

Co dělá dobrou školu?

Jak jsou na tom čeští učitelé z hlediska svého
pracovního zdraví, motivace a spokojenosti?

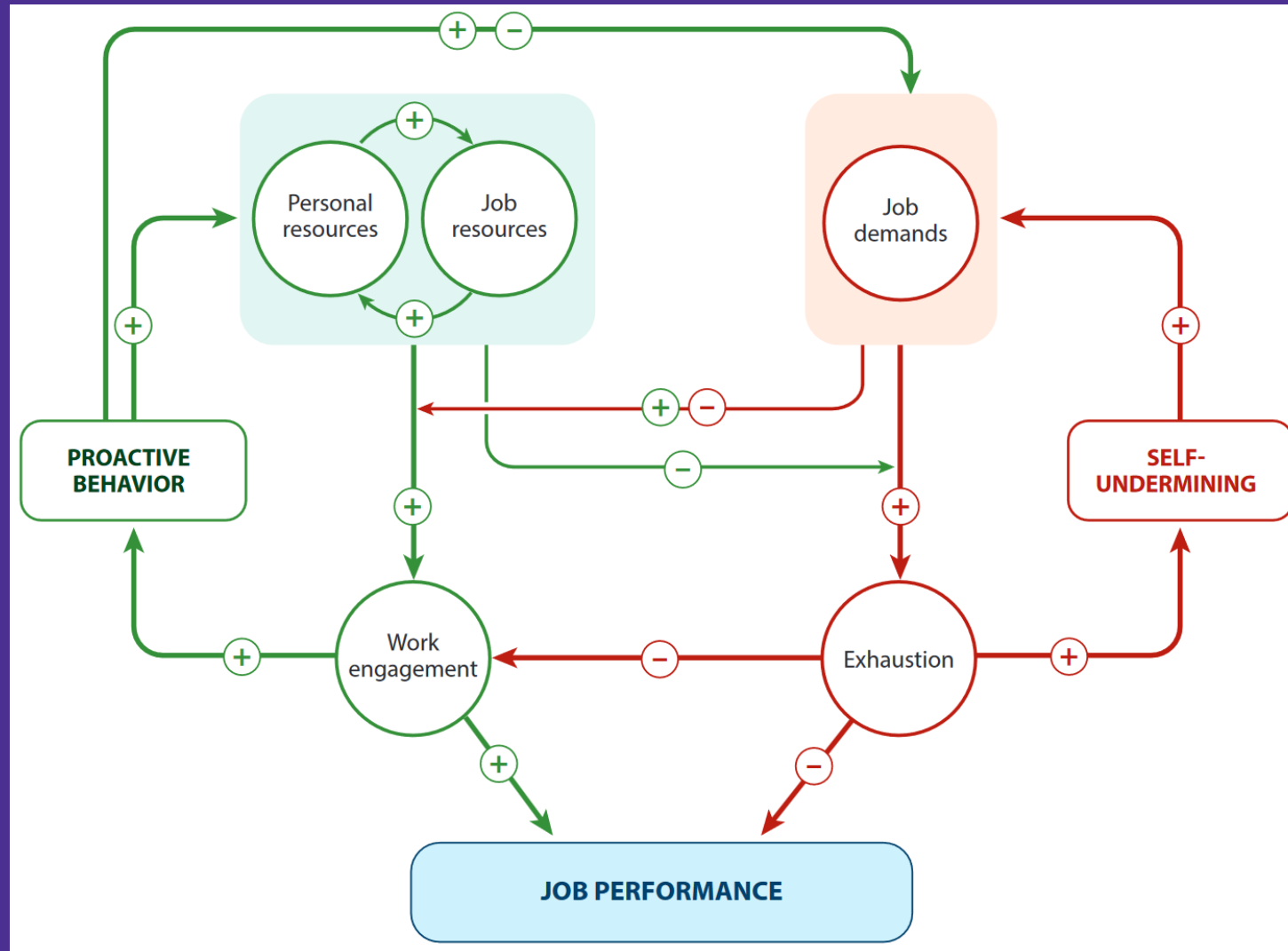
doc. Kateřina Zábrodská, Ph.D. & doc. Jiří Mudrák, Ph.D.
Psychologický ústav Akademie věd ČR

15. 4. 2024

Na co se zaměřujeme?

