

# ROZVOJ WELL-BEINGU KARIÉROVÉHO PORADCU AKO SÚČASŤ PROFESIJNÉHO ROZVOJA?

## *Diskusia Kataríny Adam Štukovskej, Lenky Martinkovičovej a Kataríny Zjavkovej*

Radi by sme vás formou diskusie pozvali k uvažovaniu o téme well-beingu v kariérovom poradenstve. Naša diskusia je štruktúrovaná otázkami, ktoré sme kládli v pripravovanej publikácii „**Well-being ako jedna z priorít v kariérovom poradenstve**“ odborníkom venujúcim sa tejto téme v rôznych kontextoch (metodicky a prakticky, výskumne, v školstve, na pracovisku). Teraz sme si ich položili my ako autorky publikácie<sup>1</sup> a na záver sme si pridali kľúčovú otázku, ktorá sa týka témy tohto čísla časopisu: je rozvoj well-beingu kariérového poradcu súčasťou profesijného rozvoja? Podte sa nad tým zamyslieť spolu s nami a skúste si zodpovedať otázky aj vy.

## Čo nás viedlo k tomu, aby sme sa venovali téme well-beingu v kariérovom poradenstve?

**Katka Adam Štukovská** (ďalej ako Katka AŠ): Pre mňa to bol prirodzený vývin. Začalo to témami psychohygieny alebo prevencie vyhorenia, ktoré sa už aj v minulosti bežne v rámci kariérového poradenstva riešili, avšak postupne sme sa prepracovali ku komplexnejšiemu ponímaniu týchto tém. Dôležitá zástavka na tejto ceste bola napr. účasť vo vzdelávaní v rámci projektu EDECO, ktorý sa zameriaval na vnútorné nastavenie poradcov<sup>2</sup>. Neskôr v rámci pôsobenia vo Výskumnom ústave detskej psychológie a patopsychológie (VÚDPaP) sa pre mňa well-being a starostlivosť o pomáhajúcich profesionálov stali jednou z tém v rámci vzdelávaní kariérových poradcov pôsobiacich v systéme poradenstva a prevencie a školskom systéme. Ako autorky spomínanej publikácie nazeráme na well-being v kariérovom poradenstve v dvoch úrovniach: well-being seba ako poradcu a well-being pri práci s našimi klientmi.

1 Publikáciu „Well-being ako jedna z priorít v kariérovom poradenstve“, ktorá bude čoskoro vydaná, napísali Katarína Adam Štukovská, Mária Jaššová, Lenka Martinkovičová a Katarína Zjavková. V tomto článku diskutujú tri z nich – okrem Majky Jaššovej.

2 Vzdelávania a realizácie projektových aktivít Erasmus Plus projektu EDECO (2018-2021) sa zúčastnili tri zo štyroch autoriek publikácie – Katarína Adam Štukovská, Mária Jaššová, Lenka Martinkovičová.

**Katka Zjavková** (ďalej ako Katka Z): Mňa osobne k tomu dovedla téma work-life balance a nástup do práce po materskej dovolenke, kedy som sa musela viac zaoberať zladením osobného života so starostlivosťou o deti a s prácou. Téma rovnováhy je len jednou zo súčastí well-beingu, ale pre mňa momentálne kľúčovou. Well-being pociťujem, keď sú všetky oblasti dobre vybalansované tak, aby som bola spokojná. Podstatná je pritom časová flexibilita a možnosti rôznych typov (aj skrátených) úväzkov pre ženy, ktoré podobne zladujú svoj osobný a pracovný život. Je to síce širší kontext, ktorý nie vždy vieme mať pod kontrolou, ale silno ovplyvňuje aj well-being.

Druhým faktorom, ktorý ma viedol k premýšľaniu o well-beingu, bola moja skúsenosť z doby, keď som pracovala v sociálnych službách. Veľakrát som počas vzdelávania musela účastníkom vytvoriť priestor na zdieľanie ich frustrácií, cítili sa preťažení, nevypočutí, vyčerpaní. Už vtedy mi prišlo veľmi dôležité, aby ľudia, ktorí poskytujú služby iným ľuďom, sami pociťovali spokojnosť a vedeli sa o seba postarať. Dnes vnímam otázku well-beingu týchto ľudí ešte významnejšie. Starostlivosť o seba a svoj well-being podľa mňa určite prispieva ku kvalitnejšiemu poskytovaniu služieb.

