

UNIVERZITA JANA AMOSA KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ

KOMBINOVANÉ ŠTÚDIUM

2013 – 2015

DIPLOMOVÁ PRÁCA

Denisa Mathiová

**Syndróm vyhorenia ako dôsledok stresu v práci
špeciálneho pedagóga**

Praha 2015

Vedúci magisterskej práce: PaedDr. Milan Hejdiš, PhD.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER

COMBINED (PART TIME) STUDIES

2013 - 2015

DIPLOMA THESIS

Denisa Mathiová

**The Burnout syndrome as a result of stress in the
work of a special pedagogue**

Prague 2015

**The Diploma Thesis Work Supervisor:
PaedDr. Milan Hejdiš, PhD.**

Prehlásenie

Prehlasujem, že predložená magisterská práca je mojím pôvodným autorským dielom, ktoré som vypracovala samostatne. Všetku literatúru a ďalšie zdroje, z ktorých som pri spracovaní čerpala, v práci riadne citujem a sú uvedené v zozname použitých zdrojov.

Súhlasím s prezentačným sprístupnením svojej práce v univerzitnej knižnici.

V Prahe 24. 02. 2015

Denisa Mathiová

Pod'akovanie

Ďakujem školiteľovi mojej diplomovej práce PaedDr. Milanovi Hejdišovi, PhD., za jeho odborné vedenie, metodickú pomoc a cenné rady, ktoré mi poskytol pri jej vypracovávaní.

Anotácia

Magisterská práca „SYNDRÓM VYHORENIA AKO DÔSLEDOK STRESU V PRÁCI ŠPECIÁLNEHO PEDAGÓGA“ je zameraná na prácu špeciálneho pedagóga ako náročnú profesiu, ktorá kladie vysoké požiadavky na svojich vykonávateľov po každej stránke a ohrozuje ich chronickým stresom vo zvýšenej miere. Definuje stres a syndróm vyhorenia v práci špeciálneho pedagóga, príčiny a podmienky stresu a navrhuje aj spôsoby odbúravania stresu.

Práca pozostáva zo siedmich kapitol. Prvá kapitola prezentuje špeciálnu pedagogiku ako pomáhajúcu profesiu. Druhá kapitola je zameraná na prácu špeciálneho pedagóga. Tretia kapitola sa zaoberá stresom ako dôsledkom syndrómu vyhorenia. Štvrtá kapitola poukazuje na syndróm vyhorenia u špeciálnych pedagógov. Piata kapitola rozoberá prevenciu syndrómu vyhorenia. Šiesta kapitola je zameraná na empirickú časť, ktorá sa zaoberá prítomnosťou stresu a syndrómu vyhorenia, jeho vplyvom na prácu i osobnosť špeciálneho pedagóga, zaoberá sa tiež prevenciou pred stresom a vyhorením. Siedma kapitola obsahuje porovnanie výsledkov empirickej časti s názormi autorov v teoretickej časti a závery pre prax.

Kľúčové slová

Deti a mládež so špeciálnymi potrebami. Prevencia syndrómu vyhorenia. Stres. Syndróm vyhorenia. Špeciálna pedagogika. Špeciálny pedagóg. Zvládanie stresu.

Annotation

The master's thesis "THE BURNOUT SYNDROME AS A RESULT OF STRESS IN THE WORK OF A SPECIAL PEDAGOGUE" is aimed at the work of a special pedagogue as a difficult occupation that sets high requirements on the pedagogues in every respect and puts them under chronic stress in a higher rate. The thesis defines stress and burnout syndrome in the work of the special pedagogue, causes and conditions of stress and suggests also methods for stress relief.

The thesis consists of seven chapters. The first chapter presents special pedagogics as a helping occupation. The second chapter is aimed at the work of the special pedagogue. The third chapter deals with the stress as a result of the burnout syndrome. The fourth chapter points at the special pedagogues' burnout syndrome. The fifth chapter analyses prevention of the burnout syndrome. The sixth chapter is aimed at the empirical part that deals with the presence of stress and the burnout syndrome, its effects on work and personality of the special pedagogue, it deals also with the stress prevention and the burnout syndrome prevention. The seventh chapter contains a comparison of the results of the empirical part with the opinions of the authors from the theoretical part and practical conclusions.

Keywords:

Burnout syndrome. Children and youth with special needs. Prevention of the burnout syndrome. Special pedagogics. Special pedagogue. Stress. Stress management.

OBSAH

| | |
|--|-----------|
| ÚVOD | 9 |
| TEORETICKÁ ČASŤ | 11 |
| 1 ŠPECIÁLNA PEDAGOGIKA | 11 |
| 1.1 Špeciálna pedagogika ako vedný odbor..... | 13 |
| 1.2 Systém špeciálnej pedagogiky | 14 |
| 2 NÁROKY NA PRÁCU ŠPECIÁLNEHO PEDAGÓGA | 16 |
| 2.1 Osobnosť špeciálneho pedagóga..... | 17 |
| 2.2 Práca špeciálneho pedagóga | 20 |
| 3 STRES | 23 |
| 3.1 Príčiny a dôsledky stresu..... | 24 |
| 3.2 Špeciálny pedagóg a stres | 27 |
| 3.3 Stres a syndróm vyhorenia..... | 28 |
| 4 SYNDRÓM VYHORENIA U ŠPECIÁLNEHO PEDAGÓGA..... | 30 |
| 4.1 Podmienky vzniku syndrómu vyhorenia | 32 |
| 4.2 Symptómy syndrómu vyhorenia | 33 |
| 4.3 Fázy syndrómu vyhorenia | 34 |
| 4.4 Pomoc pri syndróme vyhorenia | 35 |
| 5 PREVENCIA SYNDRÓMU VYHORENIA | 38 |
| 5.1 Prevencia zo strany zamestnávateľa..... | 39 |
| 5.2 Prevencia zo strany špeciálneho pedagóga | 41 |
| 5.2.1 Duševné zdravie..... | 43 |
| 5.2.2 Fyzická zdatnosť | 45 |
| 5.2.3 Manažment času | 47 |
| PRAKTICKÁ ČASŤ | 49 |
| 6 PRIESKUM | 49 |
| 6.1 Predmet prieskumu | 49 |
| 6.2 Ciele prieskumu..... | 49 |
| 6.3 Hypotézy prieskumu..... | 50 |
| 6.4 Metodika prieskumu | 50 |
| 6.5 Respondenti prieskumu..... | 52 |

| | | |
|----------|---|-----------|
| 6.6 | Výsledky dotazníkového prieskumu | 52 |
| 6.7 | Stanovisko k hypotézam prieskumu | 66 |
| 7 | DISKUSIA A ZÁVERY PRE PRAX | 70 |
| 7.1 | Závery pre prax | 72 |
| | ZÁVER..... | 74 |
| | ZOZNAM POUŽITÝCH ZDROJOV | 76 |
| | ZOZNAM GRAFOV | 81 |
| | ZOZNAM PRÍLOH..... | 82 |

ÚVOD

Dosiahnuť vrchol vo svojej kariére, byť úspešným, mať skvelú rodinu, harmonické vzťahy doma aj na pracovisku je snom väčšiny ľudí v dnešnej dobe. Úsilie byť dokonalým a úspešným vždy, všade a vo všetkom, však so sebou prináša aj veľké riziko záťaže – čiže stresu.

Stres sa zákerne ukrýva a pôsobí na človeka dosť dlhé obdobie, často aj niekoľko rokov až prejde do chronickej formy a v konečnom štádiu vyvoláva vyhorenie jedinca so všetkými negatívnymi následkami. Jednotlivec má potom problém vyrovnať sa so záťažou vhodným spôsobom a stráca schopnosť primerane reagovať na bežné denné situácie. Je smutný, preťažený starosťami, cíti sa fyzicky a emocionálne vyčerpaný, obmedzuje sociálne kontakty, často prichádza do konfliktov, nezriedka odchádza zo zamestnania a jeho najbližší ho opúšťajú. To všetko nastáva ako dôsledok stresu, ktorý nebol schopný jednotlivec zvládnuť primeranou cestou a dostal sa do stavu označovaného ako syndróm vyhorenia s nadrozmernými následkami.

Vyhorenie môže ohroziť každého, osobitne ľudí, ktorí vykonávajú prácu vyžadujúcu kontakt s inými ľuďmi, prácu pomáhajúceho charakteru. Od týchto ľudí sa vyžaduje, aby sa správali k ľuďom emocionálne kladne, no na druhej strane sú často konfrontovaní s emocionálne negatívnymi reakciami ľudí, s ktorými prichádzajú do bezprostredného kontaktu.

Existujú určité povolania, ktoré sú ohrozené vyhorením viac ako ostatné. Za oblasť s mimoriadnym výskytom syndrómu vyhorenia sa považuje školstvo. Vyskytuje sa u učiteľov na všetkých stupňoch školstva, osobitne však u pedagógov pracujúcich s duševne postihnutými deťmi.

Syndróm vyhorenia ako dôsledok stresu v práci špeciálneho pedagóga a jeho závažné dôsledky, ale i spôsoby jeho prevencie boli hlavnou motiváciou k napísaniu diplomovej práce na danú tému.

Cieľom práce je definovať stres a syndróm vyhorenia v práci špeciálneho pedagóga, príčiny, príznaky a podmienky jeho vzniku, jeho

priebeh, i dôsledky. Zamerať sa na jeho zvládanie, na oblasť prevencie pred stresom a následne aj vyhorením.

V práci sa venujeme tejto problematike v teoretickej a empirickej rovine. Práca sa vo veľkej miere zaoberá aj spôsobmi prevencie pred stresom a následne vyhorením zo strany zamestnávateľov i zo strany samotných špeciálnych pedagógov.

Empirická časť práce je zameraná na stres a syndróm vyhorenia v súvislosti s prácou špeciálneho pedagóga, prevenciu pred stresom i vyhorením a navrhuje aj spôsoby odbúravania stresu a tým aj eliminácie rizika vzniku syndrómu vyhorenia.

Jav celkového telesného, psychického a duševného vyčerpania je známy od dávnych čias aj keď svoje odborné pomenovanie dostal až v minulom storočí. Kým donedávna bolo vyhorenie pokladané za výhradne mužský problém, dnes postihuje aj mnoho žien. Často je výsledkom kombinácie nadmerného pracovného zaťaženia, zodpovednosti, nesprávneho životného štýlu a nedostatku odpočinku.

Človek, ktorý sa rozhodol so stresom bojovať, musí mať veľa trpezlivosti, sebaúcty, dôležité je aj sebaopoznanie a hlavne, človek musí veriť sám sebe a nepodliehať mu.

TEORETICKÁ ČASŤ

1 ŠPECIÁLNA PEDAGOGIKA

Pojem špeciálna pedagogika sa v histórii menil a postupne dochádzalo k jeho špecifikácii. Pre označenie teoretických problémov i praktického výchovného pôsobenia na jedinca s postihnutím sa u nás začal pojem špeciálna pedagogika používať v sedemdesiatych rokoch dvadsiateho storočia.

Špeciálnou pedagogikou označujeme vednú oblasť v sústave pedagogických vied, ktorá sa zaoberá teóriou a praxou výchovy detí, mládeže a dospelých vyžadujúcich špeciálnu starostlivosť z dôvodu mentálneho, senzomotorického, somatického postihnutia alebo narušených komunikačných schopností, či psychosociálneho narušenia, alebo z dôvodu iných špecifických daností porúch učenia, správania. Zaradujeme sem aj jedincov s výnimočným nadaním a talentom či inými špecifickými potrebami (Vašek, 2006).

Ide teda o špeciálnu výchovnú starostlivosť, ktorá sa sústreďuje najviac na jednotlivcov, ktorí sa podľa Gaussovej krivky nachádzajú mimo pásma normality 2,5 % pod a 2,5 % nad.

V užšom zmysle môžeme špeciálnu pedagogiku charakterizovať ako vedu o zákonitostiach špeciálnej výchovy a vzdelávania jedinca, ktorý z dôvodu znevýhodnenia vyžaduje pri vzdelávaní špeciálno - pedagogický prístup, podporu pri pracovnom a spoločenskom uplatnení (Pipeková, 2006).

V rôznych krajinách sa rozsah špeciálnej výchovnej starostlivosti chápe ináč a má odlišnú tradíciu, z ktorej vychádza.

Predmetom špeciálnej pedagogiky je podľa Vaška (2006) skúmanie podstaty a zákonitostí edukácie postihnutých, narušených, či jedincov s inými špecifickými potrebami z aspektu etiológie, symptomatológie, korekcie, metód edukácie, reedukácie ako aj profylaxie

neadekvátneho vyrovnania sa s postihnutím, narušením či inými špecifickými danosťami.

„Ciele špeciálnej pedagogiky vychádzajú z princípov humanizmu, t. j., uznania hodnoty a svojbytnosti každého človeka, i toho, ktorý sa nejakým spôsobom odlišuje od normy definovanej priemerom“ (Pipeková, Vítková, 2010).

Cieľom špeciálnej pedagogiky je vychovávať, vyučovať a vzdelávať jedincov s osobitými špecifickými potrebami prostredníctvom špeciálnych metód výchovy a vyučovania tak, aby sa čo najskôr vnútorne vyrovnali so svojimi danosťami, aby boli spôsobilí žiť relatívne plnohodnotný život v spoločnosti. Uplatňujú sa tu špeciálne metódy výchovy a vyučovania na základe individuálneho prístupu k vychovávanému. Aby sa dosiahli stanovené ciele je potrebné s uplatňovaním špeciálnej výchovnej starostlivosti čo najskôr (Vašek, 2006). Veľmi dôležitá je tu spolupráca rodičov detí, ktorí si musia osvojiť základné metódy a princípy špeciálnej výchovnej starostlivosti. V súčasnosti sa čoraz viac presadzuje integrácia detí so špecifickými potrebami do bežných škôl, tým sa úlohy špeciálnej pedagogiky rozširujú o spoluprácu a usmerňovanie týchto škôl.

Hotár (1997) definuje cieľ špeciálnej pedagogiky ako snahu prostredníctvom edukácie, korekcie, reedukácie dosiahnuť, aby sa jedinci vyžadujúci špeciálnu starostlivosť čo najskôr vnútorne vyrovnali so svojimi danosťami ako dôsledkami narušenia, či postihnutia, aby sa stali spôsobilými žiť relatívne plnohodnotným životom v spoločnosti ako tvorcovia, konzumenti, či ochrancovia hodnôt.

Z uvedeného vyplýva, že pedagogika plní celý rad úloh, predstavuje zložitý, vnútorne viacnásobne členený systém, pri ktorom vzniká otázka či možno o nej hovoriť ako o vednom odbore, alebo o vednej oblasti, ktorá zastrešuje systém vedných disciplín, z ktorých každá sa zaoberá problematikou edukácie iného druhu špeciálnych potrieb, narušenia, či postihnutia. Je potrebné poznávanie všeobecne platných zákonitostí špeciálnopedagogických javov a procesov, špeciálnopedagogickej edukácie, skúmanie historického vývoja odboru, metód získavania

vedeckých poznatkov, kde sa špeciálny edukačný proces uskutočňuje. Edukačný proces sa spravidla realizuje u detí a mládeže s približne rovnakým druhom postihnutia, či narušenia.

Hlavné kritéria na členenie systému:

a) všeobecné – všeobecne platné zákonitosti a pravidlá pre celú časť populácie so špeciálnymi výchovnými potrebami v súvislosti s jej edukáciou, čo predstavuje širšie koncipovanie odboru,

b) špeciálne – zamerané na edukáciu z aspektu jednotlivého druhu postihnutia, narušenia či špecifickej potreby, čo predstavuje užšie zameranie odboru (Vašek, 2006).

1.1 Špeciálna pedagogika ako vedný odbor

„Špeciálna pedagogika ako vedný odbor predstavuje relatívne ucelený, integrovaný a vnútorne diferencovaný, logický usporiadaný systém vedeckých poznatkov o špeciálnopedagogických javoch a procesoch, ako aj o ich vzájomnej interakcii, ktorý sa buduje na základe výsledkov vedeckovýskumnej a vedeckobádateľskej činnosti“ (Vašek, 2006).

Špeciálnopedagogickými javmi sú napr. postihnutie, postihnutý jedinec, narušenie, narušený jedinec, ťažkovychovateľnosť, ťažkovychovateľný jedinec, špecifické potreby, jedinec so špecifickými potrebami a pod.

Pod špeciálnopedagogickými procesmi označujeme pojmy napr. špeciálna edukácia, výchovná rehabilitácia, korekcia, stimulácia, reedukácia, kompenzácia a pod. Podstatu špeciálnej pedagogiky tvorí interakcia medzi špeciálnopedagogickými javmi a procesmi.

Špeciálna pedagogika patrí v najširšom význame do sústavy vied o človeku a v užšom význame do systému pedagogických vied. Špeciálna pedagogika pri napĺňaní svojho poslania spolupracuje s celým radom súvzťažných vied, ktoré označujeme ako pomocné vedy a ich poznatky využíva ako pri formulovaní svojich cieľov, tak i pri opisovaní jedinca,

u ktorého chceme dosiahnuť určité ciele. Ďalšou skupinou z ktorej špeciálna pedagogika čerpá poznatky sú tzv. hraničné odbory, ktoré sa taktiež zaoberajú človekom ale z iných aspektov. Patria sem pedagogika, psychológia, sociálna biológia a medicínske disciplíny. Druhú skupinu hraničných odborov tvoria vedné odbory, ktorých predmetom je človek, postihnutý alebo narušený, či jedinec so špecifickými potrebami ale zaoberajú sa ním z iného aspektu (Vašek, 2006).

1.2 Systém špeciálnej pedagogiky

Špeciálna pedagogika predstavuje veľké množstvo systematicky usporiadaných poznatkov o teórii a praxi edukácie postihnutých jedincov alebo jedincov so špecifickými potrebami, ktoré sa podľa kritérií dajú zoskupiť do subsystémov .

1) Systém špeciálnej pedagogiky vo všeobecnom zameraní:

- všeobecné základy špeciálnej pedagogiky,
- historiografia špeciálnej pedagogiky,
- metodológia špeciálnej pedagogiky,
- filozofia špeciálnej pedagogiky,
- teória komunikácie postihnutých,
- výchovná rehabilitácia,
- náuka o špeciálnych školách a zariadeniach,
- komparatívna špeciálna pedagogika,
- špeciálna pedeutológia.

2) Systém špeciálnej pedagogiky v užšom zameraní sa delí podľa druhu a stupňa špeciálnej edukačnej potreby:

- pedagogika mentálne postihnutých,
- pedagogika zrakovo postihnutých,
- pedagogika sluchovo postihnutých,
- pedagogika telesne postihnutých, chorých a zdravotne oslabených,
- pedagogika rečovo chybných,
- pedagogika psychosociálne narušených,

- pedagogika viacnásobne postihnutých,
- pedagogika detí s poruchami učenia,
- pedagogika detí s poruchami správania,
- pedagogika výnimočne nadaných a talentovaných:

Špeciálnu pedagogiku je možné členiť aj podľa veku osôb, ktoré sú jej predmetom a to na :

- pedagogiku detí predškolského veku,
- pedagogiku detí školského veku,
- pedagogiku adolescentov a dospelých (Vašek, 2006).

Označenie objektov starostlivosti je rôznorodé ako u nás, tak aj v zahraničí. Najčastejšie sa stretávame s označením postihnutý alebo invalidný jedinec, a to s viac alebo menej trvalým postihnutím. Za jedinca s postihnutím z pohľadu špeciálnej pedagogiky sa považujú deti, mladi ľudia i dospelí, ktorí sú tak obmedzení v učení, komunikácií a reči, v sociálnom chovaní a v psychomotorických schopnostiach, že ich fungovanie v spoločnosti je sťažené.

Špeciálne edukačné potreby nám umožňujú určiť rozsah pôsobnosti špeciálnej pedagogiky od postihnutých až po nadaných, lebo ich potreby zjednocujú.

Špeciálnu pedagogiku v praktickej podobe uskutočňujú špeciálni pedagógovia.

2 NÁROKY NA PRÁCU ŠPECIÁLNEHO PEDAGÓGA

Podľa Vašeka a kol. (1996), špeciálny pedagóg je „učiteľ alebo vychovávateľ v školách alebo výchovných zariadeniach pre mládež vyžadujúcu špeciálnu starostlivosť. Pôsobnosť (kompetencia) špeciálneho pedagóga sa viaže na diagnostiku a prognostiku, na špeciálnu výchovu a vzdelávanie, na profesijnú prípravu, pracovné a spoločenské začlenenie postihnutého alebo narušeného jednotlivca, na špeciálnopedagogické poradenstvo, organizačnú a vedecko-výskumnú prácu v špeciálnej pedagogike.”

Podľa Ďuriča et al., (1997) je špeciálny pedagóg profesné označenie odborníka, ktorý sa zaoberá teóriou alebo praxou edukácie resp. výchovnej rehabilitácie jednotlivcov vyžadujúcich špeciálnu starostlivosť.

Jedná sa o jednotlivcov:

- s mentálnym, senzorickým či somatickým postihnutím,
- s narušenými komunikačnými schopnosťami,
- s narušenými sociálnymi vzťahmi,
- so špecifickými problémami učenia alebo správania, alebo iných špecifických potrieb.

V závislosti od druhu postihnutia jedinca sú pre označenie špeciálny pedagóg zaužívané termíny :

- špeciálny pedagóg mentálne postihnutých - psychopéd,
- špeciálny pedagóg pre rečovo chybných - logopéd,
- špeciálny pedagóg pre sluchovo postihnutých - surdopéd,
- špeciálny pedagóg pre zrakovo postihnutých - tyflopéd,
- špeciálny pedagóg pre telesne postihnutých - somatopéd,
- špeciálny pedagóg pre sociálne a emocionálne narušených - etopéd.

