

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ PREZENČNÍ STUDIUM

2022-2023

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Eliška Svobodová

**Syndrom vyhoření a pomáhající profese se zaměřením na
speciální pedagogy v Moravskoslezském kraji**

Praha 2023

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Stárek Lukáš, Ph.D., MBA, DBA

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR FULL-TIME STUDIES

2022-2023

BACHELOR THESIS

Eliška Svobodová

**Burnout Syndrome and Helping Professions with a Focus
on Special Educators in the Moravian-Silesian Region**

Prague 2023

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

Mgr. Stárek Lukáš, Ph.D., MBA, DBA

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Jméno autorka(y)

Poděkování

Děkuji svému vedoucímu práce Mgr. Stárkovi Lukáši, Ph.D., MBA, DBA, za odborné vedení bakalářské práce, věnovaný čas i ochotu při poskytování cenných rad při psaní práce.

Velmi děkuji respondentům/respondentkám za jejich čas a za poskytnutí rozhovorů, které sloužily k výzkumu v empirické části práce.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá problémem syndromem vyhoření u pomáhajících profesí. Podává přehled o historii, příčinách vzniku, projevech, fázích, prostředcích diagnostiky a prevenci tohoto jevu. Jeho důsledky na pedagogické pracovníky v mateřských školách. Cílem této bakalářské práce je zjistit a popsat problematiku syndromu vyhoření u speciálních pedagogů, kteří působí v Moravskoslezském kraji.

Práce je rozdělená do dvou částí, teoretickou a praktickou část. teoretická část popisuje důvody vzniku syndromu vyhoření související se syndromem vyhoření. V praktické části je na základě sebraných dat kvalitativního výzkumu. Za pomoci rozhovorů byla navržena opatření předcházející vyhoření a stresu.

Klíčová slova

Pedagog, pomáhající profese, pomoc, rozhovor, stres syndrom vyhoření.

Annotation

The bachelor thesis deals with the problem of burnout syndrome in helping professions. It gives an overview of the history, causes, manifestations, stages, means of diagnosis and prevention of this phenomenon. Its implications for teaching staff in kindergartens. The aim of this bachelor thesis is to identify and describe the problem of burnout syndrome in special educators working in the Moravian-Silesian region.

The thesis is divided into two parts, a theoretical and a practical part. The theoretical part describes the reasons of burnout syndrome related to burnout syndrome. The practical part is based on the collected data of qualitative research. Using interviews, measures to prevent burnout and stress were proposed.

Keywords

Burnout syndrome, educator, helping profession, help, interview, stress.

Obsah

ÚVOD.....	10
TEORETICKÁ ČÁST.....	12
1 SYNDROM VYHOŘENÍ.....	12
1.1 Vymezení pojmu syndrom vyhoření.....	12
1.2 Historie pojmu syndrom vyhoření	15
1.3 Výzkumy na téma syndrom vyhoření	16
2 PŘÍČINY SYNDROMU VYHOŘENÍ.....	18
2.1 Příčiny vyhoření.....	18
2.2 Faktory v zaměstnání	20
2.2.1 Vzorové chování	22
2.3 Rizikové skupiny syndromu vyhoření	23
3 PROJEVY A VÝVOJ SYNDROMU VYHOŘENÍ	25
3.1 Projevy a Symptomy syndromu vyhoření	25
3.2 Fáze vyhoření.....	27
4 FORMY PREVENCE SYNDROMU VYHOŘENÍ.....	30
4.1 Diagnostika syndromu vyhoření	30
4.2 Prevence a léčba syndromu vyhoření	31
4.2.1 Pomoc sám sobě.....	32
4.3 Duševní hygiena	33
5 SPECIÁLNÍ PEDAGOG	35
5.1 Učitelské kompetence a sebedůvěra	37
PRAKTICKÁ ČÁST	41
6 VYMEZENÍ CÍLE VÝZKUMU A VÝZKUMNÉ OTÁZKY.....	41
7 POPIS ZVOLENÉ VÝZKUMNÉ STRATEGIE	43
7.1 Popis přípravy a průběhu výzkumu	44
7.2 Popis respondentů	46
9 INTERPRETACE A VYHODNOCENÍ ZÍSKANÝCH DAT	49
9.1 verifikace Výsledky	55

DOPORUČENÍ PRO PRAXI	58
ZÁVĚR	59
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	60
SEZNAM ZKRATEK	66
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	67
SEZNAM PŘÍLOH.....	68

ÚVOD

Syndrom vyhoření je v dnešní době čím dál tím více viditelným tématem. Nejvíce ohroženými profesemi jsou ty, co se řadí do pomáhajících profesí, jako je práce s lidmi, péče o ně nebo vzdělávání. Dnešní doba spěje k tomu, že pracovní tempo se v práci zrychluje, nároky se zvyšují jak na samotnou práci, tak na zaměstnance. Proto je důležité oddělit osobní život od pracovního. Syndrom vyhoření se v dnešní době bere také jako nemoc z povolání, a tak může postihnout kohokoliv.

Negativním důsledkům pracovního stresu je mnohem jednodušší předcházet než stres následně léčit. Proto je důležité se před vyhořením chránit a hledat možnosti prevence.

Podle statistiky můžeme říct, že syndromem vyhoření trpí každý pátý Čech. Z vědecké studie z roku 2021 uvádí že ohroženo se jím tehdy cítilo 34 % respondentů, trpěly jím častěji ženy a mladší lidé, nejčastěji pak profese spojené s velkou odpovědností – 38 %.

Problematikou syndromu vyhoření se zabývají autoři: Pines, Poschkamp, Hartl a Hartlová, Janečková a také Křivohlavý.

V bakalářské práci se pojednává o syndromu vyhoření v pomáhající profesi se zaměřením na speciální pedagogy v Moravskoslezském kraji.

Hlavním cílem této bakalářské práce bylo zjistit a popsat problematiku syndromu vyhoření u speciálních pedagogů, kteří působí v Moravskoslezském kraji. Mezi dílčími cíli práce bylo popsat, zda jsou pedagogové dostatečně informováni o prevenci syndromu vyhoření, nejčastější projevy vyhoření, zda pedagogové znají rizika syndromu vyhoření a také jaké možnosti prevence považují za neúčinnější.

Práce je rozdělena do deseti kapitol. Prvních pět kapitol je soustředěno do teoretické části této práce. První kapitola pojednává o vymezení syndromu vyhoření. V této kapitole nalezneme definice, historii, ale také výzkumy probírané problematiky. Druhá a třetí kapitola se zaměřuje na příčiny, vývoj a prevenci syndromu vyhoření. Nacházejí se zde symptomy a projevy syndromu vyhoření nebo jednotlivé fáze které doprovázejí jedince

s vyhořením. Pátá kapitola pojednává o speciálním pedagogu. Jeho vymezení je zde definováno.

V praktické části se nachází kapitoly šest až deset. V této části se nachází vymezení cíle a výzkumné otázky. Kapitola sedmá a osmá je zaměřena na popis strategie, příprava a průběh výzkumu. V deváté kapitole se nachází stručný popis respondentů, který navazuje na kapitolu s interpretací a vyhodnocením celého výzkumného šetření. Celá bakalářská práce se uzavírá shrnutím, doporučením pro praxi a závěrem.

TEORETICKÁ ČÁST

1 SYNDROM VYHOŘENÍ

1.1 VYMEZENÍ POJMU SYNDROM VYHOŘENÍ

Syndromem vyhoření se rozumí to, že postižený člověk nemá sebemenší energii, zápal, chuť ani zájem. Tedy prožívá silnou únavu a vyčerpání, a to během dlouhé časové osy. S těmito pocity nemůžeme cítit z práce radost ani uspokojení. Je tedy logickým vyvozením, že postižený se v práci snaží trávit co nejméně času a investovat do ní minimum energie (Syndrom vyhoření, [online]).

Celistvá definice syndromu vyhoření neexistuje, proto si uvedeme některé definice z nich. Křivohlavý popisuje syndrom vyhoření jako výsledek přehnaného úsilí a snažení „žít pro něco“, načež může dojít k psychické či fyzické újmě na zdraví (Křivohlavý, 2001). Pines určuje syndrom vyhoření neboli „burnout“ jako subjektivní prožívání fyzického stavu, psychického a emočního vyčerpání, které je způsobeno dlouhodobým angažováním se v situacích náročných na emoční stránku osobnosti. Bývá to způsobeno příliš vysokým očekáváním a dlouhodobějším situačním stresem (Pines 1989, s. 9).

Podle Poschkampa (2011, s. 11) „*vyhoření je proces extrémního emočního a fyzického vyčerpání se současným cynickým, distancovaným postojem a sníženým výkonem jako následkem chronické emoční a mezilidské zátěže při intenzivním nasazení pro jiné lidi.*“

Hartl a Hartlová (2009, s. 586) hovoří o syndromu vyhoření „*Syndrom vyhoření je ztráta profesionálního zájmu a osobního zaujetí u pracovníka v pomáhajících profesích. Nejčastěji je spojen se ztrátou činnosti a poslání. Projevuje se pocity zklamání, hořkosti při hodnocení minulosti. Postižený ztrácí zájem o svou práci, spokojuje se s každodenním stereotypem, rutinou a nevidí důvod pro další sebevzdělávání, ani osobní růst. Snaží se pouze přežít a nemít problémy. Jde o konečný stav, ačkoliv vývoj je plíživý a tím nebezpečný. Vývoj lze rozdělit do předchorobí, kdy jedinec chce pracovat co nejlépe, touží po úspěchu, ale ten nepřichází.*“

Podle Zdravotnického zařízení Ministerstva vnitra syndrom vyhoření je v podstatě stav chronického stresu, který vede k fyzickému a emocionálnímu vyčerpání, cynismu a odloučení, dokonce i dojmům méněcennosti a nedostatku úspěchu. Když se syndrom vyhoření blíží, už nejste schopni účinně fungovat na osobní ani profesní úrovni. Vyhoření však nenastane nečekaně. Neprobudíte se a nezjistíte, že máte syndrom vyhoření. Jeho povaha je mnohem záladnější. Syndrom vyhoření se plíží velice pozvolna, což je mnohem těžší diagnostikovat. Přesto nám naše tělo a mysl dávají varování a pokud víte co hledat, měli bychom být schopni syndrom rozpoznat dříve, než bude pozdě (Syndrom vyhoření, 6.3.2023, online).

Pedagogický a speciálně pedagogický slovník definuje syndrom vyhoření jako: „stav postihující osobnost člověka vystaveného dlouhodobě velkému duševnímu vypětí zejména při práci s lidmi. Projevuje se různou úrovní citového a mentálního vyčerpání, celkovou únavou a nechutí pracovat. Důležitým znakem vyhoření je neustálý růst pochybností o smyslu své práce. Učitelská a vychovatelská činnost je značně náročná, a ne vždy se daří zvládnout úkoly, které z ní vyplývají. Vlivem opakujících se zátěžových situací se může původní osobní zaujetí pro práci s dětmi vytrácet. Ztráta zájmu pak vede ke zhoršené schopnosti řešit pedagogické situace, a tím problémy dále narůstají“ (Skutil, Zíkl a kol. 2011, s. 76).

World Health Organization (WHO) definuje syndrom vyhoření jako důsledek chronického stresu na pracovišti, který nebyl úspěšně zvládnut. Vyznačuje se třemi rozměry:

- pocity vyčerpání energie nebo vyčerpání;
- zvýšená duševní vzdálenost od zaměstnání nebo pocity negativismu či cynismu související s jeho zaměstnáním;
- snížená profesionální efektivita.

Vyhoření se týká konkrétně jevů v profesním kontextu a nemělo by se používat k popisu zkušeností v jiných oblastech života.

Dnes má syndrom vyhoření, stále častěji nazývaný též anglickým výrazem burnout syndrom, již ustálenější význam. Dle Janáčkové (2008, s. 77) popisuje profesionální

selhávání na základě vyčerpání vyvolaného zvyšujícími se požadavky, ztrátu zájmu a potěšení, ztrátu ideálů, energie i smyslu, negativní sebe ocenění a negativní postoje k povolání.

K emocionální náročnosti dochází spojením velkého očekávání se situačními stresy. A na stresovou situaci odpovídá organismus vyhořením. Stejně tak může být burnout důsledkem pocitu selhání, když hledáme smysl života a nenacházíme jej (Křivohlavý, 1998). Syndrom vyhoření je dnes dostatečně známý. Dochází k extrémnímu vyčerpání, klesá výkonnost a přicházejí různé psychosomatické obtíže. S lidmi postiženými syndromem vyhoření se můžeme setkávat stále častěji. Problémem je, že se jejich obraz potíží řeší v poradnách, ambulancích a klinikách jen málokdy. Je tu nebezpečí, že se syndrom vyhoření stane plíživou hrozbou pro naši společnost (Kallwass, 2007). Stav, který pojem burnout popisuje, je však známý a vyskytuje se odnepaměti. V literatuře můžeme najít nejrůznější zmínky, které souvisí s tímto stavem naprosté vyčerpanosti a neschopnosti pokračovat dál v původní profesi nebo činnosti související s mezilidským kontaktem (Křivohlavý, 1998, s. 49).

Mezi společné znaky burnout můžeme uvést: řadu negativních emocionálních příznaků charakteristických pro stav deprese, únavy či vyčerpání, je uváděn v souvislosti s výkonem určitého povolání. Všeobecně tedy můžeme říct, že burnout syndrom je charakterizován vyčerpáním, pasivitou a zklamáním, jako odezva na vystavení dlouhodobého pracovního stresu. Jako burnout (vyhoření nebo také vyhasnutí) bývá popisován za stav emocionálního vyčerpání vzniklý v důsledku na nadměrnou zátěž psychických i emocionálních nároků. Zezačátku byl charakterizován u vybraných profesí, kteří pracují s lidmi (lékaři, učitelé policisti...) až později se začal syndrom vyhoření připisovat i jiným profesím (např. advokáti, poštovní úředníci, sociální pracovníci atd.).

U většiny lidí povolání určuje jejich životní styl a standard, podmínky života a také pohled na sám sebe. Syndrom vyhoření je značně bolestivá zkušenost, ale pokud je dostatečně brzo rozpoznán, dá se vyhoření úplně vyhnout nebo alespoň omezit škody. Tato nepříjemná zkušenost může být prvním krokem, kdy jedinec začne sám sebe vnímat lépe a vykoná tak kladné změny ve svém životě.

1.2 HISTORIE POJMU SYNDROM VYHOŘENÍ

Název syndromu vyhoření pochází z roku 1974 od amerického psychoanalytika Herberta J. Freudenbergera. Tento jev byl už dříve dobře znám. Freudenberger ho pojmenoval, blíže popsal a po něm se tímto tématem začali zabývat a dále ho studovat i další odborníci (Křivohlavý 2012). V USA byl tento pojem používán spíše ve spojení s narkomany v chronickém stadiu, později s pracujícími lidmi, kteří se projevovali zoufalostí a bezmocí (Syndrom vyhoření, [online]).

Mezi další odborníky, kteří se zabývali otázkou syndromu vyhoření, uvádí Maroon také Christinu Maslachovou, Susan E. Jacksonovou a také Cary Cerniss. Tito specialisté na tuto problematiku zkoumali vyhoření u profesních skupin, kteří jsou v přímém kontaktu s klienty, jako například zdravotní sestry, pedagogové, lékaři, sociální pracovníci apod. (Maroon 2012).

V osmdesátých letech vzrostl v akademických kruzích zájem o toto téma, stejně jako vzrostl podíl starších lidí v západní společnosti. Péče o sociálně nezajištěné skupiny obyvatelstva se přesouvala ze soukromých zařízení a institucí, jakou jsou církve, na státní orgány. Zároveň se státní struktury pečující o zdraví a blaho více rozvinuly. Tím se na pracovníky v pomáhajících profesích přesunulo mnohem více odpovědnosti a nároky na ně vzrostly. Bylo tedy nezbytné postarat se o vyšší počet lidí, kteří byli ve větším stavu nouze (Maroon 2012). V další řadě se burnout vyskytoval u lidí, jejichž středobodem světa byla převážně práce, tedy u workoholiků. Důsledkem častého pracovního vyčerpání bývají ve velké míře deprese, lhostejnost, osamění, apatie, únava, celková vyčerpanost a stranění se druhých lidí. Všechny uvedené skutečnosti mají jedno společné. Pro daného člověka je zájem jednoznačný, soustředěný pouze a jedině na svůj zájem (alkohol, drogu, práci). Vše ostatní se jim zdá být bezvýznamné, také je nic jiného často nezajímá (Jeklová, Rentmaierová 2006).

Na přelomu 70. a 80. let u odborníků narůstal zájem o problematiku burnout, převážně ve spojení s profesemi, u kterých lze výskyt syndromu vyhoření předpokládat. Z let 1982–1987 pochází 207 psychologicko-medicínských studií, v 70. a 90. letech pouze cca 5–20 ročně. Za více než třicet let, bylo k této problematice vydáno více než pět tisíc anglicky psaných publikací. V České republice je tématu věnována mnohem menší pozornost a

tomu odpovídá i nižší počet publikací. Bylo publikováno několik prací z pohledu psychologie zdraví, psychosomatiky či psychoterapie. Studium jevu vyhoření, ale také naznačením možností jeho předcházení, se cíleně zabývá psychologie zdraví od Jara Křivohlavého (Křivohlavý, 2003).

1.3 VÝZKUMY NA TÉMA SYNDROM VYHOŘENÍ

V této kapitole si přiblížíme pár vybraných výzkumů. Z mnoha výzkumů se můžeme dočíst, že syndrom vyhoření představuje intenzivní stav fyzického a psychického vyčerpání, které je důsledkem intenzivní nadměrné zátěže, v níž jedinec prožívá trvalý a silný stres (Maslach, Jackson & Leiter, 1996). Proto je učitelství povolání s vysokou mírou výskytu stresu, a právě samotného syndromu vyhoření.

Cílem první vybrané studie je zjistit, jak školní psychologové přistupují k učitelskému vyhoření, a které aktivity realizují při prevenci a intervence. Tento výzkum realizovala psycholožka a psycholožka z pedagogicko-psychologické poradny Mgr. Anna Bartoňová a Doc. PhDr. Irena Smetáčková Ph.D., která působí na fakultě Karlovy univerzity na katedře Pedagogiky. Jejich výzkum stanovuje, že psychologové, kteří se studie zúčastnili, vnímají syndrom vyhoření jako aktuální téma nejen obecně v učitelství, ale také celkově na školách. Samotnou profesi učitelství vnímají jako vysoce rizikovým povoláním, přičemž jeho náročnost spatřují např.: v problematickém chování žáků a rodičů, přílišné administrativě, nárůstu požadavků vedení školy anebo v neposlední řadě velkém počátečním nadšení (Anna Bartoňová, Irena Smetáčková, 2020).

Ivana Márová, Karel Pančocha a Dagmar Přinosilová se ve svém výzkumném šetření věnují syndromu vyhoření u pedagogických pracovníků základních škol speciálních. Z jejich výzkumu vyplývá, že jejich respondenti mají lehký sklon k vyhoření v oblasti emocionálního vyčerpání osobního uspokojení. Z výzkumu vyplývá, že mezi pedagogy existují skupiny, které jsou více ohrožené syndromem vyhoření než jiné skupiny. Vytvořením a aplikací systematické prevence, můžeme předejít nejen postupné

manifestaci jednotlivých projevů syndromu vyhoření, tak i ztrátě motivace, která je k vykonávání této práce tolik potřebná (Márová a kol., 2016).

