

KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ *KARIÉROVÉ*
v teorii a praxi *PORADENSTVO*
v teórii a praxi



euro | guidance

**PROFESNÍ
ROZVOJ
KARIÉROVÝCH
PORADCŮ**

ČÍSLO
24
2023



KARIÉROVÉ PORADENSTVO v teorii a praxi

KARIÉROVÉ PORADENSTVÍ v teorii a praxi

REDAKCE

Lenka Hloušková (NPI ČR, Centrum Euroguidance) – vedoucí redaktorka

Anna Hořejšová (NPI ČR, Centrum Euroguidance)

Petr Chalouš (NPI ČR, Centrum Euroguidance)

Ladislav Ostroha (SAAIC, Euroguidance centrum)

Miloš Šiška (SAAIC, Euroguidance centrum)

REDAKČNÍ RADA

Mgr. Katarína Baňasová, PhD.

Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, Fakulta sociálnych vied a zdravotníctva, Ústav aplikovanej psychológie

doc. PhDr. Marian Groma, PhD.

Univerzita Komenského v Bratislave, Pedagogická fakulta, Katedra psychológie a patopsychológie

Mgr. Kateřina Hašková

Sdružení pro kariérové poradenství a kariérový rozvoj, z. s.

Mgr. Štefánia Hrivňáková

Výskumný ústav detskej psychológie a patopsychológie

PhDr. Jitka Jirsáková, Ph.D.

Česká zemědělská univerzita v Praze, Institut vzdělávání a poradenství

doc. PhDr. Iva Kirovová, Ph.D.

Česká asociace psychologů práce a organizace, z. s.

Mgr. Lenka Martinkovičová, PhD.

Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry, Inštitút dialogických praxí

Ing. Hana Záhorovská

Asociace vysokoškolských poradců, z. s., Job Centrum UTB, Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

VYDAVATEL

© Národní pedagogický institut České republiky, Centrum Euroguidance

Senovážné náměstí 872/25

110 00 Praha 1

Časopis vychází dvakrát ročně v elektronické podobě.

Dostupné na www.euroguidance.cz

Toto číslo vychází v prosinci 2023.

ISSN 1338-8231

Za obsah sdělení odpovídá výlučně autor. Sdělení nereprezentuje názory Evropské komise a Evropská komise neodpovídá za použití informací, jež jsou jeho obsahem. Spolufinancováno Evropskou unií a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy České republiky.

OBSAH ČÍSLA 24/2023

VYUŽITÍ PSYCHOTERAPEUTICKÉHO VÝCVIKU V PRAXI KARIÉROVÝCH PORADCŮ.....	6
<i>Michaela Mrázová</i>	
ROZVOJ WELL-BEINGU KARIÉROVÉHO PORADCU AKO SÚČASŤ PROFESIJNÉHO ROZVOJA?.....	19
<i>Diskusia Kataríny Adam Štukovskej, Lenky Martinkovičovej a Kataríny Zjavkovej</i>	
REFLEXE KONFERENCE ZVIDITELNĚME NEVIDITELNÉ	28
<i>Stanislava Ševčíková</i>	
POCIT BEZPEČIA A AKO HO NAVODIŤ V PRÁCI ALEBO KARIÉRE.....	31
<i>Elena Lisá, Peter Štefančík</i>	
VNITŘNÍ NASTAVENÍ KARIÉROVÉHO PORADCE – ZÁKLAD PROFESNÍHO ROZVOJE PORADCŮ V ASPEKTU Z.S.	42
<i>Lenka Cole, Lucie Sedláčková</i>	
STANDARDY VYSOKOŠKOLSKÉHO PORADENSTVÍ: CESTA K JEŠTĚ KVALITNĚJŠÍM SLUŽBÁM KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ NA VYSOKÝCH ŠKOLÁCH.....	48
<i>Iva Hájková Peláková</i>	
SLOVENSKO-ČESKÁ VÝMĚNA ZKUŠENOSTÍ V BRATISLAVĚ	50
<i>Jan Pařízek, Veronika Semíková, Markéta Novotná, Miloš Šiška, Petr Chaluš</i>	
NÁRODNÍ CENA KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ A KONFERENCE ČESKÉHO CENTRA EUROGUIDANCE 2023	53
<i>Martina Milotová</i>	
In memoriam prof. Ronald Sultana	55

EDITORIAL

Milé čitateľky a čitatelia, priaznivkyne a priaznivci kariérového poradenstva,

dostáva sa k vám 24. číslo časopisu Kariérové poradenstvo v teórii a praxi. Pozornosť sme v ňom zamerali na jednu z kľúčových tém služieb kariérového poradenstva, a to profesijný rozvoj, pretože práve ten nám ako poradkyňiam a poradcom pomáha zvládať nároky našej profesie a čeliť aj novým výzvam. Tému sme sa rozhodli rozdeliť do troch oblastí v závislosti od toho, ako na tému profesijného rozvoja nazeráme. Jednotlivými pohľadmi nás prevedú články autorky a autori, ktorí sa s nami podelili o svoje poznatky, skúsenosti a myšlienky. Prvé tri články reflektujú na profesionálny rozvoj kariérových poradcov a poradkýň ako na súčasť ich kariérového rozvoja.

Časopis otvára článok Michaely Mrázovej, ktorá zhŕňa poznatky empirickej štúdie o využiteľnosti psychoterapeutického výcviku v práci kariérových poradkýň a poradcov. Autorka zisťovala, ako skupina poradkýň a poradcov nahliada na využitie takéhoto výcviku v praxi. Ďalší článok nás zavedie k téme well-beingu v kariérovom poradenstve: uvažovať o ňom nás pozývajú Katarína Adam Štukovská, Lenka Martinkovičová a Katarína Zjavková, v ktorých spoločnej diskusii sa dozvieme odpovede na niektoré z otázok, ktoré si sami kládli pri tvorbe metodiky o well-beingu. Prvú časť uzavrie reflexia konferencie o menej viditeľných javoch v spoločnosti týkajúcich sa migrantov a ľudí na okraji spoločnosti, o ktorú sa s nami podelila Stanislava Ševčíková. Jej príspevok môže byť inšpiráciou k tomu, aby sme v rámci nášho rozvoja nezabúdali nazerať do kuchyne aj ostatným odborom.

Nasledovné 4 články reflektujú na profesionálny rozvoj kariérových poradcov a poradkýň ako na nástroj a znak kvality služieb kariérového poradenstva. Článok Eleny Lisej a Petra Štefančíka o pocite bezpečia predstaví vybrané spôsoby primingu bezpečného pripútania na pracovisku a uvedie príklady metód, ktoré možno realizovať so zdravými dospelými. Lenka Cole a Lucie Sedláčková predstavia skúsenosť so systematickou podporou profesijného rozvoja ich kolegyň v organizácii Aspekt z. s., ktorá vychádza zo sebaskúsenostného tréningu: inšpirovať sa môžete ich nahliadaním na profesijný rozvoj a tým, ako to u nich vyzerá v praxi. Článok Ivy Hájkovej Pelákovéj predstaví vznik štandardov poradenských služieb na vysokých školách, ktoré majú potenciál posunúť kariérne centrá vysokých škôl v Českej republike v nastavení ich služieb a v priebehu poradenského procesu. Sériu uzavrieme správou zo slovensko-českej výmeny skúseností v Bratislave: Euroguidance centrá zorganizovali študijnú návštevu a workshop, kde praktičky a praktici zdieľali skúsenosti medzi oboma krajinami. V správe sme sa ohliadli za tým, čo nám táto návšteva poskytla.

Významným nástrojom profesijného rozvoja sú aj rôzne spolupráce: kolegiálna spolupráca v rámci organizácie, spolupráca medzinárodná alebo medziodborová. Takáto podpora môže byť jedným z cieľov tvorcov politík, čo je tretí pohľad nazerania na rozvoj kariérových poradcov a poradkýň. A práve do tejto skupiny sa zaradili posledné články: Martina Milotová sa s nami podelí o krátku správu z konferencie českého Euroguidance centra Národní cena kariérového poradenství, ktorá sa konala v októbri (říjnu) 2023 a ktorej súčasťou bolo nielen odovzdávanie cien, ale aj tematické workshopy na aktuálne témy zo sveta kariérového poradenstva.

V mene všetkých autoriek, autorov a redakcie časopisu vám prajem príjemné a inšpiratívne čítanie.

Miloš Šiška

VYUŽITÍ PSYCHOTERAPEUTICKÉHO VÝCVIKU V PRAXI KARIÉROVÝCH PORADCŮ

THE USE OF PSYCHOTHERAPEUTIC TRAINING IN THE PRACTICE OF CAREER COUNSELLORS

Michaela Mrázová

Abstrakt

Kontinuální vzdělávání kariérových poradců je dnes alfou a omegou vzhledem nejen k rychle měnícímu se trhu práce, ale i vzhledem k jejich profesnímu rozvoji. Tato empirická studie zachycuje a poukazuje na využitelnost poznatků a dovedností získaných absolvováním psychoterapeutického výcviku v praxi kariérového poradce. Cílem výzkumného šetření je zjistit, jak skupina kariérových poradců nahlíží na využití psychoterapeutického výcviku ve své praxi. Pro výzkum byl zvolen kvalitativní přístup. Sběr dat byl realizován polostrukturovanými rozhovory v průběhu ledna – února 2023 se skupinou šesti záměrně vybraných kariérových poradkyň. V závěru jsou nastíněna doporučení pro poradenskou praxi a další profesní rozvoj kariérových poradců.

Klíčová slova: kariérové poradenství, psychoterapie, kariérový poradce, volba povolání, psychoterapeutický výcvik

Abstract

The continuous education of career counsellors is today the alpha and omega, not only in view of the rapidly changing labour market, but also in view of their professional skills they use at work. This empirical study captures and points out the applicability of the knowledge and skills acquired by completing psychotherapy training in the practice of a career counsellor. The aim of the research investigation is to find out how a group of careers counsellors view the use of psychotherapy training in their practice. A qualitative approach was chosen for the research. Data collection was carried out through semi-structured interviews during January – February 2023 with a group of six purposefully selected career counsellors. At the end, recommendations for counselling practice and further professional development of career counsellors are outlined.

Keywords: career counselling, psychotherapy, career counsellor, choice of profession, psychotherapy training

Úvod

Zrychlená doba si žádá vysokou odolnost. A nejen tu. Diskutuje se o tom, které profese nahradí roboti, jaké činnosti se zautomatizují. Některá pracovní místa zanikají, jiná vznikají. Nároky na zaměstnance rostou. Flexibilita, schopnost přizpůsobit se změnám, učení se novým věcem, týmová spolupráce nebo self-management jsou současně nejvíce poptávané dovednosti (Europass, 2023). Důsledkem celé řady změn dochází stále častěji k vyšší fluktuaci zaměstnanců mezi zaměstnavateli, s čímž souvisí vyšší poptávka po kariérovém poradenství (Kazdová, 2011). Všechny tyto změny a požadavky mají dopad i na kariérové poradenství, a hlavně na kariérové poradce.

Dle Národní soustavy povolání (MPSV, 2017) by měl každý kariérový poradce být schopen identifikovat klientův potenciál v podobě schopností, dovedností, zájmů i potřeb, měl by mít přehled o aktuální nabídce oborů a poptávce po profesích a vzdělávacích příležitostech, a předat tak dostatek informací o nich. Měl by mít přehled o změnách týkajících se trhu práce, vést dokumentaci, poskytovat informace, spolupracovat s dalšími poradenskými subjekty a bezpochybně by měl dalších několik činností. Není toho málo a rozhodně to není lehký úkol.

Ocitáme se tak v době, která si žádá kariérové poradce, kteří takzvaně neusínají na vavřínech, ale kontinuálně se rozvíjejí, vzdělávají, získávají nové znalosti i dovednosti pro svou práci, zvyšují si svou kvalifikaci, potažmo se specializují na konkrétní téma.

V rámci své diplomové práce s názvem „Hranice mezi terapií a poradenstvím u kariérových poradců s (psycho)terapeutickým výcvikem“ jsem se zaměřila na zjištění, jakým způsobem jsou kariéroví poradci ve své činnosti ovlivněni poznáním psychoterapie, případně jak se dá psychoterapie uplatňovat v kariérovém poradenství (Mrázová, 2023). Svou hlavní výzkumnou otázkou *Jak se promítá psycho-terapeutický výcvik do práce kariérového poradce?* jsem dospěla k několika zjištěním, která se týkají profesního rozvoje kariérových poradců.

Vymezení kariérového poradenství

Základem sousloví kariérové poradenství je slovo kariéra, kterou „se rozumí postup v pracovním zařazení, popřípadě vzestupná dráha vůbec. Kariéru lze chápat jako měření pracovních úspěch, množství a závažnost vykonaných funkcí, pracovní zařazení a společenské postavení“ (Růžička, 1993, s. 8). Další definicí slova kariéra nacházíme v knize Bedrnové a Nového (1998, s. 452), kdy kariéra je „průběh jeho pracovního zařazení od vstupu do prvního pracovního poměru až do jeho trvalého ukončení, zpravidla odchodem do důchodu“. Kariéru však můžeme definovat i takto: „Kariéra je sekvencí životních a pracovních zkušeností jedince postupem času,“ jak tvrdí Hargašová et al. (2009, s. 226). Co nesmíme opomenout, je vědění, že samotné slovo kariéra má latinský původ a vzešlo ze slova *carraria*, což v českém znění znamená cesta nebo také dráha.

Samotných definic kariérového poradenství existuje celá řada. Definice zní podobně, místy se prolínají, jindy pojímají obdobný či totožný obsah. V nejširším kontextu můžeme kariérové poradenství definovat jako „systém činností sloužících k podpoře dětí i dospělých při jejich rozhodování o další

profesní a vzdělávací orientaci“ (Knoll, 2010, s. 2). V publikaci „Základní složky kariérového poradenství“ od autorů Amundson et al. (2005) zaznává kariérové poradenství jako proces spolupráce kariérového poradce s klienty, kterým napomáhá ujasňovat, specifikovat, implementovat a přizpůsobovat se rozhodnutím, která jsou potřebná pro práci učinit. Košťálová & Cudlínová (2015) pak o kariérovém poradenství mluví jako o vztahu mezi prací a ostatními životními rolemi.

