

Syndrom vyhoření u pedagogů předškolního vzdělávání

Veronika Stuchlíková, DiS.

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: **Veronika STUHLÍKOVÁ, DiS.**

Osobní číslo: **H08107**

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

Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Syndrom vyhoření u pracovníků pomáhajících profesí**

Zásady pro vypracování:

Analýza literárních pramenů a zpracování teoretických východisek

Příprava výzkumu, výběr a charakteristika výzkumného souboru

Bližší specifikace syndromu vyhoření

Realizace výzkumu

Zpracování a vyhodnocení výsledků výzkumu

Přijetí odpovídajících závěrů

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

CHRÁSKA, M. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu.

Vyd. 1. Praha: Grada, 2007. 265 s. ISBN 978-80-247-1369-4

STOCK, CH. Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout. Vyd. 1. Praha: Grada, 2010. 112 s. ISBN 987-80-247-3553-5

ŠVINGALOVÁ, D. Stres a vyhoření u profesionálů pracujících s lidmi. Vyd. 1. Liberec :

Technická univerzita v Liberci, 2006. 82 s. ISBN 80-7372-105-8.

ŠIKULOVÁ, R., ČEPIČKOVÁ, I., WEDLICHOVÁ, I. a kol. Kapitoly z předškolní pedagogiky I.

Vyd. 1. Ústí nad Labem : Univerzita J. E. Purkyně v Ústí nad Labem, 2007. 131 s. ISBN 80-7044-685-4.

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Soňa Vávrová, Ph.D.

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 1.5. 2011

.....
Gucklíková

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 nahlížení 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 vzdělávacímu 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). *Odpírá-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

Ve své bakalářské práci se zabývám syndromem vyhoření u pracovníků pomáhajících profesí. Tematicky jsem ji zaměřila na pedagogy předškolního vzdělávání jako na jednu z rizikových skupin ohroženou danou problematikou. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část zahrnuje charakteristiku povolání pedagoga předškolního vzdělávání. Dále popisuje syndrom vyhoření, který je v posledních několika letech hodně užívaný právě v souvislosti s pomáhajícími profesemi, jeho příznaky a projevy. Důležitou součástí této práce je i kapitola o prevenci syndromu vyhoření a každodenní duševní hygieny. V praktické části se snažím tyto dva stěžejní pojmy práce spojit, a proto jsem se rozhodla provést výzkumné šetření v předškolních zařízeních na Zlínsku.

Klíčová slova: pomáhající profese, pedagog předškolního vzdělávání, předškolní zařízení, syndrom vyhoření, prevence, duševní hygiena

ABSTRACT

In my thesis I deal with burnout of staff to assist profes-network. Thematically, I had focused on early childhood education teachers as one of the risk groups vulnerable to this topic. The thesis is divided into theoretical and practical. The theoretical part includes occupational characteristics of teaching pre-school education. It also describes burnout, which in the past few years much used specifically in connection with the helping professions, its signs and symptoms. An important part of this work is a chapter on the prevention of burnout and mental hygiene every day. In practice I try these two core concepts work together, so I finally decided to make research work in preschools in Zlin.

Keywords: helping professions, preschool teacher education, preschools, burnout prevention, mental hygiene

Děkuji Mgr. Soně Vávrové, Ph.D. za poskytnuté cenné rady, připomínky a informace, které mi velmi pomohly při zpracování mé bakalářské práce.

Mé poděkování také patří i ředitelkám mateřských škol, které mi umožnily v jejich předškolních zařízeních získat prostřednictvím výzkumného šetření podklady pro praktickou část bakalářské práce.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	9
I TEORETICKÁ ČÁST	10
1 PŘEDŠKOLNÍ PEDAGOG A POMÁHAJÍCÍ PROFESE	11
1.1 POMÁHAJÍCÍ PROFESE	12
1.2 PŘEDŠKOLNÍ PEDAGOG JAKO PROFESE.....	13
1.2.1 Profesionalita předškolního pedagoga.....	14
1.2.2 Klíčové dovednosti předškolního pedagoga.....	16
1.2.3 Činnosti pedagoga předškolního vzdělávání.....	19
2 SYNDROM VYHOŘENÍ	21
2.1 FÁZE SYNDROMU VYHOŘENÍ.....	22
2.2 FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ VZNIK SYNDROMU VYHOŘENÍ.....	25
2.2.1 Osobní dispozice.....	25
2.2.2 Rizikové faktory v zaměstnání.....	25
2.2.3 Příčiny syndromu vyhoření u pedagogů	25
2.3 PROJEVY SYNDROMU VYHOŘENÍ	27
2.4 ODBORNÁ POMOC PŘI SYNDROMU VYHOŘENÍ	28
2.5 PREVENCE SYNDROMU VYHOŘENÍ A DUŠEVNÍ HYGIENA.....	29
II PRAKTICKÁ ČÁST	31
3 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMU	32
3.1 VYMEZENÍ VÝZKUMNÉHO CÍLE A VÝZKUMNÝCH OTÁZEK	32
3.1.1 Volba typu výzkumu a výzkumné metody	32
4 ANALÝZA A INTERPRETACE DAT	34
4.1 VYHODNOCENÍ DEMOGRAFICKÝCH ÚDAJŮ	34
4.2 VYHODNOCENÍ OTÁZEK VZTAHUJÍCÍCH SE K SYNDROMU VYHOŘENÍ	36
5 SHRnutí VÝSLEDKŮ VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ	57
ZÁVĚR	59
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	60
SEZNAM OBRÁZKŮ	62
SEZNAM TABULEK	63
SEZNAM PŘÍLOH	64

ÚVOD

Stěžejní téma bakalářské práce syndrom vyhoření u pracovníků pomáhajících profesí jsem si zvolila z vlastního profesního zájmu, jelikož jsem sama v předešlém zaměstnání prošla počátečními fázemi syndromu vyhoření. Dovedu si tedy představit, co dnes již tak často propagovaný syndrom obnáší a jaké obtíže sebou může přinést. V mém případě nešlo o problémy se samotnou prací či nespokojením s náplní a obsahem svého povolání, ale spíše o nepříteli přátelskou atmosféru v ryze ženském kolektivu a nepochopení z řad vedoucích pracovníků a samotného zaměstnavatele. Problematice syndromu vyhoření se budu blíže věnovat v jedné z kapitol teoretické části. Pro prohloubení a správné pochopení syndromu vyhoření využiji definice několika autorů, kteří se danou problematikou zabývali. Dále se také zaměřím na vystihnoutí podstaty příčin a samotných projevů vyhoření. V závěru této kapitoly se zmíním také o prevenci vyhoření a duševní hygieně.

Při zvažování užšího zaměření své práce, kdy jsem vybírala ze širokého spektra pomáhajících profesí, jsem nejprve zavrhala pracovníky v sociálních službách. Domnívám se totiž, že na toto téma bylo již mnoho napsáno. Rozhodla jsem se tedy zaměřit na učitelskou profesi, a to konkrétně na pedagogy předškolního vzdělávání. Povolání předškolního pedagoga je velmi krásné, ale na druhou stranu i náročné. Řadí se do učitelské profese, ale často je opomíjeno a širokou veřejností není zdaleka tak hodnoceno, jak by si podle mého názoru zasloužilo. Současný trend vzrůstajících požadavků na kvalitu a preciznost práce, na dovednosti, schopnosti a každodenní kontakt s lidmi, především s předškolními dětmi řadí profesi předškolního pedagoga na přední příčky seznamu profesí ohrožených syndromem vyhoření. Zvolené profesi bude věnována celá kapitola teoretické části bakalářské práce.

V praktické části bakalářské práce se budu snažit tyto dva stěžejní pojmy propojit v rámci svého dotazníkového šetření zaměřeného na problematiku syndromu vyhoření u pedagogů předškolního vzdělávání s působností na Zlínsku.

Cílem výzkumné části mé bakalářské práce bude zjistit, zda jsou pedagogové předškolních zařízení obeznámeni se syndromem vyhoření a jeho příčinami. Dále se pokusím zjistit, zda se cítí být ohroženi syndromem vyhoření, ale také jestli konají, třeba i nevědomky, potřebné kroky k prevenci.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 PŘEDŠKOLNÍ PEDAGOG A POMÁHAJÍCÍ PROFESE

V úvodu první kapitoly vymežíme pojem pomáhající profese s definováním jeho základních dovedností. Dále se blíže budeme věnovat vybrané profesi pedagoga předškolního vzdělávání, kde na základě jeho kompetencí, dovedností a požadavků je poukazováno na náročnost a komplikovanost této profese. Každodenní široké spektrum sociálních kontaktů stejně jako sama profese sebou nese riziko syndromu vyhoření, kterému je věnována další kapitola.

V průběhu let se formovala teorie, že za určitých předpokladů jsou některé profese schopny napomáhat lidem při životních obtížích a úkolech. Tato myšlenka je dodnes zakotvena v širokém spektru pomáhajících profesí.

Termín pomáhající profese se běžně užívá pro soubor nejrůznějších profesí, které se svou teorií a praxí věnují kontaktu s lidmi a pomoci jim. Tato povolání jsou v současné době více službou a osobním posláním člověka, než každodenní rutinní prací.

Profese pomáhajícího pracovníka, stejně jako většina dalších povolání, vyžaduje pro výkon povolání určité předpoklady, znalosti a dovednosti. Pracovník v pomáhající profesi by měl mít, podle Matouška (2008), především tyto základní dovednosti a předpoklady.

- *Zdatnost a inteligence*

Jedním z předpokladů pro pomáhání druhým je fyzická zdatnost. Očekává se od pracovníka, že respektuje, zná a poslouchá své tělo. To znamená, že si je vědom svou fyzickou zdatností a kondicí.

Dobrá inteligence, touha po získávání nových znalostí, seznamování se s dalšími teoriemi a technikami ověřenými v praxi, emoční a sociální inteligence, to vše je neodmyslitelně také spojeno s pomáhající profesí.

- *Přitažlivost*

Zde nejde pouze o přitažlivost fyzickou, i když i ta je beze sporu také velmi důležitá k získání sympatií klienta, ale především o přitažlivost profesní. O profesní pověst, jeho myšlenky, názory a odbornost pracovníka jde především.

- *Důvěryhodnost*

Důvěra klienta v pracovníka je v pomáhající profesi velmi důležitá. Klient si všímá postoje pracovníka, jeho srdečnosti, otevřenosti, smyslu pro čest, jeho sociální role a v neposlední řadě také jeho chování. Důležitými faktory pro naklonění si klienta a přispívání důvěryhodnosti jsou diskrétnost, spolehlivost, porozumění a využití moci.

- *Komunikační dovednosti*

Komunikace provází člověka celým jeho životem, za pomoci komunikace si sdělujeme své informace, poznatky, názory, ale i nesouhlas. Komunikace je základním prostředkem k navázání vztahu s klientem a následnému poskytnutí řešení jeho problému, k tomu používá zúčastněné naslouchání, empatii a svou emoční inteligenci.

Učitelství povolání, do kterého je řazen i pedagog předškolního vzdělávání, se řadí mezi pomáhající profese a tudíž i výčet těchto kompetencí a dovedností je nedílnou součástí osobnosti dobrého pedagoga. Učitelství profese je charakterizována jako „sociální pracovní role spojená s výkonem souboru činností, jejichž smyslem je působit na chování, přesvědčení a cítění žáků a předávat jim znalosti, dovednosti a návyky vytvořené kulturou předchozích generací“ (Průcha, Walterová, Mareš, 2009, s. 328).

1.1 POMÁHAJÍCÍ PROFESE

Lidé pracující v pomáhajících profesích jsou do značné míry ohroženi určitými riziky daného povolání. K nejzávažnějším a nejnámějším v široké veřejnosti patří syndrom vyhoření, kterému bude věnována pozornost v následující kapitole.

Kebza a Šolcová (In Švingalová, 2006, s. 51) uvádějí přehled hlavních profesních skupin, u nichž lze za určitých okolností předpokládat vznik a rozvoj syndromu vyhoření. Jsou jimi:

- „lékaři,
- zdravotní sestry,
- další zdravotničtí pracovníci,
- psychologové,
- sociální pracovníci a pracovníce ve všech oborech,

- učitelé na všech stupních škol,
- pracovníci pošt všeho druhu,
- dispečeři a dispečerky,
- policisté, především v přímém výkonu služby, kriminalisté a členové posádek motorizovaných hlídek,
- právníci,
- pracovníci věznic (dozorci, ale i další zaměstnanci),
- profesionální funkcionáři,
- politici,
- manažeři,
- poradci a informátoři,
- úředníci v bankách, úřadech a orgánech státní správy,
- příslušníci ozbrojených sil – (armáda, letectvo),
- duchovní a řádové sestry,
- umělci, sportovci nebo osoby samostatně výdělečně činné“.

Seznam profesních skupin pracujících v užším kontaktu s lidmi, tedy těch, které jsou častěji ohroženi syndromem vyhoření, není zdaleka úplný. Nelze opomenout např. pedagogy všech stupňů a typů škol a školských zařízení, tj. i učitele, výchovné a poradenské pracovníky, speciální pedagogy, pedagogické asistenty. S přibývajícimi roky se jistě bude seznam rizikových skupin rozrůstat i o další jako třeba o prodavače, číšníky, servírky a mnohé další profese, které jsou v dennodenním kontaktu s lidmi (Švingalová, 2006).

1.2 Předškolní pedagog jako profese

Z uvedeného seznamu se dále budeme věnovat učitelké profesi, a to především předškolního vzdělávání, která není často se syndromem vyhoření spojována. V problematice předškolního vzdělávání se zaměřujeme především na samotného pedagoga, jehož profesi jsou věnovány následující kapitoly.

Pokud hovoříme o profesi pedagoga předškolního vzdělávání, je nutné uvést stručné vymezení pojmu učitel a učitelka, které autoři Pedagogického slovníku Průcha, Walterová, Mareš (2009, s. 326) popsali následovně:

Učitel - „Obecně osoba podněcující a řídící učení jiných osob, vzdělavatel. Jeden z hlavních aktérů vzdělávacího procesu, profesionálně kvalifikovaný pedagogický pracovník, vykonávající učitelské povolání.“

Učitelka - „Je žena, příslušnice učitelské profese, vykonávající funkce a role učitele. Vzhledem k feminizaci školství v České republice převažují v učitelské profesi ženy. Oficiálně se však termín používá pouze k označení učitelek mateřských škol.“

Učitelé jsou skupina velmi široká, co se týká jak druhů a stupňů škol, tak i obsahu jejich činnosti. Pedagogové předškolního vzdělávání tvoří druhou nejsilnější učitelskou kategorii, v této profesi nejčastěji pracují ženy, téměř 100 procent.

