

MASARYKOVA UNIVERZITA
PEDAGOGICKÁ FAKULTA
KATEDRA PEDAGOGIKY



Mezilidské vztahy učitelů na pracovišti
a jejich vliv na pracovní výkon

Bakalářská práce

Brno 2015

Vedoucí bakalářské práce:

PaedDr. Jan Štáva, CSc.

Vypracovala:

Bc. Žaneta Höferová

Čestné prohlášení:

Prohlašuji, že jsem závěrečnou bakalářskou práci s názvem: „Mezilidské vztahy učitelů na pracovišti a jejich vliv na pracovní výkon“ vypracovala samostatně pod vedením PaedDr. Jana Šťávy, CSc. s využitím pouze citovaných literárních pramenů, dalších informací a zdrojů v souladu s Disciplinárním řádem pro studenty Pedagogické fakulty Masarykovy univerzity a se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

V Brně dne 27. 3. 2015

.....

Bc. Žaneta Höferová

Poděkování

Chci poděkovat vedoucímu práce PaedDr. Janu Šťávovi, CSc. za ochotu cenné rady a trpělivost při vedení práce.

Abstrakt:

Bakalářská práce se zabývá mezilidskými vztahy učitelů na pracovišti a posouzením jejich vlivu na pracovní výkon.

Teoretická práce se věnuje problematice mezilidských vztahů a činitelů, které mezilidské vztahy učitelů na pracovišti mohou ovlivňovat. Teoretická část si klade za cíl vytyčit a popsat problematiku mezilidských vztahů, osobnosti pedagogů a pedagogických kolektivů, problematiku duševní hygieny, stresu i syndromu vyhoření.

Cílem praktické části této bakalářské práce je na základě dotazníkového šetření analyzovat mezilidské vztahy učitelů na pracovišti v oblasti komunikace, spolupráce v pedagogickém kolektivu i mezi pedagogem a vedením školy, a posoudit jejich vliv na pracovní výkon.

Klíčová slova:

Mezilidské vztahy

Komunikace

Osobnost

Pedagog

Kolektiv

Abstract:

Bachelor thesis deals with interpersonal relationships in the workplace and with the assessment of their impact on job performance.

The theoretical part concerns the issues of interpersonal relationships and factors that can affect interpersonal relationships of teachers in the workplace. The objective of this part is aimed at identification and description of interpersonal relationships issues, personalities of teachers and teaching teams, mental health issues, stress and burnout.

The aim of the practical part of this thesis, based on the survey, is to analyze the interpersonal relationships of teachers at work in the field of communication, collaboration in teaching teams and between the teacher and the school management, and assess their impact on job performance.

Keywords:

Interpersonal relationship

Communication

Personality

Educator

Team

OBSAH

ÚVOD.....	9
I. TEORETICKÁ ČÁST	10
1 MEZILIDSKÉ VZTAHY.....	10
1.1 KOMUNIKACE	11
1.2 KOMUNIKACE A MEZILIDSKÉ VZTAHY	12
2 OSOBNOST PEDAGOGA.....	13
2.1 TEMPERAMENT	16
2.2 VLOHY A SCHOPNOSTI	18
2.3 ZÁJMY	18
2.4 CHARAKTER.....	19
3 PEDAGOGICKÝ KOLEKTIV.....	20
3.1 GENDEROVÉ SLOŽENÍ PEDAGOGICKÉHO KOLEKTIVU	20
3.2 SLOŽENÍ PEDAGOGICKÉHO KOLEKTIVU	21
3.3 ČINITELÉ PEDAGOGICKÉHO KOLEKTIVU	22
4 DUŠEVNÍ HYGIENA	24
4.1 DUŠEVNÍ HYGIENA.....	24
4.2 STRES.....	25
4.3 SYNDROM VYHOŘENÍ.....	28

II. PRAKTICKÁ ČÁST	29
5 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ.....	29
5.1 Cíl	29
5.2 ÚKOLY PRAKTICKÉ PRÁCE.....	29
5.3 CHARAKTERISTIKA PRŮZKUMU.....	29
5.4 CÍLOVÁ SKUPINA.....	30
5.5 STANOVENÍ HYPOTÉZ.....	31
5.6 ANALÝZA DOTAZNÍKU	31
5.7 ZÁVĚRY HYPOTÉZ.....	43
5.8 ZÁVĚR DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	44
ZÁVĚR	46
POUŽITÉ ZDROJE A LITERATURA	47
PŘÍLOHA	51

Úvod

Vzhledem k tomu, že pocházím z učitelské rodiny a od dětství slýchávám od rodičů vyprávění o různých situacích, které mají co dočinění s mezilidskými vztahy učitelů na pracovišti, vybrala jsem si právě toto téma pro bakalářskou práci. Chtěla bych při práci získat informace o této problematice a poučení pro sebe i pro ostatní, které tato oblast zajímá.

Každý člověk žije ve společnosti a je součástí sítě sociálních vztahů, tuto strukturu ovlivňuje a ona zase ovlivňuje jeho. Může se jednat o vztahy rodičovské, kamarádské, partnerské i pracovní. Některé mezilidské vztahy si vybíráme a jsme v těchto vztazích rádi, do jiných se dostáváme bez ohledu na to, jestli v nich chceme setrvávat nebo nechceme a musíme se s nimi umět vypořádat.

Mezilidské vztahy jsou důležité ve všech ohledech. Mohou být zdrojem radosti, uvolnění, spolupráce, vzdělávání, úspěchu i přežití. Lidské vztahy s rozvojem společnosti, internetu a dalších médií jsou stále složitější. Pro dnešní populaci často bývají mezilidské vztahy i zdrojem stresu a to jak v pracovním prostředí, tak v osobním životě.

Myslím si, že učitelské povolání, které bych chtěla v budoucnu vykonávat je velmi zajímavé, ale zároveň náročné. Vyžaduje od osobnosti pedagoga velkou dávku tolerance, ohleduplnosti, taktu, úcty a schopnosti konformismu. Často se diskutuje o náročnosti, jak fyzické, tak duševní. Je to profese, při které je člověk stále v sociální interakci, každodenně se setkává se svými žáky, kolegy, rodiči svých žáků i s ostatními lidmi. Je součástí a zároveň spoluutváří interpersonální vztahy. Podílí se na tom, jestli vztahy budou pozitivní, neutrální či negativní nebo jestli jejich práce bude efektivní, smysluplná, či nebude. Mezilidské vztahy jsou odrazem naší duše. Odráží se v nich kvalitativně i kvantitativně to, co do nich sami vložíme. Osobnost každého člověka je jedním z hlavních činitelů mezilidských vztahů a ne jinak je to i v pedagogické praxi.

V této práci se chci zaměřit na problematiku mezilidských vztahů a činitelů, které mezilidské vztahy učitelů na pracovišti mohou ovlivňovat. Teoretická část si klade za cíl vytýčit a popsat problematiku mezilidských vztahů, osobnosti pedagogů a pedagogických kolektivů, problematiku duševní hygieny, stresu i syndromu vyhoření.

Cílem praktické části této bakalářské práce je na základě dotazníkového šetření analyzovat mezilidské vztahy učitelů na pracovišti v oblasti komunikace, spolupráce v pedagogickém kolektivu i mezi pedagogem a vedením školy a posouzení vlivu mezilidských vztahů učitelů a jejich vliv na pracovní výkon.

I. Teoretická část

1 Mezilidské vztahy

Každý člověk je v neustálé interakci s prostředím, které ho obklopuje. Jedná se o prostředí přírodní, umělé a sociální. Bez prostředí přírodního by nebyl život vůbec možný, tedy nebyla by možná ani lidská existence. Umělé prostředí usnadňuje a mnohdy prodlužuje člověku život. Sociální prostředí má nezastupitelný význam pro to, aby se z člověka, jako bytosti biologické, stala prostřednictvím sociálního učení skutečně sociální bytost a věděla, co se smí a co se nesmí, uměla chodit, mluvit, myslet, rozvíjet se, využívat sociální interakce k akomodaci, přizpůsobování se prostředí i asimilaci, schopnosti prostředí účelně přetvářet ve prospěch sebe samého i lidstva.

Mezilidská, sociální interakce může být špatná i dobrá. Záleží vždy na mnoha okolnostech, které ji ovlivňují. Souvisí s osobností jednotlivých lidí, jejichž pozitivní, či negativní vlastnosti se do kvality mezilidských vztahů promítají. Pozitivní vlastnosti, jako je takt, tolerance, ohleduplnost a vzájemná úcta jsou předpokladem pro pozitivní vztahy, negativní vlastnosti jako je závist, zloba zášť, pomlouvačnost působí negativně.

Mezilidské vztahy patří mezi jednu z nejdůležitějších součástí našeho života, jelikož výrazně ovlivňují naše chování, postoj nejen k sobě samým, ale k okolnímu světu, pracovní výkon a záležitosti s ním spojené a v neposlední řadě duševní rovnováhu. Jistá část je geneticky dána, naopak s tou druhou můžeme aktivně pracovat.

Každý jedinec má hranici citlivosti, odolnosti a snášenlivosti ukotvenou jinak. S tím úzce souvisí i emoční prožívání. Pro citlivější povahy jsou prožitky více traumatizující, pro jiného naopak méně. Zkrátka všichni reagujeme v odlišné emoční rovině. Důležité je umět problémy řešit a pracovat s nimi, najít vhodná východiska a hlavně nikdy se jimi nenechat zcela pohltit a upadnout do depresí.

Důležitý činitel mezilidských vztahů je znalost norem. Jedná se o normy právní, vtělené do zákonů, vynutitelné státní mocí, jejichž nedodržování může být právně postižitelné. Následují normy morální, které sice nejsou vynutitelné, ani postižitelné právní mocí, ani zákonem, ale pokud je člověk nedodržuje, bývá nemorální jedinec potrestán tím, že je vyčleněn za svoje chování, ze sociálního prostředí, ve kterém se pohybuje, stává se centrem opovržení, odsouzení, odporu. Je vyčleněn z mezilidských vztahů. Jelikož je člověk bytost sociální, tento trest pro něj může být velmi nepříjemný. Mezi normy, které je třeba znát a dodržovat, aby byl člověk považován za slušného

a dobře vychovaného, patří normy společenské neboli společenská etiketa. Je to soubor pravidel, jejichž znalost pozitivně ovlivňuje mezilidské vztahy. Umět pozdravit, poprosit, poděkovat, uvědomovat si, že ve společenské etiketě neplatí rovnost. Vědět, že starší člověk má přednost před mladším, žena před mužem, nadřízený před podřízeným, společensky významný člověk před společensky méně významným člověkem.

Mezilidské vztahy je složitý komplex různých činitelů, které ve svém důsledku ovlivňují, jestli je člověk spokojený, cítí se v prostředí, ve kterém žije, dobře a sám se pak na prostředí pozitivně přizpůsobuje i účelně, citlivě je přetváří vlastním působením, hlavně prací.

1.1 Komunikace

K mezilidskému vztahu neodmyslitelně patří dobrá a funkční komunikace, participace, hledání jádra problému a v neposlední řadě týmová spolupráce a vzájemná pomoc. Důležitý je také osobnostní rozvoj, poučení z minulých zkušeností, rozvoj osobního potenciálů a kladných vlastností a hledání nových přístupových cest k novým teprve navazujícím vztahům.

Komunikovat můžeme verbálně a neverbálně, přímo, či zprostředkovaně. Vždy je však nutné dodržovat pravidla správné komunikace jako je jasnost, stručnost, srozumitelnost, vyvarování se parazitických slov a vulgarismů. Mimo jiné je třeba mít při komunikaci na paměti i význam metakomunikačních prostředků, které mohou někdy výrazně celou komunikaci, tedy i mezilidské vztahy ovlivnit.

Komunikace a komunikační schopnosti se řadí mezi základní lidské schopnosti. Ten, kdo umí dobře komunikovat, je dobrým spolupracovníkem, vedoucím i týmovým hráčem. Správná komunikace vede k efektivnímu řešení problémů a usnadnění spolupráce. Je důležité umět komunikovat zřetelně stručně, výstižně, srozumitelně, spisovně a v neposlední řadě zdvořile. Výměna informací má velký vliv na chování a vývoj mezilidských vztahů ve společnosti. Je považován za nepostradatelným nástrojem ve školství a profesi pedagoga. Tato práce spočívá v jednání s lidmi a v umění zaujmout, nejen žáky, svojí komunikací. Umět vést monolog i dialog, řídit debatu nebo diskusi, přesvědčit žáky a porozumět jim. Učitel by měl umět žáky nadchnout, zažehnout jiskru, aby žák pro vědění celou svojí duší vzplál.

Komunikace má celou řadu funkcí, řadíme mezi ně poznávací, vzdělávací, výchovnou, instruktivní, informativní, socializační, integrující a motivující. Důležitá funkce komunikace je socializační. Při komunikaci je totiž důležité se vcítit do ostatních lidí a tomu taktéž přizpůsobit naši komunikaci, abychom si k sobě navzájem našli společnou řeč a důvěru.

Zároveň je velmi důležitá empatie, při čemž ve školství téměř nepostradatelná. Díky ní můžeme pochopit vztahy, chování, myšlenky a záměry. Bez empatie se s ostatními lidmi spolupracuje daleko hůře a je složité pochopit jejich úmysly a myšlenkové pochody.

Umění komunikovat je vizitka člověka. Dobré komunikační dovednosti jsou nejen otázkou cviku, ale také otázkou talentu, sebevědomí, vrozených předpokladů a pedagog by si je měl během své praxe zcela osvojit. Introvertní povahy mají obvykle větší zábrany a tudíž větší problémy s komunikací. Tyto povahy musí nejdříve řádně poznat prostředí kolektivu, charakter pedagogů a poté si osvojit i komunikaci s nimi.

1.3 Komunikace a mezilidské vztahy

Prostřednictvím komunikace dochází k poznávání ostatních lidí, jejich rozumové úrovni, charakterových vlastností, zájmů, záměrů atd. Řeč je náš projev myšlení a produkt lidské kultury. Ve skupině, kde je komunikace a participace mezi jednotlivými účastníky funkční a aktivní je menší výskyt problému, informačních šumů a nespokojenosti. Špatná komunikace vede k nedorozuměním a ke konfliktům. Umění komunikovat je velmi důležité a správná komunikace podmiňuje kvalitu mezilidských vztahů. Pro pozitivní mezilidské vztahy je důležité mezi sebou o věcech jednat nejlépe přímo, korektně a otevřeně. Můžeme tím předejít pozdějším závažnějším konfliktům a nedorozuměním, které mohou ovlivnit i výuku a chod školy.