Obvykle užívanou, snad možná nejužívanější definicí kariérového poradenství, je definice Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD): „Kariérové poradenství je systém poradenských služeb, jejichž cílem je pomáhat jednotlivcům jakéhokoliv věku při rozhodování v otázkách vzdělávání, profesní přípravy, volby zaměstnání a rozvoji kariéry v kterékoliv fázi jejich života. Jsou to mimo jiné aktivity realizované ve školách, které mají pomoci studentům ujasnit si vlastní kariérní cíle a porozumět světu práce. Pod kariérové poradenství zahrnujeme i individuální nebo skupinové poradenství zaměřené na volbu vzdělávací a profesní dráhy, volbu prvního zaměstnání, změnu zaměstnání, návrat do pracovního procesu. Tento komplex představuje služby jak pro jedince, kteří ještě nevstoupili na trh práce, tak pro uchazeče o zaměstnání, kteří si zaměstnání právě hledají, stejně jako pro ty, kteří jsou právě zaměstnaní“ (OECD, 2004). Souhrnně tedy můžeme říci, že kariérové poradenství souhrnně označuje informační, poradenské, diagnostické, motivační i vzdělávací aktivity, které směřují k pomoci jedinci při rozhodování, ať už v případě vzdělávací, další vzdělávací či profesní dráhy. Jak zmiňuje Peavy (2013), je to „proces, který ukazuje zájem, dává naději, dodává odvahy, nabízí vyjasnění a umožňuje aktivaci“ a dodává, že „poradenství je individualizovaná metoda praktického řešení problémů“ (Peavy, 2013, s. 19).

Zmínky kariérového poradenství jsme schopni nalézt i v dokumentech o celoživotním vzdělávání, a to „ve smyslu konceptu celoživotního poradenství, který zahrnuje širokou škálu individuálních a kolektivních činností týkajících se informování, vzdělávání a konzultací při rozhodování, jehož cílem je pomoci jednotlivcům k osvojení dovedností pro řízení vlastní kariéry“ (Národní pedagogický institut ČR, 2001). Ostatně již v roce 1990 se psycholog Donald Super zmiňoval o lidském vývoji jako o celoživotním procesu (Super, 1990). „Celoživotní poradenství nemá lidem pouze pomoci získat dovednosti, které jim umožní vypořádat se se změnou a vývojem, ale má jim nejprve pomoci přesně určit, které dovednosti a znalosti jsou potřebné, a následně jim pomoci určit jak, kde a kdy bude možné tyto dovednosti a znalosti získat“ (Athanson a Van Esbroek, 2008, s. 35). A protože je kariérové poradenství potřebné dnes, bylo potřebné i v minulosti, můžeme očekávat, že bude potřebné i v budoucnosti, z čehož vyplývá odůvodnění potřebnosti kariérového poradenství napříč celoživotním procesem (Vendel, 2008, s. 189).

Metodologie

Vzhledem k tématu a potřebě získat kvalitní a obsahově bohatá data jsem zvolila kvalitativní výzkumný design, díky kterému mohu „kontextuálně zakotveně prozkoumat určitý široce definovaný jev a přinést o něm maximální množství informací“ (Švaříček et al., 2014, s. 24). Data jsem získávala metodou rozhovoru, jednou z nejstarších a nejpoužívanějších metod (Švec, 2009, s. 113). Výhodou rozhovoru je přímý kontakt výzkumníka s respondenty, přičemž volbou vhodného prostředí dochází k umocnění

zisku maximálních informací k danému tématu. Rozhovorem jsme schopni získávat nejen obsah verbální složky, ale vnímat i neverbální komunikaci, která obohacuje verbálně získaná data (Skutil, 2011, s. 93). V rozhovoru s respondenty jsem využívala polostrukturovaného rozhovoru, tedy předem připravené tazatelské schéma, které jsem rozšiřovala o doplňující otázky, které vycházely z kontextu a nabízely se v průběhu.

Účastníky výzkumu jsem získala metodou záměrného výběru. Dle stanovených kritérií se vyhledávají vhodní jedinci, kteří kritéria splňují a výzkumu se chtějí účastnit (Miovský, 2006, s. 135). Já jsem měla stanovená kritéria dvě – respondent/ka výzkumu musí být ve výkonu profese kariérové/ho poradkyně/poradce a musí mít absolvovaný psychoterapeutický výcvik. Níže v tabulce přikládám seznam respondentek, které tvořily můj výzkumný vzorek. Vzhledem k etickým aspektům a také k ochraně osobních údajů (Miovský, 2006, s. 278) byla jména respondentek anonymizována.

Tabulka 1

Údaje o respondentkách – kariérových poradkyních

	Pohlaví	Věk	Obor studia	Délka praxe v kariérovém poradenství	Absolvované výcviky/kurzy
A	Žena	39	Speciální pedagogika (Mgr.)	3 roky	Systematický psychoterapeutický výcvik, Supervizní výcvik, Koučovací výcvik
B	Žena	40	Marketingová komunikace (Mgr.)	12 let	Solution focus psychoterapeutický výcvik zaměřený na řešení, Koučování v kariérovém poradenství, Kurz Využití technologií v poradenství
C	Žena	47	Pedagogika (Mgr.), Doktorské studium (Ph.D.)	10 let	Systemický psychoterapeutický výcvik, Koučovací výcvik s certifikací profesionální koučky, Kurz týmového koučinku, Kurz Vztahový koučink, Kurz krizové intervence, Psychiatrické minimum
D	Žena	39	Sociální pedagogika (Mgr.)	6 let	Komplexní psychoterapeutický výcvik zaměřený na řešení, Arteterapie, Supervizní výcvik, Koučovací výcvik
E	Žena	48	Personální management (Bc.), Psychologie (Mgr.)	27 let	Systematický psychoterapeutický výcvik, Eriksonovský psychoterapeutický výcvik (hypnoterapie), Systemické koučování, Supervizní výcvik
F	Žena	44	Psychologie (Mgr.), Pedagogika a speciální pedagogika (Mgr.), Doktorské studium (Ph.D.)	15 let	Gestalt psychoterapeutický výcvik, Psychoanalytický psychoterapeutický výcvik (3 roky, nedokončený), Koučovací výcvik

Zdroj: Mrázová, 2023

Výsledky

Psychoterapeutický výcvik jako potřebné vzdělání pro pomáhající profese

Ukázalo se, že kariérové poradkyně aktivně vyhledávají další vzdělávání, díky kterému si zvyšují své kompetence a rozšiřují přehled o dostupných metodách a formách kariérového poradenství tak, aby získaly základní vzdělání pro svou činnost: „Považuju za důležité se neustále vzdělávat a rozvíjet, posouvat se, a já se snažím si z každého vzdělávání něco vzít a pak to aplikovat do praxe, moje přirozená zvědavost.“ (Respondentka B).

Mezi respondentkami se psychoterapeutický výcvik jevil jako varianta základního vzdělání pro výkon profese kariérové poradkyně, konkrétně, aby měly dostatek dovedností a znalostí, jak pracovat s klientem. „Vedlo mě k tomu to, že to považuju za základní vzdělání velmi nutné ve chvíli, kdy chci obecně pracovat jako poradce, tak mám představu, že je to zásadní, důležitý a nezbytně nutný. (...) nějaká úroveň výcviku, ne pětiletá, ale třeba jen tři nebo dvouletá mi připadne, že by měla být jako základní vzdělání pro ty, kteří pracují s lidma.“ (Respondentka F).

Velmi četně se napříč rozhovory nesla potřeba vědění, jak být klientům k dispozici, vnímat jeho osobu, vnímat, co sděluje, s čím přichází, jaké jsou jeho potřeby a pocity, zkrátka umět mu naslouchat. Dle kariérových poradkyň je možné těchto dovedností dosáhnout poznáním psychoterapie: „Prostě jsem v podvědomí věděla, že potřebuju něco víc, o něco se opřít metodicky, už propracovaného, co funguje, a tak jsem se rozhodla pro výcvik,“ uvedla respondentka C.

V psychoterapii existuje řada nástrojů a metod, které pomáhají jedinci v sebepoznání. A protože jedním z témat kariérového poradenství je sebepoznání, má psychoterapeutický výcvik pro kariérové poradenství i tento přínos. „Říct si, že mám hodně technik v balíčku, a to můžu vytáhnout (...). Kariéroví poradci by měli mít ty možnosti, že fakt mají do čeho sáhnout.“ (Respondentka D).

Je na první pohled zřejmé, že absolvent psychoterapeutického výcviku je vybaven řadou dovedností, které zúročí i při práci s klientem v kariérovém poradenství. Ať už je to být v kontaktu s klientem, umět naslouchat, umět komunikovat, pokládat otázky, doptávat se, poskytovat klientovi reflexi o tom, co poradce přijímá, co slyší, vyhodnocovat, hledat zdroje. Obecně se dá říct, že „to může dost urychlit ten proces, aby si ti lidi našli tu svoji cestu. Je dobrý mít to voko, ucho a dovednosti to rozkrýt a pojmenovat ty věci. To je prostě super, když máš ty nástroje a jsi vycvičená, jak to zvládat“, uvedla respondentka A.

Nejdřív si zametu před svým prahem

Několiikaletý psychoterapeutický výcvik se skládá ze čtyř částí – teorie, sebezkušenost, vlastní praxe a práce pod supervizí. Po tom, co si frekventant výcviku osvojí teorii, nastává fáze sebezkušenosti, ve které získané poznání aplikuje sám na sobě, tzn. zabývá se sám sebou, svými radostmi i bolestmi, v ideálním případě zpracovává své bolesti a hojí rány. Ukazuje se, že poznání psychoterapie je přínosné pro kariérové poradkyně také v oblasti sebepoznání, a to nejen směrem ke klientovi, ale také směrem k sobě, protože je důležité, aby se poradci dokázali v první řadě postarat sami o sebe

a následně věnovat svou péči a energii směrem ke klientovi: „(...) být tam nejen s tím problémem, ale i s tím člověkem, být ve vztahu a kontaktu s druhým člověkem. (...) Když si něčím takovým projdeš, tak už to utváří tvůj život a tvé vztahy a jak komunikuješ a jak nahlížíš na sebe a na druhé lidi. Pokud tu práci mám dělat kvalitně a dobře, je důležité, abych to na té své straně měla nějak pořešené (...). A srovnala jsem si věci na své straně (...).“ (respondentka F) Sebezkušenost je kariérovými poradkyněmi hojně zmiňována i ve směru ke klientovi ve smyslu lehkosti a sebejistoty ve vztahu poradce – klient: „Předtím jsem byla nervózní, na co se mám ptát, jestli to dělám dobře. Teď se cítím sebejistě,“ dodala respondentka E.

Zároveň se psychoterapie jeví jako přínosná v momentě, kdy se poradce potřebuje více a lépe vcítit do potřeb klienta a být mu nápomocen v hledání cesty, kam dál: „Abych těm klientům, ať už se s nimi setkávám v kterékoli situaci, nejen terapeutické nebo kariérové rovině, tak abych jim byla jako užitečná. Abych tam byla ochotná a schopná slyšet ten jejich příběh.“ (Respondentka D).

Ukázalo se, že ať už pro kariérové poradkyně, nebo kterékoliv jiné pomáhající pracovníky, je sebepoznání psychoterapie pozitivně hodnocené a v praxi velmi přínosné, protože není-li člověk vnitřně sám se sebou srovnaný, nemá v pohodě své Já, pak jen stěží může být k dispozici klientovi. „Jedna věc je takový to zamést si před svým vlastním prahem. A bys pak měla čisto k tomu potkávat se s klientama, protože vnímám, že když já si projdu nějakou sebezkušeností, já si sama v sobě udělám pořádek, pojmenuju svá vlastní témata, sama dobře sebe znám, tak je to způsob, jak v kontaktu s tím druhým člověkem tam mu být užitečná. Nepřepadnou mě žádný moje strachy, ohrožení, traumata, vím, co se týká mě, co se děje, co se týká v kontaktu toho druhého člověka. (...) jak se sebezpodpořit v té práci s klientama“. (Respondentka F).

Technika rozhovoru je gró celého procesu

Pokládat otázky, rozvíjet konverzaci, doptávat se a získávat podrobnosti, to není jen tak. Umět smysluplně vést rozhovor je dovednost, kterou je nutné získat. Poznat, pochopit, osvojit si, aplikovat. Jeden z nástrojů psychoterapie je rozhovor, nejstarší a nejrozšířenější technika získávání informací. I v poradenství je nejrozšířenějším nástrojem právě poradenský rozhovor, díky kterému poradci získávají informace od klienta. Ukázalo se, že právě psychoterapeutický výcvik vybavil kariérové poradkyně potřebnými znalostmi, a zejména dovednostmi vést poradenský rozhovor. Poradenský rozhovor v kariérovém poradenství totiž není jen o získání informací od klienta, kde se teď nachází, tzn. co má za sebou a co umí. Větší důraz se přikládá tomu, kam klient směřuje, co chce získat, v čem se chce rozvíjet. Proto je důležité umět vést poradenský rozhovor, ale také umět techniky doptávání se a prohlubování získaných informací. „Dokážu si představit, že to bylo takové hodně rychlé, možná z expertní pozice, řekla jsem si, ok, ta slečna mluví anglicky, umí pracovat s tělem, posbíraly jsme pár věcí, podívaly jsme se, kde by si mohla napsat životopis, oslovit jaké firmy, jak se prezentovat, ale větší sebezpoznání v tom nehrálo roli.“ (Respondentka A).

Respondentka D se přímo vyjádřila k tomu, že díky psychoterapeutickému výcviku dokáže být nápomocná mnohem více v tom smyslu, že jen nepředává informace, ale vede rozhovor, vnořuje otázky, které klienta třeba nenapadly, rozvíjí témata, pomáhá objevovat další klientovy silné stránky: „Musí být asi hodně těžký pro lidi bez výcviku dělat to kariérko jinak než poradensky. Kdybych neměla ty nástroje k tomu vedení rozhovoru a zkoušela bych to dělat intuitivně, tak by mi to asi nešlo, nebo šlo

těžce a zůstala by mi jen ta informačnost.“ (Respondentka D). Ono totiž součástí psychoterapeutického výcviku je čtvrtá fáze – vlastní praxe pod supervizí, během které frekventanti výcviku mají svou vlastní praxi s klienty: „*My jsme museli ze začátku všechny rozhovory nahrávat a doslovně přepisovat a přepisy jsme odevzdávali a ve skupinách je probírali. A až v momentě, kdy se člověk nahraje a slyší, jak mluví, tak si uvědomí, jaké chyby dělá a jak se jim vyvarovat,*“ řekla respondentka B. Kariérové poradkyně zdůraznily, že díky psychoterapeutickému výcviku a díky pochopení technik vedení rozhovoru dokáží získat maximum informací o klientovi, které se pak zobrazí jako užitečné. Respondentka C také prozradila, že se zajímá i o to, co klienta do poradenství přivedlo: „*(...) kde se vzal ten nápad, jaká byla klientova cesta do poradenství, tak vlastně jo, to využívám z toho výcviku v tom kariérku, co by mu to mělo přinést, co by mělo být jinak (...), mapuju tu jeho situaci (...).*“ V psychoterapii se využívají tzv. úvodní mapující otázky, které pomáhají v navození důvěrného vztahu mezi terapeutem a klientem tak, aby se klient cítil v bezpečí, aby se nebál terapeutovi říct vše tak, jak je a také, aby terapeut rychleji pochopil klientovu situaci. Ukázalo se, že i tohle se dá zužitkovat v kariérovém poradenství.

