

Problematika syndromu vyhoření u výchovných pracovníků

Pavel Masar

Bakalářská práce
2011



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2010/2011

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Pavel MASAR**

Osobní číslo: **H07509**

Studijní program: **B 7507 Specializace v pedagogice**

Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Problematika syndromu vyhoření u výchovných pracovníků**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti psychologie, pedagogiky, teorie výchovy.

Příprava metodiky výzkumné části.

Realizace kvantitativního výzkumu zjišťujícího četnost příznaků syndromu vyhoření a míru spokojenosti s vlastní prací u výchovných pracovníků.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.

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

PRAŠKO, J. *Asertivitou proti stresu*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1697-8.

PRŮCHA, J. *Moderní pedagogika*. Praha: Portál, 2009.

ISBN 978-80-7367-503-5.

SVĚTLÍK, J. *Marketing školy*. Zlín: EKKA, 1996. ISBN 80-902200-8-8.

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Jarmila Štátná

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

25. ledna 2011

Termín odevzdání bakalářské práce:

6. května 2011

Ve Zlíně dne 25. ledna 2011



prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.
děkan



Mgr. Soňa Vávrová, Ph.D.
ředitelka ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 19. 4. 2011

.....
Pavel

¹⁾ zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídně k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zaměřuje na problematiku syndromu vyhoření u výchovných pracovníků. Teoretická část se zabývá definováním základních termínů týkajících se problematiky syndromu vyhoření, příznaky a příčinami, které se mohou na vzniku burnout syndromu podílet. Významem role, kterou hraje osobnost pedagoga a jak se syndromu vyhoření bránit či dokonce se mu vyhnout. Praktická část obsahuje kvantitativní výzkum formou dotazníku, který jsem uskutečnil mezi učiteli teoretického vyučování, učiteli odborného výcviku a vychovateli na domovech mládeže v prostředí Střední průmyslové školy polytechnické – Centru odborné přípravy Zlín.

Klíčová slova: syndrom vyhoření, pracovní vyhoření, stres, psychologie, rozvoj osobnosti, pozitivní myšlení, kvantitativní výzkum.

ABSTRACT

This thesis focuses on teachers and educationalists' burn – out. The theoretical part is concerned with defining of basic terms related to the burn – out problems and on the symptoms and reasons which can affect the burn - out syndrome. It also pays attention on the importance of the role the teacher's personality plays and on how to prevent or even escape the burn – out syndrome.

The practical part contains a quantitative research in a form of a questionnaire that between was conducted among teachers of theoretical teaching, training teachers and educators and educators in the home environment for young people in the Polytechnic Secondary School – Training Centre in Zlín.

Keywords: Burn-out syndrome, occupational burn – out syndrome, stress, psychology, personal development, positive thinking, and quantitative research

Poděkování, motto

Touto cestou bych chtěl poděkovat všem těm, kteří byli vstřícní mi pomoci a podporovali mě při tvorbě této práce, ať už potřebnými informacemi, materiály, radou, kritikou, ale hlavně psychickou podporou.

Velmi děkuji vedoucí práce paní Mgr. Jarmile Šťastné za cenné rady, podněty a náměty k zamyšlení, ale také i za kritiku, která byla nutná. Velmi si cením její podpory k práci.

Děkuji také vedení Střední průmyslové školy polytechnické – Centru odborné přípravy Zlín za pomoc a vstřícnost při realizaci praktického výzkumu mezi pedagogickými pracovníky školy a také svým kolegům na pracovišti za nápady a motivaci.

V neposlední řadě děkuji své rodině za trpělivost, pomoc a podporu při studiu.

OBSAH

I	TEORETICKÁ ČÁST	12
1	SYNDROM VYHOŘENÍ	13
1.1	CHARAKTERISTIKA SYNDROMU VYHOŘENÍ.....	13
1.2	DEFINICE SYNDROMU VYHOŘENÍ.....	13
1.3	PŘÍZNAKY SYNDROMU VYHOŘENÍ	15
1.4	VÝVOJ SYNDROMU VYHOŘENÍ.....	16
1.4.1	Zátěžové situace a syndrom vyhoření	16
1.4.1.1	Zátěžové situace.....	16
1.4.1.2	Vliv zátěžových situací na syndrom vyhoření	18
1.4.1.3	Projevy vyhoření	18
1.4.1.4	Fáze vývoje vyhoření	19
1.5	PREVENCE VZNIKU SYNDROMU VYHOŘENÍ A MOŽNOSTI TERAPIE	20
2	STRES	24
2.1	CHARAKTERISTIKA STRESU	24
2.2	DEFINICE STRESU.....	24
2.3	STRESOVÉ SITUACE A STRESORY	24
2.4	PŘÍZNAKY STRESU	25
2.4.1	Fyziologické	25
2.4.2	Emocionální	26
2.4.3	Behaviorální	26
2.5	REAKCE NA STRES	26
2.5.1	Úzkost	26
2.5.2	Frustrace	27
2.5.3	Deprese.....	27
2.6	EUSTRES A DISTRES	28
2.7	PREVENCE VZNIKU STRESU	29
2.7.1	Změnou myšlení	29
2.7.2	Změnou chování	29
2.7.3	Změnou životního stylu.....	29
2.8	ŘÍZENÍ STRESU VE ŠKOLE.....	29
3	OSOBNOST PEDAGOGA	32
3.1	PEDAGOG JAKO OSOBNOST	32
3.2	DEFINICE VÝCHOVNÉHO PRACOVNÍKA.....	32
3.3	TYPLOGIE PEDAGOGŮ A PŘEDPOKLADY K SYNDROMU VYHOŘENÍ	33
4	CHARAKTERISTIKA ŠKOLY	36
4.1	CHARAKTERISTIKA PEDAGOGICKÉHO SBORU.....	38
II	PRAKTICKÁ ČÁST	39

5	STANOVENÍ CÍLE, METODY VÝZKUMU A HYPOTÉZ.....	40
5.1	VÝZKUMNÝ PROBLÉM	40
5.2	VÝZKUMNÝ CÍL	40
5.3	STANOVENÍ HYPOTÉZ	40
5.4	STANOVENÍ METODY VÝZKUMU	41
5.5	CHARAKTERISTIKA ZKOUMANÉHO VZORKU.....	41
6	VÝSLEDKY VÝZKUMU A JEJICH INTERPRETACE.....	43
6.1	ANALÝZA PRVNÍ ČÁSTI DOTAZNÍKU.....	43
6.2	ANALÝZA DRUHÉ ČÁSTI DOTAZNÍKU	50
7	SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ.....	56
	ZÁVĚR	58
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	60
	SEZNAM GRAFŮ	62
	SEZNAM TABULEK.....	63
	SEZNAM PŘÍLOH.....	64

Úvod

„Syndrom vyhoření je jen – fenomén celkového vyčerpání, tj. tělesného, psychického (emocionálního i mentálního) a duchovního byl znám již v kolébce křesťansko-antického myšlení. Najdeme ho například v Bibli, v knize Kazatel“. Ve starém Řecku se zrodila pověst o Sysifovi, která také vyjadřuje totální vyčerpání. Sysif měl podle pověsti dovalit kámen na vysokou horu. Vždy, když byl u samého vrcholu, se mu vysmekl a on musel začít znovu. Není divu, že se takovému trápení, kterému není konce, říká „Sysifovská práce.“ (Křivohlavý, 1998)

Problematikou syndromu vyhoření se v posledních letech zabývá řada psychologů, pedagogů ale i lékařů, vědců, a to jak u nás v České republice tak v zahraničí. Přestože se v posledních desetiletích v odborné, ale i populární literatuře, objevují zmínky o syndromu vyhoření, jinými slovy také burnout syndrom, je známo že ani většina odborné veřejnosti nemá jasnou představu o tom, co tento jev znamená. Kebza, Šolcová (1998) uvádějí, že pokud se důkladně seznámíme s pojmem „vyhoření“ tak jak ho zná odborná literatura, zjistíme, že se může týkat lidí v našem okolí, kolegů nebo i nás samotných.

Problematika syndromu vyhoření u výchovných pracovníků mne zaujala, a jelikož pracuji jako učitel odborného výcviku na Střední průmyslové škole polytechnické, kde se v rámci pedagogické činnosti realizuje teoretická výuka, praktická výuka a součástí školy jsou i domovy mládeže, nabízí se tedy otázka, zda i v mém okolí nejsou u kolegů projevy syndromu vyhoření či zda syndromem vyhoření již netrpí.

Na základě vlastních zkušeností a poznatků ze své práce vím, že v dnešní době jsou klade-ny na lidi vysoké požadavky a nároky téměř v každé profesi. Spolu s uspěchanou součas-ností se to může odrážet na psychice každého člověka. Obzvlášť pak na psychice lidí, kteří pracují dnes v tzv. pomáhajících profesích – policisté, lékaři, hasiči, zdravotní sestry, soci-ální pracovníci, ale i pedagogové.

Pedagogové – učitelé a vychovatelé téměř denně ve své pracovní činnosti nejen „vzděláva-jí“, ale jsou nuceni řešit i spoustu výchovných problémů s žáky, s jejich rodiči, s kolegy. Musí s nimi umět jednat, musí se odborně připravovat na své povolání v rámci celoživotní-ho vzdělávání.

Dá se tedy konstatovat, že jsou pod stálým profesním tlakem, pod kontrolou veřejnosti i rodičů. Myslím si a jsem přesvědčen, že ne příliš vysoký společenský statut profese učite-

le, vychovatele umocněný neodpovídajícím finančním ohodnocením a degradujícím resempektem a úctou v dnešní společnosti, tento tlak ještě zvyšuje.

Pedagogičtí pracovníci v současných podmínkách pracují pod neustálým tlakem, je na ně kladena vysoká míra zodpovědnosti nejen za vzdělávání, výchovu, ale i za bezpečnost a ochranu zdraví jim svěřených osob.

Co se týká medializace problematiky syndromu vyhoření pro širší učitelskou a pedagogickou veřejnost je dle mého názoru velmi malá, řadu dostupných informací i pro laiky lze však nalézt dnes už i na internetu a čas od času i v některých časopisech. Mám za to, že této problematice by měla být věnována větší pozornost v odborných časopisech pro pedagogy, vedoucí pracovníky ve školství.

Náročnou profesí pedagogů – mezi které lze zařadit učitele na všech stupních škol, ale také učitele odborného výcviku na odborných školách, či vychovatele ve školských zařízeních se budu v souvislosti se syndromem vyhoření ve své bakalářské práci zabývat. Výzkum jsem zaměřil na tuto skupinu právě proto, že sám ve školství pracuji. Práci pedagogů považuji za nesmírně psychicky velice náročnou. Považuji proto za důležité aby se učitelé, vychovatelé, prostě pedagogičtí pracovníci dozvěděli o problematice syndromu vyhoření co nejvíce a o tom jak je v jejich práci ohrožuje a jak lze tomuto ohrožení předcházet. K tomuto cíli by mohla posloužit i má bakalářská práce.

Bakalářská práce na téma Problematika syndromu vyhoření u výchovných pracovníků se skládá z teoretické části a praktické části.

V teoretické části se snažím vystihnout vedle charakteristiky syndromu vyhoření také zajímavé definice syndromu vyhoření řady odborníků a v neposlední řadě také popsat již známé příznaky syndromu vyhoření. Za jakých okolností může syndrom vyhoření vzniknout a projevit se a jak souvisí se stresem. Přičemž se snažím rovněž vyjádřit základní charakteristiku, definice a pojmy stresu a základní pojetí osobnosti výchovného pracovníka - pedagoga.

V praktické části se zabývám kvantitativním výzkumem formou dotazníku. Pomocí statistického zpracování dotazníku jsou vyhodnoceny stanovené hypotézy.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 SYNDROM VYHOŘENÍ

1.1 Charakteristika syndromu vyhoření

Burnout neboli syndrom vyhoření byl poprvé popsán v 70. letech minulého století ve Spojených státech amerických psychoanalytikem Herbertem Freudenbergerem v knize BURNOUT: The High Cost of Success (Vyhoření: vysoká cena za úspěch). Termínem vyhoření označoval narkomany v chronickém stádiu závislosti, tedy ty, kteří klesli již na samé dno.

Počátkem 80. let se tímto stavem začal označovat nový jev a to na pracovištích, kdy se u pracujících lidí začala projevovat letargie, bezmocnost, nervozita, zoufalství. (Potterová, 1997).

Syndrom vyhoření se dnes považuje za obecně známý jev. Kalwass, (2007) jej ve své publikaci charakterizuje jako stav extrémního vyčerpání, vnitřní distance, silného poklesu výkonnosti a různých psychosomatických potíží.

Zároveň zde uvádí, že nelze jednoznačně odpovědět na otázku, co k syndromu vede. Existuje celá řada příčin, které se v souvislosti s touto poruchou nejčastěji uvádějí. Jsou to konflikty rolí, přílišnost očekávání, nedostatek autonomie, nejasnosti v hierarchických strukturách (zaměstnání i jinde), nedostatečná podpora ze strany nadřízených, vztahové konflikty, nadměrné množství práce v příliš stěsnaném časovém rozvrhu, příliš vysoká nebo rostoucí odpovědnost, mobbing na pracovišti, atd.

Za důležité považuje to, že ne každá taková vnější zátěž musí vést nutně k syndromu vyhoření. Syndrom vyhoření se objevuje, když se vnější zátěže dotýkají osobnostně daných mezí fyzických, duševních a duchovních schopností a možností jednotlivce.

1.2 Definice syndromu vyhoření

V dostupné odborné literatuře se nám v současnosti nabízí již řada různých pohledů na tuto problematiku, nabízí se nám tedy i několik možných definic syndromu vyhoření.

„Burnout je stav vyplenění všech energických zdrojů původně velice intenzivní pracujícího člověka (např. lidí, kteří se snaží druhým lidem pomoci v jejich těžkostech a pak se cítí sami přemoženi jejich problémy).“ (Freudenberger In Křivohlavý, 1988, s. 47)

Potterová (1997, s. 8 - 9) ve své publikaci definuje vyhoření následovně „i když je vyhoření stresující, není, jak se někteří lidé mylně domnívají, způsobené stresem. Vyhoření je ztráta motivace způsobená pocitem bezmocnosti. Výsledná choroba je bolestivý proces, který negativně ovlivňuje práci, zdraví, mezilidské vztahy, trávení volného času a sebevědomí, spolu se schopností podávat dobré pracovní výkony.“

„Burnout efekt – z angl. vyhoření, vypálení. Vyčerpání fyzických, psychických sil ztráta zájmu o profesi, eroze profesionálních postojů, které se především projevují u pracovníků tzv. pomáhajících profesí (sociální pracovníci, poradci, pedagogové, zejména speciální). Značný podíl na tomto jevu mají stres, časová náročnost povolání, administrativní zásahy, které rušivě ovlivňují práci apod.

