

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Sladování osobního, školního a pracovního života
studentů středních odborných škol v Praze

Personal, School, and Work-life Balance of Students
of Secondary Vocational Schools in Prague

STUDIJNÍ PROGRAM

Ekonomika a management

VEDOUcí PRÁCE

Ing. Martin Šikýř, Ph.D.

KOTRČOVÁ

VALERIE

2024

I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení: **Kotrčová** Jméno: **Valerie** Osobní číslo: **506692**
Fakulta/ústav: **Masarykův ústav vyšších studií**
Zadávací katedra/ústav: **Institut manažerských studií**
Studijní program: **Ekonomika a management**

II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:

Sladování osobního, školního a pracovního života studentů středních odborných škol v Praze

Název bakalářské práce anglicky:

Personal, School, and Work-Life Balance of Students of Secondary Vocational Schools in Prague

Pokyny pro vypracování:

CÍL: Prozkoumat potřeby a podmínky sladování osobního, školního a pracovního života studentů středních odborných škol v Praze, posoudit jejich spokojenost a preference týkající se studia a zaměstnání a navrhnout možná řešení pro zlepšení stávajícího stavu.

PŘÍNOS: Návrhy na zlepšení sladování osobního, školního a pracovního života studentů středních odborných škol z hlediska přístupu ze strany studentů a podpory ze strany středních odborných škol a zaměstnavatelů.

OSNOVA: 1. Úvod; 2. Teoretická část – význam, způsoby, přínosy a úskalí sladování osobního, školního a pracovního života se zaměřením na studenty středních odborných škol; 3. Praktická část – vyhodnocení dotazníkového šetření a návrhy možných zlepšení sladování osobního, školního a pracovního života studentů; 4. Závěr

Seznam doporučené literatury:

HOMFRAY, Š., ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ, K., SKALKOVÁ, J. Nástroje sladování osobního a pracovního života z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele. Praha: Grada Publishing, 2022.

NEUSAR, A. Work-life balance pro studenty vysokých škol. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2015.

PULVER, C. I Love It Here: How Great Leaders Create Organizations Their People Never Want to Leave. f Vancouver: Page Two, 2021.

VOKIC, N. P. et al. Work-study-life balance. Zagreb International Review of Economics and Business. 2021, 24(s1).

URBANCOVÁ, H., VRABCOVÁ, P. Strategický management lidských zdrojů. Moderní trendy v HR. Praha: Grada Publishing, 2023.

Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:

Ing. Martin Šikýř, Ph.D. Masarykův ústav vyšších studií ČVUT v Praze

Jméno a pracoviště druhé(ho) vedoucí(ho) nebo konzultanta(ky) bakalářské práce:

Datum zadání bakalářské práce: **08.12.2023**

Termín odevzdání bakalářské práce: **25.04.2024**

Platnost zadání bakalářské práce: _____

Ing. Martin Šikýř, Ph.D.
podpis vedoucí(ho) práce

Ing. Dagmar Škokanová, Ph.D.
podpis vedoucí(ho) ústav/katedry

prof. PhDr. Vladimíra Dvořáková, CSc.
podpis děkana(ky)

III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

Studentka bere na vědomí, že je povinna vypracovat bakalářskou práci samostatně, bez cizí pomoci, s výjimkou poskytnutých konzultací.
Seznam použité literatury, jiných pramenů a jmen konzultantů je třeba uvést v bakalářské práci.

Datum převzetí zadání

Podpis studentky

KOTRČOVÁ, Valerie. *Sladování osobního, školního a pracovního života studentů středních odborných škol v Praze*. Praha: ČVUT 2024. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.



**MASARYKŮV ÚSTAV
VYŠŠÍCH STUDIÍ
ČVUT V PRAZE**

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracovala samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citovala a uvádím je v příloženém seznamu použité literatury. Nemám závažný důvod proti zpřístupňování této závěrečné práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) v platném znění.

V Praze dne: 21. 04. 2024

Poděkování

Ráda bych poděkovala svému vedoucímu práce, Ing. Martinu Šikýřovi, Ph.D., za jeho pečlivost, rady a čas, který mé práci věnoval. při tvorbě závěrečné bakalářské práce. Také děkuji studentům za vyplnění dotazníkového šetření a poskytnutí informací.

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá problematikou sladování osobního, školního a pracovního života u studentů středních odborných škol v Praze s cílem prozkoumat potřeby a podmínky sladování, posoudit spokojenost a preference studentů týkající se studia a zaměstnání a navrhnout možné řešení pro zlepšení stávajícího stavu. Teoretická část vymezuje problematiku school-life balance a work-life balance zaměřenou na studenty. V praktické části se analyzuje pomocí vyhodnocení dotazníkového šetření život studentů, jejich časové podmínky, priority, preference, potřeby a znalosti mezi studenty pražských středních odborných škol. Výsledkem jsou návrhy na zlepšení sladění work-life a school-life balance v rámci vybrané skupiny studentů.

Klíčová slova

Student, studium, work-life balance, sladování osobního a pracovního života, zaměstnanec, zaměstnavatel, střední odborná škola, řízení lidských zdrojů

Abstract

The bachelor thesis focuses on the issue of reconciliation of personal, school and work life among students of secondary vocational schools in Prague. The aim of the thesis is to investigate the needs and conditions of reconciliation, to assess the satisfaction and preferences of students regarding study and work and to propose possible solutions for improving the current situation. The theoretical part defines the issues of school-life balance and work-life balance aimed at students. The practical part analyses the life of students, their time conditions, priorities, preferences, needs and knowledge among students of Prague secondary vocational schools by means of the evaluation of a questionnaire survey. As a result of the bachelor thesis, suggestions for improving work-life and school-life balance within the selected group of students are presented.

Key words

Student, study, work-life balance, school-life balance, employee, employer, secondary school, human resource management

OBSAH

ÚVOD.....	5
1 WORK-LIFE BALANCE	7
1.1 HISTORIE WORK-LIFE BALANCE.....	8
1.2 NÁSTROJE WORK-LIFE BALANCE.....	10
1.3 DOPADY WORK-LIFE BALANCE.....	15
2 SCHOOL-LIFE BALANCE.....	18
2.1 PODMÍNKY STŘEDNÍCH ODBORNÝCH ŠKOL.....	18
2.2 ŽIVOT STUDENTA STŘEDNÍ ODBORNÉ ŠKOLY.....	19
2.3 NÁSTROJE SCHOOL-LIFE BALANCE.....	21
2.4 DOPADY SCHOOL-LIFE BALANCE	22
3 METODA DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	24
4 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ MEZI STUDENTY STŘEDNÍCH ODBORNÝCH ŠKOL	25
4.1 RESPONDENTI	25
4.2 VÝSLEDKY.....	30
4.3 SHRNUÍ.....	46
5 DOPORUČENÍ PRO STUDENTY STŘEDNÍCH ODBORNÝCH ŠKOL.....	48
ZÁVĚR.....	50
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	52
SEZNAM PŘÍLOH.....	56

ÚVOD

Tato práce se zabývá sladováním školního, osobního a pracovního života u studentů středních odborných škol v hlavním městě České republiky Praze. Toto téma je aktuální, protože stále více studentů už na středních školách aktivně řeší, jak splnit školní povinnosti, získat praktické zkušenosti a zároveň si užít osobní život.

Výsledkem snahy naplnit veškerá školní, pracovní i osobní očekávání může vést k psychickému i fyzickému vyčerpání, což se může zpětně negativně projevit ve škole, v práci i doma. Proto je důležité se problematikou sladování školního, osobního a pracovního života studentů nejen středních odborných škol zabývat, přičemž zjištění a návrhy týkající se praxe sladování školního, osobního a pracovního života studentů mohou být využitelné pro školy, zaměstnavatele i samotné studenty.

Cílem bakalářské práce je prozkoumat potřeby a podmínky sladování osobního, školního a pracovního života studentů středních odborných škol v Praze, posoudit jejich spokojenost a preference týkající se studia a zaměstnání a navrhnout možná řešení pro zlepšení stávajícího stavu.

Bakalářská práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou. Teoretická část řeší pojetí, nástroje, přínosy, problémy a rozdíly sladování pracovního a osobního života (work-life balance) a školního a osobního života (school-life balance), a to s využitím odborné literatury a dalších souvisejících zdrojů.

Praktická část vyhodnocuje dotazníkové šetření mezi studenty středních odborných škol v Praze provedeného s cílem analýzy stávající situace sladění osobního, školního a pracovního života, s tím spojených problémů a možných řešení.

Výsledkem práce jsou potenciální návrhy a doporučení na zlepšení stávajícího stavu sladění osobního, školního a pracovního života u studentů středních odborných škol v Praze.

TEORETICKÁ ČÁST

1 WORK-LIFE BALANCE

„Mezi specifické politiky v oblasti lidských zdrojů spadá rovnováha mezi pracovním a osobním životem.“ (Armstrong a Taylor, 2015, s. 578) Pojem work-life balance se obecně myslí harmonizace osobního a pracovního života u pracovníků, lidského kapitálu organizace. Pojem je anglickým vymezením této rovnováhy složené ze slov „work“ (práce) a „life“ (život). Doslovně ho tedy lze přeložit jako „pracovně-životní rovnováha.“

V dnešní společnosti work-life balance představuje průřezové (mainstreamové) téma. (Kašparová, Kunz, 2013, s. 76) *„Nejvíce je skloňován pojem WLB v souvislosti s ženami/matkami, proto se může stát, že ho lidé vnímají pouze v otázce mateřství, ale týká se všech zaměstnanců bez rozdílu věku a rodinného stavu.“ (Kašparová, Kunz, 2013, s. 76).*

Někteří lidé považují za rovnovážný stav například ten, kdy je osobním záležitostí věnován stejný čas. Jiní vnímají rovnováhu jako stav, ve kterém jsou upřednostněny osobní aspekty života, například rodina, před aspekty pracovními, další osoba pak může přemýšlet opačně a kariérní postup a pracovní život budou mít pro dosažení souladu priority. Ať už ale pracovník považuje kteroukoliv z variant za vhodnou či dostačující, musí z ní vyplynout časem pocit harmonie, aby nedocházelo k vážné nerovnováze mezi afektovanými sférami. K harmonii, rovnováze, přispívá i věk dané osoby, pohlaví, rodinný stav nebo dosažené vzdělání. (Tausig a Fenwick, 2001)

V praxi není možné najít jednu správnou variantu harmonizace, která by vyhovovala všem, pro každého jedince se odpověď na tuto otázku liší, jde o individuální věc a pohled na ni se v průběhu života mění. Pro jednu osobu by velké množství pracovní zátěže mohlo znamenat problém, pro druhou hledaný cíl. (McPherson 2007)

V duchu moderních HR trendů je celkově nejlepší zaměstnanec, který je spokojený, práce ho těší, naplňuje, a který díky práci má i možnost vyplnění svých mimopracovní snů. (Mrázová, 2015) Celkově ale platí, že nalezená rovnováha mezi pracovním a osobním životem nejen minimalizuje stres, ale i zvyšuje pracovní nasazení i zájem jedince, zaměstnance, a snižuje mentální nepřítomnost pracovníka. (Armstrong a Taylor, 2015)

1.1 Historie work-life balance

Vzniku vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je spojován už s dobami otroctví či rolnictví, kdy lidé postupně získávali základní lidská práva a nabývali dalších práv poté modernější doby, jako byla v době industriální revoluce, kdy pracovali i děti, maximální stanovená pracovní doba. Jednou z prvních zemí byla Anglie, kde díky vzniklým odborům a hnutím v roce 1833 vznikl takzvaný „Factory Act,“ kde byla přímo stanovena omezení týkající se pracovní doby jako takové pro děti a mladistvé. (Arenovsky, 2017)

Historický přínos pro sladování osobního a pracovního života byl vytvořen manželi Gilbertovými. Společně utvořili myšlenku, že za každou práci je nutné vidět jako první věc člověka. Je důležité nejen poznat jeho osobnost jako takovou, ale i jeho potřeby, které se vztahují jak k jeho emocionální stránce a soukromému životu, tak k jeho kariéře. (Weihric a Koontz, 1993)

Ač není první použití termínu work-life balance v jeho písemné formě jednoznačně doloženo, work-life balance se začal více využívat až v druhé polovině 20. století, konkrétně v šedesátých letech dvacátého století ve Spojených státech amerických, kdy se datuje i první použití termínu. V tu dobu byl obecně využíván hlavně v oblastech působících na pracující matky a v diskusích o pracovním prostředí, ve kterém se pracovníci pohybovali, ve zlepšování kvality života zaměstnanců a při projednávání změn pracovních podmínek. Celkově se ale tyto praktiky začali více využívat až v 70. či 80. letech minulého století, kdy se i samotným termínu „work-life balance“ jako takovém začalo více rozšiřovat povědomí a začali ho využívat i firmy. (Kocianová, 2012)

S největší pravděpodobností první výzkum work-life balance se datuje roku 1985, kdy Baruch & Barnett zkoumali psychologický dopad, zejména distres, spojený s rovnováhou obav s odměnami vyvolanými u jednotlivých rolí zastupovaných ženami. Mezi zkoumané role se řadila matka, manželka a placený pracovník. Došli k závěru, že pozitivní kvalita role je klíčová, protože byla spojena s nízkou úzkostí, úrovní přetížení v roli a konfliktem rolí. Na základě dedukcí plynoucích ze zkoumání byla rovnováha stanovena vzorcem odměna mínus obavy, kde se skóre rozdílů pohybuje od pozitivních až po záporná čísla. (Rantanen, Kinnunen, Mauno a Tillemann, 2011)

Po uvědomění důležitosti work-life balance začaly firmy měnit svou firemní politiku a nastavovat nové firemní výhody, jakými byla například mateřská dovolená, pružná pracovní doba, nebo home office, práce z domova, která zaznamenala lehký nárůst zejména v 90. letech minulého století, kdy došlo k nárůstu přístupnosti modernějších technologií a internetu pro širokou veřejnost. Celkově se ale sladění těchto výhod velmi nedařilo. Rozmach nastal zejména až ve 21. století, kdy se tato problematika dostala více do popředí a byl na ní kladen větší důraz. (Kocianová, 2012)

Česká republika, tehdy Československo, mělo podobný režim jako jiné země pod sovětským vlivem, tedy i ženy, matky, měly stálou práci a studenti docházeli na sezónní brigády. Takto to bylo až do roku 1989, kdy proběhla revoluce a změnil se celkový pracovní systém a zvýšil se důraz a balanc mezi pracovním a osobním životem. I přes větší důraz na harmonizaci jsou stále dva finanční příjmy pro plynulý chod v domácnosti nutné, tedy zaměstnanci pracují i navíc na úkor svého volného času či času stráveného s rodinou a zaměstnavatelé se snaží z ekonomických důvodů obcházet pracovní nařízení a zákonná opatření. (Hašková, 2002)

„Po roce 1989 se zhoršily podmínky pro sladění pracovního a osobního života. Jelikož dnešní trh práce vyžaduje větší časovou flexibilitu, je zde podstatně vyšší konkurence a také je kladen větší nárok na výkon zaměstnanců“ (Vohlídalová, 2007, s. 63).

Roku 1999 byl zpracován první Národní plán zaměstnanosti, který stanovuje u členských zemí Evropské unie hlavní cíle a priority a navazuje i na oblasti sociální politiky. Byl zpracován na základě Evropské strategie zaměstnanosti, jež vyšla v roce 1997. Na základě nejen Národního plánu po roce 2000 začaly vznikat novější trendy v řízení lidí. (Kocianová, 2012) *„Společnosti si uvědomují význam svých zaměstnanců a neustále rostou investice do lidského kapitálu, motivace a flexibility zaměstnanců. Výkon a motivace zaměstnanců tvoří stále větší předpoklad úspěchu firmy a také konkurenceschopnosti na trhu.“* (Kocianová, 2012, s. 101).

Růst popularity „work-life balance,“ v nejen odborné literatuře vyvolává dojem, že se jedná o novější oblast zájmu převážně 21. století. Není tomu tak, protože západních zemích je ale harmonizace osobního a pracovního života zkoumána již několik desetiletí. (Lewis, 2007)

Vzhledem k rostoucí důležitosti byly vytvořeny určité evropské směrnice, které přijala rada EU dne 13. 6. 2019. Konkrétně se jedná o směrnici Work-life balance upravující rovnováhu mezi soukromým a pracovním životem rodičů a dalších pečujících osob. Cílem je zvednout podíl účasti žen na trhu práce a zvýšit možnost využití pružného uspořádání práce nebo pracovního volna například z rodinných problémů (MPSV, 2021)

Pro vyrovnání work-life balance u pracujících rodičů i studentů bývá využíván v současnosti hlavně home-office, práce z domova, který nabral na popularitě zvláště v posledních letech kvůli pandemii viru SARS-COV 2 v roce 2020. V praxi jsou hojně používány i nástroje jako je flexibilní pracovní režimy. Flexibilní pracovní režimy umožňují rozvrhovat pracovní dobu v souladu s provozními potřebami zaměstnavatele i osobními potřebami zaměstnanců. (Šikýř, 2016, s. 153) Další už vymožeností poslední doby je systémová automatizace a veřejnosti přístupná vyvinutější umělá inteligence, která je schopna pomoci s hledáním řešení či případné problémy a úkoly sama vyřešit, tedy může urychlit práci a zvýšit produktivitu pracovníků. (Vyas, 2022)

V nynější době se Work-life balance považuje i za jeden z nejnovějších trendů začleňovaných do personální politiky a součást sociální odpovědnosti, proto je důležitá i inkluze, rovnost a iniciativa diverzity. Lidský kapitál je současnosti považován za nejvýznamnější kápitál každé společnosti.

1.2 Nástroje work-life balance

Co předchází přijetí nástrojů work-life balance v organizacích i využívání dalších technik v osobním životě je motivace jedince ke změně a uvědomění si vlastního time managementu, práce s časem. Časový kapitál není neomezený, proto je jej nutné efektivně využívat, čehož můžeme dosáhnout na základě promyšlené práce v oblasti plánování nakládání s časem. Ovládnutí time managementu může jedinci pomoci k osobní spokojenosti a zvládnutí všech povinností. (Seiwert, 2014) Samotná koncepce work-life balance i její postupný vývoj směřují k tomu, aby byl, ať už s pomocí ostatních činitelů či sám, jedinec schopný svůj osobní život s prací sladit natolik, aby dosáhl ideální harmonie. Nemělo by jít o čisté neutuchající vyvažování a oddělování, ale přímé dosažení cíle, rovnováhy, kdy je jedna oblast součástí té druhé. Tohoto cíle lze dosáhnout prostřednictvím detailnějšího zkoumání této koncepce, prosazováním opatření work-life balance do legislativy, politických opatření, systémů a institucí, zaměstnávání včetně úrovně dosahující na zaměstnavatele jako takové. K dosažení work-life balance v praxi lze využít konkrétní postupy a nástroje, jako je například rodičovská dovolená, částečný pracovní úvazek, pružná pracovní doba, práce z domova, sdílení pracovního místa, konto pracovní doby, smlouva na roční počet hodin, smlouva s ohledem na školní rok, zvláštní systémy volna a další. (Ženy na síti, 2023)

Hlavní otázkou z hlediska ovlivňování jednotlivce organizací je míra jejího působení na čas pracovníka a náročnost práce, kterou udává, což má dopad na samotné sladění osobního a pracovního života. Toto téma je v kontextu firem, obzvláště těch, které byly v minulosti pod vlivem sovětského svazu, novější, proto k přecházení na nové trendy, jako je flexibilní pracovní doba či další, které jsou pro zaměstnance klíčovými prvky, přichází postupně. Až v současnosti, kdy je snaha o zvýšení výkonu prioritou, si organizace uvědomují, že pro odvádění lepších výkonů je spokojenost pracovníků podstatná. Žádost na alespoň částečnou úpravu pracovního režimu by neměla být jedinci odpíraná nastavenou kulturou v organizaci, nýbrž by měla být posouzena individuálně. (Armstrong a Taylor, 2015) Spokojenost zaměstnance, pracovníka, je individuální a má jinou formu spojenou s prioritami, proto je přístup zaměstnavatele a pracovního kolektivu k tomuto problému důležitý a tímto pravidlem by s měl zaměstnavatel řídit. Jestliže se v týmu cítí jednotlivec schopný a potřebný, odrazí se tento fakt jak na výkonnosti, tak na spokojenosti. Opačně člověk, který není pozitivně motivován zaměstnavatelem a se svým pracovním týmem není kompatibilní, nebude pravděpodobně dávat společnosti a svému výkonu takový důraz a práci se bude stranit. (iPodnikatel.cz., 2011)

Benefity, zaměstnanecké výhody, jsou jedním z řešení tohoto problému. Samotné benefity je možné rozlišovat dle několika kritérií, jako jsou hodnota práce, pracovní výkon, pracovní podmínky a podobně. (Avaluva, 2017) Kromě benefitů, jako jsou stravenky, příspěvky na reprezentaci, vybavení apod. či benefity sociální povahy (půjčky, sport, kulturu, rekreaci atd.) (Šikýř, 2016), které mohou mít na work-life balance vliv, vnímají jednotlivci, hlavně pak např. studenti, pracující rodiče apod. jako důležité i ty výhody, které působí na formu či délku práce. (Pinya.cz, 2024)

