

VYUŽITÍ PSYCHOTERAPEUTICKÉHO VÝCVIKU V PRAXI KARIÉROVÝCH PORADCŮ

THE USE OF PSYCHOTHERAPEUTIC TRAINING IN THE PRACTICE OF CAREER COUNSELLORS

Michaela Mrázová

Abstrakt

Kontinuální vzdělávání kariérových poradců je dnes alfou a omegou vzhledem nejen k rychle měnícímu se trhu práce, ale i vzhledem k jejich profesnímu rozvoji. Tato empirická studie zachycuje a poukazuje na využitelnost poznatků a dovedností získaných absolvováním psychoterapeutického výcviku v praxi kariérového poradce. Cílem výzkumného šetření je zjistit, jak skupina kariérových poradců nahlíží na využití psychoterapeutického výcviku ve své praxi. Pro výzkum byl zvolen kvalitativní přístup. Sběr dat byl realizován polostrukturovanými rozhovory v průběhu ledna – února 2023 se skupinou šesti záměrně vybraných kariérových poradkyň. V závěru jsou nastíněna doporučení pro poradenskou praxi a další profesní rozvoj kariérových poradců.

Klíčová slova: kariérové poradenství, psychoterapie, kariérový poradce, volba povolání, psychoterapeutický výcvik

Abstract

The continuous education of career counsellors is today the alpha and omega, not only in view of the rapidly changing labour market, but also in view of their professional skills they use at work. This empirical study captures and points out the applicability of the knowledge and skills acquired by completing psychotherapy training in the practice of a career counsellor. The aim of the research investigation is to find out how a group of careers counsellors view the use of psychotherapy training in their practice. A qualitative approach was chosen for the research. Data collection was carried out through semi-structured interviews during January – February 2023 with a group of six purposefully selected career counsellors. At the end, recommendations for counselling practice and further professional development of career counsellors are outlined.

Keywords: career counselling, psychotherapy, career counsellor, choice of profession, psychotherapy training

Úvod

Zrychlená doba si žádá vysokou odolnost. A nejen tu. Diskutuje se o tom, které profese nahradí roboti, jaké činnosti se zautomatizují. Některá pracovní místa zanikají, jiná vznikají. Nároky na zaměstnance rostou. Flexibilita, schopnost přizpůsobit se změnám, učení se novým věcem, týmová spolupráce nebo self-management jsou současně nejvíce poptávané dovednosti (Europass, 2023). Důsledkem celé řady změn dochází stále častěji k vyšší fluktuaci zaměstnanců mezi zaměstnavateli, s čímž souvisí vyšší poptávka po kariérovém poradenství (Kazdová, 2011). Všechny tyto změny a požadavky mají dopad i na kariérové poradenství, a hlavně na kariérové poradce.

Dle Národní soustavy povolání (MPSV, 2017) by měl každý kariérový poradce být schopen identifikovat klientův potenciál v podobě schopností, dovedností, zájmů i potřeb, měl by mít přehled o aktuální nabídce oborů a poptávce po profesích a vzdělávacích příležitostech, a předat tak dostatek informací o nich. Měl by mít přehled o změnách týkajících se trhu práce, vést dokumentaci, poskytovat informace, spolupracovat s dalšími poradenskými subjekty a bezpochybně by měl dalších několik činností. Není toho málo a rozhodně to není lehký úkol.

Ocitáme se tak v době, která si žádá kariérové poradce, kteří takzvaně neusínají na vavřínech, ale kontinuálně se rozvíjejí, vzdělávají, získávají nové znalosti i dovednosti pro svou práci, zvyšují si svou kvalifikaci, potažmo se specializují na konkrétní téma.

V rámci své diplomové práce s názvem „Hranice mezi terapií a poradenstvím u kariérových poradců s (psycho)terapeutickým výcvikem“ jsem se zaměřila na zjištění, jakým způsobem jsou kariéroví poradci ve své činnosti ovlivněni poznáním psychoterapie, případně jak se dá psychoterapie uplatňovat v kariérovém poradenství (Mrázová, 2023). Svou hlavní výzkumnou otázkou *Jak se promítá psycho-terapeutický výcvik do práce kariérového poradce?* jsem dospěla k několika zjištěním, která se týkají profesního rozvoje kariérových poradců.

Vymezení kariérového poradenství

Základem sousloví kariérové poradenství je slovo kariéra, kterou „se rozumí postup v pracovním zařazení, popřípadě vzestupná dráha vůbec. Kariéru lze chápat jako měření pracovních úspěch, množství a závažnost vykonaných funkcí, pracovní zařazení a společenské postavení“ (Růžička, 1993, s. 8). Další definicí slova kariéra nacházíme v knize Bedrnové a Nového (1998, s. 452), kdy kariéra je „průběh jeho pracovního zařazení od vstupu do prvního pracovního poměru až do jeho trvalého ukončení, zpravidla odchodem do důchodu“. Kariéru však můžeme definovat i takto: „Kariéra je sekvencí životních a pracovních zkušeností jedince postupem času,“ jak tvrdí Hargašová et al. (2009, s. 226). Co nesmíme opomenout, je vědění, že samotné slovo kariéra má latinský původ a vzešlo ze slova *carraria*, což v českém znění znamená cesta nebo také dráha.

