

Národní vzdělávací fond

Národní informační středisko pro poradenství

Kariérové poradenství pro život

Poradenská metoda budoucnosti

Kariérové poradenství pro život

Poradenská metoda budoucnosti

Päivi Nilsson, Pehr Åkerblom

Překlad: Národní informační středisko pro poradenství – NVF

Päivi Nilsson a Pehr Åkerblom napsali významnou poradenskou příručku. Velice mě těší, že k jejich práci mohou napsat krátký úvod. Publikace Kariérové poradenství pro život: poradenská metoda budoucnosti je nesmírně cenná v několika ohledech.

V první řadě vychází ze skutečného výzkumu. Autoři udělali důležitý krok v tom smyslu, že ukázali, jakým způsobem při své práci vycházejí z potřeb klientů, ze svých vlastních možností a z příznačných rysů měnícího se společenského prostředí.

Jejich projekt skvělým způsobem dokládá, jak je důležité stavět přímo na životních zkušenostech klientů a dát jim prostřednictvím soustředěných odborných pohovorů možnost analyzovat a zhodnotit vlastní zkušenosti spojené s pracovním životem.

Žijeme v době, kdy staré „vyzkoušené a správné“ poradenské metody ztrácejí na účinnosti a kdy potřebujeme inovovat a experimentovat s novými metodami, které zohledňují nové rozměry pracovního a společenského života z obecnějšího pohledu.

Velice jsem ocenil zejména pozornost, kterou autoři věnovali „procesovým otázkám“ a vyjádření názoru, že emoce hrají rozhodující úlohu v motivaci a klientově schopnosti uvažovat o nových alternativách. Emoce představují způsob vnímání světa. Jestliže se poradce do hloubky zabývá tím, jak se člověk cítí, a je si vědom klíčového vlivu emocí na proces rozhodování a řešení problémů, kvalita poradenských služeb se podstatně zvyšuje.

Výrazně podporuji inovační úsilí směrem k vytváření postindustriálních a postmoderních forem poradenství. Jsem přesvědčen, že práce P. Nilssona a P. Åkerbloma posunuje toto úsilí výrazně kupředu. Potěšila mě i skutečnost, že autoři ke svému dílu přistupují jako k „procesu“. Při neustálých proměnách současného společenského života skutečně nemůže být na poradenství nic „konečného“.

*Dr. R. Vance Peavy
Emeritní profesor
University of Victoria
Victoria, B. C., CANADA*

Předmluva

V poslední době se značně zvyšuje tempo, jakým se vyvíjí a mění společnost i celý svět kolem nás. Vyhledky jednotlivců jsou dnes jiné, než byly včera. Poradenství je úzce spojeno se společenským vývojem a tato vazba je příčinou vzniku nových potřeb, které budou vyžadovat jeho rozšířený záběr. Jinými slovy, abychom mohli poskytovat uchazečům o práci na místních úřadech práce poradenství a podporu, potřebujeme nové vize a metody.

Naše úsilí směřuje k vytvoření modelu nebo pracovní metodiky, která bude zohledňovat změny, ke kterým došlo. Zaměstnání nebo povolání pro nás není samostatně stojícím prvkem života. Lidé žijí a pracují ve složitém celku, jehož části jsou vzájemně propojeny. Člověka nelze rozdělit na jednotlivé díly – všechny prvky života jsou provázány. Ten, kým jste ve svém profesním životě, odráží určitou část vaší osobnosti. Práce či profese každého člověka je spojena s jeho rodinným životem, volným časem a životem obecně. Náš model je založen na holistickém přístupu, kdy se na kariérové poradenství díváme jako na součást plánování života jako takového.

Na počátku byli čtyři poradci, kteří na podzim roku 1995 začali společně probírat problematiku kariérového poradenství. Všichni jsme byli nespokojeni s výsledky své práce a měli jsme pocit, že metody, které používáme při práci s uchazeči o zaměstnání, nejsou vhodné. Nezůstalo pouze u slov. Všechny myšlenky a nápady jsme sepsali a zanedlouho jsme měli zhruba 25–30 stran. Zároveň se objevila i možnost požádat o prostředky EU. Předložili jsme žádost, v listopadu 1996 jsme dostali kladnou odpověď a projekt byl na světě.

Tato příručka předkládá obecný nástin celého projektu.

Byla sepsána s cílem podnítit diskuzi a inspirovat k novým myšlenkám v oblasti kariérového poradenství a jeho budoucnosti. Jak se my, profesní poradci, můžeme postavit k různým výzvám, které přináší nový věk? Jednou z cest je obecná diskuze o kariérovém poradenství a jeho rozvoji a o modelu kariérového poradenství, který jsme vytvořili v rámci projektu EU nazvaného Praktické kariérové poradenství. Cílem projektu bylo nalézt nové přístupy k této problematice.

Příručka má pět kapitol. První obsahuje stručný popis vývoje naší společnosti. Ve druhé kapitole nastiňujeme naše představy a nápady v oblasti kariérového poradenství. Třetí kapitola popisuje model Praktické kariérové poradenství a čtvrtá kapitola se zabývá jeho uplatněním v praxi. Pátá kapitola se soustředí na kariérové poradenství z pohledu emocí a potřeb.

Kniha je určena všem, kteří se zajímají o rozvoj metod kariérového poradenství. Doufáme, že se stane zdrojem inspirace a podnítí nové myšlenky a nápady.

Rádi bychom poděkovali všem kolegům a vedení úřadu práce v Östersundu, kteří nám umožnili realizovat projekt Praktické kariérové poradenství a napsat tuto příručku. Na jejich straně jsme se vždy setkávali s velkým porozuměním a trpělivostí.

Při uplatňování tohoto modelu pracujeme vždy s velkým nasazením a máme pocit tvůrčí práce. Cítíme, že model plní důležitou úlohu, kterou je nahlížení na člověka z holistického pohledu.

Doufáme, že naše práce podpoří ostatní v aktivním úsilí o nalezení nových modelů, které by vyhovovaly dynamice společnosti. Změny s sebou přinášejí i možnost rozvoje, a proto:

Plnou parou vpřed – k budoucnosti!

Úvod

„Ti, kteří vždy uspějí, jsou ti, kteří hledají příležitosti. Pokud je nenajdou – vytvoří si je!“

Bernard Shaw

Jako kariéroví poradci musíme čelit novým výzvám a požadavkům neustále se měnící společnosti. Společenské změny nejsou ničím novým, nové je však jejich obrovské tempo a různorodost. Dnes neexistuje jedna „správná“ cesta. Místo ní máme celou řadu alternativ. V důsledku toho vzniká nejistota, pokud jde o vývoj společnosti. Kam směřujeme? Jak bude naše společnost vypadat v budoucnosti?

Tento bouřlivý vývoj působí na mnohé nezaměstnané, zejména na ty, kteří jsou nezaměstnaní dlouhodobě. Tito lidé ztrácejí víru v budoucnost. Jakékoliv změny kladou velké nároky na každého jednotlivce a ovlivňují jeho pracovní i rodinný život. Změna a přehodnocení zavedeného způsobu myšlení vyžaduje velkou odvahu. Taková změna spočívá ve schopnosti všestranného rozvoje a v celoživotním učení. Znamená to, že člověk se musí neustále snažit rozvíjet své znalosti a dovednosti v rámci pracovního poměru, vzdělávání a života jako takového. Důležitými vlastnostmi jsou flexibilita, pracovní nasazení a odpovědnost za vlastní jednání.

Překotné změny poslední doby kladou nároky i na kariérové poradce, kteří se musejí dobře orientovat ve změnách, k nimž ve společnosti dochází, ve vzdělávacích příležitostech a požadavcích a podmínkách pracovního uplatnění.

Proč vyvstává potřeba změny v kariérovém poradenství?

Domníváme se, že tradiční poradenství se v mnoha případech orientovalo na nezaměstnaného z hlediska jeho problému. Poradci se běžně soustředili na to, jak daný uchazeč o práci vidí sám sebe, místo aby se při svém hodnocení zaměřili na jeho osobní zdroje, možnosti a potřeby v určitém konkrétním období.

Kariéroví poradci se i nyní často snaží uvádět nezaměstnané do pracovního života, který jako kdyby měl být jednou dlouhou pracovní kariérou v rámci jediného povolání či jedné podnikatelské linie. Na člověka, který potřebuje poradit, je nutno nahlížet z holistického pohledu. Není možné, aby se poradce zaměřil pouze na některé aspekty osobnosti daného člověka. V procesu plánování je důležitý jeho celý život. Pohled člověka na život určuje jeho volbu pracovního zařazení a vzdělávací cesty. Znamená to, že člověk může potřebovat služby poradce několikrát v průběhu života, a nikoliv pouze tehdy, když tento člověk hledá zaměstnání – vývoj je totiž nepřetržitý proces.

Jako kariéroví poradci se musíme stále učit, co je to vlastně motivace. Jak motivovat nezaměstnané, kteří ztratili víru v budoucnost?

Kariéroví poradci jsou si vědomi toho, že je nutno změnit pracovní metodiku. Zřídka však vědí, z jakého modelu při své práci vycházet. Dobrý model usnadňuje hledání nových metod v individuálním i skupinovém poradenství.

Za účelem vypracování nových metod poradenství jsme 1. listopadu 1996 zahájili projekt Praktické kariérové poradenství. První fáze projektu skončila 31. prosince 1997, druhá fáze pak 31. prosince 1998. Věk padesáti uchazečů o práci, kteří se zúčastnili první fáze projektu, se pohyboval v rozmezí 22 a 52 let. Všichni měli nízkou úroveň dosaženého vzdělání anebo byli dlouhodobě nezaměstnaní (více než šest měsíců), případně byli takzvaně dlouhodobě registrovaní (nezaměstnaní více než dvacet čtyři měsíců – pozn. překladatele).

Projekt byl finančně podpořen z Evropského sociálního fondu (6. kategorie – zvláštní účely).

Cíle

Primárním cílem projektu bylo vytvoření nové pracovní metodiky. Druhotným cílem bylo narušit netečnost a pasivitu nezaměstnaných prostřednictvím konkrétní činnosti, zabránit dlouhodobé nezaměstnanosti nebo ji alespoň omezit a vybavit účastníky cílové skupiny nástroji, s jejichž pomocí by byli schopni řešit svou situaci. Posledním cílem bylo vyškolení kariérové poradce v okrese Jämtland v nové metodice kariérového poradenství.

Základní informace

Ilona Bengts a Per-Erik Finsén použili v roce 1994 ve svém modelu tři pojmy: obraz o sobě samém (vlastní „já“), hodnoty a budoucí perspektivy. Tyto koncepty jsme dále rozpracovali a přidali další dva: motivace a síť profesních a společenských kontaktů. Všechny tyto faktory jsme spojili do jednoho celku, protože podle našeho názoru jsou vzájemně provázané. Pracujeme-li s motivací, vzniká touha po změně. Profesní a společenské kontakty představují společníky, v jejichž přítomnosti se opakovaně hovoří o vlastním „já“, hodnotách a budoucích perspektivách. Domníváme se, že motivace a rozvoj zmíněných kontaktů nám dotváří schopnost vidět člověka jako celek.

Model

Vytvořený model jsme nazvali Praktické kariérové poradenství a pojem kariérové poradenství definujeme následovně:

„Proces, kdy člověk s pomocí podpůrných opatření rozvíjí své osobní zdroje tak, aby byl schopen stanovit, uskutečnit, následně upravit či změnit své životní cíle v dlouhodobém i krátkodobém výhledu.“

Kariérový poradce nezaměstnanému „pomáhá, aby si dokázal pomoci sám“. Tím, že člověk rozvíjí vlastní motivaci, začíná si uvědomovat sebe sama a své hodnoty, vymezuje si cíle do budoucna a přejímá sám za sebe odpovědnost. Rozvoj společenských a profesních kontaktů je v tomto modelu také významný, protože dává vznik smysluplným vztahům s ostatními lidmi.

1. Změny na trhu práce

„Člověk si nemůže plně uvědomovat nezaměstnanost, když nemá pořádně co dělat.“
Jerome K. Jerome

Chceme-li uvést změny v kariérovém poradenství do souvislostí, musíme začít stručným nástinem vývoje společnosti a trhu práce od poloviny 19. století do současnosti.

Od zemědělské komunity ke společnosti služeb

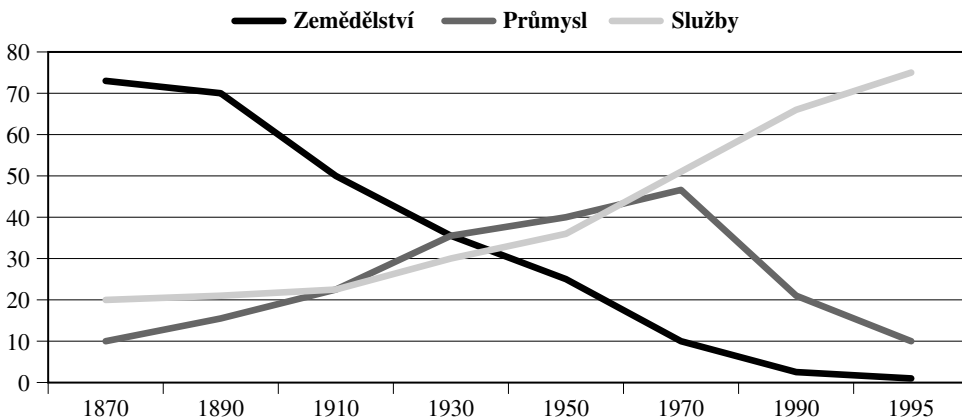
Švédsko prošlo v posledních sto padesáti letech přeměnou ze společnosti orientované na zemědělství a postavené na soběstačnosti na internacionalizovanou společnost služeb a průmyslu založenou na tržním hospodářství.

Industrializace probíhala ve druhé polovině 19. století a současně klesal význam zemědělství coby zdroje zaměstnanosti a pracovního uplatnění. Zemědělská společnost se vyznačovala stabilitou, zatímco pro industriální společnost byly charakteristické neustálé změny.

Spolu se vznikem industriální společnosti se stále více začaly ve společnosti projevat změny související s ekonomickými trendy.

V zemědělské společnosti existovala pouze malá potřeba peněz. Práce se často odměňovala v naturáliích. Moc spočívala ve vlastnictví půdy. S nástupem industrializace se však ze zemědělských dělníků stali pracující za mzdu. Výrobky a zboží, které dříve vyráběli ve svých domovech, bylo nyní nutno koupit. Moc nyní spočívala ve vlastnictví a řízení kapitálu. V posledních několika desetiletích se v rámci nových vývojových trendů moc přesunula směrem k člověku v tom smyslu, že novým mocenským faktorem se stalo vlastnictví znalostí a vědomostí (Miller, 1994).

Na přelomu 19. a 20. století se více než polovina obyvatelstva živila zemědělstvím, čtvrtina pracovala v sektoru služeb a necelá čtvrtina v průmyslové výrobě (viz graf č. 1).



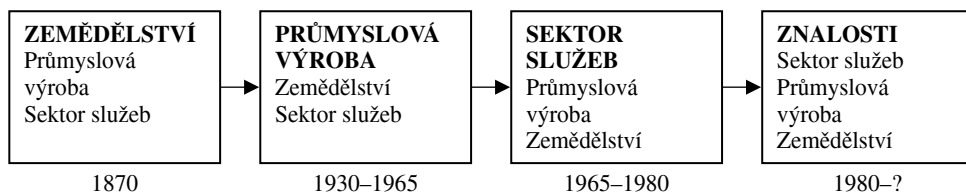
Graf č. 1: Struktura zaměstnanosti ve Švédsku podle sektorů obchodu a průmyslu.

Vývoj šel rychle kupředu. Po několika desetiletích, kolem roku 1935, byl podíl těch, kteří pracovali v průmyslu, stejně velký jako podíl těch, kteří se živili zemědělstvím (přibližně 35 %). Přibližně 30 % obyvatelstva bylo zaměstnáno v sektoru služeb, převážně soukromých (Arbetsmarknadspolitik i förändring 1994).

K dalšímu výraznému posunu došlo po dalších třiceti letech. Na začátku šedesátých let se sektor služeb stal z hlediska zaměstnanosti nejdůležitějším sektorem, který zaměstnával přibližně 40 % populace.

Z grafu je jasně patrné, jak si zemědělství a služby vyměnily místa, co se týče počtu zaměstnaných obyvatel od roku 1870. Podíl zaměstnaných ve službách činil v roce 1870 přibližně 20 %, což je současná míra zaměstnanosti v průmyslovém sektoru.

Tento vývoj od zemědělství přes průmyslovou výrobu až ke službám se odrazil i ve sféře pracovního života. Všechny tři sektory jsou v této sféře stále zastoupeny, jejich poměrný význam se však změnil. Nejvýraznějším posunem je skutečnost, že zemědělství je na trhu práce zastoupeno pouze menšinou. Vývoj, ke kterému došlo, je znázorněn na následujícím obrázku.



Obrázek č. 1: Změny ve struktuře pracovního života.

V polovině 60. let došlo po stu letech ke zlomu. Přestal stoupat počet pracovníků v průmyslové výrobě, aniž došlo k poklesu v jejím objemu. Současně se prudce začal rozšiřovat sektor služeb, a to uvnitř i vně sektoru průmyslu. Mezi služby, po kterých začala být velká poptávka, patřily například marketing, prodej, pečovatelské a zdravotnické služby. Jestliže trvalo třicet let, než se tato změna naplno projevila, nyní začala rychle nabírat na tempu.

Ve druhé polovině 80. let došlo ve Švédsku k silnému rozmachu obchodu a průmyslu a výsledkem byla velice nízká míra nezaměstnanosti.

Koncem 80. let se začal tento růst zpomalovat a nikdo nedokázal předpovědět, jaké důsledky bude mít tento vývoj pro trh práce.

Počátkem 90. let zasáhla Švédsko hospodářská recese a následná vysoká nezaměstnanost (Arbetsmarknadspolitik i förändring 1994). Poptávka po pracovní síle ze strany obchodu a průmyslu poklesla a značně se zvýšila míra propouštění. Zároveň došlo k reorganizaci veřejného sektoru a byly prosazeny škrty ve veřejných výdajích. Jedním z důsledků bylo i snížení zaměstnanosti. Všechny tyto změny se uskutečnily v období jednoho desetiletí.

V letech 1990 až 1994 se počet zaměstnaných snížil přibližně o 535 tisíc. Nezaměstnanost postihla všechny sektory a povolání na trhu práce. Během čtyř let vzrostla

nezaměstnanost z necelých dvou procent na více než devět procent (Arbetsmarknadspolitik i förändring 1994).

Ve druhé polovině roku 1993 některé ukazatele naznačovaly, že se recese zastavila (Arbetsmarknadspolitik i förändring 1994). Tento vývoj byl nejvíce patrný v oblasti exportu. Domácí poptávka po pracovní síle však byla stále nízká. Ve druhé polovině roku 1998 došlo k růstu zaměstnanosti a počtu volných pracovních míst ve srovnání s předchozím rokem.

V době, kdy pracujeme na této knize, sužují Asii a Rusko nové hospodářské výkyvy. Důsledky lze vidět již nyní – nižší zisky podniků, klesající ceny akcií a neklid na akciovém trhu. Tempo změn na trhu práce se zvyšuje. Dnešní trendy mohou být za několik let zcela bezpředmětné. Roste-li nezaměstnanost, nemůžeme si dovolit pasivně poslouchat, jak se jiné problémy řešily v jiných společenských strukturách. Jsou třeba nové nápady a řešení.

Přechod z éry zemědělství do éry průmyslu vedl k přesunům obyvatelstva do městských oblastí. Zemědělská výroba předala žezlo službám a průmyslové výrobě. Ze společnosti průmyslu se dále vyvinula společnost služeb. Během tohoto období se zvýšila poptávka po vysoce vzdělané pracovní síle. Od poloviny 60. let tvořila pracovní místa ve službách větší podíl zaměstnanosti než průmyslový sektor, aniž však poklesl objem průmyslové výroby. Důvodem této skutečnosti byl rychlý technický rozvoj a následná restrukturalizace ve všech sektorech. Toto období se vyznačovalo optimismem, co se týče společenského vývoje. Současně s těmito změnami se zvyšovala poptávka po pracovní síle.

V současné době hrajeme podle jiného scénáře: společnost znalostí a informací. Rozvoj informačních technologií vedl k automatizaci průmyslové výroby. K obsluze strojů již není třeba pracovní síly. V informační společnosti budou lidé působit v oblasti výměny znalostí a vědomostí – vzdělávání, péče, výzkum, marketing, zábavní průmysl, vyjednávání. Místo továren budou potřeba mohutné komunikační sítě. (Dahlberg, 1998)

Hodnota práce

Společenské změny v posledních letech byly skutečně obrovské. Zcela zásadně se změnila práce a pracovní činnosti. Práce nabyla i zcela jiného významu. Jsme svědky měnících se pracovních podmínek od vysoké míry jistoty a stability směrem k nejistotě. Nezaměstnanost se ve Švédsku pohybuje mezi šesti a dvanácti procenty. Jaký vliv má tato skutečnost na lidi, pro které měla práce vždy velký význam a byla důležitým faktorem jejich sebeurčení a sebejistoty? Jaký bude mít tato skutečnost vliv na vládu a společenský řád?

Vybrali jsme několik příkladů z oblasti náboženství, filozofie a vědy, na kterých chceme ukázat, jaký vliv měla práce na naši kulturu.

V Lutherem ovlivněné křesťanské společnosti byla práce spojována s robotou. „V potu své tváře jíst budeš chléb.“ (Genesis 3:19) Práce z člověka činí tvůrce vedle Boha.

Pro mnohé je práce povinností, kterou je nutno vykonat, aniž přitom člověk hledá štěstí. Karel Marx ve svém Kapitálu napsal: „Práce je proto užitečná jen potud, pokud vytváří užitnou hodnotu, je nezbytnou podmínkou pro existenci lidské rasy bez ohledu na formu společnosti; jde o věčnou nutnost danou přírodou, bez které nemůže existovat materiální výměna mezi člověkem a přírodou, a tudíž ani život.“ (pozn. překladatele – jde o volný překlad)

Podle Marxe je práce pro lidskou existenci zcela zásadní a nevyhnutelná. (Marx, K. Kapitalet, band 1 avd 1., 1867)

Profesor Lars Ingelstam z Královského technologického institutu ve svém článku v knize Handla napsal, že „práce je ústředním aspektem politiky, výzkumu a diskuze a budou jí často připisovány různé komplexní interpretace“. Ingelstam dále tvrdí, že „v průběhu 20. století byla práce stále více spojována se zaměstnáním a ještě ve větší míře se smluvní činností“.

Z těchto příkladů z oblasti náboženství, filozofie a vědy lze usoudit, že naše vnímání sebe sama je ovlivněno tím, jaký je pohled společnosti na práci. Práce je samozřejmost, nezbytná součást naší existence a opakující se téma nejrozličnějších oborů. Dnes má práce zcela jiný status, než měla v minulosti. Nesmírné tempo vývoje je patrné zejména v některých odvětvích. Znalosti jsou statkem podléhajícím zkáze. Tato teze je nejmarkantnější v odvětví výpočetní techniky.

Práce dostala nová pravidla.

Jednotlivci, a dokonce i celá společenství lidí, kteří se nepřizpůsobili posunu ve směru od zemědělství k průmyslu, vypadli ze hry.

