



SPOKOJENÝ KARIÉROVÝ PORADCE



eks



OBSAH část A:



	Úvodní slovo	str. 3 A
I/	Princezna na vdávání	str. 4 A
	Očima druhých	str. 6 A
II/	Setkání s pocestným	str. 12 A
	Práce s klientem, empowerment	str. 14 A
III/	Kat Jindřich	str. 20 A
	Význam kompetencí	str. 22 A
IV/	Kovářův učení	str. 28 A
	Já a moje možnosti	str. 30 A
	Závěr	str. 37 A
	O autorkách	str. 38 A
	Slovníček pojmů	str. 40 A
	Informační zdroje	str. 45 A
	Dokresli si spokojeného poradce podle svých představ	str. 47 A

OBSAH část B:



	O EKS	str. 2 B
	Úvodní slovo	str. 3 B
V/	O princezně Mileně	str. 4 B
	Cesta ke spokojenosti, prevence vyhoření a stresu	str. 6 B
VI/	Rodinné prokletí	str. 14 B
	Rovnováha pracovního, rodinného a osobního života	str. 16 B
VII/	Nedobytný hrad	str. 24 B
	Jak si vybrat cíle	str. 26 B
	Závěr	str. 33 B



EKS
Bubenská 47, Praha 7
www.ekskurzy.cz, info@ekskurzy.cz

Spokojený kariérový poradce
Vydalo: EKS v roce 2018
Editorka: Helena Košťálová
Autorky: Helena Košťálová,
Markéta Cudlínová, Lenka Němcová

Jazyková korektura: Jan Chaluš
Grafický design: Yvone Baalbaki
Ilustrace: Tomáš Kypta
Tisk: tiskárna AF BKK, www.afbkk.cz

První vydání, náklad 2000 výtisků
© EKS, 2018

ISBN: 978-80-87993-05-7



Milé čtenářky, milí čtenáři,

*jsme vzdělávací organizace, která je pyšná na svůj slogan **Cesta ke spokojené práci**. Jako kariéroví poradci podporujeme naše klienty, aby dokázali svoji představu o spokojenosti pojmenovat a také si k ní vybudovat cestu.*

*Pro tentokrát jsme se ale rozhodli zaměřit se na **podporu spokojenosti kariérových poradců** (psychologů, sociálních pracovníků, učitelů a dalších profesionálů z pomáhajících profesí). Zdroj profesní spokojenosti vnímáme ve dvou pilířích – jedním z nich je kompetentnost a druhým psychohygienu. Proto i tato kniha má dvě části, jedna z nich je zaměřena na užitečná témata při práci s klienty, druhá na péči o sebe.*

Právě otevíráte tu část publikace (část A), kterou jsme věnovali přímé práci s klienty, jako je např. podporující přístup či práce s kompetencemi. Chcete-li si ale na chvíli odpočinout od pracovních témat, nabízíme vám pro odlehčení pohádky, které vás možná pobaví a možná vám pomohou podívat se na svou profesi z jiné perspektivy. Uprostřed knihy pak najdete stručný slovníček důležitých pojmů, se kterými v knize pracujeme.

*Přejeme vám příjemné čtení.
Tým EKS*

Cesta 
ke spokojené práci



Princezna na vdávání

Bylo nebylo, za sedmero řekami a sedmero horami jedno malé království. A v tom království žil mladý král, který se chtěl oženit. Aby však nekupoval zajíce v pytli, rozhodl se vyslat dva posly do okolních zemí, aby našli ty nejlepší princezny na vdávání. Po několika měsících putování se poslové z cizích zemí vrátili a předstoupili před krále.

„Nu, jaké zprávy mi nesete?“ zeptal se jich král dychtivě.

První posel se hluboce poklonil a odpověděl:

„Můj králi, sjezdil jsem světa kraj a našel jsem nevěstu, která je tě hodna. Jejím půvabu se žádná žena v království nevyrovná. Je velice moudrá, svá rozhodnutí konzultuje se staršími a zkušenějšími. A navíc má dobré srdce – nechala otevřít královské sýpky, když se neurodilo.“ Král se zaradoval, přesně po takové nevěstě toužil.

„A jaké zprávy mi neseš ty?“ zeptal se druhého posla.

I druhý posel se nejprve hluboce poklonil, než odpověděl:

„Můj králi, já jsem při svém hledání takové štěstí neměl. Také jsem sjezdil světa kraj, našel jsem však pouze jednu princeznu na vdávání, a tu bych ti za manželku rozhodně nedoporučoval. Je cizokrajného vzezření, takže se nepodobá žádné ženě z království. Svou zem sama neřídí, o všem rozhoduje skupina rádců. Navíc na královském stole bude myslím brzy panovat bída, protože marnotratně rozdává z královských zásob.“



Mladý král měl jasno – první princezna se musí stát jeho ženou! Vždyť kdo by nechtěl krásnou, moudrou a dobrosrdečnou ženu? Tě druhé je však třeba se obloukem vyhnout. I zeptal se proto poslů: „Kde bydlí tyto princezny a jak se jmenují?“ Jaké však bylo jeho překvapení, když oba poslové naráz odpověděli:

„Jde o princeznu Kláru z království za oceánem.“

*našel jsem nevěstu,
která je tě hodna*



K zamyšlení

Který posel podle vás popsal princeznu dle skutečnosti?

Stalo se vám někdy, že vám dva lidé vyprávěli zcela stejný příběh úplně jinak?

A pokud ano, jak je to možné?

*... princeznu na vdávání,
a tu bych ti za manželku
rozhodně nedoporučoval*



I/ OČIMA DRUHÝCH

Stejně jako v příběhu o mladém králi, i v našem životě dochází během komunikace k celé řadě nedorozumění. Každý z nás totiž vnímá a reaguje na podněty, které k němu přicházejí, odlišně. Roli zde hrají individuální zkušenosti, postoje, hodnoty i aktuální potřeby.

Náš výklad situace je tedy vždy velmi subjektivní. Abychom mohli své klienty účinně podpořit při řešení jejich situace, je důležité nejprve této situaci porozumět a pochopit ji z pohledu klienta. Vcítění se (empatie) však neznamená automatický souhlas s názory či chováním druhých. Pouze si díky němu dokážeme lépe představit, co v dané situaci mohou prožívat. A teprve až když klient cítí, že mu opravdu rozumíme, přijímáme jej s respektem a na jeho postoj nahlížíme jako na zcela legitimní (ačkoliv se může od našeho lišit), snáze se otevře existenci alternativních pohledů na svou situaci. V poradenství i při komunikaci s lidmi obecně je proto otevřenost odlišným názorům a schopnost vcítit se do někoho jiného zcela zásadní.



Jak se vcítit do druhých

Co vás napadá, když se řekne „zaměstnání“? Zkuste bez velkého přemýšlení napsat všechny svoje asociace:

ZAMĚSTNÁNÍ

Nyní si vezměte tři pastelky odlišné barvy a zkuste ke slovu zaměstnání napsat asociace, které podle vás s tímto pojmem může mít:



Když se díváte na vlastní asociace, vidíte v nich nějaký rozdíl?

Proces vcítění se v 5 krocích

Pochopit situaci někoho jiného vyžaduje schopnost vcítit se do druhého (být empatický). Známa česká psycholožka PhDr. Jiřina Prekopová ve své knize Empatie popisuje vcítění se jako proces, který se skládá z následujících pěti kroků:

- I 1. Přípravenost vcítit se do situace našeho protějšku a uvědomění si jeho pocitů
Jak se ti vede? Co prožíváš? Jak se cítíš?
- II 2. Srovnání vlastních pocitů s pocity našeho protějšku
Znám tyto pocity? Co jsem v podobné situaci cítil/a já? Dokážu si představit rozpoložení mého protějšku?
- III 3. Odlišení vlastních pocitů a pohledu od pocitů a pohledu svého protějšku
Vidím, že se ti daří jinak než mně...
- IV 4. Citové sladění se svým protějškem
Dokáži si alespoň trochu představit, jak ti je. Abych tě pochopil/a lépe, potřeboval/a bych o tobě ještě vědět...
- V 5. Nabídnutí pomoci, podpory
Co pro tebe mohu udělat, aby se ti dařilo lépe?



Empatická mapa

Jak můžeme schopnost vcítění se trénovat? Do jisté míry je vrozená, nicméně nikdo se nenarodí s již plně rozvinutou empatií, ale spíše s větším či menším nadáním tuto schopnost dále rozvíjet. A jedním z užitečných nástrojů, díky kterému můžeme empatii trénovat, je empatická mapa. Tato technika nám pomůže lépe si představit situaci z pohledu klienta a vede nás k tomu, abychom se nesoustředili pouze na to, co má daný člověk za sebou, ale vzali v potaz i jeho kulturní a sociální kontext.

Například je-li naší klientkou žena, která pečuje o autistické dítě, tak pokud se jí nedostane zásadnější podpory, nedá se čekat, že začne studovat vysokou školu. Obdobně s klientem v exekuci můžeme při hledání zaměstnání narážet na jeho nízkou motivaci přijmout málo placená místa nebo na nechuť svou situaci jakkoliv řešit, protože v jeho okolí to také nikdo neřeší. Kontext tedy do velké míry ovlivňuje, jak ke své životní situaci člověk přistupuje a co s ní chce dělat. V kontextu jsou také často obsaženy zdroje a možnosti, které má člověk k dispozici, či limity, se kterými se musí vyrovnat.



1. Vzpomeňte si na konkrétního klienta, kterému byste rádi více porozuměli.
2. Doprostřed velkého papíru schematicky nakreslete jeho či její obličej a přidejte k němu základní informace (například věk, vzdělání, profese, rodinná situace, jak tráví svůj čas, koníčky, místo bydliště, finanční situace atd.).
3. Nyní se zkuste naladit na to, jak svůj svět vnímá váš klient, a představit si, jak vypadá jeho běžný týden (tedy co dělá, v jakém prostředí se pohybuje atd.).
4. Na papír postupně zapisujte vše, co vás napadne, když si představíte:
 - Co kolem sebe vidí (prostředí, byt atd.)?
 - Co slyší (od dětí, partnera/ky, kamarádů, lidí v okolí, úředníků atd.)?
 - Co si myslí (jaké myšlenky mu/jí asi běží hlavou)?
 - Co říká (jak se projevuje navenek)?
 - Co mu/jí dělá starost?
 - Co mu/jí dělá radost? ^{*1}



K zamyšlení

Jakým bariérám váš klient nebo klientka čelí?

Jak byste jej/ji mohli během poradenství motivovat? Co by pro něj/ní mohlo být důvodem, aby chtěl/a svou situaci změnit?

Změní se nějak mapa, pokud by v obdobné životní situaci byla místo muže žena (či naopak)? Jaká témata zde přibydou a která naopak zmizí?

Vnímáte nějaké rozdíly při kariérovém rozhodování u mužů a žen?



Jak se dnes cítím

Kromě otevřenosti odlišným pohledům je pro schopnost empatie velmi důležité umět rozpoznat vlastní pocity a názory, abychom je nesměšovali s pocity a názory klienta. A jak jste na tom s rozpoznáváním vlastních pocitů vy?

Zkuste si odpovědět na otázky: Jak jsem se dnes měl/a? Jaké pocity jsem měl/a ráno po probuzení, cestou do práce, po obědě či večer? Jednotlivé pocity si zaznamenejte na lístečky, které si před sebe vyskládejte do pomyslné časové osy.



Nechte svou „emoční“ osu na sebe chvíli působit a zkuste si všimnout, jaké pocity nyní máte, když se na své prožité emoce díváte. Dokážete si vzpomenout, kde se tyto emoce vzaly a proč jste se v jednotlivých chvílích cítili právě takto? ^{*2}

Znalost vlastních pocitů a podnětů, které je vyvolaly, nám může pomoci poskytnout **empatii sami sobě**. Tedy vím, jak se nyní cítím a co mé pocity vyvolalo. Své emoce si mohu dovolit prožít a následně se rozhodnout, jak s nimi naložím. Pokud jde o negativní pocity, je dobré se zamyslet: Jaké mé potřeby nebyly naplněny? Co bych si přál/a, aby v této situaci bylo jinak? A co mohu pro naplnění svých potřeb udělat nyní i v budoucnu?

Aktivní naslouchání

Dalším důležitým předpokladem, abychom si lépe dokázali představit situaci našich klientů, je aktivní naslouchání. Aktivní naslouchání je způsob, při kterém nejen registrujeme, co klient říká, ale současně jej povzbuzujeme ke sdělování informací, volnému vyjadřování myšlenek, představ, názorů a postojů neverbálními i verbálními prostředky. Aktivním nasloucháním nejen získáváme potřebné informace, ale zároveň i ověřujeme vzájemné pochopení. Díky tomu eliminujeme možná nedorozumění a vytváříme prostor pro otevřenější komunikaci.



Empatická reakce

Rozhodněte, kterou z níže uvedených reakcí můžeme označit za empatickou reakci založenou na aktivním naslouchání:



„Nemohu uvěřit tomu, že musím předělat celý svůj životopis. Dal jsem si s ním takovou práci! A teď ho musím celý psát znovu.“

1. To není tak zlé, hodně lidem se stává, že musí předělat svůj životopis.

2. No a co? Stejně nechcete práci ve svém oboru, takže potřebujete mít více vzorů životopisu.

3. Vy musíte předělávat životopis, na kterém jste pracoval celý týden? Vypadáte dost rozzlobeně a zklamaně.

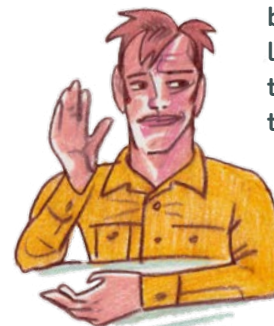
4. Buďte rád, že musíte přepisovat jen jednu stránku životopisu. To jiní moji klienti měli životopisy mnohem delší a také je museli kompletně předělávat.



Dvanáctero zásad aktivního naslouchání

1. Přistupujte ke klientovi pozorně a se zájmem. Dejte najevo, že jste připraveni naslouchat.
2. Přijměte fakt, že druhý člověk může být opravdu jiný než vy. Jeho názory, potřeby, postavení ve společnosti atd. se mohou od vašich lišit.
3. Dejte najevo své zaujetí pro to, co klient říká (slovně, mimikou či gesty naznačte, že plně vnímáte, co říká).
4. Povzbuzujte klienta ke sdělování informací pomocí doplňujících otázek k tomu, co právě řekl.
5. Buďte trpěliví, nedokončujte věty za klienta a ani jej zbytečně nepřerušujte. Pozor si dejte zejména na automatické reakce typu „ano, ale...“, které jsou maskovaným odmítnutím sdělovaného.
6. Shrnujte řečené, abyste si ověřili, že jste správně pochopili podstatu sdělení druhé strany.
7. Pokud to situace umožňuje, dělejte si poznámky, aby vám neunikly důležité informace.
8. Projevte uznání závažnosti pocitů a problémů klienta.
9. Oceňte úsilí a činnosti, které klient již podnikl.
10. Ujistěte klienta, že chápete a rozumíte tomu, co cítí. Vyjádřením pocitů klienta mu pomůžete si tyto pocity uvědomit a znovu vyhodnotit.
11. Příběh druhého přijímejte s důvěrou, nehodnoťte jeho pravdivost či pravděpodobnost. Nechte klienta, aby vám svou situaci sám popsal.
12. Buďte citliví k tomu, jaké pocity a myšlenky ve vás sdělení druhého vyvolává. Snáze se tak vyhnete vlastní projekci informací nebo zkratkovitému hodnocení klienta.

Snazší vcítění se do klienta může podpořit i technika „zrcadlení“, kdy v průběhu rozhovoru napodobujete svým tělem postoj a držení těla klienta. Dáváte tak najevo, že jste v tuto chvíli s klientem na stejné vlně a spolu s ním prožíváte to, o čem mluví.



Setkání s pocestným

Do malé vesnice uprostřed hor dorazil pocestný. Měl radost, že je konečně v civilizaci, protože byl po dlouhé cestě unavený, hladový a zaprášený. Hned se rozhlížel, kde by si mohl odpočinout. Vtom si všiml, že na návsi pod starou hrušní sedí na lavičce shrbený muž ve středních letech a upírá do prázdna svůj vyhaslý pohled.

Pocestný si k němu přisedl a zeptal se ho: „Co se vám stalo, cožpak vy se neradujete z tak krásného dne?“

Muž sotva pohnul hlavou: „Krásný den? V mém životě nejsou žádné krásné dny.“

„Jak je to možné?“ ptá se pocestný.

„Každý na světě má své poslání. Motýl je tu pro to, aby sál nektar z květů, květiny pro potěchu lidí... já jsem zbytečný. Celý život jsem se věnoval pěstování dýní a nikdy mi žádné nevyrostly. Okopával jsem je, zaléval, v noci jsem chodil rostlinky zahřívat a v létě je chránil před horkým sluncem. Nic naplat. Všichni sedláci v okolí měli bohatou sklizeň, jen já ne. Moje snaha byla marná, a ani to nikoho nemrzelo, úroda z ostatních polí dostatečně nakrmila celou vesnici.“

„Tak to já znám, i mně se nedařilo,“ rozpovídal se pocestný, „byl jsem vážený muž, léčitel, všichni, i z vedlejších vesnic, si ke mně chodili pro radu, jak na svou nemoc. Zdálo se být jasné, že moje poslání je pomáhat lidem, a tak jsem se ho chopil co nejlépe. Každému jsem dokázal namíchat správnou medicínu.“

„To je obdivuhodné! Nerozumím, v čem se vám nedařilo?“ opáčil pěstitel dýní překvapeně.



K zamyšlení

Proč je podle vás pěstitel dýní smutný?

