

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2017 - 2018

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Marcela Petránková

**Psychohygiena a syndrom vyhoření u pedagogických
pracovníků 1. stupně ZŠ**

Praha 2018

Vedoucí bakalářské práce:

PaedDr. Jarmila Klugerová, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2017 - 2018

BACHELOR THESIS

Marcela Petránková

**Mental hygiene and burnout syndrom in primary school
teachers**

Prague 2018

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

PaedDr. Jarmila Klugerová, Ph.D.

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Úhonicích dne 13. února 2018

Marcela Petránková

Poděkování

Děkuji PaedDr. Jarmile Klugerové, PhD. za příkladné, a pro mě vždy inspirující, vedení mé bakalářské práce.

Anotace

Bakalářská práce pojednává o zásadách psychohygieny a jejich dodržování jako prevenci proti syndromu vyhoření. V teoretické části práce je podána charakteristika pomáhajících profesí, se zřetelem k učitelské profesi. Přiblíženo je téma syndromu vyhoření, jeho průběhu i zvládnutí, důraz je kladen na charakteristiku psychohygieny jako prevence proti syndromu vyhoření. V praktické části je popsán kvalitativní průzkum, jehož respondenty bylo šest pedagogických pracovníků z jedné školy. Cílem průzkumu bylo zjistit, jak učitelé předcházejí syndromu vyhoření a jakou roli v jejich životě mají zásady psychohygieny. S respondenty byly vedeny polostrukturované rozhovory, získaná data byla zpracována pomocí zakotvené teorie. Součástí práce je i doporučení pro pedagogickou praxi.

Klíčová slova

Prevence, psychohygieny, relaxace, smysluplnost, stres, syndrom vyhoření, škola, učitel, zásady psychohygieny.

Annotation

This bachelor thesis deals with principles of mental hygiene and abiding to them as prevention of burnout syndrome. In the theoretical part, the characteristics of helping professions are given, with respect to the teaching profession. The issue of burnout syndrome, its course and coping with it is focused, emphasis is placed on the characteristic of mental hygiene as prevention of burnout syndrome. In the practical part qualitative research, is described whose informants were six teachers from one school. The aim of the research was to find out how teachers prevent burnout syndrome and what role mental hygiene. Has in their life semi-structured interviews were conducted with the informants, the obtained data were processed using a grounded theory. Part of the thesis is also a recommendation for pedagogical practice.

Keywords

Burnout syndrome, meaningfulness, mental hygiene, prevention, principles of mental hygiene, relaxation, school, stress, teacher.

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1 CHARAKTERISTIKA POMÁHAJÍCÍCH PROFESÍ.....	11
1.1 Základní atributy pomáhající profese	11
1.2 Osobnost pomáhajícího pracovníka.....	12
1.3 Specifika učitelské profese a osobnost učitele.....	14
2 PROBLEMATIKA SYNDROMU VYHOŘENÍ.....	17
2.1 Charakteristika syndromu vyhoření.....	17
2.2 Průběh syndromu vyhoření.....	19
2.3 Prevence a zvládání syndromu vyhoření	21
3 PSYCHOHYGIENA V POMÁHAJÍCÍCH PROFESÍCH	23
3.1 Vymezení pojmu psychohygienu.....	23
3.2 Zásady psychohygieny.....	25
3.3 Metody a techniky psychohygieny	29
PRAKTICKÁ ČÁST	32
4 POPIS PRŮZKUMNÉHO ŠETŘENÍ.....	32
4.1 Průzkumný problém, cíle průzkumu a výzkumné otázky.....	32
4.2 Metodika průzkumu.....	33
4.3 Charakteristika průzkumného souboru	35
5 VÝSLEDKY PRŮZKUMU.....	37
5.1 Otevřené kódování.....	37
5.2 Axiální kódování.....	43
5.3 Selektivní kódování	45
6 DISKUSE.....	48
7 DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	54
ZÁVĚR	56
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	59
SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK.....	62

SEZNAM PŘÍLOH.....	63
---------------------------	-----------

ÚVOD

Dnešní doba bývá nazývána dobou postmoderní. Hovoří se o tom, že současný člověk staví do popředí své vlastní zájmy, orientuje se na své potřeby. Pochopitelně tato narcistická orientace není vlastní všem lidem. I v postmoderně žije mnoho jedinců, kteří mají ve svém hodnotovém systému vysoce postavenou potřebu pomáhat druhým. Za důležité aspekty lidské společnosti považují solidaritu, mezilidské vztahy či lásku k bližnímu. K těmto osobám patří zcela jistě pracovníci pomáhajících profesí.

Ve snaze pomoci slabším, ve své životní orientaci na blaho celku, nikoliv pouze na blaho vlastní, však tito lidé mnohdy zapomínají na sebe sama. Neuvědomují si, že k tomu, aby mohli pomáhat druhým, musí nejprve umět pomoci sami sobě. Již ve starověkém Řecku byl zdůrazňován princip kalokagathie – fyzická krása by měla být doprovázena krásou duševní či duchovní. Tak, jako pečujeme, či bychom měli pečovat o své fyzické zdraví, neměli bychom zanedbávat ani oblast zdraví duševního. Je narcistická zaměřenost nutně špatná? Je v pořádku starat se o druhé na úkor osoby vlastní? A k čemu případně toto opomíjení vlastních potřeb vede?

Na některé z těchto otázek jsou v bakalářské práci hledány odpovědi, přičemž daná problematika je vztahována k pracovníkům pomáhajících profesí, zejména k učitelům. Cílem bakalářské práce je popsat možnosti psychohygieny a též způsoby předcházení syndromu vyhoření u pracovníků pomáhajících profesí.

Práce je rozdělena na dvě části, část teoretickou a část praktickou. Teoretická část je tvořena třemi kapitolami. První je věnována charakteristice pomáhajících profesí. Zřetel je v ní kladen na osobnost pracovníka pomáhajících profesí a specifika učitelství. Ve druhé kapitole je přiblížena problematika syndromu vyhoření. Uvedeny jsou jeho hlavní znaky, popsán je nejčastější průběh syndromu vyhoření a zmíněny jsou též možnosti jeho zvládnutí, přičemž tato oblast je detailněji vysvětlena v kapitole třetí, která se zabývá psychohygienou u pracovníků pomáhajících profesí. Pozornost je věnována zásadám psychohygieny a také některým technikám a metodám, které jsou v odborné literatuře doporučovány jako vhodné pro udržení a posilování duševního zdraví.

Na teoretickou část je navázáno částí praktickou, v níž je popsán vlastní průzkum, jehož respondenty bylo šest pedagogických pracovníků mateřské a základní školy v okrese Praha - západ. Cílem průzkumu bylo zjistit, jak pracovníci pomáhajících profesí předcházejí syndromu vyhoření a jakou roli v jejich životě mají zásady psychohygieny. Průzkum byl koncipován jako kvalitativní. S respondenty byly vedeny polostrukturované

rozhovory, získaná data byla zpracována pomocí zakotvené teorie. S využitím analýzy získaných dat a také na základě porovnání zjištěných výsledků s teoretickými východisky jsou v bakalářské práci zodpovězeny stanovené výzkumné otázky. Zároveň jsou na základě zjištěných poznatků formulována doporučení pro pedagogické pracovníky týkající se vhodného přístupu k prevenci syndromu vyhoření a též přístupu k zásadám duševní hygieny, která je významným preventivním prvkem ve vztahu k syndromu vyhoření.

TEORETICKÁ ČÁST

1 CHARAKTERISTIKA POMÁHAJÍCÍCH PROFESÍ

Pomáhající profese se vyznačují mnoha specifiky. Jejich výlučnost spočívá mimo jiné v důrazu kladeném na solidaritu a pomoc bližním. Zároveň se jedná o povolání především psychicky velmi náročné. Z toho i plyne skutečnost, že je velmi důležité, aby pracovníci pomáhajících profesí dostatečně dbali na psychohygienu, neboť tím dochází ke snížení např. rizika vzniku syndromu vyhoření, který je s těmito profesemi úzce spojen.

V první kapitole bakalářské práce je podána stručná charakteristika pomáhajících profesí. Uvedeny jsou charakteristické znaky pomáhajících profesí, popsány jsou nároky kladené na pracovníky těchto profesí. Závěr kapitoly je věnován stručnému vymezení učitelské profese, neboť vybraní pedagogičtí pracovníci byli účastníky vlastního průzkumu, který je popsán v praktické části práce.

1.1 Základní atributy pomáhající profese

Pomáhající profese je dle Kopřivy taková, v níž jedinec má jako hlavní náplň své práce pomoc druhým lidem. K pomáhajícím profesím řadí autor např. zdravotníky, učitele, psychology, sociální pracovníky. To, co je podle autora pro tato povolání klíčové, je vztah vznikající a rozvíjející se mezi pracovníkem a klientem (pacientem apod.). Pochopitelně je nutné, aby byl pracovník pomáhající profese vybaven patřičnými znalostmi, osvojoval si určité dovednosti apod. avšak právě vztah mezi pracovníkem a klientem je podle autora aspektem specifickým, který se nelze naučit např. na vysoké škole a který je svých charakterem jedinečný oproti jiným povoláním.¹

To, co mají podle Smékala tyto profese společné, je hlavní nástroj, který ve svém zaměstnání používají k naplnění pracovních cílů. Tímto nástrojem je osobnost pracovníka pomáhající profese. Osobnost pracovníka podstatným způsobem ovlivňuje kvalitu vztahu mezi pracovníkem a klientem. Je nutné, aby pracovník dobře rozuměl sám sobě, k čemuž většinou napomáhají např. psychoterapeutické výcviky a supervize.²

¹ KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese: psychoterapeutické kapitoly pro sociální, pedagogické a zdravotnické profese*. 2., rozš. a přeprac. vyd. Praha: Portál, 1997, s. 14-15. ISBN 80-7178-150-9.

² SMÉKAL, V. *PSYCHOLOGIE (...a pomáhající profese)*. [online] n.d. [cit. 2017-12-09]. Dostupné z: files.lubomirsmekal.cz/.../PSYCHOLOGIE%20a%20pomáhající%20profese.doc, s. 4-6.

K dalším podstatným znakům pomáhajících profesí patří jejich hodnotový charakter. Právě proto, že pomáhající pracovník využívá ve své práci své vlastní Já, navazuje mnohdy velmi hluboký a citlivý vztah s klientem, je nezbytné, aby byl pracovník pomáhajících profesí osobnostně zralý, což se týká i vysoce kladeného důrazu na etiku v jednání s druhým člověkem. Není tedy ani překvapující, že jednotlivé pomáhající profese mají jasně definované etické principy, kterými se musí každý pracovník řídit. Tyto etické principy jsou vymezeny jako zákaz určité činnosti či jednání, nebo naopak jako chování vzorové.³

Jankovský vnímá pomáhající profesi jako „*službu druhým*“. Již z tohoto vymezení je zřejmé, že pomáhající pracovník mnohdy musí přinášet oběti. Autor hovoří o ochotě pracovníka tyto oběti přinášet. Pomáhající profese je povoláním náročným, do určité míry tedy i rizikovým pro pracovníka. K těmto rizikům patří např. syndrom vyhoření.⁴

Problematicke syndromu vyhoření je věnována pozornost ve druhé kapitole práce. V následujícím textu je pojednáno o osobnosti pomáhajícího pracovníka, neboť právě osobnost jedince má patrně největší vliv na kvalitu práce pomáhajícího pracovníka. Lze ji i považovat za nejvýznamnější preventivní faktor syndromu vyhoření – resp. kvalita osobnosti jedince, zralost osobnosti, ale i ochota poznávat sám sebe, rozvíjet své schopnosti a uvědomovat si i své limity. To vše činí pracovníky pomáhajících profesí skutečně užitečnými. Pokud si jedinec dostatečně neuvědomuje, kým je a jak na druhé lidi působí nebo k čemu směřuje, přestává být pracovníkem pomáhajícím a není výjimkou, že v takovém případě může klienta i významně poškodit.

1.2 Osobnost pomáhajícího pracovníka

Hlubinková považuje za nejdůležitější charakteristiku pracovníka pomáhající profese jeho charakter, společně s osobností tohoto pracovníka. Autorka uvádí, že je nezbytné, aby si každý pomáhající pracovník jasně definoval, proč pomáhá, proč si tuto profesi zvolil. Co se týče konkrétních vlastností, neměl by danému jedinci chybět altruismus, tj. postoj či jednání zaměřující se nikoliv primárně na vlastní prospěch, ale na prospěch druhé osoby. Základy

³ HOLÁ, L. *Mediace v teorii a praxi*. Praha: Grada, 2011, s. 149. ISBN 978-80-247-3134-6.

⁴ JANKOVSKÝ, J. *Etika pro pomáhající profese*. Praha: Triton, 2003, s. 157-158. ISBN 80-7254-329-6.

altruismu se utvářejí v dětství, podobně jako empatie, která by též neměla chybět v osobnostní výbavě pracovníka pomáhající profese.⁵

Ten, kdo chce pomáhat druhým lidem, musí být v první řadě schopen pomoci sám sobě. V praktické rovině toto tvrzení představuje schopnost pracovníka pomáhající profese dobře rozumět svému tělu, respektovat jeho potřeby, a totéž platí i pro oblast psychickou. U pracovníků pomáhající profese se též předpokládá dostatečně rozvinutá úroveň kognitivních neboli poznávacích schopností, jako jsou například myšlenkové procesy, které nám umožňují rozpoznávat, pamatovat si, učit se a přizpůsobovat se neustále měnícím podmínkám prostředí. Předpokládá se také celkově dobrá inteligence, včetně inteligence emoční a sociální. Je vítáno, je-li pracovník veden potřebou neustále se vzdělávat, získávat nové informace. K dalším vlastnostem patří přitažlivost, a to nejen přitažlivost fyzická, ale i přitažlivost osobnostní a duchovní. Tím, že v pomáhajících profesích je hlavním nositelem změny vztah mezi pracovníkem a klientem, pracovník by měl být schopen dostatečně porozumět potřebám klienta, což předpokládá též schopnost dobře se emočně vyladit na prožívání klienta. Přitažlivostí pracovníka se tak rozumí zejména atraktivita psychická, ale i pověst pracovníka či jeho odbornost. Lidé působící v pomáhajících profesích by měli být též důvěryhodní, což obnáší diskrétnost, spolehlivost, ale také vůli porozumět klientovi. Zcela jistě by měl být pracovník působící v této oblasti vybaven dostatečně rozvinutými komunikačními schopnostmi, v opačném případě nemůže být pracovník schopen navázat s klientem optimální vztah. Mezi významné komunikační schopnosti spojené s těmito profesemi patří zúčastněné naslouchání a též dovednost dobře analyzovat klientovy prožitky, a to prostřednictvím vyjádření a popisu klientových pocitů či potřeb.⁶

Velmi cenný a mnohdy opomíjený pohled na osobnost pracovníka pomáhající profese nabízí Kopřiva, který dělí tyto pracovníky do dvou pomyslných skupin. První zastupují tzv. neangažované pracovníky. Není výjimečné, že se v těchto profesích vyskytují lidé, kteří realizují pomoc druhým bez většího osobního zájmu. Práce je pro ně rutinou, soustředí se na samotný výkon, splnění predepsaných požadavků, nikoliv na klienta samotného. Nezřídka je možné setkat se i s pracovníky, kteří nejsou pouze lhostejní, ale dokonce projevují ve vztahu ke klientovi značný sklon k nepřátelství. Ne vždy je to dáno např. vznikem či rozvojem syndromu vyhoření, uvažovat lze i o specifickém charakteru osobnosti či zneužívání moci, kterou se pomáhající profese vyznačují. Opačnou skupinu představují

⁵ HLUBINKOVÁ, Z. a kol. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 3., aktualiz., dopl. a přeprac. vyd. Praha: Grada, 2008, s. 169. ISBN 978-80-247-1593-3.

⁶ MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003, s. 52-53. ISBN 80-7178-548-2.

pracovníci angažovaní. Tito lidé pomáhají, mnohdy za velmi nízký plat, neboť v tomto konání spatřují smysl a tato práce je také osobnostně naplňuje. Jak autor dále uvádí, u obou typů pracovníků je důležité, jak nakládají s již zmíněnou mocí ve vztahu ke klientovi. Podle autora není vhodné, když pracovník příliš přebírá kontrolu nad klientem, ale jako nevhodné se jeví též příliš velké obětování se pro klienta či pro samotnou práci.⁷

Za zcela nezbytné považujeme u pracovníků pomáhajících profesí zaměření na vlastní osobnost. Tato povolání jsou velmi zodpovědná. Nelze nést zodpovědnost za život druhých lidí, pokud téhož není schopen sám pomáhající pracovník. V tomto ohledu je tedy důležitá přítomnost vysoké úrovně sebepoznání, psychického zdraví. Pracovník si musí být vědom, jaké jsou jeho potřeby a jaké vnitřní konflikty má nezpracované. Vše pak následně ovlivňuje jeho chování a prožívání. Každý jedinec je do určité míry osobností křehkou a zranitelnou. Těchto aspektů si tedy musí být každý profesionál působící v pomáhajících profesích vědom, aby nenastala situace, kdy zcela nevhodně zachází s křehkostí a zranitelností svých klientů.

1.3 Specifika učitelské profese a osobnost učitele

Gluchmanová považuje učitelskou profesi za jednu z nejtěžších a nejsložitějších, mimo jiné i proto, že příprava na tuto profesi ještě nutně nemusí být zárukou budoucího profesního úspěchu. Jak autorka dále vysvětluje, učitelé se také ve své profesi potýkají s mnoha etickými problémy, které nelze vždy optimálně řešit. Rodiče žáků a celkově veřejnost od učitelů očekává mnohé – perfektní výkon, dále aby byli ideálními, nedělali chyby, aby byli morálními, vždy dobře naladěnými, dobrými profesionály s kladným vztahem k dětem apod. Toto očekávání však dle autorky není doprovázeno dostatečnou podporou. To je patrné zejména v případech, kdy učitel selže, není úspěšný v tom, o co usiluje. Dle téhož zdroje následuje nezřídka ze strany veřejnosti odmítnutí učitele, přičemž nedostatečnou podporu mají učitelé nejen od žáků a jejich rodičů, mnohdy také od ředitelů škol.⁸

K faktorům spojených s učitelskou profesí řadí Kohoutek např. nepříznivé psychosociální klima ve škole či třídách, stresující komunikaci se žáky, vysoký počet problémových žáků ve školách a obecně vysoký počet žáků ve třídách. Dále neochotu žáků spolupracovat

⁷ KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese: psychoterapeutické kapitoly pro sociální, pedagogické a zdravotnické profese*. 2., rozš. a přeprac. vyd. Praha: Portál, 1997, s. 16-19. ISBN 80-7178-150-9.

⁸ GLUCHMANOVÁ, M. Terminologické otázky učitel'skej etiky a jej vzt'ah k iným disciplinám. In GLUCHMANOVÁ, M. a V. GLUCHMAN. *Profesijná etika učiteľa*. Brno: Tribun EU, 2009, s. 59-60. ISBN 978-80-7399-827-1.

s učiteli, plnit požadavky, které jsou na ně učiteli kladeny. Učitelství se dle téhož zdroje vyznačuje vysokou psychofyzickou zátěží, přičemž platí, že s věkem se odolnost vůči zátěži snižuje. Na pracovišti bývá učitel vystaven mnoha konfliktům (se žáky či jejich rodiči, kolegy, ředitelem školy), v rámci sociální komunikace s vedením školy mohou být přítomny různé poruchy, výjimkou nebývá mobbing (šikana na pracovišti způsobená spolupracovníky) či bossing (šikana na pracovišti způsobená nadřízenými pracovníky), nebo šikana ze strany žáků. Také pracovní podmínky nejsou dle téhož zdroje optimální – to se týká např. zvýšeného hluku, málo prostoru, světla, špatného vzduchu. Učitelé také mají velkou zodpovědnost za žáky, což na ně klade zvýšené nároky ve spojitosti např. s dozorem žáků. Autor dále uvádí, že učitelé často pracují přesčas, zúčastňují se dlouhých pracovních porad, jsou kontrolováni inspekcemi, zatíženi jsou příliš velkou a náročnou administrativou. Časté jsou také změny v pokynech, směrnicích a normách. Finanční ohodnocení učitelů není optimální, což vede mimo jiné k prožitku existenční nejistoty.⁹ Demlová uvádí, že přibližně u 15-20 % učitelů se vyskytuje vysoký stupeň syndromu vyhoření.¹⁰

I přes všechny tyto náročné okolnosti spjaté s profesí učitele se požadavky na roli učitele či jeho osobnost nemění. Z průzkumů zaměřených na to, jaký by měl být podle žáků ideální učitel, byl identifikován soubor vlastností, které by učitelům neměly chybět. K těmto vlastnostem patří zejména schopnost formovat vztah mezi žákem a učitelem jako demokratický, ve smyslu úcty a respektu učitelů vůči žákům. Ceněna je též trpělivost učitele, snaha porozumět každému žáku, spravedlnost, rozmanité zájmy, smysl pro humor. K dalším rysům jsou řazeny důslednost, přívětivé chování a též dobrý charakter.

Podobně jako u ostatních pomáhajících profesí by měl být učitel také morálně bezúhonný, měl by být schopen volit ve vztahu k žákům vhodnou formu komunikace, neměla by mu chybět ani emoční a sociální inteligence a též určitá emoční stabilita, která je dána mimo jiné zralostí osobnosti. Učitelská profese je velmi náročná, pro jedince představuje značnou zátěž. Nezbytností je tedy velká psychická odolnost učitele a schopnost sebereflexe.¹¹

To, jakou osobnost má učitel, ovlivňuje též jeho vztah k žákům a působení na jejich osobnostní rozvoj, a to jak s ohledem na rovinu vzdělávací, tak i v souvislosti s výchovnou

⁹ KOHOUTEK, R. *Pozitiva a negativa učitelské profese z hlediska pedagogů*. [online] 02.02.2011 [cit. 2017-12-10]. Dostupné z: <http://rudolfkohoutek.blog.cz/1102/pozitiva-a-negativa-ucitelske-profese-z-hlediska-pedagogu>

¹⁰ DEMLOVÁ, B. *Syndrom vyhoření*. [online] 2011 [cit. 2017-12-10]. Dostupné z: https://is.muni.cz/el/1441/podzim2011/SPAMK_S4g2/um/Syndrom_vyhoreni_u_pedagogu.pdf, s. 17.

¹¹ SLAVÍK, M. a kolektiv. *Vysokoškolská pedagogika*. Praha: Grada, 2012, s. 228. ISBN 978-80-247-4054-6.

funkcí, kterou se profese učitele vyznačuje. Zormanová uvádí, že v závislosti na tom, jaký přístup učitel volí ke svým žákům, lze pedagogy rozdělit na čtyři typy.

První je tzv. manažerský přístup, kdy se učitel soustřeďuje především na předávání vědomostí a rozvoj kompetencí žáků. Učitel je systematický, dokáže žákům podávat zpětnou vazbu. Druhý je facilitační přístup a vyznačuje se zaměřením na rozvoj individuálních schopností žáka, případně se může jednat o kompenzaci jeho nedostatků. Třetí, pragmatický přístup se týká důrazu kladeného učitelem na aplikaci předávaných poznatků v praktickém životě. Poslední typ je dle autorky tzv. přístup svobodného vzdělávání – učitel je chápán jako určitý „*osvoboditel ducha*“.¹²

Mohlo by se jevit jako nepodstatné, s ohledem na psychohygienu či prevenci syndromu vyhoření, to, jaký je učitel ve vztahu k žákům. Nahlédneme-li však na tento aspekt učitelství jako na odraz zaměřenosti osobnosti učitele, můžeme vnímat tuto rovinu jako velmi vypovídající o tom, jak učitel přistupuje sám k sobě. Je bezpochyby žádoucí, aby učitel přistupoval k žákům jako k jedinečným bytostem a snažil se holisticky přistupovat k rozvoji osobnosti žáků. Podobně by však měl přistupovat i sám sobě. V tomto ohledu by měl být pro žáky vzorem. Neopomíjení péče o vlastní psychiku, nebo i oblast duchovní, je důležitým preventivním prvkem působícím proti rozvoji syndromu vyhoření a je též významným aspektem psychohygieny. Oběma těmito fenomény je věnována pozornost v následujícím textu.

¹² ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada, 2017, s. 82. ISBN 978-80-271-0051-4.

2 PROBLEMATIKA SYNDROMU VYHOŘENÍ

Syndrom vyhoření je jevem, který je velmi často spojován právě s pomáhajícími profesemi. Je to dáno mimo jiné velkým nadšením, s nímž lidé začínají ve své, často vysněné, profesi působit. Původní elán však může být vystřídán ztrátou nadšení, životní energie, dostavuje se vyčerpání a ztráta smyslu života.

Ve druhé kapitole práce jsou popsány hlavní znaky a mechanismy syndromu vyhoření. V závěru kapitoly je věnována pozornost prevenci a zvládání syndromu vyhoření.

