

UNIVERZITA KARLOVA

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Katedra pedagogiky

PROJEVY, PŘÍČINY A MOŽNOSTI PŘEKONÁVÁNÍ SYNDROMU
VYHOŘENÍ U PEDAGOGICKÝCH PRACOVNÍKŮ

THE BURN OUT SYNDROME OF PEDAGOGUES –
MANIFESTATIONS, OCCASIONS AND POSSIBILITIES TO
OVERCOME

Bakalářská práce

BARBORA KAVANOVÁ

Kombinované studium
Učitel praktického vyučování a odborného výcviku

Vedoucí práce: PhDr. Jarmila Mojžíšová, Ph.D.
PRAHA 2017

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma **Projevy, příčiny a možnosti překonání syndromu vyhoření u pedagogických pracovníků** vypracovala samostatně pod vedením PhDr. Jarmila Mojžíšová, Ph.D. V práci jsem použila informační zdroje uvedené v seznamu.

V Praze dne

podpis

Poděkování

Děkuji vedoucí práce, PhDr. Jarmile Mojžíšové, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady a konzultace, které mi poskytla při zpracování bakalářské práce. Zároveň bych chtěla poděkovat svým kolegům za vstřícnost při vyplňování dotazníku a rozhovorech.

Anotace

Ve své práci se zaměřím na podání základních informací týkajících se problematiky syndromu vyhoření. Pokusím se o vysvětlení daného problému tak, aby byl srozumitelný i pro laickou veřejnost, která se s danou problematikou teprve seznamuje. Dále se zaměřím na zjištění ohrožení syndromem vyhoření u pedagogů na škole, kde vyučuji.

Práce bude rozdělena na dvě části – teoretickou část a praktickou část. V teoretické části se budu věnovat vysvětlení pojmů týkajících se dané problematiky pomocí literární rešerše. V praktické části si stanovím hypotézy týkající se syndromu vyhoření a jejich pravdivost budu ověřovat pomocí dotazníkového šetření, které bude uskutečněno na střední škole, kde působím.

Annotation

The goal of the thesis is to create a basic framework of the burnout syndrome. The author's ambition is to explain the field of burnout syndrome to the general public. Another goal is to find out whether the teachers at school where I work are in risk of acquiring the burnout syndrome.

The thesis consists of two parts – theory and practice. In the theoretical part I will define the terms. The practical part I will verify placed hypotheses. In respect to this goal I will use questionnaire based research.

Klíčová slova

Deprese, dotazník, Maslach Burnout Inventory, možnosti překonání syndromu vyhoření, projevy, příčiny, syndrom vyhoření

Keywords

Burnout syndrome, causes, depression, Maslach Burnout Inventory, questionnaire, symptoms, ways of burnout syndrome overcome,

OBSAH

Úvod	7
1 Syndrom vyhoření	9
1.1 Historie	9
1.2 Definice	10
1.3 Příznaky syndromu vyhoření	12
1.4 Fáze syndromu vyhoření	14
1.5 Kdo je ohrožen vyhořením?	17
1.5.1 Pedagogičtí pracovníci	18
1.6 Zjišťování syndromu vyhoření	22
1.6.1 Maslach Burnout Inventory	22
1.6.2 Heidelberger Burnout Test	23
1.7 Prevence syndromu vyhoření	25
1.8 Shrnutí	29
2 Praktická část	30
2.1 Cíle výzkumu	30
2.2 Kvantitativní část výzkumu	31
2.3 Kvalitativní část výzkumu	50
2.4 Shrnutí výzkumu	54
3 Závěr	57
4 Literatura	60
5 Seznam příloh	63
Seznam tabulek	64
Seznam grafů	65
Příloha 1	66
Příloha 2	71

Úvod

Syndrom vyhoření může potkat každého z nás. V dnešní době, kdy jsou na zaměstnance kladeny vysoké nároky a kdy každý zaměstnanec zastává hned několik funkcí, narůstá i počet lidí, kteří pochybují o smyslu své práce, cítí se unaveni, a to nejen fyzicky, ale i psychicky. Často si člověk ani neuvědomí, že by za jeho negativními emocemi, či klesajícím pracovním výkonem, mohl stát právě syndrom vyhoření. V některých případech se může syndrom vyhoření zaměňovat za depresi. Přitom stačí k identifikaci syndromu vyhoření tak málo a lze se mu úspěšně vyhnout.

Nejčastěji je syndrom vyhoření spojován se zaměstnanci, kteří přicházejí do kontaktu s jinými lidmi a svou prací jim pomáhají. Ale nevyhne se ani rodičům pečujícím doma o své děti, nebo manuálně pracujícím dělníkům. Společným znakem je totiž stereotyp, přehnaná očekávání a nedostatečná kladná odezva za odvedenou práci.

Pokud má ale člověk dobré rodinné zázemí a přátele, je možné syndromu vyhoření uniknout. Syndrom vyhoření není totiž jednorázový náhlý stav, ale jedná se o dlouhodobý proces, který se plíží našimi životy. Pokud bychom ho nechali bez povšimnutí, může nás ohrozit i na životě.

Bakalářskou práci zabývající se syndromem vyhoření jsem si vybrala z toho důvodu, že mě problematika syndromu vyhoření zajímá. Sama jsem se cítila při každodenní péči o syna velmi vyčerpaná, a proto jsem nastoupila do zaměstnání, abych stereotypu a vyhoření unikla. Samozřejmě o svého syna pečuji ráda, ale často jsem i při sebelepší péči měla pocit beznaděje, který se odrážel na mém podrážděném chování. Myšlenky, že jsem špatná matka, mi často kazily celé dny. Věřím, že svým rozhodnutím vrátit se zpět do zaměstnání, jsem se vyhnula konečné fázi syndromu vyhoření.

Práce bude rozdělena na dvě části - teoretickou a praktickou.

V teoretické části se budu věnovat vysvětlení pojmů týkajících se dané problematiky pomocí literární rešerše. Tato část bude rozčleněna do několika podkapitol, které se budou zabývat nejen historií a definicí syndromu vyhoření, ale i příznaky, podle kterých lze syndrom vyhoření identifikovat, či prevencí před syndromem vyhoření.

Cílem teoretické části bakalářské práce je popsání problematiky syndromu vyhoření. Prostudováním relevantních materiálů budou uvedeny definice, projevy, příčiny a možnosti překonání syndromu vyhoření se zaměřením na pedagogické pracovníky.

Praktická část bude stát na standardizovaném MBI (Maslach Burnout Inventory) dotazníku, který bude zkoumat ohrožení syndromem vyhoření na škole, kde vyučuji. Tento výzkum bude mít podobu smíšeného designu výzkumu, kdy začne jako kvantitativní a následně využiji výzkum kvalitativní. Použiji proto sekvenční kombinování.

Cílem první části výzkumu je zjistit, zda se na škole, kde vyučuji, vyskytuje u některých pedagogů, vysoký stupeň ohrožení syndromem vyhoření. Zároveň si stanovím tři hypotézy pro ověření. V této části výzkumu budu používat metodu sběru dat a dedukce.

Cílem druhé části výzkumu bude, pomocí osobních pohovorů s konkrétními pedagogy zjistit, jaké jsou hlavní stresory, které pedagogy demotivují. Mezi použité metody proto zařadím metodu indukce a rozhovor.

1 Syndrom vyhoření

V následující kapitole se budu věnovat syndromu vyhoření obecně. Nejprve nastíním historii syndromu vyhoření, a poté uvedu několik definic a pojetí syndromu vyhoření dle různých odborníků z řad psychologů. Věnovat se budu také společným znakům všech těchto definic. V neposlední řadě budou popsány příznaky, fáze a ohrožené skupiny osob s důrazem na pedagogické pracovníky.

1.1 Historie

Syndrom vyhoření se bezesporu vyskytuje mezi lidmi odnepaměti. Přední český psycholog Jaro Křivohlavý ve své knize Jak neztratit nadšení poukazuje na příběh Sysifa z antického Řecka. Sysifos i přes veškeré úsilí nikdy nedosáhl vrcholu hory, jelikož kámen, který tlačil před sebou, se vždy těsně pod vrcholem skutálel zpět dolů. Jeho pocity vyčerpání a ztráta naděje byly předvídatelné. (Křivohlavý, 1998, s. 18 - 20)

Již od sedmdesátých let 20. století se převážně američtí psychologové a lékaři zabývají stavy celkového, především pak psychického vyčerpání, *„jež se projevuje v oblasti poznávacích funkcí, motivace i emocí a jež zasahuje a ovlivňuje postoje, názory, ale i výkonnost a následně celé vzorce především profesionálního chování a jednání osob, u nichž došlo k iniciaci proměnných, ovlivňujících vznik a rozvoj tohoto syndromu.“* (Kebza, Šolcová, 2003, s. 3)

Jako první, ale pojem vyhoření (ang. burnout) použil americký psycholog narozený v Německu, **Herbert J. Freudenberger**.

H. J. Freudenberger mimo jiné pracoval na bezplatných zdravotnických klinikách, kde se setkával s lidmi závislými na alkoholu a drogách. Jejich omezený pohled na svět a vidina pouze alkoholu a drog ho zaujala a začal se jim věnovat více. V jejich chování pozoroval absolutní nezáměr o dění v okolí, letargii, zoufalství a bezmocnost. V roce 1974 publikoval v časopisu Journal of Social Issues článek s názvem Staff burnout, který se stal pro zkoumání syndromu vyhoření klíčovým. (Honzák, 2015, s. 18 - 21)

Jak píše Kebza a Šolcová (2003) „hlavní vlna zájmu o tuto problematiku se začala zvedat vzápětí, tj. na přelomu 70. a 80. let 20. století, ve vztahu k převážně většině profesí, u nichž lze výskyt syndromu vyhoření předpokládat. Z tohoto nejplodnějšího období (tj. od počátku do druhé poloviny osmdesátých let, konkrétně pak v letech 1982 – 1987) pochází celkem 207 psychologicko-medicínsky orientovaných studií v této databázi, zatímco např. v sedmdesátých a devadesátých letech je jich registrováno vždy jen několik (cca 5 – 10) ročně.“ (Kebza, Šolcová, 2003, s. 6 - 7)

Mezi autory, zabývající se syndromem vyhoření v České republice patří Prof. PhDr. Jaro Křivohlavý, nebo psychiatr MUDr. Radkin Honzák. V roce 1998 vydal Státní zdravotní ústav poprvé příručku o syndromu vyhoření pro odbornou i širokou veřejnost. „Cílem práce bylo seznámit veřejnost přístupnou formou s podstatou vzniku a rozvoje syndromu vyhoření, jeho hlavními příznaky a možnostmi správné diagnózy, léčby a prevence.“ (Kebza, Šolcová, 2003, s. 3)

1.2 Definice

V této podkapitole definuji syndrom vyhoření. Vybrat jednu definici ale není snadné, jelikož každý autor, zabývající se tímto fenoménem, definuje syndrom vyhoření trochu jinak. Pro příklad uvádím několik definic od zahraničních i českých odborníků.

Přední odborníci z řad amerických psychologů (např. A. M. Pines či E. Aronson), uvádějí, že syndrom vyhoření je „subjektivně prožívaný stav tělesného, emocionálního a duševního vyčerpání, způsobeného dlouhodobým pobýváním v situacích, které jsou emocionálně mimořádně náročné.“ (Křivohlavý, 1998, s. 12)

Peterková, M. vidí syndrom vyhoření jako „důsledek dlouhodobého stresu a jeho součástí jsou pochybnosti o smyslu dané práce.“ (<http://www.syndrom-vyhoreni.psychoweb.cz/>, cit. [21. 1. 2017])

Kebza, M. a Šolcová, I. (2003) uvádějí, že se jedná o „stav celkového, především pak psychického vyčerpání, jež se projevuje v oblasti poznávacích funkcí,

motivace i emocií a jež zasahuje a ovlivňuje postoje, názory, ale i výkonnost a následně celé vzorce především profesionálního chování.“ (Kebza, Šolcová, 2003, s. 4)

Podle Mlčocha, Z. (2008) je to „*duševní stav, jenž často postihuje ty, kteří profesně neustále přicházejí do styku s lidmi, například zdravotníci, sociální pracovníci, poradci, učitelé apod. Je charakteristický tím, že se dotyčný celkově necítí dobře a je emocionálně, duševně i tělesně vyčerpaný.*“ (<http://www.zbynekmlcoch.cz/informace/vztahy/psychologie-vztahy/syndrom-vyhoreni-definice-priznaky-a-projevy-lecba>, cit [11. 12. 2016])

Vymětal, J. (1996) definuje syndrom vyhoření jako „*emoční únavu, tedy stav citové vyčerpanosti, způsobenou nedostatkem psychických rezerv a projevující se nejčastěji depresivním laděním a podrážděností.*“ (Vymětal, 1996, s. 34)

Honzák R. (2015): „*stav naprostého fyzického a emočního vyčerpání s možnými vážnými zdravotními důsledky. Kdo vyhořel, musel předtím hořet. Musel být zapálený pro svou činnost.*“ (Honzák, 2015, s. 18)

Většina pojetí syndromu vyhoření se shoduje alespoň v následujících pěti bodech:

1. Jde především o psychický stav, prožitek vyčerpání.
2. Vyskytuje se zvláště u profesí, obsahujících jako podstatnou složku pracovní náplně „práci s lidmi“.
3. Tvoří jej řada symptomů především v oblasti psychické, částečně však též v oblasti fyzické a sociální.
4. Klíčovou složkou syndromu je zřejmě emoční vyčerpání, kognitivní vyčerpání a „opotřebení“ a často i celková únava.
5. Všechny hlavní složky tohoto syndromu vznikají z chronického stresu. (Kebza, Šolcová, 2003, s. 7 - 8)

Podle Jeklové, M. a Reitmayerové, E. (2006) můžeme nalézt u definic syndromu vyhoření i dalších pět shodností:

1. Přítomnost negativních emocionálních příznaků jako například deprese, vyčerpání, a jiné.
2. Spojení s určitými druhy povolání, které jsou uváděny jako rizikové, kupříkladu pomáhající profese či manažeři.
3. Snížená efektivita práce nebývá spojena se špatnými pracovními schopnostmi a dovednostmi, ale naopak s negativními vytvořenými postoji a s chováním, které plyne z těchto postojů
4. Důraz je kladen spíše na psychické příznaky a na prvky chování, než na provázející tělesné příznaky.
5. Syndrom vyhoření se vyskytuje u psychicky zdravých lidí a nesouvisí tak s psychickou patologií. (Jeklová, Reitmayerová, 2006, s. 7)

Pro účely této práce se budeme držet definice A. M. Pinese a E. Aronsona, tedy, že syndrom vyčerpání je „subjektivně prožívaný stav tělesného, emocionálního a duševního vyčerpání, způsobeného dlouhodobým pobýváním v situacích, které jsou emocionálně mimořádně náročné“.

1.3 Příznaky syndromu vyhoření

Doktor David W. Ballard z Americké asociace psychologů popisuje 10 příznaků, či varovných signálů syndromu vyhoření (Ballard, in Gerry, 2013):

Prvním příznakem je vyčerpání. Jde o pocit neustálé únavy. Vyčerpání může mít podobu fyzického vyčerpání, psychického či emocionálního. Je to stav, kdy veškerá vynaložená energie přijde člověku zcela zbytečná.

Druhým příznakem je nedostatek motivace. Když člověk necítí motivaci a ani se nedokáže pro nic ze své práce nadchnout, existuje vysoká šance, že se blíží k syndromu vyhoření. Jiný ukazatel pro nedostatek motivace je už samotný fakt, že osobě dělá problémy jen to, donutit se jít do práce.