Pro srovnání si uvedeme výzkum syndromu vyhoření a životní styl učitelů českých základních škol. Kdy cílem bylo zjistit, že učitelské povolání je úzce spjato s velkou psychickou zátěží, míra vyhoření a identifikace zdroje syndromu vyhoření se souvislostí na životní styl. Tahle práce poukazuje na poměrně velkou míru výskytu projevů syndromu vyhoření, ale také na významné spojitosti projevů vyhoření a schopností dodržování základu zdravého životního stylu. Z výsledku vyplývá, že je ve vlastním zájmu škol, aby učitelé pracovali v co nejlepší možné míře. Z jejich studie jasně vyplývá, co lze efektivní prevence vůči syndromu vyhoření podstoupit. Studie prokazuje, že v celku jednoduché faktory, jako jsou: dostatek času s rodinou, konkrétní zájmy nebo dodržování zdravého životního stylu, mohou mít na výkon profese podstatný vliv (Syndrom vyhoření a životní styl učitelů českých základních škol [online]).

2 PŘÍČINY SYNDROMU VYHOŘENÍ

2.1 PŘÍČINY VYHOŘENÍ

Pátráme-li po příčinách vyhoření, nalezneme různé objasňující přístupy jako při hledání samotného pojmu syndromu vyhoření. Odlišné přístupy přispívají, každý sám za sebe, k vyhoření různými perspektivami. Někteří pohnutku vidí v osobnosti, někdo zase ve způsobu organizace práce. Oba názory nejsou špatné, ale je potřeba sjednoceného pohledu. Co přesně vede k syndromu vyhoření není jasné. Nejčastěji se uvádějí konfliktní role, nedostatek podpory od zaměstnavatelů, přehnaná očekávání, nedostatek autonomie, mobbing, vztahové konflikty, nepřiměřené množství práce v krátkém časovém úseku, rostoucí odpovědnost a mnoho dalších. Je důležité vědět, že ne každá vnější zátěž k vyhoření vede. K vyhoření vede pouze tehdy, když se určitá zátěž dotýká fyzické, duševní, nebo fyzických možností nebo dovedností jedince, dochází k burnout (Kallwass 2007).

Rutina je ta, která vysává ze života nadšení a motivaci, bývá ale také příčinou vyhoření. Z jedinců, kteří ve svém životě jsou zaměřeni novátorsky, dělá roboty. Pro ty, kteří ve svém životě přitakají rutinně, učinili tak první krok k vyhoření (Rush, 2003, s. 27). Příčiny syndromu vyhoření můžeme rozdělit na vnitřní a vnější, kdy vnitřní příčiny jsou zapříčiněny mnohdy vlastnostmi člověka, které může sám ovlivnit. Zato vnější příčiny častokrát ovlivnit nelze.

Vnitřní příčiny syndromu vyhoření

- Při nástupu do práce se projevuje přehnané nadšení.
- Jedinec se až přehnaně snaží být dokonalý a má problémy přijmout a uznat své chyby.
- Jedinec chce mít vše perfektní a nepřiměřeně lpí na svých představách.
- Jedinec je příliš precitlivělý a vztahovačný.
- Objevuje se naivní představa o možnostech svých kolegů...
- Je přítomna neschopnost odpouštět a nadměrná kritičnost ke svému okolí.
- V představách jsou u jedince nereálné vize o zaměstnání.

Vnější příčiny syndromu vyhoření

- Okolí je nechápavé, podezírá a podkopává autoritu.
- Jedinec nemá čas ani prostředky k uskutečnění svých představ.
- Kolektiv není soudržný a objevují se rozdílné názory.
- Rozdělování úkolů je chaotické.
- Jedinec vykonává neoblíbenou práci.
- Kupí se nepříjemnosti a problémy.
- Nadměrná snaha naplňovat přání druhých a vlastní potřeby jsou opomíjeny.
- Jedinci se dostává nedostatečné hodnocení a cítí se nedoceněný.
- Vedení manipuluje s podřízenými, je despotické, arogantní.
- Jedinci je neúměrně přidává další a další práce.
- Dochází ke změnám v kolektivu.
- Jedincovy osobní potřeby jsou ignorovány.

Příčiny vyhoření jsou neméně složitá jako jeho projevy (Syndrom vyhoření.cz, [online]). Za příčinu je možné označit dlouhodobou zátěž jak emocionální, tak psychickou. Nemůžeme ale říct, že úplné vyčerpání člověka nemůže způsobit i náhlá změna v životě (Jankovský, 2003). Pokud jedinec přestane vnímat záměr určité činnosti, a přesto má stále nutkání ji provádět, stává se vhodným uchazečem na vyhoření. Problémem se rovněž stává, jestliže jedinec není schopný brzdit svá nutkání. Jeho život ztrácí rovnováhu. Příčinou bývá snaha udělat všechno sám bez pomoci, což můžeme vidět např. u výkonných lidí, kteří potřebují cítit, že jsou uznávaní a mají potřebu sobě či někomu jinému něco dokazovat za účelem dosažení pochvaly či uznání. Není špatné být cílevědomým a energickým člověkem, ale snaha dělat vše sám a za vše také sám zodpovídat (Rush, 2003).

2.2 FAKTORY V ZAMĚSTNÁNÍ

Nejčastější příčiny vzniku burnout syndromu pochází ze zaměstnání. Náročné, soutěživé prostředí nebo strach o ztrátu pozice u mnoha lidí směřuje k nadměrnému stresu. Podle agentury OSHA (evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci) jsou příčiny pracovního stresu uvedeny:

- nejistota pracovního poměru, obavy ze ztráty pracovního místa,
- rostoucí náchylnost na stres (např. přesouvání pracovních míst do zahraničí),
- snížení jistoty z důvodu nových forem pracovních smluv (krácení dovolené, přesčasy, práce na zkrácený úvazek...),
- dlouhá pracovní doba a rostoucí nároky na práci,
- rušení pracovních míst a oddělení,
- rostoucí emocionální náročnost práce,
- neslučitelnost zaměstnání a soukromého života (Stock, 2010).

V současném světě jsme ze všech stran obklopeni množstvím informací, textů a studijních materiálů. Musíme členit spoustu informací. Obecně se klade důraz spíše na požadavky, kvalitu zadané práce, rychlost a flexibilitu. Když množství očekávání vzroste nad snesitelnou míru, začínáme být ve stresu. Přemíra stresu může být prvním znamením vyhoření. Samotný stav vyčerpání je důsledkem a zesilovačem. K vyhoření dochází rychleji, protože postižený musí vynaložit mnohem více energie. Pracovní podmínky se nedají většinou ideálně změnit, naopak způsob zpracování osobní zátěže a míru pracovní zátěže ovlivnit můžeme.

Následujícím faktorem v zaměstnání může být nedostatek samostatnosti. Jedná se o nadměrnou svázanost pravidly a norami ze strany zaměstnavatele. Také sem spadá nedostatek uznání, v momentě, kdy chybí hodnocení zaměstnance za provedenou práci. Špatný kolektiv, nespravedlnost (např. ohodnocování pracovníku na základě přátelství s vedením). V neposlední řadě mluvíme o konfliktu hodnot samotného jedince, k tomu může dojít v momentě kdy prostředky k dosažení cíle jsou v rozporu s hodnotami a přesvědčením zaměstnance (Kelnarová a Matějková, 2014).

Osoby s rizikem vzniku burnout syndromu se od ostatních neliší pouze formou, ale také postojem k samotnému životu. Podle osobnostních vlastností se dá pozorovat a odhadnout, kdo má dispozice k určité profesi a tím pádem blíže k vyhoření. Jde většinou o osoby, které jsou osobními nebo pracovními problémy tak unavené, že ztrácí energii, zájem i radost (Voříšek a Vysekalová, 2015). U některých osob předchází vzniku syndromu vyhoření období vysokého pracovního nasazení, během kterého se zaměstnanec snaží práci dělat podle svého nejlepšího přesvědčení a dosáhnout tak nejlepších výsledků (Matoušek, 2003).

Osobnostní pasti způsobující syndrom vyhoření osobnosti a vyhoření:

<p style="text-align: center;">Past vyčkávání</p> <p>Skromnost lze považovat za cnost, ale v profesním životě nevede k vytyčeným cílům. Pasivní postoj a vyčkávání se zřídka vyplatí. Kdo nevysílá signály, toho nebude slyšet.</p>	<p style="text-align: center;">Past skromnosti</p> <p>Koho učili, že „samochvála smrdí“, ten si stěží přízná, se se mu něco povede. Ale když svůj výkon bude ze zvyku zlehčovat, bude jeho pracovní výkon sám ale i nadřazení považovat za bezvýznamný.</p>
<p style="text-align: center;">Past chyb</p> <p>Osoby ohrožené vyhořením si samy odpírají právo dělat chyby. Chyby jsou však důležitými milníky pro další vývoj. „Bezchybná“ činnost vede spíše k zastírání chyb, stálému obrannému postoji a chybějící schopnosti kritiky. Naučte se akceptovat své chyby bez výčitek.</p>	<p style="text-align: center;">Past kritiky</p> <p>Lidé v sociálních profesích reagují někdy nepříjemně, když se jim vytkne profesní pochybení. Často pak jednájí velmi emocionálně. Profesní kritiku považují za kritiku vlastní osoby a cítí se zraněni. Oddělte pracovní kritiku od vlastní osoby. „To není v pořádku!“ neznamená „Ty nejsi v pořádku!“</p>

Tabulka 1 Malé osobnostní pasti způsobující vyhoření (odkud je)

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

Vzorec chování je vlastní každému člověku a ovlivňuje jeho život. Představují ho určitá pravidla, podle kterých se člověk chová a jedná. Každý má charakteristické zvyky. Psychologové rozdělují typy osobnosti do několika kategorií, kterým přiřazují větší sklony k určitým druhům onemocnění. Povahové faktory a povahové rysy a vnější podmínky mají při vzniku syndromu vyhoření stejně velkou roli (Stock, 2010).

2.2.1 VZORCE CHOVÁNÍ

Vzorci chování jsou vlastnímu každému člověku a ovlivňuje celý náš život. Patří sem určitá pravidla, podle kterých se lidé chovají a jednají podle něj. Každý člověk má své charakteristické zvyky a vlastnosti. Někdo je pracovitý, druhý se v práci šetří. Někdo má přílišné sklony k perfekcionismu, jiný zase pomáhá rád ostatní lidem.

Psychologové dělí tyto typy osobností do několika kategorií a přisuzují k nim i určité sklony k některým druhům onemocnění. Povahové i vnější podmínky hrají přibližně stejně velkou roli při vzniku burnout syndromu.

Typ chování A – kardiologové již delší dobu poukazují na spojitost mezi cílevědomostí a různými vegetativními onemocněními. Podle výsledků výzkumu dvojice kardiologů Friedmanna & Rosenmana (1974) je riziko infarktu u tzv. typu A dvakrát vyšší než u ostatních jedinců. Jako typ A vyznačují lékaři jedince s vysokou ctižádostí a silně vyvinutým smyslem pro povinnost. Tito jedinci se vyznačují soutěživostí, netrpělivostí, perfekcionismem a mají sklony k agresivitě. Spěch, vznětlivost a podrážděnost jsou pro tyto osoby typické. Později tento pojem použili psychologové pro označení jedinců závislých na práci, tzv. workoholiků, kteří mají s typem A řadu společných povahových rysů. Lidé s tímto vzorcem chování jsou na začátku úspěšní, neboť se jim za jejich výkony dostává dostatečného uznání. Svou útočností a netrpělivostí však mnohdy způsobují konflikty mezi lidmi. Tím se dostávají do stále větší izolace a utvrzují se v názoru, že musí vše udělat sami. Pro jedince s chováním typu A je charakteristické, že se úmyslně vystavují současně několika stresorům, jejichž délka trvání a intenzita jsou velmi vysoké (Stock, 2010, s. 42–43).

Typ chování B – lidé s tímto chováním se vyznačují nižší mírou nepřátelského chování, agresivity, soutěživosti, a naopak větší trpělivostí, klidem a uvolněností. Je možné tedy říct, že se jedná o ideální předpoklady pro účinnou ochranu před syndromem vyhoření. Na druhou stranu dlouhodobé nízké vyčerpání a uvolněný přístup snižují efektivitu a produktivitu práce. V extrémním případě chování typu B při nízké angažovanosti, iniciativě, motivaci i cílech může dojít až k permanentní nečinnosti a z dlouhodobého hlediska i k naprosté nespokojenosti jak v pracovním, tak v osobním životě, nikoliv k vyhoření (Stock, 2010, s. 43–44).

Rovnováha mezi typy A a B – podstatná je vyváženost a rovnováha mezi oběma typy. To, čeho má typ A na rozdávání, lidem s typem B chybí. Lidé s typem A nejsou ani chvíli klidní, zato co lidé typu B mají z jakékoliv námahy strach. Ani jeden nemá možnost volby. Můžeme tak hovořit o tom, že podvědomě jsou nastaveni na jakýsi automatický program (Stock, 2010, s. 44).

Nikdy nenajdeme dva jedince se stejnými osobnostními rysy. Lidé se od sebe odlišují svým chováním nebo i myšlením. V různých situacích se lidé zachovávají jinak. Nenajdeme čistý typ A nebo čistý typ B. U druhých lidí dokážeme mnohem více odhadnout vzorce chování než nás samotných. Při sebepoznání si můžeme uvědomit naše některé chybné vzorce chování a začít tak pracovat na jejich zlepšení. Pozitivní způsob myšlení nám může přinést mnohem více užitku v životě jak osobním, tak profesním než negativní přístup.

2.3 RIZIKOVÉ SKUPINY SYNDROMU VYHOŘENÍ

„Ten, kdo vyhořel, musel hořet. Musel být zapálený pro svou – většinou lidumilnou – činnost. Ale zapálíš-li svíčku na obou koncích, dostaneš sice dvakrát víc světla, vyhoří však za poloviční dobu...“ (Honzák 2013, s. 11).

Jak vyplývá z předešlého výroku, syndrom vyhoření postihuje ty jedince, kteří jsou nadšení pro svou práci. Často se můžeme setkat s tvrzením, že do tohoto nepříjemného

stavu upadají především pracovníci pomáhajících profesí. Maslach (2003) tvrdí, že při vstupu do těchto profesí na sebe jedinci kladou nereálné nároky, mají vysoké očekávání. Pomoc druhým pro tyto jedince znamená zvýšení svého sociálního statusu.

Za takové povolání můžeme dle Poschkampa (2013, s. 11 a 49) považovat ty, při nichž dochází k častému a těsnému kontaktu s jinými lidmi. Tato činnost pak není chápána jako práce, ale jako poslání. Sociální profese, neboli pomáhající, nejsou zdaleka jediné profese, kde se syndrom vyhoření může objevit. Ale jeho intenzitou na jedince mezi ostatnímu vynikají. Proto je i více přisuzován burnout ženám než mužům. Přispívá k tomu fakt, že ženy se v těchto pomáhajících profesích vyskytují čteněji než opačné pohlaví.

Podle Honzáka (2013, s.13) se syndrom vyhoření projevuje převážně u osob pracujících v oblasti duševního zdraví, pedagogická činnost, působení v sociálních službách nebo jejíž předmětem je prosazování práva.

- Konkrétněji se burnout syndrom může převážně projevovat mezi skupinami osob:
- zdravotnický personál,
- psychologové a psychiatři,
- sociální pracovníci,
- učitelé, zaměstnanci pošt, policisté,
- dispečeri,
- úředníci nebo taky příslušníci letectva či armády (Kebza a Šolcová, 2003, s. 8).

Toto není konečný výčet profesí. Švingalová (2006) upozorňuje, že zmíněná rizika se netýkají jen učitelů samotných, ale i vychovatelů nebo taky poradenských pracovníků, z dalších profesí pak uvádí prodavače či servírky.

3 PROJEVY A VÝVOJ SYNDROMU VYHOŘENÍ

3.1 PROJEVY A SYMPTOMY SYNDROMU VYHOŘENÍ

Syndrom vyhoření má celou řadu příznaků projevujících se zpravidla u takzvaných angažovaných „pomahačů“ ztrátou elánu ze života, a především energie a nadšení, které je potřebné při výkonu profese. Proto dochází ke stagnaci až rezignaci. Člověk je depresivní, apatický, cynický, reaguje podrážděně, je frustrovaný a celkově vyčerpaný.

Syndrom vyhoření se může projevovat různými symptomy a těžkostmi. z množství charakteristických symptomů se dají sestavit odpovídající soupisy a k nim přiřadit čtyři úrovně prožívání. Mezi symptomy, projevující se na tělesné úrovni, můžeme uvést např: tělesné vyčerpání, ztráta energie, chronická únava, nedostatek spánku, náchylnost k nemocem, snížená imunita, problémy se zažíváním, časté bolesti hlavy. Jedná se o tzv. fyzickou úroveň prožívání. Symptomy na kognitivní úrovni jsou takové, které popisují snížené anebo alespoň omezené schopnosti myšlení. Patří zde slabá koncentrace a paměť, neorganizované myšlení, nepřesnost, neschopnost plnit komplexně úkoly, ztráta flexibility. Prožívání symptomů na emoční úrovni se projevuje narušením negativním citovým stavem. Jedinec cítí emoční vyčerpání, antipatii vůči ostatním lidem a trpí pocitem přetížení. Zaujímá paranoidní a defenzivní přístup. Mezi další symptomy patří: snížená sebeúcta, deprese, skleslost, frustrace, strach jít do práce, bezmoc, zbytečnost, zoufalství a také sebevražedné sklony. Úroveň chování je takové, že pracovník pocítuje snížení nadšení, necitelnost a snížení výkonnosti. Časté jsou konflikty s druhými, zvýšená agrese, vysoká absence v zaměstnání, apatie, sociální izolace, konflikty mimo zaměstnání, může se projevovat zvýšená konzumace tabáku a alkoholu, kávy nebo drog. Vypsane symptomy se nemusí objevit všechny najednou, spíše můžeme říct, že výskyt příznaků může zvýšit šanci výskytu i dalších symptomů (Poschkamp, 2013, s. 34–35).

Podle Jeklové a Reitmayerové základními projevy syndromu vyhoření jsou: tělesné a emocionální vyčerpání, únava, popudlivost, nedůvěra, deprese, negativní a cynický přístup k vlastní prováděné práci. Tyto negativní projevy však samy o sobě nemusí znamenat přítomnost syndromu vyhoření. Například deprese může být spojovaná i s náročnou negativní životní situací, se zážitky z mládí apod. Únavu můžeme zase pojit

s nějakým fyzickým nebo intelektovým výkonem, které samy o sobě přinášejí určitý pocit sebeuspokojení, oproti tomu při vyhoření se únava pojí s negativními pocity, jako je marnost nebo selhání. Zatímco u obyčejné únavy vystačí odpočinek, u únavy spojené s vyhořením běžný odpočinek nepomůže.

Lhotková (2013, s. 75-76) nebo Švingalová (2006, s. 55-56) rozčleňují příznaky syndromu vyhoření do tří rovin:

- **Psychické příznaky:** pocit, že to, co do své práce jedinec vkládá, neodpovídá výsledkům, které by si představoval. Projevy sníženého sebevědomí, ztráty důvěry ve své pracovní schopnosti, pokles vlastní iniciativy, omezení tvořivosti, zúžení pracovních činností na rutinní postupy. Vyskytuje se také zvýšená agresivita, projevy podrážděnosti, lhostejnosti, úzkosti, deprese i myšlenky na sebevraždu. Vztah k druhým je negativní, dochází k pozbytí empatie, až k nechuti či odporu.
- **Fyzické příznaky:** celkové vyčerpání, únava, postižený může mít potíže s bolestmi hlavy, svalů, se zažíváním. Jeho organismus je celkově oslabený, má větší sklon k nemocím. Potýká se s vegetativními obtížemi, poruchami krevního tlaku i spánku. Mnohdy se jedinec trpící syndromem vyhoření snaží tyto stavy přehlušit pomocí návykových látek, to však často spěje pouze k prohloubení problému.
- **Sociální vztahy:** omezení kontaktu s lidmi, a to nejen v rámci prostředí pracovního, ale i rodinného či volnočasového. Negativní postoj k žákům, rodičům, klientům i k organizaci jako celku, tendence k sociální izolaci. Časté jsou interpersonální konflikty, vnímání druhých jako zdroje problémů. Do problematiky sociálních vztahů v kontextu syndromu vyhoření se řadí i úbytek pracovního nasazení a zhoršení pracovního výkonu.

