



Univerzita Palackého v Olomouci
Cyrilometodějská teologická fakulta
Katedra křesťanské výchovy

**VÍKENDOVÉ RELAXAČNÍ AKTIVITY
VEDOUCÍ K PREVENCI SYNDROMU
VYHOŘENÍ PRO PEDAGOGICKÉ
PRACOVNÍKY ZÁKLADNÍCH ŠKOL**

Bakalářský projekt

Autor: Romana Tichá, DiS.
Vedoucí práce: Mgr. Milena Öbrink Hobzová, Ph.D.

Olomouc 2022

Prohlašuji, že jsem bakalářský projekt vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a zdrojů informací.

V Prostějově, 24. 3. 2022

.....
vlastnoruční podpis

Chtěla bych poděkovat vedoucí své bakalářské práce Mgr. Mileně Öbrink Hobzové, Ph.D., za trpělivost, vstřícnost a ochotu při vedení mého bakalářského projektu, za její rady, připomínky a odbornou pomoc. Děkuji Mgr. Vlastě Hrbatové, zástupkyni ředitele Základní školy Zdeny Kaprálové a Mateřské školy ve Vrbátkách, za poskytnutí studijních materiálů a odborných rad a Bc. Karolíně Flekové, lektorce jógy, za možnost nabídnout do projektu na míru navržené lekce jógy. Nejvíce ale děkuji své rodině, zejména mé mamince, která mi byla velikou oporou a podporovala mě po celou dobu mého studia, a také mému synovi, jenž mi byl hnacím motorem k tomu, abych studium dokončila.

Obsah

Úvod	6
1 UČITEL A UČITELSKÁ PROFESE.....	8
1.1 Význam pojmu učitel	8
1.2 Osobnost učitele.....	9
1.3 Charakteristika učitelé profese	11
1.4 Pedagogické kompetence a dovednosti.....	13
1.5 Stres a pracovní vytížení v učitelé profesi	15
1.6 Syndrom vyhoření v učitelé profesi	17
2 SYNDROM VYHOŘENÍ	20
2.1 Definice pojmu.....	20
2.2 Příčiny a faktory vzniku syndromu vyhoření.....	22
2.3 Příznaky syndromu vyhoření.....	24
2.4 Fáze syndromu vyhoření	27
2.5 Diagnostika syndromu vyhoření.....	30
3 PREVENCE.....	33
3.1 Prevence syndromu vyhoření.....	33
3.2 Individuální možnosti prevence	34
3.3 Preventivní možnosti zaměstnavatele.....	36
4 VÍKENDOVÉ RELAXAČNÍ AKTIVITY VEDOUČÍ K PREVENCI SYNDROMU VYHOŘENÍ PRO PEDAGOGICKÉ PRACOVNÍKY ZÁKLADNÍCH ŠKOL	41
4.1 Stručná charakteristika zařízení – Základní škola Zdeny Kaprálové a Mateřská škola Vrbátky	41
4.2 Hlavní činnost ZŠ.....	42
4.3 Stručná historie ZŠ	43
4.4 Ekonomická situace ZŠ.....	44
4.5 Zkušenosti s podáváním projektů.....	44
5 CHARAKTERISTIKA PROJEKTU	47
5.1 Předmět projektu	47
5.2 Cíl projektu.....	47
5.3 Cílová skupina	47
5.4 Potřebnost projektu	48
5.4.1 SWOT analýza	56
5.5 Charakteristika současného stavu	58
5.6 Charakteristika plánovaného stavu.....	58

5.7	Udržitelnost projektu a návaznost dalších aktivit na projekt.....	58
5.8	Místo pobytu	59
6	TECHNICKÉ ŘEŠENÍ PROJEKTU	61
6.1	Harmonogram projektu	61
6.2	Seznam aktivit	62
6.2.1	Aktivity zaměřené na komunikaci.....	63
6.2.2	Výtvarné aktivity.....	66
6.2.3	Aktivity zaměřené na pozorování a vnímání.....	68
6.2.4	Aktivity zaměřené na identifikaci a empatii	70
6.2.5	Jóga pro učitele základní školy	73
6.2.6	Celodenní túry	75
6.2.7	Výlety do blízkého okolí	82
6.3	Personální zajištění projektu	83
6.4	Přehledný rozpočet projektu	83
	Závěr	86
	Použitá literatura	88
	Seznam příloh	92

Úvod

Syndrom vyhoření je pojem, který se v dnešní společnosti skloňuje čím dál častěji. Na vině je kromě zvýšených nároků na zaměstnance ze strany jejich zaměstnavatelů také vlastní snaha dokázat sami sobě, i ostatním, že umí pracovat na více než 100 %. Nemalou měrou k této situaci přispěla celosvětová pandemie koronaviru, která na čas změnila pracovní návyky. Přibýlo zaměstnanců, kterým bylo nařizeno pracovat z domova, děti zůstaly po uzavření škol doma na distanční výuce a skloubit pracovní režim se školním rozvrhem dětí bylo občas nad lidské síly. Není divu, že se začaly plnit ordinace psychologů i psychiatrů.

V rámci svého bakalářského projektu jsem se pokusila navrhnout víkendový relaxační pobyt s různými aktivitami jako prevenci syndromu vyhoření u pedagogických pracovníků. V současné době je tato profese předmětem vyššího zájmu celé společnosti, nejen kvůli online výuce v době lockdownu, která ukázala velké nedostatky např. v používání informačních technologií. Objevují se názory, že je naše školství zastaralé, utvářejí se skupiny i mezi studenty, kteří volají po změně, např. studentská iniciativa Tři kroky z pasti. Na pedagogické pracovníky jsou kladeny čím dál vyšší nároky, a to vede ke stresu a následně ke vzniku příznaků syndromu vyhoření. Cílem bakalářského projektu je nabídnout pedagogickým pracovníkům základní školy vhodné prostředí k víkendovému pobytu, kde by mohli prostřednictvím navržených aktivit načerpat energii pro jejich další práci s dětmi.

Bakalářský projekt má celkem šest kapitol. První kapitola se věnuje charakteristice učitelské profese, vysvětluje význam pojmu učitel, představuje osobnostní kvality učitele, jejich kompetence a dovednosti. Zamýšlí se nad pracovním vyčerpáním v učitelské profesi a vznikem stresu, s čímž souvisí počínající příznaky syndromu vyhoření. Druhá kapitola je zaměřená na syndrom vyhoření, popisuje různé definice tohoto pojmu, vyjmenovává příčiny a faktory, které mohou za vznik syndromu vyhoření, a také jeho příznaky a fáze. Důležitou součástí této kapitoly je popis diagnostik, podle nichž lze stanovit, zda se jedinec nachází v některé z fází syndromu vyhoření. Třetí kapitola se zabývá prevencí syndromu vyhoření, líčí možnosti, jak proti jeho vzniku může bojovat jedinec a také zaměstnavatel. Další tři kapitoly už se věnují samotnému projektu. Čtvrtá kapitola popisuje Základní školu Zdeny Kaprálové a Mateřskou školu Vrbátky, pro niž byl projekt navržen. V páté kapitole je představen projekt, jeho předmět a cíle, i cílová skupina. Speciálně pro tento projekt byl sestaven

krátký dotazník, jehož cílem bylo získat odpovědi na otázky potřebné k sestavení projektu takřka na míru a jednotlivé otázky i odpovědi jsou zde přehledně uvedeny. Na konci páté kapitoly je popsáno místo pobytu. Závěrečná šestá kapitola obsahuje přehledný výčet aktivit a podrobný harmonogram, v neposlední řadě také rozpočet projektu.

1 UČITEL A UČITELSKÁ PROFESE

V první kapitole se nejprve zaměříme na význam pojmu učitel, na charakteristiku učitelské profese, představíme si pedagogické kompetence a dovednosti, a dotkneme se oblasti syndromu vyhoření v učitelské profesi.

1.1 Význam pojmu učitel

Jednoznačnou definici pojmu učitel asi nenajdeme. Obecně můžeme říct, že učitelem je člověk, který vyučuje ve škole, má předávat znalosti a vědomosti, má motivovat své žáky k učení (Průcha, 2002).

Průcha (2002) uvádí pro upřesnění definice čtyř termínů:

- 1) Edukátor – „profesionál, který provádí edukaci (někoho vyučuje, vychovává, školí, zacvičuje, trénuje, instruuje aj.)“. Z této definice ale vyplývá, že edukační činnost mohou vykonávat nejen učitelé (Průcha, 2002, s. 17-18);
- 2) Pedagogický pracovník – právní definice nalezneme v Zákoně č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících pod § 2. „*Přímou pedagogickou činností vykonává:*
 - a) učitel,
 - b) pedagog v zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků,
 - c) vychovatel,
 - d) speciální pedagog,
 - e) psycholog,
 - f) pedagog volného času,
 - g) asistent pedagoga,
 - h) trenér,
 - i) metodik prevence v pedagogicko-psychologické poradně,
 - j) vedoucí pedagogický pracovník“ (zakonoproliidi, ©2004);
- 3) Profese – „*povolání spojené s určitou kvalifikací nebo odbornými znalostmi a dovednostmi, většinou vykonávané na základě zákonného oprávnění. To plně odpovídá i chápání učitelské profese*“ (Průcha, 2002, s. 19);

- 4) Učitel – osoba, jejíž profesní náplní je „*předávání poznatků, postojů a dovedností, které jsou specifikovány ve formálních kurikulárních programech pro žáky a studenty zapsané do vzdělávacích institucí*“ (Průcha, 2002, s. 21).

Rozhodně zajímavá je skutečnost, že vzdělávání učitelů na vysokých školách pro ZŠ bylo u nás umožněno až od roku 1946, ačkoliv např. stavební inženýři nebo architekti studovali na VŠ již od roku 1863 (Průcha, 2005).

1.2 Osobnost učitele

„Dívej se vždy hned od začátku k cíli. Ukaž ho i žákovi, aby divaje se sám, kam směřuje, získal naději, že k němu může dojít a sám dojít chtěl“ – Jan Ámos Komenský (Kohoutek, © 2009).

Osobností učitele se zabývá věda s názvem pedeutologie. V současné době je pedeutologie zaměřená zejména na pravomoci a osobnost učitelů, na jejich vzdělávání a profesní působení (Dytrtová, Krhutová, 2009).

Nejprve si definujme, co je to vlastně osobnost. Osobnost člověka se utváří po celý jeho život a je tvořena unikátním a vyváženým spojením fyzických a psychických vlastností jedince, na celém světě tedy nemůžeme nalézt dva naprosto stejné jedince (Strejček, © 2009).

„Učitel, resp. učitelova osobnost, je rozhodujícím činitelem ve vyučovacím procesu“ (pedagogika.skolni, © 2015).

Učitel by měl disponovat těmito vlastnostmi:

- psychická odolnost – zahrnuje sebeovládání, trpělivost, umění řešit problémové situace, psychická vyrovnanost, umění přijmout kritiku;
- adaptabilita a adjustabilita – připravenost řešit vzniklé situace mnoha způsoby, psychická pružnost, umění pracovat s různými skupinami žáků, schopnost navodit atmosféru důvěry;
- schopnost osvojovat si nové poznatky – motivace k dalšímu vzdělávání, hledání nových informací, mít kreativní myšlení;
- sociální empatie a komunikativnost – umění naslouchat a diskutovat, tolerance, důslednost, spravedlnost, vynikající komunikativní schopnosti, dokázat zaujmout a nadchnout žáky, motivovat je k lepším výkonům, mít přirozenou autoritu, schopnost vysvětlit probírané učivo všem žákům na

různých úrovních jejich schopností a rozvíjet jejich schopnosti (Dytrtová, Krhutová, 2009).

Různé osobnostní vlastnosti učitelů vedly k rozdělení učitelů do různých typologií, které jsou určeny také stylem výuky a jejich přístupem k žákům, např.:

A) typologie podle Ch. T. Caselmanna (německý pedagog a psycholog):

- logotrop – zaměření na obsah a učivo, na znalosti a vědomosti žáků, nevidí jejich individualitu;
- paidotrop – orientace na osobnost žáka, snaha o pochopení žáka a získání jeho důvěry; tento typ učitele má cit a smysl pro práci s postiženými dětmi.

B) typologie podle Kurta Lewina (americký psycholog německého původu):

- autokratický typ – učitel je v nadřízené pozici, používá příkazy, zákazy, tresty, plánuje a určuje činnost žáků, žák nemá být aktivní, používá výlučně výkladové metody výuky, ve třídě obvykle panuje nedůvěra a časté jsou vyhrocené, konfliktní situace;
- demokratický typ – mezi učitelem a žákem panuje partnerský vztah, učitel se snaží o vytvoření pozitivního klimatu ve třídě, žádoucí je žákova aktivita, kterou učitel umí ocenit nejen známkou, učitel je schopen odhalit schopnosti svých žáků;
- liberální typ – učitel postrádá autoritu, nemá pod kontrolou situaci ve třídě, výuku řídí málo nebo vůbec, je mu lhostejné, jestli jsou žáci aktivní nebo pasivní, chce jen přežít hodinu ((Dytrtová, Krhutová, 2009).

C) Pavlovovská typologie (I. P. Pavlov – ruský fyziolog, psycholog a lékař):

- učitel sangvinik – pohotovost, rychlost, životní optimismus, problémy s autoritou, výřečnost, ale nadměrná měkkost, z čehož pramení chabá míra přísnosti;
- učitel choleric – přísnost, vymezené názory, vzbuzuje strach, tvrdé tresty, vyžaduje rychlé a přesné odpovědi, absence pedagogického taktu;
- učitel flegmatik – nerozhodnost, lhostejnost, klid a rozvážnost, nízká motivace žáků k aktivitě a kreativitě, časté přehlédnutí pochybení a nedostatků žáků;

- učitel melancholik – umí se vcítit do chování žáků a posoudit ho, neumí zavést důrazné kroky a opatření při chybování a neukázněnosti žáků, čímž mezi žáky vyvolává chaos a nekázeň (pedagogika.skolni, © 2015).

1.3 Charakteristika učitelské profese

Učitelská profese nikdy nenáležela k profesím, jejichž vykonáváním by se dalo rychle přijít k bohatství. Veřejnost ale tuto profesi vysoce hodnotí a přiznává jí určitou prestiž, či vážnost. Ve své době T. G. Masaryk řekl: „*Co dá národ učiteli, to třikrát i desetkrát vyzíská*“ (Morkes, ©2004).

Na učitelství je pohlíženo, spíše než na profesi, jako na poslání, je to něco více než zaměstnání. Vykonávat tuto činnost by měly osoby obdařené vysokou dávkou empatie, mravních hodnot a výtečnými charakterovými vlastnostmi, např.:

- laskavý přístup k dětem;
- spravedlivé a objektivní jednání s dětmi;
- pravdivé a otevřené chování;
- pozitivní a optimistické vidění světa, smysl pro humor;
- obsáhlá odborná a kulturní základna;
- nepřetržitá snaha se nadále vzdělávat;
- vysoký morální kredit (Podlahová, © 2015, s. 15).

V minulosti byl učitel v podstatě jediným zdrojem vědomostí a znalostí, v dnešní době si mohou žáci a studenti spoustu informací najít na internetu. O to větší důraz by se měl klást na osobní kvality pedagoga, aby dokázal své žáky zaujmout a motivovat k touze po vědění. V učitelské profesi je také zapotřebí neustále se vzdělávat a hledat nové informace, aby měl učitel neustále patřičný rozhled a jen zřídka byl zaskočen všetečným dotazem nějakého žáka. Učitel má vlastně v popisu práce předávat své vědomosti dál, to činí tuto profesi jedinečnou, navíc ve spojení s tím, že má kromě vzdělávání své žáky také vychovávat. K tomu je zapotřebí, aby měl přirozenou autoritu a aby u něho převládaly charakterové vlastnosti, pro které si jej budou žáci vážit, zvláště spravedlnost a umění přiznat svou vlastní chybu, jelikož tyto vlastnosti v dnešní době spoustě dospělých schází.

Budoucí učitelé musí absolvovat vysokoškolské vzdělání na úrovni magisterské. Tato podmínka je stanovená v tzv. Bílé knize z roku 2001 – Národní program rozvoje

vzdělávání v ČR, a je předepsaná zákonem. V České republice je studium učitelství možno studovat zejména na devíti pedagogických fakultách:

- 1) pedagogická UP Olomouc;
- 2) pedagogická UK Praha;
- 3) pedagogická MU Brno;
- 4) pedagogická VŠP Hradec Králové;
- 5) pedagogická UJEP Ústí nad Labem;
- 6) pedagogická OU Ostrava;
- 7) pedagogická ZČU Plzeň;
- 8) pedagogická JU České Budějovice;
- 9) pedagogická TU Liberec.

Mimo tyto pedagogické fakulty lze obor učitelství studovat na několika dalších fakultách – filozofických, přírodovědných, ekonomických, zemědělských, tělovýchovných atd.

Vývoj profesní dráhy učitelů pak můžeme rozdělit na následující etapy:

- výběr učitelského povolání – podnět k výběru studia učitelství – vyšší motivaci ke studiu mají dívky a uchazeči z menších lokalit, větší zájem je také o učitelství na 1. stupni;
- profesní debut – pro tuto etapu je stanoven termín začínající učitel, přibližně 1 – 3 roky);
- profesní přizpůsobení se – první roky při vykonávání učitelské profese, tzv. stabilizace, cca 3 – 5 let;
- profesní stabilizace – zkušený pedagog → pedagog – expert, nelze přesně vymezit dobu, než se ze začínajícího učitele stane zkušený učitel;
- profesní útlum – syndrom vyhoření, tzv. předdůchodová fáze (Průcha, 2005).

Učitelská profese se také vyznačuje několika zvláštnostmi:

- učitelská profese je pod neustálým dohledem veřejnosti a často bývá posuzována subjektivně;
- učitelé se musí často potýkat s kritikou rodičů a bývají pod tlakem veřejného mínění;

- učitel musí vystupovat v různých sociálních rolích (pomocník, rádce, soudce, rozhodčí aj.) a také musí čelit mnoha očekáváním od žáků, rodičů, svých nadřízených a v neposlední řadě veřejnosti;
- značná časová vytiženost, tedy nejen přímá výuka, ale také příprava na výuku, kontrola úkolů a písemných prací žáků, administrativa – často se potýká s pocitem, že nestíhá a žije v neustálém napětí, nosí si práci domů (Podlahová, © 2015).

Nejvýraznější zvláštností učitelské profese je to, že je postavená na dvojí odbornosti: znalost svého oboru (předmětu) a dovednost tyto vědomosti předávat dál. Toto specifikum odlišuje učitelské povolání od ostatních profesí.

1.4 Pedagogické kompetence a dovednosti

Průcha (2002, s. 106) definuje tento pojem citací z Pedagogického slovníku: „*Soubor profesních dovedností a dispozic, kterými má být vybaven učitel, aby mohl efektivně vykonávat své povolání.*“ Jedinec, který se rozhodne stát učitelem, se tyto dovednosti částečně naučí při studiu a zčásti je má již v sobě jako talent či vlohy k výkonu učitelské profese.

Základní pedagogické kompetence učitele můžeme rozdělit takto:

- oborově předmětová – znalosti a dovednosti vystudovaného oboru, mezi něž dokáže vložit mezioborové znalosti a zformovat mezioborové souvislosti;
- didaktická/psychodidaktická – vyzná se ve strategiích vyučování a učení, umí používat techniky vyučování a je schopný je upravit pro individuální požadavky žáků;
- pedagogická – vyzná se v postupech a podmínkách výchovy, je způsobilý napomáhat k rozvoji individuálních kvalit žáků, zná práva dětí a respektuje je při výkonu své práce;
- inforatická a informační – je zblhlý v používání moderních informačních technologií, umí pracovat s informacemi v rámci vyučovaných předmětů, umí rozpoznat podstatu a význam informačních zdrojů a informací;
- manažerská – organizuje a řídí vyučovací a mimoškolní aktivity žáků;
- diagnostická a hodnotící – analyzuje žákův projev, výkon, a také faktory, které ovlivňují výsledky vzdělávání žáků;

- sociální – umí jednat v různě složitých a náročných situacích, vytvořit pozitivní klima ve třídě;
- prosociální – orientuje se v prostředcích socializace žáků, umí pomoci druhým, dokáže vyřešit případné konflikty;
- komunikativní – ovládá komunikaci se žáky, jejich rodiči, se svými kolegy, vedením a jinými sociálními partnery;
- intervenční – je připraven na práci s různými skupinami žáků, umí řešit problémové situace a sociálně-patologické projevy žáků (Vašutová, 2002).

Podle Kyriacou (2012) je primární podmínkou pro výkon učitelské profese schopnost používat své dovednosti k tomu, aby byl učitel žákům co nejvíce nápomocný k pochopení učiva. S tím je spojená potřeba tyto dovednosti rozvíjet. Dovednosti můžeme rozlišit na rozhodovací (rozhodovat o způsobu vedení výuky) a na výkonné (prakticky vést tento styl výuky).

Mezi základní pedagogické dovednosti patří:

- plánování a příprava – učitel si musí na svou vyučovací hodinu připravit vše tak, aby měla jasnou náplň a uspořádání, aby navazovala na předchozí i budoucí výuku, aby bylo vyučování zajímavé a žáky udrželo aktivně naslouchat výkladu, či se do něj zapojit;
- realizace vyučovací hodiny – učitel má svým vystupováním vyvolat zájem o výuku, výklad musí být srozumitelný pro všechny žáky, učitel respektuje myšlenky a názory žáků;
- vedení vyučovací hodiny – učitel musí upoutat zájem žáků a chuť zapojit se do výuky, vyučovací plán má být správně rozvržený, tempo výkladu přizpůsobit potřebám žáků a povzbuzovat je k další činnosti;
- atmosféra třídy – klima ve třídě má být uvolněné a cíleně zaměřené na provedení zadaných úkolů, mezi učitelem a žákem má panovat vztah založený na oboustranné úctě;
- disciplína – učitel by měl být přirozenou autoritou ve třídě, kterou žáci akceptují, pořádek ve třídě je závislý na pozitivní atmosféře ve třídě a na správném vedení výuky, učitel se má vyvarovat konfrontacím ve třídě a předcházet situacím, které by je mohly vyvolat;
- evaluace prospěchu žáků – učitel hodnotí pečlivě a konstruktivně výkony žáků během výuky a po ní, žáci mají možnost participovat na hodnocení

svých výkonů, učitel je má povzbuzovat k další snaze a podnítit jejich sebedůvěru, být nápomocný svou radou;

- reflexe a sebehodnocení své práce – učitel provádí evaluaci své práce s cílem pozměnit budoucí plán výuky podle získaných poznatků.

Rozvoj učitelských dovedností je závislý na motivaci učitelů, přičemž tato motivace se odvíjí od potřeby každého učitele, který sám vyhodnotí, kolik je k vylepšení těchto dovedností ochotný vynaložit času, energie a úsilí. Někteří učitelé setrvávají v zaběhnutém stylu vyučování, zatímco jiní, a je jich naštěstí většina, zavádějí do výuky nové metody, protože jim smysl pro zodpovědnost velí své pedagogické dovednosti rozvíjet (Kyriacou, 2012).

1.5 Stres a pracovní vytížení v učitelské profesi

Učitelská profese patří k tzv. pomáhajícím profesím, které se vyznačují vysokou pracovní zátěží, jsou stresující a existuje u nich vysoké riziko vzniku syndromu vyhoření. Laická veřejnost je přesvědčena o tom, že práce učitelů je snadná, že mají krátkou pracovní dobu a spoustu volna díky prázdninám, ale už nevidí, že učitelé často pracují nad rámec svých povinností, zvláště pokud jde o přípravu na výuku. Učitelé kromě samotného vyučování také mnohdy suplují za nepřítomné kolegy, klasifikují výkony žáků, vyřizují administrativu spojenou s jejich prací. Mezi jejich další povinnosti patří dozor o přestávkách a v jídelnách, dávají konzultace žákům nebo jejich rodičům, pomáhají začínajícím kolegům a praktikujícím studentům, účastní se školních porad a také se věnují různým mimoškolním aktivitám.

Nejčastějšími zátěžemi pro učitele jsou:

- činnosti ve vyučování – zejména vysoký počet žáků ve třídě, zavedení inkluze, což má za následek narůstající počet žáků se speciálními potřebami, tlak na probrání učiva a vzrůstající požadavky na znalosti žáků;
- absence odpočinku o přestávkách – dozor na chodbách, poskytování informací žákům, výdej pomůcek ze speciálních kabinetů;
- další funkce – třídnictví, výchovný poradce, vedoucí kabinetu, člen předmětové komise, dohled nad odbornou učebnou;
- obsáhlá administrativa – vč. hojných vzdělávacích akcí na některých školách;

- „*nekoncepční reformní požadavky na změnu života ve škole, které často vycházejí z MŠMT bez konzultace s praxí*“ (Podlahová, © 2015, s. 10).

Na učitelskou profesi jsou kladeny vysoké požadavky. Aby takovou zátěž učitel zvládnul, je potřeba, aby si účelně rozvrhnul své síly zejména tím, že si zformuluje priority a naplánuje svůj čas, volí čas podle úkolů a vyřeší rychle malé úkoly, neodkládá nové úkoly a je realistický v požadavcích, které na sebe klade, vyhne se přetěžování tím, že je schopný říct ne (Kyriacou, 2012).

S každodenním stresem se potýká naprostá většina učitelů. Stres zasahuje do výkonu učitelské profese, ovlivňuje kvalitu výuky a negativně působí také na vztah mezi učitelem a žáky. Větší stres a zátěž pociťují učitelé ve velkých městských školách oproti učitelům v menších vesnických školách, také učitelé středních škol na rozdíl od učitelů na základních školách. K učitelkému stresu přispěly i změny po roce 1989, kdy došlo k proměně chování žáků vůči pedagogům, tzv. „*krize morální orientace*“ – zvyšující se míra nepozornosti, neposlušnost, hrubé vyjadřování, drzé chování, a také rostoucí objem násilí a agresivity u mladistvých, jež ohrožuje nejen učitele, zejména učitelky, ale i ostatní spolužáky (Průcha, 2002, s. 69 – 70).

