# BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Pracovní zátěž pedagogických pracovníků v dětských domovech

Staff workload in children´s homes

## STUDIJNÍ PROGRAM

Ekonomika a management

## STUDIJNÍ OBOR

Personální management v průmyslových podnicích

## VEDOUCÍ PRÁCE

PhDr. Blanka Jirkovská, PhD.

LNĚNIČKOVÁ

MICHAELA

**2017**

ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE

# ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

## I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení: Lněničková Jméno: Michaela Osobní číslo: 437572

Fakulta/ústav: Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)

Zadávající katedra/ústav: Oddělení pedagogických a psychologických studií

Studijní program: Ekonomika a management

Studijní obor: Personální management v průmyslových podnicích

## II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:

Pracovní zátěž pedagogických pracovníků v dětských domovech

Název bakalářské práce anglicky:

Staff workload in children´s homes

Pokyny pro vypracování:

Cíl: Cílem teoretické části práce je popsat pojmy spojené s pracovní zátěží jako je stres, syndrom vyhoření a coping. Cílem praktické části práce je zjistit míru pracovní zátěže pedagogických pracovníků v dětských domovech pomocí dotazníků a navrhnout kroky ke zmírnění zátěže.
Přínos: Přínosem práce jsou návrhy na zmírnění pracovní zátěže pedagogických pracovníků v dětských domovech.
Osnova: 1. Úvod; 2. Teoretická část - pracovní zátěž, stres, vyhoření, coping, dětské domovy a pedagogičtí pracovníci; 3. Praktická část - představení vybraných dětských domovů, zpracování výsledků dotazníků, návrhy na zlepšení; 4. Závěr.

Seznam doporučené literatury:

ATKINSON, R. L. Psychologie. Praha: Portál, 2003. KŘIVOHLAVÝ, J. Psychologie zdraví. Praha: Portál, 2001. POSCHKAMP, T. Vyhoření. Rozpoznání, léčba, prevence. Brno: Edika, 2013. SELYE, H. Stres života. Praha: Pragma, 2016. STODŮLKOVÁ, E. a E. ZAPLETALOVÁ, Pedagogika pro střední školy. Beroun: Machart, 2011.

Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:

PhDr. Blanka Jirkovská Ph.D., MÚVS ČVUT v Praze, oddělení pedagogických a psychologických studií

Jméno a pracoviště konzultanta(ky) bakalářské práce:

Datum zadání bakalářské práce: 5. 12. 2016 Termín odevzdání bakalářské práce: 5. 5. 2017

Platnost zadání bakalářské práce: 31. 8. 2018

Podpis vedoucí(ho) práce | Podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry | Podpis děkana(ky)

## III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

- 6 -04- 2017

Datum převzetí zadání | Podpis studenta(ky)



© ČVUT v Praze, Design: ČVUT v Praze, VIC

LNĚNIČKOVÁ, Michaela. *Pracovní zátěž pedagogických pracovníků v dětských domovech*. Praha: ČVUT 2017. 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 přiloženém 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. 2017 Podpis:

# Poděkování

Ráda bych poděkovala PhDr. Blance Jirkovské, Ph.D. za cenné rady, připomínky a čas, který mi při vedení práce věnovala. Dále děkuji všem respondentům, kteří ochotně vyplnili můj dotazník.

# Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá tématem pracovní zátěže pedagogických pracovníků v dětských domovech. Teoretická část specifikuje tuto problematiku a popisuje základní pojmy. Praktická část vychází z výzkumu mezi pracovníky v dětských domovech. Cílem je zjistit, jaké aspekty práce jsou pro pracovníky nejvíce stresující.

## Klíčová slova

Pracovní zátěž, stres, zvládání stresu, syndrom vyhoření, dětský domov.

# Abstract

The bachelor thesis focuses on the staff workload in children´s homes. Theoretical part specifies these issues and describes the basic concepts. The empirical part is based on the research among staff of children´s homes. The objective is to determine what aspects of the work are the most stressful for employees.

## Key words

Staff workload, stress, coping strategies, bournout syndrome, children´s homes.

# Obsah

**Úvod** ..... **5**

**1 Pracovní zátěž** ..... **7**

1.1 Snížení pracovní zátěže ..... 8

**2 Stres** ..... **9**

2.1 Stresory a salutory ..... 10

2.2 Kategorie stresorů v pracovním prostředí ..... 10

2.3 Psychické a fyziologické reakce na stres ..... 11

**3 Vyhoření** ..... **13**

3.1 Symptomy vyhoření ..... 13

3.2 Fáze vyhoření ..... 14

3.3 Prevence a zvládání vyhoření ..... 14

**4 Duševní hygiena** ..... **15**

4.1 Coping ..... 15

4.2 Strategie zvládání stresu zaměřené na problém ..... 15

4.3 Strategie zvládání stresu zaměřené na emoce ..... 16

4.4 Obranné mechanismy ..... 16

4.5 Osobnost ..... 17

4.6 Techniky zvládání stresu ..... 17

**5 Náhradní rodinná péče** ..... **19**

5.1 Ústavní výchova ..... 19

5.2 Dětský domov ..... 21

5.3 Pracovní zátěž pedagogických pracovníků v dětských domovech ..... 21

**6 Výzkumná část** ..... **24**

6.1 Cíl výzkumu ..... 24

6.2 Metodika výzkumu ..... 24

6.3 Průběh výzkumu ..... 24

6.4 Dětský domov Praha Dolní Počernice ..... 25

**7 Výsledky výzkumu** ..... **26**

7.1 Identifikační část ..... 26

7.2 Odpovědi na otázky ..... 29

7.3 Zhodnocení výsledků ..... 41
7.4 Návrhová část ..... 42
**Závěr** ..... ***43***
**Seznam použité literatury** ..... ***44***
**Seznam grafů** ..... ***46***
**Seznam tabulek** ..... ***47***
**Příloha - Dotazník** ..... ***48***

# Úvod

Pracovní zátěž v různé míře zažívá mnoho pracovníků, ale zdaleka ne všichni vědí, jak ji zvládnout co nejlépe. Někteří ji mohou cítit dlouhodobě a připadá jim, že to k jejich zaměstnání patří. Těžce pracují kvůli většímu výdělku, zvykli si na ni nebo si nepřipouští, že se jich týká.

Jde o důležité téma, protože lidé si často nepřipouští negativní dopady svého pracovního nasazení, kterými mohou být i těžká onemocnění. Manažeři vyžadují od svých podřízených efektivní práci a hodnotí je podle jejich viditelných výsledků. Je samozřejmé, že odvedená práce zaměstnanců je zásadní věc, jinak by podniky neprosperovaly. Vedoucí pracovníci však musí brát větší ohled na lidské zdraví a pohodu zaměstnanců.

V dnešní době se často objevují slova jako je pracovní zátěž, duševní hygiena, stres, vyhoření, coping. V rámci teoretické části práce budou pojmy vysvětleny. Cílem teoretické části je zmapovat výše uvedené pojmy a porovnat názory různých autorů na téma pracovní zátěže se zaměřením na pedagogické pracovníky.

Cílem praktické části bude zjištění, jak velkou pracovní zátěž cítí pedagogičtí pracovníci v dětských domovech. Kvůli většímu počtu respondentů budu tuto skutečnost zjišťovat v několika dětských domovech v různých krajích České republiky. V rámci dotazníkového šetření bude zjištěno, které aspekty práce mají na psychické zdraví zaměstnanců největší vliv.

# TEORETICKÁ ČÁST

# 1 Pracovní zátěž

Pojmem zátěž označujeme požadavky kladené na jedince. Záleží na jeho připravenosti a možnostech, jak je schopen ji zvládnout. Objevit se může jak v soukromém životě, tak i v zaměstnání. Přiměřená zátěž je prospěšná, protože nás pohání kupředu a pomáhá našemu rozvoji. Nadměrná zátěž je nezdravá, a pokud ji cítíme dlouhodobě, může vést k řadě nemocí. Zátěž dělíme na biologickou, fyzickou a psychickou (Komárková et al., 2001, s. 94).

Pracovní zátěž byla v minulosti chápána hlavně jako nadměrná fyzická práce. Lidé hledali řešení, jak si práci ulehčit. Postupně vymysleli nové technologie, které využíváme v pracovním procesu. Různými pracovními pomůckami si snižujeme fyzickou námahu, ale zvýšily se požadavky na paměť a myšlení. Dnešní rychlá doba a rozvoj techniky má vliv především na zátěž psychickou.

Zátěž lze definovat jako porušení rovnováhy mezi vnitřním stavem a prostředím. Vliv zátěže se odvíjí hlavně od vlastností člověka, na kterého zátěž působí a od intenzity vnějších vlivů. Slovo zátěž má trojí smysl: prožitek, reakce a podnět. Existují tři formy psychické zátěže:

- senzorická zátěž – velké požadavky na činnost smyslových orgánů,
- mentální zátěž – požadavky na paměť, pozornost, myšlení, představivost a rozhodování,
- emoční zátěž – vyvolána situacemi, které vyžadují afektivní odezvu (při reakci jsme ovlivněni silnými emocemi, které v daný moment prožíváme), této zátěži se také říká „psychosociální stres“ (Štikar, 2003, s. 73 - 74).

V dětských domovech se často (někdy i ve větší míře) objevují všechny tyto formy zátěže. Práce vychovatele vyžaduje fyzickou i psychickou odolnost člověka. Pracovníci se často setkávají s emoční zátěží, například v situaci, kdy dítě nosí špatné známky a poznámky ze školy nebo je drzé na vychovatele.

Mezi časté typy psychické zátěže v práci patří:

- těžké úkoly – splnění těchto úkolů není v silách zaměstnance, vyžadují vysoké nároky,
- problémové situace – pracovník nemá tolik zkušeností, aby úkol vyřešil,
- překážky omezující prostor pro rozhodování člověka,
- interindividuální konfliktní situace – konflikty s ostatními zaměstnanci nebo zákazníky,
- stres – důsledek vysoké zátěže,
- frustrace – znesnadnění uspokojení potřeby (Pauknerová, et al., 2012, s. 143 - 144).

Psychickou zátěž vnímá každý velmi subjektivně. Jako faktory zátěže v životě můžeme označit denní (běžné) situace a závažné situace. Do závažných situací můžeme řadit setrvalé problémy a konflikty, například chudobu nebo těžké onemocnění. Dále nás ovlivňují osobní faktory zátěže. Jedná se o osobní vlastnosti, vzdělání, schopnosti,

dovednosti, znalosti, zkušenosti, návyky, pohlaví, věk a další (Komárková et al., 2001, s. 94 - 95).

Řešení zátěže často probíhá ve třech fázích: mobilizace psychických sil – snažíme se připravit na zátěž. Řešení zátěžové situace – probíhá dvěma způsoby, buď pasivním odoláváním vlivům, když nejde situace změnit nebo se s ní aktivně vyrovnáme. Třetí fází jsou způsoby, jak se se zátěží vyrovnáme a to buď vyřešením dané zátěže, nebo selháním (Pauknerová et al. 2012, s. 144).

## 1.1 Snížení pracovní zátěže

Pracovní zátěž lze zmírnit vhodným nastavením režimu práce a nepodceňováním odpočinku. V práci bychom si měli umět rozdělit čas na dobu určenou na práci a na přestávky, při kterých budeme odpočívat. Při výkonu fyzicky náročnější práce bychom měli dodržovat více přestávek. Současně je důležité dodržovat životosprávu, do které patří vhodné jídlo a pitný režim. Lidé, kteří tyto zásady nedodržují, mají snížený pracovní výkon, více prožívají stres a jsou psychicky i fyzicky více vyčerpaní (Pauknerová et al., 2012, s. 145 – 147). Do jaké míry budeme tato doporučení dodržovat je na nás. Pracovní zátěž je především dána pracovními podmínkami a jejich zlepšení je v rukou vedoucích pracovníků.

Pracovní podmínky, které jsou pro člověka zátěžové, lze zjišťovat pomocí výzkumu. Stupeň zátěže je dán intenzitou pracovních podmínek a vlastnostmi pracovníka (Štikar et al., 2003, s. 73). Podmínky v pracovním prostředí se dělí do těchto oblastí: prostorové řešení pracoviště, fyzické podmínky práce, optimalizace techniky, bezpečnost práce, organizační podmínky práce, zdravotně-preventivní péče, hygienické podmínky a sociálně-psychologické faktory.

Je potřeba se pracovními podmínkami zabývat a vytvořit pro pracovníky prostředí, ve kterém se budou cítit dobře. Nepříznivé podmínky by se měly odstranit nebo snížit na minimum. Dělíme je na: nepříjemné – nesnižují pracovní výkon, rušivé – snižují pracovní výkon, např. fyzické faktory (nedostatečné osvětlení apod.), škodlivé pracovní podmínky – poškozují zdraví pracovníků, např. práce s chemikáliemi (Pauknerová et al., 2012, s. 114 – 115).

Organizace by měly brát pracovní zátěž v úvahu a snažit se, aby byla pro pracovníky na snesitelné úrovni, protože nesou společenskou odpovědnost za kvalitu pracovního života. Nadměrný stres způsobuje mnohá onemocnění, kdy pracovníci nejsou kvůli nadměrné zátěži schopni vyrovnat se s požadavky práce a nadměrný stres také snižuje efektivnost pracovníka, což může vést ke snížení výkonu celé organizace. Vedoucí zaměstnanci by měli jasně definovat pracovní místa a role, aby nevznikaly konflikty. Dále by měli stanovit dosažitelné cíle, zařadit zaměstnance na takové pracovní pozice, které mohou se svými schopnostmi zvládat, umožnit rozvoj kariéry, zařídit možnost konzultace, aby si pracovníci mohli o svých problémech promluvit a vzdělávat manažery o tom, jak je možné stresu předcházet a snižovat ho (Armstrong, 2007, s. 679).

# 2 Stres

Hans Selye definuje stres jako nespecifickou odezvu těla na jakýkoliv podnět. Stres způsobuje v těle změny, které jsou známkami opotřebení nebo projevem obranného mechanismu. Celkově tyto změny pojmenoval jako všeobecný adaptační syndrom, zkráceně GAS – general adaptation syndrome (Selye, 2016, s. 19).

