

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2015-2018

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Zdeňka Burešová

Syndrom vyhoření u asistenta pedagoga na Pelhřimovsku

Praha 2018

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Martina Karkošová, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART-TIME) STUDIES

2015-2018

BACHELOR THESIS

Zdeňka Burešová

**Burnout syndrom of the teacher's assistant in Pelhřimov
region**

Prague 2018

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

Mgr. Martina Karkošová, Ph.D.

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 1. 3. 2018

Jméno autorky.....

Poděkování

Děkuji Mgr. Martině Karkošové, Ph.D. za odborné vedení, za pomoc a rady při zpracování práce. Také děkuji všem asistentům pedagoga, kteří byli ochotni se podílet na výzkumné části bakalářské práce a vyplnili dotazníky.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá syndromem vyhoření v profesi asistenta pedagoga na Pelhřimovsku.

V teoretické části je popsána definice syndromu vyhoření, jeho příčiny, projevy, fáze, prevence a metody. Dále jsou rozepsány jednotlivé kapitoly zabývající se stresem, psychohygienou, pomáhajícími profesemi a profesí asistenta pedagoga.

Praktická část vychází z dotazníkového šetření, ve kterém autorka zjišťovala, zda asistenti vykazují některé z příznaků syndromu vyhoření.

Klíčová slova

Asistent pedagoga, dotazníkové šetření, pomáhající profese, psychohygiena, stres, syndrom vyhoření.

Annotation

Bachelor's work deals with the burnout syndrom in the job of teacher's assistant in Pelhřimov region.

In the theoretical part the burnout definition is described, its causes, show, phases, prevention and methods. In next capters it's written about stress, psychohygiene, helpful jobs and the job of the teacher's assistant.

The practical part bases on a questionnaire where the author was loohing for the fact if some teacher's assistants show some signs of burnout syndrom.

Keywords

Burnout syndrom, helpful jobs, psychohygiene, questionnaire research, stress, teacher's assistant.

OBSAH

ÚVOD	9
TEORETICKÁ ČÁST	10
1. SYNDROM VYHOŘENÍ.....	10
1.1 PŘÍČINY SYNDROMU VYHOŘENÍ.....	13
1.2 PROJEVY SYNDROMU VYHOŘENÍ.....	15
1.3 FÁZE SYNDROMU VYHOŘENÍ.....	17
1.4 PREVENCE SYNDROMU VYHOŘENÍ.....	18
1.5 METODY POZNÁVÁNÍ SYNDROMU VYHOŘENÍ.....	19
2. STRES.....	21
2.1 DRUHY STRESU	22
2.2 PŘÍZNAKY STRESU	24
2.3 REAKCE NA STRES.....	24
2.4 ZVLÁDÁNÍ STRESU	25
2.5 STRES JAKO PŘÍČINA ZDRAVOTNÍCH PROBLÉMŮ.....	27
3. PSYCHOHYGIENA	30
3.1 VÝZNAM PSYCHOHYGIENY	31
3.2 METODY PSYCHOHYGIENY	31
3.3 ZDRAVÝ ŽIVOTNÍ STYL.....	32
3.4 COPINGOVÉ STRATEGIE.....	33
3.5 SUPERVIZE.....	34
4. POMÁHAJÍCÍ PROFESE	37
4.1 SYNDROM POMOCNÍKA	38
4.2 VLIV POMÁHAJÍCÍ PROFESE NA OSOBNOST ČLOVĚKA.....	40
5. ASISTENT PEDAGOGA.....	43
5.1 HISTORIE ASISTENTŮ VE VZDĚLÁVÁNÍ V ČR.....	43
5.2 NÁPLŇ PRÁCE ASISTENTA PEDAGOGA	44
5.3 KVALIFIKAČNÍ PŘEDPOKLADY ASISTENTA PEDAGOGA.....	46
5.4 OSOBNOSTNÍ PŘEDPOKLADY ASISTENTA PEDAGOGA.....	48
5.5 PROCES A PODMÍNKY PŘIDĚLOVÁNÍ ASISTENTA PEDAGOGA	49

PRAKTICKÁ ČÁST	50
6. CÍL VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ.....	50
6.1 STANOVENÍ VÝZKUMNÝCH OTÁZEK.....	50
6.2 POUŽITÁ METODOLOGIE	50
6.3 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO VZORKU.....	51
6.4 ANALÝZA DAT	52
6.5 DISKUSE.....	80
ZÁVĚR	83
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	84
SEZNAM INTERNETOVÝCH ZDROJŮ.....	88
SEZNAM TABULEK A GRAFŮ	89
PŘÍLOHY	I
BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE	

ÚVOD

Téma bakalářské práce je Syndrom vyhoření u asistentů pedagoga na Pelhřimovsku. Syndrom vyhoření v současné společnosti je poměrně dobře známý pojem, avšak již poněkud méně se hovoří o jeho konkrétních příznacích a možnostech prevence.

Je nutné, aby lidé byli schopni včas rozpoznat příznaky syndromu vyhoření a nepodceňovali je.

Současná společnost je čím dál více spotřebně orientovaná. Životní tempo lidí se zvyšuje, rostou nároky na ekonomické, sociální a emoční zdroje člověka. Jedním z dalších faktorů je prodloužení střední délky života a odsouvání odchodu do důchodu, což znamená, že člověk musí zmíněným stresorům odolávat delší dobu.

Syndrom vyhoření se především týká „pomáhajících“ profesí, jsou to profese zaměřené na pomoc druhým. Jednou z rizikových oblastí pro rozvoj syndromu vyhoření je školství, což potvrzují i odborníci zabývající se tímto tématem především pedagogických pracovníků - učitelů. Relativně novou pedagogickou profesí je asistent pedagoga. I tato profese splňuje mnoho kritérií pro rozvoj syndromu vyhoření. Přestože historie profese asistenta pedagoga není příliš dlouhá, její postavení se stále ještě utváří. V rámci inkluzivního vzdělávání je role asistenta pedagoga ve třídě velmi důležitá, avšak profese nedocenená, a to jak ze strany žáků, vedení škol, tak i ze strany pedagogů. Nízké pracovní úvazky, nejisté vyhlídky, nízké platové ohodnocení a potřebná společenská prestiž přispívají ke vzniku syndromu vyhoření.

Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část.

Teoretická část popisuje definici syndromu vyhoření, jeho příčiny, projevy, fáze, prevence a metody rozpoznání burnout. Dále jsou rozepsány jednotlivé kapitoly zabývající se stresem, psychohygienou, pomáhajícími profesemi a profesí asistenta pedagoga.

Praktická část je zaměřena na kvantitativní výzkum za pomoci dotazníkového šetření.

Cílem bakalářské práce je zjistit, zda asistenti pedagoga vykazují některé z příznaků syndromu vyhoření.

TEORETICKÁ ČÁST

1. SYNDROM VYHOŘENÍ

Definice pojmu:

Pojem syndrom vyhoření má původ v anglosaské fyzikálně-technické terminologii. Popisuje vyhoření či prohoření kabelů, žárovek nebo pojistek, případně spalování pohonných hmot. Zároveň se k těmto pojmům vázala slova opotřebení a namáhání, ale také přetěžování pracovních materiálů v jejich používání při práci.

Termín „vyhoření“ pro psychický stav či proces byl poprvé použit až v polovině 70. let 20. století Herbertem Freudenbergerem a Christinou Maslach. Přivedly je k tomu skutečnosti pozorované v jejich psychologicko-sociální poradně, díky kterým vyvinuli koncept vyhoření (Poschkamp, 2013).

Během několika desetiletí se objevily ještě další různé definice syndromu vyhoření. Někdy se používají výrazy i jako syndrom vypálení nebo vyhaslosti. Často je tento výraz uveden jako syndrom burnout. Jedná se o anglické sloveso „to burn“, které znamená „hořet“ a v přeneseném významu „být pro něco zapálený“. Dále výraz „burn out“ znamená „dohořet“, „vyhořet“, „vyhasnout“. Všechny uvedené výrazy se ale shodují na tom, že se jedná především o psychický stav charakterizovaný vyčerpáním a snížením pracovní výkonnosti v důsledku dlouhodobého a intenzivního stresu, a vyskytuje se hlavně u osob, které pracují s lidmi (Pešek, Praško, 2016).

Křivohlavý (2012, s. 63-66) ve své knize uvedl několik výroků a definic psychologů, kteří se pojmem burnout dlouhodobě zabývali:

Cary Cherniss – *„Burnout je situací totálního (úplného) vyčerpání sil. Burnout je pocitem člověka, který došel k závěru, že již nemůže dál. Burnout je stav, kdy člověk ztratil naději, že se ještě něco může změnit.“*

Shirley Kashoffová – *„Burnout je stav člověka, který se podobá vysychání pramenů či vybíjení baterie. Stejně jako stres i burnout není mimo nás. Ale v nás. Neznáme ho, dokud se v nás nezabydlí.“*

Henrich Freudenberger – „Burnout je stav vyplenění všech energetických zdrojů původně velice intenzivně pracujícího člověka (např. kteří se snaží druhým lidem v jejich těžkostech pomoci a pak se cítí sami přemoženi jejich problémy).“

Carol J. Alexandrová – „Burnout je stavem totálního odcizení (alienation), to jak v práci, tak k druhým lidem i sama sobě.“

Evžen Řehulka – „Burnout je emoční vyprahlost. Burnout je ztrátou smyslu pro zaujetí pracovní činností. Burnout je vystupňovaná nespokojenost ze ztráty iluzí (disillusionement).“

Henrich Freudenberger ve své definici klade důraz na burnout jako proces, a ne jen jako stav psychického vyhoření – „Burnout je konečným stadiem procesu, při němž lidé, kteří se hluboce emocionálně něčím zabývají, ztrácejí své původní nadšení (svůj entuziasmus) a svou motivaci (své vlastní hnací síly).“

Cary Cherniss poukazuje, že proces vyhoření začíná mimořádně vysokým a dlouhodobě trvajícím stresem – „Burnout je výsledek procesu, v němž lidé velice intenzivně zaujati určitým úkolem (ideou) ztrácejí své nadšení.“

Jerry Edewich a Geraldine Richelsonová – „Burnout je proces, při němž dochází k vyčerpání fyzických a duševních zdrojů (energií), k vyplnění celého nitra, k „utahání se“ tím, že se člověk nadměrně intenzivně snaží dosáhnout určitých subjektivně stanovených nerealistických očekávání nebo že se snaží uspokojit taková nerealistická očekávání, která mu stanoví někdo jiný.“

Maslachová a Jacksonová – „Burnout je syndromem emocionálního vyčerpání, depersonalizace a sníženého osobního výkonu. Dochází k němu tam, kde lidé pracují s lidmi, tj. tam, kde se lidé věnují potřebným lidem.“

Ayala M. Pinesová a Elliot Aronson – „Burnout je formálně definován a subjektivně prožíván jako stav fyzického, emocionálního a mentálního vyčerpání, které je způsobeno dlouhodobým zabýváním se situacemi, jež jsou emocionálně těžké (náročné). Tyto emocionální požadavky jsou nejčastěji způsobeny kombinací velkého očekávání a chronických situačních stresů.“

Autorská dvojice Pinesová a Aronson poprvé rozdělila vyčerpání na tři druhy:

- Fyzické vyčerpání – výrazně snížená energie, chronická únava a celková slabost.
- Emocionální vyčerpání – beznaděj, bezmoc a představa, že člověk je chycen do pastí.
- Mentální vyčerpání – negativní postoj k sobě samému, k práci i k životu (Křivohlavý, 2012).

Psychologický slovník popisuje burnout, vyhoření jako: *„Ztráta profesního zájmu, osobního zaujetí u příslušníka některých z pomáhajících profesí, nejčastěji spojeno se ztrátou činnosti a poslání. Projevuje se pocity zklamání a hořkosti“* (Hartl, Hartlová, 2000, s. 586).

Pedagogický slovník uvádí burnout: *„Z angl., vyhoření, vypálení. Vyčerpání fyzických sil, ztráta zájmu o práci, eroze profesionálních postojů, které se především projevují u pracovníků tzv. pomáhajících profesí (sociální pracovníci, poradci, pedagogové, zejm. speciální). Značný podíl na tomto jevu mají stres, časová náročnost povolání, administrativní zásahy, které rušivě ovlivňují práci, apod.“* (Průcha, Walterová, Mareš, 2001, s. 26).

Kebza a Šotolová (2003) ve své knize konstatují, že většina pojetí burnout syndromu se shodují alespoň v následujících bodech:

- Jedná se především o psychický stav, prožitek vyčerpáním.
- Vyskytuje se zvláště u profesí, jejich podstatnou složkou pracovní náplně je práce s lidmi.
- Tvoří jej řada symptomů především v oblasti psychické, částečně fyzické a sociální.
- Klíčovou složkou vyhoření je zřejmě emoční vyčerpanost, kognitivní čerpání a „opotřebením“ a často i celková únava.
- Všechny hlavní složky syndromu vyhoření vycházejí z chronického stresu.

1.1 PŘÍČINY SYNDROMU VYHOŘENÍ

Příčiny syndromu vyhoření mají stejně jako jeho definice různé objasňující přístupy. Někteří vnímají příčinu vyhoření v osobnosti, jiní ve způsobu organizace práce. Oba pohledy nejsou z jednotlivých hledisek špatné (Poschkamp, 2013).

Někteří autoři se domnívají, že nemají inteligence, věk, stav, vzdělání ani délka praxe v oboru významnější vliv na vznik či příčinu vyhoření. Názory se ale liší, pokud budeme hovořit o délce praxe na jedné pracovní pozici. Mnozí autoři ji považují za nepodstatný faktor, jiní za rizikový faktor. Některé studie dále uvádějí, že vyhoření je častěji u mladých pracovníků a jeho frekvence klesá s věkem. Jiní zase argumentují tím, že se častěji objevuje u mladých, svobodných a méně vzdělaných sociálních pracovníků (Pešek, Praško, 2016).

U jednotlivých profesí je možné sledovat zcela konkrétně, co vede k psychické zátěži. Tato zjištění lze zobecnit. Existují různé faktory, které vedou k tomu, že lidé ztrácí nadšení, energii, motivaci a zápal pro to, co dělají (Křivohlavý, 2012).

Rizikové povolání může vyvolat časté příčiny stresu. Syndromem vyhoření trpí především schopní, cílevědomí a zodpovědní lidé. Nejvíce ohroženou profesní skupinou jsou lékaři, zdravotní sestry, psychologové a psychoterapeuti, duchovní, sociální pracovníci, učitelé, pracovníci pošt, dispečeri záchranné služby, policisté v přímém výkonu služby, kriminalisté, právníci, pracovníci věznic, úředníci v bankách a na úřadech. Syndromem vyhoření mohou také často trpět i špičkoví sportovci, novináři, a dokonce i studenti.

Vyhoření se může objevit i u tzv. neformálních pečovatelů. U lidí, kteří dlouhodobě a intenzívně pečují v domácím prostředí o nemocného, nemohoucího nebo starého člena rodiny. Ohroženou skupinou jsou i rodiče starající se o problémové dítě, za které cítí větší zodpovědnost. V této souvislosti jsou ohrožené hlavně ženy, které mají mnohdy potřebu zastávat více rolí zároveň. Chtějí být dobrou pečovatelkou, matkou, manželkou i zaměstnankyní. Pak často zanedbávají vlastní potřeby i potřeby dalších členů rodiny. Další vliv na přetěžování těchto žen může mít i tradiční rozdělování rolí, podle něhož je žena, kdo drží rodinu pohromadě (Pešek, Praško, 2016).

Jeklová, Reitmayerová (2006) ve své knize uvádějí příklad dělení rizikových faktorů na vnější a vnitřní, které přímo či nepřímo mohou způsobit syndrom vyhoření.

Vnější rizikové faktory

Zaměstnání a organizace práce:

- dlouhodobé a opakované jednání s lidmi
- nedostatek personálu, času, finančních prostředků, odborných zkušeností
- nedostatek odpočinku v průběhu práce, příliš mnoho pracovních úkolů, které mají být zvládnuty, pracovní přetížení
- nedostatek ocenění práce ze strany vedení či klientů
- příliš náročné pracovní podmínky
- dlouhodobé trvání nepříznivých podmínek
- existence náročných soutěživých podmínek na pracovišti
- příliš náročné pracovní termíny či pracovní kvalitativní a kvantitativní požadavky
- snížená možnost tvůrčího rozvoje pracovníků, pracovní rutina
- odmítání ze strany druhých, klientů i nadřízených
- snaha o postup na profesním žebříčku
- špatní manažeři či nadřízení, kteří nedokážou ocenit schopnosti jedince a poskytnout mu adekvátní pracovní vytížení

Rodina:

- přehnaná pozornost problémům ostatních
- neutěšené bytové či finanční podmínky
- nemoc či jiná zátěž v rodině, zvláště dlouhodobá
- partnerské problémy a konflikty

Společnost:

- soutěživý charakter naší společnosti – vede soutěživé jedince k tomu, aby si stanovili stále vyšší a vyšší cíle, které jednoho dne začnou překračovat jejich fyzické či emoční možnosti
- falešný obraz úspěchu – společensky uznávaný, úspěšný člověk je ten, kdo dostatečně vydělává peníze, má rodinu, prestižní zaměstnání... teprve toto přinese pocit štěstí

- tlak vyvíjený na ženy v domácnosti, aby nastoupily do práce – kromě často plného pracovního úvazku v zaměstnání plní doma ještě funkci hospodyně, matky apod.
- tempo naší společnosti – zrychlující se tempo přísunu informací, dopravy atd. si činí nemalé nároky na jedince žijícího v této společnosti
- snaha nebýt pozadu za ostatními – snaha udržet krok s ostatními kolem nás, po výkonové i finanční stránce

Vnitřní rizikové faktory

- veliké, ba až přílišné nadšení pro práci
- vnitřní tendence k soutěživosti, ke srovnání s druhými
- subjektivní vnímání obtížnosti životních podmínek
- špatné vnitřní sebehodnocení
- silné vnímání neúspěchu
- špatný fyzický stav
- nepravidelný denní biorytmus
- snaha udělat si všechno sám
- nízká úroveň zdravé asertivity, neschopnost říci „ne“
- nezvládání konfliktů
- potřeba mít vše pod kontrolou
- neschopnost aktivního a pasivního odpočinku či relaxace
- přílišná odpovědnost a pečlivost
- kladení příliš vysokých nároků na sebe sama
- neschopnost přibrzdit

1.2 PROJEVY SYNDROMU VYHOŘENÍ

Syndrom vyhoření je výsledkem postupného procesu, který může probíhat v několika fázích. Ve své konečné podobě se může projevat v rovině myšlenek, emocí, tělesných reakcí a pozorovatelného chování a má negativní důsledky nejen pro vyhořelého pracovníka, ale i pro jeho klienty i organizaci (Pešek, Praško, 2016).

Stock (2010) podrobněji popisuje tři základní symptomy vyhoření – vyčerpání, odcizení a pokles výkonnosti.

Vyčerpání se projevuje emočním a fyzickým vysílením. Fyzické vyčerpání jako je např. nedostatek energie, slabost, chronická únava, poruchy spánku, svalová napětí apod. je nám dobře známo. Emoční vyčerpání se především projevuje pocity spojené spíše s depresí např. bezmoc, ztráta sebeovládání, pocity strachu, prázdnoty, apatie apod. Někteří američtí autoři v této souvislosti používají výraz „znehucení“.

Odcizení se projevuje tak, že člověk má ke své práci a svému okolí odosobnění, tedy téměř lhostejný postoj. Dříve převládal názor, že vyhoření je blízké především sociálním profesím, neboť ty představují pro zaměstnance výraznou emoční zátěž. Není těžké si představit, že zvláště v sociální oblasti může distancovaný přístup ke klientům vést k závažným problémům. Nyní se však i ukazuje, že odcizení vůči kolegům a nadřízeným pociťují zaměstnanci také v jiných oblastech. Pod pojmem odcizení si můžeme představit postupnou ztrátu idealismu, cílevědomosti a zájmu. Počáteční nadšení v práci pomalu slábne a nastupuje cynismus. Pracovní nasazení jedincem snižuje na minimum, neboť pociťuje zklamání a frustraci a zároveň je velmi vyčerpaný a nemůže dál.

Pokles výkonnosti spočívá v tom, že jedinec ztratil důvěru ve vlastní schopnosti a z profesního hlediska se považuje za neschopného. Jde sice jen o jeho subjektivní hodnocení, nicméně k jistému oslabení výkonu většinou opravdu dochází. Snížením produktivity je třetím důležitým příznakem vyhoření. Člověk v tomto stádiu potřebuje k provedení úkolu, který bez problémů dříve zvládal, mnohonásobně více času a energie. Zároveň se prodlužuje i doba nutná k regeneraci organismu.

Jednotlivé projevy vyhoření závisí na povaze jedince. Někteří lidé mají tendenci se stahovat do vlastního světa, nereagovat, nekontaktovat spolupracovníky či rodinu. Jiní mohou působit agresivně, mohou napadat svou práci, zpochybňovat její výsledky a smysluplnost. Agresivitu využívají jako uvolňovací ventil pro sílicí přetlak v sobě samém. Někteří mohou svou práci bagatelizovat, podhodnocovat. Projevy závisí větší měrou na osobnostních charakteristikách daného jedince, také na povahových rysech a frustrační toleranci. Tolerance se v průběhu procesu vyhořívání pravděpodobně bude měnit k horšímu (Jeklová, Reitmayerová, 2006).

1.3 FÁZE SYNDROMU VYHOŘENÍ

Syndrom vyhoření nevzniká ze dne na den. Lidé k němu mohou dospět v individuálně různě dlouhé době, která se může rozdělit do několika fází. Vyskytují se různé modely, které popisují tři až dvanáct fází. Tyto fáze nelze přesně ohraničit, jsou u jednotlivých lidí různě dlouhé, mohou se i střídat a opakovat, některé fáze se nemusí objevit vůbec. Nejčastěji se uvádí model složený z pěti fází nazývaných idealistické nadšení, stagnace, apatie, frustrace a syndrom vyhoření (Pešek, Praško, 2016).

Členění procesu vyhoření dle A. Längle:

- Fáze nadšení – člověk se pro něco nadchl, má cíl, jeho konání mu přijde smysluplné. Hlavním tématem je smysluplnost.
- Fáze vedlejšího zájmu – z prostředku se začíná stávat cíl. Jedinec je motivován prostředky, které za práci získává. Žádoucím se stal vedlejší produkt, jedinec přestává být tím, kým chtěl být a čeho chtěl dosáhnout. V profesi funguje, i když nadšení začíná pohasínat.
- Fáze popela – jedinec ztrácí úctu k ostatním lidem, nerespektuje je, vidí v nich věci, ztrácí k nim úctu i k sobě samému, k vlastnímu životu, neváží si snažení a vlastního přesvědčení, ztrácí smysl života (Längle in Křivohlavý, 1998).

Čtyřfázový model procesu burnout Christiny Maslachové:

- Idealistické nadšení a přetěžování.
- Emocionální a fyzické vyčerpání.
- Dehumanizace druhých lidí jako obrana před vyhořením.
- Terminální stádium: stavění se proti všem a proti všemu, objevení se syndromu vyhoření v celé jeho pestrosti (Maslach in Křivohlavý, 2012).

Podobné členění stádií procesu psychického vyhoření jako u Leangleho a Maslachové nacházíme i u Karamana (1994), Burische (1989). Autoři Golembiewski, Munzenride a Stevenson zveřejnili v roce 1986 osmifázový model procesu burnout. Vícefázové modely uvedli i Freudenberg (1992) a Längle (1997). Nejčlenitější model publikoval ve své knize John W. James (1982), který rozlišuje dvanáct stádií procesu burnout (Křivohlavý, 2012).

1.4 PREVENCE SYNDROMU VYHOŘENÍ

„Pokud víme, co ovlivňuje roli při vzniku syndromu vyhoření, můžeme se lépe chránit. Všechna opatření, jejichž cílem je uchování lidského zdraví, vycházejí z popsanych faktorů v předchozích kapitolách“ (Stock, 2010, s. 57).

„Jednou z možností, jak zvládat stres a udržet si zapálenost v práci, ale i v osobním životě, je pracovat na sobě a zvyšovat vlastní odolnost vůči stresu. V současné době převládá názor, že odolnost si lidé osvojují v prvních deseti letech života. Mimo jiné i dospělý člověk si může svou odolnost posilovat prostřednictvím vlastní psychoterapie. Charakteristiky odolných lidí můžeme rozdělit do tří oblastí: na to, jaký mají vztah sami k sobě, jaký mají vztah k druhým lidem a jaký mají vztah k životu“ (Pešek, Praško, 2016, s. 23).