Příznaky syndromu vyhoření



Obrázek 1 Příznaky syndromu vyhoření

Zdroj: <https://docplayer.cz/3927070-Profesionalni-adaptace-deformace-syndrom-vyhoreni-iatrogenie-prezentace.html>

Uvedené vymezení definic jsou podrobným popisem symptomů syndromu vyhoření. Jednotlivé symptomy mohou nabývat na intenzitě, při vzájemné kombinaci způsobit, že při dlouhodobém přetrvávání se jedinec rozhodne, že stresující zaměstnání opustí, Jedná se tedy o sociální jev především u pomáhajících profesí s určitými projevy, průběhy a potřebami vzniklou nepříjemnou situaci řešit.

3.2 FÁZE VYHOŘENÍ

Většina autorů popisuje burnout syndrom v několika fázích. Vyhoření je vnímáno jako dlouhodobý proces. Postižený může fázemi postupně postupovat, do určité míry může některé z nich přeskočit.

Nejjednodušší model fází se skládá ze tří stádií a nejsložitější s dvanácti stadií, které se vzájemně překrývají. Nelze je jednoznačně ohraničit. Jako příklad uvedeme fázový model dvojice autorů Edelwiche a Brodského. Tito autoři tvrdí, že syndrom vyhoření je dlouhodobý proces, který může trvat i několik let a má pět fází.

Fází první je **nadšení**, která je charakterizovaná vysokou mírou zapálenosti jedince pro danou profesi, velkým nadšením z práce, která ho baví a naplňuje jej. Toto je spojené s nereálným očekáváním. Často se v této fázi setkáváme s tím, že jedinec se domnívá, že je schopen všechny negativní jevy změnit nebo pomoci všem, které potkává v zaměstnání. Jedinec má pocit nepostrádatelnosti, někdy si může připadat i mnohem lepší než jeho kolegové.

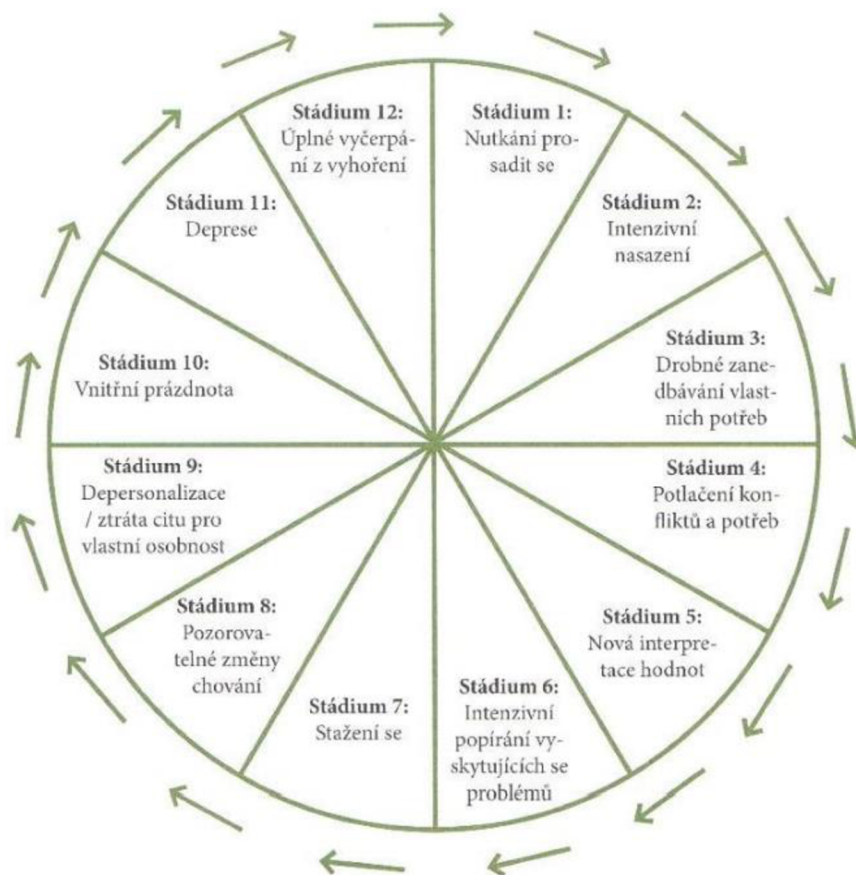
Druhá fáze, je fáze **stagnace**. Tato fáze je charakterizovaná tím, že jedinec chápe, že jeho očekávání je nereálné. Proto přehodnocuje svá očekávání a zároveň jej opouští nadšení z práce. Práce již pro něj není na prvním místě, začíná se více orientovat na mimopracovní aktivity.

Třetí fáze – frustrace, která je charakterizovaná tak, že jedinec, který se dlouhodobě ve svém zaměstnání potýká s problémovými a zátěžovými situacemi, začíná mít pochybnosti. Pochybuje, zda si vybral správné povolání, zda je povolání pro něj vhodné a zda by tuto profesi neměl opustit. Často se k těmto problémům přidávají problémy spojené s kontakty s lidmi, a to jak pracovních, tak i v mimopracovních vztazích (rodina, přátelé nebo také sousedské vztahy)

Čtvrtá fáze je **apatie**, která je charakteristická pocitem přetrvávající frustrace vznikající z práce. Jedinec se potýká s pocitem vlastní neschopnosti, nízkým sebevědomím souvisejícím s danou profesí, někdy s celkovou komunikací s lidmi. Jedinec nemá nejmenší chuť provádět jakékoliv změny, které by vedly ke zkvalitnění jeho práce, protože pociťuje, že jakékoliv úsilí nemá smysl. Také tak pociťuje nechuť k práci, dětem nebo i kolegům. V tuto chvíli jedinec pracuje jenom do té míry kdy je to nezbytné. V této fázi má jedinec sníženou obranyschopnost organismu, je náchylný k nemocem. Bojuje i s psychosomatickými obtížemi. Nejčastěji to je nespavost, úzkosti, bušení srdce, žaludeční problémy apod. V této fázi pociťuje nechuť nadále vykonávat svou profesi (Stock, 2010, s. 23–24).

Pátá a polední fáze je **intervence**, která je charakteristická pozitivní změnou. Změna spočívá v transformaci vlastního života, způsobu práce nebo celková změna povolání, neboť jedinec byl už ve stavu, kdy pociťoval nechuť a neschopnost děle vykonávat povolání (Metodický portál RVP.CZ, [online]).

Vysoké pracovní nároky a stres jsou v dnešní době nedílnou součástí života. Každý jedinec má individuální potřeby a předpoklady ke zpracovávání zátěže. Povědomí o průběhu a vývoji samotného syndromu vyhoření může být velkou pomocí při zvládnání této nelehké životní situace. Syndrom vyhoření má velice plíživý průběh, což může probíhat bez povšimnutí.



Obrázek 2 Cyklus vyhoření podle Freudenbergera

Zdroj: Poschkamp, 2013

4 FORMY PREVENCE SYNDROMU VYHOŘENÍ

4.1 DIAGNOSTIKA SYNDROMU VYHOŘENÍ

Identifikace syndromu vyhoření vychází jak z jednotlivých symptomů u osob, v jejichž chování se burnout syndrom začíná projevovat, tak z prožitku těchto symptomů postiženého jedince. Jde lépe identifikovat, pokud člověk o charakteristice tohoto syndromu něco ví, a ze speciálních psychologických metod, které byly k problematice této diagnostiky zkonstruovány. Nejúčinnějšími metodami jsou dotazníky, které jsou založené na posuzovacích škálách. Jde např.: „Burnout Maslach Inventory“ (BMI) Maskachové a Jacksonové a o „Burnout Measure“ Pinesové, Arobsona a Kafryho (Kebza a Šolcová, 2003).

Na samotné faktory: emocionální vyčerpání, depersonalizace a snížení pracovní výkonnosti se používá **BMI metoda** (Křivohlavý, 2001). Tento dotazník je nejrozšířenější a velice používaný v diagnostice syndromu vyhoření. Jedinec vyplňuje do vyznačených políček v dotazníku čísla, ta značí sílu pocitů, která obvykle prožívá, na škále od 0 do 7, kde samotná 0 značí odpověď „nikdy“ a 7 odpovídá hodnocení „každý den“. Tento dotazník obsahuje 21 výroků zaměřených na zjištění výše uvedených složek syndromu vyhoření. Jednotlivé syndromové projevy jsou uvedeny jako EE – emoční exhaousce, vyčerpání, PE – tělesné vyčerpání, DP – ztráta zájmu a depersonalizace, PA – osobní uspokojení z práce (Honzák, 2015).

Diagnostika **Burnout Measure** je přepracovaná verze dřívějšího dotazníku The Tedium Scale a Tedium Maesure. Je to hojně citovaná metoda a jedná se o jednu z nejužívanějších diagnostických metod k zjištění míry vyhoření jedince. Podle Penesové (1988) je tak syndrom vyhoření výsledkem vyčerpání, kdy motivovaný jedinec ztrácí jakékoliv nadšení.

Existuje ještě celá řada jiných dotazníků k rozpoznání syndromu vyhoření, které zpracovali autoři Hawkins, Minirth, Maier a Thursman (Hawkins, Minirth, Maier a Thursman, 1990, podle Křivohlavý, 2012). Jako další můžeme jmenovat BoTeLis (Bo – burnout, Te – tension, Li – listlessness), Shirom-Malemed Burnout Measure (SMBM) (Kebza, Šolcová podle Ptáček a kol, 2013).

4.2 PREVENCE A LÉČBA SYNDROMU VYHOŘENÍ

Nejprve by si postižený jedinec měl uvědomit a přijmout, že má problém a v nejlepším případě začít jej co nejdříve řešit. Lhotková (2013) vyzdvihuje v rámci protektivních faktorů jedincovu nezdolnost, která se projevuje tím, že:

- osoba má dojem schopnosti, jak mít situaci plně pod kontrolou, které v životě nastávají;
- osoba se identifikuje se všemi stránkami svého života, vidí v nich smysl;
- osoba v obtížných situacích nevidí hrozbu, ale výzvu a umí je zvládnout.

Opatření směřující k zabránění syndromu vyhoření rozdělit do tří podskupin, a to na opatření organizační, osobní a vztahové. V **organizační skupině** je zapotřebí změnit pohled na problematiku. Mnohdy dochází k znevažování syndromu vyhoření, označování syndromu za „módní“ diagnózu a nevěnování pozornosti natolik, kolik by jedinec s burnout syndromem potřebovat. Znevažování a zavírání očí před těmito negativními stavy mohou vést do ještě větší izolace. **Osobnostní opatření** jsou odrazem rizikových faktorů syndromu vyhoření. Jedním z často zdůrazňovaným je zklamání po předešlém nadšení. Proto by jedinec měl slevit ze svých nároků, nestresovat se vysokými cíli, dovolit si dělat chyby, nepanikařit. Je potřeba říct si o pomoc. Do **vztahových opatření** je žádoucí nepřebírat na sebe problémy a pracovní úkoly druhých. Je zapotřebí uvědomit si vlastní zdroje, uvědomit si, že jsou vyčerpatelné. Důležité je umět správně odhadnout své hranice a nepřetěžovat se (Poschkamp 2013, s.82-95).

Pokud se syndrom vyhoření zachytí hned v počátečním stadiu, je pomoc mnohem jednodušší, než když je vyhoření v plné síle a nezbývá jiná možnost než změna profese. Někdy postačí pouze změnit pracoviště, a ne měnit hned profesi. Při těžkém průběhu syndromu vyhoření je nejlepší odejít úplně na 1-2 roky, a po této době se zkusit znovu vrátit na původní pozici. Jedinec musí hledat nová řešení ke změně svého pracovního nasazení, pokud nechce dospět ke změně práce. Toho se dá dosáhnout např.: zkrácením pracovní doby, prodloužení přestávek, zkrácení pracovního úvazku. Neméně důležité je komunikovat s kolegy i nadřízeným o přílišném stresu z práce (Stock, 2010). Pokud osobní nepohoda dojde tak daleko, že se jedinec se syndromem vyhoření není schopen

spát, nejlíbežnější a je dokonce apatický, na řadu přichází antidepresiva. zde nastává velké riziko vysokého užívání alkoholu nebo hypnotik (Novák, 2014).

Švingalová (2006, s. 59) uvádí, že užívání léků je v tomto případě pouze léčbou podpůrnou. Za základní léčebnou metodu syndromu vyhoření pak označuje psychoterapii, a to zejména existenciální psychoterapii – logoterapii a daseinsanalýzu.

Účinnost léčby spočívá právě především na samotném postiženém jedinci. Na tom, jak se ke svému problému postaví, zda bude mít snahu vyvinout dostatečné množství sil při spolupráci s terapeutem, vypořádání se s nepříjemnými situacemi a vyhýbat se obranným mechanismům, které by mohli stávající stav ještě rapidně zhoršit. Mezi další možnosti řadíme: cvičení paměti, aromaterapii, mentální jogging... Jejich pozitivní přisun je díky patnáctileté praxi již ověřená. Vhodnými prostředky mohou být nejrůznější kurzy nebo skupinové výcviky (Musil, 2010).

Kipps – Vaughan (2013) popisuje zavedení tzv. stress management programu na americké škole, jehož cílem bylo zmenšit prožívaný stres u vyučujících a jeho následky v podobě častých absencí, předčasných odchodů do důchodů a syndromu vyhoření. Součástí stress management programu byly zahrnuty aktivity na pozitivní myšlení, komunikaci, relaxaci, ale i řešení problémů. Program se všeobecně osvědčil jako přínosný a přispěl k posílení vzájemné podpory mezi spolupracovníky, snížení pracovního stresu na pracovišti a úrovně somatických potíží. Přispěl také ke zvýšení osobního výkonu a celkové spokojenosti.

4.2.1 POMOC SÁM SOBĚ

Základním podnětem při zvládnání vyhoření je pocit smysluplnosti vlastního života a práce, jíž vykonáváme. Je to jev ryze subjektivní, plně závisí na tom, jak vnímáme smysluplnost vlastního konání především my sami. Zážitek smysluplnosti je základním prvkem celkové životní spokojenosti a rovněž tak jednou ze základních složek smysluplnosti bytí vůbec. Jako sociální oporu chápeme podporu lidí v našem bližším i

vzdálenějším okolí, rodinu, přátele, spolupracovníky apod. Ukazuje se, že čím má člověk lepší vztahy s ostatními lidmi v okolí, tím má i relativně nižší úroveň psychického vyhoření (Křivohlavý, 1998).

- spolupráce – vědomí toho, že člověk není na problémy sám, že může požádat o pomocnou ruku, když bude potřebovat, může spolupracovat na svých úkolech s ostatními, může se s nimi podělit o práci, rozdělit si úkoly tak, aby každý měl poměrnou zvládnutelnou část;
- naslouchání – umožňuje sdílet bez hodnocení, rad a podobně, je důležitým prvkem vlastního odreagování i osobního růstu;
- podpora, povzbuzení – dodávají podněty k dalšímu růstu, podporují naši práci, dodávají motivaci a smysluplnost;
- uznání, emoční podpora – uznání toho, že něco vykonáváme dobře, že si našich výkonů i nás samotných někdo váží, že můžeme být pro někoho jakýmsi vzorem, byť jen v drobnosti, nebo někdo je vzorem pro nás;
- zpětná vazba – ostatní nám poskytují informaci o tom, jak působíme, jakou práci vykonáváme a jak působí na ostatní, na základě těchto informací můžeme korigovat, podporovat a rozvíjet naše další snažení;
- rovnocennost vztahu – v různých oblastech jsme si s ostatními rovnocenní, můžeme se bavit na stejné úrovni, můžeme hodnotit stejné věci, slova těch druhých nedevalvují naše konání (Jeklová, Rentmaierová 2006).

4.3 DUŠEVNÍ HYGIENA

Autorem pojmu duševní hygiena je Adolf Mayer (1866-1950). Postupně vznikaly například Mezinárodní výbor duševní hygieny nebo Světová federace duševního zdraví.

Současná literatura mluví o duševní hygieně jako o interdisciplinárním oboru, zaměřující se na otázky hledání a nalézání efektivního způsobu života, ideální cesty pro každého jedince (Bednářová, 1999). Duševní zdraví může ovlivnit podmínky života hned dvěma způsoby. První způsob je snížení nebezpečí vyvolávání duševních problémů a

onemocnění. Druhý způsob je, že podpoříme duševní pohodu, spokojenost a tělesnou i duševní odolnost (Baštecká, 2009).

Podle WHO je duševní zdraví stav fyzické, psychické a sociální pohody. Dříve bývala vymezená jako nepřítomnost duševního onemocnění. Literatura zabývající se samotnou duševní hygienou uvádí dva tematické přístupy. První je zaměřené na fyziologickou stránku, druhý přístup se soustředí na větší okruh problémů praktického života (Bednářová, 1999). Jde o prevenci duševním nemocem, a proto je duševní hygiena chápána jako péče a optimalizace duševní činnosti (Křivohlavý, 2003).

Základní metody duševní hygieny

- Pravidelný a dostatečný spánek – ideálně 7-8 hodin (dle věku jedince)
- Vyvážená a zdravá strava – základem duševního zdraví je i vyvážená zdravá strava, která nás zásobuje energií a vytváří naši tělesnou konstituci.
- Dostatek pohybu – pohyb je pro zdraví člověka zásadní. A nejen to fyzické. Pravidelný pohyb udržuje tělo v kondici, podporuje zdravé sebevědomí a psychické zdraví.
- Time management – je důležité rozdělit si svůj čas spravedlivě mezi práci a relaxaci, ať už jste u ní aktivní či pasivní. Nastavte si pravidelný rytmus práce a odpočinku.
- Relaxační a autoregulační cvičení – základem psychohygieny jsou relaxační a autoregulační cvičení, která pomáhají k cílevědomému zvládnutí stresu a podpoře emoční vyrovnanosti. Relaxační metodou je například i cvičení jógy, která propojuje relaxaci, tělesné protažení a trénink správného dýchání (Jaké jsou metody duševní hygieny, [online])

Zdravý životní styl a duševní hygiena je úzce spjatá s pojmem zdravý životní styl. Je to takový životní styl, který vede k duševní i fyzické pohodě a který zároveň přispívá aktivně k udržení tohoto stavu. Zdravým životním stylem předcházíme především: špatné náladě, únavě, stresu, nespavosti, podrážděnosti, problémy ve vztazích s druhými lidmi, a hlavně syndromu vyhoření (Stres, syndrom vyhoření a duševní hygiena, [online]).