Stres můžeme definovat jako zátěž či tlak „ze všech stran“, který sužuje lidský organismus tak, že jej není schopen zvládnout. Stres vznikne nahromaděním stresorů (zatěžující podněty, které vyvolávají stres; dělíme je na fyzické, psychické a sociální), které převáží nad salutory (pozitivní faktory, které dodávají energii). Pešek, Praško (2016, s. 11) uvádějí, že stres je možné rozdělit na dobrý stres (eustres) a na škodlivý stres (distres), a také jsou toho názoru, že přiměřená míra stresu je pro lidský organismus prospěšná, protože jeho nedostatek přispívá ke vzniku syndromu znužení (boreout). Spouštěcím mechanismem stresu jsou tedy stresory, v učitelské profesi jimi, podle Kyriacou (2012, s. 154 – 155), jsou např.:

- žáci, kteří narušují výuku, neukázněnost žáků a jejich špatný postoj k zadané školní práci;
- četné změny vzdělávacích plánů a organizace školy;
- neuspokojivé pracovní podmínky (výbava tříd, školních budov a výše finančních prostředků na provoz školy);
- časová tíže;
- neshody s některými kolegy;
- vědomí nedostatečného ocenění učitelské profese ze strany společnosti.

V boji se stresem je potřeba přidat na straně salutorů, např. vyhledávat relaxační techniky, cvičení nebo posilovat duševní zdraví. Mezi salutory také můžeme zařadit smysl pro humor, dostatečný spánek, kulturní prožitky nebo práce na zahrádce (Křivohlavý, 1998).

Z malého dotazníku, který jsem pro potřeby projektu vytvořila a rozeslala mezi pedagogy ve dvou školách v prostějovském okrese (nižší stupeň víceletého gymnázia Jiřího Wolkra v Prostějově a Základní škola Zdeny Kaprálové ve Vrbátkách), vyloučily jako nejvýznamnější tyto stresory:

- kritika rodičů, příp. jejich nezáměr o vzdělávání svých dětí = 7 učitelů;
- mnoho administrativy = 5 učitelů;
- nekázeň žáků = 4 učitelé;
- nezáměr žáků o studium, nedostatek času a vztahy na pracovišti = 2 učitelé;
- nedocenění významu vzdělávání = 1 učitel (zdroj: vlastní zpracování).

1.6 Syndrom vyhoření v učitelské profesi

Syndrom vyhoření se nejčastěji dotýká jedinců, kteří vykonávají některou z pomáhajících profesí, např. lékaři, zdravotní sestry, sociální pracovníci, policisté, a v neposlední řadě také učitelé a asistenti pedagoga. Jedná se o profese s každodenním kontaktem s lidmi, s nimiž se musí komunikovat nebo se pokusit pomoci vyřešit jejich problémy.

Syndrom vyhoření nejvíce postihuje ty z pedagogů, kteří do své profese vstoupili až příliš motivovaní, mají velká očekávání, jež vystřídají pocity beznaděje z neúspěchu a selhání. Důležitou roli zde také hraje osobnost učitele a jeho odolnost vůči stresu. Neméně důležitými faktory jsou pracovní podmínky a společenské okolnosti, či rodinné a osobní problémy.

V dnešní moderní době ovládané různými technologiemi patří mezi možné příčiny stresové zátěže tyto důvody:

- obtížnější vzdělávání a výchova současné generace žáků;
- nepříznivě naladění rodiče, kteří školu na jedné straně kritizují, ale na straně druhé na ni přenášejí zodpovědnost za výchovu svých dětí;
- spory v učitelském kolektivu a nesoulad s vedením školy;

- vzestupný věkový průměr pedagogů, díky němuž jsou méně odolní vůči stresu a pomalejší v chápání používání nových technologií;
- absence rozvoje vzdělávání učitelů v komunikativních dovednostech, což způsobuje ztížené dorozumívání zejména s dospívajícími žáky;
- beznadějně požadavky přenesené na školu, např. podchycení různých negativních společenských jevů (prevence proti drogám, výchova k rasové snášenlivosti, mediálně výchova);
- snižování finančních příspěvků do resortu školství (Bártová, 2011).

Se syndromem vyhoření v učitelské profesi se setkáváme nejen v naší zemi, ale dá se o něm mluvit jako o mezinárodní epidemii. Např. v USA byl v roce 2016 zveřejněn článek v časopise *Psychology Today* s názvem *The Teacher Burnout Epidemic*. Autorka v něm mimo jiné zmiňuje masivní odchod učitelů ze svého zaměstnání – podle různých studií opouští učitelskou profesi každoročně cca 15 % pedagogů a více než 41 % jich poté odchází do jiného pracovního sektoru do pěti let od nástupu do zaměstnání (Rankin, © 2016).

Příčiny vzniku syndromu vyhoření u pedagogů lze rozdělit na těchto pět oblastí:

- 1) individuální duševní pohnutky – nereálné úsilí, perfekcionalismus, chybějící asertivita, nepřátelské myšlení, kumulace stresorů;
- 2) individuální tělesné pohnutky – chybějící odolnost proti zátěži, nezdravý styl života – obezita, málo aktivního pohybu, holdování alkoholu, cigaretám atd.;
- 3) příčiny mající základ v instituci – nedostačující osvětlení, časová tíseň, organizační vady, přibývání administrativy, velké množství problémových dětí ve třídě, vysoký podíl žen ve školství a vyšší věk pedagogů, nevyhovující školní prostory, špatná komunikace a spolupráce mezi kolegy, nedostačující finanční ohodnocení;
- 4) mnohostranné sociální příčiny – malá prestiž učitelského povolání, snaha veřejnosti přenést zodpovědnost za výchovné chyby na pedagogy;
- 5) neuspokojivá příprava učitelů na povolání, zvláště ve sféře sociálně psychologické (Švingalová, 2006).

Protože každý učitel reaguje na tyto stresory jinak, syndrom vyhoření u učitelů můžeme rozdělit na několik typologií, z nichž nejznámější je typologie podle Barry A. Farbera (americký psycholog a univerzitní profesor):

- worn-out type (vyčerpaný) – snížení výkonu, aktivity a úsilí ve své práci, rezignace, příčiny nezdarů spatřují ve lhostejnosti rodičů, nekázní žáků a špatném zařizení školy;
- frenetic type (zběsilý) – neúspěchy řeší ještě vyšším výkonem, mají vysoké ambice a jsou schopni obětovat pro svou práci zdraví i svůj osobní život;
- underchallenged type (podceňovaný) – nespokojenost s prací, chybí motivace a mají pocit, že jejich práce postrádá smysl.

Velmi důležitá je prevence syndromu vyhoření. Zaměřit by se na ni měli nejen sami učitelé, ale také jejich nadřízení. Syndrom vyhoření má dopady nejen na výkonnost v zaměstnání, ale také na zdraví jedince. Expertízou psychické zátěže jsou pověřeny krajské hygienické stanice. V praxi se využívají různé dotazníky, např. Meisterův, Bortnerův. Ačkoliv je výskyt syndromu vyhoření v celé Evropě rok od roku vyšší díky rychlejšímu životnímu tempu, jen 1/3 zemí Evropské unie jej uznává jako nemoc z povolání (např. Dánsko, Itálie, Slovensko) a pouze 1/4 zemí EU takto postižené zaměstnance odškodňuje (Laštovková, © 2017).

2 SYNDROM VYHOŘENÍ

Druhá kapitola je zaměřená na definici pojmu syndrom vyhoření, popisuje příčiny jeho vzniku, jeho příznaky a fáze, a zakončená je přehledem různých metod diagnostiky syndromu vyhoření.

2.1 Definice pojmu

O syndrom vyhoření neboli stav celkové vyčerpanosti organismu se zajímají lékaři a psychologové od 70. let 20. století. Zasloužil se o to americký psychoanalytik německého původu Herbert J. Freudenberger, který poprvé použil pojem „syndrom burnout“ v článku Staff burnout, který byl publikovaný v roce 1974 v časopise Journal of Social Issues. Anglický výraz „burnout“ znamená v překladu „dohořet“, „vyhořet“ nebo „vyhasnout“. (Pešek, Praško, 2016).

Herbert J. Freudenberger popsal v tomto článku jev, který už v psychologii dlouho známe – celkové vyčerpání fyzických i duševních sil tím, že se jedinec snaží naplňovat nerealistická očekávání svá, nebo někým jiným stanovená (Bártová, 2011). Samotný Herbert J. Freudenberger byl tímto stavem postižen. Byl ukázkovým příkladem workholika. Studoval současně na dvou vysokých školách, poté pracoval 10 hodin ve své ordinaci a ještě několik hodin na bezplatné klinice pro problémové jedince, osoby bez domova a narkomany, kterou sám založil, a to 6 dní v týdnu. Až padl vyčerpáním, uvědomil si, že musí zvolnit a začal se také sám léčit. Omezil pracovní povinnosti, začal si nahrávat své projevy, které následně rozebíral. Vše popsal ve své první knize s názvem „Burnout – vysoká cena za úspěch“. Začal tento jev blíže zkoumat a zjistil, že jsou symptomy syndromu vyhoření nejvíce postižení lidé, kteří pracují v pomáhajících profesích, protože do své práce investují kus sebe, ostatní do nich vkládají velká očekávání. Díky svým zkušenostem a ze získaných poznatků pokládal za hlavní faktory vzniku syndromu vyhoření např.:

- nezvládnutelná dychtivost po společenském ocenění;
- nereálné nároky na vztahy mezi lidmi;
- kladení důrazu na záležitosti, které nejsou důležité;
- nadsazování a přehánění problémů atd. (Honzák, 2015).

Podle ICD (International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems), mezinárodní klasifikace nemocí WHO (World Health Organisation), je syndrom vyhoření začleněn do doplňkové skupiny diagnóz, nelze ho tedy klasifikovat jako nemoc. V seznamu nemocí je ale uvedena neurastenie, druh neurózy, která má stejné symptomy (Bártová, 2011).

Křivohlavý (1998) uvádí několik definic syndromu vyhoření od různých psychologů:

Cary Cherniss vyslovil několik výroků o syndromu vyhoření. Podle jeho definice je syndrom vyhoření výsledkem procesu, v němž lidé, kteří jsou velmi usilovně zabraní do plnění daného úkolu, pozbývají nadšení k jeho dokončení. V praxi to znamená, že člověk vynakládá hned zpočátku obrovské nasazení ke splnění pracovních povinností, které vede postupně ke vzniku stresu, jež se postupně mění v počínající syndrom vyhoření.

Tvůrcem pojmu burnout je Henrich J. Freudenberger, jež syndrom vyhoření definuje jako definitivní stadium procesu, při kterém lidé pozbývají svůj počáteční elán a motivaci. Důležité je vyzdvihnout v této definici slovo proces, protože většina jiných definic popisuje syndrom vyhoření jako stav, např. Shirley Kashoff, která popisuje syndrom vyhoření jako situaci, který připomíná vysychání pramenů nebo vybití baterií, jako stav, který se odehrává přímo v nás.

Definice podle Catherine M. Norris uvádí, že syndrom vyhoření je momentální rozpoložení, v němž člověk ztrácí iluze a cítí, že jeho práce nemá žádnou hodnotu. Syndrom vyhoření jako pocit emocionálního vyčerpání z důvodu dlouhodobého řešení náročných situací zejména v pomáhajících profesích, které vyústí ve snížení pracovního výkonu, popisují podobně Agnes Pines s Elliotem Aronsonem a Christina Maslach se Susan E. Jackson.

Všechny uvedené definice mají některé společné znaky:

- emocionální vyčerpání, únava;
- fyzické příznaky nejsou tak důležité jako ty duševní, vč. chování osob;
- syndrom vyhoření má pokaždé spojitost s vykonáváním určitého zaměstnání;
- příznaky syndromu vyhoření se objevují u psychicky zdravých jedinců;
- při syndromu vyhoření se objevuje snížená pracovní výkonnost způsobená odmítavými postoji, které mají vliv na celkové chování jedince.

Jakmile byl objeven pojem syndrom vyhoření a vyšlo najevo, že jím trpí mnoho lidí, začaly se množit psychologické studie těchto jedinců na základě jejich pozorování. Např. americký psycholog Barry A. Farber otiskl seznam 1500 anglicky psaných odborných úvah, článků a knih zasvěcených tomuto jevu od roku 1974 do roku 1983. V současnosti se syndromu vyhoření věnuje větší pozornost, neboť žijeme v době, která klade na jedince vyšší nároky (Křivohlavý, 2008).

2.2 Příčiny a faktory vzniku syndromu vyhoření

Mezi různými profesemi můžeme najít takové, u kterých je riziko vzniku syndromu vyhoření vyšší, především jde o profese pomáhající. Může ale potkat i nezaměstnané jedince, matky samoživitelky nebo osoby, které se doma starají o nemocného člena rodiny. Syndromem vyhoření jsou obecně častěji postižení lidé, kteří jsou nadaní a vzdělaní, až perfekcionističtí, kteří mají sami na sebe, ale i na druhé, vysoké nároky, a jsou následně frustrováni, pokud tato očekávání nejsou naplněná. Vznik syndromu vyhoření může mít spoustu příčin, nejčastěji je najdeme přímo v zaměstnání, souvisí se ztrátou vůle a motivace.

Jeklová a Reitmayerová (2006) dělí rizikové faktory vzniku syndromu vyhoření na vnější a vnitřní. Vnější faktory se vztahují k situaci nebo okolnostem, ve kterých se ohrožená osoba nachází. Může jít o různé podmínky v práci a ve společnosti, v níž je tato osoba zaměstnaná, o rodinu a příbuzenstvo, o poměry v jejím osobním životě. Vnější faktory se také dotýkají společnosti, ve které osoba žije a jež klade na každého jedince různé nároky. Mezi vnitřní faktory můžeme zařadit stav organismu, zejména ten fyzický, a osobnostní profil dané osoby, který může podpořit počátek vyhoření.

A) vnější rizikové faktory:

a) zaměstnání a organizace práce:

- nedostatečný počet zaměstnanců a ocenění jejich práce ze strany nadřízených, nedostatek financí a odborných vědomostí;
- nízká míra odpočinku v průběhu zaměstnání a přetěžování zaměstnanců;
- obtížné pracovní podmínky, které často dlouho přetrvávají, špatný pracovní kolektiv;
- pracovní stereotyp a ztížená možnost tvůrčího rozmachu.

b) rodina:

- zvýšená potřeba řešit problémy ostatních členů rodiny;
- špatné bytové a finanční poměry;
- nemoc v rodině nebo podobná zátěž, zejména dlouholetá;
- partnerské neshody a hádky.

c) společnost:

- nabádá jedince k soutěživosti, vytyčit si vyšší cíle, které v budoucnu přesáhnou jejich fyzické i intelektuální schopnosti;
- zrychlující se stupeň rychlosti vývoje nových technologií a celkově společnosti;
- tlak na ženy, aby nastoupily do zaměstnání, čímž se zvyšuje jejich vytížení, protože pracují v zaměstnání, v domácnosti a plní tak více funkcí najednou;
- klamný obraz společnosti, kdy je šťastný jen ten člověk, který má vysoký příjem, prestižní práci a fungující rodinu.

B) vnitřní rizikové faktory:

- entuziasmus pro práci a sklon k soutěžení;
- sebekritika, špatné vyrovnávání se s neúspěchem;
- neutěšený zdravotní stav a nepravidelný biorytmus;
- nízký stupeň asertivity nebo její úplná absence;
- potřeba vše kontrolovat a neschopnost odpočívat;
- vysoké nároky na sebe sama a nutkání za vše zodpovídat.

Pokud se u jedince sejde více rizikových faktorů, možnost vzniku syndromu vyhoření je o to vyšší.

Stock (2010) také poukazuje na rizikové faktory osobnostní, kde hrají hlavní roli dva osobnostní typy, o jejichž publikování se zasloužili dva kardiologové M. Friedman a R. H. Rosenman díky svému výzkumu:

1) typ chování A – ctižádostiví, soutěživí, nedočkaví jedinci, kteří jsou náchylní k agresivnímu chování, jsou prchlíví a podráždění. Tito jedinci mají potíže vycházet v zaměstnání s ostatními kolegy, ocitají se v izolaci a mají pocit, že vše zvládnou nejlépe sami. Tento typ chování je obvyklejší u mužů, kteří častěji trpí chronickým stresem. Často se z nich stávají workoholici, kteří ignorují signály vedoucí k vyčerpání a následně až k vyhoření.

- 2) typ chování B – trpěliví, rozvážní jedinci, v podstatě pravý opak k prvnímu typu chování A. Umí se chovat asertivně a nejsou agresivní. Lehkovážné chování vede k nižší produktivitě práce, malá motivace pak vede k nespokojenosti, jen zřídka ale k vyhoření.

Pokud to shrneme, můžeme jako hlavní příčinu vzniku syndromu vyhoření uvést zejména ztrátu iluzí, která vystřídá počáteční nadšení. Dále workoholismus neboli závislost na práci, jež se vyznačuje tím, že nutí jedince věnovat práci spoustu času s minimální potřebou odpočinku, což vyústí v nedostatek energie. Neméně významnou příčinou vzniku syndromu vyhoření je také tzv. teror příležitostí a neschopnost říct „ne“, což vede k množství nedokončených závazků, na jejichž dokončení jedinec musí vynaložit všechn svůj čas a energii.

2.3 Příznaky syndromu vyhoření

Příznaků syndromu vyhoření si postižený jedinec někdy ani nevšimne, protože intenzita jejich působení je závislá na fázi, ve které se nachází. Důležité je vědět, že příznaky syndromu vyhoření nejsou nemocí, ale mají za úkol varovat před samotným vznikem syndromu vyhoření. Podle mezinárodní klasifikace nemocí má syndrom vyhoření přiřazený kód ICD 10, kategorie Z 73.O. a název „*Problémy spojené s obtížemi v uspořádání života*“ (Jeklová, Reitmayerová, 2006, s. 22). Je nebezpečné tyto příznaky přehlížet a nepřiznat si je, protože jak říká Maroon (2012, s. 30): „*Vyčerpání signalizuje první fázi vyhoření, zatímco popírání poukazuje na druhou fázi.*“ Než si jedinec uvědomí, že je něco v nepořádku, může být v poslední fázi syndromu vyhoření. Je proto potřeba si tyto příznaky blíže představit.

Stock (2010) rozlišuje u syndromu vyhoření tři primární příznaky:

- 1) vyčerpanost – tělesné (chronická slabost, poruchy spánku a soustředění, mající sklon k nemocem) a psychické, které může být spojeno s depresí, takový jedinec je skleslý, popudlivý s výbuchy vzteku, zažívá pocity úzkosti a nicoty;
- 2) zlostejnění – slábnutí prvotního nadšení, snížení pracovní výkonnosti, opovržlivé a útočné chování, snaha vyhýbat se spolupracovníkům a také klientům, odmítavý postoj k sobě samému, k životu, ztráta sebeúcty, pocit druhořadosti;

- 3) snížení výkonnosti – jedinec se pokládá za neschopného, potřebuje více času a energie na zvládnutí běžných pracovních úkonů, nutnost delší dovolené k regeneraci organismu, váhavost a nejistota, úbytek motivace a pocit selhání.

Jeklová a Reitmayerová (2006) uvádí podobné rozdělení příznaků jako Stock, shrnutých do 4 kategorií. V první kategorii popisují psychické příznaky v kognitivní rovině, které se projevují poklesem pracovní výkonnosti a odpovědnosti, averzí či apatií k práci, odmítavým přístupem k sobě samému, k životu a společnosti, nesnáze s koncentrací. Druhá kategorie nám představuje psychické příznaky v emocionální rovině, jimiž jsou skleslost, pocity marnosti, podrážděnosti, bojovnosti, nelibosti, touha po vyšším ocenění. V krajním případě může u postiženého jedince přerůst tento stav k propuknutí duševního onemocnění nebo k sebevražedným pokusům. Ve třetí kategorii jsou uvedeny tělesné příznaky, které se projevují poruchami spánku, ztrátou chuti k jídlu, jedinec se rychleji unaví, je častěji nemocný, stěžuje si na opětovné bolesti hlavy a zad, ztrácí hmotnost nebo naopak přibírá na hmotnosti, trpí nevolností, potíže řeší užíváním léků nebo nadměrným popíjením alkoholu, čímž se jen prohloubí jeho vyčerpání a pocit beznaděje. Poslední čtvrtá kategorie se týká sociálních vztahů, kdy jedinec uniká do samoty před rodinou i kolegy, narůstají neshody v zaměstnání i v soukromí, nedostačující příprava k vykonávání zaměstnání, přátele a rodinu vnímá jako přítěž nebo problém, převládají negativní vztahy k ostatním lidem.

Podle Bártové (2011) můžeme zejména u pedagogů postižených syndromem vyhoření pozorovat tyto příznaky, které můžeme najít v rovině duševní – např. nepřátelský vztah k žákům, jejich rodičům, kolegům nebo ztráta obliby profesních témat, v rovině citové – např. sklíčenost, podrážděnost, v tělesné rovině – např. vyšší absence z důvodu nemoci, bolesti hlavy nebo hypertenze, a v sociální rovině – např. méně osobních kontaktů se žáky a jejich rodiči, narůstající neshody v rodině ad. Jejich podrobný výčet uvádí následující tabulky:

Tabulka 1 - Příznaky syndromu vyhoření (Bártová, 2011, s. 59)

Duševní rovina	Citová rovina
negativní obraz vlastních schopností	sklíčenost
negativní emoce – frustrace, deprese	pocit bezmoci
negativní postoj k žákům, rodičům, kolegům	sebelítost
negativní hodnocení působení pracoviště	popudlivost
ztráta zájmu o profesní témata	nervozita
potíže se soustředěním pozornosti	pocit nedostatku uznání
únik do vlastního světa	---

Tabulka 2 - Příznaky syndromu vyhoření (Bártová, 2011, s. 59)

Tělesná rovina	Sociální rovina
rychlá unavitelnost	úbytek společenské (výchovné) angažovanosti
zvýšená náchylnost k nemocím	úbytek snahy pomáhat problémovým žákům, rodičům
vegetativní obtíže (srdce, dýchání, zažívání)	omezení kontaktů s rodiči, se žáky
bolesti hlavy	omezení kontaktů se spolupracovníky
svalové napětí	přibývání konfliktů v rodině
poruchy spánku	nechuť se připravovat na vyučování, jednání s rodiči
vysoký krevní tlak	pocit zbytečnosti, marnosti práce – nadšení vystřídá cynismus

Další rozdělení příznaků syndromu vyhoření nám nabízí autor pojmu syndromu vyhoření Herbert J. Freudenberger:

- vyčerpanost – první známky beznaděje, které doprovází úbytek elánu a pocit slabosti, jež je nejviditelnějším symptomem vyhoření;
- ochladnutí a separace – citové ochladnutí je obranou před zklamáním, jedinec současně přestává být schopen pomáhat ostatním, čímž směřuje k osamocení a depresi;
- prázdno a necitelnost – jedinec má pocit, že je mimo dosah dění okolního světa a přestává se o něj zajímat, pochybuje o sobě samém;

- nedočkavost a prchlivost – jsou důsledkem frustrace, která má původ v neuspokojivé aktivitě a pracovní efektivitě, jedinec se snadno rozhněvá, nemá kontrolu nad svými city a reaguje až paranoidně;
- zdání nadprůměrných schopností – jedinec má pocit, že práci nikdo nevykoná lépe než on;
- skepse – jedinec má dojem, že není dostatečně oceněn, vyvolává hádky;
- paranoidní chování – podezřívání a nedůvěra v ostatní;
- ztráta cílevědomosti – pokročilá etapa vyhoření, která se vyznačuje neklidem, zhoršenými kognitivními schopnostmi a koncentrací;
- psychosomatické jevy a jejich mentální a tělesné projevy – zdravotní potíže, např. bolesti hlavy nebo zad, náchylnost k onemocněním;
- deprese s řadou aspektů – deprese, která je vyvolaná vyhořením, je pomíjející, oslabuje pracovní výkonnost, jedinec se chová popudlivě, zlostně (Maroon, 2012).

S příznaky vyhoření se nejčastěji setkáváme u jedinců, kteří na sebe kladou přespříliš vysoké požadavky, neumí říkat „ne“ či odpočívat, zažívají dlouhodobé partnerské neshody, u workoholiků, perfekcionistů, dále u jedinců, kteří mají vedle své práce ještě na starosti péči o osobu blízkou nebo kteří trpí jakýmkoliv druhem fobie, atd. (Křivohlavý, 2012).

2.4 Fáze syndromu vyhoření

Syndrom vyhoření prochází několika stádii neboli fázemi vývoje, které mají různou délku, celkově může tento proces trvat několik měsíců až let, je to tedy dlouhodobý proces. Fáze syndromu vyhoření probíhají postupně, ale někteří jedinci mohou určité fáze i přeskočit.

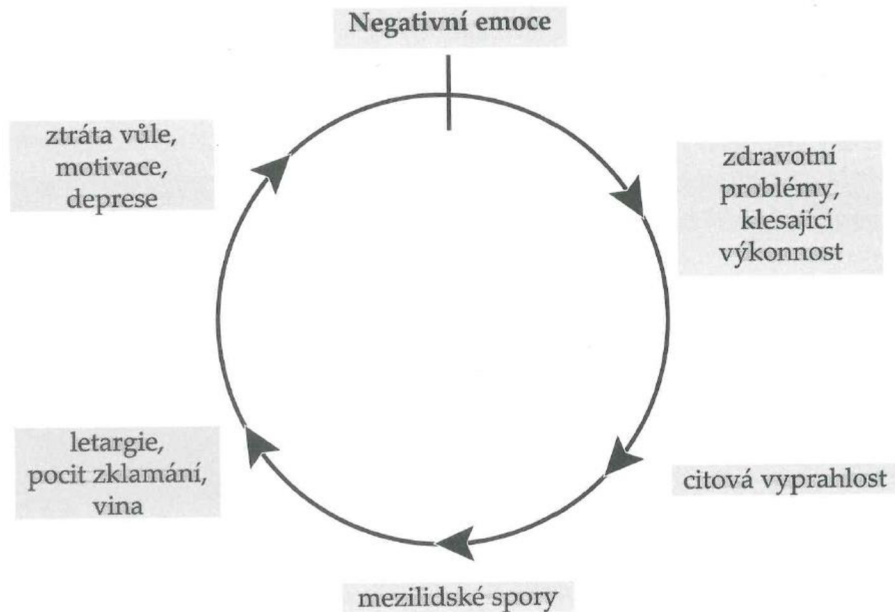
Maroon (2012) uvádí ve své knize pětifázový model podle J. Edelwicha a A. Brodskyho:

- 1) fáze nadšení a očekávání – počáteční fáze, ve které jedinec překypuje vysokým nasazením a nadšením pro práci, má velké cíle a spoustu energie, s níž nakládá neefektivně, klade nereálné požadavky nejen na sebe, ale i na své okolí, žije jen pro svou práci a zapomíná na svůj osobní život;

- 2) fáze ustrnutí – ve druhé fázi nastává konfrontace s realitou, zklamání, zaměstnání už nevyvolává takové vzrušení jako na počátku, do popředí se dostávají jiné priority, např. výše mzdy, nejsou pozorovatelné žádné příznaky syndromu vyhoření;
- 3) stav bezvýchodnosti – třetí fáze přináší zjištění o omezených možnostech, přichází pochybnosti o smyslu a výsledcích práce, jedinec poznává svou bezmocnost, narůstá zklamání, potíže s administrativou a nedostatečným oceněním, objevují se poruchy chování;
- 4) fáze otupělosti – obrannou odezvou proti frustraci je nástup osobní rezignace, zklamání z práce vyústí až v zoufalství, jedinec vykonává jen nutné činnosti a vyhýbá se obtížným úkolům;
- 5) fáze konce – řešením je změna zaměstnání, dlouhá rekreace, příp. povýšení, které může přispět k posílení sebevědomí.