Lidé, kteří trpí vyhořením, dlouhou dobu přeceňovali své hranice a kladli vysoké nároky na vlastní výkonnost. Hlavní prevencí syndromu vyhoření je tedy doporučení: „stanovte si pravidla“. Často se však toto opomíjí. Proto se to také podaří málokomu, ačkoli všichni racionálně vědí, že je to nutné. Co nutí lidi, aby hledali stále nové a větší výzvy? Co se vlastně skrývá za pojmy výkonný a perfektní? Základ spokojeného a zdravého života je pocit vlastní hodnoty. Vážít si sám sebe zahrnuje schopnost „vést sám se sebou dialog, mít sám k sobě vztah“ a na této bázi zdravě a vyrovnaně žít. Vážít si sám sebe patří mezi důležité základy zdravého života. Základy, které vznikají v prvních letech života člověka. Náš pocit vlastní hodnoty neovlivňují jednotlivé situace, ale každodenní atmosféra, v níž jako děti vyrůstáme (Preiß, 2015).

Lidé, kteří jsou v životě spokojeni, jsou často i více odolní vůči stresu a tím pádem samotnému vyhoření. Jeden z modelů životní spokojenosti říká, že náš život by měl stát na třech pevných pilířích: práci, rodině a volném čase. Je důležité mít práci, která nás dostatečně uspokojuje. Pracovat v kolektivu, kde se cítíme dobře. Také je fajn mít podporujícího a chápavého partnera. Podporou pozitivního myšlení mohou být i naše rodiče a děti. Významný z hlediska pocitu životní spokojenosti a smysluplnosti je volný čas, který bychom měli věnovat vlastnímu rozvoji, svým koníčkům, zájmům a přátelům.

Čtvrtou oblastí, která stojí uprostřed výše zmiňovaných třech pilířů, je člověk, jeho osobnost a psychické prožívání. Na fungování lidské psychiky se můžeme podívat z pohledu kognitivně behaviorální terapie, podle které můžeme naše psychické prožívání rozdělit do čtyř vzájemně se ovlivňujících oblastí. Jedná se o myšlení, které probíhá ve formě myšlenek nebo představ. O emoční prožívání, které se děje pocíťováním různých emocí (např. radosti, strachu, zlosti, bezmoci). O tělesné reakce (např. cítíme napětí v těle, potíme se, rudne nám obličej) a o pozorovatelné chování, tedy to, co a jak říkáme. Odolnost vůči stresu můžeme posilovat tím, že se budeme starat o všechny tyto čtyři oblasti (Pešek, Praško, 2016).

Dospěje-li jedinec do některé z fází procesu vyhoření nebo dokonce do poslední fáze, je důležité, aby si byl vědom toho, že není něco v pořádku, uvědomil si, že trpí syndromem vyhoření a že se jedná o vážný stav. Dále je nutné, aby trpící člověk sám chtěl se svým stavem něco dělat, chtěl se léčit a měl dostatečnou motivaci k uzdravení. Nedílnou součástí ozdravného procesu jsou podmínky na pracovišti, zda je jedinec podporován a je mu poskytován prostor pro ozdravný proces. Také je důležité, zda má jedinec dostatečnou podporu doma a tato podpora je účinná v jeho osobním životě. Možnosti pomoci můžeme rozdělit na pomoc sama sobě a pomoc zvenčí (Jeklová, Reitmayerová, 2006).

1.5 METODY POZNÁVÁNÍ SYNDROMU VYHOŘENÍ

Metoda Maslach Burnout Inventory (BMI), jedná se o nejpoužívanější metodu odborného vyšetření burnout syndromu. Tuto metodiku publikovaly v roce 1981 autorky Christina Maslachová a Susan Jacksonová. Dotazníkovou metodou se zjišťují tři faktory:

EE - **emocionální vyčerpání** - ztráta chuti k životu, nedostatek sil, nulová motivace k činnostem. EE je nejspolehlivějším ukazatelem přítomnosti burnout.

DP - **depersonalizace** – projevy psychického vyčerpání. Projevuje se u jedinců, kteří mají potřebu kladné odezvy. V případě nedostatku kladné odezvy zahořknou a staví se k druhým lidem cynicky. PA – **snížený pracovní výkon** – setkáváme se

u jedinců, kteří si sami sebe necení, nemají dostatek energie ke zvládnání stresových situací, konfliktů a životních situací (Křivohlavý, 2012).

Dotazník Burnout Measure (BM)

Dotazník vydali autoři Pines, Aronson a Kafry roku 1981. Jedná se o druhou nejpoužívanější metodu zjišťování syndromu vyhoření. Dotazníkovou formou jsou měřeny pocity fyzické vyčerpanosti, slabosti, únavy a pocity emocionálního vyčerpání, ke kterým se váží pocity úzkosti, beznaděje. Dále jsou měřeny pocity psychického vyčerpání, které odrážejí pocity osobní bezcennosti (Bartošíková, 2006).

Orientační dotazník

Autoři dotazníku D. Hawkins, F. Minirth, P. Maier a Ch. Thursman z roku 1990. Je výhodnou metodou rozpoznávání blížícího se nebezpečí a stavu psychického vyhoření. Jedinec může zjistit, v jaké fázi syndromu vyhoření se nachází. Metoda je typem diagnostické samoobsluhy (Kebza, Šotolová, 2003).

Sématický diferenciál

Pracuje s bipolárními adjektivy, ta jsou na obou stranách extrémní, např. cítím se bezcenný – cítím se plně hodnotný. Mezi těmito výkyvy je stupnice, která má číselná rozpětí. Jedinec určuje na této stupnici křížkem bod. Kde cítí, že se nachází (Křivohlavý, 1998).

Personal Subjective Analysis (PSA)

Je subjektivní hodnocení vlastní situace, jedná se o jednoduchou dotazníkovou metodu. Pomocí úsečky, na jejíchž koncích jsou dány protichůdné extrémní hodnoty citění, označíme bod, ve kterém se nacházíme dle našich pocitů (Křivohlavý, 2012).

2. STRES

Definice pojmu:

Slovo stres vzniklo z latinského slovesa „*stringo, stringere, strinxi, strictum*“ a lze ho přeložit jako „*utahovati, stahovati, zadržovati – smyčku kolem krku odsouzence, kterého věší na šibenici*“. V technickém smyslu slova je slovo „*stres*“ blízké svým významem „*presu*“ – působit tlakem na daný předmět, podobně jako působí lis, jenže ze všech stran najednou. V přeneseném smyslu slova – v oblasti věd o člověku ve výroku „*býti ve stresu*“ můžeme porozumět jako „*býti vystaven nejrůznějším tlakům*“ či „*býti v tísní*“ (Křivohlavý, 1994, s. 7).

„*Kanadský lékař a biolog Hans Selye byl první, kdo použil pojem stres pro označení charakteristických fyziologických projevů, jimiž organismus reaguje na různé zátěže. Nyní má termín stres širší vymezení, označuje se jím kupříkladu zátěžová situace nebo konkrétní stav jedince. Z psychologického pohledu lze pak stres chápat jako stav nadměrného zatížení nebo ohrožení*“ (Vágnerová, 2008, s. 50).

Selyeho definici stresu ve své knize uvádí Křivohlavý (1994, s. 10) „*Stres je výsledkem interakce (vzájemné činnosti) mezi určitou silou působící na člověka a schopností organismu odolat tomuto tlaku.*“

Hennig, Keller (1996, s. 40) definují stres takto: „*Stres má charakter dlouhodobé zátěže nadměrně intenzivním podnětem nervové zátěže vyvolané nesnesitelnou situací, z níž neexistuje žádné východisko.*“

Pedagogický slovník popisuje stres jako: „*Stav organismu vznikající vzájemným působením vnějších zátěžových vlivů (očekávání jisté události, hrozba, extrémní zatížení po fyzické nebo psychické stránce, duševní trauma, nemoc) a schopností člověka odolávat této zátěži*“ (Průcha, Walterová, Mareš, 2001, s. 230).

V psychologickém slovníku je uvedeno, že stres je: „*Nadměrná zátěž neúnikového druhu vedoucího k trvalé stresové reakci, ústící ve tkáňové poškození, k poruše adrenokortikálních funkcí a psychosomatickým poruchám*“ (Hartl, 1994, s. 200).

2.1 DRUHY STRESU

Výsledkem dlouhodobého stresu je adaptace organismu nebo vyčerpání. Stres se u každého jedince projevuje jinými příznaky. Je nutné podotknout, že stres není záležitost jen škodlivá. Určitá míra stresu je ke zdraví zcela nezbytná. Zajišťuje nám dostatek podnětů ke zvládnutí překážek. Stres je fyzická reakce na určitá setkávání s okolím (Hennig, Keller, 1996).

Podle toho, jak stres na jedince působí, je ho možné charakterizovat jako negativní nebo pozitivní. Pro tyto protichůdné póly se používají odlišné termíny: distres a eustres (Křivohlavý, 1994).

Distres je negativně působící stres, při kterém je dobré mít na paměti tři velmi jednoduché skutečnosti. V první řadě to, že stres je přirozenou součástí života, která nás nutí k aktivitě a chrání před nebezpečím. Dále to, že svým postojem ke stresorům můžeme často a velmi rozsáhle ovlivňovat míru stresu, kterou právě prožíváme. A nakonec uvědomění si toho, že zvládnutí stresu není bitva, ale poznávání a mírové soužití (Plamínek, 2008).

Eustres je naopak kladně působící stres. Jako příklad lze uvést rozechvění při očekávání kladně emocionálně zabarvené události - příjezd milované osoby (Křivohlavý, 1994).

Eustres může být nejen příjemný, ale také užitečný. Zatímco distresu se snažíme z pochopitelných důvodů zbavit, eustres je vyhledávanou součástí života. Pocit spokojenosti však bez přičinění se jen tak neobjeví. Je potřeba se o eustres trochu zasloužit (Plamínek, 2008).

Předpony dis- a eu- v těchto termínech jsou známé z jiných řad, tedy z řečtiny odvozených a zdomácnělých slov jako je například euforická, tj. radostná, veselá nálada oproti náladě disforické, tj. depresivní či smutné (Křivohlavý, 1994).

Pešek, Praško, (2016) ve své knize uvádějí, že stresory se dají zjednodušeně dělit na fyzické, psychické a sociální. Mezi fyzické patří například hluk, chlad nebo přemíra vizuálních předmětů. Mezi psychické stresory můžeme zařadit časovou tíseň, mnoho změn v krátké době, emočně velmi nepříjemné myšlenky, představy nebo vzpomínky. Do sociálních stresorů, které se zpravidla promítají do psychického prožívání a měly by být přesněji nazvány psychosociální stresory, řadíme například konflikty s lidmi, odmítnutí druhou osobou nebo ztrátu blízké osoby. Zjednodušeně můžeme říci, že v nás spouštějí stresovou reakci a nepřiměřené prožívání všech událostí, které mohou ohrozit naše zdraví, výkon, emoční stabilitu, kontrolu nad životem, sociální postavení, ekonomickou situaci nebo mezilidské vztahy. Jak moc a dlouho nás tyto události budou stresovat, záleží na třech faktorech:

- na intenzitě a délce působení stresorů
- na způsobu našeho myšlení
- na našich možnostech a dovednostech určitý stresor zmírnit nebo odstranit

Některé druhy stresu jsou nevyhnutelné a mohou být i pozitivní a člověka vybudit. Mohou mobilizovat jeho energii a připravit ho k akci a k vypořádání se s určitou situací nebo hrozbou. V pomáhajících profesích ovšem stresory vznikají při práci příliš často, naše duševní a tělesné systémy vybudí k akci, ale bez možnosti tuto energii v nějaké akci vybit. Jsme nuceni sedět a prožívat něčí bolest (pacientovu), nebo musíme ovládnout frustraci z toho, že nedokážeme zajistit prostředky k pokrytí potřeb klienta, s nímž jsme ve styku, popřípadě musíme zvládnout situace, pro něž se necítíme dostatečně profesně či citově připraveni (Hawkins, Shohet, 2016).

2.2 PŘÍZNAKY STRESU

Hawkins, Shohet (2016) rozdělují příznaky stresu na tělesné, psychické, emoční a v chování.

Tělesné příznaky – jsou migrény, bolesti hlavy, průjmy, poruchy trávení, nespavost, nadměrná únava nebo nechutenství.

Psychické příznaky – je neschopnost soustředit se, nutkavé obavy, paranoidní myšlenky.

Příznaky v chování – spočívají v předstírání zájmu a hraní role, aniž by byly činy a pocity v souladu, vyhýbání se klientům, kolegům, situacím, nadměrná konzumace potravy, pití a kouření.

Emoční příznaky – jedná se o náhlé zvraty v pocitech, kolísavá úzkost, nenávisť ke klientům nebo nechuť třeba vůbec vstát z postele.

2.3 REAKCE NA STRES

Podle Vágnerové (2014) je reakce na stres procesem, který probíhá ve třech fázích zachycující jeho postupné zvládnutí:

- 1. Fáze aktivace obranných reakcí a uvědomění zátěže.** Odezva na zátěž je aktivace obranných reakcí, fyziologických a psychických. Z biologického aspektu vyvolává takový podnět kromě specifické reakce i nesespecifickou humorální odezvu. Nesespecifická reakce může mít odlišnou intenzitu, ale stejný charakter bez ohledu na kvalitu zátěže. Primární reflexní reakce je způsobena automaticky, dochází k podráždění sympatiku a vyplavení katecholaminů (adrenalinu a noradrenalinu). Tyto látky zvyšují krevní tlak, zrychlují srdeční funkci, regulují oběh ve prospěch vitálně nejdůležitějších orgánů. Rovněž se podílejí na uvolnění energetických zásob. Dále se aktivuje hypotalamo-hypofyzo-adrenální osa a vyplavují hormony, které pomáhají získat energii z cukru a bílkovin. Nakonec se aktivují depotní tuky jako energetický zdroj. Organismus využívá získanou energii pro zvládnutí stresu, což je účelem daného procesu. Některé mozkové struktury a dráhy jsou pro koordinaci reakce zvláště důležité. Psychická reakce začíná uvědomováním nadměrné náročnosti situace. Tato situace je takto chápána, pokud vyvolává silné negativní pocity,

tj. když je prožívána jako distres. Způsob hodnocení je podmíněno zkušenostmi jedince, jeho aktuálním stavem a schopnostem, ale i podpoře, kterou má.

2. Fáze zvládání, popřípadě snahy o zvládnutí stresu. Tato fáze je spojena s hledáním účelných strategií, které by mohly vést minimálně ke zmírnění jeho účinku. Člověk si musí uchovat pocit kontroly nad situací, zda si myslí, že ji může nějak ovlivnit. Jestliže zátěž zvládne, či problém pomine, jeho psychické i fyziologické funkce se vracejí do obvyklého stavu. Pokud se zátěž dlouhodobě nedaří zvládnout, přechází se do třetí fáze.

3. Fáze rozvoje stresem podmíněných poruch. V této fázi dojde, pokud selhaly obranné reakce. Už nejde jen o akutní problémy, ale o závažnější a trvalé narušení. Příkladem může být vznik psychosomatické poruchy.

Frej (2004) říká, že nejdůležitější je reakce na stres, nikoliv samotná událost. A uvádí tři možnosti, jak můžeme na stres reagovat:

- neřešit stres a odložit to, co zrovna stres vyvolává
- vyrovnat se stresem pomocí cigaret, alkoholu, léků a dalších neřeší (z dlouhodobého hlediska má ale tento přístup destruktivní výsledek)
- přijmout stres jako součást života a snažit se ho eliminovat pozitivním přístupem (důležitá je relaxace a meditace)

2.4 ZVLÁDÁNÍ STRESU

Odolnost proti stresu je typický lidský zdroj s převažující povahou schopnosti. Mění se v čase, závisí na řadě faktorů, lze je vědomě ovlivňovat. Ke zvládání stresu směřují dvě cesty. První vede do našeho okolí, druhá do našeho nitra a spočívá v ovlivňování odolnosti. Tento model stresu je užitečný tím, že nám názorně ukazuje rozdíl mezi dvěma pojmy, které v lidovém pojetí splývají: zátěží a stresem, jež tato zátěž způsobuje. Lidé často popisují svůj stres jako tlak úkolů, nedostatek času, nejisté pracovní podmínky, žárlivého manžela nebo hádavou tchýni. To ale není stres, ale stresory působící zátěž. Pod jejich vlivem může stres teprve v organismu vzniknout, a to v míře nepřímo úměrné odolnosti (Plamínek, 2008).

Stresorům ale nejsme úplně tak vydáni na milost. Můžeme se rozhodovat a dělat reálné kroky, čímž už vlastně činíme první krok ke zvládnání stresu. Tento první krok se zpravidla nazývá mobilizace. Dál následují další dva kroky, které se označují jako porozumění a akce či opatření (Fontana, 2016).

Mobilizace je prosté rozhodnutí, že je nutné něco udělat. Bohužel hodně lidí tento krok udělat nedokáže, a tím sklouzne právě k nerovnoměrnému ukládání energie. Studie ukazují, že 60 procent lidí, kteří svou práci vnímají jako stresující, vůbec neví ani nemají žádný plán, jak stres zvládnout. Částečně je to dáno i tím, že pro stres je typická nechuť vůči čemukoli, co jde nad rámec snahy přežít daný den. K tomu, abychom změnilí naši povahu a dokázali vše zvládat lépe, nám chybí energie. Ve chvíli, kdy jsme se ale rozhodli zmobilizovat své síly, dali jsme najevo svou touhu po změně a od té chvíle je jednodušší uvést věci do pohybu (Fontana, 2016).

Když se správně zmobilizujeme, musíme dále porozumět, proti čemu své síly vlastně mobilizujeme. Toho dosáhneme tak, že si položíme následující otázky: „Jaké jsou moje stresory?“, „Co je s nimi potřeba udělat?“ a „Co mi brání v tom, abych to udělal?“ A v poslední etapě je pak třeba přistoupit k akci neboli k opatření. Někdy později uvidíme to, že jsou věci, které mi brání v tom, abych to udělal, mimo naši kontrolu, nebo jsou na nás příliš těžké. V takovém případě je potřeba stresor ignorovat. Nebo se naopak na něj adaptovat, přizpůsobit se mu (Fontana, 2016).

Při dlouhodobém stresu se energetická rovnováha v těle mění v nerovnováhu a mění se v nemoc. V životě nás potká mnoho událostí, které působí rozdílně. Stres způsobuje větší i menší změna. Množství energie, kterou musíme vynaložit, abychom se s různými stresovými událostmi vyrovnali, určuje právě míru stresu. Proto při zvládnání stresu je důležité hlavně zjistit, co ten stres vyvolává. Dále jakou roli v něm hraje daný člověk a jakou okolní situace. Člověk by měl být otevřený a přístupný potřebným a novým změnám a možnostem. Měl by být trpělivý a snažit se ze situace poučit (Frej, 2004).

2.5 STRES JAKO PŘÍČINA ZDRAVOTNÍCH PROBLÉMŮ

Stres má bezesporu negativní dopad na naše zdraví, což je prokázáno stovkami studií. Některé z nich jsou obecné a ukazují globální negativní vliv stresu. Jiné jsou specifičtější. Hovoříme například o stresových nemocech, o nemocech civilizačních nebo o psychosomatickém onemocnění. Řada studií je zaměřena zcela specificky na jediný druh onemocnění. Můžeme se setkat s objemnými a profesionálně zpracovanými monografiemi typu „Stres a srdce“ nebo „Psychologický stres a rakovina“ (Křivohlavý, 1994).

Stres, který se podepsal na našem zdraví, je vyvoláván mnoha způsoby. Vnější vlivy můžeme specifikovat jako špatnou životosprávu a stravu, nedostatek pohybu, hluk, znečištění nebo přelidnění. Vnitřní jsou například negativní myšlení, u emočního stresu je zdrojem nemocí potlačení emocí, plus nesprávná výživa a stres. Na fyzické úrovni tedy stres působí v podobě znečištěného ovzduší, nezdravé stravy a životosprávy, například nedostatkem spánku a odpočinku. Psychický stres vzniká při životních událostech, jako je úmrtí blízkého člověka, rozvod nebo výpověď v práci (Frej, 2004).

Křivohlavý (2001, s. 184) uvedl: *„V jedné z nejobsáhlejších studií vlivu stresu v zaměstnání (Karásek et al., 1998) byla věnována pozornost vztahů mezi zdravotním stavem a stresem, který byl „klasicky“ definován jako zážitek situací, kdy člověk má v práci mimořádnou odpovědnost (jsou na něj kladeny nadměrné požadavky), avšak nemá k provádění potřebných úkonů dostatečnou pravomoc (možnost řídit běh dění). U lidí, kteří uváděli takovéto pracovní situace, byla zjištěna 70% větší úmrtnost. Při kombinaci několika dalších psychologických faktorů s takto definovaným stresogenním stavem se zjistilo, že nebezpečí se zvyšuje, a je čtyřikrát větší než u lidí, kteří tento soubor negativních psychologických faktorů nemají. Dostáváme se k tzv. synergickému jevu.“*

Monografie stresu je vyobrazena v zasvěceném obrazu o vlivu stresu na zdraví a nemoc člověka. V této souvislosti se používá termín „stresová nemoc“. Jde o nemoci, v jejichž patogenezi se zanedbatelně uplatňuje i stres. Jde například o nemoci jako

ischemická choroba srdce (infarkty myokardu), hypertenzi (chorobně vysoký krevní tlak), vředové nemoci (vředy na dvanácterníku) a řada dalších nemocí, mezi které může patřit i tuberkulóza, alergie apod. (Křivohlavý, 1994).

Vágnerová (2014, s. 90) uvedla: „*Srdce a cévní systémy umožňují zásobování organismu kyslíkem a dalšími nezbytnými látkami a odvádějí ty, jejichž kumulace by byla pro organismus škodlivá. Neschopnost srdce přečerpávat krev či neprůchodnost střev, které ji rozvádějí k jednotlivým orgánům, se projeví celou řadou potíží, jež nemocného zatěžují a omezují. Nemoci srdce a cév bývají doprovázeny nárůstem úzkostnosti a depresivity.*“

Stres má negativní dopad i na emocionální stavy. V obecném povědomí je domněnka, že stres má také výrazný vliv na zrod negativních emocionálních stavů (nálad). Ty se vyskytují častěji u lidí ve stresu. Platí zde ale i opak – lidé, kteří patří mezi tzv. pesimisty, prožívají daleko intenzivněji působení stresorů, a to jak velkých, tak drobných těžkostí (Křivohlavý, 2001).

Výsledky některých výzkumů ukazují, že stres stojí dosti často u zrodu deprese. Existuje několik faktorů, které ji mohou přivodit. Jedná se o negativní životní události jako je rozvod, hromadící se stresory, biologické změny nebo dysfunkční přesvědčení typu: „Nestojím za to, aby mě měl někdo rád“. I když jsou spouštěči deprese různé, jejich symptomy jsou posléze podobné. To, co je na depresi hodně zákeřné, je skutečnost, že ponecháme-li těmto symptomům volný průběh, stav může zůstat neměnný po celé týdny, dokonce měsíce (Joshi, 2007).

Odchytky jednotlivých psychických funkcí či komplexnějších projevů se mohou vyskytovat v různých kombinacích onemocnění či postižení. Vytvářejí určitá spojení, která jsou pro daný chorobný stav psychická. Jedná se například o poruchy vědomí a pozornosti, poruchy vnímání nebo myšlení, poruchy paměti, dále poruchy řeči, emocí či jednání (Vágnerová, 2014).

V souvislosti s vlivem stresu na organismus se používá podobných termínů jako psychosomatické onemocnění. Jedná se o takový chorobný stav, kde v souboru faktorů (vlivu, podmínek, činitelů) stojících u zrodu choroby je možno zjistit nezanedbatelný vliv psychiky (stísněnost, deprese, obavy a strach, úzkost, pocity ohrožení apod.). Termínem „somatopsychický jev“ se rozumí vliv tělesného stavu na psychický stav a na celkové pocity, duševní únavu apod. (Křivohlavý, 1994).

Ke vzniku somatických potíží mohou přispět různé biologické i psychosociální faktory, které působí v interakci a jejichž vliv závisí na dispozicích jedince. Biologickou dispozicí rozumíme sklon k určitému způsobu reagování i aktuální tělesný stav, který ovlivňuje pravděpodobnost vzniku různých obtíží. Je dána geneticky, ale může se měnit pod vlivem zkušeností, a to působením životosprávy, na základě prodělaných chorob atd. (Vágnerová, 2014).