**Lenka Martinkovičová** (ďalej ako Lenka): Pre mňa je to veľmi osobná téma, keďže som sa vždy snažila nájsť si zmysluplnú prácu, v ktorej som vnímala naplnenie a ktorá zároveň prispieva k spoločenskému dobru. Uvažovala som nad tým, ako ju viac prinášať vo svojej praxi - napríklad aj v kariérovom poradenstve. Starostlivosti o poradcov sme sa venovali už počas môjho pôsobenia v Euroguidance spolu s Majkou Jaššovou a neskôr aj na VÚDPaP, kde sme spolu všetky štyri sedeli v jednej kancelárii. Som rada, že sme túto tému mohli ďalej rozvíjať vďaka slovenskému centru Euroguidance, s ktorým sme pri tvorbe publikácie spolupracovali a ktoré zastrešuje vydanie elektronickej verzie publikácie.

V oblasti kariérového poradenstva sa zaoberám postmodernými prístupmi, ktoré nazerajú na človeka z celoživotnej perspektívy. Tento spôsob nazerania, ako aj dôležitosť vyvažovania, ktorú už kolegyně spomínali, pre mňa súvisia s well-beingom a jeho zložkami/oblasťami. Keď sa o rozvoj týchto oblastí staráme, môže to prispievať aj k rozvoju kariérovej oblasti a naopak (Rath, Harter, 2014; Steiner, Spurk, 2019). Toto považujem za kľúčové a v tomto duchu sa nesie aj pripravovaná publikácia.

## Ktoré oblasti tvoria well-being?

**Katka AŠ:** Mne sa veľmi páči ponímanie zložiek well-beingu University of New Hampshire (UNH, 2022), ktorej model kola well-beingu sme si vybrali ako kľúčový pre našu publikáciu. Dôležité pre mňa bolo, že na well-being nahliada naozaj holisticky. Je založený na dôkazoch a jednotlivé oblasti/zložky zahŕňajú všetko to, čo je pre well-being relevantné a podstatné. Často sa hovorí napr. o rôznych fyzických aktivitách (ako prechádzky v prírode, cvičenie a pod.) alebo meditáciách, ktoré prispievajú k well-beingu, a menej sa prihliada napr. na emocionálny a sociálny well-being. Pritom všetky zložky môžu byť rovnako kľúčové (závisí to od jednotlivca) - okrem fyzického, emocionálneho a sociálneho sú to ešte aj finančný, environmentálny, intelektuálny, profesijný/kariérový a spirituálny well-being (UNH, 2022).

Existujú aj ďalšie zaujímavé modely a každý človek sa môže prikloniť k tomu, ktorý je pre neho najviac užitočný. Pri práci s klientom v tejto oblasti mi zároveň príde dôležité nechať priestor na jeho vlastnú interpretáciu. Pre niekoho môže znamenať emocionálny well-being, že zažíva prevažne pozitívne emócie, pre iného to, že má možnosť slobodne vyjadriť akékoľvek emócie. Pri pilotnom overovaní našej metodiky bolo zaujímavé vidieť, ako si účastníci interpretovali jednotlivé zložky, vedeli si model rozšíriť či doplniť, keď im niečo kľúčové chýbalo a nebolo v modeli priamo pomenované.

**Katka Z:** Taktiež vnímam well-being a jeho zložky ako veľmi komplexnú tému. Pre mňa je veľmi oslobodzujúce, že well-being je dynamický stav a mení sa v čase, a naozaj to tak cítim. Keď som si prvýkrát na kolese well-beingu hodnotila jednotlivé zložky<sup>3</sup>, tak som mala tendenciu mať ich všetky naplnené čo najviac. Miera well-beingu je však závislá od kontextu a situácie a je potrebné k sebe pristupovať súcitne a nevytvárať na seba tlak - nie všetky zložky potrebujeme mať rozvinuté na 100 %, môžeme sa zamerať na to, čo je kľúčové v danom čase. Napríklad zmysluplnosť práce môže byť dôležitá (ako jedna zo súčastí kariérového well-beingu) - čo pre mňa v dlhodobom horizonte určite je, ale pre zladenie osobného a pracovného života potrebujem aktuálne myslieť viac na môj finančný well-being. A okrem časového hľadiska a kontextu je potrebné prihliadať aj na osobnosť a potreby človeka a ako sa premietajú do pracovného života.