Prevencí je osvojení si technik prevence snižování stresu, plánování a management času, oddělení práce od osobního života, snaha o profesionální růst apod.“ (Stručný psychologický slovník, 2001)

„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.“ (Tošner, Tošnerová, 2002)

Naléhavost řešení problému vyhoření vedla v posledních desetiletích řadu odborníků z oblasti psychologie, lékařství, aby se syndromem burnout intenzivně zabývali. Z uvedených definic lze vyvodit, že se v řadě znaků mohou shodovat, ale rovněž tak i lišit.

Od prvního uvedení obsahu definice syndromu vyhoření v 70. letech minulého století se tedy tímto problémem do současnosti zabývala již řada odborníků a každý z nich se snažil na základě svých poznatků definovat obsah tohoto problému. Podle Jeklové a Reitmayrové (2006) mají několik společných znaků:

- Přítomnost negativních emocionálních příznaků tj. např. deprese, vyčerpání.
- Syndrom vyhoření je nejčastěji spojován s určitými druhy povolání, které jsou uváděny jako rizikovými (např. zdravotníci, sociální pracovníci)
- Menší efektivita práce není spojována se špatnými pracovními schopnostmi a dovednostmi, ale naopak s negativními vytvořenými postoji a z nich

- Důraz je kladen na psychické příznaky a na poruchy chování, než na provázející tělesné příznaky
- Syndrom vyhoření se vyskytuje u jinak psychicky zdravých lidí, nespojuje se nijak s psychickou patologií

Křivohlavý uvádí (In Jeklová, Reitmayerová, 2006) syndrom vyhoření tedy vylučuje stavy, které jsou spojené s psychiatrickou diagnózou nebo monotónností práce, kde se sice může jednat o únavu a znechucení, avšak tento stav není spojován s pocity neschopnosti.

Kebza, Šolcová (1998) uvádějí ve své publikaci pro pomáhající profese pět společných rysů charakteristických pro definice syndromu vyhoření:

1. psychické symptomy (emoční vyčerpání, únava, deprese)
2. změnu chování (více než na tělesné příznaky)
3. vyhoření je vázáno na zaměstnání
4. symptomy se objevují u osob, které neměly žádné předcházející psychopatologické příznaky
5. snížená výkonnost v práci souvisí a je důsledkem vytvořených negativních postojů a chování

Na základě výše uvedeného lze vyznívat a konstatovat že syndromem vyhoření nejsou postiženi jen osoby jako jednotlivci, ale že úzce souvisí také s kvalitou jejich práce, což se v konečném důsledku může projevit ve vztazích například mezi učiteli a žáky, mezi učiteli navzájem a v neposlední řadě také ve vztazích mezi podřízenými a nadřízenými či mezi pedagogy a rodiči.

1.3 Příznaky syndromu vyhoření

V čem dalším se řada odborníků shoduje, je to, že k vyhoření nedochází přes noc. Jde o proces, který má kumulativní průběh, začíná malými varovnými signály, které pokud si jich člověk nebude všimnout, mohou přerůst do stavu hrůzy, že má jít dotyčný do práce. Přitom každého mohou ovládnout občas pocity frustrace, vzteku, deprese, nespokojenosti a úzkosti. To patří k normálnímu životu a práci. Ovšem u lidí, kteří jsou ve stádiu vyhoření a zažívají tyto negativní emoce příliš často, stanou se pak u nich chronickými.

„I když žádné dvě osoby nereagují přesně stejným způsobem, většinou lidé zažívají nejprve frustraci, která se později změní ve vztek. V pozdějších stádiích se objeví úzkost a strach, potom deprese a někdy i zoufalství.“ (Potterová, 1997, s. 15)

1.4 Vývoj syndromu vyhoření

1.4.1 Zátěžové situace a syndrom vyhoření

1.4.1.1 Zátěžové situace

Na vznik a vývoj syndromu vyhoření mohou mít podstatný vliv **zátěžové situace** a bývají také jednou z hlavních příčin vzniku burnout a to především tím, že často vedou k narušení psychické rovnováhy, někdy dočasně, někdy jen částečně, někdy trvají déle. Toto narušení se může projevat změnou prožívání, uvažování i chování.

Vágnerová (In Jeklová, Reitmayerová, 2006) uvádí následující typy zátěžových situací:

Stres – stav nadměrného zatížení či ohrožení. Reakce na stres jsou procesem, který probíhá ve třech fázích, kdy se jedinec snaží zvládnout svoji situaci postupně.

- první fáze – aktivace obranných reakcí a uvědomění si zátěže a to fyziologické i psychické
- druhá fáze – hledání účelných strategií, které vedou ke zvládnutí, nebo alespoň ke zmírnění účinků stresu
- třetí fáze – zvládnutí stresu či fáze rozvoje stresem podmíněných poruch, projev zvládnutí nebo selhání obranných reakcí

To, jak je stres zvládnut, nebo spíše míra vyrovnání se se zátěžovou situací, působí jako zkušenost pro budoucí reakci na podobné situace, přičemž existují vždy individuální rozdíly ve schopnosti zvládnout stres.

Pracovní stres

Projevuje se jinak než, je tomu v kontextu běžného života.

Smysluplný a efektivní výkon práce je spojen s řadou náročných kompetencí, které jsou pro výkon jakékoliv profese důležité.

Jednou z možností jak reagovat na zátěžovou situaci lze považovat frustraci.

Frustrace je situace, kdy je člověku znemožňováno dosáhnout nějaké subjektivní důležité potřeby, vede k pocitu zklamání až po pocit marnosti snažení dosáhnout cíle. Zároveň však stimuluje reakce zaměřené na vyrovnání nepříznivé situace. Opět je zcela individuální u každého jedince a mnohdy může být i do značné míry žádaná protože nutí člověka hledat jiné řešení a napomáhá rozvoji jeho schopností.

Každodenně se téměř všichni dostáváme ve větší či menší míře také do konfliktních situací. Konflikt můžeme popsat následovně.

Konflikt – ruší celkový pocit pohody, může jít o konflikt mezi lidmi, mezi tím co chci a mohu, atd. Negativní vliv začíná mít tehdy, když se stane závažným, trvá příliš dlouho a týká se osobní oblasti, člověk jej není schopen vyřešit sám. Opakované, dlouhodobé a nezvládnuté konflikty mohou působit jako stresující faktor.

Jestliže se člověk nachází v rámci možností takzvaně v pohodě a je náhle vystaven řešení nenadálé situace, pak se může dostavit trauma, zejména pokud se jedná o negativní záležitosti k řešení.

Trauma – jedná se o náhle vzniklou situaci, která vede ke ztrátě např. pocitu jistoty a bezpečí, vede k obavám z budoucnosti. Vlivem traumatu se může člověk stát nekritickým, nesoudným, může propadat panice, je ovlivněn svými citovými prožitky a projevuje se především v chování člověka.

O krizi lze hovořit vždy, když dojde k nadměrnému nahromadění se zdánlivě neřešitelných problémů pro člověka, který je již například pracovně vyčerpán.

Krize – jde o narušení psychické rovnováhy v důsledku náhlého vyhocení situace či kumulace problémů (v rodině, zaměstnání). Můžeme ji také chápat jako podnět k nutné změně.

Pokud se člověku zdá být jeho situace neřešitelná, potíže má jak v osobním tak pracovním životě, situace se mu může jevit jako bezvýchodná, dostane se do fáze deprivace.

Deprivace – je stav, kdy významné potřeby, ať už fyziologické či psychické nejsou uspokojovány v dostatečné míře, přiměřeným způsobem a po dostatečně dlouhou dobu. Závažnost spočívá v dlouhodobém trvání, což může ovlivnit především psychický stav jedince a jeho vývoj a v důsledku toho může mít těžkosti v komunikaci a sociální adaptaci.

1.4.1.2 Vliv zátěžových situací na syndrom vyhoření

„Vyhoření je ztráta motivace způsobená pocitem bezmoci. Vyhoření je nemocí duše, protože potlačuje vůli. Kdokoliv, v jakémkoliv zaměstnání, na jakékoli úrovni se může stát kandidátem pracovního vyhoření.“ (Potterová, 1997)

Pokud člověk pociťuje frustraci téměř stále, obzvlášť pak v zaměstnání, může jít již o raný příznak vyhoření.

Vyhoření lze považovat za dlouhodobý proces a za následek dlouhotrvajícího pracovního stresu, jakým jsou například vysoké nároky a pracovní požadavky, které přesahují možnosti člověka nebo kvůli kterým se musí vzdát svých vlastních potřeb, zájmů pro něj důležitých.

Na rozdíl od deprese, k níž vede dlouhodobý psychický stres a projevuje se smutkem, skleslostí a nepřiměřenými pocity viny, se burn-out projevuje spíše zlostí a hněvem. V počátečním stádiu vyhoření se projevují tyto symptomy pouze v práci a v určitých situacích spojených se zaměstnáním (Potterová, 1997).

Syndrom vyhoření se objevuje především u lidí, pro které je mezilidský kontakt každodenní, bez kterého je výkon profese téměř nemožný. Riziko být stížen syndromem vyhoření se zvyšuje tam, kde se setkáváme s problémy druhých a snažíme se je emočně podpořit.

Vyhoření se projevuje jako plíživé psychické vyčerpání způsobené dlouhodobým působením stresujících podnětů. Důsledky se dostávají postupně. Počáteční nadšení pro práci, uspokojení z prvních úspěchů, nadšení ze seberealizace v povolání se postupně vytrácí. Dochází ke střetu s realitou, ta bývá často odlišná od představ, se kterými jsme do zaměstnání přišli. Profesionální chování se začíná měnit, vytrácí se zájem o klienta – v případě pedagoga především o žáka, problémy začínají být na obtíž, jsou odbývány, často ironizovány a bagatelizovány. U takto zasaženého pracovníka se objevuje podrážděnost střídaná se skleslostí, ztrácí sebedůvěru, dostavuje se pocit vnitřní prázdnoty.

Tyto příznaky však nemusí být zákonitě vždy projevem syndromu vyhoření. Zda tomu tak je, záleží na podmínkách, v jakých je povolání vykonáváno.

1.4.1.3 Projevy vyhoření

Základními projevy vyhoření nejčastěji jsou:

- tělesné vyčerpání

- emocionální vyčerpání
- únava
- popudlivost
- nedůvěřivost
- depresivita
- negativní až cynický postoj k vlastní práci a klientům – v případě pedagogů k žákům

Tyto negativní postoje samy o sobě nemusí znamenat přítomnost vyhoření. Za určující fakt můžeme považovat pocit únavy. Únava se běžně pojí s fyzickým nebo intelektovým výkonem, který sám o sobě může přinášet určitý pocit sebeuspokojení. V tomto případě k odstranění únavy postačí si důkladně odpočinout. Únava coby projev syndromu vyhoření se pojí s pocitem marnosti a selhávání, pro její odstranění v tomto případě běžný odpočinek nestačí.

1.4.1.4 Fáze vývoje vyhoření

Jelikož syndrom vyhoření je důsledkem dlouhodobě působícího stresu a nevhodného vypořádání se s psychickou i tělesnou zátěží lze a tento proces může trvat i několik let, rozlišujeme několik jeho fází, které je možné charakterizovat následovně:

- nadšení
- stagnace
- frustrace
- apatie
- syndrom vyhoření

Syndrom vyhoření není jen označení pro stav nebo souhrn příznaků, je to především proces, který má své fáze a svoji dynamiku vývoje. Na začátku bývá především pro práci **nadšení** spojené s velkými očekáváními a nadějemi, které jsou většinou v rozporu s realitou a tudíž i nepřiměřeným očekáváním. Zapojení se do práce je vysoké až nadměrné a uspokojení z vykonávané práce je téměř shodné se smyslem života. Poté se dostavuje fáze **stagnace**, nadšení ustupuje a práce se nejeví už tak přitažlivá a uspokojující. Začínají se do popředí dostávat subjektivní a mimopracovní zájmy. Po stagnaci následuje **frustrace**

doprovázená často otázkami o smyslu dané práce. V souvislosti s tím se začínají objevovat potíže na pracovišti a často i v osobním životě. Frustrace přerůstá do poslední fáze **apatie**, je to reakce na bezvýhodný stav a situaci kdy člověk pocítuje nemožnost toto změnit a vnitřně rezignuje. Vlivem apatického postoje dělá člověk zpravidla jen to, co musí (J.Edelwich, A. Brodský in Jankovský, 2003).

1.5 Prevence vzniku syndromu vyhoření a možnosti terapie

Žijeme v čase rychlých změn a extrémního tlaku na výkon. Každý se s touto situací vyrovnává po svém. Stále však přibývá těch, kteří se cítí vyčerpaní, nebo začínají pochybovat o smyslu svého snažení. K vyhoření však nedochází díky obyčejnému stresu či přetížení. Hodně a tvrdě pracovat, žít ve stresujících podmínkách, nemusí nutně vést k vyhoření. Vyhoříváme v takovém prostředí, které v nás vyvolává pocity bezmoci, vyřazenost či neschopnosti a méněcennosti. V prostředích, kde je nutné trvalé emoční nasazení a navíc jde o zaměstnání, která nejsou společensky dostatečně uznávaná, je spíše vzácností najít pracovníka, který nevyhořel. A za takové prostředí lze považovat mimo jiné i školství. (Králová, 2010 [online])

Syndrom vyhoření je tedy stav, kdy se u jedince projevuje ztráta činorodosti, pocity zklamání, hořkosti při hodnocení minulosti. Dochází ke ztrátě zájmu o vykonávanou práci, osobní rozvoj. Člověk se spokojuje s každodenním stereotypem a snaží se pouze přežít, nemít problémy, stává se emočně oploštělým, redukuje svoji tvořivost, iniciativu. Převažují negativní pocity od hostility po depresi a mohou se přidružovat somatické potíže.

Při prevenci vyhoření je důležitý vlastní postoj člověka k práci. Má v ní být pocíťován smysl, ale neměla by být jediným cílem, smyslem a zájmem v jeho životě a sociální oporou. Těmi jsou především rodina, kolegové v práci, přátelé, zájmy a koníčky a vůbec celkové trávení volného času.