Profesia špeciálny pedagóg patrí k pomáhajúcim profesiám, od ktorých sa vyžaduje schopnosť empatie a kreativity, rešpektovanie základných ľudských práv, zmysel pre spravodlivosť, rešpektovanie osobnej slobody jedinca so špeciálnymi potrebami a pod. Špeciálnemu pedagógovi, by nemalo byť cudzie nič, čo je bežne ľudské.

Praško et al., (2006) uvádza, že *„pomáhanie druhým ako profesia je náročné a vyčerpávajúce povolanie. Klient často nechce byť pre pomáhajúceho len objektom pomoci, ale tiež blízkym človekom, ktorý si vyžaduje súcit, chce lásku, pozornosť, nielen výkon práce a neosobnú radu“*.

Keďže práca špeciálneho pedagóga s postihnutými jedincami je veľmi ťažká a náročná, od špeciálneho pedagóga sa očakáva široké spektrum vedomostí, ale zároveň sa nemalý dôraz kladie aj na jeho osobnostnú a kultúrnu výbavu, ktoré sú jeho základom. Svoj základ musí ďalej rozvíjať, musí sa vzdelávať, zdokonaľovať svoje schopnosti a tvorivo uplatňovať osvojené vedomosti. V máloktorom povolaní musí človek vynaložiť toľko úsilia na tak, niekedy malý výchovný úspech.

2.1 Osobnosť špeciálneho pedagóga

Osobnosť špeciálneho pedagóga je základným a to najdôležitejším vkladom do vlastnej profesie.

„Termín osobnosť pochádza z latinského persona, s pôvodným významom maska, teda s významom odhaľovať podstatu človeka, alebo naopak zakrývať človeka, ktorý ako herec hral určitú úlohu“ (Vančová, 2005).

Podľa Vančovej (2005) osobnosť možno chápať ako systém určitých vlastností, utvárajúcich sa na základe spolupôsobenia vonkajších a vnútorných podmienok s konkrétnym spôsobom prejavu v konkrétnych situáciách.

Osobnosť špeciálneho pedagóga Vašek et al., (1996) vníma ako integrovaný súhrn základných povahových čŕt, osobnostných duševných

vlastností a profesionálnych schopností, ktoré sa prejavujú v jeho špeciálnopedagogickej práci.

Podľa Vaška et al., (1996), by mal špeciálny pedagóg stelesňovať kladné osobnostné vlastnosti a to: morálne, charakterové, vôľové, citové, intelektuálne, pracovné a spoločenské. Základné požiadavky na špeciálneho pedagóga zahŕňajú dodržiavanie pravidiel slušnosti, kultúrne správanie, úctu a takt k postihnutým. Ďalej sú to požiadavky na ľudský morálny profil v súkromnom rodinnom živote a na jeho spoločenskú povesť. Je známe, že hodnoty a ideály osobnosti regulujú jeho správanie a konanie.

Valenta a Müller (2004) v súvislosti s osobnostnou výbavou špeciálneho pedagóga uvádzajú, že tam spadajú všetky osobnostné schopnosti, ktoré sú potrebné ku kvalitnej sociálnej interakcii s druhými ľuďmi napr. percepčia teda spôsob vnímania druhého človeka a na ňu nadväzujúca komunikácia (vrátane jej obsahovej a formálnej stránky).

Zvláštnu pozornosť si podľa Čápa a Mareša (2001) zasluhuje „*odolnosť učiteľa k záťaži*“. Pre povolanie učiteľa je charakteristický nadbytok interpersonálnych podnetov, ktorý vyvoláva napätie a môže viesť k podráždenosti a narušeniu neuropsychickej rovnováhy. Záťažou býva tiež premenlivosť situácií a podmienok (vývojové zmeny žiakov, aj celých generácií).

Vo výchovno - vzdelávacom procese sa uplatňuje veľa čŕt osobnosti špeciálneho pedagóga, ktoré ovplyvňujú priebeh a výsledky tohto procesu. Medzi ne zaraďujeme aj autoritu pedagóga.

Špeciálna pedeutológia je náuka, ktorá sa zaoberá profesiou špeciálneho pedagóga. Ide o súhrn základných povahových čŕt, osobných a duševných vlastností, profesionálnych schopností.

Pedeutológia skúma osobnosť pedagóga z dvoch prístupov:

- normatívny prístup má za cieľ určiť, aký má pedagóg byť, ak má byť vo svojej profesii úspešný. Tento prístup je spojený s deduktívnou metódou, ktorou sa určuje ideálny vzor, ktorému by sa mal pedagóg priblížiť,

- analitický prístup má za cieľ zistiť, akí konkrétni pedagógovia sú a aké majú reálne vlastnosti. V tomto prístupe sa využívajú metódy indukcie, ktorými môže byť analýza výpovedí žiakov o učiteľoch alebo sebareflexia učiteľov (Dytrtová, Krhutová, 2009).

K vlastnostiam špeciálneho pedagóga podľa Vančovej (2005) patria:

- reflektívne vlastnosti - sú charakterizované priateľským, milým a podporujúcim správaním, citlivým k potrebám žiakov,
- integrácia osobnosti pedagóga - prejavujúca sa v jeho emocionálnej stabilite,
- primeranosť sebaponímania - pedagóg by mal pociťovať dostatočnú sebadôveru a ctižiadostivosť, pocit sily a dostatku energie k riešeniu životných situácií, v aplikácii na pedagogické situácie - optimizmus pri očakávaní výsledkov,
- adaptácia - prezentuje schopnosť odhaliť zmeny v očakávaní výsledkov,
- primeraný stupeň dominancie a dynamizmu - pedagóg by mal dokázať žiakov viesť, usmerňovať, riadiť ich osobnostný rozvoj. S dominanciou pedagóga súvisí potreba kontroly, rozhodnosť a zodpovednosť,
- adekvátne klasifikácia a hodnotenie žiakov.

Bajo, Vašek (1994) od špeciálneho pedagóga vyžadujú:

- odbornosť – nevyhnutné sú vedomosti špeciálnej pedagogiky, všeobecnej pedagogiky, psychológie a zo súvzťažných disciplín,
- fyzické a psychické zdravie – výchova a vzdelávanie jedincov so špeciálnymi potrebami vyžaduje od špeciálneho pedagóga značnú telesnú a duševnú odolnosť, inak by túto prácu nemohol vykonávať na požadovanej úrovni dlhší čas,
- pevná vôľa – výchova a vzdelávanie jedincov so špeciálnymi potrebami je spojená s ťažkosťami, problémami, s prekonávaním prekážok, s častými neúspechmi. Preto musí byť vytrvalý, trpezlivý, húževnatý, dôsledný. Musí veriť, že sústavné výchovné podnecovanie vyvolá u postihnutého človeka kladnú reakciu,

- pracovitosť, cieľavedomosť a systematickosť – špeciálnopedagogická práca sa musí vykonávať svedomite, zodpovedne a dôsledne. V tejto práci všetko vzájomne súvisí podmienky, vnútorné a vonkajšie vplyvy,
- láska k postihnutým – špeciálny pedagóg musí poznať zverených jedincov, ich prejavy, vlastnosti. Bez lásky k nim, by nemohol vytvoriť radostné, bezprostredné ovzdušie, plné porozumenia, ktoré predstavuje optimálne podmienky pre úspešnú výchovu.

Osobnosť špeciálneho pedagóga sa formuje už počas jeho prípravy na toto povolanie, ale aj v procese vlastnej pedagogickej praxe a taktiež i v procese permanentnej sebvýchovy a cieľavedomej práce na sebe samom. Zmysel osobnostných kvalít špeciálneho pedagóga je aj v tom, že v pomáhajúcom vzťahu sa pre klienta môže stať dôležitým príkladom.

2. 2 Práca špeciálneho pedagóga

Špeciálny pedagóg realizuje pomocou špeciálno – pedagogických metód špeciálnopedagogickú prácu zameranú na optimalizáciu výchovného a vzdelávacieho vývinu jedinca.

Zameriava sa na: edukáciu, reedukáciu, korekciu výchovy – rehabilitáciu, diagnostiku, poradenstvo v oblasti praktickej, odborno – metodickej, výskumnej a riadiacej.

Pre zaradenie jedinca s postihnutím do zodpovedajúcej formy vzdelávania je veľmi dôležitá diagnostika a taktiež údaje z rodinnej a osobnej anamnézy. Je potrebné brať do úvahy aj individuálne zvláštnosti jedinca. Celkové posúdenie a prezentácia výsledkov diagnostiky má brať do úvahy druh postihnutia, jeho závažnosť a funkcie, ktoré sú postihnutím narušené.

**Fázy špeciálne – pedagogického procesu podľa Vojtovej (2004):
prevencia**

- poradenstvo - sprostredkovanie informácií a znalostí potrebných pre podporu jedinca, odborné poradenstvo,
- vzdelávanie – podporovanie kompetencií pedagóga, ďalšie vzdelávanie pedagógov, ktorí určitým spôsobom participujú na edukácií jedinca,
- spolupráca – participácia odborníkov z rôznych odborov za účelom zlepšenia životných podmienok jedinca,

intervencia

- identifikácia cieľov,
- vypracovanie plánu, ktorý vedie k dosiahnutiu cieľov,
- hodnotenie plánu s akcentom na vyzdvihnutie pozitív v postup

rehabilitácia (resocializácia)

- individuálna – diagnostika problémov jedinca, tvorba resocializačných plánov,
- skupinová – podporovanie a vedenie jedinca, tvorba aktivít, ktoré pozitívne ovplyvňujú a rozvíjajú jedinca a jeho správanie.

Špeciálnopedagogické poradenstvo

Špeciálnopedagogické poradenstvo plní úlohy v dvoch rovinách:

vo vertikálnej rovine, by mali jeho odborníci zabezpečiť poskytovanie služieb všetkým vekovým kategóriám zdravotne postihnutých jedincov od narodenia až po dospelosť,

v horizontálnej rovine, by mali zabezpečiť špeciálne – pedagogické služby pre všetky druhy, stupne a vzájomné kombinácie postihnutí (Kopčanová et al., 1999).

Školský špeciálny pedagóg

Medzi hlavné kompetencie a špecifiká v práci školského špeciálneho pedagóga patrí:

- príprava detí so špeciálnymi potrebami pre vstup do školy, pomoc rodičom pri výbere optimálneho spôsobu zaškolenia,

- podieľať sa na vzdelávaní a výchove zdravotne postihnutého žiaka na bežnej základnej škole,
- poskytovať rady a informácie ostatným pedagógom,
- podieľať sa na vypracovávaní individuálneho vzdelávacieho plánu pre detí so špeciálnymi potrebami,
- poskytovať špeciálno – pedagogické, terapeutické a rehabilitačné služby deťom so špeciálnymi potrebami,
- poskytovať kompletne špeciálno – pedagogické poradenstvo deťom a ich rodičom.
- spolupracuje so špeciáno - pedagogickou poradňou, pedagogicko – psychologickou poradňou a pod.

Jednou z najdôležitejších úloh špeciálneho pedagóga je jeho komunikácia s rodičmi o potrebách dieťaťa napr. postoj rodičov voči dieťaťu, ich komunikácia s dieťaťom, denná rutina dieťaťa, záujmy a pomoc pri učení. Komunikácia s rodičmi je determinovaná ochotou rodičov a jeho motiváciou participovať na riešení potrieb dieťaťa a komunikačnými zručnosťami odborníkov. Spolupráca s rodičmi zvyšuje efektivitu špeciálno - pedagogickej intervencie.

3

STRES

Pojem „*stress*“ má svoj pôvod v anglickom jazyku a prekladáme ho ako tlak, záťaž, napätie, vzniklo z latinského slovesa „*stringo*“, čo znamená ťahať a sťahovať.

Stres sprevádza človeka od nepamäti, bol a je súčasťou každodenného života. Bez ohľadu na jeho zdroje mechanizmus, ktorý zachytáva podnety stresu a pomáha ho prekonať je spoločný pre celé ľudstvo. Reakcia človeka je okamžitá, rýchla a účinná. Vo chvíli zachytenia určitého problému nastáva v ľudskom organizme celý rad automatických fyziologických procesov, ktorý vyvoláva okamžité uvoľnenie energie a sily, ktorá pripraví človeka na boj alebo útek.

V minulosti ľudská schopnosť využiť túto reakciu „*bojuj alebo bež*“ znamenala rozdiel medzi životom a smrťou. V súčasnosti sa príčiny stresu zmenili, ale reakcia ľudského organizmu sa nezmenila. Život uprostred veľkých a neustále narastajúcich a rýchlych zmien nás vystavuje väčšiemu a nevyhnutnému tlaku prispôbovať sa, adaptovať sa, držať krok a konkurovať – skrátka prežiť – viac ako kedykoľvek predtým (Kirstaová, 1996).

Za jedného z priekopníkov, ktorí stáli pri zrode teórie o strese a jeho vplyve na človeka sa považuje kanadský endokrinológ Hans Selye. Jeho teória vychádza z predpokladu, že každý organizmus má určité zásoby energie, ktoré sú nevyhnutné na adaptáciu, teda na prispôbenie sa rôznym záťažovým situáciám v živote. Tieto zásoby sa odčerpávajú počas celého života niekedy na účelnú a inokedy na neúčelnú adaptáciu, ktorá sa prejavuje rôznymi zmenami v činnosti organizmu. Podľa *neho* „*vysoký krvný tlak, choroby srdca a ciev, obličkové choroby, reumatické a reumatoidné zápaly kĺbov, zápalové ochorenie kože a oka, infekcie, alergické choroby a stavy precitliveností, nervové a duševné choroby z nedostatku odolnosti vôbec sú vo veľkej miere vyvolané nesprávnou adaptáciou*“ (Selye, 1966).

Na Selyeho nadviazal Lazarus (1966), ktorý sa zaoberal vo svojich výskumoch psychikou človeka. Konkrétne skúmal, ako sa jedinec chová v životne ťažkých situáciách. Študoval ľudskú činnosť – snahu spoznať zmysel toho čo sa deje, vystihnúť odkiaľ prichádza nebezpečenstvo, akej je povahy, do akej miery môže človeka ohroziť a aké sú možnosti mu čeliť (Křivohlavý, 2003). Pri hodnotení rizikovej situácie, je potrebné mať na zreteli i zraniteľnosť človeka, ktorá sa u rôznych ľudí líši. Lazarus (1966) modifikoval Selyeho definíciu následovne: „*Stres je nárok na jednotlivca, ktorý presahuje jeho schopnosť sa s nárokom vyrovnat'*“ (cit. Schreiber, 1992).

3.1 Príčiny a dôsledky stresu

Stres je odpoveď organizmu na akúkoľvek nadmernú záťaž, ktorá je naň kladená – môže byť príjemná alebo nepríjemná. Keď sa človek ocitne v strese, teda v ťažkej ba až neznesiteľnej situácii, celý organizmus sa nasmeruje k tomu, aby sa so záťažovou situáciou nejako vysporiadal, adaptoval sa na ňu. Dôsledkom toho nastáva v organizme poplach, zmobilizujú sa všetky sily na zvládnutie záťaže, čím sa odčerpávajú zásoby životnej energie.

Praško a Prašková (1996) rozlišujú prijateľný stres, ktorému sa hovorí **eustres** a negatívny stres, ktorý nazývame **distres**. Eustres je spojený napríklad s prekonávaním prekážok, s príjemným očakávaním, je to situácia, ktorú máme pod kontrolou. Distres je situácia, ktorú prestávame zvládať, sme preťažení a strácame istotu.

Křivohlavý (1994) rozlišuje ešte dva druhy stresorov: **mikrostresory**, sú mierne podmienky, ktoré pôsobia na vznik stresu a **makrostresory**, ktoré majú silný negatívny vplyv na vznik stresu.

Stres môžeme definovať ako záťaž organizmu pochádzajúcu z vonkajšieho a vnútorného prostredia, ktorá ho uvádza do stavu akútneho, alebo chronického napätia. Stres má dva aspekty – príčinu, čiže

stresor a vplyv stresorov na človeka, ktoré vyvolávajú v organizme samotnú stresovú reakciu (Gáborová L., Gáborová Z., 2005).

Stresormi označujeme ťažko zvládnuteľné životné situácie. Môžu to byť náhle otrasy krátkodobého charakteru (prekvapenie, zľaknutie, smutná alebo radostná správa), ale zároveň to môžu byť aj dlhodobé pôsobiace záťaže (strata blízkeho človeka, neúspechy v práci, problémy s výchovou detí).

Praško (2006) delí najčastejšie každodenné stresory do štyroch kategórií:

- pracovné a výkonové stresory - nízky príjem, strata zamestnania, veľké dlhy, konfliktné vzťahy na pracovisku, nedostatočná organizácia práce,
- vzťahové stresory - nezhody s rodičmi, rozvod, rozchod s partnerom, nezhody v partnerských vzťahoch, žiarlivosť, výchovné problémy s deťmi, odchod dieťaťa z rodiny,
- stresory súvisiace so životným štýlom - nedostatok príjemných aktivít, nedostatok priateľov a izolácia, uzavretosť rodiny,
- choroby, závislosti a handicapy - vlastná telesná alebo psychická choroba alebo choroba člena rodiny, závislosť na drogách, alkohole či liekoch vlastná, u partnera, alebo člena rodiny, telesný alebo psychický handicap člena rodiny.

Stresory a ich vplyv na človeka, považujeme za výrazne negatívne životné faktory, podieľajúce sa na vzniku a vývoji stresu. Je však podstatné brať do úvahy aj faktory, ktoré človeka v ťažkých situáciách povzbudzujú, posilňujú a dodávajú mu silu, výdrž a odvalu v zápase so stresom. Faktory, ktoré vnímame ako pozitívne životné faktory sa nazývajú salutory (Křivohlavý, 2009). K salutorom, napomáhajúcim v boji so stresom Křivohlavý (2009) zaraďuje pochvalu a uznanie od ľudí, ktorých si vážime, vnútorné presvedčenie o hodnote toho, o čo sa snažíme. Zároveň je to aj presvedčenie o zmysluplnosti nami vykonávanej činnosti. Môže to byť aj kontakt a spolupráca s človekom, ktorý je zdrojom pozitívnej

sociálnej opory. „Sú to situácie, ktoré človeka, obrazne povedané stavajú na nohy“ (Křivohlavý, 2009).

Ako prvý štádia stresovej reakcie opísal Selye (1966), podľa neho je to súbor odpovedí prejavujúci sa pri reakcii na stres u všetkých organizmov nazývaný tiež všeobecný adaptačný syndróm, pozostávajúci z troch štádií:

- **alarmové štádium alebo štádium poplachu**, počas ktorého nastáva mobilizácia organizmu, aby jednotlivec bol schopný vysporiadať sa s hrozbou,
- **štádium rezistencie alebo štádium odolávania**, je charakteristické dosahovaním prispôsobovania sa, zvyšuje sa produkcia látok, ktoré pomáhajú sa na stres adaptovať,
- **štádium vyčerpania alebo exhaustívne štádium**, nastáva vtedy, keď sa už vyčerpali spôsoby, pomocou ktorých sa organizmus vyrovnával so stresom. V tomto štádiu dochádza k úplnému vyčerpaniu fyziologických porúch, dostávajú sa rôzne psychosomatické choroby a po vyčerpaní všetkých prostriedkov život zaniká.

Človek reaguje na stres ako celok. Dôkazom sú jeho prejavy v oblasti telesnej, psychickej a tiež prejavy v jeho správaní. Cieľom stresovej reakcie organizmu je mobilizovať jeho ochranné sily, aby sa zabránilo vzniku možného poškodenia a aby sa znovu zabezpečila rovnováha v organizme.

K fyziologickým reakciám na stres patrí: zrýchlená činnosť srdca a pulzu, zvýšenie krvného tlaku, zrýchlenie a prehĺbenie dýchania, zvýšené potenie, stiahnutie periférnych ciev a zblednutie kože, zvýšenie napätia svalov, pocit únavy, bolesti hlavy. Podráždenosť, nervozita, sklúčenosť, pocity menejcennosti a bezmocnosti, napätie, zlosť, negatívny postoj k iným ľuďom, negatívny obraz vlastných schopností, nespokojnosť, znížená schopnosť správne hodnotiť prítomnú situáciu, pocity beznádeje a bezradnosti a to všetko je považované za emocionálnu reakciu na stres.

Medzi behaviorálne reakcie na stres zaraďujeme: poruchy spánku a prejavy agresie, narušenú komunikáciu, prudkú gestikuláciu, blokády pamäti, roztržitosť, neschopnosť odpočívať, stratu zmyslu pre humor, nervózne a prehnané reakcie na hluk, zníženú schopnosť plniť každodenné povinnosti, prejedanie sa alebo naopak strata chuti do jedla, nadmernú chuť na sladké, zvýšenú konzumáciu alkoholu, cigariet a kávy, nedostatočnú koncentráciu (Gáborová L., Gáborová Z., 2005).

Šnýdrová (2003) uvádza, že účinky stresu sú zákerné a mnohokrát ich človek ani nepostrehne, pretože jeho myseľ a telo majú obrovskú schopnosť adaptácie, avšak len do určitej miery. Pokiaľ je táto miera prekročená a adaptačné schopnosti organizmu boli vyčerpané, prestáva telo aj myseľ fungovať normálne a môžu sa objaviť príznaky stresu v najrôznejších kombináciách.

3. 2 Špeciálny pedagóg a stres

Účinky a prejavy stresu u špeciálneho pedagóga sa s tými všeobecnými v podstate zhodujú. Pri prejave sa však môžeme stretnúť, že bývajú doplnené o tie prejavy, ktoré sa k práci špeciálneho pedagóga vzťahujú a sú preň špecifické.