**Lenka:** Pre mňa je dôležité, okrem toho, že nie je len jeden „správny“ model, aj to, ako sa jednotlivé zložky well-beingu vzájomne ovplyvňujú. Potvrdzujú to aj výskumy Gallup (Rath, Harter, 2014). Napr. ak sa celkovo cítim v práci dobre, prenáša sa to aj do rodiny a môžem tým mať viac naplnenú aj zložku sociálneho well-beingu. Taktiež, keď sa pozrieme bližšie na zložku kariérový well-being, tak je sama o sebe presahujúca a prepája viaceré ďalšie zložky well-beingu (ako napr. sociálny, finančný, ale aj emocionálny, intelektuálny...). Predsa len, v práci trávime veľmi veľa času<sup>4</sup>.

Taktiež ma zaujalo, keď sme sa expertov v oblasti well-beingu zo Slovenska i zo zahraničia<sup>5</sup> pýtali otázky, na ktoré dnes odpovedáme my, tak k tejto pristúpili inak. Nehovorili o zložkách, ale pomenovali niektoré pojmy alebo prístupy, ktoré vnímajú ako podstatné. Spomínam si napr. na Deirdre Hughes<sup>6</sup>, ktorá hovorila o spokojnosti, šťastí a spomínala hedonický či eudaimonický<sup>7</sup> well-being.

3 Koleso well-beingu je jednou z aktivít v pripravovanej metodike.

4 Priemerne až 80 000 hodín ([www.80000hours.com](http://www.80000hours.com)).

5 Časť publikácie bude venovaná rozhovorom s týmito odborníkmi: Deirdre Hughes z UK; Hannah O. Svennungsen, Lill-Ann Sætnan a Kristin Landrø z Nórska; Sylvie Pýchová z ČR a Pavol Altuchov zo SR.

6 Deirdre je spoluautorka voľne dostupnej publikácie od DMH (2022). *Building Brighter Futures: Career Development and well-being – A Practical Toolkit*.

7 Deirdre popisuje tieto pojmy takto: *Hedonický* ako zameraný na potešenie a šťastie a *Eudaimonický* ako zameraný na psychické zdravie dosiahnuté naplnením vlastného potenciálu, fungovaním na optimálnej úrovni alebo uvedomením si svojej skutočnej podstaty.

**Katka Z:** Well-being je pozitívne ladená téma. Z mojej skúsenosti sa lepšie pracuje s ľuďmi, keď sa s nimi rozprávame viac o ich silných stránkach, o tom, čo sú ich zdroje, kde nachádzajú podporu, čo im v živote prináša spokojnosť a ako ju môžu dosiahnuť a udržať. Napríklad niekedy sa môže človek dostať do situácie, keď ho okolnosti donútia vziať akúkoľvek prácu, a práve vtedy môžeme položiť otázky: Ak tá práca nebude naplňovať, kde inde môžeš nachádzať spokojnosť? Čo sú tvoje zdroje spokojnosti? Sú iné aktivity, kde vieš načerpať energiu alebo ti prinášajú spokojnosť? Máš v okolí ľudí, na ktorých sa môžeš obrátiť o pomoc, porozprávať sa s nimi? Čiže sa nepozerala iba na pracovnú oblasť, ale vieme upriamiť pozornosť aj na to, aby človek hľadal zdroje well-beingu aj v iných oblastiach. A s tým pracovať v rôznych kontextoch – kariérových alebo životných situácií. Pokúsiť sa nájsť rovnováhu, ktorá je pri starostlivosti o vlastný well-being dôležitá.

