

KARIÉROVÉ CESTY INTELEKTOVO NADANÝCH ĽUDÍ

EVA RAJČÁNIOVÁ

Kariérový vývin je v porovnaní s ostatnými oblasťami života intelektovo nadaných ľudí pomerne málo diskutovanou a skúmanou témou. Predkladaná prehľadová štúdia sa venuje špecifickým problémom, ktoré sprevádzajú voľbu povolania nadaných žiakov a študentov (multipotencialita, skorá kariérová zrelosť, vysoké očakávania okolia, perfekcionizmus) a poukazuje na vybrané rozdiely medzi intelektovo nadanými a ich rovesníkmi pri rozhodovaní o ďalšom profesijnom smerovaní. Príspevok tiež zdôrazňuje význam kariérového poradenstva pre nadaných a formuluje niekoľko odporúčaní pre poradenskú prácu s nadaným klientom. Kariérové úspechy nadaných dospelých mapovali americké longitudinálne štúdie. Podobne spokojnosť nadaných dospelých s kariérou bola predmetom záujmu zahraničných autorov. Nakoľko sú v profesijnom živote úspešní a spokojní absolventi našich domácich vzdelávacích programov pre nadaných, zatiaľ nie je známe a táto problematika by si zaslúžila väčšiu pozornosť.

Kľúčové slová: nadanie, kariérová cesta, voľba povolania, kariérové poradenstvo
<https://doi.org/10.14712/23366486.2019.2>

„Bohatstvo krajiny je v nadaných ľuďoch... Nadaní dokážu v budúcnosti posunúť vpred vedu a celú spoločnosť“; Podobné výroky občas nachádzame v médiách, no nemusia byť verným odrazom skutočnosti. Aby boli, je dôležité vytvárať intelektovo nadaným vhodné podmienky pre adekvátne uplatnenie ich nadania v každej fáze ich kariérového vývinu, či už v etape vzdelávania a odbornej prípravy, pri voľbe povolania, alebo v neskoršom veku počas aktívneho profesijného života. Sledovanie kariéry nadaných jednotlivcov má v medzinárodnom meradle temer storočnú tradíciu. Prospektívny výskum životných dráh detí s vysokým IQ začal Terman už v roku 1921. Napriek tomu nie sú naše poznatky o kariérovom rozhodovaní, kariérových cestách, či úspechoch nadaných veľmi bohaté a i dnes možno povedať, že ide stále o málo skúmanú súčasť života nadaných (Jung, 2017). Aj kariérovému poradenstvu sa venuje výrazne menej pozornosti ako poradenstvu zameranému na iné oblasti života a vývinu nadaných (Colangelo, Assouline, 2000). Možno i preto sa vo všeobecnom povedomí o nadaní a nadaných stretávame v súvislosti s kariérou s niektorými mýtmi (napr. mýtus o ideálnej kariére, mýtus o včasnom definovaní záujmov – pozri Vendel, 2008). A hoci sa to tak vďaka ich mimoriadnym schopnostiam môže javiť, nie je pravdou, že by bol kariérový vývin nadaných bez ťažkostí (Chen, Wong, 2013; Peterson, 2009). V čom sa nadaní jednotlivci líšia od bežnej populácie pri voľbe povolania, v čom im môže pomôcť kariérové poradenstvo, či nadaní naozaj dosahujú

mimoriadne kariérové úspechy a čo je pre nich v práci zdrojom spokojnosti, sa pokúsime priblížiť v tomto príspevku.

Špecifiká voľby povolania nadaných žiakov

MULTIPOTENCIALITA

V súvislosti s voľbou povolania nadaných žiakov sa v odbornej literatúre veľmi často uvádza pojem multipotencialita. Ide o koncept opisujúci osoby, ktoré disponujú mnohými schopnosťami, a ako uvádzajú niektorí autori, aj mnohými záujmami (Rysiew, Shore, Leeb, 1999). Takýto človek má mnoho kompetencií, ktoré môže rozvíjať a úspešne využívať v rade aktivít (Chen, Wong, 2013). V dôsledku multipotenciality má intelektovo nadaný žiak pri voľbe povolania k dispozícii veľa možností a na rozdiel od bežných žiakov musí zvažovať iné kritériá ako svoje schopnosti. To môže viesť k nerozhodnosti. Nerozhodnosť v dôsledku multipotenciality nazývajú Rysiew, Shore a Carson (1994) aj syndrómom veľkého výberu (*overchoice syndrome*). Ten podľa autorov nastáva vtedy, ak má dieťa prebytok v štyroch oblastiach – schopnosti, motivácia, záujmy a príležitosti. O zvýšených ťažkostiach pri voľbe povolania a častejšej nerozhodnosti nadaných gymnazistov oproti netriedenej vzorke gymnazistov referujú v domácom výskume aj Vendel a Michňo (2000).

Koncept multipotenciality však čelí kritike. Achter, Benbow a Lubinski (1997) upozornili na nedostatok empirických dôkazov svedčiacich v prospech multipotenciality a sami prinášajú dáta získané na veľkej vzorke 1000 matematicky nadaných adolescentov, z ktorých iba menej ako 5 % vykazovalo profil multipotenciality. Väčšina, až 95 % mladých nadaných, mala diferencovaný profil záujmov a schopností (Achter, Lubinski, Benbow, 1996). Sajjadi, Rejskind a Shore (2001) zase zistili, že v prípade väčšiny nadaných mladých ľudí v ich vzorke sa multipotencialita nespájala s ťažkosťami pri výbere povolania a nesúvisela ani s ich spokojnosťou. Aj napriek kritickým hlasom sa však stále stretávame s autormi, ktorí upozorňujú na negatívne stránky multipotenciality nadaných detí a potrebu intervencií. Kerr a Sodano (2003) uvádzajú, že multipotencialita je pretrvávajúci problém v kariérovom rozhodovaní nadaných a sú skupiny detí, u ktorých sa s ňou stretáme pravdepodobne častejšie, napríklad dievčatá, starší študenti či študenti, ktorí nenavštevujú rozvojový program špecializovaný na určitý druh talentu (ako to bolo napr. vo vyššie citovanom výskume matematicky nadanej mládeže Achtera et al., 1996). Obraz nadaného klienta s početnými záujmami a rozmanitými schopnosťami sa objavuje aj v kazuistikách z poradenského a terapeutického prostredia (napr. Prober, 2008). Koncept multipotenciality preto rezonuje aj naďalej.

