

EWA CHMIELEWSKA

Wyższa Szkoła Humanistyczna TWP w Szczecinie

ORCID 0000-0002-3753-0174

WYPALENIE ZAWODOWE NAUCZYCIELI JAKO PROBLEM ZDROWOTNY XXI WIEKU

WSTĘP

Praca nauczycieli jako jednego z zawodów usług społecznych jest narażony na działanie różnych czynników stresogennych. Jednym z najgroźniejszych skutków jest wypalenie zawodowe, mogące prowadzić do wielu schorzeń zdrowotnych, przedmiotowego traktowania klientów, a w ostateczności do rezygnacji z pracy. Przedmiotem rozważań zawartych w artykule, jest analiza zjawiska wypalenia zawodowego, określanego również jako choroba cywilizacyjna XXI wieku. Niniejszy artykuł został poświęcony wyjaśnieniu definicji wypalenia, przedstawieniu przyczyn, przebiegu syndromu oraz jego konsekwencji. Ponadto wyeksponowano kompendium elementarnej wiedzy w kontekście skutków oraz zapobiegania wypalenia zawodowego na podstawie najnowszej literatury przedmiotu.

WYPALENIE ZAWODOWE I STRES W UJĘCIU ŚWIATOWYCH I POLSKICH BADACZY

Problematyka stresu i wypalenia podejmowana jest w literaturze psychologicznej od kilkadziesiąt lat. Samo określenie „wypalenie się” (burnout), pokazuje istotę doświadczanego przez jednostkę wyczerpania sił na skutek silnie stresujących warunków pracy. Zostało ono wprowadzone we wczesnych latach siedemdziesiątych w Ameryce – równoległe i niezależnie od siebie – przez psychiatrę Herberta Freudenbergera i psychologa społecznego Christinę Maslach. Syndrom wypalenia zawodowego opisał jako pierwszy Freudenberger w 1974 r. Pracując w Nowym Jorku w ośrodku dla młodocianych narkomanów z grupą wolontariuszy rekrutujących się spośród młodych Amerykanów, zaobserwował u wielu z nich stopniową utratę energii, motywacji i zaangażowania w podjętą działalność charytatywną oraz obecność wielu symptomów psychosomatycznych. Roczna praca Freudenbergera w ośrodku prowadziła do stwierdzenia widocznego wyczerpania sił, które nazwał terminem „wypalenie” (burnout).^{1,2}

¹ H. J. Freudenberger, *Staff Burn-Out*, „Journal of Social Issues” 1974, t. 30, nr 1, s. 159-165.

² H. J. Freudenberger, G. Richelson, *Burnout The high cost of high achievement*, Garden City, NY: Doubleday 1980, s. 114-184.

Nieco inaczej zjawisko wypalenia zostało wyłonione przez Christinę Maslach. Wraz ze swoimi współpracownikami z Uniwersytetu Berkeley, prowadząc obszerne badania ludzi pracujących w stresujących zawodach (m.in. pracowników opieki społecznej, pielęgniarek psychiatrycznych, prawników udzielających porad i pomocy prawnej ludziom ubogim, psychologów klinicznych, psychiatrów, pracowników więzień), próbowała ustalić, jak radzą sobie oni z emocjonalnym napięciem doświadczanym w pracy. Zainteresowana była rodzajem technik, z jakich korzystają, aby skutecznie zdystansować się wobec problemów swoich klientów czy pacjentów oraz tym, jakie są osobiste i społeczne następstwa stosowania takich technik. Zebrany materiał wskazał, że wielu z nich – analizując własne doświadczenia zawodowe – mówiło o emocjonalnym wyczerpaniu i zaniku uczuciowości, o negatywnej zmianie sposobu postrzegania i wroście niewłaściwych zachowań wobec pacjentów oraz o przejawach kryzysu zawodowych kompetencji będących efektem emocjonalnych napięć. Jeden z prawników podczas prowadzonych badań nazwał ten swoisty fenomen „wypaleniem się”, określenie to zostało zaakceptowane przez zespół, a następnie – nie bez trudności – wprowadzone do literatury psychologicznej³.

Mimo iż minęło kilkadziesiąt lat od tego czasu, wypalenie zawodowe nadal jest tematem drażliwym⁴. Pomimo iż przyczyny wypalenia zawodowego wiążą się z charakterem wykonywanej pracy, pracownicy często obwiniani są za wypalenie zawodowe, którego doświadczają. Taka postawa pracodawców sprawia, że nie są prowadzone odpowiednie działania zapobiegawcze, przeciwdziałające wystąpieniu wypalenia zawodowego. Ponadto działania naprawcze uruchamiane w sytuacji kryzysu i nasilenia procesu wypalenia, są skierowane raczej na wzmacnianie indywidualnych sposobów radzenia sobie, bez próby zmiany tego, co wypalenie zawodowe wywołuje. W rezultacie wypalenie dotyka najbardziej zaangażowanych pracowników i przynosi szereg negatywnych konsekwencji dla nich samych, instytucji, w której pracują oraz odbiorców usług. Istnieje zatem wciąż duży obszar nie tylko do badań w zakresie wypalenia, ale również w ramach uświadamiania czy wzmacniania zasobów indywidualnych i organizacyjnych, które mogą służyć profilaktyce.

Wypalenie zawodowe jest zjawiskiem, które może pojawiać się już również na początku pracy zawodowej i ograniczać lub uniemożliwiać dalszy rozwój kariery zawodowej. Negatywne skutki wypalenia, jego destrukcyjne działanie i ponoszone koszty społeczne oraz organizacyjne, stanowią o ciągłej wadze badań nad jego przyczynami oraz indywidualnymi i organizacyjnymi czynnikami, które mogą mieć działanie ochraniające. Definicja „wypalenia” od początku budziła wiele kontrowersji. Objawy tego zespołu odnoszą się bowiem do emocjonalnych, motywacyjnych, poznawczych i fizycznych aspektów życia człowieka, a wypalenie zawodowe istnieje prawdopodobnie tak samo długo, jak praca zarobkowa, mająca podłoże głównie ekonomiczne, ale również motywowana własnymi ambicjami.

Jest wielu autorów definicji wypalenia zawodowego, jednym z nich jest badaczka Ayala Pines, która rozróżnia wypalenie od stresu i uważa, iż kluczowym czynnikiem różnicującym jest motywacja. Jeśli nie występuje wysoka motywacja na początku pracy w zawodzie, to w przypadku doznawanego stresu w pracy może pojawiać się: depresja,

³C. Maslach, *Burnout: A multidimensional perspective*, [w:] W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (red.), *Series in applied psychology: Social issues and questions. Professional burnout: Recent developments in theory and research*, Taylor & Francis, 1993, Filadelfia, s. 19-32.

⁴Według M. Woś każde społeczeństwo, w tym także grupa zawodowa dąży do równowagi, po to, by zniwelować oraz przeciwdziałać zagrożeniom. Zob. M. Woś, *Wpływ oddziaływań wychowawczo-społecznych nauczyciela na bezpieczeństwo w placówce oświatowo-wychowawczej*, „Problemy Profesjologii” 2018, nr 2, s. 136.

stres, rutyna, przemęczenie, alienacja, ale nie wypalenie. Tym samym wypalenie nie jest odpowiedzią na monotonną i długotrwałą pracę, ale na zawiedzione oczekiwania związane z pracą, zakładanymi celami czy istotnymi wartościami.⁵

W toku dalszej pracy nad zjawiskiem wypalenia Ayala Pines wraz z psychologiem Elliotem Aronsonem opracowali kolejną definicję pojęcia wypalenia zawodowego, według których jest ono „stanem fizycznego, emocjonalnego i psychicznego wyczerpania, spowodowanym przez długotrwałe zaangażowanie w sytuacje, które są obciążające pod względem emocjonalnym”⁶.

Kolejni badacze, którzy poświęcili się temu zagadnieniu to Perlman i Hartman – po przeanalizowaniu czterdziestu ośmiu definicji wypalenia zawodowego, stwierdzili zgodność rozumienia wypalenia w kontekście reakcji na przewlekły stres emocjonalny. Stworzyli oni tak zwaną „syntetyczną definicję” wypalenia zawodowego, będącego reakcją na przewlekły stres emocjonalny z trzema komponentami: emocjonalnym i/lub fizycznym wyczerpaniem, obniżoną wydajnością w pracy i nadmierną depersonalizacją⁷. Wypalenie to utrata energii, utrata entuzjazmu i utrata pewności siebie⁸. Podstawową rolę w rozwoju i przebiegu wypalenia zawodowego odgrywają przeciążenie pracą i konflikty, a także niedobór zasobów, takich jak wsparcie społeczne, zdolności i autonomia zawodowa oraz udział w podejmowaniu decyzji. Konsekwencje mogą być bardzo poważane i przybierać różne formy: od spadku przynależności do organizacji do braku satysfakcji, fluktuacji kadrowej i absencji w pracy. Wypalenie ujawnia się obniżeniem jakości wykonania usług. Z indywidualnej perspektywy, koszty przekładają się na problemy zdrowotne, a niejednokrotnie na nadużywanie substancji i/lub konflikty rodzinne⁹. Niektóre badania wykazały, że poziom wypalenia zawodowego pozostaje stabilny w czasie, co dowodzi, że jest to odpowiedź na sytuacje chronicznego, a nie ostrego, stresu.

Oryginalny pogląd na zjawisko wypalenia zawodowego prezentuje polski badacz A. Bańka. Proponuje, aby na wypalenie patrzeć z dwóch punktów widzenia, tj. nie tylko, jak na zjawisko specyficznego stresu zawodowego, związanego ściśle z sytuacją pomagania innym ludziom, ale także, jak na zjawisko ogólnego zaniku motywacji, sensu życia, braku perspektyw na przyszłość. To drugie rozumienie A. Bańka określa jako stan ogólnego stresu społeczno-kulturowego. Dochodzi do niego wtedy, gdy nie spełniają się ukształtowane w danej kulturze oczekiwania dotyczące kosztów, jakie każdy winien ponieść w pracy oraz zysków, które w związku z tym każdemu się należą. To rozróżnienie wiedzie do wyodrębnienia dwóch form wypalenia – zawodowego i egzystencjalnego. Mogą się one w pracy zawodowej wzajemnie warunkować¹⁰.

⁵ A.M. Pines, *Wypalenie w perspektywie egzystencjalnej*, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011, s. 32-57.

⁶ Ibidem, s. 32-57.

⁷ M. Anczewska, J. Roszczyńska, *Jak uniknąć objawów wypalenia w pracy z chorymi*, Instytut Psychiatrii i Neurologii, Wyd. 1, Łódź 2004, s. 14.

