

# SUBJECTIVE JOB SATISFACTION OF KINDERGARTEN TEACHERS

Radmila Burkovičová<sup>1</sup>

---

## Abstract

The article presents results from a qualitative study aiming to identify essential factors of individual job satisfaction from statements provided by kindergarten teachers. Interviews were used as an instrument to obtain the data. The results were categorized according to main qualities, namely total and partial job satisfaction, job dissatisfaction; external or internal; satisfaction at work, satisfaction with work, and the categories of factors and aspects. Subjective and objective work-related sub-factors were also identified. Job content, working hours, management style, organisation, changes in children's meals, salary, length, and timing of leave, support in staff training, and working conditions were identified as essential job satisfaction factors. A significant factor of dissatisfaction at work and with work is the removal of the economic self-sufficiency of kindergartens, which is linked to several other dissatisfaction factors, such as teachers' remuneration and the lack of funding for kindergartens. Conclusion: This is the first research with the first results.

## Keywords

Job Satisfaction, Job Dissatisfaction, Kindergarten Teacher, Essential Factors

---

## I. Úvod

Aktuální dokument *Strategie vzdělávací politiky České republiky do roku 2030+* mj. uvádí: „Budeme věnovat patričníou pozornost a péči...speciální pozornost budeme věnovat učitelům. Ti totiž představují klíčové aktéry plánovaných proměn vzdělávání.“ (s. 17). To, aby učitelé plánované proměny vzdělávání přijali za své a aktivně se zapojili do jejich úspěšné realizace, je podmíněno jejich spokojeností v práci i s prací, kterou vykonávají. Jak v praxi, tak v teoretickém bádání řady oborů je patrna snaha pracovní spokojenost rozvíjet a optimalizovat, což vyžaduje i její zevrubné zkoumání a teoretické uchopení (Červenka, 2015).

Cílem článku je prezentovat znaky současné pracovní spokojenosti 21 učitelek mateřských škol (dále také MŠ) ve vyvozených kategoriích zjištěných výzkumem kvalitativního charakteru.

## II. Pracovní spokojenost

Jako příjemný pocit (Hartl & Hartlová, 2015) spojený s kognitivním hodnocením reálné situace je psychology označována spokojenost (satisfaction). Každý jedinec vnímá a prožívá svou aktuální situaci, průběh činnosti, její výsledky i podmínky, za nichž se činnost odehrává a vyhodnocuje je (Rymeš, 2003). Subjektivní stránkou pracovní činnosti je pracovní spokojenost. Obecně je chápána jako takový psychický stav jedince, pro který jsou charakteristické veskrze pozitivní pocity ve vztahu k subjektům, k podmínkám jeho pracovního prostředí a ke svým pracovním výsledkům (Pugnerová & Pléková, 2010). Vyjadřuje tedy reflexi práce a pracovních podmínek z individuálních východisek jedince. Je úzce spjatá s objektivními znaky činnosti, jako je výkon, kvalita, efektivita obsahů, charakter práce apod. (Paulík, 1998), motivace, pracovní zátěž (Šimíčková-Čížková & kol., 2010; Matoušková & Spurný, 2008). Prostřednictvím práce uspokojuje jedinec široké spektrum svých potřeb. Práce jako sociální jev odráží složitý vztah jedinců k četným aspektům jejich působení v organizaci (Rymeš, 2003). Pracovní spokojenost je afektivní reakcí na situaci v práci, týká se afektivního vztahu učitele k jeho učitelské roli a je funkcí vnímaného vztahu mezi tím, co člověk chce od výuky, a tím, co vnímá, že výuka učiteli nabízí (Papanastasiou & Zembylas, 2005). Pauknerová a kol. (2006) definují pracovní spokojenost také jako nutnou podmínku pro efektivní využívání pracovní síly.

---

<sup>1</sup> University of Ostrava, Faculty of Education, Fráni Šrámka 3, 709 00 Ostrava. E-mail: Radmila.Burkovicova@osu.cz.

Pracovní spokojeností se odborníci z různých oblastí zabývají dlouhodobě. Někteří autoři ztotožňují pracovní spokojenost s pracovními postoji.

Jako pojem obsahově velmi blízký; či jako synonymum; jako pojem spokojenost zahrnující; někdy jako nadřazení jednoho pojmu druhému; jako kritérium či indikátor jeden druhého; je uváděná subjektivní pohoda (wellbeing) (Stone & Mackie, 2013). Oproti pracovní spokojenosti reflektující zobecněné hodnocení spokojenosti (1) z dobře vykonané činnosti a (2) z dobrých vztahů, tento pojem zahrnuje i (3) reflexi charakteru životní situace jedince.

Pracovní spokojenost je mnohadimenzionální sociální jev, který má dvě složky: spokojenost v práci a spokojenost s prací.

Spokojenost v práci zahrnuje obsahově širší působení vlivů souvisejících se samotnou pracovní činností – ve školských podmínkách kontext vztahů mezi učiteli a žáky, učiteli žáků a jejich rodiči, učiteli mezi sebou; prestiž učitelského povolání; vztah rodiny a sociálního okolí učitele k jeho práci, materiální vybavení pro výuku apod. Zahrnuje všechny komponenty působící v určité pracovní činnosti od osobních kritérií a hodnot k fyzikálním činitelům na pracovišti. Jde o sumární hodnotu, v níž se spojuje množství navzájem propojených faktorů, hledisek, aspektů psychologických, právních, organizačních, pedagogických, zdravotních (Pugnerová & Plevová, 2010). A obsahuje i spokojenost s prací.

Spokojenost s prací má obsahově užší význam spojený přímo s náplní práce, výkonem konkrétní činnosti, s jejími psychickými nároky, se specifickým pracovním režimem, fungováním organizace, společenským ohodnocením (Pugnerová & Plevová, 2010; Rymeš, 2003). V případě učitelského povolání jde o vlastní vzdělávání dětí, o další nároky na práci s dětmi, např. doprovod do ZOO; o rozvrh hodin; organizaci dětí a žáků, jejich hodnocení. Spokojenost s vykonávanou prací je pro jedince nezanedbatelná, poněvadž práce jako cílevědomá činnost člověka vytváří nové hodnoty, které jsou spojovány mj. s platem a s úspěchy, jichž jedinec dosahuje, konstatuje Havelka již v roce 1926.

Obecnou míru pozitivního vztahu k vykonávané práci odráží celková pracovní spokojenost učitele, která se bude u jednotlivců lišit podle jejich akcentu na potřeby. Je ovlivňována hodnocením dílčích specifických stránek profese, např. pracovního prostředí, spolupracovníků, nadřízeného, globálního posuzování významu práce pro společnost, podmínek práce. Jedinec může být spokojen s každou nebo jen s některou z těchto specifických stránek, které tak představují jeho dílčí pracovní spokojenost. Celková a dílčí pracovní spokojenost se vzájemně ovlivňují, obě se mohou vyskytovat od maximální spokojenosti ke krajní nespokojenosti (Nakonečný, 2005).

U pracovní spokojenosti lze rozlišit dva základní teoretické psychologické přístupy, jejichž diferencujícím kritériem je to, zda je chápána jako jednodimenzionální nebo dvoudimenzionální jev. Preference jednodimenzionality vedla ke vzniku jednofaktorové teorie, která chápe spokojenost a nespokojenost jako krajní stavy, kvality prožívání jedné dimenze na škále s dvěma protikladnými póly interpretované také jako bipolární kontinuum. S růstem jedné polaritý klesá hodnota druhé, přičemž 0 znamená neutrální vztah člověka k práci (Kollárik, 2011). Představiteli jsou např. Maslow a Vroom. Druhá skupina odborníků je přesvědčená, že se jedná o dvě nezávislé dimenze při rozlišování dvou typů pracovních faktorů – satisfaktorů a dissatisfaktorů, kdy nepřítomnost jednoho nebo druhého neovlivní opačnou alternativu spokojenosti či nespokojenosti. Představiteli byli např. F. Herzberg, B. Mauser. Stejně tak podle psychologů Štikara, Rymeše, Riegla, Hoskovce (2003).

