

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2019-2020

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Petr Březina

**Syndrom vyhoření u učitelek v mateřské škole
v Jevišovicích**

Praha 2020

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Martina Karkošová, Ph. D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2019-2020

BACHELOR THESIS

Petr Březina

Burnout syndrome of teachers in nursery school

in Jevišovice

Prague 2020

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

Mgr. Martina Karkošová, Ph. D.

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Jméno autora

Poděkování

Děkuji paní profesorce Martině Karkošové za cenné rady, dále bych chtěl poděkovat učitelskému kolektivu Mateřské školy Jevišovice, který mi poskytl rozhovor pro moji bakalářskou práci.

Anotace

Bakalářská práce se bude týkat syndromu vyhoření, který se může bezesporu objevit u pedagogů při nezvládnutí nadměrného stresu. Dalším pojmem týkající se toho tématu je supervize, která může vyvolávat představu jakési vyšší kontroly, jde daleko spíše o určitou obohacující zkušenost. Kapitola třetí analyzuje možnost prevence vzniku syndromu vyhoření a kapitola následující specifikuje funkce a formy supervize. V praktické části je představena metodika výzkumné části práce, tedy zejména použité metody a místo výzkumu. Pro praktickou část práce byl zvolen kvalitativní výzkum. Budu zjišťovat míru vyhoření u pedagogických pracovníků prostřednictvím řízených rozhovorů.

Klíčová slova

kvalitativní výzkum, řízený rozhovor, supervize, syndrom vyhoření

Annotation

The Bachelor thesis will deal with the burnout syndrome, which can undoubtedly occur in educators in the absence of excessive stress management. Another term related to this topic is supervision, which may give the impression of some sort of higher control, rather a certain enriching experience. The third chapter analyzes the possibility of prevention of burnout and the following chapter specifies the functions and forms of supervision. The practical part introduces the methodology of the research part of the work, especially the methods used and the place of research. For the practical part of the thesis was chosen the methodology of qualitative research. I will determine the burnout rate of pedagogical staff through structured interviews.

Keywords

Burnout, interview, methodology, qualitative research, supervision

ÚVOD	8
TEORETICKÁ ČÁST	10
1 SYNDROM VYHOŘENÍ	10
1.1 Rizikové faktory vzniku.....	10
1.2 Symptomy.....	11
2 VÝVOJ A FÁZE SYNDROMU VYHOŘENÍ	14
3 DIAGNOSTIKA SYNDROMU VYHOŘENÍ	18
3.1 Prevence syndromu vyhoření.....	20
4 SUPERVIZE	26
4.1 Funkce supervize.....	27
4.2 Formy a druhy supervize.....	27
PRAKTICKÁ ČÁST	31
5 CÍL VÝZKUMU	31
5.1 Kvalitativní výzkumné šetření.....	32
5.2 Výzkumný soubor.....	34
5.3 Vedení rozhovorů.....	35
6 INTERPRETACE ZÍSKANÝCH DAT	36
6.1 Respondentka A.....	36
6.2 Respondentka B.....	38
6.3 Respondentka c.....	40
6.4 Respondentka d.....	42
6.5 Shrnutí vyhodnocení rozhovorů.....	43
6.6 Vyhodnocení rozhovorů.....	45
ZÁVĚR	47
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	48
SEZNAM PŘÍLOH	50

ÚVOD

Pojem „burn-out“, pro který je v českém prostředí používáno označení vyhoření, či vyhasnutí, byl zaveden roku 1974 psychoanalytikem Herbertem J. Freunderbergerem. Syndrom vyhoření tedy můžeme označit jako soubor určitých příznaků, které se objevují u pracovníků v důsledku nevládnutého pracovního stresu. Je možné uvést, že v podstatě každý pracovník vykazuje po určité době některé jeho projevy. Obecně je možné za příčinu jeho vzniku označit bezesporu značně specifické nároky, které jsou na daného pracovníka kladeny v souvislosti s intenzivním kontaktem s lidmi.

Součástí tématu týkající se syndromu vyhoření je supervize, která v současnosti představuje významnou oblast profesního růstu. Ačkoliv samotné slovo supervize může vyvolávat představu jakési vyšší kontroly, jde daleko spíše o určitou obohacující zkušenost. Supervizor by měl plnit roli určitého průvodce, který bude napomáhat supervidovanému vnímat a zrcadlit vlastní práci a vztahy, přinášet nová řešení problematických situací. Právě samotná aktuálnost tématu a potřeba důrazu na problematiku supervize byly příčinou volby tématu práce.

Cílem práce je získání vyhodnocení rozhovorů s učitelkami v mateřské škole, kde se budu zabývat problematikou syndromu vyhoření, se kterým se v průběhu svého profesního působení bezesporu setká mnoho pracovníků. Bakalářská práce je rozdělena do několika kapitol. V úvodu práce je nastíněn samotný pojem syndromu vyhoření, faktory jeho vzniku a symptomy. Druhá kapitola se zajímá o vývoj a fáze syndromu vyhoření. Kapitola třetí analyzuje možnost prevence vzniku syndromu vyhoření a kapitola následující specifikuje funkce a formy supervize. V praktické části je představena metodika výzkumné části práce, tedy zejména použité metody. Součástí praktické části práce je dále pochopitelně charakteristika respondentů, s nimiž byly prováděny rozhovory a vlastní výsledky výzkumu. Prostřednictvím vyhodnocení rozhovorů bude následně možné odpovědět na zvolené výzkumné otázky.

V textu bakalářské práce je vycházeno zejména z textu monografií a dalších odborných publikací, které s problematikou bezprostředně souvisejí, dále pro psaní využívám také odborné články a v neposlední řadě rovněž elektronické články.

Závěr poskytne shrnutí všech zjištěných poznatků a vytvoření uceleného náhledu na danou oblast. Pro praktickou část práce byl zvolen kvalitativní výzkum, který bude proveden formou řízených rozhovorů. Vzhledem k tomu, že bude docházet k předávání citlivých údajů, budou tyto rozhovory anonymní. Pro sběr dat bude využit rozhovor, pro který byly vypracovány otevřené otázky, které mohou být následně doplněny o vhodné otázky doplňující. Rozhovory budou anonymní, a to s ohledem na nutnou ochranu osobních údajů. Výsledky rozhovorů poslouží pro účely jako podklad pro prozkoumání možností využití supervize.

TEORETICKÁ ČÁST

1 SYNDROM VYHOŘENÍ

Je možné uvést, že v současné společnosti nadále přibývá osob, které mají pocit, že již nejsou schopny zvládat ne vždy zcela snadné situace každodenního života, zejména pak náročné pracovní podmínky, což se následně projevuje určitou dlouhodobější únavou, sníženou výkonností a zkrátka komplexním vyčerpáním. Stock (2010) pro podrobnější představení syndromu vyhoření používá přístup Mezinárodní klasifikace nemocí Světové zdravotnické organizace (WHO), která vyhoření zařazuje do doplňkové kategorie diagnóz, nejedná se tedy o nemoc. Ptáček a kol. (2011) jej definují jako stav fyzického, psychického a emocionálního vyčerpání, které je způsobeno dlouhodobým setrváváním v emocionálně těžkých situacích. Tento navíc přichází v souvislosti s pracovní zátěží u za jiných okolností zdravých jedinců.

Dle pojetí Venglářové (2011) je rovněž možné jej označit coby profesionální selhávání na základě vyčerpání vyvolaného narůstajícími požadavky okolí či samotného jedince. Průvodními jevy je podle autorky ztráta zájmu a potěšení, ztráta energie a smyslu, negativní sebe ocenění a postoje k povolání.

1.1 RIZIKOVÉ FAKTORY VZNIKU

Prieß (2015) se ve své publikaci zabývá vztahem mezi stresem a syndromem vyhoření, konkrétně si klade otázku, zda je stres příznakem, či naopak příčinou vyhoření. Nejprve je však bezesporu nutné samotný pojem stres nějakým způsobem definovat. Dle autorky jde o určitý subjektivní stav, v němž má dotčená osoba pocit, že je vystavena obtížné situaci či nepříjemným okolnostem, kterým se nemůže vyhnout, a to z důvodu nedostatku schopností či zdrojů.

Raudenská, Javůrková (2011) pak za rizikové faktory, které mohou vést ke vzniku syndromu vyhoření, označují život v současné společnosti ve spojení s neustále rostoucím

životním tempem nároky na jedince, profese zahrnující kontakt a práci s lidmi, vystavování se chronickému stresu, nadměrné požadavky na výkon, nízkou autonomii pracovní činnosti, monotónní práci, počáteční vysoký entuziasmus a vysoké zaujetí pro věc a dále pak rovněž takzvané chování typu A s důrazem na soutěživost a hostilitu, což autorky popisují jako práci pod dlouhodobým časovým stresem, netrpělivost, pocity viny, neschopnost odložit některé záležitosti, což samo o sobě staví takto žijící osoby do pozice výrazně ohrožené skupiny populace.

Za nejrizikovější skupiny obecně označují Ptáček a Bartůněk (2011) zejména lékaře a zdravotníky, kteří jsou v nepřetržitém a náročném kontaktu s pacienty, což si od nich nutně žádá profesionální komunikaci s těmito osobami. Nicméně vedle těchto osob jsou ohroženými jedinci také v podstatě všichni, kdo na které jsou dlouhodobě kladeny vysoké nároky a je od nich požadována práce s plným nasazením a značnou odpovědností, přičemž je jejich práce neadekvátně ohodnocená v různých směrech.

1.2 SYMPTOMY

Syndrom vyhoření představuje v první řadě proces kumulativní a dynamický, jehož průběh je velmi pozvolný. Samotný postižený si jeho vzniku v mnoha případech ani nemusí všimnout, příčiny jsou však charakteru trvalého. S tímto pak souvisí skutečnost, že se tyto poměrně problematicky určují, zatímco poměrně nenápadně narušují zdroje daného jedince (Maroon, 2012). Příznaky vyhoření můžeme označit za značně multidimenzionální, neboť u postižené osoby se objevuje psychická, somatická a sociální nerovnováha a nepokoj. Příznaky syndromu vyhoření by mohly být vhodným způsobem rozděleny do čtyř rovin, v nichž mohou být pozorovány (Stock, 2010).

Nejprve je tu duševní rovina věci. V této souvislosti je postižený jedinec v mnoha případech podrážděný, frustrovaný, pochybuje o svých schopnostech. Staví se negativně ke svým kolegům, klientům, pracovnímu prostředí, snižuje se také jeho zájem vůči profesním tématům. Rovněž dochází k určitým problémům v souvislosti s koncentrací pozornosti dané osoby a tato v určitém směru uniká do světa fantazie (Bártová, 2011).

Může se objevit i jakýsi falešný pocit viny. Jedinec má dále pocit, že nějakou činnost nevykonává dokonale dobře (Prieß, 2015).

V rovině citové se syndrom vyhoření v podstatě projevuje pocitem bezmoci, sklíčenosti, sebelítosti, nervozitou, pocitem nedostatku uznání (Bártová, 2011). Postižený jedinec se projevuje pocity emocionálního vyčerpání, má pocit, že se ocitl ve stavu beznaděje, z něhož jednoduše není úniku. Není žádným překvapením, že v určitých situacích může situace vyvrcholit duševní nemocí či pokusem o sebevraždu (Jeklová, Reitmayerová, 2006).

Na úrovni tělesné je postižený náchylnější k nemocím, rychleji jej postihne únava, setkává se s vegetativními obtížemi. Bártová pak jako další příznaky označuje také kupříkladu bolesti hlavy, poruchy spánku či mezi dalšími také například vysoký krevní tlak (Bártová, 2011). Skutečně není žádným velkým překvapením, že je právě se syndromem vyhoření spojeno zvýšené riziko vzniku kardiovaskulárních onemocnění.

Jedinec znatelnou měrou omezuje kontakt se svým okolím, tedy se svými kolegy, přáteli, ale i rodinou. Lze tedy podotknout, že zkrátka klesá jeho společenská angažovanost. Jedinec se často stává zdrojem konfliktů v rodině i v práci, chová v sobě negativní pocity, a to pocity vlastní zbytečnosti, marnosti, nadšení je vystřídáno cynismem (Bártová, 2011). Alternativní způsob hodnocení symptomů syndromu vyhoření pak klasifikuje příznaky syndromu vyhoření na příznaky rázu subjektivního a objektivního. Zatímco objektivním projevem je kupříkladu dlouhodobější pokles výkonnosti jedince po řadu měsíců, který zaznamenávají i kolegové, mezi subjektivní příznaky je odbornou literaturou řazena silná únava, snížené sebehodnocení, problémy s koncentrací pozornosti, podrážděnost, obecně negativní postoj, dále pak rovněž příznaky, které jsou typické pro stres, ovšem nemají původ v jistém organickém onemocnění (Křivohlavý, 1998). V podstatě bychom mohli vymezit několik velmi typických znaků, kterými se projevuje jedinec postižený syndromem vyhoření: vyčerpanost; odcizení a izolace; pocity prázdnoty a cynismus; netrpělivost a vznětlivost; nedůvěra; paranoia; ztráta cílevědomosti; psychosomatické projevy; deprese. Nutno však v tomto ohledu podotknout, že se jednotlivé projevy rozvíjí velmi individuálně a také v rozdílném rozsahu. Tedy se nemusí všechny uvedené symptomy syndromu vyhoření objevit u každého jím postiženého (Hagemann, 2012; Maroon, 2012).