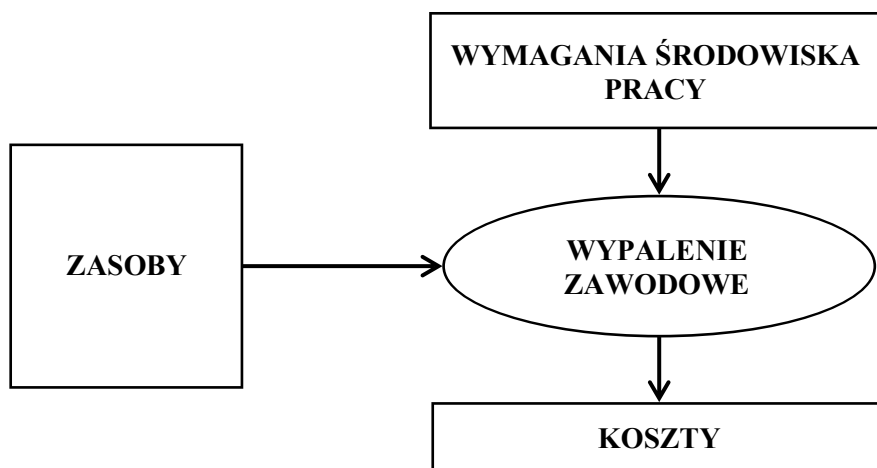
⁸ M. P. Leiter, Ch. Maslach, *Banishing Burnout. Six Strategies for Improving Your Relationship with Work*, Jossey-Bass, San Francisco 2005, s. 2-3.

⁹ A. Jaworowska, *LBQ Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego*, [w:] M. Santinello, *Podręcznik. Polska Normalizacja*, Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa 2014.

¹⁰ A. Bańka, *Czynniki „wypalenia się” zawodowego u pracowników zajmujących się pomaganiem ludziom*, [w:] A. Bańka (red.), *Bezrobocie. Podręcznik pomocy psychologicznej*, Print-B, Poznań 1992, s. 140.

Rozważania dotyczące ograniczeń konstruktów wypalenia zawodowego przyniosły nowe propozycje jego operacjonalizacji i przyczyniły się do rozwoju teorii. Jednakże liczne modele wypalenia zawodowego mają charakter spekulacyjny, a dotychczas nie powstał jeden, jednolity, uniwersalny model zespołu wypalenia zawodowego – raczej są to różne podejścia teoretyczne.

Rycina. 1. Model rozwoju wypalenia zawodowego.



Źródło: Maslach, Goldberg, 1998; por. Santinello, 2008.

Na świecie, jak i w Polsce najczęściej cytowaną i wykorzystywaną teorią wypalenia zawodowego jest koncepcja Christiny Maslach, i jej współpracownicy Susan Jackson. Wypalenie zawodowe jest przez nie definiowane jako „psychologiczny zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżonego poczucia dokonań osobistych, który występuje u osób, pracujących z ludźmi w pewien określony sposób”¹¹. Wypalenie zawodowe jest uważane¹² za „oddaloną w czasie reakcję na chroniczny stres w pracy” (prolonged response to chronic job stressors). Syndrom wypalenia rozwija się na trzech wymiarach¹³:

- wyczerpania emocjonalnego,
- depersonalizacji,
- utraty zaangażowania / obniżonego poczucia osiągnięć osobistych.

Wyczerpanie emocjonalne można określić jako poczucie danej osoby, że jest nadmiernie wyeksploatowana emocjonalnie, a jej zasoby emocji zostały w znacznym stopniu uszczuplone. Charakterystyczne dla wyczerpania jest także poczucie nadmiernego przeciążenia, zniechęcenia do pracy oraz obniżonej aktywności. Aby nastąpiło wyczer-

¹¹ C. Maslach, W.B. Schaufeli, M.P. Leiter, *Job burnout*, „Annual Review of Psychology” 2001, t. 52, nr 1, s. 397-425.

¹² Ch. Maslach, M. P. Leiter, *Prawda o wypaleniu zawodowym. Co robić ze stresem w organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011.

¹³ C. Maslach, M. P. Leiter, *Early predictors of job burnout and engagement*, “Journal of Applied Psychology” 2008, t. 93, nr 3, s. 498-512.

panie, najpierw musi wystąpić stan wysokiego pobudzenia bądź przeciążenia pracą. Wyczerpaniu towarzyszy utrata energii i zapału do działania, brak radości życia, zwiększona impulsywność oraz drażliwość. Czas wolny i sen nie przynoszą pożądanej regeneracji sił. Konieczne jest podejmowanie większego wysiłku niż wcześniej, aby wykonywać swoją pracę na odpowiednim poziomie. Jednocześnie osoby wyczerpane emocjonalnie czują, że nie są zdolne do dalszej efektywnej pracy i do „dawania siebie”. W relacjach społecznych z innymi następuje rozluźnienie emocjonalnych więzi, co powoduje rozpad przyjaźni i oddala ich od możliwych źródeł wsparcia.

Depersonalizacja (depersonalization) związana z obojętnością i dystansowaniem się wobec problemów osób z fizycznego otoczenia, powierzchownością, skróceniem czasu i sformalizowaniem kontaktów, obwinianiem innych za niepowodzenia w pracy. Określana także w późniejszych opracowaniach Maslach jako cynizm, polega na zwiększaniu psychologicznego dystansu wobec osób, które są odbiorcami danej opieki lub usługi. Obserwować można negatywne nastawienia do innych, chłód, obojętność, gruboskórność. Następuje także dystansowanie się od współpracowników – tendencje do izolowania się od nich. Depersonalizacja/cynizm jest następstwem nadmiernego wyczerpania, a także utraty zasobów emocjonalnych i fizycznych. Jest także jedną z form sposobu radzenia sobie z konfliktem między systemem wartości a brakiem potwierdzeń w postaci odnoszonych sukcesów, uzasadniających sensowność podejmowanych działań. Tym samym wiąże się ona z utratą idealizmu. Mimo że taka postawa i tworzenie buforu, który ma chronić przed kontaktami z innymi, ma na celu chronienie siebie samego, to jednak oznacza negatywne, bezduszne lub obojętne reagowanie na innych ludzi i ich problemy. W rezultacie relacje z innymi stają się bezosobowe. Istnieje zagrożenie, że taka obojętna postawa zostanie utrwalona i prowadzić będzie do dehumanizacji.

Obniżone zaangażowanie jest pojęciem zamiennie występującym w literaturze z obniżonym poczuciem osiągnięć osobistych. Charakteryzuje zmniejszone poczucie własnych kompetencji oraz sukcesów odnoszonych w pracy, poczucie braku efektywności oraz utraty wiary we własne możliwości. Doświadczenie spadku osiągnięć i nieefektywności działań zawodowych reprezentuje wymiar samooceny obecny w wypaleniu. Brakowi satysfakcji związanej z pracą zawodową, wynikającemu z rzeczywistego pogorszenia jakości pracy, towarzyszą nastroje depresyjne, samokrytyka, przekonanie własnej nieprzydatności i bezwartościowości. Wzrasta poczucie nieadekwatności zawodowej i w rezultacie może pojawić się poczucie bezsensu wykonywanej pracy, rezygnacji i chęci wycofania się z zawodu. W późniejszych opracowaniach, w których Maslach opisuje wypalenie jako przeciwieństwo zaangażowania, używa zamiennie określenia „brak efektywności” (inefficacy), zamiast „obniżonego poczucia osiągnięć osobistych”, aby pokreślić jego przeciwstawność dla efektywności (efficacy), jednego z wymiarów zaangażowania¹⁴.

W późniejszym okresie Maslach podaje wypracowaną wraz z Michaelem Leiter'em, kolejną definicję wypalenia zawodowego, wypalenie to „erozja zaangażowania w pracę”, to, co niegdyś było ważne, pełne sensu i stanowiące wyzwanie staje się z czasem niemile, frustrujące oraz pozbawione znaczenia, „energia zamienia się w wyczerpanie, zaangażowanie w cynizm, a efektywność w brak efektywności”¹⁵ Z kolei Fruedenberger¹⁶, który badał i opisał fenomen zjawiska wypalenia zawodowego, określił je jako stan wyczerpania

¹⁴ Ch. Maslach, *Burnout. The Cost of Caring*, Malor Books, Cambridge 2003.

¹⁵ Ch. Maslach, L. M. Peiter, *Prawda o wypaleniu...*, op. cit.

¹⁶ H. J. Fruedenberger, G. Richelson, *Burnout The high...*, op. cit., s. 114-184.

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 Helena Sęk, autorka pionierskich badań poświęconych temu zjawisku w Polsce¹⁷. 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. Natomiast według A. Bańki¹⁸, 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 się¹⁹. 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”²⁰.

¹⁷ H. Sęk, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Uwarunkowania i możliwości zapobiegania*, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011, s. 149-167.

¹⁸ A. Bańka, *Psychologia w pracy. Wypalenie zawodowe*, Gdańsk 2000, s. 307-308.

¹⁹ Ibidem, s. 307-308.

²⁰ H. Sęk, *Wypalenie zawodowe...*, op. cit., s. 149-167.

Równie Freudenberger, Maslach oraz Pines, a także ich współpracownicy opisują wypalenie jako wynik procesu utraty złudzeń (rozczarowania), który zazwyczaj występuje u osób o wysokim poziomie motywacji. W egzystencjalnym modelu wypalenia, który jest modelem motywacyjnym, ważną rolę odgrywają sukces, kompetencja i skuteczność, ponieważ dostarczają osobom poczucia, że ich działania, a poprzez to i oni sami, są użyteczni i ważni oraz że ich życie jest znaczące w tak zwanym wyższym porządku rzeczy²¹. Wyróżnia się trzy główne elementy tego modelu: cele i oczekiwania oraz środowisko wspierające i stresujące (zob. ryc. 1).

PRZYCZYNY WYPALENIA ZAWODOWEGO

Z badań Christiny Maslach prowadzonych na przestrzeni lat wynika, że zjawisko wypalenia zawodowego pojawia się przede wszystkim w zawodach, w których występuje bliski kontakt interpersonalny, w tzw. zawodach społecznych, w takich sektorach jak: ochrona zdrowia, opieka społeczna, edukacja, zdrowie psychiczne, wymiar sprawiedliwości.

Przyczyn wypalenia zawodowego można szukać na trzech płaszczyznach:

- indywidualnej (czynniki demograficzne i osobowościowe),
- interpersonalnej,
- organizacyjnej.