Třetím příznakem jsou převládající negativní emoce. Člověk se může cítit, že nic co dělá, nedává smysl. Převažujícími pocity jsou pesimismus a frustrace. I když každý občas prožívá negativní emoce, je důležité rozeznat, kdy už jsou tyto emoce pro konkrétního člověka netypické.

Mezi další příznaky řadíme i kognitivní problémy. Chronický stres a vyhoření může vést až ke ztrátě schopnosti koncentrace. Když je osoba ve stresu, či pod velkým tlakem, její pozornost se mění a zaměřuje se spíše na negativní prvky, které vnímá jako hrozbu. V krátkodobém horizontu nám tato schopnost napomáhá vypořádat se s aktuálním problémem. Naše tělo a mozek jsou navrženy tak, aby tuto jednorázovou dávku stresu zvládly a poté se vrátily zpět do „normálu“. Pokud se stres ale stává nepřetržitou součástí našeho života, stává se chronickým a my máme problémy se věnovat jiným věcem. Toto tunelové vidění, může negativně ovlivnit naši schopnost řešit problémy a správně se rozhodovat. Často se vyskytují i problémy s pamětí.

Pátým příznakem blížícího se syndromu vyhoření je upadání pracovních výkonů. Porovnáním pracovního výkonu nyní a v předchozích letech také může pomoci k odhalení počínajícího syndromu vyhoření. Vzhledem k tomu, že syndrom vyhoření přichází pozvolna v časovém horizontu i několika let, je možné touto komparací zjistit, zda se jedná pouze o krátkodobý výpadek vašich výkonů, či pomalu se plížící syndrom vyhoření.

Dalším příznakem možného syndromu vyhoření jsou konflikty doma i v práci. Konflikty mohou mít dvě podoby. Buď se přímo hádáte se svými spolupracovníky nebo členy rodiny, nebo se před nimi uzavřete a vůbec nedochází k vzájemné komunikaci. I když jste fyzicky s nimi, vaše myšlenky jsou jinde.

Sedmým příznakem je zanedbávání sebe sama. Když osoba trpí vyhořením, může se uchýlovat k nezdravému způsobu života a často propadat kouření, nadměrnému požívání alkoholu, jedení nezdravého jídla, odvracení se od sportovních aktivit a trpět nedostatečným spánkem. Člověk se často uchyluje k samomedikaci a začne brát prášky na spaní, aby mohl usnout. Alkohol zase pomáhá zbavit se stresu a nadměrné pití kávy vás drží na nohou během dopoledne.

Osmým možným příznak syndromu vyhoření je skutečnost, že jste zaměstnán prací, i když nejste v práci. I když nejste v práci, vaše myšlenky se pořád k práci obracejí. To může narušit schopnost zotavit se ze stresu. Aby si tělo i mysl mohly odpočinout, je potřeba, abyste měli čas na sebe a mohli „vypnout“. Osoby trpící syndromem vyhoření toto nedokážou a na problémy myslí neustále.

Devátým příznakem je všeobecná nespokojenost. Jasným symptomem je pocit nespokojenosti se svým životem. Nejen s pracovním, ale i s tím osobním. Můžete být nespokojen, nebo dokonce znechucen čímkoliv, co se týče vašeho rodinného a pracovního života.

Posledním příznakem, identifikovaným prof. Ballardem, jsou zdravotní problémy. Pokud jste stresu vystavováni po dlouhý nepřetržitý časový úsek, může to vyústit v řadu zdravotních komplikací, jako jsou zažívací problémy, srdeční choroby, deprese či obezita.

1.4 Fáze syndromu vyhoření

Syndrom vyhoření není jednorázový stav, do kterého se jednoho dne probudíte. Je to dlouhodobý proces, který vyhořením končí. Příznaky syndromu vyhoření zmiňované výše nám mají pomoci tento stav poznat a vyhnout se tak poslední fázi, tedy samotnému vyhoření. Každá z fází má různou délku trvání. Závisí na „odolnosti“ jedince, a to nejen na psychické, ale i fyzické.

Kebza, Šolcová (2003) hovoří o 5 fázích syndromu vyhoření:

Jako první, se objevuje iniciační fáze původního **zapálení pro věc**. Ta přechází ve fázi **prozření**, „vystřízlivění“, či náhledu, že ideály nejsou plně realizovatelné. Prozření střídá fáze **frustrace**, zklamání tématem, řešeným problémem či celou profesí, kdy klient či osoby, s nimiž je člověk v kontaktu a na jejichž hodnocení je závislý, začínají být vnímány negativně. Následuje fáze **apatie**, v níž propuká již nejen plná hostilita vůči žákům či kolegům, ale i vůči všemu, co souvisí s profesí či vykonávanou činností. Jako poslední se vyskytuje fáze úplného **vyhoření**, vyčerpání, provázené cynismem, odosobněním a ztrátou lidskosti. (Kebza, Šolcová, 2003, s. 13 - 14)

V zahraniční literatuře lze nalézt i jiný počet fází syndromu vyhoření. Autor označení syndromu vyhoření Herbert J. Freudenberger spolu s kolegyní Gail Northovou vytvořil seznam 12 fází syndromu vyhoření. Tyto fáze nemusejí navazovat v přesném pořadí za sebou, dokonce se některé nemusí navenek projevit vůbec. Jedná se o tyto fáze: (Honzák, 2015, s. 29 - 32)

1. **Nutkání dokázat vše sám**

V začátcích své pracovní kariéry mají osoby často přehnané ambice. Touha dokázat vše sám, dosáhnout vysoko stanovených cílů ale může vést až k pocitu tlaku sama na sebe.

2. **Ještě tvrdší práce**

Jen aby se lidé udrželi na pracovní pozici, pracují s větším úsilím. Snaží se dokázat sobě, ale i svému okolí, že očekávání do nich vložená, dokážou zvládnout. Aby tato očekávání splnili, soustředí se výhradně na práci a pracují více než by pracovali jako běžní zaměstnanci. Může se stát, že práci stanou posedlí. Dělají vše sami, jen aby ostatním dokázali, že jsou nenahraditelní.

3. **Zanedbávání svých vlastních potřeb**

Vzhledem k tomu, že práci obětují veškerý svůj čas, nemají energii na nic jiného. Přátelé a rodina, dokonce i jídlo a spánek se zdají být nedůležité. Obírají vás totiž o čas, který můžete strávit v práci.

4. **Narůstání konfliktů**

Sice si osoba dokáže uvědomit, že něco není v pořádku, ale zdroj či příčinu problémů nevidí. To může vést i ke krizi osobnosti a negativním myšlenkám o sobě samém. V této fázi se začínají projevovat první fyzické symptomy.

5. **Změna hodnot**

I během upadání do stavu popření fyzických potřeb, mění osoba hodnotový žebříček. Práce spotřebuje veškerou energii, proto nezbyvá žádná pro přátele či koníčky. Práce je na vrcholu hodnot a lidé začínají emocionálně otupovat.

6. **Popírání vznikajících problémů**

Lidé se stávají netolerantními a straní se společnosti. Okolím jsou vnímáni jako agresivní či sarkastičtí. Jejich nálada je ovlivňována množstvím úkolů, kterými jsou v zaměstnání zahlceny. Ocitají se pod velkým tlakem, že vše co si naplánovaly, nejsou schopni stihnout.

7. **Odcizení**

Minimální kontakt s okolím se pomalu mění v izolaci jedince. I když je člověk doma s rodinou, myslí na práci, což vyvolává další konflikty. Častým útekem od reality se stává alkohol či drogy. Tito lidé mají často pocity beznaděje. Jejich život postrádá správný směr.

8. **Změny v chování**

Změn v chování si začínají všimnout lidé i ze širšího okolí člověka. Nejen rodina, přátelé či spolupracovníci. Ale i sousedé či známí si všimají negativních změn.

9. **Odosobnění**

Je možné, že osoby ztrácejí víru v samy sebe. Začínají si myslet, že nemají žádnou hodnotu. Vidina pozitivní budoucnosti se ztrácí a život se mění jen v sérii mechanických úkonů.

10. **Vnitřní prázdnota**

Osoby se cítí uvnitř prázdné. Tuto prázdnotu se často snaží překonat nebo přebít například přejídáním, či častým střídáním partnerů a sexem.

11. **Deprese**

Velice častou fází upozorňující na blížící se syndrom vyhoření jsou deprese. V takovém případě se osoba cítí vyčerpaná, je plna beznaděje, je lhostejná k sobě i ke svému okolí a propadá myšlenkám, že život nemá smysl.

12. **Syndrom vyhoření**

Člověk se může fyzicky i psychicky zhroutit a potřebuje neodkladnou okamžitou lékařskou pomoc. V extrémních případech ho může pocit beznaděje dovést až

k sebevražedným myšlenkám nebo dokonce činům. Tyto myšlenky jsou brány jako jediná možnost úniku, ale pouze malé procento osob se od myšlenek uchýlí k samotnému činu.

Dalším z přístupů, který zde zmiňuji je koncepce čtyř základních fází vyhoření od Ch. Maslachové a to z důvodu, že v praktické části bude použit její dotazník, jako metoda ke zjištění syndromu vyhoření. První přichází fáze **prvotního nadšení** a zaujetí pro věc, které jde ruku v ruce s dlouhodobým přetěžováním. Následně se objevuje fáze **psychického** a částečně i fyzického **vyčerpání**. **Tuto fázi střídá odosobněné vnímání** okolí, kdy se jedinec snaží podvědomě bránit před dalším vyčerpáním. A poslední přichází **totální vyčerpání**, negativismus, nezájem a lhostejnost.

1.5 Kdo je ohrožen vyhořením?

Syndromem vyhoření může být ohrožen každý člověk, ať jde o zaměstnance na vysokém manažerském postu či maminku na rodičovské dovolené. V původních studiích zabývajících se syndromem vyhoření převažovala představa, že určující charakteristikou pracovní činnosti, která může vést k vyhoření, je především práce s lidmi. Jak ale píše Kebza a Šolcová (2003) „*nyní se zdá, že tuto základní charakteristiku je třeba kromě kontaktu s lidmi, jenž nemusí mít vždy zcela profesionální ráz, doplnit též o trvalý a nekompromisně prosazovaný požadavek na vysoký, nekolísající výkon, který je pokládán za standard, s malou, či žádnou možností úlevy, odchylek, vysazení, a se závažnými důsledky v případě chyb a omylů.*“ (Kebza, Šolcová, 2003, s. 9)

Nejčastěji se jako zaměstnanci ohrožení syndromem vyhoření uvádějí 3 druhy zaměstnanců. Podle Peterkové (2013) jsou to zaměstnanci tzv. pomáhajících profesí, tj. ti zaměstnanci, kteří pracují s lidmi, kteří od nich něco potřebují. Patří sem zdravotnický personál, učitelé, psychologové, sociální pracovníci, policisté či právníci.

Dále jsou to lidé, jejichž práce je do značné míry o komunikaci s jinými – manažeři, novináři, řidičí letového provozu, pracovníci infolinek.

A v neposlední řadě ti, kteří dlouhodobě vykonávají nemotivující práci, jež neodpovídá výši jejich kvalifikace.

Všechny tyto skupiny osob, můžeme charakterizovat pomocí několika společných znaků.

1. Osoby jsou na počátku nadšeni pro určitou věc (práci, životní událost), avšak jejich nadšení postupně vyhasíná. Jejich nadšení pramení z představy, že svým zapálením pro věc mohou smysluplně naplnit svůj život.
2. Neúspěch chápou jako osobní selhání, neustále na svou práci zvyšují nároky.
3. Neumějí říkat ne, nedokážou si říct o pomoc, vše chtějí mít pod kontrolou.
4. Nedokážou se distancovat od myšlenek na práci, neumí efektivně odpočívat.
5. Jsou zavaleni úkoly z více stran.
6. Díky nízkému sebevědomí mají potřebu svému okolí dokazovat svou „dokonalost“.

1.5.1 Pedagogičtí pracovníci

Jelikož se má práce má zabývat syndromem vyhoření u pedagogických pracovníků, musím v této podkapitole nastínit, kdo to pedagogický pracovník je a jaká je jeho náplň práce, kromě samotného učení. Já sama jsem pedagogickým pracovníkem. Vyučuji na střední škole a to jak praktické, tak teoretické vyučování.

Každý si představí pod pojmem „učitel“ někoho jiného. Pro někoho je učitel každý, kdo vystudoval pedagogickou fakultu vysoké školy, pro někoho je učitel osoba, která jen učí ve škole jakýkoliv předmět, pro dalšího je učitel někdo, kdo ho cokoliv naučil tak, že je schopen své poznatky aplikovat v praxi, pro mnohé z nás jsou učiteli naši rodiče.

Podle Průchy (2007) je učitel „*jeden ze základních činitelů výchovně vzdělávacího procesu, profesionálně kvalifikovaný pedagogický pracovník, spoluzodpovědný za přípravu, řízení, organizaci a výsledky tohoto procesu.*“ (Průcha, 2007, s. 151)

Střelec, Krátká (2007) uvádí, že *„třídní učitel je koordinačním a integračním činitelem s řadou závažných výchovných úkolů ve vztahu k žákům své třídy, k jejich rodičům, ostatním učitelům školy, k jejímu vedení a za určitých podmínek i k širší veřejnosti. Je tedy jakýmsi styčným bodem rodinou, širší veřejností, dětmi, žáky, studenty a vedením školy.“* (Střelec, Krátká, 2007, s. 1)

Dle litery zákona 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících (paragraf 2 odstavec 1) je pedagogickým pracovníkem ten, *„kdo koná přímou vyučovací, přímou výchovnou, přímou speciálně pedagogickou nebo přímou pedagogicko-psychologickou činnost přímým působením na vzdělávaného, kterým uskutečňuje výchovu a vzdělávání na základě zvláštního právního předpisu (dále jen „přímá pedagogická činnost“); je zaměstnancem právnické osoby, která vykonává činnost školy, nebo zaměstnancem státu, nebo ředitelem školy, není-li k právnické osobě vykonávající činnost školy v pracovněprávním vztahu nebo není-li zaměstnancem státu. Pedagogickým pracovníkem je též zaměstnanec, který vykonává přímou pedagogickou činnost v zařízeních sociálních služeb.“*

Odstavec 2 téhož zákona dále specifikuje, kdo může být osoba vykonávající přímou pedagogickou činnost. Je to učitel, pedagog v zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, vychovatel, speciální pedagog, psycholog, pedagog volného času, asistent pedagoga, trenér, metodik prevence v pedagogicko-psychologické poradně a vedoucí pedagogický pracovník.

Zákon dále člení pedagogické pracovníky do kategorií dle druhu a stupně školy, na které pracují.

- učitel mateřské školy
- učitel prvního stupně základní školy
- učitel druhého stupně základní školy
- učitel přípravného stupně základní školy speciální
- učitel střední školy
- učitel uměleckých odborných předmětů v základní umělecké škole, střední odborné škole a konzervatoři
- učitel vyšší odborné školy

- učitel jazykové školy s právem státní jazykové zkoušky
- pedagog v zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků
- učitel náboženství
- učitel odborného výcviku v zařízení sociální péče
- vychovatel
- pedagog volného času
- speciální pedagog
- psycholog
- metodik prevence v pedagogicko-psychologické poradně
- asistent pedagoga
- trenér.