Podobné rozdělení nabízí A. Laengle, tentokrát syndrom vyhoření člení na tři fáze. V první fázi nadšení je základní myšlenkou smysluplnost, nadšení pro daný cíl, ke kterému jedinec směřuje. Druhá fáze vedlejšího zájmu se liší od první fáze v motivaci jedince, kdy už prvořadým cílem není výsledek práce, ale získané prostředky, klesá počáteční nadšení. Ve třetí fázi popela nastává ztráta respektu k jiným lidem i k sobě samému, jedinec pozbývá smyslu života (Jeklová, Reitmayerová, 2006).

Bártová (2011, s. 60) představuje se své knize syndrom vyhoření jako cyklus, ve kterém stojí na počátku negativní emoce, z nichž pramení zdravotní komplikace a klesá pracovní výkonnost, jedinec cítí emocionální vyprahlost, narůstají mezilidské neshody, jež vedou k pocitům deziluze a provinění, a nakonec nastupuje fáze deprese, chybí stimuly a chuť do života. Pokud jedinec změní zaměstnání, aby odvrátil riziko, že bude znovu postižen syndromem vyhoření, ale nepochopí příčiny, které k syndromu vedly, vystavuje se nebezpečí, že se tento cyklus bude opakovat.



Obrázek 1 – Cyklus vyhoření (Bártová, 2011, s. 60)

Švingalová (2006) předkládá rozdělení syndromu vyhoření do několika fází podle P. Hartla a H. Hartlové:

- předchorobí – jedinec touží odvádět co nejlepší výkony v zaměstnání, ale neúspěšně;
- příznaky prvního stadia – jedinec se potýká s nedostatkem času ke splnění úkolů, jeho práce pozbývá řádu;
- příznaky druhého stadia – u jedince se objevují neurotické příznaky doprovázené nutkáním stále něco dělat, což vyvolává chaos;
- příznaky třetího stadia – nastupuje vzdor, snaha vyhýbat se práci a kolegům, nic nemuset, z počátečního nadšení zbylo jen rozčarování a vyčerpání.

Křivohlavý (2012) se ve své knize zabývá nejrozsáhlejším modelem rozdělení syndromu vyhoření do dvanácti fází podle Johna W. Jamese:

- 1) snaha předvést se v dobrém světle v zaměstnání;
- 2) touha zvládnout vše sám;
- 3) opomíjení vlastních potřeb;
- 4) práce a pracovní úkoly se stávají absolutní prioritou;
- 5) zmatek v žebříčku hodnot;
- 6) negování symptomů začínajícího vnitřního neklidu;

- 7) beznaděj, počátek cynismu, nalezení úlevy v alkoholu nebo drogách, shromažďování financí;
- 8) společenská separace, viditelné změny v chování, odmítání kritiky a udílení rad;
- 9) oddálení se od osobních cílů a hodnot;
- 10) beznaděj z pochybení, touha opět najít smysl života;
- 11) deprese, upadnutí do stavu prázdnoty, pocit, že nic neběží tak, jak by mělo;
- 12) absolutní vyčerpání, které přechází až do stavu pocitu zbytečnosti dalšího žití.

Všechna tato rozdělení můžeme shrnout do níže uvedené tabulky a do jedné věty: „*Syndrom vyhoření se vyvíjí v jednotlivých fázích, a to poměrně plíživě, často mnoho let*“ (Švingalová, 2006, s.50).

Tabulka 3– Fáze vývoje syndromu vyhoření (Švingalová, 2006, s. 50)

Fáze vývoje syndromu vyhoření
• nadšení
• frustrace
• stagnace
• vyčerpání

2.5 Diagnostika syndromu vyhoření

Diagnostikovat syndrom vyhoření není jednoduché, protože jak již bylo zmíněno dříve, některé příznaky nemusí být u jedince pozorovatelné. Lékaři určují syndrom vyhoření podle celistvého souboru příznaků psychického vyčerpání. Použit k tomu mohou různé typy diagnostických metod, např. sebepozorování, rozhovor, přičemž nejdůležitější metodou je diagnostika za pomoci dotazníků.

Nejpoužívanější metodou je dotazník MBI (Maslach Burnout Inventory), vydaný v roce 1981 autorskou dvojicí Ch. Maslach a S. E. Jackson, jímž se zjišťují tři faktory:

- 1) EE (Emotional Exhaustion) – emoční vyčerpání, 9 otázek (nejpodstatnější indikátor přítomnosti syndromu vyhoření, např. ztráta motivace k jakékoliv činnosti či chuti do života);

- 2) DP (Depersonalization) – depersonalizace, neboli ztráta respektu vůči ostatním lidem, 5 otázek (nejvíce rozpoznatelná u pomáhajících profesí, kde lidé očekávají vzájemný respekt, jehož se jim nedostává, pak zatrpknou a stanou se cynickými);
- 3) PA (Personal Accomplishment) – pokles výkonnosti, 8 otázek (nejvíce postiženi jsou jedinci, kteří mají nízké sebevědomí a díky tomu špatně zvládají konflikty a stres).

Dalším typem dotazníkového zjišťování příznaků syndromu vyhoření je dotazník psychického vyhoření (BM – Burnout Measure), jehož autory jsou Ayala M. Pines a E. Aronson. Specializuje se na tři odlišná hlediska celkové vyčerpanosti organismu jedince, je složený z 21 otázek, 7 otázek ke každému hledisku.:

- zdání fyzické (tělesné) vyčerpanosti – ochablost, nemohoucnost, náchylnost k nemocem;
- zdání emocionální (citové) vyčerpanosti – deprese, zoufalství, bezradnost;
- zdání psychické (duševní) vyčerpanosti – pozbývání iluzí, pocity zbytečnosti vlastního bytí.

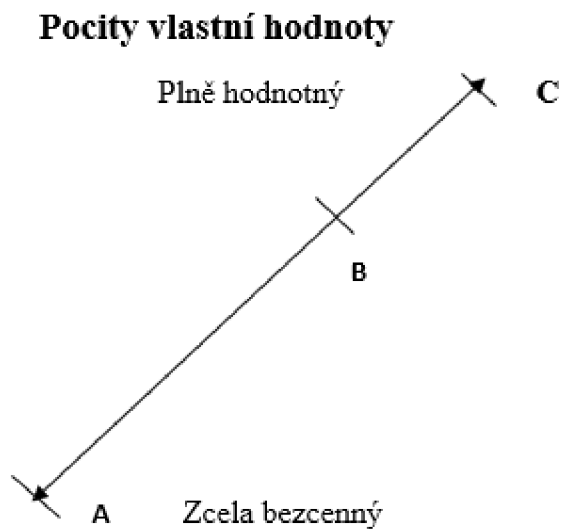
Stěžejním rysem tohoto dotazníku je pocit vyčerpání, který lze charakterizovat výroky uvedenými v knize Křivohlavého (2012, s. 52): „*Dále to již nejde*“ nebo „*Nejsem již s to dále pokračovat*“. Tento dotazník má vysokou míru kongruence, pokud jde o informace, které dotazovaný jedinec sdělí osobně, nebo v případě, kdy je hodnocen jinou osobou, blízkou nebo např. kolegou z práce (Křivohlavý, 2012).

Třetí dotazníkovou metodu zveřejnili F. Minirth, P. Meier, D. Hawkins a Ch. Thurman ve své knize *Beating Burnout* (1990). Jde o tzv. orientační dotazník, který je vhodný pro kohokoliv, kdo si chce prověřit, jestli netrpí příznaky syndromu vyhoření. Předností tohoto dotazníku je respektování syndromu vyhoření jako procesu. Na otázky se odpovídá pouze „ano“ nebo „ne“, pokud převažují kladné odpovědi, u takového jedince se pravděpodobně jedná o počínající fázi syndromu vyhoření (Křivohlavý, 1998).

Méně známým dotazníkem je Inventář syndromu vyhoření podle J. Tošnera a T. Tošnerová (2002). Tento dotazník slouží pouze k orientačnímu zjištění, zda jedinec netrpí syndromem vyhoření a může napomoci ke změně životního stylu. Dotazník je tvořen celkem 24 otázkami, jejich odpovědi jsou obodované hodnotami od 0 (nikdy) až po 4 (vždy), otázky jsou rozdělené do čtyř rovin – rozumová, emocionální, tělesná a sociální. Pro zjištění, zda má jedinec sklon k syndromu vyhoření, je potřeba sečíst

body ze všech 4 rovin, minimální výsledek je 0 bodů a maximální výsledek činí 96 bodů.

Odlišnou metodou oproti dotazníkovým je využití tzv. sémantického diferenciálu, neboli práce s opačnými významy slov vyjadřujících pocity, např. přátelský vs. nepřátelský, bezcenný vs. plnohodnotný. Jedinec označí na stupnici o rozpětí 5 nebo 7 stupňů křížkem místo podle toho, kde si myslí, že se nalézá (Křivohlavý, 2012).



Obrázek 2 – Rozbor osobního vnitřního stavu (Křivohlavý, 2012, s. 57)

3 PREVENCE

Třetí kapitola je věnována možnostem prevence syndromu vyhoření, jak v osobní rovině, za kterou zodpovídá každý jednotlivec, tak v rovině pracovní, na straně zaměstnavatele.

3.1 Prevence syndromu vyhoření

Prevence zahrnuje systém kroků, jež mají zabránit výskytu nepříjemných fenoménů a zmenšovat jejich probabilitu, tedy předcházet situacím, které by mohly vést ke stresu a následně k syndromu vyhoření. Prevenci můžeme rozdělit na primární (předcházení nežádoucím jevům), sekundární (předcházení rozvoje těchto jevů) a terciární (snaha zabránit recidivě). Může mít formu výchovných, edukačních, zdravotních či sociálních zásahů, které se zaměřují na prevenci výskytu rizikových faktorů. (Miovský a kol., 2012).

Vzhledem k tomu, že jsou příznaky syndromu vyhoření občas těžko rozpoznatelné, je také obtížné provádět účinnou prevenci. Ideálním řešením by bylo tomuto stavu předcházet. Zvláště lidé, kteří pracují v pomáhajících profesích, jsou stresovým situacím vystavováni každý den a pro ně by měla být prevence proti syndromu vyhoření na předním místě. Jak jsme již výše uvedli, syndrom vyhoření velmi citelně zasahuje do pracovního výkonu jedinců, je proto i v zájmu zaměstnavatelů, aby se prevencí tohoto syndromu zabývali, aby zajistili programy orientované na osobní rozvoj zaměstnanců, na kolektivní kooperaci apod. Důležité je také zajištění sociálně citlivého klimatu na pracovišti a vytvoření takových pracovních podmínek, aby byli zaměstnanci spokojeni s nadřizenými, se svými kolegy, s finančním oceněním, zkrátka, aby do zaměstnání, i z něj, chodili pozitivně naladěni (Kebza, Šolcová, 2003).

Křivohlavý (2012) rozděluje prevenci na dvě oblasti: vnitřní (interní) – zaměřená na jednotlivce, kteří jsou syndromem vyhoření více ohroženi anebo už procházejí některou z fází, a vnější (externí) – souhrn nepříznivých vlivů prostředí, v němž se jednotlivci nacházejí, ať už pracovní nebo soukromě, tedy působení životních či pracovních podmínek.

3.2 Individuální možnosti prevence

V první řadě je podstatné, aby si jedinec postižený syndromem vyhoření sám uvědomil, že pomoc potřebuje, aby převzal zodpovědnost za léčení a měl dostatečnou motivaci chtít změnit svou současnou situaci.

Jeklová a Reitmayerová (2006) rozdělují možnosti pomoci v boji proti syndromu vyhoření na pomoc sám sobě (interní) a na pomoc zvenku (externí). Zaměříme se nyní na interní pomoc, kde je zapotřebí zejména to, aby se každý jedinec rozhodl změnit své osobní chápání světa, tedy aby se začal dívat na svět pozitivně a radoval se i z maličkostí. Dále by měl mít člověk pocit, že má smysl práce, kterou vykonává, a také jeho vlastní život. Dalším důležitým bodem je rozvíjení schopností, neboli salutorů, tedy jak si poradit s řešením konfliktů nebo zátěžových situací. Neméně významným elementem je odpočinek, relaxace. Zvláště workoholici mají potíže s přepnutím organismu do odpočinkové fáze. Odpočinek má přinést uvolnění a jedinec je tak lépe schopen odolávat stresu. Nejdůležitější pomocí je sociální opora v nejbližším okolí či v zaměstnání, která spočívá v podání pomocné ruky, v naslouchání a podpoře, nebo ve vyjádření úcty za vykonanou práci. K tomu, aby se jedinec vyrovnal s potížemi spojenými se syndromem vyhoření, je také potřeba upravit pracovní podmínky, aby mu vyhovovaly. Jde zejména o stanovení si vlastních mezí, zvyšování kvalifikace a doplnění znalostí, a v neposlední řadě o vytvoření harmonického pracovního prostředí, ve kterém se zaměstnanec bude cítit příjemně, bude mít dostatečně osvětlení, teplotu a klid, aby se mu lépe pracovalo, čímž se zvýší i celková efektivita práce.

Poschkamp (2013) ve své knize popisuje tyto kroky v individuální rovině prevence syndromu vyhoření přímo u pedagogů:

- mírnit své naděje – v podstatě to znamená, aby každý začínající pedagog slevil ze svých očekávání a akceptoval vlastní omyly, aby si nestanovil příliš vysoké cíle;
- nechtít vše kontrolovat – někdy nás chaos může ochránit před zklamáním z nesplněných plánů;
- přijmout „vnitřní dítě“ – dovolit si pocit slabosti;
- naslouchat sami sobě;

- poslouchat řeč svého těla – přihlídnout k psychosomatickým potížím, které mohou stát za vznikem stresu a následně být jednou z příčin syndromu vyhoření;
- nechtít se zalíbit všem lidem;
- naučit se nepřebírat na sebe cizí povinnosti, nesnažit se být nepostradatelným;
- zachovat si nadhled – nereagovat impulzivně;
- vyvarovat se separaci – mít na paměti, že se dá požádat o pomoc okolí, nechovat se odtažitě;
- uvažovat nad změnou zaměstnání bez pocitu selhání;
- souhlasit s profesionální pomocí v podobě psychoterapie.

Potterová (1997) ve své knize navrhuje čtyři kroky, kterými by se měl pedagog řídit, aby předešel vzniku syndromu vyhoření:

- 1) definovat – nejdříve je důležité se naučit pojmenovat chování, které potřebujeme nahradit, tedy výslovně určit svůj problém, pokládat si otázky, na které budeme mít jednoznačnou odpověď „ano“ či „ne“;
- 2) rozebrat – klíčovým úkolem tohoto bodu je vymezit, jak funguje chování, které máme v úmyslu změnit, pomoci nám může zapisování našich dojmů a pocitů do deníku. Je zapotřebí rozebrat spouštěče nežádoucího počínání – obavy, stres, tíseň, neklid apod., které vyvolávají ono nežádoucí chování, jako např. oddalovat vyřešení důležitých záležitostí nebo odpor k jejich dokončení. Nevhodná je i absence těchto spouštěčů, protože vede k nudě a tím i ke stresu.
- 3) zaměřit – k dosažení úspěchu je potřeba vytýčit si cíle, kterých zamýšlíme dosáhnout. Musíme vzít na vědomí, že jedinec je ochoten akceptovat změnu v případě, že z ní bude mít nějaký prospěch, např. v podobě odměny. Musíme se koncentrovat na pozitivní jednání, v opačném případě se naše tělo brání psychosomatickými potížemi.
- 4) hodnotit – posuzovat četnost nežádoucího chování po a před změnou, uvědomit si, že jen my máme vliv na naše počínání, které nás vede k vytouženému cíli.

Švingalová (2006) se ve své publikaci odkazuje na dílo Henninga a Kellera, kteří předkládají tyto návrhy k prevenci syndromu vyhoření:

- snížit vysoké cíle, které mohou vést k frustraci;
- vyvarovat se cítit zodpovědnost za všechno a za všechny;
- nepřepínat se, umět říkat „ne“;
- upnout se na důležité aktivity, určit si priority;
- vytvořit si správný rozvrh práce, pracovat v několika fázích a neodsouvat povinnosti;
- vyhradit si čas na přestávky;
- formulovat přímo, ale s citem, své dojmy;
- vyhledávat citovou podporu;
- nebát se říci si o radu kolegům v zaměstnání;
- vyhnout se záporným myšlenkám a sebelítosti;
- být pečlivě připraven na výuku a dbát na důsledné vykonávání školních povinností;
- nechovat se zbrkle v konfliktních případech, uchovat si smysl pro humor;
- rozebrat své jednání a nastínit, i s pomocí kolegů, jiná řešení;
- odpočívat a relaxovat;
- věnovat se dalšímu vzdělávání;
- přijmout pomoc od kolegů;
- žít zdravě.

V dnešní době si spousta lidí přenáší do svého soukromí břemeno práce a kariéry, což je možné přirovnat k Sisyfovi a jeho nekonečnému tlačení balvanu do kopce. Zaměstnavatelé na ně vyvíjí tlak, aby pracovali na více než 100 %, spousta jedinců se honí za penězi a vyššími posty, a to vše přispívá ke vzniku syndromu vyhoření. Jedinec postižený syndromem vyhoření přichází o radost ze života, trpí zdravotními a duševními potížemi. Každý jedinec se musí rozhodnout, jak tyto problémy vyřeší. Měl by si uvědomit, že zdraví je v životě na prvním místě (Študentová, 2016).

3.3 Preventivní možnosti zaměstnavatele

V zájmu zaměstnavatele je zajistit takové pracovní podmínky pro své zaměstnance, aby co nejvíce minimalizoval riziko vzniku syndromu vyhoření. Pomoci mohou např. pracovní porady, při kterých je možné zaměstnance různě motivovat, rozdělovat úkoly

a pracovní povinnosti, čímž se sníží pracovní zátěž zaměstnanců. Na poradě může také zaměstnavatel ocenit vykonanou práci, povzbudit zaměstnance k dalším výsledkům a také si mohou všichni navzájem vyměňovat své zkušenosti, příp. jiné významné informace. Porady, které mají dobré vedení, mohou pomoci k vytvoření a zachování pozitivní nálady na pracovišti. Dobrý manažer by se měl na poradě pečlivě připravit, mít podrobný program a pomůcky, které mu pomohou učinit přednášené informace přitažlivějšími a pochopitelnějšími. Porada by neměla být svolána na začátku nebo před koncem pracovní doby, a také ne v době před a po obědě, kdy je těžké udržet zájem zaměstnanců o důležité body programu porady. Před koncem porady je důležité shrnout všechny podstatné informace a vyčlenit určité zaměstnance, kteří budou za splnění úkolu zodpovědní, což bude zapsáno také v záznamu z porady, jež bude po kontrole vedoucím rozeslán mezi všechny zaměstnance.

Zaměstnavatel by měl zajistit pro své zaměstnance vhodné pracovní podmínky na pracovišti, nejen materiální, ale také fyzikální. Mezi příhodné materiální podmínky můžeme zařadit zejména komfortní a pohodlný nábytek vhodný pro kancelářskou práci nebo dostatečně prostorná kancelář, mezi fyzikální podmínky zase patří přiměřené osvětlení kanceláří, které eliminuje výskyt únavy očí, teplota či nízká úroveň hluku. Neméně důležitým prvkem v případě prevence syndromu vyhoření je odpočinek v práci. Ne všichni zaměstnanci mají možnost ho naplno využít, nicméně je to aktivita, nad jejímž příznivým dopadem na pracovní morálku by měli zaměstnavatelé uvažovat, protože dostačující odpočinek má nesporný vliv na pracovní výkonnost. Některé větší organizace si jsou důležitosti odpočinku v práci vědomy a přizpůsobují tomu rozvrh pracovní doby, jejich zaměstnanci tak mají např. delší polední přestávku, s možností krátké procházky, nebo speciální odpočinkové místnosti vybavené sportovními nástroji, kde je možné si krátce zacvičit.

K prevenci vzniku syndromu vyhoření může přispět pracovní kolektiv, neboť každý člověk bude lépe a více pracovat v prostředí, kde bude vládnout přátelské klima. Ke stmelování pracovních kolektivů zaměstnavatelé často využívají teambuildingy, kde mohou zaměstnanci upevnit vzájemné mezilidské vztahy, pobavit se společně bez ohledu na pracovní pozice a lépe se navzájem poznat (Pešek, Praško, 2016).

Podle Prieß (2015) se ve firmách občas vyskytuje problém s tím, že někteří zaměstnavatelé neznají správný způsob, jak jednat s lidmi postiženými syndromem vyhoření. Váhají, zda zvolit sociální cítění anebo podnikatelský postoj. Ani jeden z uvedených přístupů totiž nenapomáhá k dlouhodobému uzdravení syndromem

ohrožených či postižených zaměstnanců. Zaměstnavatel by se měl proto zaměřit zejména na vytvoření a udržení přátelské pracovní atmosféry. K tomu mu mohou pomoci následující návrhy:

A) kultura ekvivalentního rozhovoru – důležité je komunikovat průběžně, nečekat na první signály, že je něco v nepořádku:

- rozmlouvat se zaměstnanci za účelem zjištění jejich schopností a určení jejich hranic;
- zajistit přátelské klima na pracovišti, které boří zábrany a způsobuje, že se zaměstnanci více svěřují se svými problémy;
- předcházet vzniku absence zaměstnanců zdravotnickou prevencí;
- provádět ve firmě pravidelné supervize;
- poskytovat zaměstnancům možnost vybírat si pravidelně dovolenou na zotavenou;
- omezit práci přesčas.

B) pravidelná školení manažerů:

- mít na paměti pravidlo, že jen ten, kdo je sám sobě dobrým vůdcem, může správně vést ostatní;
- trénovat manažery v komunikačních dovednostech, aby uměli vyřešit spory na pracovišti, zvládali komunikaci se zaměstnanci a dokázali porozumět nejen sami sobě, ale i ostatním;
- rozdělit odpovědnost a jasně vymezit role na pracovišti;
- školit manažery v dovednostech rozpoznat již první příznaky syndromu vyhoření, aby byli schopní včas na tuto situaci zareagovat.

C) spolupráce se závodními lékaři:

- závodní lékař by měl se zaměstnancem, u kterého se rozvinul syndrom vyhoření, sestavit jeho stresový profil s pomocí čtyřfázového modelu (poplachová fáze, fáze odporu, fáze vyčerpání, ústup), aby zjistil, v jaké fázi se momentálně nachází a mohl navrhnout adekvátní způsob léčby;
- prověřit, jestli nemá na fyzický stav zaměstnance vliv psychika.

Z výše uvedeného pro zaměstnavatele vyplývají tato pravidla, kterými by se měl řídit, pokud chce pomoci svým zaměstnancům, u nichž propukl syndrom vyhoření:

- poskytnout zaměstnancům dostatečný prostor k uzdravení, akceptovat jejich dočasnou pracovní neschopnost;

- podpořit návrat zaměstnance do zaměstnání a pomoci mu s jeho zapojením do pracovního procesu, očekávat zodpovědný přístup a být ochotný k dialogu v případě případných potíží;
- nejdůležitějším pravidlem je otevřený dialog, respekt k zaměstnancům, přímocaré a důsledné vystupování, a být přístupný ke kompromisům v případě potřeby.

Jednou z nejdůležitějších možností prevence syndromu vyhoření na úrovni organizace je bezesporu supervize. Pojem supervize se skládá ze dvou latinských slov – „super“, neboli nad, a „vize“, neboli vidina. Původ tohoto slova najdeme v angličtině a jeho význam zní kontrola, dozor či vedení. Základem supervize v pomáhajících profesích je především přemýšlení, pomoc a rozvoj (Prieß, 2015).

Podle Baštecké (in Bártlová, 2007) je supervize metodou, díky níž si pracovník uvědomí, co brání jeho porozumění s klientem a jak může přispět k jeho ochraně před syndromem vyhoření. Zjednodušeně lze říct, že se supervize zabývá tím, co brání řádnému výkonu zaměstnání. Primárními cíli supervize jsou:

- zajištění řádné kvality služeb klientům v konkrétní instituci;
- zvýšení kompetencí a profesních dovedností pomocí vzdělávání;
- mít možnost svěřit se někomu se svými potížemi;
- sbírat motivaci z úspěchů, praxe a přehmatů jiných;
- rozvoj jedince, trénink nezávislosti a sebevědomí;
- umět pracovat s pracovním stresem, ochrana proti syndromu vyhoření;
- podporovat naplňování etických norem;
- plnit očekávání instituce a kvalitně odvádět svou práci.

Supervize plní tři zásadní funkce, podle Kadushina (in Hawkins, Shohet, 2014) pojmenované vzdělávací, subsidiární a regulační, podle Proctorové (in Hawkins, Shohet, 2014) formativní (utvářející), restorativní (obnovující) a normativní (předpisující). Vzdělávací funkce má za cíl rozvíjet um, pochopení a schopnosti supervidovaných prostřednictvím reflektování a analýzy práce dozorcujících s klienty, díky níž jim supervizoři napomáhají lépe komunikovat s klienty, pochopit interakci s klientem a její dynamičnost, dopady těchto intervencí a uvažovat nad dalšími možnostmi práce s klienty. U subsidiární funkce je nezbytné, aby se pracovníci naučili pracovat s emocemi. Pokud mají být nápomocní svým klientům, musí umět zvládat své emoce a své reakce na emotivní projevy svých klientů. Regulační roli

u supervize rozumíme funkci dohledu nad kvalitou práce s lidmi. Supervizor má za úkol kontrolovat způsob jednání s lidmi, všítat si možných chyb, na které poté pracovníky upozorní, společně tyto nedostatky proberou a najdou způsob, jak je odstranit.