Do czynników indywidualnych (demograficznych), mających wpływ na powstawanie i rozwój wypalenia zawodowego zaliczyć można wiek, płeć, wykształcenie czy stan cywilny. W przypadku wieku wyższe wskaźniki wypalenia obserwuje się u osób młodszych. Związane może to być z brakiem doświadczenia zawodowego lub bolesną konfrontacją swoich nierealnych oczekiwań związanych z pracą i nową rzeczywistością. Taka tendencja wynikać może również z faktu, iż młodzi pracownicy nie wykształcili w sobie mechanizmu radzenia sobie z wypaleniem zawodowym, rzucili lub zmienili pracę i w grupie starszej pozostali jedynie ci, którzy dali sobie z tym radę. Zgodnie z wynikami badań, czynnik emocjonalnego wyczerpania pojawia się częściej u kobiet, przybiera silniejsze natężenie, natomiast mężczyźni uzyskują wyższe wyniki w skali depersonalizacji. Największym stresorem dla kobiet jest konflikt pomiędzy karierą i życiem prywatnym, czyli próba pogodzenia pełnoetatowej pracy z proporcjonalnie większymi od mężczyzn obowiązkami w domu²². Osoby stanu wolnego lub rozwiedzione doświadczają wyczerpania emocjonalnego częściej niż osoby będące w związku. Niektóre wyniki badań wskazują również na to, iż osoby z wyższym wykształceniem są bardziej podatne na występowanie wypalenia zawodowego. Związane może to być z większymi oczekiwaniami względem pracy lub zajmowaniem stanowisk nakładających na nie dużą odpowiedzialność.

Christina Maslach, choć uważa, że wypalenie jest zjawiskiem bardziej uzależnionym od sytuacji i środowiska pracy, niż od osoby, zajmuje się także indywidualnymi aspektami związanymi z osobowością, stylem funkcjonowania, czy też stosunkiem do pracy, które w większym stopniu narażają na ryzyko wypalenia zawodowego lub odwrotnie „zabezpieczają” przed nim.

²¹ A. M. Pines, *Wypalenie w perspektywie egzystencjalnej*, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011, s. 32-57.

²² R. T. Golembiewski, K. Scherb, R. A. Boudreau, *Burnout in Cross-National Settings: Generic and Model-Specific Perspectives*, [w:] W. B. Schaufeli, Ch. Maslach, T. Marek (red.), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*, DC: Taylor & Francis, Washington 2003, s. 217-236.

Do czynników interpersonalnych (osobowościowych) wpływających na powstawanie wypalenia zawodowego należą: niski poziom odporności psychicznej, zależność, bierność, zewnętrzne poczucie umiejscowienia kontroli, radzenie sobie ze stresem w sposób unikowy.

Niska samoocena, wysoki poziom neurotyczności i lęku, nieracjonalne przekonania zawodowe i oczekiwania wobec pracy, wysoka reaktywność oraz silna motywacja do pracy.

Do czynników interpersonalnych wypalenia szukać należy przede wszystkim w relacjach, jakie zachodzą między pracownikiem a jego klientami. Jedną z najbardziej obciążających relacji jest pomoc, która polega na doradzaniu, motywowaniu, wspieraniu, leczeniu czy opiekowaniu się drugą osobą. W przypadku zawodów polegających na pomaganiu innym częstą przyczyną wypalenia jest nieumiejętność zachowania równowagi między dbaniem o siebie a dbaniem o innych. Ważne jest, aby poszukiwać wsparcia nie tylko w sobie, ale też u otaczających osób²³. Do stresorów wynikających z pracy z ludźmi należy również konfrontacja z cierpieniem, agresją czy śmiercią. Z biegiem czasu problemy klientów mogą zacząć być postrzegane jako zagrożenie dla własnego bezpieczeństwa, mogą również przyczynić się do zachwiania poczucia własnej stabilności. Interpersonalne zagrożenie stanowiąc mogą również stresujące sytuacje związane z kontaktami z przełożonymi i współpracownikami, takie jak rywalizacja, brak wzajemnego zaufania, przemoc psychiczna czy mobbing.

Badania wielu badaczy potwierdziło korelację temperamentu jednostki z wypaleniem zawodowym, a szczególnie z jego biologicznymi cechami, do których można zaliczyć siłę procesu pobudzenia, definiowaną jako wydolność komórek nerwowych w radzeniu sobie z bodźcami (zdarzeniami) o dużej sile²⁴. Niski poziom siły pobudzenia sprzyjał narastaniu wyczerpania emocjonalnego oraz utracie poczucia osiągnięć osobistych u badanych kobiet – nauczycielek. Zaobserwowano także wpływ innej biologicznej cechy temperamentu – ruchliwości procesów nerwowych, umożliwiających sprawne przetwarzanie kolejnych bodźców przez jednostkę, na wypalenie. W badanej grupie mężczyzn niski poziom ruchliwości procesów nerwowych wiązał się z wypaleniem zawodowym²⁵.

Wśród stresorów organizacyjnych wymieniane są przede wszystkim:

Nadmiar obowiązków, konflikt i niejasność ról, presja czasu czy brak zasobów, takich jak wsparcie, informacje zwrotne, autonomia, udział w podejmowaniu decyzji, możliwość kariery czy adekwatne wynagrodzenie, umacnianie się postaw rywalizacji oraz orientacji na sukcesy indywidualne w miejsce zespołowych i inne²⁶

Zwraca się również uwagę na szybkie tempo pracy oraz atmosferę zmuszającą do rywalizacji jak np. przyspieszenie tempa rozwoju technologicznego i zwiększający się poziom psychicznego obciążenia pracą (w miejsce obciążenia fizycznego)²⁷. Wymienione przyczyny nie wyczerpują pełnego zestawienia czynników powodujących wypalenie zawodowe lub sprzyjających jego powstaniu, zależą one od indywidualnych cech jednostki oraz sytuacji. Jednocześnie należy zaznaczyć, że czynniki te nie muszą przyczynić się

²³ Ibidem.

²⁴ S. P. Bruce, *Recognizing stress and avoiding burnout*, „Currents in Pharmacy Teaching and Learning” 2009, nr 1, s. 57-64.

²⁵ C. Maslach, W. B. Schaufeli, M. P. Leiter, *Job burnout...*, op. cit., s. 397-425.

²⁶ C. Maslach, *Job burnout: new directions in research and intervention*, „Current Directions in Psychological Science” 2003, t. 12, nr 5, s. 189-192.

²⁷ S. Tucholska, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*, KUL, Lublin 2009.

do powstania zjawiska wypalenia zawodowego, tylko zwiększają prawdopodobieństwo jego wystąpienia.

Zespół wypalenia zawodowego koreluje w ujemny sposób z: autonomią osobistą, różnorodnością działań, efektywnością środków, wpływem na politykę instytucji, uczestnictwem we wspólnej pracy, relacjami międzyludzkimi, wsparciem społecznym, informacją zwrotną oraz możliwością realizacji własnych celów zawodowych. Dodatnia korelacja występuje w przypadku: nadmiernego zakresu obowiązków, przeciążenia, ciężaru decyzji, poczucia winy z powodu braku zapewnienia wystarczającej pomocy, nacisków ze strony środowiska, nacisków biurokratycznych, problemów administracyjnych, nadmiernego przeciążenia społecznymi obowiązkami oraz sprzecznymi wymaganiami²⁸.

W późniejszym okresie przeprowadzanych badań nad przyczynami wypalenia zawodowego Maslach opracowała bardziej ogólną koncepcję wypalenia, nawiązującą do interakcyjnych koncepcji stresu, pojmowanego jako wynik nieprawidłowej relacji między jednostką a otoczeniem. Tym samym bardziej istotne dla ujmowania przyczyn wypalenia stało się analizowanie relacji „osoba-praca zawodowa”, a nie jak wcześniej, relacji „pracownik-klient”, lub „dawca-biorca”²⁹.

Według Maslach³⁰ przyczynami wypalenia są m.in. takie elementy jak: przeciążenie pracą – zbyt dużo pracy, zbyt dużo klientów, pacjentów, presja czasu, niemożliwe do dotrzymania terminy, praca zmianowa, emocjonalny charakter kontaktu z klientami.

Wśród wielu bezpośrednich oraz pośrednich przyczyn wypalenia zawodowego wymieniane są między innymi niekorzystne, stresujące warunki pracy oraz sama specyfika wykonywanej profesji, która wymaga długotrwałego zaangażowania w sytuacje obciążające emocjonalnie. Jednak ten egzystencjalny model wypalenia, zdaniem³¹, traktuje to zjawisko w sposób zbyt uproszczony, akcentując głównie rolę czynników przedmiotowych w jego pojawieniu się i narastaniu. Są one oczywiście ważne, lecz należy zdawać sobie sprawę z tego, że w obecnych czasach trudno o idealne, czy wręcz cieplarniane warunki pracy. Nie jest możliwe wyeliminowanie z życia wszelkich problemów czy trudności, a praca zawodowa z konieczności łączy się z wykonywaniem zadań, rozwiązywaniem trudności i pełnieniem ról wpisanych w daną profesję. Istotne jest zatem prócz upatrywania przyczyn wypalenia wśród czynników środowiskowych i organizacyjnych, branie również pod uwagę roli czynników podmiotowych, szczególnie zaś właściwego przygotowania zawodowego i odpowiednich dyspozycji osobowościowych. Dyspozycje osobowościowe, które w literaturze przedmiotu najczęściej traktowane są jako podstawowe wyznaczniki odporności bądź podatności jednostki na stres, mogą sprzyjać lub chronić przed wypaleniem. Podobnego zdania jest Goleman³², który twierdzi, że warunki pracy to tylko część problemów stanowiących grupę tzw. organizacyjnych przyczyn wypalenia. Znacznie ważniejszą kwestią jest dla niego właściwy dobór kadry i jej przygotowanie do pełnienia ról zawodowych, gdzie obok fachowej wiedzy konieczne są osobowe i społeczne zdolności jednostki, które określa się obecnie mianem kompetencji lub inteligencji emocjonalnej.

²⁸ M. Leiter, *Perception of Risk: An Organizational Model of Burnout, Stress Symptoms, and Occupational Risk*, „Anxiety, Stress, & Coping” 2005, t. 18, s. 131-144.

²⁹ D. Goleman, *Inteligencja emocjonalna w praktyce, Media Rodzina of Poznań*, Poznań 1999.

³⁰ S. M. Litzke, *Stres, mobbing i wypalenie zawodowe*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2007.

³¹ D. Goleman: *Inteligencja emocjonalna...*, op. cit.

³² A. Rosińska, *Pracownicy pomocy społecznej a wypalenie zawodowe*, „MEDI – Forum Opieki Długoterminowej” 2010, nr 4.

