

VNITŘNÍ NASTAVENÍ – ZÁKLAD PROFESNÍHO ROZVOJE KARIÉROVÝCH PORADCŮ A KARIÉROVÝCH PORADKYŇ V ASPEKTU, Z. S.

Lenka Cole, Lucie Sedláčková

Náš pohled na profesní rozvoj kariérových poradců i kariérových poradkyň formuje každodenní praxe v sociální službě sociální rehabilitace v organizaci Aspekt, z. s., a zároveň praxe lektorek kariérového poradenství. Z těchto dvou úhlů pohledu v textu představujeme nejen náš pohled na profesní rozvoj, ale i své zkušenosti, jak v organizaci Aspekt, z.s., podporujeme profesní rozvoj svých kolegyň a kolegů – kariérových poradců¹. Vycházíme přitom ze sebezkušenostního tréninku pro kariérové poradce, který jsme připravili ve spolupráci s psychology – Dr. Michaelem Beneschem z Rakouska a Dr. Timo Spangarem z Finska, a odzkoušeli ho se skupinou 16 praktikujících kariérových poradců z České republiky, Slovenska, Rakouska a Slovinska v rámci projektu *European Development of Counsellors* (EDECO).²

Jak nahlížíme na profesní rozvoj?

Vždy jsme se snažily o svůj profesní rozvoj pečovat. Četly jsme literaturu a chodily na kurzy, kde jsme se učily mnoho skvělých metod a technik. Byly jsme přesvědčené, že čím víc metod a technik práce s klientem známe, tím lepší jsme kariérové poradkyně. Tento způsob přemýšlení byl ostatně odrazem vývoje rolí a vzájemného vztahu kariérového poradce a klienta. Rády bychom vývoj na tomto místě připomněly.

V počátcích kariérového poradenství stál na jedné straně poradce – expert. Ten znal metody a techniky, kterými obvykle zhodnotil klientovy schopnosti a dovednosti, a měl informační „moc“ nad klientem. Na základě těchto zdrojů své expertízy dokázal poradce klientovi poradit. Poradce – expert zaujímal dominantní roli, která byla časem změkčena díky vývojovým teoriím zdůrazňujícím vývoj osobnosti klienta a jejího sladění s pracovním životem. Nicméně nikoho nezajímalo, jak to mají poradce a klient „uvnitř“.

Nový pohled na proces i výsledek setkání poradce a klienta přinesl sociálně konstruktivistický „obrat“, který nahlíží poradenský proces v závislosti na tom, jak probíhala interakce a komunikace mezi poradcem a klientem. Z poradenství se stala spolupráce a vyjednávání (Vähämöttönen, 1998) a do popředí se dostalo vnitřní nastavení klienta (Aspekt, 2021). Ve vztahu k poradcům se začala formulovat

1 Dále v textu užíváme mužský rod i pro kariérové poradkyně.

2 Cílem Erasmus+ projektu s názvem *Evropský rozvoj poradců* (2018–2021) bylo podpořit vnitřní nastavení poradců a dalších pomáhajících profesí. Nástrojem k tomu bylo vytvoření modelového tréninku pro poradce s názvem „Dialogická mysl je víc než jakákoli technika“ (Aspekt, 2021).

doporučení, že by měli respektovat svého klienta a jací by měli být „uvnitř“ (např. respektující, vnitřně klidný(á), bez předsudků), ale bez toho, aniž by jim někdo řekl, jak to mají v každodenní praxi udělat.

Jako praktičky konstruktivistického přístupu, které zároveň lektorují, jak využívat konstruktivisticky zaměřené způsoby práce s klienty, opakovaně zažíváme, že nestačí soustředit se pouze na profesní rozvoj ve smyslu využívání metod a technik, ale je třeba se soustředit i na to, co si my sami přinášíme a přenášíme z našeho vnitřního nastavení do vlastní poradenské práce. Jako kariéroví poradci často neumíme a nemáme ani nástroje k tomu, abychom si uvědomili, jak to, jací jsme, jaké máme hodnoty, jaké emoce zrovna prožíváme, jaké máme předsudky, v čem jsme zranitelní atp., ovlivňuje naši práci s klienty. Nelze jen říkat: „mám být vnitřně klidná a poslouchat svou klientku bez předsudků“, musím to tak uvnitř skutečně mít.

Také v Aspektu, z. s., se v posledních letech přesouváme k vnímání poradenského procesu jako něčeho, co zahrnuje vnitřní nastavení poradce a jeho životní kontext i vnitřní nastavení klienta a jeho životní kontext. Obojímu přikládáme v takto chápaném poradenském procesu rovnocennou důležitost. V souvislosti s tím využíváme konstrukt synchronizace vnitřního nastavení poradce a klienta (obr. 1) a v každodenní praxi se zabýváme vlivem sebereflexe na poradce samotného i na jeho pracovní pohodu.

