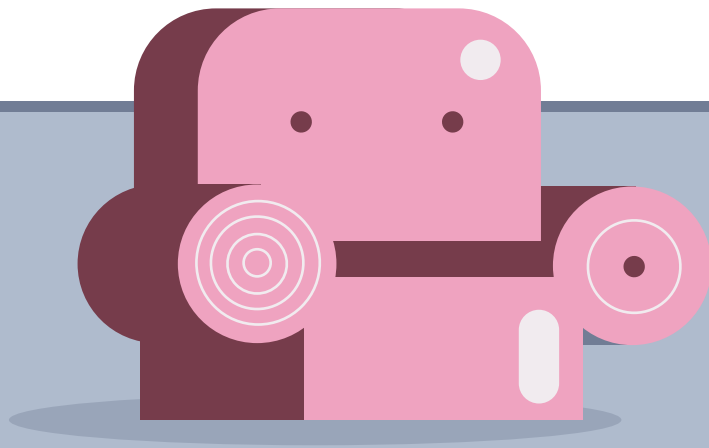


# Well-being



## ako jedna z priorit v kariérovom poradenstve





# Well-being ako jedna z priorít v kariérovom poradenstve

Lenka Martinkovičová

Mária Jaššová

Katarína Adam Štukovská

Katarína Zjavková

## Well-being ako jedna z priorit v kariérovom poradenstve

Pracovný materiál centra Euroguidance

### **Autorky textu:**

Lenka Martinkovičová

Mária Jaššová

Katarína Adam Štukovská

Katarína Zjavková

Slovenské centrum Euroguidance pôsobí pod Slovenskou akademickou asociáciou pre medzinárodnú spoluprácu (SAAIC) a je súčasťou celoeurópskej siete centier, ktoré majú za úlohu podporovať mobilitu a rozvíjať európsku dimenziu v celoživotnom kariérovom poradenstve.

Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu je dobrovoľným združením fyzických a právnických osôb, ktorého cieľom je podporovať a koordinovať programy medzinárodnej spolupráce slovenských vysokých škôl a iných inštitúcií, najmä s krajinami Európskej únie v rámci vzdelávacích a iných programov.

### **Kontakt na vydavateľa:**

Centrum Euroguidance, SAAIC

Križkova 9, 811 04 Bratislava

E-mail: [euroguidance@saaic.sk](mailto:euroguidance@saaic.sk)

Grafická úprava: [www.rabbitstudio.sk](http://www.rabbitstudio.sk)

Publikácia neprešla jazykovou korektúrou.

©

Slovenská akademická asociácia pre medzinárodnú spoluprácu (SAAIC), Euroguidance,

Bratislava 2023



Spolufinancovaný  
Európskou úniou



ISBN 978-80-89517-61-9

Publikácia bola vydaná s finančnou podporou Európskej komisie a Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky. Vyjadruje výlučne názory autorov a Európska komisia alebo Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR nemôžu byť zodpovední za použitie publikovaných informácií obsiahnutých v tejto publikácii.

# OBSAH

<b>1. Úvod .....</b>	<b>7</b>
<b>2. Teoretické východiská .....</b>	<b>10</b>
2.1 Well-being v kocke: Čo je pohoda? .....	10
2.1.1 Ako súvisí well-being s kariérovým poradenstvom? .....	10
2.2 Zložky well-beingu .....	14
2.3 Kariérový well-being ako jedna zo zložiek well-beingu .....	16
2.3.1. Čo je kariérový well-being? .....	17
2.3.2 Kariérový well-being z pohľadu celoživotnej perspektívy .....	18
2.3.3 Zhrnutie pre prax kariérových poradcov .....	20
2.4 Ďalšie užitočné koncepty a pojmy pre prácu s well-beingom .....	21
<b>3. Prehľad vybraných projektov ERASMUS+ .....</b>	<b>28</b>
<b>4. Advokácia témy well-beingu: Prečo je dôležité sa tejto téme venovať aj v oblasti kariérového poradenstva?..</b>	<b>36</b>
4.1 Prečo by sa mali poradcovia starať o svoj well-being? .....	36
4.2 Prečo je užitočné sa tejto téme venovať v kariérovom poradenstve? .....	36
4.3 Rozhovory .....	37
4.3.1 Rozhovor s Deirdre Hughes .....	37
4.3.3 Rozhovor so Silviou Pýchovou .....	43
4.3.4 Rozhovor s Pavlom Altuchovom .....	45
<b>5. Praktická časť .....</b>	<b>47</b>
5.1 Možnosti podpory rozvoja well-beingu v kariérovom poradenstve .....	48
5.2 Vybrané aktivity .....	50
5.2.1 KOLESO WELL-BEINGU .....	51
5.2.2 WORLD CAFÉ O WELL-BEINGU .....	53
5.2.3 REFLEXIA BEŽNÝCH AKTIVÍT V KONTEXTE ZLOŽIEK WELL-BEINGU .....	54
5.2.4 PRÁCA NA HRANICIACH OKNA TOLERANCIE .....	57
5.2.5 MOJA KONTROLA .....	61
5.2.6 POZITÍVNA VÝZVA .....	62
5.2.7 SPÄTNÁ VÄZBA PRE WELL-BEING .....	64

5.2.8 VYPÝTANIE SI SPÄTNEJ VÄZBY V BEŽNOM ŽIVOTE .....	69
5.2.9 SEBASÚCIT A POHODA .....	70
5.2.10 PRESKÚMANIE MÔJHO KARIÉROVÉHO WELL-BEINGU 1 .....	71
5.2.11 PRESKÚMANIE MÔJHO KARIÉROVÉHO WELL-BEINGU 2 .....	75
5.2.12 VISION BOARD UDRŽATEĽNEJ KARIÉRY .....	77
5.2.13 PLÁN PRE WELL-BEING .....	78
<b>6. Záver .....</b>	<b>81</b>
<b>Použitá literatúra .....</b>	<b>83</b>
<b>Profily autoriek: .....</b>	<b>88</b>



# 1. Úvod

**T**émou well-beingu sa čoraz viac zaoberajú rôzne organizácie naprieč sektormi, od lokálnych po medzinárodné. Napriek tomu, že môže existovať veľa rôznych vízií želananej budúcnosti, asi sa vieme ako jednotlivci, ale aj ako profesionáli v rámci rôznych organizácií, zhodnúť na tom, že well-being spoločnosti je našim spoločným cieľom (inšpirované OECD, 2023b). S týmto sa stotožňujeme aj ako autorky tejto publikácie, pre účely ktorej budeme ďalej v texte používať prevažne pojem “well-being”<sup>1</sup>, prípadne ho občas nahradíme pojmom “pohoda”.

Keď sa pozrieme na to, ako sa téme venujú medzinárodné organizácie, OECD ešte v roku 2015 rozbehla projekt Budúcnosť vzdelávania a zručností 2030<sup>2</sup>, ktorý má za cieľ nastaviť rámce pre učenie sa a vyučovanie, pričom cieľovou destináciou je “well-being”. Projekt reaguje na otázky súvisiace aj s kariérovým poradenstvom, ako napr.: *“Ako môžeme pripraviť mladých ľudí na pracovné miesta, ktoré ešte neboli vytvorené, na riešenie spoločenských výziev, ktoré si zatiaľ nevieme predstaviť, a na používanie technológií, ktoré ešte neboli vynájdené? Ako im môžeme pomôcť, aby prosperovali v prepojenom svete, kde potrebujú rozumieť a oceňovať rôzne perspektívy a svetonázory, komunikovať s ostatnými s rešpektom a realizovať zodpovedné kroky smerom k udržateľnosti a kolektívnemu blahu?”*

Na európskej úrovni vyhlásili Európsky parlament, Rada a Komisia v roku 2017 Európsky pilier sociálnych práv (European Commission, 2023), pričom jeho plnenie je spoločným záväzkom a zodpovednosťou inštitúcií EÚ, vnútroštátnych orgánov, sociálnych partnerov a občianskej spoločnosti. Stredobodom záujmu by pritom mali byť ľudia a ich well-being. Zároveň v rámci európskych priorít sú jednými z kľúčových aj témy inklúzie a udržateľnosti. Tieto témy (well-being, inklúzia a udržateľnosť) sú úzko prepojené, napr. na globálnej úrovni sa im “pod jednou strechou” venuje od roku 2020 aj *Centrum pre well-being, inklúziu, udržateľnosť a rovnaké príležitosti* (WISE) pod OECD. OECD odporúča zamerať sa na inkluzívnu a transformačnú obnovu (po pandémie), ktorá kladie pohodu ľudí do centra pozornosti (voľne podľa OECD, 2023a).

Európska hospodárska komisia OSN (UNECE, 2013) uvádza subjektívny well-being ako jeden z ukazovateľov udržateľného rozvoja. Podľa World Happiness Report 2023 - Správy o „šťastí vo svete“, ktorá vyšla už po 11. krát, „by mali vlády a medzinárodné organizácie rozšíriť ciele trvalo udržateľného rozvoja<sup>3</sup>, aby spoločne zväžili dimenzie well-beingu a environmentálnej politiky s cieľom zabezpečiť šťastie budúcich generácií. Tieto práva a ciele sú základnými nástrojmi na zvýšenie ľudského šťastia a zníženie utrpenia“ (Helliwell et al., 2023, s. 2). Podľa WHO (2021) možno vyšší well-being ľudí dosiahnuť len podporou zdravia prostredníctvom všetkých cieľov trvalo udržateľného rozvoja. Autori Helliwell et al. (2023) tiež uvádzajú, že well-being úzko súvisí so zdravím, dlhovekosťou, produktivitou, prosociálnosťou, ale napr. aj správaním pri konfliktoch. A profesionáli v oblasti kariérového poradenstva a rozvoja by mali tiež zohrávať novú a jedinečnú úlohu a zvažovať dimenzie pohody, ako napr. i environmentálnej politiky v kontexte ich práce.

Intenzívnejší záujem o well-being priniesli i krízy, ktorými naša spoločnosť posledné roky prechádzala a stále prechádza - od pandémie ochorenia COVID, cez vojnu na Ukrajine, energetické a ekologické krízy po výraznú polarizáciu v spoločnosti. Celospoločenské výzvy otriasli pocitom bezpečia u mnohých z nás a viedli k celkovému zhoršeniu hodnotenia psychického i fyzického zdravia dospelých i detskej populácie (napr. výsledky štúdie HBSC Slovensko 2021/2022<sup>4</sup>; OECD, 2021).

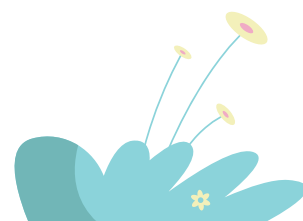
**Kariérové poradenstvo je multidisciplinárnym odborom, a hoci podpora duševného a telesného zdravia nie je primárnym cieľom kariérových poradcov, témy kariérového rozvoja, pracovného či študijného živo-**

1 V dostupnej literatúre sa pojem *well-being* buď neprekladá, príp. sa prekladá ako *pohoda*, *blaho* alebo *blahobytie*.

2 Viac informácií o projekte: [www.oecd.org/education/2030-project/about](http://www.oecd.org/education/2030-project/about)

3 Viac informácií o cieľoch trvalo udržateľného rozvoja (preložené z angl. jazyka: Sustainable Development Goals - SDGs): <https://sdgs.un.org/goals>

4 Viac informácií o štúdií: <https://hbcslovakia.com/hbcs-slovensko-2021-2022/>



**ta sú neodmysliteľne prepletené s prežívaním ne/pohody** (aj v oblasti duševného a telesného zdravia). Keď sa pozrieme len na zistenia súvisiace s duševným zdravím, tak u detí a mládeže môžu problémy v oblasti duševného zdravia ovplyvniť vzdelávanie a budúce výsledky na trhu práce. U dospelých v produktívnom veku ovplyvňuje duševné zdravie pracovný výkon a v niektorých prípadoch môže zhoršené duševné zdravie viesť k dlhodobej práceneschopnosti, či nezamestnanosti. V rámci krajín OECD je napr. u študentov prežívajúcich duševné ťažkosti (duševný distress<sup>5</sup>) o 35 % vyššia pravdepodobnosť, že budú opakovať ročník v škole, a u dospelých s problémami v oblasti duševného zdravia zase o 20 % menej pravdepodobné, že budú zamestnaní (OECD, 2021).

Zároveň ani kariéroví poradcovia<sup>6</sup> nie sú imúnni voči týmto tlakom a zmenám. Práca s vlastnou pohodou má preto u nich význam vo viacerých rovinách. Môžu z nej profitovať v osobnej sfére, ale tiež ako všetci profesionáli z pomáhajúcich profesií, ktorí zúročujú svoj osobný rozvoj v práci so svojimi klientmi.

Aj keď sme sa v kariérovom poradenstve doposiaľ na well-being priamo nezameriavali, mnohí z nás sa tejto téme sčasti venovali aj bez toho, aby sme to takto pomenovávali. A aj v kariérovom poradenstve si kladieme otázky týkajúce sa well-beingu, napr.: *Ako môžeme podporiť klientov pri zvládaní neistoty a navigovaní svojej kariéry v rapídne meniacom sa svete? Ako môžeme podporiť spokojnosť klientov v oblasti kariéry, ako aj celkovú životnú spokojnosť?* Čoraz viac však rezonujú témy týkajúce sa nielen osobného well-beingu, ale aj well-beingu na úrovni komunit, príp. ešte širšie: *Ako môžeme našich klientov podporiť nielen pri rozvíjaní svojho potenciálu, ale príp. aj pri prispievaní k well-beingu svojho okolia, komunit, či našej planéty?*

Zároveň sa ako kariéroví poradcovia, či iní pomáhajúci profesionáli, pýtame podobné otázky sami seba: *Ako sa sám zaoberám svojou pohodou a ako sa môžem o seba starať spôsobom, ktorý bude užitočný mne, ale príp. aj môjmu okoliu a komunite? Ako môžem byť užitočný v týchto témach svojim klientom?* a mnohé ďalšie.

Kariérové poradenstvo by malo reagovať aj na tieto možno na prvý pohľad široké témy, ktoré sa však týkajú ľudí a súvisia aj s vývojom na trhu práce. Aj výskum potvrdzuje silný vzťah medzi kariérovým poradenstvom, prácou a well-beingom (Percy et al., 2023). Kariéroví poradcovia podporujú ľudí pri rozvíjaní vlastných vzdelávacích a kariérových ciest. Je dôležité, aby mali základné poznatky o pohode a o tom, ako môžu v tomto smere podporiť svojich klientov, ale aj ako sa starať o seba. Ak sa budeme my ako poradcovia "cítiť v pohode", budeme užitočnejší aj pre svojich klientov (napr. budeme jednoduchšie, lepšie nadväzovať raport a pod.).

Aj postmoderné teórie kariérového poradenstva zamerané viac holisticky hovoria o tom, čo všetko ovplyvňuje nielen našich klientov, ale aj nás, kariérových poradcov v živote, ako aj priamo v procese kariérového poradenstva. Preto je dôležité, aby sme sa starali o seba tak, aby sme boli našim klientom čo najosožnejší. Podobne, ako by mali poradcovia najskôr zažiť rôzne metódy, techniky a nástroje kariérového poradenstva sami na sebe, predtým ako ich využijú vo svojej práci s klientmi, mali by sa aj vedieť starať sami o seba a svoju osobnú pohodu, a vnímať, aké to môže byť pre budovanie kariéry a spokojnosť dôležité. To, či sa cítime "v pohode" súvisí napr. aj s tým, aké vzťahy si vytvárame, pričom budovanie vzťahu s klientom je jedno z kľúčových kritérií aj v rámci úspešnosti kariérového poradenstva. Vnímame, že "well-being ako jedna z priorít v kariérovom poradenstve" môže znieť ako nová téma, preto by sme touto publikáciou chceli priblížiť jej dôležitosť a význam, priniesť poznatky a možnosti mapovania stavu pohody a starostlivosti o pohodu. Publikácia je určená všetkým (aj začínajúcim) poradcom, zároveň by sme však chceli podporiť skúsenejších poradcov v tom, že už majú určité zručnosti, ktoré sa tejto témy týkajú. Ako autorky publikácie považujeme za dôležité, rovnako ako naši kolegovia z Veľkej Británie (Hughes, Hambly & Percy) a Kanady (Redekopp & Huston)<sup>7</sup>, aby sa kariéroví profesionáli cítili dostatočne dobre vybavení na podporu klientov rešpektujúc bezpečie a etiku, čo facilituje rozhovory o kariére a pohode (DMH, 2022).

5 Publikácia OECD používa širší pojem „duševný distress“ na označenie jednotlivca so slabým duševným zdravím, ale nie nevyhnutne s klinicky významným stavom duševného zdravia (OECD, 2021).

6 Pre zjednodušenie a plynulú čitateľnosť textu budeme používať prevažne generické maskulínium - napr. kariéroví poradcovia, klienti atď.

7 Ide o tím britských a kanadských autorov publikácie *Building Brighter Futures: Career Development and well-being – A Practical Toolkit*, ktorá vyšla pod organizáciou DMH v r. 2022.



Zároveň je dôležité, aby téma rezonovala aj u metodikov kariérového poradenstva, manažérov a vedúcich organizácií, ktorí by sa mali starať o svojich poradcov a nenechávať tieto kľúčové témy len na nich. Dôležité je nielen rozvíjať vlastný well-being kariérových poradcov, ale ich aj podporiť v realizácii poradenstva, ktoré well-being zohľadňuje a podporuje, ako aj advokácii tejto témy. Je to dôležité, keďže aj dostupné výskumy potvrdzujú, že “niektorí praktici majú len nízku alebo strednú sebadôveru v realizovaní poradenstva pre podporu well-beingu ľudí” (Percy et al., 2023, s.1).

Centrum Euroguidance taktiež vníma dôležitosť témy well-beingu v oblasti kariérového poradenstva a prostredníctvom tejto publikácie by ju chcelo priniesť do povedomia kariérových poradkyň a poradcov, ako aj vedenia, ale aj učiteľov, výskumníkov a tvorcov politik.

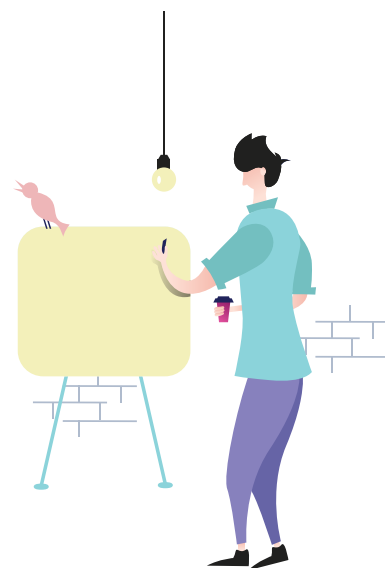
Cieľom teoretickej časti tejto publikácie je v prvom rade poukázať na dôležitosť témy pohody a jej význam vo vzťahu ku kariére. Budeme sa venovať tomu, aký má význam starostlivosť kariérových poradcov a poradkyň samých o seba a akými spôsobmi sa o seba môžeme postarať, aby sme boli v práci spokojní a predchádzali vyhoreniu. Rozvíjaním vnímavosti voči sebe si zároveň rozvíjame vnímavosť aj voči druhým. Spolu s porozumením toho, že náš vlastný well-being je dynamický a mení sa v čase, by mala prichádzať citlivosť voči klientom a ich potrebám, pričom by sme mali spolutvoriť s klientmi proces tak, aby sa cítili bezpečne a partnersky.

Ponúkame výber základných informácií z rôznych teórií, prehľad projektov s odkazmi na ich výstupy, príp. metódy (najmä z projektov programu Erasmus+), zaujímavé zistenia z výskumov a samotnú kľúčovú časť metodiky s aktivitami pre mapovanie a rozvoj pohody. Za dôležité považujeme krátko hovoriť aj o samotnej advokácii témy well-beingu, ktorú posilňujú aj hlasy zahraničných odborníkov, s ktorými sme uskutočnili krátke rozhovory. Rozprávali sme sa s: 1) Deirdre Hughes z Veľkej Británie z DMH Associates, ktorá spolu s ďalšími kolegami z VB a z Kanady pripravila príručku pre kariérových poradcov o tom, ako implementovať tému well-beingu do kariérového poradenstva; 2) Hannah O. Svennungsen, Lill-Ann Sætnan a Kristin Landrø z Nórska, výskumnými pracovníčkami<sup>8</sup> v oblasti kariérového poradenstva z oddelenia vzdelávania a celoživotného vzdelávania Nórskej univerzity vedy a techniky (Norwegian University of Science and Technology) v Trondheime; 3) Silviou Pýchovou z Českej republiky, programovou manažérkou Partnerství pro vzdělávání 2030+, ktorého cieľom je (okrem iného) rôznymi aktivitami prispieť k zlepšeniu well-beingu detí v českých školách; a 4) Pavlom Altuchovom zo Slovenska, Employee Experience Specialist zo Swiss Re, ktorý sa venuje well-beingu na pracovisku.

V praktickej časti prinášame rôzne aktivity a pracovné listy, ktoré môžu využiť metodici a samotní kariéroví poradcovia. Tieto aktivity sú v prípade potreby zároveň využiteľné i pri priamej práci s klientmi. Vybrané aktivity sme overili spolu s kariérovými poradkyňami a poradcami zo Slovenska a z Českej republiky, ktorí zhodnotili ich užitočnosť a poskytli nám cenné pripomienky.

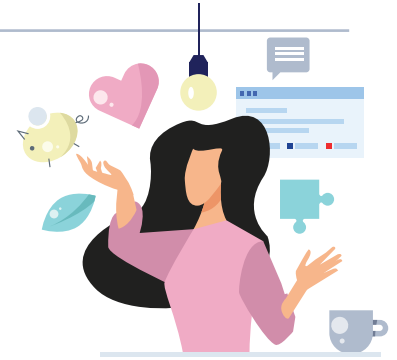
Prajeme vám príjemné čítanie a veľa inšpirácie do praxe!

*Lenka Martinkovičová, Majka Jaššová, Katka Adam Štukovská a Katarína Zjavková*



<sup>8</sup> Najskôr sme oslovili Ottara Nessa z Nordického centra pre výskum well-beingu a sociálnej udržateľnosti WellFare, ktorý nám odporučil kolegyné zaoberajúce sa aj priamo témou well-beingu.

## 2. Teoretické východiská



### 2.1 Well-being v kocke: Čo je pohoda?

Existuje množstvo rôznych definícií a pohľadov na to, čo je well-being/pohoda. Prinášame v krátkosti výber z nich:

Trochu zjednodušená definícia popisuje well-being ako *všeobecné zdravie a šťastie* (Oxford University Press, 2023).

Podľa definície University of New Hampshire (2022) je well-being **optimálny a dynamický stav, ktorý umožňuje ľuďom dosiahnuť svoj plný potenciál** (napr. šťastie, fungovanie, naplnenie, spokojnosť) **prostredníctvom individuálneho úsilia o svoje blaho, ako aj vďaka podpore z komunit, do ktorých patria.**

Myers a Diener (1995) priniesli definíciu subjektívnej osobnej pohody, ktorá je definovaná troma faktormi vo vzájomnom vzťahu: **relatívna prítomnosť pozitívnych emócií, absencia negatívnych emócií a spokojnosť so životom.**

Širšiu definíciu pohody prináša Svetová zdravotnícka organizácia (WHO). Well-being definuje ako pozitívny stav, ktorý zažívajú jednotlivci a spoločnosti, zahŕňajúci kvalitu života a schopnosť ľudí a spoločností zmysluplne prispievať k prosperujúcemu svetu. Táto definícia zahŕňa teda i well-being spoločnosti, ktorý možno pozorovať podľa toho, do akej miery sú ľudia odolní, schopní konať a pripravení prekonávať výzvy (WHO, 2021). WHO používa pojem well-being aj pri definovaní zdravia: "Zdravie je stav úplnej fyzickej, duševnej a sociálnej pohody a nie len neprítomnosť choroby", ako aj duševného zdravia: Duševné zdravie je stav well-beingu, v ktorom si jednotlivec uvedomuje svoje schopnosti, dokáže sa vyrovnáť s bežnými stresmi života a pracovať produktívne, ako aj byť prínosom pre svoju komunitu (WHO, 2023). A k tomuto by sa podľa našej mienky malo snažiť prispievať aj kariérové poradenstvo.

#### Otázky na záver:

- Čo si pod pojmom well-being predstavujete vy (ako kariéroví/é poradcovia/kyne)?
- Ako veľmi je pre vás dôležitý váš osobný well-being?
- Ako veľmi je pre vás dôležitý well-being ako odborná téma?
- Ako veľmi je pre vás dôležitý well-being ako spoločenská téma?
- Čo si pod pojmom well-being podľa vás predstavujú klienti?



#### 2.1.1 Ako súvisí well-being s kariérovým poradenstvom?

Ako už sme spomínali v úvode, kariérové poradenstvo sa well-beingu dotýka z viacerých strán. Ak niekto prežíva nepohodu v niektorej oblasti svojho života, môže to mať dopad aj na jeho pracovný či študijný výkon. Podľa výskumov z oblasti neuropsychológie (napr. McManus, Talmi, Haroon & Muhlert, 2020; Perry, 2006) miera nášho stresu po prekročení istej hranice zasahuje aj naše vyššie exekutívne funkcie, vrátane schopnosti plánovať a rozhodovať sa, učiť sa a prijímať nové. Toto všetko sú schopnosti, ktoré v kariérovom poradenstve často zapájame a potrebujeme pre efektívne fungovanie. Je pri tom jedno, z akého zdroja stres či nepohoda pochádzajú, ich vplyv sa môže prejaviť aj v práci a štúdiu, ako i priamo v kariérovom poradenstve. Platí to však aj naopak - ak človek rieši nespokojnosť

v práci, môže to do významnej miery ovplyvňovať aj celkovú kvalitu jeho života. Zároveň, ako kariéroví poradcovia by sme mali pracovať aj so zdrojmi klientov, a oblasti, z ktorých dokážu čerpať, sa môžu nachádzať mimo ich pracovného či študijného života (viac sa tejto téme budeme venovať v kapitole kariérový well-being). Vďaka tomu v kariérovom poradenstve často riešime well-being klientov v celej jeho komplexnosti.

Dôležitý je aj samotný well-being kariérového poradcu. Ako v iných pomáhajúcich profesiách, aj v kariérovom poradenstve je naším základným pracovným nástrojom vzťah s klientom. Duševná pohoda poradcov môže výrazne ovplyvniť schopnosť spojiť sa a vytvárať si vzťahy s klientmi, čo má následne dopad i na efektívnosť poradenstva. Nejde pritom len o viditeľné prejavy v správaní poradcu, ale i o veľmi jemné procesy. Obrazne môžeme povedať, že stretnutie dvoch ľudí je stretnutím dvoch nervových sústav, ktoré na seba reagujú (Dana, 2020). Tieto reakcie prebiehajú do veľkej miery na nevedomej úrovni. Miera pohody alebo stresu poradcu ovplyvňuje takto i stav nervovej sústavy klienta. Tento proces vzájomného ovplyvňovania bližšie vysvetľuje polyvagálna teória S. Porges (2022) a jeho pojem neurocepcia<sup>9</sup>; ďalším možným vysvetlením je objav zrkadlových neurónov. Nech je však vysvetlenie akékoľvek, posolstvo, ktoré si z týchto zistení ako poradcovia odnášame je, že práca na vlastnom pokoji a starostlivosť o svoj well-being sú dôležité nielen pre nás osobne, ale tiež pre efektívnu a kvalitnú podporu našich klientov.

Týmto vyššie spomenutým aspektom sa budeme venovať ďalej v texte teoretickej časti publikácie, ako aj v praktickej časti.

Práca na well-beingu poradcov i klientov prináša aj ďalšie kvality. Ak sme “v pohode”, sme nastavení pre spojenie s ľuďmi, dokážeme byť zvedaví a máme kapacitu otvoriť sa zmenám. Ak sme takto nastavení ako poradcovia, dokážeme to sprostredkovať aj našim klientom. Zaujímavé prepojenie zistili autori Charlton, Pine a Fletcher (2016, s. 1), ktorí uvádzajú, že “well-being a otvorenosť zmenám sú silno prepojené s rozmanitosťou a inkluzívnym správaním – čím je človek inkluzívnejší, tým lepší je jeho well-being a tým otvorenejší je zmenám”. Potvrdzujú to teda výskumy a aj my ako autorky považujeme tieto témy v rámci kariérového poradenstva za dôležité.

O prepojenosti témy well-beingu a rôznych aspektov kariérového poradenstva hovoria aj výskumy. Napr. Durlak et al. (2011) potvrdzujú vyššiu školskú úspešnosť pri zameraní na rozvoj pohody v školách. Ďalší autori uvádzajú well-being a pozitívne fungovanie ako nevyhnutné prvky pre rozvoj udržateľného pracovného výkonu (Donaldson, Ko, 2010).

Zanedbávanie pohody však má dopady aj na ekonomickej a spoločenskej úrovni. Podľa štúdie zameriavajúcej sa na zvyšovanie pohody v práci a mimo nej, ktorú realizovali Workhuman a Gallup s 12 000 účastníkmi v 12 krajinách, sú náklady za zanedbávanie pohody značné pre zamestnancov osobne aj pre ich zamestnávateľov. Ide napríklad o: stratu príležitostí vo výške 20 miliónov dolárov na každých 10 000 pracovníkov v dôsledku nízkej pohody a zníženia výkonu; globálne náklady na fluktuáciu zamestnancov a stratu produktivity vo výške 322 miliárd USD, keď sa nízka úroveň pohody prejaví ako vyhorenie zamestnancov (Workhuman, 2022).

Ponúkli sme už rôzne naše pohľady vychádzajúce z teórií, ako aj výskumné zistenia, ktoré poukazujú na dôležitosť prepojenia témy well-beingu a kariéry a tým aj kariérového poradenstva. V publikácii zameriavame pozornosť na well-being ako jednu z priorít v kariérovom poradenstve, avšak netvrdíme, že ide o úplne nové myšlienky. Ako spomíname už v úvode, v kariérovom poradenstve sú už mnohí praktici, ktorí sa venujú téme pohody bez toho, aby to takto pomenovávali. Dôležité je, aby sme ako profesionáli mali filozofické a hodnotové nastavenie, ktoré je podstatné pre to, akým spôsobom pracujeme. Well-being napr. môže byť našou hodnotou v poradenstve, ku ktorej smerujeme, a my ako kariéroví poradcovia môžeme svojim pôsobením prispievať k well-beingu jednotlivcov a podľa našich možností aj well-beingu skupín, komunity alebo spoločnosti. Napríklad práca s hodnotami a silnými stránkami klienta, ktorej sa mnohí v kariérovom poradenstve venujú, môže prispievať k well-beingu klienta (viac v prak-


---

9 Polyvagálna teória poskytuje vedeckú perspektívu na štúdium pocitov bezpečia, pričom vychádza z porozumenia neuroanatómie a neurofyziológie. Identifikuje nervové okruhy, ktoré zodpovedajú za stresové reakcie pri ohrození ako i reakcie na prežívané bezpečie v podobe sociálneho zapojenia. Pojem neurocepcia opisuje, ako nervové okruhy identifikujú bezpečie a nebezpečenstvo v rôznych situáciách, pričom tento proces prebieha na nevedomej úrovni v kontexte kariérového poradenstva.

tickej časti publikácie).

V kariérovom poradenstve išlo už na počiatku jeho vzniku o to, aby sa prepojili osobnostné črty človeka s možnosťami trhu práce, čo by v ideálnom prípade malo viesť ako k dobrému výkonu v práci, tak k spokojnosti človeka. V postmoderných prístupoch nachádzame zjavnejšie prepojenia kariérového poradenstva a well-beingu, keďže sú zamerané holisticky a berú do úvahy život klienta v jeho komplexnosti, kladú väčší dôraz na zapojenie klienta, ako aj jeho kontext. Autori Busacca a Rehfuß (2016) identifikovali základné dimenzie a centrálné koncepty postmoderného kariérového poradenstva, ktoré nájdete nižšie v tabuľke 1. Ak sa pri nich pristavíme, vidíme, že rozširujú pôsobenie kariérového poradcu za hranice hľadania spokojnosti v pracovnom živote a posúvajú ho k vnímaniu širších súvislostí a celkovému zvyšovaniu kvality života klienta rôznymi cestami.

**Tabuľka 1: Šesť základných dimenzií a konceptov pri aplikovaní postmoderného kariérového poradenstva** (Busacca, Rehfuß, 2016, s. 326)

Základná dimenzia	Centrálny koncept	Kontinuum postmodernej perspektívy
Podporovať klienta, aby sa aktívne zapájal do konštruovania svojho života.	Aktívne konanie	<div style="text-align: center;"> <p>Konštruktivistické</p> <p>Intrapersonálne</p>  <p>Konštrukcionistické</p> <p>Interpersonálne</p> </div>
Pomáhať klientovi rekonštruovať osobne zmysluplnú a koherentnú identitu.	Rekonštruovanie identity	
Pomáhať klientovi rozvinúť a zhodnotiť vlastné seba-organizujúce konštrukcie a významy užitočné pre rozhodnutia.	Vytváranie významu	
Pomáhať klientovi rozpoznať hodnotu vzťahového prepojenia.	Vzťah	
Nahliadať na klienta v rámci sociálnych a symbolických systémov, či kontextov, v ktorých žije.	Sociokultúrny kontext	
Uznať, že klienti z marginalizovaných kultúr môžu mať naratívny, ktoré sú významne ovplyvnené dominantnými diskurzami spoločnosti.	Sociopolitický kontext	

Je zaujímavé, že hoci sa téma well-beingu v kariérových teóriách priamo nepomenúva, väčšina pojmov z nich podporuje alebo zohľadňuje well-being klienta (aktívne konanie, zmysluplnosť, vzťahové prepojenia, zohľadňovanie kontextu klientov...). Dokonca môžeme vidieť súvislosti a prepojenia s jednou zo známych a používaných teórií well-beingu dr. Seligmána, modelom PERMA. Seligmann (2014) pomenúva akronymom PERMA prvky pre rozvoj well-beingu: pozitívne emócie, zaujatie činnosťou, vzťahy, význam/zmysel, dosahovanie cieľov/úspech (viac o modeli v kapitole 2.4). Konkrétne, ak sa pozrieme na tabuľku vyššie, tak viaceré centrálné koncepty sú takmer identické s niektorými prvkami PERMA modelu, konkrétne: aktívne konanie (v PERMA ako zaujatie činnosťou), vytváranie významu (v PERMA ako význam/zmysel) a vzťah (v PERMA vzťahy).

Keď sa pozrieme na priame prepojenie témy well-beingu a kariérového poradenstva, nachádzame prístupy profesora Ronalda Sultana z Malty alebo profesora Davida Blusteina z USA.

Sultana (2014, In Kirovová, 2022, s. 21) prepája tieto témy, keď hovorí o 2 prístupoch ku kariérovému vzdelávaniu:

- Technokratický prístup “sa zameriava na podporu pripravenosti na svet práce, na porozumenie pracovnému trhu a na prispôsobovanie sa podmienkam;
- Rozvojový prístup sa zameriava na osobný rozvoj a well-being, zdôrazňuje potrebu porozumenia sebe, adaptabilitu, odolnosť a autonómiu”.

Profesor Blustein sa téme venuje skôr v rámci oblasti práce. Kariérové poradenstvo sa často zameriava prevažne na jednotlivca a jeho kariérové voľby a kariérový rozvoj, pričom Blustein sa pri vytváraní Rámca psychológie pracovného prostredia (Psychology of working framework - PWF) zasadzoval za širší prístup k pochopeniu práce. PWF tvrdí, že súčasné prístupy k poradenstvu a výskumu musia zahŕňať prieniky práce, sociálnych identít, stavu z hľadiska fyzického a duševného zdravia (Blustein, Duffy, Erby & Kim, 2019). Well-being je teda témou, ktorú by kariérové poradenstvo malo adresovať, pričom je potrebné mať na mysli nielen privilegovaných ľudí, ktorí majú možnosti a schopnosti sa angažovať v rámci zmysluplných kariér, ale aj ľudí, ktorí takéto možnosti nemajú. Práve v tejto oblasti vidíme využitie a zameranie sa na celostný well-being našich klientov, v rámci všetkých jeho zložiek (nielen z pohľadu kariérového well-beingu) a to je tiež dôvod prečo v publikácii hovoríme aj o nich. Podľa Blustein et al. (2019) sa mnohé štúdie často zameriavali len na prácu a boli odpojené od iných aspektov života, už sa však posúvame aj v tejto oblasti ďalej - viac v kapitole o kariérovom well-beingu.

