

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

2018-2020

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Vlasta Soukupová**

**Psychologie zdraví a duševní hygiena v rámci dalšího  
vzdělávání pedagogických pracovníků**

Praha 2020

Vedoucí diplomové práce: PaedDr. Jarmila Klugerová, Ph.D.

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**MASTER COMBINED PART TIME STUDIES**

2018-2020

**DIPLOMA THESIS**

**Vlasta Soukupová**

**Psychology of health and mental hygiene within the  
framework of further education of pedagogical workers**

Prague 2020

Diploma Thesis Work Supervisor: PaedDr. Jarmila Klugerová, Ph.D.

### **Prohlášení**

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Vlasta Soukupová .....

## **Poděkování**

Děkuji své vedoucí diplomové práce PaedDr. Jarmile Klugerové, Ph.D., za cenné rady a pomoc při zpracování této práce.

## **Anotace**

Diplomová práce se zabývá psychologií zdraví a duševní hygienou dospělého člověka v produktivním věku, pracujícího v pomáhající profesi jako učitel a jeho možnostmi dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků v oblasti prevence syndromu vyhoření. V úvodní části přibližuje různé pohledy odborníků, popisuje některé faktory, které vedou ke stresovým situacím a důsledky vzniku syndromu vyhoření ale i možnosti prevence, jak se vyhnout tomuto syndromu. Praktická část této práce je věnována výzkumu, který je realizován formou dotazníku a rozhovoru. V závěru diplomové práce jsou navrženy možnosti řešení tohoto problému v oblasti dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků.

## **Klíčová slova**

Další vzdělávání, duševní hygiena, komunikace, motivace, pedagog, pomáhající profese, psychické prožívání, psychologie zdraví, stres, syndrom vyhoření.

## **Annotation**

The diploma thesis deals with the psychology of health and mental hygiene in the situation of an adult in working age, working in the helping profession as a teacher and his possibilities in further education of pedagogical workers in the area of burnout syndrome prevention. The introductory part describes various views of experts, describes some factors leading to stressful situations and the consequences of the burnout syndrome, but also the possibilities of prevention how to avoid this syndrome. The practical part of this thesis is focused on research, which is realized in the form of a questionnaire and interview. At the end of the diploma thesis, there are proposed a possible solutions of this problem in the area of further education of pedagogical workers.

## **Keywords**

Burnout syndrome, communication, educationalist, further education, helping profession, mental hygiene, motivation, psychic experiencing, psychology of health, stress.

<b>ÚVOD.....</b>	<b>9</b>
<b>1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH.....</b>	<b>11</b>
1.1 Další vzdělávání pedagogických pracovníků .....	13
1.2 Cílové skupiny ve vzdělávání dospělých.....	17
<b>2 DOSPĚLÝ ČLOVĚK V PRODUKTIVNÍM VĚKU V ROLI STUDENTA</b>	<b>19</b>
2.1 Motivace k dalšímu vzdělávání .....	20
2.2 Důležitost dalšího vzdělávání vzhledem k učitelské profesi .....	21
<b>3 PSYCHOLOGIE ZDRAVÍ A DUŠEVNÍ HYGIENA.....</b>	<b>24</b>
3.1 Duševní hygiena .....	24
3.1.1 Čím se zabývá duševní hygiena .....	25
3.1.2 Společné znaky a odlišnosti duševní hygieny a psychologie zdraví .....	26
3.1.3 Relaxace.....	27
3.1.4 Organizace a využití času .....	28
3.1.5 Odpočinek.....	29
3.1.6 Co dělat, aby nám bylo hezky.....	30
3.2 Základní oblasti učitele v roli studenta .....	32
3.2.1 Zdraví.....	32
3.2.2 Rodina.....	33
3.2.3 Práce.....	35
3.2.4 Koníčky.....	36
3.2.5 Sociální kontakt.....	37
3.2.6 Další vzdělávání a uplatnění v životě.....	38
3.2.7 Pozitivní nadhled do budoucnosti .....	40
<b>4 SYNDROM VYHOŘENÍ.....</b>	<b>41</b>
4.1 Příčiny stresu.....	43
4.2 Projevy v psychickém prožívání.....	45
4.3 Stresová reakce .....	46
4.4 Čtyři fáze syndromu vyhoření .....	47
4.5 Typy lidí se sklonem k vyhoření.....	49
4.6 Prevence syndromu vyhoření.....	51
4.7 Pracujeme na sobě .....	52
4.8 Objevování svého já.....	53

4.9	Řešení konfliktů.....	54
4.10	Důležitost komunikace .....	55
<b>5</b>	<b>METODOLOGIE VÝZKUMU .....</b>	<b>57</b>
5.1	Cíle výzkumu .....	57
5.2	Stanovení hypotéz.....	58
5.3	Výzkumné metody .....	59
5.4	Výzkumný vzorek.....	60
5.5	Sběr dat .....	62
5.6	Postup při analýze .....	64
5.7	Ověření hypotéz.....	70
5.8	Analýza rozhovoru.....	76
<b>6</b>	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>79</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....</b>	<b>83</b>
	<b>SEZNAM ZKRATEK .....</b>	<b>87</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ .....</b>	<b>88</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>89</b>



## ÚVOD

Každý cílevědomý člověk hledá svou roli ve světě práce, jeho povolání mu slouží k zajišťování nákladů na živobytí, ale také mu má přinášet radost a uspokojení z vykonané práce.

To jakou si zvolí každý profesi, pak samozřejmě určuje jeho životní standard, ale i pohled sám na sebe, na to co chce v životě dokázat a kam až dojít.

Každá za určitých podmínek námi vykonávaná profese však může vyvolávat také pocity nejistoty, selhání, nebo absolutní nechuti cokoliv a kdykoliv ještě něco řešit, nebo vykonat.

S novou dobou, myšlenou po roce 1989, podle některých názorů, se objevují stále častěji náročné životní situace, se kterými se lidé ve všech profesích musejí vyrovnávat a hledat cestu, jak vzniklé problémy řešit. V minulosti buď nebyly, nebo se na ně nikterak neukazovalo jako na překážky.

Diplomová práce je zaměřená na povolání učitele. Jako profesionála, člověka, který by se měl ve své profesi nejen vzdělávat, ale i vychovávat, ať už ve škole nebo podobném výchovně vzdělávacím zařízení. Měl by stále zlepšovat vzdělávací proces a umět motivovat k získávání znalostí, ale i morálních hodnot. Důležitou částí jeho práce je i oblast dalšího vzdělávání.

Předmětem učitelova působení mohou být lidé všech věkových skupin i různých schopností se něco naučit. Důležité jsou při tom všem hlavně jeho kompetence, jak odborné, komunikační, tak i motivační, nebo organizační. Učitel je člověk, který má mimo morálních zásad i vrozený pedagogický takt a cítí vřelý vztah ke svým žákům.

V posledních deseti letech je v odborné literatuře velmi často zmiňován takzvaný syndrom vyhoření. Je spojován s profesními stresory učitele. Jedná se tedy o dlouhodobý, chronický stres. Tato diplomová práce je zaměřena na otazníky a prázdná místa vedoucí k prevenci syndromu vyhoření v učitelských profesích, speciálně v oblasti dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků.

Cílem této diplomové práce je tedy především hledání možností, jak v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků je možné vzdělávat pedagogy v udržení a posílení duševního zdraví a předcházení syndromu vyhoření. Zvládnout tak bez problémů jak pracovní, tak osobní život.

Na základě poznatků z odborné literatury a smíšeného výzkumu je tedy nutné zjistit, jak docílit toho, aby člověk, který se věnuje své práci, dalšímu vzdělávání ve svém oboru, má rodinu a s tím spojené další povinnosti, si zachoval duševní zdraví a pohodu. V této práci bude použita výzkumná metoda dotazníku, tedy kvantitativního výzkumu a poté i kvalitativní výzkum pomocí řízeného rozhovoru s erudovaným spolupracovníkem školy.

# 1 VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH

Vzdělávání je cílevědomá, plánovitá a všestranná činnost směřující k přípravě člověka pro jeho další pracovní i společenský život. Vzdelávání dospělých je působení na procesy lidského učení. V současnosti má v pedagogice vzdělávání dospělých celoživotní rozměr. Bez soustavného celoživotního vzdělávání se dnes žádný jedinec ani žádná společnost neobejde. (Kohout, 2010, s. 31)

Strategie celoživotního vzdělávání, nebo učení v České republice je chápána jako propojený celek tradičního vzdělávání v institucích i mimo ně s možností přechodu mezi vzděláváním a zaměstnáním, s cílem dosáhnout kompetencí a kvalifikací během celého života jedince. Termín celoživotní učení je tedy souhrn veškerých formálních i neformálních činností, které vedou k cíli učení se a zdokonalení se v dovednostech, znalostech a jiných odborných předpokladů. (Veteška, Tureckiová, 2008, s. 9)

Nezbytnou základnou je formální vzdělávání, které by mělo člověku zajistit velmi kvalitní vzdělávání v různých stádiích jeho života v souvislosti s jeho potřebami a možnostmi. Mělo by zajistit pozitivní postoj člověka ke studiu a dále by mělo vybavit každého člověka i schopnostmi a dovednostmi, které mu pomohou řešit novodobé problémy udržitelného rozvoje ekonomiky společnosti, ale i sociální vztahy a soudržnost v sociálních vztazích. Zahrnuje navazující vzdělávání od základních škol až po vysoké školy. Absolventi získávají po ukončení studia diplomy a certifikáty. Oproti tomu neformální vzdělávání je realizováno nejčastěji formou seminářů a kurzů i v jiných zařízeních než je klasická školní třída, nebo posluchárna. A není tedy možnost získat touto formou uceleného stupně vzdělání. (Veteška, Tureckiová, 2008, s. 10)

Pojem Andragogika jako obor vznikl proto, aby se oddělil pojem vzdělávání a výchova dětí, tedy pedagogika a pojem vzdělávání dospělých. Předmětem tohoto oboru je celoživotní vzdělávání.

Další vzdělávání dospělých v souvislosti s celoživotním vzděláváním je jedním z nejdůležitějších faktorů konkurenceschopnosti ekonomiky a růstu produktivity. Navazuje na oblast počátečního vzdělání a je s ní velmi úzce spojena. Oblast celoživotního vzdělávání se dále vyvíjí v souvislosti, se stále větší rychlostí reagovat na měnící se potřeby současné společnosti.

Organizace se proto mohou snažit odstranit nesoulad mezi stávajícími novými předpoklady odborné kvalifikace svých zaměstnanců a nynějším stavem jejich odborného vzdělání. A správně své zaměstnance k tomuto motivovat. Protože organizace je závislá na ochotě a schopnosti lidí se učit a osvojovat si nové vědomosti a dovednosti.

Dnešní další vzdělávání je úzce spjato s podporou evropských prostředků na různé typy projektů a kurzů financována jak ministerstvem školství, tak i ministerstvem práce a sociálních věcí. Velká většina absolvovaných kurzů je ukončena certifikátem, který potvrzuje zvýšenou profesní kvalifikaci v daném oboru. Hlavní roli zde hrají kvalifikační požadavky v jednotlivých oborech a s tím spojené i požadavky zaměstnavatele, nebo firem. Proto je důležité i promyšlené uplatnění absolventa na trhu práce. Pro kvalitní a efektivní fungování každé organizace je proto velmi důležité, aby na jednotlivých pozicích byli takový zaměstnanci, kteří se budou dále věnovat rozvíjení svých schopností a znalostí prostřednictvím dalšího vzdělávání. Každá organizace v tomto ohledu může dále předpokládat, že pokud bude věnovat dostatečně velkou pozornost rozvíjení odborných znalostí svých zaměstnanců, je pak možné, že se bude zvyšovat i kvalita jejich pracovního výkonu. Lze poté dále předpokládat, že finance, které budou určeny pro další vzdělávání, se vrátí ve vyšší kvalitě odvedené práce. Tak se lidský kapitál stane hlavním zdrojem a výhodou konkurenceschopnosti každé takto zaměřené organizace. Cílem organizací by měl být rozvoj svých zaměstnanců nejen odborný, ale i osobní, zaměřený na potřeby zaměstnanců, na jejich hodnoty a na jejich kvalitu života.

Organizace studia na školách zaměřených na formální další vzdělávání je různá. Nejčastěji je nabízena forma nástavbového studia v rozmezí dvou až tří let, kdy mohou být předměty nejčastěji vyučovány prezenčně v rámci konzultací jednou, nebo dvakrát týdně. Dále kombinované studium, nejčastěji dvouleté studium, nebo forma dálkového studia, kdy výuka probíhá v průměru dvakrát do měsíce a jeho trvání jsou dva, nebo tři roky. Studium probíhá nejčastěji o víkendech, což je dalším kladným motivačním prvkem pro zájemce o studium.

*„Edukace dospělých (výchova a vzdělávání) jako systém edukačních institucí a činností je prioritou společnosti. Edukací se podporuje rozvoj vzdělanosti a vychovanosti občanů. Podílí se na utváření kompetencí dospělých pro život ve společnosti založené na množství nabízených poznatků a informací. Nároky na myšlení a přežívání lidí se týká prakticky každé oblasti jejich života. Trh kvalifikačního a rekvalifikačního vzdělávání se stává významným podporným prostředím pro řešení zaměstnanosti a sociální inkluze dospělých.“ (Machalová, 2004, s. 24)*

Každá společnost se snaží dále vzdělávat dospělé v souladu s potřebami svého rozvoje jak kulturního, společenského, tak i ekonomického. V minulosti se stávalo, že v zájmu společenského nebo ideologického cíle, byla potlačována individualita jednotlivců.

Podle Vetešky je významným právním předpisem zákon č. 179/2006 Sb. O ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, který je účinný od 1. srpna 2007. V tomto zákoně je zacílena možnost dát každému člověku, který má zájem prokázat osvojenou odbornou způsobilost k výkonu určité profese, složit zkoušku a získat tak osvědčení o kvalifikaci v dané profesi. (Veteška, 2016, s. 114)

## **1.1 Další vzdělávání pedagogických pracovníků**

Důležitost posílení vzdělávání za účelem zvyšování kvality pedagogické práce, je potřeba zaměřit na metodickou podporu zvyšování vnitřní motivace učitelů tak, aby byly respektovány způsoby výuky učitele, ale i způsoby, jak se sami učitelé učí.

Nabídka dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, která je v této době na trhu k dispozici, z mnoha důvodů nepokrývá vzdělávací potřeby učitelů. Pro některé školy je nedostupná, a to jak z organizačních důvodů, které se týkají především složitého zastoupení nepřítomného učitele, tak i z finančních důvodů. Toto zastoupení je finančně náročné a škola nedisponuje s velkým množstvím financí na úhradu vzdělávacích akcí. Je rovněž velmi významné, aby pozornost byla zaměřena na samotné učitele, tak aby byla posílena jejich motivace k dalšímu vzdělávání. V tomto posílení by klíčovou rolí měla být podpora ze strany ředitelů škol. Proto by hlavními úkoly v této oblasti mělo být nejen zajištění programu dalšího vzdělávání pro každého učitele, ale měly by být brány na zřetel i individuální potřeby pedagogů. A odstraňovat příčiny, které způsobují nedostupnost širší nabídky dalšího vzdělávání pedagogů. (www.msmt.cz/uploads/Strategie-2020-web.pdf)

Jestliže chce pedagog vychovávat dospělého člověka, musí mít k tomu určité předpoklady. Potřebuje k vychovávanému mít určitý kladný vztah a působit tak, aby se dospělý jedinec chtěl stát lepším a pozitivnějším člověkem se správnými postoji a morálními hodnotami. Je důležité působit jako osoba, která svou práci velmi dobře ovládá a má určitou míru respektu.

Možnosti pedagogů se dále vzdělávat, jsou umožněny po dosažení určitého stupně vzdělání. Tedy nejdříve po vstupu do pracovního procesu po zahájení vlastní pedagogické činnosti. Další vzdělávání pedagogů může být zaměřeno na široký obsah vědomostí, dovedností a znalostí, ale i zkušeností a dosažených kompetencí, které jsou nutné jak pro zlepšení pracovního uplatnění v pedagogické činnosti, tak i lepšího uplatnění v občanském životě. V souladu s kompetencemi sociálními, pracovními, personálními, ale i možnostmi řešení problémů, které mohou v osobním i pracovním životě nastat.

Průcha a Veteška další vzdělávání definují jako druhou etapu vzdělávání po dokončeném formálním vzdělávání, nebo opuštění vzdělávacího systému. Ale i v případě vstupu na trh práce. Realizovat toto vzdělávání lze jak v dalším školním vzdělávání, tak i mimoškolním. Je zakotveno v zákoně č. 179/2006 Sb. O ověřování a uznání výsledků dalšího vzdělávání. Proto je možné jej uznávat jako vzdělání nových kompetencí a kvalifikací vzdělaného člověka. Ve školské oblasti je zakotveno v zákoně č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů a vyhlášek č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků. Uskutečňuje se na vysokých školách, nebo ve vzdělávacích institucích, které mají schválenou akreditaci v daném oboru od Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. V praxi to znamená, že má pedagog právo se účastnit dalšího vzdělávání, které vede k rozšíření jeho kvalifikace. Zároveň se jedná i o povinnost prohlubovat svou kvalifikaci. Ve vyhlášce se dále uvádí, že se jedná o průběžné vzdělávání v oblasti pedagogiky, didaktiky, a pedagogické psychologie. Dále je toto další vzdělávání rozšířeno i o obory bezpečnosti a ochrany zdraví, o prevenci sociálně patologických jevů a jazykového vzdělávání.

(Průcha, Veteška, 2014, s. 72 - 73)

Pedagogický pracovník je nejen učitel, který vykonává přímou pedagogickou činnost, ale i speciální pedagog, školní psycholog, vychovatel, vedoucí pedagogický pracovník. Dále do této skupiny zaměstnanců patří asistent pedagoga, pedagog volného času, nebo trenér. V oblasti andragogiky jsou do této oblasti zahrnuti i lektoři, instruktoři a koučové. Ti všichni jsou zahrnuti do oblasti dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků a jsou pedagogicky způsobilí vzdělávat a vychovávat.

V oblasti dalšího vzdělávání je velmi rozšířena oblast neformálního vzdělávání, kdy se pedagogové na různých seminářích, kurzech a školeních snaží získat potvrzení o absolvování kurzu, osvědčení, nebo tak zvané certifikáty. Nejčastěji to bývají kurzy z oblasti výpočetní techniky a informatiky, kde si učitelé zvyšují kompetence ve stále se rozrůstajícím oboru přenosné multimediální technologie, v jednotlivých programech se snaží zvládat i pokročilé funkce, nebo připravovat projektové dny pro žáky, kde je při výuce využít tablet. Dále jsou v dnešní nabídce pro žáky časté kurzy finanční gramotnosti.

Podle dané odbornosti učitele jsou nabízeny kurzy v společenskovedních předmětech, přírodovědných předmětech, v předmětech hudební, výtvarné a dramatické výchovy. Nově jsou kurzy zaměřené i na pracovní činnost žáků a uplatnění jejich tvořivosti a kreativity. Dále kurzy cizích jazyků, anebo kurzy k získání kompetencí ohledně zajištění lepších podmínek pro vzdělávání žáků, metody aktivního učení, například pro rozvoj schopností a smyslového vnímání, zpracování informací, porozumění daného učiva, proces zapamatování si a upevnění dovedností potřebných ke studiu. Mohou to být i různá povinná školení od zaměstnavatele ohledně legislativy školství, nebo současné mediální agendy ve výuce. A nově i školení ohledně různých druhů projektů ve škole. Kurzy a semináře jsou zaměřeny na nové formy a metody v oblasti komunikačních kompetencí pedagoga. Například kurz asertivní komunikace pro pedagogy, nebo kurz efektivního řešení konfliktů v jednání, který je zaměřen na komunikaci a úspěšné zvládnutí řešení konfliktů s rodiči žáků a studentů. Kde se pedagog vzdělává v nalezení vhodných komunikačních strategií ve vytvoření dohody s rodiči i studenty a i ve vyhodnocení této dohody a jejího plnění.

Dále kurzy komunikace a její využití ve škole při zvládnání námitek žáků a jednání v obtížných situacích, ale i možnost hlasové výchovy pro pedagogy, alternativní možnosti práce se třídou, zvládnání manipulativního jednání spojené s tím, jak komunikovat a nedělat si ve svém pracovním okolí nepřátele a mnohé jiné semináře zaměřené na práci pedagoga v různých typech školních zařízení. (<https://dvpp.eduin.cz/akce>)

Samozřejmě vše souvisí s nabídkou a kvalitou dostupných možností dalšího vzdělávání. Učitelé vyhledávají nejčastěji nabídky vzdělávání, které rozšiřují jejich vědomosti a dovednosti ve svém oboru.

Kohnová k tomuto uvádí, že je možné rozdělit další vzdělávání pedagogických pracovníků na čtyři studijní druhy. Podle toho, jak uspokojují potřeby pedagogů z hlediska jejich oboru. Na vzdělávání kvalifikační, které vede k získání kvalifikace v rámci profese, nebo získání specializace pro určitou funkci. Dále vzdělávání rekvalifikační, které je zaměřené na změnu kvalifikace, nebo doplňující pedagogické studium. Třetí oblastí jsou různé kurzy a školení v daném oboru a poslední čtvrtou oblastí je další průběžné vzdělávání, kde se jedná hlavně o kompetence a jejich prohlubování. (Kohnová, 2004, s. 87)

Pro správnou motivaci k dalšímu vzdělávání pedagogických pracovníků je důležité ze strany zaměstnavatele i ochota vynakládat finanční prostředky na další vzdělávání svých zaměstnanců. Finance jsou rozdělovány nejčastěji z fondů krajů, samotné školy, nebo Evropské unie. Druhou možností je finanční spoluúčast ze strany učitele. Škola je povinna mít ve svém plánu zahrnuté další vzdělávání pedagogických pracovníků a na začátku každého školního roku seznámí ředitel s tímto plánem své zaměstnance.

Při rozhodování o svém dalším vzdělávání se dospělý člověk orientuje v nabídce podle několika faktorů. Ten společenský je takový, aby jej přesvědčila atraktivnost nabídky studia, kterého se chce účastnit. Samozřejmě je s tím spojena i finanční náročnost. Mezi ten hlavní psychologický faktor patří vnitřní motivace, tedy ochota se dále vzdělávat. Lze do ní zahrnout seberealizaci, uznání, nebo pouze snahu udržet krok s ostatními. Účast na vzdělávání bývá většinou dobrovolná.



Vnější motivace se nejvíce opírá při získávání dalších účastníků studia o profesní i osobní růst. Je tedy nutné, aby měl student pocit, že studiem stoupne i jeho sociální status, nebo se tak vyhne možnému vyloučení ze své sociální skupiny.

Učitel by se měl ale dále vzdělávat nejen jak učit a lépe rozumět svým žákům, ale i jak dobře porozumět sám sobě. Takové semináře musí být zaměřeny na to, aby se učitelé naučili odolávat stresu, aby se seznámili s prevencí syndromu vyhoření a osvojili si základní návyky k zachování si svého duševního zdraví. Na těchto kurzech je možné například získat informace, jak si plánovat aktivity během dne. Rozvržení času mezi prací, rodinu, koníčky. Relaxace a různé nácviky s ní spojené například břišní dýchání a další dechové techniky. Nebo obsahem těchto seminářů je zvládnutí stresu pomocí konkrétních technik pozitivního myšlení, praktická psychická cvičení ohledně zastavení myšlenek, nebo využití představivosti. Je také cíleně veden k otázkám, co je syndrom vyhoření, kdo je jím ohrožen a jeho příznaky a fáze. Další zaměření se může týkat již zmiňovaného poznávání sám sebe, svých možností a kvalit a psychosociálních potřeb pedagogických pracovníků. Ochota školy zajistit svým učitelům semináře a kurzy takto zaměřené, je jistě správně chápána. Hlavně pro zvládnutí pracovního stresu a vhodného chování, které je spojené s dáváním i přijímáním oprávněné kritiky. Učitel, který dbá o své psychické zdraví a je správně vnitřně motivován, je na dobré cestě vyhnout se psychickým problémům. Zvláště syndromu vyhoření. To rozhodně přispívá k větší pracovní spokojenosti. Plánování dalšího vzdělávání v oblasti prevence syndromu vyhoření je tak správná cesta ke zvýšení odolnosti a pozitivnímu chování pedagoga a jeho přímý vliv na žáky. (<https://vzdelavanivsem.cz/kurz/prevence-syndromu-vyhoreni-pro-pedagogicke-pracovniky>)

Další vzdělávání pedagogických pracovníků by mělo být chápáno jako investice do rozvoje školství přes rozvoj pedagogů. Jako nositeli znalostí a schopností kultivovat a formovat každého vzdělavatelného jedince ve společnosti.

## **1.2 Cílové skupiny ve vzdělávání dospělých**

*„Dnešní člověk vyplňuje více rolí než dříve a je schopný hrát i role protichůdného charakteru (pedagog/andragog není jenom učitel nebo vychovatel, ale snaží se být i partnerem, pedagog/andragog se musí mnohdy učit víc než jeho žáci, učitel nebo*

*vychovatel je sám v rostoucí míře příjemcem psychosociální péče nebo supervize.“*  
(Beneš, 2014, s. 103).

Každá organizace a také školská zařízení by měla podporovat další vzdělávání svých zaměstnanců. Proto, že je vzdělávání součástí řízení lidských zdrojů ve všech pracovních oblastech společnosti. Organizace jsou v tomto směru posuzovány podle toho, jak vzdělané mají své zaměstnance. Je důležitý jak odborný, tak i všestranný rozvoj pracovníka. Kdy je možné rozvíjet jeho schopnosti, znalosti a dovednosti, ale i jeho chování. Tak, aby byl schopen se uplatnit na trhu práce pro stále kvalifikovanější druh odborných činností. Takový zaměstnanec je cílovým pro dosažení dalšího vzdělávání. V případě školských zařízení jsou učitelé povinni se dále vzdělávat a rozvíjet tak své kompetence.

V dnešní společnosti jsou nároky na zaměstnance tak vysoké, že je důležité být na své pracovním zařazení nejen dostatečně vzdělán, ale i dále se vzdělávat a rozvíjet ve svém oboru. Dospělý člověk je podle právního předpisu ten, který dosáhl věku osmnácti let. Od této chvíle plně zodpovídá za své chování a jednání. V této chvíli má ukončené školské vzdělání primární a sekundární a dále se může vzdělávat v oblasti terciálního vzdělávání, kdy je možno hovořit právě o dalším vzdělávání každého jedince. To je mu umožněno a záleží na jeho vnitřní motivaci, zda bude mít zájem se dále vzdělávat a zvyšovat si tak svou odbornou kvalifikaci.

Průcha a Veteška uvádí, že další vzdělávání po počátečním vzdělávání je určeno všem, kteří dosáhli určitého stupně školního vzdělávání, nebo již opustili vzdělávací systém a mají již za sebou první vstup na trh práce. A rozdělují ho pro ty, kteří se chtějí dále vzdělávat na profesní, zájmové a občanské vzdělávání. (Průcha, Veteška, 2014, s. 72)

## 2 DOSPĚLÝ ČLOVĚK V PRODUKTIVNÍM VĚKU V ROLI STUDENTA

*„Vzdělávání dospělých se stalo součástí personální politiky v organizacích. Výrazně se posouvá těžiště vzdělávání dospělých od zájmového a všeobecného ke vzdělávání zaměřenému na získávání profesních kvalifikací a kompetencí.“ (Beneš, 2014, s. 35)*

V různých organizacích je dnes kladeno velké úsilí na získání kvalifikovaného zaměstnance s co nejvyšším možným vzděláním v daném oboru. Velmi obecně lze tedy říci, že hlavním cílem je mít zaměstnance s těmi nejširšími znalostmi, které si musí osvojit při výkonu své profese. A dále rozšířit soubor svých dovedností a umět je efektivně použít v praxi. Z hlediska postojů uplatnit co nejvíce pozitivního jednání v práci s lidmi.