Z pohledu Herzbergovy dvoufaktorové teorie analyzujeme jednak spokojenost vnější, kterou vytvářejí tzv. dissatisfaktory jako vnější faktory charakterizující prostředí, jimiž jsou politika organizace, její vedení a kontrola, plat, mezilidské vztahy, pracovní podmínky. Jejich kvalita slouží k prevenci nespokojenosti se zaměstnáním, nízká kvalita či nepřítomnost jsou zdrojem nespokojenosti. Jedinec si je uvědomuje až v případě, kdy mu nevyhovují. Pokud jsou z pohledu jedince bezproblémové, nelze říci přímo, že je jedinec spokojen, ale vede ke stavu definovanému jako ne-nespokojenost (Pauknerová a kol., 2006).

Vnitřními faktory, zdroji pracovní spokojenosti tzv. satisfaktory, motivátory jsou charakteristiky práce. Mohou být objektivní, např. obsah práce, možnost postupu, nároky na výsledky; i subjektivním např. pociťovaná zodpovědnost. V žádoucí kvalitě jsou zdrojem vnitřní pracovní spokojenosti a motivace k práci. Jejich nepřítomnost či nedostatečná kvalita vedou k nespokojenosti.

Vnitřní spokojenost jako vnitřní uspokojení z práce je charakterizováno jako trvalejší vyladění (Nakonečný, 2005; Pauknerová & kol., 2006). Pauknerová & kol. (2006) do charakteristiky uspokojení dodávají uvědomování si pracovní aktivity, její náročnosti psychické, fyzické i kvalifikační, uvědomování si zvládání jejich nároků a hodnocení dosahování výsledků jako zdařilých.

Ty proměny vlivu sociálního prostředí, životní události, jež jsou jedincem hodnoceny a prožívány negativně, zařazujeme do kategorie nespokojenost. Nespokojenost ve vztahu k práci je souhrnným vyjádřením nelibosti, jejímž důvodem mohou být chyby v řízení organizace (Křeménková, 2010).

Otázku pracovní spokojenosti učitelů je potřeba posuzovat ze dvou pohledů: jedním jsou vnější, sociální, politické, ekonomické podmínky a druhým jsou osobnostní charakteristiky konkrétních učitelů (Pugnerová & Pléková, 2010). Mění se názory veřejnosti na výchovu a vzdělávání dítěte v předškolním věku, ale také se učitelky vyjadřují k ekonomickým a dalším zásahům politiků do jejich práce. Pracovní spokojenost učitelů MŠ určitě ovlivňuje i řada dalších faktorů včetně ochoty naplňovat představy o roli.

Byla uskutečněna výzkumná šetření pracovní spokojenosti učitelů v souvislosti (1) s pracovní zátěží (Řehulka & Řehulková), (2) se subjektivním zdravím učitelů (Paulík), (3) spokojenost učitelů mateřských škol s prací a organizačním klimatem (Jiang, Li, Wang, & Li, 2019), (4) mužů učitelů a žen učitelů (Válková). (5) Porovnávala se pracovní spokojenost učitelů s pracovní spokojeností pracovníků banky nebo personalistů (Vašina), (6) korelovaly se výsledky mezi délkou praxe u učitelů a syndromem vyhoření (Kusák & Urbanovská), (7) korelovala se zjištění pracovní spokojenosti a věku učitele a pracovní spokojenosti učitele a délky praxe (Pugnerová & Pléková), (8) úroveň spokojenosti s prací u učitelů mateřských škol ve vztahu k pracovním podmínkám a sociálně-demografickým proměnným (Taleb & Fathi, 2013), (9) korelovala se zjištění pracovních podmínek a kvality pracovních zkušeností pedagogických pracovníků veřejné školy (Ansley, Houchins & Kris, 2019). Pracovní spokojeností se zabývali Hoppock, Roethlisberger a Dicksonse (Kollárik, 1986). V českých, československých publikacích se téma objevuje u Jurovského a Kollárika (Pugnerová & Pléková, 2010). Výzkumy ukazují, že o problematiku pracovní spokojenosti učitelů mají badatelé trvale velký zájem.

K výzkumu pracovní spokojenosti učitelů se vztahují koncepční problémy (Evans, 1998). Stále neexistuje žádná dohodnutá definice pojmu, ne všechny definice jsou aktuální, nemají seznamy svých charakteristik, neposkytují žádné informace ohledně složek pracovní spokojenosti. Řada definic ukazuje nepoměr mezi analýzami konceptů a jejich interpretacemi (Evans, 1998). Nias dokonce píše, že narazil na problémů několik (Nias, 2002).

Ke zjišťování pracovní spokojenosti v podnicích se u nás i v zahraničí běžně používá Job Description Index, který se zaměřuje na pět základních aspektů, činitelů: mzdu, možnost postupu, nadřazeného, práci samotnou a spolupracovníky. Souběžně se ale sleduje řada dílčích faktorů s prací souvisejících a spokojenost s nimi jako jsou obsah, charakter, organizace a fyzické podmínky práce, úroveň péče o zaměstnance, způsob vedení pracovních skupin, který je spjat s osobností manažera a se stylem řízení, který preferuje nebo situačně využívá (Pauknerová & kol., 2006).

### III. Metodologie

Spokojenost s profesí a s možností ji vykonávat, je jedním z činitelů spokojenosti osobního života. Má význam pro setrvání v profesi, pro profesní rozvoj jedince i k jeho přispění k rozvoji samotné profese. Výzkum v této oblasti v učitelství pro MŠ v České republice doposud nebyl uskutečněn.

Cílem výzkumného šetření kvalitativního charakteru bylo:

1. Vyvodit z odborné literatury kategorie pracovní spokojenosti;
2. abstrahovat ze sdělení učitelek MŠ fragmenty vyjadřující jejich individuální pracovní spokojenost;
3. identifikovat ve fragmentech podstatné znaky pracovní spokojenosti učitelek MŠ ve vyvozených kategoriích.

Ve shodě s cílem výzkumné otázky zněly:

Které kategorie pracovní spokojenosti lze vyvodit z odborné literatury?

Jaké podstatné znaky pracovní spokojenosti lze ve vyvozených kategoriích identifikovat ve fragmentech vyjádření učitelek MŠ?

Ve výzkumu byla data získána pomocí rozhovorů. Šetření probíhalo v roce 2021. Respondentkám byl sdělen cíl i účel výzkumu, jímž je získání prvních dat v ohledu pracovní spokojenosti učitelek mateřských škol. Učitelky byly seznámeny s tím, že délka rozhovoru s badatelkou záleží na pouze na délce jejich sdělení. Osloveno bylo 50 učitelek, z toho 7 se přihlásilo k výzkumu ihned, ostatní si vzaly čas na zvážení. Po zdůvodnění, že jde o časově náročné setkání, že je čas kovidové epidemie, že se nemají jak na určené místo k rozhovoru dostat, že nemají možnost si zajistit hlídání dětí, že by se rozhovoru zúčastnily pouze on-line, zůstalo celkem 21 učitelek. Bylo etické učinit pro všechny respondentky jednotné podmínky rozhovoru, vyjít vstříc služebně starším učitelkám, které byly ochotny rozhovor podstoupit pouze osobně ve dvojici s badatelkou. Délkou pedagogické praxe mladší učitelky byly požádány o akceptaci této formy setkání a rozhovoru. Před zahájením rozhovoru byly respondentky ubezpečeny o anonymitě. Všechny zúčastněné souhlasily s nahráváním rozhovoru. 9 učitelek pracovalo v MŠ více jak 30 let; 1 učitelku bylo možné zařadit do skupiny 25–30 let pedagogické praxe; délka praxe 2 učitelek byla ve skupině od 20 do 25 let; 3 učitelky pracovaly v MŠ v rozmezí od 15 do 20 let; 6 učitelek od 10 do 15 let. Jednalo se o dostupný soubor.