Pedagog předškolního vzdělávání pracuje v předškolních zařízeních, která v České republice jsou zastoupena mateřskou školou, speciální mateřskou školou, přípravným stupněm praktické školy a přípravným ročníkem základní speciální školy. V posledních jmenovaných školách musí mít pedagog prohloubenou specializaci o speciální pedagogiku.

V následujících kapitolách se budeme zaměřovat na práci předškolního pedagoga především v mateřských školách, jejichž vzdělávací program je poněkud odlišný od speciálních mateřských škol a speciálních škol. Mateřská škola je řazena mezi školské zařízení, které navazuje na výchovu dětí v rodině. Zajišťuje všestrannou péči dětem většinou ve věku od 3 do 6 let. V České republice není součástí povinné školní docházky (Průcha, Walterová, Mareš, 2009).

1.2.1 Profesionalita předškolního pedagoga

Stále se vyvíjející podoba předškolního vzdělávání klade na pedagoga v mateřské škole vyšší a vyšší profesionální nároky a požadavky. Pedagog předškolního vzdělávání zajišťuje předškolní výchovu, která by měla vést k zabezpečování a uspokojování přirozených potřeb dítěte a rozvoji jeho osobnosti. Měl by podporovat zdravý tělesný, psychický a sociální vývoj dětí, vytvářet předpoklady pro jejich následné další vzdělávání. Stále významnějším úkolem pedagoga předškolní výchovy je také zajišťovat vyrovnávání rozdílů mezi dětmi způsobované nestejnou kvalitou sociokulturního prostředí v rodinách (Průcha, Walterová, Mareš, 2009).

Základní požadavky na profesionalitu a odpovědnost předškolního pedagoga stanovuje Rámcový vzdělávací program pro mateřské školy.

Jak je uvedeno v Rámcově vzdělávacím programu pro předškolní vzdělávání:

Předškolní pedagog odpovídá za:

- Třídní vzdělávací program, který musí být v souladu s požadavky Rámcově vzdělávacího programu pro předškolní vzdělávání.
- Program pedagogických činností, jenž je cílevědomý a plánovaný.
- Pravidelné sledování průběhu předškolního vzdělávání a hodnocení jeho podmínek a výsledků.

Dále také předškolní pedagog vykonává tyto odborné činnosti:

- Analyzuje věkové a individuální potřeby dětí a na základě těchto potřeb zajišťuje profesionální péči o děti, jejich výchovu i vzdělávání.
- Realizuje individuální i skupinové vzdělávací činnosti směřující k rozvoji dětí, rozvíjení jejich kompetencí.
- Projektuje a provádí výchovné a vzdělávací činnosti.
- Využívá metodiky a uplatňuje didaktické prvky odpovídající specifikám daného věku a individuality dětí.
- Provádí poradenskou činnost pro rodiče ve věcech výchovy a vzdělávání jejich dětí v rozsahu jeho kompetencí.
- Analyzuje vlastní vzdělávací potřeby a naplňuje je sebevzdělávacími činnostmi.

Předškolní pedagog vede vzdělávání dětí tak, aby:

- Děti se cítily ve fyzické, duševní i psychické pohodě.
- Děti se rozvíjely v souladu se svými schopnostmi a možnostmi a současně se podněcoval jejich harmonický rozvoj.
- Bylo posilováno sebevědomí dětí a jejich důvěra ve své schopnosti.
- Byl podporován rozvoj jejich řeči a jazyka.
- Děti měly možnost vytvářet a rozvíjet vzájemné vztahy ve skupině.
- Děti se seznamovaly s každodenní činností důležitou pro život.
- Děti pochopily, že prostřednictvím vlastních aktivit ovlivňují své okolí.

Ve vztahu k rodičům předškolní pedagog:

- Usiluje o vytváření partnerských vztahů mezi školou a rodiči.
- Umožňuje rodičům přístup za dítětem do třídy a účastnit se činností.
- Umožňuje rodičům podílet se na tvorbě školního programu a jeho hodnocení.
- Průběžně rodiče informuje o dítěti, jeho prospívání, rozvoji a učení.

Jak je zřejmé z uvedeného výčtu, je soubor požadavků na profesionalitu předškolního pedagoga velmi rozsáhlý. Předškolní pedagog již není tak těsně svazován předpisy, má více svobody, která ovšem přináší velkou angažovanost a osobní odpovědnost. Pedagog musí pracovat sám na sobě, aktivně se učit potřebným dovednostem, umět flexibilně reagovat na stávající změny, získávat a vyměňovat nové zkušenosti, být tvořivý, mít zdravou míru sebevědomí, ale zároveň umět pracovat v týmu. Dělat vše pro to, aby školní vzdělávací program měl co největší přínos pro osobnostní rozvoj dítěte (Šikulová, 2005).

1.2.2 Klíčové dovednosti předškolního pedagoga

V posledních několika letech je nejen v českém školství velkou snahou vytvořit model kompetencí, který by mohl představovat určitý standard profese učitele. Definování a vymezení struktury kompetencí má velký význam pro profesionalizaci učitelů, jejich hodnocení a také i v jejich samotné profesní identitě. Modely klíčových kompetencí učitele navrhovali např. Kyriacou, Wubvels, Korhagen, u nás se touto problematikou zabývala Vašutová, Spilková, dále také Švec a Helus.

Vašutová (In Šmelová, 2009, s. 18) vymezuje dané kompetence „jako receptivní pojem, který vyjadřuje způsobilost jako komplex znalostí, dovedností, postojů a zkušeností, které jsou cílovými kategoriemi profese učitele v měnící se škole, jsou rozvoje schopné, variabilní a flexibilní.“

Naopak Švec (In Šmelová, 2009, s. 18) ve svém pojetí rozlišuje hned tři skupiny kompetencí a to: kompetence k vyučování a výchově, osobnostní kompetence a rozvíjející kompetence. Samotný pojem kompetence definuje jako „souhrn způsobilostí, kterými by měl být učitel vybaven, aby mohl efektivně vyučovat a vychovávat i zdokonalovat svoji pedagogickou činnost a které by měly být utvářeny a kultivovány u studentů oboru učitelství.“

V roce 2006 Evropský parlament a Rada Evropské unie zformovali klíčové kompetence pro celoživotní vzdělávání s vymezením hlavních cílů, tento referenční rámec obsahuje osm klíčových kompetencí:

- „komunikace v mateřském jazyce,
- komunikace v cizích jazycích,
- matematická kompetence v oblasti vědy a technologií,
- kompetence k práci s digitálními technologiemi,
- kompetence k učení,
- kompetence sociálně občanské,
- smysl pro iniciativu a podnikavost,
- kulturní povědomí a vyjádření“ (In Šmelová, 2009, s. 17).

Již jednou citovaná Vašutová (In Šikulová, 2005) podrobněji popsala kompetence učitelů, které byly upraveny pro profesi pedagoga předškolního vzdělávání. Jsou to tyto stručně charakterizované kompetence:

- *Kompetence oborově předmětové*
 - Pedagog ovládá znalosti z oboru předškolní pedagogiky a jí příbuzných věd.
 - Pedagog je schopen transformovat metodologii poznávání svého oboru ve výchovně vzdělávací činnosti.
- *Kompetence didaktická a psychodidaktická*
 - Pedagog zná strategii výchovy a učení v teoretické i praktické rovině.
 - Pedagog se orientuje v Rámcově vzdělávacím programu pro předškolní vzdělávání a dovede vytvářet školní vzdělávací program.
 - Pedagog používá informační a komunikační technologie pro podporu učení dětí.
- *Kompetence pedagogická*
 - Pedagog má znalosti o právech dítěte a respektuje je ve své pedagogické práci a činnosti.
 - Pedagog podporuje rozvoj individuálních potřeb dětí v zájmové oblasti.

- *Kompetence diagnostická a intervenční*
 - Pedagog používá prostředky pedagogické diagnostiky ve výchovně vzdělávací činnosti a dovede diagnostikovat sociální vztahy ve třídě.
 - Pedagog dokáže pracovat i s dětmi nadanými.
 - Pedagog rozpozná sociálně patologické projevy dětí, šikanu a zná možnosti jejich prevence a následné nápravy.

- *Kompetence psychosociální a komunikativní*
 - Pedagog se podílí na vytváření příznivého klimatu ve třídě na základě znalostí v oblasti sociálních vztahů dětí a spolupracovníků.
 - Pedagog zná prostředky socializace dětí.
 - Pedagog ovládá pedagogickou komunikaci, spolupracuje s rodiči a orientuje se v problematice rodinné výchovy.

- *Kompetence manažerská a normativní*
 - Pedagog se orientuje v zákonech a dalších normách vztahujících se k jeho profesi.
 - Pedagog řídí třídu a organizuje výchovně vzdělávací proces.
 - Pedagog je schopen pracovat v týmu a vytváří podmínky pro spolupráci, podílí se na strategii rozvoje mateřské školy.

- *Kompetence profesně a osobnostně kultivující*
 - Pedagog má předpoklady pro kooperaci s kolegy v kolektivu mateřské školy.
 - Pedagog je schopen sebereflexe na základě uplatnění nástrojů autodiagnostiky.
 - Pedagog dokáže reagovat na změny výchovně vzdělávacích podmínek.
 - Pedagog dodržuje zásady profesní etiky.

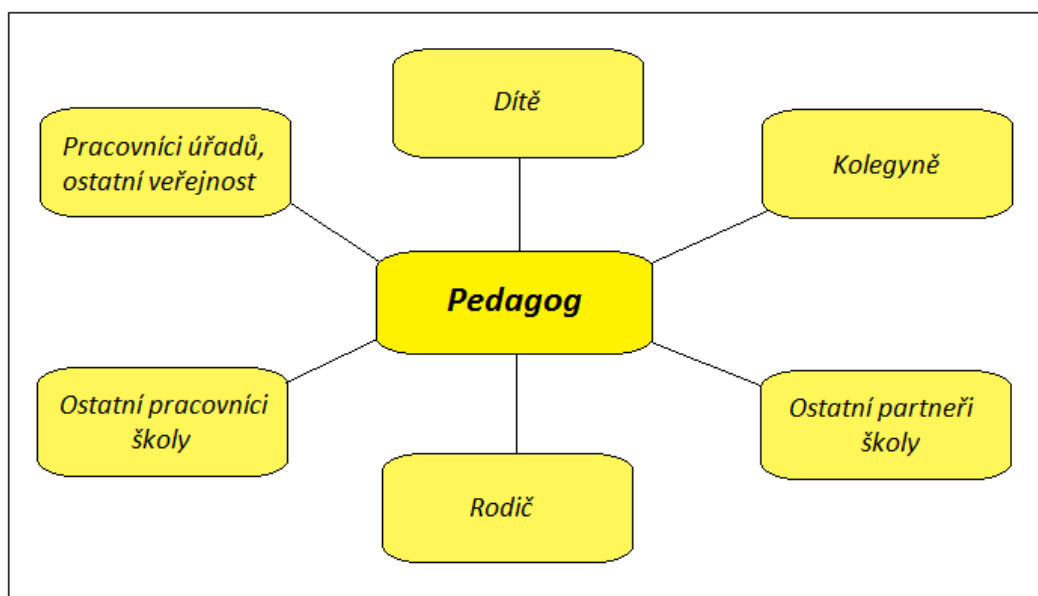
Soubor všech dovedností a znalostí pedagoga předškolního vzdělávání vyjadřuje jeho profesní kompetence. Z výčtu kompetencí je zřejmé, že všechny druhy činností do profesní

výbavy pedagoga nezbytně patří. Jednotlivé skupiny dovedností na sebe navazují a vzájemně se ovlivňují.

Samotný pedagog ovšem není stroj a nevystačí si jen s odbornými znalostmi z oboru, metodiky a didaktiky. Neméně významnou součástí jeho profesní úspěšnosti jsou jeho sociální dovednosti a v neposlední řadě také osobní charakteristika a dispozice. Ne každý, kdo se jednou chce stát pedagogem, má předpoklady k tomu, aby se jednou stal opravdu dobrým pedagogem.

Učitelé se totiž dnes a denně pohybují ve spleť sítě sociálních vztahů, které musejí zvládnout, chtějí-li uspět v dané profesi. Právě pedagog předškolního vzdělávání neustále vstupuje při své každodenní práci do vzájemných vztahů s dětmi, s rodiči, se spolupracovníky, se všemi pracovníky mateřské školy a s partnery spolupracujícími s mateřskou školou, což je patrné i z níže uvedeného diagramu. Každý z těchto vztahů klade na pedagoga jisté nároky a především požadavky na jeho sociální dovednosti (Šikulová, 2005).

Obrázek 1: Schéma vzájemných vztahů při práci pedagoga předškolního vzdělávání



Zdroj: Šikulová, Kapitoly z předškolní pedagogiky, 2005

1.2.3 Činnosti pedagoga předškolního vzdělávání

Jedinečnost práce předškolního pedagoga spočívá ve vykonávání různorodých a často se střídajících činností. S postupným proměňováním předškolního vzdělávání se rozsah čin-

ností a pravomocí ještě více rozšířil. Předškolní pedagog vykonává činnosti spojené s výchovně vzdělávacím procesem, stejně jako ostatní činnosti. Seznam činností není pro každou mateřskou školu stejný, jelikož každá si dle svého školního vzdělávacího programu zařazuje činnosti pro ni specifické.

Stručně lze činnost předškolního pedagoga rozdělit do těchto fází: plánování, organizování, realizace, kontrolní a evaluační činnosti. Přehledné schéma činností pedagoga předškolního vzdělávání naleznete v příloze č. 2 (Šikulová, 2005).

2 SYNDROM VYHOŘENÍ

Velkým rizikem pedagogické profese, jak už bylo zmíněno v předchozí kapitole, je syndrom vyhoření. Proto je věnována této problematice samostatná kapitola. V podkapitolách se pak objevují témata jako příčiny a projevy syndromu vyhoření a snaha o jeho předcházení neboli prevenci.

