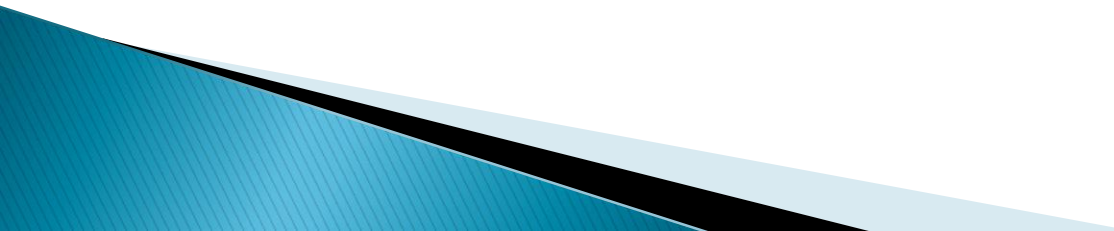


Průběh pedagogického procesu

Seminář pro pracovníky knihoven
30. dubna 2014
Mgr. Eva Bezoušková
bezeva@seznam.cz

Program:

- Úvodní část
 - Diskuse
 - Plánování a příprava aktivit
 - Diskuse
 - Realizace aktivit
 - Diskuse
 - Vyhodnocení aktivit
 - Diskuse
 - Závěrem
- 

Diskuse

- Předání her
- Jaké druhy aktivit organizujete v knihovně?

Plánování a příprava aktivit

Pedagogický proces – výchovně vzdělávací proces, komplex vzájemně se podmiňujících vztahů a souvislostí mezi podmínkami a prostředky výchovného působení zaměřeného na cílevědomé utváření osobnosti.

Základní části pedagogického procesu:

- Plánování a příprava aktivit
- Realizace aktivit
- Hodnocení dětí, pedagoga a pedagogického procesu

Aktivita – ukončený pedagogický celek – např. akce, tábor, víkendové akce, pedagogický projekt

Plánování a příprava aktivit

Pedagogický cíl – promyšlené změny v dovednostech, znalostech, schopnostech, postojích, vlastnostech, hodnotových orientacích, kterých je dosaženo naším pedagogickým působením

Výsledkem může být: dovednost, znalost, rozvinutá schopnost, změna postoje.

Výsledky pedagogického působení jsou posílené, rozvinuté, nově vytvořené **kompetence**.

Kompetence – soubor dovedností, vědomostí a znalostí

- **Dovednost** – praktická činnost, získaná během života (zapnout si knoflíky, říct druhému: "*Nechci, abys tohle dělal!*")
- **Vědomost** – jde o poznatky, fakta, data, která si osoba odnáší (*zná autory českých pohádek, umí rozdělit ukázky z knih na poezii a prózu*)
- **Schopnost** – pro schopnosti má člověk vrozené dispozice (hra na hudební nástroj, sportovní nadání). Pedagogickým působením můžeme tyto schopnosti rozvíjet.

Plánování a příprava aktivit

Kompetence – výsledek našeho pedagogického působení. Cíl je cesta, která směřuje k rozvoji kompetencí.

Pedagog by si měl nejprve uvědomit, co je jeho cílem a teprve pak hledat prostředky (hry, činnosti) k dosažení cíle. Pozor na častou chybu, kdy se nejprve hledají prostředky a pak se stanovuje cíl.

Plánování a příprava aktivit

Při stanovení cílů si je potřeba uvědomit pro koho si cíl stanovujeme.

Cíl si stanovujeme pro:

- Cílovou skupinu – známe a víme co potřebují, známe jejich znalosti schopnosti, dovednosti, víme kam je chceme směřovat, známe slabé a silné stránky skupiny
- Pro pedagoga – co my se můžeme naučit nového. Pozor, abychom nesledovali pouze své cíle, chtějí to i členové cílové skupiny? (chtějí se členové účastnit celostátní soutěže nebo to chci jen já?)