Respondentky byly požádány, aby odpověděly na otázku:

*„Jste v práci spokojená, a s čím?“*

Vyjádření učitelek bylo různě dlouhé. Nad otázkou přemýšlely, vracely se a odpověď v jednotlivých segmentech doplňovaly, obměňovaly. Odpovědi byly rozdílné obsahem, rozsahem, zaměřením, smysluplností, použitou češtinou i v dalších kritériích. Jsou uváděny tak, jak je respondentky sdělily. I když byly upozorněny, že badatelka se nebude k ničemu, co sdělí, vyjadřovat, často se na ni obracely a očekávaly její vyjádření. Časové rozpětí sdělení bylo od 31 minut do 55 minut. Učitelkám bylo přiřazeno označení U1 až U21. Celé výzkumné šetření uskutečnila a zaznamenala autorka textu.

Ze získaných výroků učitelek byly abstrahovány fragmenty, které vypovídaly o pracovní spokojenosti či nespokojenosti. Ty byly následně analyzovány kvalitativním přístupem. Na základě odborné literatury byly v otevřeném kódování (Švaříček & Šed'ová, 2014; Strauss & Corbinová, 1999) použity kódy, jimiž se staly kategorie charakterizující pracovní spokojenost v odborné literatuře. Nejprve bylo určeno, zda se jedná o celkovou nebo dílčí pracovní spokojenost, dále zda jde o spokojenost v práci nebo zda lze identifikovat spokojenost s prací; ke kterým aspektům práce jako činitelům se respondentka vyjadřuje. U každého aspektu práce byly dále kódovány dílčí faktory s prací související, které jej z významového hlediska specifikují, a bylo stanoveno, zda mají subjektivní nebo objektivní charakter. Dále bylo určeno, o které hledisko se převážně jedná. Také bylo kódováno, zda jde o vnější spokojenost jako spokojenost s vnějšími podmínkami práce nebo vnitřní spokojenost jako vnitřní uspokojení z práce.

Výsledky jsou rozděleny na dvě skupiny podle základních kvalit, a to pracovní spokojenosti nebo pracovní nespokojenosti učitelek MŠ. V každé ze dvou kvalit jsou uvedeny některé z charakteristických fragmentů výroků učitelek s označením učitelky ve výzkumu a následně jsou uvedeny ve fragmentu identifikované kategorie pracovní spokojenosti či nespokojenosti s podstatnými znaky, jež ji konkretizují.

#### IV. Výsledky

##### Výsledky v kvalitě pracovní spokojenost

V **hledisku převážně pedagogickém** je možné zařadit do celkové pracovní spokojenosti pouze jedno sdělení:

*„Jsem spokojená se vším. Ředitelka je poradcem a tím, kdo směřuje práci učitelek v oblasti plánování, hodnocení jejich profesních činností – třídní vzdělávací programy, tematické celky, diagnostika dětí, profesní činnosti učitelek v průběhu organizace dne v MŠ, evaluace, vzdělávací potřeby učitelek.“ [U17]*

Identifikace podstatných znaků ve vyvozených kategoriích (dále jen I): činitelem je nadřizený, dílčím faktorem s prací souvisejícím (dále už nebude vypisováno) je způsob vedení pracovních skupin, má objektivní charakter, Jedná se i o hledisko psychologické a sociální.

Vnitřní dílčí uspokojení z práce lze identifikovat ve sdělení:

*„Jsem spokojená, že si mohu rozšiřovat své vědomosti, dovednosti, poznatky v oblastech, které jsou potřebné k výkonu mé profese, teoretické a získávané praxí, anebo se kterými se mám možnost v rámci své profese setkat.“ [U3]*

*„Učitelky by se měly více vzdělávat, aby neustrnuly na svých zaběhnutých dovednostech.“ [U5]*

(I:) V obou uvedených fragmentech sdělení je činitelem možnost sebevzdělávání, dílčím faktorem další vzdělávání a osobní rozvoj, který má subjektivní charakter.

Dílčí pracovní spokojenost, a to s prací, byla dále identifikována ve fragmentech vyjádření:

*„Těší mne účast v projektech...“ [U19]*

(I:) činitelem je práce samotná, dílčím faktorem je obsah práce, jež má objektivní, vnější charakter. Jedná se i o hledisko psychologické a sociální.

*„Je fajn (ředitelka), zavádí inovace do již zaběhlych činností, podmínek,... např. nové tematické celky pro vzdělávání dětí, do oblasti profesního rozvoje zaměstnanců, v oblasti stravování, spolupráce s jinými organizacemi, akce MŠ...“ [U4]*

(I:) činitelem je nadřizený, dílčím faktorem je inovace obsahu práce, jež má vnější objektivní charakter. Jedná se i o hledisko psychologické, sociální a organizační.

*„Oceňuji interaktivní tabuli pro práci s dětmi, projekční monitor.“ [U17]*

*„Tak by to mělo být-velké množství a výběr hraček, příjemné prostředí, spousta knih, vybavení koutků.“ [U7]*

(I:) činitelem je nadřizený; dílčím faktorem je dostatek materiálních prostředků pro vzdělávání, jež má vnější objektivní charakter. Přistupuje hledisko politické.

*„Dětské dušičky jsou krásné, upřímné, přímočaré, nezálužné, dobíjí mne a posouvají.“ [U11]*

*„Ráda pracuji s dětmi, naplňují ji pozitivní energií, jsou vděčné za to, co jim připravím, ráda spolupracuji, učí se novým věcem.“ [U12]*

*„Mám radost z úspěchů dětí.“ [U14]*

*„Těší mně práce s dětmi, s lidmi, neustálý kontakt s lidmi, hodně komunikace.“ [U15]*

*„Jsem potěšena, že mám možnost ovlivnit děti v edukaci.“ [U17]*

*„Ráda pozoruji vztahy mezi dětmi, jejich spolupráci, jak se vyvíjejí...“ [U18]*

*„Při práci člověk zapomene na svoje problémy, nemá čas na ně myslet, musí se soustředit na děti.“ [U19]*

*„Je to moje vysněná práce už od dětství.“ (U12)*

*„Není to práce, je to potěšení, záliba, naplňuje mne, každý den jiná, každý den se nad něčím pousměji, každý den srdíčko zaplesá.“ [U5]*

(I:) činiteli jsou postoj, zájem o práci; dílčím faktorem je charakter vnitřního zaměření k dětem, jež má vnitřní subjektivní charakter.

Dílčí pracovní spokojenost, a to v práci, byla identifikována ve fragmentech vyjádření:

*„Jsem letos spokojená s kolegyní, s níž pracuji ve třídě. Souhlasí s rozdělením dětí podle věku při řízené činnosti, jinak jsou děti spojeny, protože se tak učí navzájem, empatii, sociálním dovednostem...“ [U17]*

(I:) činitelem je spolupracovník; dílčím faktorem je dobrá spolupráce, jež má vnitřní subjektivní charakter. Přístupuje hledisko politické.

*„Jsem spokojená, že se změnil model vzdělávání. Že je vytvořená koncepce vzdělávání dítěte, cíle, snaha dítě rozvíjet komplexně, individuální přístup, nové trendy rozvoje osobnosti, že je brán zřetel na vývojové poruchy, že je více možností vzdělávání...“ [U9]*

(I:) činitelem je odborná komunita; dílčím faktorem je proměna charakteru vzdělávání dětí, jež má vnější objektivní charakter. Přístupuje hledisko politické.