ÚZKE PROFESIJNÉ ZAMERANIE A SKORÁ KARIÉROVÁ ZRELOSŤ

Nielen nerozhodnosť o ďalšom kariérovom smerovaní, ale aj príliš úzke zameranie nadaného dieťaťa na jednu profesijnú oblasť môže byť problematické, a to najmä vtedy, ak k takémuto rozhodnutiu dieťa dospeje príliš skoro. Na podklade svojich intenzívnych záujmov a vďaka mimoriadnej intelektovej vyspelosti môžu niektorí nadaní žiaci uskutočniť svoje kariérové rozhodnutia vo veľmi nízkom veku, často už na začiatku školskej

dochádzky. Vtedy hovoríme o tzv. skorej kariérovej zrelosti. Tá môže viesť k nedostatočnému rozvoju ostatných záujmov a schopností dieťaťa, či k uzatvoreniu sa voči ďalším, možno i vhodnejším kariérovým možnostiam (Greene, 2003, 2006). Dlhodobý a silný záujem je nepochybne predpokladom výborných výsledkov v danej profesijnej oblasti, no je v záujme dieťaťa predchádzať výraznejšiemu opomínaniu iných oblastí vedomostí, zručností, či schopností. Napokon, v období adolescencie často dochádza k zmenám v záujmoch a preferenciách mladého človeka aj pokiaľ ide o ďalšie kariérové smerovanie. Dôležitou súčasťou zrelého kariérového rozhodnutia je aj socio-emocionálna vyspelosť, nakoľko je pri voľbe povolania nutné zväžiť aj iné než len kognitívne nároky. Socio-emocionálny vývin nadaných detí často zaostáva za kognitívnym a aj z toho dôvodu nemusí byť príliš skorá voľba profesie vždy tá najsprávnejšia (Greene, 2003).

VYSOKÉ OČAKÁVANIA OKOLIA

Významný vplyv na utváranie kariérového self-konceptu, postojov, a teda i na voľbu povolania nadaných žiakov má ich sociálne prostredie. Ako rozhodujúce sa na základe výskumných zistení javia najmä postoje a názory matky dieťaťa. Dôležitú úlohu však zohrávajú aj ostatní rodinní príslušníci, učitelia (Watters, 2010), školskí poradcovia, a do istej miery i rovesníci. Na dieťa pritom nevlýva až tak skutočnosť, aké zamestnania pre neho dôležité osoby vykonávajú, ale skôr to, aké zamestnania považujú za vhodné a prestížne (Miller, Cummings, 2009). Od nadaných detí sa často očakáva, že naplno rozvinú svoj vysoký potenciál a stanú sa úspešnými lídrami, ktorí budú udávať smer a prispievať celej spoločnosti. Nadmerný tlak sociálneho okolia na prestíž a lukratívnosť kariérovej voľby však môže zapríčiniť prehliadanie skutočných túžob a talentov nadaného dieťaťa a teda aj jeho neoptimálne profesijné smerovanie (Greene, 2006).

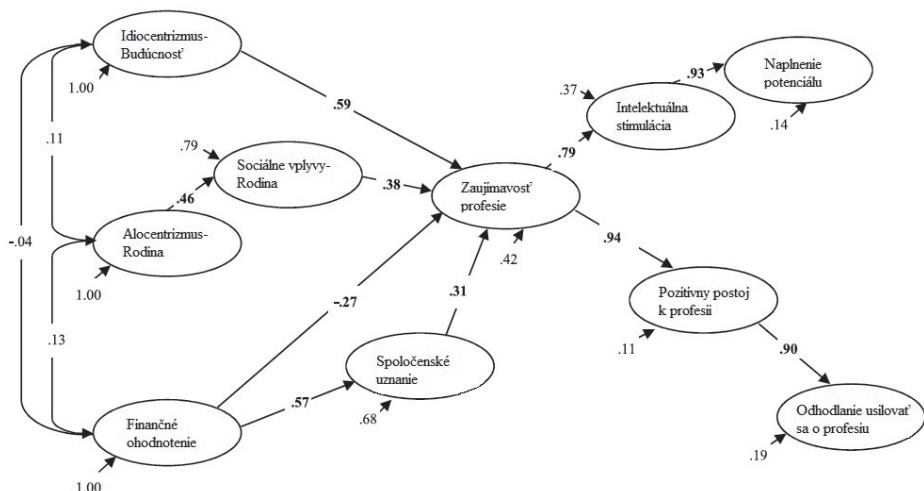
PERFEKCIONIZMUS

Vysoké očakávania a ciele v profesijnom živote si nezriedka kladú i sami nadaní. Perfekcionizmus, vnútorná hnacia sila, ktorá nadaných vedie k dosahovaniu a napĺňaniu týchto vysokých očakávaní a cieľov, môže v niektorých prípadoch brzdiť voľbu povolania (Greene, 2006). Perfekcionizmus nadaných adolescentov skúmala Schuler (2000). Autorka zistila, že až 87,5 % zo 112 nadaných adolescentov bolo možné označiť za perfekcionistov, pričom neurotická forma perfekcionizmu, ktorú charakterizuje strach z neúspechu a z neho vyplývajúca úzkosť, bola zistená u 29,5 % skúmaných nadaných. Nezdravá túžba po dokonalosti a nadmerný strach zo zlyhania pôsobia pri kariérovom rozhodovaní paralyzujúco, oddiaľujú voľbu povolania, prípadne vedú k voľbe kariérových dráh, ktoré sú očakávané okolím (Greene, 2006). Na druhej strane zdravý perfekcionizmus, ktorý akceptuje chyby a ktorý nie je závislý na pozitívnom uznaní okolia, sa zdá byť z pohľadu kariéry nadaných výhodou. Perrone s kolektívom (2007) zistili, že perfekcionizmus nadaných dospelých v niektorých životných rolách sa spája s väčšími úspechmi v daných oblastiach, pričom najvýraznejší vzťah bol zaznamenaný medzi akademickým perfekcionizmom a akademickými úspechmi.