2 VÝVOJ A FÁZE SYNDROMU VYHOŘENÍ

Syndrom vyhoření je v první řadě procesem celistvým a značně dlouhodobým, přičemž tento se vyvíjí a nabývá rozličných forem. Proto je možné odlišit určité fáze jeho vývoje. V tomto kontextu však odborná literatura nehovoří jednotně, neb je možné se setkat s určitými rozdíly v počtu těchto fází, k nimž dochází v souvislosti se shrnutím, resp. detailnějším popisem dílčích fází. Na jedné straně může postižený jednotlivými fázemi procházet postupně, na straně druhé je však stejně tak možné, aby byly některé z nich přeskočeny (Poschkamp, 2013; Stock, 2010). Jeden z přístupů odborné literatury pak vymezuje v zásadě tři způsoby, které mohou vyvrcholit vznikem syndromu vyhoření. První touto cestou je určitá ztráta ideálů, kdy dochází k situaci, kdy předmětný jedinec ztrácí ideály, mizí původní zapálení pro věc. Práce zkrátka začíná postrádat pro jedince smysl. Druhým způsobem pak je workaholismus, který je spojen s určitou formou závislosti na práci, která se v tomto směru podobá závislosti na alkoholu. Jedinec se projevuje navenek nutkavou potřebou pracovat a není v podstatě schopen přestat a pouze odpočívat. Poslední cestou je takzvaný teror příležitostí, tedy stav, v rámci něhož se pracovníkovi nabízí lákavé možnosti aktivit a úkolů, které není schopen odmítnout. Aby tyto mohly být splněny, je nutné ze strany jedince tomuto věnovat značné úsilí a vynaložit velké množství energie. Nicméně po určité době neschopnost slevit z toho úsilí dovede jedince postupně právě až k syndromu vyhoření (Kopřiva, 2000).

Odborníci v tomto ohledu zpracovali určitý fázový model, který se dále člení na 5 stupňů. První fází je určitá fáze entuziasmu a nadějí. Ze strany jedince se projevuje vysokou mírou angažovanosti, nadšení a očekávání. Práce má v této fázi pro danou osobu smysl, baví jej. Druhou fází je pak následně takzvaná fáze stagnace, kdy pracovník plní pouze nejnutnější úkoly, již razantně přichází o prvotní naděje a ideály, práce již nadále jedince nenaplňuje a vidí v ní pouze zdroj příjmů. Třetí fází je pak následně fáze frustrace, kterou je možné označit za určitý protipól fáze počáteční. U pracovníka se objevují tělesné a citové obtíže a setkat se lze i s určitými poruchami chování. Předposlední fází je fáze lhostejnosti, kdy tato lhostejnost plní především roli přirozené obrany proti již zmíněné frustraci. V tomto směru se jedinec zaměřuje primárně na své zdraví a duševní klid. V rámci fáze konce nastává posléze úplné vyhoření. Jediným východiskem se pak

může stát odchod jedince ze zaměstnání či případně delší dovolená, volba jiného druhu práce atd. (Maroon, 2012).

Vyhoření je v každém případě možné označit za nepříznivý emocionální stav v životě postiženého jedince. Je však třeba mít neustále na paměti, že dále existuje rovněž mnoho obdobných jevů, které vykazují srovnatelné příznaky, díky čemuž je jednoznačné odlišení syndromu vyhoření od jiných psychických onemocnění velice obtížné, neb dochází k překrývání jednotlivých symptomů (Poschkamp, 2013; Ptáček, 2013).

A tak kupříkladu souvislost mezi stresem a vyhořením je zmiňována téměř v každé publikaci vztahující se k této problematice. Pojem vychází z anglického slova „stress“, což znamená tlak, napětí. Odborná literatura však z hlediska definice tohoto pojmu opětovně není jednotná. Stres bychom v jednom z pohledů mohli označit za soubor reakcí organismu na jisté podněty (stresory), které způsobují narušení normální funkce organismu člověka. Dochází k vystavení jedince značným nárokům (zátěži), o kterých se daná osoba domnívá, že k jejich zvládnutí nedisponuje dostatečnou adaptační kapacitou (Švingalová, 2006). Z uvedeného bychom mohli odvodit, že roli tedy hraje subjektivita emočního a kognitivního zpracování té které situace, tedy skutečnost, zda člověk subjektivně prožívá a interpretuje podněty jako zátěžové. Jako průkopník pojmu bývá zpravidla uváděn kanadský vědec Hans Selye, který vymezil stres coby jistou nespécifickou odpověď organismu na působení libovolného činitele. Jedná se o charakteristickou fyziologickou odpověď na poškození či případně ohrožení organismu, k jejímž projevům dochází prostřednictvím adaptačního syndromu (Špatenková, 2004).

Stres je tradičně vnímán jako ryze negativní jev, který v obecném pohledu způsobuje ohrožení zdraví a vede k celkovému pocitu nepohody. Někteří autoři dokonce rozlišují stres na pozitivní stres – takzvaný „eustres“ a negativní stres - „distres“. Eustres jedince v jeho životě stimuluje, je pro něho nezbytným. Důležitou roli sehrávají okamžiky, kdy jedinec usiluje o překonání určité překážky, zvládnutí problematické situace prostřednictvím vlastní iniciativy (např. rizikové situace). Mohli bychom sem zařadit pozitivní zážitky - svatba, narození dítěte atd. (Huber, 2009; Plevová, 2011). Naproti tomu zmíněný distres je spojen se situacemi, které člověk nedokáže zvládnout vlastními silami, jde tedy o určité zhroucení člověka (Plevová, 2011). Napětí a uvolnění bychom mohli označit za principy, který jsou neodmyslitelně spjaty s lidskou existencí. Škodlivým se

pro člověka však stává v podstatě až překročení určité individuální hranice, kdy „běžný stres“ přechází v distres (Bártová, 2011; Huber, 2009).

Dále považuji za významné uvést, že výrazy vyhoření a stres nejsou tím samým. Stres je totiž zpravidla přechodným stavem, který se objevuje v souvislosti s rozličnými činnostmi, zatímco k vyhoření dochází u člověka v případě takových činností, kdy osoba vstupuje do kontaktu s lidmi, u lidí zaměřených na práci a dále pak také v průběhu neřešených obtíží při adaptaci. Stěžejní roli hraje časový faktor. Symptomy je nutné posuzovat zpětně, přičemž je třeba vzít v potaz fakt, zda se proces přizpůsobení podařil, nebo zda proces kolísá či se zcela zhroutl (vyhoření). Křivohlavý například uvádí, že ne každý stresový stav vede až fázi komplexního vyčerpání (Křivohlavý, 2012). Mohli bychom tedy na základě uvedeného konstatovat, že stres představuje příčinu a vyhoření důsledek. K vyhoření vede výlučně chronický stres a dlouhotrvající disharmonie mezi zátěží a klidovou fází (Stock, 2010). Vyhoření tedy představuje jisté plíživé psychické vyčerpání ve spojitosti s dlouhotrvajícím působením stresových faktorů (Novák, 2011).

Dále můžeme uvést, že chronický stres vzniká v důsledku působení takzvaných stresorů, které by dále mohly být rozděleny na několik kategorií. Za první samostatnou skupinu lze označit psychické stresory, spadá sem časový tlak, vysoké či naopak nedostatečné vytížení, mnoho změn v průběhu krátkého časového úseku, novou náplň práce. Další skupinou jsou faktory sociální, které obsahují konflikty s kolegy, rivalitu či ztrátu blízké osoby. Stresory fyzického rázu zahrnují hluk, hlad, nadměrné množství působících podnětů, nevhodné osvětlení, prašné prostředí. V případě, že je jedinec dlouhodobě vystaven působení negativních jevů bez možnosti odpovídajícího zotavení, pak můžeme hovořit o chronickém stresu (Stock, 2010).

Deprese podobně jako vyhoření patří mezi negativní emocionální jevy. Statistiky Světové zdravotnické organizace (WHO) hovoří poměrně jasně - deprese je jednou z nejrozšířenějších nemocí globálního měřítka (Křivohlavý, 2012). Deprese představuje obecně chorobný stav rozdílného trvání, který se projevuje smutkem a poklesem energie jedince. Postižený člověk nedokáže řešit sebemenší obtíže, v běžném životě v podstatě neprojevuje žádnou iniciativu, ocitá se v úzkostných stavech, je sklíčený, dochází rovněž k poklesu jeho intelektuálních schopností. Související znatelný pocit méněcennosti pak nadále umocňuje jeho smutek (Sillamy, 2001). Někteří autoři dokonce pokládají vyhoření

za specifickou formu deprese, a to zejména v souvislosti s tím, že se mezi oběma jevy vyskytuje řada podobných znaků – smutek, pocity zmaru, významný pokles energie a motivace, vlastní bezcennost. Je však třeba uvést, že deprese má nepříznivý vliv na řasu běžných životních aktivit, zatímco syndrom vyhoření se týká výhradně myšlenek souvisejících s pracovními záležitostmi (Kebza, 2003; Stock, 2010). Můžeme však uvést, že právě vyhoření bývá provázeno depresemi. Depresivní fáze vyhoření však nevykazují trvalý charakter a nemají vliv na všechny oblasti postiženého, jelikož tyto zpravidla působí v určité oblasti života, postižené osoby s vážnými symptomy obvykle reagují v krátkém časovém horizontu pozitivně (Maroon, 2012). Zatímco depresi bychom mohli označit za klinické pojmy, vyhoření naproti tomu spadá do oblasti psychosociální. V případech deprese hrají roli zejména minulost dané osoby a nepříznivé zážitky z mládí (dětství). Vyhoření pak naopak staví do středu pozornosti současný stav (Křivohlavý, 2012).

Uvedme dále několik nepříznivých jevů, které jsou se syndromem vyhoření spojeny. Za zmínku stojí v tomto směru takzvaná existencionální neuróza, kterou lze označit jako chronickou neschopnost věřit ve význam a pravdivost čehokoliv, co si lze představit, že by jedinec dělat měl, resp. měl mít o to zájem, tím spíše ne se v těchto věcech angažovat. Existencionální neurózu může spojit s pocitem úplné existencionální beznaděje a ztrátou smyslu života jedince. S uvedenými symptomy se lze v podstatě setkat v konečné fázi procesu vyhoření, kdy již selhaly veškeré snahy o napravení stavu (Bártová, 2011, Křivohlavý, 2012).

Na závěr je možné pronést, že syndrom vyhoření probíhá pozvolna krok po kroku, první výbuch představuje pouze jakýsi spouštěcí mechanismus. Vyhoření je tedy v první řadě chronickým stavem, který může bez problémů přetrvávat po dobu mnoha měsíců i let. Ve svých počátcích jej lze poměrně těžko rozpoznat, jelikož jsou postižení jedinci zpravidla talentovaní, nezávislí, jsou schopni slabosti a problémy poměrně obstojně skrývat (Maroon, 2012).

3 DIAGNOSTIKA SYNDROMU VYHOŘENÍ

Kebza (2003) uvádí, že rozpoznání syndromu vyhoření je založeno jednak na pozorování dílčích symptomů u jedinců, v jejichž chování se vyhoření začíná projevovat, jednak pak rovněž z prožitku symptomů v případě postižených osob, jenž lze lépe identifikovat v tom případě, kdy je člověk s charakteristikou tohoto syndromu již do určité míry seznámen, a konečně rovněž ze specifických psychologických metod, které byly pro účely diagnostiky tohoto syndromu vytvořeny. Roli však v tomto ohledu sehrává rovněž diferenciální diagnostika, jelikož je určitými příznaky syndrom vyhoření podobný známějším poruchám či onemocněním. Dle Venglářové (2011) jsou obecně typickou metodou pro diagnostiku syndromu vyhoření různé dotazníky.