Plánování a příprava aktivit

Jak si stanovit cíl:

Cílem je... následuje **sloveso** (předávat, rozvíjet, učit, sledovat, vytvářet...) **pak konkrétní věc** (znalost, dovednost, schopnost, spolupracovat, tvořivě myslet...)

Cílem není kreslení podzimu, práce ve skupinkách, fotografování. To jsou jen činnosti, kterými naplňujeme cíle. V cíli by vždycky mělo být jasné, čeho chceme v dané činnosti dosáhnout. Cílem směřujeme k nějaké dovednosti, znalosti či změně postoje, které bude žák moci využít i v jiné situaci:

- Učit žáky míchat barvy tak, aby znázornili podzimní strom.
- vést žáky k uvědomění si vlastní týmové role.
- Učit žáky vyfotit portrét.

Plánování a příprava aktivit

Jaké rozlišujeme cíle:

Podle míry obecnosti:

- **Obecné – hlavní cíle** – směřování k obecným výsledkům (Učit žáky samostatnosti. Učit žáky orientaci v nových technologiích.) Obecné cíle nejsou konkrétní, jsou těžko měřitelné, těžko poznáme, kdy jsme je naplnili, proto je dále dělíme na
- **Konkrétní – dílčí cíle** – směřování ke konkrétní „hmatatelné“ dovednosti, vědomosti, schopnosti, kterou bude dítě mít, když na něj budeme pedagogicky působit. Konkrétní cíle jsou rozpracováním obecných cílů, tedy:

Obecný cíl:	<i>Učit žáky orientaci v nových technologiích.</i>
Konkrétní cíl 1:	<i>Založit s dětmi emailovou adresu.</i>
Konkrétní cíl 2:	<i>Naučit děti posílat email</i>

Všechny konkrétní (dílčí) cíle naplňují obecný cíl – jsou s ním v souladu.

Plánování a příprava aktivit

Podle časového horizontu:

- **Dlouhodobé cíle** – na delší období např. 1 měsíc, 1 rok. Pro naplnění těchto cílů je vhodné rozdělit je na:
- **Krátkodobé cíle** – na kratší období – jedna aktivita (hodinová aktivita, víkendová akce)

Podle rozvoje kompetencí:

- k učení
- komunikativní
- k řešení problémů
- sociální a personální
- občanské
- pracovní
- k naplnění volného času

Plánování a příprava aktivit

Podle rozvíjené oblasti:

- *Výukové (pedagogické) cíle – odborné* – jedná se o cíle z oblasti naší specializace, z oblasti, která tvoří obsah naší nabízené aktivity

Příklady:

- rozvíjet u dětí slovní zásobu
- učit děti stříhat, lepit
- předávat dětem znalosti z poezie

Ke všem odborným dovednostem, schopnostem, pracovním kompetencím přibývají také výchovné cíle.

Plánování a příprava aktivit

- *Výchovné cíle – sociální* – rozvíjíme dovednosti a schopnosti z oblasti mezilidských vztahů, rozvoje sebe sama

Příklady:

- učit efektivní komunikaci
- vést ke spolupráci
- vést k uvědomění vlastní role ve skupině
- rozvíjet práci v týmu
- podpořit morální hodnoty a etické chování
- učit ocenit své silné stránky
- učit pracovat s chybou

S konkrétním odborným cílem by se vždy měli rozvíjet i kompetence z mezilidských vztahů.

Plánování a příprava aktivit

		Pravidlo SMART pro tvorbu cílů
S	S pecific	specifický, konkrétní, nikoli obecný
M	M easurable	měřitelný – měřitelný na kusy, hodiny, počty
A	A greed	akceptovatelný, odsouhlasený – všichni s ním souhlasí
R	R ealistic	reálný, náročný, ale dosažitelný
T	T rackable	sledovatelný v čase – možnost sledovat jeho postupné naplňování

Plánování a příprava aktivit

- **specifický** (konkrétní, nikoli obecný) – cíl se musí jasně definovat – čeho chceme konkrétně dosáhnout

Příklad:

Chybný – zlepšit situaci ve skupině, když mají poslouchat instrukci k práci – není konkrétní

Správný – učit děti nejprve vyslechnout instrukci k práci, pak klást doplňující otázky – konkrétní

Plánování a příprava aktivit

- **měřitelný** – jak změříme, že jsme cíle dosáhli, stanovení výsledků jako hodnotící kritérium.