*„Koncept celoživotního učení vychází z představy, že člověk dokáže řídit své učení a bude sám aktivně vyhledávat učební příležitosti po celý svůj život (srov. již Faure a kol., 1972), což by mělo vést k tomu, že lidé budou zvládat nároky soudobého a zejména budoucího vývoje společnosti. Jednoduše řečeno, společnost vidí svou perspektivu v aktivních, informovaných, solidárních a zodpovědných občanech, a k tomu je zapotřebí, aby se každý z nás učil celý život.“ (Hloušková, 2006, s. 42)*

Dospělý člověk je samozřejmě dále vzdělavatelný a je možné se vzdělávat na všech druzích vzdělávacích institucí jak státních, tak soukromých, středních školách, vyšších i vysokých školách. Je možné brát tuto možnost i jako druhou šanci dosáhnout určitého stupně vzdělání, ať už k tomu má student různé důvody. Nejčastěji je toto vzdělávání podstupováno dospělým člověkem na základě žádosti zaměstnavatele. Pokud zaměstnanec nechce opustit pracovní místo, které vykonává určitou dobu a je spokojen jak on, tak i zaměstnavatel, využije tedy možnosti studia k získání potřebné kvalifikace. Důvodem může být skutečnost, že by novou prací těžko získával a je již zvyklý na určitý životní standard. Samozřejmě může mít ke studiu i jiné pohnutky osobního charakteru, kdy získáním vyššího vzdělání si sám sobě dokáže, že je schopen i ve vyšším věku, získat maturitní vysvědčení, bakalářský, nebo magisterský titul.

Velké množství organizací školí své zaměstnance přímo v pracovním procesu formou různých instruktáží, kdy pracoviště je vlastně pojato jako nové učební prostředí.

Často se zaměstnanci účastní různých kurzů a školení, jejichž cílem je zvýšení efektivity práce, nebo rekvalifikace pracovníka. Nejčastěji formou různých instruktáží přímo na pracovišti školí takto v dnešní době mnoho organizací. Další možností vzdělávání pracovníků jsou různé kurzy a školení, kde hlavním cílem je hlavně zvýšení odbornosti pracovníka. To samozřejmě vede poté ke zvýšení efektivity práce. Možností pro uplatnění a získání zaměstnání jsou i rekvalifikační kurzy.

Ve výchově a vzdělávání dospělých je nutné, aby dnešní učitel nahlížel na své studenty, jako na partnery, které vede k získání co nejvyšší odbornosti. Ke společenskému a pracovnímu uplatnění, správnému náhledu na život i s možností vhodného řešení krizových situací, které mohou v životě nastat. Aby toho všeho dosáhl, musí on sám být nejen vysokoškolsky vzdělaným člověkem, ale i nadále se zabývat studiem dnešních nových možností v informační technologii, didaktice a pedagogice, psychologii a studiu sociálních věd.

## **2.1 Motivace k dalšímu vzdělávání**

Jsou lidé, kteří mají potřebu neustále něco nového poznávat, a tím rozšiřovat své vědomosti. Těmto lidem není tedy potřeba dodávat různé způsoby vnější motivace. Ale oproti tomuto typu lidí existují i ti, kteří mají vzdělávání spojeno pouze s tím, které získali ve školních lavicích a nemají vnitřní motivaci, tedy potřebu se dále vzdělávat. To je u těchto lidí hlavním důvodem, proč si nechtějí dále zvyšovat svou kvalifikaci, protože by vlastně veřejně přiznali, že jejich vzdělání ze školních lavic není dostačující. To je však milný názor, protože nikdo nemůže v období nedospělosti získat vzdělání, které by mu vystačilo na celý život. (Bedrnová, Nový, 1998, s. 280)

Motiv bývá nejčastěji určitý popud k určitému stylu chování, nebo jednání. Nebo také rozhodnutí k určité činnosti, která mu dává smysl. Každý motiv má vždy jasně daný cíl, ten vede k dosažení pocitu uspokojení a naplnění. Dokud není vysněného cíle dosaženo, motiv stále trvá, protože nebyl naplněn pocit úspěchu. K utváření pozitivního motivu je důležitá i osobnost člověka, jeho povaha. U některých je dominantou příležitost na získání úspěchu ve společnosti, ve které žije. Sociální a rodinné zázemí, ale i duševní a tělesná kondice.

Veteška k tomu uvádí, že při sledování motivace dospělého člověka jak z psychologického, sociologického, nebo andragogického hlediska.

Bývá nejčastějším důvodem dalšího vzdělávání jeho vyhlídka na lepší pracovní zařazení, velkým motivem je ale i riziko ztráty zaměstnání, nebo možnost dalšího kariérního postupu, ale také příprava na soukromé podnikání. (Veteška, 2016, s. 112)

Je důležité si uvědomit, že kladný vztah k nějakému úkolu vzniká ze dvou příčin, buď proto, že splnění úkolu je spojeno se ziskem, nebo proto, že je spojeno s vnitřním motivem člověka a s příjemným pocitem vnitřního uspokojení, který u člověka nastane po splnění zadaného úkolu.

*„Za každou lidskou činností vězí nějaká motivace. I učitel je tedy ke svému profesionálnímu rozvoji a dalšímu vzdělávání něčím nebo někým motivován. Motivace je složitý proces, komplikovaná změť vnitřních i vnějších více či méně uvědomovaných a emočně sycených podnětů (iniciativ a stimulů), které můžeme jen obtížně výzkumně sledovat a popisovat zvnějšku. Motivaci učitelů k učení je třeba považovat za nezbytnou podmínku efektivity dalšího vzdělávání učitelů.“* (Lazarová, 2006, s. 78)

Již při přijímání nových zaměstnanců by firma podle Bedrnové a Nového měla ve snaze o další vzdělávání, mít ve své smlouvě se zaměstnancem zakomponovaný požadavek, že mimo splnění kvalifikačního vzdělání na určenou pozici, se bude ve svém oboru dále vyvíjet i tím, že se bude dále vzdělávat. Očekávání zaměstnance, který bude s tímto požadavkem organizace ihned při nástupu seznámen, je předem směřováno k nutnosti jej splnit, a tak si neustále rozšiřovat své vědomosti. (Bedrnová, Nový, 1998, s. 280)

Je tedy možné nahlížet na další vzdělávání jako na motivaci, která má smysl a kterou si dospělý člověk otevírá cestu k možnosti nejen lepší práce a finančního ohodnocení, ale i k rozšíření svých vlastních obzorů a pocitu naplnění po dosažení cíle.

## **2.2 Důležitost dalšího vzdělávání vzhledem k učitelské profesi**

*„Vzhledem k charakteristice učitelské profese má vzdělávání učitelů svá specifika, a zřejmě i mnohé psychologické aspekty.“* (Lazarová, 2001, s. 58)

Vlivem rozvoje informačních technologií a nových forem a metod učení se postupně prosazují další možnosti vzdělávání učitelů. Například studiem různých dokumentů z internetu, kdy je zadána studentovi tedy učiteli přesně vymezená definice a on formou samostudia je veden vyučujícím. Pomocí nabídnutých internetových stránek, které ho dovedou k vysvětlení a lepšímu zapamatování si nových informací.

Nebo vysvětlení zadané definice. Učení v rámci e-learningu je možné v souladu s plánem učiva. Je zde možnost nabídnout studentovi výukový program, který si přečte a ve kterém bude plnit úkoly, které jsou přímo zadané v konkrétním vzdělávacím portálu formou textů. Ty student může plnit a posléze konzultovat s tutorem, který nakonec vyhodnotí jeho práci.

Zvláštní kapitolou jsou v dnešních možnostech škol výměnné pobyty, kdy je nabídnut v rámci nejčastěji dvou škol stejného zaměření výměnný studijní pobyt, který může být spojen i s několika měsíční praxí. Tento způsob studia je velmi produktivní, protože je možno se v rámci výměnného pobytu vzdělává nejen ve škole daným učivem, ale rozvíjet se i kulturně a sociálně. Poznává tak kulturu a historii společnosti jiné země a rozšiřuje si tak své obzory. Další možností vzdělávání je práce na různých projektech zaměřených hlavně na výuku jinými metody, kdy je důležitá hlavně kooperace mezi studentem a odborníkem z praxe. Kdy kreativním myšlením a vlastními nápady lze pozitivně ovlivnit studentův názor na probírané učivo. Možností je i spojení s praxí, kdy je nabídnuta instruktáž odborníka z praxe, nebo jeho vedení při kreativním učení. Je potřeba dále vzdělávat pedagogy a vzhledem k jejich profesi je připravovat a školit i v otázkách udržení kázně ve třídách při výuce, dále jak motivovat a zaujmout pozornost žáka k výkladu probíraného učiva. Jak pracovat s méně úspěšnými žáky, ale i jak spolupracovat s rodiči a komunikovat s nimi ve prospěch žákovy studia.

*„Kvalitu dalšího vzdělávání nelze jednoznačně vymezit ani definovat. Důvodem je velmi rozmanitá oblast dalšího vzdělávání ve smyslu poskytovatelů dalšího vzdělávání, samotných účastníků dalšího vzdělávání, ale též případně cílových skupin různých vzdělávacích politik. Vzdělávací programy se liší jak svým zaměřením, androdidaktickým zpracováním, tak i možnostmi soukromého a veřejného financování.“*  
(Veteška, 2016, s. 115)

Mezi hlavní požadavky každého ředitele patří, aby se pedagogové, kteří působí během své práce na žáky a studenty i dále vzdělávali. Tím vzniká velký tlak na jejich výkony, protože rozsah povinných školení a dalších požadavků na učitelovu práci je velmi široký. Přesto se většina z nich s perspektivou lepších podmínek ve výuce dále s chutí vzdělává hlavně v didaktice a metodice. Chtějí tak zlepšit úroveň přímé výuky. Z hlediska výchovy svých žáků mají potřebu se dále vzdělávat i ve zlepšení kvality

vztahů mezi vyučujícím a žákem. Na to co je zajímavá, zbývá už méně času. To jsou například semináře k osobnímu rozvoji pedagoga. Nejčastěji se učitelé dále vzdělávají na různých kurzech, kde poskytovatel dalšího vzdělávání za různé ceny, které jsou spíše vyšší, dává možnost (při dobré práci lektora), diskutovat na dané téma, sdílet navzájem své zkušenosti a dále je rozvíjet a následně použít prakticky při své každodenní práci.

*„Samotný pojem „profesní rozvoj učitelů“ bývá chybně považován za synonymum pojmu další vzdělávání učitelů.“ (Kohnová, 2004, s. 20)*

Za odborný rozvoj učitele je považována jakákoliv činnost, kterou se rozvíjí jak schopnosti, tak znalosti a dovednosti v profesi učitele. Další vzdělávání pedagogů je tedy chápáno jako jedna ze součástí profesního rozvoje.

## 3 PSYCHOLOGIE ZDRAVÍ A DUŠEVNÍ HYGIENA

### 3.1 Duševní hygiena

Tématu duševní hygieny se věnovalo ve svých publikacích mnoho autorů. Mezi nejznámější patří definice od Míčka, který charakterizuje duševní hygienu jako vědní disciplínu na rozhraní mezi vědami lékařskými, psychologickými a sociálními. Je soustavou pravidel a rad, které lidem slouží k udržení duševního zdraví a rovnováhy. Jsou to tedy pravidla vedoucí k odolnosti a lepšímu fungování duševní činnosti a vyvarování se různých poruch spojenými s duševním životem člověka. Je tedy určena jak pro zdravé lidi, kteří dodržováním zásad dále své zdraví upevňují, tak těm, kteří jsou na hranici mezi zdravím a nemocí. Mohou jim lépe umožnit rozpoznat příčiny počínající nemoci a ukázat cestu k rovnováze. A v neposlední řadě poznat i sám sebe a své možnosti k udržení duševního zdraví. Ale pokud se jedná již o nemocného člověka jak tělesně, nebo duševně, tak zde je podle Míčka již nutno vyhledat a konzultovat vše s odborníkem. Zásadami k udržení duševní hygieny mohou tito lidé pouze zkrátit dobu léčení. (Míček, 1984, s. 12-13)

Aby byl člověk duševně zdravý, musí tedy sám z vlastní vůle plnit několik pravidel, která slouží k udržení tak často používaného slovního obratu **duševní hygiena**. Je to tedy vlastně propracovaný duševní řád sloužící k udržení, nebo znovu získání duševního zdraví a psychické rovnováhy.

Křivohlavý uvádí, že duševní hygiena je zaměřena na vytvoření takových podmínek, aby byly optimální pro udržení duševního zdraví a posílení odolnosti vůči tomu, co člověka negativně ovlivňuje a zároveň preventivní opatření, aby duševní odolnost vůči těmto vlivům byla co nejvyšší. Zasahuje do ostatních vědních oborů. Konkrétně do psychologie a sociologie. Je to boj v prevenci proti duševním nemocem. (Křivohlavý, 2001, s. 143)

*„Při prevenci je potřeba, abychom dodržovali obecné zásady psychohygieny. Co se týče léčby, tak prvotním základem léčby je psychoterapie.“* (Švingalová, 2006, s. 24)

Obecně definice duševní hygieny může být popsána jako přiměřené reagování na podněty, se kterými se člověk dostává do každodenního styku. Jde hlavně o to, aby každý na situace, které mohou v životě nastat.



I na ty nenadále reagovat a řešit je přiměřeně. Aby se člověk dokázal sám zdokonalovat ve svém myšlení a dále tak duševně růst.

Duševní hygiena, jak je již uvedeno, je věda na rozhraní lékařské, psychologické a sociální vědy. Je zaměřena hlavně na ovlivňování sebe sama a na aktivní pozitivní přetváření vlastního prostředí. Způsob dodržování psaných pravidel opravdu nemůže nikomu ublížit, jak zdravému tak nemocnému, který se tak dostává do dobré duševní kondice. Význam duševní hygieny je spojen nejen s udržováním dobrého psychického a fyzického zdraví, ale i s dobrými mezilidskými vztahy a správným pohledem na různé situace, které mohou v životě nastat.

Hlavní zásady psychohygieny lze rozdělit na tělesné a duševní. Do tělesných je možno zařadit spánek, pitný i stravovací režim a s tím spojená zdravá životospráva, sport a hlavně odpočinek, ale i hospodaření s časem. Do druhé skupiny, tedy duševních zásad je možno zařadit vztahy s lidmi, tedy sociální kontakty a s tím spojená sebereflexe a po pracovní stránce seberealizace, nebo objektivní sebehodnocení.

### **3.1.1 ČÍM SE ZABÝVÁ DUŠEVNÍ HYGIENA**

Duševní hygiena se zabývá hlavně duševně zdravými lidmi, kde jde o upevnění jejich relativně zdravého duševního stavu, nebo lidmi, kteří již mají některé příznaky duševní nerovnováhy. Těmto lidem je nutno posílit a upevnit narušenou rovnováhu mezi zdravím a duševní nemocí. Vzporovat nemoci a zlepšit tak jejich život. Pozornost je tak věnována nejen duševnímu klidu, ale i zrání osobnosti člověka a jeho sebevýchově k dosažení úplného uzdravení jeho duše i těla. (Křivohlavý, 2001, s. 144)

Zabývá se tedy cíli, které vedou k integraci osobnosti, hledání vlastní identity, schopností se sociálně adaptovat a seberealizovat, vnímáním pravé reality, k pocitu nezávislosti, sebevýchovy, kdy je důležité zvládat své emoce v situacích, ve kterých se může člověk ocitnout. Poznáním sám sebe, svých možností, svého chování a jednání, svého vlastního uvažování.

Podle Míčka je duševní hygiena zaměřena jak na sociální vztahy, protože člověk, který má pevné duševní zdraví, má velmi dobrý vliv na své okolí a samozřejmě to platí i naopak. Dále je duševní hygiena zaměřena na pracovní výkonnost a to i v pomáhajících profesích.

Protože vyrovnaný člověk se dokáže na svou pracovní činnost lépe soustředit, a tak je jeho výsledná práce kvalitnější. Celkově je velmi důležitá subjektivní spokojenost člověka. Zcela jistě je prokázáno, že nevyrovnaný člověk prožívá velké citové napětí, které nedokáže adekvátně využít a tento stav ho odvádí od hlavního cíle duševní hygieny tedy od pocitu spokojenosti a psychické pohody. (Míček, 1984, s. 14 – 15)

### **3.1.2 SPOLEČNÉ ZNAKY A ODLIŠNOSTI DUŠEVNÍ HYGIENY A PSYCHOLOGIE ZDRAVÍ**

Psychologie zdraví i duševní hygiena se zabývají udržováním a posilováním duševního zdraví a zlepšení kvality života každého jedince. Oblast duševní hygieny je jeden z perspektivních úkolů psychologie zdraví. Cíle jsou tedy podobné jak v oblasti prevence a posílení obranných mechanismů, tak i v oblasti správného smýšlení a pohledu na včasné zvládnutí negativních emocí. Připravenost na rozpoznávání falešných představ o sobě samém i autoregulaci svého vlastního myšlení. Výchovou k poznávání vlastního jednání a samostatného uvažování. Postoji ke zdraví a nemoci. Rozdílnost je zřejmá v otázkách stanovených úkolů. Oproti psychologii zdraví, která se zabývá psychologickými stránkami těchto problémů, se musí duševní hygiena zabývat v širším pojetí nejen psychikou člověka, ale jím celým i kvalitou jeho života a lidské existence v širším kontextu. (Křivohlavý, 2001, s. 154)

Psychologie zdraví je oproti zkoumání duševní hygieny mladý, ale rychle se rozvíjející vědecký obor. Vědci, kteří se zabývají touto vědeckou disciplínou, mají jako hlavní cíl podporu prevence zdraví a udržení člověka v dobré zdravotní kondici. Dále zkoumají i možnosti rychlejšího vyrovnání se s nemocí spojené s vylepšováním úrovně zdravotní péče a zdravotní politiky. Důležitým bodem tohoto zkoumání je i hledání souvislostí mezi důsledky emocionálního chování a možných příčin onemocnění. Proto její zaměření zkoumá i různé druhy mechanismů, které mohou vést k udržování velmi nezdravých vzorců chování. A hlavně, jak tyto jedince těchto vzorců zbavit. Protože nemoc má velký vliv na psychické prožívání každého člověka a to může velmi negativně ovlivnit jeho uzdravování. Zbavit se tedy špatných návyků, které vedou k nemoci a podpořit člověka, který s nemocí bojuje a dále jej udržet v dobré kondici. Podpora pozitivní změny v jeho chování je jedním z hlavních cílů tohoto oboru.

Pro psychologii zdraví je důležité vyškolit zdravotní personál v takové míře, aby uměli správně reagovat na nemocného pacienta a jeho potřeby. A uměli posílit jeho vnitřní motivaci natolik, aby byl schopen převzít nad svým zdravím odpovědnost a dělat v budoucnu ohledně celkového zlepšení své kondice lepší rozhodnutí. (<https://psracticalhealthpsychology.com/cz/2017/08>)

*„Oproti klasické tématice psychologie zdraví klade duševní hygiena větší důraz na sebevýchovu a na „zdravé a nadějně“ a cíle směřné zaměření praxe (výchovy, cvičení, zásahů, například do pracovního procesu.“ (Křivohlavý, 2001, s. 154)*

Duševní hygiena se tedy více věnuje nalezením duševní rovnováhy, která souvisí se zdravím jedince, protože nemoc a bolest ovlivňuje duševní rovnováhu. Další zaměření se týká přirozenosti v chování člověka a vyrovnání se od napětí způsobeného moderním stylem života. Schopnost duševně zvládat každodenní nesnáze, tedy mít vysokou frustrační toleranci. Objektivně hledět na sebe a být schopen sebeakceptace, tedy sebezpřijetí, být tedy sám sebou. A duševně růst, přijímat tak nové začátky. (Míček, 1984, s. 30-31)

### **3.1.3 RELAXACE**

*„Pravidelným uplatňováním relaxačních technik a cvičení je možné stresu předcházet a udržovat organismus v rovnováze mezi napětím a uvolněním. Uvolnění znamená přepnutí ze vzrušení do zotavujících procesů. Prostřednictvím relaxace se lze naučit nejen regulovat tento rozvázný stav, ale i řídit koncentraci.“ (Henning, 1996, s. 87)*

Relaxace je činnost, při které se snaží jedinec uvolnit napětí, které se v něm hromadí, a tak zvládnout problém, který u něj nastal a vyrovnat se s ním. Pomáhá v boji s různými každodenními těžkostmi od bolesti hlavy a zad po vysoký krevní tlak až po chronická onemocnění člověka.

V psychologii zdraví se podle Křivohlavého různé techniky relaxace snaží o záměrné uvolnění, jak v psychické tak fyzické oblasti. Nejde pouze o jednorázovou záležitost, ale o pravidelný trénink. Jedná se tedy o řadu způsobů, jak uvolnit napětí ve svém těle. (Křivohlavý, 2001, s. 152)

Pro každého člověka je pojem relaxace odlišný. Někteří relaxují tělesnou aktivitou, tedy správnou technikou se snaží v pravidelných intervalech napínat a uvolňovat svalstvo.

Jde o to, aby si dotyčný záměrné uvolnění uvědomil a cítil ho. Je prokázáno, že tato technika vede mimo svalového uvolnění i k psychickému. Jiní provádějí dechová cvičení, která vedou ke stejnému záměru, tedy k uvolnění člověka v psychické rovině. Nejvhodnější je kombinovat různá relaxační cvičení a zvýšit tak účinný dopad na naši psychiku. Důležité je při jakémkoliv druhu provozovaných relaxačních technik provádět cviky pravidelně, soustředěně a nejlépe pod odborným vedením cvičitele. (Křivohlavý, 2001, s. 89)

Každý člověk, který pracuje a svůj čas, kterého se mu stále nedostává, se snaží rozdělit na ten, který věnuje své práci, svým povinnostem a čas, který se snaží najít pro svou vlastní relaxaci a obnovu svých duševních sil. V dnešní moderní době, která má své kořeny v tak zvané moderní západní kultuře a pro kterou je typické být neustále zaneprázdněný. Je společensky spíše charakteristické mít věčně plný denní rozvrh naplněný povinnostmi. Najít rovnováhu mezi prací a relaxací je vlastně stejné, jako najít si svůj osobní životní styl, který záměrně staví na stejnou rovinu čas na práci a jiné povinnosti a čas na relaxaci.

Není nutné hledat na čas relaxace dlouhé hodiny, naopak i krátká doba, která není věnována povinnostem, ale pouze sobě samému a přítomnému okamžiku oddechu, může dopomoci k vlastní vyrovnanosti. Je tedy nutné si uvědomit, že pokud se povede hledat a najít rovnováhu mezi prací a osobním životním stylem, povede se najít rovnováha mezi povinnostmi a relaxací.

### **3.1.4 ORGANIZACE A VYUŽITÍ ČASU**

*„Charakteristické pro dnešní zaměstnané lidi je také nedostatek času, neboli časová tíseň, čili časový stres. Získat více času můžeme, budeme-li si den organizovat a využívat času, který máme k dispozici.“ (Míček, 1984, s. 59)*

Docentka Bedrnová a docent Nový spojují životní styl, kdy lze nalézt efektivitu zaměřenou na člověka ve vztahu k jeho organizovanému času. A tím v co nejlepší možné rozvinutí jeho životního programu. Ten by měl člověku být nápomocen v otázce jeho vlastního psychického a fyzického potencionálu. To vede k závěru, že dobrý způsob, jak zvládat nashromážděné úkoly, je sestavit si určitý plán. Dopředu si stanovit, co je nezbytně nutné splnit co nejrychleji a co naopak může počkat, protože v tuto chvíli nemá prioritu naléhavého úkolu.

Takový to žebříček naléhavosti úkolů, který si člověk sám stanoví, je důležitý i z toho hlediska, že v něm pak je možné lépe najít i volný čas pro sebe. (Bedrnová, Nový, 1998, s. 169)

V praxi to znamená, zvažovat zda prioritní úkol má opravdu status priority a zda hodnota toho, čemu je nutné se věnovat, je v tuto chvíli to nejpodstatnější. Naučit se dobře rozlišit věci zbytné a nezbytné a samozřejmě jim podle toho věnovat více, či méně určeného času. Mezi takové mimo práci rozhodně patří osobní styk se členy rodiny a přáteli. Takový čas není nikdy promarněný. Pokud stojí prioritní úkol na předním místě, pak je důležitá nejen doba, kterou této věci je nutné věnovat, ale i způsob, kterým bude úkol co nejlépe vykonán. A naopak to co má status menší důležitosti, je nutné oddálit a času ke splnění věnovat co nejméně. Otázka organizace času by měla být tedy taková, že pokud je nutné ho někde přidat, zároveň je nutností jej někde odebrat. Tomu je třeba se učit. Pak už jen zbývá se tohoto plánu držet a po bodech vyškrtávat zadané úkoly. Tato metoda má výrazný duševně hygienický efekt pro každého člověka.

Důležitá je i bilance, kdy je nutné zhodnotit, zda je s organizací a využitím času dobře hospodařeno. Zamyslet se nad tím, zda je čas správně rozdělen a možnost přeorganizovat využití času z hlediska stanovených priorit, to znamená vyvodit z bilancování určité důsledky. K tomuto by mělo docházet pravidelně, záleží na osobním a pracovním životě každého jedince.

### **3.1.5 ODPOČINEK**

*„S časovým plánem dne také souvisí odpočinek, který by měl být samozřejmou součástí našeho života. Přesto ne každý umí odpočívat a je to dáno například tím, že lidé nevědí, jak zklidnit svoji mysl.“* (Gregor, 1993, s. 28)

Odpočívat by se mělo v pravidelných přestávkách a je nutné nejen myslet na to, že teď se má odpočívat a ne pracovat, ale i třeba úplně změnit činnost a prostředí. Například krátká procházka, nebo začtení se do zajímavého článku, může celkově zklidnit a pomoci před dalším pracovním nasazením. Proto je v některých firmách zavedena praxe doby odpočinku. Nejčastěji to bývají dvě přestávky mezi prací. Jedna v dopoledních hodinách a druhá v odpoledních hodinách.

Tyto přestávky na odpočinek mezi pracovními povinnostmi nejsou dlouhé, jsou v rozmezí patnácti až dvaceti minut, ale jsou velmi efektivní. Zaměstnanec záměrně přestane myslet na svou práci a u kávy, čaje, nebo jiného nápoje si přečte denní tisk, popovídá si s kolegy a odpočívá. Dokonce jsou na těchto pracovištích zařízené pro tento odpočinek zvláštní místnosti s výhledem na okolí a v tom lepším případě i na okolní zeleň.

Rytmus práce a odpočinku je spjatý s procesy, které každého člověka provázejí po celý jeho život v oblasti psychického i fyziologického stavu. Rytmus lze mít, jako označení střídání se v určitých časových intervalech stavů protikladných v tomto případě práce a odpočinku. Za vhodný typ odpočinku je považován aktivní odpočinek, protože člověk jinou činností potlačí myšlenky na pracovní povinnosti. A alespoň jednou za rok je nutné odpočívat od pracovních povinností v jednom delším intervalu, alespoň čtrnáct dní. (Bedrnová, Nový, 1998, s. 169)

Bylo by téměř idylické denně alespoň osm hodin odpočívat, osm hodin spát a osm hodin pracovat. Logicky z toho vyplývá, že den má dvacet čtyři hodin a není v lidských silách to změnit. A proto, že se tak často ubírá z času na odpočinek a z času určeného ke spánku na čas strávený prací pak vyplývá, že přepracovanost a s tím spojené duševní špatné rozpoložení, je vinnou každého velmi pracovně i časově zaneprázdněného člověka.

### **3.1.6 CO DĚLAT, ABY NÁM BYLO HEZKY**

Jen na člověku samotném záleží, jak bude pohlížet na svou práci. Pokud bude brát svou pracovní činnost jako cestu k seberealizaci, kde se může dále vzdělávat proto, aby jeho práce byla větším přínosem a on byl v zaměstnání spokojenější, tak současně nebude mít pocit, že nic z toho co dělá, nemá smysl. Nebo dokonce pocit strachu ze selhání. Nebude tak ze své práce v neustálém stresu, který může vést až k syndromu vyhoření.

