

Koučování kariérního vzdělávání

Grażyna Budzioska,
Małgorzata Klimka
Výukový nástroj

AJ

Celoživotní vzdělávání

Tento výukový nástroj je realizován ve prospěch projektu Rozvoj inovací Kariérní vzdělávání jako faktor úspěchu pro celoživotní učení



© CLLL 2012

PARTNEŘI TOHOTO PROJEKTU:

Rakousko:	SAB Ausbildungsberatung, Graz Monika Neuhauser
Belgie:	Dienst Beroepsopleiding, Brussels Tanja Biebaut
Finsko:	Kokkolan Kauppaopisto, Kokkola Natascha Skog
Německo:	Volkshochschule Mainburg Matthias Bendl
Nizozemsko:	Landstede, Zwolle Theo van Geffen (Projektový koordinátor)
Polako:	Społeczna Akademia Nauk, Łódź Marta Kędzia, Grażyna Budzioska, Małgorzata Klimka
Skotsko:	Adam Smith College, Kirkcaldy Anne Gillen
Španělsko:	ITG Tajamar – Madrid Santiago García Gutiérrez

Všechny materiály tohoto finálního produktu byly společně schváleny všemi partnery projektu.



Lifelong
Learning

Tento projekt byl financován za podpory Evropské komise.

Tato publikace vyjadřuje pouze názory autora a Komise nemůže být zodpovědná za jakékoliv použití informací obsažených v této publikaci.

Obsah

Úvod.....	5
Výsledky učení.....	5
Cílová skupina.....	6
Jak používat materiály.....	6
Užitečné informace.....	6
Definice koučování: Mezinárodní federace koučování.....	6
Kariérní koučování.....	7
Konverzace jako nástroj koučování.....	7
Přístup ke koučování zaměřený na řešení.....	8
Přístup zaměřený na řešení začíná některými důležitými předpoklady.....	8
Čtyři kompetence zaměřené na řešení.....	9
Poznámky učitele - MODUL 1.....	11
Poznámky učitele - MODUL 2.....	12
Úvodní aktivity.....	14
Najdi osobu, která.....	14
Smlouva.....	16
Modul 1: Identifikace problémů a hledání řešení.....	17
Práce s metaforou 1 – kresba.....	17
Neurologické úrovně podle Roberta Diltse.....	19
Změna perspektivy - práce s metaforou 2.....	21
Práce s možnostmi.....	22
Modul 2: Zaměřený na řešení.....	24
Orientace na úspěch.....	24
Pětistupňový rozhovor.....	25

Otázky pro rozhovor pěti kroků.....	26
Co je rozdílné?.....	28
Pozitivní budoucí perspektiva: Cvičení s řetězovou otázkou.....	29
Cvičení: Zázračná otázka.....	30
Posílení zdrojů a úspěchů.....	31
Hodnocení pokroku.....	33
Zásady zaměřené na řešení.....	35
Pracovní list: Zásady zaměřené na řešení.....	36
Zdroje.....	38

Úvod

Mladí lidé studující na střední škole nebo v prvních ročnících na univerzitě procházejí velmi intenzivním obdobím, kdy přemýšlejí o své budoucnosti a plánují svou kariéru. Často se stává, že je pro mladého člověka příliš obtížné zvládnout sám všechny možné problémy. To, co je skutečně zapotřebí, je podpora a trpělivost ze strany rodičů, učitelů a poradců.

Studenti, kteří se účastnili panelů projektu Kariérové učení jako faktor úspěchu pro celoživotní vzdělávání, živě vyjádřili potřebu sdílet své problémy - osobní, vzdělávací a profesní - s odborníky, kteří je mohou podporovat. Po důkladné analýze názoru studentů byla vytvořena koučovací pomůcka pro podporu mladých lidí v procesech budování kariéry a zvládnutí vzdělávacích problémů.

Úlohu trenéra může hrát učitel, pracovní poradce nebo spolužák. Proces koučování studenta studentem přispívá k rozvoji analytického přístupu, pozitivnějším postojům k systematickému plánování kariéry a atmosféře důvěry a otevřenosti. Materiály, které jsou zde uvedeny, by měly pomoci všem pochopit, že:

- všichni máme určité zdroje, které můžeme využít k řešení problémů
- budování pozitivní představy o budoucnosti, která nás přibližuje k naplnění našich snů a kariérních plánů
- zaměstnatelnost a přitažlivost na trhu práce Závísí nejen na formálním vzdělávání a kvalifikaci, ale také do značné míry na osobních jemných dovednostech a schopnostech.

Výsledky učení

Materiály jsou prezentovány ve dvou modulech. Jedná se o cvičení spolu s popisy a vysvětleními. Tyto dva moduly lze použít společně jako jeden delší seminář nebo samostatně, v závislosti na potřebách, preferencích a časových omezeních. Obecně se očekává, že účastníci:

- pochopí, co je koučování
- pochopí, jaký je přístup zaměřený na řešení, na rozdíl od přístupu zaměřeného na problémy
- naučí se identifikovat problémy spojené s prací a kariérou pomocí technik koučování
- budou schopni vizualizovat a definovat cíle v oblasti kariéry a osobní cíle
- budou schopni používat nepodporující techniky dotazování k podpoře někoho jiného nebo sobě v samostatném myšlení a závěru,
- naučí se extrahovat zdroje, které vlastní, a využívat je k dosažení požadovaných kariérních cílů
- naučí se soustředit se spíše na identifikaci řešení než na analýzu problémů v procesu dosažení cílů

souvisejících s kariérou.

Cílová skupina

Seminář je určen pro učitele, školitele a pracovní poradce, kteří pracují s mladými lidmi ve věku 18-22 let, studujícími na středních školách, v odborných školách nebo na univerzitách.

Jak používat materiály

Materiály jsou určeny pro krátké semináře s mladými lidmi v individuálním i skupinovém prostředí nebo k delšímu semináři. Učitelé, kariéroví poradci nebo pedagogičtí specialisté mohou materiály použít ve formě, kterou je prezentují, nebo je upravovat tak, aby vyhovovaly potřebám skupiny, s níž pracují.

Cvičení zapojuje účastníky aktivním způsobem a umožňuje jim hrát roli podpůrného trenéra a osoby, která je podporována. Vytváří také příležitost účastníkům sdílet problémy, které mají, a jejich sny a plány pro budoucnost, zejména jejich plány kariéry a zájmy. To doufejme vytvoří duch otevřenosti a důvěry mezi účastníky semináře. Materiály mohou být modifikovány pro použití i s jednotlivci.

Doporučené trvání cvičení je odhadnuto a může se lišit v závislosti na velikosti skupiny, tempa práce a dalších faktorech.

Užitečné informace

Definice koučování: Mezinárodní federace koučování

Při zkoumání konceptu koučování stojí za to zvážit definici Mezinárodní federace koučování, celosvětové organizace pro profesionální trenéry.

"ICF definuje koučování jako partnerství s klienty v myšlenkově provokativním a tvůrčím procesu, který je inspiruje k maximalizaci jejich osobního a profesního potenciálu." ¹ Při práci s klientem se od trenéra očekává:

- Objevit, objasnit a sladit s tím, co chce klient dosáhnout,
- povzbudit klientské sebepoznání,
- vyvolat klientská řešení a strategie, ¹
- udržet klienta odpovědným a zodpovědným.²

¹ <http://www.coachfederation.org/intcoachingweek/about-coaching/>

Podle těchto pokynů mohou být metody koučování používány v mnoha oblastech života: osobní, profesionální nebo dokonce i zdraví. Je důležité si uvědomit, že koučování je partnerský vztah založený na svobodné vůli klienta a vyžaduje si respekt pro každého klienta, jeho individualitu, potřeby a volby.