- **Učitelé jako cíl výzkumu**
 - Ve srovnání s žáky/ studenty je jim věnována relativně malá pozornost
- **Pracovní „well-being“ učitelů**
 - Klíčový aspekt dobré školy
- **Perspektiva organizační psychologie**
 - Pracovní „well-being“ jako důsledek pracovních podmínek a osobních zdrojů
- **Panel 150**
 - Rozsáhlá reprezentativní studie českých učitelů
 - Aplikace teorie pracovních nároků-zdrojů
- **Sekundární analýzy**
 - Využití dalších dostupných zdrojů dat

PANEL 150: Aplikace JD-R teorie



Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.

Panel 150: výzkumný soubor

- **N=1 768, 2. stupeň ZŠ**
- **Pohlaví**
 - 73.9 % žen
- **Věk**
 - 31.8 % do 39 let, 33.7 % 40-49 let, 34.6 % 50 a více let
- **Vzdělání**
 - 90.3 % Mgr., 9.7 % nižší, 9 % aktuálně studují, 87 % učitelství
- **Zaměstnanecký poměr**
 - 83.1 % plný úvazek, 4.1 % práce i na jiné škole
- **Praxe**
 - 34.7 % do 10 let, 26.4 % 10-20 let, 39.9 % více než 20 let

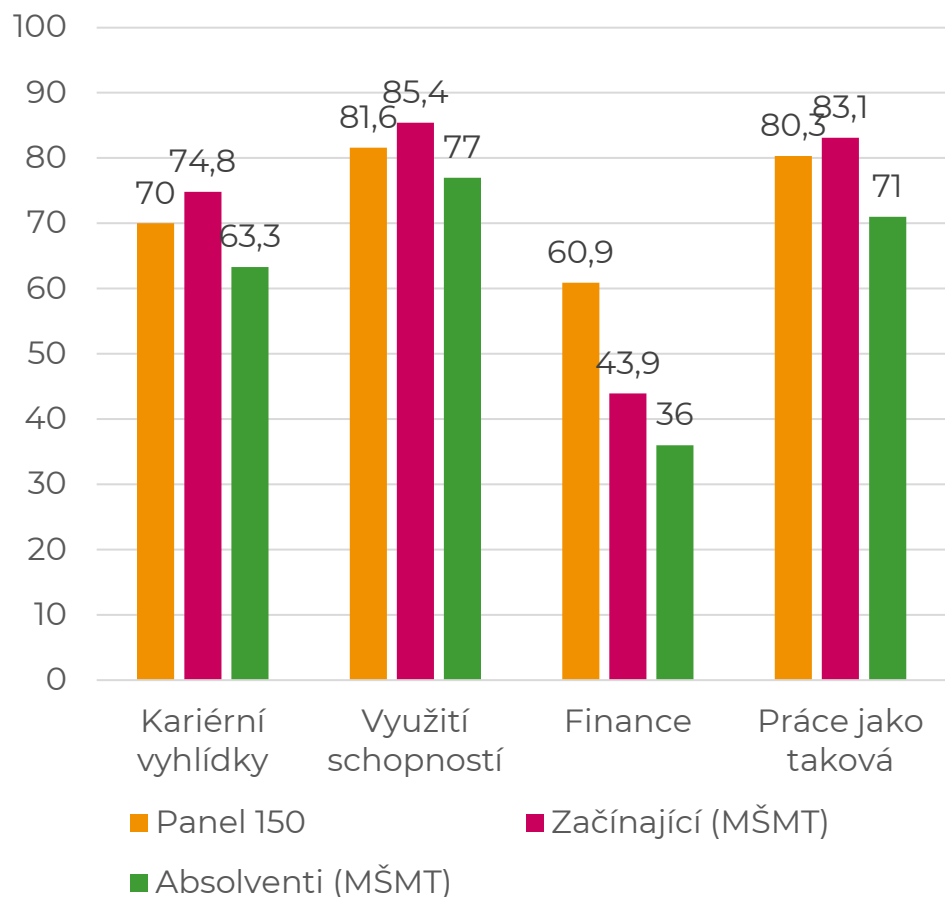
Zkoumané faktory

Pracovní nároky-zdroje	Osobní zdroje	Důsledky
Strukturní zdroje - Vliv na práci - Vnímaná kvalita práce - Možnosti profesního rozvoje	Postoje k žákům/ výuce „Self-efficacy“ - Akademický optimismus „Růstový mindset“	Motivace Pracovní spokojenost Pracovní zaujetí Smysluplnost práce Záměr odejít z profese
Sociální zdroje - Komunita v práci - Sociální podpora - Kvalita vedení	Obecné osobní faktory - Psychologický kapitál - Psychická flexibilita	Pracovní zátěž (vyhoření) Fyzická únava Kognitivní únava Emoční vyčerpání
Pracovní nároky - Množství práce - Konflikt práce-rodina - Konflikty v práci	Ohrožující faktory Perfekcionismus	Výsledky Výsledky žáků/ studentů Well-being žáků/ studentů