Podľa Míčka a Zemana (1997) patrí medzi tieto špecifické prejavy: rozčuľovanie, zmena postoja k jedincom a zmena pracovného výkonu.

Podľa autorov sa dá rozčuľovanie chápať ako prejav bezmocnosti, bezradnosti, ako obrana proti opakovane doliehajúcim negatívnym podnetom, alebo ako snaha uniknúť pred problémom, ktorý vyžaduje riešenie. S rozčuľovaním sa často stretávame u tých pedagógov, ktorí svojich žiakov nedokážu usmerniť a považujú ho za jediný možný spôsob ako to dosiahnuť. Rozčuľovanie je ale považované za nevhodný spôsob jednania a hrozí tu riziko, že sa časom stane akýmsi zvykom správania.

Zmena postoja k jedincom - čím viac je pedagóg v strese, tým väčšiu pozornosť upriamuje na seba. Jeho záujem o jedincov so

špeciálnymi potrebami je minimálny, dôležitejšia je preňho vlastná stresová situácia, niekedy sa to vyhrotí až do negatívneho vzťahu k nim.

Zmena pracovného výkonu – tu je potrebné tiež zdôrazniť aký silný vplyv majú medziľudské vzťahy na činnosť pedagóga a prostredníctvom tejto činnosti pôsobia na ľudí. Preto je veľmi dôležité, aby človek pristupoval k druhým ľuďom prirodzene, aby ich z dôvodu vlastnej stresovej situácie neobviňoval z neschopnosti a sebeckva.

Podľa Kopřivu (2006) k závažným stresorom v práci pomáhajúcich profesií patrí to, že *„sú preťažení množstvom ľudí, o ktorých sa majú postarať, nemajú pre svoju prácu dobré podmienky, vyčerpáva ich súcit a nie sú pre kontakt s klientom dobre vycvičení“*.

Učiteľ je človek so všeobecne ľudskou problematikou, záťažou jeho bežného života sa kombinujú so záťažou náročného učiteľského povolania. To, ako učiteľ svoje problémy zvláda, má vplyv na jeho emočný stav a správanie sa k ľuďom, emočnú klímu v osobných vzťahoch, školskej triede i v jeho rodine. Alarmujúco preto vyznievajú výsledky výskumov z rôznych zemí, ktoré preukázali u učiteľov v priemere menšiu ochotu pomôcť druhému než u dospelých z iných profesií (Čáp, 1993).

Špeciálny pedagóg musí preto disponovať značnou odolnosťou voči psychickej záťaži a veľkou schopnosťou neustálej adaptácie a flexibility.

3.3 Stres a syndróm vyhorenia

Ako sme už uviedli Selye (1966) rozoznáva tri štádia stresu, pričom tretie je štádium vyčerpania – exhaustívne štádium. To nastáva vtedy, ak sa vyčerpali spôsoby, pomocou ktorých sa organizmus vyrovnával so stresom. V tomto štádiu dochádza k úplnému vyčerpaniu fyziologických zdrojov organizmu, čomu zodpovedá pestrá škála fyziologických porúch. Toto štádium nastalo z dôvodu nepomeru medzi stresormi, vyvolávajúcimi stres, spôsobujúcimi záťaž, napätie a salutormi, znižujúcimi účinok stresorov.

Ak nastane u špeciálneho pedagóga toto štádium, ak stresory jeho práce presiahnu salutory vo výraznej miere, nastáva syndróm vyhorenia ako dôsledok nezvládnutého pracovného stresu. Závažnosť vyplývajúca z práce prešla do nadlimitnej stresovej situácie, následkom čoho je postupne rozvíjajúci syndróm vyhorenia (Andrášiová, 2006). Nadlimitná stresová situácia nebola dostatočne a včas riešená a špeciálny pedagóg pociťuje sklamanie, stratil záujem o svoju prácu, prevláda u neho únava a vyčerpanie, je bez akéhokoľvek záujmu a nadšenia, súčasťou toho stavu sú aj somatické ťažkosti.

Stres a syndróm vyhorenia nie sú dva rovnaké pojmy a nie vždy musí byť medzi nimi väzba a súvislosť. Stres totiž môže, ale nemusí spôsobiť u jedinca stav vyhorenia. Ľudia sú väčšinou schopní a ochotní pracovať vo veľmi ťažkých a náročných podmienkach, pri veľkom stresovom zaťažení. Dôležité pre nich je to, že cítia a vedia, že ich práca má zmysel, majú potom pocit zadosťučinenia, čím sa podnecuje ich ďalšia motivácia pokračovať v práci (Lucká, Koblík In: Vodáčková, 2007).

Cherniss (In: Křivohlavý, 2009) uvádza, že mimoriadne vysoké, dlhotrvajúce napätie – stres, spôsobujúci nervozitu, podráždenosť a únavu vždy predchádza stavu vyhorenia. Poukazuje na to, že človek v stave vyhorenia už nemôže pokračovať ďalej, neverí v nejakú zmenu, nemá už žiadne ilúzie, stratil nádej a nachádza sa v situácii úplného vyčerpania svojich síl i zdrojov na ich obnovu.

Lucká, Koblík (In: Vodáčková, 2007) tvrdia: „*pracovný stres, na konci ktorého sa nachádza vyhorenie je spojený s poklesom chuti podávať výkon, s pocitmi zbytočnosti a beznádeje, s postupnou stratou osobnej sily, s rastom pocitu bezmocnosti, ktorý sa prejavuje postojmi ako nemá to cenu, prečo sa namáhať, či to robím tak alebo onak, vždy je to zlé*“.

Možnosti ako zvládať stres je mnoho, každý človek si môže vybrať metódu, ktorá mu bude najviac vyhovovať.

4 SYNDRÓM VYHORENIA U ŠPECIÁLNEHO PEDAGÓGA

Termín syndróm vyhorenia (vypálenia, vyprahlosti, vyčerpania) alebo burn – out syndróm sa objavil v psychológii a psychoterapii v sedemdesiatych rokoch minulého storočia. Prvýkrát bol tento jav opísaný v roku 1975 Herbertom Freudenbergerom, ktorý mu dal meno podľa knihy Grahama Greena pod názvom „Prípád vyhorenia“. Graham Green v nej opisuje život talentovaného architekta, ktorý sa s veľkým nadšením a elánom púšťa do realizácie odvážnych plánov. Následne sa stretáva s neprekonateľnými prekážkami a veľkým nepochopením tak dlho, až sa celkom vzdal všetkých svojich snáh na realizáciu svojich cieľov a plánov (Křivohlavý, 2009).

„Stav vyhorenia možno definovať ako druh stresu a emocionálnej únavy, frustrácie a vyčerpania, k nim dochádza v dôsledku toho, že súhrn určitých udalostí týkajúcich sa vzťahov, poslania, životného štýlu alebo zamestnania dotyčného jedinca neprinesie očakávané výsledky. Uvedený stav je obvykle typický pre výkonných ľudí, ktorí sa snažia niečo dosiahnuť a byť úspešní“ (Rush, 2003).

Burnout je formálne definovaný a subjektívne prežívaný ako stav telesného, citového a duševného vyčerpania spôsobeného dlhodobým prežívaním v situáciách, ktoré sú emocionálne mimoriadne náročné (Křivohlavý, 1998). Autor ďalej uvádza zamestnania kde sa najčastejšie stretávame so syndrómom vyhorenia:

- **zdravotníctvo** – bolo z prvých, ktoré na burnout upozornilo, bola to situácia zdravotných sestier v zariadeniach paliatívnej starostlivosti, onkologických oddeleniach, JIS a pod.,
- **školsťvo** – je oblasť v ktorej sa vyskytuje vo vysokej miere, týka sa pedagógov všetkých stupňov základných a stredných škôl, vo vyššej miere mu však podliehajú špeciálni pedagógovia, ktorí pracujú s mentálne postihnutými deťmi,

- **hospodárstvo a administratíva** – je treťou oblasťou s podstatne vyššou mierou výskytu burnout, hlavne u vedúcich pracovníkov,
- **sociálna starostlivosť a služby** (sociálni pracovníci, sociálni kurátori, zamestnanci väzenskej služby, polícia – ide tu o osobný styk s ľuďmi nachádzajúcimi sa v ťažkých životných situáciách,
- **rodina** – aj keď nie je druhom zamestnania predsa sa v nej stretávame s prejavmi burnout: rozvody, vraždy, samovraždy, príbuzenské vzťahy, problémy s výchovou detí a pod.

Na pedagógov je kladené veľké množstvo nárokov a požiadaviek zo strany žiakov, rodičov, kolegov, spoločnosti i nadriadených, keď chcú všetkým vyhovieť veľakrát sa dostávajú do stresových situácií, ktoré u niektorých môžu prerásť do syndrómu vyhorenia.

Řehulka a Řehulková (1998) uvádza, že pedagógov sa týka najviac fyzická a psychická záťaž. Pri fyzickej záťaži ide predovšetkým o bolesti nôh a hlasovú záťaž. Pri psychickej záťaži, bývajú vystavení všetkým jej druhom. Sensorickú záťaž pociťujú veľmi silne - vysoké nároky na zrak a sluch. Mentálnu záťaž pociťujú hlavne pri riešení výchovných problémov a pod. Najvýraznejšie pociťujú pedagógovia emocionálnu záťaž a to hlavne preto, že svoju činnosť uskutočňujú v tesných sociálnych vzťahoch medzi pedagógom a žiakom.

Kallwass (2007) uvádza výskyt výrazných fyzických a psychických ťažkostí v Nemecku u každého druhého učiteľa. Syndrómom vyhorenia trpí každý tretí učiteľ.

Křivohlavý (1998) považuje za skupinu s vysokým rizikom syndrómu vyhorenia pedagógov, ktorí pracujú s postihnutými deťmi. Ich práca je psychicky ale aj fyzicky veľmi náročná a niekedy na dosiahnutie aj len minimálnych úspechov musia vynaložiť veľké úsilie.

Špecifickú kategóriu tvoria učelia žiakov s ťažkým alebo hlbokým mentálnym postihnutím, ktorých edukácia je v porovnaní so žiakmi s ľahkým, či stredným stupňom mentálneho postihnutia výrazne odlišná. Žiaci s ťažkým stupňom mentálneho postihnutia si vyžadujú zvýšenú špeciálnopedagogickú starostlivosť, odlišné metódy a stratégie

vzdelávania. Alternatívne a vysoko individualizované prístupy k jednotlivým žiakom zvyšujú osobnostné, didaktické a metodické požiadavky na učiteľa. Výsledky sa často dostavujú až po veľmi dlhej dobe, alebo sa nedostavia vôbec.

Nie sú to len určité profesie pri ktorých dochádza ku kontaktu človeka s človekom, kde sa stretávame so stavom vyhorenia. Na jeho zrode sa do určitej miery podieľa aj pracovné a životné prostredie.

4.1 Podmienky vzniku syndrómu vyhorenia

„Syndróm vyhorenia je vždy výsledkom interakcie podmienok pre prácu vytvorených organizáciou, pre ktorú profesionál pracuje a subjektívnych očakávaní pracovníka“ (Matoušek et al., 2003). Podmienky sú teda prvým dôležitým faktorom jeho vzniku.

Křivohlavý (1998) uvádza tieto podmienky:

- *miera slobody a kontroly* - človeku nie je dobré, keď nemá žiadnu slobodu pri rozhodovaní, nie je mu však dobre, keď nevie čo s ňou, taktiež častá a prísna kontrola mu nevyhovuje, dobre mu nerobí ani nezáujem o jeho prácu,
- *nezmyselnosť požiadaviek* - medzi najvýraznejšie podmienky, ktoré ovplyvňujú vznik psychického vyčerpania patrí nezmyselnosť toho, čo je nám nariadené robiť,
- *autorita, problémy s autoritou* – konflikty formálnej a osobnej autority,
- *zodpovednosť* - k horším podmienkam práce z hľadiska výskytu psychického vyhorenia patrí i nadmerná miera zodpovednosti,
- *neplnenie úloh* – dlhodobé neplnenie úloh patrí k ďalším sťažujúcim faktorom vzniku syndrómu vyhorenia,
- *očakávanie* – k vzniku burnout dochádza i tam, kde nie je presne stanovené, čo sa od koho očakáva alebo tie očakávania sú nerealistické,

- sociálna komunikácia – nedostatok informovanosti vedenia alebo podriadených, chýbajúce skupinové rozhovory o tom, čo všetkých trápi,
- požiadavky kladené na ľudí – nadmerné očakávania, nerealistické nároky,
- organizačné podmienky – medzi ľuďmi, ktorí podliehajú ťažkým organizačným podmienkam patria ľudia, ktorým sa práca dlhodobo nedarí, keď nedosahujú svoje predsavzatia, ľudia, ktorí sú svojej práci príliš oddaní, pracujú príliš usilovne, ktorí si myslia, že sú nepostrádateľní, ktorí majú minimálne záujmy okrem práce a pod.

Najčastejšie do stavu vyhorenia upadajú ľudia, ktorí stratili zmysel svojej činnosti, časté choroby, majú pocit totálneho vyčerpania, nevedia sa pohnúť z miesta, nedôverujú svojim schopnostiam, dostávajú sa do neustálych konfliktov s kolegami alebo s nadriadenými a pod.

4.2 Symptómy syndrómu vyhorenia

Rush (2003) rozoznáva dva druhy symptómov vyhorenia a to vonkajšie a vnútorné. Ku vonkajším patrí: podráždenosť, fyzická únava, neochota riskovať, zvýšená aktivita pri rovnakej produktivite. Ku vnútorným patrí: strata odvahy, strata osobnej identity a sebaúcty, strata objektívnosti, emocionálna vyčerpanosť, negatívny duševný pokoj.

Dobříková (2007) uvádza objektívne a subjektívne príznaky vyhorenia. K objektívnym priradzuje: netrpezlivosť, zlé vzťahy na pracovisku, mesiace trvajúcu menšiu výkonnosť, negativistické správanie, zlá koncentrácia, postihnutí robia len to, čo musia. K subjektívnym znakom patria: únava, strata zmyslu života, strata sebaúcty, znížená frustračná tolerancia, zvýšená iritabilita.

Švingalová (2000) delí príčiny stresu pedagógov na individuálne psychické príčiny, fyzické príčiny a inštitucionálne príčiny.

K individuálnym psychickým príčinám patrí: perfekcionalizmus, stanovenie nereálnych cieľov a pod. Medzi individuálne fyzické príčiny

patrí: znížená odolnosť voči záťaži, prejedanie, pitie alkoholu v nadmernom množstve, nedostatok pohybovej aktivity a pod.

Z inštitucionálnych príčin je to: práca s problémovými žiakmi, časová tieseň pedagógov, nevyhovujúce podmienky pre výkon činnosti, hluk, priestorové obmedzenie, už spomínané narušené vzťahy medzi pedagógmi. Zo spoločenských príčin: nedocenenie učiteľského povolania, podceňovanie odbornej prípravy budúcich pedagógov a plná zodpovednosť pedagógov za chyby vo výchove detí a mládeže. Ďalej sú to stresory, ktoré súvisia so žiakmi a ich rodičmi.

Medzi príčiny, ktoré nemajú vplyv na vznik syndrómu vyhorenia nepatria: príčiny spôsobené psychiatrickým ochorením, nedostatočná kvalifikácia pre danú prácu, premietanie rodinných problémov do zamestnania, únava z monotónnej práce, lebo tú nemôžeme spájať s pocitmi neschopnosti.

4.3 Fázy syndrómu vyhorenia

Syndróm „*Burn-out treba chápať na jednej strane ako stav vznikajúci v dôsledku chronického, dlhotrvajúceho stresu, ale aj ako stále sa vyvíjajúci dynamický proces*“ (Gážiova In: Centková, 2007).

Syndróm burnout nie je samotným javom je len konečným štádiom procesu, ktorý Hans Selye (In: Křivohlavý, 1998) nazval GAS – General Adaption Syndróm ako všeobecný súbor príznakov procesu vyrovnávania sa s ťažkosťami. Tento proces má podľa Selyeho tri fázy:

- 1. pôsobenie stresorov,**
- 2. zvýšená obranyschopnosť organizmu,**
- 3. vyčerpanie rezerv síl a obranných možností.**

Syndróm vyhorenia podľa Henniga a Kellera (1996) prebieha v niekoľkých fázach a trvá niekedy i niekoľko rokov, kým k nemu dôjde. Fázy vyhorenia podľa uvedených autorov sú:

nadšenie – vysoké osobné ideály a vysoká angažovanosť v práci. Zameranie na neustále podávanie čo najvyššieho pracovného výkonu,

stagnácia – nastáva určitá redukcia ideálov, pretože ich pôvodnú verziu nie je možné uskutočniť. Požiadavky zamestnávateľov, kolegov, jedincov so špeciálnymi potrebami i ich rodičov sú pociťované ako nadmerné a začínajú obťažovať, pri realizácii svojich cieľov žne neúspechy a tak ich znenie mení,

frustrácia – pedagóg vníma žiakov ako obťažujúci element, je k nim nevládny a vlastná pracovná činnosť je pre neho sklamaním,

apatia – pedagóg sa sústreďuje len na plnenie najdôležitejších, najlepšie stereotypných úloh, o prácu nad rámec svojich povinností nemá záujem, vyhýba sa kreativitě a odborným diskusiám, stáva sa nepriateľským,

syndróm vyhorenia – pedagóg je celkom vyčerpaný, má pocit, že jeho práca stratila zmysel, trpí pocitom odcudzenia a býva cynický.

Keďže u profesie špeciálneho pedagóga vzhľadom na jej náročnosť môžeme syndróm vyhorenia predpokladať, je potrebná správna prevencia, ktorá spočíva v osvojení si základných postupov pri zvládaní stresu, správna životospráva, úprava denného harmonogramu a životného štýlu.

4. 4 Pomoc pri syndróme vyhorenia

Pomôcť človeku pri syndróme vyhorenia je možná len vtedy ak si človek, ktorý trpí týmto syndrómom uvedomí vážnosť situácie a záleží len od neho či s tým chce niečo urobiť. Veľakrát je veľmi ťažké si túto situáciu priznať a nie to ešte chcieť ju zmeniť Tu je veľmi dôležitá pomoc na pracovisku a samozrejme aj v rodine.

Jeklová a Reitmayerová (2006) možnosť pomoci rozdeľujú na pomoc sám sebe a pomoc z vonku.

Pomoc sám sebe - podľa Kopřivu (In: Knotová, 2014) si v prvom rade treba uvedomiť, že za zážitky, ktoré prežívame, ktoré v nás vyvolávajú druhí, nemôžu tí druhí, ale naše vlastné vnímanie sveta okolo nás.

Teda keď prežívame rôzne stavy bezmocnosti, úzkosti je len na nás aby sme to zmenili. Pri vyhorení sa nemení svet okolo nás ale mení sa naše vnímanie sveta. To je prvým najdôležitejším predpokladom aby sme mohli pomáhať sami sebe. Ďalším podnetom je pocit zmysluplnosti vlastného života a práce, ktorú robíme. Je to jav subjektívny, ktorý závisí len na tom ako vnímame zmysluplnosť vlastného konania my sami (Jeklová a Reitmayerová 2006).

Sociálna opora v našom okolí – patria sem ľudia z nášho bližšieho i vzdialenejšieho okolia.

Jeklová a Reitmayerová (2006) uvádzajú čím nám môže sociálna opora pomôcť prekonať syndróm vyhorenia:

- *spolupráca* – poskytuje nám vedomie, že nie sme sami, že môžeme požiadať o pomoc, keď ju potrebujeme,
- *počúvanie* – umožňuje nám zdieľať bez hodnotenia rád a pod.
- *podpora, povzbudenie* – dodávajú nám podnety k ďalšiemu rastu, podporujú našu prácu,
- *uznanie, emočná podpora* – uznanie, že niečo robíme dobre, že si nás a našu prácu niekto váži,
- *spätná väzba* – poskytuje nám informácie ako svoju prácu vykonávame, ako pôsobíme, umožňuje nám korigovať a rozvíjať naše snaženie,
- *rovnocennosť vzťahu* – v rôznych oblastiach sme si rovnocenní, môžeme sa baviť na rovnakej úrovni.

Pracovné podmienky – môžeme usilovať o to aby boli pre nás zrozumiteľné a prijateľné:

- *jasnosť a zrozumiteľnosť* – ujasnenie si pracovných úloh, schopnosť ich zvládnuť,
- *dostatočné množstvo kompetencií, znalostí* – potrebných na to, aby sme svoju prácu mohli vykonávať dobre,
- *harmonické pracovné miesto* – osvedčený prostriedok aby sme sa v práci cítili dobre, aby sme nepracovali pod neustálym tlakom.

Pomoc z vonku prichádza, keď zamestnávateľ zistí, že so zamestnancom niečo nie je v poriadku, že trpí syndrómom vyhorenia, alebo o pomoc sám požiada.

Prvým krokom zo strany zamestnávateľa pri zistení syndrómu vyhorenia u svojho zamestnanca, ktorý Rush (2003) pokladá za efektívny je oddelenie zamestnanca od zdroja problému. Patrí sem: dočasné poverenie inou prácou, nechať pracovať s inými ľuďmi do tej doby než sa stav nezlepší. Jeklová a Reitmayerová (2006) uvádzajú: úprava pracovných podmienok, zaistenie odpočinku, dovolenka, zjednodušenie administratívy a pod.

Syndróm vyhorenia je postupný proces, ktorý je možné prerušiť, lebo ináč môže spôsobiť nezvratný zásah do nášho života ale jednoduchšie je mu však predchádzať.

