

DARIUSZ ADAMCZYK
WSH, Radom

WYPALENIE ZAWODOWE NAUCZYCIELA — W PERSPEKTYWIE ODPOWIEDZIALNOŚCI I TROSKI O CZŁOWIEKA

Praca w zawodzie nauczyciela stawia przed nim wysokie wymagania. Nie ograniczają się one wyłącznie do przekazywania wiedzy. Chodzi bowiem zwykle o przekazywanie doświadczeń, pobudzanie do aktywności, kreatywności, także o motywowanie, kształtowanie i rozwijanie systemu wartości młodego człowieka, jego postaw i osobowości. Realizacja tych wymagań wpływa na poczucie przeciążenia pracą, powoduje zmęczenie i poczucie wyczerpania. Jednocześnie stan współczesnej edukacji budzi poważne zaniepokojenie. Niekończące się reformy powodują, że nauczyciel jest zaniedbany, niedoceniany, krytykowany i ma być tylko posłusznym wykonawcą decyzji, które nie zawsze są kompetentne. Nieprzychylny warunki pracy oraz niezdyscyplinowani uczniowie przyczyniają się do nawarstwiania problemów, z którymi na co dzień borykają się nauczyciele.

Wszystkie wymienione wyżej czynniki są powodem wysokiego poziomu stresu, którego konsekwencją mogą być rozmaite zaburzenia i dysfunkcje psychiczne. Cechą charakterystyczną zawodu nauczyciela jest występowanie licznych czynników wywołujących stres. Praca ta stanowi bowiem przyczynę poważnych obciążeń emocjonalnych. Zawód nauczyciela posiada wszelkie predyspozycje, które pozwalają go zakwalifikować do zawodów podatnych na wypalenie. Charakter tej pracy jest jednym z najistotniejszych czynników determinujących stopień zagrożenia wypaleniem zawodowym. Praca w tym zawodzie wymaga zaangażowania i poświęcenia, czego nie rekompensuje ani status społeczny nauczyciela, ani wysokość zarobków. Jest z tym związana odpowiedzialność za pracę przy jednoczesnej silnej kontroli zwierzchniej, co w niesprzychylnych warunkach może doprowadzić do emocjonalnego wyczerpania oraz do rozwoju syndromu wypalenia zawodowego. Warto zatem zwrócić uwagę na to poważne zagrożenie celem przeciwdziałania jego destrukcyjnym skutkom.

1. POJĘCIE, ETAPY, SYMPTOMY I PRZYCZYNY WYPALENIA ZAWODOWEGO

Wypalenie zawodowe zwane jest inaczej wypaleniem emocjonalnym. Jest to stan fizycznego, psychicznego i emocjonalnego wyczerpania, spowodowany

długotrwałym zaangażowaniem w sytuacje, które pod względem emocjonalnym są obciążające¹. Wypalenie zawodowe obniża poziom zdolności wykonawczych szczególnie w konfrontacji ze złożonymi zadaniami. Z tego powodu zmniejsza się efektywność działania. Ten niekorzystny stan upośledza niejako nie tylko funkcjonowanie zawodowe, ale także funkcjonowanie człowieka w innych sytuacjach życiowych.

Wypalenie jest rezultatem długotrwałego lub powtarzającego się obciążenia w wyniku zbyt intensywnej pracy dla innych ludzi. Jest ono bolesnym uświadomieniem sobie, że nie jest się w stanie już więcej pomóc tym ludziom, że już całkowicie zużyte zostały własne siły². Ten stan dotyczy ludzi, którzy w ramach pracy zawodowej wchodzą w relacje interpersonalne nacechowane dużym ładunkiem emocjonalnym. Taka sytuacja wywołuje stres³. Chodzi o te zawody, w których główną rolę odgrywa bliski kontakt interpersonalny, zaangażowanie, a cechy osobowości stanowią podstawowy instrument czynności zawodowych i decydują o poziomie wykonywania pracy, także o sukcesach i niepowodzeniach zawodowych. Wśród nich znajduje się zawód nauczyciela, ale także lekarza, pielęgniarki, terapeuty, pracownika socjalnego⁴.

Wypalenie definiowane jest także jako skutek rozczarowania pracą zawodową. Człowiek stopniowo traci chęć i energię do pracy na skutek niesprzyjających warunków jej wykonywania⁵. Jest to proces, w którym — pod wpływem napięcia wywołanego pracą zawodową — zachodzą zmiany postaw i zachowań mające charakter negatywny. Powodem są zbyt wysokie wymagania stawiane w pracy, które powodują wyczerpanie, ponieważ przekraczają możliwości indywidualnych zasobów danego człowieka⁶. Warto zauważyć, że w tym znaczeniu wypalenie może pojawiać się nie tylko u osób wykonujących zawód, którego istotą jest niesienie pomocy i opieki, ale również u osób, które wykonują inne zawody, ponieważ z każdym zawodem są związane określone wymagania⁷.