**V hledisku převážně sociálním** bylo ve sděleních učitelek MŠ v dílčí pracovní spokojenosti s prací ve fragmentech vyjádření identifikováno:

*„Jsem spokojená, že mohu poznávat různé typy rodin, být jejich poradce v obtížných životních situacích.“ [U4]*

(I:) činitelem je práce samotná; dílčím faktorem je dílčí obsah práce, jež má vnější objektivní charakter. Jedná se i o hledisko psychologické a sociální.

*...“zajišťuje prezentaci mateřské školy na veřejnosti - akce kulturní, výtvarné, společenské, mediální.....,aby se o nás vědělo široko daleko.“ [U2]*

(I:) činitelem je nadřizený; dílčím faktorem je dílčí obsah práce, jež má vnější objektivní charakter. Jedná se i o hledisko psychologické.

*„Těší mě, že někteří rodiče ocení práci učitelky, komentují to, že je to práce, která by měla být placená zlatem.“ [U18]*

*„Rodiče ocení pokroky dítěte jako výsledek vzdělávání učitelkou.“ [U21]*

(I:) činitelem jsou rodiče dětí; dílčím faktorem je obsah práce, jež má vnější objektivní charakter. Jedná se i o hledisko psychologické.

**V hledisku převážně psychologickém** bylo ve sděleních učitelek MŠ v dílčí pracovní spokojenosti s prací ve fragmentech vyjádření identifikováno:

*„Musíme si vážít si své práce. Všechny profese nacházející se v MŠ“ [U4]*

(I:) aspektem je postoj; dílčím faktorem je zájem o práci, uvědomění si jejího osobního významu, jež má vnitřní subjektivní charakter. Jedná se i o hledisko psychologické.

Dílčí pracovní spokojenost, a to v práci, byla identifikována ve fragmentech vyjádření:

*„Jsem spokojená s tím, že ředitelka spravedlivě rozhoduje o odměňování zaměstnanců, finančně dle kritérií, které si stanoví dle své vize, že pochválí, s pracovními podmínkami... [U8]*

(I:) činitelem je nadřizený a mzda; dílčím faktorem je ocenění, jež má vnější, objektivní charakter. ...“vytváří a zvelebují mateřskou školu esteticky.“ [U8]

(I:) činitelem je nadřizený; dílčím faktorem je styl řízení a organizace, péče o pracovní prostředí, jež mají vnější, objektivní charakter.

*„Víme, že ředitelka pro zaměstnance něco dělá, má možnost, aby se cítili v práci spokojeně, vytváří podmínky, které nám zajišťují stav pohody.“ [U6]*

(I:) činitelem je nadřizený; dílčím faktorem je styl řízení, vytváření podmínek, péče o zaměstnance, jež mají vnější, objektivní charakter. Také jde o hledisko sociální.

**V hledisku převážně právním** bylo ve sděleních učitelek MŠ v dílčí pracovní spokojenosti s prací ve fragmentech vyjádření identifikováno:

*„Mám radost, že ředitelka hájí zájmy, potřeby dětí, zaměstnanců, rodičů dle vzniklých situací, předává nám profesní zkušenosti v rámci organizace.“ [U17]*

(I:) činitelem je nadřizený a práce samotná; dílčím faktorem je styl řízení a spolupráce, péče o zaměstnance, jež mají vnější, objektivní charakter. Kromě hlediska právního je možné identifikovat i hledisko sociální a pedagogické.

*„Je (ředitelka) pozitivní, empatická, v roli poradce při řešení vzniklých problémů, ...například ví, že jsme jako zaměstnanci pochopily nutnost rozhodnutí, které pro nás může být něčím nevýhodné, ale které například vychází z předpisů, právních norem apod.“ [U20]*

(I:) činitelem je nadřizený; dílčím faktorem je styl řízení a podmínky práce, péče o zaměstnance, jež mají vnější, objektivní charakter. Kromě hlediska právního je možné identifikovat i sociální a psychologické.

Dílčí pracovní spokojenost, a to v práci, byla identifikována ve fragmentech vyjádření:

*„Jsem spokojená s tím, že ředitelka proškoluje zaměstnance, předává zkušenosti, je v roli poradce, je pro ně oporou.“ [U11]*

(I:) činitelem je nadřizený; dílčím faktorem je úroveň péče o odbornost zaměstnance, jež má vnější, objektivní charakter.

**V hledisku převážně organizačním** bylo ve sděleních učitelek MŠ v dílčí pracovní spokojenosti s prací ve fragmentech vyjádření identifikováno:

*„Jsem spokojená s tím, jak (ředitelka) rozhoduje o kulturním životě dětí, o plánování a organizování.“ [U13]*

*„Upokojuje mne, že ředitelka organizuje spolupráci s rodiči pro jejich spokojenost.“ [U7]*

(I:) činitelem je nadřizený; dílčím faktorem je styl řízení a organizace, jež mají vnější, objektivní charakter.

*„Konečně jsou mateřské školy zařazeny v systému škol. Zvýšila se tím jejich prestiž...“ [U11]*

(I:) činitelem je politická reprezentace; dílčím faktorem je styl řízení a organizace, jež mají vnější, objektivní charakter.

*„Vyhovuje mi, že se střídají nástupy na směny, je možné ledacos zařídit.“ [U20]*

*„Vyhovuje mi dostatek dovolené a prázdnin převážně v letních měsících.“ [U13]*

*„Hodnotím kladně, že učitelka má rozdělenou pracovní činnost na přímou a nepřímou.“ [U6]*

(I:) aspektem je práce samotná; dílčím faktorem je styl řízení a organizace, jež mají vnější, objektivní charakter.

**V hledisku převážně ekonomickém** bylo ve sděleních učitelek MŠ v dílčí pracovní spokojenosti s prací ve fragmentech vyjádření identifikováno:

*„Je pro mne motivační a dobré, že vzrůstá platové ohodnocení práce.“ [U14]*

(I:) činitelem je politická reprezentace; dílčím faktorem je ocenění práce, jež má vnější, objektivní charakter.

Dílčí pracovní spokojenost, a to v práci, byla identifikována ve fragmentech vyjádření:

„Jsem spokojená, jak ředitelka rozhoduje o vybavení mateřské školy inventářem - interiér a exteriér dle její vize, jak rozhoduje o vybavení mateřské školy didaktickým materiálem, literaturou, audiovizuální technikou...“ [U8]

„...jak rozhoduje o výběru firem zajišťující práce k zabezpečení údržby, renovací apod. např. malířské, zahradnické, údržbářské práce, dodavatelé nábytku, vybavení kuchyně, čistících prostředků, školení...“ [U19]

(I:) činitelem je nadřízený; dílčím faktorem je styl řízení a organizace, jež mají vnější, objektivní charakter.

V **hledisku převážně zdravotním** bylo ve sděleních učitelek MŠ v dílčí pracovní spokojenosti, a to v práci, ve fragmentech vyjádření identifikováno:

„Je v pořádku, že se změnil přístup k dětem při jejich stravování, že se děti se nenuť. Taky je dobré, že se změnil se jídelniček.“ [U9]

(I:) činitelem je odborná komunita; dílčím faktorem je ohled na zdraví dětí, jež má vnější, objektivní charakter.

### **Výsledky v kvalitě pracovní nespokojenost**

Nejprve jsou opět uvedeny ve vyjádřeních učitelek identifikované podstatné znaky pracovní nespokojenosti, a to v práci, ve vyvozených charakteristikách v **hledisku převážně pedagogickém**.

