

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra psychologie



Diplomová práce

Stresové zatížení pracovníků ve vybrané profesi

Bc. Michaela Hrdličková

© 2017 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Michaela Hrdličková

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Stresové zatížení pracovníků ve vybrané profesi

Název anglicky

Stress load in a specific job

Cíle práce

Cílem předkládané diplomové práce je v teoretické části vymezit a definovat problematiku stresu včetně vysvětlení pojmů se stresem souvisejících. Cílem empirické části diplomové práce je šetřením kvantitativního charakteru na vzorku respondentů z vybrané skupiny ověřit zda a do jaké míry jsou zaměstnanci určité profese vystavováni stresu.

Metodika

V teoretické části diplomové práce bude analyzována dostupná odborná literatura a zpracována jako kompilace textu s cílem přiblížit problematiku stresu. Empirická část bude formou dotazníkového šetření na vzorku zaměstnanců konkrétní profese ověřovat stanovené hypotézy. Výsledky empirického výzkumu budou statisticky zpracovány a formou komentářů a grafů interpretovány v závěru diplomové práce.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 str.

Klíčová slova

stres, stresor, odolnost, výkonnost, pracovní stres

Doporučené zdroje informací

ARNOLD, J. a kol. Work psychology : understanding human behaviour in the workplace. Harlow: Pearson Education Limited, 2010. ISBN 978-0-273-71121-6.

BARTŮŇKOVÁ, S. Stres a jeho mechanismy. 1.vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze: Karolinum. 2010. ISBN 978-80-246-1874-6.

KEBZA, V. Psychosociální determinanty zdraví. Praha: Academia, 2005. ISBN 80-200-1307-5.

KŘIVOHLAVÝ, J. Psychologie zdraví. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-551-2.

MATOUŠEK, O. Pracovní stres a zdraví. Vyd. 1. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2003, 18 s. Bezpečný podnik. ISBN 80-903-6041-6.

PLAMÍNEK, J. Sebezpoznání, sebeřízení a stres. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-2593-2.

Předběžný termín obhajoby

2016/17 LS – PEF

Vedoucí práce

Mgr. Ing. Pavel Michálek, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra psychologie

Elektronicky schváleno dne 5. 12. 2016

PhDr. Pavla Rymešová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 6. 12. 2016

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 21. 02. 2017

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Stresové zatížení pracovníků ve vybrané profesi" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 27. 03. 2017

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Mgr. Ing. Pavlu Michálkovi Ph.D. za jeho odborné rady a cenné připomínky při vedení mé diplomové práce, trpělivost při konzultacích a velmi vstřícné jednání.

Stresové zatížení pracovníků ve vybrané profesi

Souhrn

Diplomová práce se zabývá stresovým zatížením pedagogických pracovníků ve školství. V teoretické části je popsán a definován stres obecně, včetně pojmů s ním souvisejících. Část je věnována prožívání stresu, vztahu stresu a zaměstnání a syndromu vyhoření. Také je zde charakterizována škola, na které bylo provedeno dotazníkové šetření, a stresory, které na pedagogy působí. Text vychází z odborné literatury.

V empirické části jsou přehledně uvedeny základní informace o respondentech a dále jsou zde uvedeny výsledky šetření na základě získaných dat, která byla zjištěna formou dotazníku. Výsledky jsou prezentovány v tabulkách a patřičně okomentovány na základě ověření uvedených hypotéz. Výsledná data jsou hodnocena a shrnuta v diskuzi a závěru práce.

Klíčová slova: stres, zátěž, stresor, odolnost, pomáhající profese, pracovní stres, výkonnost, syndrom vyhoření

Stress load in specific job

Summary

The diploma thesis deals with the stress load of teaching staff in education. Stress in general is described and defined in the theoretical part, including the terms associated with it. One part is devoted to experiencing stress, the relationship between stress and work and the burnout syndrome. The school is characterized there, too, where the research was conducted, and stressors affecting the teachers. The text is based on the scientific literature.

In the empirical part there basic information about respondents are summarized and there are also presented results of the research on the basis of data that have been identified using a questionnaire. The results are presented in tables and appropriately commented upon verification mentioned hypotheses. The final results are evaluated and summarized in the discussion part and conclusion.

Keywords: Stress, load, stress factor, resilience, helping professions, job stress, achievement, burnout syndrome

Obsah

1 Úvod.....	11
2 Cíl práce a metodika	13
2.1 Cíl práce	Chyba! Záložka není definována.
2.2 Metodika	13
3 Stres	16
3.1 Prožívání stresu	18
3.2 Reakce na stres	19
3.3 Zvládání stresu	20
3.3.1 Strategie zvládání stresu	21
3.3.2 Prevence stresu	22
4 Vztah mezi stresem a zaměstnáním.....	24
5 Stres u učitelů	25
5.1 Práce pedagoga se třídou.....	25
5.2 Věk pedagoga.....	26
5.3 Práce pedagoga s rodiči žáků	26
5.4 Vztahy na pracovišti.....	27
5.5 Škola jako instituce	28
5.6 Financování škol	29
5.7 Další vzdělávání pedagogů	30
5.8 Časový stres	31
5.9 Role genderu	32
6 Syndrom vyhoření.....	34
7 Zvládání stresu v pracovní oblasti.....	36
8 SOŠ A SOU	38
9 Empirická část.....	39
9.1 Základní informace o respondentech	39
9.2 Stresové zatížení respondentů	52
9.3 Testování hypotéz	52
10 Výsledky a diskuse	75
11 Závěr.....	79
12 Seznam použitých zdrojů	81
13 Přílohy	84

Seznam tabulek a grafů

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Pohlaví respondentů	40
Tabulka č. 2: Věk respondentů.....	41
Tabulka č. 3: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů	43
Tabulka č. 4: Délka praxe respondentů	45
Tabulka č. 5: Pracovní pozice respondentů.....	48
Tabulka č. 6: Další funkce respondentů	50
Tabulka č. 7: Skutečné četnosti H_{01}	53
Tabulka č. 8: Očekávané četnosti H_{01}	53
Tabulka č. 9: Skutečné četnosti H_{02}	55
Tabulka č. 10: Očekávané četnosti H_{02}	55
Tabulka č. 11: Skutečné četnosti H_{03}	57
Tabulka č. 12: Očekávané četnosti H_{03}	57
Tabulka č. 13: Nejčastější konflikty stresující pedagogy.....	58
Tabulka č. 14: Skutečné četnosti H_{04}	60
Tabulka č. 15: Očekávané četnosti H_{04}	61
Tabulka č. 16: Skutečné četnosti H_{05}	63
Tabulka č. 17: Očekávané četnosti H_{05}	64
Tabulka č. 18: Skutečné četnosti H_{06}	65
Tabulka č. 19: Očekávané četnosti H_{06}	66
Tabulka č. 20: Skutečné četnosti H_{07}	67
Tabulka č. 21: Očekávané četnosti H_{07}	68
Tabulka č. 22: Skutečné četnosti H_{08}	69
Tabulka č. 23: Očekávané četnosti H_{08}	70
Tabulka č. 24: Skutečné četnosti H_{09}	71
Tabulka č. 25: Očekávané četnosti H_{09}	72

Tabulka č. 26: Skutečné četnosti H_{010}	73
Tabulka č. 27: Očekávané četnosti H_{010}	73

Seznam grafů

Graf č. 1: Porovnání počtu mužů a žen	40
Graf č. 2: Porovnání kategorií věku	42
Graf č. 3: Porovnání vzdělání pedagogů	44
Graf č. 4: Porovnání délky praxe pedagogů	46
Graf č. 5: Porovnání pracovních pozic pedagogů	48
Graf č. 6: Porovnání dalších funkcí pedagogů	51
Graf č. 7: Nejčastější konflikty stresující pedagogy	59

1 Úvod

Dnešní svět a jeho rychlé tempo klade na člověka stále vyšší nároky, ten pak má pocit, že musí být výkonnější a efektivnější. Jedinec je pod neustálým tlakem nejen ve svém zaměstnání, ale i v soukromém životě, je zavalen velkým množstvím informací, které na něho doléhají ze všech stran. Neustále trpí představou, že nestíhá, jeho diář je zaplněn a pomalu si nedovoluje vypnout svůj mobilní telefon. Každý člověk musí řešit problémy, které přináší jeho povolání, a zároveň čelit nárokům, které přináší jeho vztahy v soukromém životě, což může vést až k vyčerpání organismu. Únavu často řeší kávou a na odpočinek a pohyb už nezbývá čas. Celá řada tzv. civilizačních chorob je z podstatné části jen důsledek nezdravého životního stylu.

Pokud hovoříme o stresu v zaměstnání, určité stresové vypětí přináší každé povolání. Dá se však předpokládat, že profese, ve kterých jsou lidé v neustálém kontaktu s jinými lidmi, jsou ještě pod větším tlakem než zaměstnanci, kteří tak často s ostatními komunikovat nemusí. Jedná se především o tzv. pomáhající profese, jako jsou lékaři, sociální pracovníci, psychologové, poradci nebo také pedagogové, kterými se zabývá tato diplomová práce. Pomáhající profese jsou velmi psychicky náročné, a pracovníci těchto povolání jsou tak více ohroženi stresem a následně také syndromem vyhoření. Každé pracovní prostředí s sebou nese určité typické stresory a závisí na osobnosti jedince, jak se s nimi vyrovná.

Tak jako se mění svět, mění se i povolání pedagogů, kteří pracují s mladými lidmi, kterým se snaží porozumět. Učitelé se musí naučit zacházet s novými technologiemi a svou výuku neustále inovovat. Musí být kreativní a flexibilní. Musí zastat všechny své společenské role, které se postupem doby také mění, neboť v současné době již nemá učitelské povolání takovou prestiž, jako tomu bylo dříve. Kromě pochopení pro mladé lidi by měl mít chuť spolupracovat se svými kolegy nebo ještě lépe snažit se být o něco lepší než oni.

Pedagogové jsou pod vlivem stresových situací, které běžně jiné lidi nepotkávají. Učitelé bývají účastni vypjatých vztahových situací, někdy jsou zainteresováni vlastní osobou ve vztahu ke kolegům, svým žákům nebo vedení školy, jindy se jich konflikt

nemusí dotýkat přímo, nicméně je od nich očekáváno řešení či alespoň spoluúčast na řešení.

Učitelská profese je navíc veřejnosti velmi dobře známá. Každý prošel školským systémem a každý má ze školy nějaké vzpomínky a zkušenosti, ať už pozitivní či negativní, které si s sebou nese životem a také předává dál svým dětem. Svým způsobem se každý člověk cítí být „odborníkem“ na školství. Má tedy názor na pedagogické povolání, předpokládá, jak by se učitel měl chovat, něco od něj očekává. Učitel by měl být odborníkem ve svém oboru, měl by být trpělivý, spravedlivý, empatický. Měl by se stále vzdělávat a využívat nejmodernější techniku. Tyto všechny skutečnosti samozřejmě nějakým způsobem ovlivňují práci pedagoga. Tato diplomová práce se zabývá fakty, jak dalece jsou jednotlivé faktory stresující a do jaké míry se s nimi pedagogové dokáží vyrovnat.

2 Cíl a metodika práce

2.1 Cíl práce

Prvořadým cílem této diplomové práce je popsat stresové zatížení pedagogických pracovníků na Střední odborné škole a Středním odborném učilišti v České Lípě a zjistit, jak tito pracovníci stres zvládají a které situace u nich stres vyvolávají.

Nejprve se práce zabývá stresem jako takovým, stres je zde vymezen a definován včetně pojmů s ním souvisejících. Pojem stres je zde vysvětlen a práce také popisuje, jaké jsou reakce na něj. Dále jsou zde uvedeny nejčastější stresové situace, kterým jsou vystaveni pedagogové. Také je zde charakterizována škola, na které bylo provedeno výzkumné šetření.

Empirická část diplomové práce se věnuje již samotnému výzkumnému šetření, které bylo provedeno formou dotazníkového šetření, na jehož základě je ověřována závislost jednotlivých hypotéz. Cílem je ověřit, zda a do jaké míry jsou pedagogové Střední odborné školy a Středního odborného učiliště v České Lípě vystavováni stresu.

2.2 Metodika práce

V teoretické části je pracováno s odbornou literaturou na téma stres a stresové zatížení pracovníků v určitých profesích, především těch tzv. pomáhajících. Na základě této literatury je stres charakterizován a popsán v kompilaci textu s cílem problematiku stresu přiblížit. Na text navazuje empirická část, kde bylo využito dotazníkového šetření pro získání potřebných dat k ověření stanovených hypotéz.

Diplomová práce se zabývá deseti hypotézami. Všechny se věnují vnímání stresu u pedagogů na Střední odborné škole a Středním odborném učilišti v České Lípě a jejich přímá formulace je v kapitole 9.3 Testování hypotéz.

První hypotéza zjišťuje závislost mezi nejvyšším dosaženým vzděláním pedagogů na Střední odborné škole a Středním odborném učilišti v České Lípě a jejich obavou ze ztráty zaměstnání. Existuje zde souvislost mezi těmito jevy, neboť vzhledem

ke klesajícímu počtu žáků jsou každoročně dány výpovědi několika učitelům. Je logické, že první přijdou na řadu nekvalifikovaní, tedy ti s nižším vzděláním. Nulová hypotéza tedy tvrdí, že mezi jevy závislost neexistuje a alternativní hypotéza naopak tvrdí, že zde určitá míra závislosti existuje.

Druhá hypotéza se zabývá závislostí mezi pracovní pozicí pedagoga a pocitem zodpovědnosti. Přestože všichni pedagogové mají zodpovědnost za svou práci a žáky, podle pracovní pozice lze usuzovat, že pocit větší zodpovědnosti by mohl být u pedagogů např. v řídicích funkcích, které mohou s sebou nést i další formy zodpovědnosti, např. za finance. Nulová hypotéza tvrdí, že zde závislost neexistuje, alternativní potom opak.

Třetí hypotéza sleduje vztah mezi délkou praxe pedagogů a jejich obavami z konfliktů. Nejprve jsou možné konflikty popsány, pedagogové volí, ze kterých mají největší obavy, a poté se zaobírají mírou svých obav z těchto konfliktů. Hypotéza zkoumá, zda delší praxe pedagogů snižuje tyto obavy. Nulová hypotéza tvrdí, že neexistuje vztah mezi délkou praxe a obavami z konfliktů. Alternativní hypotéza tvrdí, že zde určitá závislost existuje.

Čtvrtá hypotéza se zabývá tématem vztahu vykonávaných funkcí pedagogem a stresem z nadměrné administrativy. Je patrné, že každá další funkce ve školství s sebou nese i další administrativu. Otázkou ale je, zda pedagog nemá pocit, že administrativa je nadměrná a není tím stresován. Nulová hypotéza tvrdí, že zde závislost není, alternativní hypotéza pak tvrdí opak, tedy že existuje závislost mezi vykonávanými funkcemi pedagoga a stresem z nadměrné administrativy.

Pátá hypotéza řeší závislost mezi věkem pedagoga a mírou vnímání psychické únavy. Věnuje se tedy vztahu mezi věkem a psychickou vyčerpaností pedagogů. Dá se předpokládat, že čím starší pedagog je, tím více může únavu pociťovat. Nulová hypotéza tvrdí, že zde závislost mezi těmito jevy neexistuje, naopak alternativní hypotéza zde závislost vidí.

Šestá hypotéza se zabývá vztahem mezi pracovní pozicí a spokojeností s finančním ohodnocením práce. Zjišťuje, zda jsou vedoucí pracovníci spokojenější se svým ohodnocením, nebo zda jsou to učitelé teoretického či praktického vyučování, popř. zda zde žádná závislost neexistuje, jak tvrdí nulová hypotéza.

Sedmá hypotéza zkoumá vztah mezi délkou praxe pedagoga a jeho schopností oddechnout se. Nulová hypotéza tvrdí, že zde žádná závislost neexistuje, alternativní hypotéza pak, že ano. Je zde tedy řešena závislost věku a schopnosti odpočívat, uměním odstříhnout se od pracovních povinností.

Osmá hypotéza se zabývá věkem ve vztahu k hodnocení náročnosti pedagogického povolání. Nulová hypotéza tvrdí, že mezi uvedenými jevy závislost neexistuje. Alternativní hypotéza však tvrdí, že je zde určitá míra závislosti mezi věkem pedagoga a jeho vnímání učitelského povolání jako náročného. Je tedy zkoumáno, zda mladší pedagogové vidí své povolání jako náročné, nebo je tomu spíše u jejich starších kolegů, popř. že zde žádná souvislost není.

Devátá hypotéza se opět zabývá věkem pedagogů tentokrát v souvislosti s fyzickou únavou. Nulová hypotéza tvrdí, že zde žádná závislost neexistuje. Opak tvrdí alternativní hypotéza, tedy že s věkem pedagogů se mění i jejich vnímání fyzické únavy. Dá se předpokládat, že čím starší jedinec je, tím intenzivněji pociťuje tělesné vyčerpání.

Desátá hypotéza řeší vztah mezi pohlavím pedagoga a obavou z konfliktů. Z nabízených konfliktů uvedených v dotazníku pedagogové volí, za kterých mívají největší obavy. Následuje dotaz na míru těchto obav. Nulová hypotéza tvrdí, že neexistuje vztah mezi pohlavím pedagoga a mírou obav z konfliktů. Naopak alternativní hypotéza tvrdí, že zde určitá míra závislosti existuje.

V empirické části byl nejprve proveden předvýzkum, který sloužil k odhalení nedostatků dotazníku. Jednalo se především o formulaci otázek, jejich srozumitelnosti a získání relevantních dat. Na základě předvýzkumu byly opraveny jednotlivé nedostatky a dotazník získal svou konečnou podobu.

Výsledky empirického šetření jsou statisticky zpracovány. Jednotlivé skutečné i očekávané četnosti jsou zaneseny do přehledných tabulek. Každé potvrzení či zamítnutí nulové hypotézy je patřičně okomentováno. V závěru diplomové práce jsou výsledky shrnuty a interpretovány.