Kebza (2003) hovoří o několika druzích nemocí, které je nutné pro účely odborného posouzení stavu jedince odlišit od syndromu vyhoření. Tradičně se jedná o již zmiňovanou depresi, která se díky svým příznakům v mnoha směrech vyhoření podobá, nicméně tato vykazuje neblahý dopad na činnosti každodenního života, a jak již bylo nastíněno, syndrom vyhoření se daleko více týká záležitostí profesního života. Další poruchou, kterou by bylo možné poměrně lehce zaměnit se syndromem vyhoření, je takzvaná alexithymie, která se však vyskytuje u jedinců postižených určitou psychosomatickou chorobou. Nicméně za stěžejní rozdíl je možné označit skutečnost, že v případě alexithymie člověk nemá dostatek slov pro vyjádření emocí, v případě syndromu vyhoření jsou emoce redukovány. Podobným je rovněž již uvedený syndrom chronické únavy, který však má poměrně náhlý začátek, který bývá typický nemocí srovnatelnou s infekcí, zvýšenou teplotou, bolestmi v krku a ranní ztuhlostí.

Pro účely diagnózy syndromu vyhoření je určen kupříkladu orientační dotazník, dotazník BM (psychického vyhoření), metoda MBI (Maslach Burnout Inventory) a různé další (Venglářová, 2011). Nyní je tedy jisté na místě jednotlivé metody představit podrobněji.

Orientační dotazník byl vytvořen Donem Hawkinsem, Frankem Minirthem, Paulem Maierem a Chrisem Thurmanem a je vhodný v podstatě pro každou osobu, která chce sama zjistit, jak na tom je (Křivohlavý, 1998). Výhodou tohoto dotazníku je, že respektuje psychické vyhoření jako proces, nikoliv momentální statický stav. Základem tohoto

dotazníku je 24 otázek, na něž osoba odpovídá „ano“ nebo „ne“. V rámci zpracovávání dotazníku pak sehrává roli počet odpovědí „ano“ (Švamberk, Šauerová, 2018).

Dotazník BM (Burnout Measure) byl vytvořen Ayalou Pinesovou a Elliotem Aronsonem, kteří tímto rovněž umožnili změřit si míru vlastního psychického vyhoření. Dotazník věnuje pozornost celkem třem aspektům, a to pocitu fyzického vyčerpání, pocitu emocionálního vyčerpání a pocitu psychického vyčerpání. V rámci tohoto dotazníku posuzovaný jedinec na škále od 1 do 7 volí pravdivost jednotlivých bodů, kterých je celkem 21. Jak uvádí odborníci, dotazník oplývá dobrou vnitřní konzistencí a značnou reliabilitou (Křivohlavý, 1998). Výsledek vyšetření metodou BM je interpretovatelný následujícím způsobem: Pokud budeme předpokládat upřímný přístup posuzovaného, pak lze hodnotit celkový výsledek jako dobrý, pakliže je výsledná hodnota BM ve výši 1,9 a nižší. Uspokojivým se stává, pakliže je BM o hodnotě v rozmezí 2 až 2,9. Pokud se výsledná hodnota BM nachází v rozpětí 3,0 a 3,9, pak je doporučováno zamyslet se nad vlastním životem a prací, uspořádat si žebříček hodnot, a to nejen teoreticky, ale i naprosto prakticky. Pokud činí výsledek BM 4,0 až 4,9, pak lze označit přítomnost syndromu psychického vyčerpání za prokázanou. Pak je již nutné bezodkladně učinit příslušné relevantní kroky. Pakliže by konečný výsledek přesáhl hodnotu 5,0, jednalo by se již skutečně o alarmující signál. Je třeba se bezodkladně obrátit na klinického psychologa či psychoterapeuta (Křivohlavý, 1998). Mezi výhody tohoto způsobu patří zejména jeho jednoduchost a možnost rychlejší administrace, a to jednak na straně samotného respondenta, jednak na straně vyhodnocovatele. Toto z něj činí velice atraktivní metodu pro výzkumníky (Švamberk, Šauerová, 2018).

Zmíňme ještě metodu MBI (Maslach Burnout Inventory), která patří již mezi odborná vyšetření. V tomto případě jsou opětovně prostřednictvím dotazníku posuzovány tři faktory: emocionální vyčerpání, ztráta úcty k druhým lidem a pokles výkonnosti. Dotazník je složen z 22 položek (Křivohlavý, 1998). Lze doplnit, že tato metoda vyvinuta pro účely posuzování míry vyhoření u pomáhajících profesí, přičemž MBI vznikl na základě faktorové analýzy položek, které byly nahromaděny v souvislosti s poznatky o fenoménu vyhoření (Švamberk, Šauerová, 2018).

Pochopitelně nepředstavují výše uvedené diagnostické metody komplexní výčet všech existujících metod, jedná se pouze o zvolené metody pro účely podrobnějšího

představení. Mezi další dostupné metody lze zařadit kupříkladu sémantický diferenciál, kdy se mezi dvěma extrémními výsledky nachází určitá škála (např. o rozsahu 5) a odpověď je označena na základě toho, kde se vyplňující domnívá, že se nachází (Křivohlavý, 1998). Švamberk, Šauerová pak za další relevantní metody pro tyto účely pokládá rozhovor, pozorování, dále pak například rozličné projektivní metody – kupříkladu kresebné nástroje či takzvaný Lüscherův test barev (Švamberk, Šauerová, 2018).

3.1 PREVENCE SYNDROMU VYHOŘENÍ

Můžeme uvést, že z hlediska prevence syndromu vyhoření hraje významnou roli vlastní postoj člověka k práci. Je důležité, aby jedinec v práci pociťoval určitý smysl, ale neměla by současně pro něho být jediným cílem, smyslem a zájmem v životě. Důležitá je sociální opora osoby, které hrozí vyhoření, tato by měla pramenit z funkční rodiny, vztahů s kolegy v zaměstnání, od přátel, jedinec by měl mít vlastní zájmy a celkově naplňujícím způsobem trávit volný čas včetně aktivního i pasivního odpočinku (zábavy). Z hlediska léčby vyhoření se využívají psychologické (psychoterapeutické) přístupy, mezi nimi pak zejména existenciální psychoterapie, transformační systemická terapie, logoterapie a daseinsanalýza.

Současná společnost je typická stálými změnami a velice rychlým životním tempem, což pochopitelně zvyšuje rovněž nároky na jedince. Jsou to tedy zejména narůstající nároky na vzdělání, práci, materiální sféru života či sociální uznání, co je příčinou stresové zátěže lidí ve společnosti. Pochopitelně samotný stres působí na každého jedince jinak, pro jisté jedince je určitým pohonem, který je motivuje k vyšším výkonům, pro jiné je pak naopak vyčerpávající stav, který může postupně vést až k vyhaslosti (Stock, 2010).

Nejprve je možné se pozastavit u problematiky prevence vyhoření v rovině samotného jedince. Důležitou součástí prevence představuje informovanost jedince o syndromu vyhoření, tento si tedy musí uvědomit, že také jeho toto může potkat. Nemalý význam

zde sehrává povědomí o základních pravidlech toho, jak si zachovat zdraví a jak nepodléhat stresu. V situaci, kdy pracovník oplývá dostatečnými poznatky o vlivu stresu na vznik vyhoření, může působit ve prospěch usměrňování nepoměru mezi stresory (faktory zatěžující člověka) a salutory (faktory napomáhající zvládnání těžké situace). Aktivní zvládnání stresu je závislé na osobnosti jedince a jeho schopnostem vyrovnávat se se stresem (Fialová, 2012).

Můžeme uvést 3 nejdůležitější činitele, které dokáží zabránit vzniku vyhoření. Prvním z nich je nalezení smysluplné pracovní aktivity. Dále lze hovořit o nutnosti získání a následného převzetí profesionální autonomie a opory. Do třetice je možné zmínit utváření a prohlubování přirozeného vztahu k práci a jiným životním aktivitám, a to včetně porozumění přínosu, který člověk přináší dané práci a na druhé straně rovněž pracovní činnost jemu (Fialová, 2012).

Dodejme, že k vyhoření dochází především u lidí, které pohltila jejich práce. V souvislosti s odpovídající prevencí syndromu vyhoření by měly být do pracovního dne zařazeny pravidelné přestávky, které budou sloužit k obnově sil prostřednictvím tělesného cvičení, procházky, relaxace nebo případně jisté formy meditace (Kebza, Šolcová, 2003). Dále je kromě již uvedeného třeba snížit nároky kladené na sebe sama; naučit se říkat ne; předcházet problémům v komunikaci; dávat otevřeně najevo své pocity; dodávat tělu energii pravidelným pohybem; vyhledávat konkrétní výzvy; věnovat trvale pozornost svému zdraví; stanovovat si priority; plánovat si čas; dodržovat obecné zásady psychohygieny; hledat emocionální podporu; vyhýbat se negativnímu myšlení; v kritických chvílích zachovat „chladnou hlavu“; vyhledávat racionální podporu druhých osob (Jeklová, Reitmayerová, 2006).

Důležitou roli z hlediska prevence vyhoření hraje osvojení si určitých úkonů, které napomáhají obnově harmonie organismu jedince. V rovině jedince hovoříme o duševní hygieně či jinak také psychohygieně, kterou Vymětal označuje jako určitý systém vědecky propracovaných pravidel a rad napomáhajících udržení, prohloubení či opětovnému získání duševního zdraví a rovnováhy (Vymětal, 2004). V tomto směru je možné rozčlenit základní zásady duševní hygieny do několika určitých skupin. Do první skupiny patří výživa a stravování. Člověk by měl jíst pravidelně, a to pětkrát až šestkrát denně v klidném prostředí. Strava by přitom měla být pestrá a vyvážená s dostatkem živin,

tuků, sacharidů, bílkovin a vitamínů. Nejdůležitější jídlo dne představuje snídaně, která by měla celkem zahrnovat zhruba 30 % celodenní stravy, opakem je večeře. Jedno jídlo denně by mělo být teplé a je třeba také dodržovat pitný režim. Doporučit lze zejména pití neslazených nápojů. Vhodnými stravovacími návyky může jedinec napomoci posílení organismu proti infekcím a dodat dostatečné množství energie k pracovním výkonům (Vymětal, 2004).

Dále nelze opomenout význam spánku. Umožňuje celkové uvolnění organismu a opětovné obnovení sil. Udává se, že dospělý člověk by měl spát zhruba 8 hodin. Významnou roli přitom hraje hloubka spánku, která bývá nejsilnější v průběhu prvních dvou až třech hodin od okamžiku usnutí. Je předpokládáno, že sny napomáhají emoční stabilitě a duševnímu zdraví. Kvalita spánku je odvislá od vývoje celého předešlého dne. Spánek nemůže nastoupit do té chvíle, než dosáhneme jistého uvolnění tenze.

Ke kvalitnímu spánku napomáhá zapomenutí na starosti, kvalitní lůžko, klidné prostředí případně s příjemnou hudbou, večerní procházka, větraná místnost, pravidelnost usínání atd. (Honzák, 2018).

Roli však sehrává rovněž určitý promyšlený „time management“, tedy schopnost efektivně řídit vlastní čas. Jedná se o vhodný prostředek pro správné naprogramování života (Honzák, 2018). Abychom se dobře zotavili z psychické a fyzické zátěže, je nutný každodenní odpočinek, s nímž však souvisí rovněž tělesné cvičení. Jedinec, který pravidelně cvičí, dokáže také lépe odpočívat. Jeho klidová tepová frekvence je nižší a srdci je tímto umožněna rychlejší regenerace. Lidé, kteří cvičí pravidelně, pak také snáze usínají, spí hlubším spánkem, postačuje jim menší počet hodin pro účely obnovy sil. Pohybovou aktivitu tedy můžeme označit za jeden z nejdůležitějších prvků pro udržení si duševního zdraví. Vhodný pohyb pozitivně působí na fyzické i duševní zdraví. Posiluje aktivitu srdce, zlepšuje krevní oběh, snižuje hladinu cholesterolu, posiluje imunitní systém, z hlediska zdraví duševního pak zvyšuje schopnosti a aktivitu jedince, přináší jedinci pocit pohody a dobrou náladu (Melgosa, 2001).

Správné dýchání pak dále rovněž sehrává roli z hlediska odpovídající psychohygieny. Díky změně špatného dýchání pacienta lze příznivě působit na průběh určitých somatických a psychických nemocí. V Asii jsou dosud užívána prastará dechová cvičení

a gymnastika. Je dokázáno, že správné dýchání dokáže regulovat krevní tlak, posilovat srdeční stahy, působit ve prospěch kvalitnější paměti a výkonnosti ledvin, svou roli správné dýchání sehrává také v léčbě onemocnění plic. Vyzdvihnout lze také správné techniky dýchání v józe, což prospívá zkvalitnění duševního života (Vymětal, 2004).