Při léčbě vyhoření se využívají, psychologické přístupy, zejména existenciální psychoterapie, logoterapie nebo daseinanalýza.

Jednotlivé přístupy lze charakterizovat následovně:

Existenciální psychoterapie se zaměřuje na podmínky, v nichž bylo vyhoření způsobeno a je zaměřené na vnitřní svět prožitků. Pak umožňuje postiženým vyrovnat se s otázkami smyslu života, podstaty lidské existence, svobody a odpovědnosti člověka.

Daseinanalýza ukazuje cestu k pochopení vlastní existence a snaží se pomoci realizovat vlastní existenci co nejodpovědněji, nejlépe, nejpřístupněji, což je z důvodu vyhoření velmi podstatné. Důraz je kladen na neopakovatelnost a jedinečnost vlastní individuality pacienta. Není podstatné, jaký byl jedinec v minulosti, prioritní je, jaký je člověk nyní a kam míří ve vztahu k budoucnosti. Cílem terapie je pochopení vlastní existence, umění ovládnutí sama sebe, terapeut je v roli konzultanta.

Logoterapie se snaží pomoci pochopit a určit vlastní životní smysl v životě i osobnosti. Postupuje se cestou a formou objevování nových hodnot a jejich následným přejímáním, hledají se nové důvody, proč stojí za to žít. Nalezení smyslu života naplňováním hodnot a jejich objevováním je hlavní terapeutický prostředek. (seznam.cz [online])

Syndrom vyhoření vzniká, sejdou-li se určité osobnostní charakteristiky a vzorce chování jedince s konkrétními podmínkami v daném zaměstnání, na pracovišti. Záleží tedy do velké míry na osobnostních rysech jedince, jak vyhodnotí a bude dlouhodobý stres a jeho strategii zvládnutí prožívat. Otázkou zůstává, které osobní charakteristiky predisponují k syndromu vyhoření, které činí člověka náchylným ke vzniku syndromu vyhoření. Osoby náchylné k syndromu vyhoření byly charakterizovány zvýšenou mírou empatie, sensitivitou, obětavostí, zájmem o druhé, idealismem, se sklonem k úzkosti, entuziasmem, tendencí výrazně až přehnaně se identifikovat s druhými, neschopností relaxovat, bez asertivních dovedností.

Jaké jsou tedy možnosti prevence syndromu vyhoření? Jestliže je syndrom vyhoření důsledkem nerovnováhy mezi profesním očekáváním a profesní realitou, je možné tuto diskrepanci zmenšit jednak na straně jedince tím že si osvojí základní postupy hodnocení stresogenních situací a také tím že zvládne strategii stresu, a pak na straně podniku změnou jeho organizace a kultury

Intervence na straně organizace může být např. ve zvýšení podílu pracovníků na rozhodování, vytvoření sociálně citlivého prostředí. Pozitivním faktorem v hodnocení v zaměstnání je spokojenost s nadřízenými, spokojenost se spolupracovníky, spokojenost s postupem, spokojenost s finančním ohodnocením, jasný kariérní řád.

Na straně jedince je nutné zvládnout alespoň na úrovni osvěty základní pravidla, jako jsou zachování si zdraví a nepodléhání stresu. Vhodnější a účinnější jsou ale speciálně zaměřené programy, ve kterých se jedinec s těmito zásadami nejen seznámí, ale naučí se zároveň základní relaxační postupy, dostane se mu odborného doporučení, jak má upravit výživu,

životosprávu, pohybový režim, má možnost docházet v rámci takto organizovaných programů na cvičení apod. (Šolcová, Kebza, 1998).

Tošner, Tošnerová (2002) uvádí a nabízí ve své práci několik konkrétních cest jak se vyhnout syndromu vyhoření:

- 1. Snižte příliš vysoké nároky.** Ten kdo na sebe i druhé klade neustále příliš vysoké nároky, vystavuje se nebezpečí stresu. Přijměte skutečnost, že člověk je nedokonalý a chybující.
- 2. Nepropadejte syndromu pomocníka.** Udržet si rozmezí mezi soucítěním a emocionálním odstupem. Nesnažit se být zodpovědným za všechny a za všechno.
- 3. Naučit se říkat NE.** Nenechávejte se přetěžovat a řekněte ne, pokud cítíte, že je toho nakládáno na vás příliš. Myslete také na sebe.
- 4. Stanovte si priority.** Nemusíte být všude a vždy. Nevyplytvejte svou energii na nesčetné aktivity. Soustřeďte se na činnosti, které si vyberte jako podstatné.
- 5. Dobrý plán ušetří polovinu času.** Zacházejte rozumně se svým časem. Rozdělte si rovnoměrně práci. Větší úkoly si rozdělte na dílčí etapy, které budete schopni zvládnout. Snažte se vyhnout odkládání práce.
- 6. Dělejte přestávky.** Uvědomte si, že vaše zásoba energie je omezená. Nežeňte se z jedné činnosti do druhé.
- 7. Vyjadřujte otevřeně své pocity.** Pokud se vás cokoliv dotkne, dejte to najevo. Udělejte to tak, abyste sami necitlivě nezasáhli druhého.
- 8. Hleďte emocionální podporu.** Sdělená bolest, poloviční bolest. Najděte si „vrbu“, důvěrníka, kterému můžete otevřeně vylíčit svoje problémy.
- 9. Hleďte věcnou podporu.** Všechny problémy nemůžete vyřešit sami. Není nutné lámat si se vším hlavu sám. Pohovořte si kolegyněmi a kolegy, požádejte je o radu a o návrhy na řešení.
- 10. Vyvarujte se negativního myšlení.** Jakmile zabřednete do hloubání a sebelítosti, řeknete si „stop“. Položte si otázku: „Co je na mně dobrého?“ Radujte se z toho, co umíte a dokážete. Užívejte také pozitivních stránek života. Vychutnávejte všechno, co podle vás má v životě nějakou hodnotu.

- 11. Předcházejte komunikačním problémům.** Práci si dobře připravte, sdělte spolupracovníkům i klientům hned na začátku svá očekávání a cíle. Vyhýbejte se ukvapeným rozhodnutím, planým slibům, i výhrůžkám.
- 12. V kritických okamžicích zachovejte rozvahu.** V konfliktní situaci se nenechávejte svést prvním negativním pocitem k impulsivnímu jednání. Uvědomte si váš manévrovací prostor a přiměřené způsoby řešení konfliktu. Konfliktní situaci můžete vyřešit paradoxní reakcí, nebo humorem.
- 13. Následná konstruktivní analýza.** Projděte si zpětně kritické situace. Analyzujte svoje chování, navrhněte alternativy řešení. Zapojte do rozboru kolegyně a kolegy.
- 14. Doplnujte energii.** Vaše práce není pupek světa. Vyrovnávejte pracovní zátěž potřebnou mírou odpočinku. Věnujte se činnostem a vztahům, při kterých se cítíte dobře a které vás naplňují. Osvojte si relaxační techniky.
- 15. Vyhledávejte věcné výzvy.** Buďte otevření novým zkušenostem, dále se učte a vzdělávejte. Rozšiřování obzoru a repertoáru komunikačních technik zlepšuje schopnost zvládat stres.
- 16. Využívejte nabídek pomoci.** Jestliže máte pocit, že v kritických situacích nereagujete dobře, měli byste se snažit změnit své chování. Přihlaste se do vhodného výcviku, zorganizujte mezi kolegyněmi a kolegy diskusní skupiny, požadujte na nadřízených supervizi vaší práce.
- 17. Zajímejte se o své zdraví.** Berte vážně varovné signály vašeho těla. Zmírněte pracovní nasazení, dopřávejte si dostatek spánku, zdravě se stravujte, sportujte, udělejte si radost.

Jak zabránit syndromu vyhoření u pedagogů?

Především umět změnit životní postoj – navodit pozitivní myšlení:

- a) ve škole** – výsledky nemusí být vždy perfektní, i učitel může udělat chybu, změna postoje ke kolegům i žákům (asertivní jednání), otevřeně hovořit o problémech, práce není jediným smyslem mého života, snažit se dál vzdělávat
- b) v soukromí** – mám i jiné aktivity mimo rodinu i školu (koníčky), školní problémy neřešit doma, udržet si nadhled a smysl pro humor, mít okruh přátel mimo rodinu a školu, umět relaxovat, sportovat, dodržovat životosprávu. (seznam.cz [online])

2 STRES

2.1 Charakteristika stresu

Jestliže je syndrom vyhoření důsledkem dlouhodobě působícího stresu a nevhodného vypořádávání se s psychickou i fyzickou zátěží, můžeme říct, že se jedná již o tzv., chronický stres, kterým trpí především lidé vystavení trvalé zátěži v sociálně-emocionální oblasti (Tošner, Tošnerová, 2002).

Je tedy na místě rozlišovat, co to je stres a syndrom vyhoření.

2.2 Definice stresu

Pojem stres, napětí, zátěž poprvé použil pro označení charakteristiky fyziologických projevů, jimiž organismus reaguje na různé zátěže vědec Hans Selye.

Jeho definice zní:

„Stres je určitým stavem těla i mysli a má na ně určitý dopad.“ Selye (In Křivohlavý, 1994)

Stres je fyziologickou odpovědí organismu, která se projevuje prostřednictvím obecného a adaptačního syndromu.

Stres tedy vyjadřuje stav člověka vystaveného nepříznivým vlivům prostředí. Tento může být vyvolán různými vlivy, okolnostmi, podmínkami a faktory. Na jednotlivce může působit různě, na někoho zcela negativně, na někoho jen částečně a na někoho třeba vůbec. To znamená, že různí lidé mohou reagovat na stejný stresor – podnět vyvolávající stres – rozdílně, různou intenzitou vnímání.

Dle Nakonečného (1995) je stres zátěžová situace, stav individua – stav nadměrného zatížení či ohrožení.

2.3 Stresové situace a stresory

Stresových situací – podnětů vyvolávajících stres – nazývaných také pojmem těžké životní situace, v životě každého z nás nastane celá řada např.

- smrt blízkých

- nemoci
- rozvod
- důležitá rozhodnutí v zaměstnání i soukromém životě
- konflikty (např. v zaměstnání, rodině)

a mohou tak ovlivňovat kvalitu života člověka (Křivohlavý, 1994).

Stresory dělíme na:

1. fyzikální
2. emocionální
3. časový stresor
4. sociální
5. stres ze zodpovědnosti
6. silným stresorem jsou závažné životní události
7. vnitřní stresory (Irmiš, 1996).

Stresory, které na nás působí, mohou být buď akutní, nebo chronické.

Akutní stresory představují změny, které mají povahu předělů, které se objeví v našem životě. Jedná se o události neočekávané, dezorganizující, nechtěné, vytrhující.

Chronický stresor je spíše trvalá nerovnováha mezi tím, co bychom chtěli a tím, co musíme, či k čemu jsme nuceni (Šolcová, Kebza, 1998).

2.4 Příznaky stresu

Příznaky, někdy také označovány jako symptomy stresu lze rozdělit do tří oblastí, které se u každého mohou projevit více či méně a navzájem se prolínat.

2.4.1 Fyziologické

Bušení srdce, zrychlení, nepravidelné a silnější činnosti srdce, bolest na hrudi, nechutenství, bolesti břicha, svalové napětí v krční oblasti a dolní části páteře, bolesti hlavy, migréna, nepříjemné pocity v krku, dvojitě vidění, apod.

2.4.2 Emocionální

Prudké a výrazné změny nálady, nadměrné trápení se s věcmi, které nejsou důležité, neschopnost projevit emocionální náklonnost, spolucítění s druhými lidmi, nadměrné starosti o vlastní zdravotní stav a fyzický vzhled, snění, omezení sociálních kontaktů s druhými lidmi, nadměrné pocity únavy, potíže se soustředěním, podrážděnost, úzkostlivost, apod.

2.4.3 Behaviorální

Nerozhodnost, zvýšená absence a častá nemocnost, pomalé uzdravování po nemoci, úrazech, nehodách, zhoršená kvalita práce, snaha vyhnout se úkolům, výmluvy, vyhýbání se odpovědnosti, podvádění, zvýšená konzumace např. cigaret, alkoholu, léků, užívání drog, ztráta chuti k jídlu nebo naopak přejídání se, problémy s usínáním, bdění, vstávání s pocitem únavy, apod.

V reakci na stres existují individuální rozdíly, ale není pochyb o tom, že vlivem stresu lze trpět různými nemocemi označovanými souhrnně jako psychosomatické (Křivohlavý, 1994).

2.5 Reakce na stres

Na stres může každý jedinec reagovat různě. Reakce na stres je většinou odpovědí člověka na působení stresových faktorů, přičemž mohou existovat velké individuální rozdíly v reakcích na danou situaci. Například pro jednoho může být jednání s rodiči problémového žáka až vyčerpávající, pro druhého to může být běžná rutina bez jakýchkoliv prožitků.

2.5.1 Úzkost

U lidí, kteří jsou pod vlivem velkého stresu, můžeme často pozorovat známky úzkosti, projevy nervozity, různé obavy, starosti, strach z budoucnosti. Dlouhodobé odolávání stresu může přerůst do tzv. chronického stavu projevujícího se např. i depresí. Stres a stavy úzkosti jsou ve vzájemné úzké souvislosti. Pokud je člověk vystaven nejistotě v zaměstnání, v mezilidských vztazích, prožívá určitou míru úzkosti. Přílišná úzkost je pak již považována za určitý typ neurózy, kterou trpí jak postižený, tak i jeho blízcí a rodina.

2.5.2 Frustrace

Jestliže člověk např. vlivem úzkosti pocítuje nemožnost dosáhnout určitého svého cíle, překážky, které jsou pro něj nepřekonatelné, dostává se do tzv. frustrace. Tato se pak může projevit v jeho jednání. Frustrovaný člověk se může projevat:

- tvrdohlavostí až bezohledností
- agresivitou
- vyzývavým chováním
- rezignací

2.5.3 Deprese

Je rovněž jedním z důsledků dlouhodobého působení stresu, pokud přetrvává a dostává se přes varovnou fázi i fázi odolávání až k fázi vyčerpání, může být deprese velkým nebezpečím pro tohoto zasaženého člověka. Ve stádiu vyčerpání ze stresu kdy člověk není schopen stres překonat, dostavuje se zoufalství a tím se otvírá cesta k depresi.