Stresem označujeme nepřiměřenou zátěž, kterou člověk podstupuje. Vzniká tím, že na osobu působí dlouhodobě silný podnět. Tyto podněty mohou být vnější nebo vnitřní a označují se slovem stresory. Jako stres označujeme většinou stav, kdy prožíváme negativní pocity, to označujeme pojmem distres, který může ohrozit naše fyzické i psychické zdraví, někdy dokonce život. Opakem je pozitivní stres, kterému se říká eustres, při něm prožíváme nadšení a je našemu organismu prospěšný. Eustres nás motivuje a dokážeme díky němu neuvěřitelné věci. Pomáhá nám dosahovat vyšších cílů a podáváme lepší výkony. O eustresu hovoříme tehdy, když se snažíme zvládnout něco, co nám přináší radost. Jedná se například o přípravu svatby, narození dítěte atd. Stres se dělí podle toho, jak dlouho trvá na chronický (dlouhodobý) a akutní (Komárková et al., 2001, s. 94).

Škodlivý stres vyvolává negativní emocionální zážitek. Stresová situace je dána poměrem mezi intenzitou stresorů a silou situaci zvládnout. Vzniká tehdy, když je tlak stresorů vyšší než schopnost se s nimi vypořádat, jde o tzv. nadlimitní zátěž. V těchto situacích dochází k napětí a narušení rovnováhy organismu. Nadlimitní zátěží může být jeden výrazný stresor, více stresorů nebo velké množství běžných starostí (Křivohlavý, 2001, s. 170 - 171).

Stres lidé často prožívají v situacích, kdy pociťují ohrožení. Událost, která vyvolá stres u jednoho, nemusí však být stresová pro druhého. Obecně lze stresové události rozdělit do těchto kategorií:

- traumatické události – např. přírodní katastrofy, válka nebo fyzické útoky. Jedná se o nebezpečné události, se kterými nemáme zkušenosti, a lidé nevědí, jak se zachovat,
- neovlivnitelné události – např. vážná nemoc nebo smrt blízkého člověka. Tyto situace nemůžeme ovládat a mít je pod kontrolou. Čím vyšší je neovlivnitelnost, tím vyšší je náš stres,
- nepředvídatelné události – pokud víme, že situace nastane, i když není příjemná, náš stres je nižší, protože se můžeme připravit,
- situace na hranicích našich schopností – jsou pro nás výzvou,
- vnitřní konflikty – musíme se rozhodnout mezi variantami, které se navzájem vylučují (Atkinson, 2003, s. 487 - 492).

Neblahý stres je následkem emoční zátěže, neúspěchu a dlouhodobého přetěžování. Stres působí na každého různě. Je to dáno tím, jak daný jedinec vnímá situaci, ve které se nachází a jak vnímá sám sebe. Po zhodnocení zjistí, zda je pro něj stresor ohrožením a má dostatek schopností a prostředků pro zvládnutí stresové situace (Poschkamp, 2013, s. 42).

## 2.1 Stresory a salutory

Stresory jsou vnější nebo vnitřní faktory, které spouštějí stresové reakce. Jako stresory označujeme faktory, které člověka vystavují tlaku. Vše, co člověka zatěžuje. Při jejich působení máme pocit ohrožení a strach. Salutory jsou faktory, které nám dodávají sílu a energii. Stresorem je nejčastěji nějaká životní událost**.** Autoři Holmes a Rahe vytvořili známou typologii životních událostí, ke kterým přidělili různý počet bodů v závislosti na tom, jak moc zátěžová je daná událost pro jedince. Na stupnici těžkých životních událostí je na prvním místě smrt manžela či manželky (1OO bodů), dále například rozvod, uvěznění, úraz, požár atd. Zátěží však nejsou jen nepříjemné události, ale na stupnici je zařazena také svatba nebo těhotenství. Jako nejlehčí situaci označili drobné právní přestupky (Křivohlavý, 2001, s. 182).

Stresor je fyzický, např. hlad, horko, bolest nebo psychický, např. smutek, vztek. Záleží na intenzitě působení stresoru, jak je silný a na četnosti, jak často se objevuje. Jaký na nás bude mít vliv, záleží na našem tělesném a duševním zdraví, kondici a temperamentu (Poschkamp, 2013, s. 43).

## 2.2 Kategorie stresorů v pracovním prostředí

Štikar a kolektiv (2003) definovali několik kategorií, které se vztahují ke stresorům v pracovním prostředí. V jednotlivých kategoriích jsou požadavky a úkoly, které přispívají ke vzniku zátěže.

a) Proces práce (pracovní úkoly) kde rozlišujeme:
- množství – počet informací,
- čas – doba na zpracování informací, jak dlouho trvá provádění akcí atd.,
- charakteristiky práce.

Můžeme rozlišovat, jak velké jsou nároky například na soustředění, myšlení a rozhodování. Jestli máme dostatek času na plnění úkolů. Všímat si můžeme i monotónních činností, přesčasů a pravidelnosti přestávek.

b) Podmínky fyzikální a biologické.

Ohrožení chemickými látkami, fyzikálními vlivy apod. Především se jedná o hluk, osvětlení, teplotu a další.

c) Sociálně psychologické podmínky.

Jak spolu vycházejí spolupracovníci, nepřetržitý styk s lidmi nebo naopak přílišná izolovanost (Štikar et al., 2003, s. 79 – 81).

## 2.3 Psychické a fyziologické reakce na stres

### Psychické reakce

Ve stresových situacích prožíváme nejrůznější emoce. Některé jsou kladné, jako je nadšení a dobrá nálada. Pokud máme pocit, že je situace nezvladatelná, cítíme nejčastěji úzkost, vztek nebo depresi.

Úzkost je nejčastější reakce na stres. Při úzkosti cítíme strach, obavu, napětí a další nepříjemné pocity. Druhou nejčastější reakci na stres je vztek, který může vést k agresi. Například v práci mi něco nejde, jsem frustrovaný, nadřízený zkritizuje mou práci a mojí reakcí může být agresivní chování nebo si vztek vybiji doma na rodině (Atkinson, 2003, s. 494 – 496).

Při prožívání stresu jsou typické rychlé změny nálad, vysoká podrážděnost a pocity únavy. Více řešíme věci, které pro nás nejsou tak důležité. Uzavíráme se do sebe a omezujeme kontakty s druhými lidmi (Křivohlavý, 2010, s. 23).

### Fyziologické reakce

Tělo se připravuje na zvládání zátěžových situací vždy obdobně. Reakcí těla je již dříve zmíněný všeobecný adaptační syndrom (GAS) neboli stresový syndrom, který má tři fáze:

Poplachová reakce – začne pracovat sympatický nervový systém (zrychluje se tep, dýchání atd.), tělo produkuje více adrenalinu, organismus volí variantu mezi „bojem a útěkem“,

Stadium rezistence (adaptace) – organismus se snaží vypořádat se stresorem, pokud tato fáze trvá dlouho, mohou se objevit žaludeční vředy a další onemocnění,

Stadium vyčerpání – konečná fáze adaptačního syndromu. Organismus nemá sílu na další obranu, v nejhorších případech toto stadium končí smrtí (Selye, 2016, s. 19).

Tab. 1: Reakce na stres

| **Psychické reakce** |
|---|
| úzkost |
| vztek a agrese |
| apatie a deprese |
| oslabení kognitivních funkcí |
| **Fyziologické reakce** |
| zrychlení metabolismu |
| zrychlení srdeční činnosti |

rozšíření zornic

zvýšení krevního tlaku

zrychlení dýchání

svalové napětí

vylučování endorfinů

uvolňování cukru z jater

Zdroj: Atkinson, 2003, s. 492

Mezi fyziologické reakce na stres patří zrychlené bušení srdce, bolesti hlavy, svalové napětí, nechutenství a další (Křivohlavý, 2010, s. 23). U lidí, kteří jsou ve stresu, je vyšší pravděpodobnost, že dostanou infekční onemocnění. Jednoduše lze říci, že pokud se stane něco negativního a neočekávaného, je možné, že za pár dnů dostaneme rýmu a později chřipku. U nízkého, ale každodenního stresu se u lidí vyskytují bolesti hlavy. U astmatiků může být stres spouštěčem astmatického záchvatu. Stres má vliv i na další onemocnění jako je hypertenze nebo revmatická artritida (Křivohlavý, 2001, s. 185 – 187).

# 3 Vyhoření

Termín vyhoření, anglicky bourn-out, poprvé použil Herbert Freudenberger v polovině 70. let 20. století. Podle jedné z definic je vyhoření proces psychického a fyzického vyčerpání. Nejvíce ohrožení jsou pracovníci v pomáhajících profesích, lidé, kteří mají vysokou emoční zátěž a jsou denně v kontaktu s lidmi (Poschkamp, 2013, s. 10 – 11). Syndrom vyhoření však může postihnout jakéhokoli zaměstnance, i toho, který se s lidmi v práci příliš nesetkává.

Při vyhoření lidé prožívají pocity beznaděje, bezmoci a mají negativní postoj ke svému okolí a práci. Nejčastěji propuká vyhoření u lidí, kteří jsou nadšení svou prací a vnímají ji jako poslání, více dávají, než dostávají. Jsou zapálení, ale kladou na sebe vysoké nároky a práce jim nepřináší takové uspokojení, ve které doufali. K vyhoření vede dlouhodobé pracovní přetížení. Člověk, kterému hrozí vyhoření je zcela vyčerpaný a smutný až depresivní. Neví, jak má vyřešit své problémy, vyhledává samotu, je mu nepříjemné být ve styku s jinými lidmi a omezuje kontakty, je stále v napětí, trpí úzkostí a napadají ho negativní myšlenky (Křivohlavý, 2012, s. 20 - 25).

Příznaky vyhoření dělíme do dvou skupin, a to subjektivní a objektivní. Subjektivními příznaky jsou velká únava, malé sebehodnocení, podrážděnost, špatné soustředění a negativismus. Člověk bez energie, cítí se naprosto vyčerpaný a má pocit neustálého napětí. Mezi objektivní příznaky řadíme dlouhodobě sníženou výkonnost (Křivohlavý, 2001, s. 114 – 115).

## 3.1 Symptomy vyhoření

Existuje mnoho symptomů vyhoření, zpravidla se rozdělují do čtyř různých úrovní: fyzické, emoční, kognitivní a behaviorální. Některé symptomy jsou stejné jako u jiných onemocnění, proto je těžké v začátcích nemoci rozpoznat, zda se jedná o vyhoření. Symptomy jsou podobné jako u stresu a deprese. Z lékařského hlediska není vyhoření definováno jako nemoc, ale je popsáno jako proces, stav nebo porucha osobnosti (Poschkamp, 2013, s. 40).

Fyzická úroveň – ztráta energie, tělesné vyčerpání, únava, náchylnost k nemocem, bolesti hlavy, problémy se zažíváním.

Kognitivní úroveň – obtíže související s myšlením, například neschopnost koncentrace.

Emoční úroveň – symptomy, které mají souvislost s citovým stavem, jako jsou pocity přetížení, deprese, strach, emoční vyčerpání, sebevražedné sklony.

Úroveň chování (behaviorální) – cynismus, agrese, vyhýbání se kontaktu s lidmi, snížený pracovní výkon, kouření, vyvolávání konfliktů a další projevy v chování (Poschkamp, 2013, s. 34 – 35).

## 3.2 Fáze vyhoření

Během procesu vyhoření prochází člověk několika fázemi. V odborné literatuře se setkáváme s různými vymezeními, často se však opakuje následující schéma.

1. Nadšení – člověk má plno nápadů, které chce realizovat. Je do své práce zapálený, přináší mu radost a snaží se plnit si cíle, které si stanovil.
2. Stagnace – začínáme si uvědomovat, že realita je jiná, než jsme si představovali. Mohou se objevit deprese.
3. Frustrace – začínáme si myslet, že práce nemá smysl. Zpochybňujeme to, co děláme, a přijde nám zbytečné se snažit.
4. Apatie – propadáme zoufalství a rezignujeme na práci. Děláme jen to, co je nutné, co nejrychleji a vyhýbáme se kontaktu s ostatními lidmi (Stock, 2010, s. 23 - 24).

## 3.3 Prevence a zvládání vyhoření

Vyhoření má vliv na mezilidské vztahy, velmi důležitá je sociální podpora. Tu najdeme v naší takzvané sociální síti. Tento pojem znamená propojení osob a skupin. Sociální sítě mají své znaky: velikost sítě – počet členů, se kterými máme vztah, hustota sítě – jak si jsou členové sítě blízcí, četnost kontaktů – jak často spolu komunikují. Jestli získáme sociální podporu, záleží na tom, jak jsme v sociální síti začleněni. Existují tři typy mezilidské opory:

Emocionální podpora, která zahrnuje ocenění našich úspěchů, pocit jistoty a bezpečí. Nejčastěji nám ji poskytují lidé, kteří nám jsou nejblíže, například manžel nebo rodiče.

Instrumentální podpora je to, co hmatatelně slouží k dosažení našich cílů a pomáhá nám řešit problémy, například půjčení peněz, auta nebo pomoc s domácími pracemi.

Informační podpora je pomoc předáním informací nebo rady (Poschkamp, 2013, s. 56 – 59).

V pracovním prostředí se dá stresu a vyhoření předcházet. Důležité je co nejpřesněji formulovat náplň práce a povinnosti pracovníka, aby on i nadřízení měli stejnou představu o vykonávané práci. Rovněž je pro prevenci vyhoření podstatné stanovit pracovní úkoly s ohledem na pracovníkovi schopnosti a možnosti, aby nebyl přetížený. Stresory a salutory mají být v rovnováze. Zajištěna by měla být kontrola splněných úkolů a zpětná vazba, aby pracovník věděl, zda dělá vše správně. Měl by mít i možnost, kde je to možné, dělat věci po svém. Důležité je dát mu najevo uznání různými prostředky, penězi, slovně nebo mimořádnými odměnami (Křivohlavý, 2012, s. 138 – 139).

# 4 Duševní hygiena

S prevencí stresu a vyhoření souvisí duševní hygiena, která se také označuje pojmy mentální hygiena nebo psychohygiena. Zabývá se podporou, rozvojem a udržením duševního zdraví, dále prevencí duševních onemocnění a poruch. Také zkoumá, jak zajistit zdravý duševní vývoj od narození až do smrti. Zahrnuje zásady životosprávy, spánku, zvládání stresových situací, emocionální zátěže, řešení konfliktů apod. (Průcha a Veteška, 2014, s. 90).

Duševní hygiena je souborem pravidel a rad, které pomáhají k udržení nebo nalezení duševní rovnováhy. Je to nauka o duševním zdraví. Zjišťuje, jak odstranit nebo snížit rizika vyvolávající duševní poruchy a nemoci a jak zvýšit spokojenost a fyzickou i psychickou odolnost (Čeledová a Čevela, 2010, s. 63 - 64).

