

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Ústav pedagogiky a sociálních studií

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Vliv formálního vzdělávání na work-life balance u studentů
kombinovaného studia

Lucie Šrammová

Olomouc 2024

Vedoucí práce: Mgr. Iva Koribská, Ph.D.

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a další zdroje, které jsem použila a řádně uvedla v seznamu použitých zdrojů.

V Olomouci dne 17. června 2024

.....
Lucie Šrammová

Mé velké poděkování patří Mgr. Ivě Koribské, Ph.D., za cenné rady, podnětné připomínky a trpělivost při vedené této bakalářské práci. Také bych chtěla poděkovat respondentům, kteří byli ochotní se na mém výzkumu podílet, a v neposlední řadě bych chtěla poděkovat svému partnerovi, rodině, přátelům a kolegům, kteří mi byli velkou oporou jak při psaní bakalářské práce, tak i po celý čas studia.

Anotace

Jméno a příjmení:	Lucie Šrammová Nguyenová
Pracoviště:	Ústav pedagogiky a sociálních studií
Obor studia:	Vychovatelství
Vedoucí práce:	Mgr. Iva Koribská, Ph.D.
Rok obhajoby:	2024

Název práce:	Vliv formálního vzdělávání na work-life balance u studentů kombinované formy studia
Zvolený typ práce:	Výzkumná práce – zpracování primárních dat
Anotace práce:	Bakalářská práce se zabývá velmi aktuálním tématem work-life balance a vzděláváním dospělých osob, jež studují a pracují současně. Práce zkoumá vliv studia v kombinované formě na jejich osobní a pracovní život. Teoretická část pojednává o work-life balance z různých pohledů a faktorů, které přímo ovlivňují dospělé osoby během jejich života. V praktické části je představena metodologie a výzkum, který je cílený na zjištění, jak respondenti vnímají proměnu vlastního pojetí work-life balance v souvislosti se změnami způsobenými vysokoškolským studiem v kombinované formě.
Klíčová slova:	Work-life balance, formální vzdělávání, dospělé osoby, zaměstnání, osobní život, motivace, stres.
Title of Thesis:	The influence of formal education on the work-life balance of students in the combined form of study.
Keywords:	Work-life balance, formal education, adults, employment, personal life, motivation, stress.
Annotation:	This bachelor's thesis addresses the very topical issue of work-life balance and the education of adults who are

	<p>simultaneously studying and working. The thesis examines the impact of studying in a combined form on their personal and work life. The theoretical part discusses work-life balance from various perspectives and the factors that directly affect adults during their lives. The practical part presents the methodology and research aimed at determining how respondents perceive the transformation of their own concept of work-life balance in relation to changes brought about by university studies in a blended format.</p>
<p>Názvy příloh vázaných k práci:</p>	<p>Příloha č. 1 – schéma strukturovaného rozhovoru Příloha č. 2 – přepis rozhovoru s respondentem č. 3</p>
<p>Rozsah práce:</p>	<p>81 stran</p>

Obsah

ANOTACE	9
ÚVOD	7
1. WORK-LIFE BALANCE.....	9
1.1. Work-life balance na pozadí společenských změn.....	11
1.2. Work-life balance a pandemie covidu-19	12
2. PRACOVNÍ PODMÍNKY OVLIVŇUJÍCÍ WORK-LIFE BALANCE	16
2.1. Pracovní doba	18
2.2. Flexibilita a flexibilní pracovní doba	21
2.3. Zkrácená nebo kratší pracovní doba.....	22
2.4. Čtyřdenní pracovní týden	22
2.5. Práce z domu / práce na dálku.....	23
2.6. Další možnosti podpory work-life balance v pracovní rovině	24
3. MIMOPRACOVNÍ ČINNOSTI OVLIVŇUJÍCÍ WORK-LIFE BALANCE.....	27
4. ŽIVOTOSPRAVA OVLIVŇUJÍCÍ WORK-LIFE BALANCE	31
4.1. Zdraví	31
4.2. Odpočinek	32
5. FORMÁLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ NA VYSOKÉ ŠKOLE.....	35
5.1. Neformální a informální vzdělávání	37
5.2. Kombinovaná forma studia na vysoké škole.....	38
5.3. Aktuální překážky ve formálním vzdělávání dospělých osob.....	39
EMPIRICKÁ ČÁST	44
6. METODOLOGIE VÝZKUMU	44
6.1. Výzkumný cíl a výzkumná otázka	44
6.2. Etický aspekt výzkumné činnosti	46
6.3. Výzkumný vzorek	46
6.4. Metoda sběru dat	47
6.5. Průběh a realizace výzkumu.....	48
6.6. Analýza získaných dat.....	49
7. DISKUSE	67
8. ZÁVĚR.....	72
9. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	74
SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK	82
PŘÍLOHY	83

ÚVOD

Český ekvivalent pro slovo work-life balance je rovnováha mezi pracovním a osobním životem. V ideálním případě by se jednalo o přesné vyvážení mezi oběma sférami, ale realita bývá většinou jiná. Čím dál více lidí se zaměřuje na snížení množství stresu v práci a větší spokojeností ve svém osobním životě. Work-life balance je rovnováha mezi oběma světy. Tato priorita je velmi důležitá pro osobní rozvoj a může se měnit individuálně jednak podle potřeb každého jedince, jednak také s věkem a prostředím, ve kterém se nachází, a které jej ovlivňuje. V dnešním dynamicky se rozvíjejícím světě, kdy je vše zrychlenější než kdy dříve (částečně i vlivem digitálních technologií), sílí potřeba více o sebe pečovat.

Work-life balance hraje v roli vysokoškolských studentů v kombinované formě studia velkou roli. Většina studentů, kteří studují v kombinované formě, jsou osoby, které se rozhodly, že budou při svém zaměstnání dále studovat. Jedná se buď o zvýšení kvalifikace pro jejich pracovní úvazek, či o možnost, jak získat zaměstnání, které by chtěli, ale nemají pro něj dostatečnou kvalifikaci. Ať jsou důvody jakékoliv, u těchto studentů je více než nutné umět si rozvrhnout čas tak, aby měli dostatek prostoru na všechny aktivity, které musejí během svého studijního života zvládnout. Především se jedná o sladění pracovního života, prostoru pro soukromý život a v tomto případě i studijní život.

Vybrala jsem si toto téma, protože se mě přímo týká. Jsem přímým účastníkem kombinované formy studia na vysoké škole a současně jsem zaměstnaná na plný úvazek. Sladění pracovního, studijního a osobního života je pro mě velmi důležité téma a potřebovala jsem zjistit, zda se moje efektivita v organizaci času se odlišuje od ostatních studujících, již zažívají stejné situace jako já. Ačkoliv se podobným tématem zabývalo mnoho autorů, cítila jsem potřebu získat více informací k tomuto tématu od svých spolužáků, jak oni sami řeší skloubení pracovního, osobního a studijního života. Téma work-life balance se v posledních letech stalo velmi aktuálním a čím dál více lidí si uvědomuje, jak je důležité uspokojit všechny aspekty života s osobní spokojeností.

O jednotlivých fázích sladování bude řeč v následujících kapitolách. V teoretické části jsem se zaměřila na obecné pojetí, co work-life balance znamená a jak se tento pojem měnil se změnami ve společnosti a doby. V následujících kapitolách jsem se zaměřila na jednotlivé faktory, které jsem považovala za nejdůležitější v životě studentů, již studují v kombinované formě studia a současně musejí zvládnout vyvažovat svůj život po pracovní a osobní rovině. V poslední kapitole teoretické části jsem se detailněji zaměřila na jednotlivé formy studia, jež nám školský systém v České republice umožňuje, a limity při studiu v dospělém věku.

V praktické části jsem popsala použitou metodologii výzkumu a její zpracování. Stanovila jsem si hlavní výzkumný cíl a dílčí výzkumné cíle, jež navazovaly na teoretickou část bakalářské práce včetně výzkumných otázek. Ve své bakalářské práci jsem si stanovila hlavní výzkumný cíl zjistit, jak respondenti vnímají proměnu vlastního pojetí work-life balance v souvislosti se změnami způsobenými vysokoškolským studiem v kombinované formě. V další části jsem popsala etické aspekty výzkumné činnosti a zkoumaný vzorek, který byl použit v této bakalářské práci. Následně jsem popsala metodu sběru dat, průběh a realizaci výzkumu včetně analýzy získaných dat v diskusi. Závěrem jsem se zamyslela nad možnostmi, jak efektivněji organizovat svůj čas směrem k work-life balance a možnosti implementace získaných informací pro ostatní jedince, pro než je sladění pracovní, osobní a studijní dráhy někdy náročné.

1. Work-life balance

Slovo work-life balance pochází z anglického jazyka a volně bychom mohli toto sousloví přeložit jako rovnováhu mezi pracovní a osobní sférou života či jako sladění pracovní-osobní roviny. V českých kruzích se tématem work-life balance zabývá mnoho autorů. Sokačová a Kolářová (2010) toto téma ukazují jako sladování pracovní-osobního vztahu v kontextu flexibilního postavení pracovníka a překážek na straně zaměstnavatelů, zatímco Dudová et al. (2005) vnímají work-life balance jako kombinací pracovního a rodinného života po sociálně-ekonomické rovině jako strategii.

Cambell Clarková nazvala work-life balance jako „*široký a složitý fenomén*“. Je definován jako „*spokojenost a dobré fungování v práci a doma s minimem konfliktu rolí*“. (Campbell Clark, 2000 s. 751)

Greenblatt (2002) popsal work-life balance jako rovnováhu mezi prací a osobním životem, jako přijatelnou harmonii mezi požadavky v pracovním i osobním životem. Podle něj je work-life balance spojeno s řízením soupeřících nároků na zdroje. Klíčem k dosažení této rovnováhy je schopnost správně nakládat s dostupnými zdroji, které umožňují dosáhnout priorit, jež jednotlivci považují za klíčové.

Sousloví work-life balance se snaží vyjádřit harmonii mezi pracovním a osobním životem. Realizace work-life balance vyžaduje adekvátní vyvážení mezi jednotlivými sférami, které jsou zásadní pro naplnění osobní motivace.

Je také nutné zmínit, že každý jedinec hraje ve svém životě několik rolí. Teorie rolí zkoumá téměř všechny každodenní činnosti z pohledu sociologie a sociální psychologie (Vláčil, 2017a). Takový přístup neboli symbolický interakcionismus lze interpretovat tak, že každý jedinec ve společnosti chápe a interpretuje události a skutečnost různě (Vláčil, 2017b). Tento koncept osvětluje, že během jediného dne se můžeme ocitnout v několika různých pozicích (rolích), přičemž se naše chování řídí obecně platnými očekáváními spojenými s danými pozicemi. Sociální role mají plnit aspekty, které se týkají očekávání, tj. jaká jsou očekávání ze strany společnosti nebo konkrétní sociální skupiny, norem, jež určují přijatelné, nebo nepřijatelné chování v určité roli, chování jedince v dané roli, interakce s dalšími lidmi a konflikt rolí. Konflikty mohou vznikat buď v rámci jednotlivce, když se potýká s různými rolemi nebo požadavky (interpersonální konflikt), nebo mezi jednotlivci, kteří mají odlišné role nebo očekávání (interpersonální konflikt) (Vláčil, 2017c). V rámci této bakalářské práce se můžeme setkat s tím, že jedinci, kteří studují v kombinované formě studia, se střetávají

s rolemi v osobně-pracovní rovině. Zejména se může jednat o konflikt mezi těmito rolemi: student-zaměstnanec, student-rodíč/partner, student-on sám.

Sociální role se týkají uplatňování a proměňování sociálních pozic v rámci různě velkých sociálních skupin. Tyto skupiny jsou definovány nejen počtem členů, ale i dalšími společnými rysy. Malé sociální skupiny jsou rodiny, pracovní týmy a přátelé a (Helus, 2018).

Talipová et al. (2021) uvedli, že „*rovnováha mezi pracovním a soukromým životem lze dosáhnout naplňováním pocitů a potřeb zaměstnanců jak v oblasti práce, tak i života*“. Taková rovnováha by neexistovala, nebýt kvalitního života. Světová zdravotnická organizace (World Health Organization, WHO) definovala kvalitu života jako celkovou kvalitu každodenních zkušeností člověka ve smyslu štěstí a spokojenosti, zdraví a pohody (WHO, 2012). Talipová et al. (2021) zmiňují, že probíhá hlavní rozpor mezi prací a rodinou versus rodina a práce. Konflikt mezi prací a rodinou spočívá v tom, že v práci trávíme větší část svého života. Většina z nás si uvědomuje, že mít práci, která nás naplňuje a v níž jsme dostatečně kvalifikovaní a dobře ohodnocení, je velmi důležitý aspekt pro spokojený život. Na druhou stranu zde probíhá konflikt rodina a práce, když si uvědomíme, že chceme trávit více času s rodinou/partnerem a mimo pracovní činnost. Míra odpovědnosti vůči vlastní rodině bývá vysoká, a proto se v jistých životních rolích mění pro pracovní život. Mnoho autorů (Campbell Clark, 2000; Fisherová, 2001; Greenhaus a Beutell, 1985; Greenblatt, 2002) uvádějí, že dochází k tzv. teorii přelévání. Tj. že účast v doméně práce a rodiny se průběžně mění podle aktuálních potřeb. Takové přelévání může mít jak pozitivní, tak negativní vliv pro jedince i pro jeho okolí.

Podle Fisherové (2001) se rovnováha mezi prací a osobním životem skládá ze dvou složek, jimiž je čas a přesvědčení, protože dosahování těchto součástí, jak v pracovních, tak v osobních cílech je také rovnováha. Zatímco Greenhaus a Beutell (1985) definovali další dva komponenty a těmi jsou napětí a energie. Napětí jako třetí zdroj konfliktu rolí. Zahrnutí energie je zdůvodněno v souladu s konceptem času a energie představuje omezený zdroj, který je klíčový pro schopnost člověka dosahovat jak pracovních, tak i osobních cílů.

Obdobně se vyjádřili i Greenhaus a Powell (2006), kteří uvedli, že existuje afektivní přelévání pracovního života a instrumentální přelévání pracovního života, zatímco Radóová (2016) zmiňuje afektivní přelévání pracovního života. Jedná se o přenos nálad a postojů z jedné domény do jiné domény, zatímco instrumentální přelévání pracovního života je přenos dovedností z jedné domény do jiné domény. Výsledky studie Marty Radóové (2016) ukázaly, že existuje významná korelace mezi konfliktem práce a rodiny a kvalitou života zaměstnanců studujících na částečný úvazek a mezi obohacením rodiny a práce a kvalitou života u zaměstnanců studujících na částečný úvazek. Proto musí být méně konfliktů mezi prací

a rodinou a musí být zvýšeno obohacení rodiny a práce, aby bylo možné zajistit vhodnou kvalitu života zaměstnanců studujících na částečný úvazek.

1.1. Work-life balance na pozadí společenských změn

Termín „rovnováha mezi prací a soukromým životem“ byl vytvořen v roce 1986, i když jeho použití v běžném jazyce bylo po řadu let sporadické. Zajímavé je, že pracovní a životní programy existovaly již ve 30. letech 20. století před druhou světovou válkou. Společnost Kellogg vytvořila čtyři šestihodinové směny, které nahradily tradiční třídní osmihodinové směny. Nové směny vedly ke zvýšení morálky a efektivity práce zaměstnanců. Kniha Rosabeth Moss Kanterové *Men and Women of the Corporation* (1977) byla ve Spojených státech amerických klíčová pro pojetí work-life balance, jak jej známe dnes. Kritická recenze Agenda pro výzkum a politiku (Agenda for Research and Policy) postavila otázku sladování pracovního a soukromého života do popředí výzkumu v organizacích (Babin Dhas a Karthikeyan, 2015). V 80. a 90. letech 20. století začaly společnosti nabízet programy pro práci/život. Zatímco první vlna těchto programů byla primárně zaměřena na podporu žen s dětmi, dnešní pracovní/životní programy jsou méně genderově specifické a uznávají jiné závazky i rodinné hodnoty.

Celý proces sladování pracovního a osobního života se začal víceméně používat v období 20. století, kdy probíhala industrializace a ženy začaly pracovat mimo svůj domov. Ženy do té doby po většinu času vykonávaly domácí práce a jejich jediným úkolem bylo zajistit výchovu dětí a činností spojené s domácností (Homfray et al., 2022). V daném období začalo docházet k emancipaci žen, které se mohly vzdělávat a získaly volební právo. Mnohdy ale ani v dřívější době ženy neměly jinou možnost než jít do zaměstnání, aby mohly zajistit důstojný život pro sebe a svou rodinu. Ženy a muži se museli smřovat s novou rolí ženy ve společnosti, ale změny přicházely velmi pomalu. Do té doby byla role žen a mužů striktně vymezena a bylo zapotřebí sladit pracovní a osobní aspekty života bez dalších radikálních změn (Homfray et al., 2022). Ačkoliv se může zdát, že se jedná o feministický pohled, cesta k rovnoprávnosti mezi ženami a muži byla náročná a změny přicházely velmi pomalu. Ženy chodily do práce, ale po skončení pracovní směny nastala tzv. „druhá směna“. Ženy musely po skončení své práce v zaměstnání nakoupit, vyzvednout děti ze školek a škol, uklidit domácnost, vyprat, vyžehlit, postarat se o děti a muže. Břímě domácích prací ženě zůstalo a přibyla jí další práce navíc, kdežto mužům se zmenšila odpovědnost za finanční zajištění rodiny.

Ačkoliv žijeme v době, kdy ženy a muži mají stejná práva, stále se ženy potýkají s větším podílem na aktivitách spojených s domácími pracemi oproti mužům. Průzkum Evropského institutu pro genderovou rovnost (The European Institute for Gender Equality, EIGE) v roce 2020 zveřejnil, že více než 60 % žen v české domácnosti doma vaří oproti mužům. V celoevropském měřítku se jedná o 78% zastoupení žen, které každý den vaří, oproti mužům, kteří doma vaří z 32 %. V roce 2023 se podíl žen snížil na 73 % a u mužů zvýšil na 36 % (European Institute for Gender Equality, 2020).

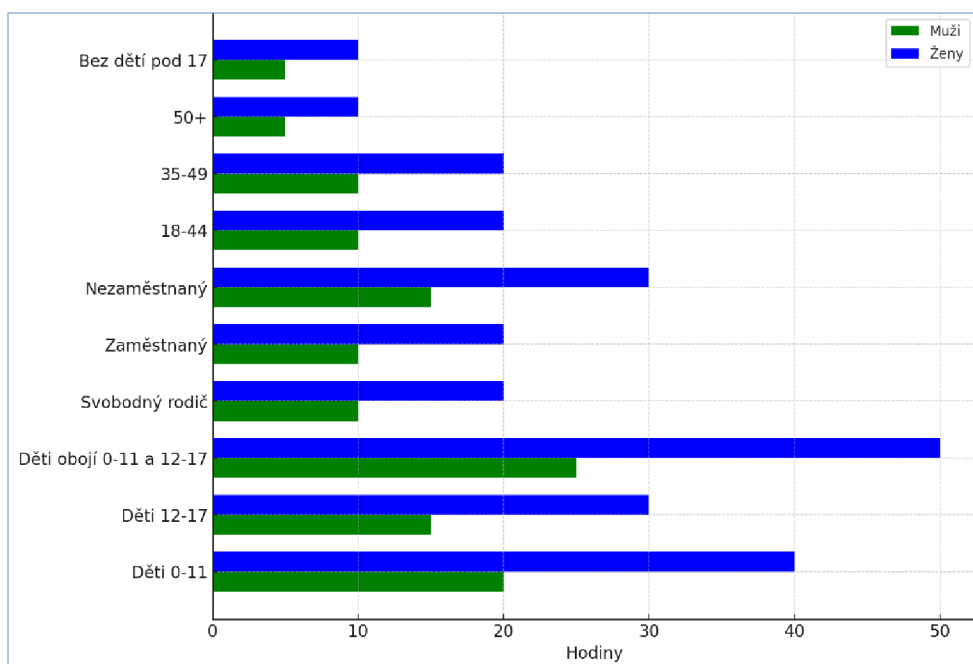
1.2. Work-life balance a pandemie covidu-19

Je nutné zmínit, že rozdíly ve sladění pracovního a osobního života žen a mužů byly rozdílné i v období pandemie covidu-19, která zasáhla celý svět. Pracovní povinnosti se z velké části přesunuly do domácího prostředí, kde bylo nutné zorganizovat propojení pracovního a osobního života. Lidé si museli zvyknout na nový způsob práce mimo pracovní prostředí, na což nebyli zvyklí. Pro některé byla pandemie ale i výzvou k větší míře využívání digitálních technologií. Rodiče pečující o děti se museli naučit pracovat s dětmi, jako kdyby byli učitelé. (Pedagogové své žáky vzdělávali za pomoci výpočetní techniky v on-line prostředí, což vyžaduje jiné metody oproti vzdělávání v prezenční formě výuky.) Současně bylo nutné umět zvládat společné soužití v omezeném prostoru bez možnosti využití volného času mimo zaměstnání či domov. Celý svět se ocitl v izolaci a bez sociálních vazeb, které měly vliv jak na běžný, tak i na pracovní život, a hlavně na psychiku a sociální vazby.

Z průzkumu Ahrendtové et al. (2020) vyplývá, že v období pandemie covidu-19 největší míru sladění work-life balance zaznamenaly země, jako jsou Rakousko, Německo, Maďarsko a Nizozemsko a nejnižší míru sladění Portugalsko. Nejvíce ohroženou skupinou během pandemie byli respondenti s dětmi. Rozdíly mezi respondenty s dětmi a bez dětí byly v míře koncentrace a schopnosti přepínání rolí mezi prací a domácností (Graf 1, Graf 2).

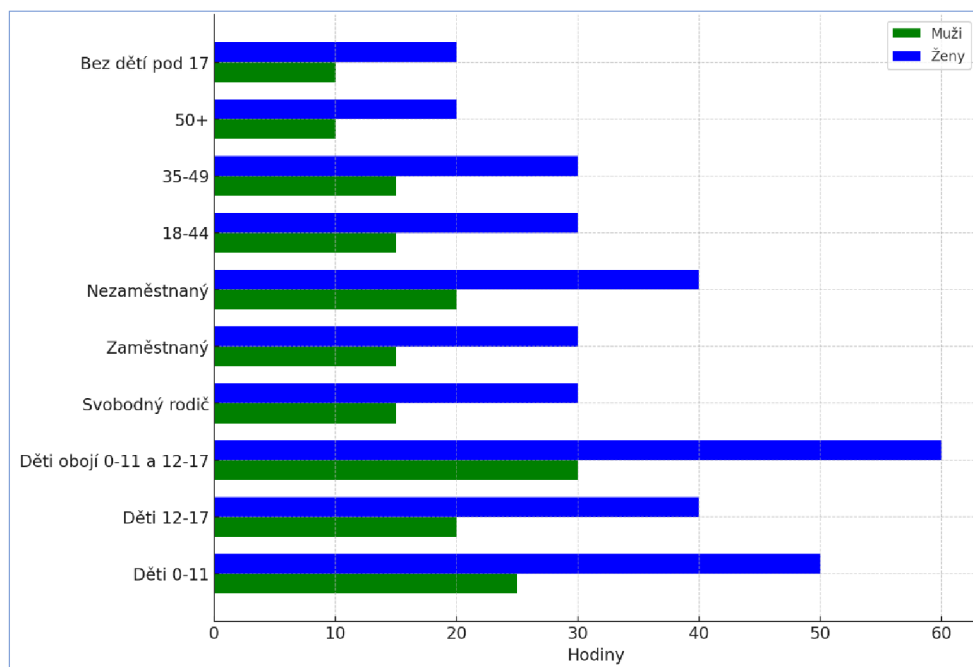
„Respondenti s dětmi do 17 let, kteří v době covidové krize pracovali pouze z domova, uváděli vyšší míru nerovnováhy mezi pracovním a soukromým životem – a to jak ve srovnání s dětmi, tak i ve srovnání s těmi, kteří pracují u zaměstnavatele nebo na jiných místech, a s těmi, kteří nemají děti. To se projevilo zejména ve dvou aspektech: obtížné soustředit se na práci kvůli rodině, kde tento problém uvedlo 22 % respondentů s dětmi pracujícími

pouze z domova (ve srovnání s 8 % těch, kteří pracují v jiných lokalitách a 5 % respondenti bez dětí, kteří pracovali na dálku).¹ (Ahrendt et al., 2020 s. 29)



Graf 1: Genderové rozdíly v čase stráveném péčí o dítě

Zdroj: Údaje a graf jsou převzaty z výzkumu Ahrendtové et al., 2020

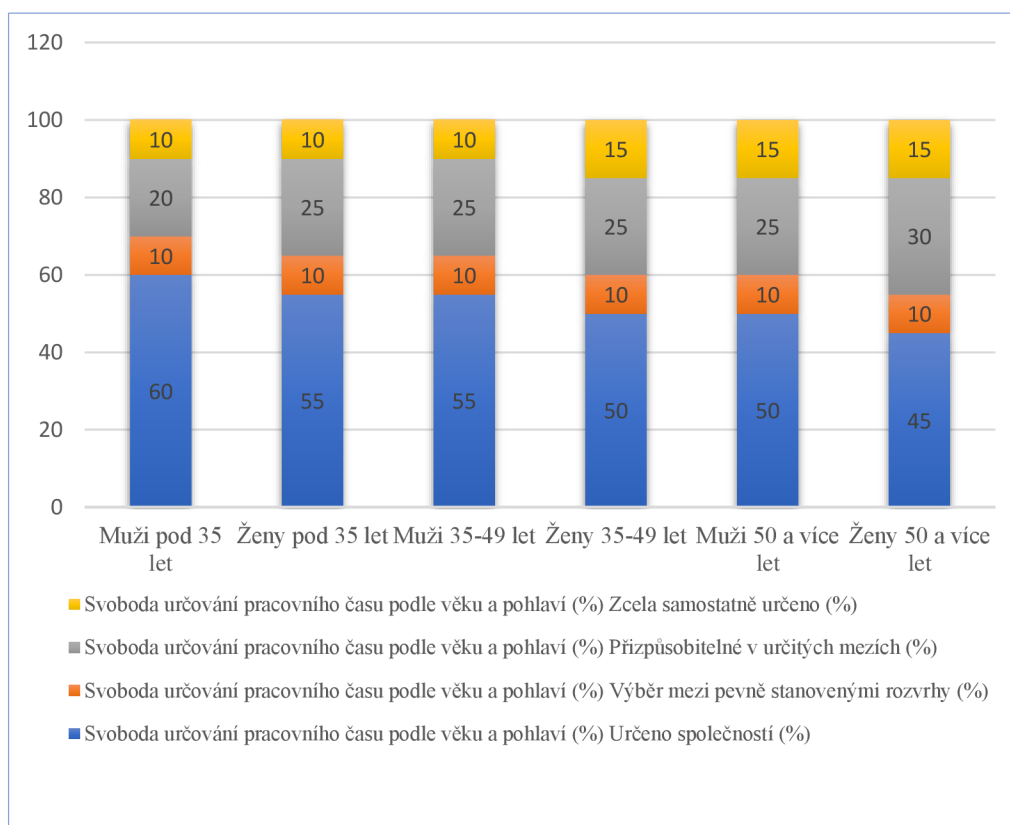


Graf 2: Genderové rozdíly v čase stráveném domácími pracemi

Zdroj: Údaje a graf jsou převzaty výzkumu Ahrendtové et al., 2020

¹ Překlad autora práce.