Mezi příznaky deprese patří:

- emoční labilita – tzv. depresivní nálady
- smutek, melancholie
- nespavost – pozdní usínání, časté buzení se
- únava – nedostatek fyzické síly, neschopnost dokončit i malé úkoly
- pocit méněcennosti a sebeobviňování
- pocity viny
- ztráta chuti k jídlu
- celkové rozčarování ze všeho, včetně nejpřitažlivějších a nejzajímavějších činností, člověk již po ničem netouží
- objevují se myšlenky na smrt, jsou stále častější (Melgosa, 1999).

2.6 Eustres a distres

Působením stresorů na člověka může jeho tělo i duše zažívat stresovou reakci. Porozuměním této situace lze ovlivnit, zda ji vyhodnotíme jako stresující či nikoli. U člověka se působení stresorů v rovině psychologické a sociální značně prolíná.

Každý stres však nelze považovat za škodlivý. Určitá míra stresu je i v životě člověka potřebná. Rozlišujeme tedy mezi přijatelným stresem tj. **eustres** a negativním stresem – **distres**.

Eustres – je pozitivní, spojen s překonáváním překážek, s příjemným očekáváním, situaci máme pod kontrolou.

Distres – objevuje se tam, kde věci přestáváme zvládat, cítíme přetížení, ztrácíme jistotu a nadhled, o jeho nepříznivém vlivu lze hovořit, pokud je dlouhodobý a jedinec jej nezvládá, organismus může onemocnět.

Z hlediska prožitku pak jde o míru stresu, jak často se objevuje. Škodlivé je pak překročení hranice, u každého jedince individuálně, jak silný stres prožívá a jak často.

Stresová odpověď se často objevuje po stresorech v mezilidských vztazích. Chování lidí je pak tzv. **psychosociálním stresorem**.

Stresorem pak může být pedantický nadřízený, hádavý spolupracovník, nedůtklivý podřízený, moralizující partner, nadměrně pečující matka, komisní úředník apod. Mnohdy si také z druhých stresory vyrábíme a to svými zlovyky v chování, na které reagují tak, že my to prožíváme jako stres.

Zda se toto vše může stát stresorem, však záleží na našem postoji, hodnocení, očekávání. Někdy však také není vyhnutí a možné nereagovat na stresovou reakci. Je tedy potřebné osvojit si dovednosti, které nám mohou pomoci snížit stres.

Patří sem zejména:

Dobré komunikační dovednosti – jsou prevencí sociální úzkosti

Sociální dovednosti – umožňují nám sdělit druhým, jak se cítíme, co prožíváme, co od nich potřebujeme (Praško, Prašková, 1996)

2.7 Prevence vzniku stresu

Abychom mohli čelit stresu a zvládnout jej, je nutné často změnit návyky a styl života, který vedeme. Dosáhnout toho lze následujícími způsoby:

2.7.1 Změnou myšlení

Nejdůležitějším krokem pro změnu myšlení je, aby se lidé přestali se stresem smiřovat a uvědomili si nutnost změny. Stres uvádí člověka do začarovaného kruhu, který likviduje jeho schopnost přemýšlet o věcech s čistou hlavou – a to zejména o věcech, které ho na prvním místě stresují. Je nutné si stanovit osobní cíle a ujasnit si, co je pro nás důležité, co chceme v rovině profesní, osobní.

2.7.2 Změnou chování

Dalším podstatným krokem v boji proti stresu v práci je přestat se chovat jako bezmocná oběť a začít dělat něco pozitivního, začít využívat správně svůj čas, např. krátkodobým plánováním a eliminací rušivých vlivů při výkonu povolání

2.7.3 Změnou životního stylu

Nezdravý způsob života zvyšuje stres. Přemýšlejte o způsobu svého stravování, svých návycích a prostředí kolem vás. Např. přiměřená pohybová aktivita má řadu předností – což pomáhá v boji proti stresu (Melgosa, 1999).

2.8 Řízení stresu ve škole

Při odbourávání stresu se vždy jedná o optimální a nikdy o maximální řešení. Jde o určitou harmonizaci člověka se sebou a svým okolím. K tomu je nutné si uvědomit, že nemůžeme stres úplně vymazat, ale ho můžeme řídit či ovládat. Řízení ve vztahu k realitě provádějí vždy konkrétní osoby. Tedy pro sebe to musíme provést především my sami. K důležitým faktorům, které toto ovlivňují a mohou tak mít pozitivní či negativní vliv na vznik syndromu vyhoření u výchovných pracovníků patří:

- optimální klima na pracovišti
- harmonické pracovní vztahy v kolektivu spolupracovníků
- motivace pracovníků – pedagogů

- řešení případných konfliktů a tím i snižování stresového zatížení

Ve škole specificky ovlivňuje stresovou hladinu i klima školy. Řada výzkumů zjistila vazbu mezi stresem – učitelem – a klidem ve škole (Bacík, Kalous, Svoboda aj., 1995).

Za tři hlavní kategorie stresu u výchovného pracovníka – pedagoga lze pak považovat

- stres vyplývající z učitelova vztahu s vedením školy
- stres vyplývající z organizace práce ve škole
- stres vyplývající ze vztahu učitele se žáky
- stres plynoucí ze vztahů ke kolegům a rodičům žáků
- velikost a typ školy (platí, že menší školy mívají lepší klima ve sboru i ve vztahu k žákům a tudíž by měli umět využít této přednosti. Proto lze považovat současný trend slučování a zvětšování škol a tlak na naplněnost tříd z ekonomických důvodů za spíše negativní faktor)
- složení učitelského sboru (feminizace – v takovém sboru převládají spíše osobní vztahy nad věcnými, což se může negativně projevat zejména při řešení konfliktů
- optimalizace škol a propouštění učitelů (v současné době lze i zde nadále očekávat pohyb a nese sebou vytváření spíše soupeření než konkurence, zvyšuje se však i motivace k dobré práci, ale zároveň i strach o své místo. Hrozba propouštění nebo zrušení školy vytváří značný stres a negativně ovlivňuje celkové klima školy)
- kvalita řízení školy (nejasná koncepce školy, nejednoznačné postoje a váhání při rozhodování, neexistence a nedodržování jasných kritérií hodnocení zaměstnanců i žáků a nevypočitatelnost v jednání managementu, nepřiměřené autokratické řízení, to vše jsou negativní stresory ovlivňující vznik syndromu vyhoření u pedagogů)
- informovanost (nekvalitní a nedostatečné informace mohou vyvolávat stres a nespokojenost u výchovných pracovníků, snižují motivaci k dobré práci)

Za specifický, ale aktuální lze v současné době, obzvláště pro věkově starší pedagogy, považovat stres z přechodu na moderní techniku či stres z jejího používání, přičemž se nedá říci, že by se jednalo jen o počítače a uživatelské ovládnutí příslušného software, ale jde i moderní didaktickou techniku.

Pro zamezení vzniku syndromu vyhoření a dosažení snížení tlaku na výchovné pracovníky, předcházení stresu na pracovišti a zároveň dosažení zlepšení pracovní výkonnosti, eventuálně k úplnému předcházení a zamezení vzniku stresujících situací se doporučuje řada aktivit v součinnosti managementu školy a řadových pedagogických pracovníků.

Jedná se například o:

- analýzu pracovního času ve škole (jednotlivec i celý kolektiv)
- společnou diskusi nad úkoly profese s cílem dosažení rovnoměrného pracovního zatížení
- rozvoj přátelských vztahů v týmu prostřednictvím spolupráce
- výcvik některé relaxační techniky v rámci dalšího vzdělávání
- regenerační aktivita organizovaná pro pedagogy školy
- podpora zájmových aktivit pracovníků

3 OSOBNOST PEDAGOGA

3.1 Pedagog jako osobnost

Osobnost člověka si lze představit jako strukturu vlastností – povahové vlastnosti a schopnosti, mezi kterými jsou vztahy. Tyto vztahy na sebe navzájem působí a ovlivňují se, mohou se posilovat, nebo naopak oslabovat. Některé jsou stálé, jiné se mohou v průběhu života měnit. Osobnost každého jedince se stále vyvíjí, má tedy nejen strukturu, ale i dynamiku.

Každý zdravý člověk považuje svou osobnost za jedinečnou. Lidé se od sebe liší zcela jedinečnými soubory vlastností a způsobů reagování, svými povahami (Zvolský, 1998).

„V málokteré jiné profesi hrají charakteristiky osobnosti zúčastněných subjektů tak velkou roli, jako je tomu v případě učitelů. Je pozoruhodné, jak již na počátku 19. století si pedagogická teorie byla vědoma důležitosti rysů osobnosti učitele, jako jsou:

- motivace k povolání: „náchylnost k tomu úřadu“
- talent pro povolání: „učitelská schopnost“
- kognitivní vybavenost: „zdravý rozum, rozvážení, dobrá paměť, přirozený vtip“

Tyto postulované vlastnosti učitelovy osobnosti se týkaly pouze mužů, ženy profesi učitele zastávaly až koncem 19. století“ (Průcha, 2005, s. 188 – 189)

3.2 Definice výchovného pracovníka

Definice výchovného pracovníka se týká jak učitelů, tak i vychovatelů a pedagogů jako takových.

„Profesionálního výchovného pracovníka (učitele, vychovatele) lze definovat jako osobu, která řídí a organizuje na profesionální úrovni výchovný proces a působí na jiné (děti, mládež, dospělé) ve směru vytyčených žádoucích cílů. „(Janiš, Kraus, Vacek, 2008, s. 85)

Obecně lze také říci, že učitel je člověk, který je nositelem společenských požadavků na výchovu a péči o žáka.

V Pedagogickém slovníku autorů Průchy, Walterové, Mareše (2008) je učitel charakterizován jako základní činitel vzdělávacího procesu. Měl by být profesionálně na výši. Jako kva-

lifikovaný odborník se spolupodílet a být zodpovědný za přípravu, řízení a organizaci, výsledky vzdělávacího procesu.

Je také namístě se zmínit o tom jak je definován pedagog v zákoně. Zákon o pedagogických pracovnících definuje pedagogického pracovníka jako fyzickou osobu, vykonávající přímou vyučovací, přímou výchovnou, přímou speciálně pedagogickou nebo přímou pedagogicko-psychologickou činnost ve školách, na pracovištích praktického vyučování a v zařízeních sociální péče. Za pedagogického pracovníka jsou podle zákona pokládáni učitelé, vychovatelé, speciální pedagogové, psychologové, pedagogové volného času, asistenti pedagoga a trenéři, včetně pedagogických pracovníků vykonávajících vedoucí funkce. (Učitelské noviny online 2003)

3.3 Typologie pedagogů a předpoklady k syndromu vyhoření

Rozhodující roli ve vyučování a při výchovné práci hraje tedy osobnost pedagoga. Přírodní autorita učitele, jeho osobnosti je předpokladem kladného vlivu na žáky. Přičemž autorita pedagoga je do značné míry závislá jak na společenském hodnocení, tak na jeho charakterových a morálních vlastnostech a řídicích schopnostech. Pedagog imponuje žákům hlavně kladným a spravedlivým postojem k nim samotným a teprve potom svými znalostmi a pracovními schopnostmi, klidem a objektivností. Osobní příklad a kouzlo osobnosti jsou nenahraditelné. Nelze přitom podceňovat ani význam slovního působení učitele, které má často sugestivní účinky. Učitel je ten kdo ovlivňuje vzájemnou interakci vnitřních a vnějších činitelů učení – edukace v širším slova smyslu. Každá osobnost, pak i osobnost pedagoga, má vždy vlastnosti obecné a typologické.

Typologie pedagogů se soustředí na určitý souhrn vlastností, které jsou charakteristické pro více pedagogických osobností. Pro pedagogy pak je typologie jakýmsi zrcadlem důležitým pro sebepoznání, sebereflexi a z toho vyplývající autoregulaci. V pedagogickém kolektivu může typologie napomáhat k lepšímu poznávání kolegů.

Z pohledu možností být zasažen syndromem vyhoření se jeví zajímavá typologie psychologa Jana Vaňka, který rozděluje učitelské osobnosti na typy:

Osvícenský – žije učitelstvím

Klasický – vyrovnaný, všestranný

Reformátorský – zlepšuje pedagogické působení, anxiózní typ, až patologicky svědomitý a úzkostlivý

Formalistní – vyžívá se v plnění norem a pokynů

Autoritářský – zdůrazňuje odbornou nebo společenskou nadřazenost

Profesionální – v učitelství spatřuje jen prostředek obživy

Duální – učitelství je pro něj také prostředek obživy, ale má i jinou tvořivou činnost

Kverulantský – neustále nespokojený

Apatický – neodpovědný

V typologii Vaňka se objevuje řada typů, u kterých lze předpokládat, že by mohli být svým založením ohroženi syndromem vyhoření.

Četné vlastnosti osobnosti pedagoga se podílejí na jeho úspěších či neúspěších v jeho práci, pomáhají mu ji usnadňovat anebo mu ji ztěžují.

Průcha (2005) uvádí, že ve velkém množství učitelů se dají vyčlenit určité profesní typy, se specifickými charakteristikami:

1. Charakteristiky typů učitelů jsou vymezeny dle druhů škol – učitelé pro základní školy, středoškolští učitelé, vysokoškolští učitelé
2. Jiná typologie vychází z osobnostních charakteristik učitelů, učitelé se liší temperamen-tem, sebehodnocením své úspěšnosti, svojí individuální aspirací vztaženou ke kariéernímu růstu, způsobem zvládání pracovní zátěže aj.
3. Specifické charakteristiky pedagogů vyučujících v jednotlivých předmětech

V edukačním procesu považuje Windham (In Průcha, 2005) za vlastnosti, které determinují kvalitu učitele tyto:

- stupeň učitelovy kvalifikace
- rozsah výcviku
- specializace (v předmětech, oborech)
- věk
- profesní zkušenost
- etnická příslušnost
- verbální schopnost
- postoje

Podle Průchy (2005) je důležité pro osobnost pedagoga jeho tzv. pedagogické myšlení. Jedná se o kognitivní a postojevé charakteristiky, determinanty edukačních procesů.