Samotných definic kariérového poradenství existuje celá řada. Definice zní podobně, místy se prolínají, jindy pojímají obdobný či totožný obsah. V nejširším kontextu můžeme kariérové poradenství definovat jako „systém činností sloužících k podpoře dětí i dospělých při jejich rozhodování o další

profesní a vzdělávací orientaci“ (Knoll, 2010, s. 2). V publikaci „Základní složky kariérového poradenství“ od autorů Amundson et al. (2005) zaznává kariérové poradenství jako proces spolupráce kariérového poradce s klienty, kterým napomáhá ujasňovat, specifikovat, implementovat a přizpůsobovat se rozhodnutím, která jsou potřebná pro práci učinit. Košťálová & Cudlínová (2015) pak o kariérovém poradenství mluví jako o vztahu mezi prací a ostatními životními rolemi.

Obvykle užívanou, snad možná nejužívanější definicí kariérového poradenství, je definice Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD): „Kariérové poradenství je systém poradenských služeb, jejichž cílem je pomáhat jednotlivcům jakéhokoliv věku při rozhodování v otázkách vzdělávání, profesní přípravy, volby zaměstnání a rozvoji kariéry v kterékoliv fázi jejich života. Jsou to mimo jiné aktivity realizované ve školách, které mají pomoci studentům ujasnit si vlastní kariérodní cíle a porozumět světu práce. Pod kariérové poradenství zahrnujeme i individuální nebo skupinové poradenství zaměřené na volbu vzdělávací a profesní dráhy, volbu prvního zaměstnání, změnu zaměstnání, návrat do pracovního procesu. Tento komplex představuje služby jak pro jedince, kteří ještě nevstoupili na trh práce, tak pro uchazeče o zaměstnání, kteří si zaměstnání právě hledají, stejně jako pro ty, kteří jsou právě zaměstnaní“ (OECD, 2004). Souhrnně tedy můžeme říci, že kariérové poradenství souhrnně označuje informační, poradenské, diagnostické, motivační i vzdělávací aktivity, které směřují k pomoci jedinci při rozhodování, ať už v případě vzdělávací, další vzdělávací či profesní dráhy. Jak zmiňuje Peavy (2013), je to „proces, který ukazuje zájem, dává naději, dodává odvahy, nabízí vyjasnění a umožňuje aktivaci“ a dodává, že „poradenství je individualizovaná metoda praktického řešení problémů“ (Peavy, 2013, s. 19).

Zmínky kariérového poradenství jsme schopni nalézt i v dokumentech o celoživotním vzdělávání, a to „ve smyslu konceptu celoživotního poradenství, který zahrnuje širokou škálu individuálních a kolektivních činností týkajících se informování, vzdělávání a konzultací při rozhodování, jehož cílem je pomoci jednotlivcům k osvojení dovedností pro řízení vlastní kariéry“ (Národní pedagogický institut ČR, 2001). Ostatně již v roce 1990 se psycholog Donald Super zmiňoval o lidském vývoji jako o celoživotním procesu (Super, 1990). „Celoživotní poradenství nemá lidem pouze pomoci získat dovednosti, které jim umožní vypořádat se se změnou a vývojem, ale má jim nejprve pomoci přesně určit, které dovednosti a znalosti jsou potřebné, a následně jim pomoci určit jak, kde a kdy bude možné tyto dovednosti a znalosti získat“ (Athanson a Van Esbroek, 2008, s. 35). A protože je kariérové poradenství potřebné dnes, bylo potřebné i v minulosti, můžeme očekávat, že bude potřebné i v budoucnosti, z čehož vyplývá odůvodnění potřebnosti kariérového poradenství napříč celoživotním procesem (Vendel, 2008, s. 189).

Metodologie

Vzhledem k tématu a potřebě získat kvalitní a obsahově bohatá data jsem zvolila kvalitativní výzkumný design, díky kterému mohu „kontextuálně zakotveně prozkoumat určitý široce definovaný jev a přinést o něm maximální množství informací“ (Švaříček et al., 2014, s. 24). Data jsem získávala metodou rozhovoru, jednou z nejstarších a nejpoužívanějších metod (Švec, 2009, s. 113). Výhodou rozhovoru je přímý kontakt výzkumníka s respondenty, přičemž volbou vhodného prostředí dochází k umocnění

zisku maximálních informací k danému tématu. Rozhovorem jsme schopni získávat nejen obsah verbální složky, ale vnímat i neverbální komunikaci, která obohacuje verbálně získaná data (Skutil, 2011, s. 93). V rozhovoru s respondenty jsem využívala polostrukturovaného rozhovoru, tedy předem připravené tazatelské schéma, které jsem rozšiřovala o doplňující otázky, které vycházely z kontextu a nabízely se v průběhu.

Účastníky výzkumu jsem získala metodou záměrného výběru. Dle stanovených kritérií se vyhledávají vhodní jedinci, kteří kritéria splňují a výzkumu se chtějí účastnit (Miovský, 2006, s. 135). Já jsem měla stanovená kritéria dvě – respondent/ka výzkumu musí být ve výkonu profese kariérové/ho poradkyně/poradce a musí mít absolvovaný psychoterapeutický výcvik. Níže v tabulce přikládám seznam respondentek, které tvořily můj výzkumný vzorek. Vzhledem k etickým aspektům a také k ochraně osobních údajů (Miovský, 2006, s. 278) byla jména respondentek anonymizována.