Proč byl léčitel unavený? Co by mu pomohlo?

V příběhu pocestný položil pěstiteli dýní zajímavou otázku.
Která to podle vás je? Čím je zajímavá?

Jak vnímáte své profesní „poslání“?
Zkuste si jej napsat jednou větou. Pracuji proto, abych...



„Najít správnou kombinaci bylinek bylo někdy velmi náročné. Celé noci jsem chodil jak náměsíčný a přemýšlel, hledal bylinky po celém kraji, vyráběl masti a lektvary... Nejedl jsem, nespál jsem a ztratil veškerou energii. Ani děti jsem si neporídil. Žena zemřela poměrně mladá a já jsem zůstal sám. Rozdal jsem se lidem a nic mi nezůstalo. A víte, co je nejhorší? Někteří lidé stejně nakonec medicínu podle mých rad neužívali!“

„Dělali něco jiného, než jste jim poradil? To mě nikdy nenapadlo! Víte, od dětství jsem nenáviděl dýně. Ale můj otec mi řekl, že je to dobrá práce, a já mu chtěl udělat radost. Ó, kéž bych dokázal jít svou vlastní cestou!“ bědoval shrbený muž.

„To ano,“ přitakal pocestný a dodal, „a jak by měla vypadat cesta podle vašich představ?“

II/ PRÁCE S KLIENTEM, EMPOWERMENT

Osud pocestného i pěstitele dýní vyznívá v pohádce poněkud neradostně, přestože se oba ze všech sil snažili zavděčit se. Pěstitel dýní svému otci, který svou radu jistě myslel dobře, a léčitel svým klientům, kteří o jeho rady někdy ani nestáli. Jít si svou vlastní cestou a respektovat odlišné cesty druhých lidí je umění, které se vyplatí, chceme-li dosáhnout spokojenosti. A právě empowerment nám může pomoci tuto dovednost rozvinout.

Co je empowerment?

Do češtiny se obvykle překládá jako „zmocňování“ a ve zkratce jde o podporu klienta, aby byl schopen přebrat zodpovědnost za svůj život a jednal samostatně. Prostřednictvím empowermentu postupně měníme myšlení lidí z „jsem bezmocný a nemohu ovlivnit, co se se mnou děje“ na „mám život ve svých rukou, kontroluji a ovlivňuji, kam se budu dál ubírat“.

Držíme-li se principu empowermentu, podporujeme klienty v tom, aby si **uvědomili vlastní sílu a možnost svou situaci ovlivnit**. Pomáháme jim tím získat důvěru sami v sebe. Jako poradci vlastně postupujeme v duchu známého přísloví: „*Daruješ-li člověku rybu, nakrmíš ho na jeden den, naučíš-li ho lovit, dáš mu potravu pro celý život*“. Základem je respekt k vědomostem a zkušenostem klientů. Pokusme se pochopit jejich úhel pohledu (více v kapitole 1) a podporovat jakoukoli snahu jednat samostatně.



14 A

MYSLÍM

mám plány a vize

VĚŘÍM SI

vím, díky čemu to zvládnu

JDU

plánuji kroky k cíli

Klient, který je „zmocněn“, je schopen:

- činit rozhodnutí,
- vyhledávat a vyhodnocovat informace,
- zvažovat příležitosti,
- jednat asertivně,
- přistupovat k událostem pozitivně,
- aktivně se podílet na vlastním seberozvoji,
- pozitivně se prezentovat.



Tip

Jak zohlednit princip empowermentu při poradenském rozhovoru:

- Povzbuzujte klienta, aby předkládal jakékoli nápady, které by podle něj mohly vést k řešení bez ohledu na jejich bláznivost.
- Nechte klienta přijít s návrhem nebo návrhy dříve, než navrhnete něco sami.
- Nehodnoťte žádné řešení, dokud jich nebude celá řada; hodnocení brzdí představivost.
- Neočekávejte, že klient bude souhlasit se všemi vašimi návrhy.



Tři věci, které se mi podařily

Každému z nás se v životě občas něco podaří a jindy něco pokazíme. Pokud budeme upírat svoji pozornost na naše nezdary, začne se nám ztrácet i sebedůvěra. Abychom sebrali odvahu k akci, musíme vědět, na čem svoji sebedůvěru stavíme. Změnit úhel pohledu směrem k pozitivním situacím není nemožné.

Které tři věci se vám za poslední týden podařily? Může jít i o maličkosti (např. přesadil/a jsem rajčata, naplánoval/a jsem společnou dovolenou atd.).

Jaký pocit z toho máte?

Kde jste se to naučil/a?

15 A

Vzpomeňte si na tři věci z období uplynulých pár měsíců, kterých si všiml a pozitivně ohodnotil někdo z vašeho okolí.

Jaký pocit z toho máte?

Kde jste se to naučil/a?

Bylo pro vás snadné, či obtížné vybavit si konkrétní věci/události, které se vám podařily?

Klienti si často svoji nízkou sebedůvěru nesou ze školních let, kdy se jim nedařilo v učení. A tak si s sebou nesou obavy z nových situací. Někdy stačí, když klientovi pomůžeme uvědomit si, že úplně každý člověk zažívá nové situace, a schopnost učit se tak rozvíjí po celý život. A tuto schopnost nemusíme poměřovat tím, zda zvládnou vyřešit rovnici o třech neznámých či zapamatovat si všechna díla antické literatury. I to, že člověk najde způsob, jak opravit díru ve střeše nebo jak se postarat o chov králíků, je proces učení se.

A protože „žádný učený z nebe nespadl“, zkusme nepodceňovat i zdánlivě banální situace. Každé učení totiž začíná u nějaké zkušenosti. O zkušenostním učení se zmiňoval již Aristoteles. Ve 20. století na něj navázali např. J. Dewey, J. Piaget či D. Kolb, který rozpracoval tzv. Kolbův cyklus zkušenostního učení sestávající z těchto fází: zkušenost, reflexe zkušenosti, zobecňování a aktivní experimentování.



Podpora klientů

Princip Kolbova cyklu můžeme využít i v situacích, kdy si náš klient potřebuje ujasnit kroky ke splnění svých plánů a vizí. Klíčovou součástí je reflexe. Při poradenském rozhovoru se ho můžeme doptávat na minulé zkušenosti a pomoci mu, aby je reflektoval, vyhodnocoval, posuzoval a zobecňoval. Díky tomu pak náš klient ví, o co se opřít v dalším rozvoji.



Napadá vás, jak ještě může být Kolbův cyklus užitečný při poradenské práci?



Proces učení

Vzpomeňte si, kdy jste se něco (cokoli) nového naučili – pro svou profesi, pro zábavu, pro život... Jak vypadal váš proces učení, díky čemu jste si něco nového osvojili, zjistili či pochopili (např. pomohly vám informace z knihy, rada známého, experimentování...)? Napište si seznam věcí/postupů, které vám pomáhají v učení:

A jak ještě podpořit sebedůvěru našich klientů?

Kanadský psycholog Albert Bandura přišel s teorií „self-efficacy“ (koncept vnímání vlastní účinnosti). Jde o rozšíření úhlu pohledu, kterým sami na sebe pohlížíme, jak vnímáme svoje vlastní schopnosti a nakolik se na ně dokážeme spolehnout. Podle Bandury existují 4 zdroje k posilování tohoto konceptu:

1. Zžitá zkušenosti – stavíme na vlastních úspěších z minulosti.
2. Nepřímé zkušenosti – inspirujeme se úspěchy lidí, se kterými máme něco společného (např. lidé z naší společenské vrstvy, etnické skupiny atd.).
3. Přesvědčení ostatních – poslechneme si názory druhých lidí (čeho si na nás cení).
4. Emocionální stabilita – schopnost myslet pozitivně a a umění zvládat stres.



Deník štěstí

Jak můžete posilovat schopnost pozitivního myšlení? Můžete zkusit vést si tzv. deník štěstí. Ve své praxi jej využíval i prof. Martin Seligman, zakladatel pozitivní psychologie. Podstatou je zaznamenávání malých okamžiků všedních dnů, kdy se cítíte šťastni (nebo alespoň dobře). Nemusí jít nutně o velké věci, jako je 100 milionová výhra ve Sportce. Stačí třeba setkání s kamarádem, procházka parkem nebo zážitek z koncertu. Deník štěstí je nástroj, jak zachytit své niterné pocity či myšlenky.

Vedení deníku nevyžaduje žádnou literární zdatnost, můžete si zapisovat krátké texty, myšlenky anebo citáty, nalepovat útržky, jako například lístky do kina, vstupenky nebo okvětní lístky. Volte monolog nebo třeba dialog s přáteli, podle toho, co vám vyhovuje. Záznamy mohou být i formou fotografie či kresby.

Zaznamenávejte své úspěchy, plány, důležitá setkání. Dokumentace našeho štěstí vám umožní se k chvilčkám štěstí vracet i po letech a postupně vás učí vidět štěstí i v maličkostech. Tím, že zaměříte svoji pozornost na pozitivní momenty, začnete svůj život celkově hodnotit jako smysluplný.*³

A co když se zdá, že klientovi přístup empowermentu nevyhovuje?

Někteří lidé preferují expertní přístup a očekávají od poradce rychlý a účinný „návod na štěstí“. Zkusme se obrnit trpělivostí a pomozme našemu klientovi vidět situaci i z jiné perspektivy:

- chyby nemusíme chápat jako selhání, jde o přirozenou součást učení,
- poradce nemusí být soudce, který vybere „správné“ řešení, ale zdroj dalších nápadů a možností,
- nemusíme se omezovat jen na výstupy, mnohé se můžeme naučit i z procesu (cesty k cíli),
- není nutné se vždy poměřovat s „obvyklými standardy“, důležité jsou i individuální možnosti a potřeby – každá osobnost je jedinečná.



Podpora klientů v jejich profesní cestě na základě empowermentu je důležitá, stejně jako je důležité budovat naši vlastní (nejen) profesní sebedůvěru.



Představte si, že potkáte pocestného, který vám může splnit tři přání pro zvýšení sebedůvěry. Co byste si přáli?

- 1.
- 2.
- 3.



Kat Jindřich

V jednom malém království žil v nenápadném domku u hradeb kat. Jmenoval se Jindřich. Byl to statný chlap, aby také ne, když se musel každý den ohánět velkou sekýrou. To bylo totiž v dobách, kdy na trůně seděl krutý král Bronislav, kterému jeho poddaní přezdívali Krvavý Broněk. Sám Jindřich katem být netoužil, ale byla to jediná práce, které rozuměl, a nepřišlo mu na ní nic zvláštního, natož nepatřičného. Vždyť povolání zdědil po svém otci a ten zase po svém. V království se zkrátka popravovalo odjakživa, vždycky se tu popravovat bude a v naší rodině nic jiného neumíme, není v tom nic osobního, vykládal Jindřich odsouzeným cestou na popraviště. Dokázal to po těch letech podat tak přesvědčivě a věcně, že leckterý na smrt jdoucí mu dal nakonec za pravdu, ba ještě poděkoval za milý rozhovor v posledních chvílích života. A bylo tu ještě něco, co měl na své práci vlastně docela rád – obdiv přihlížejícího publika. A tak to šlo den za dnem, až do jedné neblahé události.

Jednoho dne se malicherný král rozcílil, protože mu nedoslýchavý kuchař naservíroval nadívané houby, kdežto on si výslovně přál nadívané holuby. Krvavý Broněk náhle ve vzteklém záchvatu vytřeštil oči, třikrát změnil barvu, zasípal a bylo po něm. Na trůn nastoupil jeho syn Mojmír, který nemohl být odlišnější. Snad díky zkušenostem ze života v dalekých zemích, kde strávil svá studijní léta. Zanedlouho přišel první Mojmířův výnos – a Jindřichův svět se obrátil vzhůru nohama. Popravčí znovu a znovu četl ta neuvěřitelná slova: „Zrušení hrdelního trestu“. To není možné, mumlal si zaskočeně pod vousy. Král Mojmír byl věru opakem svého otce, z cest si přinesl pozoruhodné obyčeje a neminul týden, aby ze zámku nevzešlo nějaké šokující rozhodnutí. Krátce po zrušení



trestu smrti to byl třeba edikt přiznávající ženám právo nosit kalhoty. Zkrátka samé prapodivné novoty; a mezi nimi se jako omráčený potácel Jindřich, kat, který najednou nebyl nikomu užitečný. Ale co s bývalým popravčím? Umíš se přece dokonale ohánět sekýrou, běž pracovat do lesa, radili mu všichni. A tak šel. Trávil celé dny mezi stromy, většinou sám a většinou tak trochu nešťastný. Byl si totiž čím dál jistější, že tohle není pro něj to pravé.

Až jednou dostal Jindřich objednávku přímo ze zámku. Naložil fošny, zapřáhl koně a dojel na domluvené místo, jímž byla rozlehlá louka na dohled od hlavní zámecké věže. K jeho velkému údivu ho na místě přivítal sám král Mojmír, který se začal ptát, jak se Jindřich má a co dělá. A ten tedy začal vyprávět. Jak nikdy neuměl než máchat sekýrou. Jak se kvůli tomu nechal uvrtat do práce se dřevem. Jak mu ale v lese něco chybí. A že asi ví, co to je: „Totiž, víte, práce kata, to byla taky práce s lidmi.“

Mladý král vážně pokýval hlavou. A pak začal vyprávět o tom, co pro změnu trápí jeho: „Divil byste se, kolik lidí volá po znovuzavedení poprav. Vím, že za otcovy zpátečnické vlády pro ně byly vzácným rozptýlením, a já jim teď chci dát civilizovanou náhradu,“ pokynul rukou přes celou délku louky. „Víte, co tady stavíme? Baseballový stadion. To je taková zábava, kterou jsem si oblíbil během svých studií.“ Vzápětí se zamračil: „Ale nedomyslel jsem to. Postavit stadion nebude problém. Problém bude najít někoho, kdo lidi nadchne. Kdo je strhne pro nový sport. A kde najít v naší zemi takového pákáře?“

Jindřich nerozuměl takřka ničemu z toho, o čem král mluvil. „Pákáře?“ zopakoval nejistě poslední slovo. „No ano. Potřebuji člověka, který se dokáže dokonale ohánět pálkou. Pardon, já nevysvětlil, co je páłka. Vypadá to... no, trochu jako veliké topůrko.“ Mojmír se zarazil a Jindřich překvapeně zamrkal. Pak se na sebe znovu mlčky podívali. Usmáli se. Jako by jim oběma naráz něco došlo.



K zamyšlení

Znáte z vlastní praxe příklad podobný Jindřichovu příběhu? O co šlo?



král Mojmír byl opakem svého otce

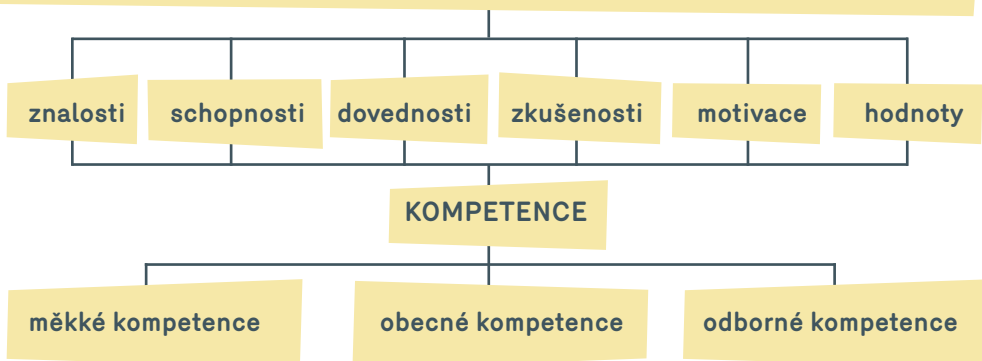
III/ VÝZNAM KOMPETENCÍ

Co jsou to kompetence? Souhrnný výraz pro soubor našich znalostí, schopností, dovedností a zkušeností. Každý z nás projevuje kompetence v různých situacích každodenního života a prolínají se do nich také naše hodnoty a motivace. Kompetence nejsou vrozené, získáváme je v průběhu celého života prostřednictvím učení. A to nejen během školního vzdělávání, ale také v zaměstnání, v rodině, ve volném čase, kdy se věnujeme svým zálibám a koníčkům, dobrovolnické činnosti apod. Rozlišujeme tyto hlavní typy kompetencí:

- A) Měkké kompetence - jsou přenositelné napříč různými obory, můžeme je úspěšně využívat ve zcela odlišných profesích. Například schopnost práce v týmu, efektivní komunikace nebo schopnost učit se nové věci ve své práci potřebuje zdravotní sestra na operačním sále stejně jako baletka.
- B) Obecné kompetence - jsou podobné měkkým kompetencím v tom, že jsou taktéž přenositelné. Jedná se o obecné požadavky pro výkon práce, která však nesouvisí výhradně s určitou profesí. Patří mezi ně schopnost číst a počítat, počítačová gramotnost, znalost angličtiny a dalších jazyků aj. A opět, tyto kompetence potřebuje zdravotní sestra i baletka.
- C) Odborné kompetence - jsou souborem teoretických vědomostí a praktických dovedností pro výkon konkrétního zaměstnání. Mezi odborné kompetence zdravotní sestry bude patřit například sterilizace chirurgických nástrojů, u baletky to může být provedení tanečních figur.