Kariéroví poradcovia potrebujú mať dostatok vedomostí o tom, čo ovplyvňuje ľudí v oblasti práce, ako aj života, keďže sú úzko previazané. Mali by mať tieto poznatky a tiež by mali vedieť vytvárať bezpečné prostredie a vzťahy s klientmi, aby boli pre nich užitoční. Toto zahŕňa i dôležitosť povedomia o well-beingu, starostlivosť o seba a svoj well-being, ale prípadne aj o well-being klientov.

Zároveň, ako naznačujeme už vyššie, pri uvažovaní o well-beingu okrem individuálneho hľadiska nemôžeme vynechať ani sociálno-kultúrny kontext, v ktorom sa my i naši klienti pohybujeme. Rozhodnutie zamerať svoju pozornosť na well-being a zvyšovanie kvality života totiž odráža istú hodnotovú orientáciu, s ktorou sa môžeme viac či menej stotožňovať. Známy sociológ G. H. Hofstede v spolupráci s ďalšími kolegami skúmal interkultúrne rozdiely v pracovnom kontexte v krajinách po celom svete a na základe svojich výskumov definoval niekoľko dimenzií vysvetľujúcich kultúrnu rôznorodosť. Jednou z týchto dimenzií je maskulinita verzus feminita; táto dimenzia definuje motiváciu k výkonu a úspechu. Kým ľudia v krajinách, ktoré sa pohybujú vysoko na tejto škále a inklinujú k maskulinite, motivuje súťaživosť, dosahovanie skvelých výkonov a prezentácia svojho úspechu, “feminínne” spoločnosti si cenia vysokú kvalitu života, well-being a starostlivosť o druhých (Hofstede, 2023). V skratke môžeme vidieť motiváciu ľudí ako “byť najlepší” verzus “mať rád to, čo robím”<sup>10</sup>. Slovensko sa v porovnaní s inými krajinami umiestnilo vysoko s veľkou preferenciou smerom k maskulinite. Podľa tohto zistenia je v našej spoločnosti dôležitejšie získanie statusu a dosiahnutie cieľov prostredníctvom tvrdej práce ako dosiahnutie well-beingu. Súvisí s tým i často klientmi vnímaný tlak na výkon a vysoké pracovné nároky. Pri práci na téme well-beingu je preto dôležité uvedomovať si kultúrne a sociálne aspekty; my sami i klienti môžeme túto tému vnímať ambivalentne, alebo ju úplne odmietaať ako nedôležitú či nevhodnú, nakoľko môže byť chápaná ako protikladná voči väčšinovému spoločenskému naratívu úspechu.

### Otázky na záver:

- *Vnímate, či a ako vás tlak v práci ovplyvňuje aj v iných oblastiach?*
- *Všimli ste si, ako ovplyvňuje stretnutie s klientom to, do akej miery ste vy v pohode?*
- *Vnímate situáciu klienta a to, do akej miery je v pohode v oblasti kariéry, príp. v iných oblastiach?*



10 Všetky zistenia sú dostupné priamo na stránke Geerta Hofstedeho: <https://geerthofstede.com/> alebo na stránke Culture Factor Group, kde je možné porovnávať krajiny (Country Comparison Tool) a ponúka aj výsledky za jednotlivé krajiny. Tu sú výsledky za Slovensko: [www.hofstede-insights.com/country-comparison-tool?countries=slovakia](http://www.hofstede-insights.com/country-comparison-tool?countries=slovakia)

- Ako vnímate orientáciu slovenskej spoločnosti na dosahovanie úspechu a tlaku na výkon?
- Odrážajú sa vo vašej praxi uvedené zistenia z medzinárodného výskumu - zhodujete sa s tým, že sme silno "maskulínna" (na výkon a úspechy zameraná) spoločnosť?

## 2.2 Zložky well-beingu

Well-being v zmysle osobnej pohody pozostáva z niekoľkých zložiek (v závislosti od prístupu, či teórie). Touto témou sa zaoberá množstvo organizácií, ako aj výskumov a jestvujú rôznorodé prístupy. Pre orientáciu v téme sme vybrali aspoň pár ukážok delení, ktoré sa v súčasnosti využívajú.

Podľa Centra pre zdravie a šťastie na Harvardskej univerzite (Harvard University, 2017) je well-being naozaj široký konštrukt zložený z množstva dimenzií, ktoré by bolo možné zatriediť do dvoch hlavných domén: objektívny a subjektívny well-being.

Na globálnej úrovni meria šťastie World Happiness Report, kde sa uvádza, že pohoda má z pohľadu jej merateľnosti „viaceré zložky, vrátane hodnotiacej (životná spokojnosť), afektívnej (pozitívne a negatívne emócie) a eudaimonickej zložky (účel/zmysel)” (OECD, 2013, In Helliwell et al., 2023, s. 135).

My sme sa rozhodli vybrať prístup, ktorý prepája viaceré teórie, ale nie je jediný správny, pre účely tejto publikácie a pre kariérových poradcov ho však vnímame ako užitočný (práve pre jeho celistvosť).

Kariérové poradenstvo vnímame ako multidisciplinárne a preferujeme v ňom holistický prístup, preto predstavujeme aj modely, ktoré vnímajú aj well-being širšie. Keď sa na ne pozrieme bližšie, môžeme si uvedomiť, ako nás všetky zložky well-beingu môžu ovplyvňovať na našej kariérovej ceste, resp. ako sa na ne v rámci riadenia kariéry môžeme rôzne zameriavať. Kariéroví poradcovia môžu znalosti o týchto rôznych oblastiach využiť v procese kariérového poradenstva pre posilnenie uvedomenia, ako aj pri plánovaní rozvoja.

Autori Rath a Harter (2014) na základe štúdie Gallup identifikovali 5 vzájomne prepojených oblastí well-beingu, ktoré podľa nich ovplyvňujú naše životy: kariérový, sociálny, finančný, fyzický a komunitný well-being. Nepokrývajú síce všetky dôležité životné témy, ale reprezentujú 5 širších kategórií, ktoré sú podstatné pre väčšinu ľudí a sú univerzálne naprieč kultúrami, národnosťami, či náboženstvami.

Slovenská štátna školská inšpekcia a Česká školní inspekce pracujú s konceptom iných 5 dimenzií: fyzická, kognitívna, emocionálna, sociálna a duchovná (odvoláva sa naň v kapitole s rozhovormi aj S. Pýchová). Slovenská ŠŠI (2023) prijala a rozpracovala koncepciu Partnerství pro vzdělávání 2030+, ktorá nadväzuje na koncept OECD.

V rámci šírky ponímania well-beingu nás oslovil model s 8 zložkami, ktorý je založený na dôkazoch (evidence based) a navrhli ho na University of New Hampshire v USA (UNH, 2022). Tento model nás zaujal tým, že sú v ňom kľúčové témy ako hodnoty, identita a wellness, keďže sa im kariérové poradenstvo do veľkej miery venuje (viď. tabuľka 2. a obrázok 1.).



Tabuľka 2: Zložky pohody podľa modelu Well-being wheel (UNH, 2022)

Zložky WB	Stručný popis
<b>Emocionálny</b>	Byť k sebe láskavý/á pri rozpoznávaní a zažívaní rôznych emócií.
<b>Environmentálny</b>	Vytvárať alebo hľadať priestory, ktoré sú bezpečné, prístupné a udržateľné.
<b>Finančný</b>	Schopnosť naplňať si základné potreby a manažovať financie krátko i dlhodobo.
<b>Fyzický</b>	Poznať svoje telo a reagovať na jeho potreby zdravia, uzdravovania a energie.
<b>Intelektuálny</b>	Poskytovať svojmu mozgu stimuláciu aj odpočinok a rozvíjať si kritické myslenie, zvedavosť a kreativitu.
<b>Profesijný</b>	Budovať si kariéru podporujúcu vlastné ciele, profesijný rozvoj a úspech.
<b>Sociálny</b>	Budovať a zapájať sa do dôverných, rešpektujúcich a autentických vzťahov.
<b>Spirituálny</b>	Spájať sa so svojim vnútorným i vonkajším svetom, aby podporovali životie podľa svojich hodnôt a zámeru.

Obrázok 1. Koleso well-beingu (Well-being wheel ©)

**WELL-BEING** je stav prosperity ovplyvnený aktívnou starostlivosťou jednotlivcov o seba, ako aj komunitami, do ktorých patria:



University of New Hampshire (2022). Used with permission. Vyššie uvedené popisy zložiek modelu sú uvádzané autormi (University of New Hampshire, 2022), každý z nás však na ne môže nahliadať z trochu inej alebo aj širšej

perspektívy. Tieto zložky well-beingu môžu niest' pre nás veľmi osobné a individuálne významy a my i naši klienti si môžeme k nim dotvárať naše vlastné definície. V poradenstve je dôležité sa o týchto významoch s klientmi rozprávať s otvorenosťou a zvedavosťou.

Tak ako obsah jednotlivých zložiek, tak aj to, do akej miery sa jednotlivým oblastiam venujeme a aký význam im pripisujeme, je individuálne. Nie je nevyhnutne cieľom, aby zložky boli rovnako napĺňané a vyvážené, ale skôr dosiahnuť osobnú autentickosť v tom, ako byť "v pohode". Každý z nás má rôzne potreby, priority, či prístup. Ako poradcovia by sme teda mali byť vnímaví voči individuálnym možnostiam pri rozvíjaní jednotlivých zložiek well-beingu. Za rovnako dôležité však pokladáme vnímať a rešpektovať aj prípadné obmedzenia a náročné okolnosti klienta, ktoré môžu vyplývať zo sociokultúrneho kontextu klienta (rodinná situácia, komunitná a spoločenská úroveň atď.).

Na záver tejto časti by sme ešte raz chceli poukázať na to, že aj tento model z Univerzity v New Hampshire je iba jeden z mnohých modelov. Objavili sme aj teórie, ktoré definujú až desať i viac oblastí, pričom oproti predchádzajúcemu modelu sú doplnené napr. o kultúrnu, kreatívnu, či klimatickú pohodu.

### Otázky na záver:

- *Ako si vy definujete pre seba týchto 8 zložiek well-beingu (na základe tabuľky alebo obrázku)? Čo pre vás osobne znamenajú? Chýba vám v tomto 8-zložkovom modeli niečo?*
- *Ako sa u vás jednotlivé zložky navzájom ovplyvňujú?*
- *Ktoré zložky sú pre vás osobne dôležité? Do akej miery sa im venujete vo svojom živote?*
- *Na ktoré zložky sa chcete viac zamerať?*
- *Ktorým zložkám well-beingu sa v kariérovom poradenstve najčastejšie venujete (z pohľadu starostlivosti o svoj well-being poradcu, ako aj z pohľadu na well-being klientely)? Ktoré by ste mohli alebo chceli prinášať do práce s konkrétnymi klientmi?*
- *Aké otázky sa môžete pýtať klienta vzhľadom na jednotlivé zložky well-beingu v kontexte kariérového poradenstva?*

## 2.3 Kariérový well-being ako jedna zo zložiek well-beingu

Well-being sa stáva čoraz viac témou v školstve, ale aj na pracoviskách. Podľa Štátnej školskej inšpekcie (2023) sú well-being a vzdelávanie spojené nádoby, bez ktorých žiaci nedokážu dosahovať maximum svojho potenciálu. Durlak et al. (2011) uvádzajú, že výskumy potvrdzujú vyššiu školskú úspešnosť pri zameraní na rozvoj well-beingu v školách. Zaujímavú štúdiu realizovala v Českej republike Sylvie Pýchová (2022), ktorá v rámci dizertačnej práce sekundárne analyzovala výskum týkajúci sa postojov aktérov českej vzdelávacej politiky. Ponúka vhlad do ich presvedčení, ktoré sa týkajú podstatných otázok súvisiacich s rozvojom kariérového poradenstva. Zistila, že zameranie na well-being nepatrí v ČR z pohľadu aktérov medzi desať najdôležitejších priorít a pritom, ako tiež uvádza, českí žiaci sú na jednom z posledných miest v otázkach spokojnosti so školou a so vzťahmi so spolužiakmi, či pri pociťovaní stresu pri výuke a nevidia zmysel v tom, čo sa učia. Výsledky ukazujú, že zameranie na well-being síce nepatrí medzi kľúčové priority, ale táto téma sa zároveň "ukazuje ako relatívne nekontroverzná a ako potenciálny základ pre tvorbu konsenzu medzi aktérmi českej vzdelávacej politiky, a to i v kariérovom poradenstve" (Pýchová, 2022, s. 36). Poukazuje na to, že túto agendu by bolo možné prepojiť s už existujúcimi opatreniami v kariérovom poradenstve, ale bude potrebné hľadať súvislosti medzi well-beingom a kariérovým poradenstvom.

Prepojenie témy well-beingu vo vzťahu k práci a fungovaniu na pracoviskách je kľúčové, keďže well-being je naozaj široký koncept pokrývajúci rôzne oblasti života a rôzne zložky well-beingu sú vzájomne prepojené, pričom práca



súvisí s viacerými oblasťami života a aj zložkami well-beingu (sociálny, intelektuálny, emocionálny atď.). Práca môže poskytnúť ľuďom priestor pre učenie sa a rozvoj a podporné prostredie, ako aj dodávať životu zmysel.

Mnohí zamestnávateľi akcentujú v súčasnosti tému well-beingu svojich zamestnancov ako jednu z kľúčových. Niektoré firmy začali túto tému rozvíjať už pred pandémiou COVID19, avšak najintenzívnejšie sa jej začali venovať v súvislosti s dôsledkami pandémie. Definujú ju ako kľúč k úspechu svojho podnikania, jeho zmeny či transformácie. Tému well-beingu často zverujú externým konzultačným firmám, ale vznikajú už aj samostatné pozície, ktoré preberajú zodpovednosť za holistické poňatie konceptu pohody u zamestnancov. Vytvárajú stratégie, ktoré sú v súlade s celkovými cieľmi firmy, ako aj rámec a štruktúru, ktorá sa dokáže prispôbiť potrebám jednotlivých ľudí či regiónov. Zamestnanci, ktorí riešia túto agendu môžu byť kariérovým poradcom a ich klientom výbornými partnermi či zdrojmi informácií.

### 2.3.1. Čo je kariérový well-being?

Keď sa pozrieme bližšie na to, čo si môžeme predstaviť pod pojmom “kariérový well-being”, ide o pozitívne vnútorné sociálno-emocionálne a psychologické podmienky, ktoré odrážajú dlhodobú spokojnosť jednotlivcov s ich kariérovými výsledkami, úspechmi, zmenami a ich udržateľnosť (Coetzee, Ferreira, & Potgieter, 2021, s. 1).

Rath a Harter (2014) uvádzajú, že kariérový well-being je o tom, čomu venujeme počas dňa svoj čas a k čomu sa viažu pozitívne emócie (platená alebo neplatená práca, štúdium, či vzdelávanie, dobrovoľníctvo, šport, hobby...). Ak to robíme radi, považujeme to za zmysluplné a naplňajúce, potom prosperujeme v oblasti kariérového well-beingu. Na základe štúdií Gallup však iba 20 % ľudí silno súhlasí s tým, že majú radi to, čo počas dňa robia (Rath, Harter, 2014). Zamestnanci bojujú so stresom, vyhovením a osamelosťou. Napríklad v USA až 40 % zamestnancov tvrdí, že práca negatívne ovplyvňuje ich duševné zdravie (Gallup, 2023). Podľa slovenského prieskumu spoločností Profesia a Slovenská sporiteľňa (2022) spozorovalo až 75 % organizácií pokles spokojnosti ľudí v práci, 71 % pri motivácii pracovať a 70 % firiem pozoruje pokles nadšenia a angažovanosti. Priemerne pritom strávime v práci až 80 000<sup>11</sup> hodín počas nášho života. Ideálne by teda bolo, ak by sme robili niečo, na čo sa aspoň zväčša tešíme. To, čo každodenne robíme, ovplyvňuje našu identitu. V prípade kariérových poradcov to, akým spôsobom a s akým nastavením vykonávajú svoju profesiu, ovplyvňuje aj samotných klientov.

Aj zistenia zo štúdií Gallup potvrdzujú, že všetky zložky well-beingu sú vzájomne prepojené a ovplyvňujú sa. Analýzy Gallup zistili, že kariérový well-being najviac prispieva k celkovej pohode: “Ľudia, ktorí zažívajú vysokú mieru kariérového well-beingu, majú viac ako dvakrát vyššiu pravdepodobnosť, že budú vo svojom živote celkovo prosperovať” (Rath, Harter, 2014, s. 16). Aj preto sa v tejto publikácii venujeme well-beingu zo širšej perspektívy (nielen kariérovému). Dobrá práca môže zlepšiť všetky aspekty pohody - poskytuje financie, sociálne interakcie, fyzickú aktivitu a prepojenie so svojou komunitou a môže dávať ľuďom aj zmysel života (Pendell, 2022).

Kariéroví výskumníci začali len nedávno integrovať nepracovné témy do svojich konceptuálnych modelov a štúdií a špecificky v oblasti kariérovej pohody. Týmito témami sa zaoberali intenzívnejšie Steiner a Spurk (2019), ktorí ponúkajú ešte prepojenejšiu definíciu kariérového well-beingu z pohľadu celoživotnej perspektívy, pričom zahŕňajú rôzne oblasti života, vrátane well-beingu spojeného s kariérou (napr. kariérová spokojnosť), ale tiež well-beingu v mimopracovných oblastiach (napr. spokojnosť v oblasti rodinného života, spokojnosť s voľným časom), ako aj well-beingu spojeného s prienikmi medzi prácou a inými oblasťami (napr. pozitívny prenos z práce do mimopracovných oblastí).

Ďalší autori spájajú kariérový well-being s emóciami, ktoré sú spojené s niekoľkými javmi: kariérové tranzície, medziľudské vzťahy, vzťahy k organizáciám, pracovný výkon, pocit zmysluplnosti, učenie a rozvoj, ako aj záležitosti

---

11 Podľa informácií od neziskovej organizácie 80,000 Hours, ktorú založili absolventi Oxfordskej univerzity. Viac zaujímavých informácií na ich stránke: [www.80000hours.org](http://www.80000hours.org)

rovnováhy práce a súkromného života (Kidd, 2008). Na základe tejto teórie sme vytvorili aj aktivitu pre praktickú časť publikácie, kde sme navrhli prehľadnú myšlienkovú mapu.

### 2.3.2 Kariérový well-being z pohľadu celoživotnej perspektívy

Výskum autorov Steiner a Spurk (2019) zo Švajčiarska pre lepšie porozumenie kariérovému well-beingu z pohľadu celoživotnej perspektívy sa zameriava na 2 línie:

- *vnútorný pozitívny prenos/prelínanie (napr. zdrojov) z pracovnej oblasti na mimopracovnú (a naopak) intrapersonálne (vnútorne, u jednej osoby)<sup>12</sup> a*
- *vonkajší prenos/kríženie z pracovnej oblasti na mimopracovnú a naopak (napr. pozitívnych rodinných zážitkov s blízkymi do pracovnej oblasti) interpersonálne (medzi blízkymi ľuďmi)<sup>13</sup>.*

Tieto dve línie prinášajú dôležité poznatky o:

- *obojsmerných vzťahoch medzi kariérovým well-beingom a ostatnými oblasťami pohody,*
- *kariérovom well-beingu z celoživotnej perspektívy, pričom poukazujú na úzky vzťah medzi kariérovým well-beingom jednotlivca a pohodou kľúčových ľudí v mimopracovnej oblasti, ako je napríklad partner/ka, a súvisiacimi procesmi.*

Chceli by sme tiež vďaka autorom Steiner a Spurk (2019) poukázať na význam troch tém pre kariérovú pohodu z celoživotnej perspektívy:

- **zdroje:** *v rámci jednotlivých oblastí well-beingu sú prenositeľné, ako aj obnoviteľné,*
- **vzájomné interindividuálne prenosy:** *dôležití ľudia (ako napr. členovia rodiny) sú kľúčovými pre mimopracovnú oblasť jednotlivca a ich well-being by mal byť braný do úvahy,*
- **udržateľná kariéra:** *jeden z konceptov kariéry, ktorý je relevantný na skúmanie z perspektívy prelievania zdrojov a z perspektívy celoživotnej kariérovej pohody. Zahŕňa prežívanie zdravia a well-beingu, ako aj zmysluplné využívanie zdrojov.*

### Zdroje



Pre rozvíjanie (kariérového) well-beingu sú zdroje kľúčové (napr. Hobfoll, Halbesleben, Neveu, & Westman, 2018). Rôzne konceptualizácie zdrojov prinášajú široký záber faktorov od predmetov (fyzických objektov ako napr. nástroje na prácu), osobné zdroje (napr. zručnosti), sociálne zdroje (napr. siete) a zdroje energie (napr. peniaze) a i.

Podľa Steiner a Spurk (2019, s. 7) “jednotlivci žonglujú so zdrojmi v jednotlivých oblastiach života a to, ako úspešne dokážu manažovať investíciu do jednotlivých životných oblastí (kariéra, rodina, voľný čas) je zásadné pre zachovanie vysokej úrovne well-beingu”. Proces akumulácie v jednotlivých doménach môže byť považovaný za pozitívny prenos z pracovnej oblasti do inej (resp. naopak).

12 Preložené z angl. jazyka “work-nonwork positive spillover (i.e., intraindividual transmission of resources and positive experiences across work and family domains)”

13 Preložené z angl. jazyka “crossover at the work-nonwork interface - across work and nonwork roles (i.e., dyadic interindividual transmission of work-family experiences between key others)”

Podľa Brummelhuis a Bakker (2012) môžu byť zdroje z jednej domény presunuté do inej domény, aby sa tak zvýšil well-being. Hobfoll et al. (2018) hovoria o obnoviteľnosti zdrojov a upozorňujú na to, že hoci často premýšľame o zdrojoch ako o niečom, čo je obmedzené, môžu byť časom aj doplnené, ak sa využívajú správne.

Zdroje sú teda prenositeľné, ako aj obnoviteľné. Napríklad trávenie času s priateľmi (mimopracovný zdroj) môže viesť k dobrej nálade a zvýšenému pocitu sebahodnoty (osobný zdroj). Tieto osobné zdroje môžeme potom investovať do práce či kariéry a môžu viesť k činorodému a odolnému prístupu k práci alebo zvýšenému výkonu a v konečnom dôsledku podporovať kariérový well-being. Prípadne zručnosti, ktoré sme získali v mimopracovnej oblasti (napr. multitasking v prítomnosti malých detí) sa dajú úspešne aplikovať v pracovnej oblasti, čím sa môže zvýšiť pracovný výkon a v konečnom dôsledku zvýšiť kariérový úspech a well-being.

Podľa autorov Greenhaus a Powell (2006) sa pozitívny prenos sa môže objaviť afektívnou cestou (napr. ak sa pozitívne pocity z príjemnej voľnočasovej aktivity rozširujú do pracovnej oblasti a zvyšujú tak well-being v práci) alebo behaviorálnou cestou (napr. zručnosti relevantné pre kariérový rozvoj sa dajú úspešne aplikovať do mimopracovnej oblasti a zvýšiť well-being v nej). Prostredníctvom pozitívneho prenosu sa teda dajú kariérové zdroje použiť na zvýšenie mimopracovného well-beingu a mimopracovné zdroje sa dajú použiť na zvýšenie kariérového well-beingu.

Medzi pracovné zdroje možno zaradiť napr. podporu, autonómiu a spätnú väzbu (Demerouti, 2012). Napríklad autonómia v práci (kariérový zdroj) sa dá využiť na efektívne zorganizovanie si práce, čím je možné ušetriť čas zamestnanca (osobný zdroj). Ušetrený čas je možné investovať do iných aktivít napr. vo voľnom čase alebo s rodinou, čím sa postaráme o zvýšenie well-beingu v mimopracovných oblastiach (čo môže spôsobiť napr. zvýšenie spokojnosti vo vzťahu, či s využitím voľného času).

Ako uvádzajú Steiner a Spurk (2019), niekoľko štúdií zistilo, že sa udial pozitívny prenos z pracovnej oblasti do mimopracovnej, čo sa odrazilo napríklad na fyzickom a mentálnom zdraví (Grzywacz & Bass, 2003; Hanson, Hammer, & Colton, 2006) alebo na životnej či rodinnej spokojnosti (van Steenbergen, Ellemers, & Mooijaart, 2007). Zaujímavé je zistenie, že efekt rodinnej podpory prostredníctvom prenosu z mimopracovného do pracovného well-beingu sa ukázal prostredníctvom zaangažovanosti v práci. To znamená, že zamestnanci, ktorí dostávali oporu od svojich rodín, boli viac angažovaní v práci, pravdepodobne preto, že využili túto podporu na to, aby sa viac zapájali v práci a preto zažívali väčší prenos z mimopracovnej oblasti do pracovnej (Siu et al., 2010, in Steiner a Spurk, 2019).

### ***Vzájomné interindividuálne prenosy***

Ďalšou dôležitou témou pri kariérovom well-beingu sú podľa Steiner a Spurk (2019) iní kľúčoví ľudia (ako napr. členovia rodiny, kolegovia, nadriadení) a vzájomné interindividuálne prenosy. Doposiaľ sme sa venovali téme prelínania (intraindividuálny vnútorný prenos zdrojov) a v tejto časti pôjde o tému kríženia (dyadický interindividuálny vonkajší prenos medzi pracovnou a mimopracovnou oblasťou).

Výskumy sa len nedávno začali venovať aj pozitívnemu kríženiu, t.j. prenosu zdrojov a pozitívnych skúseností medzi kľúčovými ľuďmi a doménami života aj vďaka rozvíjajúcej sa pozitívnej psychológii (Steiner, Spurk, 2019). Autori sa venovali skôr negatívnemu kríženiu, napr. keď pracovný stres alebo psychologické napätie, ktoré zažíva jedna osoba, ovplyvňuje úroveň napätia u ďalšej kľúčovej osoby (napr. Bolger, DeLongis, Kessler, & Wethington, 1989, In Steiner, Spurk, 2019).

V rámci tejto príručky sa fokusujeme nielen na prenos negatívnych javov, ale najmä na možnosti pozitívneho ovplyvňovania vlastného well-beingu prostredníctvom iných faktorov.

Podľa Westman a Vinokur (1998) môže ísť o prenos priamy, ktorý je spôsobený prenosom emócií alebo nepriamy, spôsobený sociálnou interakciou. Ovplyvňovanie prebieha oboma smermi - z práce do iných oblastí a z iných oblastí do práce.

Vo viacerých výskumoch sa ukazuje, že jedným z kľúčových faktorov, ktoré pozitívne ovplyvňujú well-being v domácom prostredí, je podpora nadriadených a kolegov (napr. aj Demerouti, 2012) alebo sociálna podpora v práci a tzv. úslužné vedenie<sup>14</sup> (Yang et al., 2018, In Steiner, Spurk, 2019). Viacerí autori to vysvetľujú mechanizmom posilnenia sebadôvery dotknutej osoby. Napr. Sanz-Vergel and Rodríguez-Muñoz (2013, In Steiner, Spurk, 2019) na základe výskumu denníkov zistili, že v dni, keď si ľudia užívali svoju prácu viac, sa zvýšil well-being ich partnerov/iek. Tiež sa ukázal nárast úrovne energie u partnerov ľudí, ktorí v práci zažívali podporu, autonómiu a spätnú väzbu a to prostredníctvom ich zvýšenej úrovne energie (Demerouti, 2012). Podľa ďalších výskumov sa prenos objavuje aj vo zvýšenej spokojnosti s manželstvom u ľudí, ktorí majú pozitívne zážitky v práci (Liu, Ngo, and Cheung, 2016, In Steiner, Spurk, 2019). Pozitívny prenos medzi prácou a súkromím sa ukazuje ako častý jav.

Menej výskumov, resp. takmer žiadne, sú zamerané na opačný proces - pozitívne ovplyvňovanie súkromnej oblasti smerom na pracovnú. Ide skôr o výskumy negatívneho ovplyvňovania - napr. Amstad a Semmer (2011, In Steiner, Spurk, 2019) zistili, že manželkine negatívne emócie (napr. nevôľa) sa preukazovali na manželovej nevôli v práci. V tejto oblasti je potrebné ďalej skúmať napr. faktory ako pomoc v domácnosti, pozitívne vzťahy apod. Chýba tiež výskum o ovplyvňovaní ostatných blízkych osôb, ako sú deti, rodičia a i.

### **Udržateľná kariéra**

Steiner a Spurk navrhujú "jeden z konceptov kariéry, ktorý by bol obzvlášť slubný na skúmanie z perspektívy prelievania zdrojov a z perspektívy celoživotnej kariérovej pohody, koncept udržateľnej kariéry" (2019, s. 11). Podľa De Vos et al. (2020) môže byť udržateľná kariéra definovaná ako sekvencia kariérových skúseností, v ktorých je človek v práci produktívny (napr. výkon, zamestnateľnosť), šťastný (spokojnosť, kariérový úspech) a zdravý (napr. well-being, fyzické zdravie). Udržateľnosť kariéry zahŕňa proces uchovávanía, ako aj vytvárania zdrojov počas celého života človeka. Newman (2011, in Steiner, Spurk, 2019) definoval udržateľnú kariéru ako začlenenú obnoviteľnosť (napr. čas kedy zamestnanci krátko oddychujú aby sa osviežili), flexibilitu (napr. kontinuálne učenie ako odpoveď na zmeny alebo ich očakávanie) a integritu (napr. konzistencia medzi hodnotami a činmi).

Medzinárodná asociácia pre študijné a profesijné poradenstvo (IAEVG, 2023) uvažuje v tohtoročnom komuniké o úlohe a prínose vzdelávacieho a odborného poradenstva pre podporu trvalo udržateľného rozvoja. Podľa IAEVG je udržateľná kariéra taká kariéra, ktorá ponúka bezpečie, zmysel a spoločenské uznanie. Taktiež znamená vrátiť osobné, kolektívne a sociálne zdroje naspäť do služby osobného vplyvu. K tomu môže prispieť i kariérové poradenstvo.

Z nášho pohľadu vnímame udržateľnú kariéru, ako kariéru, ktorá je čo najviac v súlade s našimi hodnotami a identitou, pričom podporuje aj náš well-being a zmysluplné využívanie zdrojov. Stotožňujeme sa s definíciou De Vos et al. (2020), podľa ktorej sa udržateľná kariéra prejavuje na prežívaní zdravia a well-beingu, ako aj šťastia a produktivity. Zároveň vnímame udržateľnú kariéru ako niečo, čo presahuje jednotlivca napĺňaním zmyslu a príp. i dopadom v rámci sociálneho kontextu jednotlivca.

### **2.3.3 Zhrnutie pre prax kariérových poradcov**

Kariérovým poradcům odporúčame zamerať sa na preskúmanie kľúčových tém, ktoré prispievajú ku kariérovému well-beingu (v kapitole 2.3.1), ako napr. kariérové tranzície, medziludské vzťahy, vzťahy k organizáciám, pracovný výkon, pocit zmysluplnosti, učenie a rozvoj či vyváženie práce a súkromného života podľa Kidd (2008, In Steiner, Spurk, 2019). Existujú však aj iné koncepty, ktoré sa zameriavajú na odlišné oblasti kariérového well-beingu.

Poukázali sme aj na význam ďalších troch tém pre kariérovú pohodu z celoživotnej perspektívy podľa Steiner a Spurk

<sup>14</sup> V anglickom jazyku sa používa v slovnom spojení servant leadership, čo by sa mohlo prekladať ako úslužné alebo nápomocné vedenie či líderstvo.

(2019): zdroje, vzťahy a udržateľnú kariéru (v kapitole 2.3.2).

Ako potrebné vnímame venovať sa mapovaniu našich zdrojov, ako aj identifikácii individuálnych stratégií, ktoré môžu ľudia využívať k tomu, aby si dokázali svoje zdroje dopĺňať, prenášať a obnovovať.

Taktiež je dôležité myslieť na vzťahy a sociálny kontext našich klientov, ktoré ich tiež ovplyvňujú v témach, týkajúcich sa kariéry a kariérového poradenstva. Podľa Steiner a Spurk (2019) aj kľúčoví ľudia v nepracovnej oblasti do veľkej miery ovplyvňujú kariérový well-being.

Odporúčame tiež preskúmať a uvažovať o trochu novšom pojme “udržateľná kariéra”.

Ku všetkým týmto témam ponúkame v praktickej časti aktivity, ktoré si môžete vyskúšať ako kariéroví poradcovia sami na sebe a zväziť ich využitie v kariérovom poradenstve.

Na záver tejto kapitoly venovanej kariérovému well-beingu by sme chceli ešte raz poukázať na to, že hoci kariérový/profesionálny well-being je iba jednou zložkou well-beingu, aj ostatné zložky sú s ním prepojené - či už sa to týka emócií, vzťahov, priestorov, našich fyzických možností a pod., aj toto všetko ostatné je kľúčové na našej kariérovej ceste.

Štruktúru zložiek môžeme použiť, aj keď sa ako kariéroví poradcovia pýtame na svoj well-being (napr. *Prežívam v pracovnej oblasti pozitívne emócie? Aké vzťahy mám s kolegami? Mám príjemné prostredie v práci?*), a podobne sa na to môžeme pýtať našich klientov. Jednotlivé zložky nevieme jednoducho oddeliť a ich delenie môže pôsobiť síce umelo, ale pomáha nám s uvedomením a aj s tým, na čo sa zamerať a ako sa na tieto zložky pozeráť v kontexte práce kariérového poradcu.

### Otázky na záver:

- Čomu venujete počas dňa svoj čas a k čomu sa viažu pozitívne emócie?
- Ktoré javy (napr. zvládanie kariérových tranzícií, medziludské vzťahy, vzťah k organizácii, pracovný výkon, pocit zmysluplnosti, učenie a rozvoj, vyváženie práce a súkromného života) sú pre váš kariérový well-being najdôležitejšie?
- Ako sa u vás prejavuje vzájomné ovplyvňovanie medzi jednotlivými zložkami well-beingu (kariérový a ďalšie)?
- Skúste si spomenúť na vlastný príklad vnútorného pozitívneho prenosu/prelínania vašich zdrojov z pracovnej oblasti na mimopracovnú (resp. naopak). Na aké príklady ste si spomenuli?
- Všímate si, ako vás a váš well-being ovplyvňujú vzťahy a sociálny kontext (prenos z pracovnej oblasti na mimopracovnú a naopak)?
- Akým spôsobom už teraz pracujete s témami ako zdroje, vplyv sociálneho kontextu, udržateľná kariéra? Viete si predstaviť viac sa na ne zamerať? Akým spôsobom?

## 2.4 Ďalšie užitočné koncepty a pojmy pre prácu s well-beingom

V publikácii vychádzame z rôznych teórií well-beingu, u ktorých vnímame, že môžu priniesť inšpiráciu a nápady, ako s well-beingom pracovať sami pre naše sebaopoznanie a rozvoj, ako aj v kariérovom poradenstve. V tejto kapitole stručne popíšeme ďalšie súvisiace koncepty (napr. modely PERMA a PERMA+4) a koncepty, na ktoré sa odvolávame v praktickej časti (napr. okno tolerancie). Následne uvádzame aj zoznam pojmov, s ktorými sa môžete v súvislosti s well-beingom stretnúť. Cieľom zoznamu nie je poskytnúť vyčerpávajúci prehľad pojmov, ale vyzdvihnúť tie, ktoré považujeme v kontexte tejto publikácie užitočné.

### **PERMA: Model merateľných prvkov pre rozvoj well-beingu**

Well-being možno aktívne rozvíjať sledovaním 5 merateľných prvkov, ktoré zhrnul Seligman (2014) vo svojom modeli PERMA:

1. *Pozitívne emócie (Positive emotions)*: Prežívanie šťastia, radosti, lásky, vďačnosti atď. tu a teraz.
2. *Zaujatie činnosťou (Engagement)*: Byť ponorený alebo zažívať „flow“ pri zapájaní sa do aktivít
3. *Vzťahy (Relationships)*: Schopnosť nadviazať a udržiavať pozitívne, vzájomne prospešné vzťahy so skúsenosťami lásky a uznania.
4. *Význam, Zmysel (Meaning)*: Skúsenosť, že sme spojení s niečím väčším, resp. že slúžime vyššiemu účelu.
5. *Dosahovanie cieľov, úspech (Accomplishment)*: Zažívanie pocitu majstrovstva v určitej oblasti záujmu alebo dosahovanie dôležitých a náročných cieľov v práci i živote.

