

PODPORA UČITELE V TÍŽIVÉ SITUACI

PhDr. Alena Sehnalová

Základní tematický blok

STUDIJNÍ TEXTY K DISTANČNÍMU VZDĚLÁVÁNÍ



ÚSPĚŠNÝ LEADER



ZKUŠENÝ MANAŽER



SDÍLENÍ A PRAXE



EFEKTIVNÍ KOMUNIKACE



EVROPSKÁ UNIE
Evropské strukturální a investiční fondy
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání



Pedagogická
fakulta
Univerzita Palackého
v Olomouci

Tato publikace je výstupem projektu Kompetence leadera úspěšné školy,
reg. č. CZ.02.3.68/0.0/0.0/16_032/0008145

Jméno řešitele: Ing. Alena Opletalová, Ph.D.

Název díla: Podpora učitele v tíživé situaci

Autor: PhDr. Alena Sehnalová a řešitelský kolektiv projektu Centra celoživotního vzdělávání
Pedagogické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci.

URL autora: www.ccv.upol.cz

URL odkaz na původní dílo: www.klus.upol.cz



Podpora učitele v tíživé situaci by Autor: PhDr. Alena Sehnalová a řešitelský kolektiv projektu
Centra celoživotního vzdělávání Pedagogické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci is licensed
under CC BY-SA 4.0.

To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>

PODPORA UČITELE V TÍŽIVÉ SITUACI

OBSAH

Obsah	
Cíle distančního textu	3
1 Tíživé situace v povolání učitele	4
1.1 Úvod do problematiky	4
1.2 Tíživá situace, zátěž a stres	4
1.3 Co vytváří tíživé situace v povolání učitele	5
2 Podpora učitele v tíživé situaci	6
2.4 V jakých situacích potřebuje současný učitel největší podporu	6
2.5 Doporučené postupy při řešení zátěže	7
2.6 Kde hledat podporu v tíživých situacích, které může opakovaně zažívat učitel	8
Shrnutí	10
Použitá literatura	11



CÍLE DISTANČNÍHO TEXTU

- Distanční text se zaměřuje na problematiku zátěže, zatěžujících situací a stresu. Definuje jednotlivá označení a poskytuje informaci o tom, jak tyto situace mohou vznikat, jak se s nimi člověk dokáže vyrovnat a co se stane, když vyrovnávací mechanismy selhávají.
- Cílem textu je předložit podrobnější informaci o jednotlivých stresorech a zdrojích zátěžových situací ve školním prostředí z pohledu některých odborníků, zamyslet se nad tím, co je vyvolává, jak je psychika učitele zpracovává, jaké jsou jejich důsledky a zda jim můžeme předcházet nebo se je naučit účinně řešit dřív, než se stanou stresorem.
- Text dále předkládá informace o situacích, ve kterých potřebuje současný učitel největší podporu, a informuje o možnostech řešení zátěže jednak prostřednictvím institucí, jednak změnou přístupu a modelů chování samotných učitelů.



1 TÍŽIVÉ SITUACE V POVOLÁNÍ UČITELE

1.1 Úvod do problematiky

Tíživá situace je obvykle situace, která způsobuje člověku velkou až extrémní zátěž. Vzniká jako rozpor mezi tím, jak je člověk na zátěž připraven (jak je na ni vybaven osobnostně i dosavadními zkušenostmi a dovednostmi), a tím, jak vysoká je míra dané zátěže. Nejčastěji se jedná o zátěž v sociálních vztazích, kde pak velmi závisí na tom, jak velký je rozpor mezi mírou schopnosti člověka odolávat zátěži a silou, četností a délkou zatěžujících situací.

Pokud je zde velký rozpor, člověk zátěž nezvládá a důsledky z opakování takových nezvládnutých situací vyvolávají dlouhodobý a nepřiměřený stres, vnitřní i vnější konflikty, nebo dokonce mohou způsobit vyhoření.

