

## Wypalenie zawodowe u nauczycieli

Wypalenie zawodowe wśród nauczycieli jest istotnym problemem społecznym i pedagogicznym. Częste występowanie napięcia i stresów w trudnych na ogół warunkach pracy zawodowej powoduje wyczerpanie emocjonalne oraz objawy utraty poczucia podmiotowości, obniża motywację i zaangażowanie nauczycieli w sprawy szkoły i środowiska lokalnego. W zawodzie nauczycielskim, w którym rotacja osób zatrudnionych jest niewielka, ma to niekorzystne skutki zarówno dla samych nauczycieli, jak i uczniów, gdyż wypalenie zawodowe z oczywistych powodów wpływa niekorzystnie na jakość pracy pedagogicznej.

Wypalenie zawodowe coraz częściej dotyka osoby, których praca polega na codziennym kontakcie z drugim człowiekiem. Syndrom „burn out” staje się powodem rezygnacji z pracy oraz obniżenia efektywności funkcjonowania w roli zawodowej. Charakteryzuje go wiele nieswoistych objawów, co doprowadza nie tylko zniekształcenia jego obrazu, ale również przysparza trudności diagnostycznych. Człowiek wypalony nie rozpoznaje wypalenia u siebie. Skłonny jest raczej sądzić, że jest to problem przejściowy, wynikający z przemęczenia lub osłabienia organizmu.

Zawód nauczycielski cechuje przede wszystkim to, że podmiotem jego działania są ludzie, zwłaszcza dzieci i młodzież, a jego podstawowym celem jest edukacja i wychowanie. Praca w zawodzie nauczyciela stawia wymagania, które nie ograniczają się wyłącznie do przekazywania wiedzy. Zadania te to również przekazywanie doświadczeń, pobudzanie do bycia kreatywnym, aktywnym, zmotywowanym i zdolnym, oraz rozwijanie systemu wartości młodego człowieka, jego postaw i osobowości. Realizacja tych zadań może wpłynąć na poczucie przeciążenia pracą, spowodować poczucie znużenia i zmęczenie. Istotne jest też, czy przekonania o zawodzie nauczyciela są racjonalne, a umiejętności dostosowane do stanowiska. Zawód nauczyciela, pedagoga łączy się z pełnieniem swoistej roli społecznej, z którą wiąże się m.in.: kontakt z drugim człowiekiem, zaangażowanie emocjonalne, posiadanie odpowiednich kompetencji, ciągłe ich doskonalenie, funkcjonowanie w sytuacjach trudnych, silna ekspozycja społeczna i skuteczne radzenie sobie ze stresem.

Społeczne uznanie dla nauczycielskiej profesji utrzymuje się w Polsce od połowy lat dziewięćdziesiątych na bardzo wysokim poziomie. W badaniach CBOS-u z 2009 roku nauczyciele znajdują się na siódmym miejscu w rankingu dotyczącym prestiżu poszczególnych zawodów. Aż 70% respondentów darzy ten zawód dużym poważaniem, a 24%, średnim. Ocena ta jest znacznie lepsza w porównaniu z takimi zawodami, jak przedsiębiorca, dziennikarz, ksiądz czy minister. Pozytywne postrzeganie społeczne nauczycieli kontrastuje z tym, jak nauczyciele odbierają swoją rzeczywistość zawodową, a zwłaszcza losy oświaty. Na forach internetowych, w środkach masowego przekazu odbywa się krytyka, która odnosi się do wysiłku, jaki nauczyciele muszą wkładać w swoją pracę. Negatywne i krytyczne uwagi osób przekonanych, że praca nauczyciela jest łatwa, a wynagrodzenia zbyt wysokie w stosunku do nakładów na nią, wynikają głównie z tego, że czas, który nauczyciele poświęcają na bezpośrednią pracę z uczniami, jest krótszy niż czas pracy osób wykonujących inne zawody. Obecnie w szkołach nauczyciele często borykają się z przepełnionymi klasami, nieustanne dyżury w czasie przerw nie pozwalają na wytchnienie, ciągły hałas i nieustanna koncentracja powodują, że po dniu pracy odczuwają znużenie. W szkołach szerzy się biurokracja, nauczyciele stale muszą uzupełniać i tworzyć nowe dokumenty. Stresujące są również kontakty z rodzicami i opiekunami uczniów, których postawy są często roszczeniowe. Rodzice niekiedy oczekują od nauczycieli nie tylko wsparcia w procesie wychowania dziecka, ale również wyręczenia i przejmowania za nich odpowiedzialności za skuteczność prawidłowego wychowania i osobowościowego formowania ich latorośli. Według niektórych rodziców szkoła ma uczyć, ale też wychowywać, ale nie z nimi „z rodzicami” tylko „zamiast” rodziców. W takich warunkach pracy bardzo łatwo o negatywne postrzeganie swojego zawodu i sensu pracy.