V širším slova smyslu je duševní hygiena chápána jako péče o dobré fungování duševní činnosti. Jedná se o vnímání reality, reakce na podněty, řešení každodenních i náhlých úkolů, duševní zdokonalování. V užším pojetí se duševní hygiena zaobírá předcházením a odstraňováním duševních nemocí (Křivohlavý, 2001, s. 143 – 144).

## 4.1 Coping

Dalším pojmem souvisejícím se stresem je coping. V češtině znamená zvládání stresu. Jedná se o proces, ve kterém se snažíme vyrovnat se stresovými situacemi. Zahrnuje to, co děláme a jak se chováme ve stresové situaci. Způsoby, jakými se snažíme vědomě zvládat stres. Zvládání stresu se také označuje pojmy moderování stresu nebo stress management. Má dvě hlavní formy, jednou je zaměření se na problém a snaha ho odstranit. Definujeme si problém a hledáme různá řešení, jedno z nich si poté vybereme a realizujeme. Druhou formou je zaměření se na negativní emoce, které při stresu prožíváme, i když nemusí ke změně situace dojít. Možná je i kombinace těchto dvou forem (Atkinson, 2003, s. 510).

Coping znamená poradit si s mimořádně těžkou situací. Proces zvládání je úsilí zaměřené na vnější činnosti i na vnitřní zvládání konfliktů, snížení úzkosti a aktivita, kterou se lidé snaží zmírnit dopad svých problémů. Cílem procesu je změna stresové situace, snížení hrozby a zvládnutí symptomů stresu (Komárková et al., 2001, s. 96). Cílem procesu zvládání stresu je snížit vliv stresoru, unést stresovou situaci, uchovat duševní klid, zajistit si dobré podmínky, ve kterých budeme odpočívat po zdolání stresu a pokračovat v sociální interakci (Křivohlavý, 2001, s. 87).

## 4.2 Strategie zvládání stresu zaměřené na problém

Jednou z forem zvládání stresu je zaměření se na problém. Volíme si postupy, jak zvládnout stresovou situaci, neboli jakým způsobem vyřešíme problém. Uvádí se dva typy zvládání situace, buď jsou změny na straně zátěže, a to objektivní změna zátěže (např.

zátěž se sníží) a změna subjektivního vnímání zátěže (např. smíření se) nebo se změní zdroje sil člověka, zvýší se jeho obranyschopnost (Komárková et al., 2001, s. 96).

Druhy postupů:

- konfrontační způsob, při kterém se přímo střetneme s problémem,
- hledání sociální opory, někoho, kdo nám pomůže problém vyřešit, například radou,
- plánované hledání řešení situace,
- sebeovládání, například pomocí dechových cvičení,
- odvracení se od problému,
- hledání pozitivních věcí, které mi situace přináší, například když jsem nemocný, nemusím jít do práce,
- přijetí osobní odpovědnosti, například upozorním na problém nadřízeného,
- útěk ze stresové situace (Křivohlavý, 2010, s. 30).

## 4.3 Strategie zvládání stresu zaměřené na emoce

Zaměříme se na negativní emoce, které při stresové situaci prožíváme a snažíme se je odstranit nebo alespoň zmírnit. Zvládání zaměřené na emoce používáme i tehdy, když není v našich silách problém ovlivnit. Způsoby zvládání rozdělujeme na behaviorální a kognitivní strategie. Behaviorální strategie znamenají zmírnění prožívaných nepříjemných pocitů pomocí prostředků. Zahrnují například cvičení, pití alkoholu, braní drog nebo vybití vzteku. Kognitivní strategie znamenají, že přehodnotíme situaci nebo pozornost přeneseme jinam, např. si řekneme, že to pro nás tolik neznamená. Většinou je výsledkem přehodnocení situace. Některé strategie nám skutečně pomáhají, ale jiné způsobují více stresu, například braní drog nebo opíjení se (Atkinson, 2003, s. 510).

Další strategií, při které se zaobíráme emocemi je ruminační strategie. Uzavřeme se do sebe a zdlouhavě přemýšlíme o problémech. Místo toho, abychom se snažili stresovou situaci vyřešit, myslíme na to, jak špatně se cítíme a trápíme se. Ruminační strategie nám brání v hledání řešení, kvůli tomu se depresivní nálady objevují po delší dobu (Atkinson, 2003, s. 513).

Pří zvládání stresových situacích je důležitá sociální opora. Tento pojem znamená pomoc od druhých lidí člověku, který se v zátěžové situaci nachází. Rozlišujeme tři úrovně sociální opory: makroúroveň, do které řadíme celou společnost, mezoúroveň, kdy se sociální skupina snaží pomoci svému členovi (např. kolegové v zaměstnání) a mikroúroveň, kdy pomáhá osoba nejbližší (Křivohlavý, 2001, s. 94 – 95).

## 4.4 Obranné mechanismy

Obranné mechanismy se řadí mezi strategie zvládání stresu zaměřené na emoce. Jsou však nevědomé a nemění stresovou situaci. Pomáhají nám se s těmito situacemi vyrovnat. Obrannými mechanismy se zabýval například Sigmund Freud i jeho dcera Anna Freudová. Hlavními obrannými mechanismy jsou:

- vytěsnění – nepříjemné vzpomínky odsuneme do nevědomí,
- racionalizace – logicky si situaci vysvětlujeme, odůvodňujeme si naše chování,
- reaktivní formace – pokud v nás naše chování vyvolává negativní emoce, raději se zachováme opačně,
- projekce – vlastnosti, které nechceme mít, připisujeme druhým lidem,
- intelektualizace – získání emočního odstupu,
- popření – odmítáme si připustit závažnost stresové situace,
- přesunutí – neboli sublimace, tento obranný mechanismus využíváme tehdy, když nemůžeme situaci vyřešit, zaměříme se na jiný cíl (Atkinson, 2003, s. 513 - 516).

Pokud zvládání stresu není efektivní, objevují se tři typy reakcí: psychologické symptomy, např. nespokojenost nebo vyhasnutí, somatická onemocnění, např. zažívací problémy nebo migréna a behaviorální poruchy, např. kouření nebo alkoholismus (Komárková et al., 2001, s. 97).

## 4.5 Osobnost

Mezi faktory, které mají vliv na působení stresu na člověka, patří osobnost. Některé osobnostní charakteristiky mají vztah se zvládáním stresové situace nebo jsme kvůli nim v těžší situaci. Například, pokud máme zvýšený neuroticismus (neboli duševní nevyrovnanost), prožíváme negativní pocity spojené se stresem intenzivněji. Lidé s tímto rysem osobnosti mají sklon k depresím a trpí úzkostmi (Ayersová a De Visser, 2015, s. 63).

Julian Rotter zjistil rozdíly v tom, jak lidé přistupují k problémům. Lidé mají interní nebo externí locus of control. Tento pojem se překládá jako místo kontroly, zda lidé věří, že samy dokáží ovlivnit okolnosti. Osoby s vnitřním LOC spoléhají na své možnosti a schopnosti, samy problém řeší. Naopak lidé s vnějším LOC, čekají na zásah okolních faktorů (Křivohlavý, 2001, s. 70 – 71).

M. Friedman a R. H. Rosenman rozdělili osobnosti na typ A a B. Osobnost typu A je orientovaná na výkon, intenzivně pracuje, jejím cílem je stihnout mnoho věcí v co nejkratším čase, proto bývají tito lidé neklidní a netrpěliví. Mluví hlasitě a hodně gestikulují. Typická slova, která používají, jsou například „nikdy“ a „vyloučeno“. Lidé s osobností typu A jsou náchylnější k infarktu myokardu. Osobnosti typu B jsou opakem typu A. Jsou vyrovnaní, klidní. Ve stresových situacích jednají rozvážně (Křivohlavý, 2001, s. 80 – 81).

## 4.6 Techniky zvládání stresu

Copingové strategie souvisí s technikami zvládání stresu. Tyto techniky nám pomáhají stres zvládnout a navrátit psychickou rovnováhu. Rozeznáváme druhy technik zvládání stresu – behaviorální a kognitivní techniky.

Mezi behaviorální techniky zvládání těžkých situací se řadí relaxace. Při relaxaci bychom měli dojít k psychickému i fyzickému uvolnění. Známými formami relaxace je Schultzův autogenní relaxační trénink a Jakobsonova progresivní relaxace. Obě cvičení jsou zaměřena na postupné uvolňování svalů. Do relaxace také patří cvičení správného dýchání, meditace a imaginace. Meditace je technika navození uvolnění, sníží se spotřeba kyslíku, dýchání je pomalejší a nižší je i srdeční činnost. Při imaginaci si představujeme hezké obrazy nebo příjemné vzpomínky, například jak ležíme na pláži a nic nás v tu chvíli netíží (Křivohlavý, 2001, s. 88 – 89). Další technikou, kterou řadíme mezi behaviorální je cvičení, protože tělesná kondice je důležitým faktorem při zvládání stresu. U lidí, kteří mají dobrou tělesnou kondici, je menší pravděpodobnost, že onemocní v důsledku prožitého stresu (Atkinson, 2003, s. 518).

Kognitivní techniky jsou založené na změně v kognitivních reakcích. Při kognitivně-behaviorální terapii se snažíme zjistit stresové situace, které vyvolávají tělesné symptomy. Měníme způsob, jakým řešíme stresovou situaci (Atkinson, 2003, s. 518).

Způsobů, jak se bránit stresu, je mnoho a je individuální, jaký způsob si člověk vybírá. Mezi vhodné způsoby řadíme např. udržování zdravého životního stylu, do kterého spadá správná výživa, pohyb, kvalitní spánek a smysluplné využití volného času, např. věnovat se koníčkům. Dále je důležité pečovat o rodinný a osobní život, nevěnovat se jen práci. Přijmout sám sebe a nevyvolávat vnitřní konflikty. V neposlední řadě bychom si měli vytvořit správné pracovní návyky, plnění pracovních úkolů si naplánovat podle našeho času a neodkládat je na později (Švarcová, 2008, s. 236 - 237).

# 5 Náhradní rodinná péče

V praktické části bakalářské práce budu zjišťovat pracovní zátěž u pedagogických pracovníků v dětských domovech, proto v následujícím textu vysvětlím, co jsou dětské domovy a související pojmy. Nejdříve popíši náhradní rodinnou péči.

Pokud rodina dostatečně neplní nebo vůbec neplní své funkce, je ohrožen vývoj dítěte. Soud může navrhnout jednu z forem náhradní rodinné péče, pokud se rodiče ze závažných důvodů nemohou o dítě postarat, neumějí si poradit s výchovou nebo nemají zájem o výchovu svého dítěte. Všechny formy náhradní rodinné péče mají za úkol zajistit dítěti klidné a harmonické prostředí pro jeho rozvoj, které by se mělo co nejvíce podobat přirozené rodině. V České republice mezi základní formy náhradní rodinné péče řadíme:

Osvojení (adopce) – osvojitelé mají stejná práva a povinnosti jako měli biologičtí rodiče, u kterých tato práva a povinnosti zanikají. Dítě získává příjmení rodičů.

Pěstounství – upravuje Občanský zákoník, § 958 – 970. Pěstoun může zastupovat dítě jen v běžných záležitostech, zákonnými zástupci jsou stále biologičtí rodiče, kteří se mohou s dítětem stýkat (Stodůlková & Zapletalová, 2011, s. 140 - 143).

Poručenství – Občanský zákoník, § 928 – 942.

Opatrovník – Občanský zákoník, § 943 – 947.

Svěření do péče jiné osoby – Občanský zákoník, § 953 – 957.

Ústavní výchova – OZ, § 971 – 975.

## 5.1 Ústavní výchova

Ústavní neboli institucionální výchovu nařizuje soud v případě, že je u dítěte vážně ohrožena nebo narušena výchova či rodiče nemohou výchovu ze závažných důvodů zajistit. Nejdříve soud zkoumá, zda není možné dítěti zajistit náhradní rodinnou péči, která má přednost před ústavní péčí. Rozlišujeme také ochrannou výchovu, která je soudem nařízena v případech, že byla u dítěte výchova značně zanedbána. Dítě nebo mladistvý se v takových případech umisťuje do dětského domova se školou nebo výchovného ústavu (Stodůlková a Zapletalová, 2011, s. 145).

Existují i zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc, zřizovaná Ministerstvem práce a sociálních věcí anebo soukromé Klokánky. Sem se děti umisťují na základě rozhodnutí soudu, na žádost zákonného zástupce, nebo pokud o to požádá samo dítě. Může se jednat o týrané děti (psychicky i fyzicky) nebo o děti zneužívané. Tato zařízení zajišťují ubytování, zdravotní péči a uspokojují základní životní potřeby.

V rámci rezortu zdravotnictví patří mezi zařízení ústavní výchovy kojenecké ústavy, do kterých se umisťují děti do 1 roku věku a dětské domovy do tří let (Stodůlková a Zapletalová, 2011, s. 145).

V rámci rezortu školství patří mezi zařízení ústavní výchovy:

Diagnostické ústavy – v těchto ústavech se provádí celkové vyšetření dítěte, na jehož základě se umisťuje do jiného zařízení pro výkon ústavní výchovy.

Dětské domovy – zařízení pro děti zpravidla od 3 do 18 let s nařízenou ústavní výchovou, děti sem umístěné nemají mít vážné poruchy chování.

Dětské domovy se školou – umisťují se sem děti zpravidla od 6 let do ukončené povinné školní docházky. Děti mají závažné poruchy chování, navštěvují základní školu, která je součástí dětského domova.

Výchovné ústavy – v těchto ústavech jsou děti se závažnými poruchami chování, umisťují se sem děti starší 15 let. Do výchovného ústavu může být umístěno i dítě starší 12 let, pokud má uloženou ochrannou výchovu a projevují se závažné poruchy chování (Stodůlková a Zapletalová, 2011, s. 146 – 148).

Cílem školských zařízení je poskytovat výchovu dětem ve věku zpravidla 3 – 18 let, kterou by za normálních okolností měli poskytovat rodiče nebo rodina (MŠMT, 2016, s. 104).

