

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM  
2018–2021**

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Kristýna Střihavková**

**Syndrom vyhoření u pedagoga ve speciálních mateřských  
školách v Praze 10**

Praha 2021

Vedoucí bakalářské práce:  
prof. PhDr. Miloslav Kodým, CSc.

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**BACHELOR PART-TIME STUDIES**

**2018–2021**

**BACHELOR THESIS**

**Kristýna Střihavková**

**Burnout Syndrome in Teacher in Special Kindergartens  
in Prague 10**

Prague 2021

The Bachelor Thesis Work Supervisor:  
prof. PhDr. Miloslav Kodým, CSc.

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

.....  
*Kristýna Střihavková*

## **Poděkování**

Chtěla bych poděkovat prof. PhDr. Miloslavovi Kodýmovi, CSc., za vedení mé bakalářské práce, za jeho odborné vedení a cenné připomínky.

## **Anotace**

Bakalářská práce se zabývá problematikou syndromu vyhoření se zaměřením na pedagoga ve speciálních mateřských školách v Praze 10. V teoretické části se zabýváme vymezením pojmu syndrom vyhoření, historií a jeho příčinami. Prostřednictvím následujících kapitol předkládáme poznatky o fázích, rizikových faktorech a o prevenci SV spojenou s duševní hygienou. Také se věnujeme pedagogům speciálních mateřských škol a asistentům pedagoga ve smyslu jejich kvalifikačních podmínek, kompetencí a náplně práce. V praktické části se seznámíme s pojetím škol z důvodu odlišného psychického a fyzického zatížení pedagogických pracovníků. Následně pomocí triangulace metod zkoumáme, jakým způsobem se chrání pedagogové speciálních mateřských škol před syndromem vyhoření a jakým způsobem vedení škol motivuje své zaměstnance.

## **Klíčová slova**

Asistent pedagoga, duševní hygiena, kompetence, pedagog ve speciální mateřské škole, prevence proti syndromu vyhoření, syndrom vyhoření.

## **Annotation**

The bachelor thesis deals with the issue of burnout syndrome with a focus on teachers at special kindergartens in Prague 10. In the theoretical part we deal with the definition, history and its causes as well as mental hygiene. Furthermore, in the last chapters, we focus on teachers at special kindergartens and teaching assistants in terms of their qualification conditions, competencies and scope of work. In the practical part we get acquainted with the concept of schools due to different mental and physical burdens of teachers and then use triangulation methods to examine how teachers of special kindergartens are protected from burnout syndrome and how school management motivates its employees.

## **Keywords**

Burnout syndrome, competence, mental hygiene, pedagogical assistant, pedagogue in a special kindergarten, prevention against burnout syndrome.

# OBSAH

<b>ÚVOD.....</b>	<b>9</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST.....</b>	<b>10</b>
<b>1 SYNDROM VYHOŘENÍ .....</b>	<b>10</b>
1.1 Historie syndromu vyhoření.....	11
1.2 Příznaky syndromu vyhoření.....	11
1.3 Příčiny syndromu vyhoření .....	14
1.3.1 Rizikové faktory v zaměstnání .....	14
1.3.2 Charakterové vlastnosti člověka.....	16
1.4 Fáze vyhoření .....	19
1.5 Prevence syndromu vyhoření .....	20
1.6 Relaxace a cvičení .....	23
<b>2 PEDAGOG VE SPECIÁLNÍ MATEŘSKÉ ŠKOLE.....</b>	<b>26</b>
2.1 Kompetence učitele mateřské školy .....	26
2.2 Profesionální kompetence učitele mateřské školy.....	27
2.3 Pracovní náplň učitele ve speciální mateřské škole .....	29
<b>3 ASISTENT PEDAGOGA V MATEŘSKÉ ŠKOLE.....</b>	<b>30</b>
3.1 Pracovní náplň asistenta ve speciální mateřské škole .....	30
<b>PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>33</b>
<b>4 METODOLOGIE ŠETŘENÍ.....</b>	<b>33</b>
4.1 Cíl výzkumu .....	33
4.2 Výzkumná metoda.....	33
4.3 Výzkumný vzorek .....	34
4.4 Průběh šetření .....	35
<b>5 ANALÝZA KONCEPTŮ SPECIÁLNÍCH MATEŘSKÝCH ŠKOL</b>	
<b>V PRAZE 10 .....</b>	<b>36</b>
5.1 Mateřská škola logopedická – Sasanková.....	36
5.2 Mateřská škola Milánská.....	37
5.3 Mateřská škola při Fakultní nemocnici Královské Vinohrady.....	38
5.4 Získaná data a jejich interpretace .....	39
5.4.1 Analýza konceptu mateřských škol.....	39

<b>6</b>	<b>PREVENCE PROTI SYNDROMU VYHOŘENÍ U PEDAGOGŮ VE SPECIÁLNÍCH MATEŘSKÝCH ŠKOLÁCH NA PRAZE 10</b> .....	<b>40</b>
6.1	Rozhovor se zaměstnanci .....	40
6.1.1	Pracovní zařazení pedagoga, délka praxe, jiný pracovní poměr .....	40
6.1.2	Finanční ohodnocení, benefity .....	41
6.1.3	Prevence proti syndromu vyhoření, duševní hygiena .....	41
<b>7</b>	<b>PŘÍPADOVÁ STUDIE ZE ŠKOLENÍ O PREVENCI PROTI SYNDROMU VYHOŘENÍ</b> .....	<b>43</b>
	<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>51</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ</b> .....	<b>53</b>
	<b>SEZNAM ZKRATEK</b> .....	<b>55</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH</b> .....	<b>56</b>



## ÚVOD

Tématem práce je syndrom vyhoření u pedagoga ve speciálních mateřských školách v Praze 10. Toto téma si autorka vybrala záměrně, neboť pracuje v mateřské škole na Praze 10 jako učitelka. Při vypracovávání teoretické části autorka nabyla mnoho nových a praktických informací, které v budoucnu využije nejen ve své praxi, protože vyhoření může postihnout kohokoliv, bez rozdílu pohlaví, zaměstnání či věku. Dále při absolvování výzkumného šetření získala mnoho nových poznatků, které v budoucnu může aplikovat jak v osobním, tak pracovním životě. Vyhořet může prakticky každý, nejvíce jsou náchylní lidé v pomáhajících profesích. Jak může ovlivnit pedagog své žáky do budoucna, pokud je vyhořelý?

Bakalářská práce obsahuje teoretickou část a praktickou část. Cílem bakalářské práce je objasnit, proč je důležitá prevence syndromu vyhoření pro pedagogy ve speciálních mateřských školách.

V teoretické části se v první kapitole zabýváme vymezením základního pojmu – syndrom vyhoření a jeho historií. Dále navazují příznaky a příčiny SV, které souvisí s rizikovými faktory. V neposlední řadě popisujeme fáze vyhoření a závěr první kapitoly je věnován prevenci syndromu vyhoření v součinnosti s duševní hygienou.

Druhá kapitola se zaměřuje na pedagoga ve speciální mateřské škole, a to v rámci kvalifikačních předpokladů, kompetencí a pracovní náplně.

Třetí kapitola je úzce propojena s druhou kapitolou, a to tím, že mezi pedagogy ve speciální mateřské škole se řadí i asistent pedagoga, proto tato kapitola zajistí stručný náhled na požadavky, které by měl vhodný asistent splňovat a na jeho pracovní náplň.

V praktické části bakalářské práce prezentujeme výzkumné metody, průběh šetření, analýzu konceptů speciálních mateřských škol, rozhovory se zaměstnanci se zaměřením na prevenci syndromu vyhoření. Pro tuto práci autorka zvolila kvalitativní výzkum. Cílem výzkumu je analyzovat koncepty speciálních mateřských škol a následně zjistit, jakým způsobem se chrání pedagogové analyzovaných škol před syndromem vyhoření, jakým způsobem vedení škol motivuje své zaměstnance a také popsat prevenci před vyhořením, a to prostřednictvím případové studie z akreditovaného semináře.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 SYNDROM VYHOŘENÍ

*„Jestliže jste někdy viděli dům, který shořel až do základů, pak víte, že to není žádný příjemný pohled. Z kostry, kdysi plné vitality a konání, teď nezbylo nic jiného než drolicí se memento bývalého života a síly. Možná uvidíte nějaké panely a okenní rámy, konstrukce domu je ještě neporušená. Když však vejdete dovnitř, spatříte skutečnou sílu ohně a zkázy.“ (Freudenberger In: Maroon, 2012, s. 20)*

Dle Kallwass (2007, s. 9) je syndrom vyhoření celosvětově uznávaný jev, který můžeme chápat jako extrémní vyčerpanost, interní distanci, velký úpadek výkonnosti a obtíže, které psychicky ovlivňují fyziologický proces člověka.

Maroon (2012, s. 13) SV popisuje jako bolestivou situaci, kdy při včasném rozpoznání se dá vyhoření vyhnout či omezit napáchané škody. Je to zkušenost, kdy jedinec může udělat první krůčky k tomu, aby lépe poznal sám sebe, posílil svou osobu a celkově udělal důležité změny ve svém životě.

Dle mezinárodní klasifikace nemocí MKN (ICD–10) je syndrom vyhoření označen pouze jako doplňková diagnóza Z 73.0, a to jako problémy spojené s obtížemi ve vedení života (Mezinárodní klasifikace nemocí, online, cit. 2020-12-22).

Čím dál více se setkáváme s jedinci postiženými touto diagnózou, ale málokdy se člověk odhodlá řešit tento problém v poradenských zařízeních, v ambulancích či v klinických zařízeních. Tím se může do budoucna stát, že tento syndrom bude intenzivní hrozbou pro celou populaci. Příčiny této poruchy jsou známy a popisovány v další kapitole, ale ne vždy tyto příčiny vedou k tomuto obecně známému jevu. Ten se vyskytuje, když se okolní problémy prolínají mezi psychickými, fyzickými a duchovními schopnostmi a možnostmi jedince. Leckteré symptomy se podobají jiným duševním poruchám, ale mnohem horší verze je, když syndrom vyhoření skrývá více závažnou poruchu s možným fatálním vyústěním. Ideální možností je zajít za psychologem či psychiatrem, který je zaměřen na psychoterapii. V nejdůležitějších případech může pomoci farmakoterapie (Kallwass, 2007, s. 10).

## 1.1 Historie syndromu vyhoření

V sedmdesátých letech minulého století byl poprvé pojmenován syndrom vyhoření Hendrichem Freudenbergerem a to odborným anglickým termínem burnout. Teprve po jeho pojmenování ho začali ostatní psychologové systematicky studovat.

Tento jev byl ale již dobře znám před jeho pojmenováním, a to například v Bibli, ve které se píše o příběhu Eliáše, který byl stíhán královnou Jezábel. Eliáš byl před ní na útěku, a nakonec zcela vyčerpán sám sebe prosil o smrt.

Dalším důkazem je řecká pověst, ve které hlavní hrdina Sisyfos byl zatracen s tím, že měl přemístit těžký kámen na horu. Pokaždé, když byl skoro u svého cíle, tak mu kámen spadl a jeho práce byla opět na začátku. Odtud známe pojem „sisyfovská práce“, která označuje něco, co je zbytečné a co nemá konce.

Dříve lidé, kteří nadměrně užívali alkohol a následkem toho ztratili smysl života či zájem o okolní dění, byli kategorizováni do stavu s označením burnout.

Toto označení bylo i pro narkomany, co se koncentrovali jen na svou dávku drogy a nezajímalo je nic jiného, ale také pro pracujícího člověka, který žil jen pro své povolání a pro nic jiného. Tyto dvě skupiny mají společné stavy, při všech těžkých situacích přechází od apatie přes deprese až k naprosté izolaci od druhých lidí či absolutní vyčerpanosti a únavě.

Díky Freudenbergerovu termínu byl zjištěn fakt, že tímto stavem absolutního vyčerpání trpí daleko více lidí, a i různé skupiny (Křivohlavý, 1998, s. 45–46).

Freudenberger popsal syndrom vyhoření jako vyčerpání motivace a podněcujících impulsů v situaci, kdy péče o jedince a neuspokojivý vztah jsou příčinou, že práce nepřináší předpokládané výsledky (In Jeklová, 2006, s. 7).

## 1.2 Příznaky syndromu vyhoření

Dle symptomů každý lékař diagnostikuje nemoc. Stejně je tomu i u psychického stavu člověka, tedy i u syndromu vyhoření. Můžeme to poznat ale i my sami na sobě či na druhých.