Kariérní koučování

Kariérní koučování by mohlo být efektivně využito s plánováním a budováním kariérních cest. Umožňuje klientovi vytvořit si kariérní cestu nezávislým, odpovědným a přiměřeným způsobem. Trenér doprovází klienta v procesu rozhodování o kariéře a poskytuje mu podporu v:

- plánování kariéry a přípravě strategie k jejímu budování,
- identifikaci silných a slabých stránek klienta,
- vytváření sítě kontaktů potřebných při hledání zaměstnání a rozvíjení kariéry,
- vytváření představy klienta o tom, co je důležité na trhu práce a osobním životě.

Od trenéra se očekává, že inspiruje klienta, aby nezávisle rozvíjel možnosti, které již vlastní, což by mohlo být užitečné při rozvoji kariéry. Trenér může sdílet informace s klientem, ale je to klienta, který má znát důsledky pro svá rozhodnutí. Je nesmírně důležité, aby trenér nejen sugestivně informoval klienta o tom, co by se mělo dělat, ale aby spíše stimuloval osobu, aby řešila své vlastní problémy. Čím je klient nezávislý ve vytváření kariérové strategie, tím je více ochotný realizovat strategii. Od dobrého trenéra se očekává, že bude klást správné otázky, neposkytne odpovědi.

Konverzace jako nástroj koučování

Konverzace je základní nástroj používaný při individuálním a skupinovém koučování. Po řádně provedeném dialogu je klient schopen přijmout opatření k provádění změn a jejich plánování a realizaci. Neexistuje přesně definovaný rámec koučovacího rozhovoru. Během koučovacího dialogu může trenér zahájit diskusi o konkrétním problému, o který má klient zájem, nebo vyvolat odlišné vnímání klienta. Trenér může klientovi pomoci při přestavbě způsobu myšlení, aby otevřel nové příležitosti při hledání řešení. Je třeba připomenout, že trenér by měl poskytnout klientovi zpětnou vazbu, která je konstruktivní, přátelská a dostatečně inspirativní pro to, aby klient mohl pokračovat v rozvoji. Je třeba si uvědomit, že koučování není terapií, nýbrž podporujícím procesem pozitivní změny. Pokyny a pravidla dobré praxe koučování jsou obsaženy v kapitole The Chartered Chapter of the International Coaching Federation.

2 <http://www.coachfederation.org/intcoachingweek/about-coaching/>

Přístup zaměřený na řešení koučování

Přístup zaměřený na řešení je přístup orientovaný na klienta a zaměřený na budoucí řešení. Respektuje autonomii klienta při definování cílů a způsobů, jak je dosáhnout. Jeho budoucí orientace zcela nevyklučuje minulé zkušenosti; Klientova minulost je považována za zdroj pozitivních zdrojů a kompetencí, které byly úspěšně použity v minulosti k vyřešení problémů a které mohou v budoucnu potenciálně využít. Proces zahrnuje ukončení hledání příčin problému ve prospěch klienta při hledání řešení, která může definovat a přijmout.

Přístup zaměřený na řešení začíná některými důležitými předpoklady:

- Změna je nevyhnutelná v lidském životě. Můžeme se naučit ovládat užitečnou změnu.
- Lidé mají právo vnímat svou realitu individuálně a mít svůj pohled jako jedinečný a cenný.
- Zaměření na řešení může být účinnější než zaměření na problémy. Vědět, co způsobilo problém, nezaručuje nalezení řešení.
- Existují již existující řešení, která lze identifikovat a používat. Lidé mají schopnosti a dovednosti, které mohou aktivovat, aby vyvolaly prospěšnou změnu.
- Je snadnější ovládat malé změny, které budou mít v budoucnu větší dopad.

Metodiku prezentuje Paul Z. Jackson a Mark McKergow jako model **SIMPLE**:

1. **(S)** Řešení nejsou problémy

Model má silnou orientaci v řešení. Podporuje řečově řízené rozhovory s klientem, které klientovi umožňují identifikovat výchozí bod pro hledání řešení.

2. **(I)** Mezitím: akce je v interakci

Při hledání již existujících řešení je užitečné přijmout systematický přístup, který nám říká, že věci jsou vzájemně závislé. Je tedy efektivní dát lidem svobodu provádět malé změny, které budou mít dopad na vzájemně závislé prvky v kontextu a vyvolají větší změny.

3. **(M)** Využijte co již existuje

Musíme se naučit, jak identifikovat stávající odpovědi a řešení; Podívejte se na to, co již existuje, co může být užitečné a fungovat dobře.

4. **(P)** Možnosti: minulost, současnost a budoucnost

Využití zdrojů z minulosti, kterými klient již disponuje a zaměřování se na pozitivní současné akce klienta a na to, co opravdu klient chce, mu pomůže udělat krok směrem k požadované budoucí vizi situace.

5. (L) Jazyk: jednoduše řečeno

Jednoduchý, srozumitelný a pozitivní jazyk, který doplňuje spíše chování a úspěchy klienta, než jeho inteligence či osobnost, umožňuje klientovi rozvíjet otevřený přístup k možným inherentním změnám. Proces budování důvěry klienta, který je možný, aby se změnil pozitivně, pomáhá vyvolat možnou změnu.

6. (E) Každý případ je jiný

Jednotlivec by měl být respektován při hledání toho, co funguje, protože různé věci budou fungovat pro různé lidi. Autonomie při výběru řešení, které máme, nám pomáhá přijmout a podporovat nás při prosazování požadované změny

Čtyři dovednosti zaměřené na řešení:

Zajímavým řešením zaměřeným na model čtyř dovedností je model Gwenda Schlundt Bodien. Tento model se skládá ze čtyř dovedností - pomoc, řízení, školení a instruktáž - které mohou být použity v různých situacích, v závislosti na tom, kde má klient autonomii při volbě a kde jsou omezeni externími cíli nebo externími postupy, které jsou využity.

- Pomoc je použita v procesu, kdy je klient podporován při formulaci cílů a zkoumání způsobů, jakými je může dosáhnout.
- Vedení se používá, když je klient omezen vnějšími cíli, má však svobodu zvolit si, co pro něj funguje a způsoby, jak tyto cíle dosáhnout.
- Trénink se používá v procesu, kdy má klient autonomii při definování vlastních cílů, ale je omezován vnějšími hranicemi, pokud jde o to, jak dosáhnout cílů.
- Instruktáž se používá, když je klient omezen jak vnějšími cíli, tak externími způsoby, jak cílů dosáhnout.

Model může poskytnout klientovi nástroje, které mohou být velmi užitečné v různých situacích, včetně pracovního prostředí, kde nás často omezují externí cíle nebo postupy. Materiál, který je zde prezentován, však používá vybrané cvičení modelu zaměřeného na čtyři řešení, které jsou blízké filozofii k typu koučování, který dává svobodě volby mezi klienty ve sférách obou stanovených cílů a nalezením jejich preferovaných způsobů, jak těchto cílů dosáhnout.