Jev vyhoření je nejspíše stejně starý jako sama lidská práce, nicméně první zmínky o této problematice byly publikovány již v letech 1974 - 1975 v USA od amerického psychoanalytika Herberta J. Freudenbergera. S postupem času se syndrom vyhoření stal jednou z nejkoumanějších oblastí v souvislosti s pracujícími lidmi, kdy byl zkoumán dopad stresu na psychiku člověka. Od této doby je vyhoření různě definováno, ale jeho chápání není ještě dodnes ustáleno.

Syndrom vyhoření může postihnout kohokoli z nás, ale převážně se objevuje v profesích, které jsou charakteristické intenzivním kontaktem s lidmi, vysokou pracovní angažovaností a náročností. Jde o tzv. pomáhající profese, přehled těchto povolání je uveden v podkapitole č. 1.1. Pro představu, co již zmiňovaný syndrom vyhoření je, jsou níže uvedeny definice různých autorů, kteří se zabývají touto problematikou.

„Syndrom vyhoření, dříve znám jako syndrom vyhaslosti, vypálení vzniká dlouhodobým zabýváním se situacemi, které jsou emocionálně náročné. Objevuje se při práci s lidmi v tzv. pomáhajících profesích, souvisí jednak se zátěží ale také je důsledkem selhání osobních „coping mechanismů“. Při jeho vzniku se kombinuje velké očekávání pracovníka (subjektivní příčiny) a zátěže, které plynou z vysokých nároků (objektivní podmínky). Opakovaný zážitek pracovníka, že už nemůže dále těmto nárokům dostát, ve spojení s přesvědčením, že vložené úsilí je naprosto neadekvátní nízkému výslednému efektu nebo ohodnocení, vede k vyhoření“ (Bartošíková, 2006, s. 20).

Vykopalová (2007, s. 77) definuje ve své knize syndrom vyhoření jako „stav označovaný jako projevy vyčerpanosti, nezájmu a letargie s vyjádřením skleslosti až rezignace. Člověk postrádá smysl života a veškeré snahy jsou doprovázeny beznadějí, zklamáním a bezvýchodností. V profesionálním přístupu to může znamenat nezájem, rutinnost, neřešení konfliktů a přehlížení problémů vybízející k řešení.“

Jiný pohled na syndrom vyhoření má Matoušek (2008, s. 55), který jej vymezuje jako „soubor typických příznaků vznikajících u pracovníků pomáhajících profesí v důsledku nezvládnutého pracovního stresu. Pracovníkem zde míníme jak profesionála, tak dobrovolníka... Syndrom vyhoření je vždy výslednicí interakce podmínek k práci vytvořených organizací, pro niž profesionál nebo dobrovolník pracuje, a subjektivních očekávání pracovníka.“

V průběhu více než 30 let výzkumu problematiky syndromu vyhoření se objevila řada autorů věnující se tomuto problému. Každý autor pak má svůj osobitý pohled a názor na syndrom vyhoření, které se mnohdy odlišují. Lze však říci, že se shodují v určitých aspektech, a to jak uvedli Kebza a Šolcová (In Bartošíková, 2006) v následujících bodech:

- Jde především o psychický stav, prožitek vyčerpání.
- Objevuje se především u profesí, obsahujících jako podstatnou složku pracovní náplně práci s lidmi.
- Tvoří jej řada symptomů především v oblasti psychické, částečně jej doprovází symptomy také z oblasti fyzické a sociální.
- Klíčovou složkou syndromu vyhoření je patrně emoční exhauscce, kognitivní vyčerpání a často i celková únava.
- Všechny hlavní složky syndromu vyhoření vycházejí z chronického stresu.

2.1 FÁZE SYNDROMU VYHOŘENÍ

Stále více je syndrom vyhoření popisován nikoli jako stav, ale proces. Jde o dlouhodobý a vyvíjející se proces, který začíná u velmi angažovaného, motivovaného pracovníka, často už s nástupem do pomáhající profese.

Svůj pohled na vznik syndromu vyhoření má i Kopřiva (2006), který jej popisuje jako tři různé cesty vedoucí k vyhoření:

- *Ztráta ideálů*

Na začátku práce je velké nadšení pracovníka, které se s postupem času vytrácí při setkávání se s obtížemi, realitou a překážkami. Často se začne vytrácet angažovanost a pocit smysluplnosti práce, dochází ke ztrátě důvěry ve vlastní schopnosti a snížení sebehodnocení.

- *Workoholismus*

Jde o závislost na práci, které člověk obětuje vše a podlehne jí stejně jako jakékoli droze. Není to jen velká pracovitost, jde spíše o vnitřní potřebu hodně pracovat, která funguje jako únik před jinými pocity. U osob, jež pracují velmi intenzivně a nepřetržitě s vysokým osobním nasazením dochází ke vzniku syndromu vyhoření velmi snadno. Problém nastává v okamžiku, kdy jedinec není léčen, své subjektivní potíže přehlušuje další hektickou činností.

- *„Teror příležitostí“*

Teror příležitostí je popisován jako životní pocit některých velmi aktivních lidí, kterým práce roste pod rukama. Ne však z důvodu, že by jim pomalu ubývala, ale protože s každým úkolem, který obdrží a přijmou, se jim po čase objeví několik dalších, které představují další lákavé příležitosti jak na původní úkol navázat. S odstupem času jim pak splnění a dokončení rozpracovaných úkolů spotřebovává veškerý čas a energii. Neschopnost slevit dovede pracovníka až k syndromu vyhoření.

V literatuře se často objevuje pojetí vývoje vyhoření od Maslachové (In Bartošiková, 2006), která vývoj popsala jako čtyřfázový model:

- 1. Fáze – *nadšení, kde jsou v popředí ideály, zaujetí a často dochází k přetěžování*
- 2. Fáze – *vyčerpání, jak psychické, tak fyzické*
- 3. Fáze – *dehumanizované vnímání sociálního okolí, odcizení, objevují se i obranné postoje*
- 4. Fáze – *vyčerpání, negativismus, lhostejnost*

Na syndrom vyhoření se nyní podíváme z hlediska vývoje pracovníka v pomáhající profesi. Toto pojetí je rozděleno do pěti fází – nadšení, vystřízlivění, nespokojenost, apatie, vyhoření – a vznikalo na mnoha kurzech a přednáškách o prevenci vyhoření. Inspirací pro toto pojetí byla práce psycholožky a psychoterapeutky Frouzové (In Bartošiková, 2006)

- *Nadšení*

Každý začínající pracovník si s nástupem do zaměstnání přináší naděje, své sny, nadšení, nápady a často i nerealistická očekávání. Vrhá se do práce, chce pomoci a zavděčit

se všem. V tomto je často skryto ono nebezpečí. Jedinec nerespektuje své potřeby, neumí hospodařit se svými silami a přecení se. Tato fáze nadšení může trvat několik měsíců, ale i několik let.

- *Vystřízlivění*

V této fázi dochází k postupnému dohasínání nadšení a ústupu angažovanosti. Pracovník si už uvědomuje, že ne vždy se vynaložená práce zúročuje. Poznává pocity nevděku, neúspěchu a promarněných šancí. Jeho profese mu často zevšedněla a nestojí v centru zájmu. Po určitém čase se začíná dostavovat nespokojenost.

- *Nespokojenost*

Tato fáze vyhoření bývá také často popisována jako frustrace. Pracovník se začíná vyjadřovat kriticky k věcem, se kterými nesouhlasí. Najdou se i tací pracovníci, kteří se snaží o změnu. Většinou dochází k postupnému úpadku chuti cokoli dělat navíc, odmítání některých úkonů, což vede i ke sporům s nadřízenými i spolupracovníky. Nespokojenost bývá pojena s výší mzdy, s pocitem nedoceňování práce a neúspěchy. Tato fáze trvá různě dlouho a je nezbytné, aby došlo k nějaké změně, jinak může nastoupit další fáze a to apatie.

- *Apatie*

V této fázi se práce stává pouze zdrojem obživy, nikoli vlastního uspokojení. Pracovník striktně dodržuje pracovní dobu, drží se zaběhlých způsobů práce, které ho ale netěší. Nehledá nové úkoly, začíná se vyhýbat kontaktu s klienty, ztrácí schopnost empatického vcítění se do klienta. Dochází k přenechávání práce kolegům a uzavírání se do sebe. Často dochází k omezování sociálních kontaktů, ztrácí zdroje svých prožitků.

- *Syndrom vyhoření*

Poslední fází je samotné vyhoření, kdy dochází k emocionálnímu vyčerpání pracovníka, pocitu ztráty smyslu práce, fyzickému i psychickému zhroucení. Pro pracovníka je nepředstavitelné pracovat na daných úkolech.

2.2 FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ VZNIK SYNDROMU VYHOŘENÍ

Faktory a příčiny, které ovlivňují vznik syndromu vyhoření, mohou být mnohé. Je zapotřebí hledat je jak v osobních dispozicích pracovníka, osobnostních charakteristikách, tak v konkrétních pracovních podmínkách.

2.2.1 Osobní dispozice

Syndrom vyhoření postihuje především příliš motivované pracovníky, kteří nastupují do svého zaměstnání s příliš vysokými cíli. Je výsledkem střetu určitých osobnostních psychologických a fyzických dispozic, sociální podpory a schopnosti čelit stresu. Riziková je pro jedince i nízká frustrační tolerance a malá schopnost odpočívat, relaxovat.

2.2.2 Rizikové faktory v zaměstnání

Nejčastější příčiny vzniku vyhoření vycházejí z pravidla z pracovní oblasti. Náročné podmínky, soutěživé prostředí nebo strach o svoji pracovní pozici často vedou u pracovníků k velkému stresu. Mezi obecné rizikové faktory v zaměstnání řadí Stock (2010) na základě prohlášení Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci tyto faktory:

- nejistota pracovních poměrů, obavy ze ztráty svého pracovního místa,
- rostoucí náchylnost ke stresu,
- ubývání jistot v důsledku nových forem pracovních smluv,
- dlouhá pracovní doba a zvyšující se náročnost práce,
- rostoucí emocionální náročnost práce,
- neslučitelnost zaměstnání a osobního života.

S většinou těchto faktorů se během své pracovní kariéry setká každý zaměstnanec a nelze toto nijak ovlivnit, u některých jedinců však vyvolávají pocity větší úzkosti a strachu než u jiných.

2.2.3 Příčiny syndromu vyhoření u pedagogů

V této podkapitole se blíže budeme věnovat příčinám stresu a syndromu vyhoření přímo u pedagogů. Podle Švingalové (2006, s. 64) lze příčiny stresu a syndromu vyhoření rozdělit do následujících kategorií:

- *Individuální psychické příčiny*
 - „perfekcionalismus,
 - nereálné aspirace,
 - nedostatek asertivity,
 - negativní myšlení,
 - ztráta smyslu života,
 - nahromadění životních stresorů.“

- *Individuální fyzické příčiny*
 - „nedostatek odolnosti vůči zátěži,
 - nezdravý způsob života.“

- *Institucionální příčiny*
 - „nedostatky v řízení škol a školských zařízení,
 - pracovní klima instituce,
 - rychlé změny ve vzdělávacích projektech,
 - špatné osvětlení, hluk,
 - feminizace ve školství,
 - velké procento problémových žáků ve třídě,
 - nedostatečné finanční ohodnocení a jiné.“

- *Širší společenské příčiny*
 - „špatné společenské hodnocení, sociální prestiž povolání,
 - negativní pohled veřejnosti na pedagogy,
 - veřejnost činí pedagogy zodpovědné za chyby ve výchově dětí a mládeže.“

- *Nedostatečná příprava pedagogů na zvolené povolání zejména v oblasti sociálně psychologické*

2.3 PROJEVY SYNDROMU VYHOŘENÍ

Proces vyhoření nastupuje velmi pozvolna, většinou bez sebemenšího povšimnutí. Ale není to pravidlem, v některých případech může syndrom vyhoření vzniknout poměrně rychle – ihned od nástupu pracovníka do zvoleného zaměstnání. Člověk sám na sobě nejprve nemusí nic pozorovat, natož jeho blízké okolí. Často je prvním signálem vyhoření změna v chování pracovníka a přístupu v práci s klienty.

Typickými projevy syndromu vyhoření podle Matouška (2008) jsou:

- neangažovaný vztah ke klientům, velká snaha vyhýbat se kontaktům s nimi, někdy se objevují i konflikty s nimi,
- pracovník lpí na standardních a zavedených postupech práce, dochází ke ztrátě citlivosti k potřebám klientů,
- své práci pracovník věnuje minimum energie, spíše se zaměřuje na mimopracovní aktivity,
- pracovník klade důraz na pracovní pozici, na služební postup, na formální pravomoci a především na mzdu,
- únikem pracovníka bývá často pracovní neschopnost, žádost o neplacené volno, někdy i těhotenství,
- objevují se pocity depersonalizace, vyčerpání,
- ve velmi ojedinělých případech může dojít i k zneužívání klientů.

Proces vývoje vyhoření může mít povahu lineárního stupňování výše uvedených příznaků, které v mnohých případech končí opuštěním stresujícího zaměstnání. Nebo se vyhoření také může projevovat v cyklech, během kterých pracovník postupně hledá a nachází řešení svých potíží, bohužel posléze opět upadá do obranné pasivity.

Četné výzkumy v problematice syndromu vyhoření se shodují na tom, že klinický obraz vyhoření ve své mnohotvárnosti zasahuje především psychickou oblast, tělesnou oblast a v neposlední řadě také sociální oblast. Stručná charakteristika typických projevů daných oblastí je uvedena níže.

- *Duševní vyčerpání*

Mentální vyčerpání se často projevuje negativními postoji ke své osobě, okolí a především k zaměstnání. Do popředí se dostávají pocity psychické únavy, pocity zklamání, snížené sebevědomí a negativní obraz vlastních schopností. Dochází ke ztrátě zájmů a z práce se vytrácí lidský rozměr, jedinec trpí nedostatkem empatie a mívá problémy s koncentrací a pozorností.

- *Emocionální vyčerpání*

Emocionální vyčerpání se převážně projevuje úbytkem pracovního nasazení, kdy u jedince převládá pocit beznaděje a bezmoci. Vše se jedinci zdá být zoufalé a neutěšené, nenachází žádné východisko z daného stavu. Dostavuje se nezájem o hodnocení ze strany kolegů a nadřízených. Převažuje podrážděnost a negativní ladění vůči sobě, dětem i rodičům. Tento stav může vést vyčerpaného člověka až k sebevražedným myšlenkám.