„Učitelovo pedagogické myšlení lze chápat jako komplex profesních idejí, postojů, očekávání, přání a předsudků, které vytvářejí základnu pro učitelovo jednání, pro vnímání a realizaci edukačních procesů“. (Průcha, 2005, s. 195)

Učitelovo myšlení má pak řadu rysů:

- je zčásti společné všem příslušníkům profesní skupiny
- zčásti je individuálně variabilní
- je uvědomované i neuvědomované
- má kognitivní (vědomostní) základ
- zčásti má emotivní charakter

4 CHARAKTERISTIKA ŠKOLY

Základy školy byly položeny v Baťově škole práce založené v roce 1925. Důležitá byla Baťova zásada: „Celý život je škola a nejlepším učitelem je práce...“ Od 1. 1. 2007 došlo ke spojení tří subjektů – Integrované střední školy technické – centra odborné přípravy Zlín, Střední průmyslové školy technologické a Domova mládeže. Vznikl nový subjekt – Střední průmyslová škola polytechnická – Centrum odborné přípravy Zlín. Teoretická výuka probíhá v sídle hlavní budovy školy Nad Ovčírnou 2528, u oboru zpracování plastů, pryže a usní v budově Gymnázia TGM na náměstí T. G. Masaryka ve Zlíně. Praktická výuka u strojírenských a polygrafických oborů na nově vybudovaných pracovištích ve Zlíně na Růmech 1548, 596 a 4050. (10 minut chůze od hlavní budovy školy). Domov mládeže 1 se nachází tři minuty chůze od budovy školy na adrese T. G. Masaryka 2700 a domov mládeže 2 na Růmech 4050.

Střední průmyslová škola polytechnická – Centrum odborné přípravy Zlín zajišťuje komplexní výuku – teoretickou i praktickou ve studijních oborech ukončených maturitní zkouškou – obory čtyřleté a učební obory ukončené závěrečnou zkouškou – výučním listem – obory tříleté. Škola vyučuje obory strojírenské (mechanik seřizovač, obráběč kovů, strojní mechanik), polygrafické (tiskař/ka na polygrafických strojích, knihař/ka, reprodukční grafik pro média), elektrotechnické mechanik elektronik, elektrikář, ekonomické (management strojírenství), zpracovatelské (zpracování plastů, pryže). Kromě toho také škola zajišťuje proškolení, speciální kurzy, nastavbová studia. Proškolení a specializované kurzy pro soukromou i podnikatelskou sféru v regionu. Rekvalifikace a specializované kurzy pro úřad práce a občanskou veřejnost v cyklu celoživotního vzdělávání jako např. programování CNC strojů, nastavbové studium (denní maturitní studium 2 roky) pro absolventy učebních oborů strojírenských, výuční list ve strojírenských profesích, školení Word, Excel, Internet, Photoshop, Corel, rekvalifikace – obsluha práce na PC, daňová evidence a podvojný účetnictví, psaní na PC.

Škola také zajišťuje výchovu mimo vyučování na domovech mládeže 1,2 pro ubytované žáky. Má vlastní ubytovací a stravovací zařízení, vlastní pracoviště pro odborný výcvik a spolupracuje se sociálními partnery – firmami a organizacemi, kde žáci většiny oborů provádějí výuku posledních ročníků. Volba firem je volena s ohledem na možnost získání pracovního místa po absolvování školy.

Škola má 12 počítačových učeben pro výuku informačních technologií a odborných softwarových aplikací v jednotlivých oborech studia, využívá 4 interaktivní tabule, 8 dataprojektorů a další multimediální prostředky pro aktivizující metody výuky. Má vlastní informační centrum s 10 počítači připojenými na internet a 2 knihovny.

Mezinárodní výměnné pobyty žáků realizuje škola v rámci projektů Leonardo da Vinci se Slovenskou republikou a německým Schwerinem. Další mezinárodní programy na škole jsou: Globe a Sokrates.

Ve volnočasových aktivitách se mohou žáci vyžívat v kroužcích fotografickém a sportovních aktivitách realizovaných pracovníky školy. Žáci strojírenských oborů s výučním listem získávají v rámci podpory Profesního vzdělávání stipendia od Krajského úřadu. Některé strojírenské firmy, se kterými škola spolupracuje, poskytuje tato stipendia vybraným žákům i maturitních oborů. Škola se účastnila národních systémových projektů pro zkvalitňování vyučovacího procesu a v rámci kurikulární reformy se stala jednou z 30 pilotních škol projektu PILOT S České republiky, které realizují nový „Školní vzdělávací program“ v oboru strojní mechanik.

Škola pomocí programu Bakalář umožňuje prostřednictvím internetu externí přístup na webové stránky školy, poskytuje informace o rozvrhu vyučování i výsledcích studia u 1. až 4. ročníků rodičům i žákům. Možnost přístupu k informacím 24 hodin denně.

Ve škole působí školská rada a mimoškolní sdružení – Občanské sdružení Střední průmyslové školy polytechnické centra odborné přípravy Zlín.

Střední průmyslová škola polytechnická má kapacitu 1100 žáků, 450 žáků ubytovaných.

Střední průmyslová škola polytechnická – Centrum odborné přípravy Zlín je držitelem certifikátu ISO 9001 a absolvovala samohodnocení své činnosti metodou CAF pro školství. Tyto certifikáty zavazují školu k plnění předepsaných kritérií v oblasti řízení společnosti a její zlepšování podle stanovených cílů jakosti.

Základním principem školy je všestranná spokojenost absolventů a spolupracujících organizací, růst efektivity vzdělávacího procesu, spokojenost zaměstnanců školy založená na spolupráci, otevřené komunikaci, osobní angažovanosti a hrdosti na školu.

Cílem školy je být mezi nejlepšími školami svého druhu v regionu Zlínského kraje, zaměření na celoživotní vzdělávání dospělých, rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zvýšit spokojenost žáků a vedení školy.

Předpokladem úspěchu je sledování demografického vývoje společnosti, sledování potřeb společnosti, vyhledávání nejvyšší kvality učitelů a pedagogických pracovníků a zajišťování zdrojů pro naplnění těchto cílů.

4.1 Charakteristika pedagogického sboru

Střední průmyslová škola polytechnická – Centrum odborné přípravy Zlín zajišťuje výchovu a vzdělávání prostřednictvím úseku teoretického vyučování, praktického vyučování a úseku výchovy mimo vyučování.

Pedagogický sbor má 96 pedagogických pracovníků. Tvoří jej ředitel školy, zástupce ředitele úseku teoretického vyučování, zástupce ředitele úseku praktického vyučování, zástupce ředitele úseku výchovy mimo vyučování, zástupce ředitele pro odloučené pracoviště. Na úseku teoretického vyučování působí celkem 54 učitelů (26 mužů, 29 žen), úsek praktického vyučování tvoří celkem 28 učitelů odborného výcviku (21 mužů, 6 žen), a na výchově mimo vyučování celkem 14 výchovných pracovníků (2 muži, 12 žen) Sbor je smíšený s mírnou převahou mužů. Úsek informačních a komunikačních technologií a správy sítí zajišťují dva zaměstnanci.

Škola má zavedeno výchovné poradenství realizované dvěma pedagogickými pracovníky školy. Žáci mohou využívat tuto službu při řešení problému s výukou, osobními problémy. Pedagogičtí pracovníci se zúčastňují kurzů podle své odbornosti a zaměření. Prochází kurzy PC dovedností, počítačové grafiky, digitální fotografie, pokročilého zpracování textu, tvorbě www stránek. Cílem je rutinní práce na počítači, komunikace prostřednictvím elektronické pošty a využívání komunikační a prezenční techniky ve výuce žáků. Všichni pedagogičtí pracovníci jsou v pravidelných cyklech proškolení z bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochrany. Při dostatku finančních prostředků v organizaci se mohou pedagogové účastnit i v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků specificky zaměřených seminářů důležitých pro jejich profesionální růst.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 STANOVENÍ CÍLE, METODY VÝZKUMU A HYPOTÉZ

Výzkum bakalářské práce se zaměřuje na problematiku syndromu vyhoření u pedagogů – učitelů teoretického vyučování, učitelů odborného výcviku a vychovatelů na Střední průmyslové škole polytechnické – Centru odborné přípravy Zlín.

5.1 Výzkumný problém

V bakalářské práci se budu zabývat problematikou syndromu vyhoření mezi pedagogy Střední průmyslové školy polytechnické – Centra odborné přípravy Zlín – učiteli teoretického vyučování, učiteli odborného výcviku, kteří jsou součástí vzdělávacího procesu školy a připravují žáky na jejich budoucí povolání a s žáky se setkávají na jiné úrovni a jiném prostředí a rovněž tak problematikou syndromu vyhoření mezi vychovateli na domovech mládeže, kteří jsou nedílnou součástí školy.

5.2 Výzkumný cíl

Cílem mého výzkumu je vyjádřit jak se týká problematika syndromu vyhoření výchovných pracovníků SPŠ polytechnické – COP ve Zlíně a zároveň srovnat na kterých jednotlivých úsecích jsou výchovní pracovníci s touto problematikou obeznámeni a zejména zda jsou syndromem vyhoření ohroženi eventuálně již zasaženi.

Mým cílem je také seznámit se zjištěnými výsledky vedoucí pracovníky školy a v rámci projektu ISO 9001, jehož jsem manažerem, je zohlednit a využít pro další práci v projektu.

5.3 Stanovení hypotéz

Na základě údajů uvedených v teoretické části bakalářské práce jsem stanovil následující hypotézy.

Hypotéza 1: Syndromem vyhoření jsou více ohroženi dlouholetí pracovníci školy než začínající pedagogové.

Hypotéza 2: Učitelé v teoretickém vyučování jsou více ohroženi syndromem vyhoření než učitelé odborného výcviku a vychovatelé v domovech mládeže.

Hypotéza 3: Ženy učitelky jsou více ohroženy syndromem vyhoření než učitelé muži.

Hypotéza 4: Největším stresem pro učitele jsou žáci.

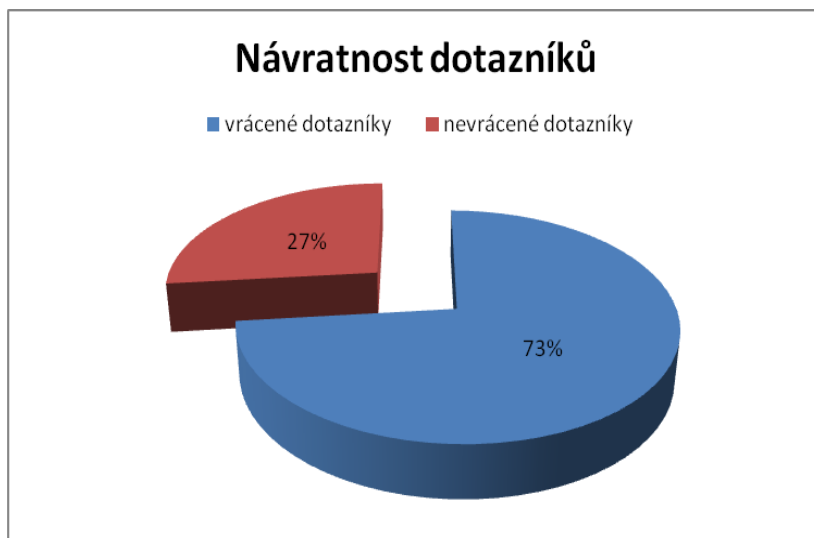
Hypotéza 5: Nejmenším stresem pro pedagogy je prostředí, (kolegové).

5.4 Stanovení metody výzkumu

Metodou výzkumu bakalářské práce byl anonymní dotazník, který byl vypracován pro učitele teoretických předmětů, učitele odborného výcviku, vychovatele. Dotazník se skládá ze dvou částí. První část dotazníku byla zaměřena na zjišťování základních údajů o respondentech, jako jsou pohlaví, věk, rodinný stav, nejvyšší dokončené vzdělání, pracovní zařazení. Druhá část dotazníku je zaměřena na hodnocení náchylnosti k syndromu vyhoření a stresu a je přebrána z odborné literatury – knihy Antistresový program pro učitele (1996) od Henninga a Kellera. Každý dotazovaný respondent byl osloven stejným způsobem. Osobním kontaktem jsem vysvětlil, proč je výzkum prováděn, byly mu vysvětleny podrobnosti ohledně samotného vyplnění a byl upozorněn na anonymitu vyplněných údajů. Návratnost a sběr vyplněných dotazníků jsem realizoval prostřednictvím schránky, která byla zřízena na vrátnici v hlavní budově školy. Předpokládal jsem vysokou míru návratnosti. Dotazníky byly vyplněny úplně, nemusel jsem vyřadit žádný dotazník pro neúplnost a bylo možné je tímto vyhodnotit. Menší problémy byly se sběrem dotazníků u některých učitelů teoretických předmětů, kteří potřebovali delší časový horizont pro jejich vyplnění. Bylo to dáno jejich vytížeností, skladbou rozvrhu. Většina respondentů přistoupila k vyplnění aktivně. Kvantitativní výzkum jsem zvolil z toho důvodu, že dotazník umožňuje poskytnout informace, které lze velmi efektivně zpracovat.

5.5 Charakteristika zkoumaného vzorku

Praktická část bakalářské práce souvisela s předáním dotazníků učitelům teoretických předmětů, učitelům odborného výcviku a vychovatelům Střední průmyslové školy polytechnické – Centru odborné přípravy Zlín. Vypracoval jsem anonymní dotazník. Bylo osloveno celkem 60 respondentů. Z tohoto počtu předaných dotazníků se mi vrátilo celkem 44 dotazníků. Návratnost dotazníků byla 73 %. Takto získaná data jsem zpracoval do tabulek prostřednictvím programu Excel a na základě získaných údajů jsem vytvořil grafy.



Graf 1 *Návratnost dotazníků*

Návratnost dotazníků pro skupinu pedagogických pracovníků SPŠP – COP Zlín byla 73 %. Tuto návratnost si můžeme vysvětlit např. velkou vytížeností pedagogů, případně neochotou vyplnit dotazník. Toto procento je dostačující k provedení analýzy.