Totéž platí i dnes. Lidé či národy, které neuznávají přeměnu společnosti služeb na společnost informací, případně se tohoto vývoje nechťejí účastnit, budou výrazně zaostávat.

Jaký je současný vývoj, co se týče hodnoty a statusu práce? Přijmou lidé alternativní možnosti výdělků, než je stálý pracovní poměr? Například časově omezené úkoly, nejisté a více variabilní formy pracovního poměru? Klást takové otázky je jednoduché. Nejsme však schopni na ně jednoznačně a jednoduše odpovědět. Na druhé straně si však můžeme být jisti, že ke změnám v tomto ohledu bude docházet. Kariéroví poradci musejí sledovat společenský vývoj, aby byli schopni reagovat na měnící se požadavky. O jaké požadavky jde a jaké scénáře nám odborníci předpovídají pro budoucnost?

Vize pracovního života a populace v budoucnosti

Podniky se dnes řídí novými zásadami. Stabilitu podniku často vytváří ústřední pracovní skupina, jejíž členové běžně pracují přesčas a jsou obvykle zaměstnání na dobu neurčitou (i když také v tomto ohledu může dojít v budoucnu ke změnám). Tito lidé mají přístup k různým vzdělávacím příležitostem (Aronsson, 1997). Jakékoliv změny vyplývají z existence pracovních poměrů na delší či kratší dobu. Práce má tudíž dnes dočasný charakter a celý systém funguje takzvaně „na doraz“.

Podniky snižují stavy pracovníků i zásob. Jedním z uplatňovaných principů (Gunnar Aronsson jej představil na semináři ve Stockholmu v roce 1997), který si získal velkou popularitu, je racionalizace kapitálu. Jde o „snížení kapitálových nákladů prostřednictvím výrobního procesu bez zásob. Znamená to snížení zásob na minimum.“ Podniky dříve razily teorii „just in time“ (Miller, 1994). Tato teorie je v současné době rozšiřována i na pracovníky – máme tedy „just in time“ zaměstnance (Aronsson, 1997). Zaměstnanci by měli být flexibilní, a to z hlediska typu pracovního poměru, pracovní doby a znalostí. Jedním z důsledků tohoto vývoje je skutečnost, že práce na dobu určitou je v posledních letech stále běžnější (Aronsson, 1997). Uvedenou teorii dokládá následující příklad: od dubna 1993 do dubna 1994 přišlo o práci přibližně osmdesát pět tisíc lidí, zatímco přibližně stem tisícům osob byla nabídnuta určitá forma zaměstnání na omezenou dobu. Existence těchto dočasných pracovních míst má své důsledky pro zaměstnavatele i zaměstnance. Některé skupiny se dostaly do nevýhody. Z hlediska zastoupení pohlaví lze konstatovat, že ve skupině pracovníků na časově omezené období převažují ženy. V současné době se práce často uskutečňuje prostřednictvím projektů. Pro určitý úkol jsou vytvářeny skupiny a virtuální organizace, které jsou po jeho splnění zase rozpuštěny. Člověk prodává své schopnosti a vědomosti různým zainteresovaným stranám na určitou kratší či delší dobu. Mnozí lidé tvrdí, že právě takhle bude vypadat práce v budoucnosti.

Tradiční výroba	Moderní výroba
Racionalizace práce	Racionalizace kapitálu
Výroba podle předpovědi poptávky	Výroba řízená zákazníkem
Struktura založená na hierarchii	„Ploché“ organizace
Postup „výroba–sklad–montáž“	Paralelní výroba a montáž bez skladu
Specializace/dělbá práce	Vícedovednostní faktor/flexibilita
Detailní kontrola	Cílová kontrola
Odměňování podle práce v úkolu	Odměňování podle pracovních požadavků a skupinové prémie

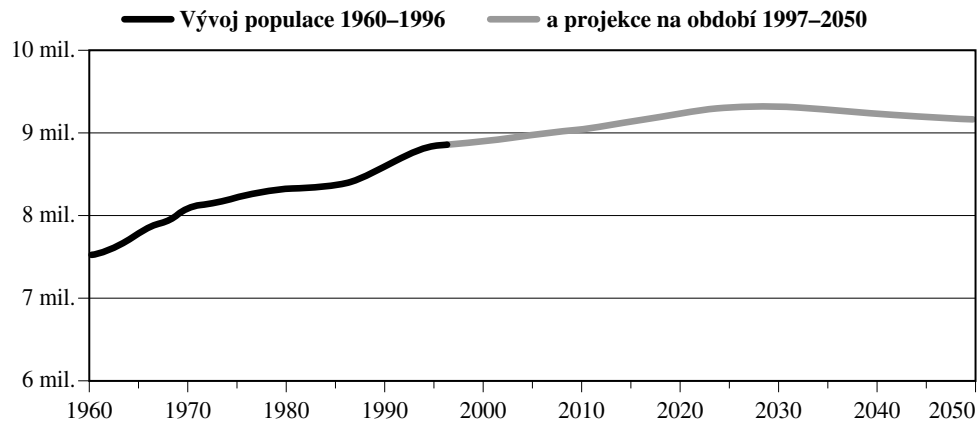
Tabulka č. 1: Tradiční a moderní industriální společnost (*Arbetsmarknadspolitik i förändring 1994*).

Změny v oblasti pracovního života bude stále obtížnější předvídat. V důsledku toho porostou požadavky na flexibilitu, a to především pokud jde o organizaci práce. Novým principem, který podniky uplatňují při náboru nových zaměstnanců, je princip „just in time“ nebo „práce proti poptávce“. Naznačuje změna ve statusu práce ještě něco jiného? Co ukazují statistiky, pokud jde o věkovou strukturu?

Věková struktura a změna

Z věkové struktury ve Švédsku je patrné, že v následujících několika letech dosáhnou velké skupiny obyvatelstva důchodového věku. Před rokem 2010 odejde do důchodu přibližně 1,2 milionu lidí, což představuje asi dvacet procent celkové pracovní síly. Tyto skupiny navíc patří ke zdravé generaci a předpokládá se, že dosáhnou vysokého věku.

V budoucím scénáři sehraji v několika příštích letech důležitou roli předpovědi vývoje populace. Očekává se, že počet obyvatel bude stoupat do roku 2030 a poté značně klesat. Současně by se měla posunout věková struktura ve prospěch starších generací.



Graf č. 2: Vývoj populace v letech 1960–1996 a projekce na období 1997–2050 (Zdroj: Statistiska centralbyrån – SCB).

Bude potřeba pracovních sil, které by poskytovaly pečovatelské či různé jiné služby rostoucímu počtu starších lidí. Jakým způsobem ovlivní tento vývoj jednotlivá odvětví průmyslu a obchodu? Zajímavé výsledky by mohla přinést studie předpokládaných odchodů do důchodu v jednotlivých povoláních.

Učitelství	43 %
Zdravotnictví	36 %
Stavebnictví	35 %

Tabulka č. 2: Počet odchodů do důchodu v učitelské profesi, ve zdravotnictví a ve stavebnictví (přibližné hodnoty v procentech).

Typ vysoké školy	+/- %
Učitelství	+ 31 %
Právo a společenské vědy	– 30 %
Humanitní obory a teologie	– 30 %
Technické obory a přírodní vědy	+ 97 %
Zdravotnictví a lékařství, sociální služby	+ 70 %
Umělecké obory	– 37 %
Zemědělství a lesnictví	+ 17 %

Tabulka č. 3: Potřeba absolventů vysokých škol do roku 2010 ve srovnání s počtem absolventů v roce 1996/1997 (změny v procentech).

Z uvedených tabulek je zřejmé, že se do budoucna očekává velká poptávka po vzdělané pracovní síle v učitelských oborech, zdravotnictví a lékařské péči a ve stavebnictví. Značná potřeba pracovníků bude i v technických oborech, přírodních

vědách a zemědělství! Jaký dopad bude mít tento rychlý vývoj ve společnosti na jednotlivce?

V roce 2010 bude 10 % Švédů zaměstnáno v sektoru výroby zboží a potravin. Co budeme dělat my ostatní?

Odpověď je jednoduchá.

Budeme přispívat k blahu společnosti tím, že budeme vzdělávat, pečovat, bavit, informovat, vyvíjet a propagovat výrobky a prodávat. Místem průmyslové výroby je továrna. Služby se však přirozeně poskytují tam, kde se nachází ten, kdo si je žádá.

Práce ve službách vždy znamená spolupráci s ostatními lidmi. Řečeno výstižně a jednoduše – při práci ve službách se především hovoří. (Dahlberg, 1998)

Ve „společnosti znalostí“ se uplatní zejména lidé, kteří budou schopni nabídnout využitelné vědomosti a služby. Tito lidé a služby přežijí.

Počítačový odborník Halsingdal v jednom ze svých polemických článků napsal, že je přesvědčen, že budoucí trh práce se nebude příliš lišit od dnešního.

Naše potřeba výrobků a služeb zůstane stejná po dlouho dobu. (Hälsingdal, 1998)

Odvětví průmyslu a obchodu, která mají vysokou šanci uplatnění v budoucnosti, jsou informační technologie, turistický ruch, produkce vědomostí a osobní služby. Pro jednotlivce z toho vyplývá nutnost vzdělávání. Každý musí do svého vzdělávání investovat a musí stavět na svých aktivech, která lze „kapitalizovat“ – jinými slovy přetvořit do nějaké kvalifikace. Uchazeč o práci pak musí před vstupem do nového zaměstnání podstoupit podobný proces – rekvalifikaci.

Na trhu práce budou vítězit lidé, kteří budou investovat do svého vzdělávání a odborné přípravy, lidé s motivací ke změnám a se sociálními dovednostmi. „Sociální dovednosti“ jsou ty, které lidem umožňují pracovat v týmech, přebírat iniciativu a svědomitě řešit problémy a pracovní úkoly. Tito lidé jsou schopni využívat své vlastní citění, na jehož základě dokážou činit rozhodnutí – jsou emocionálně inteligentní (Goleman, 1995). Dokážou se vcítit do potřeb a pocitů ostatních lidí. Dokážou ovlivňovat ostatní a spolupracovat.

Výzkumný pracovník Peter Plant na semináři v Tammersfors v roce 1998 předložil nástin tří různých postojů k práci, vzdělávání a volnému času u různých skupin lidí (viz tabulka č. 4). Podle Planta vědci neoddělují práci a volný čas a vzdělání považují za součást rozvoje osobnosti. Průměrný člověk pobírající mzdu dělá rozdíl mezi prací a volným časem a do vzdělávání se pouští pouze v případě, kdy je pro něj absolutně nezbytné. Postoj těchto lidí k práci je takzvaně instrumentální. Znamená to, že účelem práce je vydělat peníze, které pak budou sloužit k naplňování dalších potřeb. Soukromý podnikatel o práci uvažuje jako o svém poslání či povinnosti, kterou musí splnit, a jeho přístup ke vzdělávání je stejný jako u člověka, který pracuje za mzdu.

	Práce	Volný čas	Vzdělávání
Vědci	Osobní rozvoj	Nerozlišují	Osobní růst
Pracující za mzdu	Práce	Rozlišují	Instrumentální postoj
Podnikatelé	Povinnost/úkol	Prizpůsobují	Instrumentální postoj

Tabulka č. 4: Tři různé postoje k práci, volnému času a vzdělávání u vědců, pracujících za mzdu a soukromých podnikatelů.

Plant je toho názoru, že v budoucnu bude třeba podnikavých a na profesní rozvoj orientovaných lidí. Nejnižší poptávka bude po lidech s instrumentálním přístupem k práci.

Instrumentální postoj k práci spočívá v tom, že člověk vidí práci jako nástroj k dosažení něčeho jiného a volný čas jako možnost seberealizace. Takový člověk se nechává zaměstnat za určitým účelem.

U podnikatelů bude hrát důležitou roli jejich flexibilita – jsou totiž schopni přizpůsobit se různým situacím.

Lidé orientovaní na profesní růst jsou důležití, protože pracují s nasazením. Pro svou práci se dokážou vzdát „čehokoliv“.

Jak ovlivní tyto změny člověka? Lidé se znalostmi a schopnostmi získají určitou míru svobody. Rozšíří se možnost vyzkoušet si během profesního života různá povolání a zaměstnání. Zároveň bude stále obtížnější plánovat v dlouhodobém horizontu. Budu si moci koupit dům, nové auto, jet na dovolenou nebo do něčeho investovat?

Otázky, na které dnes existuje jednoduchá odpověď, budou stále obtížnější: Vím, kolik budu vydělávat? Jak mohu rozvíjet své znalosti a dovednosti? Co bude s lidmi, kteří se nepřizpůsobí? Podobně bychom se mohli ptát na celou řadu věcí. Tohle je budoucnost, se kterou se my, kariéroví poradci, musíme vypořádat. Musíme počítat s tím, že náplň práce pro určité skupiny pracovních sil se změní a vznikne požadavek na vyšší úroveň odborné způsobilosti, zatímco u jiných pracovních úkolů bude potřeba nižší úrovně dovedností. Dále lze předpokládat, že se uplatní lidé:

- se sociálními dovednostmi,
- se smyslem pro podnikání,
- s emocionální inteligencí.

Flexibilita a otevřenost vůči změnám bude vycházet z těchto vlastností. Pro nás, kariérové poradce, budoucnost nenabízí žádná jistá pracovní uplatnění. Jsme schopni vést lidi k těmto vyhlídkám?

2. Kariérové poradenství a jeho vývoj ve společnosti

„Jsme jako porodní báby – naším cílem je pomáhat myšlenkám na svět tím, že je vedeme od nevědomí k vědomí.“

Sokrates

Základní podmínky, ze kterých až dosud vycházelo kariérové poradenství, se v posledních několika letech zásadně změnilo v důsledku obrovských změn v pracovním životě i ve vzdělávacím systému. Vše je mnohem složitější a jakákoliv volba čím dál obtížnější.

Lidé, kteří si vybuodovali pevné osobní názory a hodnoty, někdy obtížně přijímají nové myšlenky. Chtějí zůstat v prostředí, které znají a kde cítí jistotu. Samozřejmě že jsou schopni změny – přijmout ji však pro ně není snadné. Jsou-li konfrontováni s rozsáhlými společenskými posuny, které nemohou nijak ovlivnit, nebo se cítí ohroženi, je pro ně změna názorů a hodnot ještě obtížnější. Lidé, kteří přijdou o práci, se dostávají do podobných situací a jsou nuceni celou řadu věcí přehodnotit. Musejí v zásadě změnit svůj pohled na život a na fungování společnosti. Povolání nebo profese, kterou vykonávali, přestala existovat nebo se zcela změnila. S podobnými případy jsme se setkali i v našem projektu Praktické kariérové poradenství. Lidé, kteří si byli jisti svou budoucností, kteří věřili ve své vzdělání a profesi, byli nuceni hledat nové cesty.

Mladý muž absolvoval kurz dalšího odborného vzdělávání se zaměřením na chemii, která pro něj byla vysněným oborem. Jeho cílem bylo pracovat v oblasti ochrany životního prostředí. Součástí kurzu byla i roční praxe ve vodní elektrárně. Po dokončení praxe se vrátil do svého bydliště ke své rodině. V oboru chemie a ochrany životního prostředí ve svém městě nenašel žádné pracovní příležitosti. Jako nezaměstnaný kontaktoval místní úřad práce s tím, že má zájem dále studovat ekologické inženýrství, kde jsou požadovány základy chemie. Úřad práce odmítl tuto žádost o pomoc, a tak ze studia nic nebylo. Mladý muž byl ochoten vzít „cokoliv“, jen aby zůstal ve svém oboru. Ucházet se o různá místa a nakonec dostal práci jako mechanik náhradních součástek. V tomto zaměstnání zůstal téměř čtrnáct let.

Přibližně po deseti letech začal cítit potřebu změny. Připadalo mu, že se jeho vývoj zastavil. Přihlásil se ke studiu na KomVux (vzdělávání dospělých řízené místním úřadem) s cílem získat kvalifikaci potřebnou ke studiu na vysokoškolské úrovni. Po roce studia se přihlásil na vysokou školu na obor „studium lidských zdrojů a pracovního života“. Tato volba vycházela z jeho činnosti v odborech. Po dokončení školy se ucházel o různá zaměstnání v „oblasti vzdělávání“. Po několika různých pohovorech dostal nabídku pracovat na úřadu práce.

Tento příběh potvrzuje, že pokud se člověk aktivně chopí příležitosti, která se naskytne, má možnost vybudovat zcela odlišnou profesní dráhu.

Jestliže se změnilo požadavky na jednotlivce z hlediska jejich pracovního uplatnění, musí totéž platit i pro kariérové poradce. Jak se vyvíjelo kariérové poradenství od

50. let? Na úvod předkládáme některé teorie populárních výzkumných pracovníků v oblasti švédského kariérového poradenství.

Jeden z teoretiků kariérového poradenství Parsons (Zunker, 1997) zastával názor, že kariérové poradenství tvoří v podstatě tři úkony: studium daného člověka, vymezení potenciálních pracovních příležitostí a přiřazení zvolené možnosti k danému člověku. Tato teorie v angličtině nazvaná Trait-and-Factor Theory se stala východiskem pro celou řadu kariérových poradců a ze všech teorií kariérového poradenství přetrvala nejdéle. Jednoduše řečeno, jde o sladění konkrétních vlastností člověka s požadavky konkrétního zaměstnání a následné nalezení vhodného pracovního uplatnění. V roce 1951 napsal teoretik Ginzberg, že volba povolání představuje vývojový proces od předpubertálního období až do věku přibližně dvaceti let (Zunker, 1997). Jiné studie tvrdí, že proces volby povolání pokrývá celé období vzdělávání, a dokonce celý pracovní život. Super v roce 1951 formuloval koncept fází profesního rozvoje: růst, hledání, usazení, udržování a ustávání. Základní hnací silou je pro Supera představa o sobě samém, která vytváří kariérový vzorec, jímž se člověk řídí po celý svůj život.

Později (1990) Super své vývojové fáze v průběhu životního cyklu upravil – viz tabulka č. 5. Použil pojmy „tvoření“ (hodnocení) a „přetváření“ (přehodnocení). Tato nová formulace objasňuje Superovy teze, které mohly být v minulosti špatně vykládány. Jde o to, že věk a různá přechodová období nejsou pevně určeny a neobjevují se ani v přesném pořadí. Člověk se může „přetvořit“ v průběhu jedné nebo více fází. Například člověk, který je svědkem zániku svého povolání, může projít novým obdobím růstu a připravit se na povolání nové.

V tomto případě tento člověk dosáhl bodu „udržování“, ale přetváří se prostřednictvím „hledání“, když hledá jiné, nové pracovní uplatnění (Zunker 1997).

Fáze života/ profesního vývoje	Mladistvý věk 14–25 14–25	Nižší střední věk 25–45 14–25	Vyšší střední věk 45–65 14–25	Stáří 65–? 14–25
Ustávání	Věnování méně času koníčkům	Omezování účasti na sportovních aktivitách	Zaměření se na podstatné činnosti	Snižování počtu pracovních hodin
Udržování	Potvrzení současné volby povolání	Zajišťování pozice v zaměstnání	Vzdorování konkurenci	Věnování se tomu, co člověka stále baví
Usazení	Nástup do zaměstnání ve zvoleném oboru	„Zabydlení“ se ve stálém zaměstnání	Rozvíjení nových dovedností	Věnování se tomu, co člověk vždycky chtěl dělat
Hledání	Zjišťování informací o různých možnostech	Hledání možnosti vykonávat vysněné povolání	Výmezování nových problémů, na kterých je třeba pracovat	Hledání vhodného místa, kde by člověk strávil důchod
Růst	Rozvíjení realistického obrazu o sobě samém	Snaha o rozšíření činnosti i mimo zaměstnání	Přijetí vlastních omezení	Rozvíjení rolí, které nejsou spojeny se zaměstnáním

Tabulka č. 5: „Tvoření“ a „přetváření“ vývojových fází v průběhu životního cyklu

Rozvoj profesní dráhy podle Ginzberga a Supera prostupuje celým životem člověka. Znamená to, že kariérové poradenství se dotýká celé řady jeho aspektů – politických, ekonomických, vzdělávacích, filozofických a sociálních změn. Určujícím faktorem je právo člověka na rozvíjení sebe sama a právo na změnu.

Profesní rozvoj definuje Americká poradenská asociace jako:

„Celkové nastavení psychologických, sociologických, vzdělávacích, fyzických, ekonomických a náhodných faktorů, které společně působí a ovlivňují charakter a význam práce v průběhu celého života každého jednotlivce.“ (Zunker, 1997)

Tato definice rozšiřuje pohled na smysl kariérového poradenství.

Ve Švédsku se uplatňuje ještě jiný pohled, který vystihuje celá řada slov jako povolání, zaměstnání a práce. Tato slova vyjadřují, co lidé od kariérového poradenství očekávají. Práce kariérového poradce zahrnuje různé aspekty a formy poradenství, které jsou potřebné v procesu profesního rozvoje v průběhu celého života člověka.

V knize Arbetsmarknadspolitik i förändring 1994 (*Změna politiky trhu práce*) zahrnuje kariérové poradenství následující činnosti:

- budování na určitých základech (např. vzdělávání, odborná příprava),
- určování cesty vhodným vedením,
- poskytování podpory, různé formy dotací pro zaměstnavatele.

Kariérové poradenství je proces, ve kterém člověk vytváří vazby a rovnováhu mezi sebou a trhem práce.

Poradenství bude mít stále větší význam při řešení životních situací mnoha lidí. Kariérové poradenství je povoláním budoucnosti a jako takové bude vyžadovat rozsáhlé dovednosti a znalosti. Dosavadní vývoj v poradenství do značné míry způsobily společenské změny a z nich vyplývající nové potřeby. Budoucnost nepochybně přinese další změny a výzvy, které dnes není možné zcela předvídat.

Poradenství – „nevýstižný“ pojem?

Co vlastně termín poradenství znamená? Co si naši nezaměstnaní pod tímto pojmem vybavují?

Má slovo poradenství něco společného se službou, kterou očekávají? Odpověď zní nikoliv. V resortu Správy trhu práce (AMV) se v souvislosti s poradenstvím používají termíny profesní poradenství a pracovní podpora. V 80. letech byly tyto termíny spojeny a vznikl pojem poradenství pro volbu povolání. Podle švédského Akademického slovníku vydaného v roce 1995 je termín poradenství definován jako „ukazování cesty“ nebo „vedení“. Z této definice vyplývá riziko, že nezaměstnaní budou očekávat, že kariéroví poradci převezmou odpovědnost za jejich životy a vše za ně zařídí. Důležité ovšem je, aby se uchazeči o zaměstnání naučili nést odpovědnost sami za sebe, za svůj rozvoj a naučili se řídit svou vlastní budoucnost. Jestliže vnější situace přestává poskytovat jistotu, je potřeba posílit jistotu vnitřní.

Možná nastal čas, kdy je třeba změnit pojem poradenství pro volbu povolání. Je třeba najít slovo, které definuje službu, kterou mohou nezaměstnaní očekávat od úřadů práce a Ústavu pro trh práce (AMI).