Díky znalostem techniky rozhovoru se kariérové poradkyně dozvědí daleko více informací o klientovi, vědí totiž, jak navázat důvěrný vztah, jak se zeptat, jak mapovat, jak získané informace rozvíjet hlouběji. Dokáží klienta vést k sebeuvědomování si vlastních hodnot, cílů, zdrojů, které mohou samotní dále rozvíjet a strukturovat. A jedno doporučení pro praxi všech pomáhajících profesí: „*Určitě bych každému poradci doporučila, aby absolvoval dlouhodobější kurz nebo výcvik, který je zaměřen na vedení rozhovoru a kladení otázek.*“ (respondentka B).

Je to hlubší

Na první pohled se může zdát, že klient přicházející do kariérového poradenství přichází s prostou otázkou, která může znít například: *Nevím, kam po základce. Nevím, jakou si vybrat střední/vysokou školu. Stávající zaměstnání mě již nenaplňuje. Chci začít podnikat, Chci změnit práci.* (JCM, 2023). Kariérový poradce by klasicky zareagoval na to, co slyší a poskytl by co nejrelevantnější odpověď. Pravdou ale je, že v tom mnohdy je něco víc, něco hlubšího. A to něco dokážou klientům pomoci definovat zrovna kariérové poradkyně s psychoterapeutickým výcvikem, neboť znají ty techniky kolem rozhovoru. „*Chtěla jsem těm klientům umět pomoci, že když se tam objeví něco těžšího, co souvisí s nějakými prožitými věcmi, pocity, emocemi, myslím si, že na to poradenství, tam musíš jít dál, dělat to dobře. Než jsem měla výcvik a objevilo se to tam, tak jsem klienty posílala dál a upozornila jsem, že tohle už není moje práce a že vnímám, že by bylo dobré, kdyby se obrátili na odborníka. Ale teď, když mám ty nástroje, tak jim to pojmenuju, řeknu, že už to není kariérové poradenství, a když budou chtít, můžeme se tomu pověnovat v terapii, ale teď jsme v kariérku,*“ uvedla respondentka C, která dodala, že přestože klient přichází s tématem hledání práce nebo se změnou zaměstnání, je tam něco hlubšího, něco, co třeba přetrvává z minulosti, ať už se může jednat o vlastní selhání, špatnou zkušenost, rodinná situace apod. Respondentka A, která dříve pracovala jako sociální pracovnice a základní kariérové poradenství poskytovala tehdejším klientům, se domnívá, že psychoterapeutický výcvik může být velice přínosný v momentě, kdy je třeba klienta v konkrétní změně podpořit: „*(...) protože když jsou kariéroví poradci i psychoterapeuty lidí, kteří přicházejí, oni nepřicházejí jen se zakázkou, nevím, co chci studovat, nevím, jakou chci práci, oni vlastně dost často ukazují další věci, které je potřeba řešit (...) mám pocit, že to přispívá k tomu, že ti klienti rychleji najdou svou cestu.*“

Rozhovory s respondentkami ukázaly, že kariérové poradenství není jen o poskytování informací, nýbrž o porozumění klientovi a jeho potřebám. Proto, aby klient díky kariérovému poradenství našel, co hledá, nebo mu bylo minimálně v jeho cestě nápomocné, je potřeba začít u klienta samotného. „Myslím, že kdybych neměla ten výcvik, tak by to bylo jen poradenství, jakože klient přijde s tím, že chce rekvalifikaci, já bych mu řekla, jaké jsou rekvalifikace a jaká mu vyhovuje. Jen informace. Teďka když ke mně přijde klient a řekne, že chce rekvalifikaci, zeptám se, proč ji chce, a to často odkryje důvody toho, že chce změnu. Díky výcviku nejdu jen po povrchu v momentě, kdy potřebuju jít do hloubky.“ (Respondentka D) To je přesně to místo, kde dochází ke střetu kariérového poradenství a psychoterapie. Protože má-li se jednat o změnu, předchází tomu nějaký důvod (snad i potřeba). A nezáleží na tom, jestli je to nespokojenost se stávající situací nebo touha po změně. Ať tak, či onak, vychází to z nitra klienta, z jeho osobní stránky, a ta se bezpochyby promítá do studijního či pracovního života. „Jsem osobnost rozkročená, částečně máme osobní stránku a pak pracovní, a to, jak se cítím v té práci, ovlivňuje tu osobní, a naopak. A tím se ty dvě oblasti ovlivňují a určitě se prolínají.“ (Respondentka D).

Ať už se jedná o volbu, nebo změnu studia či zaměstnání, hlavní roli zde hraje osobnost klienta a to, jak se cítí, jaké jsou jeho potřeby, touhy, emoce, a to vše se v tom odráží. Kariérová poradkyně s psychoterapeutickým výcvikem dokáže klientovi nejen pojmenovat jeho potřeby, ale je-li potřeba, dokáže jej dále směřovat k odborníkům, kteří mu mohou poskytnout další podporu nebo pomoc.

Tenký led

Mnohé kariérové poradkyně s absolvovaným psychoterapeutickým výcvikem pracují na částečný úvazek jako kariérové poradkyně a ve své soukromé praxi poskytují i psychoterapeutické služby. V případě, že je poskytování služeb oddělené, je to v pořádku. Avšak v případě, že by se z poskytování kariérového poradenství měla stát psychoterapie, to je neetické a nemělo by se to dít. Byť se zdá, že se tyto dvě služby mohou vzájemně doplňovat, musí být mezi nimi zachována určitá hranice. Kariérové poradkyně jsou si této hranice vědomé a vnímají, že hlavním důvodem, proč nemíchat jedno s druhým, je samotné vnímání klienta, pro kterého by to mohlo být matoucí a těžké k pochopení, co se s ním děje nebo co má dělat. „Z poradenství se terapie stane jen tehdy, pokud se s tím člověkem nad tím domluvíme. Když vidím, že se dostáváme na nějaké místo, které je na hranici, tak řeknu hele, teď jsme tady, záměr je řešit volbu maturitních předmětů, uvědomuješ si, co s tím uděláme, (...) chceš se vrátit k tématu volby předmětů nebo se věnovat tématu nároky na sebe? A v ten moment to ten člověk řekne a my se vydáme směrem terapie. Já jako kariérová poradkyně bych téma nároků na sebe neřešila vůbec nebo bych to v rámci konzultace dozahrnula jen jednoduše, anebo řeknu, je to nové téma, můžeme se k němu potkat a pobavit se o tom.“ (Respondentka F)

Je zřejmé, že se vzrůstající praxí se kariérovým poradkyním daří balancovat na tenkém ledu tak, aby neměly tendenci sklouzávat do psychoterapie. „Riziko v tom, abychom ty lidi moc neterapeutizovali, aby to bylo ještě kariérko, a ne terapie, protože někdy je to takový tenký led a to, co jsem se za ty roky naučila zůstávat na poli toho kariérka, protože když jdeme do hloubky tam, tak můžeme změnit i něco ve svém životě jinde, třeba nějaká sebedůvěra nebo radost (...)“ (Respondentka D) Proto se možná dostáváme k otázce, zdali počáteční praxe kariérového poradce s čerstvě dokončeným psychoterapeutickým výcvikem není poněkud trnitá, neboť samotné respondentky sebekriticky přiznávají, že

by k sobě pár let dozadu nešly. „(...) před těmi pěti rokama, kdy jsem začínala, tak to bylo těžší, protože jsem se v tom sama nevyznala, neměla jsem ty zkušenosti a neměla jsem tu citlivost, kde je to ještě kariérko a kde už psychoterapie.“ (Respondentka D).

Další tenký led v praxi kariérových poradců může nastávat tehdy, jeví-li se poradce jako expert, tzn. má vysoké sklony klientům radit a říkat, co mají a nemají dělat. Respondentky si však díky absolvovanému výcviku uvědomily, že nejsou expertky na životy druhých, a tedy nemají klientům poskytovat rady a říkat jim, co mají dělat. Jejich činnost spočívá zejména v poskytování informací, odkrývání možností, podporování klienta v sebepoznání a zapojování vlastních zdrojů. „Já sice dávám nějaké tipy a informace, ale já neradím. Nejsem expert na to, kdo se na co hodí. Tam bych viděla riziko, kdyby to tak někdo mohl dělat, kdyby někdo na základě testů vyhodnotil to, že se někdo hodí na něco a bral to jako absolutní pravdu, tak to vidím jako riziko (...). (...) a to je velký riziko, pokud je to postavené na výsledku testů,“ říká respondentka A.

Příliš vysoká angažovanost poradce v životě klienta je neetická, stejně tak přecházet z poradenství do terapie. Přestože se to zdá být jako tenký led, už jen uvědomění si těchto dvou rizik je klíčem k úspěchu každého kariérového poradce. A vzrůstající praxe jen posiluje odolnost balancovat a držet se v poradenství.

Člověk (klient) je největší odborník

Jak už jsem zmínila, kariérový poradce nemá být expertem na život klienta, protože člověk (klient) je skutečně největší odborník na svůj život. Nicméně stává se to. Respondentky se alespoň jedenkrát setkaly s klientem, jehož předchozí zkušenost s kariérovým poradcem byla právě taková, že mu bylo řečeno, co má dělat, jak to má dělat a z čeho by měl případně vybírat. „(...) s tímhle často lidi přichází, že jim někdo někdy něco řekl, oni se tak rozhodli, ale zapomněli na své vlastní sebepoznání, a to je velký riziko, pokud je to postavené na výsledku testu (...) že na základě testu to někdo vyhodnotil, že se někdo hodí na něco a bral to jako absolutní pravdu, tak to vidím jako riziko.“ (Respondentka A) Poradci by v první řadě měli poskytovat informace, informovat o možnostech, o aktualitách trhu a světa práce, podporovat klienty a vzbuzovat v nich touhu udělat změnu na základě vlastního rozhodnutí.

Přínosem psychoterapeutického výcviku v kariérovém poradenství je bezpochyby zaměření se na vlastní zdroje klienta. Často se stává, že do kariérového poradenství přicházejí klienti, kteří nedokážou sami u sebe identifikovat své silné stránky a přednosti, mnohdy ani své zájmy. V takových případech je opět znalost psychoterapie přínosná, neboť díky tomu jsou kariérové poradkyně nápomocné klientovi při zvědomování si svých silných a slabých stránek ve prospěch očekávané změny: „Když si to s klientem společně pojmenujeme, klient si zvědomí své silné stránky a své přednosti, je to nakonec to, co nakonec klientovi pomůže nejvíce, že to staví na zdrojích klienta a na jeho silných stránkách, protože jak jsem měla tu zkušenost, měla jsem pocit, že to bylo to, co těm lidem pomáhalo nejvíce, (...) člověk má spoustu zdrojů, které je podpoří i v té nejnáročnější chvíli.“ (Respondentka D).

Žádný expert, ale průvodce. I tak se nazývají kariérové poradkyně, které provádějí klienta na cestě k seberealizaci a odhalování dalších možností. Jako průvodkyně zprostředkovávají klientům dostatečný prostor pro to, aby si sami uvědomili, co chtějí a proč to chtějí. „Výcvik mě dovedl k tomu, abych těm klientům dala co největší prostor a než klientům něco řeknu, třikrát se rozmyslím. (...) Přijde mi

důležitý jim nechat prostor, aby si tu zodpovědnost mohli vzít v první řadě jako oni. (...) expertnost na obsah života předávám na jejich stranu, nedávám mu expertní rady, ale když to přináším já, tak tomu dávám informační podobu (...),” říká respondentka D.

Dá se říci, že díky psychoterapeutickému výcviku si kariérové poradkyně vyjasnily svou roli. Uvědomily si, že nejsou expertky na život druhých, ale pouze na poradenský proces. Ve vztahu ke klientovi jsou v roli průvodkyně a doprovázejí jej v jeho cestě k vysněné změně. Když je potřeba, poskytnou dostatek informací o aktuálních možnostech nebo jsou nápomocné v procesu sebepoznání, uvědomování si vlastních zdrojů.

Diskuse a závěr

Cílem výzkumu bylo poodhalit, jak se promítá absolvování psychoterapeutického výcviku do práce kariérového poradce, a výzkumným šetřením jsem dospěla k několika zjištěním.

1. Psychoterapeutický výcvik se jeví jako jedna z variant potřebného vzdělání pro výkon profese kariérového poradce. Ze získaných dat vyplývá, že díky výcviku získaly kariérové poradkyně dostatek znalostí a dovedností provázet klienta poradenským procesem a s využitím techniky poradenského rozhovoru umí navozovat bezpečný a důvěrný vztah poradce – klient. Získaly ale i řadu nových nástrojů a technik, které je možné uplatnit v poradenské praxi.
2. Respondentky s absolvovaným psychoterapeutickým výcvikem svého výběru, jak je uvedeno v tabulce respondentů, si osvojily techniky rozhovoru natolik, že nyní dokáží nejen získat dostatek informací o klientovi, ale také klást otázky tak, aby získaly hluboká data, nikoliv jen povrchová, která odhalí to, co na první pohled není vidět. Psychoterapeutickým výcvikem si zvědomily svou expertní roli v kvalitním vedení rozhovoru a ujistily se v tom, jak má správný poradenský rozhovor vypadat, jak jej realizovat. Zároveň samotné respondentky vyzdvihují potřebu znalostí a dovedností v technice rozhovoru a doporučují všem kariérovým poradcům absolvovat i krátkodobý kurz či školení na techniku poradenského rozhovoru.
3. Sebezkušenostní fázi psychoterapeutického výcviku dospěly k vlastní zralosti a nadhledu ve svém osobním životě, čímž se oprostily od vlastních strachů a pochyb, díky čemuž dokáží dát svých 100 % ve prospěch klienta. Jinými slovy každý, kdo vykonává pomáhající profesi (terapeut, poradce, sociální pracovník), by měl dospět ke své vnitřní stabilitě, čímž se stane odolným a jen tak jej něco nevyvede z míry.
4. Uvědomění nastalo i směrem ke vztahu poradce–klient. Kariérové poradkyně se nesnaží být expertky na životy klientů, ale průvodkyněmi na cestě ke změně, čímž potvrzují platnost definice kariérového poradenství dle OECD (2004) nebo také slova Peavyho (2013), který vyzdvihuje zájem, naději, odvahu, nabízí vyjasnění, umožňuje aktivaci při řešení. Kariérové poradkyně zprostředkovávají dostatek informací a možností tak, aby rozhodnutí vyšlo směrem od klienta. Je-li potřeba, jsou nápomocné klientovi v sebepoznání a zmapování jeho zdrojů.