¹ Por. A.M. Pines, *Wypalenie w perspektywie egzystencjalnej*, tłum. H. Sęk, w: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, red. H. Sęk, Warszawa 2000, s. 36; V. Tomal, *Wypalenie zawodowe nauczycieli*, Nowa Szkoła (2002)8, s. 18.

² Por. E. Aronson, *Człowiek, istota społeczna*, tłum. J. Radzicki, Warszawa 1995, s. 116; L. Golińska, W. Świętochowski, *Temperamentalne i osobowościowe determinanty wypalenia zawodowego u nauczycieli*, *Psychologia Wychowawcza* (1998)5, s. 386–387.

³ Por. E. Murawska, *Nauczyciel — emocjonalny bankrut*, w: *Zachowania zawodowe nauczycieli i ich uwarunkowania*, red. E. Koziół, E. Kobylecka, Zielona Góra 2008, s. 143.

⁴ Por. H. Sęk, *Wypalenie zawodowe — psychologiczne mechanizmy i uwarunkowania*, Poznań 1996, s. 14–15; M. Świątoniowska, *Syndrom wypalenia zawodowego*, w: *Encyklopedia Pedagogiczna XXI wieku*, t. 6, red. T. Pilch, Warszawa 2007, s. 83.

⁵ Por. S. Tucholska, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*, Lublin 2009, s. 49.

⁶ Por. I. Iskra-Golec, G. Costa, S. Folkard, *Stres pracy zmianowej. Przyczyny, skutki, strategie przeciwdziałania*, Kraków 1998, s. 217.

⁷ Por. S. Tucholska, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*, s. 38.

Syndrom wypalenia opisywany jest również jako powoli narastający lub nagle ujawniający się stan wyczerpania somatycznego, duchowego lub uczuciowego i jako taki może występować również w czasie wolnym od pracy, w małżeństwie, w rodzinie. Jest to związane z długotrwałym przerostem wymagań bez odpowiedniego środka równoważącego⁸. Jednakże wypalenie zawodowe stanowi zespół zaburzeń w funkcjonowaniu jednostki w układzie człowiek — praca⁹.

Wypalenie zawodowe jest procesem, który charakteryzuje się następującymi po sobie etapami. Pozostają one w związku ze stopniem wyrządzonej szkody. Wypalenie zawodowe jest psychologicznym zespołem wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżonego poczucia dokonań osobistych. Wyczerpanie emocjonalne dotyczy poczucia danej osoby, że jest nadmiernie obciążona pod względem emocjonalnym, zaś jej zasoby emocji zostały w znacznym stopniu uszczuplone. Depersonalizacja dotyczy negatywnego, bezdusznego, bądź nazbyt obojętnego reagowania na innych ludzi, którzy zwykle są odbiorcami usług danej osoby lub przedmiotem opieki z jej strony. Natomiast obniżone poczucie dokonań osobistych odnosi się do spadku odczucia własnej kompetencji i sukcesów w pracy¹⁰.

Pierwszy etap, to stadium ostrzegawcze opisywane jako wyczerpanie emocjonalne. Objawia się ono zniechęceniem do pracy, coraz mniejszym zainteresowaniem sprawami zawodowymi, obniżoną aktywnością, znudzeniem, zniechęceniem, pesymizmem, uczuciem irytacji, stałym napięciem psychofizycznym, drażliwością. Występują także zmiany somatyczne, jak: chroniczne zmęczenie, migrenowe bóle głowy, bezsenność, zaburzenia gastryczne, częste objawy przeziębienia itp.¹¹. Powrót do normalnego funkcjonowania na tym etapie jest dość łatwy, często wystarczy krótki wypoczynek, bądź zajęcie się hobby¹².

Drugi etap pojawia się wtedy, gdy omawiane symptomy trwają dłużej. C. Maslach określa ten etap jako depersonalizację. Jest to związane z obojętnością i dystansowaniem się wobec problemów innych ludzi, powierzchownością, skróceniem czasu i sformalizowaniem kontaktów, cynizmem, obwinianiem innych za własne niepowodzenia w pracy. Depersonalizacja, czyli odczłowieczenie, lub inaczej uprzedmiotowienie, jest próbą zwiększenia psychicznego dystansu

⁸ Por. Z. Palak, *Zespół wypalenia zawodowego w pracy nauczycieli szkół specjalnych i ogólnodostępnych*, w: *Nauczyciel kompetentny: teraźniejszość i przyszłość*, red. Z. Bartkiewicz, M. Kowaluk, M. Samujło, Lublin 2007, s. 32–33.