Negativní vliv může mít například direktivní styl jednání některých pedagogů, nepřekonatelná touha po sebeprosazení se, kritizování ostatních, vynucování si podřazenosti ostatních. Kolegové rádi rozebírají aktivní účast, pracovní nasazení druhých. Lidé všeobecně častěji rozebírají věci nepovedené, než vydařené a proto musíme veškerou kritiku brát s rezervou. Na druhé straně může být i kritika taková, že ji budeme brát jako doporučení pro příště a poznačíme si poznatky a připomínky ostatních. Kritiku je třeba brát s nadsázkou a jako podnět ke zlepšení.

Konflikty mohou být mimořádné, náhodné i záměrné. Méně tvořiví pedagogové, kteří se příliš nezapojují, mají více času, raději kritizují, než by přiložili ruku k dílu. Jejich účel může být i takový, aby shodili zájmy a nápady druhých a v důsledku je poškodili. U takto vzniklých konfliktů nelze předvídat jednání daného kolegy, je třeba se naučit adekvátně reagovat a neukázat vlastní slabost, jinak by se mohla jeho útočnost stupňovat. Je důležité o všech vyskytnutých problémech hovořit, najít strategii pro jejich adekvátní racionální řešení, které vede ke všeobecné spokojenosti. V učitelském sboru k výměnám názorů dochází, protože učitelé jsou různé typy s různorodými povahami. Nedorozuměním se zdaleka nevyhneme v žádném kolektivu, ale můžeme jim efektivní komunikací a vhodným stylem komunikace minimalizovat.

2 Osobnost pedagoga

Osobnost každého člověka je velmi individuální, ovlivněna řadou biologických, psychických a sociálních činitelů. Jedná se o soubor vrozených a získaných vlastností, které se projevují v každodenním životě jedince. Osobnost je jednota tělesné a duševní stránky člověka. Jedinec určitým způsobem vypadá, prožívá a zároveň se určitým způsobem se chová. Od toho jaký člověk je, se pak odvíjí jeho další osobní a společenský život i pracovní uplatnění. Každé povolání má svá specifika a ne jinak je tomu i u učitelského povolání. Záleží vždy na tom, o jaký typ osobnosti se jedná. Pedagogem se člověk rodí a vlivem působení dalších činitelů se z něj stává dobrý učitel, neboť tato profese klade nároky na vrozené vlastnosti, jako jsou vlohy a temperament i získané vlastnosti osobnosti, jako jsou schopnosti, zájmy a v neposlední řadě pro pozitivní mezilidské vztahy na pracovišti je charakter.

„Člověk je bytost biologická a společenská zároveň. Zdrojem jeho motivace jsou jak fyziologie jeho organismu, tak i sociální a kulturní podmínky jeho existence, spojené s potřebami jeho bytí jako sociální bytosti. Oba tyto zdroje motivace lze však od sebe oddělit jen v rovině vědecké abstrakce, neboť člověk je jednotně fungující bytost. Zatímco nedostatky v sociálním bytí jedince, ale i příležitosti k jeho růstu, jsou jím obvykle vnímány, ne všechny nedostatky na úrovni fyziologického bytí jedince mají psychickou odezvu.“¹ (NEKONEČNÝ M., Motivace lidského chování, r. 2002, s. 58)

Osobnost pedagoga ve vyučování má vedoucí úlohu. Důležitá je učitelova autorita, motivace, kvalifikace a profesionálnost. K předpokladům patří taktéž objektivita, postoj k žákům, morální a řídicí schopnosti. Na vyučujícím taktéž závisí pracovní nasazení žáků. Pedagog musí disponovat s jistým charismatem, které bude pro žáky nenahraditelné a vysoce motivační. Záleží na typu osobnosti.

E. Spranger popsal osm základních typů osobnosti:

- **Náboženský typ** posuzuje všechny své tendence z hlediska víry a odkazuje veškerou svou aktivitou na Boha. Je spolehlivý, uzavřený do sebe, bez velkého smyslu pro humor a dětskou hravost. Drží si velký odstup od žáků a působí jako nudný pedant. Můžeme mít dva typy. Citový má větší soucit a pochopení, na rozdíl od ortodoxního, který je nekompromisní.
- **Estetický typ** je charakteristický svojí tvořivostí, citem a fantazií. Iracionální prvky převládají nad racionálními. Umí vidět skrytý půvab, krásu a harmonii. Má smysl pro empatii a symetričnost.

- **Aktivně tvořivý typ** prosazuje své nápady a myšlenky. Obvykle nebere ohledy na individuální zvláštnosti ani ideje a vlastní aktivitu žáků.
- **Pasivně receptivní typ** má velké umění se vcítit do druhého a probudit v určitém žákovi jeho schopnosti a rozvíjet jeho nadání. Proto bývá často oblíben.
- **Sociální typ** je společenský, nenáročný, trpělivý, taktní, tolerantní. Klade důraz na pozitivní mezilidské vztahy, má rád lidi, je altruistický. Protože jsou pro něj důležitější psychosociální vztahy, umí se spokojit s průměrnou znalostí svých žáků. Obvykle se nezaměřuje jen na určitou skupinu žáků, ale snaží se věnovat všem.
- **Teoretický typ** je zaměřený na teoretickou, až vědeckou činnost. Na žáky má vysoké nároky. Svůj vyučovaný předmět bere velice vážně. Žáci, jako sociální bytosti, ho zajímají méně než jeho předmět. Potrpí si na hledání a nalézání pravdy. Je velmi objektivní a potrpí si na systematickosti. Je přísný a žáci se ho často bojí.
- **Ekonomický typ** od žáků vyžaduje maximální nasazení a viditelné výsledky jejich práce. Učí je samostatnosti a klade důraz na praktické užití naučených vědomostí a dovedností. Preferuje užitečnost a podceňuje teorii.
- **Mocenský typ** je nadřazený a má potřebu prosazovat svoji osobnost, pouze svoje názory, postoje. Je náročný. Má rád převahu. Nebojí se k dosažení cílů zvyšovat hlas a ukázat svoji dominantnost. Rád trestá a kárá. Požaduje respekt a uznání od ostatních. ² (Kohoutek R., Základy užití psychologie, r. 2002, S. 54)

E. Vorwikel dělí pedagogy podle toho, zdali berou důraz na formování osobnosti nebo na učení a vzdělávání žáků:

- **Striktně věcný typ** se snaží o zestručnění látky. Snaží se ji vysvětlit a srozumitelně předat žákům. Klade důraz na systematickosti a dobré zpracování látky. Nevede žáky k samostatnosti.
- **Oduševněně věcný typ** se zaměřuje na intelekt a poznávací procesy žáka. Neuplatňuje kreativní myšlení. Málo zapojuje celý kolektiv do práce. Obvykle spolupracuje jen se skupinkou chápajících.
- **Naivně osobní typ** se spokojuje se s průměrností. Nemá konzistentní výsledky. Uvažuje a rozhoduje spíše city, intuitivně a bez logické úvahy. Je benevolentní a v úsudcích nestálý. Klade důraz na emoce, spolupráci a na osobnost žáků.

- **Uvědoměle osobní typ** klade důraz na využitelnost látky pro osobnost žáka a jeho další vzdělávání. Vyžaduje pouze nezbytně nutné učivo, ale neschematizuje. Bývá oblíben a má dobrý vliv na výchovu.

Světově nejužívanější rozdělení lidské osobnosti je dle amerického psychologa Kurta Lewina:

- **Autokratický typ** neboli dominantní, či autoritářský. Charakterizuje ho dominantní chování, velký odstup k žákům, diktátorské až agresivní jednání. Má malé pochopení pro žáky a slabší jedince. Rád hodnotí negativně, trestá a rozkazuje. Obvykle nerespektuje potřeby druhých, myšlenkové pochody a smysl pro fantazii. Tento styl výuky vede k napětí v kolektivu, ve vztazích a demotivaci. Žáci často postrádají pochvalu a citově slabší jedinci to nemusí psychicky dobře snášet.
- **Liberální styl** je vyznačován slabým vedením. Pedagog nemá žádné požadavky ani důvěru žáků. Skupina pod tímto vedením obvykle nevykazuje žádnou aktivitu ani výsledky. Tento styl vedení je opět nevyhovující, protože je neefektivní, vlivem nedostatečné komunikace v kolektivu vládne chaos a žáci nemají příležitost k dalšímu rozvoji.
- **Demokratický styl** patří mezi nejvhodnější styl vedení, protože dokáže rozvíjet sociální stránku. Je jakousi kombinací předešlých dvou stylů. Vládne zde vyváženost. Učitel dává prostor pro vzdělávání, kreativitu, spolupráci a iniciativu ze strany žáků. Skupina je organizovaná a má daný cíl, kterým se řídí. Učitel má přehled o potřebách žáků, spojuje je důvěra, harmonie a příjemná atmosféra. Pedagog je schopen si přizpůsobit výuku dle svých potřeb. Působí spíše přátelsky a motivačně, ale pokud je třeba neváhá na žáky přitlačit.

Osobnost učitele nemůže nic nahradit. Jeho působení a dopad na žáky a jejich vývoj je dalekosáhlý. Nejen jeho vrozené a získané vlastnosti, ale i jeho aktuální psychické problémy, nervozita, stres se mohou, promítnou na svěřené žáky. Učitel stojí velkou měrou za úspěchy či neúspěchy, aktivností, motivovaností i znalostmi žáků. Vše se odvíjí od kvality daného kantora, od jeho vrozených i získaných vlastností.

2.1 Temperament pedagoga

Temperament řadíme mezi vrozené, velmi dynamické vlastnosti, které nejvíce ovlivňují motoriku a city. Temperament byl zmiňován již v Antickém Řecku. Podle Hippokrata měl každý typ symbolizovat tělní tekutinu „tělní šťávu“. Osoba, která měla přebytek jisté šťávy, se vyznačovala daným charakterem. Později na něho navázal Galenos a nakonec Eysenck. Tato základní typologie byla doplněna o takzvanou bipolární škálu introvert a extrovert, labilní a stabilní. Ze zkušenosti lze říci, že čistý typ je opravdu výjimkou. Obvykle se jedná o kombinace a propojení těchto rozdělení. Čistě temperamentový typ by měl potíže přizpůsobit se okolním podmínkám a adaptabilně reagovat. Temperament hraje důležitou roli i v práci pedagoga a výrazně ovlivňuje také mezilidské vztahy na pedagogickém pracovišti.

Tyto rozdělení jsou následovná:

- **Učitel Sangvinik** reprezentuje tělní tekutinu krev. Má dobré předpoklady proto být dobrým učitelem. Je energetický, akční, velmi společenský otevřený a umí být dobrý herec, což je v profesi kantora nepostradatelná vlastnost. Je komunikativní, zábavný a snadno navazuje vztahy s ostatními. Do negativních vlastností bychom mohli zařadit laxnost, neumění naslouchat, nepromyšlení důsledků a neuvědomění si svých chyb.
- **Učitel melancholik** vyjadřuje ho černá žluč. Je moudrý, vše zvažuje s rozmyslem, nedává najevo své city a vnitřně je velmi citlivý a zranitelný. Je náročný a má sklony k perfekcionismu. Obvykle je velmi tvůrčí a talentovaný. Mezi negativní projevy řadíme jeho zranitelnost, nerozhodnost a snadné podlehnutí skepsi.
- **Učitel flegmatik** převyšuje u něj tekutina zvaná sliz. Je uzavřený, nepřilíší společenský, neprůbojný. Těžce navazuje kontakty s novými lidmi a prosazuje své nápady a cíle. Odvádí konzistentně stabilní výkony, nenechá se ničím zahltit a nepociťuje žádné stresové návaly. Můžeme je považovat za nenáročné realisty nenechající se stáhnout do víru emocí. Mezi negativa řadíme odkládání a vyhýbání se problémům, nerad rozhoduje, provádí změny, inovace.
- **Učitel cholerik** má podle typologie základní tělní tekutinu žluč. Je velmi společenský, ale neumí korigovat své emoce a reakce. Dokáže realizovat a prosadit své plány navzdory svému okolí. Je zbrklý, má nepředvídatelné reakce a bývá často výbušný. Je ctižádostivý, má svůj cíl a umí rázně a rychle řešit problémy. Mezi negativní vlastnosti řadíme jeho neustálou přesvědčenost o pravdě, nadřazenost vůči okolí, netolerantnost a špatné jednání s lidmi.

Pedagog, ač si to neuvědomuje, přenáší na žáky pozitivní či negativní energii. Pokud má špatnou náladu a mračí se na žáky, může od žáků i kolegů očekávat obdobnou reakci, tedy nechutí pracovat a unuděné tváře žáků i svých kolegů. Na druhé straně, pokud přijde s úsměvem na tváři, vyzařuje z něho energie, žáci jsou ihned pozornější a hodina je baví více. Pro pedagoga to znamená i méně práce. Zároveň to může být i hodně vyčerpávající pro vyučujícího, pokud se vnitřně dobře necítí, ale přesto se na žáky usmívat musí. Proto je klíčové umět si zorganizovat práci a dobře nakládat s rozvrženou energií.

„Lidé pozitivních nálad zůstávají relativně stále v dobré náladě.“³ (KŘIVOHLAVÝ J., Pozitivní psychologie, r. 2004, s. 80)

Žáci i pedagogové citlivě vnímají, zdali jsou ostatní učitelé ve škole vyrovnaní a co se dá od nich očekávat nebo nevyrovnaní a tím přispívají k nestabilitě mezilidských vztahů. S jednotlivými vlastnostmi temperamentu souvisí i to, jestli je člověk, se kterým je v kontaktu, spolupracuje na pracovišti, spíše extrovert, otevřený, sdílný nebo introvert, uzavřený, málomluvný, samotář.

