe (Plesník, Šobáňová, 2014 s. 7-9).

Cíl bychom při jeho zjišťování měli vnímat jako specifický a měřitelný. Na zjištění cíle použijeme metodu SMART. Zjištění cíle je velmi důležité, jelikož bez správného a specifického cíle nelze pokračovat v poradenském procesu. Proto bychom měli při poradenství věnovat této skutečnosti co nejvíce času.

- **S (Specific)** = specifický, konkrétní, jednoduchý a posouvací

- Jaký je Váš cíl?
- **M (Measurable)** = měřitelný
 - Jak to rozpoznáte?
- **A (acceptable)** = dosažitelný
 - Co jste doposud udělal(a)?
- **R (realistic)** = realistický
 - Jak vám přijde reálný tento cíl na stupnici od 1 do 10?
- **T (timely)** = termínovaný neboli časově ukotvený
 - Do kdy to uděláte? (Navarová, 2019 s. 20–22)

Tato metoda se zdá být jednoduchá, ale zjistit správný cíl není až tak jednoduché. Jelikož hodně klientů přichází se svými cíli, které nejsou tak úplně dosažitelné, a proto bychom měli klientovi pomoci rozložit si jeho cíl, popřípadě poupravit, aby mohl lépe dosáhnout jeho cíle (Bartoničková, 2007, s. 104).

Při vedení rozhovoru bychom měli také používat i určité komunikační techniky, které slouží k usnadnění rozhovoru. Tyto techniky by měl poradce dobře znát a měl by je také dobře používat. Mezi komunikační techniky řadíme:

- parafrázování – otázky typu „co, kde, kdy, jak“,
- objasňování – otázky typu „takže říkáte“,
- ocenění – pochvala za jeho snahu,
- povzbuzení – povzbuzuje klienta k mluvení, zajímat se o něj,
- zrcadlení – pojmenovat jeho pocity a emoce,
- shrnutí (Navarová, Lancová, 2019, s. 143-144; Plesník, Šobánková, 2014, s. 10-13).

3.3.4 Kompetence kariérového poradce

Kompetence kariérového poradce můžeme rozdělit do sedmi skupin: kompetence sociální, diagnostická, intervenční, didaktická, psychodidaktické, odborově profesní a obecně poradenská.

Dále můžeme rozdělit kompetence do tří oblastí: Schopnost komunikace a prezentace, znalost pracovního trhu, vlastní prezentace a portfolio. Za podstatné

vlastnosti těchto kompetencí lze považovat skutečností, že jsou schopné rozvoje, proměnlivé a flexibilní (Navarová, 2019, s. 69).

NSP (2024) uvádí, že pro výkon pracovní činnosti musíme mít určité dovednosti a znalosti. V případě absence těchto aspektů není možno vykonávat danou pracovní pozici. Tyto dovednosti můžeme rozdělit do pěti skupin:

Odborné kompetence

- Odborné znalosti chápeme jako schopnost vykonávat určitou pracovní činnost.
- Mezi odborné kompetence kariérního poradce zařazujeme poskytování informací z různých oblastí vzdělávání a práce. Také by poradce měl zvládat vést skupinové a individuální poradenství. Musí rovněž umět analyzovat potřeby klienta a průběžně doplňovat své informační znalosti.

Odborné znalosti

- Odborné znalosti jsou teoretické vědomosti, které jsou potřeba pro výkon daného povolání.
- Do této skupiny patří znalost andragogiky, kariérního poradenství a další. Poradce taky musí umět různé techniky a postupy, které bude používat při kariérním procesu.

Obecné dovednosti

- Tyto kompetence jsou specifikací odborných nároků potřebných pro práci, ale nejsou z daného oboru. Mezi tyto kompetence zařazujeme následující: práci na počítači, jazykovou dovednost, ekonomickou a právní obezřetnost.

Digitální kompetence

- Digitální kompetence jsou důležité pro výkon této profese. Znalosti nemusí být úplně na nejvyšší úrovni, ale i tak nějaká znalost musí být. Zde se uvádí 2 kvalifikační úrovně.
- Důležitá je také kvalifikace, kterou potřebujeme pro výkon k povolání. Danou pozici můžeme vykonávat, pokud budeme mít vystudované bakalářské studium v oboru ekonomika, pedagogika či psychologie. Také danou pozici

můžeme vykonávat po dostudování vyšší odborného vzdělávání z oboru pedagogiky (Kariérový poradce, 2023).

3.3.5 Metody a formy kariérového poradenství

V kariérovém poradenství existuje řada metod, které mohou poradci zvolit. Avšak musí přemýšlet rozumně, aby zvolili tu nejlepší metodu pro daného jedince.

Metody silně souvisí s formami poradenského procesu. Poradenství tak mohou probíhat buď s jednotlivci nebo ve skupině, a to tváří v tvář, tj. za osobní účasti, nebo distanční formou (Hargašová a kol., 2009, s. 227).

Skupinové poradenství

Při skupinovém poradenství je důležité, aby poradce dokázal dobře vytvořit tým, kde bude nastavena určitá důvěra, aby se předešlo určité nejistotě vystupovat a přispívat do diskuse v dané skupině. Tato forma poradenství však není pro každého.

Při skupinovém poradenství, je důležité správně zvolit metodu. Proto nejčastějšími metodami, které se provádí, jsou přednáška či prezentace a řízená diskuse. Mezi méně používanými, ale také velice užitečnými, se uvádí například: hraní rolí, brainstorming, skupinová práce (Slavík, Zounková, 2014, s. 12-13).

Skupinové poradenství dělíme na skupiny podle počtu členů:

- malá – za malou skupinu považujeme skupinu, která má od 3 do 15 členů;
- střední – o střední skupině mluvíme, když se ve skupině nachází 16 až 30 členů;
- velká – zatímco o velké skupině mluvíme, když skupina má přes 30 členů (Gabura, 1995, s. 90).

Individuální poradenství

Sezení u individuálního poradenství je jen mezi poradcem a klientem. Tento typ je více osobní a je založený na důvěře. Individuální poradenství má i určité výhody spočívající v tom, že poradce přímo komunikuje s klientem, čímž ho přímo zapojuje do aktivit. Díky tomu také mohou řešit určitý problém klienta. I přesto, že tato forma poradenství má spoustu výhod, najde se i pár nevýhod. Zde může dojít ke vzniku vztahu, který už nebude profesionální (Schneiderová, 2008, s. 23-24).

Mezi používané metody můžeme zařadit například metodu kreativní karty s příběhy nebo myšlenkovou mapu (JOBHUB, 2023).

Metoda balónu

Metoda balónu patří mezi ty kreativnější metody kariérního poradenství. Balón si můžeme rozdělit do tří částí:

- balón – zde zapisujeme vlastnosti, dovednosti, znalosti a schopnosti;
- koš – zapisujeme věci, které nemůžeme ovlivnit;
- pytle s pískem – zapisujeme věci, které můžeme ovlivnit, a hlavně je chceme ovlivnit (Navarová, 2019, s. 41).

Mezi další kreativnější metody můžeme zařadit například kariérní strom. Tato metoda má za účelem mapovat klientovi hodnoty, kompetence a motivaci. Nejčastěji s touto metodou pracují na základní a střední škole (Navarová, Lancová, 2019, s. 77-78).

SWOT analýza

SWOT analýza patří mezi metody, které využíváme k mapování silných a slabých stránek. Také tato metoda pomáhá zjistit všechny příležitosti a hrozby, které klienta provází.

Důležité je, aby poradce předtím, než u klienta započne s touto metodou, vysvětlil klientovi dopodrobna, co daná písmena znamenají.

- **Strengths (S)** – pod S se skrývají silné stránky. Tam se zapíše vše, co klient považuje za svoje výhody.
- **Weaknesses (W)** – pod W se nachází slabé stránky. Zde zase klient napíše schopnosti a dovednosti, které vnímá jako svoje slabé stránky. Důležité je, aby jich klient neměl víc než těch silných.
- **Opportunities (O)** – zde se budou zapisovat příležitosti, přesněji vnější příležitosti. Tato skupina je nejvíce problematická pro klienty, jelikož právě zde vnější faktory se snaží o rozvoj studenta, díky kterým může student přinést výhody do firmy, a tak bude mít lepší uplatnění na trhu práce.
- **Threats (T)** – neboli hrozby, které klient nemůže kontrolovat. Zde hrozby jsou defacto rizika, která mohou nastat při dosahování cíle. Pokud se nějaká

hrozba objeví, je v první řadě důležité hrozbu analyzovat a pokud to bude možné, tak i eliminovat následky (Navarová, Lancová, 2019, s. 48).

V praxi se SWOT analýza realizuje tak, že je vytvořena soustava čtyř čtverců, které představují jednotlivé komponenty analýzy (S, W, O, T). Osoba, která vytváří SWOT analýzu, pak vyplňuje jednotlivé čtverce příslušnými tvrzeními, která v rámci SWOT analýzy zjistí. Příklad provedené SWOT analýzy je znázorněn na obrázku.

Obrázek 2: SWOT analýza



Zdroj: upraveno dle Navarové a Lancové, 2019, s. 49)

Hollandova teorie neboli model RIASEC (metoda)

John L. Holland v metodě RIASEC rozlišuje šest typů osobnosti pracovníků ve vztahu k hlavním druhům pracovního prostředí.

- **R – řemeslné**
 - Tento typ člověka má největší zdatnosti v technice. Tyto osoby jsou zručné, rády pracují venku a celkově dávají velkou přednost fyzickým pracím. Mezi pracovní pozice můžeme řadit např. tyto: zedník, kuchař, hasič.
- **I – vědecký**
 - Vědecký typ je zvědavý, má rád přesnost a je hodně vynalézavý. Tento typ nejraději vyhledává práci, kde mohou analyzovat, zkoumat,

učit se. Mezi zaměstnání tohoto typu patří např.: lékař, chemik, ortoped, detektiv.