- *Tělesné vyčerpání*

Tělesné vyčerpání se projevuje chronickou únavou a celkovým oslabením organismu. V důsledku toho jsou jedinci postižení syndromem vyhoření náchylnější k nejrůznějším onemocněním, ale také k úrazům a selháním. Velmi často trpí nesnesitelnou bolestí hlavy a zad, mají problémy s krevním tlakem. Objevují se u nich i poruchy spánku, kdy nemohou spát, jelikož jsou přetíženi starostmi. Někdy také dochází k narušení stravovacích návyků (Jankovský, 2003).

2.4 ODBORNÁ POMOC PŘI SYNDROMU VYHOŘENÍ

Pokud jedinec rozpozná nastupující příznaky syndromu vyhoření a jsou-li tyto příznaky vážnějšího charakteru, měl by se rozhodnout k vyhledání pomoci, návštěvě odborníka. Ve většině případů postižený potřebuje pomoc někoho druhého. V takové situaci už většinou nepomáhá krátká dovolená či dočasné odložení vyčerpávajících úkolů.

Pracovník, který prožívá syndrom vyhoření, totiž není ve své podstatě nemocný. Pouze u něj dochází k pocitům a projevům, které při dlouhodobém odmítání mohou vést k propuknutí onemocnění. Při rozvinutém syndromu je nutné využít odbornou pomoc psychologa či psychoterapeuta. K základní léčbě syndromu vyhoření se řadí psychoterapie a nácvik relaxačních technik (Bartošíková, 2006).

2.5 PREVENCE SYNDROMU VYHOŘENÍ A DUŠEVNÍ HYGIENA

Velmi významnou úlohu při prevenci syndromu vyhoření může plnit vysokoškolská příprava pedagogů a pracovníků pomáhajících profesí. Bohužel tato oblast vzdělávání má na vysokých i středních školách velké mezery. S postupem času se sice těžiště studia částečně přeneslo z oblasti odborně vědecké a didaktické do oblasti psychologické, ale je stále, co zlepšovat. Především pak zaměření se zejména na psychologický výcvik pracovníků (Švingalová, 2006).

Kromě obecných zásad psychohygieny, které by měl dodržovat každý z nás, uvádějí Kebza a Šolcová (In Švingalová, 2006, s. 58) několik zásad duševní hygieny pro profesionály pracující s lidmi. Základem je podle nich vytvoření si odstupů od klientů, dopomoci k tomu mohou následující techniky:

- „*sémantické odosobnění*, kdy se klient stává kauzou, určitou diagnózou, pacientem, klientem,
- *intelektualismus*, kdy profesionál hovoří o klientovi vysoce racionálně, bez emocí, bez osobního přístupu,
- *izolace*, tj. jasné rozlišení profesionálního přístupu ke klientům od přístupu k ostatním lidem.“

Oproti tomu Matoušek (2008) naopak vyzdvihuje v prevenci syndromu vyhoření následující:

- kvalitní přípravu na profesi zahrnující výcvik potřebných sociálních dovedností, je kladen důraz na dostatečně dlouhou praxi,
- jasné definování poslání organizace a metod práce, se kterými se každý příchozí pracovník seznámí,
- jasné vymezení role pracovníka a náplně jeho práce,
- existenci systému zacvičení nového pracovníka,
- možnost využití profesionálního poradenství v organizaci nebo i mimo ni,
- existenci a fungování programů osobního rozvoje a podporu dalšího vzdělávání pracovníků,
- průběžnou supervizi,
- nasazení více pracovníků v náročných případech,

- omezení administrativní zátěže,
- omezení pracovního úvazku,
- kombinaci přímé práce s klienty a jinými činnostmi.

Nedílnou součástí prevence syndromu vyhoření je také duševní hygiena. Termín duševní hygiena je již několik let běžně používán a pro širokou veřejnost srozumitelný. Míček (1984) ji definuje jako systém vědecky propracovaných a ověřovaných pravidel a rad, které slouží ke stabilizaci, prohloubení a opětovnému získání duševního zdraví a duševní rovnováhy jedince. Tato autorova definice zdůrazňuje zaměření duševní hygieny na vytváření optimálních podmínek pro udržení nejen duševního zdraví, ale i posílení odolnosti vůči stresu a dalším vlivům, které mohou negativně ovlivňovat náš život. Duševní hygienou můžeme také rozumět boj proti výskytu onemocnění a v neposlední řadě může fungovat i jako prevence vzniku syndromu vyhoření. Základní prevencí syndromu vyhoření je tedy dodržování obecných zásad psychohygieny a dalších zásad, které vyplývají ze zvolené profese (Křivohlavý, 2003).

Správná duševní hygiena je pouze jedna z forem prevence syndromu vyhoření, nedílnou součástí našeho života by mělo být i aktivní a plnohodnotné trávení volného času, správná životospráva a seznámení se s relaxačními technikami a cviky na uvolnění stresu a napětí.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

3 CHARAKTERISTIKA VÝZKUMU

V praktické části své bakalářské práce se zaměřuji na výzkum v oblasti problematiky syndromu vyhoření pedagogů předškolního vzdělávání. Zaměřila jsem se na pedagogy předškolního vzdělávání, jelikož je to jedno z odvětví pomáhající profese, mě osobně velmi blízké. Zároveň se také domnívám, že práce těchto pedagogů není v současné době tolik docenována ani širokou veřejností ani odborníky na vzdělávání. U této profese se dá předpokládat, že je zde velká šance během dlouholeté pracovní kariéry k setkání se se syndromem vyhoření.

3.1 Vymezení výzkumného cíle a výzkumných otázek

Cílem praktického výzkumu je získání potřebných informací k posouzení, zda se dotazovaní respondenti – pedagogové předškolního vzdělávání – cítí být ohroženi syndromem vyhoření.

V rámci svého výzkumného šetření jsem dále formulovala čtyři výzkumné otázky:

Otázka č. 1 – Jaká je míra informovanosti pedagogů předškolního vzdělávání o syndromu vyhoření?

Otázka č. 2 – Považují pedagogové předškolního vzdělávání svou profesi za možný zdroj syndromu vyhoření?

Otázka č. 3 – Je podpora v prevenci syndromu vyhoření z řad zaměstnavatelů u pedagogů předškolního vzdělávání dostatečná?

Otázka č. 4 – Přispívají pedagogové předškolního vzdělávání k prevenci syndromu vyhoření aktivním trávením svého volného času?

3.1.1 Volba typu výzkumu a výzkumné metody

Pro získání podkladů k praktické části bakalářské práce jsem se rozhodla využít kvantitativní výzkumnou metodu dotazníku, která umožňuje oslovit větší množství respondentů pro získání potřebných informací a názorů k dané problematice. Je zde také zajištěna anonymita respondentů, kterou většina respondentů oceňuje. Výhodou zvolené metody je rychlé získání informací od vysokého počtu respondentů za poměrně krátkou dobu. Nevýhodou dotazníkového šetření je naopak skutečnost, že odpovědi dotazovaných mohou být zkresle-

né a respondenti nemusejí odpovédět na všechny uvedené otázky a dotazníky pak nemohou být vyhodnoceny a stávají se neplatnými.

Před samotným výzkumem jsem nejprve provedla pilotní šetření, abych si ověřila, zda jsou otázky v dotazníku z řad dotazovaných pochopeny a jsou jim otázky srozumitelné. Toto šetření ukázalo, že je nutné u několika otázek dát respondentům možnost volby více odpovědí. Při samotném výzkumu jsem u několika otázek na tuto možnost ještě osobně upozornila.

Anonymní dotazník obsahuje celkem dvacet otázek zaměřených na problematiku syndromu vyhoření. Úvodní otázky zjišťují demografické údaje respondentů. Otázky č. 1 až 4 zkoumají individuální informovanost a povědomí o syndromu vyhoření. Druhou část dotazníku tvoří otázky zjišťující názor na psychickou náročnost zvoleného povolání a možnost, že by samotná pedagogická profese mohla být zdrojem vyhoření. Otázky č. 14 až 16 se zaměřují na vzdělávání a prevenci syndromu vyhoření. Poslední část dotazníku tvoří otázky č. 17 až 20, které se věnují volnému času pedagogů jako prevenci vzniku syndromu vyhoření.

4 ANALÝZA A INTERPRETACE DAT

V této kapitole se budu věnovat vyhodnocení provedeného dotazníkového šetření. K interpretaci získaných výsledků využiji grafické znázornění a tabulky.

4.1 Vyhodnocení demografických údajů

Pro svůj výzkum jsem oslovila pedagogy předškolního vzdělávání v mateřských školách na Zlínsku. Nejprve jsem si zjistila jaké mateřské školy a kde se na Zlínsku nachází, poté jsem oslovila ředitelky těchto předškolních zařízení s žádostí o provedení dotazníkového šetření. Tam, kde mi byl udělen souhlas, jsem posléze pedagogům rozdala dotazníky. Tímto bylo rozhodnuto, které mateřské školy se zúčastní mého výzkumu. Během svého výzkumného šetření jsem tedy osobně doručila podle personálního obsazení jednotlivých mateřských škol potřebné počty dotazníků. Celkem jsem rozdala v zařízeních předškolního vzdělávání 80 dotazníků pedagogům v přímé pedagogické činnosti s dětmi. Pro svou práci jsem chtěla mít alespoň 50 platných dotazníků, aby vzorek odpovídal daným skutečnostem. Předpoklad toho, že ne všechny dotazníky se mi vrátí, se potvrdil. Z počtu 80-ti dotazníků se mi jich vrátilo 55 vyplněných, z toho dva dotazníky byly bohužel kvůli formálním nedostatkům pro výzkum nepoužitelné.

Rozložení pedagogů předškolního vzdělávání dle pohlaví

Jak se dá předpokládat v mateřských školách na Zlínsku, kde jsem prováděla výzkumné šetření, pracují pouze ženy. Respondenty tvořily tedy 100% ženy, jak ukazuje i následující tabulka. Tato profese je u nás totiž stále považována za ryze ženské povolání, čemuž odpovídá i personální obsazení mnou oslovených zařízení.

Tabulka 1: Pohlaví respondentů.

Pohlaví	Počet	Procenta
Muž	0	0 %
Žena	53	100 %
Celkem	53	100 %

Zdroj: vlastní

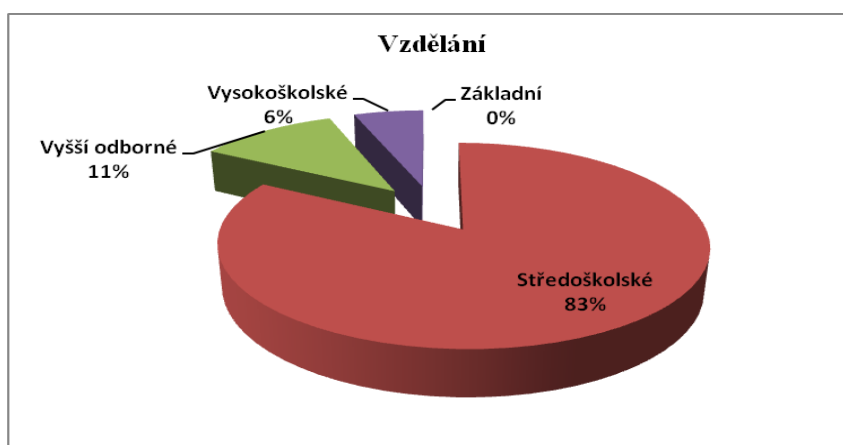
Podle mého názoru je velká škoda, že tuto profesi si nevolí muži, jelikož by vnesli jiný pohled na předškolní výchovu a pro děti by bylo dobré vidět i mužský pedagogický vzor.

Na druhou stranu mnoho mužů by tlak a náročnost tohoto povolání asi nezvládlo a docházelo by u nich častěji k syndromu vyhoření. A to podle mého názoru za velmi krátkou dobu.

Vzdělání pedagogů v mateřských školách

V České republice k výkonu povolání pedagoga v předškolním zařízení doposud stačí středoškolské pedagogické vzdělání ukončené státní maturitní zkouškou. Tomuto odpovídá i to, že 83 % dotazovaných respondentů má středoškolské vzdělání. Ukončení pouze povinné devítileté školní docházky samozřejmě není dostačující pro výkon této profese, proto také ani jeden z respondentů nemá pouze základní vzdělání, jak vidíme níže na grafu (obrázek 2).

Obrázek 2: Dosažené vzdělání respondentů.



Zdroj: vlastní

V posledních letech stoupá zájem o dosažení, co nejvyššího stupně vzdělání. A proto se nelze divit, že je tomu tak i u pedagogů předškolního vzdělávání. Celkem 11 % respondentů dosáhlo vyššího odborného vzdělání a dokonce 6 % vysokoškolského. Tento trend bude jistě nadále růst a za několik let budou pracovat v předškolních zařízeních převážně pedagogové s vysokoškolským titulem.

Délka praxe pedagogů předškolního vzdělávání

Povolání pedagoga předškolního vzdělávání je velmi psychicky náročné a s přibývajícimi pracovními léty i vyčerpávající, přesto více jak polovina dotazovaných re-

spondentů, konkrétně něco málo přes 60 %, uvedla délku praxe v oboru více jak 21 let. Dá se tedy předpokládat, že v mateřských školách na Zlínsku by měli pracovat zkušení pedagogové s dlouholetou praxí.

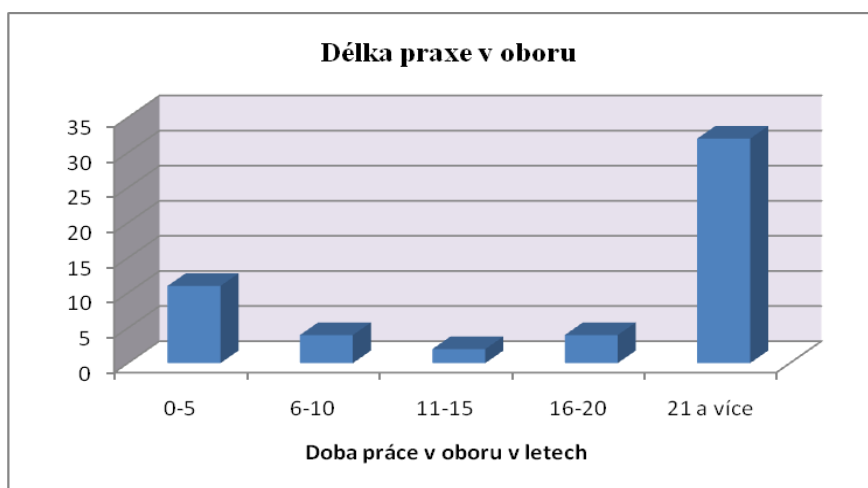
Tabulka 2: Délka praxe respondentů.

