

# DOPAD KARIÉROVÉHO PORADENSTVÍ NA WELL-BEING DOSPĚLÉHO KLIENTA

Mgr. Dominik Fojtík, EKS

## Abstrakt:

Článek představuje hlavní závěry diplomové práce s názvem Dopad kariérového poradenství na osobní pohodu dospělého jedince, která se zabývá vztahy a souvislostmi mezi kariérovým poradenstvím a osobní pohodou (well-beingem) dospělého člověka. Diplomová práce identifikovala vztah mezi kariérovým poradenstvím a osobní pohodou a popsala konkrétní mechanismy působení kariérového poradenství na well-being. Součástí diplomové práce je i kvantitativní výzkumné šetření, které si kladlo za cíl vyhodnotit, jak klienti kariérového poradenství vnímají jeho dopad na jednotlivé dimenze psychologické osobní pohody. Kromě potvrzení pozitivního dopadu kariérového poradenství na well-being dospělého člověka přináší práce další argumenty k diskuzi, proč by se kariéroví poradci měli well-beingem klientů zabývat.

**Klíčová slova:** kariérové poradenství; osobní pohoda; kariérové vzdělávání; životní spokojenost

## Abstract:

The article presents the main conclusions of the diploma thesis entitled Impact of Career Guidance on the Well-being of Adults, which deals with the relations and connections between career guidance and the personal well-being of adults. The diploma thesis identified the relation between career guidance and personal well-being and described the specific mechanisms of the impact of career guidance on well-being. Part of the diploma thesis is also a quantitative research, which aims to evaluate how clients of career guidance perceive its impact on specific dimensions of psychological well-being. The diploma thesis confirmed the positive impact of career guidance on an adult's well-being and provides further arguments to discuss why career counsellors should address clients' well-being.

**Keywords:** career guidance; well-being; career education; life satisfaction

## Východiska – proč v kariérovém poradenství řešit well-being?

Diplomová práce vychází z předpokladu, že poskytování odborného a kvalifikovaného kariérového poradenství pomáhá klientům řešit jejich tíživou situaci související s pracovní či vzdělávací dráhou a zároveň přispívá jejich spokojenosti. Ačkoli byla tato teze potvrzena v jiných výzkumných pracích, nebyly v nich popsány konkrétní souvislosti mezi kariérovým poradenstvím a osobní pohodou dospělého jedince. Také dříve nebyly definovány mechanismy, jakým způsobem dochází k působení kariérového poradenství na osobní pohodu. Diplomová práce tyto deficity vyplňuje syntézou poznatků o kariérovém poradenství a osobní pohodě

(well-beingu) a vlastním empirickým šetřením. Výzkumné šetření vyhodnotilo, jak respondenti vnímají dopad aktivit kariérového poradenství na jednotlivé dimenze osobní pohody, dále se snažilo zjistit závislost mezi časem věnovanému kariérovému poradenství a dopadem tohoto poradenství na osobní pohodu a také definovalo vztah mezi formou kariérového poradenství a jeho dopadem na osobní pohodu. Data byla získána skrze oslovení konkrétních klientů kariérového poradenství a skrze oslovení kariérových poradců, kteří dotazník distribuovali mezi své klienty. Konečný výzkumný soubor tvořilo 82 respondentů z řad dospělých jedinců, kteří se účastnili kariérového poradenství v roce 2019 nebo v roce 2020.

Nejednoznačná definice well-beingu i jeho subjektivita klade poměrně náročné podmínky pro jeho měření a empirický výzkum. Přes veškeré rozdíly spojuje většinu definic životní spokojenosti, štěstí a subjektivní osobní pohody (hedonistické pojetí) či psychologické osobní pohody (eudaimonické pojetí) fakt, že kladou důraz na subjektivitu hodnocení – jedinci jsou spokojeni, šťastní a v osobní pohodě, pokud se tak cítí nebo pokud tvrdí, že se tak cítí. S tímto pojetím spokojenosti a osobní pohody se pracuje i v diplomové práci: vychází se z toho, že lidé disponují osobní pohodou, pokud se tak ve výzkumu sami označují, respektive pokud uvádí, že něco mělo dopad (pozitivní, nebo negativní) na jejich osobní pohodu.