„Ředitel ZŠ, který je ředitelem i MŠ, nemá pro učitelství pro MŠ kvalifikaci, nerozumí práci s dítětem předškolního věku. A mnohdy se nesnaží porozumět.“ [U3]

(I:) činitelem je nadřízený; dílčím faktorem je styl řízení a organizace, jež mají vnější, objektivní charakter. Také hledisko sociální.

„Ředitelem spojeného zařízení školy základní a mateřské se stávají ředitelé základních škol. Z bývalých ředitelky se staly vedoucí učitelky v MŠ. To není dobře, není.“ [U12]

(I:) činitelem je zastupitelstvo měst a obcí; dílčím faktorem je organizace, jež má vnější, objektivní charakter. Přistupuje hledisko psychologické,

„Není znám případ, kdy by ředitel základní školy získal kvalifikaci učitele školy mateřské. Odborně tedy vzdělávání dítěte předškolního věku nerozumí.“ [U20]

(I:) činitelem je nadřízený; dílčím faktorem je další vzdělávání a osobní rozvoj, jež má vnitřní subjektivní charakter. Přistupuje hledisko politické.

„Ředitelka hrozí tím, že potřebuje udělat pořádek tam a onde a jelikož může, tak vás, ač o to nestojíte, přehodit na druhou nebo třetí školku. Školky jsou od sebe vzdáleny natolik, že musíte jezdit autem, abyste se tam dopravila včas.“ [U7]

„Ředitelka nemá téměř žádný kontakt s dětmi. Dáška (asi bývalá ředitelka) také dělala plány, vedla si svou ranní a tím pádem měla i větší přehled o práci kolegyň a jejich starostech.“ [U11]

(I:) v obou případech je činitelem nadřízený; dílčím faktorem je styl řízení a organizace, jež má vnější objektivní charakter. Přistupuje hledisko sociální.

„Štve mě jednání vedení, kdy zařazují alternativy, poněvadž jimi jsou okouzleni, ale nemají je nastudované, nedovedou je vysvětlit rodičům ani učitelkám pro jejich práci. Vznikají pak konflikty.“ [U2]



*„Máme nařízené alternativní přístupy, ale žádná z nás učitelk k nim nemáme vztah, tak je nechceme...Nejsem zastáncem vyhraněných typů MŠ, domnívám se, že je zde dítě ochuzeno. MŠ by měla nabízet od všeho trochu.“ [U13]*

(I:) činitelem je nadřízený; dílčím faktorem je charakter vzdělávání dětí, jež má vnější objektivní charakter. Přístupuje hledisko sociální.

*„Nebere ohled na vzdělávací potřeby pracovníků (ředitel ZŠ).“ [U14]*

(I:) činitelem je nadřízený; dílčím faktorem je další vzdělávání a osobní rozvoj, jež má vnější objektivní charakter. Přístupuje hledisko sociální.

*„Rozčilují mě ty, které si stěžují, že musí studovat, člověk by se měl snažit pořád něco zlepšovat.“ [U7]*

(I:) činitelem jsou spolupracovnice; dílčím faktorem je vztah s kolegyní a další sebevzdělávání, jež mají vnitřní subjektivní charakter.

*„Učitelky s 20 letou praxí mají nenahraditelné zkušenosti, ale člověk musí fungovat v době, která právě je, nehledě na to, že každé dítě je jiné.“ [U21]*

(I:) činitelem jsou spolupracovnice; dílčím faktorem je vztah s kolegyní, jež má vnitřní subjektivní charakter.

*„A tak se řediteli a ředitelkami stávají i lidé, kteří odborné pedagogické vzdělání nemají vůbec žádné nebo pro jiný stupeň či typ školy.“ [U20]*

(I:) činitelem je zastupitelstvo města nebo obce; dílčím faktorem je styl řízení, jež má vnější, objektivní charakter. Přístupuje hledisko politické.

Dílčí pracovní nespokojenost, a to s prací, byla identifikována ve fragmentech vyjádření:

*„Rodiče by měli být svým dětem vzorem, věnovat se jim, a ne: k učitelce: tady máte mé děti, vy se jim věnujte, vychovejte nám je a my vás budeme kritizovat.“ [U17]*

*„Rozhazuje mne, že pohledu rodičů si učitelky s dětmi jen hrají.“ [U13]*

(I:) činitelem jsou rodiče dětí; dílčím faktorem je nedostatečné ohodnocení profese rodiči, jež má vnější objektivní charakter. Přístupuje hledisko sociální.

*„Jsem ve výtoči, když vidím benevolentní přístup rodičů k výchově, v některých případech nezájem o děti, o jejich činnosti, nedůslednost rodičů, když děti diktují rodičům, co mají dělat.“ [U1]*

(I:) činitelem jsou rodiče dětí; dílčím faktorem je charakter péče o děti, vztah k dětem, jež mají vnitřní subjektivní charakter. Přístupuje hledisko sociální.

*„Při preferenci věkově heterogenních tříd jsou ve třídě děti dvouleté až sedmileté s odloženou školní docházkou. A to máme 31 hodin týdně. Děti nesedí, jako ve škole. Tato práce se nedá dělat celý pracovní život!“ [U5]*

(I:) činitelem jsou podmínky; dílčím faktorem je organizace práce učitelky, jež má vnější objektivní charakter. Přístupuje hledisko organizační.

*„Mám výhrady k prostoru, v němž dítě tráví svůj čas. Problémem jsou vysoké počty dětí ve třídách, kdy se nelze individuálně věnovat dětem.“ [U7]*

(I:) činitelem jsou podmínky; dílčím faktorem je vzdělávání dětí, jež má vnější objektivní charakter. Přístupuje hledisko organizační.

*„Problematické jsou info technologie v MŠ. Děti si pak myslí, že brambory rostou oloupané a nakrájené, když vidí běhat slepici, je to pro ně jako objevení Ameriky.“ [U16]*

*„Chybí kritéria na posuzování školní připravenosti dětí.“ [U9]*

(I:) činitelem je práce samotná, dílčím faktorem je dílčí obsah práce, jež má vnější objektivní charakter. Přistupuje hledisko pedagogické.

*„Materinám byla odňata autonomie, část pravomocí, týkající se provozu MŠ, odměňování, přijímání zaměstnanců.“ [U7]*

(I:) činitelem je zastupitelstvo měst a obcí; dílčím faktorem je styl řízení a organizace, jež má vnější objektivní charakter. Přistupuje hledisko sociální a ekonomické.

*„Pořád mám před sebou velký otazník. Učitelky, mnoho učitelek bylo propuštěno, protože nesplňovaly kvalifikaci. Na jedné straně je uváděno, že byly „dobrými“ učitelkami.“ [U20]*

(I:) činitelem je nadřízený; dílčím faktorem jsou postoje vedení a styl řízení a organizace, jež mají vnější, objektivní charakter; Přidává se hledisko sociální. [U2] {„Nutnost podřízovat se rozhodnutím úřadů, které názory učitelek nezajímají.“ (Vašina, 2010, s. 11). }

**V hledisku převážně zdravotním** bylo ve sděleních učitelek MŠ v dílčí pracovní nespokojenosti, a to v práci, ve fragmentech vyjádření identifikováno:

*„Kolegyňka, která je s ředitelkou ve třídě, se hroutila. Všechno dělala sama a navíc s úplně malinkými dětmi. Paní ředitelka do dnešního dne na některé děti volá: ty v té modré zástěrce...“ [U18]*

(I:) činitelem je nadřízený; dílčím faktorem je styl řízení a organizace, jež má vnější objektivní charakter. Přistupuje hledisko sociální a psychologické.

**V hledisku převážně organizačním** bylo ve sděleních učitelek MŠ v dílčí pracovní nespokojenosti, a to v práci, ve fragmentech vyjádření identifikováno:

*„Když si něco paní ředitelka usmyslí, tak toho vždy dosáhne, opravdu vždy. Dnes mi nabídla (příkazem)... Píšu články do novin i na stránky, dělám projekty, píšu sponzorské dopisy, dotazníky spokojenosti, grafy, letáky apod.“ [U12]*

(I:) činitelem je nadřízený; dílčím faktorem je styl řízení a organizace, jež má vnější objektivní charakter. Přistupuje hledisko sociální a psychologické.