Doba výkonu povolání	Počet	Procenta
0 - 5	11	20,75 %
6 - 10	4	7,55 %
11 - 15	2	3,77 %
16 - 20	4	7,55 %
21 a více	32	60,38 %
Celkem	53	100,00 %

Zdroj: vlastní

Druhou nejpočetnější skupinu tvoří dotazovaní, kteří svou profesi vykonávají méně než 5 let, výzkumného šetření se jich zúčastnilo celkem 11, což tvoří více než 20 %. Více jak 7 % dotazovaných uvedlo délku praxe ve dvou skupinách, a to 6 až 10 let a 16 až 20 let. Nejmenší zastoupení s téměř 4 % tvoří respondenti s délkou praxe 11 až 15 let.

Obrázek 3: Délka praxe v oboru pedagogů předškolního vzdělávání.



Zdroj: vlastní

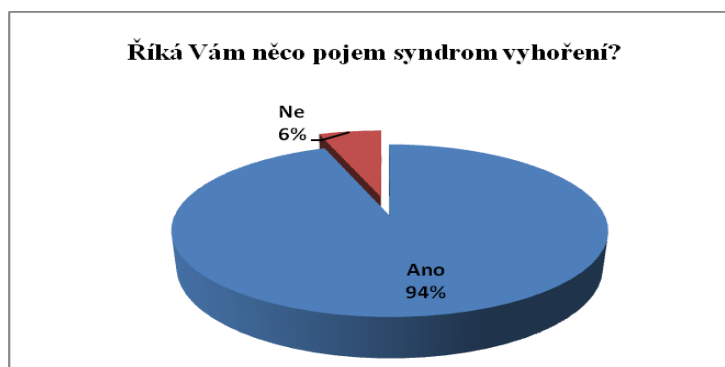
4.2 Vyhodnocení otázek vztahujících se k syndromu vyhoření

Na následujících stranách se stručně pokusím interpretovat získaná data a následně vyhodnotit formulované hypotézy.

Otázka č. 1: Říká Vám něco pojem syndrom vyhoření?

Podle mého názoru by měl být tento pojem všem respondentům znám, avšak ve třech případech se objevila i odpověď ne. Překvapilo mě, že odpovědi ne se objevily i u pedagogů předškolního vzdělání, kteří v této profesi pracují již více než 21 let. Na druhou stranu, i když se objevila odpověď ne, ve výsledném součtu to bylo pouze necelých 6 %.

Obrázek 4: Pojem syndrom vyhoření.



Zdroj: vlastní

Otázka č. 2: Co podle Vás syndrom vyhoření je?

U této otázky měli respondenti volnou ruku při definování, co podle nich syndrom vyhoření je. Zároveň to znamenalo větší zamyšlení při tvorbě odpovědi, než pouhý výběr z nabízeného. Z celkového počtu 53 respondentů, čtyři respondenti nevedli nic, což podle mého názoru může být způsobeno dvěma možnými situacemi. Buď si tedy nevěděli s definováním rady, nebo se jim nechtělo přemýšlet.

Nejčastější odpovědi u dotazovaných bylo *nechuť do práce a nezájem*.

Pro přehlednost uvádím výčet nejčastějších odpovědí:

- *Naprostá nechuť a nijaká motivace k práci, původem je přílišné pracovní nasazení.*
- *Týká se lidí, kteří pracují s lidmi.*
- *Únavový syndrom psychického rázu.*
- *Vyčerpání z velkého pracovního nasazení.*
- *Následek dlouhodobého pracovního stresu, jakým jsou například pracovní požadavky.*
- *Pochybnosti o smyslu své práce.*

- *Nezájem o nové prvky ve výchově.*
- *Učitelka je vyčerpaná svou prací, ztrácí motivaci a další nápady.*
- *Chuť odejít ze zaměstnání, pocit nedostatku uznání.*
- *Jde o citové a mentální vyčerpání důsledkem dlouhodobého stresu.*
- *Laxní přístup bez zájmu, chybí pracovní zájem a elán.*
- *Ztráta duševní síly a radosti ze života.*
- *Beznaděj a nechut' pokračovat v pedagogické činnosti.*

Poměrně značná část dotazovaných popsala syndrom vyhoření spíše samotnými příznaky jako například:

stres, málo trpělivosti, únava, vyčerpání, snížená empatie, pocit zbytečnosti a beznaděje, stereotyp, bezmocnost, apatie, nervozita, ztráta energie.

Nejzajímavější odpovědi shledávám následující dva výroky, které mi připomněly, že i já měla podobné pocity v předešlém zaměstnání.

- *Neschopnost práce, žádná schopnost tvůrčí práce... Každý kdo to zažil, tak ví.*
- *Pochybnosti o smyslu vykonávání práce, špatná domluva s rodiči a bezmocnost nad výchovou dětí.*

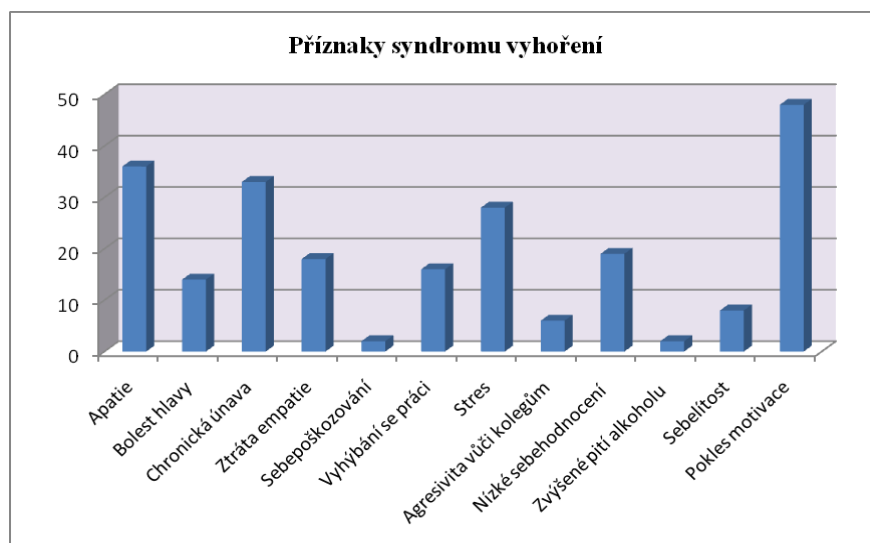
Při zamyšlení nad obsahem těchto dvou odpovědí, jsem si uvědomila, že při nepochopení z řad rodičů a jejich nezájmu, je velice obtížná následná pedagogická činnost s dětmi.

Otázka č. 3: Jaké jsou podle Vás typické příznaky pro syndrom vyhoření?

U této otázky měli respondenti možnost vybrat více možností. Tuto možnost ve velké míře využili. Celkový počet zvolených odpovědí činil 230, což představuje průměrně 4,3 odpovědi na jednoho respondenta.

Na následujícím grafu (obrázek 5) můžeme vidět, že nejčastější odpovědí u respondentů se stal pokles motivace. Více než 90 % dotazovaných zvolilo možnost pokles motivace jako příznak syndromu vyhoření. Motivace je stěžejním faktorem pro výkon povolání pedagoga a její pokles je podle mého názoru jeden z prvních varovných signálů, že může v průběhu času dojít k syndromu vyhoření.

Obrázek 5: Typické příznaky syndromu vyhoření.



Zdroj: vlastní

Podíváme-li se dále na výsledky z grafu, po motivaci respondenti volili nejčastěji jako příznaky syndromu vyhoření apatii, chronickou únavu a stres. Každý z těchto příznaků negativně ovlivňuje člověka, jeho chuť k práci i samotnému životu.

Tabulka 3: Typické příznaky syndromu vyhoření.

Příznaky	Počet	Procenta
Apatie	36	67,92 %
Bolest hlavy	14	26,42 %
Chronická únava	33	62,26 %
Ztráta empatie	18	33,96 %
Sebepoškozování	2	3,77 %
Vyhýbání se práci	16	30,19 %
Stres	28	52,83 %
Agresivita vůči kolegům	6	11,32 %
Nízké sebehodnocení	19	35,85 %
Zvýšené pití alkoholu	2	3,77 %
Sebelítost	8	15,09 %
Pokles motivace	48	90,57 %
Celkový počet respondentů	53	100,00 %

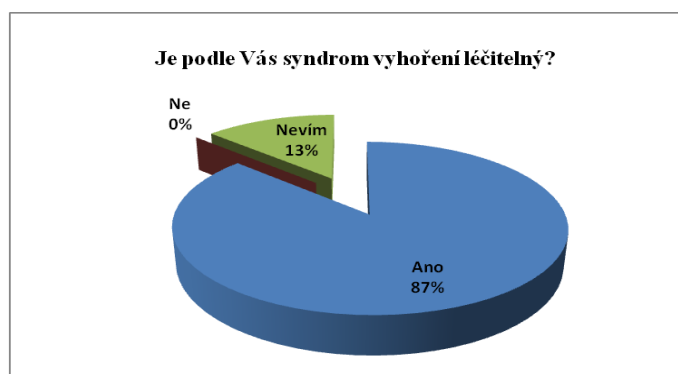
Zdroj: vlastní

S minimální četností odpovědí se setkaly možnosti sebepoškození a pití alkoholu. Tyto možnosti se vyskytly pouze u dvou respondentů. V tabulce č. 3 uvedené výše je vidět, počet jednotlivých odpovědí, ale také procento respondentů, jenž danou možnost zvolilo.

Otázka č. 4: Je podle Vás syndrom vyhoření léčitelný?

Jsem ráda, že nikdo z pedagogů předškolního vzdělávání nepovažuje syndrom vyhoření za neléčitelný. Je to pozitivní zjištění i z toho důvodu, že v případě vzniku syndromu vyhoření by respondenti věděli, že se se stávajícím stavem a vzniklými obtížemi dá bojovat. Pouze 7 % dotazovaných si nebylo zcela jisto, a proto využilo možnost nevím. Syndrom vyhoření považuje téměř 87 % dotazovaných za léčitelný.

Obrázek 6: Léčitelnost syndromu vyhoření.



Zdroj: vlastní

Syndrom vyhoření není v pravém slova smyslu nemocí. Pouze některé z příznaků a symptomů můžou v konečné fázi vést k určitým druhům onemocnění. Nikdo by se neměl obávat vyhledat odbornou pomoc psychologa, psychoterapeuta. Na toto jsem chtěla poukázat, a proto jsem otázku, zda je syndrom vyhoření léčitelný, zařadila do svého dotazníku.

Otázka č. 5: Který typ pracovníka je podle vás ohrožen syndromem vyhoření?

U této otázky, který typ pracovníka je ohrožen syndromem vyhoření, měli respondenti možnost zvolit více odpovědí. Celkem 34 krát byla zvolena možnost jakýkoli pracovník, který je ve své profesi velmi angažovaný a příliš pracuje. S tímto se ztotožňuji také já osobně. Jsou samozřejmě povolání, která mají větší pravděpodobnost vzniku syndromu vyhoře-

ní, jejich výčet je uveden v kapitole č. 1.1, ale možnost vzniku syndromu není pouze ve zvolené profesi, nýbrž v každém jedinci a jeho osobnostních a charakterových rysech.

Tabulka 4: Pracovníci ohroženi syndromem vyhoření.

Číslo odpovědi	Odpověď	Počet	Procenta
1	Pracovník v pomáhající profesi	16	30,19 %
2	Pracovník v denním kontaktu s lidmi	25	47,17 %
3	Pracovník dělnické profese	0	0,00 %
4	Jakýkoli pracovník, který je ve své profesi velmi angažovaný a příliš pracuje	34	64,15 %

Zdroj: vlastní

Osobně jsem předpokládala, že možnost pracovník v pomáhající profesi uvede většina respondentů, jelikož jejich zvolené povolání se k pomáhajícím profesím řadí. Ale opak byl pravdou. Tato možnost byly vybrána pouze 16 krát.

Na pomyslném druhém místě se tedy pro mě překvapivě objevil pracovník v denním kontaktu s lidmi. Pracovník v dělnické profesi naopak nebyl zvolen ani jednou.

Otázka č. 6: Považujete své povolání za psychicky náročné?

U této otázky jsem chtěla poukázat na možnou rozdílnost odpovědí v návaznosti na délku vykonávaného povolání, a proto jsem se rozhodla interpretovat získaná data podle doby výkonu povolání.

Tabulka 5: Náročnost práce dotazovaných respondentů.

Doba výkonu povolání	Odpověď		Procenta	
	Ano	Ne	Ano	Ne
0 - 5	10	1	19,61 %	50,00 %
6 - 10	4	0	7,84 %	0,00 %
11 - 15	2	0	3,92 %	0,00 %
16 - 20	4	0	7,84 %	0,00 %
21 a více	31	1	60,78 %	50,00 %
Celkem	51	2	100,00 %	100,00 %

Zdroj: vlastní

Skupina respondentů zařazená do skupiny délky praxe 0 – 5 let volila nejčastěji odpověď ano, a to celkem 10 krát. Ne bylo vybráno pouze jednou. Dotazovaní s praxí více než 21 let vybrali odpověď ano celkem 31 a zápornou možnost pouze jednou.

Obrázek 7: Psychická náročnost povolání.



Zdroj: vlastní

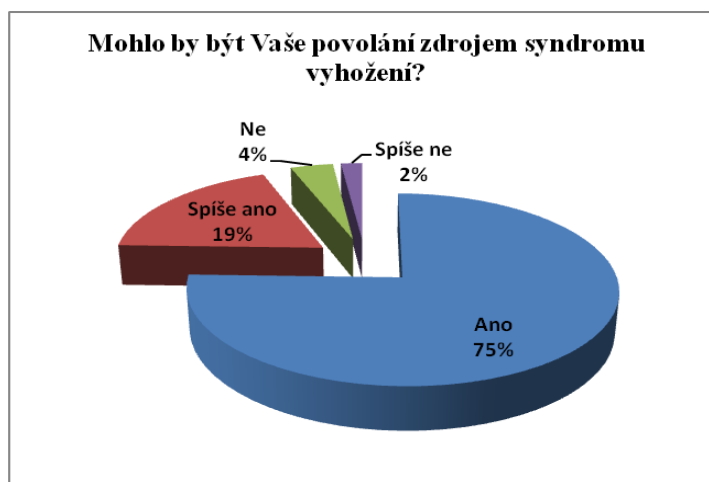
Zbývající skupinky respondentů se shodli na názoru, že považují povolání pedagoga předškolního vzdělávání za psychicky náročné, jak ukazuje i graf (obrázek 7).