Podle údajů se do aktivit v domácnosti obecně více zapojují ženy. V průměru stráví 35 hodin týdně péčí o děti nebo vnoučata (oproti 25 hodin týdně u mužů) a 18 hodin týdně domácími pracemi (12 hodin týdně u mužů), viz *Graf 1* a *Graf 2*. Zdravotní a ekonomická krize způsobena pandemií covidu-19 měla obrovský dopad na duševní pohodu všech lidí na světě. Po pandemii bylo více mladých respondentů, kteří prožívali osamělost, napětí a deprese. Celkový podíl respondentů, kteří se cítili osamělí „stále“ nebo „po většinu času“, klesl ze 16 % v dubnu 2020 na 13 % v červenci 2020. Rozdíly mezi pohlavími, pokud jde o osamělost, jsou malé: Takto se cítí 13 % žen a 12 % mužů (oproti 16 % u obou v dubnu 2020). Větší rozdíly jsou mezi věkovými skupinami, přičemž osamělost stále nejčastěji uvádějí mladí respondenti (16 %, pokles oproti 20 % v dubnu 2020), následují lidé v produktivním věku pod 50 let (14 %, pokles oproti 15 %) a lidé ve věku 50 a více let (11 %, pokles z 15 %) (Ahrendt et al., 2020), jak ukazuje *Graf 3*.



Graf 3: Svoboda určování pracovního času podle věku a pohlaví (%)

Zdroj: Údaje a graf jsou převzaty výzkumu Ahrendtové et al., 2020

Na základě uvedených informací je zřejmé, že rovnováha mezi pracovním a osobním životem (work-life balance) hraje v moderní společnosti klíčovou roli. Zajištění této rovnováhy je zásadní nejen pro osobní pohodu a spokojenost, ale i pro efektivní výkon pracovních

povinností. Jak bylo uvedeno, koncept work-life balance se vyvíjel s historickými změnami. Historický pohled na vývoj work-life balance nám poskytuje kontext pro pochopení současných výzev a ukazuje, jak se role žen a mužů v této oblasti měnily. Přestože jsme dosáhli značného pokroku, stále existují oblasti, kde je potřeba dalšího zlepšení, zejména pokud jde o rozdělení domácích prací a péči o děti. Pro vysokoškolské studenty, zejména v kombinované formě studia, je umění sladit pracovní, osobní a studijní povinnosti obzvláště důležité. Úspěšné zvládnutí těchto výzev může přinést nejen lepší výsledky ve studiu, ale i vyšší kvalitu života.

Výzkumy a teorie v oblasti work-life balance, které byly představeny, ukazují na složitost tohoto fenoménu a na různé faktory, které jej ovlivňují. Talip (2021), Greenblatt (2002) a další autoři zdůrazňují význam uspokojování potřeb a pocitů jak v pracovní, tak v osobní sféře. V budoucnu bude důležité pokračovat ve výzkumu a implementaci politik, které podporují rovnováhu mezi prací a osobním životem, a přizpůsobovat se měnícím se potřebám společnosti. Tímto způsobem můžeme dosáhnout lepší kvality života a vyšší spokojenosti jednotlivců jak v pracovním, tak v osobním životě.

2. Pracovní podmínky ovlivňující work-life balance

V práci strávíme hodně času a mnohdy nás okolnosti v práci ovlivní i v osobní rovině. Někteří autoři (Greenhaus a Beutellm 2006; Fisher, 2001; Greenblatt, 2002) ve svých interpretacích zmiňují čtyři faktory, které nejvíce ovlivňují priority work life balance, a těmi jsou:

- zaměstnání,
- mimopracovní činnosti (přátele, rodina a partnerské vztahy),
- fyzické zdraví,
- odpočinek.

Ve své práci jsem se rozhodla rozebrat faktory zaměstnání, mimopracovní činnosti a životospráva. Ačkoliv výše uvedení autoři faktory rozdělují do čtyř skupin, domnívám se, že zdraví a odpočinek jsou faktory, které se více navzájem prolínají, než je tomu u ostatních faktorů.

Je nutné zmínit, že potřeby jedinců se v průběhu života a životních situací mění. Jiné potřeby bude mít čerstvý absolvent vysoké školy, jiný rodič a jiné zaměstnanec v důchodovém věku, ale schopnost sladit work-life balance je klíčové pro spokojený život bez ohledu na věk, gender, zdravotní stav či náboženství. Pracovní podmínky patří mezi jedny z faktorů, které přímo ovlivňují work-life balance a tento jev si blíže vysvětlíme v této kapitole.

Maříková et al. (2015) uvádějí, že do skupiny zaměstnaných sladujících osobní a pracovní život patří tyto skupiny osob:

- s pečujícími závazky (o děti, o starší osoby nebo o své dlouhodobě nemocné partnery);
- s vlastním zdravotním problémem nebo postižením;
- studující nebo rozšiřující si svou kvalifikaci;
- předdůchodového věku;
- se specifickými koníčky a zájmy;
- pracující pro místní komunitu nebo angažování v místní politice.

Zaměstnanci, kteří ve své práci tráví více času, a na úkor svému osobnímu času mají menší kontrolu nad svým rozhodnutím, kolik času chtějí strávit v práci. Taková spirála způsobí nespokojenost jedince se svým životem, a tím i nad svým pracovním a osobním životem.

Po ukončení vzdělání strávíme nejvíce času v práci. Dle zdrojů Českého statistického úřadu (2016) lidé v ČR v roce 2016 strávili 40,4 hodin týdně v práci a tím jsme se zařadili

na páté místo v počtu nejvíce odpracovaných hodin v Evropské unii. Data ukazují odlišnosti v závislosti na typu práce či pracovního úvazku.

Podle Velkého sociologického slovníku je práce definovaná jako: „*Soustava předmětů a služeb, které mají hodnotu pro ostatní členy společnosti, jako pravidelné zajišťování statků a situací, jako činnost sloužící uspokojování potřeb a obživě a jako činnost, která je jedincem jako práce pojímána.*“ (Vláčil, 1996; s. 824–825)

Z právního pohledu lze (závislou) práci definovat takto:

„*Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.*“ (Sbírka zákonů, 2006)

Každý zaměstnanec se snaží o to, aby byl schopen efektivně zvládat své pracovní a mimopracovní povinnosti (Babin Dhas a Karthikeyan, 2015). Zejména se jedná o možnost pracovat tak, aby byl schopen finančně zajistit sebe a svou rodinu, měl vhodné pracovní podmínky a možnost mít i kariérní postup (pokud to zaměstnavatel nabízí). Dále jde o možnost dalšího vzdělávání, více času na rodinu apřátele a vlastní koníčky.

Zvyšující se úroveň stresu rychle vede k nízké morálce zaměstnanců, nízké produktivitě a snižující se spokojenosti s prací. (Babin Dhas a Karthikeyan, 2015) Některé ze specifických symptomů, které se přímo týkají produktivity v pracovním prostředí, jsou:

- zneužívání nemocenské,
- podvádění,
- chronická nepřítomnost,
- nedůvěra,
- zpronevěra,
- organizační sabotáž,
- nedochvilnost,
- vyhýbání se úkolům,
- násilí na pracovišti.

Dalšími vážnými důsledky jsou:

- deprese,

- alkoholismus a zneužívání drog,
- manželské a finanční problémy,
- kompulzivní poruchy příjmu potravy
- syndrom vyhoření.

Proto je nutné, aby se těmto problémům předcházelo a aby byly včas identifikovány. Kooperace jak na straně zaměstnavatelů, tak zaměstnanců je nejen v tomto případě více než žádaná.

2.1. Pracovní doba

Pracovní doba a organizace času patří mezi hlavní nástroje, které mají vliv na fyzickou a duševní stránku každého jedince (Homfray et al., 2022). Pracovní dobu určuje zaměstnavatel zaměstnanci, ale organizace času je na každém z nás. Nesprávné rozhodnutí ohledně time managementu může mít důsledky v obou sférách, jak v pracovním procesu, tak i ve vlastním osobním životě. Mnoho lidí, pokud nestíhá plnit úkoly ve svém zaměstnání, ukrajuje část svého osobního volna ve prospěch zaměstnání. Z krátkodobého hlediska se může jednat o výjimečnou situaci, avšak z dlouhodobého hlediska se může jednat o počátky nespokojenosti v práci, která může vyústit až k tzv. syndromu vyhoření.

Dalšími nástroji, které ovlivňují work-life balance je typ práce. Domnívám se, že zaměstnanec, který pracuje v jednosměnném provozu, má více času odpočívat a stráví se svou rodinou více času než zaměstnanec, který pracuje ve dvousměnném a vícesměnném provozu, nebo zaměstnanec, který pracuje pouze v nočních směnách či ve ztíženém prostředí (prašno, doly apod.). Práce na směny může negativním způsobem ovlivnit jak zaměstnance, tak celou domácnost a způsobit zdravotní problémy, nespokojenost v manželství a sociálním životě (Mrázová, 2023).

Jeden z nových trendů současné doby ukazuje, že je možné poskytnout zaměstnancům flexibilní pracovní dobu neboli pružnou pracovní dobu. Taková pracovní doba umožní pracovníkům vybrat si, kdy zahájí a kdy dokončí práci na základě svých individuálních potřeb a preferencí (ve stanovených mezích) a v některých případech i počet hodin, které odpracují v konkrétním týdnu. Formální flexibilní pracovní doba zahrnuje stanovení rozsahu hodin, kdy musejí být všichni zaměstnanci v práci k zastížení (např. od 10.00 do 16.00 hodin), ačkoli některé programy pružné pracovní doby nemají vůbec žádná časová omezení. Takový nástroj zaměstnancům umožní více skloubit jejich osobní a pracovní život a pružně reagovat na nenadálé životní události. Může se jednat o rodiče či prarodiče malých dětí, které bývají

často nemocné, zaměstnance, kteří se starají o své rodiče, nebo o zaměstnance, kteří se rozhodli jít studovat. (International Labour Organization, 2022, s. 78). Pracujícími s dětmi je flexibilní pracovní doba považována za důležitou pro to, aby mohli vykonávat práci a plnit rodinné povinnosti Galea et al. (2014) ve svém výzkumu zjistili, že čím více mají respondenti mimopracovních povinností, tím více uvítají pružnou pracovní dobu. Avšak toto by nebylo možné, pokud by zaměstnavatel takovou pružnou pracovní dobu neumožňoval. Vzájemná vstřícnost je klíčovou zaměstnavatelskou výhodou flexibilní pracovní doby, protože zaměstnanci ocení lepší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem. Zaměstnanci, kteří takovou flexibilní pracovní dobu mohou využívat, jsou spokojenější a současně se zlepšuje jejich výkonnost v práci.

Práce je více než jen uspokojování materiálních potřeb pracovníků. K tomu také potřebují mít příležitost k naplnění osobního života, to znamená, že musejí být schopni dosáhnout zdravé rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. Dvě hlavní složky pracovní doby – délka pracovní doby a uspořádání pracovní doby – jsou klíčovými faktory při určování toho, jak dobře jsou pracovníci schopni sladit svou placenou práci s osobním životem, včetně rodinných povinností a dalších osobních potřeb. Například dlouhá pracovní doba (> 48 hodin týdně) má negativní vliv na výkon pracovníků a tím i na životní rovnováhu, zatímco kratší pracovní doba může pomoci usnadnit rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a může také zároveň podporovat zvýšenou produktivitu. Uspořádání pracovní doby s předvídatelnými plány a určitý stupeň autonomie v rozvržení pracovní doby může také pomoci pracovníkům dosáhnout lepší rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, zatímco ujednání s nepředvídatelnými pracovními plány mají opačný účinek.

Směrnice Evropského parlamentu (2019, bod 48) říká:

„Členské státy se vyzývají k tomu, aby v souladu s vnitrostátními zvyklostmi podporovaly sociální dialog se sociálními partnery s cílem podpořit sladění pracovního a rodinného života, mimo jiné podporou opatření k nalezení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem na pracovišti, zřízením dobrovolných systémů certifikace, poskytováním odborné přípravy, zvyšováním povědomí a prováděním informačních kampaní.“

Z výše uvedeného vyplývá, že se tématem sladění pracovního a osobního života zabývá i Evropská unie a doporučuje svým členským státům, aby vzaly v potaz, že work-life balance je důležitou součástí lidských životů a je nutné přihlídnout nejen k pracovní sféře zaměstnance, tak i jeho osobnímu životu mimo něj.

V roce 2023 sílí potřeba zaměstnanců individuálního přístupu v práci a také spokojenosti na pracovišti i mimo něj. Velmi je to ovlivněno tzv. generací Z², která si více uvědomuje své životní priority, než tomu bylo u předchozích generací a před nedávnou pandemií covidu-19, která zasáhla celý náš svět. Čím dál více je u zaměstnavatelů preferována osobní komunikace a snaha mít spokojené zaměstnance. Většina firem nabízí svým zaměstnancům různé typy benefitů, ať už se jedná o finanční, nebo nefinanční formu (Nakonečný, 1992, in Kotačková Salvová, 2020; secondary citation). Hlavním posláním těchto benefitů je poskytnout takovou škálu benefitů, jež budou pro zaměstnance dostatečně využitelné. Jak uvádí Kotačková Salvová (2020), benefity můžeme rozdělit podle několika hledisek. Jednak z pohledu daňových a odvodových výhod, z věcného pohledu či charakteru výdajů zaměstnavatele a charakterů příjmu zaměstnanců. Mezi takové benefity můžeme řadit např. příspěvky na penzijní či životní připojištění, příspěvky na stravování zaměstnanců, rozvoj dalšího vzdělávání, příspěvek na bydlení či dopravu do zaměstnání či velmi oblíbený příspěvek na rekreaci, sport a kulturu.

Zaměstnavatelé by měli vytvářet vhodné podmínky pro úspěšné sladění práce, rodiny a osobního života svých zaměstnanců. Takový zaměstnavatel zvyšuje míru spokojenosti svých zaměstnanců a tím ovlivňuje i produktivitu. *„Firemní strategie v oblasti sladění práce a soukromého života má být obsažena v koncepci kariérního růstu, v nastavení benefitů a systému vzdělávání, přijímání a propouštění zaměstnanců a hodnocení pracovního výkonu.“* (Maříková et al., 2015). Např. společnost Linet, s. r. o., zajistila pro své zaměstnance firemní školku, která umožňuje hlídání dětí zaměstnanců firmy, a to v době, kdy je naplánovaný provoz pracoviště (Formánková, 2015). Dalším benefitem této školky je možnost i krátkodobého hlídání dětí zaměstnanců. Taková výhoda může pracujícím rodičům přispět k tomu, že nemusejí své děti dávat do školek, které jsou vzdálené od jejich pracoviště, a současně vědí, že je o jejich děti dobře postaráno.

Pracovní trh v České republice bohužel stále naráží na nízkou zaměstnanost žen, které pečují o děti do šesti let, ženy v předdůchodovém věku či ženy samoživitelky. V ČR je nižší ekonomická aktivitou žen oproti mužům, a to až o 18 %, a jeden z největších rozdílů v platech žen a mužů v celé Evropské unii tzv. „gender pay gap“ a nízká míra zapojení žen do rozhodovacích pozic v soukromé a státní sféře (Homfray et al., 2022).

² Lidé narození mezi lety 1996 a 2009

2.2. Flexibilita a flexibilní pracovní doba

Sokačová a Kolářová (2010, s. 29) nazývají flexibilitu v souvislosti s trhem práce jako „*individuální, avšak systematický způsob uspořádání pracovních podmínek*“. Ty mohou být uskutečněny formou různého typu flexibilních pracovních podmínek, typem pracovních smluv usnadňujících nábor nebo výpověď zaměstnanců, systémem celoživotního vzdělávání, systémem rotace práce aj. Ale i taková flexibilita může s sebou nést rizika spojená se současným dynamickým trhem práce, a to zejména u osob znevýhodněných (třeba u žen samoživitelek). Evropská unie vytvořila koncept tzv. „flexijistoty“ (Sokačová a Kolářová, 2010). Flexijistota je termín, který kombinuje slova „flexibilita“ a „jistota“. V kontextu pracovního trhu nebo zaměstnání se používá k popisu situace, kdy pracovníci mají určitou míru flexibility ve své práci (například práce na dálku, flexibilní pracovní doba apod.), ale zároveň mají jistotu ohledně svých pracovních podmínek, příjmů nebo zaměstnání samotného (například stabilní pracovní místo, jasně definované pracovní podmínky, sociální zabezpečení atd.). Flexijistota se tak snaží nalézt rovnováhu mezi potřebou flexibility na pracovním trhu a zajištěním jistoty pro pracovníky. Je to koncept, který se zaměřuje na podporu adaptace na změny v pracovním prostředí, aniž by byla ohrožena stabilita a bezpečnost zaměstnanců.

V poslední době se můžeme také setkat s inzeráty, že zaměstnavatelé hledají do svých řad nové zaměstnance a firma jako jeden z benefitů nabízí flexibilní pracovní dobu. Takovou výhodu začíná nabízet čím dál více firem, a to z výše uvedených důvodů. Zaměstnanci jsou vděční, že nemusejí odcházet ze svých zaměstnání, a rodiny zaměstnanců jsou vděčné, že s nimi může zaměstnanec trávit svůj čas. Z takového nástroje těží obě strany. Zaměstnavatel má loajálního zaměstnance a zaměstnanec je šťastný, že si může sám rozvrhnout pracovní dobu podle toho, jak mu vyhovuje a podle svých časových možností. Jak uvádí Homfray (2022):

„Praktické komplikace spojené s evidencí pracovní doby byly u řady zaměstnavatelů vyřešeny zejména elektronickými docházkovými systémy, ve kterých je evidence automatická, včetně následného zpracování docházkových nebo personalistickým softwarem.“

Pružná pracovní doba je řešena zejména v § 85 zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, který upravuje pracovněprávní vztahy v České republice (Sbírka zákonů, 2006). Tento paragraf stanovuje obecný rámec pro organizaci pracovní doby, včetně možnosti pružné pracovní doby, směnného provozu a noční práce. Pružná pracovní doba může být upravena v rámci pracovní smlouvy nebo kolektivní smlouvy, a to v souladu se zákonnými podmínkami a požadavky na ochranu zdraví zaměstnanců a jejich pracovních práv.

Očekává se, že zaměstnavatelé musejí být vstřícnější vůči zaměstnancům, kteří studují, a to tak, že jim poskytnou flexibilnější pracovní dobu a takové pracovní prostředí, jež jim umožní vykonávat soustavnou práci a studium současně (Talip et al., 2021). Instituce poskytující vzdělávání mohou organizovat online kurzy nebo víkendové kurzy, aby svým studentům, kteří pracují na plný úvazek, studium usnadnily.

2.3. Zkrácená nebo kratší pracovní doba

Ačkoliv se může zdát, že oba pojmy jsou stejné, totožné nejsou. Jak právní formy těchto úvazků, tak i finanční stránka mohou být rozdílné. Konkrétně se jedná o individuální či kolektivní opatření, která mohou vést k úpravě výše odměny zaměstnanců. Klíčové je rovněž posouzení, zda se jedná pouze o omezení pracovní doby na pracovišti, či zda jsou spojena s dalšími modifikacemi a opatřeními.

Zkrácená pracovní doba je upravena § 78 zákoníku práce a podle tohoto ustanovení může být zkrácení týdenní pracovní doby bez snížení mzdy či platu. Toto ustanovení lze sjednat pouze kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem.

„Kratší pracovní doba pod rozsah stanovený v § 79 může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a to písemně. Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době.“ (Sbírka zákonů, 2006)

Takový typ pracovní doby lze stanovit jen mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, nikoliv kolektivně a za její odpracování přísluší zaměstnanci i snížení mzdy či platu.

2.4. Čtyřdenní pracovní týden

Švýcarsko a některé skandinávské země dlouhodobě poukazují na lepší efektivitu práce za pomoci čtyřdenního pracovního týdne. Větší koncentrace u takových zaměstnanců a značná míra produktivity se odráží i ve spokojenosti zaměstnanců, kteří jsou schopni si lépe zorganizovat svoji práci, a mají tak i více času sami na sebe (odpočinek) a své rodiny. Proto některé firmy v České republice (zejména v IT službách či financích) zkoušejí zavést čtyřdenní pracovní dobu (Homfray et. al. 2022). Jenže i taková pracovní doba s sebou nese rizika. Toppo (2002, in Butulová, 2023; secondary citation) zmiňuje, že některé firmy mohou takové zkrácení pracovní doby využít proti zaměstnancům, kdy snížením počtu odpracovaných hodin snižují i vyplacenou mzdu. Dále by měly firmy vynaložit nemalé úsilí pro vytvoření kontrolních mechanismů, které zajistí hladký čtyřdenní pracovní týden a to, aby výkon zaměstnanců pracujících takto efektivně splňoval stejnou kvalitu, která se očekává u zaměstnanců s pětidenní

pracovní dobou. Zjednodušeně řečeno, zkrácení pracovního týdne se nesmí podepsat na výkonu zaměstnanců, u kterých by mohlo hrozit snížení efektivity práce ve čtvrtém dni, jako tomu bývá u zaměstnanců s pětidenním pracovním týdnem. Nutno však podotknout, že takový režim pracovní doby nelze aplikovat ve všech sférách pracovního trhu, Příkladem jsou bezpečnostní složky, záchranná služba či logistika.

Bohužel se v praxi stává, že osoby, které požádají o snížení pracovního úvazku, dostanou i nižší plat se stejným objemem práce jako při práci s plným pracovním úvazkem. Tuto část upravuje § 110 zákoníku práce, ale jsou firmy, které to neakceptují a takovému zaměstnanci nechávají stejný objem práce. Takto jsou nejvíce ohroženy ženy, které si většinou o takové zkrácení úvazku žádají kvůli povinnostem spojené s péčí o děti nebo své blízké (např. sendvičová metoda), a které nestojí o ukončení pracovního poměru. (Homfray et al., 2022)

2.5. Práce z domu / práce na dálku

V roce 2023 Ministerstvo práce a sociálních věcí předložilo novelizaci zákoníku práce (Sbírka zákonů, 2023), která měla za úkol začlenit relevantní evropské směrnice do českého právního systému. Tento návrh je zejména inspirován Směrnicí Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (EU2019/1152) a Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, jejichž převod do českého práva byl stanoven na rok 2022 (Kotíková et al., 2019). Tato novela má za cíl hlavně pomoci těhotným ženám, rodičům a osobám pečujícím o své blízké. Novela prošla schválením a je účinná od 20. října 2023. Ačkoliv Ministerstvo práce a sociálních věcí zavedlo práci na dálku. Je nutné zmínit rozdíly v názvosloví mezi prací z domova (tzv. homeworking) a prací vykonávanou mimo pracoviště zaměstnavatele (tzv. teleworking). Práce z domova je vykonávána z místa bydliště zaměstnance, práce vykonávaná mimo pracoviště zaměstnavatele je práce odkudkoliv mimo pracoviště; obě varianty jsou stanovené pracovní smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Jak uvádějí Kotíková et al. (2019, s. 18), s takovým druhem práce jsou spojena i rizika, která nejsou v současném legislativním rámci obsažena. Zejména se jedná o bezpečnost zaměstnanců vykonávající práci na dálku: „*V oblasti BOZP totiž zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění žádou výjimku z povinností zaměstnavatele k zaměstnanci pracujícímu mimo pracoviště zaměstnavatele nepřipouští.*“ Dále pak jde o kontrolu místa působení mimo pracoviště zaměstnavatele a uplatňování náhrady škody, které by zaměstnanec mohl mít,

kdyby pracoval mimo toto pracoviště. Současná podoba zákoníku práce, která specifikuje práci na dálku, určuje jen písemné vymezení takového druhu práce včetně časového vymezení pracovní doby a organizace času během práce mimo pracoviště zaměstnavatele.

V dnešní době se práci z domu říká **home office**. Tento pojem byl v České republice v době pandemie covidu-19 používán neustále, po rozvolnění jen ve velmi ojedinělých situacích, kdy někteří zaměstnavatele dovolili svému zaměstnanci vykonávat práci z domu. Zejména se jednalo opět o matky, které musely z důvodu nemoci svých dětí zůstat doma, ale svoji práci musely bezpodmínečně vykonat. Během pandemie bylo zapotřebí zajistit práci z domu tak, jako kdyby byl zaměstnanec na pracovišti přítomen (Homfray et al., 2022). Po pandemii se tento trend stal součástí našich životů a některé firmy zjistily, že poskytnutí takové výhody zaměstnancům jim přináší větší produktivitu, spočívající ve více hodinách práce přesčas, oproti zaměstnancům, kteří jsou ve své osmihodinové pracovní době přítomni na pracovišti. Další výhodou, kterou zaměstnavatelé mají, je snížení provozních nákladů, které musí zaměstnavatel vynaložit na pronájem a provoz pracoviště. Jedná se stále o lákadlo pro mnoho firem, které tento nástroj využívají dodnes.

