



SPOŁECZEŃSTWO
EDUKACJA
JĘZYK

Tom 13/2021, ss. 37-51
ISSN 2353-1266
e-ISSN 2449-7983
DOI: 10.19251/sej/2021.13(3)
www.sej.mazowiecka.edu.pl

Jolanta Szempruch

Uniwersytet Rzeszowski

Orcid: 0000-0002-3739-3288

Beata Cieśleńska

Mazowiecka Uczelnia Publiczna w Płocku

Orcid: 0000- 0001-8290-6487

WYPALENIE W PRACY ZAWODOWEJ NAUCZYCIELA

BURNOUT IN THE TEACHER'S JOB

Abstrakt

Wypalenie zawodowe stanowi czynnik, który skutecznie zakłóca wykonywanie zadań wynikających z funkcji zawodowej nauczyciela. Nie bez znaczenia pozostaje jego wpływ na zdrowie fizyczne oraz efektywność i zaangażowanie w pracę. Przedmiotem niniejszego artykułu jest analiza pojęcia wypalenia zawodowego, jego przyczyny, objawy oraz próba ustalenia profilaktyki zjawiska, w przypadku którego należy wykorzystać wszystkie możliwe strategie, pomagające nauczycielom przezwyciężyć ten stan. Ważne stają się również działania

Abstract

Burnout is a factor that effectively interferes with the performance of tasks resulting from the teacher's professional function. Its impact on physical health as well as efficiency and commitment to work is not without significance. The subject of this article is an analysis of the concept of burnout, its causes, symptoms and an attempt to determine the prevention of this phenomenon, for which all possible strategies should be used to help teachers overcome this condition. Also important are activities related to the search for various sources of social sup-

dotyczące poszukiwania różnych źródeł wsparcia społecznego, rozwoju nauczycielskich umiejętności rozpoznawania sygnałów wskazujących na wyczerpanie emocjonalne, które jest jednym z pierwszych objawów wypalenia zawodowego. Należy dążyć do wypracowania skutecznych metod przewycięzania stresu zawodowego, wzmacniania samooceny nauczycieli oraz kreowanie ich pozytywnego wizerunku w społeczeństwie.

SŁOWA KLUCZOWE

nauczyciel, wypalenie zawodowe, stres, profilaktyka wypalenia, wsparcie społeczne

port, the development of teachers' skills to recognize signals indicating emotional exhaustion, which is one of the first symptoms of burnout. Efforts should be made to develop effective methods of overcoming professional stress, strengthening teachers' self-esteem and creating a positive image of them in the society.

KEYWORDS

teacher, burnout, stress, burnout prevention, social support

1. Wprowadzenie

Wypalenie zawodowe nauczycieli stanowi istotny problem socjologiczny, pedagogiczny i psychologiczny, do którego niewątpliwie przyczyniają się intensywne zmiany cywilizacyjne i edukacyjne oraz wysokie wymagania i oczekiwania społeczne. Zawód nauczyciela związany jest z pełnieniem ważnej roli społecznej, w której eksponowany jest m.in.: kontakt z drugim człowiekiem, zaangażowanie emocjonalne, ciągłe doskonalenie posiadanych kompetencji, funkcjonowanie w sytuacjach trudnych, silna ekspozycja społeczna i skuteczne radzenie sobie ze stresem. Od przedstawicieli tego zawodu oczekuje się wysokiego poziomu profesjonalizmu. W obecnym czasie nauczyciele stanęli przed nowymi wyzwaniem w związku z pandemią COVID-19 oraz wynikającymi stąd trudnościami w zakresie relacji społecznych, przewartościowa treści kształcenia i metod pracy wychowawczo-dydaktycznej, zwiększoną biurokracją oraz koniecznością tworzenia i uzupełniania nowych dokumentów. W takich warunkach pracy łatwo o negatywne postrzeganie swojego zawodu i sensu działań pedagogicznych, tym bardziej, że wywiązanie się z oczekiwań wszystkich podmiotów edukacyjnych jest niezwykle trudne. W związku z tym wzrasta zagrożenie wypaleniem zawodowym.

