

Univerzita Palackého v Olomouci

Filozofická fakulta

Katedra psychologie

**PROCES ADAPTACE NA PRVNÍ
ZAMĚSTNÁNÍ U ABSOLVENTŮ STUDIA
PSYCHOLOGIE**

The process of adaptation of early-career psychologists
to their first job



Magisterská diplomová práce

Autor: Bc. Lenka Somolová

Vedoucí práce: doc. PhDr. Matúš Šucha, Ph.D.

Olomouc

2020

Prohlášení

Místopřísežně prohlašuji, že jsem magisterskou diplomovou práci na téma:
„Proces adaptace na první zaměstnání u absolventů studia psychologie“ vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce a uvedla jsem všechny použité podklady a literaturu.

Vdne

Podpis

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucímu práce doc. PhDr. Matúši Šuchovi, Ph.D. za jeho odborné vedení, vstřícnost, podnětné rady a nápady při zpracování této diplomové práce. Také bych ráda poděkovala celé mé rodině a přátelům za pomoc a velkou podporu v průběhu zpracování této diplomové práce. Hlavní poděkování pak patří všem respondentům, kteří se zúčastnili výzkumu, věnovali mi svůj drahocenný čas a podělili se o své prožitky a zkušenosti. Bez nich by tato práce nikdy nemohla vzniknout.

Obsah

Úvod.....	7
TEORETICKÁ ČÁST	8
1 Profese psychologa	9
1.1. Profesní příprava psychologů.....	9
1.2. Oblasti uplatnění v psychologii.....	11
1.3. Kompetence v profesi psychologa	17
2 Adaptační proces v zaměstnání.....	23
2.1. Vymezení základních pojmů.....	23
2.2. Obecné principy adaptačního procesu	24
2.3. Adaptace a kritická místa v zaměstnání začínajících psychologů	30
3 Relevantní výzkumy v ČR související se zkoumanou problematikou	35
VÝZKUMNÁ ČÁST	38
4 Výzkumný problém, cíl výzkumu a výzkumné otázky	39
5 Popis metodologického rámce	41
5.1. Metoda získávání dat.....	41
5.2. Metody zpracování a analýzy dat.....	42
5.3. Etické aspekty výzkumu	43
6 Výběr výzkumného souboru a výzkumného vzorku	44
7 Výsledky výzkumu	48
7.1. Analýza faktorů profesní přípravy před nástupem do zaměstnání.....	48
7.1.1. Studium na vysoké škole	48
7.1.2. Co v rámci profesní přípravy na vysoké škole chybělo	49
7.1.3. Mimoškolní aktivity.....	51
7.1.4. Přechod z univerzitního do pracovního prostředí	51
7.2. Analýza faktorů v zaměstnání.....	52

7.2.1.	První dny v novém zaměstnání.....	52
7.2.2.	Proces zaškolení.....	53
7.2.3.	Náplň práce	54
7.2.4.	Zpětná vazba	57
7.2.5.	Vztahy na pracovišti	59
7.2.6.	Možnosti dalšího profesního vzdělávání se	60
7.3.	Analýza osobnostních charakteristik absolventa	61
7.3.1.	Charakteristiky pomáhající v průběhu adaptačního procesu	61
7.3.2.	Charakteristiky komplikující adaptační proces.....	61
7.3.3.	Důvod výběru dané pracovní pozice	62
7.4.	Analýza doporučení pro budoucí absolventy	62
7.5.	Zodpovězení výzkumných otázek.....	63
8	Diskuze	66
9	Závěr	70
10	Souhrn.....	71
	Seznam použité literatury	73
	Seznam uvedených grafů, obrázků a tabulek	
	Seznam příloh	
	Příloha 1: Český a cizojazyčný abstrakt magisterské diplomové práce	
	Příloha 2: Struktura rozhovoru	
	Příloha 3: Přepis rozhovoru s P8	

Úvod

Přechod ze studia do prvního zaměstnání je velmi stresujícím obdobím, zvláště pak pokud nemá absolvent mnoho praktických zkušeností. Ačkoliv jako psychologové máme znalosti, jak se vyrovnat se stresujícími a náročnými životními situacemi, i pro nás může být toto období velkým náparem na náš sebeobraz a profesní sebevědomí. Často se psychologové zabývají pomocí jiným. Pokud však máme poskytovat našim klientům kvalitní péči, musíme začít nejprve u sebe. Proto bychom se měli více zabývat nejen tématy našich klientů, ale i nás psychologů samotných.

Účelem této práce je poskytnout sondu do životů mladých psychologů. Jak se potýkají s nástupem do zaměstnání a co jim pomáhá se v těchto, bezesporu náročných, prvních měsících zorientovat a cítit se ve výkonu své profese lépe.

Budoucím absolventům může být pak návodem, na co se připravovat během studia na vysoké škole, a poskytne jim alespoň rámcovou představu, co je může čekat po vstupu na trh práce. Případně zde mohou nalézt odpovědi na některé otázky, které jim dozajista při pomýšlení na budoucnost mohou vytanout na mysli. Přínos může mít i samotným absolventům, kteří se již statečně potýkají se začátky v praxi. Po přečtení této práce totiž mohou zjistit, že to, co zažívají, je běžné a s některými těžkostmi se potýkají i ostatní absolventi. Zároveň zde mohou nalézt pro sebe inspiraci, jak se s těmito situacemi vypořádat. I pro univerzity může být práce přínosná z hlediska částečného zhodnocení, jak se jejich absolventům daří a jak jsou schopny připravit je na zvládání zodpovědné profese, jakou profese psychologa bezesporu je. Zároveň může být podnětem v případě potřeby změny některých postupů. Zaměstnavatelům absolventů pak může poskytnout vhled do procesů, které jim usnadňují adaptaci a kvalitnější vykonávání svěřeného pracovního úkolu. Případně být inspirací, co by se dalo na pracovišti změnit.

V teoretické části práce se budeme věnovat profesi psychologa z hlediska přípravy na tuto profesi, kompetencím nutných pro výkon profese psychologa a možnostem uplatnění v psychologické praxi. Následovat bude část věnovaná adaptačnímu procesu v zaměstnání obecně a se zaměřením na profesi psychologa. V empirické části práce se zaměříme na průběh adaptačního procesu v prvních zaměstnáních absolventů studia psychologie a analýzu faktorů, které tento proces ovlivňují.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Profese psychologa

V následujícím textu se budeme věnovat profesi psychologa z pohledu profesní přípravy na vysokých školách. Dále se budeme věnovat jednotlivým oblastem uplatnění psychologů v praxi. Na závěr kapitoly je věnován prostor kompetencím, které by měl mít psycholog osvojené ke kvalitnímu výkonu povolání. K lepšímu porozumění tématu, je však nejprve nutné vymezit několik pojmů.

Psychologie je „vědní obor, který se zabývá duševním životem člověka, myšlením a různými poznávacími procesy“ (Průcha & Veteška, 2012, 213). Člověk vykonávající profesi v tomto odvětví se označuje psycholog. **Profese** je synonymum ke slovu **povolání** (Hartl & Hartlová, 2010), což je „psychologická koncepce práce“ (Procházka, Šmahaj, Kolařík & Lečbých, 2014, 103).

Kvalifikace k výkonu profese je získávána prostřednictvím **profesního vzdělávání**, což je „vzdělávání a odborná příprava v rámci počátečního, formálního vzdělávání a všechny formy vzdělávání dospělých spojené s výkonem povolání či zaměstnání“ (Průcha & Veteška, 2012, 208). Účelem profesního vzdělávání je „rozvíjet postoje, znalosti a schopnosti, požadované pro výkon určitého povolání“ (Průcha & Veteška, 2012, 209). Profesní vzdělávání probíhá na středních odborných učilištích, středních školách, vyšších odborných školách, vysokých školách, dále v profesních sdruženích a podnicích.

S profesí se pojí dva pojmy, které je nutné v této části ještě zmínit. Prvním z nich je **zaměstnání**, což je „konkrétní a pravidelně vykonávaná pracovní činnost, která je hodnocena mzdou“ (Procházka et al., 2014, 103). Druhým pojmem je **kariéra**, což je „sled zaměstnání, prací a pozic, jež člověk zastává v průběhu života“ (tamtéž).

1.1. Profesní příprava psychologů

Vůbec prvním krokem v přípravě na budoucí profesi psychologa je studium psychologie na vysoké škole. V průběhu studia je možné získávat a rozvíjet kompetence pro výkon tohoto povolání nejen v rámci vědomostí získávaných ve škole, ale i prostřednictvím dobrovolnických aktivit, kurzů, přednášek, stáží či případných pracovních nabídek. Nicméně pregraduální studium má povětšinou obecný charakter a nevzdělává v nějaké konkrétní specializaci. To znamená, že se člověk v daném oboru začne často dovzdělávat až po nástupu do zaměstnání. Ukončením vysokoškolského studia tedy profesní příprava nekončí. Jak uvádí ve své zprávě i Borovanská a Walter (2018), měl by psycholog po ukončení studia na vysoké škole pokračovat v celoživotním vzdělávání se. Stejně tak

i dále rozvíjet své kompetence a dovednosti, aby byl schopen i nadále poskytovat svým klientům dostatečně kvalitní služby.

V České republice, tak jako v dalších zemích EU, je studium psychologie rozdělené na bakalářský a magisterský stupeň. Bakalářské studium (Bc.) akreditované Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (nedat.) je nabízené v ČR na devíti fakultách v rámci vysokých škol a má obecný charakter. Absolvování navazujícího magisterského studia (nMgr.) jednooborové psychologie je pak možné pouze na sedmi z nich (viz Tabulka č. 1). Rovněž magisterské studium je na většině kateder koncipováno jako všeobecné studium, ve kterém se student může profilovat prostřednictvím volitelných předmětů. Na katedře psychologie Pedagogické fakulty Karlovy Univerzity (nedat.) je pak magisterské studium více zaměřené na pedagogickou, školní a klinickou psychologii. Na Fakultě sociálních studií Masarykovy univerzity si mohou studenti zvolit ze tří profilací: psychologie práce, pedagogická a školní psychologie, psychoterapie a klinická psychologie (Masarykova univerzita, nedat.)

Tabulka č. 1: Seznam vysokých škol s akreditovaným studijním programem Psychologie (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, nedat.).

Název vysoké školy	Bc. studium	nMgr. studium
Jihočeská univerzita (Pedagogická fakulta)	Ano	Ne
Karlova Univerzita (Filozofická fakulta)	Ano	Ano
Karlova Univerzita (Pedagogická fakulta)	Ano	Ano
Masarykova univerzita (Fakulta sociálních studií)	Ano	Ano
Masarykova univerzita (Filozofická fakulta)	Ano	Ano
Ostravská univerzita (Filozofická fakulta)	Ano	Ne
Pražská vysoká škola psychosociálních studií	Ano	Ano
University of New York in Prague	Ano	Ano
Univerzita Palackého (Filozofická fakulta)	Ano	Ano

Toto rozdělení studia na bakalářské a navazující magisterské však někdy bývá v českém prostředí předmětem diskuze. Důvodem je poměrně vágní právní úprava ve většině oblastí psychologické praxe a neexistence jednotného zákona, který by se zabýval

praktickým působením psychologů (např. v oblasti psychoterapie mimo zdravotnictví, sportovních psychologů či psychologů v oblasti práce a organizace). V 90. letech 20. století zde sice byly snahy ze strany psychologické komunity o prosazení zákona, který by upravoval souhrnně oblast psychologické praxe, tyto snahy se ovšem nepodařilo prosadit. V praxi to nyní znamená, že je někdy obtížné přesně vymezit, co je považováno za psychologické služby a kdo a za jakých podmínek je smí poskytovat. Natož pak stanovit náplň práce psychologa a tím pádem i adekvátní vzdělání (Borovanská & Walter, 2018).

Podle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání je potřebná kvalifikace k získání živnostenského listu v oblasti psychologického poradenství a diagnostiky „*vysokoškolské vzdělání ve studijním oboru psychologie a v případě jednooborového studia 1 rok praxe v oboru a v případě víceoborového studia 3 roky praxe v oboru.*“ Není zde však již specifikované, zda se jedná o studium bakalářského nebo magisterského studijního programu. V rámci odborné veřejnosti však panuje obecná shoda, že po absolvování bakalářského stupně studia není možné samostatně vykonávat profesi psychologa. Je možné pracovat pouze jako asistent psychologa, případně jako pracovník v jiných pomáhajících profesích (např. v azylových domech, školství, zařízeních sociální péče apod.), státní správě či personalistice (Filozofická fakulta Ostravské univerzity, nedat.).

Samostatný výkon psychologické profese je následně možný po absolvování navazujícího magisterského studia jednooborové psychologie. V případě některých specializací jako je třeba psycholog ve zdravotnictví je nutné absolvovat i další postgraduální vzdělávání, které je vymezené zákonem. Absolventi magisterského studia mohou pokračovat na doktorské studium, které je doporučováno, pokud se chce absolvent věnovat výzkumu (Masarykova univerzita, nedat.).

1.2. Oblasti uplatnění v psychologii

Oblasti uplatnění absolventů psychologie jsou poměrně rozsáhlé. Das a McDonald (2008) na základě svého výzkumu rozdělili možnosti uplatnění psychologa do čtyřech základních oblastí: sféra zdravotnictví a psychoterapie, sociální sféra, sféra vzdělávání a sféra práce v organizacích. Stejně tak i Wagnerová, Hoskovcová a Bidlová (2011) používají rozdělení psychologické praxe na oblast klinickou, sociální, pedagogickou a psychologie práce a organizace. Nicméně toto rozdělení nepokrývá úplně všechny

oblasti tak, jak jsou tradičně děleny v České republice, proto jsme některé oblasti v následujícím textu vyčlenili do kategorie: „Další oblasti“.

Ve které z těchto oblastí se psychologové nejčastěji uplatní, zjišťovali ve svém výzkumu Wagnerová et al. (2011). Tento výzkum proběhl v roce 2007 a zkoumal, ve které oblasti pracují psychologové po deseti letech od ukončení studia. Výzkumu se zúčastnilo celkem 37 respondentů a výsledkem bylo, že nejvíce psychologů se uplatní v oblasti psychologie práce, druhou nejčastěji zastoupenou oblastí byla oblast klinické psychologie. Na třetím místě s již menším zastoupením počtu respondentů byla oblast sociální psychologie. V oblasti pedagogické psychologie pak pracovala jen jedna respondentka.

V následujícím textu se zaměříme na popis jednotlivých možností uplatnění ve výše zmiňovaných oblastech praxe. Vzhledem k tomu, že je psychologie poměrně širokou oblastí, uvědomujeme si, že není možné postihnout všechny možnosti, kde psycholog může pracovat. Uvádíme však přehled nejčastějších možností, kde psycholog v praxi může nalézt zaměstnání.

Zdravotnictví a psychoterapie

Klinická psychologie

Ve zdravotnictví můžeme najít dvojí podobu psychologické profese – psychologa ve zdravotnictví a klinického psychologa. Náplní práce je v obou případech hlavně práce s klienty trpícími nějakou formou duševního onemocnění a psychologická vyšetření (Das & McDonald, 2008).

Podle zákona č. 96/2004 Sb. odbornou způsobilost k výkonu profese **psychologa ve zdravotnictví** lze získat absolvováním akreditovaného magisterského studia psychologie a akreditovaného kvalifikačního kurzu Psycholog ve zdravotnictví. Pokud je psycholog zaměstnán jako psycholog ve zdravotnictví musí však pracovat pod odborným dohledem atestovaného klinického psychologa.

Aby se absolvent studia psychologie mohl stát akreditovaným **klinickým psychologem**, tzn. mohl poskytovat psychologické služby proplácené zdravotními pojišťovnami bez odborného dozoru, musí splnit několik podmínek. Za prvé musí být absolvent pětiletého (tzn. bakalářského a magisterského) studia jednooborové psychologie. Musí mít ukončený akreditovaný kvalifikační kurz Psychologa ve zdravotnictví a mít minimálně poloviční pracovní úvazek v akreditovaném zdravotnickém zařízení. To mu umožní zařadit se do specializační přípravy (tzv. předatestační přípravy). Její běžná délka

je pět let a během ní musí psycholog splnit všechny předepsané kurzy a stáže. Po splnění všech těchto podmínek může složit atestační zkoušky a stát se akreditovaným klinickým psychologem, což ho opravňuje k výkonu samostatné profese bez nutnosti odborného dohledu. V případě že by chtěl svoji praxi zaměřit i na děti a dospívající, je nutné rozšířit si svou odbornou způsobilost o atestaci v dětské klinické psychologii. Ta trvá zpravidla další dva roky. Klinické psychology sdružuje Asociace klinických psychologů České republiky (Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví, nedat).

Psychoterapie

Psychoterapie je „*vědomá, záměrná, strukturovaná a vědecky podložená interakce mezi terapeutem a klientem*“ (Vymětal, 2009, 306), kdy „*pomocí psychologických prostředků, tedy vztahové a komunikační povahy, napomáháme jedinci v optimalizaci a zkvalitnění života*“ (Vymětal, 2009, 307). Psychoterapie může být součástí výkonu profese ve zdravotnictví, ale může být také jako samostatná činnost. Potřebné dovednosti a zkušenosti pro výkon terapie získá psycholog absolvováním psychoterapeutického výcviku. Nicméně aby byla terapie proplácená zdravotní pojišťovnou, musí být výcvik akreditovaný Ministerstvem zdravotnictví a dotyčný musí získat atestaci z psychoterapie. V České republice sdružují psychoterapeuty dvě asociace – Česká asociace pro psychoterapii a Česká psychoterapeutická společnost ČLS J. E. Purkyně (Vymětal, 2009).

Sociální sféra

V sociální sféře je náplní práce psychologa zpravidla psychologické poradenství. Psychologické poradenství se samozřejmě prolíná všemi oblastmi psychologické praxe, což je patrné z jeho podstaty. Jedná se o proces, ve kterém psycholog poskytuje svým klientům prostřednictvím partnerské spolupráce informace, rady, vedení a podporu přizpůsobené konkrétní situaci klienta, aby se mohl zorientovat ve své náročné životní situaci a nalézt síly a zdroje k jejímu zvládnutí (Baštecká & Škáblová, 2009).

Organizace, ve kterých v tomto odvětví může psycholog pracovat, jsou např. **manželské a rodinné poradny, občanské poradny, poradny pro seniory, poradny pro osoby se zdravotním postižením, poradny pro oběti trestných činů a domácího násilí** (tamtéž), ale také třeba na **linkách důvěry** (Das & McDonald, 2008).

Vzhledem k tomu, že je v rámci poradenství potřebná odborná znalost dané problematiky, je potřeba, aby si psycholog v dané problematice neustále prohluboval své znalosti.

Neméně důležitá je schopnost vést rozhovor a být schopen aktivního naslouchání (Baštecká & Škábová, 2009).

Sféra vzdělávání

V České republice se pod tento termín řadí pedagogická a školní psychologie. V této oblasti se nejčastěji absolventi mohou uplatnit jako školní psychologové nebo jako psychologové v pedagogicko-psychologických poradnách (dále jen PPP) a speciálně-pedagogických centrech (dále jen SPC). Podle zákona č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících je nutné pro výkon těchto pozic ukončené magisterské studium psychologie. Vyhláška č. 72/2005 Sb. následně vymezuje náplň práce na těchto pozicích.

V rámci **práce v PPP** se psycholog dle vyhlášky č. 72/2005 Sb. zaměřuje hlavně na diagnostiku školní zralosti, specifických poruch učení, výchovných problémů a nadaných žáků. Na základě zjištění z podrobného vyšetření vypracovává zprávu s návrhy na možná podpůrná opatření, která se následně aplikují ve vzdělávání žáka. V rámci práce v poradně se rovněž věnuje i kariérovému poradenství, může také vést poradenská a poradensko-terapeutická sezení s rodinami dětí, u nichž dané problémy souvisí s potížemi ve vzdělávání. Kromě podpory rodiny mimo jiné poskytuje i odborné poradenství pedagogům žáků, kteří navštěvují poradnu.

Náplň práce v **SPC** je značně podobná jako v PPP, rozdíl v zařízeních je v tom, že SPC se specializuje na práci s dětmi se speciálními potřebami. Tedy na děti s vadami zraku, sluchu, řeči, mentální retardací, kombinovanými vadami a autismem (Procházka et al., 2014).

Z náplně práce tedy vyplývá, že je užitečné, pokud se psycholog v PPP a SPC dále vzdělává v diagnostických nástrojích zaměřených zejména na děti a dospívající, ve vývojové psychologii, práci s dětmi a rodinou, užitečné může být i vzdělání v krizové intervenci.

Školní psycholog je členem školního poradenského pracoviště, což znamená, že úzce spolupracuje s výchovným radcem, školním metodikem prevence a speciálním pedagogem. Nicméně také spolupracuje s třídními učiteli, vedením školy a rodiči. Jeho práce pak spočívá hlavně v práci s žáky a třídními kolektivy. Vede individuální pohovory s žáky, zaměřuje se na zjišťování příčin výchovných a výukových problémů a jejich řešení. Zajišťuje identifikaci a podporu nadaných žáků, diagnostiku třídního klimatu a participuje při zajišťování primární prevence na škole. Dále může žákům pomoci

s dalším profesním směřováním, v případě potřeby poskytuje krizovou intervenci, ve výjimečných případech i psychoterapii (Braun, Marková & Nováčková, 2014).

K výkonu profese je postačující pětileté studium jednooborové psychologie, případně kombinované s dalším oborem jako je pedagogika nebo speciální pedagogika. Nicméně ke zvyšování svých profesních kompetencí a kvalifikační úrovně je vhodné další vzdělávání i po ukončení pregraduálního studia (tamtéž). Následné vzdělávání se zaměřením na školní psychologii a rozvoj kompetencí školního psychologa nabízí v rámci celoživotního vzdělávání např. Univerzita Palackého v Olomouci v kurzu s názvem „Školní psycholog na ZŠ A SŠ“ (Institut celoživotního vzdělávání Filozofické fakulty Univerzity Palackého, nedat.).

Dále je vhodné absolvovat dlouhodobý sebezkušenostní výcvik, který může zvýšit efektivitu práce se třídou a její skupinovou dynamikou. V tomto ohledu bývá doporučován výcvik psychodynamického směru. Užitečné pro školního psychologa je nicméně i vzdělávání se v krizové intervenci, rodinné terapii, relaxačních a imaginativních technikách a práci s diagnostickými nástroji. Pro školního psychologa, zvláště pak začínajícího, je velmi užitečné, pokud má zajištěnou supervizi. Školní psychology sdružuje Asociace školních psychologů (Braun et al., 2014).

Psychologie práce a organizace

Psycholog v oblasti psychologie **práce a organizace** má často široké spektrum náplně práce. Mezi nejtypičtější činnosti patří nábor a výběr nových zaměstnanců a administrace psychodiagnostických metod s touto činností spojených. Může se však podílet i na rozmisťování a přeřazování pracovníků na jiné pozice v rámci organizace. Dále se často účastní měření výkonu zaměstnanců, nastavování systému hodnocení a vyhodnocování jeho účinnosti (Národní soustava povolání, nedat.a).

Další částí náplně práce může být rozvoj managementu a pracovníků obecně – od analýzy a identifikace tréninkových potřeb, přes tvorbu tréninkového a rozvojového plánu až k jeho realizaci a následnému zhodnocení. V rámci tohoto procesu pak psycholog působí často i jako lektor či kouč (Letovancová & Lišková, 2009).

Rovněž může navrhovat úpravy pracovního prostředí a vybavení, zejména na základě poznatků inženýrské psychologie, tak aby odpovídaly fyzickým a psychickým potřebám pracovníků. Za využití různých dotazníků, pozorování a rozhovorů mapuje spokojenost a atmosféru v organizaci a pracovních skupinách (Národní soustava povolání, nedat.a).

Psychology z této sféry sdružuje Česká asociace psychologů práce a organizace (nedat.). Prostřednictvím kurzů a konferencí pořádaných touto organizací je možné další vzdělávání v oboru. Vzhledem k náplni práce je užitečné další vzdělávání v psychologické diagnostice nebo koučinku (Letovancová & Lišková, 2009).

Pod oblast psychologie práce a organizace je řazena i další aplikovaná oblast psychologie – dopravní psychologie. **Dopravní psycholog** se zejména zabývá hodnocením a psychologickou diagnostikou řidičů, nejčastěji řidičů profesionálních a řidičů s odebraným řidičským oprávněním. Dále se věnuje poradenství řidičům s častějšími dopravními nehodami či nebezpečným chováním v provozu (Šucha, Rehnová, Kořán, Černochová & Seitl, 2013). Může se rovněž věnovat výzkumu dopravní bezpečnosti, analýze dopravních nehod a novým technologiím zaváděným pro usnadnění činnosti řidiče a zvýšení bezpečnosti v dopravě (Kořán, 2009). Aby mohl získat akreditaci k provádění dopravně psychologickému vyšetření musí podle zákona č. 133/2011 Sb., být absolvent akreditovaného magisterského studia psychologie. Dále musí absolvovat postgraduální studium v dopravní psychologii, mít minimálně tříletou praxi v oboru a mít vhodné vybavení. Absolvovat postgraduální studium dopravní psychologie je možné např. v rámci kurzu, který nabízí katedra psychologie Univerzity Palackého. Dopravní psychology pak sdružuje Asociace dopravních psychologů ČR (Univerzita Palackého, nedat.).