Toman k tomu říká, že svět kolem určuje duševní život každého jedince i způsob, jak tento svět kolem sebe chápe. Přitom toto chápání světa je možné změnit za malou chvíli, protože se jedná pouze o myšlenky dotyčného člověka. Důležité je si ale uvědomit, že příčinu stresu i stres samotný a jeho odbourání závisí pouze na člověku samotném. (Toman, 2009, s. 182)

*„Musíte mít zcela konkrétní mechanismy, kterými mozku dáte signál, teď se nepracuje. Vysvětluje Radek Ptáček z 1. lékařské fakulty UK, který je prvním profesorem lékařské psychologie v Česku.“ (Moučková, 2019, s. 15)*

Najít rovnováhu mezi prací a svým vlastním osobním životem je podle Ptáčka možné i rituálními zvyklostmi. Je jednoduché vytvořit si pracovní rituál. Příkladem je určitý návyk, kterým každý pracovní den lze v danou chvíli ukončit. Třeba hlasitě zabouchnutí dveří pracovny, zavření kancelářského stolu a jiné. Podle dané situace každého pracovníka. Lidé, kteří si vytvoří takovéto rituály, bývají ve svém životě daleko spokojenější. (Moučková, 2019, s. 15)

Napětí a pocit podráždění lze snadno zmírnit tím, že člověk nejen sníží tempo své práce, ale soustředí se pouze na jednu věc, kterou vykonává. Díky tomu přestane být roztěkaný a zbaví se tak i pocitu spěchu. Každý člověk dělá chyby, není proto nutné zažívat pocit zklamání sám ze sebe. Pokud se proto trápí, ničí tak pouze sám sebe. Odpočinek a dostatek spánku navodí pocit uvolnění a nebude tak pro nikoho těžké denní dávku povinností zvládnout. Je ale dobré rozdělit si úkoly dne, týdne, nebo i delší doby, na určité dílčí přiměřené kroky, aby se nestalo, že vznikne pocit nadměrného tlaku a s ním spojená úzkost z nemožnosti vše dobře a včas zvládnout. Nesmí ale vzniknout dojem, že odsunutím úkolu se vše vyřeší, pocit vnitřního napětí by v člověku zůstal a nic se tím nevyřeší.

*„Zdravé emoce umožňují lépe přijímat i vyhodnocovat skutečnost a usnadňují přesné a realistické myšlení. Takový člověk se lépe vyzná v sobě i ve světě. To přináší výhody ve vztazích, práci i péči o vlastní zdraví.“ (Nešpor, 2017, s. 16)*

Pokud se člověk snaží ve svém životě dosáhnout určitého cíle, ať je to povýšení, nebo jiný úspěch v práci, hezký vztah k partnerovi a k dětem, dosažení vysokoškolského titulu, nebo uznání svých přátel, je dobré si uvědomit, jaký při tom má takový jedinec pocit a jaké emoce to vyvolává. Spokojenost z dobře odvedené práce a čirá radost nám pomůže k dosažení dalšího reálného cíle v našem životě.

*„Mít rád sám sebe není egoismus. Naopak na to, abyste uspěli, se musíte mít rádi. Každý z nás má potřebu pohlazení. Psychicky pohladit se můžete kdykoli sami.“ (Toman, 2009, s. 139)*

## 3.2 Základní oblasti učitele v roli studenta

### 3.2.1 ZDRAVÍ

*„Naše tělo je zrcadlem našeho zdraví. Plní všechny naše požadavky jako věrný sluha a funguje tiše a s pokorou, i když se o ně nestaráme. Člověk by měl být svému tělu za vše vděčný, ale odnaučili jsme si ho vážit a komunikovat s ním. Když nás nic nebolí, bereme to jako samozřejmost“ (Madžuková, 2014, s. 28)*

Samotný pojem zdraví má pro každého jedince jiný význam. Někdo se o něj moc nestará, protože mu přijde jako samozřejmost, že je zdravý. Někdo se může snažit o něj pečovat na základě svého životního rozhodnutí a někteří jedinci mohou být přesvědčeni, že už o něj přišli. Zdraví je pro člověka velmi důležitou součástí jeho života. Jak zdraví fyzické, které je propojeno se zdravím psychickým, tak i společenské zdraví, které velmi ovlivňuje jedincův společenský život, kdy je nemyslitelné, aby nezdravý jedinec zůstal na okraji společnosti a cítil se tak méněcenným člověkem.

Náš organismus se během života snaží vyrovnat se vším, co mu neprospívá. Špatná životospráva je u lékaře už tak častým pojmem, že mu málo kdo věnuje tolik pozornosti, co by si zasloužil, přestože špatné stravovací návyky, nebo nevhodný pitný režim je příčinou mnoha chorob. Často také málo pohybu a stres zatěžuje lidský organismus. Ten se samozřejmě snaží všechny škodlivosti z těla vyloučit, ale to se mu vzhledem k tomu, že je zamořován stále dokola, nedaří a onemocní. Je možné několika jednoduchými způsoby pomoci našemu organismu lépe fungovat a postarat se tak o to, aby nebyl nemocný. Jídlo je nutností pro každého člověka, ale jíst by se mělo pomalu, vychutnávat si každé sousto. Říká se, že nejdříve se jí očima, proto velmi záleží na vzhledu pokrmu, poté nosem, aby se mohlo přivonět a nakonec ústy, tedy pomalu žvýkat a zároveň si jídlo vychutnávat. Tak dostane mozek i dříve signál, že je tělo už nasyceno a nebude docházet k nezdravému přejídání. Radost by měl člověku udělat jakýkoliv druh pohybu, který je zároveň i zábavou a uvolněním jak fyzickým, tak duševním.

Naučit se zvládat stresové situace. Jednou z možností velmi rychlou a vždy dosažitelnou je hluboké a klidné dýchání tak zvané do břicha, které pomůže laicky řečeno od nepříjemného tlaku na hrudi.



Takový způsob dýchání přivede vnitřní klid a pohodu. Je také velmi příjemné, vyzkoušet si mezi pracovním procesem odpočívat. Pokud možno na čerstvém vzduchu, nejlépe v ty dny, které jsou teplé a slunečné a uvědomit si, jak se teplo rozlévá po celém těle a organismus nabírá síly na další pracovní vypětí. Smích a s ním spojený pocit uvolnění také velmi napomáhá organismu k navození dobré nálady, což je pro psychiku nezbytně nutné.

Podle Křivohlavého je zdraví spojené s touhou každého člověka nebýt nemocen. Hlavním cílem každého je být zdrav proto, aby mohl plnit ve svém životě určité úkoly, které člověka dovedou k určitému cíli. Samozřejmě u každého člověka jsou cíle individuální. Pokud zdrav není, tak mu jeho stav nedovoluje dosažení vytýčeného cíle. Zdravý člověk může naplnit svůj život svou prací, svým osobním rozvojem, svými přáními a tužbami a fungovat tak, aby byl ve svém životě spokojený. Je schopný na výzvy, které ho v jeho životě čekají lépe reagovat. Oproti nemocnému je tedy v jakési výhodě. (Křivohlavý, 2001, s. 30)

### **3.2.2 RODINA**

Primární funkcí rodiny je otázka zachování lidstva. V dějinách byly často sexuální vztahy mezi jedinci zregulovány tak, že dnes je považována rodina za přirozený útvar. Rodina je tvořena rodiči a jejich dětmi a tato rodinná struktura je základní článek společnosti. Členové rodiny si prokazují solidaritu, podporu a vzájemnou pomoc a jsou svázáni vzájemnou morální odpovědností. (Koš, Trpišovská, Vacínová, 2013, s. 69)

Lidé, kteří spolu žijí ve společné domácnosti a spojují je svazky manželské, nebo pokrevní mají v každé společnosti nenahraditelné místo, pokud plní funkce, které jsou v každé společnosti dané právně i společensky a je tedy nezastupitelná pro správný vývoj a výchovu dítěte. Základní rodinu tvoří muž, žena a jejich děti. Rozšířená je rodina o prarodiče, strýce, tety, sestřenice a bratrance. Neúplná rodina je ta, kde s dětmi žije pouze matka, nebo otec v jedné domácnosti.

Funkční rodina je ta, ve které by měl chtít každý člověk žít a fungovat. Má pak jednodušší start do života a i v pracovním procesu je tento jedinec výkonnější a spokojenější, což se odráží na jeho chování a jednání ve společnosti. Je mnoho druhů rodin a není možné říci, která rodina bude funkční po všech stránkách a která bude pro jedince vytvářet nezdravé soužití, které vede k frustraci a k nespokojenému životu.

To záleží na osobnosti a charakteru jednotlivých členů této malé skupiny, na jejich názorech, na přesvědčení a hodnotách, které uznávají a ctí. Například rodina, která ještě nemá úplně ujasněné životní plány, může svým přístupem k povinnostem spojenými s výchovou dětí a zajištěním ekonomických jistot, být plně funkční. Někteří rodiče mají dostatek vlastní mobilizace, aby při překonávání určitých problémů zvládli vytvořit plně funkční rodinu.

Velmi důležitý vztah je mezi rodinou a zdravím jak psychickým, tak i fyzickým. Je známý fakt ve společnosti, že lidé si nejvíce dokážou cenit své rodiny a svého zdraví. Vzhledem k tomu, že člověk své zdraví neřeší každý den, pokud mu neschází. Svou rodinu a její spokojenost a zajištění ano, více myšlenek je tedy věnováno rodině. Dále následuje domov, ve výpočtu toho, čeho si lidé nejvíce cení. Jeho bezpečí a s tím spojené pocity, které člověk doma má, zda jsou pozitivní, nebo naopak negativní, vlivem ostatních členů rodiny, tedy rodinného klima v domácnosti.

V současnosti je rodina i nadále velmi důležitá pro společnost, i když se mnohé změnilo. Matka je pracovně velmi často na úkor rodiny v zaměstnání a je tak postavena mezi volbou role mateřské a pracovní a s tím je spojená časová tíseň, kdy nemá na rodinu z důvodu pracovní doby tolik času, jako kdyby nepracovala, což si v dnešní době z finančních důvodů nemůže velký počet rodin dovolit. Velmi často také v dnešní době dochází k tomu, že zaměstnaná a emancipovaná žena se nechce vzdát své kariéry na úkor rodinného života a tak založení rodiny odkládá. Proto dnešním velmi častým trendem je tedy i skutečnost, že si rodinu zakládají lidé v horní hranici střední dospělosti, protože často dávají přednost své kariéře a svému osobnímu životu. Stoupá rozvodovost, kdy dva lidé někdy již po prvních neshodách odcházejí ze svazku, protože neumějí, nebo nechtějí ustoupit ze svých požadavků a nároků. I přístup k dětem je liberálnější a zcela zakazuje tělesné tresty. Mnoho žen i mužů je přesvědčeno, že zakládat rodinu zatím nechtějí, aby neublížily své kariéře a tak stoupá počet porodů starších rodiček. Stoupá tedy počet těch jedinců, kteří nemají zcela shodný názor na to, že rodina a manželství je pro každého tím nejdůležitějším svazkem a dávají přednost před řešením rodinných svazků kariérnímu postupu.

*„Někdo je oblíbenější, někdo méně, ale nikdo nevyvolává souhlasné reakce na všech stranách. Krom toho se mnozí vážení a obdivovaní lidé po čase dostávají do situace,*

*kdy se jim každý raději vyhne. Někteří lidé jsou pro nás důležitější než jiní. Například rodiče, nebo manželka jsou většinou mnohem důležitější, než náhodný známý.“ (Nešpor, 2015, s. 91)*

### **3.2.3 PRÁCE**

Málo které zaměstnání je ideální, ale jeli možnost výběru, je dobré brát v úvahu následující okolnosti. K dobrému duševnímu rozpoložení člověka patří možnost podílet se na rozhodování a organizování si pracovního času. Pravidelná pracovní doba a pestrost práce. Dobrá atmosféra na pracovišti mezi kolegy. S tím související uspokojivé pracovní vztahy, které se projevují ochotou si vzájemně pomáhat. (Nešpor, 2015, s. 105)

Každý zaměstnanec by měl o své práci přemýšlet a mluvit pozitivně, pomáhá tak sám sobě. Pokud bude mít přehnané nároky na sebe, své spolupracovníky, nebo své nadřízené, dostává se do stavu, kdy nebude se svou prací spokojen ani on ani ostatní. Může tak vytvářet pracovní prostředí, které povede k menšímu pracovnímu nasazení a k horším výsledkům práce nejen dotyčného zaměstnance, ale i všech jeho spolupracovníků. Situace na pracovišti tak povede k velmi nevlídnému pracovnímu klimatu.

Tento názor podporuje i Grün, který konstatuje, že vyjadřování se o svém nadřízeném, nebo o svých kolezích a kolegyních by mělo být vždy v souladu s morálním chováním. Pomáhá to vést klidný pracovní život spojený s příjemnými prožitky. Se svými kolegy na pracovišti je nutné komunikovat slušně a vyjadřovat se o nich s respektem. Pokud není člověk schopný podívat se na jednání a chování svých spolupracovníků s odstupem a bez zbytečné kritiky a je plný předsudků, pak vyvolává sám v sobě nepříjemné stavy, které vedou k neefektivnímu pracovnímu snažení. (Grün, 2014 s. 70)

Jednání a chování každého jedince by mělo být přínosem pro kolegy i nadřízené. V popředí je pěstování dobrých pracovních vztahů a jasné rozlišování hranice odpovědnosti. Důležité je správně si organizovat svou práci, ale i chvíle na odpočinek a relaxaci. Mít nadhled, usmívat se a tím dbát na dobrou pracovní pohodu, jednat s lidmi okolo sebe s klidem a hledat řešení problému, nabídnout pomoc při hledání tohoto řešení. Pokud je to možné, střídat i různé druhy práce na svém úseku.

Naučit se najít hranici mezi prací a soukromým, to znamená, že v práci je možno řešit pouze pracovní záležitosti ne ty soukromé a naopak. Schopnost přijmout od svých kolegů, nebo nadřízených oprávněnou kritiku a hledat možnosti, jak se zdokonalit. Pociť dobře odvedené práce v kolektivu, kde se dobře pracuje, zvyšuje odolnost vůči pracovnímu stresu.

*„Pracovní prostředí je třeba záměrně upravovat tak, aby optimálně působilo na lidské smysly a jejich prostřednictvím na jednání, myšlení a city člověka. Znamená to, že je třeba zajišťovat nejvhodnější a člověku nejpríjemnější pracovní podmínky, které by umožňovaly vysokou produktivitu práce a současně pracovní pohodu. Pracovní pohodou se v tomto smyslu rozumí souhrn hodnot a parametrů charakterizujících pracovní prostředí a příznivě působících na činnost člověka a též příznivě subjektivně hodnocených.“* (Štikar, Rymeš, Hoskovec, 1996, s. 44)

Nespokojenost na pracovišti má blízko k syndromu vyhoření. Ve vzájemných pracovních vztazích se mohou vyskytnout různé projevy povýšeného chování, urážení a zesměšňování spolupracovníků, agresivní chování, nespravedlivé jednání, slibování a jeho dodržení, vyvolávání zbytečných konfliktů, projevy nedůvěry, ponižování a jiné neshody.

*„Hlavním měřítkem výkonnosti je naše efektivita, která je nadřazena všemu dalšímu. Pokud neodvádíme dobrou práci, všechny naše plány, jak si udržet dobrou práci, přicházejí vniveč. Uvažujte nad svou prací a přicházejte s nápady na její zlepšení. Držte krok s novými technologiemi a osvojte si je. Buďte dobří ve své práci.“* (Carnegie, 2014, s. 138)

### **3.2.4 KONÍČKY**

*„Poznávací, rekreační a další dlouhodobé i jednorázové aktivity realizované dospělými jedinci mimo práci směřují k účelnému naplnění volného času a umožňují lidem získat vědomosti a dovednosti mimo školní vzdělávání“* (Veteška, 2016, s. 122)

Volný čas, který má člověk poté, co si splní své pracovní povinnosti, ale i další činnosti spojené s povinnostmi o rodinu a výchovu dětí, zůstává pouze časem, kdy se může věnovat svým zálibám a koníčkům. Záleží na každém jedinci, které činnosti mu napomáhají k odpočinku a načerpání nových sil.

Mohou to být různé činnosti od sportu, kdy se člověk běháním, nebo turistikou, jízdou na kole a jinými sporty zbavuje nahromaděného stresu. Četbou knih, kdy zapomíná na své starosti, návštěvou muzea, divadla, kina, nebo studiem historie, zahrádkařením, které mu dává pocit aktivního odpočinku a zároveň dobře odvedené práce. Zájmové kroužky, například keramika nebo paličkování, sbírání známek, nebo jiných předmětů, nebo hraní šachů. Aktivit je mnoho a záleží i na socio - profesním postavení jedince tedy na jeho pracovním zařazení, ale i na jeho povaze, věku a zdravotním stavu. Kterou činnost si vybere. Který druh záliby ve volném čase jej přivede k odpočinku od pracovních i osobních povinností a problémů. Velmi významné je tedy zapojení mimopracovních aktivit u činností, které člověka baví a nabíjí novou energií, kdy záměrně nemyslí na pracovní záležitosti, ale odpočívá. Může to mít velký vliv při každé vykonávané profesi, tedy i u pomáhajících profesí, jako jsou například učitelé. Tato činnost umožňuje zlepšovat kvalitu života tím, že uspokojuje formou seberealizace zájmy člověka mimo pracovní, studijní a rodinné povinnosti.

*„Lidé se ve svých zájmech značně liší, jejich zaměřením, trvalostí, hloubkou, intenzitou a hodnotou. Zájmy do určité míry vypovídají o osobnosti a životní dráze člověka o jeho jedinečnosti a hodnotové orientaci.“ (Veteška, 2016, s. 125)*

### **3.2.5 SOCIÁLNÍ KONTAKT**

Ve své knize Křivohlavý uvádí, že člověk, který má dobré vztahy ve svém okolí, má daleko méně příznaků syndromu vyhoření. Je tedy více než na věci, zaměřen na lidi a tak je schopen okolo sebe vytvořit více přátelských vztahů. (Křivohlavý, 1998, s. 90)

Sociální kontakt je projevem procesu socializace, což znamená začleňování člověka do společnosti. Tento děj začíná již v prenatálním věku, kdy na plod působí psychický a fyzický stav matky, v jakém prostředí matka žije. Poté narozením dítěte, jeho výchovou a končí vlastně až smrtí člověka. Po celý život je tedy každý jedinec členem určitých skupin lidí a velmi záleží na druhu tohoto společenství a prostředí, kterým je ovlivněn. Celý život podle toho, jak se mění jeho postavení, rodina, práce, osobní život, se každý učí stále novým rolím a usměrňuje tak své chování a jednání ve společnosti.

Jedinec se začleňuje do společnosti tím, že přejímá nejen chování a jednání takové společnosti, ale i hodnoty, postoje, formy chování a návyky daného společenstva a i jejich názory a normy. Učí se různé druhy chování, které se projevuje na venek

a přejímá různé role a pozice, tak aby se správně adaptoval a stal se členem společnosti. (Kořa, Trpišovská, Vacínová, 2013, s. 83)

„ *Pro sociálně zralou osobnost jsou charakteristické:*

- *schopnost postarat se o sebe i o jiné, kteří pomoc potřebují,*
- *schopnost předvídat důsledky svého chování a jednání a ochota nést za ně odpovědnost,*
- *schopnost aktivní adaptace,*
- *schopnost empatie,*
- *určitá míra altruismu,*
- *schopnost prožívat vinu, existence svědomí,*
- *schopnost sebeovládání a seberegulace,*
- *sebeúcta a sebeakceptace,*
- *schopnost seberealizace,*
- *přiměřená míra autonomie,*
- *odolnost vůči zátěži.*“ (Kořa, Trpišovská, Vacínová, 2013, s. 84)

Sociální kontakt je v Psychologii zdraví úzce spojen se sociální oporou. Podle Křivohlavého je sociální opora v kontextu se sociálním kontaktem velmi důležitá. Jde tedy o určitou pomoc člověku, který se může ocitnout v nepříjemné životní situaci a tato opora ze strany organizací, nebo jedince mu ji ulehčí. Je to o vztahu člověka k ostatním, kdy nevidí pouze sebe, ale je ochotný pomoci druhému v nouzi. A o jeho vlastní vůli a rozhodnutí být nápomocen, což vytváří ty správné sociální kontakty. Vede k vnitřnímu pocitu být člověkem, který je svým chováním ochoten poskytnout druhým oporu. Nemusí jít jen o pomoc finanční a materiální, ale i o duševní podporu. V životě každého člověka má sociální podpora velký význam jak ze strany pomáhajícího, tak i z druhé strany člověka v životní tísní. (Křivohlavý, 2001, s. 95 – 96)

### **3.2.6 DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ A UPLATNĚNÍ V ŽIVOTĚ**

„ *Vzdělávací potřeby subjektu jsou v podstatě stavy prožívání či pociťování nedostatku něčeho, co subjekt postrádá, co se mu jeví jako preference či ideál, jenž může být dosažen prostřednictvím nějaké formy vzdělávání. Vzdělávací potřeby jsou na jedné straně ovlivňovány hodnotami, které subjekt sdílí, na druhé straně se stávají motivačním stimulem jeho činnosti.*“ (Průcha, 2014, s. 37)

V průběhu života se samozřejmě mění potřeby člověka ohledně dalšího vzdělávání. Jiný náhled na tyto potřeby bude mít senior, kterému budou motivací spíše vnitřní potřeby.

Ještě sám sobě chce dokázat, že má nato něčemu novému se naučit, něco nového pochopit a osvojit si. Dobrým příkladem dalšího vzdělávání seniorů jsou Univerzity třetího věku. Ty jsou zaměřeny na vzdělávání seniorů, kdy různými kurzy se tito studenti například učí osvojovat si práci s počítači, nebo studium cizího jazyka, kde tedy absolvují různé vzdělávací programy, které jsou pro tuto věkovou skupinu připravovány tak, aby jim poskytly možnost dalšího vzdělávání. A jiné potřeby bude mít mladý dospělý člověk, u kterého budou spíše převažovat motivy vnější spojené se studiem při zaměstnání a kariérním postupem.

Je tedy rozdílné z hlediska motivace, zda další vzdělávání je plně v rozhodnutí jedince, kterého k tomu, že se dále vzdělává, mohou vést osobní důvody. Nejčastěji je to tedy uspokojení vlastních potřeb a pocit seberealizace. Nebo naopak je další vzdělávání dospělého člověka vedeno jen touhou vyššího postu, důležitějšího spolurozhodování na pracovišti a samozřejmě vyššího finančního ohodnocení.

Potřeby dalšího vzdělávání ze strany zaměstnavatele jsou oproti těm osobním ze strany zaměstnance více objektivní a realistické. Poměrně často vzniká tedy ze strany organizací identifikace těch nejdůležitějších vzdělávacích potřeb u svých zaměstnanců. Mezi stěžejní patří studium cizích jazyků, v České republice jsou nejžádanější znalosti jazyka anglického, jazyka ruského, jazyka francouzského a přetrvává zájem o znalost jazyka německého a to jak v mluvené, tak i v písemné formě.

Dále je velký důraz kladen na dobrou znalost komunikačních dovedností a schopností spojené s příjemným vystupováním hlavně tam, kde je nutný každodenní styk s veřejností. S tím je spojená i znalost společenské etikety. A vzhledem k rychle se rozvíjejícím technologiím je další vzdělávání často zaměřené na ovládnutí těchto informačních zdrojů, hlavně učení se novým programům a vyhledáváním informací.

Aspekty, které působí na člověka, který se zabývá možností dále se vzdělávat, jsou v první řadě ty, v jakém oboru je možnost dále se vzdělávat v souvislosti se zatím ukončeným studiem. Předpokladem přijetí na vysokou školu kteréhokoliv zaměření je úspěšné splnění maturitní zkoušky. Pokud ještě není zájemce o další vzdělávání majitelem maturitního vysvědčení. Ale i takovou situaci lze řešit studiem nejdříve střední školy. Je samozřejmě možnost na různých odborných školách získat dálkovým studiem i výuční list ve vybraném oboru.

Dále jsou důležité formy studia, které konkrétní škola nabízí. Samozřejmě se předpokládá jiná forma studia, než prezenční s ohledem na pracovní dobu a nároky zaměstnavatele. Je to studium nejčastěji kombinované a distanční, nebo na středních školách studium dálkového formátu. A v neposlední řadě se zájemce o studia jistě zamýšlí na vzdálenosti od svého bydliště a pracoviště, nebo svých finančních možnostech.

### **3.2.7 POZITIVNÍ NADHLED DO BUDOUCNOSTI**

Je zřejmé, že každého člověka může potkat v životě nějaký neúspěch. Jak se s ním vyrovná, ovlivní nejen jeho práci a kariéru, ale hlavně psychiku. Některé věci ovlivnit lze a jiné ne. Například není možno ovlivnit nespravedlivé nařčení, nebo nepříjemné chování přímého nadřízeného, ale je možno ovlivnit, jak to přijmout a ve své mysli zpracovat. Tak, aby toto jednání neovlivnilo duševní pohodu a nemělo tak vliv na vztahy s ostatními kolegy. Pokud se člověku v životě nedaří, měl by se ze všech svých sil snažit to napravit. Překonat toto období a věřit si, že to půjde. A pokud na to jeho síly nestačí, požádat o pomoc své nejbližší, což není situace, kterou by nebylo možné zvládnout.

Podle Carnegieho má každý člověk v sobě dostatek sil, aby při neúspěchu v osobním životě, nebo v tom pracovním, se snažil překonat pocit skleslosti a pokles sebevědomí tím, že udělá vše pro to, aby problém vyřešil a je schopný prokázat velkou snahu neúspěch napravit. Tak se vyvaruje stavu, kdy by z něj tento neúspěch mohl vysát velké množství životní energie. Když napoprvé člověk neuspěje, není nutné propadat panice a zpochybňovat sám sebe a své schopnosti. Je lepší zkusit znovu uspět. Místo strachu je prospěšnější vydat svou energii na promyšlení celé situace, jak příště lépe uspět a tak úspěšně zabojovat se svým stresem a obavou. A cítit pocit z výhry. (Carnegie, 2014, s. 146)

Není nutné mít dopředu obavy a strach z věcí, které mají nastat a jak dopadnou. Často se stane, že věci, které dotyčnému naháněly tolik strachu, se vůbec nestanou, nebo nemají na jeho život takový vliv, jakého se obával.

*„Vše co děláte a prožíváte, číňte s vnitřní lehkostí a radostí, abyste se tak mohli oddat práci a životu.“ (Grün, 2014, s. 163)*



## 4 SYNDROM VYHOŘENÍ

*„Člověk, který se propadá do stavu psychického vyhoření, prožívá celou řadu negativních citových stavů a těžkých myšlenek. Nejen to. Tam, kde se setkává s druhými lidmi, projevují se u něho stavy a myšlenky, které dříve neměl.“ (Křivohlavý, 1998, s. 16)*

Každý člověk může vlastními silami a svou aktivitou předcházet syndromu vyhoření. Důraz je kladen hlavně na prevenci, protože následky tohoto onemocnění jsou velmi zdoluhavé a v mnoha případech mají dopad nejen na jedince samotného, ale i na jeho okolí včetně jeho nejbližších. S tím je spojená i produktivita práce. Pokud je člověk na pracovišti spokojený, může být tak motivován k lepším výsledkům své práce, ale platí to i opačně.

*„Prevence je soubor opatření, která jsou zaměřena na předcházení nežádoucím jevům, zejména onemocnění a sociálně patologickým jevům.“ (Průcha, Walterová, Mareš, 2009, s. 178)*

K pracovnímu vyčerpání a pocitu vyhoření vede všeobecně velké množství aspektů. Mezi hlavní, které se zcela jistě podílejí na syndromu vyhoření, patří vysoké nároky na zaměstnance, velmi zdoluhavé a nikdy nekončící úkoly spojené s přebujelou byrokracií, ne zcela jasné zadání úkolů, které nemůže pracovník splnit vzhledem k časové tísní. Negativní situace, které trvají delší dobu na pracovišti ze stran zaměstnavatele, nebo kolegů a v neposlední řadě neadekvátní kritikou spojenou s ponižujícím jednáním.

Podle Ptáčka a jeho kolegů z pražské psychiatrické kliniky bylo popsáno v článku Hospodářských novin Šrajbovou a Endrštovou riziko vyhoření v nezvládnutí pracovního stresu. Nejvíce jsou podle tohoto odborníka ohroženi právě učitelé, ale i další profese jako lékaři, zdravotní sestry, soudci a policisté, ale i manažeři firem. V souvislosti s tímto názorem byl popsán v článku průzkum Univerzity Karlovy, kdy s počtu tří tisíců pět seti učitelů jich syndromem vyhoření bylo ohroženo šedesát pět procent, tedy každý pátý má příznaky syndromu vyhoření. V letošním roce byl proveden další průzkum, který potvrdil skutečnost, že je takto ohrožena i pětina učitelek v mateřských školách. Odborníci z této kliniky v čele s Ptáčkem odhalili i skutečnost, že v České republice velmi vzrostla spotřeba antidepresiv.