Tabulka 4 – Prvořadá zaměření supervize (Hawkins, Shohet, 2014, s. 61)

Hlavní kategorie zaměření	Kadushinova kategorie
Poskytovat pravidelně prostor, v němž mohou supervidovaní uvažovat o obsahu a procesu své práce	Vzdělávací
Rozvíjet porozumění a dovednosti v práci	Vzdělávací
Získávat informace a jinou perspektivu týkající se vlastní práce	Vzdělávací/podpůrná
Získávat zpětnou vazbu o obsahu i procesu	Vzdělávací/podpůrná
Být uznáván a mít oporu jako člověk i jako pracovník	Podpůrná
Zajistit, aby jako člověk a jako pracovník nebyl jedinec nucen zbytečně nést obtíže, problémy a projekce sám	Podpůrná
Mít prostor k prozkoumání a vyjádření osobních trápení, vracejících se podnětů, přenosu či protipřenosu, které může přinášet práce	Řídící/podpůrná
Lépe plánovat a využívat osobní i odborné zdroje	Řídící/podpůrná
Být sám aktivní, nikoli jen reagovat	Řídící/podpůrná
Zajistit kvalitu práce	Řídící

Druhy supervize:

- výuková – plní vzdělávací funkci, supervizor vystupuje v pozici učitele, účastníkům supervize je nápomocný v analýze jejich práce s klienty;
- výcviková – podtrhuje význam vzdělávací funkce, ale supervizor zde ručí za práci s klienty a vystupuje v řídicí a normativní pozici;
- řídicí – zde převládá kontrolní funkce, supervizor plně zodpovídá za práci s klienty a účastníci figurují jako nadřízený a podřízený;
- poradenská – pro proškolené a zkušené pracovníky, zodpovědnost supervizora za práci s klienty, konzultace dotazů (Hawkins, Shohet, 2014).

Průběžná supervize patří mezi nejdůležitější prvky prevence syndromu vyhoření. Pokud supervize plní správně svou funkci, chrání zaměstnance před sklouznutím do rutiny, ve které může pedagog vystupovat lhostejně vůči žákům, příp. se dostávat do konfliktů s kolegy. Rozvojová supervize a kolektivní spolupráce tedy funguje jako jedna z nejdůležitějších metod prevence vzniku syndromu vyhoření (Bártlová, 2007).

4 VÍKENDOVÉ RELAXAČNÍ AKTIVITY VEDOUCÍ K PREVENCI SYNDROMU VYHOŘENÍ PRO PEDAGOGICKÉ PRACOVNÍKY ZÁKLADNÍCH ŠKOL

Cílem bakalářského projektu je nabídnout kolektivu pedagogických pracovníků základní školy, zde konkrétně Základní školy Zdeny Kaprálové a Mateřské školy Vrbátky, možnost strávit relaxační pobyt v horském prostředí s možností odreagování od každodenních povinností. Zajištěno pro ně bude ubytování se stravou a nabídka volnočasových aktivit, ze kterých si předem vyberou ty, jež nejlépe přispějí k regeneraci jejich organismu a k psychické pohodě.

4.1 Stručná charakteristika zařízení – Základní škola Zdeny Kaprálové a Mateřská škola Vrbátky

Základní škola Zdeny Kaprálové a Mateřská škola Vrbátky je příspěvkovou organizací s právní subjektivitou. Zřizovatelem je obec Vrbátky. Škola má zápis v rejstříku škol ode dne 01. 07. 1997, č.j. ŠÚ 607/97/00.

Adresa školy: Vrbátky 83, 798 13 Vrbátky

Identifikátor zařízení: 600 120 589

Ředitel školy: Mgr. Michal Vysloužil

Zástupce ředitele školy: Mgr. Vlasta Hrbatová

Kontaktní údaje: +420 582 382 237

zsvrb@seznam.cz

www.skolavrbatky.cz

Základní škola Zdeny Kaprálové má celkovou kapacitu 230 dětí. Ke dni 30. 9. 2019 navštěvovalo školu 187 dětí v 9 třídách, školní družina může nabídnout své místo celkem 96 žákům, ke dni 30. 9. 2019 byl aktuální počet dětí 72. Součástí základní školy je mateřská škola, která má 3 odloučená pracoviště – Dubany, Štětovice a Vrbátky. Ke dni 30. 9. 2019 bylo v mateřské škole zapsaných celkem 89 dětí z celkového možného počtu 101 dětí. V objektu mateřské školy ve Vrbátkách se nachází také školní jídelna, která může denně uvařit maximálně 400 jídel. Také základní škola je rozdělena na dvě odloučená pracoviště, a sice 1. až 3. ročník ZŠ je umístěn v Dubanech, v budově školy a místní sokolovně je rovněž školní družina – 3 oddělení,

žáci 4. až 9. ročníku docházejí na výuku do kmenové školní budovy ve Vrbátkách (Vysloužil, © 2020).

4.2 Hlavní činnost ZŠ

Ve školním roce 2019/2020 se většina žáků na zdejší základní škole vzdělávala ve vzdělávacím oboru 79-01-C/01 Základní škola podle školního vzdělávacího programu ŠVP ZV ZŠ „Společně 2013“ se závaznými připomínkami, s výjimkou žáků 1. a 6. třídy, kteří se učili podle ŠVP ZV ZŠ „Společně 2019“ (Vysloužil, © 2020).

Na základní škole v současné době vyučuje 15 učitelů (vč. ředitele školy a jeho zástupce), 6 asistentů pedagoga a 1 speciální pedagog.

Základní škola má k dispozici pro své žáky speciálně vybavené odborné učební místnosti, jakými jsou knihovna, učebny cizích jazyků (anglický a německý) a informatiky a také učebny určené pro praktické vyučování, dále venkovní cvičiště a vnitřní tělocvičnu. Základní škola nabízí pestrý výběr zájmových kroužků – keramika, sportovní kroužek, němčina hrou pro žáky na 2. stupni a angličtina hrou pro žáky 1. a 2. tříd, šachový kroužek pro začátečníky a pokročilé, pěvecký sbor či hra na kytaru a pro nejmenší děti také logopedii (Zájmové útvary, © 2022).

Základní škola svým žákům mimo výuky podle školního vzdělávacího programu pro základní vzdělávání:

- nabízí kvalitní učitelský sbor;
- toleruje individuální osobnost žáka, vede žáka k samostatnosti a zodpovědnosti, podporuje vlastní názor a kreativitu;
- pečuje o žáky se speciálními vzdělávacími nároky;
- dbá na vytváření přátelského klimatu ve škole a třídě, vč. výchovy ke vzájemné pomoci a spolupráci;
- udržuje příznivé partnerské vztahy mezi pedagogiky a žáky, školou a rodinnými příslušníky;
- je aktivní v prevenci návykových a omamných látek;
- vychovává proti projevům xenofobie, rasismu a netolerance (Co nabízí ZŠ, © 2021).

4.3 Stručná historie ZŠ

První zmínka o Dubanech se objevuje v roce 1358, když Gallus z Duban prodal svůj statek s přiléhajícími pozemky Janu z Vřesovic. Statek posléze několikrát změnil majitele, až se v roce 1498 stal majitelem dubanského dvora olomoucký klášter Sv. Kláry a v roce 1780 v něm řádové sestry zřídily školu, ve které se mohly učit děti z Duban, Bystročic, Vrbátek a Štětovic. Prvním kantorem se stal Augustin Kopecký. Ovšem ve farní matrice se můžeme dočíst, že škola zde fungovala již o mnoho let dříve. Před třicetiletou válkou tady měla být škola českobratrská, a po třicetileté válce je v zápiscích farní matriky uveden jako první kantor Lukáš Položil v roce 1655. Se jménem Augustina Kopeckého se setkáváme i o pár let později, kdy byla v Dubanech v roce 1787 vystavěna nová škola namísto původní, která byla zrušená nařízením císaře Josefa II. v roce 1782. Zde opět vykonával učitelskou profesi, a po něm jeho syn Martin. V roce 1847 škola shořela při požáru, který zachvátil bezmála celé Dubany a až v roce 1857 se po několika letech naplněných nouzí, útrapami a smrtí začala stavět nová škola, v níž ještě téhož roku začal vyučovat nadučitel Martin Osecký. V roce 1886 získaly povolení ke stavbě školy také Vrbátky. Zajímavým rokem pro neznalé historie je jistě rok 1905, v němž byly moravským sněmem a císařem Františkem Josefem I. schváleny moravské školní zákony, díky nimž od roku 1906 platily dva měsíce prázdnin v letním období. V roce 1926 se pak začala stavět nová školní budova, která sloužila dětem jako dvojtřídní škola, a od roku 1974 až dodnes má status dislokovaného pracoviště Základní školy Zdeny Kaprálové Vrbátky (Dohnalová, 1996).

Děti z Vrbátek se učily v dubanské škole až do druhé poloviny 19. století. V té době se obec Vrbátky začala hospodářsky i politicky osamostatňovat, zejména díky výstavbě tamějšího cukrovaru, zahájení železniční dopravy a vybudování pošty. Do obce se začali stěhovat noví lidé, kteří měli nové nároky. S přihlédnutím k útrapám dětí, které docházely pěšky do dubanské školy za jakéhokoliv počasí, přišli sami vrbátečtí občané s myšlenkou na zřízení nové školy přímo v jejich obci a v roce 1884 podali žádost k okresní školní radě o zřízení samostatné školy. Proti tomu se ostře ohradili dubanští a vyřízení žádosti se protáhlo na více než 2 roky. Občané Vrbátek dokonce sepsali petici a zemská školní rada nakonec dne 7. 6. 1886 postavení obecné školy ve Vrbátkách povolila. Stavba nové školy byla zahájena 27. 4. 1887, za necelé 4 měsíce, 8. 8. 1887, byla nová škola otevřená a řídícím učitelem byl zvolen Ondřej

Procházka na dlouhých 36 let. Škola byla postupně rozšířena na trojtřídní a v roce 1939 byly k Vrbátkům postupně úředně přiškolené další obce – Dubany, Štětovice, Blatec, Kožušany, Tážaly, Charváty, Drahlov a Čertoryje. Během 2. sv. války docházelo k omezování výuky, které nakonec vyústilo v úplné uzavření školy. V dubnu 1945 se ve škole ubytovali němečtí vojáci a vybudovali zde lazaret. Děti se do poničené školy vrátily až po skončení války (Dohnal, 2007).

Jednalo se sice o výstavbě nové školy v Dubanech, ale pro odpor občanů Vrbátek a Olšan k tomu nikdy nedošlo, jen byla postupně opravena a modernizována stávající škola. V Dubanech a Štětovicích zůstaly pouze malotřídky, které byly nakonec v roce 1974 sloučeny s Vrbátkami do jediné základní devítileté školy. V roce 1975 získala škola čestný název Základní škola Zdeny Kaprálové, podle své rodačky, spisovatelky a čestné občanky, která finančně přispěla k modernizaci školy a ke zvýšení kvality podmínek pro výuku, jež jsou v současné době posuzované v rámci ČR jako nadprůměrné. Základní škola Zdeny Kaprálové ve Vrbátkách se snaží o inovaci forem a metod vzdělávací práce, která vychází jednak ze soudobých směrů výuky a jednak navazuje na zavedené postupy výuky, jež se pozitivně osvědčily už v minulosti (Dohnal, 2007).

4.4 Ekonomická situace ZŠ

Z dostupných informací ve výročních zprávách je patrné, že Základní škola Zdeny Kaprálové ve Vrbátkách hospodaří každoročně s kladným hospodářským výsledkem. Financování školy je zajištěno v první řadě dotacemi z Krajského úřadu Olomouckého kraje, dále s poskytnutím dotací z evropských fondů a obce Vrbátky, díky čerpání fondů a v neposlední řadě přispívají na provoz školy sponzoři, kteří např. zakoupí pomůcky pro žáky 1. tříd, hračky do MŠ, knihy do školní knihovny nebo kancelářskou techniku, finančně podpoří výlety dětí nebo poskytnou příspěvek na vybavení do školní družiny či na školu v přírodě. Pravidelným a významným sponzorem je také Klub přátel školy (Vysloužil, © 2020).

4.5 Zkušenosti s podáváním projektů

Základní škola Zdeny Kaprálové ve Vrbátkách má dostatek zkušeností s podáváním projektů a každoročně se do nějakého z vyhlášených projektů zapojí. Z významných

projektů můžeme zmínit např. Operační program – Výzkum, vývoj a vzdělávání, projekt MŠMT s názvem Šablony, ke kterému se škola připojila v roce 2017 a jež pomáhal ve školství od roku 2014 do roku 2020 zejména v oblasti doučování žáků, využívání informačních technologií ve výuce, vzájemné spolupráce ZŠ a rodičů dětí, výměny poznatků pedagogů z jiných škol či školských zařízení, tandemové výuky v rámci ZŠ apod. Projekt Šablony byl spolufinancován Evropskou unií. Do nového školního roku 2021/2022 vstupuje škola s projektem Šablony III, který bude zacílený opět na doučování, využití informačních technologií pro výuku, deskových her pro rozvoj sociálních dovedností v rámci třídy a pro děti se speciálně vzdělávacími potřebami. Novinkou jsou projektové dny na podporu polytechnického vzdělávání.

Důležitým byl rovněž projekt MŠMT „Bezplatná výuka českého jazyka na podporu vzdělávání žáků – cizinců z třetích zemí pro rok 2015“, do kterého se škola zapojila z důvodu nástupu vietnamského žáka na zdejší ZŠ, jenž neovládal moc dobře český jazyk. Díky tomuto projektu mu mohla být věnována individuální péče a chlapec udělal velký pokrok před ukončením základního devítiletého vzdělávání.

Mezi dalšími můžeme zmínit účast v projektu MŠMT a EU s názvem „Podpora společného vzdělávání v pedagogické praxi“ v roce 2017, čímž škola získala možnost využít služeb odborných poradců, např. školní psycholog, speciální pedagog, metodik DVPP¹. Pedagogové se také účastní různých seminářů, např. kurz k získání aktuálních poznatků ve sféře inkluzivního vzdělávání nebo kurz vyhrazený pro ředitele školy a jeho zástupce (Projekty, © 2021).

Základní škola Zdeny Kaprálové Vrbátky také navázala úspěšnou spolupráci s neziskovou organizací Místní akční skupina Prostějov venkov o.p.s., díky níž do školy dochází rodilý mluvčí anglického jazyka. Děti navíc mohou během letních prázdnin využít doučování v anglickém jazyce.

Dále základní škola udržuje přátelské styky s Pedagogickou fakultou Univerzity Palackého v Olomouci, s níž spolupracuje zejména na projektu Digidoupě, ve kterém jde o podporu informačních a komunikačních technologií ve výuce pro žáky se specifickými poruchami učení. Škola si rovněž velice váží možnosti účastnit se od roku 2020 na projektu Pomáháme školám k úspěchu, který financuje nadace The Kellner Family Foundation. Nejdůležitějším úkolem tohoto projektu je, aby každý žák mohl získat co nejlepší výsledky a podpora individuálního přístupu pedagoga k žákům.

¹ DVPP – další vzdělávání pedagogických pracovníků, jde o důležitý proces, který je součástí celoživotního vzdělávání, trvá po celou dobu profesní kariéry pedagoga a je těžištěm jeho profesního rozvoje

Vzhledem k tomu, že má Základní škola Zdeny Kaprálové Vrbátky bohaté zkušenosti se zapojováním do různých projektů, lze předpokládat, že i projekt zaměřený na prevenci syndromu vyhoření pedagogických pracovníků by mohl být pro tuto školu přínosem a nabídku zapojit se do něj by využila (Vysloužil, © 2020).

5 CHARAKTERISTIKA PROJEKTU

Projekt má za cíl nabídnout pedagogickým pracovníkům odreagování a uvolnění od každodenního stresu, který pedagogové zažívají při výkonu svého povolání, čímž lze účinně bojovat proti vzniku syndromu vyhoření.

5.1 Předmět projektu

Předmětem navrženého projektu jsou aktivity, které mají za úkol přinést pedagogickým pracovníkům relaxaci a odpočinek, ať už aktivní nebo pasivní, dle výběru jednotlivých účastníků projektu. Aktivity jsou navrženy tak, aby odpovídaly potřebám a požadavkům všech pedagogů (viz kapitola 5.4.).

Také termín je přizpůsoben časovým možnostem všech účastníků projektu, tedy je zvolen víkendový pobyt, který nezasáhne do pracovních povinností pedagogů a pedagogických pracovníků a současně je jeho délka optimální pro zajištění potřeb týkajících se rodinné situace každého z účastníků.

5.2 Cíl projektu

Cílem projektu je zajistit pro pedagogické pracovníky vhodné prostředí k realizaci vybraných aktivit a poskytnout celkové zázemí k načerpání nezbytné energie. Učitelská profese klade na jedince obrovskou zátěž, a je proto nezbytné pečovat o psychickou i fyzickou kondici každého pedagoga, aby mohl řádně a svědomitě plnit své pracovní poslání. K propagaci projektu bude sloužit pozvánka, kterou rozešle Mgr. Vlasta Hrbatová mezi své kolegy a bude vyvěšená na nástěnce ve sborovně, viz příloha č. 1.

5.3 Cílová skupina

Cílovou skupinou k tomuto projektu jsou pedagogové a pedagogičtí pracovníci Základní školy Zdeny Kaprálové ve Vrbátkách. V současné době působí v ZŠ celkem 13 učitelů, 6 asistentů pedagoga, 1 speciální pedagog, zástupkyně ředitele a ředitel školy, vč. 2 vychovatelek ve školní družině, celkem je tedy projekt navržen pro 24 osob (Zaměstnanci, © 2022).

5.4 Potřebnost projektu

Ke zjištění potřebnosti projektu byl zvolen krátký dotazník, který byl vytvořený na webových stránkách Survio.com. Dotazník byl rozeslán mezi pedagogy prostřednictvím kontaktních osob na dvou různých základních školách, z nichž jednou byla konkrétně Základní škola Zdeny Kaprálové ve Vrbátkách a druhou víceleté gymnázium Jiřího Wolkeru v Prostějově. Pro vyšší úspěšnost byl dotazník ještě zveřejněn na sociální síti Facebook.com ve skupině Univerzita Palackého v Olomouci. Dotazník obsahoval celkem 13 otázek, které se vztahovaly k problematice syndromu vyhoření a ke zjištění podkladů k výběru samotných aktivit. Dotazník vyplnilo 24 osob, úspěšnost dotazníku tak byla sice pouze 38 %, ale pro potřeby projektu je to dostačující.

První dotaz měl zjistit, zda je pedagog zaměřen na humanitní nebo přírodní vědy. Z výsledků je patrné, že podíl respondentů je v rovnováze, 10 pedagogů učí přírodní vědy, 9 pedagogů má humanitní zaměření, 5 odpovědí nebylo možné jednoznačně identifikovat (viz Obr. 3).

1 Učíte přírodní vědy nebo humanitní předměty?

humanitní (4x)	přírodní (3x)	Přírodní (4x)	Humanitní (3x)
přírodní vědy - matematika, fyzika	humanitni	Tělesnou výchovu	humanitní předměty
přírodní vědy	TV,OV,ZSV	Přírodní vědy	ano (2x)
	učím na 1.st.: čj, vl, př i m		

Obrázek 3 - Učíte přírodní vědy nebo humanitní předměty

Zdroj: Vlastní průzkum (Survio, © 2021)

Druhý dotaz měl za cíl prověřit, nakolik jsou pedagogové vytížení ještě jinou funkcí kromě vlastního vzdělávání dětí. Zde vidíme jednoznačně převahu více funkcí u respondentů, které na učitele kladou o to vyšší nároky. Celkem 13 respondentů je současně třídním učitelem a 9 respondentů zastává kromě třídnictví ještě další funkci, pouze 3 jedinci nevykonávají jinou funkci mimo své běžné pracovní povinnosti (viz Obr. 4).

2 Jste současně třídním učitelem, příp. vykonáváte souběžně s vyučováním i jinou školní funkci? Jakou?

třídnictví, předseda předmětové komise	třídní učitel (2x)	Třídní učitel a výchovný poradce	Ne
Koordinátor sportovní reprezentace	ne	NE	metodik prevence
Jsem třídní, vedu sportovní kroužek, doučování.	Třídní a předseda AŠSK	ředitel školy	zástupkyně ředitele
ano někdy	třídní, koordinátor bozp, účast na přijímacím řízení	jen tř.	třídní učitel, předsedkyně předmětové komise pro cizí jazyky
Třídní učitel	koordinátor EVVO	Ano, správce pomůcek	pouze třídní
	Ano, TU, vedoucí PK ČJ	Třídní, kariEROVY i výchovný poradce	Třídní učitelka, správce webu školy

Obrázek 4 - Jste současně třídním učitelem, příp. vykonáváte souběžně s vyučováním i jinou školní funkci? Jakou?

Zdroj: Vlastní průzkum (Survio, © 2021)

Třetí otázka směřovala přímo k syndromu vyhoření a měla ukázat, po kolika letech pedagogové pociťují jeho první příznaky. Jak je vidět, mezi respondenty, a bylo jich celkem 17 z 24, jednoznačně převažuje sdělení, že se syndromem vyhoření dosud nepřišly do styku. Z odpovědí učitelů, kteří přiznali, že příznaky syndromu vyhoření na sobě již zaznamenali, můžeme vyhodnotit, že nejvíce ohroženou skupinou jsou pedagogové v začátcích své praxe (viz Obr. 5).

3 Po kolika letech praxe jste pocítli první příznaky syndromu vyhoření?

zatím ne	3	Zatím ne.	Zatím ještě příznaky necítím.
zatím nepociťuji	nepocítíl	Nikdy	Nepocítíla jsem syndrom vyhoření (praxe 10 let)
Zatím ne	ještě jsem nepocítíla příznaky syndromu vyhoření	zatím nepocítíl	13
Nepociťuji, učím 14 let.	5	po 5	0
Nepocítíl	5	Nevím, žádné příznaky syndromu vyhoření jsem pravděpodobně na sobě nepozoroval.	učit děti mě stále obohacuje, žádné příznaky nepociťuji
Nepociťuji	nepociťuji	20	
23	Dva roky		

Obrázek 5 - Po kolika letech praxe jste pocítli první příznaky syndromu vyhoření?

Zdroj: Vlastní průzkum (Survio, © 2021)

Ve čtvrté otázce měli pedagogové reagovat na dotaz, co je v jejich profesi nejvíce stresuje. I když v předchozí otázce většina respondentů uvedla, že na sobě nikdy nepocítíla žádné příznaky syndromu vyhoření, v odpovědích na tuto čtvrtou otázku už můžeme vyzorovat, že stres, který je jedním z prvních a hlavních příznaků syndromu vyhoření, zažívají všichni učitelé dnes a denně. Mezi nejčastější příčiny stresu respondenti zařadili komunikaci s rodiči, hned v závěsu poté konflikty se studenty

a jejich nezám v hodinách výuky, stres jim působí i vztahy na pracovišti a náročná administrativa (viz Obr. 6).

4 Co Vás ve Vašem povolání nejvíce stresuje?

časový plán	mnoho různých hodin za sebou, nekázeň žáků	Občas nezám studentů o studium	Velká zodpovědnost úplně za všechno. Kvalita výuky až na druhém místě. Zbytečná administrativa. Ambicióznost rodičů.
nezám studentů	nepochopení společnosti pro význam vzdělání	Vztahy na pracovišti	nedostatek času
Velký počet žáků ve třídě. Nevychovaní žáci.	administrativa, (ne)kritičtí rodiče	To, že výtečníci si z trestů nic nedělají, my jim vlastně nic nemůžeme udělat!	Mnoho administrativy
rodiče	někteří rodič žáků	nefér rodiče	Vedení školy, nízké ohodnocení
administrativa; to, že na rodiče, ani studenty nemáme tzv. páky (náležitě prostředky na nedodržování termínů, neplnění úkolů atd.)	Hodně práce nesouvisející s výukou.	nyní nouzový stav, jinak nezám rodičů o průběh vzdělávání svých dětí	rodiče žáků
Jako začínající učitel v nové škole jsem hned první rok dostal třídnictví	Komunikace a rodiči a termíny plnění nesmyslných úkolů.	Nezám žáků, nez@jem vedení školy	Nesmyslná nařízení

Obrázek 6 - Co Vás ve Vašem povolání nejvíce stresuje?

Zdroj: Vlastní průzkum (Survio, © 2021)

V páté otázce bylo cílem zjistit, zda jsou pedagogové ve své profesi spokojenější v začátcích nebo po létech praxe, kdy jsou náchylnější ke vzniku syndromu vyhoření. Také zde vidíme, že odpovědi jsou víceméně vyvážené, někteří respondenti cítili v počátcích své učitelské praxe více energie, jiní si zase svou profesí užívají lépe až jako zkušenější pedagogové (viz Obr. 7)

5 Jak jste se cítil/a v začátcích své učitelské profese a nyní?

asi jako každý začátečník - nejistě; už je to lepší :)	nadšení, nyní spíše hledání cest, jak vše optimálně zvládnout	V pohodě.	Měla jsem víc energie, ale to souvisí s věkem. Nyní mám větší nadhled.
ted více realisticky	Začátky byly těžší, nyní větší autorita, životní zkušenosti	odhodlaně / stále odhodlaně	
Na začátku to bylo více o žácích, teď je práce zaměřena více na učitele, organizační záležitosti a na jednání s rodiči	Asi jsem v počátcích byl méně jistý v rozhodování, ale stále mě něco překvapuje	Zpočátku nadšení , nyní rutina.	Ze začátku jsem měla více energie, nápadů a více času se připravovat na hodiny.
ted méně energie	dělám, co mne baví, dobře stále	dříve více nejistá	Práce mě vždy bavila, dnes se mi práce daří s větší lehkostí.
dříve lépe	Děsně. Dostala jsem devátou třídu, kde se řešila dlouhodobě neřešená šikana. Jeden žák zde měl návrh na trojku z chování, jiný byl neonacista. Řešila jsem s Policií ČR krádež falšování peněz na barevné kopírce. vulgární nápisy na lavicích bylo to nejmenší...	Již na vysoké škole jsem měla spoustu ideálů a nápadů, které jsem chtěla uskutečnit. Bohužel praxe mě trochu semílá a ochuzuje o nové nápady, neboť není čas na jejich realizaci.	Jsem zkušenější
Nadšená. Teď stagnuji a jsem ve stereotypu. Což mi na jednu stranu i vyhovuje, protože už netravím tolik času práci a mám čas na jiné věci.		Ze začátku to bylo nadšení, teď únava	10let na vesnici bylo fajn, ve městě 1rok a stačilo, nyní již 19let na vesnici a jsem spokojená
		Na začátku dobře, nyní výborně	Začátek- nejistě, nezkušená, nyní-bez možnosti cokoli ovlivnit

Obrázek 7 - Jak jste se cítil/a v začátcích své učitelské profese a nyní?