Zespół wypalenia zawodowego łączy się z występowaniem licznych symptomów afektywnych, kognitywnych, behawioralnych, somatycznych oraz motywacyjnych. Proces ten narasta stopniowo i prowadzi nie tylko do zmian w psychice jednostki, ale także do zaburzeń w funkcjonowaniu społecznym i osobistym. Nie bez znaczenia pozostaje jego wpływ na zdrowie fizyczne oraz efektywność i zaangażowanie nauczyciela w pracę. Dotyczy nie tylko posiadania emocji negatywnych, ale braku emocji pozytywnych. Wypalony nauczyciel nie jest w stanie budować poprawnych relacji ze swoimi

uczniami oraz otoczeniem społecznym szkoły i sprawia, że postrzeganie pracy pedagogicznej staje się bezwartościowe i pozbawione głębszego sensu. Stan psychosomatyczny wypalonego nauczyciela odbija się niekorzystnie na jakości jego pracy oraz na stopniu realizacji zadań oświatowych.

2. Wypalenie zawodowe- analiza pojęcia

Wypalenie zawodowe pojawia się u przedstawicieli zawodów wymagających bliskiej interakcji z drugim człowiekiem i zaangażowania w jego losy, co stanowi istotę profesjonalnego działania oraz warunkuje powodzenie w danym zawodzie, sukces i wszechstronny rozwój. Jednak koszty tej interakcji mogą sprawić, że jednostka nie jest w stanie uporać się z obciążeniami zawodowymi i mimo starań oraz zwiększonego wysiłku nie potrafi poradzić sobie z narastającym przeciążeniem, zmęczeniem i emocjonalnym wyczerpaniem.

Istnieje wiele definicji wypalenia zawodowego. Zjawisko to opisane zostało w latach siedemdziesiątych XX wieku, mimo, że istniało prawdopodobnie znacznie wcześniej. W literaturze popularnej termin ten odnotowano w 1960 r. w opowiadaniu G. Greena *A Burn - Out Case (Przypadek wypalenia zawodowego)*, przedstawiającym historię zmęczonego pracą architekta, który zostawił swoje dotychczasowe zajęcie i zamieszkał w afrykańskiej dżungli (Senior, 2006).

W amerykańskiej literaturze psychologicznej pojawiło się ono w artykule „Journal of Social Issue” i określało „stan wyczerpania jednostki, spowodowanego nadmiernymi zadaniami stawianymi jej przez fizyczne lub społeczne środowisko pracy” (Pilch, 2007, 83).

W literaturze fachowej termin wypalenie określili Freudenberger oraz Richelson definiując je jako „stan zmęczenia czy frustracji, wynikający z poświęcenia się jakiejś sprawie, sposobowi życia lub związkowi, co nie przyniosło oczekiwanej nagrody” (Freudenberger i Richelson, 1980, 13). Najbardziej znaną i stosowaną definicję wypalenia w ujęciu wielowymiarowym sformułowała Maslach określając je jako „psychologiczny zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżonego poczucia osiągnięć osobistych, który może wystąpić u osób, wykonujących jakiegoś rodzaju pracę z ludźmi (Maslach, 2003, 2). Wyczerpanie emocjonalne odnosi się do subiektywnego poczucia danej osoby, że jest „nadmiernie obciążona emocjonalnie, a jej zasoby emocji zostały w znacznym stopniu uszczuplone. Depersonalizacja dotyczy negatywnego, bezdusznego lub zbyt obojętnego reagowania na innych ludzi, którzy zwykle są odbiorcami usług danej osoby lub przedmiotem opieki z jej strony. Obniżone poczucie dokonań osobistych odnosi się do spadku poczucia własnej kompetencji i sukcesów w pracy” (Maslach, 2004, 15). Z kolei A. M. Pines analizując pojęcie wypalenia zawodowego doszukiwała się przyczyny wypalenia w potrzebie sensu życia (Pines, 2004, 32- 57), uwzględniając motywację podejmowania pracy w zawodzie, w której szuka się głębszego sensu, a która kończy się najczęściej zawodem i wypaleniem. Określa ona wypalenie

zawodowe jako „stan fizycznego, emocjonalnego i psychicznego wyczerpania spowodowany przez długotrwałe zaangażowanie w sytuacje, które są obciążające pod względem emocjonalnym” (Pines, 2004, 35).