Další oblasti

Forenzní psychologie

Z této oblasti bývá v českém prostředí zvláště vyčleňována psychologie v bezpečnostních sborech. V praxi se pak jedná o psychology zaměstnané u Vězeňské služby ČR, Policie ČR, Hasičského záchranného sboru ČR, Celní správy ČR, Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace. Psycholog se zde věnuje nejčastěji výběru, vzdělávání a výcviku příslušníků těchto složek. Poskytuje krizovou intervenci a poradenství zaměstnancům, jejich rodinným příslušníkům a obyvatelstvu v rámci mimořádných událostí. V prostředí policie se pak často také podílí jako experti a konzultanti v procesu objasňování a vyšetřování trestné činnosti. (Vymětal, 2009).

Vojenská psychologie

Psycholog v armádě může mít dvojí podobu – buď je zaměstnán jako civilní psycholog v resortu obrany či je přímo uniformovaným členem vojenských služeb. V rámci této

pozice se psycholog věnuje výběru a posuzování vojáků, tzn. jak uchazečů o vstup do armády, tak i v případě žádosti o zařazení do speciální jednotky či výjezdu na misi. Může se věnovat výcviku bojeschopnosti vojáků, hlavně ve smyslu zvyšování psychické odolnosti vojáků a zvládání krizových a stresových situací. Dále poskytuje rodinné poradenství rodinám vojáků a vojákům před, během a po absolvování zahraniční mise. Psychologové z této oblasti jsou sdruženi v ČR v Asociaci vojenských psychologů (Klose, 2009).

Psychologie sportu

Psychologie sportu se zaměřuje na aplikaci psychologických poznatků ve sportovním prostředí. Psycholog v této oblasti pracuje jak s jednotlivci, tak týmy. Spolupracuje s trenérem a v případě nezletilých jedinců i s rodiči (Hošek, 2009). S klienty věnuje pozornost tomu, jak myslí a jak se chovají před, během a po sportovní aktivitě a pomáhá jim řešit různé obtíže, které souvisí s jejich sportovním výkonem. Společně s klienty nastavuje cíle, kterých by chtěli dosáhnout, a plánuje kroky k jejich dosažení. Učí své klienty vizualizaci, stres management a relaxační techniky. Rovněž sportovcům, zvláště vrcholovým, pomáhá zvládnout psychologické aspekty zranění a období nízké výkonnosti. Může se věnovat i motivaci a psychické podpoře klientů, kteří chtějí snížit svoji váhu (Das & McDonald, 2008).

V České republice sdružuje sportovní psychology Asociace psychologů sportu ČR (nedat.), jejímž členem se může stát absolvent pětiletého jednooborového studia psychologie. Ze stanov Asociace psychologů sportu tedy vyplývá, že k poskytování služeb v tomto odvětví je postačující pouze vysokoškolské vzdělání. Užitečné v rámci dalšího profesního vzdělávání může být absolvování kurzu motivačních rozhovorů či výcvik v koučinku.

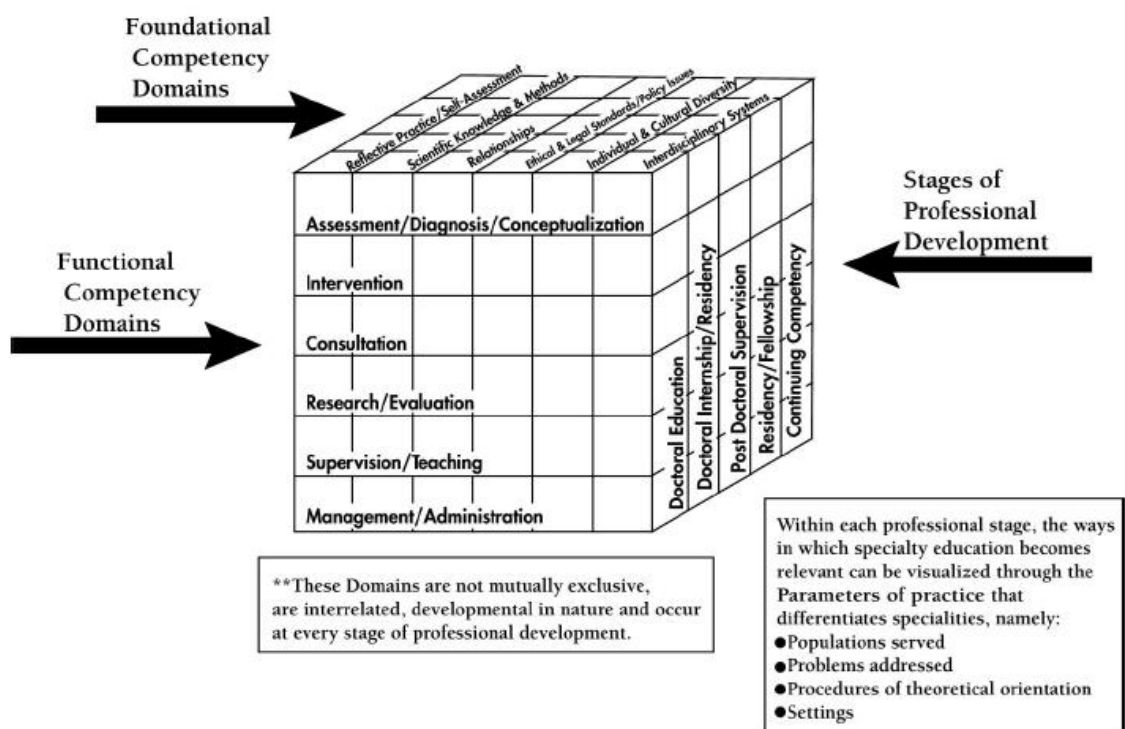
1.3. Kompetence v profesi psychologa

Na úvod této části je potřeba nejprve specifikovat co se pojmem kompetence myslí. **Kompetence** podle Bělohávků (2016, 12) „je schopnost vykonávat určitou činnost nebo soubor činností.“ Dá se říct, že je to takový balíček znalostí, dovedností, zkušeností a vlastností, který se projevuje v chování. Umožňuje nám efektivně dosáhnout vytyčeného cíle a podat adekvátní a kompetentní výkon (Hroník, 2007). Jak vyplývá z této definice, zabývat se kompetencemi a jejich konkrétní specifikací je velmi důležité pro představu, co by daný člověk měl zvládnout, aby svoji práci vykonával kvalitně. Proto

se v následujícím textu budeme zabývat kompetencemi, které by si měl psycholog osvojit, aby svoji práci vykonával kvalitně.

Rodolfa et al. (2005) vytvořili komplexní model kompetencí pro výkon profese psychologa. Jedná se o model, který je přijímán širokou odbornou veřejností a rovněž je hojně citován. Graficky je znázorněn do tvaru krychle, jelikož ho tvoří tři roviny – **základní kompetence** (*foundational competency*), **funkční kompetence** (*functional competency*) a **dosažená profesní úroveň** (viz Obrázek 1).

Competency Cube**



Obrázek č. 1: Model kompetencí podle Rodolfa et al. (2005)

První rovinou tohoto modelu jsou tedy tzv. základní kompetence. Jsou to takové stavební kameny, bez kterých by výkon profese psychologa nebyl vůbec možný. Patří sem:

- a) **Sebereflexe a sebehodnocení** (*reflective practice–self-assessment*), které v sobě zahrnují aplikaci kritického myšlení a schopnost náhledu na svoje kompetence. S tím je rovněž spojen závazek k pokračování v celoživotním vzdělávání se.
- b) **Znalost vědecko-výzkumné práce**, která zahrnuje schopnost komplexně porozumět psychologickému výzkumu, metodologii výzkumu, technikám sběru a analýzy dat. Zároveň sem patří i vhléd do vývojového cyklu člověka a biologických, kognitivních a emočních proměnných ovlivňující jeho chování.

- c) **Schopnost** účinně a smysluplně **navazovat vztahy** s jedinci, skupinami a komunitami.
- d) **Dodržovat etické zásady** tak, aby nebyl poškozen klient ani dobré jméno profese psychologa.
- e) **Uvědomění si a respektování individuálních a kulturních rozdílností** jedinců, skupin a komunit, se kterými psycholog pracuje.
- f) Poslední zmíněnou je **interdisciplinarita**, která vyjadřuje znalost klíčových informací a konceptů z oborů příbuzných psychologii. Zároveň i schopnost spolupracovat s ostatními odborníky v týmu (tamtéž).

Tyto kompetence by měly být získávány v průběhu studia a tvoří podklad pro získávání tzv. funkčních kompetencí. Ty tvoří druhý stupeň modelu a jejich zvládnutí je pro výkon psychologické profese nezbytné. Patří sem:

- a) **Diagnostika** jedinců, skupin a organizací a **vypracování posudků** na základě zjištěných faktů.
- b) Poskytování **krizové intervence** a **podpora zdraví a životní spokojenosti** jedinců a skupin, s aplikací vědecky ověřených postupů léčby.
- c) Poskytování **psychologického poradenství s respektem ke klientovým potřebám** a cílům.
- d) Pokračovat ve **výzkumných aktivitách**, které přispívají k rozšíření vědeckého poznání a/nebo hodnotí účinnost různých profesních postupů.
- e) **Trénování** v odborných dovednostech a **supervize** dalších odborníků.
- f) **Nastavování a udržování standardů služeb** duševního zdraví, **vedení dokumentace** spojené s výkonem profese a organizací poskytující služby péče o duševní zdraví (tamtéž).

Všechny kompetence jsou společné pro všechny oblasti psychologie, nicméně každý odborník tyto obecné kompetence tvaruje podle oblasti, ve které se specializuje. To znamená, že všichni psychologové jsou například schopni administrovat testovou metodu, ale konkrétní metoda závisí na oblasti specializace. Rozlišovaná je také úroveň podle profesních zkušeností. Čím je psycholog zkušenější, tím by měly být kompetence osvojeny kvalitněji (tamtéž).

V **českém prostředí** jsou vymezeny kompetence pro některé oblasti psychologické praxe v **Národní soustavě povolání** (dále jen NSP), která byla vytvořena Ministerstvem práce

a sociálních věcí. U každé profese je uveden seznam kompetenčních požadavků k výkonu povolání, který je podrobněji rozčleněn do čtyřech sekcí – odborné dovednosti, odborné znalosti, obecné dovednosti (tzn. odborné kompetence obecné) a měkké kompetence. V rámci každé z nich jsou uvedeny jednotlivé kompetence s úrovní, které by měly dosahovat.

Psycholog ve zdravotnictví by měl mít na velmi vysoké úrovni odborné znalosti z klinické, psychologie, psychologie osobnosti, vývojové psychologie, psychopatologie a psychoterapie. Dále by se měl orientovat v právních předpisech souvisejících s výkonem práce ve zdravotnictví, ve vedení dokumentace a organizaci a řízení zdravotní péče. Nezbytná je znalost etických norem a postupů poskytování první pomoci. S odbornými znalostmi souvisejí i odborné dovednosti, kdy jsou teoretické vědomosti aplikované v praxi. Psycholog ve zdravotnictví by tedy měl být schopen kvalitně provádět psychologickou diagnostiku, psychoterapii a socioterapii. Dále by měl být schopen poskytovat krizovou intervenci, poradenství v prevenci psychologických problémů a péči o duševní zdraví. Připravovat po psychické stránce pacienty na lékařské zákroky, pomáhat v obnově správné činnosti psychických funkcí, provádět dispenzární činnost v oblasti psychologie, vést zdravotnickou dokumentaci, poskytovat informace v souladu se svou odbornou způsobilostí a vypracovávat odborné posudky. Ve vztahu ke svým spolupracovníkům ve zdravotnictví by měl být schopen poskytovat jim psychologické poradenství v prevenci psychologických problémů a školení v oblasti psychologie zdraví a nemoci (Národní soustava povolání, nedat.c).

V rámci kompetenčních požadavků jsou uváděny i obecné dovednosti, které by měl psycholog ovládat ke kvalitnímu výkonu profese. Jsou sem řazeny počítačová způsobilost, velmi dobrá znalost českého jazyka. Měl by mít také právnícké a ekonomické povědomí a alespoň základní znalost anglického jazyka (tamtéž).

Co se týče měkkých kompetencí měl by být schopen na vysoké úrovni zvládat zátěž a efektivní komunikaci. Dále být samostatný, výkonný, umět řešit problémy a orientovat se v informacích. Rovněž by se měl celoživotně dále vzdělávat a být schopen spolupracovat s ostatními členy týmu (tamtéž).

V případě psychologa práce a organizace je dle NSP nutná vysoká odborná znalost sociální psychologie, psychologie osobnosti, práce, reklamy a trhu a ekonomické psychologie. Mezi odborné dovednosti, navazující na odborné znalosti, patří schopnost

poskytovat psychologické poradenství a kariérové poradenství. Umět posuzovat osobnostní předpoklady jedince a za tímto účelem také umět vytvořit vhodné metody a postupy. Důležité je rovněž ovládat vedení rozhovorů, ať už se jedná o vstupní, výstupní či hodnotící pohovor. Umět vhodně zvolit a aplikovat psychodiagnostické metody v rámci činností v organizaci. Navrhnout a vytvořit programy k prevenci a zvládnutí stresu, s tím se pojí i lektorské a výcvikové dovednosti, které by mu rovněž neměly chybět. Rovněž by měl zvládat koučování jednotlivců a týmů (Národní soustava povolání, nedat.a).

Z obecných dovedností by měl mít výbornou znalost české jazyka, ale i velmi dobrou znalost anglického jazyka. Rovněž by měl umět pracovat s počítačem a být způsobilý k řízení osobního automobilu. Mimoto by měl mít velmi dobré právní a ekonomické povědomí a numerickou způsobilost (tamtéž).

V případě měkkých dovedností by měl stejně jako psycholog ve zdravotnictví být na velmi vysoké úrovni schopen efektivně komunikovat, být samostatný, umět řešit problémy a celoživotně se vzdělávat. Kromě toho by měl být psycholog v oblasti práce a organizace flexibilní, mít aktivní přístup, umět uspokojovat zákaznické potřeby a ovlivňovat ostatní (tamtéž).

Psycholog v sociální péči, který dle NSP (nedat.b) zajišťuje psychoterapeutické služby v rodinném, předmanželském a manželském poradenství, by měl mít v rámci svých odborných znalostí přehled ve všech oblastech psychologie a hlubší znalosti v oblasti psychodiagnostiky, školní a pedagogické psychologie a sociální psychologie.

Do jeho odborných dovedností spadá poskytování krizové intervence, psychologického poradenství a psychoterapeutických služeb zejména v oblasti partnerských a rodinných vztahů. Vytváření a vedení individuálních a skupinových výcviků a jiných programů k rozvoji osobnosti a k prevenci sociálně patologických jevů u dětí, mládeže a dospělých. Dále by měl být schopen realizovat individuální a skupinová psychologická vyšetření dětí a mládeže. Rovněž i psychologickou diagnostiku a psychosociální vyšetření v rámci předmanželského, manželského a rodinného poradenství. Také by měl být schopen identifikovat jedince a skupiny, u kterých se objevuje zvýšené riziko vzniku školní neúspěšnosti či potíží ve vývoji osobnosti či sociálních vztahů. S těmito činnostmi je také spojena nezbytná dovednost vedení dokumentace o dané psychologické činnosti. V rámci kooperace s dalšími odborníky by jim měl být schopen poskytnout odbornou konzultaci.

Výhodnou, ne však nutnou, dovedností je uváděna schopnost řízení odborných pracovníků. Kategorie obecných dovedností a měkkých kompetencí pro tuto kategorii bohužel není zpracována (tamtéž).

V NSP bývají kompetence někdy již formulovány specificky ve vztahu k danému odvětví psychologie, nicméně pokud se na ně zaměříme z obecného hlediska můžeme nalézt velkou shodu s modelem Rodolfy et al. (2005). Základními kompetencemi vyplývající z obou systémů je nutnost mít teoretické znalosti, být schopen efektivně komunikovat a navazovat vztahy, umět spolupracovat v týmu, dodržovat etické normy, a hlavně se celoživotně vzdělávat. Mezi důležité funkční kompetence patří schopnost vést psychodiagnostické vyšetření a příslušnou dokumentaci s ním související. Zvládat poskytovat krizovou intervenci, psychologické poradenství a vytvářet a vést tréninky pro rozvoj dovedností. Pokud se podíváme na složení funkčních kompetencí dá se říct, že se vlastně jedná o praktické dovednosti. Jeden výrazný rozdíl však mezi NSP a modelem Rodolfy et al. (2005) je patrný hned na první pohled. Model Rodolfy et al. (2005) zohledňuje úroveň profesního vývoje. Je totiž rozdíl, zda je člověk psycholog čerstvě po dostudování bez nějakých velkých profesních zkušeností nebo je v profesi už dvacet let.

2 Adaptační proces v zaměstnání

Adaptace zaměstnance na jeho nově získanou pozici je bezesporu proces, kterému by měla organizace věnovat velkou pozornost. Spokojený, výkonný a loajální zaměstnanec se totiž nestvoří sám od sebe. Jedná se o dlouhodobý proces, na kterém se podílí mnoho proměnných v organizaci, jako jsou např. dobré vztahy na pracovišti, možnost dalšího kariérního a osobního rozvoje či systém odměn. Nicméně pevné základy této dlouhé cesty buduje kvalitní a komplexní adaptační proces (Krasman, 2015).

Nabízí se otázka, proč by se organizace měly vůbec zabývat spokojeností a loajalností zaměstnanců, když je mohou nahradit někým jiným v případě, že odejdou. Odpověď je velmi pragmatická – roli hrají finance. Z hlediska organizace je obsazení pracovní pozice spojené s vysokými náklady. Do vyhledání kvalitního zaměstnance, jeho zaučení a případného nahrazení někým jiným se totiž investuje nejen hodně peněz samo o sobě, ale také hodně času a personálního nasazení, a to stojí peníze také (Kocianová, 2010).

2.1. Vymezení základních pojmů

Pokud však mluvíme o adaptačním procesu musíme se nejprve blíže podívat, co si pod tímto pojmem vlastně představít. Slovo **adaptace** označuje proces, kdy se jedinec postupně přizpůsobuje podmínkám ve svém okolí. V *psychologickém a sociologickém přístupu* jde zejména o přizpůsobení svého chování, vnímání, emocí, norem, postojů a myšlení konkrétnímu sociálnímu prostředí. V *pracovním prostředí* je adaptační proces vnímán nejen jako přizpůsobování se změnám v sociálním prostředí, ale i jako přizpůsobení se různorodým profesním situacím. Specificky je pojem adaptační proces vnímán z *pohledu řízení lidských zdrojů*, kde jde o přizpůsobení se a začlenění se na nové pracovní místo. Cílem celého tohoto procesu je, aby se nový pracovník co nejrychleji a nejkvalitněji zařadil do pracovního procesu a mohl naplno využít své schopnosti, znalosti a dovednosti v novém zaměstnání (Průcha & Veteška, 2014).

Kocianová (2010) uvádí, že se adaptace v organizaci děje na třech úrovních. Nový pracovník se musí adaptovat na:

- 1) **kulturu organizace**
- 2) svou **pracovní činnost** (pracovní adaptace)
- 3) **sociální podmínky a vztahy** na pracovišti (adaptace sociální)

V zahraniční literatuře se můžeme setkat i s jiným rozdělením, kdy sociální adaptace a adaptace na kulturu organizace je spojována pod jeden pojem – socializace. Druhou úrovní je pak, již zmiňovaná, pracovní adaptace (Klein, Polin & Sutton, 2015).

S procesem adaptace jsou spojovány další dva termíny. Prvním z nich je **orientace pracovníka**. Jedná se o „*řízený proces seznamování pracovníka s organizací, jejími úkoly, stylem práce, technologií, specifickými předpisy organizace i jinými předpisy a vůbec s podmínkami, za nichž bude pracovník vykonávat svou pozici*“ (Koubek, 2015, 192).

Druhým pojmem je **onboarding**, což je souhrnné označení pro všechny formální a neformální strategie organizací (např. přidělení mentora či zaučení na danou pozici) záměrně implementované do procesu adaptace k jeho usnadnění a urychlení (Klein et al., 2015). Tento pojem původem pochází z angličtiny a v českém prostředí bývá používán v tomto tvaru. Případným českým ekvivalentem by mohl být termín adaptační program (Kocianová, 2010).

2.2. Obecné principy adaptačního procesu

Délka tohoto procesu bývá různě dlouhá. Na méně kvalifikovaných pozicích, které nevyžadují dlouhé zaškolení, může být adaptační proces velmi krátký. Naopak na manažerských pozicích a pozicích specialistů může být plán adaptace delší než půl roku (Kocianová, 2010). Obecně však v literatuře bývá období adaptačního procesu vymezeno jako první půlrok v novém zaměstnání (Kubátová, 2016). Z hlediska rozhodnutí se, zda zaměstnanec v organizaci setrvá nebo odejde, je těchto prvních šest měsíců nejkritičtějších. Po završení tohoto období, riziko výrazně klesá. Nicméně nejdůležitější pro rozhodnutí setrvat v organizaci je dojem z prvních čtyřech týdnů (Kocianová, 2010). Z výzkumů dále vyplývá, že je tento prvotní dojem z organizace důležitý i vzhledem k produktivitě člověka. Pokud je totiž dojem negativní, produktivita zaměstnance výrazně klesá (Hillman & Noel-Levitz, 2010; Blumberga & Luka-Indane, 2018).

Období adaptačního procesu lze podle Kocianové (2010) specifitěji rozdělit na tři **fáze**:

- 1) přednástupní fáze
- 2) nástupní fáze
- 3) integrační fáze nebo také metamorfózní fáze

Přednástupní fáze je obdobím formování člověka pro dané povolání prostřednictvím zkušeností získaných během socializace v rodině, školní docházky, přátel, médií a předchozích pracovních činností. Již v tomto období je možné začít budovat základy vztahu s případným zaměstnancem prostřednictvím příjemné atmosféry v průběhu přijímacího pohovoru. Toto období končí rozhodnutím budoucího zaměstnance nastoupit na pracovní místo (tamtéž).

Podle Krasmana (2015) je období mezi rozhodnutím a skutečným nástupem do zaměstnání velice náročným, jelikož během něj narůstá u nového zaměstnance stres a nejistota, co ho v novém zaměstnání bude čekat. Napadá ho mnoho otázek, na které se však po nástupu může stydět zeptat. Organizace by na to měla myslet při vytváření materiálů novým zaměstnancům a zařadit tam informace, které pro nováčka na pracovišti mohou být užitečné. Jako tip, jak postihnout všechny užitečné oblasti, uvádí zeptat se stávajících zaměstnanců, co by si přáli vědět před nástupem do zaměstnání.

Nástupní fáze začíná dnem nástupu nového pracovníka do zaměstnání. První den by měl být naplánovaný a v organizaci by měli být na příchod nového zaměstnance připraveni. Přichystat mu pracovní místo a všechny důležité věci dopředu, tzn. zajistit dopředu přístupové údaje a přístupové karty, povolení k parkování, služební notebook a telefon (Kabat, 2012). Kolegové by měli být seznámeni s tím, že k nim přibude nový kolega/kolegyně, např. zasláním informačního e-mailu před nástupním dnem nového zaměstnance (Krasman, 2015). V průběhu prvního dne se podepisuje pracovní smlouva, je nutné zajistit všechna nezbytná školení (např. BOZP), provést nového zaměstnance po organizaci a uvést ho na pracoviště (Kocianová, 2010). V průběhu prvního dne by měla být věnována pozornost rovněž budování sociálních vazeb např. zajít na společný oběd a trochu více se neformálně v rámci týmu poznat. K uvolnění počátečních bariér může přispět, pokud stávající zaměstnanci již něco o nově příchozím vědí např. z informačního e-mailu (Krasman, 2015). V nástupní fázi začíná také orientační období a vzájemně se vyjasňují očekávání ze strany organizace a ze strany pracovníka (Kocianová, 2010).

Po nástupní fázi následuje *fáze integrační*. Jedná se o proces dokončení zapracování se na dané pracovní místo a začlenění se do organizace. Na jejím konci se „nováček“ stává plnohodnotným členem v organizaci (tamtéž).

Vstupu do nového zaměstnání je všeobecně velmi stresujícím obdobím. Pro čerstvého absolventa pak ještě více. Ukončení studia na vysoké škole a nástup do nového zaměstnání je totiž jedna z nejvíce stresujících etap v životě člověka (Holmes & Rahe, 1967). Nejedná se pouze o ukončení studia, ale rovněž o podstatný krok k plné dospělosti, vzhledem k tomu, že přijetí profesní role, je jedním z psychosociálních kritérií dospělosti. Profesní pozice se rovněž stává významnou součástí naší identity a je zdrojem našeho sebepotvrzení a sebedůvěry (Vágnerová, 2008). Proto je důležité, aby byl adaptační proces v novém zaměstnání kvalitní a probíhal řízeně. Úroveň stresu se díky tomu může výrazně snížit (Kocianová, 2010).

