

DOI: <https://doi.org/10.54937/2026.9788056112410.17-24>

SPOLOČENSKÉ A ETICKÉ ASPEKTY VEDECKEJ ČINNOSTI DOKTORANDA

SOCIAL AND ETHICAL ASPECTS OF DOCTORAL STUDENTS' SCIENTIFIC ACTIVITIES

INGRID EMMEROVÁ

*Catholic University in Ružomberok, Slovakia / Pedagogická fakulta KU v Ružomberku,
Katedra pedagogiky a psychológie / Faculty of Education of KU in Ružomberok, Department of
Pedagogy and Psychology, Hrabovská cesta 1, 034 01 Ružomberok
Email: ingrid.emmerova@ku.sk
ORCID iD: 0000-0003-1407-1849*

ABSTRAKT

Príspevok sa zaoberá spoločenskými a etickými aspektmi vedeckej činnosti doktorandov. Doktorandi sú predovšetkým študenti, ktorí si plnia svoje študijné povinnosti. V rámci doktorandského štúdia realizujú výskum, musia dbať na vedeckú etiku výskumu, ako aj eticky pristupovať k respondentom. Publikujú a aktívne sa zúčastňujú na konferenciách. Doktorandi denného štúdia sú zároveň aj pedagógmi, ktorí vedú semináre a práce vysokoškolských študentov. Interní doktorandi plnia povinnosti na svojich školiacich pracoviskách a externí doktorandi ako zamestnanci v praxi. Autorka poukazuje na možné problémy v uvedených oblastiach a zároveň približuje nevyhnutnosť wellbeingu, komunikačných a interpersonálnych zručností, efektívneho riešenia konfliktov, zvládania stresu a prevencie vyhorenia.

Kľúčové slová: *doktorand, vedecká činnosť, publikačná činnosť, edukácia na vysokej škole, komunikačné a interpersonálne zručnosti*

ABSTRACT

The paper deals with the social and ethical aspects of doctoral students' scientific activities. Doctoral students are primarily students who fulfill their study obligations. As part of their doctoral studies, they conduct research, must observe scientific research ethics, and treat respondents ethically. They publish and actively participate in conferences. Full-time doctoral students are also teachers who lead seminars and supervise the work of university students. Internal doctoral students fulfill their duties at their training workplaces, and external doctoral students as employees in practice. The author points out possible problems in these areas and at the same time highlights the necessity of well-being, communication and interpersonal skills, effective conflict resolution, stress management, and burnout prevention.

Keywords: *PhD student, scientific activity, publishing activity, university education, communication and interpersonal skills*

ÚVOD

Doktorandi sú predovšetkým študenti, ktorí si plnia svoje študijné povinnosti. Denní aj externí doktorandi realizujú výskum, musia dbať na vedeckú etiku výskumu, ako aj eticky pristupovať k respondentom.

Publikujú a zúčastňujú sa na konferenciách doma i v zahraničí, na ktorých vystupujú. Doktorandi denného štúdia sú zároveň aj pedagógmi, ktorí vedú semináre a práce vysokoškolských študentov. Interní doktorandi plnia povinnosti na svojich školiacich pracoviskách a externí doktorandi ako zamestnanci v praxi. Od ostatných stupňov vysokoškolského vzdelávania sa doktorandská úroveň odlišuje tým, že doktorandi by mali [1]:

- Preukázať systematické chápanie študijného odboru a ovládať zručnosti a metódy výskumu, ktoré sú s touto oblasťou spojené.
- Preukázať schopnosť koncipovať, navrhovať, implementovať a adaptovať reálny proces výskumu s vedeckou integritou.
- Prispieť originálnym výskumom, ktorý rozširuje hranice vedomostí vytvorením podstatného súboru prác, z ktorých niektoré si zaslúžia národné alebo medzinárodné publikovanie.
- Byť schopní kritickej analýzy, hodnotenia a syntézy nových a komplexných myšlienok.
- V širokom rozsahu komunikovať so svojimi rovesníkmi, väčšou vedeckou komunitou a všeobecne so spoločnosťou o svojich odborných oblastiach.
- Byť schopní v rámci akademického a profesijného kontextu podporovať technologický, sociálny alebo kultúrny pokrok.

PEDAGOGICKÁ, VÝSKUMNÁ A PUBLIKAČNÁ ČINNOSŤ DOKTORANDA

K povinnostiam doktorandov denného doktorandského štúdia patrí aj **výučba na vysokej škole**, ktorá má svoje špecifiká. Doktorand by mal pri výučbe vybrať a podať učivo tak, aby bolo pre študentov zaujímavé. Prezentovať vysokoškolským študentom kľúčové a zásadné témy a problémy, odkazovať na vedeckú a odbornú literatúru, ako aj aktuálne výskumy. Je vhodné využívať aktivizujúce metódy.