1.2.1 Rodičovská dovolená

Rodičovskou dovolenou se chápe zákonné pracovní volno upravené zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákoníkem práce). Mnoho zaměstnanců, zejména pak zaměstnankyň, se v dnešní době rozhoduje, zda ji využít, z například ekonomických, profesních, psychologických a dalších důvodů předat druhému partnerovi, či vůbec nevyužít. Zároveň je pro jedince, rodiče, zvyklého na rozmanitou náplň práce a diverzifikované pracovní úkoly není přechod na monotónní péči o dítě vždy lehký, spíše naopak. K tomuto rozhodnutí je klíčový i přístup zaměstnavatele, právní předpisy upravující možnosti výkonu práce při trvání rodičovské dovolené, nebo možnosti dřívějšího nástupu jedinců do práce. (Davidová, 2023)

Důležitým aspektem ovlivňujícím průběh a trvání rodičovské dovolené je nejen podpora v mateřství, ale i rodičovský příspěvek, což je nejflexibilnější dávka českého systému, kterou poskytuje státní systém sociální podpory a tvoří největší objem státní podpory. Je určen pro všechny rodiče dětí do tří let, a je upraven zákonem č. 117/1995 Sb., o státní a sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů. Nejčastěji čerpají příspěvek ženy, ale v posledních letech procentuálně přibývá i mužů. To, který z rodičů čerpá rodičovský příspěvek se může měnit každé tři měsíce. (Davidová, 2023)

U přivýdělku při rodičovské dovolené, rodič si může do druhého roku dítěte často přivydělat v dětské skupině, kde ale dítě nesmí být déle jak 92 hodin měsíčně. Od druhého roku žádné omezení není, tedy může osoba vykonávat práci nejen formou podnikání, dohody o provedení práce, částečného úvazku, ale i na hlavní pracovní poměr. (Davidová, 2023)

Vzhledem k časové náročnosti péče o dítě při rodičovské dovolené není vzdělávání denní formou pro většinu rodičů možné, proto volí dálkovou, distanční či kombinovanou formu. Díky moderním technologiím je přístup ke studiu snadný. Populární bývá i v posledních letech takzvaný e-learning využívaný zejména v distančních programech, který zaznamenal velký rozmach od doby pandemie viru SARS COV-2. Jedná se o didaktickou i multimediální podporu procesu vzdělávání. Výhodou této formy je

svobodný a téměř neomezený přístup ke vzdělávání, který umožňuje neomezený přístup ke vzdělávacím materiálům. (Zormanová, 2017)

1.2.2 Částečný pracovní úvazek

Částečný pracovní úvazek může být pro mnoho studentů a jinak časově zaneprázdněných zaměstnanců, obzvláště rodičů, vyhledávaným řešením. „Zaměstnavatel nepřiděluje zaměstnanci práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (např. 40 hodin týdně), ale jen v rozsahu sjednané kratší pracovní doby (např. 20 hodin týdně). Zaměstnanci přísluší mzda odpovídající sjednané kratší pracovní době.“ (Šikýř, 2016, s. 155)

„Při sladování soukromého a pracovního života hrají flexibilní pracovní úvazky důležitou roli. V podstatě jde o přizpůsobení pracovní doby tak, aby vyhovovala zaměstnanci a zaměstnavateli. Existují různé metody flexibilní práce, přičemž jejich využití v praxi závisí na druhu vykonávané práce.“ (Bičáková, 2008) Podle zákoníku práce (§241) nemají zaměstnanci právo na zkrácenou pracovní dobu, která se rozlišuje na pravidelnou a nepravidelnou, ale existuje výjimka, která toto pravidlo upravuje pro zaměstnankyně nebo zaměstnance pečující o dítě do věku patnácti let, zaměstnance, kteří prokážou dlouhodobou a soustavnou péči o úplně či převážně bezmocnou osobu, nebo je tato výjimka využitelná i pro těhotné zaměstnankyně. V těchto případech je povinen zaměstnavatel žádosti vyhovět, pokud mu v tom nebrání provozní důvody podle § 241 zákoníku práce. Částečné pracovní úvazky jsou také využívány spolu s dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohodou o pracovní činnosti (DPČ) a dohodnou o provedení práce (DPP) studenty. V souvislosti s větší flexibilitou je nemálo zmiňovaná i vyšší pracovní morálka a celková spokojenost jedince.

1.2.3 Pružná pracovní doba

U klouzavé pracovní doby, jak se říká pružné pracovní době, stanoví organizace v rámci pracovních dní časový blok, ve kterém musí být pracovník přítomen na svém pracovišti. Ve stanoveném období, bloku, si jedinec sám určí začátek směny a konec, přičemž ale odpracuje celou pracovní směnu v jeden den. Existuje i druhá možnost klouzavé pracovní doby, což je pružný pracovní týden. V tomto týdnu má jedinec stanovenou týdenní časovou lhůtu, ve které musí odpracovat normální pracovní dobu, kterou by odpracoval za týden. (Koubek, 2015) Neobvyklejší metodou je pak propojení těchto dvou druhů pružné pracovní doby, kdy se flexibilním uspořádáním umožní kombinace obou typů. Tato stanovená pracovní doba se pohybuje mezi minimem a maximem, které je organizací určené. (Armstrong a Taylor, 2015) V některých organizacích se uplatňuje metoda, kdy jedinci pracují místo pěti dní v týdnu 4, ale i tak se délka pracovního týdne nemění a pracovníci mají tak o jeden den, který není ovlivně-

ný prací, více. Často se díky této metodě může dosáhnout zvýšení množství odvedené práce v jednotlivých dnech, protože jsou zaměstnanci motivováni stihnou práci za danou dobu. „*Stlačený pracovní týden představuje variantu, kdy je týdenní pracovní doba odpracována ve čtyřech dnech. Pracovní dny jsou delší, ale pracovní týden kratší. Zaměstnanec např. pracuje čtyři dny v týdnu po 10 hodinách, čímž získá jeden volný den v týdnu navíc.*“ (Bičáková, 2008)

1.2.4 Práce z domova

Vzhledem k tomu, že spoustu osob v této době do práce dojíždí, starají se o další jedince v domácnosti, nebo mají jiné důvody, například ekonomické, studium, vyhledávají jiné formy pracovního režimu, často home-office. „*Jedná se též o práci mimo pracoviště zaměstnavatele, kdy výměna pokynů zaměstnavatele i výsledků práce zaměstnance probíhá prostřednictvím telekomunikačního kontaktu, ačkoliv zaměstnanec v téže době nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale v terénu.*“ (Bičáková, 2008)

„*Distanční práce představuje situaci, kdy zaměstnanec odpracuje většinu pracovní doby mimo pracoviště zaměstnavatele (z domova, u zákazníka apod.). Rozšířené využívání distanční práce souvisí s rozvojem informačních a komunikačních technologií (internetu, počítačů, telefonů), které spojují zaměstnance se zaměstnavatelem, spolupracovníky, obchodními partnery, zákazníky apod.*“ (Šikýř, 2016, s. 156) Distanční práce může být v některých případech i plně mimo pracoviště, nejčastěji ale jen částečně, kdy jedinec pracuje z prostředí home-office část týdne a zbytek je přítomen. Tento nástroj je dnes upraven v zákoníku práce, konkrétně v § 317.

Hlavními výhodami z hlediska zaměstnanců je možnost zabezpečit plynulý chod rodiny a lepší flexibilita ve sladování osobního a pracovního života, dále snížení nákladů na dopravu, tedy i ušetření času, ač se pracovníci mohou v některých případech práce z domova potýkat i s nerespektováním daného začátku a konce pracovní doby zaměstnavatelem. Za nevýhody se považuje snížení pracovní disciplíny, vyšší náklady např. za elektřinu, vodu, a kromě větší doby strávené s předáváním informací nebo problémy s prokázáním pracovního úrazu i prolínání pracovního života do života osobního, což může být, ale některými jedinci vnímáno i pozitivně. (GOLA, 2018)

1.2.5 Sdílení pracovního místa

Jednou z možností, jak vyřešit časovou nedostupnost u některých pracovníků, kdy jsou zaneprázdněni dalšími aspekty jejich života je sdílení pracovního místa neboli job sharing, který je upraven v § 317a zákoníku práce. „*Sdílení pracovního místa představuje situaci, kdy zaměstnavatel uzavře pracovní smlouvu na jedno pracovní místo se dvěma nebo více zaměstnanci, kteří si sami rozdělují sjednanou práci a sami*

si rozvrhují pracovní dobu. Pracovní místo nesmí zůstat neobsazeno. Ve vztahu k zaměstnavateli mají zaměstnanci společnou odpovědnost.“ (Šikýř, 2016, s. 156)

Sdílení pracovního místa se pojí se sdílením jak náplně práce, tak i pracovní doby, která je zpravidla dohromady čtyřicet hodin týdně, nebo rozdělením odměny za práci náležící jednomu pracovnímu místu. Díky rozdělení náplně práce a pracovní doby může zaměstnavatel efektivně zajistit potřebnou práci a zaměstnanci mohou optimálně dle potřeby spojit osobní a pracovní život. Nevýhodou pak bývá komplikovaná dohoda mezi zaměstnanci, zejména v rozvržení pracovní doby a rozdělením práce. (Šikýř, 2016)

1.2.6 Konto pracovní doby

Mezi nejmladší a nejflexibilnější úpravu pracovní doby se v České republice řadí konto pracovní doby, jejímž cílem je dovolit zaměstnavatelům co nejpružněji reagovat na změny v potřebách práce a jejího množství v čase. *„Konto pracovní doby zase představuje systém, který reaguje na sezónní výkyvy v objemu práce a počet odpracovaných hodin se v návaznosti mění.“* (Bičáková, 2008) Tyto změny jsou většinou vyvolány nárůstem či propadem poptávky, sezónností, nebo změnou v ekonomickém cyklu. Jedná se o rovnoměrné, nebo nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, které je upraveno zákoníkem práce.

1.2.7 Smlouva na roční počet hodin

S ohledem na poptávku po produktech se používá Smlouva na roční počet hodin. Touto smlouvou není myšlena jen limita práce 300 hodin ročně u dohody o provedení práce, nýbrž předem individuálně určený plán počtu odpracovaných hodin v časovém rozsahu jednoho kalendářního roku s možností snížení, nebo zvýšení. Tato metoda se využívá především s ohledem na sezónní výkyvy v potřebě práce. (Armstrong a Taylor, 2015) Smlouvu v této podobě lze využít i v případě potřeby pokrytí dovolené. Jsou zejména využívány dvě podoby. První spočívá v zaměření na jedince, pracovníky, který chtějí po určitou dobu pracovat nad rámec plného úvazku. Druhá podoba se využívá v opačném případě, kdy má zaměstnanec dohodnutý menší než klasický rozsah roční práce. V tomto rozpoložení dochází k využití časových bloků, ve kterých se v jednotlivých sezónách zvyšuje či snižuje počet pracovních dní a odpracovaných hodin. (Koubek, 2015a) Nevýhodou u této smlouvy bývá v případě přílišné práce ohrožení zdraví, společenských a rodinných aktivit, naopak výhodou krom možností většího výdělku bývá rozvržení pracovního režimu.

1.2.8 Smlouva s ohledem na školní rok

Pro většinu studentů zejména náročnějších oborů bývá zbývající časová kapacita, kterou mohou věnovat během školního roku výkonu samostatné výdělečné činnosti či práci, velmi omezená. Proto často preferují práci mimo školní rok, nebo práci upravenou tak, aby jim s ohledem na studijní zátěž vyhovovala. Smlouvu s ohledem na školní rok lze v tomto případě považovat za další možnost vyhovující a flexibilní práce, jež pro studenty představuje úskalí spíše v jejím získání, zaměstnavatelé častěji z organizačně-plánovacích důvodů preferují pracovníky, kteří budou pracovat pravidelně. (Armstrong a Taylor, 2015)

1.2.9 Další nástroje a zvláštní systémy volna

Jedním ze stěžejních bodů pro udržení work-life balance by měl být důraz na to, aby nebyl jedinec hodnocen na základě počtu odpracovaných hodin, nýbrž dle odvedené práce. Tato politika by do budoucna měla změnit a určit novější pravidla pro změny pracovních režimů, zejména pro zaměstnance pečující o rodinné příslušníky, například děti. S tímto mohou pomoci takzvané zvláštní systémy volna, pod které spadá i dovolená navíc. (Armstrong a Taylor, 2015)

Mezi další zvláštní systémy volna se řadí i takzvané sick days, zdravotní volno, a social days, volno pro vyřízení jiných důležitých, často osobních, záležitostí. Sick days, v překladu nemocné dny, jsou specifické v tom, že je to relativně nová metoda pro sladění osobního a pracovního života zaměstnanců, která spočívá v tom, že jsou, většinou ročně, vymezeny dny, zpravidla se pohybuje v délce tří až pěti pracovních dní, ve kterých může být zaměstnanec nemocen a nemusí dokládat potvrzení od lékaře. Jedná se takzvané účelově vázané volno.

Podporovat sladování osobního a pracovního života se dá i mnoha dalšími nástroji, například podporou vzdělávání pracovníků a jejich karierního růstu. Mezi další přízpůsobení a příspěvní ke zlepšení work-life balance se řadí podpora osob na základě jejich časových a fyzických možností, jako jsou osoby důchodového věku nebo studenti, kteří často nemají nejideálnější předpoklady pro klasické modely práce na hlavní pracovní poměr a určité druhy práce.

1.3 Dopady work-life balance

Sladování je důležitým aspektem života každého jedince a nerovnováhu mezi sférami života je nutno řešit. Řešení mohou být rychlá či v dlouhodobém měřítku až postupně účinná. Jedním z nejčastěji řešených problémů je pak zatížení v práci, které zaměstnanec ze strachu nemusí vždy konzultovat se svým nadřízeným či zaměstna-

vatelem. Někteří zaměstnanci se často obávají, aby v důsledku stížností na přetížení neztratili respekt svých kolegů, neohrozili svou kariéru, nebo o pozici nepřišli. Díky nevyslovenému nepohodlí pak může docházet k růstu u pracovníkovi zátěže, která už nemusí být pro jedince jak fyzicky, tak psychicky únosná a celková hranice únosnosti se posouvá. (Bedrnová, 2009). Pro zaměstnavatele, který pak ať už vědomě či nevědomě neumožňuje svým pracovníkům sladění osobního a pracovního života, mohou vzniknout problémy ve formě pracovníkovi zvýšené absence, menší loajality k organizaci a nižší spokojenosti, nebo i menší produktivitě. (Kvasničková, 2012)

Častým motivátorem pro růst výkonu, který je často zaměstnavateli z ekonomických důvodů vyžadován, bývá zvyšování stresu. V důsledku dlouhodobě zvýšených hladin stres způsobujících látek v krvi vznikají takzvané civilizační choroby, které se na základě fyzických a psychických predispozicí jedince a jeho celkového prostředí, výskytově liší. Tyto choroby mohou mít psychosomatickou podstatu. V situacích, kdy je nátlak ze strany zaměstnavatele na pracovníky v takovém měřítku, že je odpočinek jedince i obvykle považován za druhořadou potřebu, je udržování stresu v normální hladině téměř nemožné. Při tomto procesu přetěžování organismu dochází často k přetěžování a následným psychickým kolapsem či kolapsem somatickým. Přispět k tomu může i pomíjení důležitosti duševní hygieny, nebo úmyslné vystavování zátěži, které časem způsobuje psychické choroby. K nejčastějším problémům souvisejících s touto nedbalostí pak bývá syndrom vyhoření. (Bedrnová, 2009)

Syndrom vyhoření je Myronem D. Rushem definován jako „druh stresu a emocionální únavy, frustrace, vyčerpání, k nimž dochází v důsledku toho, že sled (nebo souhrn) určitých událostí týkajících se vztahu, poslání, životního stylu nebo zaměstnání dotyčného jedince nepřinese očekávané výsledky.“ (Rush, 2003, s. 7) Rush vysvětluje vplynutí syndromu tak, že: „pokud zapálíte oba konce svíčky, získáte tím dvakrát více světla. Svíčka však zároveň dvakrát rychleji vyhoří. Tímto obrazem je možné věrně ilustrovat proces směřující k vyhoření. Lidé, kteří jím procházejí, zjišťují, že veškerá jejich duševní, emocionální a fyzická energie je vypotřebovaná. Jejich síly jsou vyčerpány a ztrácejí vůli vytrvat.“ (Rush, 2003, s. 7) To může u jedince vést i k utlumení vůle vykonávat práci. (Rush, 2003)

Mezi další následky dlouhodobého působení se řadí například deprese, kterým může předcházet i syndrom vyhoření. Jedná se o velmi vážné psychické onemocnění, které může mít za následek i zhoršení průběhu u fyzických nemocí. Z hlediska teorie se jedná o patologicky skleslou náladu, nedostatek energie u jedince, ztrátu motivace a celkovou sníženou aktivitu, která je dlouhodobá. Vede ke snížení kvality života. (Kovařík, 2002) Ač postihuje všechny věkové skupiny, s příchodem sociálních sítí, počítačových her a dalších vymožeností posledních desetiletí je zasaženou skupinou hlavně mladší generace, kvůli dalším faktorům i studenti. V některých případech končí i deprese sebevraždou. (Ibrahim, 2013) Je důležité si ale uvědomit, že je možné toto onemocnění léčit. (Kovařík, 2002)

Psychických nemocí, které mohou zanedbáváním vzniknout, je celkově mnoho, proto je si musí jedinec v první řadě vštípit význam prevence duševních nemocí. Při jejich prevenci dochází v první řadě ke změně životního stylu a zábraně jejich rozvinutí. Za nejlepší prevenci je ve 21. století považováno respektování základních i pokročilých zásad duševní hygieny u osob, které vědí, že mají podobné poruchy v rodině, tedy k nim mají i dědičné predispozice, předpoklady, a u lidí s citlivou nervovou soustavou. Velký význam je přikládán schopnosti budování dobrého a efektivního životního stylu nebo zvládnutí technik sebeřízení, osvojení si dovedností. Tyto nabyté schopnosti mohou jedinci umožnit se správně vyjadřovat a prosazovat se i v mezilidských vztazích. (Bedrnová, 2009) Z hlediska zaměstnavatele je pak na místě zavedení některých nástrojů work-life balance.

Pokud se tyto zásady a doporučení dodržují, může vzniknout spousta pozitivních dopadů, zvláště z hlediska uspokojení potřeb, které ač některými bývají brány jako samozřejmost, pro většinu bývají zdánlivě nedosažitelným cílem. Za základní potřeby se dle Maslowovy pyramidy potřeb, která má pět skupin, považují potřeby fyziologické, jako je spánek, potřeba jídla a další, bez kterých není normální chod těla a myslí možný, proto jsou pro většinu prioritou. Další je potřeba bezpečí a jistoty, která může být narušena mnoha faktory a je brána jedincem hlavně ekonomicky. Neřeší jen přítomnost, ale i navazující budoucnost, řadí se tam například potřeba stability zaměstnání. Pokud dojde k ohrožení této potřeby, komplikuje se splnění potřeb v dalších úrovních, tedy společenské potřeby, jako je přátelství nebo partnerský vztah, potřeba uznání a úcty nebo potřeba seberealizace, která leží na vrcholku pyramidy, je nejvyšším stupněm potřeb. Díky této pyramidě vznikla otázka důležitosti naplnění potřeb u pracovníků nejen finančními odměnami, ale i pomocí dalších nástrojů na sladění osobního a pracovního života nebo například respektu, pochvaly, tvůrčím příležitostí apod., (Mikuláščík, 2007) protože i to sebou nese určité benefity pro organizace, kde jedinci s uspokojenými potřebami pracují.

Pro zaměstnavatele a majitele organizací toto znamená obzvláště zvýšení produktivity práce u pracovníků, jejich rostoucí spokojenost, a kromě s růstem produktivity spojeným snižováním nákladů i nižší absenci pracovníků. (Kovařík, 2002)

2 SCHOOL-LIFE BALANCE

Jedním z důležitých pilířů života je najít rovnováhu mezi větším množstvím rolí, které život jedinci přináší. Student, stejně jako dospělý pracující člověk, může mít specifických rolí hned několik: dítě, spolužák, partner, spolubydlící, spolupracovník apod. Tyto role se mohou překrývat, proto je klíčové nastavení jednotlivých priorit, aby nebyla rovnováha narušena. (John Hopkins University, 2022) Pojem school-life balance je překládán jako sladování školního (studentského) a osobního života, nebo rovnováha mezi těmito sférami. (Rice, 2021)

School-life balance je klíčový pro efektivní výkon a akademické úspěchy. Studenti často vkládají více energie do jejich studia než do osobních aspektů jejich života, včetně fyzické aktivity a vztahů. Proto se nedá říci, že by sladění těchto dvou sfér bylo u většiny ideální. Prioritizování osobních faktorů může pak vést k poklesu produktivity u činností spojených se školní prací. (Amagoli, 2016)

2.1 Podmínky středních odborných škol

Středoškolské vzdělávání má za cíl rozvoj studentových vědomostí, postojů, dovedností a schopností. Základy těchto kvalit získali již při předchozím vzdělávání na základní škole. Celkově se jedná o rozšíření především obsahové stránky všeobecných a odborných znalostí nebo dovedností, které se v určitém rozměru rozšiřují na základě jedincem zvoleném oboru vzdělání. Jednou z věcí, na kterou by měl být s ohledem na tuto skutečnost kladem důraz, je rozvoj kompetencí a motivace k celoživotnímu vzdělávání. (Walterová, 2009)

Střední vzdělání neboli vyšší sekundární vzdělání probíhá v České republice na středních školách, nebo případně na konzervatořích. Velké spektrum oborů, které mají několik úrovní, je schopno pokrývat téměř všechny vzdělávací potřeby populace České republiky, nejčastěji ve věku patnácti až dvaceti let. Na střední školu jsou za využití přijímacího řízení přijímáni uchazeči, kteří mají splněnou povinnou školní docházku, zdárně zakončil základní vzdělávání a splnili další specifické požadavky. (Gov.cz, 2020)

Při studiu na střední odborné škole se může student rozhodnout pro k uznání předchozího vzdělání, změnu oboru či přestupu na jinou střední školu, případně pak z různých důvodů k přerušení vzdělávání či opakování ročníku, které ale není vždy dobrovolné. A pokud není student zletilý, musí dle zákona mít souhlas svého zákonného zástupce.