Pro praxi kariérových poradců doporučuji výzkum zaměřený na kariérové poradce, kteří absolvovali koučovací výcvik se zaměřením na to, jakým způsobem a do jaké míry ovlivnilo poznání koučinku jejich poradenskou praxi a eventuálně srovnání uplatnění psychoterapie v poradenství a poznání koučinku v poradenství. Zde by se mohly srovnávat dvě skupiny kariérových poradců, první skupina s absolvovaným psychoterapeutickým výcvikem, druhá skupina s absolvovaným koučovacím výcvikem a srovnávaly by se např. odlišnosti v postojích, myšlení, přístupu ke klientovi, využitelnost technik.

Limity výzkumu

Limitem výzkumu je malý výzkumný vzorek. Vzhledem k tomu, že jsem se v tématu potřebovala dostat do hloubky, nebylo v mých možnostech provést rozhovorů více. Z takového důvodu není možné výsledky zobecnit na všechny kariérové poradce s absolvovaným psychoterapeutickým výcvikem, ale pouze na tuto skupinku kariérových poradkyň. Také se zde nabízí otázka, do jaké míry byly kariérové poradkyně ovlivněny psychoterapeutickým výcvikem, protože všechny mají absolvovaný také výcvik koučovací a není mi známé, jestli jej absolvovaly ještě před psychoterapeutickým výcvikem nebo po. Avšak nutno podotknout, že své odpovědi vztahovaly vždy k psychoterapeutickému výcviku s vědomím, že znalosti či dovednosti si osvojily díky výcviku. Zároveň je patrné, že výsledky jsou zkreslené i vzhledem k odlišné délce praxe, která se objevila v rozsahu od 3 do 27 let, stejně tak výchozí kvalifikace kariérových poradkyň disponuje celou řadou profesí.

Použité zdroje

Amundson, N., Harris-Bowlsbey, J., & Niles, S. (2005). *Essential elements of career counseling: processes and techniques*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

Athanasou, J. A. & Van Esbroeck, R. (2008). *International handbook of career guidance (Vol. 21)*. Springer Science & Business Media.

Bedrnová, E., Nový, I. (2007). *Psychologie a sociologie řízení*. Management Press.

Europass. (2023). *Jaké dovednosti budou v budoucnu potřeba?* <https://europass.cz/rady-a-tipy/jake-dovednosti-budou-v-budoucnu-potreba>

Hargašová, M., Blažek, L., Vodrážka, R., Bartíková, Z., Naništová, E. & Dotárová, E. (2009). *Skupinové poradenství*. Praha: Grada.

JCMM. (2023). *Nejčastější témata, která s námi řešíte*. <https://vzdelavanivsem.cz/vase-pribehy>

- Kazdová, A. (2011). *Poptávka po kariérním poradenství stoupá*. Hospodářské noviny, (27.12.). <https://hn.cz/c1-54242990-poptavka-po-kariernim-poradenstvi-stoupa>).
- Knoll, J. (2010). *Metodický materiál pro kariérové poradce*. Praha.
- Košťálová, H. & Cudlínová, M. (2015). *Praktický průvodce kariérového poradenství pro 21. století*. Evropská kontaktní skupina.
- Miovský, M. (2006). *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Grada Publishing.
- Mrázová, M. (2023). *Hranice mezi terapií a poradenstvím u kariérových poradců s (psycho)terapeutickým výcvikem*. [Diplomová práce, Masarykova univerzita]. Archiv závěrečných prací MUNI. <https://is.muni.cz/th/tglvh/>
- MPSV. (2017). *Kariérový poradce pro vzdělávací a profesní dráhu*. Národní soustava povolání. <https://nsp.cz/jednotka-prace/karierovy-poradce-pro-vzd>
- Národní pedagogický institut České republiky. (2021). *Principy kariérového poradenství*.
- Národní pedagogický institut ČR. Dostupné z <https://archiv-nuv.npi.cz/pkap/principy-karieroveho-poradenstvi.html>
- OECD. (2004). *Career Guidance. A Handbook for Policy Makers*. Paris. OECD
- Peavy, R. (2013). *Sociodynamické poradenství*. Praha: Dům zahraniční spolupráce. Pedagogicko-psychologická poradna České Budějovice. (n.d.). Základní informace o poradně. Dostupné z <https://www.pppcb.cz/zakladni-informace-o-poradne>
- Růžička, J., Provazník, V. & Nový, I. (1993). *Řízení profesní kariéry zaměstnanců*. Praha.
- Škutil, M. (2011). *Základy pedagogicko-psychologického výzkumu pro studenty učitelství*. Portál.
- Super, D. E. (1990). *A life-span, life-space, approach to career development*. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Švaříček, R., Šedová, K., Janík, T., Kašćák, O., Miková, M., Nedbálková, K., Novotný, P., Sedláček, M. & Zounek, J. (2014). *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*, Portál.
- Švec, Š. (2009). *Metodologie věd o výchově: kvantitativně-scientické a kvalitativně-humanitní*. Paido.
- Vendel, S. (2008). *Kariérní poradenství*. Vyd. 1. Praha: Grada.

Autorka

Mgr. Michaela Mrázová

JCMM, z. s. p. o.

michaela.mrazova@jcmm.cz

Autorka vystudovala navazující magisterské studium oboru Andragogika na Filozofické fakultě Masarykovy univerzity a nyní je studentkou navazujícího magisterského studia oboru Sociální pedagogika a poradenství na téže fakultě i univerzitě. V současné době pracuje na své diplomové práci na téma Předčasné odchody ze vzdělávání a fluktuace studentů mezi obory a školami pohledem zaměstnanců školního poradenského pracoviště. Od roku 2022 se pohybuje v oblasti kariérového poradenství a v současnosti působí jako metodička projektu e-TOM a projektová manažerka webové aplikace Start iD v centru JCMM, z. s. p. o. Brno.

Citujte

Mrázová, M. (2023). Využití psychoterapeutického výcviku v praxi kariérových poradců. *Kariérové poradenství v teorii a praxi* [online], 12(24), 6–18. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/publikace.html>

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 publikácie¹ 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 poradcov². 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 zložky³, 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 času⁴.

Taktiež ma zaujalo, keď sme sa expertov v oblasti well-beingu zo Slovenska i zo zahraničia⁵ 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 Hughes⁶, ktorá hovorila o spokojnosti, šťastí a spomínala hedonický či eudaimonický⁷ well-being.

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

4 Priemerne až 80 000 hodín (www.80000hours.com).

5 Časť publikácie bude venovaná rozhovorom s týmito odborníkmi: Deirdre Hughes z UK; Hannah O. Svenningsen, 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 dimenzie⁸ 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

⁸ 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 vznikať 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 komuniké⁹. 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
- 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/
- 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
- 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
- University of New Hampshire (2022). *The Well-being Wheel*. Dostupné na: www.unh.edu/health/wellbeing-wheel

Autorky

Katarína Adam Štukovská

Mareena, o.s.

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

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 sebazpoznanie 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>

REFLEXE KONFERENCE

Zviditelněme neviditelné

Stanislava Ševčíková

Genderové informační centrum NORA, o. p. s., které se dlouhodobě věnuje kariérovému poradenství a vyvíjení nástrojů kariérového poradenství, uspořádalo v srpnu 2023 konferenci s názvem *Zviditelněme neviditelné*,¹ kde byla věnována pozornost méně zřetelným a pozorovatelným jevům ve společnosti týkajícím se migrantů a komunit na okraji společnosti, jako jsou LGBTQ+, Romové a také neviditelné práce migrantů 24/7.

Konference se konala v prostoru jedné z nejvíce energeticky úsporných budov v Evropě, v areálu Otevřené zahrady v Brně na Údolní, v místě, kde se nachází výuková zahrada s praktickou ukázkou, jak to v zemědělství funguje, od vypěstování až na talíř. Ekologicky a trvale udržitelný rozměr se v současnosti profiluje i v tzv. zeleném poradenství, tedy kariérovém poradenství založeném na hodnotách trvalé udržitelnosti a ekologie.

Na konferenci byla osvěžující originalita a širší výběr přednášejících a témat. Socioložka Lenka Šafránková Pavlíčková, která se zabývá tématem migrace a integrace cizinců, vystoupila s přednáškou „Migranti a migrantky v síti nerovností. Naděje a výzvy interkulturní práce migrační politiky ČR“.

Sociální antropoložka Petra Ezzeddine reflektovala aktuální téma neviditelné práce migrantek, kde referovala o vlastním výzkumu mezi ukrajinskými ženami pracujícími v Česku. Dalším prezentujícím byl David Tišer, představitel organizace ARA ART zabývající se uměleckou a pomocnou činností se zaměřením na romskou LGBTQ+ komunitu. ARA ART připravila také jeden ze dvou paralelních workshopů formou divadla utlačovaných, které založil brazilský režisér Augusto Boal jako vzdělávací aktivitu pro utlačované vrstvy ve společnosti. Augusto Boal byl přesvědčen, že představováním a přetavováním svého životního příběhu lidé opouštějí svou bezmocnost a stávají se lépe připravenými na budoucnost.

Last but not least vystoupila v rámci druhého volitelného workshopu bývalá žena bez domova, která účastníky seznámila s pocity ženy a matky, jež musí opustit svou domácnost kvůli násilnému manželovi. Žena popsala smutnou realitu ztráty dvou dětí, které vychovává manžel a které jako matka – žena bez domova nemá možnost vidět. Život v azylových domech popsala jako „ztrátu soukromí“. Člověk v azylovém domě není nikdy sám, nemá možnost si připravit věci podle svého a je to jedno z největších stigmatizujících aspektů této formy života. Dozvěděli jsme se, jak moc by jim v azylových domech pomohla i jedna jediná uzamykatelná skříňka, kde by ženy mohly mít něco vlastního.

¹ Konference byla jedním z výstupů mezinárodního projektu Erasmus+, na kterém společně s Norou, o. p. s., participovaly Rumunské centrum pro evropské politiky CRPE, polská Fundacja Kobięca, rakouská Peregrina a slovenská organizace TRANSFER Slovensko a MyMamy.

Co jsem si z konference odnesla?

Kromě velmi silného a působivého svědectví ženy bez domova a velmi reálného popisu „ztráty soukromí“ to byly fundované zprávy Petry Ezzeddine o neviditelné práci migrantek, zaměřené jak na české pracovnice v péči 24/7 v zahraničí, tak podobně na práci ukrajinských žen v Česku. Ezzeddine zpravila účastníky konference o nezáviděníhodné situaci ukrajinských žen, které často i v dobré víře majority se dostávají do otročké práce, z níž není možné uniknout. Tušila jsem, že se ženy migrantky v hostitelské zemi často stávají sexuálními objekty, pokud jsou ale vysokoškolsky vzdělané, tak velmi často také v rámci pomoci v domácnosti pro „zaměstnavatele“ samostatně vypracovávají i složité matematické domácí školní úkoly (nejen, že by se s dětmi nebo teenagery učily do školy).

Určitě stojí za to si uvědomit, upozornila přednášející Ezzeddine, jak se o situaci migrantů vyjadřujeme – i způsob používání jazyka je vypovídající – když např. určité vrstvy hovoří o tom, že „mají svou Ukrajinu“, jak to na ni působí, zda se cítí jako plnoprávný člen české společnosti.

Na konferenci byl představen také koncept kulturní mapy autorky Erin Meyer v přednášce Pavlíčkové Šafránkové. Tento koncept je založen na reflexi kultury s důrazem na komunikaci, hodnocení, přesvědčování, vedení, rozhodování, důvěru, nesouhlas a možnosti plánování lidí v dané kultuře.

Jako účastnice konference jsem se mohla seznámit se zajímavou publikací vydanou v rámci projektu Erasmus+, v níž jsou velmi užitečně popsány i techniky práce využitelné v kariérovém poradenství s klienty (např. divadlo utlačovaných, ice breaking technika Jsme na jedné lodi, technika poradenství za chůze). V publikaci je dále možné se naučit biograficko-historickou metodu Jump over the walls (poznání a ocenění druhých, třeba starší generace), biblioterapii a kurz mapování kompetencí, který organizace Nora vyvinula v jednom z předchozích projektů. Tuto publikaci si můžete vyžádat i u organizátorů, jistě vám ji minimálně v pdf formě poskytnou.

Seznam zdrojů

Awart, S., Dubrava, J., Hodická, K., Jačisko Nasri, T., Matulíková, D., Misiňka, A., Meirosu, C., Pürerer, G., Sejková, A., Sejková, T., Walczewska, A. (2023). *Zviditelněme neviditelné. Práce s ohroženými skupinami v praxi. Příručka inovativních metod* (1st Ed.). Nora, o. p. s.

Pavlíčková Šafránková, L. (14. 8. 2023). *Migranti a migrantky v síti nerovnosti. Naděje a výzvy interkulturní práce migrační politiky ČR*. [Přednáška, PPT prezentace, rukopis]. Konference Zviditelněme neviditelné. Brno.

Nora. (n. d.). Genderové informační centrum Nora, o. p. s. www.gendernora.cz.

ARA ART. (n. d.). ARA ART. www.araart.cz.

Divadlo utlačovaných. (n. d.). Centrum divadla utlačovaných v ČR. www.divadloutlacovanych.cz.

Otevřená zahrada. (n. d.). Otevřená zahrada. Vzdělávací a poradenské centrum. www.otevrenazahrada.cz.

Autorka

Dipl.-Theol. Univ. Stanislava Ševčíková, MBA, Ph.D.

Sociální pracovnice, Česká unie neslyšících, z. ú.
stana.sevcikova@gmail.com

Citujte

Ševčíková, S. (2023). Reflexe konference Zviditelněme neviditelné. *Kariérové poradenstvo v teorii a praxi* [online], 12(24), 28–30. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/publikace.html>

POCIT BEZPEČIA A AKO HO NAVODIŤ V PRÁCI ALEBO KARIÉRE

Elena Lisá, Peter Štefančík

Úvod

Príspevok vychádza z princípov teórie pripútania v dospelosti a z empirických výsledkov primingu bezpečného pripútania v dospelosti. Cieľom príspevku je predstaviť vybrané spôsoby primingu bezpečného pripútania na pracovisku, inšpirované z existujúcich psychologických experimentálnych štúdií. Uvádzame príklady metód založených na princípe vystavenia bezpečným obsahom (slová, obrázky) alebo na princípe tvorenia (lexikálne úlohy, predstava sociálnej interakcie).

Vychádzame z teórie vzťahovej väzby (Bowlby, 1983), ktorá sa vytvára v útlom detstve. Pripútanie v dospelosti sa prejavuje špecifickými sociálnymi interakciami s figúrami pripútania – osobami ku ktorým sme pripútaní. Sú paralelné s interakciami pozorovanými v detstve:

1. Vyhľadávanie a udržiavanie blízkosti – v čase zvýšenej záťaže a percepcie hrozby vyhľadávame a udržujeme blízkosť s osobou, ku ktorej sme pripútaní
2. Bezpečný prístav – figúra pripútania poskytuje komfort, podporu, ochranu a bezpečnosť v čase zvýšenej záťaže
3. Bezpečná základňa – figúra pripútania slúži ako základňa pre správanie nesúvisiace s pripútaním, exploráciu a sebarozvoj (Shaver & Mikulincer, 2009).