Zdroj: Vlastní průzkum (Survio, © 2021)

Šestá otázka směřovala ke zjištění, jak učitelé tráví nejraději svůj volný čas, abychom správně zvolili relaxační aktivity pro tento projekt. Z odpovědí se dá vyčíst, že spousta respondentů využívá svůj volný čas ke sportovním aktivitám, turistice či cyklistice, ale někteří mají raději odpočinkové aktivity, jako je četba nebo jóga (viz Obr. 8).

6 K čemu využíváte svůj volný čas?

čas pro rodinu	běh, plavání, jízda na kole, turistika	Koníčky	Jsem s rodinou. Cestování. Chalupa.
knihy, sport, manuální práce	Sport, četba	sport cestovani	Věnuji se svým dětem (vozím je na kroužky) a sportuji, čtu si a dívám se na filmy.
rodina, keramika, volejbal s kamarády	Práce na chatě. sport, četba knih, trénování dětí (plavání)	Sportování a rodina.	svým dětem
K připravám výuky a dohánění restů; příp. sebevzdělávání (webináře)	rodina, kolo	dětem, ke čtení, zahrádce	Rodina a sport
Koníčky, přátelé.	Bohužel k práci - relaxaci.	práce se zvířaty...	kolo, četba,háčekování, turistika, plavání, divadlo, kino
Cyklistika, jóga, zahrada, procházka se psem, knihy	Ve volném čase opravuji testy a dělám přípravy	cestování, úklid, pečení, vaření	
		Rodina, záliby	

Obrázek 8 - K čemu využíváte svůj volný čas?

Zdroj: Vlastní průzkum (Survio, © 2021)

V sedmé otázce jsme se konkrétně ptali, zda u učitelů převažuje záliba v aktivním či pasivním využití volného času. Z odpovědí jednoznačně vyplynulo, že u respondentů převažuje aktivní způsob trávení volného času, zejména jízda na kole, turistika a sportovní aktivity. Nezanedbatelnou část ale zaujímají i relaxační aktivity v podobě četby, jógy nebo malování (viz Obr. 9).

7 Máte raději aktivní pohybové nebo relaxační aktivity? Uvedte prosím jaké.

relaxační (2x)	raději pohybové	Chalupárení, oriroda, pes, zahrádka, cyklistika, kutilství, malování	Aktivní. Sport. Pobyt v přírodě. Práce na zahradě. Cestování.
procházky, kolo	oboji	1x týdně rekreační hra volejbalu s kamarády, 1x týdně jóga	Aktivně sportuji
Obojí(běh, strečink) + filmy, četba, hra na nástroj	Cvičení, tenis, plavání.	aktivní. Kolo, lyže, manuální práce	Pohybové, ale s věkem si uvědomuji jisté limity.
aktivní pohyb venku (nemám na něj ale čas)	Jaro - léto aktivní pohybové (sport, turistika, kolo), podzím-zima relax (kniha, fil, stolní hry, aktivně lyže, brusle)	aktivní	jízda na koni, vycházky se psy, čtení, studium
Kolo, lyže, basketbal - sport	aktivní, plavání	Tak napůl. Když je s kým, tak aktivní pohybové, ale jsem i ráda samy takže kniha, tvorím háčkovaná zvířátka...	turistika i návštěvy hradů, zámků
Čtení, procházky	Obojí- příroda, četba, film		Oboje, rovnoměrně

Obrázek 9 - Máte raději aktivní pohybové nebo relaxační aktivity? Uvedte prosím jaké. Zdroj: Vlastní průzkum (Survio, © 2021)

Osmá otázka byla zaměřená na zjištění, zda škola nabízí svým pedagogům možnost využít pohybové nebo relaxační aktivity, aby se případně dalo i v tomto bodě nabídnout nějaké zlepšení. Z výsledků vyplynulo, že škola tuto formu benefitu většinou nabízí, převážně formou FKSP (Fond kulturních a sociálních potřeb), z něhož si pedagog může zaplatit sportovní aktivity nebo příspěvek použít na dovolenou (viz Obr. 10).

8 Nabízí Vám škola možnost pohybové nebo relaxační aktivity, např. formou benefitu?

ano (7x)	Ne (5x)	Ano.	ano fksp
ano, využívám poukázky na plavání pro sebe i děti v aquaparku.	Ano, z FKSP.	Je možno v rámci příspěvku z FKSP	Ano - rekreace, cvičení, divadlo, masáže
Max co si zaplatíme z FKSP	příspěvek z fksp	ne	ano FKSP
	Nevím o tom	Jóga, ale ne jako benefit	

Obrázek 10 - Nabízí Vám škola možnost pohybové nebo relaxační aktivity, např. formou benefitu?

Zdroj: Vlastní průzkum (Survio, © 2021)

Devátá otázka byla doplňkovou k předchozí otázce a měla za úkol zjistit, zda by v případě, že škola nenabízí možnost účastnit se aktivního či relaxačního odpočinku,

měli pedagogové o takový benefit zájem. Zde je na první pohled vidět, že převažuje kladná odpověď. Tam, kde tedy učitelé tuto možnost nemají, bylo by vhodné, aby se situace do budoucna zlepšila, protože pečovat o fyzickou i duševní pohodu pedagogů je v zájmu školy. Jen tak bude učitel plnit své pracovní povinnosti stále precizně a bude lépe odolávat stresu, a tedy i syndromu vyhoření (viz Obr. 11).

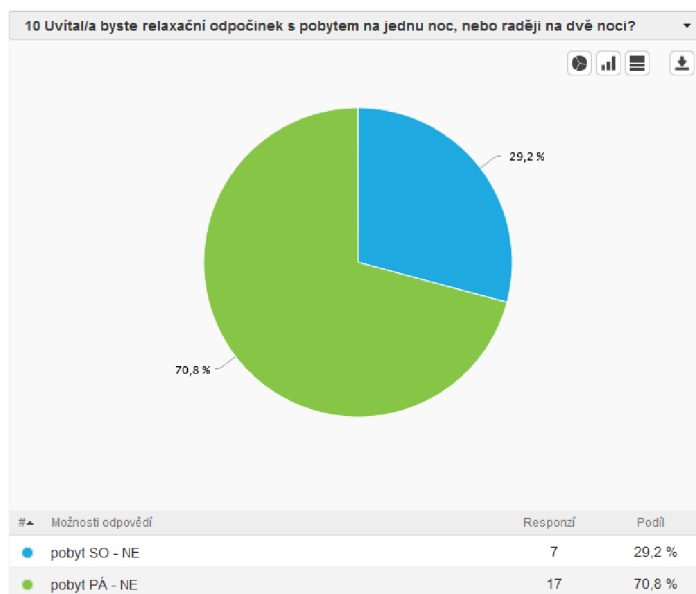
9 Uvítal/a byste ze strany školy takovou možnost?

tuto možnost mám	ano (5x)	Ano (4x)	Nabízí dormou FKSP.
mame	ANO.	Máme	Už se stalo
ne (2x)	raději peníze, sama si pak zvolím možnosti...	tuto možnost máme
Záleželo by co. Každý máme jiné preference a stejně by to šlo z peněz na FKSP	Platí nám příspěvek na penzijní připojištění, sportovní aktivity si vybírám a platím sama a	Nevím	Není to nutnost

Obrázek 11 - Uvítal/a byste ze strany školy takovou možnost?

Zdroj: Vlastní průzkum (Survio, © 2021)

V desáté otázce byl položen konkrétní dotaz na délku relaxačního pobytu, abychom mohli projekt naplánovat buď na pobyt s jednou nocí ze soboty na neděli, nebo jako víkendový pobyt od pátku do neděle. Zde se většina respondentů přiklonila k víkendovému pobytu, projekt tedy bude zpracován s pobytem na dvě noci, od pátku do neděle (viz Obr. 12).

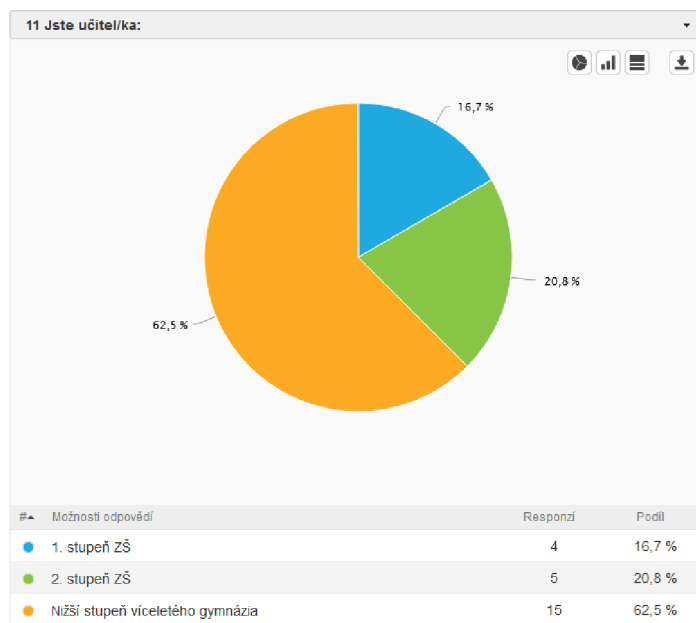


Obrázek 12 - Uvítal/a byste relaxační odpočinek s pobytem na jednu noc, nebo raději na dvě noci?

Zdroj: Vlastní průzkum (Survio, © 2021)

Jedenáctá otázka měla zjistit, jaký je mezi respondenty podíl vyučujících na 1. stupni ZŠ, na 2. stupni ZŠ a na nižším stupni víceletého gymnázia. Z odpovědí je

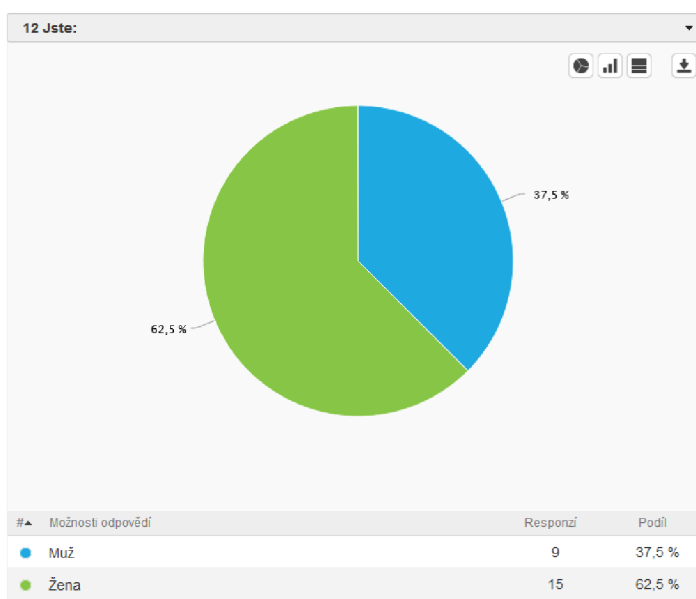
patrné, že většina respondentů je pedagogy na gymnáziu. Zde je možné spatřit příčinu nízkého počtu odpovědí u třetí otázky k prvním příznakům syndromu vyhoření, jako vysvětlení by se mohla nabízet vyšší disciplinovanost žáků, vyšší angažovanost rodičů a s tím ruku v ruce jdoucí lepší spolupráce rodičů a školy (viz Obr. 13).



Obrázek 13 - Jste učitel/ka:

Zdroj: Vlastní průzkum (Survio, © 2021)

Dvanáctá otázka nám měla pomoci určit procentuální rozdělení respondentů na muže a ženy a je zde zřetelně vidět, že většinou se dotazníku věnovaly ženy v poměru 15:9 k mužům. Souvisí to s obecně známým problémem školství, v němž najdeme celkově menší procento mužů pedagogů, což je jistě velká škoda (viz Obr. 14).



Obrázek 14 - Jste:

Zdroj: Vlastní průzkum (Survio, © 2021)

Poslední třináctou otázkou byl dotaz na délku praxe učitelů. Zde podle odpovědí vidíme, že převažují respondenti s delší praxí, nad 15 let, kteří již mohou relevantně srovnávat podmínky výkonu jejich práce z dřívější doby do současnosti (viz Obr. 15).

13 Délka praxe:

17 let	14	32 roků	Od r. 2005 + 5 let mateřská.
10	15 let (2x)	31 let	10 let
35 let	21 let	32	14 let
5, 5 let	21	27	17
15 (2x)	30 let	6 let	2 roky
25 (2x)			

Obrázek 15 - Délka praxe:

Zdroj: Vlastní průzkum (Survio, © 2021)

5.4.1 SWOT analýza

Tabulka 5 – SWOT analýza

Vize organizace
- vybudovat školní dílnu, přírodovědnou učebnu a venkovní učebnu
- dokončit bezbariérovost celé školy
- rekonstrukce sociálního zařízení a sborovny v budově ZŠ Vrbátky
- nastolit příznivé podmínky k učení, aby se žáci učili s plným nasazením a s potěšením

Silné stránky
kvalitní pedagogický sbor
úspěšná reprezentace žáků v šachových turnajích
kladen důraz na individuální přístup
chuť pedagogů do dalšího vzdělávání
zapojování se do různých projektů MŠMT; široká nabídka kroužků – obliba v šachovém kroužku
mužské zastoupení ve sboru
podpora spolupráce s rodiči
dobrá spolupráce s PPP Prostějov a SVP Tršice

Slabé stránky
mezipředmětové souvislosti
přetížení z velkého množství problémových dětí
nedostatečný zájem rodičů
zastaralá sociální zařízení školy ve Vrbátkách
neochota pracovat nad rámec svých povinností bez finančního ohodnocení
- práce s moderními technologiemi
- nízká univerzálnost pedagogů
- absence školního psychologa a sociálního pedagoga

Příležitosti
tvorba prezentací pro interaktivní výuku
využití online aplikací pro zadání učiva nemocným žákům
projektové dny mimo budovu ZŠ
příprava testů v online prostředí
zlepšit spolupráci s rodiči, zejména u slabších žáků
nabídka protistresových aktivit
projekt ke snížení rizika vzniku syndromu vyhoření
zlepšit jazykovou úroveň učitelů
prohloubit spolupráci se Střediskem volného času a s PdF UP Olomouc

Hrozby
přestup nadaných žáků na víceletá gymnázia
zvyšující se nároky na pedagogy a časté zavádění novinek
vyšší počet problémových žáků
časový stres
nezájem a nedostatečná podpora ze strany rodičů
náročná administrativa
časové zatížení žáků, kteří mají více mimoškolních aktivit
nedostatek financí
dosluhující elektroinstalace na obou pracovištích ZŠ

Zdroj: vlastní zpracování

Komentář:

Základní škola Zdeny Kaprálové Vrbátky by v budoucnu chtěla zmodernizovat a zrekonstruovat sociální zázemí a kancelář sborovny v budově ve Vrbátkách, dále zbudovat školní dílnu, přírodovědnou učebnu a venkovní učebnu, které teď chybějí, a v neposlední řadě dohotovit bezbariérový přístup do školy a ve škole. Hlavní vizi škola spatřuje ve vytvoření příznivých podmínek, které povedou ke zkvalitnění výuky, k podpoře dětí, aby se učily naplno a aktivně se zapojovaly do každé vyučovací hodiny.

Pokud jde o silné stránky, můžeme je shrnout do jedné věty – škola disponuje kvalitními pedagogy, kteří upřednostňují individuální přístup ke svým žákům, mají chuť se dále vzdělávat a zapojovat do vyhlášených projektů, podporují větší spolupráci rodičů se školou a třetina kolektivu je tvořena muži. Škola nabízí pestrý výběr kroužků a má nastavenou dobře fungující spolupráci s pedagogicko-psychologickou poradnou v Prostějově a střediskem výchovné péče v Tršicích.

Na druhé straně zde můžeme vidět zatížení učitelů při potýkání se s problémovými žáky, nízký zájem rodičů o školní prospěch svých dětí, nedostačující mezioborové souvislosti, které souvisí spíše s přizpůsobením osnov, málo financí na případné ohodnocení práce navíc a nízká gramotnost při práci s komunikačními technologiemi. Základní škola ve Vrbátkách se potýká se zastaralým stavem sociálního zařízení, obě pracoviště by rovněž uvítala přítomnost školního psychologa a sociálního pedagoga.

Covidová doba přinesla mnoho příležitostí k modernizaci vyučovacích technik, pedagogové se museli zdokonalit v práci s různými výukovými aplikacemi, díky nimž se naučili vytvářet přehledné prezentace a pracovní listy, které lze používat opakovaně v budoucí výuce, lépe lze organizovat zasílání učiva dlouhodobě nemocným žákům, připravovat testy v online prostředí a navrhovat projektové dny realizované mimo budovu ZŠ. Rodiče byli také donuceni více komunikovat se školou. Základní škola usiluje o prohloubení spolupráce se Střediskem volného času a s Pedagogickou fakultou Univerzity Palackého. Měla by také zapracovat na zvýšení jazykové úrovně pedagogů. Škola by mohla využít nabízených kurzů a projektů určených k eliminaci stresu působícího na pedagogy, čímž se dá účinně bojovat proti vzniku syndromu vyhoření.

Nevyhovující elektroinstalace, náročná administrativa, která spolyká spoustu času, zatěžuje pedagogy, stejně jako zvyšující se nároky na jejich profesionalitu a nízké finanční ohodnocení či nedostatek financí na kvalitní zajištění výuky, přestup nadaných žáků na víceletá gymnázia, zvyšující se počet problémových žáků a nedostatek zájmu

a pochopení ze strany rodičů, to vše v učitelích vyvolává stres. Je proto zapotřebí nabídnout pedagogům adekvátní formy odpočinku k regeneraci fyzických i psychických sil, jejichž financování by měl nést zřizovatel školského zařízení, případně sponzor či s pomocí dotačních programů, protože jen tak si zajistí, že děti budou vyučovat jedinci, kteří budou odolní vůči stresu a rizikům vzniku syndromu vyhoření.

5.5 Charakteristika současného stavu

V současné době nemá Základní škola Zdeny Kaprálové možnost využít žádného projektu, který by byl zacílen na účinný boj proti stresu. Zaměstnanci školy mají k dispozici patřičný finanční obnos z FKSP (Fond kulturních a sociálních potřeb), který mohou využít individuálně, nicméně projekt určený pro pedagogický sbor celé základní školy by byl jistě k užítku i z důvodu stmelování kolektivu, neboť i v uvedené anketě patřily mezi jedny ze stresorů právě komplikované vztahy na pracovišti či nezájem ze strany vedení školy.

5.6 Charakteristika plánovaného stavu

Ideální variantou v boji proti vzniku syndromu vyhoření ve školství by byla možnost účastnit se projektu zaměřeného na relaxační aktivity pro pedagogické pracovníky dvakrát ročně, po každém pololetí, aby se pedagogové měli možnost zregenerovat a důkladně si odpočinout v prostředí mimo svého bydliště. Zřizovatel školy tak na oplátku získá zaměstnance, kteří k němu budou loajální, ke své práci budou přistupovat zodpovědně a na plný plyn, budou odolnější po fyzické i psychické stránce, aktivnější a přístupnější ke změnám a inovacím.

5.7 Udržitelnost projektu a návaznost dalších aktivit na projekt

Navržený projekt zaměřený na relaxaci pedagogických pracovníků by určitě mohl mít budoucnost a opakované využití, protože tato profese ve velké míře podléhá stresu a tlaku ze strany zaměstnavatelů, rodičů, žáků a celé společnosti.

Aktivity uvedené v projektu jsou variabilní, dají se obměnit, navrhnout nové apod., případně se dá projekt rozšířit a spojit s jiným projektem podobného zaměření,

např. se semináři zaměřenými na syndrom vyhoření a jeho prevenci v praxi či učitelské profesi.

Cílem projektu je nabídnout pedagogickým pracovníkům možnost strávit aktivně nebo pasivně volný čas v rámci celého kolektivu, utužit vzájemné vztahy na pracovišti a načerpat energii potřebnou ke své práci, bylo by tedy vhodné, aby byl využíván i v budoucnu, a nejen v rámci Základní školy Zdeny Kaprálové ve Vrbátkách, ale aby byl inspirací i v jiných školských zařízeních.

5.8 Místo pobytu

Projekt je zasazen do horského prostředí, penzion Balnea se nachází u Králického Sněžníku, v dosahu Rychlebských hor a Hrubého Jeseníku, v obci Chrastice u Starého Města.

První zmínky o obci Chrastice pochází z roku 1325, obec se tehdy nazývala Krastesdorph, obývaná byla téměř výhradně Němci, po druhé světové válce se zde usadili slovenští reemigranti z Rumunska, počet obyvatel ale zaznamenával postupný a trvalý pokles. V roce 1976 se Chrastice staly součástí Starého Města a v současné době zde žije přibližně 80 obyvatel. Za zhlédnutí stojí zdejší vesnické domky, které nesou znaky původní lidové architektury a obdivovat zde můžeme zejména krásnou přírodu (Chrastice, © 2021).

Penzion Balnea Chrastice je umístěn na konci vesnice Chrastice, z terasy zahradního posezení se nabízí nádherný výhled na hory a lesy. Penzion Balnea je rodinným penzionem, který si zakládá na přátelském přístupu ke všem hostům. Penzion disponuje celkem 65 lůžky, poskytuje ubytování je 2, 3 až 7lůžkových pokojích s vlastním sociálním zařízením. Pokoje jsou jednoduše a účelně zařízené, v každém pokoji se nachází postele s nočním stolem, skříň a posezení. Hosté mohou využít samostatnou jídelnu, v níž je pro ně k dispozici lednička, mikrovlnná trouba a rychlovarná konvice. Kromě toho má penzion v přízemí vlastní malou restauraci, kde si mohou hosté vychutnat čepovanou Holbu, různé druhy kávy a nealkoholických i alkoholických nápojů, vč. pochutin a sladkostí. Penzion nabízí svým hostům pobyty s polopenzí nebo s plnou penzí, v případě výletů připraví balíčky na cesty. V případě nepřízně počasí se hosté mohou uchýlit do klubovny, kde si mohou zahrát ping-pong, stolní fotbal nebo sledovat televizi. Venku je také prostorné hřiště pro různé druhy sportovních aktivit (Balnea, © 2021).

Penzion Balnea je příhodným místem pro tento projekt, protože nabízí možnosti aktivního i pasivního odpočinku. Je ideálním výchozím místem pro pěší turistiku v letním období, zimní sporty v zimním období a v okolí najdeme plno zajímavých míst, např. Velké Losiny, kde stojí za zhlédnutí Muzeum papíru, zámek Velké Losiny, a také oblíbené Termály Losiny, dále město Jeseník a jeho Priessnitzovy lázně, Schrothovy léčebné lázně v Dolní Lipové, vodní nádrž Dlouhé Stráně nebo si mohou domluvit exkurzi v pivovaru Holba v Hanušovicích ad.

6 TECHNICKÉ ŘEŠENÍ PROJEKTU

V této kapitole se zaměříme na vlastní realizaci projektu, jeho harmonogram a představíme si aktivity, z nichž si budou účastníci projektu vybírat. Nebude chybět otázka finanční náročnosti projektu a možnosti jeho propagace.

6.1 Harmonogram projektu

Ačkoliv se jedná o projekt určený dospělým jedincům, který má plnit zejména relaxační funkci, důležité i tak bude dodržovat harmonogram či rozvrh dne pro jeho hladký průběh. Pro zajištění hladkého průběhu celého pobytu je zapotřebí, aby si všichni účastníci vybrali předem z nabídky ty aktivity, jichž se budou účastnit. K tomu účelu bude sloužit arch s výčtem všech aktivit a jmenným seznamem všech účastníků, na nějž každý označí křížkem, které aktivity se účastní, viz příloha č. 2.

Významným časovým údajem je rozmezí stravování, které je nastaveno podle penzionu Balnea. V rámci projektu je pobyt realizován s plnou penzí, v případě celodenního programu mimo penzion je pro účastníky připraven balíček s obědem na cestu.

Důležitým bodem v harmonogramu je nedělní shrnutí této dvoudenní akce, při kterém všichni účastníci rozeberou své pocity a dojmy. Pová si navzájem své postřehy z odehraných aktivit, co jim přinesly za nové poznatky o sobě navzájem a o sobě samém. Budou mít možnost povyprávět si o zážitcích z výletů, které podnikli, vyměnit si zkušenosti, jež na nich získali. Nejdůležitějším postřehem na závěr bude potvrzení, zda projekt splnil svůj účel a nabídl jim potřebnou relaxaci k načerpání nových sil pro jejich práci.

PÁTEK

15:30 – 16:00	příjezd na místo určení, ubytování
16:00 – 16:30	prohlídka místa pobytu, příprava na jógu
16:30 – 18:00	lekce jógy
18:00 – 18:30	večeře
18:30 – 19:30	aktivity zaměřené na komunikaci
19:30 – 20:00	individuální volno
20:00 – 21:00	aktivity zaměřené na pozorování a vnímání
21:00 →	individuální volno

SOBOTA

8:00 – 8:30	snídaně
8:30 – 9:00	příprava na celodenní výlet
9:00 – 10:30	lekce jógy, odchod na celodenní výlet
10:30 – 11:30	aktivity zaměřené na identifikaci a vcítění
11:30 – 12:00	individuální volno
12:00 – 12:30	oběd
12:30 – 13:00	příprava k odjezdu na výlet do blízkého okolí
13:00 – 16:00	výlet
16:00 – 17:00	individuální volno, odpočinek
17:00 – 18:00	využití sportovních aktivit v penzionu
18:00 – 18:30	večeře
18:30 – 21:00	výtvarná odpočinková činnost
21:00 →	individuální volno

NEDĚLE

7:00 – 8:30	lekce jógy
8:30 – 9:00	snídaně
9:00 – 10:30	shrnutí dvoudenní akce
10:30 – 11:00	příprava k odjezdu
11:00 →	odjezd

6.2 Seznam aktivit

Níže je uvedený seznam aktivit, ze kterých si účastníci projektu vyberou vždy 2 až 3 činnosti z podkapitoly 1, 3 a 4, výtvarnou činnost z podkapitoly 2 pouze jednu z důvodu vyšší časové náročnosti. Jsou pro ně také připraveny na výběr celkem čtyři turistické trasy pro celodenní výlet a tipy na kratší výlety po okolí, z nichž si mohou vybrat opět pouze jednu trasu a jeden výlet, aby bylo možné dodržet harmonogram celého projektu. Pro všechny účastníky jsou určeny lekce jógy.