⁹ Por. M.K. Grzegorzewska, *Stres w zawodzie nauczyciela. Specyfika, uwarunkowania i następstwa*, Kraków 2006, s. 47.

¹⁰ Por. C. Maslach, *Wypalenie w perspektywie wielowymiarowej*, w: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, red. H. Sęk, Warszawa 2000, s. 15.

¹¹ Por. tenże, *Wypalenie się: utrata troski o człowieka*, w: *Psychologia i życie*, red. P.G. Zimbardo, F.L. Ruch, Warszawa 1988, s. 630; H. Sęk, *Wypalenie zawodowe — psychologiczne mechanizmy i uwarunkowania*, s. 22–23; V. Tomal, *Wypalenie zawodowe nauczycieli*, s. 18.

¹² Por. A. Olech, *Wypalenie zawodowe*, Nowa Szkoła (2001)8, s. 13.

wobec osoby, z którą się pracuje. Może więc być świadomą lub nieświadomą formą ochrony siebie przed dalszym eksploatowaniem poważnie uszczuplonych już zasobów emocjonalnych¹³. Charakterystycznymi objawami w tym etapie są: wybuchy irytacji, pogardliwe odnoszenie się do innych, pogorszenie jakości wykonywania zadań. Interwencja na tym etapie wymaga dłuższego odpoczynku niż tylko kilka dni. Konieczny może okazać się urlop oraz skoncentrowanie się na czymś innym, niż praca. Istotną pomocą mogą okazać się spotkania towarzyskie¹⁴.

Trzeci etap wypalenia występuje wtedy, gdy symptomy przybierają charakter chroniczny, rozwijają się objawy fizyczne, psychiczne i psychosomatyczne. Jest to charakterystyczne dla zespołu wypalenia zawodowego, którego objawy nie są związane tylko z psychiczną sferą funkcjonowania człowieka. Zagrożone są bowiem nie tylko procesy emocjonalne, poznawcze czy struktury osobowości. Objawy zespołu wypalenia pojawiają się również w sferze somatycznej i dotyczą fizycznego funkcjonowania człowieka. Do typowych objawów tego etapu należą: wrzody żołądka, nadciśnienie, napady depresji, uczucie osamotnienia i alienacji. Pojawiają się też inne kryzysy (w rodzinie, w małżeństwie, w gronie przyjaciół), które nie są związane w sposób bezpośredni z pracą zawodową. Ta sytuacja powoduje, że oprócz osoby dotkniętej wypaleniem zawodowym jego skutki odczuwają również członkowie rodziny, przyjaciele, współpracownicy¹⁵.

C. Maslach opisuje ten etap jako obniżone poczucie dokonania osobistych i zaniżoną satysfakcję z wykonywania zawodu. Występuje tu tendencja do widzenia swojej pracy w negatywnym świetle. Objawia się głównie w niezadowoleniu z osiągnięć w pracy, przeświadczeniu o braku kompetencji, utracie wiary we własne możliwości, poczuciu niezrozumienia ze strony przełożonych, stopniowej utracie zdolności do rozwiązywania pojawiających się problemów i niemożności przystosowania się do trudnych warunków zawodowych. Prowadzi to do obniżonej samooceny, do poczucia klęski, przegranej życiowej oraz utraty poważania samego siebie. W relacji z innymi taki człowiek może przyjmować skrajne formy zachowań agresywnych (np. może dochodzić do agresji werbalnej), jak i ucieczkowych (absencja w pracy). Ostatecznym skutkiem jest chęć rezygnacji z zawodu. Interwencja na tym etapie najczęściej wymaga porady lekarza bądź psychologa. Krańcowe wypalenie się może prowadzić do depresji i pociąga za sobą konieczność zmiany pracy¹⁶.

Istnieje zatem swoisty zespół wypalenia zawodowego charakteryzujący się wieloma objawami, na który składają się: zmęczenie, ból głowy, drażliwość,

¹³ Por. C. Maslach, *Wypalenie się: utrata troski o człowieka*, s. 633; V. Tomal, *Wypalenie zawodowe nauczycieli*, s. 18.

¹⁴ Por. A. Olech, *Wypalenie zawodowe*, s. 14.

¹⁵ Por. tamże, s. 15.