Z celkové populace bere tyto léky jedenáct procent. A ještě větší množství lidí bere léky na potlačení úzkosti a to celých osmnáct procent, tlumící léky bere šestnáct procent populace. (Šrajbová, Endrštová, 2019, s. 8)

Podle Křivohlavého jsou uvedeny tři po sobě jdoucí a na sebe vzájemně navazující procesy syndromu vyhoření. Jako první složka je vyčerpání spojené s negativními emocemi, kdy má dotyčný pocit, že již zadané úkoly a povinnosti nezvládne dále plnit. Druhá je popsána jako pocit, že je lepší se všem lidem ve svém okolí vyhýbat, aby nebyl terčem dalších požadavků. Stahuje se do izolace, chce být raději sám než s lidmi. A třetí složka již vede k trvalému stavu nechuti vykonávat jakoukoliv činnost spojenou se svým zaměstnáním. Pokud mu jeho okolí neprojevívá včas adekvátní sociální podporu, je propad do syndromu vyhoření zcela jistý. (Křivohlavý, 1998, s. 63)

Pomoc ze strany zaměstnavatele je v tomto případě nezbytně nutná. Mnozí ale nevědí, jak se k dotyčnému chovat, jaké k němu zaujmout stanovisko a jak mu vůbec vyjít vstříc a podat mu pomocnou ruku. Dost často tedy řeší dilema mezi sociálním cítěním a přístupem nadřízeného pracovníka. Někteří se k tomuto problému staví dokonce tak, že u nich na pracovišti takový problém vůbec není a že tedy vlastně neexistuje. Přitom je velice důležité včas zasáhnout a dotyčnému se věnovat, vyslechnout ho a nabídnout odbornou pomoc erudovaného pracovníka v oboru psychologie, nebo psychiatrie. (Pries, 2015, s. 153)

Proč postihuje syndrom vyhoření hlavně pracovníky v pomáhajících profesích, je více důvodů. Pokud je pracovník ve své profesi ctižádnostivý a má vysoké cíle, je perfekcionista a je emočně velmi angažován a při tom nemá dostatečnou oporu ve vedení, nemá tedy žádné uznání, nebo ocenění své práce, kterou bere skoro jako poslání. Naopak může cítit neoprávněnou kritiku. Kolektiv spolupracovníků mu také nevychází vstříc a neprojevuje dostatek pochopení ke kolegovi s rysy workoholismu a perfekcionismu, může se stát, že takový člověk přestane věřit svému poslání. Začne se vyhýbat svým kolegům, začne mít negativní postoje jak k sobě, tak i ke svým spolupracovníkům a jeho pracovní nasazení se velmi sníží. Zdravotně se necítí zcela v pořádku. Je tělesně velmi unavený a může mít pocit bezmoci a beznaděje, nemá chuť do života.

Hlavním úkolem Psychologie zdraví je prevence spojená s dvěma hlavními metodami, které mohou napomoci k jeho předcházení. První metodou je tak zvaná interní metoda. Jedná se o to vytýčit, kdo může být nejvíce tímto syndromem ohrožen. Jaký typ člověka. Je to člověk zaměřený na dosažení v co největší kvalitě určitého úkolu, kde předem nachází i možnosti jeho splnění. A velice si zakládá na tom, aby mu byla poskytnuta co nejrychlejší zpětná vazba. Vlastně jediný smysl mu dává v životě, splnit úkol. Není schopen vidět svět kolem sebe i v širším úhlu zaměření. S takovýmto typem člověka je nutné preventivně pracovat, aby viděl svůj život v širším pohledu. Druhá metoda je zaměřena na přístupu lidí z okolí, na sociální podporu a hlavně možnost setkat se s lidmi, kteří si tento syndrom prožili, jsou otevřeni o něm s dotyčným hovořit a předat mu své zkušenosti. Tak, aby takovému člověku, který se nachází v nebezpečí tohoto onemocnění, preventivně pomohly. (Křivohlavý, 2001, s. 117 – 118)

Než ale dojde k obtížím, které vedou k tomuto syndromu, je na vině již zmiňované dlouhodobé napětí. Jedinec pocítuje velkou únavu, emocionální vypětí a nervozitu spojenou s nespavostí. Přidružuje se nechutenství a dlouhodobě špatná nálada. Člověk si může uvědomit, že je ve stresu.

#### **4.1 Příčiny stresu**

*„Stres je definován jako nadměrná zátěž. Je to vnitřní stav jedince, který je přímo něčím ohrožován, nebo ohrožení očekává a přitom má pocit, že tyto nepříznivé vlivy nemusí dobře zvládnout.“* (Irmiš, 1996, s. 8)

Pries se zabývá ve své publikaci názorem, že většina lidí si myslí, že vysoká míra stresu vede k syndromu vyhoření. Je vlastně vnímán jako příčina a důsledek. Protože v mnoha odborných knihách je řečeno, že pokud se chce člověk vyhnout syndromu vyhoření, je nutné se vyhnout velkému stresování. (Pries, 2015, s. 13)

Pod pojmem stres na pracovišti si řada lidí představuje hlavně nedostatek času na práci s tím spojené nevyhovující termíny na odevzdání své práce, krátké, nebo žádné přestávky a to vše je známé pod pojmem přetížení v práci. Na člověka je toho zkrátka moc a on to přestává zvládat. Samozřejmě opět závisí na charakteru každého pracovníka.

Co je pro jednoho naprosto nezvladatelné a stresující, může být pro jiného naprosto normálně zvládnutelný úkol. Dále tento zdravotní problém může způsobovat i vysoký podíl odpovědnosti, kterou musí zaměstnanec přijmout na svém pracovišti. Nebo vysoká očekávání spojená s kariérním postupem. Kdy jedinec zcela správně očekává, že jeho vysoké pracovní nasazení bude jak finančně, tak kariérně odměněno. Může mít pocit, že musí neustále dokazovat sobě i okolí své schopnosti. Velký stres může vyvolat i strach o práci, kterou člověk vykonává. Pocit marnosti a beznaděje ze situace, kterou nemůže člověk nijak ovlivnit. Situace, která se zcela vymkla jeho kontrole, kterou není možné zvládnout, to vše může vyvolávat velké napětí.

*„Pro stres je charakteristické, že se vždy jedná o subjektivní stav, pro který je určující pocit bezmoci. Čím více se člověku jeví určitá situace jako nekontrolovatelná a čím větší bezmoc pociťuje, tím silnější pocit stresu to v něm vyvolává. Rozhodující roli hraje subjektivní hodnocení.“* (Pries, 2015, s. 15)

Je k zamyšlení i otázka, co pedagoga nejvíce stresuje při jeho práci. V první řadě je to neadekvátní chování žáků při výuce, kdy je učitel nucen při svých hodinách udržet kázeň žáků v takové míře, aby jeho výklad byl pro jeho žáky přínosem. S tím souvisí i velký počet žáků v jedné třídě, kdy může být velmi stresující při vyučování udržet pořádek. Dalším stresujícím momentem může být i nevalná připravenost žáků na výuku. Pedagog je mnohem častěji postaven do situace, kdy musí rychle a rázně rozhodnout a řešit různé situace ve třídách při výuce. Může být pro pedagoga i stresovým momentem konflikt mezi mladší a starší generací v týmu, to se týká například různého pohledu na chování jednotlivých žáků, nebo hodnocení jejich výkonů. Také může být velmi stresující jednání s rodiči, kteří nechtějí, nebo nemají čas s učitelem spolupracovat ohledně svého potomka. Při tomto povolání může být stresující i vysoká osobní zodpovědnost, která se týká jak autority u žáků, tak výsledky jejich vzdělávání. Pro pedagogy mohou být stresující i náhlé změny ve školství, například s ohledem na didaktiku výuky, nebo i tlak vedení školy na učitelovo odborný růst. Ale i nedostatečné finanční ohodnocení a s tím spojený status pedagoga ve společnosti může také být velmi stresující záležitostí.

Podle Carnegieho má většina lidí sílu mít stres prožívaný jak v osobním, tak pracovním životě zdárně pod kontrolou.

Za předpokladu, že je si člověk vědom co jej stresuje, dokáže pak sjednat nápravu. Bojovat preventivně s takovou situací ještě dříve, než nastane. Nebo se takové situaci vyhnout zcela úplně. (Carnegie, 2011, s. 93)

Sebedůvěra je v době velkého pracovního nasazení velmi důležitá. Pokud je člověk přesvědčen o svých kvalitách, které se týkají hlavně organizačních schopností spojenými s pracovním nasazením. Je schopen vytěsnit ze své mysli myšlenku o nemožnosti zvládnutí situace. Tímto pozitivním myšlením může dosáhnout úspěchu a tím se stresu zcela vyhnout. A úspěch, který mu tento způsob myšlení zaručí, se pozitivně odrazí i v dalších oblastech jeho života.

*„Ze stresu se lze snadno dostat k vyčerpání, ale tam, kde je sice práce náročná, ale smysluplná a překážky se zvládají, se minimalizuje vznik syndromu vyhoření.“*

(Křivohlavý, 1998, s. 52)

## **4.2 Projevy v psychickém prožívání**

Je dobré si podle Carnegieho úsudku nejdříve charakterizovat rozdíly mezi stresem a syndromem vyhoření v závislosti na psychickém prožívání. Pokud člověk cítí ztrátu energie, má pocit vnitřního nepokoje, špatně se soustředí na jednotlivé povinnosti spojené s jeho prací. Dále to mohou být i problémy tělesného charakteru. Což jsou hlavně bolesti žaludku, které mohou vést až k vředovému onemocnění, pocity tlaku na hrudi, ty opět mohou způsobit zdravotní rizika hlavně ve formě srdečních kolapsů, nebo i jiná onemocnění. V takových případech se jedná o projevy stresu. Ale pokud člověk cítí, že mu ubývá energie, má pocit marného snažení spojený až s pocitem beznaděje. Cítí, že emočně nezvládá situace, které dříve běžně zvládal, nechce se stýkat s lidmi, kteří mu jsou spíše lhostejní, a celkově je přesvědčen, že jeho snažení nemá cenu, tak v těchto případech se jedná o projevy syndromu vyhoření. (Carnegie, 2011, s. 99)

Člověk může cítit podle své povahy a osobnosti různé druhy negativních emocí ve svém psychickém prožívání. Může cítit pocit vyčerpání na konci pracovního dne, může si začít myslet, že jeho práce je jen řada nudných a nepříjemných úkolů, že jen mrhá svou energií a nikdo ho neocení. Cíle, které má splnit nejsou reálné, každý po něm jen neustále něco chce a má pocit, že kdyby nemusel platit složenky, tak by tuto práci rozhodně nevykonával.

Proto je nutné si hlavně srovnat ve své mysli, co od své práce člověk očekává, aby předcházel možnosti psychického, nebo fyzického vyčerpání.

Carnegie ve své knize uvádí, že jednou z možností je požádat svého nadřízeného o schůzku a projednat s ním svou náplň práce tak, aby nešlo pouze o stereotypní úkoly, které vykonává již dlouhou dobu, ale o novou zodpovědnost. A pokud je to možné i o změnu pracovní náplně. Například formou nového projektu, který je ochoten nadřízený vzhledem k dosavadní pracovní činnosti pracovníka schválit. Určitě méně námahy, i když více odvahy stojí zaměstnaného člověka vyřešit se svým nadřízeným a s kolegy problémy, které vedou k syndromu vyhoření, než poté vydat daleko více energie při zvládnutí tohoto druhu onemocnění. (Carnegie, 2011, s. 100)

*„Jen když spolu vedou rozum a cit dialog a najdou způsob, jak se rovnoprávně a individuálně projevovat, může člověk žít po všech stránkách zdravě. Pokud se jedna oblast vytěšňuje ve prospěch druhé, nutně to vede k nerovnováze.“* (Pries, 2015, s. 75)

Často až po té, co obecná medicína nijak nepomůže od symptomů, které člověk má a ty se neustále zhoršují, nebo alespoň přetrvávají v takové míře, že dotyčnému brání na úrovni osobního i pracovního života. Je člověk ochotný, vyhledat odbornou psychoterapeutickou pomoc a přiznat sobě, že příčinou útrap není jeho tělo, ale jeho mysl.

Proto je nutné přestat se špatně chovat především sám k sobě. Důležité tedy je o svém psychickém stavu mluvit a to v soukromí i na pracovišti tam hlavně se svým nadřízeným. A získat ty správné informace o možnostech a způsobech, jak se příčiny stresu, nebo jeho projevů zbavit. Nebo v lepším případě se jim zcela vyhnout.

### **4.3 Stresová reakce**

Je všeobecně známo, že při stresu se do krevního oběhu každého z nás vylučují tak zvané stresové hormony, které ale zůstávají v našem organismu velmi dlouho. Pokud ke stresové situaci dochází během té doby, kdy ještě nejsou z těla vyloučeny, tedy vícekrát po sobě, tak se tyto vylučující se hormony v organismu hromadí a tím vzniká velké množství tohoto stresového hormonu v našem těle. To reaguje tak, že se zdravotně samo ničí. (Toman, 2009, s. 167)

Pozornost Psychologie zdraví věnuje i souvislosti mezi vznikem stresu a mírou pracovní zátěže. Mezi hlavní domněnky patří, že pracovníka s větší tíží rozhodování, ale menšími pravomocemi než by potřeboval mít, vede ke stresovým situacím. Dále k nim vede již zmiňovaný časový stres, kde se jedná o neúměrnost splnění daného úkolu a potřebného času tento úkol zvládnout. A pocit bezmoci, kdy není v lidských silách jedince změnit některé negativní vlivy, které nás na pracovišti obklopují. (Křivohlavý, 2001, s. 175)

*„Symptomy nejsou jen odrazem svých příčin, ale ve formě důsledků, které vyvolávají, obsahují vždy i cestu k řešení. V případě paniky to znamená, že se dotyčnému důrazným způsobem připomínají jeho hranice, které neustále překračuje. Přítomnost strachu ho nutí k tomu, čemu se dosud vyhýbal, zpomalit a uklidnit se.“* (Pries, 2015, s. 108)

Stres je pro lidské tělo nebezpečný, čím déle trvá a není s ním náležitě pracováno, tím hůře je pak zvladatelný. Pocit strachu nebo paniky je jen důkazem toho, že naše tělo je zanedbáváno a potřebuje si odpočinout. Ataky paniky mohou vést člověka ke špatným rozhodnutím pod tlakem a ta vedou k neadekvátnímu chování a jednání lidí ve stresu.

Nejčastějšími stresovými reakcemi v těchto popsáných případech tedy je pak nadměrná absence v práci a s tím spojené nemoci, které se velmi dlouho léčí, tedy pomalé zotavování. Na pracovišti je to samozřejmě zhoršená kvalita práce, vyhýbání se pracovním povinnostem a hlavně zodpovědnosti za svou vykonávanou práci. Nespavost a pak únava během dne na pracovišti. Ta může vést i k úrazům. Pokud má člověk sklony k užívání alkoholu a nikotinu, nebo tablet na uklidnění a na spaní, pak je tu velké riziko závislosti na těchto návykových látkách. Což povede k dalšímu snižování kvality nejen pracovního, ale i osobního života.

Otázkou Psychologie zdraví je podle Křivohlavého i souvislost mezi stresem a celkovým zdravotním stavem. Ukazuje se, že u lidí, kteří byli dlouhodobě stresu vystavováni a u kterých se stres naplno rozvinul, byla zjištěna o sedmdesát procent větší úmrtnost. Bylo dále zjištěno, že toto nebezpečí úmrtí je čtyřikrát větší, než u lidí, kteří se stresem nežijí a popsané reakce neprožívají. (Křivohlavý, 2001, s. 184)

#### **4.4 Čtyři fáze syndromu vyhoření**

Podle Priese má syndrom vyhoření čtyři fáze, které se mohou od sebe vzájemně lišit v návaznosti na osobnost a reakce v emocionální povaze každého jedince. Podle jeho

názoru je tedy každý syndrom vyhoření trochu odlišný v prožívání, ale vede ke stejnému výsledku.

První fáze je nazývána **fází poplachovou**, kterou lze popsat v tělesné rovině pocitem vnitřního třesu, pocením, zrychleného pulsu, mělkého dýchání a tlaku na hrudi, pocitem stále vlhkých rukou, studeného potu po celém těle. Člověk začne hledat rychle možná řešení, jak z takové situace ven. Ptá se sám sebe, jak co nejrychleji situaci vyřešit.

Druhá fáze je nazývána **fází odporu**, tu lze popsat v tělesné rovině pocitem celkové slabosti a nevolnosti, bolestí hlavy, zad, břicha, ale i uší spojených s pocitem tlaku a hučení, stálého napětí, a možností i různých nepříjemných alergických kožních reakcí. Pokud se člověk dlouhodobě dostává do emocionálně vypjatých situací, sám sobě začne říkat věty typu: „já už takhle dál nemůžu“, „já už to nechci poslouchat“, „stoupá ve mně žluč, když to slyším“, „nebudu už polykat tvé urážky“. Tedy snaží se o odpor. A pokud se tyto psychosomatické jevy neřeší, mohou vzniknout individuální fyzická onemocnění. Je tedy nutné nedat se a říci si: „já to takhle dál nechci“, „to nepřipustím“, „já jim ukážu“, „to si nenechám líbit“. Je nutné se ale nedostat až do bodu vyčerpání, což by vedlo k pocitu, že je vše co děláme marné. Nebo neodvést svou pozornost jiným směrem, aby se situace nemusela řešit. Tak si dotyčný přibírá na svá bedra další a další úkoly a nakonec je mu zcela lhostejné, zda vše bude zvládat.

Třetí fáze je popisována jako **fáze vyčerpání**, v tělesné rovině se objevují již chronické stavy. Migréna, vysoký krevní tlak, chronické ztuhnutí šíje, větší náchylnost k infekčním nemocem, opakovaně se objevuje bolest břicha, pocit vyčerpanosti, nespavost, nebo problémy s usínáním. Člověk se v této fázi sám sebe ptá, proč je mu tak hrozně, ale přemýšlí pouze o tělesných příznacích, nedává je tedy do souvislosti se stresovou situací, do které se dlouhodobě dostal. Často nedokáže sledovat své myšlenky, nevnímá, co ostatní říkají, nebo neví najednou, co chtěl k danému tématu v rozhovoru, který vede dále říci. Začne mít strach, má špatnou náladu, je neustále podrážděný a vyvádějí ho z míry situace, které dříve zvládal s nadhledem. Může se objevit i panika z nenadálých situací, kdy se dotyčný třeba dostane do většího seskupení lidí a cítí velké znepokojení. Má pocit, že už dále situaci nemůže zvládnout. Začne se stahovat do ústraní, kontakty s lidmi vnímá jako velkou zátěž. I v této situaci ale u něj vzniká pocit, že nejdůležitější prioritou je jeho práce, když ostatní oblasti dosavadního



života se mu hroutí. A opět vznikne v pracovní oblasti velký přetlak, který vede dotyčného až k úplnému vyhoření.

Čtvrtou fází je již naplno rozvinutý syndrom vyhoření. Tato fáze je **fází ústupu**, kdy se jen prohlubují předchozí již chronické symptomy. Dotyčný cítí neustálé vyčerpání. Vše vede k tomu, že běžný život není v této fázi možný zvládat. Člověk má pocit, že už nemůže dále vést svůj osobní ani pracovní život. Cítí jen nekonečnou únavu, při které nedokáže zvládat ani každodenní rutinní povinnosti, má pocit, že ho nikdo nechápe. Chce mít pouze svůj klid, nevyhledává žádnou pomoc ani žádný jiný kontakt se světem. Někdy začne nenávidět nejen lidí, ale i sám sebe, protože stále více cítí tlak svého okolí a svou vlastní potlačovanou agresi. Vnímá svět jako místo beze smyslu a bez naděje na zlepšení. (Pries, 2015, s. 26 – 37)

#### **4.5 Typy lidí se sklonem k vyhoření**

Je možno položit si otázku, proč některé lidi postihne a jiné nepostihne syndrom vyhoření. Nejdůležitějším faktorem v odpovědi na tuto otázku je míra odolnosti nazývána frustrační tolerancí. Rozumí se tím aktuální stav jedince, jeho vrozené vlastnosti, životní zkušenosti, intelektuál, povahové rysy, ale do tohoto aktuálního stavu je zařazen i zdravotní stav a sociální postavení. Někteří jedinci tedy dokážou nastartovat obranu své mysli, pokud zátěž překročí jejich frustrační hranici, kterou, jak už bylo uvedeno má každý jinou. A svou obranou, pokud najdou původce svého problému, se snaží tak opět dosáhnout duševní pohody. Důležité tedy je hlavně náš osobní pohled na daný problém, naše vnitřní motivace spojená s perspektivou dalšího života. (Vollmerová, 1998, s. 52)

Zaměstnavatelé v pedagogické oblasti touží po pracovnících, kteří nejen dobře zvládají svou odbornost, ale mají i velmi dobré komunikační schopnosti, tedy dobře komunikují s kolegy, žáky a také s jejich rodiči. Jsou vzdělaní, mají širokou škálu měkkých dovedností, mají aktivní přístup k práci. Ohroženou skupinou jsou ale ti učitelé, kteří pociťují pro svou profesi velké zaujetí, pracují stále bez ohledu na čas trávený pouze pracovními povinnostmi. Vymýšlejí nové přístupy k výuce, nové projekty a jiné aktivity, které poté mohou se svými žáky při výuce uskutečňovat. S tím je spojený nedostatek času na odpočinek a relaxaci. Snaha být dobrým učitelem, s tím spojená obětavost, vysoká empatie, nízká asertivita a velký zájem o žáky i rodiče, může být také

jedním s faktorů vzniku syndromu vyhoření. Dalším faktorem, který se může podílet na vzniku tohoto syndromu je odpovědnost za svou práci, která je spojená až s pedantstvím a perfekcionismem.

*„Obecnou míru odolnosti vůči všem zátěžovým situacím označujeme jako frustrační toleranci. Míra odolnosti vůči zátěžím závisí jednak na vrozených předpokladech, jednak na dosažené vývojové úrovni, ale také na individuálních zkušenostech a celkovém aktuálním stavu jedince. Pokud zátěž překročí míru vlastní frustrační tolerance, nastupují různé způsoby obrany, které jedinec využívá k tomu, aby opět dosáhl duševní rovnováhy. Se zátěžovými situacemi se můžeme vyrovnávat nejrůznějšími způsoby. Nejčastější z nich jsou nejrůznější obranné reakce.“* (Jeklová, Reitmayerová, 2006, s. 12)

Osobnost jedince je klíčovým faktorem, který ovlivňuje každého člověka v odolnosti proti syndromu. Dále je důležité, s kým tvoří jedinec sociální vztahy, tedy kým je v nejbližším svém okolí ovlivňován a jak on sám se chová k ostatním lidem kolem sebe, jaké má vrozené povahové rysy. Důležitým aspektem je i zdraví člověka spojené s psychikou, jak je člověk odolný proti zátěžovým situacím. Ne každý člověk dokáže sám vyhodnotit a posoudit, jak nejlépe daný problém zvládnout, potom je nutné vyhledat odbornou pomoc.

*„Z hlediska vztahu k práci jsou ohroženi ti jedinci, kteří mají velké ideály a očekávání a do práce se pustí s nadšením a ochotou leccos obětovat. Následné vystřízlivění, spojené se zjištěním, že práce má i svá negativa a že ne vše dokáže člověk svým nasazením zvládnout, se může postupně změnit právě v rozvinuté vyhoření.“* ([www.syndrom-vyhoreni.psychoweb.cz/syndrom-vyhoreni-uvod/ohrozene-druhy](http://www.syndrom-vyhoreni.psychoweb.cz/syndrom-vyhoreni-uvod/ohrozene-druhy))

V pracovním procesu z hlediska osobnosti, jsou nejvíce ohroženi lidé se sklony k perfekcionismu, pedantství, ti musí mít svoji práci opravdu v mimořádně skvělém stavu odevzdanou vždy v čas. Nedokážou se mnohdy vyrovnat s vlastními chybami, kterých se i oni mohou dopustit.

Jestliže se jedná o člověka workoholika, který nic jiného, než svou práci nevidí a neumí odpočívat, pracuje tedy na úkor volného času, který mu již nezbývá, pokud i ten vyplní pouze prací, je na nejlepší cestě k syndromu vyhoření. Někteří lidé nemají možnost svůj

volný čas strávit s někým blízkým, mohou mít málo přátel, nebo problém v rodině a svou osamělost také mohou řešit přemírou svého pracovního nasazení.

#### **4.6 Prevence syndromu vyhoření**

Kdyby si lidé vzali příklad z přírody v otázce prevence syndromu vyhoření, přišli by na to, že se vlastně nic neděje bez záměru a zbytečně. Nenajde se mimo člověka jiný živý tvor, který by byl plný stresu z mnoha úkolů a povinností a stále se vším spěchal a na nic co by jej mohlo zklidnit, uvolnit a těšit, si nenašel čas.

Proto je při prevenčních opatřeních, které zabraňují syndromu vyhoření důležité, klást si otázky, zda i když je práce, kterou jedinec vykonává užitečná, neovládá ale natolik jeho život, aby zapomněl na odpočinek a relaxaci. Pokud ano, je čas na přehodnocení a změnu, jak pracovního i osobního života tak, aby byl opět radostnější. Bylo by dobré, v dnešní době být méně uspěchanými, více se dívat kolem sebe, umět se přes den na malou chvíli uvolnit, alespoň pětkrát denně si udělat přestávku v práci a osvěžit se pravidelným odpočinkem.

Také pouze jednoduché cvičení s dechem, kdy člověk vnímá pouze své nádechy a výdechy, má pro pocit uvolnění velký význam. V tomto uvolněném stavu se lépe odbourává stres nahromaděný během pracovního dne. Ale i strach, nebo nervozita spojená s očekáváním nějaké překážky a negativní emoce, které je nutno zvládnout. Poté je možné se lépe soustředit na zadaný úkol, je možno si i lépe vše zapamatovat, pokud je dospělý člověk rozhodnutý, se mimo své pracovní povinnosti ještě dále třeba i ve svém oboru vzdělávat a zdokonalovat.

*„Nic z toho, co má v životě hlubší smysl, nepřichází hned, ani samo od sebe. Chceme-li se naučit vnímat svět pozitivněji a pociťovat vděčnost, musíme si najít čas, vyvíjet úsilí, mít trpělivost. Odložte tedy negativitu, srovnávání se s druhými, i pochyby, jen vám překážejí v jednodušším životě, po němž toužíte. A staňte se jedním z těch pozitivních lidí, které obdivujete.“ (McAlary, 2017, s. 54)*

Vděčnost může člověk cítit v každodenním životě. Může být vděčný za cokoliv, co ho udělá v životě šťastnějším a i fyzicky a psychicky aktivnějším. Méně pak trpí zdravotními problémy a lépe zvládá každodenní situace, které nastanou.

*„Lidé bohužel nevěnují svému emocionálnímu rozvoji tolik času a energie, kolik vynakládají na tělesný a rozumový rozvoj. To je chyba, protože právě to, co se vám honí v hlavě, rozhodne nakonec o vašem úspěchu a štěstí.“ (Toman, 2009, s. 178)*

#### **4.7 Pracujeme na sobě**

Nejprve je důležité, aby člověk sám rozebral důsledně problém, který ho zatěžuje. Když je rozpoznána přesná příčina problému, je možné zareagovat tak, aby se dotyčný již nemusel opětovně tomuto tlaku svých blízkých, nebo spolupracovníků nechat vystavit. Protože každý člověk má více či méně zkušenosti se stresem, který jak bylo uvedeno v předchozích kapitolách, může vést až k syndromu vyhoření. Důležité je tedy hledat příčinu a poté svou vlastní promyšlenou reakcí se zachovat tak, aby byl co nejdříve problém, který zaměstnance stresuje co nejefektivněji zredukován. Například v pracovní sféře je možné práci lépe zorganizovat, některé úkoly delegovat na své kolegy, diskutovat s nimi o zlepšení produktivity práce, promýšlet společné projekty a brát v potaz názory ostatních na společnou práci. Vycházet si vsťíc. To vše ale i jiné metody dokážou stres na pracovišti odbourávat. Jen je důležité se problémům postavit a čelit jim s cílem stres zmírnit, nebo zcela odstranit. Pak by se nemělo stát, aby člověk svou prací vyhořel.

