

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO
PRAHA**

Magisterské kombinované štúdium

2010 – 2012

Diplomová práca

Kaprálová Lucia

Syndróm vyhorenia v profesii učiteľ

Praha 2012

Vedúci bakalárskej práce: PhDr. Eva Živčicová Ph.D.

COMENIUS UNIVERSITY PRAGUE

Diploma Combined Studies

2010-2012

Diploma Thesis

Kaprálová Lucia

Burnout in the profession of teacher.

Prague 2012

The Bachelor Thesis Work Supervisor: PhDr. Eva
Živčicová Ph.D.

Prehlásenie

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

Súhlasím s prezenčným sprístupnením svojej práce v univerzitnej knižnici.

V Poprade dňa

Meno autorky: Kaprálová Lucia

Pod'akovanie

Chcela by som sa pod'akovať PhDr. Eve Živčicovej Ph.D za odborné vedenie a cenné rady, ktoré mi poskytla pri spracovaní bakalárskej práce.

Anotácia

Táto diplomová práca sa zaoberá bližším zistením príčiny syndrómu vyhorenia v profesii učiteľa. Aký je priebeh procesu vyhorenia, aké sú hlavné prejavy a príčiny syndrómu vyhorenia. Zároveň ako zabrániť syndrómu vyhorenia u učiteľov. V závere je popísaná príprava dotazníka a vyhodnotenie zistených informácií týkajúcich sa témy diplomovej práce.

Kľúčové pojmy

Syndróm vyhorenia, profesia, učiteľ, príznaky, prevencia, burnout

Annotation

This thesis deals with the closer finding the causes of burnout in the profession of the teacher. What is the progress of the process of burning out, what are the main manifestations and causes of burnout. At the same time as preventing Burnout among teachers. In the end, the preparation of the questionnaire and the evaluation of the information is described on the topics of thesis

Key words

Burnout, profession, teacher, symptoms, prevention, burnout

OBSAH

ÚVOD.....	7
1 BURNOUT SYNDRÓM.....	10
1.1 Príznaky syndrómu vyhorenia.....	12
1.2 Príčiny syndrómu vyhorenia.....	15
1.3 Priebeh syndrómu vyhorenia.....	21
1.3.1 Fázy syndrómu vyhorenia.....	25
2 PREJAVY SYNDRÓMU VYHORENIA.....	27
3 PREVENCIA SYNDRÓMU VYHORENIA.....	35
3.1 Prevencia burnout učiteľov.....	36
3.2 Zvládanie syndrómu vyhorenia (Prevencia, liečba).....	44
3.2.1 Všeobecné návrhy antistresových opatrení.....	46
4 VŠEOBECNÁ CHARAKTERISTIKA UČITEĽSKEJ PROFESIE.....	46
4.1 Profesia učiteľa.....	49
4.2 Profesijné kompetencie učiteľa.....	53
4.3 Etapy profesijnej dráhy učiteľa.....	54
5 PRIESKUM.....	60
5.1 Cieľ, hypotézy a úlohy prieskumu.....	60
5.2 Metódy prieskumu.....	61
5.3 Vzorka prieskumu.....	63
5.4 Výsledky prieskumu.....	63
5.5 Závery prieskumu.....	75
ZÁVER.....	77
ZOZNAM TABULIEK A GRAFOV.....	78
ZOZNAM PRÍLOH.....	80
ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY.....	81

ÚVOD

Byť učiteľom, znamená „mať“ v rukách dušu dieťaťa alebo mladého, dospelávajúceho človeka. Byť učiteľom, znamená modelovať osobnosť svojich zverencov do novej podoby. Pečať, ktorú svojim pedagogickým pôsobením učiteľ zanechá v duši žiaka, pretrváva často celý život. Môže ho ovplyvniť v jeho životných cieľoch, snaženiach a konaniach. Preto tak veľmi záleží na tom, aby pedagóg bol človekom, ktorý v žiakoch zanechá stopy pozitívnych stránok „človečenstva“. Správať sa však žiakovi vždy v prvom rade ako k človeku, s úctou a rešpektovaním jeho ľudských práv, nie je pre učiteľa ľahké a jednoduché. Zvýšené požiadavky, ktoré vyplývajú u jeho profesie, často dostávajú pedagóga „do úzkych“. Zvlášť nároky profesie podľa počiatočných predstáv, často prevyšuje fyzické, ako aj psychické možnosti učiteľa. Spočiatku nadšený učiteľ sa vzdáva, lebo nebýva zriedkavé, že nevidí kladnú odozvu pedagogických snažení u svojich žiakov, ich rodičov, ba častokrát ani u kolegov. Namiesto hľadania vhodnejších alternatív svojej práce upadá do apatie, stáva sa z neho človek s rozvinutým burnout syndrómom. V učiteľskej profesii hlavným problémom tohto, v poslednej dobe u nás intenzívnejšie skúmaného fenoménu je, že v jeho finálnom štádiu dochádza k depersonalizácii. Takto poznačeného učiteľa žiaci netešia, ale skôr obťažujú, zdajú sa mu zlí, nezvládnuteľní. Učiteľ už ale nie je schopný vidieť príčiny problémov so žiakmi v sebe.

Ak si v tejto miere uvedomíme dôsledky vplyvu učiteľovho vyhorenia na žiaka, potom ľahšie uznáme dôležitosť vedeckého skúmania tohto procesu u našich učiteľov. Položme si teda otázky: Do akej miery sú burnout syndrómom ohrození učitelia na našich školách? Čo môže urobiť sám učiteľ, jeho najbližšie sociálne okolie, ako aj celá spoločnosť pre prevenciu burnout syndrómu? Tieto myšlienky nás viedli k voľbe témy monografie.

Cieľom diplomovej práce bolo priblíženie sa k syndrómu vyhorenia v učiteľskej profesii. Aké sú hlavné príčiny, priebeh procesu vyhorenia, hlavné prejavy syndrómu vyhorenia u učiteľov. Ďalej sme zisťovali ako možno predchádzať burnout syndrómu a aké sú možné prevencie tohto problému.

1 BURNOUT SYNDRÓM

Syndróm vyhorenia by sme mohli definovať aj ako stav totálneho psychického a fyzického vyčerpania, ktoré postihuje najmä ľudí, ktorí dlhodobo čelia závažnej záťažovej situácii, pričom stresory výrazne prevažujú nad salutormi. Najčastejšie ide o ľudí, ktorí sa vyznačujú prvotným nadšením a snahou o vynikajúce výsledky. Z hľadiska profesií, medzi najohrozenejších patria ľudia pracujúci v pomáhajúcich profesiách, neznamená to ale, že pracovníci ostatných profesií nie sú syndrómom vyhorenia ohrození. Napríklad aj príliš stereotypná činnosť a nemožnosť dostatočného osobného a profesionálneho rozvoja pôsobia ako závažné stresory a môžu viesť k burnout.

Čo sa týka kognitívnych prístupov, zistilo sa, že k syndrómu vyhorenia dochádza tam, kde je daný človek príliš úzko zameraný len na jednu veľmi úzko definovanú úlohu – cieľ. Ukazuje sa, že ľudia, ktorí neberú úspech za najvyššiu metu svojho života, ale chápu ho len ako vedľajší produkt svojej činnosti, sú pomerne odolnejší k psychickému vyhoreniu. V podstate tu ide o to nevidieť len bezprostredný cieľ a nebrať ho za jediný zmysel života, ale vidieť život v širšom zornom uhle. Z hľadiska externých prístupov, sociálna opora je považovaná za jeden z najdôležitejších externých faktorov pomáhajúcim ľuďom neupadnúť do stavu vyhorenia.¹

Syndróm vyhorenia bol prvýkrát opísaný v roku 1975 H. Freudenbergerom. Najpodstatnejším znakom je chronický stres vychádzajúci z pracovnej činnosti, ktorý môže byť sprevádzaný ďalšou záťažou z osobného života, sociálneho aj fyzikálneho okolia. Burnout je teda výsledkom nerovnováhy medzi očakávaním a realitou v profesii, medzi ideálmi a skutočnosťou.

¹ DOBRÍKOVÁ, P.: Zvládanie záťažových situácií: Ako si zachovať duševné zdravie, Bratislava: Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, 2007, ISBN 978-80-89271-20-7, str. 56

Syndróm vyhorenia vyplýva podľa Rusha (2004) aj zo súťaživého charakteru našej spoločnosti. Výkonní ľudia sú od prirodzenosti veľmi súťaživí. Človek nedosiahne prevratného úspechu tým, že bude ochotný uspokojiť sa s priemerný výkonom.²

Mnohí autori venujú pozornosť negatívnemu dôsledku učiteľského stresu na pedagogický proces, ako aj na samotných učiteľov. Väčšina autorov sa zhoduje v tom, že stresory môžu vyvolávať bezprostredné, ako aj časovo oddialené dôsledky, ktoré vznikajú vtedy, keď už zdroj stresu prestal pôsobiť. Jedná sa o dôsledky akútneho alebo chronického stresu.

Hladký 1993 nasledovne kategorizuje trvalejšie dôsledky stresu:

- Behaviorálne poruchy (fajčenie, alkoholizmus, poruchy stravovania, znížená pracovná výkonnosť, frustrácia)
- Somatické poruchy (psychosomatické poruchy pohybového, gastrointestinálneho, respiračného, srdcového, sexuálneho, centrálne – nervového charakteru ...)
- Somatické ochorenia (hypertenzia, ischemická choroba, nádorové ochorenia)

K negatívnemu dôsledku nadmernej pracovnej záťaže učiteľov patrí okrem únavy, ktorá je väčšinou chápaná ako fenomén vznikajúci v dôsledku intenzívnej, či dlhotrvajúcej činnosti súvisiaci s obnovou psychosomatického funkčného potenciálu aj špecifický syndróm vyhorenia. Podľa J. prúchu (2002) je profesijné vyhorenie poslednou etapou profesijnej dráhy učiteľov.³

Výskyt burnout syndrómu zrástol podľa V. Kebzu a I. Šolcovej (1998) pravdepodobne z dôvodu zvýšeného životného tempa, rastúcimi nárokmi na ekonomické, sociálne a emocionálne zdroje človeka v dnešnej spoločnosti.

² DOBRÍKOVÁ, P.: Zvládanie záťažových situácií: Ako si zachovať duševné zdravie, Bratislava: Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, 2007, ISBN 978-80-89271-20-7, str. 57

³ MIŠKOLCOVÁ, L.: Syndróm vyhorenia u učiteľov základných škôl a možnosti jeho prevencie. Zvolen 2008, ISBN: 978-80.8083-625-2, str. 38

Predĺžila sa tiež etapa života, počas ktorej je potrebné týmto nárokov čeliť. Jednou z hlavných príčin burnout syndrómu je aj každodenná, zdanlivo nekonečná a nevyhnutná povaha chronického stresu. Akútny stres k burnout nevedie.⁴

1.1 Príznaky syndrómu vyhorenia

Človek, ktorý upadá do stavu psychického vyhorenia prežíva rad negatívnych citových stavov a ťažkých myšlienok. Cíti sa telesne a emocionálne vyčerpaný, „na smrť unavený“. Cíti, že nechýba veľa, aby pretiekla jeho schopnosť vydržať to, čo sa deje. Cíti sa akoby bol chorý, no bez konkrétnych príznakov choroby. Akoby bol odstrčený na vedľajšiu koľaj a život šiel vedľa neho. Smutný, preťažený starosťami, plný pesimizmu a beznádeje. Majúc dojem, že ako človek nemá žiadnu hodnotu stráca všetky ilúzie, idey, plány a nádeje. Nemá vysokú mienku sám o sebe a o tom, čo robí. Skôr naopak. Všetko ho nadmerne zaťažuje.

K všeobecným symptómom patrí:

- mimoriadne veľká únava
- negatívne sebahodnotenie a nízka miera sebaúcty vyplývajúce z pocitov zníženej profesionálnej kompetencie
- poruchy koncentrácie pozornosti
- dráždivosť a negativizmus
- príznaky stresu pri absencii organického ochorenia

Varovné signály syndrómu vyhorenia sa prejavujú v rovine fyzickej, emocionálnej a sociálnej. K fyzickým prejavom patria gastrointestinálne problémy, napr. hnačky, nauzea, zmeny v stravovaní, výkyvy v telesnej hmotnosti (strata chuti do jedla, alebo priberanie), poruchy spánku (počas dňa môže prežívať únavu, ale v noci nedokáže zaspať), opakované bolesti hlavy, svalové napätie, bolesti krku, ramien, chrbtice, zvýšená konzumácia alkoholu,

⁴ KEBZA, V., ŠOLCOVÁ, I. 1998. Burnout syndróm: teoretické východiská, diagnostické a intervenčné možnosti. In Československá psychologie, 42, 1998, 5, s. 429-448, str. 46

drog, liekov, zvýšená náchylnosť k chorobám, vysoký krvný tlak, srdcové palpitácie, zápachajúci dych, vlhké ruky, rýchla unaviteľnosť, pocit vyčerpania, niekoľko mesiacov trvajúca znížená výkonnosť. Ľudia, ktorí sa cítia byť zavalení tlakom práce často objavujú fyzické symptómy, ktoré odzrkadľujú ich vnútornú nepohodu. K príznakom v psychickej oblasti patria problémy s koncentráciou, pamäťou. V rámci emocionálnej roviny človek cíti bezmocnosť, beznádej, depresiu. V extrémnych prípadoch môže dôjsť k pokusom o samovraždu. Takýto človek môže cítiť sebaľútosť, žiaľ, popudlivosť, nervozitu a máva zníženú hladinu tolerancie. Môže sa objaviť agresivita, netrzezivosť, pocit nedostatku uznania, strata záujmov, strata zmyslu pre humor a pocitu radosti. Rodina a priatelia nie sú oporou, ale stávajú sa záťažou (Magnusson, Gooding 1997). Ďalšími príznakmi môžu byť izolácia, cynizmus, apatia, strata sebadôvery, negatívna energetická bilancia, slabosť. Človek spotrebúva viac energie ako je schopný doplniť, prekračuje hranice svojich fyzických a psychických možností. V sociálnej rovine dochádza k obmedzeniu kontaktov s kolegami, pribúdajú konflikty v súkromí (Henning, Keller 1996), postihnutý zaujíma negatívny postoj voči vlastnej osobe, práci, inštitúcii, spoločnosti a životu vôbec (Bartlová, Jobánková 1999), obviňuje druhých, má sklon k plačlivosti, zníženej pozornosti, no i k riskovaniu. Stráca vôľu angažovať sa. Vo vzťahoch s ľuďmi jedná emocionálne chladne a ľahostajne. Ich problémy ho nechávajú pokojným, nevzrušujú ho. Mizne u neho empatia, nezaujíma ho veľmi, čo si ľudia o ňom myslia, ako ho vnímajú, za koho ho považujú, či ho chápu a ako ho hodnotia (Křivohlavý, 1998).

K syndrómu vyhorenia nepatria prípady, keď je niektorý z uvedených príznakov spôsobený psychiatrickým ochorením, nedostatočnou kvalifikáciou pre danú prácu (nekompetentnosť), rodinnými problémami prenesenými do práce alebo únavou z monotónnej práce, lebo tá nie je spojená s pocitom neschopnosti (Křivohlavý, 1998).⁵

⁵ Hennig, C. – Keller, G. : Antistresový program pro učitele. Portál, Praha 1997, str.57

Vyčerpanie jak fyzické, tak psychické a teda aj duševné emocionálne sú znakom trvalého pôsobenia záťaže na človeka. Vznik negatívneho postoja a zánik príjemných pocitov z vykonanej práce a tiež pocitu zadosťučinenia, aj to môžeme označiť za prejavy začínajúceho, alebo možno už prebiehajúceho syndrómu vyhorenia. „Syndróm vyhorenia sa prejavuje na rôznych úrovniach tendencií k únikovým mechanizmom. Energetický jedinec je unavený a skleslý“.⁶ Príznaky burnoutu sa prejavujú najmä v psychickej a čiastočne sociálnej a fyzickej oblasti. Keď človek stráca zmysel svojej práce, je ľahostajný, negatívny, nemá sil pokračovať. Dostavuje sa pocit zlyhania, osobného a pracovného neúspechu, znižuje sa kreativita a iniciatíva (KŘIVOHLAVÝ, 1998). Prejavy sa môžu v závislosti od veku a pohlavia líšiť. U mužov sa prejaví v zníženej výkonnosti, sústredení sa. U žien v zhoršenom zdraví a v emocionálnej oblasti. Spoločnými prejavmi sú negatívne vnútorné pocity ako sklľúčenosť, bezmocnosť, podráždenosť, únava a vegetatívne ťažkosti, bolesti hlavy a nespavosť, a tiež negatívne seba hodnotenie (KLIMEKOVÁ, 2007). Henning a Keller zoradili príznaky syndrómu vyhorenia do týchto rovín: duševná rovina, citová rovina, telesná rovina a sociálna rovina. Praško 2006, uvádza päť štádií vyhorenia, ktoré by sme mohli pokladať aj za príznaky, ide o nadšenie, stagnácia, frustrácia, apatia no a napokon vyhorenie. Burnout takmer úzko súvisí s absenciou v práci, nízkou morálkou, fyzickou vyčerpanosťou a tiež s osobnými problémami v súkromí.⁷

⁶ VODÁČKOVÁ, 2002, s. 174 , Krízová intervence, portál 2002, ISBN: 80-7367-342-8, str. 174

⁷ Praško, J. – Prašková, H. : Asertivitou proti stresu. Grada, Praha 1996.

1.2 Príčiny syndrómu vyhorenia

Činitele ktoré vyvolajú syndróm vyhorenia môžu byť rôzne, napríklad prílišná zanietenosť, nedosiahnuteľné ciele, veľa pracovnej záťaže a málo spánku, nesprávna životospráva, prehnané nároky nadriadeného alebo dokonca nás samých. Klimeková 2007, opísala niekoľko faktorov, ktoré môžu byť príčinou syndrómu vyhorenia ako napríklad *osobné faktory* zahŕňajúce neasertívne správanie v kontakte s ľuďmi, málo odolnosti, zdravotné ťažkosti, nesplnené osobné potreby, neschopnosť zvládať rôzne situácie, a pod. *Pracovné faktory*, ktoré sa týkajú napríklad chýbania opory tímu v pracovných situáciách, strata uspokojenia z práce, preťaženosť, rozpor medzi kompetenciami a slobodou rozhodovania, *Individuálne faktory* ako vysoké nároky na seba samého, napätie, konflikty, a v neposlednej rade permanentný stres. Henningova a Kellerova kategorizácia vymedzila príčiny syndrómu vyhorenia a to individuálne psychické príčiny, ktorých zdrojom sú stresory, ktoré pochádzajú priamo od jedinca, čiže jeho myslenie a postoje, ďalej individuálne fyzické príčiny ako nezdravá životospráva a štýl, a inštitucionálne príčiny teda chyby a nedostatky prostredia v ktorom človek pracuje, alebo sa v ňom zdržiava.⁸

Za príčiny vzniku vyhorenia, alebo burnoutu sa považujú aj dlhodobý bezprostredný styk s ľuďmi a neúspešné jednanie s nimi, ohrozujúce pracovné zaťaženie, príliš strohý pracovný, diktátorský režim, preťažovanie sa prácami s množstvom úloh, nedostatok personálu, času, prostriedkov, kladného ohodnotenia, uznania a odpočinku, neumožnenie tvorivého rozvíjania schopností.⁹ Kallwasová 2007, píše, že rizikovým faktorom, ktorý môže v zamestnaní pôsobiť na syndróm vyhorenia je nedostatočná spätná väzba,

⁸Hennig, C., Keller, G. (1999). Antistresový program pro učitele: projevy, příčiny a způsoby překonání stresu z povolání. Praha: Portál.

⁹ KŘIVOHLAVÝ, J. 1998. Jak nestratit nadšení. Praha : Grada, 1998. 131 s. ISBN 80-7169-551-3, str. 59

nejasne rozdelené úlohy a kompetencie, konkurenčné situácie v pracovnom prostredí, zlé pracovné podmienky a jednotvárna práca.¹⁰

Príčiny syndrómu vyhorenia môžu byť osobné, profesijné alebo ide o ich kombináciu. Osobné faktory môžu zahŕňať neasertívne správanie v kontaktoch s ľuďmi, nedostatok psychickej odolnosti, zdravotné ťažkosti, požiadavky zo strany rodiny, nenaplnené osobné pracovné potreby, neadekvátnu sociálnu oporu a neschopnosť zvládnuť rôzne situácie. Pracovné faktory sa týkajú nedostatočnej autonómie, pracovnej výzvy a sociálnej opory v pracovnom prostredí (Stechmiller 1993). Príčinou syndrómu býva aj strata uspokojenia z práce v povolání, keď nie je zmysluplne vyvážená emocionálna bilancia nákladov a zisku. Dosiahnuť uspokojenie v povolání je možné prežívaním úspechu, uznania, pocitom sebarealizácie a pocitom spolupatričnosti k určitej skupine (Vorlíček, Adam 1998).

Na vzniku syndrómu vyhorenia sa podieľajú individuálne faktory ako napr. zvyšujúce sa nároky na seba samého, neschopnosť požiadať druhého o pomoc, záťaž v povolání a súkromí, stres, konfliktné napätie, ale aj pracovné a organizačné faktory (Bartlová, Jobánková 1999):

1. **Miera slobody a kontroly** – človeku nie je dobre, ak nemá takmer žiadnu voľnosť rozhodovania, ale ani vtedy ak má slobody a voľnosti toľko, že nevie čo s ňou. Podobne je to s kontrolou. O slobodu ide tam, kde hovoríme o podmienkach tvorivého riešenia úloh a o kontrolu ide tam, kde ide o spätnú väzbu.
2. **Autorita** – centralizácia authority do rúk jedného individua (všemocný/ bezmocný), alebo naopak prílišné rozdelenie authority. Patria sem i konflikty formálnej a osobnej authority, t.j. situácie, keď si pracovníci vážia viac toho, kto má prirodzenú autoritu ako toho, kto autoritu oficiálne má.

¹⁰ KALLWASS, A. 2007. Syndrom vyhoření v práci a osobním životě. Praha : Portál, 2007. 1. vyd. 139 str. ISBN 978-80-7367-299-7, str. 43

3. Zodpovednosť – jej nadmerná miera, napr. pri nedostatku prostriedkov potrebných na zodpovednú realizáciu úlohy.

4. Neplnenie úloh – hlavne dlhodobých, vedie ku vykryštalizovaniu podmienok pre vznik syndrómu vyhorenia.

5. Očakávania – syndróm vyhorenia má zelenú tam, kde nie je presne stanovené, čo sa od koho očakáva. Tam, kde sú na vedúcich miestach ľudia s nedostatočnými schopnosťami viesť a riadiť. A tiež tam, kde sú ľudia schopní, ale nemajú potrebné možnosti a prostriedky k výkonu toho, čo by chceli robiť.

6. Sociálna komunikácia – nedostatky horizontálnej a vertikálnej komunikácie. Neinformovanosť, resp. zlá informovanosť vedenia alebo podriadených, chýbanie skupinových rozhovorov o tom, čo všetkých trápi atď.

7. Nadmerné a nezmyselné požiadavky kladené na ľudí.

8. Organizačné podmienky ¹¹

Freudenberger poukazuje konkrétne na pracovníkov, ktorí syndrómu vyhorenia podliehajú:

- ľudia príliš oddaní tomu, čo robia
- ľudia nadšení svojou prácou
- ľudia plní energie, ktorú do svojej práce investujú
- ľudia pracujúci príliš usilovne
- ľudia, ktorým ide o to, aby ich práca bola dobrá a úspešná
- ľudia, ktorí sa dobrovoľne vzdávajú niektorých vecí, aby mohli robiť to, čo robia
- ľudia s minimálnymi záujmami mimo pracovných záujmov
- ľudia, ktorí si myslia, že sú na pracovisku nenahraditeľní

¹¹ BARTKOVÁ, S. JOBÁNKOVÁ, M. Syndrom vyhoření na expodovaných pracovištích. Brno: IDV PZ Katedra společenských věd, Sestra 2001, ročník 11. č. 7-8, s 78 - 79

- Ľudia, ktorí nemajú ani tušenie, že by sa u nich mohol objaviť syndróm vyhorenia
- Ľudia, ktorí sa trápia otázkami typu: “Čo robím zle?, Čo by som mal urobiť, aby to bolo lepšie?”

Všetci títo ľudia sa dostávajú do stavu vyhorenia, keď sa im práca nedarí, keď nedosahujú to, čo si predsavzali, keď sa nedostávajú tam, kde sa chceli dostať (Křivohlavý 1998).¹²

Kopřiva (1997) popisuje, že k vyhoreniu vedú tri cesty:

Strata ideálov – na začiatku cesty k vyhoreniu je nadšenie, energie, ktorá dáva životu impulz, človek sa úprimne teší na nové zamestnanie, je plný očakávaní, stotožňuje sa s novými úlohami, pracuje cez čas, práca je preň zábavou, ale postupne dochádza k ťažkostiam, ciele sa vzdávajú, mnohé sa stávajú nedosiahnuteľnými, práca stráca zmysel a veľká záťaž napomáha k vzniku negatívnych myšlienok. Preťaženie stále viac a viac vyčerpáva a vedie k vyhoreniu- povolanie stráca zmysel.

Workoholizmus – je to „alkoholizmus práce“, nutkavá vnútorná potreba veľa pracovať, pričom pri každej závislosti je dobrá rada drahá, ale našťastie usilovná práca nevstupuje do mozgového metabolizmu ako napríklad alkohol, či pervitín. Potrebné je prácu obmedziť a zamerať sa aj na iné činnosti, ktoré vedú k vnútornému naplneniu, no aj spolupracovať so psychológom.

„Teror príležitostí“- nejde o nutkanie workoholika, ale o nedostatočný poriadok v živote, o horší kontakt s realitou, chýbajúci odhad, čo bude stáť koľko času a neschopnosť odmietnuť. Táto neschopnosť zľaviť však vedie po istom čase k syndrómu vyhorenia.¹³

¹² KŘIVOHLAVÝ, J. 1998. Jak nestratiť nadšení. Praha : Grada, 1998. 131 s. ISBN 80-7169-551-3.

Na vzniku syndrómu vyhorenia sa podieľa mnoho okolností. Niektoré súvisia s povahou práce, iné so zvládaním a riešením problémov a ďalšie sa týkajú individuálnych vlastností človeka.

Patria medzi ne:

- kritický a proti škole naladení rodičia, nevďační žiaci
- konflikty v učiteľskom zbore
- nedostatočné spoločenské uznanie v kontraste so stúpajúcimi spoločenskými požiadavkami kladenými na školu, v ktorých nakoniec škola nemôže byť sama o sebe úspešná (boj proti drogám, ochrana životného prostredia, ...)
- nenaplnenie ideálov učiteľa (nedarí sa mu motivovať všetkých žiakov tak ako on chce, kolegovia nie sú vždy podporou, ...)
- prehnaná zodpovednosť
- nedostatočná psychohygiena. Učiteľské povolanie je po psychickej stránke veľmi vyčerpávajúce pretože vyžaduje stálu komunikáciu, silnú citovú angažovanosť. Preto je psychohygiena (aktívny odpočinok, šport, turistika, venovanie sa koníčkum, ...) veľmi dôležitá.

Existujú aj určité **osobnostné dispozície** podporujúce vznik tohto syndrómu. Najväčšmi sú ohrození ľudia so slabým sebaopoznaním, s nízkym sebavedomím, s malou toleranciou záťaže a nedostatočnou sebadôverou. Ohrození sú aj ľudia, ktorí nevedia odpočívať, nemajú ujasnené svoje životné hodnoty a perspektívy, nie sú schopní spolupítiť a primerane komunikovať s druhými.¹⁴

¹³KOPŘIVA, K. 1997. Lidský vztah jako součást profese. Praha : Portál, 1997. ISBN 80-7178-429-X.

¹⁴ <http://referaty.atlas.sk/prakticke-pomocky/soc/26643/syndrom-vyhorenia---pre-gymnazium>

Dan, uvádza najvýznamnejšie príčiny vyhorenia u učiteľov:

- **Problémoví žiaci** – kázeňsky zvládnuť problémového žiaka v rámci skupinovej výuky predstavuje nesplniteľnú úlohu.
- **Dohľad školského systému** – hierarchické členenie školského systému vytvára v učiteľovi pocit závislosti a bezmocnosti.
- **Podmienky školského prostredia** – zlé fyzikálne prostredie, nepeknná úprava prostredia, časový tlak a pod.
- **Osobnostné faktory** – diskrepancia medzi ideálmi a realitou povolania, pocit nezvládania práce a pod.
- **Učiteľský zbor** – zlá klíma, neschopnosť konsenzu, chýbajúca výmena odborných skúseností a málo vzájomnej podpory.
- **Rodičia** – hyperprotektivita, horlivosť, alebo naopak ich nezáujem.
- **Vedenie školy** – príliš byrokratické správanie, nedostatočné pedagogické vedenie, nespravodlivosť pri rozdeľovaní úloh, nadmerná snaha k sebaapresadeniu, nedostatok uznania.
- **Hodnotenie učiteľského povolania verejnosťou** – negatívny obraz povolania v spoločnosti, nedostatočné uznanie výkonu, malé možnosti profesionálneho postupu a pod.
- **Kvalifikácia** – nedostatky vo vzdelaní prejavujúce sa nedostačujúcou kompetenciou sociálnou, vecnou a v oblasti používaných metód.

Dôsledky burnout syndrómu sa prejavujú stratou záujmu o prácu. V prvej fáze je jedinec nespokojný so svojou prácou, myslí na ňu aj mimo pracovnej doby, je unavený, práca ho nudí, nerád do nej chodí. V druhej fáze sa dostávajú konflikty na pracovisku, pokles pracovného výkonu, problémy so sústredením a pravidelnou dochádzkou. Jedinec sa stáva ľahostajný a neprístupný k ľuďom, ktorým by mal pomáhať. Má problém so spoluprácou s ostatnými. Zhoršuje sa aj somatický stav postihnutého.¹⁵

¹⁵ Řehulka, E., Řehulková, O. (1998). Problematika tělesné a psychické zátěže při výkonu učitelského povolání. In E. Řehulka & O. Řehulková (Eds.), Učitelé a zdraví 1 (pp. 99-104).

1.3 Priebeh syndrómu vyhorenia

Henning a Keller, hovoria o vyhorení a niekoľkých štádiách, v ktorých tento proces prebieha:

1. Nadšenie – entuziazmus, učiteľ prichádza do práce s určitými ideálmi, s presvedčením, že bude poskytovať žiakom to najlepšie, najkvalitnejšie vzdelanie. Je ochotný pracovať nad rámec svojich pracovných povinností, s ideálmi a nadšením. Výchovno-vzdelávacia činnosť je veľmi náročné a stresujúce povolanie a keď k tomu pridáme narastajúcu pracovnú záťaž, zhoršujúce sa pracovné podmienky a nedostatočné ocenenie, začnú sa učitelia postupne nevyhnutne vzdávať ich ideálom.

2. Stagnácia – očakávané nadšenie a motivácia sa časom otupí, učiteľ začína zľavovať zo svojich ideálov. Dosahovanie kvality výchovno-vzdelávacej činnosti na úkor vlastného súkromia, rodiny a za cenu osobných obetí nie je naďalej možné. Požiadavky školy, žiakov ho začínajú pozvoľna unavovať a niekedy aj obťažovať. Vyhýba sa kontaktom s žiakmi, kolegami. Presúva vinu za svoje problémy na iných.

3. Frustrácia – učiteľ začína prežívať veľkú dezilúziu a sklamanie zo svojho povolania. Je frustrovaný a cynický. Zistí, že nie je v jeho silách zmeniť zabehnutý systém, jeho emocionálne rezervy sa znižujú a on má pocit, že zlyhal.

4. Apatia – učiteľ sa snaží robiť len nevyhnutnú prácu, vyhýba sa komunikácii so žiakmi, kolegami. Vyhýba sa ďalšiemu vzdelávaniu.

5. Syndróm vyhorenia – je to stav plnej neangažovanosti a vyhýbania sa profesionálnym požiadavkám, jedinec už nie je schopný vyrovnať sa so

vzniknutou situáciou, nie je schopný rozhodnúť sa ani v jednoduchých situáciách, môže mať dlhodobú absenciu a sťahuje sa do izolácie.¹⁶

Podobný je aj štvorfázový model procesu burnout Christiny Maslach (In: Křivohlavý, 1998):

1. Idealistické nadšenie a preťažovanie.
2. Emocionálne a fyzické vyčerpanie.
3. Dehumanizácia druhých ľudí ako obrana pred vyhorením.
4. Terminálne štádium: stavanie sa proti všetkým a proti všetkému a objavenie sa syndrómu vyhorenia v celej jeho pestrosti (vyhorenie všetkých zdrojov energie).

V koncepcii R. Schwaba vzniká syndróm vyhorenia v procese interakcie medzi jedincom a situačnými podmienkami a jeho vývoj má tri fázy:

1. nerovnováha medzi požiadavkami zamestnaniami (prácou) a schopnosťami jedinca tieto nároky splniť (stres),
2. bezprostredná krátkodobá emocionálna odpoveď na túto nerovnováhu – pocity úzkosti, tendencia, únava, a vyčerpanie (strain),
3. zmeny v postojoch a správaní – tendencia konať s klientmi neosobne a mechanicky (ide o defenzívne správanie, psychologický únik zo situácie, ktorá sa nedá zvládnuť aktívnym riešením problémov).¹⁷

„Stav vyhorenia sa nedostaví zo dňa na deň, ale je výsledkom dlhého, pozvoľného procesu, trvajúceho i niekoľko rokov“. Vývoj burnoutu môžeme rozdeliť aj nasledovne:

1. predchorobie: jedinec by chcel pracovať čo najlepšie, túži po úspechu, ale ten neprichádza,

¹⁶ MIŠKOLCOVÁ, L.: Syndróm vyhorenia u učiteľov základných škôl a možnosti jeho prevencie. Zvolen 2008, ISBN: 978-80.8083-625-2, str. 63

¹⁷ MIŠKOLCOVÁ, L.: Syndróm vyhorenia u učiteľov základných škôl a možnosti jeho prevencie. Zvolen 2008, ISBN: 978-80.8083-625-2, str. 64

2. *symptómy*: 1. štádia: nič nestíha, stále je v časovej tiesni, jeho práca začína strácať systém, -symptómy

2. štádia: výskyt bežných symptómov neurózy sprevádzaných pocitom že stále musia niečo robiť, výsledkom je chaos; -symptómy

3. štádia: pocit, že „musí“ sa stráca a obracia sa vzdor, že „nemusí nič“, kolegovia ho obťažujú už len svojou prítomnosťou, preč sú zvyšky záujmu, nadšenia, zostáva len únava a sklamanie. Môžeme si to predstaviť ak si spomenieme na naše začiatky plné elánu a nadšenia z možnosti chodiť do práce, zarábať peniaze, vykonávať niečo pre seba, pre iných. V práci vydrží mladý začínajúci aj dlhodobú pracovnú záťaž. Nevadí mu, práve naopak, je rád že môže pracovať. Čím je však človek v práci dlhšie, tým má vyššie nároky, ukladá si za cieľ často nedosiahnuteľné. Verí že raz to dosiahne, ale po čase nadobúda pocit že jeho práca vyšla nazmar. Zakladá si na plate, zatiaľ čo pôvodný elán túžby pracovať pre iných klesá.¹⁸

Křivohlavý, opísal teóriu Johna W. Jamesa, ktorý predpokladal 12. štádií tohto procesu:

1. snaha kladne sa osvedčiť v pracovnom procese
2. snaha urobiť všetko sám
3. zabúdanie na seba, na osobné potreby
4. práca, úloha a cieľ sa stávajú jediným o čo danému človeku ide
5. nerozlišovanie podstatného od nepodstatného
6. nutkavé popieranie všetkých príznakov rodiaceho sa vnútorného napätia ako prejav obavy toho, čo sa deje

¹⁸ HARTL, P. - HARTLOVÁ, H. *Psychologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000, s. 586.

7. dezorientácia, strata nádeje, vymiznutie angažovanosti, zrod cynizmu. Útek od všetkého, hľadanie útechy často v drogách, alkohole,...
8. pozorovateľné zmeny v správaní, neznášanie rád, kritiky, akéhokoľvek rozhovoru a spoločnosti
9. strata kontaktu so sebou, vlastnými cieľmi, hodnotami
10. pocity prázdnoty, zúfalstva zo zlyhania a dopadu „na dno“
11. sebaocenenie, seba hodnotenie a sebaúcta sa stratili, začiatok pocitu „nie som nič“
12. totálne vyčerpanie a to fyzické, emocionálne a mentálne vybitie všetkých zásob energie a zdrojov motivácie. Pocit úplnej nezmyselnosti všetkého, márnosti ďalšieho života.¹⁹ Stres, pracovná záťaž, vysoké nároky, atď., ho môžu doviesť do obdobia, kedy stráca úctu k hodnotám, k iným ľuďom dokonca aj k sebe samému. Viacerý autori toto obdobie nazývajú aj „život v popole“. Proces prebieha v rovine emocionálnej, sociálnej a pracovnej pohotovosti a to najprv emocionálne vyčerpanie, potom sociálna izolácia čiže samota.²⁰

¹⁹ KŘIVOHLAVÝ, J. 1998. Jak nestratit nadšení. Praha : Grada, 1998. 131 s. ISBN 80-7169-551-3.

²⁰ KLIMEKOVÁ A.: „Burnout“ alebo Kde sa podel náš životný elán. Bratislava: Personálny úrad OSSR, 2007, str. 21

1.3.1 Fázy syndrómu vyhorenia

Syndróm vyhorenia nie je samostatným javom. Je do určitej miery konečným štádiom procesu, ktorý profesor Hans Selye (Kondáš, 1980), zakladateľ štúdia stresu, nazval GAS – General Adaptation Syndrom (všeobecný súbor príznakov vyrovnávania sa s ťažkosťami). Tento proces nazývaný GAS má podľa Selyho tri fázy:

1. fáza - pôsobenie stresu
2. fáza - zvýšená rezistencia
3. fáza - vyčerpanie rezervných síl a obranných možností. Do tejto fázy sa zvyčajne zaraďuje priebeh syndrómu vyhorenia.

Fázy stresu podľa Selyho je možné aplikovať na syndróm vyhorenia nasledovným spôsobom (Magnusson, Gooding, 1997):

- 1. Alarm:** jedinec používa obranné mechanizmy, aby sa vyrovnal s každodennými stresormi a udržal si štandard.
- 2. Rezistencia:** nahromadením konfliktov a rastom frustrácie jedinec vstupuje do druhej fázy, izoluje sa od ostatných a začína byť cynický a rigidný. Ak sa s touto situáciou nevyrovná dostáva sa do nasledujúcej fázy.
- 3. Vyčerpanie:** na pracovisku medzi varovné príznaky patria odchody pracovníkov, absencia, neskoré príchody a nízka pracovná morálka. Starostlivosť o pacientov, interakcia s klientami, žiakmi je chladná a rutinná.²¹

²¹MAGNUSSON, A., GODING, S.: Syndrom vyhoření. In: Lemon 3, Učební texty pro sestry a porodní asistentky, Brno, IDVPZ, 1997, str. 58

John W. James predpokladá 12 po sebe nasledujúcich štádií (fáz) tohto procesu:

1. Snaha osvedčiť sa kladne v pracovnom procese.
2. Snaha urobiť všetko sám.
3. Zabúdanie na seba a na vlastné osobné potreby
4. Práca, projekt, plán, návrh úloha, cieľ sa stávajú tým jediným o čo danému človeku ide.
5. Zmätok v rebríčku hodnôt – nevie sa, čo je podstatné a čo nepodstatné.
6. Nutkavé popieranie všetkých príznakov rodiaceho sa vnútorného napätia ako prejav obrany tomu, čo sa deje.
7. Dezorientácia, strata nádeje, vymiznutie angažovanosti, zrod cynizmu. Útek od všetkého, hľadanie útechy v alkohole či drogách, v tabletkách na upokojenie, nadmernom jedle, hromadenie peňazí..
8. Radikálne pozorovateľné zmeny v správaní – neznášanie rád a kritiky, akéhokoľvek rozhovoru a spoločnosti druhých ľudí (sociálna izolácia).
9. Depersonalizácia – strata kontaktu so sebou samým a s vlastnými životnými cieľmi a hodnotami
10. Prázdnota – pocity zúfalstva zo zlyhania a dopadu až „na dno“. Neutíchajúci hlad po skutočnom, zmysluplnom živote.
11. Depresia – zúfalstvo s poznaním, že nič nefunguje a človek sa ocitá v zmysluplnom vákuu. Sebaocenenie, sebahodnotenie a sebaúcta je na nule. Začiatok pocitu „nie som nič“ a „márnosť nad márnosť“.
12. Totálne vyčerpanie – fyzické, emocionálne a mentálne. Vyplienenie všetkých zásob energie a zdrojov motivácie. Pocit úplnej nezmyselnosti všetkého – i márnosti ďalšieho života.²²

²² KŘIVOHLAVÝ, J. 1998. Jak nestratit nadšení. Praha : Grada, 1998. 131 s. ISBN 80-7169-551-3.

2 PREJAVY SNDRÓMU VYHORENIA

Syndróm vyhorenia má svoje charakteristické prejavy. Jednotliví autori ich rozdeľujú podľa rôznych kritérií na vonkajšie a vnútorné, subjektívne a objektívne, na prejavy vyskytujúce sa v duševnej, citovej, telesnej a sociálnej rovine.

Myron D. Ruch (2003) rozlišuje dva kruhy prejavov vyhorenia: vonkajšie a vnútorné.

Vonkajšie prejavy vyhorenia:

- aktivita vzrastá, produktivita zostáva rovnaká, respektíve klesá
- neustála podráždenosť
- chronická fyzická únava
- neochota riskovať

Vnútorné prejavy vyhorenia:

- strata odvahy
- strata osobnej identity a sebaúcty
- strata objektívnosti
- emocionálna vyčerpanosť
- negatívny duševný postoj

Za jeden z najhlavnejších prejavov vyhorenia považuje M.D. Rush nárast aktivity bez toho, aby sa zároveň zvyšovala aj produktivita. S narastajúcou vyčerpanosťou sa už nedostávajú očakávané výsledky a človek v snahe nahradiť stratu produktivity zvyšuje svoju aktivitu. M. D. Rush opisuje problém syndrómu vyhorenia takto: „S emociálnou vyčerpanosťou klesala aj moja produktivita. Aby som tento proces nejako nahradil, začal som si brať prácu domov, do kancelárie som chodil i v sobotu a zostával som v zamestnaní dlhšie, aby som dohonil to, čo sa mi nepodarilo v priebehu dňa stihnúť. Zvýšenie aktivity len podporilo moju už tak stúpajúcu nespokojnosť s prácou,

pretože aj keď som pracoval úspornejšie, zdalo sa, že nie som schopný nič stihnúť. Naopak, zdalo sa mi, že zostávam čím ďalej tým viac pozadu.“

Ďalším charakteristickým symptómom vyhorenia je podráždenosť. Obeť býva podráždená z vecí, ktoré jej predtým neprekážali. Je podráždená zo seba, lebo nedosahuje požadované výsledky, je podráždená z klientov, kolegov, nadriadených, rozčuľuje je samotná práca a podráždenie prenáša i do súkromného života.

Vyhorený človek má tendenciu unikať pred problémami, stráca súťaživého ducha, začína mať obavy z rizika. Chce sa dostať z pracovného tlaku i z dosahu ľudí, ukryť sa pred svetom. Dôvodom, prečo vyhorení ľudia strácajú odvahu a nechcú riskovať, je že stratil dôveru v seba a svoju schopnosť dosiahnuť úspech. Z optimistov stávajú pesimisti. Pôvodne vysoko motivovaný, cieľavedomý, iniciatívny a výkonný pracovník začína byť apatický, má pochybnosti o sebe, stráca sebaúctu, presvedčenie o zmysluplnosti svojej práce.²³

J. Krivohlavý (1998) rozdeľuje prejavy vyhorenia do dvoch skupín:

Objektívne znaky vyhorenia:

- robia len čo musia,
- netrpezlivosť,
- zlé vzťahy,
- menšia výkonnosť,
- negativistické správanie.

Subjektívne znaky vyhorenia:

- únava,

²³ RUSH, M.: Syndrom vyhoření, Návrat Domu 2003, ISBN 8072550748, str. 41

- negativizmus,
- strata zmyslu života,
- znížená flustračná tolerancia,
- strata sebaúcty
- zvýšená iritabilita. ²⁴

C. Henning a G. Kelle, ktorí sa venovali syndrómu burnout u učiteľov, štrukturujú príznaky vyhorenia do štyroch rovín

Duševná rovina:

- negatívny obraz vlastných schopností, strata sebadôvery
- negatívny až cynický postoj voči žiakom alebo ich rodičom
- strata záujmu o dianie vo vlastnom profesnom odbore
- problémy so sústredením
- únik od reality

Citová rovina:

- podráždenosť a impulzívne správanie
- nervozita a vnútorné napätie
- citová vyčerpanosť
- sklľúčenosť, pocit bezmocnosti
- sebaľútosť, pocit beznádeje
- strata radosti z práce
- pocit nedocenenia

Telesná rovina:

- rýchla unaviteľnosť
- zvýšená náchylnosť k nemociam

²⁴ DOBRÍKOVÁ, P.: Zvládanie záťažových situácií: Ako si zachovať duševné zdravie, Bratislava: Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, 2007, ISBN 978-80-89271-20-7, str. 65

- vegetatívne ťažkosti
- bolesti hlavy
- poruchy spánku
- vysoký krvný tlak
- svalové napätie
- závrate a pocity nevoľnosti
- poruchy chuti do jedla

Sociálna rovina:

- pokles výchovnej angažovanosti
- obmedzenie kontaktov s kolegami i priateľmi
- problémy v rodine a v súkromnom živote
- zanedbávanie svojich záľub a koníčkov ²⁵

Syndróm vyhorenia komplexne postihuje všetky roviny učiteľovej osobnosti. Prejavuje sa v kognitívnej, emocionálnej, telesnej a sociálnej oblasti.

Sú to predovšetkým tieto prejavy:

- učiteľ má negatívny obraz o svojich schopnostiach
- má negatívny postoj k žiakom, rodičom a ku všetkým ktorí od neho niečo vyžadujú
- stráca záujem o odborné témy, ktoré ho predtým zaujímali
- uniká do fantázie a ku koníčkom
- ťažko sa koncentruje a sústreďuje pozornosť
- pociťuje sklúčenosť, smútok, depresie
- má pocit bezmocnosti a bezvýznamnosti
- objavuje sa u neho sebaľútosť
- býva podráždený a nervózny
- má pocit nedostatku uznania
- rýchlo sa unaví
- má zvýšenú náchylnosť k chorobám

²⁵Hennig, C. – Keller, G. : Antistresový program pro učitele. Portál, Praha 1997, str. 18

- má časté bolesti hlavy a zvýšený krvný tlak
- má poruchy spánku
- nedostatočne sa pripravuje na vyučovanie a klesá jeho výchovná angažovanosť
- stráca snahu pomáhať problémovým žiakom
- obmedzuje kontakt so žiakmi, rodičmi a aj kolegami
- dostáva sa do konfliktov v súkromnom živote.²⁶

Autori Biehler a Snowman naznačujú spôsoby zvládania burnout-u v učiteľskom povolání, ktoré možno zhrnúť do troch oblastí:

- 1. Výber kandidátov pre učiteľskú profesiu.** Ukazuje sa, že súčasný stav, keď sa výberové metódy obmedzujú na úroveň odborných vedomostí, nemožno považovať za vyhovujúci. Úspešnosť a tým aj zvládanie záťaže v praxi bude však závisieť od štruktúry osobnosti (stabilita, empatia, komunikatívnosť, odolnosť voči záťaži).
- 2. Príprava učiteľov.** Významnejšiu úlohu ako doteraz majú mať poznatky psychológie a pedagogiky, pričom príprava by mala byť hlavne v praktickej úrovni. Významné je najmä poznanie kladných a záporných čŕt vlastnej osobnosti.
- 3. Dodržanie zásad mentálnej hygieny v práci a v živote učiteľa.** Po zlepšení ekonomických podmienok by mala byť učiteľská profesia nie núdzovým zamestnaním ale povolaním s vysokým poslaním, pre ktoré je určitý stupeň nadšenia a vysokej motivácie samozrejmosťou.²⁷

Podľa Zelinu máme na Slovensku 29% učiteľov s burn out efektom. Problémy postihujú zvlášť učiteľov zo škôl s vysokým počtom problémových žiakov a služobne i vekovo starších pedagógov. Ak sa vychádza z faktov, že

²⁶ DOBRÍKOVÁ, P.: Zvládanie záťažových situácií: Ako si zachovať duševné zdravie, Bratislava: Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, 2007, ISBN 978-80-89271-20-7, str. 68

²⁷ DANIEL, J. : Burnout v učiteľskom povolání a jeho zvládnutie. In: Psychológia a patopsychológia dieťaťa, roč. XXX, 1997, č. 2, str. 183.

problémov na školách je stále viac a vekový priemer pedagógov stále stúpa, je potrebné počítať s tým, že v budúcnosti bude čoraz viac učiteľov postihnutých burn out efektom.

Osobnosť učiteľa, predovšetkým jeho duševná vyrovnanosť, má zásadný význam pre duševnú rovnováhu detí. Zisťuje sa, že nervozita učiteľov, ich nepokoj, celková duševná nevyrovnanosť, zanecháva relatívne výrazné a trvalé stopy v psychike detí. „Vyhorený učiteľ nemôže dobre motivovať žiakov, nenaučí ich veľa, nie je empatický a poskytuje identifikačný a imitačný model znechuteného a unaveného človeka. Nie je ani direktívny, je skôr „vypáleným“ subjektom, ktorý dáva najavo, že ho nič nebaví, na ničom mu nezáleží, ale z niečoho musí žiť. Takýto model správania prezentuje denne na vyučovaní svojim žiakom a generáciám žiakov.“²⁸

Podľa psychológov v každej profesii za stav svojich pracovníkov je zodpovedný vedúci, či riaditeľ. Ten, v snahe dodržiavať princíp participatívnej demokracie na pracovisku, občas dostatočne objektívne nezohľadní podiel zodpovednosti za plnenie úloh a nerovnomerne rozdelí či už mzdové prostriedky alebo iné formy ocenenia svojich pracovníkov. V tomto prípade sa odporúča reagovať niektorou z asertívnych zásad správania sa a primeraným spôsobom vyjadriť spätnú väzbu, ktorej utlmovanie by v konečnom dôsledku iba kumulovalo vnútorné napätie a stresovalo by náš organizmus. Psychológovia odporúčajú nielen poskytovať pravidelnú spätnú väzbu svojmu zamestnávateľovi, ale aj žiadať jeho vyjadrenie o našej práci, čím sa v konečnom dôsledku odbúravajú komunikačné bariéry na oboch stranách vedúce ku zbytočným tenziám na pracovisku. Výcviky asertivity, či komunikačných zručností sú dnes súčasťou mnohých aktivít profesionálnych odborníkov a vrelo ich odporúčame do pozornosti širokej učiteľskej obce, hlavne manažmentu škôl. Existujú len dve rady ako možno prežiť roky učiteľovania bez vážnejšej újm na zdraví :

1. Vybudujte si pevné hranice svojej osobnosti.

²⁸ ZELINOVÁ, M. : Učiteľ a burnout efekt. Pedagogika roč. XLVIII, 1998, str. 165

2. Problémy nechajte občas rozplynúť! (Vraj, ak sa problém tri dni nerieši, vyrieši sa aj sám).

V šesťdesiatych rokoch sa americkí lekári T. H. Holmes a R. H. Rahe pokúsili „objektívizovať“ príčiny stresovanosti. Stresor videli v každej zmene životných podmienok. Uvádzajú 41 pozitívnych a negatívnych životných udalostí, hodnotených podľa stupňa prispôsobenia, ktoré je potrebné vynaložiť k vyrovnaní sa s touto udalosťou. Dosiahnutie viac ako 300 bodov počas jedného roka podstatne zvyšuje riziko ochorenia, zatiaľ čo počet bodov 150 znamená len malú pravdepodobnosť ochorenia. Pokúste sa vypočítať si vlastné rizikové skóre pomocou nižšie uvedených údajov a nezabudnite, že aj pozitívne udalosti v našom živote môžu spôsobiť narušenie rovnováhy, a preto by sme ich mali prežívať s patričným nadhľadom a chladnou myslou.²⁹

²⁹ Míček, L. – Zeman, V. : Učiteľ a stres. Vade mecum, Opava 1997, str. 145

3 PREVENCIA SYNDRÓMU VYHORENIA

Presný a zaručený recept na predchádzanie, alebo liečenie burnoutu asi neexistuje. Ide o to že každý človek je iný a tiež aj organizmus sa s určitými situáciami vyrovnáva rozlične. Niektorí sa s ním vie vyrovať dobre a rýchlo ale jeho spôsob nezaručí rýchle vyrovnávanie sa aj niekomu inému. „Návod ako riešiť situáciu nie je jednoznačný. Vždy závisí od vyvolávajúcich okolností, individuálneho prístupu a možností jednotlivca“. Každý však má možnosť vysporiadať sa s týmto problémom sám. Ešte skôr ako začne je ale dobré ak človek pozná a ovláda svoje možnosti, a to, kam až siahajú jeho vôľa zvládnuť to zistí až keď sa rozhodne zvládnuť to sám. Na možnosť prevencie a zvládania vyhorenia sa možno pozeráť cez vnútorné zdroje kde je v popredí otázka zmysluplnosti života, uspokojenie potrieb, motivácia, hnacia sila ktorá je u každého jedinečná a vyrovnávaný pomer medzi situáciami, ktoré nás v živote zaťažujú a tými, ktoré nám pomáhajú ťaživé situácie riešiť. Sebareflexia nám môže pomôcť predísť nadmernej záťaži ktorú pociťujeme. Je veľmi pravdepodobné, že sa budeme musieť niečoho vzdať, alebo niečo zmeniť.³⁰

Hawkins a Shohet 2004, odporúčajú zaoberať sa burnoutom skôr, ako k nemu príde, podľa nich je potrebné aby sa človek zamyslel nad svojou tienistou motiváciou k práci v pomáhajúcich profesiách, aby sledoval svoje vlastné príznaky stresu a vytváral si zdravý systém podpory prostredníctvom supervízie, postaral sa o vlastný zmysluplný, príjemný a fyzicky aktívny život mimo role pomáhajúceho, nepodliehal apatii a nestratil záujem o profesionálny vývoj, prostredníctvom učenia sa neustále vyvíjal a nie aby pracoval stále iba podľa zavedených vzorcov, preventívny prístup k vyhoreniu musí spočívať vo vytváraní učiaceho sa prostredia, ktoré trvá rovnako dlho, ako profesijná dráha pomáhajúceho.³¹

³⁰ KLIMEKOVÁ A.: „Burnout“ alebo Kde sa podel náš životný elán. Bratislava: Personálny úrad OSSR, 2007, str. 79

Klimeková 2007, taktiež opísala viacero možností v prevencii a zvládání syndrómu vyhorenia a to sociálna opora, ktorá má podobu vypočutia, povzbudení, poskytnutia súcitu a pod.; sociálna sieť ako kontakty, dobré vzťahy, kladné hodnotenia, priestor pre seberealizáciu, lepšie pracovné podmienky s ohľadom na prevenciu stresu a syndrómu vyhorenia. V tímovej práci je dôležitá organizácia a deľba práce, vzájomná dôvera a uznanie. V neposlednom rade má význam aj ochrana zdravia a zdravý životný štýl a osobná zodpovednosť za seba a svoje zdravie jak psychické tak fyzické.³²

3.1 Prevencia burnout učiteľov

C. Henning a G. Keller (1998) sa zamerali na prevenciu burnout procesu u učiteľov, v rámci ktorej odporúčajú určité stratégie prekonávania stresu. Pri vymedzovaní svojich doporučení sa zameriavajú na tri najdôležitejšie oblasti ľudského života: pracovnú oblasť, súkromné vzťahy, životné postoje a zdravie. Pre všetky uvedené základné životné oblasti existujú podľa autorov tri východiská k prevencii stresu:

- znížiť počet stresových situácií v priebehu pracovného dňa.
- zmierniť emocionálne rozrušenie, ktoré sa dostavuje so stresom.
- zmeniť spôsob zaobchádzania so stresovými situáciami, ktoré človek nemôže ovplyvniť

Prevencia stresu v pracovnej oblasti je založená na zmene myšlienkových a pociťových vzorcov, ktoré vyvolávajú stres, prerušení negatívnych pociťových stavov, sebaistým vyrovnaním sa s nárokmi druhých, zvyšovaní

³¹ HAWKINS, P., SHOHET, R.: Supervize v pomáhajících profesích. Portál 2004, ISBN: 88071787159, 9788071787150, str. 33

³² KLIMEKOVÁ A.: „Burnout“ alebo Kde sa podel náš životný elán. Bratislava: Personálny úrad OSSR, 2007, str. 80

pracovnej kvalifikácie, zlepšovaniu komunikácie a spolupráce v učiteľskom zbore.

Hennig a Keller dobre popísali predchádzanie vyhorenia vo svojej publikácii antistresový program učiteľa:

- Znížte príliš vysoké ideály. Ak ich máte, je to väčšie riziko frustrácie. Akceptujte skutočnosť že človek je tvor schybami a nedostatkami.
- Neprepadnite syndrómy pomocníka. Nesnažte sa byť zodpovedný za všetko a za každého. Nesnažte sa všetko brať na seba a každému pomáhať. Nedá sa to zvládnuť a čím viac budete ostatným pomáhať, tým budú bezmocnejší.
- Naučte sa hovoriť “nie“. Buďte asertívnejší a presadzujte si viac sami seba. Nenechajte sa preťažovať.
- Stanovte si priority. Nemusíte byť všade a vždy. Neplytvajte svojou energiou a rôzne aktivity. Sústreďte sa na podstatné činnosti. Dobrý plán ušetrí polovičku práce. Vážte si svoj čas a urobte si prestávky na načerpanie energie.
- Vyjadrujte otvorene svoje pocity, city a prežívanie. Ak sa vás niečo dotkne alebo rozčúli, dajte to najavo. Urobte to tak aby ste sa nedotkli inej osoby ale neduste to v sebe – ničí vás to. Vyslovená bolesť je polovičná bolesť.
- Hľadajte emocionálnu a vecnú podporu. Nájdite si dôverníka s ktorým môžete otvorene hovoriť o svojich problémoch a ktorý vám priamo povie o vašom správaní. Nebojte sa požiadať o pomoc.
- Vyvarujte sa negatívneho myslenia – ak sa začnete ľutovať a plakať nad sebou, aký ste chudák tak je to začiatok konca. Radšej sa radujte z toho čo dokázate a vychutnávajte to čo má pre vás hodnotu.
- V kritických situáciách a konfliktoch zachovajte rozvahu. Ovládajte sa a snažte sa predchádzať problémom. Poučte sa z každého konfliktu. Analyzujte svoje správanie a navrhujte lepšie, efektívnejšie. Je to tvorivá práca na sebe.

- Dopĺňajte si energiu. Vaša práca nie je pupkom sveta. Každý je nahraditeľný. Dobre relaxujte. Žite zdravo, zdravo jedzte, športujte, majte dostatok spánku.
- Buďte tvorivý, otvorený novým skúsenostiam, tešte sa aj z malých vecí. Neustále sa vzdelávajte – dodá vám to sebadôveru. Hľadajte pravý zmysel života.

Pre súkromnú oblasť autori doporučujú nachádzať emocionálnu oporu v blízkych ľuďoch a skvalitňovať priateľské a partnerské väzby.

V oblasti životných postojov je potrebné objaviť a využívať silu pozitívneho myslenia, orientovať sa na budúcnosť, zvážiť časovú organizáciu denných aktivít, hľadať zmysel života sebatrancendenciu – to znamená dereflektujúcim, od seba odvádzajúcim spôsobom.³³

V oblasti zdravia je nutné viesť fyzicky a psychicky zdravší život, teda zdravo sa stravovať, mať dostatok pohybu, spánku a pravidelne relaxovať.

V roku 1983 u nás vyvolal pozornosť verejnosti Psychobalzam autora M. Kožiaka, ktorý čiastočne vyplniť medzery v psychohygienickej starostlivosti o širokú verejnosť.

O. Kondáš (1986) je jedným z prvých autorov u nás, ktorý vypracoval kognitívnostrategický program a prekonávanie stresu – PROPRES. Dl do rúk psychológom metódu, pomocou ktorej môžu pomôcť znižovať, zvládať psychickú záťaž a stres u pracovníkov v rizikových profesiách, respektíve posilňovať ich odolnosť voči záťaži a stresu. O. Kondráš včlenil do svojho programu na prekonávanie stresu prvky Elisovho prístupu, ktorý pokladá iracionálne myšlienky za neadekvátnu súčasť hodnotenia stresovej situácie. Do metodického arzenálu zaradil tak polemiku s iracionálnymi presvedčeniami,

³³ MIŠKOLCOVÁ, L.: Syndróm vyhorenia u učiteľov základných škôl a možnosti jeho prevencie. Zvolen 2008, ISBN: 978-80.8083-625-2, str. 62 - 63

ako aj metodiku vnútorného dialógu. Všeobecne povedané, ak sa má stresová situácia tvorivo riešiť, treba nájsť racionálnu premisu, nerozumný preklad, ktorý vedie do slepej uličky – do neriešiteľnej situácie. A práve to uskutočňujú psychológovia, ktorí venujú mnoho pozornosti zisťovaniu toho, čo človeka do tejto slepej uličky vedie. J. Křivohlavý (1994) uvádza, že súbor týchto zistení je možné vyjadriť slovom: „musím“, v ktorom sú obsiahnuté tieto nezdravé tendencie:

1. Neskrotná túžba po úspechu a spoločenskom uznaní.
2. Nereálne požiadavky na vzájomné vzťahy medzi ľuďmi.
3. Predstava, že všetko musí ísť bez problémov a okamžite sa uskutočniť.

V. Bajčík (1998) uvádza, že k tvorbe takýchto iracionálnych predstáv, a tým ku vzniku stresových situácií dochádza najčastejšie príliš rýchlou generalizáciou, selektívnou abstrakciou, zveličovaním, čierno – bielym myslením a personalizáciou.

J. Praško ((2003) popisuje terapeutický program, ktorý vytvoril Meichenbaum pod názvom Stress Inoculation Training – SIT. Jeho zmyslom nie je pomôcť jedincovi vyriešiť konkrétne stresujúce situácie a problémy, ale všeobecne zlepšiť jeho schopnosť zvládať stresujúce situácie. Cieľom tohto programu je, aby sa človek naučil rýchlo rozpoznať problémové situácie a pomocou určitých kognitívnych a behaviorálnych postupov dokázal tieto situácie úspešne zvládnu. Postup pri nácviku zvýšení odolnosti voči stresu je možné rozdeliť do troch fáz:

- fáza získavania informácií a poučenie jedinca
- fáza nácviku zvládania jednotlivých stresujúcich situácií
- fáza praktického uplatnenia získaných spôsobilostí.

K praktickému uplatneniu nacvičených spôsobilostí v reálnych situáciach pristupuje jedinec v tretej fáze SIT, ale vždy až potom, ak požadované metódy cvične dobre zvláda.³⁴

Kyriacou (2001) delí individuálne zvládacie stratégie učiteľov na:

- **priame aktívne techniky** – patrí sem všetko, čo učiteľ robí, aby eliminoval zdroje stresu. Prvým krokom je uvedenie si zdrojov stresu. Potom nasleduje aktivita, ktorá buď vedie k zvládnutiu stresujúcej požiadavky, alebo k jej odstráneniu. Tieto techniky vyžadujú napr. efektívnejšie organizovanie, získavanie nových vedomostí, zručností a pracovných schopností.
- **paliatívne techniky** – sú zamerané na znižovanie pocitov stresu, ktorý sa objaví:
 - mentálne – sú založené na zmene hodnotenia stresujúcej situácie
 - fyzické – aktivity, ktoré pomáhajú učiteľovi získať a udržať schopnosť relaxovať.

Nagelová a Brownová (2003) navrhli ABC model manažovania učiteľského stresu, ktorý pozostáva z troch krokov:

1. Acknowledge – prvým krokom je uznanie toho, že určité veci učiteľa stresujú,

2. Behavior modification – v rámci modifikácie správania autorky odporúčajú napr. kreatívne riešenie problémov (pozostáva z piatich krokov:

1. popísať problém,

2. vytvoriť nápady na jeho vyriešenie,

3. vybrať najvhodnejšie riešenie a vylepšiť ho,

³⁴ MIŠKOLCOVÁ, L.: Syndróm vyhorenia u učiteľov základných škôl a možnosti jeho prevencie. Zvolen 2008, ISBN: 978-80.8083-625-2, str. 64 - 65

4. uskutočniť riešenie,

5. zhodnotiť výsledok), stratégie časového manažmentu (napr. škatuľkovanie - dôležité úlohy zaradiť do „krabice“ A, menej dôležité do „krabice“ B a zostávajúce do C a kognitívnu reštruktúraciu (kognitívne prerámovať stresor tak, že získa pozitívny alebo neutrálny význam).

3. Communication – vo verbálnej komunikácii odporúčajú autorky dodržiavanie zásad asertívnej komunikácie (naučiť sa hovoriť nie, bez pocitov viny a pod.). Ďalej upozorňujú na dôležitosť neverbálnej komunikácie, ktorou učiteľ významne ovplyvňuje správanie svojich žiakov. Reč tela môže učiteľ najlepšie kontrolovať vtedy, ak sa naučí zostať v klude (napr. zavrieť oči a zrelaxovať sa vo vypätej situácii).

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

- **Zmena myšlienkových a pocitových vzorcov, ktoré vyvolávajú stres**
 - iracionálne myšlienkové vzorce významnou mierou prispievajú k stresu a vedú k negatívnym citovým reakciám na vonkajšie udalosti. U učiteľov sa často vyskytujú tieto iracionálne presvedčenia:
 - učiteľ má byť obľúbený a uznávaný čo najväčším počtom osôb
 - dobrý učiteľ nerobí chyby
 - je katastrofálne, ak sa veci nedejú podľa ideálnych predpokladov
 - je stále ťažšie vychovávať a učiť deti
 - len učiteľ sám je zodpovedný za blaho žiakov a musí sa pre nich obetovať

Takéto myšlienkové vzorce vedú napokon k hnevu, sklamaniu, rozmrzenosti v zamestnaní a sebaevalvácii osobnosti. Pre odbúranie stresu z povolania je dôležité tieto vnútorné stresory nájsť, rozobrať každú myšlienku, preskúmať jej správnosť a nájsť racionálnejší spôsob myslenia.

- **Prerušenie negatívnych pocitových stavov** – významnú úlohu hrá v situáciách, kde učiteľ nemôže ovplyvniť okolnosti vyvolávajúce stres. Tu pomáhajú predovšetkým stratégie imunizácie proti stresu, ktoré stavajú na nezlučiteľnosti kľudného dychu a uvoľneného tela so stresovými reakciami. Dôležité je natrénovanie kľudného dychu a predstavy obľúbeného miesta spojenej s nejakým pohybom tela.
- **Sebaisté vyrovňovanie sa s nárokmi druhých** – učiteľ je vystavený rôznym nárokom od žiakov, ich rodičov, kolegov, vedenia školy aj verejnosti. Tieto očakávania sú veľmi vysoké a často si navzájom odporujú. Učiteľ by si mal ujasniť, ktoré očakávania ho najviac stresujú, vymedziť si voči nim určité hranice a naučiť sa hovoriť nie, ak sa od neho žiada príliš moc.
- **Zvyšovanie pracovnej kvalifikácie** – sem patrí kritická analýza profesionálnych zručností a ich korekcia. Obvykle sa narazí na oblasti plánovania práce, riadenia vyučovania a motivácie žiakov k učeniu.
- **Zlepšovanie komunikácie a spolupráce v učiteľskom zbore** – tu je nutná súčinnosť celého kolektívu. Možnými spôsobmi zlepšenia sú:
 - efektívnejšie usporiadanie pedagogických rád a konferencií
 - vytvorenie burzy nápadov pre výuku
 - pedagogické rozhovory
 - vzájomné hospitácie učiteľov na vyučovaní
 - komunikatívnejšie usporiadanie zborovne a kabinetov
 - vypracovanie pravidiel, ako zachádzať s konfliktmi
 - dohoda o konštruktívnom prístupe k prehreškovi žiakov atď.³⁵

Podľa Míčka a Zemana (1992) sú najstresujúcejšími faktormi v povolání vysoké psychické nároky, medziľudské vzťahy, sociálne práva, zmysluplnosť činnosti, kontakt s príjmom práce a miera zlučiteľnosti práce s rodinným

³⁵ HENNING, C., KELLER, G. (1999). Antistresový program pro učitele: projevy, příčiny a způsoby překonání stresu z povolání. Praha: Portál., str. 129

životom. Z týchto poznatkov autori vychádzali pri formulovaní zásad, ktoré by mali znižovať stresovanosť a zvyšovať spokojnosť v učiteľskom povolání:

- **Plná možnosť uplatnenia osobnostných predpokladov a rozvinutia osobného štýlu v práci** - učiteľ môže byť pri svojej práci tvorivou osobnosťou. Preto by sa mal neustále vzdelávať a zdokonaľovať vo svojom obore, metódach učenia, spôsoboch porozumenia žiakom aj samému sebe a ako zdokonaľovať vlastnú osobnosť.
- **Uplatnenie vlastného rozhodovania, široký priestor pre samostatnú prácu** -v súčasnosti sa od učiteľa vyžaduje iniciatívny prístup k riešeniu problémov. Mal by preto disponovať dostatočným množstvom času na plnenie svojich povinností, do organizácie ktorých mu nikto nezasahuje.
- **Zmiernenie intenzity psychických nárokov** - povolanie učiteľa, ktorý je zodpovedný za vedenie výchovy aj výuky žiakov je psychicky náročné. Učiteľom by preto malo byť umožnené sebavzdelávanie a dostatok času pre regeneráciu síl.
- **Sociálne práva** - v školách by rozhodovanie malo byť postavené na súhlase väčšiny členov učiteľského zboru. Učitelia musia mať tiež právo na sťažnosť, či hájenie svojich záujmov a požiadaviek prostredníctvom odborov.
- **Sociálne kontakty** - povolanie učiteľa poskytuje pomerne široké spektrum kontaktov (od kolegov až po širšiu učiteľskú a neučiteľskú verejnosť). Tie by mal učiteľ pre svoj rozvoj bohato využívať.
- **Spoločenské uznanie učiteľovej práce** - predpokladom k znovunadobudnutiu spoločenského uznania pedagogickej profesie je jej odhalenie pred verejnosťou. Jednotlivé školy by preto napríklad mohli preukazovať svoje kvality v zdravej súťaži.
- **Dlhodobý dopad učiteľovej práce (spätná väzba)** - učitelia zanechávajú stopu v charakteroch svojich žiakov a bývajú zdrojmi inšpirácie v hodnotovej orientácii mladých ľudí, hlavne v mravnej oblasti.

- **Ovplyvnenie rodinného života** - na jednej strane predstavuje povolanie učiteľa príspevok k porozumeniu vlastným deťom a ich výchove. Naopak, vysoká osobná angažovanosť a únava zo sociálnych kontaktov ale môže brzdiť angažovanosť vo vlastnej rodine.³⁶

K redukcii stresu u učiteľov môže významnou mierou prispieť aj škola a jej vedenie. The National Education Association zverejnila Sprievodcu pre zníženie stresu, v ktorom odporúča školám nasledovné kroky:

- Uistite sa, že učitelia majú rozumné pracovné zaťaženie a adekvátne prestávky.
- Redukujte alebo eliminujte málo hodnotné úlohy, najmä ak interferujú s časom a energiou, ktoré by mohli byť venované vyučovaniu.
- Umožnite učiteľom účasť na rozhodovaní, hlavne ak sa týka dôležitých profesionálnych a personálnych záležitostí.
- Vytvorte komunikačný systém, ktorý bude informovať učiteľov o školských, ročníkových, úsekových a personálnych rozhodnutiach.
- Poskytnite učiteľom príležitosti na rast, postup a povýšenie. Vytvorte kariérne rebríky a podporte učiteľov pri aspiráciách na nové pozície.
- Vytvorte školskú klímu, ktorá oceňuje učiteľov a ich prácu. Podporte ducha kolegiality a spolupráce medzi personálom.
- Eliminujte faktory prostredia spôsobujúce stres, ako hluk, preplnenie a znečistenie vzduchu.
- Uistite sa, že škola a jej okolie sú bezpečné. Vytvorte postupy na vysporiadanie sa s rušivými študentmi, vážnymi disciplinárnymi problémami a problémami, ktoré môžu viesť k násiliu v škole.³⁷

³⁶ MÍČEK, L. – ZEMAN, V. : Učitel a stres. Vademecum, Opava 1997, SBN 80-86041-25-5, str. 75

³⁷ MIŠKOLCOVÁ, L., ŠIMKOVIČ, M. Syndróm vyhorenia u učiteľov vo vzťahu k vybraným osobnostným dimenziám. In 1. konferencie Škola a zdravie 21, Brno 2005, s. 447-458.

3.2 Zvládanie syndrómu vyhorenia (Prevencia, liečba)

Základnou ľudskou vlastnosťou je schopnosť myslieť, cítiť a konať tak, aby sme si udržali vlastné sebavedomie. Človek má okrem svojich základných fyziologických potrieb aj dve ďalšie dôležité potreby: efektívne zvládať problémy a udržať si vlastné sebavedomie. Vyžaduje to schopnosť rozhodovať sa. Niekedy je ťažké určiť to najdôležitejšie. Preto je nutné stanoviť si hranice s ohľadom na vlastné profesionálne aktivity, aby sme nestratili kontrolu a nadhľad nad vlastným súkromím. Učiteľ musí žiť aj za múrmi školy.

V prevencii syndrómu vyhorenia je dôležité pochopiť význam troch dôležitých pojmov:

- empatia,
- vedomosti,
- sebapoznanie.

Empatia

Definuje sa ako schopnosť pochopiť prežívanie inej osoby a toho, prečo reaguje určitým spôsobom. To znamená byť blízky inému človeku, byť prítomný a schopný prežívať jej pocity, primerane reagovať. Je to ťažká, často bolestivá úloha a môže zvyšovať vlastné vnútorné napätie. Empatia je jedným z najdôležitejších umení, ktoré by mala človek ovládať, aby predišiel syndrómu vyhorenia.

Vedomosti

Užitočné sú teoretické vedomosti a praktické zručnosti z rôznych oblastí. Tieto schopnosti sú dôležitou oporou, sú zdrojom sebavedomia pri práci s pacientmi, ich rodinnými príslušníkmi a najbližšími. Vedomosti je potrebné sústavne si obnovovať.

Sebapoznanie

Dôležité je poznanie svojich silných a slabých stránok, svojich reakcií a schopnosť empatie. Čím lepšie sa učiteľ pozná, tým je lepšie je pripravený

vyrovnať sa s problémami. Je potrebné mať vedomosti o príčinách, ktoré vedú k syndrómu vyhorenia a ako mu predchádzať. Pochopiť dôležitosť starostlivosti o seba samého, ak chceme pomáhať iným. Akceptovať prirodzené limity učiteľa.

Kvalitu života môžeme v mnohom zlepšiť vhodným využitím svojho voľného času:

- udržiavať sa v dobrej fyzickej kondícii aktívnym a zdravým životným štýlom
- dobre si rozplánovať svoj voľný čas
- stýkať sa s dobrými priateľmi
- chodiť na koncerty, do divadla, na výstavy naučiť sa umeniu relaxovať³⁸

3.2.1 Všeobecné návrhy antistresových opatrení:

1. zaviesť sabatiku (v USA učitelia po piatich rokoch praxe majú nárok na sabatiku – je to rok plateného voľna, kedy dostávajú 60% zo svojho platu, i keď nechodia do práce. V tomto čase väčšinou učitelia realizujú kvalifikačné štúdium, aby mohli prejsť do vyššej triedy. Často navštevujú iné krajiny, aby načerpali výskumný materiál pre svojugraduáciu)
2. vzdelávať učiteľov v psychológii vzťahov
3. zriadiť diskusné kluby učiteľov
4. viac radiť – menej kontrolovať
5. školám dať viac skutočnej autonómie
6. zriadiť na školách oddychovú miestnosť pre učiteľov
7. zabezpečiť prítomnosť sociálnych pracovníkov na školách
8. vylepšiť status učiteľskej profesie.³⁹

³⁸ KLIMEKOVÁ A.: „Burnout“ alebo Kde sa podiel náš životný elán. Bratislava: Personálny úrad OSSR, 2007, 69s.

³⁹ MIŠKOLCOVÁ, L.: Syndróm vyhorenia u učiteľov základných škôl a možnosti jeho prevencie. Zvolen 2008, ISBN: 978-80.8083-625-2, str.78

4 VŠEOBECNÁ CHARAKTERISTIKA UČITEĽSKEJ PROFESIE

Je učiteľstvo povoláním, alebo profesiou? Aké sú významné rozdiely pojmov: zamestnanie, povolanie, profesia?

Pozrime sa na ich chápanie v nedávnej minulosti – z aspektu psychológie práce.

J. Ružička, O. Matoušek, A. Hladký (1972) uvádzajú, že pojem zamestnanie má najširší význam a vzťahuje sa na veľké sociálne skupiny z hľadiska všeobecnej spoločensko-ekonomickej charakteristiky pracovného zaradenia. Povolanie podľa uvedených autorov zahŕňa špecifickú formu práce, spočívajúcu na zvláštnom chápaní etickej a sociálnej funkcie práce.

Profesia má v porovnaní s predchádzajúcimi pojmami najužší význam. Je konkrétnym vymedzením, pevne stanoveného okruhu vykonávaných pracovných úloh, formalizovaných obvykle v určitom profesijnom štatúte, pričom sú definované formálne požiadavky na kvalifikačnú úroveň, prípadne aj na dĺžku praxe v príslušnom odbore.

Podobne definuje profesiu aj V. Provazník (2002) ako: „určitý špeciálny úsek pracovnej činnosti, ktorý vyžaduje špecifickú prípravu a zahŕňa konkrétny súbor nevyhnutných vedomostí, spôsobilosti a špecializovaných činností (úloh), ktoré sú súčasťou určitého profesijného profilu – štatútu“.

V súčasnom chápaní sa profesiou teda rozumie relatívne ucelený súbor spolu viac, či menej súvisiacich pracovných činností, umožňujúcich ľudskému jedincovi zúčastniť sa (samostatne, alebo v kooperácii s ďalšími) sociálno – ekonomických vzťahov pri tvorbe potrebných hodnôt. Súbor pracovných činností, naplňajúcich profesiu sa sformoval v historickom vývine ľudskej spoločnosti.

Americký autori A. C. Ornstein a D. U. Levine (podľa Pruchu, 1997) konštatujú, že učiteľstvo nespĺňa všetky kritéria profesie (autori uvádzajú 14 charakteristík), preto ho považujú za „semiprofesiú“.⁴⁰

⁴⁰MIŠKOLCOVÁ, L.: Syndróm vyhorenia u učiteľov základných škôl a možnosti jeho prevencie. Zvolen 2008, ISBN: 978-80.8083-625-2, str. 7

V protiklade s tvrdením uvedených amerických autorov je známe zaradenie učiteľstva medzi profesie (vedecké, technické, slobodné a príbuzné) v systéme klasifikácie profesií Medzinárodného úradu práce v Ženeve, už z roku 1968.

Učiteľstvo je jednou z profesií, je to činnosť, vykonávaná ako zamestnanie. Učiteľ ako zamestnanec je podrobený určitým zamestnaneckým normám. Normy vytvárajú vonkajší rámec učiteľskej činnosti.

V učiteľskej profesii ide o niečo iného, než len o plnenie predpísaných povinností, ktoré je potrebné plniť, aby učiteľ mohol byť nazvaný disciplinovaným pracovníkom.

V praxi sa vynárajú otázky, ako učiteľskú profesiu o najadekvátnejšie objasniť vzhľadom k jej špecifikám. V skúmaní tejto profesie sa stretávame s rôznymi prístupmi (Prucha, 2002):

- objasňovanie profesie z hľadiska činností, ktorú učelia vykonávajú – na základe toho je možné profesiu pomerne detailne popísať s využitím profesiogramov (profesiogram zahŕňa všeobecnú charakteristiku profesie, súhrn povinností pracovníka, popis obsahu pracovnej činnosti s jej zodpovedajúcimi úkonmi a operáciami, popis pracovných podmienok, inventár požiadaviek na pracovníka, popis postavenia profesie v spoločnosti a rozsah spoločenskej zodpovednosti pracovníka),
- poukazovanie na špecifické skupiny, existujúce vnútri tejto rozsiahlej spoločenskej kategórie (teda učelia rôznych stupňov a rôznych typov škôl),
- kategorizovanie učiteľov podľa funkcií (triedny učiteľ, uvádzajúci učiteľ, výchovný poradca atď.),
- objasňovanie učiteľskej profesie z hľadiska jej objektívnych determinánt, za ktoré sú považované tie faktory, ktoré sú dané politickým, ekonomickým, sociálnym prostredím, v ktorom učelia svoje povolanie vykonávajú – teda či pracujú v demokratickej, či

v reštriktívnej spoločnosti, ako sú ekonomicky oceňovaní, akú majú spoločenskú prestíž,⁴¹

- poukazovanie na rozdielnosť etáp profesijnej dráhy, z čoho vyplýva požiadavka objasňovať, aké charakteristiky sú príznačné napr. pre učiteľov, ktorí začínajú svoju profesijnú kariéru a aké pre tých, ktorí sú v danej profesii už dlhoročnými a skúsenými odborníkmi,
- skúmanie profesie z hľadiska prípravy pre učiteľské povolanie, čo je najdiskutovanejšia záležitosť u nás, ako aj vo svete.

Rôzne charakteristiky učiteľskej profesie sú dnes predmetom rozsiahlych výskumov zameraných na učiteľa a tiež úvah a plánov vzdelávacej politiky u nás, ako aj v zahraničí.⁴²

4.1 Profesia učiteľa

Podľa Čápa a Mareša (2001) kladie učiteľská profesia náročné a psychologicky rozmanité požiadavky. Úlohou učiteľov je:

- **vzdelávať** – sprostredkovať žiakom vedomosti, zručnosti, spôsoby myslenia a činnosti konkrétneho vedného, technického či umeleckého oboru
- **vychovávať** – rozvíjať záujmy, postoje, schopnosti a charakter žiakov na podklade poznania ich typologických a individuálnych rozdielov.

Z výchovnej a vzdelávacej úlohy vyplýva rada požiadaviek:

- osvojenie si daného oboru a sústavné zdokonaľovanie sa v ňom, podľa ďalšieho vývoja

⁴¹ MIŠKOLCOVÁ, L.: Syndróm vyhorenia u učiteľov základných škôl a možnosti jeho prevencie. Zvolen 2008, ISBN: 978-80.8083-625-2, str.8

⁴² MIŠKOLCOVÁ, L.: Syndróm vyhorenia u učiteľov základných škôl a možnosti jeho prevencie. Zvolen 2008, ISBN: 978-80.8083-625-2, str. 9

- osvojenie a prehľbovanie pedagogických a psychologických poznatkov, metód a spôsobov myslenia potrebných pre poznávanie žiakov a pôsobenie na nich
- dbanie o pomôcky, didaktickú techniku a pod.
- realizovať adekvátne interakcie a komunikáciu so žiakmi, ale tiež ich rodičmi, s ostatnými učiteľmi a nadriadenými, zdokonaľovať sa v sociálnych skúsenostiach,
- organizovanie vlastnej činnosti i činnosti žiakov v triede, či menších skupinách, súčinnosť učiteľov vyučujúcich v tej istej triede, súčinnosť s rodičmi, vedením oddielov a záujmových krúžkov a pod.
- najmä v menších mestách a obciach sa od učiteľa očakáva účasť na kultúrnom, či športovom živote aj mimo školu
- dbať na starostlivosť o svoje telesné a duševné zdravie, sústavné poznávanie a korigovanie samého seba, poskytovanie modelu zrelej osobnosti žiakom.⁴³

Podľa Pedagogického slovníku (Průcha, Walterová, Mareš, 2009), je súhrn požadovaných predpokladov pre vykonávanie určitého povolania, a to s predpísaným stupňom zložitosti, presnosti a namáhavosti práce a vo vyžadovanej kvalite definované ako kvalifikácie.

Je však nutné operovať ešte s jedným termínom, do značnej miery s prekrývajúcim sa pojmom kvalifikácie, a to je „pedagogická spôsobilosť“. Pařízek (1988) odlišoval niekoľko zložiek spôsobilosti učiteľov pre úspešný výkon jeho povolania. Zaradená je tu spôsobilosť odborná, výkonová, osobnostná, spoločenská a motivačná.

Dnes však sú pojmy „kvalifikácia učiteľa“ a „pedagogická spôsobilosť“ rozvíjané predovšetkým v rámci teórie o kompetenciách učiteľa a o štandardoch učiteľskej profesie.

⁴³ Čáp J., Mareš J.: Psychologie pro učitele, Praha 2001, ISBN 80-7178-463, str. 97

Pařízek (1988) uvádza na základe vlastnej analýzy nasledovný podiel pracovných činností učiteľov:

- vyučovanie v triede – 56,3 %
- organizačné a administratívne práce – 6,8 %
- mimotriedna a mimoškolská činnosť žiakov – 3,5 %
- kontakt s rodičmi – 1,5 %
- verejná činnosť – 4,9 %
- akcie školskej správy – 2,7 %
- príprava na vyučovanie – 21,2 %
- materiálne technické práce – 3 %

Z Pařízkovej analýzy (1988) ďalej vyplýva, že viac ako polovicu pracovnej náplne učiteľa tvorí vlastný vyučovací proces, v rámci ktorého sú hlavnými činnosťami:

- **Motivácia žiakov k učeniu** - učiteľ motiváciou smeruje k tomu, aby žiak urobil predmet vyučovania svojím cieľom. Východiskom motivácie sú potreby žiakov. Poznávacie potreby možno aktualizovať napríklad problémovým učením či odvolaním sa na skúsenosť žiakov. Sociálne potreby sú uspokojované spôsobom vedenia žiakov, celkovou atmosférou triedy a pod. A napokon potreby výkonové, spojené s potrebou úspechu a elimináciou neúspechu, sa uplatňujú pri vyučovaní porovnávaním predchádzajúcich a súčasných výkonov žiaka, súťažien medzi žiakmi, známkovaním, odmenou a trestom.

Vyjadrením potrieb sú ciele, a preto je dôležité ako ciele vyučovania prijímajú žiaci. Ciele kladené žiakmi závisia na tom, ako posudzujú svoje možnosti dosiahnuť ich. Úlohu tu zohráva učiteľovo hodnotenie, priame a nepriame, slovné aj mimoslovné. Učiteľ motivuje žiakov k učeniu viacerými spôsobmi:

- Vzdelávacím obsahom, u ktorého je zrejmá možnosť uplatnenia v praxi, ktorý vysvetľuje javy, s ktorými sa žiaci stretli, ale celkom ich nechápu, ktorý je blízky ich životným skúsenostiam, problémom a doposiaľnemu vzdelaniu. Žiakov motivuje každá konkretizácia, začlenenie poznatkov do nových a pochopiteľných vzťahov a primeranosť učiva.
 - Metódou a organizáciou vyučovania, pri ktorom žiaci môžu uplatniť vlastné myslenie a fantáziu. Žiakov ďalej motivuje problémové vyučovanie, striedanie rôznych druhov činností a súťaženie.
 - Svojím vlastným zaujatím pre predmet a vyučovanie. Učiteľ, ktorý sa sám usiluje o hlbšie poznanie a snaží sa viesť k nemu aj žiakov, získava ich záujem svojím postojom, sugesciou.
 - Priblížením vyučovacieho predmetu žiakom, aby vedeli, že sa učivo môžu naučiť a ukázať im spôsob, ako sa majú učiť.
 - Zaradením zábavných prvkov slúžiacich k osvieženiu a radosti z učenia.
 - Hodnotením výkonov žiaka.
- **Konkretizácia cieľov a obsahu vyučovania** – učiteľ ju realizuje dvoma spôsobmi:
 1. Sústavu výchovne vzdelávacích cieľov prispôsobuje konkrétnym podmienkam vyučovania tým, že stanoví priority cieľov.
 2. Vo vzťahu ku konkrétnym podmienkam vyučovania, stanovuje učiteľ rovinu, v ktorej sa ciele dosahujú. Napríklad posúva vyžadovanú úroveň vedomostí s ohľadom na nadanie žiakov.

Pod konkretizáciu obsahu vyučovania spadá:

- prispôsobenie výberu učiva danej triede, prípadne a jednotlivcom
- prispôsobenie usporiadania učiva žiakom

- vecná korektúra učiva podľa nových poznatkov vedy a vývoja umenia a praxe
 - doplňovanie učiva napríklad podľa skúseností žiakov
 - zmena časového rozvrhu učiva podľa konkrétneho postupu žiakov, redukcia alebo rozšírenie učiva podľa času, ktorý je k dispozícii
 - dotváranie priorít a štruktúry učiva.
- **Voľba prostriedkov vyučovania** – o tejto voľbe učiteľ rozhoduje sám. V spôsobe vyučovania na školách je značná zotrvačnosť z dôvodu vplyvu tradície. Učiteľ sa pri voľbe vyučovacích prostriedkov rozhoduje predovšetkým podľa prevládajúceho spôsobu vyučovania, ktorým sám prešiel. Metódu a organizáciu vyučovania si učiteľ volí tiež na základe predstavy cieľa, obsahu vyučovania a predstavy o žiakovi.
 - **Výchovné pôsobenie učiteľa** - výchovné úlohy plní učiteľ tým, že spoluvytvára postoje žiakov k druhým ľuďom a prírode, učí ich jednat' nielen podľa vlastných potrieb, ale s rešpektom k potrebám ostatných a celej spoločnosti, pestuje vhodné formy správania a jednania, ovplyvňuje ciele žiakov a spôsob ich života a pod.⁴⁴

4.2 Profesionálne kompetencie učiteľa

Učiteľ je jeden zo základných činiteľov vzdelávacieho procesu, profesionálne kvalifikovaný pedagogický pracovník, spoluzodpovedný za prípravu, riadenie, organizáciu, výsledky tohto procesu (Prucha, Walterová, Mareš, 1998).

J. Prucha (2002) uvádza definíciu, ktorú čerpal z Education at a Glance: OECD Indicators, (2001): „Učitelia sú osoby, ktorých profesijná aktivita zahŕňa sprostredkovanie poznatkov, postojov a spôsobilosti, ktoré sú

⁴⁴ Prucha J., Walterová E., Mareš J.: Pedagogický slovník, Portál 2009, ISBN 978-80-7367-647-6

špecifikované vo formálnych kurikulárnych programoch pre žiakov a študentov zapísaných do vzdelávacích inštitúcií. Kategória učiteľ zahŕňa len pracovníkov, ktorí priamo realizujú vyučovanie žiakov. Riaditelia škôl, ktorí nemajú vyučovací úväzok, nie sú započítavaní medzi učiteľov.“

Podľa J. Pruchu (tamtiež) je táto definícia založená na troch komponentoch: aktivite, profesionalite a vzdelávacích programoch. Uvedený autor podotýka, že toto vymedzenie je medzinárodne uznávané, pretože slúži na terminologické vymedzenie kategórie „učiteľ“ v členských a kandidátskych krajinách EÚ.⁴⁵

Podľa M. Ďuričkovej (1999) je učiteľská profesia systémom rolí, ktoré učiteľ plní. Ide o tieto najdôležitejšie roly: rola odborného poradcu, motivátora, staršej a skúsenejšej osoby (učiteľ v nej reprezentuje hlavne nositeľa humánnych interpersonálnych vzťahov, je osobou dôverujúcou v osobnosť a schopnosti žiakov, ochotnou pomôcť v zložitých situáciách).

Učiteľom zaberá ich zamestnanie, vrátane súvisiacich činností, podstatnú časť produktívneho života. Plnenie úloh, plynúcich z profesie, nie je v prípade učiteľov zreteľne ohraničené pobytom v škole. Množstvo povinností, vyplývajúcich z profesie, ich privádza do situácie nadmernej pracovnej záťaže, s ktorou sa mnohí učitelia nevedia adekvátne vysporiadať, v dôsledku čoho vzniká pracovný stres.⁴⁶

4.3 Etapy profesijnej dráhy učiteľa

Profesijná dráha učiteľa má svoje etapy, vyznačujúce sa špecifickými charakteristikami.

J. Prucha (1997) uvádza, že vývin profesijnej dráhy učiteľov má štyri základné etapy:

⁴⁵ MIŠKOLCOVÁ, L.: Syndróm vyhorenia u učiteľov základných škôl a možnosti jeho prevencie. Zvolen 2008, ISBN: 978-80.8083-625-2, str.10

⁴⁶ MIŠKOLCOVÁ, L.: Syndróm vyhorenia u učiteľov základných škôl a možnosti jeho prevencie. Zvolen 2008, ISBN: 978-80.8083-625-2

- 1. Voľba učiteľskej profesie** – súvisí s motiváciou a profesijnou perspektívou, čiže ochotou vykonávať túto profesiu.
- 2. Začínajúci učitelia – profesijný štart.**
- 3. Skúsení učitelia – experti.**
- 4. Konzervatívny „vyhasínajúci učitelia“.**

V nasledujúcom texte sa budeme podrobnejšie zaoberať vyššie uvedenými etapami profesijného vývinu učiteľa.

Začínajúci učitelia – profesijný štart

Z hľadiska praxe toto obdobie nie je jednoznačne vymedzené. J. Prucha (1997) uvádza časové vymedzenie viacerých autorov, ktorí sa nezhodujú: Z. Kalhous a F. Horák vymedzujú toto obdobie dĺžkou praxe od 1 do 3 rokov, Veenman ho vymedzuje v časovom trvaní od 1 do 5 rokov praxe, Huberman od 3 do 5 rokov praxe. Táto etapa nástupu do zamestnania je u žien často prerušovaná odchodom na materskú dovolenku a preto je ťažšie toto obdobie u žien jednoznačne vymedziť. Jeho plynulosť môže byť totiž prerušená aj viacročnými prestávkami.

F. Fullarová (podľa Musila, 1999) rozdelila obdobie ranej profesionalizácie u učiteľov do troch štádií:

- štádium zamerania na seba – mladí učitelia sa vo zvýšenej miere zameriavajú na seba, na svoj vzhlľad, na vzťahy v novom prostredí. Majú nenasýtenú potrebu akomodácie, učenie sa novej roly a hľadanie uspokojenia v neznámom prostredí.
- Štádium zamerané na riadenie vyučovania – v tomto štádiu sa učitelia vo väčšej miere orientujú na vonkajšie prejavy, ich správanie sa na vyučovaní a voľbu vyučovacej stratégie. Zameranie na seba síce neustupuje, ale učitelia ho uvádzajú do vzťahu k daniu v triede, ktorú sa učia viesť, pracovať s ňou.

- Štádium zamerané na výsledky – v tomto štádiu prebieha proces o zamerania sa na seba, cez vedenie žiakov až k hľadaniu vlastnej učiteľskej identity. Tento proces vyúsťuje do zamerania sa na výsledky výučby, na poznávanie interindividuálnych rozdielov medzi žiakmi, učenie sa komunikácii so žiakmi. Začínajúci učitelia sa v tomto štádiu ďalej učia modifikovať učebnú látku a prispôbovať vyučovacie metódy vzhľadom k potrebám žiakov. Po dosiahnutí tretieho štádia začína učiteľ byť funkčným, dokáže reflektovať, analyzovať a meniť vlastné postupy.

Popísané štádia však nedosahujú všetci začínajúci učiteľia. Niektorí z nich nedosiahnu tretie štádium ani po dlhšej dobe profesionalizácie, ale väčšina učiteľov dosiahne druhé štádium.⁴⁷

Skúsený učiteľia – experti

J. Prucha (1997) presne časovo obdobie učiteľov – expertov nevymedzuje poukazuje na to, že nie sú k dispozícii hodnoverné poznatky, ktoré by umožnili presne učiť, za aké dlhé časové obdobie od vstupu do profesie sa z učiteľa začiatočníka stáva učiteľ expert.

S. Kariková (2002) uvádza zistenie E. C. Wragga a E. K. Wooda, ktorí porovnávali učiteľov – začiatočníkov a učiteľov – expertov. Uvedení autori zistili, že skúsení učiteľia disponovali týmito charakteristikami: boli sebaistejší, vrelší a priateľskejší, pracovali v „podnikateľskom duchu“, poskytovali žiakom viac podnetov, boli mobilnejší, viac sa pohybovali po triede, viac nadväzovalo očný kontakt, viac využívali humor, jasnejšie formulovali pravidlá pre správanie sa počas vyučovacej hodiny, mali vyššiu autoritu.

Z ontogenetického hľadiska tretia etapa v rámci profesijného vývinu učiteľa spadá do obdobia mladosti (do 35 rokov) a strednej dospelosti (od 35 do 45 rokov). Na začiatku tohto obdobia dochádza k prvému bilancovaniu profesijnej kariéry. U väčšiny žien ide o znovu získanie profesijného statusu o ich návrat

⁴⁷ MIŠKOLCOVÁ, L.: Syndróm vyhorenia u učiteľov základných škôl a možnosti jeho prevencie. Zvolen 2008, ISBN: 978-80.8083-625-2, str. 14

do zamestnania po ukončení materskej dovolenky. Tridsaťročné ženy sú nútené prispôsobovať svoju pracovnú kariéru rodine, hlavne potrebám detí. Vo veku 40 rokov sa začína meniť aj postoj k profesijnej role. Táto mala predovšetkým uspokojovať potrebu sebarealizácie. U človeka dochádza ku kulminácii v jeho pracovnej výkonnosti, v zamestnaní dochádza k tzv. kariérovému plató – završeniu vývinu v danej profesii. Niektorí ľudia, ktorí už dosiahli túto úroveň, hľadajú niekedy nové zamestnanie. Učiteľ by mal teda vo svojej tretej fáze profesijného vývinu dosiahnuť svoj profesijný vrchol a mali by sa na neho vzťahovať charakteristiky úspešného učiteľa.⁴⁸

Konzervatívny – vyhasínajúci učitelia

Táto etapa je ohraničené vekom nad 45 rokov. Z pohľadu ontogenetickej psychológie (Vágnerová, 2000) je toto obdobie nazvané obdobím staršej dospelosti. V tomto období nastupuje proces starnutia, ktorý je spojený so zhoršujúcimi sa základnými zmyslovými funkciami – zrakom a sluchom. Klesá telesná a pohybová koordinácia, spomaľuje sa rýchlosť a pohotovosť reakcií.

Objavujú sa rôzne zdravotné ťažkosti aj chronického charakteru. Špecifickým znakom starnutia je u žien klimaktérium (medzi 45. a 55. rokom). Klimaktérium sa prejavuje nepríjemnými telesnými, ako aj psychickými príznakmi. Medzi psychické patria pocity strachu a úzkosti, podráždenosť, znížená koncentrácia, zhoršovanie pamäti, zvýšená unaviteľnosť, poruchy spánku, depresívne stavy atď. psychické zmeny navodené hormonálnou prestavbou organizmu v tomto období môžu negatívne vplývať aj na kvalitu výkonu učiteľskej profesie.

U učiteľov sa v tejto etape profesijného vývinu mení aj vzťah k profesii a jej subjektívny význam. Podľa M. Vágnerovej môže ísť o akcentovaný postoj k profesii. Ďalej sa znižuje potreba stimulácie a učenia, starší zamestnanci dávajú prednosť rutine a stereotypu, prejavujú obyčajne väčšiu loajalitu

⁴⁸ MIŠKOLCOVÁ, L.: Syndróm vyhorenia u učiteľov základných škôl a možnosti jeho prevencie. Zvolen 2008, ISBN: 978-80.8083-625-2

k svojmu pracovisku, kde strávili väčšinu svojho života a sú s ním viac identifikovaní. Snažia sa o udržanie dobrých vzťahov so spolupracovníkmi, dávajú prednosť kludnejšej práci, kde nehrozí riziko zvyšovania nárokov.⁴⁹

Jednotlivé etapy vývoja učiteľskej profesie popisuje Kasáčová (2004) nasledovne:

1. Voľba učiteľskej profesie – autorka tu rozlišuje niekoľko skupín adeptov na učiteľské povolanie. Do prvej patria tí, ktorí túžia učiť, pomáhať iným či žiť v škole. Pre druhú skupinu je voľba učiteľského povolania náhradou za školu, na ktorú sa nedostali. Tretia skupina vníma učiteľské štúdium ako najschodnejší spôsob, ako dosiahnuť vysokoškolské vzdelanie. Poslednú skupinu tvoria tí, pre ktorých je učiteľstvo automatickou voľbou, danou rodičovsko – učiteľskými vzormi.

2. Prípravná fáza – predstavuje ju odborná pregraduálna príprava na univerzitách. Učitelia pre 1. stupeň sa pripravujú na pedagogických fakultách 4 roky. Učitelia pre 2. stupeň a stredné školy študujú 5 rokov na pedagogických fakultách, prírodovedeckých fakultách alebo fakultách humanitných a prírodných vied, pričom získavajú zvyčajne aprobáciu pre dva predmety. Počas tejto etapy by malo dôjsť k najvýraznejším zmenám z hľadiska rozvoja osobnosti budúceho učiteľa a formovania etickej dimenzie učiteľskej profesionality.

3. Profesionálny štart – začínajúci učiteľ – je to obdobie konkrétneho vstupu do zamestnania, ktorý je zároveň významným medzníkom v životnej dráhe jedinca. Rola študenta sa mení na rolu učiteľa. Absolventi často nie sú pripravený na rôzne úskalia praxe a ťažkosti majú hlavne s rozmanitými činnosťami, s ktorými nepočítali alebo ich škola na ne nepripravila. Vynárajú sa rozpory medzi: vedomosťami a skúsenosťami; osobnými aspiráciami

⁴⁹ MIŠKOLCOVÁ, L.: Syndróm vyhorenia u učiteľov základných škôl a možnosti jeho prevencie. Zvolen 2008, ISBN: 978-80.8083-625-2

a potrebami organizácie; aktuálnym postavením a perspektívou a v našich podmienkach tiež medzi potrebou zamestnať sa a reálnou možnosťou nájsť pracovné miesto.

Stresujúco pôsobia na začínajúceho učiteľa hlavne problémy, ako: udržanie disciplíny v triede, motivovanie žiakov, prispôsobenie sa individuálnym zvláštnostiam žiakov, hodnotenie výsledkov žiakov, rozvíjanie vzťahov s rodičmi, nevyhovujúce pomôcky a materiály, organizovanie práce žiakov v triede, riešenie individuálnych problémov žiakov, príliš veľká záťaž výučby a vzťahy s kolegami.

4. Skúsený učiteľ – učiteľ expert – je to praktik, v ktorého pracovných návykoch nastupuje určitá zdravá dávka rutiny. Táto etapa zahŕňa profesijný vzostup, profesijnú stabilizáciu, resp. migráciu, ale aj profesijné vyhasínanie (vyhorenie). Začiatok tohoto obdobia možno definovať rôzne – od trvania niekoľkých mesiacov až po 3 – 5-ročnú prax.

V tejto fáze sú najväčším zdrojom stresu činnosti, ako: adekvátne reakcie na neočakávaný vývoj vyučovania, vedenie stretnutí s rodičmi, individuálne stretnutia s rodičmi, riešenie disciplinárnych prestupkov, práca s neprospeievajúcimi žiakmi, vedenie pedagogickej dokumentácie a udržanie disciplíny pri vyučovaní. Postupným nadobúdaním praktickej skúsenosti sa stresujúce pôsobenie týchto činností znižuje.

5. Profesijná stabilizácia a ďalšie vzdelávanie učiteľov – je dôležité konfrontovať činnosť učiteľa s novými impulzmi, pohľadmi a rozvíjajúcou sa teóriou, pretože ani dlhšia prax sama o sebe nezaručuje zlepšenie profesionálnych zručností. Dôležitou súčasťou profesijného vzostupu je zvyšovanie a rozširovanie kvalifikácie, ďalším, resp. celoživotným vzdelávaním a jeho dosahom na udržanie profesionality.

6. Profesijné vyhasínanie – celoživotné vzdelávanie má pre učiteľov aj osobný význam, ktorý sa prejavuje najmä v tejto etape, predchádzaním nežiaducim javom v psychickom stave učiteľa (vyhorenie). Toto obdobie

možno označiť ako obdobie profesionálneho konzervativizmu, či preddôchodkové. Z výskumov vyplýva, že existujú rozdiely v profesionálnej únave mužov a žien staršieho veku. Zatiaľ čo ženy sú unavené interpersonálnou stránkou učiteľského povolania (únava zo žiakov, ich správania, vzťahov v kolektíve a pod.), muži majú tendenciu ignorovať reformné snahy v edukácii (chcú dokončiť profesionálnu kariéru v zabehnutých zvykoch). V tomto období je dôležitý kontakt s profesionálnym dorastom, aktuálnou odbornou literatúrou a novinkami v pedagogických vedách, čo udržiava pružnosť profesionálneho uvažovania a konania.⁵⁰

⁵⁰ Kasáčová, B. (2004). Učiteľská profesia v trendoch teórie a praxe. Prešov: Metodicko – pedagogické centrum v Prešove, 2004, ISBN 80-8045-352-7, str. 129

5 PRIESKUM

5.1 Cieľ, hypotézy a úlohy prieskumu

Cieľ

Cieľom diplomovej práce bolo analyzovanie syndrómu vyhorenia v profesii učiteľa na základných školách v Poprade. Zároveň cieľom bolo zistiť do akej miery sú učitelia zasiahnutí syndrómom vyhorenia a v akej vekovej kategórii najviac prevláda. Taktiež porovnanie náchylnosti vyhorenia smerujúcich najviac k mužskej alebo ženskej populácii.

Z uvedeného cieľa prieskumu, boli stanovené tieto hypotézy:

H 1 : Predpokladáme, že veková hranica náchylnosti na vyhorenie je v nižšom veku učiteľa.

H 2 : Predpokladáme, že syndrómom vyhorenia trpí čo najmenšie percento učiteľov na školách.

H 3 : Predpokladáme, že učitelia sú z ich prácou spokojný a nie znechutený.

Z cieľa a uvedených hypotéz, sme si určili nasledovné:

Úlohou je analyzovať syndróm vyhorenia na troch základných školách v okrese Poprad. Výsledky potom porovnať a analyzovať podľa veku a pohlavia respondentov.

Rozbor bude prevedený pomocou anonymného dotazníka, ktorý je zostavený zo 14 otázok.

Na dotazník odpovedali učitelia základných škôl, vyučujúci na prvom a druhom stupni školy.

Prieskumu sa zúčastnilo spolu 62 respondentov.

5. 2 Metódy prieskumu

Na všetky potrebné údaje boli použité tieto metódy prieskumu:

1. Literárna metóda
2. Dotazník
3. Rozhovor

1. Literárna metóda :

Na zistenie teoretických poznatkov a mnohých vedomostí o syndróme vyhorenia v profesii učiteľa sme v teoretickej časti diplomovej práce použili literárnu metódu. Preštudovaním literatúry nám dopomohlo získať celkový obraz o problematike tejto diplomovej práce. Na štúdium sme použili aktuálne ale aj staršie literárne zdroje a zároveň sme informácie čerpali aj z internetu.

2. Dotazník:

Pre uvedenú problematiku bol dotazník najvhodnejší, zároveň bol aj hlavnou úlohou metódy prieskumu. Dotazník obsahoval 14 otázok a bol zostavený tak, aby respondenti bez akýchkoľvek problémov mohli odpovedať na položené otázky.

Dotazník bol anonymný.

V prílohe je uvedený vzor dotazníka.

3. Metóda rozhovoru:

Metóda voľného rozhovoru bol hlavne použitý s niektorými s pedagógov, ktorí dotazník vyplňali na doplnenie údajov získaných

v dotazníku, ale hlavne na zistenie názorov pedagogických pracovníkov na danú problematiku.

Na získanie čo najlepších informácií o syndróme vyhorenia v ich profesii nám rozhovor s učiteľmi pomohol.

5.3 Vzorka prieskumu

Zozbierané údaje boli zabezpečené z dotazníka, na ktorý odpovedalo 62 pedagógov z troch základných škôl v okrese Poprad. Skúmaná vzorka bola rozdelená podľa pohlavia a veku, kde tvorilo 17 učiteľov a 45 učiteliek. Z celkového počtu 62 odpovedajúcich pedagógov sa zúčastnilo vo vekovej hranici od 26 do 35 rokov spolu 21 učiteľov, ktorý tvorili najväčšiu vzorku prieskumu. Vo vekových hraniciach medzi 36 až 45 rokov spolu tvorilo 17 učiteľov a v rozpätí medzi 46 až 55 rokov sa zúčastnilo 15 pedagógov. Najmenšiu vzorku tvorilo len 9 učiteľov a to vo vekovej hranici nad 55 rokov.

5.4 Výsledky prieskumu

Prieskumu sa celkovo zúčastnilo 62 učiteľov a to 17 učiteľov a 45 učiteliek vo vekovej kategórii od 26 do 35 rokov v počte 21, od 36 do 45 rokov v počte 17 učiteľov, od veku 46 do 55 v počte 15 učiteľov a poslednú časť tvorilo nad 55 rokov spolu 9 učiteľov.

Prehľad odpovedí na otázku číslo 3. „*Ako dlho pracujete v školstve, ako učiteľ?*“

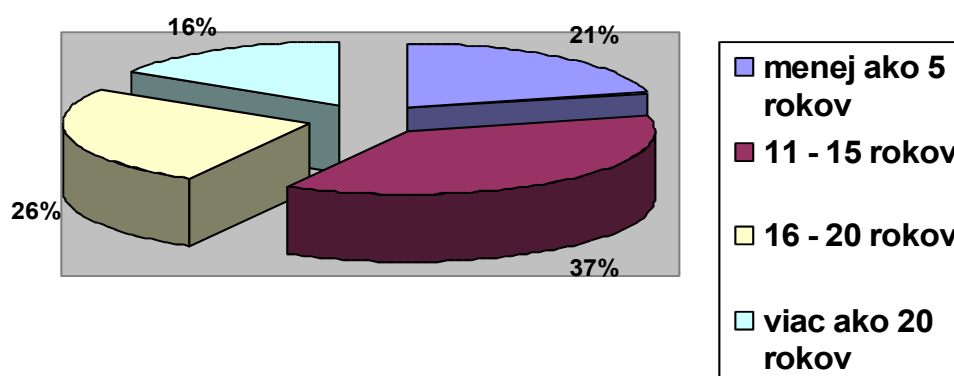
V dĺžke pedagogickej praxe u učiteľov sme spozorovali rozdiely hlavne podľa veku respondenta, ktorý na dotazník odpovedali. Z odpovedajúcich respondentov 21 % pracuje v školstve menej ako 5 rokov, čo je v pomere veľmi málo. Učiteľov, ktorý v školstve pracujú 5 až 10 rokov tvorilo najväčšie percento a to 37 %. Ďalej v dĺžke pedagogickej praxe nám počet klesá, kde len

26% učiteľov pracuje v školstve 11 až 20 rokov a najmenšie percentuálne zastúpenie mali učitelia, ktorí v školstve pracujú viac ako 20 rokov, tvorilo iba 16%.

Tabuľka 1: celkový počet odpovedí na otázku tri

Počet rokov	Celkový počet respondentov	%
Menej ako 5 rokov	21	21
11 - 15 rokov	17	37
16 - 20 rokov	15	26
Viac ako 20 rokov	9	16

Graf 1: Znázornenie pedagogickej praxe respondentov (%).



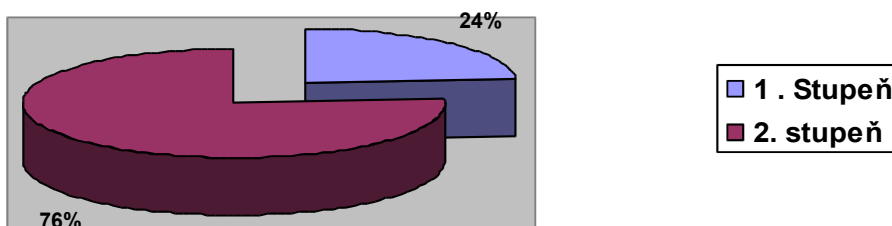
Prehľad odpovedí na otázku číslo 4. „Na akom stupni vyučujete?“

Podľa grafu číslo 2 možno vidieť ako respondenti odpovedali v dotazníku na otázku, na akom stupni učiteľia vyučujú. Z celkového počtu odpovedajúcich učiteľov nám odpovedalo, že najmenej našich respondentov vyučuje na prvom stupni základných škôl a to iba 24%. V opačnom prípade dosť vysoké percentuálne zastúpenie mali učiteľia druhého stupňa a to až 76 %.

Tabuľka 2: stupne základných škôl

stupeň	Celový počet respondentov	%
1 stupeň	14	24
2 stupeň	48	76

Graf 2: stupeň základnej školy (%)



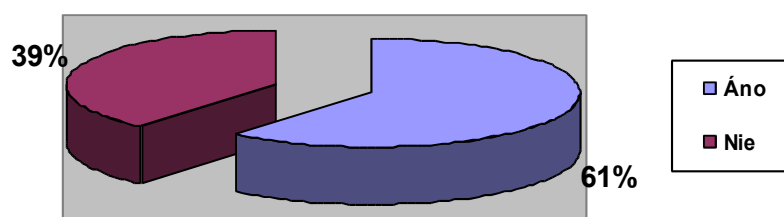
Prehľad odpovedí na otázku číslo 5. „Dokážete sa tešiť zo svojej práce?“

Na otázku, či sa dokážu učitelia tešiť zo svojej práce, ukazuje graf číslo 3 odpoveď, že učitelia sa zo svojej práce dokážu tešiť a tých predstavuje 61% z opýtaných. Naopak učitelia, ktorý sa zo svojej práce vôbec netešia predstavujú až 39% z opýtaných v dotazníku. Toto percentuálne zastúpenie predstavuje dosť vysokú mieru, keďže učiteľstvo je povolanie, ktoré napomáha rozvíjať vedomosti a zručnosti iným okolo nás. Učiteľ, ktorý sa zo svojej práce nedokáže tešiť nemôže podať dobré výsledky a tým má najväčší predpoklad na vyhorenie.

Tabuľka 3: prehľad odpovedí na radosť zo svojej práce

Dokážete sa tešiť zo svojej práce		
Áno	37	61%
Nie	25	39%

Graf 3. radosť z práce (%)



Prehľad odpovedí na otázku číslo 6. „ Máte chuť pomáhať problémovým žiakom?“

Práca s problémovými žiakmi je veľmi namáhavá a vyžaduje si veľa trpezlivosti a vynaloženie úsilia, nie každý z učiteľov má na to trpezlivosť a chuť. Preto sme sa v tejto otázke pýtali našich respondentov ako to vyzerá u nich s pomáhaním s problémovými žiakmi.

Podľa vyhodnotenia z odpovedí sme zistili, že pomáhať problémovým žiakom má chuť iba 56% z celkového počtu odpovedajúcich respondentov, čo je v priemere veľmi málo. Učitelia, ktorý vôbec nemajú chuť pomáhať takýmto žiakom, predstavujú 44% zo všetkých opýtaných.

Týmto vyhodnotením sme dospeli k tomu, že pomáhanie problémovým žiakom je veľmi náročné a nie každý z pedagógov má na to chuť, na čo môže vplývať veľa faktorov, napríklad, že učiteľ už nemá toľko nadšenia z učenia.

Tabuľka 4: prehľad odpovedí k pomáhaniu s problémovými žiakmi

Pomáhanie s problémovými žiakmi		
Áno	34	56%
Nie	28	44%

Graf 4. pomáhanie s problémovými žiakmi (%)



Prehľad odpovedí na otázku číslo 7. „Robí Vám práca starosti aj v dobe voľna?“

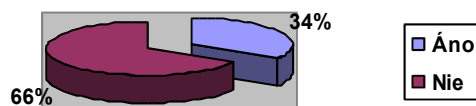
V predchádzajúcej otázke číslo 5 sme zisťovali či sa učitelia dokážu tešiť zo svojej práce, kde sme zistili že až 61% z opýtaných sa zo svojej práce dokáže tešiť.

Preto sme sa v tejto otázke snažili zistiť, či naším respondentom práca robí starosti aj dobe ich voľna. Graf číslo 5 nám ukazuje 66% odpovedí, že učiteľom nerobí v ich voľne práca starosti. Učiteľia, ktorý si naopak starosti robia predstavujú 34% zo všetkých odpovedajúcich.

Tabuľka 5: prehľad odpovedí na otázku číslo sedem

Počet odpovedajú cich	Áno	%	Nie	%
62	21	34	41	66

Graf 5. : prehľad odpovedí na robenie starostí z práce v dobe voľna (%)



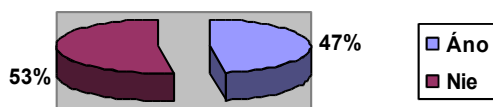
Prehľad odpovedí na otázku číslo 8. „Chodíte rád/a do práce?“

V tejto otázke sme sa našich respondentov pýtali či chodia do práce radi, alebo neradi. Na túto otázku nám z celkového počtu 62 odpovedajúcich v dotazníku odpovedalo 60% čo je 36 učiteľov, že do práce chodia radi. Naopak učiteľov, ktorí do práce radi nechodia predstavuje 40% (26) z odpovedajúcich učiteľov.

Tabuľka 6: radosť chodenia do práce

Počet odpovedajú cich	Áno	%	Nie	%
62	36	60	26	40

Graf 6. : radosť chodiť do práce (%)



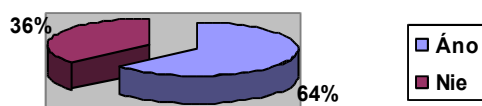
Prehľad odpovedí na otázku číslo 9. „*Ste spokojný/á zo svojou prácou?*“

Dnešná doba predstavuje to, že každý druhý zamestnaný človek nie je spokojný zo svojou prácou. Výnimku netvorí ani učiteľ, ktorý nám odpovedal na našu otázku či sú spokojný zo svojou prácou. Strata nadšenia, dokonca ba až frustrácia môže spôsobovať, učiteľ, zo svojou prácou nie sú spokojný. V grafe číslo 7 môžeme vidieť ako sú spokojný s prácou naši odpovedajúci respondenti. 38 z opýtaných je spokojný zo svojou prácou čo predstavuje 64% z celkového počtu. Zo svojou prácou nie je spokojných 24 učiteľov zo 62 odpovedajúcich učiteľov, čo v percentuálnej rovine predstavuje iba 36%.

Tabuľka 7: *spokojnosť s prácou*

Počet odpovedajúc ich	Áno	%	Nie	%
62	38	64	24	36

Graf 7. : *spokojnosť zo svojou prácou (%)*



Prehľad odpovedí na otázku číslo 10. „Uvažujete o odchode z učiteľského povolania?“

Na otázku či učelia, ktorý na dotazník odpovedali uvažujú z učiteľského povolania nám graf číslo 8 ukazuje len 55% odpovedí, že neuvažujú od ich odchode z práce. Na toto percentuálne zastúpenie môže vplývať veľa faktorov, nie len to, že učiteľ je zasiahnutý bournou syndrómom. V opačnom prípade až 45% z odpovedajúcich uvažuje o odchode z učiteľského povolania, preto by dané školy mali riešiť túto situáciu v čo najkratšom čase.

Tabuľka 8: uvažovanie o odchode z práce

Počet odpovedajú cich	Áno	%	Nie	%
62	33	55	29	45

Graf 8. : odchod z učiteľského povolania (%)



Prehľad odpovedí na otázku číslo 11. „V konfliktových situáciách sa cítite?“

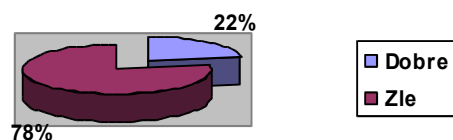
V dnešnej dobe sa človek do konfliktovej situácie dostane veľmi rýchlo a bez výnimky tu patria aj učitelia, ktorý sú zasiahnutí bournout syndrómom aj hlavne kvôli tomu, že takýto učiteľ je viac náladový ba až dokonca výbušný.

V konfliktových situáciách sa máloktoľ človek cíti dobre, preto nám aj graf číslo 9 ukazuje veľký rozdiel medzi odpoveďami. Z daného grafu vyplýva, že 22% z odpovedajúcich sa v konfliktových situáciách cítia dobre, na druhej strane až 78% z opýtaných sa cíti zle v takejto situácii.

Tabuľka 9: konfliktové situácie

Počet odpovedajúc ich	Dobre	%	Zle	%
62	14	22	48	78

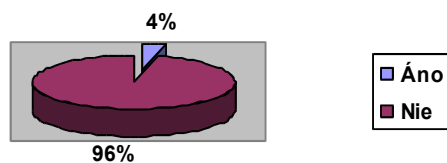
Graf 9. : postoj v konfliktových situáciách (%)



Prehľad odpovedí na otázku číslo 12. „Dostávate sa do konfliktov?“

Z predchádzajúcej otázky sme zistili koľko percent z opýtaných sa cíti dobre, alebo zle v konfliktových situáciách. Značne veľké percento 78% sa cíti zle v takejto situácii. Na základe toho sú odpovede na otázku či sa dostávajú do konfliktov značné. Z odpovedí v dotazníku predstavovalo len 4%, že učitelia sa dostávajú do konfliktov a až 96% z odpovedí predstavovalo odpoveď, že do konfliktov sa nedostávajú. Táto situácia veľmi vplýva na ich prácu a stav, že učiteľ je vyrovnaný a syndróm vyhorenia sa ho vyhýba.

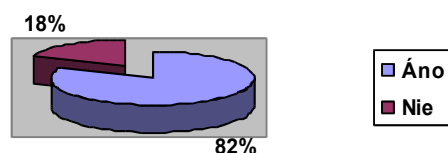
Graf 10. : dostávanie sa do konfliktov (%)



Prehľad odpovedí na otázku číslo 13. „Ste unavený/á aj keď máte dostatok spánku?“

Únava je každodenným spoločníkom z nás, či už je to fyzická alebo psychická únava, čo vo veľkej miere vplýva na pracovný výkon človeka. V tejto otázke sme sa našich respondentov preto pýtali, či sú unavený aj keď majú dostatok spánku. Z celkového počtu 62 odpovedajúcich nám až 82% odpovedalo, že pociťujú únavu aj keď spánku majú dostatok. Naopak, únavu nepociťuje iba 18% z opýtaných.

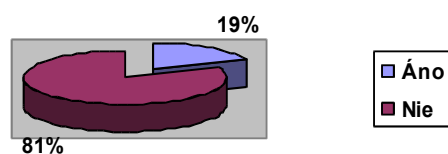
Graf 11. : únava napriek spánku (%)



Prehľad odpovedí na otázku číslo 14. „Trpíte poruchami spánku ?“

Napriek tomu, že v predchádzajúcej otázke číslo 13 sme sa dozvedeli, že až 82% z opýtaných trpí únavou aj keď spánku majú dostatok. Tak v tejto otázke sme sa zamerali na otázku či práve netrpia poruchami spánku. Keďže porucha spánku je hlavným príznakom pri burnout syndróme, preto sme sa pýtali v akom štádiu sú na tom naši respondenti. Po preštudovaní odpovedí môžeme zhodnotiť, že naši respondenti nemajú vážne problémy s poruchami spánku, pre to že len 19% z opýtaných trpí poruchami spánku a až 81% s týmto problémom nemajú problém.

Graf 12. : poruchy spánku (%)



5.5 Závěry prieskumu

Z vyhodnotených dotazníkov a vypracovaných hypotéz vyplývajú nasledovné závery:

Hypotéza 1: „Predpokladáme, že veková hranica náchylnosti na vyhorenie je v nižšom veku učiteľa.“

V tejto hypotéze môžeme konštatovať, že učiteľ po nástupe do zamestnania je plný optimizmu, elánu má neskutočnú chuť do práce, čo mu to môže držať dva roky. Časom keď zistí, že všetko nie je také ako si to predstavoval, prichádza strata nadšenia, frustrácia, to môže viesť až do stavu rezignácie. Môže tu dochádzať k odchode z učiteľskej profesie. Preto sa nedá zistiť či veková hranica náchylnosti je nižšia, alebo vyššia. Najlepšie to vystihne dĺžka pedagogickej praxe, keďže dnes učiteľ nastúpi do práce v ktoromkoľvek veku.

Hypotéza 2: „Predpokladáme, že syndrómom vyhorenia trpí čo najmenšie percento učiteľov na školách.“

Keďže stav vyhorenia u učiteľov nebol zistený, táto hypotéza sa vo veľkej miere potvrdzuje. Bournov syndróm u pedagógov nie je kritický, no napriek tomu je potrebné danému problému venovať pozornosť. Tak ako študenti potrebujú pri riešení školských problémov odbornú pomoc, tak aj každý z učiteľov by mal mať v blízkosti odborníka s ktorým by mohli riešiť dané problémy v jeho profesii. Tak by sa syndrómu vyhorenia vyhli hneď v začiatočnej miere.

Hypotéza 3: „Predpokladáme, že učitelia sú s ich prácou spokojný, nie znechutený.“

Pri voľnom rozhovore a z dotazníka sme si potvrdili, že spokojnosť a dobrá atmosféra v učiteľskom kolektíve napomáha na znižovanie miery vyhorenia u veľkej časti pedagógov. V opačnom prípade zlé, nepriateľské vzťahy sú dosť veľkým činiteľom k vedeniu na vyhoreného učiteľa. Podľa

nášho dotazníka sme vyhodnotili, že učitelia sú celkovo spokojný čo sa odzrkadľuje aj na tom, že na ich poste chcú ostať čo najdlhšiu dobu, no napriek tomu veľké množstvo z pedagógov uvažuje o odchode z učiteľského povolania.

ZÁVER

Vo svojej diplomovej práci som sa zaoberala problematikou syndrómu vyhorenia v profesii učiteľa.

Prvá časť diplomovej práce je teoretická časť v ktorej sme sa pomocou odbornej literatúry a internetových zdrojov zamerali na problematiku syndrómu vyhorenia, kde som vymedzila pojem syndrómu vyhorenia, jeho príznaky a príčiny vzniku, aký je priebeh a aké sú fázy syndrómu vyhorenia v učiteľskej profesii. Ďalej som sa zamerala na to, aké sú hlavne prejavy syndrómu vyhorenia a zároveň aká je možná prevencia daná problematika. V poslednom bode teoretickej časti diplomovej práce som sa tiež zamerala na všeobecnú charakteristiku učiteľskej učiteľskej profesie, hlavne čo profesia učiteľa obnáša.

Druhú časť diplomovej práce tvorí prieskumná časť. V tejto časti som sa prostredníctvom osobného dotazníka snažila zistiť v akom štádiu vyhorenia sú učitelia na daných základných školách v Poprade a jeho okolí. Výsledky som potom vyhodnotila a analyzovala do troch hypotéz, výsledky a hypotézy sú popísané v poslednej časti môjho prieskumu.

Prostredníctvom anonymného dotazníka sme zistili, že na vybraných školách kde nám dotazník učitelia vyplnili môžeme skonštatovať, že učitelia ktorí sa dotazníka zúčastnili syndrómom vyhorenia netrpia no napriek tomu by sa tomuto problému mala venovať čo najväčšia pozornosť.

ZOZNAM TABULIEK A GRAFOV

Tabuľka 1: celkový počet odpovedí na otázku tri
Tabuľka 2: stupne základnej školy
Tabuľka 3: prehľad odpovedí na radosť zo svojej práce
Tabuľka 4: prehľad odpovedí k pomáhaniu s problémovými žiakmi
Tabuľka 5: prehľad odpovedí na otázku číslo sedem.....
Tabuľka 6: radosť chodenia do práce
Tabuľka 7: spokojnosť s prácou.....
Tabuľka 8: uvažovanie o odchode z práce
Tabuľka 9: konfliktné situácie
Graf 1: Znázornenie pedagogickej praxe (%).....
Graf 2: stupeň základných škôl (%)
Graf 3: radosť z práce (%)
Graf 4: pomáhanie s problémovými žiakmi (%)
Graf 5: prehľad odpovedí na robenie starostí z práce v dobe voľna (%)
Graf 6: radosť chodiť do práce (%)
Graf 7: spokojnosť so svojou prácou (%)
Graf 8: odchod z učiteľského povolania (%)
Graf 9: postoj v konfliktných situáciách (%)

Graf 10: dostávanie sa do konfliktov (%)

Graf 11: únava napriek spánku (%)

Graf 12: poruchy spánku (%)

ZOZNAM PRÍLOH

1. Dotazník	I
-------------------	---

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

BARTKOVA, S. JOBÁNKOVÁ, M. Syndrom vyhoření na expodovaných pracovištích. Brno: IDV PZ Katedra společenských věd, Sestra 2001, ročník 11. č, 7-8, s 78 – 79

ČÁP, J., MAREŠ, J.: Psychologie pro učitele, Praha 2001, ISBN 80-7178-463

DANIEL, J. : Burnout v učiteľskom povolání a jeho zvládnutie. In: Psychológia a patopsychológia dieťaťa, roč. XXX, 1997, č. 2, str. 183.

DOBRÍKOVÁ, P.: Zvládanie záťažových situácií: Ako si zachovať duševné zdravie, Bratislava: Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety, 2007, ISBN 978-80-89271-20-7

HARTL, P. - HARTLOVÁ, H. *Psychologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000, s. 577.

HAWKINS, P., SHOHET, R.: Supervize v pomáhajících profesích. Portál 2004, ISBN: 88071787159, 9788071787150

HENNING, C., KELLER, G. (1999). Antistresový program pro učitele: projevy, příčiny a způsoby překonání stresu z povolání. Praha: Portál.

KALLWASS, A. 2007. Syndrom vyhoření v práci a osobním životě. Praha : Portál, 2007. 1. vyd. 139 str. ISBN 978-80-7367-299-7

KASÁČOVÁ, B. (2004). Učiteľská profesia v trendoch teórie a praxe. Prešov: Metodicko – pedagogické centrum v Prešove, 2004, ISBN 80-8045-352-7

KEBZA, V., ŠOLCOVÁ, I. 1998. Burnout syndróm: teoretické východiská, diagnostické a intervenčné možnosti. In Československá psychologie, 42, 1998, 5, s. 429-448.

KLIMEKOVÁ A.: „Burnout“ alebo Kde sa podiel náš životný elán. Bratislava: Personálny úrad OSSR, 2007, 69s.

KOPŘIVA, K. 1997. Lidský vztah jako součást profese. Praha : Portál, 1997. ISBN 80-7178-429-X.

KŘIVOHLAVÝ, J. 1998. Jak nestratit nadšení. Praha : Grada, 1998. 131 s. ISBN 80-7169-551-3.

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

KŘIVOHLAVÝ, J. (1999). Moderátor zvládání zátěže typu sociální opory. Československá psychologie, 43(2), 106-118.

MAGNUSSON, A., GODING, S.: Syndrom vyhoření. In: Lemon 3, Učební texty pro sestry a porodní asistentky, Brno, IDVPZ, 1997

MÍČEK, L. – ZEMAN, V. : Učitel a stres. Vademecum, Opava 1997, SBN 80-86041-25-5

MIŠKOLCOVÁ, L., ŠIMKOVIČ, M. Syndróm vyhorenia u učiteľov vo vzťahu k vybraným osobnostným dimenziám. In 1. konferencie Škola a zdraví 21, Brno 2005, s. 447-458.

MIŠKOLCOVÁ, L.: Syndróm vyhorenia u učiteľov základných škôl a možnosti jeho prevencie. Zvolen 2008, ISBN: 978-80.8083-625-2

PRAŠKO, J. – PRAŠKOVÁ, H. : Asertivitou proti stresu. Grada, Praha 1996.

PRUCHA J., WALTEROVÁ E., MAREŠ J.: Pedagogický slovník, Portál 2009, ISBN 978-80-7367-647-6

RUSH, M.: Syndrom vyhoření, Návrat Domu 2003, ISBN 8072550748

ŘEHULKA, E., ŘEHULKOVÁ, O. (1998). Problematika tělesné a psychické zátěže při výkonu učitelského povolání. In E. Řehulka & O. Řehulková (Eds.), Učitelé a zdraví 1 (pp. 99-104). Brno: Nakladatelství Pavel Křepela

ŠOLCOVÁ, I., KEBZA, V. (1998). Burnout: Úvod do problému. In E. Řehulka & O. Řehulková (Eds.), Učitelé a zdraví 1 (pp. 43-54). Brno: Nakladatelství Pavel Křepela.

VODÁČKOVÁ, 2002, s. 174 , Krizová intervence, portál 2002, ISBN: 80-7367-342-8

ZELINOVÁ, M. : Učitel a burnout efekt. Pedagogika roč. XLVIII, 1998.

<http://referaty.atlas.sk/prakticke-pomocky/soc/26643/syndrom-vyhorenia---pre-gymnazium>

PRÍLOHY

Dotazník:

Milí pedagógovia a pedagogičky,

týmto Vás chcem požiadať o vypracovanie nasledujúceho dotazníka.

Tento dotazník slúži k vypracovaniu diplomovej práce, takže je anonymný, nevypisujete svoje meno. Preto Vás chcem požiadať o pravdivé vyplnenie.

1. Aké máte pohlavie?

A) muž

B) žena

2. Do akej vekovej kategórie patríte?

A) od 26 do 35 rokov

B) od 36 do 45 rokov

C) od 46 do 55 rokov

D) viac ako 55 rokov

3. Ako dlho pracujete v školstve, ako učiteľ?

A) menej ako 5 rokov

B) od 5 do 10 rokov

C) od 11 do 15 rokov

D) od 16 do 20 rokov

E) viac ako 20 rokov

4. Na akom stupni vyučujete?

A) 1 stupeň

B) 2 stupeň

5. Dokážete sa tešiť zo svojej práce?

A) áno

B) nie

6. Máte chuť pomáhať problémovým žiakom?

A) áno

B) nie

7. Robí Vám práca starosti aj v dobe voľna?

A) áno

B) nie

8. Chodíte rád/a do práce?

A) áno

B) nie

9. Ste spokojný/á so svojou prácou?

A) áno

B) nie

10. Zdá sa vám práca bezúčelná?

A) áno

B) nie

11. Uvažujete o odchode z učiteľského povolania?

A) áno

B) nie

12. V konfliktných situáciách sa cítite?

A) dobre

B) zle

13. Dostávate sa do konfliktov?

A) áno

B) nie

14. Ste unavený/á aj keď máte dostatok spánku?

A) áno

B) nie

15. Trpíte poruchami spánku?

A) áno

B) nie

Ďakujem za pozornosť a vypracovanie dotazníka.

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Meno autora: Bc. Kaprálová Lucia

Odbor: Andragogika (Mgr. A)

Forma štúdia: kombinovaná

Názov práce: Syndróm vyhorenia v profesii učiteľ

Rok: 2012

Počet strán bez príloh: 84

Celkový počet strán príloh: 3

Počet titulov literatúry a prameňov: 26

Počet internetových zdrojov: 1

Vedúci práce: PhDr. Eva Živčicová Ph.D