2.1 Charakteristika syndromu vyhoření

Ptáček vysvětluje, že syndrom vyhoření, pro který se i v české odborné literatuře užívá anglický termín burnout syndrom, není jevem novým, ale existoval prakticky od doby, kdy si člověk začal uvědomovat únavu z práce, vyvstávající pocity beznaděje z náročné práce, ale i ztrátu ideálů spjatých s výkonem určité profese. To, co je však dle autora v souvislosti se syndromem vyhoření nové, je možnost předcházet těmto duševním stavům, nalézt ve vlastní práci smysl, stejně jako dát smysl vlastnímu životu.¹³ Ptáček problematiku syndromu vyhoření, ale i jeho zvládnutí či překonání, vysvětluje následovně: *„Jestliže si neuvědomuji a neprožívám rozpory mezi realitou a ideály, kterých ve své práci nemohu dosáhnout, pravděpodobně ani nevyhořím. Vyhořím tehdy, když jsem si tohoto rozporu vědom a snažím se ho překonat. A když už vyhořím, musím si opět uvědomovat zbytečnost a lopotnost svého snažení, abych ho překonal.“*¹⁴

Slavík a kol. definují syndrom vyhoření jako *„stav tělesného, emocionálního a psychického vyčerpání, jehož příčinou jsou nadměrné psychické a emocionální nároky.“* Tyto nároky úzce souvisejí s velkým očekáváním a chronickými situačními stresy. Autoři dále vysvětlují, že oproti dřívějšímu pojetí není syndrom vyhoření spojován pouze s pomáhající profesí, ale může se objevit u pracovníků různých profesí, tedy nikoliv pouze těch, v nichž jedinec vstupuje do úzkého kontaktu s druhými lidmi. Za příčinu syndromu vyhoření se tak dle téhož zdroje v současné době považuje především náročná pracovní činnost, požadavky na vysoký pracovní výkon, při kterém pracovník nemá mnoho

¹³ PTÁČEK, R. Syndrom vyhoření a proč se jím zabývat. In PTÁČEK, R., RABOCH, J. a V. KEBZA. *Burnout syndrom jako mezioborový jev*. Praha: Grada, 2013, s. 18-20. ISBN 978-80-247-5114-6.

¹⁴ PTÁČEK, R. Syndrom vyhoření a proč se jím zabývat. In PTÁČEK, R., RABOCH, J. a V. KEBZA. *Burnout syndrom jako mezioborový jev*. Praha: Grada, 2013, s. 19. ISBN 978-80-247-5114-6.

možností, jak si odpočinout či polevit v pracovním nasazení. Dovolí-li si pracovník změnu v podávaném výkonu, bývá sankciován vedením. Dotyčný tak může podle autorů prožívat pocit bezmoci vůči tlaku, který je vůči němu vyvíjen. To je následně počátkem vzniku syndromu vyhoření.¹⁵ K těmto základním znakům či příčinám syndromu vyhoření přiřazuje Ptáček též velkou odpovědnost v zaměstnání a považování profese za poslání.¹⁶

K příznakům syndromu vyhoření patří zejména tělesné zhroucení či vyčerpání organismu, pocity bezmoci, beznaděje, zmaru, ztráta iluzí, ale též negativní postoj jedince k zaměstnání a lidem ve svém blízkém sociálním okolí. V důsledku syndromu vyhoření se snižuje schopnost jedince zvládat běžné, každodenní nároky.¹⁷

Hemmeter upozorňuje na skutečnost, že příznaky, které se u burnout syndromu vyhoření objevují, bývají často přítomny i u mnoha dalších somatických či psychických onemocnění. V důsledku toho nemusí být snadné včas syndrom vyhoření rozpoznat. K chorobám či jevům, s nimiž bývá syndrom vyhoření nejčastěji zaměňován, řadí autor úzkost, depresi, chronický únavový syndrom.¹⁸ Podle Křivohlavého bývá syndrom vyhoření velmi často zaměňován se stresem. Jak však autor vysvětluje, zatímco stres zažívají lidé běžně, syndrom vyhoření se vyskytuje pouze u těch osob, které jsou intenzivně zaujaty svojí prací, mají vysoké cíle, vysokou motivaci. Stres také může často přecházet v burnout syndrom. Neděje se tak v případech, kdy jedinec vnímá svoji práci jako smysluplnou a překážky, které se v ní případně objevují, považuje za překonatelné.¹⁹

Priessová vysvětluje, že syndrom vyhoření není projevem slabé vůle. Z toho vyplývá, že ani nelze pomocí určitých technik syndrom vyhoření zvládnout. Jak autorka dále uvádí, mnozí lidé, kteří vyhořeli, nezdědka velmi dobře vědí, jaké změny je nutné provést nebo jak je vhodné se v rámci prevence či zvládnání syndromu vyhoření chovat. Avšak samotná náprava není snadná. Nestačí pouze mechanicky změnit určité vzorce chování, nutná je především změna v oblasti emocí a vztahu k sobě samému.²⁰

¹⁵ SLAVÍK, M. a kolektiv. *Vysokoškolská pedagogika*. Praha: Grada, 2012, s. 59. ISBN 978-80-247-4054-6.

¹⁶ PTÁČEK, R. Syndrom vyhoření a proč se jím zabývat. In PTÁČEK, R., RABOCH, J. a V. KEBZA. *Burnout syndrom jako mezioborový jev*. Praha: Grada, 2013, s. 22. ISBN 978-80-247-5114-6.

¹⁷ KŘIVOHLAVÝ, J. *Hořet, ale nevyhořet. 2.*, přeprac. vyd. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2012, s. 12. ISBN 978-80-7195-573-3.

¹⁸ HEMMETER, U.-M. Treatment of Burnout: Overlap of Diagnosis. In BÄHRER-KOHLER, S. (Ed.). *Burnout for Experts: Prevention in the Context of Living and Working*. New York: Springer, 2013, s. 79. ISBN 978-1-4614-4390-2.

¹⁹ KŘIVOHLAVÝ, J. *Hořet, ale nevyhořet. 2.*, přeprac. vyd. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2012, s. 69. ISBN 978-80-7195-573-3.

²⁰ PRIESS, M. *Jak zvládnout syndrom vyhoření: najdete cestu zpátky k sobě*. Praha: Grada, 2015, s. 17. ISBN 978-80-247-5394-2.

2.2 Průběh syndromu vyhoření

Javůrková, Raudenská vysvětlují, že se syndrom vyhoření projevuje emočním vyčerpáním, depersonalizací a sníženým osobním výkonem. Tyto rysy syndromu vyhoření postihují v různé míře oblast psychiky, tělesného zdraví, ale též sociálních vztahů. Na psychické úrovni dominuje dle autorek zejména duševní vyčerpání. Vyčerpání je patrné v oblasti emocí, narušeny jsou i kognitivní funkce, dochází k poklesu až ztrátě motivace. Únava může být fyzická i psychická. V jejím důsledku se snižuje celková aktivita, ale i kreativita či iniciativa. U jedince začíná převažovat depresivní ladění, dostávají se pocity smutku, frustrace, postižený prožívá svoji situaci jako bezvýhodnou. Snižuje se také sebevědomí jedince, víra v jeho schopnosti, jedinec může dokonce pochybovat o tom, zda je pro někoho důležitý. Autorky upozorňují, že sklon k nepřátelství, který tyto stavy provází, se týká nejen osob, s nimiž jedinec přichází do kontaktu v zaměstnání, ale též osob blízkých. To, co si však jedinec uvědomuje především, je snižování zájmu o svoji profesi, případnou pomoc druhým lidem. Pracovní výkon se stává rutinním, vůči klientům (nebo pacientům apod.) může dotyčný vystupovat značně cynicky. V rovině fyzické se dle téhož zdroje projevuje syndrom vyhoření také zažívacími nebo dýchacími obtížemi, přítomny jsou bolesti hlavy, bolesti ve svalech, změny srdeční frekvence, poruchy spánku a únava. Vzrůstá riziko vzniku závislosti. Co se týče sociální oblasti, ta je nejprve narušena v pracovní rovině. Postupně však narůstají konflikty jedince i s blízkými osobami, vyvolané mnohdy nezájmem, lhostejností či apatií.²¹

Dle Poschkampa je na syndromu vyhoření nejzrádnější jeho pomalý, plíživý průběh. Nejprve pociťuje člověk únavu, kterou však nepovažuje za začátek syndromu vyhoření. Únava po čase zmizí, nikoliv však syndrom vyhoření. Vznik a rozvoj syndromu vyhoření lze dle autora rozdělit do pěti následujících fází:

1. nadšení: proces vyhoření se dle autora spouští s nadšením a zápalem jedince pro svoji práci. Důležité je i to, jak je dotyčný v práci angažovaný a jaký postoj ke své práci zaujímá;
2. šok z praxe: idealizovaný obraz o práci se začíná v důsledku kontaktu s realitou měnit. Někdy se snaží jedinec pracovat usilovněji, což však nevede k žádoucímu účinku, neboť mnoho aspektů práce způsobujících deziluzi jedince změnit nelze. Pracovník

²¹ JAVŮRKOVÁ, A. a J. RAUDENSKÁ. Syndrom vyhoření. In RAUDENSKÁ, J. a A. JAVŮRKOVÁ. *Lékařská psychologie ve zdravotnictví*. Praha: Grada, 2011, s. 144. ISBN 978-80-247-2223-8.

- začíná být podle autora zahořklý vůči své práci, ale i dalším životním událostem. Řešením je odstup od práce, např. tím, že se jedinec vyhýbá svým kolegům, ale i klientům. V prožívání jedince se objevuje deprese, v chování agresivita;
3. únava: jedinec investuje do své práce mnoho energie, avšak změna nenastává. Dostavuje se tedy únava vedoucí ke snížení výkonu;
 4. skleslost: jak autor vysvětluje, v této fázi vzniká emocionální vyčerpání. Nejen že pracovník preferuje v zaměstnání určitou izolaci, ale začíná se chovat velmi podobně i ve vztahu ke svým nejbližším. Postižený člověk nedokáže plně prožívat radost, soucit, nebo sexuální vzrušení. Burnout syndrom tak začíná mít velmi negativní dopad kromě oblasti pracovní i na oblast osobního života;
 5. existenciální beznaděj: jedná se o poslední fázi rozvoje syndromu vyhoření. U nemocného jsou přítomny psychosomatické obtíže, např. poruchy spánku, náchylnost k infekcím, zažívací potíže, bolesti hlavy. Narušeno je také sebepojetí. Výsledkem může být existenciální zoufalství.²²

Patrně nejčastěji se v odborné literatuře můžeme setkat s dělením průběhu syndromu vyhoření do čtyř fází, které Slavík popisuje takto: na počátku je nadšení, projevující se velkou nadějí, ale i nerealistickými očekáváními. Při střetu s realitou dochází ke stagnaci, která přechází ve frustraci. Pokud zprvu jedinec toužil naplnit pomocí práce určité své ideály, nyní volí náhradní cíl, kterým mohou být např. peníze. Již tedy nemusí primárně chtít např. pomoci člověku v nouzi, změnit jeho situaci; chce především splnit to nejnnutnější a za svůj pracovní výkon získat finanční odměnu. Tím však dochází k prožitkům odcizení, autor hovoří o tzv. existenciálním vakuu. Čtvrtou fází je apatie, tj. samotné vyhoření. Pracovník ztrácí úctu ke klientům, blízkým lidem, ke člověku obecně, včetně sebe sama. Jak autor vysvětluje, vyhořelý jedinec nežije, pouze přežívá, vegetuje. K tomu, aby nastala změna, je nutná intervence, tj. cokoliv, co může přerušit postupné vyhořívání jedince.²³

²² POSCHKAMP, T. *Vyhoření: rozpoznání, léčba, prevence*. Brno: Edika, 2013, s. 33-39. ISBN 978-80-266-0161-6.

²³ SLAVÍK, M. a kolektiv. *Vysokoškolská pedagogika*. Praha: Grada, 2012, s. 59-60. ISBN 978-80-247-4054-6.

2.3 Prevence a zvládání syndromu vyhoření

Priessová vysvětluje, že syndrom vyhoření není projevem slabé vůle. Z toho vyplývá, že ani nelze pomocí vůle či např. s pomocí osvojení určitých technik syndrom vyhoření zvládnout. Jak autorka dále uvádí, mnozí lidé, kteří vyhořeli, nezdědka velmi dobře vědí, jaké změny je nutné provést, jak je vhodné se v rámci prevence či zvládání syndromu vyhoření chovat, avšak samotná náprava není snadná. Nestačí pouze mechanicky změnit určité vzorce chování, nutná je především změna v oblasti emocí a vztahu k sobě samému.²⁴

Dle Křivohlavého lze faktory, které napomáhají prevenci a zvládání syndromu vyhoření, rozdělit do dvou skupin. První představují faktory osobnostní. Vždy je podle autora nezbytné nalézt a následně neztratit smysl svého života. Nezbytné je také revidovat stresory. Je-li to možné, některé eliminovat nebo úplně odstranit. A snažit se vnášet do svého života co nejvíce pozitivních faktorů, které jedinci dodávají sílu a energii zvládat těžkosti a problémy. Druhou skupinu představují podle Křivohlavého faktory vnější. Jedná se zejména o budování kvalitní sociální sítě. Blízké osoby či širší okruh známých může představovat v náročných životních situacích pro jedince záchrannou síť. Autor však upozorňuje na skutečnost, že nelze od přátel a blízkých pouze přijímat, ale je nutné i dávat, tj. podporovat druhé a aktivně budovat kvalitní přátelské vztahy.²⁵

Jevy, které lze považovat za prevenci syndromu vyhoření, se většinou stávají jeho příčinami v případě, kdy je člověk nedostatečně ve svém životě zohledňuje. Psychiatrička Klímová považuje za klíčové hledání a spatřování smyslu v tom, co člověk dělá, včetně běžných denní činnosti, jako je mytí nádobí: „*Ta práce pro mne musí být nějakým způsobem významná. Pokud pro mne význam ztrácí, tak potom nemám kde brát energii a začínám se od té práce odklánět.*“ Dle téhož zdroje společnost nevěnuje patřičnou pozornost spiritualitě, lidé nevědí, jak s ní zacházet, spiritualita je nahrazena konzumem. Podle autorky však není podstatné, jaké hodnoty jsou pro jedince důležité, významné však je, zda jejich dosahování činí život jedince smysluplný. Právě smysluplnost v životě vnímá autorka jako nejpodstatnější prevenci syndromu vyhoření. Vyhoření je důsledkem ztráty spirituality, ztráty smyslu.²⁶

²⁴ PRIESS, M. *Jak zvládnout syndrom vyhoření: najděte cestu zpátky k sobě*. Praha: Grada, 2015, s. 17. ISBN 978-80-247-5394-2.

²⁵ KŘIVOHLAVÝ, J. *Hořet, ale nevyhořet*. 2., přeprac. vyd. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2012, s. 102-106. ISBN 978-80-7195-573-3.

²⁶ KLÍMOVÁ, M. a J. KOCIÁNOVÁ. *Zdrojem a jádrem syndromu vyhoření je ztráta smyslu bytí*. [online] 16.01.2018 [cit. 2018-01-20]. Dostupné z: <https://www.kupredudominulosti.cz/klimova-jarmila-1d-zdrojem-jadrem-syndromu-vyhoreni-ztrata-s/>

Existují faktory, které se na vzniku syndromu vyhoření významnou měrou podílejí, které je však obtížné změnit, ne však nemožné. Cestou změny může být dlouhodobá a systematická práce na sobě samém, např. formou psychoterapie. K těmto faktorům lze přiřadit některé osobnostní rysy či zaběhnuté způsoby chování. Za jedny z klíčových příčin vzniku syndromu vyhoření považuje Stock konkrétní typy osobnosti, odolnost a strategii zvládnání stresu. Autor vysvětluje, že syndrom vyhoření bývá nejčastěji přítomen u osob typu A. Lidé typu A jsou lidé s vysokými ambicemi, se silným smyslem pro povinnost, soutěživí až agresivní, perfekcionisté. Dle autora tyto lidé záměrně vstupují do velmi stresujících situací, zejména tím, že si plánují mnoho souběžných, náročných a intenzivních aktivit, ale zároveň však neumějí odpočívat. Opakem jsou lidé typu B, kteří přistupují k práci uvolněně, v extrémním případě mohou být dokonce velmi nízce angažováni. Autor uvádí, že jako prevence vyhoření či vhodný způsob zvládnání syndromu vyhoření je hledání rovnováhy mezi chováním typu A a B. Co se týče odolnosti, houževnatosti či nezdolnosti, každý jedinec je vybaven její odlišnou úrovní, kterou lze však cíleně zvyšovat. Klíčové je dle autora učit se přijímat odpovědnost za své činy a rozhodování, ale též rozvíjet sociální kompetence. Celkovou odolnost lze také zvýšit volbou vhodných strategií zvládnání stresu. Autor doporučuje nevyhýbat se problému a též pracovat na porozumění a regulaci vlastních emocí.²⁷

Za jeden z nejvhodnějších způsobů prevence i zvládnutí burnout syndromu lze považovat oblast psychohygieny, tj. dodržování jejích hlavních zásad a přijetí psychohygieny za součást životního stylu. Této problematice je věnována pozornost v následující kapitole.

²⁷ STOCK, D. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. Praha: Grada, 2010, s. 42-54. ISBN 978-80-247-3553-5.

3 PSYCHOHYGIENA V POMÁHAJÍCÍCH PROFESÍCH

V předchozí kapitole bylo pojednáno o syndromu vyhoření, který byl zkoumán ve vztahu k pomáhajícím profesím. Vysoká angažovanost pracovníků pomáhajících profesí, ale i specifčnost jednotlivých povolání, které k pomáhajícím profesím patří, zvyšují riziko vzniku burnout syndromu. Jako prevence působí psychohygienu.

Třetí kapitola práce se na tento fenomén zaměřuje detailněji. V úvodu kapitoly je psychohygienu blíže charakterizována, vymezeno je její užití v bakalářské práci. Dále je pojednáno o hlavních zásadách psychohygieny a v závěru kapitoly je přiblížen význam psychohygieny pro pomáhající profese.

3.1 Vymezení pojmu psychohygienu

Psychohygienu vymezuje Aišmanová jako interdisciplinární obor, ale též jako aplikovanou psychologickou disciplínu. Její rozvoj datuje autorka na počátek 20. století.²⁸ Předním českým představitelem psychohygieny je Míček, který definuje tento fenomén jako „*system vědecky propracovaných pravidel a rad sloužících k udržení, prohloubení nebo znovuzískání duševního zdraví, duševní rovnováhy.*“²⁹

Již z této definice je patrné, proč psychohygienu zasahuje do více oborů, než jakým je např. psychologie. Duševní zdraví či duševní rovnováha by měla být prioritou každého jedince. Udržet si dobré duševní zdraví ovšem nezahrnuje pouze postupy či techniky vztahující se k mentálním procesům, ale jak bude dále v textu vysvětleno, duševní zdraví je úzce propojeno také se zdravím fyzickým. Zásady psychohygieny jsou tak vyzdvihovány mnoha odborníky a vycházejí z řady vědeckých oborů, které problematiku psychohygieny obohacují o dílčí poznatky. Vališová uvádí, že psychohygienu čerpá poznatky z psychologie, ale též z medicíny, biologie, ekologie a pedagogiky.³⁰ Podle Průchy a Vetešky psychohygienu

²⁸ AIŠMANOVÁ, A. *PSHY: Psychohygienu (duševní hygiena)*. [online] n.d. [cit. 2017-11-29]. Dostupné z: https://fpe.zcu.cz/export/sites/fpe/study/celozivotni_vzdelavani/nabidka/ESF_mistri/materialy2011/LS_podpora/kps_pshy/PSHY_Ajsmanova.pdf, s. 3

²⁹ MÍČEK, L. *Sebevýchova a duševní zdraví*. 3., rozš. vyd. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1984, s. 9 ISBN neuváděno.

³⁰ VALIŠOVÁ, A. *Jak získat, udržet a neztrácet autoritu*. Praha: Grada, 2008, s. 133. ISBN 978-80-247-2282-5.

také úzce souvisí s firemní hygienou, která se zaměřuje na duševní zdraví zaměstnanců a příznivé firemní klima.³¹

Podívejme se na terminologickou nejednoznačnost tohoto pojmu. Zejména v anglicky hovořících zemích je preferován termín duševní hygiena (mental health), který se vztahuje k udržení psychické normality jedince, který tam může být duševně zdravý, nebo naopak duševně nemocný. Jedná se tedy o užší vymezení tohoto fenoménu, který je spojován s prevencí výskytu duševních nemocí. V českém prostředí je však nahlíženo na psychohygienu širěji. Jako na vztah mezi duševním zdravím a poruchou, tedy nemocí. Přičemž důraz je kladen na faktory jak zdraví, tak i nemoci, a to z hlediska psychického stavu jedince.

V bakalářské práci je vycházeno z tohoto širšího vymezení, neboť má v českých odborných kruzích dlouholetou tradici, navíc neopomíjí psychiku jedince, složitý systém osobnosti, který má při prevenci a udržení duševního zdraví velkou roli. Zároveň jsou však termíny psychohygiena a duševní hygiena používána jako synonyma, podobně jako je to běžné i v české odborné literatuře vztahující se k tomuto tématu.

Psychohygiena se tedy v obecné rovině zabývá prevencí, podporou a rozvojem duševního zdraví. Zároveň nabízí způsoby, jak optimálního duševního zdraví dosáhnout. Tyto postupy mohou být aplikovány v různých oblastech, ale mohou se i týkat konkrétních činností, jako je např. hygiena studijních nebo pracovních aktivit. Pomocí technik vztahujících se k psychohygieně, či prostřednictvím dodržování zásad psychohygieny, lze dosáhnout regulace aktuálního psychického stavu.³²

Psychohygiena je podle Andršové důležitá patrně pro každého jedince, avšak velkého významu nabývá zejména u pomáhajících profesí. Autorka se tímto fenoménem zabývá u záchranářů, od nichž se očekává, že budou psychicky odolní, osobnostně zralí apod. Pomáhající profese se často setkávají s „*nenormálními*“ situacemi. Dle téhož zdroje platí, že v takovém případě „*normální lidskou reakcí na nenormální situaci je „být nenormální“*“, tj. je možné se zhroutit, plakat, nebo vyhledat odbornou pomoc. Dle autorky je zcela přirozené, že záchranáři, podobně jako jiní zástupci pomáhajících profesí, prožívají ve své práci psychický stres, který mají často tendenci potlačovat, ve snaze zůstat „*normální*“. Právě v případě, kdy je jedinec ve svém zaměstnání vystaven značnému působení stresorů, je velmi

³¹ PRŮCHA, J. a J. VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014, s. 90. ISBN 978-80-247-4748-4.

³² VALIŠOVÁ, A. *Jak získat, udržet a neztrácet autoritu*. Praha: Grada, 2008, s. 133. ISBN 978-80-247-2282-5.

důležité, aby byl dotyčný schopen toto napětí zpracovat, uvolnit, především však, aby měl propracovaný funkční systém pozitivních faktorů či antistresových metod.³³

Vrátíme-li se k tomu, jak termín psychohygieny definovat, za nejvhodnější vymezení lze považovat pojetí Křivohlavého, který chápe duševní hygienu jako péči o sebe sama, s cílem zajistit optimální fungování mentální činnosti. To dle autora obnáší přirozené vnímání a reflektování prožívané skutečnosti, tj. nikoliv její potlačování, ale přirozené reagování na podněty, s nimiž se jedinec setkává. To umožňuje člověku vhodně řešit běžné i nečekané problémy. Zároveň se psychohygienou rozumí duševní zdokonalování, včetně duchovního růstu.³⁴

Na závěr tohoto popisu duševní hygieny je vhodné zmínit, jaký má psychohygienu dopad na jedince. Průcha a Veteška vysvětlují, že pakliže je jedinec schopen dosahovat a udržovat si dobrého duševního zdraví, je také schopen bez větších potíží fungovat v podmínkách jeho společenského života. Rozvíjí se pozitivní vztah jedince k sobě samému, v prožívání je eliminována úzkost. Aby toho však byl jedinec schopen, je nutné dle autorů problematiku psychohygieny nepodceňovat a pravidelně do svého života zařazovat např. antistresové programy.³⁵ Aišmanová uvádí, že duševní hygiena působí jako prevence nejen psychických, ale i somatických onemocnění, má pozitivní dopad na sociální vztahy, ale i pracovní rovinu a celkově vede ke zvýšení subjektivní spokojenosti.³⁶

3.2 Zásady psychohygieny

Vymětal vysvětluje, že hlavní nástroj, který pracovník pomáhající profese ve svém zaměstnání užívá, je jeho vlastní osoba. Pokud takový pracovník o sebe dostatečně nepečuje (alespoň tak, jak většinou pečuje o své klienty či pacienty), existuje dle autora velké riziko, že své klienty nebo pacienty poškodí. Psychohygienu tedy spojuje autor s péčí o vlastní osobu. Jedná se např. o tendenci dlouhodobě se nepřetěžovat, činit maximum pro to, aby jeho rodinné zázemí bylo stabilní a přinášelo mu pozitivní prožitky, ale také o rozvíjení vlastních zájmů. Pracovník pomáhající profese by měl dle téhož zdroje co nejlépe znát sám sebe,

³³ ANDRŠOVÁ, A. *Psychologie a komunikace pro záchranáře: v praxi*. Praha: Grada, 2012, s. 97. ISBN 978-80-247-4119-2.

³⁴ KŘIVOHLAVÝ, J. *Psychologie zdraví*. Praha: Portál, 2001, s. 144. ISBN 80-7178-551-2.

³⁵ PRŮCHA, J. a J. VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014, s. 90-91. ISBN 978-80-247-4748-4.

³⁶ AIŠMANOVÁ, A. *PSHY: Psychohygienu (duševní hygiena)*. [online] n.d. [cit. 2017-11-29]. Dostupné z: https://fpe.zcu.cz/export/sites/fpe/study/celozivotni_vzdelavani/nabidka/ESF_mistri/materialy2011/LS_podpora/kps_pshy/PSHY_Ajsmanova.pdf, s. 3

tj. rozumět svým potřebám, pocitům a citovým stavům. Autor uvádí, že v osobním životě pomáhajícího pracovníka mohou nastat situace, kdy se jeví jako nevhodnější práci přerušit do doby, než se tyto nevhodné životní podmínky změní.³⁷

K hlavním zásadám psychohygieny řadí Vávrová následující: sebepoznání, vyjadřování emocí, pozitivní myšlení, spánek a obecně relaxaci, vhodnou životosprávu a dostatek pohybu, asertivitu v komunikaci a v mezilidských vztazích, ale také optimální plánování času, tj. tzv. time management.³⁸ Tyto pojmy v následujícím textu blíže charakterizují.