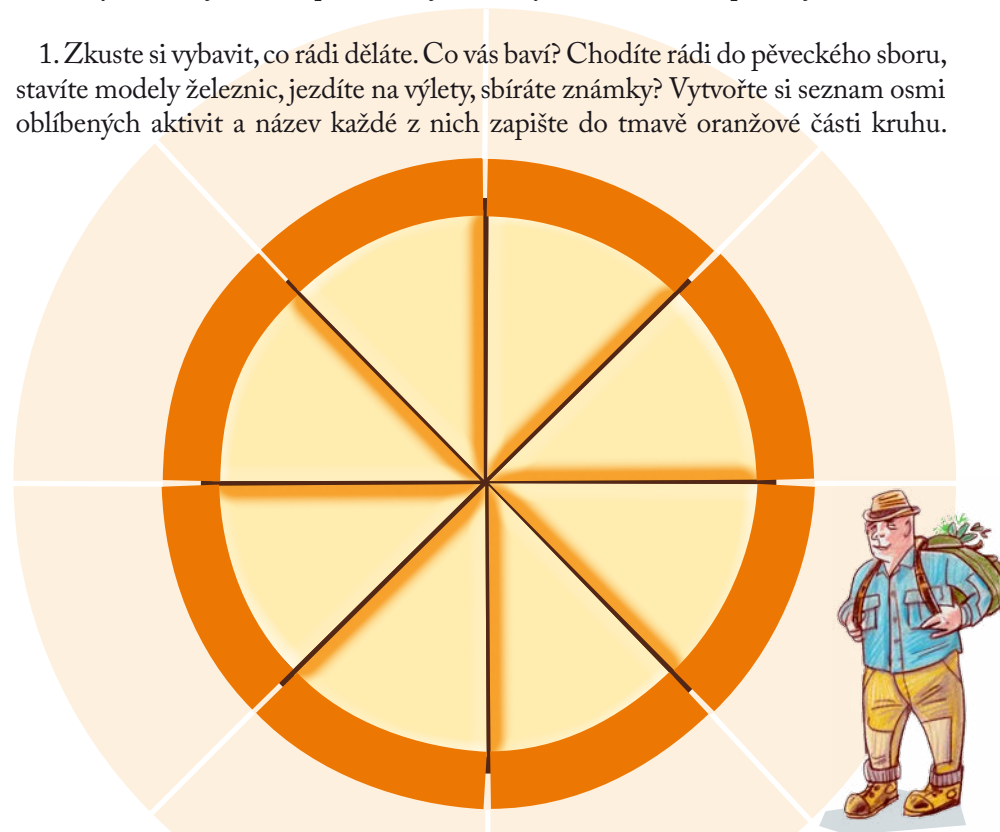
vzdělávání + pracovní zkušenosti + rodina + zájmová činnost
+ dobrovolnická činnost + ostatní životní události



Moje oblíbené činnosti

Jak poznat, jaké kompetence klienti ve svém životě uplatňují? Můžeme se zaměřit například na to, jakým aktivitám se rádi věnují, a s klienty je podrobněji prozkoumat. Kompetence se totiž projevují v čemkoli, co děláme. Pro poradenskou praxi z toho vyplývá, že je vhodné nejprve objevovat, co klienti dělají, spíše nežli se jich ptát, co umí. Na příkladech oblíbených aktivit pak můžeme společně s klienty hledat, jaké kompetence v jednotlivých činnostech uplatňují.

1. Zkuste si vybavit, co rádi děláte. Co vás baví? Chodíte rádi do pěveckého sboru, stavíte modely železnic, jezdíte na výlety, sbíráte známky? Vytvořte si seznam osmi oblíbených aktivit a název každé z nich zapíšte do tmavě oranžové části kruhu.



2. Každou aktivitu ze seznamu ještě prozkoumejte pomocí následujících otázek a své odpovědi zaznamenejte do žluté části kruhu:

- Co vás na oblíbené aktivitě nejvíc baví?
- Vykonáváte oblíbenou aktivitu v práci, nebo ve volném čase?
- Je aktivita předem naplánovaná, nebo k ní dochází spontánně?
- Provozujete aktivitu sami, nebo s dalšími lidmi?
- Jací lidé to jsou?

3. Nyní se zamyslete, co všechno musíte umět či znát, abyste mohli svou oblíbenou aktivitu provozovat. Své odpovědi zaznamenejte do vnějšího světla oranžového kruhu.



K zamyšlení

Co vás na vybraných činnostech nejvíce baví?

Používáte nějaké kompetence v různých aktivitách častěji?

Jsou vaše oblíbené činnosti spojené s dalšími lidmi, nebo se jim raději věnujete individuálně? ^{*4}

Svět kolem nás se stále mění a rychlost změn se zvyšuje. Nové trendy, technologie i vynálezy jsou na denním pořádku. Svět práce ovlivňují i dopady globalizace, demografického vývoje a klimatických změn. S tím souvisí i to, že odborné kompetence mají v 21. století velmi krátkou životnost. Pro výkon většiny povolání bude v budoucnu potřeba jiných kompetencí, než tomu bylo doposud. Světové ekonomické fórum uvádí, že jen do roku 2020 se tato potřeba změny až o 35%. ^{*5}

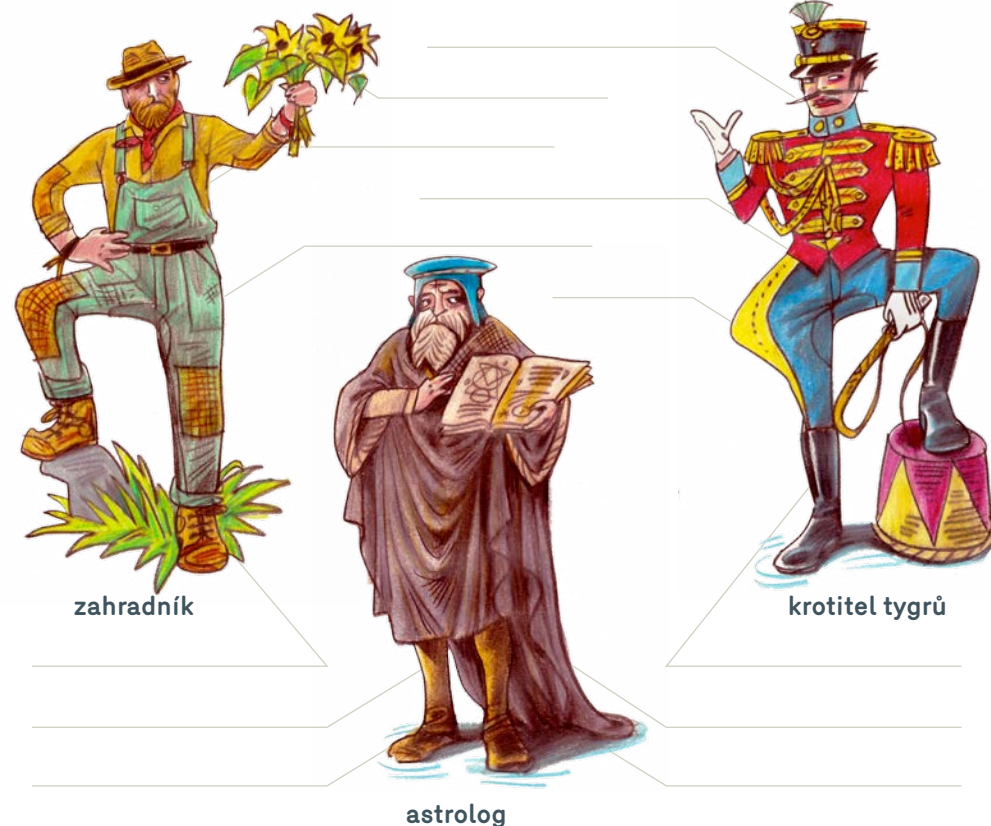
Málokdy tak dnes již najdeme pracovní místo, kde zůstaneme „až do důchodu“ - jak to bylo obvyklé u našich rodičů či prarodičů. V minulosti se člověk, který vystřídal několik pracovních míst, nazýval „fluktuantem“. V dnešní době je profesní změna (a to jak napříč organizacemi, tak i napříč pracovním zařazením) naprosto běžná situace. Vznikají úplně nové pracovní pozice, zatímco některé tradiční zanikají. Uměli byste si například tipnout, kolik procent řidičů taxi služeb je do budoucna ohroženo ztrátou zaměstnání z důvodu přechodu na robotické taxíky? Je to až 89%. ^{*6} Na druhé straně vznikají nová povolání, jako například scrum master (je to člověk pracující v oblasti vývoje softwaru a má za úkol, aby jemu svěřený tým fungoval efektivně a dosahoval zadaných cílů). Odhaduje se, že až 65% dnešních žáků základních škol bude pracovat v zaměstnáních, která ještě neexistují. ^{*7}



Kompetence a změny

Jak mohou kariéroví poradci pomoci svým klientům se zvládáním změn? Jednou z možností je ukázat jim, že nemusí začínat od nuly. Výhodou měkkých (přenositelných) kompetencí je to, že je lze s úspěchem použít i v jiném oboru či na nové pracovní pozici.

1. Pokuste se najít, jaké schopnosti, dovednosti, zkušenosti a znalosti jsou důležité pro výkon následujících povolání:



2. Představte si, že byste vy sami měli vykonávat výše uvedená povolání. Zapište si, díky čemu byste v daném povolání obstáli. Jaké vaše vlastní schopnosti, zkušenosti, znalosti a dovednosti byste mohli uplatnit?

Já jako krotitel tygrů:

Já jako astrolog:

Já jako zahradník:



K zamyšlení

Podařilo se vám najít kompetence (tedy vaše znalosti, schopnosti, dovednosti či zkušenosti), díky kterým byste daná povolání zvládli?

Které z nich jsou měkké (přenositelné)?

U kterého povolání se vám vaše kompetence hledaly nejsnáze a u kterého nejobtížněji?

Napadají vás ještě další měkké (přenositelné) kompetence, které máte?

Je dobré myslet také na to, že kariéra je celoživotní proces. Proto je užitečné provádět pravidelnou revizi svých kompetencí, i když zrovna neuvažujeme o změně zaměstnání. Výhody pravidelné revize vlastních kompetencí shrnuje americký kariérový poradce R. Bolls ve své knize Jaké barvy je tvůj padák slovy klienta: „Současné povolání mi naprosto vyhovuje. Přesto každé dva tři roky provádím inventuru schopností. Pokaždé, když to udělám, naleznu více zpráv o tom, co dělám dobře. Tyto informace mi ukazují, na co se mám zaměřit – na jaké úkoly se mám hlásit. Vím více o tom, čím chci být, co chci dělat a čím chci být obklopen. Jsem nyní citlivěji nastaven a připraven rozpoznat příležitost ve chvíli, kdy popluje kolem mě.“ *8



Moje možnosti

Jedním z klíčových poradenských úkolů je dodat klientům odvalu uskutečnit kroky vedoucí ke změně. Jak na to? Společně můžeme pojmenovávat (i zdánlivě limitované) možnosti, které sami vidí, a současně tento seznam rozšířit i o naše nápady. Spolu s klienty pak můžeme jednotlivé možnosti prozkoumat, vybrat nejvhodnější řešení s ohledem na jejich situaci a naplánovat kroky k realizaci.



Síla kompetencí spočívá v tom, že se projevují ve všem, co děláme. Pokud se v poradenství zaměříme na to, co dělá klientům radost, a na aktivity, kterým se rádi věnují, můžeme využít jejich pozitivní emoce k vytvoření podpůrného poradenského prostředí. V takovémto prostředí se pak dají dobře hledat řešení pro různé situace.



Které z vašich vlastních kompetencí si nejvíce ceníte a proč?

Kovářův učeň

Knížectví Sedmi mečů bylo už počtvrté vyhlášeno za nejlepší místo pro život. Plným právem. Louky zde byly zelené a šťavnaté, zvěř patřičně vykrmená, v potocích dostatek vody i ryb a lidé žili v míru se všemi kouzelnými bytostmi. Běžně jste zde mohli potkat jednorožce, plivníky, nymfy nebo trpaslíky.

I permoník Rufin žil nadmíru spokojený život. V místním stříbrném dole zastával důležitou funkci strážce rudní žíly. Se svou ženou Julií, která byla vyhlášenou krasavicí, měli krásný vztah i po letech a radost mu dělal i jejich jediný potomek Saša. Měl se čile k světu, zajímal se snad o všechno a nejvíc ho to táhlo do kovárny. Už jako malý se batolil místnímu kováři Matějovi pod nohama a doma nemluvil o ničem jiném, než že se jednou stane také kovářem. Rufina s Julií to nejprve zaskočilo, báli se, že je na tuto práci malý a slabý. I kovář Matěj se na Sašu díval poněkud shovívavě.

Permoník Saša se však svého snu nevzdával. Denně běhal po lese a cvičil, aby nabral sílu v pažích. A co mu scházelo do tělesného vzrůstu, doháněl důvtipem. Sám si sestavil soustavu kladívek, která na principu páky a kladky dokázala vynaložit překvapivou sílu. A jeho tělesná výška se někdy ukázala i výhodou - jak byl rychlý a mrštný, dokázal okovat i neposedné koně mnohem rychleji než Matěj.

Matěj nakonec uznal, že Saša je nejlepší kandidát z celé vesnice na pozici jeho nástupce, a přijal ho do učení. Permoník Saša zářil štěstím. Splnil se mu jeho největší sen. A tak pracoval s obrovským nasa-

zením, aby snad svého mistra nezklamal. Matěj ale věděl, že neudělal chybu, a brzy Sašovy šikovné ruce ocenili lidé z vesnice i širokého okolí. Zakrátko se rozkřiklo, že nikdo neková tak ostré nože a nevybrousí tak precizní zámky jako Saša. Rufin s Julií byli na své dítě náležitě pyšní.

Až jednoho dne, právě když se Julie chystala psát další kapitolu rodinné kroniky, uslyšela hlasité vzlykání: „Mami, mami, já nemůžu být kovářem. Už nikdy nezažiju štěstí.“

„Sašo, copak se stalo? Proč nemůžeš být kovářem, co je tohle za hloupost?“ polekala se Julie.

„Dnes si přijel pro nože radní z Brodu. A hned se na mě osopil, že prý nemůže být kovář někdo jako já, že do kovárny nepatřím.“

„Ale miláčku, přece máš velkou zručnost, i když jsi permoník.“

„Mami, nevádí, že jsem permoník. Ale že jsem holka. Tohle prý není práce pro ženský.“



K zamyšlení

Kovářka Saša svoji práci velmi miluje. Napadají vás argumenty, kterými by mohla panu radnímu z Brodu (při jeho postavení) reagovat na jeho výroky, že do kovárny nepatří?

Jaké jsou důvody pro to, aby Saša v práci kováře zůstala?

Jaké jsou důvody pro to, aby svoje zaměstnání opustila?



Julie, která byla vyhlášenou krasavicí



IV/ JÁ A MOJE MOŽNOSTI

Začíná to u mě. Tedy, u každého z nás. To, jaké povolání si vybereme, jaké hranice si nastavujeme a čím se necháváme omezit – velmi často sídlí v našich hlavách. Do našich hlav se tato pravidla dostala v průběhu života díky vlivu našeho rodinného zázemí, školy, společnosti, médií či inspirativních osobností z našeho okolí. Pravidla hrají důležitou roli, pomáhají nám orientovat se. Občas jsou ale spíše přítěží, bariérou, která nás zbytečně limituje v cestě za naším snem.



Kořeny mojí rodiny

Která povolání se vyskytují u vás v rodině? Jaká pracovní prostředí (např. nemocnice, příroda...) byla ve vaší rodině převládající?

Která povolání vám rodiče (nebo vaši blízcí) doporučovali, v čem vás podporovali, když jste přemýšleli o své budoucnosti?

Pamatujete si z dětství výroky týkající se povolání, které vaši blízcí říkali (např. „Chlap musí smrdět benzínem!“, „Když to zvládla tvoje sestra...“, „Myslíš si, že mě to baví?“ nebo „Kdo míří vysoko, z výšky spadne.“ atd.)?

Víte, jaké neuskutečněné kariérní sny měli vaši rodiče?

Jaké koníčky vám rodiče pomáhali rozvíjet?

Jsou nějaká povolání, která by vám v rodině neschvalovali? Proč?

Máte pocit, že je nějaký vztah mezi otázkami, kterými se v souvislosti s kariérou zabýváte, a přesvědčeními vašich rodinných příslušníků? V jakém smyslu?



Která povolání považujete za typicky ženská? Proč?

Která povolání považujete za typicky mužská? Proč?

Znáte ve svém okolí ženu, která vykonává typicky mužské povolání?

Znáte nějakého muže, který vykonává typicky ženské povolání?

Co vás po zodpovězení otázek výše napadá? *⁹

Sociální konstruktivismus je východisko, o které se opírá řada teorií kariérového poradenství z přelomu 20. a 21. století, a může být velkou inspirací i pro rozvoj poradenství v ČR. Sociální konstruktivismus vychází z předpokladu, že na to, jací jsme, má do velké míry vliv kontext, v jakém se pohybujeme, tj. kultura a zvyklosti společnosti, ve které žijeme, vztahy, do kterých vstupujeme, a lidé, se kterými se setkáváme.

Podle kanadského poradce R. Vance Peavyho se mezi konstruktivistické principy v poradenství řadí následující:

- Neexistuje jedna objektivní pravda, ale mnohočetné reality. Každý člověk je totiž při vnímání události subjektivně ovlivněn vlastní perspektivou (porovnává zkušenost se svými minulými zkušenostmi). A je na každém z nás, které z realit dáme přednost, vždy máme na výběr z více možností.
- Lidé žijí v sociálním světě, který je ovlivňován jejich vzájemnými vztahy.
- Hlavním nástrojem konstrukce významů je jazyk. Je tedy velmi důležité, jaká slova používáme a jaké významy jim přisuzujeme (např. pojmenování jako „zlobivé dítě“ nebo „nešika“ mohou předurčit, jak se v určité situaci zachováme).
- Nezacházejme s klienty jako s „případy“, ale bytostmi, jejichž životní styl je utvářen jejich zkušenostmi.
- Poradenství je metoda životního plánování, vnímejme člověka jako celistvou bytost, která chce vést spokojený život. *¹⁰



Obdiv a závist

Napište jména tří lidí, kteří vás inspirují, kteří vám imponují, které sledujete či obdivujete.