„Úroveň energie se může měnit v průběhu života. Je však též možné sledovat relativně stabilní linii energie. Nálada jako relativně trvalý emocionální stav je přímo úměrná intenzitě energie, kterou daný člověk vykazuje. Na základě měření Thayer hovoří o lidech s vyšší mírou energie – tzv. klidných lidech a o lidech s nižší mírou energie jako o lidech s tzv. unavenou energií. Tito lidé obvykle nemají dostatek energie, aby se pustili do realizace vytyčených cílů. V důsledku toho i jejich hodnocení různých cílů odlišné. Tím, že se nepokoušejí dosahovat určitých hodnotících cílů, nemají ani dost radosti, čímž se začarovaný kruh uzavírá. Snížená míra motivace a energie vede k depresi, a deprese zase naopak snižuje míru energie.“⁴ (KŘIVOHLAVÝ J., Pozitivní psychologie, r. 2004, s. 54)

„U lidí se silnější naděje lze pozorovat i vyšší míru radosti z nadějných cest k cíli. To je pak i lépe chráněno před depresivními vlivy. U lidí slabé naděje bylo častěji pozorováno, že se trápí sebeobviňováním. I tak lze interpretovat výsledky psychologických měření, které ukázaly negativní korelaci mezi depresí a silou naděje.“⁵ (KŘIVOHLAVÝ J., Pozitivní psychologie, r. 2004, s. 57)

Jestliže pedagoga práce baví, promítá se dobrá nálada a tvořivost i do jeho práce. Motivovaný vyučující je s jistotou důkladněji připraven na rozdíl od učitele vykonávající tuto profesi pouze z nutnosti. Dobrá nálada se odráží i v pedagogově tvořivosti.

„Díky zážitkům a zkušenostem s pozitivními emocemi se lidé mění. Stávají se tvořivějšími, více toho vědí, jsou nezdolnější, rozvíjí se jejich sociální aktivity (socializace) a stávají se zdravějšími jedinci.“⁶ (KŘIVOHLAVÝ J., Pozitivní psychologie, r. 2004, s. 69)

2.2 Vlohy a schopnosti pedagoga

Vlohy patří mezi vrozené vlastnosti osobnosti. Jedná se o anatomické a fyziologické zvláštnosti, dispozice, které dávají předpoklad k tomu, aby se u daného jedince posléze rozvinuly ve schopnosti. Aby se vlohy rozvinuly ve schopnosti, je nutno vlohy od útlého mládí pěstovat prostřednictvím praktické činnosti. U osobnosti pedagoga lze předpokládat, že je obdařen, jak obecnými schopnostmi, které je možno ztotožnit s inteligencí, tak s individuálními schopnostmi, které souvisí s jeho profesním zaměřením, s jeho aprobací. Schopnostem pedagoga odpovídá také absolvování vysokoškolského magisterského studia a pedagogické způsobilosti. I přes absolvování příslušného studia jsou mezi pedagogy značné rozdíly ve schopnostech.

Žáci i ostatní kolegové umí schopnosti pedagoga velice dobře odhalit a rychle poznají profesionalitu, důkladnost jeho přípravy, znalost oboru a v neposlední řadě motivovanost i náladu. Schopný, motivovaný pedagog dobře zvládá svoji práci. Ta mu přináší radost, což má vliv i na sociální klima na pracovišti. Schopnost dobře učit a vykonávat pedagogickou práci však není možná bez přípravy. Důkladná příprava je vždy nutná, zvláště pak u nově začínajících kantorů, kteří nemají tolik zkušeností s výukou a s pedagogickou prací. Učitelé s praxí mají již většinou vše v malíčku, dokážou improvizovat a strategicky odpovídat žákům na otázky. Improvizace je velice důležitá, neboť s ní může učitel překonat jakýkoli nedostatek. Ať už v povahové nebo znalostní oblasti. Zkušenosti však neznamenají, že může daný pedagog žít a učit ze získané podstaty. Aby si pedagog udržel úroveň svých schopností a zároveň udržel krok s rychle rozvíjející se společností, musí na sobě pracovat celý život, tak jak k tomu nabádal již Jan Amos Komenský. Důležité je další vzdělávání pedagogických pracovníků a zájem nejen o profesní a osobnostní růst.

2.3 Zájmy pedagoga

Mít zájem, neboli o něco usilovat souvisí s celou řadou věcí v životě člověka. Lidé usilují o věci, které mají rádi nebo pro ně mají nějaký význam. Zájmy mohou být různé. Je možno usilovat o majetek, o uznání, o kamarády, o vzdělání. Zájmy mohou být široké i hluboké, vždy ukazují na osobnost a jeho vlastnosti. Šíře a hloubka zájmu ukazují na úroveň osobnosti.

Zájmy pedagogů se v mnohém shodují a zároveň různí. Prvořadým zájmem každého pedagoga by měl být kromě jeho osobního životního štěstí zájem o práci, kterou vykonává. Zájmem o další osobnostní rozvoj, o to, aby byl schopný naučit a zaujmout žáky i získat si jejich respekt. V této oblasti je třeba mít zájem vybudovat tým učitelů, kteří spolupracují a snaží se o rozvoj a růst školy a uvědomuje si vlastní zodpovědnost za svoji práci.

Kromě zájmů profesních je třeba se věnovat vlastním koníčkům. Využívat je k relaxaci i vlastnímu rozvoji. Významnou roli hraje sport, umění, cestování, sběratelství, kutilství atd. Zvláště sportovní zájmy jsou vhodnou alternativou pro pedagogy. Při pohybu pedagog více zatěžuje tělesnou stránku než duševní, což přispívá k odreagování od běžných, každodenních problémů, zatěžujících myšlení.

2.4 Charakter pedagoga

Významnou roli pro osobnost člověka a mezilidskou interakci hraje charakter člověka. Jedná se o získaný soubor vlastností osobnosti, který se utváří především v raném dětství. Charakter člověka se promítá do morálního profilu, do autonomní etiky každého jedince, tedy i pedagoga. Charakter zahrnuje celou řadu morálních, pracovních a volných vlastností. Patří sem i vlastnosti odrážející vztah k sobě samému, k věcem a hlavně k ostatním lidem. Důležitou vlastností učitele je právě pozitivní vztah k lidem, k žákům a učitelské profesi, což ovlivňuje strategii a taktiku učení.

V dnešní době je povolání pedagoga velmi často u většiny lidí nedoceněné. Každý by si měl uvědomit, že výkon této profese není zdaleka tak jednoduchý, jak se zdá. Vyžaduje to mít nejen dobré profesní a osobnostní vlastnosti, ale také umění improvizace, učení, odpovídající odborné i morální vystupování pedagoga, správnou znalost jazyka, spravedlivost a zodpovědný přístup k výuce, širší rozhled než ve své disciplíně a v neposlední řadě schopnost empatie a předvídání. Pedagog musí chodit řádně připravený a soustředěný. Žáci i kolegové jakékoliv anomálie a nedostatky okamžitě odhalí.

„Lidé, kteří jsou schopni se dobře vcítit do situace druhé osoby, jsou též schopni v krizových interpersonálních situacích, v nichž jsou oběťmi křivdy, viníkoví odpustit.“ ⁷ (KŘIVOHLAVÝ J., Pozitivní psychologie, r. 2004, s. 147)

Zároveň je důležité, aby hodina měla jasný řád, vládla v ní pozitivní energie a žáci byli dostatečně motivováni. Jen tak lze udržet jejich pozornost a chuť se učit. Učitel by si měl od žáků držet jistý odstup, nesmí však být malý, aby toho žáci nezačali zneužívat a velký, aby to žáky demotivovalo a měli z učitele strach. Podstatný je celkový pozitivní přístup učitele k výuce, k žákům, ke kolegům a ostatním lidem.

3 Pedagogický kolektiv

Jedná se o specifickou, pracovní, sociální skupinu, která vznikla v průběhu historického vývoje a jejím společenský zájem je zaměřený na vzdělávání. Její členové jsou převážně vystudovaní, vysokoškolsky vzdělání pedagogové.

3.1 Genderové složení pedagogického kolektivu

Pedagogický kolektiv tvoří jak muži, tak ženy. Procento žen pracujících ve školství je však podstatně vyšší než procento mužů. Učitelské povolání je pro ženy typické, neboť je pro ně přirozenější starat se o děti, učit je a vychovávat než pro muže. Často se také uvádějí důvody finanční, proč je ve školství více žen než mužů. Otec, který chce materiálně zabezpečit rodinu, bohužel nemá ve školství dostatečně vysoké finanční příjmy, aby tuto funkci plnil.

Ideální by byl pedagogický kolektiv smíšený, neboť je tvořivější, přináší zajímavější řešení, je různorodější, ženy a muži se často vzhledem k odlišnosti svých názorů vhodně doplňují, vyvažují, což má ve svém důsledku nediskutovatelný význam i pro žáky. Muži berou vše rozumově, jsou méně emotivní, ale umějí být i empatičtí. Zvláště pak hochům chybí ve škole mužský vzor a autorita.

"Kolektiv složený jen z žen nebo jen z mužů sklouzává do pohodlí vyplývajícího z potřeb daného pohlaví. To se projevuje například ve výzdobě pracoviště, v mluvě, oblečení i celkovém chování."⁸ (DRAHOŠOVÁ B, SAMŠUKOVÁ E. Muži v ryze ženských týmech mají většinou výhody i rychlejší kariéru, internetový portál)

Ženy mají raději monotónní práci, ale umí lépe navazovat kontakty a vztahy na pracovišti. Zároveň rády mezi sebou na pracovišti soupeří a chtějí získat co nejvíce pozornosti pro sebe. Rády se navzájem pomlouvají a chtějí na chyby ostatních upozornit jiné kantory či vedení. Naopak z pozitivních stránek bychom sem mohli zařadit ženskou pečlivost, rozvahu a nepotřebu riskovat.

Muži působí jako skvělí prostředek v utužování vztahů v kolektivu. Učitelský sbor s muži má pozitivnější vztahy, vládne zde férovější atmosféra a menší rivalita. Muži mají větší nadhled a nohou přinést do učitelského sboru složeného ze samotných žen, novou dimenzi. Umí jisté problémy a konflikty odlehčit a upjaté kolegyně usměrnit. Ženy si často nechají poradit raději od mužů než od kolegyň. Muži rádi diskutují o jiných tématech, než jsou neustále diskutované školní záležitosti. Umí vtipně odlehčit jinak zavedenou konverzaci mezi učiteli a rozesmát kolektiv.

„Ideální poměr, jak by měli být muži a ženy v týmu zastoupeni, neexistuje. Trvat na naprosto vyrovnaném počtu je podle Bosničové poněkud umělé: "V mužsko-ženském kolektivu by měl být určitý balanc. Často se mluví o kritické menšině, což je třicet procent jednoho pohlaví z celkového počtu lidí v týmu. Pak se totiž tito lidé začínají chovat jako skupina."

"Přestože si lidé zatím práci nevybírají podle toho, z koho je kolektiv složený, většina zaměstnanců potvrzuje, že dává přednost smíšené pracovní skupině."⁹
(DRAHOŠOVÁ B., ŠAMŠUKOVÁ E., Muži v ryze ženských týmech mají většinou výhody i rychlejší kariéru, internetový portál)

Vzhledem k tomu, že finanční ohodnocení pedagogických pracovníků v našem státě stále neodpovídá průměrnému platovému ohodnocení vysokoškoláků v naší společnosti, dá se předpokládat, že situace týkající se poměru mužů a žen ve školství v dohledné době nezlepší.

3.2 Složení pedagogického kolektivu

Pedagogický kolektiv je různorodá sociální skupina. Dle současné platné legislativy (Školský zákon a Zákon o pedagogických pracovnících), by ji měli tvořit vysokoškolsky vzdělaní pedagogové, kteří jsou různého věku, fyzické kondice, elánu, temperamentu, zájmů, schopností, charakterů, komunikačních a jiných dovedností,... Je to skupina osobností s různým osobním, pracovním i společenským životem, s různými zkušenostmi, představami, názory etickými hodnotami i ambicemi, které mají vliv na utváření charakteru pedagogického kolektivu a ovlivňují školní klima. Zvláště charakterové vlastnosti výrazně ovlivňují kvalitu vztahu na pracovišti. Vše je determinováno vlastnostmi pedagogů, systémem jejich morálních hodnot, které jsou připraveni předávat žákům.

„Na to musí být kvalitně připraveni – jak v rámci dalšího vzdělávání, tak v rámci vlastní vnitřní proměny. Je to právě dobře připravený pedagog, který má nezastupitelnou úlohu ve formování klimatu třídy a jeho prostřednictvím i klimatu školy. To je výrazně ovlivňováno také vztahy uvnitř pedagogického sboru. Mají-li se vytvářet vztahy založené na principu rovnosti a přijímání demokratických principů mezi pedagogy a žáky, musí tyto vztahy mít své místo ve sborovně“.¹⁰
(HABART Tomáš, Česko mluví o vzdělání, Soužití různých žáků vede k vytvoření normálních vztahů, internetový portál)

Zaleží také na počtu členů pedagogického sboru. Zdali se jedná o skupinu malou, kde se lidé osobně znají, jsou ve vzájemném kontaktu a komunikují přímo nebo zdali se

jedná o kolektiv velký, jehož členové se znají jen formálně, komunikují nepřímo, zprostředkovaně, například prostřednictvím sociálních sítí,....

„V dobrém kolektivu se členové sboru neformálně scházejí proto, že mají potřebu diskutovat, předávat své náměty, podílet se na realizaci větších akcí školy a drobnějších akcí tříd. Své místo ve „sborovně“ by měl mít pouze ten, který se naučil vnímat klima třídy a školy jako nezbytný faktor úspěšnosti své práce, ten, kdo je v případě potřeby připraven měnit své postoje a často i názory, což je nelehký proces. Bez této vnitřní proměny pedagogů je úspěšnost inkluzivního modelu vzdělávání možná jen stěží“. ¹¹ (HABART T., Česko mluví o vzdělání, Soužití různých žáků vede k vytvoření normálních vztahů, internetový portál)

Důležitá je i úloha vedení školy. Ředitelé, kteří rovnocenně přistupují k jednotlivým členům pedagogického sboru, spravedlivě rozděluje pracovní úkoly i odměny, investují do dalšího vzdělávání, mají odvalu prosazovat nové cesty, nebojí se změnit i složení pedagogického sboru a snaží se obklopit schopnými, kreativními, pracovitými a vstřícnými pedagogy, významně ovlivňují kolektiv, mezilidské vztahy a školní klima.