Jako pracovní název projektu jsme zvolili termín Praktické kariérové poradenství. Byli jsme toho názoru, že jde o vhodný termín, který vyznívá pozitivně. Volbu povolání, vzdělávání a životního stylu určuje způsob, jakým člověk obecně přistupuje k životu. Kariérové poradenství lze v našem kontextu definovat takto: „*Kariérové poradenství je vývojový model zaměřený na rozvoj člověka na základě jeho zdrojů a možností, který současně podněcuje člověka k tomu, aby převzal odpovědnost za svůj vlastní život. Kariérové poradenství se soustředí na motivaci člověka, jeho obraz o sobě samém, životní hodnoty, budoucí perspektivy a rozvíjení kontaktů s ostatními lidmi.*“ Kariérové poradenství probíhá ve skupinách v prostředí, které se vyznačuje klidnou atmosférou, tvůrčí činností a vzájemným dialogem mezi účastníky projektu a jeho vedoucími (vedoucími procesu).

Zunker ve své knize Kariérové poradenství (1997) používá následující termíny: kariérové plánování, poradenství pro volbu povolání, plánování povolání, odborné poradenství, odborné plánování, poradenství pro změny povolání, kariérové životní plánování v celoživotním pohledu a profesní rozvoj. Slovo „kariéra“ má ve Švédsku negativní vyznění, protože je spojováno s úspěchem, „děláním kariéry“ a šplháním po společenském žebříčku. Je možné definovat pojem poradenství lépe? Vezme-li v úvahu všechny změny ve společnosti, je možná čas zamyslet se nad tím, co zahrnuje poradenství dnes a jaké jsou naše vize do budoucna. Byl by snad vhodnější například termín kariérové životní plánování? Tento pojem zahrnuje pracovní život i život obecně.

Náměty k diskuzi

1. Jaký termín by mohl nahradit slovo poradenství?
2. Co si spojujete s pojmem kariérové poradenství?

Některé teorie

Ginzberg, Ginsburg, Axelrad a Herma (1951), Roe (1956) a Super (1957) publikovali v 50. letech teorie kariérového rozvoje a profesní volby, které se staly mezníkem v rozvoji kariérového poradenství. (Zunker, 1997)

Vše začalo jednoduchými diagnostickými testy, ze kterých postupně vznikaly pedagogické nástroje. Postupně rostl zájem o to, jak poradenství probíhá v praxi, a o materiál, který byl při poradenských aktivitách používán. Myšlenky zmíněných teoretiků vyústily v celou řadu výzkumných projektů a nově zpracované metody byly uplatňovány při poradenských projektech.

Teoretický pohled na kariérový rozvoj do značné míry přispěl k rozvoji programů kariérového poradenství. Pomohl totiž rozlišit různé vývojové etapy a zároveň úkoly spojené s přechodem z jedné fáze vývoje do druhé. Byly definovány typy osobností, odpovídající pracovní prostředí a techniky rozhodování. Teorie dále pomáhaly mírnit důsledky stereotypního rozdělování rolí podle pohlaví a mimo jiné se soustředily na kariérový rozvoj žen, etnických menšin a jiných skupin. Byly i jasně vymezeny aspekty teorie sociálního učení a jejího vztahu ke kariérovému rozvoji. (Zunker, 1997)

V posledních letech se záběr kariérového poradenství rozšiřuje. Současné tendence směřují k většímu důrazu na humanistické a existenciální aspekty. O tomto vývoji svědčí například i používání termínů kariérové životní poradenství a holistický pohled. Pro nás, kariérové poradce, z toho plyne, že se musíme více zaměřovat na celého člověka. (Zunker, 1997, Tidstecken, 1997)

Humanistický přístup, jehož smyslem je rozšiřovat vlastní vědomí člověka v životě, dává větší význam všem aspektům životního stylu. Filozofické zdůvodnění existenciálního přístupu je založeno na zdůraznění významu jednotlivce ve společnosti. V podstatě lze říci, že čím více si člověk uvědomuje svůj potenciál a zkušenosti, tím pravděpodobněji se prosadí a najde svůj směr. (Zunker, 1997, Tidstecken, 1997)

Současní nezaměstnaní se mohou seznámit s novými technologiemi, které v době, kdy byli ve škole, neexistovaly – např. počítače nebo automatizované procesy vyžadující vyšší úroveň znalostí a dovedností. Na trhu práce v poslední době značně klesá počet pracovních míst, které vyžadují pouze jednoduché pracovní úkony.

Jedním z důsledků těchto technologických změn je skutečnost, že se odborná příprava dnes zaměřuje na technický přístup namísto všeobecně vzdělávacího aspektu.

Zvýšené snahy o propojení akademického a odborného vzdělávání jsou důsledkem diskuzí o tom, že studenti odborných programů by se měli více věnovat všeobecně vzdělávacím předmětům. Přípravné kurzy (základní odborné a technické kurzy) na KomVux jsou zpracovány tak, aby splňovaly požadavky pro přijetí na vysoké školy a univerzity. Absolventi těchto programů mohou získat práci i v různých technických a vědeckých institucích.

Je tedy důležité nahlížet na poradenství z pohledu vývoje – lépe pak můžeme podporovat daného člověka ve společnosti, která se rychle mění.

Holistický přístup v kariérovém poradenství

Prosazujeme-li celkový pohled na člověka, je nutné nejprve uplatnit celkový pohled na život. Člověk musí znát sám sebe i svět, který jej obklopuje. Tím je určena úloha člověka ve společnosti, která zase určuje přístup k pracovní dráze, vzdělávání, rodině, přátelům, zájmům a cílům, které si člověk stanoví.

Způsob, jakým pohlížíme na život, určuje naše osobní historie. V rozhodnutí, která činí uchazeči o zaměstnání, se odráží jejich minulost, přítomnost a budoucnost. Jestliže rozumíme své minulosti, rozumíme i přítomnosti a snáze nacházíme sílu čelit budoucnosti. Člověk, kterým jsem dnes, se vyvinul z člověka, kterým jsem byl včera, a člověk, kterým jsem dnes, vytvoří základ člověka, kterým budu zítra. I v tomto případě se díváme na člověka v jeho celistvosti.

Analýza typu osobnosti spočívá v určení toho, kdo jsem, jaké mám potřeby, pocity a jaká rozhodnutí mne dovedla do situace, ve které se nacházím. Tento proces zahrnuje lepší porozumění sobě samému a získání jasnější představy o tom, kdo vlastně

jsem. Jestliže se mi tento úkol podaří, jsem připraven čelit budoucnosti s tím, že se lépe orientuji sám v sobě. Mohu se zbavovat starých návyků, formovat nové myšlenky a vzory chování tak, abych vyhověl požadavkům současnosti. Tyto požadavky často nutí člověka měnit několikrát za život své povolání a vyrovnávat se se změnami obecně. Jestliže vím, kdo jsem, mohu zhodnotit dění a získat odvahu pouštět se do nových situací.

Proto je holistický pohled v kariérovém poradenství tak důležitý. Nové úhly pohledu skýtají nové možnosti. Proč? Odpověď je jednoduchá: jestliže člověk rozumí sám sobě, dokáže přesně sledovat proces změn, kterými prošel. Rozumí svému vlastnímu vývoji. Vidí rozhodnutí, která byla určitým způsobem zásadní, vidí i rozhodnutí bolestná. Člověk si uvědomí, že se při různých příležitostech podílel na formování svého osudu. S vědomím této možnosti není změna zdrojem napětí a obav, ale je přijímána jako součást života. Stane se stejně přirozeným jevem, jako je střídání ročních období. Člověk vidí svou existenci jako celek včetně toho, že hraje svou úlohu v širším kontextu, ve kterém probíhá nepřetržitý vývoj.

Právě z tohoto důvodu se distancujeme od rozdělování lidí do kategorií tak, jak je běžné v tradičním poradenství. Jestliže rozparcelujeme sami sebe a ostatní na malé kousky a pak tyto částičky znovu složíme, nikdy nevznikne celek. V průběhu této práce se totiž něco vytratí. Celek spočívá ve zjišťování toho, kdo jsem a co chci. Tím nacházím podněty a zájem podnikat v životě nové kroky.

Jako kariéroví poradci však neuplatňujeme pouze individuální přístup. V rámci Správy trhu práce musíme skloubit tři různé přístupy:

1. Sociální přístup: obsazujeme volná pracovní místa, poskytujeme poradenské služby, stimulujeme poptávku a snažíme se bránit vyčleňování z trhu práce.
2. Individuální přístup: nezaměstnaní uvádějí své potřeby a přání spolu se svými preferencemi.
3. Zaměstnavatelský přístup: zaměstnavatelé kladou na uchazeče o zaměstnání stále vyšší požadavky.

Uvedené přístupy jsou někdy protichůdné. Je nutné najít rovnováhu mezi pohledy ze strany zaměstnavatele, nezaměstnaného a poradce. Nemůžeme například změnit osobnost člověka tak, aby si zvolil vzdělávací program v oboru, kde je potřeba pracovní síly – např. v učitelství nebo informační technologii. Naší povinností však je sdělovat informace o potřebách a požadavcích trhu práce. Je pak na každém člověku, aby se rozhodl. Nesmíme zapomínat na etiku kariérového poradenství, která je založena na účtě k jedinečným vlastnostem každého člověka, na rovnosti mezi lidmi, na výběru smysluplné vzdělávací cesty a práce v souladu s hodnotami každého člověka a na prosazování práva jednotlivce na osobní integritu.

Poradcem je pro nás ten, kdo vede, radí, pomáhá a podporuje určité procesy. Musí podněcovat, motivovat a inspirovat nezaměstnané, aby přijali odpovědnost za své životy a nenechali jiné, aby se o ně starali. Musíme radit a učit naše nezaměstnané, jakým způsobem mají definovat své vlastní potřeby, odkrývat vlastní zdroje a začleňovat tyto faktory do svých životů. Musíme nezaměstnaným pomáhat, aby získali

hlubší pohled na život, učit je vidět život v jeho celistvosti. Je to záležitost dlouhodobého plánování.

Jedna z nových úloh kariérového poradce spočívá v tom, že musí začlenit poradenství do celoživotního plánování příslušného jedince.

Jde o proces vývoje, kam spadají potřeby vzniklé v různých oblastech života, jako je práce, rodina a volný čas. Novou součástí odbornosti poradce je proto nahlížet na poradenství jako na plánování života obecně. Profesionální poradenství je tedy součástí životního plánování.

Zunker pojednává o měnící se úloze poradce ve své knize Kariérové poradenství. Používá termín kariérové životní plánování. Uvádí, že cílem kariérového životního plánování je naučit se definovat vlastní dovednosti a plánovat, jak pokračovat v jejich zdokonalování prostřednictvím programů celoživotního vzdělávání. Učíme se vytvářet příležitosti a alternativy a efektivně rozhodovat, kterou z nich zvolit. Učíme se definovat osobní potřeby a potřeby našich nejbližších společníků. Učíme se tyto potřeby začleňovat do vlastních životních plánů. Učíme se dělat plány, které můžeme měnit a upravovat podle toho, jak se měníme my sami nebo jaké změny si vyžadají okolnosti. Naše plány tak musejí být flexibilní a musejí obsahovat reálné možnosti, ze kterých se mohou odvíjet efektivní rozhodnutí směřující k plnějším a spokojenějším životu.

Shrneme-li předchozí úvahy, naší úlohou coby kariérových poradců je pomoci „otevřít dveře“. Je však na příslušném člověku, aby do nich vstoupil. Jestliže dokážeme uplatnit základní pozitivní přístup, pomůžeme tím nezaměstnanému lépe chápat, jaký vliv mají různé faktory na jeho profesní rozhodování. Znamená to, že umožníme člověku lépe vidět vlastní omezení a možnosti.

Uvědomění si sebe sama pomůže nezaměstnanému převzít kontrolu nad vlastním životem. Jedna z věcí, kterým rozumíme, je náš vlastní vývoj. Můžeme se na něj podívat z různých úhlů. Můžeme si například uvědomit, zda jsme se změnili, či nikoliv.

Jakmile si člověk uvědomí, že změna je celoživotní proces, k novým požadavkům a okolnostem bude přistupovat s nadějí. Lidé jsou nesmírně tvární, aktivně se podílejí na svém vývoji a ovlivňuje je prostředí, ve kterém se pohybují. S vědomím této skutečnosti je člověk schopen vidět své možnosti a řídit svá budoucí rozhodnutí.

Jestliže jsme přesvědčeni, že se jako lidé nevyvíjíme, tváří v tvář překážkám ztrácíme naději a jsme pasivní. Zunker (1997) popisuje vývoj člověka takto:

Po celou dobu svého života jsme plnohodnotné osobnosti. V průběhu života se prolíná vývoj fyzický, kognitivní, osobnostní a sociální. Vývoj každého jednotlivce je jedinečný a vykazuje logickou návaznost.

Vývoj se ubírá více směry. V životě člověka dochází k významným vývojovým změnám, které jsou však vnímány z hlediska zisku a ztráty, a nikoliv z hlediska staré koncepce postupného vývoje založeného na růstu a zdokonalování do dospělosti, stability

ve středním věku a úpadku ve stáří. Tam, kde je v tomto vývojovém rámci zisk, tam je i ztráta. Například čas, který člověk věnuje tomu, aby se stal odborníkem v určitém oboru, znamená ztrátu příležitosti získat odbornou způsobilost v jiných oborech.

Ve vývoji existuje návaznost i nesouvislost. Předpovídat charakter dospělého na základě znalosti charakteru dítěte je velice riskantní. Vývoj může vykazovat návaznost od raného dětství, může však být přerušen různými událostmi, jako je například zneužívání či zanedbávání ze strany rodičů nebo podřadné vzdělání.

Vývoj člověka je značně plastický. Lidé jsou schopni se přizpůsobovat v průběhu celého svého života. Potenciálně škodlivé zkušenosti z raného věku nemusejí mít na vývoj člověka trvalý vliv.

Při vývoji člověka vzájemně působí příroda a výchova. Ve vývoji člověka existují různé příčinné síly a v procesu změn se projevuje současně příroda i výchova. V určitých aspektech vývoje člověka může být jeden faktor silnější než druhý, obvykle však stále působí oba.

Jsmo jedinečné osobnosti a s věkem se tato jedinečnost ještě více prohlubuje. Sdílíme s ostatními různé zkušenosti, jsme však jedineční a vytváříme si svou vlastní historii životních zkušeností.

Vyvíjíme se v kulturním a historickém kontextu. Je nutno si uvědomit, že vývoj člověka se odehrává v různých kulturách, společenských třídách a rasových či etnických skupinách.

Ve svém vlastním vývoji jsme aktivní. Vytváříme své vlastní prostředí a ovlivňujeme ty, kteří jsou kolem nás. Mezi všemi aktéry však působí reciproční vlivy.

Na vývoj je nejlépe pohlížet jako na celoživotní proces. Vazby mezi vývojem v raném a starším věku jsou důležitým předmětem zkoumání. Je však důležité sledovat jednání člověka v každé životní fázi, protože vývoj je proces. Jestliže si uvědomíme, odkud jsme vyšli, a víme, kam směřujeme, jsme na cestě k pochopení všech souvisejících procesů.

Na vývoj je nejlépe pohlížet z různých úhlů. K porozumění lidskému vývoji přispěla celá řada oborů. Proto musíme vést v patrnosti, že při analýze vývoje člověka se uplatňuje velké množství nejrůznějších teorií.

Všechny výše uvedené teze lze využít v poradenství. Vytvářejí základnu, na které můžeme stavět náš postoj k nezaměstnaným a ze kterých také vyplývá základní informace, kterou jim sdělujeme: změna a vývoj jsou celoživotní procesy. Život se nikdy nezastaví. Jestliže přijmeme tuto myšlenku, zmenší se naše obavy ze změny. Změnu budeme vidět jako příležitost k nalezení jedinečné a osobní vývojové cesty.

Náměty k diskuzi

1. Jaká je úloha kariérového poradce?
2. Co si představujete pod pojmem holistický přístup?
3. Jaký je náš přístup k nezaměstnaným?
4. Nahlížíme na lidi jako na subjekty, nebo objekty?

Člověk, volba kariéry a poradenství

Do jaké míry jsou nezaměstnaní ve svém rozhodování svobodní? Cožpak není pravda, že lidské možnosti jsou omezené? Dlouhodobě nezaměstnaní lidé a lidé s nízkou úrovní dosaženého vzdělání mají omezené možnosti. Jsou to lidé a musíme je vidět v jejich celistvosti.

Jednou z možností, jak rozšířit škálu potenciálních zaměstnání, a tudíž posílit svobodu, je vzdělávání a odborná příprava. Vyšší vzdělání znamená větší osobní zdroje a vědomosti, a tudíž širší možnost volby. Pokud má poradce úspěšně pomoci určitému člověku, musí zcela jednoznačně věřit v jeho schopnost učit se a růst.

Dalším způsobem, jak zajistit svobodu a spolupráci, je v dostatečném předstihu identifikovat ty, kteří jsou ohroženi vyčleněním ze systému.

Jak ale tyto rizikové skupiny najdeme?

Jednou z možností je zaměřit se na vzdělání. Je zřejmé, že ti, jejichž dosažené vzdělání je na nízké úrovni, mají nebo budou mít v budoucnu na trhu práce problémy. Navíc existují problémy, které mají vazbu na pohlaví a etnickou příslušnost.

Spektrum volitelných alternativ můžeme rozšířit i tak, že budeme vycházet z pevného přesvědčení, že lidé chtějí něčím být nebo něco dělat. Zde se vracíme k pojmu „motivace“. Nezaměstnané podporujeme tím, že se snažíme působit na jejich motivaci. Při rozhodování o další profesní dráze určitého člověka můžeme využít i jeho okolí. Rozhodování je obvykle snazší, jestliže se člověku dostává podpory a názorů přátel, příbuzných a blízkých kolegů. Tato skutečnost hovoří ve prospěch skupinových metod. Lidé usilují o to, čemu věří, a jejich osobnost se odráží v očích lidí, se kterými se setkávají.

Příležitostí a možností, jak podpořit volbu profesní dráhy určitého člověka, je tedy celá řada.

Náměty k diskuzi

1. Na jakých přístupech, modelech, teoriích a souvislostech je založeno kariérové poradenství?
2. V jakých podmínkách se vyvíjely teorie profesní volby?
3. Jaké jsou rozdíly mezi těmito podmínkami a podmínkami současnými?
4. Existuje v současné době potřeba poradenství v souvislosti s profesní volbou? (Zaměřte se na mladistvé v počátečním vzdělávání i na nezaměstnané, kteří musejí změnit obor.)
5. Lze formulovat nové teoretické základy pro poradenství?

Možnosti a budoucnost poradenství v rámci Správy trhu práce (AMV)

Změny ve společnosti vedly ke vzniku nových východisek pro kariérové poradenství. Jako příklad lze uvést informační technologie, samoobslužná zařízení, multikulturní společnost a globalizaci.

Dříve byl trh práce stabilnější a míra zaměstnanosti vysoká. Uchazeč o zaměstnání měl možnost rychle se přizpůsobit existujícímu trhu práce v poměrně krátkém časovém úseku. Během období nezaměstnanosti, které bylo současně obdobím adaptace, se nezaměstnanému dostalo pomoci v podobě krátkých kurzů v rámci různých programů přípravy na povolání. Po jejich absolvování byl tento člověk schopen znovu zaujmout svou pozici na trhu práce.

Novou tendencí je skutečnost, že společenský vývoj vede ke vzniku nových potřeb. Otázkou je, jak se orientovat v záplavě nejrůznějších příležitostí. Tato tendence se přirozeně odráží i v kariérovém poradenství. Bez ohledu na to, do jaké míry vyvine systém samoobslužného vyhledávání informací a informačních technologií, kdy nezaměstnaný komunikuje s počítačem, lidé budou vždy cítit potřebu hovořit o svých problémech s živým člověkem, který má zároveň požadovanou odbornost.

Naskýtá se otázka: Jakým způsobem bude v budoucnosti poskytováno kariérové poradenství?

Raberg (1998) rozděluje kariérové poradenství do tří oblastí:

1. Poradenství veřejnosti, tradiční poradenství, které poskytují profesní poradci.
2. Neformální poradenství, které poskytují poradci bez odborné způsobilosti v rámci různých sociálních programů, programů rekvalifikace a trhu práce.
3. Komerční poradenství v podnicích a poradenství poskytované soukromými subjekty.

Raberg (1998) dále popisuje tři možné alternativy vývoje poradenství:

1. Limitační proces stabilizuje poradenskou profesi například prostřednictvím požadavků na autorizaci a kvalifikaci poradců.
2. Multiplikační proces, kdy poradenské služby mohou vedle autorizovaných poradců poskytovat i další subjekty.
3. Tradiční proces zachovává organizační model, který platí v současné době.

Vezmeme-li v úvahu otázku odbornosti a přežití, jsme přesvědčeni, že nejlepší alternativou je proces limitační. Není možné slevit z požadavků na odborné znalosti a dovednosti. My, kteří pracujeme v rámci Správy trhu práce, bychom měli být předními a nejzpůsobilějšími představiteli poradenství s vazbou na trh práce.

Nezaměstnaní k nám tak budou přicházet dobrovolně, protože pro ně budeme zárukou nejvyšší kvality v oboru. V rámci Správy trhu práce budeme v oblasti kariérového poradenství prosazovat i aplikovaný výzkum.

Kvalifikovaný tým poradců bude schopen náležitě posuzovat a uplatňovat různé dostupné teorie a metody. Požadavek vysokoškolského vzdělání bude znamenat, že poradci budou mít základní znalosti psychologie, sociologie apod. Zaměstnavatelé budou moci požadovat větší úroveň profesní způsobilosti než dnes. Udržování a další vývoj odbornosti budou možné prostřednictvím základního a doplňujícího vzdělávání.

Správa trhu práce zaměstnává kvalifikované poradce. Jednotliví pracovníci mají nezbytné zdroje ve formě vědomostí a zkušeností. Díky podpoře poradenských dovedností se bude poradenství rozvíjet ruku v ruce s vývojem společnosti.

Náměty k diskuzi

1. Jaký bychom podle vašeho názoru měli zvolit proces?
2. Jaké otázky bude muset poradce řešit ve 21. století?

3. Popis modelu Praktické kariérové poradenství

Východiska

Na základě modelu kariérového poradenství, který zpracovali Bengts a Finsén (1994) a který tvoří obraz člověka o sobě samém, budoucí perspektivy a životní hodnoty, jsme vytvořili novou pracovní metodiku, kterou jsme nazvali Praktické kariérové poradenství. K výše uvedeným faktorům jsme přidali další dva, a to motivace a profesní a společenské kontakty. Podle našeho názoru je motivace základní východisko pro práci s ostatními faktory. Dále jsme přesvědčeni, že rozšiřováním a ožívováním sítě společenských kontaktů se zvyšuje pravděpodobnost návratu na trh práce.

V našem modelu jsme se pokusili propojit všech pět faktorů tak, aby tvořily jeden celek. Domnívám se, že mezi jednotlivými faktory existuje vzájemná závislost. Všechny uvedené faktory se však v průběhu doby mohou měnit, a tak člověka různě ovlivňovat.

Obraz o sobě samém (vlastní „já“)

Podstatou vytváření obrazu o sobě samém je analýza vlastní osobnosti. Můžeme začít otázkami: Kdo jsem? Jaké mám zájmy? Jaké jsou mé hodnoty, silné a slabé stránky? Jaké mám nadání? V čem jsem dobrý? Co mě baví?