- **A – umělecký**
 - Tito lidé rádi tvoří, jsou citliví a emočně založení. Můžeme o nich říct, že jsou spíše idealističtí. Pro tento typ jsou pracovní pozice např.: hudební umělec, projektant, skladatel.
- **S – pečující**
 - Pečující lidé jsou velice přátelští, rádi pomáhají druhým a velice se využívají ve společnosti lidí. Tento typ lidí dokáže vyslechnout a pochopit druhé. Nejvhodnější pracovní pozice jsou např.: sociální pracovník, učitel, poradce, advokát.
- **E – vůdčí/podnikavý**
 - Vůdčí neboli podnikavý typ je charakteristický sebevědomím, ctižádostí či dominancí. Nevadí jim odpovídat za určité úkony. Zde najdeme uplatnění např. ve vedoucích pozicích, majitelé provozovny či pracovník v marketingu.
- **C – úřední/konvenční**
 - Tito lidé jsou pečliví, vytrvalí a svědomití. Tento typ nejčastěji pracuje na pozicích jako je pokladní, účetní či soudce (Navarová, Lancová, 2019, s. 39-44; Vendel, 2008, s. 22-29).

Jelikož každý člověk je jiný, je proto důležité, aby si každý volil svůj individuální přístup ke své volbě povolání. Zaměstnání si vybírají podle svých vlastností a hodnot, jelikož každý má svoji hierarchii hodnot (Navarova, Lancová, 2019, s. 39).

4 Vymezení kariérového koučinku

4.1 Definice kariérového koučinku

Existuje mnoho definic kariérového koučinku. Mezi základní definici patří definice od sira Johna Whitmora, který uvádí, že: *„koučování uvolňuje potenciál člověka a umožňuje tak maximalizovat jeho výkon. Koučování, spíše, než aby něčemu učilo, pomáhá učit se.“* Také podle jeho tvrzení je kariérový koučink způsob, jak řídit, zacházet s lidmi, myslet a žít (Whitmore, 2019, s. 21-30).

Whitmore dále rozvíjí definici koučování - *„Koučování přináší výsledky zejména proto, že vytváří mezi koučem a koučovaným vztah, v němž je kouč koučovanému oporou, a používá specifické prostředky a styl komunikace. Koučovaný sám, s pomocí kouče, zjišťuje fakta o skutečnosti a uvědomuje si realitu takovou, jaká je. Prvořadý je samozřejmě cíl, kterým je lepší výkon. To, co nás zajímá, je, jak toho cíle co nejlépe dosáhnout“* (Whitmore, 2019, s. 19).

Timothy Gallwey popisuje koučování jako proces odposlouchávání myšlenek klienta. Hlavním úkolem kouče je tedy pozorně naslouchat klientovi, a to s cílem nastavit koučované osobě zrcadlo, aby tato osoba lépe pochopila proces svého vlastního myšlení. Je zde důležité, aby klient sám začal přemýšlet o daném tématu (Gallwey, 2000, s. 182-183).

Pro kouče byla vytvořena ve světě organizace, která nese název ICF (International Coaching Federation). Tato organizace poskytuje vzdělávací programy pro kouče. Jelikož organizace je nejvíce uznávaná po celém světě, stanovuje specifickou definici pro vztah klienta a kouče (Coaching, 2024).

ICF (2024) uvádí, že koučování je vztah mezi klientem a koučem, v němž probíhá komunikace, při které se snaží kouč nalézt potenciál koučovaného. Kouč vás dokáže navést na správnou cestu ve vašem kariéřním životě, čímž můžete dosáhnout žádané změny.

Kariérový koučink je velmi užitečná a efektivní metoda pro řešení důležitých událostí v profesním životě. Je určen zejména lidem, kteří řeší neobvyklou situaci ve svém životě a nevědí, která tuto situaci vyřešit, tudíž potřebují nasměřovat nějakým směrem, aby zjistili, kam se mají vydat a co bude pro ně nejlepší. Také díky

koučinku mohou klienti nastavit svoje cíle, a tak rychleji dosáhnou své vytoužené změny. Kouč ve své podstatě jen pomáhá vést klienta přes jeho osobní překážky a učí ho, jak využívat svoje skryté dovednosti a schopnosti, aby dokázal sám vyřešit problémy, které ho v životě potkají (Bohoňková, 2022, s. 11-12).

4.2 Vznik a vývoj kariérového koučinku

Podle Whitmora (2019, s. 21) můžeme základ pro koučování najít v historii samotného antického filozofa Sokrata.

Pojem koučování, jak jej známe dnes, se však stal důležitým až koncem 80. let ve Spojených státech amerických. Koncept se pak postupně rozšířil do celého světa, včetně České republiky, kdy se začal prosazovat teprve nedávno (Bartoníčková, 2007, s. 26).

Britský konzultant a pedagog Sir John Whitmore a Timothy Gallwey jsou považováni za zakladatele moderního koučování. Spojili své dovednosti a založili lyžařskou školu, kde zavedli vylepšenou metodu. Následně společně založili společnost, která zásadním způsobem inovuje v oblasti vedení neboli leadershipu, a to jak sportovního tréninku, tak oblasti managementu.

Časem se koučink rozšířil do jiných oblastí, jako jsou například životní, kariérový a vztahový koučink. Takto pak vznikají různé druhy koučinku se specifickým zaměřením. V dnešní době koučink využívá různé přístupy z jiných směrů a také kreativní metody, ale podstata je poměrně vždy stejná (Vykoupilová, 2023, s. 26-27).

Koučování, jak ho známe dnes, vzniklo ve stejnou dobu nejdříve v USA a ve Velké Británii, ale s jiným akcentem. V USA se nejvíce zaměřovali především na životní koučink, zatímco ve Velké Británii se spíše zaměřovali na kariérový koučink neboli koučink vyžadovaný v oblasti byznysu (Hloušková, 2024).

V České republice začalo kariérové koučování nabývat na významu až v 90. letech 20. století, ale jeho největší rozkvět nastal během prvního desetiletí 21. století. V tomto období se začala formovat silná komunita trenérů, která přispěla k jejímu rozvoji a rozšíření u nás (Fuks, 2023).

4.3 Účastníci a průběh kariérového koučinku

4.3.1 Kariérový kouč

Stejně jako u definice kariérového koučinku, i zde existují definice, kdo je to vlastně kariérový kouč.

Podle Bartoníčkové (2007, s. 277-278) je kariérový kouč odborník, který se specializuje na poskytování podpory a poradenství v oblasti profesního rozvoje. Jeho cílem je pomoci lidem překonat překážky a dosáhnout svých profesních cílů. Spolupráce s kariérovým koučem umožní získat cenné informace, strategie a dovednosti, které pomohou najít a dosáhnout nových pracovních příležitostí.

Jinde se zase dozvíme, že kouč je člověk, který stimuluje k uvědomění a efektivnímu využití veškerého osobního potenciálu, co se v nás nachází. Jeho cílem je pomoci aktivovat vnitřní zdroje a směřovat je k dosažení vašich cílů a záměrů. Pokud je to nutné, snaží se pomáhat i v překonání překážek, které tomu stojí v cestě (Vykoupilová, 2023, s. 40).

Také můžeme říct, že kouč je expert na motivaci svých klientů. Snaží se jim asistovat při strukturování svých zkušeností. Také poskytuje klientům konstruktivní zpětnou vazbu a podporu, která je velmi důležitá. Jeho hlavní zaměření je orientováno na správný průběh koučovacího procesu, i přesto, že není odborníkem na obor koučovaného. Kouč neposkytuje konkrétní rady a neprovádí hodnocení. Kouč má za úkol pomáhat klientům lépe definovat své cíle a následně dosahovat těchto cílů rychleji a efektivněji.

Kariérový kouč neklade důraz na minulé chyby nebo problémy, ale zaměřuje se na budoucí příležitosti. Jeho pozornost je zaměřena na možnosti, které přijdou nebo už přicházejí. Také asistuje klientovi při překonávání vnitřních překážek (Metodika individuálního koučinku..., 2023).

4.3.2 Cílová skupina

V České republice převažuje kariérový koučink v oblasti firemního sektoru, neboť mnoho manažerů, podnikatelů a obchodníků využívá služeb svých osobních koučů. Jde o metodu dostupnou pro každého, a to pro zaměstnance firem i nezávislé

jednotlivce. Tento typ koučinku vám může pomoci například ve změně zaměstnání nebo ve výběru správné profese či při překonání ztráty zaměstnání (Bohoňková, 2010, s. 17-18).

4.3.3 Kompetence kariérového kouče

Zjistit, zda je kouč pravý profesionál, je velice obtížné poznat na první pohled, avšak lze se řídit následujícími indikátory: kvalitní koučovací výcvik, zapsání v profesní organizaci koučů a v neposlední řadě nesmíme zapomínat i na reference od ostatních lidí (Bohoňková, 2022, s. 29).

V dnešní době si kariérového kouče najímají jak jednotlivci, tak i firmy. Pro volbu správného a našim potřebám vyhovujícího kouče je třeba nezřídka oslovit alespoň tři různé kariérové kouče. Pro každého kouče by však měly být podstatné následující klíčové kompetence:

- dodržení etického kodexu,
- schopnost aktivního naslouchání,
- schopnost efektivně klást otázky,
- schopnost vybudovat vzájemnou důvěru,
- komunikační dovednost (Bartoničková, 2007, s. 283-285).

Správný kouč by měl disponovat širokým spektrem dovedností a kompetencí, aby mohl klientům efektivně pomáhat v jejich rozvoji (Whitmore, 2019, s. 52-53). Každý kouč musí rovněž dodržovat etický kodex, jenž je důležitý nejen pro kouče, ale také pro klienty, a to z toho důvodu, jelikož slouží jako určitý řád, na nějž se můžou klienti obrátit, když nastane problém. Kodex však slouží i z jiného pohledu než jen chránit klienta před nevyžádanými praktikami také jako možnost poznat kouče a pochopit, jak s ním bude kouč mluvit a jak se bude chovat, a to ještě předtím, než se s koučem setkají osobně (Bartoničková, 2007, s. 285).