Protože jedinec s příznaky syndromu vyhoření, jak uvádí Grün, se příliš vydává všanc vnějším faktorům, tedy se nechává ovládat jinými a ztrácí kontrolu v kontaktu sám se sebou. Pokud se dokáže opětovně dostat do kontaktu sám se sebou a dokáže si celou situaci uvědomit, je na dobré cestě svůj problém s tímto onemocněním řešit. (Grün, 2014, s. 24)

*„Syndrom vyhoření má pozadí v osobnosti člověka, takže je vždycky dobré, začít u sebe. Zrevidovat si své přednosti a rezervy, dále plány, ambice, možnosti i žebříček hodnot.“*  
([www.syndrom-vyhoreni.psychoweb.cz](http://www.syndrom-vyhoreni.psychoweb.cz))

Velmi oblíbenou technikou podle Mc Alaryho, která stres dokáže dobře odbourávat a která napomáhá se orientovat sám v sobě, je změnit úhel pohledu na věci, které nás rozčilují, frustrují a vyvolávají v nás pocit rozhořčení. Je to pozitivní myšlení. Příkladem může být situace, kdy je jedinec přesvědčen, že jej velmi vyčerpává fakt, že nemá možnost mít v rodině s dětmi alespoň chvíli odpočinku pro sebe. Pozitivním pohledem na věc ale zjistí, že jej jeho vlastní děti tolik milují a potřebují, že stále chtějí

být jemu nablízku. Dalším příkladem může být situace, kdy pracovník ve své firmě je frustrován z toho, že jej stále někdo ruší v jeho práci. Opět pozitivním postojem zjistí, že jej vlastně jeho spolupracovníci natolik respektují a jsou pro ně jeho názory důležité tak moc, aby se o ně u dotyčného kolegy zajímali. (McAlary, 2017, s. 56)

*„Sami sebe bud' utváříme, nebo neutváříme. Svými myšlenkami si vybíráme zbraně, kterými se můžeme zničit. A podobně také kultivujeme nástroje, pomocí kterých pro sebe budujeme panství plné radosti a síly. Správným výběrem myšlenek a jejich uplatněním dosahujeme úspěchu, uznání a štěstí.“* (Carnegie, 2011, s. 60)

#### **4.8 Objevování svého já**

Zdravou částí osobnosti je pravé já, pokud jej v sobě člověk objeví, bude se mu výrazně lépe dařit jak v osobním životě, tak ve vztazích k lidem, ale i zdravotně a psychicky bude daleko v lepší kondici. Psychologie zdraví se zabývá v otázce pravého já tomu, proč někteří jedinci vědomě svými falešnými představami vzbuzují v sobě pocit identity někoho, kým nejsou a svým chováním tak sami sobě ubližují. V souvislosti s tak zvanou narcistickou povahou se v psychologii objevuje termín „falešné já“. Znamená, že člověk má o sobě zcela jinou představu, než jaký ve skutečnosti je a tak i nejen před společností, ale i před sebou samým vystupuje. Lidé se syndromem vyhoření tuto představu o sobě, která plyne z pocitu méněcennosti, dosti často mají. Žijí podle nereálné představy a ztrácí takto vlastně svou vlastní identitu. (Pries, 2015, s. 64)

Vlastní pocit méněcennost vede k nezištné péči o ostatní. Takovíto lidé mají pocit, že musí pracovat pro jiné a myslí si, že by šlo vše zvládnout ještě lépe než doposud, a že jsou pro své okolí nenahraditelní. Neustále se snaží o potvrzení svých výkonů uznáním od druhých. Snaží se ve svých očích být pro druhé lepšími lidmi a hlavně po všech stránkách nenahraditelnými, proto málo kdy jsou schopni odřící komukoliv určitou pomoc, i když se sami mohou cítit bez vůle a energie. Často tedy trpí i tak zvaným mesiášským syndromem.

*„Zejména ti, kdo žijí podle narcistického principu vlastní dokonalosti a na útěku před vlastním nic, stále hledají osvobozující něco navíc, se ocitají ve velkém nebezpečí, že se ve svém okolí nesmírně zklamou a nakonec kvůli řadě zklamání vyhoří. Kvůli absenci vědomí vlastního já a kvůli iluzi záchrany ve vnějším světě jsou náchylní dělat se lepšími, než jací doopravdy jsou.“* (Pries, 2015, s. 97)

Je správné naslouchat sám sobě, porozumět vlastním emocím a umět vyjádřit své vlastní potřeby. Nežít v ideálech o svém životě a svých schopnostech, ale poznat své vlastní hranice. Pokud bude člověk schopen vést rozhovor sám se sebou, je pak o to jednodušší vést dialog s ostatními lidmi. Jen ten kdo ví, kým je a zná svou vlastní identitu a žije podle svých vlastních představ, nemá problém žít sám se sebou a je schopen žít s ostatními lidmi ve společnosti.

*„Ten, kdo dokáže dobře vnímat své síly a možnosti, pak více prospívá sobě i druhým. Dobré vnímání sebe je možné chápat i jinak. Člověk, který si dobře uvědomuje sám sebe, dokáže lépe vzdorovat rizikovým emocím. Proto jedná v lepším souladu s tím nejlepším, co v něm je.“* (Nešpor, 2015, s. 86)

*„Pravé já je potřeba vědomě posilovat. Stojí to čas, ochotu otevírat v sobě i nepříjemné stránky a neustále na sobě pracovat. Pokud se však této práci budete věnovat, je to výborná investice do vašeho vlastního života a štěstí v něm.“*

(<http://www.dusevni-hygiena.cz/posilujte-sve-sebevedomi>)

## **4.9 Řešení konfliktů**

Konstruktivní řešení problému dosti často končí ve chvíli, kdy jedna strana není schopna vnímat bez emocí podstatu problému a vztahovačně si daný problém bere jako atak na svou vlastní osobu a názory protistrany tak zcela zavrhně. Pokud jsou v konfliktu ve velké míře naše emoce, není možné dále vést konstruktivní dialog, proto je důležité s jakým druhem osobnosti zaměstnance se bude dále hledat řešení problému. Pokud konflikt vznikl s typem člověka, který cítí při takové situaci pocit bezmoci, tak ti se dokážou ublíženecky stáhnout, což ale problém neřeší. Pokud je to typ člověka, který si myslí, že na jeho názoru nikomu nezáleží a že je konflikt dopředu prohraný, tak ani s takovým člověkem se není možno konstruktivně dohodnout, když tedy nedostane od druhé strany pocit, že na jeho názoru záleží. Na druhou stranu jsou lidé, kteří jsou dopředu přesvědčeni o své pravdě a konflikty vyhledávají jen pro to, aby si užili svá vítězství. Mohou být přesvědčeni dokonce o tom, že konflikt, který na pracovišti vyvolali, bude mít více kreativních řešení, na která lidé budou přicházet. Ostatní kolegové jsou ale v tomto případě spíše vystaveni velkému tlaku a stresu. (Carnegie, 2014, s. 48)

Pokud by konflikt měl být vyřešen ke spokojenosti obou stran, což je ideální stav, který bude prospěšný všem zúčastněným, musí si obě protistrany uvědomit, že mít jiný názor neznamená osobní útok a pokud vede ke kreativní diskusi, může být problém brzy vyřešen. Spory na pracovišti jsou zcela normální realitou a vyhýbat se konfliktům při řešení pracovních otázek není často možné. Je důležité zachovat klidnou mysl a vzájemný respekt. Naslouchat s projevy empatie protistranu, pokládat otázky bez zbytečných invektiv, tak aby se oponent nedostal do defenzivy, předložit asertivně důkazy, které mohou podporovat rozhodující stanovisko.

*„A když se objeví názorové rozdíly, zkuste je řešit v klidu a racionálně, tedy bez rozčilování a vzrušených emotivních projevů. Pokuste se svůj odpor překonat tím, že na svém pracovním partnerovi najdete něco, co se vám na něm líbí, může jít kupříkladu o určité dovednosti, nebo vědomosti, smysl pro humor, nebo jiný osobnostní rys. A zaměřte se na tyto pozitivní rysy. Je téměř jisté, že za chvíli zapomenete na ty vlastnosti vašeho partnera, které vyvolávaly vaši nechuť komunikovat. Získejte si dotyčného třeba tím, že mu řeknete něco hezkého.“ (Carnegie, 2014, s. 59)*

Některé firmy mohou řešit konflikty svých pracovníků i formou poradenských služeb, které pracují na základě otevřených diskusí nasloucháním a předáváním smysluplných rad, jak se vyhnout nedorozumění. Často správně mohou identifikovat daný problém tak, aby neměl vliv na produktivitu práce zaměstnanců. Protože vědí, že konflikt na pracovišti ovlivňuje nejen ty, kteří jsou spolu v konfliktním stavu, ale i všechny ostatní spolupracovníky. V případě, že ve firmě pracují odbory, je možné uplatnit v určitých případech formálním způsobem smlouvu mezi odbory a firmou. Nebo podstoupit celou situaci oddělení lidských zdrojů, pokud ve firmě existuje určitý formální proces pro řešení konfliktních situací na pracovišti.

#### **4.10 Důležitost komunikace**

*„Prostřednictvím komunikace jsou jedinci a sociální skupiny schopni vyjadřovat i přijímat informace kognitivní i emocionální povahy, například myšlenky, vzpomínky, představy a fantazie či vrozené a vyšší city. (Kořa, Trpišovská, Vacínová, 2013, s. 107).*

Komunikace na pracovišti, která se chce vyhnout nepravdivým, nebo zkresleným informacím, musí dodržovat určitá pravidla. Měla by existovat tak zvané, jak ze zdola nahoru, tak ze shora dolů. Protože je velmi důležité, aby nadřízení měli informace od

svých pracovníků, které se týkají provozu pracoviště a zároveň by měli být otevření k názorům svých zaměstnanců, které by mohly vést ke kreativě a celkovému zlepšení situace na pracovišti během pracovního procesu. Zaměstnanci tak budou cítit, že se s jejich názorem, který předložili vedení firmy, někdo erudovaný zabývá, a tím budou mít větší ochotu a chuť se pracovní více angažovat. Dobrý způsob komunikace na pracovišti tak povede u pracovníků k přesvědčení o tom, že umět dobře poradit, vyslechnout, sdílet určitý problém, nebo jen nebýt za nezasvěceného, je tak mnohem efektivnější při plnění pracovních povinností.

Pokud komunikace ve firmě plyne ze shora dolů, je důležité, aby vedení firmy mělo dobře propracované všechny komunikační kanály, kdy je pak každý zaměstnanec přesně instruován, jaké má tato komunikace přesná pravidla. (Kot'a, Trpišovská, Vacínová, 2013, s. 120)

Správná komunikace mezi dvěma lidmi, by neměla být pouze o mluveném projevu, ze kterého podle intonace a síle hlasu také může dotyčný mnoho rozpoznat, ale i o umění naslouchat. Někteří odborníci tvrdí, že by komunikace měla obsahovat půl na půl s nasloucháním druhé strany. Je důležitý i výraz tváře, gesta a postoj celého těla, který při komunikaci používáme.

*„Slovo komunikace pochází z latinského *communicare*, což znamená něco sdílet s ostatními. Spíše než pouhé předání nějaké informace, je v tomto výrazu obsažen i kontext celé situace a interakce. Komunikujeme celým svým tělem, ale i rolí, kterou ve společnosti zastáváme. Proto, aby naše sdělení mohlo být smysluplné, aby našemu sdělení komunikační protějšek porozuměl a důvěřoval, je třeba, aby tyto všechny složky komunikace, tedy verbalizovaný projev, řeč těla i styl řeči podle dané role byly v jednotě.“* (<https://psychologieprokazdeho.cz/jak-komunikovat-smysluplne/>)

Mezi hlavní zásady efektivní komunikace mimo umění naslouchat patří podle Bedrnové a Nového, také zásada udržení očního kontaktu, kterým rovněž projevujeme zájem, co je dotyčnému sdělováno. Pokud se komunikace dostane do situace, kdy posluchač neporozuměl, je možné kladením otázek připustit, že některému vyjádření nerozumí. Shrnutím a parafrázemi lze vyjádřit, co bylo druhou stranou sděleno. Komunikace by měla mít vymezené i projevy, které není vhodné používat. (Bedrnová, Nový, 1998, s. 190 – 194)



## 5 METODOLOGIE VÝZKUMU

### 5.1 Cíle výzkumu

V teoretické části se diplomová práce věnuje obecně duševní hygieně ve spojitosti s psychologií zdraví a možností dalšího vzdělávání a také s charakterem pomáhající profese v pedagogickém oboru. A to v návaznosti na různé mechanismy zvládající stres a popis základních technik, které mohou učitelům pomoci k lepší fyzické a duševní kondici a tak odvrátit možnost propuknutí syndromu vyhoření.

Cílem praktické části diplomové práce bude tedy zjistit, zda a v jaké míře, se učitelé při své práci účastní kurzů a seminářů v rámci celoživotního vzdělávání, nebo dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků zaměřených na duševní hygienu a prevenci syndromu vyhoření.

Kolegové, kteří se věnují pedagogické činnosti, mohou být po pracovní stránce velmi často unaveni jak psychicky tak i fyzicky, protože mnohdy jsou nuceni pracovat pod velkým stresem, který je vyvolaný nadměrným množstvím povinností, ale i vysokou mírou odpovědnosti spojenou s permanentním řešením výchovných a vzdělávacích cílů u svých žáků.

Proto je vlastní výzkumný cíl zaměřen na další vzdělávání pedagogů v problematice zvládání stresových situací a jeho prevence. A je zaměřen i na otázku zda učitelé, kteří byli osloveni, se snaží pravidelným odpočinkem a relaxací dodržovat duševní hygienu. Zda tedy jsou v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků na tyto situace připravováni. A zda si uvědomují ovlivnění své práce možností syndromu vyhoření. Je zjišťována i míra uspokojení z vlastní práce, dostatek pracovní energie a pozitivního naladění.

Výzkumný cíl této diplomové práce lze tedy shrnout do čtyř výzkumných otázek, na které bude zaměřen samotný výzkum.

- 1. Mají učitelé zájem v rámci dalšího vzdělávání absolvovat kurzy zaměřené na zvládnutí každodenního stresu při své práci se žáky?**
- 2. Vybírají si učitelé nabízené kurzy se zaměřením na prevenci syndromu vyhoření?**

**3. Jak rodinné zázemí a pravidelná relaxace může ovlivnit pedagogickou činnost učitele?**

**4. Jaká je hlavní motivace u pedagogů se účastnit kurzů zaměřených na prevenci syndromu vyhoření?**

## **5.2 Stanovení hypotéz**

Po stanovení výzkumného cíle, který byl popsán v předešlé kapitole, byly vytvořeny výzkumné otázky, ke kterým byly stanoveny hypotézy.

Hypotéza je určitý vědecký předpoklad. Který je vytvořen z toho, co je o problému teoreticky zpracováno v první části diplomové práce. Protože aby mohly být vytvořeny správné výzkumné otázky a dobré hypotézy, je nutné se v teoretické části věnovat názorům z odborné literatury. Ale i vlastnímu sledování dané problematiky tohoto tématu. (Hendl, 2009, s. 25)

**Hypotéza I.: Učitelé mají zájem v rámci dalšího vzdělávání se vzdělávat tak, aby byli dostatečně připravováni na zvládnutí každodenního stresu při své práci se žáky.**

Tato hypotéza byla stanovena na základě diskuzí s kolegy a pozorováním tohoto problému.

**Hypotéza II.:V nabídce kurzů dalšího vzdělávání učitelé vybírají kurzy tohoto zaměření.**

Hypotéza byla stanovena na základě poznatků z praxe.

**Hypotéza III.: Rodinné zázemí a pravidelná relaxace ovlivňuje pedagogickou činnost.**

Hypotéza byla stanovena podle získaných informací z teoretické části.

**Hypotéza IV.: Motivem k dalšímu vzdělávání pedagogů, v kurzech zaměřených na prevenci syndromu vyhoření, je vnitřní potřeba učitele rozšířit si znalosti o této problematice.**

Tato hypotéza byla stanovena na základě poznatků z praxe.

### 5.3 Výzkumné metody

Výzkumné šetření bylo prováděno **smíšeným výzkumem** pomocí **kvantitativní i kvalitativní metody**. Byl proveden sběr dat pomocí **dotazníkového šetření a rozhovoru s odborníkem dané problematiky**.

Výzkumné metody popisují cílené, systematické plánování a získávání údajů a poznatků. Více metod poskytuje výzkumníkovi větší možnost lépe zhodnotit danou problematiku. Účelem výzkumu je tedy zodpovědět danou otázku a zhodnotit, zda teoretické poznatky odpovídají správnosti v praktické části diplomové práce. Pouze kombinace správné otázky a adekvátní metody může vést k důvěryhodným výsledkům. A pomáhá výzkumníkovi objasnit jejich správný význam. (Hendl, 2009, s. 23)

**Dotazník** je hromadné získávání dat. Kdy je velké množství informací získáno ve velmi krátké časové dotaci. Mezi jeho výhody patří i jednodušší zpracování a vyhodnocení získaných dat. Má nejčastěji tři části. Vstupní část, kdy je respondent seznámen s pokyny, jak dotazník vyplnit, ujištění o anonymitě zjišťování dat a k jakému užití bude použit. Pak jsou uvedeny vlastní otázky, které musí být stručné a jasně formulované a dobře pochopitelné. Poslední částí dotazníkového šetření by mělo být poděkování za spolupráci. Ohledně validity se musí otázky týkat jednoho tématu. V první části dotazníku jsou uvedena tak zvaná faktografická data a v druhé vlastní názory a postoje respondentů. (Punch, Keith, 2008, s. 46 – 48)

Dotazník by měl obsahovat jak uzavřené, tak otevřené otázky. V případě otevřených se tak projeví lépe vlastní názor respondenta a v případě uzavřených jsou nabídnuté hotové odpovědi, z kterých si respondent vybere dle svého názoru. Důležitým předpokladem je i požadavek validity, což v praxi znamená, že metoda sběru dat by měla měřit to, co skutečně měřit má. Je to jedna z nejvyužívanějších metod v pedagogickém výzkumu. Dotazník byl pro větší validitu anonymní. Skládal se z pečlivě předem připravených otázek, které na sebe logicky navazovaly.

Dotazníkem bylo zjišťováno, zda jsou učitelé v rámci DVPP vzdělávání v prevenci a řešení stresových situací. Zda si vybírají kurzy zaměřené na předcházení syndromu vyhoření. Jak velkou roli hraje v jejich pracovním životě rodinné zázemí a pravidelná relaxace.

Zda si učitelé vědomě rozšiřují pomocí kurzů DVPP znalosti v oblasti zachování duševní hygieny, co je nejvíce motivuje ve výběru kurzů.

Otázky se dotýkají jak kognitivní roviny, tak citové, sociální a tělesné roviny. Kognitivní rovina byla zaměřena na zájem nebo nezájem učitele účastnit se kurzů zaměřených na prevenci syndromu vyhoření a zvládnání stresu. V citové oblasti byly získávány informace o jeho pocitech při výkonu pedagogické činnosti. V sociální rovině bylo důležité zjistit učitelův přístup k dalšímu vzdělávání a motivaci k vlastnímu duševnímu rozvoji. Tělesná rovina byla nejvíce zaměřena na pocit fyzického vyčerpání, únavy a vyrovnávání se se stresem.

Metoda výzkumu probíhala od dubna 2019, kdy byly tyto metody zvoleny do diplomové práce. V červnu 2019 byl vypracován dotazník pro kolegy, v září 2019 bylo realizováno vlastní empirické šetření a v říjnu 2019 proběhlo sbírání dat, aby mohla být v listopadu 2019 data vyhodnocena a použita v diplomové práci.

Druhou metodou kvantitativního výzkumu, která je v diplomové práci použita, je **metoda rozhovoru**. Je založena na přímém dotazování. Tedy na verbální komunikaci mezi dotazovaným a výzkumníkem. Předností rozhovoru je bezprostřední kontakt s druhou osobou a pružnější reakce na odpovědi. Otázky by proto měly být předem stanovené a jsou smyslem celého rozhovoru s dotazovaným. Důležitá je tedy výměna názorů a řešení vzniklé situace. Předpokladem úspěšného výsledku je udržení rozhovoru v takové rovině, aby výsledky byly co nejvíce validní. A celý rozhovor udržet v přátelské atmosféře a věnovat dotazovanému patřičnou pozornost. Rozhovor probíhal pomocí přesně připravených otázek na potvrzení, nebo vyvrácení hypotéz z empirického výzkumu.

#### **5.4 Výzkumný vzorek**

**První výzkumný vzorek** byl získán na SOŠ a SOU Beroun – Hlinky. Střední odborná škola a Střední odborné učiliště bylo založeno v roce 1968. V současné době je zřizovatelem školy Středočeský kraj a to od 1. 7. 2001.

Škola je rozdělena do dvou budov. Hlavní budova školy s kapacitou 850 žáků se nachází nedaleko centra města v části Beroun – Hlinky, součástí budovy je i domov mládeže. V budově je umístěno ředitelství školy a technický a hospodářský úsek.

Druhý komplex budov je umístěn v městské části Beroun – Závodí s kapacitou 450 žáků a je v této budově i soustředěno administrativní zázemí školy.

Škola má celkem 63 pedagogických pracovníků. Z toho 49 žen a 14 mužů. Věková struktura těchto pracovníků je: Do 35 let 9 pedagogických pracovníků, do 55 let 11 pedagogických pracovníků, nad 55 let 29 pedagogických pracovníků. Nad 60 let 14 pedagogických pracovníků.

Délka praxe je u pedagogických pracovníků: Do 5 let 1 pedagogický pracovník, do 10 let 9 pedagogických pracovníků, do 20 let 11 pedagogických pracovníků, do 30 let 19 pedagogických pracovníků, více než 30 let 23 pedagogických pracovníků.

Mezi pedagogické pracovníky jsou na této škole mimo učitelů teoretického vyučování, zařazení učitelé praktického vyučování, asistenti pedagoga a vychovatelé na Domově mládeže.

Vzdělávání poskytující střední vzdělání s maturitní zkouškou je na této škole, jak s možností dálkového studia, tak denního studia v oborech: Stavebnictví, Provoz a ekonomika dopravy, Cestovní ruch, Podnikání.

Obory vzdělání poskytující střední vzdělání s výučním listem v denním studiu jsou tyto: Mechanik opravář motorových vozidel, Elektrikář – silnoproud, Strojní mechanik, Cukrář, Truhlář, Instalatér, Kuchař – číšník, Prodavač, Aranžér, Strojírenské práce a Stravovací a ubytovací služby.

**Druhý výzkumný vzorek** byl získán na Základní a Mateřské škole Králův Dvůr – Počaply, v okrese Beroun. Zřizovatelem této základní a mateřské školy je od 1. 2. 2011 město Králův Dvůr. Škola je rozdělena do dvou budov na Základní školu, která má kapacitu 360 žáků a Mateřskou školu, která má kapacitu 122 žáků. Součástí Základní školy je i Školní družina s kapacitou 150 žáků.

Mezi pedagogické pracovníky jsou na této škole zařazení jak učitelé základní a mateřské školy, tak asistenti pedagoga a také vychovatelé ve školní družině.

Celkem je zde 35 pedagogických pracovníků, z toho 20 učitelů ZŠ, 10 učitelek MŠ, a 5 vychovatelů Školní družiny. Pracuje zde 31 žen a 4 muži.

Věková struktura těchto pracovníků je: Do 35 let 6 pedagogických pracovníků, do 55 let 24 pedagogických pracovníků, nad 55 let 3 pedagogičtí pracovníci a nad 60 let 2 pedagogičtí pracovníci.

Délka praxe je na této škole: Do 5 let 10 pedagogických pracovníků, do 10 let 5 pedagogických pracovníků, do 20 let 2 pedagogičtí pracovníci, do 30 let 9 pedagogických pracovníků, více než 30 let 9 pedagogických pracovníků.

**Třetí výzkumný vzorek** byl získán na Základní škole a Mateřské škole Králův Dvůr v okrese Beroun. Zřizovatelem této základní a mateřské školy je od 1. 2. 2011 město Králův Dvůr. Škola je rozdělena do dvou budov na Základní školu, která má kapacitu 534 žáků a Mateřskou školu, která má kapacitu 202 žáků. Součástí Základní školy je i Školní družina s kapacitou 210 žáků.

Mezi pedagogické pracovníky jsou na této škole zařazeni učitelé základní a mateřské školy, asistenti pedagoga a vychovatelé ve školní družině.

Celkem je zde 54 pedagogických pracovníků, z toho 31 učitelů ZŠ, 16 učitelek MŠ a 7 vychovatelů Školní družiny. Pracuje zde pouze 1 muž a to ve funkci ředitele školy a ostatní pedagogičtí pracovníci jsou ženy. Věková struktura těchto pracovníků je: Do 35 let 11 pedagogických pracovníků, do 55 let 32 pedagogických pracovníků, nad 55 let 6 pedagogických pracovníků a nad 60 let 5 pedagogických pracovníků.

Délka praxe je na této škole: Do 5 let 11 pedagogických pracovníků, do 10 let 10 pedagogických pracovníků, do 20 let 21 pedagogických pracovníků, do 30 let 7 pedagogických pracovníků, více než 30 let 5 pedagogických pracovníků.

Celkem tedy bylo osloveno 152 pedagogických pracovníků ze tří škol. Školy byly vybrány tak, aby zastoupily jak vzdělávání předškolní, základní, tak vzdělání na odborném učilišti a střední odborné škole.

## **5.5 Sběr dat**

Prostřednictvím **písemného dotazníku** byly zjišťovány informace od všech kolegů na Střední odborné škole a Středním odborném učilišti Beroun – Hlinky. Dále na Základní škole a Mateřské škole Králův Dvůr - Počaply a na Základní škole a Mateřské škole – Králův Dvůr. Osobně bylo požádáno o laskavé vyplnění dotazníku.

Hlavním cílem bylo získat informace, které se týkají výběru kurzů v rámci DVPP zaměřených na řešení stresových situací, předcházení syndromu vyhoření a prevence zachování duševního zdraví. Samozřejmě bylo nejdříve požádáno ředitele škol o laskavé svolení rozdat kolegům dotazníky, kteří dotazník v papírové formě na prosbu výzkumníka vyplnili.

Při sběru dat bylo takto postupováno z toho důvodu, že většina pracovníků si jsou pracovně známi a že osobní přístup jim bude příjemnější, než distribuce elektronickou formou a správný byl i předpoklad, že zpět se takto navrátí větší množství dotazníků.

První část dotazníku byla zaměřena na demografické údaje, proto obsahoval otázky týkající se pohlaví, věku a počtu let odpracovaných v pedagogické profesi. Pak následovala jedna otevřená otázka související s volným časem pedagoga a poté v druhé části bylo respondentům předloženo 15 uzavřených otázek, na které se rozhodovali odpovídat mezi čtyřmi možnostmi. Rozhodně ano, spíše souhlasím, spíše nesouhlasím a rozhodně ne. Těmito otázkami v druhé části dotazníku byla snaha, zjistit možnosti a zájem pedagogů, se v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků vzdělávat v otázkách prevence syndromu vyhoření a duševního zdraví.

**Rozhovor** byl uskutečněn na základě vyhodnocení dotazníku s Mgr. Michaelou Kyselovou, speciální pedagožkou, která pracuje v Unhošti ve speciálně pedagogickém centru a Pedagogicko – psychologické poradně „ Slunce“. Jako učitelka pracovala dvacet jedna let.

Tato erudovaná pracovnice mimo jiné také spolupracuje se jmenovanou školou a se všemi pedagogickými pracovníky a v případě potřeby individuálně v rodině žáků. V její kompetenci je nabídka poradenství a metodické podpory jak učitelům, tak i rodičům v oblasti pedagogické a psychologické péče a v sociálním poradenství.

Paní Mgr. Kyselová byla seznámena s průběhem hovoru, časovou dotací i záměrem výzkumu. A souhlasila s nahrávkou hovoru na diktafon, aby sdělené informace byly co nejpřesněji zaznamenány. A protože je součástí její práce jak přednášet, tak dělat rozhovory, tak forma záznamu nijak neovlivnila, ani jinak nekomplikovala zpracování výzkumu.

Při poslechu audiozáznamu tohoto rozhovoru byly vypuštěny pasáže, kde odpovědi nesouvisely přímo s tématem, případně odpověď, která nebyla pro následné vyhodnocení relevantní.