Sama tuto pedagogickou profesi považují za velmi psychicky náročnou a překvapilo mě, že se objevily i dvě záporné odpovědi. Podle mého názoru je to dáno tím, že každý jedinec považuje za psychicky náročné povolání či za psychicky náročnou věc něco jiného.

Otázka č. 7: Myslíte si, že by Vaše povolání mohlo být zdrojem syndromu vyhoření?

Podíváme-li se na výsledky z grafu (obrázek 8), je zřejmé, že 75 % dotazovaných se domnívá, že by jejich povolání mohlo být zdrojem syndromu vyhoření. Váhavější možnost spíše ano vybralo celkem 19 % respondentů.

Obrázek 8: Zdroj syndromu vyhoření.



Zdroj: vlastní

Své povolání naopak nepovažují za možný zdroj syndromu vyhoření 4 % dotazovaných. Pouze 2 % respondentů se vyjádřila možností spíše ne.

Podle mého názoru profese pedagoga předškolního vzdělávání patří mezi jedno z předních povolání, která jsou syndromem vyhoření ohrožena, což uvádím i v teoretické části své práce.

Otázka č. 8: Domníváte se, že byste rozpoznal(a) nastupující příznaky syndromu vyhoření?

Z výsledku výzkumného šetření vyplývá, že téměř většina, celkem 94 % respondentů, by rozpoznala nastupující příznaky syndromu vyhoření. S tímto výsledkem se i já ztotožňuji, jelikož poměrná část respondentů již u otázky č. 2 uváděla nejrůznější výčet příznaků a symptomů syndromu vyhoření. Tento výsledek jen potvrdil mé přesvědčení o tom, že by nastupující syndrom vyhoření rozpoznali.

Pouze 6 % dotazovaných věří, že by nastupující příznaky syndromu vyhoření nepoznali, což v samotném závěru pro praktický život není špatný výsledek.

Obrázek 9: Nastupující příznaky syndromu vyhoření.



Zdroj: vlastní

Otázka č. 9: Setkal(a) jste se během své profesní kariéry u sebe se syndromem vyhoření?

Tuto otázku jsem se opět rozhodla vyhodnotit podle délky praxe zvoleného povolání. Domnívala jsem se, že čím bude delší délka praxe pracovníka, tím častěji se se syndromem vyhoření pracovník setkal.

Tabulka 6: Setkání se syndromem vyhoření u sebe samého.

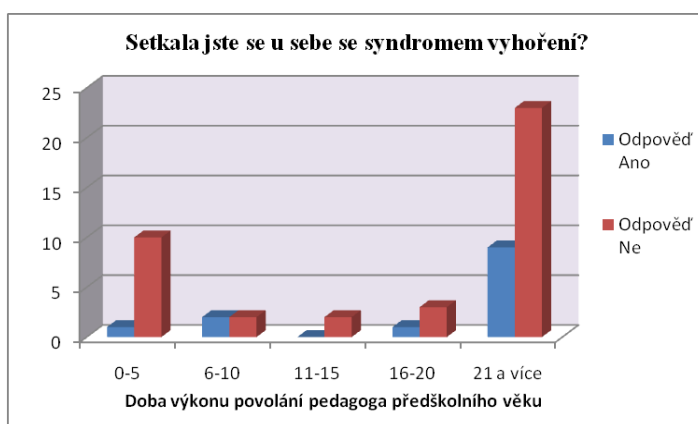
Doba výkonu povolání	Odpověď		Procenta	
	Ano	Ne	Ano	Ne
0 - 5	1	10	7,69 %	25,00 %
6 - 10	2	2	15,38 %	5,00 %
11 - 15	0	2	0,00 %	5,00 %
16 - 20	1	3	7,69 %	7,50 %
21 a více	9	23	69,23 %	57,50 %
Celkem	13	40	100,00 %	100,00 %

Zdroj: vlastní

Jak jsem předpokládala u kategorie pracovníků s délkou praxe méně než 5 let, byla záporná odpověď zvolena celkem 10 krát. Pouze jeden respondent uvedl, že se s vyhořením již setkal. U respondentů kategorie 6 - 10 let byly odpovědi shodně rozděleny po 2.

U kategorie 11 až 15 let praxe se nevyskytla odpověď ano ani jednou z toho ne 2 krát. Respondenti s délkou praxe více než 16 let uvedli následující: 1 dotazovaný se setkal se syndrom a tři dotazovaní uvedli, že nikoli. Skupina respondentů s nejdelší praxí, u níž se spíše dá předpokládat setkání se syndromem vyhoření, uvedla setkání v devíti případech a ve 23 případech možnost ne. Jak je možné vidět z uvedeného grafu (obrázek 10) nejvíce respondentů, kteří se setkali se syndromem vyhoření, je z kategorie s nejdelší působností v oboru.

Obrázek 10: Osobní setkání se syndromem vyhoření.



Zdroj: vlastní

Otázka č. 10: Setkal(a) jste se během své profesní kariéry u některého ze spolupracovníků se syndromem vyhoření?

Z výzkumného šetření vyšly najevo údaje o setkání se syndromem vyhoření, z nichž je patrné, že většina dotazovaných se se syndromem vyhoření u některého ze svých spolupracovníků setkala, a to celkem 60 % respondentů. Toto číslo není sice zatím alarmující, ale poukazuje na to, že syndrom vyhoření se v dané profesi vyskytuje a že i kolegové dokážou rozpoznat určité známky a příznaky syndromu vyhoření u svých spolupracovníků. Z grafu (obrázek 11) můžeme názorně vidět poměr odpovědí.

Obrázek 11: Setkání se syndromem vyhoření u svých kolegů.



Zdroj: vlastní

Otázka č. 11: Vyberte faktory, které Vás mohou během Vaší práce negativně ovlivňovat.

Touto otázkou jsem u respondentů zjišťovala, které faktory je během jejich práce mohou negativně ovlivňovat. Největší část odpovědí tvořila odpověď psychická náročnost, která byla uvedena celkem u 41 respondentů. O něco méně odpovědí se objevovalo, jak můžeme vidět v následující tabulce, u možnosti nepřátelský kolektiv, konflikty s rodiči, nepochopení zaměstnavatelem a problémy se spolupracovníky. Jsou to faktory, které ovlivňují člověka natolik, že mu mohou jeho práci i profesní elán značně znepríjemnit.

Tabulka 7: Faktory negativně ovlivňující práci.

Odpověď	Počet	Procenta
Práce přesčas	13	24,53 %
Problémy se spolupracovníky	26	49,06 %
Psychická náročnost	41	77,36 %
Fyzická náročnost	4	7,55 %
Nepochopení zaměstnavatelem	24	45,28 %
Nedocení práce	20	37,74 %
Konflikty s rodiči	29	54,72 %
Nízké mzdové ohodnocení	19	35,85 %
Nepřátelský kolektiv	30	56,60 %
Monotónnost práce	8	15,09 %
Celkový počet respondentů	53	100,00 %

Zdroj: vlastní

Domnívala jsem se, že v dnešní době může jedince ovlivňovat i nízké mzdové ohodnocení, ale dotazovaní zvolili toto „jen“ 19 krát, což patří k těm méně častým faktorům, které respondenti uvedli. Může to být dáno tím, že jedinec, jenž si zvolí jednu z pomáhajících profesí, to většinou dělá z vnitřní motivace a zájmu o zvolenou profesi nikoli pro vysoké finanční ohodnocení.

V poslední dekádě jsou pak faktory jako práce přesčas, monotónnost práce a fyzická náročnost, což je nejspíše dáno pedagogickou profesí, kdy při práci s dětmi není žádný den stejný a každé dítě přinese do kolektivu něco nového. Můžeme tedy předpokládat, že jde spíše o psychicky náročnou práci než fyzicky. Alespoň takto to vidím já.

Otázka č. 12: Zhodnoťte, jak se Vám jeví Vaše profese.

U této otázky mě zajímalo, jak posuzují respondenti své povolání. Většina dotazovaných, přesněji více jak 45 %, považuje profesi za náročnou a vyžadující neustálou koncentraci a pozornost. Toto může být v průběhu let pro někoho velmi vyčerpávající a náročné.

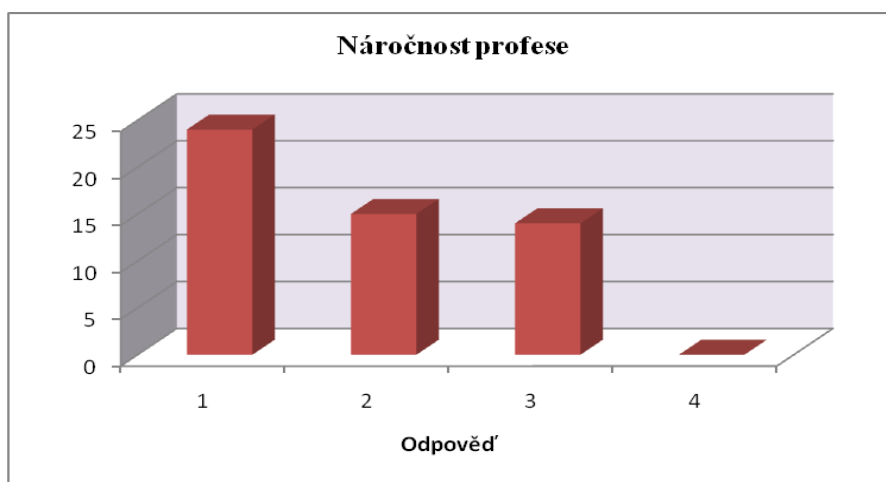
Tabulka 8: Jak se jeví náročnost dané profese respondentům.

Odpověď číslo	Odpověď	Počet	Procenta
1	Velice náročná, vyžadující mou neustálou koncentraci a pozornost	24	45,28 %
2	Náročná, ale svoji práci bez problémů zvládám	15	28,30 %
3	Zajímavá a stále mi přináší potěšení	14	26,42 %
4	Nenáročná, svoji práci bez obtíží zvládám	0	0,00 %
	Celkem	53	100,00 %

Zdroj: vlastní

Téměř se shodnými procenty byly dotazovanými uvedeny odpovědi č. 2 a č. 3. Tyto odpovědi jsou spíše kladně laděny a poukazují na to, že respondenti mají ze svého povolání stále radost, a i když ho považují za náročné, jejich profesní výkon to nijak neovlivňuje. Ani jeden z dotazovaných nepovažuje své povolání za nenáročné.

Obrázek 12: Jak se jeví náročnost profese respondentům.



Zdroj: vlastní

Otázka č. 13: Zhodnoťte, zda Vás Vaše zaměstnání uspokojuje.

Z výzkumného šetření vyplývá, že více jak polovinu dotazovaných jejich povolání uspokojuje a téměř 42 % dokonce velmi uspokojuje. Je to velmi povzbuzující zjištění, že

dotazovaní stále kladně hodnotí své povolání a jsou s ním spokojeni. Být spokojen se svým zaměstnáním je jedním z kroků ke spokojenému a šťastnému životu.

Tabulka 9: Uspokojení v dané profesi.

Odpověď	Počet	Procenta
Velmi mě uspokojuje	22	41,51 %
Uspokojuje	30	56,60 %
Neuspokojuje	1	1,89 %
Vůbec mě neuspokojuje	0	0,00 %
Celkem	53	100,00 %

Zdroj: vlastní

Pouze jeden z respondentů dotazníkové akce odpověděl, že jej jeho zaměstnání neuspokojuje. To k pracovnímu procesu patří a v každé profesi se najde někdo, kdo dělá práci, jež ho neuspokojuje. Tudíž ani u pedagogů předškolního vzdělávání tomu není jinak. Jsem ráda, že je to jen malé procento z dotazovaných.

Obrázek 13: Uspokojení v dané profesi.

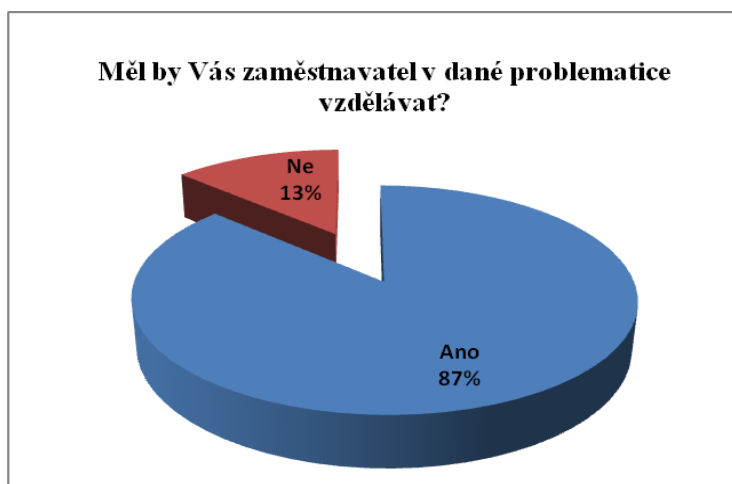


Zdroj: vlastní

Otázka č. 14: Domníváte se, že by měl zaměstnavatel své zaměstnance vzdělávat v problematice syndromu vyhoření a tím preventivně působit proti vzniku syndromu vyhoření?

Graf (obrázek 14) uvádí souhrn odpovědí na otázku, zda by měl zaměstnavatel své zaměstnance vzdělávat v problematice syndromu vyhoření. Celkem 87 % respondentů se domnívá, že by tak činit měl. Jde o první krok k prevenci syndromu vyhoření. Já osobně se domnívám, že každý zaměstnavatel by měl sám chtít spokojené a pracovité zaměstnance a pokud může v určité oblasti působit preventivně, měl by tak činit. Nemusí jít pouze jen o nudné školení či jiné vzdělávací aktivity, ale může jít například o názorné ukázky relaxačních technik či jiných uvolňovacích cvičení k odbourávání stresu.