Sirotová [2] upozorňuje na základné pozitíva aktivizujúcich metód, ktoré zároveň predstavujú i dôvody ich aplikácie v praxi. Aktivizujúce metódy charakterizuje ako metódy, ktoré:

- rozvíjajú kognitívne procesy v osobnosti študenta, u študenta rozvíjajú myšlienkové operácie od analýzy, dedukcie k syntéze, kritické a komparatívne myslenie,
- rozvíjajú komunikačné schopnosti študenta, prostredníctvom verbalizácie myšlienok, názorov, podnetov, riešení, rozvíjajú tak i jeho schopnosť vedecky sa vyjadrovať, správne formulovať otázky a argumenty,
- zasahujú do afektívnej oblasti, učia študenta správnej emocionálnej reakcii na podnet zo strany skupiny, študenta alebo učiteľa, rozvíjajú jeho kongruenciu, empatiu i akceptáciu,
- rozvíjajú schopnosť kooperácie s ostatnými členmi pracovného tímu, respektíve rozvíjajú manažérske kompetencie – viesť pracovný tím,
- rozvíjajú axiologizačné procesy v osobnosti študenta, učia ho stanovovať adekvátne kritériá hodnotenia, uplatňovať správnu metodiku hodnotenia a sebahodnotenia,
- rozvíjajú kreativitu v osobnosti študenta,
- zvyšujú motiváciu k štúdiu, prípadne k vykonávaniu zvolenej profesie,
- zlepšujú atmosféru na výučbe, sú predpokladom pre vytváranie vzájomného vzťahu dôvery, kolegiality a participácie.

Ako upozorňuje Danek [3], vysokoškolský učiteľ je pre študentov tým odborníkom, ktorý nielenže v teórii a praxi ovláda konkrétny odbor, má k nemu výrazne pozitívny vzťah a skúsenosti z praktickej realizácie, ale študentom dokáže aj prijateľne, ale na vysokej odbornej úrovni, vysvetľovať a vysvetliť súvislosti konkrétnej disciplíny. Túto skutočnosť si musia uvedomiť aj doktorandi pri svojej pedagogickej činnosti na vysokej škole.

Na účinnú komunikáciu medzi vysokoškolským učiteľom a študentom je podľa odborníkov [4] potrebné, aby učiteľ:

- Bol sociálne inteligentný, mal takt, schopnosť správne a včas zaznamenať zmeny u jednotlivca i skupiny študentov.
- Poznal seba, svoje potreby, potreby druhých a získal návyk zmeny sledovať.
- Bol schopný uvoľňovať atmosféru.
- Bol emocionálne stabilný, optimistický v medziľudských vzťahoch a prosociálne orientovaný.
- Mal široké spektrum záujmov.

Podľa Niklovej [5] vzdelávanie, ktoré sa snaží podnecovať študentov k argumentácii, k prezentovaniu názorov z viacerých uhlov, k overovaniu zdrojov informácií a k otvorenej komunikácii, rozvíja ich kritické myslenie. Komunikácia, respektíve schopnosť adekvátne komunikovať, patrí medzi základné spôsobilosti odborníkov, ktorí pracujú s ľuďmi.

Doktorandi sú začínajúcimi **výskumníkmi**. Doktorandské štúdium predstavuje prechod medzi prijímaním informácií a samotnou tvorbou nových poznatkov prostredníctvom výskumu.

Pri realizovaní spoločenskovedného výskumu je nevyhnutné vystríhať sa neetického správania. Ondrej-kovič [6] uvádza najvýznamnejšie a najčastejšie sa vyskytujúce praktiky, ktoré sú jednoznačne neprípustné, z ktorých vyberáme:

- Vymýšľanie dát, k čomu dochádza pri veľkej chybovosti napr. vyplnených dotazníkov alebo pri nedostatočnom počte respondentov. Výskumníci vyplňujú prázdne dotazníky, dopĺňujú odpovede do nevyplnených miest, „vyrábajú“ záznamy z rozhovorov a pod.
- Falšovanie dát. Namerané dáta a zistené skutočnosti nemožno meniť, vylepšovať alebo zhoršovať podľa záujmu nedostatočne odosobneného výskumníka.
- Výber iba istého počtu dát alebo opomínanie neželaných výsledkov a empirických zistení výskumníka.
- Vo vzťahu k iným výskumom a poznatkom ku ktorým prispeli iní je neprípustné ich prisvojovanie a necitovanie autorov, pripísanie svojho mena k autorstvu diel bez vedomia a súhlasu autorov, menenie obsahu alebo myšlienok citovaných autorov a pod.