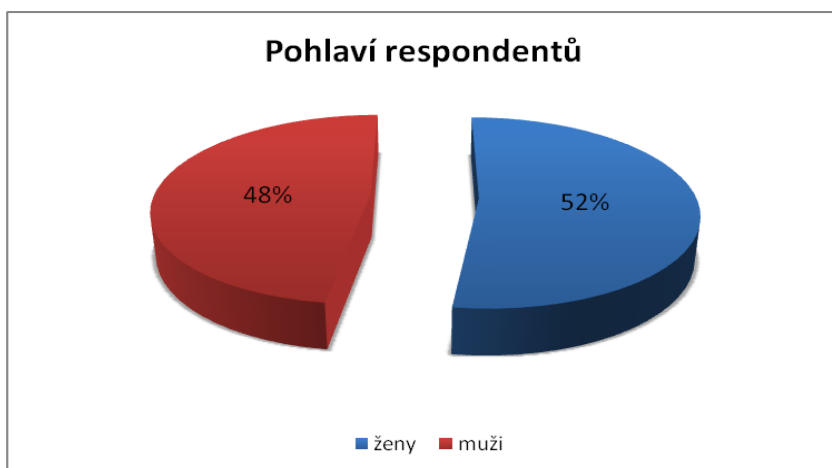
6 VÝSLEDKY VÝZKUMU A JEJICH INTERPRETACE

6.1 Analýza první části dotazníku

Otázka č. 1: Pohlaví

Tabulka 1 Pohlaví respondentů

	Ženy	Muži	Celkem
Absolutní četnost	23	21	44
Relativní četnost (%)	52	48	100



Graf 2 Pohlaví respondentů

Z dotazovaných respondentů – pedagogických pracovníků SPŠP – COP Zlín tvořilo 48 % dotazovaných mužů a 52 % žen.

Otázka č. 2: Věk.

Tabulka 2 Věk

Věk	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
25 – 35 let	3	6,8
36 – 45 let	9	20,5
46 – 55 let	19	43,2
56 – 65 let	11	25
66 let a víc	2	4,5
Celkem	44	100

Z provedeného průzkumu vyplývá, že ze vzorku oslovených respondentů převážná většina pedagogických pracovníků je věkově v rozpětí 46 – 55 let, přibližně srovnatelné jsou kategorie věkově starší 56 – 65 let – 25 % a v rozpětí 36 – 45 let – 20,5 %, další srovnatelné kategorie jsou pedagogičtí pracovníci ve věku 25 – 35 let – 6,8 % a 66 let a více – 6,8 %.

Otázka č. 3: *Stav.*

Tabulka 3 *Rodinný stav respondentů*

Rodinný stav	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Vdaný/vdaná	33	75
Svobodná/svobodný	5	11,4
Rozvedený/rozvedená	6	13,6
Vdovec/vdova	0	0
Celkem	44	100

Největší počet respondentů je v kategorii vdaných, ženatých – 75 % dotázaných, svobodných respondentů je 5 – 11,4 % a rozvedených 6 respondentů – 13,6 %.

Otázka č. 4: *Nejvyšší dokončené vzdělání?*

Tabulka 4 *Nejvyšší dokončené vzdělání*

Nejvyšší dokončené vzdělání	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Středoškolské s maturitou	12	27
Vyšší odborné	4	9
Vysokoškolské	28	64
Celkem	44	100

Nejvíce respondentů spadá do kategorie nejvyšší dokončené vzdělání – vysokoškolské vzdělání – počet 28 pedagogů – 64 %, se středoškolským vzděláním s maturitou 27 % respondentů, 9 % respondentů má vyšší odborné vzdělání.

Otázka č. 5: *Pracovní zařazení*

Tabulka 5 *Pracovní zařazení*

Pracovní zařazení	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Učitel/ka teoretického vyučování	13	29,5
Učitel/ka odborného výcviku	18	41
Vychovatel/ka	13	29,5
Celkem	44	100

Nejvíce dotázaných respondentů spadá do kategorie učitelé odborného výcviku 41 %, učitelé teoretického vyučování a vychovatelé shodně 29,5 %.

Otázka č. 6: *Pojem syndrom vyhoření.*

Tabulka 6 *Povědomí o pojmu vyhoření mezi pedagogy*

pojem syndrom vyhoření	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Jste nikdy neslyšeli	2	4,5
Znáte, ale neumíte si představit, co znamená	1	2,0
Znáte pouze zprostředkovaně a neúplně	2	4,5
Četl/a jsem o něm a vím přesně, co znamená	39	89
Celkem	44	100

Nejvíce respondentů odpovědělo, že o pojmu syndrom vyhoření přesně ví, co znamená – 89 %, minimální procenta jsou z kategorií, neví, nikdy neslyšeli – 4,5 %, znají pouze zprostředkovaně a neúplně – 4,5 % znají, ale neumí si představit, co znamená – 2 %.

Otázka č. 7: *Ve Vašem zaměstnání Vás nejvíce stresují?*

Tabulka 7 *Stresory pedagogů*

V zaměstnání nejvíce stresují	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Žáci	15	34
Kolegové	7	16
Nadřízení	3	6,8
Prostředí	3	6,8
Jiné	16	36,4
Celkem	44	100

Nejvíce respondentů odpovědělo, že největší stres spadá do kategorie jiné – 16 respondentů – 36,4 %. Největším stresem jsou pro pedagogy žáci – 15 respondentů – 34 %. 7 respondentů si myslí, že největším stresem jsou pro ně kolegové – 16 %. Další dvě skupiny si myslí, že nadřízení a prostředí – shodně 6,8 %.

Otázka č. 8: *Při práci na Vás nejvíce negativně působí?*Tabulka 8 *Negativa nejvíce působící na práci*

Negativa nejvíce působící na práci	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Konflikty s kolegy	13	29,6
Konflikty se žáky	14	31,8
Konflikty s nadřízenými	2	4,5
Konflikty s rodiči žáků	1	2,3
Jiné	14	31,8
Celkem	44	100

Negativa nejvíce působící na práci ohodnotilo shodně 31,8 % respondentů v kategoriích konflikty se žáky a jiné. 29,6 % si myslí, že největší vliv mají konflikty s kolegy a zbývající uvádí konflikty s nadřízenými – 4,5 % a konflikty s rodiči žáků – 2,3 %.

Otázka č. 9: *Jak se u Vás stres projevuje?*Tabulka 9 *Projevy stresu*

Jak se u vás projevuje stres	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Častou bolestí hlavy	4	9,1
Zažívacími potížemi	6	13,6
Nespavostí	13	29,55
Pocity beznaděje	7	15,9
Neustálou úzkostí	1	2,3
Jiným způsobem	13	29,55
Celkem	44	100

Při projevech stresu v kategorii nespavostí a jiným způsobem respondenti uvádí shodně v 29,55 %, pocity beznaděje – 15,9 %, zažívací potíže uvádí 13,6 %, bolest hlavy 9,1 % a neustálou úzkost – 2,3 % respondentů.

Otázka č. 10: *Stres ze zaměstnání si kompenzujete?*Tabulka 10 *Kompenzace stresu*

Kompenzace stresu	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Kávou, cigaretami	5	11,4
Alkoholem	0	0
Pravidelným sportem	12	27,3
Kulturou a četbou	14	31,8
Jiným způsobem	13	29,5
Celkem	44	100

Kompenzaci stresu kulturou a četbou dává přednost 31,8 %, jiným způsobem 29,5 %, pravidelným sportem – 27,3 %, kávou 11,4 %. Alkohol nebyl uveden ani v jednom případě.

Otázka č. 11: *Umožňuje Vám zaměstnavatel dále se vzdělávat na vzdělávacích akcích a rozšiřovat si a prohlubovat znalosti a dovednosti potřebné k Vaší práci?*Tabulka 11 *Umožňuje zaměstnavatel dále se vzdělávat a rozšiřovat si prohlubovat znalosti a dovednosti potřebné k práci?*

	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ano	34	77,3
Ne	7	15,9
Nevím	3	6,8
Nezajímá mne to	0	0
Celkem	44	100

77,3 % respondenti uvádí, že zaměstnavatel umožňuje se dále vzdělávat rozšiřovat si a prohlubovat znalosti a dovednosti potřebné k práci, 15,9 % se domnívá, že nikoli a 6,8 % neví.

Otázka č. 12: *Vaše práce Vás?*Tabulka 12 *Spokojenost respondentů se svou prací*

Vaše práce vás	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Plně uspokojuje	14	31,8
Uspokojuje i stresuje	29	65,9
Neuspokojuje	1	2,3
Neuspokojuje i stresuje	0	0
Celkem	44	100

Spokojenost respondentů se projevila v nejvyšší míře v hodnocení, že práce je uspokojuje i stresuje v procentech – 65,9 %. Plně uspokojeno s prací je 31,8 % dotázaných respondentů. 2,3 % vyjadřuje názor, že práce je neuspokojuje.

Otázka č. 13: *Na současném pracovišti pracujete.*Tabulka 13 *Délka praxe respondentů na pracovišti*

Na současném pracovišti pracujete	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Méně než 2 roky	2	4,5
2 – 5 let	9	20,5
6 – 10 let	7	15,9
11 – 15 let	10	22,7
Více než 15 let	16	36,4
Celkem	44	100

V délce praxe na současném pracovišti u dotázaných respondentů převládá skupina pedagogických pracovníků v délce praxe více než 15 let. Srovnatelné jsou věkové skupiny 11 – 15 let – 22,7 % a věková skupina 2 – 5 let – 20,5 %. Minimální skupinu – 4,5 % tvoří pedagogové v délce praxe méně než 2 roky – 4,5 %.

Otázka č. 14: *Při řešení pracovních problémů se obrátíte o pomoc na:*

Tabulka 14 *Hledání pomoci při řešení pracovních problémů*

Při řešení pracovních problémů se obrátíte o pomoc na:	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Odborníka, psychologa	1	2,3
Zvládnete to sami	19	43,2
Na nadřízené	6	13,6
Na kolegu, kolegyni	11	25
Přítele, přítelkyni	3	6,8
Řešíte to s vlastní rodinou	3	6,8
Jiné	1	2,3
Celkem	44	100

Při řešení pracovních problémů a hledání pomoci drtivá většina respondentů prezentuje, že problémy a konfliktní situace zvládne sama a to v 43,2 %. Další větší skupina se obrací na kolegu či kolegyni. Menší část – 13,6 % se obrací o pomoc na své nadřízené, skupiny shodně – 6,8 % řeší věci s rodinou, přítelem, přítelkyní. Odbornou pomoc vyhledává v 2,3 % a četnosti odpovědí – 1 člověk.

Otázka č. 15: *Finanční ocenění za práci považujete za:*

Tabulka 15 *Finanční ocenění za práci*

Finanční ocenění za práci považujete za:	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Dostatečné a motivující	0	0
Dostatečné	4	9,1
Přiměřené	16	36,4
Nedostatečné	24	54,5
Celkem	44	100

Na dotaz finančního ocenění za práci převážná většina dotázaných respondentů odpověděla, že ocenění za práci je nedostatečné – 54,5 % respondentů. Přiměřené hodnocení se zdá 36,4 % respondentů. Jako dostatečné finanční ohodnocení za práci prezentuje 9,1 %. To, že práce je oceněna jako dostatečná a motivující nenapsal žádný respondent

6.2 Analýza druhé části dotazníku

Druhá část dotazníku je zaměřena na hodnocení celkové náchylnosti k syndromu vyhoření a je zpracována a převzata na základě knihy Antistresový program pro učitele (1996) od Henninga a Kellera.

Myšlenkou, od které se odvozuje míra vyhoření, je: Jak často prožíváte určité pocity? Dotazník – Inventář projevů syndromu vyhoření (viz příloha).

Otázky, které jsou obsaženy v dotazníku, se týkají oblasti:

- Rozumové
- Emocionální
- Tělesné
- Sociální

Dotazovaní respondenti vybírali odpovědi z položek 5 - 1, dle kterých je hodnocen

Tabulka 16 *Odpovědi*

Vždy	5
Často	4
Někdy	3
Zřídka	2
Nikdy	1

Vyhodnocení dotazníku, který se zaměřuje na syndrom vyhoření je provedeno sečtením všech zaškrtnutých položek (bodů) a vydělením získaného počtu bodů počtem otázek – 24 otázek. Výsledné hodnoty lze prezentovat:

Tabulka 17 *Kategorie vyhoření*

1,7 a méně	Dobrý výsledek
1,7 – 2,4	Uspokojivý výsledek
2,4 – 3,1	Hrozící vyhoření
3,1 – 3,9	Prokázané vyhoření
Více než 3,9	Havarijní stav

1,7 a méně – celkový výsledek syndromu vyhoření u respondenta je dobrý.

1,7 – 2,4 – výsledek je možno hodnotit jako uspokojivý.

2,4 – 3,1 – u tohoto výsledku – hrozící vyhoření je vhodné se zamyslet nad životem a prací, stylem a smyslem života a přehodnotit žebříček svých hodnot.

3,1 – 3,9 – výsledkem je prokázané vyhoření a v tomto případě je vhodné se obrátit o pomoc na psychoterapeuta.

Více než 3,9 – havarijní stav znamená obrátit se a požádat o pomoc odborníka.

Tabulka 18 *Syndrom vyhoření v závislosti na celkové délce praxe*

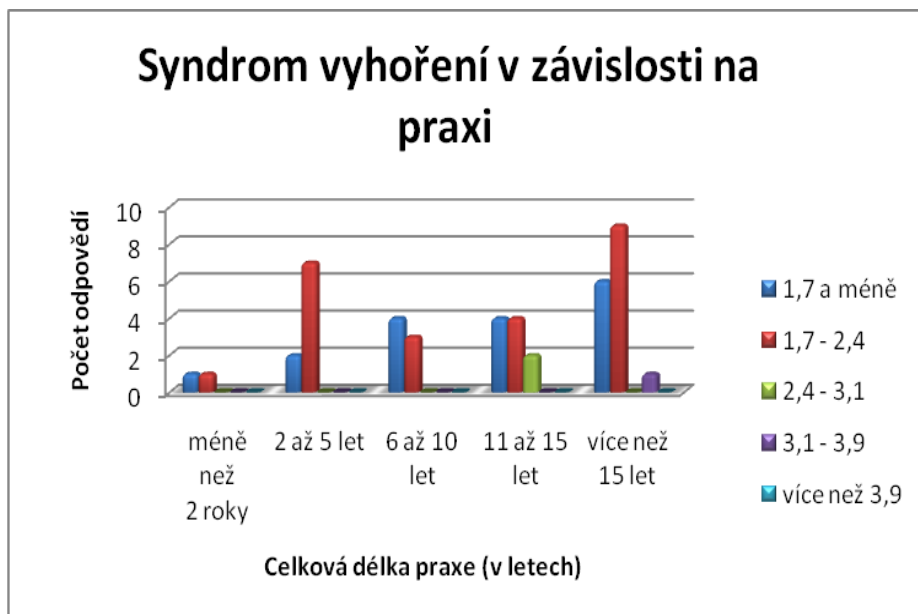
Celková délka praxe (v letech)	méně než 2 roky		2 až 5 let		6 až 10 let		11 až 15 let		Více než 15 let	
	x	%	x	%	x	%	x	%	x	%
1,7 a méně	1	50	2	22,2	4	57,1	4	40	6	37,5
1,7 – 2,4	1	50	7	77,8	3	42,9	4	40	9	56,25
2,4 – 3,1	0	0	0	0	0	0	2	20	0	0
3,1 – 3,9	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6,25
Více než 3,9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Celkem	2	100	9	100	7	100	10	100	16	100

Vysvětlivky:

x absolutní četnost

% relativní četnost

Z následujícího grafu je zřejmé, že syndromem vyhoření jsou více ohroženi dlouholetí pedagogičtí pracovníci než začínající mladí pedagogové.