Příklad:

Chybný: Naučit znát děti několik autorů českých pohádek. Vést děti k otevřené komunikaci.

Správný: Naučit znát děti tři autory českých pohádek.

Pozor. Sociální cíle jsou těžko měřitelné. Je potřeba co nejpřesněji formulovat, čeho chceme dosáhnout. Jako cíl je dobré stanovit si určitou kompetenci.

Cíl: Vést děti k otevřené komunikaci.

Kompetence: Dítě umí otevřeně a věcně vyslovit svůj názor před druhými.

Plánování a příprava aktivit

- **akceptovatelný** – všichni s ním souhlasí, jak cílová skupina, tak pedagog.

Příklad:

Chybný:

Dodržování daných pravidel

Správný:

Dodržování dohodnutých pravidel

Plánování a příprava aktivit

- **reálný** (náročný, ale dosažitelný) – pokud nedojde k neočekávané události, je reálné cíle dosáhnout

Příklad:

Chybný: Za měsíc přečíst romány od 20 autorů. Za měsíc přečíst jednu novelu.

Nízké a příliš vysoké cíle nemotivují. Snadno a nereálně dosažitelné cíle prostě nelákají.

Je třeba vybírat cíl odpovídající schopnostem dané cílové skupiny.

Plánování a příprava aktivit

- **sledovatelný v čase** (je možné sledovat jeho postupné naplňování – termínovaný) – stanovení postupných kroků s termíny plnění úkolů. Platí především u hlavních cílů, které dělíme do dílčích cílů, abychom mohli sledovat jejich plnění.

Příklad:

Hlavní cíl: Připravit děti k divadelnímu představení.

Dílčí cíl 1: Vybrat s dětmi příběh, který nastudujeme jako divadelní představení.

Dílčí cíl 2: Vyrobit s dětmi jednoduché kulisy a kostýmy pro své role.

Dílčí cíl 3: Vést děti k dokončení započaté práce do konce.

Dílčí cíl 4: Vyrobit s dětmi pozvánky.

Dílčí cíl 5: Secvičit s dětmi divadelní představení.

Dílčí cíl 6:

U každého dílčího cíle by měl být termín, do kdy bude splněn.

Plánování a příprava aktivit

Aktivity a metody volíme takové, které:

- jsou prostředkem k naplnění cílů
- jsou pro účastníky zajímavé
- jsou rozmanité
- odpovídají schopnostem a dovednostem členů cílové skupiny

Vybíráme je tak, abychom:

- na ně měli materiální podmínky a prostorové vybavení
- je profesionálně i osobnostně dokázali realizovat

Při výběru aktivit a metod vycházíme z cíle, který jsme si stanovili a znalosti cílové skupiny. Té přizpůsobujeme nejen konkrétní metody a aktivity, ale také výběr prostředí, pomůcek ...

Plánování a příprava aktivit

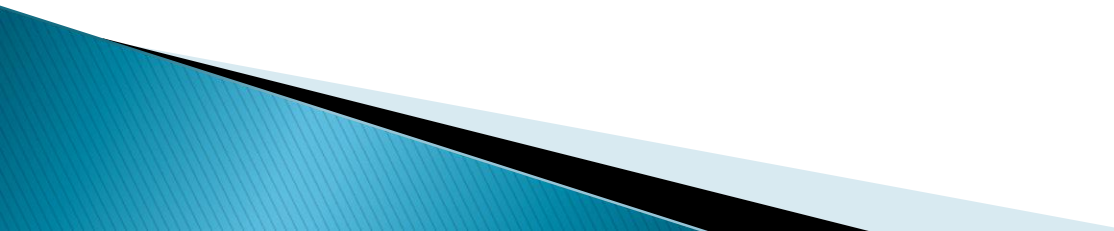
Organizační forma – organizační rámec, ve kterém probíhá pedagogický proces.