5 PREVENCIA SYNDRÓMU VYHORENIA

Významnou úlohou v riešení problematiky syndrómu vyhorenia je aktívne predchádzanie tomuto javu, teda jeho prevencia. Prevencia sa stáva hlavnou ideou všetkých snáh o nápravu tejto situácie. Je najúčinnnejším prostriedkom riešenia problému syndrómu vyhorenia. Pojem prevencia najčastejšie spájame s prevenciou v rámci sociáno – patologických javov a preventívnych opatrení.

Haškovcová (2007) v súvislosti so syndrómom vyhorenia uvádza že je „*dôležité vedieť, že príde ako sa prejavuje a akým spôsobom je možné ho liečiť*“. Jednoduchšie je mu však predchádzať. Prevencia syndrómu vyhorenia by mala vychádzať z teórií zvládania stresu zameraných na osobnostné charakteristiky, zmysluplnosť života, na možnosti riešenia záťažových situácií a na aktivity zamerané na zmenu vonkajších podmienok, na sociálnu oporu, dobré pracovné podmienky. Obsahom zamerania by mal byť osobný život človeka, pracovné aktivity a ich vzájomné interakcie.

Podľa Křivohlavého (1998) boli preukázané rozdiely medzi ľuďmi z hľadiska jednoduchosti prepadnutia sa do stavu psychického vyhorenia, ale existujú situácie, ktoré sú tak náročné, že sa do tohto stavu môže dostať každý. Preto je veľmi dôležité v rámci prevencie a psychoterapie venovať pozornosť nie len osobnostným charakteristikám ale aj životným a pracovným podmienkam, ktoré sa výrazne podieľajú na vyhorení.

Podľa Křivohlavého a Pečenkovej (2004) v boji proti syndrómom vyhorenia je potrebné mať ujasnený a utriedený rebríček hodnôt, mať jasný, zmysluplný a zároveň však reálny cieľ v živote. Človek by mal vedieť čo chce, čo je pre neho dôležité a čo môže pokojne ožlieť.

Zmena zamestnania, pracovných podmienok a vnútorná premena sú tri cesty ako vyhoreniu predísť. Zmena zamestnania alebo zmena pracovných podmienok bývajú spravidla jednoduchším a rýchlejšim riešením, ale nedávajú do budúcnosti záruku, že v iných podmienkach a v iných situáciách človeku syndróm vyhorenia nehrozí (Florian, 1999).

5.1 Prevencia zo strany zamestnávateľa

Starostlivosť o ľudské zdravie je a stále bude najdôležitejším predpokladom úspešnosti organizácie.

Lucká (In: Vodáčková, 2007) považuje ľudí za „*najcennejší a zároveň najkrehkejší zdroj organizácie*“.

Zamestnávateľa na území Slovenskej republiky sa pri starostlivosti o ľudské zdravie riadia hlavne Európskou sociálnou chartou, Zákonníkom práce, Zákonom o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia, Vyhláškou ministerstva zdravotníctva SR. Vo vlastnej organizácii si na základe týchto právnych noriem vytvárajú vlastné vnútorné smernice a predpisy. Najčastejšie je to kolektívna zmluva, pracovný a organizačný poriadok.

Zamestnávateľa teda vytváranie vhodných pracovných podmienok majú určené európskou a domácou legislatívou, ktorá kladie veľký dôraz hlavne na prevenciu. Závisí už od daného zamestnávateľa, ako využije možnosti, ktoré mu dávajú právne normy a ako sa bude v spolupráci so svojimi zamestnancami v rámci daných finančných možností snažiť zlepšiť pracovné podmienky.

The National Education Association zverejnila Sprievodcu pre zníženie stresu pedagógov (Black, 2004) je to odporúčanie školám ako predísť vzniku syndrómu vyhorenia:

- uistiť sa, že pedagógovia majú rozumné pracovné zaťaženie a adekvátne prestávky,
- redukovať alebo eliminovať málo hodnotné úlohy, najmä ak sa interferujú s časom a energiou, ktoré by mohli byť venované vyučovaniu,
- umožniť pedagógom účasť na rozhodovaní, hlavne ak sa týka dôležitých profesionálnych a personálnych záležitostí,
- vytvoriť komunikačný systém, ktorý bude informovať pedagógov o školských a personálnych rozhodnutiach,

- vytvoriť školskú klímu, ktorá oceňuje pedagógov a ich prácu. Podporiť ducha kolegiality a spolupráce medzi pedagógmi,
- poskytnúť pedagógom príležitosť na rast, postup a povýšenie,
- vytvoriť kariérne rebríky a podporiť pedagógov pri ašpiráciách na nové pozície,
- eliminovať faktory prostredia spôsobujúce stres, ako hluk, preplnenie žiakov v triedach a znečistenie vzduchu,
- uistiť sa, že škola a jej okolie sú bezpečné. Vytvoriť postupy na zvládnutie detí s problémovým správaním a problémy, ktoré môžu viesť k násiliu v škole.

Ideálne pracovné prostredie asi neexistuje, ale každý zamestnávateľ by sa mal pri jeho formovaní z hľadiska prevencie syndrómu vyhorenia zamerať na:

- vytváranie primeraných materiálnych podmienok,
- poskytovanie možností ďalšieho vzdelávania,
- utváranie dobrej pracovnej atmosféry.

Plánované aktivity v rámci prevencie by mali byť uvedené v dlhodobých i krátkodobých programoch činnosti organizácie (alebo v plánoch práce), a taktiež by mala byť pravidelne vyhodnocovaná ich účinnosť. Príslušná organizácia musí pri zostavovaní plánov práce zameraných na prevenciu brať do úvahy podnety zo strany zamestnancov. Pretože len zamestnanec vie, čo ho v práci najviac zaťažuje, čo mu spôsobuje stres a čo mu odčerpáva najväčšie množstvo energie. Očakáva sa od neho, že bude aktívne rozmyšľať ako sa čo najlepšie dajú tieto zbytočné stresory z práce odstrániť a primeraným spôsobom bude spolupracovať so svojim zamestnávateľom na pozitívnej zmene, obnove a zlepšení svojich pracovných podmienok.

Supervízia ako nástroj prevencie

Supervízia je forma pomoci a prevencie špeciálnym pedagógom pred syndrómom vyhorenia.

Pri supervízii špeciálneho pedagóga ide o pomoc individuálnu, alebo skupinovú pri riešení profesionálnych problémov, ide o zvýšenie

kvality práce špeciálnych pedagógov a zároveň sa tu vytvára určitý vzťah medzi supervizantom a supervízorom, ktorý supervíziu uskutočňuje.

Tošner, Tošnerová (2002) považujú odborne uskutočňovanú pravidelnú supervíziu za jeden z najlepších preventívnych opatrení proti syndrómu vyhorenia. Za určitý nástroj, ktorý slúži osobnému i profesionálnemu rozvoju, taktiež o formu určitej očisty od zvyšku myšlienok, emócií ale aj pochybností, ktoré práca špeciálneho pedagóga prináša.

Matoušek et al., (2003) chápe supervíziu ako „celoživotnú formu učenia, zameranú na profesionálne schopnosti a kompetencie supervidovaných, pričom je kladený dôraz na aktivizáciu ich vlastného potenciálu v bezpečnom a tvorivom prostredí“.

Za najdôležitejšie prvky supervízie možno považovať rozvoj a nadobúdanie nových schopností, overovanie si správnosti pracovných postupov, uvoľňovanie emócií, načerpanie energie. Plánovaná, pravidelná a priebežná supervízia, by mala tvoriť hlavnú časť plánovaných aktivít proti syndrómu vyhorenia každej organizácie.

5.2 Prevencia zo strany špeciálneho pedagóga

Opatrenia uvedené v predchádzajúcej podkapitole je možné uskutočniť zo strany zamestnávateľa špeciálneho pedagóga, ale každý z nás je do určitej miery zodpovedný za to ako sa popasuje v boji so stresom a pracovnou záťažou. Je len na nás aký spôsob jeho zvládnutia si zvolíme, vzhľadom k tomu, že každý z nás ináč reaguje na určité situácie a mieru záťaže.

Jeklová a Reitmayerová (2006) uvádzajú, že predtým než dôjde k výberu nejakej stratégie zvládania, či predchádzania syndrómu vyhorenia je dôležité poznať sám seba a zamyslieť sa nad celkovou životnou spokojnosťou z týchto hľadísk:

- práca a sebarealizácia,
- partnerské spolužitie,

- rodina,
- zdravotný stav,
- ekonomická situácia,
- hlavné životné plány a perspektívy.

Kyriacou (2001) stratégie zvládania stresu u pedagóga delí na:

priame aktívne techniky – zaraďuje tu všetko, čo pedagóg robí, aby eliminoval zdroje stresu. Prvým veľmi dôležitým krokom je uvedomenie si zdrojov stresu. Ďalej to je aktivita, ktorá by mala viesť k zvládnutiu stresujúcej požiadavky, alebo k jej odstráneniu. Zavádzanie týchto techník vyžaduje získavanie nových vedomostí, zručností a pracovných schopností,

paliatívne techniky – zameriava na znižovanie pocitov stresu fyzickými aktivitami, ktoré pomáhajú pedagógovi relaxovať.

Hennig a Keller (1999) odporúčajú nasledovné stratégie prekonávania stresu z pedagogickej profesie:

Zmena myšlienkových a pocitových vzorcov, ktoré vyvolávajú stres, patria sem iracionálne myšlienkové vzorce, ktoré prispievajú k stresu pedagógov: pedagóg nerobí chyby, má byť obľúbený a uznávaný čo najväčším počtom osôb, ak sa veci nedejú podľa ideálnych predpokladov ide o katastrofu, vzdelávať a vychovávať deti a mládež je stále ťažšie, pedagóg je zodpovedný za blaho jedincov a má sa pre nich obetovať. Tieto myšlienkové vzorce vedú k hnevu, sklamaniu, a sebadevalvácii. Pre odstránenie stresu z profesie je dôležité tieto vnútorné stresory nájsť, rozobrať každú myšlienku, preskúmať jej správnosť a nájsť racionálnejší spôsob myslenia.

Prerušenie negatívnych pocitových stavov je dôležité v takých situáciách, kedy pedagóg nemôže ovplyvniť okolnosti, ktoré vyvolávajú stres. Vtedy sú nápomocné predovšetkým stratégie imunizácie proti stresu, ktoré si zakladajú na nezlučiteľnosti pokojného dychu a uvoľneného tela so stresovými reakciami.

Sebaisté vyrovnávanie sa s nárokmi druhých - pedagóg je vystavený rôznym požiadavkám a to od žiakov, ich rodičov, kolegov,

vedenia školy aj verejnosti. Očakávania sú veľmi vysoké a veľakrát si navzájom odporujú. Preto je dôležité ujasniť si, ktoré z nich nás najviac zaťažujú - stresujú, vymedziť si voči nim určité hranice a naučiť sa hovoriť aj slovo nie.

Zvyšovanie pracovnej kvalifikácie – patrí sem kritická analýza profesionálnych zručností a ich korekcia. Oblasti plánovania práce, riadenia vyučovania a motivácie žiakov k učeniu.

Zlepšovanie komunikácie a spolupráce v pedagogickom zbore – tu je veľmi potrebná súčinnosť celého kolektívu. Medzi spôsoby zlepšenia komunikácie patrí:

- efektívnejšie usporiadanie pedagogických rád a konferencií,
- vytvorenie burzy nápadov pre výučbu,
- pedagogické rozhovory,
- vzájomné hospitácie pedagógov na vyučovaní,
- komunikatívnejšie usporiadanie zborovne a kabinetov,
- vypracovanie pravidiel, ako zachádzať s konfliktami,
- dohoda o konštruktívnom prístupe k prehráškom žiakov a pod.

Pri zvyšovaní svojej odolnosti voči vyhoreniu by mal každý špeciálny pedagóg uplatňovať predovšetkým nasledujúce základné východiská: systematickú starostlivosť o vlastné duševné zdravie, udržiavanie dobrej fyzickej zdatnosti pravidelnou starostlivosťou o vlastné telo, manažment času, čo znamená znížiť počet stresových situácií vo svojom živote a to hlavne plánovaním, čo predstavuje uskutočniť dobrý časový manažment.

5. 2. 1 Duševné zdravie

Duševné zdravie nie je ľahké definovať, pretože sa nedajú presne určiť hranice medzi zdravím a chorobou. Gáborová, L., Gáborová, Z., (2005) uvádzajú, že *„človek je po duševnej stránke zdravý, ak je spokojný sám so sebou, ak má dobré vzťahy s inými, ak je schopný riešiť každodenné problémy, ktoré prináša život“*.

Kopřiva (2006) uvádza akceptáciu svojej osobnosti, poznanie seba samého, poznanie svojich hraníc a obmedzení, láska a úcta k sebe, prijatie svojich dobrých i menej dobrých vlastností za podmienku šťastného a spokojného života pre každého z nás.

Systematické budovanie sebadôvery a zdravého sebavedomia je jedným z preventívnych opatrení proti syndrómu vyhorenia. Sebadôvera a sebavedomie je vo veľkej miere založené na tom, do akej miery sme schopní pozitívne vnímať seba, aký máme zo seba pocit a ako nás vnímajú a uznávajú druhí ľudia. Postoj ako človek vníma seba a okolitý svet je jedna z dôležitých súčasti jeho osobného vlastníctva, môže mu pomáhať alebo ho ničiť. Práca špeciálneho pedagóga je náročná, emocionálne vyčerpávajúca, preto sám musí nájsť zdroje, ktoré ho naplnia novou pozitívnou energiou. Veľmi dôležitá je v rámci prevencie aj psychohygiena.

Hájek (2006) uvádza *„tri kontrolky šťastného života - podarilo sa, baví ma a teším sa. Pokiaľ sa z nášho života vytratia, život nám zošedivie povinnosťami. Vytráca sa z neho spokojnosť, nastupuje mrzutosť a ďalšie nepríjemné stavy“*.

K udržaniu dobrého duševného zdravia patria aj dobré vzťahy s inými ľuďmi, najmä s tými z najbližšieho okolia – členovia rodiny, priatelia a kolegovia. Títo ľudia sú nám najlepšou oporou v čase kríz. (Křivohlavý, 2009) ju považuje za jednu z najdôležitejších externých faktorov, ktorý pomáha ľuďom neupadnúť do stavu vyhorenia.

Plamínek (2008) pri spolupráci, budovaní a udržiavaní vzťahov s inými odporúča *„budte dobrými ľuďmi“*, pretože zlé skutky spôsobujú zlé svedomie, ktoré môže trápiť na úrovni vedomia, ale aj pod jeho hranicou, v podvedomí, čo môže značne narúšať psychickú stabilitu.

Národné centrum podpory zdravia (In: Jeklová a Reitmayerová, 2006) uvádza sedem praktických postupov, ktoré by nám po ich aplikácií do každodenného života mali pomáhať predchádzať vzniku onemocnení vyvolaných práve syndrómom vyhorenia:

1. vytvorenie poradia dôležitosti – po je ho stanovení vidíme, že záležitosti, ktoré sme si definovali ako menej dôležité nám vychádzajú ako zbytočné plytvanie energie,
2. vyhnutie sa stresu – zvládnutie tejto stratégie si vyžaduje zhodnotiť opakujúce sa denné nepríjemnosti a nájsť spôsob ako sa im vyhnúť,
3. naučiť sa vypnúť – voľný čas tráviť odpočinkom, venovať sa svojim záujmom,
4. pohybovať sa, cvičiť – je to činnosť, ktorá okamžite znižuje negatívne účinky stresu,
5. pestovanie vzťahov s druhými ľuďmi, nové priateľstvá – nimi môžeme získať podporu, porozumenie, pocit solidarity, prinášajú nám spätnú väzbu, ktorá nám môže pomôcť odstrániť nevhodné spôsoby nášho správania, ktoré sú zdrojom stresu,
6. dbať na správnu výživu – súlad medzi správnu váhou a proporciami má vplyv na naše sebavedomie, ktoré smeruje k aktívnemu prístupu k životu,
7. naučiť sa relaxovať – relax vytvára pocit pohody a znižuje nepríjemné pocity.

Ako sme už uviedli špeciálny pedagóg je vo svojej profesii zaangažovaný viac svojou osobnosťou ako v iných profesiách, preto ho aj jeho profesionálne neúspechy môžu oveľa viac ovplyvňovať, zraňovať a vyvolávať tlak na jeho psychiku, čiže na jeho duševné zdravie.

5. 2. 2 Fyzická zdatnosť

„Telesná zdatnosť je spôsobilosť vykonávať každodenné úlohy energicky, čulo, bez známok únavy, využívať s potešením voľný čas, čeliť nepredvídaným javom, vzdorovať stresu a znášať ho a prežívať i v sťažených podmienkach“ Clarke (In: Bobřík, Ondřejková, 2006).

Kopřiva (2006) uvádza „že telo je dôležitým nástrojom poznania a energie“, ďalej uvádza, že „pomáhanie ako činnosť je náročná na

energiu. Viac ako v iných profesiách je tu potrebné myslieť na hospodárenie so silami a na ich obnovu“.

Špeciálny pedagóg by teda nikdy nemal zanedbávať starostlivosť o svoje telo, ku ktorej patrí: **zdravá výživa, veku primeraný aktívny fyzický pohyb a šport, dostatočný spánok a odpočinok**, pretože ak zanedbá svoje telesné potreby stáva sa oveľa viac zraniteľnejším aj po stránke duševnej.

Zdravá výživa priaznivo ovplyvňuje látkovú výmenu, udržiava telo v kondícii a má vplyv na psychiku človeka. Plamínek (2008) varuje pred používaním prostriedkov vo výžive, ktoré umelo stimulujú k aktivite (káva, alkohol, cigarety, lieky, drogy), pretože potláčajú signály o únave tela, skrýva sa v nich nebezpečenstvo návyku a tiež značne zaťažujú a stresujú organizmus.

Pohybová aktivita vytvára cestu pre odbúranie vzniknutej negatívnej energie, prirodzene využíva stresovú odpoveď organizmu (vytvorené hormóny, glukóza, tuky) a znižuje reaktivitu obehovej sústavy na psychické stresory, čím chráni srdce. Pohyb by mal byť, čo najprirodzenejší a najvšestrannejší a hlavne pravidelný. Ľudia, ktorí pravidelne športujú ľahšie zaspávajú.

Spánok v dostatočnom množstve a jeho hĺbka je nevyhnutným predpokladom k načerpaniu ďalších psychických aj fyzických síl, pretože sa nedá ničím nahradiť. Potreba spánku je u každého človeka iná, všeobecne sa uvádza, že dospelému človeku stačí spať šesť až osem hodín.

Odpočinok je pre regeneráciu síl človeka veľmi dôležitý, pričom ho môžeme rozdeliť na aktívny – šport zmena činnosti (pestovanie koníčkov) a pasívny – spánok, zníženie aktivity, oba typy sú nevyhnutné. Pre väčšinu z nás je však typické, že aktívnemu odpočinku venujeme oveľa menej času. K aktívnemu odpočinku patria aj chvíle strávené s rodinou, priateľmi, návšteva kultúrnych podujatí, spoznávanie nových ľudí, vecí, miest a krajín je to „čas zábavy“, bez ktorého život nemôže byť, plynúť

hladko a príjemne, pretože „*aby sme v živote udržali rovnováhu, musíme sa naučiť rovnako dobre zabávať a pracovať*“ Rush (2003).

Pre každého pedagóga to znamená, že sa musí predovšetkým sám starať o svoje zdravie, o svoju psychickú aj fyzickú kondíciu, aby dokázal zvládnuť nároky, ktoré sú na neho kladené.

5. 2. 3 Manažment času

Na plnenie rôznych cieľov v našom živote potrebujeme čas. Ten plynie stále rovnako. Dôležité je však jeho správne využitie aby sme sa neocitli v strese. Keďže časový deficit je známym stresorom, je potrebné svoj čas plánovať. Pri plánovaní je potrebné stanoviť si hlavné ciele a priority z dlhodobého hľadiska, dávať si najmä reálne a dosiahnuteľné ciele, rozhodnúť sa čo chceme uskutočniť v priebehu dňa, týždňa, mesiaca, roka. Plánovať hlavne konkrétne. Neplánovať niekoľko vecí naraz, určiť si poradie plnenia úloh, jednu náročnejšiu aktivitu (úlohu) ukončiť, umožniť si odpočinok a až potom začínať ďalšiu. Dbať na vyváženosť pracovných úloh a príjemných aktivít, pretože jedným z tajomstiev vyrovnaného a produktívneho života sú dobré naplánované a pravidelné prestávky. Stanovený časový plán by mal byť praktický a pružný. Nesmieme zabúdať mať vytvorenú určitú časovú rezervu na situácie a udalosti, ktoré je ťažko predvídať a naplánovať, ale malo by tam byť aj miesto na spontánne rozhodnutia.

Správnym plánovaním svojho času dosiahneme zdravší životný štýl, menej stresu a viac času pre seba, svoju rodinu a priateľov.

Odborníci, ktorí sa zaoberajú časovým manažmentom vytvorili klasické prejavy zlého zaobchádzania s časom a poukázali na skutočnosti, ktoré ľudí najčastejšie o čas oberajú, nazvali ich „*zlodejmi času*“. Podľa Friedela, Petersa – Kühlingera (2006) sú to najmä:

- nekoncentrovanosť, povrchnosť, nepresnosť,
- nejasné stanovenie cieľov a strácanie sa v detailoch,
- príliš obširná komunikácia a častá nerozhodnosť,

- neskorá a málo presná informovanosť,
- neschopnosť povedať nie a malá koordinácia.

Len veľmi málo z nás si dokáže svoj čas zorganizovať tak, aby bol so svojim životom maximálne spokojný, ale jeho plánovaním sa však k tomu môžeme aspoň priblížiť. Je len na nás ako sa rozhodneme čomu budeme venovať svoj čas a čomu nie, či budeme časom plytvať alebo ho rozumne využijeme.