Můžeme tedy uvést, že si správná duševní hygiena žádá aktivní postoj k sobě a ke svému životnímu prostředí. Člověk je díky tomuto schopen lépe ovládat své emoce a snáze se vyrovnat s kritickými situacemi. Psychohygieně by se měli věnovat zejména lidé, jejichž práce je spojena se značnou zátěží, která negativně působí na psychiku. Prevence na úrovni jedince je tedy spojena s konstrukcí vlastního zdravého systému sebedopory, je tedy nutné klást důraz na vhodný, smysluplný a fyzicky aktivní život mimo svou vlastní pracovní roli pomáhajícího pracovníka (Bartošíková, 2006).

Vedle již popsaných preventivních opatření je možné narazit na taková tvrzení, která poukazují na význam náboženství a spirituality z hlediska preventivní funkce v těžkých životních chvílích, kam bezpochyby patří právě vyhoření. Můžeme uvést, že z psychologického pohledu představuje přijetí Boha coby tvůrce smyslu jistou ochranu před chaosem a nejistotou, které vedou k úzkosti. Skrze víru si daná osoba dokáže lépe uvědomit své vlastní limity. Základem náboženství je totiž připuštění si toho, že člověk není vrcholem všeho, což se z hlediska jeho vlastního psychického a tělesného zdraví jeví jako více než prospěšné (Honzák, 2015).

Nyní přichází na řadu exkurz do problematiky preventivních opatření na straně organizace, kde daný jedinec působí. Prevence na této úrovni představuje vyjádření zájmu zaměstnavatele o vlastní zaměstnance. Uvědomělý zaměstnavatel dobře ví, že syndrom vyhoření se odráží v pracovních výsledcích a také pochopitelně ve zdravotním stavu zaměstnanců, zahrnuje tedy pohledem zaměstnavatele rovněž ekonomické efekty. Proto by se mělo předmětem zájmu organizací stát vytváření programů pro zaměstnance, které budou orientované na osobnostní rozvoj, pracovní poradenství, rozvoj týmové spolupráce nebo růst zapojování pracovníků do řízení. Uvedené programy, které bývají zpravidla označovány jako „kondiční programy“, vedou k poklesu fyzického a psychického napětí, čímž pochopitelně prospívají dobrému zdravotnímu stavu zaměstnanců (Fialová, 2012).

Příznivým jevem, který do určité míry brání vzniku syndromu vyhoření, jsou pozitivní vztahy jedince s nadřízenými a dalšími spolupracovníky a pochopitelně také adekvátní platové ohodnocení (Matoušek, 2008; Fialová, 2012).

Supervizor v tomto směru představuje osobu, která má na dané věci jiný, a to zejména nezaújatý pohled. Primární zájmem supervize je profesionální rozvoj daného pracovníka a také rozšiřování spektra jeho dovedností, dále pak má pochopitelně rovněž jedinci pomoci z hlediska zvládnutí obtížně řešitelných problémů a vyrovnávání se s pracovním stresem. Supervizor tedy zejména předává supervidovanému jisté znalosti a schopnosti. Během tohoto procesu dochází k řízení, koordinaci a přehodnocování profesního vývoje supervidovaného jedince. U studentů či začínajících pracovníků bývá kladen důraz především na vzdělávací funkci supervize, která jedincům ukazuje, jak je možné propojit teorii s praxí, kromě toho formuje a upevňuje profesionální postupy. Dodejme, že je přitom vsazena do rámce mezilidských vztahů, v nichž se jedná zejména o individuální projevy a postoje daného člověka (Matoušek, 2008; Maroon, 2006).

Supervizní vztah pochopitelně musí být zároveň vztahem bezpečným. Nebezpečí by se totiž vyskytlo v takovém případě, kdy supervizora představuje nadřízený pracovník organizace, jelikož supervidovaná osoba otevřeně sdílí své emoce, potřeby, fantazie, čímž pochopitelně ukazuje svoje slabiny a dělí se o situace, v nichž nebyla dle jejího názoru úspěšná. Všechny informace poskytované supervizorovi musí pochopitelně být důvěrného charakteru (Matoušek, 2008). Supervizora představuje odborník s vysokoškolským vzděláním, který je zkušenou osobou z hlediska vedení lidí a oplývá určitou praxí v pomáhajících profesích. Je vzorem odborné kompetence z hlediska pomoci supervidovaným v jejich práci, provádí potřebné náročnými situacemi. Vztah existující mezi supervizorem a supervidovaným je základem pro rozvoj daného klienta, a to zejména z hlediska jejich vzájemné interakce. V souvislosti s tím, že by bylo možné slovo supervize překládat jako nadhled, je právě samotný supervizor tímto určitým zprostředkovatelem (Oláh, 2009).

Můžeme doplnit, že z hlediska dosažení odpovídající efektivity supervize je zapotřebí potvrdit tento stav vzájemnou smlouvou. Uzavření této smlouvy mezi stranami pak tedy vede ke vzniku určitého sjednaného vztahu, který je založen na oboustranném respektu a v rámci něhož obě zúčastněné strany dobře chápou své úkoly, funkce a povinnosti a který

cílí zejména na profesionální rozvoj supervidovaného, přičemž je schopen zajistit péči a ochranu klienta (Matoušek, 2008). Supervizi a její úloze z hlediska prevence syndromu vyhoření a podrobněji věnuje následující podkapitola.

4 SUPERVIZE

Jak již bylo nastíněno, supervize náleží mezi významné nástroje pro prevenci vzniku syndromu vyhoření, což pochopitelně dále rovněž závisí na jistých podmínkách. V mnoha organizacích již v současnosti patří supervize mezi pravidelné náplně práce (Hrozenková, Dvořáčková, 2013). Definic, které se věnují popisu významu supervize, je poměrně mnoho, obecně se jedná o určitou celoživotní formu učení orientovanou na rozvoj profesních dovedností a kompetencí supervidovaného, u něhož je věnována pozornost jeho vlastním možnostem (Matoušek, 2003). Dále odborná literatura nahlíží na supervizi také coby na metodu kontinuálního zvyšování kompetencí, která směřuje daného pracovníka k samostatnému vykonávání daného povolání, chrání klienta a samotné povolání či celou skupiny (Hrozenková, Dvořáčková, 2013). Jde tedy v podstatě o určitý dohled nad pracovníkem, jemuž hrozí přetížení a supervizor mu má prostřednictvím svého nadhledu poskytnout pomoc.

Supervizi bychom mohli nepochybně pokládat za jeden z důležitých prostředků, který věnuje pozornost odborné přípravě a osobnímu a také profesnímu růstu v rámci daného povolání. Jde bezpochyby o odbornou činnost, v rámci níž supervizor skrze své vedení a poskytování podpory posiluje pracovníka či případně skupinu pracovníků v pomáhajících profesích s cílem dosáhnout určité změny či splnění cílů ve zvolené organizaci. V tomto ohledu se může jednat kupříkladu o organizační, profesionální či osobní cíle s vazbou na zlepšení kvality práce či vyřešení problémů, které existují mezi kolegy (Hrozenková, Dvořáčková, 2013). V současnosti existuje vícero kategorií supervize na základě konkrétních faktorů, a to kupříkladu na základě toho, kým je supervize prováděna, tedy zda se jedná o supervizi externí či interní, dále s kým je supervize prováděna – supervize individuální, skupinová nebo týmová, na základě faktoru zaměření lze supervizi členit na případovou, poradenskou nebo programovou. Existuje rovněž rozdělení supervize na výukovou, výcvikovou, řídicí a poradenskou. Roli pak sehrává zejména rozhodnutí supervidovaného a supervizora ohledně toho, jaký druh supervize bude kupříkladu uskutečňován v rámci pracovního kolektivu (Hawkins, Shohet, 2000).

4.1 FUNKCE SUPERVIZE

Pokud bychom měli poukázat na nejdůležitější funkce supervize, pak k těmto lze zařadit bezpochyby funkci vzdělávací, podpůrnou a řídicí, pro které jsou v praktické rovině užívány rovněž názvy formativní, restorativní a normativní. Vzdělávací (formativní) funkce souvisí zejména s rozvojem dovedností a porozumění supervidovaných osob, k čemuž dochází prostřednictvím reflexe a rozboru problémů existujících mezi supervidovanými a jejich klienty. Supervizor je v tomto směru postaven do pozice, kdy má možnost pomoci supervidovanému zlepšit jeho porozumění klientovým problémům, lépe si uvědomovat své reakce na klienta, nacházet nové způsoby práce ve srovnatelných situacích (Hawkins, Shohet, 2004). Podpůrná (restorativní) funkce pak představuje reakci na podněty související s faktem, že na veškeré pracovníky působí bolest a beznaděj jejich klienta, tito musí být schopni přijmout fakt, že je mohou uvedené skutečnosti ovlivnit. Pracovníci musí v první řadě tyto reakce zvládat a nezahlcovat sebe sama emocemi, neměli by se přehnaně identifikovat se svým klientem a nechat klienta na sebe působit. V neposlední řadě je tu rovněž funkce řídicí (normativní), která v rámci práce s lidmi plní funkci kontroly kvality poskytované supervize (Hawkins, Shohet, 2004).

4.2 FORMY A DRUHY SUPERVIZE

Supervize může být rozdělena na základě počtu supervidovaných na individuální či skupinovou. Týmová supervize pak představuje specifickou formu skupinové supervize, naproti tomu individuální supervize představuje setkání supervizora pouze s jednou osobou. Společně si jasně stanoví pravidla, aby později nedošlo k překročení stanovených hranic, bude tedy řešeno kupříkladu místo sezení, doba a frekvence supervize. Individuální supervize může být poskytována za účelem řešení velice osobní situace, kterou jedinec nechce probírat přes větší skupinou osob. Skupinová supervize pak představuje setkávání supervizora obvykle zhruba s 8 až 10 jedinci, kteří mohou probírat pracovní problémy v rámci skupiny. Pozornost je však věnována dále rovněž vztahům mezi jednotlivými členy skupiny. Týmová supervize je zaměřena na celý kolektiv

pracovníků a věnuje se právě problematice interpersonálních vztahů na pracovišti, pozici pracovníků a efektivnosti kolektivu (Venglářová, 2011).

Pokud bychom se na danou problematiku podívali podrobněji, pak lze uvést, že individuální supervize je založena na strukturovaném kontaktu supervizora s jedním pracovníkem, kdy je tedy veškerá pozornost a čas supervizora věnována pouze tomuto danému pracovníkovi, nikdo další na tomto setkání neparticipuje. Jejím smyslem je reflexe a poskytování podpory profesionálnímu fungování a rozvoji toho kterého pracovníka. Je prováděna ve formě plánovaných, časově určených schůzek s dohodnutým programem (Michková, 2008). Součástí plánu individuálního supervizního procesu je reflexe supervidovaného za uplynulé období, práce s klienty, dále pak nadnesení problému, který má jedinec v úmyslu řešit, prostor pro přemýšlení nebo sebereflexi supervidované osoby, zpětnou vazbu od supervizora, zapojení umění tvořivosti a fantazie toho kterého klienta, poskytování podpory pro rozhodnutí supervidovaného ohledně zvolené strategie budoucí práce, vzájemné závěrečné zhodnocení supervize (Matoušek, 2008).

Skupinová supervize, jak již bylo nastíněno, zejména nabízí pracovníkům možnost debatovat ve skupině o své práci a pocitech, které jsou s prací spojeny. Cílem je primárně rozvoj jedinců v kontextu skupiny. Supervizor má ve skupině vedoucí pozici, má zejména zabezpečit všem příslušníkům skupiny dostatek prostoru a příležitosti pro vyjádření. Výhodou skupinové supervize je poskytování vzájemné podpory členům skupiny, získání zpětné vazby a možnosti učit se od druhých jedinců. Dále nemůžeme opomenout ani ekonomické využití času, financí či odbornosti. Základem je teorie a rovněž praktická rovině práce s danou skupinou, proto je nutné mimo jiné věnovat odpovídající pozornost její dynamice. Od terapeutické nebo případně výcvikové skupiny se však odlišuje na základě zamýšleného obsahu i cíle (Hawkins, Shonet, 2004).

Týmová supervize pak dále zahrnuje veškeré pracovníky dané organizace, tedy neohledě na pozici, potřeby, zdroje či zodpovědnost. Je orientována na činnost týmu jako celku, efektivitu prováděné práce a komunikaci mezi jednotlivými členy. Významným prvkem je v tomto ohledu ošetření přítomnosti vedoucího zaměstnance na dané supervizi.

Je doporučováno obecně zástupce vedení přizvat k supervizi pouze v konkrétních případech a rovněž za předpokladu, že budou s tímto souhlasit všichni členové týmu (Venglářová, 2011).