V současné době, v rámci zavádění inkluze ve vzdělávání, působí na škole kromě učitelů i další pedagogičtí pracovníci jako jsou asistenti pedagoga, osobní asistenti, speciální pedagog, školní psycholog a další. Tato skladba jednotlivých členů tvoří pracovní tým, který utváří mezilidské vztahy, podílí se na pracovním klimatu a má zásadní vliv na úspěch, či neúspěch pracovního procesu.

3.3 Činitelé pedagogického kolektivu

Činitelé neboli determinanty mají vliv na utváření pedagogického kolektivu, ovlivňují úroveň i mezilidské vztahy na školním pracovišti a ve svém důsledku podmiňují vyučovací proces a jeho výsledky.

Každý kolektiv sjednocuje společný cíl, společná práce k společnému prospěchu, založená na společné zodpovědnosti i spolupráci. Ne jinak je tomu i u pedagogického kolektivu, jehož hlavním cílem je výchovně vzdělávací proces, prostřednictvím něhož se naplňují školní vzdělávací programy, vycházející z rámcově vzdělávacích programů, potažmo tvoří curriculum vzdělávání. Výchovně - vzdělávací proces je systém, na němž se podílejí jednotlivé prvky výuky, jako jsou žák, učitel a učivo. Kromě těchto tří prvků didaktického trojúhelníku musíme brát v úvahu i faktory okolí, které v současné době silně ovlivňují výukový proces ve škole. Patří sem především rodina žáka, žákovo mimoškolní prostředí i sekundární škola sama. Aby byl výchovně vzdělávací proces účinný, je třeba, aby se na něm podílel i kvalitní pedagogický sbor, na který se promítá i celá řada činitelů.

Zásadní úlohu má vedení školy, tedy ředitel, statutární zástupce, pevně stanovený řád, pravidla a informovanost jednotlivých členů. Významný vliv má, o jaký typ školy se jedná. Zdali jde o školu mateřskou, základní, střední, gymnázium, střední odbornou školu nebo o učiliště. Zdali je škola na vesnici, ve městě, či ve velkoměstě. Mezi dalšími činiteli patří počet členů pedagogického sboru, jejich osobnost, pohlaví, věk, vzdělání, intelektuální úroveň, profesní orientace, pracovní zatížení, stres, jistota pracovního místa, zaujetí a vztah k práci, přístup k dalšímu vzdělávání pedagogů a prostor pro osobnostní rozvoj, úroveň adaptace i míra deformace, popřípadě projevy syndromu vyhoření. Významnou měrou přispívá také kulturnost prostředí a materiální vybavenost školy. Důležité jsou také pedagogické postoje a obecné názory jednotlivých učitelů na život a na svět. Významnou roli na úroveň pedagogického sboru má i osobní život jednotlivých učitelů, sociální aspekty, jako je rodinný stav, počet dětí, záliby, finanční situace, osobní prestiž, pravomoc, kompetence, platové podmínky, vzdálenost a dostupnost pracoviště od domova, ekonomické otázky atd.

Na bezproblémovém fungování pedagogického sboru se významně podílí také informovanost, způsob komunikace, forma mluvy a prostředky komunikace. Zdali se jedná o jednostrannou nebo komunikaci dvojstrannou o vertikální, či horizontální, konfliktní, či nekonfliktní, což má vliv na celkovou atmosféru a dobré mezilidské vztahy na pracovišti.

K pozitivním činitelům patří i mimopracovní setkávání pedagogů jako jsou večírky, školní plesy, společenské exkurze, návštěva kulturních a vzdělávacích akcí, které mají vliv na příjemné klima pro žáky i zaměstnance. V současnosti existuje i celá řada programu, jenž je zároveň teambuildingem pro kolektivy pedagogů a výrazně pozitivně ovlivňují atmosféru i interpersonální vazby. Formou zážitkové pedagogiky pro dospělé jsou prezentovány nové trendy a přístupy ve výchovném procesu i v uplatňování interpersonálních vztahů na pedagogickém pracovišti.

Pedagogický kolektiv ovlivňují i sami učitelé svojí schopností účinně relaxovat. Využívat volný čas, který zbude po vykonání všech povinností dne, ke sportu, kultuře, cestování a k jiným zálibám. Je důležité umět regenerovat fyzickou i psychickou energii prostřednictvím dodržování duševní hygieny. Jen tělesně a duševně zdravý, se svým životem spokojený pedagog je schopen dobře vykonávat svoji práci, podílet se na tvorbě a udržování pozitivních, zdravých mezilidských vztahů na pracovišti, čímž šetří sobě a ostatním čas, zdraví i peníze.

4 Duševní hygiena

4.1 Duševní hygiena

Název hygiena je odvozena od slova Hygieie, které pochází z latinského jména Hygia. Hygia byla dcerou boha lékařství Asklépia a jeho manželky Epiony, dárkyně zdraví a jeho zosobnění. Z názvu hygiena neboli zdravotní hygiena vyplývá, že se zabývá pozitivní hodnotou života, zdravím, a s tím, jak si je udržet.

Hygiena je soubor preventivních zásad sloužících k zachování zdraví. Jedná se o aktivity ve smyslu péče o zdraví. Dříve byla hygiena spojována spíše s oblastí tělesného zdraví, v dnešní době se stále více dostává do popředí problematika hygieny duševní. Souvisí to s dnešní uspěchanou dobou, kdy jsou kladeny stále větší nároky právě na psychiku jak v oblasti osobního, tak pracovního života.

Každé povolání je svým způsobem náročné. Některá práce působí na naši fyzickou stránku, jiná na psychickou. Učitelské povolání klade nároky především na psychiku, tedy na duševní hygienu.

„Mezi hlavní tematické oblasti duševní hygieny v současnosti patří:

- ***poznání sebe samého a rozvoj vlastního potenciálu,***
- ***autoregulace hlavních oblastí psychické činnosti (kognitivní, emocionální, konativní) včetně umění plánovat a využívat efektivně svůj čas,***
- ***integrace osobnosti včetně odpovědnosti k sobě i k okolí a osvojení zásad péče o biologickou, duševní, sociální, kulturní a spirituální rovinu vlastního zdraví,***
- ***rozvoj vlastní autonomie, utváření adekvátní sebedůvěry, sebevědomí, objektivního a přiměřeně kritického vztahu ke skutečnosti,***
- ***pěstování systematičnosti, vytrvalosti a důslednosti při sledování cílů, schopnost ovládat vlastní potřeby a oddalovat jejich uspokojování,***
- ***rozvoj přiměřených sociálních vztahů a vazeb s důrazem na zdravou a realistickou víru v druhé lidi včetně přípravy na přijetí jejich možných selhání,***
- ***prevence a zvládání zátěže, frustrace a deprivace, umění přijímat výhry i prohry a vyrovnávat se s neúspěchy, osvojení osvědčených strategií,***

- ***umění odpočívat včetně pravidelného a zdravého spánkového režimu, relaxace a zásad zdravého životního stylu ve všech jeho dimenzích,***
- ***důraz na pozitivní orientaci ve vlastním životě i ve vztahu k druhým, rozvoj přesvědčení o smysluplnosti života“.*** ¹²

(NEŠPOR K., Duševní pružnost v každém životě: Duševní hygiena, internetový portál)

Součástí duševní hygieny je i schopnost odpoutat se od práce a pracovních problémů, se kterými se během dne pedagog setkává. Je třeba dbát na zachování duševní pohody i fyzické rovnováhy, vyvarovat se stresu, špatným návykům jako je kouření, nadměrné pití kávy, alkoholu, nedostatek pohybu, nepravidelné stravování, nedostatečný pitný režim atd. Duševní hygiena nebo také wellness souvisí s pestrou stravou, optimální váhou, aktivní relaxací, jakou je pravidelný pohyb na čerstvém vzduchu a klidný spánek, ovládání stresu, duševní cvičení, jóga, pozitivní myšlení atd. Existuje celá řada techniky, které přispívají k podpoře psychického zdraví a přispívají k osobní i pracovní spokojenosti.

4.2 . Stres

Stres patří k často užívaným termínům a vyznačuje se reakcí organismu na nadměrnou zátěž. Je to charakterizováno zevní silou, která už není schopna odolávat vnějšímu prostředí. Stres je způsoben tím, že lidský organismus již není schopen dále odplavovat stresové hormony, které se časem v těle nakumulovaly. K vnitřní rovnováze a spokojenosti je důležité umět tento zdravotní stav a jeho výchyly ovládat a naučit je postupně odbourávat. V opačném případě mohou tyto zpočátku lehké psychické problémy vést až k depresím a vážným onemocněním. Důležitý je v tomto případě zdravotní životní styl a organizace práce.

„Vědeckotechnická revoluce nás stále rychleji vzdaluje od způsobu života, na který byl člověk po tisíce let biologicky a emočně přizpůsoben.“ ¹³ (MACHAČ M., MACHAČOVÁ H., HOSKOVEC J., Emoce a výkonnost, r. 1985, s. 61)

Mezilidské vztahy patří k největším stresorům. Žáci, kolegové, rodiče nebo nadřízení mají velké nároky a velkou měrou se na vzniku stresu podílejí. Pedagogická práce spojená s nároky nadřízených a prací s žáky vyžaduje velké duševní vypětí. Člověk musí odolávat negativním reakcím, frustraci i interpersonálním konfliktům.

Ke stresu může přispět i nerovnoměrné rozdělování úkolů zaměstnavatelů a jiných nadřízených, styl řízení, schopnost řešení konfliktů a sporů na pracovišti, organizace práce, způsob komunikace. Nemalý zdroj stresu nám přináší také naši spolupracovníci, kteří svojí přítomností navozují stres. Týká se to pomluv, nesoudné kritiky k druhým,

sledováním naší práce, neschopnosti spolupracovat, hledáním chyb druhých, neoprávněná kritika.

V krajním případě může dojít dokonce k šikaně na pracovišti, tzv. mobbingu od kolegy či nadřízeného, jehož následky se snáší těžce. Projeví se psychickými a psychosomatickými obtížemi.

Bohužel se těmito situacím na pracovišti nedá zcela vyhnout. Jak se říká „mnoho povah a názorů“, ne se všemi kolegy je možné v pedagogickém sboru vyjít. Je důležité si najít vlastní strategii a snažit se jít si vlastní cestou.

Stres obvykle souvisí s nepřiměřenými požadavky na pracovníka. Zřejmě výuka nepatří mezi hlavní stresory, ale jde o úkoly navíc, které jsou spjaté s další zodpovědností a termínem odevzdání. Jde o krátkodobě termínované úkoly netýkající se přímo úměrně výuky. Je zde zapotřebí pracovat rychle a absorbovat vysoké množství informací najednou. Při těchto aktivitách může být pedagog velice přetížen, musí zvýšit své pracovní tempo, aby učil a zároveň k tomu odvádět úkoly na 100 % úrovni. Často si pedagog musí tuto práci nosit domů a dodělávat ji ve svém volném čase, ve kterém by měl provádět duševní hygienu a odpoutat se od pracovních povinností. Nehledě na to, že doma ho čeká spousta dalších mimopracovních povinností.

„Stres je vykládán jako „americký termín, který znamená „v technickém kontextu sílu, působící na fyzikální objekt či systém, který přivádí do stavu napětí. V závislosti na velikosti síly může vzniknout dočasná nebo strukturální porucha systému. Stres v tomto smyslu odpovídá českému termínu zátěž.“ ¹⁴ (MACHAČ M., MACHAČOVÁ H., HOSKOVEC J., Emoce a výkonnost, r. 1985, s. 63)

Člověk je stále v „jednom kole“ bez možnosti odpočinku. Tělo se samozřejmě brání a očekává odpočinek. V těle vzniká napětí, které má za následek neurotické příznaky, vyvrcholující v agresi. V konečné fázi to může u člověka vygradovat v nějaké závažnější onemocnění.

Velmi důležitá je organizace práce, někdy jen stačí si práci lépe zorganizovat a předejít tak stresovým situacím. To znamená, neodkládat věci na později, pokud je můžeme udělat hned a snažit se práci odvést perfektně, abychom se vyhnuli pozdějším předělvkám. Další důležitý krok, je dělat pauzy u pracovních úkolů a prokládat je odpočinkem a spánkem.

Je velmi žádoucí, aby si také zaměstnavatelé uvědomili, že je potřeba zdravých, motivovaných pedagogů, schopných odvádět svoji práci na 100 %. To se neděje vždy, obzvláště když zaměstnavatel zaměstnává málo schopných lidí a ochotných pracovat. Zaměstnavatel si je moc dobře vědom pracovitých zaměstnanců, kteří mají vlastní

iniciativu k tvořivosti a práci. To může vest k nerovnoměrnému přerozdělování práce od zaměstnavatele a s tím souvisí přehlcování určitých osob a končí u jejich demotivace a v konečné fázi odchod ze zaměstnání.

Odbourávání stresu:

- Časový management
- Určení priorit
- Umět říci „ne“
- Složitý problém rozložit na dílčí části
- Pravidelný sport
- Dostatečný spánek
- Pozitivní myšlení

„Tolerance a odolnost vůči zátěži a rychlá regenerace sil tj. obnova předzátěžového rovnovážného stavu bývá označována také jako velká vitalita příslušného člověka.“ „Tolerance nebo odolnost je nutnou podmínkou iniciativy, schopnosti samostatného a frustračních situací, bez odvahy postupovat zásadově, odolávat tlakům sociální konformity i za cenu různých obětí se novým myšlenkám a iniciativě nedaří.“¹⁵ (MACHAČ M., MACHAČOVÁ H., HOSKOVEC J., Emoce a výkonnost, r. 1985, s. 62)

Snášenlivost stresu je u každého člověka individuální. Souvisí do se stresovou odolností každého jedince a s tím jakou má s danou problematikou zkušenost. Někdo stres zvládá lépe a někdo hůře. Hranice odolnosti je dána psychickou pohodou, výdrží, temperamentem, osobní sensibilitou a dalšími činiteli ovlivňujícími psychickou stabilitu člověka.