Graf 3 Syndrom vyhoření v závislosti na celkové délce praxe

Tabulka 19 Syndrom vyhoření učitelů teoretického vyučování, učitelů odborného výcviku, vychovatelů

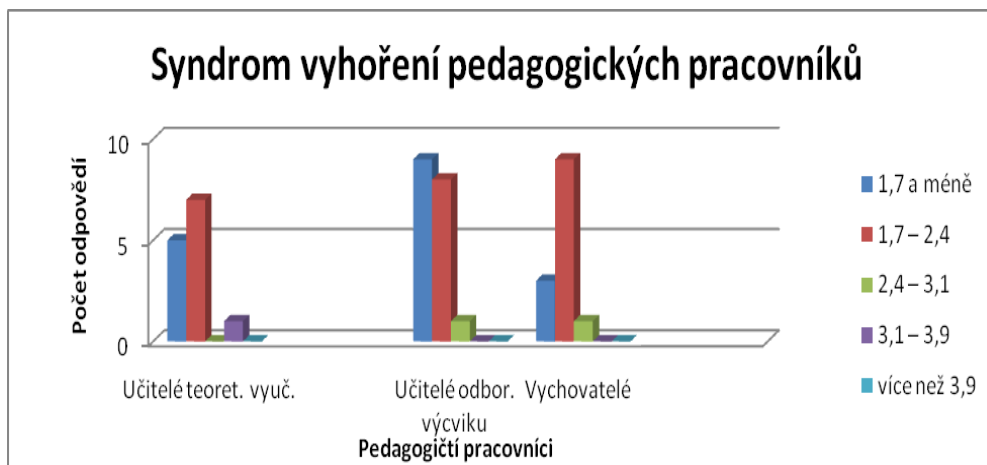
Pedagogičtí pracovníci	Učitelé teoretického vyučování		Učitelé odborného výcviku		Vychovatelé	
	x	%	x	%	x	%
1,7 a méně	5	38,5	9	50	3	23,1
1,7 – 2,4	7	53,8	8	44,4	9	69,2
2,4 – 3,1	0	0	1	5,6	1	7,7
3,1 – 3,9	1	7,7	0	0	0	0
více než 3,9	0	0	0	0	0	0
Celkem	13	100	18	100	13	100

Vysvětlivky:

x absolutní četnost

% relativní četnost

Z níže uvedeného grafu vyplývá, že syndromem vyhoření jsou nejvíce ohroženou skupinou učitelé teoretického vyučování.

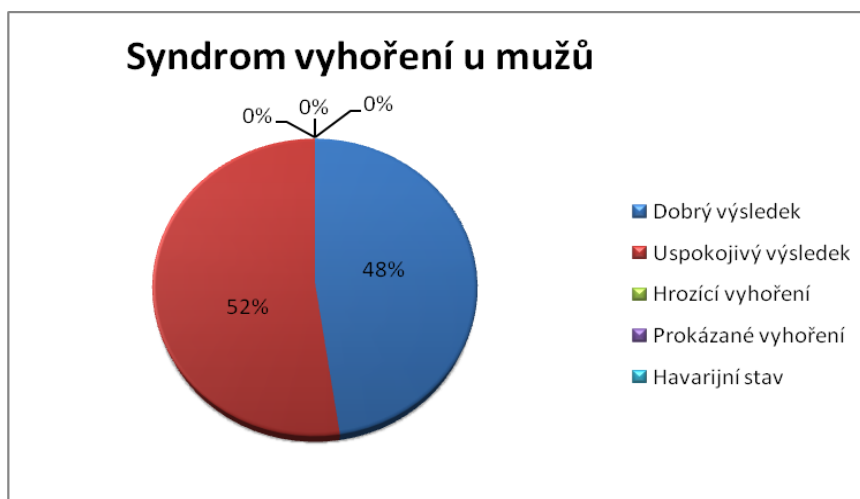


Graf 4 *Syndrom vyhoření učitelů teoretického vyučování, učitelů odborného výcviku, vychovatelů*

Tabulka 20 *Syndrom vyhoření u mužů*

Bodový výsledek	Míra vyhoření	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
1,7 a méně	Dobrý výsledek	10	48
1,7 – 2,4	Uspokojivý výsledek	11	52
2,4 – 3,1	Hrozící vyhoření	0	0
3,1 – 3,9	Prokázané vyhoření	0	0
více než 3,9	Havarijní stav	0	0
Celkem		21	100

U mužů byl průzkumem zjištěn ve 48 % dobrý výsledek v 52 % uspokojivý výsledek. Hrozící vyhoření nebylo prokázáno.

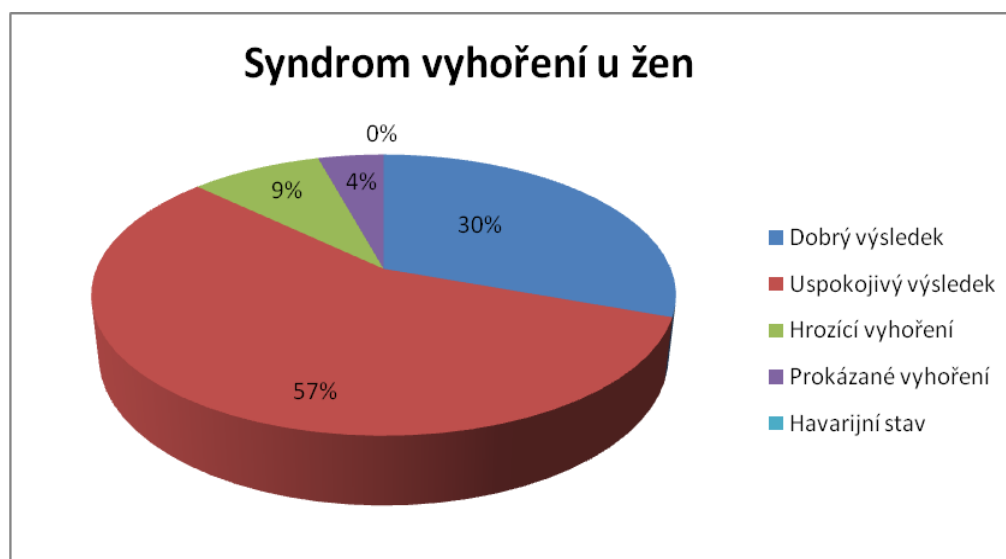


Graf 5 *Syndrom vyhoření u mužů*

Tabulka 21 *Syndrom vyhoření u žen*

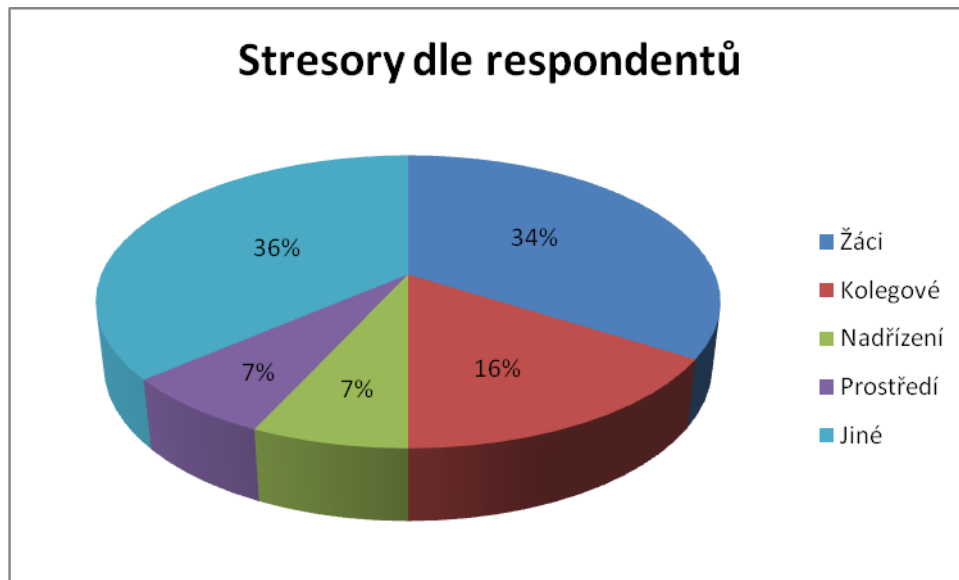
Bodový výsledek	Míra vyhoření	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
1,7 a méně	Dobry výsledek	7	30
1,7 – 2,4	Uspokojivý výsledek	13	57
2,4 – 3,1	Hrozící vyhoření	2	9
3,1 – 3,9	Prokázané vyhoření	1	4
více než 3,9	Havarijní stav	0	0
Celkem		23	100

U žen na rozdíl od mužů, byl syndrom vyhoření prokázán ve 4 % a hrozící vyhoření v 9 %.

Graf 6 *Syndrom vyhoření u žen*Tabulka 22 *Stresory dle respondentů*

V zaměstnání nejvíce stresují	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Žáci	15	34
Kolegové	7	16
Nadřízení	3	7
Prostředí	3	7
Jiné	16	36
Celkem	44	100

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že žáci jsou jedním z hlavních stresorů pedagogických pracovníků – domnívá se to 34% dotázaných respondentů, ale v 36 % dotazování uvádějí položku jiné, přičemž ji blíže nespecifikují.



Graf 7 *Stresory dle respondentů*

7 SHRNU TÍ VÝSLEDKŮ

Z dotazníku vyplynulo, že na Střední průmyslové škole polytechnické – Centru odborné přípravy Zlín pracuje přibližně stejný počet mužů a žen, což není spjato s tzv. feminizací českého školství. Ženy na této škole netvoří výraznou skupinu, jak je běžné. Dle mého názoru je to dáno zaměřením školy na technické obory a hlavně také její odborností, požadovanou na výuku speciálních odborných předmětů.

Na základě dotazníkového šetření a stanovení vyplynulo následující zjištění:

Hypotéza 1: Syndromem vyhoření jsou více ohroženi dlouholetí pedagogičtí pracovníci školy, než začínající mladí pedagogové.

Nabízí se myšlenka, že syndromem vyhoření jsou více ohroženi dlouholetí pedagogičtí pracovníci než začínající mladí pedagogové. Zvolená metoda potvrdila – Tab. 18, že syndromem vyhoření jsou více ohroženi dlouholetí pracovníci, než začínající mladí pedagogové.

Hypotéza se potvrdila.

Hypotéza 2 Učitelé teoretického vyučování jsou více ohroženi syndromem vyhoření než učitelé odborného výcviku a vychovatelé v domovech mládeže.

U kategorie učitelů teoretického vyučování bylo prokázáno 7,7% vyhoření, v 53,8% byl výsledek uspokojivý a v 38,5% byl výsledek dobrý.

U kategorie učitelů praktického vyučování bylo prokázáno v 5,6% hrozící vyhoření, v 44,4% byl výsledek uspokojivý a v 50% byl výsledek dobrý.

V kategorii vychovatelů bylo hrozící vyhoření v 7,7%, 69,2% byl výsledek uspokojivý a v 23,1% byl výsledek dobrý.

Syndrom vyhoření byl prokázán u učitelů teoretického vyučování, u učitelů odborného výcviku a vychovatelů dle kritérií bylo prokázáno pouze hrozící vyhoření.

Hypotéza se potvrdila.

Hypotéza 3 Syndromem vyhoření jsou více ohroženy ženy než muži.

Na základě dotazníku a odpovědí dotazovaných respondentů je prokazatelné u kategorie žen dobrý výsledek u 30 % respondentů, uspokojivý výsledek – 57 %. Ale na druhé straně, oproti mužům mají zastoupení i v kategoriích hrozící vyhoření – a to v 9 % a v prokázaném vyhoření – 4%. V poměru dotázaných respondentů mužů – žen značí, že syndromem vyhoření jsou více ohroženy ženy.

Hypotéza se potvrdila.

Hypotéza 4 Největším stresem pro pedagogické pracovníky jsou žáci.

Na základě výsledků výzkumu je možno říct, že žáci jsou jedním z hlavních stresorů pedagogických pracovníků – domnívá se to 34% dotázaných respondentů, ale v 36 % dotazování uvádějí položku jiné, přičemž ji blíže nespecifikují.

Hypotéza se jednoznačně nepotvrdila.

Hypotéza 5 Nejmenším stresem pro pedagogické pracovníky je prostředí, kolegové.

Dotazníkovým šetřením jsem zjistil, že kolegové – v 16% odpovědí a prostředí v 6,8% odpovědí nejsou tím hlavním faktorem stresujícím pedagogické pracovníky v zaměstnání. V tomto šetření se zjistilo, že kolegové a prostředí patří mezi nejméně stresující vlivy.

Hypotéza se potvrdila.

ZÁVĚR

Téma problematiky syndromu vyhoření u výchovných pracovníků jsem si vybral záměrně a to proto, abych se detailně obeznámil s možnostmi a s riziky učitele odborného výcviku žáků v povolání, které jsem si vybral a ve kterém pracuji již řadu let. Ve své práci jsem se zabýval syndromem vyhoření, stresem, zjišťoval jsem spokojenost pedagogických pracovníků ve svém povolání. Uvědomil jsem si, že v otázce stresu a syndromu vyhoření jsou sice rozdíly, ale ten, kdo dokáže lépe odolávat stresu, snižuje si zároveň možnost dosáhnout syndromu vyhoření. Je podle mého názoru velmi důležité udržet si nadhled a také pomocí asertivního jednání harmonizovat a vytvářet pozitivní klima na svém pracovišti a v nejbližším okruhu svých spolupracovníků.