V rámci adaptačního procesu by měl nový zaměstnanec dostat písemné materiály s informacemi o organizaci. Nejcennější informace o fungování organizace může nový pracovník však zpravidla získat od svých spolupracovníků. Podrobné informace o pracovním místě pak bývají předávány rovněž ústně (Kocianová, 2010).

Na průběhu adaptačního procesu v organizaci se účastní několik osob. Za prvé je to bezprostřední nadřízený, který zodpovídá za adaptaci nového pracovníka na příslušném pracovním místě. Má za úkol novému pracovníkovi poskytovat podporu a řeší problémy, které se vyskytnou v průběhu adaptačního procesu. Rovněž kontroluje a vyhodnocuje průběh tohoto procesu. Dále se na adaptačním procesu účastní personalista, který vytváří koncepci adaptace a adaptační plán. Důležitou roli hraje i mentor, který je podporou novému zaměstnanci v průběhu zaškolování. V procesu se mimo jiné účastní také spolupracovníci a samozřejmě pracovník sám (tamtéž).

Úspěšnost procesu adaptace závisí na několika **faktorech** – osobnostních charakteristikách daného člověka, jeho předchozích pracovních zkušenostech, dosažené profesní úrovni a jeho představách a přáních. V neposlední řadě velmi záleží také na podmínkách adaptace nastavených v organizaci (tamtéž). V následujícím textu se na významné faktory zaměříme podrobněji.

Adaptační plán (harmonogram adaptačního procesu)

Jak již bylo zmíněno, adaptační proces je dlouhodobější záležitostí. Proto by neměl být naplánovaný jen první den, ale měl by být naplánovaný harmonogram celého adaptačního procesu. Měl by být zaznamenán v oficiálních dokumentech v psané podobě a aplikován na všechny nově příchozí zaměstnance (Krasman 2015), nicméně musí být přizpůsoben potřebám jednotlivých pracovníků (Kocianová, 2010). Důležitým parametrem, aby byl

plán úspěšný, jsou měřitelné výsledky. Aby byly výsledky měřitelné, je zapotřebí jasně stanovit pracovní cíle a parametry k jejich zvládnutí. Definování pracovních cílů dodá procesu strukturu a možnost sledovat, jak si nový zaměstnanec vede. Přidanou hodnotou vytvořeného harmonogramu adaptačního procesu, pokud je s ním seznámen nový zaměstnanec dopředu, je výrazné snížení jeho míry stresu (Krasman, 2015).

Trénink/zaškolení

V odborné literatuře jsou pojmy tréninky a zaškolení rozlišovány. Trénink představuje „*výcvikové vzdělávací akce a školení, zaměřené na specifické způsobilosti (kompetence) potřebné pro kvalifikovaný výkon na pracovní pozici a vedoucí k odstranění deficitů v úrovni znalostí a dovedností*“ (Průcha & Veteška, 2012, 252) V procesu zaškolení se jedná v podstatě o předání informací potřebných k výkonu práce (Průcha & Veteška, 2012). Nicméně předávání informací v průběhu zaškolení by mělo být postupné. Přehlcení informacemi má totiž negativní vliv na průběh adaptačního procesu (Hroník, 2007).

Věnovat pozornost důkladnému zaškolení či tréninku a vysvětlení náplně práce je důležité. Předejde se totiž tomu, že se nový zaměstnanec cítí být „hozen do vody“. Ve vztahu k tomuto pocitu je rovněž důležité dávat zaměstnanci pracovní úkoly úměrné jeho schopnostem, aby je zvládl. Pokud jsou zaměstnanci dávány pracovní úkoly, které jsou nad jeho schopnosti, tak ho to demotivuje, což negativně ovlivňuje průběh adaptačního procesu (Hroník, 2007; Kabat, 2012).

Mentor

Jedním z klíčových faktorů adaptačního procesu bývá přidělení mentora, někdy v zahraniční literatuře označovaného i jako buddy. Ten má povětšinou na starost zaškolení nového pracovníka na jeho pracovní místo, zároveň je mu podporou v průběhu adaptačního procesu (Kabat, 2012). Pro dosažení pozitivního efektu je důležité, aby vztah s přiděleným mentorem byl kvalitní (Hillman & Noel-Levitz, 2010).

Často bývá mentorem nadřízený. Nicméně užitečnější se jeví, pokud je tímto mentorem někdo z kolegů. Pocit rovnosti v hierarchii totiž umožňuje, že je zpětná vazba v tomto případě vnímána jako více motivující a inspirující (Blumberga & Luka-Indane, 2018).

Ve společnosti Microsoft testovali přidělení tzv. buddyho nově příchozím zaměstnancům. Tento buddy jim byl kdykoli k dispozici, což znamenalo, že mu byly vytvořeny takové podmínky, aby měl dostatek času se věnovat svému svěřenci. Buddy by také měl dobře

znát náplň práce a pracovní roli nově příchozího ve firmě. Pokud jsou tyto podmínky splněny, je přidělení buddyho prospěšné hned ve třech oblastech. Za prvé seznámí nového zaměstnance s celkovým kontextem fungování firmy mnohem lépe než příručky a oficiální dokumenty. Poskytne mu vhled hlavně do nepsaných pravidel ve firmě, ať už je to, na koho je dobré se obrátit nebo jak nejstrategičtěji vyřešit nějaký problém. Za druhé se výrazně zvýší produktivita nového zaměstnance. Pokud se nový zaměstnanec setkal se svým buddym alespoň jednou během prvních devadesáti dnů, zvýšila se jeho produktivita o 56 % oproti novým zaměstnancům bez svého buddyho. Čím častější tato setkání probíhala, tím byla produktivita vyšší (Klinghoffer, Young & Haspas, 2019).

Vztahy na pracovišti

Kladné sociální prostředí má významný vliv na snížení stresu, který nově příchozí zaměstnanec prožívá. Zároveň je v organizaci více spokojený, pokud mu jeho kolegové poskytují podporu během začátků na nové pozici (Blumberga & Luka-Indane, 2018). Tvorbu pozitivních vztahů se spolupracovníky a nadřízeným by tedy organizace rozhodně neměla podcenit a měla by ji aktivně podpořit. Což může udělat již při tvorbě adaptačního plánu, pokud zahrne i kroky pro vytvoření sociálních vztahů jako je např. začlenění teambuildingových aktivit a neformálního setkávání se mimo pracoviště (Bravo, Peiró, Rodriguez & Whitely, 2003).

Zpětná vazba

Konstruktivní zpětná vazba od nadřízeného, ale i spolupracovníků působí pozitivně nejen na adaptační proces nového zaměstnance, rovněž i na jeho kariérní vývoj. Dává ujištění, že dané pracovní úkoly dělá dobře, případně poskytuje informace, kde je prostor ke zlepšení. To motivuje zaměstnance k tomu, aby si dohledávali informace a postupy, které jim pomohou jejich pracovní náplň zvládnout ještě o něco lépe (Bravo et al., 2003). V průběhu adaptačního procesu jsou tedy rozhovory tohoto typu s nadřízeným nezbytnou součástí. Během nich by se však měl nadřízený zajímat i o spokojenost nového zaměstnance na pracovní pozici, jeho dojmy z organizace a stupeň začlenění do pracovního kolektivu. Rozhovor tohoto typu nemusí vést s novým zaměstnancem pouze nadřízený, může to být i personalista (Kocianová, 2010).

Stěhování se za prací

V České republice stěhování za prací není tolik běžné jako v zahraničí. Nicméně ani na tento faktor by se v rámci adaptačního procesu nemělo zapomínat. Stěhování se

do jiného města či do jiné země je výrazným zdrojem stresu. Člověk se musí zorientovat v novém prostředí, přestěhovat si všechny svoje věci, vybudovat si nový domov a sociální vazby. Pokud se stěhuje i s rodinou, čeká toto vše i jeho rodinu. Vzhledem k tomu, že už samotný nástup do nového zaměstnání je výrazným stresorem, jedná se v tomto případě o velmi stresující událost v životě člověka. Výsledná úspěšnost adaptace a spokojenost na novém místě tedy v tomto případě do značné míry záleží i na úspěšném přivyknutí si novému prostředí. Organizace tomuto procesu může napomoci, pokud s tím bude počítat v rámci plánování adaptačního plánu. To znamená, že zahrne kroky jako seznámit daného člověka s novým prostředím, dát mu praktické tipy kde najde nejbližší obchod, lékaře a další potřebné služby. Nabídne pomoc se sehnáním ubytování a umožní mu zapojit se do sociálního života v novém městě (Krasman, 2015).

Osobnostní rysy

Osobnostní rysy daného zaměstnance jsou nedílným faktorem zapojujícím se do procesu adaptace. Pokud má nově příchozí zaměstnanec vlastní rozvinuté sociální dovednosti, umí si stanovit cíle a úkoly, je proaktivní a se zájmem se snaží zapojit do své nové pracovní role je adaptační proces úspěšnější. Užitečná je v tomto procesu také schopnost flexibilně reagovat na měnící se podmínky (Blumberga & Luka-Indane, 2018).

Nedůvěra ve svoje schopnosti/pocit nedostatečné odbornosti

Jedním z faktorů, které mohou komplikovat adaptační proces, zvláště u čerstvých absolventů, je pocit, že nejsem ve své profesi dostatečně dobrý/á (Watts, Barclay & Mead, 2017). Čelit tomuto problému je možné prostřednictvím zvyšování vědomí své vlastní účinnosti (Kvitkovičová, Mareš, Širůček & Lacinová, 2016), tzn. zvyšovat víru ve svoji schopnost dosáhnout žádoucího výsledku. Pokud je vědomí vlastní účinnosti na vysoké úrovni, pomáhá čelit různým těžkostem a překážkám. Naopak nedůvěra ve vlastní schopnosti snižuje vytrvalost a snahu o dobrý výkon (Stajkovic, Bandura, Locke, Lee & Sergent, 2018). Tato víra se odvíjí od minulých zážitků a zkušeností. Pro zvýšení vědomí své vlastní účinnosti a profesního sebevědomí, a tím zmírnění pocitů nedostatečné kompetence pro výkon povolání, se jeví účinné získávat co nejvíce pracovních zkušeností v daném oboru (Kvitkovičová et al., 2016).

Na závěr této části, jako stručné shrnutí podstatných informací, uvádíme deset klíčových bodů úspěšného adaptačního procesu, které sestavili Hillman a Noel-Levitz (2010):

- 1) Mít vytvořený krátkodobý a dlouhodobý plán na začlenění nového zaměstnance do organizace.
- 2) Přesně definovat náplň práce.
- 3) Srozumitelně vysvětlit novému zaměstnanci jeho roli jak v jeho oddělení, tak v rámci celé organizace.
- 4) Seznámit zaměstnance s jeho spolupracovníky.
- 5) Poskytnout zaměstnanci materiály, které ho seznámí s chodem organizace.
- 6) Zajistit tréninky pro nového zaměstnance a příležitosti k rozvoji. Tím mu umožnit jeho práci zvládat lépe a poskytnut podporu pro jeho další kariérní vývoj.
- 7) Poskytnout zaměstnanci dokumenty o bezpečnosti práce a o tom, jak se chovat v případě nouze. Případné nejasnosti dovysvětlit.
- 8) Pomocť novému zaměstnanci porozumět unikátní misi, vizi a organizační kultuře, zároveň i jeho úloze, jak může prospět k prosperitě firmy.
- 9) Uzpůsobit novému zaměstnanci práci a pracovní podmínky, aby byl schopen svoji práci zvládnout.
- 10) Jasně definovat výkonové standardy a jak tyto standardy budou zjišťovány a měřeny. Nastavit cíle, kterých by měl zaměstnanec dosáhnout a využívat příležitosti k poskytování zpětné vazby.

2.3. Adaptace a kritická místa v zaměstnání začínajících psychologů

Cox, Stinar a Foster (2017) ve své práci reflektovali obtíže a překážky, se kterými se setkali ve své praxi začínajících forenzních psychologů. Jednou z problematických oblastí je, že jakmile psycholog získá titul, je *pokládán za experta* v dané oblasti. *Reálně se jím* však vůbec *ne cítí* být a ví, že existuje mnoho oblastí, kde má nízké či absolutně chybějící znalosti. Během profesní přípravy zde byl vždy nějaký supervizor či mentor, který dohlížel na správnost postupu a závěrů. Nicméně po dokončení studia už je zde psycholog sám za sebe a *musí převzít zodpovědnost za závěry svých posudků* a za dopady, které mají následně na životy lidí. Pocity nedostatečné kompetence pak mohou vést k tomu, že se dotyčný začne vyhýbat novým případům, kde si neví rady s postupem, a zůstává u známých situací, což ho může značně brzdít v profesním rozvoji. Tito autoři radí, že je *důležité umět vystoupit ze své komfortní zóny* a čelit i novým a neznámým případům. *Nestresovat se*, vzít si dostatek času na prozkoumání daného případu, prozkoumat literaturu, případně *využít supervize či konzultace* od nějakého *zkušenějšího kolegy*.

I Watts et al. (2017) se během prvních šesti měsíců v předatestační přípravě na klinického psychologa ve Velké Británii setkali s několika těžkostmi. První z nich byla *nutnost stěhovat se za prací*, což mnohdy znamenalo *odloučení od přátel, rodiny a ztrátu profesních sítí* vybudovaných během studia. Dalším problémem bylo, že nastala situace, kdy bylo potřeba *rozhodnout se do jakého psychoterapeutického výcviku* vstoupit. Nicméně výběr různých terapeutických směrů je velice široký a je podle nich těžké se pro jeden z nich rozhodnout. Tato volba je totiž významné rozhodnutí v celém dalším profesním směřování, takže vyvolává velké pocity úzkosti a nerozhodnosti. Dalším kritickým místem je nutnost před pacienty působit jako schopný, přívětivý a emocionálně stabilní psycholog, zatímco reálně vnitřně pociťují úplně opačné spektrum prožitků – zmatenost, skleslost, mrzutost a *neustálé pochybování o sobě a svých schopnostech*. Možnost velké pomoci vnímají ze strany jejich *mentora*. Nicméně je nejprve nutné překonat strach a přiznat své slabiny. Pokud se to však podaří, vede to mnohdy k většímu profesnímu a osobnostnímu růstu. Mentoři v klinické psychologii mají totiž již dokončené terapeutické vzdělání. To jim umožňuje větší pochopení a vhled do situace svých svěřenců. Překonat těžkosti pojíci se se začátky v praxi pomáhá i *sdílení svých prožitků s ostatními začínajícími psychology*, kteří jsou ve stejné situaci.

Jak v práci Cox et al. (2017), tak i Watts et al. (2017) se jednalo o osobní zážitky ze strany začínajících psychologů. Přijde nám však užitečné poskytnout na tomto místě i pohled z jiného úhlu, a to konkrétně mentora začínajících psychologů. Walkerová (2016) jako mentorka mnoha začínajících psychologů uvádí několik rad, jak zvládnout přechod do praxe snadněji, aby nezažívali tolik pocity nekompetence a ztracenosti. Prvním krokem je *připravovat se plánovaně na svoji budoucí kariéru již v průběhu studia*. Vytyčit si cíle, kterých by chtěl student po ukončení studia dosáhnout a pravidelně je revidovat. Aktivně se *účastnit konferencí* a různých *trainee programů*, kde může rozvíjet své praktické dovednosti. Zároveň si může *vytvářet i systém kontaktů*, ať už mezi studenty, tak i profesionály z praxe, což mu může být užitečné nejen v průběhu hledání prvního zaměstnání, ale i při nástupu do prvního zaměstnání. Pokud následně v zaměstnání budou psychologové pracovat *v multidisciplinárním týmu*, tak by se měli snažit *navázat dobré vztahy s ostatními členy týmu* a snažit se získat vhled do jejich práce. Pomůže jim to nejen ke zkvalitnění vztahů na pracovišti, ale může je to posunout dál i v jejich kariéře. Neméně důležité je pak podle této autorky i *umět si říct o pomoc a o zpětnou vazbu*.

Jak už jsme zmínili, ve všech výše uvedených případech se jednalo čistě o osobní prožitky a zkušenosti. Ovšem Kolar, von Treuer a Koh (2017) se zabývali začátky psychologické profese ryze výzkumně. Konkrétně se ve svém výzkumu snažili identifikovat faktory a strategie umožňující lepší přizpůsobení se pracovnímu prostředí u začínajících psychologů. Společně s tím identifikovali i nejvíce obtížné aspekty práce pro začínajícího psychologa. Jejich respondenti byli začínající psychologové (*early-career psychologists*), kteří jsou podle australské psychologické společnosti (APS) definováni jako psychologové registrovaní u APS a provozují psychologickou praxi 5 a méně let. V následujícím textu podrobněji představíme výsledky jejich výzkumu.

Byly identifikovány **tři oblasti**, které jsou pro začínající psychology nejvíce **náročné**. Jsou jimi záležitosti spojené s managementem a fungováním organizace, emocionální zátěž a (ne)připravenost na profesi. V kategorii týkající se managementu a fungování organizace byla nejvýznamnějším problematickým faktorem *práce v multidisciplinárním týmu*. V případě, že psycholog pracuje v multidisciplinárním týmu, čelí často tomu, že musí obhajovat svoji pozici v týmu a zdůvodňovat, proč je jeho práce důležitá. Což může vyvolávat pocity frustrace a nedocenění. Dalším faktorem v této kategorii byl *nedostatek času*, kdy respondenti měli pocit, že je jim dáván příliš krátký čas *na dokončení práce*, což v nich vyvolávalo pocit časové tísně. Dalším faktorem je nastavení organizační kultury, ať už se jedná o *kompetitivní atmosféru na pracovišti*, *nedostatek podpory ze strany kolegů nebo nadřízeného*, *málo autonomie* ve vykonávání své práce či *nedostatek financí* a *pomalá implementace nových postupů* v psychologii. Výrazným faktorem znesnadňující profesi je pak i *nedostatek* či úplná *absence supervize a zpětné vazby* na vykonávanou práci (tamtéž).

Pod kategorií emocionální zátěž spadají zejména komplikovaní, nemotivovaní a chroničtí pacienti. Pro některé psychology bylo dále velmi vysilující *neustálé vyjadřování empatie*. Někteří respondenti dále uváděli, že vysoká rozlišnost pacientů je nad jejich síly. Na druhou stranu zde byla uváděna i *monotónnost práce* a vysoká zátěž způsobená vedením dokumentace (tamtéž).

Poslední kategorií je pocit připravenosti k výkonu profese. Začínající psychologové se často *cítí nedostatečně připraveni na výkon své profese*. Mají pocit, že mají málo praktických zkušeností a neustále přichází něco, na co nejsou připraveni. S tím se pojí malé sebevědomí a nízká důvěra ve své profesionální schopnosti (tamtéž).

V tomto výzkumu bylo také zjištěno, že **přechod mezi univerzitním prostředím a pracovním prostředím** nejvíce **usnadňují čtyři faktory** – předchozí studium, faktory v nové práci, vnější podpora a osobnostní vlastnosti. V rámci předchozího studia respondenti za nejvíce užitečné pro snadnější přechod do zaměstnání považovali *supervizi* od vyučujících *v rámci studia*. Rovněž i *prakticky zaměřené předměty* či předměty vedené odborníky z praxe, díky kterým bylo možné propojit teorii s praxí. Tyto předměty mimo jiné pomáhají získat větší sebejistotu a nabízejí možnost si prakticky, ale „nanečisto“ vyzkoušet poznatky získané během hodin. Důležité bylo *navázání kontaktů během různých stáží, praxí* a v průběhu realizace svých výzkumných záměrů. Dále pak i možnost získávat *pracovní zkušenosti již během studia*, protože umožňují nejen získat nějaké praktické zkušenosti, ale i vybudovat si větší sebejistotu ve vykonávání psychologické práce před dokončením studia (tamtéž).

V rámci faktorů v práci bylo velmi užitečné *využít různých trainee programů a programů pro absolventy*. Velmi významným napomáhajícím činitelem bylo zajištění *supervize* a také *mentora*, který přímo na pracovišti pomáhá začínajícímu psychologovi s jeho profesním rozvojem a je možnost se na něj kdykoli obrátit pro radu. Velmi nápomocné je, i pokud je na pracovišti silná týmová kultura s *podporujícím a přijímajícím týmem*. Ještě lepší pak je, pokud je tým, do kterého začínající psycholog nastupuje, složen ze zkušených odborníků (tamtéž).

Kategorie vnější podpory zahrnuje možnost *setkávat se se svými bývalými spolužáky* a *sdílet s nimi svoje zkušenosti a problémy*, se kterými se v praxi setkávají. Patří sem i *členství v profesní organizaci*. Setkání v rámci organizace totiž poskytuje další příležitost sdílet své prožitky nejen se začínajícími psychology, ale i se zkušenými a úspěšnými psychology (tamtéž).

Z osobnostních vlastností je užitečné umět být *asertivní*, mít *zájem dále se vzdělávat*, schopnost *sebemotivace* a *nadšení z psychologické profese*. V neposlední řadě je důležitá i *vysoká úroveň resilience* (tamtéž).

Ze zjištění autorů vyplývá, že je prospěšné mít pauzu mezi dokončením univerzity a nastoupením do zaměstnání. Člověk se má totiž možnost důkladně zamyslet nad svým budoucím kariérním směřováním. Navíc to podle autorů slouží jako prevence vyhoření a vysoké úrovně stresu (tamtéž). Nicméně tento poslední bod je poměrně diskutabilní, autoři totiž neuvádějí, jak dlouhá pauza je ideální. Pokud je tato mezera způsobena

nezáměrně, např. nemožností najít zaměstnání, může působit spíše zvýšením hladiny stresu.

3 Relevantní výzkumy v ČR související se zkoumanou problematikou

Tato část je věnovaná výzkumům, které se zabývají čerstvými absolventy psychologie a jejich vstupem do zaměstnání v ČR. Bohužel v českém prostředí nevzniklo mnoho prací, které by se tomuto tématu věnovaly. Autorkou jedné z těchto prací je Augustinová (2015), která se v rámci své diplomové práce věnovala tématu začínajícího školního psychologa. V rámci svého kvalitativního výzkumu měla za cíl zjistit, jaké **oblasti** mohou být **pro začínajícího školního psychologa**, ať už čerstvého absolventa či psychologa přecházejícího z jiné oblasti, obtížné a jak se vůbec první dny na pozici zorientovat. Rozhovory nicméně neprobíhaly jen s čerstvými absolventy, ale i s psychology působícími v praxi déle.

Ze zjištění vyplynulo, že pro začínajícího psychologa může být jednou z obtížných oblastí *nutnost vybudovat si pozici v rámci týmu*. Problematické rovněž někdy může být i *ujasnění si své role* a zapojení pedagogických pracovníků do spolupráce s ním. To se často děje kvůli *negativnímu postoji ze strany pedagogů* vůči školnímu psychologovi. Příčinou negativního postoje často bývá neznalost náplně školního psychologa a pocit ohrožení své pozice ze strany psychologa (tamtéž).

Z výsledků výzkumu dále vyplývá, že je pro začínajícího školního psychologa v rámci snadnější adaptace na novou pozici velmi *důležitá teoretická příprava* již před nástupem do zaměstnání – studium teorie, legislativy a alespoň hrubá znalost náplně práce. Během prvních dnů je také významným bodem práce *budování vztahů* s kolegy pedagogy a vyjasňování vzájemných očekávání. Velice nápomocné je v tomto ohledu, pokud se psycholog *nestaví do role experta*, který hodnotí, co jak funguje, ale spíše se snaží o *přirozené a nenásilné začlenění* do chodu školy. Důležitou kompetencí je *umět pracovat se svými hranicemi a limity* a věnovat pozornost svojí psychohygieně. Pomocným faktorem je také *setkávání se s ostatními školními psychology* v rámci různých kurzů a školení a sdílení zkušeností s nimi. Nicméně pokud chce začínající školní psycholog nějaké pravidelné odborné vedení, musí *projevit svou vlastní aktivitu* a zajistit si ho např. v PPP. Užitečné je rovněž udělat si přehled o službách, se kterými je v okolí možné spolupracovat. Ať už se jedná o PPP, SVP, logopeda či rodinnou poradnu (tamtéž).

Pro školního psychologa je rovněž jednodušší zvládnout náplň práce, pokud má *předchozí zkušenosti z dětských kolektivů nebo vedení skupiny*, protože při své práci často pracuje s celou třídou a bez předchozích zkušeností to pro něj může být obtížné (tamtéž).