Zátěžové situace v životě člověka nastávají běžně nejsou v zásadě ničím nežádoucím. Často posilují výkonnost člověka, mobilizují jeho síly, podporují rozvoje učení v oblasti hledání nových možností řešení jednotlivých situací i zvládnání jiných cest ke zvolenému cíli. Při nepřiměřeném stupňování zátěže a častém opakování stresových situací dochází k rozvoji nežádoucích stavů v psychice i fyziologické oblasti a k somatickým obtížím. Tyto okolnosti jsou také často provázeny nežádoucími reakcemi daného člověka, průběžnou podrážděností, vyhrocováním situací, konflikty, neschopností reálného pohledu na okolnosti zátěže apod. Důsledkem je pak psychické i fyzické vyčerpání, stav přetížení a může se rozvinout i závažná nemoc.

V povolání učitele se takových tíživých a zatěžujících situací objevuje velmi mnoho, často se opakují a jsou velmi vyčerpávající, proto se jim budeme dále věnovat podrobněji.

1.2 Tíživá situace, zátěž a stres

V každodenním životě i v práci se obvykle setkáváme se situacemi, které jsou běžné, obvyklé. K jejich zvládnání nepotřebujeme žádné zvláštní úsilí, vystačíme s běžnými dovednostmi, vědomostmi, reakcemi a navyklymi způsoby chování.

Tíživá situace obvykle nastává tehdy, když se člověk setká s okolnostmi, které vnímá jako neobvyklé, náročné, jako ohrožující pro jeho tělesné nebo duševní rozpoložení. Zátěž pak vnímáme jako zvětšující se tlak na psychiku.

Náročné životní situace znamenají potřebu zvládat nové podněty – neobvyklé nebo neznámé – a vyžadují od nás nové způsoby jednání. A toto obvykle vyvolává i prožitek zvýšené zátěže nebo dokonce zátěže extrémní. Jde o situace, které jedinec nebývá schopen zvládnout běžnými postupy, a proto v nich selhává. Tím je nejen limitován, ale často přímo ohrožen jeho pracovní výkon. Proto je velmi důležité vědět o rozdílnosti jednotlivých lidí, pokud jde o zvládnání zátěže, a spolehlivě rozeznávat příznaky, kterými se začíná projevovat případné psychické selhání. (Provazník, 1997)

Stres je definován jako nadměrná zátěž neúnikového druhu, který vede k trvalé stresové reakci, ústící v tkáňové poškození, k psychosomatickým poruchám a přímo ovlivňuje zdraví tím, že vyvolává nadměrnou a trvalou aktivaci nervového sympatického systému. (Hartl, 2000)

Stresové situace odborníci nejčastěji nazývají *stresory* a reakce lidí na ně *stresové reakce*. (Atkinson, 2003) Rozsah psychických stresorů je individuálně rozdílný a v počtu téměř nekonečný.



1.3 Co vytváří tíživé situace v povolání učitele

Tíživé situace ve školním prostředí jsou velmi specifické, proto nejsou v odborné literatuře dosud jednoznačně klasifikovány. Stresorem může být kterýkoli podnět, který vyvolává pocit ohrožení a ve spojení s dalšími faktory, jako jsou osobnostní výbava učitele, situační okolnosti, dlouhodobá zátěž vyvolaná podobnými nebo stejnými často se opakujícími situacemi apod., vyvolá pocity ohrožení a obvykle spouští stresovou odpověď na fyzické, psychické nebo behaviorální úrovni.

Jako nejstresovější faktory, které jsou potvrzené i empirickými výzkumy Urbanovské (2007, 2008), lze jmenovat kategorii *interpersonální vztah učitel – žák a podmínky učení a zkoušení*.

Podle Binarové a kol. (2005) jsou stresory diferencovány na interpersonální a výkonové a jsou dále členěny podle typu sociální interakce a podle typu výkonu:

- vztah učitel – žák,
- proces a výsledek školní klasifikace,
- podmínky učení a výkon,
- vzájemné vztahy mezi spolužáky (problémy ve vztazích mezi kamarády, ve vztahu k opačnému pohlaví, posměch, ironie aj.),
- další školní situace a fyzikální podmínky (teplota, hluk, osvětlení, aj.).

Za nejvíce zatěžující považuje Urbanovská na základě svých výzkumů první dvě kategorie.