**Lenka:** Môžeme tiež doplniť, že na Slovensku je téma well-beingu naozaj kľúčová, napríklad aj vzhľadom na to, ako vychádzame v rámci výskumov porovnávajúcich krajiny, čo sa týka zamerania našej spoločnosti. Podľa zistení sme na Slovensku veľmi zameraní na výkon a úspechy, pričom na druhej strane sledovanej dimenzie<sup>8</sup> je zameranie na well-being. A k tomu, aby sme boli viac zameraní na well-being, by mohlo prispievať aj kariérové poradenstvo prostredníctvom práce s klientmi.

## Prečo je dôležité sa venovať well-beingu v prípade kariérového poradenstva?

**Katka AŠ:** Odpovede môžeme nájsť aj v niektorých zdrojoch. Napríklad v prieskume Gallup vyšlo, že ľudia, ktorí majú na dobrej úrovni profesijný/kariérový well-being, majú viac ako dvakrát vyššiu pravdepodobnosť, že budú vo svojom živote celkovo prosperovať (Rath, Harter, 2014). Čiže kariérový/profesijný well-being je veľmi dôležitá zložka celého well-beingu, ktorá môže výrazne ovplyvňovať aj všetky ostatné zložky. Je skvelé, že to bolo potvrdené výskumne, ale myslím si, že to tak mnohí prirodzene vnímame – keď prosperujeme a cítime sa dobre v práci, odráža sa to aj v našich vzťahoch, na našom zdraví a ostatných zložkách. Ale aj naopak. Samozrejme, že ak sme v práci nespokojní, vystresovaní, preťažení alebo nedocenení, nie sú tam dobré vzťahy, tak to má negatívny vplyv na naše zdravie, či už fyzické alebo duševné, ale aj na vzťahy.

**Katka Z:** Kariérové poradenstvo (ale aj výchova) má tiež veľké miesto v školách. Na jednej strane výskumy potvrdzujú vyššiu školskú úspešnosť pri zameraní na rozvoj pohody v školách (Durlak et al., 2011). Na druhej strane to, kam pomôžeme nasmerovať dieťa, môže mať veľký vplyv na jeho celkovú spokojnosť v živote. Je dôležité túto tému nepodceňovať a uvedomovať si, že kariérové poradenstvo nie je len o poskytovaní informácií, napr. aké existujú stredné či vysoké školy, ale že kľúčové je zamerať

<sup>8</sup> Originálny názov dimenzie je Motivácia k výkonu a úspechom (Motivation towards Achievement and Success). Zistenia z tohto výskumu a porovnanie s ďalšími krajinami je možné nájsť na stránke: <https://www.hofstede-insights.com/country-comparison-tool>

sa na to, čo človeka baví a naplňuje, kde prežíva v živote spokojnosť a aj tieto informácie brať do úvahy pri rozhodovaní v danom období života. Čiže pôsobenie na well-being začína už v školskom prostredí a keď sa dobre podchytí, tak to má veľký význam do budúcnosti.

**Lenka:** Výskum potvrdzuje silný vzťah medzi kariérovým poradenstvom, prácou a well-beingom (Percy et al., 2023). Spomíname už oblasť školstva, ale táto téma je dôležitá i na pracovisku. Podľa nedávneho prieskumu Profesie vnímajú organizácie až u 75 % zamestnancov pokles spokojnosti v práci a u 70 % pokles angažovanosti (SLSP, 2022). Vnímanie zlepšenia v oblasti well-beingu a kvality života môže pociťovať nielen jednotlivec, ale i jeho rodina, priatelia a komunita a prispieva to i k zlepšeniu vyhliadok na zamestnanie v dlhodobom horizonte (Harrison et al., 2022). Aj pre toto sme chceli prispieť k advokácii tejto témy - prečo sa venovať v kariérovom poradenstve well-beingu.

Ako dôležité mi tiež príde spomenúť aj súvisiacu otázku - prečo by sa mali kariéroví poradcovia venovať well-beingu sami u seba? Keď sa budú cítiť v pohode, tak aj oni môžu byť spokojnejší, angažovanejší a môže to mať potom dopad na to, akí sú efektívni a užitoční svojim klientom ako aj na ich celkový rozvoj.