„Pro stres je podstatné to, že vzniká ve všech situacích, v nichž se na psychologický systém kladou požadavky, na něž tento systém odpovídá určitými změnami nespecifickými. Jsou-li tyto požadavky nadměrné, vede to k urychlení vývoje stresu a k jeho snazšímu odhalení.“¹⁶ (MACHAČ M., MACHAČOVÁ H., HOSKOVEC J., Emoce a výkonnost, r. 1985, s. 69)

Dlouhotrvající stres se na pracovišti může do jisté míry podílet i na vzniku syndromu vyhoření, spojeným s konečnou neúčastí, nezájmem o práci, potřebou svoje povolání změnit, nebo nebezpečím, že další setrvání v dané pracovní činnosti může vést k zdravotním potížím ať duševního, či fyzického rázu.

4.3 Syndrom vyhoření

Pro tento pojem se zavedl také název „burnout“, který je možno volně přeložit jako silně hořící oheň, v důsledku označující sníženou motivaci, nasazení a zájem o práci. Jedná se o jakési „vyhoření“, zlostejnění, které se projevuje nezájmem o práci a neschopností se na svoji práci plně soustředit. Tato situace se netýká pouze pracujících. Může se projevit i u studentů, žen v domácnosti i u dětí.

Syndrom vyhoření nepovažujeme za nemoc, ale psychický stav člověka. Jde o stav, kdy je jedinec naprosto vyčerpaný, vyhaslý, má pocit beznaděje, nenaplněnosti, bezmoc a v neposlední řadě snížení radosti ze života. Obvykle se tento duševní stav objevuje u lidí, jejichž zaměstnání vyžaduje každodenní mezilidskou komunikaci. Tyto symptomy se vyskytovaly již dříve, ale první zmínky o syndromu vyhoření, neboli také „burnoutu“ jsou z roku 1974 popsány americkým psychoanalytikem Herbertem J. Freudenbergerem.

Burnout spočívá v mentálním a citovém vyčerpání, který je způsoben dlouhodobým stresem. Stále zvyšování požadavků, zahlcování pracovníků novými postupy, papírováním a dalšími technologiemi. Nejčastěji se však tyto případy vyskytují v psychicky náročných oborech, kde je třeba neustálá soustředěnost, koncentrovanost na mezilidský kontakt. Do těchto oblastí spadají sociální práce, zdravotnictví nebo školství, což potvrzuje rčení, že nejtěžší práce je s lidmi.

Na „burnoutu“ se výrazně podílejí mezilidské vztahy, které mohou přispívat k prevenci nebo zároveň k rozvoji syndromu vyhoření. Dobré vztahy na pracovišti šetří čas peníze i zdraví.

Tento syndrom se může projevit nechutí vykonávat danou práci či pochybami o svém povolání i vlastních schopnostech. Postupem času se začnou projevovat chronické únavy vedoucí k rozvoji deprese. První symptomy jsou frustrace a stres, které vedou až k celkovému vyčerpání a vyhoření. Syndrom postihuje stejnou měrou ženy i muže různého věku.

II. Praktická část

5 Dotazníkové šetření

Pro praktickou část této bakalářské práce byla zvolena metoda kvantitativního výzkumu pomocí dotazníkového šetření, jehož otázky se týkají tématu Mezilidské vztahy učitelů na pracovišti a jejich vliv na pracovní výkon.

5.1 Cíl

Cílem práce je na základě dotazníkového šetření analyzovat mezilidské vztahy učitelů na pracovišti v oblasti komunikace, spolupráce v pedagogickém kolektivu i mezi pedagogem a vedením školy. Posouzení vlivu mezilidských vztahů učitelů a jejich vliv na pracovní výkon.

5.2 Úkoly praktické práce

Ke splnění cíle práce a odpovědi jsme si stanovili tyto úkoly:

1. Prostudovat literaturu týkající se dané problematiky
2. Oslovit pedagogy vybraných škol a požádat je o spolupráci
3. Sestavit osobnostní anketu pro pedagogy
4. Realizovat výzkumné šetření
5. Vyhodnotit získané výsledky
6. Sestavit závěry pro teorii a praxi

5.3 Charakteristika průzkumu

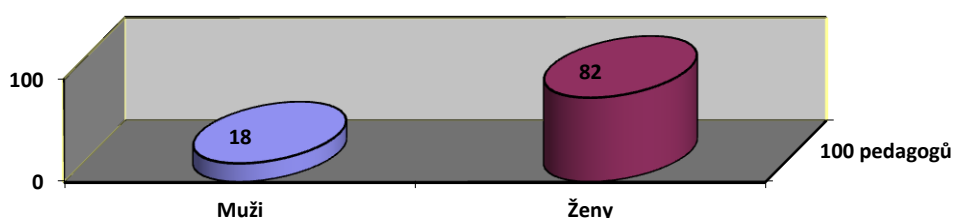
Praktická část je zpracována prostřednictvím dotazníkového šetření. Dotazník tvoří dvacet dva otázek. Dvacet otázek je určeno ke kroužkování. Úvod a dvě otázky týkající mezilidských vztahů sloužily k volnému doplnění. K zjištění dané problematiky byla zvolena osobnostní anketa pro pedagogy, aby bylo možno vystihnout mezilidské vztahy a posoudit jejich vliv na pracovní nasazení. K průzkumu bylo, po telefonické domluvě, rozesláno sto dvacet dotazníků, kdy část byla zaslána

v elektronické podobě a část v podobě tištěné. Následně se vrátilo a ke zpracování bylo použito sto dotazníků. Dotazníkové šetření probíhalo v říjnu a listopadu 2014.

5.4 Cílová skupina

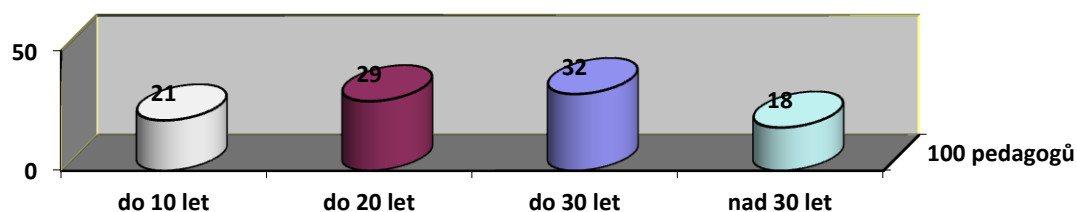
Dotazníky byly zaslány ředitelům vybraných škol, kteří byli ochotni spolupracovat při šetření a dále pak jednotlivým pedagogům. Spolupracovala jsem při šetření s Gymnáziem a SOŠZE Vyškov, ZŠ Purkyňova Vyškov, ZŠ Ivanovice, ZŠ Tyršova Vyškov. Dále se jednalo především o jednotlivce z řad pedagogů, kteří byli ochotni se na šetření podílet.

Poměr dotazovaných mužů a žen



Ze 100 dotazovaných bylo 82 žen a pouze 18 mužů. Převážná většina respondentů byly ženy. Je patrné, že ve školství z hlediska genderu pracuje velmi nízké procentu mužů a že je naše školství velmi feminizované.

Délka praxe dotazovaných



Největší skupina 32 dotazovaných byly pedagogové s praxí od dvaceti do třiceti let. Následovala skupina 29 pedagogů s praxí od deseti do dvaceti let. 21 respondentů uvedlo, že má praxi do deseti let. Nejmenší skupina 18 dotazovaných pracuje ve školství více než třicet let.

5.5 Stanovení hypotéz

Hypotéza č. 1 Více než 50 % dotazovaných považuje dobré vztahy na pracovišti za důležité.

Hypotéza č. 2 Více než 50 % dotazovaných si myslí, že vztahy na pracovišti jsou dobré.

Hypotéza č. 3 Více než 50 % dotazovaných si myslí, že se konflikty v učitelském sboru vyskytují, ale jedná se o konflikty s nižší mírou závažnosti.

Hypotéza č. 4 Více než 50 % dotazovaných je přesvědčeno, že mezilidské vztahy na pracovišti mají vliv na pracovní výkon.

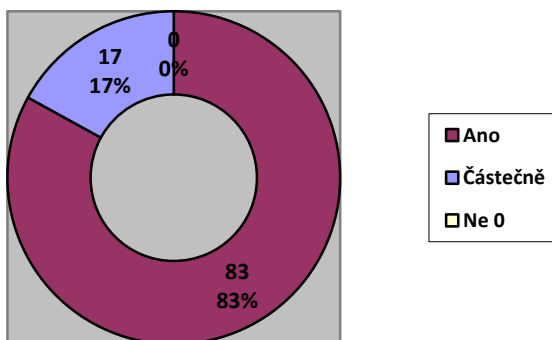
Hypotéza č. 5 Více než 50 % dotazovaných je v práci spokojena.

5.6 Analýza dotazníků

Získané informace budou použity k analýze ve snaze potvrdit, či vyvrátit stanovené hypotézy. Analýza slouží k posouzení vlivu mezilidských vztahů učitelů a jejich vliv na pracovní výkon.

Otázky číslo:

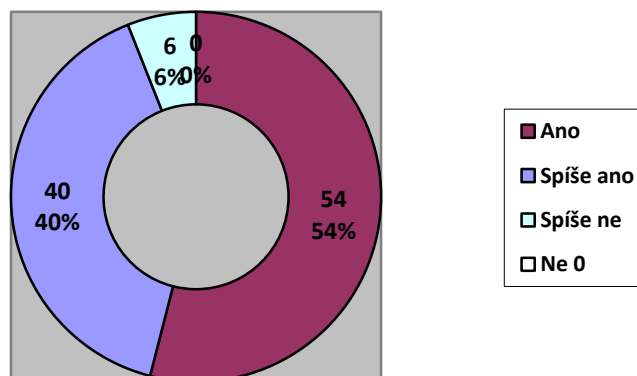
1. Jsou pro Vaši školu vypracována pravidla, řád chování a metody výuky?



Graf č. 1

Ze 100 dotazovaných 83 uvedlo ano, 17 částečně a 0 ne. Z toho vyplývá, že nejvíce, tedy 83 % dotazovaných pedagogů odpovědělo, že pro jejich školu jsou vypracována pravidla, řád chování a metody výuky, tím pádem si jsou vědomy těchto pravidel. Částečně vypracovaná pravidla uvedlo 17 dotazovaných. Nikdo neuvedl, že by ve škole pravidla, řád a metody vypsány nebyly.

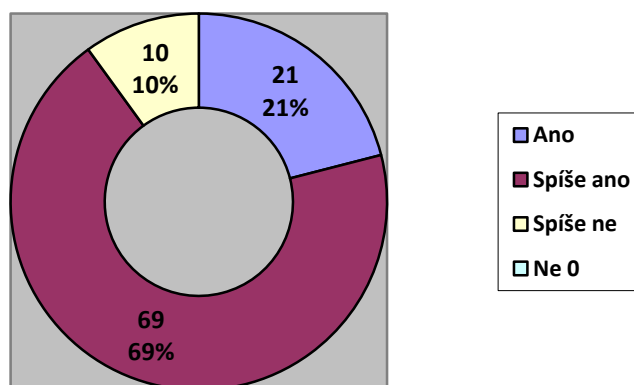
2. Jste v práci spokojeni?



Graf č. 2

Dotazovaní pedagogové na otázku, zdali jsou v práci spokojeni, v 54 případech uvedli, že spokojeni jsou, 40 označilo spíše ano, spíše nespokojených pedagogů bylo 6 a nespokojený nebyl žádný z dotazovaných pedagogů. Pokud chce někdo učitelskou práci vykonávat, musí mít tuto práci rád a být alespoň částečně se svojí prací spokojen, jinak je velmi těžké tuto práci vykonávat.

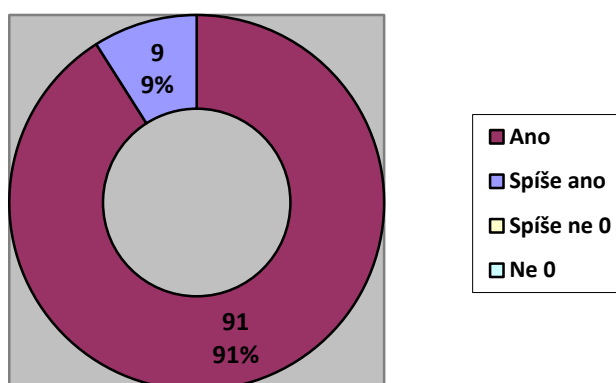
3. Můžete Váš učitelský sbor považovat za tým?



Graf č. 3

Při každé práci je zapotřebí kooperovat mezi sebou, ne jinak je tomu i ve škole. Pokud pedagogové požadují po žácích, aby spolupracovali, měli by jim být příkladem. Zřejmě i proto převážná většina dotazovaných, 69 % považuje učitelský sbor za tým. 21 % učitelský sbor považuje za tým spíše ano. 10 % z dotazovaných si myslí, že učitelský sbor týmem spíše není a nikdo si nemyslí, že by učitelský sbor týmem nebyl.

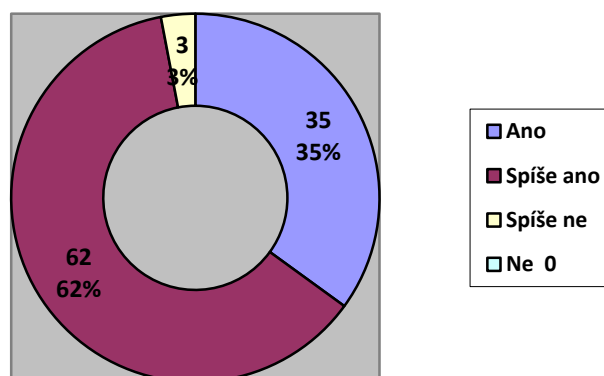
4. Jsou dobré vztahy na pracovišti důležité?



Graf č. 4

Na otázku týkající se významu pozitivních, či negativních vztahu na pracovišti 91 % dotazovaných zcela souhlasila s tím, že dobré vztahy jsou na pracovišti důležité. V 9 % respondenti uvedli odpověď spíše ano. Ani jeden z respondentů neoznačil v této otázce kolonku spíše ne nebo ne. To znamená, že 100 % dotazovaných pedagogů považuje více, či méně vztahy na pracovišti za důležité.