¹⁶ Por. C. Maslach, *Wypalenie się: utrata troski o człowieka*, s. 634; A. Olech, *Wypalenie zawodowe*, s. 15; V. Tomal, *Wypalenie zawodowe nauczycieli*, s. 18.

zmiennosc zachowań, uczucie permanentnego znudzenia i zniechęcenia¹⁷. W jego skład wchodzi: psychiczne i fizyczne wyczerpanie, dążenie do emocjonalnego dystansowania się od uczniów, a w innych zawodach niż nauczyciel — od pacjentów, klientów, petentów i ogólnie od spraw zawodowych, a także utrata satysfakcji zawodowej.

Źródła wypalenia zawodowego są dostrzegane na trzech płaszczyznach: indywidualnej, międzyosobowej oraz organizacyjnej. Jeśli chodzi o płaszczyznę indywidualną, to do procesu wypalenia zawodowego mogą przyczyniać się niektóre cechy osobowości, takie jak: niska samoocena, bierność, perfekcjonizm, poczucie kontroli zewnętrznej, brak racjonalności w postrzeganiu rzeczywistości, niskie poczucie sprawności zaradczej. Na płaszczyźnie międzyosobowej chodzi o konflikty z uczniami, ich rodzicami oraz innymi nauczycielami, a także o zaburzoną komunikację, agresję werbalną oraz mobbing. Natomiast na płaszczyźnie organizacyjnej do przyczyn wypalenia się nauczyciela można zaliczyć: brak czasu na prowadzenie życia rodzinnego, hałas, brak poczucia stałości pracy¹⁸. Trzeba stwierdzić, że przewlekłe, powtarzające się obciążenie stresowe w pracy nauczycielskiej, któremu człowiek nie jest w stanie skutecznie zaradzić, uważa się za przyczynę wypalenia zawodowego¹⁹.

Zawód nauczycielski cechuje nie tylko konieczność stałego zaangażowania emocjonalnego. Nauczycielowi towarzyszy także dodatkowy czynnik wzmagający stres, jakim są wysokie wymagania w zakresie jego roli społecznej. Jest to związane z ogólnie przyjętymi oczekiwaniami wobec osoby będącej nauczycielem. Wymaga się od niego bowiem szerokiej wiedzy przedmiotowej popartej wysokimi kwalifikacjami metodycznymi. Jest to potrzebne do zapewnienia wysokiego poziomu merytorycznego nauczanego przedmiotu. Od nauczyciela wymaga się jednak jeszcze wielu innych umiejętności, takich jak: planowanie, organizowanie i ocenianie procesu samokształcenia i samodoskonalenia; skuteczne porozumiewanie się w różnych sytuacjach szkolno-wychowawczych; efektywne współdziałanie w zespole; rozwiązywanie problemów szkolnych i wychowawczych w sposób twórczy; posługiwanie się technologią komputerową i informatyczną, a także innych, które wynikają z codziennego życia szkolnego. Oczekuje się ponadto od nauczyciela odpowiedzialności, umiejętności sprawiedliwego

¹⁷ Por. S.M. Litzke, H. Schuh, *Stres, mobbing i wypalenie zawodowe*, tłum. M. Wojdak-Piątkowska, Gdańsk 2007, s. 166.

¹⁸ Por. A. Kamrowska, *Wypalenie zawodowe*, <<http://pml.strefa.pl/ePUBLI/136/15.pdf>>, (data dostępu: 7.11.2012).

¹⁹ Por. H. Sęk, *Wypalenie zawodowe — psychologiczne mechanizmy i uwarunkowania*, s. 134; W. Łosiak, *Psychologia stresu*, Warszawa 2008, s. 134; S.M. Litzke, H. Schuh, *Stres, mobbing i wypalenie zawodowe*, s. 13.

i rzetelnego oceniania, nawiązywania dobrego kontaktu z rodzicami i uczniami, zachęcania tych ostatnich do pracy, a także dawania im dobrego przykładu²⁰.

Doświadczenie stresu może mieć poważne następstwa w pracy dydaktyczno-wychowawczej nauczycieli. Obniża zwykle jakość i efektywność pracy. Częstymi jego objawami są: poczucie wyczerpania, frustracja, nasilona złość, napięcie emocjonalne, niepokój, bóle głowy, skłonność do płaczu. Stres zaniża samoocenę nauczycieli, zmniejsza umiejętności decyzyjne, obniża precyzyjność oceny i wydawania sądów. Skuteczne radzenie sobie ze stresem jest uzależnione od tego, czy człowiek otrzymuje wsparcie społeczne, czy jest niejako pozostawiony samemu sobie. Istotą wsparcia społecznego jest pomoc w środowisku pracy, w rodzinie, w grupie koleżeńskiej, w społeczności lokalnej. Chodzi często o zwykłą akceptację danej osoby, okazanie jej empatii, zrozumienia. Może to być również wsparcie instrumentalne w postaci pomocy finansowej czy dóbr materialnych, a także wsparcie informacyjne w postaci ukazania kierunków możliwości działania²¹.