ZESPÓŁ WYPALENIA ZAWODOWEGO WŚRÓD NAUCZYCIELI

W początkowym okresie badań nad wypaleniem zawodowym, czyli w połowie lat siedemdziesiątych XX wieku analizowano zjawisko wypalenia zawodowego w odniesieniu do przedstawicieli zawodów, u których podstaw leży poczucie misji np. terapeutów, psychologów czy lekarzy. W latach osiemdziesiątych i dziewięćdziesiątych w Europie Zachodniej stwierdzono, że stres przewlekły jest głównym źródłem prowadzącym do wypalenia zawodowego. Temat wypalenia zawodowego obecnie cieszy się dużym zainteresowaniem naukowym, jednak ciągle istnieją braki w literaturze³³. Współcześnie uznaje się, że każdy człowiek aktywny zawodowo, bez względu na wykonywany zawód i miejsce pracy może paść ofiarą syndromu wypalenia zawodowego. Jednak do grupy osób najbardziej narażonych należą osoby, których praca wymaga głębokiego osobistego zaangażowania i współpracy z innymi. O wypaleniu zawodowym mówimy wtedy, gdy jednostka zaangażowana w określone przedsięwzięcie doświadcza uczucia wyczerpania na poziomie psychicznym, emocjonalnym i fizycznym oraz traci motywację do działania. Źródłem wypalenia może być zbyt silne zaangażowanie w wykonywaną pracę, często obserwowane również u młodych osób³⁴. Badania pokazują, że wypaleniu może towarzyszyć pojawienie się objawów kryzysu związanego z wartościowaniem, nierealizowanie w działalności życiowej ważnych wartości oraz obniżanie się poczucie sensu życia. Wymienione procesy mogą rozwijać się równolegle. Wypalenie powoduje spadek sensu życia, a osoba z obniżonym poczuciem sensu życia pracuje gorzej, w efekcie doświadczając jeszcze większego wypalenia³⁵.

Wypalenie zawodowe wśród nauczycieli jest istotnym problemem społecznym i pedagogicznym³⁶. 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. Zawód ten cechuje się przede wszystkim tym, 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 zmęczenia i zmęczenie. Istotne jest też, czy przekonania o zawodzie nauczyciela są racjonalne, a umiejętności dostosowane do stanowiska.

³³ B. R. Kuc, J. M. Moczyłowska, *Zachowania organizacyjne*, Difin, Warszawa 2009, s. 113-114.

³⁴ P. Plichta, *Wypalenie zawodowe i poczucie sensu życia pedagogów specjalnych*, Oficyna Wydawnicza ATUT, Wrocław 2015, s. 93.

³⁵ E. Kędracki, *Wypalenie zawodowe nauczycieli*, [w:] J. Kropiwnicki (red.), *Szkola a wypalenie zawodowe*, Zielona Góra 1999.

³⁶ Wydaje się to być na tyle groźne, ponieważ nauczyciele jako pracownicy szkoły w pierwszej kolejności są predysponowani do tego, aby wspierać rodziców w wychowaniu ich dzieci, Zob. M. Woś, *Centrum Usług Społecznych szansą na sprawniejszą formę wspierania potrzebującej rodziny*, „Edukacja Humanistyczna 2020, t. 43, nr 2, s. 74.

Zawód nauczyciela, pedagoga łączy się z pełnieniem swoistej funkcji 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 wysokim poziomie. W badaniach CBOS-u z 2013 roku nauczyciele znajdują się na siódmym miejscu w rankingu dotyczącym prestiżu poszczególnych zawodów. Aż 73% respondentów darzy ten zawód dużym poważaniem, a 23%, średnim. Miejsce siódme nauczyciele utrzymali w porównaniu z wcześniej prowadzonymi badaniami. W badaniu z 2009 r. jest to wzrost o 3% respondentów darzących ten zawód dużym poważaniem (było 70%) i o 1% mniej darzących średnim poważaniem (24%). Ocena ta jest znacznie lepsza w porównaniu z takimi zawodami, jak lekarz, adwokat, ksiądz czy minister. Pozytywne postrzeganie społeczne nauczycieli kontrastuje z tym, jak nauczyciele odbierają swoją rzeczywistość zawodową, a zwłaszcza losy oświaty.

W mediach społecznościowych, w środkach masowego przekazu odbywa się społeczna krytyka, która odnosi się do wysiłku, jaki nauczyciele muszą wkładać w swoją pracę. Negatywne i krytyczne uwagi odnoszą się do nakładu pracy w stosunku do wynagrodzenia, krytycy twierdzą, że wynagrodzenie jest zbyt wysokie w stosunku do nakładów pracy i wynikają głównie z tego, że czas, który nauczyciele poświęcają na bezpośrednią pracę z uczniami, jest krótszy niż czas pracy osób wykonujących inne zawody. Obecnie nauczyciele często borykają się z wieloma obciążeniami np. przepełnionymi klasami, zbyt dużą ilością dyżurów, ciągłym hałasem, które powodują, że po dniu pracy nauczyciele odczuwają znużenie. W szkołach z roku na rok jest coraz większa biurokracja, nauczyciele stale muszą uzupełniać i tworzyć nowe dokumenty. Bardzo stresujące są również kontakty z rodzicami i opiekunami uczniów, których postawy są często roszczeniowe. Rodzice coraz częściej przerzucają na nauczycieli nie tylko wychowanie dziecka, ale również wyręczania i przejmowania za nich odpowiedzialności za skuteczność prawidłowego wychowania i kształtowania ich osobowości. Według dużej grupy rodziców szkoła ma nie tylko 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 utraty sensu pracy. Połączenie pracy ze stresem, brak skuteczności w radzeniu sobie z nim w praktyce zawodowej mogą przybrać niekontrolowane rozmiary.

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.

SPECYFIKA PRACY NAUCZYCIELI JAKO ZAWODU POMOCOWEGO

Zawód nauczyciela ma swoją tradycję, etykę, kodeks postępowania, strukturę formalną i realną. Zawód ten wymaga wysokiej profesjonalizacji, a zależy on od aspiracji i motywacji poszczególnych nauczycieli, zwłaszcza aspiracji zawodowych, kulturowych i materialnych. Jeśli nauczyciel może je realizować w ramach swego zawodu, wówczas identyfikuje się z nim i jego stopień profesjonalizacji wzrasta.

Nauczyciel według Z. Żukowskiej³⁷ to zawód i powołanie, to zdolności wrodzone i wyuczone, to odpowiedni zbiór cech osobowości i temperamentu, to umiejętność poświęcania się dla dobra innych osób, to miłość do dzieci. Praca w zawodzie musi przynosić nauczycielowi przyjemność i satysfakcję, bez względu na różne okoliczności i sytuacje (np. stan materialny). Natomiast H. Grabowski³⁸ zdefiniował nauczyciela jako specjalistę w dziedzinie ludzkiego zachowania, którego praca polega na intencjonalnym motywowaniu do jego zmiany w kierunku społecznie pożądanym. K. Konarzewski stwierdził bardzo jednoznacznie, że nauczyciel to szlachetny zawód; szkoda, że nauczyciele w swej większości do niego nie dorastają. Nauczyciela idealizuje się i poniża zarazem. Społeczeństwo – ustami uczonych i nieuczonych – oddaje cześć abstrakcyjnej wizji nauczycielstwa, by zaraz z tym samym zapałem krytykować, napominać, ośmieszać rzeczywistych nosicieli tej roli zawodowej³⁹. W obecnym czasie niezwykle ważne wydaje się znalezienie idealnego modelu nauczyciela – nauczyciela nowej epoki, nauczyciela przyszłości, takiego, który powinien sprostać nowym edukacyjnym wyzwaniom. Jedynym racjonalnym efektem tych poszukiwań będzie przekonanie, że stworzenie uniwersalnego wzoru nauczyciela, a więc sporządzenie listy zawierającej te i tylko te cechy osobowości oraz wiadomości i umiejętności, których posiadanie jest konieczne i wystarczające dla osiągania dobrych wyników w zawodzie nauczycielskim jest niemożliwe. Wynika to z wielu dość oczywistych przyczyn. Chociażby tylko uświadomienie sobie różnic w pojmowaniu roli i funkcji nauczyciela w różnych krajach, w różnych szkołach jednego kraju, lub różnic w wymaganiach nauczycieli na różnych szczeblach i poziomach nauczania, stawia pod znakiem zapytania sens poszukiwania uniwersalnego modelu idealnego nauczyciela. Tak więc prawdopodobnie to, co nazywamy „talentem” pedagogicznym polegającym na intuicyjnym doborze właściwych w określonej sytuacji środków pedagogicznych decyduje w głównej mierze o mistrzostwie nauczyciela⁴⁰.

Czabański zwrócił uwagę na znaczenie w pracy każdego nauczyciela jego duszy i stwierdził, że często nieświadomie, bez szczególnych intencji pragnie nauczyciel, aby uczeń stał się mu podobny, urzeczywistniał jego niespełnione pragnienia i idee. Był mu podobny, ale doskonalszy, pozbawiony jego niedostatków i niedoskonałości. Bogatszy o jego doświadczenia, szczęśliwszy od tego, co jemu życie przyniosło. Dlatego też w żadnym innym zawodzie nie zależy tak wiele od tego, jakim się jest człowiekiem. Czabański podkreślił jak ważna jest empatia u nauczyciela, czyli nauczycielski altruizm, chęć pomocy wychowankowi, chęć służenia innym, zrozumienie ich i pomoc w samodoskonaleniu. To przecież nie sfera psychomotoryczna, lecz właśnie sfera emocjonalna, uczuciowa decyduje o powodzeniu w pracy nauczycielskiej. Czabański stwierdził jednoznacznie, że nauczyciel wprawdzie powinien być człowiekiem, a potem dopiero fachowcem i pedagogiem⁴¹.

³⁷ Z. Żukowska, *Nauczyciel: człowiek – pedagog – specjalista*, „Wychowanie Fizyczne i Zdrowotne” 1993, nr 4.

³⁸ H. Grabowski, *Co koniecznie trzeba wiedzieć o wychowaniu fizycznym*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2000.

³⁹ K. Konarzewski (red.), *Sztuka nauczania. Czynności nauczyciela*, PWN, Warszawa 1998.

⁴⁰ M. Dindorf, *Nauczyciel*, [w:] B. Czabański (red.), *Elementy dydaktyki ogólnej*, Wydawnictwo AWF (Seria B – Nauki Humanistyczne), Wrocław 1995.

⁴¹ B. Czabański, *O duszy nauczycielstwa wychowania fizycznego*, Życie Akademickie AWF, Wrocław 1997.

Koszczyk⁴² wyróżnił zadania zawodu nauczyciela. Są to: transmitowanie wiedzy i własnego doświadczenia; rozwijanie sił twórczych i zdolności młodzieży; pobudzenie aktywności poznawczej dzieci i młodzieży; organizowanie działalności praktycznej uczniów; posługiwanie się nowoczesną technologią kształcenia w procesie kształcenia i edukacji; sprawdzanie i ocenianie osiągnięć dydaktycznych uczniów; przygotowanie do kształcenia ustawicznego (permanentnego).