Jméno

Proč

Jméno

Proč

Proč jste si vybral/a zrovna je? Mají tito lidé něco společného?

Nyní se zamyslete nad tím, zda je ve vašem okolí osoba, které profesně závidíte. I taková emoce jako závist, může být inspirativní.

Co přesně této osobě závidíte?

V čem byste si přál/a být jako on/ona? Co byste s ním/ní vyměnili?

Co vás na něm/ní irituje?

Jak přesně se to u dané osoby projevuje?

V čem to může být inspirativní pro vás?

Vnímáte nějaké bariéry – proč nemůžete mít to, co „závidíte“? *¹¹

Historicky starší teoretici kariérového poradenství popisovali kariéru žen jako kariéru „specifické cílové skupiny“. Za hlavní roli žen byla považována péče o rodinu. Z pozdějších prací ale vyplývá, že práce je pro ženy stejně důležitá, jako pro muže. Souvisí to také s celkovým vývojem pojmu kariéra. V minulosti byla kariéra vnímána jako lineární proces, který byl doménou světa mužů, zatímco ženy přerušovaly kontinuitu péčí o děti. Dnes někteří teoretici poradenství hovoří o posunu k tzv. „kaleidoskopické“ kariéře (L. Mainiero, S. Sullivan). Kaleidoskopická kariéra se nevyvíjí lineárně, ale sestává z většího počtu životních zkušeností, mezi které se počítají různá zaměstnání či projekty, dobrovolnická práce i období strávené na rodičovské dovolené. Z tohoto úhlu pohledu mají všichni stejnou šanci nasbírat cenné zkušenosti a rozvíjet svou kariéru.

Přesto statistiky^{*12} vypovídají o tom, že ženy častěji nastupují na částečný úvazek a na pozice s nízkou mzdou a nízkým statusem. Kromě přímé diskriminace mohou být příčinou naše vnitřní bariéry či dojem, že toto řešení je v danou chvíli jediné výhodné. V dnešním světě je vždy více možností a rozhodnut se nakonec musí každý sám, důležité je, aby tak činil informován a s vědomím všech současných i budoucích důsledků. Méně kvalifikovaná povolání totiž mohou znamenat méně příležitostí k seberealizaci či k dalšímu postupu na zodpovědnější pozice. A nižší mzda je spojená s nižším důchodem i nižší životní úrovní.

Mapa limitů a možností

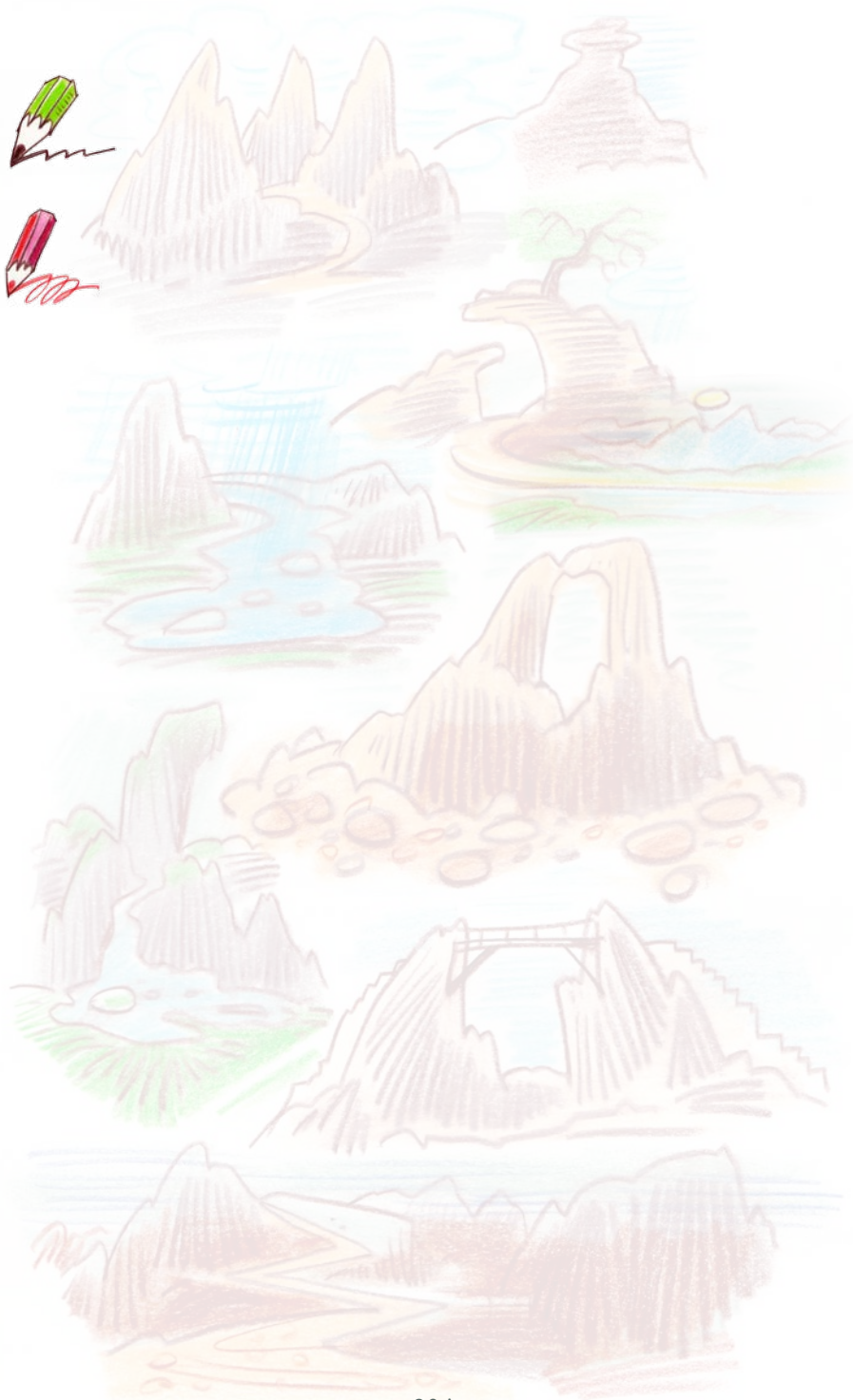
Když se podíváte na vaše odpovědi z cvičení „Kořeny mojí rodiny“ a „Obdiv a závist“, dokážete v nich najít vlastní kritéria pro svůj profesní rozvoj? Například, máte dojem, že ať budete pracovat kdekoli, musí být práce hlavně smysluplná? Nebo si myslíte, že řemeslná práce není pro vás, protože není dostatečně prestižní? Potřebujete finanční zdroje na vaše volnočasové aktivity? Je pro vás důležité profesně růst? Pojdte si sestavit vlastní mapu limitů a možností.

Nejprve si z nabídky níže vyberte témata (podmínky), která ovlivňují váš pohled na to, jaké povolání je pro vás vhodné. K naší nabídce můžete přidat další, která vás napadají:

- Manuální práce
- Finanční ohodnocení
- VŠ vzdělání
- Minimálně maturita
- Mužská povolání
- Ženská povolání
- Uznání či obdiv druhých
- Hmatatelné výstupy
- Být lepší, než ostatní
- Zažít slávu
- Rodinná tradice
- Mentálně náročná práce
- Užitečnost
- Jistota
- Sounáležitost
- Disciplína
- Fyzická náročnost
- Originalita
- Nenáročnost/dostatek volného času
- Abys na to „měl/a“, abys to „zvládl/a“
- Vysoká náročnost studia
- Postavení
- Smysluplnost práce, práce je posláním
- Být součástí něčeho „vyššího“
- Aby se na tebe nikdo nedíval skrz prsty
- Hlavní jsou peníze
- Být v lepší společnosti
- Opravdová práce je vidět

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____
- _____





1. Nyní si do "mapy" na straně 36 A přepište všechna témata, která jste si v předchozím seznamu označili.
2. Vezměte si **zelenou pastelku** a označte všechna témata (podmínky), která na mapě rádi vidíte (tj. oceníte, budou-li součástí vašeho zaměstnání).
3. Potom si vezměte **červenou pastelku** a označte ta témata, která vás (podle vašeho názoru) limitují.
4. Podívejte se na červeně označená témata. Napadá vás, zda jste schopni některá z nich postupně odstraňovat? A pokud ano, víte, čím začnete?
5. Podívejte se na vaši mapu – jaký na vás dělá dojem?

Tato kapitola byla věnována především hledání bariér, které nás limitují v cestě za profesním cílem, uvědomění si, že některé nemůžeme mít zcela pod kontrolou, a jiné můžeme ovlivnit (nebo se jimi nezabývat).



Způsobů, jak s bariérami pracovat, je mnoho.
Který nejvíce vyhovuje vám?



Závěr



Jistě se všichni shodneme, jak uspokojivé pro nás poradce může být, vidíme-li naše klienty, jak opouštějí mentální bariéry a plní si svoje sny. Vždyť to je jedním z důvodů, proč jsme si tuto profesi zvolili. Ale, ruku na srdce, necítíte se někdy unaveni? A nestává se vám někdy, že zapomínáte na svoje vlastní sny a přání?

Pojďte si dopřát trochu prostoru jen a pouze pro sebe.
Otočte knihu a popřemýšlejte nad svojí profesí „od základů“ (tedy od svých vlastních potřeb).

HELENA KOŠŤÁLOVÁ

Vzdělávání se věnuje více než dvacet let, její hlavní obor je osobní rozvoj a kariérové poradenství. Původně vystudovala sociální management a marketing, vzdělávat se ale nepřestala. Za přínosné považuje zejména distanční studium Stockholmské univerzity (Kariérové poradenství – teorie a praxe), kurz švýcarské metody mapování kompetencí CH-Q II. stupně, Zážitkové kariérové poradenství Thomase Dienera, dvouletý výcvik Arteterapie a artefiletika a čtyři semestry Školy improvizace. V současné době se věnuje doktorskému studiu na Pedagogické fakultě UK.

Zásadně ji ovlivnily i studijní návštěvy ve Velké Británii a Skandinávii. Je vášnivou propagátorkou moderního kariérového poradenství, podílí se na vzdělávání kariérových poradců a pedagogických pracovníků. Velkou inspirací jí je narativní přístup, spolu se svými klienty objevuje příslib pozitivní změny v jejich unikátních příbězích. Za lektorskou činnost v kariérovém poradenství získala ocenění v soutěži Národní cena kariérového poradenství pro rok 2013.



MARKÉTA CUDLÍNOVÁ

Vystudovala sociální práci a v EKS pracuje již sedm let jako lektorka kurzů osobního rozvoje a kariérová poradkyně. Už od dětství ji provází kreativita – od vymýšlení improvizovaných divadelních představení a her až po tvůrčí přístup při psaní textů. A tento hravý styl přenesla i do své práce. V kurzech a poradenství ráda využívá netradiční aktivity a pomůcky, které účastníkům pomáhají objevovat nové souvislosti. Při tvorbě publikací a metodik kladde hlavní důraz na praktičnost předávaných informací a odlehčenou, čtivou formu.



Je držitelkou certifikátu švýcarského kariérového modelu CH-Q v oblasti mapování kvalit II. stupně a proškolenou hodnotitelkou assessment center. Absolvovala také tři semestry seberozvojového tréninku improvizčních technik a dovedností.

LENKA NĚMCOVÁ

Vystudovala kulturní a sociální antropologii, vzdělávání dospělých se věnuje od roku 2012. V EKS pracuje jako kariérová poradkyně a lektorka kurzů osobního rozvoje. Věnuje se rovněž vzdělávání kariérových poradců a pedagogických pracovníků. Ve své práci uplatňuje empatii spolu s kreativním přístupem. Ráda se učí z praxe, její klienti jsou pro ni inspirací do další práce. Zásadně ji ovlivnilo absolvování kurzu švýcarského kariérového modelu CH-Q v oblasti mapování kompetencí, plánování profesní a vzdělávací kariéry.



Za další důležité zdroje pro svoji práci považuje kurz Zážitkového kariérového poradenství podle metody Thomase Dienera a vzdělávací program Výchovné a kariérové poradenství E-kariéra+. Její profesní rozvoj významně ovlivnily i studijní návštěvy ve Švédsku a Velké Británii.

SLOVNÍČEK POJMŮ

Aktivní naslouchání

je způsob, při kterém nejen registrujeme, co klient říká, ale současně jej povzbuzujeme ke sdělování informací, volnému vyjadřování myšlenek, představ, názorů a postojů neverbálními i verbálními prostředky. Aktivním nasloucháním získáváme potřebné informace, ale zároveň i ověřujeme vzájemné pochopení. Díky tomu eliminujeme možná nedorozumění a vytváříme prostor pro otevřenější komunikaci.

Empatie

je schopnost porozumění emocím a motivům druhých lidí, která je v poradenství a při komunikaci s lidmi zcela zásadní. Do jisté míry je tato schopnost vrozená, nicméně nikdo se nenarodí s již plně rozvinutou empatií, ale spíše s větším či menším nadáním tuto schopnost dále rozvíjet. Díky empatii si dokážeme lépe představit, co v dané situaci mohou druzí prožívat. Pro schopnost empatie je užitečné umět odložit svoje vlastní názory, hodnoty a předsudky, přesto empatie neznamena souhlas s názory či chováním druhých.

Empowerment

je přístup k člověku (nebo celým komunitám) s cílem zvýšit jeho sílu, důvěru ve vlastní schopnosti a postupné přebírání kontroly nad vlastním životem. Tento přístup bývá s úspěchem využíván i v práci se sociálně vyloučenými jedinci k zvyšování občanské a politické angažovanosti i ekonomické nezávislosti.

Expertní přístup

vyjadřuje vztah mezi klientem a poradcem, ve kterém je poradce v roli experta, který zná přesné správné řešení klientovy životní situace. V expertním přístupu je zpravidla poradce aktivnější než klient, sám navrhuje vhodné postupy, poskytuje informace. Naproti tomu klient je pasivnější, nezřídka předpokládá, že jeho problém poradce vyřeší za něj.

Flexibilita

je schopnost pružně reagovat na změny. Díky flexibilitě se dokážeme přizpůsobit nečekaným situacím nebo požadavkům zaměstnavatelů a jsme otevřeni novým myšlenkám. Neměli bychom u toho zapomínat ani na naše osobní potřeby, a proto by naše přizpůsobivost měla být s nimi co nejvíce v souladu.

Flow

je mentální stav (obvykle popisován až jako euforický), kdy je člověk naprosto ponořen do vykonávané činnosti. Nachází-li se člověk v tomto stavu, často nevnímá vlastní pocity, hlad ani únavu, veškerá motivace je nasměrována na samotnou činnost. Flow doprovází obvykle tyto charakteristiky: spontánní radost, koncentrace, jasnost cílů, efektivita, uspokojení z práce.

Holistický přístup

je celostní přístup k člověku. Ten můžeme chápat z různých úhlů pohledu, v kontextu kariérového poradenství souvisí s hledáním souladu mezi prací a „ostatními“, neméně důležitými součástmi života (jako jsou vztahy či volnočasové aktivity). Za „dobrou“ práci považujeme takovou, která není v konfliktu s ostatními životními plány a prioritami člověka. Současně pomáháme našim klientům, aby si uvědomili, že se rozvíjíme i mimo placené aktivity, a kompetence osvojené mimo práci lze aplikovat do pracovní praxe.

Kariéra

tak, jak ji chápeme pro účely této publikace, je celoživotní proces sestávající z (placené i neplacené) práce a odborné přípravy. Do pojmu kariéra se zahrnují nejen výdělečné aktivity dlouhodobého i krátkodobého charakteru, ale i vzdělávání ve školách, odborné kurzy, dobrovolná činnost, rodičovská dovolená a další cenné zkušenosti. Pojem kariéra může mít v dnešní době rozmanité pojetí. Zatímco někteří lidé preferují „vertikální“ kariéru u jednoho zaměstnavatele, kdy se posouvají na vyšší a zodpovědnější pozice, jiní sbírají zkušenosti u různých zaměstnavatelů, nezřídka i v odlišných oborech. Někdy se setkáme i s tím, že lidé realizují několik odlišných kariérních cest souběžně (např. dva dny v týdnu jako barista v kavárně, dva dny v týdnu jako překladatel a jeden den v týdnu jako grafický designér).

Kariérové poradenství

je slovy Vance Peavyho „proces, který ukazuje zájem, dává naději, dodává odvahy, nabízí vyjasnění a umožňuje aktivizaci“. Je to služba poskytovaná jednotlivcům nebo skupinám kdykoli v průběhu života s cílem usnadnit rozhodování o dalším vzdělávání či pracovním zařazení; zvládání kariérních změn a plánování budoucí kariérní dráhy. Kariérové poradenství 21. století by se nemělo zužovat na volbu povolání, spíše než o jednorázové rozhodnutí jde o dlouhodobý učící se proces. V dnešním neustále se proměňujícím pracovním prostředí obtočí jen ten, kdo je schopen zvládat změny, vyhodnocovat příležitosti a aktivně se podílet na vlastním rozvoji. Součástí moderního kariérového poradenství tedy musí být i rozvoj dovedností pro řízení vlastní profesní dráhy.

Kariérové vzdělávání

je v ČR málo známý pojem, neznamena to ale, že neexistuje. Za kariérové vzdělávání můžeme považovat např. vzdělávací oblast Člověk a svět práce nebo dlouhodobé vzdělávací kurzy, které mají za cíl rozvíjet dovednosti pro řízení vlastní profesní dráhy.