W analizach funkcjonowania zawodowego M. Burish sięga do motywów osiągnięcia przez jednostkę celu, który jeśli zostanie osiągnięty, to motyw działania zostaje zaspokojony, a jednostka osiąga sukces. Jeśli jednak podejmowane wysiłki nie przyniosą oczekiwanych efektów, odpowiedzią na działania jest wypalenie. Symptomami kluczowymi tego zjawiska są: hiper- lub hypoaktywność, poczucie bezradności, depresji i wyczerpania, niepokój wewnętrzny, obniżona samoocena i zniechęcenie, pogarszające się lub złe relacje społeczne oraz aktywne pragnienie dokonania zmiany (Burish, 2004, 58-82).

H. Sęk - polska badaczka syndromu wypalenia zawodowego prezentuje model społeczno- poznawczy, definiując pojęcie jako „zespół objawów pojawiających się u osób wykonujących zawody, w których bliski kontakt interpersonalny, pełen zaangażowania i cechy osobowości profesjonalisty stanowią podstawowe instrumenty czynności zawodowych decydujących o poziomie wykonywania zawodu, o sukcesach i niepowodzeniach zawodowych (Sęk, 2004, s. 83- 118). Autorka zwraca uwagę na stres jako czynnik determinujący powstanie syndromu wypalenia zawodowego, nie pomija jednak również unikania i zmagania oraz braku poczucia skuteczności, przekładającego się na słabe zasoby odpornościowe.

Syndrom wypalenia zawodowego jest interpretowany również jako ukryty proces, składający się z trzech elementów: wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz braku poczucia dokonań. Nasilenie się tego procesu można odnieść do ośmiu faz:

1. Nie występują wyczerpanie emocjonalne i depersonalizacja.
2. Wzrasta poziom depersonalizacji.
3. Brak poczucia osiągnięć osobistych.
4. Podwyższony poziom depersonalizacji i brak poczucia osiągnięć.
5. Zwiększenie wyczerpania emocjonalnego.
6. Duże wyczerpanie emocjonalne oraz depersonalizacja.
7. Duże poczucie braku osiągnięć i wyczerpanie emocjonalne.
8. Wysoki wskaźnik wszystkich wymiarów i pełne wypalenie zawodowe (Tucholska, 2003, 46- 49).

Próbę określenia zjawiska wypalenia zawodowego podjęły Okła i Steuden, podejmując badania z użyciem autorskiego narzędzia – Skali Wypalenia Sił – skierowanej do reprezentantów licznych zawodów, w tym właśnie nauczycieli. Wyodrębniły one pięć czynników definiujących zjawisko wypalenia. Należą do nich:

1. Obniżenie kontroli emocjonalnej.
2. Utrata podmiotowego zaangażowania.
3. Obniżenie efektywności działania.
4. Zawężenie kontaktów interpersonalnych.
5. Zmęczenie fizyczne (Okła, Steuden, 1999, 5- 17).

Prowadzone badania ukazują dynamikę wypalenia zawodowego i interpretacji go jako proces, na co może wskazywać chociażby definicja Edelwicha i Brodsky'ego, którzy ukazują „postępującą utratę idealizmu, energii i celu, doświadczaną jako rezultat niesprzyjających warunków w pracy, przez osoby zajmujące się zawodowo pomaganiem innym (Edelwich i Brodsky, 1980, 14).