Nejznámější světová organizace ICF má také svůj etický kodex, který musí každý kouč dodržovat. V kodexu se nachází nejen pravidla, jak by se kouč měl chovat ke klientovi, ale také klíčové hodnoty ICF. Jako příklad jedné etické standardy, co musí dodržovat, je, že budou respektovat, pokud jakákoliv strana bude chtít ukončit

koučovací proces z jakéhokoliv důvodu v jakýkoliv čas, ale vždy v souladu se smlouvou (ICF Code of Ethics, 2024).

4.3.4 Fáze a modely koučování

Průběh koučování má značná pravidla a řídí se podle stanovených modelů. Za celý proces jsou odpovědní jak koučovaný, tak i kouč. Kouč má za úkol utřídit celý koučovací proces, aby byl co nejvíce prospěšný pro klienta, a koučovaný má za úkol přinést téma, které budou řešit, neboť výsledek, jakého bude dosaženo, závisí pouze na něm (Bohoňková, 2022, s. 96).

V průběhu praktického uplatňování se často pracuje s více modely. Jeden z nejvíce používaných a také nejznámějších je model GROW od Johna Whitmora.

Podle Whitmora (2019, s. 66) by měly během koučovacího procesu být pokládány otázky, které by se měly systematicky soustředit na čtyři různé oblasti. Tyto otázky jsou nezbytné pro řešení nových komplikací.

- **Goal Setting** neboli cíle (krátkodobé a dlouhodobé).
- **Realita** – zjišťuje, jak se věci ve skutečnosti mají.
- **Options** neboli Možnosti – postup nebo alternativní strategie.
- **What, When, Who, Will** neboli co se má udělat, kdo a kdy to udělá a jaká je vůle (Bartoničková, 2007, s. 288-289; Whitmore, 2019, s. 66-68).

Model GROW je jednoduchá metoda, která slouží pro vedení rozhovoru při řešení jakéhokoliv problému. Tuto metodu dokážeme použít i sami bez kouče, ale co někteří nedokážeme vytvořit, je prostředí, které kouč nabízí. Prostor je velice důležité pro rozhovor, jelikož kouč dokáže klienta nasměrovat bez jakéhokoliv osobního vztahu, a tak může klienta napadnout různá řešení, která by normálně nemusel nalézt (Bartoničková, 2007, s. 289; Bohoňková, 2022, s. 96; Whitmore, 2019, s. 67-68).

Každá schůzka s klientem by měla být zahájena stanovením cíle dnešního jednání. Tento cíl by měl splňovat několik kritérií, a to nejenom být konkrétní, měřitelné a realistické, ale také být pozitivně formulované, relevantní, eticky náročné a legální. Důležité je také rozlišit mezi cíli konečnými a výkonnostními. Po dosažení těchto cílů se někdy stává nezbytným zaměřit se na další aspekty, které mohou, ale nemusí

být samostatnými cíli. Tyto dodatečné cíle jsou často označovány jako procesní nebo pracovní (Whitmore, 2019, s. 69-76).

Až poté, co máme jasno v cílech, je důležité si uvědomit kontext, v němž se nacházíme. Dalším krokem je teda realita. Kouč asistuje klientovi při získání vhledu a jasného porozumění různým aspektům jeho situace. Tento krok směřuje k tomu, aby koučovaný dosáhl vyššího stupně povědomí. Pro získání popisu reality můžeme položit následující otázku: Jak bys charakterizoval aktuální situaci (Bohoňková, 2022, s. 98)?

Ve třetí fázi kouč aktivně podněcuje kreativitu klienta při hledání různých možností, cest a metod řešení (Bohoňková, 2022, s. 98). Role kouče v tomto případě spočívá v získání co největšího množství nápadů od koučovaného. Aby bylo možné toho dosáhnout, musí vytvořit prostředí, kde klienti mohou bez obav sdělit své myšlenky, aniž by byli hodnoceni koučem či ostatními účastníky. Těmi návrhy, jimž koučovaný bude dávat největší hodnotu, se budeme zabývat jako první (Whitmore, 2019, s. 90-93).

Posledním krokem je zakončení celého procesu. Jedná se o nejvýznamnější část koučování, jelikož koučovaný musí nalézt odpovědi na otázku, co udělat, kdy to udělat a jaká je jeho vůle to udělat.

V tomto okamžiku je koučovací proces uzavřen. Kouč poskytuje koučovanému jasný a přehledný písemný záznam o dohodnutých krocích a všech otázkách, na něž koučovaný odpovídal a které by měl následně udělat (Whitmore, 2019, s. 96-99).

Model ORACLE

Model ORACLE je druhá technika, kterou si zmíníme. Jedná o techniku, jenž se používá při koučovacím procesu. Tato technika klade více důraz na různé možnosti, které jsou vhodné pro klienty, a to takové klienty, jež jsou spíše kreativní a potřebují více času než ostatní.

- **Objektivní přístup (O)**
 - o V této fázi klient popíše přesně, čeho chce dosáhnout. Můžeme se zeptat otázkou: „Jak pro vás vypadá ideální výsledek?“

- **Realita (R)**
 - Zde zjišťujeme, zda klient nemá na řešení vážnější téma, než co nám řekl. Zde můžeme použít otázku: „Proč chcete dosáhnout takové změny?“
- **Alternativa (A)**
 - Následuje poskytování klientovi náhled okamžiků, kde se mu povedlo něco podobného vyřešit, anebo jaké kroky provedl pro vyřešení dané situace. Abychom zjistili na tyto skutečnosti odpověď, můžeme použít třeba následující otázku: „Co jste doposud udělal?“
- **Cesta (C)**
 - Zde klient se snaží hledat možné řešení, jak postoupit dál ve svém cíli. U tohoto přístupu je důležité, aby klient našel co nejvíce řešení, která ho napadnou. Pro nalézání těchto řešení můžeme být klientovi nápomocni doporučením, že si má představit, kdyby to mohl udělat teď bez jakéhokoliv omezení. Můžeme mu rovněž položit otázku: „Jak by vám poradil někdo blízky?“
- **Lákavá řešení (L)**
 - Zde přichází na řadu škála, která má za cíl zjistit, kde se klient pocitově právě nachází, jak pro něj je důležité dosáhnout svého cíle. Tady můžeme použít otázku: „Na jakém čísle na škále od 1 do 10 se právě nacházíte?“
- **Efektivní praxe (E)**
 - V této konečné fázi dochází k podpoře klienta. Kouč má za úkol zjistit, kdy klient chce začít a jaké kroky bude dělat jako první. Pomocí rovněž může vytvoření specifického akčního plánu pro koučovaného. V tuto chvíli to celé závisí na klientovi, jak s akčním plánem naloží. Můžeme se ho klidně zeptat i na otázky, co se týče podpory od ostatní lidí. Takovou otázku můžeme vytvořit třeba následovně: „Budete potřebovat i podporu Vašich známých, rodiny?“ (Jones, Gorell, 2013, s. 68-70, Metodika individuálního koučinku..., 2023, s. 31-32)

U této metody je důležité poslouchat klienta, jelikož uvedený problém nemusí být skutečný. Délka tohoto modelu závisí především na velikosti daného tématu, ale pokud bychom chtěli zvládnout celý tento model v jednom kompletním koučovací sezení, bude zapotřebí k úplnému dokončení metody ORACLE něco okolo 45 minut. Ale je zde velice důležitý aspekt, aby klient měl dostatek času na přemýšlení o daném tématu, aby měl v něm co nejvíce jasno, a tak mohlo proběhnout co nejúspěšnější koučovací sezení (Jones, Gorell, 2009, s. 46-49).

4.3.5 Formy kariérového koučinku

Formy kariérového koučinku můžeme rozdělit do tří variant:

- **Individuální koučink** – při individuálním koučinku je přítomen pouze kouč a koučovaný.
- **Skupinový koučink** – kouč zde pracuje s větší skupinou okolo 6 až 10 osob, které přišly se stejnou zakázkou, avšak každý má jiný cíl a jiný způsob, jak k němu dojít. Skupinový koučink se uplatňuje například ve firmách.
- **Týmový koučink** – zde kouč rovněž pracuje se skupinou okolo 6 až 10 lidí, ale zde mají společný cíl a každý z týmu do procesu koučinku přispívá. Zde je důležité na začátku koučovacího procesu dohodnout pravidla, která se musí dodržovat (Metodika individuálního koučinku..., 2023; Whitmore, 2019, s. 146).
- **Sebekoučink** – člověk se zde koučuje sám. Tato forma koučinku povzbuzuje a vybízí lidi, aby se zamysleli a kladli otázky, které jim budou dávat možnost podporovat ve svém vlastním rozvoji a zlepšování výkonu (Bresser, 2013, s. 55).

Transpersonální koučování

Zde je třeba uvést, že koučování se nezaměřuje pouze na to, jak dosáhnout svého vysněného cíle, ale také se snaží zaměřit to, co se skrývá v hloubi v nás. Jelikož může přijít klient s nějakým tématem a my i přesto víme, že musíme i zkoumat to, co není na první pohled vidět. Proto se koučink ještě rozděluje na transakční a transformační koučink.

Transakční koučink

Transakční koučink je takový koučink, který řeší běžná témata, jež se odehrávají každý den. Zde se snaží najít nejvíce vyhovující a nejlépejší cestu pro dosažení cíle. Dříve se tento přístup používal častěji než ten druhý.