3 Stres

Termín stres je slovem dobře známým. Běžně ho používá každý z nás. Nicméně ne každý si uvědomuje jeho pravý význam. A málokdo si uvědomuje i jeho případný pozitivní vliv na osobnost člověka. Stres je v normálním životě chápán jako něco negativního, co má neblahý dopad na naše prožívání, psychickou i fyzickou pohodu. Což je samozřejmě pravda. Přesto stres může mít i pozitivní vliv na jedince. Když o stresu mluvíme v běžném hovoru, většinou ho chápeme jako negativní součást našich životů. Nicméně nezbytnou součást, neboť náš životní styl, naše tempo, kterým žijeme, si to vyžaduje. Laici také stres většinou berou jako něco, co nás ohrožuje pouze z vnějšího prostředí. Něco, co sami nemohou ovládnout, řídit, nebo vlastně cokoli s tím dělat. Stres je všudypřítomný, musíme se s ním „poprat“.

„Stres je druhem psychofyzické reakce na vnější a vnitřní zátěž (stresory).“ (Henning, Keller, 1996, s. 7). Je to vlastně zátěž nebo požadavky, které jsou na nás kladeny, a které nejsme schopni sami zvládnout osvědčenými prostředky. Jedná se však o velmi subjektivní záležitost. Každý člověk vnímá stres a zátěž odlišně. Co může být pro jednoho z nás obtížnou situací, může být pro druhého naprosto běžnou rutinou, kterou jako problém nevnímá.

V dnešní době se tedy pojem stres používá v souvislosti s psychickou i fyzickou pohodou organismu a je využívám především na poli medicíny a psychologie, kde obecně znamená různé formy reakce organismu na různé druhy zátěže organismu (Arnold, 2005). Jiní odborníci zase vidí stres v působení dvou sil (stresorů a salutorů), kdy stresory mají větší sílu než salutory (Křivohlavý, 1998).

Je tedy patrné, že stres lze definovat různě. Našla by se jistě i další tvrzení o stresu. Nicméně, jak již bylo zmíněno, určitý stupeň stresu je prospěšný a důležitý. Díky stresu mobilizujeme své síly a jednáme. Opět můžeme hovořit o velmi subjektivní záležitosti. Tlak, který jednoho člověka vyprovokuje k činnosti, motivuje ho, vzbudí jeho pozornost, může druhého člověka nechat lhostejným. Je tedy důležité, jaká míra stresu na jedince působí. Příliš nízká úroveň je nedostačující, neboť nás nemotivuje, naopak příliš vysoká úroveň stresu nás také demotivuje a pozastavuje naše jednání a myšlení.

Jak již bylo řečeno, stres může mít svou negativní, ale i pozitivní podobu. Pozitivní stres pomáhá člověku k lepším výsledkům a posouvá ho dál. Naopak negativní stres jedinci ubírá síly, snižuje jeho výkonnost a mnoho dalšího (Richards, 2006).

Stres je tedy reakcí organismu na nějaký podnět z vnitřního nebo vnějšího prostředí, který narušuje jeho běžné fungování. Je však ještě nutné rozlišit tzv. distres a eustres. Distres je negativní zátěž, která je doprovázena negativními emocemi jako je strach nebo zklamání. Naopak eustres je zátěž pozitivní, která je také pozitivními emocemi provázena (Rheinwaldová, Prašková, 1995). Stres také můžeme rozdělit podle hlediska síly stresoru na tzv. hyperstres a hypostres, kdy hyperstresem rozumíme tlak, na který jedinec není schopen se sám adaptovat, a hypostresem potom tlak, který je „pouhou“ zátěží a člověk ho bez větších problémů zvládá (Křivohlavý, 1994).

Dále je třeba si uvědomit, že pokud jsme pod tlakem, nemusí se jednat pouze o jeden stresor, který na nás působí. V běžném životě, se stresor může jevit jako jeden jediný, ale většinou s sebou nese problémy další, které spolu souvisí. *„Příkladem nadlimitní zátěže může být úmrtí manžela. I když se na první pohled zdá, že jde o jeden jediný stresor, bližší pohled ukazuje, že s tímto kritickým stresorem je svázána řada dalších stresorů (sociálních, ekonomických, intimních apod.).“* (Křivohlavý, 2009, s. 171) Stresory samozřejmě nemusí být pouze takto závažného rázu. *„Může jí být i nadlimitní množství běžných starostí (trablů - troubles). V psychologii se v této souvislosti hovoří o tzv. běžných každodenních starostech (daily hassles), které člověku obrazně řečeno „přerostou přes hlavu“.“* (Křivohlavý, 2009, s. 171)

V této souvislosti je třeba zmínit rozdíl mezi stresem a zátěží. Významy těchto pojmů bývají dost často zaměňovány. Zátěží chápeme působení tlaku, který je na člověka kladen. Tento tlak je však nezbytný pro další rozvoj osobnosti a není doprovázen zdravotními riziky. Oproti tomu stres je tlak, kdy již je u člověka v ohrožení jeho psychická a fyzická rovnováha (Kebza, 2015). Zátěž lze popsat jako proces, kdy psychika jedince zpracovává požadavky, které jsou na ni klady z vnějšího prostředí, které samozřejmě zahrnuje i prostředí pracovní. Prostředím chápeme vše, co člověka obklopuje, tedy dění kolem něho, společenské vazby a požadavky na jeho chování (Štikar a kol., 2003).

S výkonem profese je úzce spojena pracovní zátěž. Tato forma zátěže je v produktivním věku člověka jednou ze zásadních v jeho životě. Samozřejmě vše závisí na tom, nakolik je jedince schopen oddělit pracovní život od života osobního (Paulík, 2010).

3.1 Prožívání stresu

Jak prožíváme stres? Snad každý z nás zná ty pocity, kdy nám srdce bije rychleji, začínáme se potit, máme chuť někam utéct, stát se neviditelnými nebo naopak pořádně zařvat či něčím praštit nebo dokonce někoho uhdít. Co může za tyto naše stavy? Čím jsou způsobeny? „*Dostane-li se člověk do stresu, zvýšená hladina hormonu nadledvinek burcuje mozek k pohotovosti. Ten vyvolává produkci stresových hormonů adrenalinu a noradrenalinu a v důsledku toho začne tělo ovládat sympatický nervový systém.*“ (Henning, Keller, 1996, s. 7)

Stres je vyvolán tzv. stresorem, čímž rozumíme podnět, který může být chemický, sociální, psychologický nebo fyzikální. Jeho působení na organismus vyvolá zmíněnou stresovou reakci. Podle názoru mnohých autorů je stresorem jakákoliv životní událost nebo nedostatek smyslu v životě (Ulrichová, 2012).

Nejčastější stresory, se kterými se běžně setkáváme, můžeme rozdělit do čtyř základních kategorií. První skupinu tvoří tzv. vztahové stresory, mezi které patří např. neshody s rodiči, společné bydlení, rozvod nebo rozchod partnerů, nesoulad v sexuálním životě, narození potomka, výchovné problémy s dětmi, odchod dítěte z rodiny apod. Druhou kategorií tvoří stresory pracovní a výkonové, kam řadíme problémy s financemi, ztrátu zaměstnání, konfliktní vztahy na pracovišti, workoholismus apod. Třetí kategorií jsou stresory, které souvisí se životním stylem. Do této skupiny stresorů náleží špatné bydlení, nedostatek pohody, chybějící záliby nebo nedostatek přátel. Poslední kategorií tvoří nemoci a handicap. Patří sem vlastní nemoci nebo nemoci blízkých, různé typy závislostí či fyzický nebo psychický handicap (Praško, Prašková, 2001).

J. Huber popisuje čtyři projevy stresu. Prvním projevem je, že dýchání člověka ve stresové situaci je kratší, rychlejší a nepravidelné. Dech neproniká až do hloubky plic. Jedinec má tak málo kyslíku a červených krvinek. V důsledku toho se cítí unavený a velmi špatně se soustředí. Druhým projevem je špatné držení těla. Jedince má stažené břicho, je nahrbený, ohnutý, má křivá záda. Jeho způsob držení těla naznačuje rezignaci. Třetím projevem je řeč, která je zrychlená, monotónní a jakoby bez emocí. Posledním projevem je sval na krku, který je ve stresu velmi dobře viditelný a může způsobit nedostatečný přísun kyslíku do mozku, což opět způsobuje problémy jako je bolest hlavy apod. (Huber a kol., 2009)

Bohužel je také pravdou, že stres, který je způsoben stále rychlejším tempem života, způsobuje velmi závažná onemocnění, v krajních případech může skončit i smrtí člověka (Arnold, 2005). To jak jsme na stres náchylní, je však velmi individuální. Souvisí to s naším životním stylem, pocitem naplnění, spokojenosti a celkovou vyrovnaností. Nejrizikovějším obdobím, kdy dochází k utváření této zranitelnosti, je období dětství a dospívání. Z četných výzkumů je patrné, že pokud jedinec prožije šťastné dětství, je potom v životě vytrvalejší a spokojenější (Ulrichová, 2012).

3.2 Reakce na stres

Reakcí na stres rozumíme odpověď organismu na stresor. Stejně tak jako prožívání stresu může být u různých lidí různé, tak i odpověď na působení stresoru se u jednotlivých jedinců liší. O. Matoušek uvádí několik faktorů, které stres ovlivňují. Patří mezi ně vliv okolí, chování ostatních lidí, kterých se situace týká, temperament a osobnostní charakteristiky člověka, jeho předchozí zkušenosti se stresovou situací a zdravotní a psychický stav jedince (Matoušek, 2003).

Odlišná reakce na stres může být také dána odlišným chápáním situace a jejích důsledků nebo odlišným momentálním psychickým rozpoložením (Paulík, 1999). Navíc to, že je určitý podnět vnímán jako stresor, může být ovlivněné vrozenými nebo naučenými faktory. Vrozenými faktory rozumíme odolnost lidského organismu. Např. děti s mozkovou dysfunkcí mohou být na vnímání stresoru citlivější. Jedná se také o vrozený

temperament, který určuje míru odolnosti vůči stresu. Naučené faktory představují vše, co se jedinec během svého života naučil. Tedy jeho životní styl, žebříček hodnot, strategie, které využívá ve vypjatých situacích (Praško, Prašková, 2001).

3.3 Zvládání stresu

Odpočinout si, regenerovat své síly a zvládat případný stres, je velkým uměním. K důležitým obranným mechanismům také patří správná výživa a dostatek spánku (Paulík, 1999).

To, jak jedinec prožívá stres je individuální, stejně tak i zvládání stresu. Člověk je v takové situaci, kdy na něho působí stresor, před rozhodnutím, zda problém vyřeší sám, nebo zda vyhledá pomoc. Nemusí se hned jednat o pomoc odborníka. Forma pomoci může mít několik podob. Jedinec nejčastěji hledá pomoc v nejbližším okolí, tedy u rodiny, kolegů apod. Tato forma bývá velmi efektivní. Existují ale závažnější situace, kdy tato pomoc selhává, nebo ji z nějakého důvodu člověk nevyužije. Další formou již může být vyhledání pomoci u odborníka, např. u lékaře, psychologa, terapeuta apod. Někdy lidé také sáhnou po lécích nebo jiných stimulantech, čímž se vlastně blíží k návykovému chování. Mezi nejběžnější návykové chování patří kouření, požívání alkoholických nápojů či léků (Richards, 2006). Tato řešení však nejsou skutečným řešením a navíc ohrožují zdraví jedince.

Každý člověk má určité duševní a tělesné rezervy. Ovšem hlavně dlouhodobý stres působí na všechny oblasti organismu. H. Selye schopnost organismu zvládat stres koncipoval jako tzv. „generální adaptační syndrom“ (GAS), který má tři hlavní fáze. V první fázi se jedná o rychlou poplachově-pohotovostní reakci, kdy organismus mobilizuje své síly při střetu se stresorem. Druhá fáze je fáze rezistence, kdy probíhá aktivace adaptace. Třetí fáze je fáze exhause, kdy již organismus vyzkoušel všechny možné formy adaptace. (Křivohlavý, 1994).

První reakce na stresor tedy vyvolá poplach organismu a jedinec se začne vyrovnávat s nastalou situací, začne se na ni adaptovat. Pokud ovšem stresor působí delší

dobu, dochází k velké ztrátě duševních i tělesných rezerv člověka, což může vést až k úplnému vyčerpání organismu a k jeho selhání (Rheinwaldová, Prašková, 1995).

Lidé však mohou dokázat snést i poměrně velké stresové zatížení za předpokladu, že nejsou již předem příliš nervózní a napjatí. Stres se dá odbourat pomocí různých relaxačních technik, které mohou pomoci zmírnit negativní tělesné dopady (Huber a kol., 2009).

Také byla nesčetněkrát popsána určitá pravidla zdravého životního stylu, jejichž dodržování vede k lepšímu zvládnání stresových situací. Např. V. Schreiber vytyčuje několik těchto zásad. Patří mezi ně pravidelná vyvážená strava, dále kvalitní spánek, který by měl trvat minimálně sedm hodin denně. Pokud má člověk problémy s usínáním, je mu doporučeno, aby během dne zvýšil svou fyzickou aktivitu. Dostatečná fyzická aktivita je však doporučována i v případě, kdy jedinec se spánkem problémy nemá. Alespoň v podobě pravidelných procházek. Samozřejmě by se měl člověk vyvarovat alkoholu a kouření. Je také důležité umět si najít čas na odpočinek a nějakou formu zábavy. Pokud možno nedostat se do časové tísně, tedy nenechávat věci na poslední chvíli. Být v kontaktu s ostatními lidmi, komunikovat s přáteli (Schreiber, 1992).

3.3.1 Strategie zvládnání stresu

Strategie, které vedou ke zvládnutí stresových situací, jsou různé a jsou ovlivněny několika faktory. Jedná se o povahu situace, ve které stresor působí, o aktuální psychické rozpoložení člověka, ve kterém se právě nachází, o temperament, který je člověku vlastní, o jakou osobnost se jedná. Důležité je také to, zda jedinec ví, jaké budou důsledky dané situace, zda je mu známé to, co bude následovat, jaké jsou jeho dosavadní zkušenosti s obdobnými situacemi. Jaký je jeho pohled na daný problém, jak ho interpretuje (Paulík, 2012).

Existují dvě základní strategie, jak zvládat stres. Jedná se o strategii zaměřenou na problém a strategii zaměřenou na emoce. U první kategorie se jedná o různá řešení pro daný problém včetně vyhledání pomoci. Druhá kategorie představuje neřešitelný

problém, který zasáhne emoce. Jedná se např. o ztrátu blízkého člověka. Obě kategorie zahrnují celou škálu strategií zahrnujících různá cvičení až po řešení jako je pití alkoholu a ohrožují zdraví jedince (Paulík, 2012).

To, jak se jedinec vyrovná s působením stresoru je velmi variabilní. Mimo jiné souvisí i s celkovou spokojeností člověka se sebou samotným, s jeho vyrovnaností. Velmi rizikovým obdobím pro utváření této zranitelnosti je dětství a dospívání (Ulrichová, 2012).

Aktivní způsob zvládnání stresových situací se označuje jako coping. Samotný pojem „coping“ v překladu z anglického jazyka znamená vypořádat se s obtížnou situací, umět si poradit s těžkou situací. Jedná se o reakce, jimiž se člověk snaží snížit míru zátěže. K tomu může využít, ať už uvědoměle či nikoliv, několik způsobů jako jsou např. modifikace pozornosti, vytěsnění, popření stresové situace, relaxace, racionalizace, projekce, sublimace, získání podpory apod. Vždy se však jedná o obranné mechanismy, které především zkreslují realitu, aby byla snesitelnější. I tyto mechanismy jsou ovlivněny tzv. vnitřními faktory, které se u každého člověka liší. Jedná se především o osobnost jedince, jeho geneticky dané dispozice, jeho dosavadní životní zkušenosti. Je třeba brát v úvahu tzv. vulnerabilitu neboli psychickou zranitelnost člověka, která představuje větší náchylnost k patologické reakci při setkání se stresovou situací (Křivohlavý, 2001).

Ne každý se aktivně snaží o zvládnání stresových situací. Existuje i celá řada pasivních reakcí na zátěž. Sem se řadí lhostejnost, apatie, nezájem apod. Jedinec se pod vlivem stresu odevzdá osudu, rezignuje, nesnaží se o řešení, je bezmocný, někdy i cynický.

3.3.2 Prevence stresu

Na úvod je nutné podotknout, že neexistuje žádný ucelený návod, jak se stresem vypořádat, natož jak mu bezpečně předcházet. Je možné však popsat určité strategie, které člověku při zvládnání stresových situací a také jejich předcházení, pomohou. Jedním z návodů je tvrzení, že člověk by ani ve vypjatých situacích neměl ztrácet nadhled, měl by jednat otevřeně a nebránit se novým věcem, stále nové věci přijímat a učit se. Což je

považováno za jeden ze základních klíčů spokojeného života společně s pozitivním přístupem k životu. Důležitou součástí je snažit se oprostit od negativního myšlení a strachu z nových věcí. Naučit se chápat změnu jako přínos a hybnou sílu našich životů, jako něco neodmyslitelného, samozřejmého, co může být pro jedince přínosem (Štěpaník, 2008).

Je nutné si uvědomit, že stresory, se kterými se setkáváme, jsou běžnou součástí lidských životů a nelze se jim vyhnout. Problémy je třeba řešit konstruktivně a aktivně se podílet na řešení problémových situací (Rheinwaldová, Prašková, 1995).

Že je stres na pracovišti velkým problémem, si v posledních letech uvědomuje většina organizací. Jeho řešení je totiž nákladné nejenom pro samotného jedince, ale právě také pro organizace. Jejich vedení se proto snaží, aby se stresovým situacím předcházelo, nebo aby řešení již vzniklých stresových situací probíhalo co možná nejladčeji. Proto jsou pro zaměstnance pořádána různá školení, jak stresu předcházet a jak s ním pracovat. Organizace také často nabízejí poradenství v této oblasti (Arnold, 2005).

4 Vztah mezi stresem a zaměstnáním

Je zřejmé, že pracovní prostředí bývá častým zdrojem stresových situací. Mezi nejčastější důvody stresu patří ztráta zaměstnání, pocit nejistoty, velké množství nových informací nebo špatný styl řízení.