Životní hodnoty

Při zkoumání vlastních životních hodnot je důležité odpovědět na otázky typu: Co bych chtěl udělat se svým životem? Co je pro mě v životě důležité? Co pro mě znamená „kvalita života“? V co věřím a co chci se svým životem udělat? Už jsme se zmínili o tom, že životní hodnoty jsou u každého člověka jiné a že jsou svázány s jeho vývojem, a tudíž se v různých obdobích liší.

Budoucí perspektivy

Zde hovoříme o vizích. Co bych chtěl dělat? Jaké jsou mé životní cíle? Nikdo nemá svou budoucnost předem určenu. Budoucnost je něco, co si člověk musí sám vytvořit. První krok k vytvoření budoucnosti je stanovení cílů.

Motivace

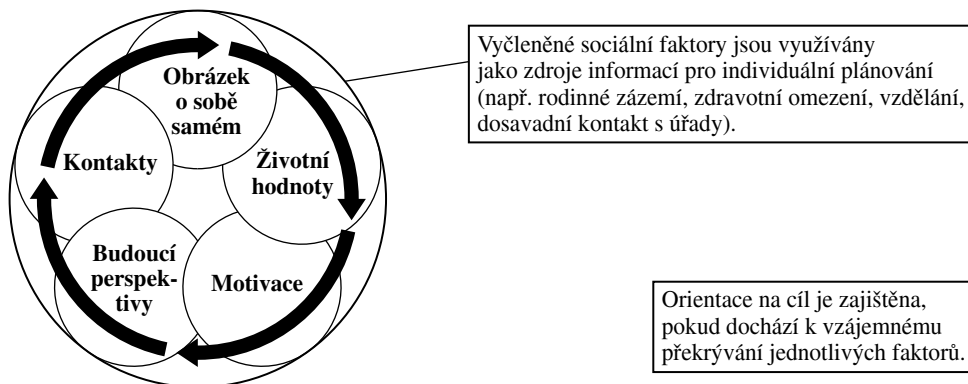
Pod pojmem motivace máme na mysli vnitřní síly člověka, síly, které vedou k činům. Motivace je spojena i s vymezováním potřeb, tužeb, přání a s odhodláním. Jestliže člověk nemá motivaci a my neznáme jeho potřeby, nemůžeme v kariérovém poradenství uspět.

Kontakty

Sít kontaktů musí být viditelná a je nutno ji udržovat. Rozvoj sítě spočívá v navazování smysluplných vztahů s ostatními lidmi, a to jak v soukromém, tak i pracovním životě. Rozvíjení těchto kontaktů nelze podceňovat, protože právě vztahy s ostatními lidmi znamenají kontakt s trhem práce (viz obrázek č. 2).

Poznámka k uvedeným pěti faktorům

Prostřednictvím práce s výše uvedenými pěti faktory může člověk přijmout odpovědnost za své jednání. Tyto faktory tvoří samostatný celek v prostředí, ve kterém člověk žije. Po utřídění faktorů sociálního prostředí můžeme model považovat za úplný. Člověk se tak může podívat na svůj život jako na celek, a tak může být lépe připraven na nové situace vyžadující rozhodnutí a volbu těch alternativ, které nejvíce vyhovují jeho nejnuitnějším přáním.



Obrázek č. 2: Model Praktické kariérové poradenství

Shrnutí

Člověk přejímá odpovědnost za vlastní jednání prostřednictvím práce s pěti faktory: motivace, hodnoty, budoucí perspektivy, obraz o sobě samém a rozvoj sítě kontaktů. Tyto faktory tvoří ucelený pohled na prostředí, ve kterém člověk žije. Po utřídění faktorů sociálního prostředí je model úplný.

Na základě tohoto přístupu může člověk vidět svůj život z holistického pohledu, a tudíž být připraven na situace vyžadující rozhodnutí a volbu těch alternativ, které nejvíce vyhovují jeho nejnuitnějším přáním. Rozvoj sítě kontaktů nelze podceňovat, protože právě vztahy s ostatními lidmi znamenají kontakt s trhem práce.

Peavy (1997) pojednává vývoj člověka jako ucelený subjekt, který vnímá zčásti jako sebeorganizující proces a zčásti jako proces konstruovaný společností. Poradce se snaží přimět nezaměstnaného, aby se na svůj život díval z celkového pohledu, což mu umožňuje přijímat rozhodnutí koordinující pracovní život z větší perspektivy. Tím má také nezaměstnaný možnost přijmout odpovědnost za sebe sama a co nejlépe využít daných možností.

Obraz o sobě samém

„Nikdo vám nemůže vnutit pocit méněcennosti bez vašeho souhlasu.“

Ellenor Rooseveltová

Lidé, kteří mají o sobě jasnou představu, vědí, kdo jsou. Jestliže kolem nich dochází ke změnám, mají pevnou půdu pod nohama, základnu, ze které se mohou odrazit.

Získání představy o sobě samém předpokládá odpověď na otázky jako: Kdo jsem? Jaké mám vlastnosti, nadání, zájmy, dovednosti nebo slabé stránky? Na jedné straně jsou mé možnosti, na druhé mé hranice. Co jsem schopen zvládnout? Co mě zajímá? Lidé, kteří jsou si vědomi obou „okrajů“ tohoto obrazu, dokážou v životě najít svůj směr. Víím, co dokážu a co chci. To jsem „já“. Často se v této souvislosti používá fráze „znát své místo v životě“.

Skutečně vííme, kdo jsme? Všichni se v zásadě obáváme kroku do neznáma, i když může jít o něco tak jednoduchého, jako je například změna určitého návyku. Jakmile tento krok uděláme, nedíváme se na něj z pohledu úspěchu nebo neúspěchu, ale jako na změnu, kterou jsme určili chod událostí směřujících k naší budoucnosti. Jsme současně tvůrci a uskutečňovateli naší budoucnosti. Život se pro nás stal příležitostí a změn se již neobáváme.

Jak zlepšit obraz o sobě samém?

Ne každý ví, kým ve skutečnosti je. Člověk se může ptát každý den: Kdo jsem? Čím je pro mě život? Jaký chci mít život? Kam směřuji?

Člověk získá představu o sobě samém tehdy, jestliže hovoří o svých zájmech, hodnotách, nadání, životních postojích a osobnostních rysech s ostatními lidmi. Takové zkoumání může být velice vzrušující a člověk objevuje různé vazby, které byly dříve skryté, a které nyní vystupují do popředí. Často existuje vazba mezi obrazem, který člověk o sobě měl dříve, a jeho volbou prvního povolání. Představa o sobě samém se mohla později změnit, což může vyplývat z vazeb na další oblasti. Člověk si vypěstoval nové zájmy a náhle má touhu přestěhovat se do jiného města a například začít studovat.

Člověk může získat obraz o sobě samém například rozbořením své minulosti nebo rozhovory s ostatními lidmi. Při skupinové diskusi mohou vyvstat zajímavé otázky, lidé dávají najevo zájem, a tím podněcují diskusi o sobě samých. Je zajímavé naslouchat lidem, když hovoří o své minulosti a o své životní cestě. I pro člověka, který vypráví a vzpomíná na různé podrobnosti, jsou taková skupinová setkání přínosná. Všichni máme bohaté vzpomínky a zkušenosti, pro mnohé z nás jsou některé zkušenosti bolestné. Všichni však máme svůj jedinečný příběh a tím, že jej vyprávíme, začínáme lépe rozumět sami sobě. Nacházíme sami k sobě cestu. Chceme-li lépe rozumět přítomnosti a budovat ji, musíme analyzovat svou minulost.

Rozbor vlastního „já“ lze provádět i prostřednictvím vyplňování různých formulářů, testů nebo s pomocí odborníků. Přitom je důležité podrobně analyzovat současnou životní situaci. Jakmile nezaměstnaný provedl analýzu svého „já“, přichází nutnost co nejobjektivnějšího pohledu. Skutečnosti je nutno vnímat logicky, jejich přesné vymezení je pak snadnější a člověk snadněji přebírá odpovědnost za změny, které chce ve svém životě uskutečnit. Zároveň je snazší přijmout, že určité věci nelze změnit nebo ovlivnit. Podívejme se nyní na to, co o obrazu vlastního „já“ píší ostatní autoři. Super (1990) předkládá hypotézu, že volba povolání představuje realizaci obrazu o sobě samém. Obraz o sobě samém se vyvíjí v průběhu každé

fáze lidského života, která ovlivňuje lidské chování. Podle Gottfredsona je obraz o sobě samém klíčovým faktorem při výběru profesní dráhy, protože lidé touží po práci, která odpovídá tomu, jak vidí sami sebe (Zunker, 1997). Bengts a Finsén tvrdí, že pokud má být posíleno odhodlání ke změnám, musí se negativní obraz o sobě samém změnit na pozitivní. Peavy (1997) uvádí, že poradce by se měl zaměřit na klientovy zkušenosti, zažité modely chování a silné stránky, kterých využívá při veškeré své činnosti.

Lidé by měli jít cestou vlastní odpovědnosti (nepřijmout možnost, že by se o ně měl někdo starat). Nasměrovat je můžeme tím, že jim umožníme lépe porozumět sobě samým a svým schopnostem a lépe vidět možnosti, jak převzít kontrolu nad svými životy. Opakem je být předmětem péče a přijímat rozhodnutí, která za nás učiní někdo jiný. Vytvořením realistického obrazu o sobě samém je člověk schopen vnímat své možnosti a stavět na svých schopnostech.

„Největší překážkou člověka je on sám.“ Každý člověk má skryté možnosti. Řídíme své životy, chápeme se příležitostmi a určujeme své hranice. Neseme odpovědnost za svůj život a to, co z něj uděláme. Přirozeně nás ovlivňuje naše okolí a ostatní lidé, ale náš život patří pouze nám. Můžeme měnit pouze sebe, nikoliv ostatní.

Jestliže se naučíme chápat a přijímat sami sebe, lépe dokážeme chápat chování a jednání ostatních. Jasný obraz o sobě samém je základem sebedůvěry a pochopení sebe sama. Rozumí-li člověk sám sobě, je si vědom svých silných stránek i slabin, svých možností i omezení. Sebedůvěra spočívá v tom, že člověk věří svým schopnostem. „Tohle dokážu.“

V současné době plně změn je odkrývání vlastního „já“ klientů a posilování jejich sebedůvěry pro poradce velkou výzvou.

Maja (35) je rozvedená a do projektu vstoupila na jaře 1997. Po rozvodu byla ve stavu deprese a nevěřila sobě ani svým schopnostem. Během prvních setkání byla spíše zdrženlivá. Do té doby vystřídala několik krátkých zaměstnání a mezi nimi absolvovala různé rekvalifikační kurzy. Její původní povolání ji neuspokojovalo. Při skupinových sezeních si uvědomila, že se ráda setkává s lidmi. Ostatní ve skupině potvrdili, že je schopna s lidmi rozmlouvat a vzbuzovat v nich pocit, že jsou dobří společníci. Postupně jsme si vytvořili představu o práci, která by vyhovovala jejím zájmům a osobním schopnostem. Maja sama si uvědomila, kde spočívá její talent, a získala motivaci. „Tohle jsem já.“ Zjistili jsme, že k vhodné práci povede tříletý program na vyšší sekundární úrovni. V současné době už dokončila studium a našla práci, která ji baví. V zaměstnání již dostala větší pravomoci a možnost pracovat v zahraničí. Obraz jejího vlastního „já“ se změnil. To ji motivovalo, aby uvěřila ve své schopnosti jít v životě dál.

Náměty k diskuzi

1. Jak pracujeme s vlastním „já“ klientů?
2. Co to znamená mít jasný obraz o sobě samém?

Životní hodnoty

„Žij rád. Tvůj čas je kratší, než si myslíš.“

Čínské přísloví

Každý člověk má jiné životní hodnoty, které se vážou k jeho vývoji. Hodnoty se mění i v průběhu času. Hodnotami může být zdraví, finanční zajištění, rodina, štěstí atd.

Životní hodnoty lze určit poměrně snadno. Člověk posuzuje, co je pro něj v životě důležité a co pro něj znamená kvalita života, v co věří a co chce se svým životem udělat. Jakmile zodpoví tyto otázky, odpovědi se stanou jeho životním cílem či řídicím principem. Stávají se tak součástí jeho existence. Kvalita života je souhrnem životních hodnot. Vymezí-li si člověk své životní hodnoty, lépe porozumí procesu změn a snadněji nachází pevný bod v neustále se měnící společnosti. Znalost životních hodnot klienta umožňuje poradci pomoci klientovi v rozhodování.

Naše životní hodnoty jsou různé. To, co přinese pocit štěstí jednomu člověku, ještě nemusí přinést štěstí jinému. Je však skutečností, že většina lidí neví, co by mohli zvýšit kvalitu jejich života. Nikdy se totiž nezastavili, aby chvílku přemýšleli o tom, co je vlastně smyslem jejich života. Jsou svými vlastními vězni.

Nikdo z nás nedostane šanci žít svůj život podruhé. Je proto důležité, abychom se teď hned rozhodli, jak svůj život prožít co nejlépe a jak co nejlépe využít každou jeho hodinu.

Jak si uvědomit vlastní životní hodnoty?

Chce-li člověk formulovat své životní hodnoty, měl by analyzovat svůj život. Kde jsem a kde chci být? Co mi dává pocit štěstí a co dává mému životu smysl? Dokud nemá člověk zodpovězeny tyto otázky, nemůže plánovat své vlastní záměry v soukromém ani v pracovním životě. Přemýšleli jste někdy, co chcete v životě dělat? Skutečnost je taková, že jen málo lidí se zamýšlí nad svým životem a nad svými životními cíli.

Proč? Protože jde o nesnadný úkol. Nad smyslem života bádala celá řada filozofů a nikdy nenašli společnou odpověď. Existuje však vaše vlastní odpověď. Každý člověk odpoví jinak a je na nás, abychom se pokusili zjistit, proč žijeme a o co se snažíme. Jestliže se nám to podaří, bude snazší plánovat tak, aby každá činnost směřovala k naplnění obecných cílů našeho života.

Nic není důležitějšího než mít v životě cíl. Život musí mít smysl. Bez pocitu smysluplnosti života je člověk prázdný. Pamatujme si, že cílem života je žít s radostí. Nemá smysl se honit za vyššími funkcemi, slávou, penězi, auty či dalším luxusem s cílem udělat radost jiným. Je dobré pomáhat ostatním, aby byli šťastní, ale člověk žije svůj vlastní život. Člověk musí žít rád, aby mohl dělat radost jiným.

Jestliže postavíte život na jedné činnosti, na jednom povolání, které například přestane existovat, riskujete, že ztratíte pevný bod ve svém životě.

Zamyslete se nad tím, co je pro vás v životě důležité, v co věříte a jak chcete svůj život žít. Nečekejte na spásu, berte věci tak, jak přicházejí, žijte rádi dnes a držte se toho pocitu, i když na čas zmizí.

Kalle (39) je svobodný a žije s přítelkyní v bezdětném vztahu. Na začátku projektu se začal zabývat možností, že by se dále vzdělával na neuniverzitní vysoké škole. V té době vážně onemocněl člen jeho rodiny, a tak byl nucen přehodnotit své životní priority. Vzhledem k nastalé situaci bylo obtížné dlouhodobě plánovat – studium by totiž pravděpodobně znamenalo nutnost přestěhovat se do jiného města. Hodnoty se v jeho případě týkaly zdraví a pocitu jistoty. Kalle potřeboval zažitý způsob života, který mu tento pocit jistoty dával, života ve městě, kde ho všichni znali.

Náměty k diskuzi

1. Co obecně znamená „kvalita života“?
2. Co znamená „kvalita života“ pro vás osobně?
3. Je důležité hovořit o životních hodnotách v poradenství? Pohovořte na toto téma.

Budoucí perspektivy

„Nemyslím na všechno to předešlé utrpení, ale na všechny ty krásné věci, které přijdou.“

Anna Franková

Každý člověk je jedinečný. Každý jinak přemýšlí, jinak cítí a na různé věci, které nás obklopují, klade jiný důraz. Všichni máme vlastní představu o budoucnosti. Budoucnost tedy nelze předpovídat, je to něco, co vytváří každý člověk sám. Je to jedinečný smysl, který dáváme životu. Budoucnost je to, co považujeme za důležité, cesta, kterou si zvolíme k dosažení cílů, které jsme si stanovili.

Stanovení cílů je první krok při vytváření vlastní budoucnosti. Člověk, který jde za určitým cílem, musí vykazovat jistou míru pružnosti podle svých schopností a neměnných předpokladů a přizpůsobovat se změnám, které jej potkávají. To znamená, že nejistotu a úzkost vyvolávanou rychlými změnami dokáže účinněji zvládat. Má pevný bod, ze kterého vychází a kde se mu dostává ujištění o vlastním přesvědčení. To mu dává jistotu. Lidé nacházejí sílu v aktivním směřování k určitému cíli, který pro ně má smysl.

Pojmem budoucnost se zabývali autoři Bengts a Finsén (1994). Diskutovali o tom, jaký význam má takzvaná předpokládaná budoucnost. Neexistující nebo negativní budoucnost nevytvoří sílu ke změnám. K zajištění určitého vývoje potřebuje člověk získat určité vědomosti, které mu pomohou vytvořit „kostru“ budoucnosti.

Takové vědomosti člověk může získat i tak, že přehodnotí určité události z jiného pohledu nebo uplatní nový sled myšlenek.

Koskinen (1996) pojednává také o významu budoucích perspektiv a zdůrazňuje pozitivní myšlení a pozitivní představy.

Positivní základní postoj, tedy schopnost vidět možnosti, překonávat překážky a potíže, uvolňuje schopnosti a tvořivost a přispívá k vytrvalosti, kterou člověk potřebuje na cestě k určitému cíli nebo požadovanému výsledku.

Vidí-li člověk své budoucí perspektivy negativně, malé překážky se velice snadno mohou změnit v neřešitelné problémy. Člověk například nemá praxi, a tak se neuchází o určitou práci. Pokud se o ni neuchází, určitě ji nedostane. Pokud se člověk neodvažuje zvolit si cestu, stojí na místě. Neexistuje „správná cesta“. Místo ní je tu celá řada různých možností. Budoucnost není otázkou „buď, anebo“, ale spojuje obojí. Různorodost se stává charakteristickým rysem současnosti. Nemůžeme předpovědět svou budoucnost, ale můžeme o ní hovořit a pokusit se pochopit různé změny. Svou budoucnost můžeme řídit tak, že si stanovíme životní cíle. Cíle pro dnešek, pro příští týden, cíl na tento měsíc, cíl pro následující rok a cíl pro život.

Jaký význam má pro člověka stanovení životních cílů?

Při určování cílů je vždy nejlepší nejdříve vymežit cíl nejdůležitější, tedy celoživotní. Tím získá náš život určitý směr. Jestliže si člověk takový celoživotní cíl vymeží, často pak může mít pocit, že jej naplňuje. Pokud si například člověk dá za cíl pečovat o ostatní lidi a naskytne se mu příležitost pomoci člověku třeba laskavým gestem, potvrzuje si tím vlastně svůj cíl a své přesvědčení. Přitom může jít o jednoduchý úkon jako podržení dveří, když jiný člověk vchází.

Jestliže je cílem člověka prožít kvalitní život s téměř největším důrazem na volný čas, čtení humoristického časopisu pak může být nesmírně zábavné. Víkendový výlet na chatu dodá životu „šťávu“. Pokud je pro člověka smyslem života trávit čas ve společnosti rodiny, hry s dětmi nebo společná večeře mu mohou poskytnout uspokojení a inspiraci, kterou potřebuje.

Svůj celoživotní cíl můžeme stvrzovat svými činy. Každý měsíc, každý týden a každý den můžeme najít příklad něčeho, co jsme udělali a co považujeme za smysluplné. Jestliže začneme systematicky dělat věci, které považujeme za smysluplné a důležité, dosáhneme změn, o které usilujeme. Náhle se ocitneme v budoucnosti, o kterou jsme se snažili, a cíle, které jsme si stanovili, jsou splněny.

Úsilí o dosažení vlastních cílů je velmi důležité. Lidé, kteří žijí kvalitní život a cítí se spokojeně, jsou ti, kteří mají životní cíle a perspektivy.

Cíle však musí být pravidelně přehodnocovány. Jestliže si dnes stanovíme konečný cíl, ještě to neznamená, že tento cíl bude stejně důležitý za měsíc nebo za rok. Zvykněte si pravidelně analyzovat a přehodnocovat své životní cíle. Je k tomu zapotřebí odvahy a fantazie, ale ti, kdo si takový návyk vypěstují, řídí své životy podle svých přání.

Chcete-li dosáhnout svých osobních cílů, musíte splnit dvě podmínky. V první řadě musíte tyto cíle přesně vymežit.

Posaďte se a pokuste se definovat své cíle, a čeho chcete jejich prostřednictvím dosáhnout. Vše si sepište. Přitom se vědomě rozhodněte, co si přejete nejvíc. Přebíráte tak odpovědnost za svůj život a za to, co se vám v životě přihodí.

Tím, že své cíle sepíšeme, si vlastně slibujeme, že jsme připraveni plnit dohodu, kterou jsme sami se sebou uzavřeli.

Druhou podmínkou pro splnění cílů je rozhodnost a dostatečná sebekázeň. Nestačí si pouze vymezit cíle. Jestliže chce člověk něco dokázat, musí být odhodlán něco obětovat.

První kroky jsou vždy nejobtížnější. Jakmile je však člověk udělá, začne se cítit o poznaní lépe. Postupně získává sílu ze zkušeností a začíná si vytvářet nové návyky.

Lidí, kteří hovoří o svých snech a o tom, co se rozhodli udělat, je mnoho. Bez rozhodnosti a sebekázně se však jejich sny nikdy neuskuteční. Od většiny snů nebo cílů se ve skutečnosti upouští v polovině cesty právě proto, že člověk nemá dost odhodlání nebo sebekázně. Sny se tak stávají výmluvou, jakýmsi útekem z každodenního života. Co dělat, aby člověk udržel tempo, které jednou nasadil? Člověk je sám sobě nejlepším přítelem. O řešeních hovořte sami se sebou. Můžete postupovat tak, že se systematicky každý den budete nad sebou zamýšlet, například si můžete psát deník nebo poznámky. Pak se na sebe podívejte kriticky. Přidejte si body označující míru úspěšnosti. Můžete si vytvořit stupnici, kde 0 může znamenat neúspěch a 10 maximální úspěch. Hovořte sami se sebou a analyzujte své výsledky. Povzbuzujte se a posilujte svou sebedůvěru.

I když neuspějete, buďte si stále přítelem, který vidí řešení vašich problémů. Nezapomeňte si stále připomínat své dlouhodobé cíle. Získáte tak další energii k tomu, abyste šli dál.

Maja, o které jsme se již zmínili v kapitole Obraz o sobě samém, měla naprosto jasný cíl. Navzdory všem osobním problémům se viděla v konkrétní firmě. Pomalu ale jistě začala na svém cíli pracovat. Od samého začátku byla přesvědčená, že uspěje. Dnes ve zmíněné firmě skutečně pracuje. Převzala odpovědnost za svou situaci, stanovila si cíle a odvážila se vykročit směrem k budoucnosti. Vytvořila si vlastní budoucnost a je se sebou spokojená.

Motivace

„Využijte darů, které vám byly dány. Les by byl velmi tichý, kdyby zpívali jen ti ptáci, kteří zpívají nejlépe.“

Henry van Dyke

Má-li být člověk schopný motivovat ostatní lidi, musí o motivaci něco vědět.