Kariérové rozhodovanie nadaných žiakov a študentov

Pri voľbe povolania vstupuje do rozhodovacieho procesu celý rad rozličných premených, nie je tomu inak ani u intelektovo nadaných detí. Miller a Cummings (2009) na základe systematického prehľadu literatúry identifikovali ako jednu z najčastejšie skúmaných tém v súvislosti s výberom povolania self-koncept nadaného jedinca. Nadaní žiaci majú tendenciu voliť si povolania, ktorých predstaviteľom pripisujú atribúty podobné ich vlastnému self-konceptu. Dôležitú úlohu pri tom zohráva rod žiaka a vnímaná maskulinita, resp. feminita povolania. Nadaní chlapci si najčastejšie volia povolania tradične vnímané ako mužské, zatiaľ čo u dievčat sa stretávame s väčšou tendenciou prekračovať rodové stereotypy a častejšou voľbou aj takých povolanií, v ktorých dominujú muži, resp. povolanií, ktoré sú vnímané ako rodovo neutrálne (Leung, 1998; Miller, Cummings, 2009). Rovnako aj Mendez a Crawford (2002) zistili, že pokiaľ ide o kariérové aspirácie, nadané dievčatá vo veku 11–14 rokov zvažujú širšiu škálu povolanií a sú flexibilnejšie čo sa rodových stereotypov týka, no nadaní chlapci aspirujú na povolania, ktoré si vyžadujú významne vyššiu úroveň vzdelania a sú prestížnejšie.

Na tzv. kariérové kotvy, špecificky vymedzenú formu self-konceptu vo vzťahu k vlastnej práci, sa u technicky nadaných vysokoškolákov zamerala štúdia z rumunského prostredia (Ona, 2015a). Koncept kariérových kotiev rozpracoval v 70. rokoch E. Schein. Ide o subjektívny obraz talentov a schopností, hodnôt a so skúsenosťami sa rozvíjajúci obraz vlastných profesijných motívov a potrieb (Schein, 2007), ktorý usmerňuje naše kariérové rozhodnutia. U technicky nadaných vysokoškolákov boli ako určujúce kariérové kotvy identifikované kotva výzvy, kotva služby a oddanosti veci, kotva životného štýlu a kotva kreativity. To znamená, že technicky nadaní študenti aspirujú na také povolania, ktoré sú pre nich výzvou, ktoré im umožnia uplatniť svoju kreativitu a dosiahnuť niečo potrebné a hodnotné pre spoločnosť a zároveň aj nastoliť rovnováhu medzi osobným a pracovným životom (Ona, 2015a).



Obrázok 1 Model kognitívnych procesov nadaných adolescentov pri voľbe povolania (prevzaté z Jung, 2017, s. 69)

V posledných rokoch publikoval zaujímavé výskumné práce Jung (2013, 2014, 2017), ktorý sa opakovane pokúšal vypracovať čo najvýstižnejší model kognitívnych procesov nadaných adolescentov pri rozhodovaní o kariérovom smerovaní. Najpodrobnejší model vytvoril v práci z roku 2017. Graficky je znázornený na obrázku 1. Model bol overovaný prostredníctvom dotazníkového výskumu v skupine intelektovo nadaných austrálskych stredoškôľakov. Na základe najsilnejších štatistických vzťahov identifikoval autor základnú cestu uvažovania nadaných adolescentov, ktorá vedie ku konkrétnemu kariérovému zámeru, a to: idiocentrizmus – zaujímavosť profesie – pozitívny postoj k profesii – odhodlanie usilovať sa o profesiu. To znamená, že individualisticky založení nadaní študenti preferujú profesie, ktoré považujú za zaujímavé a zábavné, čo sa spája s pozitívnymi postojmi k daným profesiám a následne aj s reálnym zámerom nasledovať takúto kariérovú cestu. Model zároveň naznačuje, že pre nadaných študentov je zaujímavosť profesie pri kariérovom rozhodovaní dôležitejšia ako napríklad finančné ohodnotenie či možnosť naplniť vlastný potenciál. Naplnenie potenciálu nemá podľa tejto štúdie štatisticky významný vzťah s pozitívnymi postojmi k profesii. Autor uvádza, že rozhodovacie procesy nadaných študentov pri voľbe povolania sú podobné ako u ostatných adolescentov. Za povšimnutiahodný rozdiel však považuje skutočnosť, že pre nadaných študentov sa javia byť zaujímavé také profesie, ktoré pre nich predstavujú výzvu a sú intelektuálne stimulujúce (Jung, 2014, 2017).

Profesijné aspirácie a záujmy nadaných

Dostupné výskumné zistenia naznačujú, že intelektovo nadaní žiaci sa od svojich rovesníkov líšia aj celkovo vyššou úrovňou profesijných aspirácií. Výskum technicky nadaných študentov vysokej školy v Rumunsku ukázal, že ich osobné ciele a plány týkajúce sa profesijného života sú vyššie ako v prípade ostatných študentov, a to najmä vďaka tendencii a túžbe naďalej sa rozvíjať vo svojej špecializácii aj po ukončení vysokej školy (Ona, 2015b). Z výsledkov výskumu trojice autorov Leung, Conoley a Scheel (1994) tiež vyplýva, že miera prestíže profesií, na ktoré nadaní študenti aspirujú, sa zvyšuje s narastajúcim vekom.

Rozdiely nachádzame aj v profesijných záujmoch a preferenciách nadaných študentov. K takýmto záverom dospeli napríklad dve štúdie uskutočnené na území Nemecka (Sparfeldt, 2007; Vock, Köller, Nagy, 2013). Obe sa opierali o Hollandov model profesijných zameraní, známy aj pod akronymom RIASEC, ktorý na základe profesijných záujmov rozlišuje šesť osobnostných typov (Holland, Rayman, 1986):

- realistický typ (záujem o stroje, nástroje, prácu s objektmi, fyzickú prácu),
- investigatívny typ (záujem o objavovanie, intelektuálnu prácu),
- umelecký typ (záujem o umelecké, kreatívne činnosti),
- sociálny typ (záujem o prácu s ľuďmi a pre ľudí),
- podnikavý typ (záujem o vedenie druhých, financie, politiku),
- konvenčný typ (záujem o jasne štruktúrované činnosti, prácu s číslami, textom, administratívnu prácu).