Tabulka 1

Údaje o respondentkách – kariérových poradkyních

	Pohlaví	Věk	Obor studia	Délka praxe v kariérovém poradenství	Absolvované výcviky/kurzy
A	Žena	39	Speciální pedagogika (Mgr.)	3 roky	Systematický psychoterapeutický výcvik, Supervizní výcvik, Koučovací výcvik
B	Žena	40	Marketingová komunikace (Mgr.)	12 let	Solution focus psychoterapeutický výcvik zaměřený na řešení, Koučování v kariérovém poradenství, Kurz Využití technologií v poradenství
C	Žena	47	Pedagogika (Mgr.), Doktorské studium (Ph.D.)	10 let	Systemický psychoterapeutický výcvik, Koučovací výcvik s certifikací profesionální koučky, Kurz týmového koučinku, Kurz Vztahový koučink, Kurz krizové intervence, Psychiatrické minimum
D	Žena	39	Sociální pedagogika (Mgr.)	6 let	Komplexní psychoterapeutický výcvik zaměřený na řešení, Arteterapie, Supervizní výcvik, Koučovací výcvik
E	Žena	48	Personální management (Bc.), Psychologie (Mgr.)	27 let	Systematický psychoterapeutický výcvik, Eriksonovský psychoterapeutický výcvik (hypnoterapie), Systemické koučování, Supervizní výcvik
F	Žena	44	Psychologie (Mgr.), Pedagogika a speciální pedagogika (Mgr.), Doktorské studium (Ph.D.)	15 let	Gestalt psychoterapeutický výcvik, Psychoanalytický psychoterapeutický výcvik (3 roky, nedokončený), Koučovací výcvik

Zdroj: Mrázová, 2023

Výsledky

Psychoterapeutický výcvik jako potřebné vzdělání pro pomáhající profese

Ukázalo se, že kariérové poradkyně aktivně vyhledávají další vzdělávání, díky kterému si zvyšují své kompetence a rozšiřují přehled o dostupných metodách a formách kariérového poradenství tak, aby získaly základní vzdělání pro svou činnost: „*Považuji za důležité se neustále vzdělávat a rozvíjet, posouvat se, a já se snažím si z každého vzdělávání něco vzít a pak to aplikovat do praxe, moje přirozená zvědavost.*“ (Respondentka B).

Mezi respondentkami se psychoterapeutický výcvik jevil jako varianta základního vzdělání pro výkon profese kariérové poradkyně, konkrétně, aby měly dostatek dovedností a znalostí, jak pracovat s klientem. „*Vedlo mě k tomu to, že to považuju za základní vzdělání velmi nutné ve chvíli, kdy chci obecně pracovat jako poradce, tak mám představu, že je to zásadní, důležitý a nezbytně nutný. (...) nějaká úroveň výcviku, ne pětiletá, ale třeba jen tři nebo dvouletá mi připadne, že by měla být jako základní vzdělání pro ty, kteří pracují s lidma.*“ (Respondentka F).

Velmi četně se napříč rozhovory nesla potřeba vědění, jak být klientům k dispozici, vnímat jeho osobu, vnímat, co sděluje, s čím přichází, jaké jsou jeho potřeby a pocity, zkrátka umět mu naslouchat. Dle kariérových poradkyň je možné těchto dovedností dosáhnout poznáním psychoterapie: „*Prostě jsem v podvědomí věděla, že potřebuju něco víc, o něco se opřít metodicky, už propracovaného, co funguje, a tak jsem se rozhodla pro výcvik,*“ uvedla respondentka C.

V psychoterapii existuje řada nástrojů a metod, které pomáhají jedinci v sebepoznání. A protože jedním z témat kariérového poradenství je sebepoznání, má psychoterapeutický výcvik pro kariérové poradenství i tento přínos. „*Říct si, že mám hodně technik v balíčku, a to můžu vytáhnout (...). Kariéroví poradci by měli mít ty možnosti, že fakt mají do čeho sáhnout.*“ (Respondentka D).

Je na první pohled zřejmé, že absolvent psychoterapeutického výcviku je vybaven řadou dovedností, které zúročí i při práci s klientem v kariérovém poradenství. Ať už je to být v kontaktu s klientem, umět naslouchat, umět komunikovat, pokládat otázky, doptávat se, poskytovat klientovi reflexi o tom, co poradce přijímá, co slyší, vyhodnocovat, hledat zdroje. Obecně se dá říct, že „*to může dost urychlit ten proces, aby si ti lidi našli tu svoji cestu. Je dobrý mít to voko, ucho a dovednosti to rozkrýt a pojmenovat ty věci. To je prostě super, když máš ty nástroje a jsi vycvičená, jak to zvládat,*“ uvedla respondentka A.