Tab. 2: Počty dětí a mládeže ve výchovných zařízeních

| | | 2013/14 | 2014/15 | 2015/16 |
|---|---|---|---|---|
| **Výchovná zařízení celkem** | | 219 | 214 | 213 |
| Dětský domov | | 146 | 144 | 144 |
| Výchovný ústav | | 29 | 29 | 28 |
| Diagnostický ústav | | 14 | 13 | 13 |
| Dětský domov se školou | | 30 | 28 | 28 |
| **Děti celkem** | | 6 549 | 6 495 | 6 482 |
| Dětský domov | | 4 253 | 4 314 | 4 260 |
| Výchovný ústav | | 1 146 | 1 081 | 1 089 |
| Diagnostický ústav | | 453 | 421 | 392 |
| Dětský domov se školou | | 697 | 679 | 741 |

Zdroj: MŠMT, 2016, s. 104

V zařízeních zajišťující ústavní a ochrannou výchovu bylo ve školním roce 2015/16 umístěno 6 482 dětí. Z toho většina (65,7 %) do dětských domovů. Tato školská zařízení mají za úkol poskytovat dětem náhradní rodinnou, ochranou a preventivně výchovnou péči. Za posledních pět let došlo k poklesu počtu umisťovaných dětí do zařízeních ústavní a ochranné výchovy o 10,3 % (MŠMT, 2016, s. 104).

## 5.2 Dětský domov

Dětský domov je zařízení ústavní (institucionální) výchovy. Jeho účelem je zajištění péče o děti bez poruch chování, které mají nařízenou ústavní výchovu nebo jsou svěřeny do péče na základě předběžného opatření. Plní funkci výchovnou, vzdělávací a sociální. Dětský domov je odborně řízen Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, řadí se mezi školská zařízení. Děti navštěvují základní školy, které nejsou součástí zařízení. Umístěny sem mohou být děti zpravidla ve věku 3 – 18 let, o které nemá z různých důvodů kdo pečovat. O umístění rozhoduje soud. Mezi důvody, proč je do tohoto zařízení dítě umístěno, patří trestná činnost rodičů, zneužívání a psychické nebo fyzické týrání dítěte, zneužívání návykových látek (alkohol, drogy) rodiči, nízká sociální úroveň rodiny, nezájem o dítě, nezvládnutá výchova nebo osiření dítěte (Stodůlková a Zapletalová, 2011, s. 146 – 147). Výchova v dětském domově nahrazuje dětem péči, kterou by jim měli poskytovat rodiče.

Podle zákona č. 109/2002 Sb. o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních a o změně dalších zákonů, je základní organizační jednotkou dětského domova rodinná skupina. Na jedné rodinné skupině je umístěno nejméně 6 a nejvíce 8 dětí různého pohlaví a věku. Sourozenci jsou zařazováni do stejné rodinné skupiny, pokud tomu nebrání závažné problémy. V jednom zařízení může být maximálně 6 rodinných skupin v jednom areálu. V dětském domově lze v jedné budově či ve více budovách v jednom areálu zřídit nejméně 2 a nejvíce 6 rodinných skupin.

Dle zákona 563/2004 Sb., zákon o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, § 16, odstavec 2, pracují v dětských domovech pedagogičtí pracovníci, kteří vykonávají výchovnou, pedagogicky psychologickou a speciálně pedagogickou činnost s dětmi podle své odbornosti. Podle tohoto zákona pedagogickým pracovníkem může být ten, kdo splňuje tyto předpoklady:

a) je plně způsobilý k právním úkonům,

b) má odbornou kvalifikaci pro přímou pedagogickou činnost, kterou vykonává,

c) je bezúhonný,

d) je zdravotně způsobilý a

e) prokázal znalost českého jazyka, není-li dále stanoveno jinak.

## 5.3 Pracovní zátěž pedagogických pracovníků v dětských domovech

Hlavní náplní práce pedagogických pracovníků v dětských domovech je výchova dětí a zajištění péče dětem s nařízenou ústavní výchovou, které nemají závažné poruchy chování. Vychovatelé pečují o děti podle jejich individuálních potřeb. Snaží se vytvořit dětem podmínky pro rozvoj jejich osobnosti. Cílem jejich práce je naučit děti, jak zvládat běžné

povinnosti, základy slušného chování, schopnosti řešení problémů, pomáhat k získání vzdělání a další záležitosti, které běžně děti učí jejich rodina.

Pedagogové pracují v nerovnoměrně rozvržených směnách (někdy i 12 hodin) na rodinných skupinách, kde se starají o 6 – 8 dětí různého věku. Svému věku mají děti přizpůsobený režim dne, který zahrnuje čas vstávání a usínání, čas vyhrazený na přípravu do školy a volný čas, ve kterém mohou děti starší 7 let jít na procházku samy, mladší pouze s doprovodem.

U vychovatelů může vést k nadměrné pracovní zátěži vysoký počet dětí, o které pečují, přizpůsobení se režimu dětí a různorodost osobností dětí. Samozřejmě každé dítě je jiné a někdy je obtížné najít si k němu cestu. Vychovatel by se v ideálním případě měl každému dítěti věnovat stejně a se všemi mít kladný vztah. Fyzické tresty jsou zakázány a opatření ve výchově jsou popsány v zákoně 109/2002 Sb.

Pracovní zátěž pedagogů v dětských domovech může vycházet také ze skutečnosti, že nemají jasně stanovené pracovní přestávky. Přizpůsobují se režimu dětí, když si například děti hrají spolu, vychovatel má volněji. Klasické přestávky na jídlo nemají, protože jedí s dětmi. Ve většině domovů dochází do jídelen zařízení. V některých zařízeních však byly jídelny zrušeny, aby se více přiblížili prostředí domova, vaří si samy děti společně s vychovateli.

Součástí výchovy zabezpečené pedagogy a vychovateli v dětských domovech je i prevence zneužívání psychotropních látek. Mnoho mladistvých zkouší různé typy drog, mezi nejčastější patří alkohol, cigarety, marihuana, pervitin nebo extáze. Pro prevenci je důležité zjistit důvody, které mladé lidi vedou ke zkoušení drog. Může jimi být např. touha uvolnit se, zapomenout na špatnou rodinnou situaci a zbavit se nepříjemných vzpomínek (Švarcová, 2008, s. 257).

U pedagogických pracovníků je kvůli vysoké emoční zátěži práce větší riziko vyhoření, než u jiných profesí, které tolik nepracují s emocemi. Pracovníci v dětských domovech mají hodně odpracovaných hodin. Denně jsou v kontaktu s mnoha lidmi, musí řešit záležitosti s dětmi a jejich rodiči. Mohou se objevovat problémy s disciplínou dětí. Pedagogové své povolání často vnímají jako poslání (Poschkamp, 2013, s. 70).

Nároky na pedagoga jsou vysoké, má mít rád děti, být spravedlivý, flexibilní (přizpůsobovat svou komunikaci a chování různým typům lidem, ať už dětem, nebo jejich rodičům), být pro děti vzorem a být důsledný (Švarcová, 2008, s. 231). Proto je u těchto pracovníků zvýšená potřeba věnovat se též pracovní hygieně a relaxaci a předcházet možnému vyhoření. O tématu pracovní zátěže pedagogů v dětských domovech budu dále informovat v praktické části práce.

# PRAKTICKÁ ČÁST

# 6 Výzkumná část

Ve výzkumné části se věnuji pracovní zátěži pedagogických pracovníků v dětských domovech. Výzkum probíhal kvantitativně prostřednictvím dotazníkového šetření. Respondenty dotazníku a hodnotiteli aktuální situace jsou pracovníci z různých dětských domovů.

## 6.1 Cíl výzkumu

Hlavním cílem výzkumu bylo zjistit, jaké pracovní zátěži jsou pedagogičtí pracovníci v dětských domovech vystaveni, jak moc stresující vnímají svou práci a jaké pracovní aspekty na to mají vliv. Dílčím cílem bylo porovnání názorů ředitelů zařízení a vychovatelů.

Výzkumné otázky:

Je práce pedagogického pracovníka v dětském domově stresující?

Jaké aspekty práce jsou nejvíce zatěžující?

Mají na pracovní zátěž vychovatelů a ředitelů vliv stejné aspekty?

## 6.2 Metodika výzkumu

Výzkum byl proveden pomocí kvantitativního dotazníkového šetření. Dotazník byl adresovaný pracovníkům dětských domovů. Dotazník obsahuje jak uzavřené, tak otevřené otázky, celkem 28 otázek – z toho 13 uzavřených, 8 otevřených (možnost vyjádřit se k některým uzavřeným otázkám) a 7 identifikačních otázek, je anonymní.

Uzavřené otázky jsou položeny formou škálového dotazování, kde si respondenti mohli vybrat pouze jednu ze šesti možných odpovědí. Sudý počet odpovědí jsem stanovila proto, abych předešla středovým hodnotám a odpovědi byly přesnější. Dále jsem do dotazníku zahrnula otevřené otázky, aby se respondenti mohli k dané problematice vyjádřit svými slovy. Poslední část dotazníku je identifikační. Tato část obsahuje otázky zjišťující věk, pohlaví, dosažené vzdělání, vykonávanou pracovní pozici, také jak dlouho ji vykonávají a město, ve kterém pracují.

## 6.3 Průběh výzkumu

Přípravná fáze zahrnovala vytvoření dotazníku, časového plánu a vybrání vhodného oslovení respondentů tak, aby byla co nejvyšší možná návratnost. Domluvila jsem se s ředitelem dětského domova v Praze, že osloví ředitele ostatních zařízení a dotazník jim

rozešle e-mailem, kteří následně požádají o vyplnění své podřízené. Na sběr odpovědí jsem určila 3 týdny. Celkem odpovědělo 60 respondentů, z nichž 14 respondentů je z Prahy - Dolní Počernice. Po ukončení sběru dat jsem začala se zpracováním a vyhodnocováním dotazníků.

## 6.4 Dětský domov Praha Dolní Počernice

Nejvíce respondentů na dotazník odpovědělo z dětského domova Dolní Počernice, proto bych jej chtěla krátce představit.

Přesným názvem Dětský domov a Školní jídelna, Praha 9 – Dolní Počernice je příspěvkovou organizací. Jde o zařízení pro děti s nařízenou ústavní výchovou nebo do zařízení umístěných na základě předběžného opatření, ve kterém zajišťují náhradní výchovnou péči.

Dětský domov je rodinného typu. Dle výroční zprávy za školní rok 2015/2016 má 9 rodinných skupin a kapacitu 65 dětí. K 30. 10. 2016 zde pracovalo 37 pedagogických pracovníků, kteří se starali o 62 dětí. Hlavní sídlo má na zámku, kde je situováno 5 rodinných skupin, další 4 rodinné skupiny se nachází v bytech na Černém Mostě. Dětský domov má v pronájmu 9 cvičných nebo startovacích bytů, které jsou určeny pro nejstarší děti. Učí se větší samostatnosti, protože pedagogický pracovník je pouze kontroluje, ale nežije s nimi. Na začátku měsíce dostávají cvičnou výplatu, se kterou celý měsíc hospodaří.

Na rodinných skupinách spolu žije 6 – 8 dětí a střídají se u nich 4 pedagogičtí pracovníci. Snaží se co nejvíce přiblížit typické rodině. Společně s dětmi vaří, uklízí, učí se, dělají úkoly do školy a podobné běžné činnosti.

# 7 Výsledky výzkumu

## 7.1 Identifikační část

Bylo zpracováno 60 dotazníků vyplněných pedagogickými pracovníky dětských domovů (řediteli a vychovateli). Z celkového počtu respondentů je 37 žen (62 %) a 23 mužů (38 %).

**Podle věku**

Tab. 3: Věková struktura

| Věk | Počet respondentů |
|---|---|
| 46 - 55 let | 25 |
| 36 - 45 let | 13 |
| 26 - 35 let | 10 |
| 56 - 65 let | 9 |
| 18 - 25 let | 2 |
| nad 65 let | 1 |

Zdroj: vlastní data

Nejvíce respondentů je ve věku 46 – 55 let, kterých odpovědělo 25 (41 %). Ve věku 36 – 45 let odpovědělo 13 dotázaných (22 %), 26 – 35 let uvedlo 10 respondentů (17 %), 56 – 65 let odpovědělo 9 dotázaných (15 %), ve věku 18 – 25 let je 2 respondentům (3 %) a jednomu je nad 65 let (2 %).

**Podle pracovní pozice**

Na dotazník odpovědělo 34 (57 %) vychovatelů a 26 (43 %) ředitelů.

**Podle dosaženého vzdělání**

Tab. 4: Dosažené vzdělání

| Dosažené vzdělání | Počet respondentů |
|---|---|
| VŠ Mgr. | 34 |
| CŽV | 13 |
| VŠ Bc. | 11 |
| SŠ s maturitou | 2 |

Zdroj: vlastní data

Více než polovina respondentů (57 %) má ukončené vysokoškolské magisterské studium. 22 % odpovídajících má ukončený program celoživotního vzdělávání. V případě ukončení středoškolského studia v oboru vychovatel nebo pedagog volného času, si musí vychovatel v dětském domově vzdělání doplnit dle zákona č. 563/2004 Sb., O pedagogických pracovnících. Kde je uvedeno, že má absolvovat program celoživotního vzdělávání se zaměřením na speciální pedagogiku. 18 % respondentů má ukončené bakalářské studium. 3 % respondentů mají středoškolské vzdělání s maturitou, nesplňují tedy plně předpoklady pro výkon vychovatele.

**Podle místa výkonu práce**

Tab. 5: Místo práce

| Město | Počet respondentů |
|---|---|
| Praha | 14 |
| Ústí nad Labem | 8 |
| neuvedeno | 8 |
| Pyšely | 3 |
| Karviná | 2 |
| Telč | 2 |
| Ostrava | 2 |
| Příbram | 2 |
| Uherský Ostroh | 2 |
| Most | 2 |
| Brno | 2 |
| Ohníč | 1 |
| Veselíčko | 1 |
| Kašperské hory | 1 |
| Liptál | 1 |
| Dolní Lánov | 1 |
| Vysoká Pec | 1 |
| Vizovice | 1 |
| Olomouc | 1 |
| Náměšť nad Oslavou | 1 |
| Tachov | 1 |
| Uherské Hradiště | 1 |
| Čeladná | 1 |
| Plzeň | 1 |

Zdroj: vlastní data

Nejvíce respondentů, tedy 14, pracuje v Praze, 8 odpovídajících pracuje v Ústí nad Labem a stejný počet neuvedlo, ve kterém městě pracují. 3 respondenti pracují v dětském domově Pyšely. 2 odpovídající uvedli Karvinou, Telč, Ostravu, Příbram, Uherském Ostroh, Most a

Brno. Z ostatních dětských domovů, uvedených v tabulce č. 5 odpovědělo po 1 respondentovi.