Řešení zaměřená na zásady koučování

Myšlenky Stručného koučování a metody SIMPLE poskytují návod pro trenéry, kteří přijali přístup zaměřený na řešení, pokud jde o to, **co dělat a co nedělat:**

- Pracujte s vyprávěním klienta, vyhýbejte se pokusům pochopit, co se skutečně děje.
- Nezapomeňte řídit dialog směrem k možným řešením. Nezaměřujte se na problémy.
- Hledejte pozitivní a užitečné interakce.
- Spolupracujte s klientem na vytváření preferovaného obrazu budoucnosti. Vyvarujte se navrhování nápadů, co by měl klient dělat.
- Předpokládejte, že klient skutečně ví, co chce. Přijměte cestu klienta k dosažení cíle jako jediného ideálního způsobu.
- Věřte, že klient, který čerpá ze možností, které již má, je schopen postupně dosáhnout požadovaného cíle. Trenéři koučování tak tento problém nekomplikují, ale pracují s tím, co již existuje.
- Snažte se být užiteční a nechte plnou autonomii na klientovi, aby přijal nebo odmítl jakoukoli možnost. Vyhněte se jakýmkoli činnostem nebo slovům, které by mohly ohrozit autonomii klienta.
- Buďte pozitivní a optimistický jako trenér koučování. Podpořte svého klienta v tom, jak úspěšný byl jejich výkon a úsilí ke zlepšení situace

Poznámky učitele - MODUL 1

	Cíl	Doba trvání	Komentář	Materiály
Najdi osobu, která....	Integrace účastníků	25 – 30 minut	Je možné prodloužit aktivitu a požádat účastníky o diskusi v menších skupinách. Účastníci si mohou zvolit řečníka, který se představí celé skupině a jednotlivým účastníkům	Kopie pracovního listu
Smlouva	Stanovení pravidel spolupráce v průběhu workshopu	30 – 45 minut	Před zahájením aktivity stojí za to představit teoretické základy koučování a principů koučování.	Tabule, papír, fixy
Práce s metaforou 1 - kresba	Rozvíjení dovedností změny perspektivy	90 – 120 minut	Je důležité podporovat účastníky k maximální kreativité.	Fixy, pastelky, noviny, barevné papíry, lepidlo, nůžky, velké krabice (2 pro každý tým zapojený do cvičení)
Neurologické úrovně podle Roberta Diltsa	Identifikace problému a hledání zdrojů pro řešení tohoto problému	45 – 60 minut	Je důležité, aby účastníci měli možnost hrát roli trenéra a klienta	Tabule, papír, fixy, seznam otázek
Změna perspektivy - práce s metaforou 2	Rozvíjení dovedností vnímání změny problému.	45 – 60 minut	Pokud to je možné, účastníci by měli tuto činnost vykonávat v atmosféře intimity. Mohou jít ven na chodbu nebo na nádvoří a mluvit volně.	Karta pro trenéra
Práce s prostředky	Identifikace a rozvíjení schopnosti využívat stávající zdroje k vytváření osobních strategií pro řešení obtížné situace.	45 – 60 minut	Každý účastník by měl pracovat individuálně. Aktivita může být také použita jako domácí úkol.	Seznam otázek pro trenéra

Poznámky učitele - MODUL 2

	Cíl	Doba	Komentář	Materiály
Úspěšná instruktáž	Cílem cvičení je získání zdrojů, které máme a které lze využít k vytvoření pozitivní interakce s ostatními, k budování důvěry a pozitivnímu vztahu s jinou osobou.	20 minut	Je důležité, aby účastníci měli možnost hrát roli trenéra a klienta	Seznam otázek pro trenéra
Rozhovor Pěti kroků	Pochopení a učení, jak důležité je udělat malý krok k provádění pozitivních změn.	20 minut (jeden rozhovor)		Rozpis s pětibodovými rozhovory
Co je rozdílné?	Identifikace rozdílů mezi problémovým přístupem a přístupem zaměřeným na řešení.	15 – 20 minut	Je důležité, aby pozorovatelé předávali účastníkům přesnou zpětnou vazbu, aby účastníci mohli v budoucnu opravit svou akci	žádné
Pozitivní budoucí perspektiva: Cvičení s otázkou řetězce	Učí se, jak klást otázky způsobem, který vede k prozkoumání klienta požadujícího vizi budoucí situace, když existující problém zmizel.	20 minut	Je důležité zdůraznit, že klient hledá odpovědi; Trenér musí upustit od poradenství	žádné
Cvičení: Zázračná otázka	Pomáhá klientovi vizualizovat situaci při vyřešení problému a definuje první krok, který může udělat, aby se přiblížil k požadovanému cíli	20 minut		Rozpis s otázkami
Posílení zdrojů a úspěchů	Identifikace a posílení pozitivních hodnot potřebných pro dosažení cíle	20 – 25 minut	Je důležité pracovat v malé skupině, pouze tři nebo čtyři účastníci	Podklady pro pozorovatele a trenéra
Hodnocení pokroku	Ukazuje pokrok, který klient provedl.	20 minut		Množství otázek pro trenéra

Zásady výcviku zaměřeného na řešení	Učení a zamyšlení se nad tréninkovými principy přístupu zaměřeného na řešení.	20 – 30 minut		Rozpis s principy školení zaměřeného na řešení
--	---	---------------	--	--

Úvodní aktivity

Najdi osobu, která....

Doba trvání

25 – 30 minut

Pomůcky:

Tabulka pro každého účastníka

Úvod:

Vždy je žádoucí, aby se účastníci dozvěděli trochu více jeden o druhém. Dokonce i když se skupina skládá z lidí, kteří se už navzájem znají, tímto cvičením se mohou dozvědět o svých postojích k otázkám, kterými se budou zabývat později.

Cíl:

Integrovat skupiny a uvést je do tématu. Cvičení obsahuje prvky, které představují problémy, které se budou diskutovat později, a umožňuje tak lidem seznámit se, prolomit ledy a postavit se k problémům přátelsky a ne příliš vážně.

Pokyny:

Dejte tabulku každé osobě. Požádejte je, aby oslovili ostatní účastníky, pozdravili s nimi a pohovořili s jednou osobou o jednom problému, který se v tabulce uvádí, s dotazem, jestli se s výrokem souhlasí. Pokud ano, požádejte osobu, aby se podepsala a pokračovala k jiné osobě.

Najdi osobu, která....

Najděte osobu, která bude souhlasit s jedním z následujících výroků. Poradte se s osobou na chvíli a požádejte je, aby se přihlásili do políčka s větou, se kterou souhlasí. Dokončete cvičení, až zaplníte celou tabulku.

Pracuje na zlepšení svých komunikačních dovedností	Systematicky pracuje na svém profilu	Ví, že budování kariéry je celoživotní proces, který neskončí výběrem zaměstnání
Věří, že zlepšování svých schopností a řešení nedostatků pomáhá při budování kariéry	Přemýšlí pozitivně o své budoucí kariéře	Ochotně pomáhá ostatním řešit problémy a potíže
Myslí si, že učení pomáhá při budování kariéry	Myslí si, že je empatický	Je otevřen směrem k rozdílům v chování a postoji

Smlouva

Doba trvání

30 – 40 minut

Pomůcky:

Tabule, papír na tabuli, fixy

Úvod:

Aktivity koučování vyžadují zavedení konkrétních pravidel / základ pro spolupráci. Bez ohledu na to, zda je individuální nebo skupinový trénink, mezi trenérem a účastníky procesu je nutná smlouva. Uzavření smlouvy znamená, že koučování má jasně stanovený časový rámec a je založeno na důvěře i na pravidlech, která obě strany zpracovávají. Smlouva navíc umožňuje ukončit koučování, pokud jedna ze stran procesu naznačuje, že zavedená pravidla byla porušena nebo porušena.

Cíl:

Proces vytváření společných pravidel dává studentům příležitost budovat důvěru a rozvíjet pocit zodpovědnosti za události, které se uskuteční během setkání. Smlouva zvyšuje zapojení účastníků do procesu koučování.

Pokyny:

Všichni účastníci spolupracují.

Část I (10 – 15 minut)

Uvedte návrhy, jak vytvořit smlouvu mezi trenérem a účastníky procesu, založené na pravidlech koučování prezentovaných dříve v teoretickém úvodu. Vysvětlete, proč je pro úspěch tohoto procesu důležité uzavření smlouvy. Vysvětlete, že během procesu budou situace, kdy se účastníci navzájem koučují a že smlouva se ukáže jako užitečný pracovní nástroj.

Část II (20 – 30 minut)

Rozdělte skupiny na týmy (čtyři nebo 5 lidí). Každá skupina obdrží list papíru a fixy. Účastníci pracují v týmech a přichází s vlastními nápady ohledně pravidel, která by měla řídit seminář.