Stejně tak, jako tomu je na základní škole, je student střední odborné školy hodnocen vysvědčením, a to každé pololetí. Hodnocení neboli klasifikace, je pak uvedeno nejčastěji slovní formou. Slovní či jinou formu hodnocení určuje ředitel dané střední od-

borné školy se schválením školské rady. Do vyššího ročníku se student dostane tak, že v příslušném ročníku, až na poslední, prospěje ze všech povinných či povinně volitelných předmětů, které jsou stanoveny školním vzdělávacím programem. Jestliže nastane situace, ve které student v pololetí neprospěje z nejméně dvou předmětů, koná z nich opravnou zkoušku v termínu stanoveným vedením školy, ředitelem. Tyto zkoušky jsou označovány jako komisionální, student je hodnocen komisí. Student, který nedosáhne potřebného hodnocení u opravné zkoušky, nebo se na ni bez omluvy nedostaví, neprojde. Pokud student neprojde třemi či více jak třemi povinnými předměty v rámci jednoho pololetí, nebude mu umožněno ve studiu pokračovat. (Walterová, 2009)

Výukou je myšlen širší pojem, jež zahrnuje učení (činnost žáka) a vyučování (činnost učitele). Tyto činnosti je možné realizovat jen v interakci se subjekty, které jsou vzdělávací. Výuka zahrnuje obsah činností nebo jejich cíle, podmínky realizace a konečné i průběžné výsledky. (Průcha, 1996) Cílem výuky je změna na úrovni kvantitativní i kvalitativní, které se dosáhne v určitém čase při procesu výuky, v rozvoji jednotlivých studentů a učení. (Kalhous a Obst, 2002) Cíle výuky se dotýkají tří oblastí, a to kognitivní, afektivní a psychomotorické. V první oblasti se formují poznatky, znalosti a kognitivní dovednosti. Druhá oblast, afektivní, se dotýká postojů, návyků a nejméně většiny sociálních dovedností. Poslední, psychomotorická oblast, pokrývá fyzické i manuální dovednosti. (Mareš, 2013)

Z hlediska výuky je možné pozorovat velký rozdíl na základě toho, o jaký typ střední školy se jedná, jakou formu má studium, jestli je denní či dálkové, či jestli má střední škola praktickou výuku, povinné praxe apod. Z hlediska výuky je velkým rozdílem i vybavenost školy, například střední průmyslové školy mohou mít praktickou výuku, cvičení, kde dochází k využití různých strojů, které musí používat konkrétní osoba, jež k jejich používání má příslušnou kvalifikaci a nelze proto přenést práci domů. (MŠMT, 2001)

2.2 Život studenta střední odborné školy

Student zaujímá ve společnosti určité postavení, se kterým se obvykle pojí očekávání od širšího okolí i vzhledem k tomu, že je jeho role v dnešní společnosti často neopomenutelná. Nutnosti průběžného vzdělávání je přikládána stále větší důležitost a významnost tohoto faktu je veřejně známá, a to obzvláště firmami, vládními představiteli a jedinci. Vědomosti by měly být rozuměny jako měnící se dynamický systém, který se neustále utváří a buduje. Vzdělávání jako takové pak sleduje nedefinované složité cesty, které nejsou předem vždy definovány a nejsou často spojitě. (Barešová, 2003)

Studentská role u jedince se rozděluje na tři složky. Ty se dotýkají fungování studujících v rámci akademické půdy. První rolí je studentova osobnost, která je neustále formovaná ke komplexnosti a vyzrálosti svým sociálním prostředím a jedincovými individuálními dispozicemi. Další rolí je účastník ve výuce. Tomu jsou předávány veškeré poznatky, které jsou dostupné. Třetí složkou je role učícího jedince, který je nakloněn novým vědomostem i jejich přijímání, což následně i ovlivňuje přípravu na studentovo budoucí zaměstnání. (Slavík, 2012)

Důležitou roli ve studentově životě hraje i věk a příslušící věková kategorie, v případě středních odborných škol se jedná o adolescenci, do které se řadí jedinci zhruba mezi šestnáctým až dvacátým rokem. V tomto období života dochází k fyzickému vyzrání a dokončení procesu růstu. Jedinci v této době řeší i svůj zevnějšek více než například na základní škole a vkládají do svého vzhledu více financí i času. Často dochází i k tomu, že se snaží upoutat pozornost ostatních například extravagantním oblečením apod. Pro adolescenci je i charakteristické takzvané „hledání sama sebe,“ kdy si jednotlivec vytváří své postoje, životní cíle a hodnoty, vybírá si své idoly, styl, nebo si urovnává své ambice. Zároveň se snaží osamostatnit, splnit si potřebu být dospělý a být tak i chápán. (Vágnerová, 1999)

Může se ale stát, že není student v hledání své identity zcela úspěšný, nebo jeho identitu okolí nepřijímá. V tomto okamžiku je možné projevení adolescentního moratoria, tedy experimentování s odlišnými rolemi, pro tyto jedince je například charakteristické odkládání konečných či definitivních rozhodnutí, prokrastinace apod. Jedinec například nastoupí na střední školu, poté z ní odejde a v budoucnu se projeví zájem o dokončení studia, ale zároveň o založení rodiny. (Erikson, 2015)

Prokrastinace bývá u dnešních studentů velkou výzvou, jež je dle některých badatelů celkově novodobým jevem, který nemá dlouhou historii. Představitelem této teorie je například N. Milgram (in Ferrari et al., 1995), který vydedukoval, že prokrastinace je velkým problémem poslední doby, a to zejména v oblastech, které jsou hodně technologicky vyspělé a zaměřené, tedy je tam patrný výskyt pevných termínů, závazků a neměnných plánů, které je nutné dodržet. Dle jeho teorie je tento jev, prokrastinace, patrný pouze v industriálně vyspělých oblastech.

S prokrastinací se pojí používání informačních technologií. (in Ferrari et al., 1995) Procentuální množství studentů, kteří využívají informační technologie v České republice meziročně roste, ačkoliv ve srovnání s posledními roky není nijak výrazný, jako když ho přirovnáme k celé populaci. To je pak dáno mnohem vyššími hodnotami u studentů než jednotlivců jako celku. Informační technologie jako takové, zejména internet, mobilní zařízení, jako například telefony, tablety či notebooky, jsou nyní nedílnou součástí studentova života, a to nejen ve školním prostředí, ale i mimo něj.

Používání informačních technologií je u studentů spojeno v případě mimoškolních aktivit hlavně s poslechem hudby, sledováním videoklipů, používáním sociálních sítí či posíláním zpráv. (Wichová, 2020)

Informační technologie se využívají i ke hledání práce. (Stevenson, Betsey, 2008) U studentů je nutné brát v potaz i časové možnosti studenta, které se liší na základě jeho volného času, náročnosti studia, počtu domácích prací apod. V dnešní moderní době jsou vysoká kvalifikace a vyšší kompetence na mnoha pozicích žádány, proto je dobré začít pracovat již při studiu a zvýšit tak šanci na získání povýšení v dřívějším věku. Ač je mnoho benefitů toho pracovat při studiu, nese to sebou i mnoho, obzvláště časových, výzev. (Nurshamira a kol., 2021)

Proto si většina studentů, kteří se přivydělávají již při studiu, volí spíše práci formou dohody o provedení práce, nebo zkráceným pracovním úvazkem. (Švihel, 2016)

2.3 Nástroje school-life balance

Udržování zdravého school-life balance je klíčové pro hladký průběh procesu vzdělávání s minimálním množstvím stresu, úzkostí a jiných symptomů přehnaného pracovního zatížení organismu. Studenti s vysokými prioritami mají pro udržení důvod, ale jedinci, který zanedbávají své psychické zdraví. (Jhsap.org, 2021)

Je mnoho metod, které se dají k práci se stresem a nadměrnou zátěží použít. Patří tam například fyzická aktivita, práce s časem apod. Jednou z efektivních metod je tak rozdělování práce na menší části, úseky, díky kterým dochází k pocitu produktivity již z menších splněných úkolů, u kterých vidí jedinec svůj postup a plnění termínů, se také rozloží na menší, lehčeji dodržitelné části. (Healthy Young NV, 2022) Mezi další faktory a strategie, které mohou ovlivnit průběh sladování, patří například zdravý životní styl, kam patří i přiměřená a vyvážená strava, cvičení a další podobné faktory, které ovlivňují i jedincovu náladu, dále soustavné řešení případných psychických problémů a stresových situací, udržování společenského života, organizování plánů pro větší efektivitu práce s časem apod. (Sanford Health News, 2009)

Tyto strategie neodstraní všechen stres, ale mohou ho zmírnit do té roviny, že je snesitelný či téměř zanedbatelný. Je nutné pak zohledňovat i fakt, že každý student má individuální potřeby, které je nutné při postupu zohlednit. Při řešení stresu i problémů s tím spojených je neméně důležité dodržování konstruktivních a soustavných plánů, díky kterým student dosáhne nejen svých krátkodobých, ale i dlouhodobých cílů. Student jako takový má i více rolí a povinností, proto je nutné stanovení individuálních priorit, jako jsou rodina, studium, psychické zdraví a další. (Healthy Young NV, 2022)

2.4 Dopady school-life balance

Pokud je sladování osobního a školního života na dobré úrovni, mnoho autorů shledává pozitivní dopady na duševní zdraví jedince. (Rice, 2021) School-life balance a celkový well-being, v překladu „dobré bytí,“ je zcela nezbytný pro efektivní akademické fungování. Mnoho autorů hovoří o kladném účinku vyváženého school-life balance, především potom ve vztahu k našemu psychickému zdraví. Umět si udělat čas na koníčky, čtení nebo sledování seriálu, může v mnoha případech snížit míru stresu, a naopak povzbudit studentovu motivaci. (Rice, 2021).

Hlavně pro studenty má prostředí, kde probíhá jejich vzdělání, podobnou charakteristiku jako pracovní prostředí i vzhledem k tomu, že jsou jim dány úkoly, které musí splnit a dokázat své schopnosti. Při soustavném vykonávání těchto činností je jedinec vystaven značnému nátlaku a dochází k možnosti vyhoření. Syndromem vyhoření je myšlen stav, kdy je jedinec za hranicí vyčerpání způsobeným přehnanými nároky na energii, sílu a zdroje v prostředí, kde vykonává práci či další činnosti. Se syndromem se pojí nejen fyzické dopady, jako například malátnost, bolest hlavy, problémy s trávením, nespavost a zkrácené intervaly mezi nádechy, ale i psychické problémy či symptomy, jako například frustrace, hněv, deprese apod. (Szegedi, Győri, Juhász, 2024)

Vyhoření u studentů vede ke špatným výkonům, často spějícím i ke špatné docházce, kdy student nedochází na hodiny, či ukončení studia. (Bask and Salmela-Aro, 2013) Ribeiro et al. zkoumal negativní následky stresu na kvalitu života a s tím spojené problémy se spánkem a syndrom vyhoření. Jedna studie zkoumala risk vyhoření u pracujících studentů a zjistila, že ti, kteří v období studia pracovali, neměli větší tendence k vyhoření než ti, kteří žádnou práci nevykonávali. (Ribeiro et al., 2018) V porovnání mužů a žen byly ale ženy ve větším riziku než muži. (Fiorilli et al., 2022)

PRAKTICKÁ ČÁST

3 METODA DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

Praktická část představuje výsledky dotazníkového šetření mezi studenty vybraných středních odborných škol v Praze realizovaného s cílem prozkoumat potřeby a podmínky sladování osobního, školního a pracovního života studentů středních odborných škol, posoudit jejich spokojenost a preference týkající se studia a zaměstnání a navrhnout možná řešení pro zlepšení stávajícího stavu.

Dotazníkové šetření proběhlo elektronicky od 10. 2. 2024 do 10. 3. 2024. On-line dotazník (viz příloha 1) byl vytvořen s využitím platformy Google Forms. Dotazník obsahoval celkem třicet otázek zahrnujících uzavřené otázky s možností výběru jedné nebo více odpovědí a otevřené otázky s možností zdůvodnit nebo doplnit vlastní odpověď. Sedm otázek se týkalo identifikace respondentů podle pohlaví, věku, ročníku studia, právní formy střední školy, typu střední školy, formy studijního programu a bydliště. Zbývající otázky se týkaly sladování osobního, školního a pracovního života respondentů, včetně způsobu, kterým by respondenti zlepšili sladování svého osobního, školního a pracovního života.

Odkaz na dotazník byl rozesílán prostřednictvím sociálních sítí (messenger), nebo e-mailu. studentům vybraných středních škol v Praze. Snahou bylo oslovit studenty různých typů středních odborných škol v Praze uvedených v příloze 1 o výběru byly zahrnuty tyto typy středních odborných škol: ekonomické, strojírenské, dřevařské/nábytkářské, umělecké polygrafické (tiskařství atd.), informační technologie, elektrotechnické, stavební, dopravní, textilní a obuvnické, zdravotnické a veterinární, pedagogické a sociální, právní a bezpečnostní, chemické.

Dotazníkové šetření bylo anonymní. Celkem bylo osloveno 140 studentů a dotazník vyplnilo 103 studentů, což je zhruba 74 %.

Výsledky dotazníkového šetření byly použity při formulaci doporučení pro studenty středních odborných škol na zlepšení sladování jejich osobního, školního a pracovního života.

4 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ MEZI STUDENTY STŘEDNÍCH ODBORNÝCH ŠKOL

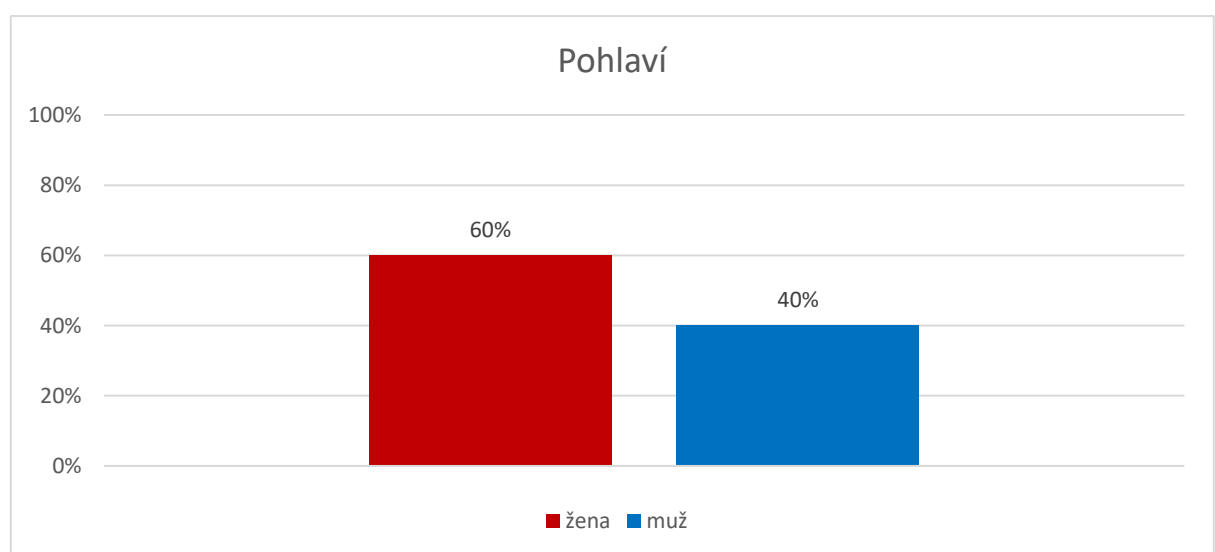
Tato kapitola představuje výsledky dotazníkového šetření mezi studenty vybraných středních odborných škol v Praze na téma sladování jejich osobního, školního a pracovního života. Nejprve jsou charakterizováni respondenti šetření pohlaví, věku, ročníku studia, právní formy střední školy, typu střední školy, formy studijního programu a bydliště. Následně jsou prezentovány odpovědi na jednotlivé otázky týkající se sladování osobního, školního a pracovního života respondentů. Nakonec jsou shrnuta nejdůležitější zjištění šetření.

4.1 Respondenti

Dotazníkového šetření na téma sladování osobního, školního a pracovního života se zúčastnilo 103 studentů vybraných středních odborných škol v Praze z celkového počtu 140 oslovených studentů. Respondenti jsou charakterizováni podle pohlaví, věku, ročníku studia, právní formy střední školy, typu střední školy, formy studijního programu a bydliště.

Otázka 1: Respondenti podle pohlaví

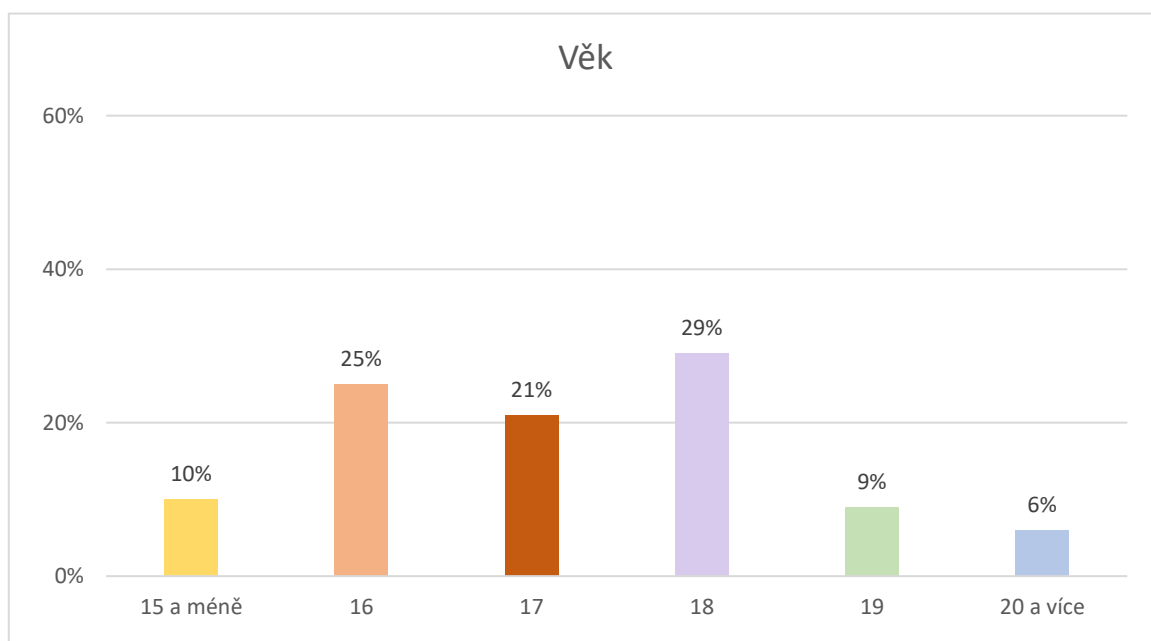
Podle pohlaví se dotazníkového šetření zúčastnilo 62 (60 %) žen a 41 (40 %) mužů.



Graf 1. Respondenti podle pohlaví
zdroj: vlastní zpracování

Otázka 2: Respondenti podle věku

Z hlediska věku zabírá největší část věková skupina studentů, kterým bylo v době vyplňování dotazníku osmnáct let. Poměrově je to s třiceti osobami 29 %. Druhou skupinou, která měla jen o čtyři respondenty méně, jsou studenti ve věku šestnácti let, v poměru 25 %. Třetí největší skupinou jsou studenti ve věku sedmnácti let zabírající 21 %. V posledních třech skupinách jsou studenti zejména prvních ročníků ve věku patnácti a méně let s procentuálním poměrem 10 % a studenti posledních ročníků ve věku devatenácti let, kterých je 9 %, a respondenti ve věku 20 a více let (6 %), kterých už na středních školách, pokud nedošlo k odložení nástupu na základní školu apod., procentuálně moc nebývá.