W toku wielu badań określono zbiór najistotniejszych cech i przymiotów, którymi powinien charakteryzować się każdy modelowy nauczyciel szkolny i nauczyciel akademicki⁴³, (modyfikacja własna): empatia, komunikatywność, kompetencje, profesjonalizm zawodowy, odpowiedzialność, zaangażowanie zawodowe, partnerski stosunek do uczniów i studentów, opiekuńczość, kultura osobista.

Profesor H. Grabowski wyróżnił: miłość do dzieci, równowagę emocjonalną, empatię, samoakceptację, wiarygodność i pomysłowość jako cechy osobowe nauczyciela⁴⁴.

Od nauczycieli oczekuje się coraz lepszego przygotowania i wykazania się wiedzą zarówno z zakresu nauczanego przedmiotu, jak i dydaktyki. Za nauczycieli skutecznych uważa się takich, którzy rozumieją naukowe podstawy nauczania, umieją posłużyć się repertuarem najlepszych sposobów nauczania, chętnych i zdolnych do refleksji i rozwiązywania problemów oraz traktujących uczenie się nauczania jako proces ciągnący się przez całe życie zawodowe. Omawiając za znakomitym psychologiem J. Kozielckim kompetencje nauczycieli, wyróżnia się różne ich obszary. Najczęściej spotykany podział obejmuje:

1. kompetencje merytoryczne, dotyczące zagadnień nauczanego przedmiotu – nauczyciel jest ekspertem i doradcą przedmiotowym.
2. kompetencje dydaktyczno-metodyczne, dotyczące warsztatu nauczyciela i ucznia, a więc metod i technik nauczania i uczenia się, zwłaszcza aktywizujących, projektowych i pracy grupowej – nauczyciel jest ekspertem i doradcą dydaktycznym, kompetencje wychowawcze, dotyczące różnych sposobów oddziaływania na uczniów; należą do nich umiejętności komunikacyjne, nawiązywania kontaktów, rozwiązywania problemów danego wieku rozwojowego itp. – nauczyciel jest doradcą wychowawczym i życiowym⁴⁵.

Nauczyciel kompetentny merytorycznie to taki, który dobrze i dogłębnie opanował i zrozumiał materiał będący treścią nauczania w ramach danego przedmiotu, bloku przedmiotowego lub ścieżki edukacyjnej. Kompetencje merytoryczne zdobywa nauczyciel w trakcie studiów, a także poprzez ustawiczne samokształcenie w tym zakresie. Rola przygotowania rzeczowego w funkcjonowaniu nauczyciela jest szczególnie ważna. Kompetencje merytoryczne decydują bowiem w istotnym stopniu o swobodzie poruszania się w zagadnieniach przedmiotu, rozwiązaniach metodycznych stosowanych na lekcji i rezultatach kształcenia.

Każdy nauczyciel powinien również posiadać tzw. kompetencje psychologiczno-pedagogiczne, posiadać wiedzę z zakresu psychologii rozwojowej i wychowawczej, a także

⁴² T. Koszczyk, *Nauczyciel wychowania fizycznego w świetle wprowadzanej reformy oświatowej*. Materiały konferencyjne Warsztatów Metodycznych dla nauczycieli doradców i wychowania fizycznego, ODNiKU, Leszno 1997.

⁴³ Ibidem.

⁴⁴ H. Grabowski, *Co koniecznie...*, op. cit.

⁴⁵ J. Kozielcki, *Koncepcje psychologiczne człowieka*, Wyd. „Żak”, Warszawa 1995.

umiejętności wykorzystania tej wiedzy dla poznawania uczniów, organizowania procesu kształcenia i wychowania w szkole oraz kontrolowania i oceniania uczących się. Nie można przecież wyobrazić sobie profesjonalnej działalności edukacyjnej nauczyciela bez kompetencji psychologiczno-pedagogicznych. Wiedza i umiejętności tworzące ten rodzaj kompetencji są niewątpliwie bardzo obszerne. Trudno nawet do końca je określić. Dowodem na to jest fakt, że przez różnych autorów są one inaczej definiowane. Nauczyciel powinien zatem znać założenia i procedury uczenia się charakterystyczne dla behawioryzmu, kognitywizmu i koncepcji humanistycznej⁴⁶ oraz podstawowe zasady kształcenia i wychowania, w których zawarta jest wiedza teoretyczno-metodyczna o prawidłowościach przebiegu nauczania, uczenia się i wychowania w szkole. Prawidłowy proces nauczania wymaga ścisłej współpracy szkoły- nauczyciela i domu rodzicielskiego. Jak wskazują przeprowadzone badania tego obszaru przez badacza Jacka Pyżalskiego 1/3 badanych nauczycieli doświadcza wskutek spotkań z rodzicami uczucia zmęczenia psychicznego⁴⁷. Tymczasem psycholog Marzena Sendyk uważa, że do osiągnięcia efektywnego poziomu współpracy niezbędne jest zaangażowanie obu stron, choć panuje powszechne przekonanie, że ciężar inicjowania i podtrzymania współpracy spoczywa na osobie nauczyciela. Jednocześnie odpowiedzialność za brak zadowalającego współdziałania pomiędzy pedagogiem a rodzicami leży, według przekonania zbadanych nauczycieli, po stronie rodziców. Wymieniane są takie czynniki, jak niechęć, wrogość, uprzedzenia, postawa, którą cechują nieustanne pretensje i roszczeniowość, nadopiekuńczość, brak konsekwencji w egzekwowaniu zachowań dziecka, unikanie kontaktu z nauczycielem lub inicjowanie go w warunkach niesprzyjających konwersacji, na przykład w trakcie przypadkowych spotkań czy na korytarzu podczas przerwy. Współpracę utrudniać może też podejście nauczyciela, które charakteryzuje wywyższanie się, krytykanctwo i postawa oceniająca, autorytaryzm, dystans, sztywność czy formalizm⁴⁸.

CZYNNIKI STRESOGENNE W PRACY NAUCZYCIELI

Stres zawodowy związany z pracą nauczyciela jest istotnym problemem badawczym. Przeprowadzone badania dowodzą, iż większość badanych nauczycieli ocenia swoją pracę jako stresującą lub wyjątkowo stresującą. Stres zawodowy jest szczególnym rodzajem stresu, związanym z sytuacją, warunkami i wymaganiami środowiska pracy. Jest on w większości przypadków wewnętrzną reakcją na zewnętrzne bodźce środowiskowe. Stres w pracy nauczycielskiej ma ścisły związek ze zmianami społecznymi, które zachodzą w środowisku pracy. Nauczyciele utożsamiają stres z naciskami wywieranymi przez czynniki zewnętrzne. Dla większości z nich stres kojarzy się głównie z porażką, nieudolnością lub słabością. Z tego też powodu dążą do przezwyciężenia negatywnych napięć, które prowadzą do rozwoju emocjonalnych, wychowawczych i psychologicznych reakcji, pozwalających napięcie zredukować⁴⁹.

⁴⁶ Ibidem.

⁴⁷ J. Pyżalski, *Stresory w środowisku pracy nauczyciela*, [w:] J. Pyżalski, D. Merecz (red.), *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomiędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*, Impuls, Kraków 2010.

⁴⁸ M. Sendyk, *Współpraca z rodzicami z perspektywy nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej – raport z badań*, [w:] M. J. Szymański, J. M. Łukasik, I. Nowosad (red.), *Codziennosc Szkoły. Nauczyciel*, Impuls, Kraków 2014.

⁴⁹ E. Gruszczyńska, *Stres w pracy nauczyciela*, „Psychologia w szkole” 2005, nr 1, s. 133-134.

Zawód nauczyciela to zawód szczególny. To nie tylko praca, lecz powołanie, odpowiedzialność za kreowanie i ukierunkowanie drogi młodego człowieka, który ma objąć młodemu człowiekowi drugiego człowieka⁵⁰. Nauczyciel, to mistrz, wychowawca. Praca nauczyciela-wychowawcy nie ogranicza się jednak tylko do przekazywania informacji i opieki nad uczniem. Obejmuje również czynności organizatorskie, inspiratorskie i koordynacyjne dotyczące działalności dzieci. W literaturze spotkać można opisy funkcji, które powinien spełniać nauczyciel. Wymienia się m.in. funkcję kształcącą, wychowawczą, opiekuńczą, środowiskową, życiowego ukierunkowania. Zawód nauczycielski jest złożony, trudny, odpowiedzialny, uciążliwy. Obfituje w sytuacje trudne, ponieważ praca nauczyciela nie może być ściśle normowana i wykonywana według schematów.

Według badań przeprowadzonych przez Stanisława Korczyńskiego najwyższą plasującym się źródłem stresu nauczycielskiego jest brak subiektywnie postrzeganych nagród, rozumianych jako przyjemne odczucia pojawiające się w konsekwencji wykonywania obowiązków zawodowych. W ramach tej kategorii nauczyciele wskazywali na irytację opinią społeczną, według której pracę dydaktyka kończy dzwonek lekcyjny. Tymczasem obowiązki przypisane do stanowiska obejmują także liczne czynności związane z przygotowaniem zajęć, organizacją zajęć pozalekcyjnych, spotkań czy prowadzenia dokumentacji. Konieczność samodzielnej organizacji obowiązków stwarza zaś niejednokrotnie negatywną w skutkach sytuację, w której dochodzi do zatarcia granic pomiędzy czasem pracy a czasem przeznaczonym na odpoczynek. Warto zauważyć, że konsekwencje takiego stanu rzeczy objawiają się nie tylko w środowisku zawodowym, ale mają też zasadniczy wpływ na życie osobiste pracownika oświaty. Badani nauczyciele wskazywali jako stresogenny obniżający się prestiż wykonywanego zawodu oraz niedostateczne pobyty w stosunku do obciążenia obowiązkami⁵¹.

Wysoką pozycję wśród stresorów zajmują też uciążliwości fizyczne, między innymi zbyt duża liczba uczniów w klasie. W sytuacji, kiedy nauczyciel ma do czynienia z liczną grupą uczniów, społeczne oczekiwania co do indywidualizacji procesu nauczania wydają się wyjątkowo trudne do zrealizowania. Tym bardziej, że we współczesnej oświacie mocno stawia się na indywidualizację procesu nauczania. Inną kategorię określoną jako szczególnie stresogenną stanowi poczucie obciążenia psychicznego w związku z pełnionymi obowiązkami. Należy podkreślić, że i w tym obszarze najbardziej stresogenne okazały się praca poza wymaganym pensum oraz poczucie niekończącego się dnia pracy. Stresująca okazuje się także konieczność wykonywania obowiązków dydaktycznych w obliczu niskiej motywacji uczniów oraz ich lekceważącego stosunku do zadań szkolnych, prezentowanych przez podopiecznych zachowań określanych jako agresywne lub przemocowe. Zachowania takie, co warto zauważyć, wykraczają poza szkolne mury i czas oddziaływań edukacyjnych. W dobie rozwoju technologicznego akty agresji mają też miejsce przy użyciu telefonów komórkowych czy Internetu, co może wiązać się z silnymi emocjami dla osoby nauczyciela⁵².