Symptomy dle Křivohlavého (2012, s. 47–49):

**I. počátky vyhoření v oblasti psychické můžeme poznat, jestliže daný jedinec:**

- snaží se pracovat čím dál více a projev radosti je čím dál menší,
- lidé v jeho okolí a jejich požadavky ho více a více obtěžují,
- má pocit, že je nejlepší se z povinností vymluvit nebo je vynechat úplně,
- má obtíže s diferenciací mezi osobností člověka a jeho činy,
- přežívá vypjaté chvíle díky alkoholu, cigaretám, kávě, lékům na spaní, lékům na uklidnění,
- nezvládá řešit situaci, a proto jeho projev je výbušný, hlasitý, nebo naopak se rozvine v neutišující pláč; v situaci, ve které by měl něco řešit je absolutně paralyzovaný,

**II. příznaky nabývají akutní úrovně, kdy jedinec:**

- je rozrušený a v té chvíli má zdravotní potíže,
- je postihnut emocionálním zhroucením nebo myslí na to, že by svět bez něj byl lepším místem,
- reaguje tak, jak by za normálních okolností nezareagoval, například výbuchy vzteku,
- je neschopný zvládnout svůj hněv,
- má pocit absolutního vyčerpání,
- nemá pro svou činnost žádné nadšení,
- nemá žádné sny a vize,

**III. psychické vyčerpání je chronický jev a jedinec:**

- straní se své práce,
- nechce mluvit s jinými lidmi,
- nechce být ve společnosti lidí a při kontaktu je mu zle,
- bez udání důvodu ukončí pracovní poměr,
- nechce dělat každodenní činnosti spojené například s rodinným životem,
- nemá potřebu ani chuť mluvit o svých problémech s někým jiným, není schopen uznat, že má problém, se kterým by měl navštívit odbornou pomoc, tedy psychologa.

Symptomatologie dle Poschkampa (2013, s. 352) některé příznaky tohoto syndromu se mohou shodovat s příznaky jiných psychických poruch. Všechny příznaky se neobjevují současně, ale spíše fungují v návaznosti. Tyto symptomy se projevují následně:

**fyzická úroveň (tělesné omezení):**

- ztrátou energie,
- vyčerpáním po fyzické stránce,
- dlouhotrvající únavou, nedostatečným množstvím spánku, oslabením imunity, větší dispozicí pro nemoci,
- střevními problémy,
- obtížemi spojenými s krevním oběhem,
- opakující se migrénami,
- zatuhlým svalstvem v oblasti šíje,

**kognitivní úroveň (snížené či omezené schopnosti myšlení):**

- problémem se soustředěním a zapamatováním,
- nesystematičností a nepřesností,
- nedokončením činnosti,
- nepřizpůsobivostí,

**emoční úroveň (narušený negativní citový stav):**

- vyčerpáním v oblasti emoční,
- negativním postojem ke svým žákům, pacientům, klientům,
- útočným přístupem,
- nízkou sebeúctou,
- depresí,
- obavami z toho, že má jít do práce,
- pocitem zoufalství a bezmoci,
- sklonem k sebevraždě,

**úroveň chování:**

- jeho nadšení klesá,
- je skeptický,

- podává menší výkony,
- dostává se do častých rozporů s druhými,
- je mu většina věcí lhostejná,
- projevuje se agresivním chováním,
- často chybí v zaměstnání,
- ve dnech volna se jeho chování lepší,
- pokouší o izolaci před kolegy,
- rozporuplně jedná i s rodinou a přáteli,
- požívá nadměrné množství alkoholu, kofeinu, tabákových výrobků, léků na spaní a na uklidnění.

V odborných publikacích se můžeme setkat s rozdílným počtem rozdělení příznaků. V publikaci od Freudembergera se cyklus dělí na dvanáct fází, Poschkamp uvádí čtyři a Křivohlavý tři. Avšak rozdíl je jen v popisu a shrnutí v určitých stádiích. Syndrom vyhoření je vnímán jako proměnlivý stav, při kterém je vzájemná interakce mezi vnitřním postojem, reakcí a okolními požadavky. Začátky tohoto procesu jsou nenápadné a pomalé, poté symptomy postupně nabývají na síle. Primárně to nelze uvést do spojitostí a jasně definovat příčinu. Zprvu je to přirovnáváno k pocitu vyčerpání, které rychle vymizí. Ale fáze, které již v návaznosti probíhají, samy jen tak nevymizí. Naopak přidávají na síle a tím se urychlí. To vede k naprosté, finální a existenční vyčerpanosti. Jedinec může proces vyhoření absolvovat vícekrát, protože v tomto případě nefunguje trvalá imunita (Poschkamp, 2013, s. 36).

## **1.3 Příčiny syndromu vyhoření**

### **1.3.1 Rizikové faktory v zaměstnání**

Nejčastěji příčiny tohoto syndromu vznikají v oblasti zaměstnání. Ať už se jedná o náročné situace či soutěživé prostředí, nebo také při strachu o své pracovní zařazení. To vše může vyvolat burnout syndrom.

### **Zvýšená pracovní zátěž**

Postupem času je na člověka kladena vyšší náročnost v zaměstnání, a to hlavně proto, že menší počet osob vykonává činnosti za větší počet osob. Je to také zapříčiněno využitím moderních technologií, díky nim je možná úspora personálu, přičemž to vede k omezení pracovní náplně.

### **Vyšší nároky**

Čím více se technologie zdokonalují, tím více je společnost zahlcena velkým množstvím informací: materiálů určených ke vzdělávání, pestrou nabídkou textů, a celkovou rozmanitostí různých údajů. Celou tuto škálu musí člověk zpracovávat. Pomáhající profese, čímž jsou myšleni pedagogové, lékaři, pečovatelé apod., musí mít neustálý přísun aktuálních dat či oficiálních zpráv. Pokud na sebe lidé kladou nadměrnou zátěž, kterou pak nedokážou zpracovat, tak poté zažívají stres. Pracují tedy pod jeho tlakem, a to může být příčinou vzniku syndromu vyhoření. Absolutní vyčerpanost je poté dopadem nebo jeho zesilovačem. Protože pokud má daný jedinec, který tímto syndromem trpí, provést nějaký úkol, potřebuje daleko více síly i energie. To pak urychluje proces, tudíž je to stále dokola.

### **Působnost rušivých vlivů**

Pokud je zaměstnanec hodně flexibilní a řeší více věcí najednou, tak je neustále něčím nebo někým rušen. V dnešní době, která stojí na základech velkého množství znalostí a informací, je celkem nemožné dokončit v klidu jeden úkol. Proto je člověk pod neustálým vlivem rušivých elementů. K nim můžeme přidat neustále se vyvíjející technologie, které nám sice práci usnadní, ale my se je musíme naučit ovládat. To vše za pochodu. To vše je faktor, při kterém vzniká burnout (Stock, 2010, s. 31–33).

### **Nedostatek samostatnosti**

Vedení zaměstnanců z pohledu ředitelů či manažerů je velmi náročná práce. Z hlediska působnosti velkých společností, ale i malých firem, je kontrola na místě, ale pokud se to přehání a zaměstnanec má pocit, že nemá dostatek svobody, má pocit stísněnosti a neustálé kontroly, tak mu tato omezená samostatnost začne být nepříjemná. Tedy nepřiměřený dohled a nadměrná kontrola při činnostech je další příčinou.

### **Nedostatek uznání**

Dalším faktorem je nedostatečné ocenění za svůj výkon. Je tím myšleno nejen finanční uznání, ale i ústní hodnocení či kariérní růst. Pokud je něčeho z toho nedostatek, tak i to může být dalším faktorem pro vyhoření (Stock, 2010, s. 34–36).

### **Špatný kolektiv**

V práci zaměstnanec komplexně tráví více času než doma s rodinou. A proto je důležité, s kým ten čas sdílí. Pokud v pracovním kolektivu je dlouhodobě nepříjemná atmosféra, ve které se necítí dobře, nebo tým postrádá kolegiálníitu či vzájemnou toleranci, tak si tím daný jedinec snižuje svou produktivitu. Špatný kolektiv může být jedna z dalších příčin (Stock, 2010, s. 37).

### **Nespravedlnost**

Postrádání vzájemného respektu, upřednostňování jiných, nespravedlivé rozdělování činností v kolektivu je demotivující. Pokud je některý kolega upřednostňován před jinými, nebo má lepší pracovní podmínky či ohodnocení a není za tím vidět žádný pracovní výsledek, ale jen vzájemné sympatie, tak to je pro členy kolektivu zklamání. Zde také vzrůstá riziko syndromu vyhoření (Stock, 2010, s. 38).

### **Konflikt hodnot**

Pokud jsou hodnoty člověka v rozporu s pracovními hodnotami, tak většinou dochází k nesouladu, díky kterému se stává pracovní pozice bezvýznamná nebo dokonce škodlivá (Stock, 2010, s. 39).

Rizikové faktory osobnostní

## **1.3.2 Charakterové vlastnosti člověka**

### **Vzorové chování**

Diferenciace mezi jedinci je založena na povahových vlastnostech. Skloubení vnějších podmínek a povahy je velmi důležitým faktorem.

### **Typ chování A**

Do typu A jsou zařazeni jedinci, kteří jsou cílevědomí. Tito lidé budují kariéru. Jsou velmi soutěživí a zodpovědní. V pracovním životě jsou to netrpěliví dravci se sklonem k perfekcionismu. Často velmi spěchají, a díky tomu jsou podráždění a agresivní. Pojmem workoholik se označuje ten, který je závislý na práci. Typ A má celou řadu společných vlastností jako workoholici. Tito dravci jsou zprvu velmi úspěšní, což



dokazuje jejich kariérní růst. Nic kromě práce pro ně neexistuje. Mnoho pracovních povinností v co nejkratším čase je pro ně denní rutinou. Osobní život pro ně neexistuje. Jsou přesvědčeni, že vše dělají nejlépe, proto si nenechají pomoci. Díky své agresi a pocitu, že vše umí lépe, se dostávají do sporu s ostatními, což se pak mění v částečnou izolaci před kolegy. Po letech fungování bez odpočinku a přecházení zdravotních problémů (nespavost, únava, funkčnost některých orgánů) vše vyvrcholí v neúspěšnost v práci s finálním zakončením, a to syndromem vyhoření (Stock, 2010, s. 42–43).

### **Typ chování B**

Je to absolutní opak typu A. Tento typ nemá žádnou vizi do budoucna či žádné cíle. Postrádá motivaci, je spíše pasivní a nečinný. Proto je v soukromém životě a v zaměstnání velmi nespokojen (Stock, 2010, s. 43).

Nejlepší volba by byla kombinace těchto typů, čímž by vznikl vyvážený jedinec. V Německu dle testů AVEM rozlišují tyto typy osobnosti:

- 1) G (zdraví) – v zaměstnání bývá úspěšný, ale přitom je i společenský a přátelský ke kolegům. Jeho tempo je rychlé, ale zároveň umí relaxovat, když je potřeba,
- 2) A (námaha) – tento typ se vyznačuje abnormálním pracovním nasazením, a perfekcionismem. Tito lidé nejsou schopni odpočívat,
- 3) B (vyhoření) – tyto osoby se vyznačují rezignací a neefektivitou díky vyčerpání jak po psychické, tak po fyzické stránce,
- 4) S (šetření se) – práce je odvedena dobře, ale bez iniciativy a něčeho navíc (Stock, 2010, s. 44).

### **Vnitřní motivátory**

Jakým typem jsme je určeno již v raném dětství. Je to postoj, který v sobě máme a používáme ho nevědomě pomocí pěti poháněcích mechanismů.

#### **Bud' silný**

Výhodou je jistota v sociálních vztazích. Nevýhodou je nadhodnocení sebe samotného až hrdinství při jakékoliv příležitosti.

#### **Bud' dokonalý**

Schopnosti zvládat určité činnosti v precizním provedení jsou ideálními vlastnostmi zaměstnance, pokud touha po tom být dokonalý nepřesáhne hranice. Poté je tento typ abnormálně samostatný ve všem, což vede k syndromu vyhoření (Stock, 2010, s. 46).

### **Bud' se všemi za dobře**

Oblíbení jedinci mají velký počet přátel. Přičemž neumí často odmítnout jiné a upřednostňují potřeby ostatních před svými. Jsou potlačováni a následkem toho může vzniknout burnout.

### **Bud' rychlý**

Stihnout vše v co nejkratším čase, to je jádro dnešní doby. Rychlá rozhodnutí, rychle zvládnuté činnosti jsou jistě pozitivem. Na druhou stranu je tím omezen kontakt s ostatními a pokud je jedinec omezený časem i kontaktem, je vystaven jisté dávce stresu.