Dodejme, že z hlediska časového je zpravidla individuální supervize vymezena na zhruba 50 minut. Délka supervize skupinové či týmové pak je odvislá od počtu zapojených osob a může trvat až 3 hodiny. Ideální případ představuje dohoda mezi zúčastněnými stranami na vytvoření takzvaného „psychologického prostoru“ pro setkání a přípravu. Dále sehrává roli také vytvoření odpovídajícího prostředí pro společnou práci a délka spolupráce. Obecně lze uvést, že nejsou příliš vhodné časté změny supervizora, a to zejména v případě začátečníků, kteří se teprve učí supervizi realizovat. Supervizní vztah by neměl trvat méně než 1 rok, jelikož v takovém případě nedojde mezi účastníky ke vzniku dostatečně důvěrného vzájemného vztahu. Naopak v případě vzájemné spolupráce přesahující dobu 5 let hrozí nebezpečí vzniku monotónního vztahu. Dodejme, že pokud by byla prevence burnout nedostatečná či selhala jak na úrovni jedince, tak organizace, vznikl by závažný problém, kterým je právě vyhoření pracovníka.

Mezi další formy supervize pak lze zařadit vzájemné konzultování kolegů, intervize, tedy setkání bez supervizora a autovize (sebereflexe). S ohledem na pozici supervizora je rozlišována supervize interní a externí. Dle frekvence je supervize členěna na pravidelnou, příležitostnou, případně krizovou, která nachází své uplatnění pouze v akutním případě. Dále se lze zmínit o úloze koučingu, který je v podstatě spojením individuálního poradenství, osobní zpětné vazby s praktickým tréninkem, jedná se zejména o úsilí o efektivnější spolupráci v organizaci. Nalézá své uplatnění častěji u firem než v případě pomáhajících profesí. Mohou být tímto způsobem řešeny kupříkladu problémy v rámci týmu, problémy s osobami nadřízenými nebo podřízenými, změny v dané organizaci (Venglářová, 2011). Další metodu supervize pak představuje takzvaná balintovská skupina, která je metodou typickou kupříkladu ve sféře zdravotnictví. Balintovská skupina se běžně skládá z 5 fází. Nejprve je krátce představen ten který případ, následuje hlubší popis situace, krátce je sděleno, jak již bylo v daném případě postupováno. Druhá fáze zahrnuje dotazy od ostatních osob, ve fázi třetí jsou sdělovány k danému případu fantazie. Čtvrtá fáze je typické prostorem pro nápady z hlediska postupu u daného probíraného případu. V rámci páté fáze jsou shrnuty postupy, které

vypadají pro daný případ jako prakticky využitelné. K typickým tématům supervize lze typicky zařadit prevenci syndromu vyhoření, rozbor postupu práce s konkrétním klientem či zefektivnění komunikace v rámci pracovního kolektivu (Venglářová, 2011).

Dále je významné specifikovat kategorii supervize, která je vyžadována supervidovaným a kterou supervizor nabízí. Mezi základní kategorie lze zařadit výukovou, výcvikovou, řídicí a poradenskou supervizi. V rámci výukové supervize vstupuje supervizor spíše do role učitele, účastníkům je poskytována možnost rozebrat jejich práci s klientem. Podobně je tomu v případě vzdělávací supervize, která je rovněž orientována na otázky vzdělání a supervidované osoby stojí v roli vyučovaného (Hawkins, Shohet, 2004). V případě vzdělávací supervize disponuje supervizor určitou zodpovědností za práci s jedinci. Dále existuje již zmíněná poradenská supervize, v jejímž případě je odpovědnost na straně supervidované osoby. Supervizor plní roli konzultanta a rozebírá s osobami supervidovanými nachystané otázky. Taková supervize je určena zejména zkušeným a kvalifikovaným jedincům (Hawkins, Shohet, 2004).

PRAKTICKÁ ČÁST

V následující kapitole práce bude představen realizovaný výzkum a jeho výsledky. Nejprve je nutné čtenáře práce seznámit s cílem výzkumu, dále pak rovněž s jeho metodikou, bude rovněž představen výzkumný soubor, na což bude navázáno představením způsobu vedení rozhovorů a jejich výsledků.

Bakalářská práce má kvalitativní charakter, tedy takový, v jehož rámci bude osloveno menší množství respondentů, avšak budou získány informace hlubšího charakteru ve srovnání s výzkumem kvantitativního rázu.

5 CÍL VÝZKUMU

Cílem výzkumného šetření bude zjistit jaká je míra vyhoření u učitelek v Mateřské škole, se kterým se v průběhu svého profesního působení bezesporu setká mnoho pracovníků.

Lze tedy uvést, že budou prozkoumány zejména příčiny, důsledky a v návaznosti na to také možná prevence syndromu vyhoření. Za účelem dosažení cíle výzkumu byli pracovníci dotazováni zejména na jejich subjektivní názor na to, jak jsou naplňování prací, jakým způsobem hodnotí supervizi a další významná témata související s problematikou. Za účelem dosažení základního cíle práce byly zvoleny dále výzkumné otázky:

Výzkumná otázka 1: Je u paní učitelky v mateřské škole, která má více mimopracovních aktivit nižší riziko vzniku syndromu vyhoření?

Výzkumná otázka 2: Je pravda, že učitelky, které vnímají své zaměstnání jako plně uspokojující, jeví méně příznaků syndromu vyhoření?

Výzkumná otázka 3: Ovlivňuje supervize pozitivně vztah učitelek k dětem a ostatním kolegyním?

5.1 KVALITATIVNÍ VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ

Pro praktickou část bakalářské práce byl zvolen v souladu s jejím stanoveným cílem právě kvalitativní výzkum. Lze uvést, že prostřednictvím kvalitativního výzkumu jsou zkoumány jevy a problémy v autentickém prostředí, smyslem je primárně shromáždění úplného obrazu jevů, jejichž základem jsou hluboká data a individuální vztah mezi výzkumníkem a účastníkem daného výzkumu. Výzkumníkovým základním úmyslem je úsilí o realizaci kvalitativního výzkumu prostřednictvím mnoha postupů a metod, kdy bude rozkryta a reprezentována možnost lidského chápání, prožívání a tvorby sociální reality. (Švaříček, Šedřová, 2007).

Rozhovor je řazen mezi explorativní metody. Zvláště významná v tomto případě takzvaná spontánní diskuze. V průběhu rozhovoru si všímáme jednak verbálního chování (např. zvláštnosti řeči, slovní zásoba, pohotovost v odpovědích, způsob vyjadřování), jednak rovněž neverbálního chování (výraz, celkové chování, známky emočního napětí, držení těla, kultivovanost vystupování, zkoumáme mimiku, pantomimiku a gestikulaci dotazovaného apod.). U rozhovoru lze pozorovat čtyři rozdílná stadia, a to úvod, vzestup, dosažení cíle a závěr. V úvodní části rozhovoru je třeba navázat s dotazovaným přátelskou atmosférou (milé přivítání,...). Ke každému dotazovanému musíme zaujmout individuální postoj. Nelze odhadnout všechny reakce dotazovaného, a proto musí být tazatel připraven na jakoukoli reakci (výsměch, zaujetí, aroganci, útok, obranu apod.) (Tahal, 2017).

Po přivítání tazatel vysvětlí dotazovaným, jakou formou bude rozhovor probíhat.

Informuje všechny účastníky o účelu práce, kterou dělá a získá souhlas s provedením interview. V následujícím stadiu rozhovoru se tazatel nejprve zeptá na osobní otázky, a pak následují otázky, které směřují k zjištění cílů výzkumu. Ve chvíli, kdy má tazatel pocit, že se dozvěděl vše, co chtěl vědět, dosáhl třetího stadia rozhovoru. Závěrečné fázi rozhovoru tazatel musí věnovat dostatek pozornosti. Ověřuje si, zda neměl dotazovaný dojem, že jej „zneužil“ pouze coby zdroj informací a po navození uvolněné atmosféry se s dotazovaným loučí. Také je třeba zvolit z několika typů otázek. Tyto otázky musí být jasně formulovány a to tak, aby jim dotazovaný rozuměl. Klademe vždy pouze jednu otázku. Musíme se vyhýbat otázkám, které naznačují správnou odpověď. Neposuzujeme osobu, ale obsah sdělovaných dat.

Pro svůj výzkum jsem si vybral otázky otevřené. Na tyto otázky se nedá jednoznačně odpovědět ano nebo ne. Respondent musí odpovědět celou větou. Rozhovor by měl probíhat v klidném, tichém prostředí. Neměl by nikdo při rozhovoru vyrušovat. Je důležité být během rozhovoru trpělivý a taktní, zejména vyvarovat se ironie a sarkasmu, nesdělovat dotazovanému svoje názory.

Za účelem získání dat byla využita skupina pedagogických pracovníků v mateřské škole. Rozhovory budou anonymní, a to pochopitelně s ohledem na nutnost odpovídající ochrany osobních údajů jednotlivých pracovníků, nebudou tedy v práci uvedena ani jejich jména. Za stěžejní metodu pro získání dat byl zvolen polostrukturovaný rozhovor. Základní otázky byly předem stanoveny, další doplňující otázky mohou případně vzniknout dle potřeby v průběhu rozhovoru. Rozhovor bude probíhat u dotazovaných v jejich pracovním prostředí, kde bude pro ně příjemná atmosféra, na kterou jsou zvyklí.

Rozhovor je tvořen dohromady 8 hlavními otázkami, které je možné doplnit pro upřesnění a objasnění získané odpovědi od respondenta. První otázky rozhovoru jsou zaměřeny na zjištění pracovního zařazení daného respondenta a délky jeho praxe. Další otázky jsou orientovány na výběr povolání a důvody k tomu vedoucí, na jejich pocity a naplnění z hlediska výkonu, na získání informací ohledně znalosti pojmů syndromu vyhoření a supervize. Poslední otázky tohoto rozhovoru jsou věnovány problematice supervize a jejího významu přímo pro oslovené respondenty.

Jelikož je polostrukturovaný rozhovor spojen s určitou mírou formalizace, je následně třídění a porovnávání informací snazší. Ačkoliv bylo mým úmyslem pokládat otázky ve stejném sledu za sebou, ne vždy to bylo jednoduché, protože se v některých případech respondent o problematice rozpovídal ještě před vlastním položením otázky. Z hlediska časového je možné uvést, že rozhovory trvaly zhruba třičtvrtě hodiny, nebylo to však vždy pravidlem. Objekt může být v případě polostrukturovaného rozhovoru jedinec, ale i skupina, organizace atd.

Prostředí a čas realizace rozhovoru byl ponechán na rozhodnutí respondentů tak, aby se cítili komfortně a nebyli nervózní z nepříjemného a cizího prostředí. Rozhovory byly provedeny přímo ve zvoleném mateřské škole. Rovněž časy pro uskutečnění rozhovoru byly velmi variabilní, z pochopitelných důvodů byly pro realizaci rozhovoru zvoleny

časy, kdy měli respondenti možnost udělat si volno. Lze uvést, že respondenti, kteří byli osloveni pro účely provedení výzkumu, byli příjemní a ochotní. Díky přátelské atmosféře byli jistě oslovení ochotni sdělit mnohem více informací o své praxi, než kdyby toto probíhalo v prostředí napětí. Vyhradili si tedy ve svém zpravidla poměrně nabitém programu na uskutečnění rozhovoru čas a ochotně poreferovali o všech významných aspektech jejich profese.

5.2 VÝZKUMNÝ SOUBOR

Lze uvést, že soubor respondentů, kteří byli vybráni pro účely mého výzkumu, byl zvolen prostřednictvím takzvané metody záměrného výběru. V případě kvalitativního výzkumu představuje právě tato metoda jednu z vůbec nejrozšířenějších metod. Její podstatou je záměrné vyhledání vhodných účastníků, a to jednak na základě jejich vlastností, jednak rovněž případně na základě jejich stavu.

Základní soubor: Pro výzkum byly osloveny všechny zaměstnankyně Mateřské školy Jevišovice, které se věnují práci s dětmi.

Výběrový soubor: K rozhovoru svolily celkem 4 pracovnice v Mateřské škole v Jevišovicích, tedy všechny zdejší učitelky v MŠ.

Metoda výběru respondentů: Respondentky jsem si vybral záměrně v mateřské škole v Jevišovicích, v místě mého bydliště. Rozhovory byly realizovány na základě domluvy s respondentkami. S každou z nich byl následně sjednán termín schůzky, kdy bude uskutečněn rozhovor. Rozhovory byly pořízené v průběhu podzimu roku 2019 a na začátku roku následujícího.

Místo výzkumu: Výzkum proběhl v Jevišovicích v Mateřské škole Jevišovice. Budova, kam dochází děti do MŠ se nazývá Komenium. Mateřskou školu navštěvují děti ve věku od tří do šesti let. Jsou zde tři třídy dětí.

Cílem práce bylo prozkoumat podrobněji informovanost těchto pracovnic ohledně problematiky syndromu vyhoření, dále prozkoumat způsob využití jejich volného času,

míru jejich vlastního naplnění plynoucího z této profese, zjištění osobního názoru na supervizi a její význam ve vztahu k jejich profesi.