Nejdřív si zametu před svým prahem

Několiikaletý psychoterapeutický výcvik se skládá ze čtyř částí – teorie, sebezkušenost, vlastní praxe a práce pod supervizí. Po tom, co si frekventant výcviku osvojí teorii, nastává fáze sebezkušenosti, ve které získané poznání aplikuje sám na sobě, tzn. zabývá se sám sebou, svými radostmi i bolestmi, v ideálním případě zpracovává své bolesti a hojí rány. Ukazuje se, že poznání psychoterapie je přínosné pro kariérové poradkyně také v oblasti sebepoznání, a to nejen směrem ke klientovi, ale také směrem k sobě, protože je důležité, aby se poradci dokázali v první řadě postarat sami o sebe

a následně věnovat svou péči a energii směrem ke klientovi: „(...) být tam nejen s tím problémem, ale i s tím člověkem, být ve vztahu a kontaktu s druhým člověkem. (...) Když si něčím takovým projdeš, tak už to utváří tvůj život a tvé vztahy a jak komunikuješ a jak nahlížíš na sebe a na druhé lidi. Pokud tu práci mám dělat kvalitně a dobře, je důležité, abych to na té své straně měla nějak pořešené (...). A srovnala jsem si věci na své straně (...).“ (respondentka F) Sebezkušenost je kariérovými poradkyněmi hojně zmiňována i ve směru ke klientovi ve smyslu lehkosti a sebejistoty ve vztahu poradce – klient: „Předtím jsem byla nervózní, na co se mám ptát, jestli to dělám dobře. Teď se cítím sebejistě,“ dodala respondentka E.

Zároveň se psychoterapie jeví jako přínosná v momentě, kdy se poradce potřebuje více a lépe vcítit do potřeb klienta a být mu nápomocen v hledání cesty, kam dál: „Abych těm klientům, ať už se s nimi setkávám v kterékoli situaci, nejen terapeutické nebo kariérové rovině, tak abych jim byla jako užitečná. Abych tam byla ochotná a schopná slyšet ten jejich příběh.“ (Respondentka D).

Ukázalo se, že ať už pro kariérové poradkyně, nebo kterékoliv jiné pomáhající pracovníky, je sebepoznání psychoterapie pozitivně hodnocené a v praxi velmi přínosné, protože není-li člověk vnitřně sám se sebou srovnaný, nemá v pohodě své Já, pak jen stěží může být k dispozici klientovi. „Jedna věc je takový to zamést si před svým vlastním prahem. A bys pak měla čisto k tomu potkávat se s klientama, protože vnímám, že když já si projdu nějakou sebezkušeností, já si sama v sobě udělám pořádek, pojmenuju svá vlastní témata, sama dobře sebe znám, tak je to způsob, jak v kontaktu s tím druhým člověkem tam mu být užitečná. Nepřepadnou mě žádný moje strachy, ohrožení, traumata, vím, co se týká mě, co se děje, co se týká v kontaktu toho druhého člověka. (...) jak se sebezpodpořit v té práci s klientama“. (Respondentka F).

Technika rozhovoru je gró celého procesu

Pokládat otázky, rozvíjet konverzaci, doptávat se a získávat podrobnosti, to není jen tak. Umět smysluplně vést rozhovor je dovednost, kterou je nutné získat. Poznat, pochopit, osvojit si, aplikovat. Jeden z nástrojů psychoterapie je rozhovor, nejstarší a nejrozšířenější technika získávání informací. I v poradenství je nejrozšířenějším nástrojem právě poradenský rozhovor, díky kterému poradci získávají informace od klienta. Ukázalo se, že právě psychoterapeutický výcvik vybavil kariérové poradkyně potřebnými znalostmi, a zejména dovednostmi vést poradenský rozhovor. Poradenský rozhovor v kariérovém poradenství totiž není jen o získání informací od klienta, kde se teď nachází, tzn. co má za sebou a co umí. Větší důraz se přikládá tomu, kam klient směřuje, co chce získat, v čem se chce rozvíjet. Proto je důležité umět vést poradenský rozhovor, ale také umět techniky doptávání se a prohlubování získaných informací. „Dokážu si představit, že to bylo takové hodně rychlé, možná z expertní pozice, řekla jsem si, ok, ta slečna mluví anglicky, umí pracovat s tělem, posbíraly jsme pár věcí, podívaly jsme se, kde by si mohla napsat životopis, oslovit jaké firmy, jak se prezentovat, ale větší sebezpoznání v tom nehrálo roli.“ (Respondentka A).

Respondentka D se přímo vyjádřila k tomu, že díky psychoterapeutickému výcviku dokáže být nápomocná mnohem více v tom smyslu, že jen nepředává informace, ale vede rozhovor, vnořuje otázky, které klienta třeba nenapadly, rozvíjí témata, pomáhá objevovat další klientovy silné stránky: „Musí být asi hodně těžký pro lidi bez výcviku dělat to kariérko jinak než poradensky. Kdybych neměla ty nástroje k tomu vedení rozhovoru a zkoušela bych to dělat intuitivně, tak by mi to asi nešlo, nebo šlo

těžce a zůstala by mi jen ta informačnost.“ (Respondentka D). Ono totiž součástí psychoterapeutického výcviku je čtvrtá fáze – vlastní praxe pod supervizí, během které frekventanti výcviku mají svou vlastní praxi s klienty: „*My jsme museli ze začátku všechny rozhovory nahrávat a doslovně přepisovat a přepisy jsme odevzdávali a ve skupinách je probírali. A až v momentě, kdy se člověk nahraje a slyší, jak mluví, tak si uvědomí, jaké chyby dělá a jak se jim vyvarovat,*“ řekla respondentka B. Kariérové poradkyně zdůraznily, že díky psychoterapeutickému výcviku a díky pochopení technik vedení rozhovoru dokáží získat maximum informací o klientovi, které se pak zobrazí jako užitečné. Respondentka C také prozradila, že se zajímá i o to, co klienta do poradenství přivedlo: „*(...) kde se vzal ten nápad, jaká byla klientova cesta do poradenství, tak vlastně jo, to využívám z toho výcviku v tom kariérku, co by mu to mělo přinést, co by mělo být jinak (...), mapuju tu jeho situaci (...).*“ V psychoterapii se využívají tzv. úvodní mapující otázky, které pomáhají v navození důvěrného vztahu mezi terapeutem a klientem tak, aby se klient cítil v bezpečí, aby se nebál terapeutovi říct vše tak, jak je a také, aby terapeut rychleji pochopil klientovu situaci. Ukázalo se, že i tohle se dá zužitkovat v kariérovém poradenství.