J. R. Sparfeldt (2007) zistil, že intelektovo nadaní adolescenti vykazovali silnejšie investigatívne a slabšie sociálne záujmy ako skupina priemerne inteligentných rovesníkov. V podskupine študentov gymnázií boli u nadaných navyše zaznamenané aj silnejšie

realistické a slabšie podnikavé záujmy v porovnaní s bežnými gymnazistami. Porovnateľne aj Vock, Köller a Nagy (2013) na vzorke študentov nemeckých gymnázií zistili, že nadaní adolescenti uvádzali silnejšie investigatívne a realistické záujmy a slabšie sociálne záujmy ako ich rovesníci, a to v poslednom ročníku štúdia na gymnáziu, ale aj o dva roky neskôr. Záujmové profily nadaných žiakov sa teda javia ako odlišné od profilov bežných študentov. Pokiaľ sa zameriame iba na vnútroskupinovú analýzu záujmov nadaných žiakov, tak obe citované štúdie naznačujú, že nadaní adolescenti uprednostňujú najmä investigatívne a podnikavé činnosti, zatiaľ čo realistické činnosti sú pre nich najmenej atraktívne.

Podľa výsledkov výskumu z amerického prostredia preferujú nadaní žiaci spomedzi konkrétnych povolani hlavne kariéru lekára a vedca. Na ďalších priečkach sa umiestnili povolania ako účtovník, bankár a manažér, ošetrovateľ, herec, umelec, obchodník a až napokon učiteľ (Kher-Durlabhji et al., 1997). Autori kvalitatívnej štúdie takisto z prostredia USA zaznamenali u siedmich nadaných dievčat v čase po ukončení strednej školy tieto kariérové aspirácie: lekárka, politička, podnikateľka, učiteľka a biomedicínska inžinierka (Grant, Battle, Heggoy, 2000).

Kariérové poradenstvo pre nadaných

V predchádzajúcej časti sme sa snažili poukázať na špecifiká a prípadné problémy spojené s rozhodovaním nadaných žiakov a študentov o ich ďalšom kariérovom smerovaní. Tieto informácie a výskumné zistenia sú nevyhnutné pre optimalizáciu kariérového poradenstva, ktoré by malo byť nadaným deťom k dispozícii. Presvedčenia o tom, že intelektovo nadaní študenti nepotrebujú kariérové poradenstvo, že sa vďaka svojim schopnostiam môžu vydať akoukoľvek kariérovou cestou a budú žať úspechy, sú mylné (Maxwell, 2007; Muratori, Smith, 2015). Kariérové poradenstvo môže aj nadaným študentom dopomôcť k uskutočneniu lepších, dostatočnými informáciami podložených rozhodnutí. Ertlerová a Vavráková (2017) dokonca hovoria o nadaných adolescentoch ako o populácii so zvýšenou zraniteľnosťou, ktorej potreba kariérového poradenstva je často naliehavejšia ako u bežných rovesníkov. Už jednorazový program zameraný na kariérové plánovanie môže byť pre nadané deti a ich rodičov prínosom. Kim (2013) vo svojej práci sumarizuje reakcie účastníkov na špecializovanú konferenciu pre nadaných študentov a ich rodičov spojenú s diagnostikou profesijných záujmov a poskytnutím informácií o možnom kariérovom smerovaní. Študenti uvádzali, že im tento program pomohol zúžiť množstvo zvažovaných kariérových ciest najmä vďaka detailným informáciám o jednotlivých profesiách a že vďaka tomuto programu budú schopní lepšie plánovať svoje aktuálne vzdelávanie tak, aby získavali vedomosti relevantné pre ich ďalšie kariérové smerovanie. Rodičia pozitívne vnímali nielen získané informácie, ale aj kontakty s ostatnými rodinami a skutočnosť, že program podnietil ich dialóg s deťmi o profesijných záujmoch a cieľoch. Pokiaľ ide o záujem nadaných študentov o kariérové poradenstvo, určitú informáciu nám môže poskytnúť napríklad práca z prostredia Malajzie. Spomedzi účastníkov malajzijského kempu pre nadaných takmer dve tretiny študentov uviedli, že z ponuky poradenských služieb by najradšej využili práve kariérové poradenstvo (Ishak, Bakar, 2014).

Ako by však malo kariérové poradenstvo pre nadaných študentov vyzerat? Muratori a Smith (2015) odporúčajú zamerať sa v základných a stredných školách najmä na nasledujúce štyri oblasti:

- *Optimalizácia učenia*: študent by mal mať skúsenosť s akademickými výzvami, mal by byť pripravený na to, že učenie nie je vždy bez úsilia. Poradca by mal podporovať využívanie individualizovaných edukačných programov, obohacovania, akcelerácie vzdelávania a pod.
- *Optimalizácia zážitkov*: študent by mal mať čo najviac príležitostí získavať informácie o kariérových dráhach, ktoré ho zaujímajú. Poradca by mal podporovať účasť na vhodných mimoškolských aktivitách, stretnutia s mentormi, poskytovať zdroje informácií.
- *Optimalizácia sebapoznania*: poradca by mal študentovi napomáhať v poznávaní vlastných schopností, záujmov, osobných cieľov a hodnôt.
- *Optimalizácia investovania vlastných zdrojov*: poradca by mal študentovi pomôcť realisticky zhodnotiť prípadné prekážky v dosahovaní preferovaných kariérových cieľov a navrhnúť spôsoby ich eliminácie. Tie môžu spočívať napríklad v tréningu sociálnych schopností alebo v tvorbe životopisu.