Na etiku skúmania, osobitne v humanitnom výskume, upozorňuje aj Kraus [7]. K základným problémom zaraďuje formu zverejňovania výsledkov výskumných zistení, ďalej citlivosť voči účastníkom predovšetkým pri výskumoch experimentálneho charakteru a možné zneužitie výsledkov skúmaní. Zdôrazňuje, že práve v spoločenských vedách je zvýšené riziko, že výskum povedie až k manipulácii s ľuďmi. Podľa Reichela [8] možno etické otázky výskumu rozdeliť do dvoch základných okruhov: 1. okruh zahŕňa etiku výskumnej práce ako jednej z podob práce vedeckej (výskumník nesmie stratiť objektívny a citlivý nadhľad, prácu odvádzať podľa svojich najlepších schopností, výskumník sa nesmie podieľať na zneužití výsledkov výskumu a i.); 2. okruh sa dotýka etických zásad práce s účastníkmi výskumu, tzn. so skúmanými osobami (osoba nesmie byť skúmaná, pokiaľ o tom nevie alebo s tým nesúhlasí, skúmaná osoba nesmie byť k účasti na výskume nijakým spôsobom nútená, výskumník musí rešpektovať anonymitu skúmanej osoby, jej dôstojnosť, pri vyhotovovaní záznamu je nutné túto skutočnosť vopred oznámiť a i.). Je etickou povinnosťou každého výskumníka, aj doktoranda, vyhýbať sa neprípustným praktikám a vždy zvažovať možné dopady a dôsledky zverejnenia výsledkov, či ich možného zneužitia.

Publikačné aktivity patria k dôležitým povinnostiam doktorandov dennej i externej formy štúdia. Doktorandi publikujú odborné a vedecké príspevky v časopisoch a zborníkoch, môžu byť autormi alebo spoluautormi vysokoškolských učebníc i monografií.

Pozitívne možno hodnotiť, ak sa doktorandovi podarí publikovať príspevok v časopise, ktorý je zaradený do databázy WOS alebo SCOPUS. Zvýšená opatrnosť je potrebná pri posudzovaní neetického konania zo strany daného časopisu: ak sľubujú rýchle publikovanie za vysoký poplatok a recenzné konanie je otázne, je to predátorský časopis.

V súvislosti s etikou publikovania sa najväčšia pozornosť venuje plagiátorstvu a problematike korektného využívania umelej inteligencie. Foltýnek et. al. [9] odporúčajú pamätať na „tri O proti plagiátorstvu“:

- odlíšiť prevzaté myšlienky od vlastných,
- odkázať na pôvodný zdroj,
- označiť pôvodný zdroj tak, aby sa dal dohľadať.

DOKTORAND A VZŤAHY NA ŠKOLIACOM PRACOVISKU

Sociálne kompetencie a sociálne zručnosti zohrávajú dôležitú úlohu aj v rámci doktorandského štúdia na školiacom pracovisku. Na doktoranda pôsobia viaceré stresory, ktoré môžu byť následne v pozadí negatívnych javov ako sú neriešenie konfliktov, syndróm vyhorenia či workoholizmus.

Konflikty sú prirodzenou súčasťou nášho života, vyskytujú sa aj v pracovnom prostredí a teda aj v škole. Konflikty, osobitne na pracovisku, môžu mať pozitívne stránky, napr. vyjasnia sa postoje, zvýši

sa zaangažovanosť dokonca môže zvýšiť výkon. Ak sa konflikty riešia, môžu spôsobiť konštruktívne zmeny. Ak sa však neriešia, môžu na pracovisku prerásť do vážnejších problémov ako sú mobbing, bossing a staffing. **Mobbing** predstavuje dlhodobé, sústavné a systematické intrigovanie, osočovanie, ohováranie spolupracovníka, resp. spolupracovníkov kolegami. Ide o šikanovanie na pracovisku, psychický teror, keď šikanujúca osoba je v rámci pracovného zaradenia v rovnocennom postavení ako obeť. Mobbing znamená vyčlenenie pracovníka z kolektívu a vystavenie extrémnemu sociálnemu tlaku. Ženské formy mobbingu sú výsmech, rozširovanie klebiet, narážky na výzor. Mužské formy mobbingu sú skôr ignorovanie a neodpovedanie na pozdrav, cynické poznámky, neochota komunikovať s obeťou. V niektorých prípadoch môžu prejavy mobbingu nadobudnúť až trestnoprávne rozmery. **Bossing** je šikanovanie podriadených nadriadeným. Bossing je vlastne modifikáciou mobbingu, kedy šikanujúca osoba je v rámci pracovného zaradenia nadriadená. Pri bossingu vedúci nadmerne a neoprávnené kritizuje zamestnanca, vyčíta mu aj nedostatky, ktoré u iných prehliada, vedúci zamestnanec zdržiava dôležité informácie, prehnane pracovne zaťažuje pracovníka, pracovník nemôže vyjadriť svoj názor a pod. **Staffing** je špecifickou formou násilia na pracovisku, kedy páchatelom, agresorom je podriadený zamestnanec, resp. podriadení zamestnanci a obeťou vedúci zamestnanec. Pri staffingu teda zamestnanci šikanujú svojich nadriadených. Formy staffingu sú rôzne, môže ísť o zatajovanie alebo zdržiavanie dôležitých informácií, ignorovanie vedúceho zamestnanca, umelé vytváranie prekážok, podriadení zamestnanci úmyselne neplnia svoje povinnosti, vymýšľajú si ospravedlnenia a vedúci zamestnanec sa dostáva do situácie neplnenia úloh a neúspechu. Patologické vzťahy na pracovisku, ku ktorým zaraďujeme mobbing, bossing a staffing, výrazne zvyšujú pracovný stres.