Połączenie pracy ze stresem, brak skuteczności w radzeniu sobie z nim lub doświadczenie

sytuacji trudnej, urazowej, w praktyce zawodowej mogą przybrać niekontrolowane rozmiary. Sytuacje stresowe mają również miejsce w przypadku braku odpowiednich kompetencji nauczyciela – nieodpowiednich do pełnionego zawodu. Niestety, nie ma możliwości sprawdzenia przydatności kandydatów na kierunki pedagogiczne pod kątem prawidłowego wyboru zawodu. Chodzi o to, aby można było stworzyć profil zawodowy i osobowościowy pożądanego kandydata. Po początkowym etapie euforii młody nauczyciel zderza się z problemami, z którymi często nie może sobie poradzić, co w efekcie jest dla niego źródłem stresu, a w konsekwencji – wypalenia. Poinformowanie o swoich problemach przełożonego i przyznanie się do tego, że sobie „nie radzi” może być postrzegane przez nauczyciela jako brak profesjonalizmu, a przez przełożonego jako przejaw słabości, niekompetencji i „nie nadawania się” do zawodu, co w efekcie może doprowadzić do utraty pracy. Zadania i funkcje, jakie pełni nauczyciel, są zwykle wyznaczone przez cele społeczne, międzyludzkie relacje, sfery aktywności człowieka oraz określone miejsce szkolnictwa w systemie edukacji.

Terminu „wypalenie” używano w amerykańskim slangu sportowym w sytuacjach, kiedy zawodnik, osiągający dobre wyniki na treningach, przegrywał w decydujących zawodach. W literaturze popularnej wypalenie po raz pierwszy pojawiło się w 1961 roku w opowiadaniu Greena „A Burn-Out Case” („Przypadek wypalenia zawodowego”). Przedstawiono w nim historię zmęczonego pracą architekta, który porzuca swoje dotychczasowe zajęcie i zamieszkuje w afrykańskiej dżungli. W amerykańskiej literaturze psychologicznej „wypalenie” pojawiło się w 1974 roku, kiedy to H.J. Fruedenberger użył określenia „wypalenie” do oznaczenia stanu wyczerpania jednostki spowodowanego nadmiernymi zadaniami stawianymi jej przez środowisko pracy (fizyczne lub społeczne). Fruedenberger, który badał i opisał fenomen zjawiska wypalenia zawodowego, określił je jako stan wyczerpania jednostki, spowodowany nadmiernymi zadaniami stawianymi przez środowisko pracy. Stwierdził, że na zespół wypalenia składają się takie objawy, jak: zmęczenie, ból głowy, zwiększona podatność na zachorowania, drażliwość, zmienność zachowań oraz uczucie stałego znudzenia i zniechęcenia. Traktował wypalenie „jako stan zmęczenia, frustracji, będący wynikiem poświęcenia się jakiejś sprawie czy sposobowi życia, które to poświęcenie (sposób życia) nie przyniosło oczekiwanej nagrody”, a cały proces spowodowany był niepowodzeniem w realizacji pożądanego i oczekiwanego celu.

W polskiej literaturze po raz pierwszy opisowy, etiologiczno-objawowy model wypalenia zawodowego przedstawiła Halina Sęk, autorka pionierskich badań poświęconych temu zjawisku w Polsce. Stwierdziła, że wypalenie w zawodzie rozpoczyna się skrycie i nie jest rozpoznawane przez osobę, której dotyczy. Na początku występują: zmęczenie, napięcie, drażliwość, nadmierna aktywność na zmianę z oznakami wyczerpania psychofizycznego. Do stanu chronicznego napięcia wskutek stresu niezmodyfikowanego czynnościami zaradczymi dołącza się czasem utrata energii, zniechęcenie i objawy depresji odniesionej jednakże tylko do sytuacji zawodowej. Zmęczeni i rozczarowani lekarze, nauczyciele, terapeuci, psycholodzy, pracownicy pomocy społecznej coraz trudniej znoszą wymagania klientów, rodziców, pacjentów, przełożonych, pracują dużo, ale mało efektywnie. Narzekają na niewychowanych, leniwych, agresywnych uczniów, roszczeniowych klientów, niewdzięcznych i niesubordynowanych pacjentów, a nie widzą, że część z tych ocen bierze się z poczucia własnej niekompetencji poradzenia sobie z sytuacją zawodową. Zamiast racjonalnej realistycznej oceny sytuacji i dokonania głębokiego namysłu nad własnym zawodem, pojawiają się już wówczas pierwsze oznaki nadmiernego, obronnego dystansowania się. Pielęgniarki, lekarze, nauczyciele skracają czas na kontakt, unikają spotkań, zamieniają opiekę na nadzór. Stosują jawne etykietowanie, upokarzają i depersonalizują.