Psychické dispozice ke vzniku psychosomatické poruchy jsou zase dány typem temperamentu, z něhož vyplývá sklon k určitému způsobu emočního reagování, odolnost vůči zátěžím a schopnost vyrovnat se s důsledky. Důležitá je vnímavost ke stresům, které se objeví, jak fyziologickými reakcemi, tak na psychické úrovni. Jedinci, kteří mají sklon reagovat na psychické zátěže somaticky, bývají hůře laděni, mívají chudší emoční prožitky a tendence k větší sebekontrolě i k potlačování prožitků. Stresy, které vyvolávají tyto psychosomatické potíže, mohou být různé. V dětském věku jde hlavně o problémy v rodině. Významná může být i školní zátěž nebo neuspokojivé vztahy mezi vrstevníky. V dospělosti pak mohou být stresující partnerské problémy, potíže ve společenském uplatnění, v zaměstnání, ale i nevyřešené vztahy s rodiči. *„Psychosomatická porucha je v tomto případě únikovým řešením, které je přijatelnější než volba nějaké alternativy“* (Vágnerová, 2014, s. 95).

3. PSYCHOHYGIENA

Definice pojmu:

Psychohygienu nebo také duševní hygiena v širším slova smyslu zahrnuje obor zaměřující se na záležitost hledání a nalézání efektivního způsobu života, nejlepší životní cesty pro každého jedince. V užším slova smyslu ji pak hodnotíme jako oblast zaměřující se na problematiku uchování duševního zdraví, zabývá se rozvojem a podporou duševního zdraví, prevencí duševních poruch a nemocí. Obsahuje také souhrn opatření a postupů, jak těchto cílů dospět (Bedrnová, 1996).

Psychologický slovník (Hartl, Hartlová, 2000, s. 199) popisuje duševní hygienu jako: „*Obor, který se zabývá rozvojem a podporou duševního zdraví, prevencí duševních poruch a nemocí.*“

Podle pedagogického slovníku (Průcha, Walterová, Mareš, 1995, s. 61) je duševní hygiena:

„Interdisciplinární obor vycházející z poznatků medicíny, psychologie, filozofie, aj. Zabývá se zkoumáním faktorů, které ovlivňují psychiku lidí. Formuluje zásady proto, aby se člověk cítil spokojený, užitečný, psychicky zdatný a výkonný, aby žil zdravým, mravným a vyrovnaným životem ve všech věkových obdobích. Má velký význam při školní práci, jak pro žáky, tak pro učitele.“

Křivohlavý (2001, s. 143 - 144) vyjadřuje definici duševní hygieny v užším a širším smyslu. V užším slova smyslu popisuje duševní hygienu jako „*boj proti výskytu duševních nemocí*“, konkrétně to znamená citlivost k negativním odchylkám od duševní normality (např. prevence neuróz) a potlačování procesu rozvoje psychóz, popřípadě nalézání vhodných způsobů jednání s psychiatrickými pacienty. V širším pojetí je možno duševní hygienu chápat jako „*péči o umožnění optimálního fungování duševní činnosti*“. Tím je míněno přirozeně a realisticky odrážet realitu, přiměřeně reagovat na důležité podněty a řešit běžné i náhlé úkoly odpovídajícím způsobem, stále se duševně zdokonalovat a duševně, případně i duchovně dále růst.

Většina definic ovšem směřuje k tomu, že psychohygienu je vědní disciplína, zabývající se udržením, posílením a znovuzískáním duševního zdraví a duševní rovnováhy, a to prostřednictvím nejrůznějších relaxačních technik a cvičení.

3.1 VÝZNAM PSYCHOHYGIENY

Duševní hygiena má důležitý význam v předcházení somatických a psychických onemocnění. Duševně zdravý jedinec bývá obvykle odolnější vůči onemocněním tělesného rázu. Uvádí se, že dokonce jedna třetina somatických nemocí vzniká primárně poruchou duševní rovnováhy (Vacínová, Trpišovská, Farková, 2008).

Nevyrovnaného jedince ovládají vnitřní síly, které mu mnohdy škodí. Celá osobnost těmito vnitřními silami může být přetvářena a její subjektivní prožívání změněno. Nevyrovaný člověk se stává stresorem sobě samému a má tendence prožívat notná citová vypětí, která vnáší i do mezilidských vztahů. Udržování kvalitního duševního zdraví ovlivňuje člověka v mnoha sférách života. Nejenže mu pomáhá předcházet somatických a psychických poruchách, ale vyrovnaný člověk se dokáže dobře koncentrovat na práci i odpočinek, a proto má lepší pracovní výkonnost. Také je schopen kladně působit na své okolí a uchovávat fungující sociální vztahy. U člověka, který prožívá subjektivní spokojenost a nežije pod vlivem stresu, se nevyskytují silná citová vypětí, která by mohla jeho nevyrovnanost způsobit (Vacínová, Trpišovská, Farková, 2008).

3.2 METODY PSYCHOHYGIENY

Metod, jak si uchovat duševní zdraví, je celá řada. Bezpochyby je velmi nutné usilovat o harmonický život, mít čas na odpočinek a snažit se předcházet bezdůvodným stresům a zátěžovým situacím. Nutné je rovněž dodržování správné životosprávy, což obsahuje přiměřenou výživu, dostatečně dlouhý a kvalitní spánek a patřičné rozložení odpočinku a zátěže. Správnou životosprávou je možno posílit nejen duševní rovnováhu, ale i zvýšit odolnost proti infekcím, zlepšit svou pracovní výkonnost, či vcelku prodloužit život. K udržení dobrého tělesného a duševního stavu pomáhá také

pohyb a tělesná práce. Aktivní provozování sportu zlepšuje nejen výši fyzické kondice, ale má účinek i na psychiku (posílení sebevědomí, sebehodnocení i hodnocení jedince ostatními), a může mít vliv i na formování sociálních vztahů a vazeb. Prevencí výskytu stresových situací v pracovním životě je profesionální přístup k práci, předvídatost a snaha předcházet vzniku nežádoucích zátěžových situací. K vytváření duševní pohody nepochybně přispívají i dobré mezilidské a pracovní vztahy (Míček, 1984).

3.3 ZDRAVÝ ŽIVOTNÍ STYL

„Zdravý životní styl zahrnuje pravidelný životní rytmus, dostatečný pohybový režim, psychickou aktivitu, duševní hygienu a správnou životosprávu. Směřuje k uchování si zdraví a tělesné kondice a zvládnutí životně náročných situací“(Nováková, 2011, s. 29).

„Životním stylem se v odborném, zejména sociologickém kontextu, rozumí zpravidla relativně ustálený způsob myšlení, chování a jednání, který vychází z určitých norem a identifikačních vzorů a je zasazen do konkrétních životních podmínek člověka. Jedná se o velice složitou kategorii, neboť životní styl je tvořen mnoha prvky, například prací, bydlením, zábavou, stravováním, cestováním, komunikací, spotřebním chováním apod. Z toho vyplývá, že problematika životního stylu je otázkou typicky interdisciplinární“ (Zvírovský, 2014, s. 7).

V literatuře se můžeme setkat s několika synonymy termínu životní styl, jako například životní způsob nebo životní sloh. Termín životní styl se v odborné literatuře vztahuje většinou ke konkrétnímu jedinci. Životní způsob se spojuje s většími skupinami obyvatel. A životní sloh je nazýván životní způsob lidí v určité významné době. S těmito termíny také souvisí i další kategorie jako třeba životní podmínky a kvalita života (Duffková, Urban, Dubský, 2008).

Zvírovský (2014) o životním stylu uvádí, že není zcela ovlivnitelný vůlí jedince. Konstatuje, že roli hraje širší společenský kontext, výchova v rodině, vliv vrstevníků, objektivní překážky a limity a zajisté i osobnostní dispozice každého jedince. Někteří

lidé dokážou sami lehce změnit svou životosprávu, jsou přesvědčeni, že mají život ve svých rukách a eventuální překážky přijímají vlastně jako výzvy. Na druhé straně jsou lidé, kteří jsou přesvědčeni, že jejich život je stanoven vnějšími okolnostmi a nevěří, že by jej mohli výrazným způsobem změnit a jakákoli překážka v nich vyvolá strach a zbrždění adaptivních způsobů chování. Ale i tak představuje životní styl ve srovnání s ostatními determinantami zdraví.

Kukačka (2010) ve své knize říká, že součástí zdravého životního stylu je umění střídat práci s odpočinkem, umět psychicky relaxovat a řídit se správným hodnotovým žebříčkem, přičemž zdraví řadí na první místo.

Uvádí deset zásad zdravého životního stylu:

- zdravě se stravovat
- dostatečně, přiměřeně a pravidelně se pohybovat
- dostatečně spát
- omezovat a eliminovat stres
- dostatečně relaxovat
- vyhýbat se negativním návykům a zvyklostem
- praktikovat zdravý a bezpečný sex
- individuálně pečovat o své zdraví

3.4 COPINGOVÉ STRATEGIE

„Copingové strategie se mohou také nazývat zvládací strategie, zvládací styly, zvládací sklony nebo zvládací taktiky. V zahraniční literatuře se můžeme setkat i s termíny jako copingové chování, copingové vzorce, copingové mechanismy nebo způsoby copingu. Rozlišujeme tři přístupy zvládacích odpovědí – dispoziční, situační a interakční. Dispoziční přístupy mají tendenci reagovat ve stresující situaci určitým způsobem. Je to dáno zejména osobnostními dispozicemi (psychickými vlastnostmi). Situační přístupy očekávají, že povaha stresoru má velký vliv na vyrovnání se s ním. Interakční přístupy zastávají názor, že jedinec a jeho životní prostředí jsou vůči sobě nezávislé“ (Kliment, 2014, s. 24-25).

Coping je aktivita, která slouží ke zvládnání zátěžových situací. Z celkového hodnocení situace vyplývá přednostní zaměření na určitý cíl, na dosažení pozitivní změny nebo smíření s tím, co nelze změnit. Smyslem této aktivity je zlepšení celkové bilance, ať už v důsledku změny situace či postoje:

- **Coping zaměřený na řešení problému** vyplývá z představy, že problém, který je příčinou stresu, je možné řešit a že člověk je chopen daného cíle dosáhnout. Patří sem takové aktivity jako plánování, hledání účelnějších způsobů, preferenční soustředění na zvolený cíl a potlačení jiných, aktuálně rušivých činností. Jako příklad lze uvést to, že matce se narodilo pohybově postižené dítě: *„Když se tak stalo, tak jsem si řekla, že za to dítě budu bojovat, budu s ním cvičit, vyhledám pomoc. Něčeho lze přeci vždy dosáhnout, když člověk chce.“*
- **Coping zaměřený na udržení přijatelné subjektivní pohody** a redukci negativních zážitků zahrnuje i aktivní řešení, ale i různé obranné mechanismy. Jedinec může svůj problém popírat, bagatelizovat, hledat emoční podporu u jiných lidí, nebo utíkat do fantazie. Takový přístup je účelný tehdy, pokud není možné problém uspokojivě zvládnout. Řešení spočívá ve změně postoje, nalezení jiné interpretace – mohlo by být ještě hůře. Opět reakce jedné matky ohledně svého nemocného dítěte: *„Když se člověk podívá kolem sebe, tak vidí ještě horší věci, nejsme na tom zase tak zle.“* K udržení psychické rovnováhy přispívá například i takové smíření se ztrátou něčeho důležitého, jako je zdraví. Rezignace na nedosažitelný cíl vede k vyrovnání, protože teprve tehdy pak lze hledat uspokojení nebo smysl života (Vágnerová, 2014, s. 45-46).

3.5 SUPERVIZE

Supervize je systematická odborně směřovaná reflexivní interakce lidí vedoucí k prohloubení kvality práce v jisté pracovní oblasti. Je realizována na bázi dohody mezi zadavatelem supervize, supervizorem a účastníky supervize a z něj se odvíjejícího spojení. Zaměřuje se na dané možnosti vyladění pracovních postojů, postupů a vztahů s realizací odborných hodnot a cílů v pracovní situaci (Havrdová, Hajný, 2013).

Vávrová (2012) popisuje supervizi jako jeden z prostředků metadoprovázení pracujících v pomáhajících profesích a také jako jeden z účinných nástrojů prevence před vznikem syndromu vyhoření.

Hawkins, Shohet (2016) uvádějí, že supervize, jako i výcvik pracovníků, patří do řízených forem sebereflexe. Její základní funkce podle autorů jsou vzdělávací, podpůrná a řídicí.

- **Vzdělávací** neboli **formativní funkce** je orientovaná na rozvoj dovedností, porozumění a schopností supervidovaných. V oblasti uvedené funkce může supervizor podpořit supervidované především v lepším porozumění klientovi, uvědomění si vlastních reakcí a odezvy na klienta, porozumění síly probíhajících interakcí mezi ním a klientem, osvojení si nadhledu na poskytování intervencí a jejich dopadů na situaci klienta a v neposlední řadě také ve zkoumání dalších způsobů práce s aktuálními a podobnými situacemi klientů.
- **Podpůrná** či **restorativní funkce** napomáhá pomáhajícím pracovníkům zvládat emoce. Při práci s klienty se často setkávají s nelibými pocity, jako je například zoufalství. Pracovníci musí mít dostatek času, aby si plně uvědomili, jakým způsobem je to může ovlivňovat, a aby své reakce mohli ovládat. Toto je nutné zejména pro zabránění přehlcení emocemi. Emoce vznikají v důsledku empatie s klientem, jejich oživení klientem nebo mohou být odezvou na něj. Pokud pracovník těmto pocitům nevěnuje dostatek pozornosti, velice brzy se může začít s chráněnci identifikovat nebo se začne vzájemnému kontaktu vyhýbat, aby zamezil jejich možnému působení na sebe sama. Důsledkem nezvládnutého emočního prožívání je stres a následně syndrom vyhoření.
- **Řídicí funkce** neboli **normativní** je kontrola kvality. Vyplývá především z nedostačujícího výcviku pracovníků, jejich malé zkušenosti, ale i z neodvratných lidských selhání, tzv. hluchých míst, předsudků pracovníků nebo jejich citlivých míst pramenících z vlastních zranění. Supervizor společně nese odpovědnost za prospěch klientů a způsob práce supervidovaných s nimi. Další jeho odpovědností je například prosazování standardů v rámci instituce a dodržování etických norem.

Z hlediska podoby můžeme supervizi rozčlenit na individuální, skupinovou a supervizi organizace. Skupina může být řízena supervizorem nebo může být uskutečňována jako setkání stejně postavených kolegů bez jeho přítomnosti. Další technikou je také konzultování dvou kolegů ve stejném postavení. Všechny uvedené podoby supervize mají svá zvláštní pravidla.

Supervize může fungovat s reálnými situacemi rozhovoru pracovníka a klienta přímo nebo prostřednictvím nahrávek. Využívá i písemné záznamy pořizené supervidovanými pracovníky nebo modelové situace, které se na supervizním setkávání přehrávají prostřednictvím hraní rolí. Používají se také mnohé psychoterapeutické techniky jako psychodrama, sousoší apod. (Kopřiva, 2013).

Hawkins a Shoet (2016) uvádějí základní druhy supervize.

- **Výuková supervize** je orientována pouze na vzdělávací funkci a supervizor je spíše v roli učitele.
- **Výcviková supervize** se stejně tak zaměřuje na vzdělávací funkci, ale od výukové se odlišuje odpovědností supervizora za práci s klienty a přebírá řídicí a normativní roli.
- **Řídící** neboli **manažerská supervize** se využívá v případech, kdy je supervizor současně nadřízeným supervidovaných. Autoři uvádějí ještě poradenskou supervizi, která se uplatňuje v situacích, kdy supervidovaní konzultují se supervizorem dotazy na základě vlastních potřeb, přičemž jim setrvává odpovědnost za práci s klienty.
- **Poradenská supervize** je určena zkušeným, kvalifikovaným pracovníkům. Supervidovaný má odpovědnost za práci s klienty a se supervizorem, který není jeho vedoucí ani instruktor, konzultuje otázky, které si přeje rozebrat.

Supervize zastává nezastupitelnou úlohu ve vztahových a následujících složkách pracovní role supervidovaných. Zásadním úkolem supervizora je učit supervidované, jak účinně, a přitom s respektem či empatií jednat s druhými, uvědomovat si reakce, které se mezi pomáhajícím pracovníkem a klientem odehrávají a nacházet alternativy, které jsou pro daného pracovníka skutečně možné využít. Jde také o praktickou výuku profesionální etiky (Kopřiva, 2013).

4. POMÁHAJÍCÍ PROFESE

Definice pojmu:

„Pojem pomáhající profese vymezuje skupinu povolání, která jsou založena na profesní pomoci druhým lidem. Patří mezi ně například zdravotnické a pedagogické profese, také profese zaměřené na sociální pomoc a rovněž také psychologové, terapeuti a duchovní. Tyto profese mají společné rysy, kterými se liší od jiných profesí. Tou hlavní odlišností je, že k jejich vykonávání je nezbytný vztah s klientem a zapojení vlastní osobnosti pomáhajícího do pracovního procesu. Pomáhající profese tedy znázorňují celek, na jehož jedné straně stojí pomáhající a na straně druhé ten, komu má být poskytnuta pomoc“ (Géringová, 2011, s. 21).

Osobnost pomáhajícího je jedním z důležitých nástrojů, které při své práci používá a má velký vliv na kvalitu práce ve zdravotnictví, školství či oboru psychologie a psychoterapie. Pokud hovoříme o pomáhající osobnosti, musíme hledat její charakteristické rysy. Jelikož se jedná o velmi rozsáhlou oblast, je nutné jednotlivé znaky posuzovat v kontextu, ve kterém se projevují. Při hledání hodnot pomáhajícího musíme vycházet z toho, že každá profese potřebuje k vykonávání své činnosti určitý nástroj. V případě pomáhajícího se jedná o jeho vlastní osobu, jeho osobnost je hlavním a prakticky jediným náčiním k vykonávání profese. Během pomáhající činnosti přímo využívají svých vlastností, zkušeností, emocí, vztahů či životních událostí. Autor uvádí, že by každá profese měla mít svou odbornost, která spočívá v sumě vědomostí a dovedností, jež jsou pro osobnost pomáhajícího velmi důležité. Krom zmiňované odbornosti se od ní očekává také prosociální chování. To se projevuje jako jednání ve prospěch jiných osob, ochota pomoci druhému, empatické chování, schopnosti sdílet problémy druhých a také prosazování pozitivních společenských cílů (Kopřiva, 2006).

Výzkumy poukazují, že na pomáhajících pracovnících a jim blízkých profesích se nejvíce oceňují vlastnosti projevující se v sociálním styku, čili ve vztahu ke klientovi. Jde o empatii, náklonnost, trpělivost či vlídnost. Tyto vlastnosti, jsou označovány jako sociální kompetence, musejí být trvalou složkou pracovníkovy osobnosti. V opačném

případě by ztratily autenticitu a změnilo se ve svůj neupřímný, klamný obraz (Lorenzová in Kraus, Poláčková, 2001).

Role pomáhajícího s sebou nese určité naděje. Pomáhající ve své roli občas záměrně nevidí silné stránky klientů. Čím více se považujeme za terapeuta, tím větší vzniká tlak na to, aby někdo jiný byl pacient. Pokud si budeme vědomi toho, čemu jungovci říkali „stinné“ stránky, budeme mít menší nutnost přisuzovat jiným, co nedokážeme přijmout sami u sebe (Hawkins, Shohet, 2016).

Práce s lidmi a jejich trápením je mnohem obtížnější než práce s neživým materiálem, i když ji nikterak nepodceňujeme. Kromě toho, že s postiženým soucítíme, jsme také vybavení vlastností, kterou nazýváme empatie. Empatie je svým obsahem něco jiného než sympatie. Jedná se o naladění na stejnou vlnu. Sdílení nejen příběhu, které nám druzí vyprávějí, ale také jejich emocí. Utrpení daný prožívá tak, jako kdyby se jednalo o jeho bolest (Honzák, 2015).

„Ideálním pracovníkem pomáhající profese je tedy prosociálně orientovaná zralá osobnost, vědomá si svého životního směřování, s příznivým a realistickým sebezpojetím, osobnost bez neurotických či psychopatických rysů, s předpoklady sebereflexe vlastního rozhodování, jednání i emocí, otevřená podnětům, ochotná se sebezodělat i procházet pravidelnými supervizemi“ (Lorenzová in Kraus, Poláčková, 2001, s. 178).

4.1 SYNDROM POMOCNÍKA

Syndrom pomocníka je především obvyklý v pomáhajících profesích. Tento syndrom je zákeřný v tom, že pomáhání může být ochranou proti myšlenkám a své sebereflexi. Nahrazuje neschopnost prožívat a vyjadřovat své vlastní emoce a potřeby. Pomáhající se tak nemusí zabývat svými osobními problémy. To z něj však dělá pomocníka, který se cítí bezmocný. Nedokáže vyjádřit své pocity, nepřipouští si bezmocnost. U syndromu je také zjevné velmi kontrolované chování, které se zaměřuje zejména na výkon a vnitřní dychtivost po perfektním provedení. Potíže v práci se dostávají i do osobního života pomáhajícího (Schmidbauer, 2015).

Schmidbauer (2015) říká, že syndrom pomocníka spočívá v tom, že jedinec nedokáže oddělit svůj soukromý život od toho pracovního a uvádí čtyři formy, do nichž lze pomocníky zařadit.

- **„Oběť povolání“** – profese zcela pohlcuje pomocníkovi jeho soukromý život.
- **„Pomocník, který štěpí“** – pomocník se chová jinak v soukromém životě a jinak na pracovišti. Svoji práci striktně odděluje od svého soukromého života.
- **„Perfekcionista“** – pomocník vyžaduje, aby bylo vše perfektní, stoprocentní a část své profesní role zaujímá pomocník i v soukromí. Pomocník přenáší svůj perfekcionismus i do intimních vztahů.
- **„Piráta“** – opak perfekcionisty. Pomocník zneužívá své práce ve svůj prospěch.

Kopřiva (2013, s. 17) se zaměřuje na tzv. angažované a neangažované pracovníky a ve své knize uvádí: *„Pomáhající profese patří k těm, které mohou nadchnout, které jsou s to angažovat člověka celého. Jsou jednou z možností, jak se vyhnout rozštěpení života na dvě části, kdy jedna část - práce - je pouze nezbytnou obětí pro umožnění skutečného života, jenž začíná až po pracovní době.“*

Enormní ztotožnění s povoláním přichází plíživě a zákeřně. Mnozí přiznávají, že si nebyli tak docela vědomi toho, jak silně se se svou prací ztotožnili. Uvědomili si to až ve chvíli, když z toho zaměstnání odešli z jakéhokoli důvodu (dostali výpověď, šli do důchodu, nebo změnili své zaměstnání). Cítili se velmi zničení, přišli o pocit, že vědí, kým jsou a jak mohou být užiteční sobě nebo druhým. Přílišné ztotožnění s profesí znamená, že je naše vědomí vlastní ceny a důležitosti do značné míry závislé na našem zaměstnání. I když se setkávají s někým mimo kontext svého zaměstnání, mají silnou tendenci k němu přistupovat nikoli z hlediska toho, kdo jsme, a co můžeme v daný okamžik nabídnout, ale z hlediska nálepky své profese. Čím více jsme na tuto nálepku pyšní a čím více nás práce baví, tím je to pravděpodobnější. I kdybychom při komunikaci nenarazili na žádné pracovní téma, budeme stále přemýšlet nad svým osobním a společenským postavením z titulu své profese. Právý opak nastane, když na své zaměstnání nejsme příliš pyšní. V takovém případě se spíše tváří v tvář vůči ostatním, podceňujeme a trneme hrůzou, aby se náhodou nikdo nezeptal na náš pracovní život (Fontana, 2016).

Schmidbauer (2015) ve své knize vysvětluje, proč si někteří lidé (většinou nevědomě) zvolili jako své povolání pomáhající profesi. Uvádí, že se pokouší tak řešit svoji touhu po uznání, empatickém porozumění a vzájemnosti. Jiní mají pomáhání zase za určitý druh obrany před neschopností projevit vlastní city a potřeby, kompenzují si tak pocity vnitřní prázdnoty. Jedním z mnoha projevů syndromu je vyhoření. Jedinec se nenaučil rozlišovat hranici mezi tím, co je v nárocích na jeho profesi ještě reálné a co už ne. Při syndromu pomáhajícího selhávají pomocníkovi pro něj nejdůležitější hodnotové představy a pohledy na sebe samotného. Pro tyto osoby je často nelehké přiznat vlastní slabost a přijmout pomoc od jiných, i když své klienty sami přesvědčují a ujišťují, že přijmout pomoc není žádná ostuda. Je možné, že právě z tohoto důvodu se mezi pomáhajícími vyskytuje určité procento lidí, kteří pak své problémy řeší alkoholem, drogami či různými léky. Tímto syndromem se zabývají odborníci, kteří uvádějí, že je důležitá prevence a zlepšování duševní hygieny v pomáhajících profesích.