Potencjalnymi czynnikami wywołującymi stres u pracowników jest od dawna znana zazdrość, nienawiść. Te dwa czynniki prowadzą w ostateczności do konfliktu w grupie. Zazdrość i nienawiść to pierwsze symptomy uaktywniania się stresora, jakim jest mobbing. Ten rodzaj stresora najczęściej występuje w określonych ramach społecznych, tj.

⁵⁰ M. Woś, *Wpływ oddziaływań...*, op. cit., s. 145.

⁵¹ S. Korczyński, *Stres w pracy zawodowej nauczyciela*, Impuls, Kraków 2014.

⁵² Ibidem.

w sferze zawodowej. W przypadku mobbingu chodzi o sytuację, w której ktoś w miejscu pracy jest przez dłuższy czas szykanowany, dręczony lub traktowany gorzej, niż pozostali pracownicy i czuje się izolowany od grupy. Ważną przyczyną mobbingu jest walka współpracowników o przetrwanie w zakładzie. Aby osiągnąć cel, pracownik jest atakowany, izolowany i ignorowany. Bardzo ważnym stresorem, mającym wpływ na zachowanie się pracownika, jest ocenianie wyników i jakości pracy. Ambitny pracownik uważa, że wszystkie zadania wykonuje bez zastrzeżeń i lepiej od innych. W codziennym rytmie pracy nie zauważa, że wokół niego pojawiają się symptomy ujemnych bodźców stresogennych. Niezauważalne stresory wolno, lecz systematycznie kształtują jego środowisko pracy, które nasycy się stresem. Zaniżona ocena przez przełożonych sprawia, że u pracownika występuje poczucie izolowania, poniżenia i agresji w stosunku do osób, na których rzecz pracuje. Degradacja stanowiska i związane z tym obniżenie wynagrodzenia oraz niepewność dalszej pracy to następne stresory utwierdzające pracownika, że jego zaangażowanie zawodowe nie jest nikomu potrzebne, a on sam czuje się poniżony. Pracownik zmęczony, znerwicowany, agresywny, staje się cyniczny, a swoje zadania wykonuje bez zaangażowania. Brak motywacji do pracy jest początkiem procesu wypalenia. Długotrwałe borykanie się z tymi negatywnymi cechami pracy jest subiektywnym doświadczeniem porażki. Dla ludzi, którzy starają się czerpać ze swojej pracy poczucie egzystencjalnego znaczenia, porażka jest przykrym doświadczeniem i bardzo silnym bodźcem, sprzyjającym wypaleniu zawodowemu. Wszystkie czynności mają na celu wzbudzenie w pracowniku osamotnienia i poczucia niższej wartości. W zależności od stabilności psychicznej i samoświadomości ofiary prędzej czy później dochodzi do załamania psychicznego, a nawet samobójstw⁵³.

Zawód nauczyciela jest szczególnie narażony na wystąpienie stresu oraz wypalenia zawodowego. A. Nalaskowski twierdzi, że „wypalony jest sam zawód nauczyciela, wejście w tę profesję stwarza ryzyko niemal automatycznego zarażenia się wirusem wypalenia. To nieudolnie ukrywana nieumiejętność wyzwolenia się z własnej nieskuteczności, z wszechogarniającej kategorii pozoru, z niespełnienia przypisanych ról społecznych, personalnych i instytucjonalnych, z kompleksów i dezorientacji uczyniła z zawodu nauczyciela – ktokolwiek by go nie wykonywał – teren porażek i wypalenia, rejon skażony, w którym wystarczy się znaleźć, aby ulec infekcji⁵⁴.”

KONSEKWENCJE WYPALENIA ZAWODOWEGO

Wypalenie jest rezultatem długotrwałego lub powtarzającego się obciążenia w wyniku zbyt intensywnej pracy dla innych ludzi. Osoby doświadczające procesem wypalenia zawodowego odczuwają przede wszystkim utratę zdrowia fizycznego i psychicznego. Jednakże największe straty objawiają się w ich środowisku zawodowym, obniżeniem jakościowym i ilościowym pracy. Wypalenie dotyka najbardziej zaangażowanych pracowników i przynosi szereg negatywnych konsekwencji dla nich samych, instytucji, w której pracują oraz odbiorców usług.

Konsekwencje wypalenia zawodowego przejawiają się u osób dotkniętych wypaleniem różnymi objawami, w różnym nasileniu i o różnej ich konfiguracji. Opisuje je

⁵³ J. Siwiorek, *Wypalenie zawodowe wśród nauczycieli polskich szkół publicznych*, „Społeczeństwo i Edukacja. Międzynarodowe Studia Humanistyczne” 2016, t. 21, nr 2, s. 383-397.

⁵⁴ A. Nalaskowski, *Nauczyciele z prowincji u progu reformy edukacji*, Wydawnictwo: Adam Marszałek. Toruń 1997, s. 123.

Ch. Maslach⁵⁵. Wypalenie zawodowe ma zarówno konsekwencje dotyczące bezpośrednio osoby nim dotkniętej, jak i konsekwencje w skali społecznej. Przede wszystkim oddziałuje ono niekorzystnie na zdrowie fizyczne i psychiczne, może być przyczyną uzależnień, zaburzeń lękowych czy depresji. Negatywne emocje mogą zostać przeniesione z gruntu zawodowego na prywatny i wpływać niekorzystnie na stosunki rodzinne⁵⁶.

Przeciążenie pracą, brak nagród, niskie płace, konflikty, dyskryminowanie, zbyt wysokie zaangażowanie się w problemy podopiecznych (czyli czynniki organizacyjne i interpersonalne wypalenia zawodowego) przynoszą poważne negatywne skutki. Wypalenie zawodowe powoduje negatywne konsekwencje nie tylko dla osoby nim dotkniętej, ale również dla organizacji, w której pracuje, takie jak:

- absencja pracowników
- mniejsza produktywność
- fluktuacja kadr
- wydatki na leczenie pracowników i rozprawy sądowe
- wydatki na zwolnienia chorobowe
- wydatki związane z zatrudnieniem innego pracownika
- pogorszenie się relacji między pracownikami⁵⁷

Wypalenie zawodowe może być również przyczyną odejścia z zawodu, postrzegania pracy jako bezsensownej, jak też przerodzić się w ciężki kryzys życiowy, nacechowany utratą sensu istnienia, poczuciem osamotnienia⁵⁸. W takim przypadku trudno zatem oczekiwać od nauczyciela przekazywania uczniowi poczucia bezpieczeństwa, którego oczekuje on, jako młodociana jednostka, od osoby dorosłej⁵⁹.

S.M. Litzke przedstawia stadia procesu powstawania wypalenia zawodowego:

- Stadium 1 – przymus ciągłego udowadniania własnej wartości. Chęć wydajnej pracy i żądza czynu przekształcają się w przymus efektywnego działania z uwagi na zbyt duże oczekiwania względem własnej osoby. Zmniejsza się gotowość do akceptowania własnych ograniczeń i możliwości. Kluczowym momentem jest dostrzeżenie cienkiej granicy między dążeniem do efektywnego działania a wewnętrznym przymusem własnej efektywności i samodzielne ustalenie własnego tempa pracy i tempa życia.
- Stadium 2 – wzrost zaangażowania w pracę. Nasila się poczucie, że trzeba wszystko robić samemu, by udowodnić własną wartość. Delegowanie zadań postrzegane jest jako uciążliwe i czasochłonne, a czasami traktowane w kategoriach zagrożenia dla własnej niezbędności. W tym stadium ważne jest ćwiczenie umiejętności delegowania zadań.
- Stadium 3 – zaniedbywanie własnych potrzeb. Chęć odprężenia, przyjemnych kontaktów społecznych i temu podobne zaczynają być coraz mocniej spychane

⁵⁵ M. Anczewska, P. Świtaj, J. Roszczyńska, *Wypalenie zawodowe*, „Postępy Psychiatrii i Neurologii” 2005, t. 14, nr 2, s. 67-77; za: E. Aronson, A. M. Pines, D. Kafry, *Ausgebrannt. Vom Überdruß zur Selbstenfaltung*, Klett-Cotta Verlag, Stuttgart 1983.

⁵⁶ E. Sokołowska, *Jak rozpoznać pierwsze objawy wypalenia zawodowego*, „Przegląd Edukacyjny” 2007, t. 59, nr 2.

⁵⁷ S. M. Litzke, *Stres, mobbing i wypalenie zawodowe*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2007.

⁵⁸ Ibidem.

⁵⁹ M. Woś, *Wpływ oddziaływań...*, op. cit., s. 140.