Niekoľko odporúčaní pre kariérových poradcov nadaných stredoškolákov formulovali aj Chen a Wong (2013). Medzi intervencie vhodné pre nadaného klienta podľa nich patria:

- *Skúmanie, integrácia a vyváženie životných rolí a hodnôt*. Súčasťou poradenstva môže byť vyjasnenie rolí a hodnôt, ktoré sú pre nadaného žiaka v živote dôležité. Tak môže nadaný klient lepšie vyhodnotiť, ktoré profesie sú v súlade s jeho hodnotami. Pre nadané dievčatá môže byť prínosom uvedomenie si významu, ktorý pripisujú rôznym životným rolám, či už roli študentky, profesionálky alebo roli matky a ženy.
- *Podpora uvedomenia si vonkajších tlakov na prestíž a rodovú vhodnosť profesie*. V prípade, že je to potrebné, kariérový poradca by mal nadanému žiakovi pomôcť uvedomiť si prípadné vnútorné či vonkajšie tlaky k nasledovaniu takých kariérových dráh, ktoré sú prestížne, zodpovedajú očakávaniam alebo rodovým stereotypom. Vďaka tomu sa nadanému žiakovi môže otvoriť širšie spektrum kariérových možností.
- *Osvojenie si adaptívnych presvedčení o sebe a o svete*. Najmä maladaptívne perfekcionistické nadané deti často dospejú k presvedčeniam, že ich vlastná hodnota a prijatie zo strany blízkych sú závislé na úspechoch a dosahovaní excelentných výsledkov. Ich kariérové ciele sú úzko späté s túžbou po prestíži, ktorá je vnímaná ako záruka šťastia. Poradca preto môže využiť postupy založené na kognitívnej reštrukturácii s cieľom podporiť osvojenie si adaptívnejších presvedčení.
- *Využitie sociálneho učenia*. Mnohí nadaní žiaci by mohli profitovať zo stretnutí so staršími nadanými mentormi, ktorí majú podobné záujmy, schopnosti, prípadne úspešne zvládli podobné ťažkosti. Pre niektoré nadané dievčatá alebo chlapcov by mohli byť cenným vzorom ženy/muži úspešní v profesiách, ktoré nie sú typicky vnímané ako doména toho ktorého pohľavia.

Práca s nadanými študentmi tiež môže od kariérových poradcov vyžadovať špecifický prístup pri výbere hodnotiacich nástrojov, najmä z dôvodu efektu stropu, kedy pri vysokej úrovni danej schopnosti, resp. vlastnosti už nemá nástroj dostatočne dobrú rozlišovaciu schopnosť (Mesárošová, 2016). Kariérové poradenstvo by tiež nemalo končiť v období strednej školy, ale malo by byť dostupné (nielen) nadaným každého veku. Pre vysokoškolských študentov sú naďalej dôležité príležitosti oboznamovať sa s rôznymi kariérovými možnosťami a podpora takých aktivít, ako sú stáže, tieňovanie (*shadowing* – pozorovanie skúseného profesionála pri reálnom výkone práce) či mentoring. Nadaným dospelým

môže kariérový poradca asistovať napríklad pri zmene kariéry alebo pri zvládaní rôznych stresorov spojených s pracovným životom (Muratori, Smith, 2015).

Kariérové cesty a úspechy nadaných dospelých

Výskum nadania v dospelosti je zriedkavý a často sa spája s metodologickými ťažkosťami. Už samotná identifikácia nadaných dospelých je problematická. Mnohí si svoje nadanie v dospelom veku ani nepripúšťajú (Fiedler, 2012). Pravdepodobne najvhodnejšou formou skúmania nadania v dospelosti sú preto náročné longitudinálne štúdie, ktoré nadaných zachytávajú už v období adolescencie. V súčasnosti sú k dispozícii výsledky dvoch zásadných longitudinálnych štúdií z USA, ktoré sa dotkli aj problematiky kariérových ciest a úspechov nadaných dospelých. Menovite je to štúdia známa pod skratkou SMPY (*Study of Mathematically Precocious Youth*) a štúdia označovaná ako *1988 Midwestern Study*.

SMPY sa začala v rokoch 1972 až 1974, kedy bola oslovená prvá kohorta participantov. Išlo o 1159 13-ročných Američanov, ktorí dosiahli 1 % najlepších výsledkov v subteste matematického uvažovania v národnom testovaní SAT. Druhá kohorta v počte 491 13-ročných participantov bola identifikovaná v rokoch 1976 až 1978. O štyri dekády neskôr, v priemernom veku 52 a 48 rokov, boli obe kohorty opätovne oslovené za účelom účasti vo výskume. Výsledky tohto sledovania, ktoré sa týkajú o. i. aj kariérových dráh a úspechov, publikovali Lubinski, Benbow a Kell (2014). V štúdiu sa ukázalo, že skorá manifestácia mimoriadneho matematického talentu sa spája s vynikajúcimi kariérovými úspechmi, avšak s výraznými rodovými rozdielmi. Sledovaní nadaní dosahovali vzdelanie vysoko nad úrovňou národného priemeru a venovali sa prestížnym zamestnaniam. Muži boli zamestnaní častejšie ako manažéri a v oblastiach ako IT, veda a technika. Ženy pracovali častejšie v oblasti vzdelávania, zdravotníctva, prípadne častejšie ako muži zostávali v domácnosti. Rovnaké zastúpenie mužov a žien bolo zistené v oblasti finančníctva, v medicíne a v práve. Rozdiel medzi nimi bol zistený aj v príjme, pričom muži zarábali významne viac, a to aj po zohľadnení rozsahu pracovného úväzku. Muži ďalej v porovnaní so ženami venovali viac času kariére, ženy naopak viac času domácnosti a rodine. Rozdiel bol zistený aj v otázkach týkajúcich sa hodnôt. Pre matematicky nadaných mužov bola v porovnaní so ženami dôležitejšia práca, dosahovanie osobného rozvoja a rozvoja spoločnosti prostredníctvom vlastnej práce a tiež príjem. Pre ženy boli v porovnaní s mužmi dôležitejšie blízke vzťahy, rodina a komunita.