Vycházíme při tom z teze, že dialogická mysl je víc než jakákoliv technika (Bohm, 1996) a je základem profesního rozvoje kariérových poradců. Jinými slovy: dialogická mysl je neuvědomovaným základem k využití plného potenciálu jednotlivých metod a technik v poradenství. Do centra profesního rozvoje kariérových poradců tedy stavíme systematickou sebereflexi vnitřního světa poradce a jeho vlivu na poradenský proces.

Obrázek 1



Filozofii našeho přístupu graficky vystihuje i následující logo (obr. 2). Klíčem k sobě může být právě dialogická mysl.

Obrázek 2

Logo



„... dialogická mysl poradce v našem pojetí předpokládá holistickou perspektivu celého člověka – osobnosti poradce, jeho těla, jeho emocí i myšlenek“ (Aspekt, 2021, s. 17). Proto u jednotlivých zářezů na klíči vidíte figurku jako symbol těla, srdce jako symbol emocí a žárovku jako symbol analytické mysli. Dialogická mysl v tomto smyslu umožňuje „sebereflexi vnitřních procesů při práci s klientem a v důsledku povede i k více respektujícímu přístupu ke klientovi. Tedy ke skutečnému uplatnění konstruktivistických myšlenek v poradenství“ (Aspekt, 2021, s. 17).

Jak to děláme?

Systematicky se zaměřujeme na své kolegyně i kolegy a pomáháme jim uvědomit si procesy ve svém vnitřním nastavení, při jejich synchronizaci a rozvíjení. Sebereflexi provádíme nejenom naší analytickou myslí, ale soustředíme se i na to, co je nám skryté, co jsou naše slepá místa, ke kterým se hodně těžko dostáváme. Z tohoto důvodu pracujeme s konceptem embodimentu (propojení s tělem)

a obecně s konceptem neuroplasticity mozku, který je dalším potvrzením jedné ze základních charakteristik dialogické mysli – postoje učícího se (Bohm, 1996).

Důležitým faktorem přitom je pravidelné provádění různých cvičení, která představujeme svým kolegyním na poradách, a podporujeme je v reflexi. K zorientování se sám v sobě používáme u nás málo známou, ale komplexní teorii interakce osobnostních systémů, PSI teorii Julia Kuhla (Benesch, 2020) a respektujeme principy sociodynamického poradenského přístupu (Peavy, 2013).³

Proč to tak děláme?

Existují totiž důkazy, že jedním z hlavních faktorů, které odlišují méně efektivní poradce od efektivnějších, je čas, který poradci věnují sebereflexi a rozvoji svých dovedností (Aspekt, 2021). Například výzkum dopadů práce psychoterapeutů prokázal, že charakteristiky terapeuta (např. roky praxe, pohlaví, věk, profese, nejvyšší kvalifikace, počet případů, stupeň teoretické integrace) nemají významný vliv na výsledky hlášené klienty. Naopak významným prediktorem výsledků u klientů bylo množství času záměrně stráveného na zlepšení terapeutických dovedností (Chow et al., 2015).

Podobný vliv lze analogicky očekávat i v naší poradenské praxi, ale už dnes můžeme potvrdit, že díky systematické práci na svém vnitřním nastavení, tj. na tom, že znám sama sebe, své vnitřní hranice, tendence, možnosti své osobnosti, hodnoty, že umím pracovat s ambivalencí, vnitřními konflikty, posilovat svou resilienci, že si dokážu určit, co z mého vnitřního nastavení zasahovalo do tohoto konkrétního poradenského sezení, každá z nás dokáže využít potenciál všech těch bezesporu báječných metod a technik. Určitá technika třeba říká: „Přijímej to, co ti klient říká, bez předsudků“, a já toto díky práci na svém vnitřním nastavení nyní opravdu dokážu. Nekloužu po povrchu, opravdu jsem v tu chvíli sama v sobě téměř bez předsudků. Anebo předsudky mám, ale dokážu to reflektovat a učit se z toho. Mohu tak snáz docílit synchronizace s vnitřním nastavením svého klienta, přičemž synchronizace neznámá být stejný, ale navzájem se na sebe naladit tak, aby v poradenském procesu mohla vznikat nová kvalita.

³ K plnému pochopení významu vnitřního nastavení sociodynamického poradce nám pomohl vytvořit most T. Spangar, který se tento konstruktivistický přístup učil přímo od jeho autora, V. Peavyho.