Výskum ukázal významné pozitívne súvislosti medzi každou zo zložiek PERMA a fyzickým zdravím, vitalitou, spokojnosťou s prácou, životnou spokojnosťou a záväzkom v rámci organizácií (Kern, Waters, Alder, & White, 2014, In Madson 2017).

### **Rozšírený model PERMA+4: holistický teoretický rámec pre pracovnú pohodu a pracovný výkon**

Na základe Seligmanovej teórie rozšírili Donaldson et al. (2020, In Donaldson et al. 2022) model PERMA do kontextov súvisiacich s prácou, pričom ich hlavným cieľom bolo určiť, ktoré ďalšie prvky pravdepodobne prispievajú k pracovnej pohode (work-related well-being) a udržateľnému pracovnému výkonu. Navrhli **PERMA+4: holistický teoretický rámec pre pracovnú pohodu a pracovný výkon**, ktorý popisuje cesty k pracovnej pohode a výkonu v práci. Model PERMA rozširuje o štyri ďalšie prvky (Donaldson et al., 2022, s. 4-5):

- *Fyzické zdravie*: kombinácia vysokej úrovne biologických, funkčných a psychologických zdravotných aktivít.
- *Rastové nastavenie mysle (growth mindset)*: prijatie rastového myslenia charakterizovaného optimistickým a na budúcnosť orientovaným pohľadom na život, kde sa výzvy a neúspechy považujú za príležitosti na rast.
- *Pracovné prostredie*: Kvalita fyzického pracovného prostredia (zahŕňa časopriestorové prvky, napr. prístup k prirodzenému svetlu, čerstvému vzduchu, fyzická bezpečnosť a pozitívna psychologická klíma) v súlade s preferenciami jednotlivca.
- *Ekonomická bezpečnosť*: Vnímanie finančnej istoty a stability potrebné na uspokojenie individuálnych potrieb.

Aj tento prístup poukazuje na to, že kariérový well-being je prepojený s ostatnými zložkami well-beingu. Modely odkazujú na merateľné prvky pre rozvoj well-beingu, zároveň sa však čiastočne prelínajú s niektorými zložkami well-beingu, ako o nich píšeme v kapitole 2.2.

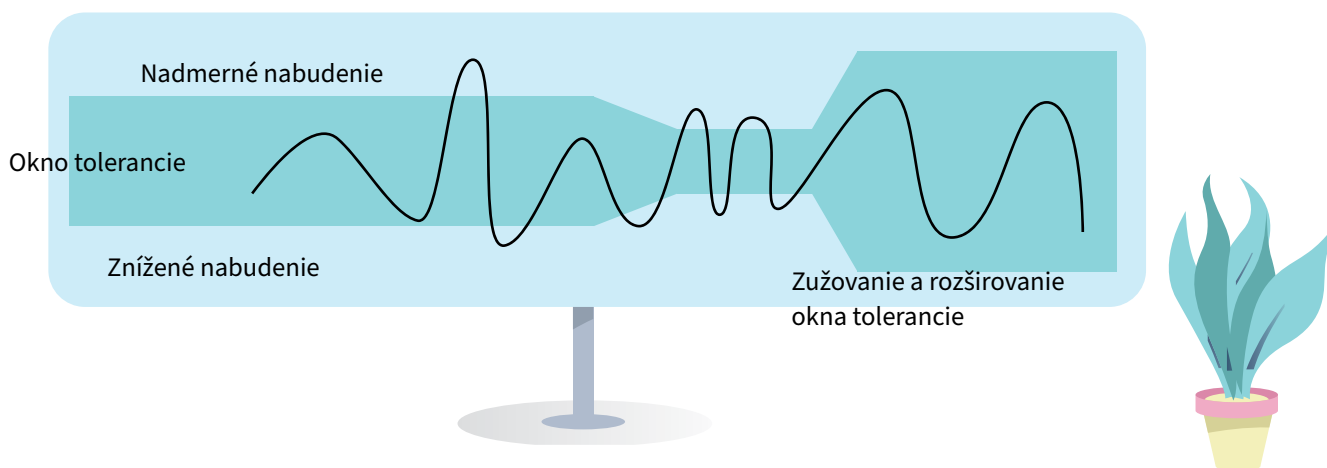
Oba modely uvádzajú kľúčové prvky, ktorých sledovaním a aktívnym rozvíjaním posilníme svoj well-being. U každého z nás bude spôsob, akým si ich aktívne rozvíjame, rôznorodý. Pokiaľ sú tieto témy prítomne v kariérovom poradenstve, kľúčové je to, čo je pre klienta v jeho situácii a kontexte užitočné a prioritné.

### **Okno tolerancie**

Ďalší pohľad na rozvíjanie well-beingu prinášajú neurovedy. Koncept okna tolerancie, ktorý vysvetľujeme nižšie, sa v podstate zhoduje vo vnímaní well-beingu ako stavu s pozitívnymi emóciami, prežívaním zmyslu, spojením s druhými a ďalšími pozitívnymi atribútmi. Zároveň však opisuje aj stavy na hraniciach a mimo stavu well-beingu a ako s nimi pracovať.

Okno tolerancie je koncept, ktorý priniesol Daniel Siegel, psychiater a zakladateľ interpersonálnej neurobiológie, v knihe *The Developing mind* (1999). Tento model sa začal používať v miernej obmene (Ogden et al., 2006) ako koncept, ktorý prináša pozornosť k miere prežívaného nabudenia v tele človeka a jej vplyvu na správanie a reakcie v rôznych situáciách. Zohľadňuje intenzitu pohody a stresu, v ktorej sa človek nachádza. Pokladáme tento model za užitočný aj v kontexte kariérového poradenstva, nakoľko nám pomáha rozumieť tomu, ako náročné situácie v práci i v iných oblastiach ovplyvňujú to, ako reagujeme a ako narábame so svojou energiou - aj v práci, škole, či iných kariérových kontextoch.

**Obrázok 2. Okno tolerancie**



Okno tolerancie znázorňuje zónu optimálneho nabudenia, v ktorej dokážeme primerane spracovávať podnety zo svojho vnútra i z vonkajšieho prostredia, ako i zo vzťahov s druhými. Keď sa nachádzame v tejto zóne, dokážeme primerane spracovávať rôzne emócie, reagovať na požiadavky každodenného života, byť tvoriví a zvedaví, v spojení s druhými a so sebou. Dokážeme sa učiť, vidieť súvislosti a - čo je pre kariérové poradenstvo obzvlášť zaujímavé - dokážeme pozeráť do budúcnosti, plánovať a rozhodovať sa. Máme veci pod kontrolou a sme "v pohode".

Ako sa blížíme k hranici okna tolerancie, cítime, že je pre nás náročnejšie primerane reagovať a mať kontrolu. Ak naše nabudenie a miera energie aj naďalej narastá alebo klesá, prekročíme naše okno tolerancie a strácame kontrolu. Pri nadmernom nabudení to znamená hnev, úzkosť, strach, ktorý nevieme ovládnuť, prichádzajú stresové reakcie útoku alebo úniku. Ak je naše prežívanie dlhodobo na hranici prílišného nabudenia, ide o veľmi vyčerpávajúci stav, ktorý sa môže preklopiť do opaku - zníženého nabudenia. Vtedy sa cítime odpojený od druhých aj od seba, bez emócií a energie. Stresovou reakciou je tu ustrnutie a zamrznutie. V oboch stavoch prekročenia okna tolerancie ide predovšetkým o prežitie organizmu a preto všetky ostatné aktivity sú "navyše" - vrátane konštruktívneho zapájania sa do poradenského procesu.

Šírka okna tolerancie je variabilná; líši sa medzi jednotlivými ľuďmi, ale i u jednotlivca môže podliehať zmenám. Dlhodobo nepriaznivé skúsenosti alebo extrémne náročné a traumatické situácie môžu okno tolerancie zúžiť, takže aj predtým zvládnuteľné udalosti a okolnosti sa zdajú vyčerpávajúce a náročné. Dobrou správou je, že ho vieme aj cielene rozširovať a to prostredníctvom pozitívnych zážitkov, vzťahov a aktivít, ktoré zvyšujú našu prežívanú pohodu.

Pre kontext well-beingu v kariérovom poradenstve má okno tolerancie viaceré implikácie. S klientmi - ale i sami so sebou - sa môžeme sústrediť na identifikovanie zdrojov, ktoré pomáhajú ostať v okne tolerancie, alebo ho dokonca rozširovať. Rovnako dôležité je rozpoznávať i to, čo jednotlivca z okna tolerancie vyháňa, a aké signály na to poukazujú. Pri zdrojoch pohody aj nepohody ako i signáloch ide o veľmi individuálne javy, je preto veľmi dôležité, aby sme voči nim boli všímaví a nespoliehali sa na všeobecné predpoklady a rady. Ako sme písali už vyššie, podporovanie well-beingu alebo inak ostávanie v okne tolerancie je základom pre efektívne zapojenie sa do poradenského procesu a vedomé a zodpovedné prijímanie rozhodnutí a plánovanie budúcnosti. Ako poradcovia preto overujeme, či sme my sami, i naši klienti počas stretnutia v okne tolerancie, a pracujeme na návrate doň, pokiaľ sme z neho

vypadli. Zároveň sa naň pozeráme z dlhodobej perspektívy a podporujeme investovanie do zdrojov a všímavosti, aby sa okno tolerancie postupne rozširovalo. Ašpiráciou nie je nevyhnutne nikdy sa nedostať mimo okna tolerancie. Mnohé okolnosti, ktoré nás tam môžu nasmerovať, nemusíme mať pod kontrolou a mnohí naši klienti majú v životoch okolnosti, ktoré na nich kladú zvýšené nároky. Za dôležité pokladáme pomenovať dôležitosť prežívania pohody a nachádzať s klientom prostriedky na jej zvyšovanie.

Koncept okna tolerancie nám môže pomôcť aj pri porozumení vyhorenia a identifikácii jeho varovných znakov u seba i klientov. Vyhorenie sa často týka ľudí, ktorí sú zapálení pre svoju prácu/štúdium/inú kariérovú oblasť, nachádzajú v nej zmysel a seberealizáciu a investujú do nej veľa svojej energie. S tým sa často spája práve intenzívne nabudenie, ktoré privádza k hranici okna tolerancie. Hoci ide o nabudenie spojené s pozitívnymi emóciami, koncept okna tolerancie vysvetľuje, že dôležitá je práve miera nabudenia, s ktorou sa naše telo musí vyrovnávať. Takže i keď je toto nabudenie spojené s pozitívnymi emóciami ako je nadšenie, vášeň či eufória, ide o intenzívnu energiu a tú je potrebné striedať s chvíľami upokojenia a menej intenzívnych emócií. Ak sa tak nedeje, prílišné nabudenie vedie nad okno tolerancie a z dlhodobejšej perspektívy hrozí prepad pod okno tolerancie. Tam už rozpoznávame znaky pokročilého vyhorenia - ľahostajnosť, únavu, odpojenie od emócií a vzťahov s druhými ľuďmi. Ako kariéroví poradcovia si môžeme všimnúť úroveň energie, s ktorou naši klienti vstupujú do pracovných aktivít a zdôrazňovať význam navracania sa do stavov s nižším nabudением i v prípade silných pozitívnych emócií.

### **Ďalšie súvisiace pojmy**

Keďže well-being je naozaj široký koncept, rozhodli sme sa zaradiť pre lepšiu prehľadnosť aj vybrané súvisiace pojmy. Nie je to vyčerpávajúci zoznam, ale pokúsili sme sa vybrať tie, ktoré nám prišli ako kľúčové. Možno si všimnete, že v kapitole s rozhovormi sa nám objavili aj ďalšie pojmy (napr. mattering, hedonický a eudaimonický well-being, hodnotiaci a afektívny well-being a i.). Dôležité je však, podľa nás, najmä uchopiť si tému tak, aby sme s ňou vedeli pracovať, aby to bolo pre nás užitočné a prakticky uchopiteľné, a zároveň zrozumiteľné aj pre klientov.

Vybrané pojmy, s ktorými sa môžete v súvislosti s well-beingom stretnúť (zoradené podľa abecedy):

Duševné zdravie je neoddeliteľnou súčasťou zdravia a well-beingu, pričom je determinované komplexnou súhrou individuálnych, sociálnych a štrukturálnych stresorov a zraniteľností<sup>15</sup>. Je to stav mentálnej pohody, v ktorom si jednotlivec uvedomuje svoje schopnosti, dokáže sa vyrovnáť s bežnými stresmi života a pracovať produktívne, ako aj byť prínosom pre svoju komunitu. Duševné zdravie je základom našej kolektívnej a individuálnej schopnosti ľudí myslieť, vnímať emócie, interagovať, zarábať si na živobytie a užívať si život (WHO, 2023a).

Kvalita života sa niekedy tiež môže používať vo vzťahu k well-beingu, kedy well-being je v podstate “dost’ dobrá” kvalita života (vždy z pohľadu daného jednotlivca). WHO definuje kvalitu života ako individuálne vnímanie svojho postavenia v živote v kontexte kultúry a hodnotového systému, v ktorom žijeme, a vo vzťahu k našim cieľom, očakávaniam, štandardom a záujmom. Koncept kvality života zachytáva well-being a jednotlivé spoločenské aspekty s ohľadom na pozitívne aj negatívne prvky. V online publikácii Eurostatu *Indikátory kvality života (Quality of life indicators)*<sup>16</sup> sú uvedené indikátory a najnovšie štatistiky o kvalite života. Dôraz sa však kladie na možnosť štatisticky merať a následne spracovávať údaje. Eurostat uvádza a analyzuje 8+1 dimenzií, ktoré reprezentujú rôzne komplementárne aspekty kvality života a dopĺňa tak indikátor tradične používaný ako miera ekonomického a sociálneho rozvoja, hrubý domáci produkt (HDP). Osem z týchto dimenzií sa týka funkčných schopností, ktoré by mali mať občania k dispozícii, aby mohli efektívne dosahovať svoj osobne definovaný well-being, v súlade s ich vlastnými hodnotami a prioritami. Posledná dimenzia sa týka osobného dosiahnutia životnej spokojnosti a well-beingu. Indikátory merania sú nasledovné: 1. Materiálne životné podmienky; 2. Produktívne a hlavné činnosti, 3. Zdravie, 4. Vzdelanie, 5. Voľný čas a sociálne interakcie, 6. Ekonomické a fyzické bezpečie, 7. Správa vecí verejných a základné práva, 8. Prírodné a životné prostredie, 9. Celková životná skúsenosť. Celková životná skúsenosť zahŕňa celkové zhodnotenie vlastného života z hľadiska troch subdimenzií: životná spokojnosť - kognitívne zhodnotenie; pocity/emocionálne stavy (pozitívne aj negatívne) a pocit zmyslu a účelu svojho života, ako aj dobré psychické fun-

15 [www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response](http://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response)

16 [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Quality\\_of\\_life\\_indicators](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Quality_of_life_indicators)



govanie<sup>17</sup>.

*Mindfulness* je prax úplnej prítomnosti a pozornosti voči svojim myšlienkam a okoliu otvoreným, neodsudzujúcim spôsobom (Kabat-Zinn, 2015). Mindfulness je spojená s mnohými aspektmi well-beingu, pričom sa napr. zistilo, že mindfulness programy môžu prispievať k lepšiemu zdraviu a well-beingu (Kerrigan et al., 2017). Tento koncept je aplikovaný v rámci rôznych terapeutických intervencií s cieľom pomôcť ľuďom vyhnúť sa deštruktívnym alebo automatickým návykom a reakciám tým, že sa naučia pozorovať svoje myšlienky, emócie a iné súčasné zážitky bez toho, aby ich posudzovali alebo na ne reagovali (APA Dictionary of Psychology, n.d.). Mindfulness teda môže byť jedným zo spôsobov, ako si rozvíjať svoj well-being. Nedávno vyšla v českom prostredí metodika “Wellbeing ve škole: Jak na pozitívni přístup k učení i k životu 1.” (Felcmanová, 2023), ktorá na s. 44-51 prináša podrobnejšie informácie k mindfulness, jej prínosom, ako aj praktické aktivity.

*Optimálne prosperovanie / prekvitanie (Flourishing)* znamená vlastne vysokú úroveň subjektívneho well-beingu, v čom sa zhodnú viacerí autori. Definície optimálneho prosperovania sa však odlišujú (Hone, Jarden, Schofield, & Duncan, 2014). Podľa teórie duševnej pohody je cieľom pozitívnej psychológie zvýšiť mieru optimálneho prosperovania v našom vlastnom živote, ako aj na celej planéte (Seligman, 2014). Aby človek optimálne prosperoval, musí spĺňať nasledovné tri kľúčové kritériá: pozitívne emócie, zaujatie a záujem, zmysel a účel. A minimálne tri zo šiestich “vedľajších kritérií”: sebaúcta, optimizmus, psychická odolnosť, vitalita, sebaurčenie & pozitívne vzťahy.

*Prevenia vyhorenia* je v našich končinách etablovaný pojem, ktorý popisuje prístupy a kroky umožňujúce predchádzať syndrómu vyhorenia. V konkrétnych aktivitách sa tak môžu prekrývať s konceptom well-beingu, ktorý čiastočne sleduje rovnaký cieľ (predchádzať nepohode) avšak posúva vnímanie ešte ďalej v pozitívnom zmysle (rozvíjanie a budovanie pohody, well-being ako životný štýl a kariérový prístup, dlhodobá starostlivosť a kultiváciu zdrojov).

*Psychologické bezpečie*: Prežívanie bezpečia pokladáme za základnú a kľúčovú podmienku rozvoja well-beingu. Hoci pojem bezpečie (nielen fyzické, ale i psychologické, sociálne, a pod.) je bežnou súčasťou nášho slovníka, jeho definícia nie je vôbec jednoznačná. Pri jeho porozumení si nevystačíme len s negatívnym vymedzením - bezpečie nie je len neprítomnosť ohrozenia. Bezpečie z pohľadu neurovied a ich niektorých predstaviteľov (S. Porges, B. Perry, D. Siegel, D. Dana) prináša viaceré kvality ako schopnosť efektívne sa angažovať a byť plne vnímavým voči druhému človeku (Geller & Porges, 2014). Zároveň stav bezpečia prináša pocit prepojenia so svetom a so sebou samým, otvorenosť zmene a rôznym možnostiam, a tiež zvedavosť a tvorivosť (Dana, 2020). V pracovnom kontexte sa stretávame s definíciou Dr. Amy Edmondson, profesorky Harvard Business School, ktorá pojem psychologické bezpečie definuje ako presvedčenie, že človek nebude potrestaný alebo ponížený za svoje nápady, otázky, obavy alebo chyby. Edmondson (2012, s. 118) definovala psychologické bezpečie ako klímu, v ktorej sa ľudia cítia slobodní vyjadrovať relevantné myšlienky a pocity, sú schopní vyhľadať pomoc a tolerovať chyby, pociťujú vzájomný rešpekt a dôveru. Psychologické bezpečie umožňuje poskytovanie spätnej väzby i náročné konverzácie. Edmondson zároveň poukázala na psychologické bezpečie ako na rozhodujúci faktor pre vysoko výkonné tímy.

*Rastové myslenie (Growth mindset)* je presvedčenie, že talent a intelektuálne schopnosti možno rozvíjať tvrdou prácou, skúšaním nových stratégií a prijímaním podnetov od ostatných (Dweck, 2016). Tí, ktorí sú presvedčení, že ich talenty sa dajú rozvíjať tvrdou prácou a premysleným cvičením (t. j. udržiavaním rastového myslenia), zvyčajne uvádzajú vyššiu úroveň well-beingu a výkonnosti ako tí, ktorí považujú svoj talent za fixný (Dweck a Yeager, 2019, In Donaldson et al. 2022). V práci majú ľudia s rastovým zmýšľaním tendenciu investovať do svojho osobného rozvoja (Caniëls et al., 2018, In Donaldson et al. 2022) a aktívne vyhľadávajú spätnú väzbu o svojom výkone, aby sa zlepšili a ukázať majstrovskú orientáciu na dosiahnutie cieľa (van Zyl et al., 2021, In Donaldson et al. 2022).

*Reziliencia/odolnosť* predstavuje rozsiahlu a komplexnú problematiku (podobne ako well-being). Stručne možno odolnosť objasniť ako schopnosti a zručnosti jedinca úspešne sa vyrovnávať s rôznymi nepriaznivými situáciami alebo problémami. Odolnosť jedinca sa prejavuje používaním účinnej copingovej stratégie alebo zvládaním stresu

---

17 [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Quality\\_of\\_life\\_indicators\\_-\\_measuring\\_quality\\_of\\_life#The\\_8.2B1\\_dimensions\\_of\\_quality\\_of\\_life](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Quality_of_life_indicators_-_measuring_quality_of_life#The_8.2B1_dimensions_of_quality_of_life)

(Kasin, Fein, & Markus, 2021, In Kirovová, 2022). Medzi kľúčové ochranné faktory na zvýšenie odolnosti patria silné sociálne vzťahy, sociálne a emocionálne zručnosti (OECD, 2019). Podľa Kirovovej (2022) rôzne druhy a aspekty well-beingu nemožno dosiahnuť bez odolnosti. Rozlišujeme rôzne druhy odolnosti, napr. psychická, osobná alebo kariérová. M. London (1983, In Kirovová, 2022) popisuje kariérovú odolnosť ako pozitívnu adaptáciu jedinca na problémy a prekážky v priebehu kariéry (napr. prekážky v realizácii cieľov, neistota). V kariérovom poradenstve je kľúčové, aby sme nekládli zodpovednosť na jednotlivcov (že by si mali rozvíjať odolnosť), ale skôr prijať systémový prístup. “Kariéroví poradcovia, ktorí chcú prijať systémový prístup k odolnosti, napomáhajú nielen presunúť pozornosť od individuálneho k sociálnemu, ale aj od konania jednotlivca k vytváraniu podmienok, v ktorých môžu jednotlivci konať (Estêvão, et al., 2017, In Sultana, 2022, s. 12).

*Sebasúcit (self-compassion)* je o praxi, kedy sa k sebe správame tak, ako by sme sa správali ku priateľovi, akceptovaním svojich osobných “nedostatkov”, ale aj uvedomovaním si zodpovednosti za vlastný rast a učenie sa z neúspechu (Neff, 2003). Podľa K. Neff a A. Costigan (2014) je seba-súcit silno prepojený s pohodou (well-being). Neff a Ch. Germer vyvinuli tréningový program sebasúcit s názvom Všímavý sebasúcit (Mindful Self-Compassion - MSC), v rámci ktorého sa účastníci stretávajú na dve hodiny týždenne počas ôsmich týždňov. Vyučujú a vykonávajú sa rôzne praktiky, ako napr. Meditácia milujúcej láskavosti (Loving-Kindness Meditation<sup>18</sup> - LKM), starodávna budhistická prax navrhnutá na zvýšenie dobrej vôle voči sebe a ostatným, príp. písanie súciteľného listu sebe, polozenie rúk na srdce v čase stresu alebo opakovanie súboru zapamätaných fráz k sebasúcit, ako aj interpersonálne cvičenia podporujúce pocity ľudskosti. Výskumy ukázali, že účasť na intervencii MSC významne zvýšila seba-súcit, všímavosť, súcit s ostatnými a životnú spokojnosť, pričom významne znížila depresiu, úzkosť, stres a emocionálne vyhýbanie sa. To naznačuje, že súcit so sebou samým je učiteľná zručnosť, ktorá môže zlepšiť život človeka zmysluplným a významným spôsobom. (Neff, Costigan, 2014).

*Spokojnosť* vo všeobecnosti “predstavuje subjektívne kritérium kladného hodnotenia rôznych javov, stavov, činností a objektov, vrátane seba samého, počítované ako príjemný zážitok radosti, úspechu, alebo satisfakcie za doterajšiu prácu alebo činnosť” (Strmeň, Raiskup, 1998, In Popelková, 2011, s. 93). Je to stav mysle vyjadrujúci spokojnosť a potešenie a zároveň hodnotiace posudzovanie niečoho z kognitívneho aj afektívneho hľadiska (Popelková, 2011). Aj k téme spokojnosť jestvuje množstvo rôznych konceptov, rozlišuje sa napr. životná spokojnosť, spokojnosť s prácou, kariérová spokojnosť atď. Podľa J. Fahrenberga et al. (2000, In Popelková, 2011) ide o hodnotenie minulých a súčasných podmienok života a očakávanej životnej perspektívy. Globálny charakter životnej spokojnosti akcentujú Shin a Johnson (1978), ktorí definujú životnú spokojnosť ako globálne hodnotenie kvality života osoby podľa ňou zvolených kritérií, ako aj Haybron (2001), ktorý za jej podstatu považuje celkový priaznivý postoj k životu (In Popelková, 2011). Úsudky o spokojnosti sú závislé od porovnania podmienok určitej osoby s tými, o ktorých si myslí, že by boli ideálnymi alebo vhodnými. Spokojnosť so životom je jedným z faktorov subjektívneho well-beingu (napr. Myers, Diener, 1995).

*Šťastie* je kognitívne hodnotenie, že život jednotlivca sa uberá správnym smerom. Zahŕňa tri oblasti: pozitívne emócie, zaujatie činnosťou a životný zmysel (Seligman, 2014). Seligman je pionierom pozitívnej psychológie, ktorá dopĺňa tradičné zameranie na patológiu o štúdium ľudských predností, cností a faktorov, ktoré prispievajú k plnohodnotnému a zmysluplnému životu. Poznatky z pozitívnej psychológie môžu byť využité na zvýšenie šťastia a well-beingu. Lyubomirsky rozlišuje tri typy faktorov ovplyvňujúcich úroveň šťastia: osobné nastavenie úrovne šťastia (tzv. set point), životné okolnosti a intencionálne aktivity (In Sheldon, Lyubomirsky, 2019).

*Vnímaná kontrola* (Sense of agency) je presvedčenie, že máme kontrolu/moc porozumieť nášmu osobnému, sociálnemu, profesionálnemu a komunitnému prostrediu a ovplyvniť ho (Gardner, 2019). Uvedomenie si miery vlastnej kontroly v rôznych situáciách môže významne ovplyvniť osobný well-being, vrátane oblasti kariérového well-beingu. Uvažovanie nad vlastnou kontrolou pomáha nasmerovať energiu a úsilie do akcií, ktoré môžu posilniť to, čo vníma jednotlivec ako pozitívne, alebo naopak meniť to, s čím nesúhlasí. Zároveň identifikovanie oblastí, na ktoré má len minimálny vplyv, môže tiež viesť k dôležitým rozhodnutiam o tom, kam nasmerovať svoju pozornosť. Gardner (2019), profesor na Harvard Graduate School of Education, zároveň prepája pojem *vnímanej kontroly* aj s kolektívnym well-beingom a hovorí o tom, že nie je úplne ľahké uplatniť túto vnímanú kontrolu v prospech

18 Jestvujú viaceré verzie, jednou z nich, ktorá je voľne dostupná je napr.: [https://ggia.berkeley.edu/practice/loving\\_kindness\\_meditation](https://ggia.berkeley.edu/practice/loving_kindness_meditation)

spolupráce pre dobro všetkých, jej uvedomenie si je však prvým krokom. Gardner ako tzv. “myšlienkový líder” pre už spomínaný projekt OECD Budúcnosť vzdelávania a zručností 2030 pomenúva 6 kľúčových zmien/výziev na základe svojej dlhoročnej praxe učiteľa. Dve z nich sa týkajú práve pocitu vnímanej kontroly. Vyzýva k tomu, aby sme u mladých ľudí podporovali rozvoj vnímanej kontroly a toho, že sú schopní niečo zmeniť a zároveň zabezpečiť, aby tento posilnený pocit vnímanej kontroly a zmyslu bol prepojený s cieľmi, ktoré sú vhodné pre širšiu spoločnosť (Gardner, 2019). Ciele uvádzané Gardnerom, i práca na uvedomovaní si individuálnej kontroly a jej uplatňovaní (nielen) v kariérovej oblasti sú legitímnymi cieľmi i v kariérovom poradenstve a preto sa tejto téme venujeme i v praktickej časti publikácie.

Wellness možno definovať ako dosahovanie zdravého a spokojného stavu (Oxford dictionary). Je to každodenná snaha o dosiahnutie pocitu pohody, ako napr. fyzický pohyb, sociálne kontakty, mentálna stimulácia, meditácia, spánok a výživa. Zjednodušene povedané, rozdiel možno vnímať v tom, že wellness je skôr proces a well-being výsledok (University of New Hampshire, 2022).



## 3. Prehľad vybraných projektov ERASMUS+

V súčasnosti žijeme v dobe technologickej revolúcie, kedy sa ľudia musia prispôbovať zmenám, ktoré predtým neexistovali. Taktiež v posledných rokoch sa mnohí z nás musia vysporiadať s dôsledkami pandémie Covid-19 ako aj s vojnou na Ukrajine. Dôsledky týchto zmien sa odrážajú na prežívaní človeka a jeho celkovom well-beingu.

Tak ako je well-being človeka vnímaný vo viacerých rovinách, tak sa aj projektoch ERASMUS téma pohody objavuje v rôznych kontextoch. My sme sa zamerali na projekty, ktoré reflektovali well-being v rámci budovania kariéry a ich výstupy sú využiteľné v praxi. Projekty, ktoré sme vybrali do príručky smerovali svoje aktivity na:

1. žiakov/študentov,
2. učiteľov/vzdelávateľov/kariérových poradcov,
3. dospelých ľudí s menšími príležitosťami na trhu práce.



Aktivity projektov boli v prvom rade zamerané na rozvoj emocionálnej a sociálnej inteligencie ako jedných z dôležitých faktorov pri ukončení školy, hľadani alebo udržaní zamestnania. Okrem toho rozvoj týchto zručností človeku pomáha poznať seba samého čo prináša rôzne benefity v iných oblastiach well-beingu ako takého.

Tento prehľad vás môže nasmerovať na informácie, techniky, metodiky či odporúčania, ktoré môžu (nielen) kariéroví poradcovia využiť vo svojej praxi, alebo sa nimi inšpirovať pri starostlivosti o vlastný well-being.

### **STRENGTHEN socio-Emotional competence to Guidance practitioners/Posilnenie sociálno-emocionálnej kompetencie poradcov**

<https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2019-1-RO01-KA202-063198>

#### **Cieľ projektu:**

Cieľom projektu STRENGTH bolo zvýšenie sociálnej a emocionálnej kompetencie u kariérových poradcov. Príprava kariérových poradcov na efektívne riešenie vysoko náročných problémov trhu práce sa považuje za nevyhnutnú pre poskytovanie kvalitných služieb kariérového poradenstva. Keďže kariérové poradenstvo zahŕňa interakciu medzi kariérovým poradcom a klientmi je väčšinou založené na pochopení ich potrieb, je nevyhnutné, aby mal poradca dobré sociálne a interpersonálne zručnosti.

Cieľom bolo navrhnuť konkrétne riešenia na prípravu novej generácie sociálne uvedomelých profesionálov v oblasti kariérového poradenstva, schopných rozvíjať a využívať interpersonálne a sociálne zručnosti, s cieľom úspešne budovať profesionálne vzťahy a orientovať sa v rôznych sociálnych prostrediach s cieľom dosiahnuť najvyššiu úroveň sociálnej inklúzie.

**Cieľová skupina:** kariéroví poradcovia a školskí poradcovia.

#### **Výstupy projektu:**

IO1-Súbor metód na rozvoj/zlepšenie zručností sociálnej a emocionálnej inteligencie po preskúmaní teórií a výskumných nástrojov.

[https://projectstrength.net/wp-content/uploads/docs/FINAL\\_IO1\\_lead%20partner\\_HdBA.pdf](https://projectstrength.net/wp-content/uploads/docs/FINAL_IO1_lead%20partner_HdBA.pdf)

IO2-A Príručka o vzdelávacích potrebách kariérových poradcov.

[https://projectstrength.net/wp-content/uploads/docs/FINAL\\_IO2\\_lead%20partner\\_NICE.pdf](https://projectstrength.net/wp-content/uploads/docs/FINAL_IO2_lead%20partner_NICE.pdf)

IO3-A Program so špecifickými technikami, metodikami a osnovami pre zlepšovanie zručností. [https://projectstrength.net/wp-content/uploads/docs/IO3%20Training%20Program\\_EN.pdf](https://projectstrength.net/wp-content/uploads/docs/IO3%20Training%20Program_EN.pdf)

IO4-Inovatívna online platforma a súbor nástrojov pre poradcov, ktorá im pomôže zlepšiť ich zručnosti - bude v budúcnosti vytvorená.

IO5-A Príručka pre zlepšenie, ktorá pomôže preniesť teóriu o zlepšovaní zručností do praxe na organizačnej úrovni tak, aby kariéroví poradcovia mohli zhodnotiť svoju úroveň zručností sociálnej inteligencie a aplikovať metódy na ich zlepšenie.

[https://projectstrength.net/wp-content/uploads/docs/IO5\\_STRENGTH\\_Self-evaluation%20guide\\_EN.pdf](https://projectstrength.net/wp-content/uploads/docs/IO5_STRENGTH_Self-evaluation%20guide_EN.pdf)

### **From Emotional Management to Emotional Resilience/Od manažmentu emócií k emocionálnej reziliencii**

<https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2020-1-LT01-KA204-078088>

#### **Cieľ projektu:**

Cieľom projektu “Od emocionálneho manažmentu k emocionálnej odolnosti” (EMER) bolo povzbudiť ľudí, ktorí mali menej príležitostí (napr. starší ľudia, nezamestnaní atď), aby prekonávali prekážky/výzvy, rozvíjali schopnosti zvládať svoje emócie a stali sa emocionálne odolnejšími.

Celkový cieľ projektu je prepojený s cieľom politiky ET 2020 “Podpora rovnosti, sociálnej súdržnosti a aktívneho občianstva” - účastníci projektu boli zapojení do aktivít, ktoré sa venovali osobnému rozvoju so zameraním najmä na budovanie sebavedomia, zlepšovanie postojov a správania, a zlepšovanie základných zručností ako je komunikácia, tímová spolupráca atď.

Projekt sa zaoberal podporou celoživotného vzdelávania poskytovaním príležitostí vo vzdelávaní so zameraním na posilnenie životných zručností dospelých.

V rámci projektu sa vytvorila testovacia metodika a realizoval sa pilotný tréning. Metodika bola testovaná v dvoch stupňoch - 1. vyškolenie trénerov, 2. vyškolení tréneri školili dospelých ľudí, aby si mohli zlepšiť emocionálnu odolnosť.

**Cieľová skupina:** ľudia, ktorí majú menej príležitostí na trhu práce

#### **Výstupy projektu:**

1. Metodika EMER Emocionálny manažment: Krok za krokom k emocionálnej odolnosti, EMER príručka Emocionálny manažment: Krok za krokom k emocionálnej odolnosti, EMER vzdelávacia hra, sebahodnotiace dotazníky.
2. E-platforma “EMER Emocionálny manažment: Krok za krokom k emocionálnej odolnosti”, kde sú vzdelávacie videá, interaktívne samoučiace aktivity

<https://www.emerproject.eu/>

<https://www.emerproject.eu/documents>

### **Overcoming Students Challenges and Aiding Retention / Prekonávanie študentských výziev a pomoc pri udržiavaní**

<https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2019-1-UK01-KA202-061497>

#### **Cieľ projektu:**

Cieľom projektu OSCAR bolo identifikovať osvedčené postupy v tom, ako organizácie v EU riešili problém predčasného ukončenia školskej dochádzky z dôvodu rôznych problémov s duševným zdravím. Hlavným cieľom

bolo nájsť spôsoby ako podporiť študentov s problémami duševného zdravia, udržať ich na škole a zvýšiť výsledky prostredníctvom aktivít:

1. Identifikovanie základnej línie súčasných procesov a postupov uvedomovania si duševného zdravia v partnerských krajinách.
2. Identifikovanie súčasnej najlepšej praxe v oblasti duševného zdravia, povedomia o duševnom zdraví a návrhu učebných osnov na školách.
3. Identifikovanie riešení aktuálnych problémov na EU a národnej úrovni.
4. Školenie lektorov pre zamestnancov organizácii odborného vzdelávania v oblasti povedomia o duševnom zdraví.
5. diseminácia prostredníctvom vypracovaných smerníc pre príslušné zainteresované strany a vypracovanie politických odporúčaní.