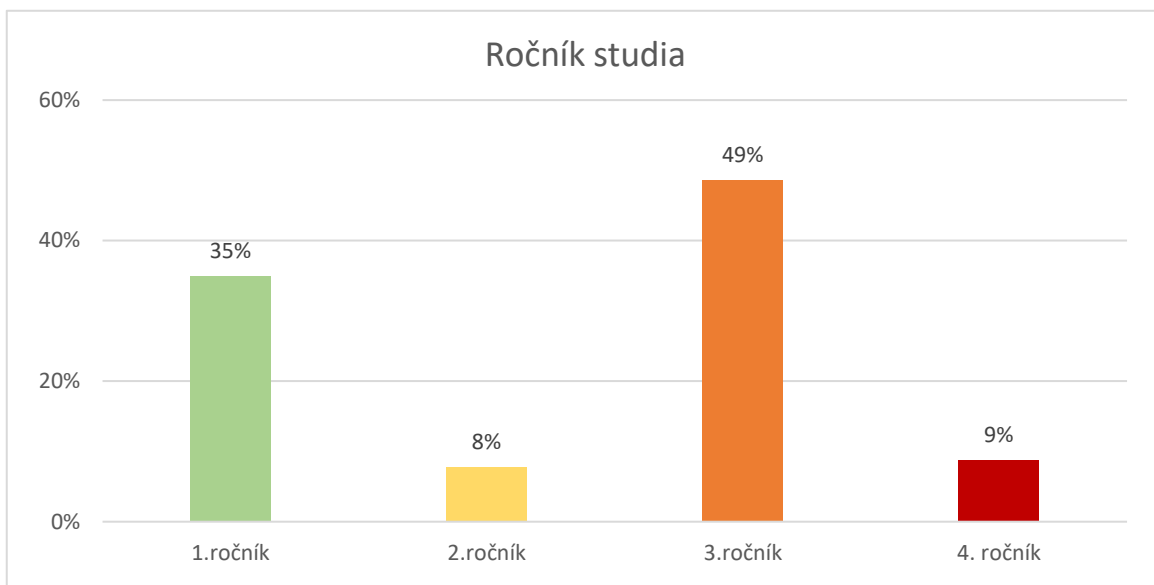


Graf 2. Respondenti dle věku

zdroj: vlastní zpracování

Otázka 3: Respondenti podle ročníku studia

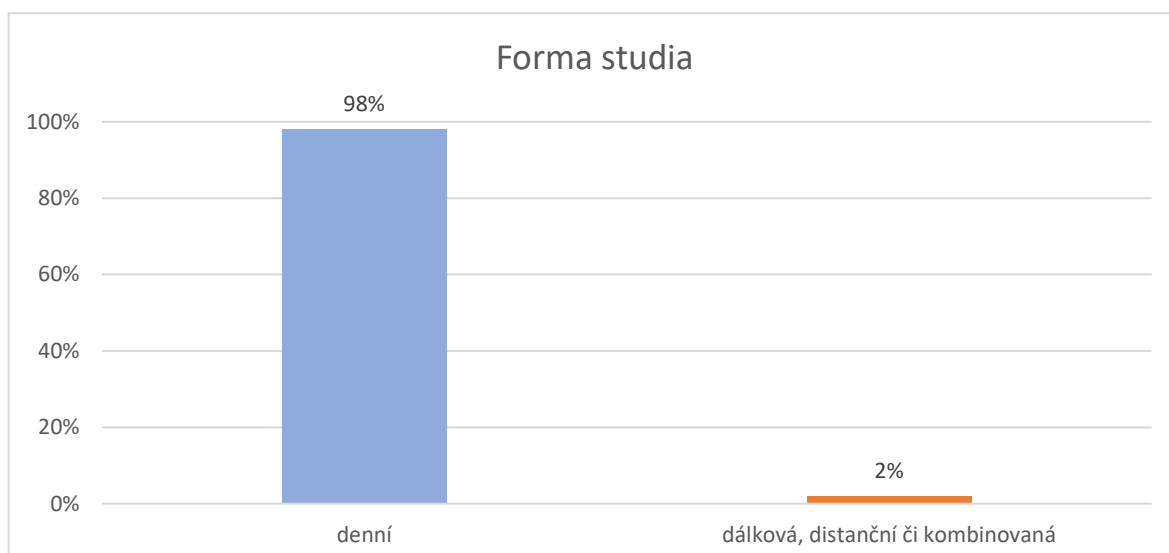
V návaznosti na věk respondentů se dá odvodit největší skupina téměř poloviny studentů, kteří jsou ve třetím ročníku. Druhou největší skupinou jsou studenti prvního ročníku. Ti zabírají 35 % výsledné zkoumané oblasti. Předposlední skupinou z hlediska velikosti je druhý ročník a poslední ročník čtvrtý, kde studenti skládají závěrečnou zkoušku.



Graf 3. Respondenti dle ročníku studia
zdroj: vlastní zpracování

Otázka 4: Respondenti podle právní formy střední odborné školy

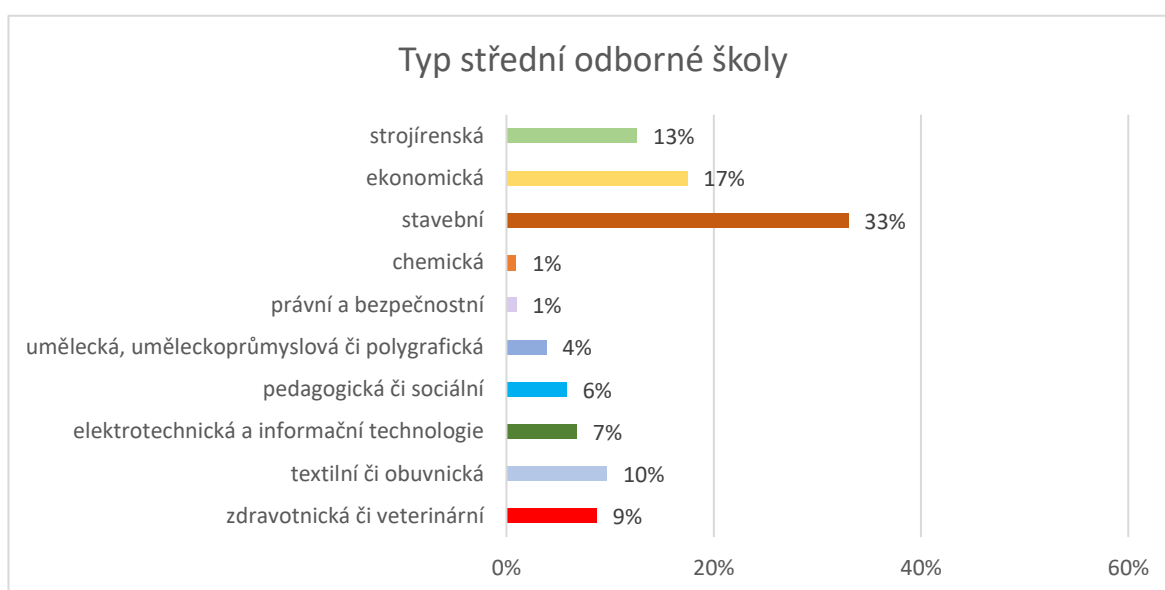
Právní forma střední školy se rozděluje na státní a veřejnou, jejichž správu primárně zajišťuje či financuje stát a soukromou, která je financovaná hlavně ze školného, které studenti platí. (Školský zákon, 561/2004 Sb.) Veřejných či státních škol, jejichž zřizovatelem může být obec, kraj, nebo stát, se v České republice celkově i v Praze nachází více než škol soukromých. (Atlas Školství, 2024) Z hlediska respondentů byla většina, 95 %, ze školy veřejné či státní a pouhých 5, ve výsledku 5 %, ze škol soukromých.



Graf 4. Respondenti dle právní formy střední odborné školy
zdroj: vlastní zpracování

Otázka 5: Respondenti podle typu střední školy

V Praze, jakožto hlavním městě, je velká rozmanitost středních škol a oborů, které mohou studenti studovat. Z hlediska vybrané skupiny je největší část (33 %) ze střední odborné školy stavební. Dalšími vybranými typy byla nejvíce střední odborná škola ekonomická, ze které bylo 18 respondentů, strojírenská s třinácti respondenty, textilní či obuvnická s 10, zdravotnická či veterinární s 9 osobami. Nejméně bylo studentů v typech středních odborných škol chemických, právních a bezpečnostních, v každé kategorii 1 student. Menší počty studentů byly i u typů uměleckých, uměleckoprůmyslových či polygrafických, kde byli 4 studenti, dále typu pedagogického či sociálních s šesti studenty a u sedmi studentů dominovala elektrotechnická či v IT část spektra.

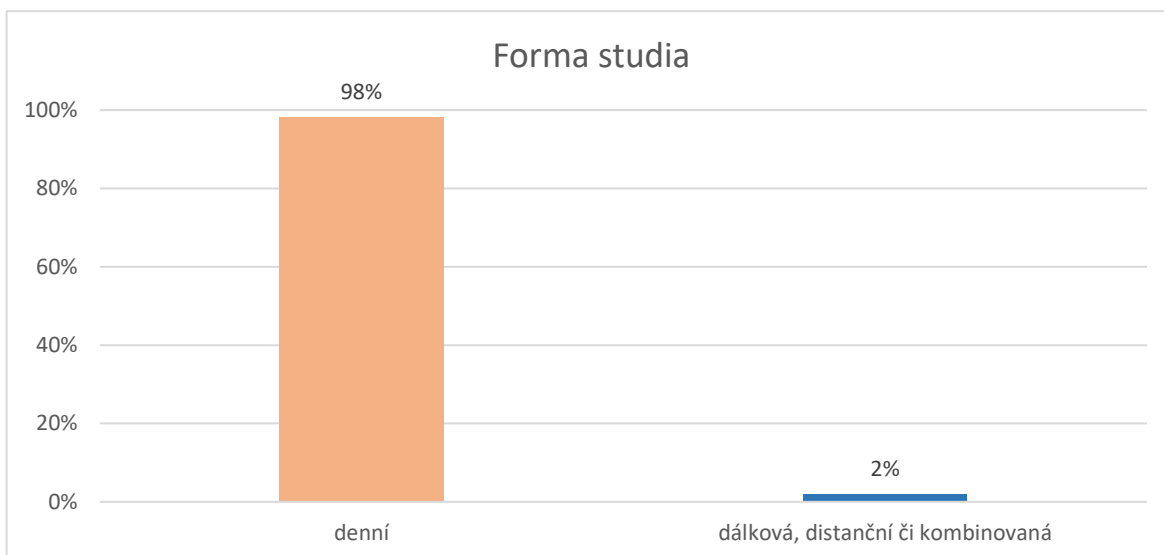


Graf 5. Respondenti dle typu střední odborné školy
zdroj: vlastní zpracování

Otázka 6: Respondenti podle formy studijního programu

Forem studijních programů je hned několik. Je to denní, kdy student dojíždí každý den do školy s cílem se aktivně vzdělávat a dálková, distanční či kombinovaná, kde žák buď studuje pouze dálkově, tedy do školy nedojíždí či dojíždí pouze na přezkoušení, dojíždí na část týdne, zúčastňuje se výuky online, nebo se výuky zúčastní jednou za delší časový úsek. Bydliště a počet nabízených forem programů na daném území v této oblasti také hrají velkou roli.

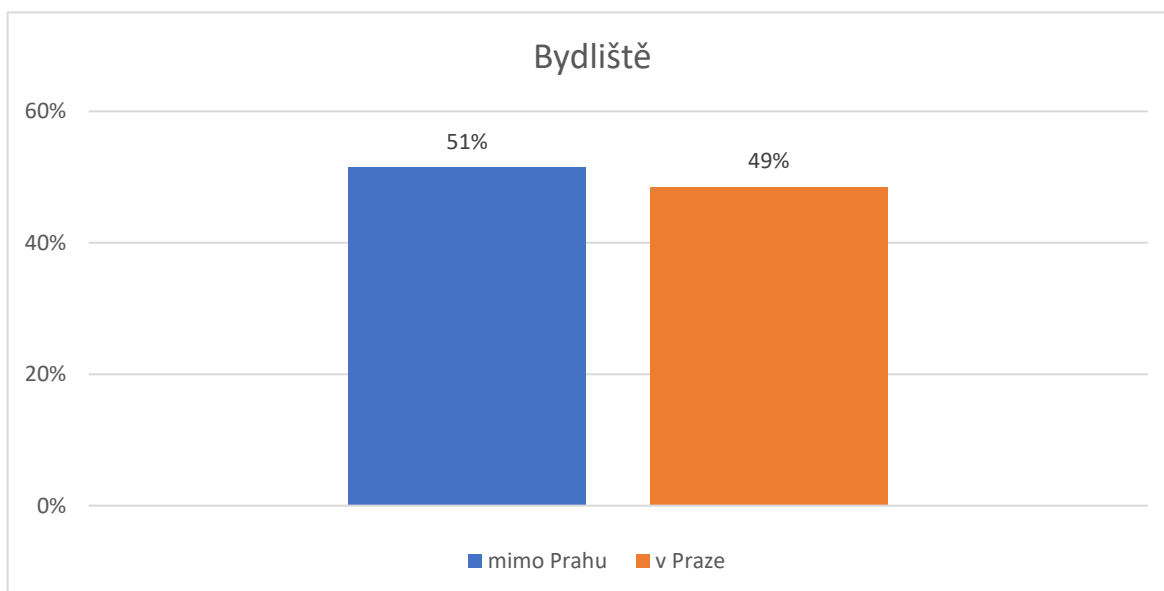
Z hlediska zkoumaného vzorku 98 % studentů, téměř všichni, studují denní formou a pouze 2 %, studují formou dálkovou, distanční či kombinovanou.



Graf 6. Respondenti dle formy studijního programu
zdroj: vlastní zpracování

Otázka 7: Respondenti podle bydliště

Často, dochází i k tomu, že právě kvůli žádaným typům či oborům středních odborných škol i studenti dojíždí do blízkých měst, někteří i značnou část dne. Ze studentů bydlela méně než polovina v Praze, zatímco většina respondentů, konkrétně 53, dojížděla do školy, tzn. bydlela mimo hlavní město.



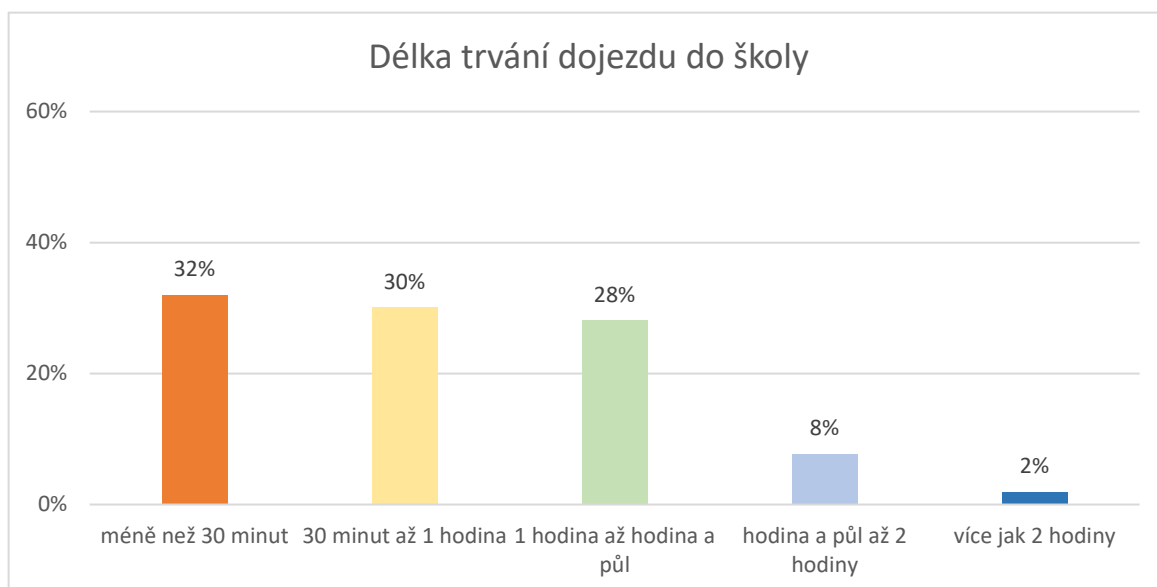
Graf 7. Respondenti dle umístění bydliště
zdroj: vlastní zpracování

4.2 Výsledky

Tato kapitola prezentuje odpovědi na jednotlivé otázky dotazníkového šetření týkající se sladování osobního, školního a pracovního života respondentů.

Otázka 8. Jak dlouho dojíždíte do školy?

Z hlediska dojíždění na vybranou střední školu, kde žáci studují, se nejčastěji objevuje čas do třiceti minut a hned poté od 30 minut do jedné hodiny, z čehož se dá usoudit, že žáci volí střední školu i na základě dopravní dostupnosti a doby dojíždění, které mohou určit i velikost zbytku volného času. Třetí nejvyšší zvolenou kategorií, kterou zvolila necelá třetina respondentů je hodina až hodina a půl, kterou většinou dojíždí studenti žijící mimo Prahu. Delší časové úseky jako jsou například hodina a půl až dvě hodiny nebo více jak dvě hodiny už nejsou, tak populární a většinou jsou využívány studenty, kteří studují distanční, dálkovou či kombinovanou formou.

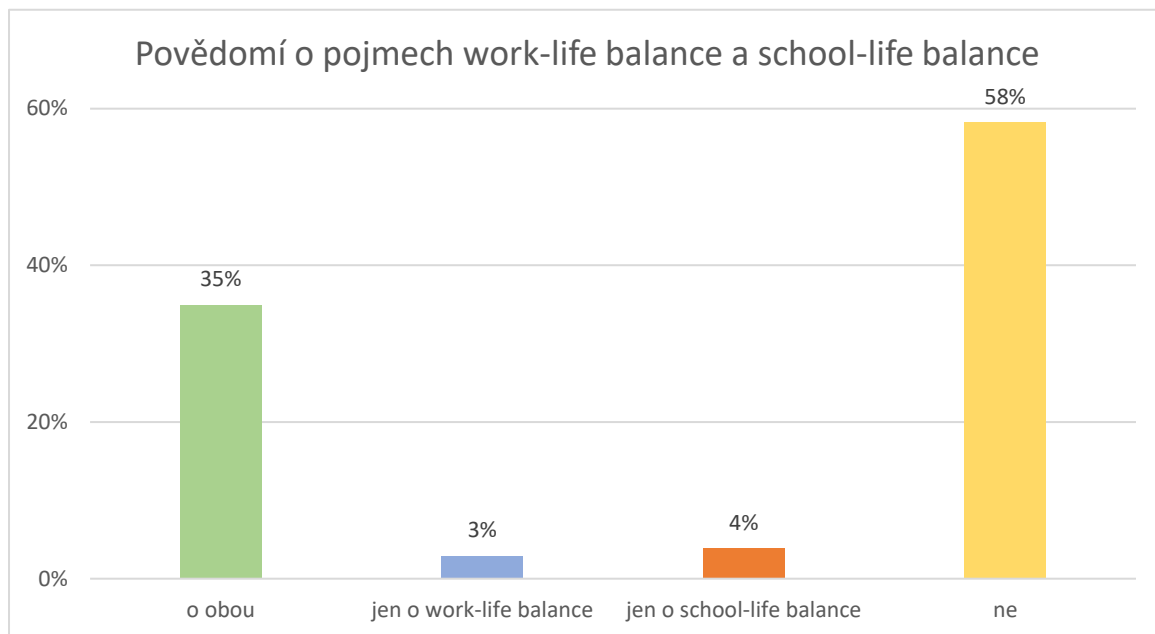


Graf 8. Délka trvání dojezdu respondentů do školy
zdroj: vlastní zpracování

Otázka 9. Slyšel/a jste někdy o pojmech work-life balance a school-life balance?

Z hlediska povědomí o pojmech work-life balance a school-life balance se dá říct, že povědomí je i přes programy, které jsou pedagogicko-psychologickými poradci a školními psychology v některých školách zavedeny, malé. Pouze 35 % respondentů mělo pojem o obou zmíněných termínech a dalších sedm jen o jednom z nich. Zbytek studentů, 58 %, o pojmech vůbec povědomí nemá nebo o nich nikdy neslyšeli, což může mít mnoho příčin, jako je například malé rozšiřování povědomí o těchto dů-

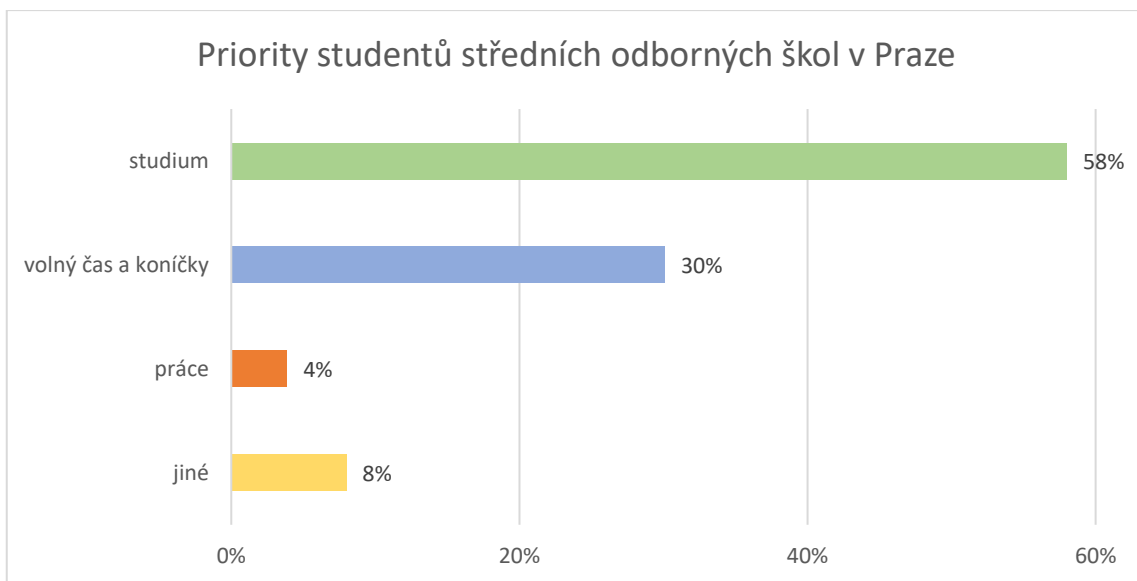
ležitých aspektech života. Dále 4 % studentů mělo pojem o school-life balance a 3 % jen o work-life balance.