Według A. Bańki, wypalenie zawodowe jest emocjonalną reakcją organizmu w sytuacji stresowej, jaką stwarza w pracy zawodowej wymóg stałej koncentracji na problemach innych ludzi. Syndrom ten wiąże się z wygaśnięciem motywacji do dalszego działania oraz dezorientacją, kogo należy winić za zaistniały stan rzeczy, oznacza rezygnację i pogodzenie się z niekorzystną sytuacją. Wypalenie skutkuje także utratą troski o drugiego człowieka i przesadnym dystansowaniem się wobec jego problemów. Przejawami wypalenia są ponadto m.in.: niestabilność uczuć, obniżone morale, zanik entuzjazmu do pracy, zwlekanie z wykonywaniem dotychczas satysfakcjonujących

zajęć oraz irytacja. Według A. Bańki wypalenie zawodowe ma charakter specyficznego stresu zawodowego, związanego ściśle z konkretnymi warunkami pracy, będącego odpowiedzią na zmaganie się człowieka z zagrożeniami i odpowiedzialnością. Z tego powodu wypalenie zawodowe nazywane jest przez autora tzw. „chorobą nadmiernego angażowania się”. H. Sęk z kolei wypaleniem zawodowym określa „zespół objawów pojawiających się u osób wykonujących zawody, w których bliski kontakt interpersonalny, pełen zaangażowania, i cechy osobowości profesjonalisty stanowią podstawowe instrumenty czynności zawodowych decydujące o poziomie wykonywania zawodu i sukcesach zawodowych”.

Z kolei według Kędrackiej wypalenie to „proces nieuchronnej destrukcji zachodzący w psychice osób, które zbyt ekspluatają swoje siły w „dawaniu siebie” innym ludziom.

Najbardziej znana jest definicja wypalenia Ch. Maslach i S. Jackson, która definiuje wypalenie jako „psychologiczny zespół wyczerpania emocjonalnego, deprecjonalizacji oraz obniżonego poczucia dokonań osobistych, który może wystąpić u osób pracujących z innymi ludźmi w pewien określony sposób”. Pojęcie wypalenia łączy się z zaangażowaniem i poświęceniem się jakiejś osobie lub sprawie. Osoba pełna oddania, poświęcenia, w sytuacji niepowodzenia traci coraz więcej motywacji do pracy, staje się zmęczona. Ma coraz mniej energii i chęci do pracy. Nie można zapominać również o stresie towarzyszącym w pracy, który w dużej mierze przyczynia się do wypalenia zawodowego. I tak praca, która miała przynosić satysfakcję, zadowolenie, wiąże się z przygnębieniem. Zamiast satysfakcji pojawia się obojętność, miejsce powodzenia zajmuje klęska.

Maslach wyróżnia trzy fazy zespołu wypalenia zawodowego, określane także jako symptomy wypalenia. **Wyczerpanie emocjonalne**: brak satysfakcji z aktywności zawodowej na skutek zmęczenia (najczęściej związanego z dużą liczbą intensywnych kontaktów międzyludzkich), pomimo sukcesów (awans zawodowy, nagrody). Objawia się zniechęceniem do pracy, coraz mniejszym zainteresowaniem sprawami zawodowymi, obniżoną aktywnością, pesymizmem, ciągłym napięciem psychofizycznym, drażliwością, ale także zmianami somatycznymi – nieustannym zmęczeniem, bólami głowy, bezsennością, zaburzeniami ze strony układu pokarmowego, częstymi infekcjami itp. Odczuwane emocje mają negatywny ładunek: złość, zniechęcenie, irytacja. Osoba w fazie wyczerpania emocjonalnego podejmuje działania zmierzające do zredukowania kontaktów z innymi do minimum.

**Depersonalizacja**: określa stosunek i nastawienie do innych jako obojętne, bez znaczenia, przedmiotowe, mało angażujące. W takim izolowaniu się od ludzi „wypalony” odnosi się do nich z pogardą, projektuje na nich własne stany emocjonalne, doszukuje się źródeł własnych kłopotów w nich samych. Relacje z innymi stają się bezosobowe. W przypadku nauczycieli depersonalizacja polega na zwracaniu się do uczniów po nazwisku lub numerze z dziennika, stosowaniu wobec nich niewybrednych epitetów. Używane są techniki etykietowania, stereotypy oraz minimalizm co do wysiłku i zaangażowania w pracę na rzecz zadań z zakresu podstawowych obowiązków zawodowych. Depersonalizacja jest konsekwencją wyczerpania emocjonalnego i może być uważana za mechanizm obronny, ukierunkowany na obronę własnych i, tak już bardzo małych, zasobów emocjonalnych. **Obniżone poczucie dokonań osobistych** to spostrzeganie swojej pracy w negatywnym świetle. Poczucie nieefektywności w pracy (poczucie obniżenia zawodowej aktywności) charakteryzuje się faktycznym obniżeniem jakości i wydajności wykonywanej pracy. Może pojawiać się rozczarowanie wykonywanym zawodem. Brak satysfakcji osobistej z wyników pracy prowadzi do poczucia winy i niskiej samooceny. Nauczyciel jest przekonany, że brakuje mu kompetencji, wiedzy, umiejętności, aby radzić sobie z trudnymi sytuacjami w pracy, a nawet – by wykonywać dalej swój zawód. Bardzo często myśl o kolejnym dniu pracy budzi przerażenie i niechęć. Według Ch. Maslach, istnieje 6 obszarów determinujących problematykę stresogenności w pracy zawodowej. Są to: przeciążenie pracą, poczucie kontroli, uznanie i nagroda, relacje między pracownikami, poczucie sprawstwa i hierarchia wartości.