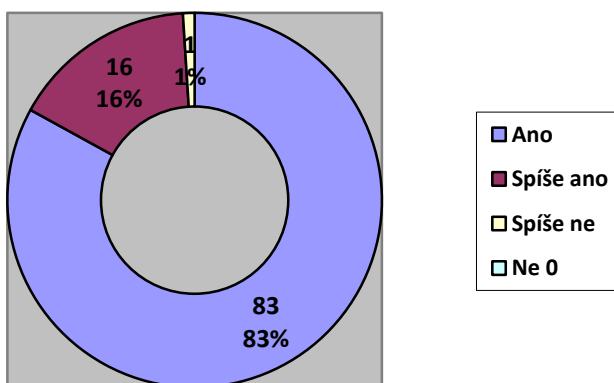
5. Myslíte, že máte na pracovišti dobré vztahy?



Graf č. 5

35 % dotazovaných si myslí, že má na pracovišti dobré vztahy a označilo odpověď ano, 62 % označilo odpověď spíše ano. 3 % dotazovaných si myslí, že nejsou zcela dobré a nikdo neuvedl, že dobré nejsou. Přestože se proslýchá, že vztahy na pracovišti nemusí být vždy ideální, ze 100 % dotazovaných pedagogů celých 97 % uvedlo, že jsou vztahy na pracovišti zcela, či spíše dobré.

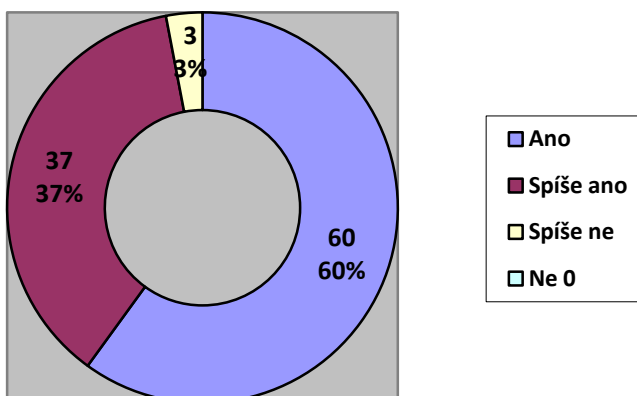
6. Snažíte se práci odvádět na 100 %?



Graf č. 6

Na otázku zdali se snaží pedagogové odvádět svoji práci na 100 %, uvedlo celých 83 % respondentů odpověď ano, 16 % spíše ano a spíše ne 1 %. Nikdo z dotazovaných neoznačil, že by svoji práci na 100 % neodváděl. Pedagogové patří mezi disciplinovanou skupinu pracovníků a evidentně se snaží více či méně úspěšně plnit svoji práci na 100 %, neboť to vyplývá z 99 % uvedených odpovědí.

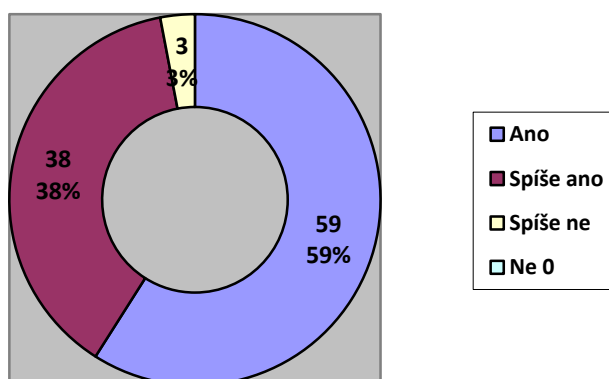
7. Je na učitele kladen velký nápor?



Graf č. 7

Tento dotaz má zkoumat, zdali je na učitele kladen velký nápor. 60 % dotazovaných označilo odpověď ano, 37 % označilo spíše ano, spíše ne uvedlo 3 % dotazovaných a nikdo neuvedl odpověď ne. Dle odpovědí jednotlivých respondentů vyplývá, že převážná většina pedagogů si uvědomuje, že je na ně kladen velký nápor, neboť v 97 % označili odpověď ano či spíše ano.

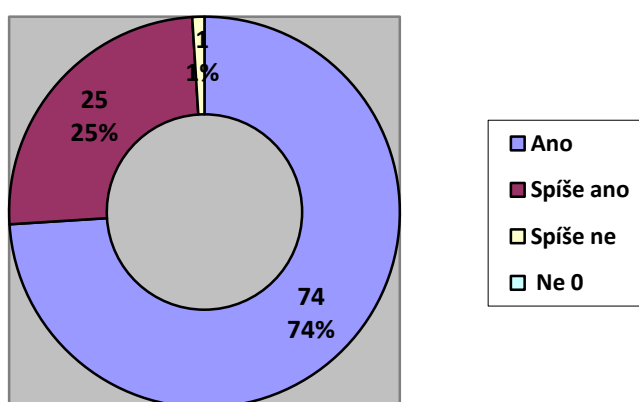
8. Naplňuje Vás Vaše práce?



Graf č. 8

Dotazovaní pedagogové reagovali na otázku, zdali je naplňuje jejich práce v 59 % odpovědí ano a ve 38 % odpovědí spíše ano. 3 % respondentů uvedlo odpověď spíše ne a nikdo neuvedl možnost ne. Z odpovědí je patrné, že pedagogové v převážné většině 97 % mají svoji práci rádi a toto povolání je naplňuje.

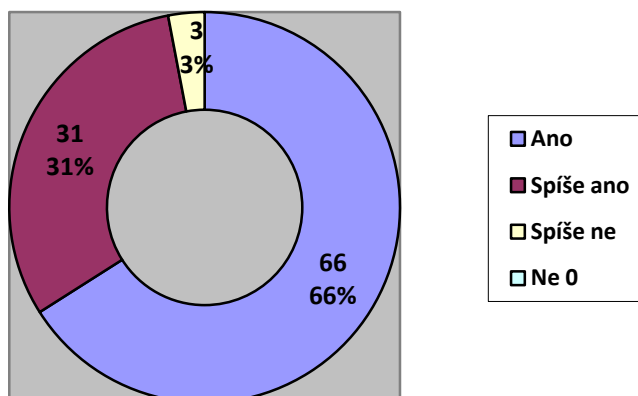
9. Umožňuje Vám škola osobnostní rozvoj a další vzdělávání?



Graf č. 9

Málo které z pracovních oborů, které dbá na osobnostní rozvoj a další vzdělávání, tak jako právě oblast školství. Osobnostní rozvoj a další vzdělávání, jako prevence vyhoření, je u pedagogů velmi důležité, zřejmě proto celých 99 % dotazovaných pedagogů si uvědomuje, že tato práce pro osobnostní rozvoj a další vzdělávání prostor dává. 74 % dotazovaných odpovědělo na tuto otázku ano, 25 % uvedlo spíše ano, pouze 1 % označilo možnost spíše ne a nikdo neoznačil odpověď ne.

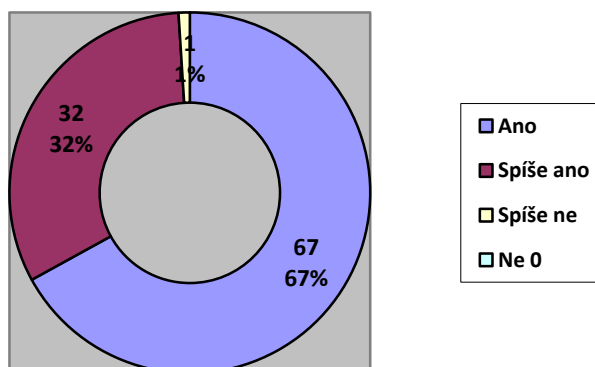
10. Poskytuje Váš zaměstnavatel prostor pro kreativitu?



Graf č. 10

Poskytování prostoru pro kreativitu pedagogů může přinést škole, výuce a hlavně žákům velmi dobrý užitek. Každý pedagog potřebuje prostor pro vlastní realizaci svých nápadů, výuky a pedagogického přístupu. Hlavní užitek z toho mají bezesporu žáci, jako koneční „spotřebitelé“. 66 % dotazovaných proto uvedlo odpověď ano, tzn., že jim zaměstnavatel prostor pro kreativitu poskytuje, 31 % uvedlo odpověď spíše ano, 3 % označilo odpověď spíše ne a nikdo neuvedl, že by prostor pro kreativitu zaměstnavatel neposkytoval.

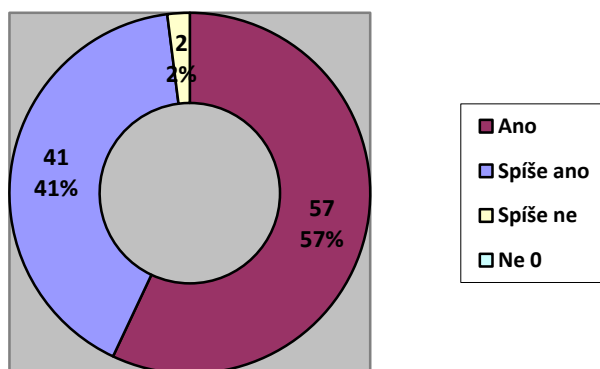
11. Dbá Vaše organizace/škola na úroveň pracovního prostředí?



Graf č. 11

S úrovní mezilidských vztahů souvisí i úroveň pracovního prostředí. Je důležité, aby se člověk cítil dobře v prostředí, ve kterém se pohybuje. Tuto skutečnost si dobře uvědomují pedagogové i vedení škol. Zřejmě i proto 67 % dotazovaných odpovědělo ano, 32 % spíše ano, 1% spíše ne a nikdo z dotazovaných neuvedl ne.

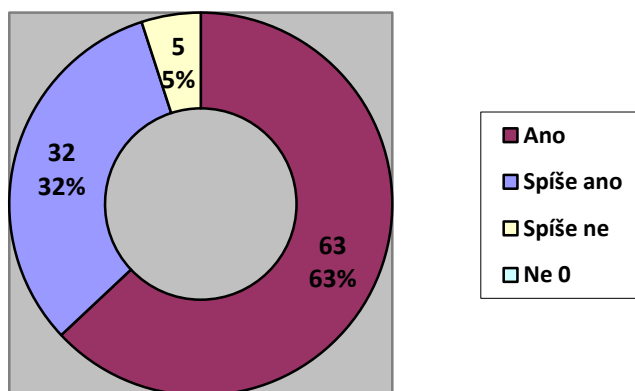
12. Stará se vedení o své zaměstnance a snaží se poskytovat pevné zázemí?



Graf č. 12

Podpora pozitivních vztahů a pevného zázemí na pracovišti ovlivňuje výkonnost, pracovní pohodu a duševní i tělesné zdraví všech pracovníků. Pevné zázemí zcela pociťuje celých 57 % dotazovaných pedagogů. 41 % respondentů označilo odpověď spíše ano. 2 % z dotazovaných nepociťuje pevné zázemí a označili odpověď spíše ne. Nikdo z dotazovaných si nemyslí, že by zázemí neměl.

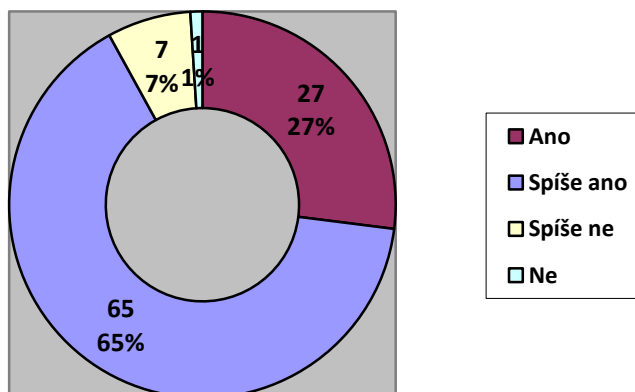
13. Mají mezilidské vztahy na pracovišti vliv na Váš pracovní výkon?



Graf č. 13

Na otázku, zdali mají mezilidské vztahy na pracovišti vliv na pracovní výkon, odpověděli dotazovaní pedagogové v 63 % ano, ve 32 % spíše ano. 5 % dotazovaných si myslí, že to jejich pracovní výkon neovlivňuje a nikdo neuvedl, že by mezilidské vztahy na pracovní výkon vliv neměly. Z odpovědí vyplývá, že převážná většina 95 % dotazovaných si je vědoma významu mezilidských vztahů a jejich vlivu na pracovní výkon pedagogů.

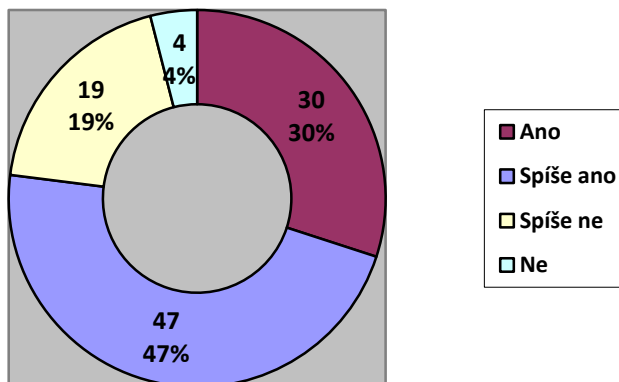
14. Rozděluje zaměstnavatel úkoly přiměřeně a rovnocenně mezi učiteli?



Graf č. 14

Mezilidské vztahy na pracovišti může ovlivňovat i přiměřené a spravedlivé rozdělování úkolů mezi zaměstnance. Pocit nespravedlnosti může vést i k zatrpklosti a ke konfliktům mezi pedagogy i vedením, což si jistě žádný vedoucí pracovník nepřeje. Oslovení pedagogové uvedli ve 27 %, že jsou úkoly přiměřeně a rovnocenně rozdělovány. Odpověď spíše ano uvedlo 65 % dotazovaných, 7 % uvedlo spíše ne a v 1 % byla uvedena odpověď ne.

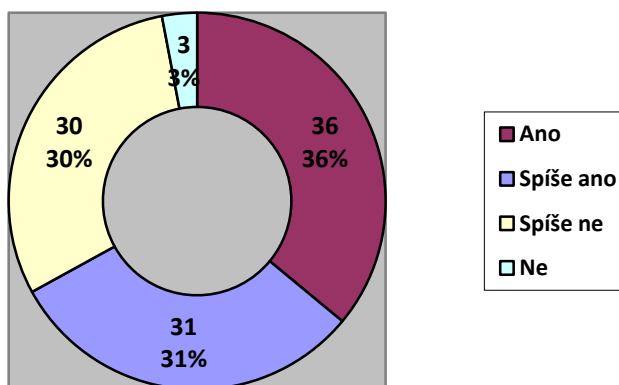
15. Jsou učitelé odměňováni za svoje pracovní nasazení a aktivitu?