Kariérové kompetence (Career Management Skills)

jsou dovednosti k řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy, které napomáhají nejen k nalezení a udržení si zaměstnání, ale také k seberealizaci v profesi, již člověk vykonává. Výčet kariérových kompetencí se v odborných zdrojích liší a také se postupně vy-

víjí v čase, podle aktuálního celospolečenského vývoje. Obvykle se mezi ně řadí např. schopnost činit rozhodnutí, schopnost vyhodnocovat příležitosti a pracovat s informačními zdroji, získávat a analyzovat informace o sobě, schopnost pozitivní sebe prezentace, schopnost vyrovnávat se se změnou, kritické myšlení, celoživotní vzdělávání, pozitivní interakce s ostatními a networking, kreativita a inovativnost, proaktivní přístup, digitální gramotnost a řada dalších.

Kaleidoskopická kariéra

vyjadřuje zásadní změnu žebříčku hodnot současných zaměstnanců, jejich přístupu k práci i harmonizaci osobního a profesního života. V minulosti lidé často toužili pracovat pro velké společnosti s vysokým platem a možností povýšení; v posledních letech se ale stále častěji hovoří o tzv. „opoziční revoltě“. Zaměstnanci na začátku 21. století již nechtějí podřízovat vše svému globálnímu zaměstnavateli, přejí si mít nejen více času na osobní život, ale i větší nezávislost a rozmanitost pracovních aktivit. Zatímco byla tedy v minulosti představa „kariéry“ nejčastěji spojována s hierarchickým stoupáním na zodpovědnější, prestižnější a lépe placené pozice, dnes se běžně setkáváme s tím, že člověk sbírá v průběhu produktivního života rozmanité pracovní zkušenosti. Ty můžeme získat díky práci na plný úvazek, krátkodobým brigádám, spolupráci na různých projektech, podnikatelským aktivitám i neplacené práci (jako je např. dobrovolnická činnost, stáže, pobyty v zahraničí nebo rodičovská dovolená). Tyto zkušenosti, podobně jako skládka v kaleidoskopu, dohromady dávají unikátní kombinaci schopností a dovedností člověka. Ten se sám rozhoduje, v jakém kontextu chce tyto schopnosti a dovednosti využít.

Kreativita

je schopnost být vynalézavý, hledat nové nápady a tvůrčí řešení problémů. Vedle umělecké tvořivosti je významným prvkem kreativity například schopnost řešit problémy tak, že dokážeme spojit informace z různých oblastí do nových souvislostí, jsme otevření novým myšlenkám, zvažujeme řešení z různých úhlů pohledu. Kreativita patří do skupiny měkkých kompetencí a lze ji rozvíjet prostřednictvím učení.

Kompetence

je souhrnný výraz pro soubor znalostí, schopností, dovedností, zkušeností, postojů a hodnot. Každý z nás projevuje kompetence v různých situacích každodenního života. Umožňují nám profesní a osobní rozvoj. Kompetence nejsou vrozené, získáváme je v průběhu celého života prostřednictvím učení. A to nejen během školního vzdělávání, ale také v zaměstnání, v rodině, ve volném čase, kdy se věnujeme svým zálibám a koníčkům, dobrovolnické činnosti apod. Rozlišujeme tři hlavní skupiny kompetencí: měkké, obecné (představují obecné požadavky pro výkon práce, např. schopnost číst a počítat, znalost cizích jazyků aj.) a odborné (teoretické vědomosti a praktické schopnosti pro výkon konkrétního zaměstnání).

Klíčové kompetence

je termín používaný v oblasti vzdělávání k označení souboru znalostí, schopností, dovedností, postojů a hodnot, které by žáci a studenti měli rozvíjet a využívat ve všech vyučovacích předmětech. Mezi klíčové kompetence patří: kompetence k učení, kompetence k řešení problémů, kompetence komunikativní, kompetence sociální a personální, kompetence občanská, kompetence pracovní.

Sociální a kulturní kontext

pro účely této publikace chápeme jako prostředí, ve kterém se jedinec pohybuje a které jej bezprostředně formuje. Kontext do značné míry ovlivňuje hodnoty, postoje a způsob chápání světa daného jedince. V kontextu jsou také často obsaženy zdroje a možnosti, které má člověk pro řešení své situace k dispozici, či limity, se kterými se musí vyrovnat.

Myšlenková mapa

je tvůrčí technika tvorby poznámek, jejímž autorem je Tony Buzan. V této publikaci se s ní často setkáte, protože ji považujeme za skvělý nástroj pro rozvíjení a uspořádávání našich myšlenek, lepší plánování, rychlé a efektivní učení. Myšlenková mapa je grafické uspořádání klíčových slov, doplněné obrázky, vyznačující vzájemné vztahy a souvislosti. Dá se přirovnat k plánu města – střed představuje centrum města (naši nejdůležitější myšlenku, představu či téma, o kterém přemýšlíme). Hlavní třídy vedoucí do centra představují naše hlavní myšlenky, vedlejší ulice jsou méně důležité myšlenky související s centrem.

Měkké (přenositelné) kompetence

je souhrnný výraz pro soubor znalostí, schopností, dovedností, zkušeností, postojů a hodnot, které nevyžadují odborné vzdělání, a nejsou tudíž závislé na specifické odbornosti. Můžeme je úspěšně využívat ve zcela odlišných profesích, a proto se také označují jako přenositelné. Na trhu práce v současnosti patří mezi nejžádanější efektivní komunikace, týmová spolupráce, flexibilita, kreativita, celoživotní učení nebo aktivní přístup.

Přístup zaměřený na klienta (partnerský přístup)

je vztah, v němž jsou klient i poradce v partnerské pozici. Poradce respektuje, že největším expertem na vlastní život je klient, a podporuje ho, aby si sám našel z mnoha možností takové řešení, které mu nejlépe vyhovuje. V tomto přístupu poradce neřeší problémy za klienta, ale dodává mu odvalu k vlastní aktivitě.

Sebereflexe

je schopnost přemýšlet o sobě a o svém chování. V kontextu kariérového poradenství jde o klíčový nástroj, přičemž nejde jen o vyhodnocení situace (líbilo se mi to, dokázal jsem to...), ale o hlubší prozkoumání příčin a souvislostí (díky čemu se mi podařilo uspět, čeho chci v životě více a čeho se příště vyvaruji...). Sebereflexe pomáhá, aby byl člověk

schopen převzít zodpovědnost za svůj život a aktivně se podílel na vlastním rozvoji. Úkolem poradců je sebereflexi rozvíjet tím, že naučíme naše klienty klást si ty správné otázky.

Self-efficacy

je sebedůvěra ve vlastní schopnosti, tedy jistota člověka, že něco umí, zná i dovede a dokáže to využít v praxi. Koncept „self-efficacy“ se do češtiny překládá jako „vědomí vlastní účinnosti“ a nejlépe funguje, pokud je člověk staví na reálných důkazech (má-li již zkušenost, že danou schopnost či dovednost někde využil). Self-efficacy dodává lidem odvahu do dalších (i náročnějších) profesních situací a přesvědčení, že mají svůj život pod kontrolou. Lidé, co mají silné self-efficacy, jsou odolnější vůči neúspěchům a kritice.

Syndrom vyhoření

je psychický stav, kdy dochází k (mentálnímu i citovému) vyčerpání člověka v důsledku dlouhodobého stresu. Jedním z varovných signálů jsou pochybnosti o smyslu činnosti, kterou jedinec vykonává, často se setkáváme i s nepřiměřeným cynismem, emoční vyčerpání, absolutní ztrátou zájmu o práci, nechutenstvím, nespavostí a také depresivními pocity. Jde o dlouhodobý proces, který sestává z pěti fází: nadšení, stagnace, frustrace, apatie, vyhoření. Riziko vyhoření se zvyšuje tím, že člověk si závažnost situace velmi často nepřipouští. V dřívějších studiích byl syndrom vyhoření dáván do souvislosti výhradně s pracovním kontextem, dnes se hovoří o syndromu vyhoření i v oblasti vztahů či volnočasových aktivit.

Time Management IV. generace

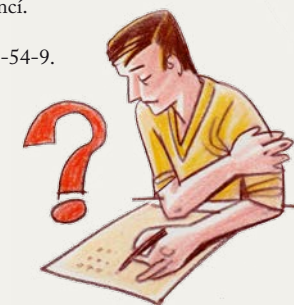
je moderní přístup, který se zabývá organizací času. Historicky i dle způsobů aplikace do praxe se hovoří již o čtyřech generacích Time Managementu. Čtvrtá generace začíná od sebepoznání člověka a vychází z přesvědčení, že abychom dlouhodobě prosperovali, musíme se nejprve cítit dobře. Pro dosažení dobrého pocitu je důležité pochopit vlastní životní roli, poslání a priority. Prioritám se poté přiřazují cíle a následné úkoly. Cílem není zvýšit naši efektivitu, ale pomoci najít rovnováhu mezi pracovním, osobním a rodinným životem.

Zkušenostní učení

Kariérové poradenství, které podporuje klienta k samostatnému jednání, orientaci ve světě práce a aktivnímu vyhledávání příležitostí, stojí nejen na sebereflexi, ale na reflexi minulých zkušeností. Díky zpětnému vyhodnocení realizovaných zkušeností se může člověk dále rozvíjet. Zkušenostní učení je cyklický proces, ve kterém dochází díky zážitku k nové zkušenosti a novému vědění, jež se stává impulsem k dalšímu zážitku a následně zkušenosti. V tomto procesu je zkušenost efektivněji využita, je-li nejprve reflektována, následně zobecněna a poté zpracována pro plánování dalších činností.

POUŽITÉ INFORMAČNÍ ZDROJE

- Bolles, Richard Nelson. Jaké barvy je tvůj padák? Praktický manuál jak si najít práci a novou kariéru. Praha: Pragma, 1998. ISBN 978-80-7205-604.
- Burnett, Bill, Evans, Dave. Designérem vlastního života. Jak si navrhnout spokojený život na míru. 1. vyd. Brno: Jan Melville, 2016. ISBN 978-80-7555-013-2.
- Carlsson, Elisabeth. Život ve stylu lagom. Švédský způsob života. Olomouc: Anag, 2017. ISBN 978-80-7554-103-1.
- Covey, Stephen R. To nejdůležitější na první místo. 1. vyd. Praha: Management Press, 2008. ISBN 978-80-7261-187-4.
- Covey, Stephen R. 7 návyků skutečně efektivních lidí. Praha: Management Press, 2006. ISBN 80-7261-156-9.
- Diener, Thomas. Esencia práce. Alchymia navigácie pri hľadaní povolania. Bratislava: Epos, 2008. ISBN 80-8057-756-8.
- Gelatt, H. B. a Gellat, Carrol. Creative Decision Making. Using Positive Uncertainty. 2. vyd. Los Altos: Crisp Publications, 2003. ISBN 9781560526902.
- Gray, Dave a Brown, Sunni a Macanuf, James. Gamestorming. Sebastopol: O'Reilly Media, 2010. ISBN 978-0-596-80417-6.
- Knoblauch, Jorg. Cíle v pracovním a osobním životě. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0346-9.
- Košťalová, Helena, ed. Rozmanitý svět kariérového poradenství. Praha: EKS, 2017. ISBN 978-80-87993-03-3.
- Novák, Tomáš a Capponi, Věra. Sám sobě psychologem. 3. vyd. Praha: Grada Publishing, 2003. ISBN 80-247-0606-7.
- Pattonová, Wendy a McMahonová, Mary. Kariérový rozvoj a systémová teorie. Praha: Centrum Euroguidance, Dům zahraničních služeb, 2015. ISBN 978-80-88153-04-7.
- Peavy, Vance R. Sociodynamické poradenství. Konstruktivistická perspektiva. Praha: Dům zahraniční spolupráce pro Centrum Euroguidance, 2013. ISBN 978-80-87335-55-0.
- Plamínek, Jiří. Sebeoznání, sebeřízení a stres. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-2593-2.
- Poehnell, Gray a Amundson, Norman Edmund. Hope-filled Engagement: Creating New Possibilities in Life/Career Counselling. Richmond: Ergon Communications, 2011. ISBN 978-0-9784653-1-5.
- Prekop, Jirina. Empatie. Vcítění v každodenním životě. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 978-80-247-0672-6.
- Úlehla, Ivan. Umění pomáhat. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2005. ISBN 978-80-86429-36-6.
- Vecchio, Carol A. The Time Between Dreams. How to Navigate Uncertainty in Your Life and Work. Seattle: Centerpoint Institute, 2013. ISBN 9780988184800.
- Veteška, Jiří a Tureckiová, Michaela. Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí. Kompetence v andragogice, pedagogice a řízení. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 978-80-86273-54-9.
- Zunker, Vernon G. Career Counselling. A Holistic Approach. 8. vyd. Salt Lake City: Brooks Cole Publishing, 2011. ISBN 9780840034359.



ELEKTRONICKÉ INFORMAČNÍ ZDROJE

Bandura, Albert. Guide for Constructing Self-Efficacy Scales. University of Kentucky [online]. [cit. 25. 6. 2018] dostupné z: <http://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/BanduraGuide2006.pdf>

Kolbův cyklus. Metodický portál RVP.cz [online]. [cit. 25. 6. 2018] dostupné z: http://wiki.rvp.cz/Knihovna/1.Pedagogicky_lexikon/K/Kolb%C5%AFv_cyklus

Nenásilná komunikace [online]. [cit. 23. 4. 2018] dostupné z: <http://www.nenasilnakomunikace.org/>

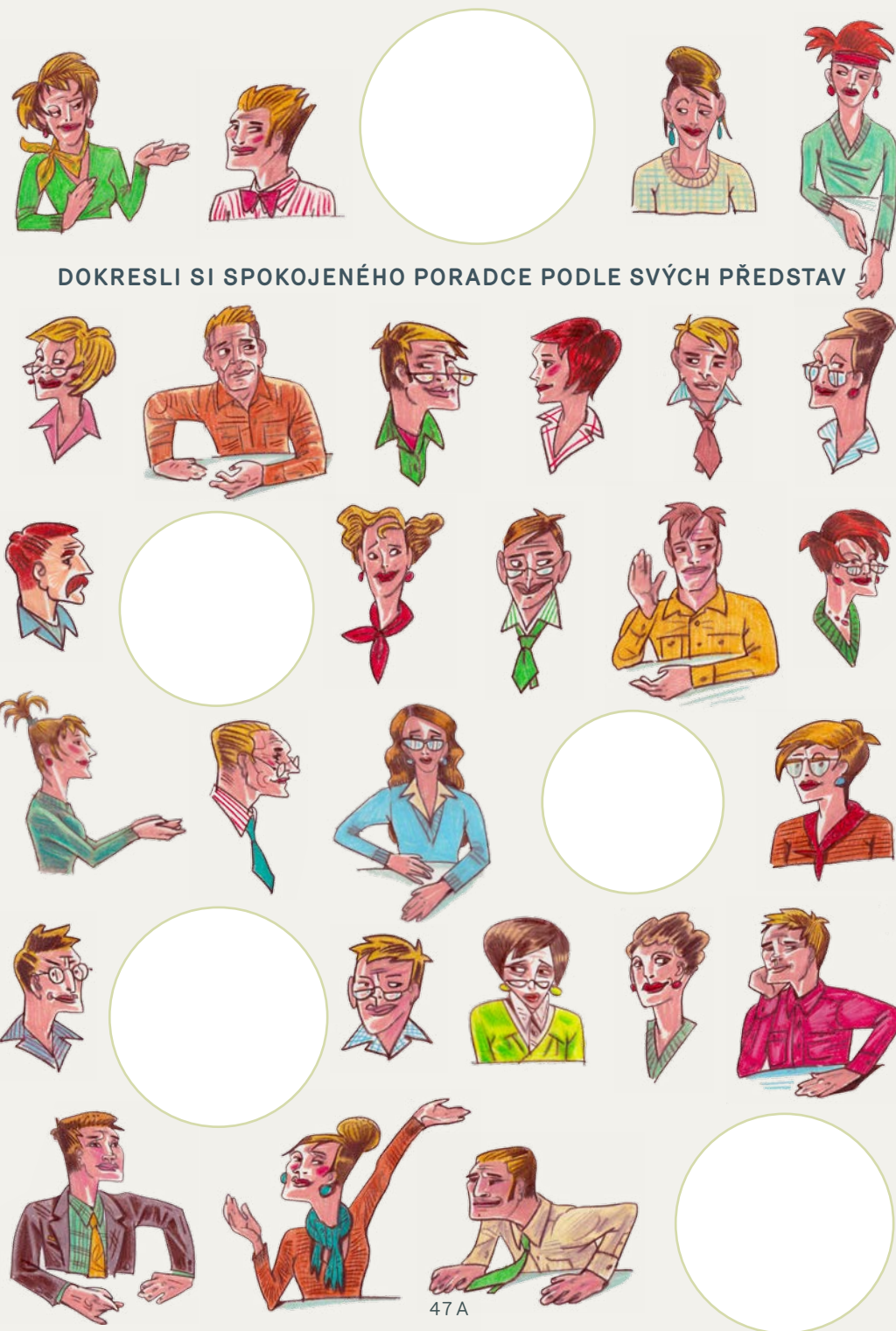
Self-efficacy. Wikipedia [online]. [cit. 25. 6. 2018] dostupné z: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Self-efficacy>

Self-Efficacy Beliefs and Career Development. Eric Digest No. 205. Eric Digests [online]. [cit. 25. 6. 2018] dostupné z: <http://www.ericdigests.org/1999-4/self.htm>

Výzkumy. Gender Studies [online]. [cit. 25. 6. 2018] dostupné z: <http://genderstudies.cz/cz/publikace/vyzkum>