Próbę przedstawienia syntezy sygnałów ostrzegawczych, mogących poprzedzać wystąpienie pełnoobjawowego wypalenia, podjęli się między innymi Grzesiak-Witek i Witek (2008, s. 483-485), porządkując je w cztery grupy w zależności od tego, w jakiej sferze życia się przejawiają. Zaliczyli do nich:

1. Stan fizyczny: pogorszenie się apetytu i jego zaburzenia, zakłócenia snu, poczucie zmęczenia, przygnębienie, brak witalności życiowej, niewłaściwe zachowania prozdrowotne w postaci braku aktywności fizycznej, problemy ze zdrowiem, obniżenie potrzeb seksualnych, nadużywanie palenia papierosów, picia alkoholu czy zażywania leków.
2. Stany emocjonalne i behawioralne: wahania nastrojów, poczucie znużenia, nawracające lęki połączone z poczuciem osamotnienia i izolacji, poczucie braku celu, zwiększenie ilości zachowań impulsywnych i agresywnych, trudności w zrelaksowaniu się.
3. Symptomy rodzinno-społeczne: spędzanie czasu wolnego w samotności, izolacji, poczucie braku wsparcia i pomocy ze strony najbliższych, niezadowolenie z powodu perspektywy wspólnego odpoczynku w gronie rodzinnym, mniejsze zainteresowanie rodziną i jej problemami, częste irytacje, złość i niezadowolenie ukierunkowane na członków rodziny.
4. Miejsce i charakterem pracy: strach, niechęć przed pójściem do pracy, poczucie niekompetencji, braku podstawowej wiedzy, utrata entuzjazmu, zapału i energii do pracy zawodowej, świadomość „zmarowania cennego czasu” w pracy, działanie schematyczne, automatyczne, poczucie braku czasu oraz niezrealizowania określonych zadań, niezadowolenie zawodowe połączone z brakiem inwencji zmiany w tej sytuacji, pogłębiające się zniecierpliwienie.

Z racji wielości i różnorodności objawów sygnalizujących zagrożenie wypaleniem zawodowym należy pamiętać, że wystąpienie jednego lub nawet kilku z nich nie jest jednoznaczne z wypaleniem. Niezbędna jest pogłębiona autodiagnoza różnicująca, wykluczająca wystąpienie innych zaburzeń psychofizycznych oraz prowadzenie obserwacji własnych reakcji, w jakich dane symptomy się pojawiają lub nasilają (Synal, Szempruch 2017, s. 65).

Problematyka wypalenia zawodowego może być, mimo jej spopularyzowania, odmiennie rozumiana i interpretowana. Nie sposób jest wymienić wszystkich definicji ją określających, jednak warto wyeksponowane symptomy wypalenia traktować poważnie i podejmować działania zaradcze, by nie dopuścić do pojawienia się pełnego syndromu wypalenia, określanego w literaturze naukowej terminem „burnout”.

3. Przyczyny wypalenia zawodowego

Przyjmując za A.M. Pines, że „aby się wypalić, trzeba uprzednio płonąć”, należy pamiętać, że syndrom wypalenia dotyka jedynie te osoby, które charakteryzują się początkowym idealizmem, motywacją, pasją, żarliwością w wykonywaniu pracy zawodowej. Osoba nieposiadająca tych cech może co prawda doświadczać zmęczenia, stresu, depresji czy kryzysu egzystencjonalnego, jednak nie wypalenia.

W literaturze przedmiotu można wskazać wiele czynników determinujących powstawanie i rozwój wypalenia zawodowego. Klasyfikacje tych czynników przedstawiają m.in. Kocór (2019), Terelak (2001), Tucholska (2009). Bazują one głównie na interakcyjnym modelu stresu R.S. Lazarusa i S. Folkman, zakładającego, że sytuacje stresowe są generowane poprzez niedopasowanie jednostki i środowiska, w których się znajdują. Przyjmując za główne kryterium źródło wypalenia, czynniki sprzyjające wypaleniu zawodowemu nauczycieli można podzielić na wewnętrzne, tzw. osobowościowe, oraz zewnętrzne. M. Kocór wyróżnia indywidualne i społeczne przyczyny wypalenia, zaś J. Terelak uwzględnia trzy płaszczyzny wypalenia: indywidualną, interpersonalną i organizacyjną. Podobną klasyfikację przedstawia S. Tucholska, która wskazuje na trzy grupy czynników:

1. Socjodemograficzne, takie jak: wiek i związane z nim doświadczenie zawodowe, płeć, stan cywilny, wykształcenie oraz nauczany przedmiot.
2. Indywidualne, do których zaliczane są czynniki związane z cechami i elementami struktury osobowości, traktowanymi jako konstytutywne wyznaczniki postrzegania sytuacji stresowych oraz odporności lub podatności jednostki na stres i wypalenie zawodowe. Najczęściej wymieniane zmienne osobowościowe to: twardość, poczucie kontroli, styl radzenia sobie, siła ego, cechy osobowości, typ osobowości, postawy wobec pracy.
3. Strukturalno-organizacyjne (instytucjonalne), a wśród nich: (1) związane z warunkami pracy (zbyt duża odpowiedzialność, wadliwy styl zarządzania instytucją i potencjałem ludzkim, niewłaściwe relacje interpersonalne, przesadne oczekiwania co do efektywności pracownika, wymaganie stałej dyspozycyjności, brak dostatecznych bodźców motywacyjnych, wymuszanie działań skierowanych na szybki sukces i maksymalny efekt, niedostatki materialne instytucji, niejasne i zbyt ograniczające przepisy, brak czasu na odpoczynek i regenerację sił) oraz (2) związane z zasobami organizacji (dostępny pracownikowi głównie w postaci różnych form wsparcia jako głównego czynnika stabilizacji i dobrostanu nauczyciela).

Wśród wskazanych czynników wypalenia zawodowego ważne miejsce zajmuje stres. Jest on wpisany w zawód nauczyciela. Stres nauczycielski jest najczęściej związany z przeciążeniem pracą, brakiem uznania ze strony środowiska, niewłaściwym zachowaniem uczniów, presją czasu oraz niewłaściwymi relacjami interpersonalnymi w szkole (Terelaki i inni, 2007, 235- 282). Syndrom wypalenia zawodowego nie dotyka jednak wszystkich nauczycieli, który pracują w warunkach stresu, ale tych, którzy doświadczają

kumulacji niepowodzeń w walce ze stresem, nie podejmują aktywności zaradczej, nie doświadczają wystarczającego wsparcia i stają się wobec stresu bezradni.

Dla nauczycieli ważna jest znajomość różnorodności i złożoności przyczyn wypalenia zawodowego, ponieważ wiedza ta jest warunkiem podejmowania działań profilaktycznych.

4. Objawy wypalenia zawodowego

Nauczyciele należą do grupy zawodowej, która jest obciążona ryzykiem wypalenia zawodowego. Prowadzone na całym świecie badania dostarczyły dużą wiedzę na temat tego zjawiska, pozwalając na ustalenie pierwszych symptomów wypalenia zawodowego wśród nauczycieli. Choć trudno w nich o jednoznaczność, do głównych symptomów zalicza się:

- Brak entuzjazmu do pracy, niestabilność uczuć;
- Zniknięcie uczucia, które określało pracę, jako atrakcyjne wyzwanie;
- Uczucie, iż czynności dotychczas wykonywane z naturalnym entuzjazmem stały się zadaniami wykonywanymi pod wewnętrzną presją;
- Zwlekanie, ociąganie się z wykonywaniem czynności realizowanych dotychczas bez problemu;
- Irytacja nieproporcjonalnie wielka do przyczyn;
- Przenoszenie frustracji z pracy do domu;
- Wzrost dystansu fizycznego wobec uczniów i kolegów z pracy;
- Zmiana sposobów zwracania się do uczniów;
- Gotowość do korzystania z każdej okazji zwolnienia lekarskiego;
- Narastające złudzenie podczas zajęć, jakby działało się w innej klasie;
- Skrajne reakcje;
- Przeświadczenie, że nauczanie to daremny trud, któremu nikt nie może podołać;
- Uczucie demobilizującego zmęczenia po powrocie do domu;
- Powtarzanie się dolegliwości zdrowotnych;
- Zabieranie do domu większej ilości pracy, niż jest to konieczne;
- Sięganie po alkohol, niechęć do spotkań towarzyskich i pracy społecznej;
- Zaburzenia snu i łaknienia (Kędracka, 1998, 41- 42).