### **Zaber**

Touha po dosažení svého cíle. Pokud cíl postrádá zjevně smysl, je jakákoliv snaha zbytečná. Určití lidé mají potřebu dosáhnout svého nebo to alespoň vyzkoušet, následkem toho vzniká přetížení (Stock, 2010, s. 47).

Ochranným prostředkem před těmito motivátory je tzv. dovolení. Pokud jedinec potřebuje pomoci, měl by o ní požádat. Je dobré říct svůj názor na danou situaci, je to možnost zpětné vazby. Taktéž kladná či záporná připomínka směrem k němu ovlivňuje komunikaci s ostatními. Chybami se člověk učí, proto je dobré snažit se být shovívavý. Není potřeba se všem zavděčit, nejlepší řešení je někdy to, co vyhovuje jen dané osobě. Nastolení vlastního tempa je mnohdy lepší nežli dělat něco špatně, ale hlavně rychle. A v neposlední řadě, pečlivá příprava je cesta k pochopení úkolu. Na každém z nás je se umět rozhodnout, zda činnost podstoupí či ne.

### **Vědomí souvztažnosti**

Je to pozitivní přístup člověka k daným okolnostem a celkový postoj k životu. Jsme schopní zvládnout jakoukoli situaci, ať už svépomocí či za pomoci ostatních. Tento přístup vzniká prožitými zkušenostmi. Proto ti, kteří mají tento přístup, jsou odolnější a mají vyšší schopnost vyrovnat se se zátěží (Stock, 2010, s. 50).

### **Resillience**

Význam tohoto slova je odolnost jedince, jak překonat těžké situace. Dvě odlišné osoby, s naprosto stejnou životní zkušeností, mohou danou situaci zvládat různě a vyrovnat se s ní různými způsoby. Resillience probíhá u dětí v mladším školní věku. Dospělí ji mohou pouze zesílit. Houževnatí jedinci přijímají neúspěchy, přičemž jejich duševní stránka je zachována. Jsou sebekritičtí, ale navzdory všem porážkám si z nich umí vzít i ponaučení či to dobré (Stock, 2010, s. 52).

## Coping

Coping je vyrovnání se se zátěžovou situací. Špatně zvolená strategie by mohla dopomoci k příčině syndromu vyhoření. Dělení strategií:

- strategie orientovaná na problém – v případě nesouhlasu, hovorem jej vyjádřit,
- strategie orientovaná na emoce – uklidnit se procházkou či během,
- neefektivní postupy – potlačení situace, odsouvání na později, ignorace problému i varovných signálů.

Strategické chování máme také převzaté od rodiny nebo okolí. Nicméně si je vytváříme po celý život. Strategie volíme dle situace (Stock, 2010, s. 53).

## 1.4 Fáze vyhoření

Poschkamp (2013, s. 38–39) ve své publikaci rozděluje syndrom vyhoření na pět fází:

**1. fáze – nadšení** – je to přístup člověka, který je nadšen, plný elánu a zapálení pro svou práci. Daný jedinec si vytyčí nereálné cíle a je naplněn přehnaným očekáváním. Jeho zadaný cíl poté spouští celý proces vyhoření,

**2. fáze – šok z praxe** – absolutní zapálení se v této fázi setkává s realitou. Při zjištění, že splnění daného úkolu není až tak reálné, má jedinec tendenci vyvinout ještě intenzivnější úsilí pro jeho dosažení. I přes veškeré úsilí a nátlak je patrné, že úkol je nesplnitelný. Poté dochází ke zbavení se všech iluzí, kdy daná osoba prozře a dojde jí, že to celé byla jen ztráta času. Po zbytečně vynaloženém úsilí se uzavře. Zprvu je uzavřený jen vůči práci, poté se to stupňuje až ke kolegům a následně ke klientům. V této fázi dochází k rozporu mezi vizí a skutečností. Ideál, který člověk měl, byl zhroucen, proto veškerý čas a námaha k vykonání toho, čeho chtěl dosáhnout, bylo zbytečné. Tím jsou myšleny např. doba studia a příprava k povolání. Následkem tohoto rozporu dochází k agresivnímu jednání, při které se dostaví i depresivní nálady,

**3. fáze – únava** – v této fázi dochází k poklesu pracovní výkonnosti, naopak stoupá pocit únavy s převládajícím pocitem absolutní demotivace. Je to celková reakce na kombinaci stresu a zátěže s následným ústupem a vyhýbání se povinností či kolegům,

**4. fáze – skleslost** – tato fáze se vyznačuje poklesem emocionálních schopností. Psychické vyčerpání podporuje stagnaci v oblasti emocionální. Emočním poklesem je myšleno, že izolace od povinností a kolegů působí i na soukromý život. To se projevuje sníženou mírou prožívání radosti, vzrušení či empatie, která stále více klesá. V tomto případě je to negativní činitel v oblasti partnerského soužití, přičemž v některých případech dochází k neudržitelnosti a následnému rozpadu vztahů,

**5. fáze – existenciální beznaděj** – potíže duševního rázu, jako je úzkost, strach, deprese, mohou být spojeny s výraznými tělesnými potížemi. Tyto psychosomatické potíže se projevují střevními potížemi, poruchou spánku a srdečního biorytmu, migrénami a větší náchylností k infekcím. Těchto negativních problémů je čím dál více a stupňují se. Reakcí na ně jsou zvýšená psychická omezení, která mohou vyvrcholit ztrátou podpory v oblasti emocionální, ať už ze strany přátel a kolegů, tak ze strany rodiny.

Nejjednodušší pojetí fází procesu burnout popisuje Christina Maslachová (In: Křivohlavý, 2012, s. 83):

- 1) nadšení plné ideálů a následné přetěžování a vyčerpání z hlediska emocionálního a fyzického,
- 2) vyčerpání z hlediska emocionálního a fyzického,
- 3) ochrana sebe sama izolací před druhými,
- 4) konečné stádium – postoj proti všemu a všem a následné objevení syndromu vyhoření v plné síle, zhroucení se.

## **1.5 Prevence syndromu vyhoření**

SV je dlouhodobý, často i několikaletý proces, který je propojen s angažovanou osobností, jeho vztahovou a organizační strukturou. Pokud projdeme syndromem vyhoření, tak to neznamena, že máme proti němu vytvořenou imunitu. Způsoby chování, které si daný jedinec buduje dlouhá léta, či jeho hodnoty a názory také mají podíl na daném problému. Při zjištění, že jedinec nejen ve svém pracovním prostředí vyhořívá, a měl by se zbavit dlouhodobě naučených zvyků, postojů a hodnot a vyměnit je za zdravé způsoby chování a postoje, tak to pro něj nemusí být ze začátku v rámci zvyklostí příjemné. Je to běh na dlouhou trať.

### **Opatření na organizační úrovni**

Mnoho publikací se věnuje prevenci syndromu vyhoření. Existuje také velmi pestrá nabídka různých vzdělávacích seminářů a školení s touto tematikou nebo o tom pojednává řada dokumentů. Autorka zde chce zdůraznit, že psychoedukace zaměřená na fáze, příčiny, důsledky a řešení či pomoc zaměstnancům by měla být povinná a v pravidelných intervalech. V pracovním prostředí, kde je problematika spojená s burnoutem podceňována, může mít za příčiny:

- 1) zjednodušování této problematiky ze strany vedení – díky médiím a tisku je vyhoření u lidí bráno jako módní pojem, kterým trpí každý druhý, čímž je to velmi zlehčené a proto jedinec, která je tím postižen, se raději stáhne a chce to nějakým způsobem přečkat či to vyřešit tak, že například odejde do předčasného důchodu. Tím na ostatní kolegy působí, že chce odejít, aby měl dostatek volného času na svoje soukromé aktivity. To pak působí dojmem, že odchod je z důvodu lenosti. Právě proto je důležité šířit osvětu této problematiky formou dalšího vzdělávání nejen zaměstnanců, ale i vedoucích pracovníků,
- 2) popření problematiky – pracovník na vedoucí pozici může být s touto problematikou seznámen, ale přesto to nijak neřeší či dokonce popírá. Tento proces není možné vyřešit tím, že je popřen a ignorován,
- 3) bezmoc – vedoucí pozice je často dělena na dvě části. V první části musí dokázat nějaký výkon, denně se zodpovídá svým zřizovatelům, neustále musí obhajovat co a proč udělal. V druhé části musí řešit problémy svých podřízených pracovníků, jejich pracovní náplně, plány a výkazy atd. Tato pozice musí zastat mnoho potřeb, proto jsou ohroženi vyhořením. V této situaci myslí tak, že nad vzniklým syndromem mávnou rukou a pracují dál. Toto řešení ohrozí nejen jeho zdraví, ale také zdraví jeho podřízených. Pro organizaci je rozhodující, aby se tento jev vyřešil tím, že by byl uznán a také odhalením jeho problematiky. Nápomocné by mohlo být zavedení pomocných skupin zaměřených na vyhoření. Cílem musí být humanizace podmínek, a to podporou vzdělání a pochopení souvislostí – tím by bylo sníženo riziko vzniku (Poschkamp, 2013, s. 82–85).

### **Opatření na osobní úrovni**

- 1) Útlum svého očekávání – na základní škole v osmém ročníku žáci podávají přihlášku na střední školu, tedy na přípravu k volbě povolání. Pro nedostatek informací a rozhodnutí v nízkém věku je možné, že realita je jiná, nežli si mysleli a proto, pokud se naskytne možnost jiné profese, tak své dosavadní povolání ihned opustí. Pro tyto případy je důležité využít odborné poradenství v oblasti vzdělávání. Studentům by také velmi pomohl větší rozsah praktické výuky, je to totiž ta nejlepší zkušenost při přípravě k povolání. Polevit v očekávání a mýlit se je normální a na místě (Poschkamp, 2013, s. 85-87).
- 2) Přijměte nekontrolovatelné – určitá část našeho života není pod naší kontrolou a je plná chaosu, to je záchrana před případným zklamáním z plánů, které se nenaplnily.
- 3) Přijměte vnitřní dítě – normy a hodnoty máme převzaté od rodiny, či postupným začleňováním do sociálních skupin. Postupem času jsme se naučili vzdát svých vnitřních potřeb jen pro touhu zalíbit se společnosti, pravdou je, že bychom mnohem raději dělali něco jiného. Je dobré se méně vzpírat a poslechnout své vnitřní dítě. Díky fantazii jsme schopni nadhledu v zátěžové situaci. Toto cvičení se používá k prevenci vyhoření.
- 4) Buďte sami sobě dobrým přítelem – v případě problému je dobré dát si radu (jako přítel) a poslechnout se.
- 5) Přestaňte s popíráním – v případě potíží tělo vysílá signály. Psychosomatické potíže jsou průvodním znakem burnoutu.
- 6) Kontrolujte vnitřní popoháněče – není nutné se zavděčit všem.
- 7) Každý je nahraditelný – člověk, který zažívá syndrom vyhoření, má pocit, že bez něj by se nic neobešlo. Díky přílišné zátěži je osoba postižená SV nucena opustit pracovní prostředí často i na pár týdnů, to vede ke zjištění, že není nepostradatelný. Je dobré nebrat si na sebe povinnosti druhých.
- 8) Udržte si nadhled – zde je doporučeno jednat v momentě, kdy emoce pominout a promyslet si reakci. V zaměstnání se stává, že úkoly navíc vezme dobrovolně člověk, který je ohrožen burnoutem a klade nejmenší odpor. Ve výsledku to není přínosné ani pro něj, ani pro kolegy (Poschkamp, 2013, s. 87–92).

- 9) Vyvarujte se izolace – okolí je více zatížené tím, že daná osoba se od nich izoluje, právě z důvodu, aby jim nepůsobila větší zátěž.
- 10) Přemýšlejte o změně – dlouhodobé zaměstnání někdy už nenabízí to, co jedinec potřebuje. Proto je zapotřebí otestovat jeho tržní hodnotu. Rizikové osoby se velmi podceňují. Pracovní pohovor či úplná změna nabízí nové možnosti.
- 11) Přijměte profesionální psychoterapii – profesionál není zainteresovaný do vztahů svého klienta. Terapeut se neskrývá pod falešnými ohledy, a navíc je vázán lékařským tajemstvím.

### **Opatření na vztahové úrovni**

- 1) Nepřebírejte odpovědnost a nepřebírejte problémy za druhé – v pomáhajících profesích často pověřená osoba převezme problém a přebírá úkoly za klienta. Nejvhodnější řešení zde je omezit se na pomoc.
- 2) Odrazte neúnosné požadavky – aby nedocházelo k přetížení sebe sama, je na místě zhodnotit své vlastní zdroje, protože každý má své hranice. Toto platí jak na pracovišti, tak v soukromí (Poschkamp, 2013, s. 93–94).