4.2 VLIV POMÁHAJÍCÍ PROFESE NA OSOBNOST ČLOVĚKA

„Představitelé pomáhajících profesí investují do své práce nejen své znalosti a dovednosti, ale i část své osobnosti“ (Honzák, 2015, s. 55).

Osobnost je nejčastěji definována jako celek duševního života a má svůj původ ve slově persona, původně maska pro boha podsvětí, později stálý typ, charakter a role člověka. G. W. Allport osobnost považuje za dynamickou organizaci psychofyzických systémů v jedinci, určující jeho adaptaci na prostředí a jeho charakteristické způsoby chování a prožívání. H. J. Eysenck zase popisuje osobnost za poměrně stálou jednotu charakteru, intelektu, temperamentu a těla. To umožňuje její jedinečnou adaptaci na prostředí. H. Piéron vidí osobnost v jednotě její inteligence, charakteru, temperamentu a konstituce. A podle B. Watsona je osobnost konečný výsledek našich zvyků (Hartl, 1994).

Osobnosti každého jedince bývají rozdílné – lidé se projevují různým způsobem. Je možné pozorovat jejich chování a vyvozovat z něj, jak danou situaci prožívají, jak ji hodnotí a jak o ní uvažují. Odlišnost reagování se většinou projevuje jen v některých

zátěžových situacích či situacích méně obvyklých. Za běžných okolností se lidé nemusejí chovat nikterak nápadně, ale pokud se změní podmínky, mohou se projevit nestandardně. V lidském životě, ať už v osobním či v profesním, se mohou vyskytnout i objektivně obtížné situace, na které reaguje nestandardně téměř každý, jde o normální reakci na abnormální podnět. Kromě toho se v populaci najdou i lidé, kteří se budou chovat neobvykle a nestandardně i za běžných okolností (Vágnerová, 2014).

Syndromem pomocníka a následným syndromem vyhoření jsou ohroženi hlavně ti, kteří jsou, či chtějí být „rychlí a dokonalí“, tedy lidé s osobností typu A. Dalším negativním faktorem je pak workoholismus, perfekcionismus a anankastické poruchy osobnosti. Tyto faktory jsou často způsobeny výrazně narušenými emočními potřebami v dětství a vyznačují se stresujícími myšlenkovými postoji a návazným chováním (Pešek, Praško, 2016).

Osobnost typu A jsou takoví jedinci, kteří jsou soutěživí, cílevědomí, netrpěliví a ve svém přístupu velmi málo tvární. Silně se angažují ve své práci a jsou rádi pod tlakem. Raději sami řídí, než aby byli řízeni. Více než uznání kolegů je zajímavá uznání nadřízených. I když si uvědomují, že jsou zavaleni prací, vykazují jen nepatrný soucit se sebou samými a s vlastními slabostmi nemají o nic větší strpení než se slabostmi ostatních (Fontana, 2016).

Workoholismus je chorobná závislost na práci a výkonu. Workoholik je taková osobnost, která je závislá na podnětech, jež mu poskytuje jeho práce. Tyto podněty musí mít, aby se cítili dobře. Negativním důsledkem této závislosti mohou být výrazná omezení a narušení důležitých lidských vztahů, jiných aktivit a zájmů. Postupem času se u takového člověka může pravděpodobně vyvinout syndrom vyhoření. Workoholismus se častěji vyskytuje u osobností s anankastickými rysy, s potřebou dokonalosti, kontroly a úspěchu (Pešek, Praško, 2016).

Anankastické rysy nebo-li perfekcionalismus (puntičkářství, pedanterie) je tendence lidí dělat věci dokonale, bez chyb a na sto procent. V mírnější formě může perfekcionalismus vést k dosahování vyšších výkonů a k celkovému rozvoji osobnosti.

U nepřiměřené formy převládá strach ze selhání a z udělení chyby (Pešek, Praško, 2016).

5. ASISTENT PEDAGOGA

Definice pojmu:

„Asistent pedagoga je pedagogický pracovník, zaměstnanec školy či školského zařízení, jehož činnosti a statut jsou definovány v platné legislativě. Jedná se o pedagogickou profesi, která je chápána jako jedno z podpůrných opatření při vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami“ (Kendíková, 2016, s. 6).

Asistent pedagoga je ten, kdo „poskytuje podporu jinému pedagogickému pracovníkovi při vzdělávání žáka či žáků se speciálními vzdělávacími potřebami v rozsahu podpůrného opatření nebo podle §18 odst. 1. Asistent pedagoga pomáhá jinému pedagogickému pracovníkovi při organizaci a realizaci vzdělávání, podporuje samostatnost a aktivní zapojení žáka do všech činností uskutečňovaných ve škole v rámci vzdělávání, včetně poskytování školských služeb“ (Kendíková, 2017, s. 15).

Asistent pedagoga je podle Zákona č. 563/2004 Sb. pedagogickým pracovníkem. V § 2 je uvedeno že, pedagogický pracovník je definován jako *„ten, kdo koná přímou vyučovací, přímou výchovnou, přímou speciálně-pedagogickou, nebo přímou pedagogicko-psychologickou činnost přímým působením na vzdělaného, kterým uskutečňuje výchovu a vzdělávání na základě zvláštního právního předpisu“ (Zákon o pedagogických pracovnících, online, cit. 2018-02-15).*

Zapojení asistentů pedagoga do procesu vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami je jedním z nejdůležitějších elementů v celém systému inkluzivního školství (Němec, Šimáčková - Laurenčíková, Hájková, 2014).

5.1 HISTORIE ASISTENTŮ VE VZDĚLÁVÁNÍ V ČR

Ve vzdělávacím systému České republiky existuje profese asistentů od devadesátých let dvacátého století. Během let však docházelo k notným změnám týkajících se např. zaměření pracovní náplně nebo i samotnému pojmenování podpůrných pedagogických pracovníků.

Ve vzdělávání žáků se zdravotním postižením se pozice asistenta rozšířila po přijetí „Vyhlášky č. 127/1997 Sb. o speciálních školách a speciálních mateřských školách, podle které ve speciálních třídách pro žáky s poruchou autistického spektra, ve třídách pro žáky hluchoslepé, na přípravných stupních a ve třídách pro žáky s více vadami mohli vzdělávací činnost zabezpečovat dva pedagogičtí pracovníci.“ V průběhu prvních let platnosti této vyhlášky byla činnost asistentů zabezpečována zaměstnanci „civilní služby“.

Ve vzdělávání žáků se sociálním znevýhodněním byla podpora asistentů nejprve zaměřena pouze na romské žáky. Asistenti neoficiálně působili již v první polovině devadesátých let dvacátého století v základních školách vzdělávajících větší množství romských žáků. Oficiálně byla profese „romský asistent“ uzákoněna a do praxe uvedena v období let 1997 - 1998.

V letech 2000 - 2001 došlo ke změně názvu a rozsáhlejšímu pojetí profese asistenta. „Vychovatel - asistent učitele“ nepracoval jen s romskými žáky a jejich rodiči, ale asistence byla určena všem sociálně znevýhodněným žákům bez ohledu na etnickou příslušnost. Ve vztahu k romským žákům je v pokynech MŠMT zmiňováno, že by asistent měl pocházet „z osob dobře znající prostředí, z něhož v převážné většině žáci pocházejí“ (např. asistent z prostředí romské komunity).

Ustálený název profese „asistent pedagoga“ byl zaveden novou školskou legislativou v letech 2004 - 2005, bez ohledu na to, zda asistent působí u žáků se zdravotním postižením nebo u žáků se sociálním znevýhodněním (Němec, Šimáčková - Laurenčíková, Hájková, 2014, s. 9).

5.2 NÁPLŇ PRÁCE ASISTENTA PEDAGOGA

„Asistent pedagoga pracuje podle potřeby se žákem nebo s ostatními žáky třídy, oddělení nebo studijní skupiny podle pokynů jiného pedagogického pracovníka a ve spolupráci s ním“ (Vyhláška č. 27/2016 Sb., § 5, odst. 2, online, cit. 2018-02-15).

Asistent pedagoga pracuje pod metodickým vedením učitele. Podporu asistentovi poskytují poradenští pracovníci školy, a to výchovný poradce, speciální pedagog, školní psycholog a odborníci pracující v příslušných školských poradenských zařízeních,

jako je pedagogicko-psychologická poradna nebo speciálně pedagogické centrum (Kendíková, 2016).

Ve vyhlášce č. 27/2016 Sb., § 5, odst. 3, o vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných, v platném znění je uvedeno, že asistent pedagoga, k jehož činnosti jsou stanoveny předpoklady v § 20 odst. 1 zákona o pedagogických pracovnících, zajišťuje zejména:

- přímou pedagogickou činnost při vzdělávání a výchově podle přesně stanovených postupů a pokynů učitele nebo vychovatele zaměřenou na individuální podporu žáků a práce související s touto přímou pedagogickou činností
- podporu žáka v dosahování vzdělávacích cílů při výuce a při přípravě na výuku, žák je přitom veden k nejvyšší možné míře samostatnosti
- výchovné práce zaměřené na vytváření základních pracovních, hygienických a jiných návyků a další činnosti spojené s nácvikem sociálních kompetencí

Asistent pedagoga, k jehož činnosti jsou stanoveny předpoklady v § 20 odst. 2 zákona o pedagogických pracovnících, zajišťuje zejména:

- pomocné výchovné práce zaměřené na podporu pedagoga zvláště při práci se skupinou žáků se speciálními vzdělávacími potřebami
- pomocné organizační činnosti při vzdělávání skupiny žáků se speciálními vzdělávacími potřebami
- pomoc při adaptaci žáků se speciálními vzdělávacími potřebami na školní prostředí
- pomoc při komunikaci se žáky, zákonnými zástupci žáků a komunitou, ze které žák pochází
- nezbytnou pomoc žákům při sebeobsluze a pohybu během vyučování a při akcích pořádaných školou mimo místo, kde škola v souladu se zápisem do školského rejstříku uskutečňuje vzdělávání nebo školské služby
- pomocné výchovné práce spojené s nácvikem sociálních kompetencí žáků se speciálními vzdělávacími potřebami

Ředitel školy stanovuje asistentovi pedagoga náplň práce, zařazuje jej do příslušné platové třídy a zároveň stanovuje i výši úvazku (Kendíková, 2016).

Školy by měly jednotlivým asistentům vytvářet náplň práce tak, aby vycházela z konkrétních vzdělávacích potřeb daného žáka. Což se velmi často nestává a školy mají pro své potřeby vytvořené obecné náplně práce asistentů pedagoga, které pak nevycházejí z konkrétních vzdělávacích potřeb jednotlivých žáků.

Činnosti asistenta pedagoga jsou podrobně popsány i v individuálních vzdělávacích plánech jednotlivých žáků (Kendíková, 2017).

Ve vyhlášce č. 27/2016 Sb., § 5, odst. 6 je uvedeno: „*Není-li dále stanoveno jinak, může asistent pedagoga poskytovat podporu při vzdělávání žákovi nebo více žákům současně, nanejvýš však 4 žákům ve třídě, oddělení nebo studijní skupině, a to s ohledem na povahu speciálních vzdělávacích potřeb těchto žáků, v případě škol, tříd, oddělení nebo studijních skupin zřízených podle § 16 odst. 9 zákona, nebo jedná-li se o asistenta pedagoga podle § 18 odst. 1, může být počet žáků připadajících na asistenta pedagoga vyšší*“ (Vyhláška č. 27/2016 Sb., § 5, odst. 2, online, cit. 2018-02-15).

Školské poradenské zařízení může žákovi doporučit podpůrné opatření v podobě asistenta pedagoga nejen na dobu výuky, ale i na čas, který tráví ve školní družině, školním klubu nebo v rámci zájmové činnosti (Kendíková, 2017).

5.3 KVALIFIKAČNÍ PŘEDPOKLADY ASISTENTA PEDAGOGA

Asistent pedagoga patří mezi pedagogické pracovníky školy, proto jako učitelé musí splňovat určité obecné požadavky. Ty jsou definovány v § 3 odst. 1 Zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, v plném znění. Patří mezi ně:

- plná způsobilost k právním úkonům
- odborná kvalifikace pro přímou pedagogickou činnost, kterou pracovník vykonává
- bezúhonnost
- zdravotní způsobilost
- prokázaná znalost z českého jazyka

(*Zákon o pedagogických pracovnících*, online, cit. 2018-02-15).

Pozici asistenta pedagoga podle § 20 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a změně některých zákonů, v platném znění, mohou vykonávat osoby:

- s vysokoškolským vzděláním získaným studiem v akreditovaném studijním programu v oblasti pedagogických věd
- s vysokoškolským vzděláním ve studijním programu zaměřeném jinak než na oblast pedagogických věd a se vzděláním v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaného vysokou školou zaměřeném na pedagogiku nebo studiem pedagogiky či s absolvovaným studiem pro asistenty pedagoga, který realizují vysoké školy nebo zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků
- s vyšším odborným vzděláním získaným studiem v akreditovaném vzdělávacím programu vyšší odborné školy v oboru vzdělávání zaměřeném na přípravu pedagogických asistentů nebo sociální pedagogiku
- s vyšším odborným vzděláním ve studijním programu s jiným než pedagogickým zaměřením a se vzděláním v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou zaměřeném na pedagogiku nebo studiem pedagogiky či s absolvovaným studiem pro asistenty pedagoga, který realizují vysoké školy nebo zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků
- se středním vzděláním s maturitní zkouškou zaměřeným na přípravu pedagogických asistentů
- se středoškolským vzděláním ve studijním programu zaměřeném jinak než na oblast pedagogických věd a se vzděláním v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou zaměřeném na pedagogiku nebo studiem pedagogiky či s absolvovaným studiem pro asistenty pedagoga, který realizují vysoké školy nebo zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků
- se středním vzděláním s výučním listem získaným ukončením vzdělávacího programu středního vzdělávání a studiem pedagogiky
- se středním vzděláním získaným ukončením vzdělávacího programu středního vzdělávání v oboru vzdělávání zaměřeném na přípravu asistentů pedagoga
- se základním vzděláním a absolutoriem studia pro asistenty pedagoga (Kendíková, 2017).

Dle dosaženého vzdělání lze asistenty pedagoga rozdělit do dvou skupin s odlišnou náplní práce:

- asistent pedagoga se středoškolským vzděláním s maturitou a odpovídajícím pedagogickým vzděláním může vykonávat činnosti vyšší úrovně např. přímou pedagogickou činnost ve třídě, kde jsou žáci se speciálními vzdělávacími potřebami nebo integrování žáci
- asistent pedagoga se středním vzděláním s výučním listem nebo základním vzděláním a absolvovaným kvalifikačním kurzem pro asistenty pedagoga je oprávněn vykonávat ve škole nebo poradenském zařízení pouze pomocné výchovné práce (Kendíková, 2017).

5.4 OSOBNOSTNÍ PŘEDPOKLADY ASISTENTA PEDAGOGA

Asistenti pedagoga, stejně jako učitelé by měli mít určité osobnostní předpoklady:

- kladný vztah k dětem, zejména žákům se speciálními vzdělávacími potřebami
- schopnost empatie
- komunikativnost
- spolehlivost
- trpělivost
- schopnost spolupráce

Asistent pedagoga by měl umět spolupracovat s kolegy, pracovat pod vedením učitele a poradenského pracovníka. Důležité je, aby byl schopen plnit pokyny, ale i neopakovat chyby (Kendíková, 2016).

„Práce asistenta pedagoga vyžaduje motivovaného člověka, k jehož základním charakteristikám patří komunikativnost, kreativita, tvořivost, flexibilita, schopnost týmové spolupráce, spolehlivost, dále trpělivost, vstřícnost, empatie a laskavost, ale také důslednost a odpovědný přístup. Zkrátka pozitivní, vyrovnanou osobnost. Asistent musí zvládnout vymezení hranic ve vztahu k učiteli, k začleněnému dítěti, jeho spolužákům i rodičům. Musí umět najít správnou míru v těchto vztazích, nebýt příliš dominantní ani submisivní“ (Uzlová, 2010, s. 45).

5.5 PROCES A PODMÍNKY PŘIDĚLOVÁNÍ ASISTENTA PEDAGOGA

Funkci asistenta pedagoga zřizuje ředitel školy, souhlas se zřízením funkce vystavuje krajský úřad v souladu § 16 odst. 11 školského zákona.

Aby škola mohla asistenta pedagoga zaměstnat a získat finanční prostředky na jeho plat, musí v souladu s odst. 11 §16 školského zákona, v platném znění mít: *„souhlas ministerstva v případě škol zřizovaných ministerstvem nebo registrovanými církvemi nebo náboženskými společnostmi, kterým bylo přiznáno oprávnění k výkonu zvláštního práva zřizovat církevní školy, nebo krajského úřadu v případě ostatních škol.“* O tento souhlas je nutné písemně požádat na stanoveném formuláři zároveň přiložit kopii doporučení školského poradenského zařízení daného žáka. Údaje o úvazku asistenta je nutné zapsat do školní matriky v měsíci, kdy asistent začne poskytovat žákovi podporu a zároveň vygenerovat výkaz R - 44 - 99 (Kendíková, 2017, s. 13).

PRAKTICKÁ ČÁST

6. CÍL VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

Cílem praktické části bakalářské práce bylo zjistit, zda se u dotazovaných respondentů projevují příznaky syndromu vyhoření. Dále pak bylo zjišťováno, jestli jsou respondenti dostatečně informováni o syndromu vyhoření, jeho prevenci a zda pravidelně využívají relaxační a volnočasové aktivity.

6.1 STANOVENÍ VÝZKUMNÝCH OTÁZEK

Pro výzkum byly stanoveny tři výzkumné otázky, které se vztahují k jednotlivým otázkám v dotazníku.

Výzkumná otázka č. 1: *Mají dotazovaní asistenti pedagoga dostatečné informace o syndromu vyhoření a jeho prevenci?* (váže se k otázce č. 7, 8, 9, 10, 11)

Výzkumná otázka č. 2: *U více jak poloviny respondentů se budou projevovat příznaky syndromu vyhoření?* (váže se k otázce č. 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22)

Výzkumná otázka č. 3: *Využívají asistenti pedagoga pravidelně relaxační a volnočasové aktivity?* (váže se k otázce č. 23, 24, 25, 26, 27)

6.2 POUŽITÁ METODOLOGIE

Výzkumná část bakalářské práce byla realizována kvantitativní metodou.

Za základní metodu výzkumu byl zvolen dotazník vlastní konstrukce.

„Pokud hovoříme o kvantitativně orientovaném výzkumu v pedagogice, můžeme jej vymezit jako záměrnou a systematickou činnost, při které se empirickými metodami zkoumají (ověřují, verifikují, testují) hypotézy o vztazích mezi pedagogickými jevy“ (Chráška, 2016, s. 11).

Dotazník je považován za jednu z nejrozšířenějších metod a zároveň jako nejčastěji používanou metodu získávání údajů o velkém počtu odpovídajících. Cílem dotazníku je zjistit údaje o respondentovi, dále zjišťuje jeho názory či postoje k danému problému, které si stanoví dotazující (Gavora, 2000).

Dotazník byl sestaven z 27 otázek. Typy otázek v dotazníku byly uzavřené (respondenti vybírali z jedné či více odpovědí), polouzavřené (v těchto otázkách mohli respondenti zvolit některou z daných možností, ale i volně vyjádřit svůj názor), otázka týkající se délky praxe byla otevřená (zde respondenti uváděli přesnou délku praxe). Dotazníky byly respondentům rozdány na přelomu ledna a února 2018.

6.3 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO VZORKU

Do výzkumného šetření byly zahrnuty školy a školská zařízení na okrese Pelhřimov, zřizované obcí, krajem, církví, MŠMT nebo soukromou osobou, v nichž je zřízena pracovní pozice asistent pedagoga.

Vzhledem k tomu, že neexistuje seznam asistentů pedagoga, oslovila jsem vedení škol a školských zařízení na okrese Pelhřimov prostřednictvím elektronické pošty nebo telefonicky, zda v jejich zařízení mají asistenta pedagoga a v jakém počtu. Podrobný seznam škol a školských zařízení jsem získala na školském portálu kraje Vysočina. Celkem bylo osloveno 72 škol a školských zařízení. Ze získaných odpovědí bylo 36 zařízení, kde asistenta pedagoga zaměstnávají. Celkový počet asistentů pedagoga v těchto zařízeních je v současné době dle mého zjištění 117. Dostupným výběrem bylo osloveno 100 jednotlivců, kterým byl distribuován dotazník. Vyplněných dotazníků bylo získáno 76. V průběhu vyhodnocování byly dva dotazníky vyřazeny pro neúplnost údajů. Celkový počet vyhodnocovaných dotazníků byl 74.

6.4 ANALÝZA DAT

Tato část bakalářské práce je věnována vlastnímu výzkumnému šetření. Jsou zde uvedena data z dotazníkového šetření. V této části jsou vyhodnoceny odpovědi na jednotlivé otázky dotazníku a údaje jsou zaneseny do tabulek a grafů.

Otázka 1 - Genderové rozlišení respondentů.

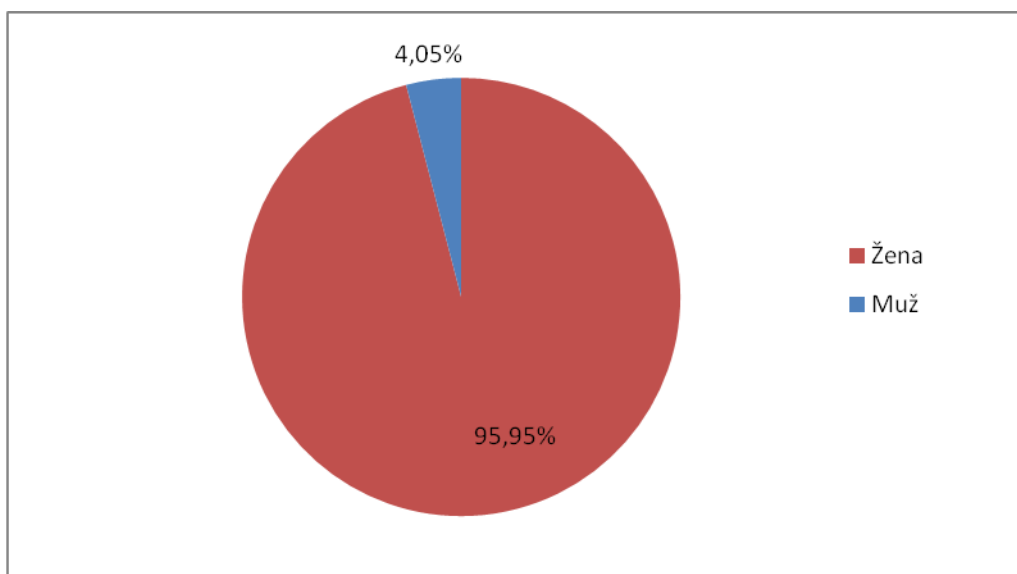
Výzkumného šetření se zúčastnilo 71 (95,95 %) žen a 3 (4,05 %) muži, viz tabulka 1 a graf 1.

Tabulka 1: Genderové rozlišení.

Respondenti	Absolutní četnost (n)	Realitní četnost (%)
Žena	71	95,95
Muž	3	4,05
celkem	74	100,00

Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Graf 1: Genderové rozlišení.



Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Otázka 2 - Věk respondentů.

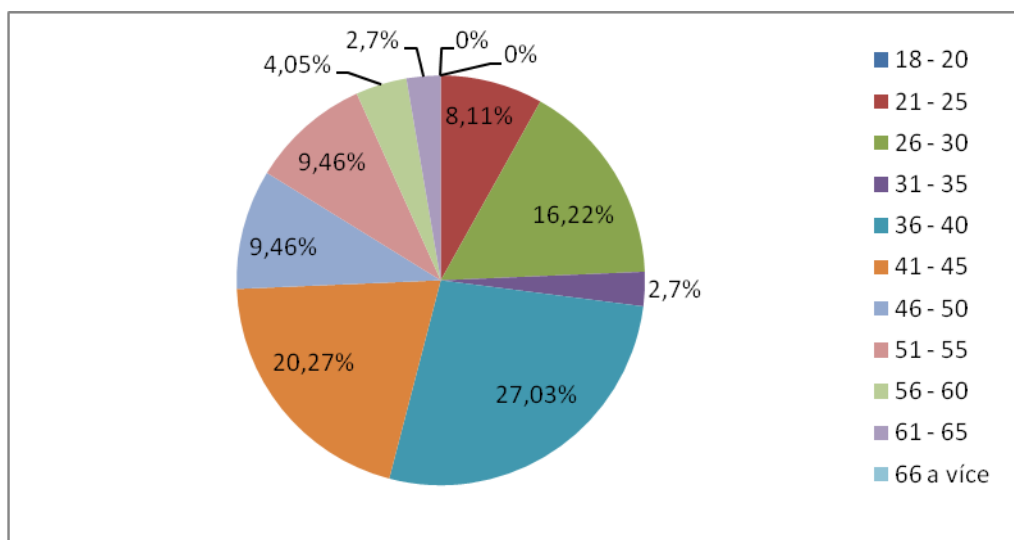
Respondenti měli možnost vybírat z 11 možností, v jaké věkové kategorii se nacházejí. Největší počet respondentů se nachází ve věkové kategorii 36 - 40 let (27,03 %), v kategorii 18 - 20 let a 66 a více let se nenacházel žádný respondent, viz tabulka 2 a graf 2.