Jak jsem již na začátku této podkapitoly nastínila, není práce učitele pouze o samotném učení. Pedagog má mnoho dalších povinností související s výukou. Bližší specifikaci můžeme nalézt například ve Vyhlášce 263/2007 Sb., kterou se stanoví pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení zřízených MŠMT, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí. V této vyhlášce je v paragrafu 3 definována činnost pedagogických pracovníků, kterou během své pracovní doby vykonávají:

„V pracovní době pedagogičtí pracovníci vykonávají

- a) přímou pedagogickou činnost,*
- b) další práce související s přímou pedagogickou činností dohodnuté s pedagogickým pracovníkem, například příprava na přímou pedagogickou činnost, příprava učebních pomůcek, hodnocení písemných, grafických a jiných prací žáků a dále práce, které vyplývají z organizace vzdělávání a výchovy ve školách a školských zařízeních, jako je dohled nad dětmi a nezletilými žáky (dále jen „žáci“) ve škole a při akcích organizovaných školou, spolupráce s ostatními pedagogickými pracovníky, s výchovným poradcem, se školním metodikem prevence, s metodikem informačních a komunikačních technologií, spolupráce se zákonnými zástupci žáků, odborná péče o kabinety, knihovny a další zařízení sloužící potřebám vzdělávání, výkon prací spojených s funkcí třídního učitele a*

výchovného poradce, účast na poradách svolaných vedoucím zaměstnancem školy nebo školského zařízení, studium a účast na dalším vzdělávání pedagogických pracovníků.“

Práce učitele je nejen velmi psychicky náročná. V poslední době narůstá i administrativní zátěž spojená s časovou náročností, což může vést i k odrazování setrvání v učitelské profesi, či frustraci a apatii končící syndromem vyhoření.

Profese učitele patří ke skupině zaměstnanců, výše jmenovaných, pomáhajících profesí. Každý učitel prochází ve svém kariérním vývoji třemi fázemi, přičemž každá fáze v sobě skrývá ohrožující faktory syndromu vyhoření.

První fází je fáze profesního startu (tzv. **začínající učitel**). Mladý člověk přechází z pedagogické fakulty do pracovního procesu. Má vysoké ideály a cíle. Jenže se setkává s překážkami, které ho mohou, pokud se s nimi nevypořádá, od učitelství odradit, nebo ho od jeho cílů odradí. Podle Mazáčové (2001) jsou to zejména:

- *„nízká úroveň materiálního vybavení školy*
- *neukázněné chování*
- *agresivita žáků*
- *nezájem žáků o školu a učení*
- *nízká úroveň znalostí žáků*
- *špatná organizace práce ve škole*
- *problematický vztah rodičů k učitelům*
- *nízký nástupní plat aj.“* (Mazáčová, 2001,

<http://www.ceskaskola.cz/2001/09/natasa-mazacova-ucitel-zacatecnik.html>)

Tato fáze může trvat až 5 let a již v ní můžeme pozorovat první příznaky syndromu vyhoření (viz kapitola 1.4), kdy je člověk zapálen pro věc, obětuje svůj volný čas přípravám na výuku, vymýšlí pro žáky zajímavější formy výuky. Mnohdy se ale setkává s nezájmem a to jak ze strany žáků, tak bohužel i ze strany vedení školy a rodičů.

Druhou fází je fáze **zkušeného učitele**. V této fázi, která trvá ze všech nejdéle a je tedy stěžejní, můžeme u některých pedagogů pozorovat další příznaky

rozvíjejícího se syndromu vyhoření, jako je frustrace, pocity nicoty (nic nemá smysl), nebo konflikty s okolím. Zkušený učitel je učitel, který má za sebou 25 – 30 let praxe a jak se říká „nic ho nepřekvapí“. Jak uvádí Průcha (2009) „*tito učitelé, mohou být sami se sebou nespokojeni a mohou si připouštět negativní myšlenky typu mám nízký plat, mám nízkou společenskou prestiž, jsem neustále pod velkou psychickou zátěží, nebo mám minimální možnosti pro další vzdělávání.*“ (Průcha, 2009, s. 214)

Poslední fází v profesní dráze pedagoga je tzv. **vyhasínající učitel**. V této fázi, která začíná po 50. roce života, tedy po 25 letech praxe, jsou učitelé nejvíce ohroženi syndromem vyhoření. Podle Průchy (2009) mohou nastat stavy rezignace, převažují negativní postoje a objevují se první zdravotní problémy související s dlouhotrvajícím stresem.

1.6 Zjišťování syndromu vyhoření

Na zjištění, zda daná osoba může inklinovat k syndromu vyhoření, existuje v současné době několik metod. Může se jednat o specializované vyšetření u odborníka z řad psychologů, který s námi povede řízený rozhovor, nebo o jednoduchý dotazník na internetu, jehož vyhodnocení nám bude známo ihned po vyplnění. Dotazníkové šetření patří mezi nejpoužívanější metody zjišťování ohrožení syndromem vyhoření.

1.6.1 Maslach Burnout Inventory

V roce 1981 zveřejnily Christine Maslachová a Susan E. Jacksonová nejčastěji používaný standardizovaný dotazník, pro zjišťování úrovně vyhoření, označovaný jako Maslach Burnout Inventory (MBI).

V tomto dotazníku je vyhoření definováno třemi složkami (Křivohlavý, 2012, s. 85):

- emocionální vyčerpání – emotional exhaustion (EE)
- depersonalizace (DP)
- snížení výkonosti – personal accomplishment (PA)

Podle Křivohlavého (2012) ale „*dochází v průběhu vyhořívání k postupnému vynoření se těchto tří složek procesu vyhoření. Nejprve se objevuje emocionální vyčerpání jako odpověď na mimořádné požadavky okolí kladené na daného člověka. Zvýšená míra vyčerpanosti pak vede zcela automaticky k depersonalizaci. Daný člověk se snaží odpoutat od druhých lidí, distancuje se od nich a stahuje se do samoty (sociální izolace). Oba tyto faktory se poté spojí a ovlivní výkonnost. Jako třetí faktor se tak objevuje snížená efektivita práce. Je tomu tak proto, že práce sama za těchto okolností pozbývá významu a smyslu. Emocionální vyčerpání zároveň znemožňuje dosahování obvyklého výkonu.*“ (Křivohlavý, 2012, s. 85 - 86)

Dotazník MBI obsahuje celkem 22 otázek na zjištění těchto tří složek syndromu vyhoření. Devět otázek je zaměřených na zjištění emocionálního vyčerpání (EE) a mají za cíl zjistit, do jaké míry je respondent emocionálně vyčerpán svou prací. Pět otázek z tohoto dotazníku se zaměřuje na depersonalizaci (DP), která se projevuje neosobními reakcemi a necitelností vůči skupinám osob, se kterými respondent přichází v pracovním životě do kontaktu. V našem případě jsou to studenti. Posledních osm otázek z dotazníku je zaměřeno na identifikaci sníženého pracovního výkonu (PA).

Všechny otázky jsou koncipovány jako jednoduché výroky, ke kterým respondent přiřazuje hodnotu sedmibodové stupnice od „nikdy“ (0 bodů) po „vždy“ (6 bodů).

„U složky emocionální vyčerpání a depersonalizace znamená vyšší bodové hodnocení vyšší míru ohrožení syndromem vyhoření. U otázek zkoumající pracovní výkon je tomu naopak. Vyšší počet bodů poukazuje na nižší míru vyhoření.“ (Křivohlavý, 2012, s. 86)

1.6.2 Heidelberger Burnout Test

Další možností, jak je možno identifikovat syndrom vyhoření v učitelské profesi je Heidelberger Burnout Test (BOT). Tento dotazník byl vytvořen v roce 1989 německými autory E. Beckerem a G. Gonschorem jako autodiagnostická pomůcka přímo pro učitele. Dotazník je složen z popisu dvaceti oblastí života – od pracovních (vztahy s kolegy, představy o pedagogické budoucnosti) až po

mimopracovní (koníčky a zájmy či povinnosti doma). „U každé situace je uvedeno 5 výroků, z nichž každý odpovídá jednomu ze stádií vyhoření. Učitel má vždy vybrat to tvrzení, které nejlépe vystihuje jeho stanovisko. Výroky odpovídající prvnímu stadiu vyhořívání jsou skórovány jedním bodem, ty, které odpovídají druhému, dvěma body atd. Na základě bodového hodnocení se poté vypočítává tzv. Burnout Quotient (BOQ) sečtením jednotlivých hodnot vydělením celkovým počtem oblastí tedy 20. Tato hodnota se srovnává s pěti stadii, která vyjadřují rozpětí úrovně vyhaslosti od idealismu (skóre do 1,4) přes realismus (skóre v rozmezí 1,5-2,4), stagnaci (skóre v rozmezí 2,5-3,4), frustraci (skóre v rozmezí 3,5-4,4) po apatii (skóre nad 4,5), jež je ztotožňována s vyhořením.“ (Vlachovská, 2011, s. 43)

„Dotazník byl zkonstruován pedagogy, proto se soustřeďuje zejména na problematiku v oblasti postojů učitele a zvláště na jeho konkrétní jednání. Jeho nevýhodou je délka a menší přehlednost, než u ostatních dotazníků. Je-li však vnímán jako prostředek pro umožnění sebereflexe učitelů, stává se jeho délka výhodou.“ (Justová, 2014, s. 56)

1.7 Prevence syndromu vyhoření

Syndrom vyhoření není nic, co by každého zaměstnaného člověka muselo nutně v jeho pracovní kariéře potkat. Dá se mu totiž velice úspěšně předcházet. Pokud rozeznáte prvotní symptomy nenápadně se blížícího syndromu vyhoření, není nic jednoduššího, než se zaměřit na jejich odstranění. A navíc, vždy je lepší nemoci předcházet, než ji následně léčit. Bojovat s hrozbou syndromu vyhoření se podle prof. Ballarda dá na dvou úrovních. Na individuální a na úrovni celého podniku, v našem případě školy.

Zmenšit rozdíly mezi očekáváním a realitou na individuální úrovni lze osvojením si základních postupů hodnocení stresogenních situací a strategií zvládnání stresu. Na straně zaměstnavatele jde o změnu jeho organizace a kultury.

Doktor Christian Stock ve své knize Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout (2010) popisuje jak se před vyhořením chránit. Mezi ty nejdůležitější kroky zařazuje například *získání odstupu*. Práce není všechno. Pro někoho je práce jen zdroj peněz, pro někoho je zdrojem štěstí. Ale vždy je to „jen“ práce. A kromě ní, má mít člověk čas sám pro sebe. Dále je důležité identifikovat faktory, které vám energii berou a tím způsobují neustálý stres a zaměřit se na jejich eliminaci. Na druhou stranu je nutné maximalizovat faktory, které vám energii dodávají. Tyto faktory, jsou velice individuální, ale často jde o čas s rodinou či přáteli, sport, věnování se zálibám. Doktor Stock tento krok označuje jako *„nalezení zlodějů a zdrojů energie“*. Také bychom si měli *stanovit reálné cíle*. Reálné cíle jsou takové, které lze zvládnout a jsou aktuální a hlavně jsou dobře měřitelné. Neměli bychom zapomínat *relaxovat a cvičit*. *„Relaxační techniky spojené s profesionálně vedenou terapií jsou nejlepšími zbraněmi, jak předcházet syndromu vyhoření. Další možností, jak předcházet symptomům vyhoření je pravidelné cvičení. Cvičení je prospěšné jak samotným zaměstnancům (dodatečný odpočinek, protažení těla, vyplavení endorfinu), tak zaměstnavatelům, neboť jim zajišťuje spokojené zaměstnance, ale i státu, protože podporuje fyzické schopnosti lidí v produktivním věku.“* (Stock, Ch, 2010, s. 84 - 87)

Dalším důležitým krokem, který nás může ochránit před syndromem vyhoření je *sociální opora*. Podpora blízkých lidí je důležitým prvkem. Dobrá atmosféra v rodině či okruhu blízkých přátel nám dává pocit jistoty. Důležitý je také *časový management*. Stanovit si dobrý časový plán je také důležité. Kromě jeho sestavení se musíme zaměřit i na jeho dodržování. Tím si oddělíme čas strávený v práci a čas, který věnujeme jen sami sobě, nebo rodině. Samozřejmě si musíme připustit i možnost neúspěchu a *počítat s překážkami*. Žádná lidská činnost není bez překážek. I v té nejrutinnější činnosti se může vyskytnout problém, se kterým bychom měli počítat a vědět, jak se s ním vypořádat. Požádat o pomoc není žádná známka slabosti. A v neposlední řadě je nutná *kontrola pokroků*. V časovém rozvrhu bychom neměli zapomínat jednou za čas zkontrolovat pokroky. Zda byly cíle splněny. Pokud ano, odměnit se a stanovit si nové. Pokud ne, najít příčinu.

Všechny tyto kroky by nám měly pomoci zbavit se dlouhotrvajícího stresu. Jak píše doktor Ballard, *„americké programy na zvládnání stresu jsou založeny na relaxaci kognitivně-behaviorální terapii, která vychází z teorie, že příčinou problémů je nevhodné chování a myšlení, které je naučené a udržované vnějšími a vnitřními faktory. V terapii se může klient toto chybné chování a myšlení odnaučit, přeučit nebo se může naučit novým, vhodnějším způsobům řešení problému.“* (Ballard, in Gerry 2013) Kromě změny chování se terapie zaměřuje na ovlivňování emocí a kognitivních procesů, které jsou s nežádoucími projevy spjaty. Některé firmy dokonce zřizují pozici „manažera stresu“, který má přímo v popisu práce předcházet negativním dopadům stresu na zaměstnance v podniku.

Mezi další metody prevence patří např.

- začít den relaxačním rituálem
- zdravě se stravovat
- pravidelně cvičit
- kvalitně spát
- nastavit si pevné hranice mezi prací a osobním životem
- naučit se zvládat stres

Možnosti předcházení syndromu vyhoření shrnuje i Oborový portál pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (2014):

Snižte nároky. Kdo na sebe i druhé klade neustále příliš vysoké nároky, vystavuje se nebezpečí stresu. Uvědomte si, že člověk je nedokonalý a chybující.

Nepomáhejte všem. Vyhněte se nadměrné citlivosti k potřebám druhých lidí. Nesnažte se být zodpovědní za všechny a za všechno. Čím více budete ostatním pomáhat, tím více budou bezmocní.

Naučte se říkat ne. Nenechávejte se přetěžovat. Řekněte ne, pokud budete cítit, že je toho na vás nakládáno příliš. Myslete někdy také na sebe.

Stanovte si priority. Nemusíte být všude a vždy. Nevyplývejte svou energii na nečestné aktivity. Soustřeďte se na činnosti, které si vyberete jako podstatné.

Plánujte čas. 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.

Dělejte přestávky. Uvědomte si, že vaše zásoba energie je omezena. Nežeňte se z jedné činnosti do druhé.

Vyjadřujte své pocity. Pokud se vás cokoliv dotkne, dejte to najevo. Udělejte to tak, abyste sami necitlivě nezasáhli druhého.

Svěřte se s problémy. Sdělená bolest, poloviční bolest. Najděte si "vrbu", důvěrníka, kterému můžete otevřeně vylíčit svoje problémy.

Nebojte se požádat o radu. Všechny problémy nemůžete vyřešit sami. Není nutné lámat si se vším hlavu sám. Pohovořte si s kolegyněmi a kolegy, požádejte je o radu a o návrhy na řešení.

Myslete pozitivně. Jakmile zabřednete do hloubání a sebelítosti, řekněte si "stop". Položte si otázku: "Co je na mně dobrého?" Radujte se z toho, co umíte a

dokážete. Užívejte si také pozitivních stránek života. Vychutnávejte všechno co podle vás má v životě nějakou hodnotu.

Učte se komunikovat. Práci si dobře připravte, sdělte spolupracovníkům i klientům hned na začátku svá očekávání a cíle. Vyhýbejte se ukvapeným rozhodnutím, planým slibům i výhrůžkám.

Zachovejte rozvahu. V konfliktní situaci se nenechávejte svést prvním negativním pocitem k impulzivnímu jednání. Uvědomte si svůj manévrovací prostor a přiměřené způsoby řešení konfliktu. Konfliktní situaci můžete vyřešit s humorem.