Syndróm vyhorenia alebo **burnout** sa dotýka rôznych profesií, najmä tzv. pomáhajúcich profesií, ale aj ďalších, ktoré spočívajú v práci s ľuďmi. Jednotlivé definície syndrómu vyhorenia majú spoločné, že ide najmä o psychický stav (symptómy sa prejavujú aj v oblasti fyzickej a sociálnej), prežívanie vyčerpania i celkovej únavy človeka. Všetky zložky syndrómu vyhorenia vychádzajú z chronického stresu.

Typické príznaky syndrómu vyhorenia sú veľká únava, nesústredenosť, negativizmus, znížené sebahodnotenie. Depresívne naladenie človeka zahŕňa pocity smútku, beznádeje, úzkosti, beznádeje. Objavujú sa aj prejavy negativizmu a hnevu. K fyzickým príznakom patrí celková únava organizmu, bolesti hlavy, trávacie ťažkosti (napr. nechutenstvo, záchvatové prejedanie), zvýšené riziko látkových i nelátkových závislostí. Človek je v neustálom napätí, narastajú konflikty, klesá mu výkonnosť, zväčšuje sa nechuť k vykonávaniu profesie.

Príčiny vzniku vyhorenia sú rôzne. V školskom prostredí sa na vzniku burnoutu podieľa viacero okolností, ktoré súvisia s individuálnymi vlastnosťami človeka, s riešením problémov, zvládaním stresu, charakterom práce a pracovného prostredia.

Aj keď syndróm vyhorenia môže postihnúť kohokoľvek, v zhode s Morovicovou [10] konštatujeme, že syndróm vyhorenia vzniká najčastejšie kombináciou subjektívnych a objektívnych príčin. K subjektívnym príčinám patria hlavne veľké očakávania a ideály človeka spojené s prácou, z objektívnych príčin je to najmä pôsobenie chronického stresu, ktorý vzniká pri práci s ľuďmi. Viac ohrození sú ľudia s nižším sebavedomím, ďalej tí, ktorí majú nízku toleranciu voči záťaži, situáciu zhoršuje súčasné pôsobenie pracovnej záťaže a stresových situácií zo súkromného života, absencia protektívnych faktorov. K dôležitým faktorom vzniku burnoutu prispieva pracovné prostredie, charakter práce, pracovné podmienky a vzťahy na pracovisku.

K hlavným príčinám syndrómu vyhorenia zaraďujeme chronický stres.

Negatívnym javom, ktorý sa dotýka pracovnej oblasti a môže prerásť do syndrómu vyhorenia je workoholizmu. **Workoholizmus** čiže **závislosť od práce** vychádza z pôvodne spoločensky vysoko hodnotenej pracovitosti človeka. Nešpor [11] upozorňuje, že následky príliš dlho trvajúceho alebo nadmerného pracovného zaťaženia môžu prerásť do syndrómu vyhorenia. Podľa Vágnerovej [12] existujú závislosti, ktoré môžu mať rôzne psychické a sociálne dôsledky. Medzi iné patologické závislosti (resp. návykové a impulzívne poruchy) sa v odbornej literatúre okrem workoholizmu ďalej zaraďujú patologické hráčstvo, kultová závislosť, „závislosť“ na sexe, patologické nakupovanie a i.

Pri závislosti na práci možno rozlíšiť tieto rysy problémy s identitou, nadmerné stotožňovanie sa s prácou, nepružné myslenie, odvykacie ťažkosti prejavujúce sa nepohodou v situácii, kedy človek z neja-

kého dôvodu nemôže pracovať, charakteristický je progresívny vývoj, ak si človek problém neuvedomí a nezačne s ním nič robiť, popieranie problému.