INFORMAČNÍ ZDROJE POUŽITÉ V TEXTU A ZDROJE CVIČENÍ

1. Gray Dave, Brown Sunni, Macanujo James, O'Reilly Media, Gamestorming, USA, 2010
2. Creative Commons BY-SA upravené a dále šířené dílo, Ondráš Příbyla
3. Key Competence Happiness. Deník štěstí. Key Competence Happiness [online]. [cit. 25. 6. 2018] dostupné z: <http://www.keycompetencehappiness.eu/uploads/pdf/32e5e22d5b3b3caef993974794fbecba/denik-stesti.pdf>
4. Poehnell, Gray a Amundson, Norman Edmund. Hope-filled Engagement: Creating New Possibilities in Life/Career Counselling. Richmond: Ergon Communications, 2011. ISBN 978-0-9784653-1-5.
5. Skill, re-skill and re-skill again. How to keep up with the future of work. World Economic Forum online. Cit. 22. 5. 2018 dostupné z: <http://www.weforum.org/agenda/2017/07/skill-reskill-prepare-for-future-of-work>
6. Taxi Drivers and Chauffeurs. Will robots take my job? Online cit. 22. 5. 2018 dostupné z: <http://willrobotstakemyjob.com/53-3041-taxi-drivers-and-chauffeurs>
7. The Future of Jobs Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. Online cit. 15.9.2017 dostupné z: www.weforum.org
8. Bolles, Richard Nelson. Jaké barvy je tvůj padák? Praktický manuál jak si najít práci a novou kariéru. Praha: Pragma, 1998. ISBN 978-80-7205-604.
9. Diener, Thomas. Esencia práce. Alchýmia navigácie pri hľadaní povolania. Bratislava: Epos, 2008. ISBN 80-8057-756-8.
10. Peavy, Vance R. Sociodynamické poradenství. Konstruktivistická perspektiva. Praha: Dům zahraniční spolupráce pro Centrum Euroguidance, 2013. ISBN 978-80-87335-55-0
11. Diener, Thomas. Esencia práce. Alchýmia navigácie pri hľadaní povolania. Bratislava: Epos, 2008. ISBN 80-8057-756-8.
12. <http://genderstudies.cz/cz/publikace/vyzkum>
13. Vecchio, Carol A. The Time Between Dreams. How to Navigate Uncertainty in Your Life and Work. Seattle: Centerpoint Institute, 2013. ISBN 9780988184800.
14. Key Competence Happiness. 3 minuty plného uvědomování. Key Competence Happiness [online]. [cit. 25. 6. 2018] dostupné z: <http://www.keycompetencehappiness.eu/cs/course/121/3-minuty-plneho-uvedomovani>
15. Covey, Stephen R. 7 návyků skutečně efektivních lidí. Praha: Management Press, 2006. ISBN 80-7261-156-9.
16. Gelatt, H. B. a Gellat, Carrol. Creative Decision Making. Using Positive Uncertainty. 2. vyd. Los Altos: Crisp Publications, 2003. ISBN 9781560526902.



DOKRESLI SI SPOKOJENÉHO PORADCE PODLE SVÝCH PŘEDSTAV



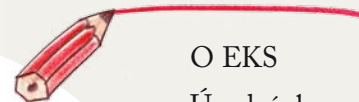
SPOKOJENÝ
KARIÉROVÝ
PORADCE



eks



OBSAH část B:



	O EKS	str. 2 B
	Úvodní slovo	str. 3 B
V/	O princezně Mileně	str. 4 B
	Cesta ke spokojenosti, prevence vyhoření a stresu	str. 6 B
VI/	Rodinné prokletí	str. 14 B
	Rovnováha pracovního, rodinného a osobního života	str. 16 B
VII/	Nedobytný hrad	str. 24 B
	Jak si vybrat cíle	str. 26 B
	Závěr	str. 33 B

OBSAH část A:



	Úvodní slovo	str. 3 A
I/	Princezna na vdávání	str. 4 A
	Očima druhých	str. 6 A
II/	Setkání s pocestným	str. 12 A
	Práce s klientem, empowerment	str. 14 A
III/	Kat Jindřich	str. 20 A
	Význam kompetencí	str. 22 A
IV/	Kovářův učení	str. 28 A
	Já a moje možnosti	str. 30 A
	Závěr	str. 37 A
	O autorkách	str. 38 A
	Slovníček pojmů	str. 40 A
	Informační zdroje	str. 45 A
	Dokresli si spokojeného poradce podle svých představ	str. 47 A

O EKS

Jsme vzdělávací a poradenská organizace, která usiluje o to, aby lidé byli v práci spokojeni. Proč? Protože druhá nejčastější činnost, kterou děláme, je práce. Hned po spánku. Práce je život. Když v ní trávíme tolik času, neměli bychom jen čekat na pátek nebo dovolenou. I práce by nás měla bavit. Věříme, že lidé i týmy dokážou lépe plnit své sny a vize, když jsou v práci šťastní, angažovaní a motivovaní.

Naše hlavní téma je kariérové poradenství. Více než patnáct let rozvíjíme jednotlivce i celé týmy. Zabýváme se přímou prací s dětskými i dospělými klienty; pomáháme jim najít to správné vzdělávání či povolání, ve kterém by se cítili naplnění. Organizace podporujeme v tom, aby vytvořily pracovní prostředí, kde se všichni cítí dobře.

Kromě toho jsme specialisty na další vzdělávání kariérových poradců. Nabízíme širokou škálu jedno i vícedenních kurzů a zážitkových workshopů pro kariérové poradce, pedagogické pracovníky, psychology, personalisty, sociální pracovníky, státní zaměstnance a další experty zajímající se o kariérové poradenství a rozvoj měkkých dovedností.

Za naši činnost jsme byli čtyřikrát oceněni Národní cenou kariérového poradenství v letech 2012, 2013, 2014 a 2017.

Milé čtenářky, milí čtenáři,

*také je pro vás důležitá **spokojenost v práci**? My v EKS se řídíme heslem „nejdůležitější nástroj kariérového poradenství je poradce“, a proto o sebe v práci pečujeme. A totéž jsme chtěli dopřát i vám, našim čtenářům. Proto jsme pro vás připravili publikaci, která je rozdělena do dvou částí. První (část A) je zaměřena na užitečná témata při práci s klienty, druhá (část B) na péči o sebe.*

Právě otevíráte tu část publikace, kterou jsme věnovali práci „se sebou samým“, jako je např. prevence stresu nebo rovnováha pracovního a soukromého života. U každé kapitoly navíc najdete úvodní pohádku, při níž si můžete odpočinout od pracovních témat a třeba vám tyto příběhy pomohou podívat se na svou profesi z jiné perspektivy. Uprostřed knihy pak najdete stručný slovníček důležitých pojmů, se kterými v knize pracujeme.

Přejeme vám příjemné čtení.

Tým EKS

Cesta  ke spokojené práci

O princezně Mileně

V Království za velkou roklí vládl král Vilém Krátký. Měl respekt svých poddaných, silné vojsko, milující ženu Eleonoru a úrodnou zem. Jen v jednom se trápil. Po deseti letech manželství byl královský pár stále bezdětný. Když už se vzdali veškeré naděje, stal se zázrak. Královna byla v požehnaném stavu a král vyhlásil pět dnů národního veselí. Přешlo devět úplňků a na svět přišla překrásná dcerka jménem Milena. Král s královnou ji zahrnuli láskou a nezapomínali ani na všestranné vzdělání. Díky tomu princezna ve svých třinácti letech hovořila sedmi jazyky, znala taje pěstování anglických růží, uměla šermovat, jezdit na koni, výborně hrála na spinet a krásy přírody dokázala zachytit štětcem jako žádný z malířů v kraji.

A uměla toho ještě mnohem více, i konstrukci trojúhelníku a grafický rozbor věty jednoduché. Její královští rodiče totiž rozhodli, že Milena bude nejrozvinutější osobností na světě. Nechali dokonce zakotvit do Vilémových zákonů paragraf č. 28, že princezně musí být splněno každé přání.

Jednoho dne si Milena usmyslela, že už má dost střídání ročních období. „Už mě nebaví podzimní plískanice. Můj kůň včera zase uklouzl na blátě. Málem jsem si zlomila nohu. Navíc se v dešti vůbec nedá venku malovat, pokaždé mi zmokne plátno. A zima trvá strašně dlouho, venku je šero, nuda, hnusně a nic neroste. A... ať je radši pořádek léto!“ V Království za velkou roklí žila také kouzelná víla, a protože paragraf č. 28 platí pro každého, mávla kouzelným proutkem a zařídila věčné léto.

Princezna byla šťastná, celé dny šermovala, plavala a malovala, užívala si sluníčka, opalovala se. Až jednou, po dlouhé projížďce na koni, přihnala se celá uříčená a rovnou do kuchyně.

„Mám žízeň, dej mi vodu!“
„Voda ve studni došla, madam,“ odpověděl kuchař,
„celé dny praží slunce a zem vysychá.“
„Tak mi dej šťavnaté jablko.“



...bude nejrozvinutější osobností na světě

„Jablka nemáme, ani žádné jiné ovoce. Všechna, co dozrála, už jsme v království snědli. A protože nebylo jaro, jabloně nezačala znovu kvést.“

Princezna se rozběhla do zahrady. A dívala se, jak královští daňci zoufale ožirají poslední zbytky vysušené trávy a volavky přeshlapují u vyschlého potoka. Její vzácné anglické růže opadaly a kdysi úrodná zem Království za velkou roklí se pomalu měnila v pouštní krajinu.

Princezna Milena byla chytrá a vzdělaná, a tak pochopila, co se stalo. Zavolala kouzelnou vílu a slušně ji poprosila, aby opět vrátila všechna čtyři roční období do království.

„Víš, vílo, já hrozně nesnáším, když mám promočený boty. A když na jaře čekám, až se konečně trochu oteplí a trochu se zazelená, připadá mi to jako celá věčnost. Ale asi je to nutné, asi to musím přetrpět.“

„Nemusíš jenom trpět. I na podzim a v zimě se dá dělat hodně příjemných a užitečných věcí,“ odpověděla víla a, jak už to víly dělají, zmizela.



K zamyšlení

Napadne vás, jaké jsou výhody střídání ročních období?
Proč se vyplatí počkat na jaro?

Co můžeme v tomto období čekání dělat? A jak si můžeme zpříjemnit zimu?

Jak lze využít období léta, aby se to krásné z něj uchovalo i do dalších období?

Co ještě můžeme dělat, když léto skončí?



V/ CESTA KE SPOKOJENOSTI, PREVENCE VYHOŘENÍ A STRESU

Většina z nás již víceméně akceptovala střídání ročních období v přírodě. Stejně tak se ale také střídají období v našich životech. Každý z nás zažil pravděpodobně několik „letních období“, kdy se cítíme přímo nabití energií a vše nám jde snadno od ruky. O to víc nás může zaskočit období podzimu a zimy, kdy se najednou cítíme unaveni a práce nám nejde tak jako dřív.

Nenasloucháme-li svému vlastnímu rytmu a snažíme se násilím vrátit do etapy „léta“, stojí nás to příliš energie. Pereme se sami se sebou – jako bychom měli v životě málo sporů s naším okolím. A pokud takto fungujeme dlouhodoběji, může to být jednou z příčin tzv. syndromu vyhoření. Opakem je volné plynutí energie, někdy se setkáte s pojmem flow, jehož autorem je profesor Mihaly Csikszentmihalyi. Flow je pocit spontánní radosti, nadšení a naprostého soustředění na vykonávanou činnost, aniž by nás to vysilovalo.

Jak být sám se sebou v souladu? Americká psychologka a kariérová poradkyně Carol A. Vecchio vychází z teorie, že do značné míry lze předcházet vyčerpání a stresu z neúspěchu tím, že si budeme více všimát našeho aktuálního nastavení, které se v průběhu života mění (podobně, jako se mění roční období). Zajímavé je, že v různých životních rolích můžeme současně prožívat odlišné období. Může se tak stát, že zatímco v práci prožíváme období zimy, v rodinném životě či volnočasových aktivitách si užíváme léta.



 Jak poznám, v jakém období se nacházím?

Abyste byli schopni identifikovat své období, musíte se nejprve rozhodnout, k jaké oblasti chcete následující řádky vztahovat. Chcete pochopit vaši aktuální profesní situaci? Nebo vás více zajímají vaše volnočasové aktivity? Celý text můžete projít i víckrát, pokaždé v souvislosti s jiným kontextem.

Nyní se zamyslete nad tím, jak se v poslední době cítíte. Těšíte se ráno do práce? Zbývá vám dostatek energie na vaše koníčky? Máte pocit, že jste člověk na správném místě? Dokážete být druhým oporou či inspirací? Nebo se cítíte slabí, unavení či otupělí? Máte dojem, že nemáte svůj život pod kontrolou?

Zkuste v pár větách charakterizovat vaše skutečné vnitřní pocity z posledního období. Pro záznam si dopřejte dostatek času a pokuste se rozlišit, které pocity převládají a které se objevují jen zřídka.



- Cítíte se „zaseknutí“? Snažíte se udržet svůj dosavadní život ve starých kolejích a vynakládáte na to hodně úsilí, ale cítíte, že už to delší dobu nefunguje? Zřejmě se nacházíte v období **podzimu**. Patrně jste již zažili „lepší časy“ a nyní vám nedává smysl, proč vám práce nejde od ruky tak jako dřív. Dosahujete stále méně uspokojivých výsledků s vynakládáním stále více energie a času.
- Cítíte, že postupně opouštíte to, co jste dosud dělali? Ačkoli jste ve vašich předchozích aktivitách dosud zaangažovaní, již se nesnažíte je udržet za každou cenu nebo jste rozhodnutí je ukončit? Máte dojem, že vyhasínáte a najednou vám nezáleží na věcech, za které jste dříve bojovali? Pak se asi nacházíte v období **zimy**.
- Máte jasnou vizi? Víte, kdo jste a co potřebujete? Cítíte přívál nové energie a práce vám jde najednou lépe od ruky? Pravděpodobně se právě nacházíte v období **jara**.
- Máte dojem, že vám jde vše skvěle? Práce vám jde snadno, aniž byste do ní museli investovat energii? Nejspíš právě prožíváte období **léta**.

Už víte, v jakém „ročním období“ se právě nacházíte v práci _____, v osobním životě _____ a v oblasti vztahů _____?



Jak na svoji situaci zareagovat?

PODZIM



Je na čase přestat se snažit udržet něco, co již nefunguje. Lepší je udělat krok zpět, zamyslet se nad tím, kde můžete získat sílu, odvahu a podporu k opuštění starých a nalezení nových, funkčních systémů.

- Využijte čas, abyste se mohli ohlédnout zpět, rekapitulujte svá předchozí období.
- Neupínejte se na rychlé řešení, jak ven z nastalé situace. Pokud se období podzimu týká vaší profesní oblasti, zkuste na chvíli od své práce podstoupit, je-li to možné, a věnujte se více rozvoji dalších oblastí svého života (např. volnočasovým aktivitám).
- Zaměřte se na své aktuální potřeby.
- Nastavte hranice i svému okolí – nemusíte vyhovět každému, nedovolte ostatním, aby zneužívali vaši laskavosti.
- Připravte se na to, co je třeba ukončit, uzavřít nebo změnit.
- Buďte aktivní, ale dělejte jen to, na co máte energii. Nejde o to stíhat všechno, jde o to dělat ty správné věci.

Už jste se v minulosti s pocity provázejícími podzim setkali? Jaké pocity, slova a zážitky by vyjádřily vaši minulou zkušenost s podzimem?

Co jste získali (naučili se) díky zkušenosti z podzimu?

Co vám pomohlo v minulosti překonat toto období?

ZIMA



Potřebujete čas na odpočinek a zotavení. Vaše energie je pravděpodobně naměřovaná dovnitř. Pokud vás čeká zásadnější změna, možná cítíte potřebu dozvědět se více o sobě. Tato fáze je zcela přirozená. Zamyslete se nad tím, co vám pomůže tímto obdobím projít.

- Využijte čas zimy a zaměřte se na reflexi a introspekci.
- Vyvarujte se zásadních rozhodnutí, ještě vyčkejte.
- Zkuste přijmout fakt, že není možné celý život nepřetržitě postupovat kupředu; je v pořádku chvíli setrvat na jednom místě.
- Vytvořte si krátkodobý plán. Nevadí, že nemáte vybraný konkrétní cíl, můžete mít plán na to, jak si utřídit myšlenky, nebo vyloučit nevyhovující alternativy vašeho dalšího směřování.

Už jste někdy zažili „zimou“? Jaké pocity, slova a zážitky by vyjádřily vaši minulou zkušenost se zimou? Co o sobě díky této zkušenosti víte?

Co vám pomohlo v minulosti překonat toto období?

Napadá vás, jak se můžete nejlépe připravit na nadcházející jaro?



JARO

Zajistěte si dostatek času, abyste si ujasnili, která z možných cest je pro vás v tuto chvíli nejvhodnější. Jaro je ideální pro navazování kontaktů, experimentování, prozkoumávání nových příležitostí. Přemýšlejte, jaké kompetence budete potřebovat rozvinout a které zdroje můžete využít, abyste se mohli vydat správným směrem.

Napište si seznam, na co aktuálně máte energii. Co vás zajímá, pro co se cítíte být zapálení, co vás fascinuje, čím chcete trávit více času, co vás naplňuje.

Napište si seznam vašich silných stránek a kvalit (co patří do vaší odbornosti, co dovedete, k čemu máte předpoklady, jaké jsou vaše dovednosti...). Jak byste je chtěli využít ve vašem zaměstnání?