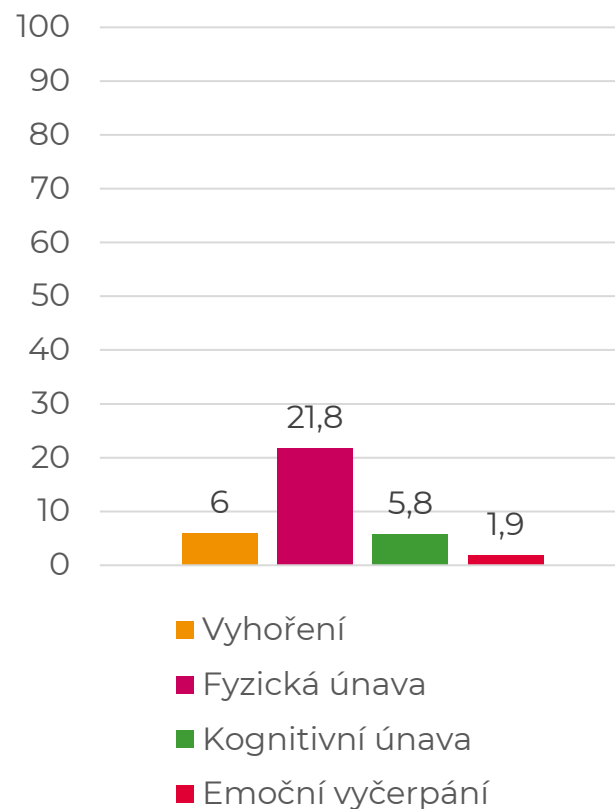


Pracovní well-being učitelů

Pracovní spokojenost (% spokojeno)

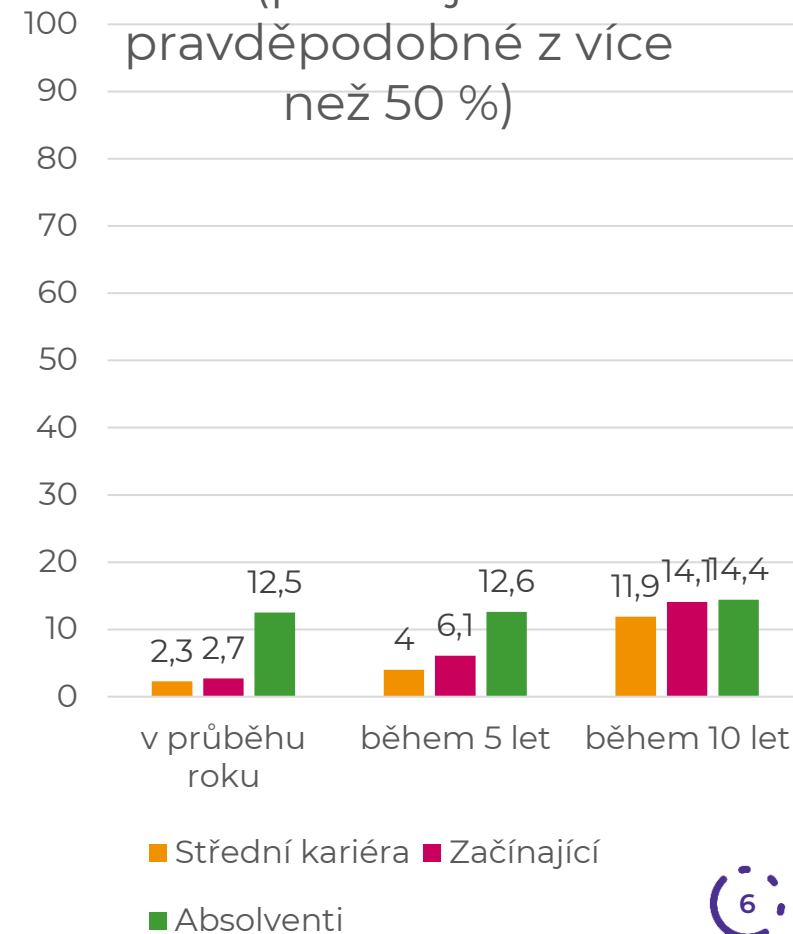


Vyhoření (splňují kritéria v %)



