

VÝVOJ TYPU V PRŮBĚHU ŽIVOTA

Často dostávám otázku, jestli se typ v průběhu života mění. Odpovídám, že člověk se mění, typ zůstává. Pokud tedy typem myslíme své vrozené nastavení mozku (tj. pořadí, v jakém preferujeme osm psychických funkcí) a z něj vyplývající klíčové potřeby. To, co přirozeně preferujeme, se nemění. Postupně se ale učíme dělat i to, co nám tak přirozené není. Abychom se mohli stát tou nejlepší verzí nás samotných.

Jak se učit být sám sebou

Začíná to narozením. Jung předpokládal, že všech osm psychických funkcí má dítě již při narození uloženo ve svém nevědomí. Vývoj osobnosti znamená, že se s některými z nich učíme vědomě nakládat. Že se jejich prostřednictvím přizpůsobujeme okolnímu světu. Do způsobu, jak to děláme, se silně promítá pořadí, v jakém psychické funkce preferujeme – tedy to, co je pro dítě snazší a co je naopak obtížnější.

Nicméně to, co je snazší, musí dítě nejdříve objevit. Postupně tedy zkouší všechny psychické funkce a zjišťuje tak, která z nich je pro něho nejpohodlnější. Tato funkce bude po celý jeho život hrát dominantní úlohu, nazývá se tedy „dominantní funkcí“. Používání dominantní funkce nás již v dětství stojí nejméně úsilí, nevyčerpává nás a relativně snadno s ní dosahujeme toho, co potřebujeme. Jde nám jakoby „sama od sebe“, a pokud ji používáme a neustále procvičujeme, stáváme se v ní lepší a lepší.

Pro další vývoj dítěte je proto naprosto zásadní, aby bylo v rozvoji své dominantní funkce podporováno. Její úlohou je totiž vést, udávat směr. Osobnost člověka, stejně jako firma, potřebuje silného „ředitele“, který ví, co chce, ale pro uskutečnění svých záměrů velmi účinně spolupracuje s ostatními. Těmi „ostatními“ myslíme sedm zbylých psychických funkcí, z nichž každá se hodí na plnění jiných úkolů: jedna brainstormuje nové nápady, jiná se drží osvědčeného, další plánuje a organizuje, jiná myslí především na potřeby lidí. Od počátku je však jasná jejich hierarchie a jejich úlohou je podporovat firmu v naplňování záměru jejího ředitele.

Hned za ředitelem (dominantní funkcí) je v hierarchii naší osobnosti sekundární funkce, říkáme jí „asistent ředitele“. Doprovází ředitele už od chvíle, kdy se dostal do funkce, ale jeho skutečnou pravou rukou se stává až v průběhu dospívání a mladší dospělosti.

Přestože je asistent nejbližším spolupracovníkem ředitele a jeho pravou rukou, stále je to pouze asistent – který k samostatné činnosti nemá dostatečné pravomoce. A stejně tak i ředitel potřebuje svého asistenta, bez jehož pomoci by se mohl cítit zahlcený a přetížený.

Role asistenta (sekundární funkce) je především vyvažovací, a to ve dvou směrech:

- Sekundární funkce funguje lépe v opačném světě než dominantní (vnějším nebo vnitřním), má opačný index („E“ nebo „I“). Je-li ředitel introvert (dominantní funkcí je S_p , N_1 , F_1 nebo T_1), nemá takovou potřebu exponovat se navenek mimo firmu. Jeho asistent to většinou proto dělá za něj – komunikuje s vnějším světem. Je-li ředitel extravert (dominantní funkcí



je S_E , N_E , F_E nebo T_E), fungování mimo firmu si užívá a jeho asistent mu pomáhá podněty zvnějšku zpracovat uvnitř.

- Sekundární funkce je opakem funkce dominantní ve smyslu příjem vs. rozhodování. Pokud je ředitel sběratel informací (dominantní je příjem: S_I , S_E , N_I , N_E), asistent mu pomáhá je třídit, vyhodnocovat a pomocí nich se rozhodovat (sekundární je rozhodování: T_E , T_I , F_E , F_I). Pokud je ředitel orientován na rozhodování (dominantní je rozhodování: T_E , T_I , F_E , F_I), asistent mu pomáhá se sběrem, aby měl pro své rozhodování dost podkladů: fakt, osvědčených postupů, variant či vizí (sekundární je příjem: S_I , S_E , N_I , N_E).

