

VJ
SC4BK
Management 1
3.ročník-5.semestr

Klima pracoviště

Jako téma své semestrální práce jsem si vybrala popis svého pracoviště. Pokusila jsem se popsat klima svého pracoviště z individuálního pohledu sebe jako pracovníka. Pracuji jako vychovatelka ve školní družině na větší základní škole v Brně.

Obsah a charakter práce

Obsahem práce vychovatelky ve školní družině je naplnění volného času dětí po skončení školního vyučování. V rámci řízení se RVP, prostory, věkem a počtem dětí, časovým omezením a v neposlední řadě i finančními možnostmi školy, je jen na vychovatelích jak naplánují a zorganizují náplň práce ve svém oddělení.

Na mé škole je školní družina spíše na okraji zájmu vedení školy. Tím je dán poměrně široký prostor pro práci podle vlastních představ. Obsah přímé práce ve svém oddělení si proto mohu z velké většiny určovat sama podle schopností a zájmů dětí i svých.

To mi přináší vysokou míru spokojenosti z obsahu a charakteru mé práce. Toto hodnocení nedosahuje maximální hodnoty pouze z důvodu suplovacích pohotovostí, které patří do mého pracovního úvazku. Z pozice svého pracovního zařazení vnímám zástupy ve třídách na druhém stupni školy jako téměř jediné negativum obsahu mé práce.

Mzdové ohodnocení

Plat vychovatele patří ve školství spíše k nižším a z celospolečenského pohledu ho pocítuji jako neadekvátní k vykonávané práci.

Přesto toto mzdové ohodnocení nevnímám jako vyloženě výrazný zdroj pracovní nespokojenosti. Jsem si vědoma, že jako pracovník dostávám od svého vedení poměrně vysoké finanční ohodnocení a to, že je má práce finančně spíše podhodnocena je záležitost se kterou mí přímí nadřízení nemohou výrazně ovlivnit.

K příznivějšímu přijetí mzdového ohodnocení přispívá však nižší počet hodin v úvazku pedagogických pracovníků a také nad průměr vyšší počet volných dní, daných organizací školního roku.

Také okolnost, že mzdové relace mezi spolupracovníky na stejném pracovním zařazení jsou poměrně malé, přispívá k tomu, že své mzdové ohodnocení nepovažuji za zdroj nějak významné pracovní nespokojenosti, ale spíše jen mírné.

Pracovní perspektivy

Práce vychovatele může být pocítována jako neperspektivní v případě, že jediným možným se jeví postup na místo vedoucí vychovatelky školní družiny. Z celkového pohledu však vnímám své možnosti více než pozitivně.

Při možnosti doplňování si dalšího vzdělání jsou pracovní perspektivy a možnosti pro pedagogického pracovníka ve školství na pozici vychovatele, poměrně zajímavé s velmi rozumnou mírou rizika.

Jako pracovník však nevnímám pracovní perspektivu za výrazně důležité kritérium hodnocení pracovní spokojenosti nebo nespokojenosti. Spíše méně než více ovlivňuje vnímání klimatu pracoviště.

Vedoucí pracovník

Mým přímým nadřízeným je ředitel školy a dále pak zástupce pro první stupeň. Pozice vedoucí vychovatelky je na mém pracovišti vnímána jako prostředník mezi vedením školy a vychovateli. Okrajová pozice školní družiny dává poměrně omezený prostor pro větší počet osobních kontaktů s ředitelstvím školy v jak pozitivního, tak negativního charakteru. Častější přímý kontakt se zástupcem ředitele je omezen spíše na zadání specifických úkolů.

Vedení vnímám jako spíše rozhodné, přiměřeně náročné a více autoritativní. Zbůsobu jednání vedení jsou občas zdrojem zhoršení pocitů z dobrého pracovního klimatu.

Komunikace s ředitelstvím přes pozici vedoucí vychovatelky však dokáže toto záporné působení omezit na minimum. Sama vedoucí vychovatelka se i přes jistou nerozhodnost a nedůslednost, podílí na převážně pozitivním sociálním klimatu přímo na mém pracovišti, mezi vychovateli školní družiny.