Modul 1: Identifikace problémů a hledání řešení

Práce s metaforou 1 - kresba

Doba trvání

90-120 minut

Pomůcky

Fixy, pastelky, noviny, barevný papír, nůžky, kancelářské papíry (2 na účastníka)

Úvod

Metafora, lingvistická i vizuální, povzbuzuje lidi, aby viděli danou situaci z jiné perspektivy, často překvapující a nečekané. Problémy, kterým lidé čelí, lze analyzovat novými způsoby, když se používá přístup metafor ; atypický, kreativní, různé reprezentace problému v podobě metafor.

Cíl

Koučování vztahů je založeno hlavně na rozhovoru. V tomto cvičení mohou mít účastníci pro sebe jednoho trenéra. S využitím koučovací konverzace a metafor podniknou společné akce, jejichž cílem je identifikovat problém, popsat ho a najít možnosti, které by umožnily problém vyřešit.

Cílem cvičení je identifikovat kariérové problémy, s nimiž se účastníci potýkají (tj. problémy spojené s výběrem správné cesty vzdělávání nebo budoucí kariéry), analyzovat současnou situaci a definovat ideální situaci.

Účast na cvičení dává účastníkům příležitost naučit se, jak spolupracovat a jak hledat pomoc při řešení problémů. Umožňuje jim vidět, že práce ve skupině je příležitostí k analýze různých, zajímavých a inovativních hledisek a ke prolomení předloh a posílení jejich kreativity. Účastníci se zabývají všemi svými smysly, aby se vypořádali s problémem pomocí metafor a koučování.

Instrukce

Práce ve skupinách.

Část 1 (5-10 minut)

Požádejte účastníky, aby vytvořili týmy (4 nebo 5 lidí v týmu). Každý tým dostane soubor materiálů.

Část 2 (10-15 minut)

V první části cvičení povzbuzujte účastníky, aby spolupracovali ve skupinách a identifikovali problém, s nímž se potýkají při práci na jejich vzdělání nebo kariéře. Je důležité, aby účastníci našli problém, který je skutečný a důležitý a který se týká všech členů týmu.

Část 3 (25-30 minut)

Pokud se každý tým rozhodne pro vlastní problém, požádejte je, aby předložili svůj problém ve formě koláže, a to s využitím daných materiálů. Vyzvěte účastníky, aby byli kreativní.

Část 4 (10 - 20 minut)

Před diskusí o výsledcích cvičení požádejte účastníky, aby prezentovali svou práci a popsali problémy, které představují.

Příklady užitečných souhrnných otázek:

- Jaká je vaše práce?
- Jaký je charakter problému, který popisujete?
- Jak se můžete vypořádat s tímto problémem?
- Byla provedena skupinová analýza možných způsobů, jak vyřešit problém a přinesla některé inovativní myšlenky, které vás při individuální analýze nenapadly?
- Jaké kroky lze podniknout, aby se problém vyřešili?
- Jaký bude první krok k dosažení tohoto cíle?
- Kdo nebo co vám může pomoci při řešení problému?
- Vylepšuje vizualizace problému snadnější řešení?
- Jak si představujete situaci, která nastane po vyřešení problému?

Část 5 (25-30 minut)

Požádejte účastníky, aby znovu připravili koláž, tentokrát s tím, jak bude situace vypadat po vyřešení problému.

Část 6 (15 minut)

Povzbudte účastníky, aby ukázali svou práci. Využijte užitečné souhrnné otázky:

- Povzbudila vás pozitivní vizualizace problému, abyste podnikli nějaké kroky?
- Jaké pocity doprovázejí vizualizaci situace, ve které problém neexistuje?
- Mohou být tyto pocity vyváženy řešením problému a dosažením ideální situace?

Neurologické úrovně podle Roberta Diltse

Doba trvání

45-60 minut

Pomůcky

Bílá tabule, papír pro flip charty, fixy a seznam koučovacích otázek

Úvod

Uspokojení a pocit soudržnosti ve všech sférách života nám pomáhají účinně fungovat. Podle Roberta Diltse obtíže v jedné sféře lidské činnosti ovlivňují všechny ostatní sféry. Robert Dilts zavádí neurologické úrovně, které se navzájem propojují v oblasti lidské činnosti. Problém, který se vyskytuje na jedné úrovni, se projevuje na jiných úrovních. Úkolem trenéra je pomoci zákazníkovi stabilizovat tyto úrovně tím, že identifikuje problém a najde způsoby, jak ho vyřešit.

Cíl

Povzbudit účastníky, aby analyzovali svou vlastní činnost související se vzděláváním a budováním své kariéry v situacích, které jim mohou být obtížné. Zamyslet se nad následujícími otázkami:

- Jaké oblasti života se tyto problémy týkají?
- Kde hledat zdroje, které umožní účastníkům vypořádat se s obtížemi?

Instrukce

Část I

Představit účastníkům neurologické úrovně Roberta Diltse. Vysvětlíte, jak důležité je, aby úspěšné fungování mělo rovnováhu ve všech sférách života a na všech úrovních činnosti.

Neurologické úrovně podle Roberta Diltse:

- cíl, poslání, duchovnost (vyšší cíl, kterému slouží lidská aktivita)
- identita (individuální charakter, jedinečnost každé lidské bytosti)
- hodnoty (pravidla, názory, které pomáhají v každodenním životě)
- chování (aktivity, akce, reakce na každodenní situace)
- prostředí (kontext lidské činnosti: místo, čas, okolí)

Část 2 (5-10 minut)

Požádejte účastníky, aby si vytvořili dvojice, jak si přejí a tak aby týmy byly tvořeny lidmi, kteří si vzájemně důvěřují. Jedna osoba se ujme role trenéra, druhá představí svůj problém. Požádejte účastníky, aby předložili problém související s jejich vzděláním nebo kariérou. Dále si vyměňte role.

Dejte každému účastníkovi seznam užitečných otázek, ale poukazujte na to, že během rozhovoru je vždy dobré řídit se intuicí, být citlivý na problém druhé osoby.

Část 3 (25-30 minut)

Řekněte účastníkům, že v procesu kladení otázek by se měli pokoušet využít analýzy všech neurologických

úrovni, aby pomohli partnerovi identifikovat zdroje, které jim pomohou při řešení problému.

Zdůrazněte, že je důležité, aby se neradili se svým partnerem, nýbrž soustředili se na formulování otázek, které jim pomohou vyřešit problém samým. Příklady užitečných otázek:

- Kdy, kde, kdy chcete být více koherentní? Čeho jste si všimli ve svém okolí? Jak vás to ovlivňuje? Jaké závěry můžete vyvodit z vašeho okolí? Co uděláte, abyste se stali více soudržnými? Jak chcete reagovat?
- Jaké dovednosti máte nebo byste chtěli mít? Jak chcete, aby vaše zdroje byly koherentnější? Co můžete říct o svých schopnostech? Co bylo skvělé? Co by se mělo zlepšit?
- Jaký je vztah mezi vašimi činy a tím, v čem věříte? Jsou vaše přesvědčení v souladu s tím, co děláte? Které hodnoty jsou důležité?
- Jaké nové názory a / nebo hodnoty můžete rozvíjet na základě toho, čím jste prošli? Jak nové hodnoty ovlivňují vaše staré?
- Dokončili jste aktivitu. Jak ovlivnila vaši identitu (osoba, kterou jste)? Jste stále stejná osoba? Chcete něco na sobě změnit?
- Ve jménu jakých ideálů jste tuto aktivitu podnikli? Udělali jste to ve jménu ideálu nebo z nějakého jiného důvodu?

Část 4 (5-10 minut)

Dokončete cvičení tím, že účastníky požádáte, aby se podělili o své názory na práci ve dvojicích. Připomeňte jim jejich právo na soukromí.