**Katka Z:** Nielen z našej skúsenosti vyplýva, že keď prinášame dôraz na well-being v rôznych kontextoch, tak sa začne meniť atmosféra a prostredie. A keď získame podporu – či už to je na pracovisku, v škole, tak tam potom následne môže vznikáť väčší pocit spokojnosti a hodnoty well-beingu sa začnú zobrazovať v celkovom žití a kultúre firmy, organizácie, školy, a to je podľa mňa úžasný dopad. Vnímam to ako veľmi dôležitú tému, ktorej by sme sa mali venovať.

**Katka AŠ:** V rámci témy well-beingu je tiež možné prinášať dve konkrétne témy v prepojení na pracovný život. Prvá sa týka aktivizácie klientov. Well-being sa človeku zväčša len tak neprihodí. Je to stav, ktorý si môžeme aktívne budovať a vedome k nemu smerovať. Spôsoby sú rôzne - od zaradenia rôznych aktivít do nášho života, cez uvedomenia a reflexiu toho, čo sa nám už podarilo v minulosti a ako sme k situáciám pristupovali.

Druhá téma sa týka už spomínanej premenlivosti situácie. Naši klienti často očakávajú, že keď si nájdú svoju vysnívanú prácu, tak už budú stále spokojní. Kariérový well-being však nie je jednorazová záležitosť, ide o dynamický proces súvisiaci aj so zmenami v jednotlivých fázach života.

**Katka Z:** Taktiež vnímam ako kľúčovú reflexiu - podporovať takéto uvedomenie (u seba, u klientov). Pretože veľaokrát sa s well-beingom spája pocit, ktorý nevieme uchopiť a pomenovať. A v poradenstve máme techniky alebo aktivity na to, ako upriamiť pozornosť na zvedomenie týchto pocitov a ich lepšie uchopenie. Následne je možné na nich ďalej pracovať.

## Je teda rozvoj well-beingu súčasťou profesijného rozvoja?

**Katka AŠ:** Ja si myslím, že určite áno. Už aj v minulosti sa niektoré témy, ktoré sa týkajú well-beingu, bežne dostávali do profesijného rozvoja kariérového poradcu. Napríklad v témach work-life balance alebo prevencie vyhorenia. A teraz sa ponúka priestor v profesijnom rozvoji kariérových poradcov vnímať tieto témy komplexnejšie. Súvisí to určite aj s tým, že prístupy ku kariérovému poradenstvu sa menia a posúvajú smerom k celostnému vnímaniu a ku hľadaniu riešení, ktoré sa netýkajú len samotnej práce klienta, ale aj širších súvislostí a kontextu. Myslím si, že by sa to mohlo a aj malo odraziť aj v profesijnom rozvoji nás, kariérových poradcov.

**Katka Z:** Súhlasím a zároveň je potrebné povedať, že well-being nie je zameraný iba na duševné zdravie alebo na prevenciu, ale že je naozaj obsiahly a pokrýva viac zložiek nášho bytia, čím môže posúvať a rozvíjať ďalej poradcu a aj proces kariérového poradenstva. Well-being je dokonca témou, ktorá by mala byť sledovaná v rámci dopadov kariérového poradenstva (napr. podľa Harrison et al., 2022). Čiže odpoveď je určite áno.

**Lenka:** Profesijný rozvoj je aj o tom, ako poradcovia reagujú a vyrovnávajú sa s tým, čo sa deje v spoločnosti, na trhu práce atď. Aktuálne silno rezonuje téma zdravia, vrátane duševného zdravia a podľa výskumov well-being úzko súvisí so zdravím, dlhovekosťou, ale aj produktivitou, či prosociálnosťou (Helliwell et al., 2023). Ak sa zaoberáme vlastným well-beingom a budujeme si v tejto oblasti povedomie, môžeme byť užitočnejší aj pri práci s našimi klientmi. Dokonca jednou zo základných kompetencií poradcov by mala byť schopnosť rozpoznať ťažkosti v oblasti well-beingu a nájsť intervencie, ktoré najlepšie pomôžu ich klientom, často aj v spolupráci s inými odborníkmi (Harrison et al., 2022). Takže odpoveď je áno, rozvíjanie sa v oblasti well-beingu, či už teoreticky alebo prakticky v osobnej rovine, je súčasťou profesijného rozvoja. Pričom je potrebné pristupovať ku každému individualizovane – k sebe aj k našim klientom – a netlačiť na výkon v zmysle, že nie je potrebné mať všetky oblasti rozvinuté na 100%.