Kilka grup wypalenia zawodowego podaje Stanisława Turlejska, ustalając następujące poziomy:

Poziomy:	Objawy afektywne	Objawy kognitywne	Objawy somatyczne	Objawy behawioralne	Objawy motywacyjne
Plaszczyna Indywidualna	Depresyjność, Płacziwość, Wyczerpanie, Labilność emocjonalna, Niepokój, Spadek kontroli, Lęklivość, Wzrost obaw	Bezradność, Bezsilność Poczucie osaczenia, Poczucie porażki, Niska samoocena, Koncentracja na sobie, Poczucie winy, Myśli samobójcze, Zaburzenia pamięci, Zaburzenia w koncentracji, Sztwność myślenia, Trudności w podejmowaniu decyzji	Złe samopoczucie, Bóle głowy, mięśni, Zaburzenia snu, Zmiany wagi, Poczucie zmęczenia, Zaburzenia miesiączki, Zaburzenia gastryczne, Owrozdzenia, Zaburzenia kardiologiczne, Nadciśnienie, Łatwość zapadania na przeziębienia	Impulsywność, Zmiany apetytu, Nieumiejętność wypoczywania, Łatwość ulegania wypadkom, Odkładanie ważnych spraw, Użalanie się nad sobą, Wzrost spożycia używek i leków	Utrata idealizmu, Utrata gorliwości, Poczucie zawodu, Poczucie rozczarowania
Plaszczyna Interpersonalna	Przewrażliwienie, Irytacja, Emocjonalny chłód, Spadek empatii, Wzrost agresji	Cynizm wobec podopiecznych, Używanie stereotypów, Etykietowanie, Surowość, Wrogość, Poddejrzliwość, Mechanizm projekcji	-	Agresja wobec podopiecznych, Izolacja społeczna, Wycofanie, Konflikty w pracy, domu i małżeństwie, Dystansowanie się wobec podopiecznych, Zazdrość, szufladkowanie, Uszczypliwość, Niechęć do pomocy, Automatyzm zachowania, zrywanie więzi ze współpracownikami	Zniechęcenie, Utrata zainteresowań, Obojętność wobec spraw podopiecznych, Przedmiotowe traktowanie podopiecznych, Wzrost interesowności

Piaszczynna Organizacyjna	Utrata satysfakcji zawodowej	Cynizm, Utrata zaufania do współpracowników i władz zwierzchnich		Spadek jakości pracy i efektywności działań, Zmiana pracy, Absencja, Niechęć do nowości, Wzrost wypadkowości, Nasilenie legalizmu, Skracanie czasu pracy oraz czasu kontaktu z podopiecznymi	Spadek motywacji do pracy, Niechęć do pracy, Spadek inicjatywy, Obniżenie zadowolenia z pracy
----------------------------------	------------------------------	---	--	--	--

Opracowanie własne na podstawie: S. Turlejska, Wypalenie zawodowe u nauczycieli, s. 56- 60.

Objawy wypalenia zawodowego u nauczycieli, na podstawie analizy literatury i badań podają Brock i Grady. Uporządkowali je oni w pięć grup:

1. Symptomy fizyczne: chroniczne zmęczenie, brak wypoczęcia, brak sił, bezsenność lub zwiększona potrzeba snu, bóle głowy, problemy gastryczne, wzrost ciśnienia krwi, zmniejszenie odporności immunologicznej, kontuzje, środki uzależniające.
2. Symptomy intelektualne: trudności w podejmowaniu decyzji, poczucie przeładowania bodźcami i problemy w utrzymaniu koncentracji na określonym zadaniu, mniejsza twórczość w pracy, schematyczność w działaniu, kłopoty z pamięcią, niedotrzymanie terminów, obietnic, niekonsekwencja w egzekwowaniu wymagań stawianych uczniom.
3. Objawy emocjonalne: niepokój i nerwowość, przytłoczenie sytuacją zawodową, irytacja, emocjonalna obojętność, obniżenie nastroju, utrata dobrej samooceny, poczucie wyobcowania.
4. Objawy społeczne: ograniczenie kontaktu z uczniami, zmniejszona tolerancja, złośliwości, krytyka uczniów, rodziców, administracji, innych nauczycieli, wycofanie z życia towarzyskiego, zaniedbanie zainteresowań.
5. Objawy duchowe: pytania o sens działań pedagogicznych, zachwianie zaufania wobec innych, rewizja stosunku do Boga i sprawowanej przez niego opieki (Brock i Grady, 2000).