5.3 Vedení rozhovorů

Jak již bylo uvedeno, veškeré rozhovory byly realizovány ve školském zařízení. Uvedené zařízení bylo zvoleno z toho důvodu, že je v místě mého bydliště, a proto mě zajímalo, jak se zde cítí také samotní zaměstnanci.

Ačkoliv bylo mým úmyslem pokládat otázky ve stejném sledu za sebou, ne vždy to bylo jednoduché. Z hlediska časového je možné uvést, že rozhovory trvaly zhruba tři čtvrtě hodiny, nebylo to však vždy pravidlem. Objektem byl tedy v případě polostrukturovaného rozhovoru jedinec, ale může se jednat i skupinu, organizaci atd.

Jak bylo uvedeno, podmínky uskutečnění rozhovoru byly ponechány na rozhodnutí respondentek tak, aby se cítili komfortně a nemusely zrovna nikam spěchat, předpokladem byl tedy z jejich strany zejména dostatek času. Těmto aspektům jsem se tedy pochopitelně přizpůsobil a dal každému z respondentů dostatek prostoru pro volbu vhodného termínu. Oslovené osoby byly velmi vstřícné a jednalo se o příjemné a nenucené rozhovory. Rozhovory jsem nahrával a přepsal. Každý z nich trval cca 30-45 minut.

Nyní je nepochybně na místě v krátkosti opětovně pojednat o etické problematice realizovaného výzkumu. Před započtím každého rozhovoru jsem respondentku informoval, že se jedná o rozhovor za účelem získání informací pro mou bakalářskou práci. V tomto směru byly osoby informovány o tématu práce a cíli výzkumu, neboť je bezesporu nutné, aby výzkumník kladl důraz na to, aby byli respondenti relevantně seznámeni s předmětem výzkumu, což jim umožní pochopit, co je od nich očekáváno a kam směřuje výzkum. Pokaždé jsem se oslovené dotázal, zda je možné, abych si rozhovor nahrál na diktafon a posléze určité pasáže doslovně citoval ve své práci. Vzhledem k tomu, že je nutné dodržovat zásady ochrany osobních údajů, nejsou nadále v práci publikována jména jednotlivých respondentek.

6 INTERPRETACE ZÍSKANÝCH DAT

Jak již bylo v práci uvedeno, pro výzkum byly osloveny pracovnice, které pracují v Mateřské škole Jevišovice. K rozhovoru se ozvaly a svolily dohromady 4 pracovnice této mateřské školy. Rozhovory se uskutečnily přímo na daném místě, a to po domluvě s respondentkami, kdy byl s každou z nich dohodnut odpovídající termín, kdy se spolu sejdeme a pořídíme tento rozhovor. V souvislosti s potřebou ochrany osobních údajů realizované rozhovory byly anonymní. Základním cílem těchto rozhovorů bylo prozkoumat co nejvíce informovanost pracovníků ohledně problematiky syndromu vyhoření, dále zjistit způsob využití volného času, míru vlastního naplnění touto profesí, dále pak také zjištění osobního názoru na supervizi a její význam ve vztahu k jejich práci. Přepis rozhovoru je uveden v přílohách bakalářské práce.

6.1 RESPONDENTKA A

Nyní budou uvedeny informace, které byly zjištěny v rámci rozhovoru s první oslovenou respondentkou. První dvě otázky byly zaměřeny na zjištění, na jaké pracovní pozici přesně daná respondentka pracuje a jak dlouho. Respondentka v tomto směru konstatovala, že pracuje jako učitelka v mateřské škole a pracuje zde již pět let.

Třetí otázka byla dále zaměřena na to, proč si oslovená respondentka zvolila právě toto povolání. Paní uvedla, že povolání učitelky vykonává od doby po maturitě na střední pedagogické škole. Místo jí bylo následně nabídnuto v blízkosti jejího bydliště.

Dále jsem se zajímal o to, jestli po těch pěti letech nezvažuje změnu zaměstnání, tedy zda nenastala nějaká situace, která by ji přiměla změnit rozhodnutí. Respondentka konstatovala, že ji nikdy nenapadlo z této pozice odejít. Dospěla k názoru, že jí pracovní podmínky na pozici učitelky velice vyhovují.

Dále jsem se ptal na to, jak moc oslovenou pracovníci tato práce naplňuje. Respondentka pronesla, že jí tato práce velice naplňuje a cítí se dobře, když může pracovat s dětmi. Ona sama má totiž v mateřské škole svoje vlastní dítě.

Následující otázka směřovala ke zjištění, co ji nejvíce právě na její práci baví. Paní mi řekla, že ji na práci nejvíce baví vidět pokroky u dětí co se týká hygienických návyků, chování k druhým dětem a samozřejmě ráda učí děti nové věci.

V rámci další otázky bylo zjišťováno, jak moc je pro dotazovanou respondentku práce v mateřské škole stresující. Paní odpověděla, že každá práce s dětmi je přinejmenším trochu stresující. V jejím případě, tedy v případě, kdy je předmětem její práce právě péče o děti, které jsou často odstrkovány druhými dětmi, někdy nezapadají do kolektivu a neví, jak se zapojit k ostatním dětem. Dalšími negativními vlivy, které uvedla jsou například „šikana“, špatné sociální podmínky dítěte, které pochází ze sociálně slabé rodiny a dopad na dítě.

V rámci sedmé otázky jsem zkoumal to, jak oslovená respondentka tráví svůj volný čas a zda je schopna efektivně oddělit svou práci od soukromí. Pronesla, že svůj volný čas nejvíce tráví se svou pětiletou dcerou. Pokud tedy má nějaký opravdu volný času pouze pro sebe, jelikož v podstatě veškerý svůj čas věnuje právě dceři, pak tato paní například moc ráda sportuje, což jí umožní vyčistit si hlavu od všech problémů v práci i soukromém životě, je to pro ni vítanou formou relaxu a odpočinku, dokáže při tom nasbírat novou energii, jelikož, jak sama uvedla, práce s dětmi je náročná i z hlediska psychického. Čas tráví také se zbytkem své rodiny a přáteli. Jak sama pronesla, někdy je zkrátka nutné s někým si popovídat o tom, co se v práci přihodilo. Práci se tedy respondentka snaží oddělit od soukromí a nebrat si ji domů, ale ne vždy to dost dobře jde.

Dále jsem se v rámci rozhovoru zaměřil na to, co se respondentce vybaví v souvislosti s pojmem syndrom vyhoření a zda s ním již má nějaké vlastní zkušenosti. Respondentka uvedla, že se s tímto termínem již setkala, ne však sama na sobě a v tomto kontextu uvedla, že se prozatím nikterak více necítí být syndromem vyhoření ohrožena. Sama v tomto směru uvedla, že *„Když slyším o syndromu vyhoření, vybavím si situaci, kdy člověk není schopen dost dobře provádět svou práci. Je apatický, nesoustředí se, je podrážděný a ta práce ho nebaví a nenaplnuje.“*

Dále jsem pak zjišťoval, do jaké míry je daná respondentka obeznámena s pojmem supervize, jak často v jejich zařízení probíhá a v čem ona osobně vidí její význam. Respondentka pronesla, že supervize by měla pracovníkům napomáhat v řešení jejich

problémů, které se objeví na pracovišti mezi zaměstnanci, případně pak mezi zaměstnanci a rodiči dětí. Podstatou supervize je podle této respondentky to, že by pracovníky měl supervizor vyslechnout a nezaujatě navést ke správnému řešení. Uvedla, že se v mateřské škole supervize koná 4krát do roka.

Osobní význam pak spatřuje respondentka v možnosti osobního setkání všech pracovníků a společném nalezení postupu vedoucího k vyřešení daného problému. Na konec rozhovoru dotazovaná respondentka dodala, že supervize představuje jednu z možností, aby se setkali opravdu všichni zaměstnanci a společně mohli probrat a domluvit se na řešení stanoveného problému.

6.2 RESPONDENTKA B

Další z respondentek pak pracuje v mateřské škole dvacet let. Na otázku, proč si zvolila tuto profesi, paní uvedla, že vždy toužila po tom povolání učit děti a práce ji zkrátka baví. Ve své podstatě byl toto i důvod pro volbu zaměření studia. Respondentka uvedla, že studovala střední pedagogickou školu a následně si dodělala bakalářský titul na vysoké škole. Tuto práci pak přijala po své mateřské dovolené.

Dále jsem se opět ptal na to, jak moc se cítí touto prací naplněna a uspokojena. Paní uvedla, že ji jednoduše práce s dětmi baví a ráda do práce chodí. Doslovně uvedla, že je tam ráda, že má pocit, že dělá něco, co má smysl. Má také radost z toho, když má možnost děti něco nového naučit, hrát si s nimi a oni se pak cítí dobře. Toto vnímá jako jistou formu zpětné vazby, když ví, že jsou děti spokojené, to má pak dle jejích slov práce smysl. Dále oslovená respondentka uvedla, že se však setkala i se dny, kdy toho na ni samotnou bylo moc, ale prý to děti na ní dobře poznaly a snažily se být hodné a nezlobit.

Dle respondentky je plusem na této práci volnější režim, což vychází z faktu, že pokud to jde, zorganizuje si práci trošku po svém, jelikož ví, co má udělat v ten který den, ale má možnost si práci zorganizovat podle sebe a na základě domluvy s kolegyněmi.

V další otázce bylo zkoumáno, jak moc je pro tuto oslovenou práci stresující. Pro tuto respondentku jsou takové chvíle, kdy je tato práce stresující, a to zejména při neustálé

zodpovědnosti za děti. Uvedla, že si není jistá tím, zda se jedná přímo o stres nebo pouze o strach, který je přirozený.

V sedmé otázce jsem se zajímal o to, co dělá respondentka ve volném čase a jestli je schopna oddělit svou práci od soukromé oblasti. Respondentka naprosto jasně uvedla, že volný čas věnuje svému manželovi. Ráda si dle slov odpočine u pečení a vaření, jelikož se alespoň na chvíli soustředí na něco jiného a pokud má večer ještě nějakou energii, ráda si něco hezkého přečte. Volný čas tedy tato paní tráví víceméně se synem a manželem, s nimiž se rozhodně nenudí. Dále rovněž uvedla, že práci od soukromí právě díky svému manželovi odděluje možná snadněji než někteří jiní, ale někdy zkrátka nastanou takové situace, kdy si potřebuje s někým popovídat o práci.

Dále jsem se opětovně zeptal na to, co se jí osobně vybaví pod pojmem syndrom vyhoření a zda s ním má nějaké zkušenosti. Respondentka uvedla, že moc o syndromu vyhoření neví, ale domnívá se, že toho člověka jeho práce již nadále nenaplňuje tak jako na počátku a také je to hodně spojeno s jeho zdravím a psychikou, přitom kvůli tomuto třeba již ani nebude schopen svou práci vykonávat. Uvedla, že si není jistá, jak přesně syndrom vyhoření definovat, jelikož se s tímto v životě ještě nesešla.

Další otázky pak opětovně patřily tomu, do jaké míry je pracovnice obeznámena s termínem supervize, jak často k ní v mateřské škole dochází a v čem spatřuje její základní význam. Respondentka konstatovala, že doopravdy v mateřské škole k supervizím dochází, a to 4krát do roka. Myslí si, že podstatou supervize je nalezení řešení problémů v práci, při nichž zaměstnancům vypomáhá nestranná osoba, aby tito byli schopni problém efektivně vyřešit.

Nemohl jsem opět vynechat ani otázky ohledně samotné supervize a problémů, které pomáhá řešit a zda má pozitivní dopad na vztah k dětem. Dozvěděl jsem se, že pokud nastane nějaká problémová situace s dětmi nebo s kolegyněmi, ráda takové situace řeší ihned, ale je ráda, že díky supervizím ví, jaké problémy mají další pracovnice, vidí pohledy a názory ostatních spolupracovnic, z nichž si pro sebe může něco vzít. Sama uvedla, že osobně raději řeší vzniklé problémy takzvaně za chodu.

Na závěr rozhovoru jsem se respondentky dotazoval, zda má pro ni supervize nějaký osobní přínos a jaký přínos to případně je. Dozvěděl jsem se, že je pro respondentku vhodná přítomnost supervizora z toho důvodu, že jde o nestranného účastníka, který zaměstnankyním poskytuje více pohledů na danou situaci a tím nabízí jiné možnosti z hlediska komunikace a chování k dětem a jejich rodičům a ke kolegům a prevenci dalších problémů. Donutí respondentku také zamyslet se hlouběji nad situací, nad tím, že nelze vše dělat stejně, jelikož každý si žádá individuální přístup.