PRAKTICKÁ ČASŤ

6 PRIESKUM

Úloha a poslanie profesie špeciálnych pedagógov, ich práca s jedincami so špeciálnymi potrebami, kde niekedy pri veľmi veľkom úsilí výsledkom je malý výchovný úspech, požiadavky na ich odborný, ale zároveň aj profesionálny prístup vo výchovno – vzdelávacom procese s uvedenými jedincami ich priamo predurčuje byť a konať v strese. Stres, ktorý trvá dlho a tým nadobúda chronickú charakteristiku je považovaný za jeden z najdôležitejších predpokladov vzniku syndrómu vyhorenia ako veľmi negatívneho psychického stavu, ktorý prechádza určitými postupne sa zhoršujúcimi fázami. V extrémnych prípadoch môže dospieť k absolútnemu vyčerpaniu, rozpadu vzťahov pracovných i osobných, k strate zamestnania i rodiny.

6.1 Predmet prieskumu

Predmetom prieskumnej časti práce je stres a syndróm vyhorenia u špeciálnych pedagógov, ktorí pracujú s jedincami s rôznym druhom postihnutia.

6.2 Ciele prieskumu

Na základe formulácie predmetu práce sme si stanovili ciele prieskumu, nakoľko chceme zistiť:

- a) ako napomáha stres pri práci špeciálneho pedagóga vzniku príznakov syndrómu vyhorenia,
- b) či sa vyskytujú u špeciálnych pedagógov príznaky syndrómu vyhorenia,

- c) či existujú v praxi aktivity zamestnávateľov špeciálnych pedagógov, ktoré pomáhajú v prevencii pred syndrómom vyhorenia,
- d) či napomáha životný štýl špeciálnych pedagógov predchádzať stresu a tým aj syndrómu vyhorenia.

6.3 Hypotézy prieskumu

Na základe cieľov prieskumnej časti práce formulujeme nasledovné hypotézy:

Hypotéza H1:

Predpokladáme, že u väčšiny špeciálnych pedagógov stres pri výkone práce napomáha vzniku príznakov syndrómu vyhorenia.

Hypotéza H2:

Predpokladáme, že u väčšiny špeciálnych pedagógov existujú príznaky syndrómu vyhorenia.

Hypotéza H3:

Predpokladáme, že väčšina zamestnávateľov realizuje prevenciu proti vzniku syndrómu vyhorenia u špeciálnych pedagógov.

Hypotéza H4:

Predpokladáme, že väčšina špeciálnych pedagógov realizuje životný štýl predchádzajúci vzniku syndrómu vyhorenia.

6.4 Metodika prieskumu

Pre zber informácií od respondentov (špeciálnych pedagógov) sme použili neštandardizovaný dotazník podľa doporučení Gavoru (2010), ktorý pozostával z 24 otázok zoradených do piatich okruhov.

Otázky sme sa snažili formulovať jasne a konkrétne, aby pri ich vyhodnocovaní nemohlo dôjsť k neobjektívnemu a nejednoznačnému interpretovaniu údajov.

Z tohto hľadiska sme kládli tri základné typy otázok:

- 1 otvorená otázka, respondent volil dĺžku odpovede a konkrétne informácie, sám rozhodoval, čo povedať a čo nie.
- 3 polootvorené otázky, ponúkali respondentom možnosť voľby,
- 20 uzatvorených otázok, z ktorých štyri boli dichotomické, štrnásť trichotomických a dve polytomické (Gavora, 2010).

Prvý okruh (prvé 4 otázky) zisťoval základné demografické údaje o respondentoch prieskumu – pracovné zaradenie, vzdelanie, vek a pohlavie.

Druhý okruh zahŕňal ďalšie 4 otázky (5 až 8), týkajúce sa problematiky stresu, záťažových situácií, vplyvu a faktorov stresu. Tento okruh otázok bol zostavený s cieľom zistiť odpoveď na prvú hypotézu.

V treťom okruhu otázok (9 až 11) sme chceli preskúmať, či u respondentov nájdeme príznaky syndrómu vyhorenia. Otázky v tomto okruhu nám mali poskytnúť odpoveď na druhú hypotézu.

Štvrtý okruh otázok (12 až 16) sa týkal problematiky vzťahu zamestnávateľa a špeciálneho pedagóga, v súvislosti s vytváraním podmienok a vzťahov na pracovisku, ktoré by mali prispievať k eliminácii stresu a tým aj syndrómu vyhorenia. Zameriaval sa na preventívne aktivity zamestnávateľov proti stresu a prevenciu pred vyhorením. Týmto okruhom sme chceli získať odpoveď na tretiu hypotézu.

Piaty okruh otázok (17 až 24) sa zameriaval na osobnosť špeciálneho pedagóga, na jeho životný štýl, vzťahy a postoje napomáhajúce prevencii pred stresom a tým aj syndrómom vyhorenia. Po vyhodnotení piateho okruhu otázok sme teda očakávali odpoveď na štvrtú hypotézu.

Samotná realizácia prieskumu aj s prípravou a vyhodnotením jeho výsledkov sa uskutočňovala v čase od decembra 2014 do februára 2015.

Dotazník sme respondentom doručili osobne. Z celkového počtu 78 rozdaných dotazníkov sa nám vrátilo 75 dotazníkov, čo je 96,2 %.

Pre verifikáciu hypotéz sme použili metodiku podľa Matulaya (2010), kde pre nesociologické prieskumy doporučuje, že ak je rozdiel medzi dvoma premennými viac ako 20 %, hypotéza je verifikovaná.

6.5 Respondenti prieskumu

Vzhľadom na cieľ prieskumu sme považovali za relevantné zamerať sa na takých respondentov, ktorých sa uvedená problematika týka a to špeciálnych pedagógov.

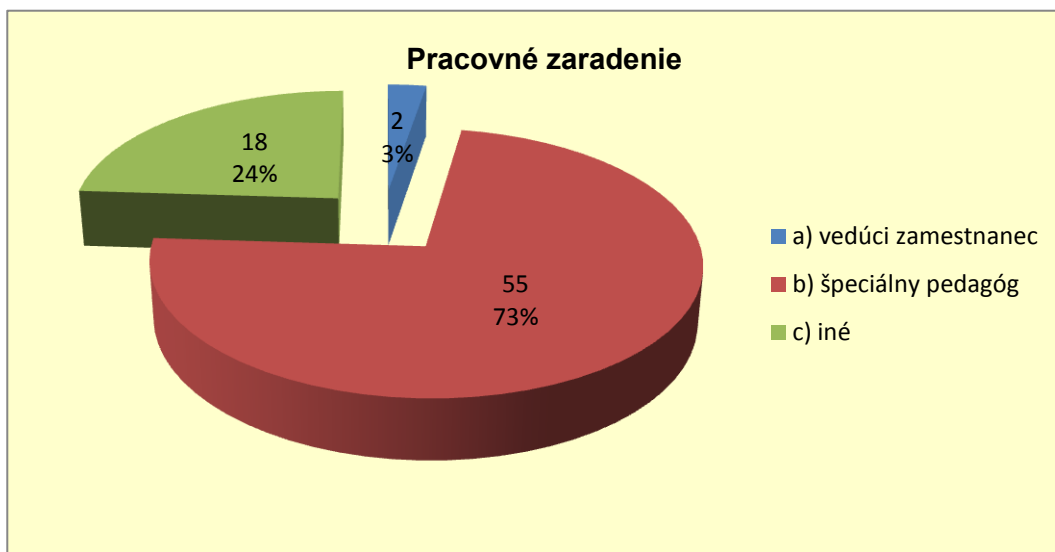
Prieskum sme uskutočnili na dvoch školách v okrese Sabinov a to na Špeciálnej základnej škole v Jarovniciach a Spojenej škole v Lipanoch, ktorá je zameraná na výchovu a vzdelávanie detí s mentálnym postihnutím, detí s kombinovaným postihnutím a detí s autizmom. Súčasťou školy je aj centrum špeciálno – pedagogického poradenstva. Prieskumnú vzorku tvorilo 75 respondentov, z toho 57 žien a 18 mužov, ktorí pracujú ako špeciálni pedagógovia, psychológovia, sociálni pracovníci, vychovávatelia, asistenti. V rôznom vekovom rozpätí, a to od 20 do 62 rokov.

6.6 Výsledky dotazníkového prieskumu

Po zozbieraní dotazníka sme urobili deskriptívne vyhodnotenie prieskumu. Vyhodnotenie prieskumu obsahuje spracovanie a zhrnutie zistených faktov a to v textovej časti a aj vo forme grafov. Vyhodnotením sme došli k týmto výsledkom.

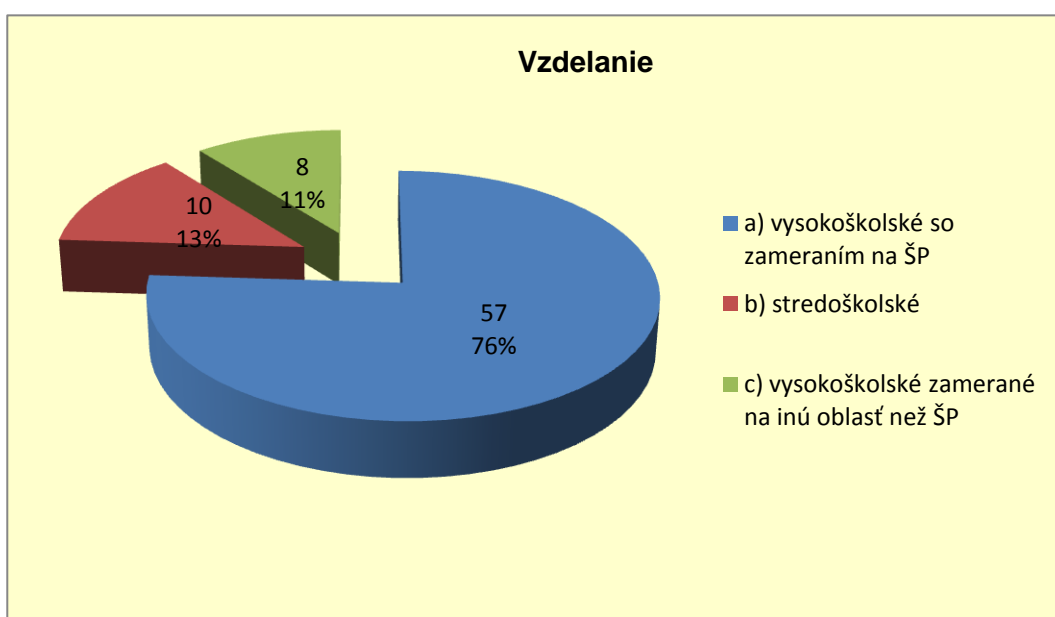
V úvode uvádzame základné demografické údaje o respondentoch.

Graf č. 1 Pracovné zaradenie respondentov



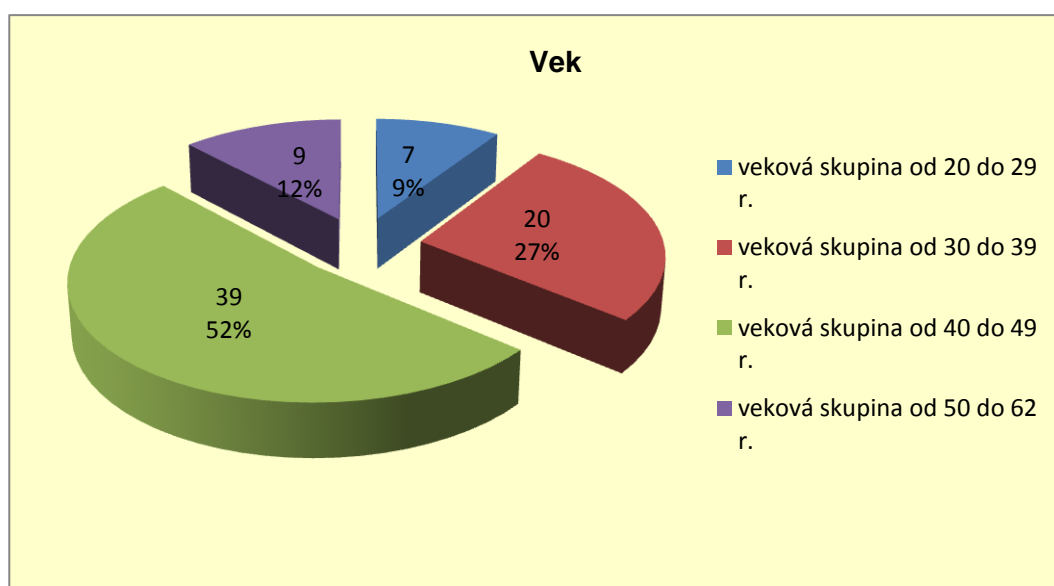
Z celkového počtu 75 respondentov, zapojených do prieskumu boli 2 vedúci pracovníci, 55 špeciálnych pedagógov, 1 psychológ, 1 sociálna pracovníčka, 6 vychovávateľov, 10 asistentov. Teda prieskumu sa zúčastnilo 73 % osôb, ktoré sú priamo špeciálnymi pedagógmi z praxe, čo pre nás znamená, že odpovede sú pravdivým obrazom skutočností z reálneho pracovného prostredia.

Graf č. 2 Dosiiahnuté vzdelanie respondentov



Zo 75 respondentov má 57 vysokoškolské vzdelanie so zameraním na špeciálnu pedagogiku, čo je 76 % z celkového počtu opýtaných, 8 z nich majú vysokoškolské vzdelanie s iným zameraním, 10 majú stredoškolské vzdelanie. Je to pozitívne zistenie nášho prieskumu, že špeciálni pedagógovia majú potrebné vzdelanie.

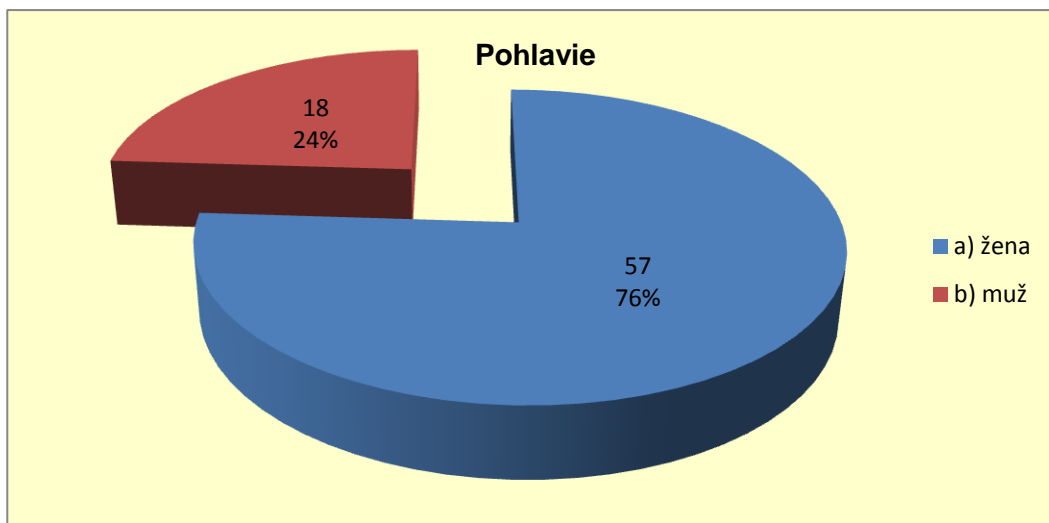
Graf č. 3 **Vek respondentov**



Najväčšiu skupinu tvorili respondenti vo veku od 40 do 49 rokov, čo je 52 % respondentov, ďalšiu početnú skupinu 27 % tvorili respondenti vo veku od 30 do 39 rokov, menšiu skupinu 12 % tvorili respondenti vo veku od 50 do 62 rokov, najmenšiu skupinu 9 % tvorili mladí ľudia vo veku od 20 do 29 rokov.

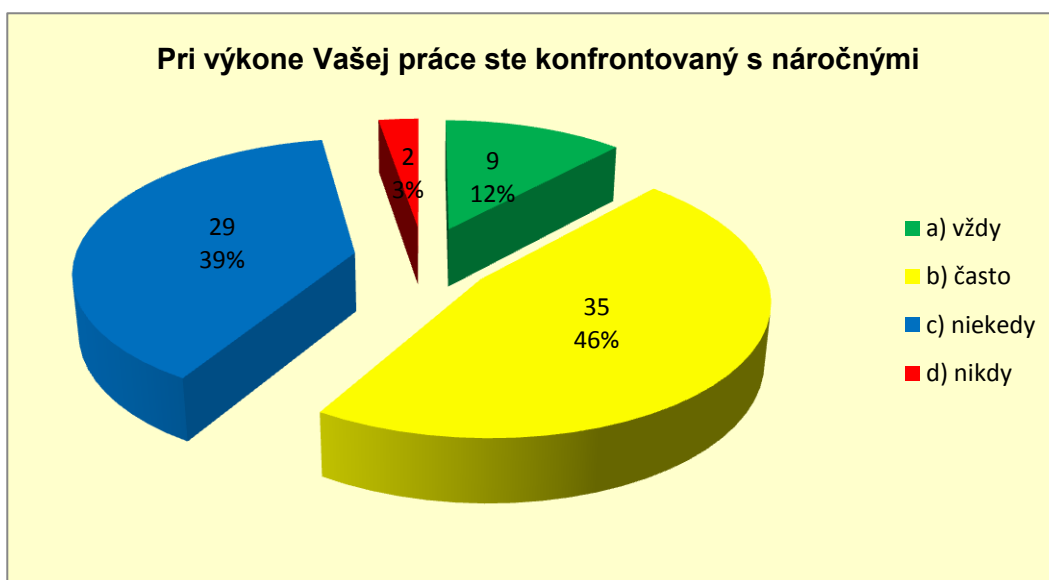
Keď sa pozrieme na graf môžeme konštatovať, že väčšina respondentov je v produktívnom veku od 30 do 50 rokov. Je to pre nás určité pozitívum vzhľadom k tomu, že ich názory sú podložené profesionálnymi skúsenosťami a odbornosťou, overenou v praxi.

Graf č. 4 Pohlavie respondentov



Prevalu respondentov podľa pohlavia tvorili ženy 76 %, zastúpenie mužov v prieskumnej vzorke bolo len 24 %. Z uvedeného vyplýva, že je tu nepomer zastúpenia mužov a žien.

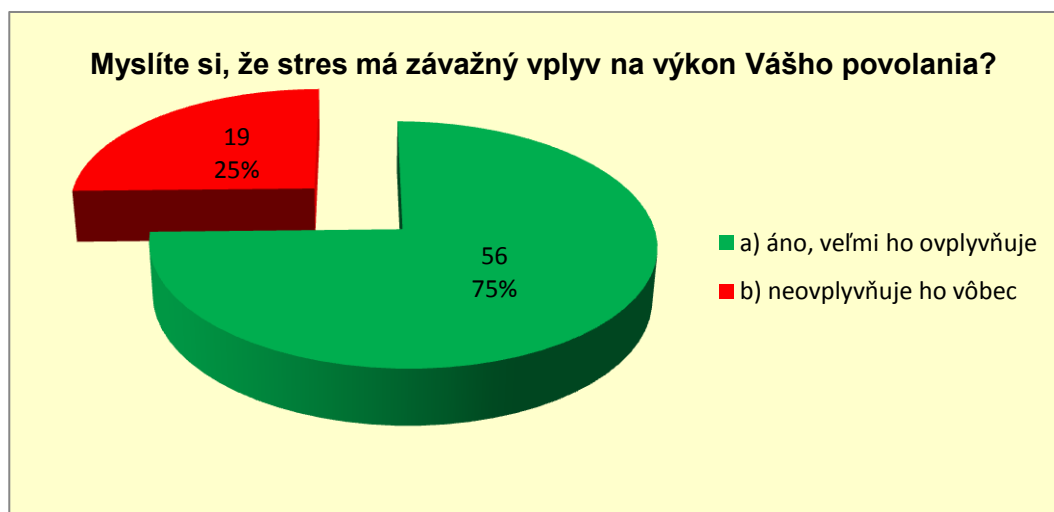
Graf č. 5 Frekvencia záťažových situácií



Na otázku, či pri výkone svojej práce sú konfrontovaní s náročnými záťažovými situáciami, spôsobujúcimi stres najviac opýtaných 35 odpovedalo, že často, 29 niekedy, 9 vždy a 2 nikdy. To nám potvrdzuje

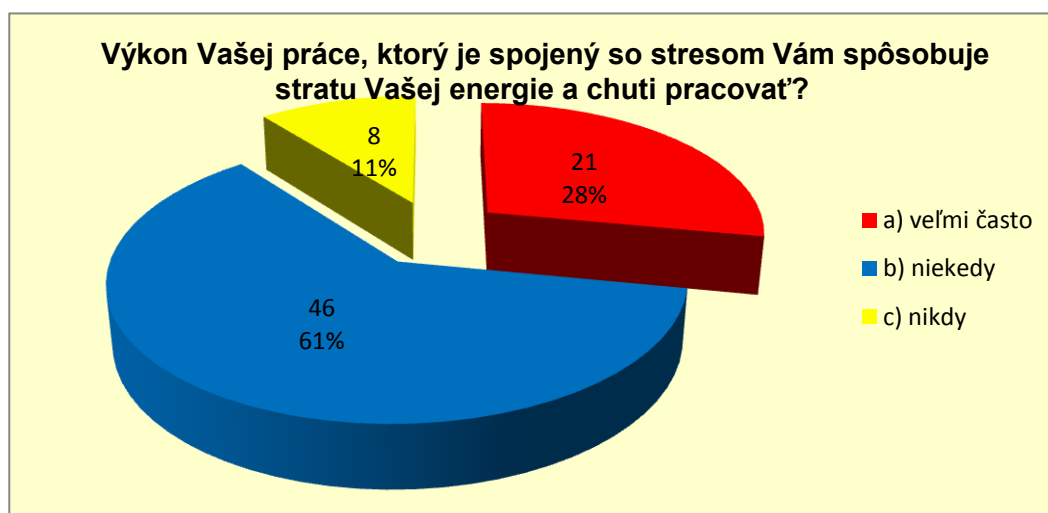
fakt, že špeciálni pedagógovia vnímajú často záťažové situácie ako súčasť svojej práce.