Kariérový poradce musí znát definici motivace. Motivaci lze definovat jako „snahu člověka žít svůj život tak, aby byl co možná smysluplný a dával možnost seberealizace“. Toto snažení vystihuje nejnvtirnějši podstatu člověka, který chce být konstruktivní, zaměřený na určitý cíl, společenský a aktivní – Rogers (1961) a Maslow (1954).

Žít plný a smysluplný život znamená rozhodnout se převzít odpovědnost za své činy a využít své schopnosti a možnosti. Takové rozhodnutí aktivizuje vnitřní životní síly a člověk si uvědomí své nejnvtirnějši pocity. Může začít s analýzou vlastního „já“ a svých hodnot a na tomto základě pak formulovat své budoucí perspektivy a cíle.

Podívejme se, co znamená motivace v kariérovém poradenství. Per Revstedt (1996) uvádí, že práce s motivací má pro člověka následující význam. Člověk je ve své nejvnitřnější podstatě konstruktivní, společenský, zaměřený na nějaký cíl a aktivní. Pojem *konstruktivní* Revstedt míní snahu člověka činit dobro sobě i ostatním. Tedy snahu hledat pozitivní řešení problémů.

Společenský znamená, že lidské bytosti mají vnitřní touhu navzájem si rozumět a navazovat mezi sebou vztahy. Lidé se sblíží, protože touží žít ve vztahu vzájemné spolupráce. Pokud však má člověk navazovat vztahy s ostatními lidmi, musí mít vytvořený vztah sám se sebou. Platí i opačný pohled: jestliže chceme vstoupit do kontaktu s určitým člověkem, musí mít tento člověk vyvinutý pocit vlastního uvědomění. Základní citové potřeby lidí uspokojují prostřednictvím blízkých a důvěrných vztahů k jiným. Pojem „společenský“ se vztahuje i na potřebu být v kontaktu s vlastními myšlenkami a zkušenostmi.

Zaměřený na cíl znamená, že všichni lidé touží po tom, aby jejich život měl nějaký smysl. Potřebují o něco usilovat. Tento cíl stojí mimo problémy a starosti každodenního života. Lidé potřebují směr, který odpovídá jejich životní situaci a kterým se budou ubírat, aby zjistili, jaký má jejich život smysl.

Aktivní znamená tvořivý – všichni lidé jsou tvořivé bytosti. Projevují aktivitu v každodenních situacích a vytvářejí své vlastní osudy. Z toho vyplývá, že lidé kladně hodnotí změnu a vývoj. Pokud si má člověk vybrat, zda pracovat stále stejným způsobem, nebo dělat stejnou práci jinou pracovní metodou, zvolí si druhou možnost.

Souhrnně lze tyto čtyři aspekty (konstruktivnost, společenskost, zaměření na cíl a aktivita) označit jako motivační sílu nebo motivaci. O motivační síle se někdy hovoří jako o seberealizaci, snaze o dospělé jednání, procesu růstu, spontánnosti a tvořivosti.

Pokud si má člověk splnit své cíle, musí jednat tak, aby neporušoval zásady lidské soudržnosti. Touha po změně je součástí nejvnitřnější podstaty člověka. (Revstedt, 1996) Vedle víry v pozitivní jádro člověka mohou poradci napomáhat i určité teze, které vycházejí z pozitivního pohledu na lidstvo.

S pomocí teoretických východisek pro motivaci lze dojít k následujícím závěrům:

- neexistují beznadějné případy
- neexistují beznadějné situace

Na těchto závěrech můžeme stavět, protože lidé ve své podstatě mají tendenci přizpůsobovat se podmínkám a hledat cíl, o který by mohli usilovat. Vycházíme-li z tohoto předpokladu, musí se poradci naučit hledat řešení tak, že dostanou klienty do situace, která je bude nutit hledat vlastní motivační sílu.

Hovoříme-li o motivaci, máme na mysli vnitřní sílu člověka určovat směr svého počínání. Motivace spočívá v odhalení potřeb, tužeb a přání člověka. Motiv a zájem mohou vyjít pouze z člověka samého. Podle Koskinena (1996) mají všichni lidé následující potřeby: žít, žít s někým a žít pro někoho.

Dalším aspektem motivace jsou hodnoty. Každý člověk má své vlastní hodnoty. To, co přinese štěstí jednomu člověku, ještě nemusí dát pocit štěstí jinému člověku. Většina lidí ve skutečnosti vlastně neví, co by mohlo zvýšit kvalitu jejich života. Nikdy nepřemýšleli o tom, co je vlastně v jejich životě smysluplné, nikdy neuvažovali o tom, podle jakých norem sami žijí.

Lidé jsou často závislí na vnějších podnětech. Často se nechají řídit názory, měřítky a přáními ostatních lidí, místo aby věřili sami sobě. Člověk by se měl obrátit sám k sobě a objevit svou vnitřní sílu, svůj hnací motor. Proto je důležité mít konkrétní cíle, ať již jde o práci, vzdělávání či život obecně. Jde pouze o to, rozhodnout se, že zjistím, kdo jsem, co je pro mne v životě důležité a co od života chci.

Jestliže toto rozhodnutí skutečným, mohu lépe plánovat tak, aby každá jednotlivá činnost směřovala k naplnění mých životních cílů. Není nic důležitějšího než mít v životě nějaký cíl. Život musí být smysluplný a radostný, jinak je prázdný.

Je také důležité vytvářet kladné představy o vlastních cílech a pěstovat si žádané pocity, myšlenky a myšlenkové stavy. Takové pozitivní představy nám pomáhají při dosahování našich cílů a přitom do své mysli vkládáme cenné podněty. (Railio, 1992)

Railio (1992) pojednává o vztahu mezi ctižádostí a trémou. Tento vztah určuje, do jaké míry jsme schopni využít vlastních zdrojů, talentu, dovedností a vědomostí.

Ctižádost je pozitivní síla, která nás motivuje, zatímco tréma je negativní síla, strach z neúspěchu (co řeknou lidé atd.). Síla ctižádosti a síla trémy závisí na situaci, ve které se nacházíme. Otázkou je, který z těchto vnitřních soupeřů je silnější.

Railio rozebírá i takzvané horní a dolní mentální hranice člověka. Mezi těmito dvěma hranicemi je „bezpečná zóna“. Chce-li člověk podat lepší výkon, musí rozšířit bezpečnou zónu tak, že sníží dolní a zvýší horní hranici. Nejprve je však třeba snížit dolní hranici. Jestliže chce člověk uspět, musí být připraven dělat chyby. „Bezpečná zóna“ je jeden z faktorů, které určují, jakým způsobem využíváme vlastní zdroje. Na základě humanistického pohledu na lidstvo lze tvrdit, že:

- každý člověk je schopen rozvoje,
- každý člověk se může poučit ze svých nedostatků,
- každý člověk je odpovědný za své činy,
- každý člověk má právo ovlivňovat svou vlastní životní situaci.

(Hilmarsson, 1998)

Jednou z nejvýznamnějších povinností kariérového poradce je pomáhat nezaměstnaným, aby objevili svou vnitřní motivaci. Tento proces může zahrnovat hledání životních cílů a hodnot nebo zjišťování vlastních potřeb, zájmů a nadání.

V některých případech je postup zcela jednoduchý. Daného člověka se zeptáme, zda ví, co chce, a příslušnou dobu s ním toto téma probíráme.

Jako kariéroví poradci musíme přesvědčovat ostatní lidi, aby uvěřili ve svůj potenciál, a motivovat je k činům. Takové setkání může být pro nezaměstnaného klienta velice důležité – druhá šance se vám již nenaskytne, a je proto důležité ji co nejlépe využít.

Náměty k diskuzi

- 1.Co pro vás znamená motivace?
- 2.Jak můžeme motivovat nezaměstnané klienty?
- 3.Jak můžeme motivovat sami sebe ve své práci?

Rozvoj sítě kontaktů

Alm (1996) se vyjadřuje k vytváření sítě kontaktů takto: „Sítí kontaktů dává vznik budoucnosti a udržuje přítomnost“. Jak již bylo uvedeno, hovoříme-li o „sítích“, máme na mysli navazování smysluplných kontaktů s ostatními lidmi, a to jak osobních, tak pracovních. Jde o společenské vztahy, které přetrvávají. Nezaměstnaný nesmí ztratit kontakt se světem, který jej obklopuje. Důležité je také vědět, že vztahy se musí udržovat a pěstovat.

Jak lidé budují své sítě kontaktů?

Budování kontaktů spočívá v tom, že člověk hovoří s lidmi v různých situacích a snaží se s nimi navázat vztah. Jestliže chce člověk například založit firmu, obrátí se na své známé. Ti mu poskytnou informace o marketingu, podnikání, daních, prodeji atd. Pokud člověk nemá kolem sebe lidi, kteří by mu pomohli, podpořili ho, poradili mu a se kterými by se mohl podělit o své zkušenosti, nemůže začít podnikat. Člověk musí spolupracovat. Vztahy mohou vzniknout přirozeně, někdy je nutné vědomé úsilí a plánování.

Kontakty mohou být užitečné také v situaci, kdy člověk hledá zaměstnání. K tomu, abychom mohli začít budovat síť kontaktů, potřebujeme najít vhodné lidi. Jak můžeme postupovat? Jednou z možností je soustředit se na lidi, kteří mohou využít mých vědomostí a dovedností nebo kteří mi mohou poskytnout potřebné informace. Takoví lidé mi mohou pomoci najít práci v oblasti, o které jsem přesvědčen, že mi nejlépe vyhovuje.

Většina lidí nějakou síť kontaktů má, ale není si toho vědoma. Určitou síť kontaktů představuje rodina, příbuzní a přátelé. Vztahy mohou být osobní nebo pracovní. Prvním krokem k vybudování sítě kontaktů může být podrobné zmapování současné situace. S kým se znám? Přestávají se se mnou někteří známí stýkat? Měl bych navázat nové kontakty? Rozvoj a udržování sítě kontaktů vyžaduje čas a energii, ale toto úsilí se vyplatí.

Často jde o to, najít důvod někoho oslovit. Důvodem může být práce, nějaké běžné záležitosti, nebo chceme-li například zjistit nějakou konkrétní informaci. Důležité je zajímat se o daného člověka a jeho práci a klást mu otázky. Vhodné je také představit sám sebe, své schopnosti a zájmy. Často právě na základě takových neformálních kontaktů získá člověk práci. Je potřeba být stále aktivní a nečekat, až člověka osloví někdo jiný. Na trhu práce vyhrávají lidé, kteří mají dobře fungující síť kontaktů. Takoví lidé získávají práci spíše přes tyto kontakty než prostřednictvím svého místního úřadu práce. (Arbetsmarknaden, 1998)

Měli bychom vědomě pěstovat všechny navázané kontakty a věnovat čas a energii vytváření kontaktů nových. Právě jejich prostřednictvím můžeme najít zaměstnání.

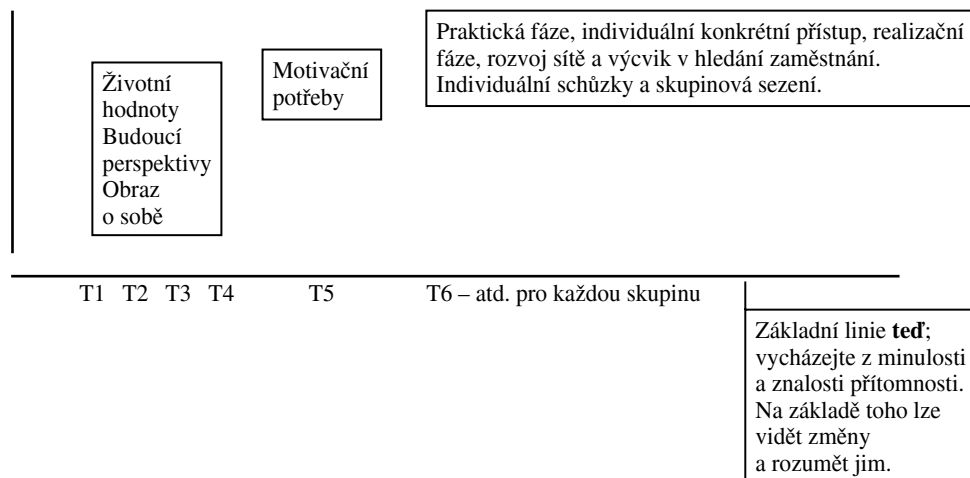
Náměty k diskuzi

1. Jak můžeme pomoci nezaměstnaným klientům udržovat a vytvářet síť kontaktů?
2. Jaké jsou naše vlastní kontakty (společenské i pracovní)?
3. Jak můžeme vybudovat dobře fungující síť kontaktů?

4. Uplatnění modelu Praktické kariérové poradenství v praxi

Pilotní skupiny

Následující obrázek znázorňuje strukturu našeho projektu. Prvních šest týdnů jsme pracovali současně se všemi účastníky. Dále se pak obsah a délka projektu řídily individuálními potřebami.



Obrázek č. 3: Uplatnění modelu Praktické kariérové poradenství v praxi.

Informace a kategorizace

Vybraní účastníci projektu byli pozváni na několik úvodních schůzek, kde byli informováni o projektu a na jejichž základě byli rozděleni do pěti skupin. Ti, kteří souhlasili s účastí na projektu, obdrželi dotazník. Dotazník obsahoval otázky za účelem evidence a samostatný oddíl, který se týkal problematiky vlastního „já“ (obraz o sobě samém), životních hodnot a budoucích perspektiv. Některé otázky se zaměřovaly i na sociální prostředí účastníků. Jedna část dotazníku se soustředila pouze na životní hodnoty (viz přílohy č.1 a 2). Cílem otázek bylo zjistit krátkodobé i dlouhodobé rozdíly mezi projekto-ovou skupinou a kontrolní skupinou, co se týče motivace, potřeb, rozhodování atd.

Kurz motivace

Následující týden po tomto testu zahájili účastníci projektu dvoutýdenní kurz nazvaný Motivační žebříček (viz příloha č. 3), který byl oficiálním „odstartováním“ projektu. Během těchto dvou týdnů začali účastníci používat slova jako „tehdy“, „zatím-co“, „ted“ a „potom“. Zamýšleli se sami nad sebou, rozmlouvali o svých životních hodnotách a vytváření budoucnosti.

V závěru kurzu absolvovali účastníci několik počítačových testů: Profesní poradenství a impulz. V některých případech měli určité problémy rozlišit, co která alternativa představuje. Vzhledem k tomu, že jsme byli během testu přítomni, byli jsme schopni pochopit, co mají na mysli, a najít v odpovědích určitou logiku. Po skončení testů byli účastníci zvaní na individuální pohovory.

Sítě kontaktů

V rámci projektu jsme pracovali i na vytváření sítě kontaktů – chtěli jsme, aby se každá skupina jednou nebo dvakrát týdně setkávala. Smyslem těchto setkání bylo vytvořit pracovní skupiny, které by se mohly vzájemně podporovat a podněcovat v práci, a současně aby se jednotliví účastníci mohli seznámit s kontakty ostatních. Tímto způsobem bylo možné vytvořit skutečně velkou kontaktní síť.

Několikrát se během projektu společně sešli i všichni jeho účastníci a pracovali ve skupinách vytvořených „křížově“ ze stávajících skupin.

Další aktivity

Projekt obsahoval i aktivity, které organizoval úřad práce. Jednou z nich byl seminář s Lars-Erikem Unestålhem a Lasse Gustavssonem, který má přezdívku „ohnivý muž“. Lars-Erik je známý díky svým psychologickým kurzům, Lasse utrpěl těžké popáleniny a má znetvořenou tvář.

Po přednášce následovalo skupinové sezení, kde jsme probírali různé reakce a úvahy. Položili jsme otázku: „Je na vaší situaci a situaci Lasseho něco podobného?“

Během reakce jsme zaznamenali jeden důležitý postřeh: „*Máme mnohem více osobních zdrojů, než si myslíme.*“

V létě 1997 dostalo šestnáct účastníků, kteří neměli na léto žádné jiné závazky, příležitost zúčastnit se sedmítýdenního kurzu výpočetní techniky s možností absolvovat mezinárodní průkaz počítačové gramotnosti (European Computer Driving License – ECDL).

Po jeho skončení byla vytvořena skupina z devíti zbývajících účastníků, která se pak pravidelně jednou týdně setkávala. Pro každé sezení jsme vypracovali jasnou strukturu, stanovili cíle a působili jako vedoucí týmu. Obsahem byl i výcvik v hledání zaměstnání na základě pěti faktorů našeho modelu – obraz o sobě samém, motivace, životní hodnoty, budoucí perspektivy a síť kontaktů.

Realizace modelu

Tento model jsme představili na úřadě práce v Östersundu. Kariéroví poradci dostali příslušné informace a byli vyškoleni v používání modelu a příslušné metodice. Délka projektu je deset týdnů a projekt vychází ze zkušeností, které jsme získali při práci s pilotními skupinami.

Cílová skupina

Cílovou skupinu tvořili dlouhodobě nezaměstnaní nebo dlouhodobě registrovaní uchazeči o práci anebo nezaměstnaní s nízkou úrovní vzdělání (povinná školní docházka), případně lidé s různými konkrétními potřebami, kteří měli o projekt zájem. Věk účastníků se pohyboval od 22 do 54 let.

Nábor

Jednotlivé případy nám byly předány kariérovými poradci.

Prezentace

Všichni potenciální účastníci byli vyzváni bez jakéhokoliv výběrového řízení k účasti na povinné prezentaci projektu. Proč byla prezentace povinná? Domnívali jsme se, že bez znalosti příslušných informací by bylo pro nezaměstnané obtížné rozhodnout, zda se mají projektu zúčastnit, či nikoliv. Účast na projektu byla dobrovolná. Počet lidí, které jsme vyzvali, byl pětinasobně vyšší než předpokládaný počet účastníků v každé skupině, který se pohyboval mezi osmi a deseti.

Informace

Důležité bylo zajistit informace v písemné i ústní formě. Předkládané informace obsahovaly stručný popis modelu. Následovaly otázky, na které bylo důležité odpovědět jako například: „Proč bych se měl projektu účastnit? Co z toho budu mít? Bude v tom nějaký rozdíl, když se projektu zúčastním, nebo když zůstanu u svého současného poradce?“

Někteří z původních účastníků pilotní fáze projektu odpověděli:

Projekt upozornil na obrovské možnosti využívání zdrojů úřadu práce a poskytl jedinečnou příležitost pracovat deset týdnů s osobním kariérovým poradcem.

Během projektu se diskutovalo o práci ostatních skupin a zpracovávaly se seznamy činností, kterým se příslušné skupiny mohou věnovat v jednotlivých studijních týdnech.

Je důležité si stále připomínat, že záleží na každém jednotlivém člověku, zda využije danou příležitost a zda prostřednictvím projektu dosáhne něčeho, čeho by nebyl schopen dosáhnout sám.

„Projekt je určen vám a vašim potřebám. Pokud žádné potřeby nemáte, případně si nejste jistí, zda nějaké máte, budete mít příležitost o nich uvažovat. Dostanete příležitost využít dostupné zdroje. Můžete si sestavit akční plán do budoucnosti, analyzovat, jaké vám chybí osobní kontakty, a získat celou řadu dalších zkušeností.“

Je dobré pozvat bývalé účastníky projektu, aby pohovořili o svých zkušenostech, ať již pozitivních, či negativních.

Je třeba zdůrazňovat, že člověk nemá co ztratit a může jen získat!

Písemný souhlas

Ti, kdo se dobrovolně rozhodli k účasti, obdrželi po první schůzce písemné vyjádření závazného souhlasu, ve kterém bylo uvedeno, co vedoucí projektu od účastníků očekávají. Projektové aktivity nebyly vždy celodenního charakteru.

Očekávalo se, že mimo plánované činnosti se budou lidé soustředit na svou vlastní situaci. Šlo tak o velký díl odpovědnosti a současně o svobodu. Rozhodnutím k účasti na projektu se účastník zavázal aktivně spolupracovat a účastnit se veškerých aktivit.

Pracovní doba

Plný úvazek. Svoboda s odpovědností.

Obsah

Jádrem prvních přibližně dvou až tří týdnů projektu byly některé společné aktivity. Dále se obsah projektu řídil individuálními potřebami každého účastníka.

Společné aktivity

První dva/tři týdny. Poté se skupina rozdělila a každý účastník se setkával s vedoucím projektu samostatně.

Metodika

Metodika vycházela z modelu Praktické kariérové poradenství, který jsme vyvinuli. V modelu jsme pracovali s pěti pojmy: budoucí perspektivy, obraz o sobě samém, životní hodnoty, kontakty a motivace.

Pracovní metody

Individuální i skupinová zadání, diskuze, přednášky, exkurze atd. V projektu byly uplatňovány i individuální konzultace.

Pedagogický přístup

- Zaměření na jednotlivce. Všichni lidé mají svůj potenciál a zdroje. Jde pouze o to, je zviditelnit. Úloha kariérového poradce v projektu: vedoucí procesu, poradce.
- Svoboda. Každý člověk se může svobodně rozhodnout, zda se projektu zúčastní, či nikoliv.
- Odpovědnost. Nezaměstnaný musí nést konečnou odpovědnost za svou situaci. Nikdo osobně nenese vinu za to, že je v současné době taková míra nezaměstnanosti. Současně však není ničím povinností těmto lidem zajistit práci. „Jsem odpovědný za svou vlastní budoucnost.“
- Pomáhat, aby si člověk pomohl sám. Kariérový poradce pomůže klientovi, aby se ztotožnil s tímto přístupem. Klient přebírá odpovědnost sám za sebe tím, že si stanovuje své cíle. V modelu hraje velkou roli i rozvíjení kontaktů.
- Individualizace. Součástí projektu byly společné aktivity pro všechny účastníky. Jinak byl obsah projektu dán individuálními potřebami každého účastníka. Individuální řešení.
- Tvořivost. Podněcování a podporování tvořivosti.
- Holistický pohled. Vnímání celého člověka. Pohled každého člověka na život určuje jeho volbu povolání, vzdělání atd.
- Věková integrace. Spojení lidí různého věku z různého prostředí. Učí se od sebe navzájem a procvičují si vzájemnou spolupráci. V mnoha ohledech si účastníci radili navzájem. Navazovali kontakty.

Příklady obsahu projektu v rámci společných aktivit v prvních dvou týdnech

Následuje stručný popis obsahu projektu v průběhu prvních dvou týdnů (podrobnosti jsou obsaženy v popisu metodiky).

Naše pracovní metody se odvíjely od již zmíněných konceptů: obraz o sobě samém, životní hodnoty, motivace, budoucí perspektivy a rozvoj sítě kontaktů. Těchto pět faktorů jsme zasadili do časového rámce minulosti, přítomnosti a budoucnosti. Jednotlivé aspekty této problematiky se neustále v našich diskuzích s účastníky opakovaly.

Pracovní metody

Při volbě pracovních metod jsme se orientovali na proces. Jinými slovy jsme se snažili podněcovat aktivitu skupiny. Kladli jsme jednotlivým účastníkům otázky a umožnili jsme jim diskuzi ve skupině jako celku i ve dvojicích.

Naslouchali jsme jednotlivým názorům a snažili jsme se jim porozumět. Pravidelně jsme hodnotili, čeho jsme dosáhli a kde se právě nacházíme (Jak daleko jsme se dostali? Kam směřujeme? Co bychom mohli dělat lépe?).