### Výstupy projektu:

OI1 - Príklady dobrej praxe

OI2 - Wellness@D&A Programme - obsahuje rôzne metódy/techniky, ktoré pomáhajú zlepšiť duševné zdravie a pohodu.

OI3 - Guideline (smernica) učiteľov, manažérov a politikov - je spojením OI1 a OI2 do zoznamu usmernení pre odborníkov z praxe, manažérov a tvorcov politik.

<https://oscar-project.net/project-outputs/>

[https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/2f822d4d-bb54-4eaa-910e-e56c4b8fdd16/OSCAR\\_IO2\\_Supp\\_UK.pdf](https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/2f822d4d-bb54-4eaa-910e-e56c4b8fdd16/OSCAR_IO2_Supp_UK.pdf)

### **Innovative Web Approach for Advancing and Sustaining VET Learners' well-being and Mental Health/Inovatívny webový prístup na zlepšenie a udržiavanie pohody a duševného zdravia študentov odborného vzdelávania a prípravy**

<https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2020-1-LT01-KA202-078016>

### Cieľ projektu:

Cieľom projektu bolo vyvinúť inovatívny prístup k vzdelávaniu prostredníctvom internetu na podporu a udržanie well-beingu a duševného zdravia študentov odborného vzdelávania a prípravy prostredníctvom získavania sociálno-emocionálnych zručností, ktoré im pomôžu efektívne študovať, riadiť svoj život a vstúpiť na trh práce.

### Cieľmi projektu boli:

- poskytnutie žiakom odborného vzdelávania, pedagógom a komunite dôkladné pochopenie faktorov, ktoré ovplyvňujú pohodu študentov, a zlepšiť zručnosti študentov prostredníctvom vývoja 4-pilierovho mapovacieho rámca pre blaho/well-being.
- posilnenie študentov odborného vzdelávania a prípravy, aby si uvedomovali, kontrolovali a neustále zlepšovali svoju psychickú, kognitívnu, sociálnu a fyzickú pohodu, vyvinutím nového prístupu k sebareflexii zručností, ktoré im môžu pomôcť zlepšiť ich well-being a duševné zdravie.
- zvyšovanie a udržanie schopností pohody/well-beingu študentov odborného vzdelávania vytvorením virtuálnej vzdelávacej platformy podporujúcej well-being činnosti na školách.
- obohatenie pedagogických prístupov učiteľov odborného vzdelávania a prípravy k učeniu podporujúce

well-being v triede, prostredníctvom vyvinutia nástroja, ktorý im pomôže uplatniť, prispôbiť a preniesť inovatívnu internetovú platformu projektu.

**Cieľová skupina:** študenti, pedagógovia

### Výstupy projektu:

- webová stránka <https://staywell-project.eu/>
- rámec mapovania well-beingu (prehľadne uvádza protektívne a rizikové faktory, ktoré ovplyvňujú psychologický, sociálny, kognitívny a fyzický well-being) [https://staywell-project.eu/outputs/StayWell\\_Mapping%20Frame\\_EN\\_FINAL.pdf](https://staywell-project.eu/outputs/StayWell_Mapping%20Frame_EN_FINAL.pdf)  
[https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/1cccd8db-6d66-462c-bfc6-17fb0e-becf5f/StayWell\\_Mapping\\_Frame\\_EN\\_Final.pdf](https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/1cccd8db-6d66-462c-bfc6-17fb0e-becf5f/StayWell_Mapping_Frame_EN_Final.pdf)
- Digital well-being Lab Navigation Guide  
[https://staywell-project.eu/outputs/IO4/StayWell\\_NavigationGuide\\_EN.pdf](https://staywell-project.eu/outputs/IO4/StayWell_NavigationGuide_EN.pdf)

## EM-MA: EMotional MANagement exercises for adults/ EM-MA: Cvičenia emocionálneho manažmentu pre dospelých

<https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2020-1-UK01-KA204-078990>

### Ciele projektu:

Cieľom projektu bolo vyvinúť metódu, ktorú by dospelí Európania mohli použiť na riešenie problémov duševného zdravia na osobnej úrovni, prostredníctvom nasledovných dielčích cieľov:

1. Zlepšiť zvládanie emócií v procese vzdelávania dospelých, čo následne pozitívne ovplyvní kvalitu ich učenia, inklúzie a možnosti zamestnania.
2. Rozšíriť poznatky o zvládaní emócií v participujúcich organizáciách.
3. Poskytnúť základné nástroje emočného manažmentu v neformálnom vzdelávaní dospelým a trénerom dospelých vo forme Emocionálnej cvičebnice.
4. Prispieť k dosiahnutiu vysokej kvality neformálneho vzdelávania dospelých zvyšovaním povedomia o dôležitosti emocionálneho manažmentu v tomto sektore, najmä so zameraním na osoby s rozhodovacou právomocou.
5. Uľahčiť prístup k novým, vylepšeným technikám emočného manažmentu iným dospelým školiteľom a dospelým v celej Európe.

### Výstupy projektu:

Publikácia EM-MA: Príručka o emocionálnom manažmente pre dospelých - interaktívna príručka má atraktívnu grafiku dizajn a ilustrácie. Obsahuje tiež videá a odkazy na relevantný obsah. Kniha pokrýva také témy ako duševné zdravie, emócie, typy útlaku až po niektoré praktické nástroje pre odborníkov v oblasti vzdelávania dospelých.

<https://drive.google.com/file/d/1sMyjBSXRZF4enQhhRseKJEl8nfxxfenc/view>

## Happiness@work - Positive Psychology based tools to improve the happiness and well-being of managers and employees in micro businesses/Happiness@work – nástroje založené na pozitívnej psychológii na zlepšenie šťastia a blahobytu/well-beingu manažérov a zamestnancov v mikropodnikoch

<https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2019-1-BE02-KA202-060329>

### Cieľ projektu:

Hlavným cieľom projektu bolo zvýšiť šťastie a spokojnosť na pracovisku zavedením metodiky pozitívnej psychológie do praxe v mikropodnikoch (MB) a vybudovaním systému podpory pre manažérov a zamestnancov MB. Tento cieľ bol realizovaný zavedením 5 zložiek blahobytu M. Seligmána do praxe a ich prevedením do kontextu, s ktorým sa môžu manažéri mikropodnikov a ich zamestnanci stotožniť. 5 zložiek blahobytu je známych ako PERMA: pozitívne emócie, angažovanosť, vzťahy, zmysel a úspech. Tieto prvky môžu ľuďom pomôcť dosiahnuť život naplnený, šťastný a zmysluplný.

**Cieľová skupina:** manažment a zamestnanci

### Výstupy projektu:

1. Happiness@Work Positive Psychology Framework (IO1), ktorý zdôrazňuje rozdiely a podobnosti v oblasti šťastia v práci medzi partnerskými krajinami
2. Happiness@Work Self-Assessment Questionnaires (IO2): vývoj 2 plnohodnotných sebahodnotiacich dotazníkov na analýzu šťastia mikropodnikových manažérov a zamestnancov na pracovisku na základe Seligmanových 5 prvkov pozitívnej psychológie
3. Happiness Circles™ pre manažérov a zamestnancov, vrátane 2 pilotných fáz (IO3): jedinečný tréning osobného rozvoja využívajúci techniky zmiešaného akčného učenia na podporu manažérov a zamestnancov pri zvyšovaní ich vlastného šťastia a šťastia v práci (v prípade manažérov) prostredníctvom budovania mäkkých zručností a koučingu založeného na silných stránkach s cieľom zvýšiť ich sebaúčinnosť.
4. Happiness@Work Online Learning Platform (IO4): inovatívna vzdelávacia platforma, kde boli účastníkom prezentované denne krátke videá a/alebo texty, ktorých obsah bol prepojený s ich individualizovanou vzdelávacou cestou.

<https://www.happinesswork.eu/>

[https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/c9186ec5-c7a7-494a-924c-07361cffb700/IO4\\_H\\_W\\_10\\_Commandments\\_Positive\\_Emotions\\_ENG.pdf](https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/c9186ec5-c7a7-494a-924c-07361cffb700/IO4_H_W_10_Commandments_Positive_Emotions_ENG.pdf)

### Supporting 'Mental and Emotional well-being' (MEW)/Podpora „duševnej a emocionálnej pohody“ (MEW)

<https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2019-1-UK01-KA204-061565>

### Cieľ projektu:

Tento projekt podporoval jednotlivcov pri získavaní a rozvíjaní základných zručností a kľúčových kompetencií v oblasti duševnej a emocionálnej pohody (MEW) rozdelených do troch kategórií:

- 1) Zvyšovanie povedomia o duševnej a emocionálnej pohode – táto oblasť projektu pomáha ľuďom lepšie si uvedomiť, aké dôležité je naše duševné a emocionálne zdravie vo všetkých aspektoch nášho života a že je základnou a nevyhnutnou súčasťou nášho celkového zdravia a well-beingu a kvalite nášho života.
- 2) Rozvíjať pochopenie o tom, ako môže utrpieť naša duševná a emocionálna pohoda/well-being a ako sa to môže prejavovať, napríklad depresiou, úzkosťou, záchvatmi paniky, sebaškodzovaním a inými spôsobmi. Poskytnutie pohľadu na to, aké obdobie alebo situácia v našom živote mohla vyvolať tento duševný a emocionálny boj a aké môžu byť spúšťače opätovného výskytu alebo dokonca zhoršenia týchto stavov mysle a emócií.
- 3) Riešenie a prijímanie nápravných opatrení – zaviesť niektoré základné zručnosti, postoje a správanie, ktoré nám môžu pomôcť vysporiadať sa so životnými problémami a vyrovnať sa s nimi pozitívnejším a konštruktívnejším spôsobom, čo vedie k lepšiemu výsledku a v konečnom dôsledku k lepšej kvalite života tam, kde môžeme byť šťastnejší.

**Cieľová skupina:** dospelí ľudia a ľudia okolo nich (nepriamo ovplyvňujúci mladých ľudí, priateľov, rodinu a pod.)



### Výstupy:

- Interaktívna hra
- Tréningová súprava nástrojov - nástroje pre podporu duševného zdravia
- Videá s výpovedami účastníkov, ktorí trpeli duševnými problémami.
- Dobrá prax - osvedčené postupy pre duševné zdravie, možnosti pomoci a iné podobné témy.

<https://mentalhealth-awareness.com/?fbclid=IwAR11jUUOp-E6O8c9AX6jS8O6mOEVkD95W1qDocyzO-AAgsflqM-Ki6Px6pFs>

[https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/c77bf9f9-95da-4134-b5ce-e567a73c2cc8/OVERCOME\\_IO1\\_A3\\_Toolkit\\_EN.pdf](https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/c77bf9f9-95da-4134-b5ce-e567a73c2cc8/OVERCOME_IO1_A3_Toolkit_EN.pdf)

### Positive career guidance for low skilled adults/Pozitívne kariérové poradenstvo pre dospelých s nízkou kvalifikáciou

<https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2020-1-UK01-KA204-078930>

#### Cieľ projektu:

Cieľom OVERCOME bolo zlepšiť kompetencie dospelých s nízkou kvalifikáciou a podporovať ich začlenenie na trh práce a do spoločnosti, aj prostredníctvom základných princípov pozitívnej psychológie. Na dosiahnutie tohto cieľa sa projekt zamerával na posilnenie hlavných schopností nízkokvalifikovaných dospelých:

1. Zručnosti zamestnateľnosti (kreativita, kritické myslenie, stanovovanie cieľov, riešenie problémov, sebamotivácia, komunikácia, tímová práca)
2. Psychologické schopnosti pomocou základných princípov prístupu pozitívnej psychológie (optimizmus, nádej, odolnosť, silné stránky, sebaúčinnosť, zmysel pre zmysel a účel)

V rámci projektu sa realizovali školenia pre dospelých s nízkou kvalifikáciou a školenia pre koučov, vzdelávateľov dospelých a kariérových poradcov. Vytvorila sa aj online vzdelávacia platforma.

**Cieľová skupina:** ľudia s nízkou kvalifikáciou

#### Výstupy projektu:

- IO1 – Súprava nástrojov pre dospelých s nízkou kvalifikáciou na rozvoj ich psychologického kapitálu: je špeciálne navrhnutá tak, aby pomohla dospelým s nízkou kvalifikáciou a/alebo nezamestnaným zlepšiť ich schopnosti zamestnať sa a zlepšiť ich psychologické schopnosti.

[https://www.overcome-project.com/wp-content/uploads/2023/01/OVERCOME\\_IO1\\_A3\\_Toolkit\\_EN.pdf](https://www.overcome-project.com/wp-content/uploads/2023/01/OVERCOME_IO1_A3_Toolkit_EN.pdf)

- IO2 – Školiaci kurz pre koučov/vzdelávateľov dospelých/kariérových poradcov s príslušnými odbornými znalosťami. Kurz obsahuje aktuálne informácie o tom, ako kultivovať zručnosti zamestnateľnosti u dospelých s nízkou kvalifikáciou a podporovať štyri základné piliere princípov pozitívnej psychológie (optimizmus a nádej, odolnosť, silné stránky a sebaúčinnosť a zmysel pre zmysel a účel).

[https://elearning.overcome-project.com/?redirect\\_to=https%3A%2F%2Felearning.overcome-project.com%2Fcourses%2Ftraining-course-for-coaches-adult-educators-and-career-counsellors](https://elearning.overcome-project.com/?redirect_to=https%3A%2F%2Felearning.overcome-project.com%2Fcourses%2Ftraining-course-for-coaches-adult-educators-and-career-counsellors)

- IO3 – Školiaci kurz pre dospelých s nízkou kvalifikáciou a/alebo nezamestnaných o zamestnateľnosti a o tom, ako si vybudovať svoj psychologický kapitál

[https://elearning.overcome-project.com/?redirect\\_to=https%3A%2F%2Felearning.overcome-project.com%2Fcourses%2Ftraining-course-for-coaches-adult-educators-and-career-counsellors](https://elearning.overcome-project.com/?redirect_to=https%3A%2F%2Felearning.overcome-project.com%2Fcourses%2Ftraining-course-for-coaches-adult-educators-and-career-counsellors)

- IO4 – online vzdelávací priestor so zdrojmi: eLearningový priestor slúži ako zdroj informácií a rozsiahla zbierka nástrojov pre dospelých s nízkou kvalifikáciou. Zbierka obsahuje online moduly, digitálne zdroje, školiace aktivity a špecifické užívateľsky prívetivé pokyny pre aplikáciu.

<https://elearning.overcome-project.com/>

<https://www.overcome-project.com/>

### **EMOTIONAL EMPLOYMENT. Alternative skills and resources for job searching/EMOČNÉ ZAMESTNANIE. Alternatívne zručnosti a zdroje na hľadanie zamestnania**

<https://erasmus-plus.ec.europa.eu/projects/search/details/2018-1-UK01-KA204-048081>

#### **Cieľ projektu:**

Cieľom projektu bolo zlepšiť zručnosti a kľúčové kompetencie pracovných poradcov a uchádzačov o zamestnanie prostredníctvom vývoja nástrojov na zlepšenie emocionálnej inteligencie, ako aj zdôrazniť dôležitosť emocionálnej inteligencie a sociálnych zručností (kreativita, empatia, kognitívna flexibilita, tímová práca...) v novom ekonomickom prostredí a globalizovanom svete.

Projekt vytvoril nové nástroje a metodiky na podporu kariérových poradcov a uchádzačov o zamestnanie pri zvyšovaní ich efektívnosti.

#### **Cieľová skupina:**

1. poradcovia pre prácu a kariéroví sprievodcovia,
2. uchádzači o zamestnanie, samostatne zárobkovo činné osoby,
3. Relevantné zainteresované strany: spoločnosti a organizácie aktívne v oblasti vzdelávania a reklamy

#### **Výstupy projektu:**

IO1 „PORADCOVIA V EMÓCIÁCH“ - vzdelávací systém pre kariérových poradcov s cieľom poskytovať lepšie služby uchádzačom o zamestnanie.

IO2 „SPRÁVNE EMÓCIE, SPRÁVNA PRÁCA“ - školenia o emocionálnych zručnostiach potrebných na sebaovládanie v procese hľadania práce s cieľom udržať si účinný/najvhodnejší emocionálny stav.

Výstupy sú dostupné na vyššie uvedenom odkaze.

### **European Development of counsellors (EDECO) / Európsky rozvoj poradcov**

#### **Cieľ projektu:**

Cieľom projektu bolo podporiť vnútorné nastavenie kariérových poradcov a ďalších pomáhajúcich profesií, poskytnúť relevantné teoretické a praktické informácie o jednotlivých faktoroch vnútorného nastavenia poradcov. Bol orientovaný na tvorbu sebakúsenostného výcvikového kurzu zameraného na "Inner state/Vnútorné nastavenie" poradcu. Zameriaval sa na samotného poradcu ako najsilnejší "nástroj" poradenstva. Išlo o reflektívne praxe v kariérovom poradenstve. Teória venujúca sa "inner state/vnútornému nastaveniu" sa zaoberala témami ako synchronizácia s klientom, hodnoty, dialóg a jazykové vzorce, predsudky a predstavila aj rôzne mentálne modely (ako napr. PSI od Julia Kuhl, embodiment - prepájanie mysle a tela od Damasia, pozitívna psychológia, socio-dynamický prístup atď). Zdôrazňuje, že nestačí pochopiť teórie za nimi, ale je potrebná vôľa a úsilie na prácu s emóciami ako aj celkových dlhší tréning. V príručke je možné nájsť praktické tipy na reflexiu seba ako poradcu, ktoré je možné využiť aj pri práci s klientom (napr. denník učenia, somatogram, imaginárny darček, reflexívny nástroj pre vnútorné nastavenie).

**Cieľová skupina:** kariéroví poradcovia, iné pomáhajúce profesie

### Výstupy projektu:

Průručka Vnitřní nastavení („Inner state“) - publikácia Ako (si) rozvíjať vnútorné nastavenie ako poradcovia: (dostupná v anglickom a českom jazyku: [www.aspektzs.cz/2642-2](http://www.aspektzs.cz/2642-2))

### Školská inšpekcia – partner spokojného žiaka a úspešnej školy

#### Cieľ projektu:

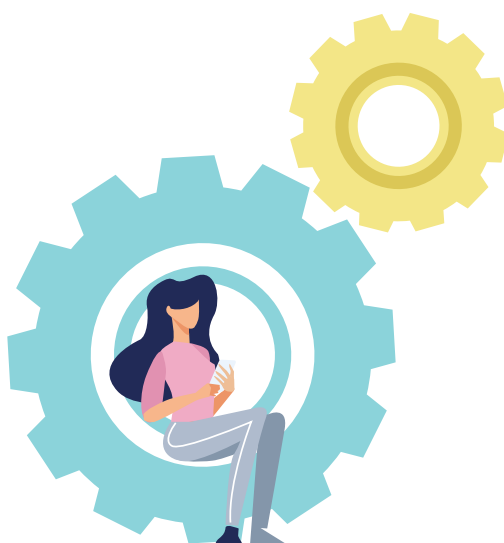
Hlavnými témami projektu boli well-being a autoevalvácia škôl, ktorým sa venovali jednotlivé ciele projektu:

1. Tvorba inšpekčného nástroja na hodnotenie well-beingu v základných a stredných školách implementáciou príkladov dobrej praxe partnerov projektu.;
2. Tvorba metodologickej podpory well-beingu pre ZŠ a SŠ formou vzdelávacieho materiálu a webinára pre učiteľov a riaditeľov škôl.;
3. Inovácia kritérií autoevalvácie pre potreby inšpekčnej praxe implementáciou skúseností partnerských krajín.;
4. Popularizácia autoevalvácie formou metodiky a webinára pre riadiacich a pedagogických zamestnancov pilotných základných a stredných škôl.

V rámci projektu vznikol materiál *Sprievodca well-beingom v školskom prostredí*, ktorý ponúka základné informácie o well-beingu a o možnostiach jeho rozvoja pomocou námetov, aktivít alebo hodnotiacich nástrojov na mapovanie rôznych situácií v školskom prostredí.

**Cieľová skupina:** pedagogickí a odborní zamestnanci škôl a školských zariadení, iné pomáhajúce profesie

**Výstupy projektu:** *Sprievodca well-beingom v školskom prostredí* (dostupná v slovenskom jazyku: [www.ssi.sk/2023/04/14/wellbeing/?fbclid=IwAR2kJP4z2AkAEU4Zn9dQDYmQRKaffofWmiGXiskfeUIMBgpgd0NOrjHPtog](http://www.ssi.sk/2023/04/14/wellbeing/?fbclid=IwAR2kJP4z2AkAEU4Zn9dQDYmQRKaffofWmiGXiskfeUIMBgpgd0NOrjHPtog))



## 4. Advokácia témy well-beingu: Prečo je dôležité sa tejto téme venovať aj v oblasti kariérového poradenstva?

V kapitole 2 sme sa už síce dotkli aj významu advokácie témy well-beingu v kariérovom poradenstve, v tejto kapitole si však dovoľíme stručné zhrnutie toho, prečo by sa mali poradcovia starať o svoj well-being a prečo je užitočné sa tejto téme venovať v kariérovom poradenstve. Zároveň na tomto mieste prinášame aj rozhovory s kolegami zo zahraničia (Veľká Británia, Nórsko, Česká republika), ako aj zo Slovenska, ktorí pridávajú do mozaiky našich pohľadov aj tie svoje.

### 4.1 Prečo by sa mali poradcovia starať o svoj well-being?

“Well-being je kombináciou našej lásky k tomu, čo každý deň robíme, kvality našich vzťahov, zabezpečenia našich financií, nášho fyzického zdravia a hrdosti, ktorú máme vďaka prínosu do našich komunít” (Rath, Harter, 2014, s. 4). Súčasťou je aj to, ako rozpoznávame a zvládame emócie a či vieme byť sami k sebe prívetiví, ako sa nám darí naplňovať svoje hodnoty a naplňovať svoj zmysel. Keď sa staráme o svoj well-being, cítime sa zdravší, máme viac energie a viac sa nám darí v živote (Rath, Harter, 2014), ako aj v práci (Donaldson, Ko, 2010). V rámci ďalších výskumov boli zistené významné pozitívne súvislosti medzi merateľnými prvkami, ktoré umožňujú rozvoj well-beingu (5 merateľných prvkov PERMA) a fyzickým zdravím, vitalitou, spokojnosťou s prácou, životnou spokojnosťou a záväzkom v rámci organizácií (Kern, Waters, Alder, & White, 2014).

Existuje mnoho rôznych ciest k prosperujúcemu životu. Každý z nás sa venuje jednotlivým zložkám well-beingu v rôznej miere a rôznymi spôsobmi, tak ako nás motivujú rôzne veci. Dôležité je uvedomiť si, že vieme mať kontrolu nad rozvojom jednotlivých zložiek, aj keď sú ovplyvnené genetikou, prostredím a kontextom, v ktorom žijeme. Keď sa staráme o svoj well-being (akokoľvek to už robíme), je to užitočné pre nás osobne, ale aj pre našu kariéru, či vzťahy a i. Zároveň to, ako sa máme, vplýva aj na naše pracovné nastavenie a nasadenie, ako aj na vytváranie vzťahov s klientmi a teda i na celkovú efektívnosť poradenského procesu. Je to teda užitočné nielen pre nás, ale aj pre našich klientov.

### 4.2 Prečo je užitočné sa tejto téme venovať v kariérovom poradenstve?

Ako kariéroví poradcovia nehovoríme ľuďom, aké rozhodnutia majú urobiť, ale je viac než užitočné poznať oblasti a faktory, ktoré ľuďom umožňujú robiť informovanejšie rozhodnutia, aby žili plnohodnotnejší život v súlade s hodnotami a identitou a s možnosťami nášho kontextu.

Zložky well-beingu sú vzájomne prepojené a ovplyvňujú sa a ako sme už spomínali, kariérový well-being výrazne ovplyvňuje aj iné zložky. Dokonca ľudia, ktorí zažívajú vysokú mieru kariérového well-beingu, majú až dvojnásobne väčšiu šancu, že budú vo svojom živote celkovo prosperovať (Rath, Harter, 2014).

Už sme si hovorili o rôznych prepojeniach a význame, prečo sa tejto téme venovať. Aj kariérové poradenstvo dokáže

prispievať k well-beingu. Tieto dve oblasti sú prepojené a dialóg o nich je vzájomne prospešný. Zároveň je dôležité uvedomovať si vlastné osobné a profesijné hranice a ak už to nie je v našej kompetencii, odporučiť klientov na ďalších profesionálov.

## 4.3 Rozhovory



Rozhovory sme uskutočnili s: Deirdre Hughes z Veľkej Británie (kapitola 4.3.1), s Hannah O. Svennungsen, Lill-Ann Sætnan a Kristin Landrø z Nórska (kapitola 4.3.2), so Silviou Pýchovou z Českej republiky (kapitola 4.3.4) a s Pavlom Altuchovom zo Slovenska (kapitola 4.3.4).

### 4.3.1 Rozhovor s Deirdre Hughes



#### **Čo vás viedlo k tomu, aby ste sa venovali téme well-being (vo vašej profesii)?**

Počas lockdownu/uzavretiu v dôsledku Covid-19 som zistila, že pozorujem hlboký pocit izolácie, ktorý zažívali mnohí ľudia, ktorí boli odrezaní od svojich bežných pracovných rutín. Ako niekoho, kto predtým veľa cestoval za prácou, ma náhle zavretie doma prinútilo prispôbiť sa tejto novoobjavenej izolácii. Môj záujem o túto tému vzrástol, keď som začala čítať rôzne články o vplyve lockdownov. Moju zvedavosť stupňovali narastajúce výzvy, ktorým čelili kariéroví poradcovia. Tí zápasil s prechodom na dištančné a neskôr uvoľňovaním obmedzení na hybridné poskytovanie služieb.

Po konečnom zrušení obmedzení COVID-19 som mala možnosť stretnúť sa s týmito odborníkmi, ktorí sa so mnou podelili o svoje pozorovania výrazného poklesu celkovej pohody dospelých. Najviac ma zarazilo, že mnohí z nich uviedli, že ich klienti riešia zložitejšie problémy, ako sú rozpady manželstva, zhoršujúce sa duševné zdravie, klesajúcu úroveň sebavedomia, rastúcu chudoba a paralyzujúci strach z neistej budúcnosti. Pre týchto odborníkov sa stalo významnou výzvou rozlíšiť, kedy a ako začleniť diskusie o well-beingu do rozhovorov o rozvoji kariéry a na skupinových sedeniach. To viedlo k nášmu výskumnému programu, ktorého cieľom bolo preskúmať tento nový fenomén.

V roku 2021 sme oslovili vedúcich predstaviteľov organizácií ako Careers Wales, Skills Development Scotland a Canadian Career Development Foundation, aby sa zúčastnili na výskumnom programe. Mali sme to šťastie, že sa zúčastnili odborníci ako Dave Redekopp, riaditeľ životných stratégií, a profesor Michael Houston z Kanady, ktorí sa k nám tiež pripojili na výskumnej ceste. Dokázali sme porovnať národné a medzinárodné pohľady. Náš hlavný tím, pozostávajúci zo mňa, Dr. Chrisa Percyho (kariérového kouča a ekonóma) a Liane Hambly (kariérovej poradkyne a trénerky koučov), viedol pravidelné stretnutia s 36 odborníkmi z praxe, manažermi služieb a výskumníkmi. Odborníci z praxe systematicky zaznamenávali svoje skúsenosti s podporou zraniteľných dospelých a poskytli cenné prípadové štúdie. Z toho sme koprodukovali publikáciu *Budovanie svetlejšej budúcnosti: Kariérový rozvoj a well-being: Praktický súbor nástrojov/Building Brighter Futures: Career Development and Wellbeing: A Practical Toolkit*<sup>19</sup>.

Jedným z našich primárnych cieľov bolo odkryť metódy na meranie vplyvu zavedenia pred a post-evaluačnej metodológie (vychádzajú z Hiebert & Magnusson) na posúdenie potenciálnych prínosov pridanej hodnoty začlenenia rozhovorov o kariérom rozvoji a well-beingu do stretnutí s odborníkmi. Toto výskumné úsilie viedlo k akademickému článku s otvoreným prístupom – *Využitie well-beingu v praxi kariérového rozvoja: Skúšobná nová štruktúra poradenských rozhovorov v Škótsku a Walese (Embedding Wellbeing in Career Development Practice: Trialling a new structure for guidance conversations in Scotland and Wales)*<sup>20</sup>.

19 Publikáciu uvádzame aj v použitej literatúre, je dostupná v anglickom jazyku na stránke: <https://dmhassociates.org/wp-content/uploads/2022/11/Building-Brighter-Futures-Final-version.pdf>

20 Článok uvádzame aj v použitej literatúre, je dostupný v anglickom jazyku na stránke: [www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03069885.2023.2235633](http://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03069885.2023.2235633)

### **Ktoré oblasti podľa vás tvoria pojem well-being?**

Po prvé, je užitočné zamyslieť sa nad tým, čo sa my ako profesionáli môžeme naučiť z vedy o ľudskom mozgu a ako telo produkuje hormóny šťastia. Chemické látky "šťastia" v mozgu, známe tiež ako neurotransmitery, sú zodpovedné za reguláciu našej nálady a pocitov šťastia. Zahŕňajú serotonín, dopamín, endorfíny a oxytocín. Tieto chemikálie hrajú kľúčovú úlohu v rôznych aspektoch našej emocionálnej pohody, od potešenia a odmeny (dopamín) po stabilizáciu nálady (serotonín), úľavu od bolesti (endorfíny) a sociálne väzby (oxytocín). Po druhé, ako je vysvetlené v Praktickom súbore nástrojov - Toolkit (DMH, 2022), je dôležité mať spoločný jazyk pre pochopenie kľúčových pojmov well-beingu v kontexte kariérového rozvoja. Medzi typy well-beingu patria napríklad:

- *Hedonický*: zameraný na potešenie a šťastie
- *Eudaimonický*: zameraný na psychické zdravie dosiahnuté naplnením vlastného potenciálu, fungovaním na optimálnej úrovni alebo uvedomením si svojej skutočnej podstaty
- *Hodnotiaci*: zameraný na úroveň spokojnosti (napr. ste celkovo spokojný so svojím životom?)
- *Afektívny*: sústredený zvyčajne na pocity v danom momente (napr. nedávne pozitívne pocity, ako šťastní alebo úzkostliví sa cítite atď.) (str. 19).

Kariéroví poradcovia môžu čerpať z týchto ako aj ďalších konceptov na začlenenie rozhovorov o kariérovom rozvoji do svojej každodennej práce.

### **Ako je podľa vás možné uplatniť koncept well-being v praxi (kariérových) poradcov?**

Existuje niekoľko spôsobov, ako môžu kariéroví poradcovia/poradcovia uplatniť koncept well-beingu vo svojej praxi. Napríklad:

*Využívanie kreatívnych metód pri vedení a poradenstve s klientmi* – berúc do úvahy individuálne preferované štýly učenia. Niektorí ľudia napríklad dobre reagujú na používanie metafor, ktoré im pomáhajú formulovať, ako sa cítia, iní uprednostňujú prácu s kartami s možnosťou zapísať si slovo (slová), ktoré symbolizujú, ako sa cítia. Iní klienti radi vidia obrázky, s ktorými sa môžu stotožniť. To sú niektoré možnosti ako možno zavádzať tému well-beingu do konverzácie. Praktický súbor nástrojov/Toolkit obsahuje množstvo praktických príkladov zameraných špeciálne na odborníkov z praxe, ktoré pomáhajú stimulovať nápady a kreativitu v ich praxi.

*Použitie pred a post-evaluačnej metodiky, ktorá ukazuje prejdenú cestu ako výsledok rozhovoru o kariérom raste a pohode.* Zistenia možno zhromaždiť a potom zdieľať s klientmi na konci sedenia, namiesto toho, aby sa pred nadviazaním pracovného vzťahu použili prieskum. V prípade potreby a užitočnosti sa k tomu vedia obe strany kedykoľvek vrátiť. Systematickým zhromažďovaním dôkazov o vplyve možno anonymizované zistenia zdieľať v širšom meradle s kolegami, s cieľom poskytnúť informácie o navrhovaní a poskytovaní služieb, investorom (vrátane tvorcov politik) o pridanej hodnote a výhodách kariérového poradenstva v oblasti úspory nákladov. Nemusí to byť zložitý proces. Náš prístup možno potenciálne ľahko replikovať, keďže je uvedený v Praktickom súbore nástrojov/toolkite. Radi spolupracujeme.

*Využívanie supervízie a profesionálneho rozvoja na kritickú reflexiu.* Poskytuje to bezpečné „miesto a priestor“ pre kariérneho poradcu, aby uvažoval a diskutoval so svojimi kolegami o tom, čo funguje, kedy a za akých okolností. Môžu sa zhromažďovať kritické udalosti a anonymizované príbehy z prípadových štúdií a zdieľať v rámci tréningov. Najdôležitejšie čo sme sa naučili je, že poradcovia sa musia starať o svoje zdravie a well-being, pretože podporujú učenie iných. Pomáha to predchádzať vyhoreniu a umožňuje im byť efektívnejšími.

### **Prečo je dôležité venovať sa téme well-beingu v kariérovom poradenstve?**

Riešenie potrieb kariérového rozvoja a zameranie sa na well-being je nevyhnutné, aby jednotlivci viedli

## Advokácia témy well-beingu: Prečo je dôležité sa tejto téme venovať aj v oblasti kariérového poradenstva?

plnohodnotný život prostredníctvom osobného rastu. V organizáciách a spoločnostiach tým podporujú rozvoj zručností, produktivitu, využitie talentu a môže to viesť k osobnému a ekonomickému rastu. Je to holistický prístup, ktorý uznáva vzájomnú prepojenosť osobného rastu a naplnenia a je záležitosťou, ktorá nás všetkých hlboko ovplyvňuje.

Ako odbor máme k dispozícii rôzne teórie a metódy efektívneho kariérového poradenstva. Výskumný tím staval na predchádzajúcej práci zameranej na duševné zdravie so zámerom preskúmať spôsoby, ako transformovať dialóg na pozitívnejší a posilňujúci. Je dôležité zdôrazniť, že bez preukázania pozitívneho vplyvu a výhod podpory kariérneho rozvoja a well-beingu, môže profesia kariérového poradcu čeliť hrozbe finančných škrtov. Nesieme zodpovednosť za to, aby sa to nestalo, najmä v čase, keď toľko ľudí potrebuje podporu kariérového poradenstva.

### ***Spolu so svojimi kolegami ste zverejnili súbor nástrojov Budovanie svetlejšej budúcnosti. Kariérový rozvoj a well-being – praktický súbor nástrojov/toolkit. Aké sú skúsenosti poradcov s jeho používaním? Prečo by sa podľa vás mali poradcovia starať o svoj vlastný well-being?***

Bol to jeden z najzábavnejších a najvďačnejších projektov, pretože som mohla úzko spolupracovať s mojimi britskými výskumnými kolegami Liane Hambly a Chrisom Percym a kanadským tímom, a tak spojiť kariérnych poradcov v troch krajinách. Poradcovia zapojení do počiatočného výskumu (tí, ktorí pracujú hlavne s dospelými) boli ocenení a formálne uznaní za svoju prax kariérového poradenstva – v Škótsku tím získal ocenenie. Vo Walese bol Praktický súbor nástrojov/toolkit úspešne sprístupnený prostredníctvom série webinárov pre viac ako 300 odborníkov pracujúcich na školách, vysokých školách a komunitných agentúrach. Zapojení poradcovia pôsobili ako “pionieri” pri presadzovaní dôležitosti well-beingu pri práci s klientmi. Pokračujú v práci na nových nápadoch nad rámec tých, ktoré sú uvedené v príručke. Začiatkom roku 2024 začíname ďalšiu kapitolu výskumu, ktorá sa zameriava na spôsoby podpory zraniteľných mladých ľudí prostredníctvom rozhovorov o well-beingu. Na celom svete narastajú obavy o zraniteľných mladých ľudí, ktorí nie sú vo formálnom vzdelávaní. V Anglicku sme nedávno sprostredkovali workshopy pre odborníkov, aby sme sa zamerali na efektívne spôsoby zapojenia týchto mladých ľudí.