Pokud asistent svou roli neplní dostatečně dobře, ředitel je na všechno sám. Má toho hodně a některé dovednosti mu úplně chybí: buď sbírá hodně informací, ale bez schopnosti vyhodnocovat jejich důležitost (když je dominantní příjem: S_I , S_E , N_I , N_E), nebo se rozhoduje s nedostatkem informací, tj. rychle a unáhleně, či se naopak ve svém rozhodování „zacyklí“ (když je dominantní rozhodování: T_E , T_I , F_E , F_I).

V kapitole „Šestnáct cest ke spokojenému mateřství“ na s. 95 je u každého typu podrobně, včetně příkladů, popsáno, jak u jednotlivých typů funguje jejich ředitel (dominantní funkce) i asistent (sekundární funkce). Pomocí těchto popisů si můžete uvědomit, zda dobře spolupracují ve vašem konkrétním případě – zda ředitel dobře řídí a hlavní spolupracovník ho dostatečně podporuje. Pokud zjistíte, že tomu tak není (pravděpodobně proto, že jste v dětství nebyli v jejich rozvoji dostatečně podporováni), je dobré na jejich souhrě zapracovat.¹³

Naše sebeúcta je přímo závislá na spolupráci naší dominantní a sekundární funkce. Jenom díky ní můžeme být opravdu sami sebou. Teprve pak má smysl učit se být i „někým jiným“.

Jak se učit být i „někým jiným“

Pokud jsme byli v rozvoji své dominantní a sekundární funkce (a jejich spolupráce) úspěšní, pravděpodobně se nám daří dobře naplňovat své vrozené potřeby a máme zdravou sebeúctu. Mnohým z nás to ale nestačí a chceme se rozvíjet dál – k větší komplexitě naší osobnosti, k větší spokojenosti ve vztazích i práci.

Řečí Teorie typů se tento rozvoj týká především naší třetí a čtvrté funkce. Jejich vědomé využívání poskytuje velký prostor pro náš rozvoj, protože přirozeně doplňují funkci první a druhou. Díky jejich zapojování můžeme zmírňovat své slabé stránky a být hrdi na to, jak dokážeme překračovat svou komfortní zónu. To vše za předpokladu, že přitom nepopíráme sami sebe – že naše třetí a čtvrtá funkce efektivně podporují záměry našeho ředitele a jeho asistenta, nikoliv že musí po většinu času jejich roli přebírat. To se děje v situacích, kdy kvůli vnějším okolnostem musíme vykonávat takové činnosti, na které náš ředitel ani jeho asistent nejsou staženi. V dlouhodobém horizontu to může způsobovat psychické vyčerpání, které je živnou půdou pro naši stresovou reakci (viz kapitola „Stres pohledem Teorie typů“ na s. 89).

¹³ Jak konkrétně lze podporovat rozvoj sekundární funkce v dospívání, je popsáno u každého typu v knize *Nejsou stejné: Jak díky Teorii typů porozumět dětem i sami sobě*.

Mnoho lidí se na rozvoj třetí a čtvrté funkce zcela přirozeně zaměřuje ve středním věku. To, co pro nás doposud nebylo důležité, nyní nabývá na významu. To, co nás až dosud příliš nezajímalo, je pro nás najednou něčím atraktivní.

Ne že bychom doteď svou třetí a čtvrtou funkci nepoužívali. Během dosavadního života bylo jistě mnoho situací, kdy jsme je museli povolát do akce, abychom se pomocí nich lépe přizpůsobili požadavkům prostředí – ve škole, v práci, ve vztazích. Většinou se tak ale dělo nárazově a týkalo se to rozvoje jen určitých dílčích dovedností. Ve středním věku však máme pro rozvoj třetí a čtvrté funkce k dispozici více energie a často i vnitřní motivace. Někteří z nás změni práci a začnou se věnovat něčemu, kde svou třetí nebo čtvrtou funkci mohou uplatnit, ať již profesně, nebo v rámci svého volného času a koníčků.

Příklad: ENFP typ, který je vzhledem ke své dominantní funkci (N_E) stále otevřen novým možnostem i plánování a jemuž dotahování může činit potíže, může rozvíjet svou třetí funkci (T_E) ve sportu – dodržuje stanovený tréninkový plán, organizuje si den tak, aby se mu tam trénink každý den vešel. Paradoxně může být v této oblasti mnohem organizovanější než v práci.