5 SPECIÁLNÍ PEDAGOG

Speciální pedagog se řadí mezi pedagogické pracovníky. Zákon č. 563/2004Sb. definuje speciálního pedagoga takto: „pedagogickým pracovníkem je ten, kdo koná přímou vyučovací, přímou výchovnou, přímou speciálně - pedagogickou nebo přímou pedagogicko - psychologickou činnost přímým působením na vzdělávaného, kterým uskutečňuje výchovu a vzdělávání na základě zvláštního právního předpisu; je zaměstnancem právnické osoby, která vykonává činnost školy, nebo zaměstnancem státu, nebo ředitelem školy, není-li k právnické osobě vykonávající činnost školy v pracovněprávním vztahu nebo není-li zaměstnancem státu. Pedagogickým pracovníkem je též zaměstnanec, který vykonává přímou pedagogickou činnost v zařízení sociálních služeb“

Podle Pedagogického slovníku (Průcha, 2013, s. 277) se speciální pedagog charakterizuje jako „*pedagog, který má vzdělání a kvalifikaci pro práci s osobami vyžadujícími zvláštní péči ve školách a zařízeních speciálního školství. Může se uplatnit ve vědecko-výzkumné, organizační a metodické činnosti příslušného oboru*“.

„*Pedagog, který má vzdělání a kvalifikaci pro práci s osobami vyžadujícími zvláštní péči ve školách a zařízeních speciálního školství*“ (Průcha, Walterová, Mareš 2009, s. 277).

Profese speciálního pedagoga je řazena mezi profese pomáhající. „*Pomáhající profese je všeobecné označení pro profese zaměřené na pomoc druhým. Pojem zahrnuje lékařské obory, psychologii, pedagogiku a sociální práci. Mezi pracovníky působící v pomáhajících profesích lze kromě pracovníků vykonávajících tyto obory dále řadit zdravotní sestry, pracovníky v sociálních službách, učitele, manželské a rodinné poradce, fyzioterapeuty apod.*“ (Slovník sociálního zabezpečení, [online])

Speciální pedagog je pedagogický pracovník, který vykonává přímou výchovnou, vyučovací a speciálně-pedagogickou či pedagogicko-psychologickou činnost. Je zaměstnancem instituce zaměřující se na výchovu a vzdělávání. Zaměstnavatelem může být stát, právnická osoba pověřená vedením školy nebo zařízení sociálních služeb. K výkonu práce je potřeba, aby byly dodrženy určité předpoklady, mezi které patří plná

způsobilost k právním úkonům, bezúhonnost, zdravotní způsobilost, ovládnání českého jazyka a odborná kvalifikace pro pedagogickou činnost (zákon č. 563/2004 Sb., 42 o pedagogických pracovnících, § 3). Speciální pedagog najde uplatnění nejen v mateřské škole běžného typu nebo mateřské škole, v nichž jsou zařazeni žáci se SVP, na základní škole běžného typu, základní škole podle § 16 odstavce 9, kam řadíme i základní školu speciální.

Aktuálně je za speciálního pedagoga považována kvalifikovaná osoba, která disponuje odpovídajícím vzděláním a kvalifikací pro práci s jedinci se speciálními vzdělávacími potřebami, kteří jsou vzděláváni jak ve školách a zařízeních primárně zřízených pro potřeby těchto osob, tak v rámci mainstreamu ve smyslu inkluzivního trendu (Průcha a kol., 2001).

Dnes je funkce speciálního pedagoga ukotvena ve vyhlášce č. 72/2005 Sb., o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních (Kucharská, A., 2013).

Růžičková (2018) uvádí, že vysokoškolské vzdělání je pro výkon speciálně-pedagogické profese jen jednou z podmínek. Předpokladem pro adekvátní zvládnutí nároků současné speciálně-pedagogické praxe je další vzdělávání, respektive je to celoživotní proces učení ve smyslu intencionálního i neintencionálního vzdělávání.

Pracovní pole možností je široké a každý speciální pedagog si je schopen vybrat své místo působnosti podle toho, jakou upřednostňuje cílovou skupinu, jestli děti či dospělé. Dále podle odborné způsobilosti, tzn. odbornou způsobilost (psychoped, somatoped či surdoped nebo specialista na typ jiného znevýhodnění). Následující důležitou roli v rozhodování nad pracovním místem hraje typ práce a odvětví, ve kterém jedinec může povolání shánět. K tomu, aby jedinec mohl práci speciálního pedagoga vykonávat, potřebuje absolvovat příslušné odborné vzdělání.

Profese speciálního pedagoga je řazená mezi profese pomáhající, což dle Slovníku sociálního zabezpečení (Arnoldová, 2015) znamená profesi zaměřenou na pomoc druhým. Profese jako lékařské obory, sociální práce, pedagogiku ale i psychologii.

Učitelé jsou vystaveni velmi stresovým situacím. Pokud člověk neustále neřeší stresové situace, může dojít až k syndromu vyhoření, který vážně narušuje pracovní schopnost. Speciálním pedagogům hrozí syndrom vyhoření ještě více, protože pracují ve více stresujícím prostředí. Pracují s dětmi, které mají speciální vzdělávací potřeby a často emocionální či výchovné problémy.

5.1 UČITELSKÉ KOMPETENCE A SEBEDŮVĚRA

Kompetence představují schopnost způsobit předpoklad k výkonu profese, činnosti. Průcha jí vnímá jako pedagogickou způsobilost, přičemž jí definuje „...*není jen to, co se nabyvá pouze studiem, přípravou, nýbrž i to, jak je daný pracovník osobnostně vybaven pro vykonávání činností učitele.*“ (Průcha, 2001, s. 32) Hroník (2007) rozeznává anglický pojem competence a competency. Přičemž pojem competence je pojímán ve smyslu kvalifikačních předpokladů, nějakých standardů pro danou pozici. Pojem competency jde pravděpodobně přeložit jako způsobilost, tedy způsob, kterým se dosahuje výkonu.

Kovářová, Janků (2008) uvádějí, že mezi profesní kompetence pedagogického pracovníka smíme začlenit systém profesních dovedností, vědomostí, zkušeností, osobnostních předpokladů, postojů a hodnot, které mu umožňují a zkvalitňují výkon profese. Získávání kompetencí je celoživotní, individuální proces, který slouží k růstu osobnosti.

Kovářová, Janků (2008) klasifikují profesní pedagogické kompetence do těchto celků:

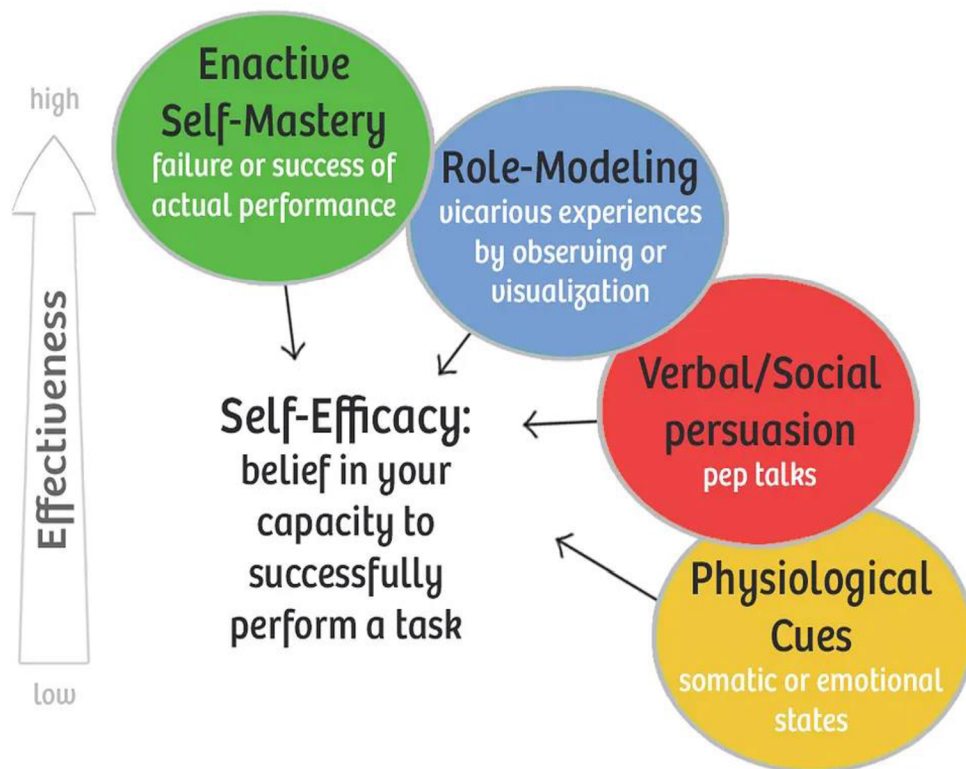
- **Profesní dovednosti** – dovednost je vzděláváním získaná dispozice ke správnému, rychlému a úspornému vykonávání určité činnosti vhodnou metodou. Základní znaky dovednosti jsou kvalitní průběh a výsledek činnosti, zkrácení potřebného času k realizaci činnosti, snížení únavy při vykonávání činnosti.
- **Profesní vědomosti** – vědomost je zapamatovaná, ale hlavně pochopená informace, fakt nebo teorie, která se týká dané profese.

- **Profesní zkušenosti** – zkušenost formuluje to, co bylo prožito a fixováno v paměti.
- **Profesní postoje** – postoj je v našem případě hodnotící vztah k dítěti, kolegovi, vedení apod.
- **Osobnostní předpoklady a kvality** – osobnostní kvality a předpoklady se do značné míry podílejí na stylu řízení pedagogického procesu a tím také na atmosféře vyučování, která je více nebo méně pozitivní učení a ovlivňuje vztah žáků k učení vůbec.

Nároky na další charakterové vlastnosti a sociální kompetence jsou samozřejmě mnohem širší. Jak poukazuje Kucharská (2013), pracovní pozice speciálního pedagoga klade velmi velký důraz i na následující oblasti:

- Komunikační schopnost,
- schopnost řešit problémy,
- pedagogický takt,
- vztah k dětem,
- schopnost improvizovat,
- organizační schopnosti,
- kultivovaně vystupování a úprava zevnějšku,
- dovednost spolupracovat a umění vyjednávat,
- schopnost flexibilně reagovat na změny.

Sebedůvěra je stejně důležitá, jako reálné učitelské kompetence. Na místo pojmu sebedůvěra se používá označení self-efficacy, což můžeme přeložit jako osobní účinnost. Učitelská self-efficacy je definována jako učitelova schopnost plánování, organizování realizace různých výchovně-vzdělávacích aktivit (Bandura podle Smetáčkové a kol, 2020). Self-efficacy formuje několik hlavních faktorů – osobní zkušenost, pozorování přesvědčování a emoce.



Obrázek 3 Vizualizace faktorů Self-efficacy

Zdroj: *Medium: Self-efficacy* [online]. 2021 [cit. 2023-02-08]. Dostupné z: <https://medium.com/design-kisk/self-reference-effect-self-efficacy-6499169e2b47>

Osobní zkušenost – tento faktor vysvětluje, proč může být obtížné zvyšovat vlastní self-efficacy. Obvykle se vyhýbá plnění úkolů, což mu brání v hromadění pozitivních zkušeností.

Pozorování – své schopnosti posuzujeme podle úspěchu druhých. Jestliže uvidíme, že někdo uspěje na základě vlastní tvrdé práce spíše, než na základě vrozených dovedností a schopností, pravděpodobně to zvýší také naši vlastní self-efficacy. Tím více, pokud si myslíme, že dosahujeme stejné úrovně (Pajares a Schunk, 2002).

Přesvědčování – zvýšit někomu self-efficacy lze také tím, že se mu nabídne podpora a povzbuzení. Například motivování k plnění složitých úkolů a povzbuzování tím, že jistě

řešení zvládne, povzbuzovat sebedůvěru a roste tím self-efficacy a následně se zvyšuje pravděpodobnost, že v daném úkolu uspěje i přesto, že se mohlo zdát, že daný úkol nebude schopen splnit (Fritscher, 2020).

Emoce – Badura také upozorňuje na faktor dopadu emocí na self-efficacy. Jestliže budeme mít strach, nebo pociťovat úzkost s daným úkolem, může to snížit naši sebedůvěru. V opačném případě můžou kladné emoce generovat větší míru self-efficacy (Hooper, 2019).

PRAKTICKÁ ČÁST

6 VYMEZENÍ CÍLE VÝZKUMU A VÝZKUMNÉ OTÁZKY

Teoretická část je zaměřená na vymezení pojmů syndromu vyhoření, pomáhající profese, kdo je speciální pedagog, a zejména na studium odborné literatury. Celou teoretickou část bakalářské práce uzavírá vymezení pojmu speciální pedagog.

Práce je zaměřená na syndrom vyhoření u speciálních pedagogů mateřských škol v Moravskoslezském kraji. V praktické části je tímto definován cíl této práce. A to tedy zjistit a popsat problematiku syndromu vyhoření u speciálních pedagogů, kteří působí v Moravskoslezském kraji. Problematika byla zjišťovaná rozhovorem, z kterého se následně vyhodnocovali dílčí cíle.

V závěru práce budou navržena preventivní opatření pro snížení nebo celkovou eliminaci syndromu vyhoření i s jeho projevy.

Pro splnění výše uvedeného cíle výzkumu a prozkoumání problematiky syndromu vyhoření jsme stanovili následující výzkumné otázky.

Hlavní výzkumná otázka: Zjistit a popsat problematiku syndromu vyhoření u speciálních pedagogů, kteří působí v Moravskoslezském kraji.

Pomocí rozhovoru s respondenty se zjistilo, že speciální pedagogové v mateřských školách jsou dobře informovaní o problematice syndromu vyhoření, ale za tím nestojí instituce kde pracují, ale iniciátory zkoumání této problematiky jsou respondenti sami.

Dílčí výzkumné otázky:

VO1: Jsou pedagogičtí pracovníci informováni o prevenci syndromu vyhoření?

Pro zodpovězení výzkumné otázky č.1 byla v rozhovoru položena následující otázka:

- Myslíte si, že jste dostatečně informovaná o syndromu vyhoření?

- Rada bych se zeptala, zda poznáte, že jste ve stresu nebo že je pro Vás něco přílišná zátěž?
- Po zodpovězení bylo patrné, jestli mají aspoň minimální představu o tom, co syndrom vyhoření je a tím pádem jsme zjistili, zda jsou informovaní.

VO2: Jaké jsou nejčastější projevy syndromu vyhoření?

Projevují se u Vás nějaké příznaky? Pokud ano jaké to jsou? Byla otázka pro zodpovězení výzkumné otázky č. 2. Respondenti na ní odpovídali, jaké příznaky mají nejčastěji v přítomnosti stresu o kterých si myslí, že souvisí se syndromem vyhoření.

VO3: Znají pedagogové existenci rizik syndromu vyhoření?

Výzkumná otázka č. 3 byla zodpovězená otázkou: Znáte, jaké riziko přináší syndrom vyhoření? Zde respondenti uváděli rizika, které si mysleli že k syndromu vyhoření patří.

VO4: Jaké možnosti prevence jsou nejúčinnější pro pedagogy?

Na zodpovězení výzkumné otázky č. 4 byly položené respondentům při rozhovoru tyto otázky.

- Vysílá Vás zaměstnanec na školení o prevenci syndromu vyhoření?
- Jak trávíte volný čas a jaké je Vaše sociální zázemí mimo nejbližší okruh?

Zde uváděli především jak tráví svůj volný čas. Z odpovědí jsme si vyvodili, zda předcházejí vzniku vyhoření už preventivně, nebo zda je zaměstnavatel vysílá na školení spojenou s touto problematikou.

7 POPIS ZVOLENÉ VÝZKUMNÉ STRATEGIE

Ke zpracování praktické části práce byla zvolena metoda kvalitativního výzkumu. Ten oproti kvantitativně zaměřeným výzkumům, operuje s menším množstvím respondentů, a přece je více nastaven na prozkoumávání problematiky do hloubky. Při výzkum může zaznamenávat téměř vše, co se děje, tedy i prostředí a vše, co se v něm odehrává. Při tomto typu výzkumu může výzkumník pořizovat audio záznamy, který pak používá ke zpětnému rozboru. V průběhu výzkumu si také může výzkumník dělat poznámky, dotváří tím celé situace (Hendl, 2005).

Samotný sběr informací od respondentů je rozdělen do delšího časového úseku. Po sesbírání dat výzkumník své poznatky sjednotí a zanalyzuje. Výsledky šetření obsahují rozsáhle výňatky od respondentů, poznámky výzkumníka a podrobné popisy (Hendl, 2005). Hendl (2005) uvádí čtyři základní metody, tedy pozorování, texty a dokumenty, interview, audio a videozáznamy. V této bakalářské práci bylo jako nástroj shromažďování dat použito interview (rozhovor). Interview je výzkumná metoda, jejíž hlavní postavou je zkoumaný respondent, který má být výřečnější než výzkumník, který naopak převážně naslouchá a podle typu rozhovoru se zkoumaného eventuálně doptává. (Gavora, 2008)

Pro tento výzkum byl použit strukturovaný rozhovor s otevřenými otázkami. Tato metoda spadá do kvalitativního výzkumu. Stojí mezi dvěma základními druhů rozhovoru, a to nestrukturovaným a strukturovaným. Výzkumník má předem připravený jakýsi „návod“, ale nemusí jej přesně dodržovat. Respondenti odpovídají na předem pečlivě připravené otázky, avšak autor může otázky obměnit nebo se doptávat. Autor otázek by měl mít připraveno několik forem dotazů.

Neexistují žádné zásady efektivně vedeného interview, ale uvedeme si některé z vyzkoušených zásad:

- Zajistit důkladnou přípravu a nácvik z rozhovoru.
- Účel výzkumu určuje celý proces rozhovoru.
- Vytváříme vztah vzájemné důvěry, vstřícnosti a zájmu. Jsme citliví k respondentům.

- Otázky formulujeme jasným způsobem, kterému dotazovaný porozumí.
- Klademe vždy jednu otázku.
- Nasloucháme pozorně a odpovídáme tak, aby dotazovaný poznal, že o něj máme zájem.
- Necháváme dotazovanému dostatek času na odpověď.
- Zohledňujeme časové možnosti dotazovaného.
- Po rozhovoru kompletujeme a kontrolujeme své poznámky, jejich kvalitu a úplnost (Hendl, 2005).

Vzhledem k tomu, jak citlivé téma je, je nezbytné po celou dobu rozhovoru i po jeho ukončení zachovávat základní etické zásady. Respondenti musí být obeznámeni s cílem i celkovým záměrem výzkumu. S ohledem na citlivost tématu byli ubezpečeni o zachování mlčenlivosti a diskrétnosti. Následně byli požádáni o souhlas s účastí na nahrávání rozhovoru, který byl realizován.

7.1 POPIS PŘÍPRAVY A PRŮBĚHU VÝZKUMU

Rozhovor byl sestaven za účelem prohloubení porozumění výsledkům rozhovorového šetření a následné vypracování takto získaných dat. Veškeré rozhovory byly uskutečňovány pod vedením jedné osoby. Rozhovor měl trvání přibližně 35 minut (dle potřeb respondenta). Rozhovor byl uskutečněn s osmi respondenty. Pro rozhovor byli vybráni jednotliví respondenti na základě doporučení nebo jejich samotnou iniciativou. Daní respondenti byli osloveni, jejich účast byla dobrovolná s příslibem anonymity. U rozhovorů nejsou uváděna jednotlivá pracoviště, ani další údaje, které by mohly narušit anonymitu respondenta. Tím byl nastolen pocit bezpečí a možnost svobodného a otevřeného vyjádření se ke všem dotazovaným tématům. Odpovědi respondentů jsou v příloze zaznamenávány v původní formě i se slangem, pokud byl ve větách použit. Forma vět byla upravena pouze v případech, kdy byly věty příliš rozvláčné a odbíhaly od zadaného tématu.

