

Poradca by mal o sebe vedieť, ako pôsobí na iných ľuďoch, ako ho iní ľudia vnímajú. Poznatky o sebe získava poradca pomocou *spätnej väzby* od iných ľudí. Schopnosť poradcu využiť pre seba spätnú väzbu je závislá na jeho otvorenosti prijímať názory, postoje iných ľudí a rozumieť aj ich neverbálnym prejavom. Poradca, ktorý sa bude hneď po poskytnutí spätnej väzby brániť, obhajovať, argumentovať, bude obviňovať iných z nepochopenia či zo zlého úmyslu, nevyužije spätnú väzbu pre seba a svoj ďalší rast. Preto je potrebné naučiť sa pozorne počúvať spätnú väzbu iných ľudí, dopĺňať si informácie, premýšľať o tom, čo poradca počul o sebe. Je pre neho veľmi užitočné vedieť, že iní ľudia alebo určité špecifické skupiny ľudí (muži, ženy, mladší, starší, robotníci, intelektuáli) ho vnímajú inak ako sa vidí on. To mu umožňuje porozumieť ich postojom a reakciám. Poradcom poskytujú spätnú väzbu klienti, ich kolegovia a supervízori.

Cvičenie

Sémantický diferenciál

Účastníci cvičenia sa rozdelia do menších skupiniek (v jednej 8 - 15 ľudí) a napíšu si pod seba zoznam desiatich polárnych vlastností. V týchto vlastnostiach budú na sedemstupňovej škále hodnotiť seba, svoj ideál a svojich kolegov (ja, ideál, Jano, Eva, Edo, Hana...).

Sedemstupňová škála znamená, že prvá vlastnosť v maximálnej miere bude označovaná číslom 1, v značnej miere číslom 2, v trochu prevažujúcej miere 3, rovnaké zastúpenie oboch vlastností 4, mierne prevažujúca vlastnosť uvedená na druhom mieste 5, výrazne prevažujúca druhá vlastnosť 6, jednostranne prevažujúca druhá vlastnosť 7. Účastník najprv v tabuľke číslami ohodnotí seba, potom sa zamyslí nad tým, aký by chcel byť a znova to zaznačí do tabuľky. Nakoniec hodnotí v uvedených vlastnostiach všetkých členov svojej skupiny. Po ukončení hodnotenia si účastníci zapíšu, ako ich videli ostatní členovia skupiny, a porovnávajú vlastné hodnotenia s tým, ako ich hodnotili všetci ostatní členovia skupiny. Môžu si vyrátať skupinový priemer, spraviť graf sebahodnotenia, ideálu a hodnotenia skupiny. Záverečná diskusia je veľmi dôležitá, účastníci sa zamýšľajú nad tým, v čom sa ich hodnotenie odlišuje od hodnotenia ostatných, v čom sú pre ostatných najlepšie čitateľní, kto zo skupiny ich vníma podobne ako sa vnímajú oni a kto ich vidí úplne odlišne. Všetci členovia skupiny sa zamýšľajú nad sebou, dostávajú spätnú väzbu od kolegov, utvárajú si obraz o tom, ako pôsobia na iných ľudí a prečo ich niektorí kolegovia vnímajú výrazne odlišne ako sa vnímajú sami.

Poradca by sa mal zamyslieť aj nad tým, ktoré *vlastnosti a prístupy k iným ľuďom* sú významné pre jeho profesiu. Môže uvažovať o otvorenosti, flexibilitate, citlivosti k potrebám iných, pozitívnom vzťahu k ľuďom, sebaovládaniu, trpezlivosti, pokore, chápavosti, profesionálnych zručnostiach, komunikatívnych zručnostiach, tolerancii, o svojom hodnotovom systéme, o svojich etických zásadách, o svojom videní sveta, antropologickom chápaní človeka, o svojom zmysle pre humor, o schopnosti prijímať neúspech, atď. Rôzne prístupy preferujú odlišné základné charakteristiky poradcu.

Cvičenia

1. Inventár vlastností poradcu

Účastníci cvičenia spoločne hľadajú všetky dôležité vlastnosti a charakteristiky poradcu a píšú ich na tabuľu (na kus papiera). Keď sa napíše 15 - 30 charakteristik, všetci účastníci zoradia tieto charakteristiky do svojho individuálneho poradia, od charakteristiky, ktorá je poradcu najdôležitejšia, až po tú najmenej dôležitú. Výber je nútený, na jednom mieste poradia sa môže objaviť iba jedna charakteristika. Skupina si potom môže spraviť skupinový inventár, tým, že sčíta skóre jednotlivých charakteristik u všetkých členov a spraví poradie tak, že charakteristika s najnižším súčtom bude na prvom mieste a charakteristika s najvyšším súčtom na mieste poslednom. Účastníci diskutujú o tom, ako sa ich individuálne poradie približuje alebo vzdaluje skupinovému, prečo preferovali určité charakteristiky a iné považovali za menej dôležité.

2. Koláč vlastností poradcu

Každý člen skupiny si vyberie svoje relevantné pozitívne i negatívne charakteristiky významné pre rolu poradcu (nie viac ako 10). Potom si nakreslí kruh, ktorý predstavuje 100% charakteristik poradcu a jednotlivé charakteristiky podľa toho, koľko ich v sebe má, vyznačí ako výseče kruhu. Vlastnosť, ktorej má najviac, bude predstavovať najväčšiu výseč, ktorej má najmenej, najmenšiu. Skupina porovnáva jednotlivé "koláče", diskutuje o zhodách a rozdieloch, môže nájsť svoj optimálny "koláč".

Pri riešení rovnakého poradenského prípadu môžu rôzni poradcovia postupovať rôzne. Volia iné techniky práce alebo iba inak reagujú na klientove rozprávanie. Aby si študenti, začínajúci poradcovia, ale i skúsení pracovníci poradní mohli overiť, aký štýl práce s klientom preferujú, ponúkame im nasledujúci trocha zjednodušený test.

Cvičenie

Štýly poradenskej práce

Účastníci cvičenia dostanú dotazník pre poradcu, v ktorom sú stručne popísané výpovede klienta s navrhovanými odpoveďami či reakciami poradcu. Účastník sa môže rozhodnúť iba pre jednu variantu, pre jednu odpoveď. Na záver si test vyhodnotíme.