Změna perspektivy - práce s metaforou 2

Doba trvání

45 - 60 minut

Pomůcky

Karta trenéra

Úvod

Změna perspektivy, pokus o pohled na vlastní, často iluzorní slabost, může pomoci změnit nebo dokonce odstranit nežádoucí chování. Zapojení představivosti do projekce požadovaného chování přispívá k efektivitě lidské činnosti.

Cíl

Studenti mají příležitost čelit svým vlastním slabostem a snažit se pracovat na těch sférách jejich chování, které by chtěli změnit. Projektování jiné perspektivy na dané chování pomocí metaforového přístupu podporuje vlastní analýzu. Práce v párech prohlubuje pocit důvěry mezi účastníky a vytváří příznivé podmínky pro společnou analýzu nežádoucího chování.

Instrukce

Část 1:

Práce ve dvojicích

Požádejte studenty, aby vytvořili dvojice, jak si přejí. Jedna osoba se ujme role trenéra, druhá bude klient, který mluví o chování, které by chtěl změnit. Poté si účastníci vymění role.

Dejte studentům, kteří jsou trenéry, karty s informacemi, které jim pomohou vést rozhovor.

Karta trenéra:

Vyzvěte klienta, abyste popsal nežádoucí chování, které by chtěl změnit.

1. Jako dítě jste možná snili o tom, že se stanete hercem / herečkou. Vraťte se na okamžik do těchto snů.

Představte si, že sedíte v kině a díváte se na sebe zvenčí. Film, který sledujete, je černobílý a vy hrajete osobu, která má mnoho problémů. Počasí ve filmu je skutečně děsivé. Je tma a šero.

2. Jak se cítíte při sledování tohoto filmu? Popište své pocity. Chcete pokračovat v hraní této role? Co je na tomto filmu tak deprimující?

3. Najednou máte příležitost vytvořit nový, jasný a optimistický film.

4. Jak byste chtěl, aby se osoba, kterou právě hrajete, prezentovala sama, jak by se měla chovat? O čem sní?

Jaké jsou hodnoty této osoby?

Část 2: (30-45 minut)

Sledujte práci studentů.

Část 3 (5 minut)

Požádejte účastníky, aby se podělili o své názory a pocity, stejně jako o výsledcích cvičení.

Práce s možnostmi

Doba trvání

45-60 minut

Pomůcky

Otázky pro trenéra

Úvod

Řešení problémů týkajících se našeho vzdělávání nebo budoucího života závisí na tom, zda máme síly a možnosti potřebné k řešení problémů. Je důležité si uvědomit, že již disponujeme prostředky, které potřebujeme. Jediné, co musíme udělat, je, hledat je.

Cíl

Účelem je pomoci účastníkům provést vlastní analýzu vedoucí k objevování možností potřebných k vyřešení problémů a k posílení pozitivních rysů těch účastníků, kteří mají potíže s řešením problémů. Účastníci mají šanci se navzájem podporovat při hledání možností a posílení jejich pozitivních charakteristik při podávání a získávání inspirativní zpětné vazby.

Instrukce

Práce ve dvojicích.

Část 1 (10 minut)

Požádejte studenty, aby vytvořili dvojice podle svých vlastních preferencí. Jedna osoba převezme roli trenéra, druhá je klient, který mluví o chování, které chce změnit. Poté si účastníci vymění role.

Dejte trenérům karty s informacemi, které jim pomohou vést rozhovor. Povzbuzujte je, aby otázky intuitivně používali a přizpůsobovali je individuálním potřebám.

Část 2 (30-40 minut)

Řekněte účastníkům, že v životě každé lidské bytosti se vyskytují potíže, problémy a nehody. I když čelíme obtížím, často nemáme dobré nápady, jak s nimi pracovat. V takových případech je užitečné uvažovat o minulé situaci, kdy jsme úspěšně řešili problém. Co nám tehdy pomohlo? Které z našich funkcí, předpokladů a činností se v tomto procesu ukázaly jako užitečné? Požádejte účastníky, aby uvažovali o situaci, kdy úspěšně vyřešili problém. Povzbudte diskusi v párech (studenti používají otázky s otázkami), navrhněte výměnu rolí.

Otázky pro trenéra:

- Můžete mi říct o těžké situaci, které jste nedávno čelili?
- Chtěl bych tuto situaci lépe pochopit. Kdybych byl účastníkem této situace, co bych měl vidět?
- Jaké byly vaše pocity, když se situace stala?
- Co vám umožnilo překonat potíže?
- Můžete mi říct, jaké kroky jste podnikli, abyste překonali potíže?

- Jaké další okolnosti by vám mohly pomoci překonat tyto obtíže?
- Jaký byl váš záměr při přijímání opatření?
- Byly vaše akce v souladu s vaším systémem hodnot?
- Co tyto hodnoty znamenají pro vás?
- Jsou tyto hodnoty spojeny se sny a nadějí, které máte?
- O čem sníte?
- Jak vám mohou vaše hodnoty pomoci při uskutečňování svých snů?
- Jaký název byste chtěli dát tomuto příběhu?

Část 3 (5 minut)

Požádejte dobrovolníky, aby shrnuli cvičení.

Modul 2: Zaměřený na řešení

Koučování zaměřené na řešení

Orientace na úspěch

(Zdroj: Pracovní list Gwenda Schlundt Bodien 'Úvod: Čtyři řešení soustředěné kompetence', 2012. Úvodní popis byl doplněn autory Příručky.)

Doba trvání

20 minut

Cíl

Cílem cvičení je získání možností, které již máme a které můžeme využít k dosažení pozitivních interakcí s ostatními a zároveň budování důvěry a pozitivního vztahu s jinou osobou. Reflexní přístup k úspěchům, které jsme měli v minulosti v souvislosti s ostatními lidmi, nám dovolí identifikovat kompetence, které již máme a které v budoucnu budeme moci využít k podpoře ostatních a sebe samých při snaze dosáhnout našich cílů.

Předpokládá se, že cvičení bude užitečné jak pro klienta při vytváření pozitivních postojů v práci, tak pro trenéra v rozvíjení kompetencí k nastolení pozitivních vztahů s klienty.

Instrukce

Práce ve dvojicích.

Osoba 1:

Představte si situaci spojenou s kariérou nebo pracovním kontextem, ve kterém osoba, s níž jste se s ní spojili, byla skutečně spokojena s vaší interakcí.

Osoba 2:

Udělejte krátký rozhovor s osobou 1 pomocí níže uvedených otázek. Položte doplňující otázky, abyste získali celý obraz situace. Po několika minutách si vyměňte role.

1. Popište během několika minut situaci související s kariérou nebo pracovním kontextem, ve kterém jste si všimli, že osoba, s níž jste mluvila, byla spokojena s vaší interakcí. Pokuste se situaci popsat co nejjasněji.
2. Co jste udělal v rozhovoru? Jak jste jednal?
3. Co v této interakci fungovalo dobře?
4. Jaké možnosti můžete použít v budoucích rozhovorech pro vytvoření takové pozitivní interakce?

Pětistupňový rozhovor

Doba trvání

20 minut na jeden rozhovor

Pomůcky

Rozpis s pětibodovými rozhovorovými otázkami

Cíl

Cílem cvičení je provést rozhovor s klientem, který projevil touhu po změně, a podporovat klienta při definování situace, co bude, až nastane změna nebo až se problém vyřeší. Rozhovor pomáhá klientovi identifikovat možnosti, které již má, a podniknout malý krok k dosažení požadovaného výsledku.

Instrukce

Práce ve skupinách po třech. Jedna osoba hraje roli trenéra, druhá klienta a třetí má roli pozorovatele.

Osoba 1: Trenér používá níže uvedené otázky k vedení rozhovoru s klientem, který vyjádřil touhu změnit svou kariéru nebo vyřešit problém s kariérou. Používejte otázky pouze jako pokyny pro postup. Neočekává se, že nebudete otázky měnit. Buďte citliví na to, co klient říká. Buďte připraveni brát na vědomí názor klienta.