Tento způsob „vyzrávání“ však není zcela automatický – můžeme kolem sebe vidět i lidi, kteří potřebu dál na sobě pracovat nemají. I nadále se drží toho, co je jim přirozené. Utvrzují se ve svém vidění světa a jsou v něm stále rigidnější. S takovými lidmi je těžké o něčem komunikovat, protože mají jen svoji pravdu a nejsou přístupní jiným úhlům pohledu. Ale především sami sebe ochuzují o bohatší životní zkušenosti.

Chceme-li se prostřednictvím třetí a čtvrté funkce dále rozvíjet, je potřeba mít stále na mysli, že pro nás nejsou zdaleka tak přirozené. Jejich používání nás tudíž bude zpočátku stát hodně úsilí, a stejně v něm nebudeme tak úspěšní, jak bychom rádi byli. Jejich projevy budeme občas přehánět a chovat se jako „slon v porcelánu“, tedy poněkud nepřirozeně a křečovitě. Ale i přes počáteční diskomfort výsledek rozhodně stojí za to. Naše trojka a čtyřka zmírňují naše slabé stránky; dokážeme se díky nim vyrovnat s výzvami, které bychom dříve nezvládli. Prostřednictvím nich jsme také schopni zaujímat k lidem a situacím jiné úhly pohledu či zefektivnit své způsoby rozhodování a jednání.

V čem konkrétně vám může být vaše trojka a čtyřka užitečná, se můžete dočíst v kapitole „Šestnáct cest ke spokojenému mateřství“ na s. 95. Někteří z vás možná zjistí, že ačkoliv ještě nejste ve středním věku, v rozvoji trojky a čtyřky už jste pokročili kupředu. Někteří proto, že se to od vás očekávalo v dětství (váš typ osobnosti neměl pochopení ze strany rodičů nebo nezapadal správně do představ vzdělávacího systému či společenských norem), jiní kvůli své profesi. Je ale potřeba ujistit se, že to nebylo na úkor první a druhé funkce. Pokud ano, nemá smysl se na trojku a čtyřku zaměřovat. V takovém případě je třeba vrátit se k jedničce a dvojce. Stát se (byť dodatečně) sám sebou:

Drahomíra (INTP): „Na první pohled jsem se až na drobnosti viděla v temperamentu SJ: neměnnost, opora o zkušenost ostatních, osvědčené postupy, plnění plánů a úkolů. Pak jsem ale našla i některé zásadní věci v NT: potřeba rozumět a prověřovat, hledat logiku. Vzpomněla jsem si, jak mi máma říkala, že v dětství jsem se pořád v něčem štourala a pořád se na něco ptala a ji to štválo. Mé potřeby nebyly brány vážně; naopak se po mně chtělo, abych byla hodná holčička a dělala jen to, co se po mně chce. Teď vidím, že jsem rozvíjela svou

třetí a čtvrtou funkci na úkor první a druhé: třetí S_I (plnit pokyny, držet se osvědčených rad a ověřených postupů) a čtvrté F_E (být hodnou holčičkou, která se snaží plnit očekávání, aby ji druzí měli rádi). Kvůli tomu mám dneska malé sebevědomí, názor jiných lidí je vždy lepší než ten můj; radši často ani žádný nemám, protože by byl stejně špatný. Každému se snažím zalíbit se, s každým být zadobře; jakmile někdo reaguje jinak, než očekávám, hned v tom vidím, že jsem něco udělala špatně, že mě nesnáší apod. A přitom bych měla být (díky dominantnímu T_I) schopná objektivně analyzovat argumenty druhých a pátrat po logice a pomocí sekundárního N_E dávat věci do souvislostí a přinášet neotřelé úhly pohledu.

Dochází mi, že až teď, v mateřství, začínám zvolna nacházet sama sebe. Chci z dcery vychovat svobodného a sebevědomého člověka bez šrámů na duši. Snažím se k dceři přistupovat s respektem, trpělivě odpovídat na její dotazy, dávat prostor jejímu řešení situací. Nejde to vždy – když jsem unavená nebo na mě okolí vyvíjí tlak, podlehnu a utnu ji. Ale cítím, že jsem našla ve výchově takový směr, který vychází ze mě – díky němu začínám být zvolna sama sebou.“

Vývoj typu v mateřství

Mateřství svými požadavky náš vývoj výrazně ovlivní. Požaduje po nás vykonávat mnoho činností, z nichž ne všechny jsou nám přirozené. Pro některé z nich nemáme vrozené vlohy a ne naplňují naše potřeby. Naopak nám mohou naši energii brát, způsobovat vyčerpání a být zdrojem stresu.