Ďalším výstupom z SMPY, ktorý sa dotýka problematiky kariéry nadaných, je práca zameraná na tretiu kohortu nadaných, ktorí vo veku 13 rokov dosiahli 0,01 % najlepších výsledkov v subtestoch matematického alebo verbálneho uvažovania v SAT (Kell, Lubinski a Benbow, 2013). Išlo o sledovanie tých najlepších z najlepších po uplynutí 25 rokov, teda v priemernom veku 38 rokov. Aj v tomto prípade nadaní dospelí dosiahli vyššiu úroveň vzdelania v porovnaní s americkým priemerom. Napríklad doktorandský titul majú približne 2 % americkej populácie, no spomedzi participantov tohto výskumu ho získalo až 44 %. Mnohí participantí vykonávali prestížne zamestnania s vysokou mierou zodpovednosti a vplyvu. Nadaní, ktorí v trinástich rokoch skórovali vyššie v subteste verbálneho uvažovania, pracovali po dvoch dekádach skôr v oblasti spoločenských a humanitných vied, zatiaľ čo tí, ktorí uspeli najmä v subteste matematického

uvažovania, sa s väčšou pravdepodobnosťou neskôr venovali povolaniam z oblasti vedy a techniky. Mieru kariérového úspechu nadaných dospelých vyjadrili autori aj kvantifikáciou pracovných výstupov ako sú umelecké diela, publikácie, softvér, patenty, či objem financií získaný v grantoch. Ide pritom o pomerne pôsobivé čísla. Napríklad v oblasti krásneho umenia 52 participantov vyprodukovalo 1069 diel rôzneho typu, teda v priemere 20,6 na osobu. V týchto ukazovateľoch úspechu však existovali veľké interindividuálne rozdiely – jeden zúčastnený nadaný napríklad vytvoril až 500 hudobných diel, teda až 57 % všetkých hudobných diel, ktoré autori vo vzorke zaznamenali. Vo všeobecnosti však možno povedať, že sledovaní nadaní, ktorí podávali výnimočné výkony už v období adolescencie, pokračovali vo výnimočných výsledkoch aj neskôr v dospelosti vo svojich profesijných špecializáciách.

Druhou spomínanou longitudinálnou štúdiou je *1988 Midwestern Study*, v ktorej v roku 1988 v spolupráci so školskými poradcami identifikovali a oslovlili najlepších absolventov stredných škôl na americkom stredozápade. Pôvodnú vzorku tvorilo 1724 participantov. Perrone et al. (2010) sledovali nadaných opäť po desiatich rokoch vo veku 27–28 rokov, kedy počet participantov klesol na 184 a opakovane po uplynutí dvadsiatich rokov od ukončenia strednej školy vo veku 37–38 rokov, kedy vzorku tvorilo už iba 87 participantov. Vysoká výskumná mortalita bola spôsobená najmä presťahovaním sa veľkého počtu participantov. Výsledky tohto longitudinálneho sledovania ukázali, že akademicky nadaní študenti sa neskôr v živote venovali náročným profesiám, ktoré si vyžadujú vysokú úroveň vzdelania a skúseností. Po desiatich rokoch od strednej školy vo vzorke dominovali profesie v oblasti zdravotníctva, technických smerov a školstva. Po dvadsiatich rokoch od strednej školy to bolo finančníctvo, zdravotníctvo, technické smery a školstvo. Asi u jednej tretiny participantov došlo v období medzi dvoma sledovaniami ku zmene v kariérovom zameraní. Obzvlášť zaujímavé zistenie sa týka sociálnych vzťahov na pracovisku. Väčšina nadaných dospelých ich považovala za horšie, ako predtým očakávali. Autori ako možné vysvetlenie uvádzajú, že nadaní v tejto vzorke boli na svojich stredných školách vysoko motivovanými lídrami so silnou pracovnou etikou a podobný prístup k práci očakávali aj od svojich kolegov, čo sa nemuselo stretnúť s realitou. Možných vysvetlení je však niekoľko, vrátane predpokladu o znížených sociálnych kompetenciách nadaných dospelých.

Spokojnosť nadaných dospelých s kariérou

Dôležitou informáciou pre kariérové poradenstvo je aj miera spokojnosti nadaných dospelých so zvolenou kariérou. Podľa výskumu uskutočneného v Poľsku na participantoch vo veku 26–35 rokov boli nadaní dospelí so svojou prácou spokojnejší ako kontrolná skupina (Siekańska, Sękowski, 2006). Isté rozdiely medzi týmito skupinami boli zistené aj v tom, aké faktory považujú za kľúčové pre svoju pracovnú spokojnosť. V skupine nadaných boli najčastejšie spomínanými zdrojmi spokojnosti tieto (usporiadané podľa frekvencie od najčastejšieho):

- práca spojená so záujmami,
- možnosť využiť svoje schopnosti a odbornosť,
- možnosť uplatniť kreativitu,
- nezávislosť,

- práca ako zdroj potešenia,
- dobrá atmosféra v tíme.

V kontrolnej skupine bola najčastejšie spomínaným faktorom dobrá atmosféra v tíme, ďalej to bola možnosť uplatniť svoje schopnosti a odbornosť, práca ako zdroj potešenia, možnosť zvýšiť si kvalifikáciu a spojenie práce so záujmami.

K trochu odlišným výsledkom dospel Persson (2009), ktorý skúmal pracovnú spokojnosť členov švédskej Mensy (medzinárodná organizácia združujúca nadpriemerne inteligentných ľudí). Z výsledkov vyplynulo, že väčšina intelektovo nadaných dospelých vykazovala nízku spokojnosť so svojou prácou. Ako príčinu uvádzali najmä pocity nepochopenia a ignorovania zo strany zamestnávateľov, ktorí podľa ich názoru nevedia pristupovať k nadaným zamestnancom a neposkytujú im v zamestnaní dostatok výziev a zmysluplných činností. Iba jediná podskupina participantov bola so svojou prácou spokojná, a to podnikatelia a vrcholoví manažéri, ktorí sa cítili v práci naplnení a produktívni. Hoci oba citované výskumy dospeli k odlišným záverom ohľadom celkovej spokojnosti nadaných dospelých, poukazujú na podobné premenné, ktoré spokojnosť nadaných podmieňujú. Možnosť využiť svoje schopnosti či nezávislosť sa v oboch prácach javia ako kľúčové.