Obrázek 14: Prevence syndromu vyhoření – zaměstnavatel.



Zdroj: vlastní

Překvapivé pro mne bylo, že 13 % dotazovaných odpovědělo, že ne. To znamená, že nepovažují roli zaměstnavatele ve vzdělávání a tím také v preventivním působení proti syndromu vyhoření za důležitou.

Otázka č. 15: Podporuje Vaše vzdělávání v problematice syndromu vyhoření Váš zaměstnavatel?

Jak vyplývá z předešlé otázky, domnívají se respondenti ve většině případů, že by se měl zaměstnavatel podílet na vzdělávání v dané problematice. A tím preventivně působit

proti vzniku syndromu vyhoření. Touto otázkou jsem tedy chtěla ověřit, zdali tak zaměstnavatelé činí.

Obrázek 15: Prevence syndromu vyhoření – podpora zaměstnavatele.



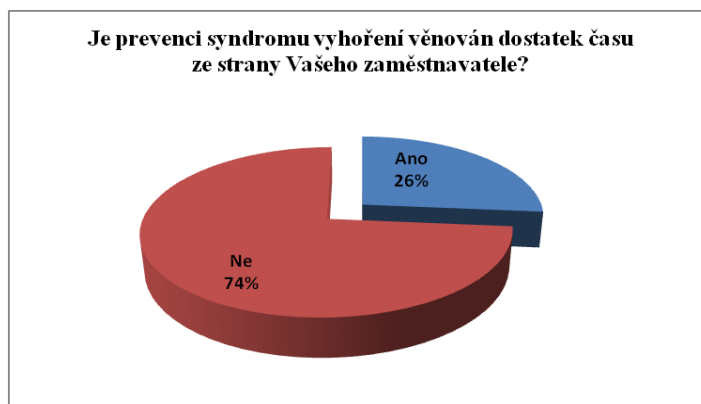
Zdroj: vlastní

Bohužel se mi potvrdil můj názor, že se tomu tak neděje. Toto vyplývá i z grafu (obrázek 15), kde 68 % respondentů uvedlo zápornou odpověď. Na druhou stranu zjištění, že k podpoře vzdělávání od zaměstnavatele dochází u 32 % dotazovaných, není nikterak špatné a já budu doufat v to, že se toto číslo bude v průběhu let stále zvyšovat.

Otázka č. 16: Domníváte se, že je prevenci syndromu vyhoření ze strany Vašeho zaměstnavatele věnován dostatek času?

I tato otázka se snaží rozšířit poznatky z otázky č. 14 a č. 15 a navazuje na ně. Zda zaměstnavatel podporuje vzdělávání o dané problematice, jsme se již dozvěděli. Tato otázka si klade za cíl zjistit, zda je samotné prevenci věnován dostatek času. Při náročnosti povolání pedagoga předškolního vzdělávání, na něž je poukazováno v teoretické části mé bakalářské práce, je prevence vzniku syndromu velmi důležitá.

Obrázek 16: Prevence syndromu vyhoření – zaměstnavatel.



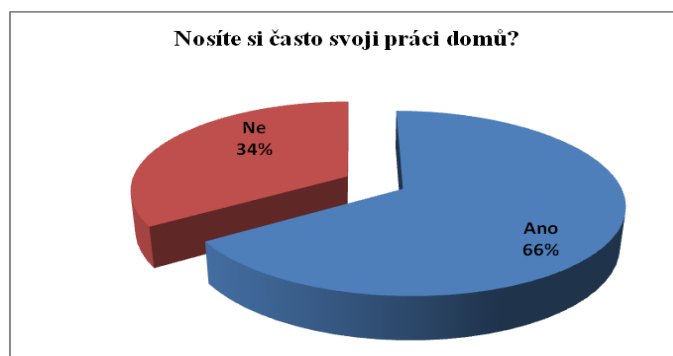
Zdroj: vlastní

Z uvedeného grafu (obrázek 16) vyplývá, že 74 % dotazovaných si myslí, že není prevenci vzniku syndromu vyhoření věnován dostatek času, což se podle odpovědí z předchozích dvou otázek dalo očekávat. Pokud se podíváme na daný problém z druhé strany, zjistíme, že nemalé procento respondentů, a to 26 %, uvedlo, že je u nich prevenci věnován dostatek času. Ze získaných výsledků vyplývá, že zatím jen u jedné čtvrtiny dotazovaných je věnován čas prevenci, a to je dobrý začátek pro boj se syndromem vyhoření.

Otázka č. 17: Nosíte si často svoji práci domů?

Z grafu (obrázek 17) v souvislosti s poměrně vysokým počtem odpovědí ano vyplývá, že si 66 % dotazovaných nosí část své práce domů. To má za následek, že se pracovník nedokáže oprostit od pracovní zátěže a stresu a správně odpočívat a načerpat nové síly. Nahromaděný stres se potom kumuluje a může vyústit i v nemoc. Každý jedinec by si měl uvědomit, že kvalitního pracovníka nedělají přesčasové hodiny a domácí práce.

Obrázek 17: Nošení si práci domů.



Zdroj: vlastní

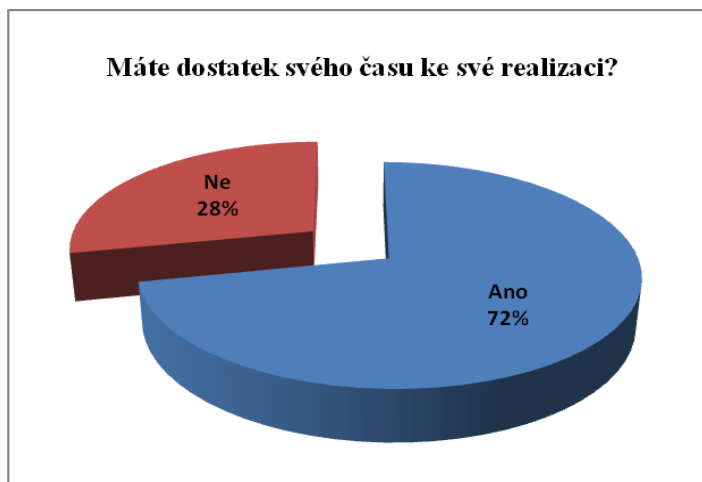
Je důležité mít osobní prostor a prostor k duševní hygieně a odpočinku, toto si uvědomuje celkem 34 % respondentů. Tím samozřejmě přispívají k prevenci syndromu vyhoření.

Otázka č. 18: Myslíte se, že máte dostatek volného času ke své seberealizaci?

Volný čas je nezbytnou součástí našeho života a je důležitý pro správnou duševní hygienu jedince. Jde o dobu k seberealizaci, ke vzdělávání a pěstování nejrůznějších koníčků. V současné době se v běžné rozmluvě mezi lidmi používají věty typu: „nemám čas, nemám ani chvilku volna“. Většinou jde o pouhé klišé, kterým vše zdůvodňujeme.

U respondentů tomu naštěstí tak není a v 72 % uvedli, že mají dostatek času ke své realizaci. Bohužel 28 % dotazovaných se domnívá, že tento čas nemají.

Obrázek 18: Čas pro seberealizaci.



Zdroj: vlastní

Otázka č. 19: Trávení volného času.

V otázce č. 19 jsem se výzkumného vzorku ptala na trávení volného času, přičemž respondenti měli na výběr více než jednu odpověď. Jak jsem se domnívala, 37 krát se objevila odpověď svými koníčky a zájmy. Předpokládám, že takto tráví svůj volný čas poměrná část nás všech. Druhou nejčastější volbou byla odpověď domácími pracemi. Je zřejmé, že většina z nás má své domácí povinnosti, ale ty se nezapočítávají do volného času. Volný čas je definován jako čas po odečtení všech povinností, tedy i těch domácích. Tato odpověď byla tedy spíše malým chytákem, a přesto ji zvolilo více než 60 % z celkového počtu respondentů.

Podle získaných informací tráví svůj volný čas pedagogové předškolního vzdělávání četbou knih, 23 odpovědí, sportem a společně s dětmi, 18 odpovědí. Do skupinky s nejméně odpověďmi jsou zařazeny činnosti návštěva divadla či kina, lenošení a sledování televize.

Tabulka 10: Trávení volného času.

Odpověď číslo	Odpověď	Počet	Procenta
1	Domácími pracemi	36	67,92 %
2	Lenošním	12	22,64 %
3	Svémi koníčky a zájmy	37	69,81 %
4	Sledováním televize	12	22,64 %
5	Ničím	0	0,00 %
6	Společně s dětmi	18	33,96 %
7	Navštěvuji divadlo, kino, atd.	15	28,30 %
8	Pěstuji sport	18	33,96 %
9	Četbou knih	23	43,40 %
10	Žádný volný čas nemám	1	1,89 %
	Celkový počet respondentů	53	100,00 %

Zdroj: vlastní

Velkým překvapením pro mne bylo, že v odpovědích byla i odpověď žádný volný čas nemám. Domnívám se totiž, že každý z nás má alespoň chvíličku volného času. Možná jde spíše o takové zaříkadlo, které velmi často používáme. Obhajujeme tím nechuť něco dělat a často i naši neschopnost si určité věci zorganizovat.

Otázka č. 20: Jak často se věnujete své zájmové činnosti?

Na tuto otázku odpovědělo pouze 52 respondentů, jelikož jeden z dotazovaných v otázce č. 19 uvedl, že žádný volný čas nemá, nemohl si proto také vybrat ze čtyř nabízených možností, jak často se věnuje své zájmové činnosti.

Tabulka 11: Věnování se zájmové činnosti.

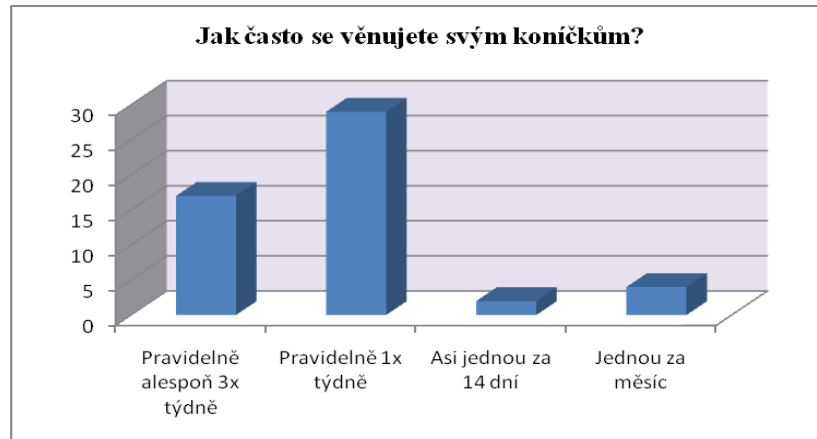
Odpověď	Počet	Procenta
Pravidelně alespoň 3x týdně	17	32,69 %
Pravidelně 1x týdně	29	55,77 %
Asi jednou za 14 dní	2	3,85 %
Jednou za měsíc	4	7,69 %
Celkem	52	100,00 %

Zdroj: vlastní

Z tabulky č. 11 jasně vyplývá, že více než 55 % respondentů se věnuje své zájmové činnosti pravidelně 1x týdně. Velmi pozitivní zjištění je, že 17 dotazovaných se věnuje svým

zájmům pravidelně alespoň 3x týdně, což je v dnešní uspěchané době málo viditelné. Velká většina dotazovaných se tedy pravidelně věnuje svým zájmům a přispívá tak buď záměrně či naopak nevědomky k prevenci syndromu vyhoření.

Obrázek 19: Volný čas a koníčky.



Zdroj: vlastní

Asi jednou za 14 dní si pro své zájmy najdou čas 4 respondenti a 2 dotazovaní se svým zájmům věnují alespoň jednou za měsíc.

5 SHRUTÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

Cílem mého výzkumného šetření bylo zodpovězení výzkumné otázky, zda se pedagogové předškolního vzdělávání cítí být ohroženi syndromem vyhoření. K získání potřebných informací jsem využila kvantitativního výzkumu, dotazníkového šetření. Dotazník jsem rozdala v předškolních zařízeních na Zlínsku. Pro svůj výzkum jsem chtěla získat, alespoň 50 platných dotazníků, aby výzkumný vzorek vypovídal o daných skutečnostech.

V úvodu praktické části jsem formulovala čtyři výzkumné otázky, jejichž vyhodnocení se budu nyní věnovat.

Otázka č. 1: Jaká je míra informovanosti pedagogů předškolního vzdělávání o syndromu vyhoření?

Samotný pojem syndrom vyhoření něco říká celkem 94 % dotazovaných. Komplikace však nastaly, když měli respondenti u otázky č. 2 sami popsat a stručně definovat syndrom vyhoření. Zde celkem čtyři respondenti neuvedli žádnou odpověď. Všechny uvedené odpovědi se dotýkaly syndromu vyhoření, ať už samotným pokusem o definici či opisem skrze příznaky a symptomy syndromu vyhoření. Na základě získaných odpovědí u otázek č. 3 a č. 4, kdy měli respondenti vybrat příznaky syndromu vyhoření a posoudit, zda je syndrom léčitelný, usuzuji, že informovanost pedagogů o syndromu vyhoření je velmi dobrá.

Otázka č. 2: Považují pedagogové předškolního vzdělávání svou profesi za možný zdroj syndromu vyhoření?

Konkrétně u otázky č. 5 měli respondenti vybrat pracovníka, který je podle nich nejvíce ohrožen syndromem vyhoření. Většinou zvolili možnost, jakýkoli pracovník, který je ve své profesi velmi angažovaný a příliš pracuje. Je možné, že se sami řadí mezi takové pracovníky, a proto tuto odpověď zvolili. U následující otázky měli posoudit, zda je jejich povolání psychicky náročné. Téměř 100 % dotazovaných uvedlo, že považují své povolání za psychicky náročné. Je tedy u nich na jednu stranu vyšší pravděpodobnost vzniku syndromu vyhoření. Ale na druhou stranu, uvědomění si, dané skutečnosti je prvním krokem k jejímu předcházení, tedy prevenci. Na základě zjištěných informací usuzuji, že respondenti považují své povolání za náročné, proto pravděpodobnost vzniku syndromu vyhoření je vysoká.

Otázka č. 3: Je podpora v prevenci syndromu vyhoření z řad zaměstnavatelů u pedagogů předškolního vzdělávání dostatečná?