J. Arnold popisuje sedm skupin stresorů ve vztahu k zaměstnání. První skupinou jsou vnitřní faktory, které zahrnují práci na směny, nové technologie, nevhodné pracovní podmínky, vyčerpání z pracovních povinností nebo naopak nedostatek pracovního vytížení a různá rizika vyplývající z konkrétní práce.

Druhou skupinu tvoří role v organizaci, které mohou být nejasné, mohou vyžadovat vysoké nároky ve smyslu zodpovědnosti ať už za lidi nebo majetek, nebo člověk může trpět nedostatkem informací.

Třetí skupina obsahuje osobnost a její strategie zvládnání stresu, což má vliv na výsledek stresu, na jeho vnímání i samotný průběh.

Čtvrtou skupinou jsou vztahy na pracovišti, které mohou být několika druhů. Jedná se o vztahy s nadřízenými nebo naopak podřízenými, ale také o vztahy s kolegy a spolupracovníky.

Pátá skupina je tvořena vývojem kariérního růstu, který může přinášet frustraci ze svého dosažení. Dalšími stresory v této kategorii jsou situace, jako je povýšení, ohodnocení (nejen finanční), nebo např. odchod do důchodu.

Šestou skupinu lze nazvat jako klima a kultura organizace. Míní se tím, jaké má organizace normy a hodnoty, jak jsou nastavena pravidla, jaká je důvěra zaměstnanců ve vedení organizace.

Poslední, sedmou skupinou, která má vliv na stresové zatížení pracovníků, je propojení zaměstnání s domovem. Tedy zda existuje přímé propojení mezi životem jedince v práci a doma (Arnold, 2005).

5 Stres u učitelů

Je nesporné, že učitelské povolání patří mezi profese, kdy jsou lidé častěji vystavováni stresovým situacím. Učitelství patří mezi tzv. pomáhající profese. Většina pomáhajících profesí vyžaduje vysokoškolské vzdělání s důrazem na odbornou znalost. „*Na rozdíl od jiných povolání hraje v těchto profesích velmi podstatnou roli ještě další prvek – lidský vztah mezi pomáhajícím profesionálem a jeho klientem.*“ (Kopřiva, str. 14) Existuje několik základních stresorů, které na pedagogy působí. Nejvýznamnější z nich pramení právě z mezilidských vztahů a to nejen na pracovišti.

5.1 Práce pedagoga se třídou

V první řadě se jedná o situace, ke kterým dochází během práce pedagogů s jejich žáky. Jako stresové můžeme označit situace, kdy se učitel střetává s mladou generací. Mezi stresové situace patří vždy počátkem září seznamování s novými žáky, kteří do školy nastoupí. Učitel většinou předstupuje před třídu, tedy před zcela novou, neznámou skupinu klientů. Většinou se neznají ani oni navzájem. Pedagog neví, co může od nové třídy očekávat. Nezná jednotlivce a neví, kteří žáci mají určité handicap. Na rozdíl od tříd vyšších ročníků zatím netuší, jak budou v nové skupině rozděleny jednotlivé role. Neví, kdo bude vůdčí osobností, kdo „kašpárem“ třídy, kdo bude na okraji, kdo bude premiantem třídy apod.

Pedagog také samozřejmě předstupuje před třídy již známé. Přesto i zde se odehrávají situace, které mohou vyvolávat stres. Učitel nemusí být vždy příjemně naladěný, může být nemocný, nevyspalý, po hádce s kolegou atd. Stejně tak žáci nejsou vždy ve stejné psychické pohodě. Mají různé soukromé problémy a starosti, nemoci atd. Poté se mohou chovat jinak, než učitel očekává a může dojít ke konfliktním situacím.

Stresové situace nemusí být dány pouze momentálním rozpoložením kantora či jeho žáků. Existuje celá řada faktorů, které mohou ovlivnit průběh výuky, aniž by učitel mohl nějak zasáhnout. Jedná se o vnější příčiny, které znepříjemňují komunikaci ve třídě,

jako je např. hluk z ulice, špatně vytopená učebna, nebo naopak přílišné teplo ve třídě, špatné počasí nebo jiné rozptýlení za okny učebny, které upoutává pozor žáků, ale i pedagoga.

5.2 Věk pedagoga

S problémem zvládnutí tříd a pochopení mladé generace také souvisí stále se zvyšující věk pedagogů v českém školství. Mladí absolventi pedagogických fakult často hledají práci mimo školství, především kvůli nízkému finančnímu ohodnocení. V současné době Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy podalo návrh na tzv. kariérní řád. „*Kariérní řád zavede tři kariérní stupně – KS1, KS2, KS3. Postup na vyšší kariérní stupeň bude spojen se zvýšením finančního ohodnocení.*“ (www.msmst.cz) Ministerstvo si díky tomuto řádu slibuje příliv mladých učitelů do škol a také to, že nebudou předčasně odcházet ze školství do jiné oblasti. „*Přechody mezi jednotlivými kariérními stupni budou probíhat formou atestačního řízení, kdy se posoudí, zda učitel splňuje požadované profesní kompetence.*“ (www.msmt.cz) Díky tomu, že učitelé budou mít před sebou kariérní růst, bude je to motivovat k další práci a sebevzdělávání. Alespoň taková je představa MŠMT.

5.3 Práce pedagoga s rodiči žáků

Dalším stresorem bývají jednání s rodiči jejich klientů. Rodiče bývají velmi kritičtí, a pokud hovoříme o střední odborné škole a středním odborném učilišti, mívají velmi často negativní zkušenosti z jednání ze základních škol. Na základních školách totiž jejich děti byly spíše podprůměrné a často měly i kázeňské problémy. Rodiče pak byli zváni do škol spíše k jednáním pro ně nepříjemným. To však platí i na středních školách. Pokud opomineme pravidelné schůzky rodičů, které se konají nejčastěji dvakrát ročně, jsou rodiče do škol zváni pouze v případě, že jejich dítě má prospěchové nebo kázeňské problémy. Málokdy chce škola projednávat s rodiči dobré výsledky jejich dětí, ty jsou pokládány spíše za samozřejmost. Není tedy divu, že rodiče k jednáním mimo pravidelná setkání

přístupují spíše negativně. „*Současně se však stále více snaží zbavit se svých pedagogických povinností a přesunují odpovědnost za výchovu svých dětí na učitele.*“ (Henning, Keller, 1996, str. 5)

5.4 Vztahy na pracovišti

Pokud hovoříme o stresorech, které na učitele působí v mezilidských vztazích, nemůžeme opominout vztahy mezi kolegy, s nadřízenými či nepedagogickými pracovníky, kteří na škole působí. Na školách často existuje rivalita mezi jednotlivými učiteli. Důvody mohou být různé. Může se jednat o žárlivost na pedagoga, který je u žáků oblíbenější, nebo může být oblíbenější u vedení školy. Tato oblíbenost však nemusí být opravdová. Někdy postačí, pokud se ostatní kolegové pouze domnívají, že je kantor preferovaný např. právě vedením školy. Mezi kolegy může existovat i závist z hlediska vyučovaných předmětů na škole, které s sebou mohou přinášet určité výhody. Např. na středních odborných učilištích se může jednat o rivalitu mezi učiteli všeobecně vzdělávacích předmětů a učitelů odborných předmětů. Obecně platí, že vyučující odborných předmětů nebo jazykáři mají na své výuce menší počet žáků. Většinou se jedná o tzv. půlené hodiny, kdy se třída rozdělí na dvě části (např. německý a anglický jazyk). Vyučující všeobecně vzdělávacích předmětů jako je český jazyk nebo matematika pak mohou mít pocit, že práce jejich kolegů není tak náročná.

Mnoho pedagogů má také kromě své přímé vyučovací povinnosti i jiné pracovní povinnosti plynoucí z jiných funkcí. V řadách učitelů najdeme výchovné poradce, metodiky prevence, předsedy předmětových komisí apod. Učitelé také nesou zodpovědnost za svěřený majetek, který v současné době může mít velmi vysokou hodnotu. V dnešní době již učitelé nezodpovídají pouze za knihy či kostru v kabinetě přírodopisu, ale za finančně náročné položky jako jsou interaktivní tabule, výpočetní technika apod. Poté obzvláště ve třídách, kde je problém s kázní a kde by se vyučující měl plně soustředit na svou pedagogickou činnost, musí ještě zvýšit pozornost, jak je zacházeno s majetkem školy, který mu byl svěřen. Což samozřejmě vede k většímu vypětí a zátěži.

Nepříjemné a vypjaté situace také mohou nastat mezi pedagogickými a nepedagogickými pracovníky. Většinou se jedná o problematiku prázdnin, které mají pouze učitelé, nicméně ostatní pracovníci ne. Tento problém se však netýká pouze nepedagogických pracovníků zaměstnaných ve školách, ale veřejnosti celkově. Lidé často zastávají názor, že učitelé „nic nedělají“ a „pořád“ mají prázdniny. I když mnozí uznávají, že ani za cenu volna o prázdninách by si před tabuli nestoupli.

Konflikty s vedením musí řešit určitě většina zaměstnanců. Už jen z pozice toho, že nadřízený kontroluje své podřízené a vyžaduje nějaký řád a plnění úkolů. Ani v učitelském povolání to není jiné.

5.5 Škola jako instituce

Po kantorech se také vyžaduje plnění úkolů, které nejsou dané přímým vedením školy. Mnohdy se jedná o požadavky, které jsou vyžadovány po škole jako instituci. „Škola jako instituce je zatěžována nesmyslnými požadavky (podchytit všechny negativní společenské jevy).“ (Henning, Keller, 1996, s. 5) Proto někteří učitelé mají zkrácené úvazky a vykonávají např. již zmíněné výchovné poradenství. S každým „novým“ společenským problémem, je škola povinna reagovat a situaci řešit. Pokud se např. „objevil“ v polovině devadesátých let problém s drogami, na školách byla zřízena funkce metodika prevence, který na školách řeší sociálně patologické jevy společně s výchovným poradcem. V současné době je neustále probírána problematika inkluze neboli společného vzdělávání. A opět je v plánu, že na školách bude zřízena funkce koordinátora pro inkluzi.

Inkluze se však netýká pouze koordinátora, výchovného poradce či ředitele školy. Její program zasahuje i do činnosti běžných pedagogů, kteří musí vypracovávat společně s výchovným poradcem plán pedagogické podpory či individuální vzdělávací plán pro integrované žáky. Musí se účastnit různých školení a jsou zahlcováni informacemi, které se v současné době bohužel dost různí, neboť i samotné pedagogicko-psychologické poradny zatím zcela nevědí, jak postupovat v některých konkrétních případech.

5.6 Financování škol

Financování škol také není pouze problémem školy jako instituce a jejího vedení, neboť se samozřejmě dotýká přímo i učitelů. Pokud opomineme finanční ohodnocení pedagogů, které by měl řešit kariérní řád zmiňovaný v kapitole věk pedagogů, je tu stále otázka financování školství jako takového. Školy jsou financovány podle počtu žáků, nikoliv podle počtu tříd. Což na jedné straně má svou logiku, neboť to školy nutí myslet ekonomicky a nutí je to nevytvářet „zbytečně“ poloprázdné třídy. Na druhé straně ovšem jsou tímto způsobem financování bity školy víceoborové, tedy především učňovské školství, které ne vždy je schopno naplnit třídu pouze jedním studijním oborem, což by vedlo k neekonomičtějším hospodaření. Tento typ škol je nucen otevírat víceoborové třídy, tedy dělit skupiny žáků podle oborů alespoň na odborné předměty a platit vyšší počet pedagogů, což vede k neekonomickému hospodaření.

„Stávající systém financování regionálního školství, tj. normativní financování na dítě, žáka, studenta, je zakotven v zákoně č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, a bez větších změn tedy již platí 12 let. Za tuto dobu se změnila nejen struktura škol, oborů vzdělávání, demografie, ale i hustota osídlení jednotlivých regionů. Tyto změny postupně odhalují nedostatky současného systému.“ (www.msmt.cz)

Tento způsob financování však neznamena problémy pouze pro učňovské školství. I ostatní střední školy jsou nuceny vytvářet přeplněné třídy. Což samozřejmě vede k vyššímu stresovému zatížení pedagogů. Logicky práce s vyšším počtem žáků je náročnější nejen na přímou pedagogickou činnost, jako je udržení pozornosti a kázně, ale i na nepřímou, tedy např. na počet opravovaných písemných prací apod.

Učitelé také mnohdy ustupují ze svých nároků kladených na žáky, neboť se snaží zachovat vyšší počet žáků ve třídách po celou dobu jejich studia, právě kvůli financování. Žáci jsou si toho často vědomi a svého postavení zneužívají nejen v rámci svých znalostí a přípravy na vyučování, ale také v rámci svého chování, které je tolerováno. Dostáváme se tak do začarovaného kruhu, který vede opět k vyšší stresové zátěži pedagogů.

Ředitelé škol na tento problém upozorňují již několik let a MŠMT přislíbilo jeho řešení. Tato otázka však bývá stále odsouvána kvůli „důležitějším“ problémům, které v posledních několika letech muselo a musí ministerstvo v oblasti středního školství řešit. Jedná se především o státní maturity, platy pedagogů a inkluzi.

V roce 2016 již došlo k zásadním jednáním. Ministryně školství Valachová přislíbila změnu financování od roku 2019. „Škole bude poskytnut objem finančních prostředků na skutečný počet jejich pedagogů, pokud hodinové vyjádření jejich úvazků (přímé pedagogické činnosti) nepřekročí stanovaný maximální rozsah. Objem poskytnutých prostředků bude také respektovat reální zařazení pedagogů školy nebo školní družiny do platových tříd a stupňů a normativně stanovenou úroveň ostatních nárokových a nenárokových složek platů.“ (www.msmt.cz)

5.7 Další vzdělávání pedagogů

„Zatímco výše uvedené stresující faktory téměř výlučně zasahují vztahovou kompetenci učitele (jeho dovednosti jednat s žáky, rodiči, kolegy, představenými), spočívá těžiště studia na učitelské povolání v oblasti odborně vědecké a didaktické.“ (Henning, Keller, 1996, str. 5) Není divu, že většina kurzů dalšího vzdělávání pro pedagogy, je orientována spíše na vztahy, a to nejen na vztahy mezi učiteli a žáky, ale také na vztahy mezi učiteli a rodiči žáků. Již spíše okrajově jsou konány kurzy pro upevnění vztahů na pracovišti mezi kolegy apod.

Problematika vzdělávání nesouvisí pouze s kurzy a školeními v oblasti vztahů. Po roce 1989 do škol nastoupila spousta nekvalifikovaných pedagogů. Především se jednalo o cizí jazyky. Tito učitelé neustále dostávali jakési výjimky, ale stále byli tlačeni k tomu, aby dostudovali. V současné době již je povinné, aby ředitel zaměstnával pouze plně kvalifikované a aprobované pedagogy. Ukázalo se však, že to není zcela možné. Hlavně na středních odborných učilištích je mnoho nekvalifikovaných pedagogů, kteří vyučují v první řadě odborné předměty. Někteří učitelé nastoupili na vysoké školy a svou kvalifikaci si doplňují. Někteří tuto možnost nemají, neboť pro jejich odbornost neexistuje vysoká škola s pedagogickým zaměřením. Vzhledem ke stále menšímu počtu

žáků na středních školách, někteří nekvalifikovaní učitelé dostali výpovědi. Hrozba ztráty zaměstnání se však netýká pouze nekvalifikovaných pedagogů. V souvislosti se snižováním počtu žáků, se snižují i stavy pedagogů ač kvalifikovaných z důvodu nadbytečnosti. Nicméně v České republice jsou stále regiony, kde je učitelů nedostatek, jako např. Praha. Problém nedostatku pedagogů souvisí také s tím, že současní absolventi pedagogických fakult dávají přednost jinému zaměstnání než učitelství. Jejich důvodem bývá nízké finanční ohodnocení či stále klesající prestiž učitelského povolání. Mnozí z nich již během studia na pedagogické fakultě vědí, že učitelské povolání nikdy vykonávat nebudou a ani nechtějí.

5.8 Časový stres

Učitelské povolání je velmi specifické, i co se týče časového rozvržení. Oproti jiným profesím má bezesporu tu výhodu, že každý školní rok je ukončen posledního června a pak následují dva měsíce prázdnin. Pedagogové samozřejmě nevyužívají celé dva měsíce pouze k odpočinku, mají i jiné povinnosti než pouze přímou pedagogickou činnost, přesto se jedná o poměrně dlouhou dobu, kdy učitelé mohou relaxovat, nabírat nové síly a mohou si odpočinout od interakce s žáky a jejich zákonnými zástupci. Volno během prázdnin má vzhledem k prožívání stresu ještě jednu velkou výhodu a to tu, že oproti klasickým dovoleným v jiných profesích, pedagogům se jejich práce během volna nehromadí. Na prázdniny se neodchází od nedokončené práce, naopak školní rok je ukončen, klasifikace uzavřena společně se všemi potřebnými dokumenty. V září se potom rozjíždí nový školní rok a vše začíná nanovo.

V pedagogické činnosti však během školního roku lze vyzorovat určitá období, kdy jsou učitelé mnohem více vystaveni stresu než jindy. Jedná se především o měsíce leden a červen, kdy se uzavírá pololetní klasifikace, a konají se pravidelné rodičovské schůzky. Je to tedy období, kdy mají učitelé více práce, opravují pololetní písemné práce, častěji zkouší své žáky, připravují podklady pro pedagogické rady a rodičovské schůzky, jednají se zákonnými zástupci svých žáků. Tato jednání mohou být mnohdy velmi nepříjemná, obzvláště v případě nespokojených rodičů s klasifikací svých dětí. Tyto

schůzky se navíc konají v pozdních odpoledních hodinách, kdy pedagogové mají za sebou odpracovaný klasický den před třídou.

Dalším obdobím, které je více stresující je období maturitních a závěrečných zkoušek. Pokud tedy hovoříme o středních školách a učilištích. Většinou se jedná o květen a červen, kdy tyto zkoušky probíhají. V současné době jsou navíc povinné tzv. státní maturitní zkoušky, které každý rok procházejí nějakými, byť jen drobnými obměnami. Učitelé na jaře navštěvují různá školení, aby získali potřebné certifikáty a mohli se stát hodnotiteli maturitních zkoušek. Obdobná školení navštěvují i v případech, kdy již certifikáty získali, ale je potřeba, aby se seznámili s případnými změnami v průběhu konání těchto zkoušek. V posledních čtyřech letech se také přistupuje ke státním závěrečným zkouškám. Dosud ne všechny obory musí těmito zkouškami procházet, nicméně jejich počet se každý rok navyšuje, a učitele učebních oborů tak čekají podobné povinnosti jako učitele maturitních oborů.