*„Jsem nespokojená s tím, že se nedá využít dovolená během školního roku.“ [U12]*

*„Jsem našťavaná, že si nemohou v průběhu školního roku vybrat dovolenou, jestliže ji z osobních či rodinných důvodů skutečně potřebují, a to z důvodu nezastupitelnosti. Papíry v kanceláři jde odložit, děti ne. [U8]*

*„A o prázdninách jsme k provozu nuceny zřizovatelem.“ [U11]*

*„ZŠ automaticky podle školského zákona v době letních prázdnin vzdělávání neposkytuje a učitelé se nestarají, jak prvňáčky, druháky rodiče zajistí, kteří také nemohou být doma sami. Učitelka mateřské školy rovněž potřebuje nabrat síly po desetiměsíční odpovědné práci s dětmi. V době koronakrize byly otevřeny MŠ a nikoho nezajímalo, jestli onemocníme.“ [U14]*

(I:) činitelem je nadřízený, zřizovatel, politická reprezentace; dílčím faktorem je styl řízení a organizace, jež má vnější objektivní charakter. Přistupuje hledisko právní.

*„Jsem nespokojená se zařazováním dvouletých dětí do MŠ. Patří jim jesle a jiný typ péče.“ [U4, 7, 12 a další]*

*„Smíšené třídy jsou totální pedagogická blbost, se kterou nesouhlasím. Není možné vzdělávat dvouleté a sedmileté dítě najednou.“ [U12]*

*„Třídy máme přeplněné díky zastupitelstvu, které nemá ani páru, co to je s takovým počtem dětí pracovat z důvodů kvality, bezpečnosti, přetíženosti. Když je starosta bývalý traktorista...“ [U12]*

(I:) činitelem je nadřízený a zastupitelstvo měst a obcí; dílčím faktorem je organizace práce učitelky, jež má vnější objektivní charakter. Přistupuje hledisko zdravotní.

*„Přála bych všem na MŠMT, aby si vyzkoušeli, co obnáší práce s tolika dětmi.“ [U12]*

(I:) činitelem je politická reprezentace; dílčím faktorem je styl řízení a organizace, jež má vnější objektivní charakter. Přistupuje hledisko zdravotní.

Dílčí pracovní nespokojenost, a to s prací, byla identifikována ve fragmentech vyjádření:

*„Běžnou praxí je překračování limitu dětí ve třídě, někde až 28 dětí, a 20 dětí na jednu učitelku pro pobyt venku. Pokud by nastal s učitelkou problém-zdravotní či jiný – co s dětmi?“ [U12]*

(I:) činitelem je nadřízený a práce samotná; dílčím faktorem je styl řízení a organizace práce učitelky, jež mají vnější objektivní charakter. Přistupuje hledisko zdravotní.

*„Nesouhlasím s přednostním přijímáním předškoláků bez doložení trvalého pobytu. Jsou diskriminovány děti s trvalým pobytem, jejichž matky by se rády vrátily do práce.“ [U5]*

(I:) činitelem je zastupitelstvo města či obce; dílčím faktorem je styl řízení a organizace práce učitelky uvedeným činitelem, jež mají vnější objektivní charakter. Přistupuje hledisko společenské.

*Ředitel ZŠ mateřinu nenavštěvuje, o její problémy se nezajímá, pouze v případě velkých provozních havárií. Zařídít vše však musí bývalá ředitelka. Ta se s ním však musí dohadovat o financích na zaplacení.“ [U2]*

(I:) činitelem je nadřízený; dílčím faktorem je styl řízení, má vnější objektivní charakter. Přistupuje hledisko sociální.

**Z hlediska převážně právního** bylo ve sděleních učitelek MŠ v dílčí pracovní nespokojenosti, a to v práci, ve fragmentech vyjádření identifikováno:

*„Nedobré je spojení MŠ se ZŠ.“ [U19]*

*„Vytvoření společných zařízení základní a mateřské školy považujeme my učitelky v mateřských školách za historický krok zpět. Jejich spojením politická reprezentace sledovala pouze ekonomický zájem. Poněvadž přinášejí ekonomický zisk základním školám a učitelce mateřských škol je méně, než učitelů škol základních, nedovolají se učitelky mateřských škol nápravy.“ [U17]*

(I:) činitelem je politická reprezentace; dílčím faktorem je styl řízení a organizace, jež má vnější objektivní charakter. Přistupuje hledisko ekonomické.

*„Ředitelé ZŠ nespolupracují, chovají se nadřazeně, nechovají se jako vedoucí pracovníci, jejich chování k učitelkám v MŠ a k učitelkám ZŠ je odlišné.“ [U7]*

(I:) činitelem je nadřízený; dílčím faktorem je styl řízení, jež má vnější objektivní charakter. Přistupuje hledisko sociální.

*„Učitelky v mateřských školách mají nejdelší přímou pracovní činnost s dětmi ze všech pedagogických pracovníků v resortu školství – 31 hod týdně, a to 60 minutových, nikoliv 40 minutových, bez volných přestávek a volných hodin na odpočinek.“ [U3]*

a pokračují dále: ...*“a to při nestejných pracovních podmínkách – děti nesedí v lavicích, není od nich vyžadováno nemluvit, být tiše, jako v ZŠ.“ [U15]*

(I:) činitelem je politická reprezentace; dílčím faktorem je práce samotná, jež má vnější objektivní charakter. Přistupuje hledisko sociální.

*„Ale na druhé straně již několik desetiletí MŠMT upozorňovalo, že je potřeba, aby si nekvalifikovaní učitelé na všech stupních škol od mateřských po střední doplnili kvalifikaci, což vyplývá ze zákona o pedagogických pracovnících. Jeho novela platí od 1. 1. 2015 a jejím důsledkem bylo, že ze škol museli odejít všichni, kteří byli nekvalifikovaní nebo nebyli zařazeni do kvalifikačního studia.“ [U18]*

(I:) činitelem je politická reprezentace; dílčím faktorem jsou postoje vedení a styl řízení a organizace, jež mají vnější, objektivní charakter.

*„Přináší to i další problémy, na které odborná pedagogická veřejnost trvale bez odezvy politickou reprezentaci upozorňuje.“ [U18]*

(I:) činitelem je práce samotná; dílčím faktorem jsou postoje odborné komunity, jež má vnější, objektivní charakter. Přístupuje hledisko politické.

**Z hlediska převážně ekonomického** bylo ve sděleních učitelek MŠ v dílčí pracovní nespokojenosti, a to v práci, ve fragmentech vyjádření identifikováno:

*„Ředitelé mají vždy na paměti materiální prosperitu základní školy a jejich učitelů, potřeby škol mateřských berou v úvahu minimálně.“ [U21]*

(I:) činitelem jsou podmínky a nadřizený; dílčím faktorem jsou finanční výhody subjektu zvoleného nadřizeným, které mají vnější objektivní charakter. Přístupuje hledisko pedagogické.

*„Ve spolupráci se zřizovatelem... respekt k mateřské škole, tím myslím naslouchat jejím potřebám a umožnit ji spolurozhodování při... například investičních akcích – vybavení zahrady, kuchyně .....zřizovatel se drží svého rozpočtu a investuje tam, kde má peníze, např. ne kuchyň, zahrada ale hydroizolace.“ [U7]*

(I:) činitelem je zřizovatel; dílčím faktorem je spolurozhodování, které má vnější objektivní charakter. Přístupuje hledisko sociální, pedagogické a právní.