Graf č. 6 Vplyv stresu na výkon povolania



Na otázku či stres veľmi ovplyvňuje ich prácu a výkon odpovedalo 56 respondentov kladne iba 19 si myslí, že stres neovplyvňuje vôbec výkon ich povolania.

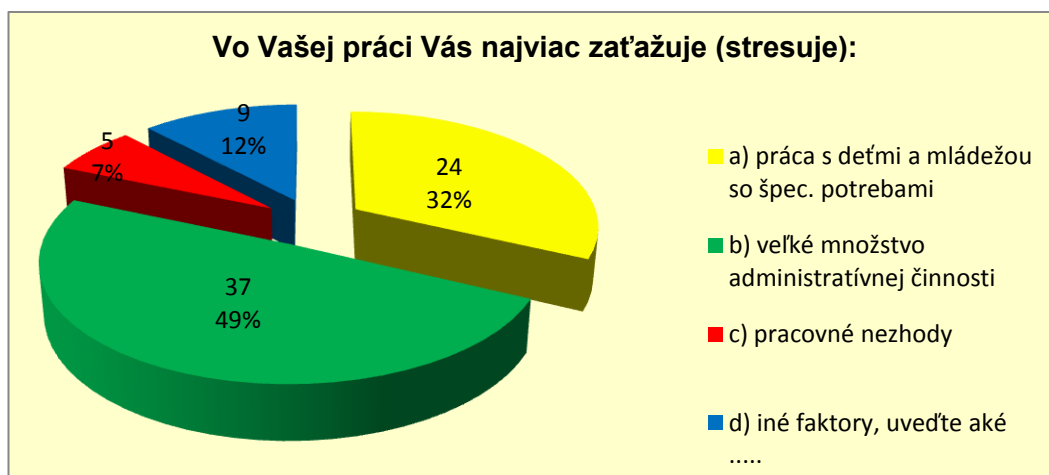
Graf č. 7 Strata energie a chuti pracovať



Zaujímalo nás, či práca spojená so stresom im spôsobuje stratu energie a chuti pracovať. 46 respondentov tvrdilo, že niekedy, menší počet

21 veľmi často, ale len 8 ich uviedlo, že nikdy. Podľa uvedeného je vidieť, že väčšina respondentov priznala, že práca privodzujúca stres im odoberá životnú energiu a chuť pracovať.

Graf č. 8 Najviac stresujúce faktory



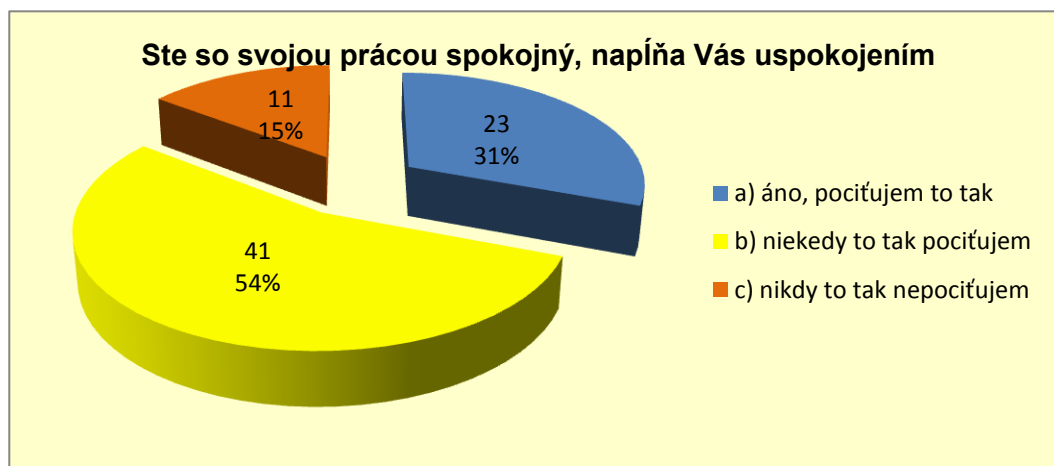
Pýtali sme sa, čo pedagógov najviac stresuje v ich práci. 37 uviedlo, že je to veľké množstvo administratívnej činnosti, 24 uviedlo prácu s deťmi s postihnutím, 5 pracovné nezhody, 9 zaradili medzi iné faktory komunikáciu s rodičmi. Uvedeným sme zistili, že pedagógov najviac zat'azuje veľké množstvo administratívnej činnosti.

Graf č. 9 Zmyslupnosť práce



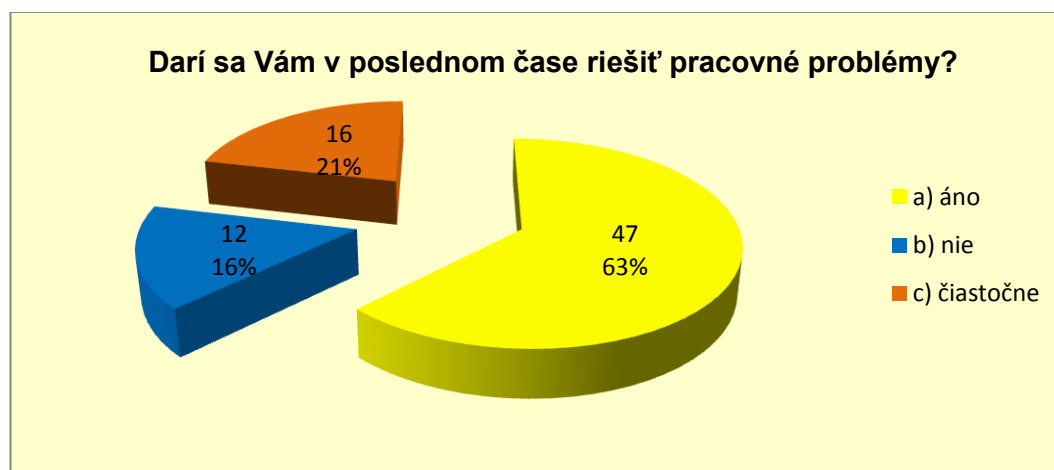
Na otázku, či je práca zmysluplná činnosť, pomáhajúca deťom a mládeži so špeciálnymi potrebami 67 z celkového počtu odpovedalo kladne, 8 ju za zmysluplnú nepovažuje. Pozitívum vidíme v stotožnení pedagóga so svojou prácou ako prospešnou činnosťou pre jedincov so špeciálnymi potrebami.

Graf č. 10 **Spokojnosť s vykonávanou prácou**



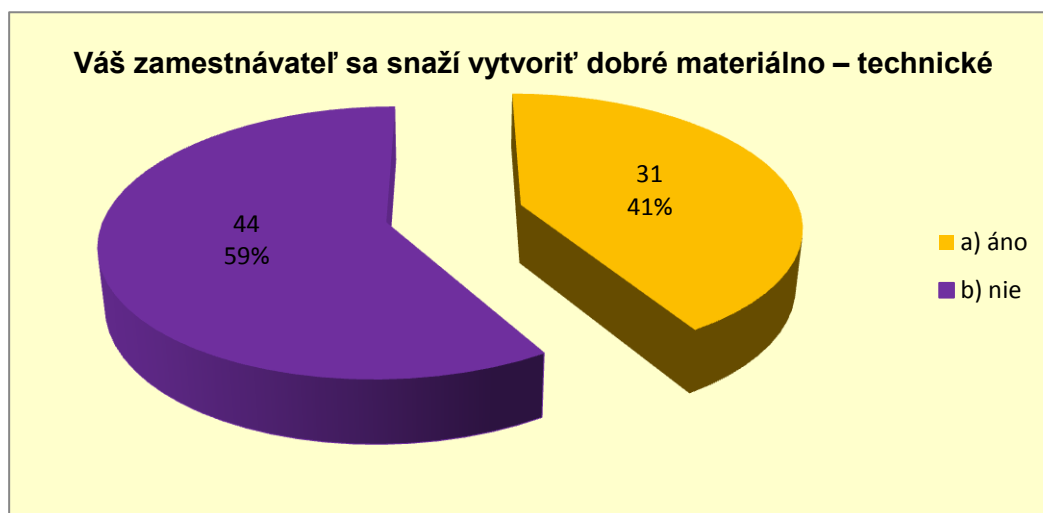
Aby jedinec podával dobré pracovné výkony je dôležité, aby bol sám so svojou prácou spokojný a mal z nej radosť. Ako sú so svojou prácou spokojní pedagógovia odpovedali nasledovne 23 opýtaných má pocit spokojnosti a radosti z práce, 41 má tento pocit len niekedy a 11 respondentov nepociťuje spokojnosť a radosť z vykonávanej práce.

Graf č. 11 **Riešenie pracovných problémov**



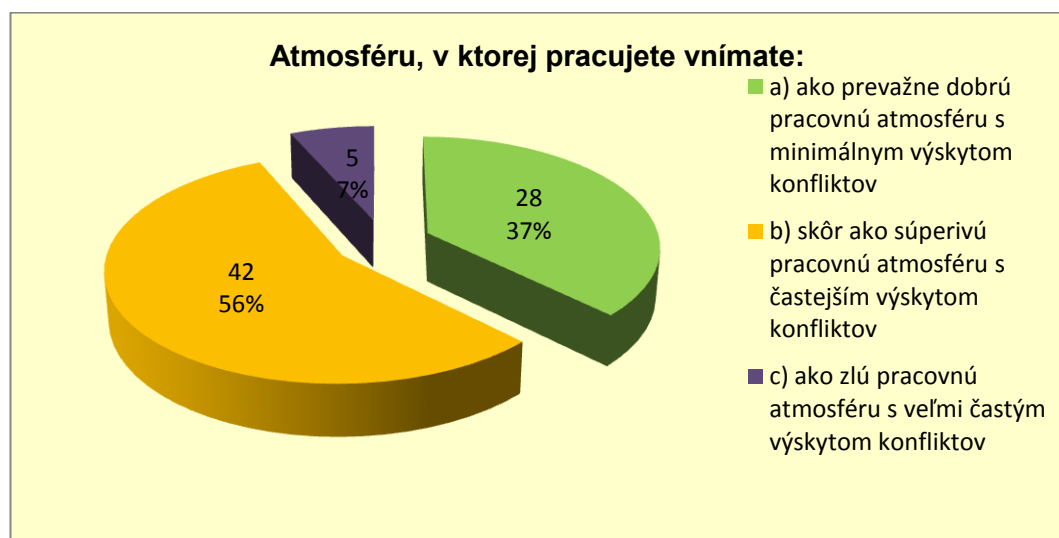
Chceli sme vedieť, či sa špeciálnym pedagógom darí riešiť pracovné problémy. 47 odpovedalo, že sa im darí, 16 odpovedalo, že sa im darí čiastočne a 12 uviedlo negatívnu odpoveď. Môžeme konštatovať, že väčšina z opýtaných dokáže úspešne riešiť svoje pracovné problémy.

Graf č. 12 Vytvorenie pracovných podmienok



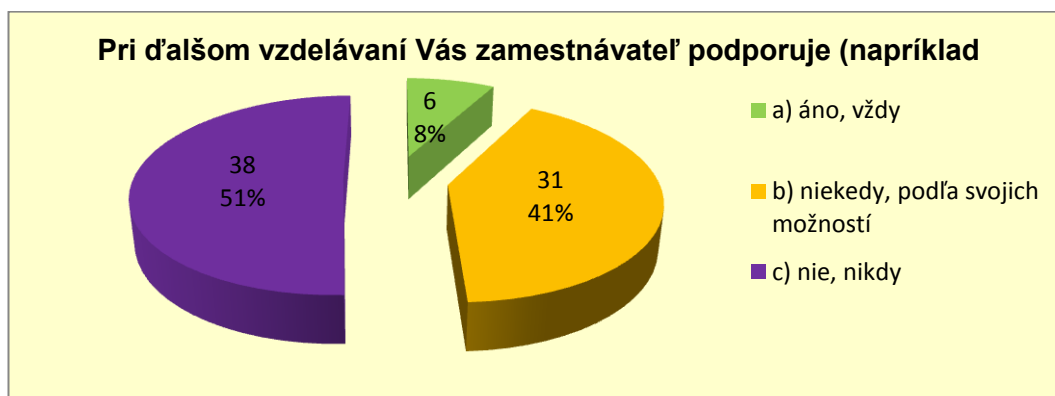
Pri otázke, či sa zamestnávateľ snaží vytvárať dobré podmienky pre prácu pedagóga sme dostali 31 kladných odpovedí, 44 negatívnych odpovedí. Teda 59 % respondentov vníma negatívne snahu zamestnávateľa vytvárať dobré pracovné podmienky pre pedagógov.

Graf č. 13 Pracovná atmosféra



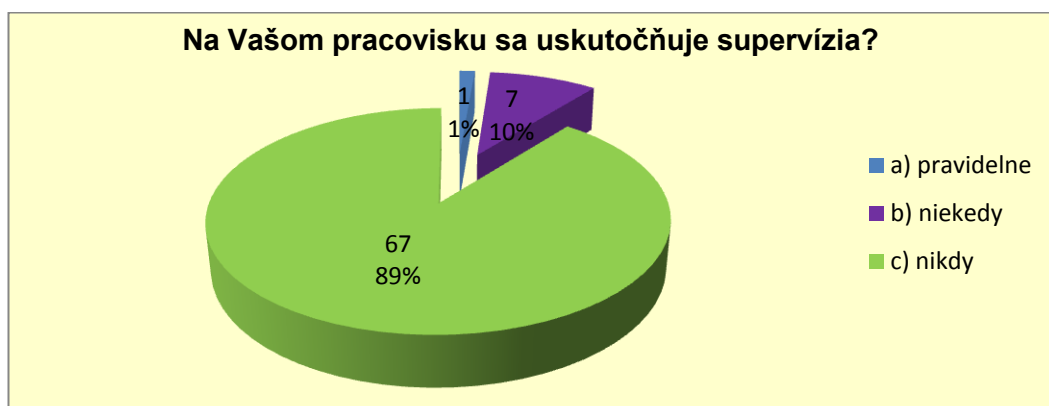
Aj pracovná atmosféra veľkým dielom ovplyvňuje výkon zamestnanca, preto nás zaujímalo ako respondenti vnímajú pracovnú atmosféru na svojom pracovisku. 42 z nich ju vníma skôr ako súperivú s častejším výskytom konfliktov, 28 ju vníma ako prevažne dobrú s minimálnym výskytom konfliktov a 5 ju vidí ako zlú pracovnú atmosféru s veľmi častým výskytom konfliktov.

Graf č. 14 Podpora vzdelávania zo strany zamestnávateľa



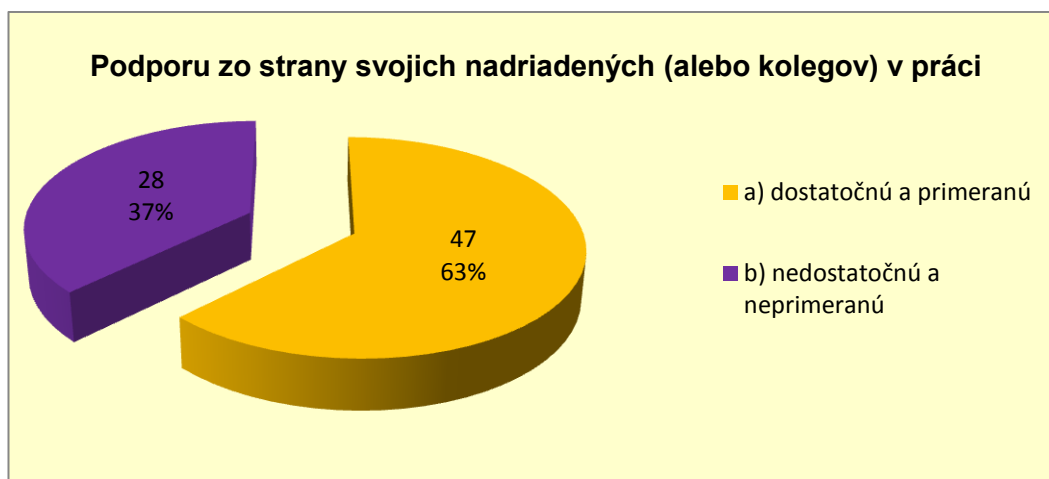
Zaujímala nás aj podpora zamestnávateľa pri ďalšom vzdelávaní pedagógov. Zamestnávateľ nepodporil 38 respondentov, 31 podporil niekedy a 6 vždy, ak ho o to požiadali. Tu vidíme veľké rezervy v podporovaní zamestnancov pri ich ďalšom vzdelávaní a následne odbornom raste zo strany zamestnávateľa.

Graf č. 15 Realizácia supervízie



Pri otázke či sa na pracoviskách uskutočňuje supervízia 67 respondentov uviedlo, že na ich pracovisku sa supervízia nerobí nikdy, 7 uviedli len niekedy a jeden uviedol supervíziu ako pravidelnú činnosť.

Graf č. 16 **Podpora zo strany nadriadených a kolegov**



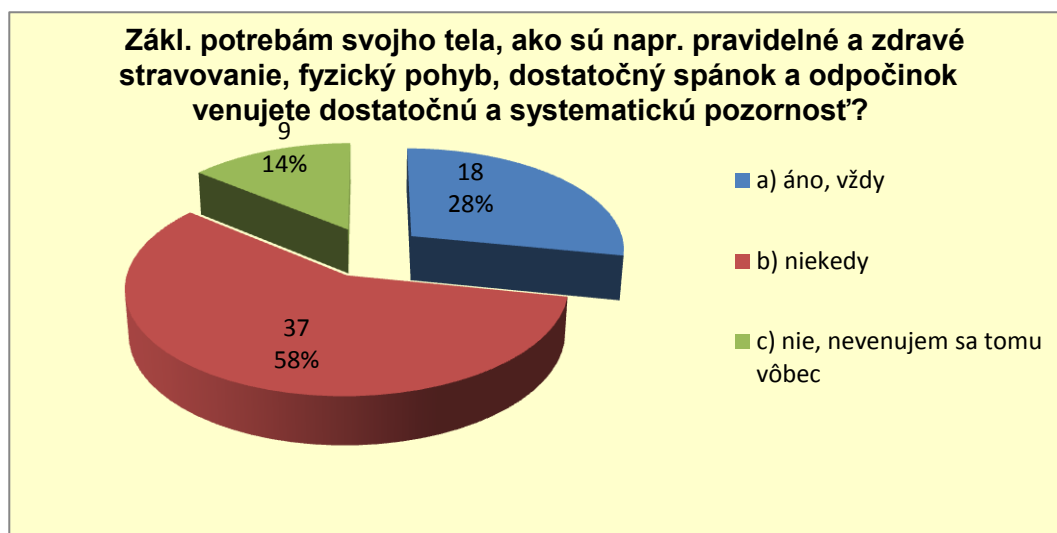
Nezanedbateľnou stránkou je podpora zo strany nadriadených. 28 respondentom sa podpory zo strany svojich nadriadených (alebo kolegov) nedostáva alebo je neprimeraná, 47 pociťuje podporu zo strany nadriadených (alebo kolegov) za dostatočnú a primeranú.

Graf č. 17 **Záujem o ďalšie vzdelávanie**



Zaujímal nás aj záujem oslovených respondentov o ďalšie vzdelávanie a výcviky v ich odbore. Z celkového počtu má o ďalšie vzdelávanie záujem až 72 respondentov, iba 3 respondenti neprejavili záujem.

Graf č. 18 **Starostlivosť o základné fyzické potreby**



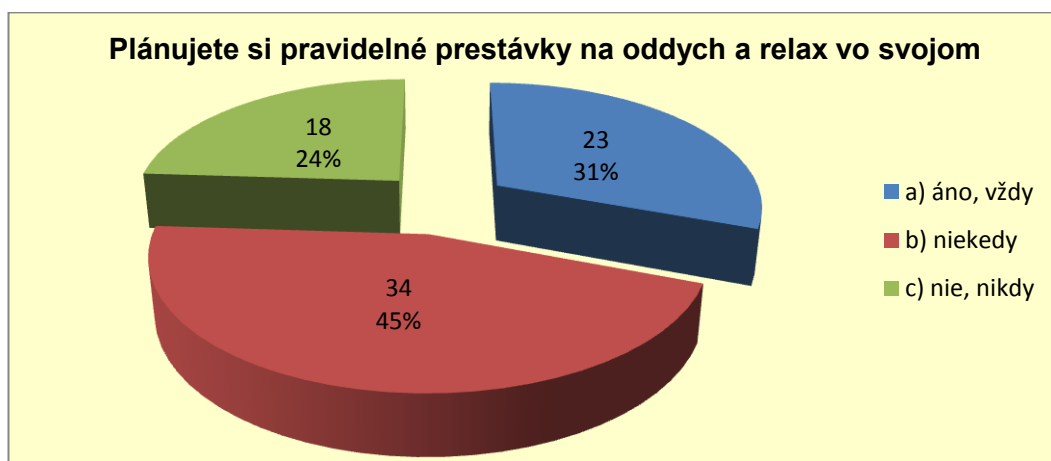
Ako prevencia proti stresu pôsobí aj dostatočné uspokojenie základných potrieb organizmu - aj tieto aspekty boli v oblasti nášho záujmu. 37 opýtaných venuje pozornosť systematickému uspokojovaniu týchto potrieb niekedy, 18 venuje pozornosť vždy a 9 vôbec nevenuje pozornosť uspokojovaniu uvedených potrieb.