6.3 RESPONDENTKA C

Další pracovnice, s níž jsem prováděl rozhovor, pracuje v mateřské již pátým rokem. Na otázku, proč si vybrala právě toto povolání, tato respondentka odpověděla, že jednoduše již od mala cítila potřebu o někoho se starat. Pečovala totiž mimo jiné o svého starého tatínka, tento jí přitom dokonce jednou přímo řekl, že jí byl dán dar starat se o lidi a tento pocit zůstal už napořád.

Dále jsem se ptal na to, jak moc oslovenou tato práce naplňuje a přináší jí osobní uspokojení. Svou práci vnímá tato respondentka zejména jako jisté poslání, něco, co ji doopravdy naplňuje. Je totiž šťastná ve chvíli, kdy se na ni děti jen usmějí, což osobně vnímá jako pocit naplnění, jako smysl toho, proč tu práci dělá.

Nemohl jsem se nezeptat na to, co ji nejvíce na takové práci baví, pokud něco lze takového jasně najít. Respondentka uvedla následující: *„Miluji kontakt s dětmi, ráda si s nimi povídám a naslouchám jim. Někdy je to dost náročné, bohužel zdaleka ne se všemi dětmi je lehké komunikovat, ale i tak to podle mého názoru stojí za to.“*

Následující otázka byla orientována na zjištění, jak moc je pro respondentku tato práce stresující. Pracovnice odpověděla v podstatě dost podobně jako respondentky předchozí, svěřila se mi, že je občas v práci stresu více než dost. Má totiž takové zkušenosti, že ji osobně spíše, než samotné děti mnohdy stresují vedoucí pracovníci, kteří si myslí, že právě oni musí vědět vše. Respondentka uvedla, že si myslí, že by bylo lepší, kdyby každý

jedinec dělal to, co má na základě své pracovní náplně a díky tomu by hned bylo stresu o něco méně.

V rámci sedmé otázky jsem se zajímal o to, jak respondentka tráví volný čas a také na to, zda umí odlišit práci od soukromí. Respondentka pronesla, že ráda tráví čas chozením na procházky, dále také na chatě nebo chodí na kávu s kamarádkou, se kterou probírají práci, děti atd. Práci od soukromí oddělit prý není schopna nejlépe, musí o ní občas mluvit doma nebo s kamarádkou, ale není nucena si práci nosit domů, jako je tomu jinde, což osobně pokládá za velké plus.

Také této respondentky jsem se ptal na to, co si představí pod pojmem syndrom vyhoření a zda s ním již přišla do styku. U této otázky mi respondentka prozradila, že si pod tímto pojmem vybavuje zejména pocit svírání žaludku při pouhém pomyšlení na práci, v práci takového jedince nic nebaví nebo jej mohou vytáčet úplně maličkosti. O syndromu vyhoření údajně slyšela na školení, na které jela s dalšími pracovníci, kde jim přednášející říkala o tom, co tento termín znamená, jaký je průběh syndromu vyhoření, jaké jsou možnosti ohledně toho, jak se syndromu vyhoření bránit a pochopitelně také o tom, jak se snažit mu efektivně předcházet.

Dále jsem se i této respondentky ptal na to, jak moc je obeznámena s pojmem supervize, jak často k ní v mateřské škole dochází a co je jejím hlavním smyslem. Respondentka uvedla, že je sice na jednu stranu hezké a chvályhodné, že je jim poskytována v mateřské škole supervize, ale význam v ní příliš nevidí, resp. v tom, jak je nastavená právě u nich v práci. Několika supervizí se dle slov účastnila a moc v tom smysl neviděla, uvedla, že si nemyslí, že probírat jeden problém stále dokola a bez nalezení řešení má význam.

Poslední otázky jsem opětovně zaměřil právě na supervizi a problémy, které tato pomáhá řešit a zda díky ní dochází k pozitivnímu ovlivnění vztahu ke klientovi. Tato respondentka odpověděla, že se jedná zejména o to, jaké problémy by měla pomáhat daná supervize řešit a to, jaké doopravdy řeší. Dle jejích poznatků se v rámci supervizí většinou řeší zbytečnosti, které lze řešit i bez supervize, kromě toho nevíta ani fakt, že musí jisté problémy řešit během přítomnosti jejich nadřízených.

Na konec rozhovoru jsem se dotázal, zda shledává v supervizi nějaký osobní význam a popřípadě jaký. Paní dle očekávání řekla, že pro ni supervize v té podobě, v jaké probíhá u nich ve škole, pro ni osobně význam postrádá a moc na ně ráda nechodí.

6.4 RESPONDENTKA D

Nyní budou uvedeny informace, k nimž jsem dospěl při rozhovoru s poslední oslovenou respondentkou. Tato čtvrtá respondentka je rovněž na pozici učitelky v mateřské škole a působí zde tři roky. Ohledně toho, proč si oslovená respondentka zvolila právě toto povolání, mi tato paní řekla, že je pro ni povolání učitelky ideální, jelikož má ráda děti, ráda s nimi tráví čas a ráda se o ně stará, což ji vedlo i volbě odpovídajícího zaměření studia. Ve chvíli, kdy měla možnost nastoupit právě do tohoto zařízení, dle slov neváhala v podstatě ani chvíli.

Opětovně padla otázka, zda nezvažuje změnu zaměstnání, na což mi respondentka odpověděla, že ne, že má tuto práci ráda a má díky tomu možnost seberealizace, tedy dělat to, co ji v životě doopravdy baví. Přestože tedy tato práce mnohdy není vůbec jednoduchá, neměla by.

Dále jsem se zaměřila na to, do jaké míry oslovenou pracovníci tato práce naplňuje. Paní uvedla, že velmi a že si nedokáže představit, kdy by se cítila lépe.

Dále jsem se ptal, co respondentku nejvíce právě na její práci baví. Tato odpověděla, že ji na práci nejvíce baví právě práce s dětmi.

I zde jsem se musel zeptat, jak moc je pro dotazovanou respondentku tato práce stresující. Respondentka odpověděla, že i když je každá práce s dětmi je nutně přinejmenším do jisté míry stresující, svou práci by za nic nevyměnila. Přesto si však uvědomuje, že v některých situacích je stres na místě.

V následující otázce jsem zkoumal způsob trávení volného času a dále také to, zda je schopna oddělit svou práci od soukromí. Také tato oslovená svůj volný čas nejvíce tráví s rodinou, dále jezdí ráda na rodinnou chatu, chodí do přírody. Právě tyto aktivity jí

umožní vyčistit si hlavu od problémů a odpočinout si, což je bezpochyby velice důležité, dokáže nabrat novou energii. Čas tráví také s přáteli, s nimiž si někdy povídá o práci. Je tedy vidno, že práci se respondentka snaží oddělit od soukromí a nebrat si ji domů, mohou však nastat takové situace, kdy to dost dobře nejde, jak sama respondentka uvedla.

Dále jsem se ptal, co si respondentka spojuje s termínem syndrom vyhoření a zda se s ním již ona sama setkala. Respondentka mi sdělila, že sice tuší, o co jde, nicméně sama se s ním nesetkala, ale představí si jedince, jež není schopen vzhledem k situaci dobře vykonávat svou práci, nesoustředí se na ni, je dost podrážděný a ta práce ho nebaví a nenaplňuje, zkrátka je mu vše již jedno.

Také zde jsem se dotázal, do jaké míry zná respondentka obsah pojmu supervize, jak často je v jejich organizaci realizována a v čem ona osobně shledává její hlavní význam. Paní mi sdělila, že supervize zejména napomáhá při řešení pracovních problémů, a to jednak mezi dětmi a učitelkami, ale případně rovněž mezi učitelkami a rodiči dětí. Základem supervize je to, že by zaměstnanec měl supervizor vyslechnout a nezaujatě směřovat ke správnému řešení. Uvedla, že se ve školce supervize koná několikrát do roka.

V neposlední řadě jsem věnoval pozornost právě problematice supervize a dále také tomu, jaké problémy lze jejím prostřednictvím dle názoru respondentky řešit a zda má supervize pro ni jistý definovatelný význam. Paní uvedla, že supervize napomáhá s řešením problémů, které pracovníkům překáží ve vykonávání jejich práce, kromě toho také řeší vzniklé konflikty. Osobní význam pak spatřuje respondentka především v možnosti osobního setkání všech, což vede zejména ke stanovení postupu vedoucího k efektivnímu vyřešení problému. Na závěr respondentka doplnila, že je supervize jednou z možností, aby se setkali naprosto všichni pracovníci a mohli společně probrat problém.

6.5 SHRNU TÍ VYHODNOCENÍ ROZHovorŮ

Lze shrnout, že použitou metodou výzkumu byl rozhovor, který byl realizován s pracovníci v mateřské škole. Cílem těchto rozhovorů bylo zjistit informace a osobní názory těchto pracovníků na volbu zaměstnání, spokojenost na pracovišti, na míru jejich obeznámení s problematikou syndromu vyhoření a v neposlední řadě rovněž se supervizí,

kteřá je pracovnícím v rámci jejich profese poskytována. Pro rozhovory byly osloveny pracovnice mateřské školy, které svolily s realizací rozhovorů.

V rámci realizace rozhovorů jsem zjistil, že si všechny respondentky své zaměstnání zvolily z toho důvodu, že vždy chtěly pracovat s dětmi, což je vedlo k tomu, aby se vydaly cestou studovat pedagogickou školu. Dále bylo zjištěno, že pro všechny oslovené respondentky je jejich práce naplňující a jsou rády v kontaktu s dětmi.

Nejvíce je na této práci baví chvíle, kdy vidí, že jsou všechny děti spokojené a v pořádku, komunikují s nimi, vymýšlejí jim aktivity a programy. Ohledně stresu na pracovišti můžeme uvést, že v podstatě všechny respondentky jsou si vědomy stresu, který je může na pracovišti postihnout. Jedna z pracovníc pak konstatovala, že jí práce nestresuje kvůli dětem, ale spíše ze strany vedoucích pracovníků, kteří si myslí, že ví vše. Myslí si, že by měl každý dělat to, co má na základě své pracovní náplně, což by vedlo k poklesu stresu na pracovišti.

Další otázka byla položena s cílem zjistit, do jaké míry jsou pracovnice informovány o syndromu vyhoření, také jsem se ptal na jejich vlastní zkušenosti s tímto dnes stále více aktuálním tématem. Všechny pracovnice již slyšely o syndromu vyhoření, každá z nich uvedla názor na to, co podle nich syndrom vyhoření znamená. Pochopitelně vyšlo najevo, že jejich poznatky a informace zdaleka nejsou úplné, ale dokázaly ve své podstatě obstojně vystihnout to, k čemu se syndrom vyhoření vztahuje a jak se může v praxi projevat.

Poslední otázky byly zaměřeny právě na supervizi a měly také zjistit názory respondentek na její realizaci v jejich organizaci, také na to, jaké problémy pomáhá supervize řešit a v čem shledávají její hlavní význam. Z rozhovorů vyplynuly rozdílné názory na tuto problematiku. Všechny respondentky uvedly, že se účastní těchto supervizí, které jim zaměstnavatel poskytuje, tyto se přitom konají čtyřikrát do roka. Všechny byly zhruba schopny uvést, co je podstatou supervize a čeho by se měla týkat. Nicméně názory na supervizi se již lišily. Z rozhovorů vyšlo najevo, že některé pracovnice shledávají supervizi zbytečnou a nevidí v jejím konání hlubší význam, zvláště pak za předpokladu účasti vedoucích pracovníků na supervizi.

Myslím si, že by bylo vhodné realizovat schůzku pracovníků s vedením, kde by tito získali veškeré podstatné informace o konání supervize, k čemu je vhodné zajištění supervize v rámci jejich profese, jaké problémy supervize řeší, jak je realizována, že nemusí nutně řešit pouze problémy ohledně klientů. Také by bylo vhodné vysvětlit, že supervize může mít pro ně samotné větší význam, a to právě kupříkladu ve spojitosti se zmiňovaným syndromem vyhoření a dalšími situacemi na pracovišti. Rozhodně by neměli supervizi pracovníci vnímat jako povinnost a nutnost, kterou si jednou za čtyři roky odbydou, ale jako pomoc a prevenci problémů, které mohou nastat v rámci jejich výkonu profese. Vzhledem ke zjištěným informacím se domnívám, že je nezbytné, aby se dosavadní průběh supervize změnil, aby tato mohla lépe plnit své funkce.

6.6 VYHODNOCENÍ ROZHOVORŮ

Za účelem dosažení hlavního cíle práce bylo definováno několik pracovních výzkumných otázek. Na tomto místě se tedy pokusím tyto vhodně zodpovědět.

Výzkumná otázka 1: Je u paní učitelky v mateřské škole, která má více mimopracovních aktivit nižší riziko vzniku syndromu vyhoření?