Vypuštěny byly některé doplňující otázky a otázky, které na počátku rozhovoru sloužily k navázání kontaktu s daným odborníkem. Nijak však nebylo ovlivněno obsahové sdělení. Značnou pomocí bylo předchozí zaznamenávání důležitých bodů rozhovoru písemnou formou.

## **5.6 Postup při analýze**

Dotazník byl rozdán všem zaměstnancům Středního odborného učiliště a Střední odborné školy v Berouně v Hlinkách i na odloučeném pracovišti Beroun Závodí. Počet pedagogických pracovníků 63. Z toho bylo 49 žen a 14 mužů. Dále na ZŠ a MŠ Králův Dvůr – Počaply. Zde bylo požádáno o vyplnění dotazníku 35 pedagogických pracovníků z toho 4 muži. A třetím vzorkem pro vyplnění dotazníku byly ZŠ a MŠ Králův Dvůr s počtem 54 pedagogických pracovníků z toho 1 muž.

Dotazník měl vysokou návratnost. Z celkového počtu bylo navraceno do výzkumného šetření 61 dotazníků. Z toho 49 žen a 12 mužů ze SOŠ a SOU Beroun Hlinky. Ze ZŠ Králův Dvůr Počaply bylo navraceno 28 dotazníků z toho 26 žen a 2 muži. Ze ZŠ Králův Dvůr bylo navraceno 43 dotazníků, vše byly ženy. Byl tedy správný předpoklad, že osobní požádání a posléze i vyzvednutí dotazníku výzkumníkem bude mít větší návratnost než elektronická podoba dotazníku. Celkem tedy bylo ve výzkumné části pracováno ze všech třech typů škol ze 132 vyplněnými dotazníky.

První otázka dotazníku byla zaměřena na pohlaví. Předpoklad, že více budou vyplňovat dotazník ženy, se potvrdil. Vyplnilo jej 118 žen z celkového počtu 133 žena a 14 mužů z celkového počtu 19 mužů. Většina respondentů jsou tedy ženy. Podle tohoto dotazníkového šetření v rámci této diplomové práce vyplynulo, že na těchto třech vybraných školách je zaměstnáno více žen než mužů.

Druhá otázka zjišťovala věk respondentů. Největší počet respondentů je ve věkové hranici do 55 let, je to 63 respondentů, nad 55 let je 33 respondentů, nejmladší skupina do 35 let má 21 respondentů a nad 60 let je 15 respondentů.



Z této odpovědi vyplynulo, že největší zastoupení respondentů v tomto dotazníkovém šetření je ve středním produktivním věku a menší zastoupení mají mladí pedagogové.

Třetí otázka se týkala délky vykonávané praxe. Nejvíce respondentů odpovědělo na tuto otázku, že vykonávají praxi do 30 let a to celkem 32 respondentů. Více než 30 let odpovědělo 31 respondentů, nejméně respondentů patřilo do skupiny do 10 let, jednalo se o 19 respondentů, do 20 let jich bylo 28 a nejkratší délku praxe, tedy do 5 let odpovědělo 22 respondentů. Toto zjištění vychází i z předešlé otázky, která se týkala věku respondentů.

Čtvrtá otázka v dotazníkovém šetření byla otevřená a týkala se volného času respondentů, jak jej tráví, jakým způsobem odpočívají a relaxují od pracovních povinností, jaké mají koníčky. Předpoklad byl takový, že se každý z respondentů snaží aktivně trávit volný čas tak, aby zregeneroval své duševní síly po pracovní činnosti. Všech 132 respondentů na tuto otázku odpovědělo a odpovědi byly vesměs velmi podobné, protože byl volný čas, který tráví po pracovní době nejvíce vyplněn aktivitami s rodinou a dětmi. Dále četbou, sportovní aktivitou různého druhu, prací na zahrádce, chovem zvířat, převládali kočky a psi, pěší turistikou, ale i ručními pracemi a luštěním křížovek. Předpoklad výzkumníka tak byl správný.

Další otázky v provedeném výzkumu byly uzavřené a respondenti odpovídali pomocí stupnice čísel od 1 do 4. Kdy 1 znamenala rozhodně ne, 2 znamenala, spíše nesouhlasím, 3 znamenala, spíše souhlasím a 4 znamenala rozhodně ano. Otázek bylo 15.

**Otázka č. 1: Vybral/a byste si seminář, který by se týkal stresových situací spojených s výkonem učitelského povolání?**

Otázka se týkala zájmu pedagogů o tento typ seminářů. Odpovědělo rozhodně ano 115 respondentů, spíše souhlasím 17 respondentů. Ostatní možnosti respondenti nezvolili. Z toho vyplývá, že učitelé mají zájem si v rámci dalšího vzdělávání vybírat semináře, které se věnují zvládnutí stresu a s ním spojené prevenci zachování duševního zdraví při výkonu učitelského povolání.

**Příloha D: Výběr seminářů, stresové situace (Tabulka č. 1.; Graf č. 1)**

**Otázka č. 2: Vybral/a byste si seminář, který by se týkal prevence syndromu vyhoření?**

Otázka se týkala přístupu pedagogů k problému ohrožení syndromem vyhoření v oblasti pedagogické práce. Odpovědělo rozhodně ano 84 respondentů, spíše souhlasím 42 respondentů a spíše nesouhlasím 6 respondentů. Odpověď rozhodně ne nezvolil nikdo. Z tohoto zjištění tedy vyplývá, že většina respondentů by absolvovala z výběru seminářů, který by jim byl nabídnut takový druh semináře, který je zaměřen na prevenci syndromu vyhoření.

**Příloha D: Výběr seminářů, prevence syndromu vyhoření (Tabulka č. 2; Graf č. 2)**

**Otázka č. 3: Považujete takto zaměřené semináře v oblasti DVPP přínosné pro Vaši učitelskou činnost?**

Tato otázka se týkala přístupu k vykonávání pedagogické činnosti a vztahu k žákům. Odpovědělo rozhodně ano 92 respondentů, spíše souhlasím 27 respondentů, spíše nesouhlasím 9 respondentů a rozhodně ne 4 respondenti. Z této odpovědi respondentů vyplývá, že většina z dotazovaných je přesvědčena, že semináře zaměřené na oblast duševní hygieny a prevence syndromu vyhoření by byly přínosem pro jejich pedagogickou činnost.

**Příloha D: Přínos seminářů v učitelské činnosti (Tabulka č. 3; Graf č. 3)**

**Otázka č. 4: Motivuje Vás práce s Vašimi žáky k výběru takto zaměřených kurzů?**

Otázka se týkala náplně pedagogické činnosti se žáky. Odpovědělo 88 respondentů rozhodně ano, 25 respondentů spíše souhlasím, 15 respondentů spíše nesouhlasím a 4 respondenti odpověděli rozhodně ne. I z této odpovědi je zřejmé, že motivace pedagogů, vybírat semináře zaměřené na oblast duševní hygieny a prevence syndromu vyhoření se týká jejich přímé práce se žáky.

**Příloha D: Motivace k výběru kurzů (Tabulka č. 4; Graf č. 4)**

**Otázka č. 5: Práci si organizujete tak, abyste byl/a co nejvíce pozitivně naladě/a.**

Tato otázka také souvisela s každodenní činností pedagoga a jeho prací se studenty z hlediska dobře organizované pedagogické činnosti učitele. Odpovědělo 68 respondentů rozhodně ano, spíše souhlasím 64 respondentů.

Další dvě odpovědi rozhodně ne a spíše nesouhlasím, nebyly v této otázce respondenty vybrány. Podle této odpovědi je zřejmé, že se pedagogové snaží svou práci organizovat tak, aby byli co nejméně při pracovní činnosti stresováni. Tak aby pozitivní naladění bylo součástí jejich každodenní pracovní činnosti.

#### **Příloha D: Organizace práce a pozitivní naladění (Tabulka č. 5; Graf č. 5)**

##### **Otázka č 6: V pracovním dni si najdete čas na relaxaci a odpočinek**

Otázka se týkala učitelova způsobu odpočinku a relaxace během každodenní pedagogické činnosti. Odpovědělo 38 respondentů rozhodně ano, 45 respondentů spíše souhlasím, 31 respondentů spíše nesouhlasím a 18 respondentů odpovědělo rozhodně ne. Z odpovědi respondentů je zřejmé, že hlavní náplň pedagogů je především spojená s výukou a výchovou žáků při plnění si pracovních povinností. Relaxace a odpočinek v každém pracovním dni není tedy vždy možný.

#### **Příloha D: Čas na relaxaci a odpočinek při práci (Tabulka č. 6; Graf č. 6)**

##### **Otázka č. 7: Vaše rodinné zázemí Vám pomáhá lépe zvládat pracovní den.**

Otázka souvisela se zvládnutím stresu v oblasti osobního života pedagoga. Odpovědělo rozhodně ano 91 respondentů, spíše souhlasím 38 respondentů a spíše nesouhlasím 3 respondenti. Odpověď rozhodně ne nezvolil žádný s respondentů. Z odpovědi je jasné patrné, že rodina a dobré rodinné zázemí má velký vliv na duševní pohodu a s tím spojenou pedagogovu dobře odvedenou práci v každém jeho pracovním dni.

#### **Příloha D: Vliv rodinného zázemí na pracovní den (Tabulka č. 7; Graf č. 7)**

##### **Otázka č. 8: Zaměstnavatel podporuje Vaše další vzdělávání v oblasti prevence syndromu vyhoření.**

Otázka souvisela s dalším vzděláváním pedagogických pracovníků. Odpovědělo 36 respondentů rozhodně ano, spíše souhlasím, odpovědělo 51 respondentů, spíše nesouhlasím 45 respondentů. Odpověď rozhodně ne nezvolil žádný z respondentů. Z odpovědi tedy vyplývá, že motivace ze strany zaměstnavatele v otázce dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků v oblasti prevence syndromu vyhoření je rozhodujícím činitelem, který ovlivňuje volbu učitelů, aby takto zaměřené semináře a přednášky si sami vyhledávali a také je absolvovali.

Příloha D: **Podpora zaměstnavatele v DVPP v této oblasti (Tabulka č. 8; Graf č. 8)**

Otázka č. 9: **Další vzdělávání pedagogických pracovníků splnilo Vaše očekávání v oblasti zaměřené na duševní zdraví.**

Také tato otázka se týkala oblasti dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků zaměřené na podporu a udržení duševního zdraví. Odpovědělo 41 respondentů rozhodně ano, spíše souhlasím 53 respondentů, spíše nesouhlasím 34 respondentů a 4 respondenti odpověděli rozhodně ne. Z odpovědi je tedy zřejmé, že velmi záleží na tom, jakým způsobem je přednáška, nebo seminář, který se věnuje této oblasti dalšího vzdělávání veden a jaké poznatky a pocity si z tohoto kurzu pedagog odnese a může je i dále ve svém pracovním životě prakticky použít, nebo rozvinout.

Příloha D: **DVPP a splněná očekávání v oblasti duševního zdraví (Tabulka č. 9; Graf č. 9)**

Otázka č. 10: **Jste rád/a, že se můžete při své práci vzdělávat v kurzech DVPP v oblasti zvládnání stresových situací?**

Otázka byla zaměřena na stresové pocity pedagoga při výkonu jeho profese a možnosti se v této oblasti dále vzdělávat. Odpovědělo 69 respondentů rozhodně ano, spíše souhlasím 48 respondentů a spíše nesouhlasím, odpovědělo 15 respondentů. Odpověď rozhodně ne nezvolil žádný respondent. Z odpovědi vyplynulo, že se pedagogičtí pracovníci v rámci dalšího vzdělávání budou vzhledem k náročnosti jejich povolání ochotně i v této oblasti vzdělávat proto, aby získali nové informace, které mohou při své práci použít tak, aby se zdokonalili ve zvládnání stresových situací, které mohou při jejich každodenní činnosti nastat.

Příloha D: **Spokojenost s DVPP v oblasti zvládnání stresu (Tabulka č. 10; Graf č. 10)**

Otázka č. 11: **K dalšímu vzdělávání v oblasti zvládnání stresových situací a zachování duševního zdraví Vás vedou profesní důvody.**

Tato otázka se týkala zvládnání stresových situací během pracovní činnosti pedagoga. Odpovědělo 112 rozhodně ano a spíše souhlasím, odpovědělo 18 respondentů, spíše nesouhlasím, odpověděli 2 respondenti. Odpověď rozhodně ne nezvolil žádný respondent.

Z odpovědi na tuto otázku jasně vyplynulo, že profesní důvody, které jsou spojené s dalším vzděláváním v oblasti zvládnání stresu a jeho prevence jsou důležitou součástí pedagogova úspěchu při výchově a vzdělávání svých žáků. Proto se většina respondentů zajímá o oblast zachování duševního zdraví a prevence stresových situací, aby lépe zvládali náplň pedagogické činnosti spojené se vzděláváním a výchovou, ale i s ostatními činnostmi této profese.

#### **Příloha D: DVPP v této oblasti a profesní důvody (Tabulka č. 11; Graf č. 11)**

##### **Otázka č. 12: Chtěl/a byste kurzů a seminářů na toto téma absolvovat více?**

Otázka se týkala oblasti dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků zaměřených na zachování duševního zdraví a prevence syndromu vyhoření. Odpovědělo 72 respondentů rozhodně ano, 46 respondentů spíše souhlasím a 14 respondentů odpovědělo, spíše nesouhlasím. Rozhodně ne nevolil žádný z respondentů. Z odpovědi vyplynul zájem a ochota pedagogických pracovníků se v oblasti dalšího vzdělávání věnovat seminářům, které mohou pedagogům poskytnout nové informace o zlepšení a zachování duševního zdraví a podpořit je jak teoreticky. Tak i praktickými ukázkami v prevenci syndromu vyhoření u pedagogických pracovníků.

#### **Příloha D: Ochota absolvovat více kurzů v této oblasti**

##### **(Tabulka č. 12; Graf č. 12)**

##### **Otázka č. 13: Byl/a byste ochoten/na navštěvovat tyto druhy kurzů i ve svém volném čase?**

Tato otázka byla zaměřena na další vzdělávání pedagogů a volný čas pedagoga. Odpovědělo, 11 respondentů spíše souhlasím, 67 respondentů spíše nesouhlasím a 54 respondentů odpovědělo rozhodně ne. Odpověď rozhodně ano nevolil žádný respondent. Z odpovědi na tuto otázku tedy vyplynulo, že jejich osobní čas trávený mimo pracovní dobu, je pedagogy zaměřen jiným směrem. Nemají zájem tento svůj volný čas věnovat dalšímu vzdělávání pedagogických pracovníků. Tedy, že ve svém volném čase nejsou pedagogové ve většině ochotni navštěvovat přednášky a semináře zaměřené na duševní hygienu a prevenci syndromu vyhoření.

#### **Příloha D: Ochota navštěvovat tyto kurzy ve volném čase**

##### **(Tabulka č. 13; Graf č. 13)**

**Otázka č. 14: Byl/a byste ochoten/na investovat vlastní finanční prostředky do těchto kurzů?**

Otázka souvisela s finančními prostředky pedagogů v souvislosti s dalším vzděláváním. Odpovědělo, 8 respondentů spíše souhlasím, 41 respondentů spíše nesouhlasím. Rozhodně ne odpovědělo 83 respondentů. Rozhodně ano nevolil žádný respondent. Odpověď na tuto otázku se týkala vynaložení vlastních finančních zdrojů spojených s dalším vzděláváním pedagogů v oblasti duševní hygieny a prevence syndromu vyhoření. Vyplynulo tedy, že většina respondentů se na dalším vzdělávání pedagogických pracovníků nechce podílet vlastními finančními prostředky.

**Příloha D: Ochota investovat do těchto kurzů vlastní finance  
(Tabulka č. 14; Graf č. 14)**

**Otázka č. 15: Doporučil/a byste tento typ kurzů Vaším kolegům?**

Otázka byla zaměřena na možnosti dalšího vzdělávání pedagoga v oblasti prevence syndromu vyhoření a zachování duševního zdraví v souvislosti s pedagogickou činností a doporučení těchto kurzů ostatním kolegům. Odpovědělo 117 respondentů rozhodně ano, spíše souhlasím, odpovědělo 11 respondentů a 4 respondenti odpověděli, spíše nesouhlasím. Odpověď rozhodně ne nevolil žádný respondent. Z této odpovědi vyplynulo, že většina respondentů by kurzy zaměřené na oblast duševní hygieny a prevence syndromu vyhoření v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků svým kolegům na pracovišti doporučila absolvovat.

**Příloha D: Doporučení těchto kurzů kolegům (Tabulka č. 15; Graf č. 15)**

## **5.7 Ověření hypotéz**

**Hypotéza I.: Učitelé mají zájem v rámci dalšího vzdělávání se vzdělávat tak, aby byli dostatečně připravováni na zvládnutí každodenního stresu při své práci se žáky.**

Na potvrzení, nebo vyvrácení této hypotézy bylo potřeba analyzovat odpovědi na otázky číslo 1, 2, 3, 4.

Hypotéza prokázala, že pedagogové mají zájem absolvovat kurzy, které se týkají zachování duševní hygieny, prevence syndromu vyhoření a zvládnání stresových situací při každodenní pracovní činnosti spojené s výchovou a vzděláváním žáků.

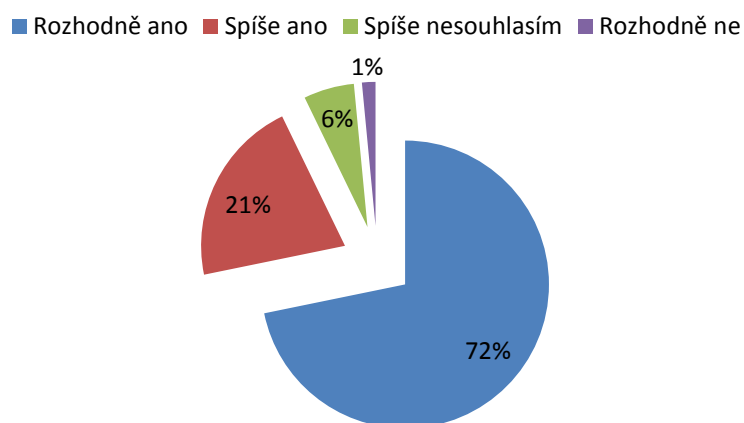
**Tabulka č. I**

Rozhodně ano	379
Spíše ano	111
Spíše nesouhlasím	30
Rozhodně ne	8
Celkem zpracovaných odpovědí	528

**Zdroj: Vlastní zpracování, 2020**

Hypotéza se potvrdila.

**Graf č. I: Ověření hypotézy č.I**



**Hypotéza II.: V nabídce kurzů dalšího vzdělávání učitelé vybírají kurzy tohoto zaměření.**

Na potvrzení, nebo vyvrácení této hypotézy bylo potřeba analyzovat odpovědi na otázky číslo 9, 10, 11, 12.

Hypotéza prokázala, že si pedagogové chtějí vybírat v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků kurzy zaměřené na duševní zdraví a zvládnání stresových situací, protože splnily takto zaměřené kurzy jejich očekávání z hlediska jejich pedagogické činnosti, tedy jsou to hlavně profesní důvody, které je motivují k absolvování kurzů tohoto zaměření.

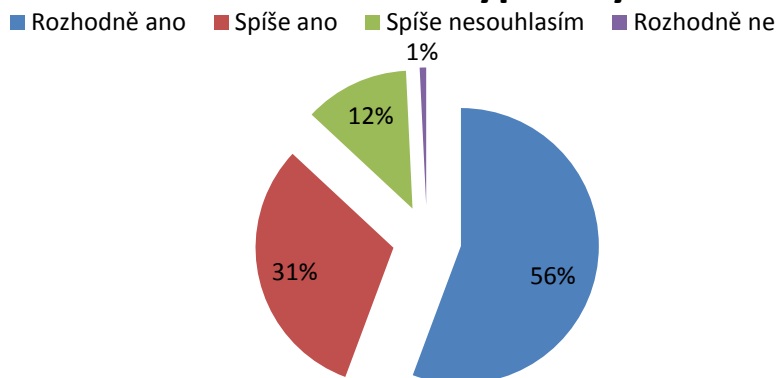
**Tabulka č. II**

Rozhodně ano	294
Spíše ano	165
Spíše nesouhlasím	65
Rozhodně ne	4
Celkem zpracovaných odpovědí	528

**Zdroj: Vlastní zpracování, 2020**

Hypotéza se potvrdila.

**Graf č. II: Ověření hypotézy č.II**



### **Hypotéza III.: Rodinné zázemí a pravidelná relaxace ovlivňuje pedagogickou činnost.**

Na potvrzení, nebo vyvrácení této hypotézy bylo potřeba analyzovat odpovědi na otázky číslo 5, 6, 7.

Hypotéza potvrdila důležitost odpočinku a relaxace při pracovní činnosti každého dobře organizovaného dne. A pozitivní ovlivnění pracovních povinností pedagoga dobrým rodinným zázemím při vykonávání každodenní pedagogické činnosti.

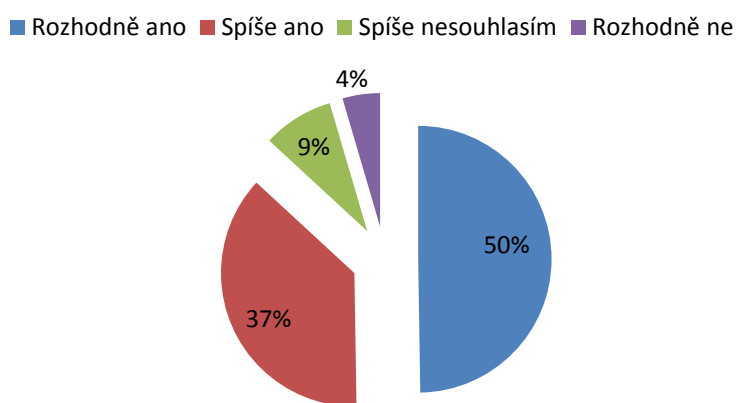
**Tabulka č.III**

Rozhodně ano	197
Spíše ano	147
Spíše nesouhlasím	34
Rozhodně ne	18
Celkem zpracovaných odpovědí	396

**Zdroj: Vlastní zpracování, 2020**

Hypotéza se potvrdila.

**Graf č. III: Ověření hypotézy č.III**



### **Hypotéza IV.: Motivem k dalšímu vzdělávání pedagogů, v kurzech zaměřených na prevenci syndromu vyhoření, je vnitřní potřeba učitele rozšířit si znalosti o této problematice.**

Na potvrzení, nebo vyvrácení této hypotézy bylo potřeba analyzovat odpovědi na otázky číslo 8, 13, 14, 15.

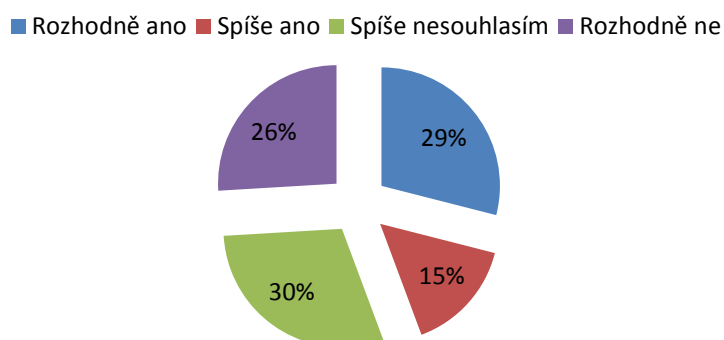
Hypotéza potvrdila potřebu pedagogů si v této oblasti rozšířit znalosti, ale ne na úkor svého volného času a vůbec ne podílet se na dalším vzdělávání pedagogických pracovníků v této oblasti vlastními financemi. Dále se potvrdila při analýze otázek důležitost a podpora ze strany zaměstnavatele, jejich pozitivní motivace pedagogických pracovníků, aby si v rámci dalšího vzdělávání vybírali kurzy z oblasti prevence syndromu vyhoření a zachování duševního zdraví. Pedagogové by takto zaměřené kurzy svým kolegům doporučovali.



Tabulka č. IV

Rozhodně ano	153
Spíše ano	81
Spíše nesouhlasím	157
Rozhodně ne	137
Celkem zpracovaných odpovědí	528

Graf č. IV: Ověření hypotézy  
č.IV



Zdroj: Vlastní zpracování, 2020.

Hypotéza se částečně potvrdila.

## 5.7 Rozhovor

Rozhovor byl veden s Mgr. Michaelou Kyselovou. Nejdříve byla respondentka seznámena s tématem a zjištěnými hypotézami Diplomové práce.

### 1.) Jak dlouho vykonáváte svou profesi?

Celkem je to již 31 let. Z toho 21 let jako učitelka a 10 let jako speciální pedagog v poradenském zařízení.

### 2.) Co si máme představit, podle Vašeho názoru, pod pojmem dodržování duševní hygieny z hlediska pedagogické profese?

Těch možností je mnoho, důležité je si uvědomit z hlediska zaměstnavatele, že pouze odpočatý a duševně vyrovnaný pedagog se vyplatí, protože bude lépe zvládat svou práci a tedy bude daleko efektivnější. Je důležité umět si nastavit hranice, tedy se pracovním příliš nepřetěžovat. V tomto ohledu je důležitá podpora zaměstnavatele. Velmi se v poslední době osvědčil z tohoto pohledu společně trávený čas kolegů při mimopracovních aktivitách sportovního, nebo kulturního zaměření například návštěva divadla, muzikálu. Samozřejmě za přispění organizace, pro kterou zaměstnanci pracují. Důležité je hlavně odreagování se od práce a pracovních povinností. A v neposlední řadě je to i příjemná tedy pozitivní a respektující atmosféra na pracovišti.

### 3.) Jaký by podle Vás měli mít lidé, pracující v pomáhajících profesích, správný postoj vzdělávat se v oblasti duševní hygieny?

Hlavně by měl být tento postoj pozitivní a aktivní. To znamená, sami si v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků aktivně vyhledávat kurzy takto zaměřené, účastnit se seminářů a přednášek, kde je tento problém probírán s odborníky. Vyhledávat si sami informace o prevenci syndromu vyhoření a zkusit se těmito radami řídit a změnit tak svůj vlastní postoj ke svému životu, ke své práci. Relaxovat a třeba i začít s meditací. Je mnoho možností, jak odpočívat a načerpat nové síly. Jen si na to musí každý najít ve svém denním harmonogramu čas. Sestavit ho tedy tak, aby s naším časem bylo rozumně nakládáno. Samozřejmě že pedagogové, kteří takový kurz absolvují, by měli poté sdílet s ostatními svými kolegy informace, které během kurzu načerpali.

**4.) Určitě je Vám z Vaší praxe známý pojem syndrom vyhoření? Budete, prosím, tak laskavá a popíšete mi jej z hlediska Vaší pedagogicko psychologické činnosti?**

Začátek bývá často spojen s vysokým pracovním tempem, který zahltní naši psychiku. Stres a velké zatížení se projeví na chodu našeho těla. Nejdříve se dostaví velká únava, tlak v žaludku s tím spojené migrény, poruchy spánku. Často i větší náchylnost k nemocem. To se samozřejmě v mnoha případech přechází, tím si samozřejmě ale začneme zakládat na větší problémy. Člověk tím jak ztrácí energii, ztrácí i pozitivní nadhled. Není schopen již zvládat každodenní běžné povinnosti, nebo jen s velkými obtížemi. Začíná být spíše apatický, chce se co možná nejvíce izolovat od ostatních lidí, mohou se často projevovat depresivní stavy. Je podrážděný, není schopný se na nic důležitého soustředit. Může mít i poruchy paměti a jeho nechuť cokoliv vykonat je silnější, než zodpovědný přístup k sobě samému, nebo ke své práci a rodině. Ve své praxi jsem se setkala s lidmi ve všech věkových kategoriích, kteří na sobě pociťovali nebezpečí syndromu vyhoření. Víím, že je znám fakt o tom, že nebezpečí vyhoření hrozí hlavně mladší generaci, která chce rychle prorazit a při tom ještě například se snaží kombinovat práci se studiem, ale i u střední populace je tento syndrom z přepracovanosti a stále se opakujících stejných povinností důvodem k obavě z vyhoření. No a ti starší mohou mít velkou obavu třeba z penzionování, což může být také příčinou pracovního stresu.