Osoba 2: Klient představuje jednoduchý kariérní problém nebo vyjadřuje touhu provokovat změnu ve své kariéře.

Osoba 3: Pozorovatel zaznamenává, jak probíhá proces, přičemž věnuje pozornost chování klienta a trenéra. Je respektována autonomie klienta? Cítí se klient pohodlně? Může být proces vyhodnocen jako užitečný pro obě strany? Pokud ano, co je užitečné? Pokud ne, proč?

Pokud je čas, účastníci rozhovoru si vymění role.

Otázky pro rozhovor pěti kroků

(Zdroj: Pracovní list Gwenda Schlundt Bodien 'Úvod: kompetence zaměřené na čtyři řešení', 2012)

První krok: Objasněte problém nebo touhu po změně

- Jaký je problém?
- Co bychom měli projednat, aby tento rozhovor mohl být pro vás užitečný?
- Čím vám mohu pomoci?
- Co vás trápí?
- Jakým způsobem je to pro vás problém?

Druhý krok: Popište požadovaný výsledek

- Co chcete dosáhnout?
- Jaké by to bylo, kdyby se problém vyřešil?
- Jak byste si všimli, že problém je vyřešen?
- Co selepší, až bude problém vyřešen?
- Předpokládejme, že jste o šest měsíců dále a jste spokojeni s tím, jak to je. Co je teď lepší? Co je nyní jiné? Co budete moci teď udělat jinak?

Krok třetí: Určete platformu

- Na stupnici od 0 do 10, kde 0 je situace, ve které ještě nebylo dosud ničeho dosaženo a 10 znamená, že jste dosáhli požadovaného výsledku, kde jste teď?
- Co dělá toto číslo? Co už bylo provedeno, abyste se na tuto pozici dostali?
- Co bylo již dosaženo?
- Co bude jiné, až se na tuto stupnici dostanete?

Krok čtvrtý: Analyzujte předchozí úspěchy

- Kdy byly věci přiměřeně dobré?
- Jaká je nejvyšší hodnota, kterou jste dosáhli na této stupnici?
- Kdy byly věci trochu lepší? Kdy byl ten problém o něco méně těžký?
- Kdy se stal stupeň deset?
- Co bylo poté lepší? Jak jste to udělal? Jak jste toho dosáhl?

Krok pátý: Jeden krok vpřed

- Co je užitečné?
- Jak toho můžete využít?
- Jak by mohl malý krok vpřed vypadat?
- Jakého malého zlepšení byste mohli zítra dosáhnout?

- Jak vypadá tento malý krok?
- Jak by si ostatní lidé mohli všimnout, že jste udělali malý krok kupředu?

Účastníci procesu jsou vyzváni, aby poskytli zpětnou vazbu a zamysleli se nad pohovorem o řešení zaměřeném na řešení a zhodnotili jeho užitečnost jak pro trenéra, tak pro klienta.

Co je rozdílné?

Orientace zaměřená na problém a řešení

Doba trvání

15-20 minut

Pomůcky

Žádné

Cíl

Cvičení umožňuje účastníkům najít rozdíl mezi způsobem myšlení (typickým pro naši civilizaci), v němž se vždy soustředíme na podrobnou analýzu problému a na postoj zaměřený na řešení. Ten zdůrazňuje význam nasměrování našeho myšlení k možným řešením, ačkoli to může znamenat, že analýza problémů bude do určité míry zanedbána.

Instrukce

Pracujte ve třech skupinách. Jedna osoba má roli trenéra, druhá roli klienta a třetí roli pozorovatele. Cvičení může být založeno na pětibodovém rozhovoru a na stejném problému.

Osoba 1: Klient představí jednoduchý kariérní problém nebo vyjádří touhu ke změně ve své kariéře.

Osoba 2: Očekává se, že trenér pohovoří s klientem, ale tentokrát se zabývá přístupem zaměřeným na problém, kladením otázek, aby podrobněji prozkoumal problém. Kouč pokládá otázky, které odhalují možné příčiny problému.

Osoba 3: Pozorovatel zaznamenává, jak probíhá proces, přičemž věnuje pozornost chování klienta a trenéra. Je respektována autonomie klienta? Cítí se klient pohodlně? Může být proces vyhodnocen jako užitečný pro obě strany? Pokud ano, proč? Pokud ne, proč ne?

Hlavním úkolem pozorovatele je definovat rozdíly mezi orientací zaměřenou na řešení a problémem zaměřeným směrem ke kariérovému problému, který klient předkládá.

Po cvičení následuje zpětná vazba dobrovolníků z celé třídy, která reflektuje jejich dojmy, pocity a užitečnost obou přístupů

Další možnost:

Pohovor "Pět kroků" a "Co je rozdílné: orientace zaměřená na problém a řešení" se považují za jedno cvičení. Účastníci si nemění role.

Osoba 1: Trenér vede dialog dvakrát na základě stejné situace, kterou klient předložil. Za prvé, založený na přístupu zaměřeném na problémy a za druhé na přístupu zaměřeném na řešení.

Osoba 2: Klient je požádán, aby si pamatoval nebo si představil situaci, která pochází z pracovního prostředí nebo je spojena s budováním kariéry. Situace možná pro klienta představovala problém.

Osoba 3: Pozorovatel zaznamená rozdíly mezi výše uvedenými přístupy.

Pozitivní budoucí perspektiva: Cvičení s řetězovou otázkou

Naučte se klást otázky, které pomohou klientovi uvědomit si, co je požadováno.

Délka trvání

20 minut

Cíl

Vzhledem k tomu, že kladení bezpředmětných otázek způsobem, který pomáhá klientovi vizualizovat možnosti očekávané změny, má zásadní význam přístup zaměřený na řešení. Toto cvičení je navrženo tak, aby poskytovalo praxi v této oblasti.

Cvičení umožňuje účastníkům soustředit se na kladení otázek způsobem, který vede k průzkumu požadovaného profilu klienta o budoucí situaci, když stávající problém zmizí. Umožňuje trenérovi příležitost k procvičení techniky dotazování. Vytváří příležitost pro klienta vizualizovat požadovanou budoucí situaci, když bylo nalezeno řešení problému.

Instrukce

Pracujte v párech. Jeden z vás hraje roli trenéra, který se ptá. Druhý hraje roli klienta.

Osoba 1: Klient si představí situaci, která souvisí s profesním učením či budováním kariéry, ve které je nešťastný, a vyjadřuje touhu to změnit. Klient je požádán, aby popsal situaci co nejjasněji a nejjednodušeji.

Osoba 2: Očekává se, že trenér položí řadu otázek, které klientovi pomohou vytvořit si úplný obraz o tom, jak bude situace vypadat, když se změní. Trénink začíná otázkou založenou na přání klienta v souvislosti s jeho kariérou. Každá odpověď poskytnutá klientem by měla tvořit základ pro další otázku trenéra.

Příklad:

Klient: Chtěl bych získat titul bakaláře,

Trenér: **Jakmile získáte bakalářský titul, co se změní?**

Klient: Pak můžu začít hledat ambicióznější práci.

Trenér: **To je to, co si většina lidí myslí nejdříve (normalizační prohlášení). Když najdete lepší práci, co by to změnilo ve vašem životě?**

Klient: Byl bych více respektován lidmi kolem mě.

Trenér: **Pokud budete víc respektován lidmi, které znáte, k jakým změnám to povede ve vašem soukromém životě / vaší kariéře?**

Cvičení: Zázračná otázka

Doba trvání

20 minut

Pomůcky

Otázky pro trenéra

Cíl

Koučování zaměřené na řešení řeší budoucí situaci pozitivně, je založené na přesvědčení, že klient je odborník, který nejlépe ví, co chce, a tak je schopen nastavit si své vlastní cíle a najít způsoby, jak těchto cílů postupně dosáhnout. Cílem tohoto cvičení je pomoci klientovi vizualizovat situaci, kterou by chtěl dosáhnout při vyřešení problému, a definovat první krok, který může udělat, aby se přiblížil k požadovanému cíli. Toto umožňuje klientovi vidět požadovanou budoucí realitu a identifikovat realistické opatření, které je možné přijmout, aby se k ní přiblížil.