Graf 9. Povědomí o pojmech work-life balance a school-life balance u respondentů
zdroj: vlastní zpracování

Otázka 10. Co je pro Vás prioritou?

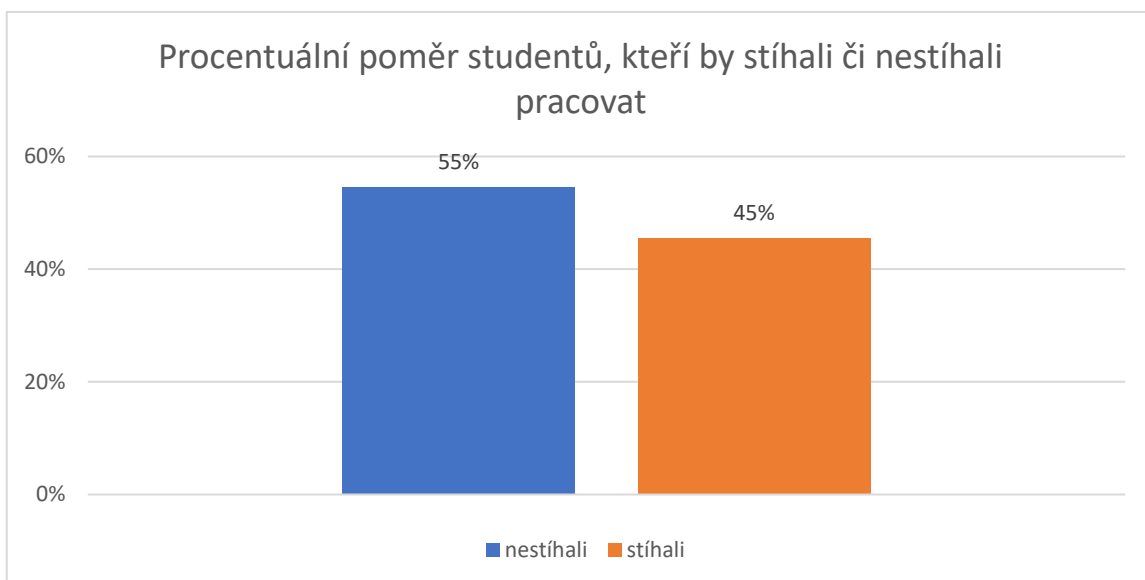
Je nutné si stanovit priority studentů, od kterých se odvíjí i vynaložení času na stanovené sféry jejich života, tedy studium, práci, volný čas a koníčky a jiné. Jak to bývá u většiny studentů středních odborných škol, tak mají žáci jako hlavní prioritu samotné studium a činnosti s tím spojené, jako je například dojíždění a domácí práce, v tomto případě je to 60 osob ze 103, nadpoloviční většina. Druhým nejdůležitějším aspektem je pak zhruba třetinou vybraná možnost, volný čas a koníčky. Do této kategorie spadá sport, školní kroužky a angažování ve školních a mimoškolních klubech, umělecká činnost, trávení času s přáteli nebo rodinou a další. Poslední nejmenší kategorií, kterou berou jako prioritu jen 4 respondenti, je práce. Mezi další důležité aspekty života studentů řadí někteří sladování více sfér svého života, hlavně studia a volného času, nebo všech tří.



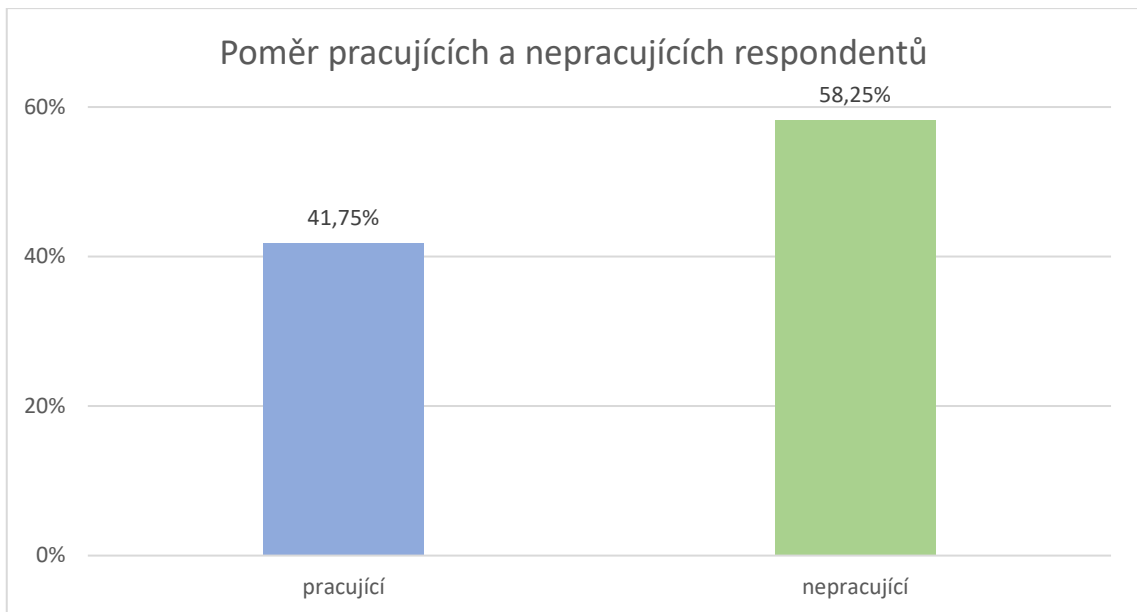
Graf 10. Priority studentů středních odborných škol v Praze
zdroj: vlastní zpracování

Otázka 11. Pokud nepracujete při studiu, myslíte si, že byste souběžně se studiem na střední škole stíhal/a pracovat?

Z hlediska pracovních a časových možností si zvolilo při studiu na střední škole pracovat jen čtyřicet tři studentů, zbytek nepracuje. Stíhat pracovat by pak ze zbylých stihlo jen 45 %.



Graf 11. Procentuální poměr studentů, kteří by stíhali či nestíhali pracovat
zdroj: vlastní zpracování



Graf 12. Poměr pracujících a nepracujících respondentů
zdroj: vlastní zpracování

Otázka 12. Pokud byla Vaše odpověď „ne,“ proč?

Nejčastější důvod pro studenty, kteří se rozhodli nepracovat, je ten, že by práci s ostatními aspekty života nedokázali časově skloubit. Celkově se většina studentů rozhodla pro to nemít práci z hlediska časových důvodů zapříčiněných špatným school-life balancem, konkrétně pak časem z hlediska délky výuky např. u některých respondentů bylo zmíněno, že výuka trvá od 7:30 až do čtyř hodin odpoledne v kombinaci s dlouhým dojížděním, nebo od 7:30 do 2 s velkým množstvím domácích prací, projektů, kdy volný čas pro jedince začíná až okolo desáté či jedenácté hodiny večer. Dalšími důvody jsou nekomplexnost studia, náročnost učiva, zvláště pak množství testů nebo u posledních ročníků příprava na závěrečné zkoušky. Z tohoto plyne, u některých studentů v návaznosti na neúměrný balanc mezi osobním a školním životem, že část studentů pocituje vyčerpání a ztrácí motivaci pro další činnost, která zahrnuje i plánování a time-management, a uchyluje se k prokrastinaci, která je velkým problémem dnešní mladé generace.

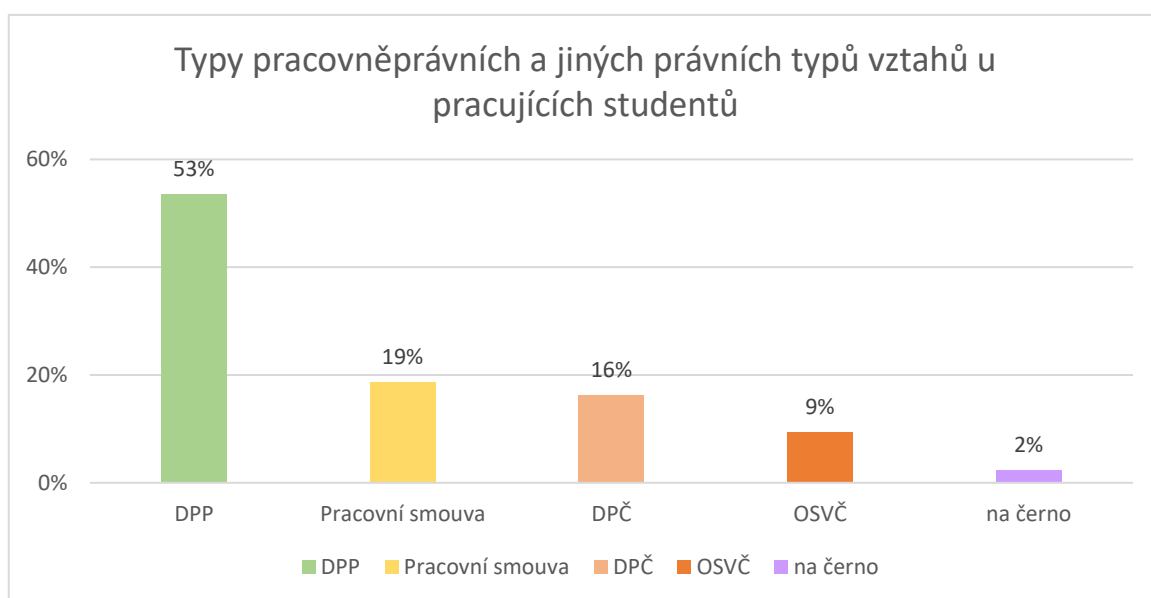
Z pohledu nabízených pracovních příležitostí je největším úskalím požadavek na čas, kdy firmy chtějí nejčastěji pracovníky na plný, nebo minimálně poloviční úvazek, který by byl vykonáván v období pracovního týdne, což není pro studenty denního studia většinou časově možné. Samotné rozvržení pracovní doby je pak neflexibilní. Setkávají se také s problémem, kdy je málo pracovních příležitostí v okolí bydliště, zvláště pak u respondentů, kteří dojíždí.

Studenti jsou pak i částečně ze zákona zajištěni z finančního hlediska rodinou, která se stará nejen o jejich základní potřeby, jako je strava, ošacení a další, ale i o uhrazení výdajů vynaložených v jejich volném čase, tedy nepocítují potřebu si vydělávat za

účelem uspokojení jiných potřeb. V návaznosti na to proto část preferuje užívání si svého volného času formou sportů a dalších volnočasových aktivit.

Otázka 13. Pracujete při studiu, a pokud ano, jde o typ pracovního, nebo jiného právního vztahu?

U pracujících studentů je nejvíce oblíbená forma práce na dohodu o provedení práce, zvláště kvůli časové flexibilitě, která je možná. V některých případech může student pracovat i například jen 10 hodin měsíčně či méně, za rok to pak ale musí být maximálně 300 hodin. Tento typ pracovního vztahu využívá 53 % dotazovaných. Druhou největší kategorií je pracovní smlouva, kdy studenti pracují na základě pracovní smlouvy. Vzhledem k času je ale prioritní volbou především zkrácený úvazek.



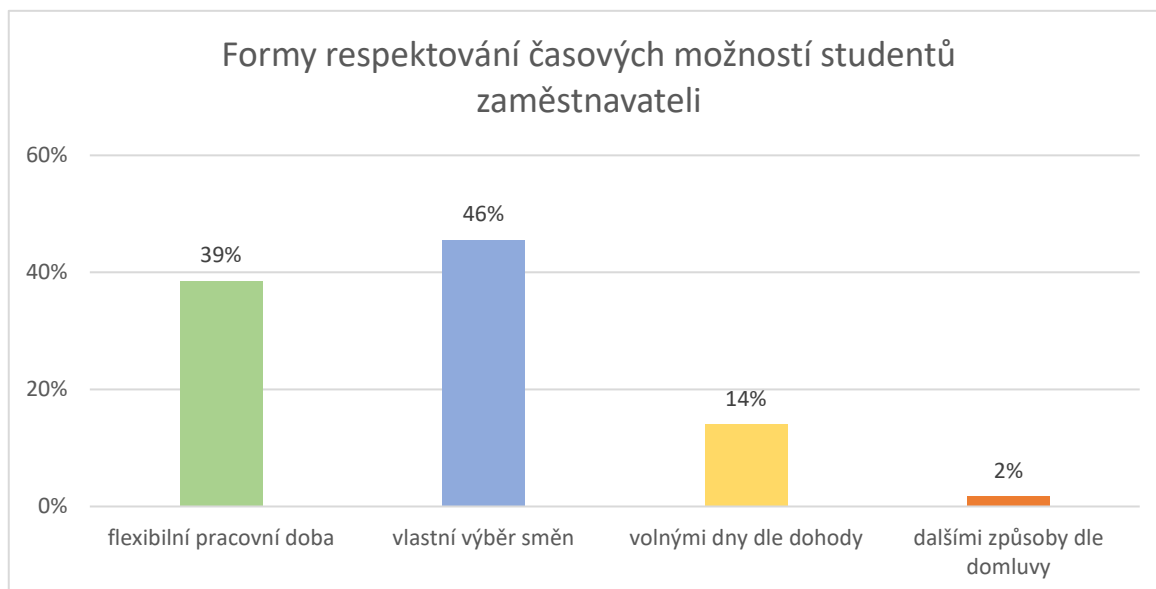
Graf 13. Typy pracovního právního a jiných právních typů vztahů u pracujících studentů zdroj: vlastní zpracování

Otázka 14. Respektují v organizaci, kde pracujete, to, že stále studujete? Pokud ano, jakým způsobem?

Studenti se mohou potýkat se situacemi, kdy jejich studium či osobní život zasahuje do jejich pracovního života. Právě z těchto možných situací mohou nastat problémy a rovnováha může být narušena. I z tohoto důvodu je jedinci nejčastěji volena flexibilnější práce, která se jim určitými způsoby přizpůsobuje.

U pracujících studentů, kteří volili, jakým způsobem se jim v práci přizpůsobují, je nejrozšířenější a nejoblíbenější, konkrétně 46 %, přizpůsobitelné plánování směn, jejich vlastní výběr. Dále je rozšířená i flexibilní pracovní doba, která byla využívána v době vyplňování dotazníku 39 %. Nejméně byly využívány volné dny dle dohody, pouze

14 %. Zpravidla to bývá proto, že zaměstnavatelé obvykle tvoří rozvrh pracovní doby na měsíc dopředu, aby se předešlo komplikacím, tedy aby v jeden den například neodvolalo práci více klíčových pracovníků směny. Ostatním se přizpůsobovali zaměstnanci jiným způsobem dle dohody (2 %).



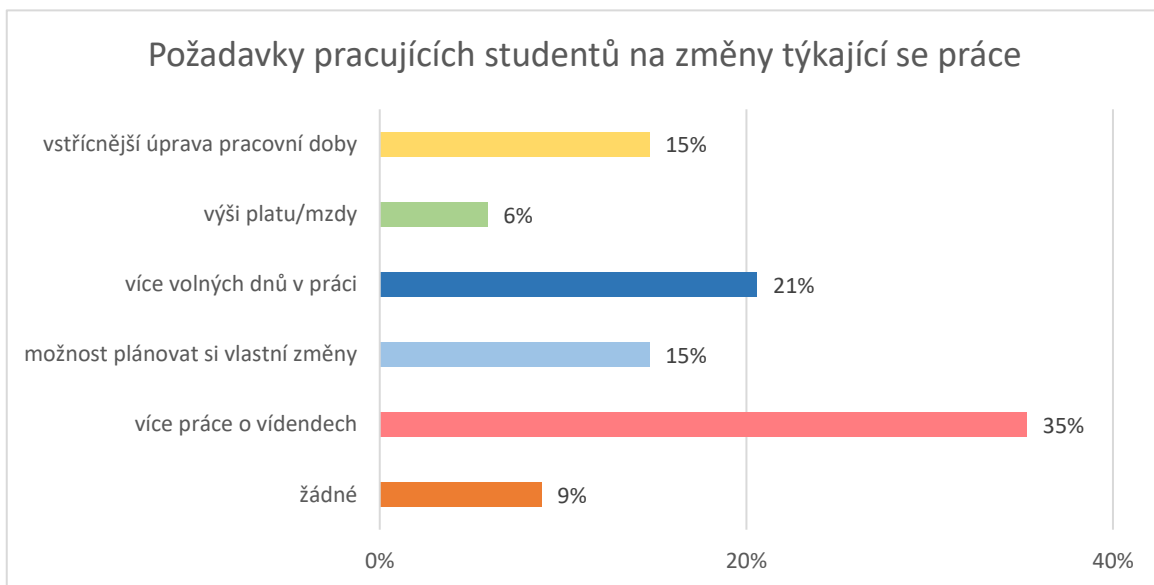
Graf 14. Formy respektování časových možností studentů zaměstnavateli
zdroj: vlastní zpracování

Otázka 15. Co byste v práci rád/a změnil/a?

Ne vždy jsou všechny požadavky a potřeby studentů naplněny a dochází k různorodým problémům v oblastech osobního, školního, nebo pracovního života, kdy se navazující dlouhodobé situace ubírají k psychickým a na to navázaným fyzickým nemocem u jednotlivých jedinců. Po uvědomění těchto překážek přichází většinou žádání o změnu nynějších zavedených pracovních systémů a struktur. A pokud zaměstnavatel jedinci nevyhoví, jedna z možností je i odchod jedince z práce.

U studentů je nejžádanější vítanou změnou (viz graf č. 15) hlavně práce o víkendech, z důvodu, že v období pracovního týdne dochází většina respondentů do školy. Další vítanou změnou je více volných dnů v práci, konkrétně byla možnost zvolena v poměru s ostatními dvaceti procenty. Ve stejném 15 % poměru byly pak zvoleny možnosti plánování vlastních směn, které mohou být v návaznosti na měnící se obtížnost studia klíčové, a vstřícnější úpravu pracovní doby s ohledem na čas, který potřebují studenti věnovat jiným sférám jejich života. Nejmenší procento zvolilo možnost zvýšení platu, který je pro ty, kterým nehradí rodiče volnočasové výdaje, klíčový.

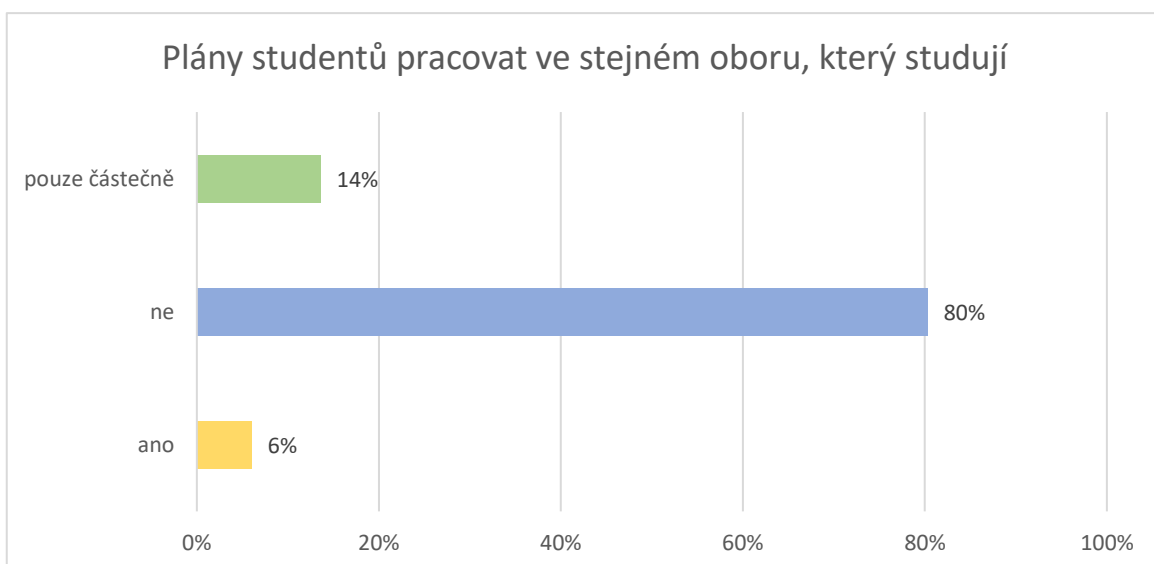
Při dotazování z 9 % procent byly studenti se svým nynějším stavem a zorganizováním práce spokojeni a nepociťovali potřebu dalších dodatečných změn, tedy i jejich work-life a school-life balance nebyl z hlediska pracovního zatížení a potřeb nepřiměřený.



Graf 15. Požadavky pracujících studentů na změny týkající se práce
zdroj: vlastní zpracování

Otázka 16. Souvisí Vaše práce s oborem, který studujete?