2.6. Další možnosti podpory work-life balance v pracovní rovině

Firmy, které chtějí mít spokojené zaměstnance, se časem snaží svým zaměstnancům pomoci zvládat jejich pracovní a osobní život. Rovné podmínky by měly být pro všechny, bez ohledu na pohlaví, věk a vzdělání, a týká se to všech podniků, které se hlásí k hodnotám společenské odpovědnosti firem, tzv. CSR (Corporate Social Responsibility). Jedná se o dobrovolné zapojení sociálních a ekologických hledisek do každodenních operací a interakcí firem se zainteresovanými stranami (stakeholders), které zahrnují všechny osoby a instituce, jež mají s firmou jakýkoli vztah, včetně dodavatelů, odběratelů, zaměstnanců, akcionářů, zástupců komunity, regionu, neziskových organizací atd. Princip integrování sociálních a environmentálních principů do firemní strategie (vedle primárního zájmu na generování zisku) se nazývá také „trojí zodpovědnost“. Tyto principy jsou prospěšné i pro firmu samotnou. Odpovědné chování firmy zvyšuje produktivitu práce, posiluje loajalitu zaměstnanců a přináší firmě dlouhodobě udržitelnou konkurenční výhodu. Avšak klíčem k úspěchu je systematický přístup, kde zodpovědné chování navazuje na obchodní strategii, hodnoty a poslání firmy. Je důležité volit aktivity, které odpovídají charakteru firmy a očekáváním klíčových stakeholderů, tedy zúčastněných stran. Zkušenosti dále ukazují, že iniciativy spojené

se společenskou odpovědností firem nepřinášejí výsledky bez osobního etického přesvědčení jak vedení, tak zaměstnanců (Krajská hospodářská komora Karlovarského kraje, 2017).

Formánková (2015) uvádí:

„Firemní strategie v oblasti sladění práce a soukromého života má být obsažena v koncepci kariérního růstu, v nastavení benefitů a systému vzdělávání, přijímání a propouštění zaměstnanců a hodnocení pracovního výkonu.“

V praxi se může jednat o podporu ze strany zaměstnavatele formou příspěvku na dojíždění do práce / z práce, o hodiny dovolené navíc, o delší neplacené volno, podporu dalšího vzdělávání či o příspěvky ze sociálního fondu a fondu kulturních a sociálních potřeb (Homfray et al., 2022). Zaměstnavatelé však mohou dále podporovat work-life balance v pracovní rovině např. zvýšenou podporou matek, které odcházejí na mateřskou dovolenou nebo přicházejí po mateřské dovolené. Firma by měla mít implementované postupy, jak takovou zaměstnankyni nahradit po dobu mateřské a následné rodičovské dovolené a jak ji po jejím návratu opět *zaměstnat* na stejné pozici (Formánková, 2015).

Od roku 2018 je problematické sehnat schopnou pracovní sílu. Trh je přesycen poptávkou ze stran zaměstnavatelů, a proto si více než kdy jindy zaměstnavatelé uvědomují, jak je v dnešní době těžké si schopné zaměstnance udržet (Homfray et al., 2022). Zejména se jedná o velkou konkurenceschopnost. V současnosti má Evropská unie nejnižší míru nezaměstnanosti a v tomto období se firmy uchylují k vyhledávání vhodné pracovní síly i mezi lidmi, kteří jsou z dlouhodobého hlediska přehlíženi, zejména se jedná o ženy na mateřské dovolené, ženy nastupující po mateřské dovolené, lidé ve věku nad 55 let aj.

Z právního hlediska je přesně definované, jaká jsou práva a povinnosti zaměstnance i zaměstnavatele, jaké je rozvržení pracovní doby a odměna za vykonanou práci. Po pandemii covidu-19 sílí potřeba sladovat osobní a pracovní život tak, aby nedocházelo k odlivu schopných a vyučených zaměstnanců. Proto se stále více zaměstnavatelů zaměřuje na well-being svých zaměstnanců a zajištění podpory pro šťastnější život těchto osob. Je zapotřebí, aby nejen zaměstnavatelé, ale i zaměstnanci uměli o svých problémech a potřebách mluvit. Klíčem k úspěchu je vzájemná komunikace a sdílení vlastních potřeb. Jedině tak bude možné zajistit správné fungování a implementaci podpůrných opatření vedoucích ke zlepšení klimatu na pracovišti.

Domnívám se, že je správné, aby zaměstnavatelé více hleděli na potřeby svých zaměstnanců za pomoci systémové podpory. Sladování pracovního a osobního života se netýká jen žen, ale i mužů. Pro efektivnější sladování je podstatné zmínit ekonomické dopady pro celou společnost v rámci pracovního trhu (tím i na sociální zabezpečení), dopady na veřejný

rozpočet, jak po příjmové, tak i výdajové stránce. Proto o tomto fenoménu lze hovořit jako o problému celospolečenském. Současně je důležité zmínit, že zaměstnavatelé a nadřízení pracovníci by měli být empatickými a podporujícími partnery ve snaze o vyváženost mezi prací a životem. Nabízením flexibilních pracovních podmínek, programů pro zlepšení rovnováhy mezi prací a životem a podporou zaměstnaneckého blaha mohou zaměstnavatelé vytvořit zdravé prostředí, které umožňuje zaměstnancům dosáhnout jejich pracovních cílů a zároveň si udržet kvalitní osobní život. Vzájemný dialog je v tomto případě nezbytný.

3. Mimopracovní činnosti ovlivňující work-life balance

Přátelé, rodina a partner by měli být tou největší oporou každého z nás. To, jaké máme sociální zázemí, jak v pracovní skupině, tak i mimo ni, se následně odráží i na našich výkonech v zaměstnání i mimo něj. Pokud některé ze složek nefungují, jak mají, je pochopitelné, že se takový stav bude na našem výkonu odrážet. Dále do této oblasti patří zájmové či tvůrčí činnosti. V ideálním případě by měl člověk průměrně osm hodin spát, osm hodin strávit v práci a osm hodin věnovat své rodině, zálibám a odpočinku. Avšak víme, že takové rovnoměrné rozvržení jednoho dne takové není, a ani není možné. Hranice mezi pracovní a osobní rovinou je v dnešní době velmi tenká. Pomezí mezi prací a mimopracovními činnostmi můžeme definovat jako tři hlavní formy – fyzickou, časovou a psychologickou (Konečná, 2023). Fyzická hranice určuje prostředí pro relevantní chování. Psychologické hranice jsou pravidla týkající se vzorců myšlení, chování a emocí vhodných pro danou oblast, které si jedinec sám určuje, a časové hranice, jako je pracovní doba a čas strávený s rodinou apod., odděluje dobu, po kterou jedinec pracuje, od doby, kterou může věnovat soukromým záležitostem. Z toho vyplývá, že jedinec musí balancovat mezi všemi třemi hranicemi, které se pro daný okamžik, místo nebo čas prolínají nebo na sebe navazují. V této kapitole se budu více věnovat časové rovině daného jevu.

Termín **time management** pochází z angličtiny a spojuje dvě slova, time jako čas a management jako řízení či organizování (Bábovková, 2023). Jedná se o optimalizaci času, což zahrnuje různé techniky, rady a prostředky, které pomáhají s plánováním a efektivním využitím času, jak v pracovním, tak v osobním životě. Hlavním cílem time managementu je usnadnit organizaci úkolů, jejich prioritizaci a účinné dokončení, což je klíčové pro úspěch a dosažení stanovených cílů. Pojem time management se většinou používá ve spojení s firemní kulturou a řadí se tzv. mezi tzv. **soft skills**, avšak tento pojem lze zařadit i do souvislosti s organizací volného času neboli organizací mimopracovních činností.

Efektivní řízení času ve volných aktivitách, známé též jako **life leadership**, si určujeme sami. Zlepšování rovnováhy mezi prací a životem je proces, který vyžaduje čas, úsilí a trpělivost. Každý člověk má jedinečné potřeby a priority, proto je důležité najít strategie, které fungují nejlépe pro jeho konkrétní individuální situace, potřeby a životní styl. Seiwert a Tracy (2011) uvádějí, že rovnováha našeho života je narušena, pokud nejsou vyvážené čtyři klíčové sféry existence: tělesné zdraví, pracovní výkon, mezilidské vztahy a smysl života. Je nutné zmínit, že k těmto oblastem patří i čas, který si člověk vyhradí pro efektivní řízení učení a plnění úkolů v rámci svého studia u studentů v kombinované formě studia.

Studie Klerkové a Bevan-Dyeové (2014) se zaměřuje na studium volného času a jeho řízení mezi studenty generace Y (tzv. mileniálové, lidé narození v letech 1983–2000). Autorky zkoumají, jak mladí lidé v této generaci vnímají a uplatňují strategie řízení času ve svém životě. Jsou zkoumány faktory ovlivňující efektivitu jejich časového plánování, včetně technologických nástrojů a sociálních vlivů. V rámci výzkumu byla provedena studie pomocí dotazníkového šetření, které měřily postoje a praktiky studentů týkající se správy volného času. Výsledky studie naznačují, že studenti generace Y mají různé přístupy k řízení volného času a často se spoléhají na moderní technologie, jako jsou chytré telefony a sociální média, pro organizaci svého denního rozvrhu. Autorky závěrem diskutují o důležitosti porozumět řízení času a zlepšení této dovednosti u mladé generace, zejména s ohledem na rostoucí vliv technologie a sociálních médií na životní styl a produktivitu. Navrhují strategie pro školy a organizace, které by mohly mladým lidem pomoci lépe zvládat jejich čas a efektivněji plnit úkoly (De Klerková a Beva-Dyeová, 2014).

Pro lepší organizaci volného času je zapotřebí mít aktivity, které můžeme rozdělit do níže popsaných kategorií znázorněných i ve Schématu 1.

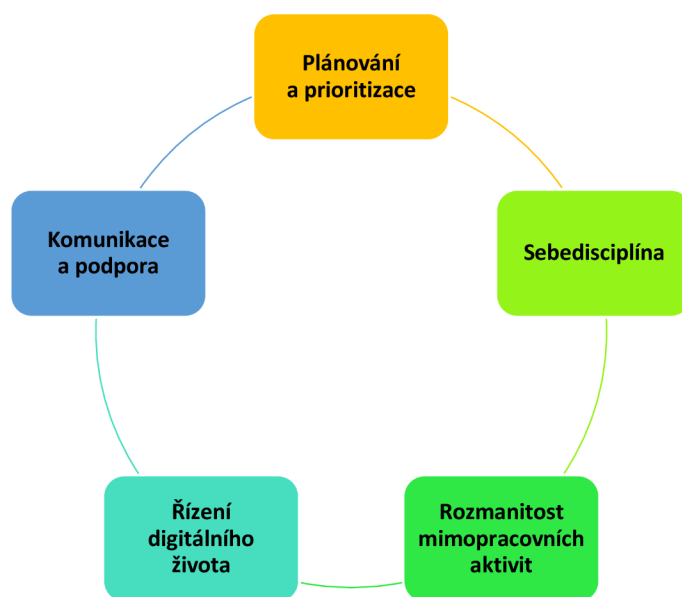


Schéma 1: Kategorizace organizace volného času

Zdroj: Údaje jsou převzaty ze zdroje De Klerková a Beva-Dyeová, 2014

Plánování a prioritizace: Stanovit si jasné cíle a priority pro svůj volný čas. Plánování aktivit mimo pracovní dobu nám pomůže lépe řídit čas a zajistit, že se věnujeme důležitým oblastem svého života. Do této kategorie je nutné zahrnout i čas strávený dojížděním do práce, školy či věnovaný osobní hygieně.

Sebedisciplína: Je důležité umět si nastavovat hranice mezi prací a volným časem, což je klíčové pro zachování zdravé rovnováhy mezi pracovními a osobními životními sférami. Je zdůrazněno, že je nezbytné naučit se být asertivní vůči požadavkům, které se vztahují k práci a vyskytují se mimo standardní pracovní dobu. Čas mimo práci by měl být vyhrazen pro odpočinek a regeneraci, což přispívá k celkovému blahobytu a vyváženosti jednotlivce.

Rozmanitost mimopracovních aktivit: Věnovat se různorodým zájmům a aktivitám, které pomáhají uvolňovat stres a přinášejí radost. Tyto aktivity mohou zahrnovat cvičení, umělecké a řemeslné činnosti, čtení, cestování nebo dobrovolnictví. Tímto způsobem se jedinec stará o své duševní a emocionální blaho, jež je klíčové pro celkovou kvalitu života a vyrovnání se s každodenními výzvami (De Klerková a Beva-Dyeová, 2014).

Řízení digitálního života: Tzv. digitální dieta. Stanovit si hranice a čas stráveného při používání digitálních technologií mimo pracovní dobu. Je nezbytné omezit čas strávený psaním a čtením e-mailů, zprávám a sociálním sítím tak, aby si jedinec udržel čas pro rodinu, přátele a osobní zájmy. Tímto způsobem si jedinec chrání své osobní a mezilidské vztahy a podporuje svůj vyvážený životní styl. V neposlední řadě je důležité zmínit ochranu svých osobních údajů, které jsou zveřejněny na sociálních sítích.

Komunikace a podpora: Samotná schopnost mluvit o potřebách ohledně rovnováhy mezi prací a osobním životem představuje klíčový krok k dosažení vyváženého a zdravého životního stylu. Když jedinec sdílí tyto potřeby se svými blízkými, jako jsou rodina a přátelé, poskytuje jim příležitost lépe pochopit jeho situaci a nabídnout mu podporu. Tento otevřený dialog může vést ke vzájemnému porozumění a solidaritě. Komunikace je také důležitá i v pracovní rovině. Když pracovník komunikuje své potřeby ohledně pracovního a osobního života svým kolegům a nadřízeným, může se vytvořit prostředí vzájemného respektu a porozumění. To může vést k flexibilnější pracovní organizaci práce, podpoře v řešení pracovních výzev a k posílení týmového ducha.

Studie o volném čase mezi studenty generace Y (De Klerková a Beva-Dyeová, 2014) ukazuje, že tito mladí lidé používají různé strategie řízení času a často se spoléhají na moderní technologie, přičemž studie zdůrazňuje potřebu zlepšit dovednosti řízení času u mladé generace.

Organizace volného času a time management jsou klíčové pro udržení rovnováhy mezi prací a osobním životem. Správné zázemí má zásadní vliv na naše pracovní, tak i mimopracovní výkony. Time management, tedy řízení času, zahrnuje optimalizaci času pomocí různých technik a nástrojů, které pomáhají plánovat a efektivně využívat čas. Tato dovednost je důležitá jak v pracovním, tak osobním životě a zahrnuje schopnost prioritizace úkolů. Rovnováha mezi

prací a osobním životem je narušena, pokud nejsou vyvážené klíčové sféry života: zdraví, pracovní výkon, mezilidské vztahy a smysl života.

Pro lepší organizaci volného času je důležité plánovat a prioritizovat aktivity, udržet sebedisciplínu, věnovat se různorodým zájmům, řídit digitální život a komunikovat své potřeby s blízkými i kolegy. To vše přispívá k dosažení vyváženého a rovnoměrného využití volného času.

4. Životospráva ovlivňující work-life balance

Mezi další faktory, které tuto rovnováhu výrazně ovlivňují, patří fyzické zdraví a odpočinek. Zdravý životní styl a dostatek odpočinku jsou základem pro efektivní zvládnání pracovních povinností a zároveň pro kvalitní osobní život. V této kapitole se zaměřím na to, jak fyzické zdraví a odpočinek přispívají k udržení optimální rovnováhy mezi prací a osobním životem, a jaké strategie mohou jednotlivci k dosažení této rovnováhy použít.

Fyzické zdraví hraje klíčovou roli nejen v naší schopnosti vykonávat každodenní úkoly, ale také v naší psychické pohodě. Pravidelná fyzická aktivita, zdravá strava a preventivní zdravotní péče jsou nezbytnými komponenty, které přispívají k dlouhodobé udržitelnosti zdraví. Odpočinek, zahrnující kvalitní spánek a čas věnovaný relaxaci, je stejně důležitý (Knos, 2022) Nedostatek adekvátního odpočinku může vést ke snížení úrovně naší výkonnosti a zvýšení hladiny stresu, což negativně ovlivňuje obě sféry našeho života.

4.1. Zdraví

Zdraví jako takové můžeme dělit na dvě základní části, a to tělesné a psychické zdraví. *„Tělesné zdraví můžeme chápat jako vše fyzické, tj. svalová a orgánová soustava. Tělesné a psychické zdraví se navzájem ovlivňují a fungují jako jeden kompaktní celek.“* (Vrba, 2024.)

Podle sokolského hesla *„ve zdravém těle, zdravý duch“*, převzatého z latinského *„mens sana in corpore sano“* je tato myšlenka správná. Pokud nám nebude fungovat správně tělo a nenaučíme se jej poslouchat, nemůžeme očekávat, že budeme odvádět dobré výkony. Zdravé tělo se vyznačuje správným fungováním metabolismu, vyvinutými svaly a kostmi a je bez známek nemoci. Člověk by se měl správně stravovat, mít dostatek fyzického pohybu a dostatečný pitný režim. V neposlední řadě je velmi důležitý spánek, během něžž tělo regeneruje, ale ten je možné zařadit i do kategorie odpočinku.

Fyzická kondice je součástí zdraví, které se podle WHO (2020) skládá ze třech složek (fyzické zdraví, duševní zdraví a sociální pohoda. Toto složení vyjadřuje přesvědčení, že kvalita života se vztahuje k osobnímu (subjektivnímu) posouzení, které je zasazeno do kulturního, společenského a enviromentálního rámce. Žádná z těchto složek nemůže fungovat bez té druhé a třetí. Zdraví ovlivňuje také i věk, váha, prostředí, životní styl a také vrozené nebo získané vlastnosti (Novotná, 2023).

Pro správně fungující tělo a mysl je nutné, aby si člověk dopřával pravidelnou pohybovou aktivitu formou individuální činnosti nebo formou organizované skupinové aktivity. Pravidelná pohybová aktivita přispívá ke zvýšení tělesné zdatnosti, upevňuje zdraví člověka a zároveň pozitivně ovlivňuje psychickou stránku (Šindelářová, 2016). Během fyzické aktivity dochází k disociaci jedince od rutinních povinností a aktivit, jež zatěžují jeho mentální kapacitu, což umožňuje regeneraci a revitalizaci (Knos, 2022). Nutné je zmínit, že je důležité myslet i na prevenci, a to jak psychickou, tak fyzickou. Dostatečnou pohybovou aktivitou, kvalitní stravou, hydratací, případně i doplňky stravy, můžeme prostřednictvím osobní sebedisciplíny docílit vyváženého skloubení pracovních a mimopracovních činností, včetně dostatečného volného času pro sebe. Není bezvýznamné brát v úvahu i genetické aspekty, jako jsou predispozice k některým onemocněním, dědičné patologie a civilizační choroby, včetně dalších relevantních faktorů.

Psychické zdraví se zakládá na optimálním nastavení mysli, schopnosti pozitivního myšlení a celkově vyváženému přístupu k životu a k sobě samému. Maxerová (2023) uvádí pojem **duševní gramotnost**, je v dnešní době nepostradatelný, a to i vzhledem k návykům správného nastavení duševní a spánkové hygieny. Tyto složky vedou k vyváženému stavu mysli a těla, což zásadní pro optimální fungování jednotlivce v různých životních situacích, včetně stresových situací a plnění povinností, a pro schopnost vhodně identifikovat vlastní potřeby a případně vyhledat pomoc pro sebe nebo pro blízké.

Faktory, které ovlivňují zdraví, jsou: stres, společnost, sociální vazby, práce a mnohdy i rodina a nedostatek odpočinku. Každý z nás má svůj vlastní přístup k řešení stresu. Fyzická aktivita je jedním z možných způsobů, jak se s ním vypořádat, jelikož pomáhá odstranit duševní zátěž a zlepšit náladu (Maxerová, 2023). Stejně tak i společenské aktivity mohou poskytnout únik od negativních myšlenek a podnítit hledání nových perspektiv. Situace se však zhoršuje, když člověk účinnou strategii k řešení stresu nenalezne. Tento stav nazýváme chronickým stresem a může dlouhodobě poškozovat lidské zdraví. Čím déle trvá, tím je těžší se ho zbavit (Maxerová, 2023). Takový stav jedince může dlouhodobě ohrozit v pracovní či osobnostní rovině. Chronický stres může ovlivnit imunitní systém a endokrinní orgány, což může způsobit rozvoj závažných onemocnění.

4.2. Odpočinek

Obecná definice odpočinku by mohla znít: „věnování času aktivitám, které skutečně slouží jako zdroj odpočinku a obnovy energie“. Je podstatné naučit se relaxovat a odpočívat bez pocitu

viny z nedostatku produktivity. Tímto způsobem jedinec podporuje své fyzické i duševní zdraví a přispívá k dlouhodobému pocitu vyrovnanosti a pohody.

Odpočinek je stav, ve kterém se tělo a mysl nachází v klidu a relaxaci. Je to doba, kdy člověk odpočívá od fyzických i duševních aktivit. Probíhá vzájemná korelace mezi fyzickou a psychickou stránkou odpočinku. Tj. odpovídající reakce na náročné fyzické a psychické výzvy vyžadují odpovídající odpočinek na odpovídající úrovni – tedy fyzický odpočinek pro fyzickou zátěž a psychický odpočinek pro psychickou zátěž (Orlovská, 2024). Odpočinek může nabývat různých forem a podob. Jedná se o v jakoukoli jinou činnost, která jednotlivci přináší pocit uvolnění a pohody. Odpočinek můžeme rozdělit do skupin (viz schéma 2):



Schéma 4: Členění odpočinku

Zdroj: údaje jsou převzaty z Orlovská, 2024

- **Aktivní fyzický odpočinek:** např. procházky v přírodě, práce na zahradě, volnočasové aktivity aj.
- **Pasivní fyzický odpočinek:** např. formou wellness, masáží, rekondicí, spánek.
- **Aktivní psychický odpočinek:** např. formou meditace, mentálního cvičení, luštění křížovek.
- **Pasivní psychický odpočinek:** např. oblíbená uspokojující činnost (poslech hudby, sledování filmu, „nečinnost“).

Je důležité si uvědomit, že odpočinek není pouze absence práce nebo činnosti, ale spíše aktivní proces, při kterém se vědomě věnujeme obnově svého těla a mysli. Pravidelný odpočinek je nezbytný pro udržení dobré fyzické a duševní kondice. Nedostatek odpočinku může vést k přetížení, vyhoření, špatné náladě a snížené výkonnosti. Proto je důležité vnímat své vlastní potřeby a věnovat dostatečnou pozornost regeneraci.

V posledních letech se často mluví o pojmu **mindfulness**. Zakladatelem techniky mindfulness byl John Kabat-Zinn³ v roce 1979. Mindfulness lze do češtiny přeložit různě, například jako uvědomování, pozorné bytí v okamžiku či duchovnost (Lipková, 2022). Jelikož překladem není možné zachytit podstatu mindfulness, používá se proto anglický výraz mindfulness, který je již obecně přijatý i v českém jazyce. Jedná se o cílenou meditaci s cílem za pomoci dostatečné všímavosti ke svému bytí, ke svým myšlenkám, tělu a přítomnému okamžiku dosáhnout vnitřního klidu a snížení stresu (Lipková, 2022).

Jak z této kapitoly vyplývá, faktory, jako jsou zdraví a odpočinek, se navzájem ovlivňují. Dříve se work-life balance rozděloval na 50 % času stráveného v práci a na 50 % stráveného mimopracovní činnostmi. Tyto faktory jsou nedílnou součástí každého z nás, obzvláště u studentů v kombinované formě studia na vysoké škole jsou požadavky na dodržování work-life balance více než žádoucí.

³ Jon Kabat-Zinn (*5. června 1944), profesor medicíny, zakladatel Kliniky pro snižování stresu a Centra pro mindfulness v medicíně, zdravotní péči a společnosti na Massachusettské univerzitě. V roce 1979 vytvořil program proti snižování stresu MBSR (Mindfulness Based Stress Reduction).

5. Formální vzdělávání na vysoké škole

Vzdělávání je proces získaný za pomoci vědomostí, dovedností, hodnot a postojů, které umožňují jednotlivcům rozvíjet své schopnosti a připravovat se na plnohodnotný život v dospělosti. Vzdělávání hraje klíčovou roli v celoživotním učení a může probíhat v mnoha různých formách, zejména formou:

- formálního vzdělávání (školství),
- neformálního vzdělávání (např. kurzy a tréninky),
- informálního vzdělávání (např. samostudium).

Cílem vzdělávání je nejen získání znalostí, ale také rozvoj kritického myšlení, komunikačních a sociálních dovedností a příprava jednotlivců na úspěšné fungování v dnešním světě.

Vzdělávání může být bráno v moderní době jako celospolečenský trend. Setkáváme se s názorem, že vzdělávání je celoživotní proces, nikoliv jen nutností pro výchovu dětí a mládeže. Takovou ideu měl i J. A. Komenský, který považoval učení a výchovu za celoživotní proces. Právo na vzdělání není všude samozřejmostí, a proto bychom si měli vážit toho, kde žijeme a jaké máme možnosti vzdělávání. Vzdělávání se v České republice řídí zákonem č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) (Sbírka zákonů, 2004).

„Tento zákon upravuje předškolní, základní, střední, vyšší odborné a některé jiné vzdělávání ve školách a školských zařízeních, stanoví podmínky, za nichž se vzdělávání a výchova (dále jen, vzdělávání) uskutečňuje, vymezuje práva a povinnosti fyzických a právnických osob při vzdělávání a stanoví působnost orgánů vykonávajících státní správu a samosprávu ve školství.“ (Sbírka zákonů, 2004)

Vzdělávání hraje klíčovou roli při formování a podpoře duševní pohody, což je zásadní předpoklad pro efektivní učení. Studie naznačují, že vyvolávání pozitivních emocí v průběhu vzdělávání přispívá k rozšíření kognice a současně zvyšuje schopnost jednotlivců zpracovávat informace hlouběji, interpretovat je rozmanitěji a projevovat vyšší míru kreativity a produktivity (XhomaFii et al., 2021). Pokud se dospělý jedinec rozhodne vzdělávat, musí zvládnout balancování mezi osobním a pracovním životem. Další studium mu bude pravděpodobně zasahovat do doby, kdy musí být v zaměstnání, nebo mu bude ubírat dobu, kterou by měl strávit se svou rodinou nebo mimopracovními činnostmi. Jedná se o životní etapu

jedince, kdy si bude muset umět stanovit čas, který svému studiu (ať už má ke studiu jakýkoliv důvod) věnuje, a co po nějakou dobu upozadí.