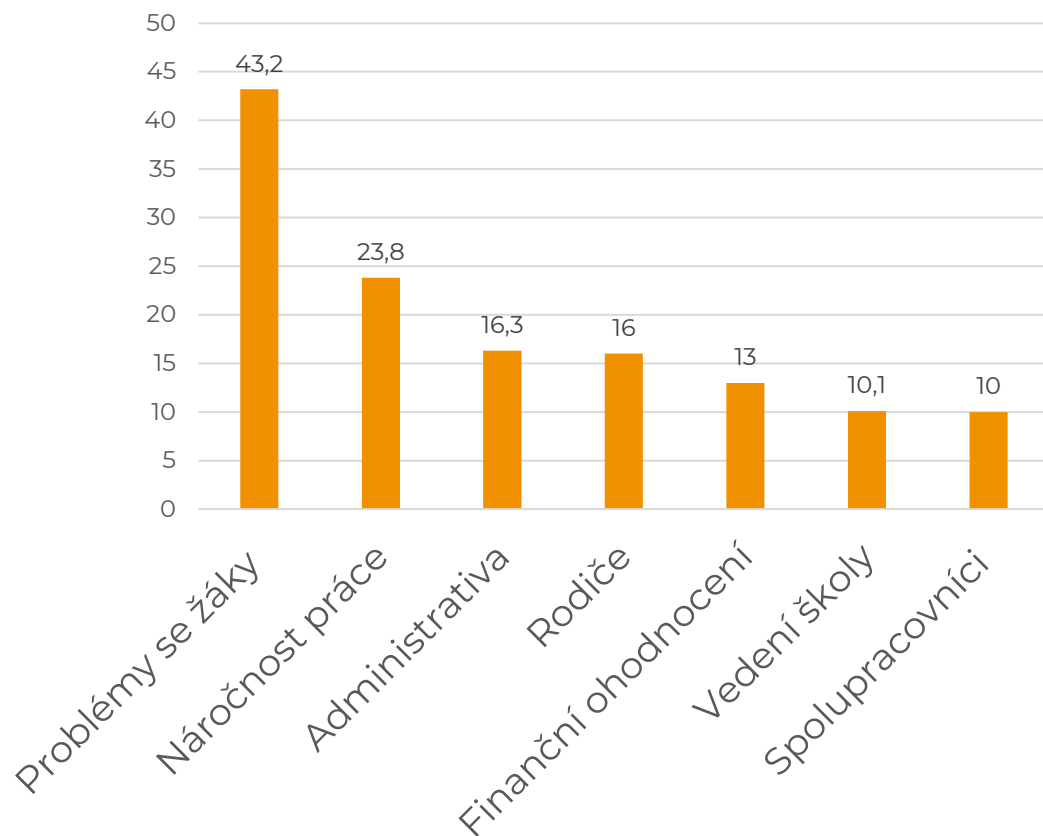
Záměr odejít

(považují za
pravděpodobné z více
než 50 %)