Graf č. 19 **Opora rodiny pri problémoch**



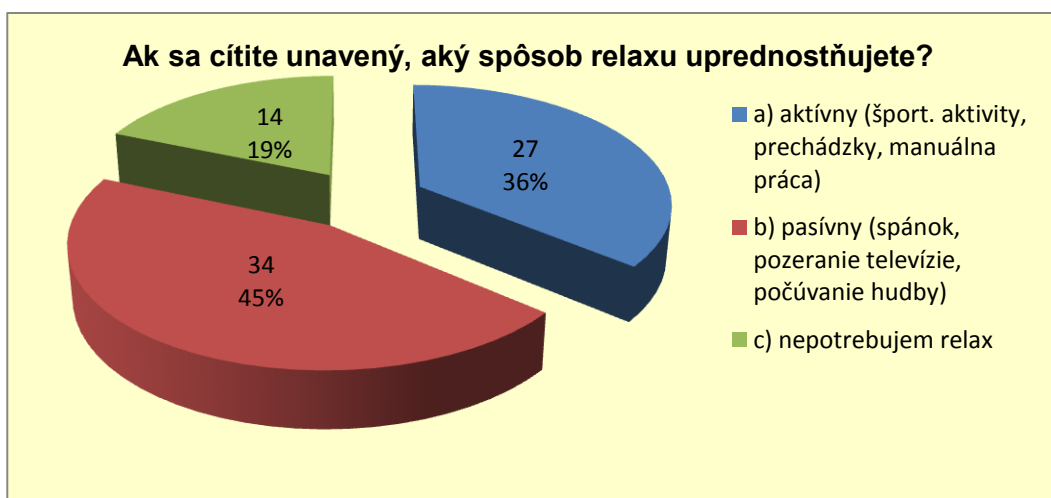
Zo zorného poľa zisťovania príčin a výskytu stresu nemožno vyňať ani pôsobenie rodiny. Dostatočnú oporu u svojej rodiny pri výskyte pracovných problémov má 54 opýtaných a 21 to tak nepociťuje. Toto berieme ako potvrdenie faktu, že rodina je v našej spoločnosti stále dôležitá aj ako emocionálna a duševná opora.

Graf č. 20 **Plánovanie prestávok na oddych**



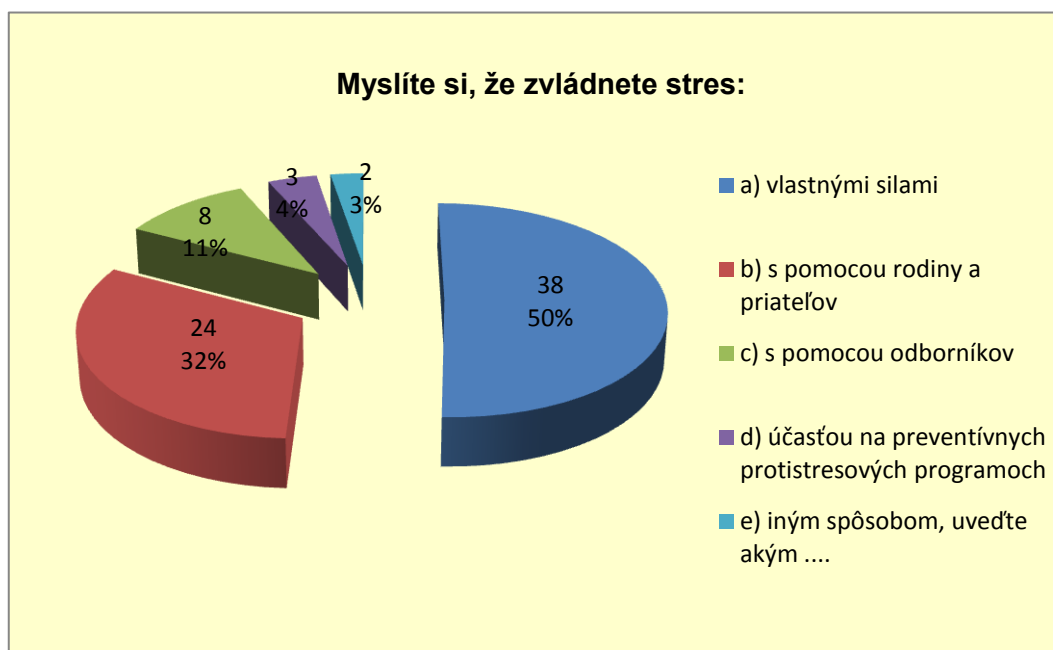
Keďže oddych a relax je pri odbúravaní stresu veľmi dôležitý, preto sme sa na prestávky na oddych a relax opýtali aj našich respondentov. 23 z nich si prestávky na oddych naplánuje vždy, 34 niekedy a 18 si ich neplánuje nikdy. Aj napriek nadmernému pracovnému zaťaženiu je veľmi potrebné nájsť si vždy čas na oddych.

Graf č. 21 **Oddych pri pocite únavy**



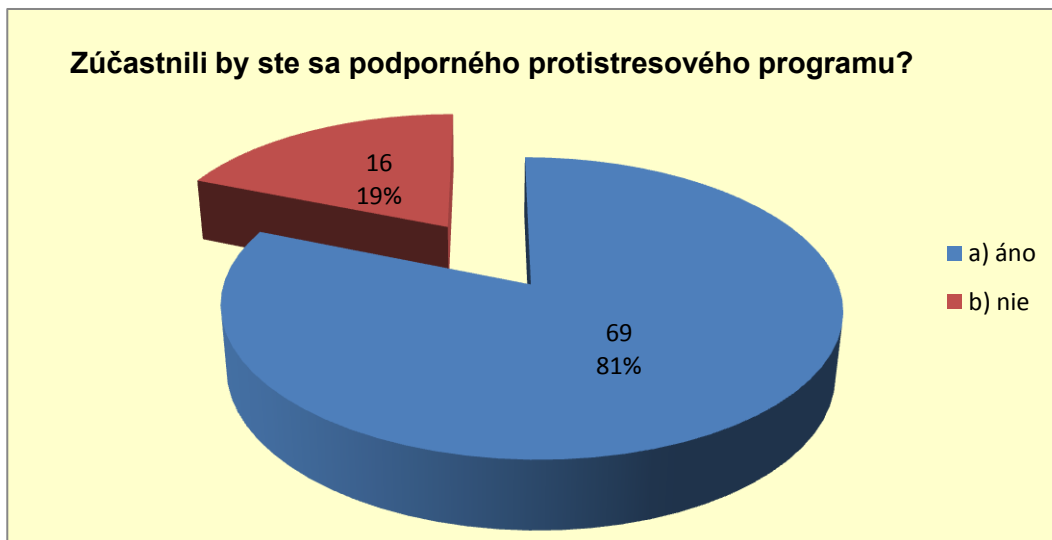
Pre celkové získanie poznatkov sme sa pýtali aj na spôsob relaxu. 27 uprednostňuje aktívny relax, 34 relaxuje pasívnym spôsobom a 14 opýtaných tvrdí, že relax nepotrebuje. Podľa grafu vidíme, že pasívny pohyb prevláda nad aktívnym.

Graf č. 22 **Spôsob zvládania stresu**



Chceli sme sa dozvedieť, či si opýtaní myslia, že zvládnu stres a akou formou. 38 si myslí, že ho zvládne vlastnými silami, 24 bude hľadať pomoc u rodiny a priateľov, 8 vyhľadá pomoc odborníkov, 3 účasťou na preventívnych protistresových programoch a 2 uviedli, že stres zvládnu športovými aktivitami. Tu vidíme značnú diskrepanciu medzi teoretickými vedomosťami a už praktickým využitím poznatkov. Vnucuje sa tu otázka, či sám človek vie a dokáže stres odbúrať, čiže ho zvládnuť.

Graf č. 23 **Postoj k účasti na podpornom protistresovom programe**



Na otázku, či by sa zúčastnili „podporného protistresového programu“ 69 respondentov odpovedalo áno, 16 neprejavilo záujem.

Graf č. 24 **Účasť na preventívnom protistresovom programe**



69 respondentov uviedlo, že nikdy neboli účastníkmi výcviku alebo preventívneho programu zameraného na predchádzanie stresu, 6 ich má s takýmto programom skúsenosti. Prvé číslo je podľa nášho názoru viac ako alarmujúce.

6.7 Stanovisko k hypotézam prieskumu

V prípravnom období realizácie prieskumu a pri zostavovaní otázok do anonymného dotazníka sme uvedené otázky rozdelili do piatich okruhov s cieľom zistiť odpoveď na formulované hypotézy.

Prvý okruh otázok bol zameraný na zistenie základných demografických údajov o vzorke respondentov. Výsledky získané z prvého okruhu otázok nám podali reálny obraz o respondentoch – 76 % osôb pracuje ako špeciálny pedagóg, čo znamená, že aj na ďalšie otázky nám dali relevantné odpovede v problematike našej práce, čiže vplyvu stresu na špeciálneho pedagóga a syndrómu vyhorenia.

K hypotéze H1:

Predpokladáme, že u väčšiny špeciálnych pedagógov stres pri výkone práce napomáha vzniku príznakov syndrómu vyhorenia.

Druhý okruh otázok sme zamerali na hypotézu H1. Pri výkone svojej práce vnímajú záťažové situácie a sú nimi priamo konfrontovaní odpovedalo kladne 97 % pedagógov. Až 75 % pedagógov pociťuje, že stres má závažný vplyv na výkon ich povolania. Stratu energie niekedy pocítilo až 89 % opýtaných. Za najviac stresujúci faktor označilo 49 % veľké množstvo administratívnej činnosti, prácu s postihnutými deťmi uvádza 32 % respondentov a 12 % uvádza komunikáciu s rodičmi detí. Tu sme sa utvrdili v názoroch odborníkov, že interakcia s jedincami so špeciálnymi potrebami je zaťažujúca a vo veľkej miere ovplyvňuje pracovný výkon. Domnievame sa, že stresujúcich faktorov by sme zistili aj viac, pokiaľ by sme tejto konkrétnej problematike venovali väčší priestor.

Ak zhrnieme zistenia v danom okruhu môžeme konštatovať, že u väčšiny špeciálnych pedagógov stres pri výkone práce napomáha vzniku príznakov syndrómu vyhorenia.

Hypotéza H1 sa nám potvrdila. Nakoľko odpovede k otázke 6 dotazníka jasne dokladujú, že rozdiel medzi premennými (áno a nie) je viac ako 20% (75:25 = 50%).

K hypotéze H2:

Predpokladáme, že u väčšiny špeciálnych pedagógov existujú príznaky syndrómu vyhorenia.

V treťom okruhu sme dostatok priestoru venovali zisteniam reálneho obrazu, či sa u respondentov vyskytujú príznaky možno nastupujúceho syndrómu vyhorenia.

Myslíme si, že človek, ktorý chce dobre vykonávať svoju prácu by mal byť vnútorne stotožnený a presvedčený, že jeho práca je potrebná pre druhých. 31 % opýtaných považuje svoju prácu za činnosť, ktorá ich naplňuje radosťou a pre nich samotných je uspokojivá, 54 % to tak niekedy pociťuje a 15 % to nepociťuje vôbec. Uvedené príznaky by sme podľa odbornej literatúry zaradili do počiatočnej fázy, čo môže znamenať, že syndróm vyhorenia sa môže vyskytnúť, ale nemusí.

Opýtaní dokážu celkom úspešne riešiť pracovné problémy. Dôvodom úspešnosti riešenia je zaiste aj fakt, že prevažná väčšina respondentov je v produktívnom veku, nadobudli už určitý rozhľad vo svojom odbore a majú dostatok teoretických vedomostí overených praxou.

Teda na otázky k hypotéze H2 sme nedostali jednoznačné odpovede na základe, ktorých by sme ju mohli verifikovať (odpovede v dotazníku k otázke 7).

Hypotéza H2 sa nám nepotvrdila, rozdiel medzi premennými nebol viac ako 20%.

Ak sme aj z odpovedí opýtaných identifikovali niektoré príznaky vyhorenia nemôžeme relevantne tvrdiť, že sú v takej forme, aby špeciálni pedagógovia mohli byť označení ako vyhorení.

K hypotéze H3:

Predpokladáme, že väčšina zamestnávateľov realizuje prevenciu proti vzniku syndrómu vyhorenia u špeciálnych pedagógov.

Štvrtým okruhom sme chceli overiť hypotézu H3. Odvolávame sa na odbornú literatúru a následne na teoretickú časť našej práce, kde sme

spomenuli vytvorené podmienky v legislatíve, podporujúce aktivity zamestnávateľov chrániť preventívnymi opatreniami fyzické aj psychické zdravie svojich zamestnancov. Až 59 % respondentov vníma negatívne snahu zamestnávateľa vytvárať dobré pracovné podmienky pre pedagógov, 56 % pedagógov pracovnú atmosféru vníma ako prevažne súperivú a 5 % až ako konfliktnú. Ako môžeme vidieť súperivá pracovná atmosféra vnáša do celého pracovného procesu určité napätie, ktoré môže vplyvať dvoma smermi. V smere pozitívnom vytvára priestor byť lepším, zvyšovať snahu kvalitnejšie vykonávať svoju prácu. V smere negatívnom môže pôsobiť opačne, to znamená stratu ambícií, zvyšovanie počtu konfliktov zasahujúcich aj do medziľudských vzťahov. Podpora zo strany zamestnávateľa v ďalšom vzdelávaní zamestnancov je veľmi nízka a až 89 % pedagógov nikdy neabsolvovalo supervíziu.

Z výsledkov nášho prieskumu môžeme konštatovať, že hypotéza **H3 sa nám nepotvrdila**, nakoľko odpovede na otázku 12 neboli jednoznačné v prospech niektorej z premenných.

Aj napriek vytvorenému priestoru a podmienkam v oblasti legislatívy aktivít zo strany zamestnávateľov je veľmi málo.

K hypotéze H4:

Predpokladáme, že väčšina špeciálnych pedagógov realizuje životný štýl predchádzajúci vzniku syndrómu vyhorenia.

Starostlivosť o psychické a fyzické zdravie vo veľkej miere súvisí so životným štýlom každého pedagóga. Životný štýl opýtaných v našom prieskume je ladený viac pasívne ak myslíme na oddych a relax celkove. V prípade pracovných problémov, pri zvládaní stresu sa naši respondenti spoliehajú vo veľkej miere na rodinu. Väčšina z nich má záujem o absolvovanie protistresových programov. Prieskumom sme zistili, že **hypotéza H4 sa nám potvrdila, nakoľko odpovede respondentov prevažujú v prospech zdravého životného štýlu (86:14 =72%), čo je viac ako 20% vo vzťahu dvoch premenných.**

Aj keď špeciálni pedagógovia majú trochu benevolentný vzťah k svojim bazálnym potrebám, k plánovaniu prestávok na relax a tiež k aktívnemu spôsobu oddychu.

7 DISKUSIA A ZÁVERY PRE PRAX

Väčšina respondentov, ktorí tvorili prieskumnú vzorku sú ženy v produktívnom veku, čo nám tiež poskytlo obraz zastúpenia pedagógov v tomto sektore aj z hľadiska pohlavia. Pri vyhodnocovaní prieskumu nás preto zaujal fakt, prečo na pozícii špeciálneho pedagóga pracujú väčšinou ženy a či aj toto má vplyv na vznik stresu a syndrómu vyhorenia. V tejto súvislosti sme sa zamysleli aj nad tým, či ženy nie sú viac vystavené riziku vplyvu stresu a náchylnosti k syndrómu vyhorenia ako muži. Nesmieme zabúdať, že tradičná rola ženy v našej spoločnosti je rola matky, manželky, čo si vyžaduje zosúladenie povinnosti pedagogičky ako erudovanej odborníčky s povinnosťami manželky, ktorá sa stará a vedie domácnosť, matky vychovávajúcej detí, čo môže zmenšiť príležitosti a priestor k relaxu a oddychu.

S názorom v teoretickej časti našej práce (s. 30) podľa Křivohlavého (1998), ktorý považuje za skupinu s vysokým rizikom stresu a následne aj syndrómu vyhorenia pedagógov, ktorí pracujú s postihnutými deťmi môžeme len súhlasiť vzhľadom k tomu, že aj výsledky prieskumu nám potvrdili, že stres má vplyv na výkon povolania špeciálnych pedagógov, pretože sa u nich prejavili niektoré príznaky stresu.

Potvrdilo sa nám aj to, že väčšina opýtaných už niekedy dôsledkom stresu pocítila pokles energie a chuti pracovať, čo je v zhode s názorom Luckej, Kobrleho (In: Vodáčková, 2007) uvedeným v teoretickej časti (s. 28), že pracovný stres spôsobuje pokles chuti podávať pracovný výkon a postupnú stratu osobnej sily.

Faktorov privodzujúcich stres je v živote každého špeciálneho pedagóga dosť veľké množstvo. Zostáva otázkou do akej miery, ako dlho a akým spôsobom tieto faktory budú na každého jedinca vplývať a čo je najdôležitejšie s akým výsledkom. Či stres vznikne, z latentnej podoby prejde do chronicity, alebo po včasnom spoznaní ho dokáže eliminovať.

Aj keď výsledky prieskumu nám nepotvrdili, že pedagógovia sú vyhorení môžeme súhlasiť s názorom Haškovcovej (2007, s. 37), ktorá pripomína, že je dôležité vedieť, že syndróm vyhorenia môže prísť, vedieť ako sa prejavuje, ale aj akým spôsobom je možné ho liečiť. Doplnili by sme, že je možné mu preventívne predísť alebo aj v tejto počiatočnej fáze ho eliminovať.

Na základe prieskumu sme presvedčení, že stres zamestnávateľa dosiaľ nevnímajú ako jeden z rizikových faktorov znižovania pracovnej aktivity svojich zamestnancov, a preto ani nevenujú dostatočnú pozornosť jeho prevencii. Aj keď autori Lucká, Koblíková ((In: Vodáčková, 2007), ako spomíname v teoretickej časti tvrdia, že pracovný stres, na konci ktorého sa nachádza vyhorenie je spojený s poklesom chuti podávať výkon. Preto by zvlášť v pomáhajúcich profesiách mal byť vytvorený systém starostlivosti o zamestnanca.

Pripomíname, že pred stresom by mal zamestnanca chrániť nielen zamestnávateľ, ale predovšetkým sa zamestnanec sám. Keďže práca má vplyv na osobný život oboma smermi, teda práca na osobný život a osobný život, oddych, relax, koníčky, záujmy a osobné vzťahy na vykonávanie práce. Nedá sa oddeliť prácu, teda profesiu od osobného života pedagóga. Poukazujeme aj na odborný náhľad Kopřivu (2006), uvedený v teoretickej časti (s. 45), ktorý považuje telo za zdroj energie a keďže pomáhanie si vyžaduje veľa energie, je potrebné systematicky myslieť na hospodárenie s vlastnými silami a na ich obnovovanie. Prieskum nám poukázal, že relaxu a oddychu sa pedagógovia venujú viac pasívne aj keď aktívny oddych a relax a zároveň dobrý kontakt s vlastným telom je dosť podstatný, lebo pomáha kompenzovať duševnú námahu a tým eliminovať negatívny vplyv stresu a tým aj syndrómu vyhorenia.

7.1 Závery pre prax

Prieskumom sme zistili, že stres je závažným problémom v práci špeciálneho pedagóga, spôsobuje ho veľa faktorov, ktoré ho spúšťajú a spôsobujú a v konečnom dôsledku môže byť príčinou vzniku syndrómu vyhorenia. Stres sa môže ukrývať a pôsobiť na človeka aj niekoľko rokov až prejde do chronickej formy a v konečnom štádiu vyvoláva jeho vyhorenie. Následky stresu sú nedozerne nielen v oblasti pracovnej, ale aj v osobnom živote, v oblasti vzťahov a vôbec v celospoločenskom uplatnení. Prax ukázala a stále to potvrdzuje, že je lepšie sa stresu a jeho negatívnym vplyvom vyhnúť, a to formou prevencie ako ho liečiť akýmkoľvek spôsobom. To je primárnym dôvodom, prečo by riaditelia zariadení zameraných na výchovu a vzdelávanie jedincov so špeciálnymi potrebami mali venovať systematickú a permanentnú pozornosť plánovaniu i praktickej realizácii činností zameraných na prevenciu pred stresom, ktoré by napomáhali ich špeciálnym pedagógom stres eliminovať a tým aj úspešne zápoliť s prejavmi syndrómu vyhorenia.

Pracovné podmienky, typy detí a mládeže s postihnutím aj osobnosti špeciálnych pedagógov sú rôznorodé. Táto rôznorodosť má rozhodne vplyv aj na stresové faktory, ich účinok a dĺžku pôsobenia, teda celkove na vznik a vývoj pracovného stresu. Je preto podstatné, aby riaditelia uvedených zariadení pri plánovaní svojich preventívnych aktivít brali do úvahy aj vlastné špecifické pracovné podmienky. Ďalej musia zohľadňovať prevažujúci typ postihnutia u detí a mládeže a skladbu svojho pracovného kolektívu.