Medzi varovné príznaky závislosti na práci patria únava, bolesti hlavy, nechutenstvo alebo prejedanie sa, bolesti žalúdka a vredy, alergie, telesné vyčerpanie. Zvyšuje sa riziko srdcovocievnych ochorení, objavujú sa tiky, závraty a celkové oslabenie imunitného systému. Častejšie sú úrazy a rôzne nehody. Na úrovni správania a psychiky sú to výbuchy hnevu, úzkosť, nepokoj a poruchy spánku, nadmerná aktivita a neschopnosť odpočívať. Objavujú sa problémy v rodine, vzájomné odcudzenie a nedostatočná komunikácia. Workoholici majú veľké problémy pri práci v skupine. Dochádza k postupnému poklesu výkonnosti, poklesu energie a niekedy až k nespôľahlivosti a zlyhávaniu. Už u detí a mládeže preto treba podporovať pozitívny prístup k plneniu povinností a adekvátne pracovné návyky.

Syndróm vyhorenia je proces, je dôsledkom nerovnováhy medzi očakávaniami, ideálmi a realitou. Rozvinutiu syndrómu vyhorenia predchádzajú určité fázy: nadšenia (človek má veľké ideály, nadšene sa angažuje), stagnácie (veľké ideály sa nedarí realizovať), frustrácie (práca predstavuje pre človeka veľké sklamanie, vníma ju negatívne), apatie (pracovník robí len to najnutnejšie, vyhýba sa rozhovorom a aktivitám) a vlastného vyhorenia (štádium úplného vyčerpania). Syndróm vyhorenia väčšinou prebieha v troch štádiách [7] [13]:

Prvé štádium charakterizuje časová tieseň a vykonávanie pracovných úloh v strese. Objavujú sa nedostatky pri plnení pracovných povinností, ktoré môže pracovník prenášať aj do súkromia. Nie je schopný primerane odpočívať, vzdáva sa voľného času a relaxácie.

Pre druhé štádium je typická pretrvávajúca telesná a psychická záťaž. Do popredia sa dostáva nutkavá potreba riešiť situáciu, výsledkom snahy je však roztržitosť, znížená koncentrácia, nedokončenie pracovných úloh.

V treťom štádiu sa stráca záujem o prácu, chýba schopnosť tešiť sa z pozitívnych udalostí v práci i súkromí. Typická je únava, vyčerpanie a sklamanie.

Syndróm vyhorenia sa dá zastaviť, dá sa spomaliť jeho nástup a čo je veľmi dôležité, dá sa mu predchádzať. **Prevencia je vždy jednoduchšia ako riešenie problému.** Prevencia syndrómu vyhorenia spočíva vo viacerých faktoroch.

Pozitívna sociálna klíma na pracovisku výrazne ovplyvňuje životnú spokojnosť pedagógov i študentov, ich wellbeing a ich výkonnosť. Pozitívnu klímu podľa Petláka [14] ovplyvňuje najmä pokojná tvorivá klíma, demokratické vedenie pracoviska a úcta vedenia k pracovníkom, vzájomná úcta a rešpekt v medziľudských vzťahoch, tvorivá spolupráca, možnosť sebarealizácie a celkovo motivujúce prostredie. Dončevová [15] zdôrazňuje faktory a kvality ako úcta a rešpekt, objektivita a spravodlivosť, ľudský prístup, záujem o názor iných a diskusiu s nimi, tolerancia, schopnosť vytvoriť zdravý pracovný vzťah, hľadať vhodné riešenia pre všetkých a byť pozitívnym vzorom, otvorený a autentický.

Vhodnou stratégiou na zvládnutie záťažových situácií môže byť **coping**. Coping podľa Křivohlavého [16] znamená vedieť si poradiť a vyrovať sa s mimoriadne ťažkou, takmer nezvládnuteľnou situáciou, stačiť na nezvyčajne ťažkú úlohu. Bieleszová [17] približuje niektoré stratégie copingu: stratégia orientovaná na problém (zmena toho, čo vyvoláva stres, zmena spôsobu správania sa v konflikte, napr. ak využijeme vyjednávanie, máme snahu dosiahnuť uspokojivé riešenie odstraňujúce príčiny konfrontácie, alebo využijeme otvorený rozhovor v prípade nesúhlasu, vedome prekonáme obavu z odmietnutia, otvoríme problém a riešime ho), zameranie na emócie (odstránenie a ovládanie negatívnych emócií, napr. zdrojom rozptýlenia, preladenia na inú tému môže byť prechádzka v parku, v lese, teplý kúpeľ, turistika), prehodnotenie záťažovej situácie (kritickú situáciu sme v určitom momente prestali vnímať ako ohrozujúcu, príp. jej dôležitosť stratila na svojom význame, získali sme v téme nadhľad), hľadanie opory, sociálnej podpory u osôb, ktorým dôverujeme – nájdenie človeka, ktorému dôverujeme a ktorému môžeme prerozprávať naše videnie situácie, a to nám umožní reflektovať povedané.