Organizační formy v zájmovém vzdělávání:

- **příležitostná** výchovná, vzdělávací, zájmová a tematickou rekreační činnost – jednorázové akce
- **pravidelná** výchovná, vzdělávací a zájmová činnost – klub, kroužek
- **táborová činnost** a dále pobytové akce, víkendové akce mimo sídlo instituce
- **osvětová činnost** včetně – besedy, poskytování informací, vedení k prevenci sociálně patologických jevů
- **individuální práce**, zejména vytváření podmínek pro rozvoj nadání dětí, žáků a studentů
- otevřená nabídka **spontánních činností** – volně průchozí akce, bez přesného vymezení času

Plánování a příprava aktivit

Metody v aktivitách zájmového vzdělávání:

- hra
 - výklad
 - nápodoba – předvedení činnosti pedagogem
 - projekce filmu
 - hraní rolí, scének
 - praktický nácvik
 - pokus
 - reflexe (vyhodnocování práce dětí, pedagoga, pedagogického procesu)
- 

Plánování a příprava aktivit

Hra – činnost jednoho či více lidí, která nemusí mít vždy konkrétní smysl, ale přitom má za cíl radost, či relaxaci. Hry se hrají především pro zábavu, ale je možné je použít i jako prostředek k naplňování cílů. Hra se uskutečňuje ve zvlášť určeném čase a ve zvlášť určeném prostoru, probíhá řádně, podle určitých pravidel.

Pokud využijeme hru jako prostředek, tak se člověk něco nového naučí, dozví a je prostředkem k rozvoji kompetencí. Záleží na pedagogovi, jak dokáže potenciál hry využít. Samozřejmě může být hra čistě prostředkem rekreace, navození příjemné atmosféry.

Příklad:

Konkrétní hru si můžeme zahrát s cílem:

- uvolnění, vybití energie
- získat informace o členech skupiny – seznamovací hra

Diskuse

- ▶ Máte nějaké problémy při plánování a přípravě svých aktivit?

Realizace aktivit

Motivace ve volnočasových aktivitách

- motivy pro naše konání mohou být vnitřní (vycházejí z našeho vnitřního přesvědčení), nebo vnější (jsme někým ovlivňováni).

Jak můžeme motivovat:

- **Vytvoření příležitostí a podmínek** – atraktivní nabídka, která by měla korespondovat se současnými trendy, zájmy cílových skupin, neměla by ustrnout na tradici, ani se neomezit pouze na osobní koníčky pedagoga.
- Nabídka činností je jistě limitována možnostmi zařízení, zájmem a schopnostmi jednotlivých pracovníků, ale měla by zůstat otevřená novým trendům, **reagovat na přání cílových skupin.**
- Můžeme podpořit motivaci účastníků tím, že jim ukážeme **užitečnost zájmu** – ukážeme co vše v dané oblasti mohou dokázat a k čemu jim to v životě bude.

Realizace aktivit

- Velmi silným motivačním faktorem je **nadšení a zaujetí pedagoga**. Přílišné nadšení pedagoga může být i negativní – když nedbá na zájem a potřeby cílové skupiny a realizuje aktivity tak, že uspokojuje své potřeby, dělá co ho baví, ale nesleduje zda to baví i účastníky.

Realizace aktivit

Motivace cílové skupiny

K zamyšlení:

- Člověk se rád učí poznatkům a dovednostem, které mu pomohou začlenit se do společnosti.
- Když se člověk učí něčemu novému, rád si nové poznatky ověří na úkolu, který může snadno zvládnout.
- Nejste-li sami motivováni, nemůžete očekávat, že si ti, na které působíte, uvědomí, jakou hodnotu motivace má.
- Člověk musí být přesvědčen, že cíle, které před ním stojí, jsou dosažitelné a smysluplné.
- Nikdy člověka, na kterého pedagogicky působíte, neobviňujte z nedostatečné motivace. Ten, kdo musí vyvinout větší úsilí, jste vy.