V České republice existuje několik typů formálního vzdělávání, které jsou poskytovány prostřednictvím různých typů škol a vzdělávacích institucí. Některé z hlavních typů formálního vzdělávání v České republice jsou (Sbírka zákonů 1998; Sbírka zákonů, 2004):

- **Mateřské školy:** Pro děti ve věku 3 až 6 let.
- **Základní školy:** Povinné vzdělávání pro děti ve věku 6 až 15 let.
- **Střední školy:** Nabízejí různé obory, jako jsou obchodní, technické, umělecké a jazykové školy, a jsou určeny pro mládež ve věku 15 až 19 let, případně i pro ty, kteří chtějí dokončit středoškolské vzdělání. Tento typ vzdělávání je zakončen maturitní zkouškou.
- **Odborná učiliště:** Poskytují odborné vzdělání a jsou určeny pro žáky, kteří chtějí vstoupit do specifických profesí, jako jsou kuchaři, instalatéři, automechanici, cukráři, prodavači a další. Zpravidla je toto studium zakončeno výučním listem, ale některé studijní programy nabízejí nástavbové studium, které je možné ukončit maturitní zkouškou.
- **Konzervatoře:** Specializované školy pro umělecké obory, jako jsou hudba, tanec a drama.
- **Vyšší odborné školy:** Nabízejí vysokoškolské vzdělání s odborným zaměřením. Vzdělání je ukončeno absolutoriem a získáním titulu DiS.
- **Vysoké školy:** Nabízejí bakalářské, magisterské a doktorské programy a jsou určeny pro studenty po absolvování úplného středoškolského vzdělání. Ukončeny jsou státní závěrečnou zkouškou. Absolvent vysoké školy může ukončit vzdělávání získáním titulu Bc., Mgr. nebo Ph.D. Ostatní akademické tituly (doc. a prof.) jsou zpravidla uděleny akademickým pracovníkům po splnění podmínek habilitačního řízení či řízení ke jmenování profesorem.

Tyto typy vzdělávání jsou dostupné ve všech regionech České republiky a nabízejí lidem možnost získat různé úrovně kvalifikace a dovedností. „*V rámci formálního vzdělávání jsou učitelé a pedagogové zodpovědní za vedení procesu učení a pro poskytování informací a znalostí.*” (Sbírka zákonů, 2004)

Základní vzdělání je dostupné pro všechny a střední, vyšší odborné a vysoké školy přijímají uchazeče splňující kritéria přijetí. Součástí vzdělávacího procesu je i hodnocení,

které žákům a studentům přináší i jistou míru stresu. Hodnocení je proces, který se používá k posouzení a vyhodnocení znalostí, dovedností, schopností a úspěchu žáků v různých oblastech formálního vzdělávání. Toto hodnocení může být prováděno různými způsoby, včetně testů, písemných prací, prezentací, projektů, ústních zkoušek apod. Cílem hodnocení je poskytnout studentům zpětnou vazbu o jejich pokroku a úspěšnosti, identifikovat jejich silné a slabé stránky a poskytnout jim podporu a směrování pro další učení a rozvoj (Xhomaqiová, O’Cuinn, 2021) Hodnocení v rámci formálního vzdělávání také umožňuje učitelům a školám zhodnotit efektivitu výuky a programů a přizpůsobit jejich metody a přístupy, aby lépe vyhovovaly potřebám studentů.

5.1. Neformální a informální vzdělávání

Neformální vzdělávání je proces učení se mimo formální strukturovaný vzdělávací systém. Dle Adult education survey (AES) je neformální vzdělávání „*institucionalizované, záměrné a plánované poskytovatelem vzdělávání*“ (Eurostat, 2023). Jedná se o proces, který se odehrává mimo školu nebo tradiční vzdělávací instituce a není organizován jako součást strukturovaného vzdělávacího programu (školy jako formální typ vzdělávání) (Council of Europe, 2009). Může být realizován prostřednictvím různých aktivit, jako jsou semináře, workshopy, kurzy, školení, konference, dobrovolnická práce, kroužky a mnoho dalších. Po dokončení tohoto typu studia účastník nezíská žádný formální akademický certifikát, jako je například diplom nebo výuční list. Neformální vzdělávání je založeno na zájmu jednotlivce a na jeho vlastním rozhodnutí, zda se zapojí do procesu učení. Často je neformální vzdělávání spojeno s rozvojem praktických dovedností, zlepšením komunikace, s mezilidskými vztahy, řízením času a sebeorganizací.

Informální vzdělávání z pozice samostudia zahrnuje proces získávání nových znalostí, dovedností a schopností prostřednictvím samostudia a sebevzdělávání. To znamená, že si jednotlivec sám určuje své vzdělávací cíle a plánuje si učení, obvykle za pomoci různých zdrojů informací, jako jsou knihy, články, videa, kurzy nebo online zdroje (Veteška a Vacínová, 2021). Samostudium jako forma vzdělávání nabývá v poslední době na popularitě, protože umožňuje lidem vzdělávat se bez ohledu na čas a místo. Informální vzdělávání z pozice samostudia také poskytuje lidem možnost rozvíjet své dovednosti a získávat nové znalosti, které mohou být užitečné v zaměstnání, v osobním životě nebo pro získání nových příležitostí.

5.2. Kombinovaná forma studia na vysoké škole

Studenti vysoké školy si mohou vybrat formu svého vzdělání, tj. zda si vyberou prezenční, kombinovanou nebo distanční formu studia. Každá z těchto forem s sebou přináší jistá specifika a úskalí. V §4 zákona č. 111/1998 Sb. stojí (Sbírka zákonů, 1998):

„Studijní program je kombinovaným studijním programem, pokud se státními zkouškami, popřípadě obhajobou disertační práce, ověřují profilující znalosti nebo dovednosti ze základních tematických okruhů náležejících do více oblastí vzdělávání.“

První zmínky o kombinované formě studia na vysoké škole se začaly v našich podmínkách objevovat po roce 1948, kdy v důsledku zákona č. 95/1948 Sb, o základní úpravě jednotného školství (Sbírka zákonů, 1948) a následně zákona č. 58/1950 Sb., o vysokých školách (Sbírka zákonů, 1950) se začal uplatňovat tzv. „*regulovaný výběr studentů*“ (Pech, 1952 in Novotný, 2021; secondary citation). To znamená, že studenti, kteří nedosáhli požadovaných výsledků ve studijních prověrkách, byli nuceni k vojenské službě. Na chybějící místa byli přesunuti uchazeči, kteří absolvovali státní kurz pro přípravu pracujících na vysoké školy. Takoví absolventi byli schopni dostudovat rychleji než studenti absolvující večerní gymnázium (Novotný, 2021) Absolventi splňovali požadovanou politickou příslušnost a současně byli i pracující silou, jež pomáhala budovat nový svět. Až v roce 1952 vzniklo první studium pro zaměstnané osoby, které bylo formou večerního a dálkového studia. Následovaly roky, kdy určití jedinci byli v důsledku své stranické příslušnosti vybíráni pro studium na vysoké škole a nasazováni na vysoké pozice ve firmách. Razantní změna nastala až po roce 1989, kdy v Československu probíhala sametová revoluce a demokratické zřízení státu umožnilo vysokým školám autonomně rozhodovat o svém fungování (Novotný, 2021). Samozřejmě že bez adekvátního legislativního rámce a dostatečných akademických svobod by taková změna nebyla možná.

Z důvodu enormního zájmu o studium na vysoké škole začaly vznikat jak nové státní, tak i soukromé školy. Největší nárůst studentů v kombinované nebo distanční formě studia proběhl v roce 2010. Ačkoliv v současnosti takových čísel vysoké školy nedosahují, stále přijímají více studentů, než tomu bylo kolem 90. let minulého století. Je nutné podotknout, že dospělí jedinci hlásící se na vysoké školy více preferují soukromé vysoké školy než veřejné (Novotný, 2021). Ačkoliv je studium na soukromé škole plně hrazeno studentem a jedná se o částky v řádech deseti tisíců a sta tisíců korun za rok, tyto vysoké školy jsou stále v oblibě. Většina vysokých soukromých škol přijímá své uchazeče bez přijímacích zkoušek a jsou více než státní vysoké

školy orientované na osoby pracující a požadavky, které jsou během studia na tyto osoby kladeny.

Novotný (2021) ve své publikaci uvádí, že je možné studenty vysoké školy rozdělit na skupiny „*tradičních studentů*“, těch, kteří šli studovat ihned po ukončení střední školy, a „*netradiční studenty*“, ty, kteří jsou znevýhodnění oproti ostatním studujícím (minority, socioekonomické důvody, handicap aj.), případně přerušili vzdělání a ihned se zapojili do pracovního procesu s plánem na pozdější návrat k dalšímu vzdělání. Zejména se jedná o osoby, jež začaly studovat až po čase stráveném jinými životními povinnostmi. Podle studie Souto-Oteroa a Whitwortha (2017) Česká republika patří mezi země s největším nárůstem počtu studentů a zároveň i počtu studentů starších 25 let, než tomu bylo v jiných státech Evropy. V roce 2017 tvořili studenti starší 25 let více než třetinu (34,4 %) všech vysokoškolských studentů u nás (Novotný, 2021). Důvodem, proč se na vysokou školu rozhodne jít více dospělých osob, je několik. Mohou za to jednak socioekonomické vlivy, změny v naplňování životních rolí, jednak častější změna zaměstnání a způsobilost pro výkon těchto prací (Novotný, 2021). Již není raritou, že se na studium přihlásí osoba starší 45 let či matka na mateřské dovolené, která si chce zvýšit svou kvalifikaci pro svůj budoucí nástup do zaměstnání. Mimo studijní zkušenosti netradičního studenta výrazným způsobem ovlivňuje chápání těchto studentů a jejich způsobu přemýšlení.

Ať už jsou motivace k absolvování kombinovaného studia na vysoké škole jakékoliv, je nutné si uvědomit, že tento přístup bude vždy hrát významnou úlohu při formování nové kariérní cesty jednotlivce v rámci jeho akademického rozvoje. Vždy se bude jednat o celoživotní vzdělání.

Cuconatoová (2016) zmiňuje propojený přístup k životním drahám a vzdělání. Vzdělávací trajektorie nejsou vnímány jako izolované procesy, ale jako dynamický vztah. Zdůrazňuje potřebu propojeného přístupu k analýze vzdělávacích trajektorií a životních drah a zohledňuje jak institucionální aspekty vzdělávacích systémů, tak individuální zkušenosti studentů.

5.3. Aktuální překážky ve formálním vzdělávání dospělých osob

Každý, kdo se rozhodne k dalšímu studiu, v tomto případě studiu na vysoké škole, musí si na začátek položit otázky, zda takové studium zvládne a zda je studium v jeho časových možnostech. Aby se dospělý jedinec, který již pracuje, přihlásil na vysokou školu, musí být dostatečně motivovaný a musí si umět rozvrhnout čas, který svému případnému studiu,

zaměstnání a volnému času věnuje, musí zvážit čas, který mu zůstane pro sebe, pro rodinu či další mimopracovní aktivity. V takovém případě se předpokládá, že si dospělý pracující vybere kombinovanou formu studia. Je důležité zhodnotit, zda jedinec bude schopen všechny své aktivity, které má, zvládnout. Šlamborová (2019) ve své práci zmiňuje, že u dospělých osob, které se rozhodnou vzdělávat, je úspěch ovlivněn nejen intenzitou, ale také povahou vnitřního motivace. Tento hnací faktor, který má silný vliv, dokáže u dospělých jedinců probudit zájem o obsah vzdělávání a zároveň zvyšuje rychlost, s jakou si mohou osvojit nové učivo a vědomosti. Silný motiv přispívá k vytvoření emocionálního zázemí pro proces učení a napomáhá překonávat různé překážky, které se mohou během studia objevit.

Dospělá osoba

Dospělý jedinec se vyznačuje, po andragogické stránce základními znaky, a tím jsou: „*citová zralost, mentální nebo psychická zralost, sociologická zralost a sociální zralost*“ (Bednaříková, 2012a). Citová zralost se vyznačuje tím, že jedinec již není emočně závislý na svých rodičích a je schopen sám zajišťovat každodenní činnosti bez nutnosti podpory ze strany rodičů. Mentální neboli psychická zralost znamená, že jedinec je schopen být zodpovědný za své sociální role, které v dospělém životě bude mít. Bednaříková (2012a) uvádí role, jako jsou otec, pracovník, nájemník apod. Sociologická zralost se naopak vyznačuje schopností jedince adekvátně rozpoznat a naplňovat své požadavky a nároky. V neposlední řadě se dovršení sociální zralosti projevuje např. ekonomickou nezávislostí (Bednaříková, 2012a).

Bariéry v učení

Bednaříková (2012b) zmiňuje, že se u dospělých jedinců mohou objevit zábrany týkající se učení. Může se jednat o psychologické, pedagogické a organizační bariéry. Organizační bariéry se projevují jako nedostatečné prostředky, jež jedince ve studiu omezují. Můžeme zmínit finanční problémy, např. nedostatek finančních prostředků pro studijní materiály nebo dojíždění do školy. Pedagogické bariéry se vyznačují neschopností jedince se systematicky učit, čímž dochází k nedostatku vědomostí, které vedou k nepochopení učiva. Také se může jednat o bariéry vzniklé z osobního pohledu vyučujícího na studenta, které jsou zapříčiněné osobností učitele. Poslední psychologické bariéry jsou vnitřními problémy jedince. Může se jednat o nedostatečnou motivaci, nedostatečnou vytrvalost, o strach ze selhání či labilní povahou jedince. Také je zapotřebí zmínit, že při učení je velmi důležité prostředí, ve kterém jedinec žije. Sociální interakce mezi účastníky prostředí, ať se jedná o členy

domácnosti, kolegy v práci nebo ve škole, jsou v životě dospělého jedince velmi důležité (Bednaříková, 2012b).

Motivace

Motivace hraje v úspěšnosti přijetí na vysokou školu, tak i při samotném studiu velkou roli.

Většina dospělých jedinců bude motivována:

- lepším postavením na trhu práce,
- vzděláním jako investicí do sebe samého,
- společenským statutem,
- životní situací,
- naplněním volného času,
- socializací a novými emocemi.

Bednaříková (2012b) zmiňuje tzv. motivační faktory, které mohou být předpokladem pro úspěšné učení (viz Schéma 3). Aby bylo možné takové faktory více popsat, je zapotřebí vyjádřit, jak úspěšné učení ovlivňuje kvalitu a výsledky úspěšného učení.



Schéma 7: Rovnice úspěšného učení

Zdroj: údaje jsou převzaty z Bednaříková, 2012b, s. 18

Z uvedené rovnice vyplývá, že úspěšné učení můžeme považovat za prospěšné hodnoty jedince v oblasti osobního rozvoje a vzdělávání. Tyto faktory představují klíčové složky pro dosažení vysoké úrovně osobního i profesionálního růstu a výkonnosti. Každý z těchto aspektů přispívá k lepší schopnosti adaptace na nové situace, efektivnějšímu zdolávání osobních i pracovních výzev a celkově k zdravějšímu, vyrovnanějšímu a produktivnějšímu

životnímu stylu. Každý prvek ovlivňuje a posiluje účinek ostatních. Motivační faktory k úspěšnému učení u dospělých jedinců mohou mít různé významy. Bednaříková (2012b) tyto faktory rozděluje podle motivace ke vzdělávání:

- k úniku, stimulaci – účelné naplnění volného času či nedostatečného vzdělávání;
- k profesnímu růstu – vlivy ovlivňující kariérní postup či lepší zaměstnání;
- ke společenskému prospěchu – k dosažení veřejně prospěšných záměrů;
- ke společenskému kontaktu – jako možnost poznat nové lidi;
- k naplnění vnějších očekávání – k naplnění cílů určité autority;
- k poznávání potřeb a zájmů – k vlastnímu naplnění cíle se dále vzdělávat.

Kubíková et al. (2021) uvádějí, že informovanost uchazečů o studium patří mezi faktory rozhodující o úspěšnosti, nebo neúspěšnosti ve studiu. Na základně primárních informací, které se uchazeč o studium dozví, se odvíjejí jeho představy a očekávání. *„Výchozí neinformovanost o podobě studia na VŠ vysvětluje, proč se původní představy o VŠ studiu zcela míjejí se skutečnou realitou, a to celkem v 88,8 % případu. Pětina studentů našeho výběrového souboru očekávala, že VŠ bude studijními i časovými nároky analogická studiu na SŠ.“* (Kubíková et al., 2021, s. 131–132)

Šlamborová (2019) zmínila, že lidé považují formální vzdělávání za *„nezbytné a velmi důležité“*. Mnoho dospělých se učí neformálním způsobem v rámci svých koníčků, jako jsou například zájmy o sport, umění, technologie nebo jazyky. Jejich vzdělávání často probíhá mimo formální vzdělávací instituce, jako jsou školy či univerzity. Zaměstnanec, který se rozhodne studovat na vysoké škole, zvýší tímto způsobem svou kvalifikaci, ale zaměstnavatel ne vždy má pro studium pochopení, a ne vždy zaměstnanci umožní do školy docházet. Zejména se jedná o neudělení volna pro výkon studia, čímž se studium stává překážkou jak pro zaměstnavatele, tak i samotného zaměstnance. Společnost by měla podporovat a uznávat význam formálního a neformálního vzdělávání v dospělosti. K tomu patří i odstraňování překážek, které mohou lidem v jejich snahách o další vzdělávání a osobní rozvoj bránit. Tímto způsobem může společnost podněcovat dospělé jedince k neustálému vzdělávání a růstu, což přináší prospěch nejen jednotlivcům, ale i celé společnosti prostřednictvím lepšího uplatnění a osobního uspokojení (Šlamborová, 2019).

Dospělé osoby, které se rozhodnou studovat při svém zaměstnání jsou nuceny lépe skloubit svou pracovní a osobní část svého života. Jak uvádějí Veteška a Vacínová (2011, s. 44):

„Lidé tak jako tak žijí svůj mimopracovní život a naplňují je, pokud možno aktivitami, z nichž mnohé vedou ke zvýšení neformální a informální kvalifikace, kterou lze zhodnotit v procesu uznávání výsledků neformálního vzdělávání a informálního učení.“

Jak z uvedeného vyplývá, dobrovolnost je rozhodující pro to, zda se člověk přihlásí, nebo nepřihlásí na vysokou školu ke studiu. Kubíková et al. (s. 139, 2021) zmiňuje, že jeden z nejčastějších problémů, které studenti vnímají jako překážku ve studiu jsou oni sami. Až 80 % respondentů uvedlo, že bojují *„se svojí leností, laxností, pasivitou a vůbec s nedostatečnými volnými vlastnostmi, jako jsou malá vytrvalost a pečlivost“*. Mezi dalšími osobními bariérami studenti uvedli, že považují některé předměty za nadbytečné, a 63 % studentů uvedlo, že mají problémy s plánováním času.

Vzdělávání představuje zásadní prvek v utváření osobnosti jednotlivce i celospolečenské struktury. Podpora ze strany rodiny, širšího sociálního okolí a zaměstnavatelů je nezbytná pro osobní rozvoj a zvyšování kvalifikace zaměstnanců a samotných jedinců. Formální vzdělávání, obzvláště v kombinované formě studia na vysoké škole, umožňuje dospělým pokračovat ve studiu paralelně s vykonáváním profesních a osobních závazků. Pracující studenti čelí vyšším nárokům než vrstevníci v prezenční formě studia, neboť musejí efektivně skloubit čas věnovaný studiu, práci a osobnímu životu. Správné vyvážení těchto faktorů, které ovlivňují rovnováhu mezi prací a osobním životem, je klíčové pro úspěšné dokončení studia a současně pro dosažení osobní spokojenosti.

V současné době je možné studovat různými formami. Moderní technologie a nové přístupy ve vzdělávání přinášejí nové možnosti více se vzdělávat v oborech, které nás zajímají. Globalizace a lepší dostupnost informací tomto trendu také přispívají. Vzdělání je velmi důležité pro rozvoj dovedností a schopností, které člověk během celého svého života ve všech jeho formách získává. A nejen v nich. Současná doba umožňuje čím dál více, aby se mohli vzdělávat i dospělí jedinci, kteří již pracují nebo kteří nemohli po ukončení střední školy pokračovat ve vzdělání; dle Novotného (2021) se jedná o tzv. netradiční studenty.

V pracovněprávním vztahu se jedná o další vzdělávání zaměstnanců a většinou se jedná o prohlubování kvalifikace pro danou pracovní pozici (Homfray et al., 2022). Další vzdělávání, ať formálního, nebo neformálního rázu, bude vždy hrát roli i v osobní roli jedince. Vedle poskytování zdravotní péče jsou veřejné výdaje na vzdělávání často považovány za jednu z nejdůležitějších investic, které lze do lidí vložit. Vzdělávání má potenciál posunout socioekonomický rozvoj vpřed. To platí zejména v globalizovaném světě, kde vysoce kvalifikovaná pracovní síla může být výhodou, pokud jde o produktivitu, inovace a konkurenceschopnost.

Empirická část

Empirická část této bakalářské práce je strukturována do několika kapitol, které detailně popisují metodologii a postupy, jež byly aplikovány při provádění výzkumu k tématu vliv formálního vzdělávání na work-life balance u studentů kombinovaného studia. První kapitola se věnuje popisu metodologického rámce celého výzkumu, stanovení výzkumných cílů a formulaci klíčových výzkumných otázek. Zahrnuty jsou také reflexe etických aspektů výzkumu. Následně jsou analyzována data z výzkumného Závěrečná kapitola je věnována prezentaci výsledků výzkumu a jejich interpretaci.

6. Metodologie výzkumu

V teoretické části jsem se zabývala teorií založené na studiu odborné literatury a charakteristikou work-life balance, vymezením faktorů a nástrojů work-life balance a specifikací formálního vzdělávání na vysokých školách v České republice, včetně popisu aktuálních překážek ve vzdělávání u dospělých.

Vzhledem k tématu této bakalářské práce jsem si zvolila kvalitativní výzkumný design. Tímto způsobem mohu získat větší množství dat z menšího počtu zkoumaných jedinců, oproti kvantitativnímu výzkumu (Mišovič, 2019). Mezi přednosti kval. výzkumu patří to, že získáme podrobný popis a vhled při zkoumání jedince, skupiny události nebo fenoménu.

6.1. Výzkumný cíl a výzkumná otázka

Výzkumný cíl

Podle Maxwella (2005) by výzkumné cíle měly být rozděleny do třech skupin:

- intelektuální cíl – odborné poznání,
- praktický cíl – jak budou moci být prakticky využity,
- personální cíl – obohacení výzkumníka samotného.

Hlavním výzkumným cílem této práce je **zjistit, jak respondenti vnímají proměnu vlastního pojetí work-life balance v souvislosti se změnami způsobenými vysokoškolským studiem v kombinované formě**. Ve své práci se zaměřuji na všechny cíle dle Maxwella (Maxwell 2005, in Švaříček a Šedřová, 2007, secondary citation).

Jako dílčí výzkumné cíle jsem si stanovila:

- Analyzovat vliv pracovního prostředí a jeho organizace ze strany zaměstnavatele na pojetí work-life balance studenta v kombinované formě studia.
- Analyzovat vliv prostředí vzdělávací instituce a jeho organizace na pojetí work-life balance studenta v kombinované formě studia.
- Analyzovat vliv prostředí osobních vazeb a jejich organizace na pojetí work-life balance studenta v kombinované formě studia.
- Určit překážky, které ovlivňují subjektivní vnímání work-life balance u studentů v kombinované formě studia.

Výzkumné otázky

Výzkumné otázky plní dvě klíčové funkce: Jednak zaostřují výzkumný proces tak, aby generoval výsledky v souladu s vytyčenými výzkumnými cíli, jednak poskytují metodický rámec pro realizaci výzkumu. Je žádoucí, aby výzkumná otázka vždy odpovídala definovaným cílům a zkoumanému problému, jež byl předem stanoven (Švaříček a Šed'ová, 2007). Mišovič (2019) uvádí, že výzkumné otázky musejí být:

- dostatečně široce orientované k danému tématu a problematice;
- být obecněji formulované tak, aby bylo možné v průběhu výzkumu získávat a odvozovat pojmy;
- neorientované na četnost či frekvenci (jako u kvantitativního výzkumu).

Otázka by měla být objektivní vůči respondentovi a ve své práci jsem se rozhodla pro explanační typ otázek, aby bylo možné zhodnotit, jak respondenti vnímají proměnu vlastního pojetí work-life balance v souvislosti se změnami způsobenými vysokoškolským studiem v kombinované formě. (Hendl a Reml, 2017, in Mišovič, 2019, secondary citation) Výzkumná otázka by proto měla znít: **Jaký vliv má vysokoškolské studium v kombinované formě na životní role studujících a jejich pracovní-životní rovnováhu?** Aby bylo možné na tuto výzkumnou otázku odpovědět, rozhodla jsem se stanovit tyto dílčí výzkumné otázky:

- 1) Jaký vliv má pracovní prostředí a jejich organizace na pojetí work-life balance studenta v kombinované formě studia?
- 2) Jaký vliv má prostředí vzdělávací instituce a jeho organizace na pojetí work-life balance studenta v kombinované formě studia?

- 3) Jaký vliv má prostředí osobních vazeb a jejich organizace na pojetí work-life balance studenta v kombinované formě studia?
- 4) Jaké jsou překážky, které ovlivňují subjektivní vnímání work-life balance u studentů v kombinované formě studia?

6.2. Etický aspekt výzkumné činnosti

Mnoho autorů (Hendl, 2016; Švaříček a Šedřová, 2007; Mišovič, 2019, Miovský, 2010) uvádí, že je nezbytné před samotným rozhovorem řešit etické otázky výzkumu. Výzkumník by měl respondentovi vždy poskytnout veškeré potřebné informace k danému výzkumu (Hendl, 2016).

Před samotným rozhovorem byli všichni respondenti požádáni o poskytnutí souhlasu s tímto výzkumem. Všichni respondenti souhlas poskytlí a vzhledem k tomu, že všichni dotazovaní respondenti byli starší 18 let, nebylo zapotřebí zajišťovat informovaný souhlas zákonného zástupce, jako je tomu u dětí mladších 18 let. V rámci anonymity nebudou zveřejněna jména ani osobní údaje respondentů. Rozhovory probíhaly v domácím prostředí respondentů a rozhovory byly uskutečněny za pomoci on-line platformy komunikace (MS Teams). Tato forma komunikace se jevila jako nejvhodnější pro obě strany z důvodu vzdálenosti od respondentů a ohled na využití času respondentů. Rozhovory byly nahrávány na diktafon, vždy se souhlasem respondentů.