Témata, která se v rozhovoru objevovala:

- základní anamnestické a osobní údaje
- sociální zázemí respondenta
- příčiny, zdroje nespokojenosti a stresu v zaměstnání
- možnosti zvládnání vlastního stresu
- rekondiční programy
- mezilidské vztahy na pracovišti i mimo něj

K rozhovoru byl vybráno osm respondentů z celého Moravskoslezského kraje. Rozhovory probíhaly od poloviny ledna do konce února tohoto roku. Rozhovor obsahoval 14 otázek, případně 16, kdy respondenti byli dotazováni rozšiřujícími otázkami. Na konci rozhovoru byli respondenti obeznámeni s tím, že po zpracování nahrávaného rozhovoru bude záznam poskytnutého rozhovoru smazán.

Otázky pro rozhovor:

- Základní údaje o vás?

Pohlaví	
Věk	
Vzdělání	

- Jak dlouho pracujete v oboru? A co Vás motivovalo k této práci?
- Jak trávíte volný čas a jaké je Vaše sociální zázemí mimo nejbližší okruh?
- Rada bych se zeptala, zda poznáte, že jste ve stresu nebo že je pro Vás něco přílišná zátěž?
- Jak se u Vás projevuje stres? Co v tu chvíli děláte?
- Myslíte si, že jste dostatečně informován/á o syndromu vyhoření?
- Projevují se u Vás nějaké příznaky? Pokud ano jaké to jsou?
- Čekáte podporu ze strany kolegů či zaměstnavatele?
- Byla Vám ze strany zaměstnavatele nabídnuta pomoc? Pokud ano, jaká (konkrétně)?

- Pokud ne. Tak jaké kroky jste podnikli vy sami?
- Máte oporu ve své rodině?
- Znáte, jaké riziko přináší syndrom vyhoření?
- Vysílá vás zaměstnanec na školení o prevenci syndromu vyhoření?

7.2 POPIS RESPONDENTŮ

Výzkumným souborem byli pedagogové mateřských škol z Moravskoslezského kraje. Respondenti byli osloveni po osobní známosti nebo na doporučení. Rozhovory byly prováděny na místech podle dohody (mateřské školy nebo kavárny). Samotný rozhovor byl nahráván a následně doslovně přepisován. Výzkumného šetření se zúčastnilo šest žen a dva muži.

Respondent 1

Žena, 28 let. Bydlí ve společné domácnosti s přítelem. Oba se rekreačně věnují sportu. V současné době je podle svých slov respondent v časové vytíženosti, proto nemá, jak se věnovat svým zálibám naplno jak by chtěla. Svě vztahy s rodiči popisuje jako velmi dobré a se sourozenci si také dobře rozumí. Sama respondentka uvádí, že díky častým hovorům s rodinou lépe zvládá svou vytíženost. Respondentka má vystudovanou vysokou školu, kdy v mateřské škole pracovala již za doby studia a dnes ve školství pracuje šest let. O syndrom vyhoření se aktivně začala zajímat již na střední škole kdy pocítila pár příznaků vyhoření. Nyní usiluje o to, aby se v mateřské škole, kde pracuje o tom více mluvilo.

Respondent 2

Žena, 30 let. Respondentka bydlí ve společné domácnosti s dlouholetým přítelem a dvěma psy. Většinu svého času tráví na tréninkách mažoretek a pořádáním soutěží v této disciplíně. Sama je držitelkou instruktora 3 třídy, prošla kurzem chůvy pro děti do zahájení povinné školní docházky a kurz rozvoje jemné motoriky do šesti let. Pokud respondentce zbude volný čas, ráda si zacvičí nebo vezme na procházku psy. U pasivního

odpočinku moc dlouho nevydrží. Má vystudovanou vysokou školu. V mateřské škole pracuje 6 let a podle jejich slov ve školství je spokojená, jenom by vyměnila místo.

Respondent 3

Žena, 26 let. Z přítele bydlí ve společné domácnosti teprve krátce. Má doma kočku, která jí pomáhá se stresových situací. S přítelem, jak respondentka uvádí jezdí často na výlety do zahraničí ale i po česku. Poslední dobrou bývá často nemocná, co připočítává příznakům vyhoření. Respondentka uvádí, že se jinak cítí dobře i když jí stres a špatná imunita často nezjednodušuje pracovní život. V mateřské škole pracuje teprve necelý rok, má vystudovanou vysokou školu. Před nástupem do mateřské školy chodila učit angličtinu v několika mateřských školách. Pokud zrovna není na cestách po památkách tak tráví čas cvičením.

Respondent 4

Muž, 34 let. Bydlí ve společné domácnosti s partnerem a matkou. Má vystudovanou vysokou školu a v současné době studuje na navazujícím studiu speciální pedagogiku. Respondent uvádí, že volný čas rozděluje mezi partnera a cvičení ve fitness centru kde dělá trenéra. S partnerem rád jezdí po výletech a navštěvují výstavy, zajímá se o psychologii. Rád připravuje nejrůznější akce pro děti v mateřské škole i za spolupráce rodičů. Sám o sobě říká že o syndromu vyhoření je perfektně informován.

Respondent 5

Žena, 27 let. Bydlí s přítelem a rodiči v rodinném domě. Respondentka má vystudovanou vysokou školu, kde studovala speciální pedagogiku. Svůj volný čas ráda tráví se svým psem na zahradě nebo na procházkách, také ráda sortuje a cestuje. Její oblíbenou činností s dětmi v mateřské škole je výtvarná výchova, které se věnovala už na studiích na střední škole. Ve výtvarné činnosti dětem může ukázat spousty zajímavých metod při kterých se rozvíjí. Respondentka sama uvedla, že o syndromu vyhoření nemá skoro žádné informace.

Respondent 6

Žena, 34 let. Bydlí s manželem a dítětem. Respondentka uvádí, že momentálně není rodinné zázemí stabilní. Volný čas tráví nejčastěji s dcerou na procházkách. Sama si chodí zaběhat nebo ráda navštíví jóga lekci. Mnohdy relaxuje pomocí meditace. S rodinou ráda odjíždí z města do přírody, kde načerpá nové síly. Ve svém zaměstnání je 7 let a jak sama uvádí mnohem déle jako učitelka kroužku výtvarky. Na své pozici v mateřské škole je spokojená. Respondentka říká, že zatím větší stres z pohledu pracovní náplně nepocítila.

Respondent 7

Žena, 27 let. Žije s partnerem v nově postaveném rodinném domě. Vystudovala ostravskou univerzitu. Ve volném čase se věnuje dobrovolným hasičům, sportu jako je běh, badminton, tenis, crossfit. Svůj volný čas často tráví na zahradě nebo na výletech do přírody. S partnerem si rada udělá klidný večer, kdy sama, jak říká si velice dobře odpočine od potíží. Respondentka uvádí, že syndrom vyhoření je velice velký problémem dnešní doby. Mělo by se o něm více mluvit.

Respondent 8

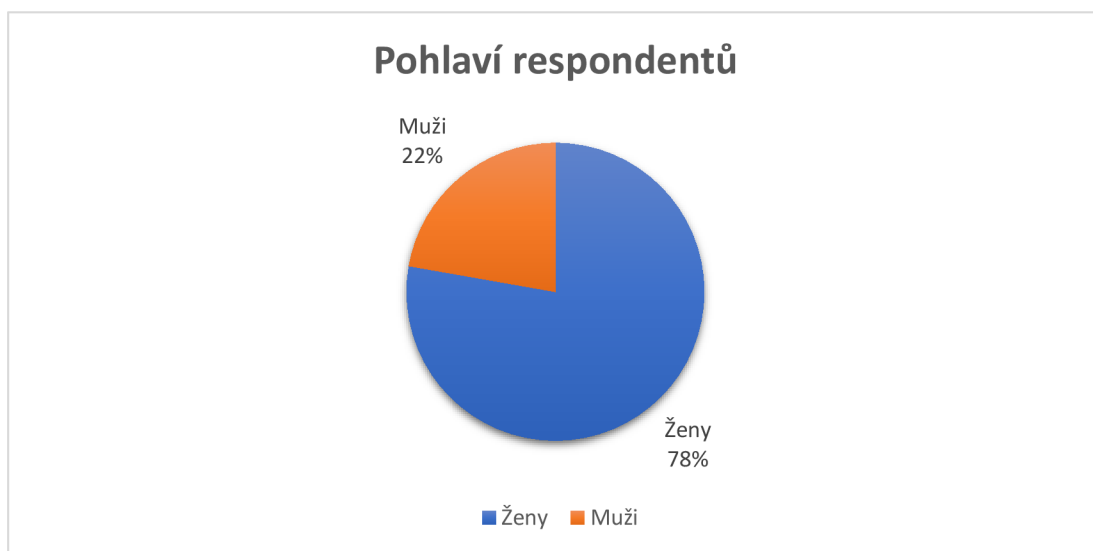
Muž, 38 let. Má vystudovanou vysokou školu, kterou ukončil magisterským titulem. V mateřské škole pracuje osm let. Po škole jeden rok pracoval ve školní družině. Věnuje se logopedii, kterou provádí v rámci pracovní době v mateřské škole. Jeho zázemí je úplné. S rodinou tráví čas v přírodě, na horách, v bazénu. Sám rád čte a občas si zajde do fitness centra. Respondent říká, že syndromu vyhoření má základní informace. Sám respondent uvádí, že je lepší dělat „preventivní“ kroky předem když nejsou zapotřebí, než až je pozdě.

9 INTERPRETACE A VYHODNOCENÍ ZÍSKANÝCH DAT

Rozhovor se skládal ze 14 otázek na které respondenti měli pravdivě a podle svých slov odpovídat. Respondenti odpovídali na otázky od osobních údajů po profesní život. První otázka byla dělaná formou dotazníku ve které byly malá tabulka do které dopisovali údaje jako jsou: věk, pohlaví a dosažené vzdělání. Následující otázky už byly vedeny formou rozhovoru kdy respondenti byli tázáni na téma ohledně syndromu vyhoření, trávení volného času a zázemí.

1) Základní údaje o respondentech

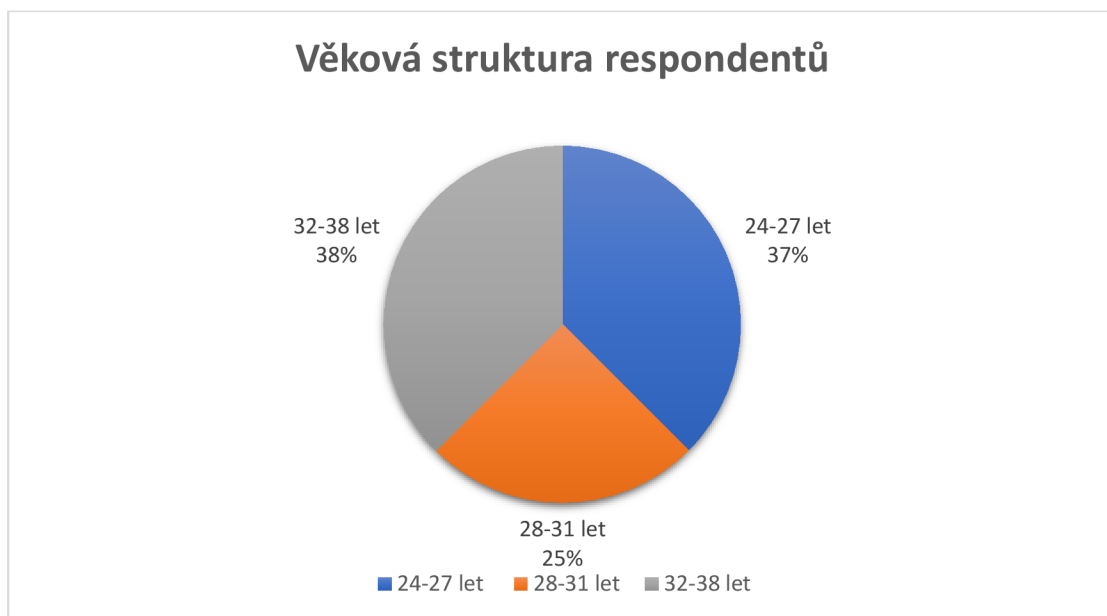
U otázky pohlaví respondentů, byl výzkumný vzorek nevyvážený. Dotazovaných bylo 78 % žen a pouze 22 % mužů.



Graf 1 Zastoupení žen a mužů ve výzkumu

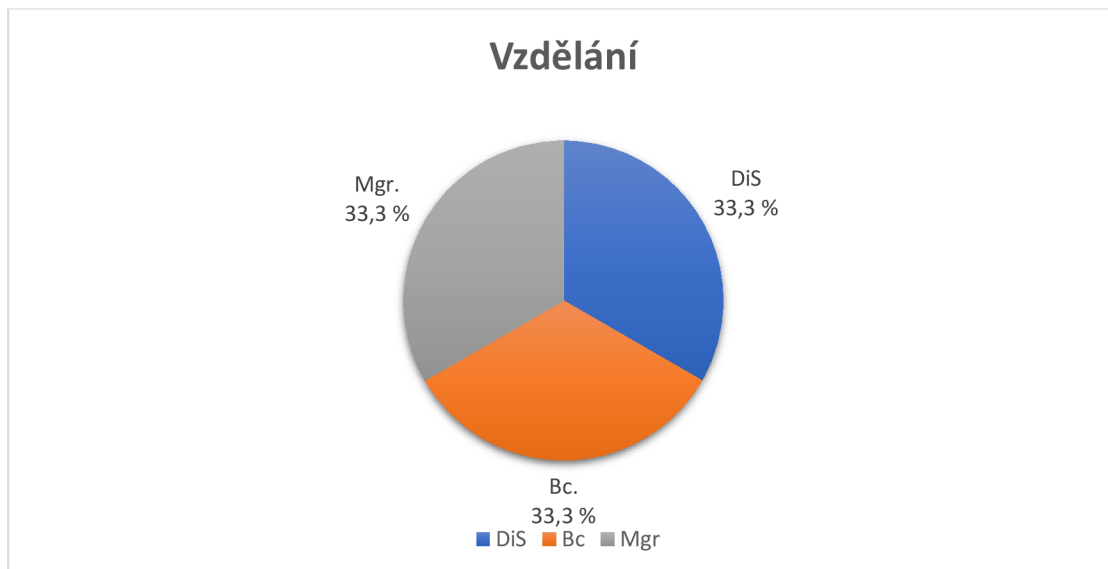
Věková struktura respondentů byla mnohem více vyrovnanější. Věkový průměr respondentů byl 30,5 let. Nejmladšímu respondentovi bylo 26 let, naopak nejstaršímu 38 let. Pro lepší přehlednost byly věkové skupiny rozděleny do tří kategorií. Nejvíce dotazovaných bylo ve věku mezi 31-38 let a to 38 % dotazovaných respondentů. 37 %

dotazovaných respondentů bylo zařazeno do kategorie 24-27 let. Nejméně respondentů spadalo do třetí kategorie, která počítala respondenty ve věku 28–31 let.



Graf 2 Věková struktura respondentů

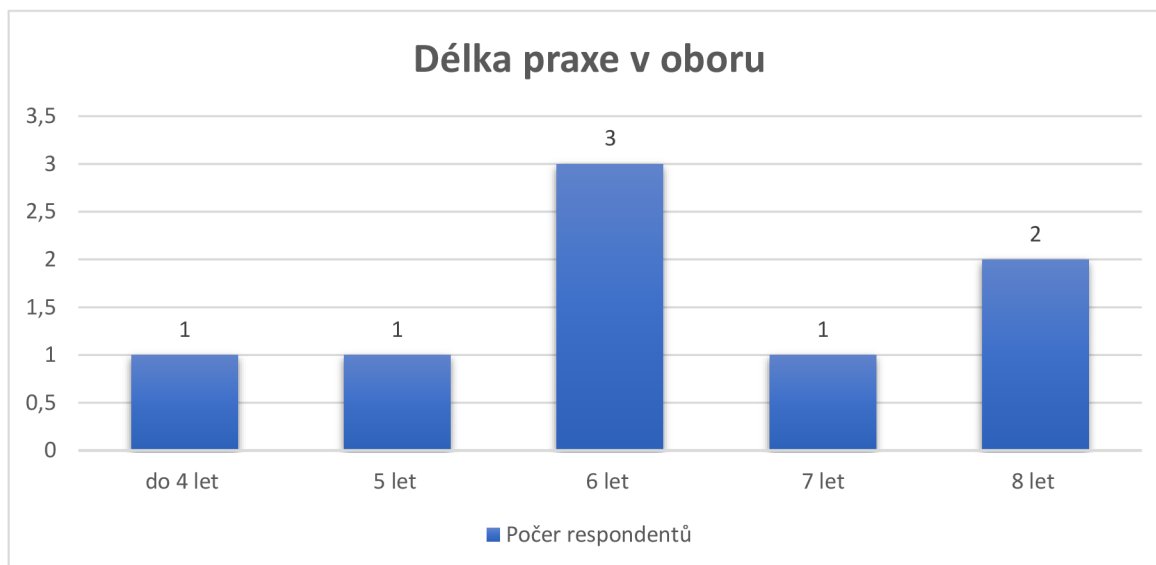
Posledním bodem a odpovědí na první otázku je vzdělání. Všichni respondenti mají vysokoškolské vzdělání. Liší se jenom v dosaženém titulu. Někteří respondenti mají titul Bc. a někteří titul Mgr. Někteří respondenti uvedly, že před nástupem na vysokou školu studovaly vyšší odborné vzdělávání, a tedy disponují také titulem Dis. Bakalářský titul uvedli čtyři respondenti což je 33,3 %, magisterský titul mají také čtyři respondenti 33,3 % a titul Diplomovaný specialista získali taktéž 4 respondenti také 33,3 %.



Graf 3 Dosažené vzdělání

2) Jak dlouhá je praxe v oboru respondentů

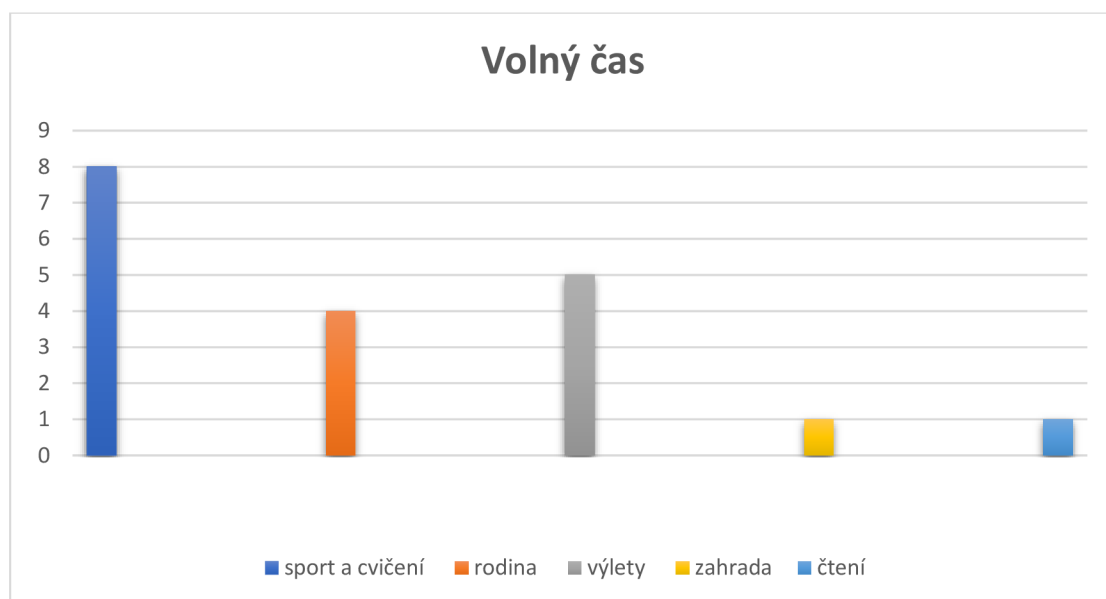
Průměrná délka praxe v oboru byla 5,8 let praxe. Nejkratší uvedená doba praxe byla 0,8 roku. Oproti nejdelší délce praxe, která byla 8 let. Graf poukazuje na rozdíly v délce praxe v oboru. pouze jeden respondent spadá do skupiny do 4 let. Jeden respondent odpověděl na délku praxe ve skupině pět let a také sedm let. Dva respondenti odpověděli na délku praxe 7 let a nejvíce respondentů spadá do kategorie osm let praxe v oboru.