Záver

Už na počiatku kariérovej cesty, pri voľbe povolania, zápolia nadaní študenti so špecifickými ťažkosťami, ktoré nie sú typické pre ostatné skupiny študentov. Patrí medzi ne napríklad multipotencialita, skorá kariérová zrelosť, alebo vysoké očakávania či už zo strany okolia alebo zo strany samotných nadaných. Kariérové aspirácie nadaných sú často vyššie, ich záujmové profily sú odlišné a lákajú ich také profesie, ktoré sú výzvou, v ktorých môžu uplatniť svoj intelekt a kreativitu a zároveň sú pre spoločnosť hodnotné. V práci sú spokojní vtedy, keď im umožňuje využívať ich schopnosti, a oceňujú nezávislosť. Z menovaných rozdielov vyplývajú aj osobitné požiadavky na kvalitné kariérové poradenstvo pre intelektovo nadaných klientov. Americké výskumy naznačujú, že tí najlepší študenti sú často veľmi úspešní aj v pracovnom živote.

O ďalšej kariére absolventov našich domácich vzdelávacích programov pre nadaných (Laznibatová, 2012 a Dočkal, 2007) nám však informácie chýbajú. V rokoch 2015–2017 sa o vyplnenie tejto medzery v poznaní pokúsil výskumný tím na FSEV UK. Tento cieľ sa však nepodarilo dosiahnuť pre nedostupnosť absolventov integrovaného vzdelávania nadaných a mimoriadne nízku návratnosť dotazníkov v prieskume absolventov špecializovaných škôl pre nadaných (Dočkal, 2017). Metodologické problémy spojené s výskumom nadaných dospelých preto spôsobujú, že mnohým otázkam fungovania nadaných v pracovnom prostredí nie je venovaná taká pozornosť, akú by si zaslúžili. Táto problematika tak poskytuje pomerne široký priestor pre ďalšiu výskumnú prácu.

LITERATÚRA

- Achter, J. A., Benbow, C. P., & Lubinski, D. (1997). Rethinking multipotentiality among the intellectually gifted: A critical review and recommendations. *Gifted Child Quarterly*, 41(1), 5–15.
- Achter, J. A., Lubinski, D., & Benbow, C. P. (1996). Multipotentiality among the intellectually gifted: "It was never there and already it's vanishing." *Journal of Counseling Psychology*, 43(1), 65–76.
- Colangelo, N., & Assouline, S. G. (2000). Counseling gifted students. In K. Heller, F. J. Mönks, R. J. Sternberg, & R. F. Subotnik, *International Handbook of Giftedness and Talent* (s. 595–607). Amsterdam; Lausanne; New York; Oxford; Shannon; Singapore; Tokyo: Elsevier.
- Dočkal, V. (2007). Rozvíjanie osobnosti intelektovo nadaných detí v edukačnom procese. In D. Fedáková, M. Kentoš, & J. Výrost (Eds.), *Sociálne procesy a osobnosť 2006*. CD (s. 116–123). Košice: SVÚ SAV.
- Dočkal, V. (2017). Niekoľko slov na úvod. In P. Broniš, Z. Kaššaiová, & D. Strachanová, *Voľba štúdia a povolania intelektovo nadaných osôb* (s. 3–8). Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave.
- Ertlerová, J., & Vavráková, E. (2017). Problémy pri voľbe povolania nadaných adolescentov a možnosti ich riešenia v procese kariérového poradenstva. *Psychológia a patopsychológia dieťaťa*, 51(1), 20–32.
- Fiedler, E. (2012). You Don't Outgrow It! Giftedness Across the Lifespan. *Advanced Development Journal*, 13, 23–41.
- Grant, D. F., Battle, D. A., & Heggoy, S. J. (2000). The Journey Through College of Seven Gifted Females: Influences on Their Career Related Decisions. *Roeper Review*, 22(4), 251–260.
- Greene, M. J. (2003). Gifted Adrift? Career Counseling of the Gifted and Talented. *Roeper Review*, 25(2), 66–72.
- Greene, M. J. (2006). Helping Build Lives: Career and Life Development of Gifted and Talented Students. *Professional School Counseling*, 10(1), 34–42.
- Holland, J. L., & Rayman, J. R. (1986). The Self-Directed Search. In W. B. Walsh, & S. H. Osipow, *Advances in Vocational Psychology: Volume 1: the Assessment of interests* (s. 55–82). Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Chen, C. P., & Wong, J. (2013). Career counseling for gifted students. *Australian Journal of Career Development*, 22(3), 121–129.
- Ishak, N. M., & Bakar, A. Y. (2014). Counseling Services for Malaysian Gifted Students: An Initial Study. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 36, 372–383.
- Jung, J. Y. (2013). The Cognitive Processes Associated with Occupational/Career Indecision: A Model for Gifted Adolescents. *Journal for the Education of the Gifted*, 36(4), 433–460.
- Jung, J. Y. (2014). Modeling the Occupational/Career Decision-Making Processes of Intellectually Gifted Adolescents: A Competing Models Strategy. *Journal for the Education of the Gifted*, 37(2), 128–152.
- Jung, J. Y. (2017). Occupational/Career Decision-Making Thought Processes of Adolescents of High Intellectual Ability. *Journal for the Education of the Gifted*, 40(1), 50–78.
- Kell, H. J., Lubinski, D., & Benbow, C. P. (2013). Who Rises to the Top? Early Indicators. *Psychological Science*, 24(5), 648–659.
- Kerr, B., & Sodano, S. (2003). Career assessment with intellectually gifted students. *Journal of Career Assessment*, 11(2), 168–186.
- Kher-Durlabhji, N., Lacina-Gifford, L. J., Carter, R. C., & Lalande, L. K. (1997). A Career in Teaching: Comparing Views of Gifted and Talented Adolescents. *Journal of Secondary Gifted Education*, 9(1), 21–27.
- Kim, M. (2013). Focusing on the Future: Experience From a Career-Related Program for High-Ability Students and Their Parents. *Gifted Child Today*, 36(1), 27–34.
- Laznibatová, J. (2012). *Nadané dieťa. Jeho vývin, vzdelávanie a podporovanie*. Bratislava: IRIS.
- Leung, S. A. (1998). Vocational identity and career choice congruence of gifted and talented high school students. *Counselling Psychology Quarterly*, 11(3), 325–335.
- Leung, S. A., Conoley, C. W., & Scheel, M. J. (1994). The Career and Educational Aspirations of Gifted High School Students: A Retrospective Study. *Journal of Counseling & Development*, 72(January/February), 74–79.
- Lubinski, D., Benbow, C. P., & Kell, H. J. (2014). Life Paths and Accomplishments of Mathematically Precocious Males and Females Four Decades Later. *Psychological Science*, 25(12), 2217–2232.
- Maxwell, M. (2007). Career Counseling Is Personal Counseling: A Constructivist Approach to Nurturing the Development of Gifted Female Adolescents. *The Career Development Quarterly*, 55(3), 206–224.