6.3. Výzkumný vzorek

Respondenti výzkumu byli vybráni záměrně z určitého okruhu jedinců. Jednalo se o vzorek respondentů vybraných podle určitých kritérií. Muselo se jednat o studenty vysoké školy, konkrétně o studenty Pedagogické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci, studenty 3. ročníku studijního programu Vychovatelství, již studují v kombinované formě studia. Tato skupina studentů byla vybrána pro její výjimečnou diverzitu osob a sociálních vazeb. Tato heterogenita poskytuje relevantní základ pro analýzu různých perspektiv a interakcí v rámci akademického prostředí. V tomto případě se jednalo o kompletní sběr, nikoliv o metodu sněhové koule.

Vzhledem k osobní znalosti prostředí této skupiny studentů bylo pro tento výzkum osloveno deset respondentů, ale nakonec jich souhlasilo šest. Se čtyřmi respondenty nebylo možné výzkum uskutečnit, a to z časových důvodů nebo nezájmu o tento výzkum. Výzkumný vzorek se skládal ze tří žen a tří mužů. Důvodem, proč byli vybráni právě tito respondenti, je ten, že každý z těchto respondentů pochází z jiného místa a každý z nich je zaměstnán

v jiném pracovním prostředí, tedy až na jednu respondentku, která je nyní na mateřské dovolené, ale před mateřskou dovolenou byla pracující student. Taková diverzita osob nám ve výzkumné části dostatečně ukáže, jak se tito studenti vyrovnávají s work-life balance při studiu a pracovní-osobní rovinou svého života. Údaje o respondentech uvádí Tabulka 1.

Tabulka 1: Základní informace o respondentech

Respondent	Muž/žena	Věk	Bydliště	Zaměstnání	Délka trvání zaměstnání	Dítě/děti
R1	Muž	44 let	Staré Město nad Sněžníkem*	Vychovatel, středisko výchovné péče	5 let	2 děti/ 15 let a 16 let
R2	Muž	40 let	Dubany	Voják, Armáda České republiky	20 let	2 děti
R3	Žena	43 let	Jestřábí	Vychovatelka, Střední odborné učiliště Valašské Klobouky	6 let	5 dětí
R4	Muž	36 let	Přerov	Skladník, SSCZ, s. r. o.	13 let	Žádné děti
R5	Žena	25 let	Lužice u Šternberka	Mateřská dovolená**	3 roky	1 dítě
R6	Žena	47 let	Na vesnici	Ředitelka v mateřské školce	19 let	2 děti

* přechodně v Malé Morávce-Vysoký Potok

** před nástupem na mateřskou dovolenou pracovala respondentka jako asistent pedagogika na ZŠ v Bohuňovicích

Zdroj: vlastní výzkum

6.4. Metoda sběru dat

Pro tuto bakalářskou práci byla použita metoda ověřování výzkumného cíle za pomoci hloubkových polostrukturovaných rozhovorů. Jak již bylo v kapitole uvedeno, vždy byl vyžádán souhlas respondenta s využitím dat z rozhovoru se zajištěním anonymity.

Podle Hendla (2016) takové dotazování poskytuje respondentům určitou svobodu ve výpovědích. Zejména se jedná o zkoušku, zda jsou otázky pro respondenta pochopitelné, respondent se může jakýmkoliv způsobem vyjádřit bez předem stanovených odpovědí, probíhá vzájemná spolupráce mezi výzkumníkem a respondentem a je možné více konkretizovat odpovědi respondentů.

Mišovič (2019) uvádí, že prvotní kontakt s potenciálními respondenty je „*vstupní kontakt*“, kdy budou respondenti seznámeni s podstatou výzkumu, délkou a místem konání rozhovoru. Vždy by měl být kladen důraz na to, aby takový rozhovor probíhal na místě, kde se bude respondent cítit bezpečně a příjemně. Podle Mišoviče (2019) by polostrukturovaný rozhovor měl mít tuto strukturu:

- 1) vstupní dotazy,
- 2) navazující a zjišťovací otázky,
- 3) specifické a přímé otázky,
- 4) nepřímé otázky,
- 5) mlčení,
- 6) konstrukční otázky,
- 7) interpretační otázky,
- 8) otázky odvádějící pozornost.

Otázky by měly být formulovány tak, aby respondenti byli schopni jednoznačně pochopit smysl otázky, a aby výzkumník dostal odpověď, která jej povede k vyhodnocení výzkumných otázek. Výzkumník by měl mít vždy připravené schéma rozhovoru, jež by se mělo skládat ze základních otázek, které jsou doplněné o řadu doplňujících dotazů. Schéma rozhovoru je součástí přílohy č. 1.

6.5. Průběh a realizace výzkumu

Než došlo k samotnému rozhovoru s respondenty, vytvořila jsem pilotáž. Cílem bylo ověřit a otestovat vhodně zvolené dotazy a zda jsou odpovědi dostatečné pro poskytnutí užitečných informací, a identifikovat případné problémy nebo nedostatky rozhovoru, které je potřeba před oficiálním zahájením výzkumu opravit. Během pilotáže byl soubor otázek poskytnut menšímu počtu respondentů, kteří odpovídali charakteristikám cílové skupiny průzkumu. Tato fáze umožňuje výzkumníkovi získat zpětnou vazbu od respondentů, případně pozorovat reakce a chování respondentů během rozhovoru, což pomáhá v identifikaci částí, které mohou vyvolávat zmatky nebo nedorozumění. Po provedení pilotáže a analýze získaných dat byly výzkumné otázky upraveny tak, aby lépe odpovídaly výzkumným cílům a byly srozumitelné pro všechny respondenty ve finálním šetření.

Jak již bylo zmíněno v této práci, výzkumné šetření probíhalo za pomoci rozhovoru s respondenty a odehrávalo se v on-line prostředí na platformě MS Teams. Jak já na straně výzkumníka, tak i respondenti na straně druhé jsme rozhovory realizovali v domácím prostředí, kde se obě strany cítily nejlépe. Rozhovory probíhaly na základě vypracovaného schématu rozhovoru, a jak uvádí Mišovič (2019), je nutné přihlídnout k tomu, aby otázky nebyly pouze jen otevřené, ale aby umožňovaly respondentům rozšířit odpověď adekvátním způsobem, aby bylo možné nasbírané odpovědi respondentů správně vyhodnotit. Základní otázky byly v průběhu rozhovoru doplněny o doplňující dotazy podle aktuálního průběhu rozhovoru.

Rozhovory s respondenty probíhaly jednotlivě. Vždy jsem se setkala s respondenty v online prostředí a před zapnutím diktafonu jsem se opětovně dotázala, zda souhlasí s rozhovorem a s nahráváním na diktafon. Po udělení informovaném souhlasu, byl spuštěn diktafon a zopakovala jsem na záznam obě otázky znovu tak, aby souhlas respondenta byl zaznamenán. V úvodní části jsem se seznámila se svou bakalářskou prací a sdělila jsem jim důvody, proč bude probíhat výzkumné šetření. Následně se byl zahájen rozhovor úvodními dotazy, aby bylo možné respondenty více poznat. V další části rozhovoru byly kladeny dotazy dle kategorií, které jsem si stanovila v rámci schématu rozhovoru. V první části byla baterie dotazů týkajících se základních informací o respondentovi, tj. o jeho osobě, zaměstnání, rodinném zázemí apod. V druhé části jsem se zaměřila na specifické otázky k okruhům, které jsem si stanovila. Okruhy jsem si stanovila jako: studijní podmínky, pracovní podmínky v zaměstnání, sociální vazby, racionální využití času a překážky ve studiu. U jedné respondentky, která je nyní na mateřské dovolené, jsem otázky zaměřila na její budoucí povolání a současnou situaci, ve které se nachází.

Po ukončení rozhovoru jsem respondentům poděkovala za obohacující informace a sdělila jim, že po ukončení výzkumného šetření, pokud budou mít zájem, mohou být seznámeni s výsledky. Následně jsem se s respondenty rozloučila a vypnula jsem diktafon.

Po nahrání rozhovorů jsem veškeré rozhovory přepsala do písemné podoby a po ukončení všech rozhovorů probíhala analýza zjištěných dat.

6.6. Analýza získaných dat

Rozhovory s respondenty byly po ukončení přepsány do písemné podoby. Transkripce může být provedena čtyřmi způsoby: doslovná transkripce, kontrolovaná transkripce, shrnující protokol a selektivní protokol. Proces transkripce se může lišit podle jednotlivých výzkumníků, přičemž hlavním úkolem je snížit tyto individuální vlivy pomocí různých kontrolních mechanismů (Mišovič, 2019). Ve svém výzkumu jsem se rozhodla pro doslovnou transkripci. Ačkoliv je tato forma časově náročnější, vzhledem k obsahové a tematické rovině je vhodnější.

Pro analýzu jsem zvolila otevřené kódování. Skrze proces otevřeného kódování dochází k formování kategorií, které obsahují různé pojmy. Tyto kategorie představují různé situace, jež jsou mezi sebou vzájemně srovnávány a tříděny (Miovský, 2006). Zpracování takových dat umožňuje objektivní interpretaci systematizovaných výpovědí respondentů a zároveň identifikaci tematických skupin a analýzu jejich organizace v kontextu celkového výzkumného rámce. Mišovič (2019, s. 128) toto popisuje takto: „... *identifikuje popisné kategorie*“.

kteřé lze vzájemně propojovat tak, aby mohly vzniknout pojmy různé úrovně obecnosti. “ Z toho vyplývá, že výzkumník vyhledává spojitost a vztahy a jejich prostřednictvím je schopen vytvářet související sekvence.

Strauss a Corbinová (1999) nazývají kategorizaci jako třídění slov podle vzájemné podobnosti termínů a následně interpretovány do nadřazených druhů. Při tomto procesu je detailněji rozebrána každá věta a označována specifickými znaky. Následně jsou taková data porovnávána s dalšími odpověďmi respondentů. Jednotlivé kategorie jsem si pojmenovala a vytvořila jsem vlastnosti, které propojují symbiózu mezi kategoriemi (Strauss a Corbinová, 2019). Dle Glasera (1978, in Mišovič, 2019, secondary citation) jsou to tzv. „*in vivo kódy*“.

- 1) studium jako priorita (viz Tabulka 2),
- 2) organizace volného času (viz Tabulka 3),
- 3) sounáležitost při studiu (viz Tabulka 4),
- 4) životospráva (viz Tabulka 5),
- 5) vazba na povolání (viz Tabulka 6).

Tabulka 2: Kategorie č. 1 – studium jako priorita

Vlastnosti	Dimenze
Intenzita studijního programu	limitující – nelimitující
Úspěšné dokončení studijního programu	pozitivní – negativní
Prokrastinace	více časté – méně časté
Čas vyhrazený na edukaci	stěžejní – marginální

Zdroj: vlastní výzkum

Studium na vysoké škole může pro některé jedince znamenat prestiž, která spočívá v dosažení zadostiučinění ve formě toho, že byli schopni zvládnout studium, které se někomu se může jevit jako náročné. Všichni respondenti shodně uvedli, že studium v kombinované formě studia, kdy současně studují a pracují, je pro ně velmi náročné. Zejména se jedná o skloubení všech povinností, které jedinec má v rámci svého studijního, pracovního a osobního života. Respondentka R5, která je na mateřské dovolené doslovně uvedla:

„Možná rozpůlit nějak tu roli maminky, že jsem musela vlastně řešit hlídání. A zajistit pro dítě vlastně všechno, co zajišťuju každé den, když jsem normálně doma. Takže ale jako primárně to hlídání, což někdy bylo těžké. A ze začátku, když dítě bylo úplné miminko, tak to bylo i třeba psychicky možná trochu náročné. Jako pro mě.“

Všichni respondenti také sdělili, že vnímají náročnost studia i tím, kolik času takové studium zabere. Nejvíce se výpovědi shodovaly na tom, že poslední, třetí ročník byl pro respondenty nejvíce stresující pro množství úkolů, které museli stihnout, odevzdat a současně psát bakalářskou práci a učit se na dílčí zkoušky a státní závěrečné zkoušky. Respondentka R6 doslovně uvedla:

„... jenom ten poslední, třetí ročník. Nápor strašně velkej a pro lidi opravdu co pracují, nebo mají třeba děti nebo ještě něco navíc... Zkoušky, testy, seminárky, eseje, bakalářka, státnice a den má jenom 24 hodin. A fakt jako, je to vydřený podle mě, že to není jenom tak prostě...“

Respondentka R5 uvedla:

„Nevzdávat se a bojovat prostě myslet na to i v těch vypjatých situacích, který vždycky určitě jsou, že proč se přihlásili, na tu vysokou, proč studují.“

Obdobně se vyjádřila i respondentka R3:

„Hlavně ať si rozmyslí, jestli do toho chtějí jít, nebo ne, protože vzdávat to v půlce nebo na začátku je hrozná hloupost, a měli by to dokončit určitě. Takže doporučit, ať si to pořádně rozmyslí, jestli do toho půjdou, nebo ne, a popřípadě, pokud ano, tak určitě to dotáhnout do konce.“

Většina dotazovaných v průběhu studia pocíťovala nedostatek času, což bylo zapříčiněno náročností studia. Respondentka R6 doslovně uvádí:

„Jelikož jsem, někdy bych řekla, že i workoholik, tak velice hodně, protože toho času je málo, přijdu do práce, přijdu z práce, a když je čas, tak snažím se i tu domácnost, ale převážně zalezu fakt do té místnosti a učím se. Takže docela hodně. Toho času bych někdy potřebovala víc, no.“

Respondenti ve svých výpovědích uvedli, že je studium jako takové velmi obohatilo v osobnostní rovině. Úspěšné dokončení studia a získání titulu je pro ně velmi důležitý milník v životě. Symbolizuje to pro ně vyvrcholení úspěchu a odměnu za překonané obtíže, periody ztráty naděje, stejně jako za čas nestrávený s rodinnými příslušníky. Respondentka R6 uvedla:

„Já asi nedokážu být takovej ten typ člověka, musím se nějak pořádně učit a byla to zase další výzva, protože jsem chtěla titul. Chtěla jsem ten titul bakalář s tím, že vlastně mám tři maturity a chtěla jsem něco víc, protože něco vydám...“

Obdobně se vyjádřila i respondentka R5:

„No pro mě je jako prioritně, jako primárně to jako vzdělání, jako dosáhnout tohoto vzdělání prostě. A já jsem zas taková, že prostě přes to nejede vlak. To je pro mě“

primární a jsem ochotná asi, jakože podstoupit všechny zkoušky jakoby co to, abych dosáhla toho titulu, to vzdělání.“

Jak uvádí doslovně respondent R1:

„Tak hlavně není to jenom prostě o tom vzdělání, ale je to prostě o tom, že člověk se vrátí v podstatě jako do školy. Poznává nové lidi, má možnost prostě stát se součástí něčeho za mě velkýho. A já jsem třeba před začátkem studia byl skeptický, koho poznám a takhle, že to bude prostě jenom otravná škola, ale já nelituju ani dne ani hodiny, kterou jsem za ty tři roky na té škole prostě strávil.“

Pro respondenta R2 bylo důležité studovat tento obor pro lepší pochopení směrem k výchově svých dětí: *„Tento studijní program studium primárně kvůli tomu, že se chci naučit vychovávat svoje děti. To, co mě nenaučili moji rodiče, se chci naučit tady v tomhle programu minimálně najít nějaké markery k tomu, aby je vychovával správnou cestou.“*

Respondentka R3 se k tématu vyjádřila:

„A pro mě je to hodně velká výzva a naprosto mě to naplňuje.“

Respondenti se dále shodují v tom, že prokrastinace (tzn. sklony odkládat důležité úkoly a činnosti, přičemž místo nich dává člověk přednost méně důležitým a často příjemnějším aktivitám) v jejich životě studenta hraje velkou roli. Zejména to vyvolá v respondentech stres, že tento by mohli trávit smysluplněji studiem.

Jak uvádí respondentka R3:

„Jsem obrovský prokrastinátor, určitě. Strašně velký dělám věci na poslední chvíli. A nechávám si některé úkoly až úplně na později...“

Obdobně se vyjádřil i respondent R2:

„Netolismus! Netolismus je závislost na mobilním telefonu, takže občas dávám do popředí to, že si občas čtu nějaké zprávy nebo takhle, protože mě to hodně odklání mou pozornost. Sociální sítě, protože že jo, tam člověk nad tím moc nemusí přemýšlet, takže to je taková pohodlnost. Člověk nad tím nepřemýšlí, dívá se na nějaké video...“

Čas strávený učením je u všech respondentů také důležitý, zejména ve vztahu k zajištění všech potřebných povinností, které dotyčný má vůči svým sociálním vazbám. Také i prostředí, ve kterém se učí, a podmínek v zaměstnání. Zejména je to omezuje v trávení volného času s rodinou či věnování se koníčkům ve volném čase.

Respondent R1 uvádí:

„... mám jako vedle bytu i chalupu, kde se prostě zavírám a mám tam ten prostor na to se učit, aniž by mě rušili jako děti nebo manželka nebo kdokoliv.“

Respondent R4 zmiňuje:

„Právě vzhledem k tomu k tomu využití toho volného času, že jsem si to musel jinak zorganizovat, to vlastně bylo jediný.“

Respondentka R5 uvádí:

„Fakt mě jako primárně napadá ten čas... Prostě chtějí jít ven na pískoviště někam prostě výlet celodenní a já si to strašně musím jako rozmýšlet, jestli na to vlastně vůbec nemám čas, protože, jak jsem říkala, kolikrát ty překážky, ty časový, ten nápor těch zkoušek a všeho možného, těch povinností... a s tím dítětem je to opravdu jako těžký skloubit, takže člověk najednou musí být trošku i v pozici té maminky jako manažer a normálně plánovat dny časový... Celou dobu, co je dítě na světě, tak dítě usne a já dělám věci na vysokou.“

Respondent R4 zmiňuje, že pro něj to byla zátěž, než si vytvořil vyhovující mechanismy pro snazší učení:

„Otázka toho systému, že si člověk musí vytvořit, nebo já jsem si musel vytvořit, nějaký systém a mít čas, kdy jsem se musel věnovat škole...“

Respondentka R3 doplňuje:

„Změnila se tak, že večer věnuji studiu... Ne ale jako podstatnou část týdne jako věnuješ plnění nějakého úkolu, vypracováním něčeho.“

V případě respondentky R6 se situace s plánováním změnila ve dvou situacích: Když nastoupila na studium a v době těhotenství a mateřství:

„Jo, tak dřív jsem to tak si úplně čas neplánovala. A brala jsem to víc tak jakoby na pohodu, nebo ono se to nějak udělá, ale změnilo se to tak, že si plánuju v podstatě každý den a vymezují si ten čas prostě na určitý věci na rodinu, na dítě, na vysokou.“

Studium na vysoké škole, které vnímají někteří respondenti jako prestižní, přináší zadostiučinění ze zvládnutí akademických výzev, což je přínosné jak na osobnostní, tak na profesní úrovni. V kombinované formě studia, spojující studijní a pracovní závazky, se studenti setkávají s významnými obtížemi, které zahrnují řízení času a zdrojů, zejména pro ty, kteří jsou zároveň rodiči. Závěrečný rok studia, charakterizovaný zvýšeným náporům úkolů a přípravou na státní zkoušky, je obzvláště stresující a testuje schopnost studentů spravovat osobní, studijní a profesní požadavky efektivně. Avšak takové uvědomění by nepřišlo, kdyby si respondenti během studia nestanovili studijní priority.

Tabulka 3: Kategorie č. 2 – organizace volného času

Vlastnosti	Dimenze
Organizace rodiny	časté – ojedinělé
Organizace volnočasových aktivit	velmi časté – velmi ojedinělé
Budování sociálních vztahů	důležité – nedůležité
Realizace osobních potřeb	nízké – vysoké

Zdroj: vlastní výzkum

Organizace volného času hraje velmi důležitou roli pro každého studenta, nezávisle na tom, zda se jedná o studenta v prezenční či kombinované formě studia. Každý student si musí umět skloubit čas tak, aby konkrétní činnost neomezovala jiné aktivity, které jedinec má. U studentů v kombinované formě studia se vždy střídá rozvržení času na studium, rodinu, potažmo partnera, zaměstnání a volný čas. Téměř všichni respondenti, až na respondenta R4, shodně sdělili, že v rámci studia museli značně omezit čas strávený s rodinou. Často dochází ke střetům rolí student vs. rodič, potažmo partner.

Např. respondent R1 uvádí:

„Já si myslím, že obě dvě role zvládám skvěle. Je to o vzájemné domluvě. Už mám velký děti... Manželka to toleruje prostě, že se musím učit a podobně, takže úplně v pohodě.“

Respondent R2 uvádí:

„... Skloubení času, naučit se se učit.“

V rámci tématu respondent R2 doplňuje:

„... Vzhledem k tomu, že se primárně věnuju teďka té škole, tak se nemůžu věnovat rodině, potažmo partnerce, manželce. Takže jí vlastně nejsem teďka oporou jako manžel primárně, že víceméně je na všechno sama v tomhle smyslu, když se potřebuju učit a věnovat se škole.“

Respondentka R3 doplňuje:

„Snažím se ji zvládat na sto procent, ale nebudu jako zastírat, že to vyplňuje hodně mého volného času, to studium, takže musím určitě říct, že třeba těm dětem i té rodině i manželovi věnuju málo času...“

Respondentka R5 vnímá, že její rozdělení času mezi rodinu a studijní povinnosti je do značné míry omezující právě pro rodinu:

„... pak se jedná právě o tu rodinu. Od toho hlídání o tom, že i ta rodina vlastně musí krátit svůj čas, aby hlídali to dítě a já měla čas na tu vysokou na to učení...“

Respondent R4 v době rozhovoru neměl partnera, ale zmínil se o tom, že její rodina maximálně podporuje a dává mu dostatek prostoru na studium.

Organizace volnočasových aktivit se u respondentů upravovala nebo omezovala ve prospěch studijních povinností. Omezení času na volnočasové aktivity se u respondentů objevovalo velmi často. I přes to, že výsledky studia byly úspěšné, volnočasové aktivity upozadili.

Respondent R4 vnímal zejména omezení svého volného času:

„Jo jo, rozhodně, rozhodně ano a asi nejvíc v rámci toho volného času si prostě člověk to musí organizovat jinak, než když tu povinnost do té školy neměl. A organizace času se změnila. Musel jsem si udělat trošku jiný systém a jiný návyk a něco muselo jít stranou věci, který jsem dělal, jako například trénování dětí.“

Respondent R2 vnímá značné omezení svých zájmů také:

„Omezil jsem svůj volný čas... Hodně jsem omezil i své koníčky. Rybaření, sportování, tak je to na mně vidět teďka, a asi tak všechno v tuhle chvíli. Hlavně ta rodina, práce kolem domu, kutilství a tady tyhle věci.“

Respondentka R3 sdělila:

„V rámci volného času? Svůj volný čas jsem prakticky neměla vůbec žádný, omezilo mě to na tom, že jsem třeba vůbec neměla volný čas v tom, že bych si chodila cvičit nebo si prostě někdy relaxovat...“

Nově navázané sociální vazby během studia představují pro respondenty významný prvek, který pozitivně ovlivňuje jejich akademický i osobní život.

Respondent R1 sdělil:

„... těším se na spolužáky...“

Obdobně se vyjádřil i respondent R4:

„... k tomu právě přidali další cíle jako navazování kontaktů. A tak dál právě proto, že mi to za to stálo navazovat ty kontakty.“

Uspokojení vlastních potřeb bylo u respondentů na nízké úrovni. Střet nastal při organizaci času na učení, kdy respondenti upozadili trávení volného času před studiem.

Respondentka R5 uvedla:

„... u těch státnic, a to je psaní bakalářky, jsem neměla skoro vůbec volnej čas sama pro sebe absolutně. A už to je třeba půl roku, takže to určitě toto...“

Respondentka R3 řekla:

„... představy se rozvinuly a daly mi úplně nový obzor, úplně nový náhled. Myslela jsem si, že to je opravdu jenom o učení, ale určitě u tohodle programu.“

Respondentka R6 uvedla:

„Já svůj volnej čas trávil jenom tím, že jsem se učila ted'ko, když to tak vezmu...“

Efektivní organizace volného času je klíčová pro každého studenta, bez ohledu na to, zda studuje prezenčně či kombinovaně. Studenti v kombinované formě často čelí výzvám spojeným se sladěním akademických povinností s osobním životem, kde se musejí vyrovnávat se střetem rolí student vs. rodič/partnerem, což vyžaduje pečlivé plánování a často vede k omezení času stráveného s rodinou. Téměř všichni respondenti potvrdili, že studijní závazky významně omezovaly jejich volnočasové aktivity, přičemž někteří museli upravit své koníčky nebo osobní zájmy, aby zvládli udržet rovnováhu mezi školními požadavky a osobním životem.

Tabulka 4: Kategorie č. 3 – sounáležitost při studiu

Vlastnosti	Dimenze
Podpora ze strany spolužáků	pozitivní – negativní
Podpora ze strany rodiny	pozitivní – negativní
Podpora ze zaměstnání	pozitivní – negativní
Podpora od vyučujících	pozitivní – negativní

Zdroj: vlastní výzkum

Tato kategorie se věnuje pohledu respondentů na sounáležitost v sociálních oblastech. První část je zaměřena na podporu ze strany spolužáků, která se během studia jevila jako nejzásadnější pro všechny respondenty. Všichni do jednoho kvitovali vzájemnou podporu mezi spolužáky. Taková sociální vazba utváří silné pouto mezi respondenty a pozitivně ovlivňuje vztahy jedinců ve společnosti.