Z výsledků mého šetření vyplývá, že pedagogové předškolního vzdělávání by měly být vzdělávány v problematice syndromu vyhoření svým zaměstnavatelem. S tímto tvrzením se ztotožňuje celkem 90 % respondentů. S tímto názorem respondentů také já osobně souhlasím. Bohužel toto neodpovídá současné situaci v předškolních zařízeních na Zlínsku, jelikož pouze 32 % dotazovaných uvedlo, že mají podporu ve vzdělávání a prevenci v dané problematice z řad svých zaměstnavatelů. Z výše uvedených skutečností vyplývá, že podpora v prevenci syndromu vyhoření z řad zaměstnavatelů není dostatečná.

Otázka č. 4: Přispívají pedagogové předškolního vzdělávání k prevenci syndromu vyhoření aktivním trávením svého volného času?

V poslední části svého dotazníku jsem se zaměřila na získání dat potřebných k vyhodnocení této výzkumné otázky. Dotazovaní měli uvést, jak nejčastěji tráví svůj volný čas, který je nezbytnou součástí života každého jedince a je také důležitý pro duševní hygienu. Podle mého názoru pozitivním zjištěním bylo, že se pravidelně pedagogové věnují své zájmové činnosti. Celkem 32 % respondentů dokonce alespoň 3x týdně. Z toho vyplývá, že aktivně tráví svůj volný čas a to podle svých možností a zájmů.

Z uvedených odpovědí na otázku, jestli mají respondenti dostatek času ke své sebe-realizaci, vyplývá, že ano. Tudiž mají i prostor pro svůj volný čas, který však bohužel podle četnosti odpovědí tráví velmi často domácími pracemi. Záleží také na tom, co respondenti řadí k domácím pracím. Pro jednoho může být vaření či práce na zahradě koníčkem, pro druhého to může být nejméně oblíbená činnost ze všech. Ze získaných informací se domnívám, že trávením svého volného času pedagogové dostatečně přispívají k prevenci syndromu vyhoření.

ZÁVĚR

Ve své bakalářské práci se zabývám syndromem vyhoření u pracovníků pomáhajících profesí. Práce je zaměřena na představitele pomáhající profese, a to na pedagogy předškolního vzdělávání. Povolání pedagoga předškolního vzdělávání se řadí mezi profese, které jsou psychicky náročnější. Každý den jsou pedagogové vystavováni stresovým situacím. Mohou být tedy náchylnější ke vzniku vyhoření.

Téměř každý z pedagogů nastupuje do svého zaměstnání s velkou motivací být tím nejlepším učitelem a s ideály, každému dítěti splnit všechna přání. Přesně tady začíná cesta k postupnému vyhoření, a proto jsem stručný popis syndromu vyhoření s vymezením jednotlivých fází vzniku a možných příčin syndromu zařadila do teoretické části této práce.

Nejvhodnějším způsobem pro získání informací od pedagogů předškolního vzdělávání pro potřeby své práce se mi jevílo použití dotazníkového šetření. V rámci tohoto šetření jsem jednou výzkumnou otázkou zjišťovala, zda jsou pedagogové předškolního vzdělávání vůbec seznámeni s pojmem syndromu vyhoření. Zjištěné pro mě nebylo překvapením, jelikož jsou pedagogové dobře obeznámeni s problematikou syndromu vyhoření.

Výsledkem výzkumného šetření v praktické části bakalářské práce je zjištění, že se pedagogové v mateřských školách na Zlínsku cítí být ohroženi syndromem vyhoření. Téměř sto procent dotazovaných pedagogů považuje své povolání za psychicky náročné. Psychická náročnost povolání zvyšuje pravděpodobnost vzniku syndromu vyhoření. Pokud si danou skutečnost dotazovaní pedagogové uvědomují, můžeme to brát jako dobré znamení. Jelikož mohou činit kroky k prevenci vyhoření – aktivní trávení volného času, seberealizaci, pěstování koníčků, dodržování správné životosprávy, duševní hygieny, či dokonce další vzdělávání.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BARTOŠÍKOVÁ, I. *O syndromu vyhoření pro zdravotní sestry*. Brno: Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2006. 86 s. ISBN 80-7013-439-9.
- [2] BEČVÁŘOVÁ, Z. *Současná mateřská škola a její řízení*. Praha: Portál, 2003. 154 s. ISBN:80-7178-537-7.
- [3] BURKOVIČOVÁ, R. *Přípravné vzdělávání učitelů mateřských škol: (vybraná problematika)*. Ostrava: Ostravská univerzita, Pedagogická fakulta, 2006. 194 s. ISBN:80-7368-239-7
- [4] GUGGENBÜHL-CRAIG, A. *Nebezpečí moci v pomáhajících profesích*. Praha: Portál, 2007. 113 s. ISBN 978-80-7367-302-4.
- [5] CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada, 2007. 265 s. ISBN 978-80-247-1369-4.
- [6] JANKOVSKÝ, J. *Etika pro pomáhající profese*. Praha: Triton, 2003. 223 s. ISBN 80-7254-329-6.
- [7] KALLWASS, A. *Syndrom vyhoření v práci a v osobním životě*. Praha: Portál, 2007. 139 s. ISBN:978-80-7367-299-7.
- [8] KOPŘIVA, K. *Lidský vztah jako součást profese: s předmluvou Jiřiny Šiklové*. Praha: Portál, 2006. 147 s. ISBN:8073671816.
- [9] KŘIVOHLAVÝ, J., PEČENKOVÁ, J., *Duševní hygiena zdravotní sestry*. Praha: Grada, 2004. 78 s. ISBN 80-247-0784-5.
- [10] MAŇÁK, J., ŠVEC, V. *Cesty pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2004. 78 s. ISBN 80-7315-078-6.
- [11] MATOUŠEK, O. a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2008. 384 s. ISBN 978-80-7367-502-8.
- [12] MÍČEK, L. *Duševní hygiena*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1984. 207 s.

- [13] PRŮCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*. Praha: Portál, 2009. 395 s. ISBN 978-80-7367-647-6.
- [14] SCHMIDBAUER, W. *Psychická úskalí pomáhajících profesí*. Praha: Portál, 2000. 171 s. ISBN 80-7178-312-9.
- [15] STOCK, CH. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. Praha: Grada, 2010. 112 s. ISBN 987-80-247-3553-5.
- [16] ŠIKULOVÁ, R., ČEPIČKOVÁ, I., WEDLICHOVÁ, I. a kol. *Kapitoly z předškolní pedagogiky I*. Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Purkyně v Ústí nad Labem, 2007. 131 s. ISBN 80-7044-685-4.
- [17] ŠMELOVÁ, E. *Učitel mateřské školy v reflexi současných proměn*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2009. 122 s. ISBN 978-80-244-2272-5.
- [18] ŠVINGALOVÁ, D. *Stres a vyhoření u profesionálů pracujících s lidmi*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2006. 82 s. ISBN 80-7372-105-8.
- [19] VYKOPALOVÁ, H. *Krize a psychosociální pomoc*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2007. 84 s. ISBN 978-80-7318-621-0.

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Schéma vzájemných vztahů při práci pedagoga předškolního vzdělávání.....	19
Obrázek 2: Dosažené vzdělání respondentů.....	35
Obrázek 3: Délka praxe v oboru pedagogů předškolního vzdělávání.....	36
Obrázek 4: Pojem syndrom vyhoření.....	37
Obrázek 5: Typické příznaky syndromu vyhoření.....	39
Obrázek 6: Léčitelnost syndromu vyhoření.....	40
Obrázek 7: Psychická náročnost povolání.....	42
Obrázek 8: Zdroj syndromu vyhoření.....	43
Obrázek 9: Nastupující příznaky syndromu vyhoření.....	44
Obrázek 10: Osobní setkání se syndromem vyhoření.....	45
Obrázek 11: Setkání se syndromem vyhoření u svých kolegů.....	46
Obrázek 12: Jak se jeví náročnost profese respondentům.....	48
Obrázek 13: Uspokojení v dané profesi.....	49
Obrázek 14: Prevence syndromu vyhoření – zaměstnavatel.....	50
Obrázek 15: Prevence syndromu vyhoření – podpora zaměstnavatele.....	51
Obrázek 16: Prevence syndromu vyhoření – zaměstnavatel.....	52
Obrázek 17: Nošení si práci domů.....	53
Obrázek 18: Čas pro seberealizaci.....	54
Obrázek 19: Volný čas a koníčky.....	56

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Pohlaví respondentů.	34
Tabulka 2: Délka praxe respondentů.	36
Tabulka 3: Typické příznaky syndromu vyhoření.....	39
Tabulka 4: Pracovníci ohroženi syndromem vyhoření.	41
Tabulka 5: Náročnost práce dotazovaných respondentů.	41
Tabulka 6: Setkání se syndromem vyhoření u sebe samého.....	44
Tabulka 7: Faktory negativně ovlivňující práci.	47
Tabulka 8: Jak se jeví náročnost dané profese respondentům.	48
Tabulka 9: Uspokojení v dané profesi.	49
Tabulka 10: Trávení volného času.	55
Tabulka 11: Věnování se zájmové činnosti.	55

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P1: Dotazník

Příloha P2: Schéma činnosti učitelky v mateřské škole

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Vážená paní, vážený pane,

jsem studentkou Sociální pedagogiky na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně a v rámci své bakalářské práce provádím šetření na téma Syndrom vyhoření u pedagogů předškolního vzdělávání. Dovoluji si Vás proto požádat o vyplnění dotazníku, jehož prostřednictvím bych ráda získala potřebné informace. Tento dotazník je anonymní a bude sloužit pouze jako podklad pro mou bakalářskou práci, získané informace nebudou použity k jiným účelům.

Za Vaši ochotu a spolupráci předem děkuji.

Veronika Stuchlíková

Pokyny k vyplnění:

U otázek vyberte jednu možnost z uvedené nabídky, pokud není uvedeno jinak. Vybranou možnost označte křížkem.

Pohlaví: muž žena

Vzdělání: základní vyšší odborné
 středoškolské vysokoškolské

Jak dlouho pracujete jako pedagog předškolního vzdělávání?

0 - 5 let 11 - 15 let 21 a více let
 6 - 10 let 16 - 20 let

1. Říká Vám něco pojem syndrom vyhoření?

ano
 ne

2. Co podle Vás syndrom vyhoření je? Pokuste se ho stručně definovat.

3. Jaké jsou podle Vás typické příznaky pro syndrom vyhoření? Můžete zvolit i více odpovědí.

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> apatie | <input type="checkbox"/> stres |
| <input type="checkbox"/> bolest hlavy | <input type="checkbox"/> agresivita vůči kolegům |
| <input type="checkbox"/> chronická únava | <input type="checkbox"/> nízké sebehodnocení |
| <input type="checkbox"/> ztráta empatie | <input type="checkbox"/> zvýšené pití alkoholu |
| <input type="checkbox"/> sebepoškozování | <input type="checkbox"/> sebelítost |
| <input type="checkbox"/> vyhýbání se práci | <input type="checkbox"/> pokles motivace |

4. Je podle vás syndrom vyhoření léčitelný?

- ano ne nevím

5. Který typ pracovníka, z uvedených možností, je podle Vás ohrožen syndromem vyhoření? Můžete zvolit i více odpovědí.

- pracovník v pomáhající profesi
- pracovník v denním kontaktu s lidmi (prodavačka, úřednice, revizor, atd.)
- pracovník dělnické profese
- jakýkoli pracovník, který je ve své profesi velmi angažovaný a příliš pracuje

6. Považujete své povolání za psychicky náročné?

ano

ne

7. Myslíte si, že by Vaše povolání mohlo být zdrojem syndromu vyhoření?

ano

ne

spíše ano

spíše ne

8. Domníváte se, že byste rozpoznal(a) nastupující příznaky syndromu vyhoření?

ano

ne

9. Setkal(a) jste se během své profesní kariéry u sebe se syndromem vyhoření?

ano

ne

10. Setkal(a) jste se během své profesní kariéry u některého ze spolupracovníků se syndromem vyhoření?

ano

ne

11. Vyberte z uvedené nabídky faktory, které Vás mohou během Vaší práce negativně ovlivňovat. Můžete zvolit i několik faktorů.

práce přesčas

nedocení práce veřejností

problémy se spolupracovníky

konflikty s rodiči dětí

psychická náročnost povolání

nízké mzdové ohodnocení

fyzická náročnost povolání

nepřátelský kolektiv

nepochopení zaměstnavatele

monotónnost práce

12. Zhodnot'te, zda se Vám Vaše profese jeví jako:

- velice náročná, vyžadující mou neustálou koncentraci a pozornost
- náročná, ale svoji práci bez problému zvládám
- zajímavá a stále mi přináší potěšení
- nenáročná, svoji práci bez obtíží zvládám

13. Z uvedené nabídky možností zvolte, jak Vás Vaše zaměstnání uspokojuje:

- velmi mě uspokojuje
- uspokojuje mě
- neuspokojuje mě
- vůbec mě neuspokojuje

14. Domníváte se, že by měl zaměstnavatel své zaměstnance vzdělávat v problematice syndromu vyhoření a tím preventivně působit proti vzniku syndromu vyhoření?

- ano
- ne

15. Podporuje Vaše vzdělávání v problematice syndromu vyhoření Váš zaměstnavatel?

- ano
- ne

16. Domníváte se, že je prevenci syndromu vyhoření ze strany Vašeho zaměstnavatele věnován dostatek času?

- ano
- ne

17. Nosíte si často svoji práci domů (starosti z práce, administrativní práci, příprava a výroba výzdoby, a jiné)?

- ano
- ne

18. Myslíte si, že máte dostatek volného času ke své seberealizaci (koníčků, zájmů, atd.)?

ano

ne

19. Z uvedené nabídky vyberte, jak trávíte svůj volný čas. Můžete zvolit i více možností.

domácími pracemi

společně s dětmi

lenošením

navštěvuji divadlo, kino, atd.

svými koníčky a zájmy

pěstuji sport

sledováním televize

četbou knih

ničím

žádný volný čas nemám

20. Své zájmové činnosti, koníčkům se věnuji:

pravidelně alespoň 3x týdně

pravidelně 1 týdně

asi jednou za 14 dní

jednou za měsíc

PŘÍLOHA P 2: SCHÉMA ČINNOSTI UČITELKY V MATEŘSKÉ ŠKOLE

Přehled činností učitelek MŠ