Domnívám se, že v tomto případě lze jednoznačně pronést, že došlo k potvrzení následující výzkumné otázky. V rámci průzkumu bylo zjištěno, že právě mimopracovních aktivity, tedy aktivity, které pracovnice realizují ve svém volnu, velmi napomáhají jejich relaxaci a odpočinku, díky tomuto jsou následně vyrovnanější a ani pracovní problémy si tolik neberou k srdci. Všechny oslovené, které uvedly, že ve svém volnu relaxují, uvedly také to, že se samy se syndromem vyhoření ještě nesetkaly a jeho příznaky na své osobě necítí.

Výzkumná otázka 2: Je pravda, že učitelky, které vnímají své zaměstnání jako plně uspokojivé, jeví méně příznaků syndromu vyhoření?

V tomto případě lze konstatovat v podstatě to samé, co v případě první výzkumné otázky. Doopravdy se potvrdilo, že u těch pracovnic, které uvedly, že je jejich práce zcela

uspokojující, nebyly prokázány žádné příznaky syndromu vyhoření. Je to spojeno s tím, že pracovník má svou práci rád, cítí se tam dobře, je spokojen, tedy nelze hovořit o syndromu vyhoření. Jiná situace by pochopitelně nastala, pokud by pracovnice ve své profesi spokojená nebyla, práce ji ubíjela a ona do ní chodila s nechutí. Pak by existovaly reálné obavy ze vzniku syndromu vyhoření.

Výzkumná otázka 3: Ovlivňuje supervize pozitivně vztah učitelky k dětem a ostatním kolegyním?

V tomto případě nedošlo k jednoznačnému potvrzení nebo případně vyvrácení výzkumné otázky, jelikož z rozboru toho, jak oslovené pracovnice hodnotí supervizi v daném zařízení, je jistě možné uvést, že za stávajících podmínek není dosažení změny ve vztahu k dětem a ostatním kolegyním nikterak velké. Z rozhovorů vyplývá, že pracovnice nyní patrně nejsou dostatečně informovány o tom, co supervize znamená a k čemu by měla sloužit. Proto je vhodné navrhnout, aby byla realizována schůzka pracovnic s vedením, kde by získaly veškeré podstatné informace o konání supervize, k čemu je vhodné zajištění supervize v rámci jejich profese, jaké problémy supervize řeší, jak je realizována, že nemusí nutně řešit pouze problémy ohledně dětí, rodičů a ostatních kolegů, ale dále může hrát roli kupříkladu právě z hlediska prevence syndromu vyhoření. Obecně však lze uvést, že samotné poskytování supervize v tomto zařízení je pozitivním aspektem a minimálně do jisté míry tedy na vztahy nepochybně pozitivně dopadá.

ZÁVĚR

Tato bakalářská práce byla věnována problematice dnes již známého termínu, jímž je právě syndrom vyhoření. Termín v moderní době poměrně hojně diskutovaný, nicméně stále je spojen s mnoha spornými názory ohledně jeho vzniku, průběhu a také léčby.

Teoretická část práce seznamovala s problematikou týkající se syndromu vyhoření, byla představena jeho podstat, příčiny, důsledky a nabízející se způsoby prevence. Opomenuta nebyla ani podstata supervize jako jedné z možných cest prevence syndromu vyhoření.

Pro praktickou část byla jako vhodná zvolena metoda rozhovoru s učitelkami v mateřské škole v Jevišovicích. Cílem rozhovorů s těmito pracovníci bylo zejména zjistit informace a osobní názory těchto pracovníků na volbu dané profese, spokojenost na tomto pracovišti, dále pak také subjektivní názory na to, jak moc jsou obeznámeni se syndromem vyhoření a se supervizí, která je pracovnícům v MŠ poskytována. Pro praktickou část této práce byly stanoveny tři výzkumné otázky. Následně byl představen přepis rozhovoru s jednou z oslovených respondentek. Na základě vyhodnocení rozhovorů s pracovníci bylo zjištěno, že všechny svou práci vykonávají s tím nejlepším úmyslem, že někdy je tato práce stresující, přesto cítí, že je jejich práce naplňuje. Nutno dodat, že získané informace ohledně poskytované supervize nepochybně nejsou příliš uspokojivé. Vzhledem ke zjištěnému by bylo vhodné, aby se stávající nastavení supervize změnilo tak, aby byla doopravdy ku prospěchu celému pracovnímu kolektivu.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BÁRTOVÁ, Zdenka. *Jak zvládnout stres za katedrou*. Kralice na Hané: Computer Media, 2011. ISBN 978-80-7402-110-7.

FIALOVÁ, Ivana. *Zvládání zátěže*. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava, Lékařská fakulta, 2012. ISBN 978-80-7464-118-3.

HAGEMANN, Wolfgang. *Syndrom vyhoření u učitelů: příčiny, pomoc, terapie*. V Ústí nad Labem: Univerzita J.E. Purkyně, 2012. ISBN 978-80-7414-364-9.

HONZÁK, Radkin. *Jak žít a vyhnout se syndromu vyhoření*. Vyd. 2. V Praze: Vyšehrad, 2015. ISBN 978-80-7429-552-2.

HONZÁK, Radkin. *Jak žít a vyhnout se syndromu vyhoření*. 3. vydání. V Praze: Vyšehrad, 2018. ISBN 978-80-7601-004-8.

HUBER, Johannes, Hademar BANKHOFER a Elisabeth HEWSON. *30 způsobů jak se zbavit stresu*. Praha: Grada, 2009. *Psychologie pro každého*. ISBN 978-80-247-.

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

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

MELGOSA, Julián. *Zvládni svůj stres*. 2. vyd. Praha: Advent-Orion, 2001. *Život a zdraví (Advent-Orion)*. ISBN 80-7172-624-9.

MICHKOVÁ, Adéla. *Supervize*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2008. ISBN 978-80-7394-145-1.

PAULÍK, Karel. *Psychologie lidské odolnosti*. Praha: Grada, 2010. *Psyché (Grada)*. ISBN 978-80-247-2959-6.

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

PRIEB, Mirriam. *Jak zvládnout syndrom vyhoření: najděte cestu zpátky k sobě*. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-5394-2.

PTÁČEK, Radek, Jiří RABOCH a Vladimír KEBZA. *Burnout syndrom jako mezioborový jev*. Praha: Grada, 2013. *Edice celoživotního vzdělávání ČLK*. ISBN 978-80-247-5114-6.

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

STRAUSS, Anselm L. a Juliet CORBIN. *Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Brno: Sdružení Podané ruce, 1999. SCAN. ISBN 8085834-60-x.

ŠVAMBERK ŠAUEROVÁ, Markéta. *Techniky osobnostního rozvoje a duševní hygieny učitele*. Praha: Grada, 2018. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-271-0470-3.

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Otázky rozhovoru	I
------------------------------------	---

Příloha A – Otázky rozhovoru

Otázky rozhovoru

Otázka č. 1 Na jaké pracovní pozici v Domově pro seniory pracujete?

Otázka č. 2 Jak dlouho v Domově pro seniory pracujete?

Otázka č. 3 Z jakého důvodu jste si zvolila právě toto povolání?

Otázka č. 4 Do jaké míry se cítíte touto prací naplněna?

Otázka č. 5 Co Vás nejvíce na Vaší práci baví?

Otázka č. 6 Jak moc je pro Vás tato práce stresující?

Otázka č. 7 Jak trávíte svůj volný čas, jste schopna oddělit svou práci od soukromí?

Otázka č. 8 Co si vybavíte v souvislosti s pojmem syndrom vyhoření, máte s ním nějakou osobní zkušenost?

Otázka č. 9 Co podle Vás znamená supervize? Jak často ve Vaší organizaci probíhá?

Otázka č. 10 Jaké problémy podle Vašeho názoru pomáhá řešit supervize? Má pro Vás osobně supervize nějaký význam?

Přepis vzorového rozhovoru

Otázka č. 1. Jak dlouho pracujete v Mateřské škole v Jevišovicích?

„V mateřské škole pracuji již pět let.“

Otázka č. 2. Z jakého důvodu jste si zvolila právě toto povolání?

„Pracuji na pozici učitelky od té doby, co jsem získala maturitu na střední škole. Bohužel jsem se nerozhodla pro další studium. Místo mi bylo nabídnuto v blízkosti mého bydliště.“

Dodatečná otázka:

Neuvažujete o změně zaměstnání?

Práce učitelky v mateřské škole mi velice vyhovuje, jsem zde spokojená, co se týká pozice, kolegyně i dětí. Proto mě nikdy nenapadlo svoji pozici změnit a odejít odtud.“

Otázka č. 4 Do jaké míry se cítíte touto prací naplněna?

„Práce mě velice naplňuje a cítím se dobře, když pracuji s dětmi. Práce s nimi mě naplňuje, ráda s nimi tvořím a učím nové věci. Navíc tuto mateřskou školu navštěvuje i moje malá dcera. Beru to jako velké plus.“

Otázka č. 5 Co Vás nejvíce na Vaší práci baví?

„Na práci v mateřské škole mě nejvíce baví, když vidím pokroky u dětí, když se je snažím něco nového naučit. Jde například o velmi důležité hygienické návyky, které si někteří bohužel nepřinášejí z domu. Taký ráda vidím, když se k sobě děti umí hezky chovat a hrát si spolu.“

Otázka č. 6 Jak moc je pro Vás tato práce stresující?

„Každá práce s dětmi, až už s těmi svými, nebo ve školce je tak trochu stres. Nejčastěji se necítím v klidu přítom, když vidím, že se děti k sobě nechovají hezky, když například jednoho

odstrkují a nechtějí si sním hrát a jsou na sebe zlé. Děti už v tomto věku poznají, kdo pochází ze slabších poměrů a to je pak kámen úrazu.“

Otázka č. 7 Jak trávíte svůj volný čas, jste schopna oddělit svou práci od soukromí?

„Svůj volný čas nejvíce trávím se svou pětiletou dcerou. Pokud pak mám nějaký opravdu volný času pouze pro sebe, protože v podstatě všechn svůj čas věnuju právě dceři, pak se moc ráda věnuju sportu, což mi umožní vyčistit si hlavu od všech problémů v práci i soukromém životě, je to pro mě relax a odpočinek, dokážu při tom nasbírat novou energii, protože práce se seniory je náročná i z hlediska psychického. Čas trávím také se zbytkem své rodiny a přáteli. Někdy je prostě potřeba s někým si popovídat o tom, co se v práci zrovna stalo. Práci se snažím oddělit od soukromí a nebrat si ji domů, ale ne vždy to dost dobře jde. Mohou totiž někdy nastat takové situace, kdy nelze dost dobře přestat myslet na to, co se v práci přihodilo a jak to bude pokračovat a musím o tom mluvit a probrat tu situaci.“

Otázka č. 8 Co si vybavíte v souvislosti s pojmem syndrom vyhoření, máte s ním nějakou osobní zkušenost?

„S termínem jsem se setkala, ne však sama na sobě a naštěstí se zatím sama moc necítím být syndromem vyhoření ohrožena. Když slyším o syndromu vyhoření, vybavím si situaci, kdy člověk není schopen dost dobře provádět svou práci. Je apatický, nesoustředí se, je podrážděný a ta práce ho nebaví a nenaplňuje.“

Otázka č. 9 Co podle Vás znamená supervize? Jak často ve Vaší organizaci probíhá?

„Supervize by podle mě měla pracovníkům pomáhat s řešením jejich problémů, které se objeví na pracovišti mezi zaměstnanci, případně mezi zaměstnanci a rodiči dětí. Pracovníky by měl ten supervizor hlavně vyslechnout a nezaujatě směřovat ke správnému řešení. V mateřské škole se supervize koná 4krát do roka.“

Otázka č. 10 Jaké problémy podle Vašeho názoru pomáhá řešit supervize? Má pro Vás osobně supervize nějaký význam?

„Supervize pomáhá řešit lidem takové problémy, které jsou překážkami pro vykonávanou práci.“

„Supervize přináší možnost stanovení jednotného přístupu nás zaměstnanců k sobě a k dětem, pochopení toho problému z jiného pohledu, a to právě i díky nestrannosti toho supervizora. Osobní význam pro mě je hlavně v tom, že se můžeme všichni osobně setkat a společně najít postup k vyřešení toho problému. Také je supervize jednou z možností, jak se můžou setkat opravdu všichni zaměstnanci a společně probrat a domluvit se na řešení problému.“

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Petr Březina

Obor: Speciální pedagogika - vychovatelství

Forma studia: kombinované

Název práce: Syndrom vyhoření u učitelek v Mateřské škole Jevišovicích

Rok: 2020

Počet stran textu bez příloh: 41

Celkový počet stran příloh: 5

Počet titulů českých použitých zdrojů: 17

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 0

Vedoucí práce: Mgr. Martina Karkošová, Ph.D.