Realizace aktivit

Konkrétní rady:

- Postupujte při učení kupředu a nezapomeňte poukázat na pokrok, jehož bylo dosaženo.
- V počátečních etapách klad'te větší důraz na úsilí a snahu než na dosažené výsledky.
- Kritizujte chování, ne jeho nositele.
- Snažte se zamezit zbytečným nedorozuměním tím, že úkoly a instrukce budete formulovat co nejjednodušeji.
- Nikdy nevyhrožujte tresty, které nechcete nebo nemůžete realizovat.
- Využívejte vzájemné hodnocení žáků mezi sebou. Podnítíte tak jejich kritické myšlení a umožníte jim získat různé názory na jejich práci.
- Při udílení odměn se ujistěte, že velikost odměny je v souladu s rozsahem a náročností úkolu.

Realizace aktivit

Motivace k tvořivému myšlení:

K zamyšlení:

- V okamžiku tvoření není nic špatné nebo správné. Hodnotit můžete později, když se vrátíte k tomu, co vzniklo.
- Tvořivost má dvojí podobu – přizpůsobení již známých myšlenek a vytváření myšlenek nových. Zatím co ty první se vyznačují snadným přijetím a mírnou úspěšností, ty druhé jsou nejdříve obecně odmítány, aby se později staly novou normou.

Konkrétní rady:

- Neomezujte se plánem, který jste si stanovili. Buďte otevření vůči všemu, co se může objevit.
- Tvořivému myšlení se nejlépe daří v nesoutěživém prostředí.
- Neupínejte se k myšlenkám, které nikam nesměřují. Buď to je realizujte nebo je opusťte a věnujte se něčemu jinému.

Realizace aktivit

Velmi důležitým momentem při realizaci aktivit je **zadávání instrukcí**.

Jak zadávat instrukce:

- motivace (uvedení do tématu, přenáší účastníky hry do role, vytváří dramatický rámec)
- cíl aktivity
- pravidla od obecných ke konkrétním
- penalizace, zákazy
- bezpečnostní pravidla
- dotazy

Instrukce si můžeme písemně předem připravit. Musí být jasné, úplné a srozumitelné. Můžeme je mít i někde vyvěšené během aktivity.

Realizace aktivit

Rizika při volnočasových aktivitách

Bezpečnost dětí – dobrá znalost školení BOZP – počty dětí při aktivitách ...

Pedagog by měl ve všech fázích aktivity myslet na to, jak ošetřit bezpečí účastníků aktivit, eliminovat rizika, která může předvídat. Součástí jeho práce je vést děti k opatrnosti a zvládnání situací, kterým nejde dopředu zamezit (Jak reagovat při úrazu, při vyhlášení poplachu, když se ztratím, atd.)

Realizace aktivit

Rizikové hry a aktivity

Kromě zajištění fyzického bezpečí (bezpečný terén, uspořádání nábytku v místnosti, zajištění zásuvek...) je důležité zajistit i bezpečí psychické.

S rizikem bezpečí psychického se můžeme setkat u aktivit, které jakýmkoli způsobem zasahují emoce účastníků (dostanou se do nepříjemné situace, odhalí se jejich chyba, navodíme nepříjemnou vzpomínku, dojde ke konfliktu s jiným účastníkem...).

Pedagog by měl vždycky znát svoje hranice, co dokáže zvládnout, ošetřit. Měl by umět pojmenovat oblasti a aktivity, do kterých se z nedostatku informací, dovedností, znalostí v daném okamžiku nebude pouštět.

Realizace aktivit

Co nám ještě může pomoci:

V problematice mezilidských vztahů, osobnostně sociálního rozvoje má být prvořadým cílem pedagoga, aby si žáci osvojili nové dovednosti v této oblasti. Nejde o terapeutický výcvik. Nesnažme se, aby za každou cenu účastníci odhalili své nitro.