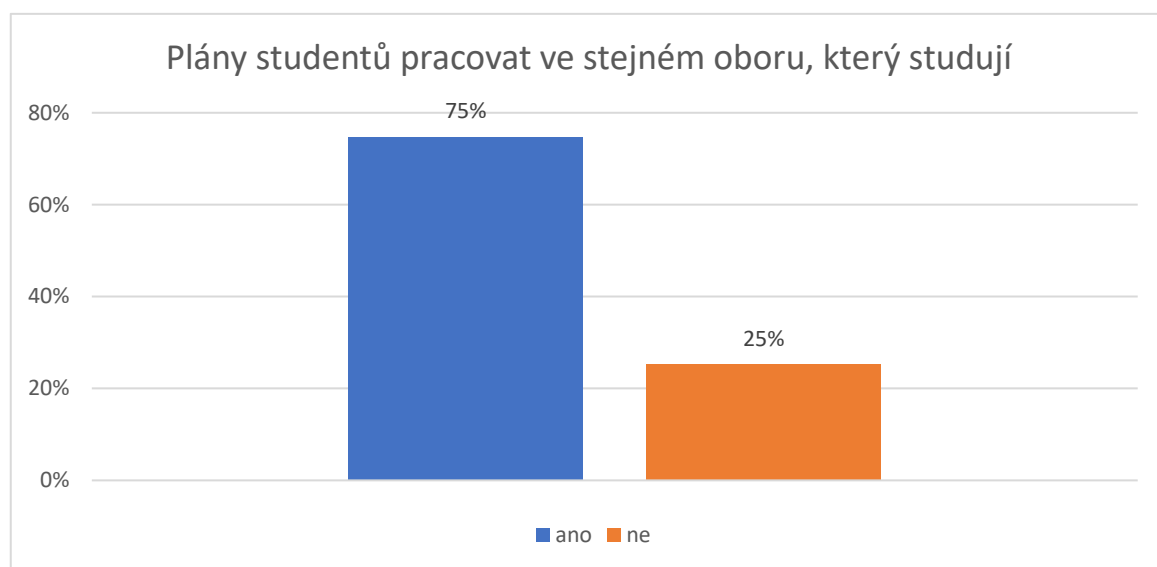
Z hlediska souvislosti zaměstnání s oborem vzdělávání i s ohledem na náročnost, si zvolilo 80 % studentů pracovat v jiném oboru, než studují, a pouze 14 % v oboru pracovat. Zbytek vykonává práci, která s oborem, který studují, souvisí pouze částečně. Často může být důvodem potřebná kvalifikace pro výkon práce, nebo málo flexibilní pracovní režim.



Graf 16. Plány studentů pracovat ve stejném oboru, který studují
zdroj: vlastní zpracování

Otázka 17. Plánujete v budoucnu pracovat v oboru, který studujete?

Z hlediska na dosavadní zkušenosti s časovou náročností oboru i s tím, že se někteří nechali zaměstnat či vykonávali jinou činnost v oboru odlišném od toho, který nyní studují, často právě z důvodu work-life a school-life balance, se dá odvodit, že ne všichni budou mít zájem o to pokračovat v práci v daném oboru. V daném oboru si zvolilo pokračovat následně v práci pouze 77 studentů, tedy 26 z nich už je rozhodnuto, že v oboru pokračovat nechtějí.



Graf 17. Plány studentů pracovat ve stejném oboru, který studují
zdroj: vlastní zpracování

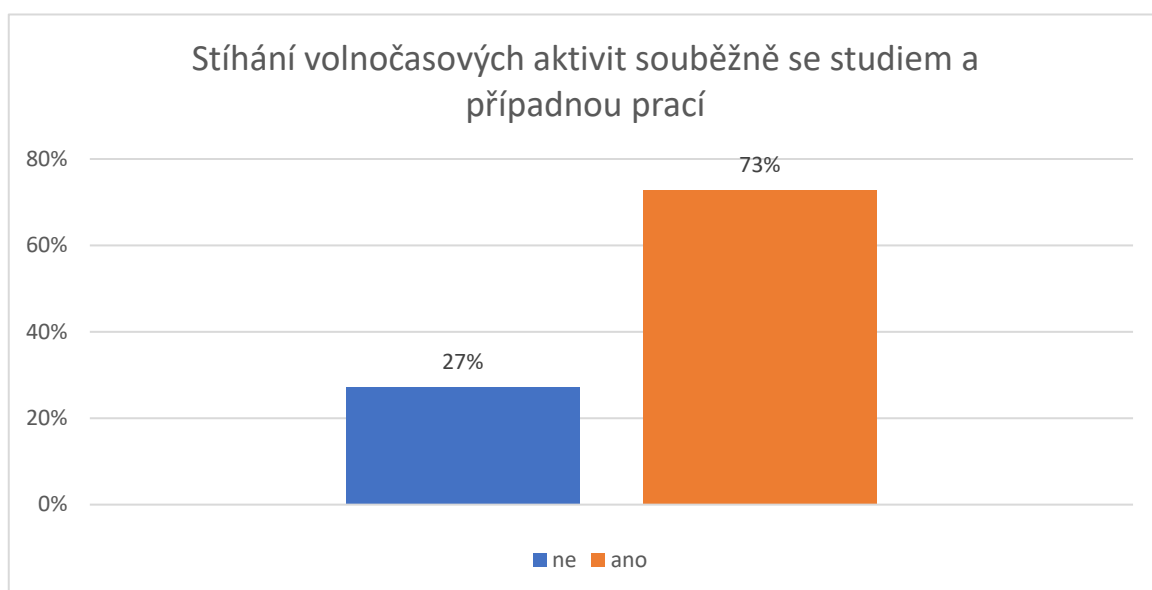
Otázka 18. Pokud ne, proč?

Příčin a důvodů, proč studenti nemají zájem v oboru pokračovat je hned několik. Jsou jimi nezájem o obor, záliba ne v oboru, který studují, ale v podobném. Část studentů zmiňuje, že z časových důvodů už nechtějí pokračovat v oboru, který studují, ale už ho nechtějí měnit, nebo si uvědomují jeho časovou náročnost. Velká část zmiňuje velkou demotivaci, stres a malou chuť pokračovat v oboru v návaznosti na špatné sladování školního, osobního a pracovního života, nebo v určitých předmětech.

Otázka 19. Stiháte souběžně se školou, případně prací, i volnočasové aktivity?

Propojení oblastí školního, pracovního a osobního života není vždy pro studenty jednoduchou aktivitou. V dotazníkovém šetření ovládá sladování pouze 75 dotazovaných, zbytek, 28 studentů, s ním mají problém, který zasahuje nejen jejich výkon ve

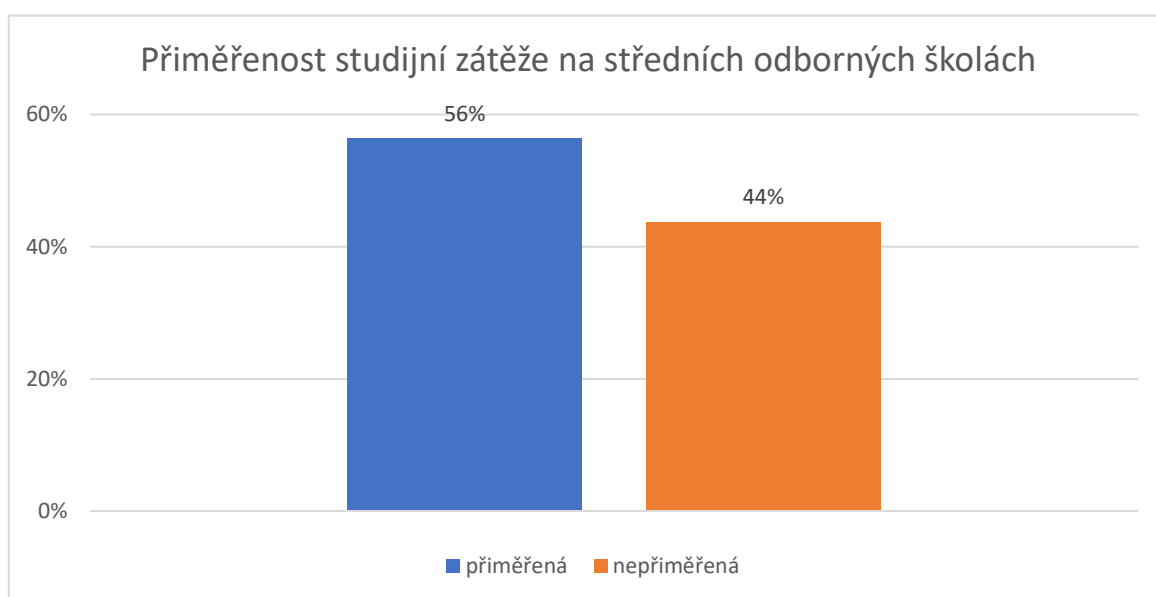
škole, případně v práci, ale i fyziologické, sociální a další potřeby, které následkem nejsou uspokojeny.



Graf 18. Stíhání volnočasových aktivit souběžně se studiem a případnou prací
zdroj: vlastní zpracování

Otázka 20. Považujete studijní zátěž za přiměřenou?

Spoustu studentů, ač někteří sladování stále alespoň částečně zvládají, zmiňuje problémy v návaznosti na přiměřenost zátěže na jejich střední odborné škole. Jen o trochu méně než polovina respondentů, konkrétně 45, shledává zátěž jako nepřiměřenou. Pro zbytek, 58, je zátěž přiměřená.



Graf 19. Přiměřenost studijní zátěže na středních odborných školách
zdroj: vlastní zpracování

Otázka 21. Pokud ne, proč?

Nejčastější odpovědí na otázku bylo nestíhání práce ani osobního života právě kvůli zátěži ve škole, až už se jednalo o množství domácích prací, které jsou zadávány i na období prázdnin, státních svátků a dalších volných časových úseků, kdy neprobíhá výuka ve standardním režimu v průběhu pracovního týdne. Nadměrné množství studijních materiálů v období normálního výukového režimu, o kterých musí mít studenti přehled a znát jejich detailní obsah, je už i tak prý velice časově náročné. Dochází i k případům, kdy student nestíhá neodborné předměty kvůli náročnosti odborných předmětů.

Velká část studentů vyjadřuje potřebu po sociálním životě a vztazích, které jsou pro jejich věkovou kategorii a osobní vývoj důležité a které jsou nadměrnou zátěží zanedbávány. S tímto problémem se pojí například ztráta přátel, nemožnost trávit čas s rodinnými příslušníky i zanedbávání osobního života z hlediska sportovních, sebezvojevých, nebo jiných aktivit, které se pojí i s uměním.

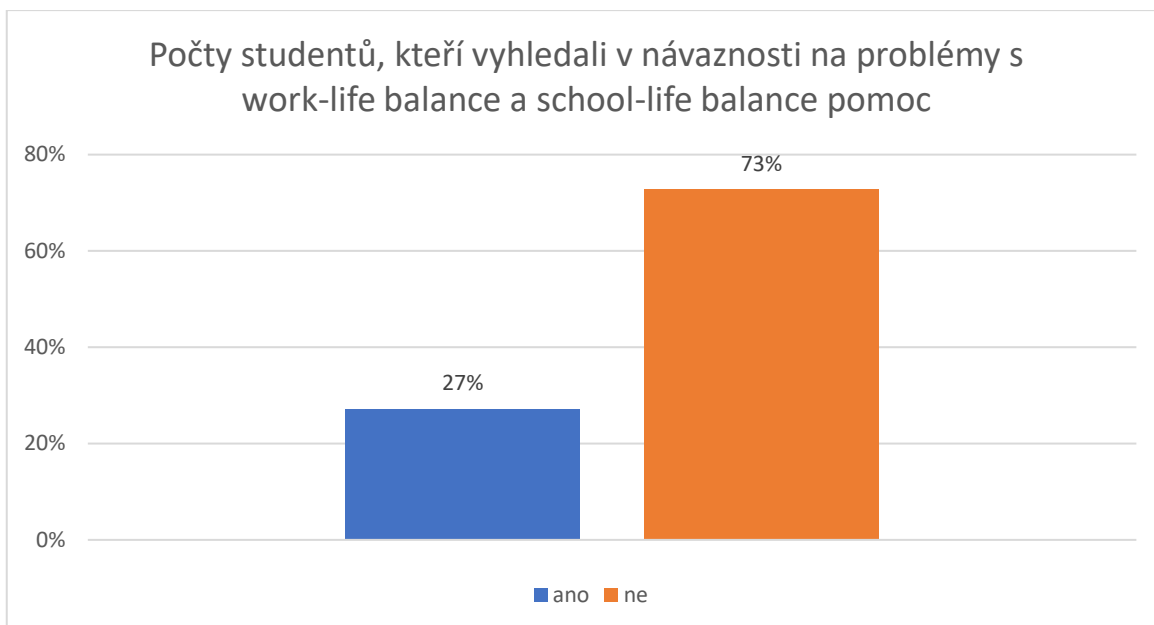
Studenti zároveň zmiňují, že kvůli nutnosti stíhání školy a práce, případně většího množství práce, nebo sportu, zanedbávají své základní fyziologické potřeby, jako je spánek, dostatečný příjem jídla a tekutin, nejedná se však o insomnii. S problémem se pojí i vyšší hladina stresu, která jedince nadále vyčerpává a zvyšuje se možnost vyhoření.

U konečných, maturitních, ročníků, bývá největším problémem to, že vyučující prioritizují nematuritní předměty a staví je nad úroveň těch maturitních, je tedy velká část osobního volna a života pohlcena na přípravu k závěrečným zkouškám a je velmi těžké pak s potřebným časem nakládat tak, aby sladění bylo ideální. Žáci zmiňují, že i po upozornění na tento problém, byla skutečnost školami a učiteli ignorována.

Otázka 22. Už jste někdy vyhledal/a z důvodu problémů se zvládnutím školy, práce a zároveň volného času a dalších aktivit pomoc?

V některých případech se může stát, že jak znalý, tak i neznalý student může mít problém se sladováním sfér osobního, pracovního a osobního života. Ne vždy ale bývá pomoc vyhledaná v době, než dojde na případné vážnější dopady, přitom se s problémem s problémem sladování setkává v dnešní době většina lidí.

Z celkových 103 vyhledalo 28 respondentů pomoc od svého okolí a zbylých 75 ji nevyhledalo. Důvodem může být například neznalost nástrojů pro zlepšení rovnováhy mezi pracovním a školním životem nebo třeba i celková neznalost problematiky i s tím spojených základních pojmů.



Graf 20. Počty studentů, kteří vyhledali v návaznosti na problémy s work-life balance a school-life balance pomoc
zdroj: vlastní zpracování

Otázka 23. Pokud byla Vaše odpověď „ano,“ jakou?

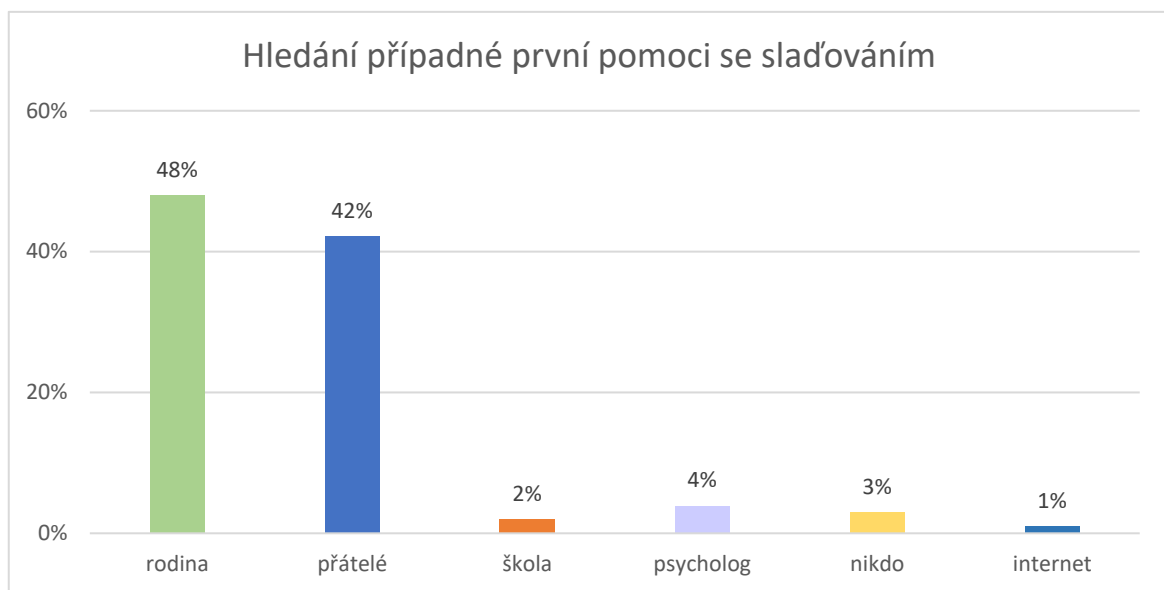
Je spousta míst, kde může jedinec hledat pomoc. Je to například psycholog, přátelé, rodina a další. Nejčastější odpověď u respondentů byla, že pomoc hledají právě u přátel a spolužáků, kteří si prochází buď stejnou, téměř totožnou či alespoň částečně podobnou situací, tedy jim mohou i více porozumět. Další byla u rodiče, který je nejčastěji jeden z prvních osob, kteří problém pozorují ať už v dřívějších, tak v pozdějších fázích výskytu problému, kdy může mít jedinec i například fyziologické problémy.

Někteří zmiňují důležitost hledání pomoci ve škole, kde jim často pomohou učitelé, na které se buď obrátí s problémem sami, nebo si daného úskalí všimne učitel sám a nabídne studentovi řešení. Na středních školách se také vyskytují pedagogicko-psychologické poradny, ač o nich nemají všichni studenti povědomí, ti, co ano, služby občas využívají. Z hlediska výuky samotné, obzvláště předmětů, jako je matematika nebo příprava na závěrečné zkoušky, maturitu, vyhledávají studenti doučování.

Z hlediska odborné pomoci je nejčastější vyhledání psychologa, který pak může v případě potřeby doporučit i léčbu u psychiatra, kterou také někteří využili. Jako další možnost je zmiňováno vyhledání pomoci u pediatra, který dále doporučí další pomoc.

Otázka 24. U koho byste jako první hledal/a pomoc s řešením problému sladování?

Valná většina by jako primární volbu volila pomoc rodiny (48%), která je jim často nejbližší, a přátel (42%). Další možnosti už nebyly tak populární volbou. Na třetím místě byla pomoc psychologa, kterou zvolilo 4% studentů a na pátém pomoc od školy (2%). Objevila se ale i část, která by problém neřešila s žádnou další stranou, nýbrž by si řešení na problém i přes možné překážky, našla sama. K této části se dá i částečně přiřadit odpověď internet, kde často jedinec hledá pomoc sám.



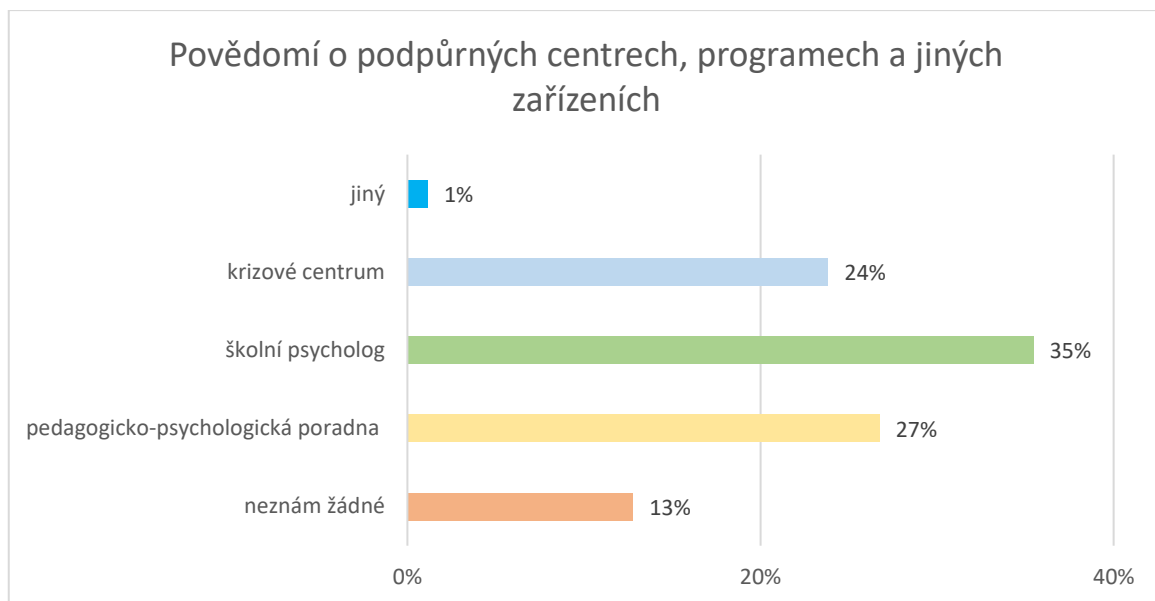
Graf 21. Hledání případné první pomoci se sladováním
zdroj: vlastní zpracování

Otázka 25. O kterých podpůrných centrech či zařízeních nejen pro studenty víte?

Z pohledu studenta může být důležité hledat oporu nejen u rodiny, přátel a dalších blízkých osob, ale v některých případech je nutná i odbornější pomoc další strany, často instituce, která má již s řešením podobných situací větší zkušenosti a pro jejich řešení či analýzu nebo konkretizaci daných problémů má dané postupy. Jedním z problémů může být ale malé povědomí o jejich existenci.