Graf č. 15

S přiměřeným a spravedlivým přidělováním úkolů souvisí i spravedlivé ať již slovní nebo finanční ohodnocení. Hodnocení je jedním z důležitých motivačních činitelů, které má vedení školy k dispozici. Na otázku, zdali jsou učitelé za svoji práci odměňováni, odpověděli ve 30 % ano, ve 47 % spíše ano. 19 % respondentů uvedli odpověď spíše ne a 4 % pedagogů mají pocit, že dostatečně odměňováni nejsou.

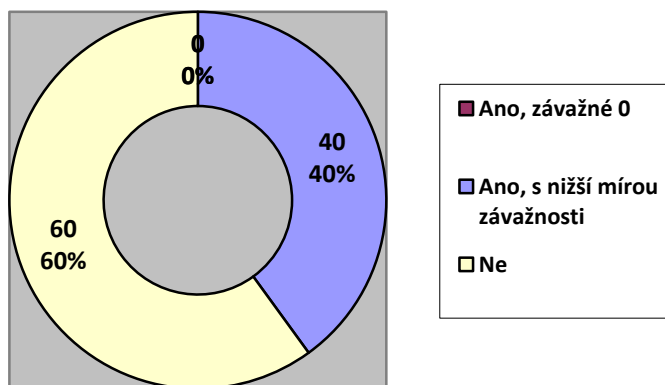
16. Jsou učitelé informováni o jistotě pracovního místa?



Graf č. 16

Pocit jistoty a bezpečí je jednou ze základních lidských potřeb. Případná nejistota se promítá i do mezilidských vztahů. Zvláště v dnešní době, kdy je nadbytek pedagogů a nedostatek pracovních míst, hrozí propouštění, se může objevit mezi pedagogy rivalita způsobena právě strachem ze ztráty zaměstnání. Na otázku informovanosti o jistotě pracovního místa respondenti odpovídali v 36 % ano, ve 31 % spíše ano, ve 30 % spíše ne a ve 3 % ne, tedy nejsou informováni o jistotě pracovního místa.

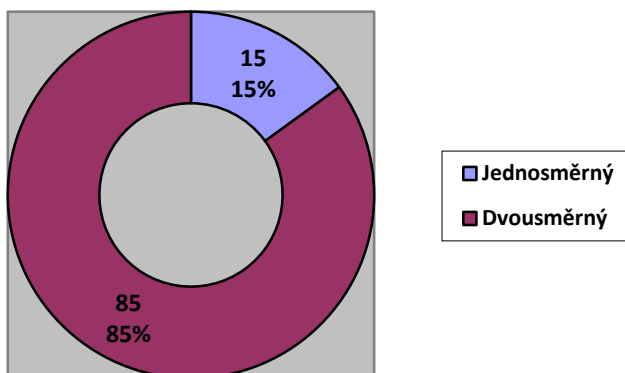
17. Vyskytují se časté konflikty v učitelském sboru?



Graf č. 17

Na základě odpovědí jednotlivých respondentů lze konstatovat, že se závažné konflikty mezi pedagogy nevyskytují, neboť tuto možnost neoznačil žádný z dotazovaných. Konflikty s menší mírou závažnosti se podle dotazovaných vyskytují ve 40 % odpovědí. 60 % respondentů uvedlo, že se konflikty v učitelském sboru nevyskytují.

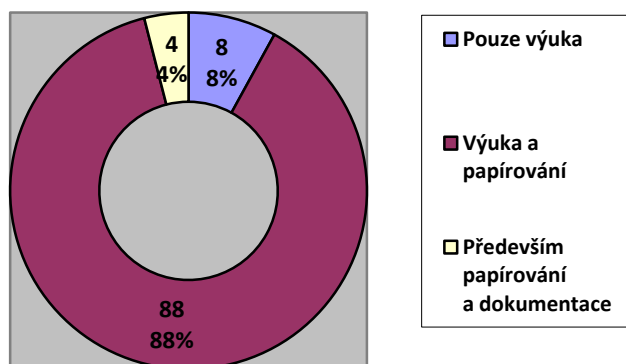
18. Jaký typ komunikace je ve škole preferován?



Graf č. 18

Komunikace je jedním ze základních interakčních prostředků. Pozitivní komunikace je podmínkou pozitivních mezilidských vztahů. Může vést jedním směrem od mluvčího k poslouchajícímu, nebo dvojsměrně, interaktivně, kdy se do komunikace, přenosu informací zapojují obě strany. Na otázku jaký typ komunikace je ve škole preferují, odpověděli dotazovaní pedagogové v 85 % dvousměrnou a v 18 % jednosměrnou. Je patrné, že převážná většina pedagogů upřednostňuje osobní jednání.

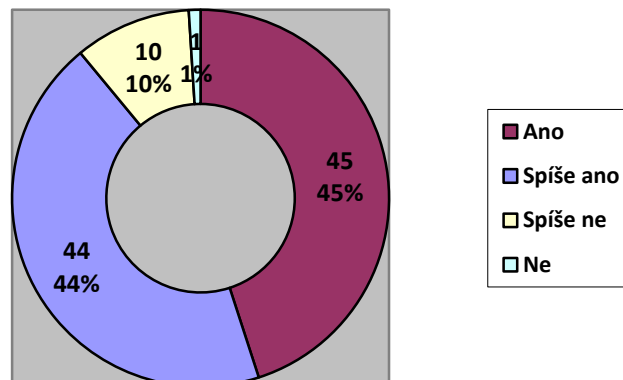
19. Spočívá Vaše práce především ve výuce nebo v organizačních záležitostech?



Graf č. 19

Na otázku týkající se pedagogické práce uvádí 88 % respondentů, že kromě výuky se věnují papírování, 4 % pedagogů uvádí, že pouze učí a 8 % dotazovaných se musí věnovat především papírování a dokumentaci. Je patrné, že papírování při pedagogické práci postihuje 96 % z dotazovaných pedagogů.

20. Podporujete možnost neformálních mimopracovních setkávání?



Graf č. 20

Na otázku, zdali pedagogové podporují možnost neformálních mimopracovních setkávání, jež jistě přispívá k utužení vztahů v pedagogickém kolektivu, odpovědělo 45 % dotazovaných ano, 44 % spíše ano, 10 % spíše ne a v 1 % zněla odpověď ne. Z uvedených odpovědí vyplývá, že pedagogové jsou společenštití a v 89 % mají mimopracovní setkávání rádi.

21. Dopište, co Vám vadí na mezilidských vztazích mezi učiteli:

- Pomluvy
- Rivalita
- Donášení
- Individualismus
- Podlézání vedení
- Řešení malicherností
- Soupeření
- Zákeřnost
- Povýšenost, arogance
- Sebeprosazování
- Kritičnost

Mnozí z pedagogů si uvědomují, že tak jako mezi ostatními lidmi, tak i mezi pedagogy panují občas negativní mezilidské vztahy způsobené výše uvedenými vlastnostmi. Bohužel se tyto vlastnosti mohou promítat do mezilidských vztahů na pracovišti a mít vliv i na pracovní výkon. Zároveň lze upozornit, že dle otázky číslo 17 respondenti uvádějí, že se závažné konflikty na pracovišti nevyskytují. Pokud již nějaké vzniknou, jedná se o konflikty s nižší mírou závažnosti.

22. Dopište, co máte rádi na mezilidských vztazích mezi učiteli:

- Vstřícnost
- Ochota
- Loajalita
- Radost
- Spolupráce
- Tvořivost
- Tolerance
- Zájem
- Pracovitost
- Empatie
- Vůle
- Inteligence
- Sociální cítění
- Organizační schopnosti
- Touha po vzdělání

Pedagogové jsou lidé, kteří musí mít a zároveň mají celou řadu pozitivních vlastností, jinak by svoje náročné povolání vykonávali jen těžko. V této otázce, která sloužila k volnému doplnění, uvedli celou řadu pozitivních vlastností, kterými pedagogové disponují a které se promítají jak do mezilidských vztahů na pracovišti, tak do pracovního výkonu

5.7 Závěry hypotéz

Hypotéza č. 1 se potvrdila.

Více než 50 % dotazovaných považuje dobré vztahy na pracovišti za důležité. Tuto hypotézu potvrdila otázka číslo 4., ve které 91 % dotazovaných zcela souhlasilo s tím, že dobré vztahy jsou na pracovišti důležité. V 9 % respondenti uvedli odpověď spíše ano. Ani jeden z respondentů neoznačil v této otázce kolonku spíše ne nebo ne. To znamená, že 100 % dotazovaných pedagogů považuje zcela, či spíše vztahy na pracovišti za důležité.

Hypotéza č. 2 se potvrdila.

Více než 50 % dotazovaných si myslí, že vztahy na pracovišti jsou dobré. V otázce číslo 5 odpovědělo 35 % dotazovaných, že má na pracovišti dobré vztahy a označilo odpověď ano, 62 % označilo odpověď spíše ano. 3 % dotazovaných si myslí, že nejsou zcela dobré a nikdo neuvedl, že dobré nejsou. Přestože se proslýchá, že vztahy na pracovišti nemusí být vždy ideální, ze 100 % dotazovaných pedagogů celých 97 % uvedlo, že jsou vztahy na pracovišti zcela, či spíše dobré.

Hypotéza č. 3 se potvrdila.

Více než 50 % dotazovaných si myslí, že se konflikty v učitelském sboru vyskytují, ale jedná se o konflikty s nižší mírou závažnosti. Na základě odpovědí respondentů u otázky číslo 17 lze konstatovat, že se závažné konflikty mezi pedagogy nevyskytují, neboť tuto možnost neoznačil žádný z dotazovaných. Konflikty s menší mírou závažnosti se podle dotazovaných vyskytují ve 40 % odpovědí. 60 % respondentů uvedlo, že se konflikty v učitelském sboru nevyskytují vůbec.

Hypotéza č. 4 se potvrdila.

Více než 50 % dotazovaných je přesvědčeno, že mezilidské vztahy na pracovišti mají vliv na pracovní výkon. Na otázku číslo 13, zdali mají mezilidské vztahy na pracovišti vliv na pracovní výkon, odpověděli dotazovaní pedagogové v 63 % ano, ve 32 % spíše ano. 5 % dotazovaných si myslí, že to jejich pracovní výkon neovlivňuje a nikdo neuvedl, že by mezilidské vztahy na pracovní výkon vliv neměly. Z odpovědí

vyplývá, že převážná většina 95 % dotazovaných si je vědoma významu mezilidských vztahů a jejich vlivu na pracovní výkon pedagogů.

Hypotéza č. 5 se potvrdila.

Více než 50 % dotazovaných je v práci spokojena. Dotazovaní pedagogové na otázku číslo 2, zdali jsou v práci spokojeni, v 54 případech uvedli, že spokojeni jsou, 40 označilo spíše ano, spíše nespokojených pedagogů bylo 6 a nespokojený nebyl žádný z dotazovaných pedagogů. Pokud chce někdo učitelskou práci vykonávat, musí mít tuto práci rád a být alespoň částečně se svojí prací spokojen, jinak je velmi těžké tuto práci vykonávat.

5.8 Závěr dotazníkového šetření

Cílem praktické části bakalářské práce bylo na základě dotazníkového šetření analyzovat mezilidské vztahy učitelů na pracovišti a jejich vliv na pracovní výkon.

Na základě vyhodnocení dotazníků se potvrdila všeobecně známá skutečnost, že ve školství pracuje málo mužů. Z dotazovaných pedagogů bylo mužů méně než dvacet procent. Největší skupina dotazovaných byly pedagogové s praxí od dvaceti do třiceti let. Následovala skupina pedagogů s praxí od deseti do dvaceti let. Další skupina respondentů má praxi do deseti let a nejméně dotazovaných pracuje ve školství více než třicet let. Většina dotazovaných pedagogů jsou si vědomy, že jejich škola má vypracována pravidla, řád chování a metody výuky.

Dotazovaní pedagogové ve většině případů uváděli, že jsou v práci spokojeni, považují učitelský sbor za tým a jsou pro ně důležité dobré vztahy na pracovišti. Preferují dvousměrnou komunikaci a většina upřednostňuje osobní jednání. Převážná většina dotazovaných si myslí, že má na pracovišti dobré mezilidské vztahy. Pedagogové uvádějí, že jsou disciplinovaní, neboť se snaží z 99 % uvedených výpovědí plnit svoji práci zodpovědně, na 100 % přesto, ačkoli je na ně kladen velký nápor.

Z odpovědí dotazníkového šetření pedagogy v převážné většině povolání naplňuje, umožňuje jim osobnostní rozvoj a dává prostor pro vzdělávání i kreativitu. V pracovním prostředí se cítí převážně dobře, pociťují pevné zázemí i přiměřené, spravedlivé rozdělování úkolů mezi zaměstnance.

Potvrdily se všechny předem stanovené hypotézy. Většina pedagogů je v práci spokojena a uvědomuje si význam dobrých mezilidských vztahů i jejich vlivu

na pracovní výkon. Pedagogové si myslí, že vztahy na pracovišti jsou dobré a pokud se nějaké konflikty vyskytnou, tak mají menší míru závažnosti.

Dnešní doba s sebou nese nejistotu pracovního místa vlivem nadbytku pedagogů, což se může případně promítat i do mezilidských vztahů. Zvláště nedostatečná informovanost pedagogů, když hrozí propouštění, může mezi pedagogy objevit rivalitu způsobenou právě strachem ze ztráty zaměstnání. Dalším negativním jevem, se kterým se pedagogové musejí potýkat, je papírování a zajišťování písemné dokumentace.

Tak jako mezi ostatními lidmi, tak i mezi pedagogy panují občas negativní mezilidské vztahy způsobené pomluvami, rivalitou, donášením, individualismem, podlézáním vedení, řešením malicherností, soupeřením, zákeřností, povýšeností, arogancí, sebeprosazováním i kritičnost. Přesto mezi nimi zásadní konflikty nevznikají, a pokud přeci jen, tak nejsou závažné. U většiny pedagogů převažuje ochota, radost, spolupráce, tvořivost, tolerance, ochota naslouchat, pracovitost, empatie, vůle, inteligence, sociální citění, organizační schopnosti, touha po vzdělání.