Podľa Barnovej [18] výber copingových stratégií je jedným z rozhodujúcich faktorov z hľadiska úspechu alebo zlyhania aj v zamestnaní. Odporúča nasledovné copingové stratégie, ktoré sú uplatniteľné v rôznych pracovných kontextoch a pracovných pozíciách:

- Zistiť, čo je zdrojom pracovného stresu. Na základe toho je možné následne zaviesť určité opatrenia, ktoré môžu prispieť k jeho redukcii alebo eliminácii.

- Dozvedieť sa o strese čo najviac, o jeho povahe, o tom, ako k nemu prispievajú rôzne faktory alebo podmienky a čo je možné v tejto súvislosti podniknúť.
- Uplatňovať zdravý životný štýl, dostatok času venovať oddychu, regenerácii síl a spánku, venovať sa športovým aktivitám a zdravo sa stravovať. Pohybové aktivity prispievajú aj k duševnému zdraviu.
- Naučiť sa oddychovať, relaxovať, osvojiť si rôzne relaxačné techniky, dokázať si uvoľniť svaly, meditovať.
- Zorganizovať si čas čo najefektívnejšie. Je dôležité zoradiť si úlohy podľa priority, identifikovať požierače času a pokúsiť sa zbaviť sa ich.
- Nájsť si niekoho, kto je ochotný a schopný jedincovi poskytnúť oporu, koho môže požiadať o pomoc v náročných situáciách, komu sa môže zdôveriť, podeliť sa so skúsenosťami, úspechmi a problémami.
- Napláňovať si kariérny postup, pričom sa odporúča stanoviť si aj konkrétne termíny. Aj keď termíny môžu byť zdrojom stresu z ich problematického naplnenia, stagnácia v zamestnaní môže rovnako prispievať k psychickej nepohode až úzkosti.
- Zmeniť zamestnanie včas, t. j. ešte pred tým, ako sa nakumuluje stres a dôjde k ohrozeniu fyzického alebo duševného zdravia.
- Neobávať sa nájsť si profesionálnu pomoc, ak pracovný stres jedincovi prerastie cez hlavu, nakoľko neriešený stres môže mať vážne následky tak pre jedinca, ako aj pre jeho okolie – či už v práci alebo mimo nej.

Kebza a Šolcová [19] v súvislosti s prevenciou burnoutu zdôrazňujú zásady aktívneho prístupu k zvládaniu stresu:

- Otvorenosť tomu, čo sa okolo nás deje, záujem o okolie a snaha chápať udalosti a javy ako zaujímavé a zmysluplné.
- Nebáť sa zmien, chápať a prijímať ich ako niečo bežné a prirodzené. Považovať ich za príležitosť ukázať, čo dokážem.
- Pri stresujúcich životných udalostiach reagovať aktívne, nie pasívne. Hľadať spôsoby a kroky, ako situácii čeliť a odhodlať sa k protiakcii.
- Počítat so stresujúcimi situáciami. Uvedomiť si, že stresujúcim situáciám sa v dnešnej dobe nevyhne.
- Izolovať stres od ostatných životných aktivít, napr. uzavrieť svoje pracovné starosti za dverami školy, rovnako neprinášať so sebou do zamestnania svoje partnerské či rodinné starosti.
- Starat sa o dobré vzťahy s ľuďmi. Dobré sociálne zázemie pomáha pri zvládaní stresu. Pocit podpory, možnosť prebrať s blízkou osobou svoje problémy, to všetko pomáha lepšie sa vyrovnat so životnými ťažkosťami.
- Vytvoriť si okolo seba priaznivé prostredie, zamerať sa na zdroje stresu, nájsť si uspokojujúcu prácu, aktívne a s rozvahou riešiť priebežné problémy. Harmonický rodinný život poskytuje nutnú podporu k doplneniu rezerv vyčerpaných nárokmi zo strany pracovného prostredia.
- Osvojiť si zdravý životný štýl. Aktívny prístup k životu, dodržiavanie správnej životosprávy, dostatok pohybu i spánku, vylúčenie škodlivých návykov (napr. alkohol či iné závislosti – látkové i nelátkové).