Transformační

Zde dochází k určité změně klienta, jelikož řešíme hlubší a závažnější témata. Můžeme tady dokonce pozměnit osobnost klienta, jelikož díky této změně se může konečně klientův cíl dostat do pohybu. Zde také dochází k uvědomění si, zda si klient přeje dosáhnout toho cíle z vlastní vůle, anebo jen převzal něčí názor.

Můžeme říct, že transpersonální koučink se zaměřuje na smysl života a snaží se otevřít lidské nadvědomí, kde se nachází naše tvořivost, radost či inspirace. Tento typ koučinku bere svoje základy od moderní vědy, a proto se snaží používat různou rozmanitost technik, které se zabývají více do hloubky naší mysli, a tak zkoumá a odpovídá na otázky ohledně smyslu a výjimečnosti života. Můžeme sem zařadit řadu metod, které tento typ využívá, například práce se sny (Langer, 2024; Vykoupilová, 2023, s. 31-32).

PRAKTICKÁ ČÁST

5 Dotazníkové šetření

5.1 Vymezení cílů a prostředků

Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit, jak respondenti rozumí pojmům kariérové poradenství a kariérový koučink a jak vnímají rozdíl mezi těmito pojmy.

Mezi hlavní faktory náleželo potenciální zjištění, zda vůbec znají rozdíly mezi těmito dvěma pojmy a pokud je znají, zda vůbec někdy využili tyto služby. Pokud se zúčastnili, tak měli také odpovědět, zda jim vůbec dané poradenství pomohlo a zda jim to splnilo očekávání.

Tento výzkum byl proveden kvantitativní metodou formou online dotazníku. Dotazník byl roz distribuován mezi širší veřejnost na všechny možné sociální sítě. I přesto, že mi pomohli s propagací ostatní lidé, kteří mi dotazník nasdíleli, tak se dotazníkového šetření zúčastnilo pouze 50 respondentů. Podle záznamu dotazník otevřelo 88 osob a z toho nevyplnilo celkem 38 respondentů. Kdyby všichni, kdo dotazník otevřeli, jej rovněž vyplnili, získala bych celkem 88 respondentů, což by byla větší odpovídající hodnota. Na základě zjištěných informací můžeme říct, že úspěšnost vyplnění byla celkem 56,8 %.

Vytvořený dotazník celkem obsahoval 10 otázek sestavených ze dvou uzavřených otázek a z osmi otevřených otázek. Nejčastější délka pro vyplnění dotazníku byla okolo 2-5 minut. Sběr informací byl realizován od 30. listopadu 2023 do 10. ledna 2024.

Výsledné uzavřené otázky byly pro lepší názornost převedené do grafů.

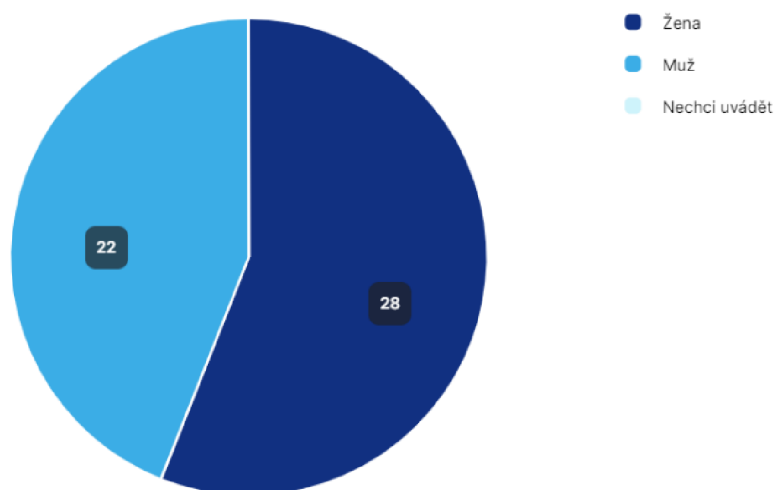
5.2 Zpracování dotazníkového šetření

Otázka č. 1: Jaké je Vaše pohlaví?

Na první otázku respondenti uváděli pohlaví. Měli na výběr ze tří možností: žena, muž a nechci uvádět. Respondenti si mohli vybrat jen jednu možnost.

Z celkového počtu respondentů, kteří vyplnili dotazník, se zúčastnilo více žen než mužů. To z relativní hodnoty dělá 56 %.

Graf 1: Celkový počet respondentů



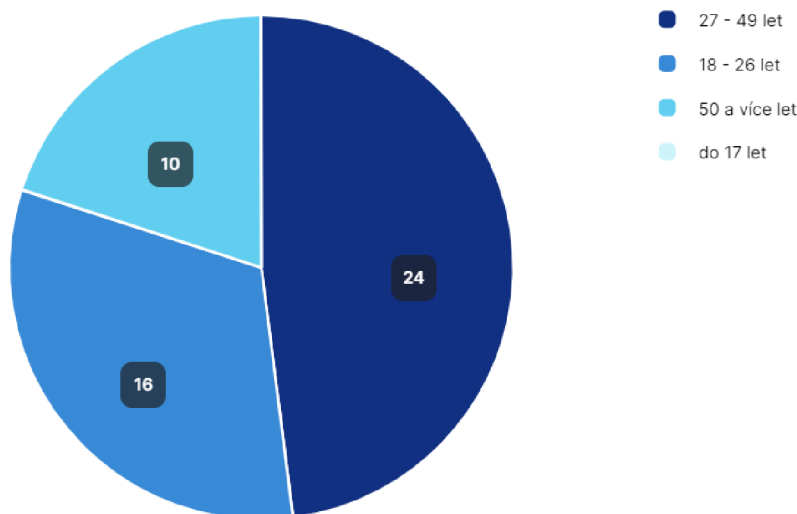
Zdroj: vlastní zpracování, 2024

Otázka č. 2: Do které věkové skupiny spadáte?

Z grafu vyplývá, že se nejvíce zúčastnilo lidí od 27 do 49 let, což z relativní hodnoty dělá 48 %. Zarážející může být skutečnost, že není žádný respondent mladší 18 let, neboť právě tato skupina je velmi vhodnou skupinou pro toto téma, jelikož si jedinci v této věkové skupině volí budoucí povolání, a to jak pro studium na SŠ, tak na VŠ.

Na druhou stranu je faktem, že skupina respondentů nad 50 let je poměrně velká, což z relativní hodnoty dělá 20 %. Tento fakt značí pozitivní skutečnost, že i v této skupině je projevem zájem o dané téma. Na druhém místě se umístila věková skupina od 18 do 26 let – z relativní hodnoty to je 32 %.

Graf 2: Věková kategorie respondentů



Zdroj: vlastní zpracování, 2024

Otázka č. 3: Co si představujete pod pojmem kariérový koučink?

Následující otázka byla otevřená, takže se respondenti mohli rozepsat, co si pod pojmem představují.

Respondenti se shodli, že kariérový kouč je někdo, kdo pomáhá, radí či vede lidi k nějakému rozvoji, převážně v kariérním životě. Kariérový kouč pomáhá při hledání nové práce, snaží se pomoci s výběrem školy a také připravuje klienta na kariéru. Avšak zde se nachází i odpovědi, kdy respondenti tento pojem slyší poprvé, anebo si pod ním představují nějaký systém či povýšení.

Z uvedených informací jde zjistit, že lidé nemají ucelenou představu, co nabízí kariérový koučink. Pokud se s pojmem setkali, tak kariérového kouče popisují jako osobu, která jim pomůže v kariérním růstu a nějak je nasměruje.

Otázka č. 4: Co si představujete pod pojmem kariérové poradenství?

Tato otázka také byla otevřená a respondenti se mohli rozepsat maximálně do 500 slov. Otázka nešla přeskočit, a proto na ni všichni museli odpovědět.

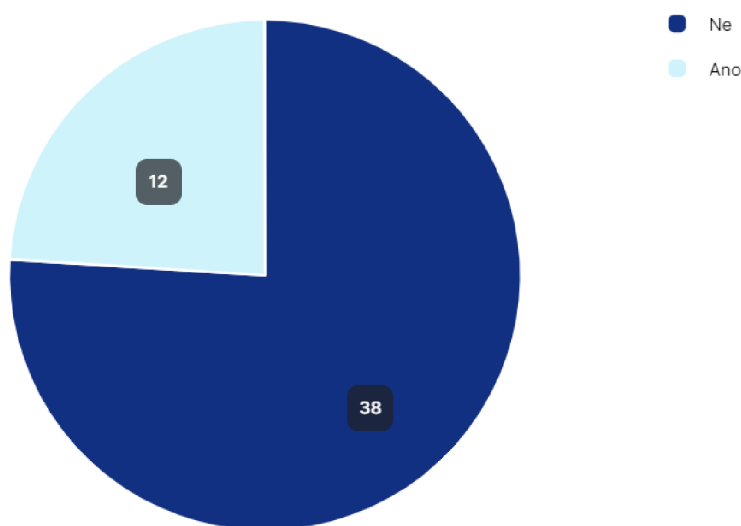
U této otázky došlo k určité shodě mezi dotazovanými respondenty, neboť dle většiny jejich odpovědí můžeme konstatovat, že v kariérovém poradenství vidí poradenství ohledně zaměstnání a školy. Poradenství vnímají jako určitou pomoc

s kariérou, školou či pomoc v osobním životě. Kariérový poradce poskytuje informace a dává konkrétní rady. Avšak někteří nevidí vůbec žádný rozdíl. Nedokážou si vůbec představit, co si pod tímto pojmem představit, jelikož se s tím nikdy nesešli, ani danou službu nehledali.

Otázka č. 5: Absolvovali jste někdy kariérové poradenství

Tato otázka byla uzavřená, takže respondenti si museli vybrat odpověď mezi ano/ne. Z grafu můžeme vyčíst, že se pouze 12 lidí zúčastnilo kariérového poradenství. Tento fakt lze přičíst tomu, že v Česku se jedná o nový obor, který lidé moc neznají.