Další základní přístup, který jsme uplatňovali v zájmu posílení pozitivní atmosféry, spočíval v povzbuzujících komentářích, týkajících se konání jednotlivých účastníků. Je dovoleno mít úspěch, vidět vlastní potenciál a potenciál ostatních.

S tímto vědomím jsme kladli přímé otázky typu: „Existuje něco, co vás obzvláště těší? Ve kterých oblastech se považujete za úspěšné? Chtěli byste dělat něco konkrétního nebo dělat něco lépe?“ Smyslem těchto otázek bylo získat názory účastníků a podnítit jejich aktivitu.

První den

V průběhu prvního dne projektu jsme si vytvořili kontakt a podpořili dialog mezi účastníky.

Postup:

Přivítali jsme účastníky kurzu.

Představili jsme se. Otázka: „Chtěli byste o nás něco vědět? Proč?“ Alternativní možnost spočívala v napsání určitých slov na tabuli a účastníci měli hádat, která z těchto slov nejlépe vystihují jednotlivé vedoucí projektu.

Rozváděli jsme pozadí našich jmen. Proč se jmenuji tak, jak se jmenuji? Cítím se jako Paivi? ...

Dali jsme možnosti i účastníkům, aby se představili a pohovořili o sobě (tyto informace byly vedeny jako důvěrné).

Seznámili jsme účastníky s povinnostmi spojenými s účastí na projektu.

Očekávání a obavy. Čeho chci prostřednictvím projektu dosáhnout? Čemu bych se měl lépe vyhnout? Z čeho mám největší strach?

Naše cíle.

Model sestávající z pěti kroků a model PPC – viz přílohy č. 4 a 5.

Definice praktického kariérového poradenství.

Představení se účastníků. „Řekněte nám, kdo jste, ne co jste dělali.“ Pracovali jsme

s následujícími podpurnými otázkami: „Jaký den byl pro vás v posledních několika týdnech nejvíce vzrušující? Jaký jste viděli v poslední době film? Jaká je vaše oblíbená hudba? Vaše idoly...?“

Nadnesli jsme myšlenku deníku. Rozdali jsme diáře.

Rozdali jsme dotazníky – viz přílohy č. 1 a 2.

Rozdali jsme formulář akčního plánu (vyplnění v průběhu projektu).

Od úplného počátku kurzu jsme zdůrazňovali, jak je důležité, aby účastníci projektu převzali odpovědnost sami za sebe, a že výsledek projektu bude zcela záviset na jejich aktivitě.

Druhý a třetí den

Shrnutí předchozího dne.

Tehdy–nyní–později. Diskuse o minulosti.

Účastníci projektu nakreslili svou vlastní životní čáru a rozdělili ji na „tehdy“, „nyní“ a „později“.

Jak jste rozdělili svou vlastní životní čáru? Rozvedte.

Další cvičení vycházela z osobních příběhů.

Dědeček, otec a já. Zemědělská společnost, industriální společnost, informační společnost a...?

Historie okresu – např. návštěva Jamtli (skanzen).

Tehdy–nyní–později

Zde uvádíme některé základní teze, které pomohou účastníkům porozumět vlastní minulosti, přítomnosti a budoucnosti.

Historie a budoucnost se setkávají v přítomnosti. Je důležité uvědomovat si vlastní minulost, pokud má člověk rozumět vlastním rozhodnutím a chování. Vycházíme z toho, co bylo, a dnešní rozhodnutí budou zítra minulostí. Je nezbytné, aby člověk rozuměl své minulosti, nesmí však v ní žít. Měnit můžeme pouze budoucnost. Z minulosti se však můžeme učit – zejména z chyb, které jsme udělali.

Většina z nás si pamatuje, co bylo před několika desítkami let, ale jakmile se zaměříme na budoucnost, je obtížné si představit, jak bude vypadat náš běžný den, řekněme, v roce 2008, několik let po přelomu tisíciletí. Budoucnost nabízí celou řadu vzrušujících otázek a možností rozvoje. Například: Co se stane se všemi počítači z 90. let 20. století?

Dnešní vývojové tendence v nás mohou vzbuzovat zároveň nadšení i obavy. Mnozí lidé si uvědomují, že roste propast mezi těmi, kteří mají práci, a těmi, kteří jsou nezaměstnaní, mezi lidmi, kteří pracují za nízkou mzdu, a lidmi, kteří mají kvalitní vzdělání a pobírají vysoké platy.

Pravda však je, že sami rozhodujeme o tom, jak události kolem sebe vnímáme. Lidé se vždy museli přizpůsobovat měnícím se podmínkám. Ti, kteří byli schopni rozpoznat nejlepší směr v dané situaci, vždy uspěli.

Hovořili jsme s účastníky i o jejich přístupu k informacím, vědomostem a vzdělání, které považujeme za klíčové faktory na cestě získávání většího vlivu na vlastní život a na cestě ke konkurenceschopnosti na trhu práce.

Rozebírali jsme význam informací a vědomí. Přístup k informacím (a tudíž k vědomostem) tvoří základ rozhodování a možností. Člověk, který má příležitost ovlivňovat svůj život, je ten, který má přístup k informacím.

Čtvrtý a pátý den

Začali jsme diskuzi o životních hodnotách a kvalitě života.

Co rozumíme „kvalitou života“? Napište různé názory na tabuli.

Další cvičení.

Počítačové testy.

Šestý a sedmý den

Začali jsme probírat obraz o sobě samém a uvědomování si sebe sama.

Určitý čas věnovaný analýze vlastního „já“. Jak jsem se viděl tehdy? Dělejte si poznámky. Jak mě vnímali ostatní?

Různá cvičení.

Definujte různé termíny: sebevědomí, sebedůvěra, sebeúcta.

Naše definice těchto termínů je následující.

Sebevědomí: vědomí si vlastních silných i slabých stránek, možností a omezení.

- Sebedůvěra: víra ve vlastní schopnosti. „To dokážu.“
- Sebeúcta: vědomí si vlastní důležitosti, vlastní hodnoty.
- Diskuze o postojích a hodnotách.

Naše hodnoty řídí naše postoje, které se zase odrážejí v našem chování. Naše chování je vnímáno okolím různě. Vše spolu souvisí.

Osmý a devátý den

Zahájení diskuze o motivaci.

Definujte následující termíny:

- motivovat
- podněcovat zájem v ostatních lidech, který vede ke konkrétním činům.
- inspirovat ostatní lidi.

Motivace:

- síla dodaná do konkrétního činu.
- veškeré činnosti během projektu budou motivovat účastníky k tomu, aby pokračovali ve vlastním plánování.
- jak můžeme motivovat ostatní lidi?
- co mě dokáže motivovat?
- co pro vás znamená motivace?

Diskuze o vytváření sítí kontaktů:

- jak udržovat vlastní kontakty?
- jak lze použít skupinu jako síť kontaktů?
- různá cvičení

Desátý den

Prezentovali jsme základní orientační údaje o světě kolem nás.

Diskutovali jsme o tom, jakou má skupina představu o budoucnosti za pět a deset let. Jaké budou požadovány kvalifikace?

Pokusili jsme se podniknout výlet do budoucnosti. Jak bude vypadat život za pět nebo deset let?

Další cvičení týkající se budoucnosti.

Jedenáctý den

První týden projektu jsme zakončili tím, že jsme dali účastníkům možnost, aby sestavili svůj vlastní akční plán (podle individuální situace).

Diskutovali jsme o tom, jaký je to pocit, když člověk dělá rozhodnutí.

Plánovali jsme společná skupinová setkání.

Plánovali jsme jednotlivá osobní setkání v rámci skupiny.

Demonstrovali jsme, jakým způsobem se pracuje se záznamovým sešitem a kde je uložen.

Vysvětlili jsme, že jednotlivé skupiny budou odpovědné za zpracování záznamů o docházce a za vypracování poznámek z každého setkání.

Provedli jsme zhodnocení projektu. Hodnocení bylo provedeno po týdnech společných aktivit a na konci projektu.

Výše uvedené informace znázorňují, jak lze postupovat při vytváření struktury projektu. Model jako takový může být použit v celé řadě nejrůznějších situací a pro různé cílové skupiny. Při jeho uplatňování však je nutno přizpůsobit obsah a strukturu konkrétním podmínkám a složení cílové skupiny.

5. Kariérové životní poradenství: model emocí/potřeb

Tuto kapitolu zpracoval registrovaný psycholog a psychoterapeut Hilmar Th. Hilmarsson.

Vývoj v oblasti profesního života naznačuje, že postoj člověka k práci se mění. Touha člověka být zaměstnán nezávisí pouze na ekonomických motivech. Člověk chce mít pocit, že je součástí profesní komunity, jejíž zájmy jsou chráněné. Lidé, kteří mají určitou formu pracovního poměru, mají své vlastní požadavky na obsah práce, osobní růst, morálku a etiku. Stále více se prosazuje důraz na jednotlivce. (Ronthy-Östberg, 1994)

Tento pohled se však neslučuje s tím, k čemu dochází ve společnosti jako takové a v podnicích či různých organizacích ve Švédsku i v mezinárodním kontextu.

V průběhu 80. a 90. let 20. století radikálně omezovaly evropské i americké firmy počty pracovních míst (Uchitelle & Kleinfeld, 1996, Pennar, 1996). Pozitivní účinek těchto kroků byl krátkodobý, dočasný či nulový. Markels & Myrray (1996) píší, že snižování počtu pracovních míst (tzv. „zeštíhlování“ – angl. downsizing – pozn. překladatele) se spíše dá přirovnat k podřezávání větve, na které se sedí („hloupnutí“ – angl. dumbsizing). (Bolan & Deal, 1997). Firmy si začaly uvědomovat, že zvyšováním počtu propouštěných často přicházejí o dovednosti, vědomosti a loajalitu. (Reicheld 1993, 1996)

Existuje tedy zřejmý nesoulad mezi potřebou člověka vykonávat smysluplnou práci a podnikovou politikou zeštíhlování, která nebere v úvahu dlouhodobé důsledky. A právě v těchto podmínkách pracují jednotliví poradci – přesně v místě, kde se stýkají dva odlišné názorové proudy, a tudíž v ohnisku protichůdných zájmů. Tato skutečnost představuje jeden z mnoha důvodů, proč je model emocí a potřeb tak důležitý. Tento model totiž vychází z přístupu, který přehlíží rozpor mezi lidmi a vnějšími podmínkami a který zdůrazňuje jednotlivce. Kariérové životní poradenství pak tento přístup dále rozvíjí. Podívejme se tedy podrobněji, o jaký model vlastně jde.

Východiskem a základním předpokladem je přesvědčení, že člověk se může svobodně rozhodnout, jak se postaví k situacím, do kterých se dostane.

Existuje zde vazba na humanistickou psychologii, kterou charakterizují určité předpoklady a přístupy, které si my, lidé, můžeme osvojit.

Některé z nich formuloval Bugenthal:

1. Humanistický přístup, který vychází z předpokladu, že nejsme pouze pasivními oběťmi okolností, ale že každý z nás vytváříme svou existenci a neseme odpovědnost za to, jak je uspořádána.
2. Jedna z možností, jak nahlížet na lidské vztahy, spočívá v tom, že člověk není považován za subjekt, se kterým lze manipulovat, nýbrž za objekt se svým vlastním způsobem existence.
3. Důraz na hodnotu plného prožití toho, co se děje zde a nyní – což znamená přijetí i nepříjemných emocí, jako je bolest, lítost, hněv a vina.

4. Důraz na hodnotu otevřené a upřímné komunikace

(výňatek z Lund & Eriksson, 1994).

Jestliže si uvědomíme význam těchto aspektů v kariérovém poradenství, musíme věřit ve schopnosti svých klientů a hledat, jaké mají možnosti, chtějí-li změnit svou situaci.

Zakladatelem humanistického přístupu je Carl Rogers. O víře v ostatní říká následující:

„Jedna z nejrevolučnějších myšlenek, která má původ v klinických zkušenostech, spočívá v tom, že nejvnitřnější podstata lidského charakteru, nejhlubší rovina osobnosti je pozitivní, tj. v zásadě společenská, pokroková, rozumná a realistická.“ Víra ve schopnosti ostatních lidí se odráží v profesionálním přístupu, a proto s ní můžeme jednoznačně pozitivně pracovat.

Profesionální přístup

Při odborném pohovoru by měl být kladen důraz na klienta. Především by měl být klient podněcován k tomu, aby se zorientoval ve vlastní situaci a aby pochopil své potřeby a přání. Zkušenost, odbornost a lidské porozumění na straně poradce mohou pak vést k vytvoření určité formy spolupráce.

Je dovoleno hovořit o osobních pocitech anebo záležitostech, pouze však v souvislosti s klientovými problémy či potížemi. (Zimsen, 1993)

„Být profesionál“ také znamená podporovat klienta v hledání vlastního individuálního řešení. Je možné postupovat třemi způsoby:

1. Naslouchat tomu, co klient říká, a upřesňovat situaci, pocity, potřeby a současně přání a touhy daného člověka.
2. Klást otázky, které napomohou klientovi najít vlastní řešení a které povedou k lepšímu porozumění vlastní situaci a potvrdí zájem ze strany příslušného odborníka.
3. Podporovat a posilovat klientovy osobní schopnosti a potvrzovat, že v ně věříme.

Klienta lze považovat za odborného znalce své vlastní situace a veškerých skutečností a emocí, které s ní souvisejí. Na kariérovém poradci pak je, aby poskytl odborné vedení, podporu, pomohl klientovi v rozvoji a podnítil jeho motivaci ke změně. Měl by však postupovat tím způsobem, že vymezí různé alternativní možnosti a vysvětlí praktické uplatnění základních pravidel. V rámci profesionálního přístupu jde přirozeně i o vymezení hranic klientovy pracovní praxe.

Carl Rogers zdůrazňuje tři základní přístupy k vytváření takového vztahu, který podpoří daného člověka v tom, aby se rozvíjel a realizoval svůj potenciál. Při rozhovoru s druhým člověkem můžeme být:

1. Empatičtí – naslouchat pozorně jeho pocitům a potřebám.
2. Pravdiví – upřímní a otevření, pokud jde o naše vlastní pocity.

3. Pozitivně vstřícní – přijmeme druhého člověka takového, jaký je, a budeme věřit v jeho schopnost vyřešit veškeré problémy konstruktivním způsobem. Můžeme i ukázat, že nám na něm záleží tím, že jsme během schůzky vstřícní a přívětiví. (Rogers, 1970)

Povšimněme si, že jde především o schopnost vcítit se do situace druhého člověka a přitom si zachovávat upřímnost a pravdivost. V rozhovoru tedy oba současně berou i dávají. Z odborného hlediska tak můžeme hovořit i o problematičtějších otázkách, otázkách, které vyvolávají prudké reakce nebo které nás z lidského hlediska nějak omezují.

Můžeme sdělovat i své názory nebo říkat, co si myslíme. Jde o otevřený a upřímný dialog, při kterém dochází k vzájemné výměně zkušeností.

Model rozhovoru („konverzační“ model)

Každý rozhovor má tři přirozené fáze: úvod, hlavní téma a závěr. (Eide & Eide, 1997) Tyto tři fáze se projevují i v rozhovorech mezi klienty a poradci.

Tři fáze „konverzačního“ modelu

První fáze obsahuje úvod, ve kterém je navázán kontakt a kdy je vysvětlen účel

<p>Úvod Účel rozhovoru</p>	<p>Hlavní téma Jaká je má současná situace? Co chci?</p>	<p>Závěr Akční plán Hodnocení Dohoda</p>
---	---	---

rozhovoru.

Ve druhé fázi rozebereme situaci a ujasníme si, co klient potřebuje.

Ve třetí fázi provedeme shrnutí a vypracujeme akční plán.

Tyto tři fáze na sebe logicky navazují a tvoří základní předpoklad pro vytvoření plodného dialogu, který povede k pozitivnímu vývoji.

Uvedený model staví i na konceptu empatie, tj. schopnosti vcítit se do pocitů jiných. Poslední výzkumy v psychologii, biologii a neurologii ukazují, že emoce jsou důležitější, než se vědci původně domnívali. (Goleman, 1995) Činy jsou motivovány emocemi. Chceme-li ovlivňovat jiné lidi, musíme být schopni reagovat na jejich pocity a potřeby.

Úvod do rozhovoru

Odborný pohovor začíná úvodem, který má dvě části:

1. Navázání kontaktu.
2. Vysvětlení, jak dlouho může pohovor trvat, a vymezení účelu a cíle pohovoru.

Hned na počátku musíme vytvořit v klientovi pocit, že je vítán. Zvolíme vhodná slova uvítání, vyzveme jej, aby se posadil, případně pokyneme rukou k židli. Tím je vytvořen základní předpoklad pro vybudování vzájemné důvěry – první dojem.

Ten má pro průběh rozhovoru velký význam. (Nilsson & Waldemarson, 1994) První dojem pak bude převažovat po celou dobu rozhovoru.

Pocit sblížení často vyvstane již po několikaminutové nezávazné konverzaci. Kariérový poradce může položit několik otázek, které vedou k navázání kontaktu. Takové otázky se mohou týkat něčeho známého, a odpověď je tudíž jednoduchá. Můžeme například hovořit o počasí nebo se můžeme klienta zeptat, jestli našel bez problémů místo setkání.

Ve vlastním pracovním prostředí si člověk často neuvědomuje, že host nemusí být obeznámen s běžnými postupy. Jestliže člověk neví, co jej čeká, lehce znervózní a znejistí. Proto je dobré stručně naznačit, jak bude rozhovor během první schůzky probíhat.

Tyto obecné informace se mohou týkat obsahu rozhovoru, úlohy obou stran – například stanovíme, že poradce bude klást otázky a klient bude odpovídat. Konverzaci můžeme i rámcově vymežit například tím, že určíme její délku, zeptáme se klienta, o čem by chtěl sám hovořit, a řekneme, o čem budeme hovořit my.

Sdělíme-li klientovi, jak dlouho bude rozhovor trvat, vytvoříme si tím několik výhod. Jestliže člověk ví, kolik času má k dispozici, může se lépe zaměřit na dané téma a neodbočuje k nepodstatným věcem. Vědomí času také umožňuje lépe rozhovor řídit.

Můžeme také klienta přerušit, jestliže nehovoří na dané téma, a požádat ho, aby tuto věc rozvedl později.

Pokud člověk nemá představu o tom, jak dlouho bude schůzka trvat, může se nadměrně soustředit na jedno téma, popřípadě hovořit o něčem, co není v dané chvíli podstatné. Poradce tak musí klienta i několikrát přerušit, což má negativní vliv na jejich vztah. Účel nebo cíl rozhovoru má pro obě strany velký význam. Kariérový poradce by měl dát jednoznačně najevo, že jde o odborný pohovor, jehož smyslem je změna. Stanovením cíle rozhovoru jasně vymežíme témata, která by měla být jeho předmětem, a naopak témata, kterým je třeba se vyhnout. Poradce tak může být ke klientovi přímější a jednoznačnější. Obě strany vědí, co mohou očekávat.

Pro klienta je stanovený cíl rozhovoru určitým zdrojem pocitu jistoty. „Vím, o čem se bude mluvit – nemusím se bát žádných překvapení.“ Klient se tak může rozhovoru lépe účastnit tím, že řídí své odpovědi, aby k danému cíli směřovaly, a neodbíhá od jádra věci.

Anders Engquist se zamýšlí nad tím, čeho chtějí lidé při komunikaci s ostatními lidmi dosáhnout. Hovoří o několika možnostech, nedůležitější však je snaha získat kontrolu nad situací.

Proč je potřeba kontroly tak důležitá? Protože nejistota dává vznik obavám. Během rozhovoru se lidé snaží zjistit, o co vlastně v daném rozhovoru a danému člověku jde, co bude následovat, zda lze očekávat nějaké nebezpečí, na čí stranu se přiklání

šťestí atd. Během rozhovoru se obě strany snaží získat pevnou základnu a pocit jistoty, že vědí, jaká platí pravidla. (Engquist, 1991)

Proto si zvyknete při prvním setkání s novým klientem hovořit jasně a jednoznačně. Sdělte mu, o čem budete mluvit, co od něj očekáváte a co se bude dít. Jak dlouho bude rozhovor trvat. Pohovořte o účelu setkání. Jakmile tak učiníte, zmenšíte tak pocit nejistoty, který lidé při setkání s novými lidmi zažívají. Dáte jim pevný bod, ze kterého mohou vycházet.

Vývoj situace: analýza

Při analýze jde o vyjasnění situace z pohledu klienta. Jak vidí svou situaci? Pomůžeme mu zvětšit úhel pohledu na vlastní situaci: jaké jsou možnosti a kde jsou hranice? Předpoklady člověka závisí na mnoha různých faktorech: rodinné poměry, úroveň vzdělání, zájmy, osobnost a dovednosti. Během analytické části jsou rozebírána fakta i emoce. Fakta používáme k podrobnému objasnění konkrétní situace z obecného i holistického hlediska.

„Emoce“ uplatňujeme při reakci na klientovy nejnvtitnější pocity a vyjadřujeme vnímavost a porozumění.

Porozumět emocím je důležité, protože city a pocity motivují k činům.

Analýzu obvykle poradce ukončí tím, že souhrnně popíše klientovu situaci tak, jak ji vnímá. Klient pak může jeho interpretaci potvrdit.

Nyní je třeba se zamyslet. Je totiž jednoduché vše uspěchat a začít pracovat na změně předtím, než jsme zpracovali holistický náhled na celý život daného člověka.

Plánování jakýchkoliv změn musí předcházet kompletní analýza. Důvodů je několik: vyprávíme-li někomu, kdo má zájem nám porozumět, o svém životě, vznikne pocit důvěry a blízkosti. A právě tato důvěra a blízkost povede k pozdějším příležitostem, jak na tento rozhovor navázat a pokusit se řešit konkrétní problémy.

Pokud si nevytvoříme holistický pohled na člověka, dostáváme se do situace, kdy je velice jednoduché nabídnout nějaké řešení, které buď zcela nic neřeší, nebo které vyústí v nějakou formu emocionálního konfliktu.

Anders Engquist uvádí několik důvodů, proč spolu lidé komunikují. Jedním z těchto důvodů je ten, že konverzace přispívá k osobnímu rozvoji. Ale jakým způsobem?

Běžný způsob, jak vyvolat změnu, je říci někomu, co má dělat. Můžeme zvolit formu rady, návrhu nebo příkazu. Lidé jsou na tento způsob ovlivňování citliví. Mohou mít pocit, že se ostatní snaží rozhodnout za ně. Když k něčemu takovému dojde, lidé přirozeně vzdorují. Ti, kteří jsou vznětliví, mohou svůj protějšek i slovně napadnout. Nejčastěji se však jejich vzdor projeví tak, že mlčí a pak udělají to, co sami uznají za vhodné.

Chcete-li se vyhnout těmto negativním emocionálním reakcím, zvyknete si vždy vyzvat klienta, aby řekl, co on sám chce dělat.

Vytvoříte v něm pocit svobody – to, co chce udělat, často udělá jako první krok.