Instrukce

První krok: Trenér nejprve požádá klienta, aby popsal problém spojený s plánováním / budováním kariéry nebo problémem v práci. Trenér naslouchá a dozví se o tom vše.

Druhý krok: trenér představí klientovi zázračnou situaci:

Představte si, že jednou v noci se probudíte a zjistíte, že když jste usnul, došlo k zázraku a vše, co jste se chtěl, aby se stalo ve vaší kariéře, právě proběhlo. Relaxujte. Představte si situaci týkající se vaší kariéry po zázraku. Popište situaci. Zvažte následující otázky:

- Jak jste se poznal a mohl byste vysvětlit, že se stal zázrak?
- Čím se nyní liší vaše situace?
- Co uslyšíte, čím se nyní liší od vaší situace?
- Jaké cítíte rozdíly po této změně?
- Jaké další příznaky a rysy toho, co se změnilo, můžete identifikovat a popsat?
- Co se teď bude lišit?
- Co by si ostatní lidé měli všimnout, slyšet, cítit, identifikovat, že je jiné pro vás a vaší situaci?
- Jak jinak byste se k nim měli po zázraku chovat?
- Jak jinak by se k vám měli po zázraku chovat?
- Co by se vám na vaší nové situaci nejvíce líbilo?
- Přemýšlejte o jednom malém kroku vpřed, který můžete udělat, abyste se trochu přiblížili situaci po zázraku. Měl by to být jeden malý realistický krok, který můžete snadno udělat.

Po cvičení diskutujte s celou skupinou, požádejte účastníky o zpětnou vazbu a diskutujte o užitečnosti tohoto cvičení.

Posílení zdrojů a úspěchů

Délka trvání

20-25 minut

Pomůcky

Příručky pro pozorovatele a trenéra

Cíl

Vzhledem k tomu, že si klient definoval a vizualizoval svůj cíl, může - sám i s pomocí ostatních - pracovat na zesílení svých silných stránek a úspěchů, podívat se zpět do minulosti a zkoumat kompetence a dovednosti, které v minulosti používal k dosažení svých cílů. Přítomnost ostatních - trenéra a pozorovatele - může pomoci klientovi identifikovat dovednosti, které by mohl přehlédnout nebo podcenit. Identifikace dovedností, které má klient, znamená znovuobjevení stávajících zdrojů klienta, prostředky, které může v budoucnu využít k dosažení požadovaných výsledků.

Instrukce

Práce ve skupinách po třech nebo čtyřech.

Jeden z vás hraje roli klienta, druhý role trenéra a jeden nebo dva další role pozorovatelů. Mít dva pozorovatele může pomoci získat objektivnější obraz a vyhýbat se riziku přehlédnutí důležitých zdrojů, které má klient.

Osoba 1: Klient je vyzván, aby přemýšlel o minulé situaci související s pracovním nebo kariéřním plánováním nebo budováním; o situaci, kterou hodnotí jako úspěšnou. Úspěch by měl být chápán jako něco smysluplného a užitečného pro klienta. Je důležité, aby se klient pokoušel zapamatovat co nejvíce podrobností o situaci.

Osoba 2: Trenér dělá rozhovor s klientem o minulém úspěchu a snaží se získat co nejvíce podrobností.

Trenér se pokouší hlouběji prozkoumat situaci:

- Jak se stalo, že klient dosáhl úspěchu?
- Co udělal klient, aby situaci změnil v úspěch?
- Využil klient úspěšně své pozitivní zdroje?
- Může klient vysvětlit, proč tento postup považuje za užitečný?
- Myslí si klient, že je možné tento postup / kompetence používat častěji? V jakých situacích? S kým?
- Jaký by byl rozdíl v kariéře klienta / zaměstnání / pracovní situaci?

Osoby 3 a / nebo 4: Pozorovatelé dbají na detaily, které lze přeložit do silných a pozitivních zdrojů klienta a zapisují si je. Jak se stalo, že klient dosáhl úspěchu? Co udělal klient, aby situaci změnil v úspěch? Využil klient úspěšně své pozitivní zdroje?

Od pozorovatelů se také očekává, že si zapíší otázky, které v pozorované interakci považují za užitečné pro

klienta.

Pozorovatel	Chování a zdroje klienta	Užitečné otázky
Pozorovatel 1	1. 2. 3. 4. 5. 6.	1. 2. 3. 4. 5. 6.
Pozorovatel 2	1. 2. 3. 4. 5. 6.	1. 2. 3. 4. 5. 6.

Osoby 2, 3 a 4: Po ukončení koučovacího rozhovoru si trenér a pozorovatelé vyměňují své pozorování a diskutují o pozitivní zpětné vazbě, kterou klientovi poskytnou.

Oni také diskutují o tom, jak vyjádří komplimenty. Ty by se měly týkat pozitivního chování a vyhnout se odkazování na inteligenci nebo osobnost klienta, aby stimulovaly spíše myšlenku růstu než pevné myšlení (jak dokládá Carol Dweck, psycholog Stanfordské univerzity, který zjistil, že inteligence a talent jsou jen výchozí body osobního rozvoje). Když lidé věří, že mohou rozvinout své schopnosti, talent a inteligenci v důsledku tvrdé práce, pozitivně to stimuluje jejich myšlení růstu.

Trenér a pozorovatelé chválí klienta při zpětné vazbě.

Hodnocení pokroku

Délka trvání

20 minut

Pomůcky

Hodnotící otázky pro trenéra

Cíl

Po vizualizaci svého cíle a definování dalšího kroku, který by podnikli k přiblížení se k cíli, by se klient měl dostat do bodu procesu změny, pokud uvažuje o pokroku, který byl proveden. Koučování zaměřené na řešení obhájí měřítko pro vyhodnocení pokroku.

Instrukce: Pracujte ve dvojicích jako trenér a klient.

Osoba 1: Klient je požádán, aby se vrátil k problémové situaci související s budováním práce nebo kariéry.

Osoba 2: Trenér položí klientovi několik otázek. To umožní klientovi provést postupné vyhodnocení toho, jak se situace změnila od výskytu problému, a zjistí konkrétní akce, které dosud podnikl za účelem svého zlepšení, přestože zlepšení nemusí být ještě plně realizováno. Nakonec cvičení podporuje klienta při definování jednoho malého kroku, který může podniknout, aby zlepšil současnou situaci a posunul se k požadovanému výsledku.

Hodnotící otázky:

1. Představte si stupnici od 0 do 10. Deset představuje dosažení cíle, který jste vizualizovali, situaci, ve které byste chtěli být ve vaší kariéře. 0 představuje situaci, kdy došlo k problému a dosud nebylo dosaženo žádného zlepšení.
2. Kde jste teď na stupnici? Co vám říká, že jste v tomto bodě stupnice?
3. Jak jste dosáhli vaší aktuální pozice na stupnici? Jaké zdroje jste použili, abyste se dostali tam, kde jste teď? Co fungovalo dobře? Co vám pomohlo při přechodu z 0 na současný bod? Buďte velmi konkrétní při popisu konkrétních akcí a aspektů.
4. Byl jsi někdy na vyšší úrovni než teď? Byla situace spojená s vaší profesní dráhou někdy pokročilejší? Pokud ano, co bylo jiné? Co fungovalo dobře? Jak jste to udělali jinak?
5. Předpokládejme, že jste o jeden bod výš, než jste teď. Jak odlišná by byla situace ohledně vaší kariéry? Jak byste poznal, že jste o jeden bod výš? Jak by nová situace mohla být pro vás lepší? Co byste mohli potenciálně udělat v kontextu práce?
6. Předpokládejme, že jste o dvě místa výš. Co by se stalo, když byste věděl a mohl říci, že jste se skutečně zlepšil?
7. Myslíte si, že konverzace, kterou procházíme, je pro vás užitečná? Pokud ano, uveďte, co je užitečné v této konverzaci? Mohl byste vysvětlit, co pro vás bude znamenat, když uděláte jeden malý krok kupředu, abyste zlepšili svou kariérní situaci? Mohl byste podrobně popsat tento krok?