*„Státní rozpočet by měl zohlednit možnost proplácet nadúvazkové hodiny, které by bylo možné využívat při zajištění chodu organizace například v době čerpání samostudií učitelek, zajištění dostatečného počtu pracovníků při realizaci ozdravného pobytu, také posílit rozpočet o nenárokové složky, které je přínosné pro motivování zaměstnanců.... přináší to nadřazenost pracovníků ZŠ.“ [U14]*

(I:) činitelem je politická reprezentace; dílčím faktorem je organizace, má vnější objektivní charakter. Přístupuje hledisko sociální, pedagogické a právní.

*„MŠ je skladem nábytku i ostatních věcí, které ZŠ nechce.“ [U3]*

*„MŠ si nic nového koupit nemůže, ZŠ ale ano. V MŠ je vše „ještě dobré.“ [U8]*

*„Nedává (ředitel ZŠ) dostatek peněz na hračky a spotřební materiál ani z úplat. [U16]*

(I:) činitelem je nadřizený; dílčím faktorem je prostředí, které má vnější objektivní charakter. Přístupuje hledisko sociální a pedagogické.

*„Dává (ředitel ZŠ) ten nejzákladnější plat, který může, odměny zpravidla ne.“ [U8]*

(I:) činitelem je nadřizený; dílčím faktorem je mzdové ohodnocení, které má vnější objektivní charakter. Přístupuje hledisko sociální.

Dílčí pracovní nespokojenost, a to s prací, byla identifikována ve fragmentech vyjádření:

*„Tato profese je označovaná jako služba, a tedy pro rodiče je učitelka pečovatelka a v budoucnu bude chůvou. Ale rodiče za ni jako za jinou službu neplatí.“ [U14]*

(I:) činitelem je nedostatečné ohodnocení profese společností; dílčím faktorem je charakter péče o děti, jež má vnější objektivní charakter.

*„Knihy jsou drahé, obsah rozmělněný, vycpány zbytečnostmi, dá se použít pouze 20%, aby se mohlo vydat více dílů. (A následuje sebereflexe učitelky otázkou) Nebo neumím hledat?“ [U15]*

*„Vzdělávací kurzy jsou daleko a nákladné, z časového hlediska nevyhovující.“*

*„Chybí metodická literatura, dostatek pracovních listů, námětů k činnostem.“*

(I:) činitelem jsou podmínky; dílčím faktorem je sebevzdělávání, jež má vnější objektivní charakter. Přístupuje hledisko pedagogické.

*„Ohodnocení kvalitní práce je nedostatečné právě z důvodů sloučení dvou typů škol a odebrání ekonomické soběstačnosti MŠ a převedení finančních prostředků na ZŠ.“ [U11]*

(I:) činitelem je mzdové ohodnocení; dílčím faktorem je ocenění, která má vnější objektivní charakter. Přístupuje hledisko pedagogické.

*„Z důvodů nedostatečných finančních prostředků není možné další vzdělávání učitelek MŠ, na něž podle zákona mají nárok a což zákon přímo vyžaduje.“ [U12]*

(I:) činitelem jsou podmínky; dílčím faktorem je další vzdělávání a osobní rozvoj, které mají vnější objektivní charakter. Přístupuje hledisko pedagogické a právní.

*„Nelíbí se mi, že se zkracují úvazky učitelek, poněvadž ta druhá pak táhne všechno sama, je unavená. Odpoledne nestačí k tomu, aby si odpočinula do druhého dne.“ [U14]*

(I:) činitelem jsou podmínky; dílčím faktorem je další vzdělávání a osobní rozvoj, které mají vnější objektivní charakter. Přístupuje hledisko pedagogické a právní.

**Z hlediska převážně sociálního** bylo ve sděleních učitelek MŠ v dílčí pracovní nespokojenosti, a to s prací, ve fragmentech vyjádření identifikováno:

*„Společenská prestiž MŠ je upozaděna.“ [U8]*

(I:) činitelem jsou podmínky a politická reprezentace; dílčím faktorem je ocenění, které má vnější objektivní charakter. Přístupuje hledisko pedagogické.

*„Malá ohleduplnost nadřízeného (ředitel ZŠ) v pracovních i v osobních záležitostech.“ [U7]*

*„Necilená zpětná vazba od nadřízeného (ředitel ZŠ).“ [U9]*

*„Direktivně řídí (ředitel ZŠ).“ [U8]*

*„Ředitel ZŠ nebere ohledy na potřeby pracovníků ani dětí.“ [U5]*

*„Ředitel ZŠ: Pokud jsou pracovnice MŠ ze strany rodičů za něco chváleny, na veřejnosti toto reprezentuje za subjekt MŠ a ZŠ, pokud si rodiče na něco, i maličkost, stěžují, prezentuje to jako nedostatek v práci pouze MŠ, problém zveličuje, nekonstruktivně řeší, spíš vyhrožuje.“ [U13]*

(I:) činitelem je nadřízený; dílčím faktorem je styl řízení a organizace, jež mají vnější, objektivní charakter.

*„Je potřeba zlepšit oblast mezilidských vztahů v MŠ, zpracovat etický kodex.“ [U4]*

(I:) činitelem jsou spolupracovníci; dílčím faktorem jsou vzájemné kontakty a vztahy, jež mají vnější, objektivní charakter.

*„Je potřeba větší „prostor“ pro spolupráci s rodiči. Zde nevidím nedostatek ze strany MŠ, ale časovou vytíženost rodičů.“ [U8]*

(I:) činitelem jsou vztahy s rodiči; dílčím faktorem jsou vzájemné kontakty, jež mají vnější, objektivní charakter.

## V. Diskuse

Jako fenomén, který výrazně zapříčiňuje nespokojenost v práci i s prací, bylo identifikováno zařazení MŠ pod ředitelství ZŠ a vedení učitelského týmu v mateřské škole ředitelem ZŠ v některých městech a obcích. Učitelky mají výhrady ke kvalifikaci ředitele, k jeho chování k nim, k ohodnocování práce učitelek ředitelem, k vybavování MŠ didaktickými prostředky, k zajišťování finančních prostředků na jejich další vzdělávání, k odměňování a nedostatečnému financování MŠ ředitelem ZŠ, zkracování úvazků, nemožnost vybírat dovolenou v průběhu roku.

Nedostatečné ocenění práce rodiči dětí a nízká společenská prestiž je rovněž tím, s čím jsou učitelky nespokojeny: „*Rodiče si nás pletou se služkami*“ [U19]; „*Rodiče žádají nadstandartní péči pouze o své dítě bez ohledu na ostatní děti*“ [U21].

Učitelky se také vyjadřovaly k procesu vzdělávání dětí. Zúčastněné ve výzkumu nejsou zastánkyněmi přechodu na alternativní vzdělávací programy pro vzdělávání dětí, poněvadž jak z fragmentů sdělení vyplývá, nepožadují je rodiče, ale nadřízení, jejichž znalost alternativních vzdělávacích programů je nevalná a vede v pracovním týmu ke konfliktům. Problematické je zprostředkované vzdělávání dětí on-line, poněvadž děti ještě nedokážou odlišit zástupné obrazy od reality. Učitelky MŠ také postrádají kritéria posuzování školní připravenosti dětí.

Značnou nespokojenost vyvolává zařazování předškoláků z jiných obcí do MŠ na úkor dětí místních občanů; zařazování dvouletých dětí do MŠ; zřizování věkově smíšených tříd; povolování překračování četnostního limitu dětí na 1 učitelku. Učitelky upozorňují, že jejich přímá výchovná práce s dětmi je 31 hodin, s dětmi se nepracuje v lavicích, ale volně v prostoru, přesto učitelkám v MŠ není na rozdíl od učitelů ZŠ zajištěno volno v průběhu prázdnin. Otázku vyvolávají i informace učitelek o (ne)práci některých ředitelk MŠ a o jejich nadřazeném postoji k nim.