Graf 4 Délka praxe v oboru

3) Jak trávíte respondenti svůj volný čas

Na otázku, jak tráví svůj volný čas bylo odpovídáno následovně. Všichni respondenti uvedli, že tráví čas aktivním cvičením nebo sportem. Druhým největším výsledkem bylo trávení volného času na výletech. Takto odpovědělo 46 % respondentů. Čas strávený s rodinou je pro 4 respondenty nedílnou součástí odpočinku 36 %. Pouze jeden respondent ve svém volném času čte nebo odpočívá na zahradě.



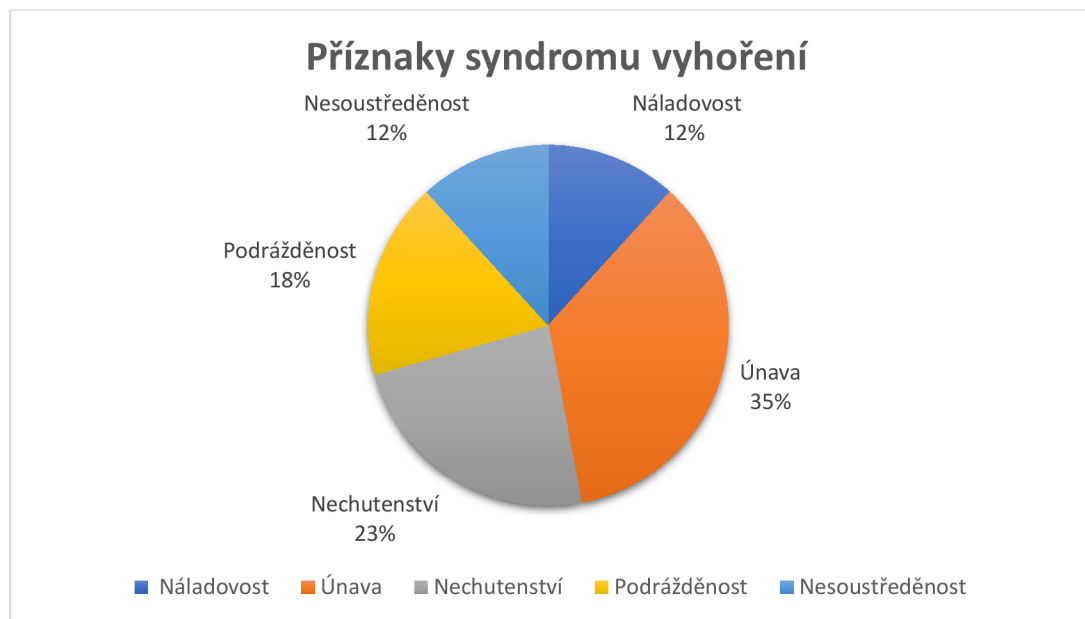
Graf 5 Volný čas

4) Poznají respondenti stres, příznaky a rizika syndromu vyhoření

Na otázku, zda poznají stres Většina odpověděla jednoznačně ano, jenom jeden respondent uvedl ne. Z toho důvodu, že rozpoznání učiní až když je pozdě. Příznaky syndromu vyhoření vidí respondenti především v: náladovost, únavu, nechutenství k jídlu, podrážděnost, nesoustředěnost. V menší míře respondenti mluvili o pochybnostech, snížené sebedůvěře, migrénách, nechut' pracovat a nespavosti.



Graf 6 Poznání stresu

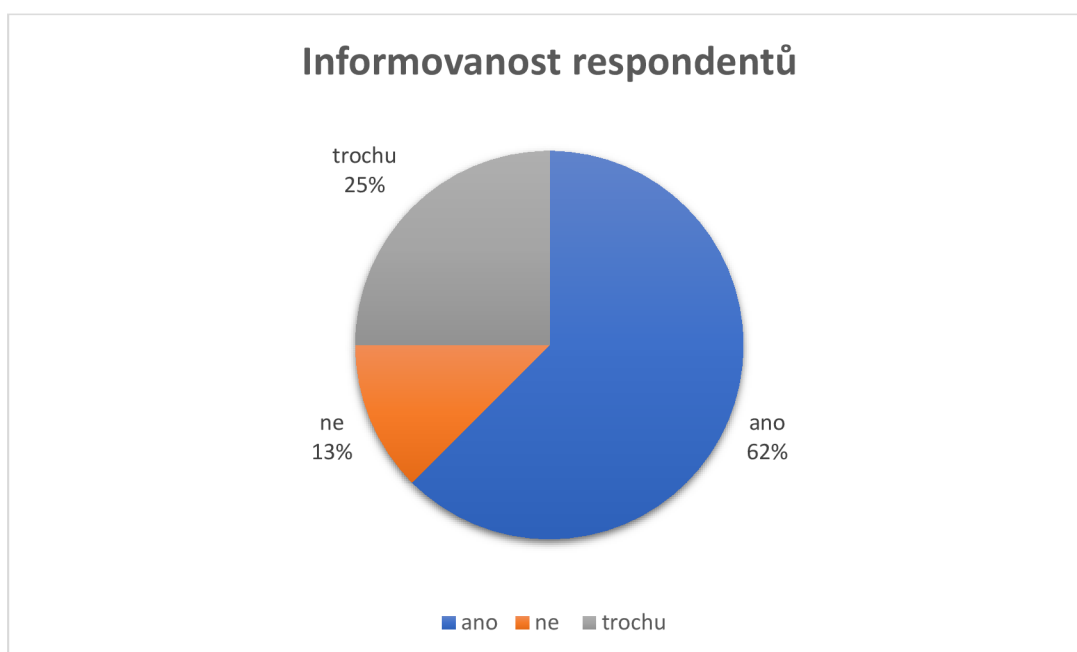


Graf 7 Příznaky syndromu vyhoření

Posledním bodem je, zda respondenti poznají rizika syndromu vyhoření. zde se respondenti vyjádřili příznivě. Všechny osm respondentů odpovědělo kladně, zda poznají rizika. Rizika vidí především ve změně práce a také profese. Velkou roli pro respondenty představovalo také deprese, životní styl a špatná psychika.

5) Informovanost respondentů o syndromu vyhoření

Tato otázka měla zjistit informovanost o problematice syndromu vyhoření. z výpovědí respondentů jsem se mohli dozvědět že 62 % respondentů je dostatečně informováno. 25 % dotazovaných se přiklání k odpovědi trochu a 13 % odpovědělo ne. Informovanost vybraných respondentů tedy uvádí, že většina se v problematice syndromu vyhoření vyzná aspoň minimálně.



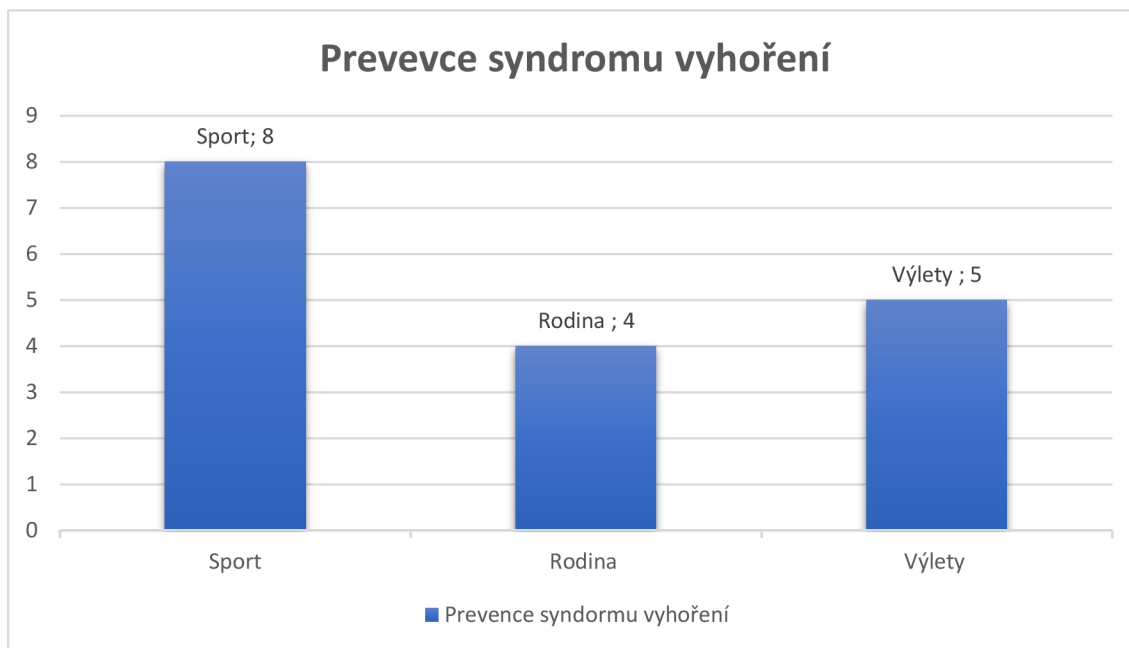
Graf 8 Informovanost respondentů

6) Pomoc ze strany zaměstnavatele a kolegů

Pomoc od kolegu nebo zaměstnavatele podle odpovědí respondentů očekávají všichni. Malé změny nastávají pouze v pohnutkách proč. Čtyři respondenti z osmi uvádí, že je to pouze o komunikaci. Je zapotřebí dobře a kvalitně se svým okolím komunikovat. Respondenti se hojně shodly na to tom, že ze strany zaměstnavatele pomoc nevidí, ale taky že nebyla taková pomoc zapotřebí. Pomoc od kolegů je podle výpovědí respondentů více využívána. A to v podobě rozhovorů mezi sebou.

7) Prevence syndromu vyhoření

Dle respondentů je pro ně nejpříjemnější prevencí proti syndromu vyhoření právě aktivní odpočinek, kdy respondenti sportují, cvičí. Z průzkumu také vyplívá, že tráví dost času s rodinou nebo na výletech.



Graf 9 Prevence syndromu vyhoření

9.1 VERIFIKACE VÝSLEDKY

Cílem empirické části práce bylo zjistit problematiku syndromu vyhoření u speciálních pedagogů působících v moravskoslezském kraji. Dále také zjistit rozsah znalostí respondentů o problematice syndromu vyhoření a jeho prevenci. Zda respondenti znají rizika burnout syndromu. Také jakou prevenci syndromu vyhoření provádějí. Do kvalitativního výzkumu bylo zařazeno 8 z toho šest žen a dva muži respondentů z různých mateřských škol v moravskoslezském kraji. Věkový průměr dotazovaných byl 30,5 let. 38 % byla starší 32 let. Podle grafu č. 4 můžeme vidět délku praxe v oborou respondentů.

Jasně z něj vyplívá, že nejvíce osob, které se rozhovoru účastnilo má délku praxe 6 let, což odpovídá s mladým věkem respondentů.

Z výsledku šetření vyplynulo, že pedagogové mají dostatečné informace o syndromu vyhoření, o čem je 62 % respondentu přesvědčeno. Můžeme to vyčíst z grafu č.8. postupně jsem se vyptávala, zda respondenti vědí, co je syndrom vyhoření, jaké má následky, jaké jsou příznaky vzniku samotného syndromu vyhoření a jak se projevují. U následků respondenti nevíce poukazovali na ztrátu práce a uměnu profese. Na otázku příznaky vzniku vyhoření nejčastěji odpovídali únavu a to ze 35 %. Druhý nejčastěji udávaný příznak byl nechutenství z 25 %. Z rozhovoru s respondenty vyplívá že informovanost o problematice syndromu vyhoření je poměrně uspokojivá, jak vyplívá z grafu č.8. 62 % respondentu odpovědělo, že byly dobře informovány, 25 % sdělilo že pouze trochu nějaké povědomí mají. A 13 % odpovědělo, že nemělo žádné informace o problematice vyhoření.

Z výzkumného šetření bylo sesbírány důležitá data. Proto můžeme následující výzkumné otázky vyhodnotit.

VO1: Jsou pedagogičtí pracovníci informováni o prevenci syndromu vyhoření?

Z odpovědí respondentů vyplívá, že 62 % dotazovaných odpovědělo ano. Tedy potvrdili dobrou informovanost k danému tématu. 25 % respondentu není o syndromu vyhoření vůbec nebo jenom velmi okrajově a 13 % respondentu uvádí informovanost jenom trochu. V

VO2: Jaké jsou nejčastější projevy syndromu vyhoření?

Mezi nejčastější projevy syndromu vyhoření patří podle dotazovaných únava ze 35 %, následuje nechutenství s 23 %. K podrážděnosti se řadí 18 % respondentů. Náladovost a nesoustředěnost pak uvádí pouhých 12 % respondentů.

VO3: Znájí pedagogové existenci rizik syndromu vyhoření?

Dotazovaní pedagogové projevili značnou znalost v oblasti rizik syndromu vyhoření. všech osm respondentů odpovědělo kladně. Za nejčastější projevy, jak vyplívá ze sběru dat považují ztrátu profese a ztrátu práce jako takové.

VO4: Jaké možnosti prevence jsou nejučinnější pro pedagogy?

Jak vyplívá z Grafu 9 nejučinnější prevencí syndromu vyhoření podle respondentů je sport, a tedy aktivní odpočinek. S tím souhlasili všichni respondenti. Následně byla nejčastější odpovědí prevence v podobě výletů. Čtyři dotazovaní respondenti uvádí, jako vhodnou prevenci čas strávený s rodinou.

Prevenci syndromu vyhoření respondenti považují za důležitou. Ze strany zaměstnavatele by ocenili větší angažovanost. Naopak podpora ze stran kolegů je výrazně příznivější a u mnoha respondentů dostačující. Z rozhovorů s respondenty vyplívá, že odbornou pomoc by v případě rizika nebo propuknutí syndromu vyhoření hned tak nevyhledávali. Raději se obrátí ke svým koníčkům jako je sport, procházky, či pobyt s rodinou nebo četní knih.

Zde se utváří možnost pro další vzdělávání, supervizi a jiné druhy prevence, aby samotní pedagogové našli odvahu využívat pomoci také od psychologů a odborníků na danou problematiku. Tím by se vzrostla stabilita pedagogů v mateřských školách v Moravskoslezském kraji. Nabídek odborných seminářů, přednášek zaměřených na syndrom vyhoření a jeho prevenci existuje. Někteří zaměstnavatelé umožňují svým zaměstnancům využívat benefity v podobě kulturních aktivit, sportovního vyžití aj.

DOPORUČENÍ PRO PRAXI

Podle výzkumného šetření syndromu vyhoření u pomáhajících profesí v Moravskoslezském kraji. Které se zaměřilo na speciální pedagogy v mateřských školách. Je patrné, že si respondenti závažnost syndromu vyhoření uvědomují. Většina z nich se preventivně brání sportováním nebo výlety. Domníváme se, že by bylo ideální, aby se preventivní pomoc nenabízela pouze jedincům ale zaměstnavatelům nebo lidem ve vedoucím postavení aby se jak zaměstnavatelé tak zaměstnanci měli dostatečný prostor pro seznámení s touto problematikou. Bylo by vhodné tuto problematiku syndromu vyhoření neustále připomínat, ať už různými letáčky, brožurkami tak přednáškami.

Jako doporučení pro praxi můžeme mateřským školám a jejich vedení organizované semináře se zaměřením na samotnou problematiku syndromu vyhoření. Vyškolení odborníci by pracovníky mateřských škol podrobně informovali o příčinách vzniku a projevech burnout syndromu a také poukázali na faktory vedoucí ke vzniku vyhoření.

Smyslem seminářů by byla pestrá nabídka konkrétní pomoci v případě potřeby a také osvěta v této problematice. V rámci prevence bychom zaměstnavatelům doporučili dát čas pro řešení a konzultování zaměstnanců v tíživých situacích a předávání pracovních zkušeností. Například se tak může dít na poradách, kde by se projednávali obtížnější případy na pracovišti.

Nejjednodušší cestou může být zařazení pravidelných přestávek a využití jich k relaxaci nebo krátkou procházku k regeneraci sil a projasněné mysle. Doporučili bychom zařadit supervizi teoretická část této bakalářské práce by mohla být jakýmsi informačním textem.

ZÁVĚR

Učitelství patří k jednomu z nejvíce ohrožených profesí syndromem vyhoření. Zapříčiněno je to především stále se vzrůstajícími nároky na samotné učitele. Přičítat to můžeme stále se zvyšujícímu počtu žáků ve třídě. S tím souvisící problémy s menší možností individuálního přístupu a zvyšující nekázní a nepatřičného chování dětí k samotným učitelkám. Stále více bagatelizující práci pedagoga ze strany rodičů. Stres s tímto spojený může vést k syndromu vyhoření u pedagogů.

Hlavním cílem bakalářské práce bylo zjistit a popsat problematiku syndromu vyhoření u speciálních pedagogů, kteří působí v Moravskoslezském kraji. V rámci výzkumné části byly provedeny rozhovory s pedagogy mateřských škol v moravskoslezském kraji. Rozhovory byly prováděny se šesti ženami a dvěma muži ve věku od 25 do 35 let, s různou dobou praxe ve školských zařízeních. K realizaci rozhovoru byl použit polostrukturovaný rozhovor, který byl doplněn rozšiřujícími otázkami.

Výzkumným předpokladem bylo, že pedagogové mateřských škol jsou relativně dobře informovaní o syndromu vyhoření. Domněnka byla tak učiněna na základě vlastní zkušenosti v mateřské škole. Po fyzické i psychické stránce je práce pedagoga náročná s ohledem na komunikaci s dětmi tak s jejich rodiči.

Z výzkumného šetření vyplívá, že pedagogové jsou poměrně dobře informovaní o problematice syndromu vyhoření. dokázaly zodpovědět riziky, příčiny i příznaky. Z vybraných dat vyplívá, že pedagogové v moravskoslezském kraji rozumí nebo porozuměli problematice syndromu vyhoření a jeho následcích jak v osobním, tak i v pracovním životě. Učitele v mateřské škole poukazují také na zlehčování jejich profese.

Z rozhovoru s respondenty se dá vyvodit, že žádný z těchto dotazovaných nemá osobní zkušenost se syndromem vyhoření. tedy že nikoho z nich nepostihl. Věkové zastoupení respondentů bylo 25-35 let. Ve školství měly praxi od necelého roku do 8 let. výzkumné šetření by bylo více objektivní, kdyby se zúčastnilo více respondentů souhlasících s rozhovorem.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých knižních zdrojů

ARNOLDOVÁ, A. (2015). Slovník sociálního zabezpečení. Praha: Galén.

BAŠTECKÁ, B. Psychologická encyklopedie: aplikovaná psychologie. 1. vyd. Praha: Portál, 2009. 520 s. ISBN 978-80-7367-470-0

BEDRNOVÁ, E. et al. Duševní hygiena a sebeřízení pro vysokoškoláky a mladé manažery. 1. vyd. Praha: Fortuna, 1999. 160 s. ISBN 80-7168-681-6.

GAVORA, Peter. Úvod do pedagogického výzkumu. 4., rozš. vyd. Bratislava: Vydavateľstvo UK, 2008. ISBN 978-80-223-2391-8.

HENDL, Jan. Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace. Praha: Portál, 2005. ISBN 8073670402

HONZÁK, Radkin, 2013. Jak žít a vyhnout se syndromu vyhoření. Praha: Vyšehrad. ISBN 978-80-7429-331-3

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

HRONÍK, F. Rozvoj a vzdělávání pracovníků. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1457-8

Jak vypracovat bakalářskou a diplomovou práci. 6., aktualiz. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2015. ISBN 978-80-7452-106-5.