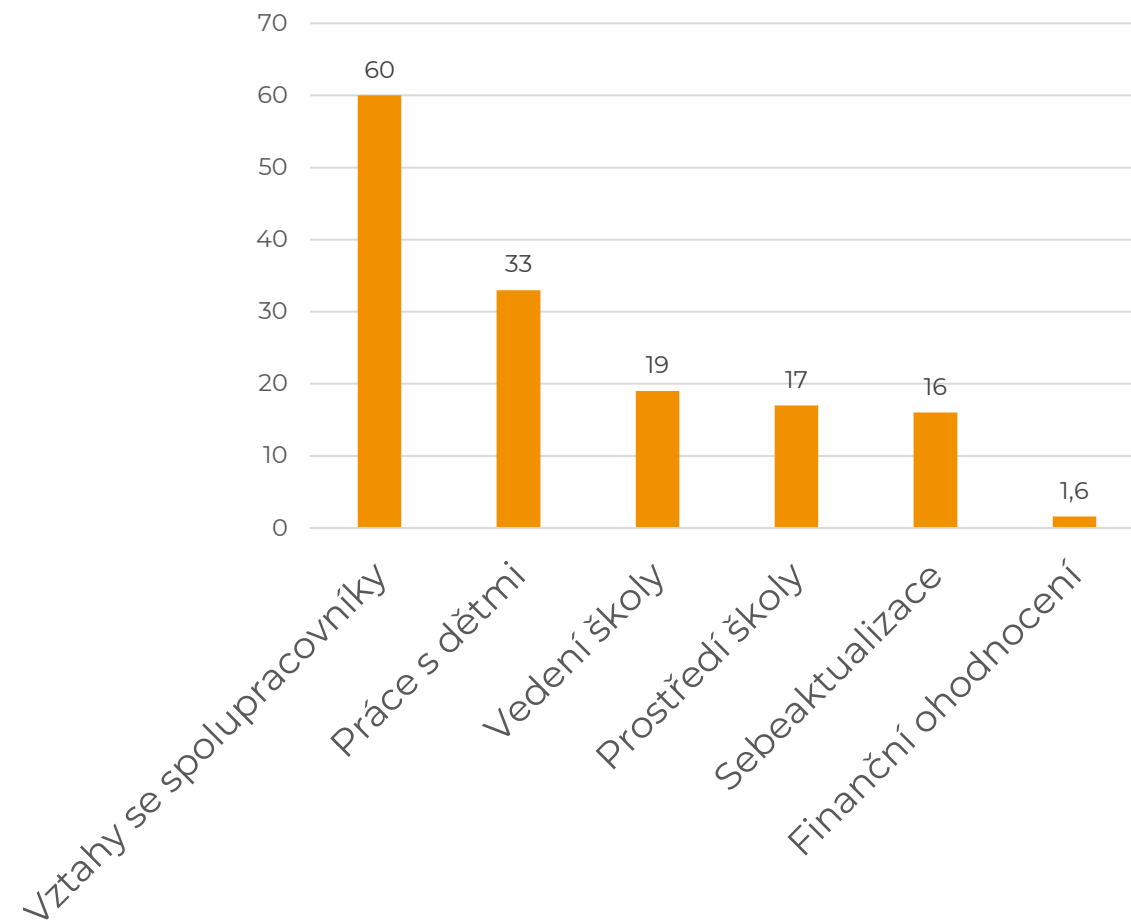


Pracovní spokojenost a zdroje stresu u učitelů

Hlavní problémy vnímané učiteli
(zmíněno % respondentů)