**Katka AŠ:** Žiada sa mi dodať, že to pre kariérových poradcov neznamena, že sa majú stať odborníkmi na všetko. Skôr môžeme jednotlivé oblasti vnímať ako kontext, v ktorom sa kariérové poradenstvo deje. Stále by sme si mali byť vedomí svojich odborných hraníc a kompetencií, napríklad aj čo sa týka témy duševného zdravia – tí, ktorí nie sú terapeuti alebo psychológovia, by nemali robiť intervencie v tomto smere.

Skôr by si mali byť vedomí, ako sa duševné zdravie prepája s témami kariérového poradenstva, ako celkovo vplýva na náš život a na naše voľby. Ak identifikujeme, že náš klient má v tejto oblasti ťažkosti, treba ho odporučiť na kompetentných odborníkov a nesnažiť sa sanovať tieto témy. Zároveň svoje osobné skúsenosti neprisudzovať klientovi. Ak ja mám napríklad skúsenosť s tým, že meditácia

pozitívne ovplyvňuje môj celkový well-being, nemusí to platiť u klienta, ktorý môže mať voči meditácii averziu, či pociťovať nervozitu a tlačiť ho do nej k jeho well-beingu určite neprispieva. Well-being tiež vôbec nemusí byť pre klienta téma, či hodnota, nemusíme ju teda ani prinášať „umelo“ do poradenského procesu. Skôr ju v niektorých kontextoch ponúkať čiastkovo, vo forme informácií alebo vybraných aktivít.

**Lenka:** Na záver by som ešte uviedla, že v publikácii spomíname aj pojem „udržateľná kariéra“, ktorý zahrnuje IAEVG v tohtoročnom komuniké<sup>9</sup>. Týka sa zeleného poradenstva a transformácie ekonomiky, ale zároveň je do veľkej miery aj o well-beingu. Podľa jednej z definícií je udržateľná kariéra o tom, že sme nielen produktívni, šťastní a spokojní, ale aj o zdraví a well-beingu. Well-being je tiež jeden z nevyhnutných prvkov pre rozvoj udržateľného pracovného výkonu (Donaldson, Ko, 2010).

Vzdelávanie sa v tejto téme, osobné reflektovanie a rozvíjanie vlastného well-beingu považujeme za súčasť profesijného rozvoja.

---

9 Preklad v slovenskom jazyku *Komuniké IAEVG 2023: Príspevok vzdelávacieho a odborného poradenstva k podpore trvalo udržateľného rozvoja a nevyhnutnej sociálno-ekologickej transformácie* je dostupný na stránke Združenia pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry (ZKPRK), ktoré je členom IAEVG: <https://rozvojkariery.sk/komunike-iaevg-2023-prispevok-vzdelavacieho-a-odborneho-poradenstva-k-podpore-trvalo-udrzatelneho-rozvoja-a-nevyhnutnej-socialno-ekologickej-transformacie/>