Užijte si léto. Co v tomto období vytvoříte, vám bude dělat radost. Možná cítíte, že potřebujete mírně upravit vaše směřování, revidovat dílčí cíle nebo něčí podporu, abyste mohli lépe naplnit vaše sny.

Nezapomínejte, že léto netrvá věčně, ale můžete jej prodloužit díky:

- věrnosti své vizi
- doplňování energie
- emocionální podpore

Pojmenujte si jasně svůj cíl a pečlivě naplánujte kroky, které vám jej pomohou udržet. Vybírejte aktivity, které vám umožní dosahovat výsledků s minimálním úsilím.

Co je zdrojem vaší energie, kde „dobíjíte baterky“?

Co můžete udělat pro to, abyste si dopřáli pravidelně aktivity, které vaši energii doplňují?

Jaké jsou vaše minulé zkušenosti z léta? Podařilo se vám v minulosti maximálně využít potenciálu léta? Stalo se něco, co vás odvedlo od vaší vize? ^{*13}

Jako prevence stresu pro vás může být inspirativní také skandinávský koncept „lagom“. Jde v podstatě o životní přístup, který má za cíl udržet vše v harmonii, ať už se jedná o práci, rodinný život, péči o zdraví, vztah k jídlu i širší komunitě. Jedná se o život ve střídmosti, ani bychom rezignovali na své ambice a museli se vyrovnávat s nedostatkem. Skandinávci se tak už od dětství učí, co znamená „všeho s mírou, ani málo, ani příliš“. A také si pečlivě opatrují své okamžiky štěstí.



Okamžiky štěstí

V každém životním období si můžeme dopřávat alespoň malou dávku štěstí, a to prostřednictvím našich smyslů. Co je zdrojem vašich drobných radostí? Zkuste si doplnit následující seznam:

Momenty štěstí, které prožívám skrze své oči:

Momenty štěstí, které prožívám skrze své uši:

Momenty štěstí, které prožívám chuťovými buňkami:

Momenty štěstí, které prožívám prostřednictvím dotyku:

Momenty štěstí související s jinými smysly (pátým, šestým...):

Co můžete udělat pro to, abyste si mohli tyto momenty štěstí dopřávat častěji?



A co když nás stejně stres dožene?

Nikdo z nás nežije v ideálních podmínkách. Může se stát, že nastane situace, která v nás vyvolá stresovou reakci. Jak se v tu chvíli zachovat?

- Nejste-li v přímém ohrožení života, nic neřešte, veškerá rozhodování odložte na později.
- Zhluboka se nadechněte a soustřeďte se na svůj dech. Pokračujte tak, že se začnete nadechovat pomalinku nosem, natáhněte, co nejvíc vzduchu můžete, pak dvě sekundy počkejte a následně prudce a rychle vydechněte.
- Napočítejte do deseti.
- Využijte svého čichu. Pro případ stresu se vyplatí mít v kabelce či batohu lahvičku oblíbeného vonného oleje. Alternativní medicína se zabývá i účinky bylinných extraktů. Na tomto principu fungují např. Bachovy krizové kapky nebo pastilky.

- Vstaňte, jděte se projít.
- Máte-li možnost, odejděte na WC a ochladte si čelo či tepny na zápěstí.
- Vypijte sklenici vody a soustředte se na to, jak voda zvolna stéká do vašeho hrdla.
- Snažte se odvést pozornost od toho, co váš stres spustilo. Pomůže, když se pokusíte dostatečně dlouhou dobu soustředit na nějaký drobný detail (např. vzorek tapet nebo kůru stromu, jste-li mimo místnost). Pozorujte barevné odstíny, strukturu i drobné nepřesnosti.
- Zkuste několika minutovou masáž bodů mezi obočím, uprostřed dlaní nebo pod nosem.

Na každého funguje jiný postup, rozhodně bychom ale neměli dopustit, aby se v nás stres dlouhodobě ukládal. Kromě řešení akutního stresu je důležité nezapomínat ani na prevenci. Vyplatí se neopomíjet životosprávu, dopřávat si dostatek spánku i aktivního odpočinku a udržovat náš život v harmonii. Velmi dobrou preventivní aktivitou jsou i meditační techniky.



Krátká meditace

Stává se vám, že na místo určené doběhnete na „autopilota“ a ani nevíte, jaká byla cesta? Nedokážete si ani vychutnat jídlo, které jíte? Jste roztržiti? Chcete-li se lépe soustředit na své vize, dát prostor své kreativitě či zmírnit dopady stresu z vašeho okolí, pomůže vám trénink v koncentraci na přítomný okamžik. Toto cvičení je tvořeno třemi kroky, z nichž každý trvá jednu minutu.

1. Co prožíváte v tomto okamžiku?

Uvědomte si, co prožíváte. Co vám běží hlavou, napadají vás nějaké myšlenky? Vnímáte nějaké fyzické pocity nebo emoce? Slyšíte nebo cítíte něco? Uvědomte si a uložte do paměti, co právě prožíváte. Jste-li smutní, vezměte to na vědomí. Jste-li šťastní, konstatujte v duchu, že jste šťastní.

2. Sledujte svůj dech.

Pozorně jej vnímejte. Vědomě jej neovlivňujte. Dýchejte přirozeně. Vnímejte, jak se nadechujete a vydechujete.

3. Vnímejte celé své tělo.

Nyní se soustředte nejen na dech, ale také na tělo jako celek. Uvědomujte si své tělo a klidně dýchejte. Kdykoli vás něco napadne, myšlenku nehodnoťte, ale nechte ji volně plynout jako řeku. ^{*14}

Další severská inspirace může být švédská „fika“. Jde o přestávku na kávu, která na krátkou dobu přeruší pracovní dobu. Cílem je na chvíli se protáhnout a popovídat si s kolegy, ovšem výhradně o něčem nepracovním. Pokud jste někdy navštívili Švédsko, možná vám vrtalo hlavou, jak to, že ti Švédové všechno stihnou, nemusí pracovat přes čas a ještě vypadají tak v pohodě. Díky pravidelným přestávkám doplňují energii, a o to efektivněji pracují ve zbývajícím čase. A protože se i lépe cítí, funguje to jako drobná prevence proti stresu.



Asi není v našich silách ze dne na den změnit firemní kulturu, možná že ale můžete zařadit svou „fika“ přestávku jednou týdně a třeba jen s jedním kolegou či kolegyní. I to se počítá pro harmonizaci vašeho osobního a profesního života a vyšší spokojenost na pracovišti. Nemáte-li vůbec žádného kolegu, se kterým byste mohli strávit hezký čas u kávy, což takhle si uvařit kávu a zavolat někomu blízkému?



Rodinné prokletí

V městečku jako dlaň žila byla mladá pekařka Tereza se dvěma syny. Její manžel pracoval jako ponocný, a Tereza se tak o svou pekárnu „U ztraceného času“ musela starat sama. Obchody jí jen kvetly, pro své křupavé rohlíčky a nadýchané koláče byla známá po celém širém kraji. Navíc měla to štěstí, že její domek stál na louce plné voňavých bylin. Vědomosti o léčivých účincích rostlin se v pekařské rodině předávaly z generace na generaci, a obzvlášť v zimě tak její znalosti pomohly vykurýrovat ne jeden neduh.

Přestože Terezu práce bavila, bývala poslední roky posmutnělá a při zadělávání těsta si již neprozpěvovala tak jako dříve. Čelila totiž strašlivému rodinnému prokletí - již po staletí se všem ženám z rodiny ode dne, kdy převzaly pekárnu, pomalu začal ztrácet čas. A čím byly starší, tím víc se jejich dny zkracovaly a zkracovaly...



První rok Tereza úzkostně sledovala hodiny na radnici – a opravdu, najednou na dokončení práce potřebovala o patnáct minut déle než dříve. Prohledala celý dům, zahrádku i město, zatoulaný čas tam však nebyl. A s přibývajícimi roky se situace stále zhoršovala, nejdříve jí chyběla půl hodina, pak hodina, dvě... Její jedinou útěchou bylo, že nemá dceru, a rodinné prokletí tak zemře spolu s ní.

Když oslavila své třicáté narozeniny, dostala se do postele každý den až dávno po setmění, a přitom musela vstávat již několik hodin před roz-

a hned se jí svěřila
se svým trápením



břeskem, kdy je nejlepší čas pro sběr bylin. Nakonec už nemohla dál a odhodlala se k zoufalému činu. Vyhledá mocnou čarodějnici, která žije v druhém království, a požádá ji o pomoc při zrušení kletby. Byla připravená slíbit jí na oplátku cokoliv.

Po dvou dnech putování dorazila k chalupě a uviděla čarodějnici, jak sedí na zahrádce. Překonala svůj strach a hned se jí svěřila se svým trápením a poprosila o radu. Když si ji čarodějnice pozorně vyslechla, usmála se a prohlásila: „Tak ty máš tu vyhlášenou pekárnu? Slyšela jsem zvěsti o všeznalé bylinkářce Tereze z městečka. Ani ve snu by mě však nenapadlo, že by mohlo jít o tebe. Vždyť máš víc zkušeností a mastí než kdejaký doktor, a přitom se léčitelství věnuješ jen ve volném čase!“

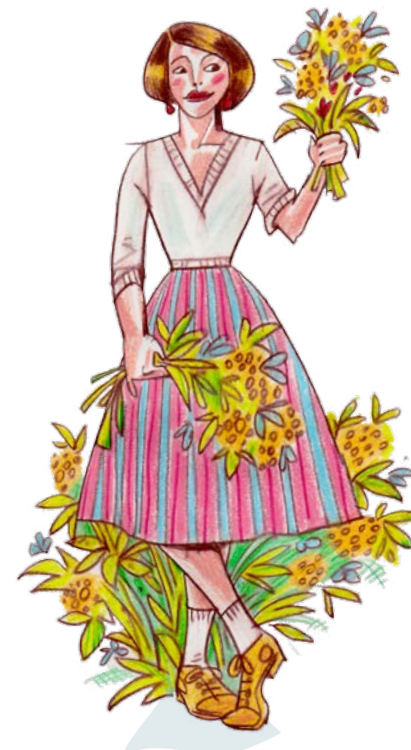


K zamyšlení

Také máte pocit, že vám někdo krade čas?

Kde se vám čas nejvíce ztrácí?

A které činnosti byste rádi stíhali, ale nezbyvá vám na ně čas? Jde o činnosti/úkoly, které chcete, nebo musíte dělat?



VI/ ROVNOVÁHA PRACOVNÍHO, RODINNÉHO A OSOBNÍHO ŽIVOTA

Dnešní doba je velmi dynamická a nároky na nás se neustále zvyšují. Jsme zahlceni informacemi, jak správně pečovat o naše blízké, být efektivní v práci a ještě k tomu aktivně trávit čas. A internet i rozvoj moderních technologií naše pracovní i životní tempo dále zrychlují. To, co nám dříve zabralo hodinu, dnes vyřešíme za 15 minut. Pracujeme více a rychleji, dětem plníme volný čas různorodými koníčky a sami se snažíme stíhat všechny své zájmy. Zkrátka se snažíme využít co nejvíce možností, které se nám nabízejí.



Moje bariéry

1. Vytvořte seznam činností, kterým se nyní věnujete. Do seznamu napište i činnosti, které jsou pro vás důležité, a nezbyvá vám na ně čas.

2. Co vám brání stíhat to, co byste chtěli? Jaké překážky vnímáte?

3. Podívejte se na zapsané bariéry a rozdělte je do tří kategorií:

A) bariéry, se kterými nemohu nic udělat

B) bariéry, které mohu změnit

C) bariéry, které bych možná mohl/a změnit

Představa, že je možné stihnout naprosto vše, nás žene do pasti stresu, vyhoření, nespokojenosti a frustrace. Času máme totiž pořád stejně a ne vše je zcela v našich rukou. Například náš partner může mít tak náročné povolání, že mu již nezbyvá čas na pomoc s domácností, malé děti vyžadují naši permanentní pozornost, nemáme dost peněz věnovat se našim koníčkům... Je proto dobré ujasnit si, co můžeme my sami změnit či ovlivnit, a na to soustředit naši energii. Velmi důležité je také nesnažit se stíhat vše za každou cenu, ale zaměřit se pouze na věci, které jsou pro nás opravdu důležité. Jak ale poznat, co je to opravdu důležité?

Time management IV. generace

Abychom dlouhodobě prosperovali, musíme se nejprve cítit dobře. Abychom se mohli cítit dobře, musíme být spokojeni s tím, jak se nám daří sladovat své potřeby, hodnoty, cíle a zájmy. Nové trendy time managementu IV. generace si již toto uvědomují, a jejich cílem tak není ještě více vyšroubovat naši efektivitu, ale pomoci lidem najít rovnováhu mezi pracovním, osobním a rodinným životem.

Prvním krokem ke spokojenosti je **znalost osobních priorit**, tedy jasná představa, kam ve svém životě a činnosti směřujeme. Díky tomu se pak můžeme rozhodnout, co jsme schopni obětovat, a kde bychom slevovat neměli. Zkrátka naučit se soustředit na opravdu důležité věci a netrápit se tím, že ty méně důležité nám utíkají.



Moje role

V osobní, rodinné i pracovní sféře vystupujeme v různých rolích. Například ráno je naše role matka, která veze děti do školy, v práci jsme poradkyně, odpoledne si jdeme zaběhat a jsme sportovkyně a večer přítelkyně, která navštíví známé. A jaké jsou vaše role?

1. Zamyslete se, jaké všechny role ve vašem životě zastáváte v práci, rodině i vašem volném čase. Například v rodině můžete být dcerou, matkou, tetou, kamarádkou, v pracovní sféře poradkyní, kolegyní, vedoucí, lektorkou a v osobní sféře sportovkyní, čtenářkou, cestovatelkou, zahradnicí.

2. Všechny role, které aktuálně zastáváte nebo byste zastávat chtěli, napište do tří **žlutých okruhů** na stranách 18 B-20 B. Vaše role rozdělte do tří oblastí: **osobní, pracovní a rodinný život**. S tímto obrázkem budeme dále pracovat v následujících cvičeních.

PRÁCE

Moje prioritní role

1. _____
vize pro tuto roli

2. _____
vize pro tuto roli

3. _____
vize pro tuto roli



RODINA A PŘÁTELÉ

Moje prioritní role

1. _____
vize pro tuto roli

2. _____
vize pro tuto roli

3. _____
vize pro tuto roli





OSOBNÍ

Moje prioritní role

1. _____

vize pro tuto roli

2. _____

vize pro tuto roli

3. _____

vize pro tuto roli



3. Zamyslete se a najděte si pro každou oblast tři role, které jsou pro vás důležité/prioritní a chcete se dlouhodobě zaměřit na jejich rozvoj. Své prioritní role napište do **růžového kruhu** v obrázku výše k oblasti, které se daná role týká. Ke každé roli si napište i jména lidí, se kterými tato role souvisí (např. „rodina a přátelé“: dcera, Pavlova sestra, kamarádka Kamily). Při výběru vašich klíčových rolí vám mohou pomoci následující otázky:

- Která role je moje nejoblíbenější?
- Ve které z mých rolí se nejvíce realizuji?
- Ve které z rolí se musím nejvíce přemáhat?
- Které roli bych se chtěl/a věnovat více?
- Která role mě nejvíce obtěžuje?
- Která z rolí bude v průběhu následujících let oslabovat?
- Ve které z rolí se cítím nejčastěji šťastný/á?
- Ve které z rolí se nejvíce projevují moje schopnosti? A které to jsou?
- Která role je nejnáročnější a proč?
- Ve které roli se nejvíce věnuji sobě?
- Ve které roli jsem nejvíce užitečný/á?
- Je nějaká role, po které toužím, a není zde?
- Chtěl/a bych tuto chybějící roli přivést do svého života?



Abychom byli spokojení, musíme udržovat **harmonii mezi jednotlivými sférami našeho života**. Vždy, když začneme jednu zanedbávat, někde se to projeví, ať již na zhoršování vztahů s blízkými, na zdraví nebo na pracovním neúspěchu. Naše prioritní role nás provázejí celým životem a jsou důležitou náповědou pro to, co je pro nás v životě důležité.

To nejdůležitější na první místo

Naše role se v průběhu života proměňují a spolu s nimi i čas, který máme pro jednotlivé sféry života k dispozici. Vize, které vycházejí z prioritních rolí, by měly být dlouhodobé a sloužit nám jako kompas při rozhodování, kterým činností se v rámci našeho omezeného času věnovat, a které s klidným svědomím vypustit. A jaká je vaše vize?



Moje vize

Vraťte se ke svým prioritním rolím a ke každé napište svou dlouhodobou vizi, tedy to, co byste v této roli chtěli v průběhu svého života dosáhnout. Například chci se stát respektovanou odbornicí na zdravou výživu, chci si udržet zdraví a kondici po celý život. Vize si запиšte do růžového kruhu v obrázku na stranách 18 B–20 B.

Jasná vize nám pomůže k tomu, abychom si dobře stanovili cíle (více k stanovování cílů najdete v kapitole 7). Pokud se nám totiž podaří stanovit si cíle, které charakterizují naše touhy, pak našim dalším úkolem už bude pouze přemýšlet nad způsobem, jak jejich naplňování pravidelně zapojit do každodenního života.

Nezapomínejme na sebe

Žádnou svou roli nemůžeme dobře zastávat, pokud nám chybí energie. Do svého plánu proto zakomponujeme aktivity, na které se budeme těšit a díky kterým dobijeme své baterky. Tento princip skvěle popsal Stephen R. Covey, guru v oblasti vedení lidí, v knize 7 návyků skutečně efektivních lidí. Přirovnává tento princip k „ostření pily“ a ilustruje jej na následujícím příkladu:

Představte si, že při cestě lesem uvidíte člověka, jak s velkým nasazením podřezává strom.