## **1.6 Relaxace a cvičení**

Dlouhodobě nedosažený cíl s přesahem vlastních sil a nadměrnými nároky vytváří riziko vytvoření burnoutu. Je proto důležité zpomalit a uklidnit se. V tomto případě jde zatím o prevenci.

- Určení vlastní míry.
- Únava a vyčerpání z pracovního procesu je následkem přetížení, kdy člověk nestíhá nic jiného a po příchodu domů je zcela neschopný jiných osobních zájmů. Provozování sportovních aktivit nabízí odreagování či pocit úlevy. Opatrnost ohledně intenzity sportování je na místě, protože extrémnost vyvolává rychlejší nástup vyčerpání. Je na místě veškeré aktivity rovnoměrně vyvážit. Pro nalezení vnitřního klidu je výborným nástrojem provozování jógy. Pro pocit vyrovnanosti, zvýšení fyzické kondice v návaznosti se zvýšením sebevědomím je dobrý nástroj sport (Stock, 2010, s. 69).
- Relaxační metody:

- autogenní,
- uvolnění svalů,
- asijské techniky,
- autohypnóza,
- meditace,
- biologická zpětná vazba.

Výše uvedené metody mají značný přínos pro lidské zdraví a jsou ověřené řadou vědců (Stock, 2010, s. 70).

*„Na vyšší míru stresu organismus reaguje zvýšeným napětím sympatiku, což je aktivační část vegetativního nervového systému. Odtud je vyplavován adrenalin, tzv. stresový hormon. Pokud stres přetrvává, aniž by došlo k uvolnění napětí, dochází v kůře nadledvin k sekreci dalšího hormonu, kortizolu. Ten mimo jiné reguluje hladinu cukru a množství látek v krvi. Vlivem stresu vzrůstá svalové napětí, zhoršuje se prokrvení kůže, stoupá krevní tlak, zrychluje se srdeční frekvence, zpomaluje se činnost střev a snižuje se tvorba žaludečních šťáv. Cílem všech relaxačních postupů je snížení aktivity sympatiku a aktivizace parasympatiku, jeho protipólu v rámci vegetativního nervového systému.“* (Stock, 2010, s. 71)

Účinky relaxace budou trvalejší, pokud relaxace bude prováděna delší dobu. Do účinků můžeme zařadit klid a vyrovnanost, zvýšené vnímání a zvýšené vnímání následné reakce. Také snížení tepu, krevního tlaku, svalového napětí, dechové frekvence a spotřeby kyslíku a změny v EEG. Výběr vhodné metody záleží na daném jedinci a schopnosti experimentovat. Důležitým faktorem pro zvládnutí relaxace je pravidelnost a trpělivost, jelikož výsledky nejsou okamžité.

### **Kondiční cvičení**

Díky pohybu se posiluje pohybový systém a prodlužuje život. Díky pravidelnému pohybu je sníženo riziko vzniku rakoviny a následným působením endorfinů má jedinec výrazné zlepšení v oblasti psychické. Všechny tyto faktory jsou zásadní pro SV. Účinky, kterými disponuje pravidelný pohyb, jsou snížené depresivní stavy, větší soustředění, pozitivní přístup k sobě samému s návazností zvýšeného sebevědomí a obratnosti s rychlejšími reakcemi. Jsou určité druhy sportu, které by v začátcích měl člověk zkontrolovat se svým lékařem. Pokud je to vyhovující pro Vaše zdraví, tak je stejně



důležité to, aby Vás to bavilo. Ze začátku se stačí věnovat sportu jednou za týden a jednou v týdnu relaxaci (Stock, 2010, s. 71–74).

## 2 PEDAGOG VE SPECIÁLNÍ MATEŘSKÉ ŠKOLE

Do kategorie pedagog ve speciální mateřské škole řadíme učitele speciální mateřské školy i asistenty pedagoga. Pro tyto pozice jsou jasně vymezené kvalifikační předpoklady.

Učitel speciální mateřské školy musí mít vzdělání, které definuje zákon č. 563/2004 Sb., § 6:

*„Učitel mateřské školy, který vykonává přímou pedagogickou činnost ve třídě nebo škole zřízené pro děti se speciálními vzdělávacími potřebami, získává odbornou kvalifikaci*

*a) vysokoškolským vzděláním získaným studiem v akreditovaném studijním programu v oblasti pedagogických věd zaměřené na speciální pedagogiku,*

*b) vyšším odborným vzděláním získaným ukončením akreditovaného vzdělávacího programu vyšší odborné školy v oboru vzdělání zaměřeném na speciální pedagogiku, nebo*

*c) vzděláním stanoveným pro učitele mateřské školy podle odstavce 1 a vysokoškolským vzděláním získaným studiem v akreditovaném bakalářském studijním programu v oblasti pedagogických věd zaměřené na speciální pedagogiku, nebo vzděláním v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou a zaměřeném na speciální pedagogiku“.*

### 2.1 Kompetence učitele mateřské školy

Rámcový vzdělávací program, ve kterém jsou klíčové kompetence obsaženy, je definuje jako: *„soubory předpokládaných vědomostí, schopností, postojů a hodnot důležitých pro osobní rozvoj a uplatnění každého jedince“* (In: Syslová, 2013, s. 20).

Pro vykonávání profese učitele mateřské školy je nutné, aby daný jedinec byl komplexně způsobilý. To znamená mít nejen jisté znalosti a dovednosti, ale také vhodné postoje a hodnoty. Do komplexní způsobilosti zahrnujeme i správnou osobnostní charakteristiku.

Profesní kompetence dle Švece (In: Syslová, 2013, s. 20):

- **vyučovací a výchovná** (psychopedagogická, diagnostická, komunikativní),
- **osobnostní** (schopnost rozhodovat se a zároveň být zodpovědný za důsledky, být empatický, tvořivý a flexibilní),
- **rozvíjející** (schopnost sebereflexe a autoregulace, přizpůsobit se, informovat a zkoumat).

Nezvalová (In: Syslová, 2013, s. 31) rozděluje kompetence takto:

- **řídící:** příprava výuky, její realizace a následné zhodnocení,
- **sebeřídící:** spolupráce s týmem, seberozvoj a zkvalitnění své práce,
- **odborné:** použití odborných znalostí, aplikace dovedností ze svého oboru, podílet se na vytvoření hodnotového systému.

## 2.2 Profesní kompetence učitele mateřské školy

*„Koncepce přípravného vzdělávání učitelů mateřských škol je zaměřena zejména na rozvoj kompetencí, které jsou vymezené v podobě výstupů absolventa.“* (Šmelová, 2009, s. 20)

- 1) Kompetence předmětová – v této kompetenci jsou obsaženy znalosti v oblasti literatury a jazyka, vlastivědy a v matematicko-přírodovědné oblasti. Dále praktické činnosti jako jsou výchovy v oblasti tělesné, pracovní a výtvarné. A v neposlední řadě dovednosti v oblasti informačních a komunikačních technologií.
- 2) Kompetence didaktická a psychodidaktická – tato kompetence pojednává o použití didaktických postupů a práci s RVP-PV, při vytváření vzdělávacích projektů a následné realizaci.
- 3) Kompetence pedagogická – pojednává o individuálním uspokojení potřeb dítěte v předškolním věku a nastavení vyvážených podmínek z hlediska předškolního vzdělávání, a to jak z praktické, tak z teoretické části. Tato kompetence klade důraz na znalosti v oblasti psychologie, multikultury a sociálního pojetí. Učitel by měl ovládat prostředky ve výchově na základě prožitků z aktivit, emocionálního vývoje a použitím různých her. Měl by umět vyhodnocovat na základě pozorování

rozvoje dítěte. Také má přehled a souhrn znalostí o dětských právech, které při svém zaměstnání zohledňuje. Orientuje se v předškolním vzdělávání a výchově na základě vědomostí o vzdělávacím systému, jeho rozvoji a trendů (Šmelová, 2009, s. 20).

- 4) Kompetence diagnostická a intervenční – učitel předškolního vzdělávání musí umět diagnostikovat dítě v mateřské škole, následně zvolit vhodné intervenční postupy a poté odhadnout úspěchy při primárním vzdělávání. Umí zhodnotit jeho zdravotní stav a odborně reagovat při integraci hendikepovaného jedince. Jak děti se SPUCH, tak děti nadané rozpozná a přizpůsobí jim tak volbu činností a metody výchovy a výuky. Provádí preventivní opatření proti patologickým jevům či je zprostředkovatelem následné nápravy. S rodiči dětí vždy spolupracuje a v případě potřeby poradí či zvolí vhodnou prevenci.
- 5) Kompetence sociální, psychosociální a komunikativní – učitel dbá na bezpečnost všech dětí. Dále vytváří podnětné prostředí pro rozvoj vztahů mezi dětmi ve třídě. Řeší náročné sociální situace, ve kterých se orientuje, a to v prostředí školy i mimo ni. Spolupracuje se zákonnými zástupci dětí a v oblasti rodinných záležitostí se orientuje a uplatňuje prostředky pedagogické komunikace.
- 6) Kompetence manažerská a normativní – učitel se orientuje v zákonech a dokumentech k problematice týkající se povolání učitele mateřské školy. S tím je spojená veškerá administrativa a plánování aktivit pořádaných ve škole i mimo ni. Je si vědom toho, v jakých podmínkách je zaměstnán a na jakém principu funguje škola.
- 7) Kompetence osobnostně-kultivující – učitel je komplexně zaměřený, a to v oblastech filozofie, kultury, politiky, práv a ekonomiky. Buduje postoje a hodnoty dětí. Reprezentuje svou profesi a své postupy si dokáže obhájit. Spolupracuje s pedagogickým i nepedagogickým personálem. Dokáže svou práci adekvátně posoudit a následně zhodnotit. Rozvíjí nejen děti, ale i sebe a vnímá potřeby a zájmy dětí (Šmelová, 2009, s. 21).

## 2.3 Pracovní náplň učitele ve speciální mateřské škole

- 1) Provozuje činnosti diagnostické a metodické a u nově přijatých dětí je orientován na bezproblémový průběh adaptace.
- 2) Spoluvytváří školní vzdělávací program. Individuálně pracuje s dětmi se speciálními vzdělávacími potřebami a uplatňuje na nich výchovné metody.
- 3) Vypracovává individuální vzdělávací plán pro děti, které jsou těžce zdravotně postižené.
- 4) Má za úkol si připravit pomůcky a obsah vzdělávání před přímou vzdělávací činností, kterou vykonává. Bere na zřetel celkový rozvoj osobnosti dítěte předškolního věku.
- 5) Pro děti s různým typem postižení utváří podmínky pro soužití.
- 6) Zaznamenává svou přímou vzdělávací činnost do příslušné pedagogické dokumentace.
- 7) Zodpovídá za děti, jak při své přímé vzdělávací činnosti, tak i při akcích organizovaných školou.
- 8) S ostatními pedagogickými i nepedagogickými pracovníky školy spolupracuje, stejně i s SPC (logoped, psycholog).
- 9) Spolupracuje a komunikuje se zákonnými zástupci dětí, kterým podává informace o jejich prospěchu.
- 10) Je aktivním členem pedagogických i provozních porad.
- 11) Svým přispíváním zlepšuje pracovní podmínky na základě svých možností a podílí se na vytvoření příjemného a tvůrčího klimatu na pracovišti.
- 12) Účastní se vzdělávání pedagogických pracovníků prostřednictvím seminářů a školení a zdokonaluje svoji kvalifikaci studiem odborné literatury.
- 13) Dle pokynů vedoucího pracovníka plní další úkoly (Vzor pracovní smlouvy z Mateřské školy a speciálněpedagogického centra Štíbrova Praha, 2020).

### 3 ASISTENT PEDAGOGA V MATEŘSKÉ ŠKOLE

Požadavky na odbornou kvalifikaci asistenta pedagoga nalezneme v zákoně č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících (ve znění zákona č. 198/2012 Sb.).

Pro výběr asistenta do mateřské školy není vždy primární jen vzdělání, důležitá je jeho osobnost, dovednosti a zkušenosti. **Vhodný asistent by měl splňovat následující požadavky:**

- pozitivní přístup ke své práci a k dětem,
- měl by se umět vžít do prožívání předškolního dítěte a celkově se přizpůsobit jeho potřebám,
- trpělivost, ta je pro práci s dětmi velmi důležitá. Hlavně u dětí s postižením nebo jakýmkoliv znevýhodněním, kdy potřebují činnost vícekrát opakovat,
- důslednost – jasné vymezení pravidel,
- měl by respektovat pedagoga a dbát jeho pokynů,
- sebevzdělání – průběžné vzdělávání nejlépe připraví asistenta na potřeby dětí,
- fyzická kondice – zvláště při práci s dětmi s fyzickým hendikepem, u kterých je nutná asistence (Němec, 2018, s. 14).