2. PRZECIWDZIAŁANIE DESTRUKCYJNYM SKUTKOM

Proces wypalenia zawodowego nie jest nieodwracalny, możliwa jest terapia i powrót do normalnego funkcjonowania. Zgodnie jednak z klasyczną maksymą, że łatwiej zapobiegać niż leczyć, profilaktyka jest zawsze lepszym sposobem w walce z problemem wypalenia zawodowego, niż zwalczanie już istniejącego zespołu wypalenia. Istotnym środkiem profilaktycznym zapobiegającym wypaleniu zawodowemu jest szeroko pojęta edukacja uświadamiająca ten problem. Chodzi o zapoznanie nauczycieli z czynnikami indywidualnymi, wewnątrzorganizacyjnymi oraz zewnętrznymi, które mają wpływ na powstanie i rozwój syndromu wypalenia zawodowego oraz z jego symptomami.

Podstawą jest uświadomienie zagrożenia wystąpienia tego syndromu jeszcze na etapie kształcenia przyszłej kadry pedagogicznej, co umożliwi reakcję już przy pierwszych objawach. Świadomość zagrożenia pozwala na ochronę przed jego skutkami zarówno samego nauczyciela, jak i jego rodziny oraz uczniów. Warto zapoznawać przyszłych nauczycieli ze zjawiskiem wypalenia, jego przebiegiem i konsekwencjami oraz sposobami przeciwdziałania i zapobiegania temu zjawisku. Zabezpieczenie się przed zespołem wypalenia jest możliwe przy znajomości przyczyn sytuacji stresowych i efektywnego radzenia sobie ze stresem. Można tego dokonać przy rozpoznaniu wczesnych sygnałów ostrzegawczych

²⁰ Por. M. Zelinova, *Nauczyciel a efekt wypalenia się*, w: *Szkoła a wypalenie zawodowe*, red. J. Kropiwnicki, Jelenia Góra 1999, s. 92; J. Pyżalski, *Skutki oddziaływania warunków pracy na polskich nauczycieli*, w: *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomiędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*, red. J. Pyżalski, D. Merez, Kraków 2010, s. 31–46.

²¹ Por. B. Będzińska-Wosik, *Nauczycielu nie daj się wypalić*, Dyrektor Szkoły (2003)7/8, s. 48.

początkowego etapu wypalenia zawodowego. W tym celu trzeba dbać o utrzymanie równowagi emocjonalnej w życiu.

Do działań profilaktycznych zaliczyć można również wprowadzenie do programu studiów kierunków nauczycielskich zajęć warsztatowych w zakresie umiejętności wychowawczych w pracy z grupą. Sama bowiem wiedza fachowa zdobyta w trakcie studiów nie wystarcza, a umiejętności zapanowania nad grupą nauczyciele muszą uczyć się sami, nierzadko zdani wyłącznie na własne siły i pomysły, metodą prób i błędów.

Ważne jest również opracowanie planów doskonalenia systemu pracy zarówno samych placówek oświatowych i instytucji społecznych, jak i doskonalenia nauczycieli w celu maksymalnego zmniejszenia ryzyka wypalenia zawodowego. Doskonalenie zawodowe jest potrzebne, aby nauczyciele mogli sprostać zadaniom stawianym im przez współczesną rzeczywistość edukacyjną. Dobre szkolenia w tym zakresie nadal należą do rzadkości. W przypadku zaś, gdy doskonalenie nie ma zastosowania w odniesieniu do danego nauczyciela, należy zorganizować pomoc w jego przekwalifikowaniu się, zmiany pracy lub stanowiska.

Konieczne jest także otoczenie ochroną nauczycieli jako elity społeczeństwa dbającej o wychowanie młodego pokolenia. Formą ochrony mogą być ośrodki konsultacyjno-psychologiczne ukierunkowane na pomoc w rozwiązywaniu problemów natury psychologicznej przeciążonym emocjonalnie nauczycielom. Inną formą ochrony mogą być badania selekcyjne na stanowiska nauczycielskie. Chodzi o wskazanie na podatność na wypalenie u osób najmniej odpornych psychicznie ze słabymi umiejętnościami społecznymi i innymi czynnikami indywidualnymi, które mogą przyczynić się do wczesnego wykrycia u tych osób omawianego problemu. Warto zwrócić uwagę, że nie każdy jest w stanie podolać trudnej pracy nauczyciela, która wiąże się z wieloma wyzwaniem i obciążeniami²².