5.9 Role genderu

I role genderu je uváděna jako faktor, který výrazně ovlivňuje působení stresu na jedince. Zatímco maskulinita představuje sílu, sebejistotu, výkon a racionální přístup, feminita se vyznačuje pasivním jednáním a emocionálním způsobem řešení problémů (Paulík, 2010). Ženy tedy řeší stresové situace jinak než muži, kteří problém řeší více asertivně, používají hrubější výrazy i gesta, jsou svým způsobem neklidní. Naopak ženy problémy řeší spíše pasivně, trpí pocity bezmoci a častěji i pláčou (Ulrichová, 2012).

Pro české školství je typická vysoká míra feminizace. Především se jedná o předškolní výchovu a základní školství. Pro učňovské školství, kterému se věnuje tato práce, již není tolik typický vysoký počet žen učitelek, přesto hlavně u všeobecně vzdělávacích předmětů je jejich procento stále vysoké. Vše výše uvedené se odráží na práci s žáky, kteří odlišný způsob zvládnání stresu mohou vnímat jako slabost a ztrátu autority. Což samozřejmě výrazně ovlivňuje i budoucí práci s kolektivem a vůbec klima ve třídě.

Z výše popsaného je zřejmé, že ženy jsou ke stresovým situacím náchylnější. Navíc jsou ženy stále považovány za základ rodiny, což znamená, že kromě své profese se ještě věnují chodu domácnosti, výchově dětí a podobným povinnostem. Pokud se k náročnému učitelskému povolání připočte péče o rodinu, je jasné, že jsou ženy poté více vystavovány psychickým problémům a častěji u nich můžeme pozorovat tzv. syndrom vyhoření (Kallwass, 2007).

6 Syndrom vyhoření

„Metaforické označení zmíněného syndromu – vyhoření – zprostředkovává obraz vyhasnutí vnitřního zdroje energie – ohně života. Dokud oheň hoří, je člověk v rovnováze.“ (Henning, Keller, 1996, str. 6) Vyhoření vlastně tedy znamená, že člověk, který byl zapálený pro svou práci, tuto svou energii ztrácí. Najednou nevidí smysl v tom, co dělá. Ztrácí motivaci. Jeho konání je spíše rutinní. Syndrom vyhoření se také projevuje tím, že jedince začne odkládat své povinnosti, což má za následek, že se neustále kupí nesplněné úkoly. To však vede jen k dalšímu pocitu zmaru a psychickému vyčerpání.

„Se syndromem vyhoření se setkáváme velice často u učitelů a zvláště pak u učitelek základních a středních škol. Často se zde jedná o relativně nejlepší učitelky, které vstupovaly do zaměstnání s představou, že budou pomáhat žákům na jejich cestě do světa poznání.“ (Křivohlavý, 1998, s. 25) Z výborných, oblíbených pedagogů, kteří prochází tímto mentálním vyčerpáním, se stávají nesoustředěné, nervózní, sklíčené osoby. Toto všechno také přináší problémy do mezilidských vztahů. Lidé se stahují do sebe, nemají chuť pracovat s lidmi, často také prochází konflikty v soukromých vztazích.

Syndrom vyhoření s sebou může nést i fyzické potíže. Problémy se spánkem nejsou vůbec neobvyklé. Nebo problémy s jídlem či vysokým tlakem.

„Syndrom vyhoření se objevuje především u „angažovaných pomahačů“, tedy u lidí, pro které je mezilidský kontakt denním chlebem, bez něž výkon profese takřka není možný.“ (Jeklová, Reitmayerová, 2006, s. 13) Kromě pedagogů se s ním můžeme setkat u lékařů, zdravotních sester, sociálních pracovníků, právníků, policistů apod.

Důvodem syndromu vyhoření bývá příliš velké pracovní nasazení, horlivost, velké nadšení pro práci, perfekcionismus, neschopnost říci ne, navyšování pracovních povinností, špatná organizace času. *„Větší riziko se ještě zvyšuje tam, kde se jedinec setkává s problémy druhých, snaží se je emočně podpořit.“* (Jeklová, Reitmayerová, 2006, s. 13)

„Syndrom vyhoření je důsledkem dlouhodobě působícího stresu a nevhodného vypořádání se s psychickou i tělesnou zátěží.“ (Henning, Keller, 1996, s. 8) Autoři

C. Hennig a G. Keller popisují proces, kdy dochází k syndromu vyhoření jako dlouhodobý, někdy trvající i několik let a v určitých fázích. První fázi nazývají jako nadšení, kdy učitel má své ideály a je velmi angažovaný jak pro školu, tak pro své žáky. Ve druhé fázi, tzv. stagnaci, se učiteli nedaří své ideály realizovat a je obtěžován požadavky ze strany školy, žáků a jejich rodičů. Třetí fázi označují jako frustraci, kdy již pedagog vnímá žáky negativním způsobem, je zklamaný a různé prohřešky proti kázní řeší donucovacími prostředky. Po frustraci následuje fáze apatie, kdy učitel ztrácí jakýkoliv zájem o svou práci a své žáky, vykonává jen nejnutnější činnosti a mezi ním a jeho žáky mohou vzniknout až nepřátelské vztahy. V poslední fázi, tedy fázi syndromu vyhoření dochází již k úplnému vyčerpání. (Hennig, Keller, 1996)

7 Zvládání stresu v pracovní oblasti

Zvládání stresu se odborným termínem nazývá coping. „*Jde o vědomou volbu určité strategie zvládání. Je závislá na zhodnocení dané situace i posouzení vlastních možností.*“ (Jeklová, Reitmayerová, 2006, s. 12) Existují tři možnosti, jak stresové situace zvládat nebo jak jim předcházet. Jedná se o snížení stresových situací během dne, zmírnění emočního vzrušení doprovázejícího stresové vypjetí nebo změnu v zacházení se stresovými situacemi např. změnou postojů nebo relaxačními cvičeními. (Henning, Keller, 1996)

Přestože je pojem supervize v dnešní době poměrně často skloňovaným slovem, mnoho pedagogů se s ní nikdy nesetkalo. Supervize jako předmět se dříve na vysokých školách nevyučovala, tak ji neznají, spíš ji berou jako kontrolu nebo že někdo strká nos do jejich věcí. Zatím je supervize spíše u sociálních pracovníků, ale je potřebná i jinde.

V České Lípě probíhají pravidelná mezioborová supervizní setkání pod křídly Poradny pro mezilidské vztahy v České Lípě. Kromě jejích psychologů se ji z řad pedagogů účastní nanejvýš výchovní poradci některých středních škol. Jinak jsou zde psychologové, sociální pracovníci, lékaři apod.

Někteří pracovníci pomáhajících profesí supervizi vyhledávají, někteří se jí vyhýbají. V některých povoláních je povinná a již závisí na samotných pracovnících, jak nabídku využijí. Bohužel někteří supervizi berou jako nutnost, aby naplnili standardy. Stále jsou však lidé, kteří mívají pocit, že supervizi nepotřebují, neboť nemají problémy. Vidí ji spíše jako vlastní selhávání ve své profesi. Neuvědomují si, že může fungovat i jako prevence nebo také jako sdílení tzv. dobré praxe.

Pro supervizi je velmi důležitá otázka dialogu a vztahu. „*Pokud je předmětem dialogu pracovní situace, kontext a postupy či vztahy pracovníka k profesi, ke klientům či spolupracovníkům, přičemž jeho smyslem je překročit bloky, jež brzdí tvořivost, spolupráci a kvalitní výkon, stává se takový dialog supervizí.*“ (Havrdová, Hajný, 2008, s. 19)

Dialog nemůže vždy fungovat – např. ho v některé organizaci nemůže vést nadřízený. Proto existuje externí supervize. „*Externí supervizor tím, že je osvobozen*

od vázanosti na řídicí hierarchii organizace spojenou s mocí, má lepší podmínky pro rozvinutí dialogu v supervizi.“ (Havrdová, Hajný, 2008, s. 19)

Je třeba si však uvědomit, že supervize není všemocná. Někdy pro uvolnění stačí rozebrat prožívané situace s kolegy či přáteli. I takováto laická a mnohdy neuvědomovaná pomoc může člověku dodat uvolnění a potřebnou energii do další práce.

U pomáhajících profesí je velmi důležité, aby se pracovník naučil říkat ne. Aby dokázal oddělit svůj pracovní a soukromý život. A především pochopil, že není zodpovědný za životy a rozhodnutí jiných lidí.

8 SOŠ a SOU

Střední odborná škola a Střední odborné učiliště Česká Lípa, 28. října 2707, příspěvková organizace, je v současné době jediným učňovským zařízením v České Lípě. Zařízení prošlo několika vlnami optimalizací. Jednalo se celkem o čtyři části, kdy při každé z nich byla k tehdejší Střední odborné škole technických řemesel v České Lípě připojena jiná střední škola či odborné učiliště. První vlna optimalizace proběhla v roce 1998, poslední v roce 2011. Současná škola vznikla sloučením čtyř odborných učilišť v České Lípě, odborného učiliště ve Cvikově a Doksech a střední odborné školy v České Lípě a nabízí 30 oborů vzdělávání.

Pokud se žáci základní školy rozhodnou pro učební obor, nezbyvá jim tedy než navštěvovat tuto školu, pokud nechtějí dojíždět do Liberce, Děčína či Varnsdorfu, kde se nacházejí také učiliště, která nabízejí podobné učební obory.

Uchazeči o studium na této škole se mohou hlásit na čtyřleté maturitní obory, učební obory typu H a typu E a také na dvouleté nástavbové studium ukončené maturitou. Na škole jsou také pořádány rekvalifikační kurzy pro dospělé ve spolupráci s Úřadem práce v České Lípě (www.skolalipa.cz).

9 Empirická část

Diplomová práce se zabývá stresovým zatížením pracovníků ve vybrané profesi – jedná se o pedagogické pracovníky na Střední odborné škole a Středním odborném učilišti v České Lípě. Pro práci byla zvolena kvantitativní metoda výzkumu, a to dotazníkové šetření.

Nejprve byl proveden předvýzkum k testování dotazníku, zda je dostatečně srozumitelný a zda se z něho dají získat relevantní informace. Předvýzkum byl proveden na Obchodní akademii v České Lípě. Předvýzkumu se zúčastnilo deset pedagogů. Poté byl dotazník upraven do konečné podoby a použit na Střední odborné škole a Středním odborném učilišti v České Lípě.

Dotazníkové šetření probíhalo v měsíci říjnu a listopadu, tedy v době, kdy byl již školní rok naplno rozjet, ale zároveň pedagogové ještě nebyli pod časovou tísní pololetní klasifikace a rodičovských schůzek.

Dotazník obdrželi všichni pedagogičtí pracovníci zmíněné školy. Jednalo se celkem o 108 pracovníků. Zpět se navrátilo 107 dotazníků. Návratnost byla tedy téměř stoprocentní. Informace od jednotlivých pedagogů byly poté rozříděny a zapsány do přehledných tabulek.

9.1 Základní informace o respondentech

Jednotliví respondenti byli nejprve rozčleněni podle základních informací, jako je pohlaví, věk, dosažené vzdělání, délka praxe, pracovní pozice a další funkce, které pedagogové vykonávají.

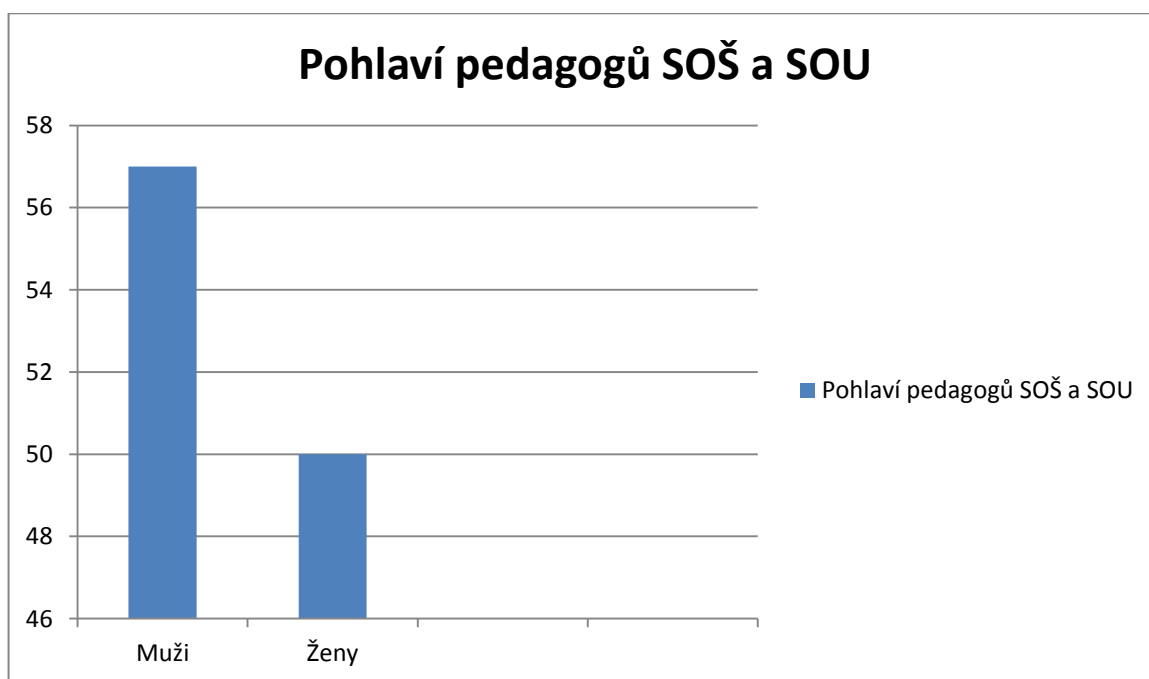
Pohlaví respondentů

Tabulka č. 1: Pohlaví respondentů

Pohlaví pedagogů	Počet
Muž	57
Žena	50
Celkem	107

Zdroj: Vlastní zpracování, 2017

Graf č. 1: Porovnání počtu mužů a žen



Zdroj: Vlastní zpracování, 2017

Přestože školství je značně feminizované, ne zcela lze toto říci o učňovském školství. V dotazníkovém šetření bylo osloveno všech 108 pedagogů Střední odborné školy a Středního odborného učiliště. 107 dotazníků se vrátilo. Lze tedy s jistotou říci, že mezi učiteli na této škole převažují muži. Počet je sice vyšší jen nepatrně, nicméně v porovnání

s běžnými školami v České republice, kdy ženy převyšují muže několikanásobně, je tento rozdíl markantní.

Vyšší počet mužů v učňovském školství si lze vysvětlit složením oborů školy. Střední odborná škola a Střední odborné učiliště v České Lípě nabízí tzv. černé obory, jako jsou zedník, strojní mechanik, obráběč kovů, elektrikář jak pro slaboproud, tak silnoproud, truhlář apod. Odborné předměty a odborný výcvik těchto oborů je vyučován především muži, kteří v těchto oborech sami získali vzdělání. Již z naplněnosti těchto oborů převážně chlapci, je zřejmé, že i příští generace pedagogů těchto odborností bude převážně mužská.

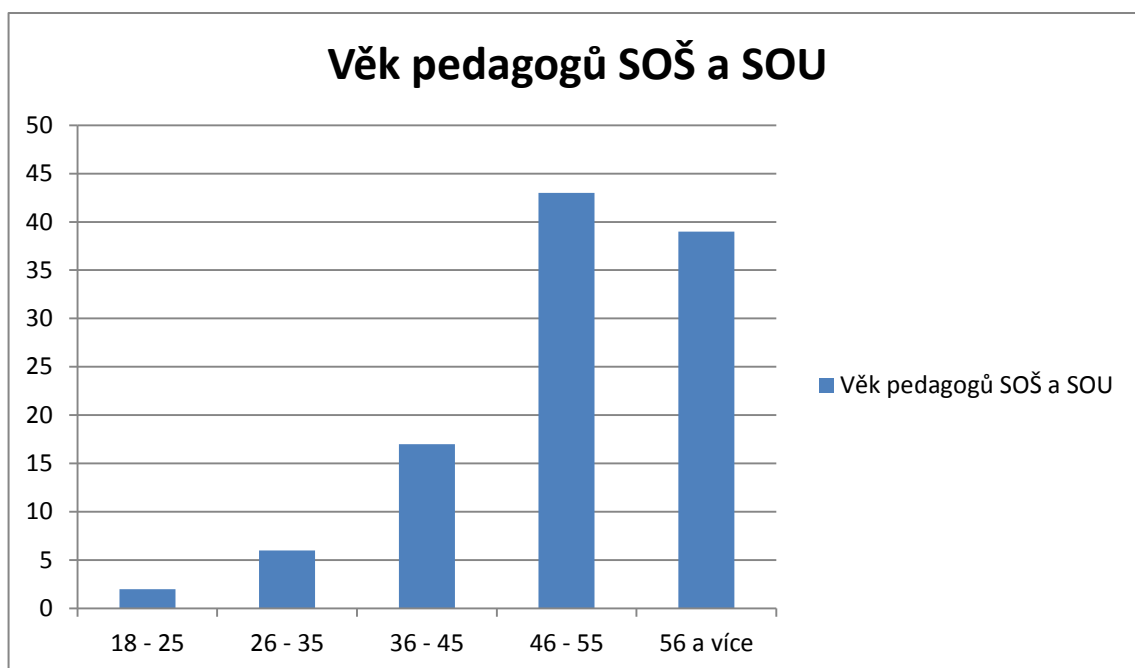
Věk respondentů

Tabulka č. 2: Věk respondentů

Věk pedagogů	Počet
18 – 25 let	2
26 – 35 let	6
36 – 45 let	17
46 – 55 let	43
56 a více let	39
Celkem	107

Zdroj: Vlastní zpracování, 2017

Graf č. 2: Porovnání kategorií věku



Zdroj: Vlastní zpracování, 2017

Pedagogové byli rozčleněni do pěti kategorií podle věku. První kategorii tvoří pedagogové ve věku v rozmezí od 18 do 25 let. Takto nízký věk je velmi nezvyklý, neboť učitel by měl mít vysokoškolské vzdělání, a proto je téměř nemožné, aby tak v nízkém věku někdo vyučoval. Nicméně na školách působí celá řada nekvalifikovaných pedagogů bez vysokoškolského vzdělání.