#### 3.1 Pracovní náplň asistenta ve speciální mateřské škole

##### Výchovná a vzdělávací oblast

- Asistence třídnímu učiteli, dle jeho pokynů. Individuální práce se žáky s ŠVP. Spolupracuje na zajištění organizace ve třídě.
- Spolupráce s učitelem a konzultace o výchovných postupech a metodách.
- Předání informací vhodným způsobem (rozhovor, e-maily, zprávy na nástěnce atd.).
- Podílí se na zpracování individuálního vzdělávacího plánu, který pod dohledem učitele realizuje.
- Je seznámen s osobními spisy (zdravotní dokumentace, rodinné prostředí).
- Uchovává v důvěrnosti veškeré informace o žácích.
- Je účasten na třídních schůzkách a individuálních schůzkách s rodiči.

- Účastní se pedagogických a provozních porad, schůzek rodičů a akcí, které pořádá škola.
- Eviduje třídní docházku, pokud není přítomen učitel.
- Pečuje o každého žáka individuálně a spravedlivě rozděluje svůj čas mezi všechny žáky.
- Sleduje zdravotní stav žáků a zaznamenává případné změny.
- V případě podezření, že žák je vystaven týrání, zneužívání, zanedbávání či špatnému zacházení, je asistent povinen to oznámit vedení školy.
- Zodpovídá za bezpečnost žáků při veškerých činnostech, které organizuje škola. Pracuje s žáky do chvíle, dokud je nepředá pedagogickému pracovníkovi, zákonnému zástupci či jiné pověřené osobě.
- Podílí se na péči o žáka (doprovod na toaletu, hygiena, pomoc při jídle a oblékání).

### **Vzdělávání**

- Vykonává samostudium pedagogické literatury, právních předpisů a vnitřních školních norem. Dále se vzdělává v organizovaných formách dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků.

### **Materiální oblast**

- Je odpovědný za pořádek ve třídě a v šatnách přes den, a to i za estetický vzhled.
- Sleduje stav nábytku, pomůcek a hraček ve třídě a v případě nějakých nedostatků informuje vedení školy.

### **Bezpečnost a ochrana zdraví při práci**

- Kontroluje vybavení ve třídě z hlediska bezpečnosti (vhodnost, bezpečnost a velikost).
- Poučuje žáky o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a o požární ochraně.
- Vede děti k dodržování hygienických zásad a zásad bezpečnosti práce.
- Při zjištění náhlého onemocnění žáka informuje vedení školy a zákonného zástupce žáka.
- V případě potřeby poskytne první pomoc žákovi či jiné osobě a zprostředkuje ošetření žáka lékařem. Úraz oznámí řediteli či zástupci školy. Do pracovní náplně

jsou zařazeny pokyny nadřízeného (Vzor pracovní smlouvy z Mateřské školy a Základní školy speciální Diakonie Českobratrské církve evangelické Praha, 2020).



# PRAKTICKÁ ČÁST

Syndromem vyhoření jsou nejvíce ohroženy takzvaně pomáhající profese. Pedagogický pracovník ve speciální mateřské škole má ve své kompetenci nejen výchovu a vzdělávání dětí se speciálními vzdělávacími potřebami, ale také tvorbu třídního vzdělávacího plánu, spolupracuje na školním vzdělávacím plánu a samozřejmostí je i tvorba individuálních vzdělávacích plánů. Dále musí spolupracovat s ostatními pedagogickými, ale i nepedagogickými pracovníky a nejvíce se zákonnými zástupci dětí. Kompetence pedagogických pracovníků jsou popsány v teoretické části. Jedinec, který je zaměstnán jako pedagog, má mnoho rolí, je nejen učitelem a vzorem svým žáků, ale je také vychovatel, poradce. Dále zastává funkci administrativní, diagnostickou, řídicí, musí mít všeobecný přehled a předpoklady, ale tím to nekončí. Patří sem i soukromá sféra, role rodiče, přítele atd., a proto jsme se v návaznosti na teoretickou část rozhodli zrealizovat výzkum zaměřený na prevenci proti syndromu vyhoření.

## 4 METODOLOGIE ŠETŘENÍ

### 4.1 Cíl výzkumu

Cílem tohoto výzkumu je analýza konceptu uvedených škol z důvodu různorodých podmínek a následně zjistit jakým způsobem se chrání pedagogové speciálních mateřských škol před syndromem vyhoření, jakým způsobem vedení škol motivuje své zaměstnance a popis prevence před SV, a to prostřednictvím případové studie z absolvovaného školení.

### 4.2 Výzkumná metoda

*„Kvalitativní přístup je proces zkoumaných jevů a problémů v autentickém prostředí s cílem získat komplexní obraz těchto jevů, založených na hlubokých datech*

*a specifickém vztahu mezi badatelem a účastníkem výzkumu. Záměrem výzkumníka provádějícího kvalitativní výzkum je za pomoci celé řady postupů a metod rozkrýt a reprezentovat to, jak lidé chápou, prožívají a vytvářejí sociální realitu.“ (Švaříček a Šedřová, 2007, s. 17)*

Dle Hendla (2016, s. 45) není žádný obecný způsob, který by byl uznáván pro vymezení nebo vytvoření kvalitativního výzkumu.

Triangulací metod je myšlen výběr a následné užití dvou a více metod, které mohou být sekvenčního či simultánního typu (Hendl, 1999, s. 86).

Výzkum byl koncipován kvalitativní formou, při které byla použita triangulace metod, a to analýza webových stránek oslovených speciálních mateřských škol, která byla použita pro získání informací o konceptu speciálních mateřských škol z důvodu nemožnosti osobní návštěvy vlivem pandemických podmínek. Dále byla použita metoda polostrukturovaného rozhovoru (viz příloha), při kterém anonymně odpovídali zaměstnanci vybraných škol a následně byla provedena analýza těchto rozhovorů. Rozhovor byl zaměřen na několik oblastí, kdy byly formulovány základní otázky, které byly v každém rozhovoru položeny.

V koneční fázi byla využita případová studie z akreditovaného školení, a to pod názvem „Syndrom vyhoření – jak mu předcházet a jak o něj pečovat“.

### **4.3 Výzkumný vzorek**

Výzkumný vzorek se skládá ze tří škol – Mateřská škola logopedická – Sasanková, Praha 10, Mateřská škola Milánská, Praha 10 a Mateřská škola při Fakultní nemocnici Královské Vinohrady, Praha 10. Dále ze všech škol byl vybrán shodný počet zaměstnanců – 3, a to jeden vedoucí pracovník a dva pedagogové. Dále jsme analyzovali absolvovaný akreditovaný webinář.

#### **4.4 Průběh šetření**

Před realizací rozhovorů byla provedena analýza mateřských škol s důrazem na jejich celkový koncept. Touto formou byla autorka zevrubně seznámena s pojetím škol z důvodu odlišného psychického a fyzického zatížení pedagogických pracovníků. Následně byl proveden telefonický rozhovor z důvodu pandemických podmínek s důrazem na anonymitu vedoucích a pedagogických pracovníků. Závěrečné šetření je případová studie ze školení, jako nástroj prevence proti syndromu vyhoření.

## **5 ANALÝZA KONCEPTŮ SPECIÁLNÍCH MATEŘSKÝCH ŠKOL V PRAZE 10**

### **5.1 Mateřská škola logopedická – Sasanková**

Mateřská škola logopedická je umístěna na Praze 10 a je obklopena zahradou, která je zárukou volnosti a bezpečnosti při pobytu venku. Škola má moderní vybavení, jak z hlediska nábytku, tak i hraček a pomůcek, které jsou potřebné pro vzdělávací činnosti. Celodenní strava s pravidelným pitným režimem je plně zajištěna, taktéž pohybové aktivity s dostatkem odpočinku v zázemí MŠL. Do mateřské školy jsou přijaty děti, které mají poruchu řeči, na základě odborného doporučení od logopeda či foniatra. Po tomto doporučení musí děti absolvovat vyšetření ve speciálněpedagogickém centru a pedagogicko-psychologické poradně. Na základě tohoto vyšetření a závěrečného doporučení může být dítě přijato do Mateřské školy logopedické. Kapacita mateřské školy logopedické je padesát dětí na čtyři třídy. Složení personálu školy – speciální pedagogové, logoped a zaměstnanci v provozu.

#### **Školní vzdělávací program (ŠVP)**

Škola pracuje na základě školního vzdělávacího programu, který byl vypracován v souladu s RVP-PV. Pro každého jedince je zde snaha nalézt nejvhodnější vzdělávací cestu a rozvoj schopností. Hlavním úkolem je dětem s poruchou řeči poskytnout vzdělání a celkovou péči, díky které se jedinec co nejvíce zlepší, a to zejména v oblasti řeči, a bude schopen se společensky integrovat.

#### **Speciální péče v mateřské škole**

V této mateřské škole je speciální péče v kompetenci plně kvalifikovaných pedagogů, kteří spolupracují se školní logopedkou, která každý den provádí logopedickou péči. Tato péče se prolíná veškerými činnostmi v MŠ. Veškerý pedagogický personál motivuje děti k mluvení, snaží se o zdokonalení jazykové obratnosti, rozšíření slovní zásoby a podporuje vnímání v oblasti smyslové a pohybové. Denně je dětem prostřednictvím školní logopedky zajištěna individuální péče, která je vedena na základě individuálního programu. Dále logopedický pracovník zprostředkovává logopedická

cvičení, která jsou prováděna ve skupinách a jsou tematicky zaměřena na základě ročního vzdělávacího plánu.

### **Denní řád mateřské školy**

Ranní příchody jsou od 7:00 do 8:30, kdy následují výchovně-vzdělávací činnosti. Denní řád se vyznačuje přizpůsobivostí, právě proto, aby dal možnost pedagogům reagovat na individuální potřeby dětí. Vyzvedávání dětí je možné do 17:00.

## **5.2 Mateřská škola Milánská**

Mateřská škola sídlí na Praze 10 a skládá ze šesti tříd, přičemž v každé třídě je nastaven jiný vzdělávací plán a pedagogové každé třídy si své děti vedou po celou dobu až do odchodu do školy. Díky delšímu působení vzniká výraznější spolupráce se zákonnými zástupci dětí. MŠ si zakládá na co nejefektivnější spolupráci s rodiči. Rodičům a jejich nově přijatým dětem je zde nabízen adaptační program. Dále mají možnost se svými dětmi být při činnostech v mateřské škole. V případě potřeby a po dohodě s pedagogem a ředitelkou MŠ mohou využít individuální konzultace. Dále mají k dispozici pravidelný náhled výchovného působení.

### **Školní vzdělávací program (ŠVP)**

MŠ Milánská pracuje dle školního vzdělávacího programu „Škola hra“, který podporuje rozvoj dětí v oblastech zaměřených na pohyb, prostor, řeč, výtvarnou a logicko-matematickou oblast. Také se zaměřuje na rozvoj v oblasti hudby, sociální komunikace a v neposlední řadě v oblastech přírodních.

### **Speciální péče v mateřské škole**

Na základě spolupráce se školskými poradenskými zařízeními mateřská škola realizuje podpůrná opatření a vytváří individuálního vzdělávací plán v součinnosti se speciálněpedagogickým centrem a pedagogicko-psychologickou poradnou. Dále škola podporuje rovnoměrný vývoj dítěte. U dětí pocházející z ciziny je zde rozvíjen český jazyk. Mateřská škola aktivně vyhledává nadané děti a následně je rozvíjí a v neposlední řadě poskytuje návštěvy a konzultace u odborníků.

### **Výuka v mateřské škole**

MŠ bedlivě sleduje vývoj dítěte s ohledem na jeho individualitu. V pedagogickém zastoupení nejsou jen pedagogové, ale i školní speciální pedagog, dále je v každé třídě

přítomný nejen pedagogický, ale i logopedický asistent. Třídy jsou vybavené nejen hračkami a hrami, ale také speciálními výukovými pomůckami, včetně interaktivní tabule. Pobytem na zahradě školy výuka nekončí, protože i tam jsou výukové prvky.

Mateřská škola Milánská dlouhodobě spolupracuje se speciálněpedagogickým centrem a nabízí poradenství pro rodiče a jejich děti, konzultace se zákonnými zástupci dětí, poskytuje kontakty na odborníky, poskytuje celkové vyšetření řeči, zároveň diagnostikuje a doporučuje návrhy na podpůrná opatření či metodickou pomoc

### **5.3 Mateřská škola při Fakultní nemocnici Královské Vinohrady**

Mateřská škola je zajištěna pro dětské pacienty ve FNKV.