Doplňujte 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. Relaxujte.

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 od nadřízených kontrolu své práce.

Zajímejte se o své zdraví. Berte vážně varovné signály svého těla. Zmírněte pracovní nasazení, dopřávejte si dostatek spánku, zdravě se stravujte, sportujte, udělejte si radost. (<http://www.bozpinfo.cz/15-rad-jak-se-vyhnout-syndromu-vyhoreni>, cit. [11. 1. 2017])

„V mezinárodní klasifikaci nemocí MKN - 10 je syndrom vyhoření obsažen v kategorii Z 73.0 - vyhasnutí/vyhoření, stav životního vyčerpání. Kategorie je obsažena v kapitole faktory ovlivňující zdravotní stav a kontakt se zdravotnickými službami, v závislosti na klinickém obrazu může být řazen do skupiny diagnóz Neurotických poruch i Reakce na těžký stres a poruchy přizpůsobení - při stresu chronické povahy, jako návaznosti na pracovní život.“ (Procházková, 2009, s. 4)

1.8 Shrnutí

V této kapitole jsem se zabývala syndromem vyhoření po teoretické stránce. Nejprve jsem nastínila jeho historii. I když se zajisté tento stav těla i mysli vyskytuje mezi lidmi dlouhá staletí, do popředí zájmu se dostává až ve druhé polovině 20. století a to zejména ve Spojených státech amerických. Dále jsem popsala, co to syndrom vyhoření je a uvedla jsem několik definic od předních odborníků jak ze zahraničí, tak z České republiky. Jako nejvhodnější byla vybrána definice od A. M. Pinese a E. Aronsona. V dalších částech kapitoly jsem popsala příznaky a fáze syndromu vyhoření, jakožto dlouhodobého procesu psychického přetěžování. Následně jsem se zaměřila na výčet profesí, které jsou syndromem ohroženy. Důraz jsem kladla na pedagogické pracovníky a jejich pracovní náplň. Při zjišťování ohrožením syndromem vyhoření jsem uvedla dva druhy dotazníků. Jako poslední část této kapitoly jsem zvolila popis způsobů prevence proti syndromu vyhoření.

2 Praktická část

Jelikož se praktická část bude zabývat vyhodnocením dotazníku a následnými pohovory s pedagogy, zvolila jsem smíšený design výzkumu se sekvenčním kombinováním. V tomto případě budu používat schéma QUAN – qual.¹ Výzkum začne jako kvantitativní formou dotazníkového šetření, a dále bude následovat kvalitativní výzkum formou rozhovorů. Proto praktickou část práce rozdělím na dvě části. Na kvantitativní výzkum a kvalitativní výzkum. Kvantitativní se bude věnovat vyhodnocení dotazníku, kterým jsem se snažila zjistit, zda se syndrom vyhoření vyskytuje u učitelů na střední škole, kde působím. Kvalitativní část se bude opírat o rozhovory s vybranými učiteli, kteří v dotazníkovém šetření vyšli jako nejvíce ohrožení syndromem vyhoření. Pokusím se zjistit, jaké faktory na ně nejvíce negativně či pozitivně působí.

2.1 Cíle výzkumu

Cílem výzkumu je zjistit, zda se na škole, kde vyučuji, vyskytuje u některých pedagogů, vysoký stupeň ohrožení syndromem vyhoření. Zároveň si stanovím tři hypotézy pro ověření:

H1: Učitelé žáků ukončující vzdělávání výučním listem jsou syndromem vyhoření ohroženi více než učitelé žáků ukončujících vzdělávání maturitní zkouškou.

U této hypotézy vycházím z vlastní zkušenosti, jelikož sledávám výuku v učebních třídách více vyčerpávající a náročnější, než v maturitních třídách.

H2: Ohroženi syndromem vyhoření jsou více učitelé s delší praxí.

¹ více o smíšeném designu výzkumu např. Vlčková, K. (2011). Smíšený výzkum: Jedná se o nové a závažné téma? In T. Janík, P. Knecht, & S. Šebestová (Eds.), Smíšený design v pedagogickém výzkumu: Sborník příspěvků z 19. výroční konference České asociace pedagogického výzkumu (s. 1–6) Brno: Masarykova univerzita

U hypotézy dvě vycházím z předpokladu, že syndrom vyhoření je dlouhodobý proces a proto by měli být syndromem vyhoření více ohroženi učitelé vykonávající profesi déle.

H3: Ohrožení syndromem vyhoření jsou více ženy než muži.

Dalším cílem výzkumu je pomocí osobních pohovorů s vybranými pedagogy zjistit, jaké jsou hlavní stresory, které pedagogy ohrožují a demotivují od práce pedagoga.

Část cílů bude naplněna v kvantitativní, část v kvalitativní části výzkumu.

2.2 Kvantitativní část výzkumu

Již 5 let vyučuji teoretické i praktické vyučování na střední škole v Teplicích. Škola má mnohaletou tradici. Byla založena již roku 1897 jako odborná škola. Po osvobození v roce 1945 se stala keramickou a sklářskou školou. Od roku 1958 plnila funkci učňovské školy pro obory pletář, šička, krejčí, sklář, keramik, elektromontér, prodavač, kuchař, čišník a jiné. Svým postavením a velikostí se stala dominantní učňovskou školou v rámci okresu Teplice. Její současná podoba vznikla v roce 2008 spojením odborného textilního učiliště a střední školy obchodní. Vyučují se zde obory zakončené maturitní zkouškou – Podnikání, Obchodník, Grafický design a Kosmetické služby, ale i učební obory – Prodavač, Aranžér, Kadeřník a Šití oděvů.

K 30. 9. 2016 studovalo na škole 215 žáků oborů zakončených maturitní zkouškou celkem v 11 třídách a 219 žáků tříletých učebních oborů také v 11 třídách. Na škole působí ve školním roce 2016/2017 celkem 47 pedagogických pracovníků.

Dotazníkové šetření probíhalo v období říjen 2016 – únor 2017. Dotazníky byly pedagogům předány osobně a zároveň byl na serveru www.surveio.com vytvořen online dotazník. Žádný z pedagogů přímo neodmítl dotazník vyplnit. Zároveň byla možnost vyplnit dotazník sdělena i 11 pedagogům, kteří již na škole nevyučují. Všem pedagogům byly poskytnuty informace o záměru této bakalářské práce i o případné anonymitě spojené s vyplněním dotazníku. Jak již bylo

uvedeno výše, výzkumný vzorek se bude skládat pouze s pedagogy jedné školy, nebude tedy příliš obsáhlý a bude obsahovat maximálně 58 respondentů.

Pokud se jedná o pedagogy, kteří ve škole již nevyučují, oslovila jsem pouze ty, kteří ve škole nevyučují méně než jeden rok. Vycházela jsem z předpokladu, že pedagogové, kteří ve škole neučí déle než jeden rok by mohli výsledky zkreslit nepřesnými odpověďmi, neboť by si nemuseli vybavit své pocity v době, kdy ve škole ještě pracovali.

Stávajícím i bývalým pedagogům byl předán a zpřístupněn standardní dotazník od Ch. Maslachové a S. E. Jacksonové, který byl blíže popsán v kapitole 1.6.1. Skládá se z 22 otázek, které jsou rozděleny do tří hlavních oblastí a to emocionální vyčerpání (EE), depersonalizace (DP) a snížení výkonnosti (PA). Dotazník obsahoval i instrukce k vyplnění a nejzazší termín odevzdání vyplněného dotazníku a to buď prostřednictvím serveru, nebo fyzického odevzdání dotazníku do určeného boxu ve sborovně. Všichni učitelé využili možnost vyplnění dotazníku elektronickou formou.

Standardní MBI dotazník, byl doplněn o otázky, zda se jedná o současného nebo bývalého zaměstnance, o otázky věku, pohlaví, délce praxe a také o otázku, zda v hodinovém úvazku učitele převažují hodiny vyučované u čtyřletých maturitních oborů, nebo u tříletých učňovských oborů. Zároveň jsem v dotazníku dala možnost pedagogům nevyužít anonymitu a napsat své jméno. Za to, že se pedagog podepíše, jsem mu mohla sdělit výsledky jeho dotazníku a následně s ním vést v kvalitativním výzkumu rozhovor.

Za důležité jsem považovala pedagogy informovat o tom, aby dotazník nevyplňovali ve vypjatých či stresových situacích, aby nedošlo ke zkreslení výsledků. Většina pedagogů (45 z 53, tj. 84,9 %), dotazník vyplnila během jarních prázdnin v únoru 2017.

Osobní rozhovory s pedagogy proběhly během měsíce března a dubna 2017.

Z celkového počtu 58 oslovených pedagogů (47 stávajících a 11 bývalých zaměstnanců) se podařilo dotazník získat od 53 učitelů (46 stávajících a 7 bývalých).

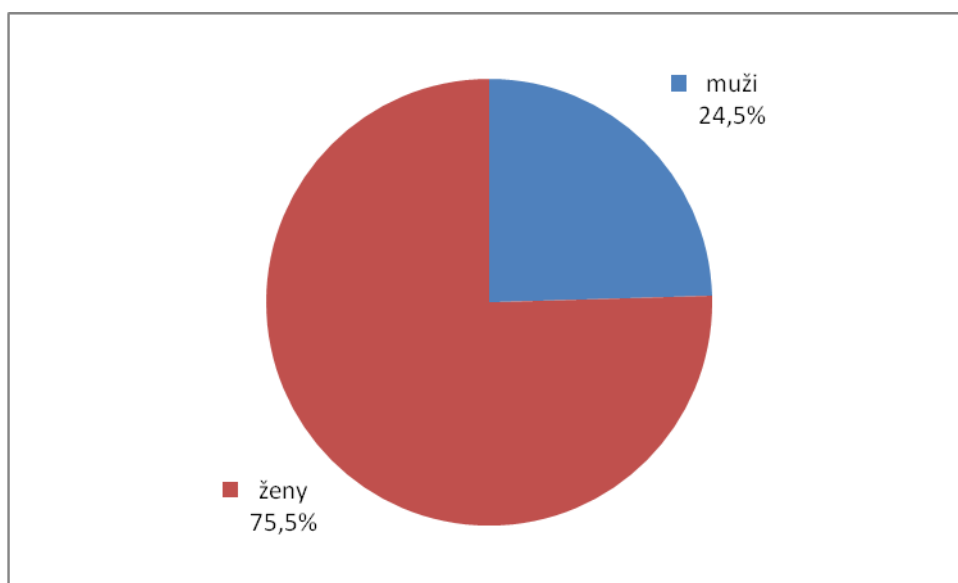
Žádný z vyplněných dotazníků nemusel být z důvodu neúplnosti vyřazen.

Dotazník odevzdalo celkem 53 pedagogů. Z celkového počtu bylo pouze 13 mužů, což je 24,52 %, tedy nižší, než je celorepublikový průměr. Podle Českého statistického úřadu je zastoupení mužů na středních školách, konzervatořích a vyšších odborných školách 35 %.

Tabulka 1: Respondenti podle pohlaví

pohlaví	absolutní počet	procentuální zastoupení
muži	13	24,5 %
ženy	40	75,5 %
celkem	53	100 %

Graf 1: Respondenti podle pohlaví

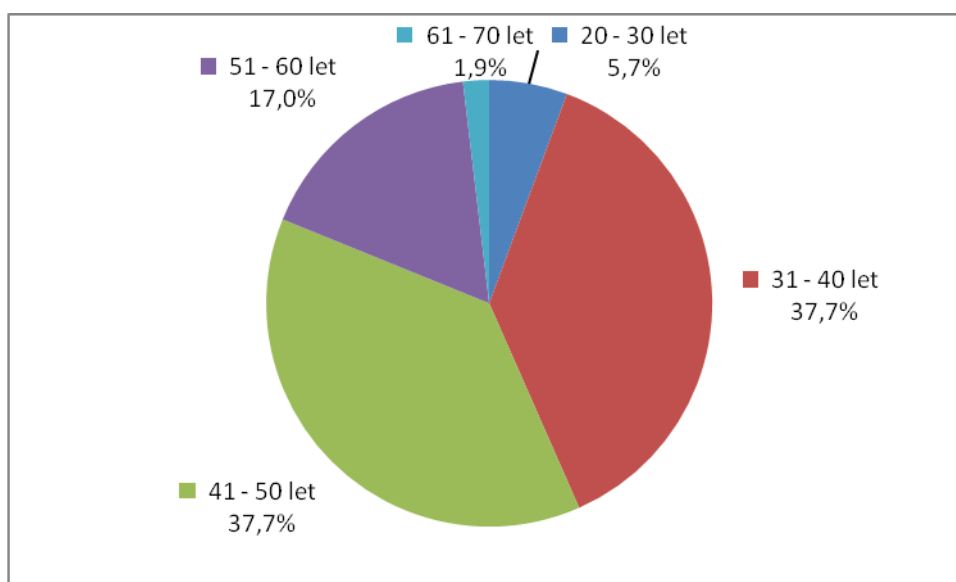


Věkové rozložení pedagogů ukazuje následující tabulka 2 a graf 2. Nejčetněji zastoupená věková skupina byla 31 – 40 let a 41 – 50 let. Obě tyto skupiny obsahovaly 20 respondentů.

Tabulka 2: Respondenti podle věku

věková skupina	absolutní počet	procentuální zastoupení
20 – 30 let	3	5,7 %
31 – 40 let	20	37,7 %
41 – 50 let	20	37,7 %
51 – 60 let	9	17 %
61 – 70 let	1	1,9 %
celkem	53	100 %

Graf 2: Respondenti podle věku

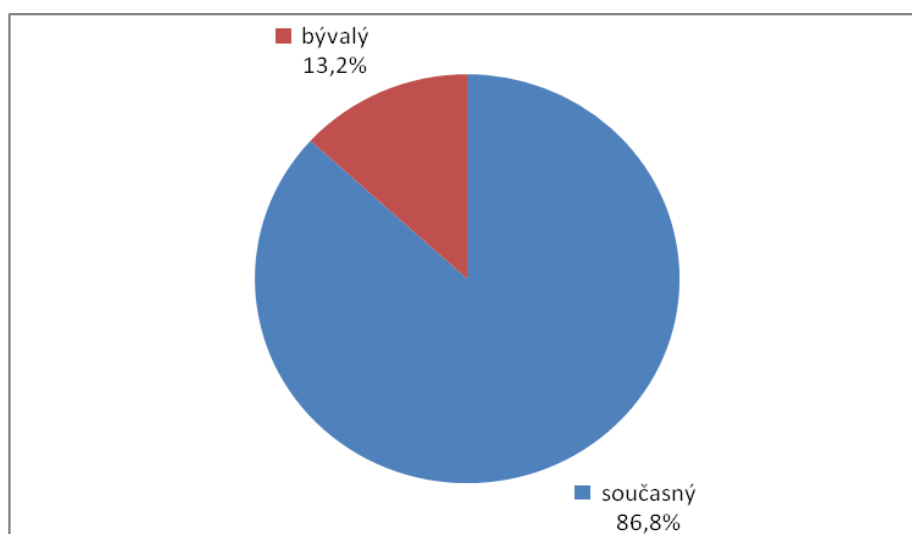


Poměr současných a bývalých zaměstnanců, kteří vyplnili dotazník, je 46:7. Ze současných 47 zaměstnanců vyplnilo dotazník 97,8 %. Z oslovených zaměstnanců, kteří ve škole nepracují dobu kratší, než jeden rok vyplnilo dotazník 63,6 %. Z vyplněných dotazníků je tedy 86,8 % současných zaměstnanců a 13,2 % bývalých.