Pedagogové si uvědomují výhody i případné nevýhody svého povolání a lze konstatovat, že ve většině případů si svého povolání považují a mají je rádi, snaží se pěstovat pozitivní mezilidské vztahy a jsou si vědomi, že se promítají i do jejich práce. Pedagogové jsou společenštití a preferují pěstování pozitivních mezilidských vztahů nejen na pracovišti, prostřednictvím neformálních mimopracovních setkávání, které nepochybně přispívají k utužení mezilidských vztahů v pedagogickém kolektivu.

Dotazníkové šetření umožnilo posoudit situaci a názory na mezilidské vztahy i jejich vliv na pracovní výkon v uvedené dotazované skupině pedagogů, ochotných zúčastnit se osobnostní ankety. Myslím, že mi získané informace napomohly pochopit problematiku pedagogické práce v oblasti mezilidských vztahů na pracovišti a zároveň mohou posloužit pedagogům i ředitelům jednotlivých škol, jako zpětná vazba.

„Dobro pramení z poznání, zlo z nevědomosti“

(Sokrates)

Závěr

Cílem bakalářské práce bylo zabývat se problematikou mezilidských vztahů a činitelů, které mezilidské vztahy učitelů na pracovišti mohou ovlivňovat, zhodnotit mezilidské vztahy na pracovišti a posoudit jejich vliv na pracovní výkon pedagogů.

Teoretická část se věnovala problematice osobnosti pedagogů, pedagogických kolektivů, otázce duševní hygieny, stresu i syndromu vyhoření. Mezilidské vztahy na pracovišti jsou ovlivněny také složením kolektivu i pohlavím. Ve školství je podstatně vyšší procento žen než mužů. Ideální by bylo, aby byl pedagogický kolektiv smíšený. Teoretická práce se hlavně věnovala rozdílům v osobnostech jednotlivých pedagogů, jejich temperamentu, schopnostem, zájmům a charakterům s důrazem na komunikaci, jakožto jedné z nejdůležitějších věcí na pracovišti.

V praktické části této bakalářské práce byl na základě dotazníkového šetření proveden rozbor mezilidských vztahů učitelů na pracovišti. Zvláště v oblasti komunikace, spolupráce v pedagogickém kolektivu i mezi pedagogem a vedením školy. Praktická část práce zkoumala vliv mezilidských vztahů učitelů a jejich vliv na pracovní výkon. Přičemž z průzkumu vyplynulo, že převážná většina 95 % dotazovaných si je vědoma významu mezilidských vztahů a jejich vlivu na pracovní výkon pedagogů.

Tak jako mezi ostatními lidmi, tak i mezi pedagogy panují občas negativní mezilidské vztahy způsobené pomluvami, rivalitou, donášením, individualismem, podlézáním, řešením malicherností, soupeřením, povýšeností, arogancí, sebeprosazováním i zbytečnou kritičností. Ačkoli se proslýchá, že vztahy na pracovišti nemusí být vždy ideální, ze 100 % dotazovaných pedagogů celých 97 % uvedlo, že jsou vztahy na pracovišti zcela, či spíše dobré, zásadní konflikty u nich nevznikají, a pokud přeci jen, tak nejsou příliš závažné. U většiny pedagogů převažuje zájem o práci, ochota, radost, tvořivost, spolupráce, tolerance, pracovitost, empatie, vůle, inteligence, sociální cítění, organizační schopnosti a touha po vzdělání.

Zpracování této práce bylo pro mě velmi zajímavé a myslím, že i přínosné, neboť mi umožnilo důkladněji se zabývat osobností pedagoga, činiteli jeho práce, duševní hygienou nezbytnou pro prevenci stresu a syndromu vyhoření. Práce mi umožnila zmapovat situaci a názory na mezilidské vztahy i jejich vliv na pracovní výkon v dotazované skupině pedagogů. V budoucnu bych se ráda věnovala této profesi, chtěla bych být dobrým pedagogem a zároveň i kolegou, pokusit se eliminovat negativní vlivy nejen na svůj pracovní výkon, ale i na pedagogickém pracovišti.

Myslím, že mi získané informace i zkušenosti při psaní napomohly pochopit problematiku pedagogické práce v oblasti mezilidských vztahů na pracovišti a zároveň mohou posloužit pedagogům i ředitelům jednotlivých škol, jako zpětná vazba.

Použitá literatura

BLAHUTKOVÁ, Marie. Psychomotorika. Brno: Masarykova Univerzita, 2007. ISBN 9788021030671.

BLAHUTKOVÁ M., MATĚJKOVÁ E., BRŮŽKOVÁ L., Psychologie zdraví: pro studenty Bakalářských a magisterských oborů. 1. vyd. Brno: Masarykova Univerzita, 2011. ISBN 978-80-210-5417-2.

BLAHUTKOVÁ M., ŘEHULKA E., DVOŘÁKOVÁ Š., Pohyb a duševní zdraví. Brno: Paido, 2005. Edice pedagogické literatury. ISBN 80-7315-108-1

BROOKS, Ian. Firemní kultura: jedinci, skupiny, organizace a jejich chování. Brno: Computer Press, 2003, xiii, 296 s. ISBN 80-722-6763-9.

KOHOUTEK, R. Základy užité psychologie. Brno: Akademické nakladatelství Cerm, 2002. ISBN 80-214-2203-3

KŘIVOHLAVÝ, Jaro. Pozitivní psychologie. Vyd. 2. Praha: Portál, 2010, Psychologie. ISBN 9788073677268.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro. Psychologie zdraví. Vyd. 2. Praha: Portál, 2003, ISBN 8071787744

LUKÁŠOVÁ, Růžena. Organizační kultura a její změna. 1. vyd. Praha: Grada, 2010, 238 s. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-2951-0.

MACHAČ M., Emoce a výkonnost, Vyd. 2. Praha: SPN 1985. ISBN 14-498-88

MÍČEK, L. Sebevýchova a duševní zdraví. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1982.

MÍČEK, L. Duševní hygiena: vysokoškolská učebnice pro studenty filozofických fakult oboru psychologie, Vyd. 2 Praha: SPN, 1986.

MEIER, R. Úspěšná práce s týmem: 25 pravidel pro vedoucí týmu a členy týmu. Vyd. 1. Překlad Daniela Vrbová. Praha: Grada, 2009, 146 s. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2308-2.

NAKONEČNÝ, M. Motivace lidského chování. 1.vyd. Praha: Academia, 1997. ISBN 80-200-0592-7.

NAKONEČNÝ M., Psychologie osobnosti. Vyd.2., rozšířené a přepracované Praha: Academia, 2009. ISBN 9788020016805

NOVÝ, I. a S. SCHROLL-MACHL. Interkulturní komunikace v řízení a podnikání: česko-německá. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-158-4.

Poznej svou osobnost: [vaše skutečné vlohy, typy inteligence, jak se aktivněji prosazovat, naučte se myslet pozitivně]. Praha: Gemini, 1994. Tajemství úspěchu. ISBN 8085820153.

ŘÍČAN P., Psychologie osobnosti: [obor v pohybu]. Vyd. 5., rozš., V Grada Publishing 1. Praha: Grada, 2007. Psyché (Grada Publishing). ISBN 9788024711744.

SMÉKAL V., Pozvání do psychologie osobnosti. Člověk v zrcadle vědomí a jednání. 2., opravené vydání. Brno: Barrister & Principal, 2004. ISBN 80-86598-65-9.

ŠPAČKOVÁ, Alena. Moderní rétorika: jak mluvit k druhým lidem, aby nám naslouchali a rozuměli. 3., dopl. vyd. Praha: Grada, c2009, 141 s. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2965-7.

ŠIGUT, Zdeněk. Firemní kultura a lidské zdroje. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2004, 87 s. ISBN 80-735-7046-7.

VÁGNEROVÁ M., Psychopatologie pro pomáhající profese. Vyd. 5., rozšířené a přepracované Praha: Portál, 2012. ISBN 9788026202257.

Citace

- [1] NEKONEČNÝ M., Motivace lidského chování, r. 2002, s. 58)
- [2] (Kohoutek R., Základy užité psychologie, r. 2002, S. 54)
- [3] (KŘIVOHLAVÝ J., Pozitivní psychologie, r. 2004, s. 80)
- [4] (KŘIVOHLAVÝ J., Pozitivní psychologie, r. 2004, s. 54)
- [5] (KŘIVOHLAVÝ J., Pozitivní psychologie, r. 2004, s. 57)
- [6] (KŘIVOHLAVÝ J., Pozitivní psychologie, r. 2004, s. 69)
- [7] (KŘIVOHLAVÝ J., Pozitivní psychologie, r. 2004, s. 147)
- [8] (DRAHOŠOVÁ B., SAMŠUKOVÁ E. Muži v ryze ženských týmech mají většinou výhody i rychlejší kariéru, internetový portál cit. 2014-12-30)
- [9] (DRAHOŠOVÁ B., ŠAMŠUKOVÁ E., Muži v ryze ženských týmech mají většinou výhody i rychlejší kariéru, internetový portál, cit. 2014-12-30)
- [10] HABART T., Česko mluví o vzdělání: Soužití různých žáků vede k vytvoření normálních vztahů, internetový portál, cit. 2015-02-02)
- [11] HABART T., Česko mluví o vzdělání: Soužití různých žáků vede k vytvoření normálních vztahů, internetový portál cit., 2015-02-02)
- [12] NEŠPOR K., Duševní pružnost v každém životě: Duševní hygiena, internetový portál, cit. 2015-02-04)
- [13] MACHAČ M., Emoce a výkonnost, Vyd. 2. Praha: SPN 1985 61 s. ISBN 14-498-88
- [14] MACHAČ M., Emoce a výkonnost, Vyd. 2. Praha: SPN 1985 63 s. ISBN 14-498-88
- [15] MACHAČ M., Emoce a výkonnost, Vyd. 2. Praha: SPN 1985 62 s. ISBN 14-498-88
- [16] MACHAČ M., Emoce a výkonnost, Vyd. 2. Praha: SPN 1985 69 s. ISBN 14-498-88

Internetové zdroje

[DRAHOŠOVÁ, Blanka a Eva SAMŠUKOVÁ. Muži v ryze ženských týmech mají většinou výhody i rychlejší kariéru. In: [online]. [cit. 2014-12-30]. Dostupné z: http://finance.idnes.cz/tym-slozeny-z-muzu-a-zen-je-tvorivejsi-dye-/podnikani.aspx?c=A110317_1550338_zamestnani_sov]

[HABART, Tomáš. Česko mluví o vzdělání: Soužití různých žáků vede k vytvoření normálních vztahů. [online]. 19. duben 2013. [cit. 2015-02-02]. Dostupné z: <http://ceskomluvi.cz/souziti-ruznych-zaku-vede-k-vytvoreni-normalnich-vztahu/>]

[NEŠPOR, Karel. Duševní pružnost v každém životě: Duševní hygiena. VLADIMÍR KEBZA. [online]. [cit. 2015-02-04]. Dostupné z: <http://www.portal.cz/scripts/detail.php?id=28948>]

[Ženy.cz: Duševní hygiena (nejen) pro začátečníky. KRAUS Josef. [online]. [cit. 2015-02-04]. Dostupné z: <http://zeny.e15.cz/clanek/v-praci/dusevni-hygiena-nejen-pro-zacatecniky>]

Příloha

Dotazník

Dobrý den,

jmenuji se Žaneta Höferová a chtěla bych Vás požádat o vyplnění krátkého dotazníku, který bude sloužit pro praktické účely mé závěrečné bakalářské práce na pedagogické fakultě Masarykovy Univerzity. Téma práce: Mezilidské vztahy učitelů na pracovišti a vliv na pracovní výkon. Získané informace jsou anonymní, nejedná se o porovnávání škol ani pedagogů.

Pohlaví:

- Žena
- Muž

Věk:

Délka praxe kantora:

Otázky:

1. Jsou pro Vaši školu vypsána pravidla, řád chování a metody výuky?

- Ano
- Částečně
- Ne

2. Jste v práci spokojena/ný?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

3. Můžete Váš učitelský sbor považovat za tým?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

4. Jsou dobré vztahy na pracovišti pro Vás důležité?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

5. Myslíte si, že máte na pracovišti dobré vztahy?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

6. Snažíte se práci odvádět na 100 %?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

7. Je na učitele kladen velký nápor?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

8. Naplňuje Vás Vaše práce?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

9. Umožňuje Vám škola osobnostní rozvoj a další vzdělávání?

• Ano • Spíše ano • Spíše ne • Ne
10. Poskytuje Váš zaměstnavatel prostor pro kreativitu?

• Ano • Spíše ano • Spíše ne • Ne
11. Dbá Vaše organizace/škola na úroveň pracovního prostředí?

• Ano • Spíše ano • Spíše ne • Ne
12. Stará se vedení o své zaměstnance a snaží se poskytnout pevné zázemí?

• Ano • Spíše ano • Spíše ne • Ne
13. Mají mezilidské vztahy na pracovišti vliv na Váš pracovní výkon?

• Ano • Spíše ano • Spíše ne • Ne
14. Rozděluje zaměstnavatel úkoly přiměřeně a rovnoměrně mezi učitele?

• Ano • Spíše ano • Spíše ne • Ne
15. Jsou učitelé odměňováni za svoje pracovní nasazení a aktivitu?

• Ano • Spíše ano • Spíše ne • Ne
16. Jsou učitelé informováni o jistotě pracovního místa?

• Ano • Spíše ano • Spíše ne • Ne
17. Vyskytují se časté konflikty v učitelském sboru?

• Ano závažně • Ano s nižší mírou závažnosti • Ne

18. Jaký typ komunikace je ve škole preferován?

a) Jednosměrný b) Dvousměrný

19. Spočívá Vaše práce především ve výuce nebo v organizačních záležitostech?

a) Pouze výuka
b) Výuka a papírování
c) Především papírování a dokumentace

20. Podporujete možnost neformálních mimopracovních setkávání?

• Ano • Spíše ano • Spíše ne • Ne

21. Dopište, co Vám vadí na mezilidských vztazích mezi učiteli:

.....

22. Dopište, co Vám vadí na mezilidských vztazích mezi učiteli:

.....

Děkuji za ochotu a vstřícnost při vyplňování dotazníku.

Bc. Žaneta Höferová