Graf 3: Absolvoování kariérového poradenství



Zdroj: vlastní zpracování, 2024

Otázka č. 6: Pokud ano, jak to probíhalo?

Na tuto otázku odpovědělo pouze 12 respondentů, kteří následně uvedli nějakou informaci. Jelikož otázka byla nepovinná, tak si respondenti mohli vybrat, zda na otázku odpoví.

Z výsledků respondentů, kteří odpověděli na danou otázku vychází, že kariérové poradenství probíhalo v dobrém prostředí a že jim poradce dokázal poradit na dané téma. Díky tomu získali užitečné informace a určitou pomoc na vyřešení.

Většina respondentů se setkala s osobnostními dotazníky, které měly za cíl zjistit, jaký typ člověka jsou pro určování jejich budoucí kariérové cesty. Pouze u některých

respondentů byl součástí procesu i rozhovor, kde se dozvěděli většinou výsledky z diagnostiky. Dále se poradce doptával na podrobnosti ohledně dotazníků, případně na požadavky klienta.

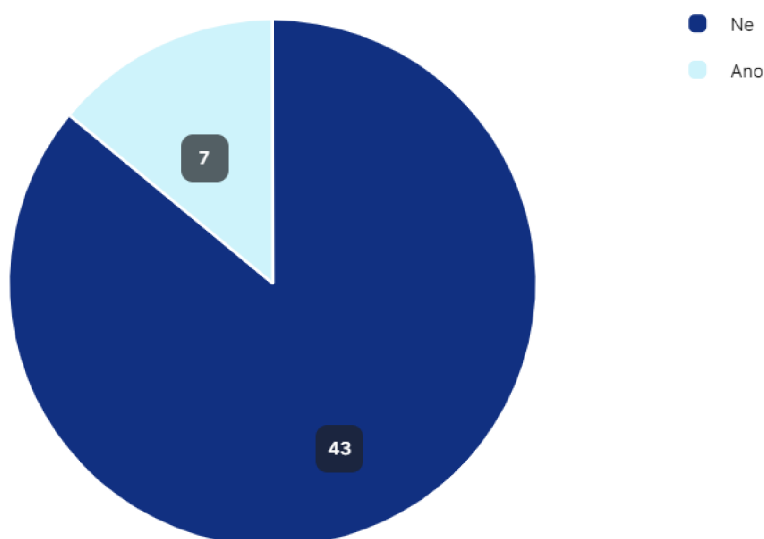
Respondenti se setkali s kariérovým poradenstvím v různých institucích. Nejčastěji bylo zmiňováno – školské prostředí, pracovní prostředí či úřad práce.

Otázka č. 7: Absolvovali jste někdy kariérový koučink

Daná otázka byla povinná. Respondenti si museli vybrat ze dvou možností – ano/ne.

Z výsledků respondentů vychází, že se většina spíše kariérového koučinku nezúčastnila. Kariérového koučinku se zúčastnilo pouze 7 lidí, což z relativní hodnoty dělá pouhých 14 %. Zbýlých 86 % se s kariérovým koučinkem nesetkalo.

Graf 4: Absolvování kariérového koučinku



Zdroj: vlastní zpracování, 2024

Otázka č. 8: Pokud ano, jak to probíhalo

Zde mi odpovědělo 8 osob, i přesto, že na minulou otázku, kdo absolvoval kariérový koučink, dalo ANO pouze 7 lidí.

Z výsledků vychází, že daný proces probíhal spíše pozitivně. Kouč je navedl na správnou cestu, aby se dokázali rozhodnout podle svých hlavních priorit. S koučem si také někteří vytvořili tabulku, kam si zapsali pro a proti. Tato metoda jim pomohla se lépe rozhodnout a uvědomit si, co vlastně chtějí.

Dva respondenti popisují setkání s ředitelem a mentorem, který jim poskytoval užitečné rady ohledně dané práce. Také jim ukázal danou pracovní pozici a pomohl jim natrénovat určité situace, které po dobu této funkce budou muset čelit. Jeden respondent se setkal s formou koučinku ve sportovní činnosti. Zde respondent uvádí, že zde koučem byl jejich trenér, který je vedl při trénincích a snažil se jim poskytovat užitečné rady pro jejich zlepšení.

Ostatní respondenti vyhledali kouče, aby jim pomohl vyřešit konkrétní situaci. Zde došlo k rozhovoru mezi koučem a klientem.

Otázka č. 9: Pokud jste se zúčastnili kariérového koučinku, jak Vám to pomohlo?

Na tuto otázku jsem obdržela 7 odpovědí, což odpovídá grafu č. 7.

Zde respondenti uvádějí velice pozitivní výsledky. Klienti, kteří se setkali s kariérovým koučinkem, dostali správný směr na vyřešení dané situace. Uvádějí, že viděli příjemný posun v daném procesu, posílilo jim to morálku, zvýšilo kvalitu odvedené práce a pociťovali na sobě celkem vyšší výkon. U některých došlo k zjištění, že mohou změnit pracovní taktiku, díky které danou věc budou dělat radši a pod menším tlakem.

Na základě zjištěných informací můžeme uvést, že díky koučinku získali respondenti nové poznatky, utřídili se myšlenky a rovněž získali určitou odvalu na změnu, které se před tím báli a nevěděli co s tím. Z odpovědí vyplývá, že kariérní koučink je poměrně důležitý pro lidi, kteří chtějí sami na sobě pracovat a chtějí určitým způsobem vést svoji kariérní cestu určitým směrem.

Otázka č. 10: Pokud jste se zúčastnili kariérového poradenství, jak Vám to pomohlo?

Na tuto otázku odpovědělo pouze 10 z 12 respondentů. Jelikož otázka byla nepovinná, tak si respondenti mohli vybrat, zda na danou otázku odpoví.

Respondenti uvedli, že jim kariérové poradenství pomohlo při výběru školy či při změně práce. Daného poradce spíše vyhledávali za účelem zjištění důležitých informací při jejich kariérní cestě. Také poradce hledali ohledně právní situace, kde je následně poradce přesměroval na jinou instituci.

Z dotazníku vyplývá, že kariérní poradenství pomohlo respondentům s utříděným myšlenek, nalezení správné cesty, rozvoje a také při nalezení nových možností. Poradenství popisují jako důležitou složku v jejich životě, která jim pomohla, když si nevěděli rady. Někteří uvádí, že kariérové poradenství budou nadále využívat v dalších situacích, kde si nebudou vědomi, jak mají dál postupovat.

5.3 Vyhodnocení

Na základě dotazníkového šetření můžeme říct, že respondenti mají malý přehled o kariérovém poradenství a kariérovém koučinku.

Pouze 14 % respondentů odpovědělo, že se zúčastnilo kariérového koučinku, což značí, že z celkového počtu se nezúčastnilo 86 %. Z této skutečnosti tedy můžeme odvodit, že velké procento lidí nemělo potřebu kouče navštívit či vůbec nevědí, že takový proces existuje a z jakého důvodu ho můžou navštívit. Možným vysvětlením je, že kariérový koučink je v České republice nový a není tady ještě plně uchycený. Může to být také faktem, že koučink není plně nikde definovaný, takže si lidé nemusí vůbec představit, co si jim může poskytnout. Tento fakt vyplývá i z dotazníku, kde někteří dotazovaní vnímají koučink jen jako ztrátu času a zbytečně vyhozené peníze – myslí si, že kouč je jen člověk, který jim nemůže pomoci.

Respondenti se častěji setkávají s kariérovým poradenstvím, a to například ve školství či na úradech práce. Přestože poradce může využívat i koučovací metody, se samostatným koučkem se respondenti setkali méně často. Kariérové poradenství je součástí soustavy kvalifikací, a tedy oficiálním povoláním na rozdíl od kariérového koučinku, které v národní soustavě kvalifikací nenalezneme. To nevyklučuje, aby poradce využíval koučovací metody, což ostatně ve své publikaci uvádí i (Robertson, Hooley, Cash, 2021).

Kariérové poradenství je zjevně nejvíce propagováno ve školství, když se žák snaží rozhodnout, kam půjde na školu. Praxe spočívající ve využití služeb kariérového poradce se dnes objevuje i ve školství, kdy některé školy mají dokonce svého vlastního kariérového poradce, jiné využívají externí spolupráce. Úloha kariérového poradce spočívá ve zjištění, na jakou pracovní pozici se student nejlépe hodí. Je však přirozené, že představa žáka či studenta o jeho pracovní budoucnosti se může lišit,

neboť jiné priority a touhy zpravidla mívá 14letý žák základní školy, jenž může jako 19letý student před maturitou dospět k poznání, že svůj profesní život chce směřovat jinou cestou. Z tohoto důvodu by bylo optimálním řešením, aby služeb kariérových poradců bylo využíváno jak na základních školách zhruba od osmé třídy, tak na školách středních.

U plošného vyplňování testů či dotazníků třídou studentů navíc nezřídka hrozí zkreslený výstup spočívající ve skutečnosti, že mnohé testy jsou často vyplněny ze strany žáka náhodně zvolenými odpověďmi, a to jen z toho důvodu, aby z jeho strany došlo ke splnění úkolu, jenž ho nikterak sám o sobě neoslovil. Výsledek testu tedy v takovém případě nemůže už jen z podstaty odpovídat skutečným představám žáka. V ideálním případě by po vyplnění testu mělo následovat individuální sezení kariérového poradce s jednotlivými žáky, kde by proběhla konzultace odpovědí daného testu a ze strany kariérového poradce by žákům podáno vysvětlení jejich výsledku s následnou diskuzí, nakolik tento výsledek odpovídá skutečnosti. Z hlediska budoucího profesního uplatnění a kariérního růstu je nezbytné, aby výsledek testu odpovídal skutečnosti, čímž by byl předložen, pokud možno reálný obraz potřeb a předpokladů každého žáka či studenta.