Nejvíce respondentů má pojem o osobách/programech, které se téměř vždy vyskytují přímo na pozemku jejich střední odborné školy, a to o školním psychologovi, nebo pedagogicko-psychologické poradně. Třetí největší skupinu, krizová centra, která jsou nejčastěji ve větších obcích a městech, zná poměrem 24%.

Méně, než čtvrtina pak nemá povědomí o žádných z těchto využitelných institucí a součástí školy. Zbytek má povědomí o jiných zařízeních, než byla zmíněna.

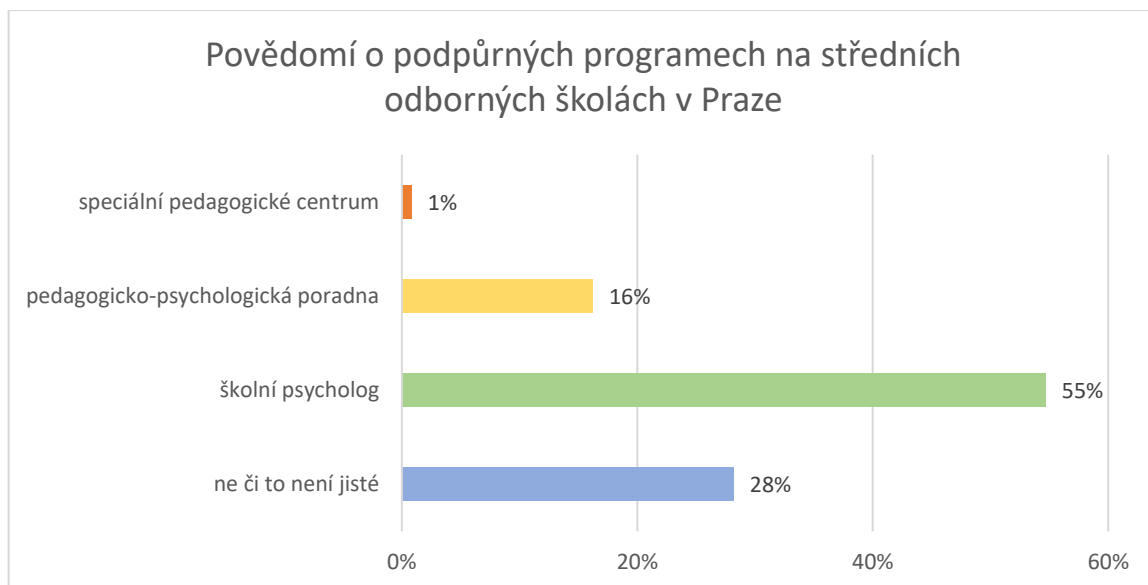


Graf 22. Povědomí o podpůrných centrech, programech a jiných zařízeních
zdroj: vlastní zpracování

Otázka 26. Má Vaše škola podpůrný program pro studenty s těmito potížemi, případně na to navazujícími potížemi s psychikou? A pokud ano, jaký?

Střední školy mají často zájem o to, aby i jejich studenti měli dobré výsledky, což se neodmyslitelně pojí i s psychickým zdravím, tedy je to i jeden z důvodů, proč zřizují na své škole například pedagogicko-psychologickou poradnu, další je například pomoc studentům s poruchami soustředění a další, nebo školního psychologa. Existují pak i speciální pedagogická centra nejen pro žáky s vážnějšími problémy, kam jsou studenti doporučováni.

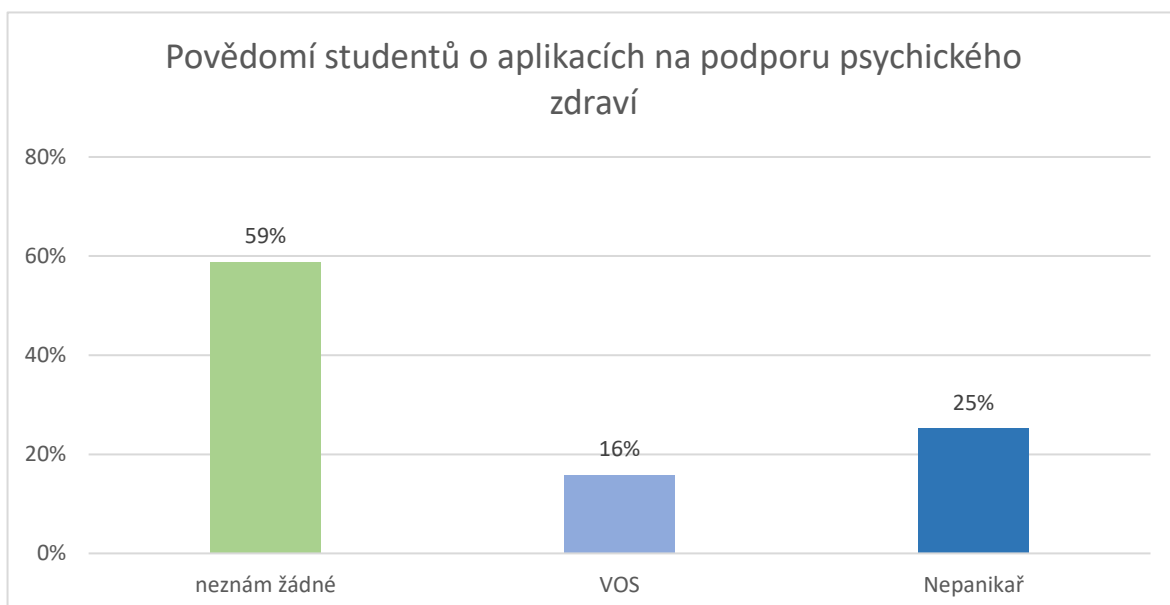
Z hlediska povědomí o existenci těchto součástí školního systému více než desetina (13 %) dotazovaných o žádném z nich neví. Naopak z těch, kteří o nich povědomí mají, je největší vědomost na středních odborných školách o existenci školního psychologa, konkrétně poměrově 35 %. Na druhém místě je pak pedagogicko-psychologická poradna (27 %) a nejmenší povědomí je o krizových centrech (24 %). Nejspíše to bude proto, že o nich se studenti dozví, až když jsou tam doporučení.



Graf 23. Povědomí o podpůrných programech na středních odborných školách v Praze
zdroj: vlastní zpracování

Otázka 27. Víte o aplikacích na podporu psychického zdraví? Pokud ano, o jakých?

Dalo by se říct, že aplikace na podporu psychického zdraví jsou vzhledem k vývoji moderních technologií novou vymožeností. V České republice existuje například VOS a Nepanikař, ne vždy, i přes občas značnou kampaň, je o nich ale velké povědomí. Mezi studenty více než polovina (59 %) o žádné aplikaci neví, zbytek má největší povědomí o aplikaci Nepanikař, poslední s 16% je pak aplikace VOS.

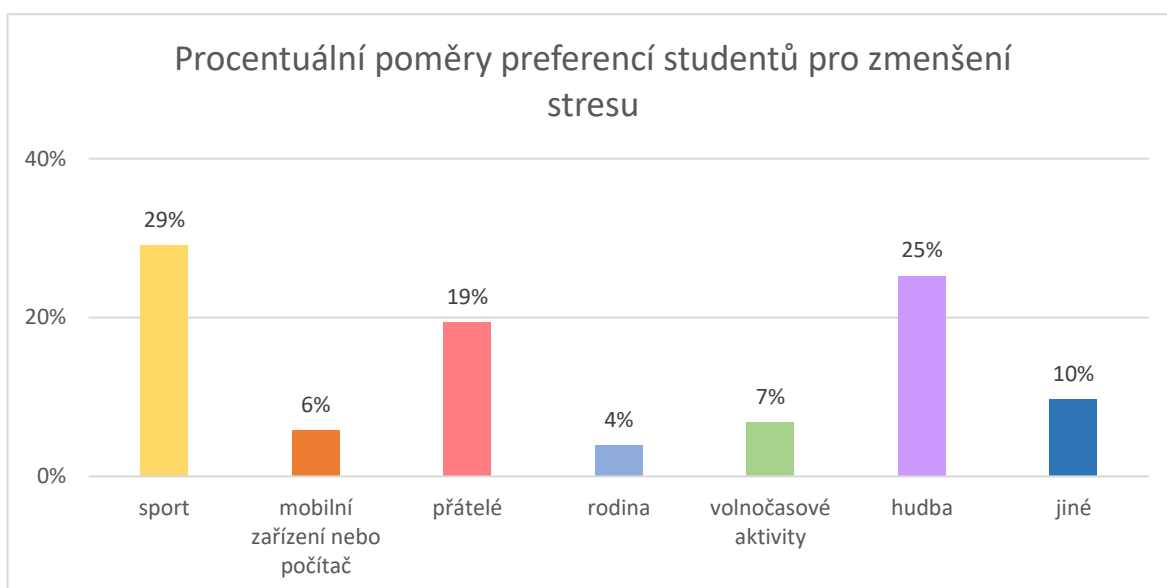


Graf 24. Povědomí studentů o aplikacích na podporu psychického zdraví
zdroj: vlastní zpracování

Otázka 28. Co Vám nejvíce pomáhá se stresem?

Z hlediska pomoci se stresem se nabízí hned několik variant, jako jsou: sport, přátelé, rodina, hudba, mobilní zařízení nebo počítač a jiné volnočasové aktivity. Nejoblíbenější variantou, kterou si zvolilo 29 % respondentů, je sport, další oblíbenou variantou je hudba (u 25 %). U obou z těchto možností je mnoho variant, které si může jednotlivec dle toho, na co má zrovna náladu, zvolit.

Třetí nejdůležitější částí zvolenou 19 % jsou pro studenty jejich přátelé, kteří jsou jim často blíže než jiní lidé z jejich okolí, naopak rodinu si zvolilo jen 4 %. 6 % volí jako jedno z nejlepších zařízení i mobilní zařízení nebo počítač, kde se mohou odreagovat nebo si usnadnit svou práci do práce a školy.

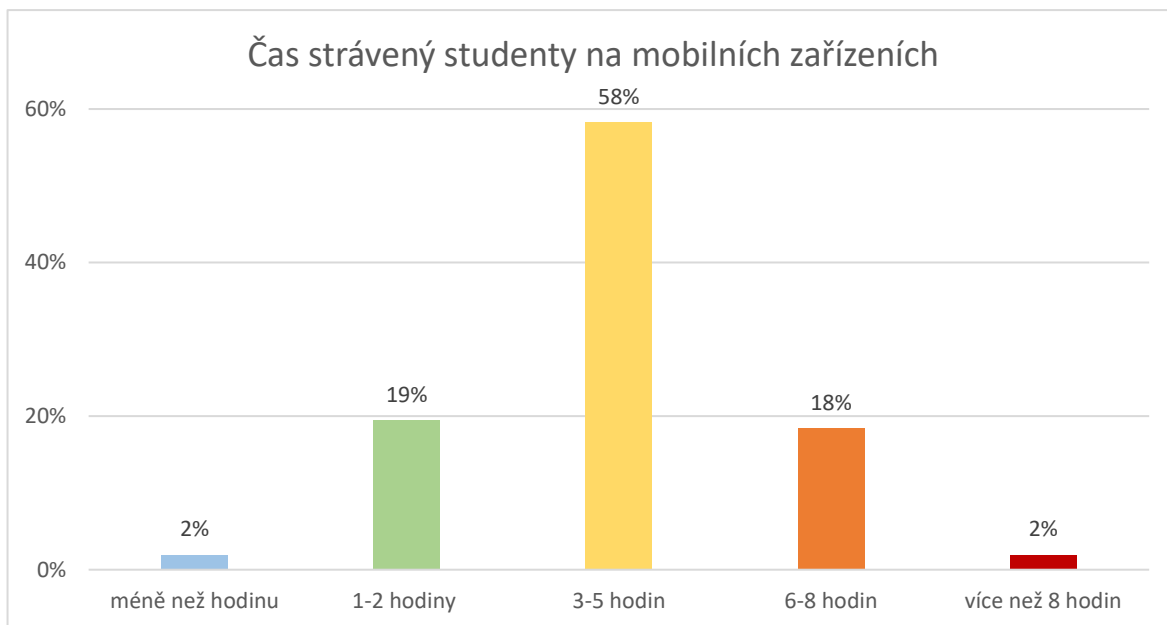


Graf 25. Procentuální poměry preferencí studentů pro zmenšení stresu
zdroj: vlastní zpracování

Otázka 29. Kolik hodin průměrně denně trávíte na mobilním zařízení?

Čas strávený na mobilním zařízení je neodpadající součástí života nynějších studentů, kdy je občas i online výuka, případná práce, a hlavně sociální život, provázaná s jejich každodenním životem. Často vede používání i k prokrastinaci a plýtvání drahocenného času.

Největší skupina studentů (58 %) používá telefon po dobu tří až pěti hodin. Zhruba 19 % respondentů tráví na telefonu 1-2 hodiny jako tomu je u těch, kteří používají telefon po 6-8 hodin, což je téměř třetina dne. Nejmenší počet osob byl pak v kategorii více než 8 hodin a méně než hodinu, u obou 2 %.



Graf 26. Čas strávený studenty na mobilních zařízeních
zdroj: vlastní zpracování

Otázka 30. Co si myslíte, že by Vám pomohlo ke sladění osobního, školního a pracovního života?

Z hlediska času si i studenti samotní uvědomují, na kterém místě se problém ve sladování může vyskytovat. Nejčastější odpovědí bylo uvědomění si vlastní špatné organizace času a toho, jak málo času věnují plánování samotnému, což by si přáli do budoucna zlepšit. Další často zmiňovanou položkou bylo uvědomění si špatně nastavených priorit a v návaznosti na to vzniklých problémů se sladováním. Spoustu studentů uvedlo, že by museli uzpůsobit svůj čas nejlépe těm správným prioritám, tedy omezit svůj volný čas a více se věnovat postupu ve studiu a práci, nebo minimálně využívat volný čas aktivněji, například sportem, nebo děláním domácích prací. Valná většina odpovědí také obsahovala zmínění problému se závislostí na mobilních elektronických zařízeních.

Jiní studenti naopak vyjádřili potřebu po větším množství volného času, tedy i menším množství práce do školy nebo lepším časovým režimem a rozpoštěním v práci či na brigádě, a s tím pak později spojeným menším problémem se stresem. S časovým problémem by jim dle jejich názoru v některých případech pomohla i změna formy programu na distanční, nebo přemístění bydliště na místo, které by bylo blíže jejich práci a střední škole.

Jednou ze zmíněných pomůcek, po kterých studenti touží, jsou i finanční příspěvky, slevy na dani, či jiné podpůrné programy, které již v mnoha případech od tohoto roku nejsou v platnosti. Studenti tak nyní musí více času strávit v práci a nemají čas na ostatní aspekty jejich života. Z hlediska školy je to pak zlepšení komunikace s vyučujícími a na to navazující lepší plánování školních povinností.

4.3 Shrnutí

Tato kapitola shrnuje poznatky z výsledků dotazníkového šetření týkajících se sladování osobního, školního a pracovního života studentů středních odborných škol v Praze.

V rámci dotazníkového šetření bylo zjištěno, že samotné povědomí o termínech work-life balance a school-life balance je velmi malé, v návaznosti na což nejsou studenti nejspíše ani seznámeni s možnými nástroji na zlepšení rovnováhy. Sami si ale uvědomují určité problémy v jejich sladování a možná řešení, jako je například nastavení lepších priorit a práce s časem.

Z hlediska priorit je pro studenty nejdůležitější položkou studium, dále volný čas a koníčky, práce a další aspekty jsou poslední, nejspíše to je ale i z toho důvodu, že by více než polovina respondentů nestíhala se studiem a vykonáváním volnočasových aktivit pracovat. Nejčastěji to bývá právě z důvodu časové náročnosti studia a špatného school-life balancu. Celkově nepracují téměř dvě třetiny respondentů, a ti, co jsou pracovníky, upřednostňují flexibilnější pracovní režimy, jakými jsou dohoda o provedení práce, kterou si zvolilo přes 50 % respondentů a dále například dohoda o pracovní činnosti. U studentů je ale i výskyt takzvané „práce na černo.“

U pracujících studentů v sedmdesáti procentech případů zaměstnavatelé respektují to, že jedinci studují a určitými způsoby se jim přizpůsobují, například i využíváním nástrojů work-life balance. Zaměstnavatelé se nejčastěji přizpůsobují studentům nabídkou vlastního výběru směn a flexibilní pracovní dobu, ale i to nemusí být pro studenty s ohledem na jejich časové a finanční možnosti dostačující. Jen malá část by proto nic na svém stávajícím režimu neměnila. Zbytek má zájem hlavně o více práce o víkendech, více volných dnů v práci, takzvaných free days, nebo možnosti plánování vlastních směn a vstřícnější úpravu pracovní doby, zájem, ač menší, byl projeven i například o zvýšení platu/mzdy. Z hlediska toho, jestli si kvůli časové náročnosti a potřebné kvalifikaci vybrali pracovat v oboru, který studují, tak 80 % odpovědělo, že ne, zbytek pouze částečně a jen malá část studentů v oboru doopravdy pracuje.

Z hlediska budoucí práce v oboru, který nyní studují, většina studentů pokračovat chce, zhruba čtvrtina už se ale k oboru nevrátí. Je to následkem špatného časového vyvážení mezi školou a dalšími částmi života, který způsobuje stres a demotivaci, dalšími důvody je i zájem o nynější obor či zájem o podobný. V návaznosti na stíhání

školy, případně práce, je pro většinu studentů stále zvládnutelné věnovat se i svému volnému času, u skoro 30 % je to ale problém. Již zmíněná zátěž je pro většinu pojatá jako přiměřená, téměř polovině ale přijde studijní zátěž jako problémová. Respondenti s problémy, které jsou v některých případech až fyziologické, zmiňují nadměrné množství domácích prací, dlouhé období výuky, nebo množství učiva.

Pomoc v ohledu sladování vyhledala méně, než třetina a studenti často nemají velké vědomosti v ohledu toho, kde ji hledat, pokud se nejedná o přátele a rodinu. Určité povědomí o zařízeních a programech je, ač stále čtvrtina o nich vůbec neví. O aplikacích mezi respondenty je povědomí velmi malé, téměř dvě třetiny o žádných aplikacích na podporu ani psychického zdraví neví, přitom nejvíce studentů aplikace pro umírnění stresu hudbou používá. Dále je pro umírnění stresu využíván často sport, společnost přátel, mobilní zařízení či počítač a volnočasové aktivity. Využívání mobilního zařízení, ač není nejpopulárnější volnou pro uvolnění stresu a napětí, je využíváno většinou po 3 až 5 hodin, což je pak značná část dne.

5 DOPORUČENÍ PRO STUDENTY STŘEDNÍCH ODBORNÝCH ŠKOL

Tato kapitola uvádí doporučení na zlepšení sladování osobního, pracovního a školního života studentů středních odborných škol v Praze na základě výsledků dotazníkového šetření. Tato doporučení jsou potenciálně aplikovatelná i na studenty v jiných částech České republiky, a to díky podobnosti ve studijních plánech a struktuře pracovních příležitostí pro studenty.

Návrh 1 – Rozšíření povědomí studentů o problematice work-life balance a school-life balance

Na základě analýzy výsledků dotazníkového šetření bylo zjištěno, že jen malá část studentů má o termínech spojených se sladováním osobního, školního a pracovního života pojem, a proto by bylo žádoucí toto povědomí rozšířit. Možností je hned několik. Jednou z nich je využití školních psychologů a pedagogicko-psychologických center pro vytvoření programů a materiálů pro rozšíření povědomí o sladování osobního, školního a pracovního života. Dalšími možnostmi by bylo začlenit tyto pojmy do výuky či takzvaných „třídnických hodin“, kdy jsou studenti většinou obeznámeni s organizačními záležitostmi, nebo začlenit tyto termíny do výuky psychologie či dalších předmětů s touto tematikou souvisejících.

V rámci zlepšování povědomí studentů o problematice sladování osobního, školního a pracovního života by studenti měli a mohli být seznámeni zejména s následujícím:

- nástroje work-life balance,
- nástroje school-life balance,
- pozitivní dopady sladování,
- negativní dopady sladování.

Návrh 2 – Rozšíření povědomí studentů o aplikacích, programech a zařízeních na podporu psychického zdraví a sladování

Dalším doporučením může být rozšíření povědomí o zařízeních, která podporují school-life balance či samotné psychické zdraví a rovnováhu jedince, o programech na podporu psychického zdraví nejen na školách. Cílem tohoto návrhu je zvýšit povědomí mezi studenty o širokém spektru dostupných digitálních nástrojů, které podporují nejen duševní zdraví, ale i celkovou osobní a emoční pohodu. Informační kampaně by měly studenty seznámit s aplikacemi, institucemi a programy, které nabízejí služby v oblastech jako je emoční inteligence, práce se stresem a dalšími. Tyto kampaně by mohly zahrnovat interaktivní workshopy, kde by odborníci předváděli, jak

tyto nástroje používat k posílení mentální odolnosti a zlepšení rovnováhy mezi školním i osobním životem. Kromě toho by měla být témata související s duševním zdravím a osobním rozvojem integrována do náplně školní docházky či se stát součástí třídnických hodin, čímž by se studentům poskytly praktické znalosti o tom, jak mohou tyto nástroje správně efektivně využívat ve svém každodenním životě.