Požiadali sme poradcov, aby sa podelili o taktiky a stratégie starostlivosti o svoje emócie a kompetencie. Niektoré príklady:

- Urobiť si čas a priestor na premýšľanie o osobnom well-beingu počas celého pracovného dňa a týždňa.
- Urobiť nejakú aktivitu/Byť aktívny po náročnom rozhovore/hovore/pohovore - ísť napríklad na 5 minút von, ponáhľať sa a ísť na krátku prechádzku, stráviť čas s domácim miláčikom, zavolať alebo napísať kolegovi/vedúcemu tímu, aby ste veci prediskutovali.
- Povzbudzovať reflexiu - Výzva pre tímy, aby reflexiu zapracovali do svojho plánu stretnutí. Pre poradcov to môže byť príležitosť diskutovať o ťažkostiach v ich role alebo s náročným klientom alebo situáciou.
- Mesačné osobné stretnutia s priamym nadriadeným s príležitosťou nastoliť otázky týkajúce sa ich emocionálnej starostlivosti/kompetencie. Pochopenie dôležitosti starať sa o svoj vlastný well-being a emocionálnu stabilitu.

Kariérovým poradcom odporúčame, aby sa starali o svoj well-being a emocionálnu stabilitu, aby nevyhoreli a neboli v práci nešťastní. Poradca, ktorý je emocionálne vyčerpaný, môže mať problémy s poskytovaním potrebného vedenia a podpory. Nešťastní poradcovia pravdepodobne neponúkajú najlepšiu kvalitu služieb. Najdôležitejšie je, že byť pozorný k svojmu vlastnému well-beingu je dôležité pre vaše celkové zdravie a šťastie.

### ***Aké znaky na sebe vnímate, keď sa cítite dobre? Aké sú signály, ktoré vám hovoria, že nedosahujete blahobyť/well-being?***

Keď sa cítim dobre, mám veľa energie, veľa sa usmievam a myslím na dobré veci v živote a na to, aká som vďačná za život, ktorý vediem ja a moja rodina. Toto je čas, keď som najkreatívnejšia.

## Advokácia témy well-beingu: Prečo je dôležité sa tejto téme venovať aj v oblasti kariérového poradenstva?

Keď sa necítim dobre alebo mám zlú náladu, považujem to za vysilujúce. Zvyčajne som celkom extrovertná, ale keď sa necítim dobre, zvyknem si nechávať veci pre seba. Ak sa príliš zaoberám stresom alebo bolesťou, môže trvať dlhšie, kým budem opäť v poriadku. To nie je dobré – existuje staré príslovie „Zdieľaný problém je polovičný problém“. Takže sa naďalej učím nové techniky, ako si pozdvihnúť náladu a porozprávať sa. Akceptujem, že niekedy to chce čas a trpezlivosť, kým sa nám polepší. Aj keď je vždy dobré hovoriť o svojich emóciách, pre niektorých ľudí je to jednoduchšie ako pre iných. Musíme to rešpektovať a nájsť dobré riešenia, najmä v kontexte kariérového poradenstva.

*Chcela by som formálne vyjadriť/uznať/, že výskum a súbor nástrojov/toolkit by neboli možné bez dodatočných odborných znalostí mojich kolegov z oblasti výskumu Liane Hambly a Chrisa Percyho (Spojené kráľovstvo), Davea Redekoppa, Micheala Houstona a Sareeny Hopkinsovej (Kanada) a mnohých odborníkov z praxe a manažérov služieb, ktorí sa podelili o svoje skúsenosti a nápady pre prax.*

12.10.2023

### Profil Deirdre Hughes:



Docentka Deirdre Hughes sa špecializuje na politiku v oblasti kariéry, zamestnanosti a zručností, výskum a prax na medzinárodnej, národnej a regionálnej úrovni. Považuje za dôležité vnímať, že každý má nevyužitý talent a zručnosti, ktoré môžu byť potenciálne a pozitívne využité.

Deirdre je výkonnou riaditeľkou dmh associates – nezávislej výskumnej a poradenskej spoločnosti. Vede tím kariérových praktikov a akademických výskumníkov vo Walese, Škótsku a Kanade, ktorí sa zaoberajú problematikou rozvoja kariéry a pohody počas pandémie Covid-19 a po nej. Je zakladajúcou riaditeľkou CareerChat (UK) Ltd – priekopníckej technologickej start-up spoločnosti zameranej na exploráciu kariéry a efektívne využívanie umelej inteligencie a veľkých jazykových modelov<sup>21</sup>. Deirdre je docentkou na University of Warwick, Inštitúte pre výskum zamestnanosti (IER), Coventry, Anglicko.

Pre viac informácií:

Email: [deirdre.hughes3@btinternet.com](mailto:deirdre.hughes3@btinternet.com)

Visit: <https://dmhassociates.org/>



### 4.3.2 Rozhovor s Hannah O. Svennungsen, Lill-Ann Sætnan a Kristin Landrø

Odpovede troch výskumníčov v oblasti kariérového poradenstva z Nórskej univerzity vedy a techniky, Katedry vzdelávania a celoživotného vzdelávania, Trondheim, Nórsko: Hannah O. Svennungsen, Lill-Ann Sætnan a Kristin Landrø.

#### Čo vás viedlo k tomu, aby ste sa venovali téme well-being (vo vašej profesii)?

Kariérové poradenstvo je už viac ako 20 rokov ústrednou témou nášho magisterského programu v oblasti poradenstiev na Nórskej univerzite vedy a techniky (NTNU) v Trondheime v Nórsku. Všetky vyučujeme rôzne témy

21 preložené z anglického jazyka “Large language models (LLMs)”



## **Advokácia témy well-beingu: Prečo je dôležité sa tejto téme venovať aj v oblasti kariérového poradenstva?**

v oblasti kariérového poradenstva a za tie roky máme skúsenosť, že medzi kariérou, kariérovým poradenstvom a well-beingom existuje úzke prepojenie. To, ako sa ľudia cítia a vyrovnávajú so situáciami, ako nachádzajú zmysel a cieľ svojho života, úzko súvisí s ich účasťou na pracovnom živote a/alebo vzdelávaní. Podľa profesora Davida Blusteina to znamená, že práca je kľúčovým faktorom, aby sme sa cítili dobre.

Všetky sme sa podieľali na výskume konceptu toho, aké faktory sú dôležité pre zmysluplný život a kariéru z humanistickej existenciálnej perspektívy. Témy ako naplnenie, zámer, osobné zdroje a povolanie sú dôležitými faktormi v živote ľudí. Okrem iných výskumov, aj Blusteinov výskum o dôstojnom živote a dôstojnej práci vytvoril základ pre hlbšie nahliadnutie do zmyslu, života a práce a téma well-beingu zastrelila pochopenie základu zmysluplného života.

### ***Ktoré oblasti podľa vás tvoria pojem well-being?***

Jedna teória, ktorá nám pomáha tvoriť koncept well-beingu, je koncept *mattering*<sup>22</sup>, ako ho prezentovali Isaac a Ora Prilleltensky. Koncept prispieva ku komplexnému fenoménu a pomáha nám chápať well-being z rôznych perspektív a v rôznych kontextoch. *Mattering* nám pomáha pochopiť, ako podporovať well-being prostredníctvom toho, že sa človek cíti hodnotný a že pripisuje hodnotu (niekomu a niečomu). Prilleltensky a Prilleltensky presadzovali, že ľudia sa môžu cítiť oceňovaní a zároveň pripisovať hodnotu sebe, iným, práci a komunite. Aby sa naplnila potreba *mattering*, musí existovať rovnováha medzi pocitom ocenenia a pripisovaním hodnoty. Okrem toho musíme vyvážiť pripisovanie hodnoty pre seba s pripisovaním hodnoty ostatným. Ďalšou zložkou, ktorá môže tvoriť well-being, je podľa Chen a Leiders, zážitok zmysluplnosti.

### ***Ako je podľa vás možné uplatniť koncept well-being v praxi (kariérových) poradcov?***

Pri zameraní sa na well-being v kariérovom poradenstve je kľúčové mať holistický prístup. Z hľadiska výskumu a teórie v kariérovom poradenstve možno povedať, že celá teória sa explicitným alebo implicitným spôsobom snaží podporovať pohodu u klientov. Existuje len málo štúdií, ktoré prinášajú teóriu *matteringu* v súvislosti s praxou kariérového poradenstva, preto by bolo zaujímavé zamerať sa viac na základné pojmy *matteringu* vo vzťahu k praxi kariérového poradenstva v rôznych kontextoch. Vo všeobecnosti môžeme povedať, že zahrnúť *mattering* do praxe kariérového poradenstva znamená zamerať sa na kariéru a well-being v širšom zmysle. Dôležité je klásť otázky ako: vďaka čomu sa cítite cenní/hodnotní a pripisujete hodnotu sebe, ostatným, práci a komunite. Je tiež dôležité pamätať na to, že spôsob, akým sa môžeme zmysluplne zameriavať na well-being, sa bude líšiť od človeka k človeku, v závislosti od toho, akým výzvam čelí. Kariérové poradenstvo by sa však vo svojom jadre malo vždy zameriavať implicitne alebo explicitne na well-being a malo by vidieť človeka v jeho celistvosti, kde jedna téma/oblasť súvisí s inými témami/oblasťami v jeho živote.

### ***Prečo sa zameriavate na prepojenie well-beingu a sociálnej udržateľnosti? Akým spôsobom by bolo užitočné venovať sa týmto témam v kariérovom poradenstve?***

Well-being a sociálna udržateľnosť sú dve témy dôležité pre sociálne spravodlivú spoločnosť, ktorým sa treba venovať v rámci holistického prístupu kariérového poradenstva. V oblasti výskumu kariérového poradenstva sú témy sociálnej spravodlivosti dobre známe. Avšak existuje len málo štúdií, ktoré sa venujú téme well-beingu, sociálnej udržateľnosti a sociálnej spravodlivosti explicitne z pohľadu rôznej praxe kariérového poradenstva. Preto je toto prepojenie potrebné napríklad v nórskom kontexte.

Spomenieme niekoľko rámcov, ktoré považujeme pri riešení tém v kariérovom poradenstve za užitočné:

(1) Hooley, Sultana a Thomsen vyvinuli päť ukazovateľov, ktoré ponúkajú rámec pre poradcov, ktorý potrebujú

22 *Mattering* – súvisí so pocitom ocenenia a pripisovania hodnoty sebe ako aj iným (Prilleltensky, 2020). Je to všeobecný pocit, že sme dôležití a cenení v našich vzťahoch, práci a živote. Keďže v slovenčine nemáme ekvivalentný pojem, ktorým by sme vedeli preložiť pojem *mattering*, budeme v ďalej v texte používať anglický pojem.

## Advokácia témy well-beingu: Prečo je dôležité sa tejto téme venovať aj v oblasti kariérového poradenstva?

podporu pri angažovaní sa v témach sociálnej spravodlivosti. Tieto ukazovatele ukazujú piatimi smermi a zhŕňajú teórie, postupy a úvahy o kariérovom poradenstve a sociálnej spravodlivosti. Podľa ukazovateľov bude sociálne spravodlivé kariérové poradenstvo: budovať kritické vedomie, pomenovávať útlak, pýtať sa, čo je normálne, povzbudzovať ľudí k spolupráci a pracovať na rôznych úrovniach. Ukazovatele nie sú úplné a je pravdepodobné, že existujú ďalšie neprebádané cesty k sociálne spravodlivému kariérovému poradenstvu.

Podľa (2) Arthur je sociálna spravodlivosť komplexný a multidimenzionálny koncept a aj ona zdôrazňuje päť princípov, ktoré ilustrujú sociálnu spravodlivosť ako základ pre prax kariérového poradenstva: Prijateľné a spravodlivé rozdelenie zdrojov a príležitostí, priame konanie na riešenia útlaku a marginalizácie v rámci spoločnosti, inklúzia a účasť všetkých členov spoločnosti, podpora ľudského rozvoja a potenciálu a zapojenie ľudí ako spoluúčastníkov do rozhodovania.

Vďaka spojeniu well-beingu a sociálnej udržateľnosti v kariérovom poradenstve možno hlbšie preskúmať perspektívy toho, čo je sociálna udržateľnosť. Ako môžeme v oblasti kariérového poradenstva (v teórii aj praxi) zabezpečiť sociálnu rovnosť a spravodlivosť, rozmanitosť a inklúziu, demokratickú účasť a posilnenie postavenia, životnú istotu a sociálny blahobyť, kvalitu života v rôznych kontextoch, pre ktoré je kariérové poradenstvo relevantné? Je to dôležitá otázka, ktorou sa treba hlbšie zaoberať.

Úlohou Nórskej správy práce a sociálnej starostlivosti (NAV) je poskytovať sociálne a finančné zabezpečenie a uľahčiť prechod do práce a k aktivitám. Ich cieľom je vytvoriť inkluzívnu spoločnosť, inkluzívny pracovný život a dobre fungujúci trh práce. Štatistiky zároveň ukazujú, že ľudí, ktorí sa nevzdelávajú, nie sú zamestnaní alebo sa nezúčastňujú odbornej prípravy (NEET), pribúda. Kariéroví poradcovia, ktorí pracujú s NEET, sa im snažia sprostredkovať vzdelávacie a pracovné príležitosti, aby poskytli každému príležitosť vzdelávať sa a/alebo pracovať. Vieme, že ľudia, ktorí sa nezúčastňujú na pracovných, vzdelávacích alebo iných zmysluplných aktivitách, majú väčšiu pravdepodobnosť, že sa nebudú cítiť cenní/hodnotní alebo nebudú mať skúsenosť toho, že môžu pripísať hodnotu niekomu/niečomu (môžu niekoho/niečo oceniť), ako to zdôrazňuje koncept *mattering*. Well-being a sociálna udržateľnosť sa preto stávajú dôležitými pre kariérových poradcov v praxi, ale aj na politickej úrovni, pretože môžu prispievať k rozvoju sociálne spravodlivejších postupov v kariérovom poradenstve, kde má každý rovnakú šancu zúčastniť sa zmysluplných aktivít.

Oblasť kariérového poradenstva môže tieto témy riešiť mnohými spôsobmi a na otázku neexistuje jediná odpoveď. Po prvé, je nevyhnutné zaoberať sa úlohou kariérového poradcu. Všetci kariéroví poradcovia chcú svojim klientom pomôcť a vo svojej praxi zdôrazňujú prístup zameraný na klienta. Úlohu kariérového poradcu však ovplyvňujú aj politiky a politické záväzky, dostupnosť práce pre klientov, teórie, hodnoty atď. Všetky tieto koncepty ovplyvňujú prax kariérového poradcu, čiže nielen želania a potreby klientov. Po druhé, je nevyhnutné riešiť, aké aktivity kariérového poradenstva podporia well-being a sociálnu udržateľnosť pre klienta aj pre spoločnosť. Pri riešení takýchto otázok sa objavujú niektoré etické dilemy, ako napríklad komu ako kariérni poradcovia slúžime? Spoločnosti alebo tomu, čo jednotlivec považuje za well-being a za sociálne udržateľné?

### ***Aké znaky na sebe vnímate, keď sa máte dobre? Aké sú signály, ktoré vám hovoria, že nedosahujete well-being?***

Niektoré znaky pohody sú, že sa cítime prítomní v danom okamihu, tu a teraz, viac si uvedomujeme svoje telo, máme (viac) energie byť spoločenský, máme chuť zdieľať s druhými, dokončiť veci, cítime sa šťastní alebo spokojní, cítime, že niekam patríme, cítime sa hodnotní a ocenení inými.

Znaky, ktoré nám hovoria, že nie sme v pohode, sú nízka hladina energie, že dobre nespíme, že sme prítomní len kognitívne, že sa obávame minulosti alebo budúcnosti alebo sa posudzujeme, že sme stratili kontrolu nad našou finančnou situáciou, cítime sa osamelí, prázdni, mimo komunity alebo pociťujeme nedostatok zmyslu.



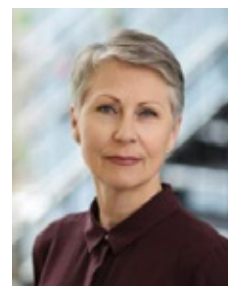
10.10.2023



**Hannah O. Svennungsen**  
Docentka



**Lill-Ann Sætnan**  
Docentka



**Kristin Landrø**  
Docentka

### Profil Kristin Landrø

Kristin Landrø je docentka na Katedre vzdelávania a celoživotného vzdelávania na Nórskej univerzite vedy a techniky (NTNU) v Trondheime, kde pôsobí posledných 13 rokov.

Jej zodpovednosť a výučba sú spojené s viacerými predmetmi s názvom „Kariérové poradenstvo“, a to ako v programe Master's in science of counselling (Magister v oblasti vedy o poradenstve), na bakalárskej úrovni, ako aj na úrovni ďalšieho vzdelávania. Učí aj predmety ako „Poradenstvo vo vzťahovej, celostnej a kreatívnej perspektíve“ a „Skupinové poradenstvo“ a je tiež zodpovedná za externú prax študentov, ktorá poskytuje pochopenie a náhľad do oblastí pracovného života, kde sa využíva poradenstvo.

Motivuje a inšpiruje ju, že môže podporovať študentov v ich kariérovom učení a rozvoji, a to poskytovaním teoretických vedomostí, ako aj prostredníctvom osobných experimentálnych procesov učenia postavených na ich vlastných skúsenostiach. Prispieva tým k budovaniu mostov medzi vzdelávaním a pracovným životom, ktoré im pomáhajú pri rôznych tranzíciách v profesionálnom a osobnom živote.

### 4.3.3 Rozhovor so Silviou Pýchovou



#### Čo ťa k téme well-beingu priviedlo?

S témou well-beingu som sa stretla na európskej úrovni. Prekvapilo ma, že tento termín nie je v slovenskom kontexte nijako vo vzdelávaní používaný. To bolo asi pred 5 rokmi, v tom čase som bola riaditeľkou strešnej platformy Stálej konferencie asociácií vo vzdelávaní (SKAV), ktorá združuje cez 30 organizácií pôsobiacich vo vzdelávaní. Tieto organizácie sa zhodli na tom, že ich tému well-beingu spája a že je potrebné ju podporiť vo vzdelávaní v SR. Keď pred tromi rokmi vzniklo Partnerstvo pre vzdelávanie 2030+, ktoré sa prihlásilo k hlavným cieľom vládnej Stratégie vzdelávacej politiky 2030+, zvolili sme tému podpory well-beingu u žiakov i pedagógov akú kľúčovú pre to, aby sa táto stratégia mohla naplniť.

#### Ktoré oblasti/zložky podľa teba predstavujú koncept well-beingu?

Na poňatí well-beingu vo vzdelávaní pracovala celý prvý rok existencie Partnerstva 2030+ pracovná skupina zostavená z odborníček a odborníkov zo 16 rôznych organizácií, ktoré sa do Partnerstva zapojili. Na základe ich práce (podľa OECD, WHO i ďalšej odbornej literatúry) vznikla definícia well-being ako „stav, v ktorom môžeme v podporujúcom a podnetnom prostredí plne rozvíjať svoj fyzický, kognitívny, emocionálny, sociálny a duchovný potenciál a žiť spolu s ostatnými plnohodnotný a spokojný život“ (Partnerstvo 2030+). Na túto definíciu sa aktuálne napríklad odkazuje Česká školská inšpekcia, ale aj rôzne dokumenty strategickej povahy.

### ***Ako je podľa teba možné aplikovať koncept well-beingu v praxi (kariérových poradcov)?***

Vzhľadom na to, že well-being súvisí so spokojnosťou v živote (a teda aj kariére), logicky ho možno považovať za východisko pre kariérové poradenstvo. Kvalitné kariérové poradenstvo môže prispieť aj k prevencii duševných ochorení a podporiť well-being ľudí.

### ***Prečo je podľa teba dôležité venovať sa téme well-beingu v kariérovom poradenstve?***

Aktuálne v médiách v SR rezonujú závery vyšetovania Národného ústavu duševného zdravia, podľa tejto správy až 40 % žiakov 9. tried ZŠ vykazuje známky strednej až ťažkej depresie. Podobné správy potvrdzujú aj ďalšie vyšetovania. Je potrebné sa na tento problém zamerať a sústrediť odborné kapacity, aby sme obrátili tento trend. Kariérové poradenstvo a vzdelávanie môže žiakov podporiť v tom, aby objavili zmysel vo vzdelávaní a aby dokázali premýšľať pozitívne o svojej budúcnosti. V kontexte správ zo súčasného sveta je logické, že je pre mladých ľudí ťažké sa zorientovať vo svete, ktorý ich čaká. Kariérové poradenstvo im môže pomôcť sa zorientovať v sebe, identifikovať svoje silné stránky, ale aj vlastné hodnoty, a zároveň im môže pomôcť priblížiť reálny svet mimo školy.

### ***Ako expertka na oblasť vzdelávania a kariérového poradenstva si sa (aj výskumne) venujete tomu, ako tieto dve oblasti prepojiť a spomínaš well-being ako kľúčovú tému. Ako sú tieto témy prepojené a prečo práve well-being ako priorita?***

Vo svojom výskume v rámci doktorandského štúdia som skúmala postoje aktérov, ktorí sú aktívni v oblasti vzdelávacej politiky v SR. V roku 2019 som ešte ako riaditeľka SKAV iniciovala rozsiahle šetrenie metódou Delphi, ktoré pre nás realizovalo Technologické centrum Akadémie vied. Cieľom tohto vyšetovania bolo prioritizovať témy vo vzdelávaní v rámci prípravy Stratégie vzdelávacej politiky 2030+. Téma well-beingu sa umiestnila v prioritizácii vysoko (hneď za prevádzkovými témami typu financovania) a zároveň sa téma well-beingu ukázala ako nekontroverzná a mala vysokú mieru podpory medzi aktérmi v ČR. S podporou kariérového poradenstva to v Českej republike takto "ružovo" nevyzerá, nie je považované za prioritu, v rámci Stratégie vzdelávacej politiky 2030+ v porovnaní v predchádzajúcimi stratégiemi táto téma skôr oslabila. Tomu, ako súvisí well-being a kariérové poradenstvo, zatiaľ chýba v SR porozumenie. Toto potvrdil aj môj výskum s tým, že aktéri sa tiež líšia napríklad v tom, aké majú očakávania od úlohy školy v spoločnosti. V takom prípade sa veľmi ťažko presadzujú konkrétne opatrenia zamerané na well-being žiakov, ale aj kariérové poradenstvo ako také.

### ***Ktoré znaky u seba vnímaš, keď pociťuješ well-being? Čo sú signály, ktoré ti hovoria, že sa ti nedarí well-being dosiahnuť?***

V Partnerstve 2030+ používame taký slogan, že well-being je, keď sa ráno teším. Myslím, že to dobre vystihuje pocit well-beingu. Neznamená to, že každý deň je "oslavou", ale ak sa ráno budím s tým, že som zvedavá, čo mi v ten deň prinesie, tak je to well-being.

16.10.2023

### **Profil Silvie Pýchovej**



Mgr. Silvie Pýchová, Ph.D., je programovou manažérkou Partnerstva pre vzdelávanie 2030+ a spoluzakladateľkou Centra kompetencií. Už pri štúdiu na Pedagogickej fakulte UK začala učiť na Gymnáziu Postupická v Prahe. Vďaka skúsenosti s medzinárodnými projektmi prešla v roku 2005 na Národnú agentúru Socrates (neskôr NAEP), kde koordinovala európske programy (eTwinning, Euroguidance) a následne na DZS viedla odbor celoživotného vzdelávania (2009-10) a zastupovala SR v Európskej sieti politik celoživotného poradenstva (ELGPN). Následne 12 rokov pôsobila ako riaditeľka Stálej konferencie asociácií vo vzdelávaní, z. s. (2011-2022) a ako koordinátorka

## Advokácia témy well-beingu: Prečo je dôležité sa tejto téme venovať aj v oblasti kariérového poradenstva?

iniciatívy Úspech pre každého žiaka. V rokoch 2010 – 2016 zastávala pozíciu predsedníčky správnej rady EDUin a koordinovala tam aj vzdelávacie programy. V roku 2012 spoluzaložila Centrum kompetencií, ktoré ponúka rôznym cieľovým skupinám kariérové poradenstvo prostredníctvom metódy Mapovania kompetencií CH-Q. Je členkou medzinárodnej asociácie kariérových poradcov IAEVG. Téma kariérového poradenstva a vzdelávacej politiky sa tiež venovala vo svojom doktorandskom štúdiu na Fakulte sociálnych vied UK (ukončené 2022). V roku 2020 stála pri zrode Partnerstva pre vzdelávanie 2030+. Od roku 2021 je členkou Rady vlády pre neštátne neziskové organizácie, kde predsedá Výboru pre EÚ (čestná funkcia). Od júna 2023 je členkou poradného tímu prezidenta republiky. Systematicky sa venuje rozvoju vzdelávania a téme participácie. Je matkou 3 detí.

### 4.3.4 Rozhovor s Pavlom Altuchovom



#### **Čo vás priviedlo k téme well-beingu?**

Pracujem v oblasti HR už viac ako 5 rokov, pričom štyri som strávil vo vzdelávaní (Learning & Development) a odtiaľ bolo k téme well-being pomerne blízko.

#### **Prečo je podľa vás dôležité venovať sa téme well-beingu?**

Myslím si, že spokojný zamestnanec odvedie pre zamestnávateľa omnoho viac a well-being je účinný nástroj dosiahnutia spokojnosti zamestnanca.

#### **Ktoré oblasti/zložky podľa vás tvoria koncept well-beingu?**

Starostlivosť o fyzické a duševné zdravie (napr. masáže, lekárske prehliadky, EAP program a psychologická pomoc, Dni zdravia atď.). Dalo by sa tam zaradiť aj právne a finančné poradenstvo, ale tu by zamestnávateľ podľa môjho názoru mal byť opatrný s výberom dodávateľa takýchto služieb.

#### **Ktoré znaky u seba osobne vnímate, keď pociťujete well-being ? Čo sú signály, ktoré vám hovoria, že sa vám darí/nedarí well-being dosiahnuť?**

Že sa človek do práce teší a problémy a výzvy berie ako možnosť učiť sa a v zásade sa ne teší. Keď sa nedarí, je to opačný scenár, keď človek ide do práce s nechutou riešiť problémy atď.

#### **Ako je podľa vás možné aplikovať koncept well-beingu v praxi?**

Starostlivým a premysleným výberom služieb, ktoré zamestnávateľ bude zamestnancom poskytovať, s akcentom na osobnú zodpovednosť každého jednotlivca starať sa o svoj well-being.

#### **Ktoré konkrétne spôsoby, kroky, metódy, či programy rozvoja well-beingu sa vám osvedčili pri zavádzaní well-beingu do praxe vo vašej firme na Slovensku?**

Zamestnanci oceňujú napríklad fakt, že lekárske vyšetrenia sa realizujú v priestoroch firmy a netreba za nimi dochádzať, že v rámci psychologickej pomoci funguje aj non-stop telefónna linka, kde je možnosť porozprávať sa s psychológom, keď je problém akútny. Masáž na pracovisku tiež veľmi dobre padne :)...

26.9.2023

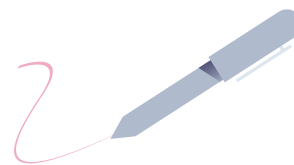
### Profil Pavla Altuchova



p. Altuchova pôsobí na pozícii Employee Experience Specialist, ktorej cieľom je prispievať k well-beingu zamestnancov. Pracuje pre spoločnosť Swiss Re. Ide o poskytovateľa zaistenia, poistenia a iných foriem prevodu rizika na základe poistenia, ktorý sa snaží pomáhať jednotlivcom a spoločnostiam byť odolnejší voči prírodným a spoločenským výzvam. V roku 2022 firma získala ocenenie Via Bona Zodpovedná veľká firma (1.miesto) a ocenenie Zdravá firma (3. miesto). Vo firme Pavol organizuje pre zamestnancov napr. Zdravé dni, podujatie, ktoré oslovuje dôležitosť fyzického a mentálneho well-beingu, zameranie sa na myseľ a telo ako a tému prevencie.



## 5. Praktická časť



Pre účely tejto príručky sa ako autorky stotožňujeme s definíciou well-beingu ako optimálneho a dynamického stavu, ktorý umožňuje ľuďom dosiahnuť svoj plný potenciál (napr. šťastie, fungovanie, naplnenie, spokojnosť) prostredníctvom individuálneho úsilia o svoju pohodu, ako aj vďaka podpore z komúnít, do ktorých patria (University of New Hampshire, 2022).

Nejde pritom len o absenciu negatívnych javov (ako napríklad nadmerný stres, nerovnováha v pracovnom a súkromnom čase, vyhorenie, nedostatok slobody, finančných prostriedkov či priestoru na sebarealizáciu, nespokojnosť so spoločenským dianím či úzkosť zo stavu životného prostredia), ale well-being môžeme vnímať ako stav, ktorý sa prejavuje určitými znakmi ako napr. pociťovanie spokojnosti, zmysluplnosti, využitia potenciálu, dostatok energie, produktivity, zdravia či zdrojov na zvládanie výziev a to naprieč rôznymi životnými oblasťami, ktoré sa navzájom ovplyvňujú.

Tento stav zväčša neprichádza samovoľne, ale je dôsledkom vedomého nastavenia a krokov, ktoré človek uplatňuje v praxi. Na to, aby sme ho mohli rozvíjať však nie je potrebné snažiť sa o dokonalosť vo všetkých (u niektorých prístupov/teórií až 10 oblastiach) well-beingu.

Podľa výskumov Gallup (Gallup, 2023) je well-being o dobre prežitom živote, o naplnení tých aspektov života, na ktorých nám záleží najviac. Nejde teda o snahu o “dokonalý”, ale o “dost dobrý” život.

Ak si well-being predstavíme vo forme koučovacieho kolesa, nejde o dosiahnutie maximálnej úrovne vo všetkých oblastiach, ale skôr o využitie synergie a posilnenie ostatných oblastí cez tie, ktoré sú prioritné, alebo ich posilnenie ide ľahko (napríklad posilňovanie produktivity v práci a pozitívneho nastavenia prostredníctvom pravidelnej športovej aktivity, zlepšenie empatie voči klientom, členom rodiny či kolegom prostredníctvom sebasúcitou a meditácií láskavosti alebo znižovanie klimatického stresu a posilňovanie zmysluplnosti prostredníctvom dobrovoľníckych aktivít). Nemusí ísť vždy len o stúpanie smerom hore, neustály rast, ale aj o uvoľnenie, alebo pokles za účelom jeho vyrovnania. Dôležité je aplikovať aj sebasúcit. Koleso, ktoré má veľké rozdiely medzi jednotlivými sektormi sa bude krútiť ťažšie ako to, ktoré je rovnomernejšie rozložené.

Predpokladom pre rozvoj well-beingu je dostatočná vnímavosť na individuálne signály, ktoré reprezentujú pohodu jednotlivca, posilňovanie nastavenia orientovaného na well-being daného človeka, jeho blízkych, spolupracovníkov, komunity a spoločnosti a realizácie takých aktivít a činov, ktoré k tomu vedú. Okrem iného to znamená aj schopnosť uvedomovať si svoju osobnú komfortnú zónu a vykračovať z nej vtedy, ak je to prospešné a rozvíjajúce a zotrvať v nej vtedy, ak je potrebné zazdrojovať sa a načerpať silu.

Dobrou správou teda je, že pohodu si môžeme zvýšiť prostredníctvom svojho úmyselného správania a udržať si toto zvýšenie v dlhodobom horizonte (Sheldon, Lyubomirsky, 2019).

Pre rozvíjanie pohody, keďže ide naozaj o komplexnú tému, je kľúčové aj rozhodovanie a plánovanie. Rozhodovanie týkajúce sa well-beingu zahŕňa zručnosti, ktoré sa rozvíjajú prostredníctvom vedomostí a sebauvedomenia spolu s podporou našich blízkych a komunity (University of New Hampshire, 2022). V publikácii sa snažíme ponúknuť vedomosti, ako aj možnosti pre sebauvedomenie (v teoretickej i praktickej časti). Kľúčové je mapovanie – uvedomenie si toho, ako momentálne fungujeme (aktuálny stav, potreby, naše zdroje), príp. čo sa nám darilo v minulosti (minulé pozitívne skúsenosti, zdroje), čo by sme chceli robiť viac, či menej alebo inak...

Možností rozvoja well-beingu je naozaj veľké spektrum a je dôležité si ich prispôbiť tak, aby nám vyhovovali. Existujú všeobecné odporúčania, napríklad venovať sa fyzickým aktivitám, alebo zamerať sa na svoje dýchanie

a pod. (napr. Úrad verejného zdravotníctva SR, 2022; WHO, 2023b). Aj pri nich je však potrebné zistiť, aká ich podoba je pre nás skutočne prínosná. Je potrebné rešpektovať, že univerzálne recepty nefungujú, a to, čo pomáha pri well-beingu veľkej väčšine, nemusí nevyhnutne platiť pre nás či našich klientov. Preto je zásadné mať k dispozícii rôznorodé aktivity (aj v poradenstve) a myslieť na to, že ich uplatnenie a užitočnosť je individuálna. Skutočne kľúčové je mať možnosť výberu a skúšať, overovať, ktorá aktivita čo prináša. Možnosťou výberu zároveň posilňujeme prežívanie bezpečia.

Veríme, že ak ste sa dočítali až sem, vnímate význam starostlivosti o samých seba, spoznali ste rôzne spôsoby ako sa môžeme o seba postarať, aby sme boli v práci spokojní a predchádzali tak vyhoreniu. Chceli sme poukázať aj na to, že rozvíjaním vnímavosti voči sebe si zároveň posilňujeme vnímavosť voči druhým. A spolu s porozumením toho, že náš vlastný well-being je dynamický a mení sa v čase, by mala prichádzať citlivosť voči klientom a ich potrebám, pričom by sme mali spolutvoriť s klientmi proces tak, aby sa cítili bezpečne a partnersky.

V praktickej časti príručky vám chceme ponúknuť možnosti rozvoja well-beingu, aktivity na mapovanie aktuálneho stavu pohody (seba ako poradcu alebo klienta) a vnímanie toho, čo ho môže ovplyvňovať, resp. čo je v medziach našej kontroly. Špecificky sa zameriavame na kariérový well-being a plánovanie.

V podkapitole 5.1 ponúkame príklady možností podpory rozvoja well-beingu v kariérovom poradenstve, ktoré už pravdepodobne vo svojej praxi využívate, my by sme však chceli aspoň krátko poukázať na ich prínos pre well-being.

V časti 5.2 prinášame jednotlivé aktivity s popisom ich cieľa, postupu, otázok do reflexie, či odporúčaní.

## 5.1 Možnosti podpory rozvoja well-beingu v kariérovom poradenstve

V kariérovom poradenstve už využívame niektoré možnosti podpory, ktoré prispievajú k well-beingu. Sú to napríklad tieto:

### ZDROJOVANIE

Ako bolo spomenuté v teoretickej časti príručky, zdroje môžeme považovať za kľúč k well-beingu (e.g., Hobfoll, Halbesleben, Neveu, & Westman, 2018), pričom môže ísť o širokú škálu zdrojov od osobných (intelektuálne, emocionálne, spirituálne...), cez sociálne (podpora blízkych, podpora v rámci komunity) až po finančné.

Ako kariéroví poradcovia so zvedomovaním si vlastných zdrojov často pracujeme napr. vo forme aktivít zameraných na uvedomovanie si vlastných úspechov, dobre zvládnutých výziev či osobných príbehov, ktoré osvetľujeme u klientov alebo aj nás samotných napr. pri snahe o vnútorné posilnenie či motivovanie, uvedomenie si hodnôt a silných stránok a pod.