W wypaleniu zawodowym można wyróżnić kolejne fazy:

1. Zafascynowanie – w tej fazie nauczyciel silnie angażuje się w swoją pracę.

2. Stagnacja – praca sprawia coraz więcej trudności, oczekiwania uczniów, rodziców i dyrekcji szkoły zaczynają denerwować nauczyciela.
3. Frustracja – nauczyciel odbiera negatywnie swoich uczniów, ma problemy z dyscypliną, stosuje przymus, czuje się rozczarowany swoją pracą.
4. Apatia – całkowicie zanikają przyjazne stosunki nauczyciela z uczniami, nauczyciel wykonuje tylko niezbędne czynności, unika rozmów na tematy zawodowe.
5. Syndrom wypalenia – pojawia się w momencie całkowitego wyczerpania.

Syndrom wypalenia zawodowego u nauczycieli charakteryzują następujące symptomy:

W sferze psychicznej:

- negatywny obraz własnych umiejętności,
- negatywny stosunek do uczniów i ich rodziców,
- negatywna ocena oddziaływania szkoły,
- zanik zainteresowań problematyką zawodową,
- ucieczka w fantazje,
- trudności z koncentracją uwagi.

W sferze emocjonalnej:

- poczucie bezsilności,
- przygnębienie,
- użalanie się nad sobą,
- pobudliwość,
- znerwicowanie,
- poczucie braku uznania.

W sferze fizycznej:

- zmęczenie i podwyższona skłonność do zachorowań,
- trudności wegetatywne (serce, oddychanie, trawienie), bóle głowy, napięcia mięśni,
- zakłócenia snu,
- wysokie ciśnienie krwi.

W sferze społecznej:

- zanik dotychczasowego zaangażowania,
- utrata chęci pomagania uczniom mającym trudności, problemy,
- ograniczanie kontaktów z rodzicami uczniów,
- ograniczanie kontaktów z kolegami (koleżankami),
- narastanie konfliktów w życiu prywatnym,
- niedostateczne przygotowanie się do zajęć dydaktycznych.

Proces wypalenia zawodowego można też przedstawić w oparciu o stopnie wyrządzonej szkody:

1. Pierwszy stopień – tak zwane stadium ostrzegawcze, charakteryzuje się uczuciem przygnębienia, irytacji. Mogą pojawić się w nim ustępujące bóle głowy, przeziębienia, kłopoty z bezsennością. Powrót do prawidłowego, optymalnego funkcjonowania na tym etapie nie jest jeszcze trudny. Zazwyczaj wystarczające jest zmniejszenie obciążenia pracą, krótki wypoczynek, jakieś hobby.

2. Gdy syndrom trwa już dłuższy czas, jest bardziej stały, pojawia się drugi stopień, którego charakterystycznymi objawami są: gorsze wykonywanie zadań, częste wybuchy irytacji, brak szacunku i wręcz pogardliwa postawa wobec innych osób. Interwencja na tym etapie wymaga już większego wysiłku i bardziej zdecydowanych kroków. Może okazać się, że niezbędny będzie dłuższy urlop, regeneracja sił przez oddanie się czynnościom nie związanym z pracą a sprawiającym przyjemność (hobby). Istotny jest też udział innych osób, jeszcze nie pomoc profesjonalna, ale odpoczynek w gronie przyjaciół.

3. Chroniczność syndromu to trzeci etap. Następuje pełny rozwój objawów fizycznych, psychofizycznych i psychosomatycznych, zagrożone stają się nie tylko procesy poznawcze, emocjonalne, ale zachwianiu ulega również cała struktura osobowości. Objawy zespołu wypalenia zawodowego dotyczą zarówno somatyki, jak psychicznego i społecznego funkcjonowania jednostki. Typowymi objawami dla tego stadium są uczucie osamotnienia i alienacji, kryzysy rodzinne, małżeńskie, przyjacielskie, depresja, nadciśnienie, wrzody. Wypalenie zawodowe na tym etapie bardzo wyraźnie dotyka nie tylko osobę poszkodowaną, ale całe jej społeczne otoczenie: członków rodziny, przyjaciół, współpracowników. Najczęściej wymagana jest profesjonalna pomoc (lekarz, terapeuta, psycholog). W skrajnych przypadkach pomoc taka okazuje się nieskuteczna, a jedynym rozwiązaniem wydaje się być zmiana pracy.

J. Fengler wymienia szereg zachowań i przekonań sprzyjających wypaleniu zawodowemu, są to m. in.:

- przymus bycia „dobrym”,
- ideał własnej skuteczności,
- brak dystansu do samego siebie,
- brak wewnętrznej kontroli,
- poczucie odpowiedzialności za innych,
- przekonanie o własnej „misji”,
- niepewność czy zwątpienie co do własnych kompetencji, a w związku z tym: samooskarżanie się, uwikłanie w problemy innych.