Závěrem

Profesní rozvoj soustředěný na vnitřní nastavení praktikujeme nejen v naší organizaci, ale podle možností šíříme dál po celé republice. Dnes již máme důkazy, že systematická práce na našem vnitřním nastavení se vyplácí a projevuje se i v kvalitě poskytovaných služeb. Jako sociální služba máme oporu těchto tvrzení v závěrech z inspekce sociálních služeb a dalších kontrol,⁴ kterými obvykle kariéroví poradci nemusí procházet. Opakovaně v nich dostáváme pozitivní zpětnou vazbu za naši proklientskou orientaci a nastavení vztahu s klientem.

Jedním z nástrojů, jak předcházet syndromu vyhoření a udržovat kvalitu práce, je klasická supervize. Naše kolegyně a kolegové ale uvádějí, že potřebu supervize díky pravidelným poradám, kde se věnujeme sdílení a rozvoji vnitřního nastavení, nepociťují. Díky tomu, že se společně pravidelně věnujeme vnitřnímu nastavení a zdůrazňujeme, že vyhradit si čas na sebereflexi je stejně důležité jako samotná práce s klienty, se kariérové poradkyně a kariéroví poradci v Aspektu, z. s., učí svůj seberozvoj upřednostňovat. Jsou vedeni k tomu, aby sebereflexi prováděli jako součást své každodenní praxe.

Náš profesní rozvoj v Aspektu, z. s., se tedy soustředí na rozvoj nás samotných, tj. toho, jak jsme vnitřně nastavení. Díky tomu dokážeme vytěžit maximum z účinků různých poradenských metod a technik. Naši klienti jsou spokojeni a otevření hledání nových řešení, zažívají pocit přijetí a my se cítíme být méně ohroženi syndromem vyhoření. Proto jsme přesvědčené, že profesní rozvoj kariérových poradců by se měl v době, kdy už je v poradenské komunitě snadný přístup k mnoha skvělým metodám a technikám, soustředit hlavně na práci s vnitřním nastavením každého kariérového poradce i kariérové poradkyně.

Seznam zdrojů

Aspekt z. s. *Příručka. Vnitřní nastavení*. <https://www.aspektzs.cz/wp-content/uploads/O2-Handbook-cesky.pdf>

Benesch, M. (2020). *Der Dialog in Beratung und Coaching*. Facultas Verlag

Bohm, D. (1996). *On dialogue*. Routledge.

Chow, D. L., Miller, S. D., Seidel, J. A., Kane, R. T., Thornton, J. A. & Andrews, W. P. (2015). The role of deliberate practice in the development of highly effective psychotherapists. *Psychotherapy*, 52(3), 337–345. <https://doi.org/10.1037/pst0000015>

Peavy, R. V. (2013). *Sociodynamické poradenství: konstruktivistická perspektiva*. Dům zahraniční spolupráce (český překlad).

Vähämöttönen, T. T. E. (1998). *Reframing career counselling in terms of counsellor-client negotiations: An interpretive study of career counselling concepts and Practice*. University of Joensuu: Publications in Social Sciences 34. Joensuun yliopistopaino: Joensuu.

⁴ Tyto kontroly získávají zpětnou vazbu na naši poradenskou práci i přímo od klientů (např. inspekce sociálních služeb je přítomná na poradenském sezení a je svědkem toho, jak poradenství poskytujeme).

Autorky

Mgr. Lenka Cole

Aspekt z.s., www.aspektzs.cz

lenka.cole@aspektzs.cz; tel: 773 923 046

Mgr. Lucie Sedláčková

Aspekt z.s., www.aspektzs.cz

lucie.sedlackova@aspektzs.cz

Lucie Sedláčková a **Lenka Cole** spolu založily v roce 2008 Aspekt, z. s., a od té doby se v něm věnují kariérovému poradenství a podporovanému zaměstnávání pro osoby se zdravotním znevýhodněním. Přinášejí a přizpůsobují trendy ze zahraničí a lektorují. Zabývají se tématy jako: sociodynamické poradenství podle Vance Peavyho, strategie a techniky v poradenství podle Trona Inglara, vnitřní nastavení poradce, dialog ve smyslu Davida Bohma, teorie PSI Julia Kuhla a další, která využívají při práci se znevýhodněnými skupinami nebo v kariérovém poradenství na školách.

Citujte

Cole, L. & Sedláčková, L. (2023). Vnitřní nastavení – základ profesního rozvoje kariérových poradců a poradkyň v Aspektu, z.s. *Kariérové poradenstvo v teorii a praxi*, 12(24), 42–47. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/publikace.html>