V rámci zmíněné osobní konzultace poradce se studentem je třeba, aby vzájemná spolupráce byla skutečně hloubková a kvalitní, neboť jen tak lze dosáhnout co nejoptimálnějšího výsledku. Je třeba vzít v úvahu také předpoklad, že ze strany některých klientů nebyla zaznamenána dobrá zkušenost s kariérním poradenstvím, např. v případě nižší profesionality osoby poradce. Klient s podobnou zkušeností pak mnohdy již nevyužije jiných služeb v této oblasti, neboť předpokládá, že se situace s jiným kariérovým poradcem bude opakovat. Z tohoto důvodu je třeba apelovat na skutečně profesionální přístup každého, kdo se věnuje či zamýšlí věnovat kariérovému poradenství.

6 Řízené rozhovory

6.1 Vymezení cílů a prostředků

Cílem řízených rozhovorů bylo zjistit, jak funguje kariérové poradenství a kariérový koučink v reálném životě v České republice.

Rozhovory probíhaly telefonickou nebo emailovou formou. Respondentů jsem se ptala celkem na 11 otázek. Pro zpracování do bakalářské práce jsem použila pouze 10 otázek, jelikož jedna otázka byla zvolena pouze na navázání komunikace s respondentem.

Položené otázky mají za cíl zjistit, jak by se sami představili kariéroví koučové a kariéroví poradci. Mým cílem mj. bylo zjistit, zda vnímají jejich obor jako důležitý a zda vůbec se podle jejich názoru tento obor dokáže udržet i do budoucna. Dalším cílem bylo zjistit, jaké nejčastěji používají metody při procesu a jaká témata nejčastěji řeší s klienty, abych následně vše mohla porovnat s anonymním dotazníkem.

Rozhovorů se celkem zúčastnilo šest lidí, z čehož tři jsou ze sféry kariérového koučinku a tři z kariérového poradenství. Všechny odpovědi jsou uváděny anonymně a se souhlasem pro zpracování.

6.2 Zpracování dotazníkového šetření

6.2.1 Kariérový koučink

1. Jak byste popsal/a kariérový koučink?

A. Podle oficiální Národní soustavy povolání. Schopnost sám v sobě vést dialog a provést profesní změnou ve svém životě.

B. Specifický typ koučinku, který má za cíl, aby klient zorientoval, jak rozvíjet svoji kariéru a kam by měl směřovat. Způsob, jak někdo mi pomůže pomoci pochopit a nalézt moji cestu.

C. Příležitost pro nastartování něčeho nového. Je to příležitost trávit čas s koučem, který je mimo sociální bublinu koučovaného.

2. Jak byste popsal/a kariérového kouče?

A. Je to člověk, který se snaží zjistit, s čím klient přichází a pak ho následně vyslechnout a provést danou zakázkou.

B. Je to někdo, kdo ví, jak vázáním a mluvením otevřít potencial toho člověka. Hodně se pracuje s motivací. Ten kouč by měl pomoci klientovi porozumět, co v tom životě chce.

C. Je to člověk, kterého klient nezná. Je to pouze průvodce, kouč by měl dávat otázky, které by si klient nikdy sám nepoložil. Kouč by měl také klienta vyslechnout a snažit se mu porozumět bez hodnocení. Nesmí si udělat nějaký předsudek o klientovi z toho jakou má národnost či jak se obléká.

3. Jaký by měl mít kompetence či vlastnosti kariérový kouč?

A. Měl by umět vše, co je popsáno v Národní soustavě kvalifikací.

B. Schopnost porozumět, naslouchat, klást otázky, empatie, schopnost vytvořit bezpečí a důvěru.

C. Schopnost naslouchat, empatický, držet hranice, měl by být důvěryhodný.

4. Myslíte si, že je kariérový koučink důležitý?

A. Ano, ale není pro každého.

B. Ano, je to jedna z metod, která může pomáhat v rozvoji anebo v řešení vlastních témat.

C. Je to velmi užitečné, skoro nezbytné.

5. Myslíte si, že koučink je budoucnost?

A. Určitě je to budoucnost, ale ne pro všechny. Je to budoucnost pro lidi, kteří chtějí uspět.

B. Nevím, zda budoucnost, ale bude to více potřeba.

C. Koučování nemusí být pro každého, ale věřím, že to může být budoucnost.

6. Jak vypadá sezení s Vámi?

A. Převážně online na 60 minut. Nejdřív se dozvím zakázku klienta a doptávám se. Dále přecházím na myšlenkovou mapu a pak podle potřeb klienta. Nakonec shrnu a pošlu klientovi závěr, s čím dnes odchází, popřípadě domluvíme další schůzku.

B. Při prvním setkání probereme principy a dále plánujeme rozvojové oblasti a cíle. Následně se klient rozhodne, zda budeme pokračovat. Pokud pokračujeme, domluvíme se na délce cyklu.

C. Začíná to tzv. multou hodinu, kde zjistím, jak koučovaný je motivovaný a zda budu klientovi vyhovovat. Následně nechám rozhodnout klienta, zda budeme pokračovat. Domluvíme, kolik budeme mít maximálně schůzek. Pak pokračuji v koučinku podle metody GROW nebo podle typu klienta.

7. Jaké metody používáte při koučinku?

A. Koučovací přístup, myšlenkové mapy, devět životů kočky.

B. Snažím se pracovat s otázkami a různými postupy, například s rybí kostí, brainstorming, změnový kříž.

C. Model GROW, rozhovor, kreativní věci – různorodé fotky, syntetika (propojování).

8. Měl by kariérový koučink probíhat individuálně anebo skupinově?

A. Záleží, kolik máme lidí a peněz – záleží na preferenci lidí. Pokud jde převážně o rozvoj pouhého jedince, tak je lepší uplatnit individuální koučink, ale pokud koučujeme tým v práci či nějakou skupinu, tak je lepší, když se koučuje skupinově.

B. Záleží, o co jde. Pokud jde o rozvoj jednotlivce, tak stoprocentně individuálně. Pokud jde o skupinu, tak je to jiná forma práce – cílem je rozvíjet tým.

C. Já převážně dělám individuální koučink, jelikož si nedovedu představit, že by byl tak účinný skupinový koučink.

9. S jakým tématem k Vám chodí klienti nejčastěji?

A. Volba střední školy, velká profesní změna, práce na dálku, jak být vidět, nevím, jaká je moje hodnota.

B. Zvažují, co s kariérou, obava udělat rozhodnutí, pocity vyhoření, zvýšení motivace, změna postojů.

C. Nejčastěji řeším s klienty jejich kariéru, kam se vydat dál, vyhoření.

10. Kdybyste se vžil/a do role klienta, co by bylo nejdůležitější pro klienta při kariérovém koučinku?

A. Přirovnala bych to k Maslowově pyramidě. Klient bere to, co potřebuje a na co zrovna má finance.

B. Záleží, kdo je zadavatel. Jedna z podmínek je cena, osobnost kouče, a zda uvěří, že jim může pomoci.

C. Osobnost kouče, reference, vzdálenost – určitě bych nejel za koučem hodinu.

6.2.2 Kariérové poradenství

1. Jak byste popsal/a kariérový poradenství?

A. Doprovázení klientů, studentů a žáků na cestě k vysněné práci.

B. Činnost, která pomáhá lidem najít si takové pracovní uplatnění, které jim bude vyhovovat a přispěje i k jejich životní spokojenosti.

C. Cílem kariérového poradenství je provést daného člověka jeho kariérní cestou.

2. Jak byste popsal/a kariérového poradce?

A. Je to průvodce, který by měl dobře ovládat techniky, teorie, ale také má zkušenosti v praxi či neustále pracuje na tom, aby měl aktuální informace z trhu práce. Je to také vizionář, ale i realista a balancuje podle potřeb klienta.

B. Je člověk, který má teoretické i praktické zkušenosti s personalistikou – výběrové řízení, inzerát, životopis... Zároveň je třeba, aby měl znalosti z oblasti rozvoje, psychologie a umí motivovat, naslouchat a vcítit se do klienta

C. Je to člověk, který pomáhá nacházet práci, která bude odpovídat hodnotám klienta.

3. Jaké kompetence by měl mít kariérový poradce podle Vás?

A. Být lidský, znát trh práce, znát techniky aktivního naslouchání, znát vhodné metody a umět klienta metodami provést. Důležitá je také otevřenost a autenticita.

B. Orientace v pracovněprávních předpisech, orientace na trhu práce, schopnost vedení rozhovoru, komunikační dovednosti, orientace na klienta a uspokojování jeho potřeb.

C. Určitě by měl mít komunikační dovednost a měl by dokázat navázat vztah s klientem. Také by měl mít schopnost aktivního naslouchání a umět posunout svého klienta k jeho cíli.

4. Myslíte si, že je kariérové poradenství důležité?

A. Velice. Dle mého názoru by mělo být součástí výuky již na prvním stupni ZŠ a mělo by žáky provázet po celou školní docházku.

B. Velmi. Klientům poradenství šetří čas, který by jinak strávili hledáním informací.

C. Myslím si, že je to dost důležité.

5. Myslíte si, že poradenství je budoucnost?

A. Ano, KP se hodně rozvíjí.

B. Ano, určitě.

C. Ano.

6. Jak vypadá sezení s Vámi?

A. Nejdřív udělám příjemnou atmosféru, následně se představím a řeknu, co dělám a co ne. Sjednotíme očekávání a možnou nabídku – vymezím schůzku časově a položím otázku, s čím klient přichází. Techniky používám dle potřeby, ale většinou je to rozhovor. Na závěr schůzky dle potřeby domluvíme další schůzku.

B. Sezení se mnou zahajují zjištěním situace a potřeb klienta, poté se věnujeme vybranému tématu, aby klient odešel vybaven tím, co potřebuje, zbavil se obav, porozuměl dané věci.