- na dalszy plan, nasila się poczucie, że w ogóle już się nie ma takich potrzeb, w tym również potrzeb seksualnych. Nierzadko dochodzi do nadużywania alkoholu, nikotyny, kofeiny, ale również tabletek nasennych, ponieważ najpóźniej w tym stadium pojawiają się zaburzenia snu.
- Stadium 4 – zaburzona proporcja między potrzebami wewnętrznymi a zewnętrznymi wymogami, tak zwanymi przymusami, skutkuje utratą dużej ilości energii, a wreszcie jej wyczerpaniem. Zaczynają się pojawiać niewłaściwe zachowania, na przykład niepunktualność, mylenie terminów spotkań i tym podobne. W tym stadium ważne jest to, by nie tłumaczyć niewłaściwego zachowania wyłącznie przeciążeniem, lecz dostrzegać swój udział w nasilającym się procesie utraty energii.
 - Stadium 5 – przewartościowanie. Percepcja zostaje zmacona, a zmysł postrzegania mocno przytępiony. Zmienia się kolejność priorytetów, kontakty społeczne postrzegane są jako obciążenie, ważne cele życiowe są dezawuowane i przewartościowywane. Reaktywowanie wcześniejszych przyjaźni może w tym stadium pomóc w uświadomieniu sobie tego, że zaszła w nas zmiana i w cofnięciu dokonanego negatywnego przewartościowania.
 - Stadium 6 – aby móc dalej żyć, człowiek musi zastosować mechanizm wyparcia w konfrontacji z pojawiającymi się problemami. Wyparcie jest już w tym stadium życiowo ważne, jeśli chce się nadal funkcjonować. Symptomami takiego stanu są: odizolowanie się od otaczającego świata, który również jest dezawuowany, cynizm, agresywne deprecjonowanie rzeczywistości, brak cierpliwości i nietolerancja. Znacznie spada efektywność i pojawiają się dolegliwości fizyczne. Kontakty z innymi osobami cechuje bezradność, brak gotowości do niesienia pomocy lub brak empatii. Począwszy od tego stadium, konieczna jest już profesjonalna pomoc.
 - Stadium 7 – następuje ostateczne wycofanie się. Sieć społeczna, która nas wspiera, ochrania i podtrzymuje, postrzegana jest jako wroga, wymagająca i nadmiernie obciążająca. Obecny stan człowieka cechuje brak orientacji, utrata perspektyw i nadziei na przyszłość oraz zupełne wyobcowanie. Zastępczego zaspokojenia szuka w alkoholu, narkotykach lub lekach. Ma poczucie skrępowania i automatyzacji własnych działań. W końcowym efekcie skutkuje to przejściem do stadium.
 - Stadium 8 – znaczące zmiany w zachowaniu. Nadal postępuje proces izolowania się i wycofywania z życia. Każdy przejaw zainteresowania ze strony otaczającego świata jest interpretowany jako atak. Mogą również pojawiać się reakcje paranoidalne.
 - Stadium 9 – utrata poczucia, że się ma własną osobowość. Pojawienie się poczucia, że nie jest się już autonomiczną jednostką, lecz że funkcjonuje się automatycznie.
 - Stadium 10 – pustka wewnętrzna. Człowiek czuje się wyjałowiony, zniechęcony i pusty, co pewien czas doświadcza ataków paniki i reakcji fobicznych, odczuwa lęk przed innymi ludźmi i ludzkimi skupiskami. Niekiedy obserwowane są także nadmierne próby zastępczego zaspokajania potrzeb.
 - Stadium 11 – ogólny stan determinuje depresja. Rozpacz, wyczerpanie, obniżenie nastroju. Uczucie wewnętrznego bólu występuje naprzemiennie z apatią, pojawiają się myśli samobójcze.

- Stadium 12 – wypalenie pełnoobjawowe. Na plan pierwszy wysuwa się całkowite wyczerpanie psychiczne, fizyczne i emocjonalne, duża podatność na infekcje, ryzyko wystąpienia chorób serca, układu krwionośnego i pokarmowego.

Najpóźniej od wejścia w stadium 7 konieczna jest profesjonalna pomoc, by zapobiec dalszemu rozwojowi syndromu⁶⁰.

Wypalenie zawodowe oddziałując na sferę emocjonalną, psychiczną i fizyczną człowieka, może doprowadzić do jego wyczerpania. Na wyczerpanie fizyczne, emocjonalne i psychiczne składają się pewne cechy:

1. Wyczerpanie fizyczne: brak energii, chroniczne zmęczenie, osłabienie, podatność na wypadki, napięcie i skurcze w obrębie mięśni szyi i ramion, bóle pleców, zmiana zwyczajów żywieniowych, zmiana wagi ciała, zwiększona podatność na przeziębienia i infekcje wirusowe, zaburzenia snu, koszmary senne, zwiększone przyjmowanie leków lub konsumpcja alkoholu w celu zniwelowania wyczerpania fizycznego.
2. Wyczerpanie emocjonalne: uczucie przygnębienia, bezradności, beznadziejności i braku perspektyw, niepohamowany płacz, dysfunkcje mechanizmów kontroli emocji, uczucie rozczarowania, poczucie pustki emocjonalnej, pobudliwość, uczucie pustki, rozpacz, osamotnienia, ogólny brak chęci do działania.
3. Wyczerpanie psychiczne: negatywne nastawienie do siebie, do pracy, do życia, wykształcenie nastawienia dezawuującego klientów (cynizm, lekceważenie, agresja), utrata szacunku do siebie, poczucie własnej nieudolności, poczucie niższej wartości, zerwanie kontaktów z klientami i kolegami.

Koncentracja i intensywność poszczególnych cech mogą być różne i zależą od czynników indywidualnych bądź sytuacyjnych⁶¹.

Efekty złej relacji z pracą mają tendencję do rozchodzenia się jak fala, pogarsza się zdrowie fizyczne i samopoczucie, przez co maleje odporność na choroby czy depresję, skuteczność współdziałania w zespole oraz jakość ulega obniżeniu, negatywne emocje przenoszą się na relacje z rodziną i przyjaciółmi, a świat traci wiele „kolorów”.

ZAPOBIEGANIE WYPALENIU ZAWODOWEMU

Wielu autorów zajmujących się problematyką wypalenia zawodowego wskazują na rolę zasobów indywidualnych i organizacyjnych jako tych czynników, które powodują, że ludzie mimo doświadczenia przeciążenia pracą pozostają w dobrostanie psychofizycznym. Badaczka Evangelii Demerouti i jej współpracownicy⁶² podają dwa rodzaje zasobów: zewnętrzne, do których zaliczają zarówno zasoby organizacyjne i społeczne, oraz zasoby wewnętrzne, takie jak: styl zachowania czy cechy poznawcze. W swoich badaniach koncentrują się na zewnętrznych zasobach organizacyjnych takich jak:

- Kontrola sprawowana nad pracą,
- Możliwości rozwoju,

⁶⁰ A. Rosińska, *Pracownicy pomocy społecznej a wypalenie zawodowe*, „MEDI – Forum Opieki Długoterminowej” 2010, nr 4.

⁶¹ Ibidem.

⁶² J. J. Hakanen, A. B. Bakker, M. Jokisari, *A 35-year follow-up study on burnout among Finnish employees*, „Journal of Occupational Health Psychology” 2011, t. 16, nr 3, s. 345-360.

- Udział w podejmowaniu decyzji,
- Różnorodność zadań.

Natomiast społeczne źródła wsparcia zewnętrznego wymieniane przez nich to: rodzina, współpracownicy, przyjaciele. Wsparcie społeczne najczęściej okazywane jest przez: empatię, zrozumienie, sympatię, a także poprzez pomoc w rozwiązywaniu problemów. Zgodnie z koncepcją wielu autorów, kiedy w środowisku zawodowym brak jest źródeł wsparcia, pracownicy nie potrafią radzić sobie z negatywnym wpływem wymagań pracy i tym samym nie osiągają swoich celów osobistych i zawodowych. To prowadzi do obniżenia motywacji i wycofania swojego zaangażowania w pracę, która to postawa jest swego rodzaju mechanizmem obronnym⁶³.

Na podstawie Modelu Wymagań i Zasobów Pracy Demerouti i współpracowników badacze z Finlandii Hakanen, Bakker, Jokisaari przeprowadzili wieloletnie, podłużne badania, na których podstawie stwierdzili, że ci pracownicy, którzy wykazywali największą różnorodność umiejętności i talentów, wykazywali tym samym najniższy poziom wypalenia zawodowego. Badacze odkryli związek tej różnorodności zarówno z poziomem wykształcenia, wyższym poziomem ekonomicznym rodziny pochodzenia i wyższymi możliwościami intelektualnymi przejawianymi w dzieciństwie. Przedstawiali także bardziej ogólne wnioski ze swoich badań: kiedy pracownicy wykorzystywali w pracy więcej talentów i umiejętności, tym samym mogli uznać swoją pracę za bardziej istotną, co przyczyniało się do wzrostu ich motywacji i satysfakcji i zmniejszało prawdopodobieństwo negatywnych konsekwencji w postaci wypalenia zawodowego, mimo doznawanego stresu i obciążenia⁶⁴.

Helena Sęk na bazie swojej poznawczej koncepcji wypalenia zawodowego podaje wskazania dla działań zapobiegających, prewencyjnych wobec wypalenia zawodowego. Jej zdaniem interwencja antywypaleniowa działa uodparniająco poprzez kształtowanie poczucia skuteczności radzenia sobie ze stresem zawodowym. Zgodnie z uzyskanymi wynikami badań, najbardziej skutecznym mechanizmem podmiotowej kontroli poznawczej okazało się „doznawanie” (savoring), które polega na pozytywnej ocenie sytuacji i podjęciu próby świadomego dostosowania się poprzez doskonalenie zawodowe. Taka strategia zaradcza, jak wynika z przeprowadzonych badań, wpływa bezpośrednio na zmniejszenie emocjonalnego wyczerpania oraz podwyższa poziom zaangażowania zawodowego⁶⁵.

Zdaniem Heleny Sęk jedną z najbardziej skutecznych strategii zapobiegania wypaleniu zawodowemu jest także rozwój zawodowych kompetencji zaradczych. Z badań wynika, że podwyższanie poczucia własnej zawodowej skuteczności, które jest wynikiem podwyższania własnych kompetencji zawodowych, przeciwdziała zarówno wypaleniu całkowitemu, jak i depersonalizacji oraz obniżaniu satysfakcji zawodowej. Jednak podwyższanie kompetencji zawodowych nie likwiduje poczucia wyczerpania emocjonalnego i psychofizycznego. Te, zdaniem Heleny Sęk, można łagodzić tylko przez aktywne formy wypoczynku, odnowę psychofizyczną, rozwój pozazawodowych zainteresowań i hobby. Sęk wskazuje, że wyżej wymienione działania prewencyjne w postaci strategii wzmacniania środowiskowego i podmiotowego, powinny być podejmowane w sytuacji, gdy zagrożenie wypaleniem jest jeszcze odległe w czasie. Zasoby podmiotowe to nie tylko

⁶³ Ibidem.

⁶⁴ H. Sęk, *Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej*, [w:] H. Sęk (red.) (), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011, s. 83-112.

⁶⁵ Ibidem, s.149-167.

kompetencje związane z wiedzą i umiejętnościami praktycznymi koniecznymi w zawodzie, które są zdobywane w kształceniu akademickim i w trakcie zdobywania kolejnych lat praktyki zawodowej, ale również kompetencje społeczne, interpersonalne i umiejętności radzenia sobie ze stresem zawodowym, które razem przyczyniają się do wzmocnienia zawodowych kompetencji zaradczych zapobiegających wypaleniu⁶⁶.

W życiu zawodowym warto kierować się kilkoma wskazówkami:

- ustalić realistyczne cele, które są do osiągnięcia dysponowanymi możliwościami
- prowadzić zdrowy tryb życia: aktywność fizyczna, właściwa ilość snu, zdrowe odżywianie się
- odpoczywać – znaleźć złoty środek pomiędzy pracą i odpoczynkiem, każdego dnia znaleźć chwilę tylko dla siebie
- uświadomić sobie wartość pracy zespołowej – wszystkiego nie można wykonywać w pojedynkę
- znaleźć hobby, które pozwoli się odstresować
- mieć świadomość swoich braków
- rozmawiać z bliskimi oraz spotykać się z przyjaciółmi
- szukać pozytywów trudnej sytuacji
- trudną sytuację widzieć jako wyzwanie, a nie zagrożenie
- nie przekraczać swoich granic. Oczywiście nie należy rozumieć tej wskazówki jako zachęty, aby w ogóle nie pokonywać własnych barier
- byłoby to niewłaściwe, gdyż pokonywanie granic własnych możliwości prowadzi do rozwoju oraz pokazuje rzeczywiste możliwości.