Bardzo ważne jest wczesne rozpoznanie objawów wypalenia zawodowego. W początkowym bowiem jego stadium terapią jest solidny wypoczynek oraz doraźna pomoc psychologiczna polegająca na znalezieniu konstruktywnych sposobów radzenia sobie z obciążeniem emocjonalnym w pracy. W zaawansowanej fazie wypalenia potrzeba już długofalowej pomocy psychologicznej celem wypracowania trwałych nawyków reagowania, jeśli jest to jeszcze możliwe.

Ważnym czynnikiem przeciwdziałającym wypaleniu jest umiejętność wycofania się z sytuacji stresowej. Trzeba dać sobie czas na wytchnienie celem odpoczynku i nabrania sił. Łatwiej jest to zrobić osobom, które potrafią korzystać z wypoczynku sobotnio-niedzielnego, z wakacji, szczególnie jeśli jest to wypoczynek czynny. Warto również opanować odpowiedni dla siebie sposób relaksacji. Aktywność nauczyciela nie powinna dotyczyć wyłącznie spraw zawodowych.

²² Por. S. Koczoń-Zurek, *Profilaktyka syndromu wypalenia zawodowego w kształceniu przyszłych nauczycieli*, w: *Kształcenie nauczycieli w szkole wyższej. Wybrane zagadnienia*, red. K. Sujak-Lesz, Wrocław 2008, s. 31–32.

Warto znaleźć sobie dodatkowe zainteresowania. Należy również przyjąć zasadę powstrzymywania się od pracy zawodowej w ciągu jednego dnia w tygodniu (dobrze byłoby starać się nie myśleć w tym dniu o sprawach zawodowych). Nauczyciel jest zobowiązany do stałego podnoszenia własnych kompetencji, jednak trzeba zdawać sobie sprawę, że nie można zrobić wszystkiego. Warto sobie uświadomić, że każdy ma prawo do popełniania błędów. Nie należy również nakładać na siebie zbyt wielu obowiązków. Takie zdrowe podejście może uchronić nauczyciela przed stawianiem sobie nierealnych celów²³.

Skutecznym sposobem zapobiegania wypaleniu zawodowemu jest wsparcie społeczne. Szczególne zapotrzebowanie na to wsparcie wzrasta w sytuacjach trudnych dla danego człowieka. Ten rodzaj pomocy jest bardzo ważny dla zdrowia psychicznego. Ma to wpływ na pełnienie przez człowieka obowiązków zawodowych oraz tworzenie pozytywnych relacji z innymi ludźmi²⁴. Istotną rolę pełnią również towarzysko-zawodowe grupy wsparcia. Dzielenie się z kolegami swoimi problemami przyczynia się do pogłębionej ich analizy, co może korzystnie wpływać nie tylko na kwestię samopoczucia związaną z pocieszeniem, wsparciem emocjonalnym, ale także na ich konstruktywne rozwiązywanie, ponieważ człowiek, nabierając do nich dystansu, zyskuje inne spojrzenie na dany problem.

W tej perspektywie ważną sprawą jest troska o dobrą atmosferę w pokoju nauczycielskim. Jest to, jak się wydaje, paląca potrzeba środowiska nauczycielskiego. Grono kolegów winno być dla nauczyciela jego najbliższym środowiskiem wsparcia. Potrzeba do tego poczucia solidarności w ponoszonym trudzie wychowawczym oraz wzajemnego zrozumienia. Potrzebna jest dbałość o dobre relacje osobiste pomiędzy poszczególnymi nauczycielami. Żaden wychowawca w pokoju nauczycielskim nie powinien czuć się samotny i opuszczony²⁵.

Wzajemna solidarność nauczycielska oraz dyskrecja jest szczególnie potrzebna podczas rad pedagogicznych. Ich brak generuje nieszczerłość i lęk przed wypowiedzeniem prawdy. Taka zaś sytuacja sprzyja zniechęceniu i frustracji.

²³ Por. S. Tucholska, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*, s. 27; A. Szkolak, *Syndrom wypalenia zawodowego nauczycieli wczesnej edukacji*, w: *Z zagadnień profesjonalizacji nauczycieli wczesnej edukacji w dobie zmian*, red. J. Bałachowicz, A. Szkolak, Kraków 2012, s. 226–227.