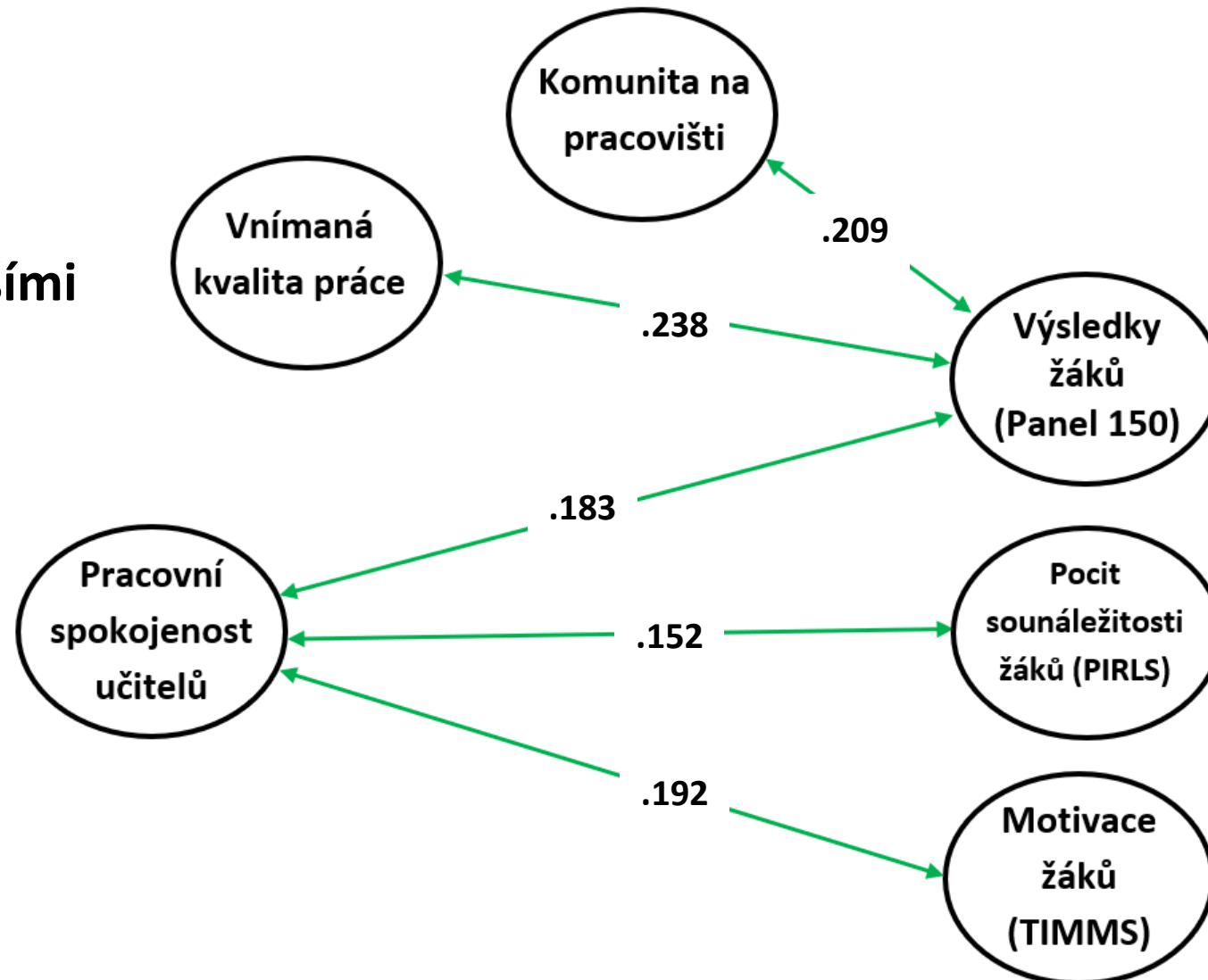


Hlavní benefity práce učitele
(zmíněno % respondentů)