Jako lidé se můžeme vyvíjet prostřednictvím různých způsobů konverzace, tedy nejenom tehdy, když nám někdo radí nebo přikazuje. Můžeme vytvořit dialog, kdy se svým protějškem dělíme o subjektivní obraz skutečnosti. Vyměňujeme si názory a výsledkem je vznik nových obrazů. Tyto nové obrazy nejsou souhrnem toho, co jsem řekl já a co řekl můj protějšek. Jsou něčím novým, co jsme vytvořili společně. (Engquist, 1991) V rozhovoru tedy nejde pouze o hierarchii odborník–klient, jde o vzájemnou výměnu zkušeností.

Začít „napravovat“, aniž dokončíme analýzu, je tedy snadné. Pokud však chceme ostatním pomoci, musíme je vyslechnout a porozumět tomu, co říkají. Věhlasný psycholog Carl Rogers o naslouchání ostatním píše:

„Všiml jsem si, že když sám sobě umožním, abych rozuměl ostatním, nesmírně se tím obohacuji. Způsob, jakým formuluji tento názor, se může zdát velice zvláštní. Potřebuje člověk sám sobě umožnit, aby rozuměl ostatním? Myslím, že ano. Naše první reakce na to, co slyšíme od ostatních lidí, není porozumění, nýbrž hodnocení nebo soud. Jestliže někdo vyjádří pocit, postoj nebo názor, téměř okamžitě si pomyslíme „to je pravda“, „to je hloupost“, „to je nenormální“ nebo „to je moc pěkné“. Velice zřídka sami sobě umožníme skutečně porozumět tomu, co dané sdělení znamená pro člověka, který je vyřkl. (Rogers, 1961)

Porozumění a analýza jsou základními předpoklady pro odborný pohovor. Umožníme sami sobě porozumět ostatním lidem. Sami tím získáme. Nespěchejme příliš s dobrou radou nebo návrhem řešení. V Číně existuje přísloví, které vyjadřuje starou východní moudrost: „Ten, kdo našlapuje opatrně, dojde daleko.“ Zastavte se a ujistěte se, že zcela rozumíte situaci svého protějšku. Budete tak schopni poskytnout skutečně kvalitní a komplexní pomoc.

Co chce klient?

Jakmile se klienta zeptáme, co sám chce, a povzbuzujeme ho, aby hovořil, teprve tehdy začne podrobněji rozebírat svůj problém. Tím, že mu umožníme, aby se vyjádřil, vytvoříme jeho motivaci a účast a podníme v něm vůli ke změně.

Poradce by měl aktivně hledat možnosti a věřit v klientovu vůli ke změně. Poradčova schopnost probudit v klientovi motivaci je totiž právě tím aspektem, který vede ke změně a k dlouhodobějšímu řešení. Anders Engquist své pojednání o tom, proč lidé komunikují, uzavírá uvedením dalšího důvodu, kterým je potřeba uznání. Znamená to, že chceme, abychom byli bráni vážně. Člověk, který uznává ostatní, vlastně stvrzuje jejich právo na vlastní hodnoty, názory a city a nediskutuje o tom, zda jsou správné, nebo nesprávné. Je poměrně snadné se domnívat, že jsme si zcela jisti v tom, co náš protějšek udělá. Pro nás poradce je takové uvažování ještě snazší v tom smyslu, že se na celou situaci díváme z odborného hlediska a již jsme se s lidmi ve stejné situaci setkali. Jsme přesvědčeni, že přesně víme, jaký bude klientův další krok. Ale je tomu skutečně tak? Rozhodně to není tak jisté. V každém případě se však můžeme ptát. Ptáme-li se, dáváme svému protějšku jistotu, že ho uznáváme.

Že ho bereme vážně.

Akční plán

Když klient vyjádří vůli ke změně, je nutné vypracovat různé alternativy dalších kroků. Obvykle se postupuje tak, že se klienta ptáme a formulujeme své návrhy.

Tyto návrhy řešení by měly být konkrétní – měly by tedy přesně formulovat, co, kdy a kde se bude dít. Je lepší takový akční plán zpracovat písemně. Klient si tak může vždy připomenout, na čem se vlastně s poradcem dohodl.

Zhodnocení, domluva další schůzky a zopakování toho, co bylo dohodnuto

Když se blíží závěr pohovoru, poradce může klienta upozornit na čas, a tak mu umožní, aby dokončil to, co chtěl říci, aniž měl pocit, že je přerušován či odmítán.

Při odborném pohovoru je důležité vždy zhodnotit, co bylo řečeno. Můžeme postupovat tak, že se klienta přímo zeptáme, jaký má z rozhovoru pocit. Často je důležité otázku položit tak, aby motivovala k odpovědi. Například: „Naším cílem je, aby tahle schůzka byla pro vás co nejpřínosnější. Byl (a) bych proto rád(a), kdybyste mi mohl(a) k našemu rozhovoru něco říci. Bylo pro vás něco zvláště zajímavé, nebo naopak nepřijemné? Podle vaší odpovědi pak mohu změnit postup při naší příští schůzce.“

Své připomínky může vyjádřit i poradce.

Jestliže plánujeme další setkání, je třeba si zapsat dobu schůzky a zopakovat vše, co bylo během první schůzky dohodnuto. Co má klient udělat do příští schůzky? Co má udělat poradce? Může jít například o několik telefonických rozhovorů, setkání s určitou osobou, praktické procvičování určité věci nebo vyhledání určitých informací.

Konverzační techniky v modelu emocí/potřeb

Ve většině knih, které popisují konverzační techniky, není žádná zmínka o tom, jak přistupovat k emocím nebo potřebám. Proto zde uvádíme stručný popis takových postupů v poradenství.

Povzbuzování klienta, aby hovořil o sobě – otevřené otázky

Chceme-li člověka nějak nasměrovat, musíme znát jeho situaci. Na základě této znalosti pak můžeme navrhnout další kroky. Informace tohoto typu získáme pomocí systematického kladení otázek.

Jde-li nám o to, aby se klient otevřel a rozhovořil o sobě, musíme nejprve klást otevřené otázky. Otevřená otázka se vyznačuje typickou intonací, kdy je na konci jasně rozeznatelný otazník. Následuje dostatečně dlouhá pauza, aby klient mohl odpovědět. Pokud neodpoví hned, není žádný důvod k obavám. Lidé potřebují čas, aby si svou odpověď mohli rozmyslet.

Otevřené otázky začínají slovy: kdy, kde, co, kdo, jak nebo jaký. Na otevřenou otázku má klient možnost dát vlastní odpověď. Ve skutečnosti však otevřenost otázky nespočívá v tom, jaké slovo použijeme na jejím začátku, ale spíše v zájmu a pozornosti, který se projevuje řečí těla.

Někdy není klientovi jasné, proč byla určitá otázka položena. V takovém případě odpovídá mlčením nebo je jeho odpověď vyhýbavá. Atmosféra se citelně změní a výsledkem jsou další a další otázky. Abychom se takové situaci vyhnuli, můžeme důvod, proč se ptáme, uvést společně s otázkou.

Poradce: „Rád(a) bych se něco dozvěděl(a) o vašem školním životě. Bude mnohem snazší vám pomoci, jestliže si budu schopn(a) o vás vytvořit ucelenou představu. Proto by bylo zajímavé vědět, jak jste si vedl(a) na střední škole, pokud jde o známky, kamarády atd.“

Poradce: „Nechápu souvislost mezi vašim sňatkem a odchodem z předchozího zaměstnání. Mohl(a) byste mi to vysvětlit?“

Jako poradci, kteří vedou rozhovory s lidmi v rámci své profese, považujeme někdy za samozřejmé, že máme právo klást otázky, aniž by toto právo bylo ze strany klientů nějak zpochybňováno.

Pamatujme si, že je důležité ke každé otázce přidat vysvětlení, proč se vlastně ptáme. Povzbudíme tak klienta k větší otevřenosti a výsledkem je mnohem detailnější odpověď, protože klient přesně chápe důvod, proč se ptáme.

Uzavřené otázky – za účelem získání konkrétnějších informací

Uzavřené otázky používáme tehdy, jestliže potřebujeme získat podrobnější informaci nebo usměrňovat rozhovor. Na tento druh otázek je jednoduchá odpověď – ano, nebo ne. Smyslem je tedy získání konkrétnějších informací nebo ujištění, zda jsme dobře rozuměli určité odpovědi.

Uzavřené otázky, kterými chceme získat další informace, bychom měli klást s určitou mírou opatrnosti. Pokud položíme několik uzavřených otázek bezprostředně po sobě, může mít klient pocit, že je vyslýchán. Ještě horší situace může vzniknout, jestliže se uzavřené otázky střídají s otázkami, na které následuje jednoslovná odpověď. Například: „Studoval jste mechaniku?“ – „Jste ženatý, nebo rozvedený?“ – „Byl jste na vojně?“

Takový způsob dotazování vyvolá v klientovi nepříjemný pocit a výsledkem je, že přestane hovořit.

Jako výsledek může působit i několik po sobě následujících otevřených otázek, které položíme bez příslušného vysvětlení. Například: „Kdy jste nastoupil do práce?“ – „Kdy jste přestal pracovat jako pekař?“ – „Jak probíhala vojna?“ Takový sled otázek může být pocítován jako násilný.

Aktivní naslouchání

Ve většině povolání je nejvýznamnějším kritériem posuzování odborné způsobilosti schopnost aktivně naslouchat ostatním. Proč? Chceme-li s lidmi spolupracovat a působit na ně, musíme vědět, jak přemýšlejí a co cítí. Teprve pak můžeme nabídnout vhodné argumenty.

Naslouchání vede k vytvoření vztahu, který se vyznačuje pozitivní spoluprací, otevřeností, důvěrou, úctou a empatií. Jde proto o „nejužitečnější soubor dovedností v poradcově repertoáru“. (Hargie, 1997)

Nejjednodušší model naslouchání spočívá v opakování toho, co protějšek řekl – vlastními slovy a stručněji. Následuje otázka, zda bylo shrnutí správné.

Rozhovor tedy může vypadat takto:

Klient: „Pracoval jsem čtyři roky ve výrobě a pak v železářství. Několik let potom jsem měl stánek, ale v poslední době jsem na podpoře a občas mě pošlou na krátkodobou brigádu.“

Poradce: „Takže jste vystřídal několik zaměstnání – v průmyslové výrobě, v železářství, jako majitel stánku a v poslední době jste nezaměstnaný a jen někdy máte možnost krátkodobého přivýdělníku. Je to tak?“

Klient: „Ano, přesně tak.“

Povšimněme si, že při naslouchání nejde pouze o shrnutí a ujištění, zda jsme správně rozuměli. Dobrý naslouchající často přidá určité informace a zdůrazní, co je důležité. Tato metoda se obecně nazývá „aktivní naslouchání“. (Gordon, 1975).

Dobré aktivní naslouchání spočívá v tom, že naslouchající krátce a stručně shrne, co bylo řečeno, nebo použije jiných formulací. Je důležité neopakovat slovo od slova, ale používat synonymní výrazy.

Pro lepší porozumění uvádíme několik příkladů.

Hovořící: „Nezvládám dělat celé dny.“

Naslouchající: „Nemáte sílu pracovat na plný úvazek.“

Hovořící: „Myslím, že nemůžu zpátky do školy.“

Naslouchající: „Nejste si jistý, zda chcete znovu studovat.“

Proč je aktivní naslouchání v rozhovoru důležité? Protože jeho prostřednictvím dokazujeme, že nás zajímají myšlenky, pocity a názory našeho protějšku a nepřímo i jeho vlastní osoba.

Navíc díky aktivnímu naslouchání máme jistotu, že se se svým protějškem nemíjíme a že obě strany přesně ví, o čem je řeč.

Všichni víme, že člověk má dobré a špatné dny. Jednou jsem byla celou noc vzhůru se synem, který měl bolesti žaludku. Vše se projevilo druhý den. Pozdě odpoledně jsem byla velice unavená. Navíc mě popudil jeden z pacientů, který se nechtěl podrobit opatřením, která navrhla Národní pojišťovna a já sama.

Zavolala jsem poradkyni a podrobně jsme o pacientovi hovořily. V závěru jsem již nebyla schopna rozhovor sledovat. Poradkyně zareagovala: „Takže se zdá, že chcete, abychom se na vašeho pacienta podívali komplexněji a abychom vám pomohli najít řešení.“ Její schopnost naslouchat mě zcela ohromila a velmi na mě zapůsobila. Přesně to jsem se snažila vyjádřit. Bylo velmi příjemné setkat se s někým, kdo

má takovou schopnost. Společně jsme pak pracovali na daném pacientovi a připravili jsme takový pracovní model, který vyhovoval jeho potřebám.

Použijme nyní příkladu výše uvedené konverzace s poradkyní a zamysleme se nad tím, co vlastně naslouchání znamená: jestliže někoho posloucháme, rozumíme tomu, co říká. Naslouchání představuje i přímý způsob vytváření důvěry. V odborných pohovorech méně mluvíte a více nasloucháte. Když dobře nasloucháte, váš protějšek bude připravený vás vyslechnout (Covey, 1989). Nasloucháním zvyšujete svou schopnost spolupracovat a ovlivňovat.

Aktivní naslouchání je také jeden ze způsobů, jak povzbudit klienta, aby se více rozhovořil o vlastní situaci. Člověk sám není vždy schopen poskládat dohromady jednotlivé kameny mozaiky. Když mu však někdo pomůže nasloucháním, dokáže lépe rozeznat, co k čemu patří.

Aktivní naslouchání vytváří důvěru i vzhledem k tomu, že umožňuje klientovi opravovat naslouchajícího a usměrňovat tak jeho porozumění. Naslouchající tak dává hovořícímu najevo, že on má pravdu, protože pouze on příslušnou situaci skutečně prožil (Hägg & Kuoppa, 1997). Pokud jde o míru naslouchání, existují však i v poradenství hranice. Nikdy nemůžeme za ostatní řešit jejich osobní problémy. Tím bychom jim nepomohli. Pouze bychom převzali jejich zátěž na svá bedra a znemožnili jim tak podniknout kroky k tomu, aby se své zátěže zbavili a mohli se dále rozvíjet. Můžeme pouze naslouchat tomu, co říkají, a poskytnout jim pohled na jejich situaci z jiného úhlu. Taková podpora je často dostatečná v tom smyslu, že člověka povzbudí, aby hledal své vlastní řešení.

Naslouchání faktům a emocím

V rozhovoru je možné vnímat sdělované skutečnosti a současně emoce, které tato sdělení provázejí. Neexistují žádná pravidla, která by tomu, kdo rozhovor vede, prikazovala, co a jak má dělat. Člověk musí spoléhat na vlastní intuici, která v podstatě staví na situacích, které sám prožil.

Existuje však jednoduché pravidlo pro případ, kdy se projeví emocionální reakce jako vztek, deprese, lítost nebo mlčení.

Nasloucháme-li projevům emocí, zvyšujeme tak svou schopnost těmto emocím porozumět a pochopit, co se uvnitř daného člověka odehrává. Emoce často signalizují určitou potřebu, touhu, vůli nebo zájem. Vnímáním emocionálních projevů se učíme zvládat obtížné emocionální situace.

Představme si například, že jednáme s člověkem, který je rozzlobený. Místo abychom hájili svůj názor, soustředíme se na to, jak se jeho emoce projevují a jak je vysvětluje.

Rozhovor může vypadat následovně:

Klient: „Vy mě nechápete. Proč bych tady měl sedět a ztrácet čas, když pro mě stejně nemáte žádnou práci?“

Poradce: „Jste zřejmě rozzlobený a potřebujete, aby vám někdo pomohl v tom, co dělat dál.“

Tím, že se snaží zjistit příčinu hněvu, pocity a potřeby, může poradce zabránit konfliktu. Nasloucháním si otevře cestu k vnitřním pocitům klienta, a tak je poměrně snadné odhalit, o co se vlastně svým projevem zlosti snaží.

Nasloucháním lze skutečně emoce zklidnit. Zkusme si přestavit, co by se stalo, kdyby se poradce začal obhajovat nebo vysvětlovat svůj názor na danou věc. Riziko vyhocení konfliktu by se tím značně zvýšilo.

Kladení „procesových“ otázek

Někdy se dostaneme do situace, kdy je zcela zřejmé, že se klient podceňuje. Při jedné příležitosti jsem hovořila s ženou, která zažívala stavy úzkosti, které pramenily z nízké sebedůvěry. Terapie byla téměř u konce a obě jsme věděly o celé řadě situací, kdy klientka byla schopna reagovat v běžných situacích bez jakýchkoliv problémů. V další fázi rehabilitace měla nastoupit do práce.

Klientka: „Můžete mi napsat potvrzení, že nejsem schopna nastoupit do práce?“

Já, poradce: „A jste si jistá, že nemůžete pracovat?“

Klientka: „Ale vždyť jste mě viděla, víte jak se cítím!“

Já, poradce: „Já jsem přesvědčená, že do práce můžete“.

Klientka: „Jen si vzpomeňte, co se stalo před šesti měsíci, jak jsem málem omdlela v autobuse jenom proto, že na mě řidič začal mluvit. Bojím se seznamovat s lidmi a mluvit s nimi.“

Když jsme došly tak daleko, pochopila jsem, že jsme se dostaly do konfliktní situace, ve které nekomunikujeme. Když se snažíme ovlivnit druhého člověka, často usilujeme o prosazení vlastního názoru. Na každý argument, který použijeme, slyšíme protichůdný názor, a dokonce příklady, kterými daná osoba svůj názor dokládá. Tím tento protiargument získává na věrohodnosti.

Kognitivní teorie uplatňuje jako jedno ze svých východisek názor, že naše pocity a jednání výrazně ovlivňují myšlenky. Podle této teorie naši interpretaci toho, co se nám přihodilo, určují kognitivní procesy. Tyto kognitivní hodnotící procesy pak vytvářejí pocity, které nás zase vedou k určitému způsobu jednání.

Jeden ze závěrů, který lze z této teorie vyvodit, je ten, že jestliže chceme na někoho působit, musíme ho vést k tomu, aby začal sám přemýšlet, jak své problémy vyřešit. K tomu mu můžeme pomoci kladením otázek. Tento typ otázek je označován jako otázky „procesové“.

Když jsem zjistila, že svými argumenty se k pacientce nepřiblížím, rozhodla jsem se pro dvě věci: naslouchat a ptát se tak, abych ji dovedla k vlastním závěrům ohledně možností jejího dalšího rozvoje. Celý rozhovor skončil následovně.

Já, poradce: „Z toho, co říkáte, mám pocit, že jste rozzlobená a chcete, abych vás pochopila, nemám pravdu?“

Klientka: „Ano, jsem rozzlobená. Připadá mi, že mě nikdo nechápe.“

Já, poradce: „Vy chcete, abych pochopila, jak se cítíte, a pomohla vám najít způsob, jak se cítit lépe?“

Klientka: „Ano, přesně to chci.“

Já, poradce: „Tvrdíte, že byste se neodvážila na lidi v práci promluvit. Myslíte, že byste to zvládla, kdybyste šla poprvé s vámi?“

Klientka: „Ano, kdybyste šla se mnou, tak bych to zvládla.“

Navštívily jsme tedy společně její původní pracoviště a vše proběhlo zcela hladce. Klientka sama došla k názoru, že dokáže víc, než si myslí. Dokonce byla připravena zkusit návštěvu znovu a sama. Nakonec se vrátila do práce. Proč? Mimo jiné i proto, že jsem se jí nesnažila do něčeho nutit a místo toho jsem jí kladla otázky, na základě kterých si sama určila, co je schopna zvládnout. Poté, co úspěšně zvládla jednu situaci, byla připravena zkusit další. Zkušenosti, které získala, byly pozitivní a díky nim si uvědomila, že dokáže vše, co je potřeba.

Cílem procesových otázek je podnítit klienta k tomu, aby sám vymezil, roztřídil a zhodnotil možné alternativy. Otázky tohoto typu mu v tomto procesu pomohou a usnadní mu zhodnotit celou situaci a objevit nové možnosti.

Jakým způsobem procesové otázky, kde se místo navrhovaných řešení ptáme, fungují? Člověk, se kterým hovoříme, má díky těmto otázkám možnost zamyslet se nad svou vlastní situací a navrhnout vlastní postup. Jakmile si vytvoříme k něčemu vlastní stanovisko, stojíme za tím, co říkáme, a jsme připraveni podle toho jednat. Procesové otázky vytvářejí atmosféru spolupráce a účasti, ale vedou i k vnitřní motivaci k převzetí odpovědnosti za vlastní rozvoj.

Procesové otázky jsou náročné v tom smyslu, že vyžadují jak reflexi, tak i odpovědnost. Měly by být proto využívány s určitou dávkou opatrnosti.

Jejich účelem je pomoci ostatním lidem v jejich rozvoji a budování svobodné vůle. Jakmile je taková otázka položena, mělo by následovat aktivní naslouchání a shrnutí. Poté je třeba položit další otázku a proces pokračuje.

Metoda procesových otázek dále umožňuje, aby klient převzal odpovědnost za vlastní situaci. My, poradci, nemusíme vždy vědět, jakým způsobem lze vyřešit určitou situaci. Proto se můžeme zeptat klienta, jestli má nějaký návrh. Řešení, se kterým přijde klient, je často velmi dobré.

Tato kapitola pojednává o rozhovorech v jiném prostředí, než je úřad práce, a s jinými lidmi, než jsou nezaměstnaní. Proto jsou v textu použity termíny jako „klient“ a „pacient“.

Jsme přesvědčeni, že uvedený model i přístup lze použít v poradenských aktivitách.

6. Diskuze

S pomocí modelu Praktické kariérové poradenství může poradce pomoci nezaměstnanému, aby se stal „středem“ vlastního života a aby si dokázal pomoci sám. Člověk přebírá odpovědnost sám za sebe tím, že pracuje se svou motivací, určuje své vlastní potřeby, rozumí svému vlastnímu „já“, je schopen definovat své životní hodnoty a stanovit si cíle do budoucnosti. Jednotlivé aktivní pracovní metody v rámci modelu lze uplatnit ve všech těchto oblastech, zejména však v oblasti budování sítě kontaktů, tedy navazování smysluplných vztahů s ostatními lidmi. V rámci každého dílčího procesu přebírá nezaměstnaný odpovědnost za změny, které se tak uskutečňují na základě jeho vlastní vůle. Podle Alma (1996) mají lidé s širokou sítí kontaktů výrazně větší šanci vrátit se zpět na trh práce.

Schultz (1997) tvrdí, že nízká míra sebedůvěry má vliv na schopnost tvořivého a logického uvažování. Jak člověk postupně rozšiřuje své znalosti a posiluje pocit vlastní sebeúcty, jeho vztahy s ostatními jsou stále otevřenější a upřímnější. Energie, kterou dříve spotřeboval na sebeobranu, potlačování vlastní osobnosti a řešení problémů (a tak vylučoval jakoukoliv možnost spolupráce), může být nyní využita k produktivní práci.

Zásadním úkolem kariérových poradců je tedy pomoci nezaměstnaným vytvořit si pravdivou představu o sobě samých.

S pomocí našeho modelu začali účastníci projektu vytvářet svou budoucnost, vylepšili si obraz sebe sama, dokázali vymezit své životní hodnoty a posílili svou motivaci tím, že si začali více věřit a odhodlali se pokračovat ve vzdělávání.