V rámci zlepšování povědomí studentů o aplikacích, programech a zařízeních na podporu psychického zdraví a sladování by studenti měli a mohli být seznámeni zejména s následujícím:

- konkrétní aplikace na podporu psychického zdraví (VOS, Nepanikař a další)
- konkrétní programy a platformy na podporu psychického zdraví (IPREV)
- konkrétní zařízení na podporu rovnováhy mezi osobním, pracovním a školním životem a psychického zdraví (krizová centra, školní psycholog a další)

Návrh 3 – Rozvoj studentů v řízení času, ve zvládnání prokrastinace a ve stanovování priorit

Efektivní správa času je klíčová pro studenty, kteří se snaží vyvážit školní závazky s osobním životem. Tento návrh doporučuje zavedení specifických kurzů a aktivit zaměřených na implementaci time managementu do studijních osnov. Tyto kurzy by měly poskytovat praktické nástroje a techniky pro plánování, prioritizaci úkolů a nastavení realistických cílů i správných individuálních priorit. Školy by také měly podporovat používání digitálních nástrojů, jako jsou kalendáře a aplikace pro správu úkolů, které mohou studentům pomoci udržet si přehled o svých školních a mimoškolních aktivitách. Poradci by měli být k dispozici pro pravidelné konzultace, aby pomohli studentům vylepšit jejich techniky správy času podle individuálních potřeb.

Návrh 4 – Větší podpora work-life a school-life balance ze strany škol

Návrh vyzývá školy, aby aktivně podporovaly a implementovaly strategie pro dosažení vyváženého školního a osobního života studentů. V rámci školního programu poradenství by mohla být zavedena specializovaná služba, která by studentům poskytovala individuální konzultace zaměřené na efektivní sladování školních povinností a osobního života.

Tento přístup by také pomohl utváření partnerských vztahů se zaměstnavateli, které by studentům umožnily získávat pracovní zkušenosti bez negativního vlivu na jejich studentský výkon a osobní život. Dále v práci využívat nástrojů work-life balance jako jsou free days, sick days, nebo flexibilní pracovní režimy.

ZÁVĚR

Tato bakalářská práce se zabývala sladováním školního, osobního a pracovního života studentů středních odborných škol v Praze. Toto téma je velmi relevantní a aktuální vzhledem k tomu, že postupem času stále více studentů na středních odborných školách má problém sladit osobní život se svými školními a pracovními povinnostmi. Práce měla za cíl prozkoumat potřeby a podmínky sladování osobního, školního a pracovního života studentů středních odborných škol v Praze, posoudit jejich spokojenost a preference týkající se studia a zaměstnání a navrhnout možná řešení pro zlepšení stávajícího stavu.

Teoretická část byla zaměřena na pojmy work-life a school-life balance, zkoumala historii, která vedla k současnému stavu vývoje, a rozebírala nástroje, které jsou v praxi používány pro zlepšení rovnováhy mezi pracovním, školním a osobním životem. V praktické části bylo analyzováno dotazníkové šetření, které hodnotilo, jak studenti středních odborných škol v Praze vnímají vlastní work-life balance a jaké součásti a aspekty se považují za nejučinnější v boji proti stresu a přetížení spojenému s pokusem skloubit školní a osobní povinnosti.

Z výsledků dotazníkového šetření vyplynulo, že velká část studentů pociťuje určitou míru stresu z vyvážení školních a osobních závazků, přičemž studenti často uváděli nedostatek času a tlak na výkon jako hlavní příčiny. Bylo také zjištěno, že studenti vysoce hodnotí flexibilní pracovní dobu a možnost distančního vzdělávání jako efektivní nástroje pro zlepšení sladování jejich osobního, školního a pracovního života.

Samotné povědomí studentů o podstatě sladování osobního, školního a pracovního života se ukázalo jako velmi malé, z čehož pramení také omezení povědomí o možných nástrojích zlepšení sladování osobního, školního a pracovního života. Na druhou stranu se ukázalo, že studenti si uvědomují určité problémy ve sladování jejich osobního, školního a pracovního života a napadají je určitá řešení, jako je například nastavení lepších priorit a práce s časem.

Z hlediska priorit studentů se ukázalo, že pro většinu studentů je nejdůležitější studium následované volným časem a koníčky. Většina studentů těžko stíhá studovat a zároveň s volnočasovými aktivitami také pracovat, a to nejčastěji právě z důvodu časové náročnosti studia, stejně jako rezervy sladování osobního, školního a pracovního života.

V případě pracujících studentů se jako pozitivní ukázalo, že ve většině případů zaměstnavatelé vycházejí studentům vstříc, když respektují jejich studijní povinnosti a snaží se jim přizpůsobit, a to právě podporou sladování osobního, školního a pracovního života. Zaměstnavatelé nejčastěji umožňují studentům vlastní výběr směn a flexibilní pracovní dobu.

Na základě těchto zjištění byla vypracována čtyři doporučení na zlepšení sladování osobního, pracovního a školního života studentů středních odborných škol. Jedná se o doporučení na rozšíření povědomí studentů o problematice work-life balance a school-life balance, o doporučení na rozšíření povědomí studentů o aplikacích, programech a zařízeních na podporu psychického zdraví a sladování, o doporučení na rozvoj studentů v řízení času, ve zvládnutí prokrastinace a ve stanovování priorit, a o doporučení na větší podporu work-life a school-life balance ze strany škol. Tato doporučení by měla podpořit studenty při zvládnutí jejich studijní povinností společně se zvládnutím jejich běžných volnočasových aktivit a případných pracovních povinností. Realizace těchto doporučení předpokládá jak aktivní přístup studentů, tak aktivní podporu ze strany škol a zaměstnavatelů. Zároveň jsou však tato doporučení více méně univerzálně využitelná pro podporu sladování osobního, školního a pracovního života studentů i osobního a pracovního života zaměstnanců.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

ALUVALA, Dr. Ravi, 2017. *Human Resource Management: New Horizons*. Hyderabad, India: Zenon Academic Publishing. ISBN 978-93-85886-08-9.

AMAGOLI, Cornelius Indukari, 2016. *School-life balance* [online]. 7. 12. 2016 [cit. 09.03.2024], Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/311453184_SCHOOL-LIFE_BALANCE

ARENOVSKY, Janice, 2017. *Work-life balance*. Santa Barbara, California: ABC-CLIO, LCC. ISBN 978-1-4408-4713-4.

ARMSTRONG, Michael, 2007. *Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy*. 10. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-1407-3.

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR, 2015. *Řízení lidských zdrojů. Moderní pojetí a postupy*. 13. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5258-7.

Atlasskolstvi.cz, 2024. Střední školy. *Atlasskolstvi.cz* [online]. 2024 [citováno 04.03.2024]. Dostupné z: <https://www.atlasskolstvi.cz/stredni-skoly?region=hlm-praha>

BAREŠOVÁ, Andrea, 2011. *E-learning ve vzdělávání dospělých*. Praha: VOX. ISBN 978-80-87480-00-7.

BEDRNOVÁ, Eva, 2009. *Management osobního rozvoje: duševní hygiena, sebeřízení a efektivní životní styl*. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-198-0

BIČÁKOVÁ, Olga, 2008. Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání. *MPSV* [online]. 2008 [cit. 2024-02-06]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1013665/PSP_10_08_sm.pdf/1bcd3bbe-7d87-0f44-a667-fef84c736cf4

ERIKSON, Erik H., c2015. *Životní cyklus rozšířený a dokončený: devět věků člověka*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0786-3.

FERRARI, Joseph R. et al., 1995. *Procrastination and task avoidance: theory, research, and treatment*. New York: Plenum Press. ISBN 03-064-4842-4.

GOLA, Petr, 2018. Výhody a nevýhody práce z domova. Jsou to tyto. *E15.cz* [online]. 7. 6. 2018 [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/finexpert/vydelavame/vyhody-a-nevyhody-prace-z-domova-jsou-to-tyto-1347420>

Healthy Young NV, 2022. *The Importance of a School/life Balance*, healthyyoungnv.org [online]. 11. 4. 2022. [cit. 2024-03-01]. Dostupné z: <https://healthyyoungnv.org/the-importance-of-a-school-life-balance/>

IBRAHIM, Ahmed et al., 2013. A systematic review of studies of depression prevalence in university students. *Journal of Psychiatric Research* [online]. 15. 11. 2012. [cit. 2023-10-11] Dostupné také z: <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S0022395612003573>

Jhsap.org, 2021. School-life balance. *Jhsap.org* [online]. 2021 [cit. 2024-01-02]. Dostupné z: https://jhsap.org/self_help_resources/school-life_balance/

KALHOUS, Zdeněk a Otto OBST, 2002. *Školní didaktika*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-253-X.

KOUBEK, Josef, 2015. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 5. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press. ISBN 978-807-2612-888.

KOCIANOVÁ, Renata, 2012. *Personální řízení východiska a vývoj*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-3269-5.

KOVAŘÍK, Štěpán, 2002. *Deprese*. Havlíčkův Brod: Fragment. ISBN 978-80-7200-686-X.

KVASNIČKOVÁ, Katarína, 2012. *Work-Life Balance*. Praha. Diplomová práce. Vysoká škola ekonomická v Praze, Fakulta podnikohospodářská, Podniková ekonomika a management.

LEWIS, Suzan, Richenda GAMBLES a Rhona RAPOPORT. The constraints of a 'work-life balance' approach: An international perspective. *Human Resource Management* [online]. 360-373 [cit. 2024-04-23]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1080/09585190601165577>

MCPHERSON, Mervyl, 2007. Work-life balance, employee engagement and discretionary effort, a review of the evidence. *Equal Employment Opportunities Trust* [online]. 2007 [cit. 2024-02-10]. Dostupné z: https://ndhadeliver.natlib.govt.nz/delivery/DeliveryManagerServlet?dps_pid=IE760557

MIKULÁŠTÍK, Milan, 2007. *Manažerská psychologie*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1349-6.

MRÁZOVÁ, Renata, 2015. Work-life balance je především otázkou osobních potřeb. *Hrkavarna.cz* [online]. 2015 [cit. 2024-02-08]. Dostupné z: <https://www.hrkavarna.cz/tema/flexibilita-a-diverzita-pracovniho-trhu/work-life-balance-je-predevším-otazkou-osobnich-potreb/>

MŠMT, 2002. *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice: Bílá kniha* [online]. 4. 12. 2002 [cit. 2024-03-07]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/bila-kniha-narodni-program-rozvoje-vzdelani-v-cr>

NURSHAMIRA, Dyg, 2021. The Relationship of Work Life Balance and the Quality of Life among Employees Studying Part Time. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* [online]. 2021, 28-284 [cit. 2024-02-23]. Dostupné z:

https://www.researchgate.net/publication/352374622_The_Relationship_of_Work-Life_Balance_and_the_Quality_of_Life_among_Employees_Studying_Part_Time.

Pinya.cz, 2024. 7 trendů, které budou vládnout světu HR v roce 2024. *Pinya.cz* [online]. 15.1.2024. [cit. 2024-02-06]. Dostupné z: <https://www.pinya.hr/blog/7-trendu-ktere-budou-vladnou-svetu-hr-v-roce-2024>

PRŮCHA, Jan, 1996. *Pedagogická evaluace: hodnocení vzdělávacích programů, procesů a výsledků*. V Brně: Masarykova univerzita. 166 s. ISBN 8021013338.

PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jiří MAREŠ, 2008. *Pedagogický slovník*. 5. aktualiz. vyd. Praha: Portál. 322 s. ISBN 978-80-7367-416-8.

RANTANEN, J., KINNUEN, U., MAUNO, S., TILLEMANN, K., 2011. *Introducing Theoretical Approaches to Work-life Balance and Testing a New Typology Among Professionals. In Creating Balance?* Berlín: Springer Berlin Heidelberg. ISBN 978-3-642-16198-8.

RICE, Andrew H., 2021. How to Maintain Work-Life-School Balance. *Best Colleges* [online]. 2021 [cit. 2024-02-01]. Dostupné z: <https://www.bestcolleges.com/resources/work-lifeschool-balance/>

RUSH, Myron D., 2003. *Syndrom vyhoření*. Praha: Návrat domů. 129 s. ISBN 80-7255-074-8.

SEIWER, Lothar J., 2014. *Jak si zorganizovat čas: time management: během 30 minut víte víc*. Praha: Beta. ISBN 978-80-7306-579-9.

SLAVÍK, Milan a kol., 2012. *Vysokoškolská pedagogika*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4054-6.

STEVENSON, Betsey, 2008. *The Internet and Job Search. Studies of Labor Market Intermediation* [online]. 1. 4. 2008 [cit. 2024-02-04]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/5188862_The_Internet_and_Job_Search/citation/download

SZEGEDI, Kristina., Zsuzsanna. GYŐRI a Timea JUHÁSZ, 2024. Factors affecting quality of life and learning-life balance of university students in business higher education. *Humanit Soc Sci Commun* [online]. 11(113) [cit. 2024-02-23]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1057/s41599-024-02603-7>

TAUSIG, Mark a Rudy FENWICK, 2001. Unbinding Time: Alternate Work Schedules and Work-Life Balance. *Journal of Family and Economic Issues* [online]. 1. 6. 2001. [cit. 2024-02-07]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1023/A:1016626028720>

TRHLÍKOVÁ, J., VOJTĚCH, J., ÚLOVCOVÁ, H., 2008. *Rozhodování žáků při volbě vzdělávací cesty a úspěšnost vstupu na trh práce*, Národní ústav odborného vzdělávání, Praha. [online]. [cit. 2022-02-06]. Dostupné z: http://www.nuv.cz/uploads/MS_setrenia_bsa-zam08final_prowww.pdf

VYAS, Lina, 2022. "New normal" at work in a post-COVID world: work–life balance and labor markets. *Policy and Society* [online]. 1. 3. 2022 [cit. 2024-02-03], Dostupné z: <https://doi.org/10.1093/polsoc/puab011>

WALTEROVÁ, Eliška [et al.], 2009. *Přechod žáků ze základní na střední školu: pohledy z výzkumů*. Brno: Paido. ISBN 978-80-7315-179-9.

WARKUS, Iris, 2018. *Tajemství harmonie*. Praha: Euromedia Esence. ISBN 978-80-7549-643-0.

WEIHRICH, Heinz a Harold KOONTZ, 1993. *Management*. Praha: Victoria Publishing. ISBN 80-85605-45-7.

WICHOVÁ, Jitka, 2020. Jak dnešní studenti využívají moderní technologie. *opojisteni.cz* [online]. 15. 7. 2024 [cit. 2024-03-01]. Dostupné z: <https://www.opojisteni.cz/spektrum/jak-dnesni-studenti-vyuzivaji-moderni-technologie/c:19006/>

Ženy na síti, 2023. *Rodičovský příspěvek: Jaké změny nastanou v roce 2024 a jak vše vyřídit z pohodlí domova*. Youtube.com [online]. 7. 11. 2023. [cit. 2024-02-10]. Dostupné z: https://www.youtube.com/watch?v=iRsblnV0-ow&ab_channel=%C5%BDenynas%C3%ADti

Právní předpisy

Zákon č. 262, 2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní a sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon, ve znění pozdějších předpisů.

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Seznam kontaktovaných středních odborných škol v Praze dle typu pro vyplnění dotazníku

Příloha 2: Dotazník pro studenty středních odborných škol v Praze

Příloha 1: Seznam kontaktovaných středních odborných škol v Praze dle typu pro vyplnění dotazníku

Typ	Střední odborná škola
Zdravotnická či veterinární	Vyšší odborná škola zdravotnická a Střední zdravotnická škola, Praha 4, 5. května 51
Textilní či obuvnická	Vyšší odborná škola oděvního návrhářství a Střední průmyslová škola oděvní, Praha 7, Jablonského 3
Elektrotechnická a informační technologie	Střední průmyslová škola na Proseku. Novoborská 610/2, Prosek, 190 00 Praha 9
Pedagogická či sociální	Střední pedagogická škola Futurum, Hornoměřolupská 873, 102 00 Praha 10 – Hostivař
Umělecká, uměleckoprůmyslová či polygrafická	Vyšší odborná škola a Střední umělecká škola Václava Hollara, Praha 3, Hollarovo náměstí 2
Právní a bezpečnostní	Bezpečnostně právní akademie, s. r. o., střední škola, Hloubětínská 78/26, Hloubětín, 198 00 Praha 9
Chemická	Masarykova střední škola chemická, Praha 1, Křemencova 12
Stavební	Střední průmyslová škola stavební Josefa Gočára, Praha 4, Družstevní ohoz 3
Ekonomická	Obchodní akademie Dušní, Dušní 1083/7, Praha 1
Strojírenská	Střední průmyslová škola strojnická, škola hlavního města Prahy, Praha 1, Betlémská 4/287

Zdroj: Atlasskolstvi.cz

Příloha 2: Dotazník pro studenty středních odborných škol v Praze

1. Pohlaví:

- žena
- muž

2. Věk:

- 15 a méně
- 16
- 17
- 18
- 19
- 20 a více

3. Ročník studia:

- 1
- 2
- 3
- 4

4. Jaká je právní forma Vaší střední školy?

- veřejná či státní
- soukromá

5. Na jakém typu střední školy studujete?

- ekonomická
- strojírenská
- zdravotnická či veterinární
- pedagogická či sociální
- právní a bezpečnostní
- stavební
- dopravní
- textilní či obuvnická
- elektrotechnická či informační technologie
- umělecká, umělecko-průmyslová či polygrafická
- chemická
- dřevařská či nábytkářská

6. Jaká je forma studijního programu?

- denní
- dálková, distanční či kombinovaná

7. Bydlíte:

- v Praze
- mimo Prahu

8. Jak dlouho dojíždíte do školy?

- méně než 30 minut
- 30 minut – 1 hodina
- 1 hodina až hodina a půl

- hodina a půl až 2 hodiny
- více jak 2 hodiny

9. Slyšel/a jste někdy o pojmech work-life balance a school-life balance?

- ano, o obou
- jen o work-life balance
- jen o school-life balance
- ne

10. Pokud nepracujete při studiu, myslíte si, že byste souběžně se studiem na střední škole stíhal/a pracovat?

- ano
- ne

11. Pokud byla Vaše odpověď "ne," proč?

12. Pracujete při studiu, a pokud ano, jde o typ pracovněprávního, nebo jiného právního vztahu?

- DPP
- DPČ
- OSVČ
- Pracovní smlouva
- nepracuji
- jiná

13. Respektují v organizaci, kde pracujete, to, že stále studujete? Pokud ano, jakým způsobem?

- ne
- ano, flexibilní pracovní dobou
- ano, vlastním výběrem směn
- ano, volnými dny dle dohody
- jiná

14. Co byste v práci rád/a změnil/a?

- vstřícnější úprava pracovní doby
- více práce o víkendech
- přidat možnost plánovat si směny dle potřeby
- více volných dnů
- jiná

15. Co je pro Vás prioritou?

- studium
- práce
- volný čas a koníčky
- jiná

16. Souvisí Vaše práce s oborem, který studujete?

- ano
- ne
- pouze částečně

17. Plánujete v budoucnu pracovat v oboru, který studujete?

- ano
- ne

18. Pokud ne, proč?

19. Stíháte souběžně se školou, případně prací, i volnočasové aktivity?

- ano
- ne

20. Považujete studijní zátěž za přiměřenou?

- ano
- ne

21. Pokud ne, proč?

22. Už jste někdy vyhledal/a z důvodu problémů se zvládnutím školy, práce a zároveň volného času a dalších aktivit pomoc?

- ano
- ne

23. Pokud byla Vaše odpověď "ano," jakou?

24. Má Vaše škola nějaký podpůrný program pro studenty s těmito potížemi, případně na to navazujícími potížemi s psychikou? A pokud ano, jaký?

- nemá
- pedagogicko-psychologická poradna
- školní psycholog
- program prevence ve smyslu zvládnání školy a dalšího života
- jiná

25. U koho byste jako první hledal/a pomoc s řešením problému sladování?

- Rodina
- Přátelé
- Škola
- Psycholog
- jiná

26. O kterých podpůrných centrech či zařízeních nejen pro studenty víte?

- neznám žádné
- pedagogicko-psychologická poradna
- školní psycholog
- krizová centra
- jiná

27. Víte o aplikacích na podporu psychického zdraví? Pokud ano, o jakých?

- neznám žádné
- VOS
- Nepanikař
- jiná

28. Co Vám nejvíce pomáhá se stresem?

- sport
- mobilní zařízení nebo počítač
- přátelé
- rodina
- volnočasové koníčky
- hudba
- jiné

29. Kolik času průměrně denně trávíte na mobilním zařízení?

- méně než hodinu
- 1-2 hodiny
- 3-5 hodin
- 6-8 hodin
- více než 8 hodin

30. Co si myslíte, že by Vám pomohlo ke sladění osobního, školního a pracovního života?

Evidence výpůjček

Prohlášení:

Dávám svolení k půjčování této bakalářské práce. Uživatel potvrzuje svým podpisem, že bude tuto práci řádně citovat v seznamu použité literatury.

Jméno a příjmení: Valerie Kotrčová

V Praze dne: Klikněte nebo klepněte sem a Podpis:
zadejte datum.

Jméno	Oddělení/ Pracoviště	Datum	Podpis