**5.) Jak přesvědčit pedagogy, aby se více zajímali o své psychické zdraví v rámci dalšího vzdělávání?**

Hlavní je poskytovat pedagogům dostatek informací, tady je důležité, aby nabídky na tyto semináře vycházely od zaměstnavatelů. To je vždy správnou motivací pro zaměstnance, účastnit se seminářů na toto téma. Dobrou možností je i pozvat přednášejícího do příslušné školy. Takto řešená přednáška pro všechny pedagogy umožní neřešit například suplování za odpadlého kolegu, který se individuálně účastní takového semináře. A je to i finančně pro školu méně náročné.

**6.) Myslíte si, že se učitelé v oblasti dalšího vzdělávání dostatečně vzdělávají v prevenci proti syndromu vyhoření?**

Myslím, že určitě ne. A příčinou je mnoho různých důvodů. Předně je to nezájem. Učitel je i tak velmi vytížen jinými povinnostmi, ale i semináři na jiná témata. Například jak lépe zvládat učivo, žáky, spolupráci s rodiči a zvyšování odbornosti. Tak na takto zaměřené přednášky mu již nezbyvá čas. Příčinou je i neinformovanost učitele. Únava a stres je u pedagoga brána jako součást jeho práce a s tím i spojená zdravotní rizika. Zaměstnavatel je si vědom, že učitele, který se účastní takto zaměřených přednášek je nutno suplovat. Což bývá také problém. A v neposlední řadě si myslím, že je to i otázka peněz, které se na další vzdělávání pedagogů musí v rozpočtu školy vyčlenit.

**7.) Z hlediska Vaší profese, máte dojem, že jsou takto zaměřené kurzy pro učitele přínosné a proč?**

Ano a to ze všech hledisek. Učitelé získají nové informace, které pak mohou předat i svým kolegům. Jsou seznámeni i se zkušenostmi jiných učitelů. Mohou si tak sami vysvětlit vlastní obtíže a začít podle nových informací, které získali na sobě pracovat. Lépe se tedy bránit tomuto syndromu a preventivně plnit kroky, aby se u nich neprojevil, nebo plně nerozvinul. Na seminářích takto zaměřených se jistě probírají a řeší i praktická opatření, jak na pracovištích zvládnout efektivně pedagogickou činnost, jak docílit dobrého klimatu ve třídách, ale i mezi kolegy ve sborovnách a zůstat tak duševně i tělesně zdrav.

**8.) Z výzkumu pomocí dotazníkového šetření bylo zjištěno, že se učitelé o tuto oblast vzdělávání zajímají, jaký na to máte Vy z hlediska Vaší profese názor?**

Ano zájem mají, ale jen v malém procentu je jim to i umožněno. Opět se budu opakovat, když vyjmenuji znovu hlavní důvody. Ze strany zaměstnavatele je to spíše nezájem, aby učitelé, kteří se v rámci dalšího vzdělávání musí účastnit různých druhů školení, si vybírali zrovna ty přednášky a kurzy, které mají téma prevence syndromu vyhoření a duševního zdraví. Protože mají třeba názor takový, že jiná témata budou pro jejich zaměstnance a pro školu větším přínosem. S tím je spojené, jak už jsem uvedla i financování těchto seminářů. A stále je tady i otázka suplování, kdy jeden pedagog se účastní semináře a další bude mít vedle svých pracovních povinností i povinnost zastoupit svého kolegu. Proto si opravdu myslím, že pokud chce zaměstnavatel mít kvalitní výuku, tak musí mít učitele, kteří budou v dobré psychické i fyzické kondici. Na zamyšlení by byla tedy, jak jsem již uvedla, možnost poskytnout pedagogům přednášku na toto téma tak, aby byl odborník pozván do školy a školení tedy proběhlo pro všechny pedagogy příslušné školy v jeden den. Pokud je zájem u pedagogů, měl by být také zájem u vedení školy.

Děkuji za rozhovor.

## **5.8 Analýza rozhovoru**

Výsledek analýzy byl doplněný komentářem, aby mohla být tak podložena zjištěná tvrzení. Bylo při tom důležité rozlišovat, co řekl respondent a co bylo interpretací výzkumníka. Analýzu je možno začít stručným shrnutím, protože je tak získán celkový přehled, co bylo při rozhovoru zjištěno. Výsledkem rozhovoru by měla být ověřena skutečnost, že respondentovo odpovědi jsou prověřeny jeho zkušenostmi v dané problematice. Při strukturovaném rozhovoru je vždy použita varianta s přesně danými a po sobě následujícími připravenými dotazy pro respondenta. Cílem rozhovoru je tedy shromáždit co nejvíce faktických údajů a pak je analyzovat. Otázky by měly být kladeny tak, aby se respondent mohl vyjádřit v obsáhlejších odpovědích. (Pelikán, 2011, s. 117 – 125)

Otázky byly zaměřeny na možnosti dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků v oblasti zdraví a duševní hygieny a také prevence syndromu vyhoření. Zda takto

zaměřené přednášky a semináře, mohou ovlivnit pedagogovu činnost při vzdělávání. V úvodní odpovědi, bylo zjištěno, že respondentka pracovala dlouhou dobu jako pedagog, tedy má proto dostatečné zkušenosti s praxí učitele a ve školství obecně.

Druhá otázka byla zaměřena na význam dodržování duševní hygieny při pedagogické činnosti. Zde bylo dotazovanou vysvětleno, jak je důležité se duševně při pedagogické práci umět odreagovat sportem, kulturním zážitkem a podobně. Bylo doporučeno umět tedy dobře oddělit práci od odpočinku. A samozřejmě byla dotazovanou vyzdvihnuta i důležitost opory ze strany zaměstnavatele, hlavně v oblasti vnější motivace.

Třetí otázka se týkala správného postoje k dodržování zdravé duševní hygieny v oblasti dalšího vzdělávání se při pedagogické činnosti. Postoj by měl být podle dotazované jak pozitivní, tak i aktivní. Sami učitelé by se měli tedy zajímat a aktivně vyhledávat tento druh kurzů a seminářů a pak je i velmi důležité se ze získanými vědomostmi v této oblasti prakticky řídit. Dotazovaná popsala i možnost sdílet takto zaměřené kurzy po jejich absolvování se svými kolegy na pracovišti.

Čtvrtá otázka byla prakticky zaměřená na obor dotazované, kde byly popsány signály, které vedou k syndromu vyhoření. V této otázce se respondentka ztotožnila s částí teoretické diplomové práce, kde byly příznaky z odborné literatury popsány. V poslední části své odpovědi na tuto otázku se dotazovaná zaměřila na jednotlivé věkové skupiny pedagogů a její závěr byl takový, že tento syndrom může prakticky postihnout všechny věkové kategorie, i když z jiných důvodů. Ty byly dotazovanou také podrobněji vysvětleny a popsány.

Pátá otázka se týkala možností přesvědčit pedagogy, aby se více zajímali o své duševní zdraví a prevenci tohoto syndromu a mohli se tak vyhnout stresu ze své práce. Pokud budou v této oblasti absolvovat kurzy a přednášky v rámci dalšího vzdělávání. Podle dotazované by největší motivace k absolvování takto zaměřených kurzů měla vycházet od zaměstnavatele. Jednou z mnoha možností je pozvání přednášejícího odborníka z této oblasti do příslušné školy. Byly vysvětleny i důvody k takto organizované přednášce. Mezi hlavní patří nejen časové důvody, ale i organizační a finanční důvody ze strany zaměstnavatele.

Šestá otázka se týkala názoru dotazované, zda se učitelé dostatečně vzdělávají v oblasti zachování svého duševního zdraví. Z odpovědi vyplynulo jasné ne.

Hlavní příčinu vidí dotazovaná ve velké vytíženosti každého pedagoga. V nabídce povinných kurzů, seminářů a přednášek, které jsou zaměřeny spíše na učitelovu didaktickou část práce ve třídě se studenty a žáky, nebo v komunikaci s rodiči. A v nutnosti se spíše vzdělávat ve svém oboru, nebo v jiných oblastech důležitých pro pedagogickou činnost. Je zde zmiňována i určitá pasivita ze strany zaměstnavatele, doporučit takto zaměřené přednášky a semináře svým zaměstnancům.

Sedmá otázka byla zaměřena na přínos takto zaměřených kurzů pro pedagogickou činnost. Podle dotazované se účast na těchto kurzech, přednáškách, nebo seminářích v pozitivním ohledu projeví ve všech směrech. Jak v komunikaci se žáky, tak ve spolupráci s ostatními kolegy. Při každodenní obsáhlé činnosti pedagoga je důležité zachovat příznivé pracovní klima. A to je možné pouze při dobrém duševním zdraví, které je možno posilovat takto zaměřenými kurzy v rámci dalšího vzdělávání pedagogů.

Osmá otázka byla zaměřena na výsledky výzkumu dotazovaného šetření, kde bylo zjištěno, že pedagogové mají při své pedagogické činnosti zájem o semináře, nebo kurzy zaměřené na zachování duševního zdraví a také i v oblasti prevence syndromu vyhoření. Dotazovaná souhlasila s tímto výsledkem šetření, ale byla toho názoru, že o tuto oblast v rámci dalšího vzdělávání není takový zájem, jaký by měl být z hlediska efektivity pedagogovy každodenní práce, spojené s jeho duševním zdravím. Opět byly zdůrazněny jak časové, tak organizační a finanční důvody ze strany zaměstnavatele.

## 6 ZÁVĚR

Pedagogický pracovník v dnešním moderním školství, by měl být nejen odborníkem ve svém oboru, tak aby jeho vliv na žáka v procesu výchovy a vzdělávání byl co nejefektivnější, ale i osobnost, která zvládá nároky, které jsou kladeny na jeho profesi. Další vzdělávání pedagogických pracovníků je s touto pedagogovou způsobilostí rozhodně spojeno. Pedagog v rámci dalšího vzdělávání musí v oblasti pedagogiky nejen sledovat nové trendy ve výuce, které bude poté přímo aplikovat ve svých hodinách výuky, ale i prohlubovat si znalosti v dalších oblastech svého působení, kde může získávat nové poznatky. Například ve správné komunikaci nejen se svými žáky, ale i se svými kolegy, nadřízenými a rodiči žáků. Opomíjenou oblastí, která přímo souvisí s přímou prací pedagoga, je jeho duševní a fyzické zdraví. Tato oblast s možností dalšího vzdělávání, tedy získávání informací, jak správně pečovat v rámci duševní hygieny o své zdraví, jak nepodléhat stresovým situacím, nebo jak se účinně bránit a vyhnout syndromu vyhoření, je velice důležitou součástí pedagogické činnosti.

Cílem diplomové práce bylo dokázat důležitost v hledání možností, které by v rámci dalšího vzdělávání zlepšily a pozitivně ovlivnily pedagogovu pracovní i osobní stránku jeho života. Hlavně v oblasti zachování duševního zdraví, spojenou s prevencí stresu a syndromu vyhoření, které by jej mohly negativně ovlivnit.

V teoretické části diplomové práce za pomoci odborné literatury byl nejdříve vysvětlen pojem Vzdělávání dospělých a jeho propojení s oborem Andragogika a významem celoživotního vzdělávání dospělých lidí v souvislosti s dalším vzděláváním pedagogických pracovníků. V návaznosti na tento první celek byla diplomová práce zaměřena na dospělého člověka v produktivním věku v roli studenta. Jeho motivaci k dalšímu vzdělávání i vzhledem k jeho učitelské profesi.

Další část teoretické práce ve spojitosti s odbornými výklady z literatury byla věnována Psychologii zdraví a Duševní hygieně. Bylo z odborné literatury vysvětleno, nejen čím se zabývají tyto jednotlivé obory, ale byly popsány i společné znaky a odlišnosti mezi těmito dvěma pojmy. V této části byly popsány i základní pojmy z oblasti duševní hygieny spojené s oblastmi učitele v roli studenta.

V návaznosti na Psychologii zdraví a Duševní hygienu, byl v teoretické části popsán i Syndrom vyhoření.

Jeho tělesné příznaky, projevy v psychickém prožívání a stresová reakce. Byly popsány fáze syndromu vyhoření a typy lidí se sklonem k tomuto syndromu. Byla popsána i prevence syndromu vyhoření.

Praktická část diplomové práce vycházela z teoretické části. Na základě smíšeného výzkumu byla provedena výzkumná metoda dotazníku, tedy kvantitativní výzkum a dále byl proveden i kvalitativní výzkum řízeným rozhovorem.

V úvodu byl popsán cíl kvantitativní výzkumné části. Cílem pomocí dotazníkového šetření bylo zjistit, zda a v jaké míře se pedagogičtí pracovníci účastní kurzů a seminářů v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, zaměřených na duševní hygienu a prevenci syndromu vyhoření. Výzkumný cíl byl shrnut do čtyř výzkumných otázek, na které bylo dotazníkové šetření zaměřeno. Po stanovení výzkumného cíle a výzkumných otázek byly stanoveny čtyři hypotézy.

První hypotéza se týkala zájmu pedagogů dále se vzdělávat v oblastech, které jim pomohou zvládnout každodenní pracovní činnosti pedagoga. Hypotéza byla stanovena na základě diskusí z kolegy a pozorováním tohoto problému.

Druhá hypotéza se týkala nabídky kurzů a jejich zaměření, které v rámci dalšího vzdělávání sami učitelé vybírají. Hypotéza byla stanovena na základě praktických poznatků.

Třetí hypotéza se týkala ovlivnění pedagogovo pracovní činnosti rodinným zázemím a relaxací. Hypotéza byla stanovena na základě odborné literatury z teoretické části diplomové práce.

Čtvrtá hypotéza se týkala motivů a potřeb pedagoga absolvovat kurzy zaměřené na prevenci syndromu vyhoření. Hypotéza byla stanovena na základě praktických poznatků.

V praktické části byly popsány výzkumné metody i s odborným textem, na které navazuje výzkumný vzorek tří státních škol ve městě Králův Dvůr a ve městě Beroun. Bylo osloveno celkem sto padesát dva pedagogických pracovníků. Návratnost dotazníků byla díky osobnímu požádání o vyplnění velká. Celkem ve výzkumné části bylo zpracováno sto třicet dva dotazníků.



Na základě vyhodnocení dotazníkového šetření byly ověřeny dané hypotézy. Tři ze čtyř hypotéz se potvrdily, čtvrtá hypotéza se potvrdila pouze částečně.

Druhá část výzkumu se týkala řízeného rozhovoru s odborníkem ve školství. Tento rozhovor byl uskutečněn na základě vyhodnoceného dotazníku. Po rozhovoru byla provedena jeho analýza. Po ukončení tohoto rozhovoru byla paní Mgr. Kyselová požádána o přednášku pro pedagogické pracovníky školy. Tématem byla prevence stresu a syndromu vyhoření pomocí dodržování základních pravidel duševní hygieny a její podpory. Paní Mgr. Kyselová s tímto návrhem souhlasila a po dohodě s vedením školy se tato přednáška uskutečnila za značného zájmu pedagogů.

Diplomová práce podpořena v teoretické části odbornou literaturou a provedeného smíšeného výzkumu v praktické části, potvrzuje důležitost dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků v oblasti zachování a udržení si duševního zdraví spojené s prevencí syndromu vyhoření. Jde o důležitý faktor v oblasti psychického i fyzického prožívání pedagogického pracovníka a zároveň i o jeho celkový rozvoj, což se odráží na efektivitě celého školského systému.

Na základě vyhodnocení této diplomové práce jsou v závěru vypsána některá doporučení, která byla určena jak pedagogickým pracovníkům, tak vedení škol a vzdělávacím institucím.

### **Doporučení pro pedagogické pracovníky**

Pedagogové předávají svým žákům znalosti a zkušenosti ve svých hodinách. K tomu, aby jejich práce měla pro žáky co největší efektivitu, musí být každý pedagog tělesně i duševně v dobré kondici. Možností, jak tohoto dosáhnout je věnovat svou pozornost informacím, které se týkají v rámci dalšího vzdělávání oblasti zachování a udržení si správného postoje ke svému duševnímu zdraví. V profesi pedagoga je povinnost dále se vzdělávat nutností. Je ale důležité si vytýčit ty správné cíle, kam bude jeho další vzdělávání směřovat. Pokud pedagog chce zvládat všechny své pracovní povinnosti, měl by svou pozornost věnovat nejen směrem na rozvíjení svých didaktických dovedností a schopností ve svém oboru, ale i na svou osobu. Proto kurzy a semináře věnované duševní hygieně a prevenci jak stresových situací, tak syndromu vyhoření by měly být vytýčeny v individuálním plánu dalšího vzdělávání pedagoga v každém školním roce.

### **Doporučení pro vedení škol**

Ředitelé, kteří jsou zodpovědní za vedení školy, si uvědomují, že velmi důležitým článkem každé školy jsou pedagogičtí pracovníci. Proto by měly více dbát při sestavování plánu dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků na potřeby nejen žáků v oblasti zlepšení celkového výukového procesu, ale i na psychický a duševní rozvoj svých zaměstnanců. Jestliže budou své pracovníky motivovat k výběru seminářů a přednášek, které jsou zaměřené na prevenci stresu, prevenci syndromu vyhoření a na udržení a zachování duševního zdraví, budou pak mít ve svém kolektivu pracovníky, kteří nejen odvedou lépe svou práci, ale přispějí tak i k lepšímu klimatu ve třídách při výuce i v celé škole. Pokud budou mít možnost provést některé takto zaměřené kurzy a přednášky pro všechny své pedagogické pracovníky v jeden čas, bude to jistě přínosné nejen pro zaměstnance, ale i pro školu z hlediska organizace výuky žáků. A i z hlediska financování dalšího vzdělávání pedagogů je toto doporučení možno brát v úvahu.

### **Doporučení pro vzdělávací instituce**

Vzdělávací instituce poskytují v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků kurzy, semináře a přednášky v různých oblastech pedagogova dalšího rozvoje a jeho pedagogického vlivu při výchově a vzdělávání žáků a studentů. Tyto vzdělávací akce by měly být pro učitele nejen přínosné a prospěšné, ale i zajímavé. Doporučením by zde mohlo být zaměření nejen na učitelův odborný rozvoj, ale i o doplnění výběru přednášek o ty, které jsou zaměřeny na samotné pedagogy. Na jejich duševní zdraví, zvládnutí stresu a zachování dobrého klima. Jednou z možností je dotazování se samotných klientů a zvolit například více možností akcí na zakázku.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Seznam použitých českých zdrojů

BENEŠ, M. *Andragogika. 2.*, aktualizované a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-9459-4.

BEDRNOVÁ, E. a I. NOVÝ. a kol. *Psychologie a sociologie řízení. 1.* vyd. Praha: Management Press, 1998. ISBN 80-85943-57-3.

CARNEGIE, D. *Jak překonat starosti a stres.* Přel. Gosman, S. 1. vyd. Praha: Práh, 2011. ISBN 978-80-7252-320-7.

CARNEGIE, D. *Cesta k vyrovnanému životu: Jak úspěšně řešit konflikty v práci i osobním životě.* Přel. Gosman, S. 1. vyd. Praha: Práh, 2014. ISBN 978-80-7252-535-5.

GREGOR, O. *Žít se stresem, to je kumšt.* 1. vyd. Praha: H+H, 1993. ISBN 80-85-467-51-8.

HENDL, J. *Kvalitativní výzkum, Základní teorie, metody a aplikace. 4.* rozš. vyd. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-0982-9.

HLOUŠKOVÁ, L. a M. POL. *Občanské vzdělávání dospělých v České republice (kontext, účast, nabídka a účastníci).* In. *Vzdělávání dospělých v rámci celoživotního učení. Sborník prací Filozofické fakulty brněnské univerzity. Roč. LIV, řada pedagogická (U), č. 11.* Brno: Masarykova univerzita, 2006.

HONZÁK, R. *Jak žít a vyhnout se syndromu vyhoření. 1.* vyd. Praha: Vyšehrad, 2013. ISBN 978-80-742-9331-3.

IRMIŠ, F. *Nauč se zvládat stres. 1.* vyd. Praha: Alternativa, 1996. ISBN 80-85993-02-3.

JEKLOVÁ, M. a E. REITMAYEROVÁ. *Syndrom vyhoření. 1.* vyd. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006. ISBN 80-869991-74-1.

KOHNOVÁ, J. *Další vzdělávání učitelů a jejich profesní rozvoj. 1.* vyd. Praha: Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy, 2004. ISBN 80-7290-148-6.

KOHOUT, K. *Základy obecné pedagogiky. 2., dopl. vyd.* Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2010. ISBN 978-80-7452-009-9.

- KOŤA, J. a D. TRPIŠOVSKÁ, a M. VACÍNOVÁ. *Sociální psychologie, Vybrané kapitoly*. 2., rozš. a přepracov. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2013. ISBN 978-80-7452-029-7.
- KŘIVOHLAVÝ, J. *Jak neztratit nadšení*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1998. ISBN 80-7169-551-3.
- KŘIVOHLAVÝ, J. *Psychologie zdraví*. 1. vyd. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-551-2.
- MADŽUKOVÁ, J. *Dotek léčí tělo, úsměv duši*. 1. vyd. Praha: Brána, 2014. ISBN 978-80-7243-708-5.
- MACHALOVÁ, M. *Psychologie ve vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Bratislava: Radio Print, 2004. ISBN 880-969339-6-5.
- MÍČEK, L. *Duševní hygiena*. 1. vyd. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1984. ISBN 14-400-84.
- NEŠPOR, K. *Duševní pružnost v každodenním životě*. 1. vyd. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0778-8.
- NEŠPOR, K. *Jak být milejší, Zdravé emoce prakticky a jednoduše*. 1. vyd. Praha: Portál, 2017. ISBN 978-80-262-1171-6.
- LAZAROVÁ, B. *Vzdělávat učitele, příspěvky o inovativní praxi*. 1. vyd. Brno: Paido, 2001. ISBN 80-7315-013-1.
- LAZAROVÁ, B. *Cesty dalšího vzdělávání učitelů*. 1. vyd. Brno: Paido, 2006. ISBN 80-7315-114-6.
- PELIKÁN, J. *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. 2. vyd. Praha: Karolinum, 2011. ISBN 978-80-246-1916-3.
- PRŮCHA, J. a E. WALTEROVÁ, aj. MAREŠ. *Pedagogický slovník*. 6., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-647-6.
- PRŮCHA, J. *Andragogický výzkum*. 1. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-5232-7.
- PRŮCHA, J. a J. VETEŠKA, *Andragogický slovník*. 2. rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4748-4.

ŠTIKAR, J. a M. RYMEŠ, a K. RIEGEL, a J. HOSKOVEC. *Základy psychologie práce a organizace*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1996 ISBN 80-7184-091-2.

ŠVINGALOVÁ, D. *Stres a „vyhoření u profesionálů pracujících s lidmi*. 1. vyd. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2006. ISBN 80-7372-105-8.

TOMAN, I. *Debordelizace hlavy, Zprimitivněte k úspěchu*. 4. vyd. Praha: Finidr, 2009. ISBN 858-6-11-22023-8.

VETEŠKA, J. a M. TURECKIOVÁ. *Vzdělávání a rozvoj podle kompetencí*. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 978-80-86723-54-9.

VETEŠKA, J. *Přehled andragogiky, Úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých*. 1. vyd. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-1026-9.

### **Seznam použitých zahraničních zdrojů**

GRÜN, A. *Vyhoření. Jak rozproudít vlastní energii*. Přel. Jančaříková, M. z *Kraftvolle Visionen gegen Burnout und Blockaden. Den Flow beflügeln*. 1. vyd. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0587-6.

HENNING, C. a G. KELLER. *Antistresový program pro učitele*. Přel. Vrátilová, J. z *Anti-Stress-Programm für Lehrer*. 1.vyd. Praha: Portál, 1996. ISBN 80-7178-093-6.

KEITH, F. PUNCH. *Úspěšný návrh výzkumu*. Přel. Handl, J. z *Developing Effective Research Proposals*. 2. vyd. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0980-5.

McALARY, B. *Jak si zjednodušit a zpomalit život*. Přel. Sýkorová, I. Z *Destination Simple-Everyday Rituals for a Slower Life*. 1. vyd. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-9835-1.

PRIES, M. *Jak zvládnout syndrom vyhoření, Najděte cestu zpátky k sobě*. Přel. Michňová, I. Z *Bornout kommt nicht nur wom Stress. Warum wir wirklich ausbrennen und wie wir zu uns selbst zurückfinden*. 1. vyd. Praha: Grada 2015. ISBN 978-80-247-5394-2.

VOLLMEROVÁ, H. *Pryč s únavou*. Přel. Kufnerová z *Ich fühle mix fix und fertig*. 1. vyd. Praha: Motto, 1998. ISBN 80-85872-90-0.

### Článek z časopisu:

MOUČKOVÁ, K. *Vyhoření se může objevit kdykoliv, na věku nezáleží*. Hospodářské noviny. 2019, ročník, 63, s. 15. ISSN 0862-9587.

ŠRAJBROVÁ, M. a M. ENDRŠTOVÁ. *Můj společník stres*. Hospodářské noviny. 2019, ročník 63, č. 109, s. 8. ISSN 0862-9587.

### Seznam použitých internetových zdrojů

PETERKOVÁ, M. *Ohrožené druhy* [online]. ©2008-2019 [cit. 2019-08-04]. Dostupné z: <http://www.syndrom-vyhoreni.psychoweb.cz/syndrom-vyhoreni-uvod/ohrozene-druhy>

PETERKOVÁ, M. *Jak se vyhoření zbavit* [online]. ©2008-2019 [cit. 2019-08-04]. Dostupné z: <http://www.syndrom-vyhoreni.psychoweb.cz>

POKORNÝ, J. *Posilujte své sebevědomí* [online]. ©2017-2019 [cit. 2019-08-04]. Dostupné z: <http://www.dusevni-hygiena.cz/posilujte-sve-sebevedomi>

DARJA, K. *Komunikace: Jak komunikovat smysluplně*. [online]. ©2018-2019 [cit. 2019-08-04]. Dostupné z: <https://psychologieprokazdeho.cz/jak-komunikovat-smysluplne/>

Centrum vzdělávání všem. [online]. [cit. 2019-08-04]. Dostupné z: <https://vzdelavaniivsem.cz/kurz/prevence-syndromu-vyhoreni-pro-pedagogicke-pracovniky>

Katalog akcí / DVPP. Mapa vzdělávací nabídky pro pedagogy. [online]. [cit. 2019-08-04]. Dostupné z: <https://dvpp.eduin.cz/akce>

Předkládaná strategie vzdělávací politiky ČR. [online]. [cit. 2019-08-04]. Dostupné z: [www.msmt.cz/uploads/Strategie-2020-web.pdf](http://www.msmt.cz/uploads/Strategie-2020-web.pdf)

Psychologie zdraví pro praxi. [online]. [cit. 2019-08-04]. Dostupné z: <https://psracticalhealthpsychology.com/cz/2017/08>

## **SEZNAM ZKRATEK**

DVPP - Další vzdělávání pedagogických pracovníků

## SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

### Seznam tabulek

TABULKA Č. I .....	71
TABULKA Č. II .....	71
TABULKA Č. III.....	72
TABULKA Č. IV .....	73

### Seznam grafů

GRAF Č.I: OVĚŘENÍ HYPOTÉZY Č.I .....	71
GRAF Č. II: OVĚŘENÍ HYPOTÉZY Č.II.....	71
GRAF Č. III: OVĚŘENÍ HYPOTÉZY Č. III.....	72
GRAF Č. IV: OVĚŘENÍ HYPOTÉZY Č.IV .....	73



## SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA A: TABULKY A GRAFY.....	I
PŘÍLOHA B: GRAFY K OVĚŘENÍ HYPOTÉZ .....	VI
PŘÍLOHA C: OTÁZKY K ROZHOVORU A INFORMOVANÝ SOUHLAS.....	VIII
PŘÍLOHA D: DOTAZNÍK .....	IX

## Příloha A: Tabulky a grafy

### 1) Výběr seminářů, stresové situace

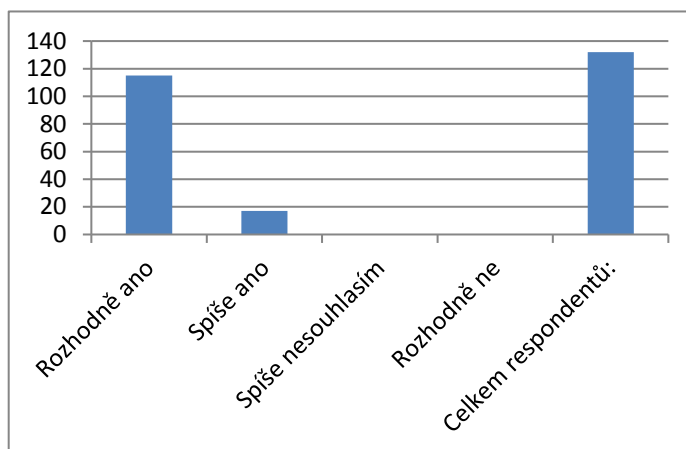
Tabulka č. 1:

Rozhodně ano	115
Spíše ano	17
Spíše nesouhlasím	0
Rozhodně ne	0
Celkem respondentů:	132

Zdroj:

Vlastní zpracování, 2020.