Umístění školy je v objektu nemocnice, protože výchovně-vzdělávací činnosti se provádí u dětí, které jsou umístěny na lůžkách, a to na třech odděleních: oddělení plastické chirurgie, oddělení popálenin a oddělení dětské interny

#### **Vybavení v mateřské škole**

Škola je vybavena všemi pomůckami, které jsou potřebné pro výchovně-vzdělávací činnosti, a to rozmanitou nabídkou společenských her, různorodými hračkami, materiálem potřebným k výtvarným činnostem, včetně didaktických a audiovizuálních pomůcek. Prostor pro výuku je vymezen nejen v učebnách, ale i v hernách a na pokojích pacientů.

#### **Organizace v mateřské škole**

Výchovně-vzdělávací činnost probíhá v součinnosti se zdravotnickým zařízením, a to z důvodu, aby nedocházelo k narušení léčebného procesu. Žáky jsou děti, které:

- mají chronické potíže,
- jsou postižené infekčním onemocněním,
- mají vývojovou vadou,
- jsou po úrazech, po kterých je jejich život v ohrožení,
- jsou po reoperacích a kosmetických úpravách.

#### **Cíle mateřské školy při FNKV**

Cílem je postarat se a zajistit psychickou pohodu malých pacientů a následně u nich podpořit zdravotní proces, a to nejen po stránce fyzické, ale i psychické.

### **Školní vzdělávací plán**

Mateřská škola vychází z ŠVP a výuka je podřízena hospitalizovaným dětem, kdy záleží na jejich možnostech a schopnostech. Žáky jsou na základě souhlasu nejen rodičů, ale i lékařů, a to hospitalizované děti ve věku od dvou do sedmi let.

### **Činnosti**

Činnosti závisí na ošetřujícím lékaři, který vše posuzuje na základě zdravotního stavu pacienta. Zde je velmi důležitá kooperace mezi pedagogickým pracovníkem a zdravotním personálem pro zajištění návaznosti léčebného a pedagogického působení. Speciální pedagogové jsou důležitým faktorem pro malé pacienty, a to hlavně proto, že jim pomáhají se adaptovat na nové prostředí a snaží se předejít negativním zážitkům. Proto je kladen důraz na činnosti pro děti známé a příjemné, ve snaze navodit optimistickou atmosféru plnou radosti a dobré nálady. Mezi pacienty se nachází i děti bez doprovodu rodičů, na které se pedagog obzvláště zaměřuje. Výchovně-vzdělávací proces probíhá v odpoledních hodinách, a to z důvodu léčebného procesu. Mezi další činnosti školy patří i nabídka průběžného vzdělávání se zaměřením na somatopedii.

## **5.4 Získaná data a jejich interpretace**

### **5.4.1 Analýza konceptu mateřských škol**

Z oslovených škol všechny prezentovaly svou koncepci a způsob fungování a nabídku služeb prostřednictvím internetu. Kvalitou ve zpracování a rozsahu informací byla nejlepší Mateřská škola Milánská. Co se týká psychického a fyzického zatížení pedagogických pracovníků, tak dle autorky jsou nejvíce ohroženi pedagogičtí pracovníci v Mateřské škole při Fakultní nemocnici Královské Vinohrady.

Autorka se domnívá, že jedním z důvodů může být neurčitá pracovní doba, vzhledem ke zdravotnímu stavu pacientů či naplánovaným rehabilitacím, operacím apod. Dále na psychiku pedagogů působí celkový zdravotní stav dítěte, jeho negativní zážitky a celkový psychický stav rodičů, pokud u malého pacienta vůbec jsou. Po stránce fyzické učitel musí být podporou ve zdravotním procesu. Jako jedna z největších zátěží může být četnost střídání se pacientů v krátkých úsecích.

## 6 PREVENCE PROTI SYNDROMU VYHOŘENÍ U PEDAGOGŮ VE SPECIÁLNÍCH MATEŘSKÝCH ŠKOLÁCH NA PRAZE 10

### 6.1 Rozhovor se zaměstnanci

Tabulka 1: Polostrukturovaný dotazník

1) Jakou zastáváte funkci v MŠ?
2) Jak dlouho pracujete ve školství?
3) Máte i jiný pracovní poměr? Jaký?
4) Přijdete si dostatečně ohodnocen(a)?
5) Nabízí Vám zaměstnavatel nějaké benefity? Jaké?
6) Byl(a) jste někdy na školení týkající se syndromu vyhoření a jeho prevence? Bylo pro Vás přínosné?
7) Jakým způsobem pečujete o své duševní zdraví?
8) Ovlivňuje Váš osobní život výkon v práci?

Zdroj: Autorka práce, 2021

#### 6.1.1 Pracovní zařazení pedagoga, délka praxe, jiný pracovní poměr

Pracovním zařazením je myšlena pozice, kterou pedagog vykonává, osloveni zde byli asistenti pedagoga a učitelé mateřských škol. Délka praxe je označení pro délku působení ve školství a jiným pracovním poměrem je zde myšleno, zda respondent při svém pracovním poměru vykonává jinou činnost za úplatu. Z rozhovorů vyplývá, že většinou asistenti pedagoga působí ve školství do 5 let a učitelé speciální mateřské školy mají ve většině případech praxi delší než 10 let. Jiný pracovní poměr vykonává 3 z 10 pedagogů, jejich odpovědi jsou níže zaznamenány.



*R1: „Další pracovní poměr mám, a to z důvodu finančních potíží, jsem totiž matka samoživitelka, mám ve své péči dvě děti školního věku, manžel nás opustil a žít z jednoho příjmu je prakticky nemožné. Chodím o víkendech vypomáhat do jednoho supermarketu.“*

*R2: „Ano, chodím na brigádu hlídat děti, protože penízky se vždycky hodí, z velké části mě to baví, a navíc já žiji sama.“*

*R3: „Jelikož mám jen čtyřhodinový úvazek, tak ano. Doučuji dívčenko cizí národnosti český jazyk a finančně mi to vykompenzuje hlavní pracovní poměr a po časové stránce jsem na tom lépe.“*

### **6.1.2 Finanční ohodnocení, benefity**

Finančním ohodnocením zde autorka myslí, zda respondentovi přijde jeho výplata optimální za jeho odvedenou práci. Otázka týkající se benefitů je respondentům vysvětlena tak, jestli mají ve svém zaměstnání nějaké výhody, které jsou pro ně motivací. Výsledek z finanční oblasti je velmi znepokojující, protože 100 % pedagogů si nepřijde dostatečně finančně ohodnoceno. Kladné odpovědi autorka zaznamenává v otázce, která se týká motivace čili benefitů. Zde je 100% shoda, všichni zaměstnanci jsou tímto způsobem motivováni. Odpovědi níže uvedené jsou vybrány od tří respondentů, kteří zastupují jednotlivá zařízení.

*R1: „Benefity jsou ve formě odměn, nebo z fondu, kde se dá částečně uplatnit dovolená a dotované celodenní stravování a zdravotní obuv.“*

*R2: „Zaměstnanecké benefity nám jsou umožněny z FKSP. Velkou výhodou je, že to, na co se bude čerpat si společně všichni odsouhlasíme a také máme ve školce posilovnu, kterou po pracovní době mohou zaměstnanci zdarma využívat.“*

*R3: „Pro mě je benefitem pracovat v mateřské škole při nemocnici FNKV, dodávám dětem naději, energii, poznávám nové lidi, žádný den není stejný. Vy asi myslíte od zaměstnavatele, že? Tak to máme příspěvek na dovolenou, na dětské tábory, na jazykové kurzy.“*

### **6.1.3 Prevence proti syndromu vyhoření, duševní hygiena**

V poslední části rozhovoru s pedagogy mateřských škol bylo zjišťováno, jakým způsobem zaměstnanci provádí duševní hygienu. Dále všem byla položena otázka, která

se zaměřovala na absolvování akreditovaného vzdělávacího semináře v programu dalšího vzdělávání pedagogů zaměřeného na prevenci proti syndromu vyhoření. Závěrečná otázka se týkala vlivu osobního života na výkon v zaměstnání. Tyto rozhovory poukázaly na skutečnost, že všichni respondenti o své duševní zdraví pečují. Z uvedených výpovědí je patrné, že se liší pouze způsob. V oblasti dalšího vzdělávání se zaměřením na prevenci proti syndromu vyhoření byla autorka překvapena, protože seminář s tímto zaměřením absolvovala méně než polovina respondentů.

*R1: „Duševní hygienu provádím tak, že často chodím do přírody nebo na prohlídky kulturních památek. Také ráda čtu knihy s historickou tematikou, a když nikam v době pandemie nemohu, tak si alespoň vystačím s poslechem kvalitní hudby.“*

*R2: „O své duševní a fyzické zdraví pečuji zdravým stravováním a aktivním sportem, bohužel v této době mám dost omezené možnosti.“*

*R3: „Nejvíc si odpočívám u malování, takže v momentě, kdy na mě padá psychická zátěž, vezmu štětec a vymaluji se z toho.“*

*R1: „Ano, můj osobní život ovlivňuje můj výkon, a to z důvodů nynějších opatření, protože je velmi těžké skloubit péči o rodinu s plným pracovním nasazením, manžel přišel o práci a můj syn a dcera jsou na distanční výuce.“*

*R2: „Snažím se nenést si soukromí do práce a naopak, ale občas se stává, že ovlivňuje.“*

*R3: „Když jsem byla mladá a začínala jsem v tomto oboru, tak se mi to stávalo velice často, ale po letech praxe a zkušeností jsem profesionál a umím oddělit soukromí od práce.“*

*R1: „Ano, školení jsem absolvovala, mou inspirací mi byla má kolegyně, která byla vyhořelá.“*

*R2: „Ne, ale v budoucnu to mám v plánu.“*

*R3: „Ne, ale je fakt, že se mi to jednou bude hodit.“*

## 7 PŘÍPADOVÁ STUDIE ZE ŠKOLENÍ O PREVENCI PROTI SYNDROMU VYHOŘENÍ

Na základě výzkumu se autorka rozhodl absolvovat akreditované školení dalšího vzdělávání pro pedagogy „Syndrom vyhoření – jak mu předcházet a jak o něj pečovat“. Důvodem byl nejen nízký zájem z řad respondentů o DVPP s touto tematikou, ale hlavně jakým způsobem je šířena informovanost o této problematice.

Školení probíhalo v době pandemie online. Nejprve všechny školitel obeznámil s průběhem celého školení a stručně vysvětlil technické zajištění celé výuky a ve stručnosti nastínil o čem celý seminář je a jak celé školení bude probíhat.

Dále následovalo seznámení s ostatními účastníky – celkem 25 pedagogů a sociálních pracovníků. Hned na začátku semináře účastníkům bylo vysvětleno, že toto školení nesmí být bráno jako dogma, protože každý jedinec je jinak odolný vůči stresu a tím pádem zvládá i jinou intenzitu psychické zátěže než někdo jiný.

Poté byli účastníci vtáhnuti do debaty o pozitivích a negativích pedagogické profese a sociálních pracovníků. Každý vyjádřil svůj názor a pohled na věc. V pozitivích zaznělo například: smysluplnost, vliv na děti, užitek pro ostatní, předávání zkušeností, žádný stereotyp, flexibilita, kultivace dětí, kontakt s mladými lidmi, podpora druhých, osobnostní růst, potřeba pro okolí.

Negativa byla taková: nespolupracující rodič, pocit nevděku od jiných, psychická zátěž a psychická náročnost, neustálý kontakt s kolegy a dětmi, výsledky práce nejsou vidět hned, špatná profesní prestiž.

Výsledek byl takový, že zaměstnanci u pomáhajících profesí mají více pozitivní pohled na svou profesi. Dále byli účastníci tázáni, v jakém procentuálním zastoupení by vyjádřili pozitiva a negativa své profese, a v průměru to bylo 60:40.

V další části školení následovala historie v zastoupení H. J. Freudembergera. Poté byl SV jasně a stručně vymezen a zařazen dle světové zdravotnické organizace do skupiny MKN–10, přičemž tento proces může trvat řadu měsíců až mnoho let, kdy nejvíce jsou ohroženi lidé v pomáhajících profesích. Zároveň ne vždy se jedná o vyhoření. Školitel uvedl příklad u zástupkyně ředitele ve školství. V rámci supervize říkala, že má pocit, že už se nikam neposouvá, že stagnuje a nic nového se nemůže naučit a odešla do sociálních služeb.

Někdy jde jen o to, že člověk nedostává nové podmínky z prostředí. Proto je dobrá změna. Následovala etiologie. Zde byla účastníkům položena otázka: „Pokud máte cíl a splníte ho, co děláte poté?“, odpovědi: „Raduji se, stanovím si nový cíl, ocením se“.