JANÁČKOVÁ, Laura. Základy zdravotnické psychologie. Praha: Triton, 2008. ISBN 978-80-7387-179-6

JANKOVSKÝ, J. (2003) Etika pro pomáhající profese. 1. vyd. Praha: Triton. ISBN 80-7254-329-6

JEKLOVÁ, M., REITMAYEROVÁ, E., 2006. Syndrom vyhoření. 1. vyd. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, ISBN: 80-86991-74-1.

KALLWASS, A. (2007) Syndrom vyhoření v práci a v osobním životě. 1. vyd. Praha: Portál. ISBN 9788073672997.

KEBZA, Vladimír a Iva Šolcová, 2003. Syndrom vyhoření (informace pro lékaře, psychology a další zájemce o teoretické zdroje, diagnostické a intervenční možnosti tohoto syndromu). Praha: Státní zdravotní ústav. ISBN 80-7071-231-7.

KELNAROVÁ Jarmila a MATĚJKOVÁ Eva. Psychologie 2. díl, Pro studenty zdravotnických oborů. Vyd. 1. Praha: Grada, 2014 ISBN 978-80-247-3600-6.ý

KIPS-VAUGHAN, D. (2013). Supporting teachers through stress management. The Education Digest, 79(1), 43-46.

KOVÁŘOVÁ, R.; JANKŮ, K. Postavení a kompetence speciálního pedagoga v rámci integračního procesu na běžné škole. 2. vyd., Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2008. ISBN 978-80-7368-548-5

KŘIVOHLAVÝ, J., 2012. Hořet, ale nevyhořet. 2. přeprac. vyd. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, ISBN: 978-7195-573-3.

KŘIVOHLAVÝ, J., Jak neztratit nadšení, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1998. ISBN 80-7169-551-3

KŘIVOHLAVÝ, J., Psychologie zdraví, 2.vyd. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-774-4

KUCHARSKÁ, A. MRÁZKOVÁ, J. WOLFOVÁ, R. TOMICKÁ, V. Školní speciální pedagog. 1. vyd. Praha: Portál, 2013. 223 s. ISBN 978-80-262-0497-8

KUCHARSKÁ, A., et al. (2013). školní speciální pedagog. Praha: Portál, 223 s. ISBN 978-80-262-0467-8

LHOTKOVÁ, Irena, 2013. Sebeřízení vedoucího pracovníka ve školství. Praha: Wolters Kluwer ČR. ISBN 978-80-7478-349-4

MAROON, I., 2012. Syndrom vyhoření u sociálních pracovníků: teorie, praxe, kazuistiky. 1. vyd. Praha: Portál, ISBN: 978-80-262-0180-9.

MASLACH, Christina, 2003. Burnout: The Cost of Caring. Los Altos: Malor Book. ISBN 1-883-536-35-9.

MATOUŠEK, Oldřich. Metody a řízení sociální práce. Vyd. 1. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-548-2.

MUSIL, Jiří, 2010. Stres, syndrom vyhoření a mentálně hygienická optima v dynamice lidského sociálního chování. Olomouc: Jiří Musil – Psychologická a výchovná poradna. ISBN 978-80-903449-9-0.

PINES, A., ARONSON, E. (1989). Career Burnout – Causes and Cures (1st ed.). The Free Press, New York

PINES, Ayala ; ARONSON, Elliot. (1988) Career burnout: causes and cures. 1. New York: Free Press, 1988. 257 s. ISBN 0-02-925353-5.

PINES, Ayala; ARONSON, E.; KAFRY, D. (1981) Burnout: from tedium to personal growth. New York: Free press, 1981. 229 s

POSCHKAMP, Thomas. Vyhoření: rozpoznání, léčba, prevence. 1. vyd. Brno: Edika, 2013. ISBN 978-80-266-0161-6

PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ J. 2001. Pedagogický slovník. Praha: Portál. ISBN 80-7178-579-2.

PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ J. 2009. Pedagogický slovník. 6., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-647-6.

RUSH D. M., (2003) Syndrom vyhoření. 1. vyd. Praha: Návrat domů. 129 s. ISBN 80-7255-074-8.

SKUTIL, M., ZIKL, P., kol., 2011. Pedagogický a speciálně pedagogický slovník. 1. vyd. Praha: Grada, ISBN: 978-80-247-3855-0.

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

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

VORŠÍEK, Karel a Jitka VYSEKALOVÁ. Jak být přesvědčivý a neztratit se v davu. 1. vyd. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-5385-0

Seznam použitých internetových zdrojů

Syndrom vyhoření [online]. [cit. 2023-01-06]. Dostupné z: <https://www.zzmv.cz/syndrom-vyhoreni>

Syndrom vyhoření. Syndrom vyhoření - úvod. [online]. [cit. 2023-1-6]. Dostupné z: <http://www.syndrom-vyhoreni.psychoweb.cz/>

. Syndrom vyhoření. Syndrom vyhoření - úvod. [online]. [cit. 2023-1-7]. Dostupné z: <http://www.syndrom-vyhoreni.psychoweb.cz/>

Burn-out an "occupational phenomenon: International Classification of Diseases. *World Health Organization* [online]. 28.5.2019 [cit. 2023-02-01]. Dostupné z: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

NOVÁK, Ondřej. Syndrom vyhoření. [online]. [cit. 2015-03-10]. Dostupné z: <https://www.forumzdravi.cz/psychologie-a-psychiatrie/272-syndrom-vyhoreni>

ZORMANOVÁ, Lucie. Syndrom vyhoření u pedagogických pracovníků. *Metodický portál RVP.CZ* [online]. 2018, 29. 10. 2018 [cit. 2023-02-02]. Dostupné z: <https://clanky.rvp.cz/clanek/c/zu/21761/SYNDROM-VYHORENI-U-PEDAGOGICKYCH-PRACOVNIKU.html?print=1>

Jaké jsou metody duševní hygieny [online]. [cit. 2023-02-06]. Dostupné z: <https://apas.cz/slovnicek-pojmu/metody-dusevni-hygieny/>

HOOOPER, Elizabeth; Understanding Self-Efficacy; ThoughtCo [online] 2019; [cit. 07–04–2021]; dostupné z: <https://www.thoughtco.com/self-efficacy-4177970>

PAJARES, E., & SCHUNK, D. H. (2002). *Self and self-belief in psychology and education: A historical perspective*. In J. Aronson (Ed.), *Improving academic achievement impact of psychological factors on education*; Amsterdam: Academic Press. [online] 2009; [cit. 07–04–2021]; dostupné z: <http://dx.doi.org/10.1016/B978-012064455-1/50004-X>

FRITSCHER, Lisa; *Behavior Modeling for the Treatment of Phobias; Verywellmind*; [online] 2020; [cit. 07–04–2021]; dostupné z: [Using Behavior Modeling Theory for Phobic Patients \(verywellmind.com\)](https://www.verywellmind.com/Using-Behavior-Modeling-Theory-for-Phobic-Patients)

Medium: *Self-efficacy* [online]. 2021 [cit. 2023-02-08]. Dostupné z: <https://medium.com/design-kisk/self-reference-effect-self-efficacy-6499169e2b47>

BARTOŇOVÁ, Anna a Irena SMETÁČKOVÁ. UČITELSKÉ VYHOŘENÍ V PERSPEKTIVĚ ŠKOLNÍCH PSYCHOLOGŮ. *PSYCHOLOGIE: elektornický časopis ČMPS* [online]. 2020, (2), 15 [cit. 2023-02-16]. Dostupné z: https://e-psycholog.eu/pdf/bartonova_smetackova.pdf

MÁROVÁ, Ivana, Karel PANČUCHA a Dagmar PŘINOSILOVÁ. Syndrom vyhořená u pedagogických pracovníků základních škol speciálních. *Státi a zprávy z výzkumu* [online]. 2016, 12 [cit. 2023-02-16]. Dostupné z: http://dspace.specpeda.cz/bitstream/handle/0/1563/2015_2_02.pdf?sequence=1&isAlloved=y

SYNDROM VYHOŘENÍ A ŽIVOTNÍ STYL UČITELŮ ČESKÝCH ZÁKLADNÍCH ŠKOL [online]. Praha, 2018 [cit. 2023-02-16]. Dostupné z: <http://www.cspsychiatr.cz/detail.php?stat=1229>

Slovník sociálního zabezpečení: Pomáhající profese. [online]. MPSV © 2016–2017 [cit.21.3.2023]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/953091/Slovník_MPSV_nahled.pdf/40527057-2e47-a938-cdf0-c441529eaff8

Syndrom vyhoření a jeho příčiny, [cit.22.3.2023].. Dostupné z:
<https://www.syndrom-vyhoreni.cz/syndrom-vyhoreni-a-jeho-priciny>

Zákon

Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů,
ve znění pozdějších předpisů

SEZNAM ZKRATEK

aj.- a jiné

apod.- a podobně

atd. - a tak dále

např.- například

tzv.- to znamená

kol.- kolektiv

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Obrázek 1 Příznaky syndromu vyhoření	27
Obrázek 2 Cyklus vyhoření podle Freudenbergera	29
Obrázek 3 Vizualizace faktorů Self-efficacy	39

Seznam tabulek

Tabulka 1 Malé osobnostní pasti způsobující vyhoření (odkud je)	21
---	----

Seznam grafů

Graf 1 Zastoupení žen a mužů ve výzkumu	49
Graf 2 Věková struktura respondentů	50
Graf 3 Dosažené vzdělání	51
Graf 4 Délka praxe v oboru	51
Graf 5 Volný čas	52
Graf 6 Poznání stresu	53
Graf 7 Příznaky syndromu vyhoření	53
Graf 8 Informovanost respondentů	54
Graf 9 Prevence syndromu vyhoření	55

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Respondent 1.....	I
Příloha B – Respondent 2.....	IV
Příloha C – Respondent 3.....	VII
Příloha D– Respondent 4.....	IX
Příloha E – Respondent 5.....	XI
Příloha F– Respondent 6	XIII
Příloha G– Respondent	XV
Příloha H – Respondent 8	XX
Příloha I – Respondent 9	XX

Příloha A – Respondent 1

Pohlaví	Žena
Věk	28
Vzdělání	Vysokoškolské Bc. (DiS)

T: Jak dlouho zde pracujete a co Vás motivovalo k této práci?

R1: Ve stávající mateřské škole 4 roky, celkově ve školství 6 let. Mám ráda děti, práce s dětmi mě naplňuje. Jsem kreativní, aktivní, nemám ráda stereotyp... Toto je velkou výhodou práce s dětmi v mateřské škole.

T: Jak trávíte volný čas a jaké je Vaše sociální zázemí mimo nejbližší okruh?

R1: Aktivně se věnuji pohybu: fitness, plavání, badminton, joga – zde jsem absolvovala akreditovaný kurz jogy pro děti, pilates, procházky atd... Pravidelně se setkávám s mou rodinou a rodinou snoubence, máme mezi sebou dobré vztahy.

T: Ráda bych se zeptala, zda poznáte, že jste ve stresu nebo, že je pro Vás něco přílišná zátěž?

R1: Ano, poznám. Bývám náladová, unavená...

T: V čem se cítíte psychicky vyhořelá?

R1: V osobním životě je vše v pořádku. V profesním životě se necítím až tak komfortně.

T: Jak dlouho u Vás tento stav přetrvává?

R1: Noo... zhruba půl roku.

T: Jak se to u Vás projevuje? Co v tu chvíli děláte?

R1: Jak jsem zmínila výše projevuje se u mě náladovost, bývám unavená, ztrácím chuť k jídlu. Mnohdy si tahám profesní problémy do osobního života.

T: Myslíte si, že jste dostatečně informovaná o syndromu vyhoření?

R1: Ehm. Ano, získané informace jsem si načetla, popřípadě dozvěděla ve školách.

T: Projevují se u Vás nějaké příznaky? Pokud ano jaké to jsou?

R1: Jakmile na sobě cítím psychické vyčerpání, jsem unavená, mívám špatnou náladu, nechut' k jídlu. Bývám v práci méně aktivní, do aktivit se nutím.

T: Čekáte podporu ze strany kolegů či zaměstnavatele?

R1: Ze strany zaměstnavatele se mi dosud žádné podpory nedostalo. Ze strany kolegyně mám pocit, že se vzájemně dokážeme namotivovat a podpořit.

T: Byla Vám ze strany zaměstnavatele nabídnuta pomoc. Pokud ano, jaká (konkrétně)?

R1: Pomoc nabídnutá nebyla.

T: Pokud ne. Tak jaké kroky jste podnikly Vy sami?

R1: Snažím se vyčistit si hlavu aktivním odpočinkem, časem stráveným s přítelem, rodinou, kamarády. V případě vyčerpání ráda sáhnu po knize.

T: Čekáte podporu ze strany kolegů či nadřízených? Jakou podporu?

R1: Ze strany kolegyně pociťuji podporu. Ze strany zaměstnavatele žádnou podporu necítím, ale ocenila bych, kdyby nám byla poskytnutá.

T: Máte oporu ve své rodině?

R1: Ze strany rodiny mi dlouho bylo předkládáno: „Vždyť to je krásná práce.“, „S dětmi si jenom hraješ,“, „Máš krátkou pracovní dobu a hodně volna.“. Práce to je krásná, ale mnozí si neuvědomují, že náplní této práce není pouze si „hrát“, ale je to mnohdy dřina. Momentálně se přístup rodiny maličko změnil. Co se týče přítele mám plnou podporu.

T: Znáte, jaké riziko přináší syndrom vyhoření?

R1: Ano, znám. A nechtěla bych si tím projít.

T: Vysílá Vás zaměstnanec na školení o prevenci syndromu vyhoření?

R1: Neposílá, ale byla bych za tu možnost ráda.

Příloha B – Respondent 2

Pohlaví	Žena
Věk	30
Vzdělání	Vysokoškolské Bc.

T: Jak dlouho zde pracujete a co Vás motivovalo k této práci?

R2: Zde pracuji 5 let, celkové ve školství pracuji 6 let. Dlouhodobá práce s dětmi, a předávat jim informace. Motivovat je do dalšího života k pohybu.

T: Jak trávíte volný čas a jaké je Vaše sociální zázemí mimo nejbližší okruh?

R2: Dlouhých 18 let se věnuji mažoretkám a 15 let je sama trénuji. Momentálně mažoretky trénuji 3x týdně. Volný čas často trávím pořádáním soutěží a různých dalších akcí pořádané v tomto sportu.

T: Rada bych se zeptala, zda poznáte, že jste ve stresu nebo že je pro Vás něco přílišná zátěž?

R2: Ano, tuto situaci poznám, a myslím si, že to pozná každý z nás. Zátěž je pro mě to, jak zaměstnavatel klade vysoké nároky na děti a tím pádem i na nás, v momentě, kdy chce nejlépe každý den novou básničku i když děti neumí mluvit a mají dudlíky.

T: V čem se cítíte psychicky vyhořelá?

R2: Ve všem...

T: Jak dlouho u Vás tento stav přetrvává?

R2: Přibližně půl roku. Od začátku nového školního roku.

T: Jak se to u Vás projevuje? Co v tu chvíli děláte?

R2: Stres se u mě projevuje tak, že jsem unavená, nemám chuť k sociálnímu kontaktu, k práci. Nejraději bych zalezla do postele.

R2: Co proto dělám? No... Snažím se pro to dělat vše, aby mi bylo co nejlíp. Takže chodím na procházky, relaxace, zalezu si do postele a snažím se znovu dobít pozitivní energii. Převážně teda relaxuji.

T: Myslíte si, že jste dostatečně informovaná o syndromu vyhoření?

R2: Myslím si, že se o tom v dnešní době hodně málo mluví. V dnešní době je to velmi častý problém. Ale informovaná jsem o tom podle mě dostatečně.

T: Projevují se u Vás nějaké příznaky? Pokud ano jaké to jsou?

R2: řekla bych že se to u mě projevuje nechutenstvím k práci, nedostatečná motivace pro provádění pracovních úkonů.

T: Čekáte podporu ze strany kolegů či zaměstnavatele?

R2: Motivace ze stran vedení je nedostačující. Přestože jsem upozorňovala vedení na můj nepříznivý stav, se nedostavila žádná podpora ze strany vedení a zástupců vedení. K tomu se ještě více zvedly nároky na práci, požadavky na mě a mou kolegyni na děti. Naopak ze strany kolegů se mi dostává opora i podpora.

T: Byla Vám ze strany zaměstnavatele nabídnuta pomoc. Pokud ano, jaká (konkrétně)?

R2: Jak už jsem zmiňovala v předešlé otázce žádná podpora se mi nedostávala a ani monetárně nedostává.

T: Pokud ne. Tak jaké kroky jste podnikly Vy sami?

R2: Když se mi pomoc nedostala snažila jsem se více hledat motivaci a podporu u svých kolegů, přátel a rodiny. Zahnat zlé myšlenky a hledat jen to dobré.

T: Čekáte podporu ze strany kolegů či nadřízených? Jakou podporu?

R2: Ze strany zaměstnavatele bych očekávala mnohem větší motivaci při komunikaci se, zaměstnanci a posílání na školení.

T: Máte oporu ve své rodině?

R2: Ano, rodina mě dost podporuje. Jak rodiče, tak přítel se snaží zajistit pohodovou atmosféru. (aktivity)

T: Znáte, jaké riziko přináší syndrom vyhoření?

R2: Zním, četla jsem si o tom hodně v časopisech a chtěla bych se tomu v nejlepším případě úplně vyhnout.

T: Vysílá Vás zaměstnanec na školení o prevenci syndromu vyhoření?

R2: Ne a myslím si, že v dnešní době je to opravdu velká chyba. Zaměstnavatel by se měl mnohem více zajímat o zaměstnance, a ne ignorovat jejich prosby.

Příloha C – Respondent 3

Pohlaví	Žena
Věk	26
Vzdělání	Vysokoškolské Bc. (DiS)

T: Jak dlouho zde pracujete a co Vás motivovalo k této práci?

R3: Pracuji zde od července minulého roku, ale už rok jsem zde docházela učit děti anglický jazyk jako lektorka. A práce tady se mi tak zalíbila, že jsem zde chtěla pracovat i nadále.

T: Jak trávíte volný čas a jaké je Vaše sociální zázemí mimo nejbližší okruh?

R3: Volný čas umím trávit aktivně na výletech, horách, ve fitku, na dovolené. Často ale mám ráda čas trávit i pokojně s dobrým filmem, dobrou společností a v poklidu. Zázemí mám stabilní žiju s přítelem a naší kočkou, máme velkou rodinu, a tudíž se se zbytkem rodiny nevidáme až tak často.

T: Rada bych se zeptala, zda poznáte, že jste ve stresu nebo že je pro Vás něco přílišná zátěž?

R3: Určitě poznám, že jsem ve stresu, když mám naplánovanou nějakou aktivitu nebo činnost, kterou nestihnu udělat, tak mě to dost stresuje. Případně když zažiji nějakou nepříjemnou situaci.

T: Jak se to u Vás projevuje? Co v tu chvíli děláte?

R3: Nedokážu se soustředit na nic jiného než na tu špatnou věc, nedokážu myslet racionálně.

T: Myslíte si, že jste dostatečně informovaná o syndromu vyhoření?

R3: Myslím si, že nějaké povrchové informace mám, ale určitě nevím všechno k této problematice.

T: Projevují se u Vás nějaké příznaky? Pokud ano jaké to jsou?

R3: Zatím bych řekla, že se nějak neprojevují. Občas mám dny, kdy cítím, že jsem vyčerpána.