Nespokojeny jsou učitelky s přístupem rodičů k vlastním dětem a s jejich výchovnými postupy. Dítě však patří rodičům, mateřská škola je brána jako služba a RVP PV jim ukládá, aby se „*varovaly přílišné horlivosti a poskytování nevyžádaných rad rodičům*“ (MŠMT, s. 34).

Výzkum uvedeného charakteru jako je popsán v textu, prozatím nebyl uskutečněn. Ani v zahraničí ani v naší republice.

#### IV. Závěr

V odpovědích učitelek MŠ na položenou otázku bylo možné identifikovat výsledky ve dvou základních kvalitách, a to pracovní spokojenosti a pracovní nespokojenosti. V těchto kvalitách bylo možné rozlišit kategorie: činitele; dílčí faktory s prací související, kteří jej z významového hlediska specifikují a charakterizují. Kategorie hledisko se objevila jako převážně pedagogická, sociální, právní, organizační, ekonomická a zdravotní v kategorii nespokojenost s prací a v práci. V kategorii spokojenost s prací a v práci bylo navíc rozpoznáno hledisko převážně psychologické. Vždy je možné identifikovat i další hlediska, proto je uváděno „převážně“. Objevili se činitelé v odborné literatuře neuvádění, a to volení zastupitelé měst a obcí a politická reprezentace.

Pouze jedno vyjádření je možné zařadit do celkové pracovní spokojenosti, a to v hledisku převážně pedagogickém. Rovněž vnitřní dílčí uspokojení z práce bylo možné identifikovat pouze v jednom sdělení, opět v hledisku pedagogickém.

V hledisku převážně sociálním bylo možné identifikovat pouze dílčí pracovní spokojenost, a to s prací.

Vnitřní zaměření k dětem, jež má vnitřní subjektivní charakter, bylo identifikováno v dílčí pracovní spokojenosti s prací.

Podstatnými znaky spokojenosti byly konkrétně obsah práce; pracovní doba – střídání brzkého a pozdějšího začátku přímé práce s dětmi; styl řízení a organizování nadřízeným; změny ve stravování dětí; platové ohodnocení; délka a časové zařazení dovolené během roku; péče o odbornost zaměstnanců, podmínky práce: „*Teplo, nekouří se, dostatek světla, krásné vybavení.*“ [U12]; osobnost ředitelky, změna statutu MŠ, další vzdělávání a osobní rozvoj, spolupráce s kolegy: „*Všechny jsme jako učitelky na stejné úrovni.*“ [U3].

Některé konkrétní znaky spokojenosti jsou shodné s faktory, jež byly zjištěny ve výzkumu J. Šimíčkové-Čížkové (2010).

Podstatným znakem nespokojenosti v práci i s prací je konkrétně odebrání ekonomické soběstačnosti MŠ, převedení finančních prostředků na ZŠ. S tím souvisí i nespokojenost s řízením a organizováním

provozu MŠ ředitelem ZŠ. V hledisku převážně zdravotním byla ve sděleních učitelek MŠ identifikována pouze dílčí pracovní nespokojenost, a to v práci.

U vyjádření k délce a časovému zařazení dovolené během roku byla identifikována spokojenost i nespokojenost.

**Limity výzkumu:** Důvody zapojení či nezapojení respondentek do výzkumu byly silně ovlivněny koronavirovou situací, proto jsou výsledky platné pouze pro zkoumaný soubor originálních, jedinečných, neopakovatelných jedinců – učitelek mateřské školy, a to v současné době. Dostupný soubor tak nezabezpečuje reprezentativnost výsledků.

## Literatura

Ansley, B., Houchins, D., Varjas, K. (2019). Cultivating Positive Work Contexts That Promote Teacher Job Satisfaction and Retention in High-Need Schools. *Journal of Special Education Leadership*, 32(1), 3-16.

Červenka, J. (2015). Spokojenost s celkovým pracovním životem: co představuje a s čím souvisí? *Naše společnost*, 13(1), 34-43. Dostupné z <http://dx.doi.org/10.13060/1214438X.2015.1.13.207>.

Čížková, J., et al. (2010). *Psychologické aspekty v práci učitele*. Ostrava: Pedagogická fakulta.

Evans, L. (1998). *Teacher Morale, Job Satisfaction and Motivation*. London: Paul Chapman Publishing.

Hartl, P., Hartlová, H. (2015). *Psychologický slovník*. Praha: Portál.

Havelka, J. (1926). *Úvod. Komenský, J. A. Didaktika, tj. umění umělého vyučování*. Praha: I. L. Kobra.

Jiang, Y., Li, P., Wang, J., Li, H. (2019). Relationships between Kindergarten Teachers' Empowerment, Job Satisfaction, and Organizational Climate: A Chinese Model. *Journal of Research in Childhood Education*, 33(2), 257-270.

Kollárik, T. (2011). *Sociálna psychológia + psychológia práce = sociálna psychológia práce?*. Bratislava: Univerzita Komenského.

Křeménková, L. (2010). Pohled na motivaci učitele. In Šimíčková-Čížková, J. a kol. *Psychologické aspekty v práci učitele*. Ostrava: Pedagogická fakulta.

Matoušková, I., Spurný, J. (2008). *Pracovní spokojenost-mnohorozměrný pojem. Brána vzdělání*. Dostupné z <http://www.branavzdelani.estranky.cz/clanky/kontakt/kontakt>.

MŠMT (2020). *Strategie vzdělávací politiky ČR do roku 2030*. Dostupné z <https://www.msmt.cz/file/54104/>.

Nias, J. (2002). *Primary Teachers Talking. A Study of Teaching as Work*. London, Routledge.

Nakonečný, M. (2005). *Sociální psychologie organizace*. Praha: Grada.

Papanastasiou, E. C., Zembylas, M. (2005). Job Satisfaction Variance among Public and Private Kindergarten School Teachers in Cyprus. *International Journal of Educational Research*, 43(3), 147-167.

Pauknerová, D. a kol. (2006). *Psychologie pro ekonomy a manažery*. Praha: Grada.

Pugnerová, M., Plevová, I. (2010). Pracovní spokojenost učitelů ZŠ s ohledem na vybrané faktory. In Šimíčková-Čížková, J. a kol. *Psychologické aspekty v práci učitele*. Ostrava: Pedagogická fakulta.

Rymeš, M. (2003). Osobnost a práce. In Štikar, J., Rymeš, M., Riegel, K., J. Hoskovec. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum.

Stone, A. A., Mackie, Ch. (2013). *Subjective Well-Being: Measuring Happiness, Suffering, and Other Dimensions of Experience*. US: National Academies Press. Dostupné z: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK179225/>.

Strauss, A., Corbin, J. (1999). *Základy kvalitativního výzkumu*. Boskovice: Albert.

Šimíčková-Čížková, J. (2010). Působení pozitivních a negativních faktorů práce učitele na motivaci k profesi. In Šimíčková-Čížková, J., a kol. *Psychologické aspekty v práci učitele*. Ostrava: Pedagogická fakulta.

Štikar, J. (2003). Práce a její podmínky. In Štikar, J., Rymeš, M., Riegel, K., Hoskovec, J. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum.

Švaříček, R., Šedřová, K. (2014). *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál.

Taleb, A., Tagreed, F. (2013). Job Satisfaction among Jordan's Kindergarten Teachers: Effects of Workplace Conditions and Demographic Characteristics. *Early Childhood Education ournal*, 41(2), 143-152.

Vašina, B. (2010). Učitelé v České republice a jejich pracovní zátěž. In Šimíčková-Čížková, J. a kol. *Psychologické aspekty v práci učitele*. Ostrava: Pedagogická fakulta.