Otázkou motivace coby nástroje v procesu uskutečňování změn by se poradci měli zabývat více. Musíme pomáhat nezaměstnaným, kteří ztratili víru v budoucnost, aby v sobě dokázali probudit motivaci a odhodlání. Viděli jsme, jak postupně vznikala motivace při práci ve skupině a skupinová setkání byla velice podnětná a inspirativní. Všichni členové skupiny byli svědky toho, jak se lidé mění a vyvíjejí prostřednictvím živého dialogu. My sami můžeme potvrdit úspěch některých z nich, kteří změnilí směr a začali například studovat, získali zcela jinou práci nebo znovuzískali důvěru ve vlastní schopnosti.

Paralelní práce s několika skupinami a skupinové aktivity mají ve srovnání s individuálním poradenstvím tu výhodu, že při nich přirozeně dochází k navazování kontaktů a účastníci mohou s pomocí ostatních nezaměstnaných probírat otázky vlastního „já“, životních hodnot a budoucích perspektiv a přitom se vzájemně podporovat a povzbuzovat.

V projektu jsme uplatňovali individuální i skupinové poradenství. Hledali jsme i individuální řešení v rámci skupiny.

Na člověka se díváme jako na tvůrce svého vlastního vývoje. Pouze on sám může usměrňovat okolnosti, které jej ovlivňují. Tímto způsobem získává zpětnou vazbu na své konání.

Práce formou projektu přináší celou řadu výhod. Je strukturovaná a umožňuje snadnější uplatňování holistického pohledu. Projektová práce poskytuje úřadu práce větší možnosti plánování, řízení, koordinace a konkrétních následných opatření. Volba projektu jako způsobu realizace určitého zadání usnadňuje využití koncentrovaných dovedností a vědomostí a umožňuje lepší komunikaci. Zajišťuje i jednodušší proces uskutečňování změn. V rámci projektu lze snadněji určit priority než při běžných pracovních postupech.

Účastníci projektu se shodli, že je lepší používat termín „projekt“ než „skupina“. „Poradenská skupina“ byl pro ně příliš vágní pojem. „Projekt“ měl pro účastníky pozitivnější vyznění a snadněji tak svým známým popisovali aktivity, kterých se účastnili.

7. Závěr

Problematika poradenství je velice složitá a nelze v ní uplatňovat jednoduché modely. Spíše jde o celou řadu nejrůznějších aspektů a o základní přístup k nezaměstnanému, který je založen na úctě a empatii. Každé setkání s nezaměstnaným člověkem je jedinečné a nabízí nekonečné možnosti, jak postupovat. V této příručce jsme představili různé přístupy k poradenství. Při jejím zpracování jsme čerpali myšlenky, vědomosti a zkušenosti z mnoha různých zdrojů. Přispěli jsme i vlastními původními myšlenkami a ověřili jsme metodiku, která vychází z holistického pohledu na člověka. Model praktického kariérového poradenství naplňuje potřebu stavět na osobních charakteristikách a zdrojích každého člověka.

Nejde o jedinou neomylnou metodiku, kterou bychom se my, poradci, měli řídit. Jde pouze o další možný přístup. Doufáme, že příručka bude zdrojem inspirace pro všechny, kteří usilují o rozvoj poradenství. Rádi bychom také navázali kontakt se čtenáři a kolegy poradci.

Neváhejte tedy a ozvěte se nám se svými názory a úvahami.

Adresa: paivi.nilsson@lanz.amv.se
pehr.akerblom@lanz.amv.se

Celé pojednání bychom chtěli uzavřít slovy Paolo Freire:

„Nikdo nemůže formovat vědomí člověka. Avšak vytvářením situací, které vedou k získávání zkušeností a porozumění, mohou lidé iniciovat svůj vlastní proces vědomí.“

Příloha č. 1

ZÁKLADNÍ INFORMACE

Datum vyplnění formuláře: _____

Jméno: _____

Rodné číslo: _____

Adresa: _____

Telefon: _____ Mobilní tel.: _____

Stav: Ženatý–vdaná Svobodný(á) Druh–Družka

Máte děti? Ano Ne

Kolik?

1 _____

2 _____

3 _____

Více než tři _____

Jak staré jsou vaše děti?

0–3 _____

4–7 _____

8–13 _____

14–18 _____

19 a více _____

Pokud máte děti mladší 12 let, jakým způsobem je o ně zajištěna péče během dne?

Máte řidičský průkaz? Ano Ne

Jestliže ano, jakou třídu? _____

Máte možnost užívat automobil? Ano Ne

Kde jste vyrostl(a) (centrum města, předměstí, vesnice, venkovská oblast)?

VZDĚLÁNÍ

Povinná školní docházka

Středoškolské vzdělání, obor

Doplňující vzdělání/vzdělávání dospělých pod správou místního úřadu

Vysokoškolské vzdělání, obor

Jiné formy vzdělání nebo kurzy

PRACOVNÍ PRAXE

Zaměstnavatel

od–do

Druh práce

Další praxe (např. práce na zakázku)?

DALŠÍ INFORMACE

Máte (měl/a jste) nějaké postižení (např. bolesti zad, alergie, mentální postižení)

které má (mělo) vliv na vaši volbu zaměstnání nebo vzdělávání? Ano Ne
Pokud ano, uveďte podrobně _____

Jste v současné době v péči lékaře případně jiného zdravotnického personálu?

Ano Ne

Pokud ano, uveďte jméno lékaře nebo zdravotníka _____

Jste-li v pracovní neschopnosti z důvodu nemoci, uveďte, jak dlouho vaše neschopnost trvá _____

Jste registrován u nějakého dalšího úřadu?

FINANCE

Z jakých prostředků v současné době čerpáte?

Pojištění v nezaměstnanosti?

Dávky v nezaměstnanosti, jiný příjem?

Pokud máte pojištění v nezaměstnanosti, u jaké organizace jste registrován(a)?

Byl(a) jste nucen(a) požádat o sociální dávky z důvodu nedobrovolné nezaměstnanosti?

Ne Ne, ale uvažuji o tom Ano, 1–3krát Ano, 4krát a více

Poznámky _____

Musel(a) jste se omezit v některých výdajích?

Bydlení Domácnost Cestování Jiné potřeby Poznámky

INFORMACE Z POHLEDU BUDOUCÍCH PRACOVNÍCH PŘÍLEŽITOSTÍ

Hledám pracovní uplatnění v první řadě jako

Druhá možnost pracovního uplatnění

O jakou práci jste žádal za poslední tři měsíce?

Hledám práci na plný úvazek _____, na částečný úvazek _____%

Mohl(a) byste za účelem zaměstnání změnit bydliště? Ano Ne

Pokud ano, kam byste se mohl(a) přestěhovat?

Další informace o vaší osobě – např. máte nějaké zvláštní dovednosti, které by mohly být důležité pro vaše další pracovní uplatnění nebo vzdělávání?

Znalost cizích jazyků?

Může úřad práce dát vaše jméno k dispozici zaměstnavatelům?

Ano Ne

Může úřad práce založit tyto informace do své evidence?

Ano Ne Některé ano

DŮVOD NEZAMĚSTNANOSTI

Proč jste bez práce?

Byl(a) jsem propuštěn(a)

Dostal(a) jsem výpověď

Odešel jsem na vlastní žádost

Dokončil(a) jsem studia

Jiné důvody, rozepište _____

Byl(a) jste upozorněn(a), že budete propuštěn(a)? Ano Ne

Jste ve spojení s nějakou sociální institucí/nadací? Ano Ne

Pokud ano, jaká pomoc vám byla nabídnuta?

Kolikrát jste byl(a) za posledních pět let nezaměstnán(a)?

Jednou 2–4 krát 5krát a více

Poznámky

O kolik pracovních míst jste žádal(a) v posledních třech letech?

Žádné 1–3 4–6 7 a více

Poznámky

Chcete k otázce vaší nezaměstnanosti ještě něco dodat?

* Pozn. překladatele: jde o instituce, které ve švédském systému poskytují pomoc v oblasti vzdělávání či poradenství nezaměstnaným nebo lidem ohroženým nezaměstnaností. Jsou financovány z příspěvků odborů a zaměstnavatelů.

PRACOVNÍ PERSPEKTIVY

Jakým způsobem se ucházíte o práci?

- Inzerce v novinách
- Speciální inzertní noviny na úřadě práce
- Přes počítač na úřadě práce
- Internet
- Prostřednictvím známých
- Osobní kontakt se zaměstnavatel

Jiný způsob, rozepište _____

Jak kvalitně jste připraven(a), když žádáte o práci?

- Nepříliš dobře
- Cítím se nejistý(á)
- Mám v pořádku všechna vysvědčení a potvrzení o předchozích zaměstnáních
- Vím jak postupovat při vstupním pohovoru

Poznámky _____

PRACOVNÍ NÁPLŇ

Co se vám na vaší práci nejvíce líbilo?

Co se vám na vaší práci nejméně líbilo?

Popište práci, která by vám vyhovovala.

BUDOUCNOST

Do jaké míry mohu ovlivnit svou budoucnost? Mohu řídit svou budoucnost svým vlastním úsilím a odhodláním? Nebo moji budoucnost řídí něco, co nemohu ovlivnit (náhoda)?

Moje budoucnost závisí především na mých činech

- Zcela souhlasím
- Z velké části souhlasím
- Částečně souhlasím
- Zcela nesouhlasím
- Nejsem schopen se k tomu vyjádřit

Poznámky _____

Moje budoucnost především závisí na náhodě nebo na faktorech, které nemohu nijak ovlivnit.

- Zcela souhlasím
 Z velké části souhlasím
 Částečně souhlasím
 Zcela nesouhlasím
 Nejsem schopen se k tomu vyjádřit

Poznámky _____

Jakou máte do budoucna největší naději?

Čeho se v budoucnu nejvíc obáváte?

S čím byste chtěli v životě experimentovat nebo co byste chtěli „objevit“?

OSOBNÍ ROZVOJ

Co pro vás znamená pojem osobní rozvoj?

Co děláte pro to, abyste se rozvíjel(a)?

Podporuje vás někdo ve vašem osobním rozvoji?

Jakým způsobem byste chtěli rozvíjet své dovednosti v práci/v rámci určitého povolání?

Jakým způsobem byste se chtěli rozvíjet mimo zaměstnání?

Jakým člověkem byste chtěli být?

Jaké vidíte možnosti vlastního rozvoje?

Co vám brání v osobním rozvoji?

Uveďte jména tří osob (z minulosti či současnosti), které nejvíce obdivujete a uveďte proč. _____

Jaké jsou vaše největší záliby/zájmy mimo práci?

ZÁVĚREČNÉ OTÁZKY

Co je na stavu nezaměstnanosti „nejlepší“?

Co je na stavu nezaměstnanosti „nejhorší“?

Domníváte se, že má vaše nezaměstnanost nějaký pozitivní dopad?

Ano Ne

Pokud ano, uveďte jaký _____

Uznáváte nyní jiné hodnoty než v době, kdy jste měl(a) práci?

Ano Ne

Pokud ano, jaké? _____

Sebehodnocení. Označte křížkem na stupnici.

Jak jste se cítil(a), když jste měl(a) práci?

ŠPATNĚ DOBŘE

0 5 10

Jak se cítíte jako nezaměstnaný(á)?

ŠPATNĚ DOBŘE

0 5 10

Jaká je vaše zkušenost s různými opatřeními vašeho úřadu práce (různé kurzy atd.)

ŠPATNÁ DOBŘÁ

0 5 10

Odhad sebedůvěry

Jaké máte osobě mínění?

DOBŘÉ ŠPATNÉ

0 5 10

Jakou máte sebedůvěru?

DOBROU ŠPATNOU

0 5 10

Jaká je vaše schopnost spoléhat sám na sebe?

DOBŘÁ ŠPATNÁ

0 5 10

68

Příloha č. 2

SPOKOJENOST V ŽIVOTĚ

Do jaké míry jste spokojen(a) s různými aspekty svého života?

1 = zcela nespokojen(a)

2 = nespokojen(a)

3 = trochu nespokojen(a)

4 = trochu spokojen(a)

5 = spokojen(a)

6 = zcela spokojen(a)

Rodinný život

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

Volný čas

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

Vztahy s přáteli a známými

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

Situace v nezaměstnanosti

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

Finanční situace

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

Život obecně

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

ŽIVOTNÍ HODNOTY

Co si obecně představujete pod pojmem „životní hodnoty“?

Jaké jiné výrazy byste mohli použít?

Jaké jsou vaše životní hodnoty? Co pro vás osobně znamená kvalita života?

Ohodnoťte kvalitu svého života s použitím stupnice od 0 do 10.

0

5

10

Zamýšlel(a) jste se někdy nad svým životem z hlediska životních hodnot/kvality života?

Jaký pocit máte ze svého života jako celku?

Popište, jakým smysluplným způsobem trávíte svůj čas?

Proč se této činnosti věnujete?

Jak byste chtěl(a) naplánovat (řídit) svůj život? Co je pro vás důležité?

„MĚL(A) BYCH“

Napište, co se domníváte, že byste měli udělat:

Přepište svůj seznam „MĚL(A) BYCH“. Jeho nadpis změňte na „CHTĚL(A) BYCH“ a na začátek každé položky připište „Kdybych opravdu chtěl(a)...“

Napište, co chcete udělat a o čem jste přesvědčeni, že jste schopni udělat.

70

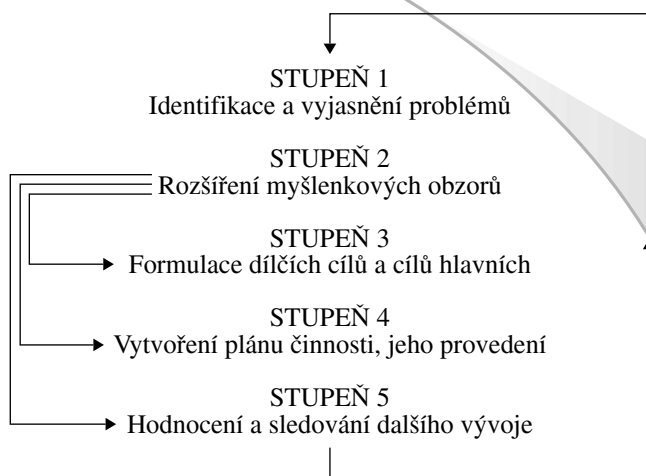
Příklady životních hodnot:

- Zdraví
- Být spokojen s tím, co člověk dělá.
- Mít rád svou práci
- Odvaha pouštět se do náročných úkolů
- Těšit se na budoucnost
- Přátelé
- Pocit uznání
- Schopnost měnit postoje
- Mít sám ze sebe dobrý pocit
- Cítit se dobře
- Žít ctnostný život
- Věřit v budoucnost
- Věřit sám v sebe
- Schopnost jednat bez omezení
- Schopnost žít, aniž by člověk musel myslet na překážky – psychické, fyzické nebo finanční

MOTIVAČNÍ ŽEBŘÍČEK

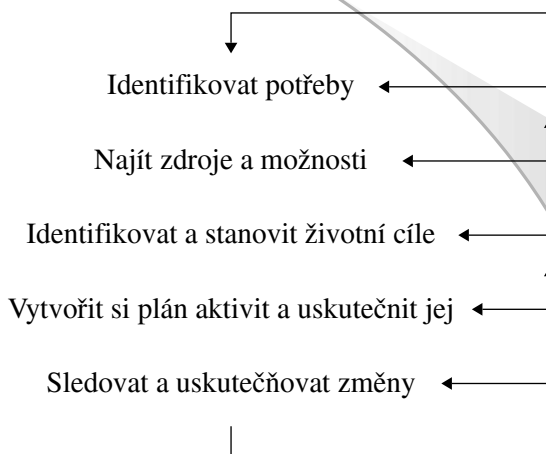
- **tehdy**
 - týká se místního vývoje
- **později**
 - prarodiče
 - rodiče
 - má vlastní minulost
- **zatímco**
 - týká se současnosti a změny názorů
- **výhled do budoucnosti**
 - představy o budoucnosti
 - jsem příčinou své budoucnosti nebo jsem důsledkem své vlastní minulosti

MODEL PĚTI KROKŮ



Lindh, 1988

MODEL PRAKTICKÉHO KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ



Příloha č. 3

Motivační žebříček

Příloha č. 4

Model pěti kroků

Příloha č. 5

PPC model

Bibliografie

ALM, J. *Nätverksguiden*. Kristianstad: Liber-Hermods, 1996.

Arbetsmarknadspolitik i förändring. AMS: Stockholm, 1994.

ARONSSON, G, SJÖGREN, A. *Samhällsomvandling och arbetsliv. Omvärldsanalys inför 2000-talet*. Solna: AB CO Ekblad & CO i Västervik, 1994.

BENGTS, I, FINSÉN, P. E. *Livsvägledning – tankar inför framtiden*. Stockholm: AMS Förlagsservice, 1994. (Serie V 1994: 2)

BOLMAN, L. G., DEAL, E. T. *Nya perspektiv på organisationer och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur, 1997.

BROWN, D., BROOKS, L., et. al.. *Career Choice & Development*. 3rd ed. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1996.

COVEY, R. C. *Att leva och verka till 100%*. Stockholm: Svenska Dagbladet, 1989.

DAHLBOM, B. *Pratmakaren är framtidens vinnare*. [s. 1.]: Svenska Dagbladet, 1998.

EIDE, H., EIDE, T. *Omvårdnadsorienterad kommunikation. Relationsetik, samarbete och konfliktlösning*. Lund: Studentlitteratur, 1997.

ENGELS, D. W. *The professional practice of career counseling and consultation: a resource document*. 2nd ed. Alexandria, VA: American Counseling Association, 1994.

ENGQUIST, A. *Kommunikation på arbetsplatse: Chefen – Medarbetaren – Gruppen*. Stockholm: Rabén & Prisma, 1991.

GOLEMAN, D. *Känslans intelligens*. Stockholm: Wahlström & Widstrand, 1995.

GORDON, T. *Aktivt föräldraskap*. Stockholm: Askild & Kärnekull Förlag AB, 1975.

HARGIE, et. al. *Handbook of Communications skill*. London: Routledge, 1997.

HILMARSSON, H. *Samtalet med EQ – det viktigaste ledarverktyget. Att vara känslomässig intelligent och få människor med sig i stället för mot dig*. [s. 1.]: Opublicerat manuskript, 1998.

HÄGG, K., KUOPPA, S. M. *Professionell vägledning – med samtal som redskap*. Lund: Studentlitteratur, 1997.

HÄLSINGDAHL, P. *Större frihet och ökat segregation på framtidens marknad*. [s. l.]: Svenska Dagbladet, 1998.

INGELSTAM, L. Informella kontakter bästa sättet. In *Arbetsmarknaden*. 1998, No 8. s. 23.

Handla. Det goda arbetet. Om materiell utveckling och organiserad medkänsla. Laholm: Trydells Tryckeri AB.

JUNG, C. G. *Collected Works. Vol 13: Alchemical Studies*. New York: Pantheon, 1953.

KOSKINEN, L. *Tro på framtiden*. Falun: Scand Book, 1994.

LINDH, G. *Vägledningboken*. Lund: Studentlitteratur, 1988.

MARKELS, A., MURRAY, M. Call it dumbsizing; Why some companies regret Cost-Cutting. In *Wall Street Journal*, 14 maj 1996.

MARX, K. *Kapitalet, band 1 avd 1*. [cit. 1998-11-05].
Dostupný z <<http://www.cityuniv.se/BOOKS/PDF/991UDDYG/D07.PDF>>.

MASLOW, A. H. *Motivation and personality*. New York: Harper & Brothers, 1954.

MILLER, M. *Jobb Revolutionen. Var finns de nya jobben? En idébok om morgondagens arbetsliv*. [s. l.] Bulls Tryckeriaktiebolag, 1994.

NILSSON, B., WALDEMARSSON, A. K. *Kommunikation. Samspel mellan människor*. Lund: Studentlitteratur, 1994.

PEAVY, V. *Sociodynamic Counselling*. Canada: Trafford Publishing. Victoria BC, 1997.

PENNAR, K. Economic Anxiety. In *Business Week*. 11 mars 1996, s. 50–52.

PLANT, P. *Tre olika förhållningssätt till arbete, fritid och utbildning mellan akademiker, lönetagare och företagare* [Internationell vägledarkonferens. December 1998.] Tammerfors, Finland: [s. n.], 1998.

RAILIO, W. *Bäst när det gäller*. [s. l.]: Skogs Grafiska AB, 1992.

REICHFELD, F. F. *The Loyalty effect. The Hidden Force Behind Growth, Profits, and Lasting Value.* Boston: Harvard Business School Press, 1996.

REVSTEDT, P. *Motivationsarbete.* Stockholm: Liber, 1995.

ROGERS, C. R. *A Theory of therapy, personality, and interpersonal relationships, as developed in the client-centered framework.* New York: Mc Craw Hill, 1961.

ROGERS, C. R. *On Becoming a Person: A Therapist's view of psychotherapy.* Boston: Houghton Mifflin, 1970.

RONTHY-ÖSTBERG, M., ROSENDAHL, S. *Samtal som utvecklar.* Malmö: Liber ekonomi, 1994.

RÅBERGH, C. *Tidstecken: en inspirationsskrift om framtidens vägledning.* Stockholm: Trinom Förlag AB, 1998.

SCHULTZ, W. *Den goda organisationen.* Falun: Scand Book, 1997.

SPIELBERGER, C. D., et. al. *The Experience and Expression of Anger. Construction and Validation of an Anger Expression Scale.* Washington: Hemisphere Publishing Corporation, 1985.

Svenska Akademiens ordlista över svenska språket. 11e rev. uppl. Smedjebacken: Tryckning Smedgraf, 1995.

UCHITELLE, L., KLEINFELD, N. R. On the Battlefield of Business: millions of Causalities. *In New York Times*, 3 mars 1996, p. 1, 13–15.

ZIMSEN, K. *Hur får jag det sagt. Om samtalsteknik.* Stockholm: Rabén Prisma, 1993.

ZUNKER, V. G. *Career counselling, Applied Concepts of Life Planning* 5th ed. [s. l.]: Brooks/Cole Pub., 1997.

Autoři



Päivi Nilsson se narodila v roce 1957 ve Finsku. Získala bakalářský titul ze všeobecného ošetrovatelství a magisterský diplom z pedagogiky. Pracovala od roku 1988 jako kariérový poradce na úřadu práce v Östersundu, kde se věnovala individuálnímu a skupinovému poradenství.



Pehr Åkerblom se narodil v roce 1956 v Jämtlandu ve Švédsku. Získal bakalářský titul v oblasti rozvoje lidských zdrojů a pracovních vztahů na Mitthögskolan (angl. Mid Sweden University). Od roku 1992 pracoval jako kariérový poradce na úřadu práce v Östersundu, kde se zaměřil na individuální a skupinové poradenství a na problematiku snížené pracovní schopnosti.

V současné době oba pracují ve vlastní firmě zabývající se poradenstvím v oblasti kariérového růstu.

Kariérové poradenství pro život
Poradenská metoda budoucnosti

Päivi Nilsson, Pehr Åkerblom

Překlad:

Národní vzdělávací fond, o. p. s.
Národní informační středisko pro poradenství
Opletalova 25, 110 00 Praha 1.

1. vydání.

Vydáno v Brně v nakladatelství
P. F. art, spol. s r. o.
Cejl 67/69, 602 00 Brno. 2001.
21? s.

Náklad 500? výtisků.

Neprodejné.

Distribuci zajišťuje Národní vzdělávací fond, o. p. s.
Národní informační středisko pro poradenství.