Czynniki te mogą nakładać się na siebie, czasem niwelacja jednego odmieni cały układ. Na wypalenie bardziej odporni są ci, którzy mają poczucie własnej wartości, a narażone osoby, które chcą być tak dobre we wszystkim, że nie mogą utrzymać tego poziomu, bądź osoby o sztywnych przekonaniach

Specjaliści zajmujący się wypaleniem zawodowym są zgodni co do stwierdzenia, że syndrom ten dotyka przedstawicieli zawodów pomocowych, a więc i nauczycieli, którzy wchodzi w bliskie relacje z innymi ludźmi. Koszty tych relacji są bardzo wysokie, nadmierne obciążenie powoduje przewlekły stres i negatywne emocje. Jeśli nauczyciel nie radzi sobie z narastającymi obciążeniami, odczuwa wówczas coraz większe wyczerpanie emocjonalne i zmęczenie. Broniąc się, zaczyna traktować swoich uczniów przedmiotowo. Dystansując się od swoich podopiecznych, nie może nawiązać z nimi należytego kontaktu, a co za tym idzie – pojawia się brak sukcesów. Wyczerpanie emocjonalne, depersonalizacja podopiecznych i brak poczucia satysfakcji zawodowej stanowią pełnoobjawowy zespół wypalenia zawodowego.

Natężenie wypalenia zawodowego ma zasadniczy wpływ na funkcjonowanie nauczycieli we wszystkich sferach życia. Decyduje o relacjach z uczniami, kolegami, współpracownikami, przełożonymi. Determinuje także funkcjonowanie rodzinne, częste popadanie w konflikty i zadrażnienia. Ze społecznego punktu widzenia wpływ stresu może być destruktywny dla prawidłowo przebiegającego procesu edukacyjnego, a zwłaszcza dokonań uczniów. Większość społeczeństwa nie traktuje zawodu nauczyciela jako męczącego i wyczerpującego fizycznie i emocjonalnie. Bycie w obecnych czasach nauczycielem to wyzwanie. Zmiany polityczne i społeczno-ekonomiczne powodują, że zawód nauczyciela już nie jest zawodem „bezpiecznym”. Znaczącym źródłem stresu dla wielu nauczycieli jest obawa o utratę pracy. Wykonywanie tego zawodu zobowiązuje do spełnienia wielu wymagań. Należą do nich: kontakty z drugim

człowiekiem, posiadanie odpowiednich kompetencji, stałe ich doskonalenie oraz funkcjonowanie w sytuacjach trudnych i sprawne radzenie sobie z nimi. Nauczyciele zobligowani są do wypełniania wielu zadań i pełnienia wielu funkcji. Do funkcji realizowanych przez nauczycieli należy zaliczyć: funkcję modelową – nauczyciel jako wzorzec osobowy dla swoich podopiecznych, funkcję dydaktyczną – nauczyciel jako sprawny dydaktyk, funkcję instruktazową – nauczyciel jako sprawny trener w zakresie uczenia i usprawniania podstawowych umiejętności, funkcję wychowawczą – nauczyciel jako przewodnik w odkrywaniu osobistych potencjałów młodych ludzi. Do tego całego zbioru oczekiwań dochodzą nowe wyzwania związane np. z upowszechnianiem nowych technik komputerowych, z oddziaływaniem środków komunikacji masowej, a także nasileniem się społecznych tendencji do różnorodnych uzależnień. Niskie wyposażenie niewspółmierne do wysiłku i wkładu pracy, ciągła zmiana programów nauczania, stałe zagrożenie oceną ze strony kontrolujących, braki wyposażenia, specyficzne nastawienie rodziców i niski status społeczny powodują, że grupa nauczycieli szczególnie narażona jest na stres, a co za tym idzie – zagrożona jest syndromem wypalenia zawodowego. Wypaleniu sprzyjają warunki pracy, takie jak: niedokładne informacje dla początkującego pracownika o tym, co go rzeczywiście czeka, zbyt wiele terminów i zbyt mało czasu podczas pierwszych czynności podejmowanych w praktyce, apatia i rutyna w pracy, reglamentacja i biurokratyzacja własnych działań, nieprawidłowe stosunki z kolegami i przełożonymi (mobbing), brak okazji do otwartych wypowiedzi i uzyskania wsparcia. Źródła wypalenia lokalizują się na trzech płaszczyznach: i n d y w i d u a l n e j: sprzyjające cechy osobowości, takie jak: niska samoocena, defensywność, zależność, bierność, perfekcjonizm; poczucie kontroli zewnętrznej, nieracjonalne przekonania, niskie poczucie sprawności zaradczej, specyficzny typ kontroli polegający na unikaniu sytuacji trudnych; i n t e r p e r s o n a l n e j: między nauczycielami a uczniami, między przełożonymi i współpracownikami, konflikty interpersonalne, rywalizacja, brak wzajemnego zaufania, niezamierzone przyczynianie się pracodawcy do poczucia obniżania wartości pracowników np. kwestionowanie kompetencji i blokowanie aktywności zawodowej; o r g a n i z a c y j n e j: cele instytucji jako sprzeczne z wartościami i normami uznawanymi przez pracownika – np. brak czasu na prowadzenie życia rodzinnego, wykonywanie dodatkowej pracy w domu, stresory związane ze środowiskiem fizycznym, np. hałas, stresory związane ze sposobem wykonywania pracy, stresory związane z funkcjonowaniem pracownika jako członka organizacji, np. brak możliwości wypowiedzenia swojej opinii w istotnych sprawach, stresory związane z rozwojem zawodowym – niezadowolenie z przebiegu kariery, brak możliwości rozwoju zawodowego, brak poczucia stałości pracy, nadmierne obciążenie pracą administracyjną. Według Śliwerskiego, wśród czynników stresogennych najbardziej negatywny wpływ na samopoczucie zawodowe nauczycieli i odczuwanie przez nich stresu i symptomów wypalenia mają: błędy w zarządzaniu oświatą, złe warunki pracy, niskie zarobki oraz konieczność pracy z coraz większą grupą dzieci nieprzystosowanych społecznie, uczniowie sprawiający trudności dydaktyczne i wychowawcze.