Proces sebepoznání vyžaduje velkou osobní práci na sobě samém. Sebeoznání se vyznačuje přijímáním informací o vlastní osobě. Tyto informace následně jedinec začleňuje do svého pojetí, přičemž tento proces je procesem vědomým. Při sebepoznání ovšem člověk získává poznatky o sobě samém, které mu doposud zůstávaly skryty, tj. nebyly obsaženy ve vědomí. Ne vždy je člověk schopen této introspekce, neboť nezbytnou podmínkou sebepoznávání je dobrý duševní stav, ale i schopnost takto k vlastní osobě přistupovat, včetně zájmu o poznávání vlastní osoby. Je možné vypomoci si osvojením technik sebepoznání, které slouží k získávání těchto nových informací. Užití technik sebepoznání však musí být současně spojeno s reflexí pocitů či myšlenek, které se aktualizují. Samo o sobě ovšem sebepoznání nevede ke změně; k té dochází teprve v okamžiku, kdy si člověk nějakou změnu přeje.

K technikám či způsobem sebepoznání patří zejména introspekce, tj. pohroužení se do sebe, sebezpozorování vlastních myšlenek či pocitů, dále pravidelná registrace a uvažování o vlastním jednání, což lze provádět např. na konci dne. Vlastní osobu poznáváme i prostřednictvím toho, jak nás hodnotí či vnímají druzí lidé, ovšem opět za předpokladu, že jsme těmito informacím otevření. K dalším dílčím technikám lze přiřadit např. vedení deníku či SWOT analýzu, kterou často užívají manažeři jako formu zhodnocení slabých a silných aspektů určité situace či vlastní osoby.³⁹

Pozitivní myšlení je způsobem nebo výsledkem zaměření myšlení kladným směrem, přičemž důraz je kladen na to, co je dobré a konstruktivní s ohledem k určité situaci. Zároveň dochází k odstranění negativních či dokonce destruktivních myšlenek a pocitů.

³⁷ VYMĚTAL, J. *Obecná psychoterapie*. 2., rozš. a přeprac. vyd. Praha: Grada, 2004, s. 117. ISBN 80-247-0723-3.

³⁸ VÁVROVÁ, P. *Psychohygienu jako prevence pracovního stresu*. [online] 30.1.2015 [cit. 2017-11-30]. Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/josra/psychohygienu-jako-prevence-pracovniho-stresu>

³⁹ VÁVROVÁ, P. *Psychohygienu jako prevence pracovního stresu*. [online] 30.1.2015 [cit. 2017-11-30]. Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/josra/psychohygienu-jako-prevence-pracovniho-stresu>

Vávrová nahlíží na pozitivní myšlení jako na způsob, jak se konstruktivně vyrovnávat s negativními emocemi a myšlenkami. V souvislosti s tím považuje prevenci za velmi důležitou složku, a to ve smyslu předcházení negativních myšlenek, emocí či představ. Pozitivní myšlení vychází z pozitivního postoje k vlastní osobě a druhým lidem, kdy se jedinec zaměřuje především na kladné vlastnosti. Nezbytnou podmínkou je přijetí sebe sama, a to i se slabými stránkami, vlastní zranitelností apod. Autorka upozorňuje, že toto pozitivní přijetí neznamená egocentrismus. Pokud člověk není schopen mít rád sám sebe, vynakládá mnoho energie na porovnávání se s druhými lidmi, případně je tato energie investována do řešení vnitřních konfliktů pramenících z rozporu mezi ideálním a reálným Já. Zároveň k pozitivnímu myšlení patří relativizace těžkostí a životních událostí. Neznamená to bagatelizaci, ale porovnávání případných problémů se starostmi jiných lidí, přisuzování skutečného významu těmto potížím, včetně jejich dopadu na kvalitu života. Důležité je dle autorky také hledat konstruktivní řešení problémů, k problémům přistupovat aktivně, být schopen odstupu od problémů, např. s využitím humoru, odosobnění, relaxace, realizace naplňujících volnočasových aktivit apod.⁴⁰

Proč je důležité regulovat vlastní emoce? Emoce mají velký dopad na naše chování. Pokud prožíváme afekt, tedy velmi silnou emoci, jednáme impulzivně, bez ohledu na vnější prostředí. Nezřídka tak dochází např. ke snížení kvantity a kvality výkonu. Výjimku představuje strach, který, je-li prožíván v souvislosti s fyzickým ohrožením, vede naopak k nečekaným a často i velmi výjimečným, hrdinským výkonům. Pokud se ocitáme v situaci, která je v rozporu s našimi cíli a která zároveň ohrožuje celistvost jedince, vznikají negativní emoce, při nichž vykazuje jedinec tendenci takovou situaci opustit, uniknout z ní.

V případě pracovníka pomáhající profese nastávají takové situace velmi často. Zkusíme-li si představit modelovou situaci, cílem pracovníka může být např. změna životní situace klienta. V okamžiku, kdy tato změna není možná (např. pracovník má omezené prostředky, jak tuto změnu navodit a podporovat, chybí mu osobnostní zdroje, jak klienta motivovat), může docházet ke snížení sebedůvěry takového pracovníka ve své schopnosti, zejména schopnosti profesní. Důsledkem tohoto prožitku může být tendence pracovníka uniknout z této situace, např. devalvací hodnoty, kterou pro něj profese má. To lze bezpochyby považovat za počátek syndromu vyhoření. Prevencí může být psychohygienu, avšak v případě prožívání silných negativních emocí, které se vztahují k vlastní osobě, mohou být dočasně

⁴⁰ VÁVROVÁ, P. *Psychohygienu jako prevence pracovního stresu*. [online] 30.1.2015 [cit. 2017-11-30]. Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/josra/psychohygienu-jako-prevence-pracovniho-stresu>

omezeny schopnosti jedince duševní hygienu náležitě provádět (např. kvůli depresivním stavům). Na tomto příkladu, který je ilustrativní, ale lze jej považovat za poměrně častý např. v sociální práci, můžeme snáze pochopit význam psychohygieny pro pracovníky pomáhajících profesí. Psychohygienou, a tedy již zmíněným pozitivním myšlením, lze těmto situacím předcházet. Následně pracovník může s klientem hledat alternativní cíle, uvažovat o jiných způsobech realizace změny apod., neboť není zahlcen svými emocemi, nevnímá potřebu vystoupit z dané situace atd.

K dalším významným zásadám psychohygieny patří již zmíněný spánek, relaxace, vhodná životospráva a dostatek pohybu. Pohyb vede podle Křivohlavého ke zlepšení mnoha psychických projevů jedince, což se týká např. snižování deprese a úzkosti. Zároveň dochází ke zvyšování pozitivního sebehodnocení a posílení schopností jedince bojovat se stresem.⁴¹

Co se týče spánku, doporučuje Vávrová dodržovat správný a pravidelný rytmus bdění-spánek a obecně dodržovat spánkovou hygienu. Např. nepřejídat se před spánkem, chodit spát v pravidelnou dobu, neužívat jako prostředek k rychlejšímu usnutí léky na spaní, návykové látky apod. V souvislosti s time managementem je dle tohoto zdroje vhodné znát také vlastní výkonovou křivku – někteří lidé podávají maximální výkon během rána a dopoledne, jiní naopak mají nejvíce energie odpoledne a večer.⁴²

Strava úzce souvisí s tím, jaké emoce prožíváme a jaká je naše celková životní spokojenost. Chybí-li nám ve stravě důležité látky (např. vitamíny, minerály), vzniká stres. Pokud někteří lidé prožívají stres, mají tendenci se přejídat. Většinou se jedná o konzumaci nezdravých potravin. Tím dochází k poklesu energie potřebné k realizaci běžných i náročnějších aktivit.

Klimeš doporučuje dodržovat následující zásady: spát přibližně 8 hodin, alespoň půl hodiny denně provozovat pohybovou aktivitu s frekvencí více než 100 tepů za minutu, komunikovat s druhými lidmi alespoň 4 hodiny. Dále prožít s rodinou alespoň 2 hodiny denně, kdy v tomto společném čase by neměly chybět ani společné aktivity, např. domácí práce nebo společná večeře. Pokud se jedinec dostane do konfliktu s druhou osobou, nemělo by se tak stávat ve večerních hodinách („*ne po slunce západu*“) a hádka by neměla trvat déle než jednu hodinu. Práci by se měl člověk věnovat 8 hodin denně, s výjimkou neděle, která by neměla být pracovní. Vzdělávání by mělo být v jednom dni zastoupeno v časovém rozsahu

⁴¹ KŘIVOHLAVÝ, J. *Psychologie zdraví*. Praha: Portál, 2001, s. 139-140. ISBN 80-7178-551-2.

⁴² VÁVROVÁ, P. *Psychohygienu jako prevence pracovního stresu*. [online] 30.1.2015 [cit. 2017-11-30]. Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/josra/psychohygienu-jako-prevence-pracovniho-stresu>

1 - 1,5 hodiny. Autor dále uvádí, že „*třetinu dne spíme, třetinu dne pracujeme, třetinu dne žijeme, sedminu dne by měl člověk probendit.*“⁴³

Posledním z významných faktorů psychohygieny, o kterém je v práci blíže pojednáno, je time management. Jedná se o schopnost dobře si plánovat svůj čas. Je-li jedinec touto dovedností vybaven, zvyšuje se jeho pracovní efektivita. Rychleji tedy zvládne stanovené úkoly, především však dokáže optimálně nakládat se svojí energií a pracuje bez většího stresu. V rámci time managementu člověk pozoruje a pociťuje své potřeby a uspokojuje je. Mimo jiné dokáže nalézt dostatek času i sám pro sebe. Time management tedy také úzce souvisí se sebezpoznáním.

3.3 Metody a techniky psychohygieny

Jednotlivých metod či technik psychohygieny existuje velké množství. V této podkapitole jsou popsány nejvýznamnější z nich.

V Česku má dlouholetou tradici a četné využití autogenní trénink. Havas uvádí, že název této techniky je odvozen ze dvou slov. Trénink znamená cvičení, slovo autogenní pochází z řeckého výrazu autogenis, který je překládán jako „*sám vyroben*“. Jedná se o uvolňovací techniku, v níž se pracuje se stavem hlubokého klidu, který si člověk navozuje sám. Jedná se o sérii šesti stupňů cvičení, které lze dle autora nacvičit během šesti týdnů. Již „*deset minut denního cvičení vede k poznatelným úspěchům v pociťování klidu a koncentrace.*“ Autor také uvádí, že toto cvičení není vhodné pro osoby s nízkým krevním tlakem, neboť ten během cvičení klesá.⁴⁴

Lužný a Příkrylová vysvětlují, že se jedná o relaxační techniku, jejímž tvůrcem je lékař Johannes H. Schultz. Z tohoto důvodu se také někdy o autogenním tréninku hovoří jako o Schultzově autogenním tréninku. Cílem je navození uvolnění těla i ducha. Jedná se o plně soustředěnou autosugesci, prováděnou dle předem daného postupu, na kterou lze navázat vlastními formulkami, pomocí nichž se jedinec snaží pozitivně ovlivnit své myšlení i chování. Alternativou pro osoby, které nejsou schopny se samy dostatečně uvolnit, je podle autorů vhodná Jacobsonova relaxace, pro kterou se užívá i název Progresivní svalová relaxace (PSR). Podstatou je uvědomovat si a rozlišovat jemné rozdíly v napětí svalů. Postupně se

⁴³ KLIMEŠ, J. *Přednáška na téma syndromu vyhoření*. Praha, 7.12.2017.

⁴⁴ HAVAS, H. *Využijte svých schopností na 100 %: trénink myšlení, paměti, kreativity*. Praha: Grada, 2006, s. 51. ISBN 80-247-1515-5.

procvičují jednotlivé svalové skupiny. Oba způsoby relaxace si může jedinec osvojit sám, pokročilejší formu autogenního tréninku doporučují autoři učit se od zkušeného psychoterapeuta.⁴⁵

Psychoterapie je jednou z možností prevence i léčby syndromu vyhoření. Existuje velké množství psychoterapií. V souvislosti se syndromem vyhoření lze využít např. existenciální psychoterapii, která se soustřeďuje na vnitřní svět prožitků, zaměřuje se na hledání či posílení smyslu života.⁴⁶

Alternativou psychoterapie je koučování. Jedinec, který vyhořel, většinou pociťuje, mimo jiné, značný úbytek energie, vitality, zájmu o různé oblasti života. Kouč tedy napomáhá hledat osobní zdroje energie, pomáhá postiženému uvědomit si, co jej v minulosti těšilo a pomáhalo mu zvládat zátěž. Vytvořen může být i plán, jak a kdy se různým aktivitám věnovat. V rámci koučování se jedinec také učí sebereflexi a konstruktivnímu zvládnání stresu, plánování času, dochází k revizi životních priorit a hodnot.

Pro pracovníky pomáhajících profesí se jeví jako nezbytné neustále se vzdělávat a též pravidelně absolvovat intervize (sdílení zkušeností a vzájemné podpory mezi kolegy) či supervize (dohled nebo dozor nad kolegou). Pokud se pracovník domnívá, že již z délky své profesní praxe je dobrým profesionálem a nemusí na sobě dále pracovat, pravděpodobně je ve skutečnosti velmi neprofesionální, ale též nezodpovědný jak vůči sobě, tak i vůči svým klientům. Je vhodné, absolvuje-li pracovník pomáhající profese psychoterapeutický výcvik, jehož součástí je i určité množství hodin vlastní psychoterapie. Je také důležité mít kolem sebe kolegy, s nimiž je možné probrat nestandardní situace, např. s ohledem na etiku, ale též jakoukoliv profesní situaci, v níž je jedinec nejistý ve svém postupu a jednání. O supervizi by měl pracovník uvažovat vždy, když si říká, že udělal pro klienta maximum, když si přeje, aby klient nepřišel na sjednanou schůzku, když má dojem, že pracuje víc než klient, případně když se snaží přesunout klienta k jinému kolegovi. Supervize nepomáhá jen růstu profesnímu a kvalitě samotné práce, ale též osobnímu růstu pracovníka. Zároveň při ní jedinec získává podporu a pomoc, v rámci ní si též buduje respekt k sobě samému.⁴⁷

V rámci duševní hygieny doporučuje Míček věnovat se pravidelně tzv. sebepoznávání. To může mít podle autora různou hloubku. Snadnější formu představuje každodenní rekapitulace

⁴⁵ LUŽNÝ, J. a D. PŘIKRYLOVÁ. *Zkuste autogenní trénink!* [online] 11.04.2007 [cit. 2017-12-10]. Dostupné z: <https://zdravi.euro.cz/clanek/sestra/zkuste-autogenni-trenink-301140>

⁴⁶ JAVŮRKOVÁ, A. a J. RAUDENSKÁ. Syndrom vyhoření. In RAUDENSKÁ, J. a A. JAVŮRKOVÁ. *Lékařská psychologie ve zdravotnictví*. Praha: Grada, 2011, s. 147. ISBN 978-80-247-2223-8.

⁴⁷ ÚLEHLA, I. *Umění pomáhat: učebnice metod sociální praxe*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2005, s. 116-118. ISBN 80-86429-36-9.

uplynulého dne, se zaměřením se na to, co člověk učinil, které povinnosti případně zanedbal apod. Dle autora není vhodné, aby toto sebepoznávání prováděli citlivější jedinci těsně před spaním, neboť může docházet k příliš velkému zaměření se na negativní prožitky, což brání spánku. Při hlubší sebereflexi by měl jedinec přemýšlet o tom, pod jakými vlivy jedná, zda jednání dotyčného odpovídá vlastním či společenským normám, do jaké míry se jedinec svým chováním vzdaluje svým ideálům apod. Toto sebezpozorování lze mapovat i písemně. Důležitým zdrojem sebepoznání je i mínění druhých lidí.⁴⁸

Zaměřenost na vlastní osobu by však neměla být příliš intenzivní a vysoká. Důležité je věnovat se též aktivitám, které jedinci přinášejí radost, neopomíjet oblast umění (hudby, malířství, literatury), které jsou zdrojem mnoha pozitivních emocí. V rámci psychohygieny je vhodné naučit se regulovat vlastní emoce. K dílčím cestám, jak toho dosáhnout, patří např. nepodléhání aktuálním náladám, nechtít nic příliš usilovně, tj. umět ocenit i drobné úspěchy. Nelze také čekat pouze na ideální stav. V případě, kdy je člověk zaplaven negativními emocemi, měl by se dotyčný snažit co nejdříve dosáhnout určitého uklidnění. Výhodu mají lidé, pro které je běžné myslet pozitivně. Pozitivnímu myšlení se však lze naučit.⁴⁹

Vzhledem k rozsahu práce není možné podat detailní přehled možných technik a metod psychohygieny. Za poměrně jednoduchý, ovšem pouze v teoretické rovině, lze považovat návod Aišmanové, která doporučuje dodržovat v rámci psychohygieny následující zásady: snížit příliš vysoké ideály, tj. akceptovat skutečnost, že člověk není dokonalý. Nepropadat syndromu pomocníka, tedy nebýt odpovědný za všechny a za všechno. Naučit se říkat ne, stanovit si priority, zacházet racionálně s časem (plánovat si svoji práci, cestu k cíli rozdělit na jednotlivé etapy, vyhýbat se odkládání úkolů), dělat si přestávky mezi jednotlivými činnostmi, naučit se otevřeně vyjadřovat své pocity a potřeby, hledat v sociálním okolí podporu, a to jak v oblasti profesní, tak i v oblasti osobní. Vyvarovat se negativního myšlení, tj. naučit se radovat z maličkostí, zastavit neproduktivní a negativní myšlenky např. jednoduchou formulkou „stop“. Je také vhodné být otevřený novým zkušenostem a výzvám a pochopitelně též dodržovat zásady zdravého životního stylu.⁵⁰

⁴⁸ MÍČEK, L. *Sebevýchova jako cesta k duševní rovnováze. Psychohygieny – II.* Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1970, s. 12-15. ISBN nevedeno.

⁴⁹ MÍČEK, L. *Sebevýchova a duševní zdraví.* 3., rozš. vyd. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1984, s. 179-181. ISBN nevedeno.

⁵⁰ AIŠMANOVÁ, A. *PSHY: Psychohygieny (duševní hygiena).* [online] n.d. [cit. 2017-11-29]. Dostupné z: https://fpe.zcu.cz/export/sites/fpe/study/celozivotni_vzdelavani/nabidka/ESF_mistri/materialy2011/LS_podpora/kps_pshy/PSHY_Ajsmanova.pdf

PRAKTICKÁ ČÁST

4 POPIS PRŮZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

Čtvrtá kapitola práce je věnována prezentaci vlastního průzkumného šetření. Jelikož bylo dotázáno 6 respondentek, nejedná se o výzkum, nýbrž o průzkum. V úvodu nejprve představujeme koncept průzkumu, včetně vymezení průzkumného problému, průzkumných cílů a z nich odvozených výzkumných otázek. Dále je popsána užitá metodika průzkumu a v závěru kapitoly charakterizujeme průzkumný soubor. Výsledky průzkumu jsou prezentovány v kapitole páté.

4.1 Průzkumný problém, cíle průzkumu a výzkumné otázky

Stanovený průzkumný problém zněl: jaké zásady psychohygieny učitelé dodržují a jak k nim přistupují?

Cílem průzkumu bylo zjistit, jak učitelé předcházejí syndromu vyhoření a jakou roli v jejich životě mají zásady psychohygieny.

Formulovány byly také následující výzkumné otázky (VO):

VO1: Jaká je obeznámenost učitelů se zásadami psychohygieny jako preventivního faktoru syndromu vyhoření?

VO2: Jaké okolnosti ve své práci považují učitelé za nejvíce stresující, se zřetelem k rozvoji syndromu vyhoření?

VO3: Jaké osobnostní rysy, vlastnosti a chování považují učitelé za rizikové s ohledem na syndrom vyhoření?

VO4: Jak učitelé přistupují k prevenci syndromu vyhoření?

VO5: Jaký dopad má na profesní i osobní život učitelů dodržování zásad psychohygieny?

4.2 Metodika průzkumu

K naplnění cíle průzkumu byl zvolen jako nejvhodnější kvalitativní průzkum, neboť bylo naším záměrem porozumět tomu, jaký je postoj učitelů k psychohygieně, co pro ně tento jev znamená, zejména ve vztahu k syndromu vyhoření. Kvalitativní průzkum umožňuje studovat zvolený průzkumný problém do větší hloubky a identifikovat vztahy mezi fenomény. Tento typ průzkumu však přináší i určitá úskalí spojená zejména s validitou průzkumu. Jako problematická se jeví i možnost generalizace zjištěných výsledků. Jak bude dále v textu vysvětleno, tyto aspekty kvalitativního průzkumu jsme neztráceli ze zřetele, důraz tak byl kladen zejména na první fáze spojené s koncipováním průzkumu, následně i s jeho realizací.

Metodou průzkumu bylo dotazování, technikou průzkumu byl polostrukturovaný rozhovor. Miovský⁵¹ vysvětluje, že se jedná o nejrozšířenější formu rozhovoru, neboť eliminuje nevýhody dalších typů průzkumu (nestrukturovaného a strukturovaného). V případě polostrukturovaného rozhovoru si badatel připraví schéma rozhovoru, které následně při realizaci interview dodržuje, může však klást otázky v libovolném pořadí, navíc je vhodné klást i otázky doplňující - badatel si tak může nechat např. blíže vysvětlit, jak respondent danou věc myslí, ověřuje si, zda dobře rozumí tomu, o čem respondent hovoří, jak daný popisovaný jev chápe.

Schéma rozhovoru, které bylo v rámci našeho průzkumu užito, je uvedeno v příloze A. Při jeho tvorbě jsme vycházeli z konceptu průzkumu, jenž byl formulován v závislosti na teoretických východiscích.

Před vlastní realizací průzkumu jsme přistoupili k provedení předvýzkumu. Disman⁵² vysvětluje, že tento postup je důležitý kvůli otestování průzkumného nástroje (v našem případě se jednalo o sestavené schéma polostrukturovaného rozhovoru), neboť je možné tímto způsobem zjistit, zda bude schéma rozhovoru pro respondenty srozumitelné, zda budou tímto způsobem získána relevantní data apod. Do předvýzkumu byli zahrnuti tři učitelé z okruhu blízkých osob autorky práce. Dle jejich zpětné vazby byly do rozhovoru doplněny otázky týkající se dodržování zásad psychohygieny, upravena byla také formulace některých otázek. Osoby, které se předvýzkumu zúčastnily, nebyly dále zahrnuty do průzkumného souboru.

⁵¹ MIOVSKÝ, M. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, 2006, s. 159-160. ISBN 80-247-1362-4.

⁵² DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 4., nezměň. vyd. Praha: Karolinum, 2011, s. 122. ISBN 978-80-246-1966-8.

Respondenti byli do průzkumného souboru zařazeni na základě výběru školy, v níž byl průzkum realizován (jednalo se o Základní školu a Mateřskou školu na Praze - západ). Kvůli zajištění anonymity respondentů neuvádíme přesný název školy. Z téhož důvodu neuvádíme jména respondentů na zveřejněných rozhovorech, které jsou uvedeny v příloze práce (příloha B-G). Všichni respondenti souhlasili se zveřejněním rozhovoru bez svého jména a v rámci této bakalářské práce. Ředitelka školy byla požádána o možnost realizovat ve škole průzkum. Nejprve s průzkumem souhlasili čtyři učitelé, v průběhu procesu získávání dat však vyvstala potřeba rozšíření průzkumného souboru o další respondenty, neboť jsme nepovažovali získaná data za teoreticky nasycená. Každý rozhovor přinášel nové poznatky, bylo tedy nutné oslovit větší počet učitelů a s nimi vést rozhovory. Toto následně opakovat do okamžiku, kdy již rozhovory nebudou přinášet nové poznatky.

Samotný sběr dat probíhal v období od 2. prosince 2017 do 27. ledna 2018. S každým respondentem byl smluven termín a místo setkání (vždy se jednalo o kabinet učitele, zajištěno bylo soukromí, v době realizace rozhovorů nebyl nikdo další přítomen).

Důraz byl kladen na etiku průzkumu a také na zajištění jeho validity. Respondenti byli seznámeni s cílem průzkumu, poskytli informovaný souhlas, a to ústní formou. Respondenti byli seznámeni s tím, že mohou svoji účast v průzkumu ukončit, čehož však žádný z respondentů nevyužil. Respondenti naopak uváděli, že jsou za tuto možnost rádi, neboť je to pro ně příležitost více se zamyslet nad svým přístupem k práci i ochraně zdraví, včetně prevence syndromu vyhoření.

Rozhovory byly nahrávány na mobilní telefon, následně přepsány do programu Microsoft Word, verze 2016. Nahrávky rozhovorů i jejich přepisy jsou bezpečně archivovány u autorky práce.

Validita průzkumu byla zajištěna kontrolou týkající se povahy dat, která by měla být podle Miovského⁵³ bohatá, tedy podrobná a úplná, mělo by se podle autora jednat o hustý popis (snažili jsme se zkoumaný jev studovat do hloubky, v rozhovorech jsme se zaměřovali i na některé osobnostní faktory, které se sledovanými jevy mohou dle odborných poznatků souviset, propojovali jsme hlavní témata, kterými byla psychohygienu, syndrom vyhoření, stres a jeho zvládnutí, specifika učitelství apod.). Významným aspektem je podle autora také saturace dat (původní počet čtyř respondentů byl rozšířen o další dva, přičemž poslední rozhovor již nepřinášel nové poznatky, považovali jsme tedy sběr dat za nasycený).

⁵³ MIOVSKÝ, M. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, 2006, s. 266-267. ISBN 80-247-1362-4.

K analýze dat byla zvolena zakotvená teorie, což je způsob práce s kvalitativními daty. Výsledkem této analýzy je tvorba nové teorie. Při realizaci analýzy dat pomocí zakotvené teorie jsme vycházeli z přístupu, který navrhli Strauss a Corbinová. Nejprve bylo provedeno otevřené kódování, tzn., že data z rozhovorů byla rozdělena na malé celky, fragmenty, které byly následně seskupovány do celků větších, a to v závislosti na obdobném významu. Tímto způsobem vznikají kategorie dále tvořené dílčími podkategoriemi. Je na badateli následně přiřadit těmto kategoriím a podkategoriím název. Poté jsme přistoupili k druhé fázi zakotvené teorie, kterou představuje tzv. axiální kódování. Při něm jsme vytvořené kategorie a podkategorie uspořádali do paradigmatického modelu navrženého Straussem a Corbinovou,⁵⁴ který je následující: příčinné podmínky - jev - kontext - intervenující podmínky - strategie jednání a interakce – následky.

Poslední fáze kódování se nazývá selektivní kódování. V ní již vzniká nová teorie. Badatel nejprve určí centrální kategorii, tj. takovou, ke které se vztahuje nejvíce ostatních kategorií a podkategorií. Tato kategorie by měla být nejvíce nasycená. Vytvořená teorie bývá většinou prezentována graficky.⁵⁵

Jak již bylo uváděno, důraz jsme kladli na teoretickou nasycenost. Na práci s daty v rámci zakotvené teorie lze nahlížet jako na cyklický, opakující se proces. I když tedy např. badatel přikročí k druhé fázi kódování, je nutné vracet se i do předchozí fáze otevřeného kódování, případně i revidovat již existující kategorie a podkategorie. V případě nutnosti pak znovu vstoupit do terénu apod. Jak již bylo uváděno, do terénu jsme vstupovali opakovaně a podobně i práce s daty představovala četnou revizi jednotlivých fází kódování.

4.3 Charakteristika průzkumného souboru

Průzkumný soubor tvořilo 6 respondentů. Popis průzkumného souboru je uveden v tabulce 1.

⁵⁴ STRAUSS, A. L. aj. CORBIN. *Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Brno, Boskovice: Sdružení Podané ruce, Albert, 1999, s. 72. ISBN 80-85834-60-X.

⁵⁵ ŠEĐOVÁ, K. Zakotvená teorie. In ŠVARŤÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K. a kol. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách: pravidla hry*. Praha: Portál, 2007. s. 93-95. ISBN 978-80-7367-313-0.

Tabulka 1: Charakteristika průzkumného souboru

Respondent	Pohlaví	Věk	Vzdělání	Pracovní zařazení	Délka pedagogické praxe
R1	Žena	60 let	VŠ	Učitelka	30 let
R2	Žena	52 let	VOŠ	asistentka pedagoga	10 let
R3	Žena	47 let	VŠ	asistentka pedagoga	3 roky
R4	Žena	37 let	SŠ	asistentka pedagoga	4 měsíce
R5	Žena	44 let	VŠ	ředitelka, učitelka	14 let
R6	Žena	28 let	VŠ	Učitelka	8 let

Zdroj⁵⁶

Z tabulky 1 je zřejmé, že průzkumný soubor tvořili respondenti s různými charakteristikami. Tento soubor nebyl homogenní, s výjimkou pohlaví, neboť průzkumný soubor tvořily pouze ženy. Nejstarší byla respondentka č. 1, která má 60 let, nejmladší respondentka č. 6 (28 let).

Také vzdělání respondentek je rozdílné: nejčastěji mají respondentky vysokoškolské vzdělání, respondentka č. 2 uvedla jako nejvyšší dosažené vzdělání vyšší odborné, respondentka č. 4 střední školu.

Jedna z respondentek (R5) je ředitelkou školy, na pozici učitelky působí dvě respondentky a 3 respondentky působí jako asistentky pedagoga.

Nejkratší délku pedagogické praxe má respondentka č. 4 (4 měsíce), nejdelší respondentka č. 1 (30 let).

⁵⁶ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

5 VÝSLEDKY PRŮZKUMU

Zjištěné výsledky jsou prezentovány dle dílčích fází kódování. Jak však bylo uváděno, při samotné realizaci takto striktně od sebe jednotlivé fáze kódování odděleny nebyly.

Hlavní výsledky jsou prezentovány graficky (tabulky, obrázky), doplněné jsou o slovní komentář a přímé výroky respondentek. Respondentky jsou označovány písmenem „R“ a dále číslem, které vyjadřuje pořadí vedení polostrukturovaných rozhovorů.

5.1 Otevřené kódování

V rámci otevřeného kódování byly vytvořeny 3 hlavní kategorie, které dále tvoří dílčí podkategorie. Do určité míry se některé podkategorie překrývají (to se týká např. podkategorií „Kultivace osobnosti“ či „Seberealizace“), avšak tento překryv je daný spíše slovním označením, obsahově se všechny podkategorie liší.

V rámci kategorií bychom mohli rozlišit více podkategorií, či uvést kategorie nižšího řádu. Pro větší přehlednost však uvádíme pouze hlavní podkategorie, tedy takové, které byly syceny více výroky či jejich částmi a které tvoří souhrn výroků obdobného obsahu.

Dále v textu uvádíme popis každé kategorie (zachycené v tabulce), k níž je přiřazeno vysvětlení doplněné o výroky respondentů. Tyto výroky uvádíme jako celky, tj. jejich obsah byl v rámci otevřeného kódování přiřazen i do jiných kategorií a podkategorií, než pod kterými jsou v práci uváděny.

Tabulka 2: Kategorie č. 1

SATURACE POTŘEB
Hodnotový žebříček
Smysluplnost aktivit
Seberealizace
Emoční uspokojení

Zdroj⁵⁷

První kategorie byla nazvána „Saturace potřeb“ a tvoří ji podkategorie týkající se uspokojování potřeb – tedy např. hodnotového systému respondentů, z něž vyvstávají do popředí v aktuálním prožívání určité potřeby, emoční uspokojení, které je u respondentů jak potřebou, tak i výsledkem saturace potřeb apod.

Tato oblast byla klíčová u všech respondentek. Důraz na realizaci vlastního života dle toho, co respondentka považuje osobně za důležité. S výjimkou respondentky č. 6 si všechny respondentky cíleně zvolily pedagogickou profesi (respondentka č. 6 původně chtěla studovat psychologii, na kterou však nebyla přijata, zvolila tedy jako náhradní obor učitelství pro první stupeň, náhoda dle jejích slov vedla i k tomu, že jí bylo nabídnuto stávající zaměstnání jako náhrada za kolegyni, která odešla na rodičovskou dovolenou). Respondentka č. 4 k smysluplnosti práce uvedla: *„Bylo pro mne důležité, aby mé zaměstnání dávalo smysl a nebylo pouze o naplnění finančních požadavků. Práce s dětmi mi přijde smysluplná, i když si uvědomuji její náročnost. Zároveň jsem si uvědomovala důležitost kolektivu, do kterého vstupuji.“*

V tomto výroku je zachycen i další významný aspekt, který byl identifikován jako další podkategorie – a to je smysluplnost činnosti, které se respondenti věnují. Nejde ovšem jen o povolání, které musí být pro respondenty smysluplné (učitelství či jiná pedagogická činnost tuto potřebu dle respondentek dostatečně naplňuje), ale smysluplnost respondentky hledají prakticky ve všem, čemu se věnují – procházka se psem či cvičení jógy tak pro ně není jen fyzickou aktivitou, ale i vhodnou psychohygienickou technikou, umožňující mimo jiné i prevenci syndromu vyhoření. Tuto skutečnost si respondentky uvědomují a záměrně naplňují svůj volný čas tím, co jim pomáhá uvolnit napětí prožívané v práci. Takto přistupují i k dílčím oblastem života (R5: *„nyní žiju bez pšenice, myslím si, že to mému tělu vyhovuje, že je to lepší. I díky dováženým obědům, které si můžeme vybrat, tak daleko více jím obědy*

⁵⁷ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

než dřív... Některé zásady se dodržují proto, že se pak člověk cítí líp. A některé zásady se snadno dodržují, že si řeknu, že není jiná šance. To je zajímavé. Vidím to na příkladu se pšenici – je to daleko snazší, protože tam není volba. Tam je to prostě ne – nebudu jíst pšenici. A konec – není to, že si vezmu jen půl rohlíku...“

V souvislosti s tím můžeme i konstatovat, že pro respondentky je velmi důležitý řád v životě, určitá disciplína, která ovšem opět může vycházet z jasné strukturovanosti hodnotového žebříčku a důrazu kladeného na smysl v životě (respondentka č. 1 uváděla, že jí změny nedělají dobře, působí jí velký stres). Respondentka č. 5 tak např. považuje za důležité rozvíjet vztah k sobě samé (modlí se, přičemž modlitbu vnímá jako formu psychohygieny, kdy do určité míry zrekapituluje svůj den, přemýšlí i rovnováze těla a mysli). Pro respondentku č. 3 je významné propojení s druhými lidmi, prožitek, že někam patří, včetně harmonie s přírodou (*„obrátit se ke slunci... Obejmout se s blízkým člověkem...“*). Respondentky se ve svém životě hodně zaměřují na sebepoznání (některé mají i zkušenost s psychoterapií), sebereflexi vlastního jednání, snaží se být pozitivní, nedávají ve svém životě prostor prokrastinaci. Do určité míry jsou na sebe i velmi přísné: *„měla by to být aktivita, řekla bych fyzická. Z koukání na televizi, to si myslím, že z toho člověk zblbne. Nevede to k takovému odpočinku, který by hlavu vyčistil. Pracovat na zahrádce je úžasný relax. Jít kamkoliv sportovat nebo s kamarády, je dobrý. I si myslím, že to musí být něco jiného než rodina. Protože člověk do rodiny investuje maximum. A potřebuje mít tu chvíli, jakoby – řekla bych „sobeckou“, ale ono to tak není.“* (R5). Všechny respondentky se snaží myslet na sebe, věnovat se tomu, co je pro ně důležité, co je těší, co jim pomáhá zbavit se stresu plynoucího ze zaměstnání, a to i na úkor rodiny, dětí, partnera, své práce (i když zrovna oblast pracovní je pro některé respondentky jedinou oblastí, v níž se jim nedaří dodržovat určité zásady psychohygieny – respondentka č. 5 uváděla, že je to patrně pocitem větší odpovědnosti, který prožívá – u rodiny je to zodpovědnost jen za její členy, v případě školy hovořila o odpovědnosti za 20 zaměstnanců a 150 dětí). Uvědomují si, že potřebují dostatečně pečovat samy o sebe, pomáhat samy sobě, pokud chtějí a musí pomáhat jiným a pečovat o ně (dětí, vlastní rodinu).

Tento způsob života následně respondentkám přináší značný pocit uspokojení a pozitivní emoce, které plynou jak z přístupu k vlastní osobě a vlastnímu životu, tak i z vlastní pedagogické práce. Všechny respondentky mají velmi kladný vztah k dětem (R4: *„To mnohdy napomáhá nalít energii zpět do žil – jen tak s nimi být v jejich přítomnosti.“*, R6: *„Když vidím, že jsou ty děti spokojené a baví je to, co dělají, mají radost samy ze sebe, ze své práce, z aktivity, z výrobku, z jakékoliv činnosti – je to super. A tyhle úsměvy baví zase mě.“*),

což bylo také motivací většiny z nich stát se učitelkou. Respondentce č. 2 přináší pedagogická práce „*potřebu lásky, dávat i přijímat.*“ Respondentka č. 1 uváděla, že se prostřednictvím této profese seberealizuje, je to práce tvořivá. Pro respondentku č. 4 je důležitý aspekt pomoci („*být nápomocná*“), pro respondentku č. 5 je důležitý zážitek úspěchu.

Tabulka 3: Kategorie č. 2

PRÁCE UČITELE
Podmínky ve školství
Školní klima
Osobnost učitele
Podpora ze strany vedení školy
Stresující faktory v práci učitele

Zdroj⁵⁸

Druhá kategorie byla nazvána „Práce učitele“ a byly do ní přiřazeny podkategorie uvedené v tabulce 3. Jedná se o oblasti, které podle respondentek úzce souvisejí s rizikem syndromu vyhoření, a které zároveň vyvolávají u respondentek potřebu nepodceňovat psychohygienu.

Pedagogickou práci hodnotí respondentky jako pestrou, střídají se v ní různé aktivity, se žáky lze realizovat mnoho různých činností, a tím i uspokojovat vlastní potřeby (tvořivost, fyzickou aktivitu apod.). Důležitá je, podle respondentek, podpora ředitelky školy, zároveň však i podpora kolegů a kolegyň. To vše vytváří školní klima – tento termín nebyl respondentkami zmiňován, užili jsme jej jako zastřešující pojem pro výše uvedené aspekty pedagogické práce.

Za pozornost stojí, že ne všechny respondentky hodnotí vztahy na pracovišti (ve škole) jako pozitivní, resp. mají i zkušenost, že vztahy na pracovišti mohou být nepřátelské, učitelé si ne vždy pomáhají (R4: „*Bohužel se stále více přesvědčuji, že pedagogové občas nefungují jako tým, ale „hrají“ proti sobě. Zásadním problémem bývá komunikace.*“). Nezřídká vznikají konflikty, které lze většinou zvládnout až s pomocí třetí osoby či s časovým odstupem. Dle respondentky č. 4 je to dáno i osobnostmi učitelů: „*Myslím si, že pedagog musí být sebevědomá osobnost, aby zvládal ustát složité situace provázející jeho profesi a zároveň dovedl vést děti dobrým způsobem. Bohužel ne vždy je tato vlastnost ale slučitelná*

⁵⁸ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

s nutností spolupracovat s ostatními. Tady to dle mého názoru občas „dře“. Snadno se banální situace pod vlivem emocí vyhročí a dochází k nepříjemným nedorozuměním.“. Vztahy na pracovišti jsou tak dle respondentek jak zdrojem stresu (příčinou syndromu vyhoření, příčinou nutnosti věnovat se psychohygieně), tak i naopak možností, jak prožívaný stres umenšit. Za předpokladu, že tyto vztahy jsou pozitivní, si učitelé vzájemně pomáhají - buď konkrétní aktivitou, nebo tím, že jsou nablízku, vyslechnou respondentku apod.

Pro všechny respondentky je v tomto ohledu také důležité, pokud škola podporuje i mimoškolní setkávání pedagogů. Většinou se tak děje a respondentky se těchto aktivit zúčastňují a vnímají je jako velmi přínosné jak z hlediska psychohygieny, tak i z hlediska prevence syndromu vyhoření (R2: *„Beru to za stejné pojmy, dala bych mezi ně rovnítko.“*).

Ke stresujícím faktorům v rámci pedagogické práce řadí respondentky, kromě již zmíněných častých změn (R1: *„Když dětem předám nějakou informaci a pak se to ještě dvakrát změní – připadám si před dětmi divně. Také rychlá rozhodnutí.... Reaguji na to tak, že se vymluvím.“*), také vysoký počet žáků ve třídě, velkou zodpovědnost (R3: *„Stejně jako při výchově mých vlastních dětí mě svým způsobem děsí, že děti jsou nepopsaný list a já jsem ten, kdo na něj píše, často jsem pochybovala a pochybuji, zda to dělám správně a zda se na nich nějak nepodepisuji. Vždyť každé dítě je jiné a platí na něj něco jiného, co když mu nevědomky ublížím nebo způsobím trauma? Nebo takovou tu vzpomínku, co si bude pamatovat celý život – také jich pár v paměti mám.“*) a psychický nátlak ze strany rodičů žáků.

Respondentky také uváděly, že tato profese vyžaduje zralou a vyrovnanou osobnost. K rizikovým faktorům v souvislosti se vznikem syndromu vyhoření řadily povýšenost, aroganci, nízkou sebedůvěru, nedostatek sebereflexe, pesimismus, nespokojenost s vlastním životem, lenost, zahořklost a zklamání. Velmi nevhodné je podle respondentek č. 4 a 5, pokud se učitel či jakýkoliv jiný pomáhající pracovník zaměřuje pouze na svoji práci, nerozvíjí své zájmy, nežije uspokojivým osobním životem.

Tabulka 4: Kategorie č. 3

PSYCHOHYGIENA
Dodržování zásad psychohygieny
Prevence syndromu vyhoření
Kultivace osobnosti
Způsob reakce na stres
Životní styl

Zdroj⁵⁹

Poslední kategorie byla nazvána „Psychohygieny“ a byly k ní přiřazeny podkategorie „Dodržování zásad psychohygieny“, „Prevence syndromu vyhoření“, „Kultivace osobnosti“, „Způsob reakce na stres“ a „Životní styl“.

Všechny tyto podkategorie vnímáme u respondentek jako propojené, neboť se nejedná dle našeho názoru o teoretické konstrukty. Respondentky takto skutečně žijí, nebo alespoň takto to v rozhovorech uváděly. Taktéž autorka práce při realizaci rozhovorů a v rámci pozorování neverbálních projevů respondentek a jejich způsobu komunikace (s jinými učitelkami či žáky např. na chodbě) nenabyla dojmu, že by tomu tak nemělo být. Učitelství je u respondentek součástí jejich identity, vyjádřením toho, co je pro ně důležité, smysluplné, čemu věří. Charakter této práce nutně vede k potřebě volit vhodné strategie ke zvládnutí stresu, jak zvládat náročnost tohoto povolání (sport, kontakt s druhými lidmi, hledání sebe sama), čímž dále dochází k rozvoji vlastní osobnosti (její kultivaci), a tedy i vhodným reakcím na prožívaný stres, které jsou zároveň i prevencí syndromu vyhoření.

Pokud se respondentky zabývaly tím, jaký je jejich životní styl, v rozhovorech zaznívalo, že se uvědoměle, s určitou disciplínou, snaží dodržovat zásady vhodné životosprávy (R6: „*Už jen to, že každý den „musím“ s Wulfem jít na hodinu dvě ven, někam do přírody nebo běhat, tak je to pro mé tělo odměna, i když se mi občas samozřejmě nechce a musím se přemlouvat*“). Většina respondentek dodržuje doporučenou dávku spánku (R4: „*snažím se o pravidelnost*“), hodně se věnují pohybovým aktivitám (R3: „*Dodržování některých zásad mě prostě baví (smích), procházky se psem i bez psa miluju, člověk si jde, přemýšlí, pro rodinu jsou taky velkým přínosem, kolikrát odejdu z domu naštvaná, a než se vrátím, tak už o tom ani nevím...Nejhorší asi je sedět doma a babrat se v problémech, to fakt nikomu*

⁵⁹ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

nedoporučuju...“), navštěvují kulturní akce, rozvíjejí své zájmy. Jako problematický se u některých respondentek jeví time management a dodržování zásad životosprávy. Avšak v oblasti životosprávy všechny usilovně pracují na tom, aby nastalo případné zlepšení (lze však konstatovat, že v tomto ohledu jsou na sebe respondentky z pohledu autorky práce značně přísné, prohrěškem je např. „čtvereček“ čokolády, i když si jej umí obhájit, ospravedlnit: R3: „nemám tu správnou vůli a ještě k tomu si myslím, že čtvereček (nebo sloupeček) čokolády pomůže víc, než zdravá strava...“, R6: „o víkendech jen podle svého nejlepšího svědomí a vědomí, tak jak si myslím, že je pro mé tělo nejlepší (hodně zeleniny, maso, sýry, kešu, ryby, ...) v týdnu na to občas nemám čas, takže nemám vůli na to, abych si nevzala ve sborovně namazaný rohlík nebo si večer k večeři neobjednala pizzu, ale je to jeden z mých cílů, abych to úplně odbourala a jedla jen tak, jak mi vyhovuje.“).

Můžeme však také tvrdit, že některé respondentky nejsou dostatečně obeznámeny s průběhem a syndromem vyhoření a pravděpodobně tak jeho počátek mohou podcenit (R6: „Moc o tom nevím, i když jsem měla nebo možná mám takový pocit, že nějaký syndrom vyhoření z práce u mě nastal, ale to je pouze subjektivní. Úplně mě momentálně nenaplňuje práce, kterou dělám, i když vím, že někde ve skrytu duše mě to baví a jsem za ni ráda, asi na to má velký vliv i okolí a okolní jevy. Takže bych ráda zase našla vnitřní motivaci pro tuhle práci, abych ji nemusela měnit úplně. Nevím, jestli bych v jiném oboru byla šťastnější. Teď se to hodně zlepšilo po lyžařském kurzu, přijela jsem taková plnější, díky dětem, měly obrovskou radost a hrozně jsme si to užili. Tak jsem zase chvíli viděla, že ta práce má smysl a dobrý vliv.“).

5.2 Axiální kódování

Při axiálním kódování jsme přistoupili k uspořádání vytvořených kategorií a podkategorií do paradigmatického modelu, blíže popsaného v podkapitole 4.2. Výsledné schéma je znázorněno na obrázku 1.

Jak je z obrázku 1 zřejmé, za hlavní jev byla zvolena kategorie „Saturace potřeb“. Jak jsme již vysvětlovali, jedná se o klíčový hybný mechanismus respondentek, určující jejich životní zaměření a realizaci téměř většiny aktivit – nejen těch prováděných v práci, ale i v osobním životě. Pro respondentky je důležité, kým jsou a kým chtějí být. Tato skutečnost je také přivedla k učitelství, a samo učitelství následně již zcela přirozeně určuje, jakým životním stylem by respondentky měly žít (vnímají to emočně, v těle, jedná se též

o jejich racionální, životní přesvědčení, které vnáší do jejich životů řád). Důraz na uspokojení vlastních potřeb je u respondentek zcela přirozeně vznikajícím preventivním faktorem syndromu vyhoření a tvoří také základní bázi pro uvědomování si nutnosti dodržovat zásady psychohygieny, i když samy respondentky toto své životní zaměření nepovažují za psychohygienu.

Obrázek 1: Paradigmatický model



Zdroj⁶⁰

Příčinné podmínky jsou podle Strausse a Corbinové⁶¹ události nebo jevy, které vedou k výskytu nebo vzniku jevu. Přiřadili jsme k nim Kultivaci osobnosti, Osobnost učitele a Stresující faktory v práci učitele. Je zřejmé, že to, jaké respondentky jsou, o co se v životě snaží (jedná se o vnitřní pobídky), ale též vnější podmínky dané školním prostředím, vedou u respondentek k puzení uspokojovat své potřeby, neboť je pro ně významné žít v harmonii – se sebou samotnou a se svým okolím.

Kontext je v pojetí Strausse a Corbinové⁶² souborem podmínek, které náleží k jevu, nebo i souborem podmínek, za nichž dochází k interakcím či jednáním. Širší kontext pak představují intervenující podmínky, které ovlivňují jednání, přičemž do této oblasti podle autorů patří podmínky jako čas, prostor, kultura, socioekonomický status apod.

⁶⁰ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

⁶¹ STRAUSS, A. L. aj. CORBIN. *Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Brno, Boskovice: Sdružení Podané ruce, Albert, 1999, s. 73. ISBN 80-85834-60-X.

⁶² STRAUSS, A. L. aj. CORBIN. *Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Brno, Boskovice: Sdružení Podané ruce, Albert, 1999, s. 74-75. ISBN 80-85834-60-X.

Ke kontextu jsme tedy přiřadili kategorie a podkategorie Práce učitele, Psychohygiena, Způsob reakce na stres, Smysluplnost aktivit. K intervenujícím podmínkám pak Hodnotový žebříček, Podmínky ve školství, Školní klima a Podpora ze strany vedení.

Saturace potřeb učitelek je ovlivněna vším výše uvedeným a má vliv na následné jednání respondentek. Jsou to vnější podmínky, jako je charakteristika práce učitele nebo školní klima, které mohou být rizikovým faktorem v souvislosti se vznikem a rozvojem syndromu vyhoření. Dále podmínky ve školství a podpora vedení vyvolávají potřebu vracet se k sobě samotné, hledat zdroje pro další pedagogickou práci, nutnost pomoci sobě, pečovat o sebe tak, aby následně učitelka mohla pomáhat dětem a pečovat o ně.

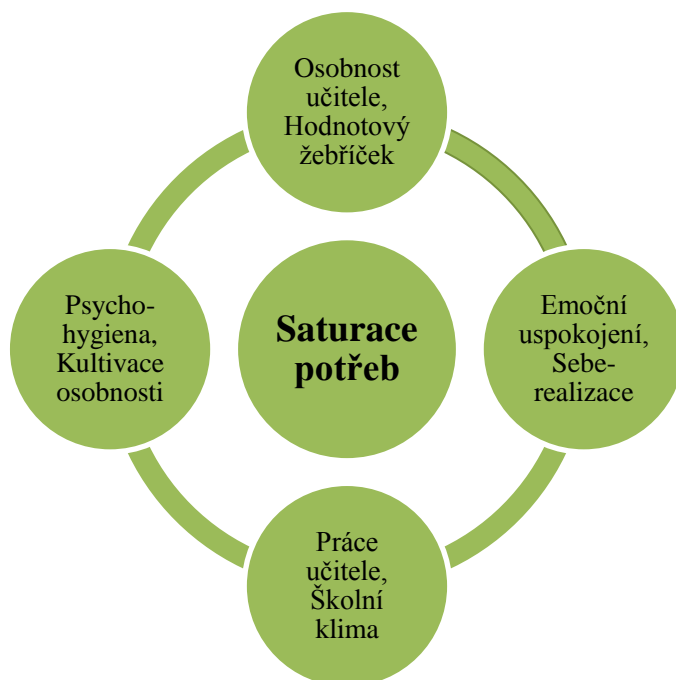
Jedná se však i o podmínky vnitřní (hodnotový žebříček), které plynule přecházejí ve vznik potřeby uspokojovat významné aspekty života učitelek. Psychohygiena saturaci potřeb umožňuje, zároveň posiluje zaměřenost respondentek na uspokojování svých potřeb. Saturace potřeb by též nebyla možná bez realizace aktivit, které mají pro respondentky smysl.

Námi identifikovaný jev následně vede k tomu, že se respondentky snaží žít zdravě, dodržují zásady psychohygieny, tedy dbají na prevenci syndromu vyhoření (věnují se pohybu, snaží se mít dostatek spánku, mít čas jen pro sebe apod.). Následkem tohoto jednání, které vyvolává puzení k uspokojování svých potřeb, je možnost seberealizace a prožitek uspokojení, existující zejména v emoční rovině.

5.3 Selektivní kódování

V návaznosti na otevřené a axiální kódování bylo přistoupeno ke kódování selektivnímu (považujeme za důležité zdůraznit, že jsme se opakovaně vraceli do předchozích fází a ve všech třech fázích probíhala revize kategorií a podkategorií a jejich uspořádání). Výsledné schéma, tedy nově vytvořená teorie, je prezentována na obrázku 2.

Obrázek 2: Schéma nově vytvořené teorie



Zdroj⁶³

Toto schéma nezahrnuje všechny vytvořené kategorie a podkategorie, což je způsobeno naší snahou podat přehledný popis nově vytvořené teorie. Ve skutečnosti jsou v této teorii všechny identifikované kategorie a podkategorie přítomny.

Jak je z obrázku 2 patrné, za centrální kategorii byla opět označena kategorie „Saturace potřeb“ – důvody jsou objasněny v předchozím textu v rámci vysvětlení paradigmatického modelu. Jedná se o kategorii, která naplňuje podmínky kladené na kategorii centrální – je nejvíce provázaná s ostatními kategoriemi a podkategoriemi.

Na způsobu saturace potřeb učitelek (příčemž tento fenomén vnímáme jako klíčový faktor v rámci psychohygieny a prevence syndromu vyhoření u námi vytvořeného průzkumného souboru) se podílejí vnitřní faktory (na obrázku 2 jsou zastoupeny Osobností učitele, Hodnotovým systémem, lze k nim dále přiřadit Způsob reakce na stres, Životní styl – tj. faktory spojené s osobností učitelky) a dále faktory vnější (Práce učitele, Školní klima, Stresující faktory v práci učitele, Podmínky ve školství, Podpora ze strany vedení školy).

Tyto faktory (vnější i vnitřní) mají následně vliv na to, jak učitelky jednají a jaké je jejich prožívání (Emoční uspokojení, prožitek Seberealizace). Učitelky se snaží o kultivaci vlastní osobnosti, dbají na psychohygienu a na dodržování jejích zásad, snaží se o prevenci syndromu

⁶³ Autorka práce, 2018 (vlastní šetření)

vyhoření. Ve výsledku lze jednání učitelek označit za smysluplné. Především však samy učitelky dbají na to, aby jejich jednání smysluplné bylo. Podobně však i vnější a vnitřní faktory jsou ovlivněny jednáním a prožíváním učitelek.

V námi vytvořené teorii jsme tedy identifikovali čtyři hlavní oblasti, které jsou významné z hlediska psychohygieny a prevence syndromu vyhoření. Jedná se o faktory vnější (na obrázku 2 zastoupeny kategoriemi Práce učitele a Školní klima), faktory vnitřní (na obrázku 2 zastoupeny kategoriemi Osobnost učitele a Hodnotový systém), jednání (na obrázku 2 zastoupeny kategoriemi Psychohygiena a Kultivace osobnosti) a prožívání (na obrázku 2 zastoupeny kategoriemi Emoční uspokojení a seberealizace).

Všechny tyto čtyři oblasti (vnější faktory, vnitřní faktory, jednání a prožívání učitelek) jsou ve vzájemném vztahu, společně tvoří určitou jednotu či rámec, v němž dochází k zintenzivnění nutkání k saturaci potřeb, přičemž toto nutkání má následně i vliv na jevy reprezentované těmito kategoriemi.

Tento vliv je slabší v oblasti vnějších faktorů, přesto existuje. Pokud například učitelka prožívá konflikty na pracovišti, tak místo toho, aby opustila zaměstnání, tak usiluje o zlepšení školního klimatu, např. osobní angažovaností při organizaci teambuildingových aktivit.

Tato teorie také umožňuje zodpovězení výzkumných otázek a slouží i k formulaci doporučení pro pedagogickou praxi, čemuž se věnujeme dále v textu.

6 DISKUSE

Cílem průzkumu bylo zjistit, jak učitelé předcházejí syndromu vyhoření a jakou roli v jejich životě mají zásady psychohygieny. K naplnění cíle sloužilo i pět formulovaných výzkumných otázek.

První výzkumnou otázkou bylo zjišťováno, jaká je obeznamenost učitelů se zásadami psychohygieny jako preventivního faktoru syndromu vyhoření. Z analýzy výsledků průzkumu pomocí zakotvené teorie vyplynulo, že všechny respondentky tyto zásady dobře znají. Znalost však nepochází z odborných knih apod., ale vychází z vnitřní potřeby oslovených učitelek žít v souladu se svými hodnotami i tím, co vnímají jako dobré pro své tělo i psychiku.

Respondentky řadily k zásadám psychohygieny přesně ty oblasti, které v souvislosti s tímto jevem zmiňuje např. Aišmanová⁶⁴, zejména se jednalo o určitou pokoru k sobě samému i druhým lidem. Respondentky si jsou vědomy svých zdrojů, silných a slabých stránek, ve svém životě se snaží o určitou seberealizaci, klíčová je pro ně saturace významných potřeb (saturace potřeb byla v rámci naší analýzy dat označena v paradigmatickém modelu za jev, stala se i centrální kategorií nově vytvořené teorie). V důsledku toho je tedy pro respondentky relativně snadné akceptovat to, že nejsou dokonalé (že mohou být unavené, že mohou být rozladěné vlivem stresu v práci – hledají tedy emoční podporu, věnují se fyzickým aktivitám, cvičí jógu, modlí se apod.), nepropadají syndromu pomocníka, učí se říkat ne, i když je to pro některé z nich těžké. Zcela přirozeně si – právě v důsledku důrazu kladeného na saturaci svých potřeb – stanovují v každodenním životě priority. Určité nedostatky spatřují některé respondentky v time managementu a dodržování zdravého stravování, ale i v této oblasti se snaží o určité zlepšení. Skutečnost, že je pro respondentky zcela přirozené dodržovat zásady psychohygieny, a že toto jednání vychází z vnitřní motivace uspokojovat své potřeby, můžeme sledovat i ve výroku respondentky č. 5: *„Některé zásady se dodržují proto, že se pak člověk cítí líp. A některé zásady se snadno dodržují, že si řeknu, že není jiná šance.“*

Co se týče potřeb, které jsou pro respondentky nejvýznamnější a které se snaží ve svém osobním i profesním životě uspokojovat, se jedná především o potřebu harmonie osobnosti a smysluplnou náplň aktivit. V naší práci v rámci otevřeného kódování jsme na základě

⁶⁴ AIŠMANOVÁ, A. *PSHY: Psychohygiéna (duševní hygiena)*. [online] n.d. [cit. 2017-11-29]. Dostupné z: https://fpe.zcu.cz/export/sites/fpe/study/celozivotni_vzdelavani/nabidka/ESF_mistri/materialy2011/LS_podpora/kps_pshy/PSHY_Ajsmanova.pdf

analýzy dat přiřadili do této kategorie Hodnotový žebříček, Smysluplnost aktivit, Seberealizaci a Emoční uspokojení.

Druhou výzkumnou otázkou bylo zjišťováno, jaké okolnosti ve své práci považují učitelé za nejvíce stresující, se zřetelem k rozvoji syndromu vyhoření. Respondentky v rozhovorech nejčastěji zmiňovaly, že je pro ně v rámci pedagogické práce nejvíce zatěžující proměnlivost prostředí (časté změny, které zasahují i do výuky), dále vysoký počet žáků ve třídě, velká zodpovědnost (především za výchovu žáků, neboť učitelka značnou měrou formuje osobnost žáků), ale i psychický nátlak rodičů žáků. Zmiňovány byly i konflikty na pracovišti, ne vždy si učitelé pomáhají a společně fungují jako jeden tým.

To je bezesporu dáno i skutečností, že je učitelská profese oblastí, v níž jsou velkou měrou zastoupeny ženy. V souvislosti s tím se hovoří o feminizaci školství, tedy převaze žen ve školství. Kolář a kol.⁶⁵ ji spojují s nízkým finančním ohodnocením práce učitele. Na druhé straně se však může jednat o určitý mýtus: ženy v posledních letech nastupují i do jiných profesí, než je učitelství. Nicméně v oblasti školství skutečně docházelo a dochází k výraznému zastoupení žen na učitelské profesi. Učitelky je oproti mužům-učitelům více, zejména v předškolním a základním vzdělávání, a z tohoto důvodu by dle autora bylo možné uvažovat i o změně terminologie, tj. nehovořit o povolání učitele, ale spíše o povolání učitelky. Autor však zároveň zdůrazňuje, že v mnoha školách jsou i početně ve větší míře zastoupeni muži.

Ženský kolektiv je v mnohém specifický. Ženy jsou zaměřeny především na vztahy, mají větší potřebu komunikace. Podle Coufalové⁶⁶ tedy mnohdy i to, co bývá označováno za pomluvy či pletichaření, což jsou jedny z jevů, které jsou ženskému kolektivu přisuzovány, je pouze nutkáním žen např. si popovídat či vyřešit problém. U žen bývá častou strategií zvládání stresu či konfliktu, sdílení dané situace s někým druhým, ventilace napětí pomocí hovoru s druhou osobou. Autorka vysvětluje, že mohou tedy nastávat situace, kdy potřebuje žena pochopit, proč se určitá osoba (žena) nějakým způsobem chová, chce zjistit, jaký má povahový rys apod. Z vnějšího pohledu lze ovšem vnímat tuto situaci jako již zmíněné pletichaření či pomluvu. Ženy se ve svých hovorech zaměřují především na již zmíněné vztahy, probírají je do hloubky. Dle téhož zdroje v případě, že by byl takové situací přítomen muž, nekonečnou diskusi rázně ukončí – v ženském kolektivu to však nebývá běžnou praxí.

⁶⁵ KOLÁŘ, Z. a kol. *Výkladový slovník z pedagogiky: 583 vybraných hesel*. Praha: Grada, 2012, s. 42. ISBN 978-80-247-3710-2.

⁶⁶ COUFALOVÁ, M. *Ženy v práci: intriky a pomsty*. [online] 23.11.2016 [cit. 2018-02-03]. Dostupné z: <http://zeny.e15.cz/clanek/v-praci/zeny-v-praci-intriky-a-pomsty>

Ženy bývají pečující, ochraňující, přizpůsobivé, instinktivní, spolupracující, ale i vrtkavé a emocionální. To vše následně tvoří dynamiku ženského kolektivu, je tedy úkolem nadřízeného působit pozitivně na dané klima v organizaci (tedy např. ve škole).

V souvislosti s tím považujeme za důležité, aby tato skutečnost nebyla ze strany ředitelů škol podceňována – více se této problematice věnujeme v sedmé kapitole práce (Doporučení pro pedagogickou praxi).

Třetí výzkumnou otázkou bylo zjišťováno, jaké osobnostní rysy, vlastnosti a chování považují učitelé za rizikové s ohledem na syndrom vyhoření. Respondentky zmiňovaly tyto aspekty: povýšenost, aroganci, nízkou sebedůvěru, nedostatek sebereflexe, pesimismus, nespokojenost s vlastním životem, lenost, zahořklost a zklamání. V rozhovorech též zaznívalo, že je velmi rizikové, pokud je učitel příliš oddaný své práci, resp. pokud žije především či dokonce pouze profesním životem, a není spokojený ve svém osobním životě, nerozvíjí své zájmy apod. Tato skutečnost je bezpochyby dána i tím, jak se snaží respondentky žít svůj život jako naplněný, usilují o realizaci svých přání, žijí podle vlastního hodnotového systému, dbají na to, aby se neodchylovaly od pomyslného programu života, který považují za smysluplný. S názorem, že by učitel měl dbát i na uspokojení v osobním životě, nelze jinak než souhlasit. Platí to bezesporu nejen pro učitelství. Jak již bylo uváděno v teoretické části práce, právě v souvislosti se syndromem vyhoření je nezbytné dbát o určitou kompenzaci náročnosti práce pomáhajícího pracovníka a to prostřednictvím rozvíjení zájmů v mimopracovním životě a posilováním sociální sítě. Je i výhodou, pokud se ze života jedince neztrácí smysl.

Jak již bylo uváděno, právě smysluplnost stojí v popředí činnosti respondentek z průzkumného souboru. Tento smysl jsme označili v námi vytvořené teorii za saturaci potřeb a k této kategorii byly v závislosti na analýze rozhovorů přiřazeny jevy Hodnotový řebříček, Smysluplnost aktivit, Seberealizace, Emoční uspokojení. Stojí za pozornost, že učitelství přináší respondentkám nejen radostný prožitek, vyvolaný zejména v kontaktu se žáky, ale představuje pro ně i činnost, které se vždy chtěly věnovat (s výjimkou respondentky č. 6, která se chtěla stát psycholožkou, ale nebyla na danou vysokou školu přijata). V teoretické části práce (kap. 2.3) jsme uváděli názor psychiatričky Klímové,⁶⁷ která považuje hledání smyslu prakticky v jakékoliv činnosti za klíčový preventivní faktor při vzniku a rozvoji syndromu vyhoření. Toto tvrzení bylo naším průzkumem potvrzeno, i když jsme si vědomi

⁶⁷ KLÍMOVÁ, M. a J. KOCIÁNOVÁ. *Zdrojem a jádrem syndromu vyhoření je ztráta smyslu bytí*. [online] 16.01.2018 [cit. 2018-01-20]. Dostupné z: <https://www.kupredudominulosti.cz/klimova-jarmila-1d-zdrojem-jadrem-syndromu-vyhoreni-ztrata-s/>

skutečnosti, že průzkumný soubor byl málo početný a nelze naše zjištění zcela generalizovat na celou populaci učitelů. Respondentky skutečně hledají (a nalézají) smysl i v maličkostech, jakými jsou procházka se psem, volba stravy či hledání optimálních výukových metod při práci se žáky.

Čtvrtou výzkumnou otázkou bylo zjišťováno, jak učitelé přistupují k prevenci syndromu vyhoření. Z rozhovorů vyplynulo, že tento přístup není nijak cílený. Některé respondentky nebyly ani schopny přesně popsat, co to syndrom vyhoření je. Velmi dobře však věděly, jak je vhodné žít, aby člověk nevyhořel (zjištěno však bylo, že absence některých znalostí týkajících se syndromu vyhoření je riziková s ohledem na schopnost respondentek rozpoznat jeho příznaky. Respondentka č. 6 dokonce uvažuje o tom, zda se jí syndrom vyhoření netýká, zda není u ní přítomen jeho počátek, avšak má tendenci své podezření bagatelizovat, přičítá své prožitky vnějším okolnostem, nevyhledává odborníka apod. Také na toto zjištění navazujeme v následující kapitole).

Z hlediska jednání respondentek lze tedy jejich přístup k prevenci syndromu vyhoření považovat za vhodný. Respondentky se ve volném čase věnují svým zájmům (jedná se zejména o sportovní aktivity, ale i aktivity kulturní, četbu apod.), dbají na kvalitu osobního života. V případě, že pocítují určité vyčerpání nebo psychickou nepohodu, jsou schopny upozadit saturaci potřeb svých blízkých ve prospěch uspokojení potřeb vlastních. Jednají především instinktivně, odborné znalosti jim v tomto ohledu chybí, v čemž bezpochyby spočívá i riziko vzniku syndromu vyhoření.

Pátá výzkumná otázka zněla: Jaký dopad má na profesní i osobní život učitelů dodržování zásad psychohygieny? Dodržování těchto zásad vede u respondentek především k harmonizaci profesního a osobního života, což je dáno tím, že tyto zásady vycházejí z vnitřních potřeb respondentek a tyto potřeby také vedly u respondentek k volbě profese učitelství. Tím, že respondentky tyto zásady dodržují, eliminují riziko vzniku a rozvoje syndromu vyhoření, přinášejí jim také osobní (zejména emoční) uspokojení v jejich osobním životě.

Na tomto místě je vhodné pozastavit se u výsledků naší analytické práce. Do určité míry považujeme identifikaci kategorie Saturace potřeb, jako kategorie centrální v námi vytvořené teorii, za překvapující. Očekávali jsme, že oslovené učitelky se budou spíše vyjadřovat k tomu, jak je pro ně jejich profese zatěžující či v čem je zatěžující, jak jsou z tohoto důvodu nuceny více se věnovat např. sportu, nebo naopak nemají dostatek energie pro věnování se tomu, co je baví. Průzkumný soubor považujeme za ne zcela reprezentující profesí učitelů, neboť se často hovoří o tom, jak jsou učitelé nespokojeni s podmínkami ve školství, jak je

práce vyčerpává apod. O ničem takovém ovšem respondentky nehovořily, i když k tomu příležitost měly a na tyto i jiné oblasti byly dotazovány. Z průzkumu vyplynulo, že respondentky zcela přirozeně zásady psychohygieny dodržují, tedy jednají tak, aby u nich riziko vzniku syndromu vyhoření bylo co nejmenší (Respondentka č. 1 uvedla: „*Vím, že když se sobě nevěnuji, tak to pak na sobě cítím. Vyhovuje mi to tak.*“).

Nabízí se tedy otázka, co je toho příčinou. Domníváme se, že je tento výsledek ovlivněn výběrem respondentek, resp. tím, že byl průzkum realizován v jedné jediné škole. V této škole je kladen důraz na dobré školní klima – učitelé se neformálně, ale organizovaně, z vlastního zájmu a pravidelně setkávají, ředitelka školy je hodnocena v tomto ohledu velmi pozitivně (respondentka č. 3 uvedla: „*Jsmo mladý kolektiv s velmi chápavou, vstřícnou a milou ředitelkou, ve sborovně vládne uvolněná atmosféra, relativně často si zajdeme někam posedět, jezdíme na víkendové pobyty. I ve škole organizujeme hodně doplňkových akcí, různé dílny, letní zahradní slavnost... Když mi něco rozčílí, mám tam lidi, se kterými to proberu a uklidním se...*“, podobně respondentka č. 4 uvedla: „*Za prevenci v mém zaměstnání považuji snahu pozitivně motivovat učitele i jejich asistenty přímo vedením školy. Snaha o vzájemnou spolupráci a přátelské vztahy mezi zaměstnanci. Další podporu vidím v příjemném prostředí, nabídce mimoškolních aktivit a seminářů.*“, respondentka č. 6 popisovala přístup ředitelky školy a atmosféru na pracovišti takto: „*Myslím, že moje paní ředitelka se snaží, aby nám na pracovišti bylo fajn. Pokud jde o konkrétní věci – povoluje mi různé aktivity s dětmi jako je třeba lyžařský kurz apod., kde ví, že je mi dobře. Občas zajdeme na večeri s kolegy nebo do divadla. Snaží se ohodnotit naši práci, nemá problém nás v průběhu roku pustit na mimořádnou dovolenou a mnoho dalšího... Jak k ní přistupuji? Moc si toho vážím, protože vím, že v jiných školách tohle není. A nějaké jednodenní školení proti syndromu vyhoření? To mi asi nevynahradí ty věci, které jsem jmenovala před chvílí...).* Tato ředitelka byla též součástí průzkumného souboru a uváděla, že se na tuto oblast velmi zaměřuje, začala mimo jiné na začátku školního roku pořádat team-buildingový víkend, který se osvědčil a byl přijat velmi pozitivně. S určitou nadsázkou její osobu můžeme označit jako významný faktor vedoucí k tomu, že respondentky vnímají své působení v této škole spíše jako naplňující než zatěžující. Je také možné, že si tato ředitelka školy pečlivě volí své zaměstnance, vytváří tým, který sdílí obdobné hodnoty. Z výše uvedeného výroku respondentky č. 6 také vyplývá, že si tato učitelka uvědomuje, že se jedná o nestandardní situaci ve školství, osobně si toho váží. V kontextu této skutečnosti tak můžeme i tuto školu a působení paní ředitelky v ní, dát jako příklad dobré praxe v souvislosti s prevencí syndromu vyhoření na pracovišti.

Vrátíme-li se ke stanovenému cíli průzkumu, považujeme jej za naplněný. Zásady psychohygieny jsou u oslovených učitelek do určité míry preferovaným a přijímaným životním stylem, který jim umožňuje naplňovat své potřeby a směřovat k osobnímu růstu a seberealizaci. Zároveň jsou i vhodným způsobem, jak se bránit riziku syndromu vyhoření.

7 DOPORUČENÍ PRO PRAXI

Přestože můžeme chování respondentek označit za příkladné ve vztahu k psychohygieně a syndromu vyhoření, identifikovali jsme některé oblasti, které v souvislosti s těmito jevy považujeme za rizikové či nedostatečně rozvíjené.

Za zcela zásadní považujeme vzdělávání učitelek týkající se syndromu vyhoření. I když respondentky zmiňovaly, že je pro ně v souvislosti s prevencí syndromu vyhoření významnější a přínosnější podpora dobré atmosféry ve škole a zlepšování podmínek ve škole než absolvování semináře na toto téma, z rozhovorů vyplynulo, že v reálné situaci nejsou učitelky (nebo některé z nich) schopny rozpoznat první příznaky burnout syndromu, bagatelizují je, zaměňují s jinými příčinami, oddalují tak např. návštěvu odborníka.

V tomto ohledu by tedy bylo vhodné absolvovat alespoň krátký, pokud možno praktický workshop na toto téma. V něm by měla být pozornost zaměřena především na vysvětlení průběhu syndromu vyhoření, možnou zaměnitelnost některých příznaků s jinými jevy a dále na zdůrazňování vhodnosti vyhledat odbornou pomoc při podezření na přítomnost syndromu vyhoření. Považujeme také za dobré řešení alespoň jednou za půl roku administrovat na škole nástroj k měření syndromu vyhoření (může se jednat např. o dotazník MBI, který je volně přístupný na internetu, včetně způsobu jeho vyhodnocení. Je krátký a jedná se o dotazník standardizovaný, který je dostatečně spolehlivý a platný. Umožňuje poměrně jasně a rychle určit, zda se u jedince syndrom vyhoření vyskytuje, případně zda existuje riziko jeho vzniku. Tři škály, které jsou v něm obsaženy, jsou také vodítkem pro učitele v tom, na jakou oblast se zaměřit při snížení intenzity prožívaného syndromu vyhoření. Tento dotazník je navíc přímo určen pro učitele).

Za další rizikový faktor považujeme kvalitu pracovního kolektivu na škole. Byť většina respondentek uváděla, že je tento kolektiv velmi dobrý, nejednalo se o všechny respondentky, dvě respondentky hovořily o potížích ve vztazích na pracovišti, jedna z respondentek označila za největší problém rovinu komunikace. Domníváme se, že by bylo vhodné kromě neformálních setkávání učitelů, či jednou ročně organizované teambuildingové aktivity (zde navíc nebylo zjištěno, zda se jedná pouze o společné trávení času, či s pracovním týmem pracuje vyškolený odborník, který se zaměřuje na posílení kvality tohoto týmu), pracovat s pedagogickým sborem i s využitím odborníků (koučů, psychologů). Vzhledem k tomu, že na škole působí výjimečná ředitelka, lze předpokládat, že by tomuto řešení mohla být nakloněna.

Poslední doporučení se týká učitelů a jejich přístupu k dodržování zásad hygieny. Bezesporu je velmi pozitivní, že tyto zásady vyvěrají přímo z potřeb učitelek. Jedna

respondentka však uváděla, že v případě, že by řešila velmi náročnou situaci, by patrně nebyla schopná tyto zásady v dané míře dodržovat. Respondentky je dodržují, protože jim to přináší libé pocity a mají též zdroje k jejich dodržování. Hodně tedy spoléhají samy na sebe, jsou to ženy sebevědomé, které usilují o osobnostní poznání. I tato životní síla má však určité limity, a pokud „vyschne“ či „vyhoří“ zdroj, existuje velké riziko, že „vyhoří“ jedinec. Považujeme tedy za důležité, aby učitelé více vědomě uvažovali o psychohygieně, aby se o ní dozvíдали více i z odborné literatury. Případně aby využili možnosti konzultace s odborníkem a společně tak nahlédli na to, jaké riziko spočívá v jednostranném spoléhání sám na sebe.

ZÁVĚR

V bakalářské práci jsme se věnovali problematice psychohygieny, kterou jsme dávali do souvislosti se syndromem vyhoření. Psychohygieny je považována za vhodný preventivní přístup s ohledem na vznik a rozvoj burnout syndromu. V rámci vlastního průzkumného šetření jsme zjišťovali, jak k psychohygieně přistupují vybraní pedagogičtí pracovníci. Jednalo se o kvalitativní průzkum, respondenty byly učitelky, asistentky pedagoga a ředitelka školy, přičemž všechny respondentky pocházely z téže školy.

Průzkumem bylo zjištěno, že pro respondentky je dodržování zásad psychohygieny zcela přirozenou součástí jejich životů. Jedná se o životní styl, který vyznávají a který si osvojily zcela přirozeně, v návaznosti na své intuitivní vnímání vlastních potřeb. Tyto potřeby jsou úzce provázány s hodnotovým systémem respondentek. Jedná se též o potřebu seberealizace a emočního uspokojení z dílčích aktivit, které by měly být pro respondentky smysluplné.

V námi vytvořené teorii vzniklé užitím techniky zakotvené teorie byla tedy za hlavní jev či centrální kategorii označena Saturace potřeb, která se stává podkladem pro vhodné dodržování zásad psychohygieny. Důraz kladený na uspokojování významných životních potřeb je u respondentek též prevencí proti syndromu vyhoření.

V teoretické části jsme uváděli, že psychohygieny umožňuje pomáhajícím pracovníkům zpracovat a uvolnit napětí plynoucí z jejich práce. Respondentky vnímají, že práce učitele je zatěžující, stresující (stres plyne z častých změn ve školství, které zasahují i do práce se žáky, dále je pro respondentky stresující vysoký počet žáků ve třídě, velká zodpovědnost, kterou učitel má, nátlak rodičů a konflikty na pracovišti). K vhodným zásadám psychohygieny patří zejména sebepoznání, vyjadřování emocí, pozitivní myšlení, dostatek spánku, schopnost relaxace, vhodná životospráva, dostatek pohybu, asertivita v komunikaci a v mezilidských vztazích, ale také optimální plánování času. Respondentky uváděly, že s výjimkou time managementu a dodržování zásad vhodného stravování, všechny tyto zásady dodržují, nikoliv však nuceně, ale proto, že jim jejich dodržování přináší emoční uspokojení a saturaci důležitých potřeb. Samy si také uvědomují, jaká výhoda spočívá v tom, že tyto zásady pro ně nejsou něčím cizím, co by musely násilně do svého života zařazovat.

Tím, že je tedy v životě respondentek zastoupena psychohygieny velkou měrou a je přirozenou součástí jejich životního stylu, lze uvažovat o tom, že je u těchto respondentek sníženo riziko syndromu vyhoření. Samotný jev syndromu vyhoření či teoretický koncept psychohygieny je však pro respondentky poměrně neznámým fenoménem, v čemž spatřujeme určité riziko s ohledem na vznik a rozvoj syndromu vyhoření. Respondentky nemají potřebné

znalosti týkající se syndromu vyhoření. U jedné z respondentek můžeme uvažovat o počátku syndromu vyhoření - tato respondentka má ovšem tendenci existenci některých příznaků bagatelizovat, dávat do spojitosti s jinými příčinami, i když v teoretických úvahách je přesvědčena o tom, že je v takovém případě vhodné vyhledat odbornou pomoc či např. opustit zaměstnání. Sama však o ničem takovém neuvažuje.

Domníváme se, že průzkumný soubor byl specifický, a ne zcela standardní. Oslovené učitelky uváděly, že školní klima je velmi dobré. Ředitelka školy klade velký důraz na dobré vztahy na pracovišti, činí mnohé kroky k tomu, aby byl pracovní kolektiv spokojený, funkční a spolupracující. Snaží se vycházet vstříc potřebám učitelek, usiluje o to, aby prostředí školy bylo pro učitele i žáky příjemné, umožňuje, aby učitelky mohly s žáky pracovat tvůrčím způsobem, aby školní hodiny byly pro žáky i učitelky pestré a zajímavé apod. Jedná se o významné vnější faktory, které umožňují snižovat riziko vzniku syndromu vyhoření. Navíc respondentky jsou osobami, které si uvědomují nutnost potřeby dbát o sebe sama, pokud chtějí pomáhat druhým a být jim k dispozici.

V úvodu práce jsme si kladli otázku, zda je narcistická zaměřenost jedince, resp. důraz kladený na uspokojování vlastních potřeb, vhodný, případně k čemu je vhodný. Tento přístup k sobě samému vnímáme jako nutnost u pomáhajících pracovníků, i když velká část pomáhajících pracovníků takto k sobě nepřistupuje, což je i příčina toho, proč pomáhající pracovníci vyhoří. Respondentky v tomto ohledu považujeme za jedinečné, neboť dokáží v případě nutnosti dát přednost saturaci vlastních potřeb před potřebami svých blízkých, aniž by navíc pociťovaly větší výčitky svědomí (což bylo i hlavním výstupem naší analytické práce s daty).

Pokud jedinec zcela přirozeně jedná tak, aby se chránil před syndromem vyhoření (neboť vhodně dodržuje zásady psychohygieny), pokud jsou navíc eliminovány v pracovním prostředí některé faktory vedoucí ke vzniku syndromu vyhoření, pomáhající pracovník je velkou měrou chráněn před vznikem syndromu vyhoření. Školu, v níž byl průzkum proveden, lze tak jak z hlediska pracovníků (resp. těch, kteří se zúčastnili průzkumného šetření), tak i vnějších podmínek k pedagogické práci označit za příklad dobré praxe v souvislosti s prevencí syndromu vyhoření a dodržováním zásad psychohygieny. Nedomníváme se však, že všichni učitelé jsou opravdu takto uvědomělí a osobnostně zralí. Stejně jako nejsme přesvědčeni o tom, že na všech školách působí takto uvědomělí ředitelé.

Z tohoto důvodu tak nelze zjištěné výsledky generalizovat na populaci učitelů. Bezpochyby by bylo vhodné na toto šetření navázat dalším průzkumem, do kterého by byli zahrnuti učitelé z více škol. Bylo by přínosné zkoumat, jaké faktory umožňují, že učitelé i

ředitel školy společně jednají tak, aby byla eliminována rizika vzniku burnout syndromu, jak jsme zjistili v našem průzkumu. Výsledky by mohly být návodem k tomu, co ve školách změnit, aby učitelé byli co nejméně syndromem vyhoření ohroženi.

I když je tedy průzkumný soubor patrně značně netypický, i u těchto respondentů jsme zjistili některé nedostatky týkající se prevence syndromu vyhoření a dodržování zásad psychohygieny. Domníváme se, že na škole je podceňován syndrom vyhoření, a to v tom smyslu, že pedagogičtí pracovníci spoléhají pouze na své zdroje a osobnostní zaměření, nevzdělávají se v této problematice, teoreticky ji neznají. Také pracovní kolektiv není všemi respondentkami vnímán jako zcela bezpečný a příjemný. Považujeme tedy za důležité, aby kromě team-buildingových aktivit a zpříjemňování pedagogické práce a zkvalitňování školního klimatu, byl ve škole kladen důraz i na vzdělávání se v této oblasti. Vhodné by bylo i pravidelné užívání psychodiagnostiky týkající se syndromu vyhoření a žádoucí je i zvážit možnost odborné spolupráce s pedagogickým sborem. Dle našeho názoru respondentky přeceňují své schopnosti rozpoznat a zvládnout syndrom vyhoření, příliš se spoléhají na vhodné školní prostředí a osobnostní zaměřenost na smysluplnost v životě. Pokud se tyto faktory promění, respondentkám budou chybět nástroje, jak se syndromu vyhoření bránit. Což je dáno zejména teoretickou neznalostí problematiky burnout syndromu a psychohygieny, a též určitou neochotou předat část kompetencí v souvislosti s nahlížením na riziko syndromu vyhoření jiné osobě, nejlépe odborníkovi.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

- ANDRŠOVÁ, A. *Psychologie a komunikace pro záchranáře: v praxi*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4119-2.
- DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 4., nezměn. vyd. Praha: Karolinum, 2011. ISBN 978-80-246-1966-8.
- HAVAS, H. *Využijte svých schopností na 100 %: trénink myšlení, paměti, kreativity*. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1515-5.
- HLUBINKOVÁ, Z. a kol. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 3., aktualiz., dopl. a přeprac. vyd. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1593-3.
- HOLÁ, L. *Mediace v teorii a praxi*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3134-6.
- JANKOVSKÝ, J. *Etika pro pomáhající profese*. Praha: Triton, 2003. ISBN 80-7254-329-6.
- JAVŮRKOVÁ, A. a J. RAUDENSKÁ. Syndrom vyhoření. In RAUDENSKÁ, J. a A. JAVŮRKOVÁ. *Lékařská psychologie ve zdravotnictví*. Praha: Grada, 2011, s. 140-162. ISBN 978-80-247-2223-8.
- KLIMEŠ, J. *Přednáška na téma syndromu vyhoření*. Praha, 7. 12. 2017.
- KOLÁŘ, Z. a kol. *Výkladový slovník z pedagogiky: 583 vybraných hesel*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3710-2.
- KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese: psychoterapeutické kapitoly pro sociální, pedagogické a zdravotnické profese*. 2., rozš. a přeprac. vyd. Praha: Portál, 1997. ISBN 80-7178-150-9.
- KŘIVOHLAVÝ, J. *Psychologie zdraví*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-551-2.
- KŘIVOHLAVÝ, J. *Hořet, ale nevyhořet*. 2., přeprac. vyd. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2012. ISBN 978-80-7195-573-3.
- MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-548-2.
- MÍČEK, L. *Sebevýchova jako cesta k duševní rovnováze. Psychohygienu – II*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1970. ISBN nevedeno.
- MÍČEK, L. *Sebevýchova a duševní zdraví*. 3., rozš. vyd. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1984. ISBN nevedeno.
- MIOVSKÝ, M. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1362-4.

- POSCHKAMP, T. *Vyhoření: rozpoznání, léčba, prevence*. Brno: Edika, 2013. ISBN 978-80-266-0161-6.
- PRIESS, M. *Jak zvládnout syndrom vyhoření: najděte cestu zpátky k sobě*. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-5394-2.
- PRŮCHA, J. a J. VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4748-4.
- PTÁČEK, R. Syndrom vyhoření a proč se jím zabývat. In PTÁČEK, R., RABOCH, J. a V. KEBZA. *Burnout syndrom jako mezioborový jev*. Praha: Grada, 2013, s. 18-23. ISBN 978-80-247-5114-6.
- SLAVÍK, M. a kolektiv. *Vysokoškolská pedagogika*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4054-6.
- STOCK, D. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3553-5.
- STRAUSS, A. L. aj. CORBIN. *Základy kvalitativního výzkumu: postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Brno, Boskovice: Sdružení Podané ruce, Albert, 1999. ISBN 80-85834-60-X.
- ŠEĐOVÁ, K. Zakotvená teorie. In ŠVARÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K. a kol. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách: pravidla hry*. Praha: Portál, 2007. s. 84-95. ISBN 978-80-7367-313-0.
- ÚLEHLA, I. *Umění pomáhat: učebnice metod sociální praxe*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2005. ISBN 80-86429-36-9.
- VALIŠOVÁ, A. *Jak získat, udržet a neztrácet autoritu*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2282-5.
- VYMĚTAL, J. *Obecná psychoterapie*. 2., rozš. a přeprac. vyd. Praha: Grada, 2004. ISBN 80-247-0723-3.
- ZORMANOVÁ, L. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0051-4.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

- GLUCHMANOVÁ, M. Terminologické otázky učitel'skej etiky a jej vzťah k iným disciplinám. In GLUCHMANOVÁ, M. a V. GLUCHMAN. *Profesijná etika učiteľa*. Brno: Tribun EU, 2009, s. 59-77. ISBN 978-80-7399-827-1.
- HEMMETER, U.-M. Treatment of Burnout: Overlap of Diagnosis. In BÄHRER.

Seznam použitých internetových zdrojů

AIŠMANOVÁ, A. *PSHY: Psychohygienu (duševní hygiena)*. [online] n.d. [cit. 2017-11-29].
Dostupné z:

https://fpe.zcu.cz/export/sites/fpe/study/celozivotni_vzdelavani/nabidka/ESF_mistri/materialy_2011/LS_podpory/kps_pshy/PSHY_Ajsmanova.pdf

COUFALOVÁ, M. *Ženy v práci: intriky a pomsty*. [online] 23.11.2016 [cit. 2018-02-03].
Dostupné z: <http://zeny.e15.cz/clanek/v-praci/zeny-v-praci-intriky-a-pomsty>

DEMLOVÁ, B. *Syndrom vyhoření*. [online] 2011 [cit. 2017-12-10]. Dostupné z:
https://is.muni.cz/el/1441/podzim2011/SPAMK_S4g2/um/Syndrom_vyhoreni_u_pedagogu.pdf

KLÍMOVÁ, M. a J. KOCIÁNOVÁ. *Zdrojem a jádrem syndromu vyhoření je ztráta smyslu bytí*. [online] 16.01.2018 [cit. 2018-01-20]. Dostupné z:
<https://www.kupredudominulosti.cz/klimova-jarmila-1d-zdrojem-jadrem-syndromu-vyhoreni-ztrata-s/>

KOHOUTEK, R. *Pozitiva a negativa učitelské profese z hlediska pedagogů*. [online] 02.02.2011 [cit. 2017-12-10]. Dostupné z: <http://rudolfkohoutek.blog.cz/1102/pozitiva-a-negativa-ucitelske-profese-z-hlediska-pedagogu>

LUŽNÝ, J. a D. PŘIKRYLOVÁ. *Zkuste autogenní trénink!* [online] 11.04.2007 [cit. 2017-12-10]. Dostupné z: <https://zdravi.euro.cz/clanek/sestra/zkuste-autogenni-trenink-301140>

SMÉKAL, V. *PSYCHOLOGIE (...a pomáhající profese)*. [online] n.d. [cit. 2017-12-09].
Dostupné z: <files.lubomirsmekal.cz/.../PSYCHOLOGIE%20a%20pomahajici%20profese.doc>

VÁVROVÁ, P. *Psychohygienu jako prevence pracovního stresu*. [online] 30.1.2015 [cit. 2017-11-30]. Dostupné z: <http://www.bozpinfo.cz/josra/psychohygienu-jako-prevence-pracovniho-stresu>

SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK

Seznam obrázků

Obrázek 1: Paradigmatický model	44
Obrázek 2: Schéma nově vytvořené teorie	46

Seznam tabulek

Tabulka 1: Charakteristika průzkumného souboru.....	36
Tabulka 2: Kategorie č. 1	38
Tabulka 3: Kategorie č. 2	40
Tabulka 4: Kategorie č. 3	42

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - schéma polostrukturovaného rozhovoru.....	I
Příloha B – Rozhovor s respondentkou č. 1.....	III
Příloha C – Rozhovor s respondentkou č. 2.....	VII
Příloha D – Rozhovor s respondentkou č. 3.....	X
Příloha E – Rozhovor s respondentkou č. 4.....	XIV
Příloha F – Rozhovor s respondentkou č. 5.....	XX
Příloha G – Rozhovor s respondentkou č. 6.....	XXVI

Příloha A – schéma polostrukturovaného rozhovoru

SCHÉMA ROZHOVORU

Popište mi prosím, co obnáší Vaše pracovní pozice (jakou práci děláte, s kým pracujete, v čem je podle Vás tato práce specifická apod.).

Co Vás k volbě této profese vedlo?

Jaké potřeby Vám Vaše zaměstnání uspokojuje?

Jaké Vaše vlastnosti považujete vzhledem ke své práci (se zřetelem k syndromu vyhoření a zásadám psychohygieny) za užitečné a vhodné?

Jaké vlastnosti či chování naopak považujete u pracovníků pomáhajících profesí za rizikové, s ohledem na vznik a rozvoj syndromu vyhoření?

Co Vám v práci působí největší stres (můžete uvést příklady), jak na tyto situace či podněty reagujete, co se osvědčuje a co naopak nikoliv?

Co se Vám vybaví, když se řekne psychohygienu (duševní hygiena)?

Jaké zásady psychohygieny by měl podle Vás pracovník pomáhající profese dodržovat, se zřetelem na dobré duševní zdraví?

Jaké zásady Vy osobně dodržujete a jakým způsobem, jaké nikoliv? Jaké úlevné manévry ve svém životě užíváte (co Vám přinášejí, kdy je užíváte, kdy některé ne a některé naopak ano apod.).

Jak přistupujete k těmto zásadám psychohygieny (jak se v těchto oblastech chováte, popište prosím co nejdetailněji):

- *sebepoznání:*
- *vyjadřování emocí:*
- *pozitivní myšlení:*
- *spánek:*
- *relaxace:*
- *vhodná životospráva:*
- *pohyb:*
- *asertivita v komunikaci:*
- *time management (plánování času):*

Proč je pro Vás snadné některé zásady dodržovat, co si o jejich dodržování myslíte, jaký dopad jejich dodržování má na Váš život?

Proč je pro Vás obtížné některé zásady dodržovat, k čemu tato praxe vede, co byste rád/a v tomto ohledu změnil/a?

Jakou spojitost spatřujete u fenoménů psychohygienu a syndrom vyhoření?

Jaká je Vaše obeznámenost se syndromem vyhoření – co o tomto jevu víte, jakou zkušenost (osobní i zprostředkovanou) s ním máte?

Jak poznáte, že u Vás existuje zvýšené riziko vzniku a rozvoje syndromu vyhoření a jak případně na takovou situaci reagujete, nebo byste reagoval/a?

Proč si myslíte, že můžete nebo nemůžete vyhořet (nebo jste již vyhořel/a)?

Jak je ve Vašem zaměstnání přistupováno k prevenci syndromu vyhoření, jak k této prevenci přistupujete Vy osobně?

Co si myslíte o využití odborné pomoci (lékař, psychiatr, psycholog, psychoterapeut apod.) v souvislosti se syndromem vyhoření u příslušníků pomáhajících profesí?

Příloha B - Rozhovor s respondentkou č. 1

Popište mi prosím, co obnáší Vaše pracovní pozice (jakou práci děláte, s kým pracujete, v čem je podle Vás tato práce specifická apod.).

Pracuji jako učitelka, poslední dobou učím děti od 1. do 3. třídy základní školy. Práce je specifická vzhledem k věku a potřebám dětí. Také záleží, jaké děti se ve třídě sejdou.

Co Vás k volbě této profese vedlo?

Měla jsem už jako malá vzor v mojí paní učitelce na základní škole. Líbilo se mi, jak s námi pracovala. Také jsem byla často instruktorkou na táborech a pak i vedoucí. Ráda pracuji s dětmi. Vždycky se mi to líbilo.

Jaké potřeby Vám Vaše zaměstnání uspokojuje?

Spokojenost, realizaci práce, tvořivost...

Jaké Vaše vlastnosti považujete vzhledem ke své práci (se zřetelem k syndromu vyhoření a zásadám psychohygieny) za užitečné a vhodné?

Myslím, že jsem laskavá, ale také přiměřeně náročná. Jsem připravená na výuku, spravedlivá, žáci jsou pro mě partneři. Snažím se děti učit, že je dobré pomáhat slabším, ukazuju, proč se učí a kde to budou potřebovat.

Jaké vlastnosti či chování naopak považujete u pracovníků pomáhajících profesí za rizikové, s ohledem na vznik a rozvoj syndromu vyhoření?

Určitě je to povýšenost, arogance, nezájem nebo mňénění. Myslíte změny? Ano, myslím změny. Když se, například, jedna dohodnutá věc změní 3x během dopoledne. To mi vadí.

Co Vám v práci působí největší stres (můžete uvést příklady), jak na tyto situace či podněty reagujete, co se osvědčuje a co naopak nikoliv?

Jak jsem teď zmínila, stres mi například působí náhlé změny. Když dětem předám nějakou informaci a pak se to ještě 2x změní – připadám si před dětmi divně. Také rychlá rozhodnutí.... Reaguji na to tak, že se vymluvím.

Co se Vám vybaví, když se řekne psychohygiena (duševní hygiena)?

Tak určitě pohoda, klid, spokojenost, taky radost z práce. Také si myslím, že sem patří spánek, jídlo, odpočinek, sport a koníčky – to, co nás baví.

Jaké zásady psychohygieny by měl podle Vás pracovník pomáhající profese dodržovat, se zřetelem na dobré duševní zdraví?

Dobře si rozmyslet, co a kdy má člověk udělat. Mít takovou dobrou organizaci práce. A také dostatek volného času. Nebo alespoň svůj volný čas hezky prožít. Pak je dobré dodržovat denní rytmus. Určitě sem patří i životospráva... no a ta pohoda.

Jaké zásady Vy osobně dodržujete a jakým způsobem, jaké nikoliv?

Školní rytmus, ten mám ráda a už ho mám za ta léta hezky zaběhnutý. Pak spravedlnost – aspoň se snažím být spravedlivá, to si myslím, že je taky moc důležité. A také se snažím o tu pohodu, no.

Jak přistupujete k těmto zásadám psychohygieny: sebepoznání, vyjadřování emocí, pozitivní myšlení, spánek, relaxace, vhodná životospráva, pohyb, asertivita v komunikaci, time management (plánování času).

Přistupuji k nim pozitivně... myslím, že nejlepší je od každého trochu.

A můžete mi, prosím, říct, kolik hodin denně naspíte?

To, myslím, je dobré – tak 6 až 8 hodin. Spím ráda. To je dobře ☺. A jak relaxujete? Nejraději procházkou. Chodím často. A pak taky ráda čtu. Jaký pohyb provozujete nejčastěji nebo máte nejraději? S manželem hodně chodíme. Turistiku máme rádi od mládí. Když je sníh, vezmeme běžky a hurá do stopy. (Smích...) Jak jste na tom s plánováním času? Plánuji spíš jen krátkodobě. Nějaký úklid nebo návštěvy. Jaké emoce prožíváte nejčastěji? Asi nejvíc se směju. To mi dělá dobře. A přiznám se, že taky někdy brečím. Jak jste spokojená se svojí životosprávou? No, snažím se. Snažím se jíst zdravě, ale taky někdy hřeším. Jím často ovoce a méně zeleniny. To by chtělo trochu upravit. A jak jste na tom s asertivitou? Jo, ano. Někdy jsem asertivní (smích), ale častěji u mě platí „co na srdci, to na jazyku“ (smích).

Proč je pro Vás snadné některé zásady dodržovat, co si o jejich dodržování myslíte, jaký dopad jejich dodržování má na Váš život?

Protože je dělám často, už ze zvyku. Vím, že když se sobě nevěnuji, tak to pak na sobě cítím. Vyhovuje mi to tak.

Proč je pro Vás obtížné některé zásady dodržovat, k čemu tato praxe vede, co byste rád/a v tomto ohledu změnil/a?

I když si myslím, že to, co dělám, tak stačí, tak na sobě někdy pozoruji stres a napětí. Pak zase zpomalím a začnu se postupně uvolňovat. Určitě bych ráda tomu stresu uměla předcházet. Ale někdy je toho zkrátka moc.

Jakou spojitost spatřujete u fenoménu psychohygienu a syndrom vyhoření?

Zklidnění a rozvaha

Jaká je Vaše obeznámenost se syndromem vyhoření – co o tomto jevu víte, jakou zkušenost (osobní i zprostředkovanou) s ním máte?

Tak hodně jsem toho přečetla z novin, časopisů, dost se o tom píše na internetu. Mám kolegyni, která vyhořela. Neměla chuť do ničeho. Trvalo to dlouho. Nakonec musela ze školy odejít.

Jak poznáte, že u Vás existuje zvýšené riziko vzniku a rozvoje syndromu vyhoření a jak případně na takovou situaci reagujete, nebo byste reagoval/a?

Poznám to na sobě – jsem dost unavená a rychleji u sebe pociťuju stres. U mě zabírá si jít odpočinout, vypnout. Také je dobrá nová motivace, nové nápady...

Proč si myslíte, že můžete nebo nemůžete vyhořet (nebo jste již vyhořel/a)?

Už jsem toho zažila dost, tak to zvládám a dost nad vším přemýšlím, nejde-li to například „udělat po dobrém“.

Jak je ve Vašem zaměstnání přistupováno k prevenci syndromu vyhoření, jak k této prevenci přistupujete Vy osobně?

Ve škole střídáme různé školní aktivity pro děti. Hodně se prostřídá i přípravný tým pedagogů, takže nejsme stejní lidé pořád spolu. Ve škole máme také mladý pedagogický kolektiv. To také dělá své.

Co si myslíte o využití odborné pomoci (lékař, psychiatr, psycholog, psychoterapeut apod.) v souvislosti se syndromem vyhoření u příslušníků pomáhajících profesí?

Tady bych řekla, že záleží na každém člověku, co komu vyhovuje. Ale pomoci si musí hlavně každý sám. Tím, že chce si pomoci. A že s tím chce něco udělat.

Příloha C - Rozhovor s respondentkou č. 2

Popište mi prosím, co obnáší Vaše pracovní pozice (jakou práci děláte, s kým pracujete, v čem je podle Vás tato práce specifická apod.).

Pracuji jako asistentka pedagoga ve škole, pracuji s dětmi mladšího školního věku. Specifická práce je v tom, že mým úkolem je co možná nejlépe zadaptovat děti, které jsou buď sociálně anebo kulturně znevýhodněné.

Co Vás k volbě této profese vedlo?

Vztah k dětem

Jaké potřeby Vám Vaše zaměstnání uspokojuje?

Potřebu lásky, dávat i přijímat.

Jaké Vaše vlastnosti považujete vzhledem ke své práci (se zřetelem k syndromu vyhoření a zásadám psychohygieny) za užitečné a vhodné?

Sebezpoznaní, určitou sebejistotu a sebereflexi.

Jaké vlastnosti či chování naopak považujete u pracovníků pomáhajících profesí za rizikové, s ohledem na vznik a rozvoj syndromu vyhoření?

Dominanci, nedostatek sebereflexe, nízká sebedůvěra

Co Vám v práci působí největší stres (můžete uvést příklady), jak na tyto situace či podněty reagujete, co se osvědčuje a co naopak nikoliv?

Největší stres je z počtu dětí. Naštěstí mám zkrácený pracovní úvazek. Další možností je odejít od skupiny dětí, případně konzultace a podpora kolegyně případně ředitelky.

Co se Vám vybaví, když se řekne psychohygiena (duševní hygiena)?

Přiznám se, že teorie kulhá za praxí.

Jaké zásady psychohygieny by měl podle Vás pracovník pomáhající profese dodržovat, se zřetelem na dobré duševní zdraví?

Měl by dodržovat citové rozhraní, čas pro regeneraci svých vlastních sil, sebevzdělání at' už v pracovní oblasti nebo se vzdělávat na poli koníčků, a také sebepoznání.

Jaké zásady Vy osobně dodržujete a jakým způsobem, jaké nikoliv?

Tak určitě dostatek spánku. Snažím se také o určitou míru asertivity. Určitě dodržuji pohyb, sport mám ráda. Bohužel vím, že neumím ještě dosti dobře „vypnout“ a také nenosit práci domů.

Jak přistupujete k těmto zásadám psychohygieny: sebepoznání, vyjadřování emocí, pozitivní myšlení, spánek, relaxace, vhodná životospráva, pohyb, asertivita v komunikaci, time management (plánování času).

Přistupuji k nim kladně, bohužel ne moc často...

Proč je pro Vás snadné některé zásady dodržovat, co si o jejich dodržování myslíte, jaký dopad jejich dodržování má na Váš život?

Vzhledem k mému věku, kdy mám už dospělé děti a tím i více času na sebe, tak je snazší se věnovat sama sobě. Také mé finanční a rodinné zázemí jsou vhodné, tak tam také není problém.

Proč je pro Vás obtížné některé zásady dodržovat, k čemu tato praxe vede, co byste rád/a v tomto ohledu změnil/a?

Obtížnější je pro mě plánování času. Musím to konzultovat a domlouvat i s někým dalším. V praxi to může vést ke konfliktu (nedorozumění) a samozřejmě k prohloubení pocitu vyhoření.

Jakou spojitost spatřujete u fenoménu psychohygieny a syndrom vyhoření?

Beru to za stejné pojmy, dala bych mezi ně rovnítko.

Jaká je Vaše obeznámenost se syndromem vyhoření – co o tomto jevu víte, jakou zkušenost (osobní i zprostředkovanou) s ním máte?

Znalosti mám asi na průměrné úrovni, možná dokonce i podprůměrné. Jak se to dá vlastně změřit???

Jak poznáte, že u Vás existuje zvýšené riziko vzniku a rozvoje syndromu vyhoření a jak případně na takovou situaci reagujete, nebo byste reagoval/a?

Asi bych na sobě poznala neklid, nezájem o práci nebo nevhodné reakce? Nevím, asi bych to řešila odchodem ze zaměstnání nebo přerušáním práce na určitou dobu... Nevím, asi tak.

Proč si myslíte, že můžete nebo nemůžete vyhořet (nebo jste již vyhořel/a)?

Lehce mohu vyhořet. Tento náš systém školství k tomu jen přispívá. Je nedokonalý, pro učitele demotivující.

Jak je ve Vašem zaměstnání přistupováno k prevenci syndromu vyhoření, jak k této prevenci přistupujete Vy osobně?

U nás v práci se k němu nijak nepřistupuje. Já osobně bych to řešila snížením úvazku.

Co si myslíte o využití odborné pomoci (lékař, psychiatr, psycholog, psychoterapeut apod.) v souvislosti se syndromem vyhoření u příslušníků pomáhajících profesí?

Považuji ho za příhodné. Pokud je odborník opravdu odborníkem s dostatkem času a zájmu a také, pokud zná prostředí toho, kdo vyžaduje pomoci, tak určitě je to dobrá cesta.

Příloha D - Rozhovor s respondentkou č. 3

Popište mi prosím, co obnáší Vaše pracovní pozice (jakou práci děláte, s kým pracujete, v čem je podle Vás tato práce specifická apod.).

Pracuji s dětmi na 1. stupni jako asistentka pedagoga s tím, že občas v případě potřeby vypomůžu jako učitelka.

Co Vás k volbě této profese vedlo?

Ráda pracuji s dětmi, práce mi byla nabídnuta mojí známou, ředitelkou školy, ve správnou chvíli, kdy mé děti už tolik nepotřebovaly mou péči, a přemýšlela jsem o zaměstnání (smích...) navíc škola se nachází blízko mého bydliště a dobře znám kolektiv lidí, do kterého jsem nastoupila. Do školy navíc chodí i můj syn... (smích.).

Jaké potřeby Vám Vaše zaměstnání uspokojuje?

Práce s dětmi, práce s lidmi, které mám ráda, moje kolegyně jsou vážně bezvadné, a taky v podstatě pracuji na částečný úvazek 4 hodiny denně, takže můžu odpoledne obstarat kroužky svých dětí...

I když samozřejmě pokud je třeba, zůstávám ve škole déle...

Jaké Vaše vlastnosti považujete vzhledem ke své práci (se zřetelem k syndromu vyhoření a zásadám psychohygieny) za užitečné a vhodné?

Jeé, to je těžká otázka, hodnotit sama sebe. Mám ráda děti a jejich energie mě dobíjí... Snažím se být optimista a působit tak na ostatní, nezatěžuji je svými problémy. Nejsem puntičkář, nehledám problémy tam, kde nejsou. Řeším jen to, co je důležité. Děti stále chválím a dodávám jim sebevědomí.

Jaké vlastnosti či chování naopak považujete u pracovníků pomáhajících profesí za rizikové, s ohledem na vznik a rozvoj syndromu vyhoření?

Pesimismus. Hypochondrie. Nespokojenost s vlastním životem. Lenost. Zahorřklost a zklamání.

Co Vám v práci působí největší stres (můžete uvést příklady), jak na tyto situace či podněty reagujete, co se osvědčuje a co naopak nikoliv?

To vím úplně přesně. Stejně jako při výchově mých vlastních dětí mě svým způsobem děsí, že děti jsou nepopsaný list a já jsem ten, kdo na něj píše, často jsem pochybovala a pochybuji, zda to dělám správně a zda se na nich nějak nepodepisuji. Vždyť každé dítě je jiné a platí na něj něco jiného, co když mu nevědomky ublížím nebo způsobím trauma? (nebo takovou tu vzpomínku, co si bude pamatovat celý život – také jich pár v paměti mám... smích...) Hodně mi pomohla psycholožka, ke které jsem před lety zašla a která mi řekla, že důležité je dělat vše tak, jak nejlíp umím a nikomu vědomě neublížovat. To radím i všem, s kým na tohle téma zavedu řeč...

Co se Vám vybaví, když se řekne psychohygiena (duševní hygiena)?

Procházka se psem, ležení na lehátku v létě na zahradě ve stínu s knihou a skleničkou, setkávání se s kamarády, obrátit se ke slunci... Obejmout se s blízkým člověkem...

Jaké zásady psychohygieny by měl podle Vás pracovník pomáhající profese dodržovat, se zřetelem na dobré duševní zdraví?

No, nenosit si pokud možno práci domů. Najít si čas pro své koníčky, umět vypnout... Umět se někomu vypovídat, pokud to potřebuji, najít si správného člověka, který mě vyslechne...

Jaké zásady Vy osobně dodržujete a jakým způsobem, jaké nikoliv? Jaké úlevné manévry ve svém životě užíváte (co Vám přinášejí, kdy je užíváte, kdy některé ne a některé naopak ano apod.).

V podstatě to mám důkladně nastudováno a teoreticky všechno výborně zvládám... smích... ale když pak přijde do tuhého, je někdy těžké se nezahrabat do peřin a místo toho vyrazit na procházku nebo za známými... Ale v podstatě to zvládám, jediné, s čím mám opravdu problém, je správná životospráva, často zaháním chmury tabulkou čokolády nebo panákem Ferneta... nejistý smích (neprozradila na sebe učitelka něco, co by neměla?)

Jak přistupujete k těmto zásadám psychohygieny: sebepoznání, vyjadřování emocí, pozitivní myšlení, spánek, relaxace, vhodná životospráva, pohyb, asertivita v komunikaci, time management (plánování času).

Všechno výše uvedené se snažím využívat dle potřeby, samozřejmě někdy v krizovém období to jde hůř, člověku se snadno řekne, že teď bude relaxovat, ale když se myšlenky honí hlavou, tak je těžké se zklidnit. Každopádně už jenom to, že o všech těchto způsobech vím, je dobré... (smích). Snažím se o psychohygienu průběžně, nastřádat si do zásoby... smích

Proč je pro Vás snadné některé zásady dodržovat, co si o jejich dodržování myslíte, jaký dopad jejich dodržování má na Váš život?

Dodržování některých zásad mě prostě baví opět smích procházky se psem i bez psa miluju, člověk si jde, přemýšlí, pro rodinu jsou taky velkým přínosem, kolikrát odejdu z domu našťvaná, a než se vrátím, tak už o tom ani nevím... Nejhorší asi je sedět doma a babrat se v problémech, to fakt nikomu nedoporučuju...

Proč je pro Vás obtížné některé zásady dodržovat, k čemu tato praxe vede, co byste rád/a v tomto ohledu změnil/a?

No, je pro mě obtížné dodržovat správnou životosprávu, nemám tu správnou vůli a ještě k tomu si myslím, že čtvereček (nebo sloupeček) čokolády pomůže víc, než zdravá strava... smích... A někdy se člověku opravdu nechce mezi lidi, ale už to mám natrénováno, přemůžu se, vyrazím a pokaždé je to dobře...

Jakou spojitost spatřujete u fenoménu psychohygieny a syndrom vyhoření?

Pokud o sebe člověk nepečuje, může vyhořet. To ale není podmínkou, myslím, že více náchylní jsou vysokoškolsky vzdělaní lidé a lidé inteligentní, kteří víc přemýšlí o smyslu života. Někdo bere všechno, co se mu v životě přichází, jako dané a nedělá si s ničím problémy... Což je svým způsobem záviděníhodné, ale na druhou stranu tito lidé jsou v životě podle mého ochuzeni o spoustu prožitků (no, to si možná jenom namlouvám, abych se cítila líp... smích...)

Jaká je Vaše obeznámenost se syndromem vyhoření – co o tomto jevu víte, jakou zkušenost (osobní i zprostředkovanou) s ním máte?

Tento jev je obecně známý, četla jsem o něm spoustu článků a rozhovorů, často lidé, kteří vyhoří, po překlenutí tohoto období začnou dělat něco úplně jiného... Což je podle mého názoru super, ale chce to velkou odvahu a odhodlání začít znovu. Osobní zkušenost ani zkušenost z blízkého okolí asi nemám...

Jak poznáte, že u Vás existuje zvýšené riziko vzniku a rozvoje syndromu vyhoření a jak případně na takovou situaci reagujete, nebo byste reagoval/a?

Vzhledem k poměrně krátké praxi v oboru myslím, že toto riziko u mě zatím není... Až se přestanu těšit do práce, tak se nad tím vážně zamyslím... smích...

Proč si myslíte, že můžete nebo nemůžete vyhořet (nebo jste již vyhořel/a)?

No, to už jsem vlastně řekla v minulé otázce.

Jak je ve Vašem zaměstnání přistupováno k prevenci syndromu vyhoření, jak k této prevenci přistupujete Vy osobně?

Jsme mladý kolektiv s velmi chápatou, vstřícnou a milou ředitelkou, ve sborovně vládne uvolněná atmosféra, relativně často si zajdeme někam posedět, jezdíme na víkendové pobyty. I ve škole organizujeme hodně doplňkových akcí, různé dílny, letní zahradní slavnost... Když mi něco rozčílí, mám tam lidi, se kterými to proberu a uklidním se...

Co si myslíte o využití odborné pomoci (lékař, psychiatr, psycholog, psychoterapeut apod.) v souvislosti se syndromem vyhoření u příslušníků pomáhajících profesí?

Pokud mě něco takového potká, rozhodně nebudu mít problém vyhledat odbornou pomoc.

Příloha E - Rozhovor s respondentkou č. 4

Popište mi prosím, co obnáší Vaše pracovní pozice (jakou práci děláte, s kým pracujete, v čem je podle Vás tato práce specifická apod.).

Pracuji s chlapcem, je mu 11 let, a má diagnostikovanou poruchu chování spojenou s dyslexií a dysortografií. Jsem nápomocná při vyučování ve chvílích, kdy má žák problém se soustředěním či potřebuje z důvodu napětí opustit třídu.

Co Vás k volbě této profese vedlo?

Bylo pro mne důležité, aby mé zaměstnání dávalo smysl a nebylo pouze o naplnění finančních požadavků. Práce s dětmi mi přijde smysluplná, i když si uvědomuji její náročnost. Zároveň jsem si uvědomovala důležitost kolektivu, do kterého vstupuji.

Jaké potřeby Vám Vaše zaměstnání uspokojuje?

Práce asistenta je pro mne naplňující ve smyslu, že mohu napomoci dítěti (dětem), které by běžný denní režim mezi spolužáky nezvládaly. Tím se naplňuje má potřeba být nápomocna. Zároveň získávám lepší náhled do jejich pohledu na život. Jako asistentka mám možnost být mezi nimi i jinak, než jen ve vedoucí (myšleno průvodcovské) rovině. To naplňuje moji touhu po zkoumání dětské, potažmo lidské duše a uvažování lidí obecně. Zároveň mám velké štěstí, že se cítím dobře mezi svými kolegy, což je pro mne při volbě zaměstnání také velice důležité.

Jaké Vaše vlastnosti považujete vzhledem ke své práci (se zřetelem k syndromu vyhoření a zásadám psychohygieny) za užitečné a vhodné?

Považuji za důležité, že mám blízko k dětem. To mnohdy napomáhá nalít energii zpět do žil – jen tak s nimi být v jejich přítomnosti.

Pozitivní přístup – i na špatných věcech se snažím najít to, co mne má přivést k lepšímu. Ráda se raduji, proto i sebemenší úspěch (dětí, můj) je pro mne odměnou.

Trpělivost.

Jaké vlastnosti či chování naopak považujete u pracovníků pomáhajících profesí za rizikové, s ohledem na vznik a rozvoj syndromu vyhoření?

Jako rizikové vnímám, pokud je pro pomáhající pracovníky jejich jedinou náplní života pomáhat a nemají jiné zájmy. Pokud jsou soustředěni pouze na svoji práci, nemají jiný „ventil“, tj. vlastní zájmy přinášející radost a naplnění a nejlépe nesouvisející s vykonávanou prací. Náročné může být pro tyto pracující také uzavřená povaha, kdy člověk nesdílí své pocity, ať již pozitivní či negativní. Vzájemné sdílení je dle mého názoru velice důležité pro určitý nadhled, především ve složitých situacích, kdy můžeme zdravý nadhled ztratit pod vlivem emocí.

Co Vám v práci působí největší stres (můžete uvést příklady), jak na tyto situace či podněty reagujete, co se osvědčuje a co naopak nikoliv?

Za stresující považuji psychický nátlak, který může přijít jak od kolegů, tak rodičů. Bohužel se stále více přesvědčuji, že pedagogové občas nefungují jako tým, ale „hrají“ proti sobě. Zásadním problémem bývá komunikace. Myslím si, že pedagog musí být sebevědomá osobnost, aby zvládal ustát složité situace provázející jeho profesi a zároveň dovedl vést děti dobrým způsobem. Bohužel ne vždy je tato vlastnost ale slučitelná s nutností spolupracovat s ostatními. Tady to dle mého názoru občas „dře“. Snadno se banální situace pod vlivem emocí vyhroťí a dochází k nepříjemným nedorozuměním. Poté je účinné, když do této vyhrocené situace vstoupí nezúčastněná osoba, které se podaří navodit klidnou atmosféru vedoucí k vzájemnému porozumění a tím znovuobnovení přátelské atmosféry mezi kolegy.

Nátlak rodičů je mnohdy demotivační. V situaci, kdy se snažíte dítě podpořit a maximálně využít jeho potenciálu ze všech sil se stává, že přijdou rodiče s námitkami. Nesouhlasí s vedením a naplněním vašich povinností. Mnohdy si uvědomujete, že potenciál dítě ztrácí právě v péči (resp. nepéči) rodiče. To je frustrující a tím stresující.

K těmto negativním reakcím se snažím přistupovat tak, že se vždy snažím dělat vše s nejlepším svědomím a vědomím. Je důležité naučit se „dát si čas“ na rozmyšlenou a zklidnění emocí. Velkou pomoc také vnímám možnost prodiskutovat určité situace s kolegy. Někdy je lepší nereagovat a nechat situaci „usadit“

Každopádně za důležité považuji veškeré neshody a nedorozumění uvést na pravou míru, nenechávat nic otevřené, nevysvětlené.

Co se Vám vybaví, když se řekne psychohygienu (duševní hygiena)?

Napadají mě různé způsoby, jak si „vyčistit hlavu“. Jít si zaběhat = procházka, sport, dělat věci co mám ráda, co mne těší. Být s lidmi, které mám ráda. Nevěnovat veškerý svůj čas jen své profesi. Občas zkusit něco nového, neznámého. Plnit si své sny.

Jaké zásady psychohygieny by měl podle Vás pracovník pomáhající profese dodržovat, se zřetelem na dobré duševní zdraví?

Dodržovat pravidelný spánkový režim, zdravý životní styl (jídlo, pohyb), věnovat se své rodině, přátelům. Především ale pečovat o sebe – nechat o sebe pečovat. Najít tu správnou činnost, která nás těší a neodložit ji kvůli práci či povinnostem. Jako přínos vidím i další vzdělávání, které nám rozšiřuje obzory a napomáhá nám udržet lepší nadhled nad složitými situacemi. Nezapomínat na fyzické zdraví – masáže, lázně...

Jaké zásady Vy osobně dodržujete a jakým způsobem, jaké nikoliv? Jaké úlevné manévry ve svém životě užíváte (co Vám přináší, kdy je užíváte, kdy některé ne a některé naopak ano apod.).

Snažím se netrávit v práci příliš mnoho času na úkor svého volna (to mi moc nejde).

Věnuji se svým koníčkům, jak jen je to možné. Tzn., že jdu na trénink, i když bych měla pracovat...

Jak přistupujete k těmto zásadám psychohygieny (jak se v těchto oblastech chováte, popište prosím co nejdětailněji – výčet – např. jakým pohybovým aktivitám se věnujete, jak často, čísla – např. kolik hodin denně spíte, je spánek kvalitní, co se daří, co ne):

Relaxace (jak odpočíváte?) – Když jsem unavená, usnu na dvacet minut.

Pohyb (jaký sport aktivně děláte?) – Tanec, posilovací cvičení bosu, chodím na 2 – 3 hodiny za týden.

Time-management (plánování času – jak si plánujete čas?): Celkem pravidelně – práce, děti, domácnost, moje aktivita.

Spánek (kolik hodin denně spíte?) – snažím se o pravidelnost 22-6 (6-8 hod)

Vyjadřování emocí (jakým způsobem vyjadřujete emoce?) – jsem velice emotivní, spíše pláč než křik.

Pozitivní myšlení (myslíte tak nebo se o to alespoň snažíte?) – snažím se myslet pozitivně, podporuje oblíbená hudba, pohybová aktivita (je dobré myslet na hezké věci, to je někdy dřina).

Vhodná životospráva (jak se stravujete?) – Naprosto běžná strava bez diet či velkých omezení. Snažím se nepít sladké nápoje a jíst sladké potraviny. Večer se snažím jídlo omezit, naopak dopoledne se s chutí najím. Nedaří se mi jíst dost ovoce a zeleniny.

Sebepoznání (jaké metody sebepoznání znáte nebo používáte?) – psychoterapie spojená s celostní medicínou, konstelace a pohyby duše.

Asertivita v komunikaci (dokážete být asertivní?) – jsem asertivní, mnohdy sama proti sobě.

Proč je pro Vás snadné některé zásady dodržovat, co si o jejich dodržování myslíte, jaký dopad jejich dodržování má na Váš život?

Tyto zásady je snadné dodržovat, když si člověk uvědomí, že mu dělají dobře. Opakem je nevrlost, únava a psychická nepohoda. Samozřejmě dodržovat tyto zásady v těžkých životních situacích je někdy nemožné.

Proč je pro Vás obtížné některé zásady dodržovat, k čemu tato praxe vede, co byste rád/a v tomto ohledu změnil/a?

Mám problém s efektivním plánováním času. Nevěnuji se kreativním koníčkům, které mne baví a jejichž výsledek je hmatatelný. Ráda bych lépe rozvrhla péči o rodinu a dům. Když toto nezvládám (nepořádek v domě, rozdělaná práce...), jsem z toho nervózní a napjatá. Takže lépe plánovat a rozložit práci na všechny zúčastněné.

Jakou spojitost spatřujete u fenoménu psychohygienu a syndrom vyhoření?

Do zanešeného ohniště nemůžete přikládat donekonečna...

Jaká je Vaše obeznámenost se syndromem vyhoření – co o tomto jevu víte, jakou zkušenost (osobní i zprostředkovanou) s ním máte?

Syndrom vyhoření může přijít ve všech formách života, osobní, partnerské i pracovní. Přichází nechuť pouštět se do čehokoliv nového. Za horší však považuji nechuť pokračovat v již započatých činnostech. Jde o celkový pocit odmítání „fungovat“. Vlastně se syndrom vyhoření podobá depresivnímu stavu.

Jak poznáte, že u Vás existuje zvýšené riziko vzniku a rozvoje syndromu vyhoření a jak případně na takovou situaci reagujete, nebo byste reagoval/a?

Myslím si, že syndrom vyhoření přichází po dlouhodobém neúspěchu, kdy člověk ztrácí pocit, že jeho práce ztrácí smysl, nemá význam a je jednodušší tuto činnost opustit. Může jít i o neúspěch v osobní oblasti, vše je provázáno, a tak se vzájemně ovlivňuje.

Proč si myslíte, že můžete nebo nemůžete vyhořet (nebo jste již vyhořel/a)?

Z pracovního hlediska s vyhořením zkušenost nemám, neboť se mi doposud dařilo natolik měnit náplň práce, že se z ní nikdy nestala rutina a vždy mne na ní něco těšilo. Ovšem vyhořet lze v případě, že se nevěnujete i jiným činnostem než jen své práci. Také přispívá, pokud ve své činnosti nezažíváte úspěch a je vlastně brána jako samozřejmost. Přispívá únava, nepříjemné prostředí, negativní emoce okolí.

Jak je ve Vašem zaměstnání přístupováno k prevenci syndromu vyhoření, jak k této prevenci přistupujete Vy osobně?

Ve svém zaměstnání jsem celkem „čerstvá“ a proto je pro mne syndrom vyhoření momentálně nepředstavitelný (možná v červnu - smích). Mám to štěstí, že mám skvělého partnera, zdravou rodinu a něco jen mého (tanec, hudba). Můj život tedy nestojí jen na jednom pilíři, což považuji za velice důležité.

Za prevenci v mém zaměstnání považuji snahu pozitivně motivovat učitele i jejich asistenty přímo vedením školy. Snaha o vzájemnou spolupráci a přátelské vztahy mezi zaměstnanci. Další podporu vidím v příjemném prostředí, nabídce mimoškolních aktivit a seminářů.

Co si myslíte o využití odborné pomoci (lékař, psychiatr, psycholog, psychoterapeut apod.) v souvislosti se syndromem vyhoření u příslušníků pomáhajících profesí?

Odborná pomoc by měla být v tomto případě naprostou samozřejmostí. V každém tomto týmu by měl pracovat člověk se znalostmi psychologie dospělých, který je schopen a ochoten se do podpory zapojit a eventuálně poradit další kroky ke zlepšení.

Příloha F - Rozhovor s respondentkou č. 5

Popište mi prosím, co obnáší Vaše pracovní pozice (jakou práci děláte, s kým pracujete, v čem je podle Vás tato práce specifická apod.).

Pracuji na pozici ředitelky malé školy, s tím, že tato práce obnáší jak manažerskou práci, tak i přímou pedagogickou činnost, práci s dětmi, co se týče vzdělávání i řešení konfliktů a problémů dětí - speciálně pro děti se specifickými poruchami učení nebo chování.

A v čem je, podle Vás, práce specifická?

V čem je práce specifická – je hodně obširná, protože je potřeba pracovat jak s dětmi, tak s rodiči, je potřeba pracovat i také s dodavateli, se zřizovatelem (s obecním úřadem), s krajem, tzn. Hodně úřednické a administrativní práce, dále pracovat v rámci skupiny zaměstnanců. Kolegové jsou jak pedagogičtí, tak i nepedagogičtí, tzn. uklízečky, kuchařky, správci budov. Je toho hodně. Zase jak je práce hodně různorodá, tak člověk se neutápí v jedné problematice.

Co Vás k volbě této profese vedlo?

Co se týče profese učitelky, tak řekla bych – velmi pozitivní vztah k dětem dlouhodobě, protože jsem vedla 15 let skautský oddíl, takže tam to vzniklo. Ale co se týká profese ředitelky, řekla bych z nouze ctnost. Protože se od nás ze školy nikdo nehlásil na konkurz, který byl vyvolaný. A vzhledem k tomu, že jsem si manažerské studium dělala, protože jsem potřebovala dělat ještě něco dalšího (tím, že jsem pracovala na částečný úvazek, tak jsem měla pocit, že bych měla dělat ještě něco dalšího), tak se to tak jako sešlo. Rozhodně to nebyl nikdy můj cíl vést školu.

A jak dlouho vedete tuto školu?

Nyní je to šestým rokem.

Jaké potřeby Vám Vaše zaměstnání uspokojuje?

Vždycky mám dobrý pocit, když jdu z hodiny. Když odučím. Tak z toho mám dobrý pocit. I vlastně z jakéhokoliv jednání s kolegy, se zaměstnanci, pokud řešíme nějaký problém a dobereme se nějakého výsledku, tak z toho mám taky dobrý pocit. A když se ve škole podaří zařídit něco s rodiči nebo i se domluvit na nějakém postupu se zřizovatelem. Vlastně všechny ty části, musím říct, že se dá najít, co mě na tom uspokojuje a zrovna tak často i znepokojuje. Ale tím, že to je tolik činností, tak mě všechny uspokojují, musím říct.

Jaké Vaše vlastnosti považujete vzhledem ke své práci (se zřetelem k syndromu vyhoření a zásadám psychohygieny) za užitečné a vhodné?

Nebrat to vážně – to si myslím, že je potřeba. První roky jsem měla pocit, že všechno je důležité, a byla jsem úplně vyčerpaná a v podstatě celá moje rodina, která se snažila to akceptovat. Teď už mi přijde, že se dá takové to Paretovo pravidlo, že 80% úspěchu se dá udělat s 20% úsilí. Tak to si myslím, že to funguje. Že když je člověk nachystaný, má nějakou představu, kterou má rozmyšlenou cestou někde na procházce a potom to do sebe zapadne. Že člověk nemusí toho tolik udělat, aby ten úspěch byl poměrně značný. Ale ne vždy to člověk dokáže.

Jaké vlastnosti či chování naopak považujete u pracovníků pomáhajících profesí za rizikové, s ohledem na vznik a rozvoj syndromu vyhoření?

Pokud člověk dlouhodobě nemá jiný zájem. Člověk, když se snaží dělat práci pořádně, tak se do toho ponoří. Ale musí mít i relax. Je jedno jaký, jestli jsou to přátelé, divadlo, sport... Ale měla by to být aktivita, řekla bych fyzická. Z koukání na televizi, to si myslím, že z toho člověk zblbne. Nevede to k takovému odpočinku, který by hlavu vyčistil. Pracovat na zahrádce je úžasný relax. Jít kamkoliv sportovat nebo s kamarády, je dobrý. I si myslím, že to musí být něco jiného než rodina. Protože člověk do rodiny investuje maximum. A potřebuje mít tu chvíli, jakoby – řekla bych „sobeckou“, ale ono to tak není.

Co Vám v práci působí největší stres (můžete uvést příklady), jak na tyto situace či podněty reagujete, co se osvědčuje a co naopak nikoliv?

Jsou to asi chvíle, kdy si člověk připustí, že toho je hodně. To si myslím, že to způsobuje ten stres. Důležité je si říct, že nemusím být u všeho. Asi stres způsobí, že člověk má pocit, že všechno musí stihnout a ovlivnit. To si myslím, že se člověk dostává do spirály, kdy víme, že čas se nedá nafouknout a běháme v malém časovém úseku rychle dokola, aby toho co nejvíc stihnul, tak to jsou ty stresové situace.

Co se Vám vybaví, když se řekne psychohygiena (duševní hygiena)?

Pro mě je to asi modlitba. Je to ta chvíle sám se sebou. Dlouho jsem měla představu, že budu chodit do práce a z práce pěšky. A ještě to trvá ☺. Že při chůzi budu mít čas ráno si rozmyslet, co mě čeká. A zas při odchodu si všechno shrnout, co jsem stihla a co jsem nestihla, jestli to bylo fajn. A tím by se mohly zavřít dveře za prací. To si dokážu představit, že by to moc pomohlo. A někdy stačí, když člověku vybudě pár minut (když se nějaké jednání zruší a máme „čas navíc“), a pak jenom jsem. To je pro mě hygiena.

Jaké zásady psychohygieny by měl podle Vás pracovník pomáhající profese dodržovat, se zřetelem na dobré duševní zdraví?

Měl by člověk umět připravit se na práci, projít tím dnem a uzavřít tu pracovní část dne.

Jaké zásady Vy osobně dodržujete a jakým způsobem, jaké nikoliv? Jaké úlevné manévry ve svém životě užíváte (co Vám přinášejí, kdy je užíváte, kdy některé ne a některé naopak ano apod.).

Zásady – nejsem moc schopná dodržovat, ale říkám si, jednou to přijde. Že asi na to potřebuju být ta starší a moudřejší ☺. Docela dlouho jsem chodila běhat, využívám nyní kamarádku, která mě minimálně jednou týdně zve na procházku se psy. To dělám a přijde mi to jako dobrý důvod to tady (ve škole) zavřít a odejít. Protože vím, že mi to moc pomůže.

Jak přistupujete k těmto zásadám psychohygieny (jak se v těchto oblastech chováte, popište prosím co nejdetailněji – výčet – např. jakým pohybovým aktivitám se věnujete, jak často, čísla – např. kolik hodin denně spíte, je spánek kvalitní, co se daří, co ne):

Spím docela hodně. 7 hodin určitě. Někdy se to nepovede, ale minimálně 6 hodin určitě. Optimální mi přijde 8 hodin spánku. Spánek nutně potřebuju. Když mám možnost, jsem schopná spát i 12 hodin. To umím.

Relaxace – hodně odpočívám sportem. To ráda. V létě jsem i na zahradě. A pak divadlo – sice tam moc nechodím, ale moc mě to baví, když mám možnost jít.

Pohyb – běhání, přes zimu běžky, jezdím na kole. Jsem sportovní člověk.

Time-management - to mi nejde ☺. Člověk se během života naučí nějaké modely, které ví, že fungují. Ale ne vždycky se odhodlá k tomu, aby to tak udělal. Vím, že když si napíšu seznam věcí, které mám udělat, tak vím, že mi to moc pomáhá. Ale nejsem vždycky schopná si ten papír vzít a napsat si ty věci...

Vyjádřování emocí – myslím, že se ochotně směju, poměrně ochotně i pláču, takže emoce mi nedělají problém vyjadřovat. Ale zase vím, že v některých situacích na to není prostor. Takže se tvářím, že se nic neděje. A pak to přijde. Není to, že bych to v sobě nutně potlačovala, ale vím, že v té dané situaci prostě nemůžu. A potom to někde vyjde.

Pozitivní myšlení – to ano, jsem pozitivní, řekla bych až naivní. Ale přijde mi, že je to lepší způsob.

Stravování – zlepšila jsem se ☺. Ne, že by to bylo úplně správně – nyní žiju bez pšenice, myslím si, že to mému tělu vyhovuje, že je to lepší. I díky dováženým obědům, které si můžeme vybrat, tak daleko více jím obědy než dřív.

Sebepoznání – nevím, co bych k tomu řekla. Tady nevím, co si pod tím mám představit. A asi to vynecháme.

Asertivita v komunikaci – No, to nevím, jestli to úplně umím ☺. Vím, že v některých situacích se snažím být asertivní, že člověk ví, že si nemůže nechat ... na hlavu, ale nevím, jestli jsem v tom vždycky úspěšná.

Proč je pro Vás snadné některé zásady dodržovat, co si o jejich dodržování myslíte, jaký dopad jejich dodržování má na Váš život?

Některé zásady se dodržují proto, že se pak člověk cítí líp. A některé zásady se snadno dodržují, že si řeknu, že není jiná šance. To je zajímavé. Vidím to na příkladu se pšenicí – je

to daleko snazší, protože tam není volba. Tam je to prostě ne – nebudu jíst pšenici. A konec – není to, že si vezmu jen půl rohlíku...

Proč je pro Vás obtížné některé zásady dodržovat, k čemu tato praxe vede, co byste rád/a v tomto ohledu změnil/a?

Z pracovního hlediska – že když jsem si řekla, že budu chodit v 16 hodin domů a jdu v 18.15 hodin. Ten pocit, že mám odpovědnost, je větší než to, že – ne v 16 hodin tu už nemáš co dělat... toto mi nejde. Je to ten pocit odpovědnosti, i když vím, že mám odpovědnost i vůči rodině, asi možná to, že vím, že za mnou stojí těch 20 lidí (zaměstnanců) a 150 dětí, tak tu odpovědnost člověk pociťuje víc.

Jakou spojitost spatřujete u fenoménu psychohygiena a syndrom vyhoření?

To je zásadní. Pokud člověk je schopný nějaké psychohygieny, tak nemůže dojít k syndromu vyhoření. To je jasný.

Jaká je Vaše obeznamenost se syndromem vyhoření – co o tomto jevu víte, jakou zkušenost (osobní i zprostředkovanou) s ním máte?

Četla jsem knížku Jara Křivohlavého „Hořet, ale nevyhořet“. A osobní zkušenost? Asi má každý, kdo pracuje s lidmi, a dává tomu hodně. Že člověk potřebuje oddych. Že prázdniny jsou pro učitele naprosto namístě. Že by bylo třeba mít oddych i během školního roku. Dva měsíce prázdnin jsou fajn, ale myslím si, že kdyby to byl měsíc a ten druhý měsíc rozdělený na 2x 14 dní během roku, že by to bylo lepší. Koneckonců, myslím si to i pro děti.

Jak poznáte, že u Vás existuje zvýšené riziko vzniku a rozvoje syndromu vyhoření a jak případně na takovou situaci reagujete, nebo byste reagoval/a?

Když je krizová situace. Když se to všechno sejde dohromady: děti nechápou výklad při hodině, do toho si rodič na něco stěžuje a kolegyně Ti za něco vynadá... Když se to nakupí, tak krizová situace nastane poměrně snadno.

Proč si myslíte, že můžete nebo nemůžete vyhořet (nebo jste již vyhořel/a)?

Může vyhořet každý, který do toho dává. Ten, který to má jako job, že má „píchačky“ – přijdu-odejdu, tak ten je v pohodě. Toho se to netýká. Ten, kdo do toho dává srdíčko, je víc v riziku vyhoření.

Jak je ve Vašem zaměstnání přístupováno k prevenci syndromu vyhoření, jak k této prevenci přistupujete Vy osobně?

Snažím se, aby jednou za čas ve škole byla nějaká akce, aby si člověk mohl vyříkat věci mimo práci. I když by stálo za to mít akce častěji. Na druhou stranu je fakt, že člověk má svoje rodiny a svoje povinnosti, takže, když máme jednou za dva měsíce nějakou restauraci, tak si myslím, že to jde. I když si myslím, že team-building, co jsme měli v září, když by byl pravidelně, a na to se spoléhalo, že to tak bude, tak by to bylo nejlepší.

Co si myslíte o využití odborné pomoci (lékař, psychiatr, psycholog, psychoterapeut apod.) v souvislosti se syndromem vyhoření u příslušníků pomáhajících profesí?

Určitě. Sice to není nemoc, ale rozhodně se to nemá podceňovat. Primární pomoc, co funguje u nás, že když člověk vidí v kolektivu, že ten druhý je na dně, tak jsou to přesně ty pomoci, že jeden dá homeopatika, co mu fungují, druhý přinese kapičky, se kterými má dobrou zkušenost... ☺ a člověk se pak na to necítí sám. A v podstatě má nějakou tu „medikaci“ i když si myslím, že nejvíc je to o psychice a je to prevence toho propadnutí se k syndromu vyhoření. V tomto případě bych řekla, že pomůže například i fyzioterapeut, když je člověk schoulený do sebe, tak přes tělo se dojde i na duši.

Příloha G - Rozhovor s respondentkou č. 6

Popište mi prosím, co obnáší Vaše pracovní pozice (jakou práci děláte, s kým pracujete, v čem je podle Vás tato práce specifická apod.).

Má pracovní pozice obnáší každodenní práci s dětmi. V letošním roce s prvňáčky. Během dopoledních hodin učím a odpoledne se věnuji volnočasovým aktivitám pro děti jako je keramika a sportovní aktivity. Práce učitele mi nepřijde nijak zvlášť specifická... (přemýšlí) možná v tom, že mám pocit, že má hlava pracuje 24 hodin denně ☺ Nezavřu kancelář a nevypnu počítač, stále přemýšlím, co budeme dělat zítra, další týden, co kreslit, vyrábět, kam pojedeme na výlet, švp, lyžák, na tábor, jaký projekt udělat, všechno někam zapsat, mít v pořádku dokumentaci a to je tak nějak stále dokola a v podstatě to nikdy nekončí ☺ Jsme na takovém kolotoči, který se občas točí pomaleji a občas rychleji, ale řekla bych, že nezastavuje, stále je nad čím přemýšlet, uvažovat a stále je co řešit. ☺

Co Vás k volbě této profese vedlo?

Náhoda ☺ ? ... Nedostala jsem se na studium psychologie, ale na sportovní management a učitelství pro 1. stupeň ZŠ – dálkově. Takže jsem o víkendech jezdila do Olomouce na VŠ a v týdnu pracovala ve skalách apod. Když jsem v zimě potřebovala jít na 14 dní na praxi, šla jsem do školy, kam jsem sama chodila na 1. stupeň. Náhoda... jedna paní učitelka je těhotná, tak mi paní ředitelka nabídla, zda bych nechtěla rovnou začít učit ☺ a tak to nějak všechno začalo...

Jaké potřeby Vám Vaše zaměstnání uspokojuje?

Radost ☺ Když vidím, že jsou ty děti spokojené a baví je to, co dělají, mají radost samy ze sebe, ze své práce, z aktivity, z výrobku, z jakékoliv činnosti – je to super. A tyhle úsměvy baví zase mě. ☺

Jaké Vaše vlastnosti považujete vzhledem ke své práci (se zřetelem k syndromu vyhoření a zásadám psychohygieny) za užitečné a vhodné?

... aha, dobře... tak asi taková ta má urputnost nebo cílevědomost? Možná paličatost, že když se do něčeho pustím, tak to musím udělat minimálně na 100% :-D a vyžaduji to asi občas i po ostatních :-D, důslednost? No, a možná – není to úplně vlastnost, ale snažím se ty děti

brát jako kamarády, aspoň prozatím :-D tak mi přijde, že máme mezi sebou lepší vztah než jen že jsem přirozená autorita. To asi úplně nejsou vlastnosti, ale člověk se nerad sám hodnotí ;-)

Jaké vlastnosti či chování naopak považujete u pracovníků pomáhajících profesí za rizikové, s ohledem na vznik a rozvoj syndromu vyhoření?

Nedochvilnost – myslím, že to stresuje člověka už samotného, když stále nestíhá, nepřijde včas, neodevzdá věci +/- do zvoleného termínu. Potom když někdo řeší drobné chyby ve velikosti velblouda a opět zbytečně stresuje sám sebe. Nakonec se najde vždycky vhodné řešení a nikdo není dokonalý... Zase to úplně nejsou vlastnosti, pardon.

Co Vám v práci působí největší stres (můžete uvést příklady), jak na tyto situace či podněty reagujete, co se osvědčuje a co naopak nikoliv?

Když mi nějaký rodič pošle mail, že se mnou potřebuje mluvit a nenapiše alespoň přibližné téma – vytvářím si v hlavě ty nejčernější myšlenky, co je asi za problém. Nebo když je nějaké nedorozumění ve sborovně mezi kolegy, to mi tam opravdu není příjemně a neumím tyto situace moc řešit. Jak na ně reaguji? Občas se mi podaří to vyignorovat a nedělat si z toho hlavu, ale to mi moc nejde, takže musím počkat, až se najde nebo najdeme řešení a pak už je lépe. ☺ V podstatě s tím neumím dělat skoro nic.

Co se Vám vybaví, když se řekne psychohygienu (duševní hygiena)?

haha ☺ Chcete to opravdu vědět? No, učila jsem se o tom někdy na VŠ ☺ Je to nějaký způsob, jak udržet duševní zdraví, být nějak aktivní „uvnitř“, naučit se právě zvládat ty vnější vlivy, stresy a negativní okolnosti s větším klidem, rozumněji, s nadhledem a řekla bych, že vrchol toho by u mě třeba bylo, kdybych ovládala své emoce dříve, než vůbec vyjdou ven :-D (smích), to by byl takový můj Mt. Everest, kdybych tyhle reakce lépe ovládala. ☺

Jaké zásady psychohygieny by měl podle Vás pracovník pomáhající profese dodržovat, se zřetelem na dobré duševní zdraví?

Primárně asi být spokojený především sám se sebou, s člověkem jako takovým, někde uvnitř, mít se rád, nějaká seberealizace, ... Myslím si, že když k tomu člověk přistupuje tímto stylem, tak pak jde všechno lépe a snáz. ☺ (smích)

Jaké zásady Vy osobně dodržíte a jakým způsobem, jaké nikoliv? Jaké úlevné manévry ve svém životě užíváte (co Vám přináší, kdy je užíváte, kdy některé ne a některé naopak ano apod.).

Aha, dobře děkuji za vysvětlení (řekla jsem, jaké mohou být zásady psychohygieny) ☺ Tak zrovna tu zásadu, co jsem Vám řekla před chvílí, moc neumím dodržovat. Je to dost těžké a člověk by s tím měl pracovat každý den. Jinak tedy spánek moc nedodržuji, zvykla jsem si na těch 5 hodin spánku denně a víc si dopřát zatím nemohu, abych právě měla čas na osobní život, aktivity a jiné činnosti jako je třeba joga, kterou se snažím navštěvovat aspoň 2x v týdnu. Životospráva mi docela jde, ☺ snažím se jíst nějakým mým stylem, co jsem se naučila, že mi dělá dobře a nemít výčitky, když si dám občas pečivo nebo brambůrky ;-) Poslední taková má zásada je využít svůj volný čas „naplno“ – když je možnost, tak někde na horách, úplně bez lidí, jen s kamarády a psem. Lezením, běháním a cestováním. Už jen to, že každý den „musím“ s Wulfem jít na hodinu dvě ven, někam do přírody nebo běhat, tak je to pro mé tělo odměna, i když se mi občas samozřejmě nechce a musím se přemlouvat ☺.

Jak přistupujete k těmto zásadám psychohygieny (jak v těchto oblastech chováte, popište prosím co nejdetailněji – výčet – např. jakým pohybovým aktivitám se věnujete, jak často, čísla – např. kolik hodin denně spíte, je spánek kvalitní, co se daří, co ne):

Relaxace (jak odpočíváte?) aktivitou, pobytem na horách, běháním, cestováním, občas tvorbou keramiky nebo čtení knížky, ale spíše je to aktivní relaxace a nejlépe někde mimo davu lidí.

Pohyb (jaký sport aktivně děláte?) lezení, bouldering, běhání, skialpy.

Time-management (plánování času – jak si plánujete čas?): nijak, nerada plánuji něco moc dopředu, když to není nutné, raději se v pátek odpoledne rozhodnu, sbalím věci a odjedu na víkend pryč a to je nejlepší, ☺ protože pak nejsem smutná a zklamaná, když to nakonec nevyjde.

Spánek (kolik hodin denně spíte?) ve všední dny mezi prací tak 4-5, o víkendu se snažím víc, ale to mi zase nevadí vstávat brzo, když mám vidinu třeba hor nebo sněhu apod.

Vyjádřování emocí (jakým způsobem vyjadřujete emoce?) ☺ smích, nahlas s horkou hlavou, smích i pláč.

Pozitivní myšlení (myslíte tak nebo se o to alespoň snažíte?) snažím, jen ta snaha není vždy dotažena do konce, někdy to vyjde, někdy to nezvládnou.

Vhodná životospráva (jak se stravujete?) o víkendech jen podle svého nejlepšího svědomí a vědomí, tak jak si myslím, že je pro mé tělo nejlepší (hodně zeleniny, maso, sýry, kešu, ryby,

...) v týdnu na to občas nemám čas = takže nemám vůli na to, abych si nevzala ve sborovně namazaný rohlík nebo si večer k večeři neobjednala pizzu ☺ , ale je to jeden z mých cílů, abych to úplně odbourala a jedla jen tak, jak mi vyhovuje.

Sebezpoznání (jaké metody sebezpoznání znáte nebo používáte?)☺ krizové situace, např. na horách, ještě když cítím zodpovědnost za někoho jiného, klidně i jen za psa. Metoda sebezpoznání, tím myslíte třeba meditace? Takže třeba joga. A dost často vedu dialog sama se sebou, to je taky takové sebezpoznání. ☺

Asertivita v komunikaci (dokážete být asertivní?) ano

Proč je pro Vás snadné některé zásady dodržovat, co si o jejich dodržování myslíte, jaký dopad jejich dodržování má na Váš život?

Protože jsou součástí mého já, mého životního stylu. Když bych je nedodržovala, tak budu hrozně nešťastná, nespokojená a v podstatě nefunkční a nesnesitelná pro okolí.

Proč je pro Vás obtížné některé zásady dodržovat, k čemu tato praxe vede, co byste rád/a v tomto ohledu změnil/a?

Tak třeba to sebezpoznání, je to pro mě těžké, neumím moc přijmout kritiku od ostatních nebo i své vlastní selhání, je to asi trochu v mé lví povaze (nebo se tím možná jen omlouvám, přesně pro to, že to neumím přijmout.) Tak ráda bych to změnila, ale je to takový boj s vnitřním já... s tím souvisí i vyjadřování emocí – to bych též ráda zlepšila nebo změnila, abych si to dokázala vždycky aspoň trochu promyslet a nereagovat tak hrrr, pak je mi to líto a napravuje se to vždycky špatně. Občas když třeba rychle reaguji na zprávu nebo na mail, tak se musím pozastavit, protože vím, že za 10-20 min odpovím jinak – lépe a lidsky. Tak v tomto ohledu bych ráda nějak zapracovala.

Jakou spojitost spatřujete u fenoménu psychohygienu a syndrom vyhoření?

Tak pokud budeme dodržovat alespoň nějaké zásady psychohygieny, měli bychom umět předejít syndromu vyhoření? Abychom si uměli najít prostě vždycky nějakou radost, která nás zase „nakopne“ a půjdeme dál...

Jaká je Vaše obeznámenost se syndromem vyhoření – co o tomto jevu víte, jakou zkušenost (osobní i zprostředkovanou) s ním máte?

Moc o tom nevím, i když jsem měla nebo možná mám takový pocit, že nějaký syndrom vyhoření z práce u mě nastal, ale to je pouze subjektivní. Úplně mě momentálně nenaplňuje práce, kterou dělám, i když vím, že někde ve skrytu duše mě to baví a jsem za ni ráda, asi na to má velký vliv i okolí a okolní jevy. Takže bych ráda zase našla vnitřní motivaci pro tuhle práci, abych ji nemusela měnit úplně. Nevím, jestli bych v jiném oboru byla šťastnější. Teď se to hodně zlepšilo po lyžařském kurzu, přijela jsem taková plnější, díky dětem, měly obrovskou radost a hrozně jsme si to užili. ☺ Tak jsem zase chvíli viděla, že ta práce má smysl a dobrý vliv.

Jak poznáte, že u Vás existuje zvýšené riziko vzniku a rozvoje syndromu vyhoření a jak případně na takovou situaci reagujete, nebo byste reagovala?

To právě nevím... (přemýšlím), je to teď doufám jen špatné období. Jsem hodně ovlivněna okolím, i když chci, aby to všechno bylo mé rozhodnutí a neohlížela se. Jak reaguji? Přemýšlím ☺, jestli zůstat ve školství nebo odejít, třeba jen na rok? Nebo jestli tohle přejde a zase to bude fajn, něco musí přijít, abych se rozhodla, jen ještě nevím co.

Proč si myslíte, že můžete nebo nemůžete vyhořet (nebo jste již vyhořela)?

Protože v dnešní neuvěřitelně uspěchané době, kdy musíme zvládat skoro všechno, umět všechno, reagovat na všechno, být v podstatě stále online, je to strašně jednoduché. Myslím, že jsme přetížení, nemáme čas na druhé, na svou rodinu, chybí nám taková ta zodpovědnost a chtíč vyřešit problémy tak, jak to dělávaly naše babičky, ☺ dneska jde všechno hned zrušit, přeložit, neřešit problém, odejít a to mě asi trochu trápí... Nejvíc si opravdu odpočínu, když jsem několik dní na horách, kde není signál, wifi apod. a nemusím nic řešit, čistá hlava. ☺

Úplně se tady hodí citát Dalajlámy: "Máme větší domy, ale menší rodiny. Více věcí, ale méně času. Více titulů, ale méně selského rozumu. Chceme létat na Měsíc a zpátky, přitom máme problém přejít ulici a promluvit s novým sousedem. Stavíme stále výkonnější komunikační nástroje, přitom spolu stále méně mluvíme. Celý náš život začíná být více o kvantitě a méně o kvalitě. Jako dům, který toho má plno v oknech, ale nic v pokojích..."

Jak je ve Vašem zaměstnání přistupováno k prevenci syndromu vyhoření, jak k této prevenci přistupujete Vy osobně?

Myslím, že moje paní ředitelka se snaží, aby nám na pracovišti bylo fajn. Pokud jde o konkrétní věci – povoluje mi různé aktivity s dětmi jako je třeba lyžařský kurz apod., kde ví, že je mi dobře. ☺ Občas zajdeme na večeri s kolegy nebo do divadla. Snaží se ohodnotit naši práci, nemá problém nás v průběhu roku pustit na mimořádnou dovolenou a mnoho dalšího... Jak k ní přistupuji? Moc si toho vážím, protože vím, že v jiných školách tohle není. A nějaké jednodenní školení proti syndromu vyhoření? To mi asi nevynahradí ty věci, které jsem jmenovala před chvílí...

Co si myslíte o využití odborné pomoci (lékař, psychiatr, psycholog, psychoterapeut apod.) v souvislosti se syndromem vyhoření u příslušníků pomáhajících profesí?

Myslím, že je to v pořádku a určitě je dobré, aby si o tom člověk třeba s někým popovídal. Už jen to, že o tom s někým mluvíme, nám pomáhá, ne? ☺ Snad to nebudu někdy v budoucnu ale potřebovat! ☺

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Marcela Petránková

Obor: Speciální pedagogika - vychovatelství

Forma studia: bakalářské kombinované studium

Název práce: Psychohygiena a syndrom vyhoření u pedagogických pracovníků 1. stupně ZŠ

Rok: 2018

Počet stran textu bez příloh:⁶⁸ 50

Celkový počet stran příloh:⁶⁹ 31

Počet titulů českých použitých zdrojů: 28

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 2

Počet internetových zdrojů: 8

Vedoucí práce: PaedDr. Jarmila Klugerová, PhD.

⁶⁸ zahrnuje počet stran od úvodu po závěr práce (seznamy použitých zdrojů již nepočítáme)

⁶⁹ zahrnuje celkový počet jednotlivých stran příloh