Tabulka 3: Respondenti dle statusu

status	absolutní počet	procentuální zastoupení
současný	46	86,8 %
bývalý	7	13,2 %
celkem	53	100 %

Graf 3: Respondenti dle statusu

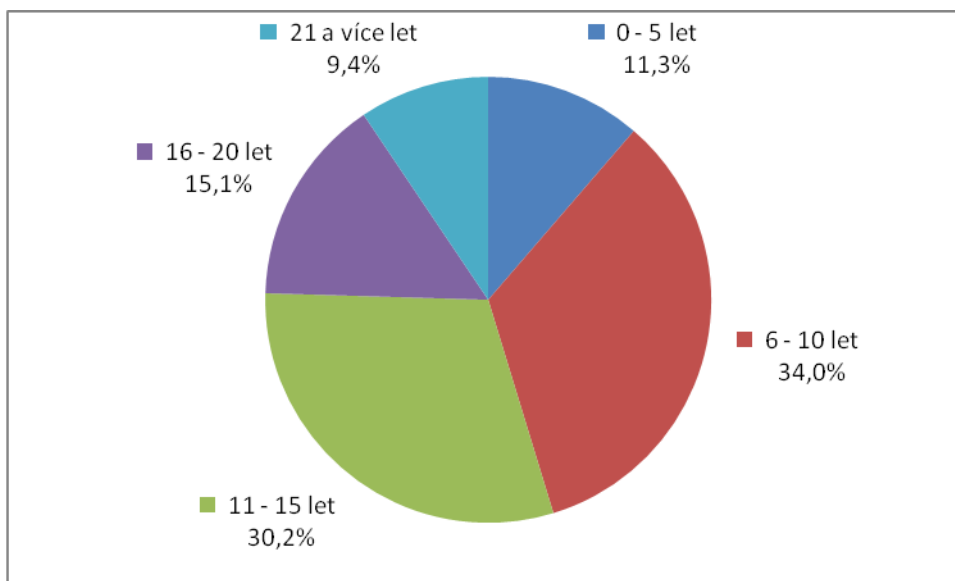


Délku praxe shrnuje tabulka 4 a graf 4. Třetina pedagogů má praxi do 10 let. Podle nově, ministryní školství Valachovou, navrhovaného kariérního řádu, by se jednalo o učitele profesionály až vynikající učitele. Učitelé s délkou praxe vyšší než 20 let tvoří v naší škole necelých 10 %.

Tabulka 4: Respondenti podle délky praxe

délka praxe	absolutní počet	procentuální zastoupení
0 - 5 let	6	11,3 %
6 - 10 let	18	34,0 %
11 - 15 let	16	30,2 %
16 - 20 let	8	15,1%
21 a více let	5	9,4 %
celkem	53	100 %

Graf 4: Respondenti podle délky praxe

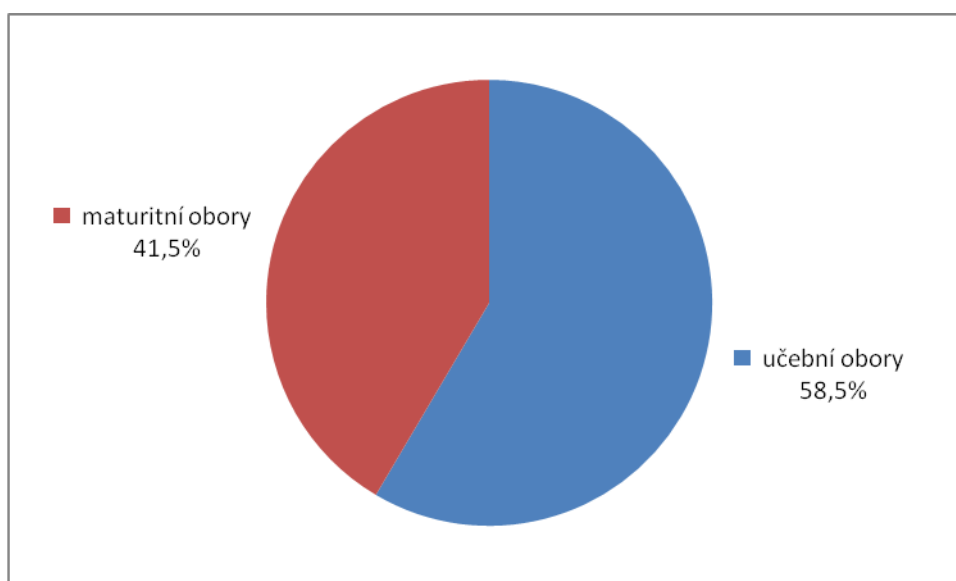


Rozdělení učitelů podle převažující výuky v maturitních či učebních třídách je následující. Jak bylo uvedeno výše, počet studentů je v obou skupinách velmi podobný, ale i přesto je více učitelů u učebních oborů. Tento jev si vysvětlují faktem, že u učebních oborů je potřeba i učitelů odborného výcviku, nejen učitelů teoretického vyučování. Učební třídy mají totiž jeden týden teoretické vyučování a jeden týden praktické vyučování na odborných pracovištích (kadeřnictví, kosmetické salóny, smluvní prodejny atd.)

Tabulka 5: Respondenti podle převažující výuky

výuka	absolutní počet	procentuální zastoupení
maturitní obory	22	41,5 %
učební obory	31	58,5 %
celkem	53	100 %

Graf 5: Respondenti podle převažující výuky



Maslach Burnout Inventory

MBI dotazník je složen z 22 otázek. Míru emocionálního vyčerpání zkoumá celkem 9 otázek. V našem dotazníku to jsou otázky číslo 7, 8, 9, 12, 14, 19, 20, 22 a 26. Míru depersonalizace zkoumá 5 otázek, konkrétně otázky číslo 11, 16, 17, 21, 28. Snížený pracovní výkon identifikuje celkem 8 otázek s číslem 10, 13, 15, 18, 23, 24, 26, 27. Ohrožení syndromem vyhoření je možné u jednotlivých ukazatelů rozdělit do tří skupin a to „nízký“, „mírný“ a „vysoký stupeň“ ohrožení syndromem vyhoření. Jednotlivé hodnoty spadající do konkrétních skupin shrnuje následující tabulka.

Tabulka 6: Ohrožení syndromem vyhoření

	stupeň ohrožení			průměr ²	maximální hodnota
	nízký	mírný	vysoký		
emocionální vyčerpání	0 – 16	17 – 26	27 a více	19	54
depersonalizace	0 – 6	7 – 12	13 a více	6,6	30
pracovní výkon	39 a více	32 – 38	0 – 31	36,8	48

Zdroj: vlastní zpracování dle Hozák, 2015, s. 40

Konkrétní hodnoty respondentů byly upraveny, aby maximální hodnota nebyla 7 jako v online dotazníku, ale 6, jako v původním dotazníku Christiny Maslachové. Přepočtení bylo nutné udělat z toho důvodu, že online dotazník neumožňoval odpovědět na otázku s hodnotou nula. Tato otázka byla označena jako nevyplněná a dotazník byl systémem vyřazen jako neúplný. Tento problém byl vyřešen přepočtem a také zaplacením prémiové verze dotazníku na serveru survio.com.

Emocionální vyčerpání

Tabulka 7: Emocionální vyčerpání

Práce mne citově vysává							
body	0	1	2	3	4	5	6
absolutní počet	0	12	11	13	4	8	5
procentuální zastoupení	0 %	22,6 %	20,8 %	24,5 %	7,5 %	15,1 %	9,5 %
průměrná hodnota	3,00						
body	0	1	2	3	4	5	6
Na konci pracovního dne se cítím být na dně sil							
absolutní počet	3	5	5	13	11	14	2
procentuální zastoupení	5,8 %	9,4 %	9,4 %	24,5 %	20,8 %	26,4 %	3,7 %
průměrná hodnota	3,39						

² Průměrné hodnoty uvedené v tabulce jsou získány ze studie: Publisher, Consulting Psychologists Press, Inc., Palo Alto, CA 94303 from MBI-Human Services Survey by Christina Maslach and Susan E. Jackson, Inflow (2009) zdroj: <http://www.inflow.cz/mbi-maslach-burnout-inventory>

body	0	1	2	3	4	5	6
Když ráno vstávám a pomyslím na pracovní problémy, cítím se unaven/a							
absolutní počet	2	9	4	15	19	2	2
procentuální zastoupení	3,7 %	17,3 %	7,5 %	28,3 %	35,8 %	3,7 %	3,7 %
průměrná hodnota	3,02						
body	0	1	2	3	4	5	6
Celodenní práce s žáky je pro mne skutečně namáhavá							
absolutní počet	11	7	2	8	15	9	1
procentuální zastoupení	20,8 %	13 %	3,7 %	15,1 %	28,3 %	17,3 %	1,8 %
průměrná hodnota	2,75						
body	0	1	2	3	4	5	6
Cítím vyčerpání ze své práce							
absolutní počet	1	9	1	7	24	11	0
procentuální zastoupení	1,8 %	17,3 %	1,8 %	13 %	45,3 %	20,8 %	0 %
průměrná hodnota	3,45						
body	0	1	2	3	4	5	6
Moje práce mi přináší pocity marnosti, neuspokojení							
absolutní počet	13	5	6	13	3	8	5
procentuální zastoupení	24,5 %	9,4 %	11,3 %	24,5 %	5,8 %	15,1 %	9,4 %
průměrná hodnota	2,60						
body	0	1	2	3	4	5	6
Mám pocit, že plním své úkoly tak usilovně, že mne to vyčerpává							
absolutní počet	0	9	9	21	9	2	3
procentuální zastoupení	0 %	17 %	17 %	39,4 %	17 %	3,8 %	5,8 %
průměrná hodnota	2,90						
body	0	1	2	3	4	5	6
Práce s lidmi mi přináší silný stres							
absolutní počet	10	0	2	29	12	0	0
procentuální zastoupení	18,9 %	0 %	3,8 %	54,7 %	22,6 %	0 %	0 %
průměrná hodnota	2,62						

body	0	1	2	3	4	5	6
Mám pocit, že jsem na konci svých sil							
absolutní počet	1	15	11	20	2	4	0
procentuální zastoupení	1,8 %	28,3 %	20,8 %	37,7 %	3,8 %	7,6 %	0 %
průměrná hodnota	2,35						

Průměrná hodnota u ukazatele emocionálního vyčerpání vyšla pro všechny respondenty 26,08, což je na hranici mezi mírným a vysokým stupněm ohrožení syndromem vyhoření. Nejvyšší průměrné hodnoty byly zaznamenány u otázek „Na konci pracovního dne se cítím být na dně sil“ „Cítím vyčerpání ze své práce“, což svědčí o tom, že pedagogové jsou nejen emocionálně, ale i fyzicky vyčerpáni ze své práce. Toto zjištění mohu ze své praxe potvrdit. Nejnižší průměrnou hodnotu měly otázky „Moje práce mi přináší pocity marnosti, neuspokojení“ a „Mám pocit, že jsem na konci svých sil“. Z této odpovědi se lze domnívat, že učitelé na naší škole svou práci dělají rádi, a i když jsou denně značně vyčerpáni, nevzdávají svůj „boj“ se žáky a v dlouhodobém horizontu jim zbývá dost sil.

Zajímavějších výsledků si lze všimnout při porovnání průměrných hodnot ukazatele emocionálního vyčerpání u učitelů maturitních a učebních oborů, a také u mužů a žen, jak ukazují tabulky 8 a 9.

Tabulka 8: Emocionální vyčerpání u pedagogů maturitních a učebních oborů

	průměr		
	učební obory	maturitní obory	celkem
Práce mne citově vysává	2,82	3,25	3,00
Na konci pracovního dne se cítím být na dně sil	4,18	2,27	3,39
Když ráno vstávám a pomyslím na pracovní problémy, cítím se unaven/a	3,26	2,68	3,02
Celodenní práce s žáky je pro mne skutečně namáhavá	2,84	2,62	2,75
Cítím vyčerpání ze své práce	4,09	2,54	3,45
Moje práce mi přináší pocity marnosti, neuspokojení	2,77	2,36	2,60
Mám pocit, že plním své úkoly tak	3,46	2,11	2,90

usilovně, že mne to vyčerpává			
Práce s lidmi mi přináší silný stres	2,64	2,59	2,62
Mám pocit, že jsem na konci svých sil	3,02	1,41	2,35
Celkem	29,08	21,83	26,08

Z pohledu, zda pedagog vyučuje spíše maturitní či učební obory, vyšli pedagogové učící učební obory jako více ohrožení. Průměrná hodnota u ukazatele emocionálního vyčerpání byla 29,08. Tato hodnota již spadá do vysokého stupně ohrožení. Učitelé u maturitních oborů dosáhli průměru 21,83, který je ve středním, mírném stupni ohrožení. Učitelé učebních oborů dosáhli vyššího průměru u osmi z devíti otázek. Výjimku tvoří první otázka „Práce mne citově vysává“, kde byl vyšší průměr zaznamenán u učitelů maturitních oborů. Rozdíl obou průměrů byl velký, konkrétně 7,25 bodu, což je z celkového průměru 27,8 %.

Tabulka 9: Emocionální vyčerpání u mužů a žen

	průměr		
	ženy	muži	celkem
Práce mne citově vysává	3,22	2,32	3,00
Na konci pracovního dne se cítím být na dně sil	3,78	2,19	3,39
Když ráno vstávám a pomyslím na pracovní problémy, cítím se unaven/a	3,00	3,08	3,02
Celodenní práce s žáky je pro mne skutečně namáhavá	3,12	1,61	2,75
Cítím vyčerpání ze své práce	3,36	3,72	3,45
Moje práce mi přináší pocity marnosti, neuspokojení	2,17	3,92	2,60
Mám pocit, že plním své úkoly tak usilovně, že mne to vyčerpává	2,60	3,82	2,90
Práce s lidmi mi přináší silný stres	2,60	2,68	2,62
Mám pocit, že jsem na konci svých sil	2,65	1,43	2,35
Celkem	26,5	24,77	26,08

Ohrožení syndromem vyhoření u mužů a žen u ukazatele emocionálního vyčerpání bylo ukázáno, že ženy, jsou v tomto směru ohroženy syndromem vyhoření více. Rozdíl obou průměrů byl 1,73 bodu, což činí 6,6 % z celkového průměru.

Abych mohla zjistit, zda jsou více ohroženi pedagogové s delší praxí, pro zjednodušení jsem ukazatel rozdělila do dvou skupin – krátká praxe (do 15 let praxe včetně) a dlouhá praxe (16 a více let praxe). Na průměr u obou skupin se můžeme podívat v tabulce 10.

Tabulka 10: Emocionální vyčerpání dle délky praxe

	průměr		
	krátká praxe	dlouhá praxe	celkem
Práce mne citově vysává	3,12	2,63	3,00
Na konci pracovního dne se cítím být na dně sil	3,46	3,17	3,39
Když ráno vstávám a pomyslím na pracovní problémy, cítím se unaven/a	2,91	3,35	3,02
Celodenní práce s žáky je pro mne skutečně namáhavá	2,50	3,52	2,75
Cítím vyčerpání ze své práce	3,42	3,54	3,45
Moje práce mi přináší pocity marnosti, neuspokojení	2,52	2,84	2,60
Mám pocit, že plním své úkoly tak usilovně, že mne to vyčerpává	3,29	1,7	2,90
Práce s lidmi mi přináší silný stres	2,61	2,65	2,62
Mám pocit, že jsem na konci svých sil	2,18	2,87	2,35
Celkem	26,01	26,27	26,08

Dle výsledků výzkumu jsou pedagogové s delší praxí ohroženi emocionálním vyčerpáním, složkou syndromu vyhoření, více, než ti s krátkou praxí. Průměrný počet dosažených bodů u pedagogů s delší praxí byl 26,27, což je hraniční hodnota mezi mírným a vysokým pásmem ohrožení. Pedagogové s kratší praxí dosáhli hodnoty 26,01. Obě tyto hodnoty se liší pouze o 1 % .