W kontekście wypalenia zawodowego istotnym jest również spojrzenie na to zjawisko przez pryzmat doświadczanego przez nauczycieli stresu. Badania nad stresem u nauczycieli pozwoliły na wyodrębnienie czterech podstawowych wymiarów stresu, tj. nieprawidłowe zachowanie uczniów, presja czasu jako źródło trudności, potrzeba satysfakcji zawodowej, niesatysfakcjonujące relacje koleżeńskie. Stres może być też związany z niejasnością pełnionej roli, poczuciem odpowiedzialności, brakiem przygotowania oraz brakiem możliwości podejmowania decyzji.

W powstawaniu stresu można wyróżnić elementy składowe takie, jak: wystąpienie czynnika wywołującego stres (czynnik zewnętrzny, wewnętrzny), proces oceny działającego czynnika (zagrożający, szkodliwy, neutralny lub przyjazny), reakcja stresowa, proces zmagania się ze stresem. Travers i Cooper wyróżniają 10 grup czynników obciążających, na które narażony jest nauczyciel/pedagog. Należą do nich m.in.: i n t e r a k c j e n a u c z y c i e l – u c z e Ń, wśród nich: agresja werbalna ze strony uczniów, problemy z utrzymaniem dyscypliny, nauczanie uczniów, którym brak motywacji do pracy, uczestniczenie jako świadek w incydentach narastającej agresji pomiędzy podopiecznymi, brak wsparcia ze strony rodziców uczniów, agresja fizyczna ze strony

podopiecznych, klótnie podopiecznych z nauczycielem na zajęciach; z a r z ą d z a n i e / s t r u k t u r a s z k o ł y, której istotą jest hierarchiczność placówki, brak udziału nauczycieli w podejmowaniu decyzji, nieobecność wsparcia społecznego ze strony przełożonych, słaba komunikacja w zespole współpracowników, konkurencja pomiędzy członkami zespołu (faworyzowanie, nierówne traktowanie przez przełożonych); z ł e w a r u n k i p r a c y w p l a c ó w k a c h o ś w i a t o w y c h, do których należą: zbyt duża liczba uczniów w klasie / grupie, niekorzystny stosunek ilościowy kadry do podopiecznych (brak etatów), zbyt mała kubatura pomieszczeń placówki itp.; z m i a n y s y s t e m u e d u k a c j i, jak ciągłe zmiany dotyczące profesji nauczycielskiej, niewystarczająca bądź nieadekwatna informacja dotycząca wprowadzanych zmian; e w a l u a c j a p r a c y n a u c z y c i e l i, nacisk na dobre rezultaty ze strony rodziców podopiecznych, ocena ze strony nadzoru; c z y n n i k i o b c i ą ż a j ą c e n a u c z y c i e l i p e ł n i ą c y c h f u n k c j e k i e r o w n i c z e, niezrozumienie ze strony podwładnych, nierealistyczne wymagania w stosunku do nauczyciela pełniącego kierowniczą rolę, zbyt duża ilość czynności kontrolnych względem podwładnych; n i s k i s t a t u s z a w o d u i m a ł e m o ż l i w o ś c i a w a n s u – świadomość, że bycie dobrym nauczycielem nie oznacza automatycznie awansu, brak możliwości awansu, obniżający się status społeczny zawodu nauczycielskiego, wysokość wynagrodzenia nieproporcjonalna do wkładu pracy; z a s t ę p s t w a z a c h o r y c h k o l e g ó w – nieprzewidywalność terminu zastępstwa, zbyt duża liczba podopiecznych w grupie/klasie spowodowana zastępstwem; n i e p e w n o ś ć s o c j a l n a – możliwość zwolnienia w wyniku redukcji etatów, niskie zarobki; d w u z n a c z n o ś ć r o l i n a u c z y c i e l a – wątpliwości dotyczące zakresu odpowiedzialności zawodowej, niezajomość szczegółowych wymagań zawodowych, poczucie zbyt słabego przygotowania zawodowego.