Dle školitele je důležité si uvědomit ten okamžik splnění a užít si ho a prožít to. Ať náš život není jen maraton, neustálý běh za cíli. Lidé, co mají cíl a po jeho splnění, neumí vypnout a nepracovat, jsou nejvíce ohroženi. Neschopnost zpomalit a relaxace jsou jedním z důležitých prvků právě pro základy syndromu vyhoření.

Zde byl kladen důraz na to, že někteří jedinci nemohou zpomalit své pracovní tempo, či neumí nebo nechtějí relaxovat. Dále narušená pravidelnost denního rytmu (práce na směny, práce v terénu). Mezi dalšími poznatky zaznělo také nutkání mít vše perfektní a k tomu spojený workoholismus. S tím souvisí sklon dělat si vše sám, bez jakékoliv pomoci ostatních. Je dobré chtít něco změnit a to tím, že lidé překonají sami sebe a s tím zažijí pocit euforie.

Také když má jedinec pocit, že musí mít vše pod svou kontrolou a s tím spojené přehnané nároky na svou osobu. Následovala další příčina a tou je neumět říct „ne“. Dle slov školitele jsou někdy situace, které nesnesou odklad, ale je spousta situací, které počkají. My neumíme říct ne, nebo dokážeme a pak máme pocit viny. Někdy dokážeme odmítnout, ale poté máme výčitky, že později uděláme dvakrát tolik. Součástí prevence SV je umět říct „ne“ bez výčitek svědomí.

Následovala potřeba být přijímán druhými lidmi. Zde byla položena otázka, zda jde zařídit, aby Vás měli všichni rádi. Odpověď od účastníků byla jednohlasně „ne“.

- zdravotní stav,
- být při každém výkonu v práci zkritizován,
- nedocení pracovního výkonu – je potřeba zpětné vazby, je potřeba ocenit za náš výkon,
- nízké finanční ohodnocení – například osobní ohodnocení více motivuje,
- přetížení,
- rodinné a osobní problémy – ty se poté cyklí, osobní život do soukromého a naopak,
- u žen další směna doma.

Dále byly příznaky rozděleny do skupiny:

- psychické,
- fyzické.

U psychických příznaků byly uvedeny:

- pokles nadšení a pracovního nasazení, nechut' k vykonávané práci,
- negace směrem k sobě, k zaměstnání, ke společnosti,
- útěk do fantazijních představ,
- cynismus a lhostejnost k žákům,
- větší výskyt konfliktů v soukromí,
- neúplná příprava k výkonu práce a snížený výkon,
- problémy se soustředěností, častá zapomětlivost,
- podrážděnost vedoucí k agresivitě,
- pocit, že jedinec není dostatečně uznáván.

U fyzických byly uvedeny:

- nedostatečný spánek,
- nechut' k jídlu, nebo nadměrná chuť k jídlu,
- časté onemocnění,
- problémy v oblastech srdeční činnosti, dýchání či zažívání,
- zrychlující se unavitelnost a vyčerpání,
- napětí ve svalech a vysoký krevní tlak.

Po etiologii se navazovalo na fáze, které byly rozděleny do pěti částí.

1. Období nadšení – tato fáze byla popsána jako období, kdy jedinec je plný elánu, přichází s novými návrhy na vylepšení. Kdy je v práci přes čas, přichází první a odchází jako poslední. Také se stává, že v tomto období má určitá osoba pocit, že práce je jeho smysl života. Po výkladu této fáze byla položena otázka: „Na úkor, koho ten čas jde?“, „Koho okrádám o čas?“. Účastníci zde odpověděli jednoznačně, že na úkor rodiny. Poté bylo všem sděleno, že je důležité si najít hranici, abychom to takto nepřesáhli. Protože ne všechny rodiny takový nápor dlouho vydrží, zde by totiž mohlo dojít až k rozpadu rodiny.

2. Období stagnace – zde bylo uvedeno, že prvotně zmíněné návrhy nejdou zrealizovat, práce je méně přitažlivá, očekávání jsou snižena a zájem se více přesouvá k osobnímu životu.
3. Období frustrace – v tomto období jde o to, že člověk není spokojen a není schopen si energii kompenzovat jinde. To je spojeno s pocitem, že investuje energii a nevrací se zpět. Pro představení této situace byla uvedena otázka, kterou si pedagog pokládá: „Má to vůbec smysl? Mám si brát pomůcky do hodiny?“. Školitel, který vedl tento webinář, dělá i supervizora pro školní zařízení a všiml si ve své praxi, že v této fázi pedagog mluví o svých žácích dehonestujícím označením. Nehezka komunikace o žácích spojená s vulgarismem je znak rozvíjejícího se SV.
4. Apatie – předposlední fáze, je už patrně viditelná i pro okolí. Jako příklad byly uvedené tyto otázky, které si pedagog může podávat: „Proč se namáhat?“, „Proč se snažit?“, „Dejte to někomu mladšímu, ať si vyhraje“. Postižená osoba sleduje neustále čas, kdy bude moci jít domů. Nemá zájem o další vzdělávání, je často negativní a mrzutá.
5. Konečná fáze čili propuknutí bylo popsáno velmi stručně a jasně. Osoba, která se nachází v této fázi mluví dehonestujícím způsobem o žácích, vnímá to a nestydí se za to, je to tzv. vymizení reflexe vnitřních norem. Má pocit, že má ve všem pravdu.

Dalším krokem bylo poskytnutí standardizovaného dotazníku (viz příloha), díky kterému můžeme zjistit, zdali jsme na cestě k vyhoření, či nikoli. Na další blok tohoto školení byl úkol, a to pravdivě vyplnit zadané otázky a poté sečíst body z otázek, které se členily do různých rovin.

V druhé části školení si všichni účastníci vyhodnotili test (viz příloha), kdy hranice SV byla dána mezi 30–40 bodů. Pokud se někdo bodově v této hranici vyskytl, tak mu bylo dáno doporučení se o sebe začít velmi intenzivně starat. Dotazník byl členěn do jednotlivých rovin, které může vyhoření zasáhnout, a proto byly detailně rozebírány.

1. Kognitivní rovina – opět byla položena otázka spojená s interakcí ostatních zúčastněných: „Jde být nejlepší rodič na světě?“. Odpověď byla jednoznačné „ne“. Tato rovina pojednávala o tom, že vystavení se vlastní zátěži ve smyslu být

ten nejlepší, a to za každou cenu, může vést k tragickému konci. V této rovině jako prevence proti SV bylo doporučeno:

- tzv. vypnutí hlavy – nečinnost,
- najít kompenzační mechanismus v soukromí,
- najít kompenzační mechanismus v zaměstnání – něco, co jedince baví, v čem se může rozvíjet.

2. Emocionální rovina se dělí na další podskupiny:

- abreakce (v zaměstnání je spousta emočních věcí):
  - prevence: je důležité mít možnost se vyventilovat,
- investice do jiných – jde o to, dát druhým najevo své emoce,
- investice do nás samých:
  - prevence: brát si zdroj po sebe,
- držení si hranic bez vyčítání – reakce na to, že někoho odmítnete, ale bez dalších výčitek.

3. Tělesná rovina – jde o způsob, jak se např. pedagog stará o své tělo a svou mysl. Jednoznačně zde bylo doporučeno jakýmkoliv oddechem a relaxací. Dále školitel pokládá otázku: „Stává se Vám, že po dovolené potřebujete další dovolenou?“. Některé pedagožky odpověděly, že ano, protože si dodělávaly nahromaděnou práci. Jiné zase, že byly doma a uklízely. „Dovolená doma, není dovolená,“ konstatoval školitel. Poté pro upřesnění byl uveden příklad starého tlačítkového telefonu, kdy pro delší výdrž baterky bylo nutné nechat telefon vybit a na 100 % nechat ho nabít. To bylo přirovnání k člověku, který je fyzicky či psychicky vyčerpán a musí se nabít. Hodně lidí totiž hřeší, protože si myslí, že tělo to ještě zvládne, a ještě jednou a poté může dojít k fyzickému kolapsu.

4. Sociální rovina – v této rovině byl kladen důraz na jiné sociální bubliny, tedy na to mít kontakt s jinými lidmi než jen v pracovní sféře. S kolegy bychom neměli mluvit jen o pracovních záležitostech.

Dále webinář byl zaměřen na pracovní sféru. V této části se rozebíral fakt, na kolik procent je optimální nasazení v zaměstnání. Pedagogové celkem shodně a dobře odhadli, že to je na 70–80 %. Tyto výpočty byly odůvodněné tím, že jsou období, kdy zaměstnanec potřebuje zrychlit, například v pedagogické sféře to jsou vánoční besídky, uzavírání pololetí atd. Je potřeba zvolit nějaké optimum, kdy je kvalitní práce odvedena, ale

i s rezervou pro pedagoga. Poté navázala debata o tom, jestli je propojená práce a soukromí, či zda se soukromý život podepisuje na výkonu zaměstnance, ale také jestli si např. pedagog nenosí práci domů. Z debaty vyplynulo, že pracovní a soukromá sféra spolu úzce souvisí, že obě tyto sféry jsou navzájem propojené. Toto zacyklení může být i velice nebezpečné. Na tuto debatu navázalo další téma, a to jak si nenosit práci domů. Dle školitele to nejlépe umí ti lidé, co nepracují s lidmi. Prevencí proti tomu, abychom vyventilovali své emoce ze zaměstnání, byl doporučen tzv. přechodový rituál. Jde o to, že negace ze zaměstnání můžou více ohrožovat naše blízké, a proto je při zavedeném rituálu mohou ostatní vyventilovat a domů přichází s tzv. čistou hlavou.

Dále se školení zaměřilo na otázku: „Podle čeho poznám, že si nesu práci domů?“.

Na začátku tohoto tématu byl pro lepší pochopení všem přítomným převyprávěn příběh z praxe.

Žena, která přišla domů z práce, každý den mluvila jen a jen o svém zaměstnání. Partner zprvu poslouchal a po delším čase nastala selektivní hluchota. Selektivní hluchota se projevila tak, že neposlouchal a jen přikyvoval. Po čase začal muž svou ženu prosit, ať už toho nechá a radši se mu věnuje. Po neúspěšných pokusech manžel požádal o rozvod.

Tímto příběhem byla znázorněna destruktivní podoba toho, jaký může být následek nošení si práce domů. Žena v příběhu dostávala jasné signály, že každý den mluvit o práci je pro jejího manžela nesnesitelné, až po delší době se to rozhodl ukončit.

V návaznosti na tento příběh se přednášející tázal: „Za jak dlouho dobu řeknete ostatním, že Vám něco vadí?“. V tomto případě se odpovědi pedagogů lišily, protože někteří odpověděli, že hned, jiní, že záleží na tom, kdo to je.

Jako prevenci proti výše zmíněné destruktivní podobě, ale i proti burnoutu, bylo navrženo zavedení tzv. přechodového rituálu. Jde o to, že člověk například po cestě z práce vyventiluje své emoce nebo po příchodu domů 20 min nemluví nebo si zajde zaplavat apod., aby se dokázal přeladit. Pokud někdo takový ventil nemá, tak většinou jako hromosvod emocí působí blízké osoby, které si to v tu chvíli nezaslouží.

V návaznosti byl uveden důležitý a často opomíjený fakt, a to ten, že hodně lidí má tendenci mít zkreslený pohled na problematiku na základě své profese a soukromého života. Tito lidé mohou mít tendenci bagatelizovat jen své problémy a problémy druhých jim často mohou přijít nedůležité či je vůbec nezajímají.



Takovým jednoduchým příkladem bylo uvedeno dítě, co si velmi přálo novou hračku. Rodič dítě odmítl, protože byla drahá, a protože má svých hraček dost. Tímto rodič usoudil, co pro dítě není prioritou. Z tohoto příkladu vyplynulo, že to, co je důležité pro někoho, nemusí být pro druhého a naopak.

Následně byla všem přítomným položena další otázka: „Zdálo se Vám někdy o práci?“. Odpovědi se opět shodovaly, protože všem se alespoň jednou o své práci zdálo. Z toho vyplynulo, že se někomu nedaří vyventilovat některé z předchozích oblastí a nesou si je domů a tím pádem je postrádaná forma sebepéče.

Předposledním tématem byla část s názvem „Já a mé hranice“.

Já a mé hranice:

- umět říkat NE,
- být asertivní v soukromém životě,
- sebehodnota a sebeúcta,
- myslet také sám na sebe,
- starat se o své potřeby,
- nesobecká sebeláska.