Depersonalizace

Tabulka 11: Depersonalizace

body	0	1	2	3	4	5	6
Mám pocit, že někdy s žáky jedním jako s neosobními věcmi							
absolutní počet	11	14	6	20	2	0	0
procentuální zastoupení	20,8 %	26,3 %	11,3 %	37,8 %	3,8 %	0 %	0 %
průměrná hodnota	1,77						
body	0	1	2	3	4	5	6
Mám strach, že výkon mé práce mne činí citově tvrdým							
absolutní počet	11	5	19	6	6	6	0
procentuální zastoupení	20,8%	9,4 %	35,9%	11,3%	11,3%	11,3%	0 %
průměrná hodnota	2,16						
body	0	1	2	3	4	5	6
Od té doby, co vykonávám svou profesi, stal/a jsem se méně citlivým k lidem							
absolutní počet	23	19	6	4	1	0	0
procentuální zastoupení	43,4%	35,8%	11,3%	7,6 %	1,9 %	0 %	0 %
průměrná hodnota	0,88						
body	0	1	2	3	4	5	6
Už mne dnes moc nezajímá, co se děje s mými žáky							
absolutní počet	6	10	10	19	7	0	1
procentuální zastoupení	11,3%	18,9%	18,9%	35,8%	13,2%	0 %	1,9 %
průměrná hodnota	2,15						
body	0	1	2	3	4	5	6
Cítím, že žáci mi přičítají některé své problémy							
absolutní počet	1	3	10	11	10	12	6
procentuální zastoupení	1,9 %	5,7 %	18,9%	1,9 %	18,9%	22,6%	30,1%
průměrná hodnota	3,62						

U ukazatele depersonalizace vyšla průměrná hodnota pro všechny respondenty 10,58, což je hodnota odpovídající mírnému stupni ohrožení syndromem vyhoření. Nejvyšší průměrná hodnota byla zaznamenána u otázky „Cítím, že žáci mi přičítají některé své problémy“. Tuto odpověď si vysvětlují tím, že žáci často

svůj studijní neúspěch přičítají právě vyučujícím. Ze své zkušenosti musím konstatovat, že neúspěch připisují učitelům mnohdy i samotní rodiče žáků. Odpověď s nejnižším průměrem byla „Od té doby, co vykonávám svou profesi, stal/a jsem se méně citlivým k lidem“ z čehož vyvozují, že profese pedagoga na naší škole nemá vliv na citlivost a schopnost empatie.

Tabulka 12: Depersonalizace u pedagogů maturitních a učebních oborů

	průměr		
	učební obory	maturitní obory	celkem
Mám pocit, že někdy s žáky jednám jako s neosobními věcmi	1,67	1,91	1,77
Mám strach, že výkon mé práce mne činí citově tvrdým	2,15	2,17	2,16
Od té doby, co vykonávám svou profesi, stal/a jsem se méně citlivým k lidem	0,92	0,81	0,88
Už mne dnes moc nezajímá, co se děje s mými žáky	2,25	2,01	2,15
Cítím, že žáci mi přičítají některé své problémy	3,98	3,11	3,62
Celkem	10,97	10,01	10,58

Učitelé maturitních oborů dosáhli nižšího průměru než učitelé učebních oborů. Rozdíl těchto průměrů je 0,96, což odpovídá 9 % z celkového průměru u všech respondentů. Vyššího průměru dosáhli učitelé maturitních oborů u dvou otázek z pěti, přičemž u druhé otázky je rozdíl necelé jedno procento. Nejvyšší rozdíl byl zaznamenán u otázky „Cítím, že žáci mi přičítají některé své problémy“. Toto si lze vysvětlit tím, že žáci maturitních oborů jsou schopni více si připustit vlastní chyby, než žáci oborů zakončených výučním listem.

Tabulka 13: Depersonalizace u mužů a žen

	průměr		
	ženy	muži	celkem
Mám pocit, že někdy s žáky jednám jako s neosobními věcmi	1,60	2,29	1,77
Mám strach, že výkon mé práce mne činí citově tvrdým	2,01	2,62	2,16
Od té doby, co vykonávám svou profesi, stal/a jsem se méně citlivým k lidem	0,88	0,88	0,88
Už mne dnes moc nezajímá, co se děje s mými žáky	2,12	2,24	2,15
Cítím, že žáci mi přičítají některé své problémy	3,59	3,71	3,62
Celkem	10,2	11,74	10,58

Obě pohlaví se průměry vešla do mírného stupně ohrožení syndromem vyhoření u ukazatele depersonalizace. Muži se pohybují na hranici s vysokým stupněm a v tomto souboji pohlaví vyšli jako ti více ohrožení. Rozdíl obou průměrů činí 1,54 bodů, což je 14,55 % celkového průměru.

Tabulka 14: Depersonalizace dle délky praxe

	průměr		
	krátká praxe	dlouhá praxe	celkem
Mám pocit, že někdy s žáky jednám jako s neosobními věcmi	1,23	3,43	1,77
Mám strach, že výkon mé práce mne činí citově tvrdým	1,98	2,71	2,16
Od té doby, co vykonávám svou profesi, stal/a jsem se méně citlivým k lidem	0,80	1,13	0,88
Už mne dnes moc nezajímá, co se děje s mými žáky	1,87	3,01	2,15
Cítím, že žáci mi přičítají některé své problémy	3,00	5,52	3,62
Celkem	8,88	15,8	10,58

Při zjišťování ohrožení syndromem vyhoření u pedagogů delší praxí a kratší praxí, se nám u ukazatele depersonalizace, dostává odpovědi, že pedagogové s delší praxí dosáhli horšího průměru, který již spadá do pásma vysokého stupně ohrožení, konkrétně dosáhli 15,8 bodů, což se od průměru všech pedagogů liší o více než 50 %. To si lze vysvětlit jakýmsi „otupěním“ dlouho učících pedagogů.

Snížený pracovní výkon

Tabulka 15: Snížený pracovní výkon

body	0	1	2	3	4	5	6
Velmi dobře rozumím pocitům svých žáků							
absolutní počet	14	11	3	15	2	6	2
procentuální zastoupení	26,4 %	20,8 %	5,7 %	28,2 %	3,8 %	11,3 %	3,8 %
průměrná hodnota	2,11						
body	0	1	2	3	4	5	6
Jsem schopen velmi účinně vyřešit problémy svých žáků							
absolutní počet	15	9	11	1	11	4	2
procentuální zastoupení	28,3 %	17 %	20,8 %	1,8 %	20,8 %	7,5 %	3,8 %
průměrná hodnota	2,07						
body	0	1	2	3	4	5	6
Mám pocit, že lidi při své práci pozitivně ovlivňuji a nalad'uji							
absolutní počet	6	0	6	6	16	14	5
procentuální zastoupení	11,3 %	0 %	11,3 %	11,3 %	30,3 %	26,4 %	9,4 %
průměrná hodnota	3,66						
body	0	1	2	3	4	5	6
Mám stále hodně energie							
absolutní počet	11	4	10	12	3	3	10
procentuální zastoupení	20,7 %	7,6 %	18,9 %	22,5 %	5,7 %	5,7 %	18,9 %
průměrná hodnota	2,77						
body	0	1	2	3	4	5	6

Dovedu u svých žáků vyvolat uvolněnou atmosféru							
absolutní počet	7	4	0	21	14	2	5
procentuální zastoupení	13,2 %	7,6 %	0 %	39,6 %	26,4 %	3,8 %	9,4 %
průměrná hodnota	3,07						
body	0	1	2	3	4	5	6
Cítím se svěží povzbuzený/á, když pracuji se svými žáky							
absolutní počet	3	3	5	10	6	14	12
procentuální zastoupení	5,6 %	5,6 %	9,6 %	18,9 %	11,3 %	26,4 %	22,6 %
průměrná hodnota	3,94						
body	0	1	2	3	4	5	6
Za roky své práce jsem byl/a úspěšný/á a udělal/a hodně dobrého							
absolutní počet	0	0	3	17	5	12	16
procentuální zastoupení	0 %	0 %	5,6 %	32,2 %	9,4 %	22,6 %	30,2 %
průměrná hodnota	4,39						
body	0	1	2	3	4	5	6
Citové problémy v práci řeším velmi klidně – vyrovnaně							
absolutní počet	0	2	5	10	14	10	12
procentuální zastoupení	0 %	3,8 %	9,4 %	18,9 %	26,4 %	18,9 %	22,6 %
průměrná hodnota	4,15						

U ukazatele sníženého pracovního výkonu byl zaznamenán výsledek odpovídající vysokému stupni ohrožení syndromem vyhoření. Celkový průměr byl 26,16 bodu. Na rozdíl od předchozích dvou ukazatelů, značí u ukazatele sníženého pracovního výkonu nižší hodnota vyšší stupeň ohrožení. Nejnižší průměr zaznamenala otázka „Velmi dobře rozumím pocitů svých žáků“ a „Jsem schopen velmi účinně vyřešit problémy svých žáků“. Z toho vyvozují, že učitelům již nezbývá síla řešit jiné než pedagogické problémy svých žáků a často velký věkový rozdíl zabraňuje žáky dostatečně pochopit a dokázat se do nich vcítit.

Tabulka 16: Snížený pracovní výkon u pedagogů maturitních a učebních oborů

	průměr		
	učební obory	maturitní obory	celkem
Velmi dobře rozumím pocitům svých žáků	1,76	2,60	2,11
Jsem schopen velmi účinně vyřešit problémy svých žáků	1,81	2,43	2,07
Mám pocit, že lidi při své práci pozitivně ovlivňuji a nalad'uji	3,57	3,79	3,66
Mám stále hodně energie	2,14	3,65	2,77
Dovedu u svých žáků vyvolat uvolněnou atmosféru	3,01	3,15	3,07
Cítím se svěží povzbuzený/á, když pracuji se svými žáky	3,14	5,06	3,94
Za roky své práce jsem byl/a úspěšný/á a udělal/a hodně dobrého	4,08	4,82	4,39
Citové problémy v práci řeším velmi klidně – vyrovnaně	4,11	4,21	4,15
Celkem	22,62	29,71	26,16

Při porovnání učitelů učících maturitní a učební obory, vyšly obě skupiny ve vysokém pásmu ohrožení. I když pedagogové maturitních oborů se pohybují již na hranici s mírným pásmem ohrožení. Rozdíl obou skupin u sníženého pracovního výkonu je 27 %. Horších výsledků bylo zaznamenáno u učitelů učebních oborů.

Tabulka 17: Snížený pracovní výkon u mužů a žen

	průměr		
	ženy	muži	celkem
Velmi dobře rozumím pocitům svých žáků	2,15	1,98	2,11
Jsem schopen velmi účinně vyřešit problémy svých žáků	2,06	2,11	2,07
Mám pocit, že lidi při své práci pozitivně ovlivňuji a nalad'uji	3,66	3,65	3,66
Mám stále hodně energie	2,72	2,90	2,77
Dovedu u svých žáků vyvolat uvolněnou atmosféru	3,04	3,16	3,07
Cítím se svěží povzbuzený/á, když pracuji se svými	3,91	4,06	3,94

žáky			
Za roky své práce jsem byl/a úspěšný/á a udělal/a hodně dobrého	4,54	3,91	4,39
Citové problémy v práci řeším velmi klidně – vyrovnaně	4,20	4,00	4,15
Celkem	26,28	25,77	26,16

I když se hodnoty u mužů i žen pohybují ve vysokém ohrožení syndromem vyhoření, je rozdíl mezi pohlavími minimální. Odchylka od celkového průměru jsou necelá dvě procenta, proto můžeme vyslovit závěr, že u ukazatele sníženého pracovního výkonu nebyl zaznamenán podstatný rozdíl mezi muži a ženami.

Tabulka 18: Snížený pracovní výkon dle délky praxe

	průměr		
	krátká praxe	dlouhá praxe	celkem
Velmi dobře rozumím pocitům svých žáků	1,62	3,61	2,11
Jsem schopen velmi účinně vyřešit problémy svých žáků	1,98	2,35	2,07
Mám pocit, že lidi při své práci pozitivně ovlivňuji a nalad'uji	3,28	4,82	3,66
Mám stále hodně energie	3,17	1,54	2,77
Dovedu u svých žáků vyvolat uvolněnou atmosféru	3,57	1,53	3,07
Cítím se svěží povzbuzený/á, když pracuji se svými žáky	4,03	3,66	3,94
Za roky své práce jsem byl/a úspěšný/á a udělal/a hodně dobrého	4,00	5,59	4,39
Citové problémy v práci řeším velmi klidně – vyrovnaně	4,19	4,03	4,15
Celkem	25,84	27,13	26,16

Při zkoumání ohrožení syndromem vyhoření u pedagogů s delší a kratší praxí, u ukazatele sníženého pracovního výkonu, vidíme, že pedagogové s delší praxí jsou ohrožení syndromem vyhoření více než ti s krátkou praxí. Obě skupiny ale spadají do vysokého pásma ohrožení. Rozdíl obou sledovaných skupin je 4,9 % z celkového průměru.

2.3 Kvalitativní část výzkumu

Kvalitativní část mé bakalářské práce se bude opírat o rozhovory s vybranými učiteli, kteří v dotazníkovém šetření vyšli jako nejvíce ohroženi syndromem vyhoření.

Po vzájemné dohodě s pedagogy, kteří se bránili do dotazníku napsat své jméno, jsem přistoupila na kompromis v podobě identifikace pedagoga podle jím zvoleného, alespoň pěticiferného, čísla. Pět cifer jsem zvolila ke snížení pravděpodobnosti, že by někteří pedagogové mohli uvést stejná čísla. Většina pedagogů této možnosti využila v dotazníkovém šetření místo jména napsala číslo. Pedagogů, kteří podle testu jsou vysoce ohroženi syndromem vyhoření, bylo celkem 6, z toho pouze jeden bývalý. Ze zbývajících 5 pedagogů se podařilo rozhovor uskutečnit pouze se dvěma. Dva se nepodařilo identifikovat a jeden rozhovor odmítl. Se třemi pedagogy, kteří vyšli jako nejvíce ohroženi, jsem následně vedla rozhovor, abych zjistila, jaké faktory na ně nejvíce negativně či pozitivně působí. Jednalo se o dva současné a jednoho bývalého zaměstnance školy. Pro účely této bakalářské práce si tyto pedagogy označíme jako respondenty A, B a C.

Všechny tři respondenty jsem nejprve seznámila s výsledky, jakých v dotazníkovém šetření dosáhli. Respondenti A a C nebyli překvapeni a výsledek dle svých slov očekávali. Respondent A dokonce výslovně řekl, že pocit vyhoření byl jedním z důvodů jeho odchodu ze školství. Následně jsem těmto pedagogům předložila seznam profesních činností pedagoga (Šimoník, 1995) (viz Příloha 2) a požádala je, aby označili ty, které jsou pro ně nejvíce obtížné a mohou přispět k pocitu vyčerpání a následnému syndromu vyhoření (tzv. stresory). Respondentům byl dán samozřejmě i prostor pro návrh jiných činností. Další část rozhovoru se zaměřila na skutečnosti, jaké by podle respondentů pomohly se syndromu vyhoření vyhnout, tzn. nalézt protektivní faktory.

Respondent A je muž, ve věkové skupině 41 – 50 let, který již na naší škole nepůsobí, s délkou praxe 6 – 10 let. Jeho týdenní úvazek zahrnoval výuku

většinou maturitních oborů. Při vyhodnocení jeho dotazníku bylo dosaženo následujícího počtu bodů.