Graf č. 1:



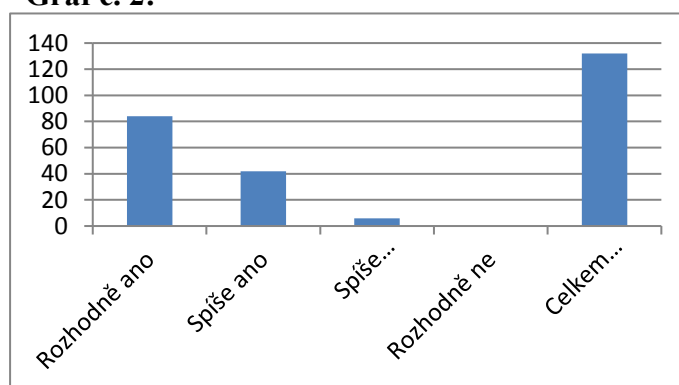
### 2) Výběr seminářů, prevence syndromu vyhoření

Tabulka č. 2:

Rozhodně ano	84
Spíše ano	42
Spíše nesouhlasím	6
Rozhodně ne	0
Celkem respondentů:	132

Zdroj: Vlastní zpracování, 2020.

Graf č. 2:



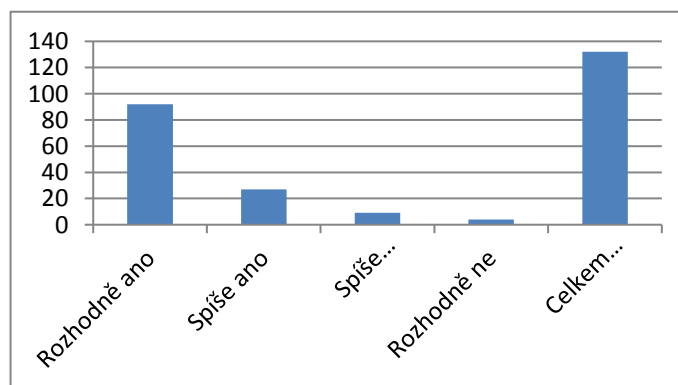
### 3) Přínos seminářů v učitelské činnosti

Tabulka č. 3:

Rozhodně ano	92
Spíše ano	27
Spíše nesouhlasím	9
Rozhodně ne	4
Celkem respondentů:	132

Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

Graf č. 3:

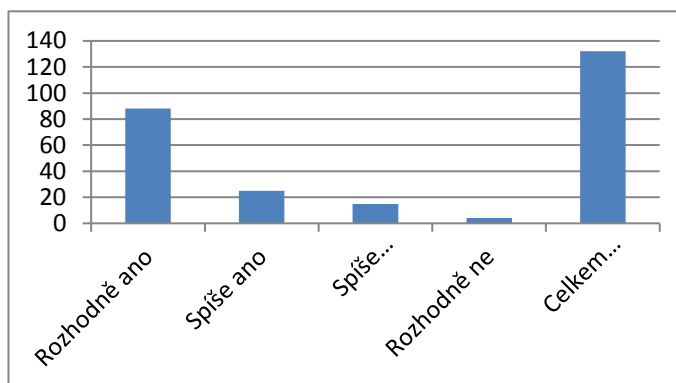


#### 4) Motivace k výběru kurzů

Tabulka č. 4:

Rozhodně ano	88
Spíše ano	25
Spíše nesouhlasím	15
Rozhodně ne	4
Celkem respondentů:	132

Graf č. 4:



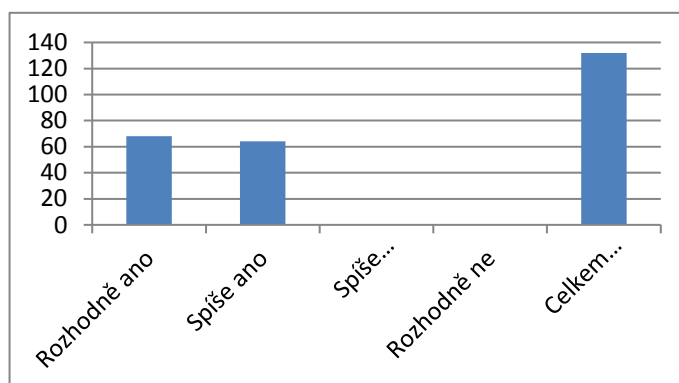
Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

#### 5) Organizace práce a pozitivní naladění

Tabulka č. 5:

Rozhodně ano	68
Spíše ano	64
Spíše nesouhlasím	0
Rozhodně ne	0
Celkem respondentů:	132

Graf č. 5:



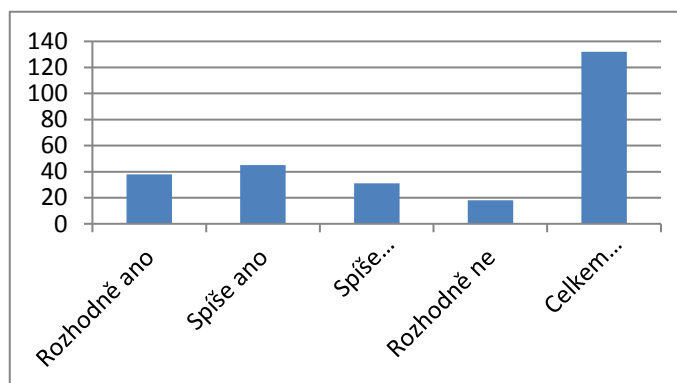
Zdroj: Vlastní zpracování, 2020.

#### 6) Čas na relaxaci a odpočinek při práci

Tabulka č. 6:

Rozhodně ano	38
Spíše ano	45
Spíše nesouhlasím	31
Rozhodně ne	18
Celkem respondentů:	132

Graf č. 6:



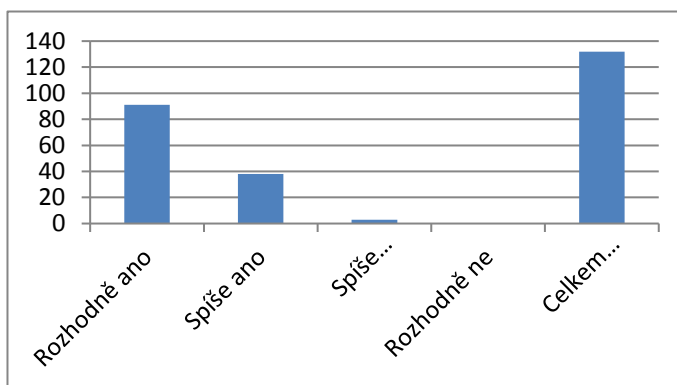
Zdroj: Vlastní zpracování, 2020.

## 7) Vliv rodinného zázemí na pracovní den

Tabulka č. 7:

Rozhodně ano	91
Spíše ano	38
Spíše nesouhlasím	3
Rozhodně ne	0
Celkem respondentů:	132

Graf č. 7:



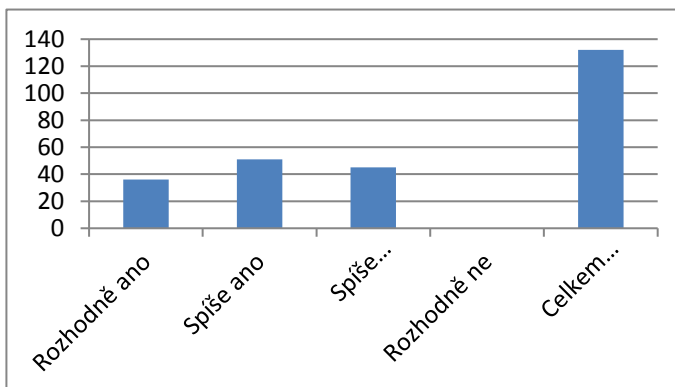
Zdroj: Vlastní zpracování, 2020.

## 8) Podpora zaměstnavatele v DVPP v této oblasti

Tabulka č. 8:

Rozhodně ano	36
Spíše ano	51
Spíše nesouhlasím	45
Rozhodně ne	0
Celkem respondentů:	132

Graf č. 8:



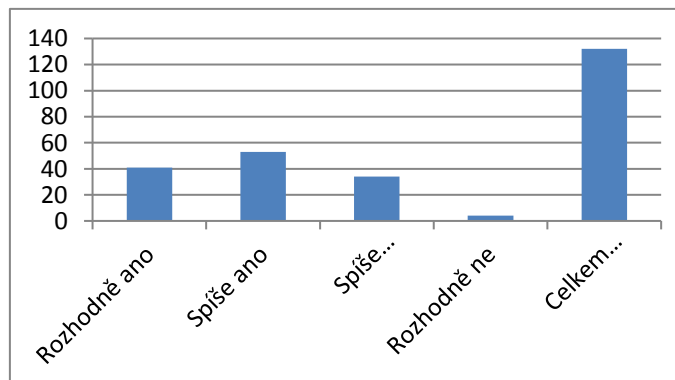
Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

## 9) DVPP a splněné očekávání v oblasti duševního zdraví

Tabulka č. 9:

Rozhodně ano	41
Spíše ano	53
Spíše nesouhlasím	34
Rozhodně ne	4
Celkem respondentů:	132

Graf č. 9:



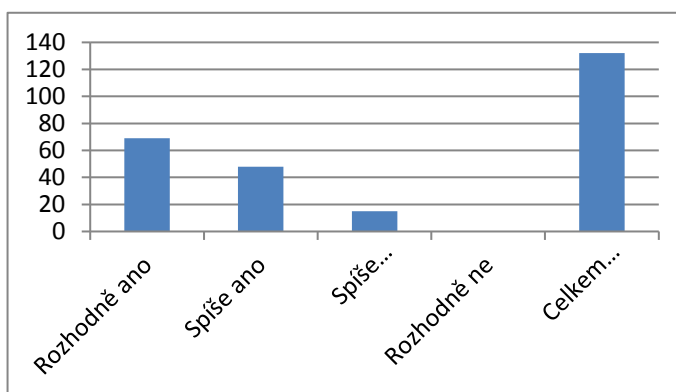
Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

## 10) Spokojenost s DVPP v oblasti zvládání stresu

**Tabulka č. 10:**

Rozhodně ano	69
Spíše ano	48
Spíše nesouhlasím	15
Rozhodně ne	0
Celkem respondentů:	132

**Graf č.10:**



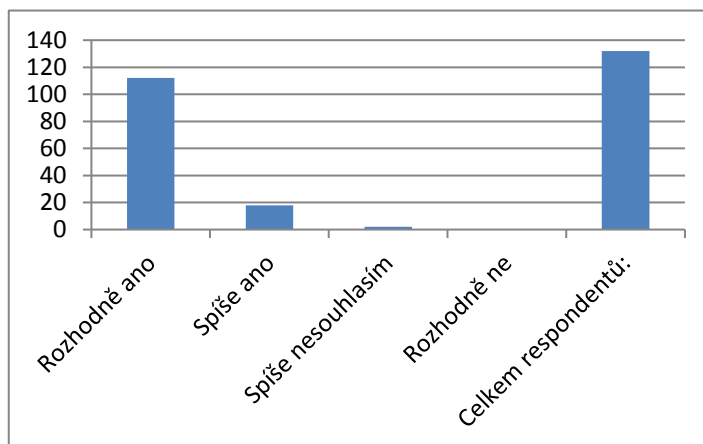
**Zdroj: Vlastní zpracování, 2020.**

## 11) DVPP v této oblasti a profesní důvody

**Tabulka č. 11:**

Rozhodně ano	112
Spíše ano	18
Spíše nesouhlasím	2
Rozhodně ne	0
Celkem respondentů:	132

**Graf č. 11:**



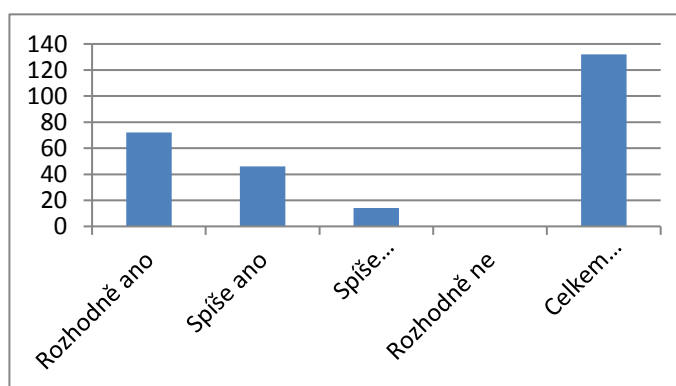
**Zdroj: Vlastní zpracování, 2020.**

## 12) Ochota absolvovat více kurzů v této oblasti

**Tabulka č. 12:**

Rozhodně ano	72
Spíše ano	46
Spíše nesouhlasím	14
Rozhodně ne	0
Celkem respondentů:	132

**Graf č. 12:**



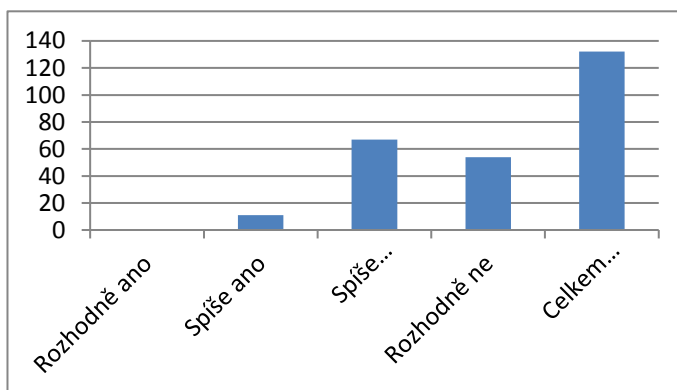
**Zdroj: Vlastní zpracování, 2020.**

### 13) Ochota navštěvovat tyto kurzy ve volném čase

Tabulka č. 13:

Rozhodně ano	0
Spíše ano	11
Spíše nesouhlasím	67
Rozhodně ne	54
Celkem respondentů:	132

Graf č. 13:



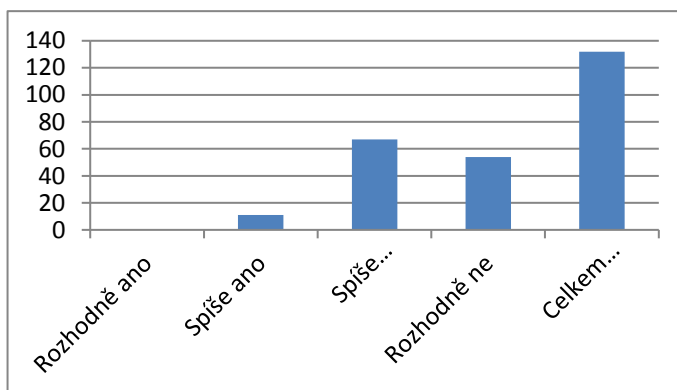
Zdroj: Vlastní zpracování, 2020.

### 14) Ochota investovat do těchto kurzů vlastní finance

Tabulka č. 14:

Rozhodně ano	0
Spíše ano	8
Spíše nesouhlasím	41
Rozhodně ne	83
Celkem respondentů:	132

Graf č. 14:



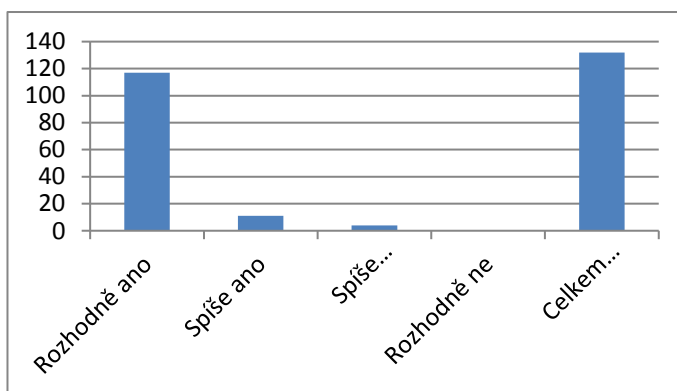
Zdroj: Vlastní zpracování, 2020.

### 15) Doporučení těchto kurzů kolegům

Tabulka č. 15:

Rozhodně ano	117
Spíše ano	11
Spíše nesouhlasím	4
Rozhodně ne	0
Celkem respondentů:	132

Graf č. 15:



Zdroj: Vlastní zpracování, 2020.

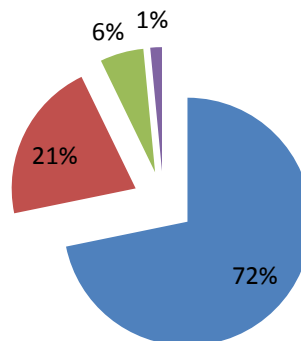
## Příloha B: Grafy k ověření hypotéz

Tabulka č. I:

Rozhodně ano	379
Spíše ano	111
Spíše nesouhlasím	30
Rozhodně ne	8
Celkem zpracovaných odpovědí	528

### Graf ověření hypotézy č.I:

■ Rozhodně ano ■ Spíše ano ■ Spíše nesouhlasím ■ Rozhodně ne



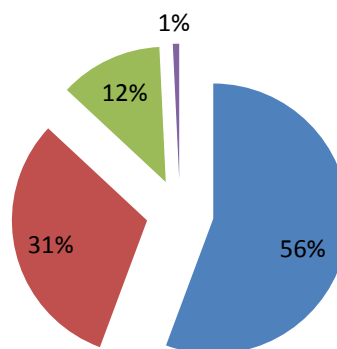
Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

Tabulka č. II:

Rozhodně ano	294
Spíše ano	165
Spíše nesouhlasím	65
Rozhodně ne	4
Celkem zpracovaných odpovědí	528

### Graf ověření hypotézy č.II:

■ Rozhodně ano ■ Spíše ano ■ Spíše nesouhlasím ■ Rozhodně ne

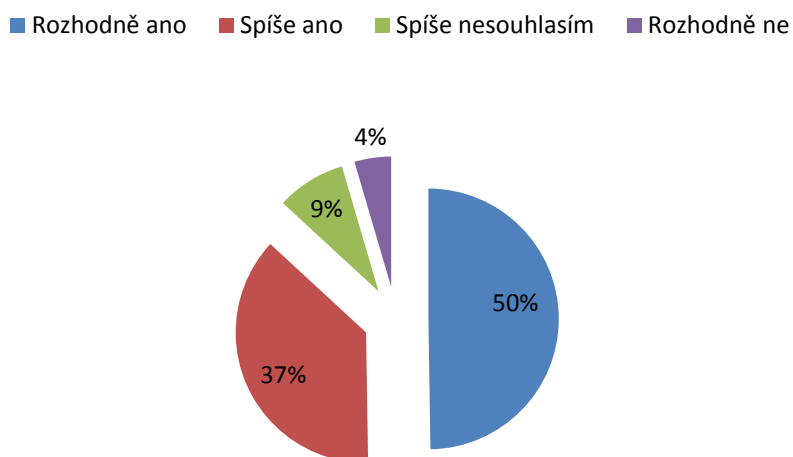


Zdroj: Vlastní zpracování, 2020

**Tabulka č. III:**

Rozhodně ano	197
Spíše ano	147
Spíše nesouhlasím	34
Rozhodně ne	18
Celkem zpracovaných odpovědí	396

**Graf ověření hypotézy č.III:**

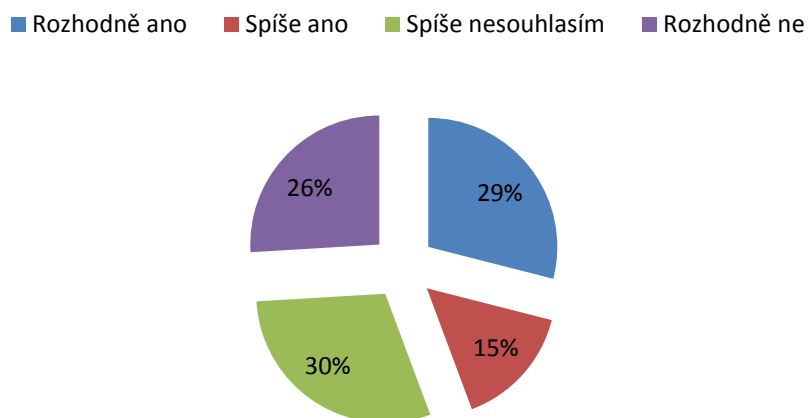


**Zdroj: Vlastní zpracování, 2020**

**Tabulka č. IV:**

Rozhodně ano	153
Spíše ano	81
Spíše nesouhlasím	157
Rozhodně ne	137
Celkem zpracovaných odpovědí	528

**Graf ověření hypotézy č.IV:**



**Zdroj: Vlastní zpracování, 2020**



## PŘÍLOHA C: OTÁZKY K ROZHOVORU A INFORMOVANÝ SOUHLAS

### OTÁZKY K ROZHOVORU A INFORMOVANÝ SOUHLAS

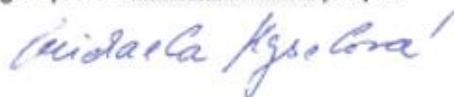
- 1.) JAK DLOUHO VYKONÁVÁTE SVOU PROFESI?
- 2.) CO SI MÁME PŘEDSTAVIT, PODLE VAŠEHO NÁZORU, POD POJMEM DODRŽOVÁNÍ DUŠEVNÍ HYGIENY Z HLEDISKA PEDAGOGICKÉ PROFESIE?
- 3.) JAKÝ BY PODLE VÁS MĚLI MÍT LIDÉ, PRACUJÍCÍ V POMÁHAJÍCÍCH PROFESÍCH SPRÁVNÝ POSTOJ VZDĚLÁVAT SE OBLASTI DUŠEVNÍ HYGIENY?
- 4.) URČITĚ JE VÁM Z VAŠÍ PRAXE ZNÁMÝ POJEM SYNDROM VYHOŘENÍ? BUDETE, PROSÍM, TAK LASKAVÁ A POPIŠETE MI JEJ Z HLEDISKA VAŠÍ PEDAGOGICKO PSYCHOLOGICKÉ ČINNOSTI?
- 5.) JAK PŘESVĚDČIT PEDAGOGY, ABY SE VÍCE ZAJÍMALI O SVÉ PSYCHICKÉ ZDRAVÍ V RÁMCI DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ?
- 6.) MYSLÍTE SI, ŽE SE UČITELÉ V OBLASTI DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ DOSTATEČNĚ VZDĚLÁVAJÍ V PREVENCI PROTI SYNDROMU VYHOŘENÍ?
- 7.) Z HLEDISKA VAŠÍ PROFESIE, MÁTE DOJEM, ŽE JSOU TAKTO ZAMĚŘENÉ KURZY PRO UČITELE PŘÍNOSNÉ A PROČ?
- 8.) Z VÝZKUMU POMOCÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ BYLO ZJIŠTĚNO, ŽE SE UČITELÉ O TUTO OBLAST VZDĚLÁVÁNÍ ZAJÍMAJÍ, JAKÝ NA TO MÁTE VY Z HLEDISKA VAŠÍ PROFESIE NÁZOR?

Informovaný souhlas s nahráváním rozhovoru.

Souhlasím, aby v rámci tohoto řízeného rozhovoru k diplomové práci na téma: Psychologie zdraví a Duševní hygiena v rámci Dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, byla provedena nahrávka a přepis rozhovoru.

Mgr. Kyselová.....podpis,

v Berouně 10. 12. 2019



Speciálně pedagogické centrum  
a pedagogicko-psychologická poradna  
při Soukromé mateřské škole Sáladní  
škole a střední škole Spisus, o.p.s.  
Hornická 410, 273 03 Stochov

## **PŘÍLOHA D: Dotazník**

Dobrý den,

Vážené kolegyně a kolegové, prostřednictvím tohoto dotazníku, bych vás ráda požádala o spolupráci na mé diplomové práci, která nese název „ Psychologie zdraví a duševní hygiena v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků“.

Dotazník je tedy určen pro učitele jako pracovníky pomáhající profese.

Vyplnění dotazníku není časově ani jinak náročné a mohu vás ujistit, že je zcela anonymní. Veškeré údaje budou zpřístupněny pouze mně, tedy pro mé výzkumné šetření.

Předem vám velice děkuji za spolupráci.

**První tři odpovědi prosím zakroužkujete.**

**1. Vaše pohlaví**

- Žena

- Muž

**2. Váš věk**

- 25 – 45 let

- 45 – 55 let

- 55 a více let

**3. Jak dlouho vykonáváte tuto svou profesi?**

Do 5 let

Do 10 let

Do 20 let

Do 30 let

Více než 30 let

**A jedna otázka otevřená:**

**Máte nějaké koníčky, které Vám pomáhají odbourávat stres z Vaší pracovní činnosti?**

.....

.....

.....

.....

V dalších odpovědích, prosím, ohodnot'te na stupnici 1 – 4 každý výrok, podle toho, jak dalece se s ním ztotožňujete a podle svých pocitů, které obvykle prožíváte.

- Pokud označíte:**
- 1 rozhodně ne**
  - 2 spíše nesouhlasím**
  - 3 spíše souhlasím**
  - 4 rozhodně ano**

Body prosím, zapište do připravené tabulky s otázkami.

**TABULKA:**

<b>Číslo otázky</b>	<b>otázka</b>	<b>body</b>
<b>1</b>	<b>Vybral/a byste si seminář, který by se týkal stresových situací spojených s výkonem učitelského povolání?</b>	
<b>2</b>	<b>Vybral/a byste si seminář, který by se týkal prevence syndromu vyhoření?</b>	
<b>3</b>	<b>Považujete takto zaměřené semináře v oblasti DVPP přínosné pro Vaši učitelskou činnost?</b>	
<b>4</b>	<b>Motivuje Vás práce s Vašimi žáky k výběru takto zaměřených kurzů?</b>	
<b>5</b>	<b>Práci si organizujete tak, abyste byl/a co nejvíce pozitivně naladě/a</b>	
<b>6</b>	<b>V pracovním dni si najdete čas na relaxaci a odpočinek</b>	
<b>7</b>	<b>Vaše rodinné zázemí Vám pomáhá lépe zvládat pracovní den</b>	
<b>8</b>	<b>Zaměstnavatel podporuje Vaše další vzdělávání v oblasti prevence syndromu vyhoření</b>	
<b>9</b>	<b>Další vzdělávání pedagogických pracovníků splnilo Vaše očekávání v oblasti zaměřené na duševní zdraví</b>	

<b>10</b>	<b>Jste rád/a, že se můžete při své práci vzdělávat v kurzech DVPP v oblasti zvládání stresových situací?</b>	
<b>11</b>	<b>K dalšímu vzdělávání v oblasti zvládání stresových situací a zachování duševního zdraví Vás vedou profesní důvody</b>	
<b>12</b>	<b>Chtěl/a byste kurzů a seminářů na toto téma absolvovat více?</b>	
<b>13</b>	<b>Byl/a byste ochoten/na navštěvovat tyto druhy kurzů i ve svém volném čase?</b>	
<b>14</b>	<b>Byl/a byste ochoten/na investovat vlastní finanční prostředky do těchto kurzů?</b>	
<b>15</b>	<b>Doporučil/a byste tento typ kurzů Vaším kolegům?</b>	

**Děkuji Vám za spolupráci!**

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora: Vlasta Soukupová**

**Obor: 7501T001 - Andragogika (Mgr. A)**

**Forma studia: Kombinované studium**

**Název práce: Psychologie zdraví a duševní hygiena v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků**

**Rok: 2020**

**Počet stran textu bez příloh: 73**

**Celkový počet stran příloh: 11**

**Počet titulů českých použitých zdrojů: 31**

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 6**

**Počet internetových zdrojů: 8**

**Vedoucí práce: PaedDr. Jarmila Klugerová, Ph.D.**