V případě Střední odborné školy a Středního učiliště se jedná o dva učitele odborného výcviku, kteří k tomu, aby mohli učit kvalifikovaně, nemusí vysokou školu vystudovat. V tomto případě stačí výuční list získaný v patřičném oboru a maturitní zkouška. Zde se však jedná o nekvalifikované pedagogy, neboť oba mají pouze výuční list a v současné době si doplňují alespoň studium pedagogického minima. Škola však očekává, že v budoucnu oba získají také maturitní vysvědčení.

Ve druhé kategorii jsou pedagogové ve věku 26 až 35 let. I zde je číslo poměrně nízké. Zřejmě se jedná o dopad nezájmu absolventů pedagogických fakult o profesi učitele, kteří raději volí jiné zaměstnání. Navíc pokud mladí absolventi do školství nastoupí,

většinou mají zájem spíše o prestižní školy. O učitelství na středních odborných učilištích, kde je více problémových žáků, již takový zájem není.

Ovšem ani druhá věková kategorie nevykazuje nijak vysoké číslo. Stejně tak, jak stárne populace obecně, stárne i populace učitelů.

Nejvyšší počet zaměstnanců je ve čtvrté kategorii, tedy ve věku 46 až 55 let. Velmi vysoké číslo také představuje pátá kategorie. Dá se spekulovat o tom, že se jedná již o lidi, kteří nejsou nakloněni změnám. Možná by jen obtížně hledali jiné zaměstnání. Jako učitelé pracují již dlouhou řadu let a ve svém věku nehodlají nějak zásadně měnit svůj zaběhnutý život.

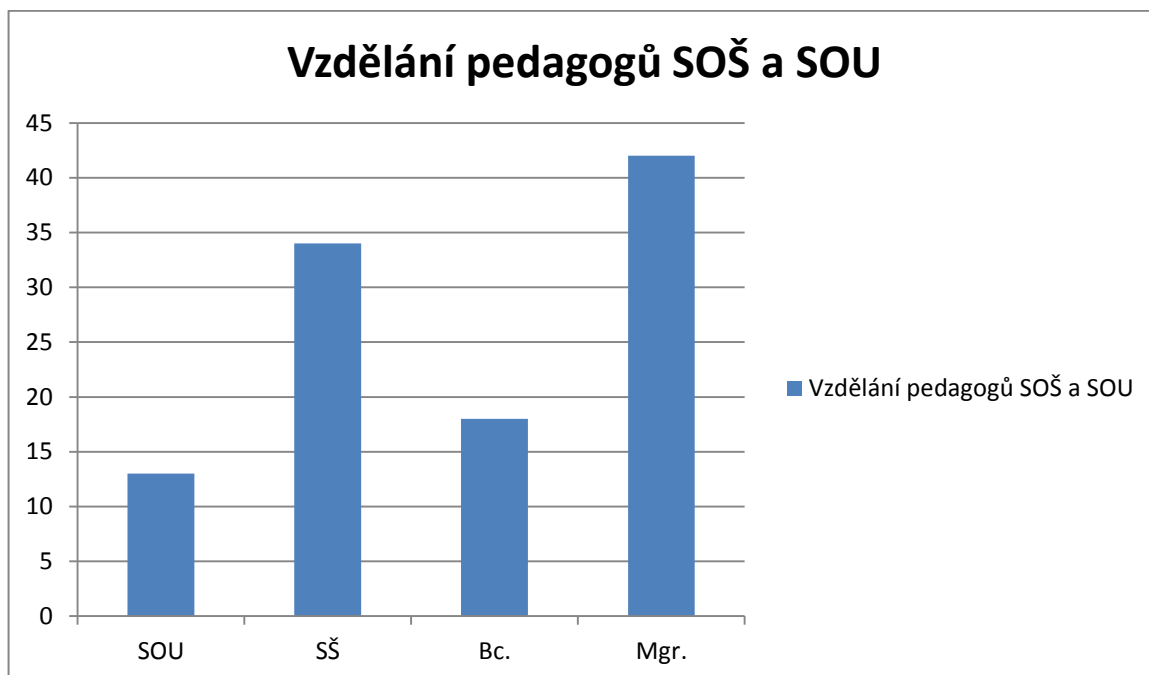
Dosažené vzdělání respondentů

Tabulka č. 3: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů

Nejvyšší dosažené vzdělání pedagogů	Počet
Odborné vzdělání s výučním listem	13
Střední vzdělání s maturitou	34
Vysokoškolské vzdělání – Bc.	18
Vysokoškolské vzdělání – Mgr.	42
Celkem	107

Zdroj: Vlastní zpracování, 2017

Graf č. 3: Porovnání vzdělání pedagogů



Zdroj: *Vlastní zpracování, 2017*

Vzdělání pedagogů bylo opět rozděleno do několika kategorií. První kategorií je střední odborné vzdělání s výučním listem. Do této skupiny spadají pouze učitelé odborného výcviku. Učitel teoretických předmětů by nemohl být přijat do pracovního poměru, pokud by měl pouze výuční list. Avšak i učitelé odborného výcviku jsou povinni získat maturitní vysvědčení. Mnozí tak ji učinili. Někteří, obzvláště ti z poslední věkové kategorie, již studovat nechtějí a doufají, že nikdo s kvalifikovaných nebude chtít na jejich místo nastoupit a oni v pracovním poměru vydrží až do důchodu.

Druhá kategorie představuje pedagogy se středoškolským vzděláním s maturitní zkouškou. I do této skupiny patří především učitelé odborného výcviku. Najde se mezi nimi však i několik učitelů z teoretického vyučování. Ale i zde se jedná především o učitele odborných předmětů, kteří v dřívější době získali nejprve výuční list a teprve poté maturitu. Tito učitelé jsou však povinni dodělat si vysokou školu, pokud nespádají do poslední věkové kategorie a nemají dostatečně dlouhou praxi k tomu, aby jim vzdělání mohlo být podle zákona prominuto.

Třetí kategorii představují učitelé, kteří absolvovali bakalářský vysokoškolský program. I zde je rozdíl v kvalifikovanosti pedagoga podle jeho pracovního zařazení. Titul bakaláře mají vedoucí pracovníci pro odborný výcvik, jako jsou zástupci ředitele pro praktické vyučování nebo vedoucí učitelé pro praktické vyučování. Pokud tento titul mají učitelé teoretické výchovy, řadí se mezi nekvalifikované pedagogy.

Poslední kategorií jsou učitelé, kteří získali titul v magisterském stupni vzdělávání. Jedná se především o starší pedagogy, ale ano oni nejsou vždy plně kvalifikovanými odborníky. V této skupině jsou zařazeni i pedagogové, kteří mají vystudovaný magisterský stupeň i jiného než pedagogického směru. Na odborných školách se jedná o zcela běžný jev. Tito učitelé jsou potom povinni absolvovat tzv. pedagogické minimum. Jde o kurz, který bývá studován převážně při pedagogických fakultách, a je určen právě pro pedagogy, kteří ale pedagogiku vystudovanou nemají. V této kategorii jsou obsaženi i další učitelé daného učiliště, kteří mají vystudované doktorandské obory. Jako zvláštní skupina nejsou uvedeni, protože na jejich kvalifikaci, aprobovanost či finanční ohodnocení dané vzdělání nemá vliv.

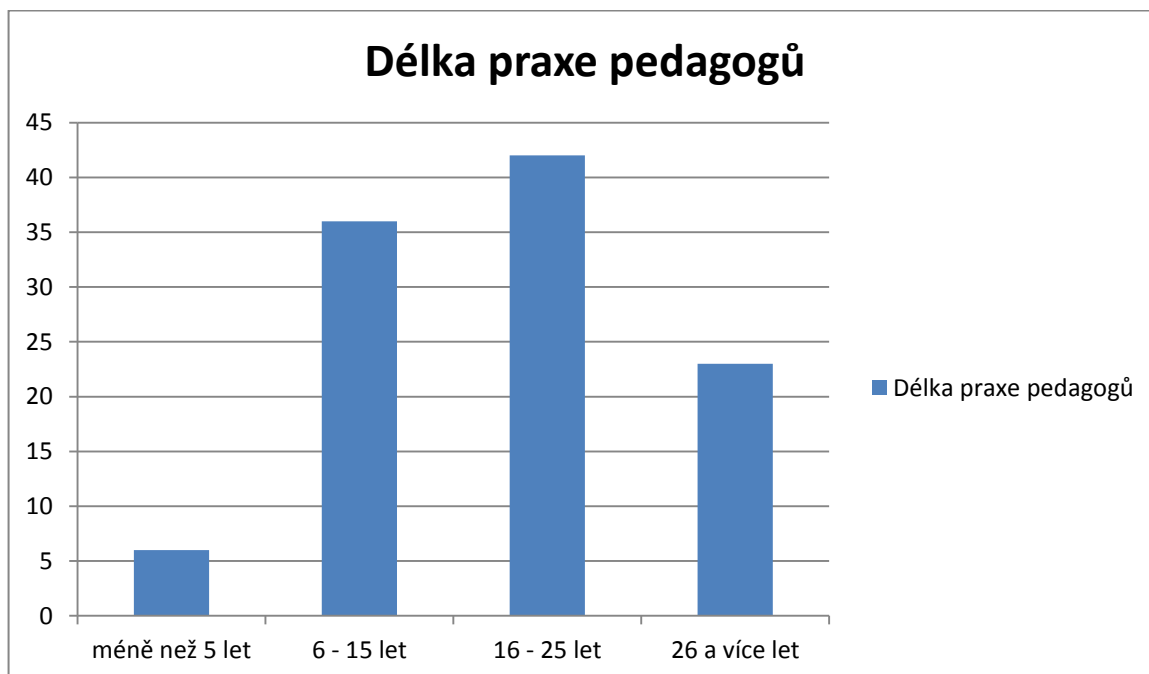
Délka praxe respondentů

Tabulka č. 4: Délka praxe respondentů

Délka praxe pedagogů	Počet
Méně než 5 let	6
6 – 15 let	36
16 – 25 let	42
26 a více let	23
Celkem	107

Zdroj: Vlastní zpracování, 2017

Graf č. 4: Porovnání délky praxe pedagogů



Zdroj: Vlastní zpracování, 2017

Délka praxe pedagogů byla opět rozdělena do několika kategorií. Je zřejmé, že počet odpracovaných let přímo souvisí s věkem pedagogů. U věkového členění dosáhla nejvyšších hodnot kategorie 46 – 55 let, čemuž odpovídá nejpočetnější kategorie délky praxe v rozmezí 16 – 25 let.

Na Střední odborné škole a Středním odborném učilišti nepracuje mnoho mladých pedagogů. Opět tomu odpovídá nízké procento učitelů s praxí kratší než pět let. I když kategorie obsahuje i zlomek kantorů, kteří jsou starší věkem, ale dříve vykonávali nepedagogickou profesi. Jedná se především o učitele odborných předmětů, kteří dříve pracovali v oboru, který nyní vyučují. Spíše jsou to učitelé, kteří vzdělání získali na vysokých školách s technickým zaměřením a dále vystudovali tzv. pedagogické minimum na některé pedagogické fakultě.

Vysoký podíl pedagogů s dlouhou praxí přesahující 16 let může být dán také tím, že se jedná o odborné učiliště. Učitelé, kteří nevyučují všeobecně vzdělávací předměty, ale předměty odborné, a chtějí pracovat ve školství, nemají tolik na výběr mezi školami.

Střední odborná škola a Střední odborné učiliště v České Lípě je svého druhu jediná na Českolipsku. Další školy, které nabízí podobnou strukturu oborů, se nacházejí v Děčíně, Varnsdorfu či Liberci. Práce na takové škole je potom spjatá s dojížděním, které většině lidí nevyhovuje.

Českolipské učiliště také navštěvují nejproblémovější žáci ze všech středních škol dané oblasti, ať už se jedná o prospěch, chování či docházku do školy. Nezkušení pedagogové poté velmi brzy odchází a hledají své uplatnění na školách s méně problémovou klientelou. Pedagogové, kteří mají dlouhou praxi, jen zřídka mění svého zaměstnavatele. Buď jsou se svou prací spokojeni, žáci školy a práce s nimi jim vyhovuje a přináší uspokojení, nebo to může být dáno i věkem. S přibývajícími léty si člověk hůře zvyká na jiné podmínky a hůře opouští zavedené stereotypy.

Poslední kategorie pedagogů podle délky praxe je skupina učitelů s praxí delší než 26 let. Zde je zahrnuto 23 učitelů. Tato kategorie byla v předešlých letech daleko početnější než nyní a obsahovala mnohem více pedagogů důchodového věku. Během posledních pěti let se situace ale mění. Důvodem je stále menší počet žáků přijímaných do prvních ročníků z demografických důvodů. Zaměstnavatel je tak nucen na konci školního roku několik pedagogických pracovníků propustit pro nadbytečnost. Nejjednodušší variantou potom pro něho je, když nezaměstná učitele důchodového věku.

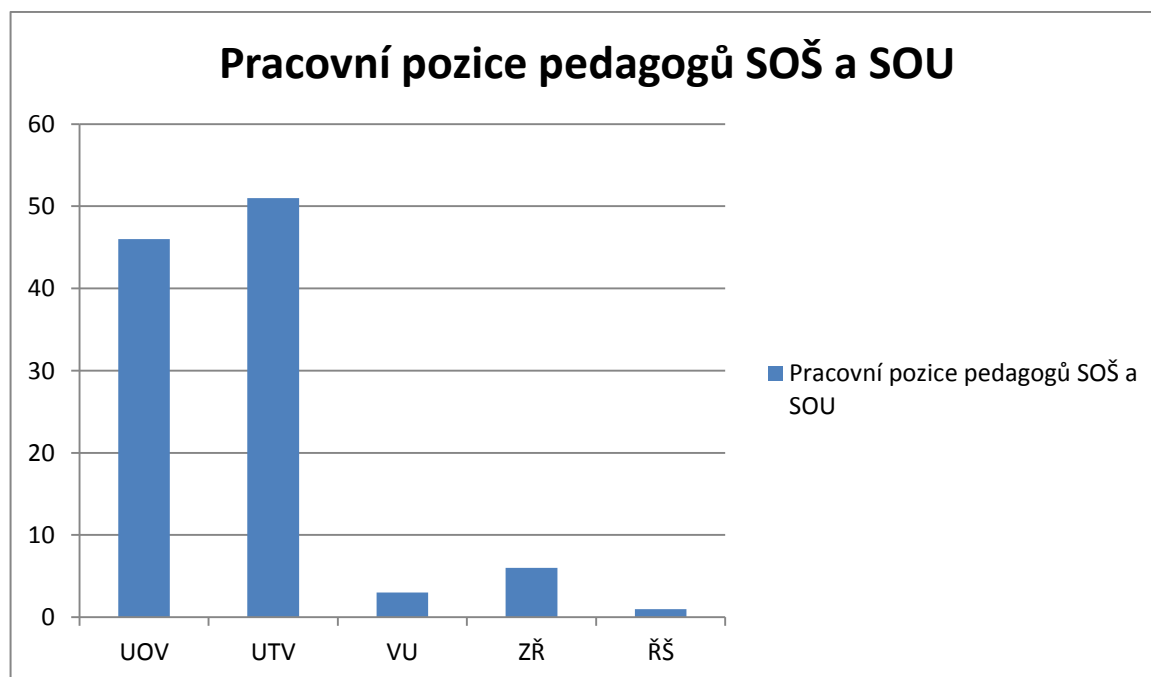
Pracovní pozice respondentů

Tabulka č. 5: Pracovní pozice respondentů

Pracovní pozice pedagogů	Počet
Učitel odborného výcviku	46
Učitel teoretické výchovy	51
Vedoucí učitel	3
Zástupce ředitele	6
Ředitel	1
Celkem	107

Zdroj: Vlastní zpracování, 2017

Graf č. 5: Porovnání pracovních pozic pedagogů



Zdroj: Vlastní zpracování, 2017

Na Střední odborné škole a Středním odborném učilišti pracuje 46 učitelů odborného výcviku. Jedná se o pedagogy, kteří pracují se skupinami žáků kolem 10 jedinců. Odborný výcvik probíhá v dílnách učiliště, některé z nich jsou i na odloučených pracovištích. Učitelé odborného výcviku nemají tak dlouhé prázdniny jako učitelé teoretického vyučování. V této době bez žáků pracují především na zakázkách, které škola nasmlouvala.

Učitelů teoretické výchovy je o něco více – 51. Jedná se jak o učitele všeobecně vzdělávacích předmětů jako jsou jazyky, matematika, chemie, dějepis, občanská nauka apod., tak o učitele odborných předmětů, které jsou profilovými předměty jednotlivých oborů a na něž pak navazuje odborný výcvik. Žáci na odborný výcvik v rámci školy dochází většinou dva roky a třetí rok, tedy před závěrečnými zkouškami, již dochází do jednotlivých firem na Českolipsku.

Učitelů odborného výcviku je méně, přestože vyučují menší skupiny žáků. Učitelé teoretických předmětů mívají ve skupině kolem 25 žáků. Tedy více než dvojnásobek než učitelé odborného výcviku. Škola má však i studijní obory zakončené maturitní zkouškou. Tyto obory většinou odborný výcvik nemají a žáci navštěvují pouze teoretické předměty.

Vedení školy představuje ředitel a jeho šest zástupců – tři pro teoretické vyučování a tři pro praktické vyučování. Na odloučených pracovištích navíc pracují tři tzv. vedoucí učitelé, kteří jsou jakýmsi zástupci zástupců.