Neustadt et al. (2006) boli podľa našich informácií prvý, ktorý aplikovali teóriu vzťahovej väzby v pracovnej sfére. Adaptáciou metód na meranie pripútania v dospelosti sa im podarilo extrahovať dva faktory (štýly) vzťahovej väzby k práci – isté a neisté pripútanie. Istá vzťahová väzba pozitívne koreluje so sebavedomím, extravertiou, otvorenosťou, prívetivosťou a svedomitosťou, pričom negatívne koreluje s neuroticizmom. Neistá vzťahová väzba pozitívne koreluje s neuroticizmom a negatívne so sebavedomím, prívetivosťou a svedomitosťou. Štýly pripútania sa tiež ukázali byť determinantom pri výbere kariéry a spokojnosti s týmto výberom. Osoby s istým typom pripútania si skôr vyberajú pomáhajúce profesie. Osoby s neistým typom pripútania inklinujú k profesiám, pri ktorých je pomoc iným limitovaná a častejšie prejavujú nespokojnosť s výberom profesie (Meredith et al., 2007). Rosenbloom et al. (2016) preukázali vzťah medzi pripútaním a vyhorením, pričom zamestnanci s úzkostným štýlom pripútania trpia vyhorením najviac a zamestnanci s vyhýbavým štýlom pripútania najmenej. Zamestnanci s úzkostným štýlom pripútania v práci vykazujú menší percipovaný všeobecný (Kale, 2019) aj kontextuálny výkon (Richards & Shat, 2011).

Pracovný model vzťahovej väzby môžeme definovať ako globálny a doménový (Dugan et al., 2022). Doménovo-špecifické vzťahové väzby sa týkajú rôznych domén interpersonálnych vzťahov, napr. s kolegami v práci (Lisá et al., 2021; Lisá & Greškovičová, 2022). Vzťahovú väzbu si zamestnanci na pracovisku môžu vytvárať k rôznym osobám a objektom. Centrálnou osobou, ktorej úlohou je podporovať zamestnancov, býva práve nadriadený/á (Greškovičová & Lisá, 2023).

Ďalej v texte jednoduché stratégie zvyšovania bezpečnej vzťahovej väzby na pracovisku, konkrétne postupy bezpečného pripútania na pracovisku, postupy primingu. Bargh et al. (1996) opisujú priming v sociálnej psychológii ako aktiváciu štruktúr vedomostí, ako napríklad črtových konceptov a stereotypov prostredníctvom situačného kontextu. Modernejšia definícia za priming označuje vplyv aktivácie sociálnych reprezentácií na následné myslenie a správanie (Molden, 2014). Priming je zjednodušene povedané podnet, ktorý do budúcnosti podvedome vyvoláva efekt ovplyvňujúci vnímanie ďalších podnetov, a tak vie zasahovať do myslenia, vnútorného prežívania, či aktívneho konania jednotlivca. Tento efekt bol v minulosti skúmaný vo viacerých štúdiách, ktoré zisťovali jeho vplyv na symptómy depresie (McGuire et al., 2018), seba-pochybnosti (Peterson, 2014), nezodpovedného riadenia motorového vozidla (Taubman-Ben-Ari & Mikulincer, 2007), zaujatosti voči odlišným skupinám ľudí (Mikulincer & Shaver, 2001) či preferencie voči lídrom a politike (Gillath & Hart, 2010).

Mikulincer & Shaver (2007) vyslovili na základe prehľadu experimentálnych výsledkov záver, že priming je možné uplatniť aj na vyvolanie stavov pripútania, čo by mohlo byť potenciálne využité aj pri rozličných intervenciách. Rowe et al. (2020) na základe prehľadu experimentálnych výskumov formulujú záver, že priming stavov bezpečného pripútania efektívne podporuje prežívanie pozitívnych emócií a redukuje prežívanie negatívnych emócií vrátane úzkosti a depresie. Dlhodobý účinok (pár dní) je ale podľa nich možné dosiahnuť len opakovaným primingom takýchto stavov. Metaanalýza 120 štúdií (N = 18 949) v 97 publikovaných a nepublikovaných článkoch o afektívnych, kognitívnych a behaviorálnych účinkoch primingu bezpečného pripútania preukázala celkový pozitívny účinok ($d = 0,51$, $p < 0,001$) na afektívne, kognitívne aj behaviorálne prejavy. Najväčší účinok sa zistil pre výsledky súvisiace s afektom ($d = 0,62$, $p < 0,001$), následne behaviorálne ($d = 0,44$, $p < 0,001$) a kognitívne ($d = 0,45$, $p < 0,001$). Participanti s neistým pripútaním (úzkosť a vyhýbanie) dosahujú vyššie účinky primingu (Gillath et al., 2022).

V laboratórnych podmienkach sa ako priming stavov pripútania najčastejšie využívajú techniky vyvolania zážitkov spojených s jednotlivými štýlmi pripútania (Yip et al., 2017). Bezpečné pripútanie môže byť navodzované rôznym typom úloh alebo stimulov (Gillath et al., 2022). Ľudia môžu byť **vystavení** slovám (napríklad láska, objatie, city, podpora), menám bezpečných figúr (meno matky alebo romantického partner) alebo obrázkom reprezentujúcim bezpečie (matka objímajúca dieťa, fotografia partnera). V iných prípadoch ľudia **tvoria** bezpečné obsahy. Ide napríklad o lexikálne úlohy typu osemsmerovka, poskladanie slova z poprehadzovaných písmen, dopĺňanie chýbajúcich písmen do slov. Alebo si predstavujú interakciu/vzťah s osobou poskytujúcou bezpečie a potom o tom napíšu.

Príklady úloh na zvýšenie bezpečného pripútania v dospelosti a v práci

Pamäťové cvičenie, inšpirované Green a Campbell (2000), používa dva typy zadania, a to s pozitívne ladenými vetami (napr. „Anna svojim kolegom dôveruje“), ako aj neutrálnu verziu (s vetami ako napr. „V pekárni napekli čerstvé rožky“). V originálnej verzii boli pri pozitívnom primingu použité výroky v pomere 7:3 pozitívnych k neutrálnym, ale použiť sa dajú aj iné, napríklad ako v nasledujúcej verzii v pomere 8:2.

Pamäťové cvičenie (Green & Campbell, 2000)

Budete mať 3 minúty na zapamätanie si nasledovných viet. Po uplynutí tohto času prosím otočte papier, a snažte sa pamäti napísať čo najviac z nich.

Anna sa vo svojej práci cíti rešpektovaná.

Roman rád zdieľa s priateľmi svoje pocity.

Anna svojim kolegom dôveruje.

Roman si veľmi dobre rozumie so svojím nadriadeným.

Anna pracuje veľmi zodpovedne.

Roman je so svojím pracovným kolektívom veľmi spokojný.

Na Annu sa dá v práci vždy spoľahnúť.

V Romanovej rodine panujú veľmi dobré vzťahy.

Anna pracuje často z domu.

Roman mešká do práce len veľmi zriedkavo.

Medzi primingovými aktivitami existuje viacero druhov slovných cvičení, akými sú dopĺňovanie slov, skladanie slov či osemsmerovka (McGuire et al., 2018), pri ktorých sú použité pozitívne ladené slová. Napr. priateľstvo (P R _ A _ _ L S T _ O) ako dopĺňovačka, alebo ako rozhádzané písmenká na zloženie slova (S L V E R T P O A T I). Cvičenia spravidla obsahujú buď 10 slov na doplnenie / zloženie, alebo osemsmerovku 12x12. Predpokladá sa, že participantom by na jednu variantu takéhoto slovného cvičenia malo stačiť zhruba 5 až 7 minút.

Doplňovanie slov (Bartz & Lydon 2004)

V priebehu nasledujúcich 3 minút sa prosím snažte doplniť chýbajúce písmená v uvedených slovách.

B_ÍZK__Ť

_ÔV_RA

REŠ___T

LÁS__

OB__TIE

P_ROZ_____IE

SPO__J_E

B_Z__ČIE

PR_A__L'ST_O

_POL'_H__V_SŤ

Skladanie slov (voľne inšpirované podľa Bartz & Lydon 2004)

V priebehu nasledujúcich 7 minút sa prosím snažte vytvoriť slová správnym usporiadaním písmen v jednotlivých riadkoch.

S L' V E R T P O A T I

Á L K A S Ť

L Í O B S Z K

E P M Í J N R E

L I É M

E Č B E P E Z I

L' E S U O I H N P T A

P J O K E S N O

E M R I Z O P N U E O

Ô R D E A V

Osem-smerovka (McGuire et al., 2018)

V priebehu 5 minút sa snažte v nasledujúcej osemsmere nájsť čo najviac slov.

M	A	L'	R	G	E	F	R	O	N	P	T
C	I	U	B	N	T	Ó	L	E	U	R	Í
A	P	L	L	Á	S	K	A	G	L	I	A
L	F	Ť	Í	K	Ň	L'	Ú	Č	E	A	L
B	A	O	Z	Ú	M	U	P	L	Ú	T	X
E	M	Č	K	V	O	D	R	U	C	E	H
Z	U	L	O	R	Y	N	Í	O	J	L'	U
P	H	Ó	S	C	N	Ý	J	V	É	S	R
E	N	A	Ť	Ú	I	P	E	Á	Z	K	E
Č	L	E	G	P	É	T	M	N	U	Y	F
I	S	P	O	K	O	J	N	O	S	Ť	L
E	O	B	J	A	T	I	E	B	A	P	Š

K primingovým aktivitám patria aj cvičenia zamerané na predstavovanie si osôb či situácií. Jedná sa o pevnú stálicu v oblasti primingu bezpečnej vzťahovej väzby, pričom k priekopníkom patria Mikulincer a Shaver (2001), ktorí podnikli v tejto oblasti naozaj rozsiahly výskum. Participanti majú za úlohu predstavovať si situáciu alebo osobu, ktorá v nich vyvolá pozitívne pocity. Existujú rozsiahlejšie, ako aj menej rozsiahle verzie (Peterson, 2014) tejto aktivity. K týmto cvičeniam sa taktiež hodí administrovať dvojpoložkovú sebahodnotiacu škálu kvality predstavy, v rámci ktorej participanti ohodnotia, do akej miery sa im darilo predstavovať si danú situáciu, ako aj svoje sústredenie na danú činnosť, resp. či ich pri tejto činnosti nerušili vonkajšie podnety.

Predstavenie situácie – pozitívne (Peterson, 2014)

Spomeňte si na situáciu, kedy ste sa cítili milovaní a prijatí blízkou osobou, napríklad najlepším priateľom, romantickým partnerom, alebo členom rodiny. Mohlo by sa jednať napríklad o to, keď sa o vás daná blízka osoba starala, keď vám pomohla, keď ste túto blízku osobu potrebovali, alebo keď vám vyjadrovala náklonnosť. Malo by sa v ideálnom prípade jednať o zážitok, ktorý vy pociťujete ako pre vás významný.

V krátkosti na papier opíšte tento zážitok a to, ako ste sa v danej chvíli cítili.

Predstavovanie osoby (Mikulincer & Shaver 2001)

Uvedte krstné mená osôb, ktoré zodpovedajú nasledujúcim opisom pre vás.

(a) Osoba, ktorá žije vo vašom susedstve, no až tak dobre ju nepoznáte.

(b) Osoba, ktorá vás prijíma, má vás rada a pomáha vám v núdzi.

(c) Profesor alebo učiteľ, ktorý mal na vás významný vplyv.

(d) Osoba, ktorá je vždy veselá a miluje zábavu či vtipy.

(e) Osoba, ktorá pre vás je alebo bola vzorom či inšpiráciou.

Náhodne ste dostali za úlohu uviesť detailnejší opis osoby (b) vyššie. Venujte približne 2 minúty vizualizácii osoby, ktorú ste vyššie pomenovali, teda tej, „ktorá vás prijíma, má vás rada a pomáha vám v núdzi.“ Pokúste sa predstaviť si ju čo najživšie. Následne premýšľajte o pozitívnych vlastnostiach tejto osoby, ktoré vás viedli k tomu, že ste si ju vybrali do tejto role, ako aj o pozitívnych interakciách, ktoré ste s ňou mali v minulosti.

Na nižšie uvedenom mieste venujte približne päť minút písomnému opisu tejto osoby.

Sebahodnotiaca škála kvality predstavy:

Ako dobre sa Vám darilo sústrediť sa na túto situáciu?

(1 – ťažko, vyrušovali ma vonkajšie / okolité podnety; 7 – veľmi dobre som sa sústredil/a, v danom momente som prestal/a vnímať okolie)

1 2 3 4 5 6 7

Ako živo sa Vám darilo predstaviť si túto situáciu?

(1 – veľmi matne; 7 – veľmi živo, až do detailu)

1 2 3 4 5 6 7

Ďalší zaujímavý typ primingovej aktivity je zameraný na zapisovanie asociácií slov. Funguje tak, že participanti dostanú sadu 10 pozitívne ladených slov, ku ktorým majú napísať prvé, čo im napadne. Aktivita by mala byť časovo nenáročná, a taktiež je možné získať zo zapísaných asociácií zjednodušenú predstavu o tom, či participant vníma dané pojmy približne tak, ako boli zmýšľané. Napr. či neuvedie asociácie typu priateľstvo – zrada.

Asociácie slov:

Napište ku každému z nasledovných pojmov prvé slovo, ktoré Vám napadne.

Zodpovednosť -

Porozumenie -

Rešpekt -

Dôvera -

Láska -

Priateľstvo -

Spoľahlivosť -

Bezpečie -

Blízkosť -

Objatie -

Primingové zadania obsahujú aj aktivity s istým vizuálnym rozmerom, ako napríklad video, do ktorého sú vložené slová s pozitívnym významom, ktoré sa zobrazujú na 30ms pri prechode snímok. Participant by si ich nemal byť schopný prečítať, ale napriek tomu by ich mal podvedome zaregistrovať. Táto metóda je voľne inšpirovaná Mikulincerom a Shaverom (2001), ktorý použili podobný podprahový priming pri premietaní slovnej úlohy. Z vizuálnych cvičení sa ako primingová metóda používa aj popis obrázku (Taubman-Ben-Ari & Mikulincer, 2007), pri ktorom má participant najskôr tri minúty na prezeranie si obrázku, a následne zhruba dve minúty na jeho stručný opis. Ako príklad uvádzame malbu matky s dieťaťom, fotografiu priateľsky objímajúcich sa ľudí či grafiky panáčikov, ktoré navzájom prejavujú spoluprácu.