Należy to zalecenie rozumieć jako zalecenie nieangażowania się bez reszty w pracę oraz zachowywanie czasu wolnego dla siebie, aby można było wykorzystać go w sposób, jaki się samemu chce⁶⁷.

ZAKOŃCZENIE

Wypalenie zawodowe zdarza się często w grupach zawodowych, w których celem jest pomaganie innym albo w których ważny jest bliski kontakt z klientem, pacjentem, uczniem, czyli w tak zwanych zawodach społecznych, chociaż najnowsze badania wskazują, że wypalenie zawodowe może występować też u menedżerów w zawodach, gdzie pojawiają się nadmierne wymagania. Wypalenie zawodowe nauczycieli jest niezwykle złożonym i dynamicznym zjawiskiem, jest 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, dotyka coraz większą rzeszę ludzi i może stać się jedną z głównych chorób cywilizacyjnych naszego stulecia. Problematyka tego zjawiska w środowisku nauczycieli nie ma jeszcze w Polsce dostatecznej liczby weryfikacji empirycznej. Dlatego też powinna stać się dla ośrodków badawczych jednym z priorytetowych kierunków badań naukowych.

⁶⁶ Ibidem,

⁶⁷ E. Sokołowska, *Jak rozpoznać pierwsze objawy wypalenia zawodowego*, „Przegląd Edukacyjny” 2007, t. 59, nr 2.

WYPALENIE ZAWODOWE NAUCZYCIELI JAKO PROBLEM ZDROWOTNY XXI WIEKU

Słowa kluczowe: wypalenie zawodowe, stres, zawód nauczyciela

Streszczenie: Syndrom wypalenia zawodowego to bez wątpienia kolejna choroba cywilizacyjna, która dotyka współczesne społeczeństwa. W maju 2021 roku wypalenie zawodowe znalazło się w Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób WHO, jednak nie jako choroba, a syndrom zawodowy znacząco wpływający na stan zdrowia.

Od 2022 roku stanie się jednostką chorobową i będzie można otrzymać zwolnienie lekarskie z powodu wypalenia zawodowego. Praca nauczycieli jako jednego z zawodów usług pomocowych jest narażona na działanie różnych czynników stresogennych. Jednym z najgroźniejszych skutków jest wypalenie zawodowe, mogące prowadzić do wielu schorzeń zdrowotnych, przedmiotowego traktowania uczniów, a w ostateczności do rezygnacji z pracy.

TEACHER BURNOUT AS A HEALTH PROBLEM OF THE XXI CENTURY

Keywords: burnout, stress, teaching profession

Abstract: Burnout syndrome is undoubtedly another civilization disease that affects modern societies. In May 2021, burnout was included in the WHO International Classification of Diseases, but not as a disease, but as an occupational syndrome that significantly affects health.

From 2022, it will become a disease entity and you will be able to get a sick leave due to burnout. The work of teachers as one of the care services professions is exposed to various stressors. One of the most dangerous effects is burnout, which can lead to many health problems, treating students objectively, and eventually resigning from work.

Bibliografia:

- Anczewska M., Roszczyńska J., *Jak uniknąć objawów wypalenia w pracy z chorymi*, Instytut Psychiatrii i Neurologii, Wyd. 1, Łódź 2004.
- Anczewska M., Świtaj P., Roszczyńska J., *Wypalenie zawodowe*, „Postępy Psychiatrii i Neurologii” 2005, t. 14, nr (2), s. 67-77.
- Aronson E., Pines A.M., Kafry D., *Ausgebrannt. Vom Überdruss zur Selbstenfaltung*, Klett-Cotta Verlag, Stuttgart 1983.
- Bańka A., *Psychologia w pracy. Wypalenie zawodowe*, Gdańsk 2000.
- Bańka A., *Czynniki „wypalenia się” zawodowego u pracowników zajmujących się pomaganiem ludziom*, [w:] A. Bańka (red.), *Bezrobocie. Podręcznik pomocy psychologicznej*, Print-B, Poznań 1992.
- Bruce S.P., *Recognizing stress and avoiding burnout*, „Currents in Pharmacy Teaching and Learning” 2009, nr 1, s. 57-64.
- Czabański B., *O duszy nauczycielstwa wychowania fizycznego*, Życie Akademickie AWF, Wrocław 1997.
- Dindorf M., Nauczyciel, [w:] B. Czabański (red.), *Elementy dydaktyki ogólnej*, Wydawnictwo AWF (Seria B – Nauki Humanistyczne), Wrocław 1995.
- Freudenberger H.J., *Staff Burn-Out*, „Journal of Social Issues” 1974, t. 30, nr 1, s. 159-165.
- Freudenberger H.J., Richelson G., *Burnout The high cost of high achievement*, Garden City, NY: Doubleday 1980.
- Goleman D., *Inteligencja emocjonalna w praktyce*, Media Rodzina of Poznań, Poznań 1999.
- Golembiewski R.T., Scherb K., Boudreau R.A., *Burnout in Cross-National Settings: Generic and Model-Specific Perspectives*, [w:] W. B. Schaufeli, Ch. Maslach, Marek T. (red.), *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*, Washington 2003, DC: Taylor & Francis, s. 217-236.
- Grabowski H., *Co koniecznie trzeba wiedzieć o wychowaniu fizycznym*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2000.
- Gruszczyńska E., *Stres w pracy nauczyciela*, „Psychologia w Szkole” 2005, nr 1, s. 133-134.
- Hakanen J.J., Bakker A.B., Jokisari M., *A 35-year follow-up study on burnout among Finnish employees*, „Journal of Occupational Health Psychology” 2011, t. 16, nr 3, s. 345-360.
- Jaworowska A., *LBQ Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego*, [w:] M. Santinello, Podręcznik. Polska Normalizacja, Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, Warszawa 2014.
- Kędracki E., *Wypalenie zawodowe nauczycieli*, [w:] J. Kropiwnicki (red.), *Szkola a wypalenie zawodowe*, Wydawnictwo Nauczycielskie. Zielona Góra 1999, s. 184.
- Konarzewski K., *Sztuka nauczania. Czynności nauczyciela*, PWN, Warszawa 1998.
- Korczyński S., *Stres w pracy zawodowej nauczyciela*, Impuls, Kraków 2014.
- Koszczyk T., *Nauczyciel wychowania fizycznego w świetle wprowadzanej reformy oświatowej*, Materiały konferencyjne Warsztatów Metodycznych dla nauczycieli doradców i wychowania fizycznego, ODNiKU, Leszno 1997.
- Kozielecki J., *Koncepcje psychologiczne człowieka*, Wyd. „Żak”, Warszawa 1995.
- Kuc B.R., Moczydłowska J.M., *Zachowania organizacyjne*, Difin, Warszawa 2009.
- Leiter M. P., Maslach Ch., *Banishing Burnout. Six Strategies for Improving Your Relationship with Work*, Jossey-Bass, San Francisco 2005.

- Leiter M., *Perception of Risk: An Organizational Model of Burnout, Stress Symptoms, and Occupational Risk*, „Anxiety, Stress, & Coping” 2005, t. 18, s. 131-144.
- Litzke S.M., *Stres, mobbing i wypalenie zawodowe*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2007.
- Maslach Ch., *Burnout. The Cost of Caring*, Malor Books, Cambridge 2003.
- Maslach C., *Burnout: A multidimensional perspective*, [w:] W. B. Schaufeli, C. Maslach, T. Marek (red.), *Series in applied psychology: Social issues and questions. Professional burnout: Recent developments in theory and research*, Taylor & Francis 1993, s. 19–32.
- Maslach C., Schaufeli W.B., Leiter M.P., *Job burnout*, „Annual Review of Psychology” 2001, t. 52, nr 1, s. 397-425.
- Maslach Ch., Leiter M. P., *Prawda o wypaleniu zawodowym. Co robić ze stresem w organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011.
- Maslach C., Leiter M. P., *Early predictors of job burnout and engagement*, „Journal of Applied Psychology” 2008, t. 93, nr 3, s. 498-512.
- Nalaskowski A., *Nauczyciele z prowincji u progu reformy edukacji*, Wydawnictwo: Adam Marszałek. Toruń 1997.
- Pines A.M., *Wypalenie w perspektywie egzystencjalnej*, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2011, s. 32-57.
- Plichta P., *Wypalenie zawodowe i poczucie sensu życia pedagogów specjalnych*, Oficyna Wydawnicza ATUT, Wrocław 2015.
- Pyżalski J., *Stresory w środowisku pracy nauczyciela*, [w:] J. Pyżalski, D. Merez (red.), *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomiędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*, Impuls, Kraków 2010.
- Rosińska A., *Pracownicy pomocy społecznej a wypalenie zawodowe*, „MEDI – Forum Opieki Długoterminowej” 2010, nr 4.
- Sęk H., *Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej*, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, Wydawnictwo Naukowe PWN. Warszawa 2011, s. 83-112.
- Siwiorek J., *Wypalenie zawodowe wśród nauczycieli polskich szkół publicznych*, „Społeczeństwo i Edukacja. Międzynarodowe Studia Humanistyczne” 2016, t. 21, nr 2, s. 383-397.
- Sokołowska E., *Jak rozpoznać pierwsze objawy wypalenia zawodowego*, „Przegląd Edukacyjny” 2007, nr 2, s. 2-5.
- Sendyk M., *Współpraca z rodzicami z perspektywy nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej – raport z badań*, [w:] *Codziennosc szkoły: nauczyciel / pod red. J.M. Łukasik i Nowosad, M.J. Szymańskiego*. – Wyd. 2. – Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls, 2014. – s. 199-209
- Tucholska S., *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*, KUL, Lublin 2009.
- Woś M., *Centrum Usług Społecznych szansą na sprawniejszą formę wspierania potrzebującej rodziny*, „Edukacja Humanistyczna 2020, t. 43, nr 2, s. 71-86.
- Woś M., *Wpływ oddziaływań wychowawczo-społecznych nauczyciela na bezpieczeństwo w placówce oświatowo-wychowawczej*, „Problemy Profesjologii” 2018, nr 2, s. 135-147.
- Żukowska Z., *Nauczyciel: człowiek – pedagog – specjalista*, „Wychowanie Fizyczne i Zdrowotne” 1993, nr 4.