Tabulka 2: Věk respondentů.

Možnosti	Absolutní četnost (n)	Realitní četnost (%)
18 - 20	0	0,00
21 - 25	6	8,11
26 - 30	12	16,22
31 - 35	2	2,70
36 - 40	20	27,03
41 - 45	15	20,27
46 - 50	7	9,46
51 - 55	7	9,46
56 - 60	3	4,05
61 - 65	2	2,70
66 a více	0	0,00
celkem	74	100,00

Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Graf 2: Věk respondentů.



Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Otázka 3 - Nejvyšší dokončené vzdělání.

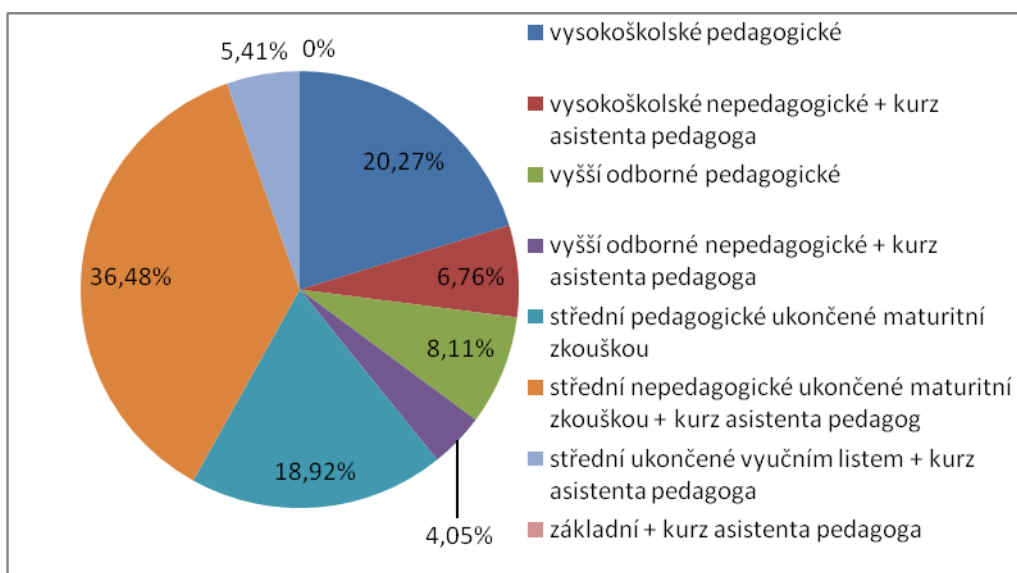
Nejvíce dotazovaných asistentů pedagoga 27 (36,48 %) má dokončené střední nepedagogické vzdělání zakončené maturitní zkouškou a kurzem pro asistenty pedagoga. Nejméně dotazovaných respondentů 3 (4,05 %) má vyšší odborné vzdělání nepedagogické a kurz asistenta pedagoga, viz tabulka 3 a graf 3.

Tabulka 3: Nejvyšší dokončené vzdělání.

Možnosti	Absolutní četnost (n)	Realitní četnost (%)
vysokoškolské pedagogické	15	20,27
vysokoškolské nepedagogické + kurz asistenta pedagoga	5	6,76
vyšší odborné pedagogické	6	8,11
vyšší odborné nepedagogické + kurz asistenta pedagoga	3	4,05
střední pedagogické ukončené maturitní zkouškou	14	18,92
střední nepedagogické ukončené maturitní zkouškou + kurz asistenta pedagoga	27	36,48
střední ukončené výučním listem + kurz asistenta pedagoga	4	5,41
základní + kurz asistenta pedagoga	0	0,00
Celkem	74	100,00

Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Graf 3: Nejvyšší dokončené vzdělání.



Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Otázka 4 - Zařízení, kde respondenti vykonávají asistenta pedagoga.

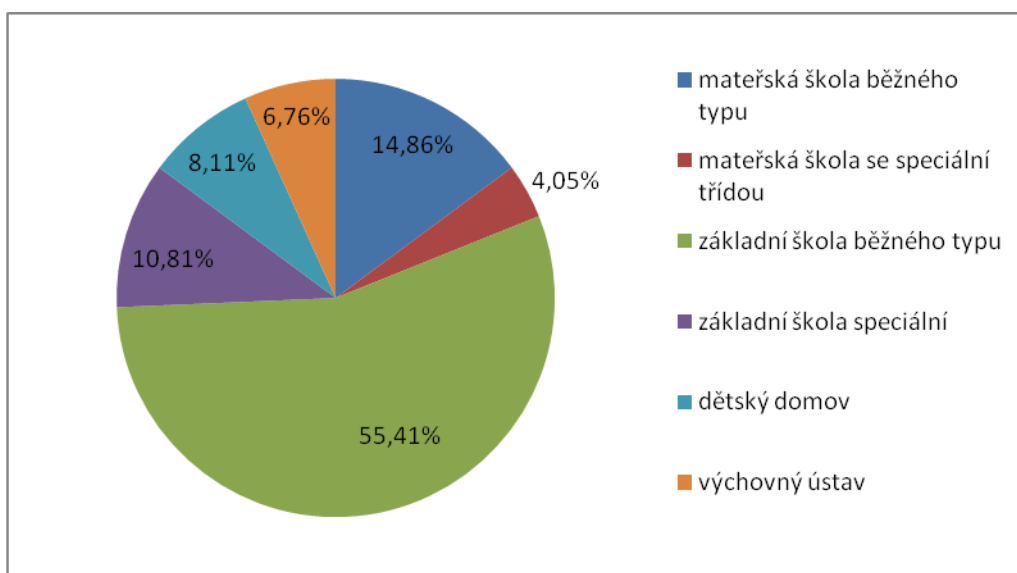
Celkem 41 (55,41 %) dotazovaných asistentů pedagoga je zaměstnáno na základních školách běžného typu, nejmenší počet 3 (4,05 %) dotazovaní, pracují v mateřských školách se speciální třídou, viz tabulka 4 a graf 4.

Tabulka 4: Zařízení, kde respondenti vykonávají asistenta pedagoga.

Možnosti	Absolutní četnost (n)	Realitní četnost (%)
mateřská škola běžného typu	11	14,86
mateřská škola se speciální třídou	3	4,05
základní škola běžného typu	41	55,41
základní škola speciální	8	10,81
dětský domov	6	8,11
výchovný ústav	5	6,76
celkem	74	100,00

Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Graf 4: Zařízení, kde respondenti vykonávají asistenta pedagoga.



Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Otázka 5 - Druh postižení dítěte/žáka, jemuž respondenti poskytují podporu.

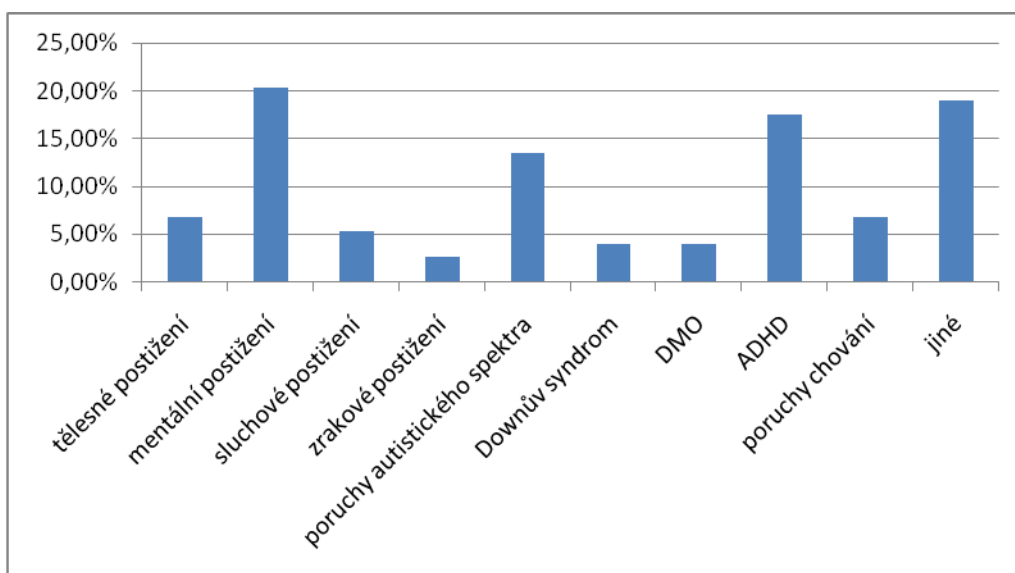
Největší počet dotazovaných 15 (20,27 %) asistentů pedagoga zajišťuje podporu žákům s mentálním postižením, nejméně dotazovaných 2 (2,70 %) asistenti působí u žáků se zrakovým postižením. Respondenti, kteří využili odpovědi jiné, v dotaznících uváděli, že pozici asistenta pedagoga vykonávají u dětí/žáků z cizojazyčného prostředí, s těžkou vadou řeči, schizofrenií, epilepsií, svalovou dystrofií, s postižením více vadami nebo poskytují výchovnou činnost, viz tabulka 5 a graf 5.

Tabulka 5: Druh postižení dítěte/žáka, jemuž respondenti poskytují podporu.

Možnosti	Absolutní četnost (n)	Realitní četnost (%)
tělesné postižení	5	6,76
mentální postižení	15	20,27
sluchové postižení	4	5,41
zrakové postižení	2	2,70
poruchy autistického spektra	10	13,51
Downův syndrom	3	4,05
DMO	3	4,05
ADHD	13	17,57
poruchy chování	5	6,76
jiné	14	18,92
celkem	74	100,00

Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Graf 5: Druh postižení dítěte/žáka, jemuž respondenti poskytují podporu.



Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Otázka 6 - Délka praxe asistentů pedagoga.

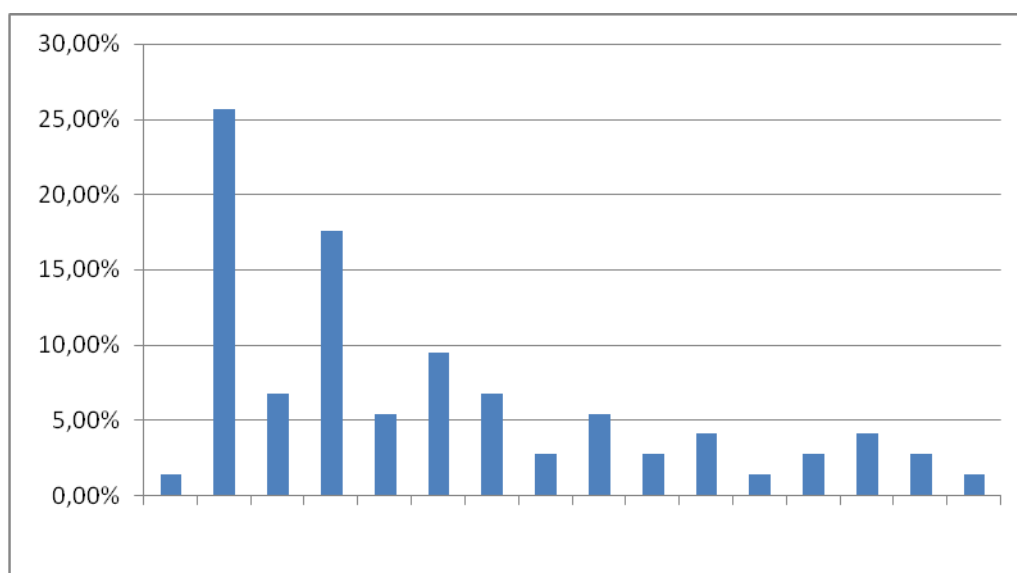
Profese asistent pedagoga je poměrně mladá a proto respondenti svou délku praxe v dotazníku uváděli formou otevřené otázky. Nejdelší praxi uvedl 1 (1,35 %) respondent a to 12 let, nejkratší praxi uvedl rovněž 1 (1,35 %) respondent, a to 1 měsíc. Délky praxe, které dotazovaní uváděli, jsou zaznamenány v tabulce 6 a grafu 6.

Tabulka 6: Délka praxe asistentů pedagoga.

Možnosti	Absolutní četnost (n)	Realitní četnost (%)
1 měsíc	1	1,35
6 měsíců	19	25,68
1 rok	5	6,76
1,5 roku	13	17,57
2 roky	4	5,41
2,5 roku	7	9,46
3 roky	5	6,76
3,5 roku	2	2,70
4,5 roku	4	5,41
5,5 roku	2	2,70
6,5 roku	3	4,05
8,5 roku	1	1,35
9,5 roku	2	2,70
10 roků	3	4,05
10,5 roku	2	2,70
12 roků	1	1,35
celkem	74	100,00

Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Graf 6: Délka praxe asistentů pedagoga.



Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Otázka 7 - Považujete práci asistenta pedagoga za náročnou?

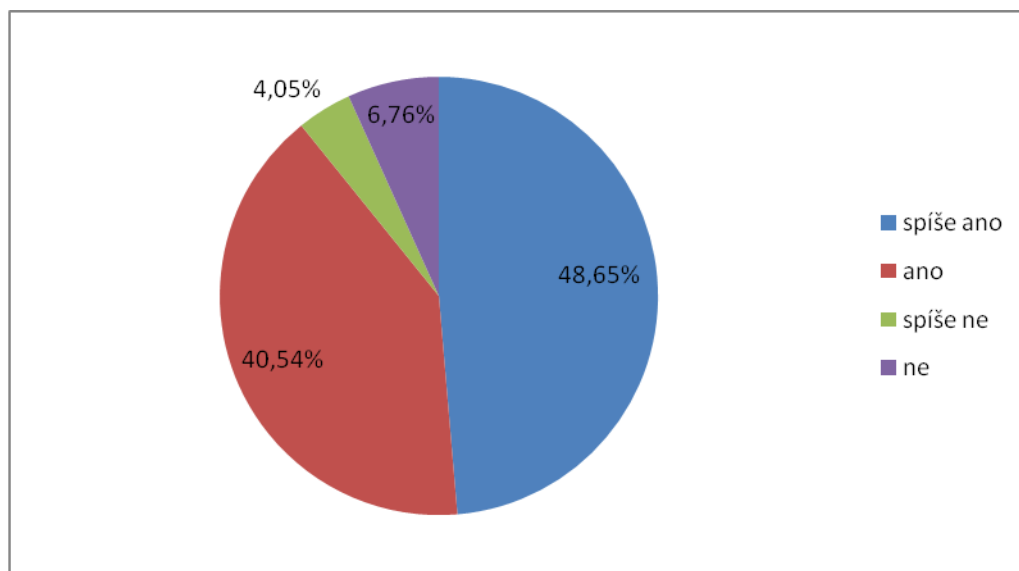
Z celkového počtu 74 (100 %) dotazovaných se 36 (48,65 %) respondentů vyjádřilo pro možnost odpovědi spíše ano, 30 (40,54 %) dotazovaných uvedlo odpověď ano, 5 (6,76 %) asistentů označilo odpověď ne a 3 (4,05 %) respondenti uvedli odpověď spíše ne, viz tabulka 7 a graf 7.

Tabulka 7: Považujete práci asistenta pedagoga za náročnou?

Možnosti	Absolutní četnost (n)	Realitní četnost (%)
spíše ano	36	48,65
ano	30	40,54
spíše ne	3	4,05
ne	5	6,76
celkem	74	100,00

Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Graf 7: Považujete práci asistenta pedagoga za náročnou?



Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Otázka 8 - Víte, co je syndrom vyhoření?

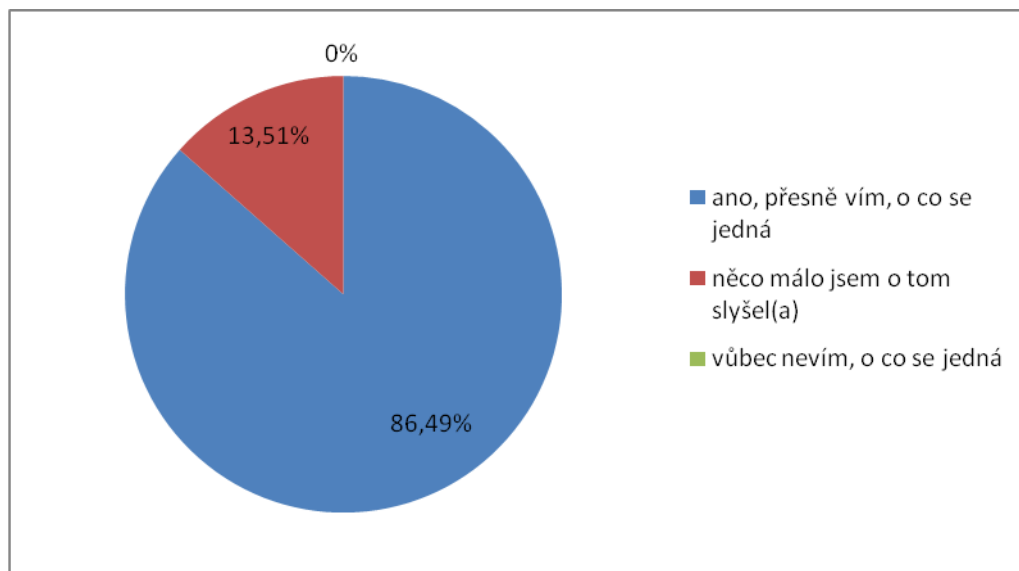
Celkem 64 (86,49 %) dotazovaných přesně ví, co je syndrom vyhoření a 10 (13,51 %) dotazovaných o syndromu vyhoření něco málo slyšelo, odpověď vůbec nevím, o co se jedná nevybral žádný respondent, viz tabulka 8 a graf 8.

Tabulka 8: Víte, co je syndrom vyhoření?

Možnosti	Absolutní četnost (n)	Realitní četnost (%)
ano, přesně vím, o co se jedná	64	86,49
něco málo jsem o tom slyšel(a)	10	13,51
vůbec nevím, o co se jedná	0	0,00
celkem	74	100,00

Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Graf 8: Víte, co je syndrom vyhoření?



Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Otázka 9 - Myslíte si, že lidé vykonávající profesi asistenta pedagoga jsou syndromem vyhoření ohroženi?

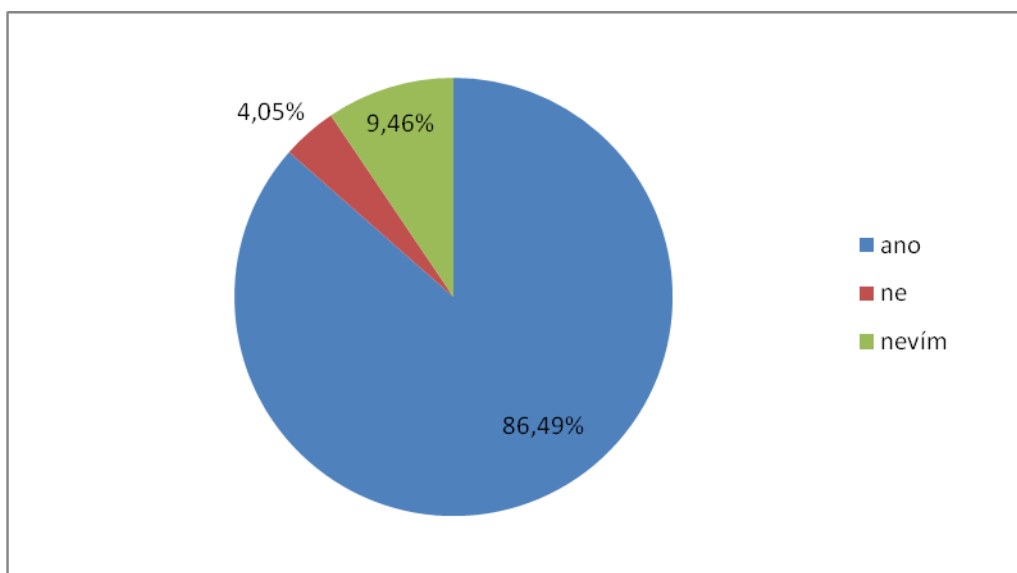
Z celkového počtu 74 (100 %) dotazovaných volilo možnost ano 64 (86,49 %) respondentů, 3 (4,05 %) dotazovaní na otázku odpověděli ne, odpověď nevím označilo 7 (9,46 %) dotazovaných, viz tabulka 9 a graf 9.

Tabulka 9: Myslíte si, že lidé vykonávající profesi asistenta pedagoga jsou syndromem vyhoření ohroženi?

Možnosti	Absolutní četnost (n)	Realitní četnost (%)
ano	64	86,49
ne	3	4,05
nevím	7	9,46
celkem	74	100,00

Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Graf 9: Myslíte si, že lidé vykonávající profesi asistenta pedagoga jsou syndromem vyhoření ohroženi?



Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Otázka 10 - Jak byste reagoval(a), kdyby vás postihl syndrom vyhoření?

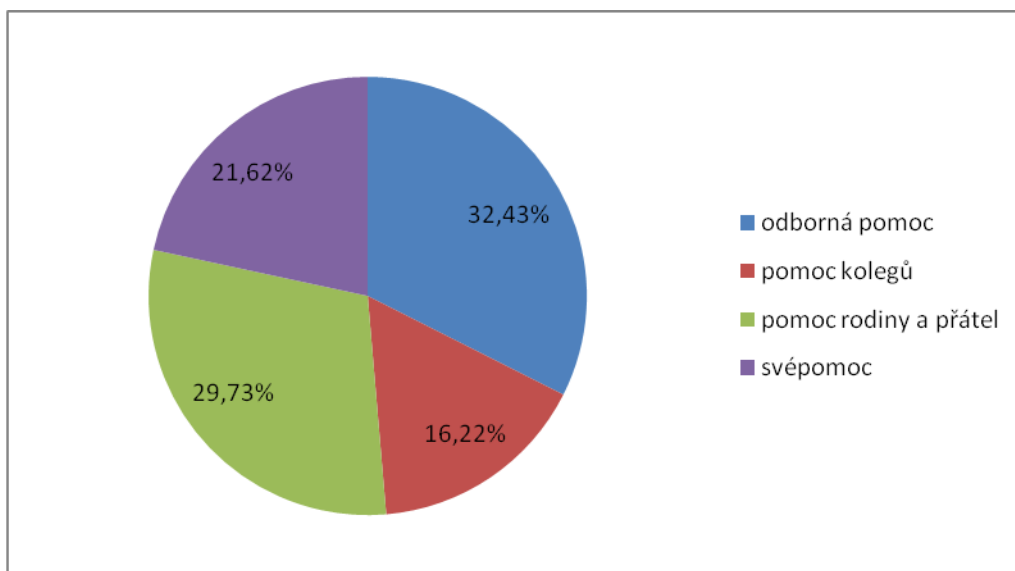
Celkem 24 (32,43 %) dotazovaných v případě, že by je postihl syndrom vyhoření, by vyhledalo odbornou pomoc, 12 (16,22 %) dotazovaných by požádalo o pomoc kolegy, pomoc rodiny a přátel zvolilo 22 (29,73 %) respondentů a svépomoc 16 (21,62 %) respondentů, viz tabulka 10 a graf 10.

Tabulka 10: Jak byste reagoval(a), kdyby vás postihl syndrom vyhoření?

Možnosti	Absolutní četnost (n)	Realitní četnost (%)
odborná pomoc	24	32,43
pomoc kolegů	12	16,22
pomoc rodiny a přátel	22	29,73
svépomoc	16	21,62
celkem	74	100,00

Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Graf 10: Jak byste reagoval(a), kdyby vás postihl syndrom vyhoření?



Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Otázka 11 - Měl(a) jste někdy možnost blíže se seznámit s problematikou prevence syndromu vyhoření, zvládání stresových situací a zachování si psychické rovnováhy?