Výchozím zdrojem pro empirické šetření byly výzkumy (např. Robertson, 2013; Berzonsky, 2003 ad.), které dokládají pozitivní dopad kariérového poradenství na spokojenost člověka, ale již nepopisují, jaký dopad má kariérové poradenství na jednotlivé dimenze osobní pohody, tedy ve kterých dimenzích se kariérové poradenství nejvíce projevuje. Další významný zdroj představuje samotný koncept psychologické osobní pohody, který rozpracovala C. Ryff. Tento koncept představuje multidimenzionální model osobní pohody (viz tabulka č. 1), který se skládá z šesti dimenzí, jimiž jsou:

- sebedůvěra,
- pozitivní vztahy,
- autonomie,
- kontrola prostředí,
- smysl života,
- osobní růst.

Ideou představeného modelu je, že pokud se jedinci daří naplňovat těchto šest dimenzí, pak dosahuje obecně vyšší osobní pohody a optimálního psychologického fungování, které velmi úzce souvisí i s duševním zdravím. Ke sběru dat byl sestaven unikátní dotazník, který do značné míry vychází z dotazníku RPWB – Ryff's scales of psychological well-being, jenž byl vytvořen právě C. Ryff pro měření psychologické osobní pohody. Sestavený dotazník, který vzniknul výhradně pro účely tohoto výzkumného šetření, obsahuje 30 sebesuzovacích škál, pomocí kterých respondenti vyjadřovali vnímaný dopad kariérového poradenství na konkrétní dimenze psychologické osobní pohody. Díky tomu bylo možné prozkoumat, na kterou dimenzi má kariérové poradenství největší dopad.

**Tabulka č. 1:** Dimenze psychologické osobní pohody a jejich charakteristika (Upraveno dle Ryff, 1989)

Dimenze	Charakteristika
sebepečijetí	Pocit sebepečijetí jednotlivce je považován za ústřední rys duševního zdraví a také za charakteristiku seberealizace, optimálního fungování a dospělosti. Člověk s vysokou mírou sebepečijetí má pozitivní přístup k sobě samému, přijímá sám sebe takového, jaký je (včetně silných i slabých stránek) a svůj minulý život vnímá pozitivně. Člověk s nízkou mírou sebepečijetí se se sebou cítí nespokojen, je zklamaný svojí minulostí a je znepokojený některými svými vlastnostmi, přeje si být jiný, než jaký je.
pozitivní vztahy	Schopnost tvořit pozitivní vztahy s ostatními je považována za ústřední součást duševního zdraví a zároveň za znak zralosti. Člověk s vysokou úrovní této dimenze má vřelé, spokojené a důvěrné vztahy s ostatními, má zájem o blaho druhých, má vyvinutou schopnost empatie. Naopak člověk s nízkou mírou schopnosti tvořit pozitivní vztahy má málo důvěrných vztahů s ostatními, je pro něj těžké být vřelý, otevřený, je spíše izolovaný a není ochoten dělat kompromisy, aby si udržel dobré vztahy s ostatními.
autonomie	Optimálně fungující jedinec je také popsán jako jedinec, který sám posuzuje vlastní chování a nečeká na schválení vlastního chování ostatními. Jedinec s vysokou mírou autonomie je rozhodný a nezávislý, je schopný odolat společenským tlakům, hodnotí sebe podle vlastních osobních standardů. Jedinec s nízkou mírou autonomie je znepokojen očekáváním a hodnocením ostatních, má strach, aby dokázal vyhovět ostatním, snadno se poddává společenským tlakům a při rozhodnutích spoléhá spíše na úsudky ostatních.
kontrola prostředí	Tato dimenze představuje schopnost člověka optimálně fungovat v prostředí, ve kterém se člověk nachází a tvořivě ho měnit prostřednictvím své fyzické nebo duševní činnosti. Člověk s vysokou mírou kontroly dokáže zvládat nároky prostředí, ve kterém se vyskytuje, efektivně využívá okolních příležitostí, umí si vybrat nebo vytvořit kontext vhodný pro osobní potřeby a ví, že okolní prostředí může ovlivnit. Člověk s nízkou mírou kontroly prostředí má potíže se zvládnutím každodenních záležitostí a nároků, cítí se neschopný změnit nebo zlepšit okolní kontext, neumí využívat příležitosti a postrádá pocit kontroly nad vnějším světem.
smysl života	Tato dimenze směřuje k vědomí člověka, že jeho život má smysl. Ten, kdo optimálně funguje, má vymezené životní cíle a životní směr, kterým se ubírá, což přispívá k pocitu smysluplného života. Člověk s vysokou mírou v této dimenzi má definované životní cíle a životní směr. Vidí smysl v minulém i