Tabulka 19: Dotazník respondent A

	emocionální vyčerpání	depersonalizace	snížený pracovní výkon	celkem
body	40,2	10,7	16,0	66,9

Respondent A dosáhl celkem vysokého stupně ohrožení syndromem vyhoření. Pouze v oblasti depersonalizace se pohyboval v mírném stupni ohrožení. Celkově dosáhl 66,9 bodu.

Tento bývalý pedagog uvedl, že do školství přišel ze soukromého sektoru, neboť rád pracuje s lidmi a práce učitele ho vždy lákala. Minulý rok ale své pedagogické působení ukončil, neboť jeho očekávání nebyla naplněna a začal být ze své práce velice frustrovaný. Z nabízených profesních činností, které působí jako hlavní stresory, vybral následujících pět (řazeno od nejvíce stresujícího):

- vedení pedagogické dokumentace
- práce s neprospívajícími žáky
- motivace žáků
- udržení kázně při vyučování
- udržení pozornosti žáků

Jako další stresory a demotivační prvky jmenoval špatné vztahy s vedením školy a nízký plat.

Jako protektivní faktory, které by podle něho měly pozitivní dopad, jmenoval:

- správnou organizaci času
- nekladení si příliš vysokých cílů
- podpora ze strany vedení školy
- relaxace

Respondent B je žena ve věkové skupině 41 – 50 let. Na naší škole stále učí a to převážně třídy zakončující vzdělání výučním listem. Délka její praxe je mezi 16 a 20 lety.

Tato pedagožka vyučuje na naší škole řadu let. Dříve vyučovala pouze na jedné střední škole. Má pevné rodinné zázemí a dvě dospělé děti. Je třídní učitelkou dvou tříd a zároveň působí jako zavádějící učitelka pro nové pedagogy. Při vyhodnocení jejího dotazníku bylo dosaženo následujícího počtu bodů.

Tabulka 20: Dotazník respondent B

	emocionální vyčerpání	depersonalizace	snížený pracovní výkon	celkem
body	31,9	17,7	30,1	79,7

I respondentka B dosáhla celkem vysokého stupně ohrožení syndromem vyhoření. Její celkové skóre bylo 79,7 bodu. Na zjištěné výsledky reagovala překvapeně a okomentovala je slovy, že kdyby dotazník vyplňovala v září, po letních prázdninách, zajisté by dosáhla lepších výsledků.

Jako hlavní stresory vybrala tato zkušená pedagožka:

- vedení pedagogické dokumentace
- udržení kázně při vyučování
- udržení pozornosti žáků
- aktivizace žáků
- pravidelná aktuální domácí příprava

Mezi další demotivující prvky uvedla nezáměr rodičů žáků, vulgarita a vysoká absence žáků.

Jako protektivní faktory uvedla:

- důsledné oddělování soukromého a pracovního života

- šťastný rodinný život
- pocit pohody
- mít své vlastní koníčky

Respondent C je také žena učící učňovské třídy. Je jí mezi 20 a 30 lety a ve školství je nováčkem, neboť délka její praxe nepřesahuje 5 let.

Pedagožka je svobodná a nedávno dokončila pedagogické vzdělání na vysoké škole. Vyučuje předměty, na které má aprobaci. Již při svém nástupu se stala třídní učitelkou jedné třídy. Bohužel ze všech pedagogů, kteří vyplnili dotazník, byla jako druhá nejvíce ohrožena syndromem vyhoření. Při vyhodnocení jejího dotazníku bylo dosaženo následujícího počtu bodů.

Tabulka 21: Dotazník respondent C

	emocionální vyčerpání	depersonalizace	snížený pracovní výkon	celkem
body	47,2	8,9	22,6	78,7

Celkem respondentka C dosáhla 78,7 bodu. Zajímavé je, že v oblasti depersonalizace se pohybuje v mírném pásmu a to blíže k pásmu nízkému. Na zjištěné výsledky uvedla, že ji velice vyčerpává fakt, že i když se snaží sebevíc, výsledky její snahy se nedostavují a občas ji přemůže pocit bezmoci a beznaděje, což má vliv na její pracovní výkon. Ale i přes tento nepříjemný pocit se snaží svým žákům věnovat, zajímá se o ně a snaží se jim vyjít vstříc.

Jako 5 největších stresorů vybrala:

- udržení kázně při vyučování
- udržení pozornosti žáků
- časové rozvržení vyučovací hodiny
- vedení pedagogické dokumentace
- řešení kázeňských přestupků

Jako další stresory uvedla nezájem žáků o vyučování, vysoká absence, nízká úroveň znalostí žáků a nekázeň při výuce.

Mezi protektivní faktory zařadila:

- nepřinášet si problémy ze školy domů a naopak
- nebrat si neúspěch žáků osobně
- lepší připravenost na skutečnou výuku již na vysoké škole
- nebát se přehodnotit své přehnané cíle

Respondentka C dále uvedla, že sice dokáže uvést protektivní faktory, ale je pro ni velice těžké se jimi řídit. Podle jejích slov byly první měsíce učení „šokem“, neboť vysoká škola ji na skutečné učení připravila nedostatečně.

2.4 Shrnutí výzkumu

Cílem první části výzkumu bylo zjistit, zda se na škole, kde vyučují, vyskytuje u některých pedagogů, vysoký stupeň ohrožení syndromem vyhoření. Na základě zjištěných skutečností, musím konstatovat, že se bohužel na naší škole vysoký stupeň ohrožení syndromem vyhoření, vyskytuje. Z 53 pedagogů, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření, dosáhlo na vysoký stupeň ohrožení syndromem vyhoření celkem 6 pedagogů, což je 11,3 %. Pokud se zaměřím pouze na současné zaměstnance, pohybuje se v pásmu vysokého ohrožení 5 pedagogů, tj. 10,64 %. Většina současných pedagogů se pohybuje v mírném pásmu ohrožení syndromem vyhoření. Celkem se jedná o 33 pedagogů, tj. 70,2 %. 9 současných pedagogů dosáhlo na nízký stupeň ohrožení, tj. 19,1 %.

Dotazníkové šetření na škole nám mělo pomoci verifikovat stanovené výzkumné hypotézy, které jsou uvedeny v kapitole 2.1.

Následující tabulka 22 shrnuje výsledky stanovených hypotéz (H1 – H3) po zpracování odpovědí v dotazníku podle Ch. Maslachové a S. E. Jacksonové.

Každou z hypotéz jsem ověřovala na třech hlavních oblastech, které jsou specifikovány v MBI dotazníku. Aby byla hypotéza verifikována, bylo nutné, aby

hypotéza platila alespoň pro dvě z těchto tří oblastí. Hypotézu jsem v jednotlivých oblastech přijala pouze v tom případě, že hypotéza byla ověřena a zároveň rozdíl průměrů u porovnávaných skupin byl vyšší než 5 %, což je všeobecně přijímaná hladina významnosti. U hypotézy číslo tři jsem postupovala opačně a hypotézu přijala, pokud rozdíl průměrů byl nižší než 5 %.

Tabulka 22: Ověření platnosti hypotéz

	H1	H2	H3
Emocionální vyčerpání	ANO	NE	ANO
Depersonalizace	ANO	ANO	NE
Snížený pracovní výkon	ANO	NE	NE
Přijmutí hypotézy	ANO	NE	NE

Hypotézu číslo 1 „Učitelé žáků ukončující vzdělávání výučním listem jsou syndromem vyhoření ohroženi více než učitelé žáků ukončujících vzdělávání maturitní zkouškou“ se podařilo verifikovat ve všech třech zkoumaných oblastech. Rozdíl průměrů byl u emocionálního vyčerpání 27,8 %, u ukazatele depersonalizace 9 % a u ukazatele sníženého pracovního výkonu 27,1 %.

Hypotéza číslo 1 byla verifikována.

Hypotézu číslo 2 „Ohrožení syndromem vyhoření jsou více učitelé s vyšší délkou praxe“ se nepodařilo ověřit v oblasti emocionálního vyčerpání, kde byl zaznamenán rozdíl průměrů necelé 1 % a také v oblasti sníženého pracovního výkonu, kde byl rozdíl průměrů 4,9 %. U ukazatele depersonalizace byl rozdíl průměrů více než 50,3 % a jako jediná oblast splňovala naši hypotézu. **Hypotéza číslo 2 nebyla verifikována.**

Hypotézu číslo 3 „Ohrožení syndromem vyhoření jsou více ženy než muži.“ se podařilo verifikovat pouze u ukazatele emocionálního vyčerpání, kde byl rozdíl průměrů 6,6 %. U ukazatele depersonalizace jsme zaznamenali, že jsou více ohroženi muži a to o 14,5 %. Ukazatel sníženého pracovního výkonu vypověděl,

že jsou sice více ohroženy ženy, ale rozdíl průměrů u obou pohlaví byl zanedbatelný, konkrétně 1,9 %. **Hypotéza číslo 3 nebyla verifikována**

Z rozhovorů s pedagogy vyplynulo, že největším stresem je pro ně **vyplňování pedagogické dokumentace a řešení nekázně a nezájmu při vyučování**. Naše škola má stále zavedené papírové třídní knihy, do kterých se zapisuje dle schválených tematických plánů rozvržených na každou vyučovací hodinu. Do výuky s sebou pedagog nosí ještě pracovní schémata, kde je na každou vyučovací hodinu definován cíl hodiny a fundament. Dále do pedagogické dokumentace, kterou mají učitelé povinnost do hodin nosit a předkládat při hospitaci, patří unifikovaný klasifikační sešit. Kromě těchto dokumentů, vyplňují učitelé i různé třídní výkazy, školní matriky, čtvrtletní hodnocení, udělují výchovná opatření, komunikují s rodiči, omlouvají absenci apod. Nárůst administrativní náročnosti profese pedagoga je bohužel zjevný a negativně se projevuje na pocitech učitelů.

Jako faktory, které by mohly syndromu vyhoření předcházet, byly identifikovány např. **oddělování pracovního a soukromého života a nekladení si příliš vysokých cílů**.

Dále z odpovědí vyplynulo, že respondenti vítají, že je ze strany zaměstnavatele podporován jejich soukromý život a to konkrétně tím, že jim zaměstnavatel částečně hradí, z Fondu kulturních a sociálních potřeb, některé výdaje např. na dovolenou či návštěvu divadla. Na druhou stranu by přivítali, kdyby jim zaměstnavatel sjednal přednášku na toto téma, kde by se dozvěděli více o možnostech, jak syndromu vyhoření předcházet.

3 Závěr

Tato bakalářská práce se zabývala syndromem vyhoření, jakožto dlouhodobého procesu tělesného, emocionálního a duševního vyčerpání, který je způsoben dlouhodobým pobýváním v situacích, které jsou emocionálně mimořádně náročné a nutí člověka pochybovat o smyslu své práce.

Prostudováním dostupné literatury jsem zjistila, že často postihuje ty, kteří profesně neustále přicházejí do styku s lidmi, například zdravotníci, sociální pracovníci, poradci, či učitelé. Obecně se těmto profesním skupinám říká pomáhající profese.

Práce byla rozdělena na dvě části - teoretickou a praktickou.

V teoretické části jsem věnovala pozornost vysvětlení pojmů týkajících se dané problematiky pomocí literární rešerše. Tato část byla rozčleněna do několika podkapitol, které se zabývaly nejen historií a definicemi syndromu vyhoření, ale i příznaky, podle kterých lze syndrom vyhoření identifikovat, či prevencí před syndromem vyhoření.

Cílem teoretické části bakalářské práce bylo popsání problematiky syndromu vyhoření. Byly uvedeny definice, projevy, příčiny a možnosti překonání syndromu vyhoření se zaměřením na pedagogické pracovníky, proto se domnívám, že cíl byl naplněn.

Praktická část bakalářské práce se opírala o standardizovaný MBI (Maslach Burnout Inventory) dotazník, který zkoumal ohrožení syndromem vyhoření na škole, kde vyučuji. Zvolila jsem smíšený design výzkumu se sekvenčním kombinováním. Bylo použito schéma QUAN – qual. Výzkum začal jako kvantitativní formou dotazníkového šetření, a dále následoval kvalitativní výzkum formou rozhovorů. Proto byla praktická část práce rozdělena na dvě části. Na kvantitativní výzkum a kvalitativní výzkum. Kvantitativní se věnoval vyhodnocení dotazníku, kterým jsem se snažila zjistit, zda se syndrom vyhoření vyskytuje u učitelů na střední škole, kde působím. Také sloužil k ověření platnosti hypotéz. Kvalitativní část se opírala o rozhovory s vybranými učiteli, kteří

v dotazníkovém šetření vyšli jako nejvíce ohrožení syndromem vyhoření. Pokusila jsem se zjistit, jaké faktory na ně nejvíce negativně či pozitivně působí.

Cílem první části výzkumu bylo zjistit, zda se na škole, kde vyučuji, vyskytuje u některých pedagogů, vysoký stupeň ohrožení syndromem vyhoření.

Z dotazníku vyplynulo, že z 53 pedagogů, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření, dosáhlo na vysoký stupeň ohrožení syndromem vyhoření celkem 6 pedagogů, což je 11,3 %. Z těchto 6 pedagogů byl jeden bývalý a 5 současných. Proto se konečný závěr upravil na konstatování, že v současné době je v pásmu vysokého ohrožení 5 pedagogů, tj. 10,64 %. Většina současných pedagogů se pohybuje v mírném pásmu ohrožení syndromem vyhoření. Celkem se jedná o 33 pedagogů, tj. 70,2 %. 9 současných pedagogů dosáhlo na nízký stupeň ohrožení, tj. 19,1 %.

Zároveň jsem si v této části práce stanovila tyto tři hypotézy pro ověření:

H1: Učitelé žáků ukončující vzdělávání výučním listem jsou syndromem vyhoření ohroženi více než učitelé žáků ukončujících vzdělávání maturitní zkouškou.

H2: Ohroženi syndromem vyhoření jsou více učitelé s vyšší délkou praxe.

H3: Ohroženi syndromem vyhoření jsou více ženy než muži.

Hypotézu číslo 1 se podařilo verifikovat ve všech třech zkoumaných oblastech. Rozdíl průměrů byl u emocionálního vyčerpání 27,8 %, u ukazatele depersonalizace 9 % a u ukazatele sníženého pracovního výkonu 27,1 %.

Hypotézu číslo 2 „Ohroženi syndromem vyhoření jsou více učitelé s vyšší délkou praxe“ se nepodařilo ověřit v oblasti emocionálního vyčerpání, kde byl zaznamenán rozdíl průměrů necelé 1 % a také v oblasti sníženého pracovního výkonu, kde byl rozdíl průměrů 4,9 %. U ukazatele depersonalizace byl rozdíl průměrů více než 50,3 % a jako jediná oblast splňovala naši hypotézu. Hypotéza číslo 2 nebyla verifikována.

Hypotézu číslo 3 se podařilo verifikovat pouze u ukazatele emocionálního vyčerpání, kde byl rozdíl průměrů 6,6 %. U ukazatele depersonalizace jsme zaznamenali, že jsou více ohroženi muži a to o 14,5 %. Ukazatel sníženého

pracovního výkonu vypověděl, že jsou sice více ohroženy ženy, ale rozdíl průměrů u obou pohlaví byl zanedbatelný, konkrétně 1,9 %. Proto jsem hypotézu číslo 3, nemohla verifikovat.

Cílem kvalitativní části výzkumu bylo, pomocí osobních pohovorů s konkrétními pedagogy zjistit, jaké jsou hlavní stresory, které pedagogy demotivují.