Další výzkum v této oblasti zrealizovala Šimková (2018). I ona se ve své práci zabývala tématem začátků školního psychologa. Svoji práci však zaměřila specificky na **kritická místa v práci**, se kterými se **začínající školní psychologové** mohou setkat. Rovněž se jednalo o kvalitativní výzkum, tentokrát však byli respondenty absolventi působící na pozici školního psychologa v rozmezí 3 měsíců až 2 let. Respondenti v jejím výzkumu popisovali své začátky jako velmi náročné. Velký podíl na tom měla skutečnost, že často *nebyly sděleny požadavky ze strany vedení školy a definování náplně práce* bylo čistě *na daném psychologovi*. To znamenalo, že museli *být sami aktivní* a zapojit svoji vlastní iniciativu při zjišťování a vyjasňování potřeb školy. Což může být pro začínajícího psychologa, který mnohdy nemá velké zkušenosti ani představy o přesné náplni práce na této pozici, velice náročné. Nejen ze strany vedení nebyly sděleny požadavky a očekávání, stejná situace se děla i s pedagogy. Případně se objevoval opačný extrém – *neréálná očekávání*, že psycholog dokáže dítě zázračně během několika konzultací „spravit“. Tato situace nastávala, protože *pozice* školního psychologa byla na školách často zřízena *nově*. Nikdo tedy nevěděl, co by mělo být náplní psychologa a co od něj mohou reálně očekávat. Vzhledem k tomu, že pozice byla na školách nová, objevoval se problém, že je *neměl kdo zaučit*. Nebylo se na koho obrátit a poradit se, což je v začátcích potřebné.

Dalším kritickým místem se ukázalo být *sdělování informací*. Psycholog musí zachovávat mlčenlivost a dle etických norem hájit zájmy dítěte. Na druhou stranu vedení školy, pedagogové i rodiče chtějí informace a vedení školy má právo vědět, co se ve škole děje. Psycholog musí tedy najít tu správnou rovnováhu toho, co ještě smí sdělit dál a co už ne. Problematickým byl v některých případech *nízký věk*, který *budí* u některých pedagogů nedůvěru a *dojem nezkušenosti a neodbornosti* (tamtéž).

Naopak faktor, který velmi pomáhá, je *podpora vedení* a aktivní komunikace s psychologem ze strany vedení. Důležité je také hned od začátku *aktivně navazovat komunikaci* s pedagogy. V případě, že je psycholog zaskočen nějakým dotazem, je velmi prospěšné nic si nevymýšlet a případně *připustit*, že momentálně *neví*, ale že se to pokusí dohledat. *Z osobnosti* může být nápomocné, pokud je dotyčný *silný, sebevědomý a psychicky odolný*, takže se nezačne hned na začátku hroutit. Prospěšné je také pokud

má dotyčný hotový *kurz krizové intervence*, alespoň započatý *psychoterapeutický výcvik* a zabezpečenou kvalitní *supervizi* (tamtéž). Stejně jako ve výzkumu Augustinové (2015) i zde respondenti uváděli, že prospěšné je *zmapovat si organizace v okolí*, se kterými školní psycholog může spolupracovat a zajistit si na ně kontakty.

Z výzkumu dále vyplynulo, že respondenti *nebyli spokojeni s odbornou přípravou z vysoké školy*. Dostalo se jim pouze všeobecného teoretického přehledu, nicméně znalostí ze školní a pedagogické psychologie získali velmi málo. Nejvíce jim pak *chyběly praktické zkušenosti a návody*, jak postupovat v situacích, které se na škole vyskytují a jak dané problémy konkrétně řešit – např. jak komunikovat s dítětem, jak pracovat s třídním kolektivem, jak konkrétně pracovat s dítětem s nějakou diagnózou či jak vést rozhovor s rodiči. V praxi to v nich následně vyvolávalo *pocity nejistoty a odborné nedostatečnosti*. Všichni respondenti výzkumu se však *dále vzdělávali*. Komplikací dalšího vzdělávání mohou být finance, nicméně respondenti tohoto výzkumu byli více, či méně vedením školy v dalším vzdělávání podporováni (Šimková, 2018).

VÝZKUMNÁ ČÁST

4 Výzkumný problém, cíl výzkumu a výzkumné otázky

Jak již bylo uvedeno v teoretické části této práce, první zaměstnání je důležitou součástí při vytváření profesní identity. Úspěšné začlenění se na pracovní místo a osvojení si náplně práce pak může napomoci k pozitivním představám o svých vlastních schopnostech a k pozitivnímu profesnímu sebeobrazu (Vágnerová, 2008). Adaptační proces je velice důležitou částí v rámci tohoto procesu. Pokud je totiž dobře nastaven, může pomoci si náplň práce osvojit mnohem dříve a kvalitněji (Kocianová, 2010; Hillman & Noel-Levitz, 2010). Podpora, kterou lze v rámci tohoto procesu získat, je pro absolventy krátce po absolvování studia velice nápomocná, zvláště v profesi, kde je často nutné převzít velkou míru zodpovědnosti, kterou profese psychologa je.

V zahraniční literatuře můžeme nalézt několik prací, které se zabývají začátky kariéry psychologa obecně (Walker, 2016; Kolar et al., 2017) či se zaměřením na konkrétní oblast psychologické praxe (Cox et al., 2017; Watts et al., 2017). Nás zajímalo, jestli jsou zkušenosti a prožitky začínajících psychologů v ČR srovnatelné s těmi v zahraničí, či se nějakým způsobem liší. Bohužel v českém prostředí se začátkům kariéry psychologů, ani jejich adaptačnímu procesu, který je bezesporu důležitým bodem na začátku kariéry, mnoho výzkumů nevěnuje. Vznikly pouze dvě práce zabývající se začátky školních psychologů, jejímiž autorkami jsou Augustinová (2015) a Šimková (2018). Proto jsme si za oblast **výzkumného problému** zvolili počátek profesní dráhy psychologů nehledě na oblast psychologické praxe. Konkrétněji jsme se zaměřili na průběh adaptačního procesu v prvním zaměstnání a jeho prožívání začínajícími psychology.

Naším záměrem je tedy na základě rozhovorů s absolventy, kteří nastoupili do svého prvního zaměstnání po ukončení studia, dosáhnout těchto dvou **cílů výzkumu**:

- Zmapovat, jak probíhá adaptační proces v prvním zaměstnání u absolventů studia psychologie.
- Identifikovat faktory na straně zaměstnavatele, absolventa a profesní přípravy, které tento adaptační proces facilitují a které ho komplikují.

Zde je však nutné upozornit, že cílem není zmapovat situaci, jak ji vnímají zaměstnavatelé či vzdělávací instituce. Jedná se čistě o subjektivní pohled a prožitky samotných absolventů.

Na základě cílů výzkumu pak byla stanovena **hlavní výzkumná otázka**: *Jak probíhá adaptační proces v prvním zaměstnání?*

Vzhledem k tomu, že však jde o poměrně široce formulovanou výzkumnou otázku, bylo pro její zodpovězení nutné formulovat několik **dílčích podotázek**:

- Jaké faktory v zaměstnání usnadňují adaptační proces?
- Jaké faktory na straně absolventa usnadňují adaptační proces?
- Jaké faktory z profesní přípravy usnadňují adaptační proces?
- Jaké faktory v zaměstnání znesnadňují adaptační proces?
- Jaké faktory na straně absolventa znesnadňují adaptační proces?
- Jaké faktory z profesní přípravy znesnadňují adaptační proces?
- Existují nějaké společné faktory v procesu adaptace absolventů napříč různými obory psychologie?

5 Popis metodologického rámce

Na základě výzkumného problému a cílů výzkumu jsme se rozhodli zvolit **kvalitativní design** výzkumu. Vzhledem k tomu, že se jedná o osobní prožitky a zkušenosti respondentů, jeví se nám tento typ výzkumu vhodnější. Ačkoliv respondenti byli vystaveni podobným situacím, může se jejich prožívání a vnímání situace významně lišit podle toho, jak každý jedinec osobitě nazírá danou skutečnost. Kvalitativní výzkum pak umožňuje se na fenomén zaměřit v celém jeho kontextu, získat představu o provázanosti procesů v rámci individuálních a jedinečných prožitků a prozkoumat danou problematiku více do hloubky (Miovský 2006; Hendl, 2016). V rámci kvalitativního výzkumu jsme za konkrétnější přístup zvolili případovou studii, která umožňuje celistvý náhled na složitost dané situace. Vzhledem k tomu, že je zahrnuto více případů, jedná se konkrétněji o mnohonásobnou případovou studii (Hendl, 2016).

5.1. Metoda získávání dat

Metodou, která byla zvolena pro získání dat, bylo **polostrukurované interview**. V kvalitativním výzkumu se jedná o nejhojněji využívaný typ interview, a to zejména díky jeho flexibilitě. Polostrukurované interview totiž výzkumníkovi umožňuje, na rozdíl od strukturovaného interview, zaměřovat pořadí otázek a zařazovat doplňující, často předem nedefinované, otázky. Tím docílí plynulé návaznosti a maximální výtěžnosti interview. Oproti nestrukurovanému interview je však jasně formulováno jádro a okruhy interview, což poskytuje jistotu, že budou probrána všechna potřebná témata výzkumu (Miovský, 2006).

Na základě cílů výzkumu a výzkumných otázek byly tedy stanoveny tři hlavní tematické okruhy výzkumu: faktory v zaměstnání, faktory v profesní přípravě a faktory ve vztahu k osobnosti absolventa ovlivňující adaptační proces.

Tyto tematické celky pak sloužily jako podklad pro tvorbu konkrétních otázek. Ve struktuře interview se však jednotlivé celky prolínají kvůli plynulosti rozhovoru. V případě zájmu, je možné základní kostru interview s jednotlivými otázkami nalézt v Příloze č. 2.

Samotné realizaci výzkumných rozhovorů předcházely předvýzkum. V rámci něj byly provedeny dva pilotní rozhovory, jejichž cílem bylo ověřit délku rozhovoru a srozumitelnost a logickou návaznost otázek. Na základě průběhu prvního pilotního

rozhovoru byly doplněny do struktury rozhovoru otázky týkající se dalšího profesního vzdělávání se a osobnosti respondenta. Vzhledem k tomu, že v průběhu těchto pilotních rozhovorů nebyly shledány žádné závažné nedostatky, byly rovněž zařazeny do výzkumu.

Většina rozhovorů probíhala formou osobního setkání na místě vyhovujícím respondentům, nejčastěji tedy v kavárně v blízkosti pracoviště či bydliště respondenta, v jednom případě přímo v domácnosti respondenta. Dva rozhovory byly vedeny formou rozhovoru přes aplikaci Skype, protože se nám nepodařilo najít vhodný termín pro společné osobní setkání. Rozhovory byly realizovány v průběhu 3 měsíců (ledna až března). Všechny rozhovory byly zaznamenávány na záznamové zařízení pro možnost pozdější transkripce do písemné podoby. Délka rozhovoru se pohybovala nejčastěji v rozmezí 30 až 45 minut.

5.2. Metody zpracování a analýzy dat

Jak již bylo dříve v textu naznačeno po realizaci rozhovorů následovala jejich transkripce, což je převedení zvukového záznamu rozhovor do písemné podoby (Mioviský, 2006). V rámci přepisování rozhovorů byla prováděna i redukce prvního řádu za účelem usnadnit následnou analytickou práci. Po fázi transkripce následoval opakovaný poslech rozhovorů, kdy bylo kontrolováno, zda se transkribovaný text shoduje se zvukovým záznamem.

V další části již následovala analýza dat. Prvním krokem bylo přiřazení kódů jednotlivým částem textu. Jedná se v podstatě o systém označení větších významových celků, který umožňuje rychlejší a snadnější práci s textem (Mioviský, 2006). Prostřednictvím **metody vytváření trsů** jsme jednotlivé kódy seskupily do kategorií, jelikož *„tímto procesem vznikají obecnější, induktivně zformované kategorie, jejichž zařazení do dané skupiny (trsů) je asociováno s určitými opakujícími se znaky, určitým charakteristickým uspořádáním atd.“* (Mioviský, 2006, 221). Následně jsme využili **metodu sledování rozdílů a srovnávání**, která má za cíl odhalit rozdíly mezi jednotlivými kategoriemi (Hendl, 2016). Rovněž jsme do analýzy dat zapojili **metodu vyhledávání a vyznačování vztahů**, která je založena na principu *„vyhledávání, identifikace a popisu vztahů, na které nás explicitně upozorňují účastníci výzkumu“* (Mioviský, 2006, 225). Úkolem výzkumníka pak je *„popsat, jak účastník tento vztah chápe a jak o něm uvažuje, a následně se pokusit hledat pro daný vztah vysvětlení“* (tamtéž). V analýze dat byla využita i **metoda prostého výčtu**, která sleduje *„jak často se daný jev vyskytl či v jakém*

poměru výskytu byl k jinému jevu,“ což je i v kvalitativním výzkumu cenný zdroj informací (Miovský, 2006, 223). Tyto kroky byly uskutečněny prostřednictvím programu MS Word za použití barveného označování, podtrhávání a vytváření komentářů.

Poslední fází zpracování dat byla interpretace dat, formulace závěrů a odpovědí na výzkumné otázky.

5.3. Etické aspekty výzkumu

Účastníci výzkumu byli o tematických okruzích výzkumu informováni dopředu v rámci žádosti o účast ve výzkumu, případně při domlouvání vhodného termínu na rozhovor. Všichni účastníci se výzkumu účastnili dobrovolně a byli ujištěni o zachování anonymity. To znamená, že jméno, konkrétní organizace, kde působí a další údaje, které by mohli vést k jejich identifikaci budou vynechány. Zároveň byli informováni, že průběh rozhovoru bude zaznamenáván do podoby zvukového záznamu, s čímž všichni účastníci výzkumu souhlasili. Tyto záznamy pak byly uloženy na externím úložišti, aby byl zamezen přístup nekompetentním osobám k těmto citlivým údajům. K dokreslení autentičnosti výsledků výzkumu, byly účastníci výzkumu požádáni o svolení s použitím částí jejich doslovných výpovědí v rámci rozhovorů, s čímž všichni rovněž souhlasili. V rámci zachování anonymity jsou v dalším textu používána označení P1 až P11. Jedna z účastnic výzkumu rovněž souhlasila, aby byl přepis rozhovoru použit v příloze (viz Příloha č. 3) tohoto dokumentu, za podmínky, že budou vynechány všechny údaje, které by mohly vést k její identifikaci.

Respondenti byli rovněž informováni o možnosti z výzkumu kdykoli odstoupit a právu neodpovídat na otázky v průběhu rozhovoru, na které by odpovídat nechtěli. V rámci výzkumu jim nebyly zatajovány žádné skutečnosti, takže jim nehrozila žádná psychická újma.

Dále byli informováni o tom, že účast ve výzkumu není honorována. Nicméně jako alespoň malou odměnu, kterou jim za jejich poskytnutý čas můžeme nabídnout, je možnost seznámit se s výsledkem celého výzkumu. Tato práce jim bude po dokončení zaslána.

6 Výběr výzkumného souboru a výzkumného vzorku

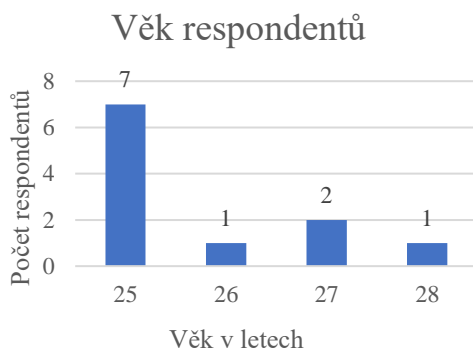
Vzhledem k tomu, že tématem diplomové práce je adaptace na první zaměstnání u absolventů psychologie, byli za **výzkumný soubor** zvoleni *absolventi jednooborového magisterského studia psychologie*, kteří absolvovali studium na některé z kateder psychologie v České republice. Podle Australské psychologické asociace je za začínajícího psychologa považován psycholog, jehož praxe po ukončení studia nepřesahuje 5 let (Kolar et al., 2017). V Českém prostředí pojem začínající psycholog není definován. Nicméně dle zákoníku práce, tedy zákona č. 262/2006 Sb., § 229, lze za absolventa považovat zaměstnance vykonávajícího práci odpovídající jeho kvalifikaci, pokud zároveň délka jeho praxe není delší než 2 roky od úspěšného zakončení školy. Vzhledem k výzkumu v českém prostředí jsme se tedy přiklonili k této definici absolventa.

Z tématu výzkumu dále vyplývá, že se zaměřujeme na zkoumání adaptačního procesu, který podle literatury má obvyklou délku šest měsíců (Kubátová, 2016). Ačkoliv by tedy za absolventa mohl být považovaný kdokoli, jehož pracovní zkušenost nepřesahuje dva roky po ukončení studia, rozhodli jsme se omezit kritérium *délky první pracovní zkušenosti na období jednoho až šesti měsíců* v daném zaměstnání. Důvodem pro toto omezení byla snaha o zachycení čerstvých prožitků a zkušeností. Lidská mysl má totiž tendenci vzpomínky v dlouhodobé paměti zkreslovat (Plháková, 2010). Naším záměrem tedy bylo co nejvíce toto zkreslení eliminovat. Pokud bychom zahrnuli i respondenty, u kterých byl adaptační proces ukončen před delším časovým obdobím mohla by se interpretace dané situace značně lišit. Zároveň, protože zkoumáme adaptaci v prvním zaměstnání, bylo kritériem, že zaměstnání respondenta je jeho prvním po ukončení vysokoškolského studia a že v tomto zaměstnání využívá poznatky získané v průběhu studia psychologie. Oblast psychologické praxe nebyla nijak omezována vzhledem k tomu, že nás ve výzkumu zajímalo, zda existují nějaké společné faktory napříč různými odvětvími psychologické praxe.

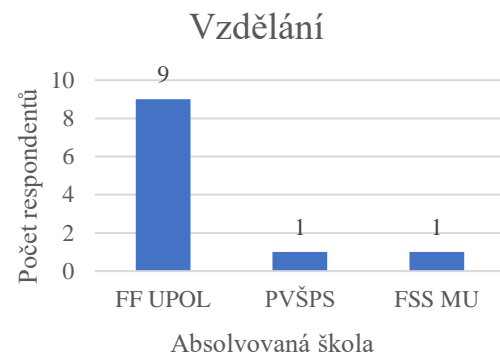
K výběru **výzkumného vzorku** jsme zvolili nepravděpodobnostní metody – *záměrný výběr a metodu sněhové koule*. Respondenti byli osloveni skrze sociální sítě, kdy nejprve byli vytipováni vhodní respondenti, bylo ověřeno, zda splňují daná kritéria a v případě, že kritéria splňovali byli požádáni o účast ve výzkumu. Takto se podařilo získat deset respondentů. Jeden další respondent byl získán na doporučení jednoho z respondentů, tedy metodou sněhové koule. Celkem se tedy výzkumu zúčastnilo

jedenáct osob, z toho 10 žen a 1 muž. Vzhledem k účasti obou pohlaví ve výzkumu jsme se rozhodli používat pro všechny účastníky výzkumu slovo respondent ve tvaru rodu mužského, aby byla zachována anonymita všech zúčastněných osob.

Věk respondentů se pohyboval v rozmezí 25 až 28 let, přičemž většině respondentů bylo 25 let (Graf č. 1). Magisterský titul z psychologie většina respondentů získala na Filozofické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci (FF UPOL), jeden z respondentů na Pražské vysoké škole psychosociálních studií (PVŠPS) a jeden na Fakultě sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně (FSS MU), viz Graf č. 2.



Graf č. 1: Věk respondentů



Graf č. 2: Vzdělání

Dále nás zajímalo, zda respondenti studovali na vysoké škole i nějaký jiný obor, než je psychologie. Poznatky a zkušenosti z tohoto studia by totiž mohly mít vliv na průběh adaptačního procesu. Nicméně většina respondentů studovala jenom psychologii, tři z respondentů pak studovali i jiný obor (Graf č. 3). Ve všech případech se jednalo o humanitně zaměřená studia – sociální práce, německá filologie a andragogika v kombinaci se sociologií.

Ve výzkumu se zúčastnili respondenti ze všech čtyřech hlavních oblastí psychologické praxe – zdravotnictví, vzdělávání, sociální oblasti a psychologie práce a organizace. Nejvíce respondentů jsme získali z oblasti zdravotnictví. Konkrétní rozložení počtu respondentů v jednotlivých oblastech znázorňuje Graf č. 4. V oblasti zdravotnictví byli respondenti zaměstnáni jako psychologové ve zdravotnictví a pracovali v psychiatrických nemocnicích, v ambulanci a v Centru duševního zdraví (CDZ). V oblasti vzdělávání se jednalo o poradenského psychologa ve Speciálně pedagogickém centru a školního psychologa. V sociální oblasti byli psychologové zařazeni na pozici psychologa a nepřáli si, aby byla organizace dále specifikována. Stejně tak tomu bylo i v případě psychologa pracujícího v oblasti psychologie práce a organizace. Všichni respondenti nastupovali

na již zavedené pozice. Jedinou výjimku tvořil respondent pracující v CDZ, jedná se o nedávno vzniklou organizaci, tudíž pozice psychologa, na kterou respondent nastupoval nemá dlouhou historii.

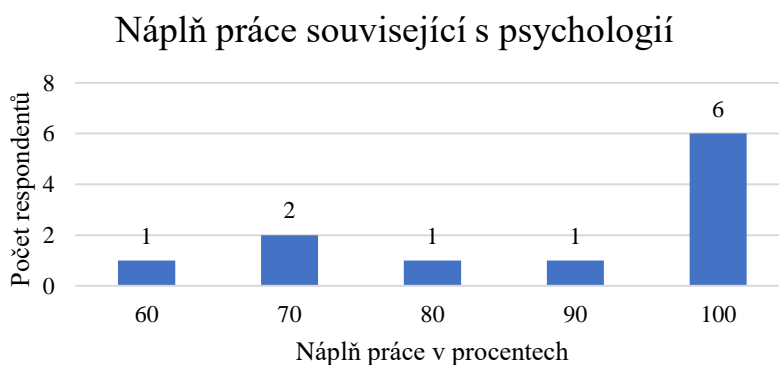


Graf č. 3: Studium další VŠ



Graf č. 4: Oblasti psychologické praxe

Konkrétní náplň práce se na jednotlivých pozicích lišila zejména na základě oblasti, v které psycholog působil (podrobněji je tato tematika rozebrána v části Výsledky). Nicméně během rozhovoru byli respondenti požádáni, aby se pokusili vyjádřit v procentech nakolik se jejich náplň práce všeobecně dotýká psychologie. Odpovědi se pohybovali v rozmezí 60 až 100 % (Graf č. 5). Toto číslo se ve většině případů odvíjelo od skutečnosti, zda započítávali administrativu spojenou s výkonem profese do tohoto čísla či nikoliv. Ve čtyřech případech bylo toto procento sníženo také z důvodu, že poskytují do jisté míry i sociální poradenství. Obecně však můžeme říct, že naši respondenti vykonávají práci, kde z velké části využívají své poznatky z psychologie.



Graf č. 5: Náplň práce související s psychologií (vyjádřeno v procentech)

Délku zaměstnání jsme zaznamenávali v celých měsících a pohybuje se od 1 měsíce do půl roku, přičemž většina respondentů spadala do kategorie půl roku (Graf č. 6).



Graf č. 6: Délka zaměstnání v měsících

7 Výsledky výzkumu

V této kapitole budou představeny výsledky výzkumu, které vznikly za použití výše zmíněných postupů. Výsledky jsou rozděleny do jednotlivých **témat**, která obsahují jednotlivé **kategorie** a **podkategorie**. Pro doplnění výsledků jsou používány i doslovné *výpovědi respondentů*, které jsou označeny kurzívou a dány do uvozovek. Výroky jsou ponechány ve formě, jakou respondenti použili (zejména je ponechán nespisovný jazyk), pro zachování autentičnosti. Na závěr kapitoly je část věnovaná zodpovězení výzkumných otázek.

7.1. Analýza faktorů profesní přípravy před nástupem do zaměstnání

7.1.1. Studium na vysoké škole

Všichni respondenti se shodují, že je studium **připravilo** na výkon profese **částečně**. P1 to komentuje slovy: „*Dá nějakej takovej obecněj náhled na tu problematiku, ale jde jenom tak povrchně.*“ Hodně času je věnováno teorii a **naučí** je spíš **základy** z každého oboru. Takže je pak v zaměstnání nutné si hodně vědomostí doplnit.

I když tedy respondenti neodcházejí ze školy s tím, že by věděli vše, myslí si, že víc je z hlediska teoretických poznatků studium připravit nemohlo. P1: *Chápu, že do pěti let nemůžeme smrsknout všechny obory psychologie, a ještě nějak podrobně.*“ Doplnjuje to komentář P10: *„Člověk potom i v tý škole dával důraz na různé věci a různé věci tak různě pozapomněl.“* Respondenti zaměstnaní ve zdravotnictví si hodně cení výuky klinických předmětů. Respondenti z ostatních oblastí cítí, že studium mělo větší rezervy a musí si toho doplňovat více.

Během studia se také **upřesňuje představa** o tom, **co** vlastně **psychologie v praxi skutečně obnáší**. P3: *„Studium ti pomáhá vědět, do čeho vážně jdeš. Protože když nastupuješ do školy, tak si myslíš, že psychologie je něco úplně jinýho než když z ní vylejzáš.“* Díky znalostem a zkušenostem nabitým v průběhu studia psychologie také dokáží **lépe porozumět situaci klientů** a více se do nich vcítit.