### PRÁCA S HODNOTAMI A SILNÝMI STRÁNKAMI

Mnohí z nás pracujeme s klientmi s témou „hodnoty“ (rôznymi formami - v rámci mapovania v poradenskom rozhovore alebo prostredníctvom rôznych triediacich aktivít, s využitím kariet hodnôt alebo iných aj obrazových kariet a pod.), pričom spájanie sa s hodnotami a ich napĺňanie prispieva k well-beingu (OECD, Learning Compass 2030, UNH, 2022 a i.).

Ďalšou témou, ktorej sa mnohí v kariérovom poradenstve venujeme sú zručnosti a silné stránky, pričom „prítomnosť a poznanie silných stránok sú neoddeliteľnou súčasťou well-beingu; avšak iba aktívne využitie silných stránok sa



ukázalo ako kľúčové pre well-being a výkon” (Donaldson et al., 2022, s. 9).

### UZNANIE A SPÄTNÁ VÄZBA

Výskumy Gallup (Gallup, 2023) ukazujú, že aj externé zdroje významným spôsobom ovplyvňujú well-being. Napríklad prejavovanie uznania zamestnancom nielenže propaguje pozitívnu perspektívu a znižuje riziko vyhorenia. Zamestnanci, ktorým je prejavované uznanie v práci, hodnotia aj svoj život celkovo viac pozitívne: cítia sa cenení, uznávaní a istí si tým, že to čo robia je dôležité. Prejavenie uznania teda môže naštartovať kultúrnu transformáciu a pomôcť dosiahnuť výnimočné výsledky v pracovnom prostredí, ale aj s dopadom na celkový život zamestnanca.

Svojim klientom aj sami sebe môžeme v snahe o budovanie well-beingu prinášať vhľady týkajúce sa kvality a frekvencie spätnej väzby v práci a ich vplyvu na celkovú pohodu. V prenesenom zmysle tiež môžeme zvyšovať citlivosť na spätnú väzbu v iných oblastiach (zdravie - signály fyzického tela, sociálna oblasť - prejavy láskavosti od blízkych ľudí a pod.) ako aj rozvíjať ich kompetencie v získavaní spätnej väzby, pokiaľ ju nedostávajú.

Klientov tiež môžeme podporiť v tom, aby si konštruktívnu spätnú väzbu z okolia vyžiadali, ak by to bolo v procese poradenstva užitočné.

### KREATIVITA

Kreativita je spojená s kariérovou adaptabilitou (konkrétne s kariérovou zvedavosťou a sebadôverou) a podľa niektorých autorov je považovaná za kľúčový koncept v kariérovom poradenstve (Valverde et al., 2020). Nový výskum tiež ukazuje, že podpora kreativity zlepšuje prežívanie well-beingu (Gorny-Wegrzyn, Perry, 2022), keďže nám rôzne tvorivé aktivity umožňujú vyjadrovať emócie atď.

Preto odporúčame poradcom využívať, či vytvárať si rôzne kreatívne formáty aktivít, ktoré už v poradenstve majú osvedčené. Napr. využívať obrázkové karty, brainstorming, automatické písanie (brainwriting), prácu s predmetmi/symbolmi, tvorbu koláže ai.

**Jednoduché tipy na záver: Ako sa starať o well-being v poradenstve?** (inšpirované Schwartz, Flowers, 2006)

*Budte ostražití voči tomu, ak:*

- *máte príliš veľa klientov podobného typu,*
- *narastá vaša podráždenosť z klientov,*
- *máte zmenšený záujem o rozvíjanie sa v rámci profesie,*
- *odkladáte telefonovanie klientom,*
- *máte preplnený diár...*

*Vytvorte si prostredie, v ktorom budete mať vy i klienti pocit domova...*

*A nezabudnite - záujem o well-being klienta pomáha budovať raport (vzťah).*

## 5.2 Vybrané aktivity

V tejto časti priblížime aktivity, ktoré sa nám podarilo overiť s kolegyňami a kolegami na Slovensku a v Českej republike (v októbri 2023). Overovanie prebiehalo v menších skupinách účastníkov (prevažne kariérových poradcov, prípadne v kombinácii s pozíciou napr. učiteľky, konzultantky v oblasti ľudských zdrojov, vysokoškolského učiteľa, riaditeľky školy, či športovej psychologičky a i.)

Uskutočnili sme dve série workshopov, ktoré zahŕňali 2 online stretnutia (na začiatku a na konci) a 1 prezenčné stretnutie (uprostred) pre každú skupinu. Okrem priamej spätnej väzby na stretnutiach, účastníci vyplnili aj dotazník po skončení. Väčšinu aktivít považovali za užitočné, pričom poukázali na časové hľadisko, napr. na aktivity do medziobdobia medzi stretnutiami by potrebovali viac času ( medzi niektorými stretnutiami mali len pár dní/menej ako týždeň). V otázke, do akej miery by odporučili workshopy ďalším kolegom, bolo priemerné skóre u slovenskej skupiny 8 a u českej skupiny 8,8 na 10-bodovej škále. Celkovo bola teda séria workshopov hodnotená veľmi pozitívne a účastníci by si priali nielen väčšie rozostupy medzi stretnutiami (min. týždeň), ale aj dlhšie trvanie.

Na prvom stretnutí bolo kľúčové podporiť bezpečnú atmosféru prostredníctvom vzájomného naladenia sa a zoznámenia sa, ako aj nastavením si spoločných pravidiel (ponúkli sme návrhy, ktoré sme spoločne s účastníkmi ešte doplnili). Ako vieme, vytváranie bezpečnej atmosféry je v procese poradenstva dôležité. Pri téme well-beingu, ktorá je do veľkej miery osobná (keďže zasahuje do širokých oblastí života), je potrebné pri vytváraní bezpečia zohľadňovať viaceré aspekty. Napr. premýšľať nad spôsobmi a formátmi aktivít, nad ich poradím a čo zaradiť napr. do prezenčnej a čo do online verzie stretnutia ai. Dôležitý faktor, ktorý je pritom potrebné brať do úvahy, je veľkosť skupiny (spravidla čím väčšia skupina, tým viac je potrebné vzájomné naladovanie, využívanie formátu menších skupiniek a pod.). K bezpečnej atmosfére pri práci s klientmi samozrejme prispieva aj to, že sme napojení na vlastný well-being a preskúmavame naše osobné prežívanie. Pre úvodné naladenie a zoznámenie sme využili aktivitu, v ktorej sme sa navzájom (lektorky aj účastníci) predstavili cez predmet, ktorý pre nás vystihuje "well-being" (predmet sme našli vo svojom prostredí, a ukázali alebo popísali na kameru, keďže sme sa stretli online).

Ďalšie aktivity ponúkame už ako samostatné aktivity spracované nižšie. Môžeme ich rozčleniť na:

- **Aktivity zamerané na well-being všeobecne:** pre lepšie porozumenie a zoznámenie sa s témou, čo je well-being, aké sú jeho zložky, ako aj aktuálne preskúmanie a zhodnotenie svojho stavu v jednotlivých oblastiach (zložkách) well-beingu (aktivity 5.2.1 Koleso well-beingu, 5.2.2 World café o well-beingu, 5.2.3 Reflexia bežných aktivít podľa kolesa well-beingu).
- **Aktivity zamerané na témy, ktoré môžu ovplyvňovať náš well-being,** ako napr.: mapovanie spúšťačov, ktoré nás vyvádzajú z optimálneho fungovania (aktivity 5.2.4 Práca na hraniciach okna tolerancie), uvedomenie si vlastnej kontroly pri rozhodovaní o tom, do akých aktivít (aj pre rozvoj nášho well-beingu) investujeme energiu (aktivity 5.2.5 Moja kontrola), uvedomenie si zdrojov cez a) spojenie sa s témami vlastnej reziliencie a silných stránok, či zručností, ktoré sa uplatňujú v situáciách narúšajúcich našu pohodu (5.2.6 Pozitívna výzva), b) spätnú väzbu (5.2.7 Spätná väzba pre well-being a 5.2.8 Vypýtanie si spätnej väzby v bežnom živote), c) spojenie sa so sebasúcitom (5.2.9 Sebasúcit a pohoda).
- **Aktivity zamerané na kariérový well-being** (5.2.10 a 5.2.11 Preskúmanie môjho kariérového well-beingu 1 a 2, 5.2.12. Vision board udržateľnej kariéry).
- **Aktivity zamerané na plánovanie** (5.2.13 Plán pre well-being).

Aktivity sú primárne určené pre kariérových poradcov a ich klientov, ale môžu ich využiť aj iní pomáhajúci profesionáli.

## 5.2.1 KOLESO WELL-BEINGU

**Ciel:** Cieľom aktivity je zmapovať svoj osobný well-being a podporiť prepájanie teórie a praxe well-beingu v kontexte svojej osoby. Prostredníctvom tejto aktivity je možné (ale nie nevyhnutné) aktivizovať klienta v krokoch vedúcich k lepšej starostlivosti o vlastnú pohodu.

**Cieľová skupina:** kariérovi poradcovia, klienti

**Časová dotácia:** cca 60 min pri skupinovej forme, 40 min. pri individuálnej forme

**Priestorové vybavenie a pomôcky:**

- priestor na sedenie skupiny v kruhu pri skupinovej forme aktivity
- projektor + prázdna stena/plátno, ak zvolíme formu s prezentáciou
- flipchart a fixky, ak zvolíme formu bez prezentácie
- prázdne papiere a perá pre účastníkov/klienta



**Forma:** Aktivitu je možné realizovať skupinovo alebo individuálne, prezenčne, alebo online. Pri skupinovej forme odporúčame max. 20-člennú skupinu, v ktorej je možné dať pri reflexii možnosť vyjadriť sa každému jej členovi/členke.

**Postup:**

1. V úvodnej fáze (nielen) tejto aktivity - krátke naladenie, uvedomenie si a precítenie vlastnej pohody v danom momente. Vyzvať účastníkov (resp. poradca klienta), aby sa na chvíľu zamerali na svoje pocity a uvedomili si, či sa v danom momente cítia v pohode, či je možné jednoduchým spôsobom aktuálny well-being zvýšiť (napr. pohodlnejšie sa usadiť, zatvoriť okno, priniesť si nápoj). Ak áno, vytvoríť krátky časový priestor, aby to mohli zrealizovať (o well-beingu nielen hovoriť, ale ho aj praktizovať).
2. Krátke predstavenie témy well-beingu napr. prostredníctvom (spoločného) definovania pojmu. Je možné využiť na to krátku prezentáciu, rozhovor, diskusiu (pri tvorbe obsahu odporúčame čerpať napr. z kapitoly 2 Teoretické východiská - Well-being v kocke: Čo je pohoda? tejto príručky).
3. Predstavenie niektorého z konceptov definujúcich zložky pohody (napr. z kapitoly 2.2 Zložky pohody).
4. Vyzvať účastníkov/ klienta, aby si zmapovali svoj aktuálny stav v jednotlivých zložkách well-beingu (do akej miery pociťujú pohodu v daných oblastiach) a ponechať dostatok času na introspektívnu prácu.
5. Zreflektovať proces mapovania vo dvojiciach a následne aj spoločne v skupine.

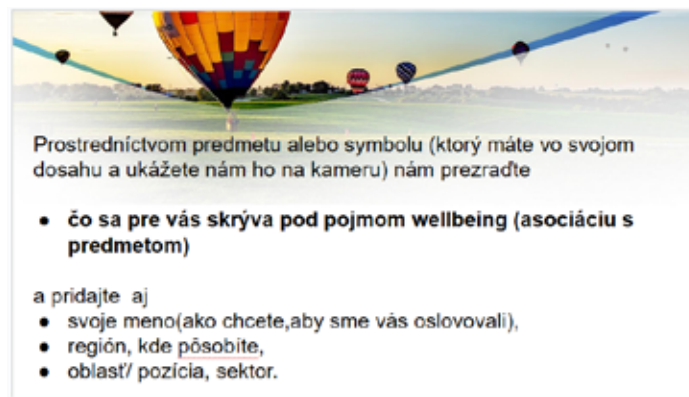
**Reflexia s účastníkmi alebo klientom:**

- Zamerať sa na celkové uvedomenia, aha momenty, ale aj to, čo si účastníci predstavujú, že je obsahom jednotlivých zložiek, ako sa ktoré zložky u jednotlivcov ovplyvňujú a či je možné cez niektorú konkrétnu zložku posilniť aj ostatné.
- Doplniť o konkrétne príklady prepájania jednotlivých zložiek, prípadne upriamiť pozornosť na niektorú z oblastí, ktorá je v danom kontexte relevantná, alebo bola vynechaná účastníkmi.
- Pri individuálnej práci s klientom využiť reflexiu v kontexte dohodnutého kontraktu.
- Pri školení (kariérových) poradcov doplniť o metareflexiu so zameraním na využitie v praxi.

### Odporúčania od lektoriek/postrehy z praxe:

- Aktivitu je možné realizovať prezenčne alebo online, pričom priebeh aktivity je rovnaký, zvolené prostriedky sa prispôbia forme.
- V prezenčnej forme by bolo možné aktivitu kreatívne upraviť a využiť pohyb po miestnosti, pripravené predmety, karty alebo iné materiály.

### Obrázok 3. Príklad diskusie o pojme well-being v spojení s predstavením sa účastníkov skupinovej aktivity



- Odporúčame vybrať koncept zložiek well-beingu, ktorý je pre danú skupinu/klienta najviac relevantný.

### Obrázok 4. Príklad konceptu zložiek well-beingu

#### 8 zložiek WELLBEINGU

#### (v zmysle OSOBNÉJ POHODY)

Well-being v zmysle osobnej pohody pozostáva z niekoľkých zložiek (v závislosti od teórie).

Vo vybranej teórii sú kľúčové

#### IDENTITA, HODNOTY a WELLNESS.

Wellness = dosahovanie zdravého a spokojného stavu (Oxford dictionary)



Emocionálny  
Enviromentálny  
Finančný  
Fyzický  
Intelektuálny  
Profesijný  
Sociálny  
Spirituálny

- Pri predstavovaní konceptov odporúčame spomenúť, že konceptov existuje niekoľko a v niektorých zložkách sa odlišujú a v niektorých prekrývajú (+ vysvetliť, prečo sme si vybrali daný koncept). V krátkosti je potrebné uviesť, čo je pod názvom jednotlivých zložiek obsiahnuté, nechať však priestor aj na vlastné interpretácie účastníkov/klienta na základe jeho/jej osobných potrieb/preferencií.
- Pri predstavovaní konceptu zložiek well-beingu je potrebné uviesť, že nie je cieľom (ani realitou) dosahovať dlhodobo maximálne naplnenie všetkých zložiek pohody - skôr je potrebné zamerať sa na kľúčové zložky pohody, prípadne tie, ktoré majú najväčší vplyv na ostatné zložky/celkovú pohodu.
- Odporúčame zadať účastníkovi/klientovi úlohu na medziobdobie (viď aktivita 5.2.3).
- Na aktivitu je možné tiež nadviazať plánovaním konkrétnych krokov, ktoré budú viesť k udržaniu/zvýšeniu osobnej pohody vo vybraných oblastiach.

## 5.2.2 WORLD CAFÉ O WELL-BEINGU

Cieľ: Cieľom aktivity World Café je podporiť a uľahčiť diskusiu na vybrané témy medzi účastníkmi, v našom prípade o téme well-beingu. Zámerom nie je hľadať riešenie, ale dať priestor rôznym názorom a vzájomnému pochopeniu, ako aj preskúmaniu danej témy.

Cieľová skupina: kariérovní poradcovia, klienti

Časová dotácia: trvanie môže byť rôzne v závislosti od veľkosti skupiny, najmenej 60 minút až 2,5 hodiny

Priestorové vybavenie a pomôcky:

- V prípade prezenčnej formy je vhodné prostredie upraviť tak, aby bolo pozývajúce k diskusii - okrúhle stoly, kaviarenské sedenie, príjemná atmosféra. Papier/flipchartové papiere a pero/fixky na zapisovanie nápadov, ideí, návrhov. Odporúčame mať pri každom stole zapisovateľa, alebo určiť zapisovateľa v skupine.
- V online forme je potrebné vytvoriť virtuálne miestnosti (breakout rooms), do ktorých rozdelíme účastníkov. V každej miestnosti odporúčame mať facilitátora, prípadne dohodnúť facilitátora medzi účastníkmi. Nápady, myšlienky a návrhy sa môžu zbierať do zdieľaného dokumentu (napr. jamboard). Je potrebné mať vopred premyslené (prípadne aj vyskúšané), ako sa budú jednotlivé skupiny meniť.

Forma: Skupinová aktivita pre 9 a viac osôb, prezenčne alebo online.

Postup:

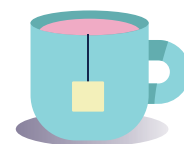
1. Pripraviť si rámcové otázky, o ktorých budú účastníci diskutovať.
2. Na každom stole je jedna otázka, o ktorej sa účastníci rozprávajú a určí sa facilitátor, ktorý zapisuje myšlienky, nápady, návrhy k danej téme.
3. Po uplynutí času (minimum 15 minút) sa skupiny presunú k nasledujúcemu stolu, kde diskutujú na inú otázku.
4. Facilitátor zhrnutím výsledkov diskusie predchádzajúcej skupiny a zadaním otázky, vyzve účastníkov novej skupiny k diskusii. Môžu rozvíjať myšlienky, ktoré zaznamenala skupina predtým, alebo môžu rozvíjať diskusiu ďalej a prichádzať s novými nápadiami, myšlienkami.

Počet otázok a skupín závisí od témy a počtu účastníkov. My sme vytvorili 3 skupiny a mali sme 3 otázky:

1. Čo pre mňa znamená well-being?
2. Vnímajú naši klienti WB ako hodnotu? (Hovorí o tom? Snažia sa o to?) Prinášam ja tému WB do práce s klientom? Ak áno, ako?
3. Je well-being téma v spoločnosti? Je možné skĺbiť vysoký výkon a well-being?

Reflexia s účastníkmi alebo klientom:

- V závere nasleduje zhrnutie výstupov na jednotlivé otázky a zhrnutie témy.



Odporúčania od lektoriek/postrehy z praxe:

- Pri world café v online odporúčame, aby sa striedali facilitátori a nie skupiny. Pred samotným vzdelávaním odporúčame striedanie technicky vyskúšať.

### 5.2.3 REFLEXIA BEŽNÝCH AKTIVÍT V KONTEXTE ZLOŽIEK WELL-BEINGU

Cieľ: Zmapovať aktivity, ktoré človek vykonáva vo svojom bežnom živote v kontexte konceptu well-beingu. Následne zreflektovať aktivity za účelom uvedomenia a svojho ďalšieho nastavenia, prípadne aktivizácie ku konkrétnym krokom zvyšujúcim stav pohody daného jednotlivca.

Cieľová skupina: kariérovní poradcovia, klienti

Časová dotácia: variabilná - aktivita sa realizuje v priebehu viacerých dní

Priestorové vybavenie a pomôcky:

- papier a pero
- vhodný priestor na realizáciu záverečnej reflexie na sedenie v kruhu pri skupinovej forme alebo konzultačnej miestnosti pri individuálnej forme

Forma: Aktivita sa môže realizovať individuálne aj skupinovo, prezenčne, alebo online.

Postup:

1. Nadviazanie na teoretickú časť a vysvetlenie dôvodu realizácie aktivity (napr. v kontexte témy zložky well-beingu).
2. Zadanie inštrukcie k samostatnej práci - napr. v nadviazaní tému zložiek pohody.
3. Individuálna realizácia sebareflexie počas bežných dní (napr. v období 1 týždňa).
4. Spoločná reflexia v skupine alebo s poradcom.

Reflexia s účastníkmi alebo klientom:

- Čo ste počas reflektovania bežných aktivít v kontexte well-beingu pozorovali?
- Čo ste zistili/uvedomili si?
- Ako sa jednotlivé zložky navzájom ovplyvňovali/ujú?
- Ktoré z aktivít majú dlhodobjší benefit pre váš well-being?
- Čím sa inšpirujete od ostatných?
- Máte nejaké nápady, čo robiť/nerobiť pre svoju pohodu?



Odporúčania od lektoriek/postrehy z praxe:

- Inštrukciu odporúčame poslať aj mailom, prípadne v medzičase pripomenúť, napr. v tomto znení:



## Drobná úloha na medziobdobie

- **Všímajte si, ktoré zložky wellbeingu sa vám naplňajú z činností a aktivít, ktorým ste sa počas nasledujúcich dní venovali.** (napr. bola som na joge- fyzický WB, sociálny WB, spirituálny, v práci som úspešne odskúšala novú metódu pri konzultácii- emocionálny, finančný, profesijný )
- **Ktoré z nich u vás majú aj dlhodobejší charakter, benefit? (mindfulness tu a teraz vs. dlhodobosť)**- napr. pravidelné prechádzky so psom ma udržiavajú fyzicky fit, trénujem si schopnosť asertívne komunikovať so psičkami ale aj zdieľať príjemné zážitky, emocionálne sa napájam na radosť z pohybu svojho psa, odolnosť voči rôznym vplyvom počasia, vytrvalosť pri tréningu povelov a stojí ma to len polhodinu denne
- **čítam knihy, ktoré rozširujú moje obzory, prinášajú pozitívne pocity a uvoľnenie, posúvajú ma v profesijnej oblasti, alebo sú pre mňa podnetné spirituálne**
- **Zapište si na pracovný list, ktorý dostanete mailom**
- **Nadviažeme na budúcom prezenčnom stretnutí**

Obrázok č. 5: drobná úloha na medziobdobie

- Sebareflexiu vnímame ako veľmi dôležitú súčasť rozvíjania pohody - rovnako dôležitú, či niekedy dôležitejšiu, ako realizáciu konkrétnych aktivít. Podľa našich skúseností niekedy nie je nutné pridávať ďalšie nové činnosti, aktivity, zložky do svojho/klientovho života, obzvlášť, ak sme časovo vyťažení. Niekedy ich stačí kvalitne zreflektovať v danom kontexte alebo upraviť spôsob, akým ich vykonávame (napr. ak poradca/klient nestíha, nemusí si pridávať navyše fyzickú aktivitu, ale začne si všímať bežné činnosti, pri ktorých má pohyb - keď so svojimi deťmi chodí na ihrisko, upratuje a pod. a ich dôsledky na svoj well-being).
- Reflektujeme i na to, že jedna aktivita môže sýtiť well-being vo viacerých zložkách (napr. pri trávení času s deťmi na ihrisku si môžeme zvedomiť, že sme na čerstvom vzduchu- fyzický WB, v prítomnosti tých, s ktorými chceme tráviť svoj čas - sociálny WB, reflektujeme svoj dych - fyzický WB, uvedomujeme si pekné veci, ktoré vidíme, či cítime, zameriame sa na vďačnosť a pozitívne emócie - emocionálny WB).
- Reflektujeme aj v kontexte zdrojov - ktoré z aktivít nám pomáhajú zazdrojovať sa, zvedomujeme si, čo môžeme použiť pre zvládnutie niektorých náročných situácií či stavov v súčasnosti alebo budúcnosti.
- Dôležitosť sebareflexie je viac rozvíjaná napr. v projekte EDECO v kapitole 3. o medzinárodných projektoch alebo aj v rozhovore s Deirdre Hughes v kapitole 4.3. s rozhovormi v tejto príručke.
- Lektor môže priviesť pozornosť aj k téme prepojenosti vlastného well-beingu s well-beingom iných/blízkyh ľudí prípadne na úrovni komunity.

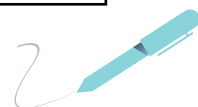
### Pracovný list

- Všímajte si, ktoré zložky well-beingu sa vám naplňajú z činností a aktivít, ktorým ste sa počas nasledujúcich dní venovali (napr. bola som na joge - fyzický WB, sociálny WB, spirituálny WB; v práci som úspešne odskúšala novú metódu pri konzultácii - emocionálny, finančný, kariérový WB). Zapište si prosím činnosti a aktivity k jednotlivým zložkám well-beingu do priloženej tabuľky.
- Porozmýšľajte nad tým, ktoré z týchto činností/aktivít majú dlhodobejší charakter a benefit na váš well-being.

**Aktivity a činnosti, ktoré mi naplňajú jednotlivé zložky well-beingu:**

Emocionálny	Environmentálny	Finančný	Intelektuálny

Profesijný/ kariérový	Fyzický	Sociálny	Spirituálny





## 5.2.4 PRÁCA NA HRANICIACH OKNA TOLERANCIE

**Cieľ:** Porozumieť konceptu okna tolerancie a jeho významu pre rozvoj well-beingu. Uvedomovať si spúšťače - situácie, okolnosti, interakcie, ktoré zhoršujú individuálny well-being. Zachytiť široké spektrum spúšťačov od intraindividuálnych cez interpersonálne po komunitné a celospoločenské.

**Cieľová skupina:** kariéroví poradcovia, klienti

**Časová dotácia:** v skupine - 40-45 minút; v individuálnej práci s klientom - 20-30 minút

**Priestorové vybavenie a pomôcky:**

- pracovný list “Okno tolerancie - hranice” a pero
- pri práci v skupine flipchart s papiermi a fixkami



**Forma:** skupinovo (do 20 ľudí) aj individuálne pri práci s klientmi (2 verzie prac. listu - pre poradcov a pre klientov)

**Postup:**

1. Na úvod prezentujeme koncept okna tolerancie, ako je opísané v teoretickej časti (odkázať na časti v teórii). Overíme si zrozumiteľnosť a užitočnosť konceptu.
2. Následne poukážeme na význam porozumenia tomu, ako na nás vplyvajú rôzne situácie, okolnosti, komunikácia s inými, očakávania a pod. Niektoré nám pomáhajú udržať sa v okne tolerancie, prípadne ho rozširujú, niektoré naopak, nás posúvajú smerom k väčšiemu alebo nižšiemu nabudeniu. Všíímavosť voči sebe, našim reakciám a emocionálnemu prežívaniu pomáha identifikovať náročné okolnosti, čo je prvý krok k tomu, aby sa s nimi ďalej pracovalo rôznymi spôsobmi.
3. Ďalej vysvetlíme, že budeme prinášať pozornosť k náročným situáciám a okolnostiam v pracovnej oblasti (ak je to relevantné, tak i v školskej oblasti), pričom zároveň zohľadníme, v ktorom mieste náročnosť vzniká - od vlastného vnútorného prežívania, cez stretnutia s klientom a kolegami, cez organizačný, komunitný a spoločenský okruh.
4. Následne odovzdáme účastníkom/klientovi pracovný list “Okno tolerancie - hranice”, ktorý má individuálne za 10 minút vyplniť.
5. Skupinová verzia: Po vyplnení pracovného listu je možné pracovať v menších skupinkách po 3-4 (ak skupina presiahne 6 členov) alebo priamo v celej skupine (do 6 členov). V menších skupinách si účastníci zdieľajú svoje skúsenosti s približovaním sa k oknu tolerancie, všímajú si spoločné a rozdielne momenty. V celej skupine následne zdieľajú v miere, aká je im príjemná, to, čo ich zaujalo, v čom narazili na rozdiely a podobne.
6. Môžeme odpovede na jednotlivé otázky zachytávať na flipchart tak, aby na konci aktivity bolo ku každej kategórii spúšťačov napísaných aspoň niekoľko príkladov.
7. Individuálny klient: po vyplnení pracovného listu si s poradcom prechádza jednotlivé odpovede. Spoločne si všímajú možné opakujúce sa alebo netypické odpovede, klient môže hlbšie vysvetliť niektoré odpovede.

**Reflexia s účastníkmi alebo klientom:**

- V skupine môžeme poukázať na podobné spúšťače, ktoré ľudia majú. Môže sa tak zdôrazniť, že existujú niektoré univerzálne oblasti, ktoré znižujú našu pohodu. Ide napríklad o nenaplnenie niektorých fyziologických potrieb, chýbajúci rešpekt, prijatie, strata kontroly a podobne.

- Zároveň môže byť užitočné zamerať pozornosť aj na rozdiely v prežívaní jednotlivcov, vďaka čomu poukážeme na nutnosť vnímavosti k inakosti, na potrebu pýtať sa a vyjasňovať si potreby a prežívanie druhých.
- Môžeme tiež poukázať na to, že za rovnakými odpoveďami môžu mať jednotlivci rôzne predstavy (napríklad nerešpektovanie názoru môže mať rôzne podoby a každý ich môže vnímať rôzne citlivo) a preto je dôležité hovoriť konkrétne a presne (keď človek hovorí o vlastných hraniciach) a pýtať sa ďalej a na detaily (napríklad u kolegov, nadriadených, a pod.).
- Môžeme tiež využiť túto aktivitu na to, aby poukázal na rôznu mieru vplyvu jednotlivých spúšťačov a intenzitu nepohody, ktorú prinášajú.
- S jednotlivcom môže poradca hovoriť o väčšej vnímavosti voči vlastným spúšťačom a môže plánovať pozorovanie týchto okolností do medziobdobia. Môžu si tiež všímať početnosť spúšťačov v jednotlivých kategóriách.

### Odporúčania od lektoriek/postrehy z praxe:

- Koncept okna tolerancie je obvykle veľmi dobre prijatý a u väčšiny účastníkov/klientov rezonuje ako veľmi zmysluplný a zrozumiteľný.
- Všímanie si spúšťačov nepohody prináša niekedy nové nápady a aha-momenty a to najmä v skupine, kde sa účastníci navzájom inšpirujú. Často však toto cvičenie býva dôležité najmä preto, že vedie k vedomému pomenovaniu rôznych situácií a okolností, porovnaniu ich miery do akej prispievajú k nepohode a v poslednom rade prispieva k tomu, že si účastníci začnú všímať vlastné vnútorné stavy, ktoré prispievajú k znižovaniu well-beingu.
- Na túto aktivitu je možné nadviazať aktivitou “*Moja kontrola*”, má však význam pracovať s ním samostatne a priebežne sa k nemu vracieť



## Pracovný list pre kariérových poradcov: Čo ma privádza na hranice okna tolerancie v práci?

Čo vo mne?

Čo v práci s klientom?

Čo s kolegami a v spolupráci?

Čo vo vzťahu k organizácii, v ktorej pôsobím?

Čo v pracovnej komunite?

Čo v sektore, v ktorom pôsobím?



## Pracovný list pre klienta: Čo ma v práci privádza na hranice okna tolerancie?

Čo vo mne?

Čo s kolegami a v spolupráci?

Čo vo vzťahu k organizácii, v ktorej pôsobím?

Čo v pracovnej komunite?

Čo v sektore, v ktorom pôsobím?



## 5.2.5 MOJA KONTROLA

Aktivita nadväzuje na aktivitu *Práca na hraniciach okna tolerancie*

**Cieľ:** Uvedomiť si, nad ktorými náročnými okolnosťami/situáciami ma jednotlivec kontrolu a môže ich meniť. Uvedomiť si, do ktorých aktivít má zmysel investovať energiu.

**Cieľová skupina:** kariéroví poradcovia, klienti

**Časová dotácia:** v skupine 20 až 30 minút (podľa počtu účastníkov), v individuálnej práci s klientom 20 minút

**Priestorové vybavenie a pomôcky:**

- vyplnený pracovný list “Okno tolerancie - hranice”
- flipcharty s príkladmi na jednotlivé kategórie spúšťačov



**Forma:** možná individuálna aj skupinová forma (do 20 ľudí)

**Postup:**

1. Vyzveme účastníkov, aby svoje odpovede v pracovnom liste “Okno tolerancie - hranice” ohodnotili na škále 1-10 podľa miery kontroly, ktorú majú nad uvedenými okolnosťami. 1 znamená žiadnu kontrolu či vplyv, 10 znamená úplne pod kontrolou jednotlivca.
2. Môžeme uviesť príklad na lepšie porozumenie - ak je jednou z náročných okolností v kategórii “vo mne” smäd, tak mu môže pridať 10 bodov, pretože si môže so sebou stále nosiť fľašu vody a zabezpečiť si v bežnom pracovnom dni priebežne dopĺňanie tekutín; ak nepohodu v kontakte s kolegami alebo v spolupráci prináša skákanie do reči, tak mieru kontroly môže označiť číslom 6, lebo môže navrhnúť adekvátne pravidlo do spoločných diskusií, prípadne sa vie voči skákaniam do reči ohradiť; na druhej strane rešpektovanie pravidiel a správanie kolegov nemá pod kontrolou.
3. Zároveň je dobré zdôrazniť, že každý môže svoju mieru kontroly vnímať inak. Je možné, že niekto by sa na škále pri týchto okolnostiach umiestnil inde - ak napríklad pri svojej práci nemôže konzumovať nápoje, alebo má ako nadriadený možnosť priamo konfrontovať skákanie do reči, a pod.
4. Na individuálne oškáľovanie spúšťačov stačí cca 5 minút.
5. Skupinová verzia: Následne s účastníkmi prechádzame príklady zapísané na flipcharte z práce na okne tolerancie, prípadne dopĺňa ďalšie podľa záujmu účastníkov a zapisuje k nim hodnoty zo škály 1-10.
6. Necháme priestor, aby sa vyjadrili viacerí účastníci k jednému spúšťaču, ak ho majú spoločný, a zapíšeme aj rôzne hodnoty.
7. Individuálna práca s klientom: S klientom prejdeme jednotlivé spúšťače a necháme klienta, aby sa vyjadril k hodnote, ktorú im pridelil.

**Reflexia s účastníkmi alebo klientom:**

- Počas reflexie sa pýtame účastníkov, či si všimli nejaký vzorec pri určovaní hodnôt pri svojich spúšťačoch, alebo pri spoločnom zapisovaní.
- Pýtame sa na to, čo majú spúšťače s vysokou hodnotou spoločné. S najväčšou pravdepodobnosťou sa

ukáže, že spúšťače z kategórie “vo mne” majú najvyššiu hodnotu na škále a čím viac sa vzdalujeme od seba smerom ku komunite a sektoru/spoločnosti, tým sa hodnoty na škále kontroly znižujú. Kategórie spolupráce a práce s klientom majú stredné hodnoty.

- Ďalej sa pýtame na to, či a ako využívame svoju kontrolu a vplyv. Investujeme energiu adekvátne tomu, aký výsledok môžeme dosiahnuť? Existujú spúšťače, nad ktorými nemáme vôbec žiadnu kontrolu? Ako s týmto poznaním môžeme pracovať? Ako vplýva možnosť uplatniť svoju kontrolu na prežívaný well-being?
- Podobné otázky sa kladú aj v individuálnej práci s klientom.

### Odporúčania od lektoriek/postrehy z praxe:

- Užitočný aha-moment môže prísť, ak dvaja účastníci majú rôzne hodnoty pri rovnakom spúšťači. Môže sa ukázať, že niečo, čo pokladáme u seba niekedy za úplnú samozrejmosť (napr. kontrola nad jedlom, dochvilnosťou a podobne), môže byť pre iného oveľa náročnejšie na kontrolu (napr. kvôli zdravotnému postihnutiu, sociálnemu znevýhodneniu, a iným obmedzeným prostriedkom).
- Ak sa takéto rozdiely neukážu, môžeme ich cielene prinášať, ak je naším cieľom scitlivenie účastníkov na sociálny, kultúrny a i. kontext well-beingu.
- Môže tiež prichádzať k zaujímavej diskusii o tom, nakoľko pocit kontroly prispieva k well-beingu. Na jednej strane mať veci kontrolou pomáha cítiť sa pokojne, na druhej strane môže kontrola vzbudzovať tlak, sprevádza ju pocit veľkej zodpovednosti. Vedieť veci “pustiť” spod svojej kontroly môže tiež prispievať k prežívanému well-beingu.
- Účastníci aj individuálni klienti môžu tiež prichádzať s otázkou, ako sa vysporiadať so situáciou, ktorá má veľký vplyv na stratu pohody a zároveň ju sprevádza malá kontrola zo strany jednotlivca. Môžeme ich citlivo sprevádzať rozmyšľaním nad tým, ako si zabezpečiť pohodu aj v tejto situácii - znamená to vzdať sa nejakej svojej predstavy, hodnoty, o tom, ako veci majú byť, alebo odísť z práce, ktorá takýmto situáciám vystavuje? Dôležité je, aby si tieto otázky zodpovedali klienti/účastníci sami a aby si na toto rozhodovanie nechali dost času, nerobili ho v danej chvíli.

## 5.2.6 POZITÍVNA VÝZVA

Cieľ: Uvedomiť si pozitívny význam niektorých situácií, ktoré človeku narúšajú pohodu. Uvedomiť si silné stránky a zručnosti, ktoré sa rozvíjajú v situáciách na hraniciach okna tolerancie. Rozlišovať situácie a okolnosti, ktoré predstavujú príležitosť pre rast, a tie, ktoré pre jednotlivca nie sú zmysluplnou výzvou.