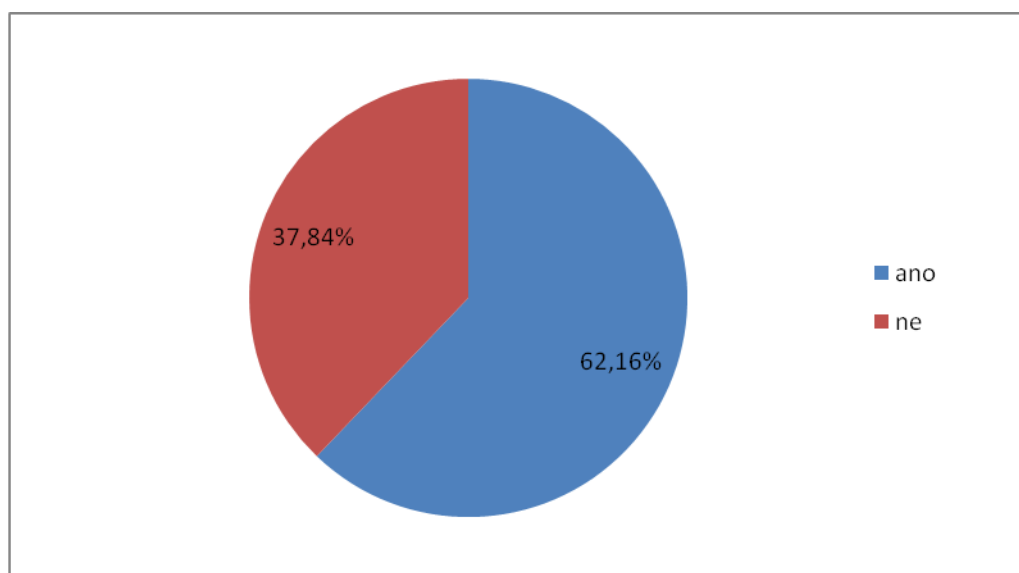
Odpověď ano uvedlo 46 (62,16 %) respondentů a odpověď ne 28 (37,84 %) respondentů, viz tabulka 11 a graf 11.

Tabulka 11: Měl(a) jste někdy možnost blíže se seznámit s problematikou prevence syndromu vyhoření, zvládání stresových situací a zachování si psychické rovnováhy?

Respondenti	Absolutní četnost (n)	Realitní četnost (%)
ano	46	62,16
ne	28	37,84
celkem	74	100,00

Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Graf 11: Měl(a) jste někdy možnost blíže se seznámit s problematikou prevence syndromu vyhoření, zvládání stresových situací a zachování si psychické rovnováhy?



Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Otázka 12 - Pozoroval(a) jste někdy na sobě příznaky syndromu vyhoření?

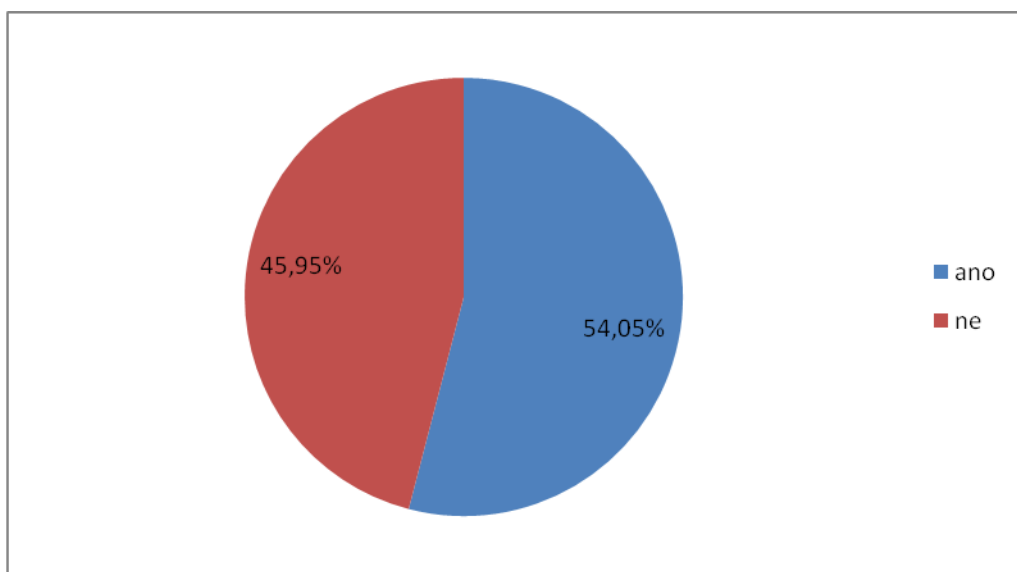
Odpověď ano označilo 40 (54,05 %) respondentů, odpověď ne 34 (45,95 %) uvedlo respondentů, viz tabulka 12 a graf 12.

Tabulka 12: Pozoroval(a) jste někdy na sobě příznaky syndromu vyhoření?

Možnosti	Absolutní četnost (n)	Realitní četnost (%)
ano	40	54,05
ne	34	45,95
celkem	74	100,00

Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Graf 12: Pozoroval(a) jste někdy na sobě příznaky syndromu vyhoření?



Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Otázka 13 - Jak často u sebe pociťujete tělesné vyčerpání?

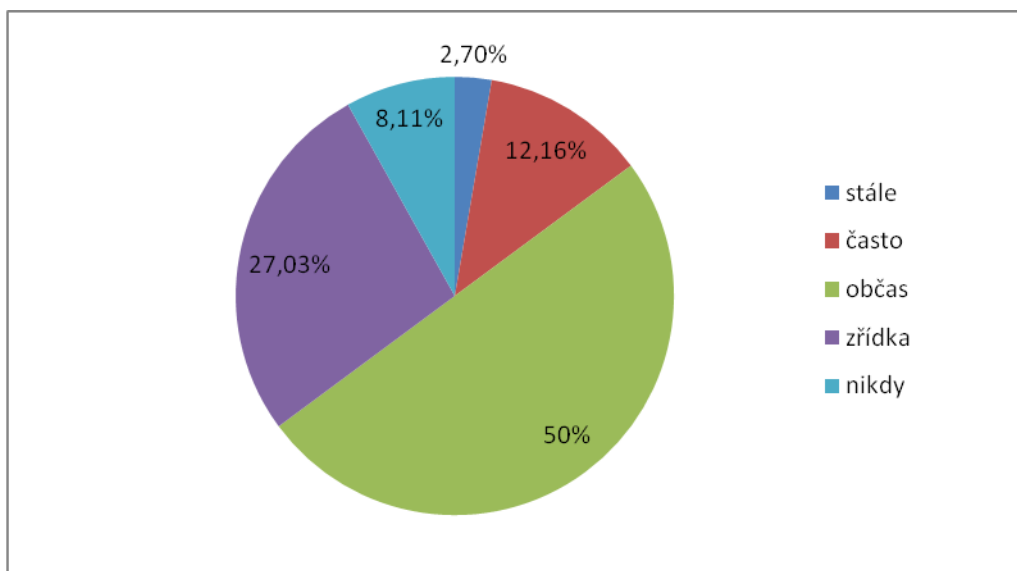
Celkem 37 (50 %) asistentů uvedlo, že u sebe občas pociťují tělesné vyčerpání, 20 (27,03 %) dotazovaných uvedlo, že zřídka pociťují tělesné vyčerpání, 9 (12,16 %) dotázaných často pociťují tělesné vyčerpání, 2 (2,70 %) respondenti stále pociťují tělesné vyčerpání a 6 (8,11 %) asistentů pedagoga nikdy nepocítilo tělesné vyčerpání, viz tabulka 13 a graf 13.

Tabulka 13: Jak často u sebe pociťujete tělesné vyčerpání?

Možnosti	Absolutní četnost (n)	Realitní četnost (%)
stále	2	2,70
často	9	12,16
občas	37	50,00
zřídka	20	27,03
nikdy	6	8,11
celkem	74	100,00

Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Graf 13: Jak často u sebe pociťujete tělesné vyčerpání?



Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Otázka 14 - Jak často u sebe pocítujete citové vyčerpání?

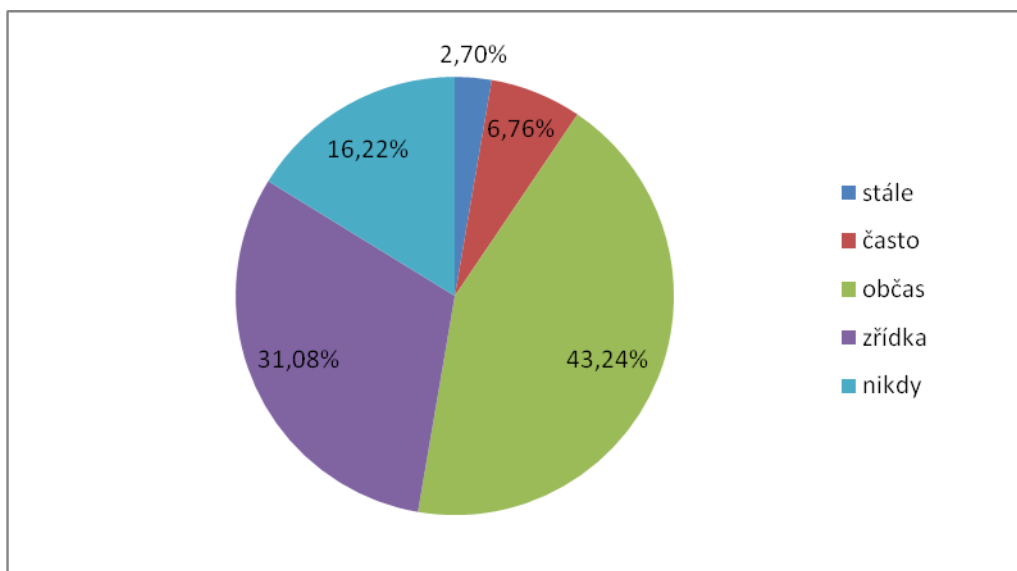
Při zjišťování četnosti citového vyčerpání uvedlo 32 (43,24 %) asistentů odpověď občas, 23 (31,08 %) respondentů označilo odpověď zřídka, 12 (16,22 %) dotazovaných nikdy nepocítuje citové vyčerpání, 5 (6,76 %) osob je často citově vyčerpaných a 2 (2,70 %) respondenti uvádějí, že jsou stále citově vyčerpání, viz tabulka 14 a graf 14.

Tabulka 14: Jak často u sebe pocítujete citové vyčerpání?

Možnosti	Absolutní četnost (n)	Realitní četnost (%)
stále	2	2,70
často	5	6,76
občas	32	43,24
zřídka	23	31,08
nikdy	12	16,22
celkem	74	100,00

Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Graf 14: Jak často u sebe pocítujete citové vyčerpání?



Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Otázka 15 - Jak často se cítíte být nešťastná(y)?

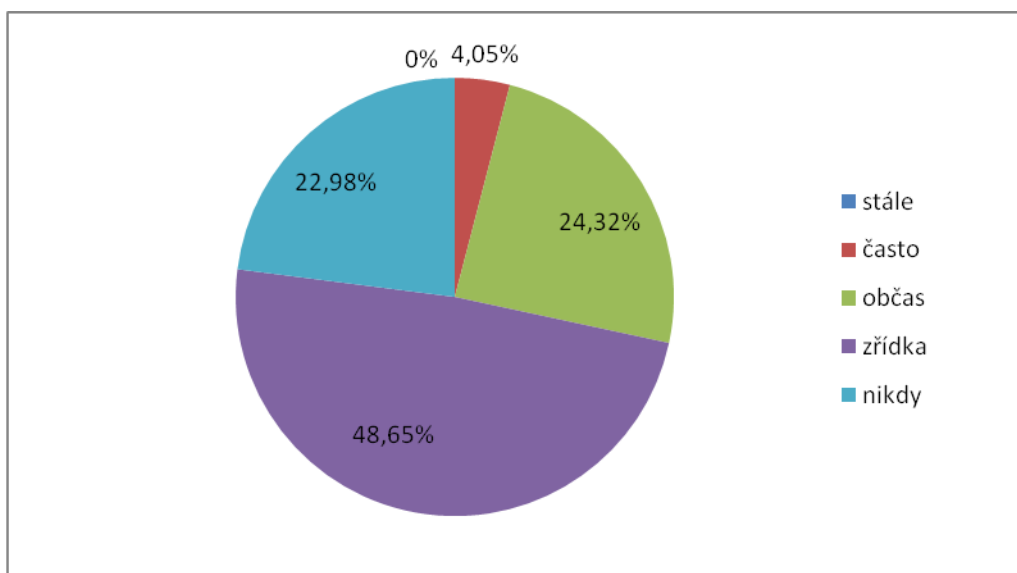
Z celkového počtu dotazovaných 36 (48,65 %) respondentů uvedlo odpověď zřídka, 18 (24,32 %) asistentů označilo odpověď občas, 17 (22,98 %) respondentů se nikdy necítí být nešťastný, 3 (4,05 %) asistenti se cítí být často nešťastní, možnost stále nevybral žádný dotazovaný, viz tabulka 15 a graf 15.

Tabulka 15: Jak často se cítíte být nešťastná(y)?

Možnosti	Absolutní četnost (n)	Realitní četnost (%)
stále	0	0,00
často	3	4,05
občas	18	24,32
zřídka	36	48,65
nikdy	17	22,98
celkem	74	100,00

Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Graf 15: Jak často se cítíte být nešťastná(y)?



Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Otázka 16 - Jak často se cítíte být podrážděná(y)?

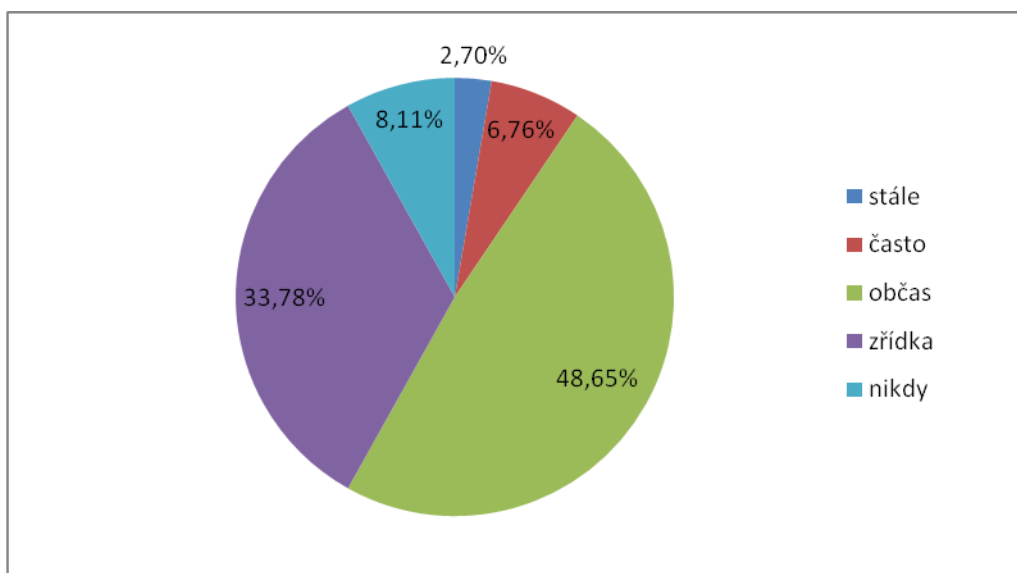
V této otázce označilo 36 (48,65 %) asistentů možnost občas, 25 (33,78 %) asistentů uvedlo odpověď zřídka, 6 (8,11 %) dotazovaných se nikdy necítí být podrážděni, 5 (6,76 %) asistentů uvedlo, že bývají často podrážděni a 2 (2,70 %) respondenti jsou stále podrážděni, viz tabulka 16 a graf 16.

Tabulka 16: Jak často se cítíte být podrážděná(y)?

Možnosti	Absolutní četnost (n)	Realitní četnost (%)
stále	2	2,70
často	5	6,76
občas	36	48,65
zřídka	25	33,78
nikdy	6	8,11
celkem	74	100,00

Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Graf 16: Jak často se cítíte být podrážděná(y)?



Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Otázka 17 - Máte pocit, že Vás nic nebaví?

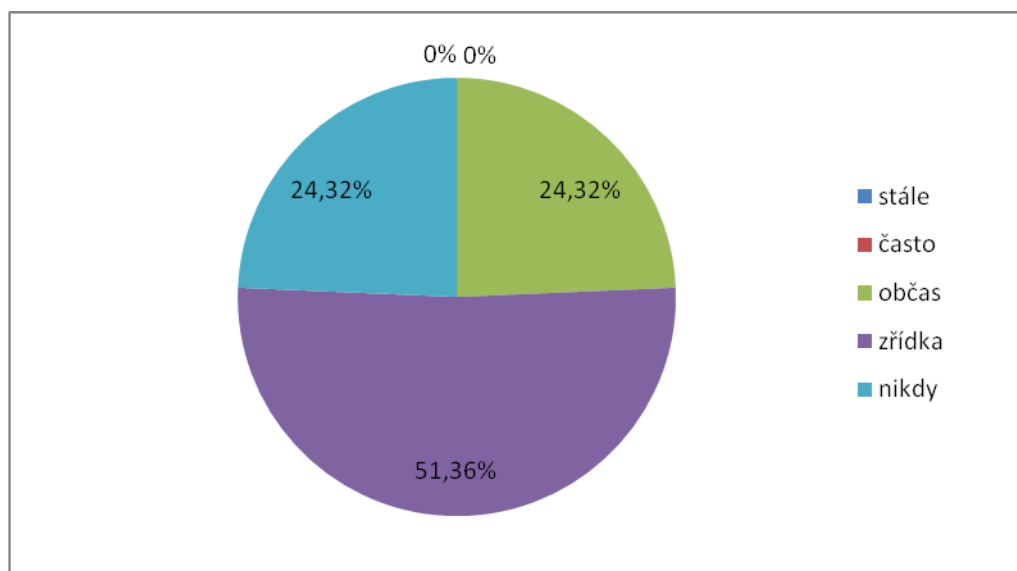
Možnost odpovědi zřídka zvolilo 38 (51,36 %) respondentů, 18 (24,32 %) asistentů označilo odpověď občas a taktéž 18 (24,32 %) asistentů uvedlo odpověď nikdy. Možnost odpovědi stále a často neuvedl žádný z respondentů, viz tabulka 17 a graf 17.

Tabulka 17: Máte pocit, že Vás nic nebaví?

Možnosti	Absolutní četnost (n)	Realitní četnost (%)
stále	0	0,00
často	0	0,00
občas	18	24,32
zřídka	38	51,36
nikdy	18	24,32
celkem	74	100,00

Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Graf 17: Máte pocit, že Vás nic nebaví?



Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Otázka 18 - Jak často Vás přepadají negativní myšlenky?

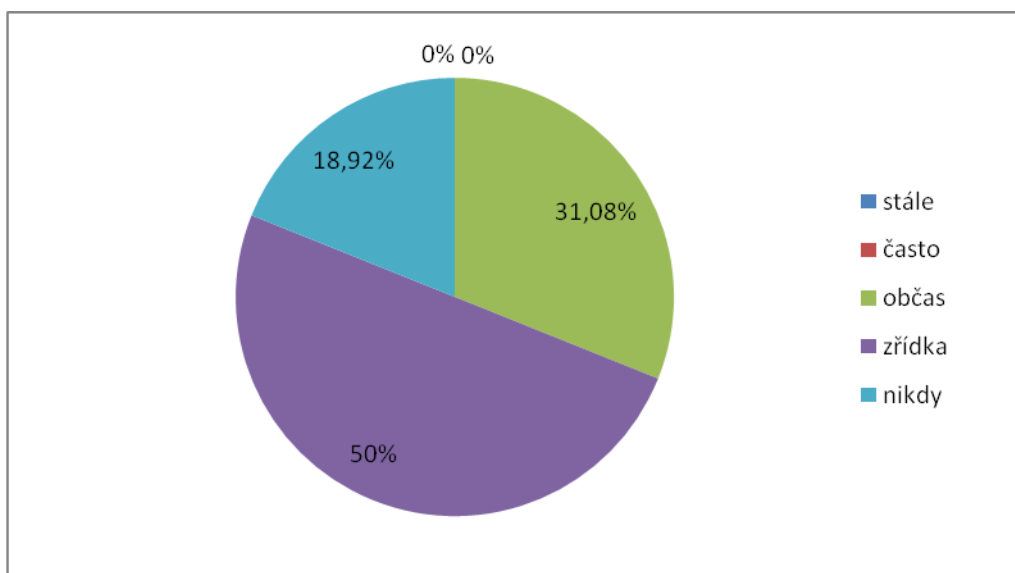
Přesnou polovinu 37 (50,00 %) asistentů přepadají negativní myšlenky zřídka, 23 (31,08 %) dotazovaných uvedlo odpověď občas a 14 (18,92 %) asistentů odpovědělo nikdy, možnosti odpovědi stále a často nevyužil žádný z respondentů, viz tabulka 18 a graf 18.

Tabulka 18: Jak často Vás přepadají negativní myšlenky?

Možnosti	Absolutní četnost (n)	Realitní četnost (%)
stále	0	0,00
často	0	0,00
občas	23	31,08
zřídka	37	50,00
nikdy	14	18,92
celkem	74	100,00

Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Graf 18: Jak často Vás přepadají negativní myšlenky?



Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Otázka 19 - Co je pro Vás v zaměstnání nejvíce stresující?

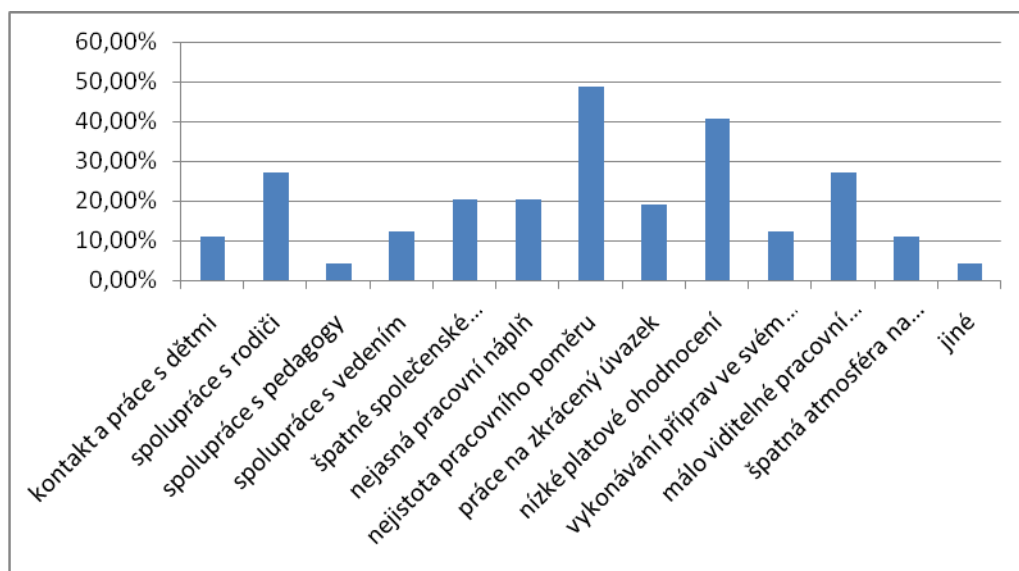
Při zodpovězení na tuto otázku, využili respondenti možnosti označit více odpovědí. V dotaznících uvedli všichni 74 (100 %) dotazovaní minimálně dvě i více odpovědí. Celkem 36 (48,65 %) asistentů, což je téměř polovina stresuje nejistota pracovního poměru, 30 (40,54 %) asistentů stresuje nízké platové ohodnocení, 20 (27,03 %) asistentům způsobuje stres spolupráce s rodiči a málo viditelné pracovní výsledky, pro 15 (20,27 %) asistentů je stresující špatné společenské postavení profese a nejasná pracovní náplň, 14 (18,92 %) asistentů uvedlo, že je pro ně stresující práce na zkrácený úvazek, pro 9 (12,16 %) asistentů spolupráce s vedením a vykonávání příprav ve svém volnu, 8 (10,81 %) dotazovaných uvedlo za stresující kontakt a práci s dětmi a špatná atmosféra na pracovišti, 3 (4,05 %) asistenty stresuje spolupráce s pedagogy. Při využití jiné odpovědi respondenti uváděli důvod stresu v zaměstnání střídání dětí s různými druhy postižení, tlak na dlouhodobý maximální výkon a spolupráce s poradenskými zařízeními, viz tabulka 19 a graf 19.

Tabulka 19: Co je pro Vás v zaměstnání nejvíce stresující?

Možnosti	Absolutní četnost (n)	Realitní četnost (%)
kontakt a práce s dětmi	8	10,81
spolupráce s rodiči	20	27,03
spolupráce s pedagogy	3	4,05
spolupráce s vedením	9	12,16
špatné společenské postavení profese	15	20,27
nejasná pracovní náplň	15	20,27
nejistota pracovního poměru	36	48,65
práce na zkrácený úvazek	14	18,92
nízké platové ohodnocení	30	40,54
vykonávání příprav ve svém volnu	9	12,16
málo viditelné pracovní výsledky	20	27,03
špatná atmosféra na pracovišti	8	10,81
jiné	3	4,05

Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Graf 19: Co je pro Vás v zaměstnání nejvíce stresující?



Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Otázka 20 - Jak často se cítíte na konci pracovní doby na dně svých sil?

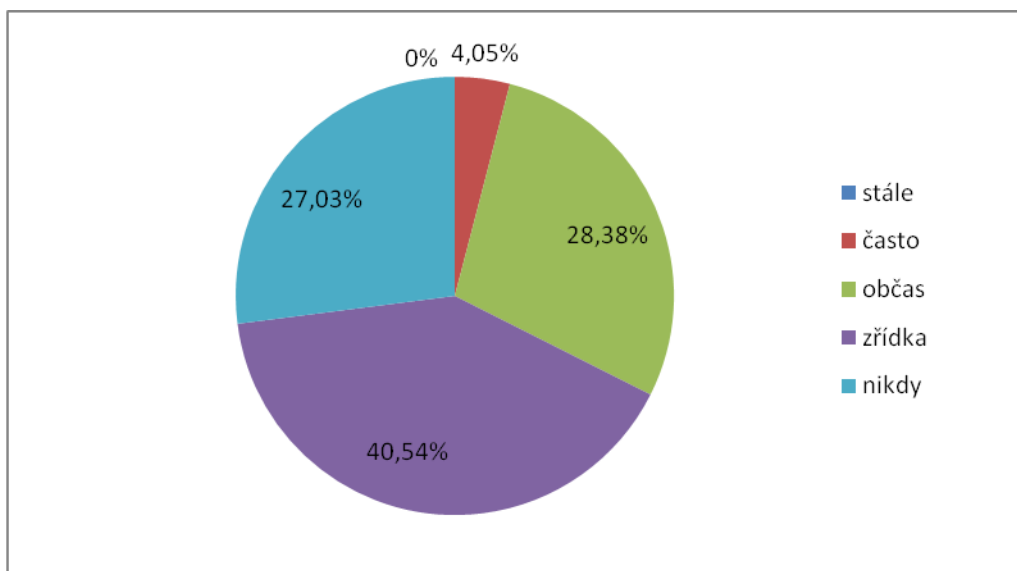
Na konci pracovní doby se zřídka cítí 30 (40,54 %) dotazovaných na dně svých sil, 21 (28,38 %) dotazovaných uvádí, že se tak cítí občas a 20 (27,03 %) asistentů nikdy. 3 (4,05 %) asistenti uvádějí odpověď často, možnost odpovědi stále neoznačil žádný respondent, viz tabulka 20 a graf 20.

Tabulka 20: Jak často se cítíte na konci pracovní doby na dně svých sil?

Možnosti	Absolutní četnost (n)	Realitní četnost (%)
stále	0	0
často	3	4,05
občas	21	28,38
zřídka	30	40,54
nikdy	20	27,03
celkem	74	100,00

Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Graf 20: Jak často se cítíte na konci pracovní doby na dně svých sil?



Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Otázka 21 - Chodíte do práce rád(a), těšíte se do práce?

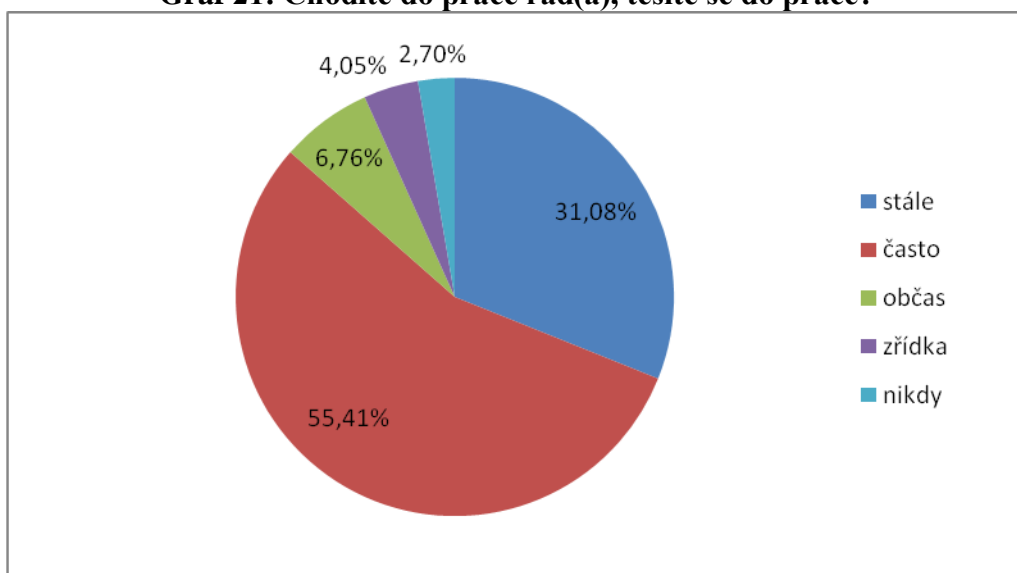
Odpověď často v dotaznících uvedlo 41 (55,41 %) respondentů, možnost stále zvolilo 23 (31,08 %) respondentů, 5 (6,76 %) dotazovaných uvedlo odpověď občas, 3 (4,05 %) respondenti odpověděli zřídka a 2 (2,70 %) respondenti označili možnost nikdy, viz tabulka 21 a graf 21.

Tabulka 21: Chodíte do práce rád(a), těšíte se do práce?

Možnosti	Absolutní četnost (n)	Realitní četnost (%)
stále	23	31,08
často	41	55,41
občas	5	6,76
zřídka	3	4,05
nikdy	2	2,70
celkem	74	100,00

Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Graf 21: Chodíte do práce rád(a), těšíte se do práce?



Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Otázka 22 - Změnil se Váš vztah k pracovnímu prostředí v průběhu praxe ve vašem zaměstnání?

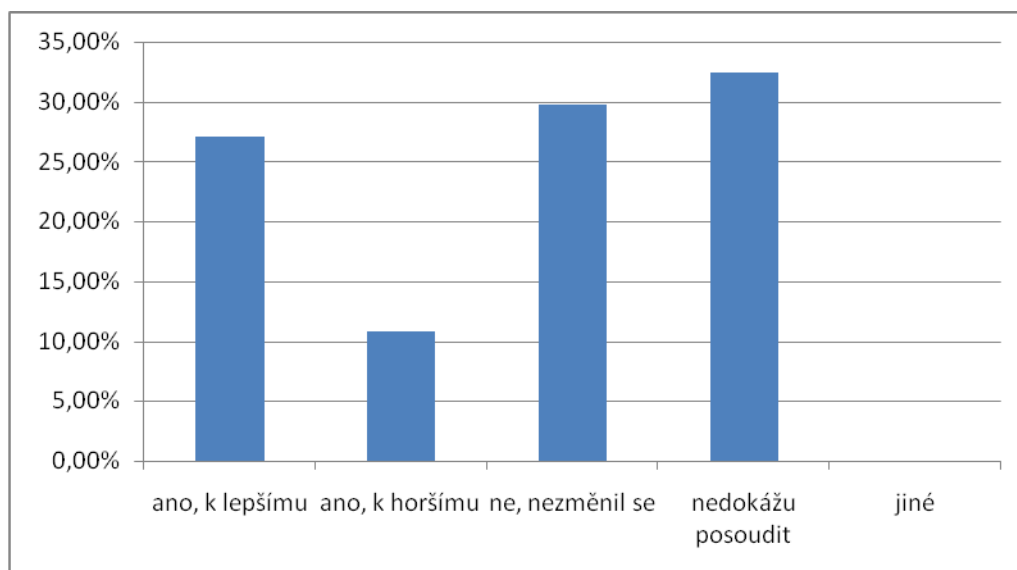
Celkem 24 (32,43 %) dotazovaných nedokáže posoudit, zda se změnil jejich vztah k pracovnímu prostředí, 22 (29,73 %) dotazovaných uvádí ne, nezměnil se, 20 (27,03 %) asistentů označilo odpověď ano, k lepšímu. Variantu odpovědi ano, k horšímu uvedlo 8 (10,81 %) asistentů, viz tabulka 22 a graf 22.

Tabulka 22: Změnil se Váš vztah k pracovnímu prostředí v průběhu praxe ve vašem zaměstnání?

Možnosti	Absolutní četnost (n)	Realitní četnost (%)
ano, k lepšímu	20	27,03
ano, k horšímu	8	10,81
ne, nezměnil se	22	29,73
nedokážu posoudit	24	32,43
jiné	0	0,00
celkem	74	100,00

Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Graf 22: Změnil se Váš vztah k pracovnímu prostředí v průběhu praxe ve vašem zaměstnání?



Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Otázka 23 - Jak často prožíváte krásný den?

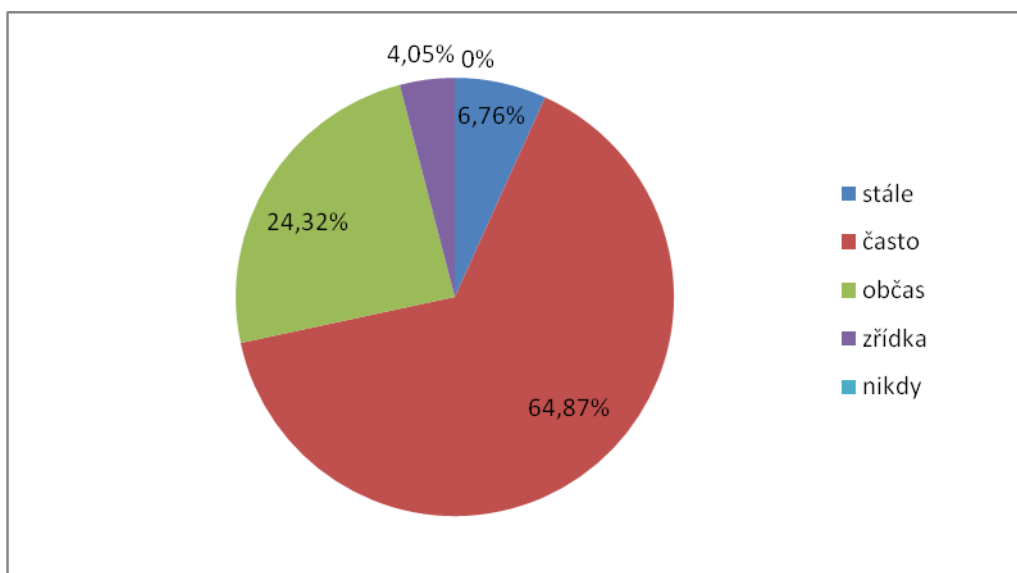
Na tuto otázku odpovědělo 48 (64,87 %) respondentů často, 18 (24,32 %) respondentů uvedlo občas, 5 (6,76 %) dotazovaných prožívá krásný den stále, 3 (4,05 %) respondenti uvedli odpověď zřídka, možnost nikdy neoznačil žádný respondent, viz tabulka 23 a graf 23.

Tabulka 23: Jak často prožíváte krásný den?

Možnosti	Absolutní četnost (n)	Realitní četnost (%)
stále	5	6,76
často	48	64,87
občas	18	24,32
zřídka	3	4,05
nikdy	0	0,00
celkem	74	100,00

Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Graf 23: Jak často prožíváte krásný den?



Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Otázka 24 - Kolik hodin denně spíte?

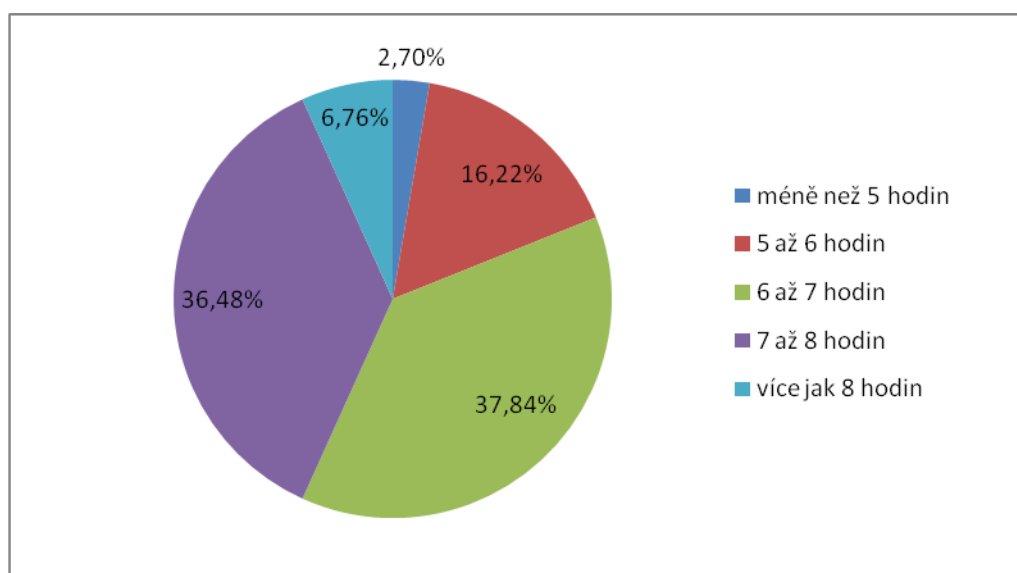
Celkem 28 (37,84 %) dotazovaných uvedlo délku spánku 6 až 7 hodin, 27 (36,48 %) dotazovaných označilo možnost 7 až 8 hodin, 12 (16,22 %) zvolilo odpověď 5 až 6 hodin, 5 (6,76 %) respondentů uvedlo, že denně spí více jak 8 hodin, méně než 5 hodin spánku uvedli 2 (2,70 %) respondenti, viz tabulka 24 a graf 24.

Tabulka 24: Kolik hodin spíte?

Možnosti	Absolutní četnost (n)	Realitní četnost (%)
méně než 5 hodin	2	2,70
5 až 6 hodin	12	16,22
6 až 7 hodin	28	37,84
7 až 8 hodin	27	36,48
více jak 8 hodin	5	6,76
celkem	74	100,00

Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Graf 24: Kolik hodin spíte?



Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Otázka 25 - Jaké jsou Vaše volnočasové aktivity?

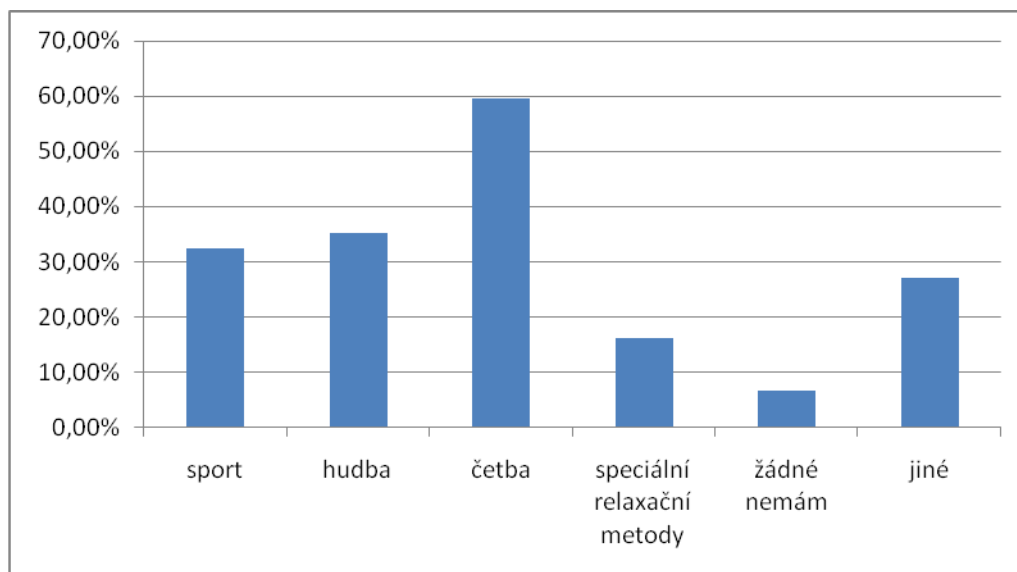
V této otázce měli respondenti možnost uvádět více odpovědí nebo svou odpověď volně vyjádřit. Z celkového počtu 74 (100 %) dotazovaných 44 (59,46 %) asistentů uvedlo jako volnočasovou aktivitu četbu, 26 (35,14 %) asistentů uvedlo hudbu, 24 (32,43 %) asistentů označilo sport, 12 (16,22 %) dotazovaných uvedlo speciální relaxační metody, 5 (6,76 %) dotazovaných nemá žádné volnočasové aktivity. Jako další volnočasové aktivity asistenti uváděli ruční práce, práci s keramickou hlinou, fotografování, jízdu na kole, práci na zahradě, vycházky do přírody, péče o domácí mazlíčky, tanec, sledování vědomostních soutěží, viz tabulka 25 a graf 25.

Tabulka 25: Jaké jsou Vaše volnočasové aktivity?

Možnosti	Absolutní četnost (n)	Realitní četnost (%)
sport	24	32,43
hudba	26	35,14
četba	44	59,46
speciální relaxační metody	12	16,22
žádné nemám	5	6,76
jiné	20	27,03

Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Graf 25: Jaké jsou Vaše volnočasové aktivity?



Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Otázka 26 - Jak často se ve svém volnu věnujete svým zájmům?

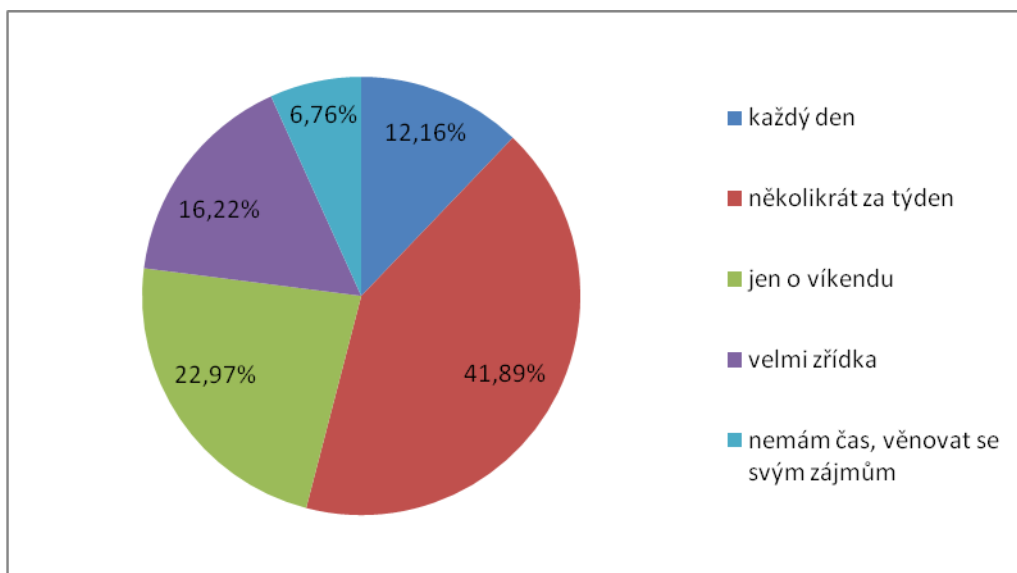
Celkem 31 (41,98 %) respondentů uvedlo odpověď několikrát za týden, 17 (22,97 %) dotazovaných označilo variantu jen o víkendu, 12 (16,22 %) asistentů uvedlo možnost jen zřídka, 9 (12,16 %) asistentů se věnuje svým zájmům každý den, 5 (6,76 %) dotazovaných nemá čas věnovat se svým zájmům, viz tabulka 26 a graf 26.

Tabulka 26: Jak často se ve svém volnu věnujete svým zájmům?

Možnosti	Absolutní četnost (n)	Realitní četnost (%)
každý den	9	12,16
několikrát za týden	31	41,89
jen o víkendu	17	22,97
velmi zřídka	12	16,22
nemám čas, věnovat se svým zájmům	5	6,76
celkem	74	100,00

Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Graf 26: Jak často se ve svém volnu věnujete svým zájmům?



Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Otázka 27 - Nabízí Vám zaměstnavatel nějaké relaxační aktivity jako prevenci syndromu vyhoření?

V této otázce měli dotazovaní opět možnost volit více odpovědí nebo se k otázce volně vyjádřit. Celkem 35 (47,30 %) dotazovaných uvedlo, že jim zaměstnavatel nenabízí žádné relaxační aktivity, 20 (27,03 %) asistentů zvolilo odpověď bazén a fitness, 18 (24,32 %) dotazovaných divadlo a kino, možnost masáže označilo 17 (22,97 %) respondentů, relaxační pobyty uvedlo 5 (6,76 %) dotazovaných a supervize 2 (2,70 %) respondenti. Možnost jiné uvedli respondenti tyto relaxační aktivity: sportovní turnaje, bowling, poznávací zájezdy, výlety, společenská setkání, viz tabulka 27 a graf 27.

Tabulka 27: Nabízí Vám zaměstnavatel nějaké relaxační aktivity jako prevenci syndromu vyhoření?

Možnosti	Absolutní četnost (n)	Realitní četnost (%)
divadlo, kino	18	24,32
bazén, fitness	20	27,03
masáže	17	22,97
supervize	2	2,70
relaxační pobyty	5	6,76
žádné nenabízí	35	47,30
jiné	5	6,76

Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

Graf 27: Nabízí Vám zaměstnavatel nějaké relaxační aktivity jako prevenci syndromu vyhoření?



Zdroj: vlastní průzkumné šetření autorky, 2018

6.5 DISKUSE

Vyhodnocení identifikačních otázek.

(otázky č. 1 - 6, viz dotazník Příloha A)

V současné době je na okrese Pelhřimov 72 škol a školských zařízení. Asistenty pedagoga zaměstnává 36 těchto zařízení. Jedná se o mateřské školy běžného typu, mateřské školy se speciálními třídami, základní školy běžného typu, základní školy speciální, dětské domovy a výchovné ústavy. Dle mého šetření je v těchto zařízeních zaměstnáno 117 asistentů pedagoga. Profese asistent pedagoga je povolání, které vykonávají převážně ženy. Na okrese Pelhřimov v této pracovní pozici působí pouze tři muži, kteří byli zařazeni do výzkumného šetření.

Pro výzkumné šetření bylo osloveno 100 asistentů pedagoga. Celkový počet bezchybně vyplněných a vrácených dotazníků byl 74, tj. 74% návratnost.

Věk asistentů se pohybuje v rozmezí 21 – 65 let. Nejpočetnější skupinu 20 (27,03 %) respondentů z celkového počtu 74 (100 %) dotazovaných, tvoří asistenti ve věkové kategorii 36 – 40 let.

Dále bylo zjištěno, že nejvíce dotazovaných 27 (36,48 %) asistentů pedagoga má nejvyšší dokončené vzdělání v tomto regionu střední nepedagogické ukončené maturitní zkouškou a kurzem asistenta pedagoga.

Z výzkumného šetření vyplývá, že 41 (55,41 %) asistentů pedagoga, což je více jak polovina, svou profesi vykonávají v základních školách běžného typu.

Děti a žáci, kterým asistenti poskytují podporu, se potýkají s různými druhy poruch a postižení nebo znevýhodnění. Jedná se o děti a žáky s mentálním postižením (20,27 %), s ADHD (17,57 %), s poruchami autistického spektra (13,51 %), s tělesným postižením (6,76 %), s poruchami chování (6,76 %), se sluchovým postižením (5,41 %), s DMO (4,05 %), s Downovým syndromem (4,05 %), se zrakovým postižením (2,70 %), dále o žáky postižené více vadami, s těžkými vadami řeči, se schizofrenií, se svalovou dystrofií, s epilepsií nebo se jedná o žáky z cizojazyčného prostředí. Asistenti pedagoga působící v dětských domovech a ve výchovných ústavech vykonávají pozici asistenta pedagoga ve výchovných činnostech.

Délka praxe jednotlivých asistentů pedagoga, kteří se zúčastnili výzkumu, se pohybuje v rozmezí od 1 měsíce do 12 let. Nejvyšší počet dotazovaných 19 (25,68 %) asistentů

svou profesi vykonávají 6 měsíců a 13 (17,57 %) asistentů je na pozici asistenta pedagoga rok a půl. Z výsledku výzkumného šetření je patrný výrazný nárůst počtu asistentů pedagoga v období od 1. 9. 2016, kdy došlo k novelizaci školského zákona a vešla v platnost vyhláška č. 27/ 2016 Sb. Nejdelší délku své praxe převážně uvádějí asistenti zaměstnaní v dětských domovech a výchovných ústavech.

Vyhodnocení výzkumných otázek.

Otázka č. 1 - *Mají dotazovaní asistenti pedagoga dostatečné informace o syndromu vyhoření a jeho prevenci?* (otázky č. 7 - 11, viz dotazník Příloha A)

Téměř polovina 36 (48,65 %) dotazovaných považuje práci asistenta pedagoga za spíše náročnou. Celkem 64 (86,49 %) asistentů pedagoga přesně ví, co je syndrom vyhoření a zároveň i tito asistenti si myslí, že profese asistenta pedagoga je tímto syndromem ohrožena. V případě, že by syndrom vyhoření dotazované postihl, téměř třetina 24 (32,43 %) z nich by vyhledala odbornou pomoc. 46 (62,16 %) dotazovaných asistentů měla někdy možnost seznámit se s problematikou syndromu vyhoření, zvládání stresových situací a zachování si psychické rovnováhy.