Cílem projektu je zejména relaxace a úplné oproštění se od každodenních povinností, kterých má každý účastník ve svém běžném životě většinou nadbytek. Aktivity jsou zvolené pro zábavu, odpočinek a načerpání sil pro další pracovní povinnosti.

Protože je projekt určený dospělým, a současně kolegům jednoho pracovního kolektivu, koordinátorem, který bude dohlížet nad průběhem aktivit a nad dodržováním harmonogramu, je člen tohoto kolektivu. V případě ZŠ Vrbátky to bude Mgr. Vlasta Hrbatová, zástupkyně ředitele, jež se těší všeobecné oblibě u všech kolegů, a plní také funkci výchovné poradkyně. Aktivity jsou zvolené tak, aby jejich chod zvládli účastníci sami.

6.2.1 Aktivity zaměřené na komunikaci

Tento soubor aktivit nabízí hry, které mají za úkol rozvíjet vzájemnou verbální i neverbální komunikaci, posilovat porozumění a týmovou spolupráci.

6.2.1.1 Hra na mrkanou

CÍL: podpora vzájemné spolupráce, rozvoj neverbální komunikace a její správné interpretace, zdravé soutěžení

ORGANIZAČNÍ FORMA: skupinová, lichý počet účastníků - 23

VĚKOVÁ SKUPINA: dospělí

POMŮCKY: židle

DOBA TRVÁNÍ: 20 – 30 minut

PRŮBĚH AKTIVITY: důležité je, aby se této aktivitě zúčastnil lichý počet jedinců. V případě, že má skupina sudý počet členů, vylosuje se jeden účastník, který bude pro tuto chvíli vedoucím a bude dohlížet nad správným průběhem aktivity a nad tím, aby se při ní vystřídal všichni účastníci. Do kruhu se postaví židle, poloviční počet židlí, než je účastníků, v našem případě jedenáct židlí, jedna židle bude navíc a ta zůstane prázdná. Jedenáct osob se usadí na židle a za ně postaví další osoby, ruce založí za zády. Jeden jedinec bude stát za prázdnou židli a jeho úkolem bude za pomoci očního kontaktu, mrknutím, vyzvat některého ze spoluhráčů, aby opustil svou židli a šel si sednout na onu volnou židli. Osoba stojící za ním se mu v tom bude snažit zabránit. Je proto důležité, aby spolu spoluhráči komunikovali prostřednictvím neverbální komunikace, již by zamaskovali následné mrknutí, které je signálem k opuštění židle. Jakmile se vystřídají všichni sedící hráči, na což dohlíží vedoucí, vymění se, stojící účastníci se posadí na židle a hra pokračuje, dokud se opět neprostřídají všichni sedící spoluhráči (Hermochová, 2004, s. 33).

ZÁVĚR: díky této aktivitě má účastník možnost tréninku empatie a posilování vztahů s kolegy v pedagogickém sboru.

6.2.1.2 Příliv a odliv

CÍL: rozvoj verbální komunikace a fantazie, posílení vzájemné kooperace

ORGANIZAČNÍ SKUPINA: skupinová

VĚKOVÁ SKUPINA: dospělí

POMŮCKY: nafukovací míč, ručník, běžné vybavení společenské místnosti – židle, stoly

DOBA TRVÁNÍ: 20 – 30 minut

PRŮBĚH AKTIVITY: ze všech účastníků této hry se vylosuje jeden, který aktivitu odstartuje. Vylosovaný jedinec začne vyprávět příběh odehrávající se na mořské pláži, jakoukoliv dovolenkovou příhodu z vlastních vzpomínek nebo vymyšlenou, zatímco ostatní soutěžící se prochází po místnosti, hází si míčem, sedí na ručníku a opalují se. To vše do chvíle, než vypravěč vysloví slovo příliv nebo odliv. Při vyslovení slova příliv musí všichni účastníci aktivity buď stát na nohou nebo se musí posadit na židle či stoly a zvednout nohy. Pokud vypravěč řekne slovo odliv, všichni si musí pro změnu sednout na zem. Kdo ze soutěžících se zmýlí nebo potřebný úkon provede jako poslední, pokračuje ve vypravování. Vzhledem k tomu, že by hra mohla být nekonečná, stanoví se hned na začátku limit maximálně 30 minut (Hermonchová, 2004, s. 34).

ZÁVĚR: tato aktivita podporuje posilování komunikačních kompetencí učitele v jiném než dětském kolektivu. Současně si účastník uvědomí, jak je někdy důležité i ve chvílích odpočinku zůstat ve střehu.

6.2.1.3 Foto – lotto

CÍL: rozvoj koncentrace, obrazotvornosti, týmové spolupráce bez možnosti vzájemné komunikace

ORGANIZAČNÍ FORMA: skupinová – vytvořit skupinky po čtyřech hráčích

VĚKOVÁ SKUPINA: dospělí

POMŮCKY: různé fotografie rozstříhané na menší dílky (počet fotografií podle počtu hráčů)

DOBA TRVÁNÍ: 20 – 30 minut

PRŮBĚH AKTIVITY: účastníci této aktivity se rozdělí do menších skupinek po čtyřech osobách podle vlastního uvážení a usadí se ke stolu, na kterém už budou pomíchané čtyři rozstříhané fotografie, např. ze staršího nástěnného kalendáře nebo obrázky z časopisu. Každý ve skupince má za úkol složit jednu fotografii a postupně si smí vzít vždy pouze jeden dílek, který vrátí, pokud nepasuje do jeho obrázku. Hráči mezi sebou nekomunikují a nepomáhají si navzájem, každý pracuje samostatně. Je důležité neponechávat si nepotřebný dílek obrázku déle, než je nutné, aby ho mohli použít další členové skupinky. Vyhrává skupinka, ve které hráči jako první složili všechny čtyři fotografie (Hermochová, 2004, s. 39).

ZÁVĚR: tato aktivita umožňuje pedagogům pochopit vzájemnou spolupráci ve skupince, důležitost rolí a odůvodnění úspěchů a neúspěchů zadaného úkolu v souvislosti se zadáváním skupinové práce svým žákům. Účastník má možnost vyzkoušet si sám na sobě, s jakými úskalími budou pracovat žáci a připravit se na možné komplikace, podtrhuje význam neverbální komunikace.

6.2.1.4 Tvorba vět

CÍL: rozvoj komunikačních dovedností, podpora kolektivní spolupráce

ORGANIZAČNÍ FORMA: skupinová

VĚKOVÁ SKUPINA: dospělí

POMŮCKY: látkový neprůhledný sáček, malé lístečky, černý fix

DOBA TRVÁNÍ: 20 minut

PRŮBĚH AKTIVITY: všichni jedinci, kteří se rozhodli zapojit do této aktivity, se posadí do kruhu. Do látkového pytlíku se vhodí malé lístečky, které budou nepopsané, až na jeden, na němž bude černým fixem napsaná číslovka 1. Pytlík nechají mezi sebou kolovat, každý si vytáhne jeden lísteček a ten, kdo si vytáhne lísteček s číslicí 1, vysloví první slovo. Jedinec sedící po jeho levici tohle slovo zopakuje a přidá další slovo. Další účastník zopakuje předchozí vyřčená slova a přidá další. Takto se pokračuje až k tomu, kdo tuto hru začal a ten má za úkol zopakovat celou větu, či souvětí, bezchybně a bez nápovědy. Ve hře se může pokračovat do chvíle, kdy je o ni mezi účastníky zájem (Hermochová, 2004, s. 41).

ZÁVĚR: při této aktivitě si každý účastník rozvíjí své paměťové schopnosti, empatii a vcítění se do druhého jedince. Aktivita mu umožňuje pochopit, proč druhý účastník jednal hravou formou právě tímto způsobem.

6.2.1.5 Na koho myslím?

CÍL: rozvoj verbální komunikace a týmové spolupráce

ORGANIZAČNÍ FORMA: skupinová

VĚKOVÁ SKUPINA: dospělí

POMŮCKY: blok, psací potřeby, látkový neprůhledný sáček, malé lístečky, černý fix

DOBA TRVÁNÍ: 20 – 30 minut

PRŮBĚH AKTIVITY: všichni účastníci této aktivity se posadí do kruhu, aby na sebe viděli, a předávají si mezi sebou sáček s lístečky, viz předchozí aktivita. Ten, který si vylosoval číslo 1, si vezme prázdný list papíru, napíše na něj jméno jednoho z účastníků a složí tak, aby nikdo neviděl napsané jméno. Po směru hodinových ručiček se poté jednotliví účastníci ptají na nějakou vlastnost, část oblečení či vzhled toho, jehož jméno musí uhodnout. Otázky musí být položeny tak, aby odpovídající mohl odpovědět pouze „ano“ nebo „ne“. Kdo první uhodne hledané jméno, vezme si další prázdný list a hra pokračuje dál, než se všichni vystřídají (Hermonchová, Vaňková, 2014, s. 119).

ZÁVĚR: tato aktivita pomáhá jedinci se zjištěním, jak jej berou jeho kolegové, čeho si na něm všimají a jak se všichni účastníci znají navzájem. Aktivita může sloužit jako nastavené zrcadlo, aby si každý uvědomil, jak se chová a jak jedná navenek.

6.2.2 Výtvarné aktivity

Níže uvedené aktivity mají za cíl přinést účastníkům relaxaci a uvolnění. Jsou zaměřené na podporu týmové spolupráce, jelikož jde o vytvoření společného díla.

6.2.2.1 Skupinová kresba

CÍL: aktivita zvolená speciálně s cílem vytvořit společný výtvar, který bude dílem všech zúčastněných bez ohledu na vlohy ke kreslení

ORGANIZAČNÍ FORMA: skupinová

VĚKOVÁ SKUPINA: dospělí

POMŮCKY: archy A4, arch A0, pastelky, vodové barvy, štětce, kelímky na vodu, lepidlo, klaprám A0

DOBA TRVÁNÍ: 90 minut

PRŮBĚH AKTIVITY: všichni účastníci se sejdou ve společenské místnosti a posadí se ke stolu. Vezmou si jeden čistý arch papíru o velikosti A4 a podle potřeby buď pastelky, nebo barvy s příslušenstvím. Podle své fantazie si každý na svůj arch papíru nakreslí nějaký obrázek, podobiznu někoho blízkého, zážitek z dovolené nebo nějakého výletu. Kdo neumí kreslit, může jen obkreslit dlaň, namalovat nějaký symbol, příp. napsat nějakou moudrou myšlenku či oblíbený citát. Důležité je, aby každý měl na svém listu papíru alespoň nějaký výtvarný počín. Všechny výtvary jsou anonymní, žádné podpisy. Jakmile jsou všichni hotovi, uklidí se barvy a pastelky, všechny výkresy se položí na jeden stůl a na druhém stole rozloží velký arch A0. Na něj poté rozmístí všechny výtvarné výtvary, uspořádají je dle potřeb a jakmile jsou s rozložením výkresů spokojeni, všechny papíry na tento arch nalepí. Po zaschnutí vloží tuto společnou kresbu do klaprámu A0, aby si ho později mohli pověsit ve sborovně jako vzpomínku na tento projekt (Hermonchová, 2004, s. 45).

ZÁVĚR: tato aktivita umožní účastníkovi vnímat kolegy prostřednictvím jejich výtvarného vyjadřování, které je odrazem jejich prožitků a jejich osobností.

6.2.2.2 Otisky dlaní

CÍL: odpočinková aktivita určená ke stmelení kolektivu při tvorbě společného výtvarného díla

ORGANIZAČNÍ FORMA: skupinová

VĚKOVÁ SKUPINA: dospělí

POMŮCKY: arch A0, prstové barvy, klaprám A0

DOBA TRVÁNÍ: 90 minut

PRŮBĚH AKTIVITY: všichni účastníci projektu se sejdou ve společenské místnosti, kde už budou připravené prstové barvy a na stole velký arch papíru o velikosti A0. Postupně si každý jedinec vybere svou oblíbenou barvu, nebo si namíchá vlastní odstín, barvou si potře dlaň a tu pak otiskne libovolně do prostoru archu. Je důležité, aby svou dlaň otiskli opravdu všichni členové kolektivu. Jakmile jsou na archu otisknuté dlaně všech účastníků, počkají, až zaschne barva a poté výsledné výtvarné dílo vloží do klaprámu, aby mohl později ve sborovně připomínat účast na tomto projektu (primainspirace, ©2021).

ZÁVĚR: na rozdíl od předchozí aktivity není v této potřeba opravdu žádný výtvarný talent, účastník pouze za pomoci svých rukou přispěje k vytvoření vzpomínkového díla.

Aktivita je pro něj nenáročná a svou účastí napomáhá k upevnění přátelských vazeb v kolektivu.

6.2.3 Aktivity zaměřené na pozorování a vnímání

V tomto souboru aktivit jsou hry zaměřené na rozvoj pozorovacích schopností, doplnění osobní znalosti jednotlivých členů kolektivu, komunikaci a na uvolnění a relaxaci.

6.2.3.1 Popis osoby

CÍL: posílení komunikačních dovedností a přátelských vztahů v kolektivu, podpora vnímání druhých

ORGANIZAČNÍ FORMA: skupinová

VĚKOVÁ SKUPINA: dospělí

POMŮCKY: blok, psací potřeby, krabička zápalek

DOBA TRVÁNÍ: 20 – 30 minut

PRŮBĚH AKTIVITY: všichni účastníci se sejdou ve společenské místnosti nebo na zahrádce restaurace, podle počasí, a každý si vezme blok a psací potřeby. Nechají mezi sebou kolovat krabičku zápalek, která je upravená podle jejich potřeb – je v ní odpovídající počet zápalek a jedna zápalka má ulomenou černou špičku. Kdo si vylosuje tuto zápalku, odchází mimo dohled zbývajících členů kolektivu. Ostatní jedinci mají za úkol tuto dotyčnou osobu co nejpřesněji popsat na papír – vzhled, oblečení, charakteristické znaky, zvláštní znamení, např. tetování apod. Jakmile jsou všichni hotovi, popisovaný kolega se vrátí a ostatní mu předčítají, jak ho popsali, a vzájemně si porovnávají přesnost popisu. Podle chuti se hra opakuje, než se vystřídají všichni účastníci (Hermochová, 2004, s. 60).

ZÁVĚR: tato aktivita dává účastníkovi možnost vnímat hodnoty druhých, hledat na ostatních pozitivní vlastnosti. Má se snažit být v popisu konstruktivní, citlivý, empatický, aby se vyjádřil přesně a současně aby nikomu neublížil.

6.2.3.2 Co se změnilo?

CÍL: rozvoj verbální komunikace, podpora vnímání ostatních kolegů, posílení paměťových schopností

ORGANIZAČNÍ FORMA: skupinová – rozdělit na 2 stejně velké skupiny

VĚKOVÁ SKUPINA: dospělí

POMŮCKY: krabička zápalek, stopky na mobilu

DOBA TRVÁNÍ: 20 – 30 minut

PRŮBĚH AKTIVITY: všichni se sejdou venku na hřišti a s pomocí krabičky zápalek, kterou mají z předchozí aktivity, se vylosuje tzv. vedoucí, jež rozdělí ostatní členy skupiny na dvě stejně velká družstva. Ta se postaví proti sobě čelem na vzdálenost 2 metry s odstupem mezi sebou minimálně jeden metr, aby se poté mluvením příliš nerušili. Vedoucí odstartuje časový limit. Oba protější jedinci se soustředěně dívají jeden na druhého po dobu dvou minut a snaží se zapamatovat si co nejvíce o sobě navzájem, oblečení, účes, doplňky, líčení apod. Po skončení limitu se otočí zády k sobě a mají 30 sekund na to, aby na sobě změnili 3 indicie. Limit opět hlídá vedoucí. Po jeho uplynutí se skupiny otočí tváří k sobě a snaží se uhodnout, co ten druhý na sobě zaměnil (Hermonchová, 2004, s. 61).

ZÁVĚR: díky této zábavné hře si účastník uvědomí, jak je všímavý k ostatním kolegům a jakou má paměť na detaily.

6.2.3.3 Kdo chybí?

CÍL: podpora paměťových schopností a znalosti pracovního kolektivu

ORGANIZAČNÍ FORMA: skupinová

VĚKOVÁ SKUPINA: dospělí

POMŮCKY: deka, krabička zápalek, šátek

DOBA TRVÁNÍ: 20 – 30 minut

PRŮBĚH AKTIVITY: tato aktivita je vhodná nejlépe do venkovního prostředí, kde je dostatečně velký prostor k utvoření kruhu. Nejprve je potřeba zvolit vedoucího, který bude mít na starosti výběr hledané osoby, k tomu skupina použije opět upravenou krabičku zápalek. Ostatní soutěžící se postaví do kruhu a šátkem si zavážou oči. Vylosovaný vedoucí začne potichu měnit pozice některých účastníků a jednoho zavede doprostřed kruhu, posadí ho a zakryje dekou, aby nebyl vůbec vidět. Na jeho povel si všichni odvážou šátek z očí a rozhlédnou se po svých kolezích, aby zjistili, kdo je schovaný pod dekou. Kdo první uhodne, vymění si pozici s dosavadním vedoucí a hra může pokračovat, dokud ostatní baví (Hermonchová, Vaňková, 2014, s. 128).

ZÁVĚR: tato relaxační aktivita může pomoci účastníkovi odhalit, jak je který kolega v kolektivu oblíbený podle rychlosti, s jakou je uhodnuto, kdo chybí. Uvědomí si také, jaké má paměťové schopnosti a jak je všímavý ke kolegům svého pracovního kolektivu.

6.2.3.4 Ptáčku, pípni

CÍL: rozvoj koncentrace, zdravé soutěžení, vyzkoušení imitace jiných osob

ORGANIZAČNÍ FORMA: skupinová

VĚKOVÁ SKUPINA: dospělí

POMŮCKY: šátek, krabička zápalek

DOBA TRVÁNÍ: 20 – 30 minut

PRŮBĚH AKTIVITY: aktivita opět vhodná do venkovního prostředí, kde je možné vytvořit větší kruh. S pomocí krabičky zápalek se vylosuje hráč, který bude prvním hádajícím. Zaváže si oči a ostatní spoluhráči se potichu rozmístí do kruhu kolem něj. Jakmile stojí všichni na svých místech, hráč se zavázanýma očima popojde směrem k některému ze spoluhráčů a vyzve ho slovy: „ptáčku, pípni“. Tento jedinec musí třikrát pípnout změněným hlasem, aby protihráči ztížil jeho pozici při hádání, kdo je oním ptáčkem. Pokud neuhodne, přejde k jinému hráči, kde zopakuje výzvu a hádá, kdo se skrývá za změněným hlasem dalšího ptáčka. Jakmile správně označí vyzvanou osobu jménem, předá jí šátek, odvede ji do středu kruhu, zaujme místo v kruhu a vyzve posunky některé spoluhráče, aby si vyměnili místa. Hra trvá podle zájmu všech účastníků (Herlichová, Vaňková, 2014, s. 128).

ZÁVĚR: tato hra přináší účastníkovi relaxaci a odreagování, přitom se v ní musí koncentrovat, aby správně rozeznal, který z kolegů se skrývá za pozměněným hlasovým projevem.

6.2.4 Aktivity zaměřené na identifikaci a empatii

V tomto souboru aktivit jsou nabídnuty hry, které mají podpořit schopnost vcítit se do pocitů druhých a rozvíjet usměrňování vlastního chování z pohledů druhých, ke kterým směřuje.

6.2.4.1 Fotografie

CÍL: rozvoj komunikačních dovedností, podpora empatie, pokusit se vcítit do pocitů druhých

ORGANIZAČNÍ FORMA: skupinová – vytvořit libovolné páry

VĚKOVÁ SKUPINA: dospělí

POMŮCKY: minimálně 10 očíslovaných fotografií s vyobrazením různých lidských interakcí, viz příloha č. 3, stopky

DOBA TRVÁNÍ: 30 minut

PRŮBĚH AKTIVITY: všichni účastníci se sejdou ve společenské místnosti. Do středu místnosti umístí jeden stůl se dvěma židlemi a ostatní stoly odsunou co nejbližší ke zdi tak, aby u každého stolu byly také dvě židle pro soutěžící páry. Na stůl stojící uprostřed se rozloží očíslované fotografie, viz příloha č. 2, na nichž jsou zachyceni lidé v různých situacích, např. hádka, vyznání lásky, žádost o pomoc, nezáměr, apatie apod. Skupina se rozdělí na páry a každý pár se mezi sebou tiše dohodne, aby to nezaslechl nikdo z protihráčů, která fotografie se mu nejvíce líbí. Jakmile si zvolí fotografii, přesunou se ke stolu u zdi a společně proberou možnosti předvedení scénky, podle níž mají ostatní poznat, o jakou fotografii se jedná. Jakmile mají všichni nacvičeno, postupně se přesouvají ke stolu uprostřed a předvádějí rozhovor, který má souvislost s vybranou fotografií. Ostatní hádají, kterou fotografii si zvolili. Hra končí, jakmile se všichni vystřídají (Hermochová, 2004, s. 73).

ZÁVĚR: při této hře si každý účastník vyzkouší, jaké to je vcítit se do pocitů druhých a názorně je předvést tak, aby druzí poznali, jakou emoci předvádí.

6.2.4.2 Příprava na cestu

CÍL: rozvoj verbální komunikace a vnímání ostatních kolegů, podpora logického uvažování

ORGANIZAČNÍ FORMA: skupinová

VĚKOVÁ SKUPINA: dospělí

POMŮCKY: prázdná cestovní taška nebo kufr, blok, psací potřeby, krabička zápalek

DOBA TRVÁNÍ: 30 minut

PRŮBĚH AKTIVITY: všichni účastníci se mohou sejít buď ve společenské místnosti, nebo na hřišti a s pomocí krabičky zápalek se opět vylosuje jeden hráč, který „odcestuje“ do ústraní mimo kolektiv tak, aby byl na doslech, až ho ostatní zavolají nazpět. Zbylí spoluhráči mají za úkol sbalit mu tašku na cestu. Každý si vytrhne list z bloku a napíše na něj nějakou věc, dovednost či vlastnost, kterou by cestovatel mohl potřebovat, např. mobil, počítač, relaxace, čistá kniha, dokázat si připravit jídlo apod.

Jakmile jsou všechny popsané listy v tašce, zavolají cestovatele zpět a předají mu zabalenou tašku. Cestovatel postupně vytahuje z tašky listy, čte, co mu druzí zabalili, a přitom se snaží uhodnout, kdo mu danou věc nebo vlastnost zabalil. Jakmile je vše rozluštěno, vylosuje se další cestovatel. Hra pokračuje, dokud se všichni nevystřídají, případně dle zájmu (Hermochová, 2004, s. 78).

ZÁVĚR: každý hráč si v této hře může uvědomit, jak dobře zná své kolegy a jak oni znají jeho. Zkusí si představit, co by druhý upřednostnil při balení věcí, a ze seznamu věcí poté může vyčíst, jaké přednosti nebo nedostatky u něho pozorují jeho kolegové.

6.2.4.3 Asociace – co by bylo, kdyby to bylo ...?

CÍL: rozvoj logické úvahy, znalost kolektivu, zamyšlení se nad pocity druhých, stmelení kolektivu

ORGANIZAČNÍ FORMA: skupinová

VĚKOVÁ SKUPINA: dospělí

POMŮCKY: blok, psací potřeby, látkový neprůhledný sáček, malé lístečky

DOBA TRVÁNÍ: 30 minut

PRŮBĚH AKTIVITY: skupina se sejde ve společenské místnosti, kde za pomoci sáčku s lístečky vylosují vedoucího. Vedoucí vybere jednoho hráče. Ten má za úkol rozhlédnout se po místnosti a říct všem spoluhráčům, kterou věc si zde vyhlídl a místnost opustí. Každý hráč v místnosti zapřemýšlí nad touto vybranou věcí a do bloku, který bude kolovat mezi všemi kolegy, napíše vlastnost, o níž si myslí, že ji má první hráč s touto věcí společnou. Do závorky uvede svoje jméno. Jakmile se blok vrátí vedoucímu, zavolá hráče zpět do místnosti a dá mu prostor, aby vysvětlil, proč si vybral právě tuto věc. Poté vedoucí přečte asociace ostatních hráčů a první hráč musí uhodnout, kdo napsal jednotlivé vlastnosti. Ve hře pokračuje ten, jehož asociace byla první uhodnutá, dokud se nevystřídají všichni hráči (Hermochová, 2004, s. 81).

ZÁVĚR: účastník se v této hře musí zamyslet se nad tím, jak dobře zná své kolegy, zkusí si představit, jaký vztah může mít kolega k vybrané věci a proč, díky této aktivitě se dozví něco nového o osobnostech kolegů.

6.2.4.4 Vyměněné role

CÍL: podpora logického uvažování, rozvoj komunikačních dovedností a kritického myšlení

ORGANIZAČNÍ FORMA: skupinová

VĚKOVÁ SKUPINA: dospělí

POMŮCKY: menší papíry o velikosti A6, psací potřeby, menší papírová krabice

DOBA TRVÁNÍ: 30 minut

PRŮBĚH AKTIVITY: skupina účastníků projektu se sejde ve společenské místnosti nebo v prostoru venkovní zahrádky a každý si vezme jeden lístek a pero či tužku. Na lístek napíší své jméno, přeloží ho a vloží do krabice. Jeden krabicí zlehka zatřepe, aby se lístky promíchaly, a každý si vytáhne jeden lístek. Jakmile mají všichni v ruce lístek, přečtou si jméno a chvíli se zamyslí nad tím, jaký je majitel jména, které bylo na lístku napsané. Poté každý postupně mluví o člověku, jehož jméno si vytáhl z krabice, a to tak, aby bylo zřejmé, o koho se jedná. Důležité je, aby každý hovořící hráč mluvil v první osobě: „Jsem..., Nejsem..., Nerad dělám..., Častokrát říkám..., Nemám rád..., apod.“ Ostatní hráči mají za úkol uhodnout, koho představuje. Hra pokračuje, dokud se všichni nevystřídají (Herlichová, Vaňková, 2014, s. 140).