Díky znalostem techniky rozhovoru se kariérové poradkyně dozvědí daleko více informací o klientovi, vědí totiž, jak navázat důvěrný vztah, jak se zeptat, jak mapovat, jak získané informace rozvíjet hlouběji. Dokáží klienta vést k sebeuvědomování si vlastních hodnot, cílů, zdrojů, které mohou samotní dále rozvíjet a strukturovat. A jedno doporučení pro praxi všech pomáhajících profesí: „*Určitě bych každému poradci doporučila, aby absolvoval dlouhodobější kurz nebo výcvik, který je zaměřen na vedení rozhovoru a kladení otázek.*“ (respondentka B).

Je to hlubší

Na první pohled se může zdát, že klient přicházející do kariérového poradenství přichází s prostou otázkou, která může znít například: *Nevím, kam po základce. Nevím, jakou si vybrat střední/vysokou školu. Stávající zaměstnání mě již nenaplňuje. Chci začít podnikat, Chci změnit práci.* (JCM, 2023). Kariérový poradce by klasicky zareagoval na to, co slyší a poskytl by co nejrelevantnější odpověď. Pravdou ale je, že v tom mnohdy je něco víc, něco hlubšího. A to něco dokážou klientům pomoci definovat zrovna kariérové poradkyně s psychoterapeutickým výcvikem, neboť znají ty techniky kolem rozhovoru. „*Chtěla jsem těm klientům umět pomoci, že když se tam objeví něco těžšího, co souvisí s nějakými prožitými věcmi, pocity, emocemi, myslím si, že na to poradenství, tam musíš jít dál, dělat to dobře. Než jsem měla výcvik a objevilo se to tam, tak jsem klienty posílala dál a upozornila jsem, že tohle už není moje práce a že vnímám, že by bylo dobré, kdyby se obrátili na odborníka. Ale teď, když mám ty nástroje, tak jim to pojmenuju, řeknu, že už to není kariérové poradenství, a když budou chtít, můžeme se tomu pověnovat v terapii, ale teď jsme v kariérku,*“ uvedla respondentka C, která dodala, že přestože klient přichází s tématem hledání práce nebo se změnou zaměstnání, je tam něco hlubšího, něco, co třeba přetrvává z minulosti, ať už se může jednat o vlastní selhání, špatnou zkušenost, rodinná situace apod. Respondentka A, která dříve pracovala jako sociální pracovnice a základní kariérové poradenství poskytovala tehdejším klientům, se domnívá, že psychoterapeutický výcvik může být velice přínosný v momentě, kdy je třeba klienta v konkrétní změně podpořit: „*(...) protože když jsou kariéroví poradci i psychoterapeuty lidí, kteří přicházejí, oni nepřicházejí jen se zakázkou, nevím, co chci studovat, nevím, jakou chci práci, oni vlastně dost často ukazují další věci, které je potřeba řešit (...) mám pocit, že to přispívá k tomu, že ti klienti rychleji najdou svou cestu.*“

Rozhovory s respondentkami ukázaly, že kariérové poradenství není jen o poskytování informací, nýbrž o porozumění klientovi a jeho potřebám. Proto, aby klient díky kariérovému poradenství našel, co hledá, nebo mu bylo minimálně v jeho cestě nápomocné, je potřeba začít u klienta samotného. „Myslím, že kdybych neměla ten výcvik, tak by to bylo jen poradenství, jakože klient přijde s tím, že chce rekvalifikaci, já bych mu řekla, jaké jsou rekvalifikace a jaká mu vyhovuje. Jen informace. Teďka když ke mně přijde klient a řekne, že chce rekvalifikaci, zeptám se, proč ji chce, a to často odkryje důvody toho, že chce změnu. Díky výcviku nejdu jen po povrchu v momentě, kdy potřebuju jít do hloubky.“ (Respondentka D) To je přesně to místo, kde dochází ke střetu kariérového poradenství a psychoterapie. Protože má-li se jednat o změnu, předchází tomu nějaký důvod (snad i potřeba). A nezáleží na tom, jestli je to nespokojenost se stávající situací nebo touha po změně. Ať tak, či onak, vychází to z nitra klienta, z jeho osobní stránky, a ta se bezpochyby promítá do studijního či pracovního života. „Jsem osobnost rozkročená, částečně máme osobní stránku a pak pracovní, a to, jak se cítím v té práci, ovlivňuje tu osobní, a naopak. A tím se ty dvě oblasti ovlivňují a určitě se prolínají.“ (Respondentka D).

Ať už se jedná o volbu, nebo změnu studia či zaměstnání, hlavní roli zde hraje osobnost klienta a to, jak se cítí, jaké jsou jeho potřeby, touhy, emoce, a to vše se v tom odráží. Kariérová poradkyně s psychoterapeutickým výcvikem dokáže klientovi nejen pojmenovat jeho potřeby, ale je-li potřeba, dokáže jej dále směřovat k odborníkům, kteří mu mohou poskytnout další podporu nebo pomoc.