	současném životě a má víru, která dává životu smysl. Člověk s nízkým skóre v této dimenzi postrádá smysl života, chybí mu životní cíle a směr, nevidí smysl svých zkušeností, nemá víru, která by dávala jeho životu smysl a pocit naplněného života.
osobní růst	Dimenze osobního růstu popisuje, že člověk, který optimálně funguje, nadále rozvíjí svůj potenciál a je otevřený vůči zkušenostem. Člověk s vysokým skóre v dimenzi osobního růstu tak má pocit neustálého vývoje, ví, že se může neustále zlepšovat, je otevřen novým zkušenostem, má smysl pro realizaci svého potenciálu a dokáže sledovat své zlepšení v průběhu času. Člověk s nízkým skóre v dimenzi osobního růstu má pocit osobní stagnace, postrádá pocit zlepšení v průběhu času, cítí se znuděně a nezajímá se o život, je uzavřený novým zkušenostem, nechce se dále rozvíjet.

### Diskuze k well-beingu – dva pohledy, jeden cíl: cítit se dobře

Než se přesuneme ke konkrétním výsledkům empirického šetření, představíme si, co konkrétně se pojmem osobní pohoda (well-being) myslí a jaké dva základní koncepty v současnosti existují. Přestože v posledních letech vzniklo množství teoretických koncepcí osobní pohody, obecně lze tvrdit, že osobní pohoda představuje kýžený stav optimálního fungování a prožívání, kterého se snaží dosáhnout lidé na celém světě. Snad všichni chtějí být šťastní a cítit spokojenost. Kromě pocitu štěstí a spokojenosti tento stav poskytuje další řadu výhod, které pozitivně ovlivňují život člověka a jeho chování a jednání. Osobní pohoda je dlouhodobý emoční stav, kdy si jedinec uvědomuje a prožívá spokojenost s vlastním životem (Kebza a Šolcová, 2005). Jedinec prožívající osobní pohodu má svůj život rád a vnímá svůj život jako dobrý.

V současnosti existuje dělení osobní pohody na dvě paradigmaty (přístupy), které se z části překrývají, ale zároveň jsou od sebe odlišné. Deci a Ryan (2001) popisují jednotlivá rozdělení následovně:

1. subjektivní osobní pohoda (well-being), která vychází z filozofie hédonismu, jehož cílem je, aby člověk dosáhl co největšího možného pocitu štěstí skrze potěšení (mysli i těla) a uspokojení (pozitivní emoce) v různých oblastech života (např. práce, rodina, volný čas, zdraví ad.);
2. psychologická osobní pohoda (well-being), která vychází z filozofie eudaimonismu, chápe osobní pohodu jako něco více než jen potěšení a štěstí, ale osobní pohodu spatřuje v naplnění lidského potenciálu.

V konceptu psychologické osobní pohody nejde primárně o maximalizaci pocitu spokojenosti skrze zvyšování pozitivních emocí, eliminaci negativních emocí a subjektivní pozitivní hodnocení svého života, jako je tomu u subjektivní osobní pohody, ale jde především o seberealizaci, naplnění vlastního potenciálu, aktivní přístup k životu a smysluplný život s kvalitními vztahy.

Díky těmto aspektům může člověk pociťovat osobní pohodu a spokojenost s vlastním životem, i když se v jeho životě objeví nepříjemná skutečnost (např. výpověď z práce, nemoc, neúspěšný projekt), které mají značný vliv na subjektivní osobní pohodu. Tyto nepříjemné skutečnosti nemusí negativně ovlivňovat jednotlivé dimenze psychologické osobního pohody, ale naopak jedinec tyto dimenze (respektive kompetence, které tyto dimenze obsahují) využije k překonání těchto těžkostí. Například někdo, kdo bude vysoko skórovat například v dimenzích osobní růst a kontrola prostředí, bude brát tyto nepříjemné skutečnosti spíše jako další příležitost k rozvoji a spolehne se na vědomí toho, že může svoji situaci a prostředí ovlivnit a měnit pozitivním směrem. Proto k dosažení psychologické osobní pohody může jedinci pomoci osobní rozvoj, který bude mít za cíl záměrně rozvíjet zmíněné dimenze. Joshanloo (2019), který zkoumal vztah mezi subjektivní a psychologickou osobní pohodu v průběhu dvaceti let, tvrdí, že psychologická osobní pohoda může být z dlouhodobého hlediska přínosnější než subjektivní osobní pohoda, protože je pravděpodobnější, že psychologická osobní pohoda zvýší budoucí úroveň obou aspektů pohody a své tvrzení podkládá následujícími tezemi:

- díky výzkumu zjistil, že subjektivní osobní pohoda předpovídala subjektivní osobní pohodu i o 10 let později, ale psychologická osobní pohoda současně předpovídala psychologickou osobní pohodu o 10 i 20 let později;
- ve srovnání s psychologickou osobní pohodou jsou hladiny subjektivní osobní pohody silněji určovány emocionálními zážitky, které se mohou dramaticky lišit v čase a kontextu;
- psychologická osobní pohoda je založena na rozvíjení stabilnějších dovedností a schopností, které vedou k vyšším úrovním stability pociťované osobní pohody.

I Huta a Ryan (2010) svým výzkumem dokazují, že účast na eudaimonických činnostech posílila well-being jak okamžitě, tak i tři měsíce poté, zatímco účast na hédonických činnostech posílila well-being pouze okamžitě. Na základě uvedených tvrzení lze předpokládat, že pokud se bude jedinec vědomě zaměřovat spíše na rozvoj psychologické osobní pohody (respektive rozvoj jednotlivých dimenzí osobní pohody) než na maximalizaci subjektivní osobní pohody (respektive maximalizaci pozitivních emocí a minimalizaci negativních emocí v životě), pak bude takový jedinec vykazovat stabilněji vyšší míru osobní pohody, a tedy pociťovat větší spokojenost v životě. Navíc autoři Deci a Ryan (2008) přichází s myšlenkou, že pokud jedinec disponuje psychologickou osobní pohodou a zažívá plné naplnění svého potenciálu, zažije díky tomu zároveň i hédonickou pohodu (subjektivní well-being), naopak však nikoli – tedy ne každé hédonické prožívání a potěšení jsou součástí eudaimonického prožitku. Z tohoto důvodu se výzkum v diplomové práci zaměřil na psychologickou osobní pohodu.

### **Výsledky šetření – well-being jako příčina, nebo důsledek úspěšné seberealizace?**

Šetření potvrdilo pozitivní dopad kariérového poradenství na osobní pohodu, a to nejvýrazněji v dimenzi sebepřijetí a životní smysl. Kariérové poradenství pomáhá jedinci vytvářet pozitivní přístup k sobě samému, poznávat jeho silné stránky a oblasti rozvoje, definovat jeho životní cíle a životní směr. Výzkumné šetření také potvrdilo, že kombinované formy a metody kariérového

poradenství mají větší pozitivní dopad na osobní pohodu než použití formy a metody jedině. Tato informace může sloužit k tvorbě programů kariérového poradenství, které by v ideálním případě měli mít kombinovanou formu (např. skupinový workshop doplněný o individuální poradenství/koučink), neboť lze v takovém případě předpokládat největší přínos pro jedince. Závislost mezi časem věnovanému kariérovému poradenství a dopadem na osobní pohodu nebyla pozorována.

Empirické šetření ověřilo, že 88 % respondentů vnímá pozitivní dopad kariérového poradenství na osobní pohodu. Tuto hodnotu lze označit za překvapující, neboť v šetření Eliáškové a Šťastnové (2020) z Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí téměř třetina respondentů (30,3 %), kteří se účastnili kariérového poradenství, uvádí, že jim kariérové poradenství příliš nepomohlo nebo jim nepomohlo vůbec a považují ho za zbytečné. Přesto však 81,4 % respondentů v tomto výzkumu uvádí, že jsou se službou kariérového poradenství, kterou využilo, spokojeni. Rozpor lze vysvětlit výzkumem realizovaným v rámci této diplomové práce. Ačkoli kariérové poradenství nemusí vždy pomoci vyřešit konkrétní problém, se kterým klient přichází, může však pozitivně působit na klientovu osobní pohodu. Klienti tak mohou vnímat spokojenost s danou službou, přestože jim nepomůže vyřešit konkrétní problém. Navíc většina poradců ve své praxi uplatňuje princip zmocňování a snaží se podpořit klienta v samostatném jednání prostřednictvím toho, že klientovi pomůžou objevit a popsat jeho silné stránky, schopnosti, dovednosti, význam jeho zkušeností apod. Klient tak může získat pocit, že kariérové poradenství jeho problém nevyřešilo, neboť musel následně vlastní pílí a aktivitou problém vyřešit (např. najít si práci, adaptovat se na změnu, učinit rozhodnutí). Klient si však nemusí uvědomovat, že do dalších zkušeností (po absolvování kariérového poradenství) již vstupuje vybaven větším povědomím o sobě, svých schopnostech a zkušenostech, případně s větším sebevědomím, s větší motivací jednat apod, což přispívá k pravděpodobnosti nalezení si zaměstnání (respektive k vyřešení jeho problému) a také to přispívá k jeho osobní pohodě.