Respondent R1 při dotazu, z čeho má největší radost při studiu uvedl:

„Ze svých spolužáků a z některých vyučujících.“

Respondent R2 uvádí:

„Většinou na svého kolegu kamaráda Pepu. No a pak na zbývající spolužáky, který mám ve třídě... Když si fakt nevím rady se studijními věcmi a podobně a nevyznám se v některých věcech, tak mi velice rádi pomůžou. Takže primárně na spolužáky.“

Respondent R3 se zmínil:

„Tak na spolužáky a spolužačku.“

Obdobně se vyjádřila i respondentka R4:

„Na svou kolegyni při studiu, jako na svou spolužačku.“

I respondentka R5:

„... co se týká další pomoci jako v tom studiu jako pomoc s učením nebo s dohledáním informací nebo nějaký i uklidnění a takový, tak to jsou moje spolužačky...“

A také i respondentka R6:

„Ale poznala jsem úžasné lidi, takže zase budu z toho čerpat. To úžasný, že prostě kolem mě byli krásní, úžasní lidi, kteří mě podporovali celou dobu toho studia, a já jsem za to strašně vděčná a dozvěděla jsem se spoustu věcí... Takových lidí je strašně málo a byli jsme k sobě otevřený, upřímný a bylo to fajn.“

Stejná respondentka se vyjádřila, že když rodině oznámila, že bude pokračovat ve studiu na vysoké škole, nebyla tato zpráva přijata, jak očekávala:

„Ze začátku nebyli vůbec nadšení. Protože věděli, co to obnáší, a že to bude hodně těžký, obzvlášť při té práci a takový, a potom ve finále se snaží tě podporovat, jak to jde.“

U ostatních respondentů byla vždy pozitivní podpora, např. jako u respondenta R1:

„Maximálně. No moje žena studovala, měla podporu ode mě, od dětí. Teďka studuju já, mám podporu od manželky a od dětí, jo, prostě jako tam je to stoprocentní.“

Velmi podobně je to i u respondentky R3:

„Rodina mě podporuje nejvíc, jak to jde, při studiu. Naprosto maximálně a plně, celá kompletně moje rodina.“

Respondentka R6 uvádí:

„Co se týče mého manžela, tak taky na to, že chodí do práce, živí nás jako rodinu. Taky mě v tom podporoval, nikdy mi nevyčítal, a naopak... že to prožívaj. Ta rodina, ti blízcí.“

Stejná respondentka sdělila, že v případě širší rodiny byla podpora během studia negativní:

„A co se týče další rodiny, nebo rodičů od manžela, tak to zas jako vůbec tam nebylo. Hlídaní nikdy, a ani vlastně skoro nulová podpora, ale já jsem ráda za to, že mám aspoň tu maminku a manžela.“

Vzhledem k tomu, že v zaměstnání strávíme poměrně velkou část svého dospělého života, vnímáme, že podpora ze strany spolupracovníků či nadřízených je nepostradatelná. Může se jednat o podporu při pracovních činnostech, jak tomu uvádí respondent R1:

„Ale co se týká jako mé vedoucí a vlastně lidí, s kterými mám v práci mám jako bližší vztah než jenom pracovní, třeba kamarádskej. Tak rozhodně ta podpora, že se mě ptají, jako jestli mě čeká nějaká těžká zkouška, jak to zvládám a podobně. Mám tam dva tři kolegy, kteří mi nabízejí opakovaně pomoc při přípravě na některý zkoušky, že mají

za sebou vlastně jako vysokou školu, podobně stejné předměty třeba absolvovali, anebo mi třeba poskytuje i materiály, ze kterých se učili. Takže ta podpora je tam skvělá. “

Podobně se vyjadřuje i respondentka R3:

„Snaží se mi poradit určitě, podporuji mě moc, pomáhají mi, když něco nevím, snaží se mi to vysvětlit, jsou ochotni pomoci, i různé knížky nebo něco takového. “

Může se jednat o podporu a pochopení osobních zájmů či pomoc při studijních záležitostech.

Respondent R2 uvádí:

„Maximálně motivuji tím, že si ze mě dělají pořád srandu, že ze mě bude možná někdy v budoucnu důstojník a že mě budou muset zdravit jakoby po vojensku a že jim budu nějakým způsobem nadřízenej, tak asi takhle. Takže to je možná pro mě podpora. “

Respondentka R6 uvedla:

„... na svoji kolegyni, protože ona je takovej človíček, která mi dokáže tak nějak naslouchat, poradit, ví, jak to cítím... Od prvopočátku ona vždycky mě opravovala třeba chyby, když jsem tam měla, nebo jsme hledali ten správněj slovosled a takový...

U respondentky R5 nebylo možné takové hledisko vyhodnotit vzhledem k současné mateřské dovolené.

V neposlední řadě byla pro respondenty důležitá i podpora od vyučujících. Během rozhovoru téměř všichni respondenti kvitovali pozitivní podporu od kolegů učitelů. Jednak šlo o poskytnutí dostatečných zdrojů pro studium, jednak i o pochopení k náročnosti studia při zaměstnání nebo nepřítomnosti na výuce z rodinných důvodů. Lidský a chápavý přístup, s přihlédnutím k respektu u vyučujících je nepostradatelný pro celý školský systém.

Respondent R1 zmínil:

„... vždycky dostáváme od vyučujících dostatek potřebné literatury. K tomu abychom ten předmět zvládli. “ Doplnjuje: *„To, že na nás profesori nekašlou vychází nám vstříc, spolupracujeme. “*

Respondentka R3 sděluje:

„Myslím si určitě to, že nás uznávají v tom, že máme daleko větší praxi... Že se na nás dívají, už že jsme jako jinak určitým způsobem zkušení... “

Respondent R4 řekl:

„... ale zdálo se mi z mojeho pohledu, že jo, že jako někteří učitelé opravdu na to brali ohled... Hm, myslím si, že některý ty moje zkoušky nebyly jako tak zářný úplně, a přesto jako jsem je udělal, nebo byli učitelé, kteří vyšli vstříc...“

Respondentka R6 nesdílela stejný názor jako ostatní respondenti:

„Někteří učitelé, bych řekla, že to prostě brali tak, jako dali jste se do boje, tak bojujte, bez ohledu na to, že máte to zaměstnání, takže někteří ano, někteří ne.“

Tři respondenti zmínili i negativní zkušenosti, se kterými se setkali, a které se týkaly nedostatečného poskytnutí studijních materiálů během studia.

Respondent R2 řekl:

„S tím, že jak jsem říkal i předtím, jsou vyučující, kteří poskytují materiály, a jsou někteří, kteří neposkytují materiály. Kteří lpí na tom, jako kdybychom byli na prezenční formě výuce a nedají nám podklady k výuce. Takže tohle se mi třeba nelíbí, že vzhledem k tomu, že jsme kombinované studium, tak je to hodně náročný už i tak samo o sobě.“

Respondentka R5 zmínila:

„... možná jedna jediná, kdy vlastně vyučující nám připomněl, že to není jakoby jeho povinnost vůbec něco dávat do Moodle materiály k učení.“

Respondent R4 sdělil:

„A to jedno procento byla jedna paní doktorka v prváku. To bylo takový jako trochu zmatený, no bych řekl pro mě aspoň teda, každý na to může mít jiný pohled.“

V neposlední řadě, respondentka R5 velmi pozitivně hodnotila přístup vyučujících během jejího těhotenství a mateřství:

„Nechcu říct, že bych měla, nebo nemyslím si, že bych měla někdy nějaký jakoby nějakou protekci nebo nějaký extra výhody jako kvůli tomu, ale na druhou stranu vždycky, když jsem se nemohla dostavit do školy na zkoušku nebo jsem potřebovala třeba nějak upravit stanovené termín nějakého odevzdávání, napsala jsem slušnej e-mail. Napsala jsem důvod, že jsem rodila, měla jsem šestinedělí nebo že dcera je nemocná a takové... Že jsou vlastně strašně lidštití a vůbec nemají problém s tím... Není to o tom, že by mi řekli, nemusíš dělat tu semestrální práci nebo něco, ale dokážou pochopit nějaký situace, který ty nemůžeš ovlivnit.“

Vzájemná pomoc a sociální vazby mezi spolužáky jsou klíčové pro utváření silných vazeb a pozitivního vlivu na vztahy ve společnosti, což potvrzují všechny odpovědi. I když někteří respondenti zaznamenali nedostatečnou podporu od širší rodiny, podpora ze strany nejbližších byla obvykle silná a motivující, což zahrnovalo i drobná gesta. Kromě toho byla důležitá

také podpora v pracovním prostředí a od vyučujících, která pomáhala respondentům překonávat studijní i osobní výzvy, ačkoliv některé zkušenosti byly smíšené vzhledem k dostupnosti studijních materiálů.

Tabulka 5: Kategorie č. 4 – životospráva

Vlastnosti	Dimenze
Vypětí	vysoká – nízká
Koncentrace	velmi časté – velmi ojedinělé
Únava	častá – ojedinělá
Špatná životospráva	časté – ojedinělé

Zdroj: vlastní výzkum

Studijní život s sebou nese úskalí, kterým se musejí studenti v kombinované formě setkat. Při rozhovor jsem zjistila, že je studium ve většině případů může ovlivnit i negativně. Někteří respondenti považovali studium za zátěž, jež je ovlivňovala jak po psychické, tak i fyzické stránce. Respondenti často zažívali často stres, který účinně zvládali prostřednictvím úniku do přírody nebo manuálními pracemi.

Respondent R1 například uvedl:

„Rád chodím do přírody, rád trávím čas se svou rodinou, rád trávím čas se svým psem. Rád manuálně pracuji... Kde nemusím moc zapojovat hlavu.“

Respondent R2 to vnímal velmi podobně:

„... jsem hodně stresář... Stres pociťuji docela často... Hlavně ta rodina, práce kolem domu, kutilství a tady tyhle věci.“

Respondentka R3 uvádí, že stres zažívala před konáním důležitých zkoušek, a že svůj stres odbourává fyzickou zátěží:

„Já jsem naprosto klidná do té doby, než je nějaká deadline. Pak to začne být jako takové vážné docela, ale i to zvládnou, a veliký stres jsem pociťovala před státnicemi a nejčastější příčina samozřejmě bylo vykonání jako úspěšné zkoušky... Jdeš prostě cvičit pilates nějaké body, něco takového. Jde o to uvolnit jako určitě tělo a mysl.“

V rozhovoru s respondentkou R5 zaznělo:

„Stres pociťuju fakt strašně velké. Možná jsem taková povaha, ale taky určitě jsou to ty nároky kladené na nás jako pracující nebo s těma dětma. Já s tím dítětem, tak je to velké stres...“

Respondentka R5 obdobně jako respondent R1 tráví čas venku v přírodě, aby si odpočinula od stresu, který zažívá jak při studiu, tak i v mateřství. V neposlední řadě jí pomáhá konzumovat každý den alkohol, ale takový způsob úniku od stresu může být časem patopsychologický jev:

„Únik jako do přírody ven... Že večer si třeba dám víno, když mám fakt jako špatnej den, nebo velký stresy nebo něco, ale jsem fakt unavená, tak si naliju víno, a to mě fakt zklidní. Ale to spíš vidím jako negativně. Že to je nějaký důsledek, prostě toho stresu, moc prostě práce a všeho. A nemyslím si, že to je dobře jako řešit něco jakoby alkoholem.“

Únik do přírody také praktikuje respondentka R6:

„Že se jdu projít, že potřebuju vypnout hlavu a myslet na něco hezkýho jdu do přírody“

Respondent R4 jako jediný uvedl, že stres u něj nastal jen v případě, kdy nebyl dostatečně připraven na zkoušky:

„Já vlastně jsem pociťoval stres, jenom když jsem nebyl připravenej na zkoušky. Takže to byl vlastně jediný, když jsem pociťoval stres.“

Část respondentů vnímá nezmary, které nastaly během studia, jako negativum, jež je ovlivnilo při další pokusem u zkoušek.

Respondent R4 sděluje:

„A myslím si, že psychicky asi to byla zkouška z angličtiny, protože jsem ji udělal na třetí pokus.“

Respondentka R6 to měla podobně:

„Mě zlomila vlastně bakalářka. Strašně moc mě zlomila bakalářka, protože jsem s tím měla velký problémy. Nedopadla úplně nejlíp a vlastně v té době. Jo ještě němčina musím říct, protože jsem měla problémy s němčinou, takže bakalářka a němčina, protože němčinu jsem vlastně opakovala v dalším ročníku, protože v prvéku se mi to nepovedlo a potom vlastně ve třetáku ta bakalářka. Když jsem si myslela, že to všechno zvládám, tak prostě pořád bylo něco špatně, takže ta mi dala hodně zabrat. No a potom vlastně neúspěch, když jsem neudělala závěrečnou zkoušku z pedagogiky a psychologie.“

Respondenti se během rozhovoru zmínili, že je velmi ovlivňuje prostředí, ve kterém se nacházejí při učení.

Respondentovi R4 pomáhá při koncentraci meditace a celkové zklidnění mysli:

„Asi to, že mám často rozlitaný myšlenky různě právě proto, že mám ve svém volným času a v práci, nebo respektive ve volným času toho mám víc, tak myšlenky se sem tam stočily právě k jiným věcem, než byla škola... No já jsem musel chvilku zavřít oči a zkonzolidovat se, když zklidnit, zklidnit se celkově a zkonzolidovat.“

Respondentka R5 musí primárně zajistit primární potřeby kolem dítěte, a ne vždy jsou podmínky vyhovující:

„Musím opět zajistit prostě hlídání, anebo musím prostě se učit v době, kdy dítě spinká nebo musím potlačit mou únavu večer a spánek a učit se takhle.“

Pro respondentku R6 je důležité mít čas sama pro sebe:

„Teď budu muset nabrat síly. V tuto chvíli nabrat síly a začít od začátku učit se znova, a hlavně mít na to klid, mít čas jenom sama pro sebe a soustředit se teď teďkom taky sama na sebe.“

A pro respondenta R1 je to:

„Kofein a muzika. Samota ta je pro mě asi nejdůležitější. Být sám a dokázat se do toho ponořit, věnovat se tomu na sto procent a tak, pak si vlastně, protože já su chlap a dokážu se prostě soustředit stoprocentně na jednu věc a cokoliv jinýho je pro mě rušivý element. Jo, takže to, že mám tu chalupu k dispozici, můžu tady být sám...“

Během studia se ne jeden student potýkal s velkou mírou únavy. Používali různé techniky, jež jim při studiu pomáhají, když se cítí být vyčerpaní. Během náročnějších období, kdy respondenti uvádějí přípravy na státní závěrečné zkoušky, psaní bakalářské práce a těžší zkoušky, dochází k nesprávné životosprávě. Během rozhovoru jsem se setkala s tím, že respondentky zmiňovaly své problémy se spánkem, zatímco u respondentů nikoliv.

Respondentka R4 uvedla:

„... spánek je omezený, a když je, tak když je před těžkou zkouškou, tak určitě. Já se hodně v noci budím a přemýšlím. Nebo nemůžu spát vůbec...“

U respondentky R5 se nedostatek spánku projevuje jako:

„Třeba hůř spím, trvá mi strašně dlouho, než usnu, a už se mi stalo několikrát, že jsem mluvila ze spaní nějaký věci o vysoké. Pak mi to manžel říkal nebo něco, takže spánek mi to asi ovlivňuje, průběh spánku, kvalitu spánku jako jo asi.“

Respondentka R6 doplňuje:

„Nespím, ano nespím. Měla jsem právě období, že jsem spala hodinu a půl. A potom, no to byl mazec. No takže bylo to těžký, ale zvládlo se to. Teď se mě stalo, že asi dva dny po sobě už jsem spala skoro celou noc, takže dobrý.“

Během studia na vysoké škole studenti, zejména ti v kombinované formě studia, čelili významným psychickým a fyzickým zátěžím, které často vedly k projevům stresu. Respondenti během rozhovorů zdůraznili, jak důležité je pro ně prostředí, ve kterém se učí, protože přímo ovlivňuje jejich schopnost koncentrace a celkovou efektivitu studia. Stres zvládali prostřednictvím různých relaxačních činností, jako je pobyt v přírodě, manuální práce,

nebo prostřednictvím cvičení, což jim pomáhalo udržovat psychickou a fyzickou pohodu. Významné bylo používání různých metod pro zvládnání stresu a únavy, včetně meditace, času stráveného o samotě a specifických aktivit (jako např. poslech hudby), které pomáhají udržet mentální a fyzickou rovnováhu. Zároveň byly diskutovány problémy spojené se spánkem, zejména během náročnějších období, jako jsou státní zkoušky a psaní bakalářských prací, což některé respondentky přivedlo k vyčerpání a negativně ovlivnilo jejich životosprávu.

Tabulka 6: Kategorie č. 5 – vazba na povolání

Vlastnosti	Dimenze
Úprava zaměstnání během studia	potřebné – nepotřebné
Práce v oboru	žádoucí – nežádoucí
Benefity	pozitivní – negativní
Ohodnocení	vysoká intenzita – nízká intenzita

Zdroj: vlastní výzkum

Tato kategorie se zabývá vazbou na povolání, jež respondenty značnou mírou ovlivňuje při studiu. Až na dva respondenty se tři respondenti shodli, že úprava pracovní doby v době studia byla zapotřebí. Pro většinu respondentů neznamenal výuka v pátek žádné omezení v pracovní době.

Respondent R1 sdělil:

„Já se na to těším, je to pro mě den v podstatě volná... Občas si prohodit směnu se svou kolegyní...“

Pro respondenta R2 to znamenalo:

„Tak ve většině případů jsem si musel v práci vzít nějaké osobní volno, abych se mohl účastnit páteční výuky. Musel jsem splnit všechnu práci vlastně tak, abych ten pátek měl volný... Protože jsem efektivní pracovník a většinou v ty pátky jsem to měl takový volnější.“

Respondentka R3 uvádí:

„Prakticky jsem pro to nemusela udělat vůbec nic, protože mám v pátek volno jako v práci, v zaměstnání, takže nemusím pro to dělat nic.“

Obdobně to měl i respondent R4:

„A vlastně díky zaměstnavateli a jeho vstřícnosti to neznamenal vlastně žádnou zátěž.“

Jen pro respondentku R6 to byla vyšší zátěž než u ostatních respondentů:

„Musela jsem zařídit, aby mě někdo zastupoval v práci. A vlastně tím, že mám víc těch úvazků, tím, že vlastně učím a ještě potřebuji do kanceláře, takže jsem to většinou dodělávala třeba o víkendech.“

Respondentka R5 měla vzhledem k mateřské dovolené prioritu v zajištění hlídání pro dítě:

„Takže ale jako primárně to hlídání, což někdy bylo těžký.“

Předpokladem pro studium oboru Vychovatelství je to, že jedinec již v oboru pracuje nebo by v něm chtěl pracovat. Čtyři respondenti pracují ve školství a dva respondenti (respondent R2 a respondentka R4) mimo obor. Dosažení vysokoškolského studia pomůže téměř všem respondentům (až na respondentka R2) se lépe uplatnit ve svém oboru a k lepšímu dosažení pracovní pozice.

Respondent R1 uvádí:

„Protože jako vychovatel pracuji. Takže stoprocentně souvisí s mým povoláním ten obor, který jsem si vybral. Takže tak. A hlavně je pro mě důležitější pro to, abych v té práci mohl dál pracovat.“

Respondentka R3 sděluje podobné informace:

„Studuji vychovatelství a jsem zaměstnaná jako vychovatelka, takže to jde spolu ruku v ruce a je to vlastně podle mě povinnost to mít vystudované.“

Respondentka R6 uvádí:

„Jelikož pracuji ve školce, tak určitě hodně, protože to vzdělání a nové informace, kterých se mi dostává...“

Pro respondentka R2 znamená dosažení vyššího vzdělání postup na lepší pracovní pozici:
„... mi nabízí potom lepší pracovní pozici... Vzhledem k tomu, že získám, doufám, že získám vysokoškolský titul, tak vím, bylo mi naznačeno v práci, že bych měl být povýšen do důstojnické hodnosti.“

Pro respondentku R5 bude mít zdárné dokončení studia vliv na budoucí zaměstnání:

„Pokud úspěšně dostuduji, tak moje budoucí zaměstnání ovlivní hodně. Jelikož chci pracovat ve školství a tam není moc jiná možnost... Bude to jiná pozice. Z asistentky pedagoga na vlastně tu vychovatelku.“

Největší kariérní posun bude zažívat respondent R4:

„Ovlivní to zásadně, protože budu měnit práci a budu pracovat v oboru. Teď jsem úplně z oboru pryč a budu dělat v oboru... Budu učit na soukromé základní škole jako učitel.“

Tři respondenti (respondentka 3, respondent 2 a respondent 4) měli ve svém zaměstnání benefity, které jim umožnily nebýt přítomní na pracovišti během páteční výuky, zejména se jednalo pracovní volno či finanční náhradu za čas strávený ve škole.

Respondentka R3 uvádí:

„Jelikož se u mě střídá přímá a nepřímá činnost v páteční den, takže ten den ten pátek, kdy mám nepřímou činnost, tak mi zaměstnavatel samozřejmě umožňuje to, že nemusím být po tu dobu ve škole jako zaměstnání a můžu bez problémů odjet na studium. A ještě další benefit byl ten, že jsem vlastně mohla čerpat to studijní volno před většími zkouškami.“

Respondent R2 sděluje:

„Benefity? Tak primárně mi umožňuje si brát alespoň ty volna, že mi nestaví překážky k tomu, abych navštěvoval naši školu.“

Respondent 4 uvádí:

„Benefit určitě byl, že jsem měl proplacený čas, který jsem strávil vlastně ve škole místo práce.“

Ve dvou případech (respondent 1 a respondentka 6) neměli žádné studijní benefity.

Respondent 1 sděluje:

„Můj zaměstnavatel téměř žádné benefity neposkytuje, což je škoda.“

Obdobně se zmiňuje i respondentka R6:

„... mě nemá kdo jakoby podporovat...“

Respondentky R5 jsem se na dotazy benefitů neptala, protože by takový dotaz byl irelevantní vzhledem k její mateřské dovolené.

Úspěšné dokončení studia hraje u respondentů významnou roli, a to primárně v ocenění vlastním nebo od jejich okolí během studia. Odráželo se to na uznání za dobré studijní výsledky nebo možnosti lepšího finančního ohodnocení.

Respondent R2 řekl:

„Dobré studijní výsledky, jsou pro mě důležité vzhledem k tomu, že když jsem byl malý mladý kluk, tak jsem nikdy nebyl pořádně oceněn ze strany svých rodičů...“

Respondentka R3 navazuje

„Určitě pro mě, jako člověka, který tohle hodně řeší ve svém životě, jaké mám někde výsledky to pro mě bylo hodně důležité, i když nikdy neodpovídaly mým představám, samozřejmě.“

Respondentovi R4 studium pomohlo v rozvoji svého sebevědomí:

„... nezávadnější je ten nárůst toho sebevědomí...“

Respondentka R5 zmiňuje vlastní seberozvoj:

„... za ty tři roky rosteš, méně se ti pohledy... Poznáváš sama sebe.“

Respondentka R6 sděluje:

„... nové informace, kterých se mi dostává... Že jsem se zase posunula o kus dál.“

Pro některé respondenty (respondent R1 a respondentka R5) spočívá ohodnocení ve formě lepších finančních podmínek v zaměstnání.

Pro respondentku R5 to je:

„Pro mě to bude znamenat okamžitý přesun do vyšší platové tabulky a vyšší plat hned. Myslím si, nechci teď kecat, ale zhruba tak o 10 000 Kč.“

Respondent R1 zas vnímá možnost podpory ze strany zaměstnavatele formou finanční výpomoci při studiu:

„... finanční podpora, protože škola není levná záležitost...“

Vázanost studentů na povolání a potřeba přizpůsobení pracovní doby kvůli studiu byly důležité aspekty, se kterými se většina respondentů musela vypořádat, přičemž výuka v pátku většinou neomezovala jejich pracovní aktivity díky flexibilním pracovním podmínkám. Studenti v oboru Vychovatelství, kteří již v oblasti působí, očekávali, že dokončení studia pozitivně ovlivní jejich kariérní postup a uplatnění v oboru, zatímco ti, kteří pracují mimo oblast, vidí vzdělání jako cestu k lepší pracovní pozici. Benefity spojené se studiem, jako pracovní volno či finanční náhrady za čas strávený ve škole, byly klíčové pro zvládnutí studijních povinností bez negativního dopadu na zaměstnání.

7. Diskuse

Cílem teoretické části své bakalářské práce bylo zjistit, jak respondenti vnímají proměnu vlastního pojetí work-life balance v souvislosti se změnami způsobenými vysokoškolským studiem v kombinované formě. Aby bylo možné na tuto hlavní výzkumnou otázku odpovědět, bylo nutné se zaměřit na dílčí výzkumné cíle, vytvořit okruhy a na základě těchto okruhů byla vytvořena baterie otázek, jež byla respondentům předložena. Po transkripci a analýze získaných dat od respondentů jsem vytvořila pět kategorií, které přímo souvisely s nejvíce reflektovanými jevy.

Dílčí výzkumná otázka **Jaký vliv má pracovní prostředí a jejich organizace na pojetí work-life balance studenta v kombinované formě studia** se hlavně věnuje kategorii č. 5, ale některé poznatky se prolínaly napříč ostatními kategoriemi. Tématu sladování pracovního a osobního života se zabývá mnoho autorů (Maříková 2015; Greenhaus a Beutellm 2006, Homfray et al. 2022) U téměř všech respondentů bylo důležité, aby jejich zaměstnavatel pohlížel na jejich studium jako na nové možnosti rozvoje kompetencí zaměstnance. Domluva respondentů se zaměstnavatelem o možnosti nebýt přítomen na pracovišti během dnů, kdy trávili čas ve škole namísto zaměstnání, byla velmi důležitá. Zejména se to týkalo zajištění chodu pracovního procesu bez přítomnosti zaměstnance.

Podpora jak ze strany zaměstnavatele, tak i od kolegů na pracovišti hraje také důležitou roli v životě respondentů. Ti zmiňují, že podpora v jejich případě měla buď podobu toho, že jim kolegové pomáhali při vysvětlování učiva, kterému nerozuměli, nebo v možnosti, že si vzali směnu místo respondenta, aby se mohl věnovat studiu. Nutné je zmínit, že až na dva případy byli respondenti zaměstnání ve školství.

U některých respondentů se úspěšné dokončení studia na vysoké škole projeví i v lepším platovém ohodnocení či v převedení na lepší pracovní pozici nebo v jednom případě i v možnosti změnit povolání a věnovat se učitelské profesi. Obdobně se vyjádřila i Babin Dhas a Karthikeyan (2015), které zmiňovaly nutnost účinně organizovat a vykonávat své pracovní i osobní povinnosti s maximální efektivitou a úspěchem. Z výše uvedeného vyplývá, že pracovní podmínky a prostředí jsou pro respondenty důležitým faktorem, který může významnou měrou ovlivnit jejich studijní výsledky a jejich osobní pohodu v kontextu sladování osobního a pracovního života.