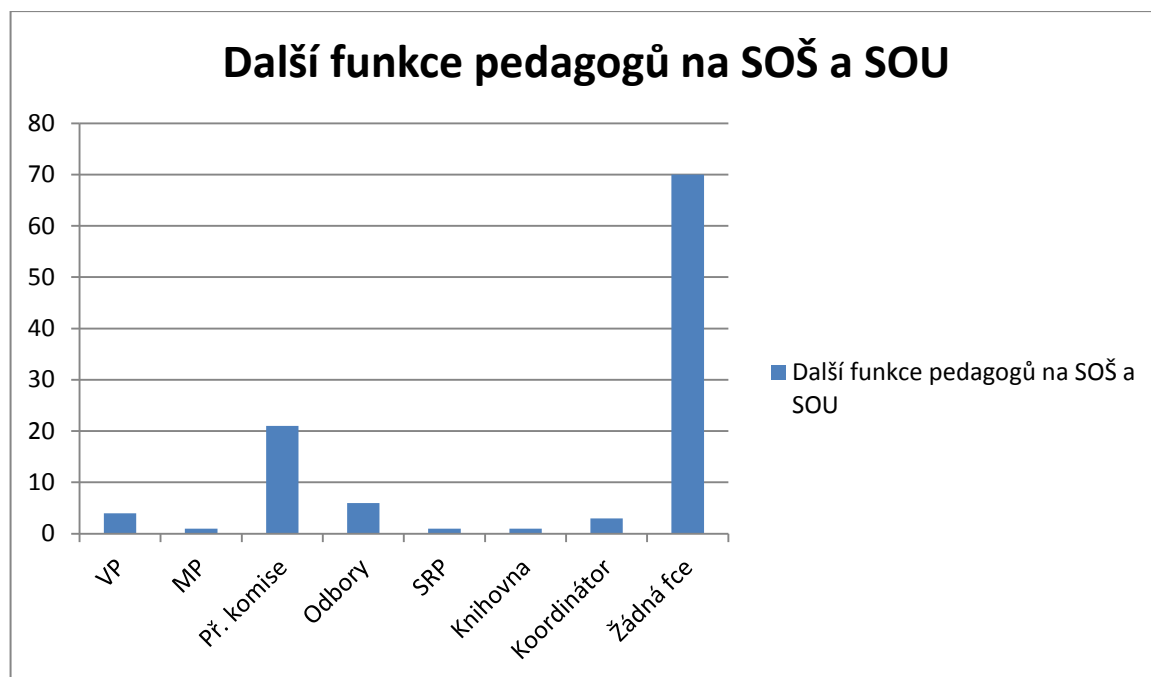
Další funkce respondentů

Tabulka č. 6: Další funkce respondentů

Další funkce pedagogů	Počet
Výchovný poradce	4
Metodik prevence	1
Předseda předmětové komise	21
Člen odborové organizace	6
Člen Sdružení rodičů	1
Pracovník knihovny	1
Koordinátor	3
Žádná funkce	70
Celkem	107

Zdroj: Vlastní zpracování, 2017

Graf č. 6: Porovnání dalších funkcí pedagogů



Zdroj: Vlastní zpracování, 2017

Na Střední odborné škole a Středním odborném učilišti stejně jako na jiných školách pracují pedagogové, kteří kromě přímé vyučovací povinnosti, zastávají i další funkce. Jedná se o výchovného poradce, kteří na takto velké škole pracují čtyři. Všichni mají svůj úvazek zkrácený o tři hodiny týdně, aby tuto funkci mohli vykonávat.

Dále zde pracuje jeden metodik prevence, který se zabývá především problematikou šikany a zneužívání drog mladistvými. Dále vytváří tzv. minimální preventivní program školy. Na rozdíl o výchovných poradců nemá zkrácený úvazek, i když už několik let se hovoří o tom, že i metodici prevence budou mít úvazek zkrácený alespoň o jednu hodinu týdně. Obě výše zmíněné funkce vyžadují speciální vzdělání, které probíhá v rámci celoživotního vzdělávání především na pedagogických fakultách vysokých škol.

Další funkce kromě členství v odborech se přímo váží na odbornost pedagogů. Ať už se jedná o předsedy jednotlivých předmětových komisí nebo koordinátory ICT. Jeden člen pedagogického sboru je pak také členem Sdružení rodičů a přátel školy a jeden je správcem knihovny. Shodou okolností se v obou případech jedná o stejnou osobu.

9.2 Stresové zatížení respondentů

Druhá část dotazníku se věnuje stresovému zatížení pedagogů Střední odborné školy a Středního odborného učiliště v České Lípě. Otázky byly zaměřeny na druhy konfliktů, se kterými se pedagogové setkávají nejčastěji a do jaké míry uvedené konflikty pedagogy znervózňují. Byla zde i uvedena otázka ohledně spokojenosti učitelů s jejich finančním ohodnocením, které se odvíjí především od nejvyššího dosaženého vzdělání a věku pedagoga. Dále bylo zjišťováno, jak spolu souvisí jednotlivé funkce pedagogů a stres z nadměrné administrativy, či délka praxe a schopnost odreagovat se.

9.3 Testování hypotéz

Hypotézy:

H₀₁ – Neexistuje vztah mezi nejvyšším dosaženým vzděláním a obavou ze ztráty zaměstnání.

H₀₂ – Neexistuje vztah mezi pracovní pozicí a pocitem zodpovědnosti.

H₀₃ – Neexistuje vztah mezi délkou praxe a obavou z konfliktů.

H₀₄ – Neexistuje vztah mezi funkcemi pedagoga a stresem z nadměrné administrativy.

H₀₅ – Neexistuje vztah mezi věkem pedagoga a mírou vnímání psychické únavy.

H₀₆ – Neexistuje vztah mezi pracovní pozicí a spokojeností s finančním ohodnocením.

H₀₇ – Neexistuje vztah mezi délkou praxe a schopností se odreagovat.

H₀₈ – Neexistuje vztah mezi věkem a hodnocením náročnosti pedagogického povolání.

H₀₉ – Neexistuje vztah mezi věkem a mírou vnímání fyzické únavy.

H₀₁₀ – Neexistuje vztah mezi pohlavím a obavou z konfliktů.

Vztah mezi nejvyšším dosaženým vzděláním a obavou ze ztráty zaměstnání

Tabulka č. 7: Skutečné četnosti H_{01}

Vztah mezi nejvyšším dosaženým vzděláním a obavou ze ztráty zaměstnání

Vzdělání pedagogů	Ne	Konec šk. roku	Občas	Ano	Celkem
Odborné – výuční list	2	4	2	5	13
Středoškolské – maturita	1	15	4	14	34
Vysokoškolské – Bc.	3	10	1	4	18
Vysokoškolské – Mgr.	19	18	2	3	42
Celkem	25	47	9	26	107

Zdroj: Vlastní zpracování, 2017

Tabulka č. 8: Očekávané četnosti H_{01}

Vztah mezi nejvyšším dosaženým vzděláním a obavou ze ztráty zaměstnání

Vzdělání pedagogů	Ne	Konec šk. roku	Občas	Ano	Celkem
Odborné – výuční list	3,04	5,71	1,09	3,16	13
Středoškolské – maturita	7,94	14,93	2,86	8,26	34
Vysokoškolské – Bc.	4,21	7,91	1,51	4,37	18
Vysokoškolské – Mgr.	9,81	18,45	3,53	10,21	42
Celkem	25	47	9	26	107

Zdroj: Vlastní zpracování, 2017

$$\chi^2 = \sum_{j=1}^k \frac{(n_j - np_j)^2}{np_j}$$

Výpočet: $\chi^2 = 28,687$

Kritická hodnota: $\chi^2_{\alpha 0,05} = 16,919$

Na hladině významnosti 5% nulovou hypotézu zamítáme. Existuje tedy závislost mezi nejvyšším dosaženým vzděláním pedagogů a obavou ze ztráty zaměstnání.

Komentář:

V teoretické části této práce již bylo zmíněno, že je po pedagozích vyžadována plná kvalifikace. Na SOŠ a SOU v České Lípě vyučuje vysoké procento nekvalifikovaných pedagogů. Vzhledem ke stále klesajícímu počtu přijímaných žáků do prvních ročníků, je nutné každým rokem propouštět pedagogické i nepedagogické pracovníky pro nadbytečnost. Je pochopitelné, že největší obavy ze ztráty zaměstnání mají učitelé nekvalifikovaní. Bohužel tento strach nemají pouze učitelé bez vysokoškolského vzdělání, neboť počty žáků se tak rapidně snižují, že hrozba výpovědi visí i nad kvalifikovanými pedagogy.

Přesto lze vypořádat jistou souvislost mezi nejvyšším dosaženým vzděláním a obavou ze ztráty zaměstnání. Je logické, že v případě nutnosti snížení počtu pedagogů, bude výpověď dána nejprve učiteli nekvalifikovanému. Proto pedagogové, kteří dosáhli vysokoškolského vzdělání s titulem Mgr. nebo jemu odpovídajícímu či vyššímu, nemusí mít takový strach, že budou propuštěni.

Vztah mezi pracovní pozicí a pocitem zodpovědnosti

Tabulka č. 9: Skutečné četnosti H_{02}

Vztah mezi pracovní pozicí a pocitem zodpovědnosti

Pracovní pozice	Zcela souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Zcela nesouhlasím	Celkem
UOV	42	4	0	0	46
Učitel teorie	48	3	0	0	51
Vedoucí funkce	10	0	0	0	10
Celkem	100	7	0	0	107

Zdroj: Vlastní zparodování, 2017

Tabulka č. 10: Očekávané četnosti H_{02}

Vztah mezi pracovní pozicí a pocitem zodpovědnosti

Pracovní pozice	Zcela souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Zcela nesouhlasím	Celkem
UOV	42,99	3,01	0	0	46
Učitel teorie	47,66	3,34	0	0	51
Vedoucí funkce	9,35	0,65	0	0	10
Celkem	100	7	0	0	107

Zdroj: Vlastní zpracování, 2017

$$\chi^2 = \sum_{j=1}^k \frac{(n_j - np_j)^2}{np_j}$$

Výpočet: $\chi^2 = 1,08$

Kritická hodnota: $\chi^2_{\alpha 0,05} = 12,592$

Na hladině významnosti 5% nulovou hypotézu nezamítáme. Neexistuje tedy závislost mezi pracovní pozicí pedagoga a pocitem zodpovědnosti.

Komentář:

V tomto bodě není nulová hypotéza, tedy že neexistuje závislost mezi pracovní pozicí pedagoga a pocitem zodpovědnosti, zamítnuta. Respondenti téměř všichni odpověděli, že zcela souhlasí s tím, že cítí silnou zodpovědnost. Vzhledem k tomu, že takto odpověděli téměř všichni pedagogové, lze usuzovat, že neexistuje ani souvislost mezi pocitem zodpovědnosti a vzděláním, délkou praxe nebo pohlavím. Zkrátka všichni se cítí zodpovědní ve své práci se žáky.

V případě vedoucích pracovníků, do jejichž kategorie byli zahrnuti jak vedoucí učitelé a zástupci ředitele, tak i ředitel, je pocit zodpovědnosti stoprocentní. Dá se předpokládat, že vedoucí pracovníci necítí zodpovědnost pouze za své žáky a za svou práci s nimi, ale také za své podřízené a celkové fungování školy.

Vztah mezi délkou praxe a obavou z konfliktů

Tabulka č. 11: Skutečné četnosti H_{03}

Vztah mezi délkou praxe a obavou z konfliktů

Délka praxe	Zcela souhlasím	Částečně souhlasím	Částečně nesouhlasím	Zcela nesouhlasím	Celkem
Méně než 5 let	3	2	1	0	6
6 – 15 let	10	12	10	2	34
16 – 25 let	7	16	15	3	41
26 let a více	5	8	4	5	22
Celkem	25	38	30	10	103

Zdroj: Vlastní zpracování, 2017

Tabulka č. 12: Očekávané četnosti H_{03}

Vztah mezi délkou praxe a obavou z konfliktů

Délka praxe	Zcela souhlasím	Částečně souhlasím	Částečně nesouhlasím	Zcela nesouhlasím	Celkem
Méně než 5 let	1,46	2,21	1,75	0,58	6
6- 15 let	8,25	12,54	9,9	3,3	34
16 – 25 let	9,95	15,13	11,94	3,98	41
26 let a více	5,34	8,12	6,41	2,14	22
Celkem	25	38	30	10	103

Zdroj: Vlastní zpracování, 2017

$$\chi^2 = \sum_{j=1}^k \frac{(n_j - np_j)^2}{np_j}$$

Výpočet: $\chi^2 = 10,155$

Kritická hodnota: $\chi^2_{\alpha 0,05} = 16,919$

Na hladině významnosti 5% nulovou hypotézu nezamítáme. Neexistuje tedy závislost mezi délkou praxe pedagogů a jejich obav z konfliktů.

Komentář:

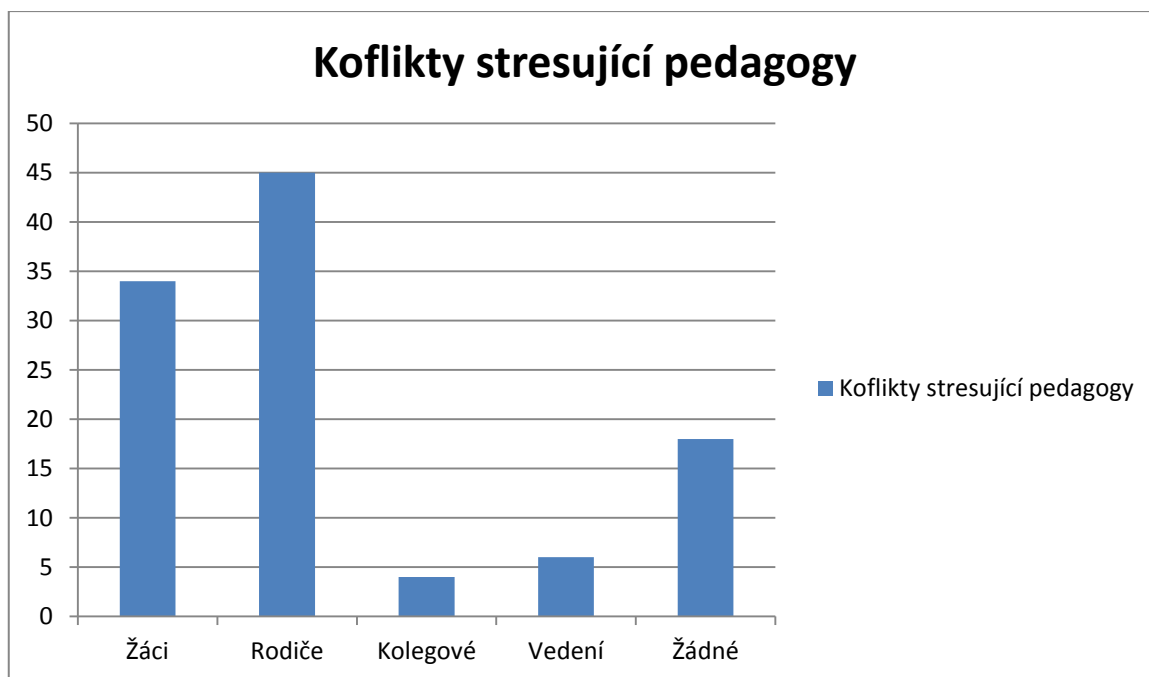
Z uvedeného vyplývá, že nezáleží na tom, jak dlouhou má pedagog praxi, a stále se obává konfliktů, které plynou z různých situací. Jedná se především o konflikty se žáky, s jejich zákonnými zástupci, kolegy či vedením školy. V následující tabulce je charakterizováno, kterých konfliktů se pedagogové obávají nejvíce.

Tabulka č. 13: Nejčastější konflikty stresující pedagogy

Konflikty stresující pedagogy	Počet
Konflikt se žáky	34
Konflikt s rodiči žáků	45
Konflikt s kolegy	4
Konflikt s vedením školy	6
Žádné konflikty	18
Celkem	107

Zdroj: Vlastní zpracování, 2017

Graf č. 7: Nejčastější konflikty stresující pedagogy



Zdroj: Vlastní zpracování, 2017

Nejvyšší počet respondentů odpověděl, že největší obavy mají z konfliktů s rodiči svých žáků. Teprve na druhém místě jsou žáci samotní. Dá se to vysvětlit tak, že pedagog přichází nejčastěji do kontaktu se svými žáky a čelí tak případným konfliktům, které se mohou stát rutinní záležitostí. Učitel je již na takové situace zvyklý, a proto ho tolik nestresují. Navíc své žáky většinou velmi dobře zná a tak trochu i ví, co od nich může očekávat, jak reagují v určitých situacích. Pedagog také stále vystupuje jako autorita, i když postupem doby jako stále slabší.

Na druhou stranu pedagog tolik nezná zákonné zástupce svých žáků. Potkává se s nimi jen zřídkakdy. Většinou se jedná o dvě schůzky během školního roku. Navíc se těchto schůzek mnoho rodičů neúčastní. Mimo tyto schůzky škola zve zákonné zástupce žáků na jednání ohledně chování, prospěchu či docházky jejich dětí. Tato jednání jsou však téměř vždy svolána, když se vyskytne nějaký problém. Učitel má tedy pro rodiče negativní zprávy. Navíc v případě Střední odborné školy a Středního odborného učiliště je již většina rodičů na tato jednání zvyklá ze základních škol. Vědí tedy, co mohou očekávat, když je učitelé do školy zvou a tuší, že se jejich děti dostaly do problémů a předpokládají, že budou nějak kázeňsky trestány. Do školy tedy přichází s obavami, s nepříjemnými pocity, často se staví do opozice dříve, než vůbec vědí, o čem se bude jednat. Taková

jednání bývají často nepříjemná pro obě strany. Ani pedagog neví, jak naladěn zákonný zástupce žáka do školy dorazí a zda vůbec.