Naopak Havlínová a kol. (1998) prezentuje šest základních zdrojů zátěže v rámci školních interakcí. Jedná se o faktory, které jsou vztaženy jak k žákovi, tak k učiteli:

- pracovní proces (žák – učení, učitel – výuka),
- sociální role (přijetí a naplnění role),
- mezilidské vztahy ve škole (žák – učitel, žák – ředitel, žák - rodič, žák – žák, učitel – učitel, učitel – ředitel, učitel – rodič),
- životní cíle a potřeba osobního rozvoje,
- rodina (žák – vztah rodičů ke škole, učitel – vztah partnera k učitelské profesi),
- škola jako společenská instituce.

Příklad 1:

V rámci Evropské studie bylo identifikováno pět nejčastějších pracovních stresorů v učitelském povolání (ETUCE, 2007, in Cefai, Cavioni, 2014):

- pracovní zátěž,
- přetížení různými pracovními rolemi,
- vysoký počet studentů ve třídě,
- nevhodné chování žáků,
- nedostatečná podpora vedení.

Podobné stresory byly identifikovány i v Británii, USA, Kanadě a Novém Zélandu (Williamson and Myhill 2008; Bricheno et al. 2009; Cefai, Cavioni, 2014):

- pracovní zátěž,
- náročné reformy,



- neakceptovatelné chování žáků,
- emocionální zátěž,
- hodnocení výkonu učitele,
- nedostatek času pro osobní a profesní rozvoj.

České výzkumy přidávají k výše uvedeným stresorům také časový stres, permanentní svázanost s pracovní problematikou a nízké společenské a finanční ohodnocení učitele, případně časté změny, vycházející z měnících se požadavků MŠMT. (Novotná, Miňhová, 2000, Holeček, Jirincová a Miňhová, 2001, Paulík, 2012)

2 PODPORA UČITELE V TÍŽIVÉ SITUACI

2.4 V jakých situacích potřebuje současný učitel největší podporu

Učitelská profese je zařazována do skupiny tzv. pomáhajících profesí. Podstatným rysem pomáhajících profesí je aktivita zaměřená na pomoc druhým. Dochází v nich zejména k pravidelným a osobním kontaktům s lidmi za účelem naplňování nebo řešení jejich potřeb, poskytovat jim pomoc a podporu (Michalík, 2011). Učitelské povolání je jednou z profesí, kde probíhají pravidelné interpersonální interakce se studenty, kolegy a stále více také s rodiči. (Křivohlavý, 2012)

Společnost na učitele zvyšuje tlak a očekává, že se učitel bude aktivně angažovat ve své práci, že tyto aktivity budou expandovat i nad rámec výukových aktivit a že bude emocionálně zainteresovaný na výsledku své práce. Učitel musí najít rovnováhu mezi řízením žáků a podporováním jejich autonomie.

K nejčastějším situacím, které učitele opakovaně vyčerpávají a ve kterých pociťuje často absenci podpory, patří především:

Nezájem žáků o výuku a jejich opakovaná nepřipravenost

Motivace žáků ke studiu může být ovlivněna mnoha faktory. Nejčastěji to jsou sociální vlivy a vliv vrstevníků, minulé zkušenosti s učením příslušné problematiky, vnímaná náročnost zadaného úkolu, přesvědčení žáka, že dokáže danou práci úspěšně zvládnout i bez souvislé přípravy, představy o budoucích životních perspektivách žáka i individuální charakteristiky žáka (Krejčová, 122).

Aby žák byl schopen a ochoten se zlepšovat, je nutné, aby si učitel a žáci vybudovali vzájemný respekt a učitel znalosti studentů podporoval. Motivace u žáků stoupá, je-li jim důkladně vysvětlen význam dané látky a oni skutečně vidí souvislosti mezi výukou a svým životem

Nekázeň ve třídě

Vzhledem k velké demokratizaci našeho společenského prostředí, dochází ke změnám v našem přístupu k povinnostem a úkolům. Také ve školním prostředí se objevuje fenomén poklesu morálky, netolerantnosti, nedostatku kázně a omezení smyslu pro povinnost.

Někteří žáci – často i jejich rodiče - neumějí vhodně využívat práva, která jim společnost dává, vykládají si slovo svoboda zkresleně a opomíjejí svoje povinnosti. Běžným jevem je nerespektování autority, velmi často i autority učitelovy. Jsou učitelé, kteří mají výraznou osobní a profesní autoritu, a ti obvykle mají mnohem méně potíží v daných situacích. Jsou ale také učitelé, kteří patří mezi odborníky v oboru, ale nemají odpovídající pedagogické dovednosti. Často ale vychází problém z osobnosti žáka samotného, jeho modelů chování, přístupu ke školním povinnostem, celkového vztahu ke vzdělání. Rodinné zázemí takového žáka obvykle situaci nedokáže řešit.