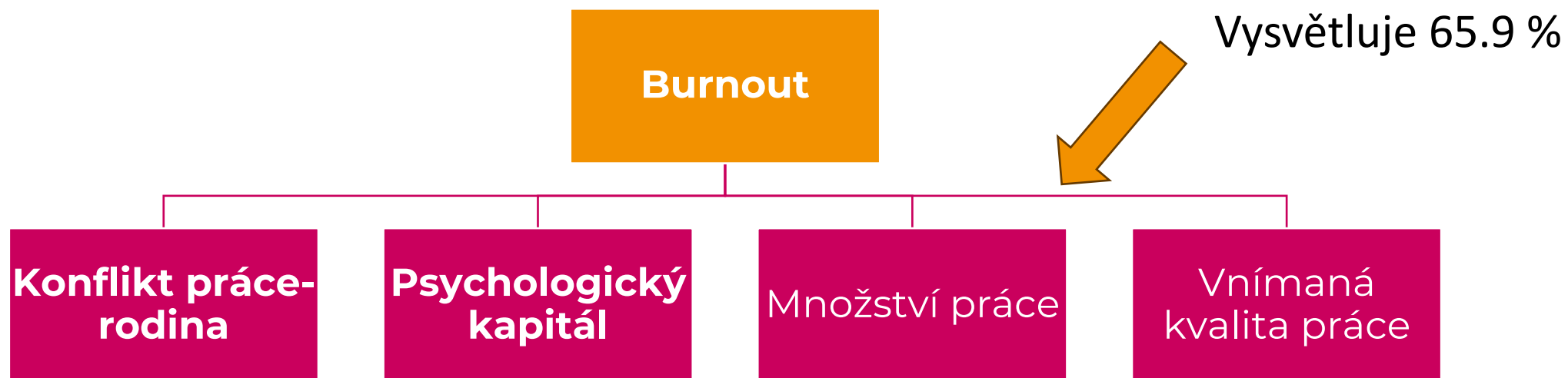


Well-being učitelů souvisí s výsledky žáků

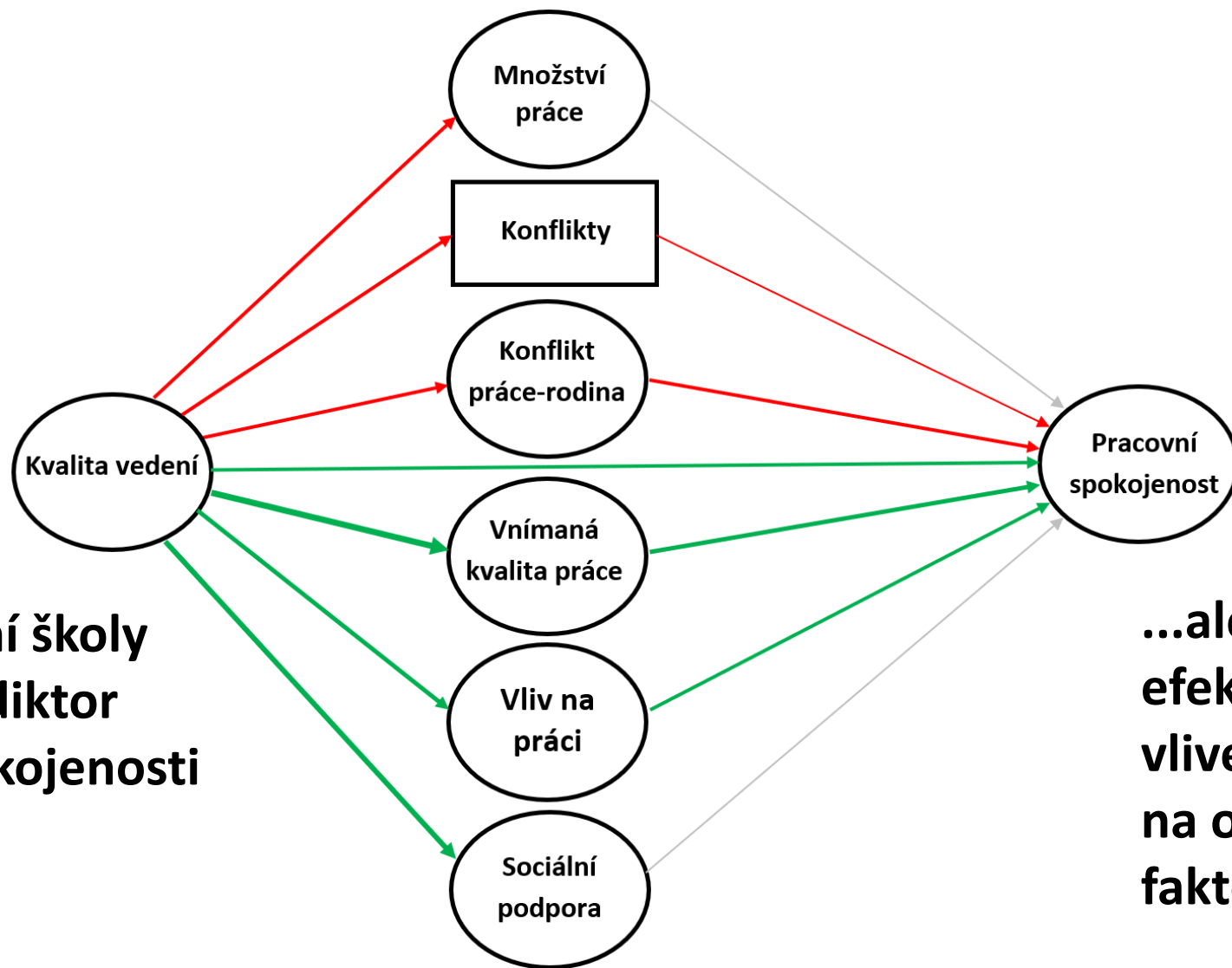
Školy se spokojenějšími učiteli mají žáky s lepšími výsledky.



Co ovlivňuje pracovní zdraví učitelů?



Kvalita vedení a pracovní podmínky učitelů



Kvalita vedení školy
je hlavní prediktor
pracovní spokojenosti
učitelů, ...

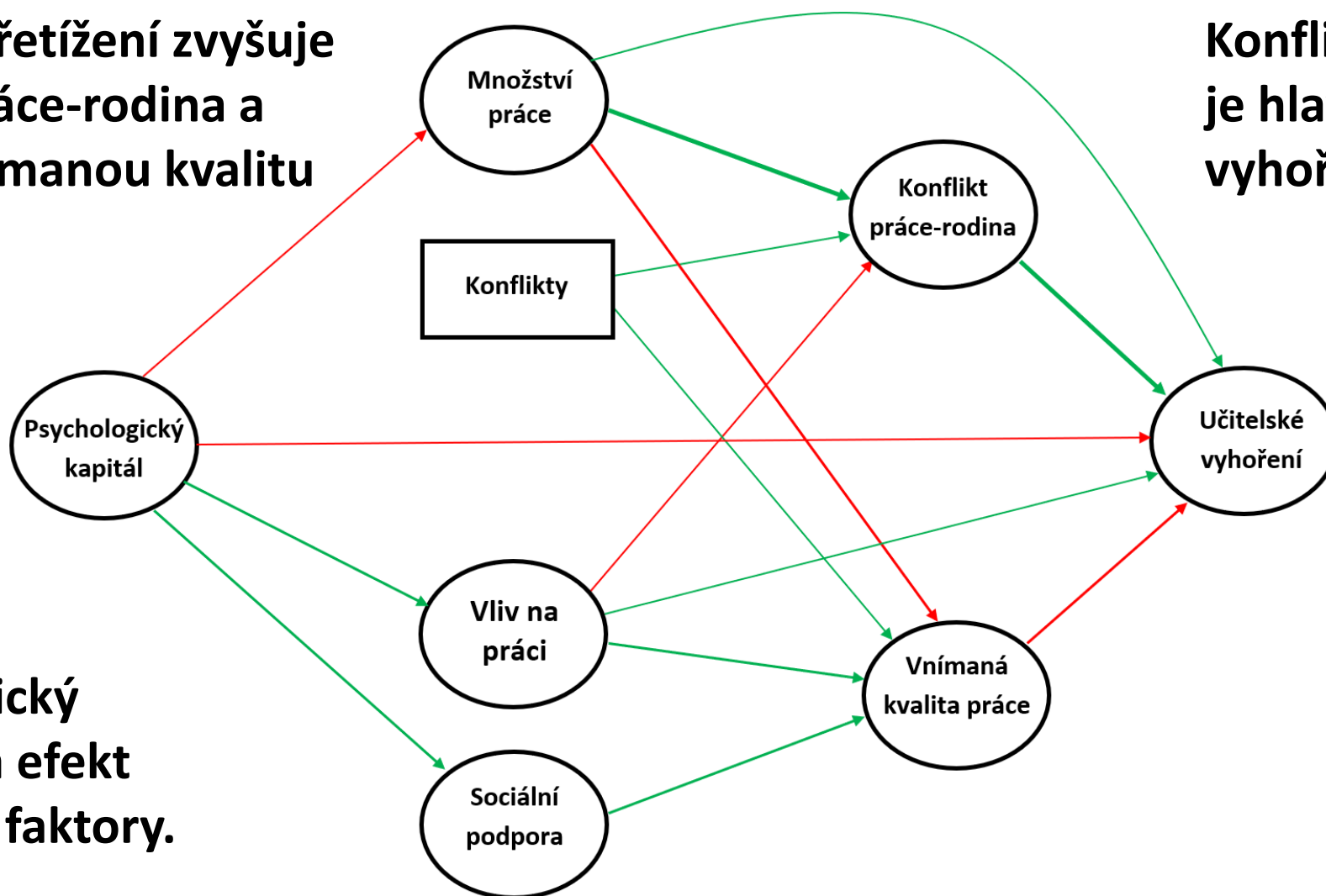
...ale až polovinu
efektu lze vysvětlit
vlivem kvality vedení
na ostatní uvedené
faktory.