Nechme žáky, aby si sami stanovili hranice, kam až chtějí dojít. V každém případě platí pravidlo „STOP“, – je-li mi něco nepříjemné, nechci to dělat, mám právo to odmítnout. Můžeme vést žáky k tomu, aby si vyzkoušeli i to, co nikdy předtím neměli příležitost zkusit, ale je potřeba respektovat osobní hranice.

Netlačme žáky do přílišných konfrontací, do otevřených soubojů o to, kdo má pravdu. Vždycky pak je na jedné straně vítěz a na druhé zraněný poražený. Pro pedagoga může být pak těžké zvládnout emoce, které se takovou hádkou objeví.

Realizace aktivit

V průběhu realizace aktivit je čas pro průběžné hodnocení, zda se aktivita ubírá k cíli, který jsme si vytyčili. Pokud ne, máme v podstatě tyto možnosti:

- zasáhnout a změnit průběh aktivity (protože trvám na původním cíli)
- upravit cíl a nechat aktivitu vyvíjet se jiným směrem (protože nové směřování vyhodnotím pro skupinu jako cennější)

Diskuse

- Máte nějaké problémy při zadávání instrukcí?

Vyhodnocení aktivit

Abychom mohli ukončit pedagogický proces, je potřeba ho zhodnotit.

Otázky, které nám pomohou v hodnocení:

- Které dovednosti, znalosti (kompetence) účastníci získali nebo je rozvinuli?
- Naplnily se naplánované cíle?
- Dokončili jsme práci?
- Dokončili všichni svoji práci? Pokud ne, co bylo příčinou a dalo se tomu zabránit?
- Jak jsem obstál jako pedagog?
- Jaká byla slabá a silná místa z hlediska organizace aktivity?
- Bavila účastníky činnost, kterou jsme dělali?
- Využijí získané kompetence v jiné oblasti? V reálném životě?
- Jak probíhala komunikace mezi účastníky? Jak probíhala komunikace mezi účastníky a pedagogem?

Vyhodnocení aktivit

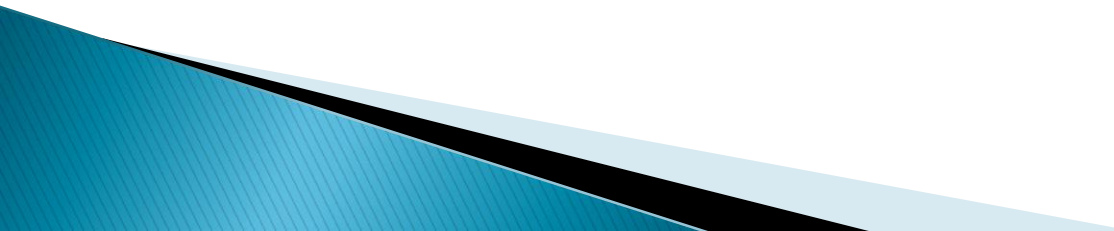
Evaluace je systematické zkoumání kvality aktivity nebo jejích částí. Soustředuje se na všechny složky pedagogického procesu (výsledky, vztahy...)

Hodnocení je spíše posouzení toho, co se účastníci v aktivitě naučili, jaké získali vědomosti, rozvinuly schopnosti. Soustředuje se pouze na výsledky.

Jedno bez druhého je málo. Hodnotit výsledky žáků, hodnotit to, co se naučili, co umí, co předvedli, hodnotit svou práci, je potřebné. Výsledkem je ohodnocení – to je ta konkrétní odměna. Nicméně to nestačí. Nepátrá po příčinách, širších souvislostech. Předám odměnu, udělím trest, ale teprve pozorováním a rozbořením celého pedagogického procesu mohu přijít na kořeny toho, proč se práce povedla (co tedy opakovat) nebo co se nepovedlo (čeho se příště vyvarovat).