²⁴ Por. M. Piotrowska, *Konieczne jest społeczne wsparcie*, Nowa Szkoła (2006)2, s. 12; J. Pyżalski, *Czynniki salutogenne (wspierające dobrostan nauczyciela w pracy)*, w: *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Między wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*, s. 107.

²⁵ Por. Z. Zbróg, *Wypalenie zawodowe jako skutek niezaspokojenia podstawowych potrzeb społecznych nauczycieli*, w: *Nauczyciel. Zawód. Pasja. Powołanie*, red. S. Popek, A. Winiarz, Lublin 2009, s. 307; J. Mastalski, *Wypalenie zawodowe nauczycieli — czym jest i jak je ograniczyć?*, <<http://prasa.wiara.pl/doc/461525.Wypalenie-zawodowe-nauczycieli-czym-jest-i-jak-je-ograniczac/2>>, (data dostępu: 6.11.2012); A. Szkolak, *Syndrom wypalenia zawodowego nauczycieli wczesnej edukacji*, s. 227.

Trzeba pamiętać, że relacje pomiędzy nauczycielami powinny opierać się na wartościach. Wzajemnemu zrozumieniu nauczycieli winny towarzyszyć: humanizm wychowawczy, optymizm pedagogiczny, takt pedagogiczny, prawość, odpowiedzialność²⁶.

Istotny wpływ na atmosferę pracy w szkole ma dyrektor. To on kreuje określone trendy zachowań i ma wpływ na budowanie właściwych relacji międzyosobowych. Winien piętnować te zachowania czy postawy, które są toksyczne w gronie nauczycielskim. Życzliwość zwierzchnika wpływa pozytywnie na poczucie bezpieczeństwa, a to stanowi czynnik ochronny przed wypaleniem. Mechanizmem obronnym wobec wypalenia zawodowego jest troska o integrację zespołu nauczycielskiego. Należy stworzyć nauczycielom możliwość bliższego poznania się, co sprzyja tworzeniu klimatu wzajemnego zrozumienia i pomocy. Wspólne spotkania, wyjazdy mogą okazać się niezwykle skuteczną i niezastąpioną profilaktyką przed wypaleniem zawodowym, a nawet mogą mieć istotne znaczenie terapeutyczne²⁷.

Kolejną istotną kwestią jest dbałość nauczyciela o dobre relacje z rodzicami swoich uczniów. Należy przy tym uzbroić się w cierpliwość i jednak tłumaczyć swoje stanowisko w sprawach dydaktyki czy wychowania. Ważne jest przy tym zachowanie właściwej formy. Nikt nie lubi pretensjonalnego tonu, ani poniżania. Nauczyciel musi unikać ciągłego instruowania, co w ogólnym odbiorze jest traktowane jako „traktowanie z góry”. Empatia i wrażliwość ze strony nauczyciela w stosunku do rodziców oraz prowadzenie rozmowy przez stawianie pytań jest zdecydowanie lepszą metodą rozwiązywania problemów wychowawczych, niż ciągłe pouczanie i krytykowanie. Nauczyciel powinien uświadomić sobie i rodzicom swoich uczniów, że skuteczne wychowanie i dydaktyka opiera się na wspólnym „froncie działania”²⁸.

W kwestii zapobiegania wypaleniu zawodowemu niezmiernie ważny jest styl życia, który można nazwać ogólnie prozdrowotnym. Wypalenie zawodowe bierze się bowiem w wielu przypadkach z przemęczenia i z toksycznego sposobu życia. Nie chodzi tylko o odpoczynek czy dietę żywieniową. W procesie budowania zdrowego stylu życia ważną rolę pełni umiejętność niejako przepracowania w sobie różnego rodzaju problemów. Jest to dobry kierunek w pracy nad własnymi lękami, rozczarowaniami, niekonsekwencjami czy niechęciami. Zwłaszcza nauczyciel musi nauczyć się myślenia perspektywicznego oraz związanego z nim twórczego rozwiązywania problemów²⁹.

Natomiast w przypadku osób z rozpoznanym wypaleniem zawodowym konieczne jest uświadomienie sobie, że wykonują zbyt dużo pracy, co jest

²⁶ Por. J. Mastalski, *Wypalenie zawodowe nauczycieli — czym jest i jak je ograniczać?*

²⁷ Por. tamże.

²⁸ Por. tamże.