Tenký led

Mnohé kariérové poradkyně s absolvovaným psychoterapeutickým výcvikem pracují na částečný úvazek jako kariérové poradkyně a ve své soukromé praxi poskytují i psychoterapeutické služby. V případě, že je poskytování služeb oddělené, je to v pořádku. Avšak v případě, že by se z poskytování kariérového poradenství měla stát psychoterapie, to je neetické a nemělo by se to dít. Byť se zdá, že se tyto dvě služby mohou vzájemně doplňovat, musí být mezi nimi zachována určitá hranice. Kariérové poradkyně jsou si této hranice vědomé a vnímají, že hlavním důvodem, proč nemíchat jedno s druhým, je samotné vnímání klienta, pro kterého by to mohlo být matoucí a těžké k pochopení, co se s ním děje nebo co má dělat. „Z poradenství se terapie stane jen tehdy, pokud se s tím člověkem nad tím domluvíme. Když vidím, že se dostáváme na nějaké místo, které je na hranici, tak řeknu hele, teď jsme tady, záměr je řešit volbu maturitních předmětů, uvědomuješ si, co s tím uděláme, (...) chceš se vrátit k tématu volby předmětů nebo se věnovat tématu nároky na sebe? A v ten moment to ten člověk řekne a my se vydáme směrem terapie. Já jako kariérová poradkyně bych téma nároků na sebe neřešila vůbec nebo bych to v rámci konzultace dozahrnula jen jednoduše, anebo řeknu, je to nové téma, můžeme se k němu potkat a pobavit se o tom.“ (Respondentka F)

Je zřejmé, že se vzrůstající praxí se kariérovým poradkyním daří balancovat na tenkém ledu tak, aby neměly tendenci sklouzávat do psychoterapie. „Riziko v tom, abychom ty lidi moc neterapeutizovali, aby to bylo ještě kariérko, a ne terapie, protože někdy je to takový tenký led a to, co jsem se za ty roky naučila zůstávat na poli toho kariérka, protože když jdeme do hloubky tam, tak můžeme změnit i něco ve svém životě jinde, třeba nějaká sebedůvěra nebo radost (...)“ (Respondentka D) Proto se možná dostáváme k otázce, zdali počáteční praxe kariérového poradce s čerstvě dokončeným psychoterapeutickým výcvikem není poněkud trnitá, neboť samotné respondentky sebekriticky přiznávají, že

by k sobě pár let dozadu nešly. „(...) před těmi pěti rokama, kdy jsem začínala, tak to bylo těžší, protože jsem se v tom sama nevyznala, neměla jsem ty zkušenosti a neměla jsem tu citlivost, kde je to ještě kariérko a kde už psychoterapie.“ (Respondentka D).

Další tenký led v praxi kariérových poradců může nastávat tehdy, jeví-li se poradce jako expert, tzn. má vysoké sklony klientům radit a říkat, co mají a nemají dělat. Respondentky si však díky absolvovanému výcviku uvědomily, že nejsou expertky na životy druhých, a tedy nemají klientům poskytovat rady a říkat jim, co mají dělat. Jejich činnost spočívá zejména v poskytování informací, odkrývání možností, podporování klienta v sebepoznání a zapojování vlastních zdrojů. „Já sice dávám nějaké tipy a informace, ale já neradím. Nejsem expert na to, kdo se na co hodí. Tam bych viděla riziko, kdyby to tak někdo mohl dělat, kdyby někdo na základě testů vyhodnotil to, že se někdo hodí na něco a bral to jako absolutní pravdu, tak to vidím jako riziko (...). (...) a to je velký riziko, pokud je to postavené na výsledku testů,“ říká respondentka A.

Příliš vysoká angažovanost poradce v životě klienta je neetická, stejně tak přecházet z poradenství do terapie. Přestože se to zdá být jako tenký led, už jen uvědomění si těchto dvou rizik je klíčem k úspěchu každého kariérového poradce. A vzrůstající praxe jen posiluje odolnost balancovat a držet se v poradenství.

Člověk (klient) je největší odborník

Jak už jsem zmínila, kariérový poradce nemá být expertem na život klienta, protože člověk (klient) je skutečně největší odborník na svůj život. Nicméně stává se to. Respondentky se alespoň jedenkrát setkaly s klientem, jehož předchozí zkušenost s kariérovým poradcem byla právě taková, že mu bylo řečeno, co má dělat, jak to má dělat a z čeho by měl případně vybírat. „(...) s tímhle často lidi přichází, že jim někdo někdy něco řekl, oni se tak rozhodli, ale zapomněli na své vlastní sebepoznání, a to je velký riziko, pokud je to postavené na výsledku testu (...) že na základě testu to někdo vyhodnotil, že se někdo hodí na něco a bral to jako absolutní pravdu, tak to vidím jako riziko.“ (Respondentka A) Poradci by v první řadě měli poskytovat informace, informovat o možnostech, o aktualitách trhu a světa práce, podporovat klienty a vzbuzovat v nich touhu udělat změnu na základě vlastního rozhodnutí.