Navíc Kesavayuth a Zikos (2017) zjistili, že u lidí, kteří jsou celkově spokojenější se životem nebo mají lepší duševní zdraví, je méně pravděpodobné, že budou nezaměstnaní. Lze tak osobní pohodu vnímat spíše jako příčinu (než jako důsledek), která souvisí s udržením si zaměstnání. Naskýtá se tak poměrně kontroverzní otázka přidělení více zdrojů na veřejné politiky, které mohou zvyšovat osobní pohodu, což může být užitečné zejména pro ty, kteří mají relativně nízkou osobní pohodu, a proto mohou být v určitém okamžiku náchylnější k nezaměstnanosti. Pokud již člověk nezaměstnaný je a hledá si práci, osobní pohoda může zvýšit pravděpodobnost přijetí do zaměstnání. To dokládají Barokas a Sherman (2018), kteří na základě vlastního šetření tvrdí, že výroky, ze kterých vyznačuje spokojenost, obsažené v životopisech mužů zvyšují jejich šance na přijetí do zaměstnání. Je tedy pravděpodobné, že zaměstnavatelé budou spíše přijímat a držet si šťastné a spokojené jedince, neboť štěstí a spokojenost zaměstnanců můžou být objektivně spojené s jejich výkonem a produktivitou a s pozitivními vztahy. To může být další argument pro to, proč se well-beingem v rámci kariérového poradenství zabývat.

Výzkumné šetření, které je součástí diplomové práce, představuje ostatně první takto orientované šetření v českém prostředí. Jeho hlavní motivací bylo přispět k diskusi o potřebnosti a o přínosech kariérového poradenství. Jestliže je jedním z hlavních výsledků šetření Eliáškové a Šťastnové (2020) z Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí fakt, že většina populace o kariérovém poradenství téměř nic neví a lidé si nedokážou moc představit, co od něj čekat, může tato práce přinést další důkazy, co kariérové poradenství přináší a proč může mít pro jedince a celou společnost přínos. Navíc jedním z doporučení Eliáškové a Šťastnové (2020) je zvyšování kvalifikace a odbornosti poradenských pracovníků. Poznatky zjištěné v této diplomové práci lze využít pro další vzdělávání kariérových poradců, neboť ti by si měli být vědomi, jakým způsobem působí na osobní pohodu svých klientů a jaký dopad může osobní pohoda v životě člověka (a ve vztahu k práci a seberealizaci) mít. V rámci dalšího zkoumání by bylo vhodné ověřit, nakolik si jsou poradci vědomi, jakým způsobem působí na osobní pohodu dospělého jedince, a zda chápou její význam v oblasti práce a seberealizace.

### **Závěr – zvyšování well-beingu jako nutnost**

Kariérové poradenství se v průběhu let neustále vyvíjí a s ním i oblasti, kde ho lze využít. V současnosti je kariérové poradenství chápáno jako možnost akutního řešení nenadálé situace (např. ztráta zaměstnání), ale především i jako preventivní program (např. kariérové vzdělávání) pro lepší připravenost na proměnlivý pracovní trh. Tradičně bylo kariérové poradenství považováno za intervenci, která klientům poradí tu nejvhodnější profesi. Dnes jde spíše o rozvoj kariérových kompetencí, objevování vlastního potenciálu a orientaci v nepřeberném množství možností, které nynější svět nabízí. Díky tomu dochází k většímu působení kariérového poradenství na osobní pohodu dospělého jedince, což bylo předmětem zkoumání v diplomové práci. Navíc osobní pohoda již nemusí být vnímána pouze jako důsledek vhodně zvolené kariéry, ale může být i její příčinou.