Opis obrázka (Taubman-Ben-Ari & Mikulincer, 2007)

Venujte prosím približne tri minúty prezeraniu nasledovného obrázka. Potom opíšte v krátkosti obsah obrázku, a tiež aké pocity vo Vás vyvoláva.

Obrázok 1



Zdroj: PublicDomainPictures, 2013

Záver

Tieto intervencie v bežnom použití sú vhodné pre zdravých dospelých. Dospelí, ktorí prekonalí komplexnú traumú alebo trpia akútne post-traumatickým stresovým syndrómom či inými duševnými poruchami, nemusia na intervencie vždy zareagovať očakávaným spôsobom (Dana, 2023). Môžu sa napríklad cítiť zle pri pohľade na matku objímajúcu dieťa a naopak, môžu sa cítiť bezpečne pri pohľade na hada. Preto je potrebné, aby v takýchto prípadoch účastníci realizovali intervencie pod dohľadom odborníka.

Zoznam zdrojov

- Bargh, J. A., Chen, M., & Burrows, L. (1996). *Automaticity of social behavior: Direct effects of trait construct and stereotype activation on action*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(2), 230–244. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.71.2.230>
- Bartz, J. A. & Lydon, J. E. (2004). Close relationships and the working self-concept: Implicit and explicit effects of priming attachment on agency and communion. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(11), 1389–1401.
- Bowlby, J. (1983). *Attachment: Attachment and Loss Volume One (Basic Books Classics) (2nd ed.)*. Basic Books.
- Dana, D. A. (2023). *Polyvagal Practices: Anchoring the Self in Safety*. Norton Professional Books
- Dugan, K. A., Fraley, R. C., Gillath, O. & Deboeck, P. R. (2022). Changes in global and relationship-specific attachment working models. *Journal of Social and Personal Relationship*. 39(10), 3015–3043. <https://doi.org/10.1177/02654075211051408>
- Gillath, O. & Hart, J. (2010). The effects of psychological security and insecurity on political attitudes and leadership preferences. *European Journal of Social Psychology*, 40(1), 122–134. <https://doi.org/10.1002/ejsp.614>
- Gillath, O., Karantzas, G. C., Romano, D. & Karantzas, K. M. (2022). Attachment Security Priming: A Meta-Analysis. *Personality and Social Psychology Review*, 26(3), 183–241. <https://doi.org/10.1177/10888683211054592>
- Green, J. D. & Campbell, W. K. (2000). Attachment and exploration in adults: Chronic and contextual accessibility. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 452–461.
- Greškovičová, K. & Lisá, E. (2023). *Beyond the global attachment model: Domain- and relationship-specific attachment models at work and their functions*. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2023.1158992>
- Lisá, E. & Greškovičová, K. (2022). *Is it worth being attached to the leader? Transformational leadership and various types of performance: The mediating role of leader as attachment figure*. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03942-x>
- Lisá, E., Greškovičová, K. & Krizova, K. (2021). The perception of the leader as an attachment figure: can it mediate the relationship between work engagement and general/citizenship performance? *BMC psychology*, 9(1), Art. No. 196, 1–12. <https://doi.org/10.1186/s40359-021-00700-9>
- McGuire, A., Gillath, O., Jackson, Y. & Ingram, R. (2018). Attachment security priming as a potential intervention for depressive symptoms. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 37(1), 44–68.

Meredith, P., Merson, K. & Strong, J. (2007). Differences in Adult Attachment Style, Career Choice and Career Satisfaction for Occupational Therapy and Commerce Students. *British Journal of Occupational Therapy*, 70(6), 235–242. <https://doi.org/10.1177/030802260707000603>

Mikulincer, M. & Shaver, P. R. (2001). Attachment theory and intergroup bias: evidence that priming the secure base schema attenuates negative reactions to out-groups. *Journal of personality and social psychology*, 81(1), 97.

Mikulincer, M. & Shaver, P. R. (2007). Boosting Attachment Security to Promote Mental Health, Prosocial Values, and Inter-Group Tolerance. *Psychological Inquiry*, 18(3), 139–156. <https://doi.org/10.1080/10478400701512646>

Molden, D. C. (2014). Understanding priming effects in social psychology: What is “social priming” and how does it occur? In D. C. Molden (Ed.), *Understanding priming effects in social psychology* (p. 3–13). The Guilford Press.

Neustadt, E., Chamorro-Premuzic, T. & Furnham, A. (2006). The Relationship Between Personality Traits, Self-Esteem, and Attachment at Work. *Journal of Individual Differences*, 27(4), 208–217. <https://doi.org/10.1027/1614-0001.27.4.208>

Peterson, J. L. (2014). *Explicit thoughts of security activate implicit self-doubt in anxiously attached participants*. *Personal Relationships*, 21, 206–224

PublicDomainPictures (2013). *Baby happy mother's day*. <https://pixabay.com/photos/baby-mothers-day-kiss-mother-love-165067/>

Richards, D. A. & Schat, A. C. H. (2011). Attachment at (not to) work: Applying attachment theory to explain individual behavior in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 169–182. <https://doi.org/10.1037/a0020372>

Rosenbloom, T., Malka, Y. & Israel, S. (2016). Job burnout of security guards of aviation company. *Personnel Review*, 45(3), 557–568. <https://doi.org/10.1108/pr-07-2014-0161>

Rowe, A. C., Gold, E. R. & Carnelley, K. B. (2020). The Effectiveness of Attachment Security Priming in Improving Positive Affect and Reducing Negative Affect: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 968. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030968>

Shaver, P. R. & Mikulincer, M. (2009). An overview of adult attachment theory. In J. H. Obegi & E. Berant (Eds.), *Attachment theory and research in clinical work with adults* (pp. 17–44). The Guilford Press.

Taubman-Ben-Ari, O. & Mikulincer, M. (2007). *The effects of dispositional attachment orientations and contextual priming of attachment security on reckless driving*. *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 10, 123–138.

Yip, J., Ehrhardt, K., Black, H. & Walker, D. O. (2017). Attachment theory at work: A review and directions for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 39(2), 185–198. <https://doi.org/10.1002/job.2204>

O autoroch

doc. Mgr. Elena Lisá, PhD.

Univerzita Komenského v Bratislave, Fakulta sociálnych a ekonomických vied UK, Ústav aplikovanej psychológie <https://orcid.org/0000-0002-7112-425X>
elena.lisa@uniba.sk

Bc. Peter Štefančík

Univerzita Komenského v Bratislave, Fakulta sociálnych a ekonomických vied UK, Ústav aplikovanej psychológie, študent Mgr. programu Sociálna a pracovná psychológia
peter.stefancik@uniba.sk

Citujte

Lisá, E. & Štefančík, P. (2023). Pocit bezpečia a ako ho navodiť v práci alebo kariére. *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi* [online], 12(24), 31–41. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/publikace.html>

VNITŘNÍ NASTAVENÍ – ZÁKLAD PROFESNÍHO ROZVOJE KARIÉROVÝCH PORADCŮ A KARIÉROVÝCH PORADKYŇ V ASPEKTU, Z. S.

Lenka Cole, Lucie Sedláčková

Náš pohled na profesní rozvoj kariérových poradců i kariérových poradkyň formuje každodenní praxe v sociální službě sociální rehabilitace v organizaci Aspekt, z. s., a zároveň praxe lektorek kariérového poradenství. Z těchto dvou úhlů pohledu v textu představujeme nejen náš pohled na profesní rozvoj, ale i své zkušenosti, jak v organizaci Aspekt, z.s., podporujeme profesní rozvoj svých kolegyň a kolegů – kariérových poradců¹. Vycházíme přitom ze sebezkušenostního tréninku pro kariérové poradce, který jsme připravili ve spolupráci s psychology – Dr. Michaelem Beneschem z Rakouska a Dr. Timo Spangarem z Finska, a odzkoušeli ho se skupinou 16 praktikujících kariérových poradců z České republiky, Slovenska, Rakouska a Slovinska v rámci projektu *European Development of Counsellors* (EDECO).²

Jak nahlížíme na profesní rozvoj?

Vždy jsme se snažily o svůj profesní rozvoj pečovat. Četly jsme literaturu a chodily na kurzy, kde jsme se učily mnoho skvělých metod a technik. Byly jsme přesvědčené, že čím víc metod a technik práce s klientem známe, tím lepší jsme kariérové poradkyně. Tento způsob přemýšlení byl ostatně odrazem vývoje rolí a vzájemného vztahu kariérového poradce a klienta. Rády bychom vývoj na tomto místě připomněly.

V počátcích kariérového poradenství stál na jedné straně poradce – expert. Ten znal metody a techniky, kterými obvykle zhodnotil klientovy schopnosti a dovednosti, a měl informační „moc“ nad klientem. Na základě těchto zdrojů své expertízy dokázal poradce klientovi poradit. Poradce – expert zaujímal dominantní roli, která byla časem změkčena díky vývojovým teoriím zdůrazňujícím vývoj osobnosti klienta a jejího sladění s pracovním životem. Nicméně nikoho nezajímalo, jak to mají poradce a klient „uvnitř“.

Nový pohled na proces i výsledek setkání poradce a klienta přinesl sociálně konstruktivistický „obrat“, který nahlíží poradenský proces v závislosti na tom, jak probíhala interakce a komunikace mezi poradcem a klientem. Z poradenství se stala spolupráce a vyjednávání (Vähämöttönen, 1998) a do popředí se dostalo vnitřní nastavení klienta (Aspekt, 2021). Ve vztahu k poradcům se začala formulovat

1 Dále v textu užíváme mužský rod i pro kariérové poradkyně.

2 Cílem Erasmus+ projektu s názvem *Evropský rozvoj poradců* (2018–2021) bylo podpořit vnitřní nastavení poradců a dalších pomáhajících profesí. Nástrojem k tomu bylo vytvoření modelového tréninku pro poradce s názvem „Dialogická mysl je víc než jakákoli technika“ (Aspekt, 2021).

doporučení, že by měli respektovat svého klienta a jací by měli být „uvnitř“ (např. respektující, vnitřně klidný(á), bez předsudků), ale bez toho, aniž by jim někdo řekl, jak to mají v každodenní praxi udělat.

Jako praktičky konstruktivistického přístupu, které zároveň lektorují, jak využívat konstruktivisticky zaměřené způsoby práce s klienty, opakovaně zažíváme, že nestačí soustředit se pouze na profesní rozvoj ve smyslu využívání metod a technik, ale je třeba se soustředit i na to, co si my sami přinášíme a přenášíme z našeho vnitřního nastavení do vlastní poradenské práce. Jako kariéroví poradci často neumíme a nemáme ani nástroje k tomu, abychom si uvědomili, jak to, jací jsme, jaké máme hodnoty, jaké emoce zrovna prožíváme, jaké máme předsudky, v čem jsme zranitelní atp., ovlivňuje naši práci s klienty. Nelze jen říkat: „mám být vnitřně klidná a poslouchat svou klientku bez předsudků“, musím to tak uvnitř skutečně mít.

Také v Aspektu, z. s., se v posledních letech přesouváme k vnímání poradenského procesu jako něčeho, co zahrnuje vnitřní nastavení poradce a jeho životní kontext i vnitřní nastavení klienta a jeho životní kontext. Obojímu přikládáme v takto chápaném poradenském procesu rovnocennou důležitost. V souvislosti s tím využíváme konstrukt synchronizace vnitřního nastavení poradce a klienta (obr. 1) a v každodenní praxi se zabýváme vlivem sebereflexe na poradce samotného i na jeho pracovní pohodu.

Vycházíme při tom z teze, že dialogická mysl je víc než jakákoliv technika (Bohm, 1996) a je základem profesního rozvoje kariérových poradců. Jinými slovy: dialogická mysl je neuvědomovaným základem k využití plného potenciálu jednotlivých metod a technik v poradenství. Do centra profesního rozvoje kariérových poradců tedy stavíme systematickou sebereflexi vnitřního světa poradce a jeho vlivu na poradenský proces.

Obrázek 1



Filozofii našeho přístupu graficky vystihuje i následující logo (obr. 2). Klíčem k sobě může být právě dialogická mysl.

Obrázek 2

Logo



„... dialogická mysl poradce v našem pojetí předpokládá holistickou perspektivu celého člověka – osobnosti poradce, jeho těla, jeho emocí i myšlenek“ (Aspekt, 2021, s. 17). Proto u jednotlivých zářezů na klíči vidíte figurku jako symbol těla, srdce jako symbol emocí a žárovku jako symbol analytické mysli. Dialogická mysl v tomto smyslu umožňuje „sebereflexi vnitřních procesů při práci s klientem a v důsledku povede i k více respektujícímu přístupu ke klientovi. Tedy ke skutečnému uplatnění konstruktivistických myšlenek v poradenství“ (Aspekt, 2021, s. 17).

Jak to děláme?

Systematicky se zaměřujeme na své kolegyně i kolegy a pomáháme jim uvědomit si procesy ve svém vnitřním nastavení, při jejich synchronizaci a rozvíjení. Sebereflexi provádíme nejenom naší analytickou myslí, ale soustředíme se i na to, co je nám skryté, co jsou naše slepá místa, ke kterým se hodně těžko dostáváme. Z tohoto důvodu pracujeme s konceptem embodimentu (propojení s tělem)

a obecně s konceptem neuroplasticity mozku, který je dalším potvrzením jedné ze základních charakteristik dialogické mysli – postoje učícího se (Bohm, 1996).

Důležitým faktorem přitom je pravidelné provádění různých cvičení, která představujeme svým kolegyním na poradách, a podporujeme je v reflexi. K zorientování se sám v sobě používáme u nás málo známou, ale komplexní teorii interakce osobnostních systémů, PSI teorii Julia Kuhla (Benesch, 2020) a respektujeme principy sociodynamického poradenského přístupu (Peavy, 2013).³

Proč to tak děláme?

Existují totiž důkazy, že jedním z hlavních faktorů, které odlišují méně efektivní poradce od efektivnějších, je čas, který poradci věnují sebereflexi a rozvoji svých dovedností (Aspekt, 2021). Například výzkum dopadů práce psychoterapeutů prokázal, že charakteristiky terapeuta (např. roky praxe, pohlaví, věk, profese, nejvyšší kvalifikace, počet případů, stupeň teoretické integrace) nemají významný vliv na výsledky hlášené klienty. Naopak významným prediktorem výsledků u klientů bylo množství času záměrně stráveného na zlepšení terapeutických dovedností (Chow et al., 2015).