Z hlediska předmětů jim připadaly **nejužitečnější prakticky zaměřené předměty**, kde si mohli zkoušet a nacvičovat různé techniky práce s klientem. P3: *„Asi teoreticky můžeš být zakotvená, jak chceš, ale jako když si to zkoušíš, tak teprve víš, jaký to je. Víš, jak ten člověk reaguje. Víš, jak jsme se třeba furt učili od prváku dávej otevřený otázky, tak si najednou všímáš, že to není ale tak snadný a že spíš dáváš uzavřený.“*

Možnost načerpat praktické zkušenosti byla pro respondenty velmi důležitá. Jednou z nejdůležitější věcí během studia, vyjma prakticky laděných předmětů, byla pro respondenty **praxe**. Problém nastává ovšem v tom, že praxe není tolik, kolik by reálně respondenti potřebovali.

Jak říká P3, bonusem je i **možnost studia v zahraničí**. „*Měla jsem tu možnost studovat v zahraničí, a když pomínu tu školu, tak jen to už tě tak hrozně ujistí, že nějaký ty věci zvládneš, že potom jseš mnohem sebejistější dělat tu práci.*“

Podle názoru respondentů se v průběhu studia také **mění styl myšlení**. Učí se nad věcmi **kriticky zamýšlet a dohledávat si další informace**. P6: „*Abych byla schopná těm lidem líp poradit, tak si občas musím taky něco přečíst nebo najít.*“ Důraz na vyhledávání informací buduje u respondentů **vědomí potřeby** pokračovat v **celoživotním vzdělávání** i po ukončení studia na vysoké škole. P1: „*Školou to nekončí, ale právě že začíná.*“

Tři z respondentů **studovali i jiný obor**, než je psychologie. Nicméně jen jeden respondent, který studoval sociální práci, má pocit, že mu studium dalšího oboru ve zvládnutí jeho práce pomáhá. Umožňuje mu totiž lépe se orientovat v systému sociálních dávek a návazných službách. Takže může svým klientům lépe poradit.

7.1.2. Co v rámci profesní přípravy na vysoké škole chybělo

Z rozhovorů vplynuly dva hlavní nedostatky výuky psychologie na českých vysokých školách. Prvním z nich byl **nedostatek praktických dovedností** po absolvování studia. Respondenti by ocenili, kdyby **předměty** ve škole byly **pojímány více prakticky**. Pouze učení mnoha teorií a teoretických poznatků je dle jejich názoru na reálnou praxi nepřipraví. Problémem totiž je, že často nevědí, jak by tyto poznatky aplikovali na reálnou situaci. Příprava prostřednictvím řešení různých modelových situací, jak tyto situace v praxi řešit, by byla dle jejich názoru vhodnější. Tyto praktické návody by uvítali nejen v oblasti, ve které nyní pracují.

Rovněž by se podle nich měla ve výuce věnovat pozornost **předání praktických informací**. Jako příklady uváděli respondenti informace o tom, jak si najít vhodného školitele k předatestační přípravě ve zdravotnictví. Dále na koho se obrátit, když školní psycholog řeší financování podpůrných opatření pro žáky se speciálními potřebami ve vzdělávání. Ale také předání nějakého uceleného přehledu o různých organizacích v jednotlivých oblastech psychologické praxe. P8: „*Abych byla upřímná, tak jsem vždycky měla docela guláš ve všech těch organizacích, kde se psycholog může uplatnit*

a kde je reálně zaměstnaněj. Navíc u spousty jsem ani nevěděla, že existují. O některých pravděpodobně nevím do teď...Hodilo by se to vědět, když by si člověk domlouval ty stáže. Pak by se to hodilo rozhodně i v případě hledání zaměstnání a rozhodně tuhle znalost člověk ocení, když má pak ty lidi někam ještě odkázat jinam, protože ne se všim jim zrovna ty můžeš pomoci.“ Pokud by nebyl prostor tyto věci do detailů řešit ve výuce, tak respondenti jako schůdné řešení navrhovali navést je na zdroje, kde si tyto informace mohou dohledat a zjistit. Jelikož jim přijde, že je velmi těžké tyto informace dohledat, když ani nevědí, kde přesně hledat. Rozhodně se v tomto případě nelze spoléhat, že informace absolventovi poskytne zaměstnavatel. Často se totiž stává, že ani zaměstnavatel tyto informace neví.

Důraz by ve výuce také kladli na **větší časovou dotaci předmětů**, kde si lze **trénovat** svoje **komunikační dovednosti**, vedení psychologického rozhovoru a práci s klientem. Dále se respondenti shodují, že by se měly **více** prakticky a do hloubky **probírat** různé **psychodiagnostické metody** z hlediska administrace, vyhodnocování a interpretace výsledků. Zejména velký nedostatek v rámci studia pocítují právě v učení se interpretaci výsledků metod. Během studia je hodně spoléháno na to, že tyto poznatky si případně doplní na kurzech zaměřených na potřebné metody. Jenže když nastoupí do zaměstnání nejsou vždy hned finance, čas a prostor všechny potřebné kurzy absolvovat. Pokud by byli seznámeni podrobně s metodami již v rámci studia, byla by to pro ně velká výhoda.

Kromě prakticky zaměřených předmětů, by dále ocenili i **více praxí** a stáží v reálných organizacích. Respondenti z Univerzity Palackého uváděli, že by v tomto ohledu uvítali větší podporu ze strany školy, zejména co se týče možnosti sladit docházení na praxi s absencí ve výuce.

Druhý nedostatek, který vnímají respondenti, je přílišná všeobecnost studia. Podle respondentů by měla být zavedena alespoň **na navazujícím magisterském studiu specializace**. Shodují se v tom, že takto je sice možné uplatnit se v různých oborech napříč psychologickým spektrem, jenže zároveň ve všech oblastech subjektivně cítí velké nedostatky. Výběr konkrétní specializace by jim umožnil se na daný obor zaměřit více do hloubky a neplýtvat časem na předměty, které v praxi nevyužijí. P10: *„Nerozumím tomu, proč na magistru musím chodit na pracovní psychologii a na manažerskou psychologii, když mě to jako absolutně nezajímá a vim, že to dělat nebudu.“* Nicméně uvědomují si nedostatky tohoto systému v případě, že by se jim nepodařilo najít zaměstnání v oboru dané specializace.

7.1.3. Mimoškolní aktivity

Mimoškolními aktivitami jsou myšleny všechny činnosti, které respondenti dělali nad rámec studia na vysoké škole, k získání lepších znalostí a dovedností k výkonu praxe psychologa.

Jednou z těchto činností bylo absolvování dlouhodobějších **kurzů**. Ti, co mířili do zdravotnictví, absolvovali **kurz psychologa ve zdravotnictví**. V rámci tohoto kurzu považovali za přínosnou nutnost absolvovat další praxe v klinické praxi. To jim umožnilo podívat se do různých zařízení, získat větší zkušenosti v administraci metod a při kontaktu s klienty. Někteří z nich si dokonce díky těmto praxím vybrali organizaci, do které po ukončení studia nastoupili. Druhým ze zmiňovaných kurzů byl **kurz krizové intervence**. Respondenti, kteří tento kurz absolvovali již během studia, se cítili díky hojnému nácviku praktických postupů vedení rozhovoru v této oblasti více jistější.

Druhou zmiňovanou oblastí byla **snaha o větší kontakt s praxí** prostřednictvím **dobrovolnictví** či **brigád** s odbornějším zaměřením (v případě našich respondentů se jednalo o práce na krizových linkách a tvorbu vzdělávacích aktivit). Tyto aktivity mnohdy nahrazovaly nedostatek praxí během studia, jak říká P9: *“já nebejt na lince, tak ani nevím pořádně, jak pacient vypadá.”* Tím bylo umožněno respondentům dále rozvíjet své praktické dovednosti a opět měli poté výhodu při výkonu svého povolání. Stejně jako absolventi kurzu krizové intervence se cítili ve vedení rozhovoru jistější.

7.1.4. Přechod z univerzitního do pracovního prostředí

Přechod z univerzitního do pracovního prostředí popisovali většinou jako velkou změnu v životě. Nicméně tento proces byl spojován často s **pozitivními emocemi**. Hodně respondentů totiž oceňovalo, že jim najednou vznikl **čas na osobní život**, mohou se věnovat svým koníčkům, rodině, přátelům a nemusí pořád myslet na to, že mají nesplněné nějaké povinnosti. V jednom z případů se objevilo vyloženě překvapení, protože byla očekávána mnohem horší situace. P3: *„Můj kolektiv přátel mě strašil, že když dokončíš školu, tak vlastně končí tvůj život prakticky...Ale mě to děsně vyhovuje a je to mnohem lepší než škola!“* Pozitivní emoce byly také spojeny s **pocitem smysluplného využití času**, jelikož se v práci zaměřují jen na to, co je pro ně důležité a nemusí se věnovat zbytečností z jiných oborů.

Objevily se však i **negativní pocity**, které se pojily s příchodem velkého **pocitu zodpovědnosti**. Zodpovědnosti ve smyslu přijmutí vstupu do dospělého života, ale také

za kvalitní a klienty nepoškozující vykonávání profese. P2: „*Tam už nejsi student, kterému se něco promíjí...jsi ten odborník který bere zodpovědnost za pacienty.*“ Velkým tématem pak bylo objevení se pocitů nedostatečné připravenosti na praxi ze školy a nedostatečné kompetentnosti pro výkon dané pozice. P2: „*Člověk je tak hozenej z tý teorie do praxe. Ve škole projde sice nějaký praxe, ale pak přijde a je to úplně jinačí.*“ Někteří respondenti se také museli **za prací přestěhovat**, takže se museli vyrovnávat nejen s nástupem do práce, ale i se změnou prostředí a odloučením od rodiny a přátel. P9: „*Bylo mi naprosto jasné, že se nebudeme vídat každé tejdne, ani každé měsíc. A to bylo ze začátku hodně těžký, protože tady jsem neznala vůbec nikoho.*“

Podporou v tomto procesu byly respondentům zejména **sociální vztahy**, ať už se jednalo o podporu rodiny, přátel nebo kladné přijetí a podporu ze strany nových kolegů. U respondentů, kteří si vybrali danou pozici záměrně, byla zdrojem pro zvládnutí této situace i **motivace spojená s výběrem pracovní pozice**. Což dokazuje např. výrok P7: „*To že tam mám tolik peněz, kolik mám, tak mě prostě pomáhá do toho vždycky jít a snažit se odvést co nejlepší práci.*“

7.2. Analýza faktorů v zaměstnání

7.2.1. První dny v novém zaměstnání

Ačkoliv se změna z univerzitního do pracovního prostředí pojí s pozitivními emocemi, první dny respondenti hojně spojují se slovy **chaos, zmatenost, strach a nervozita**. Jsou hodně o **seznamování se s organizací** a rozkoukávání se na pracovišti. Zároveň se jedná o velký **přívál informací**, ve kterých se musí zorientovat. Dále si musí **hodně věcí vyřídit** – podepsat pracovní smlouvu, obstarat si přístupová hesla k e-mailu a systému, získat potřebné klíče či přístupové karty a absolvovat nutná vstupní školení. Následuje seznamování se s kolegy a **začíná zaškolení** se na danou pozici, kdy si je většinou přebírá přidělený mentor. Fáze zaškolení trvá různě dlouho a má různou podobu, pak již respondenti postupně aktivně přebírají své pracovní úkoly.

Připravenost na příchod nového zaměstnance se vyskytovala skoro na všech pracovištích, nicméně její míra se v organizacích lišila. Pokud však nástupní proces byl ze strany zaměstnavatele strukturovaný, bylo připravené pracovní místo a respondentovi byla poskytnuta podpora při zajišťování všech vstupních náležitostí, snižovala se míra nervozity. V jednom případě se však stalo, že nikdo na pracovišti nevěděl, že má respondent nastoupit. Způsobené to bylo pravděpodobně nedostatečnou komunikací

v rámci organizace. P5 to komentuje slovy: „*Bylo to doslova komické. Nikdo nevěděl, že mám nastoupit, takže si mě přehazovali od čerta k ďáblu, po třech hodinách čekání navíc zjistili, že pro mě nemají kancl...druhý den vypadal dost podobně. Až třetí den se mě ujala moje školitelka, tak už to bylo mnohem lepší.*“

7.2.2. Proces zaškolení

Proces zaškolení na danou pracovní pozici měl **různou podobu**. Byla zde skupina respondentů, kteří měli úvodní proces zaškolení **velmi propracovaný**. Měli většinou přiděleného jednoho mentora, případně se jim intenzivně věnovali kolegové zrovna přítomní na pracovišti. Byla jim vysvětlena náplň práce, měli možnost pozorovat svého mentora při práci a v případě, že pracovali s psychodiagnostickými nástroji byli s nimi podrobně seznámeni. Takto důkladně se jim věnoval dotyčný zhruba měsíc až dva. Nutno podotknout, že v této skupině byli zastoupeni respondenti ze všech oblastí psychologické praxe v našem výzkumu. Nelze tedy říct, že by propracovanost byla závislá na daném odvětví, spíše závisí na konkrétní organizaci.

Druhá skupina měla **méně důkladný** proces zaškolení. Byla jim vysvětlena náplň práce, zároveň měli možnost vidět někoho přímo při práci. Nebyla zde však možnost žádného dlouhodobého vedení, což bylo způsobené tím, že je zaškoloval většinou zaměstnanec, po kterém na danou pozici nastupovali. Nebyli na to však úplně sami, protože měli možnost se kdykoliv obrátit na své kolegy či nadřízené, kteří jim pomohli. Ovšem ne vždy měli na respondenta dostatek času vzhledem k velké vytíženosti na pracovišti. P7: „*Občas mám pocit, že se o tu pomoc musím doprošovat, ale nevzdávám se. Není to nic osobního, nemají čas.*“ V takovém případě se musejí snažit zvládnout svou práci samostatně.

U poslední skupiny, do které spadali dva respondenti, nebylo přítomno **žádné** podrobnější **zaškolení**. Byla jim pouze rámcově vysvětlena náplň práce, a pak se již museli snažit fungovat samostatně. V obou případech měli možnost se v případě nutnosti obrátit na kolegy. Nicméně absence hlubšího zaškolení způsobovala, že se ze začátku cítili hodně nejistě, co mají vlastně na pracovišti dělat. P9: „*Připadala jsem si jako hroznej podvodník, že vlastně беру peníze a nic moc nedělám.*“ Brzy se tato nejistota, jaké činnosti vlastně dělat, odstranila samovolným procesem, kdy začalo přibývat pracovních úkolů. Nejistota, jak některé činnosti správně vykonávat, však přetrvávala vzhledem k tomu, že neměli úplně příležitost někoho vidět při práci. Důležitý jim v tom přijde trénink. P9: „*Byl to*

těžký boj...musíš si tu držku namlátit několikrát prostě. Čtyřikrát, pětkrát, šestkrát a po sedmý se ti tomu třeba podaří už vyhnout anebo taky ne.“

Dobu, po kterou trvalo se zorientovat ve všech informacích, postupech a vytvořit si nějaký vlastní systém práce, udávali respondenti zhruba jeden až dva měsíce. Přičemž pro úspěšnou adaptaci jim přišlo **vytvoření vlastního systému** a harmonogramu dne zásadní.

Respondenti **oceňovali**, když si jejich **nadřizení** byli **vědomi**, že jsou **absolventi s malou** či žádnou **praktickou zkušeností** v daném oboru. Takže na ně v průběhu zaškolování nebyl vyvíjen tlak a nebyla od nich požadována nereálná očekávání.

7.2.3. Náplň práce

Vzhledem k tomu, že je toto téma poměrně široké, tak jsme ho v následujícím textu pro větší přehlednost rozdělili do několika samostatných podtémat. Graficky jsou odlišena od tématu tak, že je použito pouze podtržení textu bez jeho ztučnění.

Činnosti vykonávané na pracovní pozici

Náplň práce se svým obsahem liší zejména v závislosti na oblasti psychologické praxe. V **oblasti zdravotnictví** je nejčastěji se objevující náplní práce individuální a skupinová psychoterapie, krizová intervence a psychologická diagnostika. V případě práce v psychiatrických nemocnicích vedou respondenti i kognitivní tréninky a účastní se vizit na přidělených odděleních. V jednom případě má respondent na starost navíc vedení muzikoterapií a arteterapií. Jiný respondent zaměstnaný v psychiatrické nemocnici vede edukační skupinu a relaxace. Nedílnou součástí náplně práce je psaní zpráv z vyšetření a průběhu terapie.

Psycholog působící v **oblasti psychologie práce a organizace** má za úkol posuzování psychické způsobilosti uchazečů o zaměstnání, kariérové poradenství a s ním spojenou psychologickou diagnostiku. Rovněž i on pak z těchto činností vytváří zprávy a psychologické posudky.

V **sociální oblasti** se psychologové věnují psychologickému poradenství. V případě prvního respondenta pracujícího v této oblasti se jedná především o poradenství v oblasti rodinných vztahů, vedení podpůrných skupin a částečně i sociální poradenství. Druhý respondent z této oblasti se zaměřuje spíše na individuální poradenství, motivační rozhovory a krizovou intervenci.

V **oblasti vzdělávání** první z respondentů pracuje na pozici školního psychologa. Jeho náplní práce tedy je práce s třídními kolektivy, individuální konzultace s žáky, rodiči a učiteli. Dále metodické vedení učitelů, vypracovávání individuálních plánů pro žáky, psaní zpráv a doporučení a spolupráce s pedagogicko-psychologickou poradnou. Druhý respondent z této oblasti pracuje ve speciálně pedagogickém centru. Věnuje se zde psychologické diagnostice, zejména posuzování intelektu, psaní doporučení pro školy, konzultacím s rodiči a metodickým návštěvám na ZŠ a MŠ.

Seznámení s náplní práce

Do jaké **míry** byli respondenti **seznámeni s náplní práce se různila**. Ve většině případů byli respondenti seznámeni s náplní práce **komplexně** jak po stránce teoretické, tak i praktické. V jednom případě můžeme označit seznámení s náplní práce za **částečné**, kdy sice bylo zhruba popsáno, co daná práce obnáší, ale stejně prakticky respondent nevěděl, jaká by měla být přesně náplň jeho dne a jak si tu práci strukturovat. Nicméně přirozeným chodem událostí, kdy se postupně začaly objevovat požadavky na konkrétní úkony, se nakonec představa daného respondenta vytříbila. Ve dvou případech náplň práce ze strany zaměstnavatele **nebyla vůbec** jasně **specifikována**. V prvním případě si musel respondent dohledat náplň práce sám v různých dokumentech. Ve druhém případě není náplň práce jasně definována do teď. Nutno však poznamenat, že v tomto případě se jedná o nedávno vzniklou organizaci, která nemá zatím jasně stanovené postupy. Tudíž i vymezení náplně práce na jednotlivých pozicích je stále v procesu. Respondent se však na tomto procesu podílí, což mu dává alespoň částečnou představu o jeho činnostech.

Osoba, která s náplní práce psychology seznámila byl nejčastěji jejich **nadřízený**. Ten hlavně předával teoretický popis činností. Na praktickém seznámení se s náplní práce nejčastěji měli velký podíl **kolegové** přímo **na pracovišti**. Většinou se jednalo o přiděleného mentora či předchozího zaměstnance, kterého absolvent na dané pozici nahrazoval. V případě přítomnosti asistentky na pracovišti, touto osobou byla i asistentka.

Kritické oblasti náplně práce

Jak již bylo naznačeno v předchozím oddíle, jedním z kritických míst je **nedostatečná vymezenost náplně práce**, případně nedostatečná komunikace náplně práce ze strany zaměstnavatele.

Všichni respondenti, jejichž náplň práce zahrnuje administraci, vyhodnocení a interpretaci **psychodiagnostických metod**, označovali právě tuto oblast

za problematickou. Často si neví rady, jak interpretovat výsledek testu. Nejobtížnější jim připadalo hlavně vytvoření celkového dojmu. Tedy propojit výsledky testů daného člověka s pozorováním a rozhovorem. V této oblasti pak výrazně respondentům pomáhá cvik, kdy se seznámí důkladněji s metodou a už je tolik výsledky nepřekvapí. Dále pomáhají konzultace se zkušenějšími kolegy, zaměření se na dojem z rozhovoru a absolvování kurzů.

S psychodiagnostikou se pojí také **psaní zpráv a doporučení** plynoucí z vyšetření. Zde respondenti narážejí na problém, že sice znají strukturu zprávy, ale jen ve zdravotnictví. Psaní zpráv v jiných oblastech psychologie si během studia nezkoušeli. Nebýt tedy kolegů, kteří jim vysvětlí, jak co psát, připadali by si ztracení. Ačkoliv by se však mohlo zdát, že respondenti ve zdravotnictví budou mít oproti ostatním respondentům v tomto výhodu. I oni udávají, že mají s psaním zpráv potíže. Nejde však o potíže, co se týče struktury, ale spíše o používání vhodného jazyka a nejasností ve formulování konkrétních závěrů.

Další oblastí, v níž mají respondenti potíže, je **přímá práce s klienty**. Za prvé se jedná o **vedení terapie**. V terapiích je pak problém hlavně v případě, že nejsou frekventanty žádného terapeutického výcviku, tudíž jim chybí představa, jak přesně by měla individuální terapie vypadat – tedy co a jak s daným člověkem řešit. Zároveň však vnímají, že je těžké se do nějakého výcviku před dokončením studia dostat. P10 to komentuje slovy: „*Přijde mi absurdní, že ty výcviky berou až od 25, když ve 25 většinou lidi někde začínaj pracovat a potřebovali by mít tyhle zkušenosti mnohem dřív.*“ Nedostatečné zkušenosti v této oblasti se snaží kompenzovat konzultacemi se zkušenějšími kolegy, supervizemi a čerpáním inspirace na kazuistických seminářích. Kromě vedení terapie jsou to také **nečekané situace**, do kterých se během terapií a psychologických konzultací dostanou. Nečekanými situacemi se myslí řešení krizových momentů, a především nečekané dotazy často praktického rázu ze strany klientů. Očekávání těchto nečekaných dotazů vzbuzují v respondentech obavy ještě před započítím samotné konzultace. P5: „*Můžeš se snažit připravit, ale co on na tebe potom vybalí nikdy nevíš.*“ Tyto dotazy způsobují obavy především z toho důvodu, že respondenti na ně mnohdy neznají odpověď, což v nich vyvolává pocit nedostatečné kompetence. Pro zvládnutí těchto obav pomáhá respondentům vystavit se dané situaci. Díky tomu zjišťují, že se nic hrozného nestane, když řeknou, že neví a že se buď poradí

s kolegy nebo že to klientům do příště zjistí. Na což klienti reagují zpravidla pozitivně, protože jsou rádi, že jim někdo věnuje pozornost.

Pro respondenty, kteří neměli před nástupem do zaměstnání mnoho zkušeností s prací s klienty, je z počátku problematickou oblastí i **struktura rozhovoru**. V průběhu prvních rozhovorů pociťovali velkou nervozitu, jelikož si nebyli jistí, jak vlastně rozhovor správně vést a držet jeho strukturu. Nicméně tyto pocity se vyskytovaly pouze na začátku pracovní zkušenosti, s několikerým opakováním získali větší jistotu a následně už jim tato oblast nepřišla tak náročná.

Silné stránky

Silnými stránkami jsou zde myšleny odpovědi na otázku, které činnosti respondenti subjektivně vnímají, že jim nedělají potíže. Odpovědi vyskytující se v této oblasti by se daly souhrnně označit jako **komunikační dovednosti**. Podle respondentů jim nečiní žádné výrazné potíže komunikace jak v rámci týmu na pracovišti, tak i s klienty. Ve spojitosti s klienty pak často jmenovali **schopnost navázat s klienty vztah**. Úspěch v této oblasti přičítají tomu, že komunikace a naslouchání lidem jsou jim přirozené. Zároveň s tím mají i nějaké předchozí zkušenosti z praxí a mimoškolních aktivit.

7.2.4. Zpětná vazba

Zpětná vazba je pro začínající psychology podle našich respondentů důležitá. Vzhledem k častým pocitům nejistoty, jestli svoji práci dělají dobře, může být cenným **zdrojem ujištění**, ale zároveň i **rad, jak se zlepšit**. P8: „*Je fajn slyšet, že něco ti jde – že máš to potvrzení, že to tam úplně nematlaš nějak blbě. A zároveň konstruktivní radu, na čem se dá zapracovat a případně i jak.*“

Poměrně často se dělo, že na konci zkušební doby byla jen krátká schůzka, kde jim bylo sděleno, že jsou nadřízení s jejich prací spokojeni. Podle respondentů se však jednalo spíše o takovou „**oficialitu**“, než že by dostali komplexnější zpětnou vazbu.