Vyhodnocení aktivit

Zásady hodnocení:

- Hodnocení působí na účastníka kladně, jsou-li předem dána kritéria, která jsou účastníkem přijata.
 - Hodnocení zvenku by mělo přecházet vlastnímu sebehodnocení účastníka.
 - Hodnocení by mělo probíhat průběžně během aktivity a ne jen okrajově na konci aktivity.
 - Hodnocení by mělo být motivační v průběhu celého pedagogického procesu.
- 

Vyhodnocení aktivit

Otázka	Zjištění
Co jsi dokázal?	Zjištění úspěšnosti.
Co rád děláš?	Zjištění preferencí.
Co umíš dobře?	Zjištění předností.
Co ti jde těžko?	Zjištění obtíží.
Co ses naučil?	Zjištění naučeného.

Otázka	Zjištění
Dosáhli jsme toho, co jsme očekávali?	Zjištění cílů.
Využijí to v praxi?	Zjištění užitečnosti.
Byla ta hra vhodná?	Zjištění vhodnosti metod.
Jak se účastníci cítili při aktivitě?	Zjištění pocitů.
Kdo jim pomáhal?	Zjištění vztahů ve skupině.

Hodnocení

Evaluace

Vyhodnocení aktivit

Metody a techniky hodnocení a evaluace

Reflexe – metoda vyhodnocování pedagogického procesu. Jde o řízený proces hodnocení aktivity, který využívá zpětnou vazbu k hledání širších souvislostí. Je to způsob pojmenování situací, pocitů, krizových okamžiků, nových situací, překvapivých momentů, které nastaly během aktivity.

Reflexe je velmi důležitá metoda, která vychovává děti i dospělé nejprve k sebepozorování, sebepoznání a následnému sdělení toho, co právě teď prožívám, cítím a potřebuji.

Vyhodnocení aktivit

Reflexe se také využívá k:

- zhodnocení toho, co jsem pochopil či nepochopil z představeného tématu
- pojmenování mého pocitu, stavu po vykonání určitého úkolu, zahrání hry
- zhodnocení stavu v sociální skupině, jejímž jsem členem

Reflexe a její otázky vždycky směřuje k cíli, který jsem si jako pedagog pro danou aktivitu vytyčil.

Příklad:

Cíl: Poznávání druhých

Otázky k reflexi:

- Jak probíhala aktivita? Co vás na ní bavilo? Bylo něco, co vás nebavilo?
- Co jste se dozvěděli nového o naší skupině, o jednotlivých hráčích?
- Překvapila vás některá informace?
- S kým máte nejvíc společných věcí?

Vyhodnocení aktivit

Techniky reflexe

Rychlé shrnutí zážitku

- *Barevná škála* – např. barvy semaforu, barvou zhodnotí účastníci svůj zážitek
- *Jedním slovem* – pokusit se vyjádřit svůj nejhlubší zážitek pomocí jednoho slova nebo holé věty
- *Výraz obličeje* – smajlíci

Vyhodnocení aktivit

Techniky tvořením

- **Malovaná fotografie** – kreslení obrázku, kde účastníci zachycují důležité okamžiky i pocity z aktivity. V závěru je vhodná skupinová diskuse.
- **Společná koláž** – každý účastník si vybere tři obrázky (noviny, časopisy, letáky), které nejlépe vystihují jeho prožívání aktivity, ty zařadí do společné koláže. Na společné práci se všichni domlouvají. Poté následuje diskuse, kde všichni svou volbu zdůvodní, popř. vysvětlí.

Vyhodnocení aktivit

Techniky průběžného zjišťování

- ***Lístky ze stromu*** – vhodné pro delší aktivitu, mít připraven holý strom, na lístky mohou účastníci psát průběžně své silné zážitky
- ***Tabule radostí a tabule nářků*** – po celou dobu aktivity jsou na viditelném místě dva velké papíry, jeden jako tabule radostí a druhý jako tabule nářků. Účastníci mohou kdykoli na papíry napsat svůj pocit, zážitek z probíhající aktivity.