C. Nejdříve se s klientem domluvíme na první hodinu, kde si řekneme, co a jak. Následující hodiny, už jsou podle potřeb klienta. Pokud se klient rozhodne, během

prvního sezení, že si nevyhovujeme, tak danou spolupráci ukončuji. První hodinu mám vždy bezplatně, abychom předešli případným komplikacím.

7. Jaké metody používáte?

A. Koučovací přístup, řízené rozhovory, pyramidu logických úrovní na sestavení práce snů. Karty využívám jen příležitostně u skupin.

B. Nejčastěji volenou metodou je volný, strukturovaný či koučovací rozhovor, SWOT analýza, aktivní naslouchání, hraní rolí, brainstorming, myšlenková mapa.

C. Nejčastěji používám mapování kompetencí a příběhy. Pokud dělám poradenství ve skupině, tak zde uplatňuji také metodu hraní rolí.

8. Mělo by poradenství probíhat individuálně anebo skupinově?

A. Oboje. Základ se dá udělat skupinově, ale následně pracovat individuálně.

B. Oboje. Individuální sezení některým lidem může navodit bezpečnější prostor. Jiným naopak vyhovuje skupinová interakce.

C. Spíše individuálně, ale i to skupinové má svoje výhody.

9. Jaká témata nejčastěji řešíte s klienty?

A. Různá, ale nejčastěji: nevím, co mám dělat; na jakou školu se přihlásit, jak najít práci, úprava životopisu, motivačního dopisu, LinkedIn ...

B. Životopisy, rozhovory, motivační dopisy, zda mají udělat nějakou změnu, jak mají překonat obavy. Někdy jsou to otázky týkající se ukončení pracovního poměru a jejich práv.

C. Spokojenost v práci, hledání nového směru, určení klíčových kompetencí, změna oboru, tvoření osobního portfolia.

10. Kdybyste se vžil/a do role klienta, co by bylo nejdůležitější pro klienta při kariérovém poradenství?

A. Jednoznačně důvěra.

B. Kromě diskrétnosti a profesionálního přístupu je to určitě empatie, angažovanost a péče šitá na míru, také odbornost a přehled.

C. Určitě důvěra, ale také záleží na přístupu poradce.

6.3 Vyhodnocení

Na základě řízených rozhovorů jsem zjistila, že všichni respondenti vidí jako důležitý aspekt rozvíjet dál kariérové poradenství a koučink, jelikož to v tomto směru vidí budoucnost.

K odborníkům nejčastěji chodí lidé ohledně školy, když potřebují pomoc týkající se kariéry, anebo když potřebují vytvořit životopis. Také se dotazovaní shodují, že vztah mezi klientem a odborníkem by měl být založený na vzájemné důvěře a také musí správně zvolit určité metody pro klienta. Nejvíce využívají metodu GROW, SWOT analýzu, rozhovor a popřípadě i nějaké karty či tvoří myšlenkové mapy.

Když se podíváme na průběh procesu, nalezneme podobnosti u všech dotazovaných. Ze začátku zpravidla proběhne tzv. nultá hodina, jež bývá většinou bezplatná, kde se zjistí priority klienta a vůbec ověří, zda vzájemná spolupráce bude mezi nimi fungovat. Pokud se obě strany domluví a vše funguje, jak má, následují další hodiny, kdy už vše probíhá podle potřeb klienta.

Když bych měla shrnout, jak kariéroví kouči chápou sami sebe, tak se považují za cizího člověka, který se snaží pochopit a zjistit, s čím klient přichází a s čím potřebuje pomoci. Kouč se snaží klienta namotivovat a pomocí otázek ho navést na správnou cestu k dosažení cíle.

Na rozdíl od výše uvedeného jak poradce, tak kariérový poradce se chápou jako člověk, jenž by měl ovládat různé techniky a měl by mít teoretické znalosti, jelikož po něm klienti budou vyžadovat rady, tudíž by měl mít aktuální přehled. Také je velice důležité, aby uměl dobře naslouchat.

Ze získaných odpovědí vyplývá, že se kariérové poradenství a kariérový koučink poměrně vzájemně prolínají, tudíž dochází k určité modifikaci. I přesto, že by kouč neměl radit, jsem se setkala s odpovědí, že někdy poradí, což už není koučink, ale poradenství. Výsledky získané z osobních rozhovorů nejsou zcela v souladu s výsledky získanými v rámci dotazníkového šetření mezi veřejností (potenciálními zákazníky) – tito dle průzkumu chápou poradenství a koučink spíše jako dvě nezávislé entity.

Co chápu jako velké pozitivum, je, že každý z výše zmíněných odborníků používá při koučovacím či poradenském procesu metody, jež jsou součástí našich studijních osnov. Nejvíce v koučování používají metodu GROW, ale pokud se setkají s někým, kdo je více kreativnější, tak využívají myšlenkovou mapu, což podle mého názoru je velice užitečná metoda.

Kariéroví poradci zde používají řadu metod. Nalezneme zde nejen koučovací přístup, ale i obrázkové karty, jež mají za cíl určit jejich zájmy a dovednosti, které je baví, jelikož to hodně lidem dělá problém. Když jsem měla praxi na úřadu práce, přesněji na IPS (Informační a poradenská střediska), neustále jsem zde používala tyto karty, popřípadě pouhé obrázky s různou tematikou, jelikož pro klienty bylo velice obtížné zjistit jejich zájmy. Jelikož poradce pracuje s lidmi, kteří mají aktuální problém, který potřebují vyřešit, a proto se poradce snaží použít různé metody, které by pomohli jak klientovi s vyřešením jeho problému, tak i slouží k pochopení pro poradce, jak klient smýšlí a může mu tak poskytnout přesnější informace k jeho situaci – k nalezení práce, aktuální pomoc v tísní...

7 Porovnání dotazníkového šetření a řízených rozhovorů

Na základě ankety a rozhovorů budu porovnávat, co si širší veřejnost představuje pod pojmem kariérové poradenství a kariérový koučink a co si pod pojmem představují samotní odborníci.

Když se zaměříme na kariérové poradenství, tak z dotazníku vyplývá, že lidé si pod tímto pojmem představují poradenství ohledně růstu, a to jak v kariéře, tak i ve školské sféře. Vnímají to jako určitou pomoc, kde kariérový poradce poskytuje informace a dává rady klientům.

Kariérový poradci popisují jejich činnost jako doprovázení klientů různého věku na jejich kariérní cestě. Na základě toho používají různé metody, aby klienti odcházeli spokojení.

Díky tomu můžeme říct, že pohled lidí, kteří se snažili popsat fungování kariérního poradenství, je ve skutečnosti hodně podobný reálnému fungování u třech tázaných odborníků.

Z průzkumu také vyplynula skutečnost, že lidé neznají a nevnímají přesný rozdíl mezi kariérovým koučinkem a kariérovém poradenstvím. U obou pojmů popisují odborníka jako člověka, který jim pomáhá, avšak nikdo nevedl, že kouč pomáhá, ale neradí.

Musím rovněž poukázat na skutečnost, že se najdou i lidé, kteří nevidí v obojím žádný smysl a vnímají koučink i poradenství jako zbytečně vynaložené finanční prostředky.

8 Vlastní doporučení

Na základě zjištěných informací z průzkumu bych doporučila zaměřit se na následující postupy:

Podle možností a prostředků zlepšit informovanost lidí o kariérním koučinku a poradenství. Pro větší informovanost bych zařadila například workshopy na základní a střední školy, aby žáci této věkové kategorie byli více informováni.

Dokonce bych doporučila, aby se kariérové poradenství zavedlo více do škol, přesněji na základní školu do osmé a deváté třídy. Na základě zjištěných informací by toto řešení hodně lidem mohlo pomoci jak jim samotným, tak rovněž změnit názor na poradce. Je však důležité, aby se poradenství dělalo důkladně do hloubky, a nejen pouze mechanicky. Je důležité, aby se se žáky nedělaly pouze testy, ale také dopodrobna rozebraly jejich odpovědi a popřípadě byli žáci doptáni na otázky, které by jim mohly pomoci při výběru jejich kariérní cesty.

Také bych doporučila informovat i starší věkovou kategorii, jelikož na základě zjištěných informací z dotazníkového šetření vychází, že starší věková kategorie není dostatečně informovaná. Je velice důležité, aby všem věkovým kategoriím bez výjimky byla poskytnuta informace, že mají možnost se obrátit na dané instituce. Lidé by měli vědět, v jakých situacích by se měli na danou instituci obrátit.

V neposlední řadě bych zde chtěla uvést doporučení týkající se kariérního poradenství na IPS. V praxi to funguje tak, že pokud přijde klient na úřad práce, je následně vyslán na IPS, kde je mu poskytnuto kariérové poradenství, a to buď formou skupinovou či individuální. Osobně se domnívám, že by tento proces mohl být praktikován lepší formou s cílem co nejvíce pomoci danému klientovi.

Klient nezřídka přichází s dotazem týkajícím rekvalifikačních možností. Absolvování rekvalifikace by mělo usnadnit klientovi naleznout práci dle jeho vlastních představ. Nezřídka však i při úspěšném absolvování rekvalifikačního kurzu práce v daném oboru není klientovi nabídnuta. V tomto směru se domnívám, že by měla být automaticky zajištěna možnost pro klienta nástupu do práce za podmínky, že kvalifikací či rekvalifikací prošel úspěšně. Z mého pohledu by rovněž jako prospěšné mohlo být vytvoření navazujících služeb, jako jsou například neplacené stáže. Zde by

klient získal potřebné pracovní návyky důležité pro řádný výkon jeho povolání. Z tohoto důvodu je tedy velice důležité podchytit celý proces včas, v podstatě při zaregistrování klienta na úřadě práce.

Tato doporučení beru jako velmi důležitá a užitečná pro budoucnost kariérového poradenství a kariérového koučinku.