Cieľová skupina: kariéroví poradcovia, klienti

Časová dotácia: v skupine 30 minút, v individuálnej práci s klientom - 20 minút

Priestorové vybavenie a pomôcky:

- obrázkové karty (napríklad z hry Dixit, alebo storytelling karty)

Forma: možná aj individuálna aj skupinová forma (do 20 ľudí)



### Postup:

1. Aktivita môže nadviazať na aktivity *Práca na hraniciach okna tolerancie* a *Moja kontrola*. Ak účastníci alebo klienti tieto aktivity predtým nerobili, môžeme urobiť úvod o tom, že niekedy náročné situácie pomáhajú ľuďom načrtnúť do ich zdrojov a rozvíjať v sebe niektoré silné stránky a zručnosti.
2. Následne vyzveme účastníkov, aby si spomenuli/vybrali zo svojho pracovného listu situáciu alebo okolnosť, ktorá pre nich predstavuje pozitívnu výzvu, teda ju vnímajú ako príležitosť sa niečo naučiť, rozvinúť nejaké vlastnosti a zručnosti, ktoré pokladajú pre seba za užitočné.
3. Dáme im chvíľu (max. 5 minút) na rozmyslenie a uvažovanie nad situáciou a tým, čo sa v nej naučili.
4. Následne ich vyzveme, aby si vybrali jednu kartu, ktorá podľa nich nejakým spôsobom vystihuje túto pozitívnu výzvu.
5. Skupinová verzia: vyzveme účastníkov, aby si našli niekoho do dvojice na základe svojich kariet. Môžu vnímať, že sa karty navzájom dopĺňajú, podobajú, alebo inak sa k sebe vzťahujú.
6. V takto vytvorených dvojiciach sa navzájom podelia o svoje uvažovanie nad svojou pozitívnou výzvou počas 15 minút. Zároveň je úlohou vo dvojiciach rozmýšľať, aké zdroje im pomáhajú tieto výzvy zvládnuť a či ich dokážu vidieť aj v kartách, ktoré si vybrali.
7. Svoje nápady si môžu zapísať na pracovný list Okno tolerancie - hranice (ak s ním predtým pracovali).
8. Individuálna práca: Klient dostane chvíľu, aby sám rozmýšľal nad zadaním a vybranou kartou. Následne porozpráva o tom, ako uvažoval, aké výzvy si identifikoval, čo pri nich rozvíja a aké má k nim zdroje.

### Reflexia s účastníkmi alebo klientom:

- Pri reflexii aktivity sa zaujímame o to, na čo účastníci prišli z hľadiska výziev, s nimi spojených zručností a vlastností a tiež zdrojov.
- Pýtame sa na to, ako s uvedeným zvyknú účastníci pracovať, či si zistené aj predtým uvedomovali, či vedome danú výzvu vyhľadávali, alebo sa jej vyhýbali. Zmenilo sa niečo po tejto aktivite, vnímajú túto výzvu inak?
- Zároveň je dôležité nevynechať tému zdrojov a toho, či si ich účastníci uvedomujú. Pracujú s nimi vedome a teda si ich aktívne prinášajú do náročných situácií? Ako by ich mohli posilniť?

### Odporúčania od lektoriek/postrehy z praxe:

- Môžeme poukázať na to, že nie je ani možné, ani žiaduce vyhnúť sa náročným situáciám a že celý život ľudia čelia rôznym okolnostiam, ktoré ich privádzajú k hraniciam okna tolerancie. Pre to, aby si zachovali pohodu, je však dôležité byť v kontakte so svojimi zdrojmi a mať ich k dispozícii.
- Zároveň k well-beingu patrí aj posilňovanie samých seba cez uvedomenie si svojich silných stránok a ich aktívne používanie.
- Práca s kartami vedie často k novým súvislostiam a uvedomeniu. Rovnako je podnetné, ak sa pracuje vo dvojiciach, nakoľko vzájomná inšpirácia zdieľaním svojho uvažovania i pri hľadaní súvislostí v kartách obohacuje túto aktivitu o rozmer, ktorý individuálna práca nemá.

## 5.2.7 SPÄTNÁ VÄZBA PRE WELL-BEING

Cieľ: Cieľom aktivity je uvedomiť si od koho dostávame spätnú väzbu, či ju dostávame konštruktívnu, ako často nám ju ľudia dávajú, čo pri nej cítime, ale aj či ju my vieme dávať druhým. Spätná väzba je v živote nevyhnutná. Vďaka konštruktívnej spätnej väzbe sa vieme efektívne učiť a rozvíjať. Získaná spätná väzba môže mať výrazný dopad na našu pohodu, či už v pozitívnom alebo negatívnom zmysle. Podľa výskumov aplikovaných v teórii manažmentu horšia ako zlá spätná väzba je žiadna spätná väzba.

Cieľová skupina: kariéroví poradcovia, klienti

Časová dotácia: 60 minút

Priestorové vybavenie a pomôcky:

- pracovné listy - silueta a list s otázkami
- farebné ceruzky/perá/fixky

Forma: môže byť individuálna, aj skupinová

Postup:

1. Krátky úvod do témy, prečo je spätná väzba v kontexte well-beingu dôležitá (viď kapitola 5.1).
2. Účastníkov vyzveme, aby si urobili pohodlie - pohodlne si sadli, zavreli oči a pod. Medzitým im rozdáme pracovný list s postavou. Zadáme inštrukciu - "Spomeňte si na pozitívnu spätnú väzbu, ktorú ste niekedy dostali. Skúste si pripomenúť ten moment. Skúste si predstaviť kde ste boli, kto bol prítomný, čo ste mali oblečené, aké boli okolnosti a skúste nacítiť aké emócie sa vám s tým spájajú, ako aj kde v tele ste ten pocit prežívali/ prežívate." Na papier so siluetou potom zakreslia, kde v tele pocit cítili (ak sú k dispozícii farebné ceruzky zakreslia aj farbu, tvar pocitu). Túto inštrukciu zopakujeme ešte 2 x, ale s inštrukciou predstavy v inom kontexte, pokiaľ je to možné.
3. Následne účastníkov vyzveme, aby si zodpovedali sami pre seba otázky na druhej strane listu (môžete si zapísať na papier):
  - V ktorých oblastiach dostávam spätnú väzbu? (profesijná, sociálna, fyzická, emocionálna, finančná, spirituálna, environmentálna)
  - Od koho dostávam spätnú väzbu? (nadriadený, kolega, klient, partner, deti, rodičia, priatelia, vlastné telo,...)
  - Dostávam ju v miere, ktorá mi vyhovuje?
  - Je spätná väzba, ktorú dostávam konštruktívna?
  - Chcem v niektorej oblasti viac alebo naopak menej spätnej väzby?
  - Viem si vypýtať spätnú väzbu?
4. Účastníci vytvoria dvojice, v ktorých môžu zdieľať svoje pocity a uvedomenia. V prípade, že pracujeme s klientom individuálne, prejdeme k reflexii.

Reflexia s účastníkmi alebo klientom:

Zdieľanie v skupine môžeme zamerať na 4 okruhy:

- Fyzické prežívanie - Aké telesné prejavy sa nám spájajú s dávaním a prijímaním spätnej väzby? Nakolko





vieme vnímať telesné prejavy a ako tieto prejavy vplyvajú na náš well-being?

- Prijímanie spätnej väzby - Aké pocity mám pri prijímaní spätnej väzby? Dostávam spätnú väzbu spontánne, je konštruktívna? Čo mi spätná väzba prináša?
- Pýtanie si spätnej väzby - Viem si spätnú väzbu vypýtať? Čo je pre mňa ťažké na pýtaní si spätnej väzby? V akej oblasti by som chcel dostávať spätnú väzbu?
- Ako spätná väzba súvisí s celkovým well-beingom?

### Odporúčania od lektoriek/postrehy z praxe:

- Pred samotnou imagináciou môžeme použiť rozohrievaciu aktivitu zameranú na neverbálne prejavy pozdravu - účastníci sa prechádzajú v priestore, najskôr je zadanie vyhýbať sa ľuďom (nekontaktovať ani pohľadom ani dotyk) a postupne podľa inštrukcií prichádzať do kontaktu od nedotykového kontaktu (očný kontakt, úsmev, poklona) k dotyk (podanie ruky - formálne vs priateľské, potľapkanie po pleci, high5). Nasleduje rýchle zhrnutie o tom, že do kontaktu s druhými sa dostávame neverbálne a už tým vysielame a prijímame nejaké správy. Odporúčame reflektovať, ako sa pri jednotlivých inštrukciách cítili, či si uvedomovali ako boli iniciatívni, či boli skôr vysielajúci alebo prijímajúci.
- Pre niektorých ľudí môže byť náročné sa napojiť na telesné prežívanie. Telesné prežívanie má však veľký význam pre náš well-being. Zvyčajne je našim prvým signálom, že niečo nie je v poriadku. Uvedomovanie si vlastných telesných pocitov nám môže pomáhať pripraviť sa na rôzne situácie, predchádzať im alebo lepšie ich spracovať (napr. práca s dychom, vedieť zo situácie odísť, keď cítime napätie, verbalizovať ako sa v danej situácii cítíme).



## Pracovný list

**V ktorých oblastiach dostávam spätnú väzbu? (Profesijná/Kariérová, Sociálna, Fyzická, Emocionálna, Finančná, Spirituálna, Environmentálna)**

**Od koho dostávam spätnú väzbu? (nadriadený, kolegovia, klienti, partner, deti, rodičia, priatelia, vlastné telo)**

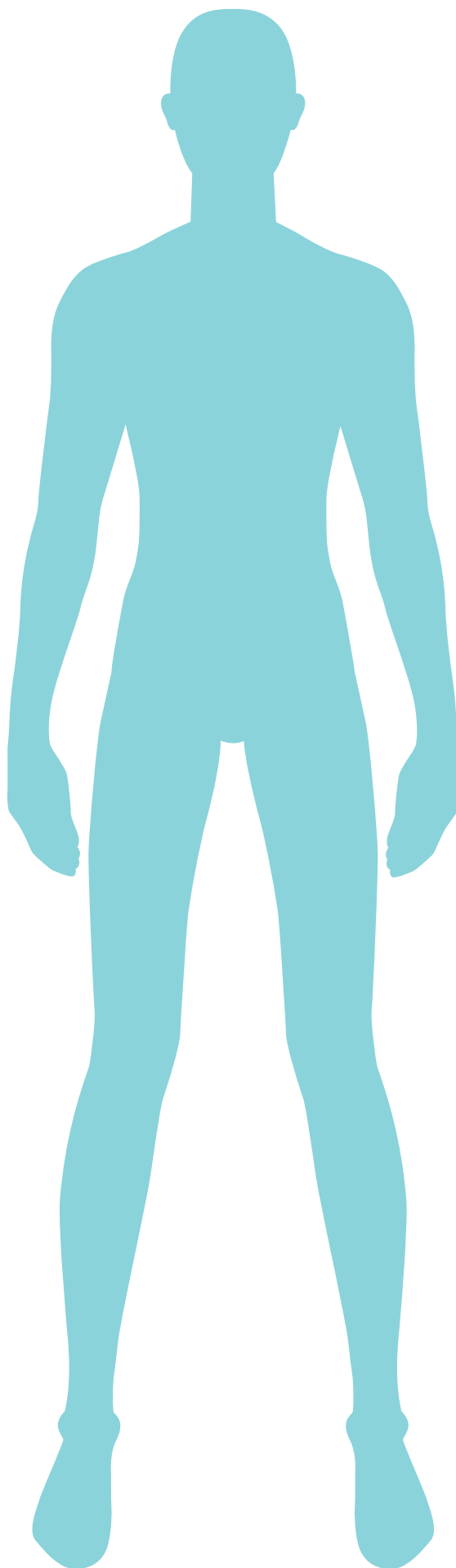
**Dostávam ju v miere, ktorá mi vyhovuje?**

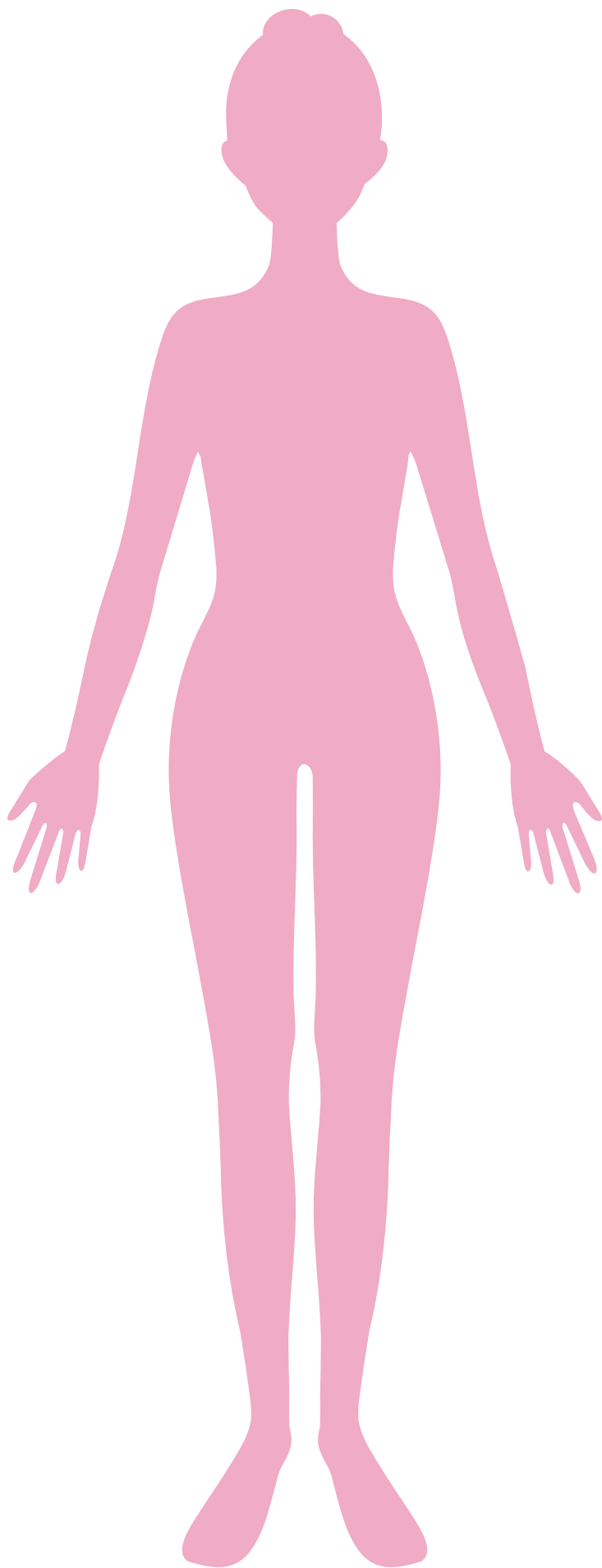
**Je spätná väzba, ktorú dostávam, konštruktívna?**

**Chcem v niektorej oblasti viac alebo naopak menej spätnej väzby?**

**Viem si vypýtať spätnú väzbu?**







## 5.2.8 VYPÝTANIE SI SPÄTNEJ VÄZBY V BEŽNOM ŽIVOTE

Ciel: Cieľom je prenesenie témy spätnej väzby do praxe. Učíme sa spätnú väzbu prijímať, dávať, ale vieme si ju vypýtať? Je to rovnako náročné ako prijímanie a dávanie spätnej väzby. Častokrát sme iba pasívni “čakajúci” a nemáme odvahu si spätnú väzbu vypýtať z rôznych dôvodov. Byť iniciatívny a vedieť si vypýtať spätnú väzbu, môže poradcov posunúť v procese ako aj v budovaní si vzťahu s klientom a profesionálne ale aj osobnostne ho posunúť v rozvoji.

Cieľová skupina: kariéroví poradcovia, klienti

Forma: individuálna

Postup:

1. V medziobdobí sa prosím vráťte k pracovnému listu, v ktorom sme sa venovali spätnej väzbe a pripomeňte si svoje odpovede.
2. Pripravte sa na rozhovor. Naše tipy:
  - Zamerajte svoju pozornosť na cieľ svojej otázky (pozitívna alebo konštruktívna spätná väzba) a čo chcete vedieť. Chcete spätnú väzbu na nejakú konkrétnu činnosť alebo čokoľvek?
  - Premyslite si, od koho si chcete spätnú väzbu vypýtať (osoba ktorej dôverujete, cítite sa pri nej bezpečne a môžete od nej očakávať úprimnú odpoveď) a či je potrebné dať jej dopredu vedieť, že sa chcete s ňou/ním na túto tému porozprávať?
  - Premyslite si konkrétnu formuláciu. Použite otvorenú otázku.
3. Zrealizujte rozhovor. Počúvajte pozorne a buďte vďační. Dopýtajte sa na viac podrobností ak potrebujete.
4. Zamyslite sa, čo vám rozhovor priniesol, čo ste sa dozvedeli a aký vplyv to má na váš well-being?

Reflexia s účastníkmi alebo klientom:

Reflexia môže byť individuálna alebo skupinová. V reflexii sa na najbližšom stretnutí môžete zamerať na okruhy:

- vrátenie sa k pracovnému listu s otázkami - Keď ste sa vrátili k listu s otázkami, prinieslo vám to nejaké nové uvedomenie si? Prekvapilo vás niečo?
- príprava na vypýtanie si spätnej väzby - Ako ste si vybrali človeka, od ktorého ste si vypýtali spätnú väzbu? V akej oblasti ste chceli spätnú väzbu dostať? Ako sa vám podarilo naformulovať otázku?
- vypýtanie si spätnej väzby - Aké pocity ste prežívali pri pýtaní si spätnej väzby? Zistili ste o sebe niečo nové? Urobili by ste niečo inak?

Odporúčania od lektoriek/postrehy z praxe:

- Reflexia môže prebehnúť vo veľkej skupine alebo môžete ľudí rozdeliť do dvojíc/trojíc, poskytnúť im otázky na reflexiu a vo veľkej skupine zhrnúť vybrané základné poznatky za jednotlivé skupiny.

## 5.2.9 SEBASÚCIT A POHODA

Cieľ: Upriamenie pozornosti účastníkov/klientov na tému sebasúcitu a jeho vplyvu na celkovú pohodu. Nácvik postupu, ktorý môže zvyšovať mieru sebasúcitu u účastníkov/klienta.

Cieľová skupina: kariérový poradca, iný pomáhajúci profesionál, klient

Časová dotácia: 20 minút

Priestorové vybavenie a pomôcky:

- priestor na sedenie členov skupiny v kruhu
- pero, papier

Forma: individuálna alebo skupinová, s maximálnym počtom 20 osôb v skupine



Postup:

1. Zarámčovanie aktivity v kontexte well-beingu napr. podľa kapitoly 2.4. Ďalšie užitočné koncepty a pojmy pre prácu s well-beingom tejto príručky, časť Ďalšie súvisiace pojmy.
2. Uvedenie do predstavy: v svojej práci často máme sami na seba vysoké nároky a keď sa nám niečo nepodarí tak, ako by sme si predstavovali, zaplavujú nás niekedy negatívne emócie a naše myšlienky sa zvyknú sformulovať do kritických slov smerovaných sami k sebe. Túto techniku je možné využiť práve v týchto situáciách a je zameraná na zvyšovanie súcitu a láskavosti k sebe.

3. Postupné zadanie inštrukcií<sup>1</sup>:

- Predstavte si situáciu, keď sa niekomu vášmu blízkemu niečo nepodarilo, cítil/a sa preto zle. Ako by ste sa mu/jej prihovárali? Čo by ste hovorili? Aké slová, vety by ste používali? Zapište si.
- Teraz si predstavte, že sa niečo nepodarilo vám. Zapište si, čo by ste si o sebe mysleli, čo by ste si v hlave hovorili? Akým tónom?
- Všimli ste si rozdiel? Ak áno, skúste sa zamyslieť prečo sa to deje.
- Skúste si predstaviť, čo by vám v danej situácii povedal váš blízky priateľ/priateľka, ktorý/á vás má rád/a.
- Zapište si, ako by to znelo, ak by ste hovorili sami k sebe v situácii, keď sa vám niečo nepodarí tak, ako k svojim blízkym. Kto má odvahu, môže si potom, keď bude sama/sám vyskúšať povedať to nahlas. Nejde len o obsah slov ale aj tón, akým k sebe hovoríte.

Reflexia s účastníkmi alebo klientom:

- Vnímali ste u seba rozdiel medzi tým, ako by ste hovorili k priateľovi a k sebe?
- Ako znel váš tón hlasu, spôsob reči v jednotlivých predstavách?
- Bolo pre vás náročné, formulovať sám/sama pre seba pekné slová?
- Čo si z tejto aktivity odnášate?
- V prípade, že pracujeme s pomáhajúcim profesionálom - Ako by ste ju vedeli využiť pre klienta?

1 Preložené a upravené podľa <https://self-compassion.org/category/exercises/#exercises>

### Odporúčania od lektoriek/postrehy z praxe:

- Vymedziť dostatok času na spracovanie silných emócií účastníkom aktivity/klientovi.
- Prístupovať k aktivite a jej reflexii s veľkou citlivosťou.
- Nájsť na aktivitu vhodné načasovanie a atmosféru.
- Venovať téme seba-súcitú dostatok pozornosti, času a priestoru.
- Prípadne je možné použiť aj/alebo meditáciu láskavosti (Loving kindness meditation)

## 5.2.10 PRESKÚMANIE MÔJHO KARIÉROVÉHO WELL-BEINGU 1

Cieľ: Zameranie sa na jednu zo zložiek well-beingu - kariérovú pohodu a uvedomenie si jej výrazného vplyvu na ostatné zložky. Podpora preskúmania toho, z čoho všetkého môže kariérový well-being pozostávať. Mapovanie tejto zložky v súvislosti s prežívaním spokojnosti a pozitívnych emócií, spájanie sa so svojimi hodnotami, silnými stránkami a zdrojmi dôležitými pre kariérový well-being.

Cieľová skupina: kariéroví poradcovia, klienti

Časová dotácia: 60 min. pri skupinovej forme, 40 min. pri individuálnej

Priestorové vybavenie a pomôcky:

- priestor pre sedenie skupiny v kruhu
- priestor pre rozmiestnenie 7 stanovišť (na zemi, resp. papierovou páskou nalepiť na steny) a pohyb medzi nimi po miestnosti
- post-it papieriky (na lepenie k stanovištiam)
- pracovný list + pero

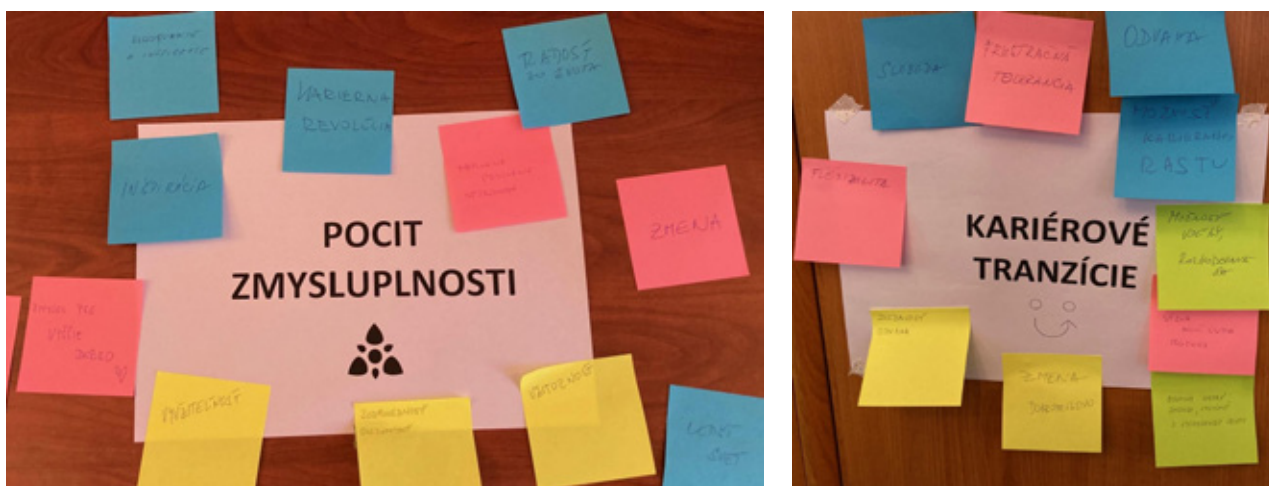
Forma: skupinová (max 20 osôb) alebo individuálna; prezenčne

Postup:

1. Krátky úvod do témy kariérového well-beingu - definovanie, o čo ide, aký má presah na ostatné zložky pohody a aktuálnosť témy (napr. podľa kapitoly 2.3 Kariérový/profesijný well-being ako jedna zo zložiek well-beingu).
2. Predstavenie prvkov kariérového well-beingu (obrázok myšlienkového mapy).
3. Rozmiestnenie 7 stanovišť (názvy stanovišť podľa 7 prvkov) po miestnosti, pričom účastníci sa premiestňujú po miestnosti a odpovedajú si na otázky (v pracovnom liste). Pri jednotlivých stanovištiach nechávajú post-it (viď. obrázok), na ktorých sú zozbierané ich hodnoty a silné stránky (druhá otázka v prac. liste), ktoré sa im spájajú s týmito prvkami v súvislosti so situáciami, v ktorých prežívajú/li spokojnosť a pozitívne emócie (prvá otázka v prac. liste).
4. Pozvať účastníkov, aby sa prešli po miestnosti a preskúmali, aké hodnoty a silné stránky sa v skupine pri jednotlivých stanovištiach zozbierali.
5. Účastníci si individuálne dopracujú pracovný list (v priebehu a po premiestňovaní sa po jednotlivých stanovištiach).
6. Diskusia a reflexia s účastníkmi.



Obrázok 6: Príklad jedného zo stanovišť



7. Pozvať účastníkov, aby sa prešli po miestnosti a preskúmali, aké hodnoty a silné stránky sa v skupine pri jednotlivých stanovištiach zozbierali.
8. Účastníci si individuálne dopracujú pracovný list (v priebehu a po premiestňovaní sa po jednotlivých stanovištiach).
9. Diskusia a reflexia s účastníkmi.

Reflexia s účastníkmi alebo klientom:

Vhodné otázky, napr.:

- Aké boli vaše uvedomenia, aha momenty? Čo sa vám s čím prepojilo?
- Sú podľa vás všetky prvky relevantné? Chýbajú vám nejaké?
- Vyberte si príklad jednej z pozitívnych situácií, na ktorú ste si spomenuli, čo ste urobili vy a kto ďalší bol do toho zapojený? Akú úlohu v tom zohrávali vaše silné stránky a hodnoty?
- Ktoré hodnoty, silné stránky a zdroje sa vyskytujú viackrát (pri viacerých prvkoch)?

Pri tréningu kariérových poradcov je možné pridať aj úroveň metareflexie, so smerovaním na otázku: Ako by ste využili tento pracovný list v kariérovom poradenstve/ v práci s klientom?

Odporúčania od lektoriek/postrehy z praxe:

Aktivitu je možné doplniť ďalšími otázkami, ako napríklad:

- Sú vaše silné stránky a hodnoty, ktoré ste si identifikovali, uplatňované aj v rámci iných zložiek well-beingu, resp. v iných oblastiach vášho života?
- Čo by ste mohli urobiť pre zlepšenie v oblasti kariérového well-beingu?

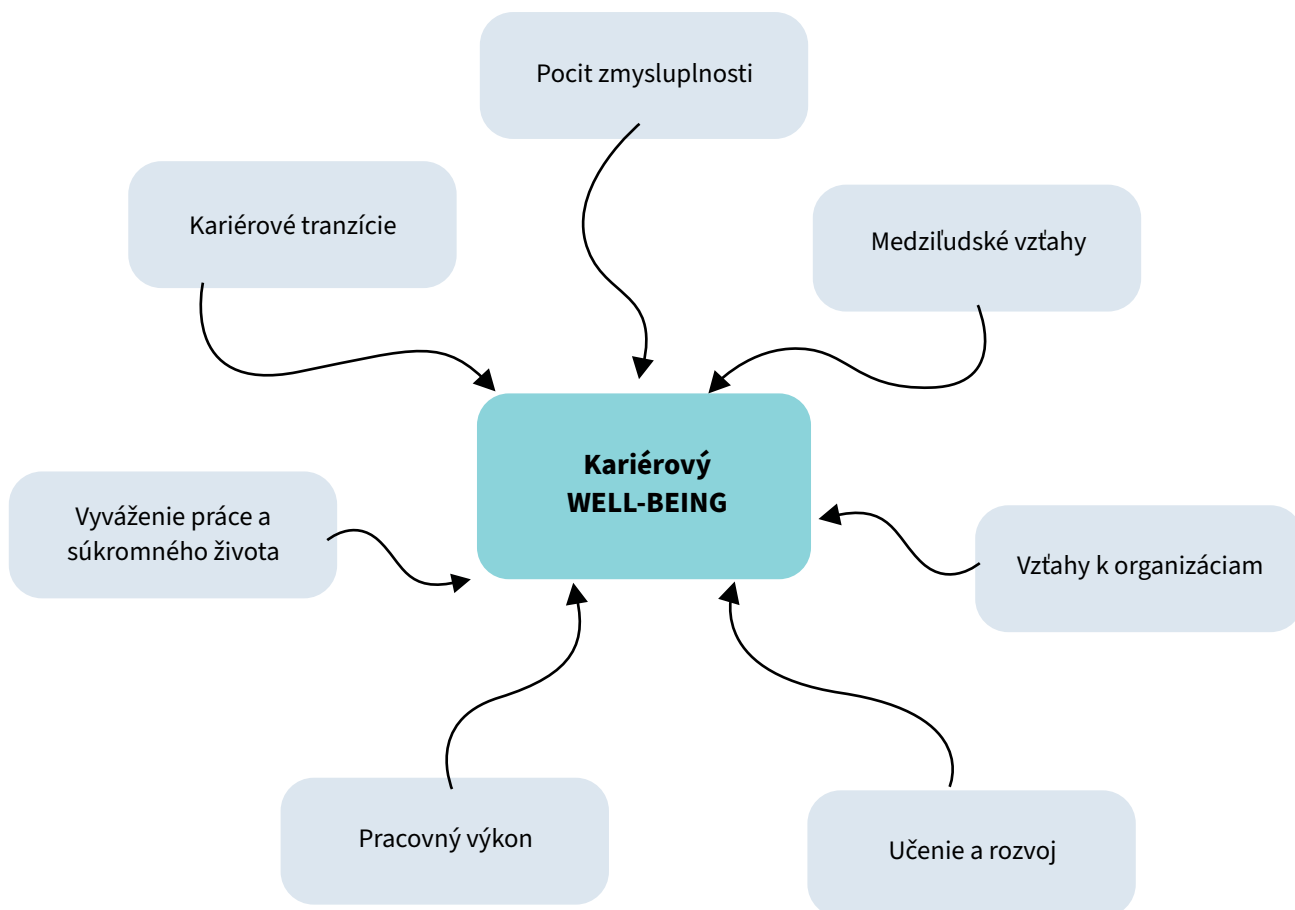
Pri práci s klientom je tiež možné využiť stanovištia.

Pri online formu odporúčame využiť ďalšiu aktivitu.



## Pracovný list:

Jennifer Kidd (2008, In Steiner, Spurk, 2019) na základe výskumu definovala 7 prvkov kariérového/ profesijného well-beingu. Pre sprehľadnenie sme vytvorili Obrázok (myšlienkovú mapu):

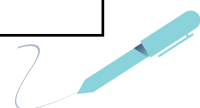


Obrázok č. 7: Kariérový well-being



**KARIÉROVÝ WELL-BEING: Kedy som (bol/a) spokojná/ý a prežívam pozitívne emócie? Aké sa mi s týmito situáciami/činnosťami spájajú: hodnoty, silné stránky, zdroje? Zapíšte si, prosím, tieto hodnoty, silné stránky, zdroje:**

Situácie, činnosti, pri (po) ktorých som spokojná/ý	Hodnoty, silné stránky, zdroje



## 5.2.11 PRESKÚMANIE MÔJHO KARIÉROVÉHO WELL-BEINGU 2

Cieľ: Prostredníctvom fokusu na jednu zo zložiek well-beingu - kariérovú pohodu a uvedomenia si jej výrazného vplyvu na ostatné zložky podporiť jej uvedomenie, mapovanie ako aj zvyšovanie celkového well-beingu.

Cieľová skupina: kariérovní poradcovia, klienti

Časová dotácia: 40 min. pri skupinovej forme, 30 min. pri individuálnej

Priestorové vybavenie a pomôcky:

- priestor pre sedenie skupiny v kruhu
- pracovný list + pero

Forma: individuálna al. skupinová (max 20 osôb), prezenčne alebo online

Postup:

1. Krátky úvod do témy kariérového well-beingu - definovanie, o čo ide, aký má presah na ostatné zložky pohody a aktuálnosť témy v školách a firmách (napr. podľa kapitoly 2.3 Kariérový/profesijný well-being ako jedna zo zložiek well-beingu)
2. Predstavenie zložiek kariérového well-beingu a otázok, ktoré sa k nemu viažu
3. Individuálne vypracovanie pracovného listu účastníkmi/klientom

Reflexia s účastníkmi alebo klientom:

Aké boli vaše uvedomenia, aha momenty?

Čo sa vám s čím prepojilo?

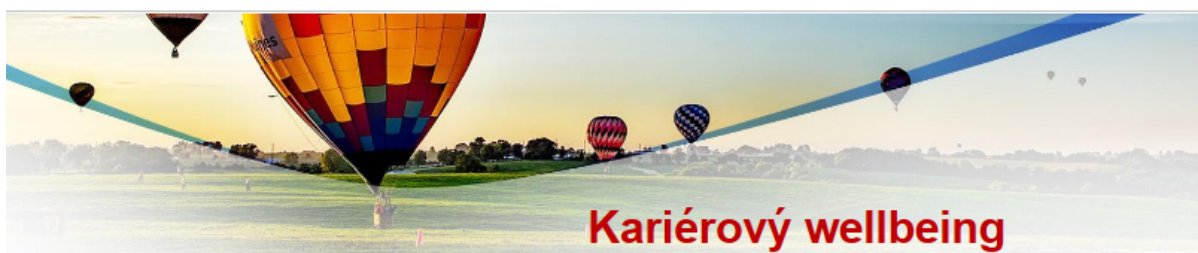
Sú podľa vás všetky prvky relevantné? Chýbajú vám nejaké?

Pri tréovaní kariérových poradcov je možné pridať aj úroveň metareflexie, so smerovaním na otázku: Ako by ste využili tento pracovný list v kariérovom poradenstve/ v práci s klientom?