Z výsledků výzkumného šetření lze tedy konstatovat, že asistenti pedagoga mají dostatečné informace o syndromu vyhoření a jeho prevenci.

Otázka č. 2 - *U více jak poloviny respondentů se budou projevovat příznaky syndromu vyhoření?* (otázky č. 12 - 22, dotazník Příloha A)

Více jak polovina 40 (54,05 %) dotazovaných uvedla, že se u nich projevují příznaky syndromu vyhoření. Tělesné vyčerpání občas pociťuje 37 (50 %) asistentů a citové vyčerpání občas pociťuje 32 (43,24 %) dotazovaných asistentů. Pocitem být nešťastný zřídka trpí téměř polovina 36 (48,65 %) dotazovaných a stejný počet 36 (48,65 %) respondentů se občas cítí být podráždění. 38 (51,36 %) asistentů pedagoga má zřídka pocit, že ho nic nebaví. Negativní myšlenky přepadají rovných 50 % tj. 37 dotazovaných respondentů. Nejvíce asistenty pedagoga v zaměstnání stresuje nejistota pracovního poměru - 36 (48,65 %) dotazovaných, nízké platové ohodnocení - 30 (40,54 %) dotazovaných, spolupráce s rodiči a málo viditelné pracovní výsledky stresují 20 (27,03 %) dotazovaných. Na konci pracovní doby se na dně svých sil zřídka cítí 30 (40,54 %) asistentů. K výše uvedeným skutečnostem přesto 41 (55,41 %)

asistentů chodí do práce rádi a těší se tam. 24 (32,43 %) dotazovaných nedokáže posoudit, zda se změnil jejich vztah k pracovnímu prostředí. Z dotazníkového šetření je patrné, že tuto variantu odpovědi volili především respondenti s kratší dobou praxe.

Po vyhodnocení získaných údajů můžeme říci, že u více jak poloviny asistentů pedagoga se projevují příznaky syndromu vyhoření.

Otázka č. 3 - Využívají asistenti pedagoga pravidelně relaxační a volnočasové aktivity?
(otázky č. 23 – 27, dotazník Příloha A)

Na otázku četnosti prožívání krásného dne 48 (64,87 %) dotazovaných odpovědělo často. Více jak třetina 28 (37,84 %) respondentů spí denně 6 až 7 hodin. Dále je z uvedených odpovědí v dotazníku patrné, že mají respondenti poměrně široké spektrum volnočasových aktivit. 44 (59,46 %) z nich uvedlo četbu, mezi další aktivity respondenti uvedli hudbu, sport, speciální relaxační metody, procházky v přírodě, ruční práce, práci s keramickou hlinou, fotografování, jízdu na kole, práci na zahradě, péči o domácí mazlíčky, tanec nebo sledování vědomostních soutěží. Pouze 5 (6,76 %) z celkového počtu 74 (100 %) dotazovaných respondentů nemá žádné volnočasové aktivity. Těmto aktivitám se několikrát za týden věnuje 31 (41,89 %) respondentů, 5 (6,76 %) respondentů nemá čas věnovat se svým zájmům vůbec. Zaměstnavatelé jako prevenci syndromu vyhoření 35 (47,30 %) asistentům nenabízejí žádné relaxační aktivity, 39 (52,70 %) dotazovaným jejich zaměstnavatelé nabízí aktivity v podobě bazénu, fitness, divadla, kina, masáží, relaxačních pobytů a supervize.

Z výzkumného šetření vyplývá, že dotazovaní asistenti pedagoga se pravidelně věnují volnočasovým aktivitám a více jak polovina z celkového počtu 74 (100 %) dotazovaných využívá relaxační aktivity nabízené zaměstnavatelem.

ZÁVĚR

Bakalářská práce se zabývá syndromem vyhoření u asistentů pedagoga v okrese Pelhřimov. V teoretické části práce je daný problém zkoumán studiem dostupné odborné literatury a v praktické části práce metodou sběru dat pomocí dotazníku a jejich vyhodnocení. Dotazník vlastní konstrukce autorky byl určen pro asistenty pedagoga vykonávající tuto profesi ve školách a školských zařízeních na Pelhřimovsku.

Teoretická část práce popisuje definici syndromu vyhoření, jeho příčiny, projevy, fáze, prevence a metody rozpoznání burnout. Dále jsou zde rozepsány jednotlivé kapitoly zabývající se stresem, psychohygienou, pomáhajícími profesemi a profesí asistenta pedagoga.

Praktická část je zaměřena na kvantitativní výzkum za pomoci dotazníkového šetření, jehož se zúčastnilo 74 respondentů, různých věkových kategorií.

Cílem praktické části práce bylo zjistit, zda asistenti pedagoga vykazují některé z příznaků syndromu vyhoření, dále jestli mají dostatečné informace o syndromu vyhoření a jeho prevenci a také zda asistenti pedagoga pravidelně využívají relaxační a volnočasové aktivity. Pro výzkum byly stanoveny tři výzkumné otázky vztahující se k jednotlivým otázkám v dotazníku.

Z výsledků výzkumného šetření je zřejmé, že více jak polovina dotazovaných asistentů vykazuje příznaky syndromu vyhoření, přestože mají dostatečné informace o burnout a jeho prevenci a pravidelně se věnují relaxačním a volnočasovým aktivitám. Jedním z důvodů, že dotazovaní asistenti pedagoga pocítují příznaky syndromu vyhoření, je stále ještě mnoho nejasností a pochyb v dané profesi.

Domníváme se, že by asistenti pedagoga potřebovali lepší vstupní přípravu, ale i podporu při výkonu práce v podobě supervize a poradenství.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. BARTOŠÍKOVÁ, Ivana. *O syndromu vyhoření pro zdravotní sestry*. Brno: Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2006. ISBN 8070134399.
2. BEDRNOVÁ, Eva. *Duševní hygiena a sebeřízení*. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1996. ISBN 8070790199.
3. DUFFKOVÁ, Jana, Lukáš URBAN a Josef DUBSKÝ. *Sociologie životního stylu*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008. Vysokoškolské učebnice (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 9788073801236.
4. FONTANA, David. *Stres v práci a v životě: jak ho pochopit a zvládat*. Přeložila Alice ZAVADILOVÁ. Praha: Portál, 2016. ISBN 9788026210337.
5. FREJ, David a [ILUSTRACE LUDMILA ŠVIHLÍKOVÁ]. *Stres*. V Praze: Triton, 2004. ISBN 9788072545780.
6. GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. Edice pedagogické literatury. ISBN 8085931796.
7. GÉRINGOVÁ, Jitka. *Pomáhající profese: tvořivé zacházení s odvrácenou stranou*. Praha: Triton, 2011. Psyché (Triton). ISBN 9788073873943.
8. HARTL, Pavel. *Psychologický slovník*. Praha: J. Budka, 1994. ISBN 8090154905.
9. HARTL, Pavel a Helena HARTLOVÁ. *Psychologický slovník*. Praha: Portál, 2000. ISBN 807178303x.
10. HAVRDOVÁ, Zuzana a Martin HAJNÝ. *Praktická supervize: průvodce supervizí pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize*. Praha: Galén, c2008. ISBN 978-80-7262-532-1.

11. HAWKINS, Peter a Robin SHOHET. *Supervize v pomáhajících profesích*. Vydání druhé. Přeložil Helena HARTLOVÁ. Praha: Portál, 2016. ISBN 9788026209874.
12. HENNIG, Claudius a Gustav KELLER. *Antistresový program pro učitele: projevy, příčiny a způsoby překonání stresu z povolání*. Praha: Portál, 1996. Pedagogická praxe. ISBN 8071780936.
13. HONZÁK, Radkin. *Jak žít a vyhnout se syndromu vyhoření*. Vyd. 2. V Praze: Vyšehrad, 2015. ISBN 9788074295522.
14. CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada, 2007. Pedagogika (Grada). ISBN 9788024713694.
15. JEKLOVÁ, Marta a Eva REITMAYEROVÁ. *Syndrom vyhoření*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006. ISBN 8086991741.
16. JOSHI, Vinay. *Stres a zdraví*. Praha: Portál, 2007. Rádci pro zdraví. ISBN 9788073672119.
17. KEBZA, Vladimír a Iva ŠOLCOVÁ. *Syndrom vyhoření: (informace pro lékaře, psychology a další zájemce o teoretické zdroje, diagnostické a intervenční možnosti tohoto syndromu)*. 2., rozš. a dopl. vyd. Praha: Státní zdravotní ústav, 2003. ISBN 8070712317.
18. KENDÍKOVÁ, Jitka. *Asistent pedagoga*. Praha: Copyright, 2017. ISBN 9788074963490.
19. KENDÍKOVÁ, Jitka. *Vademecum asistenta pedagoga*. Praha: Pasparta, 2016. ISBN 9788088163121.
20. KLIMENT, Pavel. *Zvládací (copingové) odpovědi v pomáhajících profesích*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2014. ISBN 9788024442068.

21. KOPŘIVA, Karel. *Lidský vztah jako součást profese: [psychoterapeutické kapitoly pro sociální, pedagogické a zdravotnické profese]*. 5. vyd. Praha: Portál, 2006. ISBN 8073671816.
22. KOPŘIVA, Karel. *Lidský vztah jako součást profese*. Vyd. 7., V Portálu 6. Praha: Portál, 2013. ISBN 9788026205289.
23. KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Hořet, ale nevyhořet*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2012. Orientace (Karmelitánské nakladatelství). ISBN 9788071955733.
24. KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Jak neztratit nadšení*. Praha: Grada, 1998. Psychologie pro každého. ISBN 8071695513.
25. KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Jak zvládat stres*. Praha: Grada, 1994. Pro vaše zdraví. ISBN 8071691216.
26. KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Psychologie zdraví*. Praha: Portál, 2001. ISBN 9788071785514.
27. KUKAČKA, Vladislav. *Udržitelnost zdraví: vědecká monografie*. V Českých Budějovicích: Jihočeská univerzita, Zemědělská fakulta, 2010. ISBN 9788073942175.
28. LORENZOVÁ, Jitka. *Pomáhání v České republice*. In Blahoslav KRAUS, Věra POLÁČKOVÁ, et. al. *Člověk, prostředí, výchova. K otázkám sociální pedagogiky*. Brno: Paido, 2001. ISBN 80-7315-004-2.
29. MÍČEK, Libor. *Duševní hygiena*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1984.
30. NĚMEC, Zbyněk, Klára ŠIMÁČKOVÁ-LAURENČÍKOVÁ a Vanda HÁJKOVÁ. *Asistent pedagoga v inkluzivní škole*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Pedagogická fakulta, 2014. ISBN 9788072907120.

31. NOVÁKOVÁ, Iva. *Zdravotnická nauka 2. díl: učebnice pro sociální činnost. 1.* Vyd. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3707-23.
32. PEŠEK, Roman a Ján PRAŠKO. *Syndrom vyhoření: jak se prací a pomáháním druhým nezničit: pohledem kognitivně behaviorální terapie.* V Praze: Pasparta, 2016. ISBN 9788088163008.
33. PLAMÍNEK, Jiří. *Sebepoznání, sebeřízení a stres: praktický atlas sebezvládnání. 2., aktualiz. a dopl. vyd.* Praha: Grada, 2008. ISBN 8024725932.
34. POSCHKAMP, Thomas. *Vyhoření: rozpoznání, léčba, prevence.* Brno: Edika, 2013. Rádce pro pedagogy. ISBN 9788026601616.
35. PRIEB, Mirriam. *Jak zvládnout syndrom vyhoření: najdete cestu zpátky k sobě.* Praha: Grada, 2015. ISBN 9788024753942.
36. PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jiří MAREŠ. *Pedagogický slovník.* Praha: Portál, 1995. ISBN 8071780294.
37. PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jiří MAREŠ. *Pedagogický slovník. 3., rozš. a aktualiz. vyd.* Praha: Portál, 2001. ISBN 8071785792.
38. SCHMIDBAUER, Wolfgang. *Syndrom pomocníka. Vyd. 2.* Praha: Portál, 2015. Spektrum (Portál). ISBN 9788026208655.
39. STOCK, Christian. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout.* Praha: Grada, 2010. Poradce pro praxi. ISBN 9788024735535.
40. UZLOVÁ, Iva. *Asistence lidem s postižením a znevýhodněním: praktický průvodce pro osobní a pedagogické asistenty.* Praha: Portál, 2010. ISBN 9788073677640.
41. VACÍNOVÁ, Marie, Dobromila TRPIŠOVSKÁ a Marie FARKOVÁ. *Psychologie.* Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2008. ISBN 9788086723471.

42. VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Vyd. 4., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2008. ISBN 9788073674144.
43. VÁGNEROVÁ, Marie. *Současná psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2014. ISBN 9788026206965.
44. VÁVROVÁ, Soňa. *Doprovázení v pomáhajících profesích*. Praha: Portál, 2012. ISBN 978-80-262-0087-1.
45. ZVÍROTSKÝ, Michal. *Zdravý životní styl*. V Praze: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta, 2014. ISBN 9788072906611.

SEZNAM INTERNETOVÝCH ZDROJŮ

1. [Http://www.msmt.cz/dokumenty-3/vyhlaska-c-27-2016-sb-o-vzdelavani-zaku-se-specialnimi-2](http://www.msmt.cz/dokumenty-3/vyhlaska-c-27-2016-sb-o-vzdelavani-zaku-se-specialnimi-2) [online]. [cit. 2018-02-15].
2. [Http://www.msmt.cz/dokumenty-3/zakon-o-pedagogickych-pracovnicich-1](http://www.msmt.cz/dokumenty-3/zakon-o-pedagogickych-pracovnicich-1) [online]. [cit. 2018-02-15].

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1: Genderové rozlišení	52
Tabulka 2: Věk respondentů	53
Tabulka 3: Nejvyšší dokončené vzdělání	54
Tabulka 4: Zařízení, kde respondenti vykonávají pozici asistenta pedagoga	55
Tabulka 5: Druh postižení dítěte/žáka jemuž respondenti poskytují podporu	56
Tabulka 6: Délka praxe asistentů pedagoga	57
Tabulka 7: Považujete práci asistenta pedagoga za náročnou?	58
Tabulka 8: Víte, co je syndrom vyhoření?	59
Tabulka 9: Myslíte si, že lidé vykonávající profesi asistenta pedagoga jsou syndromem vyhoření ohroženi?	60
Tabulka 10: Jak byste reagoval(a), kdyby Vás postihl syndrom vyhoření?.....	61
Tabulka 11: Měl(a) jste někdy možnost blíže se seznámit s problematikou prevence syndr. vyhoření, zvládání stresových situací a zachování si psychické rovnováhy?....	62
Tabulka 12: . Pozoroval(a) jste někdy na sobě příznaky syndromu vyhoření?.....	63
Tabulka 13: Jak často u sebe pociťujete tělesné vyčerpání?	64
Tabulka 14: Jak často u sebe pociťujete citové vyčerpání?	65
Tabulka 15: Jak často se cítíte být nešťastná(ý)?	66
Tabulka 16: Jak často se cítíte být podrážděná(ý)?	67
Tabulka 17: Máte pocit, že Vás nic nebaví?	68
Tabulka 18: Jak často Vás přepadají negativní myšlenky?	69
Tabulka 19: Co Vás v zaměstnání nejvíce stresuje?	70
Tabulka 20: Jak často se cítíte na konci pracovní doby na dně svých sil?.....	72
Tabulka 21: Chodíte do práce rád(a), těšíte se do práce?	73
Tabulka 22: Změnil se Váš vztah k pracovnímu prostředí v průběhu praxe ve Vašem zaměstnání?	74
Tabulka 23: Jak často prožíváte krásný den?	75
Tabulka 24: Kolik hodin denně spíte?	76
Tabulka 25: Jaké jsou Vaše volnočasové aktivity?	77
Tabulka 26: Jak často ve svém volnu věnujete svým zájmům?	78

Tabulka 27: Nabízí Vám zaměstnavatel nějaké volnočasové aktivity jako prevenci syndromu vyhoření?	79
---	----

Seznam grafů

Graf 1: Genderové rozlišení	52
Graf 2: Věk respondentů	53
Graf 3: Nejvyšší dokončené vzdělání	54
Graf 4: Zařízení, kde respondenti vykonávají pozici asistenta pedagoga	55
Graf 5: Druh postižení dítěte/žáka, jemuž respondenti poskytují podporu	56
Graf 6: Délka praxe asistentů pedagoga	57
Graf 7: Považujete práci asistenta pedagoga za náročnou?	58
Graf 8: Víte, co je syndrom vyhoření?	59
Graf 9: Myslíte si, že lidé vykonávající profesi asistenta pedagoga jsou syndromem vyhoření ohroženi?	60
Graf 10: Jak byste reagoval(a), kdyby Vás postihl syndrom vyhoření	61
Graf 11: Měl(a) jste někdy možnost blíže se seznámit s problematikou prevence syndromu vyhoření, zvládání stresových situací a zachování si psychické rovnováhy?	62
Graf 12: Pozoroval(a) jste někdy na sobě příznaky syndromu vyhoření??	63
Graf 13: Jak často u sebe pociťujete tělesné vyčerpání?	64
Graf 14: Jak často u sebe pociťujete citové vyčerpání?	65
Graf 15: Jak často se cítíte být nešťastná(ý)?	66
Graf 16: Jak často se cítíte být podrážděná(ý)?	67
Graf 17: Máte pocit, že Vás nic nebaví?	68
Graf 18: Jak často Vás přepadají negativní myšlenky?	69
Graf 19: Co Vás v zaměstnání nejvíce stresuje?	71
Graf 20: Jak často se cítíte na konci pracovní doby na dně svých sil?	72
Graf 21: Chodíte do práce rád(a), těšíte se do práce?	73
Graf 22: Změnil se Váš vztah k pracovnímu prostředí v průběhu praxe ve Vašem zaměstnání?	74
Graf 23: Tabulka 23: Jak často prožíváte krásný den?	75
Graf 24: Kolik hodin denně spíte?	76

Graf 25: Jaké jsou Vaše volnočasové aktivity?	77
Graf 26: Jak často ve svém volnu věnujete svým zájmům?	78
Graf 27: Nabízí Vám zaměstnavatel nějaké volnočasové aktivity jako prevenci syndromu vyhoření?	79

PŘÍLOHY

Příloha A - Dotazník

Vážení respondenti,
dovoluji si Vás požádat o spolupráci na průzkumu k bakalářské práci, ve které se zabývám problematikou syndromu vyhoření u asistentů pedagoga.

Žádám Vás tímto o vyplnění dotazníku, jehož výsledky budou zpracovány zcela anonymně a budou použity pouze pro statistické zpracování v mé bakalářské práci. Není-li uvedeno v dotazníku jinak, označte pouze jednu odpověď.

Děkuji Vám za spolupráci a Vaše upřímné odpovědi. S pozdravem Zdeňka Burešová

1. Jste:

- žena
- muž

2. Váš věk:

- 18 – 20
- 21 – 25
- 26 – 30
- 31 – 35
- 36 – 40
- 41 – 45
- 46 – 50
- 51 – 55
- 56 – 60
- 61 – 65
- 66 a více

3. Vaše nejvyšší dokončené vzdělání je:

- vysokoškolské pedagogické
- vysokoškolské nepedagogické + kurz asistenta pedagoga
- vyšší odborné pedagogické
- vyšší odborné nepedagogické + kurz asistenta pedagoga
- střední pedagogické ukončené maturitní zkouškou
- střední nepedagogické ukončené maturitní zkouškou + kurz asistenta pedagoga
- střední ukončené výučním listem
- základní + kurz asistenta pedagoga

4. Pozici asistenta pedagoga vykonáváte:

- v mateřské škole běžného typu
- v mateřské škole se speciální třídou
- v základní škole běžného typu
- v základní škole speciální
- na střední škole běžného typu
- v dětském domově
- ve výchovném ústavu

5. S jakým druhem postižení u dítěte/žáka poskytujete podporu na pozici asistenta pedagoga?

- tělesné postižení
 - mentální postižení
 - sluchové postižení
 - zrakové postižení
 - poruchy autistického spektra
 - Downův syndrom
 - DMO
 - ADHD
 - poruchy chování
 - jiné
-

6. Jak dlouho tuto profesi vykonáváte? _____

7. Považujete práci asistenta pedagoga za náročnou?

- spíše ano
- ano
- spíše ne
- ne

8. Víte co je syndrom vyhoření?

- ano, přesně vím, o co se jedná
- něco málo jsem o tom slyšel(a)
- vůbec nevím, o co se jedná

9. Myslíte si, že lidé vykonávající profesi asistent pedagoga jsou syndromem vyhoření ohroženi?

- ano
- ne
- nevím

10. Jak byste reagoval/a, kdyby Vás postihl syndrom vyhoření?

- odborná pomoc
- pomoc kolegů
- pomoc rodiny a přátel
- svépomoc

11. Měl/a jste někdy možnost blíže se seznámit s problematikou prevence syndromu vyhoření, zvládání stresových situací a zachování si psychické rovnováhy?

- ano
- ne

12. Pozoroval(a) jste někdy na sobě příznaky syndromu vyhoření? (únava, vyčerpání, špatná nálada, nechuť k práci)

- ano
- ne

13. Jak často u sebe pocítujete tělesně vyčerpání?

- stále
- často
- občas
- zřídka
- nikdy

14. Jak často u sebe pocítujete citové vyčerpání?

- stále
- často
- občas
- zřídka
- nikdy

15. Jak často se cítíte být nešťastná(y)?

- stále
- často
- občas
- zřídka
- nikdy

16. Jak často se cítíte být podrážděná(y)?

- stále
- často
- občas
- zřídka
- nikdy

17. Máte pocit, že Vás nic nebaví?

- stále
- často
- občas
- zřídka
- nikdy

18. Jak často Vás přepadají negativní myšlenky?

- stále
- často
- občas
- zřídka
- nikdy

19. Co je pro Vás v zaměstnání nejvíce stresující? (MŮŽETE OZNAČIT VÍCE ODPOVĚDÍ)

- kontakt a práce s dětmi
 - spolupráce s rodiči
 - spolupráce s pedagogy
 - spolupráce s vedením
 - špatné společenské postavení profese
 - nejasná pracovní náplň
 - nejistota pracovního poměru
 - práce na zkrácený úvazek
 - nízké platové ohodnocení
 - vykonávání příprav ve svém volnu (nepřímá činnost není zahrnuta v prac. úvazku)
 - málo viditelné pracovní výsledky
 - špatná atmosféra mezi kolegy na pracovišti
 - jiné
-

20. Jak často se cítíte na konci pracovní doby na dně svých sil?

- stále
- často
- občas
- zřídka
- nikdy

21. Chodíte do práce ráda/rád, těšíte se do práce?

- stále
- často
- občas
- zřídka
- nikdy

22. Změnil se Váš vztah k pracovnímu prostředí v průběhu praxe ve Vašem zaměstnání?

- ano, k lepšímu
 - ano, k horšímu
 - ne, nezměnil se
 - nedokážu posoudit
 - jiná odpověď
-

23. Jak často prožíváte krásný den?

- stále
- často
- občas
- zřídka
- nikdy

24. Kolik hodin denně spíte?

- méně než 5 hod.
- 5 – 6 hod.
- 6 – 7 hod.
- 7 – 8 hod.
- více jak 8 hod.

25. Jaké jsou Vaše volnočasové aktivity? (MŮŽETE OZNAČIT VÍCE ODPOVĚDÍ)

- sport
- hudba
- četba
- speciální relaxační metody (jóga, progresivní metoda, autogenní trénink)
- žádné nemám
- jiné _____

26. Jak často se ve svém volnu věnujete svým zájmům?

- každý den
- několikrát za týden
- jen o víkendu
- velmi zřídka
- nemám čas věnovat se svým zájmům

27. Nabízí Vám zaměstnavatel nějaké relaxační aktivity jako prevenci syndromu vyhoření? (MŮŽETE OZNAČIT VÍCE ODPOVĚDÍ)

- divadlo, kino
 - bazén, fitness
 - masáže
 - supervize
 - relaxační pobyty
 - jiné
-
- žádné nenabízí

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Zdeňka Burešová

Obor: Speciální pedagogika - vychovatelství

Forma studia: kombinovaná

Název práce: Syndrom vyhoření u asistenta pedagoga na Pelhřimovsku.

Rok: 2018

Počet stran textu bez příloh: 75

Celkový počet stran příloh: 5

Počet titulů českých použitých zdrojů: 45

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 2

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