**Podle počtu odpracovaných let**

Tab. 6: Odpracované roky

| Počet let | Počet respondentů |
|---|---|
| 5 - 10 let | 17 |
| 10 - 15 let | 12 |
| více než 20 let | 12 |
| 2 - 5 let | 9 |
| 15 - 20 let | 6 |
| méně než 2 roky | 4 |

Zdroj: vlastní data

Zjišťovala jsem, jak dlouho respondenti pracují v daném dětském domově. Výsledkem je, že nejvíce odpovídajících, tedy 28 %, pracuje ve stejném zařízení 5 – 10 let. 20 % respondentů pracuje ve stejném dětském domově 10 – 15 let a stejný počet respondentů uvedl více než 20 let. 15 % odpovědělo 2 – 5 let, 10 % uvedlo 15 – 20 let a pouze 7 % pracuje ve stejném zařízení méně než 2 roky.

**Podle počtu zařízení, ve kterých respondenti pracovali**

Tab. 7: Počet zařízení

| Počet zařízeních | Počet respondentů |
|---|---|
| 1 | 19 |
| 3 | 16 |
| 2 | 14 |
| 4 | 5 |
| 5 | 4 |
| 6 | 2 |

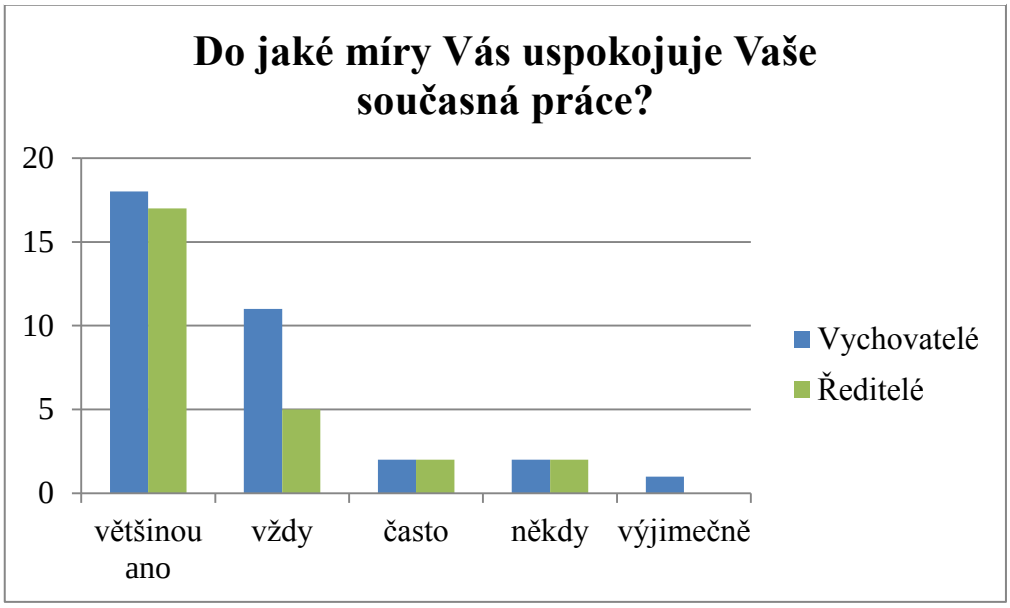
Zdroj: vlastní data

Nejvíce respondentů, 32 %, pracuje ve svém prvním zařízení. 27 % odpovídajících ve třetím, 23 % ve druhém, 8 % ve čtvrtém, 7 % v pátém a 3 % respondentů pracuje již v šestém zařízení. Čtyři respondenti uvedli, že před prací v dětském domově pracovali jako učitelé na základních školách.

## 7.2 Odpovědi na otázky

**1. otázka** zněla „Do jaké míry Vás uspokojuje Vaše současná práce?“ Chtěla jsem zjistit, jestli pracovníky práce v dětském domově baví a naplňuje. Respondenti mohli odpovídat na škále: vždy, většinou ano, často, někdy, výjimečně, nikdy.

Graf č. 1: Pracovní uspokojení



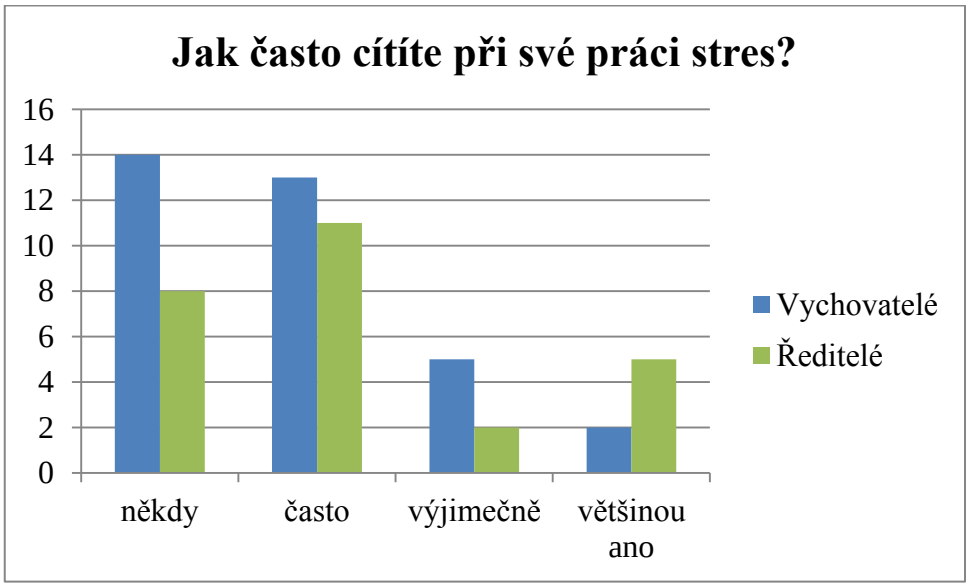

Zdroj: vlastní data

Nejvíce vychovatelů (18) odpovědělo, že většinou ano a druhou nejčastější odpovědí (11) je vždy. Pouze 1 odpověděl, že výjimečně nikdo neoznačil odpověď nikdy. Z výsledků je patrné, že vychovatele práce v dětských domovech uspokojuje.

Ředitelé odpovídali obdobně. Většinu z nich (17) práce většinou uspokojuje a 5 respondentů vždy. Je dobré, že nikdo neuvedl možnost výjimečně nebo nikdy. Z celkových výsledků je zřejmé, že většinu, tedy 58 % práce v dětských domovech většinou naplňuje a 27 % respondentů vždy.

**2. otázka** zněla: „Jak často cítíte při své práci stres?“ Otázka byla opět uzavřená se stejnými možnostmi odpovědí, jako u otázky první.

Graf č. 2: Stres při práci




Zdroj: vlastní data

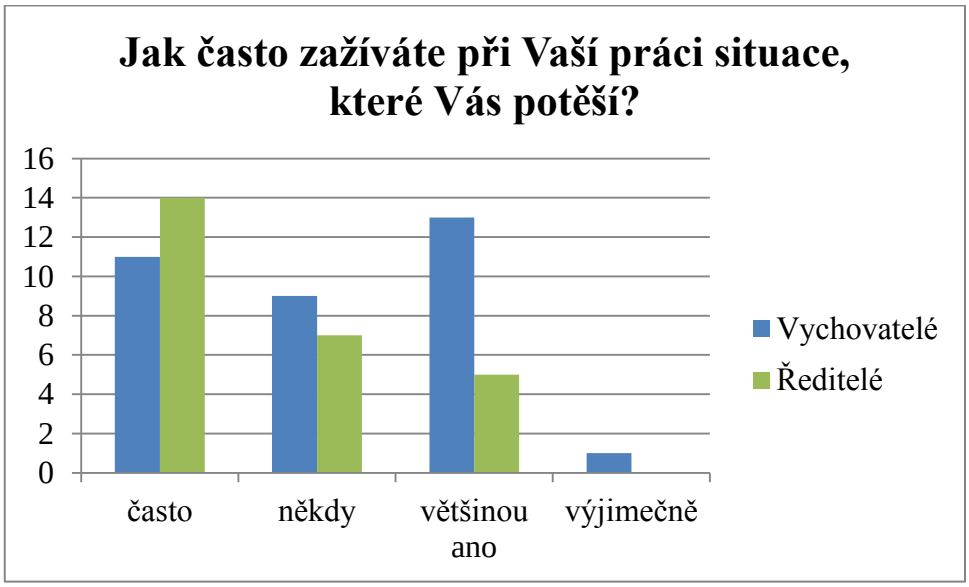
U druhé otázky jsou výsledky více znepokojivé. Přesto, že práce respondenty uspokojuje, stres cítí někdy 14 (41 %) vychovatelů a 8 (31 %) ředitelů. Z výsledků je patrné, že ředitelé dětských domovů, cítí svou práci více stresující než vychovatelé, protože odpověď často označilo 11 ředitelů, což je 42 %. Vychovatelů tuto odpověď označilo 13, což je 38 %. Ředitelé, kteří zažívají stres při práci pouze výjimečně, jsou pouze 2 (8 %) a vychovatelů 5 (15 %). Také více ředitelů odpovědělo většinou ano, takto odpovědělo 5 ředitelů (19 %) a pouze 2 vychovatelé (6 %).

Z odpovědí na otázku, jak často cítí pracovníci v dětských domovech stres je výsledkem, že stres více pociťují ředitelé. 38 % vychovatelů stres prožívá často. Z celkových výsledků označilo odpověď často 24 respondentů, tedy 40 %. Práce v dětském domově se dá zařadit mezi stresující.

Dlouhodobý stres může mít negativní dopad na zdraví. Lidé, kteří jsou stresovým situacím často vystaveni, mohou trpět hypertenzí, bolestmi hlavy, mít zažívací problémy apod. (Atkinson, 2003, s. 492). Stres má vliv i na psychiku člověka, mohou se objevit stavy úzkosti, deprese, změny nálad a únava (Křivohlavý, 2010, s. 23). Může vést i k symptomu vyhoření. Ten se nejčastěji projevuje u lidí, kteří denně pracují s lidmi (Poschkamp, 2013, s. 10 – 11). Mezi tyto profese řadíme i pedagogické pracovníky v dětských domovech.

**3. otázka** zněla: „Jak často zažíváte při Vaší práci situace, které Vás potěší?“ Respondenti mohli opět vybírat mezi odpověďmi: vždy, většinou ano, často, někdy, výjimečně, nikdy.

Graf č. 3: Situace, které potěší




Zdroj: vlastní data

Nejčastější odpovědí ředitelů byla možnost často, kterých tak odpovědělo 14 (54 %). Vychovatelů tuto odpověď označilo 11 (32 %). Druhou nejčastější odpovědí ředitelů je někdy, tak odpovědělo 7 z nich (27 %). Tuto možnost označilo 9 vychovatelů (27 %). Nejčastější odpovědí vychovatelů je většinou ano, tak jich odpovědělo 13 (38 %). Tuto možnost zvolilo nejméně ředitelů, označilo ji pouze 5 z nich (19 %). Jeden vychovatel odpověděl, že při své práci zažívá situace, které ho potěší pouze výjimečně.

Nejčastější odpovědí všech respondentů je často, tak odpovědělo 25 (41 %) z nich. Druhou nejčastější odpovědí je možnost většinou ano, tak odpovědělo 18 (30 %) respondentů. Celkové výsledky jsou dobré, většina pracovníků zažívá často situace, které jim přinášejí potěšení. Z porovnání výsledků ředitelů a vychovatelů je ale zřejmé, že vychovatelé tyto situace prožívají častěji.

**4. otázka** byla otevřená a navazuje na otázku předchozí. Zjišťovala jsem, jaké situace pracovníky v dětských domovech těší. Nejvíce respondentů, 22 z nich, odpovědělo, že úspěchy dětí (studijní, sportovní a v soukromém životě). Druhou nejčastější odpovědí byl pokrok dětí. Dále radost, úsměv a spokojenost dětí. Dobrá atmosféra na pracovišti, když jsou kolegové vstřícní a ochotní. Respondenti také uváděli pochvalu od spolupracovníků, ale i od dětí. Dále zlepšení situace v rodině dítěte.

Situace, které nás těší, nazýváme salutory, pomáhají nám zvládat stresové situace a dodávají energii. Pro naše zdraví a duševní pohodu je důležité, aby stresory a salutory byly v rovnováze (Křivohlavý, 2001, s. 182).

Nejzajímavější odpovědi:

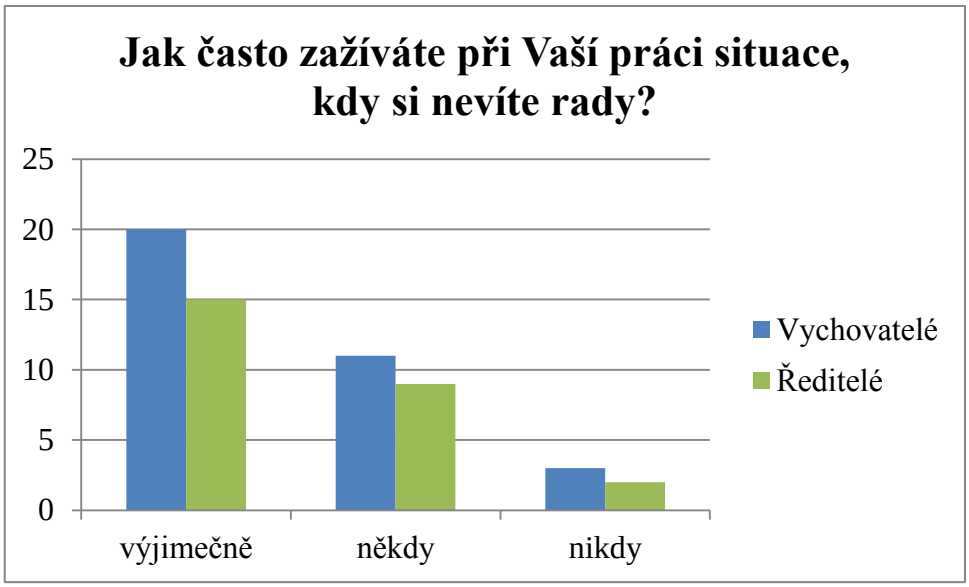
*„Vždy mě potěší, když je vidět u dítěte pokrok (od malého přes první krůčky, či slova), až po větší při úspěchu ve škole, či reprezentaci DD. Nebo i jen tak, když děti přijdou a svěří se se svým problémem.“*

*„Úspěch dětí, dobrá atmosféra v DD, začlenění našich dětí do reálného života, pracovitost a zájem našich zaměstnanců.“*

*„Když mají děti úspěchy ve škole, smějí se, vzájemně si pomáhají, přijdou se za mnou v dospělosti podívat a pochlubit se, že mají svoji rodinu a práci, zkrátka, že se začlenili do běžného života.“*

**5. otázka** zněla: „Jak často zažíváte při Vaší práci situace, kdy si nevíte rady?“ Otázka je uzavřená a respondenti mohli vybírat z možností: vždy, většinou ano, často, někdy, výjimečně, nikdy.