O **komplexnější zpětnou** vazbu během zhodnocení, jak se daří zvládat pracovní náplň, se jednalo ve čtyřech případech. Ve dvou případech bylo zhodnocení během zkušební doby dvakrát – po prvním měsíci a po třech měsících. Druzí dva respondenti měli jen jedno zhodnocení, nicméně o to víc úsilí do toho bylo vloženo. První z nich, P4, říká: „*Šéfová byla přítomna přímo na vyšetření a potom proběhlo vyhodnocení té mé práce. Fakt minutu po minutě to byl přesnej rozpis, co jsem řekla, ale teda jako vyšlo z toho, že docela dobrý na začátečníka.*“ Druhého z nich teprve toto zhodnocení čeká, jelikož se

bude konat až 3 měsíce od jeho nástupu. Ovšem již teď ví, že do toho bude zapojen celý tým, se kterým pracuje.

Nicméně jsou i případy, kdy se **zpětné vazby**, ani zhodnocení zkušební doby od vedení **nedostalo vůbec**. P9: „*Žádná zhodnocovací schůzka nebyla. Musela jsem se ptát na zpětnou vazbu dokonce! Kde jsem zjistila, že je na nás psána zpětná vazba naší hlavní psycholožce, ale já jsem zpětnou vazbu nikdy nedostala.*“ Když cítí, že by ji potřebovali musí si sami o ni říct, ne vždy však má kýžený efekt. P9: „*Já jsem v té době byla v hodně špatným stavu, kdy jsem se zrovna potýkala s tím, že asi dělám něco špatně, že ty pacientky reagují tak, jak reagují... Takže já jsem to brala jako absolutní nutnost zeptat se, jestli dělám něco špatně... žádná konstruktivní zpětná vazba na čem by se dalo stavět, to ale nebyla, akorát je to normální, tadááá.*“

Neoficiální zpětnou vazbu na svou práci mohou respondenti získat v některých případech i během porad na pracovišti, když se probírá postup v nějakém případě. P6: „*Řešíme tam, co člověk řekl, jestli to bylo špatně/správně a co by se případně dalo vylepšit... v podstatě lehce zhodnocovací proces i těch dejme tomu pokroků mám v podstatě každý týden.*“ Vzhledem k tomu, že tyto porady bývají buď jednou týdně nebo jednou měsíčně, mají možnost alespoň nějaké kontinuálnější zpětné vazby, často je to však před celým týmem, což není respondentům příjemné.

Za formu zpětné vazby bychom mohli označit i **supervizi**. Ačkoliv je běžně vedena externistou (tedy ne nikým z pracoviště), všichni dotázaní respondenti, kteří vedou přímé psychologické poradenství nebo terapii s klienty, se shodují, že je pro jejich práci velmi důležitá. **Umožňuje jim se ve své práci dále rozvíjet**. Její přítomnost či absence má z pohledu respondentů **vliv na kvalitu jimi poskytovaných služeb**. Navíc její zajištění také **pomáhá snížit počáteční pocity nejistoty a nedostatečné kompetence**. I přes pocitovanou potřebu supervize, však není ve všech případech v zaměstnáních supervize zajištěna. V tom případě se snaží si supervizi zajistit dotyčný sám externě, např. v rámci psychoterapeutického výcviku či v rámci jiných aktivit. Nicméně to představuje již komplikaci, a ne vždy je prostor věnovat se všem případům a dostatečně podrobně, jak by respondent potřeboval.

7.2.5. Vztahy na pracovišti

Všichni respondenti úzce spolupracují alespoň s jedním kolegou, který není povoláním psycholog. Často se jedná o multidisciplinární tým, nicméně v žádném z případů to nepředstavuje problém. V rámci týmu spolu všechny profese úzce spolupracují a psycholog je dobře přijímán. **Seznámení s kolegy** proběhlo většinou v průběhu prvních dnů, kdy byl psycholog představen na poradě. Následovalo pak postupné neformální seznamování, díky kterému se vztahy stávaly hlubšími a přátelštějšími, a to i u respondentů, kteří některé z kolegů znali ještě před nástupem do práce.

Velký důraz v rozhovorech kladli respondenti na **kladné vztahy** se svými kolegy a nadřízenými. Dvěma respondentkám se osvědčilo být v navazování vztahů přímo aktivní, díky čemuž bylo možné překonat nějaké počáteční nejistoty.

S kvalitními vztahy se pojí také **podpora ze strany kolegů**. Podpůrná atmosféra v zaměstnání je respondenty vnímána jako klíčová pro zvládnutí všech obtíží, které se jim v zaměstnání vyskytnou. P8: *„Bylo fakt supr vědět, že v tom člověk není sám a že jsou připravený ti nabídnout pomocnou ruku.“* Podpora však není brána pouze jednostranně a respondenti se snaží být podporou i pro své kolegy, jak uvádí P2 pro psychology: *„Po cestě z práce probíráme, co se za ten den dělo a sdílíme co nás štve a nedaří se. A často zjistíme, že jo, mám to tak já, máš to tak ty.“* Zároveň jsou podporou i pro kolegy z jiných profesí. P9: *„Beru to i jako péči o ně, protože spousta z nich má velký osobní problémy a je to na nich vidět v tý práci. Takže to беру i trochu jako péči o ten personál, protože si myslím, že od toho tam psycholog taky je.“*

Do vztahů s kolegy se minimálně ze začátku **promítá i vztah kolegů s předchozím psychologem** na dané pozici, zvláště pokud byl negativní. P9: *„Sestry byly ze začátku hodně rozpačité, předtím tam byla kolegyně, kterou ony fakt neměly rády a s tou mojí kolegyní si taky úplně nesympatizovaly. Takže měly vůči mně takový odstup – časem se to změnilo. Pochopily, že fakt o ně mám zájem...ale trvalo to a taky to není u všech.“* Důležité je podle respondentů na změnu názoru netlačit, nechat tomu volný průběh a smířit se s tím, že ne každý je přijme.

Ve dvou případech se ze stran některého z kolegů objevila **nedůvěra k profesním schopnostem** čerstvého absolventa. Neuměli si totiž představit, že danou práci zvládne, zvláště když měnil zavedené postupy a snažil se přizpůsobit styl práce více sobě. Jak

komentuje P2: „Udělal jsem si to trochu jinak a občas některý kolegové na to koukaj tak jako jo no, jsi sotva po škole, co umíš.“ Důležité je však nenechat se tím zlomit.

Ze strany respondentů se ze začátku objevovala **nervozita**, jestli kolegům **vykat nebo tykat**. Na různých pracovištích je to různé i co se týče různých kolegů. Nicméně všeobecně panuje na pracovištích přátelská a neformální atmosféra.

7.2.6. Možnosti dalšího profesního vzdělávání se

Zaměstnavatelé respondenty v dalším **vzdělávání podporují**. Jakou podobu tato podpora má nezáleží ani tolik na oblasti psychologické praxe, jako spíše na možnostech dané organizace. Některé organizace podporují hlavně **uvolněním z práce**, některé **poskytnutím financí** a některé **obojím způsobem**. Pokud se však jedná o finance, často hradí jen část výdajů, např. zaplatí jen některé vzdělávací aktivity nebo na ně za finanční spoluúčasti respondenta přispějí. V některých případech umožňují další **vzdělávání na pracovišti** formou interního školení. V případě oblasti zdravotnictví se na pracovišti často koná část vzdělávání k předatestační přípravě, např. kazuistické semináře.

Z externích zdrojů volí **kurzy** zaměřené na **práci s klienty**, konkrétně kurzy zaměřené na techniky vedení rozhovoru. Specifický kurz je pak volen v zásadě podle náplně práce (naši respondenti absolvovali např. kurz terapie hlasu či kurz motivačních rozhovorů). Ti, kdo neabsolvovali kurz krizové intervence během studia na vysoké škole, si ho dodělávají nyní. Druhým okruhem kurzů jsou kurzy zaměřené na **práci s určitými psychodiagnostickými metodami** používanými v zaměstnání – volí si je tedy ti respondenti, kteří ve své praxi musí psychodiagnostické metody používat. Mezi nejčastěji zmiňované patří kurz Rorschachovy metody a Wechslerovy inteligenční škály.

Jak již bylo naznačeno výše, psychologové ve zdravotnictví pokračují v dalším vzdělávání se vstoupením do **předatestační přípravy**. Někteří respondenti již v ní aktivně jsou, někteří se teprve chystají do ní vstoupit.

Respondenti, kteří pracují poradensky či terapeuticky přímo s klienty jmenují jako nedílnou součást dalšího vzdělávání se **psychoterapeutický výcvik**. V menším procentu případů mají již psychoterapeutický výcvik započatý. Většina respondentů je zatím ve fázi účasti ve výběrovém řízení do výcviku, nebo ve fázi rozvažování nad vhodným psychoterapeutickým výcvikem.

7.3. Analýza osobnostních charakteristik absolventa

7.3.1. Charakteristiky pomáhající v průběhu adaptačního procesu

Jednou z osobnostních charakteristik, která se ukazuje být velkou výhodou, je **proaktivní přístup**, a to jak k navazování vztahů s kolegy, tak i k pracovním úkolům a dalšímu vzdělávání se. P10: „*Já jsem si vlastně obcházela ty lidi, seznamovala se. Řekla jsem si, že budu od začátku proaktivní a myslím si, že to tomu hodně pomohlo.*“ Se vzděláváním se pojí i **zájem o obor**, jak o danou část psychologie, které se respondent věnuje, tak i o psychologii obecně. Když ho ta činnost baví, tak mu pomáhá překonat těžké chvíle, které se v zaměstnání vyskytnou, tím že je bere jako výzvu. Pokud má aktivní zájem o obor má i větší přehled poznatků, které může uplatnit v praxi. P1: „*Brala jsem to tak, že všechno je součástí psychologie. Že něco využiju v tom a něco v tom*“.

Další oblastí je **pro klientská orientace**, kam spadá **pečující přístup**, **schopnost naslouchat**, ale také **autenticky** být přítomen ve vztahu s klientem. Na vztah s klientem to má pozitivní dopady, protože se lépe vztah s klientem navazuje a respondent sám se v tom kontaktu také cítí lépe. Vztahy obecně se pak lépe navazují, když má dotýčný spíše **extravertní** nastavení.

Vzhledem k tomu, že v psychologické praxi se často vyskytují nečekané situace, na které je nutné umět rychle reagovat, je užitečná i jistá dávka **flexibility**.

7.3.2. Charakteristiky komplikující adaptační proces

Spojujícím prvkem všech dílčích uváděných vnitřních charakteristik v této oblasti jsou **neurotické rysy**. Patří sem **strach ze selhání**, **zvýšená sebekritičnost** a **kladení vysokých nároků sám na sebe**. Zařadit bychom sem mohli i **nízkou důvěru ve vlastní schopnosti**, s kterou se pojí často zmiňované pocity nekompetence a nejistoty ve vykonávaných činnostech. Respondentům v tomto ohledu pomáhá hlavně, když se mohou někomu svěřit s těmito pocity nejistoty, které tyto rysy způsobují. P9: „*Hodně mi v tom pomáhá výcvik, když to můžu s někým probrat, kdo mě uklidní.*“

Problém mohou kromě vnitřních charakteristik způsobovat i ty vnější. Konkrétně se v jednom případě vyskytoval problém s **výrazným vzhledem**. P3: „*Vypadám výrazněji než ostatní. Můžou ohledně mě mít stereotypní vnímání. Pokud si mě chce někdo rychle zařadit, tak to udělá.*“

7.3.3. Důvod výběru dané pracovní pozice

Důvody výběru dané pozice mohou být různé a může jich být nepřehledné množství, může však hodně napovědět o motivaci daného člověka. To je také důvod, proč jsme zařadili toto téma do analýzy osobnostních charakteristik absolventa.

Naše respondenty můžeme rozdělit do tří hlavních kategorií z hlediska důvodu výběru dané pozice. První z nich je **záměrný výběr** dané pracovní pozice. Do této kategorie spadají hlavně respondenti z oblasti zdravotnictví. Vzhledem k náročnosti profesní dráhy ve zdravotnictví však není tolik překvapující, že si respondenti zvolili tuto dráhu úmyslně. Jednotlivé motivace se však mírně liší. Dva respondenti chtěli do zdravotnictví, proto přijali danou pozici. Dva měli konkrétně vybranou danou organizaci. Pro jednoho z respondentů byly hlavním kritériem peníze. Rovněž do této kategorie spadá respondent z oblasti školství, protože tato pozice v něm vyvolávala pocit jistoty, díky předchozím zkušenostem v daném prostředí.

Ve dvou případech se jednalo čistě o **náhodu**, kdy respondenti vůbec nemířili do daného odvětví, ale naskytla se tato příležitost a oni se ji rozhodli přijmout.

Třetí kategorii tvoří respondenti, kterým dané místo bylo vyloženě **nabídnuto**. Jednomu respondentovi bylo nabídnuto na základě předchozí spolupráce s organizací v rámci dobrovolnictví. Dalšímu bylo nabídnuto po absolvování stáže v dané organizaci. Třetímu byla pozice nabídnuta známou, která v dané organizaci již pracovala.

7.4. Analýza doporučení pro budoucí absolventy

Jsme si vědomi, že tato část se přímo nevztahuje k výzkumným otázkám, ale přijde nám důležité ji do práce zařadit. Může být totiž cenným zdrojem inspirace pro budoucí absolventy.

Respondenti se shodují, že pro **načerpání profesního sebevědomí** je důležité *na sebe* ze začátku **neklást velké nároky** a nesnažit se být dokonalým. Cenné pro zvládnutí této situace je **uvědomění si, že osvojení si** všech důležitých **znalostí a dovedností vyžaduje čas**. Pokud se dotyčný snaží za každou cenu dodržet všechny naučené postupy a začne panikařit, když něco neví, tak na sebe vytváří zbytečný tlak. Ve vztahu s klienty je ale podle zkušeností respondentů podstatné hlavně být tam pro ty klienty, vytvořit jim bezpečné prostředí a naslouchat jim. P3: „*Žádný životní rady nebo moudra se od tebe vůbec nečekaj. Prostě že tam s tím člověkem budeš ho zahojí.*“ Není tedy důležité hned

vše na začátku vědět, protože to ani není v absolventových silách. Nicméně si člověk tyto „mezery“ musí *aktivně doplňovat*. Nesmí se bát zeptat na věci, které neví a pokračovat dále ve vzdělávání se.

Pro načerpání profesního sebevědomí lze udělat i mnohé před ukončením studia. Pokud je budoucí psycholog aktivní během *praxí*, snaží se přijít do kontaktu s pacienty a blíže se seznámit s metodami, může mu to poskytnout větší sebejistotu ve vykonávání těchto věcí v dalším zaměstnání. Rozhodně by se neměl ostýchat, že udělá nějaké chyby. Ty jsou v procesu učení nevyhnutelné. P9 to výstižně popsal slovy „*je lepší se ztrapnit na praxi než v práci před šéfem.*“ Pokud si ještě před ukončením studia ujasní, kterému směru se chtějí následně v praxi věnovat mohou lépe rozvíjet své dovednosti v tomto oboru. Nicméně během studia by se neměli bránit ani praxím v dalších oblastech, může to totiž pomoci ujasnit si budoucí směřování.

Ve fázi hledání zaměstnání, ale i v průběhu pracovního procesu se mohou vyskytnout různé překážky, v tom případě se nesmí vzdávat a být **vytrvalými**. Kýžený efekt se dříve či později dostaví, jak říká P11: „*všemu se dá naučit, jen to nevzdávat.*“ Na závěr využijeme slova podpory od P5: „*Práce je dost, to se nemusí bát. I když to třeba delší dobu trvá, než si ji najdeš, ale všichni jsme našli práci, co jsme chtěli.*“

7.5. Zodpovězení výzkumných otázek

Na začátku výzkumu jsme si stanovili výzkumnou otázku: *Jak probíhá adaptační proces v prvním zaměstnání?* Vzhledem k tomu, že tato výzkumná otázka byla velice obšírná, stanovili jsme i několik dílčích podotázek. Nejprve tedy zodpovíme dílčí podotázky, na závěr bude zodpovězena hlavní výzkumná otázka.

V první podotázce nás zajímalo, jaké faktory z profesní přípravy usnadňují absolventům adaptační proces. Závěrem je, že na profesní přípravě před nástupem do zaměstnání se z velké části podílí studium na vysoké škole. V současné situaci je hlavním přínosem studia poskytnutí teoretických znalostí, které tvoří základ pro výkon profese. Díky teoretickým znalostem má absolvent představu, co ho v praxi čeká. Zároveň je díky tomu rozvíjena i empatie. Studium na vysoké škole také buduje v absolventech vědomí, že je nutné se celoživotně vzdělávat i po skončení studia. Důležitými pro snadnější průběh adaptačního procesu jsou praktické dovednosti, mezi které patří vedení psychologického rozhovoru s klientem a práce s psychodiagnostickými metodami. Tyto praktické dovednosti nelze získat jinak než tréninkem, proto je nezbytné mít dostatek příležitostí si

je natrénovat před vstupem do zaměstnání. V rámci studia se tak děje především v průběhu praxí a prakticky zaměřených předmětů. Mimo vysokou školu je možné tyto dovednosti rozvíjet prostřednictvím kurzů. Především kurz krizové intervence se ukazuje jako základ pro psychology ve všech oblastech psychologické praxe. Při vstupu do zdravotnictví je nutné absolvovat kurz psychologa ve zdravotnictví. Praktické dovednosti rozvíjí i možnost odborné psychologické práce již při studiu.

V další podotázce nás zajímalo, jaké faktory z profesní přípravy znesnadňují adaptační proces. Během výzkumu jsme identifikovali dva hlavní faktory – zaměření výuky na vysoké škole převážně na teoretické poznatky a málo příležitostí k absolvování praxí a stáží. To má za důsledek, že během profesní přípravy nezískají psychologové dostatek praktických dovedností. Ty jim následně chybí v zaměstnání. Objevují se u nich kvůli tomu pocity nejistoty, nedostatečné kompetentnosti a zvýšená míra úzkosti a stresu.

Ve třetí podotázce nás zajímalo, jaké faktory v zaměstnání usnadňují adaptační proces. Závěrem výzkumu je, že podstatné v zaměstnání je, aby adaptační proces měl komplexní podobu. To znamená, že je organizace připravená na příchod absolventa, je pro něj připraveno pracovní místo a všechny potřebné náležitosti k výkonu náplně práce. Absolvent je seznámen s náplní práce jak po teoretické stránce, tak i praktické. To znamená, že je mu přidělen některý ze zkušenějších kolegů, který mu ukáže, jak se co dělá, je přítomen v začátku při přebírání pracovní náplně absolventem a je mu k dispozici v případě dotazů. Důležité je pro absolventa dostávat zpětnou vazbu na svou práci, jelikož poskytuje ujištění a rady v případě nejistot ohledně vykonávání práce. Podstatné je také zajištění supervize a podpora v dalším profesním vzdělávání se. Nepostradatelné jsou kvalitní vztahy s kolegy, díky kterým se dostává absolventovi významné pomoci a podpory.

Čtvrtá podotázka byla zaměřena na faktory v zaměstnání, které adaptační proces znesnadňují. Závěrem výzkumu je, že je to absence či nedostatečná kvalita faktorů vyjmenovaných v předchozí podotázce.

Pátá podotázka se věnovala identifikaci faktorů na straně absolventa usnadňující adaptační proces. V tomto směru se ukazuje, že jsou důležité rozvinuté komunikační dovednosti a proaktivní přístup. Patří sem rovněž flexibilita a schopnost zorientovat se v pracovních úkolech. Což umožňuje vytvořit si svůj harmonogram práce, zároveň zvládat řešit nestandardní situace.

V případě přímé práce s klientem ať už formou terapie nebo poradenských konzultací, je pro absolventa výhodou, pokud má daný psycholog alespoň započatý psychoterapeutický výcvik a absolvovaný kurz krizové intervence.

Patří sem i ochota celoživotně se vzdělávat a záměrně rozvíjet své znalosti a dovednosti. Zvláště již před ukončením studia. Pokud má totiž absolvent ujasněné, do které oblasti psychologické praxe směřuje, ještě před dokončením studia, může se na danou oblast specificky připravovat již před nástupem do zaměstnání. Rovněž ho směřuje k záměrnému výběru konkrétní pozice, což se pojí s tím, že mnohem častěji těžkosti při výkonu profese bere jako výzvu, a ne jako důkaz selhání.

V šesté podotázce nás zajímalo, jaké faktory na straně absolventa znesnadňují adaptační proces. Jsou to především neurotické rysy osobnosti a nedostatek praktických zkušeností a dovedností. Tyto faktory se podílí na vzniku pocitů nedostatečné kompetentnosti a nízkém profesním sebevědomí.

V sedmé podotázce nás zajímalo, zda existují nějaké společné faktory v procesu adaptace absolventů napříč různými obory psychologie. Z výzkumu vyplývá, že adaptační procesy jednotlivých respondentů probíhají podobně a na jejich průběh mají vliv podobné faktory nezávisle na oblasti psychologické praxe.

Jak tedy vypadá průběh adaptačního procesu u absolventů psychologie?

Průběh adaptačního procesu vypadá ve směr hodně podobně, začíná seznamováním se s organizací, pracovištěm a náplní práce. Následuje školení, které má absolventovi přiblížit danou práci. Jeho délka a podoba se různí v závislosti spíše na dané organizaci než na oblasti psychologické praxe. Postupně si přebírá absolvent aktivně náplň práce a přibližně po období jednoho až dvou měsíců si vytváří svůj systém práce a mizí počáteční pocity chaosu. V průběhu adaptačního procesu se rovněž musí absolventi vyrovnávat s pocity nekompetentnosti a nízkým profesním sebevědomím, které jsou často spojeny s nedostatkem praktických zkušeností před nástupem do zaměstnání. Významný pozitivní efekt na zvládnutí adaptace mají kladné vztahy s kolegy a jejich podpora v průběhu osvojování si specifík dané pozice.

Napříč tématy a rozhovory se často opakovali dva faktory – podpora ze strany kolegů na jedné straně spektra, nízká míra důvěry ve vlastní schopnosti a kompetence na straně druhé. Sami respondenti na ně také často kladli důraz. Z toho důvodu se jeví, že tyto faktory zastávají v adaptačním procesu začínajících psychologů významnou roli.

8 Diskuze

Tématem našeho výzkumu byla adaptace absolventů studia psychologie na jejich první zaměstnání. V českém prostředí v nedávné době vznikly dvě práce na podobné téma, zabývaly se však specificky populací školních psychologů (Augustinová, 2015; Šimková, 2018). My jsme se rozhodli zvolit populaci všech začínajících psychologů, protože nás zajímalo, nejenom jak probíhá jejich adaptační proces v prvním zaměstnání, ale také zda existují nějaké společné faktory ovlivňující tento proces napříč všemi odvětvími psychologické praxe. Pro výzkum jsme zvolili kvalitativní přístup, metodou sběru dat bylo polostrukturované interview. Tento přístup jsme zvolili, protože adaptační proces je komplexním procesem a tento přístup nám umožnil zachytit tento fenomén jako celek. Vzhledem k tomu, že jsme však zvolili kvalitativní přístup, je hlavním limitem této práce nemožnost zobecnit výsledky výzkumu na celou populaci.

Dalším limitem práce, který znemožňuje zobecnění výsledku výzkumu, je způsob získávání, velikost a rozdělení výzkumného vzorku. Respondenti byli získáváni převážně záměrným výběrem, kdy kritérium výběru bylo, že jsou zaměstnání v prvním zaměstnání po úspěšném absolvování studia psychologie a délka pracovního vztahu je v rozmezí od jednoho do šesti měsíců. Takto bylo získáno jedenáct respondentů. Ačkoliv se podařilo zastoupit respondenty ze všech čtyřech hlavních oblastí psychologické praxe, jejich rozložení je značně nevyrovnané. Více jak polovina respondentů působí v oblasti zdravotnictví a z oblasti psychologie práce a organizace se povedlo získat pouze jednoho respondenta. Ačkoliv jsme se snažili oslovit respondenty z různých škol, většina respondentů nakonec byla absolventy studia psychologie na Univerzitě Palackého v Olomouci. Je možné, že kdyby bylo zastoupení respondentů z ostatních oblastí psychologické praxe a škol více rovnoměrné, mohly by být výsledky výzkumu v některých oblastech rozdílné a mohly by se projevit větší rozdíly (např. v případě hodnocení připravenosti na výkon profese z vysoké školy).

Možným zdrojem zkreslení výzkumu by mohla být i skutečnost, že se jedná o subjektivní prožitky respondentů. Vzhledem k tomu, že se vzpomínky v průběhu času zkreslují a lidé mají tendenci některé události a detaily zapomínat, nemusel by být obraz adaptačního procesu ve výpovědích respondentů odrazem skutečnosti. Tomuto zkreslení jsme se snažili předejít výběrem respondentů, kteří jsou v prvním zaměstnání v rozmezí od jednoho do šesti měsíců, což znamená, že daný proces aktivně nyní prožívají, případně jsou těsně na jeho konci. Zdrojem zkreslení by mohla být i špatná interpretace výroků

respondentů z důvodu chybného porozumění jejich významu ze strany autorky této práce. Tomu se snažila zamezit pokládáním doplňujících otázek a ověřováním správného pochopení v průběhu rozhovoru s respondenty.