Z rozhovorů s pedagogy vyplynulo, že největším stresem je pro ně vyplňování pedagogické dokumentace a řešení nekázně a nezájmu při vyučování. Naše škola má stále zavedené papírové třídní knihy, do kterých se zapisuje dle schválených tematických plánů rozvržených na každou vyučovací hodinu. Do výuky s sebou pedagog nosí ještě pracovní schémata, kde je na každou vyučovací hodinu definován cíl hodiny a fundament. Dále do pedagogické dokumentace, kterou mají učitelé povinnost do hodin nosit a předkládat při hospitaci, patří unifikovaný klasifikační sešit. Kromě těchto dokumentů, vyplňují učitelé i různé třídní výkazy, školní matriky, čtvrtletní hodnocení, udělují výchovná opatření, komunikují s rodiči, omlouvají absenci apod. Nárůst administrativní náročnosti profese pedagoga je bohužel zjevný a negativně se projevuje na pocitech učitelů.

Na základě výše zmíněného konstatuji, že cíle práce byly naplněny.

4 Literatura

Monografie

FEŇOVÁ, I. – Syndrom vyhoření u pedagogů základních škol (bakalářská práce), Brno: FHS UTB 2013, 65 s.

HONZÁK, R. – Jak žít a vyhnout se syndromu vyhoření, Praha: Vyšehrad 2015, 228 s. ISBN 978-80-7429-552-2

JEKLOVÁ, M. REITMAYEROVÁ, E. - Syndrom vyhoření. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2006. 32 s. ISBN 80-86991-74-1

JUSTOVÁ, R. – Vyhoření a zapálenost v profesi učitele (diplomová práce), Praha: FF UK 2014, 228 s.

KEBZA, V. ŠOLCOVÁ, I. - Syndrom vyhoření. 2. Rozšířené a doplněné vydání, Praha: SZÚ, 2003. 26 s. ISBN 978-80-7367-299-7

KOHOUTEK, R. – Základy pedagogické psychologie, Brno: Akademické nakladatelství 1996, 171 s. ISBN 80-86867-94-X

KŘIVOHLAVÝ, J. – Hořet, ale nevyhořet, Kostelní Vydří: Orientace 2012, 172 s. ISBN 978-80-7195-573-3

KŘIVOHLAVÝ, J. - Jak neztratit nadšení, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1998. 131 s. ISBN: 80-7169-551-3.

KŘIVOHLAVÝ, J. - Psychologie zdraví. Praha: Kosmas, 2002, 280 s. ISBN 978-80-7367-568-4.

KŘIVOHLAVÝ, J. - Jak zvládat stres. Praha: Grada Avicenum, 1994. 190 s. ISBN 978-80-7169-121-1

PRŮCHA, Jan - Moderní pedagogika, 4., aktualiz. a dopl. vyd. – Praha: Portál, 2009. – 488 s. ISBN 978-80-7367-503-5

STIBŮRKOVÁ, L.- Syndrom vyhoření v učitelské profesi (diplomová práce) Brno: PeDF MUNI 2007, 118 s.

STOCK, Ch. – Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout, Praha: Grada, 2013, 112 s, ISBN 978-80-247-3553-5

ŠIMONÍK, O. – Začínající učitel, Brno: MUNI 1994, 94 s. ISBN 80-210-0944-6

VLACHOVSKÁ B. - Syndrom vyhoření – diagnostické možnosti (diplomová práce), Praha: FF UK 2011, 100 s.

VYMĚTAL, J. – Rogersovská psychoterapie, Praha 1996, Český spisovatel, 208 s., ISBN 80-202-0605-1

Elektronické zdroje

GERRY, L. M. – 10 Signs You Are Burning Out – And What To Do About It, [on-line] 2013, in Forbes 4/2013, [cit. 2017-01-09] Dostupné z WWW: <http://www.forbes.com/sites/learnvest/2013/04/01/10-signs-youre-burning-out-and-what-to-do-about-it/#5667a35a5e01>

HORÁK, M. – Syndrom vyhoření, [on-line] Praha 2013. [cit. 2017-02-11] Dostupné z WWW: <http://www.andragogos.cz/wp-content/uploads/2013/05/syndrom-vyhoreni1.pdf>

MAJLA - MBI – Maslach burnout inventory, [on-line] 20. 1. 2009 [cit. 2016-12-09] ISSN 1802–9736, Dostupné z WWW: <http://www.inflow.cz/mbi-maslach-burnout-inventory>

MASLACH, Ch. SCHAUFELI W. B. – Historical and conceptual development of burnout, [on-line] Berkeley 1993, [cit. 2016-12-22] Dostupné z WWW: <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/043.pdf>

MASLACH, Ch. JACKSON, S. E., LEITER, M. P. – Maslach Burnout Inventory Manual, [on-line] Berkeley 1997, [cit. 2017-02-27] Dostupné z WWW: https://www.researchgate.net/profile/Christina_Maslach/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual/links/5574dbd708aeb6d8c01946d7.pdf

MAZÁČOVÁ, N. - Učitel začátečník [on-line]. 8. 9. 2001. [cit. 2017-01-02]. Česká škola. Dostupné z WWW: <http://www.ceskaskola.cz/2001/09/natasamazacova-ucitel-zacatecnik.html>

MLČOCH, Z. – Syndrom vyhoření – definice, příznaky a projevy, léčba, [on-line] Praha 2008. [cit. 2017-01-09] Dostupné z WWW: <http://www.zbynekmlcoch.cz/informace/vztahy/psychologie-vztahy/syndrom-vyhoreni-definice-priznaky-a-projevy-lecba>

Oborový portál BOZP [on-line] [cit. 2017-01-12] Dostupné z WWW: <http://www.bozpinfo.cz/>

PETERKOVÁ, M. – Syndrom vyhoření, [on-line] Praha 2013. [cit. 2016-12-09] Dostupné z WWW: <http://www.syndrom-vyhoreni.psychoweb.cz/>

PROCHÁZKOVÁ, J. – Syndrom vyhoření, [on-line] Praha: Evropský sociální fond 2009, [cit. 2017-01-30] Dostupné z WWW: <http://docplayer.cz/1533895-Syndrom-vyhoreni-phdr-jana-prochazkova-jane-prochazkova-email-cz-evropsky-socialni-fond-praha-eu-investujeme-do-vasi-budoucnosti.html>

Psychoweb Syndrom vyhoření, [on-line] [cit. 2016-12-12] Dostupné z WWW: www.syndrom-vyhoreni.psychoweb.cz

STŘELEČ, S. KRÁTKÁ, J. – Názory třídních učitelů na způsoby ovlivňování zdraví svých žáků, [on-line] Brno 2006, [cit. 2017-02-11] Dostupné z WWW: http://www.ped.muni.cz/z21/2006/konference_2006/sbornik_2006/pdf/017.pdf

ŠVANCAR, R. – Strašák syndrom vyhoření [on-line] 2009 [cit. 2017-02-17]. Učitel'ské noviny. Dostupné z WWW: <http://www.ucitelskenoviny.cz/?archiv&clanek=1942>

VLČKOVÁ, K. - Smíšený výzkum: Jedná se o nové a závažné téma? In T. Janík, P. Knecht, & S. Šebestová (Eds.), Smíšený design v pedagogickém výzkumu: Sborník příspěvků z 19. výroční konference České asociace pedagogického výzkumu (s. 1–6) [online] Brno: Masarykova univerzita, 2011 [cit. 2017-06-06] Dostupné z WWW: <http://www.ped.muni.cz/capv2011/sbornikprispevku/vlckova.pdf>

ZACHAROVÁ, E. – Syndrom vyhoření – riziko ohrožující zdravotnické pracovníky [on-line] in Interní medicína pro praxi 10/2008, Ostrava 2008, [cit. 2017-01-12] Dostupné z WWW: <http://www.internimedicina.cz/pdfs/int/2008/01/10.pdf>

Právní normy

Zákon o pedagogických pracovnících 563/2004 Sb. [on-line]

Vyhláška 263/2007 Sb. - kterou se stanoví pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí [on-line]

5 Seznam příloh

Příloha 1: Dotazník syndromu vyhoření

Příloha 2: Subjektivně pociťovaná obtížnost profesních činností u učitelů

6 Seznam tabulek

Tabulka 1: Respondenti podle pohlaví

Tabulka 2: Respondenti podle věku

Tabulka 3: Respondenti podle statusu

Tabulka 4: Respondenti podle délky praxe

Tabulka 5: Respondenti podle převažující výuky

Tabulka 6: Ohrožení syndromem vyhoření

Tabulka 7: Emocionální vyčerpání

Tabulka 8: Emocionální vyčerpání u pedagogů maturitních a učebních oborů

Tabulka 9: Emocionální vyčerpání u mužů a žen

Tabulka 10: Emocionální vyčerpání dle délky praxe

Tabulka 11: Depersonalizace

Tabulka 12: Depersonalizace u pedagogů maturitních a učebních oborů

Tabulka 13: Depersonalizace u mužů a žen

Tabulka 14: Depersonalizace dle délky praxe

Tabulka 15: Snížený pracovní výkon

Tabulka 16: Snížený pracovní výkon u pedagogů maturitních a učebních oborů

Tabulka 17: Snížený pracovní výkon u mužů a žen

Tabulka 18: Snížený pracovní výkon dle délky praxe

Tabulka 19: Dotazník respondent A

Tabulka 20: Dotazník respondent B

Tabulka 21: Dotazník respondent C

Tabulka 22: Ověření platnosti hypotéz

Seznam grafů

Graf 1: Respondenti podle pohlaví

Graf 2: Respondenti podle věku

Graf 3: Respondenti podle statusu

Graf 4: Respondenti podle délky praxe

Graf 5: Respondenti podle převažující výuky

Příloha 1

DOZATNÍK SYNDROMU VYHOŘENÍ

Vážení kolegové,

prosím vás o vyplnění dotazníku k mé bakalářské práci, zabývající se syndromem vyhoření u pedagogů. Vyplnění dotazníku by vám mělo zabrat do 20 minut. Prvních pět otázek se týká vaší identifikace. Šestá otázka je nepovinná, jedná se o vyplnění vašeho jména. Pokud jméno vyplníte, mohu vás později seznámit s výsledkem testu syndromu vyhoření. Zaručuji vám, že žádná jména nebudou v bakalářské práci uvedena. U otázek 7 až 28 prosím přiřadte k uvedenému výroku hodnotu pocitu od 0 do 6. Kde 0 znamená **vůbec** a hodnota 7 **velmi silně**. Pokud budete dotazník vyplňovat online, přiřadte prosím příslušný počet hvězdiček (od 1 (**vůbec**) do 7 (**velmi silně**)).

Pokud již ve škole nepracujete, prosím, vzpomeňte si na vaše pocity při práci a pokuste se na otázky odpovědět.

Prosím vás o pravdivé vyplnění. Důležité pro můj výzkum je také, abyste dotazník vyplňovali celý najednou a v situaci, kdy nebudete v žádné tísní – časové či citové (po poradě, po hádce atd.). Mohlo by to vést ke zkreslení výsledků.

Velice vám děkuji za ochotu a čas strávený vyplněním dotazníku.

Barbora Kavanová

1. Jaké je Vaše pohlaví?

muž

žena

2. Jaký je Váš věk?

20 – 30 let

31 – 40 let

41 – 50 let

51 – 60 let

61 – 70 let

3. Jste současný nebo bývalý zaměstnanec školy?

současný

bývalý

4. Jak dlouho již pracujete jako pedagog?

0 – 5 let

6 – 10 let

11 – 15 let

16 – 20 let

21 a více let

5. Vyučujete spíše maturitní nebo učební obory? (vyberte jednu možnost)

maturitní obory

učební obory

6. Jaké je Vaše jméno?

7. Práce mne citově vysává

vůbec

velmi silně

0 1 2 3 4 5 6

8. Na konci pracovního dne se cítím být na dně sil

vůbec

velmi silně

0 1 2 3 4 5 6

9. Když ráno vstávám a pomyslím na pracovní problémy, cítím se unaven/a

vůbec

velmi silně

0 1 2 3 4 5 6

10. Velmi dobře rozumím pocitům svých žáků

vůbec velmi silně

0 1 2 3 4 5 6

11. Mám pocit, že někdy s žáky jednám jako s neosobními věcmi

vůbec velmi silně

0 1 2 3 4 5 6

12. Celodenní práce s žáky je pro mne skutečně namáhavá

vůbec velmi silně

0 1 2 3 4 5 6

13. Jsem schopen velmi účinně vyřešit problémy svých žáků

vůbec velmi silně

0 1 2 3 4 5 6

14. Cítím vyčerpání ze své práce

vůbec velmi silně

0 1 2 3 4 5 6

15. Mám pocit, že lidi při své práci pozitivně ovlivňuji a naladuji

vůbec velmi silně

0 1 2 3 4 5 6

16. Od té doby, co vykonávám svou profesi, stal/a jsem se méně citlivým k lidem

vůbec velmi silně

0 1 2 3 4 5 6

17. Mám strach, že výkon mé práce mne činí citově tvrdým

vůbec velmi silně

0 1 2 3 4 5 6

18. Mám stále hodně energie

vůbec velmi silně

0 1 2 3 4 5 6

19. Moje práce mi přináší pocity marnosti, neuspokojení

vůbec velmi silně

0 1 2 3 4 5 6

20. Mám pocit, že plním své úkoly tak usilovně, že mne to vyčerpává

vůbec velmi silně

0 1 2 3 4 5 6

21. Už mne dnes moc nezajímá, co se děje s mými žáky

vůbec velmi silně

0 1 2 3 4 5 6

22. Práce s lidmi mi přináší silný stres

vůbec velmi silně

0 1 2 3 4 5 6

23. Dovedu u svých žáků vyvolat uvolněnou atmosféru

vůbec velmi silně

0 1 2 3 4 5 6

24. Cítím se svěží a povzbuzený/á, když pracuji se svými žáky

vůbec velmi silně

0 1 2 3 4 5 6

25. Za roky své práce jsem byl/a úspěšný/a a udělal/a hodně dobrého

vůbec velmi silně

0 1 2 3 4 5 6

26. Mám pocit, že jsem na konci svých sil

vůbec velmi silně

0 1 2 3 4 5 6

27. Citové problémy v práci řeším velmi klidně – vyrovnaně

vůbec velmi silně

0 1 2 3 4 5 6

28. Cítím, že žáci mi přičítají některé své problémy

vůbec velmi silně

0 1 2 3 4 5 6

Dotazník byl též vytvořen na serveru www.survio.com, kde ho mohli oslovení pedagogové vyplnit na uvedeném odkazu:

<https://www.survio.com/survey/d/G1W1H4T2V8A8N8S3K>

Příloha 2

Subjektivně pocíťovaná obtížnost profesních činností u učitelů (Šimoník, 1995):

1. práce s neprospívajícími žáky
2. udržení kázně při vyučování
3. udržení pozornosti žáků
4. diagnostika osobnosti žáka
5. motivace žáků
6. individuální jednání s rodiči žáků
7. vedení schůzek s rodiči
8. adekvátní reakce na neočekávaný vývoj vyučování
9. řešení kázeňských přestupků
10. aktivizace žáků
11. uplatnění individuálního přístupu k žákům
12. nejen vyučovat, ale i vychovávat, napomáhat rozvoji osobnosti žáka
13. přizpůsobení vyučování věku žáků
14. komunikace se žáky (navázání kontaktu aj.)
15. správná formulace otázek (učebních úloh)
16. vedení pedagogické dokumentace -
17. stanovení obsahu a rozsahu učiva předmětu
18. adekvátní rozvržení učiva na celý školní rok
19. časové rozvržení vyučovací hodiny (odhad jednotlivých fází)
20. hodnocení a klasifikace žáků
21. organizace samostatné práce žáků
22. spolupráce s ostatními pedagogy
23. volba a použití vhodných pomůcek
24. vysvětlení nové látky