## Zoznam zdrojov

- Donaldson, S. I. & Ko, I. (2010). Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *Journal of Positive Psychology*, 5, 177-191.
- Durlak, J. A., Weissberg, R. P., Dymnicki, A. B., Taylor, R. D. & Schellinger, K. B. (2011). The impact of enhancing students social and emotional learning: A meta-analysis of school-based universal interventions. *Child Development*, 82 (1): 405-432.
- European Commission (2023, 10. jún). *The European Pillar of Social Rights in 20 principles*. Dostupné na: [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en)
- Harrison, C., Villalba-Garcia, E. & Alan Brown, A. (2022). *Towards European standards for monitoring and evaluation of lifelong guidance systems and services: Vol. 1*. Luxembourg: Publications Office. Cedefop working paper, No 9. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/422672>
- Helliwell, J. F., Layard, R., Sachs, J. D., Aknin, L. B., De Neve, J.-E. & Wang, S. (Eds.). (2023). *World Happiness Report 2023* (11th ed.). Sustainable Development Solutions Network.
- OECD (2023, 15. júna). *Well-being 2030*. Dostupné na: [www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/well-being/](http://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/well-being/)
- Percy, Ch., Bartley, E., Hambly L., Hughes, D. & Lawrence, N. (2023). Embedding wellbeing in career development practice: trialling a new structure for guidance conversations in Scotland and Wales. *British Journal of Guidance & Counselling*, DOI: 10.1080/03069885.2023.2235633
- Rath, T., Harter, J. (2014). *Well-being. The Five Essential Elements*. NewYork: Gallup Press.
- SLSP (2022). *Veľký prieskum o trhu práce: Ľudia strácajú motiváciu...* Dostupné na: [www.slsp.sk/sk/aktuality/2022/10/26/velky-priestor-o-trhu-prace](http://www.slsp.sk/sk/aktuality/2022/10/26/velky-priestor-o-trhu-prace)
- Steiner, R. S. & Spurk, D. (2019). Career well-being from a whole-life perspective: Implications from work-nonwork spillover and crossover research. In Potgieter, I. L.; Ferreira, N. & Coetzee, M. (Eds.), *Theory, Research and Dynamics of Career Well-being*. Basel: Springer Nature Switzerland. Stiahnuté dňa 15. 5. 2023 z [www.researchgate.net/publication/334574493\\_Career\\_Well-Being\\_From\\_A\\_Whole-Life\\_Perspective\\_Implications\\_From\\_Work-Nonwork\\_Spillover\\_and\\_Crossover\\_Research](http://www.researchgate.net/publication/334574493_Career_Well-Being_From_A_Whole-Life_Perspective_Implications_From_Work-Nonwork_Spillover_and_Crossover_Research)
- University of New Hampshire (2022). *The Well-being Wheel*. Dostupné na: [www.unh.edu/health/wellbeing-wheel](http://www.unh.edu/health/wellbeing-wheel)



Autorky

## **Katarína Adam Štukovská**

Mareena, o.s.

[katarina.stukovska@mareena.sk](mailto:katarina.stukovska@mareena.sk)

Kariérová poradkyňa a psychologička, ktorá má zázemie v oblasti personalistiky, pôsobila vo Výskumnom ústave detskej psychológie a patopsychológie (VÚDPaP). Tu sa v rámci vzdelávania kariérových poradcov venovala aj témam ich posilnenia. Aktuálne pôsobí v organizácii Mareena. Témou starostlivosti o pohodu poradcov, klientov, či zamestnancov sa zaoberá v kontexte praktického využitia v pracovnom prostredí.

## **Lenka Martinkovičová**

[martinkovic.lenka@gmail.com](mailto:martinkovic.lenka@gmail.com)

Kariérová poradkyňa, psychologička, koučka a facilitátorka. Pôsobila v personálnych agentúrach, v centre Euroguidance a vo VÚDPaP. Venuje sa facilitácii a lektorovaniu v oblasti kariérového poradenstva (ZKPRK), kolaboratívnych a dialogických prístupov (IDP). Počas doktorandského štúdia sa zaoberala témou riadenia a konštruovania kariéry. Akademicky i prakticky sa zaujíma o témy ako sebapoznanie a osobný rozvoj, well-being, sociálny konštrukcionizmus, postmoderné prístupy.

## **Katarína Zjavková**

Sociálna pracovníčka a lektorka, ktorej hlavným záberom sú ľudské práva, individuálna práca s klientom a rozvoj mäkkých zručností. Pôsobila v Rade pre poradenstvo v sociálnej práci, kde sa okrem vzdelávania venovala kvalite služieb. Lektoruje sociálno-psychologické výcviky. Vo Výskumnom ústave detskej psychológie a patopsychológie mala na starosti vzdelávanie pre odborných zamestnancov v témach: sociálno-psychologický výcvik, terapeutické metódy a supervízia.

### **Citujte**

Adam Štukovská, K., Martinkovičová, L., & Zjavková, K. (2023). Rozvoj well-beingu kariérového poradcu ako súčasť profesijného rozvoja? *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi* [online], 12(24), 19–27. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/publikace.html>