V následující části se zaměříme na výsledky výzkumu. Jak již bylo uvedeno na začátku této kapitoly, zajímal nás průběh adaptace na první zaměstnání u absolventů studia psychologie a jaké faktory ho ovlivňují. Faktory jsme rozdělili do třech hlavních kategorií – faktory v zaměstnání, z hlediska profesní přípravy a z hlediska absolventa.

Z výzkumu vyplynulo, že je důležité, aby měl adaptační proces v zaměstnání komplexní podobu. To znamená, že je organizace na příchod absolventa připravená. Má pro něj připravené pracovní místo, všechny důležité dokumenty a potřeby nutné pro výkon povolání. Dále je seznámen důkladně s náplní práce a je mu přidělen mentor, který má za úkol ho zaškolit a podporovat v procesu adaptace. Neméně důležité je dostávat v průběhu adaptačního procesu konstruktivní zpětnou vazbu. Pokud jsou tyto faktory v adaptačním procesu zapojeny, snižuje se míra úzkosti a stresu. Pokud některý z těchto faktorů chybí nebo má nedostatečnou kvalitu, tak způsobuje horší adaptaci na pozici. Tyto závěry jsou ve shodě s tím, co uvádí např. Hillman a Noel-Levitz, (2010) nebo Kocianová (2010). Jde totiž o obecné principy adaptačního procesu, které jsou platné napříč různými profesemi.

Většina respondentů pracovala v multidisciplinárním týmu, nicméně na rozdíl od respondentů ve výzkumu Kolar et al. (2017) či Augustinové (2015), se nikomu z našich respondentů nestalo, že by nebyl v týmu přijímán, protože je profesí psycholog. Tento rozdíl mohl být způsoben tím, že všichni naši respondenti nastupovali již na zavedené pozice, takže tým byl zvyklý s psychologem spolupracovat a necítil se jím ohrožen. Navíc týmy byly složeny převážně z osob s humanitně zaměřeným vzděláním a dobrou znalostí náplně práce psychologa. Je možné, že kdyby byl tým složen z jiných pracovníků, třeba s více ekonomickým vzděláním, jako tomu bývá často v psychologii práce a organizace, mohly by být zkušenosti absolventů jiné. Všeobecně panovala na pracovištích našich respondentů přátelská atmosféra. Kvalitní vztahy na pracovišti a ochota kolegů respondentovi poradit byly vnímány jako jeden z nejdůležitějších pozitivních faktorů ovlivňující adaptační proces, což se shoduje i se zjištěními Blumberga a Luka-Indane (2018). Pouze v ojedinělých případech se stalo, že někteří kolegové měli nedůvěru ke schopnostem respondenta, protože jim připadal mladý a nezkušený. Užitečné v tomto ohledu bylo, když byl respondent aktivní, snažil se aktivně navazovat

vztahy s kolegy, ale zároveň na ně netlačil a nechal tomu volný průběh. Tento postup se v těchto případech zjevně osvědčuje, protože respondenti ve výzkumu Augustinové (2015) měli podobnou zkušenost.

Z hlediska faktorů vztahujícím se k absolventovi se jako usnadňující adaptační proces ukázalo mít na vysoké úrovni rozvinuté komunikační dovednosti, což je také jedna ze základních kompetencí nutná pro výkon psychologické profese (Rodolfa et al., 2005). Dále schopnost empatie, proaktivní a flexibilní přístup a zájem o obor. Tyto poznatky jsou v souladu s výzkumem Blumberga a Lucka-Indane (2018) či Augustinové (2015). Z výsledků výzkumu se také ukázalo, že jednodušší adaptace je pak také pro extravertně orientované lidi. Což je pravděpodobně způsobeno tím, že je pro ně snazší navazovat kladné vztahy s novými lidmi, tedy i s kolegy, které byly v procesu adaptace velmi důležité. Problematickým pak na druhé straně je výskyt neurotických rysů osobnosti – strach ze selhání, zvýšená sebekritičnost a kladení vysokých nároků sám na sebe. Často totiž prohlubují pocit nedostatečné kompetence k výkonu profese.

U všech našich respondentů se vyskytoval pocit nedostatečné kompetence, který však pramenil hlavně z mála praktických zkušeností. Toto téma se objevilo také ve výzkumu Šimkové (2018), ale i u autorů z Austrálie (Kolar et al., 2017) a Velké Británie (Watts et al., 2017). Jak se tedy ukazuje není to problém jen českého prostředí a pravděpodobně ani specifický rys v oboru psychologie. Jak totiž uvádějí tito autoři, pocity nedostatečné kompetence a nezkušenosti se přirozeně vyskytují u mnoha absolventů, kteří nově vstoupili na trh práce. Nicméně ke snížení míry těchto pocitů pomáhá trénink. S tím souhlasí i naši respondenti. Myslí si, že by studium mělo být koncipované více prakticky, tedy zařadit předměty věnující se více nácvikům a předávání praktických postupů. To stejné uváděli i školní psychologové ve výzkumu Šimkové (2018), kteří byli s výukou praktických dovedností na vysoké škole také nespokojeni.

Z výsledků našeho výzkumu dále vyplynulo, že zmírnit pocity nedostatečné kompetence může začínajícímu psychologovi pomoci i supervize. Obecně byla supervize našimi respondenty vnímaná jako důležitá pomoc ve zvládnání jejich práce, což shodně uvádí i Kolar et al. (2017) a Cox et al. (2017). Cítit se více kompetentně také respondentům pomáhalo další profesní vzdělávání jako např. započítí psychoterapeutického výcviku, absolvování kurzů k různým psychodiagnostickým metodám či kurzu krizové intervence, k podobným zjištěním dospěla i Šimková (2018). Navíc zvládnutí poskytování krizové

intervence, jak uvádí Rodolfa et al. (2005), je jednou z klíčových kompetencí psychologa, stejně tak jako potřeba celoživotního vzdělávání se.

Někteří respondenti z našeho výzkumu se museli za prací přestěhovat, stejně jako v případě Watts et al. (2017) to představovalo pro ně komplikaci při adaptaci, nicméně dobré sociální vztahy (rodina, přátelé, kladné přijetí od kolegů) jim to pomohly překonat.

Všeobecně se pak v našem výzkumu neobjevil žádný výrazný rozdíl mezi adaptačními procesy napříč oblastmi psychologické praxe. Rozdíl byl spíš pozorován na úrovni různých organizací. Nicméně je možné, že to bylo způsobeno tím, že víc jak polovina respondentů byla zaměstnána v oblasti zdravotnictví.

Navázáním na náš výzkum by tedy mohl být výzkum s větším počtem respondentů, kde by byly reprezentativněji zastoupeny katedry psychologie v ČR, protože v našem výzkumu se rozhodně nepodařilo postihnout zástupce všech kateder. Zároveň by bylo přínosné srovnání s výsledky našeho výzkumu, pokud by se podařilo získat více respondentů i z řad oblastí psychologie mimo oblast zdravotnictví. Zajímavý úhel pohledu by mohl přinést také výzkum, který by mapoval pohled zaměstnavatelů čerstvých absolventů psychologie. Jak se jim z jejich pohledu zdají být připraveni na výkon profese a co jim případně dle jejich názoru schází.

Z rozhovorů s respondenty rovněž vzniklo doporučení pro úpravu některých částí studia, a to konkrétně zařazení více prakticky organizovaných předmětů do výuky, větší podpora praxí a stáží a rozdělení navazujícího magisterského studia na jednotlivé specializace. Myslíme si, že ačkoliv náš vzorek ve výzkumu není velký a není tedy ani reprezentativním zastoupením populace, stojí přeci jen tato část za pozornost kateder psychologie v České republice. Minimálně úvaha, zda studium nějakým způsobem neupravit, či hledání řešení, jak by se daly tyto návrhy začlenit do studia, by mohly zvýšit kvalitu studia, a tím i kvalitu schopností absolventů po jeho dokončení.

9 Závěr

Z výsledků výzkumu vyplynulo, že adaptační proces u absolventů studia psychologie probíhá podobně napříč různými oblastmi psychologické praxe a mají na něj vliv podobné faktory.

Ze strany zaměstnavatele je důležité, aby byl proces adaptace promyšlený a komplexní. Je potřeba, aby byla organizace na příchod nového zaměstnance připravena a byly pro něj přichystány všechny potřebné materiály ještě před příchodem. Významnou úlohu během adaptačního procesu má i přidělení mentora, který ho zaučí. Neméně důležité je důkladné vysvětlení náplně práce, poskytování konstruktivní zpětné vazby v průběhu adaptačního procesu, zajištění supervize a podpora v dalším vzdělávání. Velmi podstatné jsou v zaměstnání i dobré vztahy s kolegy a jejich ochota podat absolventovi pomocnou ruku. Pokud je některý z faktorů nedostatečné kvality nebo úplně chybí, má to negativní vliv na průběh adaptačního procesu.

Z hlediska profesní přípravy byly užitečné odborné aktivity již při studiu a absolvování kurzu krizové intervence. V případě studia respondentům přišla dostačující teoretická příprava, ačkoliv nepředala všechny vědomosti, což ale podle názoru respondentů ani není v možnostech vysokoškolské přípravy. Nicméně z hlediska praktických dovedností hodnotili přípravu během studia jako výrazně nedostatečnou. Ocenili by, kdyby předměty v průběhu studia byly více prakticky zaměřené. Mohli by si tak před vstupem do praxe natrénovat, jak administrovat, vyhodnocovat, a hlavně interpretovat výsledky psychodiagnostických metod. Zároveň by ocenili i více předmětů, kde by si mohli procvičovat své komunikační dovednosti a práci s klientem. Také si myslí, že by mělo studium zahrnovat více praxí a navazující magisterské studium by mělo být rozděleno do konkrétních specializací v rámci oblastí psychologické praxe.

Nedostatečná úroveň praktických dovedností často způsobovala u respondentů pocity nedostatečné kompetence. Ty v některých případech byly umocňovány neurotickými rysy jako zvýšená sebekritičnost a kladení vysokých nároků na sebe. Z osobnostních rysů pak naopak v rámci adaptačního procesu pomáhalo, když byl respondent proaktivní, flexibilní, ochoten celoživotně se vzdělávat a měl zájem o obor. Důležité byly rovněž rozvinuté komunikační dovednosti.

10 Souhrn

Tato diplomová práce se zabývá tématem adaptace absolventů studia psychologie v jejich prvním zaměstnání. Na toto téma v České republice nevzniklo mnoho prací, proto nám přijde důležité se tímto tématem zabývat. V prvním oddíle teoretické části se tedy věnujeme profesi psychologa, konkrétně profesní přípravě, možnostem uplatnění v praxi a kompetencím nutným pro výkon tohoto povolání. Pro získání kvalifikace vykonávat profesi psychologa je nutné absolvovat akreditované magisterské studium psychologie. To je možné získat na sedmi katedrách v ČR (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, nedat.). Po skončení studia se mohou respondenti uplatnit hlavně ve čtyřech oblastech psychologické praxe – zdravotnictví, sociální oblasti, oblasti pedagogické či v psychologii práce a organizace (Das & McDonald, 2008; Wagnerová et al., 2011).

V průběhu studia by si měli budoucí psychologové osvojovat základy kompetencí spojených s profesí a během celého kariérního vývoje pracovat na jejich prohloubení. Mezi klíčové kompetence v oboru psychologie patří schopnost navazovat vztahy a efektivně komunikovat, mít teoretické znalosti, celoživotně se vzdělávat, být schopen spolupráce v týmu, dodržovat etické normy, umět vést psychodiagnostické vyšetření a k němu příslušnou dokumentaci. Také být schopen poskytovat krizovou intervenci, psychologické poradenství a organizovat tréninky pro rozvoj schopností a dovedností (Rodolfa et al., 2005; Národní soustava povolání, nedat.). Zvyšovat si úroveň těchto kompetencí je důležité, protože se výrazně promítají do kvality poskytovaných služeb (Hroník, 2007).

Způsobilost co nejdříve po nástupu do nového zaměstnání kvalitně vykonávat činnosti spojené s profesí úzce souvisí s adaptačním procesem v organizaci. Tomuto tématu jsme se podrobněji věnovali v dalším oddíle teoretické části. Aby byl adaptační proces úspěšný, je důležité, aby mu byla ze strany zaměstnavatele věnována dostatečná pozornost. Podstatné je, aby byl tento proces kompletně naplánovaný (Kocianová, 2010). V rámci adaptačního procesu také hraje roli mnoho faktorů – např. přidělení mentora (Klinghoffer et al., 2019), kvalitní zaškolení na pozici (Hroník, 2007), kvalita vztahů na pracovišti a ochota kolegů nově příchozímu podat pomocnou ruku (Blumberga & Luka-Indane, 2018), konstruktivní zpětná vazba (Bravo et al., 2003), nutnost stěhovat se za prací (Krasman, 2015, Watts et al., 2017), ale také osobnostní rysy zaměstnance (Blumberga & Luka-Indane, 2018, Kolar et al., 2017) a jeho důvěra ve vlastní schopnosti.

V případě práce na pozici psychologa je také důležitá možnost supervize (Cox et al., 2017, Šimková, 2018). Na závěr této části byl věnován prostor zahraničním a českým studiím, které se zabývají dráhou začínajících psychologů. Na základě prostudované literatury a dosavadních výzkumů jsme formulovali cíl výzkumu a výzkumné otázky.

Cílem výzkumu bylo zmapovat, jak probíhá adaptační proces u absolventů studia psychologie v jejich prvním zaměstnání a jaké faktory tento proces facilitují či komplikují. Pro tyto účely jsme faktory rozdělili do třech oblastí – faktory v zaměstnání, v profesní přípravě a ve vztahu k osobnosti absolventa. Pro realizaci výzkumu jsme zvolili kvalitativní design, konkrétně mnohonásobnou případovou studii. Data byla získávána prostřednictvím polostrukturovaného interview a respondenti byli získáváni prostřednictvím záměrného výběru a metodou sněhové koule. Výzkumu se celkově zúčastnilo 11 respondentů (10 žen a 1 muž), kteří byli absolventi magisterského studia psychologie na jedné z vysokých škol v ČR (9 FF UPOL, 1 PVŠPS, 1 FSS MU) a byli zaměstnání ve svém prvním zaměstnání v rozmezí od jednoho až do šesti měsíců.

Z výsledků výzkumu vyplynulo, že adaptační proces u absolventů studia psychologie má podobný průběh a ovlivňují ho podobné faktory nezávisle na oblasti psychologické praxe. V zaměstnání je důležitá komplexnost procesu, tzn. připravenost organizace na příchod nového zaměstnance, jasné komunikování náplně práce, přidělení mentora a zaučení nově příchozího, poskytování konstruktivní zpětné vazby, zajištění supervize a podpora v dalším vzdělávání. Důležité jsou také kvalitní vztahy s kolegy a jejich ochota absolventovi pomáhat.

Z hlediska profesní přípravy jsou užitečné možnosti načerpat praktické zkušenosti, ať už na praxích, odbornou prací při studiu či na kurzu krizové intervence. Z hlediska studia pak respondenti pociťovali nedostatečnou přípravu právě v praktických dovednostech. Chtěli by, aby bylo v rámci studia více prakticky zaměřených předmětů a více praxí. Právě kvůli malým praktickým zkušenostem totiž často pociťovali pocity nedostatečné kompetence, s nimiž se snažili vyrovnat pomocí dalšího vzdělávání se a nabírání zkušeností v průběhu adaptačního procesu.

K hladšímu průběhu adaptace také přispívalo, pokud byl respondent flexibilní, proaktivní, měl zájem o obor a měl rozvinuté komunikační dovednosti.

Seznam použité literatury

- Asociace psychologů sportu ČR (nedat.). *Stanovy*. Získáno 21. 1. 2020 z https://www.sportpsy.upol.cz/images/files/Stanovy_APS.pdf
- Augustinová, K. (2015). *Začínající školní psycholog*. (Diplomová práce). Získáno 20. září 2019 z <https://theses.cz/>
- Baštecká, B., & Škábová, M. (2009). Poradenství v pomáhajících profesích. In B. Baštecká (Ed.) *Psychologická encyklopedie: Aplikovaná psychologie* (236-241). Praha: Portál.
- Bělohávek, F. (2016). *Jak vybrat správného člověka na správné místo: úspěšný personální výběr*. Praha: Grada.
- Blumberga, S., & Luka-Indane, A. (2018). Opportunities for Improvement of Socialisation and Onboarding of New Employees in a Company. *International Multidisciplinary Scientific Conference on Social Sciences & Arts SGEM, 5*, 729–737. <https://doi.org/10.5593/sgemsocial2018/1.5>
- Borovanská, M., & Walter, M. (2018). *Aktuální problémy v různých oblastech psychologické praxe: Výsledky průzkumu Unie psychologických asociací ČR 2016-2017*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.29636.27524>
- Braun, R., Marková, D., & Nováčková, J. (2014). *Praktikum školní psychologie*. Praha: Portál.
- Bravo, M. J., Peiró, J. M., Rodriguez, I., & Whitely, W. T. (2003). Social antecedents of the role stress and career-enhancing strategies of newcomers to organizations: A longitudinal study. *Work & Stress, 17*(3), 195–217. <https://doi.org/10.1080/02678370310001625658>
- Cox, J., Stinar, L. D., & Foster, E. E. (2017). On being a novice forensic evaluator: Reflections from early career forensic psychologists. *Psychological Injury and Law, 10*(2), 191–195. <https://doi.org/10.1007/s12207-017-9281-y>
- Česká asociace psychologů práce a organizace (nedat.). *O nás*. Získáno 21. 1. 2020 z <http://www.psychologieprace.cz/o-nas.aspx>
- Das, S., & McDonald, M. J. (2008). *What to Do with Your Psychology Degree*. Berkshire: Open University Press.

- Filozofická fakulta Ostravské univerzity (nedat.). *Nabízené studijní programy a obory: Katedra psychologie*. Získáno 2. 2. 2020 z <https://ff.osu.cz/kps/nabizene-programy-a-obory/?specializaceid=2671>
- Hartl, P., & Hartlová, H. (2010). *Velký psychologický slovník*. Praha: Portál.
- Hendl, J. (2016). *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Praha: Portál.
- Hillman, J., & Noel-Levitz, I. (2010). *Planning for Employee Onboarding: Finding Ways to Increase New Employee Success and Long-Term Retention. Noel-Levitz White Paper. Noel-Levitz, Inc. Noel-Levitz, Inc.* Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=ED536856&lang=cs&site=ehost-live>
- Holmes, T.H., & Rahe, R.H. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research, 11*, 213–218.
- Hošek, V. (2009). Psychologie sportu. In B. Baštecká (Ed.) *Psychologická encyklopedie: Aplikovaná psychologie* (280-284). Praha: Portál.
- Hroník, F. (2007). *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada.
- Institut celoživotního vzdělávání Filozofické fakulty Univerzity Palackého (nedat.). *Školní psycholog*. Získáno 5. 2. 2020 z <http://icv.ff.upol.cz/index.php/skolni-psycholog/>
- Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví (nedat.). *Klinická psychologie – katedra*. Získáno 20. 3. 2020 z <https://www.ipvz.cz/o-ipvz/kontakty/pedagogicka-pracoviste/klinicka-psychologie/vzdelavaci-programy>
- Kabat, S. J. (2012). Strategies for Effectively Onboarding New Employees. *Business NH Magazine, 29*(5), 9. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bwh&AN=75241446&lang=cs&site=ehost-live>
- Katedra psychologie Pedagogické fakulty Karlovy Univerzity (nedat.). *Charakteristika Mgr studia a přijímacího řízení*. Získáno 5. 3. 2020 z <http://kps.pedf.cuni.cz/index.php?p=121>
- Klein, H. J., Polin, B., & Leigh Sutton, K. (2015). Specific Onboarding Practices for the Socialization of New Employees. *International Journal of Selection & Assessment, 23*(3), 263–283. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12113>

- Klinghoffer, D., Young, C., & Haspas, D. (2019). Every New Employee Needs an Onboarding “Buddy.” *Harvard Business Review Digital Articles*, 2–5. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,shib&db=bth&AN=136882787&lang=cs&site=eds-live>
- Klose, J. (2009). Vojenská/vojsková psychologie. In B. Baštecká (Ed.) *Psychologická encyklopedie: Aplikovaná psychologie* (425-428). Praha: Portál.
- Kocianová, R. (2010). *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada Publishing.
- Kolar, C., von Treuer, K., & Koh, C. (2017). Resilience in Early-Career Psychologists: Investigating Challenges, Strategies, Facilitators, and the Training Pathway. *Australian Psychologist*, 52(3), 198–208. <https://doi.org/10.1111/ap.12197>
- Kořán, M. (2009). Dopravní psychologie. In B. Baštecká (Ed.) *Psychologická encyklopedie: Aplikovaná psychologie* (68-72). Praha: Portál.
- Koubek, J. (2015). *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press.
- Krasman, M. (2015). Three Must-Have Onboarding Elements for New and Relocated Employees. *Employment Relations Today (Wiley)*, 42(2), 9–14. <https://doi.org/10.1002/ert.21493>
- Kubátová, J. (2016). *Management lidských zdrojů*. Olomouc: Societas Scientiarum Olomucensis II.
- Kvitkovičová, L., Mareš, J., Širůček, J., & Lacinová, L. (2016). *Vynořující se dospělost v životní doméně studia a světa práce: Mezi vysokou školou a prací*. In Lacinová, L., Ježek, S., & Macek, P. (Eds.), *Cesty do dospělosti: Psychologické a sociální charakteristiky dnešních dvacátníků*, (75-91). Brno: Masarykova univerzita.
- Letovancová, E., & Lišková, E. (2009). Pracovní psycholog. In B. Baštecká (Ed.) *Psychologická encyklopedie: Aplikovaná psychologie* (245-249). Praha: Portál.
- Masarykova univerzita (nedat). *Katedra psychologie FSS MU*. Získáno 3. 3. 2020 z <https://psych.fss.muni.cz/>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (nedat.). *Registr vysokých škol a uskutečňovaných studijních programů*. Získáno 2. 2. 2020 z <https://regvssp.msmt.cz/registrvssp/csplist.aspx>

Miovský, M. (2006). *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada Publishing.

Národní soustava povolání (nedat.a). *Psycholog práce a organizace*. Získáno 7. 2. 2020 z <https://www.nsp.cz/jednotka-prace/psycholog-prace-a-organiz>

Národní soustava povolání (nedat.b). *Psycholog v sociální péči*. Získáno 7. 2. 2020 z <https://www.nsp.cz/jednotka-prace/psycholog-v-socialni-peci>

Národní soustava povolání (nedat.c). *Psycholog ve zdravotnictví*. Získáno 7. 2. 2020 z <https://www.nsp.cz/jednotka-prace/56e2c971b1>

Plháková, A. (2010). *Učebnice obecné psychologie*. Praha: Academia.

Procházka, R., Šmahaj, J., Kolařík, M., & Lečbych, M. (2014). *Teorie a praxe poradenské psychologie*. Praha: Grada Publishing.

Průcha, J., & Veteška, J. (2012). *Andragogický slovník*. Praha: Grada Publishing.

Průcha, J., & Veteška, J. (2014). *Andragogický slovník*. Praha: Grada Publishing.

Rodolfa, E., Bent, R., Eisman, E., Nelson, P., Rehm, L. & Ritchie, P. (2005). A Cube Model for Competency Development: Implications for Psychology Educators and Regulators. *Professional Psychology: Research and Practice*. 36(4), 347-354.
<https://doi.org/10.1037/0735-7028.36.4.347>

Stajkovic, A. D., Bandura, A., Locke, E. A., Lee, D., & Sergent, K. (2018). Test of three conceptual models of influence of the big five personality traits and self-efficacy on academic performance: A meta-analytic path-analysis. *Personality & Individual Differences*, 120, 238–245. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.08.014>

Šimková, K. (2018). *Limity práce začínajícího školního psychologa*. (Diplomová práce). Získáno 20. září 2019 z <https://theses.cz/>

Šucha, M., Rehnová, V., Kořán, M., Černochová, D., & Seitl, M. (2013). *Dopravní psychologie pro praxi: výběr, výcvik a rehabilitace řidičů*. Praha: Grada.

Univerzita Palackého (nedat.) *Dopravní psycholog*. Získáno 15. 3. 2020 z <https://psych.upol.cz/uchazecum/specializacni-vzdelavani/dopravni-psycholog/>

- Vágnerová, M. (2008). *Vývojová psychologie II: Dospělost a stáří*. Praha: Karolinum.
- Vyhláška č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních
- Vymětal, J. (2009). Psychoterapie. In B. Baštecká (Ed.) *Psychologická encyklopedie: Aplikovaná psychologie* (306-309). Praha: Portál.
- Vymětal, Š. (2009). Psychologie v bezpečnostních sborech. In B. Baštecká (Ed.) *Psychologická encyklopedie: Aplikovaná psychologie* (287-290). Praha: Portál.
- Wagnerová, I., Hoskovcová, S., & Bidlová, E. (2011). Změny profesní orientace psychologů. In I. Wagnerová (Ed.) *Psychologie práce a organizace* (27-36). Praha: Grada Publishing.
- Walker, L. S. (2016). Society of Pediatric Psychology Award for Outstanding Mentorship: Tips and resources for graduate students. *Clinical Practice in Pediatric Psychology*, 4(4), 346–348. <https://doi.org/10.1037/cpp0000156>
- Watts, S. J., Barclay, N. A., & Mead, A. (2017). “At least we’re lost together”: Reflections on the first six months of clinical psychology training. *Clinical Psychology Forum*, (295), 40–44.
- Zákon č. 133/2011 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích a o změnách některých zákonů (zákon o silničním provozu), ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činnosti souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Seznam uvedených grafů, obrázků a tabulek

Tabulky

Tabulka č. 1: Seznam vysokých škol s akreditovaným studijním programem Psychologie

Obrázky

Obrázek č. 1: Model kompetencí podle Rodolfa et al.