„Co to děláte?“ zeptáte se ho.

„To je snad jasné, ne?“ odpoví vám poněkud nerudně a ve spěchu.

„Kácím strom.“

„Vypadáte hrozně utahaně! Jak dlouho se s tím už moříte?“

„Přes pět hodin. Už toho mám fakt dost. Je to děsná dřina.“

„Tak proč si nedáte na pár minut padla? Mohl byste si alespoň naostřit pilu. Určitě by vám šla práce líp.“

„Na to nemám čas. Mám moc práce.“ *15

V našem plánu by se měly objevit aktivity, díky kterým zůstaneme fit po **tělesné, mentální, duševní i emocionální** stránce. Do fyzické sféry patří jak pravidelný pohyb, tak čas na kvalitní odpočinek a relaxaci. Mentální trénink zajistí například čtení, představivost, plánování či psaní. Duševní složka je velmi individuální, patří sem například studium či meditace. Emocionální složka je úzce propojená se vztahy s druhými lidmi a posilovat ji můžeme v každodenním životě.



A jaké aktivity pro „ostření pily“ zahrnete do svého běžného týdne vy?

TĚLO

HLAVA

DUŠE

SRDCE



Celé dlouhé dny trávil přemýšlením,
čím se zapsat do historie království.

Nedobytný hrad

V jednom docela malém království, jehož jméno si dnes už nikdo nepamatuje, vládl král Ota V. zvaný Zarputilý. Vypráví se, že hned po své korunovaci odešel do královské knihovny a dlouhé týdny z ní nevycházel. Poddaní se zprvu podívovali, co že je to za panovníka, když se ani vlády jaksepatří neujal, ale jak čas plynul, zvykli si na život bez přítomnosti krále. Ten se zatím v knihovně ponořil do studia knih. Celé dlouhé dny trávil přemýšlením, čím se zapsat do historie království. Až najednou se zpoza komínů knih ozvalo vítězoslavné zvolání. „Mám to!“ vykřikl. „Že jsem na to nepřišel dříve! Hrad mám, teď k němu nechám postavit vodní příkop a hrad bude nedobytný!“

Hned následujícího dne vydal král tento výnos: „Já, Ota V., zvaný Zarputilý, svému lidu na vědomí dávám, že stavba vodního příkopu v našem království zahájena bude. Všichni, kdo patnáctého roku dovrší, ruce k dílu přiloží. Tak jsem rozhodl já, z boží vůle král.“ Poddaní se podívali: vodní příkop v našem docela malém království? Vždyť přijdeme o pastvu pro dobytek. A všichni ruce k dílu přiložit mají? Kdo bude pracovat na polích? Královský výnos je ale královský výnos, a tak pro ně začaly těžké časy, ve kterých přes den pracovali na stavbě příkopu a po večerech obdělávali svá políčka. Samotný král Ota se po oznámení výnosu vrátil do knihovny a pokračoval v plánování. Studoval historické nákresy vodních příkopů, materiály vhodné na stavbu a tak dále a tak dále. Každou chvíli ho však někdo vyrušil. Tu královský stavitel, jestli by pan král nechtěl vyslyšet slova jeho, tu královský finančník, jestli by peníze na stavbu spočítat neměl. Dokonce i velitel vojska a zahraničního odboru by rádi svou radou přispěli. Všechny však král z knihovny vyhnal, nikým se vyrušit nenechal, byl plně soustředěn na svůj plán. A poddaní? Velmi se na svého krále hněvali, tvrdou práci na příkopu trpěli.



A kdo by se dnes zdržoval
pozemním dobýváním hradu,
když si může vycvičit draky...

Když se stavba chýlila ke konci, král se rozhodl uspořádat velkou oslavu. Nechtělo se poddaným slavit, z příkopu radost neměli. V den té slavné události se ale z domů přece jen vydali. A král také konečně vyšel mezi svůj lid, měl velkou chuť slavit, že dosáhl svého cíle. Blížilo se poledne, když tu se náhle zatáhlo nebe. Nebyly to však mraky. K hradu se z výšin slétávalo hejno obrovských okřídlených nestvůr. A když otevřely tlamy, vyšlehly z nich žhnoucí plameny. Poddaní o překot utíkali. K hradu se snaželi draci ve službách sousedního království. Už dlouho měl sousední panovník v plánu napadnout zemi krále Oty. A kdo by se dnes zdržoval pozemním dobýváním hradu, když si může vycvičit draky, co každý příkop překonají? Smutně tedy skončil příběh tohoto docela malého království, jehož jméno si dnes už nikdo nepamatuje.



K zamyšlení

Napadá vás, co král při svém plánování zanedbal?

Stalo se vám někdy, že vaše plány něco překazilo?



VII/ JAK SI VYBRAT CÍLE

Být cílevědomý může být skvělá vlastnost, pokud se ovšem nestaneme „Zarputilými“. Udržet křehkou rovnováhu pomůže flexibilní plánování ve třech krocích:

1. Do výběru svých cílů zapojte kreativitu a prozkoumejte je z různých úhlů pohledu.
2. Definujte si cíle, které vycházejí z vašich životních vizí (viz kapitola 6). Lépe se vám pak při plánování a rozhodování bude udržovat zvolený směr.
3. Při plnění cílů v každodenním životě nezapomínejte sledovat realitu kolem sebe.

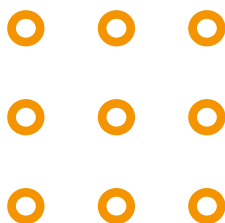
Lidé někdy omezují svůj pohled na kreativitu pouze v souvislosti s tvůrčí činností v uměleckých oblastech. A to je škoda. Kreativitu lze totiž uplatnit i v oblasti plánování a stanovování cílů.

Schopnost být vynalézavý, hledat nové nápady a tvůrčí řešení problémů jsou dobré předpoklady k tomu, abychom dokázali flexibilně reagovat na změny, které jsou nedílnou součástí našich životů. A díky kreativnímu myšlení můžeme brát změny jako příležitosti k našemu rozvoji.



Hranice

Zkuste spojit těchto devět bodů čtyřmi rovnými tahy, aniž byste přerušili čáru.



Podařilo se vám splnit zadání? (Řešení na konci kapitoly)

Při hledání našich cílů si často nastavujeme zbytečně úzké hranice, a pak nám nezbyvá prostor k naplnění snů a potřeb. Proto dříve, než vyrazíme k cíli, položme si i zásadní životní otázky, jako například „Co je smyslem mého života?“ či „Jaké je moje poslání?“.



Představte si svou budoucnost

Zamyslete se nad tím, jaká je vaše představa o vlastní budoucnosti. Sepište si 5 nejdůležitějších událostí, které byste chtěli zažít. Nedávejte si více než 2 minuty na sestavení seznamu. Napište to, co vás napadne jako první.

1

2

3

4

5



K zamýšlení

Překvapila vás nějaká událost z vašeho seznamu?

Obsahuje seznam spíše blízké nebo časově vzdálenější události?

Jsou události z vašeho seznamu spojené spíše s osobním, pracovním či rodinným životem?

Kterou událost byste chtěli rozhodně prožít (změnit sen na cíl)?

Máte dostatek zdrojů (dovednosti, čas, kontakty, peníze...) k uskutečnění vybraných událostí?

Tento seznam událostí nám může poskytnout řadu podnětů k přemýšlení o naší budoucnosti. Jde o kreativní brainstorming, který odhaluje podstatné věci, jež bychom chtěli v životě uskutečnit, anebo sny, na které jsme už možná v každodenním životě zapomněli. ^{*16}

Chceme-li naše přání také uskutečnit, musíme je přeměnit na cíle a také naplánovat kroky, které nás k nim dovedou. Správně definované cíle, které zohledňují naše skutečné potřeby, nám budou dodávat energii a fungovat jako kompas, který ve světě plném změn zaručí, že se neztratíme. Proto dříve, než začneme plánovat konkrétní kroky, ověřme si, že cíl je ušitý na míru našim potřebám a současně výstižně definován. Poznáme to podle dvou kritérií:

1. Cíl je realizovatelný – náš cíl by měl být cíl dosažitelný s ohledem na aktuální životní situaci. Nezapomínejme, že kromě profesního života si chceme zachovat soukromý život, koníčky a zdraví. Platí zásada, že lepší je malá změna, která se snadno stane součástí našeho života, než když s vypětím všech sil dosáhneme náročného cíle, a poté padneme vyčerpáním.

2. Cíl je měřitelný – stanovujeme si ho tak, aby bylo jasné, jak poznáme, že jsme jej dosáhli (známe úroveň nebo hodnotu toho, čeho chceme dosáhnout).



Definice cíle

Přečtěte si cíle, které si lidé často dávají. Vybrali jsme pro vás cíle, které jsou ve své podstatě dobré, ale aby byly skutečně dosažitelné, je nutné je trochu přeformulovat. Jak byste to udělali?



Cíl	V čem je formulace nesprávná?	Nová formulace tohoto cíle	Je nový cíl měřitelný? Jak poznám, že už ho bylo dosaženo?
Chci lépe klást poradenské otázky.	Je skvělé, že ve formulaci cíle je konkretizováno, co, z oblasti poradenství, si chce dotýčný zlepšit (poradenské otázky). I tak ale nepozná, kdy už je cíle dosaženo (jaký stav bude stačit ke spokojenosti). Je dobré si popsat, co znamená „dobré poradenské otázky“, popř. porovnat stávající stav s cílovým (co bude „lépe“, co se musí změnit).	Rozvinout svou schopnost klást otevřené otázky tak, aby ¾ otázek, které kladu klientům v mém běžném poradenském rozhovoru, byla otevřená.	Cíl je měřitelný a já vím, že se v rozhovoru musím soustředit hlavně na to, aby převažovaly otevřené otázky. Po každém rozhovoru (který mohu zaznamenávat písemně či nahrávat) si mohu zpětně ověřit, zda se orientačně pohybuji v plánovaném poměru. Mohu také poprosit kolegu o následch a zpětnou vazbu.
Chci se naučit něco nového pro svoji další práci.			
Chci si být jistý, že je moje práce užitečná.			
Na své práci chci vylepšit nejlépe všechno, vždy je na čem pracovat.			
Chci pomáhat svým klientům.			
Chci získat nové návody a nápady v kariérovém poradenství.			

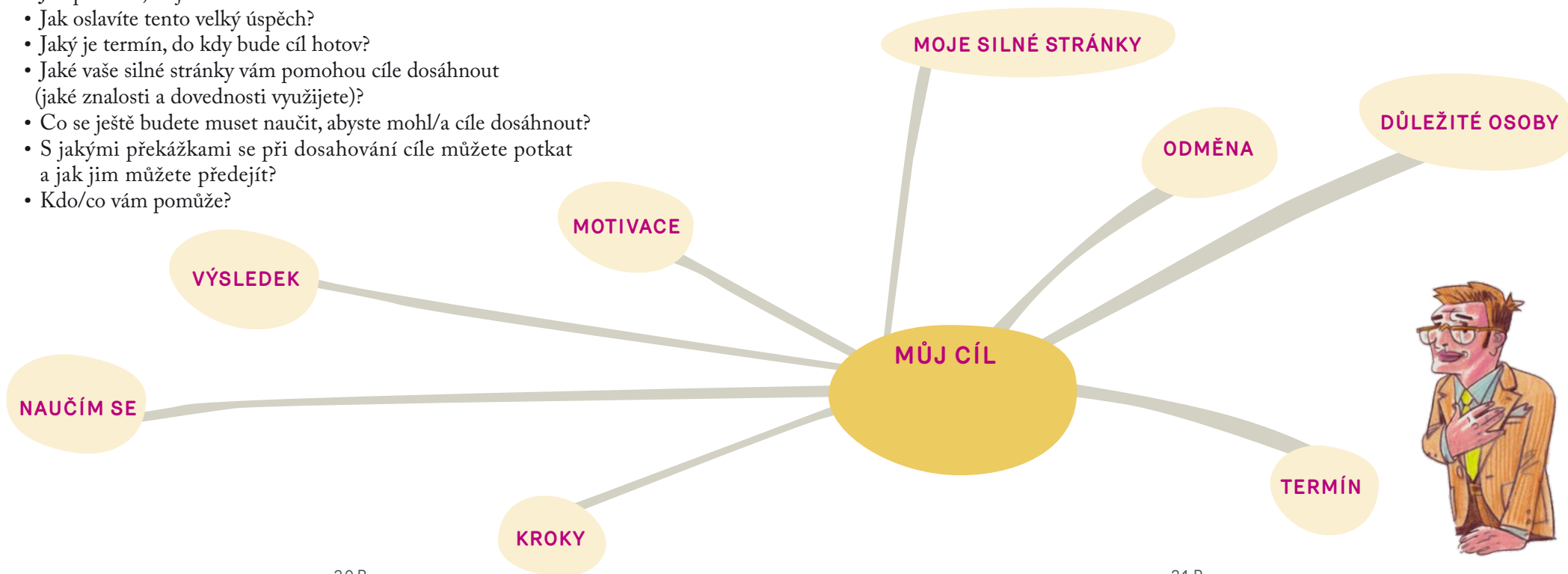
Pamatujte, že cíl je vlastně označení pro konkrétní stav, kterého lze dosáhnout v konkrétní den. Rozhodnu-li se například, že budu hodnější na své děti, mohu být celý život nešťastná, že stále nejsem „dostatečně hodná“. Pokud si ale dám za cíl, že budeme trávit alespoň jeden den v měsíci podle jejich představ, snadno ověřím, zda to dělám. Tím samozřejmě moje péče o rodinu nekončí, když si tedy „odškrtnu“ splnění jednoho cíle, mohu přemýšlet o tom, zda mám nějaké další cíle a který z nich je prioritní.



Můj cíl

Aby se nám cíle podařilo dosáhnout, měl by být také motivační a jeho dosažení by nám mělo udělat radost. Zkuste si svůj cíl zhmotnit do myšlenkové mapy níže, která vám poskytne představu o tom, co bude třeba pro naplnění cíle udělat. Při jejím sestavování si zodpovězte následující otázky:

- Co je váš cíl (čeho chcete dosáhnout) a vaše motivace (buďte k sobě upřímní – proč chcete dosáhnout cíle)?
- Jaké kroky podniknete k dosažení cíle?
- Jak poznáte, že jste cíle dosáhl/a? Co se změní? Co bude důkazem?
- Jak oslavíte tento velký úspěch?
- Jaký je termín, do kdy bude cíl hotov?
- Jaké vaše silné stránky vám pomohou cíle dosáhnout (jaké znalosti a dovednosti využijete)?
- Co se ještě budete muset naučit, abyste mohl/a cíle dosáhnout?
- S jakými překážkami se při dosahování cíle můžete potkat a jak jim můžete předejít?
- Kdo/co vám pomůže?



Pokud se nám podařilo naplánovat konkrétní cíle, je posledním krokem začít své cíle naplňovat v každodenním životě. Ten je ovšem plný překvapení a nečekaných situací, které s našimi plány mohou pěkně zamávat. A jak zvládat odchylky od plánu, jinými slovy jak být flexibilní? Pomohou nám k tomu následující kroky:

- Cíle pravidelně přezkoumáváme. Kontrolujeme, zda se od cílů neodchylujeme. Pro průběžnou revizi svých cílů si stanovíme termíny.
- Neomezujeme se na jediné řešení, jak dosáhnout cíle. Zvažujeme i jiné alternativy, případně požádáme o radu své blízké, kolegy apod.
- Zůstáváme otevření příležitostem a reagujeme na aktuální situace.
- Nečekané situace přijímáme jako šance. Provedeme revizi jednotlivých kroků, zda jsou v dané situaci stále vhodné.
- Nefungují-li nám zvolená řešení, podíváme se znovu na svůj cíl a přeformulujeme ho tak, aby byl dosažitelný i jinými způsoby.
- Nezapomínáme na sebe a dobíjení své energie (více v kapitole 6).
- Umíme správně reagovat na stres (více v kapitole 5)

Který citát související s plánováním je vám nejbližší?

*Cílem není vždy myšleno, aby byl dosažen.
Často slouží jednoduše jako něco,
kam zamířit.*
(Bruce Lee)

*Chcete zjistit, kým jste?
Neptejte se. Konejte!
Akce vymezuje a definuje, kým jste.*
(Thomas Jefferson)

*Tajemství úspěchu v životě člověka
je být připravený na příležitost,
když přijde.*
(Benjamin Disraeli)

*Při přípravě bitvy jsem vždy zjistil,
že plány jsou k ničemu,
ale plánování je nezbytné.*
(Dwight David Eisenhower)

*Stáváme se tím,
na co nejčastěji myslíme
a to je to nejpozoruhodnější tajemství.*
(Earl Nightingale)

Cíl bez plánu je pouze přání.
(Antoine de Saint-Exupéry)

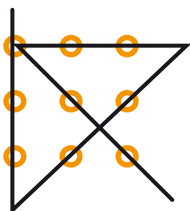
Chceš-li Boha rozesmát, sděl mu své plány.
(Woody Allen)

*Plány selžou bez společné porady,
kdežto při množství rádců se uskuteční.*
(Šalamoun)

*Budoucnost závisí na tom,
co uděláte dnes.*
(Mahatma Gandhi)



Řešení ze str. 26:



Závěr



Už máte jasno v tom, co je pro vás důležité a čeho se můžete vzdát? Víte, jak funguje flexibilní plánování, jak předcházet stresu a kde dobíjet energii?

Pokud je člověk ve svém životě spokojený, může být i spokojeným profesionálem. Odvádí dobrou práci a je rovněž připraven se ve své profesi rozvíjet. Hledáte tipy na zlepšení poradenské práce? Obrátte knihu a čtěte dál.