ZÁVĚR: tato aktivita může sloužit jako nastavené zrcadlo pro sebe sama. Účastník si uvědomí, jak ho vnímá jeho okolí, jaké jsou jeho přednosti a nedostatky. Sebereflexi poté může brát jako prostor k zamyšlení, jak na sobě může pracovat a co pro to může udělat.

6.2.5 Jóga pro učitele základní školy

CÍL: jemné, nenásilné rozhýbání celého těla, uvolnění nastřádaného napětí a zklidnění mysli

ORGANIZAČNÍ FORMA: skupinová

VĚKOVÁ SKUPINA: dospělí

POMŮCKY: pohodlné sportovní oblečení, podložka na jógu, příp. karimatka, notebook

DOBA TRVÁNÍ: 90 minut

PRŮBĚH AKTIVITY: v rámci víkendového pobytu je jóga zařazena do programu celkem třikrát. Den první – lekce bude naplánována před večerí a lektorka pro účastníky připraví cviky k lehkému rozhýbání a uvolnění celého těla, zejména páteře. Následovat budou relaxační techniky, které jsou zaměřené na vnímání dechu, při němž si účastníci

mají uvědomit, jak tělo samovolně dýchá ve chvíli, kdy je dech řízen nejstarší částí mozku, prodlouženou míchou. Poté budou provedena cvičení na vědomé prohloubení dýchání, kdy řízení převezme neokortex, čili mozková kůra. Každý může sledovat rozdílné pocity při nevědomém a vědomém dýchání. Do této lekce lektorka zapojí také Jakobsnovu dynamickou relaxaci, která má sloužit k uvolnění svalů, celého těla a tím i mysli.

Den druhý – lekce bude zařazená opět před večerí jako soubor kompenzačních cvičení k celodenním aktivitám. V této lekci se lektorka zaměří na cviky k rozhýbání a uvolnění krční páteře a celé šíjové oblasti, zejména na protažení horní části trapézového svalu a posílení hlubokých flexorů hlavy a krku. Následovat budou cviky určené k protažení prsních svalů a k posílení zádových svalů mezi lopatkami (velký a malý rombický sval, střední část trapézu). Prováděná cvičení jsou prevencí proti svalové dysbalanci, nazývané horním zkříženým syndromem, a účastníci jsou upozorněni na pozitivní účinek těchto cviků. Další cviky budou zaměřené na hluboký stabilizační systém, při němž lektorka zdůrazní důležitost správného sezení při aktivaci příčných břišních svalů. Účastníci si také vyzkouší pod vedením lektorky provedení plného jógového dechu. V úvodu, i na konci lekce, bude zařazená relaxace se zaměřením na dech a uvolnění jednotlivých částí těla s využitím výdechové fáze dechu.

Den třetí – poslední lekce bude na programu před snídaní pro naladění na celý den. Cvičení bude prováděné opět v pomalém tempu a v souladu s dechem, ale zařazeny budou i náročnější pozice, tzv. ásany - pro protažení celé zadní strany těla využijí cvičenci pozici psa hlavou dolů, neboli „adhó mukha švánásana“, pro protažení prsních svalů a aktivaci organismu provedou záklonovou pozici hada, čili „sarpásana“. Dále si budou moci vyzkoušet svou schopnost zklidnění a koncentrace s pomocí některé balanční ásany, např. pozice stromu, neboli „vrkšásana“. Nedílnou součástí lekce bude opět úvodní i závěrečná relaxace. Na závěr lektorka zodpoví dotazy účastníků a nabídne tipy k samostatnému cvičení, např. prostřednictvím videí Zuzany Klingrové na www.youtube.com.

ZÁVĚR: sebereflexe je klíčem k úspěchu každého učitele. Být se sebou vnitřně srovnaný vede v konečném důsledku k tomu, že jsme vnitřně srovnaní se vším kolem nás. Jóga je přirozený nástroj sebereflexe, kdy můžeme nahlédnout do nitra prožívání. Zavřít oči, vnímat dech, soustředit se na sebe sama, nehodnotit, jen sledovat, vnímat a cítit. Odpovědi na naše otázky leží uvnitř nás samotných. Stačí si jen najít čas na to, abychom je našli a zpracovali. Při této relaxační aktivitě si každý účastník uvědomí, jak

důležité je dopřát občas svému tělu klidný a odpočinkový režim, jak se soustředit na vlastní dýchání a uvolnit tím tělesné napětí a stres.

6.2.6 Celodenní túry

Horská chata Balnea je ideálním výchozím místem k celodenním procházkám do blízkého okolí. Turisté zde mohou navštívit pramen Moravy, vrchol Králický Sněžník, vojenské bunkry nebo rozhledny.

6.2.6.1 Výšlap ke Králickému Sněžníku

CÍL: protažení celého těla, návštěva významného místa, odreagování, podpora týmové spolupráce

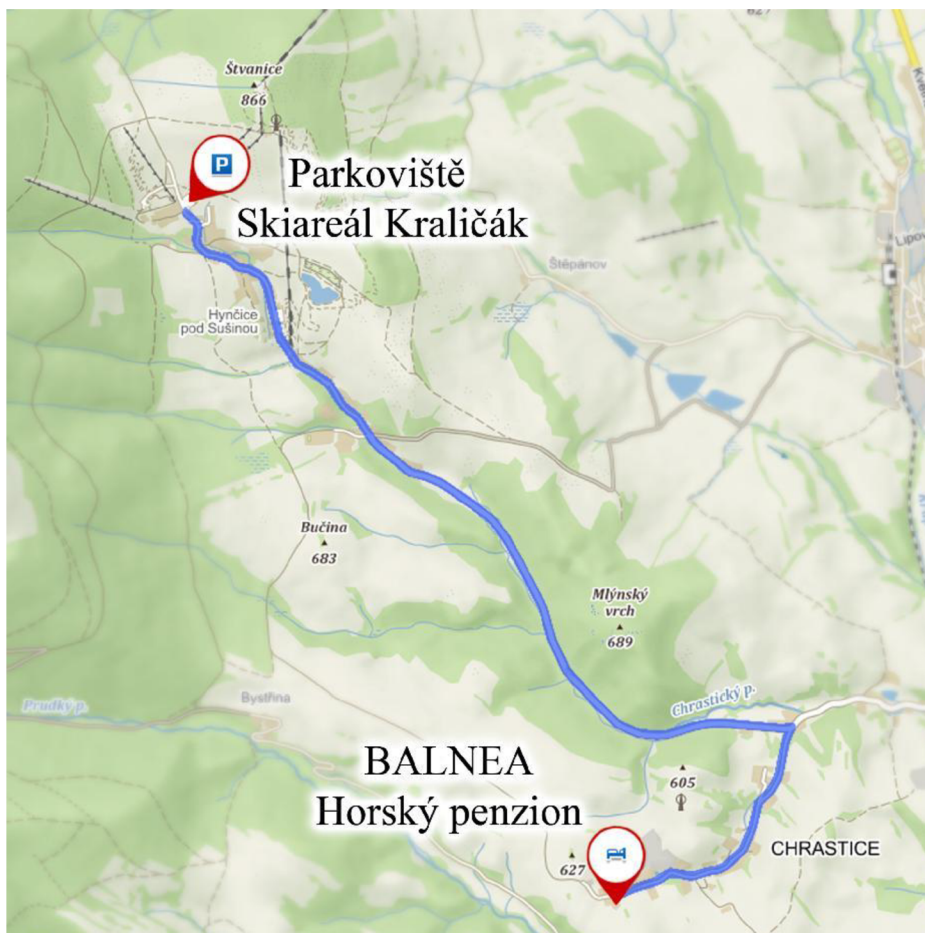
ORGANIZAČNÍ FORMA: skupinová

VĚKOVÁ SKUPINA: dospělí

POMŮCKY: automobil, mapa a mobilní telefon s GPS, svačina a pití, léky dle individuální potřeby, kvalitní sportovní obuv a vhodné sportovní oblečení, trekingové hole

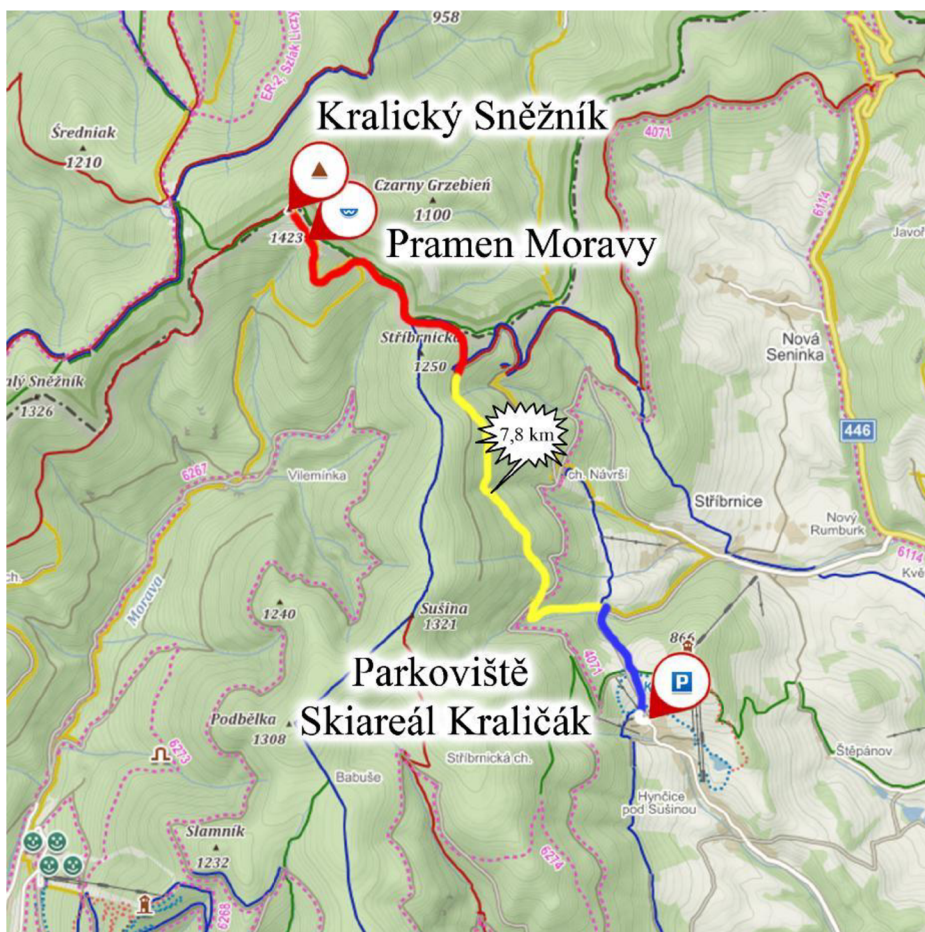
DOBA TRVÁNÍ: 7 hodin

PRŮBĚH AKTIVITY: všichni zájemci o tuto túru si předem připraví vhodné sportovní oblečení a obuv, sbalí si všechny nezbytné věci, vč. léků, a kdo je zvyklý, také trekingové hole. Dopřejí si vydatnou snídani a od majitelů penzionu dostanou balíček s obědem na cestu. V 9 hodin se sejdou před penzionem a auty se dopraví na parkoviště č. 3 u Skiareálu Kraličák, viz mapa níže.



Obrázek 16 (Mapy, © 2022 – trasa penzion → parkoviště)

Z tohoto výchozího bodu už poté pokračují pěšky s několika zastávkami, jak pro případ potřeby odpočinku jednotlivých turistů, tak pro načerpání energie při svačině. Nejprve se všichni drží modré turistické značky, poté pokračují po žluté turistické značce přes studánku a pramen Stříbrnického potoka až k rozcestí u vyhlídky, kde je možné udělat zastávku k občerstvení. Dále trasa pokračuje po červené turistické značce Naučnou stezkou Králický Sněžník k další zastávce u sochy sluněte. Odtud je už nedaleko k prameni Moravy a k samotnému vrcholu Králický Sněžník (1.453 m n. m.). Zde v cíli bude další větší přestávka k načerpání energie, poté všechny účastníky čeká cesta zpět. Celá tato trasa měří necelých 8 km, je ale vhodná spíše pro fyzicky zdatnější jedince, protože její část vede do prudšího kopce.



Obrázek 17 (Mapy, © 2022 – trasa parkoviště → Kralický Sněžník a zpět)

6.2.6.2 Výšlap k rozhledně Štvanice

CÍL: protažení celého těla, návštěva rozhledny, sportovní aktivita vhodná k upevnění mezilidských vztahů v kolektivu

ORGANIZAČNÍ FORMA: skupinová

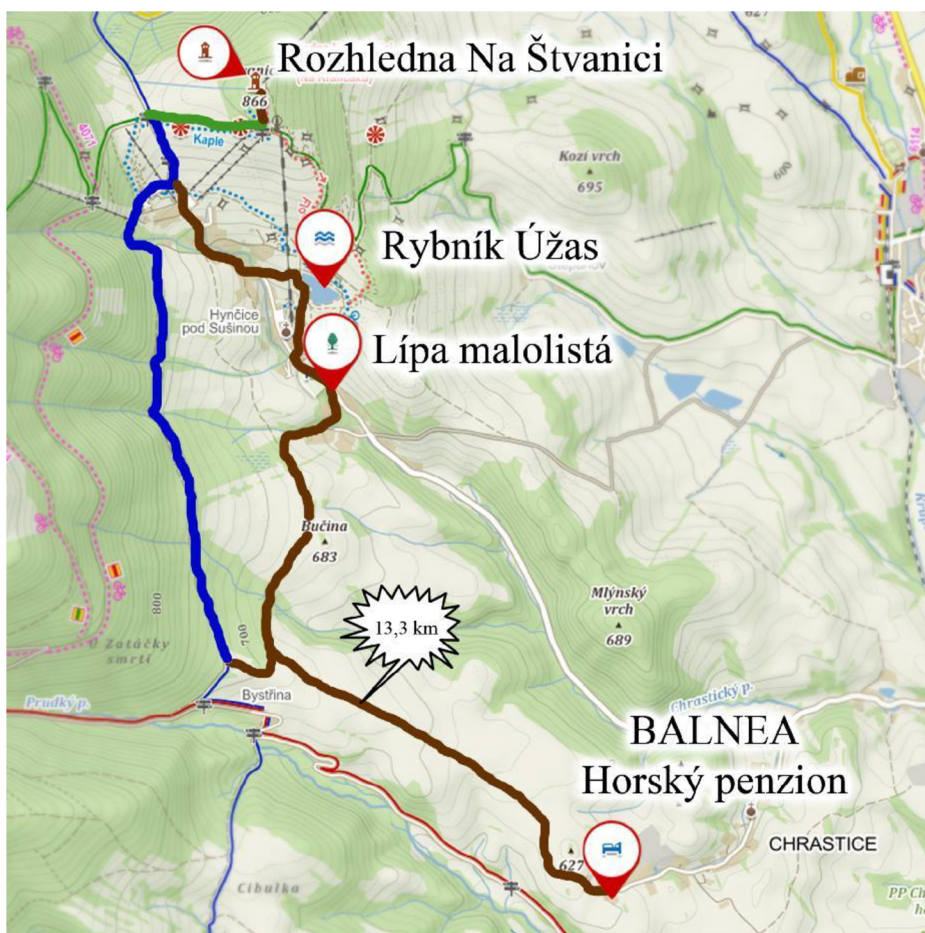
VĚKOVÁ SKUPINA: dospělí

POMŮCKY: mapa a mobilní telefon s GPS, svačina a pití, léky dle individuální potřeby, kvalitní sportovní obuv a vhodné sportovní oblečení, trekingové hole

DOBA TRVÁNÍ: 6 hodin

PRŮBĚH AKTIVITY: všichni zájemci o tuto túru si předem připraví vhodné sportovní oblečení a obuv, sbalí si všechny nezbytné věci, vč. léků, a kdo je zvyklý, také trekingové hole. Dopřejí si vydatnou snídani a od majitelů penzionu dostanou balíček s obědem na cestu. V 9 hodin se sejdou před penzionem a podle mapy vyrazí pěšky na túru, která je zavede k rozcestí Štvanice – sedlo a odtud po zelené turistické značce

k rozhledně Štvanici, přezdívané „Stříbrná Twiggy“. Dřevěná rozhledna byla postavena v roce 2018 na vrcholu kopce Štvanice, odtud její název. Její výška je cca 31 m, a kdo si chce užít výhledy do okolí z prosklené plošiny, musí zdolat 152 schodů. K odpočinku je možné využít prosklené a zastřešené odpočívadlo umístěné v sousedství rozhledny, kde se mohou všichni v klidu občerstvit (rozhlednovymrajem.cz, © 2019). Zpáteční cestu si mohou účastníci zkrátit sedačkovou lanovkou, která je zaveze až k Hospůdce U Vleku, dále pokračují v cestě podle mapy kolem rybníku Úžas k významnému stromu Lípě malolisté u hotelu Sněženska, kde mohou využít tamní nabídky občerstvení. Odtud je poté trasa povede až k penzionu Balnea.



Obrázek 18 (Mapy, © 2022 – trasa penzion → rozhledna Štvanice a zpět)

6.2.6.3 Putování historií k pěchotním srubům

CÍL: protažení celého těla, poznání zajímavých míst naší historie z období 2. světové války

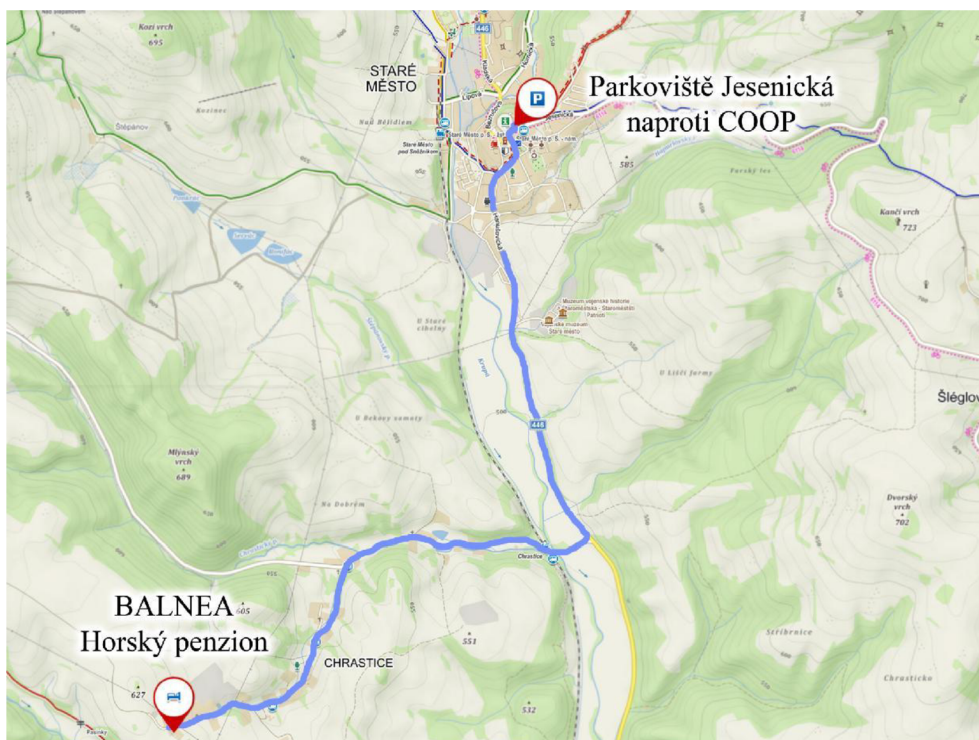
ORGANIZAČNÍ FORMA: skupinová

VĚKOVÁ SKUPINA: dospělí

POMŮCKY: mapa a mobilní telefon s GPS, svačina a pití, léky dle individuální potřeby, kvalitní sportovní obuv a vhodné sportovní oblečení, trekingové hole

DOBA TRVÁNÍ: 6 hodin

PRŮBĚH AKTIVITY: všichni zájemci o tuto túru si předem připraví vhodné sportovní oblečení a obuv, sbalí si všechny nezbytné věci, vč. léků, a kdo je zvyklý, také trekingové hole. Dopřejí si vydatnou snídani a od majitelů penzionu dostanou balíček s obědem na cestu. V 9 hodin se sejdou před penzionem a auty se dopraví na parkoviště před nákupním střediskem COOP ve Starém Městě pod Sněžníkem.

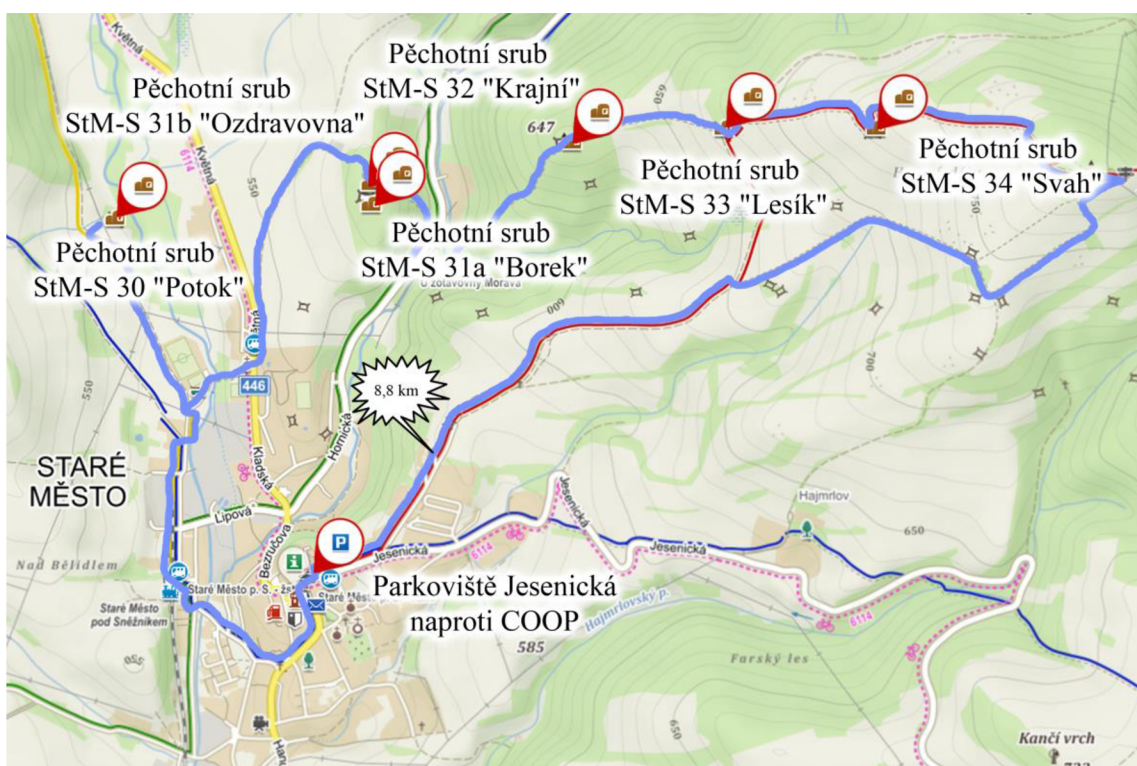


Obrázek 19 (Mapy, © 2022 – trasa penzion → parkoviště)

Odtud je zavede červená turistická značka k rozcestí u železniční stanice Staré město pod Sněžníkem a dále se vydají po žluté turistické značce k prvnímu pěchotnímu srubu s označením Pěchotní srub StM-S 30 „Potok“. Jedná se dvoupatrovou stavbu, jehož půdorys byl mezi ostatními opevněními ojedinělý. Srub je možné si prohlédnout pouze zvenčí, neboť je pro veřejnost uzavřený. Nyní je potřeba se vrátit zpět po žluté turistické značce k minigolfu a pokračovat po červené turistické značce po tzv. Staroměstské pevnostní stezce k dalšímu pěchotnímu srubu, tentokrát s označením Pěchotní srub StM-S S31a „Borek“. Nedaleko se nachází Pěchotní srub StM-S 31b „Ozdravovna“. Jde o dvojici obranných srubů, levokřídly a pravokřídly, na nichž od roku 1996 probíhá rekonstrukce. „Borek“ slouží jako základna pro obnovu „Ozdravovny“, která je pro veřejnost přístupná. Zde je prostor udělat si menší pauzu a občerstvit se. Dále

po červené turistické značce vede stezka k Pěchotnímu srubu StM-S 32 „Krajní“, který je veřejnosti nepřístupný. Po 400 m skupina narazí na Pěchotní srub StM-S 33 „Lesík“, který rovněž prochází rekonstrukcí a v současnosti slouží jako muzeum československého opevnění. Posledním srubem na této stezce je Pevnostní srub StM-S 34 „Svah“, který je ze všech těchto srubů největší a je také pro veřejnost otevřený. Po červené turistické značce se skupina přesune k rozcestníku Jelen a odtud už se bude vracet zpět na parkoviště, přičemž cestou bude míjet ještě několik bunkrů. Poté už následuje přesun auty k penzionu Balnea.

Více informací o pevnostních srubech lze nalézt na internetových stránkách <https://www.opevneni-stm.cz/index.php?page=objekty-to> (opevneni-stm, © 2021).