W profilaktyce wypalenia zawodowego niezmiernie ważny jest obraz samego siebie. Należy dobrze poznać swoje ograniczenia i słabości, ale też zdać sobie sprawę ze swoich zdolności i talentów, dostrzec własne osiągnięcia – dzięki temu można realizować siebie w pracy. Warto znaleźć w swoim otoczeniu kogoś, kto nas wysłucha, omówi z nami nasze problemy i trudności – może to być np. współpracownik, ale też ktoś nie związany ze środowiskiem. Ważne by była to osoba, której ufamy. Dobrze jest planować rytm i tempo działań, dopasowywać aktywność do sytuacji, pory dnia, stopnia skomplikowania zadania, warunków otoczenia itp. Należy również zwracać uwagę na umiejętność relaksowania się, dbałość o poprawę zdrowia i kondycji fizycznej. Trzeba starać się, by nie wykonywać pracy w czasie wolnym, który można poświęcić na odpoczynek, kontakt z rodziną, przyjaciółmi – konsekwentnie oddzielać życie prywatne od zawodowego i znajdować równowagę między tymi dwoma obszarami (work – life balance). Wskazane jest rozwijanie zainteresowań pozazawodowych, co zapobiega przenoszeniu spraw ze szkoły do domu i pomaga czynnie odpoczywać. Aby uniknąć wypalenia zawodowego, warto wiedzieć, co nas chroni. Bez wątplenia będzie to: znajomość swoich mocnych stron, umiejętność analizy własnych oczekiwań wobec pracy i cieszenie się małymi osiągnięciami, własna hierarchia potrzeb, wartości, uczenie się na błędach, zmiana stylu pracy, zachowanie zdrowego dystansu, zdrowy styl życia, odpowiednia ilość snu i odpoczynku, właściwe odżywianie, aktywność fizyczna. Czynnikiem chroniącym jest także umiejętność dzielenia czasu na pracę i czas wolny, hobby, pasje. Skutecznie zapobiega wypaleniu zawodowemu ciągłe uczenie się, udział w szkoleniach i zwiększanie samoświadomości.

Bardzo ważnym czynnikiem chroniącym jest także superwizja. Gdy jest ona prowadzona systematycznie gwarantuje pomagaczowi komfort psychiczny, stwarza możliwość bieżącego rozwiązywania dylematów zawodowych i osobistych i jest najskuteczniejszą profilaktyką wypalenia zawodowego. Jak pisał na łamach „Niebieskiej Linii” Marek Prejzner, superwizja to skuteczne lekarstwo przeciwko wypaleniu zawodowemu, a przede wszystkim droga poszukiwania najlepszych rozwiązań pomocy osobie. Superwizja to także dobry przykład stosowania strategii „wygrany–wygrany”.

Profesjonalistom potrzebna jest superwizja, między innymi po to, aby stawali się dobrymi, świadomymi „pomagaczami”, by pogłębiali swój rozwój osobisty i zawodowy, aby chronili siebie, nie ulegali „wypaleniu zawodowemu”. Czynnikiem wypalającym jest rodzaj pracy, która ma

charakter pomocowy. Jest to uporczywy, negatywny stan związany z pracą, który powoduje wyczerpanie, dyskomfort psychiczny i fizyczny, poczucie małej skuteczności, niską motywację, skłonność do dysfunkcyjnych postaw i zachowań w pracy. To zespół objawów, które występują u osób pracujących blisko innych, pracują „sobą”. Ich zaangażowanie i cechy osobowości całkowicie decydują o sukcesach i niepowodzeniach zawodowych. Najczęściej narażone na wypalenie są osoby pracujące w zawodach: terapeuta, psycholog (szczególnie w interwencji kryzysowej), pracownik socjalny, nauczyciel, lekarz, pielęgniarka, strażak.

Biorąc pod uwagę stresory, których występowanie stwierdzono w wielu instytucjach pedagogicznych, wskazuje się na brak wsparcia ze strony administracji, apatię i złe zachowanie uczniów, złe kontakty ze współpracownikami, brak współpracy z rodzicami podopiecznych oraz małe możliwości awansu zawodowego i przeciążenie pracą. Wypalenie zawodowe to stan wyczerpania cielesnego, duchowego i emocjonalnego. Dla osoby, którą dotyka ten stan, oznacza on utratę motywacji do działania, obniżenie skuteczności oraz brak zadowolenia z wykonywanej pracy. Dla pracodawcy z kolei stanowi to poważny problem, mogący zakończyć się utratą dyscypliny w firmie, spadkiem wydajności pracy, pogorszeniem się jakości nauczania. Poza tym wypalenia zawodowe generuje wiele problemów natury osobistej i rodzinnej. Wypalenie zawodowe dotyka coraz większą rzeszę ludzi i może stać się jedną z głównych chorób cywilizacyjnych naszego stulecia.