Ako uvádza Zajac [20], burnout je široký diapazón sociálno-psychologických aspektov dnešného sveta a z pohľadu prevencie veľmi náročný. Okrem profesijných špecifik je potrebné brať do úvahy rodinu, sociálny status, spoločenské postavenie. V rámci prevencie je nutné venovať pozornosť tak osobnostným charakteristikám a psychohygiene, ako aj pracovným podmienkam.

Pri prevencii syndrómu vyhorenia je potrebné sa zamerať na dve oblasti: 1. oblasť prevencie na úrovni jednotlivca (čiže zamestnanca alebo doktoranda) a 2. oblasť prevencie na úrovni zamestnávateľa / školy. V rámci prevencie syndrómu vyhorenia je efektívne:

- Znížiť privysoké nároky na seba, ale aj na študentov či kolegov.
- Správať sa asertívne, vedieť si presadiť svoj názor a dokázať povedať nie.
- Stanoviť si priority – profesionálne, ale aj súkromné.

- Vyhýbať sa negatívnemu mysleniu, dodržiavať psychohygienu, relaxovať.
- Naučiť sa zvládať a riešiť náročné situácie.
- Vytvárať pozitívnu klímu školy, aby v nej vládla profesionálna, ale dôverná a uvoľnená atmosféra.
- Aktívne podporovať a zabezpečovať kvalitné ďalšie vzdelávania zamestnancov škôl, zo strany zamestnancov ich aktívne využívať.
- Mať presne a jasne zadanú náplň práce (osobitne potrebné sa to ukazuje pri odborných zamestnancoch škôl).
- V rámci ochrany pred útokmi na pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov je potrebné určiť zásady komunikácie s externým prostredím a zahrnúť úctu, rešpekt a dodržiavanie ľudských práv do vnútorných predpisov a dokumentov.
- Možnosť využívať profesionálnu odbornú pomoc.

Neúmerný tlak môže vyústiť do negatívneho psychického rozpoloženia vedúceho až k eskalácii stresu a syndrómu vyhorenia. Syndróm vyhorenia je proces, je dôsledkom nerovnováhy medzi očakávaniami, ideálmi a realitou. Rozvinutiu syndrómu vyhorenia predchádzajú určité fázy: nadšenia (človek má veľké ideály, nadšene sa angažuje), stagnácie (veľké ideály sa nedarí realizovať), frustrácie (práca predstavuje pre človeka veľké sklamanie, vníma ju negatívne), apatie (pracovník robí len to najnutnejšie, vyhýba sa rozhovorom a aktivitám) a vlastného vyhorenia (štádium úplného vyčerpania).

Wellbeing chápeme ako stav subjektívnej pohody, kedy možno plne rozvíjať fyzickú emocionálnu, sociálnu a duchovnú oblasť a žiť plnohodnotný a spokojný život. Fyzická oblasť súvisí najmä s telesným zdravím a bezpečím, emocionálna sa odráža v kladnom vnímaní seba samého v dôvere v druhých, sociálna súvisí s empatiou, udržiavaním vzťahov, schopnosťou spolupráce a efektívnej komunikácie a duchovná s hodnotami a etickými princípmi.

Podľa Hanesovej [21] wellbeing ako hľadanie šťastia a dobra v ľudskom živote je koncept starý ako ľudstvo (resp. výchova) sama. V súčasnosti wellbeing vyjadruje blaho, šťastie, prípadne blahobyt.

Wellbeing ovplyvňujú rôzne faktory, ako zdravotný stav, sociálno ekonomický status, sociálna opora a pod., ako aj pracovný stres, resp. stres v súvislosti s doktorandským štúdiom.

ZÁVER

Každé školiace pracovisko je iné, je originálne, má svoje vlastné problémy a špecifiká, a aj doktorandi prispievajú ku kreovaniu kultúry príslušného pracoviska. Okrem rozvíjania zručností pre akademickú kariéru by mali dbať aj o rozvoj mäkkých zručností.

Autorka Dweck [22] približuje rozdiel medzi nastavením mysle na rast a fixné nastavenie mysle, čo je podnetné osobitne pre študentov doktorandského štúdia. Nastavenie mysle na rast vedie k túžbe učiť sa, vedie k tendencii prijímať výzvy, vytrvať aj napriek nezdarom, učiť sa z kritiky a nachádzať poučenie a inšpiráciu v úspechu iných. Fixné nastavenie mysle vedie k túžbe pôsobiť múdro, vedie k tendencii vyhýbať sa výzvam, byť defenzívnym a ľahko sa vzdávať, ignorovať užitočnú spätnú väzbu a úspechy iných vnímať ako hrozbu.