8. Kdo by vám mohl pomoci v tomto kroku vpřed? Co by tito lidé mohli udělat, aby to bylo pro vás užitečné?

Zásady zaměřené na řešení

(Zdroj tohoto cvičení je příručka Gwenda Schlundt Bodien "Úvod: Čtyři kompetence založené na řešení", 2012. Úvodní popis přidali autoři příručky.)

Délka trvání

20 -30 minut

Pomůcky

Pracovní list s principy školení

Cíl

Cílem tohoto cvičení je seznámit se a vycházet z principů přístupu tréninku zaměřeného na řešení pomocí přátelského a příjemného přístupu. Umožňuje trenérovi identifikovat své preferované zásady a posilovat koncept zajištění co nejvyšší autonomie pro klienty během interakcí a diskusí zaměřených na řešení. Očekává se, že klientovi bude vždy zajištěna maximální autonomie při rozhodování a výběru

Instrukce

Práce ve skupinách po šesti osobách. Přečtete si následující zásady metody založené na řešení. Vyberte si jich několik, které vás nejvíce osloví. Vysvětlíte své skupině, proč jste si je vybrali.

Odpovězte na otázky:

- Je pro vás něco užitečné?
- Pokud ano, jaké aspekty přístupu jsou pro vás nejužitečnější?
- Jak můžete použít to, co považujete za užitečné? V jakých situacích to můžete použít?

Diskutujte o tom ve skupině a zvažte ostatní zásady uvedené v seznamu.

Pracovní list: Zásady zaměřené na řešení

1. Podporovat autonomii účastníka při formulování vlastních cílů

Školení založené na řešení předpokládá, že student má svobodu volit si to, co chce dosáhnout, a že trenér studentovi neuloží žádný cíl. Když lidé cítí, že mají autonomní volbu, je pravděpodobnější, že jsou skutečně motivováni k dosažení svého cíle.

2. Poskytněte volbu ohledně užitečnosti externích řešení

Školení založené na řešení zahrnuje existující externí řešení, která jsou k dispozici školiteli. Student si však může volit, jaké řešení je pro něj užitečné. Poskytnutím volby podporuje trenér samostatné rozhodování, což zvýší pravděpodobnost, že student cítí, že by řešení mohlo pro něj fungovat.

3. Nabídněte poradenství a pomoc, pokud o to účastník žádá, nebo pokud účastník oceňuje, že radu dostane

Když student o radu požádá (tipy, znalosti, informace atd.), instruktor mu nabídne poradenství a následně se ptá, zda to může být pro studenta užitečné. Pokud se trenér domnívá, že rady, které nabízí, jsou cenné, požádá o povolení, aby tuto radu poskytl a předběžně je formuluje tak, aby se student mohl rozhodnout, zda je pro něj rada užitečná.

4. Aktivovat účastníka školení zaměřeného na řešení znamená, že trenér aktivuje účastníka tím, že položí otázky a nabízí prožít nějakou příležitost. Teorie je spojena se zkušenostmi účastníka a je výhodně nabízena interaktivním způsobem. Otázky aktivují myšlenkový proces. Protože účastník je požádán, aby vysvětlil, co již ví o tématu školení, pochopí vše lépe a pamatuje si lépe. Proces vysvětlování nám pomáhá aktivně se zapojit a dělá naše znalosti explicitní.

5. Posílit pocit kompetence tím, že se zaměří na problém

Školitelé orientovaní na řešení uznávají, že účastník je do určité míry kompetentní a pomáhají účastníkovi uvědomit si tuto úroveň kompetence. Platforma se skládá ze znalostí a dovedností, které účastník již vlastní.

6. Zaměřte se na užitečnost pro účastníka

se zaměřuje na to, co je užitečné pro účastníka tím, že se zeptáte na užitečnost: na začátku (Čím by pro vás toto školení bylo užitečné? Jak později zjistíte, že toto školení vám bylo užitečné?); uprostřed (Je pro vás užitečné?); a na konci tréninku (Bylo to užitečné? Pokud ano, co bylo pro vás nejužitečnější?) Jak můžete v budoucnosti využít užitečné prvky?)

7. Poskytněte pozitivní reakci na proces

Školení založené na řešení pro trenéry poskytuje přímé i nepřímé komplimenty, aby se účastník dozvěděl o tom, co fungovalo dobře v tom, co dělali. Tento druh zpětné vazby stimuluje myšlení růstu. Trenér tohoto školení se vyhýbá poskytnutí komplimentů ohledně inteligenčních nebo osobnostních rysů nebo negativní zpětné vazby týkající se zpravodajských informací, osobnostních rysů nebo chyb provedených účastníkem, neboť tento druh zpětné vazby stimuluje pevný postoj.

8. Pomozte účastníkovi zlepšit své odůvodnění pro sebe tím, že pokládáte hlavní otázky a normalizuje

Pokud účastník udělá chybu, trenér zaměřený na řešení položí otázky, které vyzývají účastníka, aby postupoval krok za krokem: Jak jste došli ke své odpovědi? Jak byste ještě mohl vylepšit svou odpověď? To umožňuje samotným účastníkům zlepšit svůj způsob myšlení. Školitel zaměřený na řešení se vyhýbá přímému upozornění na chyby, ale místo toho pokládá otázky, které naznačují, že je to možné. Trénink zaměřený na řešení také normalizuje chyby (to je to, co by si většina lidí nejdříve myslela ...).

9. Naplňte potřebu pocitu sounáležitosti

Když lidé cítí sounáležitost, je pravděpodobnější, že jsou skutečně motivováni k učení. Trenér proto vytváří povzbudivou a příjemnou atmosféru, v níž se druhá osoba může cítit součástí, při uznání perspektivy druhého bez odpovědnosti nebo úsudku.

Zdroje

1. Corcoran, J, (2005), "Building Strengths and Weaknesses: A Collaborative Approach with Clients", New York, Oxford University Press.
2. Dilts, R. (2006), " Od przewodnika do Inspiratora", Warszawa, Wyd. PINLP.
3. Jackson, P.Z., McKergow, M., (2002), "The Solution Focus: The Simple Way to Positive Change", London, Nicholas Brealey Publishing.
4. McAdams, S. (2011), "Coaching kadry kierowniczej", Warszawa, Oficyna a Wolters Kluwer business.
5. Passmore, J., (2010), "Excellence in Coaching. The Industry Guide", London, Kogan Page Limited.
6. Persloe, E., Wray, M. (2002), "Trener i mentor", Kraków, Oficyna ekonomiczna.
7. Schlundt Bodien, G.(2012), "Introduction: Four Solution Focused Competencies" handout, Career Learning as a Success Factor Learning EU Project Seminar, Graz.
8. Starr, J. (2011), "Podręcznik coachingu. Sprawdzone techniki treningu personalnego", Warszawa, Oficyna a Wolters Kluwer business.
9. Sztobryn-Gierciukiewicz, J. (2008), "Nowe drogi w doradztwie zawodowym: coaching kariery", Kwartalnik "Doradca zawodowy" nr 2 (5)/2008 s. 32, Wyd. Centrum Metodyczne Ecorys.
10. <http://www.coachfederation.org/>
11. <http://www.brief.org.uk/>
12. <http://mindsetonline.com/whatisit/about/index.html>