Wykonując pracę przez wiele lat nabywamy przeświadczenia, że mamy już wiedzę i doświadczenie, które pozwoli osiągać nam wyłącznie sukcesy i bywa tak, że nie pozwalamy sobie na najdrobniejsze błędy, chwile słabości. Często w swoim zachowaniu nie dostrzegamy żadnych „złych momentów”, kumulujemy w sobie negatywne odczucia. Możemy wówczas nie zauważyć, że oto zbliża się groźny i destrukcyjny wróg – wypalenie zawodowe. Gdy więc dopadnie nas chroniczne zmęczenie, poczujemy, że nasz entuzjazm dawno gdzieś uleciał, a po weekendzie nie mamy ochoty powrót do pracy – zastanówmy się, może właśnie nadszedł czas na zmiany? Dlatego też warto jest zadbać o rozwój zawodowy na płaszczyznach nie związanych z aktualnie wykonywaną pracą, by móc sobie stworzyć odskocznnię i alternatywę do konstruktywnej zmiany miejsca pracy, służącej naszemu poczuciu satysfakcji i zawodowego oraz osobistego spełnienia.

Zachęcam do wypełnienia testu online na wypalenie zawodowe. Wypełniając ten test można uzyskać informacje, czy należymy do grupy osób dotkniętych syndromem wypalenia zawodowego, zagrożonych wypaleniem a może jesteśmy osobą, która czerpie pełną satysfakcję z pracy i problem wypalenia nas nie dotyczy.

<https://www.pracowniatestow.com/zdrowie/>

#### Bibliografia:

1. Będzińska – Wosik B.: Nauczycielu, nie daj się wypalić!, „Dyrektor Szkoły” nr 7-8 2003, s. 47-48.
2. Bilaska E.: Jak Feniks z popiołów czyli syndrom wypalenia zawodowego, „Niebieska Linia”, nr 4 2004, s. 3-7.
3. Fengler J., Pomaganie męczy – wypalenie w pracy zawodowej, 2000.
4. Kędracki E., Wypalenie zawodowe nauczycieli, w: Szkoła a wypalenie zawodowe, pod red. J. Kropiwnickiego, Zielona Góra, 1999.
5. Maslach Ch., Wypalenie w perspektywie wielowymiarowej, w: Wypalenie zawodowe. Przyczyny – Mechanizmy – Zapobieganie, pod red. H. Sęk. Warszawa 2000.
6. Pines A. M.: Wypalenie – w perspektywie egzystencjalnej, w: Wypalenie zawodowe. Przyczyny – Mechanizmy – Zapobieganie, pod red. H. Sęk, Warszawa 2000.
7. Piotrowska M.: Konieczne jest społeczne wsparcie... „Nowa Szkoła” nr 2 2006, s. 19-25.
8. Sekułowicz M., Wypalenie nauczycieli pracujących z osobami z niepełnosprawnością intelektualną, Wrocław 2002.
9. Starostka E., Wypalenie zawodowe – przyczyny, objawy i konsekwencje dla funkcjonowania społecznego jednostki, [online] Warszawa Portal psychologiczny psychologia.net.pl.



- 10.Śliwerski B., Wypalenie zawodowe nauczycieli, w: Szkoła a wypalenie zawodowe, pod red. J. Kropiwnickiego, Zielona Góra, 1999.
- 11.Pyłalski J., Merecz D., Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem, Kraków 2010.
- 12.Kwieciński Z., Zmieniü kształcenie nauczycieli, Warszawa 1998.
13. Iskra-Golec I., Costa G., Folkard S., Marek T., Pokorski J., Smith L., Stres pracy zmianowej, przyczyny, skutki, strategie przeciwdziaaania, [w:] Przegląd metod pomiaru wypalenia zawodowego, red. W. Schaufeli, D. Enzmann, Kraków 1998, s. 215–219.
- 14.Tucholska S., Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań, Lublin 2009.
- 15.Bańka A., Psychologia w pracy. Wypalenie zawodowe, Gdańsk 2000, s. 307–308.
- 16.Maslach Ch., Jackson S.E., Maslach Burnout Inventory Manual, Palo Alto, Consulting Psychologist Press, 1986; Ch. Maslach, Wypalenie w perspektywie wielowymiarowej, [w:] Wypalenie zawodowe. Przyczyny..., s. 15.
- 17.Grzegorzewska M.K., Stres w zawodzie nauczyciela, specyfika, uwarunkowania, następstwa, Kraków 2006, s. 19–35.
- 18.Śliwińska-Kowalska M., Obciążenia psychofizyczne w zawodzie nauczyciela i ich wpływ na zdrowie, Łódź 2004.
- 19.Woźniak – Krakowian A., Syndrom wypalenia zawodowego nauczycieli. Prace Naukowe Akademii im. Jana Długosza, Częstochowa 2013.

Szymon Olejnik – psycholog