²⁹ Por. tamże.

niewspółmierne z posiadanymi indywidualnymi możliwościami. Ma to związek ze świadomością, że nie jest możliwe wykonanie każdej czynności, zadania, obowiązku, tak perfekcyjnie, jak się tego pragnie. Chodzi zatem o ustalenie priorytetów, co stanowi dość trudny element, ponieważ sam człowiek musi sobie odpowiedzieć na pytanie, co jest ważne i na co trzeba zwrócić szczególną uwagę, a jakie zadania można uznać za drugorzędne. Ważną kwestią jest zaplanowanie czasu na realne wykonanie danej czynności. Istotne jest odzyskanie kontroli nad swoim życiem, niejako uspokojenie tempa. Dobrze jest uświadomić sobie własne potrzeby natury zawodowej, aby mieć satysfakcję z wykonywanej pracy. Trzeba zatem zainwestować w przemyślenia dotyczące celów życiowych i zawodowych oraz dokonać ich korekty, co w efekcie daje poczucie kierowania swoim życiem oraz możliwości poświęcania sobie większej ilości czasu. Kolejnym etapem obrony przed nadmiernie obciążającymi wymaganiami zawodowymi i roszczeniami otoczenia jest przyjęcie postawy asertywnej i umiejętność odmowy niektórych zleceń. Zawsze należy pamiętać o robieniu przerw w pracy i zaspokajaniu własnych, indywidualnych potrzeb.

3. PODSUMOWANIE

Nauczyciel to nie tylko zawód, ale przede wszystkim powołanie. Mają tu znaczenie nie tylko zdolności wyuczone, ale również te wrodzone. Cechy osobowości, temperament oraz umiejętności, ogniskując się w pracy dla dobra uczniów-wychowanków winny mieć wspólny mianownik w miłości do dzieci i wykonywanej pracy, która powinna przynosić satysfakcję bez względu na okoliczności. Doświadczając zaś wielu problemów, a nawet niepowodzeń wychowawczych, nauczyciel może zauważyć u siebie symptomy wypalenia zawodowego. Z pewnością można poprawiać zarządzanie systemem oświaty, organizacji i warunków pracy, umacniać podmiotowość szkoły i pracować nad udzielaniem placówkom szkolnym oraz wychowawczym szerokiego wsparcia społecznego, można organizować szkolenia w zakresie umiejętności psychopedagogicznych. Trzeba i należy to wszystko robić, ale kwestia wypalenia zawodowego pozostaje nadal problemem konkretnej osoby, która musi sama chcieć sobie pomóc, a niejednokrotnie chcieć z tej pomocy skorzystać.

Najlepszą formą zapobiegania ryzyku wypalenia zawodowego jest rozwój kompetencji zaradczych. Są one nabywane i rozwijane w toku kształcenia umiejętności pracy z grupą, komunikowania się, radzenia sobie z agresją, oporem i niechęcią ze strony uczniów. Jest to podstawa wysokiego stopnia poczucia własnej zawodowej kompetencji i skuteczności, co przeciwdziała syndromowi wypalenia zawodowego.

Wszystko to jest możliwe i ma szansę powodzenia w przeciwdziałaniu występowania wypalenia zawodowego, jeśli nauczyciel ma zamiłowanie do

wykonywanej pracy, jeśli po prostu kocha dzieci i ten zawód. Każdy, kto ma do czynienia z młodym człowiekiem, winien sobie na to udzielić odpowiedzi. Człowiek bowiem dobrze i skutecznie robi to, co lubi i co sprawia mu niekłamana przyjemność. Znaczące jest rozumienie celu aktywności w pracy pedagogicznej jako wypełnianie misji i realizowanie swojego powołania. Ów cel jest tożsamy z odpowiedzialnością za człowieka, za przyszłe pokolenia.

TEACHER BURNOUT FROM THE PERSPECTIVE OF RESPONSIBILITY AND CARE FOR HUMAN BEINGS

Summary

This article concerns the contemporary issue of teacher burnout, which is associated with high expectations, responsibility, and care for human beings. The process of professional burnout has several stages, but it is not irreversible. The article indicates elements of prevention whose goal is to effectively counteract the destructive effects of burnout. Attention is drawn to risk awareness and early recognition of symptoms in the context of one's passion for work and for students.

Keywords: burnout, responsibility, teaching profession

Nota o Autorze: **prof. nadzw. dr hab. Dariusz Adameczyk**, pracownik naukowy Wyższej Szkoły Handlowej w Radomiu, wykładowca pedagogiki, etyki i filozofii na Wydziale Nauk Humanistycznych. Autor ponad stu artykułów naukowych dotyczących aspektów szeroko rozumianego wychowania, problemów etyczno-moralnych, pedagogiki religijnej, dydaktyki, Biblii w katechezie, teologii biblijnej.

Słowa kluczowe: wypalenie zawodowe, odpowiedzialność, zawód nauczyciela