Graf č. 4: Kdy si neví rady




Zdroj: vlastní data

Na tuto otázku odpovídali ředitelé i vychovatelé téměř totožně. Nejčastější odpovědí je možnost výjimečně, tak odpovědělo 20 (59 %) vychovatelů a 15 (58 %) ředitelů. Druhou nejčastější odpovědí je někdy, tak odpovědělo 11 (32 %) vychovatelů a 9 (34 %) ředitelů. 3 (9 %) vychovatelé a 2 (8 %) ředitelé jsou si v práci jistí vždy, protože se jim nikdy nestalo, že by si nevěděli rady s nějakou situací.

Celkové výsledky jsou tedy velmi dobré, protože více než polovina respondentů, 59 % si při výkonu svého povolání neví rady jen výjimečně. Žádný respondent nevyužil možnost

vždy, většinou ano nebo často. Z výsledků vyplývá, že pracovníci v dětských domovech mají výborné znalosti o tom, jak mají v různých situacích jednat.

**6. otázka** byla otevřená a vztahuje se k předchozí otázce. Zjišťovala jsem, ve kterých situacích si pracovníci nevědí rady. Nejčastěji se odpovědi týkají výchovných problémů dětí. Když je dítě agresivní nebo neposlouchá a pracovníci vyzkoušeli všechny jim známé metody výchovy, které nepomohly, někteří si připadají bezmocní. Dále se často opakuje odpověď, že se pracovníci nedokáží dohodnout s biologickou rodinou dítěte. Tři respondenti odpověděli, že si někdy nevědí rady s administrativní prací.

Nejzajímavější odpovědi:

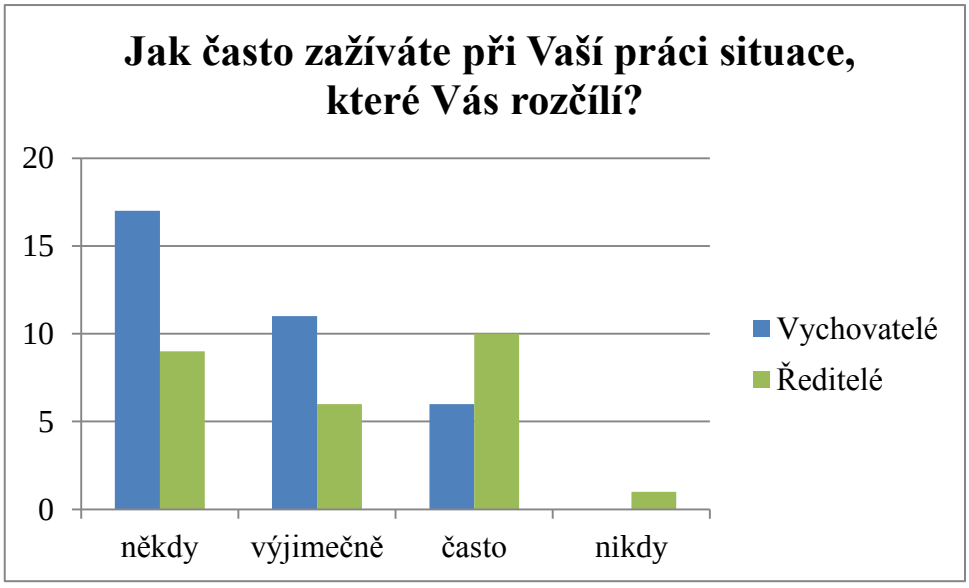
*„Když dítěti nesčetněkrát něco opakuji, dítě potvrzuje, že rozumí, ale v praxi udělá úplný opak.“*

*„Rodiče slibují dětem, že si je už brzy vezmou domů a sliby neplní.“*

*„Například, když dítě je agresivní, kdy už je zapotřebí zavolat záchrannou službu a policii.“*

**7. otázka** zněla: „Jak často zažíváte při Vaší práci situace, které Vás rozčílí?“ Otázka je uzavřená s možnostmi odpovědí: vždy, většinou ano, často, někdy, výjimečně, nikdy.

Graf č. 5: Situace, které rozčílí




Zdroj: vlastní data

Odpověď někdy zvolilo více vychovatelů než ředitelů. Vychovatelů přesně polovina, tedy 17 (50 %) a ředitelů 9 (35 %). Opověď výjimečně označilo 11 (32 %) vychovatelů a 6 ředitelů (23 %). Ředitelé nejčastěji volili možnost, že zažívají situace, které je rozčílí často,

tak jich odpovědělo 10 (38 %). Vychovatelů, kteří takto odpověděli je 6 (18 %). Jeden ředitel odpověděl, že tyto situace nikdy nezažívá.

Celkem je nejčastější odpovědí respondentů možnost někdy, tak jich odpovědělo 26 (43 %). Z výsledků však vyplývá, že ředitelé zažívají situace v práci, které je rozčilují častěji než vychovatelé.

**8. otázka** byla otevřenou otázkou, aby se respondenti mohli vyjádřit k předchozí otázce, tedy, které situace je v pracovním prostředí rozčilují. 11 respondentů odpovídalo podobně. Uváděli lhaní a podvody dětí, porušování zákazů a odmlouvání, agresivní chování a krádeže na rodinných skupinách. Dále pracovníky rozčílí, když děti nemají splněné běžné povinnosti. Uváděli také situace, kdy nespolupracují kolegové a mají negativní přístup.

Nejzajímavější odpovědi:

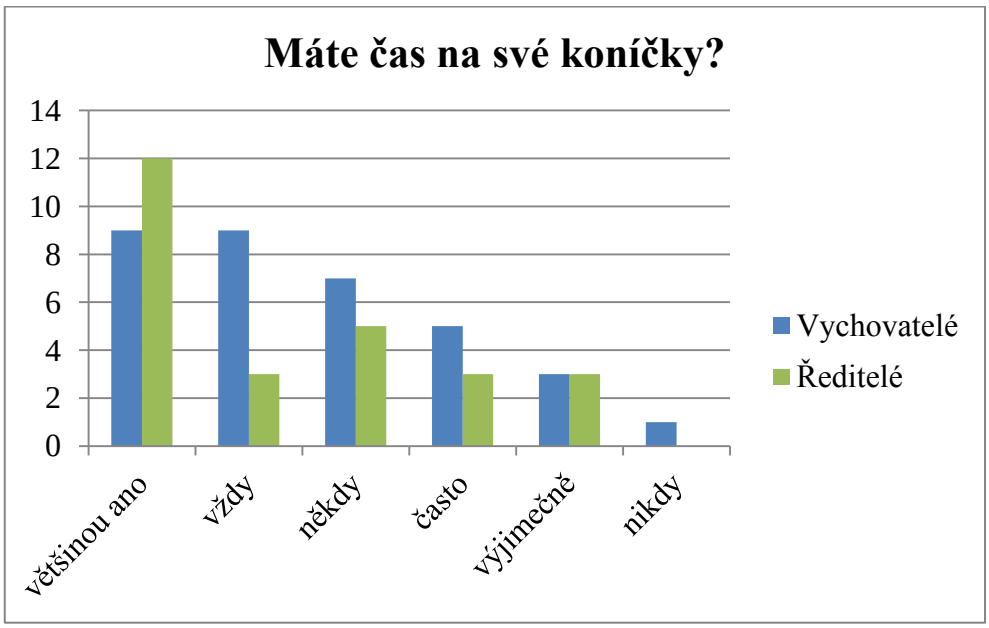
*„Když rodiče ztrácí o dítě zájem, dítě začne lhát, chodit za školu.“*

*„Nezodpovědné chování dětí. Vzájemné provokování mezi dětmi, kdy překročí hranice.“*

*„Nevhodné chování některých svěřenců, stížnosti nebo bezdůvodné napadání pracovníky OSPOD (orgán sociálně-právní ochrany dětí), neocenění činnosti zřizovatelem.“*

**9. otázka** zněla: „Máte čas na své koníčky?“ Respondenti mohli odpovídat opět na škále: vždy, většinou ano, často, někdy, výjimečně, nikdy.

Graf č. 6: Čas na koníčky




Zdroj: vlastní data

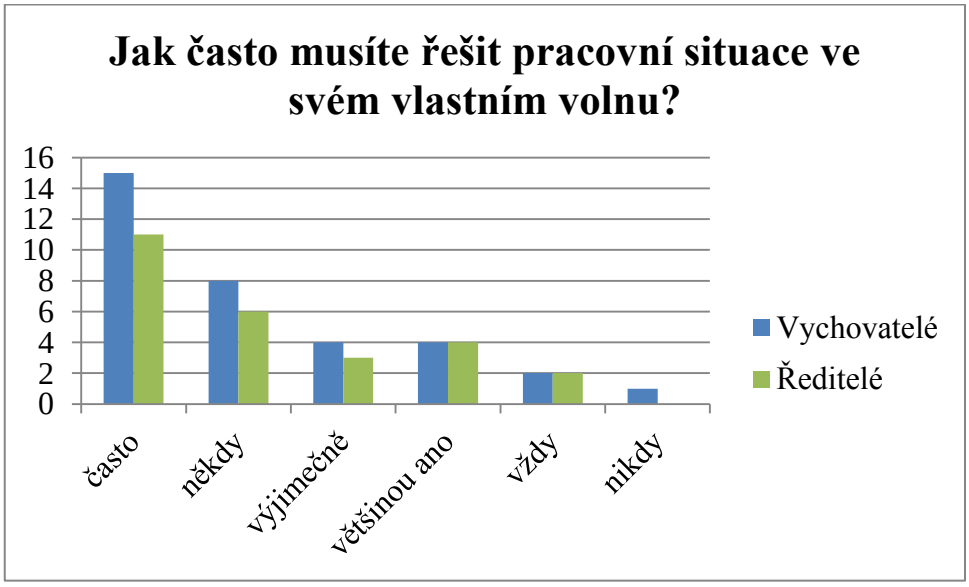
Nejvíce ředitelů odpovědělo většinou ano, kterých tuto možnost označilo 12 (46 %). Vychovatelů takto odpovědělo 9 (26 %). Stejný počet vychovatelů označil možnost vždy, ale ředitelů pouze 3 (11 %). Možnost někdy odpovědělo 7 (21 %) vychovatelů a 5 (19 %) ředitelů. Možnost často označilo 5 (15 %) vychovatelů a 3 (12 %) ředitelů. Výjimečně označili také 3 (12 %) ředitelů a stejný počet (9 %) vychovatelů. Jeden vychovatel uvedl, že na své koníčky nemá nikdy čas.

Celkem je nejčastější odpovědí, že respondenti mají většinou čas na své koníčky, to uvedlo 21 (35 %) z nich. Druhou nejčastější odpovědí je vždy a někdy, tak odpovědělo 12 (20 %) respondentů. Z výsledků vyplývá, že pracovníci v dětských domovech mají dostatek volného času, tedy z časového hlediska není práce velmi náročná. Je však patrné, že ředitelé cítí, že mají volného času méně než vychovatelé.

**10. otázka** zjišťuje, jaké koníčky mají pracovníci v dětských domovech. Otázka je otevřená a respondenti se mohli vyjádřit k předchozí otázce. 14 respondentů uvedlo, že ve svém volném čase rádi sportují (plavání, cyklistika, bruslení). Dále uváděli četbu, chataření, starost o zahradu, studium a věnování se rodině.

**11. otázka** zněla: „Jak často musíte řešit pracovní situace ve svém vlastním volnu (fyzicky nebo psychicky)?“ Otázka je uzavřená a respondenti mohli odpovídat na škále: vždy, většinou ano, často, někdy, výjimečně, nikdy.

Graf č. 7: Pracovní situace ve volném čase




Zdroj: vlastní data

U této otázky nejsou v odpovědích ředitelů a vychovatelů výrazné rozdíly. Možnost často označilo 15 (44 %) vychovatelů a 11 (42 %) ředitelů. Druhou nejčastější odpovědí je někdy, tak odpovědělo 8 (23 %) vychovatelů a 6 (23 %) ředitelů. Výjimečně pracovní záležitosti ve svém volnu řeší 4 (12 %) vychovatelé a 3 (12 %) ředitelé. Většinou tyto

situace musí řešit 4 (12 %) vychovatelé a 4 (15 %) ředitelé. Možnost vždy uvedli 2 (6 %) vychovatelé a 2 (8 %) ředitelé. Nikdy tyto situace nemusí řešit pouze 1 vychovatel.

Celkem 26 (43 %) musí řešit často pracovní situace ve svém volném čase. Přesto, že u deváté otázky jsme zjistili, že pracovníci mají většinou čas na své koníčky, téměř polovina z nich řeší často pracovní záležitosti. Mezi řediteli a vychovateli v tomto ohledu nejsou velké rozdíly.

**12. otázka** byla otevřená a respondenti měli prostor vyjádřit se slovně k předešlé otázce. Nejčastěji se jedná o telefonické konzultace s kolegy či vedením, týkající se organizačních záležitostí. Dále doprovod dětí na kulturní či sportovní akce nebo řešení náhlých situací, jako je například útěk dítěte. Někteří respondenti přemýšlí, zda problémy vyřešili správně.

Nejzajímavější odpovědi:

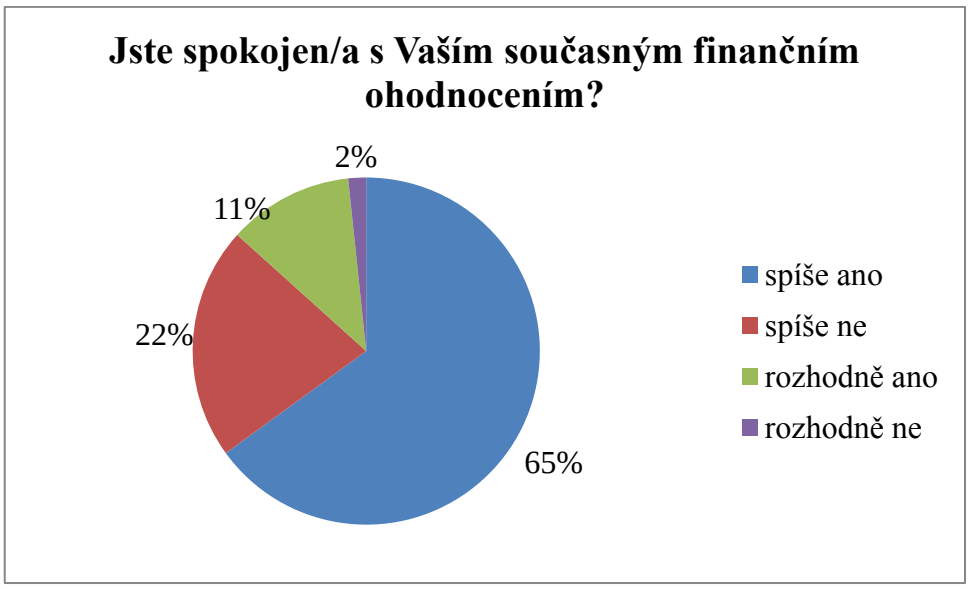
*„Akutní situace kolem psychického i fyzického stavu dětí.“*

*„Návraty dětí z útěku, problém u rodičů v době dovolenky, telefonáty rodičů bez ohledu na moji pracovní dobu. Vychovatelé volají se situací, kterou nechtějí řešit.“*

*„Cokoli, co vyžaduje konsensuální rozhodnutí, aby byla zachována jednota postoje všech vychovatelů rodinné skupiny.“*

**13. otázka** zněla: „Jste spokojen/a s Vaším současným finančním ohodnocením?“ Otázka byla uzavřená a respondenti mohli označit jednu z možností: spíše ano, rozhodně ano, spíše ne, rozhodně ne.