Grafy

Graf č. 1: Věk respondentů

Graf č. 2: Vzdělání

Graf č. 3: Studium další VŠ

Graf č. 4: Oblasti psychologické praxe

Graf č. 5: Náplň práce související s psychologií (vyjádřeno v procentech)

Graf č. 6: Délka zaměstnání v měsících

Seznam příloh

Příloha 1: Český a cizojazyčný abstrakt magisterské diplomové práce

Příloha 2: Struktura rozhovoru

Příloha 3: Přepis rozhovoru s P8

Příloha 1: Český a cizojazyčný abstrakt magisterské diplomové práce

ABSTRAKT DIPLOMOVÉ PRÁCE

Název práce: Proces adaptace na první zaměstnání u absolventů studia psychologie

Autor práce: Bc. Lenka Somolová

Vedoucí práce: doc. PhDr. Matúš Šucha, Ph.D.

Počet stran a znaků: 77 s. (151 721)

Počet příloh: 3

Počet titulů použité literatury: 60

Abstrakt (800–1200 zn.):

Magisterská diplomová práce se zabývá adaptačním procesem na první zaměstnání u absolventů studia psychologie. Hlavním cílem výzkumu bylo zjistit, jak tento proces probíhá a jaké faktory ho ovlivňují. Výzkum byl proveden pomocí kvalitativní metody. Metodou sběru dat bylo polostrukturovaného interview. Výzkumný vzorek tvořilo 11 začínajících psychologů, kteří jsou zaměstnaní ve svém prvním zaměstnání v rozmezí 1 až 6 měsíců. Bylo zjištěno, že proces adaptace a faktory, které ho ovlivňují, se neliší napříč oblastmi psychologické praxe. Bylo důležité, aby byl proces adaptace ze strany organizace pojat komplexně. Dalšími důležitými pozitivními faktory byly kvalitní vztahy s kolegy a supervize. Z osobnostních charakteristik pozitivně ovlivňovaly proces adaptace vztah k celoživotnímu vzdělávání se, proaktivní přístup, flexibilita a dobré komunikační dovednosti. Adaptaci naopak zhoršuje málo praktických zkušeností a neurotické rysy, které vedou k pocitům nedostatečné kompetence.

Klíčová slova: adaptace, onboarding, začínající psycholog, absolvent, první zaměstnání

ABSTRACT OF THESIS

Title: The process of adaptation of early-career psychologists to their first job

Author: Bc. Lenka Somolová

Supervisor: doc. PhDr. Matúš Šucha, Ph.D.

Number of pages and characters: 77 p. (151 721)

Number of appendices: 3

Number of references: 60

Abstract (800–1200 characters):

The Masters thesis is concerned with process of adaptation of early-career psychologists to their first job. Main goal of this study was to explore the process of adaptation to the first job and identify factors which influence this process. The research was conducted using qualitative methods. Data were obtained through a semi-structured interview. The research sample was 11 early-career psychologists employed in their first job from 1 to 6 months. It was concluded that the process of adaptation and the factors that influence it do not differ across areas of psychological practice. The complex system of onboarding is very important. Another important positive factors are good relationship with colleagues and supervision. Personal characteristics which had positive impact to the process of adaptation were commitment to lifelong learning, proactive approach, flexibility and good communication skills. On the other hand adaptation is complicated by less practical skills and neuroticism, because it leads to feelings of lack competence.

Key words: adaptation, onboarding, early-career psychologist, graduate, first job

Příloha 2: Struktura rozhovoru¹

a) Otázky týkající se obecných informací:

- 1) Pohlaví:
- 2) Věk:
- 3) Na jaké škole jsi získal/a Mgr. titul?
- 4) Studoval/a jsi i jinou VŠ (např. s jiným zaměřením) než je psychologie?
- 5) V jaké oblasti psychologické praxe pracuješ?
 - (1) Na jaké pozici pracuješ?
- 6) Co přesně je náplň tvojí práce?
 - (1) Kolik se toho z náplně tvojí práce dotýká psychologie, zkus říct v %.
- 7) Proč sis vybral/a zrovna tuto pozici?
- 8) Jak dlouho zde pracuješ?

b) Otázky zaměřené na průběh adaptačního procesu:

- 1) Jaká pro tebe byla změna z univerzitního do pracovního prostředí?
 - (1) Bylo něco, co ti ztěžovalo přechod z univerzity do zaměstnání?
 - (2) Bylo naopak něco, co ti tento přechod pomohlo zvládnout?
- 2) Jak probíhaly první dny v nové práci?
- 3) Seznámil tě někdo s chodem organizace a náplní tvojí práce?
- 4) Jak proběhlo seznámení s tvými kolegy?
 - (1) Jak tě kolegové přijali? Měnilo se to nějak v průběhu času?
- 5) Měla ses na koho obrátit o pomoc či radu? A můžeš se na někoho obrátit i teď?
- 6) Jak bys popsal/a průběh adaptačního procesu po prvních dnech až do teď?
- 7) Myslíš si, že nároky, které jsou na tebe kladené v práci jsou adekvátní tvým schopnostem, znalostem a zkušenostem?
- 8) Jaké oblasti ve tvojí současné práci považuješ pro tebe za nejvíce obtížně zvládnutelné?
 - (1) Co ti pomáhá/pomohlo je zvládnout nebo se v nich alespoň cítit lépe?
- 9) Co ti naopak nedělá potíže?
 - (1) Čím si to vysvětluješ, že ti to nedělá potíže?
- 10) Jak si myslíš, že tvoje osobnost ti pomáhá či komplikuje adaptaci na tuto pozici?

¹ Vzhledem k tomu, že si autorka výzkumu se všemi respondenty tykala, jsou otázky formulované ve formě tykání.

11) Co bylo podle tebe nejužitečnější v průběhu profesní přípravy (tj. studium, mimoškolní aktivity, dobrovolnictví apod.) pro zvládnání tvé současné práce?

(1) Jak tě konkrétně studium podle tebe připravilo na výkon tvé profese?

12) Pokračuješ nějakým způsobem ve vzdělávání se i nyní? Pokud ano, jak?

13) Je něco, co by se v přípravě budoucích psychologů mělo podle tebe změnit?

14) Máš nějaká doporučení pro budoucí absolventy, kteří se chystají na trh práce?

Příloha 3: Přepis rozhovoru s P8

1) Obecné informace:

Pohlaví: žena

Na jaké škole jsi získal/a Mgr. titul: UPOL

Studoval/a jsi i jinou VŠ (např. s jiným zaměřením), než je psychologie? ne

V jaké oblasti psychologické praxe pracuješ? sociální

Na jaké pozici: poradenský psycholog

Co přesně je náplň tvé práce? individuální konzultace s klienty, motivační rozhovory, krizová intervence

Kolik se toho z náplně tvé práce dotýká psychologie – zkus říct v %: 80

Proč sis vybral/a zrovna tuto pozici?

Vlastně to byla docela náhoda tahle pozice. Já jsem původně hledala práci v trochu jiných oblastech, ale celkem dlouho se mi nedařilo něco najít. No...a pak jsem narazila na inzerát na tuhle pozici. Docela dlouho jsem váhala, protože jsem měla pocit, že je to něco, co možná nebudu schopná zvládnout, takhle po škole bez nějakých praktických zkušeností s lidma. Ale pak jsem se odhodlala, že za zkoušku člověk nic nedám, poslala jsem životopis, prošla jsem výběrovým řízením a ono to vyšlo 😊

Jak dlouho zde pracuješ? 4 měsíce

2) Průběh adaptačního procesu:

Jaká pro tebe byla změna z univerzitního do pracovního prostředí?

No abych řekla pravdu, tak celkem náročná. Tím jak jsem nemohla nějakou dobu sehnat práci, tak už jsem byla trochu zoufalá a měla jsem strach, že si nic nenajdu a celá ta eskapáda, co člověk v průběhu studia musí absolvovat by byla k ničemu...Ale pak se poštěstilo a tu práci jsem našla 😊 No první dny teda byly docela náročný, ale jak si tam člověk trochu zvyknul, tak to bylo lepší a teď hodně doceňuju, že mám mnohem víc volného času, než kterej byl na univerzitě. Víš jako, že prostě přijdeš domů a nemusíš na nic myslet, můžeš si třeba v klidu pustit seriál a nemáš výčitky, že bys měla spíš dělat to anebo tamto. Takže to je moc fajn.

Ty jsi mluvila o tom, že jsi nemohla dlouho najít práci, označila bys to za něco, co ti ztěžovalo přechod z univerzity do zaměstnání nebo bylo zde ještě něco?

Jo to bych určitě asi označila za něco, co mi ten přechod ztěžovalo. Ono přeci jen, když už jsi na x-tým pohovoru a slyšíš, že si vybrali někoho jiného, tak ti to moc na sebevědomí

nepřidá...No a pak bych řekla, že i nějaký pocit takový jako nejistoty, jako že nejistoty, jestli tu práci zvládneš, jestli jsi na to dost kompetentní, když jsi to nikdy nedělala a přeci jen těm lidem musíš nějak pomoci.

A co ti to pomohlo zvládnout?

Tak rodina, ta mě hodně podporovala, ať nevěším hlavu, že se nějaký místo najde a i přátelé...No a v té práci hodně kolegové a máme skvělou šéfovou.

Říkala jsi, že ty první dny byly náročný, jak vlastně probíhaly?

No bylo to takový ... Bylo toho hodně, co člověk musel pojmout. Jak to tam chodí, jak mluvit s těma lidma, co a jak zapisovat do karty a do toho se ještě nějak zvládnout doučit věci, který ti chyběj, třeba co se týče nějakých faktických vědomostí. Sice jsme ještě před nástupem, protože nás nastupovalo víc, měli docela podrobné školení, které nám mělo doplnit mezery, abychom se v tom cítili nějak jistěji a zároveň aby ta služba náma byla poskytovaná kvalitně. Ale tohle byla zrovna oblast, který jsem na škole nevěnovala zase takovou pozornost, a ani jsme tam všechno tak úplně nebrali, takže jsem měla poměrně velký mezery a všechno nešlo úplně hned absorbovat během toho školení. Naštěstí se ode mě hned na začátku neočekávaly nějaké zázraky. Na začátku jsem se vlastně spíš koukala na kolegy, jak to dělají oni. Což bylo fakt supr moct někoho vidět, a i se pak doptat na věci, co ti nejsou jasné. No a pak už jsem si začínala najíždět do ostrého režimu a už jsem taky přicházela do kontaktu s klienty aktivně...Ale musím říct, že ten první rozhovor byl pro mě fakt šílený, měla jsem hrozný strach, byla jsem hodně nervózní, protože nikdy nevíš, co na tebe ty lidi vyběhají, i když už je to třeba zavedený klient a máš tam nějaký předchozí postup. Taky jsem měla strach, co když se bude ptát na něco, co bych měla jako odborník na tuhle problematiku vědět, ale vědět to nebudu. To bylo hodně těžký ty první dny nebo spíš tejdny.

To věřím a co ti pomohlo to nějak zvládnout?

No tak za prvý vůbec si to zažít. Moc nad tím dopředu nepřemýšlet, vrhnout se do toho, vystavit se té situaci a snažit se s tím nějak poprat. Navíc bylo hodně užitečný, že jsem předtím mohla vidět už i ty zkušenější kolegy, takže jsem trochu viděla, jak na to...A hlavně když si nejsem jistá, tak se prostě poradím s kolegama nebo se šéfovou. Je fajn totiž, že tam nikdy nejsem sama. Vždycky je na koho se obrátit.

Tak to je fajn. Já se ještě trochu vrátím k tomu nástupu, seznámil tě někdo s chodem organizace a náplní tvou práci?

Jo, tak jak už jsem říkala, tak před nástupem jsme měli to školení, takže tam jsem probírali jak tu náplň práce, co je vlastně všechno naším úkolem, tak i vlastně to... no nějakou

historii organizace a nějaký fungování teď. Pak i ty praktický věci třeba co se týče fungování směny a tak. Navíc to všechno máme i v takovém dokumentu, takže když nevíš, tak se do toho můžeš podívat.

A kdo vám to školení vlastně vedl?

Naše šéfová.

A jak vlastně proběhlo seznámení s tvými kolegy?

No bylo to takový postupný, s těma novejma jsme se seznámili na tom úvodním školení a s těma dalšíma tak postupně v průběhu času, protože tam nejsme každý den všichni.

A jak tě kolegové přijali? Měnilo se to nějak v průběhu času?

Já bych řekla, že dobře 😊 S těma nově nastupujícíma jsme si sedli podle mě hned od začátku. Myslim si, že je to i tím, že jak všichni máme ty humanitní obory, tak máme takový podobný smýšlení. No a i ti stávající nás přijali fakt moc dobře, oni už dopředu teda věděli, že budem nastupovat od naší šéfový a vyloženě se prý na nás těšili :D A byli připravený nám pomoci. Až tak moc, že mě to fakt mile překvapilo a myslim si, že tam máme takovou fajn partu 😊

Říkáš tedy, že byly připravení vám pomoci, měla ses tedy na koho obrátit o pomoc či radu? A můžeš se na někoho obrátit i teď?

Jasně, na ty starší zkušenější kolegy a na naší šéfovou. Od začátku, a i teď je úplně v pohodě, když se na něco zeptám. Ono je lepší se zeptat, než když se ti to pak několikrát vrátí v těch konzultacích, že to nevíš.

To je jasné 😊 A jak bys popsal/a průběh adaptačního procesu po prvních dnech až do teď?

Tak jak jsem říkala, nejprve jsme měli to úvodní školení, no a po nástupu jsem měla ty náslechy u kolegů a postupně jsem začala mít i já klienty. Tak asi po měsíci jsme si pak sedly se šéfovou a probrali, jak se daří. Kde jsou nějaký mezery a co se s nima dá dělat. Nejen za mě, ale jestli je něco, s čím mi můžou pomoci oni. Což bylo fakt supr, vědět, že v tom člověk není sám a že jsou připravený ti nabídnout pomocnou ruku. Navíc máme i intervize a supervize jednou za měsíc, takže i tam to člověk případně může probrat, nějaký svoje nejistoty nebo nejasnosti. No a pak asi tak po třech měsících od nástupu jsme měli ještě takovou další schůzku, kde jsme nějak víc probírali tu mojí práci, jak jsem v organizaci spokojená a byla to i taková zpětná vazba, co se daří a nedaří. A to mě vlastně tak nějak čeká párkrát do roka, asi cca 3x, aby člověk měl nějakou zpětnou vazbu a mohl se nějak dál rozvíjet. Což mi přijde taky supr, protože je fajn slyšet, že něco ti jde – že

máš to potvrzení, že to tam úplně nematláš nějak blbě. A zároveň konstruktivní radu, na čem se dá zapracovat a případně i jak.

Myslíš si, že nároky, které jsou na tebe kladené v práci jsou adekvátní tvým schopnostem, znalostem a zkušenostem?

Myslím si, že po tom zaučení by to mělo být zvládnutelné. Takže ano.

Jaké oblasti ve tvé současné práci považuješ pro tebe za nejvíce obtížně zvládnutelné?

Velmi těžké pro mě bylo vyrovnat se s tím, že vlastně často neznám odpověď na dotazy klientů, hlavně když se mě ptají na některé praktické věci.

To rozumím, že člověka někdy může dostat do svízelné situace. Co ti pomohlo se s tím nějak vyrovnat nebo se v tom cítit lépe?

No ... byl to dlouhý proces a myslím, že se to pořád učím. Ale prostě si musíš připustit, že toho spoustu nevíš. A že to možná není tím, že je člověk nezkušený tele, ale že asi v průběhu celé kariéry se člověk bude setkávat s dotazama, na který nezná odpověď nebo je minimálně nima zaskočenej. Důležitý je v té chvíli nezačít panikařit a nevymýšlet si nějaký blbosti, když fakt nevíš. A prostě říct, že momentálně nevíš, nebo že tě to zaskočilo a že si nejsi úplně jistá, jak to je a že bys jim nerada říkala blbosti a že jim to prostě do příště dohledáš nebo se to pokusíš zjistit.

A jak na to klienti reagují?

Dobře 😊 Pro mě bylo vlastně celkem úlevný si zažít to, že ti nezačnou říkat, jak jsi nekompetentní a že tomu nerozumíš. Ale že to respektují a jsou rádi, že se jejich problémama vlastně někdo zabývá.

Co ti naopak nedělá potíže?

Uff, no to je zajímavá a docela náročná otázka :D Co mi nedělá potíže? .. No asi to tam s těma lidma bejt. Věnovat jim tu pozornost a empaticky jim naslouchat.

Čím si to vysvětluješ, že ti to nedělá potíže?

Řekla bych, že to je asi taková moje nějaká přirozenost. Vždycky jsem byla takovej ten naslouchací typ, co lidi rád poslouchá a ukazuje se, že to docela funguje i tady v praxi :D

Říkáš, že tohle je nějaká tvoje přirozenost a že ti to pomáhá. Je ještě něco z tvé osobnosti, co ti pomáhá či komplikuje adaptaci na tuto pozici?

Pomáhá to nevim, jestli je ještě něco, ale řekla bych, že taková komplikace je asi můj nějaký neuroticismus :D a takový kladení asi vysokých nároků na sebe. Jako že mám strach, že nebudu dost dobrá nebo že nejsem dost dobrá, v tom co dělám a měla bych bejt, že přeci když vidím ostatní, jak to skvěle zvládaj, tak bych měla taky.

A jak se teda vyrovnáváš s tímhle?

No taky docela těžko, ale snažím se na sobě nějak pracovat, jako ve smyslu nějakýho uvědomění, že každej nějak začínal a že prostě nemůžu bejt hned perfektní. No a taky je fajn, zažít si pocit úspěchu. Buď že ti to vrátí klient, že mu ta konzultace k něčemu byla dobrá nebo třeba když se to rozebírá na supervizi a díky tomu si dospěješ k tomu, že to nebyla taková katastrofa, jak sis myslela. Tak to mi dodává takovou větší sebejistotu.

Dobře. Ted' se přesuneme zase trochu zpátky a to k období, co vlastně tomu zaměstnání předcházelo. Co bylo podle tebe nejužitečnější v průběhu profesní přípravy (ať už je to studium, mimoškolní aktivity, dobrovolnictví apod.) pro zvládnání tvojí současné práce?

Tak určitě nějakej ten teoretickej základ ze školy užitečnej byl. Pak hodně si myslím kurz krizový intervence. Protože tam jsem měla možnost si vyzkoušet něco, co se vlastně dost podobá tý mojí práci a jak asi tak ten hovor vypadá. A pak bych řekla že i svym způsobem praxe ve škole, jako že ty praxe, kam jsme chodili a zkoušeli jsme si tam sbírat anamnézu – protože mi to dalo takovej trochu náhled na co všechno je důležitý se zeptat a že by třeba ten úvodní rozhovor měl mít nějakou jasnější strukturu, když člověk potřebuje získat nějaký základní informace pro tu práci.

Ok a kdybys to měla nějak zhodnotit, jak to studium tě konkrétně podle tebe tedy připravilo na výkon tý tvojí profese?

Mmmmm, no řekla bych, že tak částečně. Určitě mi dalo ten teoretickej background, i když jsem si musela spoustu věcí doplnit, tak nějaký ty základy, na kterejch bylo možný stavět mi dalo.... No a hlavně asi bych řekla, že se v průběhu toho studia dost změnilo moje myšlení a vnímání ostatních lidí. Že mi umožnilo víc pochopit tu situaci těch lidí, vzhledem k tomu, že mám ty znalosti, co všechno by ty lidi v těch situacích mohli prožívat. No a v neposlední řadě i to vědomí, že holt celej život člověk bude muset něco studovat, aby těm lidem mohl líp a líp pomáhat.

Tak to jsi mi ted' úplně nahrála na mojí další otázku...Pokračuješ nějakým způsobem ve vzdělávání se i nyní? Pokud ano, jak?

Tak jak už jsem říkala, snažím se v tý problematice nějak víc dovzdělat, takže si čtu nějaký knížky a články, co se toho týká a chystám se ted' na kurz motivačních rozhovorů. Do budoucna uvažuju i o nějakym výcviku, myslim si, že by mi to mohlo dost pomoci, ale zatím jsem se pro žádnou konkrétní nerozhodla. Nechávám tomu ještě čas, přeci jen je to velká investice času a peněz, tak to chci ještě promyslet.

A tvůj zaměstnavatel tě v tom dalším vzdělávání nějak podporuje?

Jo, jo, ten kurz motivačních rozhovorů mi proplatěj a co vim, tak nám minimálně hodně časově vycházej vstříc co se týče dalších kurzů.

Dobře. Moje další otázka se vrací zase trochu ke studiu na univerzitě. Je něco, co by se v přípravě budoucích psychologů mělo podle tebe změnit?

Myslím si, že jo. Hodně cejtim takovej nedostatek praktickejch zkušeností. Kdy je sice moc pěkný, že se ve škole probíráš různějma teoriema bůhví čeho, ale pak jak to aplikovat v praxi, babo rad'...A myslím si, že ne vždycky člověk narazí na tak vstřícného zaměstnavatele, kterej bude ochotnej tě vodit za ručičku a všechno učit od píky. Navíc si myslím, že to i přidá víc na sebevědomí, když už má člověk za sebou nějaký zvládnutý věci nebo aspoň ví, jak na to. Takže asi víc prakticky zaměřit ty hodiny, zkoušet si různý věci...já třeba nepracuju teď s žádnou vyloženě echt diagnostickou metodou, ale nevím, jestli bych byla schopná teď vůbec někomu udělat nějakěj psychologicej posudek, tak třeba si zkusit to – že ti přijde někdo s tou a tou diagnózou a co teda použít, jak to přesně použít a co z těch výsledků vyčíst a jak to interpretovat ... nebo třeba kdybych byla v poradně, tak tam bych se asi cejtila hodně ztraceně, protože nemám vůbec tušení v jakym případě se dává jakej stupeň opatření nebo jako školní psycholog, kdybych třeba musela řešit šikanu ve třídě, tak vlastně moc nevím, co dělat. Ano vim, že jsou různý typy šikany a tyhle teoretický věci, ale v praxi bych byla úplně ztracená. A myslím si, že nejsem jediná...no a asi by bylo užitečný mít i víc praxí. Sice jsme nějaké praxe měli, ale moc toho nebylo, navíc časově měl taky člověk co dělat, aby to nějak v semestru skloubil se školou a absencí...Navíc teď zpětně, když se bavím s kolegama vidim, že jsem mohla jít na víc praxí a stáží, ale člověk vlastně ani nevěděl moc kam. Abych byla upřímná, tak jsem vždycky měla docela guláš ve všech těch organizacích, kde se psycholog může uplatnit a kde je reálně zaměstnaněj. Navíc u spousty jsem ani nevěděla, že existujou, o některých pravděpodobně nevím do teď :D...Tak to je asi taky něco, co mi ve škole tak nějak chybělo, předat nám nějakou síť psychologicejch služeb v republice, nejen třeba ve zdravotnictví, ale tak nějak ve všech těch oblastech psychologie. Hodilo by se to vědět, když by si člověk domlouval ty stáže, pak by se to hodilo rozhodně i v případě hledání zaměstnání a rozhodně tuhle znalost člověk ocení, když má pak ty lidi někam ještě odkázat jinam, protože ne se všim jim zrovna ty můžeš pomoci.

Tak a dostaly jsme se do finále, máme tu poslední otázku...Co bys poradila absolventům, kteří se chystají na trh práce?

No napadá mě, že nedávno jsme rozebírali v práci jednu věc a je to vlastně celkem úlevný si tohle uvědomit. A to je vlastně to, že ti klienti často nevědí, jak ta konzultace nebo terapie má vypadat. Takže jestli jsi dodržela nějaký přesný postup nebo jsi na něco zapomněla je vcelku jedno. Oni to nepoznají. Pro ně je často důležitější prostě dostat ten prostor, že je někdo vyslechne. Takže ať se nestresují, že se třeba zapomněli na něco zeptat nebo že něco řekli trochu jinak, protože ta druhá strana to neví.

A taky ať se nebojete zkoušet posílat životopisy na práci, do který si původně mysleli, že by nechtěli nebo by to nezvládli. Nikdy totiž nevíte, co je vlastně pro vás ta pravá cesta.



To je hezká věta na závěr. Máš ještě něco, co bys chtěla doplnit a nezmínili jsme to?

Ne.

Dobře, tak děkuji za rozhovor a za tvůj čas!