Vztah mezi funkcemi pedagoga a stresem z nadměrné administrativy

Tabulka č. 14: Skutečné četnosti H_{04}

Vztah mezi funkcemi pedagoga a stresem z nadměrné administrativy

Funkce pedagoga	Zcela souhlasím	Částečně souhlasím	Částečně nesouhlasím	Zcela nesouhlasím	Celkem
Poradce	1	2	1	1	5
Předmětová komise	3	11	4	2	20
Ostatní funkce	2	4	3	2	11
Žádná funkce	6	25	31	7	69
Celkem	12	42	39	12	105

Zdroj: Vlastní zpracování, 2017

Tabulka č. 15: Očekávané četnosti H_{04}

Vztah mezi funkcemi pedagoga a stresem z nadměrné administrativy

Funkce pedagoga	Zcela souhlasím	Částečně souhlasím	Částečně nesouhlasím	Zcela nesouhlasím	Celkem
Poradce	0,57	2	1,86	0,57	5
Předmětová komise	2,29	8	7,43	2,29	20
Ostatní funkce	1,26	4,4	4,09	1,26	11
Žádná funkce	7,89	27,6	25,63	7,89	69
Celkem	12	42	39	12	105

Zdroj: Vlastní zpracování, 2017

$$\chi^2 = \sum_{j=1}^k \frac{(n_j - np_j)^2}{np_j}$$

Výpočet: $\chi^2 = 7,131$

Kritická hodnota: $\chi^2_{\alpha 0,05} = 16,919$

Na hladině významnosti 5% nulovou hypotézu nezamítáme. Neexistuje tedy závislost mezi dalšími funkcemi pedagoga a stresem z nadměrné administrativy.

Komentář:

Pedagogové kromě své praxe učitele zastávají i jiné funkce. Každá tato pozice přináší další administrativu. Ať už se jedná o výchovného poradce či metodika prevence, kteří své klienty vedou i v písemné podobě a jsou nuceni dělat zápisy z jednotlivých jednání s žáky či jejich zákonnými zástupci, vést agendu o jejich problémech či specifických vzdělávacích potřebách, nebo o předsedy předmětových komisí, kteří také

musí vést písemnou podobu průběhu setkání jednotlivých členů a výsledků těchto jednání. Zkrátka každá funkce nese vyšší papírování, které zabírá čas pedagoga a může ho stresovat, pokud je příliš vysoké, příliš časté, nebo je termínované, nebo v něm pedagog nevidí smysl.

Z odpovědí respondentů však vyplývá, že učitelé touto administrativou nejsou stresováni ve vztahu k vykonávané funkci. I pedagog, který žádnou další funkci nezastává, může mít pocit, že administrativy kolem běžného učení či třídnických povinností je mnoho. Na druhou stranu učitel, který vykonává funkci např. poradce, nemusí trpět stresovou zátěží z administrativy. Buď zmiňovaného papírování není tolik, nebo v něm vidí smysl a uvědomuje si jeho nezbytnost.

V odpovědích se objevila i dvakrát odpověď „nevím“, kdy pedagog není schopen posoudit, zda ho administrativa stresuje či nikoliv. Tato varianta odpovědi však nebyla zahrnuta do výpočtu.

Vztah mezi věkem pedagoga a mírou vnímání psychické únavy

Tabulka č. 16: Skutečné četnosti H_{05}

Vztah mezi věkem pedagoga a mírou vnímání psychické únavy

Věk pedagoga	Zcela souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Zcela nesouhlasím	Celkem
18 – 25	0	1	1	0	2
26 – 35	0	2	3	1	6
36 – 45	1	4	10	2	17
46 – 55	5	16	18	4	43
56 a více	8	22	7	2	39
Celkem	14	45	39	9	107

Zdroj: Vlastní zpracování, 2017

Tabulka č. 17: Očekávané četnosti H_{05}

Vztah mezi věkem pedagoga a mírou vnímání psychické únavy

Věk pedagoga	Zcela souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Zcela nesouhlasím	Celkem
18 – 25	0,26	0,84	0,73	0,17	2
26 – 35	0,79	2,52	2,19	0,5	6
36 – 45	2,22	7,15	6,2	1,43	17
46 – 55	5,63	18,08	15,67	3,62	43
56 a více	5,1	16,4	14,21	3,28	39
Celkem	14	45	39	9	107

Zdroj: Vlastní zpracování, 2017

$$\chi^2 = \sum_{j=1}^k \frac{(n_j - np_j)^2}{np_j}$$

Výpočet: $\chi^2 = 15,287$

Kritická hodnota: $\chi^2_{\alpha 0,05} = 21,026$

Na hladině významnosti 5% nulovou hypotézu nezamítáme. Neexistuje tedy závislost mezi věkem pedagoga a mírou vnímání únavy.

Komentář:

Přestože by se dalo předpokládat, že čím starší člověk je, tím větší psychickou únavu cítí, hypotéza o vzájemné nezávislosti nebyla zamítnuta. Znamená to tedy, že věk pedagoga nemá vliv na jeho pocity psychické únavy a vyčerpání.

Výsledek zjištění lze přičíst faktu, že nezáleží na věku pedagoga, na všechny jsou kladeny stejné nároky. Všichni se potýkají se stejnými žáky na jedné škole, jednají se stejnými zákonnými zástupci žáků, pracují ve stejném prostředí a pod stejným vedením školy. Každý pedagog však volí jiné strategie. Nicméně mladí učitelé, kteří nemají tolik pracovních zkušeností, mohou být ohroženi situacemi, které jsou pro ně nové. Na druhé straně zkušenější učitelé zase nemají tak blízko k žákům již jen z hlediska věku a někdy pro ně může být obtížnější mladé lidi pochopit. Každý věk má tedy své výhody a nevýhody v práci s mladými lidmi.

Vztah mezi pracovní pozicí a spokojeností s finančním ohodnocením

Tabulka č. 18: Skutečné četnosti H_{06}

Vztah mezi pracovní pozicí a spokojeností s finančním ohodnocením

Pracovní pozice	Zcela souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Zcela nesouhlasím	Celkem
UOV	3	10	25	8	46
Učitel teorie	5	21	18	7	51
Vedoucí funkce	8	2	0	0	10
Celkem	16	33	43	15	107

Zdroj: Vlastní zparodování, 2017

Tabulka č. 19: Očekávané četnosti H_{06}

Vztah mezi pracovní pozicí a spokojeností s finančním ohodnocením

Pracovní pozice	Zcela souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Zcela nesouhlasím	Celkem
UOV	6,88	14,19	18,49	6,45	46
Učitel teorie	7,63	15,73	20,5	7,15	51
Vedoucí funkce	1,5	3,08	4,02	1,4	10
Celkem	16	33	43	15	107

Zdroj: Vlastní zpracování, 2017

$$\chi^2 = \sum_{j=1}^k \frac{(n_j - np_j)^2}{np_j}$$

Výpočet: $\chi^2 = 43,035$

Kritická hodnota: $\chi^2_{\alpha 0,05} = 12,592$

Na hladině významnosti 5% nulovou hypotézu zamítáme. Existuje tedy závislost mezi pracovní pozicí pedagoga a mírou spokojenosti s finančním ohodnocením.

Komentář:

V tomto výpočtu bylo zjištěno, že zde existuje jistá míra závislosti mezi pracovní pozicí pedagoga a mírou spokojenosti s jeho finančním ohodnocením. Je zcela zřejmé, že čím vyšší funkci pedagog vykonává, čím delší je jeho praxe a do určité míry i čím vyšší je jeho vzdělání, tím vyšší je jeho finanční ohodnocení. Z šetření je patrné, že vedoucí pracovníci jsou téměř všichni zcela spokojeni s mírou ohodnocení. U učitelů teoretického vyučování je tato míra již nižší a nejnižší je u učitelů odborného výcviku.

Mezi učiteli odborného výcviku je daleko více mužů než žen. Bohužel také patří do kategorie pedagogů s nejnižším vzděláním a tudíž nejnižším finančním ohodnocením práce. V dnešní době stále platí představa, i když v daleko menší míře než dříve, že muž je živitelem rodiny a měl do rodinného rozpočtu přispět nejvyšší částkou, což může mít za následek nespokojenost u uvedené kategorie pedagogů.

Vztah mezi délkou praxe a schopností odreagovat se

Tabulka č. 20: Skutečné četnosti H_{07}

Vztah mezi délkou praxe a schopností odreagovat se

Délka praxe	Zcela souhlasím	Částečně souhlasím	Částečně nesouhlasím	Zcela nesouhlasím	Celkem
Méně než 5 let	6	0	0	0	6
6 – 15 let	12	16	8	0	36
16 – 25 let	7	17	16	2	42
26 a více let	2	14	5	2	23
Celkem	27	47	29	4	107

Zdroj: Vlastní zpracování, 2017

Tabulka č. 21: Očekávané četnosti H_{07}

Vztah mezi délkou praxe a schopností odreagovat se

Délka praxe	Zcela souhlasím	Částečně souhlasím	Částečně nesouhlasím	Zcela nesouhlasím	Celkem
Méně než 5 let	1,51	2,64	1,63	0,22	6
6 – 15 let	9,08	15,81	9,76	1,35	36
16 – 25 let	10,6	18,45	11,38	1,57	42
26 a více let	5,8	10,1	6,23	0,86	23
Celkem	27	47	29	4	107

Zdroj: Vlastní zpracování, 2017

$$\chi^2 = \sum_{j=1}^k \frac{(n_j - np_j)^2}{np_j}$$

Výpočet: $\chi^2 = 29,529$

Kritická hodnota: $\chi^2_{\alpha 0,05} = 16,919$

Na hladině významnosti 5% nulovou hypotézu zamítáme. Existuje tedy závislost mezi délkou praxe pedagoga a schopností odreagovat se.

Komentář:

Z uvedeného vyplývá, že to, jestli si pedagogové umí ve svém volném čase odreagovat od školních pracovních problémů, souvisí s délkou jejich praxe. Pokud učitel působí v zaměstnání pouze krátkou dobu, umí lépe využít svůj volný čas a oprostít se od pracovních povinností. Délka praxe také závisí s věkem pedagoga. Je možné, že pokud je člověk mladší, má koníčky, kterým se věnuje, a také rodinu, která mu dává zapomenout na školní problémy. Starší člověk, který se již doma tolik nevěnuje svým

odrostlým dětem, má čas stále o práci přemýšlet a není tak schopen se zcela odreagovat od svých povinností v zaměstnání.

Navíc je možné, že straší člověk s delší praxí, neumí nad pracovními problémy jenom mávnout rukou. Případné selhávání mu přijde trapné a ve svém věku se nad problémy již nedokáže tolik povznést. Od zkušeného pedagoga se očekává, že bude pro ostatní vzorem a možná se mu ani tolik neodpouští jako začátečníkům, kteří nemají tolik pracovních zkušeností. Což samozřejmě vede k dalšímu tlaku a stresu na jedince.

Vztah mezi věkem a hodnocením náročnosti povolání

Tabulka č. 22: Skutečné četnosti H_{08}

Vztah mezi věkem a hodnocením náročnosti povolání

Věk pedagoga	Zcela souhlasím	Částečně souhlasím	Částečně nesouhlasím	Zcela nesouhlasím	Celkem
18 – 25 let	0	1	1	0	2
26 – 35 let	0	2	4	0	6
36 – 45 let	5	8	4	0	17
46 – 55 let	21	18	4	0	43
56 a více let	22	15	2	0	39
Celkem	48	44	15	0	107

Zdroj: Vlastní zpracování, 2017

Tabulka č. 23: Očekávané četnosti H_{08}

Vztah mezi věkem a hodnocením náročnosti povolání

Věk pedagoga	Zcela souhlasím	Částečně souhlasím	Částečně nesouhlasím	Zcela nesouhlasím	Celkem
18 – 25 let	0,9	0,82	0,28	0	2
26 – 35 let	2,69	2,47	0,84	0	6
36 – 45 let	7,63	6,99	2,38	0	17
46 – 55 let	19,29	17,68	6,03	0	43
56 a více let	17,5	16,04	5,47	0	39
Celkem	48	44	15	0	107

Zdroj: Vlastní zpracování, 2017

$$\chi^2 = \sum_{j=1}^k \frac{(n_j - np_j)^2}{np_j}$$

Výpočet: $\chi^2 = 23,88$

Kritická hodnota: $\chi^2_{\alpha 0,05} = 21,026$

Na hladině významnosti 5% nulovou hypotézu zamítáme. Existuje tedy závislost mezi věkem pedagoga a hodnocením náročnosti povolání.

Komentář:

Z předcházejícího výpočtu vyplývá, že existuje vztah mezi délkou praxe a schopností odreagovat se. Následně pak bylo zjištěno, že existuje i závislost mezi věkem pedagoga a vnímáním náročnosti učitelského povolání. Je možné, že oba případy spolu

souvisí. Mladí lidé, kteří nemají tolik zkušeností s pedagogickou praxí a ve svém volném čase se dokáží dostatečně odreagovat, nevnímají potom své povolání jako tak náročné. Zkušení učitelé, kteří jsou i ve svém volnu zaměstnání myšlenkami kolem své práce, potom vnímají své povolání jako více náročné.

Uvedené zjištění také může být dáno tím, že mladší učitelé, kteří za sebou nemají tolik zkušeností, si ještě dostatečně neuvědomují, s jakými situacemi by se mohli setkat, a nevnímají tolik jisté ohrožení. Mnohem častěji jezdí se svými žáky na různé výlety a exkurze a možná rizika je nechávají klidnými. Naopak starší učitelé, kteří jsou možná jenom pohodlnější, ale mohou mít za sebou prožitky některé nepříjemné události, se již obávají tato rizika podstoupit. Vidí pak své povolání jako náročnější a rizikovější než jejich mladší kolegové.

Vztah mezi věkem a mírou vnímání fyzické únavy

Tabulka č. 24: Skutečné četnosti H_{09}

Vztah mezi věkem a mírou vnímání fyzické únavy

Věk pedagoga	Zcela souhlasím	Částečně souhlasím	Částečně nesouhlasím	Zcela nesouhlasím	Celkem
18 – 25 let	0	0	1	1	2
26 – 35 let	0	2	3	1	6
36 – 45 let	1	5	8	3	17
46 – 55 let	18	15	8	2	43
56 a více let	21	15	1	2	39
Celkem	40	37	21	9	107

Zdroj: Vlastní zpracování, 2017

Tabulka č. 25: Očekávané četnosti H_{09}

Vztah mezi věkem pedagoga a mírou vnímání fyzické únavy

Věk pedagoga	Zcela souhlasím	Částečně souhlasím	Částečně nesouhlasím	Zcela nesouhlasím	Celkem
18 – 25 let	0,75	0,69	0,39	0,17	2
26 – 35 let	2,24	2,07	1,18	0,5	6
36 – 45 let	6,36	5,88	3,34	1,14	17
46 – 55 let	16,07	14,87	8,44	3,62	43
56 a více let	14,58	13,49	7,65	3,28	39
Celkem	40	37	21	9	107

Zdroj: Vlastní zpracování, 2017

$$\chi^2 = \sum_{j=1}^k \frac{(n_j - np_j)^2}{np_j}$$

Výpočet: $\chi^2 = 35,127$

Kritická hodnota: $\chi^2_{\alpha 0,05} = 21,026$

Na hladině významnosti 5% nulovou hypotézu zamítáme. Existuje tedy závislost mezi věkem pedagoga a mírou vnímání fyzické únavy.

Komentář:

Fyzická únava jistě souvisí s věkem v jakémkoliv povolání. I v tomto šetření se potvrdila domněnka, že čím starší pedagog je, tím větší fyzickou únavu pociťuje. Tělesné vyčerpání a únavu se samozřejmě odrážejí i na psychickém stavu jedince. Stavem fyzické pohody je tedy ovlivněna i pracovní výkonnost učitele.

Vztah mezi pohlavím a obavou z konfliktů

Tabulka č. 26: Skutečné četnosti H_{010}

Vztah mezi pohlavím a obavou z konfliktů

Pohlaví pedagoga	Zcela souhlasím	Částečně souhlasím	Částečně nesouhlasím	Zcela nesouhlasím	Celkem
Muž	5	17	13	22	57
Žena	20	21	7	2	50
Celkem	25	38	20	24	107

Zdroj: Vlastní zpracování, 2017

Tabulka č. 27: Očekávané četnosti H_{010}

Vztah mezi pohlavím a obavou z konfliktů

Pohlaví pedagoga	Zcela souhlasím	Částečně souhlasím	Částečně nesouhlasím	Zcela nesouhlasím	Celkem
Muž	13,32	20,24	10,65	12,79	57
Žena	11,68	17,76	9,35	11,21	50
Celkem	25	38	20	24	107

Zdroj: Vlastní zpracování, 2017

$$\chi^2 = \sum_{j=1}^k \frac{(n_j - np_j)^2}{np_j}$$

Výpočet: $\chi^2 = 27,541$

Kritická hodnota: $\chi^2_{\alpha 0,05} = 7,815$

Na hladině významnosti 5% nulovou hypotézu zamítáme. Existuje tedy závislost mezi pohlavím pedagoga a obavou z konfliktů.

Komentář:

Z šetření vyplývá, že existuje určitá míra závislosti mezi pohlavím pedagoga a jeho obavou z konfliktů. Tyto obavy se vyskytují častěji u žen než u mužů, nebo jsou ženy ochotnější tyto obavy přiznat.

Ženy jsou obecně považovány za osoby, které jsou citlivější, vnímavější a empatičtější. Možná právě proto se u nich i více objevují zmíněné obavy z konfliktů ať už s žáky či jejich rodiči.

10 Výsledky a diskuze

Práce se zaobírá stresovým zatížením pedagogických pracovníků na Střední odborné škole a Středním odborném učilišti v České Lípě. Dotazníkové šetření bylo provedeno v době, která pro školu nebyla zrovna jednoduchá. Přestože se jednalo o období, kdy učitelé nejsou vystavováni žádným zvláštním stresorům, které jsou pro školství typické, jako je konec školního roku, pololetí, maturitní či závěrečné zkoušky apod., nejednalo se ani o klidné období bez nečekaných událostí. V době, kdy šetření probíhalo, se ředitel školy rozhodl ukončit své působení v této funkci. Tato zpráva se dotkla téměř všech zaměstnanců, neboť všichni předpokládali, že pan ředitel ve své funkci setrvá alespoň další dva roky. Po této informaci mezi pedagogy zavládl pocit nejistoty a obavy. Dá se předpokládat, že ke konci školního roku se napětí ještě více vystupňuje. Učitele čekají změny ohledně nového vedení školy, které bude mít jistě jiné nároky a zavede nějaké změny do již zaběhnutého režimu.