Graf č. 8: Spokojenost s finančním ohodnocením




Zdroj: vlastní data

Tab. 8: Vychovatelé

| Možnosti | Četnost odpovědí |
|---|---|
| spíše ano | 22 |
| rozhodně ano | 6 |
| spíše ne | 5 |
| rozhodně ne | 1 |

Zdroj: vlastní data

Tab. 9: Ředitelé

| Možnosti | Četnost odpovědí |
|---|---|
| spíše ano | 17 |
| spíše ne | 8 |
| rozhodně ano | 1 |

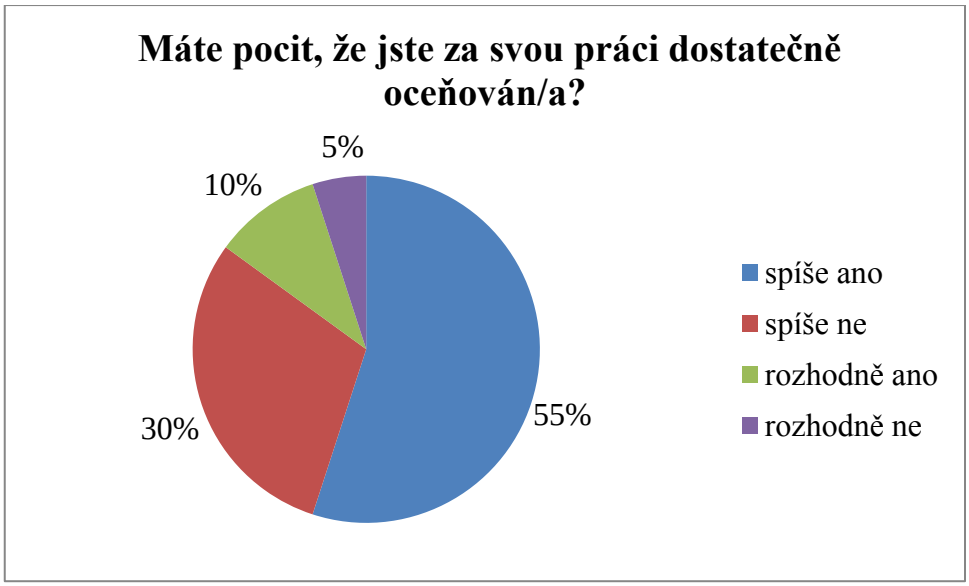
Zdroj: vlastní data

Nejčastější odpovědí na tuto otázku je možnost spíše ano, tak odpovědělo 39 (65 %) respondentů. Procentuálně shodně odpověděli jak vychovatelé, tak ředitelé. Druhou celkově nejčastější možností je odpověď spíše ne, tu označilo 13 (22 %) respondentů. Takto odpovědělo 8 (31 %) ředitelů a 5 (15 %) vychovatelů. Rozhodně ano je spokojeno 7 (11 %) respondentů, z toho 6 (17 %) vychovatelů a 1 (4 %) ředitel. S finančním ohodnocením rozhodně není spokojen 1 (v celkovém součtu 2 %) vychovatel.

Z výsledků je patrné, že vychovatelé jsou s finančním ohodnocením spokojeni více, protože pouze 6 z nich označilo negativní odpověď. Více než polovina ředitelů je také spíše spokojena, avšak 31 % z nich není.

**14. otázka** zněla: „Máte pocit, že jste za svou práci dostatečně oceňován/a?“ Otázka je uzavřená a respondenti mohli vybírat ze stejných možností jako u předchozí otázky. Tato otázka nezjišťuje pouze finanční ohodnocení, ale zahrnuje i další formy různých ocenění za vykonanou práci.

Graf č. 9: Oceňování




Zdroj: vlastní data

Jak můžeme z grafu č. 9 vyčíst, nejsou patrné markantní rozdíly mezi tím, jak dostatečně se pracovníci cítí být ohodnoceni finančně a jak jsou oceněni. Celkem více než polovina respondentů, 33 (55 %) se spíše cítí být dostatečně oceněni. Ředitelů takto odpovědělo 13 (50 %) a vychovatelů 20 (59 %). Opět více ředitelů se spíše cítí být nedoceněných, tak odpovědělo 10 (38 %) ředitelů, vychovatelů 8 (23 %). Zcela je spokojen pouze jeden ředitel (4 %) a 5 (15 %) vychovatelů. Rozhodně nespokojeno jsou 2 (8 %) ředitelé a 1 (3 %) vychovatel.

Z výsledků je patrné, že ředitelé se cítí být méně oceněni za vykonanou práci než vychovatelé. Výsledky jsou dobré, protože více než polovina respondentů je za svou práci dostatečně oceněná. Avšak podobně jako u otázky předešlé, týkající se finančního ohodnocení, 30 % respondentů se necítí být oceněno dostatečně, což není zanedbatelné číslo.

**15. otázka** je otevřená, aby měli pracovníci možnost vyjádřit se k předešlým dvěma otázkám a říci, co by pomohlo změnit jejich pocit, že nejsou dostatečně oceňováni. Pět respondentů by si přálo navýšení platů. Šest pracovníků by si přálo získat uznání od zřizovatele a okolí za vykonanou práci a lepší postavení pedagogů ve společnosti. Čtyři z nich uvedli, že by chtěli dostávat vyšší finanční osobní ohodnocení.

Nejzajímavější odpovědi:

*„Všeobecné uznání pedagogické profese, ocenění od zřizovatele.“*

*„Právní opora dospělého ve vztahu k chování dítěte (práva dětí nade vše, povinnosti minimální).“*

*„Léta není finanční osobní ohodnocení, velmi malé odměny, postoj společnosti.“*

**16. otázka** zněla: „Pomohlo by Vám při Vaší práci, kdyby byla kratší pracovní doba?“ Otázka je uzavřená a respondenti mohli odpovídat: spíše ano, rozhodně ano, spíše ne, rozhodně ne.

Tab. 10: Pracovní doba

| Možnosti | Četnost odpovědí |
|---|---|
| spíše ne | 29 |
| rozhodně ne | 20 |
| spíše ano | 7 |
| rozhodně ano | 4 |

Zdroj: vlastní data

Jelikož pracovníci v dětských domovech nemusí mít standardní osmihodinovou pracovní dobu, zařadila jsem do dotazníku otázku, zda by ji chtěli kratší. Výsledky ředitelů a vychovatelů se u této otázky liší pouze nepatrně, proto vyhodnocuji jen výsledky celkové.

Dle rozpisu směn dětského domova v Praze mají vychovatelé o víkendech 12 hodinovou pracovní dobu a v týdnu podle toho, jak děti přicházejí ze školy, většinou od 12. do 21. hodiny. Pokud je však některé dítě nemocné nebo mají prázdniny, přizpůsobují se časově dětem.

Téměř polovina respondentů, 29 (48 %), odpověděla, že by spíše pracovní dobu nezkracovali. Rozhodně proti je 20 (33 %) pracovníků. Možnost spíše ano uvedlo 7 (12 %) respondentů. U této možnosti byl mezi odpověďmi ředitelů a vychovatelů největší rozdíl. Vychovatelů tuto možnost označilo 5 (15 %) a ředitelé pouze 2 (8 %). Zcela pro zkrácení pracovní doby jsou pouze 4 (7 %) pracovníků. Z výsledků vyplývá, že kratší pracovní doba by respondentům nevyhovovala.

**17. otázka** zněla: „Jste spokojen/a se svým pracovním kolektivem?“ Otázka je uzavřená a respondenti mohli opět vybírat mezi odpověďmi: spíše ano, rozhodně ano, spíše ne, rozhodně ne.

Tab. 11: Vychovatelé

| Možnosti | Četnost odpovědí |
|---|---|
| spíše ano | 16 |
| rozhodně ano | 11 |
| spíše ne | 7 |

Zdroj: vlastní data

Tab. 12: Ředitelé

| Možnosti | Četnost odpovědí |
|---|---|
| spíše ano | 20 |
| rozhodně ano | 4 |
| spíše ne | 2 |

Zdroj: vlastní data

Spokojenost s pracovním kolektivem se mezi řediteli a vychovateli liší. Vychovatelů je spíše spokojeno 16 (47 %) a rozhodně spokojeno 11 (32 %). Spíše nespokojených jich je více než ředitelů, tak odpovědělo 7 (21 %) vychovatelů. Mezi řediteli je naprostá většina z nich spíše spokojených, 20 (77 %). Avšak méně jich je rozhodně spokojených, tuto možnost uvedli pouze 4 (15 %) z nich. Možnost spíše ne uvedli 2 (8 %) ředitelé.

Z celkových výsledků vyplývá, že 36 (60 %) pracovníků je se svým pracovním kolektivem spíše spokojeno. 15 (25 %) je rozhodně spokojených a 9 (15 %) spíše nespokojených. Zcela nespokojen není žádný respondent.

**18. otázka** byla otevřená, aby se respondenti mohli vyjádřit k předešlé otázce týkající se, spolupráce s pracovním kolektivem. Všichni respondenti, kteří vyjádřili svůj názor, uvedli, že spolupráce s kolegy považují za zásadní a týmová spolupráce je velmi důležitá.

Nejzajímavější odpovědi:

*„Méně pomluv a řešení problémů druhých.“*

*„1 stěžovatel může rozvrátit celý kolektiv.“*

**19. otázka** zněla: „Máte pocit, že součástí Vaší práce je nadbytek administrativních úkolů?“ Otázka je uzavřená a respondenti mohli vybrat možností: spíše ano, rozhodně ano, spíše ne, rozhodně ne.

Tab. 13: Vychovatelé

| Možnosti | Četnost odpovědí |
|---|---|
| spíše ano | 18 |
| rozhodně ano | 13 |
| spíše ne | 3 |

Zdroj: vlastní data

Tab. 14: Ředitelé

| Možnosti | Četnost odpovědí |
|---|---|
| rozhodně ano | 18 |
| spíše ano | 8 |

Zdroj: vlastní data

Vychovatelé jako nejčastější odpověď zvolili spíše ano, to uvedlo 18 (53 %) z nich. 13 (38 %) vychovatelů má pocit, že rozhodně mají nadbytek administrativní práce. 3 (9 %) odpovědělo spíše ne. Mezi řediteli je nejčastější pocit, že mají rozhodně tohoto typu práce nadbytek, to si myslí 18 (69 %) z nich. Možnost spíše ano označilo 8 (31 %) ředitelů. Z výsledků pracovníci pociťují, že součástí jejich práce je nadbytek administrativních úkolů.

**20. otázka** zněla: „Máte pocit, že je na rodinných skupinách příliš mnoho dětí?“ Otázka je uzavřená a respondenti měli na výběr stejné možnosti odpovědí jako u přechozí otázky.

Tab. 15: Vychovatelé

| Možnosti | Četnost odpovědí |
|---|---|
| spíše ne | 16 |
| rozhodně ne | 8 |
| spíše ano | 6 |
| rozhodně ano | 4 |

Zdroj: vlastní data

Tab. 16: Ředitelé

| Možnosti | Četnost odpovědí |
|---|---|
| spíše ano | 12 |
| spíše ne | 10 |
| rozhodně ano | 4 |

Zdroj: vlastní data

Téměř polovina vychovatelů, 16 (47 %) odpověděli spíše ne. Možnost rozhodně ne označilo 8 (23 %) vychovatelů. 6 (18 %) z nich zvolilo možnost spíše ano a 4 (12 %) vychovatelé si myslí, že na rodinných skupinách je umístěno mnoho dětí.

Ředitelé jako nejčastější odpověď volili spíše ano, tak odpovědělo 12 (46 %) z nich. Možnost spíše ne uvedlo 10 (39 %) ředitelů a rozhodně ano 4 (15 %) ředitelé. Z výsledků vyplývá, že ředitelé mají více pocit, že je na rodinné skupiny umisťováno mnoho dětí. Vychovatelé naproti tomu se přiklánějí k tomu, že počet dětí je v pořádku.

**21. otázka** byla otevřená a respondenti se mohli vyjádřit k předešlé otázce, která se týkala počtu dětí na rodinných skupinách.

Tab. 17: Ideální počet dětí na rodinné skupině

| Počet respondentů | Počet dětí |
|---|---|
| 14 | 6 |
| 11 | 4 |
| 3 | 5 |
| 2 | 8 |

Zdroj: vlastní data

Celkem se k této otázce vyjádřila polovina respondentů, tedy 30. Nejčastější odpovědí bylo, že ideálním počtem dětí na rodinné skupině je 6, to si myslí 14 (46 %) respondentů. Druhou nejčastější odpovědí jsou 4 děti, to uvedlo 11 (37 %) pracovníků. 3 (10 %) respondenti uvedli jako ideální počet 5 dětí a 2 (7 %) odpovědělo 8. Počet dětí na rodinných skupinách je daný zákonem, jak jsem zmínila v teoretické části, na jedné skupině může být 6 – 8 dětí.

Někteří pracovníci se vyjádřili i slovně, jejich názory jsou:

*„Nejde o počet fyzicky, ale o složení věkových skupin. Více než dvě děti na prvním stupni jsou enormně zatěžující.“*

*„Hlavně záleží na dispozičním řešení bytů, a prostorových možnostech.“*

*„Běžný počet sourozenců v rodině.“*

## 7.3 Zhodnocení výsledků

První výzkumnou otázkou jsme chtěli zjistit, zda je práce pedagogického pracovníka v dětském domově stresující. Dle výsledků šetření se dá tato práce mezi stresující zařadit. Zejména ředitelé těchto zařízení tyto situace zažívají často. Ředitelé také pociťují častěji situace, které je rozčilují. Pedagogické pracovníky jejich práce uspokojuje a často při ní zažívají situace, které je těší, což je důležité pro duševní zdraví. Spokojeni jsou s délkou své pracovní doby, pracovním kolektivem a počtem dětí na rodinných skupinách. Také mají dostatek volného času, kdy se věnují svým koníčkům.