Šikana

Ve školním prostředí se často hovoří o šikanování žáka nebo žáků jinými žáky. Méně často ale mluvíme o fenoménu šikanovaného učitele, třebaže v současné době nejde o zcela ojedinělé situace. Šikana může mít různé příčiny: nudu, touhu vyniknout, žárlivost...

Hodnocení

„Hodnocení žáků – jejich výkonů, činností, chování – je jeden ze základních, velmi účinných prostředků učitele, jak řídit a usměrňovat složité a pro žáky značně náročné učební činnosti“ (Šikulová, 15). Právě hodnocení žáku je tématem, o kterém se vedou diskuse mezi žáky, učiteli i odborníky. Určitou zvláštností hodnocení žáků je i skutečnost, že prostřednictvím hodnocení žáků učitel hodnotí i sám sebe a kvalitu své pedagogické práce. Sami učitelé často říkají, že jim dělá značné obtíže hodnotit výkony žáků a samotné hodnocení v nich vyvolává stres.

Vysoký počet žáků ve třídě

Školní třída představuje složitý sociální mechanismus. Mezi žáky vznikají vztahy sympatie, neutrality i antipatie, jednotlivci zaujímají v hierarchii třídy různá postavení. Žáci se odlišují svým začleněním do určitých skupin a každý z nich jiným způsobem ovlivňuje třídní dění.

Nízký počet žáků ve třídě má řadu výhod, především lepší kontakt mezi učitelem a žákem, více příležitostí pro individuální přístup k žákům nebo méně stresující atmosféra ve třídách.

Žáci se specifickými vzdělávacími potřebami

Tito žáci vyžadují nejen individuální přístup a specifické metody výuky, ale také větší nasazení sociálních dovedností učitele a mnohem více času. Zároveň je práce s nimi jinak vyčerpávající než práce s ostatními účastníky vzdělávacího procesu. Přestože učitelé mají znalosti ze speciální pedagogiky, jejich zkušenosti i profesní výbava často na osobité typy dětí s různými poruchami nestačí.

Mezi časté stresory, o kterých učitelé opakovaně hovoří, které souvisí s výkonem profese, ale nesouvisí přímo s učební činností, přesto komplikují pohodu učitele, jeho psychickou a sociální stabilitu, patří:

- měnící se požadavky ministerstva na práci učitelů a škol,
- nevyjasněné povinnosti a pravomoci (kompetence) vyučujících,
- spory a neshody s kolegy,
- nedocnění učitele práce veřejností,
- špatné finanční ohodnocení.

Většina těchto stresorů není přímo ovlivnitelná konkrétním pedagogem, možná právě proto jde o okolnosti, které často napomáhají rozhodnutí učitele opustit své povolání. Řešením je racionální rozbor konkrétní situace a porovnání nepříznivých okolností, které jsou tímto stresorem vyvolány, s dalšími okolnostmi, které tvoří celek učitelské profese. Mnohdy dojdeme ke zjištění, že v našem povolání je přece jen více pozitiv než negativ.

2.5 Doporučené postupy při řešení zátěže

Řešení zátěže obvykle probíhá na základě tří fází:

Mobilizace psychických sil

Některé situace jsou předvídatelné a ovlivnitelné, přesto je prožíváme jako silné stresory, protože zasahují „hranice“ našich schopností. Natož, když nastane situace neočekávaná a vysoce zatěžující. Přesto si při vhodném postupu dokážeme



poradit a situaci zvládnout nebo alespoň nevyhrotit. Mobilizace sil zde znamená, že dokážeme mít pod kontrolou své emoční projevy nebo přeručíme situaci ve chvíli, kdy bychom emoce již nezvládli. Uvědomme si svůj manévrovací prostor a přiměřené způsoby řešení situace. Podle J. Plamínka (2008) jsou naším hnacím motorem příjemné pocity. Zkusme si představit, jak se budeme příjemně cítit, když zátěžovou situaci zvládneme a nenecháme ji vygradovat.