Byl jsem příjemně překvapen tím, že v kolektivu učitelů odborného výcviku a také vychovatelů se syndrom vyhoření nepotvrdil, ačkoliv v reálu se mi občas jeví, že tomu u některých spolupracovníků tak je.

To že se syndrom vyhoření projevil u některých výchovných pracovníků – učitelů až tak překvapující není, přestože se jedná o pracovníky profesionálně na vysoké úrovni. Vše nasvědčuje tomu, že to vyplývá i ze současné situace, která v organizaci v posledních třech letech nastala a je opět aktuální a to je další plánované slučování školy jako celku s dalšími školskými subjekty. Potvrzují se tak i již zmíněné faktory ovlivňující stres ve škole v teoretické části, že velikost školy ovlivňuje celkové klima školy a také že je velkým stresem pro pedagogické pracovníky. Další fakt, který to v současné době mohl ovlivnit je i ten, že včasná a objektivní informovanost ohledně slučování škol byla ze strany vedení školy malá a neúplná a hrozba ztráty pracovního místa způsobená tlakem na co největší naplněnost tříd a minimalizaci pedagogického sboru se stává blízkou realitou. Přitom všem a v souvislosti s novými platovými tarify od ledna 2011 se většina kolegů a spolupracovníků momentálně cítí nedostatečně finančně ohodnocena, zejména pak pedagogové starší, pracující v oboru desítky let, kdy platový tarif je malý s rozdílem pár stovek od nově nastupujících pedagogů a na navýšení v rámci odměn se finančních prostředků nedostává. Je tedy zřejmé, že se cítí i existenčně ohroženi.

Syndrom vyhoření u jednotlivého učitele tedy významně negativně ovlivňuje jeho postoje, chování a výkon pracovní činnosti. Projevuje se malým pracovním nasazením a téměř žádnou aktivitou a nespokojeností. Je nutné se v rámci prevence věnovat více například osobní

relaxaci, nejlépe sportovním aktivitám a také nenaříkat nad postavením pedagogů ve společnosti, ale zaměřit se i z dlouhodobého hlediska na změny ve výchovně vzdělávacím procesu tak aby v ruku v ruce s tím se zlepšilo i celkové postavení a prestiž pedagogů.

Setkávám se často ve svém okolí s názory na učitelské povolání a vnímám názory lidí a ty nejsou vždy lichotivé. Možná i díky médiím je učitelské povolání zprofanováno v očích veřejnosti tím, že veřejnost vnímá pouze informace o průměrném platu učitele o jeho velikosti, který je až honosný a za málo práce. Navíc samé prázdniny a volno. Nikdo z těchto lidí nevidí do práce učitele, pedagogického pracovníka. Ten ve své podstatě ani nemá pracovní dobu. Jeho práce nekončí tím, že si odučí svoje. Působí nejen jako učitel, pedagog, výchovný poradce, ale také jako vychovatel a ten kdo žáka směřuje do budoucnosti, ale také snaží se o jeho aktivní zapojení do života.

Problematikou syndromu vyhoření a to nejen teorií ale skutečným stavem ve školách a školských zařízeních by se měl zabývat dle mého názoru každý management školy. Vedoucí pracovníci školy by měli vytvářet optimální podmínky pro práci, motivovat pedagogické pracovníky nejen dobrými podmínkami ale i otevřenou informovaností a v neposlední řadě odpovídajícím finančním ohodnocením ke kvalitní pedagogické práci. Ta se v dalším pozitivně projeví pak na dobrých vztazích jak mezi kolegy tak i mezi žáky a samozřejmě v celkové pozitivní spokojenosti a klimatu celé školy. Pro každého jednotlivce v pedagogickém sboru to v konečném důsledku znamená i spokojenost nejen s prací ale i v osobním životě.

To všechno má také vliv na rozhodování rodičů o tom, do které školy přihlásí své dítě a o děti a jejich kvalitní výchovu a vzdělání nám především jde.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] KŘIVOHLAVÝ, J. *Jak neztratit nadšení*. Praha: Grada, 1998. ISBN 80-7169-551-3.
- [2] KALWASS, A. *Syndrom vyhoření v práci a osobním životě*. Praha: Portal, 2007. ISBN 978-80-7367-299-7.
- [3] POTTER, Beverly A. *Jak se bránit pracovnímu vyčerpání*. Olomouc: Votobia, 1997. ISBN 80-7198-211-3.
- [4] HARTL, P. *Stručný psychologický slovník*. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-803-1.
- [5] TOŠNER, J., TOŠNEROVÁ T. *Syndrom vyhoření*. Praha: Hestia, 2002.
- [6] JEKLOVÁ, M., RETMAYEROVÁ, E. *Syndrom vyhoření*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006. ISBN 80-86991-74-1.
- [7] KEBZA, V., ŠOLCOVÁ, I. *Syndrom vyhoření*. Praha: Státní zdravotní ústav, 1998. ISBN80-7071-099-3.
- [8] JANKOVSKÝ, J. *Etika pro pomáhající profese*. Praha: Triton, 2003. ISBN 7254-329-6.
- [9] KŘIVOHLAVÝ, J. *Jak zvládat stres*. Praha: Grada, 1994. ISBN 80-7169-121-6.
- [10] IRMIŠ, F. *Nauč se zvládat stres*. Praha: Alternativa, 1996. ISBN 80-85993-02-3.
- [11] PRAŠKO, J., PRAŠKOVÁ, H. *Asertivitou proti stresu*. Praha: Grada, 1996. ISBN 80-7169-334-0.
- [12] BACÍK, F., KALOUS, J., SVOBODA, J. *Úvod do teorie a praxe školského managementu*. Praha: Univerzita Karlova, 1995. 80-7184-010-6.
- [13] PRŮCHA, J. *Moderní pedagogika*. Praha:Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-503-5.
- [14] HENNIG, C., KELLER, G. *Antistresový program pro učitele*. Praha: Portál, 1996. ISBN 80-7178-093-6.
- [15] CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-8-247-1369-4.

- [16] SVĚTLÍK, J. *Marketing školy*. Zlín: EKKA, 1996. ISBN 80–902200-8–8.
- [17] JANIŠ, K., KRAUS, B., VACEK, P. *Kapitoly ze základů pedagogiky*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2008. ISBN 978-80-7041-371-5.
- [18] PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*. 4. Vyd. Praha: Portal, 2008. ISBN 978-80-7367-416-8.
- [19] KARABEC, S. Kariérní systém pedagogických pracovníků, *Učitelské noviny*. 2003, vyd. 31.

Elektronické zdroje

KRÁLOVÁ, Jana. *Jak k vyhoření dochází* [online]. c2011. Dostupné z:

<http://osobnosti.jobs.cz/skolstvi-a-vzdelavani/kralova-jana/clanek.html>>.

Syndrom vyhoření [online]. c2011. Dostupné z:

http://cs.wikipedia.org/wiki/Syndrom_vyho%C5%99en%C5%AD.html>.

Řízení stresu ve škole – management stresu [online]. c2011. Dostupné z:

<http://fek.czu.cz/cecev/mes_mat/stres/skola.html>.

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 <i>Návratnost dotazníků</i>	42
Graf 2 <i>Pohlaví respondentů</i>	43
Graf 3 <i>Syndrom vyhoření v závislosti na celkové délce praxe</i>	52
Graf 4 <i>Syndrom vyhoření učitelů teoretického vyučování, učitelů odborného výcviku, vychovatelů</i>	53
Graf 5 <i>Syndrom vyhoření u mužů</i>	53
Graf 6 <i>Syndrom vyhoření u žen</i>	54
Graf 7 <i>Stresory dle respondentů</i>	55

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 <i>Pohlaví respondentů</i>	43
Tabulka 2 <i>Věk</i>	43
Tabulka 3 <i>Rodinný stav respondentů</i>	44
Tabulka 4 <i>Nejvyšší dokončené vzdělání</i>	44
Tabulka 5 <i>Pracovní zařazení</i>	44
Tabulka 6 <i>Povědomí o pojmu vyhoření mezi pedagogy</i>	45
Tabulka 7 <i>Stresory pedagogů</i>	45
Tabulka 8 <i>Negativa nejvíce působící na práci</i>	46
Tabulka 9 <i>Projekty stresu</i>	46
Tabulka 10 <i>Kompenzace stresu</i>	47
Tabulka 11 <i>Umožňuje zaměstnavatel dále se vzdělávat a rozšiřovat si prohlubovat znalosti a dovednosti potřebné k práci?</i>	47
Tabulka 12 <i>Spokojenost respondentů se svou prací</i>	48
Tabulka 13 <i>Délka praxe respondentů na pracovišti</i>	48
Tabulka 14 <i>Hledání pomoci při řešení pracovních problémů</i>	49
Tabulka 15 <i>Finanční ocenění za práci</i>	49
Tabulka 16 <i>Odpovědi</i>	50
Tabulka 17 <i>Kategorie vyhoření</i>	50
Tabulka 18 <i>Syndrom vyhoření v závislosti na celkové délce praxe</i>	51
Tabulka 19 <i>Syndrom vyhoření učitelů teoretického vyučování, učitelů odborného výcviku, vychovatelů</i>	52
Tabulka 20 <i>Syndrom vyhoření u mužů</i>	53
Tabulka 21 <i>Syndrom vyhoření u žen</i>	54
Tabulka 22 <i>Stresory dle respondentů</i>	54

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P 1 – <i>Dotazník</i>	65
Příloha P 2 – <i>Inventář projevů</i>	67

PŘÍLOHA P I: DOTAZÍK PRO PEDAGOGICKÉ PRACOVNÍKY STŘEDNÍ PRŮMYSLOVÉ ŠKOLY POLYTECHNICKÉ – CENTRA ODBORNÉ PŘÍPRAVY ZLÍN

Dotazník pro pedagogické pracovníky SPŠ polytechnické - COP Zlín

Vážení kolegové,

jsem studentem kombinovaného studia oboru Sociální pedagogika FHS – UTB ve Zlíně a zpracovávám bakalářskou práci na téma Syndrom vyhoření u výchovných pracovníků.

Prosím Vás o vyplnění následujícího dotazníku. **Zvolenou odpověď vždy zakroužkujte.** Dotazník je anonymní, prosím tímto o Vaše odpovědi.

Děkuji za vyplnění dotazníku a Váš čas.

Pavel Masar

1. Pohlaví a) muž b) žena
2. Věk: a) 25–35 let b) 36–45 let c) 46–55 let d) 56–65 let e) 66 a více
3. Stav: a) vdaná/ženatý b) svobodný/á c) rozvedený/á d) vdovec/vdova
4. Nejvyšší dokončené vzdělání: a) středoškolské s maturitou b) vyšší odborné c) vysokoškolské
5. Pracovní zařazení: a) učitel/ka b) učitel/ka odborného výcviku c) vychovatel/ka
6. Pojem syndrom vyhoření: a) jste nikdy neslyšeli b) znáte, ale neumíte si představit, co znamená c) znáte pouze zprostředkovaně a neúplně d) četl/a jsem o něm a vím přesně, co znamená
7. Ve Vašem zaměstnání vás nejvíce stresují: a) žáci b) kolegové c) nadřízení d) prostředí e) jiné
8. Při práci na vás nejvíce negativně působí: a) konflikty s kolegy b) konflikty se žáky c) konflikty s nadřízenými d) konflikty s rodiči žáků e) jiné
9. Jak se u vás stres projevuje: a) častou bolestí hlavy b) zažívacími potížemi c) nespavostí d) pocity beznaděje e) neustálou úzkostí a obavami f) jiné
10. Stres ze zaměstnání si kompenzujete: a) kávou a cigaretami b) alkoholem c) pravidelným sportem d) kulturou a četbou e) jiným způsobem.....
11. Umožňuje vám zaměstnavatel dále se vzdělávat na vzdělávacích akcích a rozšiřovat si a) prohlubovat znalosti a dovednosti potřebné k vaší práci:a) ano b) ne c) nevím d) nezajímá mne to
12. Vaše práce vás: a) plně uspokojuje b) uspokojuje i stresuje c) neuspokojuje d)neuspokojuje i stresuje
13. Na současném pracovišti pracujete: a) méně než dva roky b) 2-5 let c) 6-10 let d) 11–15 let e) více jak 15 let
14. Při řešení pracovních problémů se obrátíte o pomoc na: a) odborníka – psychologa b) zvládnete to sami c) na nadřízené d) na kolegu/gyni e)přítele/lkyni f) řešíte to s vlastní rodinou g) jiné
15. Finanční ocenění za práci považujete za: a) dostatečné a motivující b) dostatečné c) přiměřené d) nedostatečné

PŘÍLOHA P II: INVENTÁŘ PROJEVŮ SYNDROMU VYHOŘENÍ

INVENTÁŘ PROJEVŮ SYNDROMU VYHOŘENÍ

zaškrtněte u každé položky, do jaké míry se Vás jednotlivé výpovědi týkají: vždy často někdy zřídka nikdy

počet bodů: 5 4 3 2 1

(klienti = žáci a jejich rodiče)

	5	4	3	2	1
1. Obtížně se soustřeďuji					
2. Nedokáži se radovat ze své práce					
3. Připadám si fyzicky „vyždímaný/á“					
4. Nemám chuť pomáhat problémovým klientům					
5. Pochybuji o svých profesionálních schopnostech					
6. Jsem sklíčený/á					
7. Jsem náchylný/á k nemocem					
8. Pokud je to možné, vyhýbám se odborným rozhovorům s kolegy					
9. Vyjadřuji se posměšně o příbuzných klienta i klientech					
10. V konfliktních situacích na pracovišti se cítím bezmocný/á					
11. Mám problémy se srdcem, dýcháním, trávením, apod.					
12. Frustrace ze zaměstnání narušuje moje soukromí					
13. Můj odborný růst a zájem o obor zaostává					
14. Jsem vnitřně neklidný/á a nervózní					
15. Jsem napjatý/á					
16. Svou práci omezuji na její mechanické provádění					
17. Přemýšlím o odchodu z oboru					
18. Trpím nedostatkem uznání a ocenění					

19. Trápí mě poruchy spánku					
20. Vyhýbám se účasti na dalším vzdělávání					
21. Hrozí mi nebezpečí, že ztratím přehled o dění v oboru					
22. Cítím se ustrašený/á					
23. Trpím bolestmi hlavy					
24. Pokud je to možné, vyhýbám se rozhovorům s klienty					

Příloha P 2 – *Inventář projevů*