Diskuse

- Mám nějaké ověřené techniky pro vyhodnocení aktivity, akce? Jaké?

Na závěr ...

Rizikem pedagogické práce může být i syndrom vyhoření.

Syndrom vyhoření – různé definice (např. ztráta profesionálního zájmu, osobního zaujetí nebo vyhoření jako výsledek procesu, v němž lidé velice intenzívně zaujatí určitým úkolem ztrácejí své nadšení).

Fáze syndromu vyhoření:

- **Nadšení** – začínající pracovník srší elánem, dobrovolně pracuje přesčas, zanedbává osobní život
- **Stagnace** – původní nadšení upadá, pracovník zjistil, že má svá omezení a ne vše, co si předsevzal, lze naplnit
- **Frustrace** – objevují se pochyby o smyslu práce kombinované s konflikty na pracovišti, mohou se objevit emocionální i fyzické potíže
- **Apatie** – přichází po delším období frustrace, člověk vnímá své povolání jen jako zdroj obživy, odmítá novinky a odmítá i žádosti o přesčasy
- **Vyhoření** – stav naprostého emocionálního (citového), fyzického a duševního vyčerpání

Na závěr ...

Body: 1 – vůbec, 2 – skoro vůbec, 3 – občas, 4 – často, 5 – velmi často

1. Cítíte se fyzicky či psychicky vyčerpaný/á?
2. Máte sklony hovořit negativně o své práci?
3. Jste ke svému okolí tvrdší a méně tolerantní, i když si to třeba nezaslouží?
4. Vytočíte se kvůli maličkostem? Jste podrážděný/á třeba při komunikaci se svými kolegy?
5. Cítíte se v práci nedoceněný/á?
6. Máte pocit, že neexistuje nikdo, s kým by se dalo mluvit? Neustálé řeči kolegů vás popuzují?
7. Myslíte si, že jste v práci méně výkonní než byste měl/a být?
8. Cítíte, že odezva u kolegů či nadřízených není úměrná úsilí, které do své práce vkládáte?
9. Myslíte si, že pracujete na špatné pozici a ve špatné firmě?
10. Přivádějí vás některé věci ve vašem zaměstnání skoro k šílenství?
11. V podávání bezchybných výkonů vám brání špatně nastavená vnitropodniková kultura či byrokracie?
12. Cítíte se v práci pod tlakem?
13. Míváte pocit, že nemáte dostatek času na celou řadu věcí, které jsou důležité pro dobře odvedenou práci?
14. Stává se vám, že jste zavaleni prací a nemáte prakticky šanci vše zvládnout?
15. Nemíváte tolik času na své koníčky a odpočinek, kolik byste chtěli a potřebovali?

Na závěr ...

Vyhodnocení

15–18: malé nebo vůbec žádné příznaky syndromu vyhoření

19–32: nízké riziko syndromu vyhoření

33–49: buďte opatrní, může vám hrozit syndrom vyhoření, zvláště pokud se skóre blíží vyšší bodové hranici

50–59: je zde velké riziko syndromu vyhoření, měli byste s tím začít něco dělat

60–75: velmi vážný stav

Zdroj: http://relax.lidovky.cz/test-trpite-syndromem-vyhoreni-dny-/zdravi.aspx?c=A120215_161504_In_veda_kim

Na závěr ...

Prevence syndromu vyhoření – duševní hygiena.

Jak si zachovat duševní zdraví:

- dodržovat efektivní životosprávu – správná životospráva, nejíst mnoho, ale jíst často, zpestřovat svůj jídelníček ovocem a zeleninou, hodně pít
- myslet pozitivně a mít rád život
- umět odpočívat, a to jak aktivně, tak pasivně
- využívat techniky prospívající našemu psychickému stavu – relaxace, meditace, aromaterapie, muzikoterapie, jóga
- dostatek pohybu

Na závěr ...

- Návrh postupu ... Jak udělat akci...

Na závěr ...

- Ukázka zpracované aktivity

Děkuji za pozornost.

Přeji hezký zbytek dne.