Druhou výzkumnou otázkou jsme chtěli zjistit, jaké aspekty práce jsou nejvíce zatěžující. Stresujícím aspektem je, že téměř polovina pracovníků musí často řešit pracovní záležitosti (fyzicky nebo psychicky) ve svém volném čase. Celkem 35 % respondentů se necítí být za svou práci dostatečně oceňováno. Z porovnání jsme zjistili, že více nedoceněni se cítí být ředitelé. Vychovatelé by si přáli mít vyšší osobní ohodnocení a aby se zlepšil postoj společnosti k pedagogickým profesím. Většina respondentů vnímá ve své práci nadbytek administrativních úkolů. Více to pociťují ředitelé. Vliv na pracovníky mají sociálně psychologické podmínky práce, protože jsou stále v kontaktu s kolegy a dětmi (Štikar et al., 2003, s. 79 – 81). Z výsledků vyplývá, že většina má s kolegy dobrý vztah. Vystaveni jsou také emoční zátěži. Téměř polovina pracovníků musí často řešit pracovní záležitosti ve svém volném čase.

Názory ředitelů a vychovatelů se liší v názoru, zda je umístěno mnoho dětí na rodinných skupinách. Téměř polovina ředitelů si myslí, že by se měl počet dětí na rodinných skupinách snížit. Vychovatelé mají opačný názor.

## 7.4 Návrhová část

Práce pedagogického pracovníka v dětském domově je především psychicky náročná a stresující. Zároveň se pracovníci do těchto profesí vzhledem k vysokým nárokům a nižšímu ohodnocení tolik nehrnou. Proto je důležité, aby o sebe stávající zaměstnanci pečovali. Podporou jim mohou být například semináře týkající se duševní hygieny nebo naučení relaxačních technik, což by jim mohlo pomoci náročné situace lépe zvládat a být odolnější. Prevence je v této problematice nejdůležitější.

Každému přináší potěšení něco jiného a pocit stresu vyvolávají člověku různé situace. Je dobré, aby pracovníci věděli, jak stres zvládat a vybrali si ten nejvhodnější způsob. Co je stresovou situací pro jednoho pracovníka, nemusí být pro druhého. Všichni pracovníci by si měli být vědomi toho, co vyvolává nadměrný stres a jak působí po fyzické i psychické stránce.

Vedoucí pracovníci by měli vychovatele ocenit podle jejich schopností, například penězi nebo slovní pochvalou, aby měli pocit uznání. Taktéž by měli být oceněni ředitelé.

# Závěr

Bakalářská práce byla zaměřena na pracovní zátěž pedagogických pracovníků v dětských domovech. V teoretické části byly vysvětleny pojmy související s touto problematikou, jako je stres, syndrom vyhoření, duševní hygiena, coping a strategie zvládání stresu. Popisuje vznik stresu, jeho projevy, jak mu předcházet a techniky, kterými jej lze zmírnit. Dále je popsána náhradní rodinná péče, ústavní výchova, dětský domov a nároky, které jsou na pracovníky kladeny.

Praktická část zjišťovala, jaké jsou aspekty práce pracovníků v dětských domovech a obsahovala porovnání rozdílných názorů ředitelů a vychovatelů těchto zařízení. Výzkum byl proveden dotazníkovým šetřením. Odpovědi jsou následně vyhodnoceny, graficky znázorněny a popsány.

Z odpovědí vyplývá, že práce v dětském domově je náročná a stresující, ale pracovníci ji mají rádi a naplňuje je. Mezi aspekty práce, které pracovníci vnímají jako zatěžující, patří především nadbytek administrativních úkolů. Musí také často řešit pracovní záležitosti ve svém volném čase. Ředitelé dětských domovů vnímají svou práci více stresující než vychovatelé, také častěji zažívají situace, které je rozčilují. Je důležité, aby stresorů nepřibývalo. V práci bychom měli být spokojení, protože jinak se to může projevit na našich výkonech, ale i zdraví. Pedagogičtí pracovníci si zaslouží být za svou práci více oceňováni.

Další výzkum by se mohl zaměřit na hlubší rozbor aspektů práce, které jsou nejvíce zatěžující a nalézt řešení, jak by se dalo jejich působení snížit či odstranit. Bylo by dobré, zaměřit se zvlášť na vychovatele a ředitele, aby byl výsledek, co nejefektivnější. Důležitá je také otázka, jak snížit pocit nedocenění pedagogických pracovníků a nejen tím zvýšit jejich spokojenost.

# Seznam použité literatury

ARMSTRONG, Michael, 2007. *Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy.* 10. vyd. Praha: Grada Publishing. 789 s. ISBN: 978-80-247-1407-3.

ATKINSON, Rita L., 2003. *Psychologie.* 2. vyd. Praha: Portál. 751 s. ISBN: 80-7178-640-3.

AYERSOVÁ, Susan a Richard DE VISSER, 2015. *Psychologie v medicíně.* 1. vyd. Praha: Grada Publishing. 568 s. ISBN: 978-80-247-5230-3.

ČELEDOVÁ, Libuše a Rostislav ČEVELA, 2010. *Výchova ke zdraví: vybrané kapitoly*. 1. vid. Praha: Grada Publishing. 128 s. ISBN: 978-80-247-3213-8.

KOMÁRKOVÁ, Růžena, SLAMĚNÍK, Ivan a Jozef VÝROST, 2001. *Aplikovaná sociální psychologie III. Sociálně psychologický výcvik.* 1. vyd. Praha: Grada Publishing. 224 s. ISBN: 80-247-0180-4.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro, 2001. *Psychologie zdraví.* 1. vyd. Praha: Portál. 280 s. ISBN: 80-7178-551-2.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro, 2010. *Sestra a stres: příručka pro duševní pohodu*. 1. vyd. Praha: Grada publishing. 128 s. ISBN: 978-80-247-3149-0.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro, 2012. *Hořet, ale nevyhořet.* 2. vyd. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství. 175 s. ISBN: 978-80-7195-573-3.

PAUKNEROVÁ, Daniela, HUBINKOVÁ, Zuzana, KRÁLOVÁ Tereza a LORENCOVÁ Hana, 2012. *Psychologie pro ekonomy a manažery.* 3. vyd. Praha: Grada Publishing. 259 s. ISBN: 978-80-247-3809-3.

POSCHKAMP, Thomas, 2013. *Vyhoření: rozpoznání, léčba, prevence*. 1. vyd. Brno: Edika. 104 s. ISBN: 978-80-266-0161-6.

PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA, 2014. *Andragogický slovník.* 2. vyd. Praha: Grada Publishing. 320 s. ISBN: 978-80-247-4748-4.

SELYE, Hans, 2016. *Stres života. Jak překonat škodlivý účinek stresu a jak využít stres*. 1. vyd. Hodkovičky: Pragma. 392 s. ISBN: 978-80-7349-392-9.

STOCK, Christian, 2010. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout.* 1. vyd. Praha: Grada Publishing. 103 s. ISBN: 978-80-247-3553-5.

STODŮLKOVÁ, Eva a Eliška ZAPLETALOVÁ, 2011. *Pedagogika pro střední školy.* 1. vyd. Beroun: Machart. 232 s. ISBN: 978-80-87517-22-2.

ŠTIKAR, Jiří, RYMEŠ, Milan, RIEGEL, Karel a Jiří HOSKOVEC, 2003. *Psychologie ve světě práce.* 1. vyd. Praha: Karolinum. 461 s. ISBN: 80-246-0448-5.

ŠVARCOVÁ, Iva, 2008. *Základy pedagogiky.* 2. vyd. Praha: Vydavatelství VŠCHT Praha. 315 s. ISBN: 978-80-7080-690-6.

# Zákony

Parlament České republiky. Zákon č. 109/2002 Sb.: o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních a o změně dalších zákonů. In *Sbírka zákonů, Česká republika.* 2002, č. 48/2002.

Parlament České republiky. Zákon č. 563/2004 Sb.: o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů. In *Sbírka zákonů, Česká republika.* 2004, č. 190/2004.

# Elektronické zdroje

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽEA TĚLOVÝCHOVY. *Výroční zpráva o stavu a rozvoji vzdělávání v České republice v roce 2015.* [vid. 2017-04-10]. Dostupné z: http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/vyrocni-zpravy-o-stavu-a-rozvoji-vzdelavani-v-ceske-1. Vlastní text dostupný ve formátu PDF: http://www.msmt.cz/file/36121/.

# Seznam grafů

Graf č. 1: Pracovní uspokojení ..... 29
Graf č. 2: Stres při práci ..... 30
Graf č. 3: Situace, které potěší ..... 31
Graf č. 4: Kdy si neví rady ..... 32
Graf č. 5: Situace, které rozčílí ..... 33
Graf č. 6: Čas na koníčky ..... 34
Graf č. 7: Pracovní situace ve volném čase ..... 35
Graf č. 8: Spokojenost s finančním ohodnocením ..... 36
Graf č. 9: Oceňování ..... 37

# Seznam tabulek

Tab. 1: Reakce na stres ..... 11
Tab. 2: Počty dětí a mládeže ve výchovných zařízeních ..... 20
Tab. 3: Věková struktura ..... 26
Tab. 4: Dosažené vzdělání ..... 26
Tab. 5: Místo práce ..... 27
Tab. 6: Odpracované roky ..... 28
Tab. 7: Počet zařízení ..... 28
Tab. 8: Vychovatelé Tab. 9: Ředitelé ..... 37
Tab. 10: Pracovní doba ..... 38
Tab. 11: Vychovatelé Tab. 12: Ředitelé ..... 39
Tab. 13: Vychovatelé Tab. 14: Ředitelé ..... 40
Tab. 15: Vychovatelé Tab. 16: Ředitelé ..... 40
Tab. 17: Ideální počet dětí na rodinné skupině ..... 41

# **Příloha -** Dotazník

**Výzkumný dotazník k bakalářské práci**
**„Pracovní zátěž pedagogických pracovníků v dětských domovech“**

Vážení respondenti a respondentky,

obracím se na Vás s žádostí o vyplnění dotazníku, který je podkladem mé bakalářské práce s názvem „Pracovní zátěž pedagogických pracovníků v dětských domovech“. Cílem výzkumu je zjistit jak vysoká je Vaše pracovní zátěž. Dotazník je anonymní, na otázky prosím odpovídejte upřímně.

Předem děkuji za spolupráci.

Lněničková Michaela, studentka Masarykova ústavu vyšších studií, ČVUT v Praze

1) Do jaké míry Vás uspokojuje Vaše současná práce?

   vždy
   většinou ano
   často
   někdy
   výjimečně
   nikdy

2) Jak často Cítíte při své práci stres?

   vždy
   většinou ano
   často
   někdy
   výjimečně
   nikdy

3) Jak často zažíváte při Vaší práci situace, které Vás potěší?

   vždy
   většinou ano
   často
   někdy
   výjimečně
   nikdy

   Jaké to jsou například situace?

4) Jak často zažíváte při Vaší práci situace, kdy si nevíte rady?

   vždy
   většinou ano
   často
   někdy
   výjimečně
   nikdy

   Jaké to jsou například situace?

5) Jak často zažíváte při Vaší práci situace, které Vás rozčílí?

   vždy
   většinou ano
   často
   někdy
   výjimečně
   nikdy

   Jaké to jsou například situace?

6) Máte čas na své koníčky?

   vždy
   většinou ano
   často
   někdy
   výjimečně
   nikdy

7) Jak často musíte řešit pracovní situace ve svém vlastním volnu (fyzicky nebo psychicky)?

   vždy
   většinou ano
   často
   někdy
   výjimečně
   nikdy

   Jaké to jsou například situace?

8) Jste spokojen/a s Vaším současným finančním ohodnocením?
   rozhodně ano
   spíše ano
   spíše ne
   rozhodně ne

9) Máte pocit, že jste za svou práci dostatečně oceňován/a?
   rozhodně ano
   spíše ano
   spíše ne
   rozhodně ne

   9. 1. Pokud se necítíte být dostatečně oceňováni, co by tento pocit pomohlo změnit?

10) Pomohlo by Vám při Vaší práci, kdyby byla kratší pracovní doba?
   rozhodně ano
   spíše ano
   spíše ne
   rozhodně ne

11) Jste spokojen/a se svým pracovním kolektivem?
   rozhodně ano
   spíše ano
   spíše ne
   rozhodně ne

   11. 1. Pokud ne, pomohlo by Vám při Vaší práci, kdyby byla lepší spolupráce s pracovním kolektivem?

12) Máte pocit, že součástí Vaší práce je nadbytek administrativních úkolů?
   rozhodně ano
   spíše ano
   spíše ne
   rozhodně ne

13) Máte pocit, že je na rodinných skupinách příliš mnoho dětí?
   rozhodně ano
   spíše ano
   spíše ne
   rozhodně ne

   13.1 Pokud je podle Vás příliš mnoho dětí na rodinné skupině, jaký by podle Vás byl jejich ideální počet?

Na závěr dotazníku Vás žádám o pár anonymních údajů, které slouží ke statistickému zpracování dotazníku.

14) V jakém městě je dětský domov, ve kterém pracujete?

15) Jakou pozici zastáváte?
ředitel/ka, vychovatel/ka, noční vychovatel/ka

16) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
VŠ Mgr., VŠ Bc., VOŠ, CŽV, SŠ s maturitou, SŠ

17) Jakého jste pohlaví?
muž, žena

18) Jaký je Váš věk?
18 – 25, 26 – 35, 36 – 45, 46 – 55, 56 – 65, nad 65

19) Jak dlouho pracujete na současné pozici?
méně než 2 roky, 2 – 5 let, 5 – 10 let, 10 – 15 let, 15- 20 let, více než 20 let

20) V kolikátém zařízení pracujete jako pedagog?

Děkuji za Váš čas a přeji hodně úspěchů.

V případě dotazů mě kontaktujte na e-mailové adrese: michaelalnenickova@seznam.cz.

# 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: Michaela Lněničková
V Praze dne: 21. 04. 2017 Podpis:

| Jméno | Oddělení/ Pracoviště | Datum | Podpis |
|---|---|---|---|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |