

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ

KOMBINOVANÉ STUDIUM

2017-2019

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Martina Kachlíková

Celoživotní vzdělávání jako prevence syndromu vyhoření

Praha 2019

Vedoucí diplomové práce:

PhDr. Miroslav Kostka

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER

COMBINED (PART TIME)

2017-2019

DIPLOMA THESIS

Martina Kachlíková

Lifelong Learning as Prevention of Burn-out Syndrome

Prague 2019

Diploma Thesis Work Supervisor:

PhDr. Miroslav Kostka

Prohlášení

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

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 16. 2. 2019

Jméno autorky

Poděkování

Děkuji vedoucímu práce PhDr. Miroslavovi Kostkovi za odborné konzultace a pomoc při tvorbě diplomové práce.

Anotace

Práce se zaměřuje na syndrom vyhoření a jeho prevenci. Zabývá se specifickou skupinou pedagogických pracovníků, kteří musí v dnešní době změnit způsob přístupu k dětem i rodičům a umět se vyrovnat s každodenními stresujícími se situacemi. Práce potvrzuje tvrzení, že prevencí vzniku syndromu vyhoření, neboli burn-out, je další vzdělávání pedagogických pracovníků, jejich rozvoj, vzájemné setkávání a výměna zkušeností.

Klíčová slova

Burn-out, celoživotní vzdělávání, pedagogičtí pracovníci, prevence, syndrom vyhoření, učitel.

Annotation

The work focuses on burn-out syndrome and his prevention. It addresses a specific group of pedagogical staff who have to change their way of accessing children and parents and they be able to cope with everyday stressful situations. The thesis confirms the assertion that preventing the burn-out syndrome from burn-out is the further education of pedagogical staff, their development, mutual encounters and exchange of experience.

Keywords

Burn-out syndrome, Lifelong learning, pedagogical staff, prevention, teacher,

Obsah

Úvod.....	8
TEORETICKÁ ČÁST	10
1. Cíl práce.....	10
2. Celoživotní učení	13
2.1. Vzdělávání dospělých v kontextu celoživotního vzdělávání	16
2.2. Historie celoživotního vzdělávání v českých zemích	18
2.3. Legislativa celoživotního vzdělávání pedagogických pracovníků.....	21
2.3.1. Přehled vyhlášek, týkajících se dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků	21
2.3.2. Vzdělávací instituce, které se věnují dalšímu vzdělávání pedagogických pracovníků	25
3. Syndrom vyhoření neboli burn-out.....	35
3.1. Historie syndromu vyhoření.....	38
3.2. Příčiny syndromu vyhoření	39
3.3.1. Profese, které jsou ohrožené syndromem vyhoření	42
3.3. Možnosti prevence syndromu vyhoření	43
PRAKTICKÁ ČÁST	45
4. Cíle šetření	45
4.1. Stanovení hypotéz	45
4.2. Charakteristika výzkumného souboru.....	45
4.3. Použité metody výzkumu	46
4.4. Dotazník	48
4.4.1. Vyhodnocení dotazníků	49
4.5. Interpretace dat dotazníkového šetření.....	51
4.5.1. Rozbor jednotlivých otázek	51
4.6. Shrnutí praktické části	65
5. Závěr	67
Literatura.....	70
seznam obrázků, tabulek a grafů.....	75
seznam příloh.....	77

ÚVOD

Celoživotní vzdělávání je trendem naší doby, je třeba se neustále vzdělávat, získávat nové znalosti a dovednosti. Práce je zaměřena na pedagogickou profesi. Autorka práce pracuje jako asistent pedagoga, má k této oblasti velmi blízko a v budoucnu se chce sama stát učitelem. Celoživotní vzdělávání je pro některé koníčkem, pro jiné nástroj k prevenci syndromu vyhoření, zejména v pomáhajících profesích a na pozicích, kde se setkáváme každý den s lidmi. Zaměstnání přestane pracovníky motivovat a už je nebaví, je spíš povinností nikoliv radostí, že dělají něco užitečného.

Křivohlavý (1998) uvádí a zdůrazňuje ve své knize: „Burn-out je uváděn vždy v souvislosti s výkonem určitého povolání.“

Syndrom vyhoření je dnes velmi diskutované téma napříč mnoho obory a už se nyní neobjevuje pouze v pomáhajících profesích, jak tomu bylo dříve. Společnost má vysoké nároky, které jsou zlomkem toho, co nás může přivést do absolutního emocionálního a fyzického vyčerpání, které se odborně nazývá syndrom vyhoření neboli burn-out. Můžeme se setkat dokonce i se smrtí z přepracování, která je odborně nazývána „syndrom károši“ a má původ v Japonsku. V Japonsku to není neobvyklý jev, v médiích se o smrti mladých a velmi výkonných pracujících (mužů či žen na vedoucích pozicích) mluví nebo píše velmi často.

Syndrom karóši se v Japonsku vyvinul v 80. letech minulého století, kdy se začaly množit příběhy manažerů, kteří neznali víkendy, pracovali do noci a jejich přesčasové opracované hodiny dramaticky narůstaly. V roce 2016 vládní průzkum zjistil, že ve čtvrtině společností registrovaných v Japonsku, pracují zaměstnanci více než 80 hodin přesčasů měsíčně.

Spíše než smrt z přepracování začíná pracovníky různých profesích v Česku trápit takzvané vyhoření neboli burn-out. Z přílišné pracovní zátěže a nasazení ztrácejí po čase energii, zájem i motivaci k dalším výkonům. Trpí únavou a psychicky selhávají.

U nás se čeští lékaři začali zabývat syndromem vyhoření v roce 1998, kdy vydal Státní zdravotní ústav příručku, která byla určena pro odbornou i širokou veřejnost.

Mezi přední autory, kteří se začali této problematice v ČR věnovat, patří zejména prof. Jaro Křivohlavý.

Celá diplomová práce se zaměřuje na syndrom vyhoření z pohledu učitelů a pedagogických pracovníků. Jelikož autorka je učitelkou na základní škole, má možnost přímo ve školském prostředí pozorovat své kolegy a kolegyně na pracovišti. S postupem času je vidět u některých odlišný přístup k práci. Otázkou je: Může další studium v rámci celoživotního vzdělávání učitelů popř. dalších odborných kurzů pomoci učitelům či pedagogickým pracovníkům k zabránění vzniku syndromu vyhoření? Na tuto otázku se pokusí odpovědět práce pomocí dotazníkového šetření v druhé části.

Pro práci byly stanoveny dvě hypotézy:

- a. Celoživotní vzdělávání je nástroj pro prevenci syndromu vyhoření.
- b. Syndrom vyhoření se vyskytuje u pedagogických pracovníků.

TEORETICKÁ ČÁST

1. CÍL PRÁCE

Většina literatury se věnuje zejména syndromu vyhoření z pohledu pomáhajících profesí. Několik autorů se zabývá přímo učiteli a pedagogickými pracovníky. Tato práce se snaží zaměřit na specifickou oblast vzdělávání dalších generací pro naši společnost, která se poměrně rychle mění a je těžké v tomto prostředí pracovat a předávat veškeré znalosti budoucím lékařům, učitelům, vědcům, policistům, hasičům atd. Vzdělávání je a bylo velmi důležité, je odrazem doby a je třeba připravit další generaci na rychle se měnící prostředí, kde žijeme, pracujeme a zakládáme rodiny.

Vzdělání je základ, je důležité, aby ho vykonávaly osoby na svém místě, aby měly možnost se vyrovnat s měnící se generací mladých lidí a s novými trendy ve vzdělávání.

Práce je rozdělena do několika částí, hlavních a vedlejších kapitol. Základní dělení práce je na část teoretickou a praktickou. Představí teoretická východiska, kde bude vysvětlen pojem celoživotní vzdělávání a syndrom vyhoření. Stručně poukazuje na historický kontext pojmů. Dále uvede příklady škol, školských institucí, které se zabývají dalším vzděláváním učitelů či pedagogických pracovníků. Představí příčiny vzniku a další možnosti prevence syndromu vyčerpání. Druhá část práce je zaměřena na výzkumné šetření, kterým chceme potvrdit obě stanovené hypotézy. Závěr práce tvoří shrnutí výsledků výzkumného dotazníkového šetření.

Hlavními aspekty práce jsou: celoživotní vzdělávání a syndrom vyhoření. Myron D. Rush (2003, s. 7) definuje syndrom vyhoření jako *„druh stresu a emocionální únavy, frustrace, vyčerpání, k nimž dochází v důsledku toho, že sled (nebo souhrn) určitých událostí týkajících se vztahu, poslání, životního stylu nebo zaměstnání dotyčného jedince nepřinese očekávané výsledky.“* V této knize je zajímavě ilustrován syndrom vyhoření. Myron D. Rush (2003, s. 7): *„pokud zapálíte oba konce svíčky, získáte tím dvakrát více světla. Svíčka však zároveň dvakrát rychleji vyhoří. Tímto obrazem je možné věrně ilustrovat proces směřující k vyhoření. Lidé, kteří jím procházejí, zjišťují, že veškerá jejich duševní, emocionální a fyzická energie je vypotřebovaná. Jejich síly jsou vyčerpané a ztrácejí vůli vytrvat.“*

Křivohlavý (1998) uvádí následující společné znaky různých definic, týkajících se syndromu vyhoření:

- Je uváděna řada negativních emocionálních příznaků – charakteristických např. pro stav emocionálního vyčerpání, únavy, deprese atp.
- Důraz je kladen na příznaky a chování lidí, více než na fyzické (tělesné) příznaky burn-out.
- **Burn-out je uváděn vždy v souvislosti s výkonem určitého povolání.**
- Snížená výkonnost (nižší efektivita práce) při burn-out souvisí úzce s negativními postoji a z nich vyplývajícím chováním a ne s nižší kompetencí či z nižších pracovních schopností a dovedností.

Kvalitní prevence syndromu vyhoření je mnohem lepší než následná léčba. Je nutné, aby si jedinec uvědomil, že na prvním místě v jeho životě není práce, ale především jeho zdraví, jak fyzické, tak psychické. Prevence je důležitá nejen pro jednotlivce, ale celé skupiny kolegů, i vedoucích pracovníků organizace.

Pedagogičtí pracovníci jsou skupinou velmi ohroženou syndromem vyhoření, o čemž svědčí sestavované žebříčky počtu vyhořelých v konkrétních profesích. Vyčerpání emocionálních a fyzických sil nejčastěji postihuje pracovníky ve zdravotnictví, druhou profesní skupinou v žebříčku rizikových povolání jsou lidé pracující ve školství, následují hospodářské a administrativní profese, sociální pracovníci, rizikovou skupinou je také rodina (zdroj radostí i starostí, lásky i nenávisti, týká se jak manželů, tak vyhořenými vztahy mezi ostatními členy rodiny). (Křivohlavý, 1998, s.20-21)

Významný podíl na vzniku syndromu vyhoření u pedagogických pracovníků mají společenské a institucionální příčiny, které ve své knize uvádějí němečtí psychologové C. Hennig a G. Keller: *Konfrontace pedagogických pracovníků s novou generací žáků, jejichž vzdělávání a výchova je stále náročnější, představuje tedy pro učitele neustálou výzvu;*

- *kritičtí a vůči škole většinou negativně naladěni rodiče, kteří se však stále snaží přenést svou rodičovskou odpovědnost na školu;*
- *konflikty a napětí v učitelském sboru, neshody s vedením školy, situace, kdy většina učitelů nevnímá pedagogický tým jako sociální skupiny směřující ke stejnému cíli;*
- *neustále se zvyšující věkový průměr učitelů, což má za následek menší flexibilitu a nižší odolnost vůči stresové zátěži.*

Celoživotní učení podle J. A. Komenského: „Jako je celému lidskému pokolení celý svět školou, od počátku věků až do konce, tak i každému člověku je jeho věk školou, od kolébky až do hrobu. Takže už nestačí říci se Senekou: Na učení není žádný věk pozdní, nýbrž musíme říci: Každý věk je určen k učení...“ (Komenský, 1987, s. 186).

2. CELOŽIVOTNÍ UČENÍ

Vzdělání nemá význam jen pro jednotlivce, hraje významnou úlohu pro společnost. Každá společnost stojí na určitých obecně uznávaných hodnotách, jejichž respektování členy společnosti je základem společného soužití. Reprodukce těchto hodnot je možná jen prostřednictvím učení se těmto hodnotám v procesu vzdělávání. Vzdělávání tak přispívá k integraci a reprodukci hodnot společnosti, které se v průběhu neustále mění a má různé potřeby. Společnost se stále vyvíjí a neustále se vzdělává tzn. dochází k celoživotnímu vzdělávání.

Celoživotní učení je nedílnou součástí našeho života ve všech věkových kategoriích. Dnes Učení jako psychický proces nelze přímo pozorovat, projevuje se právě změnou v chování, která je výsledkem učení. Učení „je v podstatě synonymní s výrazem využívání zkušenosti.“ (NAKONEČNÝ, 2003, s. 95).

Význam celoživotního učení a vzdělávání tak představuje neopominutelnou a zásadní složku života jedince – můžeme říci, že dospělý je jednou ze složek velice variabilní andragogické edukační reality. Nesmíme opomenout fakt, že vzdělávání dospělých musí být vnímáno jako nedílná součást života každého jedince, které zároveň napomáhá ke společenskému uplatnění se na trhu práce a pomáhá zvyšovat konkurenceschopnost. Aby se tato skutečnost naplnila a stala se realitou, je zapotřebí změnit přístup k dalšímu vzdělávání, a to jak v rodinách, ve školách, ale také na pracovištích, která mohou pozitivně ovlivňovat naše postoje k celoživotnímu učení (VETEŠKA, J., KOLEK, J., 2017, str. 263).

„Vzdělávání dospělých je organizovaná (sebeorganizovaná), cílevědomá a více či méně institucionalizovaná pomoc dospělému člověku a skupinám lidí nebo organizací, týkající se zvládnání určitých problémů pomocí učení či uspokojení potřeb po poznání... Vzdělávání dospělých zahrnuje ovšem rozvoj celé osobnosti, neomezuje se na její kognitivní stránku... Vzdělávání dospělých se začalo považovat za samostatný a rovnocenný subsystém „vzdělávacího systému.“ (BENEŠ, 2003, 17-19)

V učení dospělých hraje ve schopnosti učit se zásadní význam, vedle motivace a nároku na smysluplnost učiva, délka a kvalita iniciačního učení (myšleno základní, středoškolské, popř. vysokoškolské vzdělání) a délka přestávky před dalším učáním.

Čím delší a kvalitnější je iniciační učení a čím kratší je přestávka před dalším učním, tím lépe.

Schopnost učit se může být snížena především emocionálními bloky, jako je úzkost či strach z neúspěchu, nebo neochota změnit hodnoty a postoje.

Koncepce celoživotního učení v sobě spojuje dvě roviny. Rovinu vertikální, tedy od narození až do smrti, na které najdeme také všechny stupně formálního vzdělávání od školky až po univerzitu třetího věku. Pro tuto rovinu se užívá pojmu „life long learning“, tedy učení po celé délce života. Druhá je rovina horizontální, která má přivést učení ze škol do rozmanitých sfér lidského života tak, aby se člověk učil v každodenním životě, při různých činnostech. Zavádí se pro to pojem „life wide learning“, volně přeloženo jako „učení v celé šíři života“. Někdy se v tomto smyslu setkáme také s pojmy všeživotní učení či rozprostraněné učení: zdůrazňuje se, že celý lidský život je prostorem pro učení, že každá lidská aktivita v sobě zahrnuje akt učení, ve smyslu nové zkušenosti. *„Lidé se učí kontinuálně, formálně, informálně, v mnoha různých prostředích a situacích: na pracovišti, v rodině, prostřednictvím volnočasových aktivit, prostřednictvím společenské i politické činnosti.“* (FOLEY, 2004, str. 4)

Řekněme, že prostřednictvím vzdělání se člověk kultivuje. Vzdělání dotváří naši osobnost, naši individualitu a zároveň nám dává celistvost. Vzdělání je součástí naší specifické osobnostní výbavy, která je východiskem pro to, jak jednáme v rozličných situacích každodenního života.

Vzdělání je nejen soustava poznatků a dovedností, ale také proces utváření člověka v průběhu celého jeho života. Tomu by měl odpovídat obsah a cíle vzdělání a metody, které by neměly jednostranně rozvíjet jen racionální, technickou a prakticky orientovanou stránku lidské osobnosti, ale rozvíjet i duchovní a emocionální složky osobnosti. Jen tak může být zachována podstata člověka a jeho lidství, která tkví právě v možnostech jeho všestranného rozvoje.

Slovník definuje celoživotní učení takto: *„Celoživotní učení představuje zásadní změnu pojetí celého vzdělávání, kdy všechny možnosti učení – ať už v tradičních vzdělávacích institucích v rámci vzdělávacího systému či mimo ně – jsou chápány jako jediný propojený celek, který dovoluje rozmanité a četné přechody mezi vzděláváním a zaměstnáním a který umožňuje získávat kvalifikace a kompetence různými cestami a*

kdykoli během života. Celoživotní učení má člověku poskytovat možnost vzdělávat se v různých stádiích svého rozvoje až do úrovně svých možností v souladu s vlastními zájmy, úkoly a potřebami. (MAREŠ a kol., 2009, str. 12). Celoživotní učení nelze ztotožňovat se vzděláváním dospělých, přestože vzdělávání dospělých je jednou z jeho nejvýznamnějších složek...Celoživotní učení zahrnuje formální vzdělávání, neformální vzdělávání dospělých, informální vzdělávání.“ (PALÁN, 2002, s. 28 -29).

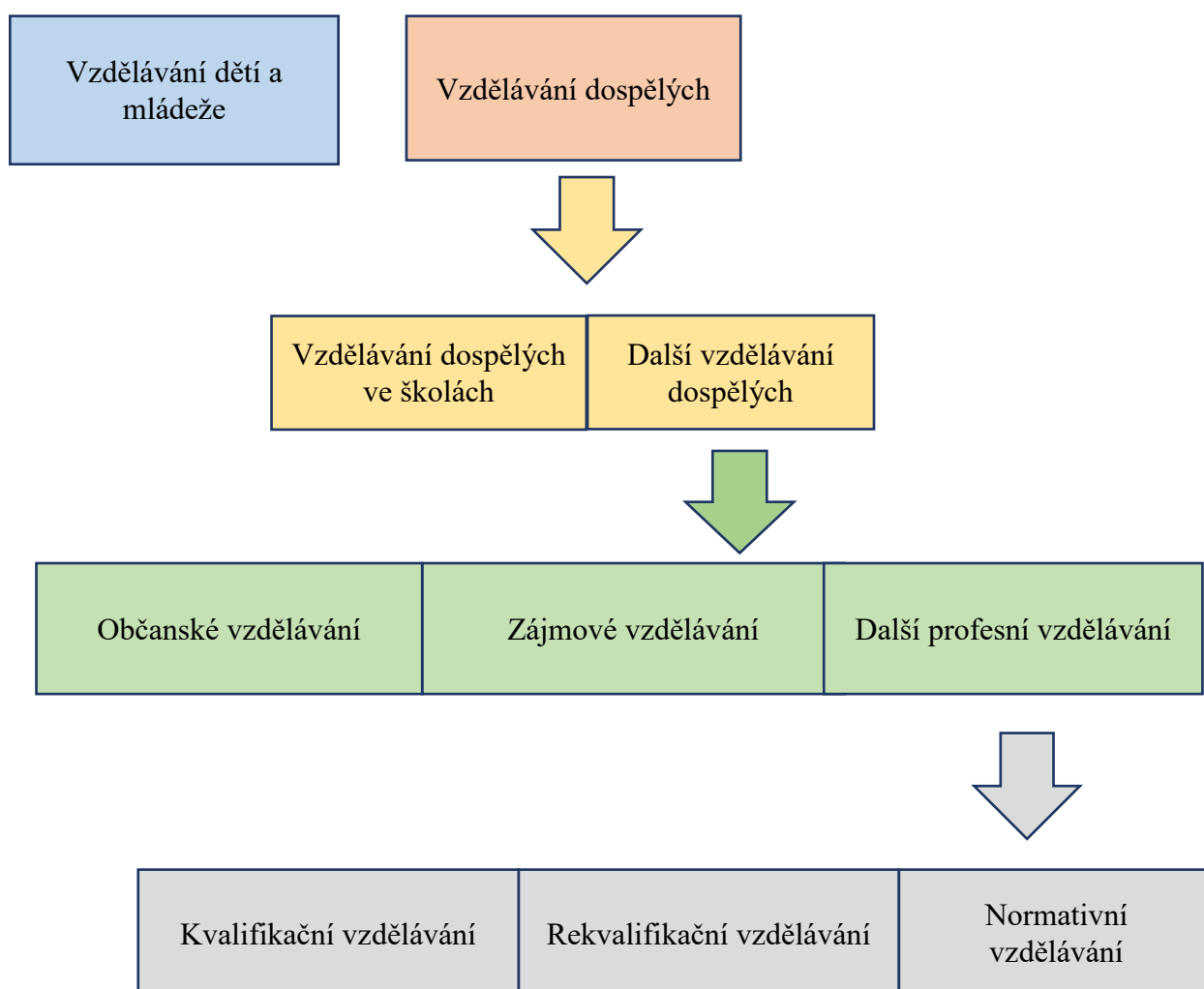
2.1. VZDĚLÁVÁNÍ DOSPĚLÝCH V KONTEXTU CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Pojem celoživotní vzdělávání není totožný s pojmem vzdělávání dospělých, ale dalo by se konstatovat, že vzdělávání dospělých je podstatnou částí celoživotního vzdělávání. Vzdělávání lze vysvětlit jako něco doplňujícího, nadstandardního, něco, co se týká jen některých dospělých a jen několikrát v průběhu života. Tomuto pohledu přispívá i praxe, kdy školský systém pro vzdělávání dětí a mládeže je velmi propracovaný, s pevnou strukturou, souvisejícími zákony, způsoby financování a jasně danou úlohou státu, zatímco vzdělávání dospělých takto pevně v systému zakotveno není. Nicméně podíváme-li se na vzdělávání dospělých v kontextu vize celoživotního učení, pak je vzdělávání dospělých jeho zásadní součástí a tvoří z pohledu průměrné délky života člověka část delší než vzdělávání dětí a mládeže. V kontextu celoživotního učení, je možná také trochu zavádějící právě pojem „vzdělávání“ dospělých. S pojmem „vzdělávání“ se nám obvykle vybaví slova jako „škola“, „kurz“ či „školení“, a to přispívá k tomu, že vzdělávání dospělých považujeme za něco, co se odehrává jen ve škole nebo jiné vzdělávací instituci a v pevně vymezených hodinách, zatímco vzdělávání dospělých v kontextu celoživotního učení je myšleno jako kontinuální proces týkající se každého. A zdaleka se nejedná jen o formální vzdělávání ve školách a kurzech.

Koncepce celoživotního učení v sobě spojuje dvě roviny. Rovinu *vertikální*, tedy od narození až do smrti, na které najdeme také všechny stupně formálního vzdělávání od školky až po univerzitu třetího věku. Pro tuto rovinu se užívá pojmu „life long learning“, tedy učení po celé délce života. Druhá je rovina *horizontální*, která má přivést učení ze škol do rozmanitých sfér lidského života tak, aby se člověk učil v každodenním životě, při různých činnostech. Zavádí se pro to pojem „life wide learning“, volně přeloženo jako „učení v celé šíři života“. Někdy se v tomto smyslu setkáme také s pojmy *všeživotní učení* či *rozprostraněné učení*: zdůrazňuje se, že celý lidský život je prostorem pro učení, že každá lidská aktivita v sobě zahrnuje akt učení, ve smyslu nové zkušenosti. „Lidé se učí kontinuálně, formálně, informálně, v mnoha různých prostředích a situacích: na pracovišti, v rodině, prostřednictvím volnočasových aktivit, prostřednictvím společenské i politické činnosti.“ (Foley, 2004, s. 4, překlad Z.B.)

„Vzdělávání dospělých je organizovaná (sebeorganizovaná), cílevědomá a více či méně institucionalizovaná pomoc dospělému člověku a skupinám lidí nebo organizací, týkající se zvládnání určitých problémů pomocí učení či uspokojení potřeb po poznání...Vzdělávání dospělých zahrnuje ovšem rozvoj celé osobnosti, neomezuje se na její kognitivní stránku. Vzdelávání dospělých se začalo považovat za samostatný a rovnocenný subsystém vzdělávacího systému.“ (Beneš, 2003, s. 17 -19,30).

Pro přehlednost a ujasnění vzájemných souvislostí používaných pojmů se podívejme na současnou strukturu institucionalizovaného vzdělávání – se zaměřením na vzdělávání dospělých – konkrétně v České republice.



Zdroj: PALÁN, 2002, Lidské zdroje. Výkladový slovník. s.160, upraveno autorkou

Na vrcholu pomyslné pyramidy stojí celoživotní vzdělávání (učení), které v sobě zahrnuje veškeré další formy vzdělávání. Za první vzdělávání dětí a mládeže, za druhé vzdělávání (učení) dospělých. Vzdělávání dospělých se dále dělí na vzdělávání (dospělých) ve školách a další vzdělávání (dospělých). Vzdělávání ve školách zahrnuje různé formy studia odborného, středoškolského a vysokoškolského. Další vzdělávání dále dělíme na občanské vzdělávání (např. k rodičovství, ke zdravému životnímu stylu, k ochraně životního prostředí, apod.), zájmové vzdělávání (odborné, umělecké aj.) a další profesní vzdělávání. Právě profesní vzdělávání je v současné době systematicky nejrozvinutější a zahrnuje kvalifikační vzdělávání (zejména získávání, udržování, zvyšování a prohlubování kvalifikace), rekvalifikační vzdělávání (cílená rekvalifikace, nespécifická rekvalifikace, motivační kurzy, rekvalifikační stáže) a normativní školení (vzdělávání určené právní normou, předepsaná odborná způsobilost).

2.2. HISTORIE CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ V ČESKÝCH ZEMÍCH

Historie vzdělávání dospělých není až tak rozsáhlá a nesahá příliš do minulosti. První zmínky najdeme v 19. století. Vzdělávání dospělých v tomto období bylo spojováno s mohutným obrozeneckým proudem, kdy se zejména začal upevňovat český jazyk, u jehož zrodu stáli slavní čeští literáti jako např. J. Dobrovský, J. Jungmann, F. Palackého, J. E. Purkyně, atd.

V roce 1830 byla ustavena Maticе česká, popularizující národní vědu a kulturu. Maticе česká byla nakladatelským podnikem (nakladatelství) a osvětová organizace, která vydávala českou literaturu, překládala díla cizích autorů a pořádala přednášky. Hlavním iniciátorem myšlenky jejího vzniku byl historik František Palacký a další čeští vlastenci, usilující o povznesení českého jazyka.

V 70. letech 19. století vzniká řada vzdělávacích dělnických spolků. Vzdělávací centra zakládají i politické strany. Do této doby se datuje vznik prvních lidových vysokých škol. Vzdělávací aktivity vyvíjejí různé spolky, náboženské a zájmové skupiny, odbory a politické strany.

Období po 1. světové válce je v oblasti vzdělávání dospělých ovlivněno především legislativou zejména zákonem č. 67 ze dne 7. 2. 1919, o organizaci lidových

kurzů občanské výchovy. Tento zákon podnítl široký rozvoj občanského vzdělávání. Od roku 1919 začaly vznikat tzv. lidové školy. Pod tento pojem byla zahrnována řada volných kurzů s ucelenou tematikou. Orientovaly se na všeobecné vzdělávání, ale i na kurzy různě zaměřené či na kurzy s praktickým cvičením profesních dovedností. Měly většinou charitativní charakter, často znamenaly druhou vzdělávací cestu pro sociálně slabé. Důležité postavení mezi nimi měla Dělnická akademie, která si vytvořila soustavu dobrovolného školství, včetně dvouleté Vyšší socialistické školy v Praze. V 30. letech 20. století se začaly objevovat první vyšší odborné lidové školy, kterých bylo koncem třicátých let asi 30. Mezi nezávislé patřila Husova škola pro vyšší vzdělání a národní výchovu v Praze, Vyšší lidová a sociálně politická škola hl. m. Prahy a další.

Dalším významným bodem ve vzdělávání dospělých byl Baťův systém. Tento koncept byl zaměřen na podnikové vzdělávání, Baťa brzy pochopil smysl vzdělávání a kvalifikovanosti svých zaměstnanců. Čím více jsou pracovníci podniku vzdělanější, tím podávají větší výkony.

Po roce 1948 byla celá oblast vzdělávání dospělých, stejně jako ostatní oblasti života společnosti, podřízena zájmům komunistické strany, proto můžeme vývoj v letech 1948-1989 chápat jako jednu etapu, pro kterou je charakteristická zcela jednoznačná podřízenost dalšího vzdělávání zájmům komunistické strany. Iniciativy se chopily v první fázi odbory - zakládaly místní školy práce, ze kterých se později staly závodní školy práce s cílem napomáhat rozvoji kvalifikace při hospodářské restrukturalizaci. V roce 1966 vyšlo usnesení vlády o podnikovém vzdělávání. Vznikají tři typy institucí pro vzdělávání pracujících osob:

- a) závodní školy práce,
- b) podnikové technické školy
- c) podnikové instituty,

Po absolvování podnikového institutu bylo možno získat ucelené vyšší technické vzdělání. Vládním usnesením č. 264/1966, o podnikovém vzdělávání, bylo rozhodnuto, že stupeň vzdělání je možno získat výlučně ve státních školách a podniky zajišťují pouze další vzdělávání. V 70 letech 20. stol. vstoupil v platnost i zákoník práce,

upravující do té doby pracovně-právní vztahy. Významné bylo ustanovení o povinnosti organizace pečovat o rozvoj kvalifikace zaměstnanců. Projevuje se nutnost celostátní koordinace, proto již v roce 1963 byla ustavena Ústřední komise pro vzdělávání pracujících při Ministerstvu školství a kultury. V roce 1971 pak Česká komise pro vzdělávání dospělých, opět při Ministerstvu školství a kultury. Rok 1972 byl významný přijetím vládního usnesení č. 42/1972, o cyklické průpravě vedoucích pracovníků. (Pro neefektivnost bylo toto vládní nařízení v roce 1979 zrušeno.) V roce 1976 byl přijat dokument *"Další rozvoj československé výchovně vzdělávací soustavy"*, jehož významná část byla věnována vzdělávání dospělých. Tímto dokumentem formálně došlo k začlenění vzdělávání dospělých do vzdělávací soustavy.

Všechny tyto struktury se rozpadly po převratu v roce 1989 a vzdělávání dospělých se stalo plně podřízeným nabídce a poptávce. Značné poptávce po dalším vzdělávání bylo kompenzováno vznikem asi 2000 soukromých vzdělávacích institucí. Na MŠMT vznikl odbor celoživotního vzdělávání. Koordinační činnost do jisté míry převzala občanská sdružení: Asociace institucí vzdělávání dospělých (AIVD ČR), Česká asociace distančního univerzitního vzdělávání (ČADUV) a další. Stát přestal v této oblasti plnit jakékoliv funkce a ponechal vývoj tržním principům.

Magistrát hlavního města Prahy realizuje od ledna roku 2012 individuální komplexní projekt **„Další vzdělávání pedagogických pracovníků“** (dále jen „DVPP“).

Cílem projektu DVPP je poskytovat **zdarma** zvyšování a prohlubování odborné kvalifikace pedagogickým pracovníků na území hl. města Prahy v souladu se zákonem č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, ve znění pozdějších předpisů, a o změně některých zákonů a souvisejícími právními předpisy.

Projekt DVPP je určen pro pedagogické pracovníky ZŠ a SŠ, kteří vykonávají svou činnost na území hl. města Prahy a jejichž zaměstnavatel má sídlo na území hl. města Prahy.

2.3. LEGISLATIVA CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍKŮ

Dalšímu vzdělávání pedagogických pracovníků se věnují dvě vyhlášky. Je třeba si nejdříve upřesnit jednotlivé pojmy jako je **DVPP** a celoživotní vzdělávání pedagogů. **DVPP** neboli další vzdělání pedagogických pracovníků vyplývá z potřeby rostoucí složitosti učitelské práce, umožňuje učitelům plnit další úkoly a zvýšit tak flexibilitu vlastní profesní dráhy, dává jim šance na profesní růst. Ucelený a nezpochybňovaný systém pregraduální přípravy a dalšího vzdělávání je i předpokladem udržení a zvýšení prestiže vlastního povolání, může vést i ke zlepšení vnímání učitelské profese učiteli samotnými." (HAVLÍK, R., 2006, str. 62). *"DVPP se stává významnou otázkou vzdělávací politiky v mnoha aspektech. Nová je jeho role v celoživotním vzdělávání a celospolečenském rozvoji lidských zdrojů, je zdůrazňována i ekonomická a politická funkce profesního rozvoje učitelů, kteří adekvátně připraví mladou generaci nejen pro nové ekonomicko-technologické, ale i pro změněné kulturně-sociální podmínky, a to nejen v ČR, ale i ve sjednocující se Evropě a ve stále prostupnějším a otevřenějším světě."* (KOHNOVÁ, J., 2004, str. 29)

Celoživotní vzdělávání pedagogů – vzdělávání učitelů v průběhu výkonu jejich profese popř. další specializace. Celoživotní vzdělávání zahrnuje programy pro výkon povoláním, které se následně dělíme na:

- **studium** v oblasti pedagogických věd – vzdělávací programy vedoucí ke splnění kvalifikačních požadavků (pro konkrétní kategorie pedagogických pracovníků)
- **rozšiřující** vzdělávací programy – k rozšíření odborné kvalifikace (např. rozšíření učitelské aproby o další předmět)
- **specializační** vzdělávací programy – k prohloubení odborné pedagogické kvalifikace (např. studium pro vedoucí pedagogické pracovníky, výchovné poradce apod.).

2.3.1. PŘEHLED VYHLÁŠEK, TÝKAJÍCÍCH SE DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍKŮ

1. Vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků.

V první části vyhlášky pod názvem: „Druhy dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků“.

§ 4 - Studium pro asistenty pedagoga - studiem pro asistenty pedagoga získává jeho absolvent znalosti a dovednosti v oblasti pedagogických věd, které jsou součástí jeho odborné kvalifikace. Studium se uskutečňuje v délce trvání nejméně 120 vyučovacích hodin, je zakončeno závěrečnou zkouškou před komisí. Po jejím úspěšném složení získává absolvent osvědčení.

§ 5 - Studium pro ředitele škol a školských zařízení - Studiem pro ředitele škol a školských zařízení získává jeho absolvent znalosti a dovednosti v oblasti řízení škol a školských zařízení a v oblasti řízení a rozvoje lidských zdrojů, včetně ochrany zdraví, které jsou kvalifikačním předpokladem pro výkon funkce ředitele školy nebo školského zařízení. Studium je v délce nejméně 100 vyučovacích hodin se ukončuje závěrečnou zkouškou před komisí. Po jejím úspěšném složení získává absolvent osvědčení. Za studium pro ředitele škol a školských zařízení se považuje též studium pro vedoucí pedagogické pracovníky.

§ 6 - Studium k rozšíření odborné kvalifikace - Studiem k rozšíření odborné kvalifikace získává jeho absolvent způsobilost vykonávat přímou pedagogickou činnost na jiném druhu školy nebo na jiném stupni školy, nebo způsobilost vyučovat další předměty. Způsobilost vykonávat přímou speciálně pedagogickou činnost u zdravotně postižených dětí, žáků a studentů s jiným druhem postižení. Studium podle odstavce se uskutečňuje v rámci programu celoživotního vzdělávání na vysoké škole v délce trvání nejméně 200-250 hod. vyučovacích hodin. Studium se ukončuje obhajobou závěrečné písemné práce a závěrečnou zkouškou před komisí. Po jejím úspěšném složení získává absolvent osvědčení.

§ 6a - Doplňující studium k rozšíření odborné kvalifikace - Doplňujícím studiem k rozšíření odborné kvalifikace získává jeho absolvent:

a) způsobilost vykonávat přímou pedagogickou činnost na jiném druhu školy nebo na jiném stupni školy (60 hodin)

b) způsobilost vykonávat činnost speciálního pedagoga (350 hodin).

Studium je vždy zakončeno obhajobou závěrečné písemné práce a závěrečnou zkouškou před komisí. Po jejím úspěšném složení získává absolvent osvědčení.

§ 6b - Doplnující didaktické studium příslušného cizího jazyka - Doplnujícím didaktickým studiem příslušného cizího jazyka získává jeho absolvent znalosti a dovednosti v oblasti oborové didaktiky cizího jazyka. Studium se uskutečňuje v délce trvání nejméně 60 vyučovacích hodin. Dokladem o absolvování studia je osvědčení.

Studium ke splnění dalších kvalifikačních předpokladů

§ 7 - Studium pro vedoucí pedagogické pracovníky - Studiem pro vedoucí pedagogické pracovníky získává jeho absolvent znalosti a dovednosti v oblasti řízení právnické osoby vykonávající činnost školy nebo školského zařízení, zejména znalosti teorie a praxe školského managementu, práva, ekonomiky, pedagogiky, psychologie, bezpečnosti a ochrany zdraví, komunikace a informačních technologií. Studium se uskutečňuje v rámci programu celoživotního vzdělávání na vysoké škole v délce trvání nejméně 350 vyučovacích hodin. Studium se ukončuje obhajobou závěrečné písemné práce a závěrečnou zkouškou před komisí. Po jejím úspěšném složení získává absolvent osvědčení.

§ 8 - Studium pro výchovné poradce - Studiem pro výchovné poradce získává jeho absolvent specializaci v základním oboru zaměřenou na oblast pedagogiky, speciální pedagogiky a psychologie. Tato specializace je předpokladem pro výkon specializované metodologické činnosti výchovného poradce. Studium se uskutečňuje v rámci programu celoživotního vzdělávání na vysoké škole v délce trvání nejméně 250 vyučovacích hodin. Studium se ukončuje obhajobou závěrečné písemné práce a závěrečnou zkouškou před komisí. Po jejím úspěšném složení získává absolvent osvědčení.

§ 9 - Studium k výkonu specializovaných činností - Studium získává jeho absolvent další kvalifikační předpoklady pro výkon specializovaných činností, kterými jsou:

- a) koordinace v oblasti informačních a komunikačních technologií,
- b) tvorba a následná koordinace školních vzdělávacích programů a vzdělávacích programů vyšších odborných škol,
- c) prevence sociálně patologických jevů,
- d) specializovaná činnost v oblasti environmentální výchovy,
- e) specializovaná činnost speciálního pedagoga v oblasti školské logopedie, nebo
- f) specializovaná činnost v oblasti prostorové orientace zrakově postižených.

Studium v délce trvání nejméně 250 vyučovacích hodin se ukončuje obhajobou závěrečné písemné práce a závěrečnou zkouškou před komisí. Po jejím úspěšném složení získává absolvent osvědčení.

Studium k prohlubování odborné kvalifikace

§ 10 - Průběžné vzdělávání - Průběžné vzdělávání je zaměřeno na aktuální teoretické a praktické otázky související s procesem vzdělávání a výchovy. Obsahem průběžného vzdělávání jsou zejména nové poznatky z obecné pedagogiky, pedagogické a školní psychologie, teorie výchovy, obecné didaktiky, vědních, technických a uměleckých oborů a jejich oborových didaktik, prevence sociálně patologických jevů a bezpečnosti a ochrany zdraví. Průběžné vzdělávání může zahrnovat i jazykové vzdělávání pedagogických pracovníků. Formy průběžného vzdělávání jsou zejména účast na kurzu a semináři. Délka trvání vzdělávacího programu průběžného vzdělávání činí nejméně 4 vyučovací hodiny. Dokladem o absolvování průběžného vzdělávání je osvědčení.

2. Vyhláška č. 412/2006 Sb., kterou se mění vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků. Tato vyhláška představuje jednotlivé pedagogické pozice a jejich kariérní stupně.

2.3.2. VZDĚLÁVACÍ INSTITUCE, KTERÉ SE VĚNUJÍ DALŠÍMU VZDĚLÁVÁNÍ PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍKŮ

DVPP se věnují různé vzdělávací instituce a vysokoškolská zařízení se věnují celoživotnímu vzdělávání. V rámci práce se snažím zmapovat možnosti vzdělávání pedagogických pracovníků včetně konkrétních vzdělávacích programů ve Středočeském kraji a Praze.

1.) DVPP

- a) Vzdělávací institut středočeského kraje - VISK® je příspěvkovou organizací zřízenou Středočeským krajem za účelem poskytování veřejně prospěšné činnosti v oblasti vzdělávání dospělých. Celá instituce má 7 regionálních pracovišť – vzdělávacích středisek. VISK zajišťuje vzdělávací programy pro všechny kategorie pedagogických pracovníků a všechny druhy a typy škol a školských zařízení

Např.:

- Rozvoj a ověření čtenářské gramotnosti
- Přístupy ke vzdělávání v současné škole – individualizace výuky a výuka žáků se SVP
- Řešení konfliktů v třídních kolektivech
- Vzdělávání v současné škole – individualizace výuky a společné vzdělávání
- Mentoring a jeho využití ve školním prostředí
- Rozvoj předpokladů k soukromému podnikání

- Společné vzdělávání jako týmová spolupráce školy
 - Osobnostně sociální rozvoj pedagogů středních škol
 - Datové schránky v praxi škol / Jak efektivně komunikovat nejen s úřady/
Projektová výuka a její realizace
- b) NIDV – Národní institut pro další vzdělávání – má několik regionálních poboček.

Např. nabízí kurzy:

- Kvalifikační studium pro ředitele škol a školských zařízení určeno pro MŠ, ZUŠ, DDM
 - Brána jazyků otevřená - španělský jazyk A2
 - Studium k výkonu specializovaných činností - prevence sociálně patologických jevů
 - Logopedický asistent - primární logopedická prevence ve školství
 - Strategické řízení a plánování ve školách - e-learning
 - Studium pedagogiky podle § 22, odst. 1, písm. b) zákona č. 563/2004 Sb.
- c) PALESTRA, spol. s r. o. - Vysoká škola tělesné výchovy a sportu -
V rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků nabízíme kurzy k prohloubení pedagogické kvalifikace. V rámci těchto kurzů si mohou pedagogové prohloubit dosavadní kvalifikaci o získání profesních znalostí a dovedností z oblasti tělovýchovy, výtvarné a dramatické výchovy, volnočasových aktivit a z oblasti přípravy a realizace pobytu v přírodě. Rozšíření kvalifikace lze vhodně využít při přípravě a realizaci školních vzdělávacích programů, při koncipování průřezových témat výchov do ŠVP i při koncepci a realizaci programů v rámci primární prevence sociálně patologických jevů na školách i v nízkoprahových zařízeních.

PALESTRA nabízí v rámci DVPP tyto kurzy:

- Instruktor lyžování
- Instruktor školního snowboardingu
- Metodika výuky školního plavání
- Metodika cvičení ve fitnesscentru
- Metodika zdravotní tělesné výchovy
- Metodika vedení sportovních aktivit ve volném čase
- Metodika vedení aktivit volného času pro specializaci Tvořivá dramatika
- Metodika vedení aktivit volného času pro specializaci Výtvarné práce
- Metodika přípravy a realizace pobytu v přírodě

2.) Celoživotní vzdělávání

Celoživotní vzdělávání v rámci Prahy poskytuje např. UJAK a Centrum školského managementu. V práci uvádím příklady studijních programů, které tyto vzdělávací instituce nabízejí.

- a.) **Univerzita Jana Ámose Komenského** – UJAK vznikla původně jako Vysoká škola Jana Amose Komenského s.r.o. v roce 2001 na základě státního souhlasu a akreditace prvního studijního programu a oboru. Za deset let existence se z UJAK stala největší soukromá vysoká škola v Česku a dodnes patří mezi nejvýznamnější.

UJAK nabízí tyto programy:

MBA – speciální program je určen pro vedoucí pracovníky a manažery s odbornou praxí, kteří chtějí dále budovat svou vrcholovou kariéru na řídicích pozicích v rámci zemí EU.

Kvalifikační vzdělávání - jsou zaměřeny především na profesní rozvoj učitelů a dalších pedagogických pracovníků působících v praxi, čímž si mohou svoji odbornou kvalifikaci zvýšit.

Rekvalifikační kurzy - umožňují fyzickým osobám získat kvalifikaci pro nové zaměstnání nebo udržení stávajícího zaměstnání.

TELC - nabízí možnost složení mezinárodní jazykové zkoušky TELC, a tím získání prestižního certifikátu z cizího jazyka (AJ, NJ, FJ)

Přípravné jazykové kurzy k mezinárodním jazykovým zkouškám TELC pro veřejnost - tříměsíční přípravné jazykové kurzy jsou zaměřeny na získání mezinárodní jazykové zkoušky TELC v rozsahu jazykových úrovní A1 – C1 podle Společného evropského referenčního rámce pro jazyky (AJ, NJ, FJ)

Přípravný jazykový kurz češtiny pro cizince - Cílem je příprava zahraničních studentů k univerzitnímu studiu v češtině. Kurz je určen pro úplné začátečníky. Důraz je kladen především na osvojení jednotlivých jazykových dovedností (čtení a poslech s porozuměním, psaní a mluvení) a na rozvoj komunikativních schopností.

Doprovodný kurz češtiny pro zahraniční studenty - Kurz je určen zahraničním studentům 1. ročníku UJAK i studentům dalších vysokých škol, kteří se potřebují zdokonalit v českém jazyce. Důraz je kladen na upevnění jednotlivých jazykových dovedností a postupné rozšiřování slovní zásoby. Součástí kurzu je práce s odbornými texty. Zaměřuje se též na upevnění písemného projevu vhodným stylem a vytvoření logické struktury textu.

Letní kurz češtiny pro cizince - Kurz je určen pro zájemce o češtinu jako cizí jazyk a pro zájemce o následné univerzitní studium. Důraz je kladen především na osvojení jednotlivých jazykových dovedností (čtení a poslech s porozuměním, psaní a mluvení) a na rozvoj komunikativních schopností, na rozšiřování slovní zásoby a gramatických struktur (UJAK, 2018, online).

b.) **Univerzita Karlova** – Centrum školského managementu (CSM) zajišťuje kvalifikační a profesní přípravu řídicích pracovníků ve školství, ředitelů všech druhů škol a školských zařízení. Zabýváme se vědeckou i publikační činností a pořádáme odborné konference.

CŠM nabízí tyto studijní programy:

Studium pro vedoucí pedagogické pracovníky – studium je pouze v kombinované formě studia, standardní doba studia 4 semestry (24 000 Kč).

Charakteristika kurzu - studium je zaměřeno na získání znalostí a dovedností v oblasti řízení škol a školských zařízení. Vzdělávací program se skládá z 5 modulů. Každý modul obsahuje přímou výuku (přednášky, semináře), manažerskou praxi, zejména ve školách a školských zařízeních, on-line aktivity a samostudium.

Ukončení studia - studium je ukončeno obhajobou závěrečné práce a ústní závěrečnou zkouškou, výstupem je Osvědčení o splnění dalších kvalifikačních předpokladů pro výkon řídicí funkce ve školství (podle § 7 vyhlášky č. 317/2005 Sb). (CSM, 2018, online)

c.) **Univerzita Karlova** – Pedagogická fakulta (PFUK) – Centrum celoživotního vzdělávání – aktuální přehled programů celoživotního vzdělávání.

Tabulka č. 1: Přehled programů celoživotního vzdělávání na PFUK

Název programu	Katedra	Cena
Učitelství praktického vyučování	Katedra informačních technologií a technické výchovy	18 142 Kč / program
Učitelství odborných předmětů	Katedra informačních technologií a technické výchovy	18 740 Kč / program
Učitelství pro střední školy	Katedra pedagogiky	16 000 Kč / program
Učitelství výchovy ke zdraví pro SŠ a 2. stupeň ZŠ	Katedra pedagogiky	20 000 Kč / program
Doplňující didaktické studium anglického jazyka	Katedra anglického jazyka a literatury	16 500 Kč / program
Učitelství anglického jazyka pro 2. stupeň ZŠ a SŠ	Katedra anglického jazyka a literatury	16 500 Kč / rok
Učitelství německého jazyka a literatury pro SŠ a 2. stupeň ZŠ	Katedra germanistiky	30 000 Kč / program
Hudební výchova pro učitele MŠ a ZŠ	Katedra hudební výchovy	3 300 Kč / semestr
Učitelství odborného výcviku	Katedra informačních technologií a technické výchovy	18 309 Kč / program
Učitelství všeobecně vzdělávacích předmětů pro základní školy a střední školy – Informační a komunikační technologie	Katedra informačních technologií a technické výchovy	24 600 Kč / program
Učitelství občanské výchovy a základů společenských věd pro SŠ a 2. stupeň ZŠ	Katedra občanské výchovy a filozofie	10 000 Kč / rok
Vychovatelství	Katedra pedagogiky	10 000 Kč / program
Aktuální problémy výuky ruského jazyka	Katedra rusistiky a lingvodidaktiky	1 000 Kč / program
Doplňující didaktické studium ruského jazyka pro 2. stupeň ZŠ a SŠ	Katedra rusistiky a lingvodidaktiky	8 000 Kč / program
Speciální pedagogika (pro absolventy středních škol)	Katedra speciální pedagogiky	9 900 Kč / rok
Speciální pedagogika pro učitele	Katedra speciální pedagogiky	9 900 Kč / rok
Speciální pedagogika v procesu výchovy a vzdělávání dětí, žáků a dospělých osob s poruchami autistického spektra	Katedra speciální pedagogiky	7 000 Kč / semestr
Studium pedagogiky (pro asistenty pedagoga)	Katedra speciální pedagogiky	9 000 Kč / kurz

Zdroj: Centrum celoživotního vzdělávání PFUK: Přehled programů. 2019. Online

d.) **Česká zemědělská univerzita** – Provozně ekonomická fakulta - Provozně ekonomická fakulta ČZU v Praze organizuje v Konzultačních střediscích PEF (KS) v Hradci Králové, Klatovech, Jičíně, Litoměřicích, Sezimově Ústí - Táboře, Mostě

a Šumperku studium vybraných oborů formou Kurzů celoživotního vzdělávání v kombinované formě studia.

Tabulka č. 2: Přehled programů České zemědělské univerzity

Provozně ekonomická fakulta ČZU v Praze - Konzultační středisko - Hradec Králové		
Veřejná správa a regionální rozvoj	15 800 Kč / semestr	Bc.
Veřejná správa a regionální rozvoj, Podnikání a administrativa	16 800 Kč / semestr	NMgr.

Provozně ekonomická fakulta ČZU v Praze - Konzultační středisko - Jičín		
Veřejná správa a regionální rozvoj	15 800 Kč / semestr	Bc.
Veřejná správa a regionální rozvoj	16 800 Kč / semestr	NMgr.

Provozně ekonomická fakulta ČZU v Praze - Konzultační středisko - Klatovy		
Veřejná správa a regionální rozvoj	15 800 Kč / semestr	Bc.
Veřejná správa a regionální rozvoj	16 800 Kč / semestr	NMgr.

Provozně ekonomická fakulta ČZU v Praze - Konzultační středisko - Litoměřice		
Veřejná správa a regionální rozvoj	15 800 Kč / semestr	Bc.
Veřejná správa a regionální rozvoj	16 800 Kč / semestr	NMgr.

Provozně ekonomická fakulta ČZU v		
-----------------------------------	--	--

Praze - Konzultační středisko - Most		
Veřejná správa a regionální rozvoj	15 800 Kč / semestr	Bc.
Veřejná správa a regionální rozvoj	16 800 Kč / semestr	NMgr.

Provozně ekonomická fakulta ČZU v Praze - Konzultační středisko - Sezimovo Ústí - Tábor		
Veřejná správa a regionální rozvoj	15 800 Kč / semestr	Bc.
Veřejná správa a regionální rozvoj	16 800 Kč / semestr	NMgr.

Provozně ekonomická fakulta ČZU v Praze - Konzultační středisko - Šumperk		
Veřejná správa a regionální rozvoj	15 800 Kč / semestr	Bc.
Veřejná správa a regionální rozvoj	16 800 Kč / semestr	NMgr.

Zdroj: CZU-PEF: Celoživotní vzdělávání. Konzultační střediska. Online. Upraveno autorkou

e.) Univerzita Hradec Králové (ÚHK) – Celoživotní vzdělávání - Nabídku programů a kurzů zajišťují jednotlivá pracoviště:

- Institut dalšího vzdělávání UHK
- Institut dalšího vzdělávání FIM UHK
- Centrum celoživotního vzdělávání PdF UHK
- Celoživotní vzdělávání na FF
- Celoživotní vzdělávání na ÚSP

- Cisco akademie

Programy akreditované v systému dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků jsou realizovány v souladu se zákonem č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů a vyhláškou MŠMT ČR č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků.

- studium ke splnění kvalifikačních předpokladů
 - studium v oblasti pedagogických věd
 - studium k rozšíření odborné kvalifikace
- studium ke splnění dalších kvalifikačních předpokladů
 - studium pro výchovné poradce
 - studium k výkonu specializovaných činností
- studium k prohlubování odborné kvalifikace (Univerzita Hradec Králové, 2019, online)

f.) Univerzita Jana Evangelisty Purkyně (UJEP) – Celoživotní vzdělávání probíhá na jednotlivých fakultách a je důležitou součástí vzdělávací činnosti univerzity. V jeho rámci jsou nabízeny takové druhy vzdělávání, jako je studium doplňující, specializační, rekvalifikační, rozšiřující, Univerzita třetího věku a přípravné kurzy. Studium celoživotního vzdělávání probíhá buď prezenční nebo kombinovanou formou.

Studium v programech a kurzech celoživotního vzdělávání nabízí Oddělení celoživotního vzdělávání UJEP:

- Fakulta sociálně ekonomická
- Fakulta strojního inženýrství

- Pedagogická fakulta
- Fakulta zdravotnických studií (UNIVERZITA JANA EVANGELISTY
PURKYNĚ: CŽV na fakultách. 2019 (online))

I další vysoké školy mají svá centra celoživotního vzdělávání, aby umožnila pracujícím další vzdělávání, popř. lidem, kteří si chtějí rozšířit znalosti a dovednosti během zaměstnání nebo ve vyšším věku.

3. SYNDROM VYHOŘENÍ NEBOLI BURN-OUT

Pojem "burn-out" je původně používán v angličtině. Nyní přešel do češtiny a používá se tento termín i u nás. Doslovný výklad termínu burn-out: vyhoření, vyhasnutí, vyprahlost, také se můžeme setkat s termínem burnout napsáno dohromady. Termín zavedl v roce 1974 americký psychoanalytik Herbart J. Freudenberger. Původně byl pojem používán ve spojení s narkomany v chronickém stádiu, později u pracujících lidí, kteří projeví zoufalství a bezmocnost. Freudenberger definoval burn-out jako konečné stádium procesu, při němž lidé, kteří se hluboce emociálně něčím zabývají, ztrácejí své původní nadšení a svou motivaci.

Termín syndrom vyhoření lze také popsat jako syndrom vyprahlosti či vypálení. Termín popisuje profesionální selhávání na základě vyčerpání vyvolaného zvyšujícími se požadavky od okolí nebo od samotného jedince. Syndrom se projevuje ztrátou zájmů a potěšení, ztrátou ideálů, energie i smyslu. Dále zahrnuje negativní sebeocení a negativní postoj k povolání.

Pro syndrom vyhoření jsou charakteristické projevy zejména v psychice postiženého, navenek je syndrom vyhoření pozorovatelný až mnohem později. Syndrom burn-out najdeme s největší pravděpodobností tam, kde tvoří hlavní část pracovní náplně práce s lidmi.

Pokud uvažujeme o syndromu vyhoření, je nutné vyloučit jednak nedostatek kompetencí pracovníka, velkou emocionální zátěž v mimopracovní rovině a také přítomnost symptomů duševních poruch. K diagnostikování syndromu vyhoření se používá řada různých metod nejpoužívanějšími metodami jsou dotazníky (Maslach Burnout Inventory; BM dotazník). (VENGLÁŘOVÁ, 2011, str. 23).

Syndrom vyhoření si nevybírá člověka podle toho, jestli je žena či muž, zda je starý či mladý, jestli pracuje na vedoucí pozici nebo je podřízeným. Syndrom vyhoření může postihnout kohokoliv, ať je té či oné profese a na to bychom měli myslet všichni. Většina z nás si řekne, že se ho to nemůže nikdy týkat, že přece oni nejsou žádní neurotici, že nemají žádné duševní nebo emocionální poruchy, ale to je omyl. Většinou postihuje lidi, kteří jsou velice výkonní, snaží se něčeho dosáhnout, chtějí něco změnit, jsou cílevědomí, a právě pro ně je největší ztrátou, že něčeho nemohou dosáhnout a tím mohou být ohroženi syndromem vyhoření.

Nejčastěji se vyhoření objevuje v profesích, které jsou označovány jako pomáhající – tedy u sociálních pracovníků, pracovníků neziskového sektoru, asistentů, dobrovolníků apod. Dále pak v profesích, kde je bezpodmínečně nutný častý mezilidský kontakt. Proto se s ním stále častěji setkáváme i u zdravotníků (lékařů, zdravotních sester, fyzioterapeutů atd.), pedagogů, jedinců pracujících v týmech apod. Vyhoření u jedinců je doprovázeno poměrně vysokou psychickou zátěží, která ještě komplikuje jejich stav.

Někteří autoři spojují vysokou úroveň psychické zátěže s takovými charakteristikami jedinců, jako jsou zvýšená senzitivita, zranitelnost, idealismus, nadměrné přebírání odpovědnosti či vlastní nevyřešené konflikty, jiní se zvyšujícími se profesními nároky či nároky společnosti kladenými na jedince. Syndrom vyhoření samotný se projevuje ztrátou energie a idealismu, které vedou ke stagnaci, frustraci a apatii.

„Pracovní stres – podobně jako jiné každodenní stresy – vyžaduje mobilizaci prostředků sloužících k zachování psychické a fyzické rovnováhy. Nakumulování pracovního stresu, neúspěšné vyrovnávání se se stresem, „vyčerpání“ z neustálé připravenosti a „nastavenosti“ pomáhat, nejistý efekt intervence, malá (respektive žádná) pozitivní zpětná vazba, nerealistická očekávání klientů nebo traumatický zážitek z krizové intervence mohou u pracovníka v krizové intervenci vyústit v krizi. Za nepříznivých okolností, při pasivitě nebo vyčerpání osoby prožívající pracovní stres, dochází k rozvoji dalších fází krize. Pokud není krize překonána včas, přechází do chronické krizové reakce – syndromu vyhoření.“ (ŠTĚPÁNKOVÁ, Praha, str. 44)

2.4. POJEM SYNDROM VYHOŘENÍ

Syndrom vyhoření lze popsat jako duševní stav objevující se často u lidí, kteří pracují s jinými lidmi a jejichž profese je na mezilidské komunikaci závislá. Tento stav ohlašuje celá řada příznaků. Člověk se cítí celkově špatně, je emocionálně, duševně i tělesně unavený. Má pocity bezmoci a beznaděje, nemá chuť do práce ani radost ze života.

V odborných knihách se nachází několik definic od různých autorů. Např.

Vladimír Kebza (2003, s. 7) uvádí, že syndrom vyhoření je „*vyčerpání, pasivita a zklamání ve smyslu burn-out syndromu se dostavuje jako reakce na převážně pracovní stres. Bývá popisován jako stav emocionálního vyčerpání vzniklý v důsledku nadměrných psychických a emocionálních nároků.*“ Angelika Kallwass (2007, s. 9) charakterizuje syndrom vyhoření jako: „*stav extrémního vyčerpání, vnitřní distance, silného poklesu výkonnosti a různých psychosomatických obtíží.*“

Tyto definice mají určité společné znaky. Křivohlavý (1998) uvádí následující společné znaky definic:

- Je uváděna řada negativních emocionálních příznaků – charakteristických např. pro stav emocionálního vyčerpání, únavy, deprese atp.
- Důraz je kladen na příznaky a chování lidí, více než na fyzické (tělesné) příznaky burn-out.
- Burn-out je uváděn vždy v souvislosti s výkonem určitého povolání.
- Příznaky burn-out se vyskytují u jinak psychicky zcela zdravých lidí, tj. nejde o psychologicky nenormální osobnosti (psychopaty).

Syndrom vyhoření je úzce spojován s workoholismem. Při stálém pracování přechází se často používá termín workholik. Osoba závislá na práci neustále překračuje své tělesné a duševní možnosti. Neumí odpočívat a cítí se provinile. Opakovaně myslí na práci. Práce v týmu je s tímto člověkem velmi náročná, bývá úporný a nepružný. Dává termíny sobě i všem ostatním, aby mohl dál stanovit termíny ještě náročnější. Často slibuje víc, než je schopen splnit. U druhých v týmu netoleruje únavu, vyčerpání a nechápe, že ostatní nezvládají stejnou zátěž.

„Pojem workoholismus (původně workaholik) vzniklo po vzoru slova alkoholik a pochází z americké angličtiny. V současnosti se používá spíše pojem ‚závislý na práci‘, který vyjadřuje prakticky totéž. Závislost na práci se od velkého nadšení pro práci či od činorodosti značně liší. Jedná se skutečně o závislost se vším, co s tím přichází.

Workholik je vnitřně puzen se přepracovávat a trávit v práci více a více času. Tomuto cíli podřizuje vše, a to i v případě, že si je škodlivosti svého chování vědom. Jeho myšlení se stává rigidním, jediné konverzační téma pro něj představuje jeho práce,

popírá svou závislost, neplní sliby ohledně termínů a organizace práce dané rodině či přátelům. Práce pohltí celý jeho život, postižený zanedbává své koníčky a často i základní potřeby.“ (O PSYCHOLOGII, 2015, online)

Pokud osoba svůj stav nezačne vnímat jako rizikový, může nastat tzv. syndrom károši japonsky psáno 過勞死. Tento syndrom je popisován jako smrt přepracováním. „Její příčinou je dlouhodobý stres, v jehož důsledku se člověk fyzicky i psychicky vyčerpá. Lékařskou příčinou bývá většinou srdeční infarkt v důsledku stresu, někdy také deprese ukončená sebevraždou. V Japonsku se karóši ve statistikách uvádí jako samostatná kategorie. V zemích mimo Japonsko se příliš často nevyskytuje, protože pracovní nasazení nebývá tak vysoké. V České republice se karóši vyskytuje vzácně u několika jedinců, kteří v rámci všeho dobra převezmou na svá bedra zodpovědnost a pílí za jiné. Následkem je kupení práce a neschopnost práci ošizovat. Z této příčiny dochází k chronickému přepočtu hodinové mzdy směrem dolů, což úměrně s tím zvyšuje pocit zbytečnosti.“ (O PSYCHOLOGII, 2015, online)

Pokud budeme vykonávat práci, která pro nás není „vděčnou“ činností, pouze ekonomickou povinností, můžeme vyhořet daleko rychleji. Stejně tak jí budeme muset věnovat více času, více sil a s tím ruku v ruce souvisí workoholismus.

3.1. HISTORIE SYNDROMU VYHOŘENÍ

První zmínky o syndromu vyhoření se objevují již ve starobylém Řecku, kde se dohledala pověst o Sisyfovi, která již v té době popisuje stav totálního vyčerpání. Podle této pověsti byl Sisyfos odsouzen k tomu, aby dovalil mohutný kámen na vysokou horu. Vždy, když se blížil k cíli, kámen mu vyklouzl a Sisyfos musel začít znovu. Dodnes se vžil termín pro práci, která nemá konce tzv. Sisyfova práce.

Později syndrom vyhoření byl využíván pro označení stavu lidí, kteří zcela propadli alkoholu a ztratili o vše zájem. Později se tento termín začal používat i pro toxikomany. Termínu burn-out se začalo využívat i pro lidi, kteří byli tak opojeni svou prací, že nic jiného nebylo pro ně důležité. Žili jen svou prací. Vžil se pro ně termín „workoholici“. V případech těžkostí, překážek a neúspěchů u nich dochází k apatii,

lhostejnosti, celkovému vyčerpání, únavě, osamělosti, zoufalství, nervozitě, bezmocnosti, stranění se druhých lidí, vyhledávání samoty.

„Pojem "vyhoření" Britská armáda nazývala „poválečnou depresí“ a Američané „únavou z boje“; čemu generace našich rodičů říkala „nervy“ a co nynější generace nazývá „depresí“. Jde o jiné pojmenování pro „nezvládnutí“ (HAWKINS, P., SHOHET, R, Praha, str. 33)

Problém totální vyčerpanosti v důsledku trvalé zátěže a stresu je znám již delší dobu. Burn-out je odborný termín, který se v psychologii a psychoterapii objevil v sedmdesátých letech minulého století. Použil ho poprvé v roce 1974 americký psychoanalytik Herbert Freudenberger, který jako první zavedl termín burn-out. Jeho popisná definice zní:

„Burn-out je konečným stádiem procesu, při němž lidé, kteří se hluboce emocionálně něčím zabývají, ztrácejí své původní nadšení a svou motivaci“ (Křivohlavý, J., 1998, str. 45).

Až v roce 1988 vydal Státní zdravotní ústav poprvé osvětovou publikaci pojednávající o syndromu vyhoření pro veřejnost.

3.2.PŘÍČINY SYNDROMU VYHOŘENÍ

Již bylo v práci zmíněno, že jednou z příčin syndromu vyhoření, workoholismu a syndromu károši je stres. Stres a syndrom vyhoření jsou často pokládány za siamská dvojčata, mnohdy se také používají jako synonyma. Anglické označení „burn-out“ znamená silné a prudké vzplanutí v kamnech nebo také propálení pojistek. To zároveň znamená: Aby člověk mohl vyhořet, musí být nejprve ohněm a plamenem. Jinými slovy, dotyčný byl kdysi schopen nadchnout se a výkonně pracovat.

„Ačkoliv jsou stresory označovány obecně za negativní činitele, určitá míra stresu je nezbytnou podmínkou pro životní otužování a zdravý psychický vývoj. Zvládnutý stres zpětně posiluje odolnost jedince vůči další zátěži“ (ŠVINGALOVÁ, 2006, str. 15). Stres je dokonce funkční a nezbytný, vytváří totiž prostředí, které motivuje k tomu, abychom vykonali svoji práci a vyřešili nastalou situaci. Když se nám

však nepodaří učinit úspěšné kroky řešící stresovou situaci, mohou být důsledkem zdravotní problémy.

Hlavními projevy je tělesné a emocionální vyčerpání, únava, popudlivost, nedůvěřivost, deprese. Ve vztahu k okolí pak negativním postojem k vlastní práci a ke svým spolupracovníkům. Člověk ztrácí pozitiva v zaměstnání, které ho naplňovala.

Nejčastější příčiny vyhoření pocházejí z pracovní oblasti. Náročné podmínky, soutěživé prostředí nebo strach o pozici vedou u mnoha postižených ke stresu a následně k vyhoření.

Křivohlavý (2012, str. 24-25) ve své knize uvádí, co k syndromu vyhoření vede nejčastěji:

- dlouhodobý, bezprostřední, osobní styk s lidmi,
- dlouhodobé neúspěšné jednání s lidmi, při dojednávání smluv, dohod a obchodů,
- dlouhou dobu trvající pracovní přetížení kladením mimořádných požadavků na pracovníka,
- příliš strohý pracovní režim, příliš přísná pravidla jednání,
- diktátorský režim nadřízeného, bezohledné manipulování s lidmi,
- přetěžování, tzn. situace, v níž je příliš velké množství úkolů či klientů v poměru ke kapacitě pracovníků,
- nedostatek personálu, času, prostředků, atp. ...,
- absence kladného oceňování práce podřízených, respektu a úcty k lidem,
- ponižování, urážení, pomlouvání, atp. ...,
- nedostatek příležitostí k odpočinku,
- neumožnění pracovníkům tvořivého rozvinutí schopností a uplatnění dovedností,
- příliš velký rozdíl mezi představami a realitou,

- příliš necitlivé vedení k potřebám podřízených, kteří znají jen úkoly, kontroly a výtky,
- soupeření, soutěžení a konkurence.

Syndrom vyhoření je jev způsobený specifickými rysy daného prostředí a nároky profesionálních povinností. Mnozí lidé v pomáhajících profesích se musí smířit s tím, že jejich práce má určité znaky, které nemusejí být příjemné každému člověku. „*Denně se setkávají s klienty s tělesnými, citovými a sociálními problémy, doprovázeny např. pocity zlosti, strachu, zoufalství a tělesnými problémy. Tyto problémy jsou někdy neřešitelné*“ (MAROON, 2012, str. 17). Neustálý styk s těmito lidmi vyžaduje intenzivní citovou spoluúčast a klade na ně velké nároky. I učitelé se setkávají s různými situacemi ve škole. Děti se s postupem času změnily, a tudíž se musel změnit i přístup učitelů k nim. Dnešní společnost rozděluje různé generace dětí, které jsou nyní v různých stupních vzdělávání našeho školského systému:

„Generace Z (narozena přibližně v rozmezí let 1995-2009) preferuje hezkou kreativitu, nemá ráda časté opakování stejné reklamy, a ocení kvalitní hudební podkres.

Mileniálové (Generace Y, narozena přibližně 1981-1996) mají rádi krátká videa, opakovanou reklamu jednoduše ignorují a vizuál zajímá jen třetinu z nich.

Generace „Alfa“ (děti narozené po roce 2010). V roce 2010 byl na trh uveden první iPad, světlo světa spatřil poprvé Instagram a „aplikace“ se stala slovem roku. Generace alfa pomalu vyrůstá a bude ještě více obklopena obrazovkami mobilních telefonů, tabletů, ale i nastupujících brýlí virtuální reality.

Do budoucna se možná objeví tzv. marketingová generace (okolo roku 2025).“ (MEDIAGURU, 2016, online).

Práce s generací Alfa není jednoduchá, právě mobily a různá jiná zařízení a jak říkají oni „vychytávky“ do škol nepatří. Naopak jejich přítomnost může rušit práci pedagoga. Žáci se nesoustředí a rozptylují se během výuky. Když žák nevěnuje učiteli dostatečnou pozornost, učitel si může připadat méněcenný a nepotřebný. Začíná se u pedagogů objevovat nedůležitost a nepotřebnost jejich funkce ve třídě. Může to být počátek začínajícího syndromu vyhoření.

K vyhoření přispívají vlivy, jako je společnost, naše zaměstnání, osobnost a povaha jednotlivce.

- **Snaha** udělat všechno sám,
- přehnaná pozornost cizím problémům,
- soustředěnost na detaily,
- nereálná očekávání,
- příliš velká rutina,
- nesprávný pohled na priority života,
- špatný tělesný stav,
- odmítání ze strany druhých lidí.

„Hlavní důsledky syndromu vyhoření jsou ztráta smyslu života, ztráta pozitivního vnímání sebe samého, pocit osamocení v dnešním světě, pocit zášti a hořkosti, pocit beznaděje“ (BAJER, P., 2005, str. 23). „Důsledky syndromu vyhoření jsou nepříznivé nejen z hlediska postižení jednotlivců (například zvýšená nemocnost či nechutenství), ale i z hlediska celkové úrovně poskytované zdravotní péče – snížení výkonnosti, snížení kvality péče a zvýšení možnosti profesionálního pochybení. Řešení problémů tohoto typu vyžaduje komplexní přístup, podporu vedení a osvojení technik podpory a zvládnutí emocionálního stresu“ (RUSH, M. D., 2004, str. 48). Nejsou-li problémy řešeny, bývá důsledkem ztráta motivace a bezmoc vedoucí často až k ukončení pracovního poměru ve všech profesích, kde hrozí syndrom vyhoření.

3.3.1. PROFESE, KTERÉ JSOU OHROŽENÉ SYNDROMEM VYHOŘENÍ

Syndrom vyhoření se vyskytuje zvláště u profesí, které každodenně přicházejí do styku s veřejností – bankovníctví, zdravotnictví, manažerské pozice, vedoucí pracovníci. Tvoří ho řada symptomů především v oblasti psychické, částečně i fyzické a sociální.

Víme, že syndrom vyhoření ohrožuje ve vyšší míře lidi, kteří musí podávat co nejlepší výkony a ocitají se přitom pod tlakem neustálých stresů. Svou práci musí navíc zvládat v podmínkách, které vůbec nejsou jednoduché.

Rizikové jsou hlavně obory, kde musí jednat s jinými lidmi, zvládat vypjaté situace, ale také silné lidské emoce. A to všechno za peníze, které často neodpovídají jejich

nasazení. Vedle lékařů a zdravotních sester jsou to třeba záchranáři, hasiči, policisté, učitelé, novináři apod.

Ještě větší riziko však představuje to, jak člověk vnímá a prožívá své problémy. K syndromu vyhoření mají totiž větší sklon určité typy lidí. Ti ambiciózní, podobně jako perfekcionisté nebo lidé obětaví, empatictí a senzitivní. Ohrožení jsou rovněž srdcaři, kteří do své práce vkládají velký kus sebe sama, ale i další lidé.

Mívají ještě jeden společný rys. Dlouhou dobu zapomínají na své vlastní zájmy, rodinu, přátele nebo koníčky, které jim pomáhají, aby si odpočinuli a znovu nabili své životní baterie (NOVINKY, 2018, online).

Jako další rizikovou skupinou mohou být matky na mateřské dovolené, které chtějí mít vše dokonalé, ale s novým přírůstkem do rodiny to nejde. Velice snadno se pak ocitnou v kolotoči, který není snadný zvládnout. I když jim společnost založená na výkonu sugeruje, že to musí dokázat, jinak s nimi není něco v pořádku. Snadno se pak může stát, že se u takové ženy začnou po delší době objevovat příznaky syndromu vyhoření.

3.3. MOŽNOSTI PREVENCE SYNDROMU VYHOŘENÍ

Prevence je původně z latinského *praevenire*, předcházet. Znamená soustavu opatření, která mají předcházet nějakému nežádoucímu jevu, například nemocem, drogovým závislostem, zločinům, nehodám, neúspěchu ve škole, sociálním konfliktům, násilí, ekologickým katastrofám a podobně. Taková opatření se nazývají preventivní. (WIKIPEDIE, 2018, online).

Prevence je soubor opatření zaměřených na předcházení nežádoucím jevům, zejména onemocnění, nežádoucím jevům, sociálně patologickým jevům (PRŮCHA, J. a kol. 2009, s. 178).

Prevenci v případě syndromu vyhoření chápeme jako opatření, kterými můžeme zabránit samotnému vzniku. Zdravý život každého z nás by měl obsahovat tři dimenze: pracovní, vztahovou a soukromou. Všechny tyto dimenze by měly být v rovnováze. Pokud začne výrazně převažovat pracovní dimenze na úkor ostatních, je to první krok k syndromu vyhoření. Jedním z nástrojů prevence vyhoření je osobní trvalý zájem o rovnováhu mezi tím, co nás zatěžuje (stresory), a tím, co nám dodává zdraví a sílu. O stresy a stresory se nemusíme starat, ty k nám v rámci života přicházejí samy. Pro nás je tedy důležité zabývat se tím, co nám dodává sílu a trvalou radost ze života a o to usilovat, protože to nepřichází jako samozřejmost. (KŘIVOHLAVÝ, J., PEČENKOVÁ,

J., 2004, str. 52). V šetření je otázka na rodinné zázemí a vztahy na pracovišti, jelikož jsou velmi důležitou součástí prevence vzniku syndromu vyhoření.

Hlavní body prevence syndromu vyhoření by se daly shrnout (STIBALOVÁ, K., 10/2010):

- nalezení smysluplné pracovní činnosti,
- získání a převzetí profesionální autonomie a opory,
- vytváření přirozeného vztahu k práci a k dalším životním aktivitám.

Kebza a Šolcová (2003, s. 20-21) zdůrazňují, že při řešení životních situací má velký význam aktivní přístup k životu, tedy schopnost aplikovat vlastní síly a bojovat s obtížemi, které se v životě vyskytnou. Uvádějí několik zásad, které v sobě zahrnují aktivní přístup k životu:

- Otevřenost tomu, co se kolem nás děje,
- nebát se změn,
- při setkání se stresujícími faktory být aktivním ne pasivním; počítat se stresujícími situacemi,
- dokázat oddělit stres od ostatních životních aktivit,
- mít dobré vztahy s ostatními,
- vytvořit si kolem sebe příznivé prostředí,
- osvojit si zdravý životní styl.

Nástrojem pro prevenci syndromu vyhoření může být správný životní styl, mezilidské vztahy a přijetí sama sebe. (KOPŘIVA, K., 2000, s. 100.)

Prevence syndromu vyhoření můžeme dosáhnout prostřednictvím relaxace. Relaxace jako jedna z prevencí syndromu vyhoření slouží k uvolnění. Například je vhodné naučit se některou z relaxačních technik, kterou bude sociální pracovník pravidelně používat. (JOBÁNKOVÁ, 2002, s. 202).

PRAKTICKÁ ČÁST

4. CÍLE ŠETŘENÍ

Cílem práce bylo zjistit, zda může další studium v rámci celoživotního vzdělávání učitelů popř. dalších odborných kurzů pomoci učitelům či pedagogickým pracovníkům k zabránění vzniku syndromu vyhoření. Práce využila metody dotazníkového šetření k zjištění stanoveného cíle. Ke splnění cíle práce byly stanoveny hypotézy práce a výzkumný soubor práce.

4.1. STANOVENÍ HYPOTÉZ

Ke splnění cílů práce jsme stanovili následující hypotézy:

- a. Celoživotní vzdělávání je nástroj pro prevenci syndromu vyhoření.
- b. Syndrom vyhoření se vyskytuje u pedagogických pracovníků.

4.2. CHARAKTERISTIKA VÝZKUMNÉHO SOUBORU

Výzkumné šetření bylo prováděno přes Facebookovou skupinu, která byla založena studenty pro osoby studující v CŠM. Skupina byla zřízena primárně pro předávání informací ke studiu, sdílení materiálů a dalších podkladů, jelikož studium je v kombinované formě a často jsou studující z celé ČR.

Jednotliví respondenti byli velice ochotni a na dotazník odpověděli velice rychle. Cílem bylo získat 50 správně vyplněných dotazníků.

Do výzkumného šetření se zapojilo 85 respondentů, z nichž z důvodu neúplnosti vyplněných informací bylo 6 dotazníků vyřazeno. Ze 79 dotazníků, které byly použity pro celkové vyhodnocení práce, šetření se zúčastnilo 67 žen a 15 mužů.

4.3. POUŽITÉ METODY VÝZKUMU

Během výzkumného šetření bude využita metoda nestandardizovaného dotazníku. Pro sběr dat k praktické části diplomové práce byla zvolena metodika kvantitativního šetření prostřednictvím dotazníků. Dotazník byl sestaven na základě následujících pravidel:

1. Zdvořilé požádání o vyplnění s termínem návratnosti, ujištění o zachování anonymity, vysvětlení významu dotazníkového šetření a objasnění, k čemu budou získané údaje sloužit.

2. Položky v dotazníku musí být všem respondentům jasné a srozumitelné. Položky dotazníku by měly být formulovány také co možná nejstručněji.

3. Formulace položek v dotazníku musí být naprosto jednoznačná a nesmí připouštět chápání více způsoby.

4. Dotazník by neměl být příliš rozsáhlý, doporučuje se 10 – 15 položek.

6. Pro úspěch každého dotazníkového šetření je nezbytným předpokladem ochota respondentů spolupracovat. Ochotu spolupracovat může zvýšit přiměřená motivace v úvodu dotazníku, kde stručně vysvětlíme smysl a potřebnost prováděného šetření.

7. Dotazník musí vždy obsahovat jasné pokyny k vyplňování.

Dotazník obsahuje pět částí. První část je úvodní, kde se respondenti seznamují s dotazníkem, souhlasem o zpracování údajů a postupem při vyplňování dotazníku. Druhá část jsou demografické údaje: pohlaví, věk, pracovní zařazení. Třetí část je složena ze standardizovaného dotazníku Burn-out Measure od autorů Ayal Pines a Elliot Aronson, podle kterých si opět můžeme sami změřit míru vlastního psychického vyhoření. Je zaměřen na tři aspekty: pocit fyzického vyčerpání, pocit emocionálního vyčerpání a pocit psychického vyčerpání. (KŘIVOHLAVÝ, J., 1998, s. 60). Čtvrtá část je zaměřena na další faktory, které se podílejí na vzniku syndromu vyhoření. Poslední tvoří poděkování a e-mailová adresa respondenta.

Dotazníky byly respondentům distribuovány pomocí FB skupin, které jsou zaměřené na vzdělávání pedagogických pracovníků. Celkem jsem chtěla nasbírat 50 dotazníků. Výzkum probíhal v období listopad - prosinec 2018.

Konkrétní dělení dotazníku:

Úvodní část je seznámení s dotazníkem, druhá část dotazníku obsahuje 3 otázky (č.1 – 3), kde dotazník zjišťuje základní demografii o respondentech.

Třetí část obsahuje 21 otázek převzatých ze standardizovaného dotazníku Burn-out Measure (otázka č. 4.1 - 4.21). Vyhodnocení dotazníku bude individuálně zasíláno na e-mailovou adresu respondenta, pokud ji uvede v závěru dotazníku, čímž dává i souhlas ke zpracování osobních údajů.

Další část dotazníku je zaměřena na to, jak jsou pracovníci spokojeni se svou prací a jakým způsobem se pedagogičtí pracovníci vyrovnávají s možnostmi vzniku a prevence syndromu vyhoření. Tato část obsahuje 5 otázek (otázka č. 5 – 10).

Poslední část tvoří sdělení e-mailové adresy a poděkování za vyplnění dotazníku (otázka č. 11).

Burn-out Measure (BM)

Burn-out Measure je standardizovaný dotazník převzatý od autorů Ayal Pines a Elliot Aronson (Křivohlavý, J., 1998, str. 26). BM se skládá z 21 otázek, na které mohl respondent odpovídat pomocí stupnice „Jak často“: 1 = nikdy, 2 = jednou za čas, 3 = zřídka kdy, 4 = někdy, 5 = často, 6 = obvykle, 7 = vždy. Otázky se zabývají např.: mírou únavy, tělesným a citovým vyčerpáním, pocity štěstí a energie, pocity úzkosti, obav, bezcennosti apod. Výsledek testu je definován tzv. Burn-out koeficientem (BQ).

Dotazník byl původně zpracován v tištěné podobě (viz příloha A) nakonec byl zpracován pomocí Microsoft Forms. Microsoft Forms umožňuje jednoduše exportovat výsledky dotazníků do MS Excel, kde s nimi lze jednoduše pracovat a zpracovávat data dále podle potřeby šetření.

Dotazník by distribuován zejména přes FB skupiny absolventů a studentů Centra školského managementu na pedagogické fakultě Univerzity Karlovy v Praze. Upustila jsem od papírové distribuce dotazníků přímo na fakultě. Poté by bylo velmi časově náročné zpracovávat veškerá data.

4.4. DOTAZNÍK

Dotazník byl navrhnutý tak, aby nebyl časově náročný a byl pro respondenty přínosný. Celý dotazník měl 11 otázek, jedna otázka byla rozčleněna na 21 podotázek (test Bournut Measure).

Úvodní text k dotazníku:

Vážení studenti, absolventi programu Centra školského managementu,

předem děkuji za vyplnění dotazníku, který bude sloužit pouze pro účely diplomové práce, která je zaměřena na syndrom vyhoření u pedagogických pracovníků. Můžete si vyzkoušet krátký testík, který Vám pomůže zjistit, zda nejste ohroženi syndromem vyhoření nebo-li burn-out.

Pokuste se vyplnit dotazník tak, jak se opravdu cítíte. Díky tomuto standardizovanému testu jednoduše zjistíte svoje psychické cítění a vnímání.

Vyhodnocení testu Vám zašlu do e-mailu.

Vyplněním testu dáváte souhlas ke zpracování osobních údajů (e-mailové adresy) po dobu 3 měsíců, která bude sloužit k vyhodnocení testu a zaslání výsledků na Vámi uvedenou e-mailovou adresu. Pokud nechcete uvést e-mail, napište do příslušného políčka @. V tomto případě budou použity pouze výsledky Vašeho dotazníku do celkového vyhodnocení a závěrečného shrnutí práce. Celý test je anonymní je spojen pouze s e-mailovou adresou, která může být založena pouze pro účely dotazníku. V případě, že ne uvedete e-mailovou adresu, nebudou Vám zaslány výsledky dotazníku.

4.4.1. VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKŮ

Celý dotazník se automaticky exportuje do MS Excel. Výsledky jsou řazeny podle času vyplňování dotazníků. Dotazník byl spuštěn 13. 11. 2019. Vyplňování dotazníků bylo pozastaveno 28. 12. 2019. V tento den bylo nasbíráno celkem 85 vyplněných dotazníků. 6 bylo vyplněno neúplně, tudíž byly vyřazeny.

Ukázka tabulky, která byla vyexportována 28. 12. 2018. S připravenou tabulkou jsem pracovala dále podle instrukcí, které říká postup při vyhodnocování testu.

Tabulka č. 3: Ukázka exportovaných dat z Microsoft forms

1	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1	timestamp	1. Pohlaví	2. Věk	3. Pracuji jako:	4.1. Byl(a) jsem unave	4.2. Byl(a) jsem v depr	4.3. Prožíval(a) jsem k	4.4. Byl(a) jsem tělesn	4.5. Byl(a) jsem citově	4.6. Byl(a) jsem šťastn	4.7. Cítil(a)
2	11/13/2018 12:39:56	žena	20 – 35	asistent/ka	6	5	5	5	6	2	5
3	11/13/2018 13:11:07	žena	36 – 45	ředitel/ka	3	3	6	2	3	5	2
4	11/13/2018 13:29:26	žena	20 – 35	asistent/ka	6	5	4	5	5	2	5
5	11/13/2018 13:33:11	žena	36 – 45	ředitel/ka	2	6	5	3	2	6	1
6	11/13/2018 13:42:56	muž	46 – 55	učitel/ka	2	2	4	2	2	5	3
7	11/13/2018 14:12:03	muž	45 – 55	ředitel/ka	5	3	3	3	3	4	3
8	11/13/2018 14:39:02	žena	36 – 45	učitel/ka	6	3	6	2	2	6	2
9	11/13/2018 14:51:41	žena	36 – 45	učitel/ka	2	2	5	5	4	3	2
10	11/13/2018 15:02:23	žena	20 – 35	učitel/ka	4	5	2	7	6	5	2
11	11/13/2018 15:13:59	muž	46 – 55	ředitel/ka	1	6	6	5	5	6	3
12	11/13/2018 15:15:02	žena	36 – 45	učitel/ka	2	3	3	5	6	5	4
13	11/13/2018 16:52:01	žena	36 – 45	jiné povolání	6	4	6	5	7	3	1
14	11/14/2018 08:11:23	žena	36 – 45	učitel/ka	4	2	5	6	7	4	3
15	11/14/2018 08:26:01	žena	36 – 45	učitel/ka	3	3	2	2	3	2	2
16	11/14/2018 09:21:06	žena	36 – 45	učitel/ka	5	5	3	2	4	6	2
17	11/14/2018 10:01:56	žena	36 – 45	asistent/ka	6	6	2	6	5	1	6
18	11/14/2018 10:39:58	žena	36 – 45	učitel/ka	2	3	5	7	5	6	2
19	11/14/2018 11:09:20	žena	36 – 45	jiné povolání	6	2	7	1	1	2	1
20	11/14/2018 12:39:44	muž	46 – 55	ředitel/ka	3	6	6	2	2	5	3
21	11/15/2018 15:12:35	žena	36 – 45	učitel/ka	3	3	7	2	4	6	2
22	11/15/2018 16:03:16	žena	36 – 45	učitel/ka	2	5	6	2	2	5	5
23	11/18/2018 12:30:23	žena	20 – 35	nepracuji	3	3	7	3	4	3	4
24	11/19/2018 19:03:47	žena	36 – 45	asistent/ka	2	6	4	5	6	2	5
25	11/20/2018 01:19:69	žena	20 – 35	nepracuji	3	1	5	1	3	4	3
26	11/24/2018 15:23:55	žena	36 – 45	učitel/ka	5	3	2	7	5	5	6
27	11/25/2018 19:13:01	žena	20 – 35	nepracuji	1	1	7	2	3	3	3
28	11/25/2018 19:30:12	žena	36 – 45	učitel/ka	3	3	2	6	2	6	2
29	11/25/2018 22:32:09	žena	36 – 45	učitel/ka	1	1	3	4	3	2	1

Zdroj: Autorka práce. Vlastní šetření a zpracování získaných dat.

Postup při vyhodnocování testu. Nejdříve jsem sečetla hodnoty uvedené u položek 4.1, 4.2, 4.4, 4.5, 4.7, 4.8, 4.9, 4.10, 4.11, 4.12, 4.13, 4.14, 4.15, 4.16, 4.17, 4.18 a 4.21 a součet jsem označila jako A. Dále jsem sečetla hodnoty uvedené u položek číslo: 4.3, 4.6, 4.19 a 4.20 a součet jsem označila jako B.

Výpočet výsledku:

- Vypočítala jsem $C = 32 - B$ a poté $D = A + C$
- Výsledné skóre testu BQ (Burn-out kvocient) jsem získala tak, že jsem číslo D vydělila 21, tedy $BQ = D : 21$

Vzorec pro výpočet Burn-out koeficientu:

$$\mathbf{BQ = D : 21}$$

Závěrečné vyhodnocení Burn-out kvocientu:

$BQ < 2$ - dobrý výsledek z hlediska psychického zdraví, člověk je spokojený a vyvážený

$2 < BQ < 3$ výsledek ještě uspokojivý, ale už se mohou občas vyskytovat náznaky nespokojenosti se současným stavem

$3 < BQ < 4$ doporučuje se zamyslet se nad životním stylem, pocitem smysluplnosti života...)

$4 < BQ < 4,9$ již je přítomný syndrom vyhoření

$5 < BQ$ vyhledat okamžitou pomoc

Při vyhodnocování dotazníku jako celku jsem se zaměřila na otázku číslo 3, 5 a výslednou hodnotu BQ (Burn-out kvocient), tyto otázky by měly potvrdit hypotézu A. Celoživotní vzdělávání je nástroj pro prevenci syndromu vyhoření.

Druhou hypotézu B. Syndrom vyhoření se vyskytuje u pedagogických pracovníků. Tuto hypotézu by měla potvrdit otázka č. 5, 8 a 9.

4.5. INTERPRETACE DAT DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

Vyhodnocování dotazníků bylo jednoduché díky zvolenému způsobu Microsoft Forms, který data řadil podle data vyplnění za sebou do jednotlivých řádků. S daty se pracuje pomocí filtrů a dalších funkcí, které MS Excel nabízí.

Statistický soubor (S) tvoří 79 respondentů, kteří vyplnili dotazník k této diplomové práci.

4.5.1. ROZBOR JEDNOTLIVÝCH OTÁZEK

Otázky jsou rozděleny do 4 kategorií: demografické údaje, potvrzení hypotéz, prevence syndromu vyhoření, sdělení osobních údajů tzn. poskytnutí e-mailové adresy.

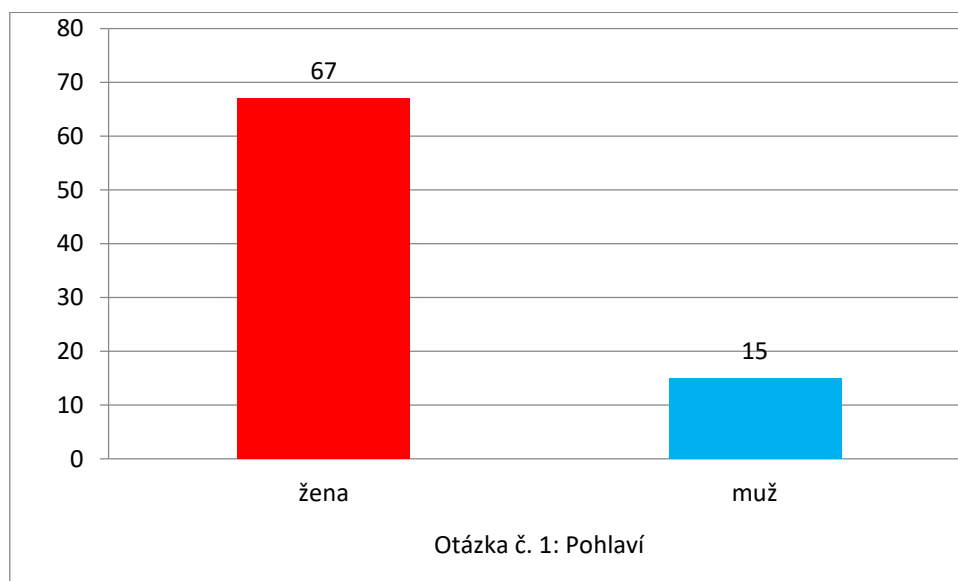
a.) Demografické údaje - otázka č. 1, 2

Tabulka č. 4: Otázka č. 1: Pohlaví

Kvalitativní znak	Absolutní četnost	Relativní četnost
Žena	67	85 %
Muž	15	15 %
Celkem	79	100 %

Zdroj: Autorka práce. Vlastní šetření a zpracování získaných dat.

Graf č.1: Otázka č. 1: Pohlaví



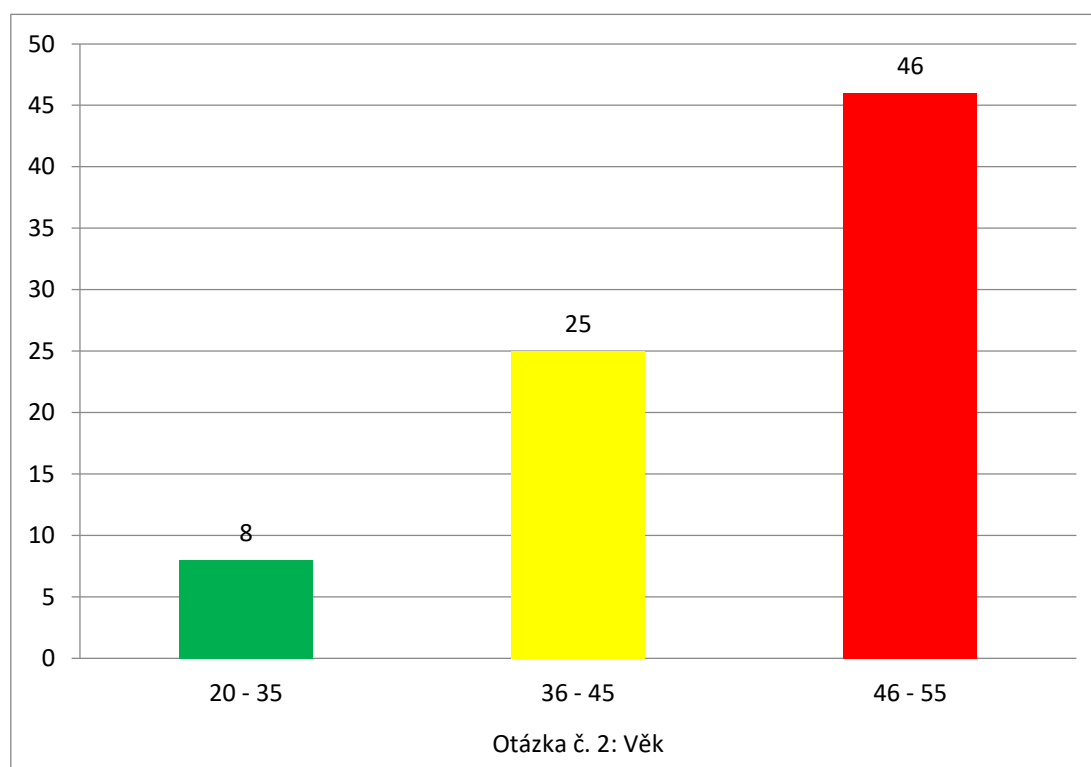
Zdroj: Autorka práce. Vlastní šetření a zpracování získaných dat.

Tabulka č. 5: Otázka č. 2: Věk

Kvalitativní znak	Absolutní četnost	Relativní četnost
20 - 35	8	10 %
36 - 45	25	32 %
46 - 55	46	58 %
Celkem	79	100 %

Zdroj: Autorka práce. Vlastní šetření a zpracování získaných dat.

Graf č. 2: Otázka č. 2: Věk



Zdroj: Autorka práce. Vlastní šetření a zpracování získaných dat.

Shrnutí otázek zaměřených na demografické údaje. Celkem vyplnilo dotazník více žen (85 %) a v menší míře se do šetření zapojili muži (15 %). Věková hranice 46 – 55 byla nejvíce zastoupena, tvořila (58 %). Druhou věkovou skupinu tvořila kategorie 36 – 45, v šetření byla zastoupena ve výši 32% a poslední věková kategorie 20 - 35 byla v zastoupení 10 %. Zájem o další vzdělávání mají ženy, může to být způsobeno tím, že ve školství všeobecně pracují více právě ženy.

Na mateřských školách prakticky muže nenajdeme. Podíl učitelů-mužů se pohybuje dlouhodobě pod jedním procentem. Na základních školách tvoří ženy naprostou většinu v učitelských sborech – podíl mužů-učitelů byl v roce 2014 pouze 14 %. Obdobná situace je i ve školách, které jsou určeny pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami. Vzdělávají se v nich všechny věkové kategorie dětí od předškolních až po žáky středních škol. I zde učí převážně ženy, učitelů-mužů bylo v roce 2014 pouze 15 %. Zde se však, na rozdíl od základních škol, podíl učitelů-mužů od roku 2006 postupně snižuje, za osm let došlo k poklesu jejich podílu o 6 procentních bodů. Na středních školách, konzervatořích a vyšších odborných školách učí muži již

v daleko větší míře, muži-učitelé tvoří více než třetinu učitelských sborů (35 %) a jejich podíl je v posledních osmi letech poměrně stabilní (35 až 36 %). Na středních školách s obory středního vzdělání s výučním listem, jejichž součástí je i odborná příprava, kromě učitelů všeobecně vzdělávacích předmětů, vyučují i učitelé odborného výcviku. V jejich případě je genderový podíl naprosto opačný – dvě třetiny z nich tvoří muži (66 %). Na veřejných vysokých školách je podíl vyučujících žen mnohem nižší – ženy tvoří 37 % akademických pracovníků (jde pouze o pracovníky placené ze státního rozpočtu, jiné údaje nejsou k dispozici), z toho podíl žen činí 15 % u profesorů, 26 % u docentů, 43 % v případě odborných asistentů a 48 % u asistentů. (KLEHŇOVÁ, 2016, online).

b.) Potvrzení hypotéz

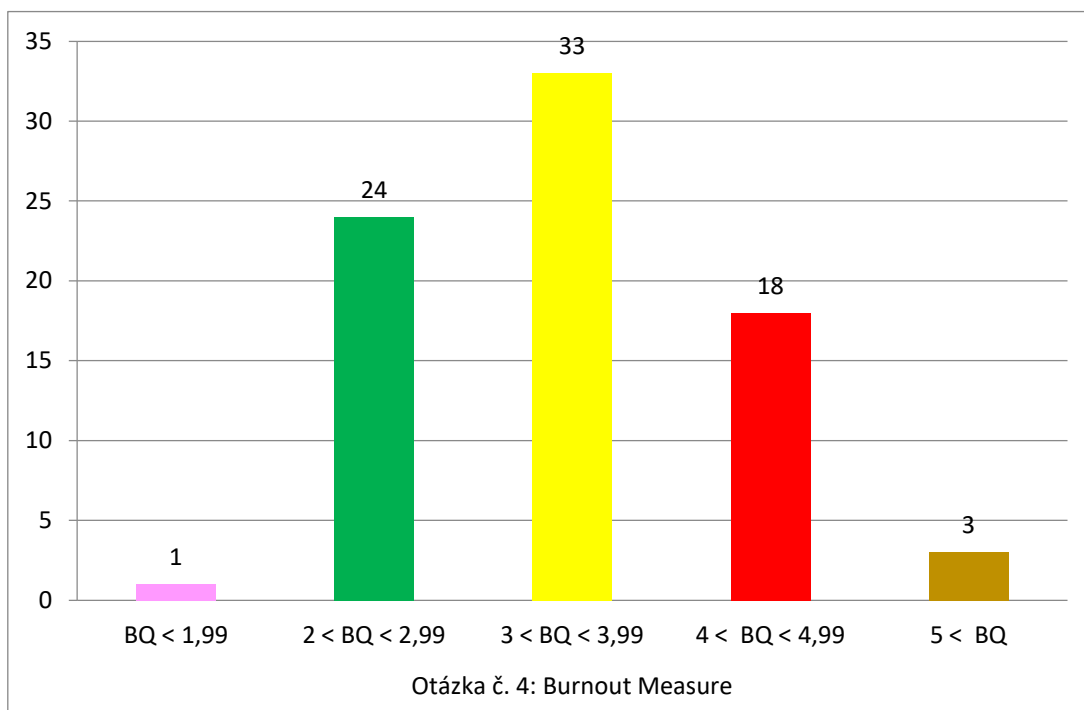
- **Hypotéza A: Celoživotní vzdělávání je nástroj pro prevenci syndromu vyhoření - otázka č. 4 a 21 podotázek, otázka č. 5 – č. 10.**

Tabulka č. 6: Otázka č. 4: **Burnout** Measure – výsledky testu

Kvalitativní znak	Absolutní četnost	Relativní četnost
BQ < 1,99	1	1 %
2 < BQ < 2,99	24	30 %
3 < BQ < 3,99	33	42 %
4 < BQ < 4,99	18	23 %
5 < BQ	3	4 %
Celkem	79	100 %

Zdroj: Autorka práce. Vlastní šetření a zpracování získaných dat.

Graf č.3: Otázka č. 4: **Burnout** Measure – výsledky testu



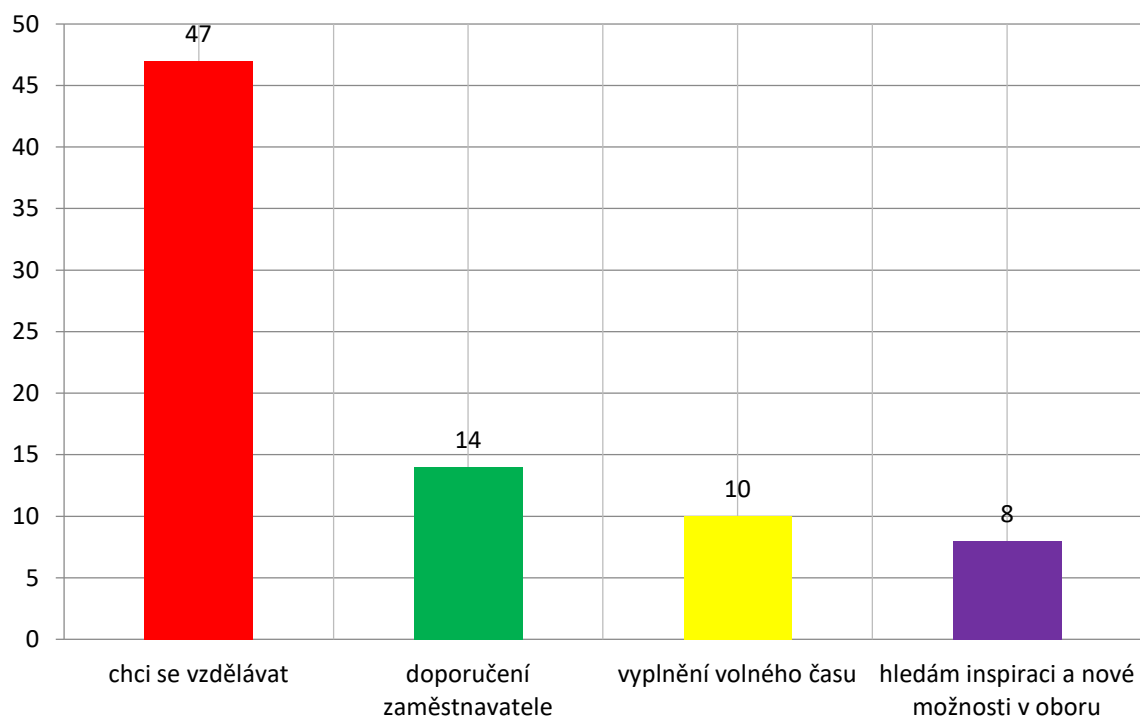
Zdroj: Autorka práce. Vlastní šetření a zpracování získaných dat.

Tabulka č. 7: Otázka č. 5: Co je důvodem tvého rozhodnutí dále studovat?

Kvalitativní znak	Absolutní četnost	Relativní četnost
chci se vzdělávat	47	59 %
doporučení zaměstnavatele	14	18 %
vyplnění volného času	10	13 %
hledám inspiraci a nové možnosti v oboru	8	10 %
Celkem	79	100 %

Zdroj: Autorka práce. Vlastní šetření a zpracování získaných dat.

Graf č. 4: Otázka č. 5: Co je důvodem tvého rozhodnutí dále studovat?



Otázka č. 5: Co je důvodem tvého rozhodnutí dále studovat?

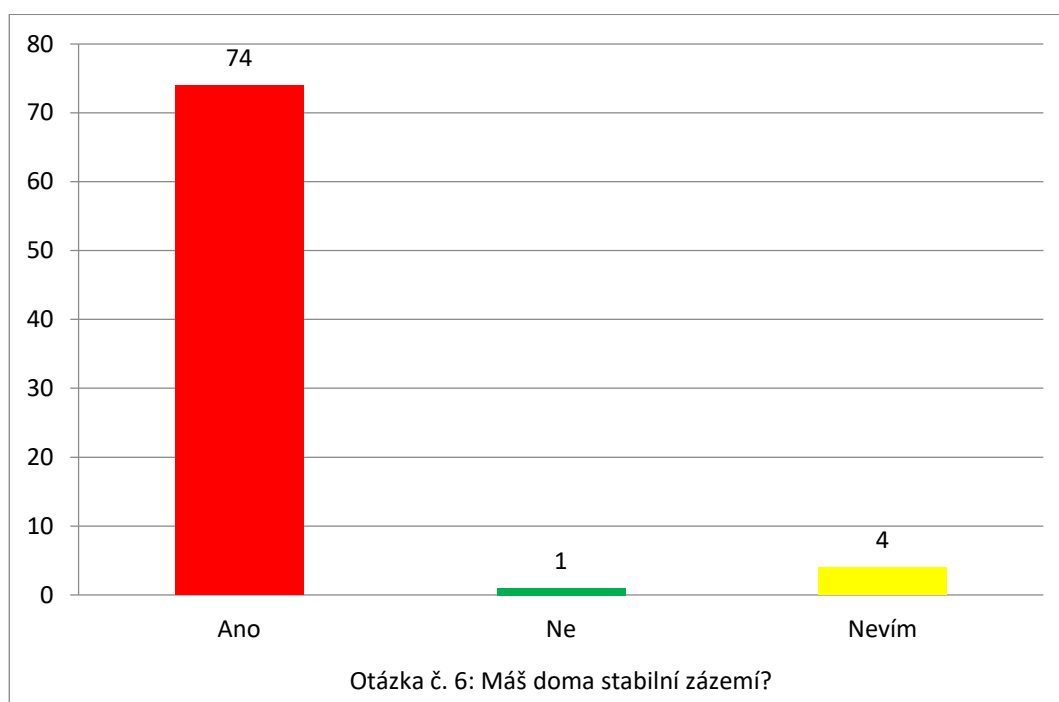
Zdroj: Autorka práce. Vlastní šetření a zpracování získaných dat.

Tabulka č.: Otázka č. 6: Máš doma stabilní zázemí?

Kvalitativní znak	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	74	93 %
Ne	1	1%
Nevím	4	5 %
Celkem	79	100 %

Zdroj: Autorka práce. Vlastní šetření a zpracování získaných dat.

Graf č. 5: Otázka č. 6: Máš doma stabilní zázemí?



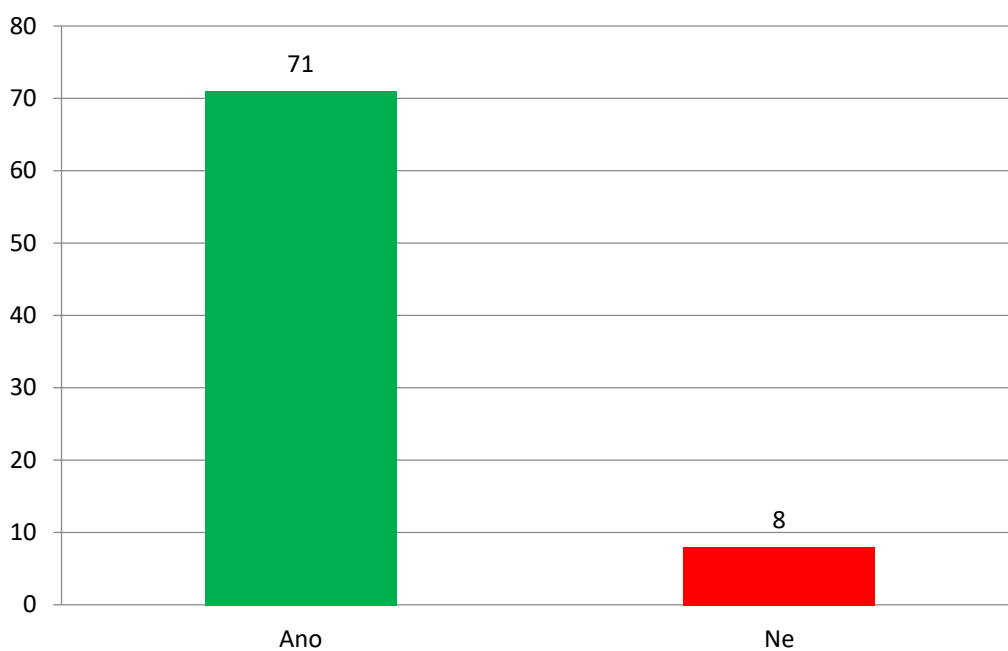
Zdroj: Autorka práce. Vlastní šetření a zpracování získaných dat.

Tabulka č. 9: Otázka č. 7: Podporuje tě v tvém zaměstnání rodina, přátelé, kolegové?

Kvalitativní znak	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	71	89%
Ne	8	11%
Celkem	79	100%

Zdroj: Autorka práce. Vlastní šetření a zpracování získaných dat.

Graf č.6: Otázka č. 7: Máš doma stabilní zázemí?



Otázka č. 7: Podporuje tě v tvém zaměstnání rodina, přátelé, kolegové?

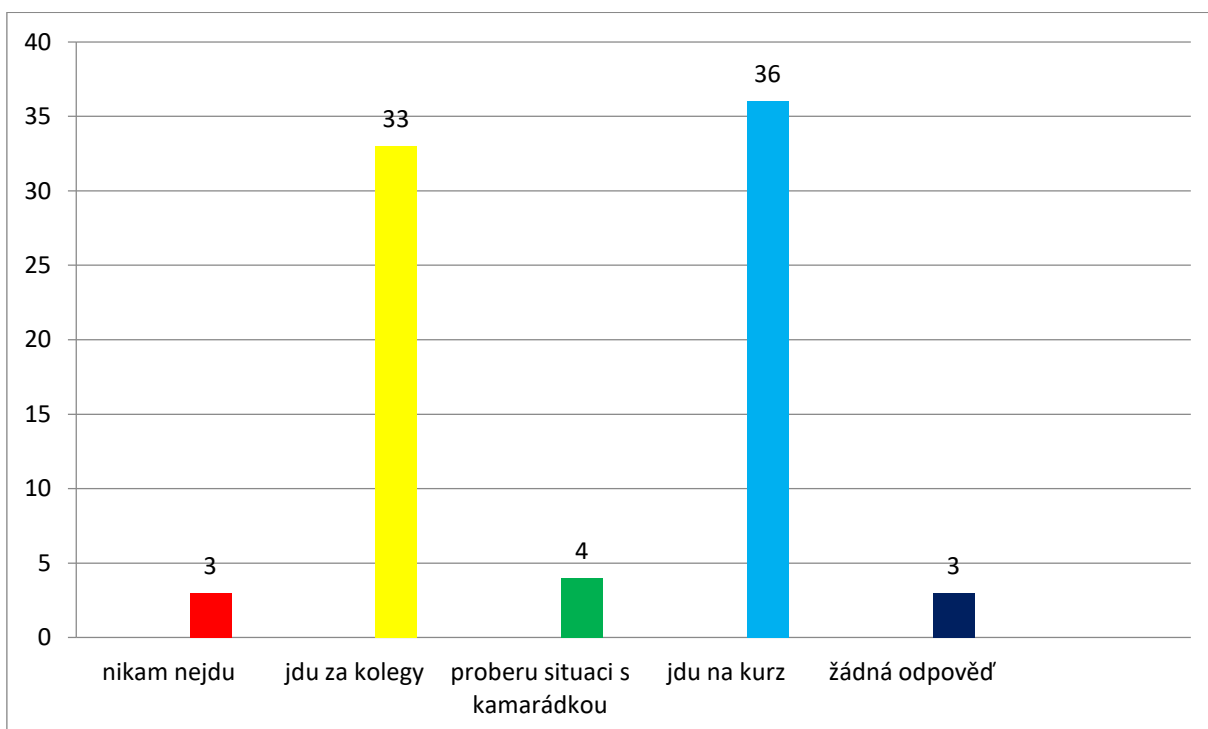
Zdroj: Autorka práce. Vlastní šetření a zpracování získaných dat.

Tabulka č. 10: Otázka č. 8: Když si nevíš rady během své práce, co uděláš?

Kvalitativní znak	Absolutní četnost	Relativní četnost
nikam nejdu	3	4%
jdu za kolegy	33	42%
proberu situaci s kamarádkou	4	5%
jdu na kurz	36	45%
žádná odpověď	3	4%
Celkem	79	100%

Zdroj: Autorka práce. Vlastní šetření a zpracování získaných dat.

Graf č. 7: Otázka č. 8: Máš doma stabilní zázemí?



Zdroj: Autorka práce. Vlastní šetření a zpracování získaných dat.

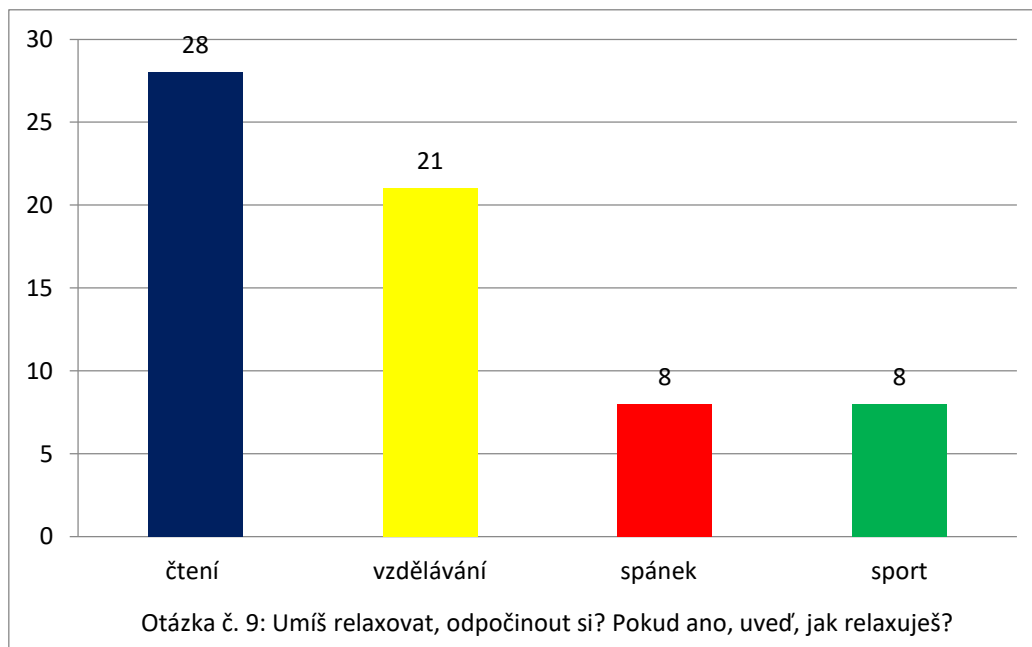
Tabulka č. 11: Otázka č. 9: Umíš relaxovat, odpočinout si? Pokud ano, uveď, jak relaxuješ?

Kvalitativní znak	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	65	82%
Ne	14	18%
Celkem	79	100%

Kvalitativní znak	Absolutní četnost	Relativní četnost
čtení	28	43%
vzdělávání	21	32%
spánek	8	12%
sport	8	12%
Celkem	65	100%

Zdroj: Autorka práce. Vlastní šetření a zpracování získaných dat.

Graf č. 8: Otázka č. 9: Umíš relaxovat, odpočinout si? Pokud ano, uveď, jak relaxuješ?



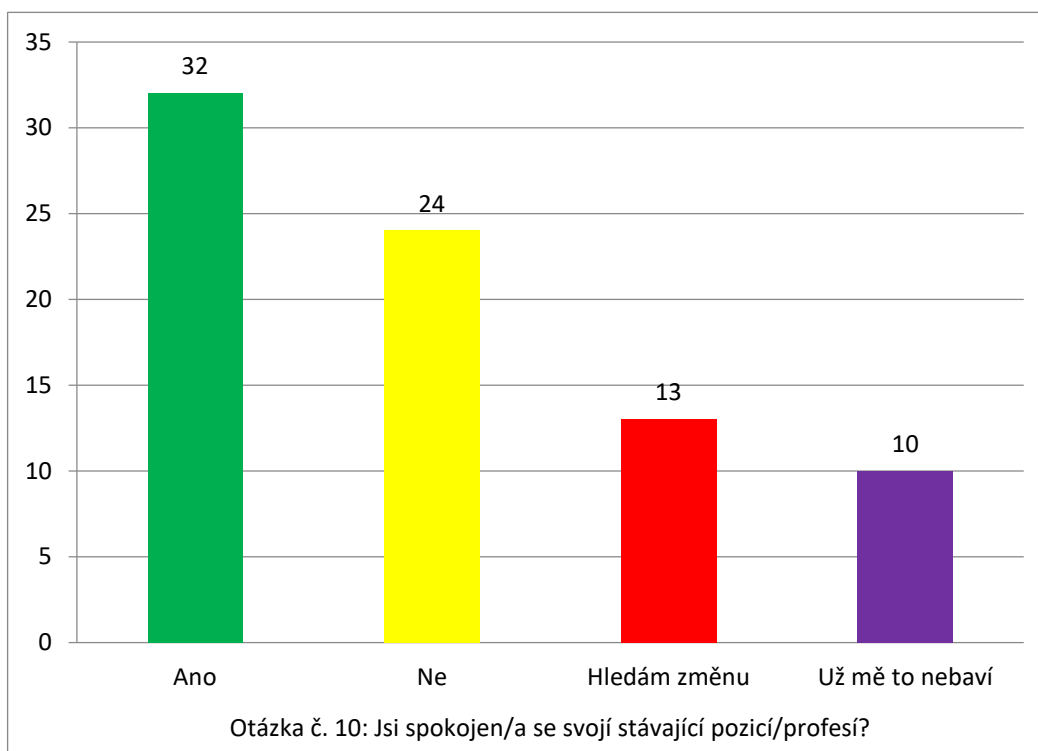
Zdroj: Autorka práce. Vlastní šetření a zpracování získaných dat.

Tabulka č. 12: Otázka č. 10: Jsi spokojen/a se svojí stávající pozicí/profesí?

Kvalitativní znak	Absolutní četnost	Relativní četnost
Ano	32	41 %
Ne	24	30 %
Hledám změnu	13	16 %
Už mě to nebaví	10	13 %
Celkem	79	100 %

Zdroj: Autorka práce. Vlastní šetření a zpracování získaných dat.

Graf č. 9: Otázka č. 10: Jsi spokojen/a se svojí stávající pozicí/profesí?



Zdroj: Autorka práce. Vlastní šetření a zpracování získaných dat.

Do vzdělávání se nejčastěji zapojují učitelé (66 %). Filtrem dat během šetření bylo zjištěno, že 32 % učitelů se chce vzdělávat. Burn-out testem bylo zjištěno, že 31 % respondentů má vyhovující výsledek – nehrozí u nich syndrom vyhoření. 42% respondentů by se mělo zamyslet na svou životní situaci, svým zaměstnáním popř. pracovním zařazením. Již se objevují základní znaky a předpoklady syndromu vyhoření. U 23 % respondentů se potvrdil výskyt syndromu vyhoření. 4 % respondentů by měla vyhledat okamžitou pomoc. Pomocí filtrů MS Excelu (výsledek testu $3 < BQ$, pracovního zařazení, respondent se chce vzdělávat) bylo zjištěno, že 30 % respondentů se chce vzdělávat a začínají se u nich objevovat znaky syndromu vyhoření, nebo je již přítomný syndrom vyhoření. Tuto skupinu respondentů tvořilo (16 učitelů, 5 ředitelů, 3 asistentky).

93 % respondentů má doma stabilní zázemí, u potvrzující podobné otázky zda respondenti mají podporu rodiny, kolegů či přátel vyšel podobný výsledek 89 %. Další část se zabývala spokojeností se zaměstnáním, zda umí respondenti relaxovat a jakým způsobem. 41 % respondentů je spokojeno se svým zaměstnáním, ale 16 % hledá

změnu. Umí relaxovat většina (82 %), nejčastěji relaxují čtením (špatně formulovaná odpověď – může být čtení odborných časopisů, které by bylo součástí vzdělávání). Na druhém místě se objevuje vzdělávání u 32 % respondentů.

Poslední otázkou je, u koho vyhledávají pomoc, když se jim nedaří – neví si už rady. Většinou hledají radu a pomoc u kolegů (42 %) nebo se dále vzdělávají (4 5%).

Hypotéza A. **Celoživotní vzdělávání je nástroj pro prevenci syndromu vyhoření byla potvrzena.** Syndrom vyhoření nebo jeho náznaky se projevují u 69 % respondentů. Pomoc vyhledávají nejčastěji u kolegů nebo se jdou dále vzdělávat, celkem tato skupina tvoří 87% respondentů. Snaží se najít řešení situace např. doplněním si dalších informací.

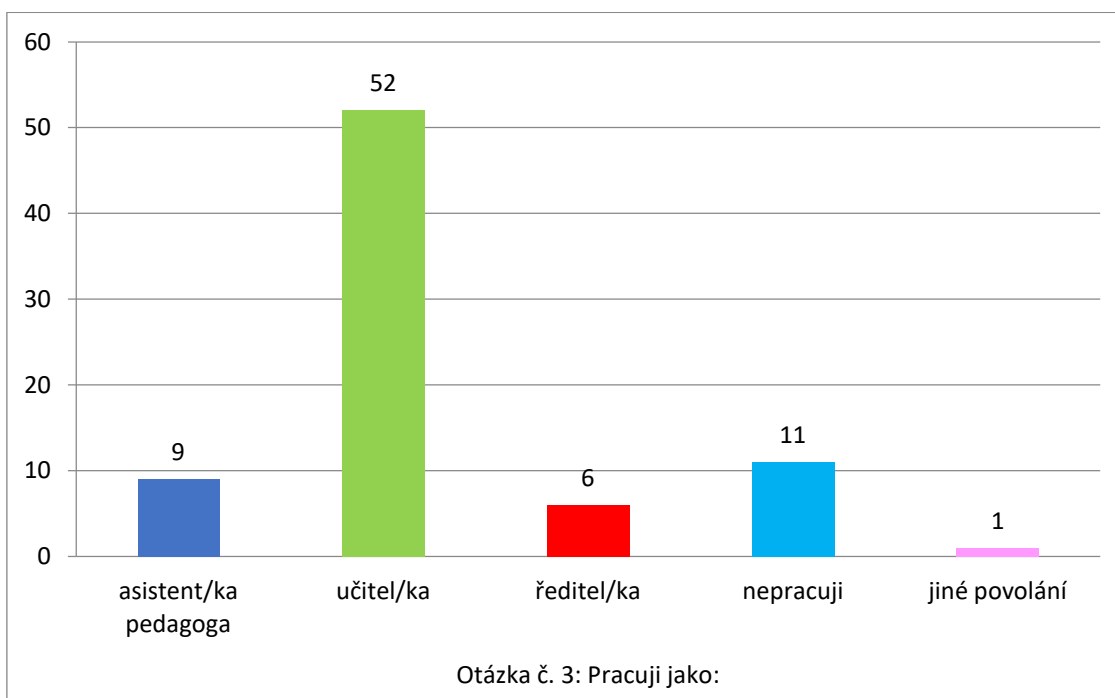
- **Hypotéza B: Syndrom vyhoření se vyskytuje u pedagogických pracovníků - otázka č. 3 a č. 4.**

Tabulka č. 13: Otázka č. 3: Pracuji jako:

Kvalitativní znak	Absolutní četnost	Relativní četnost
asistent/ka pedagoga	9	11 %
učitel/ka	52	66 %
ředitel/ka	6	8 %
nepracuji	11	14 %
jiné povolání	1	1%
Celkem	79	100%

Zdroj: Autorka práce. Vlastní šetření a zpracování získaných dat.

Graf č.10: Otázka č. 3: Pracuji jako



Zdroj: Autorka práce. Vlastní šetření a zpracování získaných dat.

Tabulka č. 14: Otázka č. 4: Burnout Measure – výsledky testu

Kvalitativní znak	Absolutní četnost	Relativní četnost
BQ < 1,99	1	1 %
2 < BQ < 2,99	24	30 %
3 < BQ < 3,99	33	42 %
4 < BQ < 4,99	18	23 %
5 < BQ	3	4 %
Celkem	79	100 %

Zdroj: Autorka práce. Vlastní šetření a zpracování získaných dat.

Shrnutí otázek zaměřených na potvrzení hypotézy B. Respondenty tvořili pracovníci z oblasti školství (ze 79 respondentů bylo 67 osob, které pracují ve školství na různých pozicích). Při filtraci dat bylo zjištěno, že 54 pedagogických pracovníků (ředitelů, učitelů, asistentů) je ohroženo syndromem vyhoření (3 < BQ tzn. začínají se objevovat znaky syndromu nebo již syndrom vyhoření mají), tzn. 81 % respondentů,

kteří jsou pedagogickými pracovníky, je ohroženo syndromem vyhoření. **Hypotéza B byla potvrzena.**

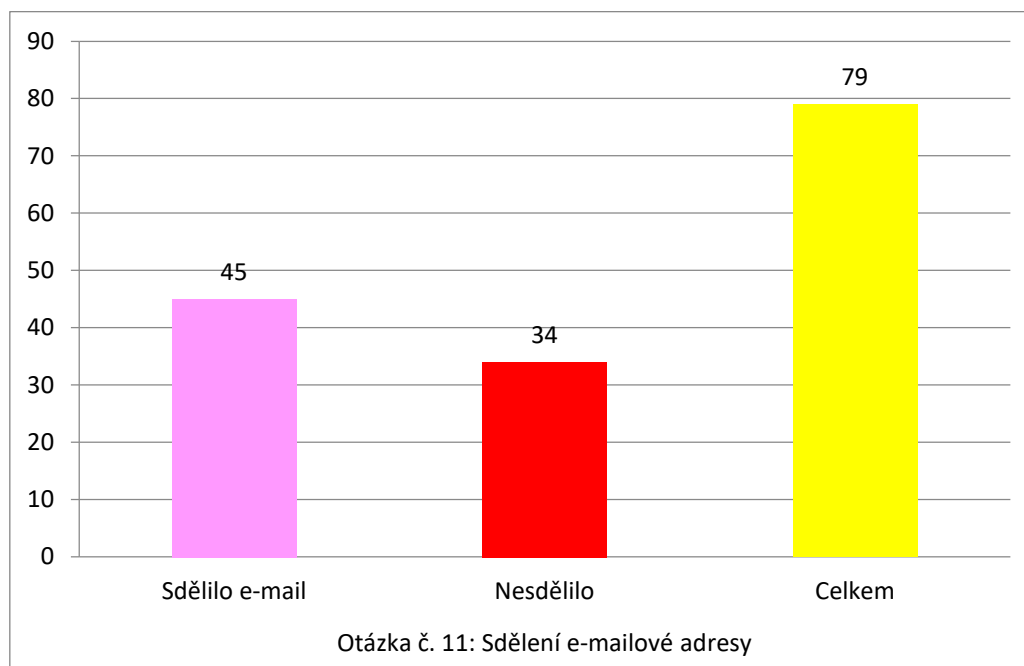
c.) Sdělení osobních údajů - otázka č. 11

Tabulka č. 15: Otázka č. 11: Sdělení e-mailové adresy

Kvalitativní znak	Absolutní četnost	Relativní četnost
Sdělilo e-mail	45	57 %
Nesdělilo	34	43 %
Celkem	79	100 %

Zdroj: Autorka práce. Vlastní šetření a zpracování získaných dat.

Graf č. 11: Otázka č. 11: Sdělení e-mailové adresy



Zdroj: Autorka práce. Vlastní šetření a zpracování získaných dat.

57 % respondentů sdělilo svoji e-mailovou adresu a 43 % nesdělilo a nechtělo znát výsledky testu.

4.6. SHRUTÍ PRAKTICKÉ ČÁSTI

Hypotéza A. Celoživotní vzdělávání je nástroj pro prevenci syndromu vyhoření byla potvrzena. Syndrom vyhoření nebo jeho náznaky se projevují u 69 % respondentů. Hypotéza B. Dotazník byl vyplněn 54 pedagogických pracovníků (ředitelů, učitelů, asistentů), 81 % respondentů z tohoto specifického vzorku je ohroženo syndromem vyhoření. Hypotéza B byla potvrzena.

Celkem vyplnilo dotazník více žen (85 %) a v menší míře se do šetření zapojili muži (15 %). Věková hranice 46 – 55 byla nejvíce zastoupena, tvořila (58 %). Druhou věkovou skupinu tvořila kategorie 36 – 45 v šetření byla zastoupena ve výši 32 % a poslední věková kategorie 20 - 35 byla v zastoupení 10 %. Zájem o další vzdělávání mají ženy, může to být způsobeno tím, že ve školství všeobecně pracují více právě ženy.

Do vzdělávání se nejčastěji zapojují učitelé (66 %). Filtrem dat bylo zjištěno, že 32 učitelů se chce vzdělávat. Burn-out testem bylo zjištěno, že 31 % respondentů má vyhovující výsledek – nehrozí u nich syndrom vyhoření. 42 % respondentů by se mělo zamyslet na svou životní situaci, svým zaměstnáním popř. pracovním zařazením. Již se objevují základní znaky a předpoklady syndromu vyhoření. U 23 % respondentů se potvrdil výskyt syndromu vyhoření. 4 % respondentů by měli vyhledat okamžitou pomoc. Pomocí filtrů MS Excelu (výsledek testu $3 < BQ$, pracovního zařazení, respondent se chce vzdělávat) bylo zjištěno, že 30 % respondentů se chce vzdělávat a začínají se u nich objevovat znaky syndromu vyhoření, nebo je již přítomný syndrom vyhoření. Tuto skupinu respondentů tvořilo (16 učitelů, 5 ředitelů, 3 asistentky).

Hypotéza A. Celoživotní vzdělávání je nástroj pro prevenci syndromu vyhoření byla potvrzena. Syndrom vyhoření nebo jeho náznaky se projevují u 69 % respondentů. Pomoc vyhledávají nejčastěji u kolegů nebo se jdou dále vzdělávat, celkem tato skupina tvoří 87 % respondentů. Snaží se najít řešení situace např. doplněním si dalších informací.

Shrnutí otázek zaměřených na potvrzení hypotézy B. Respondenty tvořili pracovníci z oblasti školství (ze 79 respondentů bylo 67 osob, které pracují ve školství na různých pozicích). Při filtraci dat bylo zjištěno, že 54 pedagogických pracovníků (ředitelů, učitelů, asistentů) je ohroženo syndromem vyhoření ($3 < BQ$ tzn. začínají se objevovat znaky syndromu nebo již syndrom vyhoření mají), tzn. 81 % respondentů,

kteří jsou pedagogickými pracovníky, je ohroženo syndromem vyhoření. Hypotéza B byla potvrzena.

57% respondentů sdělilo svoji e-mailovou adresu a 43 % nesdělilo a nechtělo znát výsledky testu.

5. ZÁVĚR

Téma syndromu vyhoření je a bude stále velmi diskutované. O syndromu vyhoření lze najít spousty dostupných zdrojů, článků a textů, jelikož se tento jev, psychický stav, může dnes vyskytnout téměř v jakémkoliv povolání. Práce se soustředí zejména na školní prostředí a profesi učitelů, asistentů pedagoga popř. ředitelů škol. Křivohlavý (1998) uvádí a zdůrazňuje ve své knize: „Burn-out je uváděn vždy v souvislosti s výkonem určitého povolání.“

Němečtí psychologové C. Hennig a G. Keller se ve své knize zabývají přímo syndromem vyhoření u pedagogických pracovníků. Tvrdí, že právě u nich tvoří hlavní příčinu vzniku syndromu vyhoření zejména společnost a instituce, v nichž zaměstnanec působí. Mezi konkrétní příčiny vzniku syndromu patří např. konfrontace pedagogických pracovníků s novou generací žáků, kritičtí rodiče přenášející odpovědnost na školu, konflikty a napětí v učitelském sboru, neustále se zvyšující věkový průměr učitelů, což má za následek menší flexibilitu a nižší odolnost vůči stresové zátěži. V dotazníku byla tato informace potvrzena, největší počet respondentů byl ve věkové kategorii 46+. Celkem v této věkové skupině bylo 45 respondentů, kteří tvoří 57 %.

Hypotéza A. Celoživotní vzdělávání je nástroj pro prevenci syndromu vyhoření byla potvrzena. Syndrom vyhoření nebo jeho náznaky se projevují u 69 % respondentů. Pomoc vyhledávají nejčastěji u kolegů nebo se jdou dále vzdělávat, celkem tato skupina tvoří 87 % respondentů. Snaží se najít řešení situace např. doplněním si dalších informací.

Shrnutí otázek zaměřených na potvrzení hypotézy B. Respondenty tvořili pracovníci z oblasti školství (ze 79 respondentů bylo 67 osob, které pracují ve školství na různých pozicích). Při filtraci dat bylo zjištěno, že 54 pedagogických pracovníků (ředitelů, učitelů, asistentů) je ohroženo syndromem vyhoření (3 < BQ tzn. začínají se objevovat znaky syndromu nebo již syndrom vyhoření mají), tzn. 81 % respondentů, kteří jsou pedagogickými pracovníky, je ohroženo syndromem vyhoření. Hypotéza B byla potvrzena.

Nejčastější prevencí syndromu vyhoření u pedagogických pracovníků je čtení a vzdělávání. Čtení by mohlo být i čtení odborných časopisů a textů, čímž se respondenti vlastně vzdělávají.

Dosavadní systém DVPP je těžištěm profesního rozvoje českých pedagogů. Další vzdělávání pedagogických pracovníků (DVPP) je systematický a koordinovaný proces, který navazuje na pregraduální vzdělávání a trvá po celou dobu profesní dráhy pedagogického pracovníka. DVPP je v České republice součástí celoživotního vzdělávání a je těžištěm profesního rozvoje pedagogů. Pedagog má současně právo i povinnost účastnit se DVPP, jenž plní dvě hlavní funkce: standardizační a rozvojovou. To znamená, že DVPP zabezpečuje udržení kvality a úrovně stávajícího vzdělávacího systému a zároveň slouží jako nástroj, který podporuje jeho rozvoj a inovace. Nové úkoly vyžadují nejen kvalitní přípravu na školách vzdělávajících učitele, ale i další vzdělávání a dodatečné získávání či zvyšování kvalifikace nejen v oboru, ale i v metodice, didaktice, pedagogice, psychologii a ve specializovaných činnostech. Zákon přiznává pedagogickým pracovníkům 12 pracovních dnů volna k samostudiu s náhradou platu ve výši ušlého platu. Za dobu čerpání volna k samostudiu tedy nenáleží pedagogům plat (nejde o výkon práce), ale jeho náhrada. Náhrada platu není v tomto případě zákonem stanovena ve výši průměrného výdělku, ale ve výši platu, na který by vznikl nárok, pokud by pedagog toto volno nečerpal (jeho měsíční příjem se nemění). (NIDV, 2019, online).

„Učitelé mají někdy problém přiznat si, že se necítí v některých situacích při své práci dobře, mají pocit, že přiznat to by bylo profesním selháním, ale rozhodně to tak není. Učitelé mají dost často i několik titulů, ale plat jako za práci v supermarketu. Domnívám se, že pocit vyhoření je u učitelů stále poměrně zanedbáván a není mu věnována dostatečná pozornost. Učitelky a učitelé jej cítí jako svůj osobní neúspěch a nechtějí o něm mluvit, což je jen dalším krokem k plnému rozvoji syndromu vyhoření. Učitelé mají někdy problém přiznat si, že se necítí v některých situacích při své práci dobře, mají pocit, že přiznat to, by bylo profesním selháním. Každý má právo si říci, že dnes mne to a to vážně naštválo. Důležité je něco s tím zkusit dělat a celou situaci a psychický stav řešit.“

Na základě získaných dat jsem navrhla preventivní opatření, která by mohla eliminovat vznik syndromu vyhoření u pedagogických pracovníků. Nápravná opatření spočívající ve zvyšování informovanosti o syndromu vyhoření, pořádání akcí přímo zaměřených na tuto problematiku, nejlépe s metodikem prevence. Pro větší motivaci učitelů doporučuji lepší odměňování učitelů za jejich práci, které by zmírnilo jejich nespokojenost, popř. nechuť k profesi a možný důvod k vyhoření či ztrátě jejich motivace.

Tato práce mě obohatila o nové poznatky a doufám, že poslouží dalším studujícím jako prevence syndromu vyhoření a pomůže tak učitelům samotným jako zdroj informací k dané problematice.

LITERATURA

Seznam použitých českých zdrojů

BAJER, P.: *Sociální práce/Sociálna práca*. Praha: ASVSP, 2005. roč. 3/2006. 131 s. ISSN 1213-6204.

BENEŠ, M.: *Andragogika. Teoretické základy*. 1.vyd. Praha: Eurolex Bohemia s.r.o. 2003, s.17-19, 30. ISBN 80-86432-23-8

HAVLÍK, R.: *Společenský status, profesní dráha učitele a jeho další vzdělávání*. In LAZAROVÁ, B. a kol. *Cesty dalšího vzdělávání učitelů*. 1. vyd. Brno: Paido, 2006. S. 49-53. ISBN 80-7315-114-6.

HAWKINS, P., SHOHET, R.: *Supervize v pomáhajících profesích*. 1. vyd. Praha: Portál, 2004

HENNIG, C., KELLER, G.: *Antistresový program pro učitele: projevy, příčiny a způsoby překonání stresu z povolání*. 1. vyd. Praha: Portál, 1996, 99 s. Pedagogická praxe. ISBN 80-717-8093-6.

JOBÁNKOVÁ, M.: *Kapitoly z psychologie pro zdravotnické pracovníky*. Brno: IDV PZ.

KALLWAS, A.: *Syndrom vyhoření v práci a osobním životě*. Praha : portál, 2007. 139 s. ISBN 978-80-7367-299-7.

KEBZA, V., ŠOLCOVÁ, I.: *Syndrom vyhoření*. Praha : Státní zdravotní ústav, 2003. 23 s. ISBN 80-7071-231-7.

KOHNOVÁ, J.: *Další vzdělávání učitelů a jejich profesní rozvoj*. 1. vyd. Praha : Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy, 2004. ISBN 80-7290-148-6.

KOPŘIVA, K.: *Lidský vztah jako součást profese*, 4. vyd. Praha: Portál 2000, 147 s. ISBN 80-7178-429-X

KŘIVOHLAVÝ, J.: *Hořet, ale nevyhořet*. Kostelní vydří: Karmelitánské nakladatelství 2012. 176 s. ISBN 978-80-7195-573

KŘIVOHLAVÝ, J., PEČENKOVÁ, J.: *Duševní hygiena zdravotní sestry*. 1 vyd. Praha: Grada Publishing, 2004, 78 s. ISBN 80-247-0784-5.

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

MAREŠ, J., PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E.: *Pedagogický slovník*. Portál 2009. 396 s. ISBN 978-80-7367-647-6

NAKONEČNÝ, M.: *Úvod do psychologie*. 1.vyd. Praha: Academia, 2003, s. 95. ISBN 80-200-0993-0

PALÁN, Z.: *Lidské zdroje*. Výkladový slovník. 1.vyd. Praha: Academia, 2002, s. 280. ISBN 80-200-09050-7

RUCH, M. D.: *Syndrom vyhoření*. 1. vyd. Praha: Návrat domů, 2004. 132 s. ISBN 80-7255-074-8.

STIBALOVÁ, K.: *Co je to Burn-out syndrom in Sociální služby*. Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky, 10/2010, Tábor. ISSN 1803-7348.

ŠPATENKOVÁ, N. a kol.: *Krizová intervence pro praxi*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2004. 288 s. ISBN: 978-80-247-2624-3

ŠVINGALOVÁ, D.: *Stres a "vyhoření" u profesionálů pracujících s lidmi*. Vyd. 1. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2006. 82 s. ISBN 80-7372-105-8.

VENGLÁŘOVÁ, M. a kol.: *Sestry v nouzi. Syndrom vyhoření, mobbing, bossing*. Praha: Grada, 2011. 56 s. ISBN: 978-80-247-3174-2.

VETEŠKA, J., KOLEK, J.: *Rozvoj andragogiky v České republice po roce 1989*. Praha. UJAK 2017. 264 s. ISSN 1230-929 X

Seznam použitých zahraničních zdrojů

FOLEY, Griff. 2004. Introduction : The State on Adult Education and Learning. In FOLEY, Griff. (ed.) Dimensions of Adult Learning. Adult education and training in a

global era. Berkshire, England : Open University Press. McGraw-Hill education. 2004, s. 164. ISBN 0 335 214487

Seznam použitých internetových zdrojů

CSM: *Zájemci o studium*. [online]. 2018 [cit. 16.11.2018]. Dostupné z <http://www.csm-praha.cz/cs/>

CZU-PEF: Celoživotní vzdělávání. Konzultanční střediska. [online]. 2019 [cit. 2.2.2019]. Dostupné z <https://www.pef.czu.cz/cs/r-7008-studium/r-7020-studium-na-pef/r-9087-celozivotni-vzdelavani>

KLEHŇOVÁ, M.: Oproti zahraničí u nás učí méně mužů. Publikováno v časopise Statistika a my. Měsíčník českého statistického úřadu. Vydání 03/2016 [cit. 15.12.2018]. Dostupné z <http://www.statistikaamy.cz/2016/03/oproti-zahranici-u-nas-uci-mene-muzu/>

MEDIAGURU: *Nastupuje generace alfa a s ní interakce nových rozměrů*. [online]. 2016 [cit. 2.1.2019]. Dostupné z <https://www.mediaguru.cz/clanky/2016/07/nastupuje-generace-alfa-a-s-ni-interakce-novych-rozmeru/>

NOVINKY.CZ: *Varující příznaky syndromu vyhoření*. [online]. 2018 [cit. 2.1.2019]. Dostupné z <https://www.novinky.cz/zena/styl/469306-varujici-priznaky-syndromu-vyhoreni.html>

NIDV: Informace o DVPP. [online]. 2019 [cit. 7.2.2019]. Dostupné z <http://rozcestnik.nidv.cz/front/sekce/96?idCategory=96>

O PSYCHOLOGII: *Workoholismus - když s prací nejde přestat*. [online]. 2015 Dostupné z <http://www.opsychologii.cz/clanek/207-workoholismus-kdyz-s-praci-nejde-prestat/>

PFUK: Nabídka programů. [online]. 2019 [cit. 2.2.2019]. Dostupné z <http://pages.pedf.cuni.cz/czv/programy-na-vykon-povolani/uchazeci-czv/nabidka-programu/>

UJAK: *Celoživotní vzdělávání na UJAK*. [online]. 2018 [cit. 28.12.2018]. Dostupné z <http://www.ujak.cz/studium/celozivotni-vzdelavani/>).

UNIVERZITA HRADEC KRÁLOVÉ: Celoživotní vzdělávání. [online]. 2019 [cit. 1.2.2019]. Dostupné z <https://www.uhk.cz/cs-CZ/UHK/Studium/Celozivotni-vzdelavani>

Univerzita Jana Evangelisty Purkyně: CŽV na fakultách. [online]. 2019. [cit. 1.2.2019]. Dostupné z <https://www.ujep.cz/cs/celozivotni-vzdelavani>

WIKIPEDIE: *Pojem „Prevence“*. [online]. 2018 [cit. 8.12.2018]. Dostupné z <http://cs.wikipedia.org/wiki/Prevence>

SEZNAM ZKRATEK

BM	-	Burn-out measure
BQ	-	Burn-out koeficient
CŠM	-	Centrum školského managementu
CU	-	Celoživotní učení
FF	-	Filozofická fakulta
FIM	-	Fakulta informatiky a managementu
TELC	-	Mezinárodní jazyková zkouška
UKH	-	Univerzita Hradec Králové
UJAK	-	Univerzita Jana Amose Komenského
PdF	-	Pedagogická fakulta
PFUK	-	Pedagogická fakulta univerzity Karlovy
ÚSP	-	Ústav sociální práce
UJEP	-	Univerzita Jana Evangelisty Purkyně

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

Obrázek 1: Organizační struktura

Chyba! Záložka není definována.

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Přehled programů celoživotního vzdělávání na PFUK.....	30
Tabulka č. 2: Přehled programů České zemědělské univerzity	31
Tabulka č. 3: Ukázka exportovaných dat z Microsoft forms.....	49
Tabulka č. 4: Otázka č. 1: Pohlaví	51
Tabulka č. 5: Otázka č. 2: Věk.....	52
Tabulka č. 6: Otázka č. 4: Burnout Measure – výsledky testu	54
Tabulka č. 7: Otázka č. 5: Co je důvodem tvého rozhodnutí dále studovat?.....	55
Tabulka č.: Otázka č. 6: Máš doma stabilní zázemí?.....	56
Tabulka č. 9: Otázka č. 7: Podporuje tě v tvém zaměstnání rodina, přátelé, kolegové?	57
Tabulka č. 10: Otázka č. 8: Když si nevíš rady během své práce, co uděláš?	58
Tabulka č. 11: Otázka č. 9: Umíš relaxovat, odpočinout si? Pokud ano, uveď, jak relaxuješ?	59
Tabulka č. 12: Otázka č. 10: Jsi spokojen/a se svojí stávající pozicí/profesí?.....	60
Tabulka č. 13: Otázka č. 3: Pracuji jako:	62
Tabulka č. 14: Otázka č. 4: Burnout Measure – výsledky testu	63
Tabulka č. 15: Otázka č. 11: Sdělení e-mailové adresy	64

Seznam grafů

Graf č.1: Otázka č. 1: Pohlaví.....	52
Graf č. 2: Otázka č. 2: Věk	53
Graf č. 3: Otázka č. 4: Burnou Measure – výsledky testu	55
Graf č. 4: Otázka č. 5: Co je důvodem tvého rozhodnutí dále studovat?	56
Graf č. 5: Otázka č. 6: Máš doma stabilní zázemí?	57
Graf č.6: Otázka č. 7: Máš doma stabilní zázemí?	58
Graf č. 7: Otázka č. 8: Máš doma stabilní zázemí?	59
Graf č. 8: Otázka č. 9: Umíš relaxovat, odpočinout si? Pokud ano, uveď, jak relaxuješ?	60
Graf č. 9: Otázka č. 10: Jsi spokojen/a se svojí stávající pozicí/profesí?	61
Graf č.10: Otázka č. 3: Pracuji jako.....	63
Graf č. 11: Otázka č. 11: Sdělení e-mailové adresy.....	64

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Dotazník k diplomové práci	I
---	----------

Příloha A – Dotazník k diplomové práci

Dotazník k diplomové práci s názvem „Celoživotní vzdělávání jako prevence syndromu vyhoření“

Vážení studenti, absolventi programu Centra školského managementu, předem děkuji za vyplnění dotazníku, který bude sloužit pouze pro účely diplomové práce, která je zaměřena na syndrom vyhoření u pedagogických pracovníků. Můžete si vyzkoušet krátký testík, který Vám pomůže zjistit, zda nejste ohroženi syndromem vyhoření nebo-li burnout.

Pokuste se vyplnit dotazník tak, jak se opravdu cítíte. Díky tomuto standardizovanému testu jednoduše zjistíte svoje psychické citění a vnímání.

Vyhodnocení testu Vám zašlu do emailu.

Vyplněním testu dáváte souhlas ke zpracování osobních údajů (e-mailové adresy) po dobu 3 měsíců, která bude sloužit k vyhodnocení testu a zaslání výsledků na Vámi uvedenou e-mailovou adresu. Pokud nechcete uvést e-mail, napište do příslušného políčka @. V tomto případě budou použity pouze výsledky Vašeho dotazníku do celkového vyhodnocení a závěrečného shrnutí práce. Celý test je anonymní je spojen pouze s emailovou adresou, která může být založena pouze pro účely dotazníku. V případě, že neuvedete e-mailovou adresu, nebudou Vám zaslány výsledky dotazníku.

- 1.) Pohlaví žena muž
- 2.) Věk 20-35 36 – 45 46 – 55
- 3.) Pracuji jako: asistent/ka pedagoga
 učitel/ka
 ředitel/ka
 nepracuji
 jiné povolání

Tuto část dotazníku, kterou tvoří standardizovaný test **Burnout Measure (BM)**

Během testu odpovídejte podle pravdy, jak se opravdu cítíte, jaké zažíváte pocity a zkušenosti. Použijte, prosím, tohoto odstupňování: 1. Nikdy, 2. Jednou za čas, 3. Zřídka kdy, 4. Někdy, 5. Často, 6. Obvykle, 7. Vždy

- 4.1. Byl(a) jsem unaven(a).
 1 2 3 4 5 6 7
- 4.2. Byl(a) jsem v depresi (tísni).
 1 2 3 4 5 6 7
- 4.3. Prožíval(a) jsem krásný den.
 1 2 3 4 5 6 7
- 4.4. Byl(a) jsem tělesně vyčerpán(a).
 1 2 3 4 5 6 7
- 4.5. Byl(a) jsem citově vyčerpán(a).
 1 2 3 4 5 6 7
- 4.6. Byl(a) jsem šťastná(šťasten).
 1 2 3 4 5 6 7
- 4.7. Cítil(a) jsem se vyřízen(a), zničen(a).
 1 2 3 4 5 6 7
- 4.8. Nemohl(a) jsem se vzchopit a pokračovat dále.
 1 2 3 4 5 6 7
- 4.9. Byl(a) jsem nešťastný(á).
 1 2 3 4 5 6 7
- 4.10. Cítil(a) jsem se uhořen(á) a utahan(á).
 1 2 3 4 5 6 7
- 4.11. Cítil(a) jsem se jakoby uvězněn(á) v pasti.
 1 2 3 4 5 6 7
- 4.12. Cítil(a) jsem se jako bezcenný(á).
 1 2 3 4 5 6 7

- 4.13. Cítil(a) jsem se utrápen(a).
 1 2 3 4 5 6 7
- 4.14. Tížily mne starosti.
 1 2 3 4 5 6 7
- 4.15. Cítil(a) jsem se zklamán(a) a rozčarován(a).
 1 2 3 4 5 6 7
- 4.16. Byl(a) jsem slab(a) a na nejlepší cestě k onemocnění.
 1 2 3 4 5 6 7
- 4.17. Cítil(a) jsem se beznadějně.
 1 2 3 4 5 6 7
- 4.18. Cítil(a) jsem se odmítnut(a) a odstrčen(a).
 1 2 3 4 5 6 7
- 4.19. Cítil(a) jsem se pln(á) optimismu.
 1 2 3 4 5 6 7
- 4.20. Cítil(a) jsem se pln(á) energie.
 1 2 3 4 5 6 7
- 4.21. Byl(a) jsem pln(á) úzkostí a obav
 1 2 3 4 5 6 7

5. Co je důvodem tvého rozhodnutí dále studovat?
 chci se vzdělávat doporučení zaměstnavatele
 vyplnění volného času hledám inspiraci a nové možnosti v oboru
6. Máš doma stabilní zázemí?
 ano ne nevím
7. Podporuje tě v tvém zaměstnání rodina, přátelé, kolegové?
 ano ne
8. Když si nevíš rady během své práce, co uděláš?
 nikam nejdu
 jdu za kolegy
 proberu situaci s kamarádkou
 jdu na kurz
 žádná odpověď
9. Umíš relaxovat, odpočinout si? Pokud ano, uveď, jak relaxuješ?
 ne
 ano
 čtení vzdělávání spánek sport
10. Jsi spokojen/a se svojí stávající pozicí/profesí?
 ano
 ne
 hledám změnu
 už mě nebaví
11. E-mailová adresa pro účely zaslání výsledků testu:

Děkuji za vyplnění dotazníku ☺ Bc. Martina Kachlíková

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Bc. Martina Kachlíková

Obor: Andragogika

Forma studia: Kombinovaná

Název práce: Celoživotní vzdělávání jako prevence syndromu vyhoření

Rok: 2019

Počet stran textu bez příloh:¹ 61

Celkový počet stran příloh:² 2

Počet titulů českých použitých zdrojů: 22

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 1

Počet internetových zdrojů: 12

Vedoucí práce: PhDr. Miroslav Kostka

¹ zahrnuje počet stran od úvodu po závěr práce (seznamy použitých zdrojů již nepočítáme)

² zahrnuje celkový počet jednotlivých stran příloh