Přínosem psychoterapeutického výcviku v kariérovém poradenství je bezpochyby zaměření se na vlastní zdroje klienta. Často se stává, že do kariérového poradenství přicházejí klienti, kteří nedokážou sami u sebe identifikovat své silné stránky a přednosti, mnohdy ani své zájmy. V takových případech je opět znalost psychoterapie přínosná, neboť díky tomu jsou kariérové poradkyně nápomocné klientovi při zvědomování si svých silných a slabých stránek ve prospěch očekávané změny: „Když si to s klientem společně pojmenujeme, klient si zvědomí své silné stránky a své přednosti, je to nakonec to, co nakonec klientovi pomůže nejvíce, že to staví na zdrojích klienta a na jeho silných stránkách, protože jak jsem měla tu zkušenost, měla jsem pocit, že to bylo to, co těm lidem pomáhalo nejvíce, (...) člověk má spoustu zdrojů, které je podpoří i v té nejnáročnější chvíli.“ (Respondentka D).

Žádný expert, ale průvodce. I tak se nazývají kariérové poradkyně, které provádějí klienta na cestě k seberealizaci a odhalování dalších možností. Jako průvodkyně zprostředkovávají klientům dostatečný prostor pro to, aby si sami uvědomili, co chtějí a proč to chtějí. „Výcvik mě dovedl k tomu, abych těm klientům dala co největší prostor a než klientům něco řeknu, třikrát se rozmyslím. (...) Přijde mi

důležitý jim nechat prostor, aby si tu zodpovědnost mohli vzít v první řadě jako oni. (...) expertnost na obsah života předávám na jejich stranu, nedávám mu expertní rady, ale když to přináším já, tak tomu dávám informační podobu (...),” říká respondentka D.

Dá se říci, že díky psychoterapeutickému výcviku si kariérové poradkyně vyjasnily svou roli. Uvědomily si, že nejsou expertky na život druhých, ale pouze na poradenský proces. Ve vztahu ke klientovi jsou v roli průvodkyně a doprovázejí jej v jeho cestě k vysněné změně. Když je potřeba, poskytnou dostatek informací o aktuálních možnostech nebo jsou nápomocné v procesu sebepoznání, uvědomování si vlastních zdrojů.

Diskuse a závěr

Cílem výzkumu bylo poodhalit, jak se promítá absolvování psychoterapeutického výcviku do práce kariérového poradce, a výzkumným šetřením jsem dospěla k několika zjištěním.

1. Psychoterapeutický výcvik se jeví jako jedna z variant potřebného vzdělání pro výkon profese kariérového poradce. Ze získaných dat vyplývá, že díky výcviku získaly kariérové poradkyně dostatek znalostí a dovedností provázet klienta poradenským procesem a s využitím techniky poradenského rozhovoru umí navozovat bezpečný a důvěrný vztah poradce – klient. Získaly ale i řadu nových nástrojů a technik, které je možné uplatnit v poradenské praxi.
2. Respondentky s absolvovaným psychoterapeutickým výcvikem svého výběru, jak je uvedeno v tabulce respondentů, si osvojily techniky rozhovoru natolik, že nyní dokáží nejen získat dostatek informací o klientovi, ale také klást otázky tak, aby získaly hluboká data, nikoliv jen povrchová, která odhalí to, co na první pohled není vidět. Psychoterapeutickým výcvikem si zvědomily svou expertní roli v kvalitním vedení rozhovoru a ujistily se v tom, jak má správný poradenský rozhovor vypadat, jak jej realizovat. Zároveň samotné respondentky vyzdvihují potřebu znalostí a dovedností v technice rozhovoru a doporučují všem kariérovým poradcům absolvovat i krátkodobý kurz či školení na techniku poradenského rozhovoru.
3. Sebezkušenostní fázi psychoterapeutického výcviku dospěly k vlastní zralosti a nadhledu ve svém osobním životě, čímž se oprostily od vlastních strachů a pochyb, díky čemuž dokáží dát svých 100 % ve prospěch klienta. Jinými slovy každý, kdo vykonává pomáhající profesi (terapeut, poradce, sociální pracovník), by měl dospět ke své vnitřní stabilitě, čímž se stane odolným a jen tak jej něco nevyvede z míry.
4. Uvědomění nastalo i směrem ke vztahu poradce–klient. Kariérové poradkyně se nesnaží být expertky na životy klientů, ale průvodkyněmi na cestě ke změně, čímž potvrzují platnost definice kariérového poradenství dle OECD (2004) nebo také slova Peavyho (2013), který vyzdvihuje zájem, naději, odvahu, nabízí vyjasnění, umožňuje aktivaci při řešení. Kariérové poradkyně zprostředkovávají dostatek informací a možností tak, aby rozhodnutí vyšlo směrem od klienta. Je-li potřeba, jsou nápomocné klientovi v sebepoznání a zmapování jeho zdrojů.

Pro praxi kariérových poradců doporučuji výzkum zaměřený na kariérové poradce, kteří absolvovali koučovací výcvik se zaměřením na to, jakým způsobem a do jaké míry ovlivnilo poznání koučinku jejich poradenskou praxi a eventuálně srovnání uplatnění psychoterapie v poradenství a poznání koučinku v poradenství. Zde by se mohly srovnávat dvě skupiny kariérových poradců, první skupina s absolvovaným psychoterapeutickým výcvikem, druhá skupina s absolvovaným koučovacím výcvikem a srovnávaly by se např. odlišnosti v postojích, myšlení, přístupu ke klientovi, využitelnost technik.