Pracovní prostředí a vyhoření učitelů

Pracovní přetížení zvyšuje konflikt práce-rodina a snižuje vnímanou kvalitu práce.

Konflikt práce-rodina je hlavní prediktor vyhoření učitelů.

Psychologický kapitál má efekt na ostatní faktory.



Psychologický kapitál (PsychCap)

PsyCap (Youssef & Luthans, 2007) je dobře zdokumentovaný prediktor pracovní spokojenosti i výkonu ale také prediktor well-being a zdraví i mimo kontext práce.

4 pilíře psychologického kapitálu: Hope, Efficacy, Resilience, Optimism (HERO)

- **Naděje:** důvěra, že dokáži nalézt cestu k dosažení svých cílů pomocí proaktivního plánování.
- **Self-efficacy:** přesvědčení, že mám dostatečné schopnosti k dosažení svých cílů.
- **Resilience:** schopnost zvládat a překonávat překážky v nepříznivých situacích.
- **Optimismus:** schopnost udržet si pozitivní náhled na pravděpodobnost úspěchu, nyní i v budoucnu.

Souhrn hlavních zjištění

- Pracovní well-being učitelů v souboru je relativně vysoký.
- Hlavním vnímaným benefitem je komunita a smysluplnost. Naopak hlavní obtíže vyplývají z vysokých pracovních nároků a problémových vztahů.
- Well-being učitelů souvisí s výsledky a well-beingem žáků.
- Kvalita vedení školy je hlavní prediktor pracovní spokojenosti učitelů, částečně díky dopadům na další významné faktory.
- Konflikt práce-rodina je hlavní prediktor vyhoření učitelů a částečně zprostředkovává dopady pracovního přetížení.
- Psychologický kapitál je klíčový osobní zdroj napomáhající zvládat vysoké pracovní nároky a má efekt na většinu dalších proměnných.

Doporučení

- Věnovat cíleně pozornost well-beingu učitelů, i jako zdroji pro zlepšení výsledků i well-being žáků.
- Udržet pozitivní aspekty současných škol, zejména komunitu (např. kolegiální sdílení).
- Posílit intervence zacílené na zvládání náročných vztahových interakcí a komunikace.
- Vytvořit větší prostor pro profesní rozvoj jako zdroj smysluplnosti.
- Snížit administrativní zátěže.
- Cíleně rozvíjet kvalitní leadership (např. distributivní a transformační leadership) a management na školách.
- Zavést opatření na zmírnění konfliktu práce-rodina.
- Rozvíjet psychologický kapitál jako klíčový osobní zdroj: model HERO.

S PODPOROU



**Financováno
Evropskou unií**
NextGenerationEU