Podobný vliv lze analogicky očekávat i v naší poradenské praxi, ale už dnes můžeme potvrdit, že díky systematické práci na svém vnitřním nastavení, tj. na tom, že znám sama sebe, své vnitřní hranice, tendence, možnosti své osobnosti, hodnoty, že umím pracovat s ambivalencí, vnitřními konflikty, posilovat svou resilienci, že si dokážu určit, co z mého vnitřního nastavení zasahovalo do tohoto konkrétního poradenského sezení, každá z nás dokáže využít potenciál všech těch bezesporu báječných metod a technik. Určitá technika třeba říká: „Přijímej to, co ti klient říká, bez předsudků“, a já toto díky práci na svém vnitřním nastavení nyní opravdu dokážu. Nekloužu po povrchu, opravdu jsem v tu chvíli sama v sobě téměř bez předsudků. Anebo předsudky mám, ale dokážu to reflektovat a učit se z toho. Mohu tak snáz docílit synchronizace s vnitřním nastavením svého klienta, přičemž synchronizace neznámá být stejný, ale navzájem se na sebe naladit tak, aby v poradenském procesu mohla vznikat nová kvalita.

³ K plnému pochopení významu vnitřního nastavení sociodynamického poradce nám pomohl vytvořit most T. Spangar, který se tento konstruktivistický přístup učil přímo od jeho autora, V. Peavyho.

Závěrem

Profesní rozvoj soustředěný na vnitřní nastavení praktikujeme nejen v naší organizaci, ale podle možností šíříme dál po celé republice. Dnes již máme důkazy, že systematická práce na našem vnitřním nastavení se vyplácí a projevuje se i v kvalitě poskytovaných služeb. Jako sociální služba máme oporu těchto tvrzení v závěrech z inspekce sociálních služeb a dalších kontrol,⁴ kterými obvykle kariéroví poradci nemusí procházet. Opakovaně v nich dostáváme pozitivní zpětnou vazbu za naši proklientskou orientaci a nastavení vztahu s klientem.

Jedním z nástrojů, jak předcházet syndromu vyhoření a udržovat kvalitu práce, je klasická supervize. Naše kolegyně a kolegové ale uvádějí, že potřebu supervize díky pravidelným poradám, kde se věnujeme sdílení a rozvoji vnitřního nastavení, nepociťují. Díky tomu, že se společně pravidelně věnujeme vnitřnímu nastavení a zdůrazňujeme, že vyhradit si čas na sebereflexi je stejně důležité jako samotná práce s klienty, se kariérové poradkyně a kariéroví poradci v Aspektu, z. s., učí svůj seberozvoj upřednostňovat. Jsou vedeni k tomu, aby sebereflexi prováděli jako součást své každodenní praxe.

Náš profesní rozvoj v Aspektu, z. s., se tedy soustředí na rozvoj nás samotných, tj. toho, jak jsme vnitřně nastavení. Díky tomu dokážeme vytěžit maximum z účinků různých poradenských metod a technik. Naši klienti jsou spokojeni a otevření hledání nových řešení, zažívají pocit přijetí a my se cítíme být méně ohroženi syndromem vyhoření. Proto jsme přesvědčené, že profesní rozvoj kariérových poradců by se měl v době, kdy už je v poradenské komunitě snadný přístup k mnoha skvělým metodám a technikám, soustředit hlavně na práci s vnitřním nastavením každého kariérového poradce i kariérové poradkyně.

Seznam zdrojů

Aspekt z. s. *Příručka. Vnitřní nastavení*. <https://www.aspektzs.cz/wp-content/uploads/O2-Handbook-cesky.pdf>

Benesch, M. (2020). *Der Dialog in Beratung und Coaching*. Facultas Verlag

Bohm, D. (1996). *On dialogue*. Routledge.

Chow, D. L., Miller, S. D., Seidel, J. A., Kane, R. T., Thornton, J. A. & Andrews, W. P. (2015). The role of deliberate practice in the development of highly effective psychotherapists. *Psychotherapy*, 52(3), 337–345. <https://doi.org/10.1037/pst0000015>

Peavy, R. V. (2013). *Sociodynamické poradenství: konstruktivistická perspektiva*. Dům zahraniční spolupráce (český překlad).

Vähämöttönen, T. T. E. (1998). *Reframing career counselling in terms of counsellor-client negotiations: An interpretive study of career counselling concepts and Practice*. University of Joensuu: Publications in Social Sciences 34. Joensuun yliopistopaino: Joensuu.

⁴ Tyto kontroly získávají zpětnou vazbu na naši poradenskou práci i přímo od klientů (např. inspekce sociálních služeb je přítomná na poradenském sezení a je svědkem toho, jak poradenství poskytujeme).

Autorky

Mgr. Lenka Cole

Aspekt z.s., www.aspektzs.cz

lenka.cole@aspektzs.cz; tel: 773 923 046

Mgr. Lucie Sedláčková

Aspekt z.s., www.aspektzs.cz

lucie.sedlackova@aspektzs.cz

Lucie Sedláčková a **Lenka Cole** spolu založily v roce 2008 Aspekt, z. s., a od té doby se v něm věnují kariérovému poradenství a podporovanému zaměstnávání pro osoby se zdravotním znevýhodněním. Přinášejí a přizpůsobují trendy ze zahraničí a lektorují. Zabývají se tématy jako: sociodynamické poradenství podle Vance Peavyho, strategie a techniky v poradenství podle Trona Inglara, vnitřní nastavení poradce, dialog ve smyslu Davida Bohma, teorie PSI Julia Kuhla a další, která využívají při práci se znevýhodněnými skupinami nebo v kariérovém poradenství na školách.

Citujte

Cole, L. & Sedláčková, L. (2023). Vnitřní nastavení – základ profesního rozvoje kariérových poradců a poradkyň v Aspektu, z.s. *Kariérové poradenstvo v teorii a praxi*, 12(24), 42–47. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/publikace.html>

STANDARDS VYSOKOŠKOLSKÉHO PORADENSTVÍ: CESTA K JEŠTĚ KVALITNĚJŠÍM SLUŽBÁM KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ NA VYSOKÝCH ŠKOLÁCH

Iva Hájková Peláková

Nové **Standardy vysokoškolského poradenství** (Asociace, 2023) mají potenciál posunout a sjednotit kariérní centra na vysokých školách (KáCéčka) v nastavení a poskytování poradenských služeb i v jejich kvalitě a otevírají prostor pro profesní rozvoj kariérních poradců na vysokých školách.

Standardy (Asociace, 2023) vznikly díky intenzivní spolupráci dvaceti vysokých škol a jejich poradenských pracovišť. Každá ze zapojených vysokých škol měla možnost přidat své návrhy k pracovní verzi a být součástí diskuze. „Posbírat informace o tom, jakým způsobem a za jakých podmínek probíhá poradenství na vysokých školách napříč celou Českou republikou, bylo v celém projektu nejnáročnější. Zároveň jsme museli vygenerovat zásady a pravidla, které bude možné plnit v nesourodém prostředí různých typů škol. Na každé škole vznikala a stále ještě vznikají a fungují poradenská pracoviště za odlišných podmínek, poskytují různé typy poradenství a je těžké najít průnik mezi mnoha variantami těchto proměnných,“ uvádí Barbora Čalkovská a dodává: „Inspirovali jsme se v legislativě a standardech např. sociálních služeb či poradenství na základních a středních školách. Nic z toho ale neodpovídá specifikům vysokých škol, jejichž činnost je řešena jinou legislativou, odlišnou od resortů sociálních služeb a nižších stupňů školství.“ V průběhu tvorby Standardů garantoval jejich soulad s legislativou zkušený právník.

Standardy (Asociace, 2023) byly schváleny Asociací vysokoškolských poradců (AVŠP) dne 14. června 2023 a pokrývají kromě kariérového poradenství i studijní, psychologické, psychoterapeutické, speciálně pedagogické, právní, sociálně právní a jiné, např. duchovní poradenství. „Chtěli jsme vnést do tak pestrého a nesourodého prostředí vysokoškolského poradenství nějaký řád, aby byl pro naše klienty systém poradenství na všech školách dosažitelný, srozumitelný a stejně kvalitní. Zároveň mají být Standardy jasnou informací pro vedení vysokých škol i veřejnost o tom, že jde o odbornou činnost, kterou je vysoká škola ze zákona povinna realizovat a je pro to potřeba ze strany vysokých škol poskytnout i základní podmínky, které dosud nebyly nikde souhrnně formulovány,“ vysvětluje předsedkyně AVŠP Barbora Čalkovská.

Kariérové poradenství je ve Standardech (Asociace, 2023) definováno jako „poradenství orientované na možnost poznat a rozvíjet své schopnosti, dovednosti a zájmy. Umožňuje klientovi řídit jeho individuální dráhu ve vzdělávání a odborné přípravě, při jeho přípravě na uplatnění v praxi, v práci i v jiných oblastech, a využívat k tomu schopnosti a dovednosti klienta“ (s. 1). Současně je ve Standardech (Asociace, 2023) „normou“, že každý „poradce musí splňovat kvalifikační předpoklady pro

poskytované poradenské služby a dále se pravidelně odborně vzdělávat tak, aby mu byl znám aktuální stav poznatků příslušné vědní disciplíny a pracoval s nimi v souladu“ (s. 9). Tomu napomáhá AVŠP společným vzděláváním, nabídkou či zprostředkováním supervizí nebo definováním potřebného zázemí či znalostí k poskytování kvalitních poradenských služeb.

Jedním z klíčových aspektů těchto Standardů (Asociace, 2023) je jasné vymezení rolí a odpovědností (nejen) kariérních poradců na vysokých školách. Standardy definují, co může klient (uchazeč, student či absolvent vysoké školy) očekávat od poradenství, jaké typy poradenství jsou mu k dispozici a v jaké formě. Vymezují ale například i to, jaká práva a povinnosti mají klienti a poradci. Standardy také ochraňují poradce v tom smyslu, že stanovují možnost odmítnout službu klientovi, ukončit spolupráci s klientem nebo docházet na supervizi (Asociace, 2023).

Díky Standardům (Asociace, 2023) mají všechny vysoké školy v ČR k dispozici rámec, o který se mohou opřít. Kromě toho ale Standardy ponechávají i dostatečnou svobodu pro nejrůznější detaily tak, aby na ně každá vysoká škola mohla navázat vnitřní směrnici podle specifik své školy. Specificky KáCéčkům umožňují pevněji se ukotvit v organizační struktuře vysoké školy, efektivně se propojovat s dalšími typy poradenství a jednotně nastavit kvalitu služeb kariérového poradenství pro studenty, čímž mj. vytyčují i směr profesního rozvoje kariérních poradců na vysokých školách.

Zdroj

Asociace vysokoškolský poradců, z.s. (2023). *Standardy vysokoškolského poradenství*. <https://www.asociacevsp.cz/o-nas/standardy-vs-poradenstvi/>

Autorka

MgA. Iva Hájková Peláková

Kariérní centrum, Odbor PR a marketingu, České vysoké učení technické v Praze
iva.pelakova@cvut.cz

Citujte

Hájková Peláková, I. (2023). Standardy vysokoškolského poradenství: cesta k ještě kvalitnějším službám kariérového poradenství na vysokých školách. *Kariérové poradenstvo v teorii a praxi*, 12(24), 48–49. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/publikace.html>

SLOVENSKO-ČESKÁ VÝMĚNA ZKUŠENOSTÍ V BRATISLAVĚ

*Jan Pařízek, Veronika Semíková,
Markéta Novotná, Miloš Šiška, Petr Chaluš*

Slovenské a české centrum Euroguidance připravily studijní návštěvu a workshop, kde se podařilo inspirovat kariérové poradce mezi oběma zeměmi. Studijní návštěvy na téma „Využitie digitálnych nástrojov v kariérovom poradenstve“ v Bratislavě 3.–5. 4.2023 se účastnila skupina kariérových poradců z ČR. Studijní návštěvu uzavřel workshop pro slovenské kariérové poradce vedený českými lektorkami.

Akci zahájil konzultant slovenského Euroguidance centra Ladislav Ostroha spolu s Petrem Chalušem (Euroguidance ČR, NPI) a Tatianou Haviarovou (Europass Slovensko, ŠIOV). Představili hlavní cíle evropských sítí a cíle studijní návštěvy, podpořit výměnu dobré praxe mezi evropskými zeměmi. Lektorky, Mgr. Pavla Frňková a Mgr. et Mgr. Veronika Kirchnerová, Ph.D. z JCMM, z. s. p. o., představily svou činnost v oblasti kariérového poradenství v Jihomoravském kraji.

Ohlédnutí od Jana Pařízka

Jako kariérový poradce na Obchodní akademii a Střední zdravotnické škole v Blansku jsem na studijní návštěvě v Bratislavě prezentoval, jak na naší škole pracujeme s kariérovým portfoliem. První den studijní návštěvy nám pracovníci slovenského Euroguidance popsali průběh zavádění kariérového poradenství ve školách na Slovensku. Ve druhé části dne nám byla představena vzdělávací platforma [Zmudri.sk](https://zmudri.sk). Tato organizace provozuje vzdělávací portál, pro který vytváří krátká výuková videa pro různá témata, jako např. finanční gramotnost, sociální síť nebo volba povolání. Na stránkách Zmudri.sk se může registrovat kdokoli. Registrovaní uživatelé, studenti nebo učitelé mají přístup nejenom k těmto výukovým videím, ale pedagogové mohou využít i vypracovanou metodiku pro celou vyučovací hodinu. Naopak studenti zde najdou připravené kvízy k dané problematice.

Ohlédnutí od Veroniky Semíkové

Zastávám ve škole funkci kariérové poradkyně, proto mě program velmi zaujal. Navzájem jsme si vyměňovali zkušenosti s kariérovým poradenstvím v obou zemích. Platforma Zmudri.sk se nám velmi líbila a oceňujeme na ní především její dostupnost, praktičnost, profesionalitu, grafickou úpravu a atraktivitu pro žáky druhého stupně ZŠ a SŠ. Vnímáme ji jako velkou pomoc a inspiraci pro učitele ke zpestření výuky. Druhý den návštěvy jsme se přesunuli do Centra poradenstva a prevence. Seznámili nás se systémem poradenských služeb poskytovaných poradnami na Slovensku. Společně s Výzkumným ústavem detskej psychológie a patopsychológie (VÚDPaP) spolupracovali na převedení některých diagnostických nástrojů do online podoby. Proběhla intenzivní diskuze o problémech

s poskytováním poradenských služeb během koronavirové pandemie. Některé pracovnice poradny si i po skončení protipandemických opatření ponechaly možnost poskytovat poradenské rozhovory online. Během diskuze jsme také řešili úskalí online rozhovorů, především ale bezpečnost při poskytování konzultací na dálku. Tato návštěva byla velmi přínosná. Dozvěděli jsme se specifika slovenského školství a seznámili jsme se s jejich systémem poradenských pracovišť. Vyměnili jsme si cenné zkušenosti a uvědomili jsme si, jak je důležité pevné legislativní zakotvení systému kariérového poradenství s podporou státu.