9 ZÁVĚR

Bakalářská práce na téma „Kariérový koučink versus kariérové poradenství“ se zaměřuje na zjištění rozdílu mezi kariérovým poradenstvím a kariérovým koučinku.

V teoretické části byly popsány základní pojmy v oblasti kariérního poradenství a kariérního koučinku. Také bylo zjištěno, jaké metody jsou používány u zmíněných oblastí. Mimo jiné bylo zaměřeno na průběh procesu.

V praktické části práce byla provedena analýza současného stavu informovanosti populace podle odborníků z daného oboru, kteří mají dlouholeté praxe. Díky kvantitativnímu a kvalitativnímu průzkumu bylo zjištěno, že informovanost populace není příliš optimální.

Na základě zjištěných informací bylo stanoveno následující doporučení: Zvýšit informovanost všech věkových kategorií o možnostech využití kariérního poradenství a kariérového koučinku.

Díky provedenému srovnání bylo zjištěno, že v praxi se dělají určité přesahy z kariérního poradenství do kariérního koučinku.

10 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

LITERÁRNÍ ZDROJE

BARTONÍČKOVÁ, Monika. *Kariérový koučink*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2007. 308 s. Management praxe. ISBN 978-80-86851-51-8.

BOHOŇKOVÁ, Irma. *Sám sobě koučem: cesta k úspěchu v práci i v životě*. Olomouc: Poznání, 2010. 102 s. ISBN 978-80-86606-94-1.

BOHOŇKOVÁ, Irma. *Manažer koučem: koučovací přístup při vedení lidí*. 1. vyd. Praha: Portál, 2022. 230 s. ISBN 978-80-262-1873-9.

BRESSER, Frank. *Global business guide for the successful use of coaching in organisations*. 2nd Edition 2013. ISBN 978-3-8482-5378-4.

GALLWEY, W. Timothy. *The Inner Game of Work*. New York: Random House, 2000. 231 s. ISBN 0-375-50007-3.

HARGAŠOVÁ, Marta a kol. *Skupinové poradenství*. 1. vyd. Praha: Grada, 2009. 261 s. Psyché. ISBN 978-80-247-2642-7.

JONES, Gillian a GORELL, Ro. *50 top tools for coaching: a complete toolkit for developing and empowering people*. London: Kogan Page, 2009. ISBN 978-0-7494-5676-4.

JONES, Gillian a GORELL, Ro. *50 nejlepších rad pro úspěšného kouče: kompletní poradenství k obohacování lidí*. Praha: Pragma, 2013. 231 s. ISBN 978-80-7349-357-8.

KOŠTÁLOVÁ, Helena a CUDLÍNOVÁ, Markéta. *Praktický průvodce kariérového poradce pro 21. století*. 1. vyd. Praha: Evropská kontaktní skupina, 2015. 55 s. ISBN 978-80-87993-01-9.

NAVAROVÁ, Sylvie. *Rozvoj kariérového poradce*. Dobrá škola. Výchovné a kariérové poradenství, 3. vyd. Praha: Raabe, 2019. 132 s. ISBN 978-80-7496-440-4.

NAVAROVÁ, Sylvie a LANCOVÁ, Markéta. *Diagnostika v kariérovém poradenství*. Praha: Raabe, 2019. 162 s. ISBN 978-80-7496-405-3.

PLESNÍK, Vladimír a ŠOBÁŇOVÁ, Petra. *Profesní poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané: praktické metody, techniky a postupy*. Krnov: Reintegra, 2014. 136 s. ISBN 978-80-905810-0-5.

PÝCHOVÁ, Silvie a kol. *Kariérové poradenství na každý pád*. Praha: Wolters Kluwer, 2020. 110 s. ISBN 978-80-7598-604-7.

ROBERTSON, Peter, J., HOOLEY, Tristram, Mc. CASH, Phil. *The Oxford Handbook of Career Development*, Oxford University Press, ISBN 978-01-900-6970-4.

SCHNEIDEROVÁ, Anna. *Základy poradenství: učební text pro distanční studium*. 2. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2008. 81 s. ISBN 978-80-7368-523-2.

SLAVÍK, Milan a ZOUNKOVÁ, Jana. *Poradenství: textová studijní opora*. 1. vyd. Praha: Česká zemědělská univerzita, Institut vzdělávání a poradenství, 2014. 47 s. ISBN 978-80-213-2482-4.

VENDEL, Štefan. *Kariérní poradenství*. 1.vyd. Praha: Grada, 2008. 224 s. Psyché. ISBN 978-80-247-1731-9.

VYKOUPILOVÁ, Hana. *Kapesní kouč: průvodce vnímavého člověka vlastním životem*. 1. vyd. Brno: BizBooks, 2023. 213 s. ISBN 978-80-265-1129-8.

WHITMORE, John. *Koučování: rozvoj osobnosti a zvyšování výkonnosti: metoda transpersonálního koučování*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: Management Press, 2019. 243 s. ISBN 978-80-7261-559-9.

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

DITTRICHOVA, Gabriela. *Kariérní poradenství: rozdíl mezi koučkem a mentoringem – femmepalette.com* [online]. [cit. 28. 1. 2024]. Dostupné z: <https://www.femmepalette.com/blog-posts/karierni-poradenstvi-rozdil-mezii-koucinkem-a-mentoringem>

FUKS, Martin. *Historie koučinku*. [online]. [cit. 25. 9. 2023]. Dostupné z: <https://www.martinfuks.cz/historie-koucinku/>

HLOUŠKOVÁ Jitka. *Historie koučinku*. [online]. [cit. 28. 1. 2024]. Dostupné z: <https://jitkahlouskova.cz/historie-koucinku/>

ICF – International Coaching Federation. *Empowering the world through coaching* [online]. [cit. 5. 1. 2024]. Dostupné z: <https://coachingfederation.org/>

JOBHUB. *Metody kariérového poradenství*. [online]. Copyright © [cit. 12. 10. 2023]. Dostupné z: <https://katalog.job-hub.cz/methods>

Langer – *Transpersonální koučink* – lukaslanger.com [online]. Copyright © [cit. 28. 1.2024]. Dostupné z: <https://www.lukaslanger.com/transpersonalni-koucink/>

METODIKA INDIVIDUÁLNÍHO KOUČINKU S CÍLOVOU SKUPINOU NEZAMĚSTNANÝCH OSOB VE VĚKU NAD 50 LET. *Projekt Program podpory zaměstnanosti v Ústeckém kraji*. [online]. Copyright © 2023 [cit. 8. 9. 2023]. Dostupné z: https://www.kr-ustecky.cz/assets/File.ashx?id_org=450018&id_dokumenty=1699737

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. *Kariérové poradenství*. [online]. [cit. 15.9.2023]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/karierove-poradenstvi>

NSP – Národní soustava povolání. *Kariérový poradce*. [online]. [cit. 10. 9. 2023]. Dostupné z: <https://nsp.cz/jednotka-prace/karierovy-poradce>

STOJAROVÁ Věra. *Kdo jsou kariéroví poradci*. [online]. Copyright © 2020 [cit. 28. 1. 2024]. Dostupné z: <https://pruvodcekarierou.zkola.cz/kdo-jsou-karierovi-poradci/>

11 SEZNAM GRAFŮ A OBRÁZKŮ

Seznam grafů

GRAF 1: CELKOVÝ POČET RESPONDENTŮ	33
GRAF 2: VĚKOVÁ KATEGORIE RESPONDENTŮ	34
GRAF 3: ABSOLVOVÁNÍ KARIÉRNÍHO PORADENSTVÍ.....	35
GRAF 4: ABSOLVOVÁNÍ KARIÉRNÍHO KOUČINKU	36

Seznam obrázků

OBRÁZEK 1: STRUKTURA NEUROLOGICKÝCH ÚROVNÍ.....	15
OBRÁZEK 2: SWOT ANALÝZA	21

12 SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Otázky pro kariérové poradce a kariérové kouče

Příloha 2: Vzor dotazníku

Příloha 1: Otázky pro kariérové poradce a kariérové kouče

1. Jak jste začal/a s kariérovým poradenstvím/koučinkem?
2. Jak byste popsal/a kariérové poradenství/koučink?
3. Jak byste popsal/a kariérového poradce/kouče?
4. Jak si myslíte, že je kariérové poradenství/koučink důležitý?
5. Co je nejdůležitější pro klienta při poradenství/koučinku?
6. Jaké kompetence by měl mít kariérový poradce/kouč podle Vás?
7. Myslíte si, že poradenství/koučink je budoucnost?
8. Jak vypadá sezení s Vámi?
9. Jaké metody používáte?
10. Mělo by poradenství/koučink probíhat individuálně anebo skupinově?
11. Jaké témata nejčastěji řešíte s klienty?

Příloha 2: Vzor dotazníku

Kariérový koučink versus kariérové poradenství

Dobrý den,

Věnujte prosím několik minut svého času vyplnění následujícího dotazníku.

1. Jaké je Vaše pohlaví? *

- Žena
- Muž
- Nechci uvádět

2. Do které věkové skupiny spadáte? *

- Do 17 let
- 18–26 let
- 27–49 let
- 50 a více let

3. Co si představujete pod pojmem kariérový koučink? *

Napište jedno nebo více slov...

4. Co si představujete pod pojmem kariérové poradenství? *

Napište jedno nebo více slov...

5. Absolvovali jste někdy kariérové poradenství? *

- Ano
- Ne

6. Pokud ano, jak to probíhalo?

Napište jedno nebo více slov...

7. Absolvovali jste někdy kariérový koučink? *

- Ano
- Ne

8. Pokud ano, jak to probíhalo?

Napište jedno nebo více slov...

9. Pokud jste se zúčastnili kariérového koučinku, jak Vám to pomohlo?

Napište jedno nebo více slov...

10. Pokud jste se zúčastnili kariérového poradenství, jak Vám to pomohlo?

Napište jedno nebo více slov...