Příklad 2:

Většina studentů pracuje intenzivně na přípravě ke zkouškám až na poslední chvíli. Dokáží pak ale pracovat mnohem víc, déle a intenzivněji než obvykle, zmobilizovat veškeré síly. To obvykle v dané situaci rozhodne o úspěchu.

Vlastní řešení zátěžové situace

Zátěž můžeme řešit například pasivním odoláváním jejího vlivu. To využíváme tehdy, když není v dané době možné situaci vyřešit nebo změnit okolnosti, které k zátěži vedou. Zpomalujeme řeč, dostatečně dýcháme, více nasloucháme, využíváme postupů, osvědčených při řešení konfliktů. Nenecháme se vtáhnout do konfliktu. Využíváme například pomoci další osoby, kterou k jednání přivoláme.

Jiným postupem je aktivní řešení. Výsledkem je konfrontace názorů. Pro takové jednání bychom měli mít dostatek zkušeností a poznatků, které můžeme využít. Zapojujeme racionální nadhled, pojmenováváme situaci. Nenechte se svést prvním negativním pocitem k impulzivnímu jednání.

Příklad 3:

Představte si například začátek partnerství, ve kterém se lidé musí přizpůsobovat mnoha novým podmínkám. Představuje to výzvu pro jejich hranice trpělivosti a tolerance, když přijímají zvyky a zlozvyky svého partnera. Pokud drobné zlozvyky, ale i vážné nesrovnalosti vedou k hádkám, partneři mohou začít pochybovat o správnosti své volby. Ke shodě pomáhá naopak tolerance, racionalizace situace, snaha se domluvit, pojmenování problému a vůle k řešení, která přináší dohodu.

Definování konkrétních způsobů, jak se se zátěží vyrovnávat

V takových chvílích je velmi vhodné se nad situací zamyslet s určitým odstupem, rekapitulovat průběh i výsledek řešení zátěžové situace, pojmenovat, co se stalo, co se povedlo a co se nepovedlo. Pokud došlo k vyřešení, definujeme okolnosti, které k dohodě vedly, a snažíme se posilovat to, co nám je pomohlo zmobilizovat. Pokud nedošlo k vyřešení, snažíme se předejít posílení prožitku neúspěchu, nasadíme tzv. vyrovnávací mechanismy, známé z řešení konfliktů („kyselé hrozny“ nebo „sladké citrony“). Projděte si zpětně kritické situace a analyzujte svoje chování. Pojmenujeme důvody neúspěchu a snažíme se popsat, co by v dané chvíli bylo řešením, co jsme nepoužili, co se nám nepovedlo a proč a jaké najít úspěšnější řešení. Navrhněte alternativy řešení.

2.6 Kde hledat podporu v tíživých situacích, které může opakovaně zažívat učitel

Speciálně pedagogická centra (SPC) poskytují služby v oblasti psychologické, speciálně-pedagogické a sociální. Nabízejí poradenství zákonným zástupcům, pedagogickým pracovníkům a školám metodickou podporu. Dalším zdrojem pomoci může být konzultace v příslušné PPP, jejíž zaměstnanci mají mnoho zkušeností s podobnými jevy, které sužují učitele, také je řeší a navíc jsou profesionály v psychologii, takže by jejich rady měly mít potřebný psychologický rozměr. Navíc znají dobře situaci na jednotlivých typech škol a pracují s typy dětí, jejich rodičů a situacemi, se kterými mají učitelé nejvíce potíží.

Intervenci i systematickou dlouhodobější pomoc nabízejí odborníci z oboru psychologie, kteří pracují buď jako samostatní poradci, nebo se sdružují nejčastěji do společností s ručením omezeným a nabízejí kvalifikovanou pomoc z více ohledů (rozbor situace a hledání řešení, terapeutické aktivity, řešení stresu a vyhoření apod.). na internetu je



možné najít množství nabídek a využít ty, které nejvíce odpovídají individuální situaci. Také některé městské úřady mají dohody s odborníky, kteří dnes nenabízejí podporu jen lidem v ekonomických nesnázích nebo vystavovaným šikaně a týrání, ale rozšiřují nabídku i na další oblasti psychické zátěže. Nabídky na zprostředkování pomoci najdeme na jejich webových stránkách.