Počas doktorandského štúdia je potrebné sa snažiť o kvalitné medziľudské vzťahy, prejavovať záujem a rešpekt. Zároveň nezabúdať na vlastný wellbeing, ani na wellbeing svojho školiteľa, ďalších doktorandov, kolegov a študentov.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

- [1] KOSOVÁ, Beata – HANESOVÁ, Danka – ŠUKOLOVÁ, Denisa et al. (2019). *Doktorandská škola – cesta k transformácii a inovácii doktorandského vzdelávania vo svete a na Slovensku*. Banská Bystrica: Belianum, 259 s.
- [2] SIROTOVÁ, Mariana. (2014). *Vysokoškolský učiteľ v edukačnom procese*. Trnava: Univerzita sv. Cyrila a Metoda, 168 s.
- [3] DANEK, Ján. (2014). *Pedagogická komunikácia na vysokej škole*. Trnava: Univerzita sv. Cyrila a Metoda v Trnave, 128 s.

- [4] ŠLOSÁR, Rudolf et al. (2012). *Pedagogické vzdelávanie učiteľov vysokej školy*. Bratislava: Ekonóm, 209 s.
- [5] NIKOVÁ, Miriam. (2020). Význam komunikácie a jej kľúčových prvkov ma podporu kritického myslenia. In: *Rozvoj kritického myslenia koučovacím prístupom vo vysokoškolskom prostredí*. Banská Bystrica: Belianum, s. 33 – 43.
- [6] ONDREJKOVIČ, Peter. (2007). *Úvod do metodológie spoločenskovedného výskumu*. Bratislava: Veda, 248 s.
- [7] KRAUS, Blahoslav. (2008). *Základy sociálnej pedagogiky*. Praha: Portál, 216 s.
- [8] REICHEL, Jiří. (2009). *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada, 184 s.
- [9] FOLTÝNEK, Tomáš et. al. (2020). *Jak se vyhnout plagiátorství. Příručka pro studenty*. Praha: Univerzita Karlova, 44 s.
- [10] MOROVICSOVÁ, Eva. (2016). Syndróm vyhorenia a možnosti jeho prevencie. In: *Psychiatria pre prax*, č. 4, s. 153 – 156. ISSN 1339-4258.
- [11] NEŠPOR, Karel. (2019). *Přirozené způsoby zvládnání stresu*. Praha: Raabe, 144 s.
- [12] VÁGNEROVÁ, Marie. (2000). *Psychopatologie pro pomáhající profese. Variabilita a patologie lidské psychiky*. 2. vyd. Praha: Portál, 444 s.
- [13] ŽITNIAKOVÁ GURGOVÁ, Beata – BEHÚŇOVÁ, Lucia. (2017). Stresory a syndróm vyhorenia v práci učiteľa ZŠ. In: *Pedagogika.sk*, č. 2, s. 92 – 108. ISSN 1338-0982.
- [14] PETLÁK, Erich (2006). *Klíma školy a klíma triedy*. Bratislava: Iris, 120 s.
- [15] DONČEVOVÁ, Silvia. (2021). Kvalita pracovného prostredia a spokojnosť pedagogických a odborných zamestnancov v škole. In: *Pedagogika.sk*, č. 4, s. 256 – 272. ISSN 1338-0982.
- [16] KŘIVOHLAVÝ, Jaro. (1994). *Jak zvládat stres*. Praha: Grada, 190 s.
- [17] BIELESZOVÁ, Dušana. (2021). Stratégie zvládania nadlimitnej záťaže. [on-line]. In: *Manažment školy v praxi*, č. 7 – 8. Dostupné na internete: ><https://www.direktor.sk>< [cit. 2025-11-9].
- [18] BARNOVÁ, Silvia. (2020). *Zvládanie záťažových situácií*. Dubnica nad Váhom: DTL, 67 s.
- [19] KEBZA, Vladimír – ŠOLCOVÁ, Iva. (2003). *Syndrom vyhoření. Informace pro lékaře, psychology a další zájemce o teoretické zdroje, diagnostické a intervenční možnosti tohoto syndromu*. 2. vyd. Praha: SZÚ, 24 s.
- [20] ZAJAC, Lukáš. (2020). Syndróm vyhorenia a jeho prevencia. In: *Sociálna prevencia*, č. 2, s. 12 – 13. ISSN 1336-9679.
- [21] HANESOVÁ, Dana: Well-being ako jedno zo základných východísk sociálnej pedagogiky. In *Socialia 2022*. Banská Bystrica: 2022, s.17-26. ISBN 978-80-557-2012-8.
- [22] DWECK, Carol S. (2015). *Nastavenie mysle. Nová psychológia úspechu*. Bratislava: Citadella, 328 s.