Obrázek 20 (Mapy, © 2022 – trasa parkoviště → bunkry a zpět)

6.2.6.4 Procházka k rybníkům ve štěpánovském údolí

CÍL: protažení celého těla, návštěva uměle vybudovaných rybníků podporujících biodiverzitu krajiny

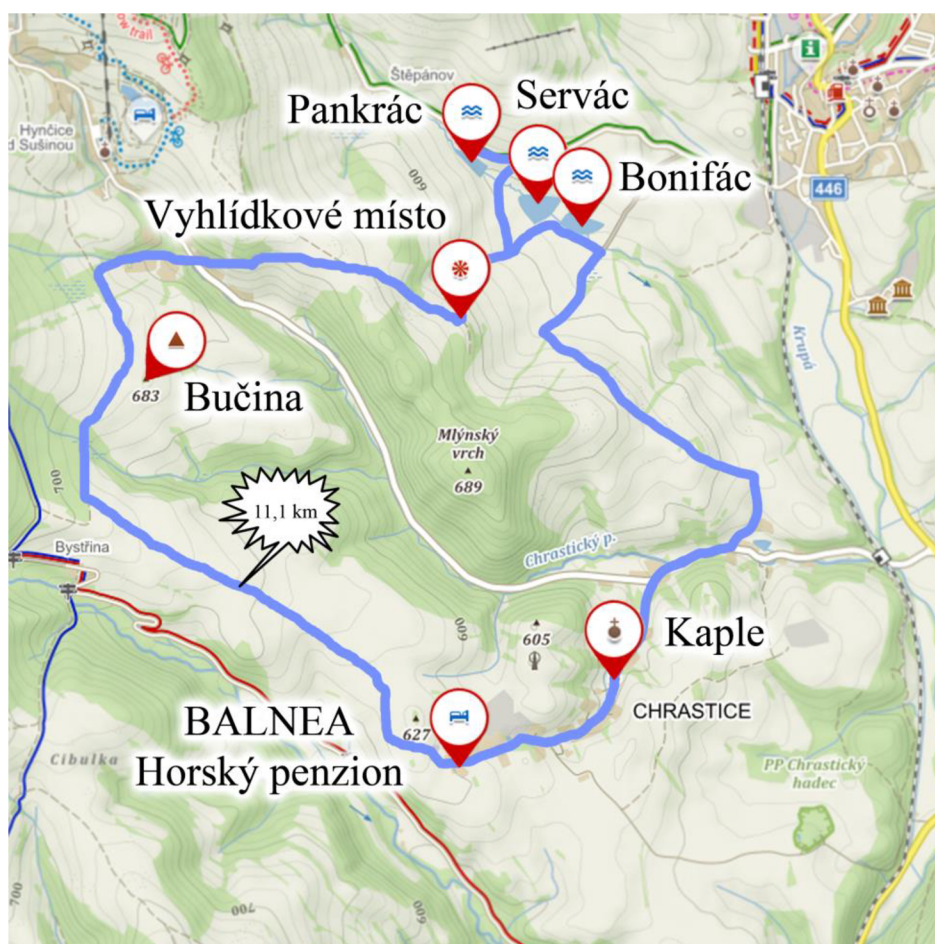
ORGANIZAČNÍ FORMA: skupinová

VĚKOVÁ SKUPINA: dospělí

POMŮCKY: mapa a mobilní telefon s GPS, svačina a pití, léky dle individuální potřeby, kvalitní sportovní obuv a vhodné sportovní oblečení, trekingové hole, plavky a ručník

DOBA TRVÁNÍ: 6 hodin

PRŮBĚH AKTIVITY: všichni zájemci o tuto túru si předem připraví vhodné sportovní oblečení a obuv, sbalí si všechny nezbytné věci, vč. léků, a kdo je zvyklý, také trekingové hole. Dopřejí si vydatnou snídani a od majitelů penzionu dostanou balíček s obědem na cestu. V 9 hodin se sejdou před penzionem a podle mapy vyrazí pěšky na túru ke štěpánovským rybníkům.



Obrázek 21 (Mapy, © 2022 – trasa penzion → štěpánovské rybníky a zpět)

Cesta vede kolem hory Bučina, odkud se účastníkům nabízí nádherné výhledy do širokého okolí Králického Sněžníku. Dále pokračuje k dalšímu vyhlídkovému místu a odtud už k prvnímu ze tří rybníků – Pankráci. Zde se nachází odpočinkové místo, jež nabízí posezení a možnost občerstvit se z přiděleného balíčku s obědem. Po odpočinku se skupina vydá na cestu k druhému rybníku Serváci a nedalekému třetímu rybníku Bonifáci. Všechny tři rybníky byly uměle vybudované v létě 2020 díky majiteli areálu Kraličák a 27. srpna 2020 byly slavnostně pokřtěny knězem Zbygniewem Czendlikem.

Patronství nad těmito rybníky převzaly snowboardistky Eva Samková a Vendula Hopjaková. Rybníky mají sloužit obyvatelům ke koupání a odpočinku, ale také k rozvoji turismu a k obnově biodiverzity v krajině (Křížková, © 2020). Za příznivého počasí se mohou v rybnících vykoupat a osvěžit se před cestou zpět. Na cestě k penzionu Balnea si účastníci mohou udělat menší zastávku a prohlédnout si místní kapli Nejsvětější trojice v Chrasticích s památnou lípou v zahradě.

CELKOVÝ ZÁVĚR: pohyb v přírodě dokáže zařadit, abychom se cítili uvolněněji, zdravěji a šťastněji. Příroda má na nás uklidňující vliv, pohybem stimulujeme krevní oběh a čistíme si hlavu od negativních myšlenek. Nabídnuté turistické trasy mohou být inspirací pro celodenní školní výlet či součástí programu Školy v přírodě. Učitel by měl být vlastenec. Měl by milovat krásy české krajiny a učit děti vnímat naše české hodnoty.

6.2.7 Výlety do blízkého okolí

V okolí ubytování se nachází řada zajímavých míst, na která si mohou udělat výlet ti, kteří se nebudou chtít zúčastnit celodenní túry a dají přednost návštěvě některé z pozoruhodných destinací.

- Schrottovy léčebné lázně Dolní Lipová;
- Priessnitzovy léčebné lázně v Jeseníku;
- hrad a zámek Kolštejn v Branné;
- Pivovar Holba v Hanušovicích (min. počet účastníků – 10);
- termální lázně ve Velkých Losinách;
- Muzeum papíru ve Velkých Losinách;
- zámek Velké Losiny s přilehlým zámeckým parkem;
- vodní nádrž Dlouhé stráně (min. počet účastníků – 15);
- Stezka v oblacích Dolní Morava;
- Vojenské muzeum Králíky a dělostřelecká tvrz Hůrka v Králíkách.

6.3 Personální zajištění projektu

Pro tento projekt je zapotřebí minimální personální zajištění. Důležitými osobami jsou manželé Talpovi, kterým patří horský rodinný penzion Balnea, a po celou dobu pobytu se budou starat o pohodlí a stravu všech účastníků projektu. Významnou osobou je Bc. Karolína Fleková, lektorka jógy, která pro zájemce připraví lekce jógy a postará se o to, aby tato relaxační aktivita proběhla k všeobecné spokojenosti. Nejdůležitějšími osobami jsou všichni účastníci projektu, kolektiv základní školy, pro něhož je tento projekt navržen.

6.4 Přehledný rozpočet projektu

Rozpočet projektu je stěžejním aspektem pro uskutečnění každého projektu, níže je přehledně představen. Rozpočet je rozdělen na náklady za ubytování s plnou penzí, za lekce jógy a na výdaje za pomůcky potřebné k aktivitám. Ceny za pomůcky jsou získané z dostupných aktuálních cen velkoobchodu s papírenským zbožím a místního obchodu s hračkami. Některé položky je možné vyjmout, pokud budou mít účastníci vlastní, např. psací potřeby, šátek nebo zápalky. Vzhledem k tomu, že se účastníci projektu na místo určení dopraví vlastními auty, náklady za dopravu nejsou zohledněny.

Tabulka 6 – náklady k projektu

PÁTEK	jednotná cena	počet osob	cena celkem
Nocleh	240,00 Kč	24	5 760,00 Kč
Večeře	70,00 Kč	24	1 680,00 Kč
Rekr. poplatek	20,00 Kč	24	480,00 Kč
SOBOTA			
Nocleh	240,00 Kč	24	5 760,00 Kč
Snídaně	90,00 Kč	24	2 160,00 Kč
Oběd	90,00 Kč	24	2 160,00 Kč
Večeře	70,00 Kč	24	1 680,00 Kč
Rekr. poplatek	20,00 Kč	24	480,00 Kč
NEDELE			
Snídaně	90,00 Kč	24	2 160,00 Kč
			22 320,00 Kč

JÓGA	jednotná cena	množství	cena celkem
Nocleh	240,00 Kč	2	480,00 Kč
Snídaně	90,00 Kč	2	180,00 Kč
Oběd	90,00 Kč	1	90,00 Kč
Večeře	70,00 Kč	2	140,00 Kč
Rekr. poplatek	20,00 Kč	2	40,00 Kč
Lekce - pátek	80,00 Kč	24	1 920,00 Kč
Lekce - sobota	80,00 Kč	24	1 920,00 Kč
Lekce - neděle	80,00 Kč	24	1 920,00 Kč
Doprava Praha - Chrástice - Praha	5,00 Kč	440	2 200,00 Kč
			8 890,00 Kč

POMŮCKY K AKTIVITÁM	jednotná cena	množství	cena celkem
Nafukovací míč Ø 51 cm	39,00 Kč	1	39,00 Kč
Lněný neprůhledný pytlík 18x24 cm	118,00 Kč	1	118,00 Kč
Popisovač Centropen černý	7,74 Kč	1	7,74 Kč
Poznám.blok A5 čistý s kroužkem	18,39 Kč	6	110,34 Kč
Kuličkové pero Spoko Fresh, modré	4,60 Kč	24	110,40 Kč
Papír kreslicí karton A4 200l/bal	155,24 Kč	1	155,24 Kč
Xerox bílý papír - řezané listy A0	1 032,00 Kč	1	1 032,00 Kč
Plakátový klaprák A0 profil 25 mm	1 413,00 Kč	1	1 413,00 Kč
Školní pastelky Centropen, 12 ks	25,41 Kč	12	304,92 Kč
Vodové barvy Centropen, 12 barev	38,84 Kč	12	466,08 Kč
Štětce školní kulatý č. 2	8,95 Kč	24	214,80 Kč
Lepidlo Kores 40g, tyčinka	40,54 Kč	2	81,08 Kč
Kejímek na vodu výtvarný	29,00 Kč	24	696,00 Kč
Prstové barvy 25ml - 12 ks	119,00 Kč	2	238,00 Kč
Camino zápalky dlouhé 10 cm, 50 ks	31,00 Kč	1	31,00 Kč
Šátek Paisley 55x55cm - různé barvy	50,00 Kč	24	1 200,00 Kč
			6 217,60 Kč

Náklady celkem			37 427,60 Kč
Náklady na osobu celkem / pobyt	37 427,60 Kč	24	1 560,00 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Patronát nad celým projektem převzala soukromá firma CONSIT s.r.o., která se specializuje na poradenskou činnost v oblasti SAP informačních systémů a sponzoruje různé projekty, mimo jiné také Základní školu Plumlov. Vzhledem k tomu, že v projektu vidí přínos pro zajištění bezproblémového vyučovacího procesu na základních školách, rozhodla se tento projekt financovat.

Závěr

Tento bakalářský projekt byl věnován problematice syndromu vyhoření u pedagogických pracovníků. Projekt si kladl za cíl vytvořit pro kolektiv pedagogických pracovníků základní školy víkendový relaxační program, který jim nabídl odpočinek, procházky v přírodě spojené s poznáváním nových míst, uvolnění při lekcích jógy a zejména posílení přátelských vztahů mezi kolegy v pedagogickém kolektivu při aktivitách k tomu určených. Dílčím cílem projektu bylo umožnit pedagogickým pracovníkům oprostít se od všech běžných povinností. Projekt byl zacílen především na vytvoření takových podmínek, které by umožnily, aby se všichni členové pedagogického sboru navrátili do pracovního procesu odpočinutí a nabytí energií. Aby měly děti ve třídách učitele, kteří by nebyli přepracovaní a frustrovaní, kteří by se svými žáky lépe navazovali pozitivní vztahy a díky tomu vytvářeli přátelskou atmosféru, jež by se kladně promítla do celkového klimatu třídy a celé školy.

Bakalářský projekt byl rozdělen do šesti částí. První kapitola byla zaměřená na vysvětlení významu pojmu učitel a popisem jeho pedagogických kompetencí a dovedností. Zabývala se také výčtem faktorů, které způsobují stres, jenž je příčinou vzniku syndromu vyhoření. Ve druhé kapitole byla podrobně uvedena charakteristika syndromu vyhoření a objasněny příčiny jeho vzniku. Obsahem druhé kapitoly bylo i vysvětlení, jaké jsou jeho příznaky a fáze, představila možnosti jeho diagnostiky. Třetí kapitola se věnovala prevenci syndromu vyhoření, jak na straně jednotlivce, tak na straně zaměstnavatele. Náplní čtvrté kapitoly bylo představení konkrétní základní školy, pro kterou byl tento projekt navržen. Tato kapitola nabídla pohled do historie vzniku školy, popsala její hlavní činnost a ekonomickou situaci. Uvedla také, jaké má škola zkušenosti k podáváním projektů. Pátá kapitola popisovala navržený projekt, jeho cíl a potřebnost, včetně SWOT analýzy. Zaměřila se rovněž na charakteristiku současného a plánovaného stavu. Důležitým bodem byla zmínka o udržitelnosti projektu a zejména popis místa, do něhož byl projekt zasazen. Poslední šestá kapitola představila harmonogram projektu a zejména výčet všech aktivit, které byly pro projekt navrženy. Dotkla se také personálního zajištění a přehledného rozpočtu, včetně uvedení sponzora.

Bakalářský projekt byl navržen tak, aby jej mohly využít i jiné základní školy či školská zařízení. Seznam aktivit je dostatečně inspirativní, aby mohl být doplněn o další a hlavní záměr zůstal zachován – být projektem, který by umožnil pedagogickým

pracovníkům načerpat daleko od domova a pracoviště dostatek tolik potřebné energie pro jejich náročnou práci, a to v rámci celého kolektivu.

Vzhledem k tomu, že projekt se na Základní škole Zdeny Kaprálové ve Vrbátkách dočkal pozitivního ohlasu, dá se předpokládat, že bude uskutečněn, a tím bude hlavní cíl mé práce naplněn.

Použitá literatura

Adél, ©2021. *Otisky rukou jsou zábavnou a kreativní aktivitou pro děti v jarním tématu.*

In: primainspirace.cz [online]. 8.3. [cit. 3. 12. 2021] Dostupné z:

<https://primainspirace.cz/2021/03/08/otisky-rukou-jsou-zabavnou-a-kreativni-aktivitou-pro-deti-v-jarnim-tematu/>

Balnea, © 2021 [online]. [cit. 12. 12. 2021]. Dostupné z: <http://www.balnea.cz/>

BÁRTOVÁ, Zdenka, 2011. *Jak zvládnout stres za katedrou.* Prostějov: Computer Media. 96 s. ISBN 978-80-7402-110-7

BÄRTLOVÁ, Eva, 2007. *Supervize v sociální práci.* Ústí nad Labem: UJEP – Fakulta sociálně ekonomická. 62 s. ISBN 978-80-7044-952-3

Co nabízí ZŠ, © 2021 [online]. 20.10. [cit. 26.10.2021]. In: skolavrbatky.cz. Dostupné z: <https://www.skolavrbatky.cz/o-skole/34-co-nabizi-skola-svym-zakum>

DOHNAL, Vladimír, 2007. 120. výročí školy ve Vrbátkách. In: *Sjezd rodáků Duban, Vrbátek a Štetovic.* Vrbátky: Obecní úřad

DOHNALOVÁ, Anežka, 1996. *Historie dubanského školství.* Vrbátky: Základní škola Zdeny Kaprálové. 24 s.

DYTRTOVÁ, Radmila, KRHUTOVÁ, Marie, 2009. *UČITEL: Příprava na profesi.* Praha: Grada. 128 s. ISBN 978-80-247-2863-6

HAWKINS, Peter, SHOHET, Robin, 2014. *Supervize v pomáhajících profesích.* Praha: Portál. 208 s. ISBN 80-7178-715-9

HERMOCHOVÁ, Soňa, 2004. *Hry pro dospělé.* Praha: Grada. 160 s. ISBN 80-247-0817-5

HERMOCHOVÁ, Soňa, VAŇKOVÁ, Jana, 2014. *Hry pro rozvoj skupinové spolupráce.* Praha: Portál. 184 s. ISBN 978-80-262-0727-6

HONZÁK, Radkin, 2015. *Jak žít a vyhnout se syndromu vyhoření.* Praha: Vyšehrad. 240 s. ISBN 978-80-7429-552-2

Chrastice, © 2021 [online]. [cit. 12.12.2021]. Dostupné z: <https://www.mu-staremesto.cz/mesto/mistni-casti/chrastice/>

JEKLOVÁ, Marta, REITMAYEROVÁ Eva, 2006. *Syndrom vyhoření.* Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí. 32 s. ISBN 80-86991-74-1

KEBZA, Vladimír, ŠOLCOVÁ, Iva, 2003. *Syndrom vyhoření.* Praha: Státní zdravotní ústav. 23 s. ISBN 80-7071-231-7

- KOHOUTEK, Rudolf, 2009. Osobnost učitele a učitelky. In: *Rudolfkohoutek.blog.cz* [online]. 4. 11. [cit. 11. 7. 2020]. Dostupné z: <http://rudolfkohoutek.blog.cz/0911/psychologie-osobnosti-ucitele-a-vychovatele>
- KŘIVOHLAVÝ, Jaro, 2012. *Hořet, ale nevyhořet*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství. 175 s. ISBN 978-80-7195-573-3
- KŘIVOHLAVÝ, Jaro, 1998. *Jak neztratit nadšení*. Praha: Grada Publishing. 136 s. ISBN 80-7169-551-3
- KŘÍŽKOVÁ, Petra. Na křtu štěpánovských rybníků nechyběl ani kněz Zbigniew Czendlik. In: *sumpersky.denik.cz* [online]. 31.8.2020 [cit. 6.2.2022]. Dostupné z: <https://sumpersky.denik.cz/ctenar-reporter/na-krtu-stepanovskych-rybniku-nechybel-zbigniew-czendlik-20200831.html>
- KYRIACOU, Chris, 2012. *Klíčové dovednosti učitele: cesty k lepšímu vyučování*. Praha: Portál. 168 s. ISBN 978-80-262-0052-9
- LAŠTOVKOVÁ, Andrea, 2017. Syndrom vyhoření jako nemoc z povolání? In: *szu.cz* [online]. 27.7. [cit. 23. 7. 2020]. Dostupné z: http://www.szu.cz/uploads/Vzdelavaci_akce/KPL/10_Lastovkova_Syndrom_vyhoreni.pdf
- Mapy.cz, © 2022 [online]. Dostupné z: <https://mapy.cz/zakladni?x=17.2537000&y=49.5864000&z=11>
- MAROON, Istifan, 2012. *Syndrom vyhoření u sociálních pracovníků: teorie, praxe, kazuistiky*. Praha: Portál. 152 s. ISBN 978-80-262-0180-9
- MIOVSKÝ, Michal a kol., 2012. *Výkladový slovník základních pojmů školské prevence rizikového chování*. Praha: TOGGA. 232 s. ISBN 978-80-87258-89-7
- MORKES, František, 2004. Úskalí učitelského povolání. In: *Učitelské noviny* [online]. č.35 [cit. 12. 07. 2020]. Dostupné z: <http://www.ucitelskenoviny.cz/?archiv&clanek=4439>
- Objekty TO, © 2021 [online]. 2.5. [cit. 6.2.2022]. Dostupné z: <https://www.opecneni-stm.cz/index.php?page=objekty-to>
- Osobnost pedagoga. In: *Pedagogika.skolni.eu* [online]. 02/2015. [cit. 11. 7. 2020]. Dostupné z: <https://pedagogika.skolni.eu/pedagogika/osobnost-pedagoga/>
- PEŠEK, Roman, PRAŠKO, Ján, 2016. *Syndrom vyhoření – jak se prací a pomáháním druhým nezničit*. Praha: PASPARTA Publishing . 179 s. ISBN 978-80-88163-00-8

- PODLAHOVÁ, Libuše, 2015. Pedagogika pro učitele: 3. sešit. In: *Ewic2017.upol.cz* [online]. 05/2015. cit. [13.7.2020]. Dostupné z: <http://ewic2017.upol.cz/wp-content/uploads/2015/05/>
- POSCHKAMP, Thomas, 2013. *Vyhoření: rozpoznání, léčba, prevence*. Brno: Edika. 104 s. ISBN 978-80-266-0161-6
- POTTEROVÁ, Beverly A., 1997. *Jak se bránit pracovnímu vyčerpání: „pracovní vyhoření“ – příčiny a východiska*. Olomouc: Votobia. 259 s. ISBN 80-7198-211-3
- PRIEB, Mirriam, 2015. *Jak zvládnout syndrom vyhoření – najděte cestu zpátky k sobě*. Praha: Grada Publishing. 176 s. ISBN 978-80-247-5394-2
- Projekty*, © 2021 [online]. 20.10. [cit. 26.10.2021]. In: *skolavrbatky.cz*. Dostupné z: <https://www.skolavrbatky.cz/projekty>
- PRŮCHA, Jan, 2005. *Moderní pedagogika*. Praha: Portál. 481 s. ISBN 80-7367-047-X
- PRŮCHA, Jan, 2002. *Učitel: současné poznatky o profesi*. Praha: Portál. 160 s. ISBN 80-7178-621-7
- RANKIN, Jenny Grant, © 2016. The Teacher Burnout Epidemic. *Psychology Today* [online]. 22.11. [cit. 28.2.2022]. Dostupné z: <https://www.psychologytoday.com/intl/blog/much-more-common-core/201611/the-teacher-burnout-epidemic-part-1-2>
- Rozhledna Štvanice*, © 2019 [online]. 11.6. [cit. 26.1.2022]. In: *rozhlednovymrajem.cz*. Dostupné z: <http://www.rozhlednovymrajem.cz/stvanice/>
- STOCK, Christian, 2010. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. Praha: Grada Publishing. 112 s. ISBN 978-80-247-3553-5
- STREJČEK, Jindřich, 2009. Osobnost 1. – pojem a podstata, utváření, formování. In: *Wiki.rvp.cz* [online]. 14. 12. [cit. 11. 7. 2020]. Dostupné z: https://wiki.rvp.cz/Kabinet/Ucebni_texty/Psychologie_pro_st%C5%99edn%C3%AD%C5%A1koly/Osobnost_1._-_pojem_a_podstata%2C_utv%C3%A1%C5%99en%C3%AD%2C_formov%C3%A1n%C3%AD
- Survio.com*, © 2021 [online]. Dostupné z: <https://my.survio.com/K9E9A5L8T1U1M5D6P2D4/data/index>
- ŠTUDENTOVÁ, Kateřina, 2016. *Burnout neboli syndrom vyhoření*. Praha: Maxdorf. 15 s. ISBN 978-80-7345-520-0
- ŠVINGALOVÁ, Dana, 2006. *Stres a „vyhoření“ u profesionálů pracujících s lidmi*. Liberec: Technická univerzita v Liberci. 82 s. ISBN 80-7372-105-8

TOŠNEROVÁ, Tamara, TOŠNER, Jiří, 2002. *Burn-out syndrom – syndrom vyhoření: pracovní sešit pro účastníky kurzů*. Praha: HESTIA – Národní dobrovolnické centrum. 16 s.

VAŠUTOVÁ, Jaroslava, 2002. *Být učitelem: co by měl učitel vědět o své profesi*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Pedagogická fakulta. 51 s. ISBN 80-7290-077-3

VYSLOUŽIL, Michal, 2020. *Výroční zpráva o činnosti školy ve školním roce 2019/2020* [online]. 15.09. [cit. 26.10.2021.] In: skolavrbatky.cz. Dostupné z:

<https://www.skolavrbatky.cz/ke-stazeni-zs>

Zájmové útvary, © 2022 [online]. [cit. 26.1.2022]. In: skolavrbatky.cz. Dostupné z:

<https://www.skolavrbatky.cz/zajmove-utvary>

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, 2004 [online]. Zakonyprolidi. [cit. 8. 7. 2020]. Dostupné z:

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-563>

Zaměstnanci, © 2022 [online]. [cit. 5. 1. 2022]. In: skolavrbatky.cz. Dostupné z:

<https://www.skolavrbatky.cz/zamestnanci>

Seznam příloh

Příloha č. 1 – Pozvánka na akci

Projekt k prevenci syndromu vyhoření

KDE: Horský penzion Balnea v Chrásticích <http://www.balnea.cz/>
KDY: leden 2023 (PÁ – NE)
DOPRAVA: vlastní
UBYTOVÁNÍ A STRAVA: zajištěno
PROGRAM: aktivní odpočinek
pasivní odpočinek
kolektivní aktivity
jóga
načerpání energie a inspirace

Projekt k prevenci syndromu vyhoření zaměřený na relaxaci a načerpání energie v horském prostředí, k rozvoji přátelských vztahů na pracovišti, k poznávání nových míst, k meditaci prostřednictvím jogy...

Informace podá: Mgr. Vlasta Hrbatová

„Odpočinek je koření práce.“ (Plútarchos)



Obrázek 22 – pozvánka

Zdroj: vlastní zpracování

Příloha č. 2 – Seznam aktivit k výběru

Tabulka 5 - seznam aktivit k výběru

	Číslo 1.1	Číslo 1.2	Číslo 1.3	Číslo 1.4	Číslo 1.5	Číslo 1.6	Číslo 1.7	Číslo 1.8	Číslo 1.9	Číslo 1.10	Číslo 1.11	Číslo 1.12	Číslo 1.13	Číslo 1.14	Číslo 1.15	Číslo 1.16	Číslo 1.17	Číslo 1.18	Číslo 1.19	Číslo 1.20	Číslo 1.21	Číslo 1.22	Číslo 1.23	Číslo 1.24	Spolu
Aktivní analýza na komunikaci																									
1. Přítomnost																									
2. Přítomnost																									
3. Přítomnost																									
4. Přítomnost																									
5. Na koho zvolíte?																									
Význam aktivní																									
1. Skupinová práce																									
2. Časový limit																									
Aktivní analýza na porozumění a rozumění																									
1. Přítomnost																									
2. Co se změnilo?																									
3. Kde dojde?																									
4. Práci, úkol																									
Aktivní analýza na identifikaci a mapování																									
1. Identifikace																									
2. Přítomnost																									
3. Aktivita - co by bylo, kdyby to bylo ... ?																									
4. Vytváření mapy																									
Číslo 1.25																									
1. Vytváření Evropského Společenství																									
2. Vytváření evropského Společenství																									
3. Přátelská soutěž a příležitost seznámit se																									
4. Přechod k vytvoření ve výzkumném ústavě																									

Zdroj: vlastní zpracování

Příloha č. 3 – Fotografie k aktivitě č. 6.2.4.1



Obrázek 23 - fotografie k aktivitě č. 6.2.4.1

Zdroj: vlastní zpracování