Preto **odporúčame:**

- a) **riaditeľom zariadení** zameraných na výchovu a vzdelávanie detí a mládeže so špeciálnymi potrebami vypracovať v rámci celoživotného vzdelávania: **konceptiu vzdelávania špeciálnych pedagógov v oblasti eliminácie negatívnych faktorov** pri priamej práci s uvedenými jedincami vytvorením interných materiálov.

Súčasťou týchto interných materiálov by bola veľmi dobre spracovaná **SWOT analýza**. Na základe tejto analýzy vypracovať plán ďalšieho vzdelávania pedagógov, súčasťou ktorého by sa stali konkrétne **protistresové tréningové programy**. Ich náplňou by boli priebežné psychologické výcviky, získavanie asertívnych zručností, relaxačné cvičenia, cvičenia formou autotréningu a podporné aktívne cvičenia na odbúravanie príznakov stresu,

- b) **Ministerstvu školstva Slovenskej republiky poskytovať riaditeľom zariadení metodickú pomoc a finančnú podporu** bez ktorej by riaditelia uvedených zariadení plán ďalšieho vzdelávania nemohli uskutočňovať v plnom rozsahu.

Jedine cieľavedomou koncepcnosťou a systematickosťou v tejto oblasti môžu riaditelia zariadení na výchovu a vzdelávanie detí a mládeže so špeciálnymi potrebami dosiahnuť to, aby špeciálni pedagógovia boli nielen erudovaní odborníci, ale aj spokojní zamestnanci.

ZÁVER

V predkladanej diplomovej práci sme sa zaoberali stresom i syndrómom vyhorenia v práci špeciálnych pedagógov. Stres je chápaný ako určitý vnútorný stav organizmu. Poukázali sme na podmienky a príčiny vzniku stresu, jeho symptómy, dôsledky i priebeh jednotlivých fáz.

Zamerali sme sa na prevenciu pred stresom, lebo ju považujeme za kľúčový faktor, podmieňujúci alebo vylučujúci vznik a priebeh stresu, ktorý sa priamo podieľa na tvorbe a procese syndrómu vyhorenia.

Teoretická časť našej práce bola východiskom predpokladov skúmaných v empirickej časti. Profesia špeciálneho pedagóga je považovaná za náročnú, kladie na jeho prácu vysoké požiadavky a ohrozuje ho chronickým stresom vo zvýšenej miere. Špeciálnych pedagógov teda môžeme považovať za významných kandidátov na získanie príznakov syndrómu vyhorenia ako dôsledku nedostatočne zvládnutého pracovného zaťaženia, teda pracovného stresu. Uviedli sme jednotlivé odporúčania a aktivity, ktoré napomáhajú špeciálnym pedagógom aj ich zamestnávateľom eliminovať stres a tým aj syndróm vyhorenia.

Prieskum nám poukázal, že špeciálni pedagógovia vnímajú stres ako závažný a frekventovaný problém pri výkone svojej práce, ktorý spôsobuje veľa faktorov a zrejme má aj svoj podiel na vzniku príznakov syndrómu vyhorenia. V preventívnych aktivitách pedagógov proti syndróm vyhorenia sú ešte značné rezervy. Prevencia zo strany zamestnávateľov nie je dostatočná. Odborné štúdie potvrdili, že najvyšší vplyv na vznik symptómov vyhorenia najmä v citovej a sociálnej rovine u špeciálneho pedagóga má štýl vedenia zamestnávateľa. Zamestnávateľom špeciálnych pedagógov odporúčame vypracovať koncepciu vzdelávania špeciálnych pedagógov v oblasti eliminácie negatívnych faktorov pri priamej práci s deťmi a mládežou so špeciálnymi potrebami, súčasťou ktorého by sa stali konkrétne protistresové programy.

O strese a jeho zvládaní môžeme hovoriť ako o nevšedných problémoch, situáciách, zážitkoch na ktoré človek nie je zvyknutý a kedy musí aktívne konať. Proces zvládania stresu nám určuje aké bude mať následky pre náš organizmus. Základným predpokladom zvládania stresu je však prevencia.

Do stresu sa môže dostať každý z nás a to pri rôznych činnostiach, ale nie každá stresová situácia musí prerásť do štádia úplného vyčerpania - syndrómu vyhorenia. Keď človeka práca naplňuje, považuje ju za zmysluplnú, dokáže prekonávať prekážky a vo väčšine prípadov stresovú situáciu zvládne tak, že nenastane syndróm vyhorenia.

ZOZNAM POUŽITÝCH ZDROJOV

Zoznam použitých českých a slovenských zdrojov

ANDRÁŠIOVÁ, M. 2006. *Syndróm vyhorenia v lekárskej praxi, možnosti jeho zvládania a prevencie*. In: *Via practica*, Solen III. roč. čís. 12, s. 559 – 561. ISSN 1336 – 4790.

BAJO, I., VAŠEK, Š. 1994. *Pedagogika mentálne postihnutých*. Bratislava: Sapientia. 251 s. ISBN 80 – 967180 – 1 – 0.

BOBRÍK, M., ONDREJKOVÁ, A. 2006. *Pohybové aktivity a ľudské zdravie*. In: HELD, L. et al. *Teória a prax výchovy k zdravej výžive v školách*. Bratislava: Vydavateľstvo Trnavskej univerzity, spoločné pracovisko TU a VEDY, vydavateľstvo SAV. s. 355 – 388. ISBN 80 – 8082 – 077 – 5.

CENTKOVÁ, M., BALOGOVÁ, B. 2007. *Filozofia sociálnej starostlivosti o terminálne chorých*. Prešov: Pavol Šidelský. 338 s. ISBN 978 – 80 – 89295 – 01 – 2.

ČÁP, J. 1993. *Psychologie výchovy a vyučování*. Praha: Karolinum. 413 s. ISBN 80 – 7066 – 534 – 3.

ČÁP, J., MAREŠ, J. 2001. *Psychologie pro učitele*. Praha: Portál. 656 s. ISBN 80 - 7178 - 463 - X.

DOBRÍKOVÁ, P. 2007. *Zvládanie záťažových situácií. Ako si zachovať duševné zdravie*. Bratislava: VŠZ a SP Sv. A. 126 s. ISBN 978 – 80 – 89271 – 20 – 7.

DYTRTOVÁ, R., KRHUTOVÁ, M. 2009. *Učitel*. Praha: Grada Publishing. 121 s. ISBN 978 – 80 – 247 – 2863 - 6.

ĎURIČ, L., - BRATSKÁ, M., et al. 1997. *Pedagogická psychológia. Terminologický a výkladový slovník*. Bratislava: SPN. 464 s. ISBN 80 – 08 - 02498 – 4.

EURÓPSKA SOCIÁLNA CHARTA (Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí SR č. 273/2009 Z. z. Európska sociálna charta (revidovaná)).

FLORIAN, J. 1999. *Nezešlejte ze své práce*. In: Sestra 4. Praha: KPK. 27 s. ISSN 47500.

FRIEDEL, J., PETERS-KÜHLINGER, G. 2006. *Jak úspěšne zvládnout tlak a stres v práci*. Praha: Grada Publishing. 112 s. ISBN 80 – 247 – 1517 – 1.

GÁBOROVÁ, Ľ. , GÁBOROVÁ, Z. 2005. *Človek v sociálnom kontexte*. Prešov: LANA. 173 s. ISBN 80 – 969053 – 8 – 4.

GAVORA, P. 2010. *Úvod do pedagogického výskumu*. Brno: Paido. 161 s. ISBN 978 – 80 – 7315 – 185 – 0.

HÁJEK, K. 2006. *Práce s emocemi pro pomáhající profese: tělesne zakotvené prožívání*. Praha: Portál. 120 s. ISBN 80 – 7367 – 107 – 7.

HAŠKOVCOVÁ, H. 2007. *Thanatologie. Nauka o umírání a smrti*. Praha: Galén. 178 – 198. ISBN 978 – 80 – 7292 – 471 – 3.

HENNIG, C., KELLER, G. 1996. *Antistresový program pro učitele: projevy, příčiny a způsoby překonání stresu z povolání*. Praha: Portál. 99 s. ISBN 80 – 7178 – 093 – 6.

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

KALLWASS, A. 2007. *Syndrom vyhoření v práci a osobním životě*. Praha: Portál. 144 s. ISBN 978 – 80 – 7367 – 299 - 7

KIRSTAOVÁ, A. 1996. *Kniha o překonávání stresu*. Košice: Oriens. 191 s. ISBN 80 – 88828 – 01 – 5.

KNOTOVÁ, D. 2014. *Školní poradenství*. Praha: Grada Publishing. 264 s. ISBN 978 – 80 – 247 – 4502 – 2.

KOPČANOVÁ, D. 2006. *Ďalšie formy psychologickéj intervencie školského psychológa v školách a školských zariadeniach*. Vychovávateľ. 54. 7 – 10.

KOPŘIVA, K. 2006. *Lidský vztah jako součást profese*. Praha: Portál. 147 s. ISBN 80 – 7367 – 181 – 6.

KŘIVOHLAVÝ, J. 1994. *Jak zvládat stres*. Praha: Grada Avicenum. 192 s. ISBN 80 – 7169 – 121 – 6.

KŘIVOHLAVÝ, J. 1998. *Jak neztratit nadšení*. Praha: Grada Publishing. 131 s. ISBN 80 – 7169 – 551 – 3.

KŘIVOHLAVÝ, J. 2003. *Jak zvládat depresi*. Praha: Grada Publishing. 176 s. ISBN 80 – 2470 - 575 – 3.

KŘIVOHLAVÝ, J. PEČENKOVÁ, J. 2004. *Duševní hygiena zdravotní sestry*. Praha: Grada Publishing. 80 s. ISBN 80 – 2470 – 784 – 5.

KŘIVOHLAVÝ, J. 2009. *Psychologie zdraví*. Praha: Portál. 280 s. ISBN 978 – 80 – 7367 – 568 – 4.

MATOUŠEK, O. 2003. *Metódy a řízení sociální práce*. Praha: Portál. 384 s. ISBN 80 – 7178 – 548 – 2.

MATULAY, S. 2010. *Kompendium metodologie sociologických výskumov*. Prešov: Kušnír. 68 s. ISBN 978 – 80 – 89404 – 20 – 9.

MÍČEK, L., ZEMAN, V. 1997. *Učitel a stres*. Opava: Vade Mecum. 195 s. ISBN 80 – 86041 – 25 – 5.

PIPEKOVÁ, J. 2006. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. Brno: Paido. 408 s. ISBN 80 – 7315 – 120 – 0.

PIPEKOVÁ, J., et al. 2010. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. 3., přepr. a rozšíř. vyd. Brno: Paido. od s. 109-116, 8 s. ISBN 978-80-7315-198-0.

PRAŠKO, J., ADAMCOVÁ, K., PRAŠKOVÁ, H., VYSKOČILOVÁ, J. 2006. *Chronická únava: zvládnutí chronického únavového syndromu*. Praha: Portál. 236 s. ISBN 80 – 7367 – 139 – 5.

PLAMÍNEK, J. 2008. *Seběpoznání, sebeřízení a stres. Praktický atlas sebezvládnutí*. Praha: Grada Publishing. 184 s. ISBN 978 – 80 – 247 – 2593 – 2.

PRAŠKO, J., PRAŠKOVÁ, H. 1996. *Asertivitou proti stresu*. Praha: Grada Publishing. 184 s. ISBN 80 – 7169 – 334 – 0.

ŘEHULKA, E., ŘEHULKOVÁ, O. 1998. *Učitelé a zdraví*. Brno: Pavel Křepela. 156 s. ISBN 80 – 9026 – 530 – 8.

RUSH, M. 2003. *Syndrom vyhoření*. Praha: Návrat domu. 129 s. ISBN 80 – 7255 – 074 – 8.

SELYE, H. 1966. *Život a stres*. Bratislava: Obzor. 460 s. ISBN 65 – 093 – 66.

SCHREIBER, V. 1992. *Lidský stres*. Praha: Academia. 111 s. ISBN 80 – 200 – 0458 – 0.

ŠNÝDROVÁ, I. 2003. *Manažerka a stres*. Praha: Grada Publishing. 176 s. ISBN 80 – 247 – 1272 – 5.

ŠVINGALOVÁ, D. 2000. *Stres v učitelství*. Liberec: Technická univerzita v Liberci. 39 s. ISBN 80-7083-382-3.

TOŠNER, J., TOŠNEROVÁ, T. 2002. *Burn – out syndrom: Syndrom vyhoření*. Pracovní sešit pro účastníky kurzu. Praha: HESTIA, Národní dobrovolnické centrum. 16 s.

VANČOVÁ, A. 2005. *Základy pedagogiky mentálně postižených*. Bratislava: Sapientia. 332 s. ISBN 80 – 968797 – 6 – 6.

VALENTA, M., MÜLLER, O. 2004. *Psychopedie*. 2. rozšířené a upravené vyd. Praha: Parta. 440 s. ISBN 80 – 7320 – 063 – 5.

VAŠEK, Š. 2006. *Základy speciální pedagogiky*. Bratislava: Sapientia. 217 s. ISBN 80 – 89229 – 02 – 06.

VAŠEK, Š. et al. 1995. *Špeciálna pedagogika: terminologický a výkladový slovník*. Bratislava: SPN. ISBN 80 – 08 – 00864 - 4.

Vyhláška Ministerstva zdravotníctva SR o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou v práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci č. 542/2007 Z. z.

VODÁČKOVÁ, D. 2007. *Krizová intervence et al.* Praha: Portál. 544 s. ISBN 978 – 80 – 7367 - 342 – 0.

VOJTOVÁ, V. 2004. *Kapitoly z etopedie.1. Přístupy k poruchám emocí a chování v současnosti*. Brno: MU. ISBN 80 – 210 – 532.

Zoznam použitých zahraničných zdrojov

BLACK, S. 2004. *Stroking stressed - out teachers*. [Electronic version]. The Education. Digest, 69(5), 28-32.

KYRIACOU, Ch. 2001. *Teacher stress: directions for future research*. Electronic version, Educational Review.

LAZARUS, R. S. 1966. *Psychological stress and the Coping Process*. New York: McGraw-Hill. 466 s.

ZOZNAM GRAFOV

| | | |
|-------------|---|----|
| Graf č. 1: | Pracovné zaradenie zamestnancov | 53 |
| Graf č. 2: | Dosiahnuté vzdelanie respondentov | 53 |
| Graf č. 3: | Vek respondentov | 54 |
| Graf č. 4: | Pohlavie respondentov | 55 |
| Graf č. 5: | Frekvencia záťažových situácií | 55 |
| Graf č. 6: | Vplyv stresu na výkon povolania | 56 |
| Graf č. 7: | Strata energie a chuti pracovať | 56 |
| Graf č. 8: | Najviac stresujúce faktory | 57 |
| Graf č. 9: | Zmyslupnosť práce | 57 |
| Graf č. 10: | Spokojnosť s vykonávanou prácou | 58 |
| Graf č. 11: | Riešenie pracovných problémov | 58 |
| Graf č. 12: | Vytvorenie pracovných podmienok | 59 |
| Graf č. 13: | Pracovná atmosféra | 59 |
| Graf č. 14: | Podpora vzdelávania zo strany zamestnávateľa | 60 |
| Graf č. 15: | Realizácia supervízie | 60 |
| Graf č. 16: | Podpora zo strany nadriadených a kolegov | 61 |
| Graf č. 17: | Záujem o ďalšie vzdelávanie | 61 |
| Graf č. 18: | Starostlivosť o základné fyzické potreby | 62 |
| Graf č. 19: | Opora rodiny pri problémoch | 62 |
| Graf č. 20: | Plánovanie prestávok na oddych | 63 |
| Graf č. 21: | Oddych pri pocite únavy | 63 |
| Graf č. 22: | Spôsob zvládania stresu | 64 |
| Graf č. 23: | Postoj k účasti na podpornom protistresovom programe | 65 |
| Graf č. 24: | Účasť na preventívnom protistresovom programe | 65 |

ZOZNAM PRÍLOH

| | |
|---------------------------------|-----------|
| Príloha A Dotazník | 83 |
|---------------------------------|-----------|

DOTAZNÍK

Vážená kolegyňa, vážený kolega!

Dovoľujem si Vás osloviť s prosbou o spoluprácu na mojom prieskume formou vyplnenia anonymného dotazníka.

Cieľom môjho prieskumu je zistiť Váš názor a postoj k stresu a syndrómu vyhorenia, prevencii pred stresom a syndrómom vyhorenia v práci špeciálneho pedagóga. Výsledky prieskumu ako aj samotný dotazník budú tvoriť súčasť prieskumnej časti mojej diplomovej práce, ktorú predložím k obhajobe na Univerzite J. A. Komenského v Prahe.

Prosím Vás, aby ste si dôkladne otázky prečítali a potom na nich odpovedali zakrúžkovaním odpovede, prípadne odpoveď slovne doplňte.

Vopred Vám ďakujem za spoluprácu a poskytnuté informácie, ktoré doplnia danú problematiku.

1. Pracovné zaradenie

- a) vedúci pracovník
- b) špeciálny pedagóg
- c) iné

2. Vzdelanie

- a) vysokoškolské
- b) vysokoškolské zamerané na inú oblasť než špeciálna pedagogika

3. Vek (prosím doplňte)

4. Pohlavie

- a) žena
- b) muž

- 5. Pri výkone Vašej práce ste konfrontovaný s náročnými záťažovými situáciami spôsobujúcimi stres?**
- a) vždy
 - b) často
 - c) niekedy
 - d) nikdy
- 6. Myslíte si, že stres má závažný vplyv na výkon Vášho povolania?**
- a) áno, veľmi ho ovplyvňuje
 - b) neovplyvňuje ho vôbec
- 7. Výkon Vašej práce, ktorý je spojený so stresom Vám spôsobuje stratu Vašej energie a chuti pracovať?**
- a) veľmi často
 - b) niekedy
 - c) nikdy
- 8. Vo Vašej práci Vás najviac zaťažuje (stresuje):**
- a) práca s deťmi a mládežou so špeciálnymi potrebami
 - b) veľké množstvo administratívnej činnosti
 - c) pracovné nezhody
 - d) iné faktory, uveďte aké
- 9. Považujete svoju prácu za zmysluplnú činnosť, ktorá pomáha deťom a mládeži so špeciálnymi potrebami?**
- a) áno, považujem ju za zmysluplnú
 - b) nie, nepovažujem ju za zmysluplnú

10. Ste so svojou prácou spokojný, napíňa Vás uspokojením a radosťou?

- a) áno, pociťujem to tak
- b) niekedy to tak pociťujem
- c) nikdy to tak nepociťujem

11. Darí sa Vám v poslednom čase riešiť pracovné problémy?

- a) áno
- b) nie
- c) čiastočne

12. Váš zamestnávateľ sa snaží vytvoriť dobré materiálne – technické podmienky pre Vašu prácu?

- a) áno
- b) nie

13. Atmosféru, v ktorej pracujete vnímate:

- a) ako prevažne dobrú pracovnú atmosféru s minimálnym výskytom konfliktov
- b) skôr ako súperivú pracovnú atmosféru s častejším výskytom konfliktov
- c) ako zlú pracovnú atmosféru s veľmi častým výskytom konfliktov

14. Pri ďalšom vzdelávaní Vás zamestnávateľ podporuje (napríklad poskytnutím študijného voľna, prípadne nejakou inou formou)?

- a) áno, vždy
- b) niekedy, podľa svojich možností
- c) nie, nikdy

15. Uskutočňuje sa na Vašom pracovisku supervízia?

- a) pravidelne
- b) niekedy
- c) nikdy

16. Podporu zo strany svojich nadriadených (alebo kolegov) v práci považujete za:

- a) dostatočnú a primeranú
- b) nedostatočnú a neprimeranú

17. Máte záujem o ďalšie vzdelávanie a výcviky vo Vašom odbore?

- a) áno
- b) nie

18. Základným potrebám svojho tela, ako sú napríklad: pravidelné a zdravé stravovanie, fyzický pohyb, dostatočný spánok a odpočinok venujete dostatočnú a systematickú pozornosť?

- a) áno, vždy
- b) niekedy
- c) nie, nevenujem sa tomu vôbec

19. Pri výskyte pracovných problémov cítite dostatočnú oporu u príslušníkov svojej rodiny?

- a) áno, pociťujem to tak
- b) nie, nepociťujem to tak

20. Plánujete si pravidelné prestávky na oddych a relax vo svojom živote?

- a) áno, vždy

- b) niekedy
- c) nie, nikdy

21. Ak sa cítite unavený, aký spôsob relaxu uprednostňujete?

- a) aktívny (športové aktivity, prechádzky, manuálna práca)
- b) pasívny (spánok, pozeranie televízie, počúvanie hudby)
- c) nepotrebujem relax

22. Myslíte si, že zvládnete stres:

- a) vlastnými silami
- b) s pomocou rodiny a priateľov
- c) s pomocou odborníkov
- d) účasťou na preventívnych protistresových programoch
- e) iným spôsobom, uveďte akým

23. Zúčastnili by ste sa „podporného protistresového programu“?

- a) áno
- b) nie

24. Boli ste niekedy účastníkom výcviku alebo preventívneho programu zameraného na predchádzanie stresu?

- a) áno
- b) nie

Za Vašu ochotu Vám ďakujem.

Denisa Mathiová

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Meno autora: Denisa Mathiová

Odbor: Špeciálna pedagogika učiteľstvo

Forma štúdia: kombinované

Názov práce: Syndróm vyhorenia ako dôsledok stresu v práci špeciálneho pedagóga

Rok: 2015

Počet strán textu bez príloh: 67

Celkový počet strán príloh: 5

Počet titulov českých a slovenských použitých zdrojov: 49*

Počet titulov zahraničných použitých zdrojov: 3

Počet internetových zdrojov: 0

Vedúci práce: PaedDr. Milan Hejdiš, PhD.