Další výzkumná otázka byla stanovena jako: **Jaký vliv má prostředí vzdělávací instituce a jeho organizace na pojetí work-life balance studenta v kombinované formě studia?** Cuconatoová (2016) zmiňuje, že vzdělání a životní dráhy spolu úzce souvisí a vytváří

mezi s sebou dynamický vztah. Všichni respondenti jsou zaměstnaní a současně studují v kombinované formě studia, až na respondentku R5, která je nyní na mateřské dovolené. U všech respondentů byly představy o studiu na začátku různorodé a během celého studia se postupně změnily a formovaly se. Pro některé to byla jen honba za titulem, ale s postupem času se v nich vyvinula touha po vědění a získání titulu bylo pro ně jen úspěšným završením studijního života. Motivací se zabývala i Bednaříková (2012b), která zmiňuje, že vzdělávání hraje klíčovou roli pro naplnění všech aspektů motivace. Studium v kombinované formě s sebou přináší značnou zátěž spočívající v množství učiva, které musejí respondenti zvládnout formou samostudia, ale také možnost být při studiu finančně nezávislým na svém partnerovi nebo rodině. Respondenti shodně uvedli, že jim vyhovovala výuka v kombinované formě studia, a to pouze v pátek, oproti tomu, kdy výuka v kombinované formě studia probíhá na některých školách během pátku i soboty. Tato páteční organizace studia se jeví respondentům jako vhodná, a to zejména z důvodu pracovního úvazku a celého víkendu, kdy se mohou věnovat své rodině nebo studiu. Mimo čas strávený ve škole se respondenti museli naučit rozvrhnout si čas i pro další školní povinnosti, ať už se jednalo o psaní seminárních prací, učení se na zkoušky či na konci třetího ročníku i psaní bakalářské práce a učení se na státní závěrečné zkoušky. Respondenti věnovali studiu značnou část času, který by jinak většinou chtěli trávit buď s rodinou, nebo svými volnočasovými aktivitami, jež musely být z důvodu studia upozaděny. Obdobnému tématu se zabývala i Šlamborová (2019), která zmiňuje vnitřní motivaci a intenzitu, která ovlivňuje dospělé jedince. Zde se setkáváme s tím, že respondenti byli nuceni se rozhodnout, co je pro ně prioritou. Ze začátku bylo pro ně obtížné se začít znovu učit, myšleno v kontextu toho, že všichni respondenti jsou dle Novotného (2021) považováni za netradiční studenty, nebo umět si svůj čas rozvrhnout tak, aby měli dostatek prostoru na učení. Jak po úspěšných zkouškách, tak při nezdaru se naučili rozvrhnout si čas na všechny aktivity, které museli během svého studijního, pracovního i osobního života zvládnout.

Také kvitovali to, že studijní materiály, které dostávali od vyučujících, byly pro ně velkým přínosem, až na ojedinělé případy, kdy jim vyučující dostatek učebních materiálů neposkytli. Pro respondenty bylo také důležité využití poznatků, které během studia na vysoké škole získali pro uplatnění v jejich praxi. V neposlední řadě byla pro respondenty důležitá i podpora ze strany vyučujících. Většina těchto učitelů brala ohled na to, že role respondentů skýtala i jisté okolnosti, jež jim komplikovaly studium. Většinou se jednalo o pracovní hledisko, kdy se respondenti nemohli účastnit páteční výuky z důvodů nemožnosti zástupu v zaměstnání nebo z rodinných či osobních důvodů, jako např. nemoc dítěte či indispozice na straně respondenta.

Studijní dráha na vysoké škole u respondentů s sebou nese množství informací, které zužitkují ve svém pracovním i rodinném životě, a mnohdy i nové možnosti, vztahy a touhu po vzdělání jako takovém. Vysoká škola tyto respondenty formuje a dává jim nové zkušenosti. Závěrem lze říct, že studium všechny respondenty naplnilo nově nabitými znalostmi a dovednostmi. Do značné míry je ovlivňuje jak pozitivně ve smyslu nového poznání a vazeb, které si během studia vytvořili, tak i negativně, z hlediska času stráveného s jejich blízkými. Ve výzkumu Kubíkové et al. (2021) zmiňuje autorka, že osobní bariéry studentů bývají problémy spojené s plánováním času.

Další výzkumná otázka se zabývala tím, **jaký vliv má prostředí osobních vazeb a jejich organizace na pojetí work-life balance studenta v kombinované formě studia?**

Touto výzkumnou otázkou se hlavně zabývala kategorie č. 3, kterou jsem pojmenovala jako „sounáležitost při studiu“. Kategorie byla členěna podle sociálních skupin, které s respondenty nejbližše souvisely. V první řadě se jednalo o vliv spolužáků na jedince. Během studia si všichni respondenti vytvářeli nové okruhy přátel, se kterými vztah začal v rovině kolegiální pomoci a pokračoval až k vytvoření pevné vazby mezi sebou. Respondenti jednomyslně souhlasí s tvrzením, že jako celek (třída) drží pospolu a vzájemně si pomáhají a motivují se ke studiu. Vytvoření takového pouta a nové sociální skupiny se velmi pozitivně odráží i na jednání jednotlivých respondentů v rámci ostatních sociálních skupin.

Velkou měrou se na chování a studijních výsledcích projevuje i podpora ze strany rodiny. Sladění rolí rodičů a studentů nebylo pro respondenty vždy lehké. Ve většině případů museli respondenti zajistit jak primární potřeby rodiny, od hlídání dětí po zajištění každodenních činností domácnosti, tak i prostor, aby se mohli připravovat na studium. Takový typ podpory patřil u respondentů mezi nejdůležitější formy podpory, kterou jim mohla rodina dát. Ve dvou případech nastala situace, kdy respondentky nebyly potěšeny reakcí své rodiny, ať se jednalo o oznámení nástupu na vysokou školu, nebo nepodpoření širší rodiny. Obě respondentky nakonec našly pochopení ve své rodině, za což byly velmi vděčné.

Dále byla důležitá podpora na straně pracovního prostředí a vyučujících, ale této problematice jsem se věnovala na úvodu této kapitoly.

Ačkoliv se během studijního života objevovalo mnoho nežádoucích jevů, vždy byla důležitá podpora okolí, které mělo pochopení pro všechny útrapy, které respondenti zažívali. Podpora mohla být poskytnuta jak formou zajištění vhodného prostředí, které by umožnilo efektivní učení a zlepšení akademického výkonu, tak prostřednictvím poskytování materiálních zdrojů. Tato kombinace podpory měla za cíl optimalizovat podmínky pro studium a maximalizovat šance na studijní úspěchy.

Poslední dílčí výzkumná otázka měla za cíl **určit překážky, které ovlivňovaly subjektivní vnímání work-life balance u studentů v kombinované formě studia.** Tomuto výzkumnému cíli se hlavně věnovaly kategorie č. 2 – organizace času a kategorie č. 4 – životospráva. Po celý čas studijního života vnímali respondenti jako největší překážku časový faktor. Zejména se to týkalo času, který měli respondenti vymezený pro učení, ať na dílčí či souhrnné zkoušky nebo psaní prací, a času, který měli omezený pro svou rodinu nebo volnočasové aktivity. Mnohdy se jim tato časová organizace promítala i do pracovních povinností. Přestože respondenti typicky vykonávají práci vyžadující nepřetržitou koncentraci, vždy dokázali efektivně alokovat čas pro své studijní závazky. Tématu se zabývala i Konečná (2023), která definovala tři hlavní formy (fyzickou, časovou a psychologickou) hranic mezi pracovní a osobní rovinou nebo Klerková a Beyan-Dyeová (2014), které se ve své studii zaměřili na strategii řízení volného času.

Dalším důležitým faktorem, který respondenti vnímali jako překážku, byla špatná životospráva po celou dobu studia. Stres ovlivňoval všechny respondenty a v některých případech bylo velmi obtížné se s ním vypořádat. Několik respondentů také uvedlo, že v obdobích, kdy se měli připravovat ke studiu, využívali svůj čas prokrastinací. Respondenti se věnovali činnostem, jež byly primárně zaměřené na fyzickou aktivitu nebo relaxaci, a které jim umožňovaly přerušit myšlenkové zatížení spojené se studiem. V ojedinělém případě i pití alkoholu, které vnímám osobně jako velké negativum. Tyto aktivity poskytovaly nezbytný odpočinek od intelektuálního úsilí a studijních povinností, čímž jim pomáhaly udržet psychickou pohodu a zlepšit celkovou schopnost soustředit se opětovně na úkoly, když to bylo znovu potřeba. Tématem se zabývala i Maxerová (2023), která ve své práci uvádí, jak je faktor zdraví a zvládnání stresu pro lidský organismus nezdravý.

Všechny dotázané respondentky shodně sdělily, že se u nich často objevovala spánková deprivace v těžších obdobích studia, kdy nebyly schopné se buď připravit na zkoušky, nebo pociťovaly, že nejsou schopné správně vybalancovat všechny složky svého života. Nedostatek spánku u nich měl za následek nedostatečné soustředění a únavu, jež se promítala do každodenních činností.

Poslední a důležitá překážka na straně respondentů byla náročnost studia. Na začátku studia neměli respondenti od studia téměř žádné očekávání. Primárně pro ně bylo důležité dostudovat a získat titul, jež by je ve většině případů opravňoval k lepší pracovní pozici nebo vyššímu finančnímu ohodnocení. V průběhu studia respondenti zjistili, že je studium a vysokoškolské prostředí motivuje k prohlubování znalostí, ale současně si byli vědomi, jak náročné pro ně studium je. Všichni respondenti nastoupili do studia v době, kdy byli

zaměstnaní, do studijního procesu se zapojili až s odstupem let a neměli již správné učební návyky. Takové studenty nazval Novotný (2021) jako „*netradiční studenty*.“ Pro respondenty představovalo studium další dimenzi, kterou bylo nutné začlenit do jejich již existujících životních rolí, což vyžadovalo značné úsilí při zvládnání work-life balance. Tento proces od nich vyžadoval strategické plánování a efektivní plánování času, aby mohli úspěšně kombinovat studijní povinnosti s těmi osobními a pracovními. Přizpůsobení se těmto nárokům vyžaduje rozvoj kompetencí v oblasti prioritizace a flexibility, které jsou klíčové pro udržení duševního zdraví a dosahování akademických cílů v kontextu náročného životního stylu, který si sami respondenti vybrali.

8. Závěr

Tato bakalářská práce se zabývala vlivem formálního vzdělávání na work-life balance u studentů v kombinované formě studia. Motivem pro výběr tématu bylo zjistit, zda pocity, které já sama zažívám jako student v kombinované formě studia a současně i jako zaměstnaná osoba, jsou u ostatních osob stejné nebo podobné. Proto jsem se rozhodla tyto jevy prozkoumat a zjistit, zda a jakým způsobem má formální vzdělávání vliv na ostatní studenty v jejich úsilí skloubit pracovní a osobní život.

V teoretické části jsem definovala faktory, které ovlivňují work-life balance a vysvětlení toho, jak je vzdělání důležitá součást celého procesu sladování včetně jejich limitů. V empirické části bakalářské práce jsem se zaměřila na popis výzkumného cíle a použití kvalitativní metody výzkumu, který jsem prováděla pomocí hloubkového polostrukturovaného rozhovoru s respondenty, a který jsem vyhodnotila otevřeným kódováním.

Cílem této bakalářské práce bylo zjistit, jak respondenti vnímají proměnu vlastního pojetí work-life balance v souvislosti se změnami způsobenými vysokoškolským studiem. Bylo zjištěno, že zásadní roli v životě respondentů hraje podpora ze strany zaměstnavatelů a kolegů, která se projevovala jak možnostmi pracovního volna, tak i radami ve studijní problematice, podpora ze strany rodiny a nejbližších po materiální a psychologické stránce a také i podpora ze strany spolužáků a vyučujících během studia. Významné bylo i prostředí vzdělávací instituce, jež respondenty motivovalo k dalšímu vzdělávání a pomáhalo jim lépe začleňovat studijní povinnosti do jejich již náročného pracovního a osobního života. Studium přineslo respondentům značnou zátěž spojenou s nutností samostudia a potřebou efektivně řídit svůj čas, aby mohli splnit akademické, profesionální i rodinné závazky. Během rozhovoru, tak při vyhodnocení dat bylo reflektováno, že čas v životě respondentů je největší komoditou, se kterou musí manipulovat a přizpůsobovat své rozvržení času prioritám, které se v danou dobu jeví jako nejdůležitější. Po celou dobu bylo právě studium v popředí zájmu respondentů před ostatními aktivitami.

V závěrečné evaluaci mé bakalářské práce lze konstatovat, že výzkumné cíle, které byly na počátku studie stanoveny, byly úspěšně dosaženy. Tato zjištění poskytují užitečné náhledy pro efektivitu organizace času a work-life balance během studia v kombinované formě studia na vysoké škole. Informace získané touto prací nejen že obohatily mou osobní, akademickou a profesní dráhu, ale jsou rovněž cenné pro širší komunitu studentů, kteří se mohou potýkat s podobnými výzvami. Detailní výzkum a doporučení představená v této práci nabízejí

strategie, jak zvládat studijní závazky efektivněji, což může vést k lepšímu akademickému výkonu a vyšší osobní spokojenosti.

9. Seznam použitých zdrojů

1. AHRENDT, Daphne, CABRITA, Jorge, CLERICI, Eleonora, HURLEY, John, LEONČIKAS, Tadas, MASCHERINI, Massimiliano and SÁNDOR Eszter. *Living, working and COVID-19*. Online. ISBN 978-92-897-2117-2; doi:10.2806/467608. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2020/living-working-and-covid-19>. [cit. 2024-02-24].
2. BABIN DHAS, Devadhasan and KARTHIKEYAN, P. Work-life balance challenges and solutions: overview. *International Journal of Research in Humanities and Social Studies*. 2015, vol. 2, s. 10–19. ISSN 2249-2496.
3. BÁBOVKOVÁ, Kateřina. *Time management a práce na dálku v praxi* [bakalářská práce]. Praha: AMBIS vysoká škola, a. s., 2023.
4. BEDNAŘÍKOVÁ, Iveta. *Kapitoly z andragogiky 1*. 3. vyd. Texty k distančnímu vzdělávání v rámci kombinovaného studia. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2012. ISBN 978-80-244-3248-9.
5. BEDNAŘÍKOVÁ, Iveta. *Kapitoly z andragogiky 2*. 3. vyd. *Texty k distančnímu vzdělávání v rámci kombinovaného studia*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2012. ISBN 978-80-244-3249-6.
6. BUTULOVÁ, Šárka. Čtyřdenní pracovní týden na pracovišti ve vztahu k závazku vůči organizaci [diplomová práce]. Brno: Masarykova univerzita, 2023.
7. CAMPBELL CLARK, Sue. Work/family border theory: a new theory of work/family balance. *Human Relations*. 2000, vol. 53, no. 6, s. 747–770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>.
8. COUNCIL OF EUROPE. Glossary of terms and abbreviations related to higher education and research policy [online]. Strasbourg: Council of Europe Publishing, 2009 [cit. 2023-04-29]. ISBN 978-92-871-6629-7. Dostupné z: https://search.coe.int/cm/pages/result_search.aspx?query=higher+education+glossary+of+terms&lang=EN.
9. CUCONATO, Morena. Some reflections on the educational trajectories of migrant students in the European school systems. *Forum Sociológico*. 2016; vol. 28, no. 2, s. 19–25. <https://doi.org/10.4000/sociologico.1386>.

10. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD (ČSÚ). *Češi tráví v práci průměrně 40,4 hodiny týdně*. Online. ČSÚ, 6. 5. 2016. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cesi-travi-v-praci-prumerne-404-hodiny-tydne>. [cit. 2022-12-05].
11. DE KLERK, Natasha and BEVA-DYE, Ayesha Lian, 2014. Free-time management amongst generation Y students. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. 2014, vol. 5, no. 21, s. 11–18. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n21p11>.
12. Division of Mental Health and Prevention of Substance Abuse. Programme on mental health: WHOQOL user manual. 2012 Revision. Online. World Health Organization, 2012. Dostupné z: <https://www.who.int/publications/i/item/WHO-HIS-HSI-Rev.2012.03>. [cit. 2023-11-30].
13. DUDOVÁ, Radka, HAŠKOVÁ, Hana, MAŘÍKOVÁ, Hana a KŘÍŽKOVÁ, Alena (ed.). *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky. ISBN 80-7330-077-X.
14. EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (EIGE). *Gender equality index 2020: Czechia*. Online. EIGE, 28 Oct 2020. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2020-czechia>. [cit. 2024-02-24].
15. EUROSTAT. STATISTICS EXPLAINED. *Adult Education Survey (AES) methodology*, Online. Eurostat, 20 November, 2023. Dostupné z: European Commission, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_Education_Survey_\(AES\)_methodology#Coverage_and_mandate](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_Education_Survey_(AES)_methodology#Coverage_and_mandate). [cit. 2024-03-05].
16. EVROPSKÝ PARLAMENT, RADA EVROPSKÉ UNIE. Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU. Dokument 32019L1158. In: *Úřední věstník Evropské unie*, 12. 7. 2019. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX:32019L1158>.
17. EVROPSKÝ PARLAMENT, RADA EVROPSKÉ UNIE. Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii. Dokument 32019L1152. In:

- Úřední věstník Evropské unie*, 11. 7. 2019. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX%3A32019L1152>.
18. EVROPSKÝ PARLAMENT, RADA EVROPSKÉ UNIE. Směrnice Rady 2010/18/EU ze dne 8. března 2010, kterou se provádí revidovaná rámcová dohoda o rodičovské dovolené uzavřená mezi organizacemi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a EKOS a zrušuje se směrnice 96/34/ES (Text s významem pro EHP). Dokument 32010L0018 In: *Úřední věstník Evropské unie*, 18. 3. 2010. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/ALL/?uri=CELEX%3A32010L0018>.
 19. FISHER, Gwenith Gwyn. *Work/personal life balance: a construct development study*. Online. Bowling Green State University. Bowling Green, 2001. Dostupné též z: [https://www.proquest.com/docview/304682757?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true&sourcetype=Dissertations%20Greenhaus &%20Theses](https://www.proquest.com/docview/304682757?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true&sourcetype=Dissertations%20Greenhaus%20Greenhaus%20Theses). [cit. 2023-11-30].
 20. FORMÁNKOVÁ, Lenka. *Manuál: Jak na sladování pracovního a soukromého života?* Online. Sociologický ústav AV ČR, 2015. ISBN 978-80-7330-276-4. Dostupné z: <https://adoc.pub/lenka-formankova.html>. [cit. 2024-03-12].
 21. FORMÁNKOVÁ, Lenka; KŘÍŽKOVÁ, Alena a ČERMÁKOVÁ, Marie. 2015. *Metodika řízení diverzity a sladování pracovního a soukromého života: Diverzita v praxi*. Online. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2015. ISBN 978-80-7330-277-1. Dostupné z: http://diverzita.soc.cas.cz/sites/diverzita.soc.cas.cz/files/metodika_diverzita_v_praxi.pdf. [cit. 2024-02-24].
 22. GABRIEL, Jiří, ZOUHAR, Jan, PAVLINCOVÁ, Helena a KROB, Josef. *Slovník českých filosofů*. Online. Filozofická fakulta Masarykovy univerzity, 2024. Dostupné z: <https://www.phil.muni.cz/fil/scf/komplet/huserl.html>.
 23. GALEA, Christopher, HOUKES Ingeand and DE RIJK, Angelique. An Insider's point of view: how a system of flexible working hours helps employees to strike a proper balance between work and personal life. *International Journal of Human Resource Management*. 2013, vol. 25. no. 8, s. 1090–1111. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.816862>.
 24. GLASER, Barney G. *Theoretical sensitivity. Advances in the methodology of grounded theory*. Mill Valley: Sociology Press, 1978. ISBN 978-1-8841-5601-4.

25. GREENBLATT, Edy. Work/life balance: wisdom or whining. *Organizational dynamics*. 2002, vol. 31, no. 2, s. 177–193.
[https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(02\)00100-6](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0090-2616(02)00100-6).
26. GREENBLATT, Edy. Work/life balance: wisdom or whining. *Organizational Dynamics*. 2002, vol. 31, no. 2, s. 177–193.
[https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(02\)00100-6](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S0090-2616(02)00100-6).
27. GREENHAUS, H. Jeffrey and BEUTELL, J. Nicholas. 2018. Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*. 1985, vol. 10, no. 1, s. 76–88. <https://doi.org/https://doi.org/10.2307/258214>.
28. GREENHAUS, H. Jeffrey and POWELL, N. Garry. When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review*. 2006, vol. 31, no. 1, s. 72–92. <https://doi.org/10.5465/amr.2006.19379625>.
29. HELUS, Zdeněk. *Úvod do psychologie*. 2., přepracované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2018. ISBN 978-80-247-4675-3.
30. HENDL, Jan a REMR Jiří. *Metody výzkumu a evaluace*. Praha: Portál, 2017. ISBN 978-80-262-1192-1.
31. HENDL, Jan, *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-0982-9.
32. HOMFRAY, Šárka, SKALKOVÁ, Jana a ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ, Klára. *Nástroje sledování osobního a pracovního života: z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele*. Praha: Grada, 2022. 168 stran. Právo pro každého. ISBN 978-80-271-3341-3.
33. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. *Working time and work-life balance around the world*. Online. International Labour. ISBN 978-92-2037941-7. Dostupné z: <https://www.ilo.org/publications/working-time-and-work-life-balance-around-world>. Office [cit. 2024-02-24;].
34. KANTER, Rosabeth Moss. *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books, 1977. ISBN 0465-044522.
35. KNOS, Martin. *Prostředky regenerace v českém profesionálním fotbalu* [bakalářská práce]. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sportovních studií, 2022.

36. KONEČNÁ, Kristýna. *Vztah mezi prací z domova, řízením hranic mezi prací a domovem a psychickým odpoutáním od práce: deníčková studie* [diplomová práce]. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2023.
37. KOTAČKOVÁ SALVOVÁ, Šárka. Zaměstnanecké benefity jako součást péče o zaměstnance i motivační prostředek pro jejich udržení či získání. [diplomová práce]. Opava: Slezská univerzita v Opavě, 2020.
38. KOTÍKOVÁ, Jaromíra, KYZLINKOVÁ, Renata, VÁŇOVÁ, Jana, VEVERKOVÁ, Soňa a VYCHOVÁ, Helena. *Flexibilní formy práce – homeworking v ČR a vybraných evropských zemích*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. ISBN 978-80-7416401-9.
39. KRAJSKÁ HOSPODÁŘSKÁ KOMORA KARLOVARSKÉHO KRAJE (KHK KK). *Co to je společenská odpovědnost firem?* Online. Krajská hospodářská komora Karlovarského kraje. KHK KK, 2017. Dostupné z: <https://www.khkkk.cz/o-nas/co-to-je-spolecenska-odpovednost-firem>. [cit. 2024-03-12].
40. KUBÍKOVÁ, Kateřina; BOHÁČOVÁ, Aneta, PAVELKOVÁ, Isabella a ŠTECH, Stanislav. *Příčiny (ne)úspěchu na vysoké škole*. Praha: Grada, 2021. ISBN 978-80-271-3165-5.
41. LIPKOVÁ, Klaudia, 2022. *Techniky mindfulness v práci vychovatele* [bakalářská práce]. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, Pedagogická fakulta, 2022.
42. MAŘÍKOVÁ, Hana, FORMÁNKOVÁ, Lenka, KŘÍŽKOVÁ, Alena a ČERMÁKOVÁ, Marie, 2015. *Metodika řízení diverzity a sladování pracovního a soukromého života: Diverzita v praxi*. Online. Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2015. ISBN 978-80-7330-277-1. Dostupné z: http://diverzita.soc.cas.cz/sites/diverzita.soc.cas.cz/files/metodika_diverzita_v_praxi.pdf. [cit. 2024-02-24].
43. MAXEROVÁ, Tereza. *Podpora psychického zdraví u dětí na druhém stupni základní školy* [diplomová práce]. Brno: Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta 2023.
44. MAXWELL, Joseph A. *Qualitative research design. An interactive approach*. 2nd edition. Applied Social Research Method Series. Volume 41. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications, 2005. ISBN 0-7619-2607-0.

45. MIŠOVIČ, Ján. *Kvalitativní výzkum se zaměřením na polostrukturovaný rozhovor*. 72. svazek. Ediční řada Studijní texty. Praha: Sociologické nakladatelství, 2019. ISBN 978-80-7419-285-2.
46. MRÁZOVÁ, Veronika. *Směnný provoz a jeho vliv na kvalitu života* [bakalářská práce]. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích.
47. NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace pracovního jednání a její řízení*. Praha: Management Press, 1992. ISBN 80-85603-1-2.
48. NOVOTNÁ, Barbora. *Zhodnocení uplatňování wellbeing managementu ve vybraných firmách v ČR* [diplomová práce]. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií. 2023.
49. NOVOTNÝ, Petr, BRÜCKNEROVÁ, Karla, RABUŠICOVÁ, Milada JUHAŇÁK, Libor; KNOTOVÁ, Dana a ROZVADSKÁ, Katarína. *Netradiční studenti pedagogických oborů na českých vysokých školách*. Brno: Masarykova univerzita, 2021. ISBN 978-80-210-9974-6.
50. ORLOVSKÁ, Jana. *Schopnost odpočívat v kontextu moderní, na výkon orientované společnosti* [bakalářská práce]. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, Filozofická fakulta, 2024.
51. PECH, V. *Metody práce ve státních kursech pro přípravu pracujících na vysoké školy*. *Pedagogika*. 1952; roč. 2, č. 8–9, s. 441–444.
52. RADÓ, Márta, NAGY, Beáta, and KIRALY, Gábor. *Work-to-family spillover: Gender differences in Hungary*. *Demográfia English Edition*. 2016, vol. 5, no. 5, s. 39–64. <https://doi.org/10.21543/DEE.2015.2>.
53. SEIWERT Lothar J. and TRACY Brian. *Jak sladit práci a osobní život*. [Life-Leadership. So bekommen Sie Ihr Leben in Balance]. Překlad Daniel Helekal. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-4021-8.
54. SOKAČOVÁ, Linda a KOLÁŘOVÁ, Jitka. *Slabikář inovativních nástrojů pro sladování osobního a pracovního života: work-life balance: Hestia 2 – podpora realizace partnerství k rodinné politice na místní a regionální úrovni a procesů komunitního plánování v oblasti sladování pracovního a rodinného života: manuál projektu*. Ústí nad Labem: Centrum komunitní práce, 2010. ISBN 978-80-254-8038-0.