Odporúčania od lektoriek/postrehy z praxe:

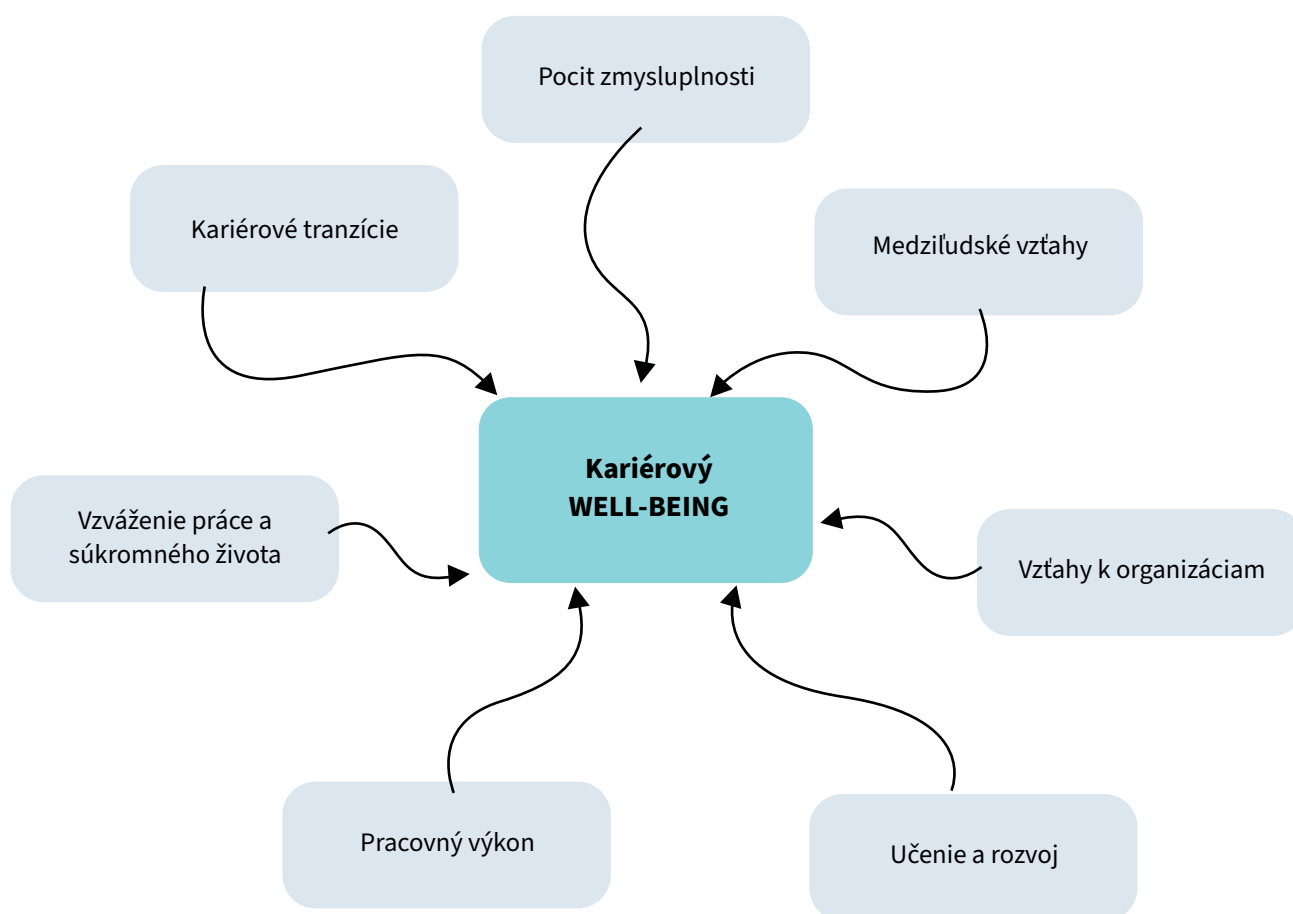
- aktivitu je možné doplniť ďalšími otázkami, ako napríklad:
- Ako by ste celkovo ohodnotili svoj kariérový well-being na škále od 0 po 10?
- Čo by ste mohli urobiť pre svoj lepší kariérový well-being?
- Aké pocity máte spojené s jednotlivými oblasťami kariérového WB spojené?
- témy ako napríklad finančné ohodnotenie alebo pracovné podmienky je možné reflektovať v rámci otázky týkajúcej sa vzťahu k organizácii

## Pracovný list:



- Ľudia, ktorí zažívajú vysokú mieru kariérového well-beingu (pohody), majú viac ako dvakrát vyššiu pravdepodobnosť, že budú vo svojom živote celkovo prosperovať... (Gallup)
- Ak to, čomu venujeme počas dňa svoj čas (práca, štúdium/vzdelávanie, dobrovoľníctvo, šport, hobby) robíme radi, považujeme to za zmysluplné a napíňajúce, potom prosperujeme v oblasti kariérového well-beingu. (Rath a Harter, 2014)

Jennifer Kidd na základe výskumu definovala 7 prvkov kariérového well-beingu.



## Zamyslite sa sami pre seba nad otázkami, týkajúcimi sa jednotlivých oblastí. Odpovede si zapíšte.

- Čo pre mňa znamená, mať v pracovnej oblasti dobré medziludské vzťahy? Ako sa prejavuje, ak máš v pracovnej oblasti dobré medziludské vzťahy? (ako ich ja prežívam, akými prejavmi prispievajú k tomu, že sú tie vzťahy dobré?)
- Prináša mi spokojnosť pracovať v nejakej organizácii? Čo je pre mňa dôležité vo vzťahu k organizácii, v ktorej pracujem?
- Aké intelektuálne stimuly pre učenie a rozvoj mi poskytuje moja práca?
- Zažívam primerané očakávania/tlak na môj pracovný výkon? Ako sa to prejavuje? Mení sa to v čase?
- Prežívam spokojnosť v oblasti možnosti vyváženia práce a súkromného života? Ako ovplyvňuje práca môj voľný čas a naopak?
- Ako ma ovplyvnili/čo mi priniesli kariérové tranzície, ktoré som prežil/a? Ako ich viem využiť v súčasnosti a budúcnosti? Očakávajú ma nejaké ďalšie kariérové tranzície? Privítal/a by som ich?
- Vďaka čomu zažívam pocit zmysluplnosti v pracovnej oblasti? Ako sa u mňa tento pocit prejavuje?

### 5.2.12 VISION BOARD UDRŽATEĽNEJ KARIÉRY

**Cieľ:** Cieľom aktivity je zhrnutie predchádzajúcich stretnutí a zameranie sa na víziu mojej udržateľnej kariéry, t.j. kariéry, v rámci ktorej je človek produktívny, šťastný a zdravý. Dôležitá je pritom aj starostlivosť o svoje zdroje a ich obnoviteľnosť, flexibilita a integrita, t.j. napr. súlad osobných hodnôt a správania (viac v kapitole 2.3.2). Táto aktivita môže slúžiť aj kariérovým poradcóm ako vízia, na základe ktorej je potom možné stanoviť si plán starostlivosti o svoj vlastný well-being (alebo pre klientov plán udržiavania/starostlivosti o kariérový well-being).

**Cieľová skupina:** kariéroví poradcovia, klienti

**Časová dotácia:** individuálne 20 min, v skupine min. 40 min

**Priestorové vybavenie a pomôcky:**

- priestor, v ktorom je možné využiť komfortne stoly alebo podlahu na tvorenie
- papiere (odporúčame výkresy - formát min. A3), perá, fixky, nožnice, lepidlo
- časopisy na vystrihovanie obrázkov a slov, pohľadnice a pod.



**Forma:** individuálne aj skupinovo

**Postup:**

1. Zhrnutie predchádzajúcich aktivít/stretnutí s klientom (napr. o silných stránkach, zdrojoch, hodnotách, podpore - aktivity uvedené v príručke)
2. samostatná práca – tvorba vlastného vision boardu udržateľnej kariéry: Skúste byť vnímaví k svojim zdrojom, silným stránkam, podpore, hodnotám, zdrojom. Môžete si zaspomínať aj na minulosť, či už ste niekedy vnímali, že ste sa cítili zároveň produktívni, šťastní i zdraví... A ako si ideálne predstavujete svoju

„udržateľnú kariéru“ tak, aby všetky tieto oblasti boli naplnené: udržateľnosť = flexibilita, integrita a obnoviteľnosť. Snívajte v horizonte 2-3, maximálne 5 rokov.

3. Prezentácia vytvoreného vision boardu (ak individuálne, tak poradca preskúmava s klientom; ak skupinovo, skupina môže klást ešte zvedavé otázky).
4. Reflexia

### Reflexia s účastníkmi alebo klientom:

- V reflexii sa môžeme zamerať na to, ako sa klientovi vision board vytváral, či je potrebné sa k nejakej téme ešte vrátiť, či vníma, že jeho zdroje budú vyvážené využívané a bude si ich vedieť dopĺňať.
- Môžeme sa pýtať na ich vlastnú definíciu udržateľnej kariéry, na „recept“, ktorý je pre nich osobne a ich udržateľnú kariéru užitočný.
- Môžeme ďalej preskúmavať, aké kroky by mohli v najbližšej dobe urobiť smerom k udržateľnej kariére.

### Odporúčania:

- Trvanie aktivity môže byť od 20 do 40 minút, príp. i dlhšie podľa formy/spôsobu spracovania vision boardu. Prevedenie môže byť koláž z pohľadníc, resp. práca s výstrižkami s rôznych časopisov. Alternatívou aktivity môže byť vytvorenie súsošia z predmetov/ symbolov (v prípade, ak má poradca vlastné symbolárium) alebo použitie obrázkových kariet, ktoré si naaranžujeme a následne si ich môžeme odfoťiť (poradca, resp. klient pri využití aktivity v poradenstve).
- Pri online formáte je možné vytvoriť si súsošie z predmetov, ktoré sú v okolí (doma, v práci) k dispozícii. Existujú aj online nástroje na tvorbu vision boardu.

## 5.2.13 PLÁN PRE WELL-BEING

Cieľ: Cieľom aktivity je zhrnutie predchádzajúcich stretnutí a zameranie sa na aktívne kroky v ako si môžem v živote/ kariére udržiavať well-being. Táto aktivita môže slúžiť kariérovým poradcóm ako plán starostlivosti o svoj vlastný well-being alebo pre klientov ako plán udržiavania/starostlivosti o kariérový well-being.

Cieľová skupina: kariéroví poradcovia, klienti

Časová dotácia: 30 - 40 minút

Priestorové vybavenie a pomôcky:

- pracovný list, na ktorom je tabuľka s otázkami vedúcimi k plánu well-beingu a pero

Forma: individuálna

Postup:

1. zhrnutie s klientom predchádzajúce stretnutia o silných stránkach, zdrojoch, podpore (aktivity uvedené v príručke)



2. samostatná práca s pracovným listom, na ktorom je pripravená tabuľka plánu.

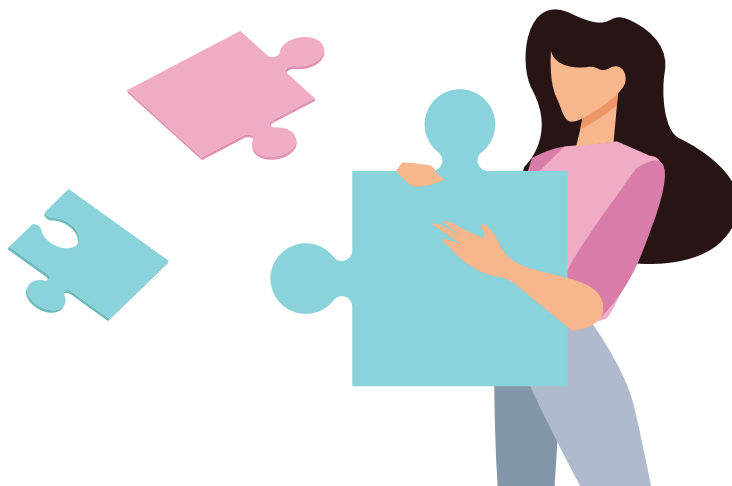
- kariérový poradca a starostlivosť o svoj well-being/prinášanie témy kariérového well-beingu:
  - O akú oblasť sa chcem postarať( viac sa na ňu zamerať (v najbližšej. dobe)?/ Ako chcem prinášať tému kariérového well-beingu klientom?
  - Čo mi fungovalo v minulosti?
  - Aké prostredie alebo ľudí k tomu potrebujem? Čo by mi pomohlo?
  - Aké sú moje 3 najbližšie kroky?
- kariérový poradca, ktorý prináša tému kariérového well-beingu klientom:
  - Ako by ste chceli túto tému prinášať do KP?
  - Čo z toho, čo viete, môžete ponúknuť alebo adaptovať?
  - Čo by ste k tomu potrebovali? Aké prostredie alebo ľudí alebo čo ďalšie k tomu potrebujem?
  - Ako si plánujem rozvíjať “udržateľnú kariéru”?
  - Aké sú moje 3 najbližšie kroky?

### Reflexia s účastníkmi alebo klientom:

V reflexii sa môžeme zamerať na to, čo bolo pre klienta pri tvorení plánu jednoduché a čo náročné. Či je potrebné sa k nejakej téme ešte vrátiť. Či kroky, ktoré si určil sú konkrétne, reálne a vedia sa v určitom čase splniť/dosiahnuť. Či je spokojný s tým, čo si naplánoval?

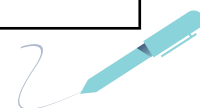
### Odporúčania

- V prípade, že sa ukáže, že niektorá otázka bola pre klienta náročná, môžeme sa k otázke vrátiť na ďalšom stretnutí a hlbšie sa ňou zaoberať.



**Pracovný list - PLÁN PRE WELL-BEING:**

<p><i>O akú oblasť sa chcem postarať( viac sa na ňu zamerať (v najbližšej dobe)</i></p>	<p><i>Čo mi fungovalo v minulosti? Čo z toho viem teraz využiť?</i></p>	<p><i>Aké prostredie alebo ľudí k tomu potrebujem? Čo by mi pomohlo?</i></p>	<p><i>Aké sú moje 3 najbližšie kroky?</i></p>	
<p><i>O akú oblasť sa chcem starať/ viac sa na ňu zamerať (v najbližšej. dobe)</i></p>	<p><i>Čo mi fungovalo v minulosti? Čo z toho viem teraz využiť?</i></p>	<p><i>Aké prostredie alebo ľudí k tomu potrebujem? Čo by mi pomohlo?</i></p>	<p><i>Ako si plánujem rozvíjať "udržateľnú kariéru"?</i></p>	<p><i>Aké sú moje 3 najbližšie kroky?</i></p>





## 6. Záver

Veríme, že v publikácii si čitatelia nájdu inšpiráciu a objavia alebo posilnia presvedčenie, že tému well-beingu má zmysel prinášať do kariérového poradenstva a rozhovorov s klientmi rôzneho veku i z rôznych oblastí.

Prinášame teoretický prehľad k téme well-beingu v holistickom duchu a podrobnejšie zameriavame pozornosť na kariérový well-being, ktorý podľa výskumov najvýraznejšie ovplyvňuje ostatné zložky well-beingu. Našou snahou však nie je prinášať ďalší "tlak na výkon", ktorého je v našej spoločnosti neúrekom. Zámerom je skôr poukázať na rôzne zložky well-beingu a na možnosti, ako k téme pristupovať. Nemusíme mať naplnené všetky zložky well-beingu, dôležitejšie je zamerať sa na tie, ktoré sú pre nás kľúčové - aj tak sú vzájomne prepojené.

V praktickej časti ponúkame rôznorodé aktivity, pričom ich uplatnenie a užitočnosť je potrebné zvážiť s ohľadom na situáciu poradcu/klienta. Pre poradcu i klienta to znamená skúmanie rôznych možností s otvorenosťou a zvedavosťou tak, ako im to osobne vyhovuje a funguje.

Povzbudzujeme čitateľov, nech sú s informáciami i aktivitami, ktoré v metodike nájdu, tvoriví a zároveň pristupujú k svojim klientom so zvedavosťou. Obe tieto kvality podporujú well-being poradcov, ako aj ich klientov.

Ako autorky a facilitátorky workshopov si uvedomujeme, že táto téma je naozaj bohatá a radi by sme sa jej venovali aj naďalej.

A na úplný záver by sme ešte rady za nás zhrnuli odporúčania a závery pre praktickú realizáciu podobného programu:

- Téma je naozaj bohatá a dalo by sa jej venovať aj v dlhodobejšom programe (z vlastnej skúsenosti, i na základe odporúčaní účastníkov).
- Počas stretnutí sme sa snažili upriamovať pozornosť aj na tému nášho aktuálneho prežívania pohody a možností jeho vylepšenia (občerstvenie, teplota v miestnosti, prestávky, zníženie tlaku na výkon napr. aj pri odovzdávaní úloh do medziobdobia) a pod. Pri prezenčnom stretnutí bolo možné pozorovať, že aj priestory, v ktorých sa aktivity venované témam pohody odohrávajú, majú obzvlášť veľký vplyv na atmosféru v skupine a presah do témy well-beingu.
- Uprednostňujeme prezenčné stretnutia, ktoré umožňujú lepšie využívanie neverbálnej komunikácie, úspešnejšie nadviazanie vzťahov či vytvorenie bezpečia v skupine, avšak niektoré časti/aktivity je možné z praktických dôvodov realizovať aj online. Je dôležité brať do úvahy faktory, ktoré sprevádzajú online formu a témy/aktivity starostlivo vyberať.
- Považujeme za dôležité uvažovať aj nad formátmi aktivít a ich rôznorodosťou. Počas prezenčného dňa sme mysleli na to, aby sme využili aj aktivity podporujúce tvorivosť, ako aj pohyb. Napr. pri aktivite *Pozitívna výzva* sme využili obrázkové karty, ale aj pohyb po miestnosti, a pohybovali sme sa aj pri aktivite *Preskúmanie môjho kariérového well-beingu 1*.
- V prípade realizácie online formy postačuje bežné vybavenie na online školenie/konzultáciu (stabilné internetové pripojenie, vhodná platforma ako napr. Zoom, ovládanie práce napr. s jamboardom, či súkromný/bezpečný priestor, kamera, mikrofón, prípadne slúchadlá).

- Na základe spätných väzieb účastníkov z prvej skupiny odporúčame metodikom pri práci s kariérovými poradcami vložiť za každú aktivitu metareflexiu - rámcovanie do praxe kariérového poradenstva, aby tréning neostal vo všeobecnej úrovni well-beingu, ale bol smerovaný na reálne využitie v praxi kariérových poradcov. Nám sa to osvedčilo pri druhej skupine, kde sme takýto prístup realizovali.
- Pri realizácii aktivít s klientom je vhodné, ak má poradca vyskúšanú aktivitu na sebe a môže sa vzťahovať aj na vlastný zážitok (samozrejme bez vkladania vlastných tém a interpretácií).



## Použitá literatúra

- Blustein, D., L.; Duffy, R.; Erby, W.; & Kim, H. (2019) The psychology of working theory: a transformative approach to work and career. In Arthur, N.; Neault, R. & McMahon, M. (Eds.). *Career Theories and Models at Work: Ideas and Practice*. Toronto: CERIC
- Busacca, L.; Rehfuss, M. (2016). *Postmodern career counseling: A handbook of culture, context, and cases*. Alexandria: American Counseling Association.
- Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work-home interface: The work-home resources model. *American Psychologist*, 67(7), 545–556.
- Coetzee, M. & Ferreira, N. & Potgieter, I. (2021). Exploring the construct validity of the Career Well-being Scale for its potential application as a career development tool in the coronavirus disease 2019 pandemic career space. *African Journal of Career Development*. 3. 10.4102/ajcd.v3i1.39. Stiahnuté dňa 15.6.2023 z [https://www.researchgate.net/publication/354455513\\_Exploring\\_the\\_construct\\_validity\\_of\\_the\\_Career\\_Well-being\\_Scale\\_for\\_its\\_potential\\_application\\_as\\_a\\_career\\_development\\_tool\\_in\\_the\\_coronavirus\\_disease\\_2019\\_pandemic\\_career\\_space](https://www.researchgate.net/publication/354455513_Exploring_the_construct_validity_of_the_Career_Well-being_Scale_for_its_potential_application_as_a_career_development_tool_in_the_coronavirus_disease_2019_pandemic_career_space)
- Dana, D. (2021). A Year of Polyvagal with Deb Dana. PCPSI Ireland.
- De Vos, Van der Heijden, Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior* 117 (2020): 103196.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Fried, Y. (2012). Work orientations in the job demands-resources model. *Journal of Managerial Psychology*, 27(6), 557–575.
- Diener, E., Diener, M., Diener, C. (1995). Factors predicting the subjective well-being of nations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), 851–864.
- DMH (2022). *Building Brighter Futures: Career Development and well-being – A Practical Toolkit*. Stiahnuté 15. júna 2023: [https://dmhassociates.org/career-development-and-well-being-a-practical-toolkit?utm\\_source=rss&utm\\_medium=rss&utm\\_campaign=career-development-and-well-being-a-practical-toolkit](https://dmhassociates.org/career-development-and-well-being-a-practical-toolkit?utm_source=rss&utm_medium=rss&utm_campaign=career-development-and-well-being-a-practical-toolkit)
- 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.
- Donaldson, S., van Zyl, L., Donaldson, S. (2022). PERMA+4: A Framework for Work-Related Wellbeing, Performance and Positive Organizational Psychology 2.0. *Frontiers in Psychology*. 12. 1-16. 10.3389/fpsyg.2021.817244.
- 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.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- 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](#)

- Felcmanová, L. (2023). *Wellbeing ve škole: Jak na pozitivní přístup k učení i k životu 1*. Partnerství pro vzdělávání 2030+, z. ú. Dostupné na: [https://partnerstvi2030.cz/wp-content/uploads/Wellbeing-ve-skole\\_-Jak-na-pozitivni-pristupk-k-uceni-i-k-zivotu-UCITELE\\_2023\\_A4\\_jednostrany.pdf](https://partnerstvi2030.cz/wp-content/uploads/Wellbeing-ve-skole_-Jak-na-pozitivni-pristupk-k-uceni-i-k-zivotu-UCITELE_2023_A4_jednostrany.pdf)
- Gallup (2023). *From “Thank You” to Thriving. A Deeper Look at How Recognition Amplifies Well-being*. Stiahnuté dňa 18.9.2023 z [www.gallup.com/file/analytics/505805/Gallup-Workhuman-Recognition-Well-being-Report.pdf](http://www.gallup.com/file/analytics/505805/Gallup-Workhuman-Recognition-Well-being-Report.pdf)
- Gardner, H. (2019). *Towards collective wellbeing. OECD Future of Education and Skills 2030: Thought Leader written statement*. Stiahnuté dňa 15.6.2023 z [www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/learning-compass-2030/Thought\\_leader\\_written\\_Gardner.pdf](http://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/learning-compass-2030/Thought_leader_written_Gardner.pdf)
- Gorny-Wegrzyn, E.; Perry, B. (2022). Creative Art: Connection to Health and Well-Being. *Open Journal of Social Sciences*, Vol.10, No.12, 290-303. Stiahnuté dňa 15.6. z [www.scirp.org/journal/paperinfocitation.aspx?paperid=121169](http://www.scirp.org/journal/paperinfocitation.aspx?paperid=121169).
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72–92
- Harvard University – Harvard T.H. Chan School of Public Health – Lee Kum Sheung Center for Health and Happiness (2017). *Well-Being Measurement*. Stiahnuté dňa 18.9.2023 z [www.hsph.harvard.edu/health-happiness/research-new/positive-health/measurement-of-well-being/](http://www.hsph.harvard.edu/health-happiness/research-new/positive-health/measurement-of-well-being/)
- 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.
- Hobfoll, S. E.; Halbesleben, J.; Neveu, J. & Westman, M. (2018) Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5:103–28. Dostupné na: [www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640](http://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640)
- Hofstede, G. (2023, 15. oktobra) *The 6-D Model of National Culture* <https://geerthofstede.com/culture-geert-hofstede-gert-jan-hofstede/6d-model-of-national-culture/>
- Hone, L.C., Jarden, A., Schofield, G.M., & Duncan, S. (2014). Measuring flourishing: The impact of operational definitions on the prevalence of high levels of wellbeing. *International Journal of Wellbeing*, 4(1), 62-90.
- Charlton, N., Pine, K. J., Fletcher, B. (2016). *Diversity and inclusiveness, wellbeing and openness to change: the effects of a Do Something Different programme in a global organisation (White Paper Number 5)*. Do Something Different Ltd., Dostupné na: <https://dspd.me/business/wp-content/uploads/sites/12/2016/08/Diversity-and-inclusiveness-white-paper-1.pdf>
- IAEVG (2023). *2023 Communiqué - Contribution of educational and vocational guidance to support*

- sustainable development and the necessary socio-ecological transition*. Dostupné na: <https://iaevg.com/resources/IAEVG%202023%20Communique.pdf>
- Kabat-Zinn, J. (2015). Mindfulness. *Mindfulness*, 6(6), 1481–1483
- Kern, M., Waters, L., Alder, A., & White, M. (2014). Assessing employee well-being in schools using a multifaceted approach: Associations with physical health, life satisfaction and professional thriving. *Psychology*, 5(6), 500–513.
- Kerrigan, D., Chau, V., King, M., Holman, E., Joffe, A., & Sibinga, E. (2017). There is no performance, there is just this moment: The role of mindfulness instruction in promoting health and well-being among students at a highly-ranked university in the United States. *Journal of Evidence-Based Complementary & Alternative Medicine*, 22(4), 909–918
- Kirovová, I. (2022). K rozvoji kariérové odolnosti. *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi*, 21, 16-25. Stiahnuté dňa 15.6.2023 z: [www.euroguidance.sk/document/casopis/21/KPJ\\_21\\_03\\_Kirovova.pdf](http://www.euroguidance.sk/document/casopis/21/KPJ_21_03_Kirovova.pdf).
- Madeson, M. (2017). Seligman's PERMA+ Model Explained: A Theory of Wellbeing. Stiahnuté dňa 15.6.2023 z <https://positivepsychology.com/perma-model/>
- Mahoney, J. (2023), "Subjective well-being measurement: Current practice and new frontiers", *OECD Papers on Well-being and Inequalities*, No. 17, OECD Publishing, Paris,
- McManus, E., Talmi, D., Haroon, H., & Muhlert, N. (2020). The Effects of Psychosocial Stress on Memory and Cognitive Ability: A Meta-Analysis. *Neuroscience & Biobehavioral Reviews*. 10.1101/2020.11.30.20240705. Dostupné na: [www.researchgate.net/publication/347271129\\_The\\_Effects\\_of\\_Psychosocial\\_Stress\\_on\\_Memory\\_and\\_Cognitive\\_Ability\\_A\\_Meta-Analysis](http://www.researchgate.net/publication/347271129_The_Effects_of_Psychosocial_Stress_on_Memory_and_Cognitive_Ability_A_Meta-Analysis)
- Neff, K. D., & Costigan, A. P. (2014). Self-Compassion, Well-Being, and Happiness. *Psychologie in Österreich*, 2, 114-119.
- OECD (2013). *Guidelines on Measuring Subjective Well-Being*. OECD Publishing.
- OECD (2019). *Educational Research and Innovation Educating 21st Century Children Emotional Well-being in the Digital Age*. Stiahnuté dňa 15. júna 2023 z: [https://www.oecd-ilibrary.org/sites/b7f33425-en/1/3/1/index.html?itemId=/content/publication/b7f33425-en&csp\\_8178ddc-35728ca609f27f5e6dd559e7c&itemIGO=oecd&itemContentType=book](https://www.oecd-ilibrary.org/sites/b7f33425-en/1/3/1/index.html?itemId=/content/publication/b7f33425-en&csp_8178ddc-35728ca609f27f5e6dd559e7c&itemIGO=oecd&itemContentType=book)
- OECD (2020). *How's Life? 2020: Measuring Well-being*. Dostupné na: [www.oecd-ilibrary.org/economics/how-s-life/volume-/issue-9870c393-en](http://www.oecd-ilibrary.org/economics/how-s-life/volume-/issue-9870c393-en)
- OECD (2021). *Fitter Minds, Fitter Jobs: From Awareness to Change in Integrated Mental Health, Skills and Work Policies*. Dostupné na: [www.oecd-ilibrary.org/sites/c9ee4f29-en/index.html?itemId=/content/component/c9ee4f29-en](http://www.oecd-ilibrary.org/sites/c9ee4f29-en/index.html?itemId=/content/component/c9ee4f29-en)
- OECD (2023a, 10. júna). *Focus on an inclusive recovery*. Dostupné na: <https://www.oecd.org/coronavirus/en/themes/inclusive-recovery>
- OECD (2023b, 15. júna). *Well-being 2030*. Dostupné na: [www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/well-being/](http://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/well-being/)

- Ogden, P., Minton, K., and Pain, C. (2006). *Trauma and the body: A sensorimotor approach to psychotherapy*. New York: Norton.
- Oxford University Press (2023, 10. júna). *Oxford Learner's Dictionaries*. [www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/well-being](http://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/well-being)
- Pendell, R. (2022). *Employee Well-being Starts at Work*. Stiahnuté dňa 15. júna 2023 z: [www.gallup.com/workplace/394871/employee-well-being-starts-work.aspx](http://www.gallup.com/workplace/394871/employee-well-being-starts-work.aspx)
- 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
- Perry, B.D. (2006) The Neurosequential Model of Therapeutics: Applying principles of neuroscience to clinical work with traumatized and maltreated children In: *Working with Traumatized Youth in Child Welfare* (Ed. Nancy Boyd Webb), The Guilford Press, New York, NY, pp. 27-52
- Popelková, M. (2011). Spokojnosť učiteľov so zdravím. *Škola a zdraví 21, 2011, Výchova ke zdraví: podněty ke vzdělávacím oblastem*. Stiahnuté dňa 15. júna 2023 z: [www.ped.muni.cz/z21/knihy/2011/38/texty/cze/popelkova.pdf](http://www.ped.muni.cz/z21/knihy/2011/38/texty/cze/popelkova.pdf)
- Porges, S. W. (2022). Polyvagal Theory: A Science of Safety. *Frontiers in Integrative Neuroscience*. Dostupné na Internete: <https://doi.org/10.3389/fnint.2022.871227>
- Potgieter, I., Ferreira, N., Coetzee, M. (2019). *Theory, Research and Dynamics of Career Wellbeing: Becoming Fit for the Future*. Cham: Springer Nature Switzerland AG
- Pýchová, S. (2022). Postoje aktérů české vzdělávací politiky k tématům souvisejícím s kariérovým poradenstvím. *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi, 22, 22-39*. Stiahnuté dňa 16. júna 2023 z: [www.euroguidance.cz/ke-stazeni/kptp-02-22-pychova.pdf](http://www.euroguidance.cz/ke-stazeni/kptp-02-22-pychova.pdf)
- Rath, T., Harter, J. (2014). *well-being. The Five Essential Elements*. New York: Gallup Press.
- Seligman, M. (2014). *Vzkvétání. Nové poznatky o podstatě štěstí a duševné pohody*. Jan Melvil publishing.
- Sheldon, K. M., Lyubomirsky, S. (2019). Revisiting the Sustainable Happiness Model and Pie Chart: Can Happiness Be Successfully Pursued? *The Journal of Positive Psychology 16(9): 1-10*.
- Siegel, D. (1999). *The Developing Mind: toward a Neurobiology of Interpersonal Experience*. New York: Guilford Press.
- Sultana, R. G. (2022). Čtyři „sprostá slova“ kariérového poradenství: Od selského rozumu k uvědomovanému smyslu. *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi, 22, 22-39*. Stiahnuté dňa 16. júna 2023 z: [www.euroguidance.cz/ke-stazeni/kptp-02-22-sultana.pdf](http://www.euroguidance.cz/ke-stazeni/kptp-02-22-sultana.pdf)
- Schwartz, B.; Flowers, J. V. (2006). *Ako zlyháva terapeut*. Trenčín: Vydavateľstvo F
- SLSP (2022). *Veľký prieskum o trhu práce: Ľudia strácajú motiváciu...* Dostupné na: [www.slsp.sk/sk/aktuality/2022/10/26/velky-priestor-o-trhu-prace](http://www.slsp.sk/sk/aktuality/2022/10/26/velky-priestor-o-trhu-prace)

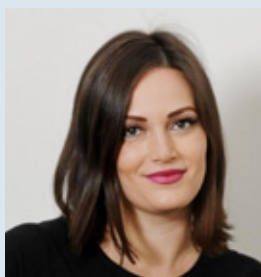
## Použitá literatúra

---

- Steiner, R. S., & Spurk, D. (2019). Career well-being from a whole-life perspective: Implications from work-nonwork spillover and crossover research. In Potgieter, I. L.; Ferreira, N. & Coetzee, M. (Eds.), *Theory, Research and Dynamics of Career Well-being*. Basel: Springer Nature Switzerland. Stiahnuté dňa 15.5.2023 z [www.researchgate.net/publication/334574493\\_Career\\_Well-Being\\_From\\_A\\_Whole-Life\\_Perspective\\_Implications\\_From\\_Work-Nonwork\\_Spillover\\_and\\_Crossover\\_Research](http://www.researchgate.net/publication/334574493_Career_Well-Being_From_A_Whole-Life_Perspective_Implications_From_Work-Nonwork_Spillover_and_Crossover_Research)
- Štátna školská inšpekcia (2023). *Well-being v školskom prostredí*. Dostupné na: [www.ssi.sk/2023/04/14/well-being/](http://www.ssi.sk/2023/04/14/well-being/)
- UNECE (2013). *The framework for measuring sustainable development: indicators*. Stiahnuté z: <https://unece.org/DAM/press/pr2013/Annex1.eng.pdf>
- University of New Hampshire (2022). *The Well-being Wheel*. Dostupné na: [www.unh.edu/health/well-being-wheel](http://www.unh.edu/health/well-being-wheel)
- Úrad verejného zdravotníctva SR (2022). *Čo robiť v čase stresu: Ilustrovaná príručka*. Dostupné na: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/331901/9789240003910-slo.pdf>
- Valverde, J. de, Thornhill-Miller, B., Patillon, T.-V., & Lubart, T. (2020). Creativity: A key concept in guidance and career counselling. *Journal of Adult and Continuing Education*, 26(1), 61–72.
- Voukelatou, V., Gabrielli, L., Miliou, I., Cresci S., Sharma, R., Tesconi, M., Pappalardo, L. (2021). Measuring objective and subjective well-being: dimensions and data sources. *International Journal of Data Science and Analytics*, (2021) 11, 279–309
- Westman, M., & Vinokur, A. D. (1998). Unraveling the relationship of distress levels within couples: Common stressors, empathic reactions, or crossover via social interaction? *Human Relations*, 51(2), 137–156.
- WHO (2021). *Glossary of Terms*. Dostupné na: [www.who.int/publications/i/item/9789240038349](http://www.who.int/publications/i/item/9789240038349)
- WHO (2023a). *Health and Well-being*. Dostupné na: [www.who.int/data/gho/data/major-themes/health-and-well-being](http://www.who.int/data/gho/data/major-themes/health-and-well-being)
- WHO (2023b, 15. júna). Physical activity, [www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity](http://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity)
- Workhuman (2022). *Amplifying Wellbeing at Work and Beyond Through The Power Of Recognition*. Dostupné na (15.6.2023): [www.workhuman.com/resources/reports-guides/amplifying-wellbeing-at-work-and-beyond/](http://www.workhuman.com/resources/reports-guides/amplifying-wellbeing-at-work-and-beyond/)



## Profily autoriek:



**Lenka Martinkovičová** - kariérová poradkyňa, psychologička, koučka a facilitátorka. Pôsobila v personálnych agentúrach, v centre Euroguidance a vo VÚDPaP, kde viedla tím zameraný na tvorbu metodík a vzdelávaní (a ich realizáciu). 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. Aktuálne je frekventantkou dlhodobého psychoterapeutického výcviku v procesorientovanej psychológii. Odborne i osobne sa zaujíma o témy ako sebazpoznanie, osobný rozvoj, well-being, sociálny konštrukcionizmus, postmoderné prístupy a i.



**Mária Jaššová** - psychologička, kariérová poradkyňa a lektorka, ktorá pôsobila v centre Euroguidance a vo Výskumnom ústave detskej psychológie a patopsychológie, kde sa venovala okrem iného rozvoju metodík kariérového poradenstva. Prostredníctvom tvorivých techník sa zameriava predovšetkým na posilňovanie silných stránok a podporu vnútorných i vonkajších zdrojov. Ostatné roky sa venuje rozvoju sociálno-emocionálnych zručností a práci s (nielen) psychologickým bezpečím napríklad pre [Emocionálny kompas](#) a [Inklucentrum](#).



**Katarína Adam Štukovská** - kariérová poradkyňa a psychologička, ktorá má záujem v oblasti personalistiky, pôsobila vo Výskumnom ústave detskej psychológie a patopsychológie, či Centre pre medzinárodnoprávnu ochranu detí a mládeže. Spolu s kolegyňami (Mária Jaššová, Lenka Martinkovičová.) sa zúčastnila projektu EDECO zameraného na vnútorné nastavenie poradcov, viedla sériu workshopov zameraných na Posilnenie kariérových poradcov. Témou starostlivosti o pohodu poradcov a klientov sa zaoberá v kontexte praktického využitia v pracovnom prostredí.



**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 sociálnych služieb. Okrem iného pôsobila ako lektorka sociálno-psychologického výcviku. Vo Výskumnom ústave detskej psychológie a patopsychológie mala na starosti vzdelávanie pre odborných zamestnancov v témach: sociálno - psychologický výcvik, terapeutické metódy a supervízia.