Spolupracovníci

Charakteristickým znakem pro pracovníky ve školství je vysoká míra autonomie ve svých třídách. Je zde i velká míra jisté soutěživosti a porovnávání a to i v záporném slova smyslu.

Ostani spolupracovníci tak mohou být občas zdrojem negativních pocitů, ale jde spíše o jednorázové záležitosti.

Své blízké spolupracovníky vnímám jako významně pozitivní faktor pracovní spokojenosti a vztahy z některými z nich jdou i nad rámec běžných pracovních povinností.

Nedílnou součástí mé práce jsou i samotní žáci, kdy spolupráci a vztahy s nimi pociťuji jako jeden z hlavních důvodů své pracovní spokojenosti.

Organizace práce

Těžiště práce ve školní družině je péče o děti po skončení vyučování. Proto je práce vychovatelů soustředěna převážně do odpoledních hodin. To může být z osobního hlediska, pro soukromý život méně praktické.

V dřívějších letech jsem tuto skutečnost vnímala spíše pozitivně, ale po založení rodiny a s vlastními dětmi je spíše zdrojem mé pracovní nespokojenosti.

Tím, že organizace práce a pracovní doba vychází ze samého charakteru mé práce a není proto možné ji nijak ovlivnit, nepovažuji ji za výrazný zdroj nespokojenosti.

Jako negativní však vnímám velmi omezenou možnost vybírat si dovolené podle svých osobních potřeb a ne ji mít pevně stanovenou organizací školního roku.

Fyzické podmínky práce

Prostorové a funkční uspořádání pracoviště je jistým zdrojem problémů, které se odrážejí jak na výkonu, tak z toho plynoucí nespokojenosti vychovatelů. Je nutností, se při vysokém počtu dětí na

škole a ve školní družině, dělit o pracovní prostor a místo s dalšími pracovníky školy. Toto uspořádání má řadu nevýhod pro organizaci práce a zhoršuje i vztahy mezi spolupracovníky. Není výjimkou, že jsou překračovány normy stanovující počet dětí na prostor a pro charakter práce ve školní družině není zcela ideální pobyt v uspořádání běžné školní třídy. Toto uspořádání klade také vyšší nároky jak na hladinu hluku, tak i na bezpečnost. Barevné a estetické řešení je ve škole na vysoké úrovni a je navíc běžnou praxí si upravovat pracovní prostory v rámci výchov a zájmových činností. Nedostatečnost specializovaného prostoru, nižší úroveň vybavení a celková opotřebovanost, snižují kvalitu práce a mají vliv na zhoršení celkového klimatu pracoviště.

Úroveň sociální péče

Sociální péče se zaměřuje pouze na finanční příspěvek pro zaměstnance a jejich děti, který je jednorozhodný a jde o přesnou finanční částku. Ta může být čerpána na ozdravné a kulturní aktivity pracovníků a jejich dětí. Vzhledem k tomu, že nejde o nijak vysokou částku, která navíc nijak nerozlišuje potřebnost u jednotlivých pracovníků a je plošná, nepovažují tuto aktivitu za dostačující ze sociálního hlediska.

Pokud k sociální péči patří i péče o zdraví zaměstnanců, podrobujeme se pravidelné lékařské preventivní prohlídce při které je zhruba zkoumán i duševní stav pracovníka.

Z celospolečenského pohledu a při zvyšujícím se tlaku na pedagogické pracovníky a stoupajících požadavcích na práci, to stále zvyšuje míru mé nespokojenosti.

Závěrem

Při vyhodnocení všech zkoumaných skutečností, které se podílejí na celkovém klimatu pracoviště, vyplývá, že jsem spíše spokojena a přes větší výhrady k pracovnímu prostředí a sociální péči, je klima na mém pracovišti hodnoceno jako převážně pozitivní.