Největší podporu ale můžete získat sami od sebe. Jak? Tím, že budete pracovat na své proměně, která vám pomůže zvládat zátěž lépe, rychleji a účinněji, a také se jí napříště lépe vyvarovat. Pokud pracujete jako nadřízený, budete lépe čelit neúspěchům svých pořízených a dokážete jim sami poskytnout potřebnou podporu a pomoc.

Jak na to:

Budte otevření novým informacím, zkušenostem, vzdělávejte se.

Zlepšujte své komunikační dovednosti, techniky jednání a vyjednávání, řešení konfliktů a zvládání stresu. Existuje na to množství kvalitních kurzů.

Měňte své ustrnulé zvyky a stereotypy a nahrazujte je novými, účinnějšími.

Uvědomte si, že úkolem učitele je učit, vzdělávat a pomáhat druhým se rozvíjet. Ne je měnit a předělávat. Druhého člověka nezměníte, měnit můžete jen sami sebe, abyste lépe zvládali komunikaci s ním.

Najděte si čas pro sebe a své útočiště, kam se můžete uchýlovat do klidu a samoty.

Zkuste poznat, jaký je rozdíl mezi dvěma naříkáními: tím, které situaci zhoršuje, a tím, které situaci tiší.

Po duševní námaze se soustředte na něco hezkého, třeba co se vám podařilo. Pochvalte se za to. Posilujte a povzbuzujte sami sebe, buďte tvořiví. Plánujte „chvilku útěku“ od reality.

Snižte příliš vysoké nároky na sebe, budete v menším stresu. Nesnažte se být zodpovědní za všechny a za všechno. Stanovte si priority a soustředte se na činnosti, které si vyberete jako podstatné.

Snažte se vyvarovat negativního myšlení. Když se budete blížit sebelítosti, zastavte takové myšlenky. Radujte se z toho, co umíte a v čem jste dobří.

Najděte si svou „vrbu“ a povídejte si s ní.

Přečtěte si kvalitní publikaci o zvládání zátěže

Když cítíte, že si nedokážete poradit, obraťte se na odborníka. Nebojte se toho, nejde o selhání.



SHRNUTÍ

- Distanční text se zaměřuje na okolnosti, zdroje, oblasti a projevy zátěže. Definuje tíživé situace, zátěž a stres obecně a následně se zaměřuje na oblast učitelského povolání a jeho specifické zátěžové a stresové situace s jejich důsledky.
- Charakteristika jednotlivých stresorů vede ke konkrétnímu přehledu nejčastějších situací, které jsou zdroji stresu, konfliktu a dlouhodobého napětí v interpersonální i intrapersonální oblasti a mohou znamenat pro učitele důvod k rozhodnutí opustit učitelské povolání.
- Distanční text shrnuje možnosti účinné podpory učitele v řešení zátěže, podává základní informaci o institucionální podpoře, terapeutické podpoře i postupech, které může učitel po základní instrukci upevňovat a realizovat sám.

Kontrolní otázky a úkoly

1. *Zamyslete se nad následujícími třemi charakteristikami zátěže v práci učitele. Najděte k nim příklady ze své praxe a zhodnoťte jejich přínosné nebo destruktivní důsledky:*
 - a) vyvolávají permanentní vyčerpání a zvyšují míru podráždění
 - b) nastávají v životě člověka běžně a nejsou v zásadě v ničem nežádoucí, pokud posilují naši výkonnost a mobilizují naše síly
 - c) jsou zdrojem psychického a fyzického napětí, způsobují opotřebení organismu a změny v úrovni reakcí člověka na své okolí
2. *V textu jsou pojmenovány některé faktory, vztahující se jak k osobnosti učitele, tak žáka a jeho rodičů. Které faktory z následujícího výčtu patří k zatěžujícím nebo stresujícím ve vaší praxi a proč, a které z nich pro vás naopak zátěží nejsou – a proč:*
 - a) pracovní proces (žák – učení, učitel – výuka)
 - b) mezilidské vztahy ve škole (žák – učitel, žák – ředitel, žák – rodič, žák – žák, učitel – učitel, učitel – ředitel, učitel – rodič)
 - c) rodina (žák – vztah rodičů ke škole, učitel – vztah partnera k učitelské profesi)
 - d) škola jako společenská instituce
3. *Co vám konkrétně pomáhá v zátěžových situacích k jejich konstruktivnímu řešení, k tomu, abyste nepodlehli afektu a dokázali jednat uvážlivě a s nadhledem*
4. *Co by podle Vás pomohlo k účinnějšímu řešení zátěže a konfliktů v prostředí Vaší školy?*