Limity výzkumu

Limitem výzkumu je malý výzkumný vzorek. Vzhledem k tomu, že jsem se v tématu potřebovala dostat do hloubky, nebylo v mých možnostech provést rozhovorů více. Z takového důvodu není možné výsledky zobecnit na všechny kariérové poradce s absolvovaným psychoterapeutickým výcvikem, ale pouze na tuto skupinku kariérových poradkyň. Také se zde nabízí otázka, do jaké míry byly kariérové poradkyně ovlivněny psychoterapeutickým výcvikem, protože všechny mají absolvovaný také výcvik koučovací a není mi známé, jestli jej absolvovaly ještě před psychoterapeutickým výcvikem nebo po. Avšak nutno podotknout, že své odpovědi vztahovaly vždy k psychoterapeutickému výcviku s vědomím, že znalosti či dovednosti si osvojily díky výcviku. Zároveň je patrné, že výsledky jsou zkreslené i vzhledem k odlišné délce praxe, která se objevila v rozsahu od 3 do 27 let, stejně tak výchozí kvalifikace kariérových poradkyň disponuje celou řadou profesí.

Použité zdroje

Amundson, N., Harris-Bowlsbey, J., & Niles, S. (2005). *Essential elements of career counseling: processes and techniques*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

Athanasou, J. A. & Van Esbroeck, R. (2008). *International handbook od career guidance (Vol. 21)*. Springer Science & Business Media.

Bedrnová, E., Nový, I. (2007). *Psychologie a sociologie řízení*. Management Press.

Europass. (2023). *Jaké dovednosti budou v budoucnu potřeba?* <https://europass.cz/rady-a-tipy/jake-dovednosti-budou-v-budoucnu-potreba>

Hargašová, M., Blažek, L., Vodrážka, R., Bartíková, Z., Naništová, E. & Dotárová, E. (2009). *Skupinové poradenství*. Praha: Grada.

JCMM. (2023). *Nejčastější témata, která s námi řešíte*. <https://vzdelavanivsem.cz/vase-pribehy>

- Kazdová, A. (2011). *Poptávka po kariérním poradenství stoupá*. Hospodářské noviny, (27.12.). <https://hn.cz/c1-54242990-poptavka-po-kariernim-poradenstvi-stoupa>).
- Knoll, J. (2010). *Metodický materiál pro kariérové poradce*. Praha.
- Košťálová, H. & Cudlínová, M. (2015). *Praktický průvodce kariérového poradenství pro 21. století*. Evropská kontaktní skupina.
- Miovský, M. (2006). *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Grada Publishing.
- Mrázová, M. (2023). *Hranice mezi terapií a poradenstvím u kariérových poradců s (psycho)terapeutickým výcvikem*. [Diplomová práce, Masarykova univerzita]. Archiv závěrečných prací MUNI. <https://is.muni.cz/th/tglvh/>
- MPSV. (2017). *Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu*. Národní soustava povolání. <https://nsp.cz/jednotka-prace/karierovy-poradce-pro-vzd>
- Národní pedagogický institut České republiky. (2021). *Principy kariérového poradenství*.
- Národní pedagogický institut ČR. Dostupné z <https://archiv-nuv.npi.cz/pkap/principy-karieroveho-poradenstvi.html>
- OECD. (2004). *Career Guidance. A Handbook for Policy Makers*. Paris. OECD
- Peavy, R. (2013). *Sociodynamické poradenství*. Praha: Dům zahraniční spolupráce. Pedagogicko-psychologická poradna České Budějovice. (n.d.). Základní informace o poradně. Dostupné z <https://www.pppcb.cz/zakladni-informace-o-poradne>
- Růžička, J., Provazník, V. & Nový, I. (1993). *Řízení profesní kariéry zaměstnanců*. Praha.
- Škutil, M. (2011). *Základy pedagogicko-psychologického výzkumu pro studenty učitelství*. Portál.
- Super, D. E. (1990). *A life-span, life-space, approach to career development*. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Švaříček, R., Šedová, K., Janík, T., Kaščák, O., Miková, M., Nedbálková, K., Novotný, P., Sedláček, M. & Zounek, J. (2014). *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*, Portál.
- Švec, Š. (2009). *Metodologie věd o výchově: kvantitativně-scientické a kvalitativně-humanitní*. Paido.
- Vendel, S. (2008). *Kariérní poradenství*. Vyd. 1. Praha: Grada.

Autorka

Mgr. Michaela Mrázová

JCMM, z. s. p. o.

michaela.mrazova@jcmm.cz

Autorka vystudovala navazující magisterské studium oboru Andragogika na Filozofické fakultě Masarykovy univerzity a nyní je studentkou navazujícího magisterského studia oboru Sociální pedagogika a poradenství na téže fakultě i univerzitě. V současné době pracuje na své diplomové práci na téma Předčasné odchody ze vzdělávání a fluktuace studentů mezi obory a školami pohledem zaměstnanců školního poradenského pracoviště. Od roku 2022 se pohybuje v oblasti kariérového poradenství a v současnosti působí jako metodička projektu e-TOM a projektová manažerka webové aplikace Start iD v centru JCMM, z. s. p. o. Brno.

Citujte

Mrázová, M. (2023). Využití psychoterapeutického výcviku v praxi kariérových poradců. *Kariérové poradenství v teorii a praxi* [online], 12(24), 6–18. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/publikace.html>