- Mendez, L. M., & Crawford, K. M. (2002). Gender-Role Stereotyping and Career Aspirations: A Comparison of Gifted Early Adolescent Boys and Girls. *The Journal of Secondary Gifted Education*, *XIII*(3), 96–107.
- Mesárošová, M. (2016). Podpora a rozvíjanie nadania v komplexnom, meniacom sa svete. *Kariérové poradenstvo v teórii a praxi*, *5*(10), 34–40.
- Miller, K., & Cummings, G. (2009). Gifted and Talented Students' Career Aspirations and Influences: A Systematic Review of the Literature. *International Journal of Nursing Education Scholarship*, *6*(1), Article 8.
- Muratori, M. C., & Smith, C. K. (2015). Guiding the Talent and Career Development of the Gifted Individual. *Journal of Counseling & Development*, *93*, 173–182.
- Ona, A. (2015a). Career Anchors Of Students With Talent In Technical Domains. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, *191*, 407–412.
- Ona, A. (2015b). Professional Aspirations In Students With Technical Talent. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, *191*, 1881–1885.
- Perrone, K. M., Jackson, Z. V., Wright, S. L., Ksiazak, T. M., & Perrone, P. A. (2007). Perfectionism, Achievement, Life Satisfaction, and Attributions of Success among Gifted Adults. *Advanced Development Journal: A Journal on Adult Giftedness*, *11*, 106–123.
- Perrone, K. M., Tschopp, M. K., Snyder, E. R., Boo, J. N., & Hyatt, C. (2010). A Longitudinal Examination of Career Expectations and Outcomes of Academically Talented Students 10 and 20 Years Post-High School Graduation. *Journal of Career Development*, *36*(4), 291–309.
- Persson, R. S. (2009). Intellectually gifted individuals' career choices and work satisfaction: A descriptive study. *Gifted and Talented International*, *24*(1), 11–24.
- Peterson, J. S. (2009). Myth17: Gifted and Talented Individuals Do Not Have Unique Social and Emotional Needs. *Gifted Child Quarterly*, *53*(4), 280–282.
- Prober, P. (2008). Counseling Gifted Adults: A Case study. *Annals of the American Psychotherapy Association*, *11*(1), 10–15.
- Rysiew, K. J., Shore, B. M., & Carson, A. D. (1994). Multipotentiality and overchoice syndrome: Clarifying common usage. *Gifted and Talented International*, *9*(2), 41–46.
- Rysiew, K. J., Shore, B. M., & Leeb, R. T. (1999). Multipotentiality, Giftedness, and Career Choice: A Review. *Journal of Counseling and Development*, *77*(4), 423–430.
- Sajjadi, S. H., Rejskind, F. G., & Shore, B. M. (2001). Is multipotentiality a problem or not? A new look at the data. *High Ability Studies*, *12*, 27–43.
- Schein, E. (2007). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *NHRD Journal*, *1*(4), 27–33.
- Schuler, P. A. (2000). Perfectionism and Gifted Adolescents. *The Journal of Secondary Gifted Education*, *IX*(4), 183–196.
- Siekańska, M., & Sękowski, A. (2006). Job satisfaction and temperament structure of gifted people. *High Ability Studies*, *17*(1), 75–85.
- Sparfeldt, J. R. (2007). Vocational interests of gifted adolescents. *Personality and Individual Differences*, *42*, 1011–1021.
- Vendel, Š. (2008). Kariérní vývoj a poradenství u nadaných jedinců. In Š. Vendel, *Kariérní poradenství* (s. 122–134). Praha: Grada Publishing.
- Vendel, Š., & Michňo, J. (2000). Niektoré charakteristiky profesijného vývinu nadaných gymnazistov. *Psychológia a patopsychológia dieťaťa*, *35*(4), 291–303.
- Vock, M., Köller, O., & Nagy, G. (2013). Vocational interests of intellectually gifted and highly achieving young adults. *British Journal of Educational Psychology*, *83*, 305–328.
- Watters, J. J. (2010). Career Decision Making Among Gifted Students: The Mediation of Teachers. *Gifted Child Quarterly*, *54*(3), 222–238.

CAREER PATHS OF INTELLECTUALLY GIFTED

EVA RAJČÁNIOVÁ

ABSTRACT

In comparison with other areas of lives of intellectually gifted, their career development is relatively rarely discussed and researched. In this overview study specific problems that gifted students face when choosing their careers (such as multipotentiality, early career maturity, high expectations of others, perfectionism), and selected differences in career decision-making process between intellectually gifted students and their peers will be discussed. The importance of career counselling for gifted is underlined and some of the recommendations for counselling the gifted client are stated. Career achievements of gifted adults were explored by American longitudinal studies. Similarly, a career satisfaction of gifted adults was investigated by foreign authors. How successful and satisfied in their careers are graduates of our educational programmes for intellectually gifted is yet to be elucidated.

Keywords: giftedness, career path, career decision-making, career counselling

O autorke: Mgr. Eva Rajčániová je doktorandkou na Katedre psychológie Filozofickej fakulty Trnavskej univerzity v Trnave. Pracuje vo Výskumnom ústave detskej psychológie a patopsychológie. E-mail: eva.rajcaniova@vudpap.sk

Štúdiá bola podporená grantom VEGA č. 1/0899/15.