55. SOUTO-OTERO, Manuel and WHITWORTH, Adam. Adult participation in higher education and the 'knowledge economy': A cross-national analysis of patterns of delayed participation in HE across 15 European countries. *British Journal of Sociology of Education*. 2017; vol. 38, no. 6, s. 763–781.
<https://doi.org/10.1080/01425692.2016.1158639>
56. ŠINDELÁŘOVÁ, Kristýna. *Pohybová aktivita jako faktor chování souvisejícího se zdravím* [diplomová práce]. Brno: Masarykova univerzita, Filozofická fakulta, 2016.
57. ŠLAMBOŘOVÁ, Věra. *Vzdělávání dospělých – přístupy ke vzdělávání*. [bakalářská práce]. Praha: Univerzita Jana Ámose Komenského, 2019.
58. ŠVARŤÍČEK, Roman a ŠEĐOVÁ, Klára. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha, Česká republika: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.
59. TALIP, Dyg Siti Nurshamira Awg, HASSAN, Zaiton, KASA, Mark, SABIL, Surena and IBRAHIM, Dayang Kartini Abang. The relationship of work life balance and the quality of life among employees studying part time. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 2021, vol. 11, no. 14, s. 270–284.
<https://doi.org/10.6007/IJARBS/v11-i14/8573>.
60. TOPPO, Greg. *In rural areas, the four-day school week is growing in popularity*. Online. The Christian Science Monitor, August 20, 2002. Dostupné z: <https://www.csmonitor.com/2002/0820/p14s02-lecs.html>. [cit. 2024-05-29].
61. VETEŠKA, Jaroslav a VACÍNOVÁ, Tereza. *Aktuální otázky vzdělávání dospělých: andragogika na prahu 21. století*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2011. ISBN 978-80-7452-012-9.
62. VLÁČIL, Jan. Interakcionismus symbolický. In: NEŠPOR, R. Zdeněk (ed.) *Sociologická encyklopedie*. Online. Sociologický ústav AV ČR, 11. 12. 2017. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Interakcionismus_symbolick%C3%BD. [cit. 2024-06-03].
63. VLÁČIL, Jan. Konflikt rolí. In: NEŠPOR, R. Zdeněk (ed.) *Sociologická encyklopedie*. Online. Sociologický ústav AV ČR, 11. 12. 2017. Dostupné z: https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Konflikt_rol%C3%AD. [cit. 2024-06-03].

64. VLÁČIL, Jan. Práce. In: MAŘÍKOVÁ, Hana, PETRUSEK, Miloslav a VODÁKOVÁ, Alena. (eds.). *Velký sociologický slovník II.* (s. 824-825). Praha: Karolinum. ISBN 80-7184-311-3.
65. VLÁČIL, Jan. Role. In: NEŠPOR, R. Zdeněk (ed.) *Sociologická encyklopedie*. Online. Sociologický ústav AV ČR, 11. 12. 2017. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Role>. [cit. 2024-06-03].
66. VRBA, Lukáš. Kondiční trenér [ústní sdělení]. 29. 5. 2024. Olomouc.
67. WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). *Basic documents: forty-ninth edition, including amendments adopted up to 31 May 2019*. Online. WHO, 2020 ISBN 978-92-4-000051-3. Dostupné z: https://apps.who.int/gb/bd/pdf_files/BD_49th-en.pdf#page=1. [cit. 2024-05-13].
68. XHOMAQI, Brixena, FIORELLI, Jessica, O'CUINN, Alex. *LLL – Positoin paper. Rethinking assessment*. Online. Lifelong Learning Platform, 2021. Dostupné z: file:///C:/Users/101937/Downloads/PP21-1_2022-10-21-112956_mmpf.pdf. [cit. 2024-02-24].
69. Zákon č. 95/1948 Sb., o základní úpravě jednotného školství (školský zákon). In: *Sbírka zákonů, částka 38/1948*. 10. 5. 1948. ISSN 1211-1244.
70. Zákon č. 58/1950 Sb. o vysokých školách. In: *Sbírka zákonů, částka 27/1950*. 3. 6. 1950. ISSN 1211-1244.
71. Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách). In: *Sbírka zákonů, částka 39/1998*. 29. 5. 1998. ISSN 1211-1244.
72. Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). In: *Sbírka zákonů, částka 190/2004*. 10. 11. 2004. ISSN 1211-1244.
73. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů, částka 84/2006*. 7. 6. 2006. ISSN 1211-1244.
74. Zákon č. 281/2023 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. In: *Sbírka zákonů, částka 132/2023*. 19. 9. 2023. ISSN 1211-1244.

Seznam obrázků, grafů a tabulek

Graf 1: Genderové rozdíly v čase stráveném péčí o dítě.....	13
Graf 2: Genderové rozdíly v čase stráveném domácími pracemi	13
Graf 3: Svoboda určování pracovního času podle věku a pohlaví (%).....	14
Schéma 1: Kategorizace organizace volného času.....	28
Schéma 2: Členění odpočinku.....	28
Schéma 2: Členění odpočinku.....	33
Schéma 3: Rovnice úspěšného učení	33
Schéma 3: Rovnice úspěšného učení	41
Tabulka 1: Základní informace o respondentech	47
Tabulka 2: Kategorie č. 1 – studium jako priorita.....	50
Tabulka 3: Kategorie č. 2 – organizace volného času.....	54
Tabulka 4: Kategorie č. 3 – sounáležitost při studiu	56
Tabulka 5: Kategorie č. 4 – životospráva.....	60
Tabulka 6: Kategorie č. 5 – vazba na povolání	63

Přílohy

Příloha č. 1 – schéma polostrukturovaného rozhovoru

1) Základní otázky

- 1) Jsi žena/muž?
- 2) Kolik je ti let?
- 3) Odkud pocházíš?
- 4) Kde žiješ?
- 5) Jsi v partnerském vztahu? Pokud ano, v jakém?
- 6) Máš dítě/děti? Pokud ano, kolik?
- 7) Kde pracuješ?
- 8) Jak dlouho tam pracuješ?

2) Specifické otázky ke konkrétním okruhům

Studijní podmínky

Jakou zátěž pro tebe znamená dojíždění na páteční výuku?
Co všechno jsi musel/a udělat pro to, aby ses mohl/a účastnit páteční výuky?
Jak ti vyhovuje stanovený rozvrh vyučování?
Jak se ti učí z materiálů, které vám vyučující poskytují? Jaký jiný způsob by ti vyhovoval?
Jaké jiné zdroje využíváš pro své studium?
Dokázal/a bys popsat situaci, která byla při tvém studiu neobtížnější?
Z čeho jsi měl/a, při svém studiu, největší radost?
Co musíš udělat pro to, abys úspěšně dostudoval? Je něco, čeho se musíš vzdát nebo v čem se musíš omezit?
Jak moc jsou pro tebe důležité dobré studijní výsledky?

Pracovní podmínky v zaměstnání

Jak souvisí tvoje zaměstnání s oborem studia?
Jaké benefity ti nabízí zaměstnavatel v rámci podpory tvého studia?
Jak ovlivní úspěšné dokončení VŠ tvé zaměstnání?
Jaké to pro tebe je studovat při práci?
Jak ovlivňuje tvoje pracovní doba tvé studium (páteční výuka, přípravy na zkoušky)?
Ovlivňuje pracovní doba tvoje studium?
Co navrhuješ v rámci podpory studia ve tvém zaměstnání?

Co bys doporučil/a ostatním lidem, kdyby se rozhodli jít studovat při svém zaměstnání?

Otázky pro respondentku na mateřské a rodičovské dovolené:

Jak ovlivní úspěšné dokončení VŠ tvé budoucí zaměstnání?

Jak ovlivní úspěšné dokončení VŠ tvůj pohled na mateřství?

Jaké máš omezení během mateřské dovolené, která komplikují (by mohla komplikovat) tvé studium?

Jaké kroky jsi podnikla, abys mohla docházet do školy při páteční výuce ve škole?

Jak zvládáš studium a mateřství?

Cítíš, že tvá rodina na tebe pohlíží jinak, když jsi nyní v roli studující na mateřské dovolené?

Jaké zlepšení bys navrhla ve svém prostředí, aby lépe podporovalo tvé studium?

Co bys doporučila ostatním matkám, kdyby se rozhodly jít studovat při své mateřské a rodičovské dovolené?

Sociální vazby

Jak tě podporuje rodina ve studiu?

Jak tě podporují kolegové v tvé práci při tvém studiu?

Na koho se nejvíc obrácíš, když potřebuješ pomoc při svém studiu?

Jak se promítá studium do tvého osobního života?

Domníváš se, že na tebe učitelé berou ohled na to, že jste pracující studenti?

Jak zvládáš svou pracovní pozici při studiu?

Jak zvládáš svou roli rodiče/partnera při studiu? Jakým způsobem ovlivnilo studium tvou roli?

Racionální využití času ke studiu

Co je pro tebe největší priorita v oblasti studia?

Ovlivňují tě tyto priority v plánování času v oblasti rodiny, práce a volného času?

Jak se změnila organizace tvého času?

Jak si organizuješ čas během týdne s ohledem na studium?

Co ještě přesněji musíš udělat/zařídit, aby měl prostor na učení?

Jak náročné je pro tebe skloubit studium v osobním a pracovním životě?

Překážky ve studiu

Dokázal bys popsat situaci, která byla při tvém studiu nejobtížnější

- v rámci rodiny/přátel?
- v rámci volného času?
- v zaměstnání?

Jak se vyvinuly tvé představy ohledně studia? Změnila se tvá očekávání na začátku a na konci studia?

Do jaké míry pociťuješ stres při studiu a co je jeho nejčastější příčinou?

Jakým způsobem odbouráváš stres při těžších obdobích během studia?

Do jaké míry ovlivňuje studium tvou životosprávu?

Co nejvíce ovlivňuje tvoje soustředění při samotném studiu?

Příloha č. 2 – Přepis rozhovoru s respondentem č. 3

Tazatel (T):

Ahoj, vítám tě tady. Důvodem, proč jsme se sešly, je můj výzkum v rámci mé bakalářské práce, což je vliv formálního vzdělávání na work-life balance u startu kombinovaného studia.

Předtím, než začneme rozhovor, tak bych chtěla poprosit o informovaný souhlas, že souhlasíš s poskytnutím informací, které zazní pro výzkumné účely.

Respondent 3 (R3):

„Ano, určitě souhlasím.“

T:

Děkuji, a ještě bych tě chtěla požádat o souhlas s nahráváním.

R3:

„Ano, souhlasím.“

T:

Super, můžeme se vrhnout na otázky je tam celkem pět sérií otázek a každé otázky jsou na nějaké téma.

Jakou zátěž pro tebe znamená dojíždění na páteční výuku?

R3:

„Pro mě to neznámá prakticky žádnou zátěž, protože v ten den mám volno pracovní.“

T:

Co všechno si musela udělat pro to, aby ses mohla účastnit páteční výuky?

R3:

„Prakticky jsem pro to nemusela udělat vůbec nic, protože mám v pátek volno, jako v práci v zaměstnání, takže nemusím pro to dělat nic.“

T:

Ani doma?

R3:

„Doma jsem musela udělat akorát to, že jsem musela zajistit samozřejmě i nějak starost o děti a domácnost.“

T:

Jak ti vyhovuje stanovený rozvrh vyučování?

R3:

„Ten mi vyhovuje vždycky.“

T:

Jak se ti učí z materiálů, které vám vyučující poskytují?

R3:

„Nejlíp se mi učí, učilo, z materiálů, které poskytli vyučující vlastně svoje, které oni sami píšou nebo nám dají nějaký seznam doporučené literatury.“

T:

A používáš nějaké jiné zdroje při studiu?

R3:

„Používám akorát třeba jiné knihy, které si půjčuji v knihovnách, ve veřejných městských knihovnách. Samozřejmě vyhledávám informace i na internetu. A to je asi všechno, nejvíc čerpám z těch knih.“

T:

Dokázala bys popsat situaci, která byla při tvém studiu nejobtížnější?

R3:

„Nejobtížnější situace byla pro mě... Jedná se jako třeba o test nebo zkoušku? Pokud ano, tak v této situaci byla pro mě nejtěžší byl 1. test z 1. předmětu, jinak si nevybavuju žádnou zásadní obtížnou situaci, která by mi měla nějak ovlivnit.“

T:

Z čeho jsi měla při svém studiu největší radost?

R3:

„Určitě z prvních zapsaných kreditů.“

T:

A ještě z něčeho dalšího?

R3:

„Z každé další vykonané zkoušky a postupu do dalšího semestru.“

T:

Co musíš udělat pro to abys úspěšně dostudovala?

R3:

„Momentálně musím pouze dokončit odevzdání bakalářské práce, jinak už nemusím udělat vůbec nic.“

T:

Je něco, čeho ses musela vzdát nebo v čem ses musela omezit během studia?

R3:

„Pouze to omezilo můj volný čas, který v pátek vždycky mám. Jinak jsem se vzdát nemusela ničeho.“

T:

Jak moc jsou pro tebe důležité dobré studijní výsledky?

R3:

„Určitě pro mě, jako člověka, který tohle hodně řeší ve svém životě, jaké mám někde výsledky, to pro mě bylo hodně důležité, i když někdy neodpovídaly mým představám, samozřejmě.“

T:

Když jsi měla špatnou známku, tak co jsi cítila?

R3:

„Tak mě to rozladilo, trochu mi to rozladilo prostě na duši a myslela jsem na to jako, protože vím, že kdybych možná tomu věnovala víc času, tak ta známka určitě mohla být lepší.“

T:

Jak souvisí tvoje zaměstnání s oborem studia?

R3:

„Naprosto úplně. Studuji vychovatelství a jsem zaměstnaná jako vychovatelka, takže to jde spolu ruku v ruce a je to vlastně podle mě povinnost to mít vystudované.“

T:

Jaké benefity ti zaměstnavatel nabízí v rámci podpory tvého studia?

R3:

„Jelikož se u mě střídá přímá a nepřímá činnost v páteční den, takže ten den ten pátek, kdy mám nepřímou činnost, tak mi zaměstnavatel samozřejmě umožňuje to, že nemusím být po tu dobu ve škole jako v zaměstnání a můžu bez problémů odjet na studium. A ještě další benefit byl ten, že jsem vlastně mohla čerpat to studijní volno před většími zkouškami.“

T:

Jak tě podporuje zaměstnavatel nějakým jiným způsobem než tím náhradním volnem?

R3:

„Asi v tomto případě mě nepodporuje nijak jinak.“

T:

Jak ovlivní úspěšné dokončení vysoké školy tvé zaměstnání?

R3:

„Posunutí se určitě v platové tabulce. O vyšší stupeň a potom mě to ovlivní v tom, že budu vykonávat vyšší pozici pracovní.“

T:

Jaké je to pro tebe studovat při práci?

R3:

„A pro mě je to hodně velká výzva a naprosto mě to naplňuje.“

T:

A v jakém smyslu je to pro tebe je velká výzva?

R3:

„Protože jsem člověk, který neustále musí mít zaměstnanou hlavu. Nedokážu sedět a nepřemýšlet nad ničím. A jelikož mám prostě nad sebou něco, co furt, musím dělat. Něco mě někam tlačí, tak mě tohle, tento tlak prostě vyhovuje. Já prostě musím žít pod tlakem.“

T:

A jak ovlivňuje tvoje pracovní doba tvé studium?

R3:

„Ovlivňuje mě to docela dost, protože pracuji převážně odpoledne, takže mám volný čas. Mám pouze, nevím čtyři až pět hodin dopoledne, kdy se snažím vykonávat nějaké práce, co se týkají domácnosti nebo děti, když děti nejsou doma. Takže moje pracovní doba mi velice zasahuje do studia.“

T:

Takže se domníváš, že se jedná o vlastně negativum?

R3:

„Ano, v tomto případě je to negativum, protože nemám ten volný čas odpoledne, kdy toho volného času je prostě víc. Když skončíš ve 3 hodiny třeba.“

T:

Co navrhuješ v rámci podpory studia ve tvém zaměstnání?

R3:

„Asi při větší zkouškách větší studijní volno. Což je strašně málo, kdy je jako uděleno, protože se o tom musí speciálně žádat. A musí to procházet nějakým procesem.“

T:

Co bys doporučila ostatním lidem, kdyby se rozhodli jít studovat při svém zaměstnání?

R3:

„Hlavně ať si rozmyslí, jestli do toho chtějí jít, nebo ne, protože vzdávat to v půlce nebo na začátku je hrozná hloupost, a měli by to dokončit určitě. Takže doporučím, ať si to pořádně rozmyslí. Jestli do toho půjdou, nebo ne, a popřípadně, pokud ano, tak určitě to dotáhnout do konce.“

T:

Jak tě podporuje rodina ve studiu?

R3:

„Rodina mě podporuje nejvíc, jak to jde, při studiu. Naprosto maximálně a plně. Celá kompletně moje rodina.“

T:

Jak tě podporují kolegové z tvé práce při studiu?

R3:

„Snaží se mi poradit určitě, podporují mě moc, pomáhají mi, když něco nevím, snaží se mi to vysvětlit, jsou ochotni pomoci, i různé knížky nebo něco takového.“

T:

Na koho se nejvíce obrácíš, když potřebuješ pomoc při svém studiu?

R3:

„Na svou kolegyni při studiu, jako na svou spolužačku.“

T:

Jak si promítá studium do tvého osobního života?

R3:

„Naplňuje mě to, je to pro mě hnací motor. Úplně mě to naplňuje.“

T:

Domníváš se, že na tebe učitele berou ohled, když si pracující student?

R3:

„Ne, nemyslím si, že na nás berou ohled, berou nás všechny stejně. Určitě si myslím.“

T:

Nemyslíš si, že se chovají fakt jinak třeba k prezenčním studentům v porovnání se studenty v kombinované formě studia?

R3:

„Myslím si určitě to, že nás uznávají v tom, že máme daleko větší praxi. Takže v tomto je to určitě jiné. Že se na nás dívají, už že jsme jako jinak určitým způsobem zkušení. To je pravda, ale jako nemyslím si, že by nám dávali třeba nějaké úlevy v něčem, že něčeho máme dělat míň nebo něco takového.“

T:

Jak zvládáš svou pracovní pozici při studiu?

R3:

„Naprosto skvěle. Svou pozici určitě zvládám, při studiu tam jako není nic, co by se změnilo.“

T:

Jak zvládáš svou roli, rodiče nebo partnera při studiu?

R3:

„Snažím se ji zvládat na sto procent, ale nebudu jako zastírat, že to vyplňuje hodně mého volného času to studium, takže musím určitě říct, že třeba těm dětem i té rodině i tomu manželovi věnuju méně času. Už jenom to, že třeba v ten pátek tam strávíš celý den, nebo pokud jsou nějaký třeba aktivity, tak tam strávíš celý víkend, samozřejmě.“

T:

Co je pro tebe největší priorita v oblasti studia?

R3:

„Určitě nabytí nových informací.“

T:

A něco dále?

R3:

„Pro mě, to je to o těch nových informací, kterým můžu potom uplatnit v práci.“

T:

Ovlivňují tě tyto priority v plánování času v oblasti rodiny přátel a volného času?

R3:

„Největší priorita v oblasti studia je samozřejmě to, abych to nějakým způsobem dokončila, ale určitě to nechci dokončit se samýma D nebo E. Pro mě je prostě priorita, aby ty výsledky byly pro mě uspokojující, a na to se navazuje druhá otázka, ovlivňují mě tyto priority v plánování času? Ano, protože tomu věnuju víc času. Tím pádem tomu studiu.“

T:

Jak se změnila organizace tvého času?

R3:

„Změnila se tak, že večer věnuji studiu.“

T:

Každý večer?

R3:

„Ne, ale jako podstatnou část týdne jako věnuješ plněný nějakému úkolu vypracování něčeho.“

T:

Jak si organizuješ čas během týdne s ohledem na studium?

R3:

„Tak že neustále něco odsouvám.“

T:

Prokrastinace?

R3:

„Jsem obrovsky prokrastinátor určitě. Strašně často dělám věci na poslední chvíli. A nechávám si některé úkoly až úplně na poslední chvíli. Tak prostě u mě je.“

T:

Co ještě přesněji musíš udělat nebo zařídit, abys měla prostor na učení?

R3:

„Musím být naprosto sama, to znamená, že moje děti musí třeba být mimo domov nebo musí spát. Což je velmi obtížné, protože už jsou ve větším věku, takže nechodí spát třeba přes den nebo brzo večer. Takže musím zařídit to, aby ta domácnost byla v klidu a byla samozřejmě zařízená, aby tam nechodili, že mají hlad a takový, aby mě nerušili.“

T:

Jsou na tobě nějakým způsobem hodně závislí nebo domníváš se, že jsou na tobě více závislí než třeba v některých jiných rodinách?

R3:

„Ne, myslím si, že naše děti jsou samostatné.“

T:

Jak náročné je pro tebe skloubit studium s osobním a pracovním životem?

R3:

„Náročné to je na začátku, když to studium začne, protože člověk si musí zvyknout na nějaký jiný režim. Potom už když na sebe navazují ty ostatní roky, tak už člověk je zajetý v nějakých kolejích a už podle toho přizpůsobuje svůj volný čas.“

T:

Dokázala bys popsat situaci, která byla při tvém studiu nejobtížnější v rámci rodiny a přátel?

R3:

„Určitě jsem svou rodinu a přátele tak vystresovala před státnicemi. To se promítalo do osobního života, do partnerského života. Hmm, i určitě do pracovního, protože jsem byla hodně pod tlakem a hodně mi to v hlavě jako šrotovalo prostě.“

T:

No a jakým způsobem? Tím, že jsi byla vystresovaná, nebo nějakým jiným způsobem?

R3:

„No, určitě mě to paralyzovalo v určitých jako běžných povinnostech. Nebyla jsem schopná třeba vykonávat běžně nějaké věci, které mám dělat. Prostě odsouvala jsem je dozadu a prostě nedělala jsem to, co bych normálně běžně ten týden třeba dělat měla.“

T:

A v rámci volného času?

R3:

„V rámci volného času. Svůj volný čas jsem prakticky neměla vůbec žádný. Omezilo mě to na tom, že jsem třeba vůbec neměla volný čas v tom, že bych si chodila cvičit nebo prostě někdy relaxovat. To to se mi jako určitě na konci studia vůbec jako o tom ani nezdálo.“

T:

A v rámci práce?

R3:

„V rámci práce jsem věnovala volné chvílky studiu.“

T:

Jak se vyvinuly tvé představy ohledně studia?

R3:

„Mé představy byly naprosto odlišné. A změnily se hned při zápisu na vysokou školu, kde mi bylo oznámeno, že pojedeme na adaptační kurz. Takže ty představy se rozvinuly a daly mi úplně nový obzor, úplně nový náhled. Myslela jsem si, že to je opravdu jenom o učení, ale určitě u tohoto programu, tam bylo spoustu aktivit, takže ty představy se rozšířily strašně moc.“

T:

A zmínila se tvá očekávání na začátku a na konci studia?

R3:

„Myslím si, že ta očekávání asi byla... Jako nevím, co jsem od toho čekala, protože jsem nevěděla, do čeho jdu. Jako konec studia. Mě prostě uspokojilo, v tom a zatím jsem šla. Ještě ne úplně, ale doufám, že to tak skončí.“

T:

Do jaké míry pociťuješ stres při studiu a co je jeho nejčastější příčinou?

R3:

„Já jsem naprosto klidná do té doby, než je nějaká deadline. Pak to začne být jako takové vážné docela, ale i to zvládnou a veliký stres pociťuji určitě jsem pociťovala před státnicemi a nejčastější příčina samozřejmě bylo vykonání jako úspěšné zkoušky.“

T:

Jakým způsobem odbourávaš stres při těžších obdobích během studia? Jaký je tvůj ventil?

R3:

„Momentálně je to cvičení. Určitě, to je můj ventil, že jdeš prostě cvičit pilates nějaké body, něco takového. Jde o to uvolnit jako určitě tělo a mysl.“

T:

Do jaké míry ovlivňuje studium tvoji životosprávu?

R3:

„Myslím si, že určitě moc ovlivňuje, spánek i životosprávu, spánek v tom, že ten spánek je omezený, a když je, tak když je před těžkou zkouškou, tak určitě já se hodně v noci budím a přemýšlím. Nebo nemůžu spát vůbec a strava opět, když jsme před těžkou zkouškou, tak já svou stravu úplně prostě, jaksi ji vypustím a nedokážu se najíst.“

T:

A myslíš, že to je dobře nebo správně?

R3:

„Myslím si, že to je naprosto špatně, protože mi to pak svazuje ještě víc.“

T:

Jak si myslíš, že by asi taková životospráva měla vypadat v takovém období?

R3:

„Měla by být právě vyvážená, lehká, pestrá určitě, aby ta hlava se nastartovala i nějak jinak. Jako tímto pádem, protože ty pak na tom myslíš, jako že máš hlad, že jo. Takže ti to ovlivňuje ještě víc, co ti prostě strašně svazuje.“

T:

Co nejvíce ovlivňuje tvoje soustředění při samotném studiu?

R3:

„To, jestli jsem zrovna na to učení sama. Jestli mám nějaké povinnosti v práci. A jestli třeba jsou na tom zdravotně dobře moje děti zrovna, někdo z těch dětí není nemocný, tak to mě ovlivňuje nejvíce.“

T:

Já jsem si uvědomila, že jsem zapomněla na začátku dát základní informace o tobě, takže se ti zeptám. Jsi žena nebo muž?

R3:

„Žena.“

T:

Kolik je ti let?

R3:

„43 let“

T:

A kde žiješ?

R3:

„Žiju na Valašsku, obec Jestřabí.“

T:

Kde pracuješ?

R3:

„Pracuji jako vychovatelka na středním odborném učilišti Valašské Klobouky.“

T:

Jak dlouho pracuješ v tom zaměstnání?

R3:

„Šest roků tam pracuji.“

T:

Máš děti?

R3:

„Mám děti, mám jich pět.“

T:

Super tak moc děkuju za vyčerpávající rozhovor. Kdybys měla pak zájem, můžu ti pak poskytnout výsledky tvého. O výsledky tohoto výzkumu.