Správné chápání podoby a přínosů kariérového poradenství může pomoci většímu využívání těchto služeb veřejností a vhodnému uchopení jejich propagace. Navíc kariéroví poradci by si měli být vědomi, jak svým působením mohou ovlivnit well-being klientů. Jestliže víme, že osobní pohoda snižuje pravděpodobnost nezaměstnanosti a zvyšuje pravděpodobnost přijetí do zaměstnání, mělo by být smyslem kariérového poradenství také záměrné zvyšování osobní pohody člověka. Neboť když si důležitost well-beingu a jeho vztah s kariérovým poradenstvím uvědomujeme, je téměř nutnost, snažit se ho u klientů zvyšovat a podporovat.

*Detailní rozpracování souvislostí a vztahů mezi kariérovým poradenstvím a osobní pohodou a podrobné zpracování výsledků empirického šetření naleznete v samotné diplomové práci. Ta je dostupná zde: <https://dspace.cuni.cz/handle/20.500.11956/124991>.*

**Seznam použité literatury:**

- BAROKAS, Guy a Arie SHERMAN. Are Happy People More Employable? Evidence from Field Experiments. *Applied Economics Letters*. 2018, 26(17), s. 1–4. ISSN 1350-4851.
- BERZONSKY, Michael D. Identity Style and Well-being: Does Commitment Matter?. *Identity: An International Journal of Theory and Research*. 2003, 3(2), s. 131–142. ISSN 1528-3488.
- DECI, Edward L. a Richard M. RYAN. On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*. 2001, 52(1), s. 141–166. ISSN 0066-4308.
- DECI, Edward L. a Richard M. RYAN. Hedonia, Eudaimonia, and Well-being: An Introduction. *Journal of Happiness Studies*. 2008, 9(1), s. 1–11. ISSN 1389-4978.
- ELIÁŠKOVÁ, Ivana a Pavlína ŠŤASTNOVÁ. *Identifikace bariér v poskytování služeb kariérového poradenství – bariéry na straně příjemců: Výsledky dotazníkového šetření na populaci 15–64 let ke vnímání kariérového poradenství*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2020.
- HUTA, Veronika a Richard M. RYAN. Pursuing Pleasure or Virtue: The Differential and Overlapping Well-Being Benefits of Hedonic and Eudaimonic Motives. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*. 2010, 11(6), s. 735–762. ISSN 1389-4978.
- JOSHANLOO, Mohsen. Investigating the Relationships between Subjective Well-being and Psychological Well-being over Two Decades. *Emotion*. 2019, 19(1), s. 183–187. ISSN 1931-1516.
- KEBZA, Vladimír a Iva ŠOLCOVÁ. Osobní pohoda: determinující faktory u české dospělé populace. In: *Psychosociální souvislosti osobní pohody*. Brno: Masarykova univerzita, 2005, s. 69–82. ISBN 80-86633-35-7.
- KESAVAYUTH, Dusanee a Vasileios ZIKOS. Happy People are Less Likely to be Unemployed: Psychological Evidence from Panel Data. *Contemporary Economic Policy*. 2017, s. 1–15. ISSN 1465-7287.
- ROBERTSON, Peter J. The Well-Being Outcomes of Career Guidance. *British Journal of Guidance & Counselling*. 2013, 41(3), s. 254–266. ISSN 0306-9885.
- RYFF, Carol D. Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1989, 57(6), s. 1069–1081. ISSN 0022-3514.





### **Mgr. Dominik Fojtík**

[www.ekskurzy.cz](http://www.ekskurzy.cz)

Autor pracuje v organizaci EKS z. s. jako lektor osobního rozvoje a kariérový poradce. Vystudoval vzdělávání dospělých se specializací na aplikovanou psychologii a personalistiku, které se původně věnoval. Od roku 2018 aktivně poskytuje kariérové poradenství a kariérový koučink široké škále klientů (ženám, migrantům, studentům). Při individuálních konzultacích uplatňuje zkušenosti z personálního oddělení, ale rád sáhne i po kreativních technikách. Dominik je držitelem certifikátu švýcarského kariérového modelu CH-Q v oblasti mapování kvalit a kompetencí a plánování profesní kariéry I. stupně a také obdržel kvalifikaci specialisty na rozvoj demokratických kompetencí. Nechává se inspirovat především pozitivní psychologií a její intervence aplikuje i do poradenství. Kariérové poradenství a kariérový koučink vidí jako prostředek, jak může větší spokojenosti pomoci dosáhnout ostatním.