T: Čekáte podporu ze strany kolegů či zaměstnavatele?

R3: Určitě bych čekala podporu, možná i rady, jak to zvládnout.

T: Byla Vám ze strany zaměstnavatele nabídnuta pomoc. Pokud ano, jaká (konkrétně)?

Nebyla

T: Pokud ne. Tak jaké kroky jste podnikly Vy sami?

R3: Určitě se snažím, aby každý den nebyl stereotyp. Snažím se na práci si hledat pozitiva.

T: Čekáte podporu ze strany kolegů či nadřízených? Jakou podporu?

R3: Čekala bych psychickou podporu, a oporu. Případně když se člověk zrovna cítí špatně nabídnou mu ať si vybere dovolenou, odpočine si.

T: Máte oporu ve své rodině?

R3: Rozhodně, na rodinu se můžu vždy spolehnout a vím, že si mě vyslechnou, poradí a mám v nich oporu.

T: Znáte, jaké riziko přináší syndrom vyhoření?

R3: Ano vím, v naší rodině jsme taky měli spoustu případů vyhoření, kdy člověk musel změnit práci, ve stávající se necítil už vůbec dobře. Rizika jsou hlavně psychická, pro některé devastující.

T: Vysílá Vás zaměstnanec na školení o prevenci syndromu vyhoření?

R3: Zatím jsem o ničem takovém neslyšela.

Příloha D– Respondent 4

Pohlaví	Muž
Věk	34
Vzdělání	Vysokoškolské Mgr (DiS)

T: Jak dlouho zde pracujete a co Vás motivovalo k této práci?

R4: Jako učitel pracuji 7-8 let. Nevím přesně. Ještě předtím jsem od 15 let jezdil na tábory jako vedoucí. Takže praxe s dětmi mám mnoho. K práci mě motivovalo, to, jak děti dokážou být kouzelné. Někdy by je člověk nejraději „schovala“ a pak jsou jak andílci a vy smažete všechny jejich prohřešky.

T: Jak trávíte volný čas a jaké je Vaše sociální zázemí mimo nejbližší okruh?

R4: No... ten trávím především ve fitku. Jsem instruktorem, a i když je to další práce, uklidňuje mě to a naplňuje novou energii do života. Pak se snažím být hodně s přítelem, který má dost velkou slovní vyřídilku ale naopak i dokáže mlčet. Jezdíme na výlety.

T: Rada bych se zeptala, zda poznáte, že jste ve stresu nebo že je pro Vás něco přílišná zátěž?

R4: Za tu dobu ano, hlavně po tom, co jsem se díky partnerovi začal zajímat o tuto problematiku. Sám si jím tak trochu prošel, ale naštěstí to tak moc nehořelo.

T: V čem se cítíte psychicky vyhořelý/á?

R4: V tomto momentě se cítím více namotivovaný v této problematice se více vzdělávat. Takže že cítím psychicky dobře.

T: Dobře, takže otázka, jak dlouho u Vás tento stav přetrvává je irelevantní.

R4: Jistě je. (směje se)

T: Jak se to u Vás projevuje? Co v tu chvíli děláte?

R4: Únava, nesoustředěnost, nejezení. Jak už jsem zmiňoval je to fitko, prochajdy, plavání.... Jo, a taky především galerie, výstavy, muzikály... je toho dost co mě odreaguje a já zapomenu na starosti.

T: Myslíte si, že jste dostatečně informovaná o syndromu vyhoření?

R4: Rozhodně jsem. A jsem tomu rád.

T: Projevují se u Vás nějaké příznaky? Pokud ano jaké to jsou?

R4: U mě? No... Asi únava, migrény, přílišná prokrastinace.

T: Čekáte podporu ze strany kolegů či zaměstnavatele?

R4: Mám super kolektiv, takže kolegyně jsou ochotně mě vyslechnout kdykoli kdy je trocha času. To Víte chlap mezi ženskýma.

T: Byla Vám ze strany zaměstnavatele nabídnuta pomoc. Pokud ano, jaká (konkrétně)?

R4: Nebyla. Spíše ho o tom učím já

T: Máte oporu ve své rodině?

R4: Rozhodně ano, vždy mě podporovaly ať to byla sebevětší kravina.

T: Znáte, jaké riziko přináší syndrom vyhoření?

R4: Zním, není to nic příjemného. Je to třeba nechat pracovat, vím že když je pozdě tak nejlepším způsobem je změna profese, ale až po nějaké době, no většinou rok dlouhé rekonvalescenci.

Příloha E – Respondent 5

Pohlaví	Žena
Věk	27
Vzdělání	Vysokoškolské Mgr.

T: Jak dlouho zde pracujete a co Vás motivovalo k této práci?

R5: 5 let zde pracuji, Ve školství se pohybuji stejně dlouho. Toto je mé první zaměstnání.

T: Jak trávíte volný čas a jaké je Vaše sociální zázemí mimo nejbližší okruh?

R5: Převážně sportem, kreativním tvořením, cestováním. Hodně volného času trávím na zahradě a hlavním parťákem pro mě bývá můj pes.

T: Rada bych se zeptala, zda poznáte, že jste ve stresu nebo že je pro Vás něco přílišná zátěž?

R5: Ano, někdy je to náročnější než jindy rozpoznat.

T: Jak se to u Vás projevuje? Co v tu chvíli děláte?

R5: Zažívací problémy, plačtivost. Pomáháním procházky o samotě. Teda ne tak docela o samotě. Beru s sebou svého psa.

T: Myslíte si, že jste dostatečně informovaná o syndromu vyhoření?

R5: Jednoznačně můžu říct, ne....

T: Projevují se u Vás nějaké příznaky? Pokud ano jaké to jsou?

R5: Ano, projevují. Jsou to třeba.... Podrážděnost, pokles sebevědomí. To zvláště při, před a během ženských problémů.

T: Čekáte podporu ze strany kolegů či zaměstnavatele?

R5: Ano, to očekávám. Myslím si, že minimálně u jedné kolegyňky oporu najdu vždy.

T: Byla Vám ze strany zaměstnavatele nabídnuta pomoc. Pokud ano, jaká (konkrétně)?

R5: Ne, nepotřebovala jsem zatím takovou pomoct.

T: Jakou podporu očekáváte ze strany kolegů a zaměstnavatele?

R5: naslouchání, vypovídání se. Ze strany zaměstnavatele bych čekala spíše nalezení podpurných kroků k ideálnímu řešení pro obě dvě strany, kdyby symptomy byly na začátku.

T: Máte oporu ve své rodině?

R5: Ano, mám. Kdykoliv je zapotřebí mohu se na ně obrátit.

T: Znáte, jaké riziko přináší syndrom vyhoření?

R5: Moc o této problematice netuším. Tak abych pravdu řekla nevím úplně. Snad takové ty obecné informace, jako je nechuť pokračovat v práci kterou dělám.

T: Vysílá Vás zaměstnanec na školení o prevenci syndromu vyhoření?

R5: Ne, ale pokud bych chtěla, problém by to myslím si nebyl.

Příloha F– Respondent 6

Pohlaví	Žena
Věk	34
Vzdělání	Vysokoškolské Mgr.

T: Jak dlouho zde pracujete a co Vás motivovalo k této práci?

R6: Cca 7 let mám praxi ve školství jako učitelka, praxi jsem nasbírala už na vysoké škole s malými dětmi.

T: Jak trávíte volný čas a jaké je Vaše sociální zázemí mimo nejbližší okruh?

R6: nejčastěji se svou dcerou, moc ráda vařím a pečuji, provozuji jógu, chodím do lesa, čtu knihy o seberozvoji.

T: Rada bych se zeptala, zda poznáte, že jste ve stresu nebo že je pro Vás něco přílišná zátěž?

R6: Ano, ale většinou až když stres už probíhá, vážném případě neumím předcházet stresu ve všech situacích. Snad se to někdy naučím....

T: Jak se to u Vás projevuje? Co v tu chvíli děláte?

R6: jsem „rozlitaná“, často zapomínám neumím zastavit myšlenky ať jsou negativní nebo pozitivní a na konci dne bývám dost vyčerpaná.

T: Myslíte si, že jste dostatečně informovaná o syndromu vyhoření?

R6: Myslím, že jsem dost informovaná.

T: Projevují se u Vás nějaké příznaky? Pokud ano jaké to jsou?

R6: Ty jo, snad jenom únavou.

T: Čekáte podporu ze strany kolegů či zaměstnavatele?

R6: Pokud budu cítit potíže, tak určitě ano. Je to pouze o komunikaci.

T: Byla Vám ze strany zaměstnavatele nabídnuta pomoc. Pokud ano, jaká (konkrétně)?

R6: Zatím naštěstí nebyla potřeba takovéto pomoci.

T: pokud ne. Tak jaké kroky jste podnikly Vy sami?

R6: Úprava životního stylu. Jako je strava, pitný režim, pobyt v přírodě....

T: Jakou podporu očekáváte ze strany kolegů a zaměstnavatele?

R6: Úprava práce. Ale pouze v případě přebývajících potíží, teď určitě není potřeba (směje se).

T: Máte oporu ve své rodině?

R6: Celkem ano, ale často moje pozice učitelky je zlehčovaná a nebranná tolik vážně. Občas slýchávám, že si s dětmi jenom hraji.

T: Znáte, jaké riziko přináší syndrom vyhoření?

R6: To jsou třeba deprese, nutnost větších životních změn... v práci je to třeba pozice nebo dokonce profese.

T: Vysílá Vás zaměstnanec na školení o prevenci syndromu vyhoření?

R6: Ne, ale myslím si, že kdybych takovou aktivitu vynaložila jistě by mě zaměstnavatel v tom jediné podpořil.

Příloha G– Respondent 7

Pohlaví	Žena
Věk	27
Vzdělání	Vysokoškolské Mgr. (DiS)

T: Jak dlouho zde pracujete a co Vás motivovalo k této práci?

R7: V dosavadní práci pracuji od srpna 2018. Na střední škole (ekonomická) jsem věděla, že můj směr je jiný. Vždy mě to táhlo k dětem, proto jsem se rozhodla studovat VŠ v oboru pedagogiky.

T: Jak trávíte volný čas a jaké je Vaše sociální zázemí mimo nejbližší okruh?

R7: Už dlouhá léta se věnuji požárnímu sportu. Jsem aktivní závodnice v ženském týmu. Dále trénuji děti, jakožto vedoucí mládeže SDH. Být u sboru dobrovolných hasičů často obnáší více než jen samotný sport, jedná se o kulturní dění, organizaci atd.... Takže můj čas je tímhle značně vyplněn. Dříve jsem trénovala předškolní děti v základech gymnastiky, ale cítila jsem, že je toho na mě už moc a musela jsem to proto upustit. Momentálně chci upouštět i z velice aktivního fungování ve sboru dobrovolných hasičů a více se věnovat sama sobě. Ráda si zajdu do fitness, jezdím na kolečkových bruslích, v zimě na lyžích.

T: Rada bych se zeptala, zda poznáte, že jste ve stresu nebo že je pro Vás něco přílišná zátěž?

R7: Ano, poznám.

T: Jak se to u Vás projevuje? Co v tu chvíli děláte?

R7: Zvýšený tep, nervozita, rozčilení, zbrkllost.

T: Myslíte si, že jste dostatečně informovaná o syndromu vyhoření?

R7: Tento pojem je dnes čím dál tím více vidět. Dostatečně informovaná možná jsem, otázkou je, zda si to člověk ve finále dokáže přiznat a včas tento problém odhalit.

T: Projevují se u Vás nějaké příznaky? Pokud ano jaké to jsou?

R7: Podrážděnost, přibývání restů, pochybování, ...

T: Čekáte podporu ze strany kolegů či zaměstnavatele?

R7: Ano, když je potřeba, podpora je určitě na místě. Zatím jsem to ale nepotřebovala.

T: Byla Vám ze strany zaměstnavatele nabídnuta pomoc. Pokud ano, jaká (konkrétně)?

R7: Nevzpomínám si. Asi žádná.

T: Pokud ne. Tak jaké kroky jste podnikly Vy sami?

R7: Jak už jsem zmiňovala, když toho bylo na mě moc, poznala jsem to a musela jsem si vybrat, z čeho slevit. Cítila jsem, že tohle pro mě nebylo dlouho udržitelné bohužel. Na jednu stranu jsem zvyklá už od školy pracovat v tempu a pod stresem, na stranu druhou, není to úplně zdravý styl života a mnohem lepší je, aby si člověk udělal čas sám pro sebe. Stále se to učím a musím na tom ještě více zapracovat a uvědomit si, že věci, které považuji za důležité a neodkladné, mnohdy tak důležité nejsou. A také by mi pomohlo tolik věcí neodkládat a nehromadit si tak další stres. (směje se)

T: Čekáte podporu ze strany kolegů či nadřízených? Jakou podporu?

R7: Ano, myslím si, že pokud bych se svěřila kolegyním, vždy mě vyslechnou, popřípadě povzbudí. Občas je fajn vědět, že některé pochybnosti sdílí i někdo jiný a že je to normální.

T: Máte oporu ve své rodině?

R7: Ano, rodina mě vždy podporovala. Komunikace je důležitá a jsem vděčná, že mám doma někoho (přítele), s kým mohu cokoliv probrat.

T: Znáte, jaké riziko přináší syndrom vyhoření?

R7: Rezignace, ztráta zaměstnání, deprese.

T: Vysílá Vás zaměstnanec na školení o prevenci syndromu vyhoření?

R7: Ne, ale pokud bych projevila zájem, zaměstnavatel mě v tom podpoří. Nikdy zaměstnavatel neměl problém s dalším vzděláváním pro zaměstnance, často nás nechává si vybrat nebo doporučuje.

Příloha H – Respondent 8

Pohlaví	Muž
Věk	38
Vzdělání	Vysokoškolské Mgr.

T: Jak dlouho zde pracujete a co Vás motivovalo k této práci?

R8: V téhle mateřské škole pracuji už 8 let. Práce zde se mi ohromně líbí. Mám tady dobré zázemí a velice přátelský kolektiv. Být pedagogem si mě vybralo samo. (směje se) Vždy mě lákalo předávat své zkušenosti a dovednosti.

T: Jak trávíte volný čas a jaké je Vaše sociální zázemí mimo nejbližší okruh?

R8: To je opravdu jednoduché. Volný čas trávím s rodinou. Pokud zrovna nelenošíme doma jsem na horách, bazénu... různě po výletech. Pokud bych měl mluvit o volném čase kdy ho trávím sám, jsem často venku a běhám, často unikám ke knihám a občas si zajdu i do toho přeplněného fitka.

T: Rada bych se zeptala, zda poznáte, že jste ve stresu nebo že je pro Vás něco přílišná zátěž?

R8: Začátek stresu nepoznám. Většinou až když se na mě začíná podepisovat. To jsem pak nevrlý, často se rychle naštvu a blesky lítají všude kolem.

T: Jak se to u Vás projevuje? Co v tu chvíli děláte?

R8: Jak už jsem zmiňoval před chvílkou jsem hnusný na mé nejbližší okolí, začnu se stranit lidem.... Přesně v tuhle chvíli jdu běhat, cvičit... cokoliv kde dokážu vypnout a nepřemýšlet nad tím nepříjemným chvilkovým obdobím.

T: Myslíte si, že jste dostatečně informovaná o syndromu vyhoření?

R8: Myslím, že můžu říct, že něco málo o tom vím. Ale jestli je to na nějaké dobré úrovni to fakt nevím.

T: Projevují se u Vás nějaké příznaky? Pokud ano jaké to jsou?

R8: Ha... nespavost, podrážděnost, lenost ale takové to nic se mi nechce a k ničemu to není. Taky náladovost a nechů pokračovat v rozdělané práci.

T: Čekáte podporu ze strany kolegů či zaměstnavatele?

R8: V hloubi sebe určitě očekávám, ale abych řekl pravdu nevím, jestli by se taková podpora dostavila dříve, než když by bylo pozdě. I když s kolegy je pravda, že máme velice příjemný a přátelský vztah, tam bych strach neměl.

T: Byla Vám ze strany zaměstnavatele nabídnuta pomoc. Pokud ano, jaká (konkrétně)?

R8: Ze strany zaměstnavatele ne, nemyslím si, že by si myslel, jestli je to potřeba.

T: Pokud ne. Tak jaké kroky jste podnikly Vy sami?

Moje kroky by vedli asi ke změně životního stylu. Uvědomit si co je skutečně důležité a R8: co ne. Taky bych se více začal starat o to co jím, jaké aktivity mám, a hlavně bych si asi své problémy sepsal na papír. Ať je vidím a uvědomil si z čeho pramení.

T: Máte oporu ve své rodině?

R8: V rodině mám 100 % podporu. Doma se podporujeme, v jaké kaliv kravině. Snažíme se být dětem příkladem, že jde všechno, když si za tím půjdou.

T: Znáte, jaké riziko přináší syndrom vyhoření?

R8: Největším rizikem je změna profese. Teda aspoň podle mě. Neumím si představit, jak se takový člověk cítí, že jediné řešení je změna.

T: Vysílá Vás zaměstnanec na školení o prevenci syndromu vyhoření?

R8: Vysílá nás na různá školení, sami si je můžeme najít i vybrat. Ale nikdy jsem já osobně nebyl na něčem takovém jako je syndrom vyhoření.

Příloha I

Informovaný souhlas s poskytnutím výzkumného rozhovoru a jeho následným využitím pro účely bakalářské práce Syndrom vyhoření a pomáhající profese se zaměřením na speciální pedagogy v Moravskoslezském kraji.

Podpisem vyjadřuji souhlas s následujícími body:

- Byl/a jsem informován/a o účelu rozhovoru, kterým je sběr dat pro potřeby výzkumu bakalářské práce Elišky Svobodové s názvem Syndrom vyhoření a pomáhající profese se zaměřením na speciální pedagogy v Moravskoslezském kraji. Cílem práce je zjistit a popsat problematiku syndromu vyhoření u speciálních pedagogů, kteří působí v Moravskoslezském kraji.

- Bylo mi sděleno, jak dlouhý bude rozhovor a jaký bude mít průběh. Jsem seznámen/a s právem odmítnout odpovědět na jakoukoli otázku, případně do 3 dnů po uskutečnění rozhovoru odmítnout účast na výzkumu.

- Souhlasím s nahráváním následujícího rozhovoru a jeho následným zpracováním. Zvukový záznam rozhovoru nebude poskytnut třetím stranám a po přepsání bude vymazán. Transkripce bude přístupná pouze komisi u obhajoby bakalářské práce, jinak nikomu až na části citovány v textu práce, který bude volně dostupný online.

- Byl/a jsem obeznámen/a s tím, jak bude s rozhovory nakládáno a jakým způsobem bude zajištěna anonymita i po skončení rozhovorů, která znemožní identifikaci mé osoby. Nikde nebude uvedeno mé jméno či jiné osobní údaje, díky kterým bych mohl/a být identifikován/a.

- Dávám své svolení k tomu, aby výzkumnice použila rozhovor pro potřeby své bakalářské práce a některé části v ní může citovat, zvuková nahrávka a transkripce rozhovoru však bude po ukončení výzkumu smazána.

Datum:

Podpis respondenta:

Podpis výzkumníka:

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Eliška Svobodová

Obor: Andragogika

Forma studia: Prezenční studium

**Název práce: syndrom vyhoření a pomáhající profese se zaměřením na speciální pedagogy
v Moravskoslezském kraji**

Rok: 2023

Počet stran textu bez příloh: 51 stran

Celkový počet stran příloh: 21 stran

Počet titulů českých použitých zdrojů: 33

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 5

Počet internetových zdrojů: 16

Vedoucí práce: Mgr. Stárek Lukáš, Ph.D., MBA, DBA