Ohlédnutí Markéty Novotné

Vzhledem k tomu, že se věnuji poradenství pro dospělé, zejména poradenství pro migranty a migrantky, zajímala mne oblast kariérového poradenství pro dospělé a jeho vazba na kariérové poradenství pro děti a mládež ve vzdělávání. Odpolední program druhého dne proběhl ve Výskumnom ústave detskej psychológie a patopsychológie a byl věnován následujícím tématům: Predstavenie výstupov a aktivít národného projektu Štandardy v oblasti kariérovej výchovy a poradenstva; Prezentácia dokumentov a podporných materiálov vytvorených v projekte vrátane webinárov a podcastov; Zdieľanie skúsenosti s online vzdelávaním kariérových poradcov a poradkýň na školách a v poradniach. Měli jsme možnost seznámit se s vytvářením a strukturou věcného a procesního standardu v oblasti kariérové výchovy a poradenství na Slovensku. Tato problematika mne velmi zaujala vzhledem k tomu, že považuji zavedení standardů za jeden z nejlepších způsobů řízení kvality obecně.

Účast na studijní návštěvě považuji za velmi přínosnou a oceňuji velice kvalitní přípravu a vytvoření příjemné atmosféry ze strany slovenských partnerů. Osobně mně účast na studijní návštěvě přinesla možnost se s odstupem zamyslet nad známými tématy a podívat se na problematiku kariérového poradenství z jiného úhlu, získat nové informace a inspirovat se praxí na Slovensku a v neposlední řadě si také vyměnit zkušenosti s ostatními účastníky z ČR.

Slovo na závěr od Miloše Šišky

Dve účastníčky studijnej návštevy boli zároveň lektorkami workshopu o portfóliách, ktorým sa študijná návšteva v Bratislave končila. Workshop predstavil a priblížil tému žiackych portfólií a bol určený nielen poskytovateľom kariérového poradenstva, ale aj odborníkom a metodikom vo vzdelávaní, riaditeľom a manažmentu škôl a manažérom služieb kariérového poradenstva, ktorí môžu mať dopad na zavedenie portfólií do škôl.

Po teoretickom úvode nasledovali príklady dobrej praxe, z ktorých jeden predstavil priamo kariérový poradca z Blanska, ktorý s nimi na škole aktívne pracuje. Lektorky predstavili postup pri tvorbe portfólia, a tiež konkrétne aktivity, techniky a metodické postupy pre prácu v škole, ktoré si účastníci vyskúšali priamo počas podujatia.

Téma kariérových portfólií na Slovensku nie je veľmi známa, alebo len minimálne, no jej prínos môže byť značný. Umožňuje pracovať na kariérovom rozvoji žiakov už od nástupu do školy, kedy môžu aktívnejšie venovať čas sebaopoznávaniu a môže tak posilniť zodpovednosť žiakov za štúdium. Poslúži ako podklad k voľbe ďalšieho štúdia či podklad pre prijímacie konanie na strednej či vysokej škole, a v konečnom dôsledku môže fungovať ako prevencia školskej neúspešnosti.

Veríme, že sa nám podarilo túto tému zaujímavo priblížiť ľuďom v oblasti kariérového poradenstva, ktorí s týmto nástrojom môžu pracovať ďalej.

Svedčia o tom aj anonymné spätné väzby účastníčok a účastníkov, ktorí označili workshop za prínosný a prinášajúci novú inšpiráciu. Vyzdvihli aktuálnosť tematiky žiackych portfólií, informácie a prezentáciu, spôsob vedenia workshopu, praktické príklady, konkrétne aktivity, a tiež ochotu zdieľať skúsenosti. Poukázali aj na dôležitosť vzdelávania rodičov v tejto oblasti, nakoľko je nevyhnutná aj spolupráca s nimi.

Tešíme sa na ďalšie spolupráce s odborníčkami a odborníkmi z oblasti kariérového poradenstva a veríme, že sa nám podarí rozšíriť portfóliá na Slovensku ako užitočný nástroj v kariérovom poradenstve.

Autoři a autorky

Jan Pařízek

Obchodní akademie a Střední zdravotnická škola Blansko
parizek@skolablansko.cz

Veronika Semíková

Střední průmyslová škola stavební Brno
semikova@spsstavbrno.cz

Markéta Novotná

BOHEMIA MAGICA s.r.o.
marketa.novotna.58@seznam.cz

Miloš Šiška

SAAIC, Euroguidance centrum Slovensko, Bratislava
milos.siska@saaic.sk

Petr Chalůš

Centrum Euroguidance ČR, NPI ČR
petr.chalus@npi.cz

Citujte

Pařízek, J., Semíková, V., Novotná, M., Šiška M. & Chalůš, P. (2023). Slovensko-česká výměna zkušeností v Bratislavě. *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi*, 12(23), 50-52. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/publikace.html>

NÁRODNÍ CENA KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ A KONFERENCE ČESKÉHO CENTRA EUROGUIDANCE 2023

Martina Milotová

Existují minimálně dva důvody, pro které je podzim v diářích kariérových poradkyň/poradců jedním z těch adrenalinovějších období v roce. Prvním *důvodem* je vrcholící panika devátáků a rodičů okolo volby střední školy, tím druhým je konference českého centra Euroguidance a spolu s ní již tradiční vyhlášení vítězů Národní ceny kariérového poradenství. Konference i letošní předávání ocenění proběhlo 19. října v hotelu Grandior, kde se sešlo přes 100 odborníků na kariérové poradenství ze všech koutů České republiky.

Konference s názvem **Na viděnou v budoucnosti**, jejíž součástí byl 15. ročník Národní ceny kariérového poradenství, se nesla v duchu *pojďme vytvořit pohodovou atmosféru a podívat se, co dobrého v kariérovém poradenství lze najít v českém rybníčku*. Program byl pestrý a inspirativní. Na úvod promluvila paní Jana Malá z MPSV ČR, která ve svém příspěvku propojila Evropský rok dovedností s kontextem kariérového poradenství v ČR. Paní Tereza Sanjuan, zástupkyně Evropské komise v ČR, v dalším příspěvku představila možnosti profesního uplatnění v EU. V programu nesměla chybět ani datová analýza relevantních oblastí českého vzdělávacího systému, který představil zástupce PAQ Research Jan Zeman v příspěvku *Oborová struktura středních škol a její vliv na vzdělávací úspěšnost*. Pozvání přijet do Prahy přijal i koordinátor slovenského centra Euroguidance Ladislav Ostroha, který poutavě představil situaci v oblasti kariérového poradenství na Slovensku a uvedl výherce letošní slovenské Národní ceny.

Z 28 přihlášených soutěžních příspěvků si hlavní cenu soutěže odnesly dva příspěvky. Jedno ocenění zůstává v Praze na Fakultě humanitních studií Univerzity Karlovy za Rekvalifikační program Kariérový poradce/kariérová poradkyně. Druhou cenu si převzali zástupci Pedagogické fakulty Univerzity J. E. Purkyně v Ústí nad Labem a Krajského úřadu Ústeckého kraje, Odboru podpory podnikání, inovací a transformace za Metodiku kariérového poradenství pro prevenci předčasných odchodů ze vzdělávání. Gratulujeme!

Během přednášek, workshopů i přestávek měli všichni účastníci konference blažený úsměv na tváři. „Bylo to velmi příjemné setkání lidí z různých organizací a sektorů. Nejvíc mě zaujala spolupráce Karlovy univerzity s neziskovým sektorem, s Centrem kompetencí. Právě propojení akademického prostředí a neziskového sektoru mi připadá inspirativní.“, zhodnotil konferenci Ladislav Ostroha. Byl čas zastavit se s kolegy o pauze, probrat společně nové projekty a zajímavé aktivity nebo domluvit novou spolupráci.

Moderování konference se ujal Bob Kartous, provokatér společenské debaty a publicista vyjadřující se mimo jiné k tématu inovací ve vzdělávání. Bylo vidět, že oblast kariérového rozvoje mu není cizí.

Z jednotlivých vstupů konference vytvořil harmonizující kompozici a nezřídka připojil i svůj pohled na prezentované téma. Na otázku, jak sám vnímá marginální pozici kariérového poradenství v českém vzdělávacím systému, Bob odpověděl: „Je to jedna ze skutečností, které odlišují český přístup ke vzdělávání a rozvoji od těch vyspělejších systémů. Hledání osobních zájmů, nadání, způsobů je-jich rozvoje a možností uplatnění by mělo patřit k samozřejmým součástem počátečního vzdělávání. Nedostatky v tomto směru se negativně promítají do osobních kariér i problémům trhu práce.“

Konferenci samotné předcházel kulatý stůl se zástupci regionů. Ti se sešli o den dříve a společně se věnovali otázce prevence předčasných odchodů ze vzdělávání. Setkání organizačně zajišťovala a moderovala Martina Němcová z Centra kariérového poradenství Zlínského kraje, která výstupy z kulatého stolu představila účastníkům konference ve čtvrtek 19. října.

Letos dosáhla Národní cena kariérového poradenství v České republice věku, kdy mladí získávají občanský průkaz. Takový věk s sebou nese přijetí zodpovědnosti za své rozhodnutí a činy. Ohlédneme-li se za uplynulými 15 lety soutěže o Národní cenu kariérového poradenství, tak jsme sami sobě i ostatním dokázali, že guerillově umíme vytvořit přínosné velké i malé projekty. Už jsme všichni byli na zahraniční stáži, kde jsme mohli vidět funkční systém „kariérka“ ukotvený v zákonech. Angažovaní poradci a poradkyně už se tyto systémy dokonce naučili sami sobě suplovat, aby mohli dobře pracovat. Možná je na čase, tak jako si v 15 letech žáci vyberou směr dalšího studia, aby si i odborná komunita kariérových poradkyň/poradců řekla, jakým směrem se do budoucna vydá. STAY TUNED!

Autorka

Martina Milotová

JCMM, z. s. p. o

martina.milotova@jcmm.cz

Citujte

Milotová, M. (2023). Národní cena kariérového poradenství a konference českého centra Euroguidance 2023. *Kariérové poradenstvo v teorii a praxi* [online], 12(24), 53–54. Dostupné z <https://www.euroguidance.cz/publikace.html>

In memoriam prof. Ronald Sultana



Náhlé a nečekané úmrtí v 65 letech u člověka, který byl podle zpráv na sociálních sítích aktivní a v dobré fyzické i psychické kondici, je šokující. V případě prof. Ronalda Sultana se tak stalo 24. 11. 2023 a záhy jsme museli přijmout smutnou zprávu, že navždy odešel profesor sociologie výchovy a srovnávací pedagogiky do té doby působící v Ústavu pedagogických věd Pedagogické fakulty Maltské univerzity a ředitel Evropsko-středomořského centra pedagogického výzkumu.

Ronald Sultana stabilně spolupracoval s řadou mezinárodních organizací¹ a široký záběr jeho bohaté publikační činnosti dokládá,² že jako akademik i odborník s lidsky milým přístupem byl obdařen mimořádnými intelektuálními schopnostmi analyzovat a prezentovat nejen problematiku kariérového poradenství, ale i další složitá společenská témata. Většina z nás měla příležitost setkávat se s ním na mezinárodních setkáních, konferencích, letních školách či dalších akcích a někteří s ním měli možnost i přímo spolupracovat (např. v rámci sítě ELGPN³ nebo projektů NICE⁴).

1 Působil jako poradce např. pro UNESCO, UNICEF, OECD, GIZ, sekretariát Commonwealthu, pro Evropskou unii a v různých vzdělávacích agenturách.

2 Na <https://www.researchgate.net/profile/Ronald-Sultana> je přehled jeho 228 publikací.

3 ELGPN – Evropská síť pro politiky celoživotního poradenství, 2007–2015, <https://www.elgpn.eu/>.

4 NICE – Síť pro inovaci kariérového poradenství v Evropě, 2009–2015.

Ani Česká republika pro něho nebyla neznámým místem na mapě. Poprvé pracovně navštívil Českou republiku v roce 2003 a podruhé v roce 2004 u příležitosti workshopu „Vzdělávací politiky a výzkum v rozšířené a sjednocené Evropě“ v rámci mezinárodního projektu EURONE&T.⁵ V rámci jednoho z publikačních výstupů tohoto projektu⁶ připravil studii o stavu poradenských služeb ve střeoevropských a východoevropských zemích. Jeho stať vycházela ze šetření OECD, které probíhalo v roce 2001, a mezi 14 zapojenými zeměmi byla i Česká republika.

V roce 2017 vystoupil jako hlavní řečník konference „Kariérové poradenství v měnícím se světě“ na půdě Univerzity Karlovy v Praze.⁷ Nedlouho poté, v roce 2019, jsme se s ním setkali online, kdy jsme u příležitosti kulatého stolu „Vize rozvoje kariérového vzdělávání ve školách“ hledali i s ním⁸ cesty k „reformě“ kariérového vzdělávání v souvislosti s přípravou dokumentu *Strategie vzdělávací politiky ČR 2030+*. Záznamy z těchto dvou jeho vystoupení jsou i dnes dostupné a neztrácejí na své aktuálnosti.



Hlavním organizátorem obou posledně zmíněných akcí bylo české Centrum Euroguidance, které se zasloužilo mj. i o český překlad jeho textu ke kvalitě kariérového poradenství ve školách. I když je zřejmé, že jeho práce ovlivnila nejen maltský vzdělávací systém, ale i nastavení kariérového poradenství a kariérového vzdělávání v řadě evropských zemí či dalších částech světa, odešel především člověk, který nás dokázal nadchnout a inspirovat již svou přítomností.

Rest in peace, Ronald.

Redakce

5 Projekt EURONE&T s názvem „Cesta k evropské společnosti: Výzvy evropské integraci pro politiku a výzkum v oblasti vzdělávání“ byl financován z 5. rámcového programu Evropské komise v letech 2001–2004. Partnerem projektu byla Observatoř vzdělávání a zaměstnanosti Národního vzdělávacího fondu, o. p. s. Tematická síť EURONE&T se soustřeďovala na vliv sociální, politické a ekonomické integrace na evropskou společnost, zejména na vzdělávací politiku a další politiky, které se vzdělávací politikou souvisejí nebo ji přímo ovlivňují (NVF, 2004, s. 7, [zprava_2004.pdf](http://old.nvf.cz/onas/dokumenty/zprava_2004.pdf) ([nvf.cz](http://old.nvf.cz/onas/dokumenty/zprava_2004.pdf)) http://old.nvf.cz/onas/dokumenty/zprava_2004.pdf).

6 Sultana, R. G. (2007). *Guiding learners in the Learning Society: the situation in nine Central and Eastern European countries*. In O. Strietska-Ilina (Ed.) *A Clash of Transitions: Towards the Learning Society*. New York: Peter Lang (pp. 205–242).

7 Záznam vystoupení prof. R. Sultany z roku 2017 dostupné na: <https://youtu.be/MgZGSy4Dfag>.

8 Záznam vystoupení prof. R. Sultany z roku 2019 dostupné na: <https://youtu.be/E1d6ex39nrA>