Konkurz na pozici ředitele však není jedinou očekávanou změnou. S novým ředitelem se dá očekávat i příchod či zvolení z řad stávajících pedagogů nových zástupců ředitele, kterých ve škole tohoto formátu působí hned šest. Je zřejmé, že někteří učitelé o tyto pozice mají zájem, což ovlivňuje celkovou atmosféru školy, neboť mezi některými kolegy existuje rivalita.

V neposlední řadě je třeba zmínit fakt, který zásadním způsobem ovlivňuje chod školy, a to je nábor nových žáků do prvních ročníků. Počet žáků školy a na něm závislé financování tvoří základ fungování celé instituce. V této souvislosti pedagogy samozřejmě nejvíce zajímá, zda se naplní obory, které právě oni vyučují a zda i na příští školní rok mohou počítat s úvazkem.

Střední odborná škola a Střední odborné učiliště v České Lípě je také výjimečná svým složením pedagogického sboru, které nepředstavuje typické osazenstvo české školy obecně. V našem feminizovaném školství nemůže poskytnout objektivní pohled na školství jako takové. Výsledky, kterých bylo dosaženo na zmíněné škole, lze použít pouze pro tuto školu, neboť je velmi netypická svým více než 50% zastoupením mužů mezi učiteli.

Dalším zkreslením, ke kterému mohlo dojít, by mohlo být způsobeno osobou tazatele, která je ve škole velmi dobře známá, neboť zde pracuje nejen jako pedagog, ale také jako výchovný poradce, což v praxi znamená, že se svými kolegy musí komunikovat více a častěji než je u pedagogů běžné. Učitelé, přestože odpovídali anonymně, mohli záměrně některé informace zkreslit, aby se ukázali „v lepším světle“. Nicméně osoba tazatele nemusí přinést jen negativní vliv, na druhou stranu je možné, že díky známosti jeho osoby, byla návratnost dotazníků téměř 100%.

Z uvedených deseti nulových hypotéz byly čtyři nulové hypotézy potvrzeny a šest nulových hypotéz bylo zamítnuto. Z výsledků šetření tedy vyplývá, že neexistuje přímá závislost mezi různými pracovními pozicemi pedagogů a jejich pocitem zodpovědnosti. Ať už je postavení učitelů jakékoli, všichni cítí velkou míru zodpovědnosti.

Další hypotézou, která nebyla zamítnuta, je tvrzení, že neexistuje vztah mezi různými funkcemi pedagogů, které kromě přímé výuky zastávají, a stresem z nadměrné administrativy. Je patrné, že si uvědomují nutnost vedení dokumentace, která s jednotlivými pracemi ve školství souvisí.

Nezamítnuto bylo také tvrzení, že neexistuje přímá souvislost mezi délkou praxe a obavou z konfliktů. Zkušení i začínající pedagogové pocíťují stejné nepříjemné pocity a obavy z možných konfliktů, které je na pracovišti mohou potkat. Mezi nejčastější obávané situace patří nepochopení s žáky a především pak s jejich zákonnými zástupci. I když nebyla prokázána souvislost mezi délkou praxe a zmíněnými obavami z konfliktů, ukázalo se, že určitá míra závislosti existuje mezi pohlavím pedagogů a těmito obavami. Je možné, že ženy, které jsou vnímavější a citlivější, si právě možnost nepříjemných zážitků z konfliktů více připouštějí a možná je více i ve svém nitru řeší.

Poslední hypotézou, která byla potvrzena, je fakt, že nebyla prokázána souvislost mezi věkem pedagoga a mírou vnímání psychické únavy. Je zajímavé, že přestože fyzická pohoda úzce souvisí s psychikou člověka, ze šetření vyplynulo, že pedagogové necítí projevy psychické únavy v souvislosti s přibývajícím věkem, nicméně bylo prokázáno, že jejich pocity fyzické únavy s věkem souvisí. Dále se potvrdilo tvrzení, že věk učitelů souvisí s jejich hodnocením náročnosti pedagogického povolání. Je možné, že věk a délka praxe s sebou přináší pracovní zkušenosti, které učitele vedou k domnění, že učitelská

profese je náročná. Jejich mladí kolegové si ještě nemusí uvědomovat, jaká rizika jejich povolání mohou přinést, což může být způsobeno jak nedostatečnými pracovními zkušenostmi, tak samotným věkem, kdy si lidé tolik problémy nepřipouští. V souvislosti s tou otázkou je třeba zmínit fakt, že z výzkumného šetření také vyplývá, že mladší učitelé se dokážou ve svém volném čase lépe odreagovat. I tento fakt může s sebou nést skutečnost, že tolik nepřemýšlí o pracovních problémech a své povolání nemusí vidět jako tak náročné.

Je zajímavé, jakou roli v učitelském povolání hraje role genderu. Nejen, že z odpovědí z dotazníků vyplynulo, že ženy mívají větší obavy z konfliktů, ale dále bylo zjištěno, že jsou také spokojenější se svým finančním ohodnocením. Přestože platové zařazení je ve školství dáno tabulkami a tudíž není možné nijak výrazně zasahovat do finančního ohodnocení, ve společnosti je stále muž považován za živitele rodiny, a tudíž jsou potom muži, kteří nejsou ve vedoucích funkcích ve škole, více nespokojeni se svým platem. Hypotéza, že neexistuje vztah mezi pracovním zařazením a spokojeností s finančním ohodnocením, byla zamítnuta, neboť se ukázalo, že právě učitelé odborného výcviku, které představují především muži, jsou se svým finančním ohodnocením spíše nespokojeni.

Bylo očekáváno, že bude zamítnuta hypotéza, která tvrdí, že neexistuje vztah mezi nejvyšším dosaženým vzděláním a obavou ze ztráty zaměstnání. Toto očekávání se naplnilo. Z šetření skutečně vyplynulo, že zde určitá míra závislosti existuje. Pokud dochází z demografických důvodů ke stálému úbytku žáků, kteří nastupují do prvních ročníků jednotlivých oborů, je zřejmé, že škola nemůže nadále zaměstnávat stejný počet pedagogů. Pokud dojde k propouštění, jako první odchází pedagogové nekvalifikovaní, tedy bez potřebného vzdělání. Je logické, že tito cítí největší obavy ze ztráty svého zaměstnání. V příštím školním roce na této škole navíc dojde ke změně vedení, což je situace, která jen graduje tyto obavy. Nekvalifikovaní pedagogové nejsou však ohroženi pouhým demografickým vývojem a úbytkem žáků. Ohroženi jsou i svými kvalifikovanými kolegy z jiných škol, kteří jsou propuštěni např. pro nadbytečnost, která může být způsobena nižším počtem nově přichozích žáků i na jiných školách. Nebo i kvalifikovanými pedagogy z řad absolventů vysokých škol, kteří stále hledají své uplatnění

mimo školství, ale situace se začíná zlepšovat a mladí lidé, kteří ukončují pedagogické fakulty, již nastupují i do škol, aby se uplatnili v oboru, který skutečně vystudovali.

11 Závěr

Závěrem lze říci, že stres je sice všudypřítomný, někdy potřebný, přesto se mu dá v určité míře a za určitých okolností bránit. Z šetření vyplývá, že učitelé na Střední odborné škole a Středním odborném učilišti v České Lípě nepociťují vysokou míru psychického vyčerpání a únavy. Je však třeba mít stále na zřeteli dobu, kdy výzkumné šetření probíhalo. K tomu, aby mohly být stanoveny validní závěry a doporučení, by bylo potřeba, aby takovéto zkoumání stresového zatížení pedagogů proběhlo opakovaně a nejlépe byla jednotlivá data za určitá období komparována.

Jak již bylo zmíněno, stres nemusí být jen špatný. Určitá přiměřená a krátkodobá hladina stresu může zvyšovat výkon člověka. Nicméně je důležité skutečně rozlišit zátěž, která je opravdu přiměřená a kdy už nikoliv a také co to je krátké období. V dnešní době již existují různá školení, která jsou i přímo určená pro pedagogy a zaměřená na jejich práci. Učitelé většinou navštěvují semináře, kde si rozšiřují své odborné znalosti nebo se stále učí komunikovat s třídami žáků, jednotlivými žáky a jejich zákonnými zástupci. Otázka stresu a syndromu vyhoření by se však neměla podceňovat. Školení na tuto problematiku nabízí např. Centrum vzdělanosti libereckého kraje. Jedná se zatím o kurzy, které nejsou ani akreditovány MŠMT, ale o tuto akreditaci mají již zažádáno. Programem potom je prostor pro aktivní psychickou relaxaci, eliminace stresu pracovního života a načerpání nové energie. Zároveň poskytuje informace ohledně míry stresu. Program nabízí možnosti, jak se stresem pracovat a jaká jsou rizika syndromu vyhoření. *„Hlavním cílem programu je obnova psychických sil a zvýšení motivace k aktivnímu přístupu k životu“* (www.cvlk.cz)

Ne každé školení je však vhodné pro každého. Jednotlivé semináře by měly být cíleně zaměřeny na konkrétní pedagogy. Oni sami by měli mít možnost rozhodnout se, jaký kurz by chtěli absolvovat. Je naprosto nevhodné, když učitelé nejsou o nabízených školeních informováni a jsou na semináře posíláni vedením školy.

Dalším řešením, jak zmírnit stresovou zátěž u pedagogů je řádné zaškolení nových učitelů, kteří nově nastupují do školy. Mnohé již zažití rituály, které zkušení pedagogové považují za samozřejmost, mohou být pro nováčka stresující, neboť sám se zatím

neorientuje. Jednotlivé úseky by měly vznést požadavky na informovanost nového zaměstnance, který by měl být poté účelně seznámen nejen s kolegy, ale také s chodem jednotlivých úseků.

Komunikace mezi jednotlivými úseky by také mohla být efektivnější, čímž by mohla zmizet nejistota a napětí. Pokud jsou učitelé neinformovaní, jsou pod tlakem z očekávání budoucího vývoje. Pro příklad lze uvést neinformovanost o stavu nábory nových žáků do prvních ročníků. Pokud pedagogové nevědí, do kterých oborů se žáci hlásí a které obory se další školní rok budou otvírat, žijí v nejistotě, jak to následující rok bude vypadat s jejich úvazkem. Samozřejmě nelze na základě těchto informací s i být jistý svým pracovním místem, nicméně určité znalosti problematiky mohou zmírnit pedagogův stres.

Pomoci ve vypjatých situacích může také sdílení tzv. dobré praxe, či využití mezioborových supervizních setkání v České Lípě.

12 Seznam použitých zdrojů

Publikace

ARNOLD, John. *Work psychology: understanding human behaviour in the workplace*. 4th ed. New York, N.Y.: Prentice Hall/Financial Times, 2005. ISBN 02-736-5544-2.

HAVRDOVÁ, Zuzana, HAJNÝ, Martin. *Praktická supervize: průvodce supervizí pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize*. Praha: Galén, 2008. ISBN 978-80-7262-532-1.

HENNIG, Claudius, KELLER, Gustav. *Antistresový program pro učitele: projevy, příčiny a způsoby překonání stresu z povolání*. Praha: Portál, 1996. Pedagogická praxe. ISBN 80-717-8093-6.

HUBER, Johannes, BANKHOFER, Hademar, HEWSON, Elisabeth. *30 způsobů jak se zbavit stresu*. Praha: Grada, 2009. Psychologie pro každého. ISBN 978-80-247-2486-7.

JEKLOVÁ, Marta, REITMAYEROVÁ, Eva. *Syndrom vyhoření*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006. ISBN 80-869-9174-1.

KALLWASS, Angelika. *Syndrom vyhoření v práci a v osobním životě*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-299-7.

KEBZA, Vladimír. *Chování člověka v krizových situacích*. Vydání třetí. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, 2015. ISBN 978-80-213-2591-3.

KOPŘIVA, Karel. *Lidský vztah jako součást profese*. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-1147-1.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Jak neztratit nadšení*. Praha: Grada, 1998. Psychologie pro každého. ISBN 80-716-9551-3.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Jak zvládat stres*. Praha: Grada, 1994. Pro vaše zdraví. ISBN 80-716-9121-6.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Psychologie zdraví*. Vyd. 3. Praha: Portál, 2009. Pro vaše zdraví. ISBN 978-80-7367-568-4.

MATOUŠEK, Oldřich. *Pracovní stres a zdraví*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2003. ISBN 80-239-1051-5.

PAULÍK, Karel. *Psychologické aspekty pracovní spokojenosti učitelů*. Ostrava: Ostravská univerzita, 1999. ISBN 80-704-2550-4.

PAULÍK, Karel. *Psychologické aspekty zvládnutí zátěže muži a ženami*. V Ostravě: Ostravská univerzita, 2012. ISBN 978-80-7368-993-3.

PAULÍK, Karel. *Psychologie lidské odolnosti*. Praha: Grada, 2010. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2959-6.

PRAŠKO, Ján, PRAŠKOVÁ, Hana. *Proti stresu krok za krokem*. Praha: Grada, 2001. Psychologie pro každého. ISBN 80-247-0068-9

RICHARDS, Mary. *Stres*. Praha: Portál, 2006. Management do kapsy. ISBN 80-736-7082-8.

RHEINWALDOVÁ, Eva, PRAŠKOVÁ, Hana. *Dejte sbohem distresu*. Praha: Scarabeus, 1995. Psychologie pro každého. ISBN 80-859-0107-2.

SCHREIBER, Vratislav. *Lidský stres*. Praha: Academia, 1992. ISBN 80-200-0458-0.

ŠTĚPANÍK, Jaroslav. *Umění jednat s lidmi 3: stres, frustrace a konflikty*. Praha: Grada, 2008. Psychologie pro každého. ISBN 978-80-247-1527-8.

ŠTIKAR, Jiří a kol. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum, 2003. Pro vaše zdraví. ISBN 80-246-0448-5.

ULRICHOVÁ, Monika. *Člověk, stres a osobnostní předpoklady: souvislost osobnostních rysů a odolnosti vůči stresu*. Ústí nad Orlicí: Ofis ve spolupráci s Pedagogickou fakultou Univerzity Hradec Králové, 2012. ISBN 978-80-7405-186-9.

Internetové zdroje

Historie a současnost školy: Vznik a vývoj SOŠ a SOU, Česká Lípa, 28. října 2707 [online]. [cit. 2017-03-21]. Dostupné z: <http://skolalipa.cz/stranky/historie-a-soucasnost-skoly>

Poděkování zaměstnancům [online]. [cit. 2017-03-20]. Dostupné z: <http://cvlk.cz/cs/kurzy-pro-pedagogy/>

Zpravodaj Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy [online]. **2016**, 13 [cit. 2016-12-20]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/spolecne-vzdelavani-1?highlightWords=zpravodaj>

13 Přílohy

Dotazník

Vážení kolegové a kolegyně,

ráda bych Vás požádala o spolupráci na výzkumném šetření, které je součástí mé diplomové práce na ČZU. Šetření je zaměřeno na téma „Stresové zatížení pedagogů“. Žádám Vás o vyplnění dotazníku, který je zcela anonymní, a informace z něj budou použity výhradně pro účely mé diplomové práce.

Mockrát Vám děkuji za spolupráci.

Michaela Hrdličková

1. Jste muž nebo žena?

- a) muž
- b) žena

2. Kolik je Vám let?

- a) 18 – 25 let
- b) 26 – 35 let
- c) 36 – 45 let
- d) 46 – 55 let
- e) 56 let a více

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) střední odborné vzdělání s výučním listem
- b) střední vzdělání s maturitou
- c) vysokoškolské vzdělání – Bc.
- d) vysokoškolské vzdělání – Mgr.

4. Jak dlouhá je Vaše praxe jako pedagoga?

- a) méně než 5 let
- b) 6 – 15 let
- c) 16 – 25 let
- d) 26 a více let

5. Jaká je Vaše pracovní pozice?

- a) učitel odborného výcviku
- b) učitel teoretického vyučování
- c) vedoucí učitel
- d) zástupce ředitele
- e) ředitel

6. Jakou další funkci zastáváte?

- a) výchovný poradce
- b) metodik prevence
- c) předseda předmětové komise
- d) člen odborové organizace
- e) pracovník knihovny
- f) koordinátor
- g) žádná funkce

7. Z jakých konfliktů míváte největší obavy?

- a) se žáky
- b) s rodiči žáků
- c) s kolegy
- d) s vedením školy
- e) s nikým

8. Možnost těchto konfliktů mě velmi znervózňuje.

- a) zcela souhlasím
- b) částečně souhlasím
- c) nevím
- d) částečně nesouhlasím
- e) zcela nesouhlasím

9. Uspokojuje Vás výše finančního ohodnocení?

- a) naprosto souhlasím
- b) spíše souhlasím
- c) nevím
- d) spíše nesouhlasím
- e) zcela nesouhlasím

10. Dokážete doma zapomenout na svou práci a zcela se od ní „odstříhnout“?

- a) naprosto souhlasím
- b) spíše souhlasím
- c) nevím
- d) spíše nesouhlasím
- e) zcela nesouhlasím

11. Ve svém volnu dostatečně odpočívám, relaxuji, věnuji se svým zálibám, od práce se odreaguji.

- a) zcela souhlasím
- b) spíše souhlasím
- c) nevím
- d) spíše nesouhlasím
- e) zcela nesouhlasím

12. Ve své práci se cítím velmi zodpovědný.

- a) zcela souhlasím
- b) spíše souhlasím
- c) nevím
- d) spíše nesouhlasím
- e) zcela nesouhlasím

13. Míváte pocit, že administrativa, kterou přináší Vaše práce, je nadměrná?

- a) zcela souhlasím
- b) spíše souhlasím
- c) nevím
- d) spíše nesouhlasím
- e) zcela nesouhlasím

14. Míváte často pocit nadměrné psychické únavy?

- a) zcela souhlasím
- b) spíše souhlasím
- c) nevím
- d) spíše nesouhlasím
- e) zcela nesouhlasím

15. Míváte často pocit nadměrné fyzické únavy?

- a) zcela souhlasím
- b) částečně souhlasím
- c) nevím
- d) částečně nesouhlasím
- e) zcela nesouhlasím

16. Máte dobré vztahy na pracovišti se svými kolegy?

- a) zcela souhlasím
- b) spíše souhlasím
- c) nevím
- d) spíše nesouhlasím
- e) zcela nesouhlasím

17. Máte obavy ze ztráty zaměstnání?

- a) ne
- b) pouze ke konci školního roku
- c) občas
- d) stále