POUŽITÁ LITERATURA

- ATKINSON, Rita L. et al. Psychologie. 2., aktualiz. vyd., V Portálu 1. Praha: Portál, 2003. xxiii, 751 s. ISBN 80-7178-640-3.
- BINAROVÁ, Ivona. Období adolescence. In: ŠIMÍČKOVÁ-ČÍŽKOVÁ, Jitka et al. Přehled vývojové psychologie. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 1999. 175 s. ISBN 80-7067-953-0.
- HARTL, Pavel a HARTLOVÁ, Helena. Psychologický slovník. Vyd. 1. Praha: Portál, 2000. 774 s. ISBN 80-7178-303-X.
- HAVLÍNOVÁ, Miluše et al. Program podpory zdraví ve škole: rukověť projektu Zdravá škola; ed. 1. vyd. Praha: Portál, 1998. 275 s. ISBN 80-7178-263-7.
- HENNIG, Claudius a KELLER, Gustav. Antistresový program pro učitele: projevy, příčiny a způsoby překonání stresu z povolání. 1. vyd. Praha: Portál, 1996. 99 s. Pedagogická praxe. ISBN 80-7178-093-6.
- HOLEČEK, V., JIŘINCOVÁ, B., MIŇHOVÁ, J. Faktory ohrožení osobnosti učitele. In: Učitelé a zdraví, 3(1), 5157.
- KŘEMĚNKOVÁ, Lucie. Pracovní spokojenost učitelů a související determinanty. Olomouc, 2010. disertační práce (Ph.D.). Univerzita Palackého v Olomouci. Pedagogická fakulta
- KREJČOVÁ, Lenka. Psychologické aspekty vzdělávání dospívajících. Vyd. 1. Praha: Grada, 2011. 226 s. Pedagogika. ISBN 978-80-247-3474-3
- KŘIVOHLAVÝ, Jaro. Jak zvládat stres. Praha: Grada, 1994. 190 stran. Pro vaše zdraví. ISBN 80-7169-121-6.
- KŘIVOHLAVÝ, Jaro. Psychologie zdraví. Vyd. 1. Praha: Portál, 2001. 279 s. ISBN 80-7178-551-2.
- MICHALÍK, Jan a kol. Zdravotní postižení a pomáhající profese. Vyd. 1. Praha: Portál, 2011. 511 s. ISBN 978-80-7367-859-3.
- MIKŠÍK, Oldřich. Psychika osobnosti v období závažných životních a společenských změn. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2009. 301 s. ISBN 978-80-246-1600-1.
- MIŇHOVÁ, Jana a NOVOTNÁ, Lenka. Psychopatologie pro učitele. 1. vyd. Praha: Západočeská univerzita, 2000. 119 s. ISBN 80-7082-594-4.
- PAŘÍZEK, Vlastimil. Učitel v nezvyklé školní situaci. 1. vyd. Praha: SPN, 1990. 102 s. Knihovnička učitele. ISBN 80-04-23897-1
- PLAMÍNEK, Jiří. Sebepoznání, sebeřízení a stres: praktický atlas sebezvládnání. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2008. 178 s. Manažer. Management. ISBN 978-80-247-2593-2.
- PROVAZNÍK, Vladimír a kol. Psychologie pro ekonomy. Vyd. 1. Praha: Grada, 1997. 230 s. ISBN 80-7169-434-7.
- KOLÁŘ, Zdeněk a ŠIKULOVÁ, Renata. Hodnocení žáků. Vyd. 1. Praha: Grada, 2005. 157 s. Pedagogika. ISBN 80-247-0885-X.
- URBANOVSKÁ, E. Školní stresory - frekvence výskytu ve srovnání s intenzitou jejich působení. In Aktuálně otázky pedagogiky a psychologie III. Banská Bystrica: FHV UMB, 2008, s. 212 - 224. ISBN 978-80-8083-553-8.

PdF UP v Olomouci, Žižkovo nám. 5, 771 40 Olomouc



Centrum celoživotního vzdělávání

www.ccv.upol.cz