Největší účinnost přichází tehdy, kdy jsou tato pravidla nastavena hned na začátku, ale to neznamená, že nemůžete začít kdykoliv. Nikdy není pozdě.

Posledním tématem byla kniha, která se stala inspirací jako nástroj prevence syndromu vyhoření. Kniha se pyšní názvem Pět jazyků lásky, jejím autorem je Gary Chapman, který se zabýval manželským a partnerským poradenstvím. Tato kniha je pomocnou berlou pro lidi, co mají zájem pracovat na vztazích, nejedná se jen o partnerské, ale o jakékoliv mezilidské. Pro tento seminář byla kniha brána jako inspirativní kostra toho, jak předejít burnoutu. Nikdo nehovoří všemi 5 jazyky, jde jen o to, jakým hovoříme a na co slyšíme. Základní členění jazyků:

- 1) dary,
- 2) služby,
- 3) hodnotný čas,
- 4) fyzický dotyk,
- 5) ocenění.

Po stručném členění byla opět položena otázka k zamyšlení: „Dostávají děti ocenění?“. Dle názoru školitele se to dělí na dvě poloviny:

- 1) za všechno (přehlčení – ztráta významu),
- 2) vůbec (absolutní demotivace).

„Dostává se dětem fyzického kontaktu (dotyk)?“ Spousta dětí nedostává.

„Tráví rodiče dostatek kvalitního času se svými dětmi?“ Místo odpovědi nám byla sdělena zkušenost a to taková, že díky moderním technologiím, tím byly myšlené mobilní telefony nebo počítače, i když jste v jedné místnosti, tak nemusíte trávit čas společně. Závěrem tohoto školení měl každý účastník možnost zamyslet se nad tím, jakému jazykem rozumí, například jestli je rád oceňován, nebo je pro něj důležitější společně strávený společný čas a jaký jazyk používají lidé v jeho okolí.

## ZÁVĚR

Předkládaná bakalářská práce se zabývala syndromem vyhoření u pedagoga ve speciálních mateřských školách v Praze 10. Teoretická část je zaměřena na vymezení významu syndromu vyhoření a na jeho historii. Dále navazuje téma důvodu vzniku syndromu a jak se pozná. Uvedli jsme rizikové faktory, jak osobnostní, tak profesní a podrobně se zaměřili na fáze vyhoření. Teoretická část se také zabývá prevencí a jejími způsoby. V návaznosti uvádíme, koho do kategorie pedagog speciální mateřské školy řadíme a jaké jsou vymezené kvalifikační předpoklady pro učitele speciálních mateřských škol. Nedílnou součástí je dělení kompetencí pedagoga a vzor jeho náplně práce. Do kategorie pedagog ve speciální MŠ řadíme i asistenta pedagoga, a proto se zde zabýváme i požadavky na práci asistenta pedagoga a pracovní náplní.

V praktické části bakalářské práce jsme provedli analýzu konceptů mateřských škol, ve které jsme zjišťovali kvalitu zpracování informací prostřednictvím webových stránek. Autorka dospěla k závěru, že nejvíce psychického a fyzického zatížení mají pracovníci v mateřské škole při FNKV.

Dále jsme si stanovili za cíl zjistit, jakým způsobem se chrání pedagogové speciálních mateřských škol před syndromem vyhoření a jakým způsobem vedení škol motivuje své zaměstnance. Prostřednictvím polostrukturovaných rozhovorů jsme se zaměřili na tři zásadní oblasti:

- 1) pracovní zařazení pedagoga, délka praxe, jiný pracovní poměr – Rozhovory ukazují, že v dotyčných MŠ asistenti pedagoga působí ve školství do 5 let, učitelé speciálních mateřských škol mají většinou praxi delší než 10 let a jiný pracovní poměr vykonávají 3 z 10 pedagogů.
- 2) finanční ohodnocení, benefity – Všichni dotazovaní pedagogové si nepřijdou dostatečně finančně ohodnoceni. Nicméně, ze všech škol je každý zaměstnanec motivován různými benefity, které se v každé organizaci liší.
- 3) duševní hygiena, prevence proti syndromu vyhoření – Každý respondent o své duševní zdraví pečuje, zde se liší pouze způsob.

V oblasti prevence bylo zjištěno, že v oblasti dalšího vzdělávání pro pedagogické pracovníky zaměřené na prevenci proti syndromu vyhoření, tím je myšlen seminář či školení, tak více než polovina dotazovaných respondentů nikdy neabsolvovala takové

školení. Proto poslední část našeho výzkumu tvoří případová studie z absolvovaného školení s názvem „Syndrom vyhoření – jak mu předcházet a jak o něj pečovat“, kde jsme se dozvěděli, jak sami se sebou pracovat, abychom předešli již několikrát zmíněnému syndromu.

# SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

## Seznam použitých českých zdrojů

HENDL, Jan, 2016. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-0982-9.

HENDL, Jan, 1999. *Úvod do kvalitativního výzkumu*. Praha: Karolinum. ISBN 80-246-0030-7.

JEKLOVÁ, Marta a Eva REITMAYEROVÁ, 2006. *Syndrom vyhoření*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí. ISBN 80-86991-74-1.

KALLWASS, Angelika, 2007. *Syndrom vyhoření v práci a v osobním životě*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-299-7.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro, 2012. *Hořet, ale nevyhořet*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství. Orientace (Karmelitánské nakladatelství). ISBN 978-80-7195-573-3.

KŘIVOHLAVÝ, Jaro, 1998. *Jak neztratit nadšení*. Praha: Grada. Psychologie pro každého. ISBN 80-7169-551-3.

MAROON, Istifan, 2012. *Syndrom vyhoření u sociálních pracovníků: teorie, praxe, kazuistiky*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0180-9.

NĚMEC, Zbyněk a Petra MARTINOVSKÁ, [2018]. *Asistent pedagoga v mateřské škole*. Praha: Raabe. Dobrá škola. ISBN 978-80-7496-394-0.

POSCHKAMP, Thomas, 2013. *Vyhoření: rozpoznání, léčba, prevence*. Brno: Edika. Rádce pro pedagogy. ISBN 978-80-266-0161-6.

STOCK, Christian, 2010. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. Praha: Grada. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-3553-5.

SYSLOVÁ, Zora, 2013. *Profesní kompetence učitele mateřské školy*. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-4309-7.

ŠMELOVÁ, Eva a Alena NELEŠOVSKÁ, 2009. *Učitel mateřské školy v reflexi současných proměn*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-2272-5.

ŠVAŘÍČEK, Roman a Klára ŠEĐOVÁ, 2007. *Učební materiály pro kvalitativní výzkum v pedagogice*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-4359-6.

*Vzor pracovní smlouvy z Mateřské školy a speciálněpedagogického centra Štíbrova Praha*. Interní dokument [vid. 2020-12-12].

*Vzor pracovní smlouvy z Mateřské školy a Základní školy speciální Diakonie Českobratrské církve evangelické Praha*. Interní dokument [vid. 2020-12-12].

### **Seznam použitých internetových zdrojů**

*Mezinárodní klasifikace nemocí, 10. revize* [online]. [cit. 2020-12-22]. Dostupné z: <https://mkn10.uzis.cz/prohlizec/Z73>

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2020 [cit. 2020-12-22]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-563>

## SEZNAM ZKRATEK

DVPP	Další vzdělávání pedagogických pracovníků
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
FNKV	Fakultní nemocnice královské Vinohrady
IVP	Individuální vzdělávací plán
MKN	Mezinárodní klasifikace nemocí
MŠ	Mateřská škola
MŠL	Mateřská škola logopedická
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
RVP-PV	Rámcový vzdělávací program pro předškolní vzdělávání
SPC	Speciálně pedagogické centrum
SPUCH	Specifické poruchy učení a chování
SV	Syndrom vyhoření
ŠVP	Školní vzdělávací program
TVP	Třídní vzdělávací plán

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A– Polostrukturovaný dotazník.....	I
Příloha B – Dotazník z webináře Syndrom vyhoření – jak mu předcházet a jak o sebe pečovat.....	II



## **Příloha A– Polostrukturovaný dotazník**

<b>9) Jakou zastáváte funkci v MŠ?</b>
<b>10) Jak dlouho pracujete ve školství?</b>
<b>11) Máte i jiný pracovní poměr? Jaký?</b>
<b>12) Přijdete si dostatečně ohodnocen(a)?</b>
<b>13) Nabízí Vám zaměstnavatel nějaké benefity? Jaké?</b>
<b>14) Byl(a) jste někdy na školení týkající se syndromu vyhoření a jeho prevence? Bylo pro Vás přínosné?</b>
<b>15) Jakým způsobem pečujete o své duševní zdraví?</b>
<b>16) Ovlivňuje Váš osobní život výkon v práci?</b>

Zdroj: Autorka práce, 2021

## Příloha B – Dotazník z webinaru Syndrom vyhoření – jak mu předcházet a jak o sebe pečovat

### Já a moje náchylnost k syndromu vyhoření

Tento dotazník se skládá z 24 výpovědí – výroků, které se týkají kognitivních, emocionálních, tělesných a sociálních účinků stresu a syndromu vyhoření. Zaškrtněte, do jaké míry se Vás jednotlivé výpovědi týkají. Buďte vůči sobě poctiví.

	Vždy 4 body	Často 3 body	Někdy 2 body	Zřídka 1 bod	Nikdy 0 bodů
1. Obtížně se soustředuji.					
2. Nedokážu se radovat ze své práce.					
3. Připadám si fyzicky vyždímaný/á.					
4. Nemám chuť pomáhat lidem s problémy.					
5. Pochybuji o svých profesionálních schopnostech.					
6. Jsem sklíčený/á.					
7. Jsem náchylný/á k nemocem.					
8. Pokud je to možné, vyhýbám se odborným rozhovorům s kolegy.					
9. Vyjadřuji se posměšně o klientech i ostatních.					
10. V konfliktních situacích v práci se cítím bezmocný/á.					
11. Mám problémy se srdcem, dýcháním, trávením apod.					
12. Frustrace z práce narušuje mé soukromé vztahy.					
13. Můj odborný růst a zájem o obor zaostává.					
14. Jsem vnitřně neklidný/á a nervózní.					
15. Jsem napjatý/á.					
16. Práci s klientem omezují na pouhé předávání informací.					
17. Přemýšlím o odchodu z profese.					
18. Trpím nedostatkem uznání a ocenění.					
19. Trápí mne poruchy spánku.					
20. Vyhýbám se účasti na dalším vzdělávání.					
21. Hrozí mi nebezpečí, že ztratím přehled o dění v oboru.					
22. Cítím se ustrašený/á.					
23. Trpím bolestmi hlavy.					
24. Pokud je to možné, vyhýbám se rozhovorům s klienty.					

Do následujících řádků запиšte vedle čísel jednotlivých odpovědí počet bodů, které jste získali a sečtěte každou rovinu zvlášť:

**Kognitivní rovina:**

č. 1 \_\_\_ + č. 5 \_\_\_ + č. 9 \_\_\_ + č. 13 \_\_\_ + č. 17 \_\_\_ + č. 21 \_\_\_ = \_\_\_

**Citová rovina:**

č. 2 \_\_\_ + č. 6 \_\_\_ + č. 10 \_\_\_ + č. 14 \_\_\_ + č. 18 \_\_\_ + č. 22 \_\_\_ = \_\_\_

**Tělesná rovina:**

č. 3 \_\_\_ + č. 7 \_\_\_ + č. 11 \_\_\_ + č. 15 \_\_\_ + č. 19 \_\_\_ + č. 23 \_\_\_ = \_\_\_.

**Sociální rovina:**

č. 4 \_\_\_ + č. 8 \_\_\_ + č. 12 \_\_\_ + č. 16 \_\_\_ + č. 20 \_\_\_ + č. 24 \_\_\_ = \_\_\_.

Z dosažených hodnot si můžete vyčíst svůj individuální stresový profil. Maximální hodnota bodů v jedné rovině je 24, minimální je 0.

Součtem hodnot všech čtyř rovin získáte číslo označující míru vaší náchylnosti ke stresu a syndromu vyhoření. Maximální hodnota je 96, minimální 0.

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora:** Kristýna Střihavková

**Obor:** Speciální pedagogika – vychovatelství

**Forma studia:** kombinovaná

**Název práce:** Syndrom vyhoření u pedagoga ve speciálních mateřských školách v Praze 10

**Rok:** 2021

**Počet stran textu bez příloh:** 43

**Celkový počet stran příloh:** 3

**Počet titulů českých použitých zdrojů:** 15

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů:** 0

**Počet internetových zdrojů:** 2

**Vedoucí práce:** prof. PhDr. Miloslav Kodým, CSc.