Na liście głównych objawów wypalenia zawodowego są objawy związane z uruchamianiem się programu „walki lub ucieczki” tj: zaburzenia snu, brak energii, uczucie ochoty utraty do życia, irytacja, niepokój, lęk, czy też programu „udawać martwego”: niewyczerpana potrzeba snu, wszechogarniające przemęczenie, przygnębienie, głęboki smutek, potrzeba pocieszania się słodyczami, niezdrowym jedzeniem, alkoholem, czy też środkami uspokajającymi (Perski. 2002. 48).

Analiza przebiegu i objawów wypalenia zawodowego prowadzi do wniosku, że jest to proces rozłożony w czasie, narastający, wpływający destrukcyjnie na nauczyciela. Z uwagi na poziom wyrządzonej szkody Kozak (2009) wyróżnia trzy stopnie wypalenia:

1. Pierwszy stopień, traktowany jako stadium ostrzegawcze, przejawiające się niedyspozycją w postaci nawracającego zmęczenia fizycznego, bólów głowy, bezsenności. Jest to zagrożenie możliwe do usunięcia poprzez krótki wypoczynek, ucieczkę w hobby, odciążenie w pracy.
2. Drugi stopień mające dłuższy przebieg, gdyż pojawiają się również wybuchy irytacji, pogardliwe odnoszenie się do innych, obniżenie jakości pracy. W celu jego przezwyciężenia potrzebny jest dłuższy wypoczynek w postaci urlopu, zmiana zainteresowań, pomocne jest wsparcie w radzeniu sobie z niepowodzeniami, przykrymi stanami, zmęczeniem, zmianami nastroju.
3. Trzeci stopień występuje, gdy stres i wyczerpanie emocjonalne mają już chroniczny charakter, wpływając niekorzystnie na zdrowie fizyczne i psychiczne oraz zachowania nauczyciela, które zaburzają jego relacje społeczne. Życiu rodzinnemu nauczyciela i jego relacjom koleżeńskim towarzyszy poczucie osamotnie-

nia. Na tym etapie niezbędna jest profesjonalna pomoc psychologa i terapeuty, a w skrajnych przypadkach zmiana pracy, terapia indywidualna lub grupowa.

Różnorodność objawów, które składają się na syndrom wypalenia zawodowego, wskazuje na potrzebę wnikliwej ich diagnozy, która wykluczy wystąpienie innych objawów i przyczyn złego samopoczucia. Każde działanie w tym zakresie należy traktować niezwykle poważnie i z dużym zaangażowaniem, z uwagi na duży wpływ stanu wypalenia zawodowego na dalsze zdrowie i zaangażowanie nauczyciela w pracę zawodową, życie rodzinne i społeczne.

5. Zapobieganie wypaleniu zawodowemu

Wypalenie jest o wiele poważniejsze niż zły nastrój, dzień, humor. Wiąże się ono z rezygnacją, niezadowolaniem, brakiem entuzjazmu, przytłoczeniem, utratą pewności siebie, samopoczuciem odbierającym chęć działania i wpływającym na relacje z otoczeniem. Staje się ono wyzwaniem dla nadzoru pedagogicznego, który musi poszukiwać skutecznych działań profilaktycznych w tym zakresie (Synal i Szempruch, 2017, 82).

Ochrona nauczycieli przed wypaleniem zawodowym powinna uwzględniać trzy poziomy profilaktyki.

1. Pierwszorzędowa- usuwanie potencjalnych źródeł wypalenia. Duże znaczenie ma ją działania ogólnospołeczne- ze strony rządu i polityków oświatowych oraz lokalne- ze strony nadzoru pedagogicznego, dyrektora i kadry nauczycielskiej (Kocór, 2008, 271).
2. Drugorzędowa- poszukiwanie sposobów uczynienia pracy bardziej interesującą, obiektywne podejście do zaistniałych sytuacji trudnych, rozmowa z przyjaciółmi, reorganizacja pracy, ustalenie priorytetów i działanie zgodnie z nimi, efektywna organizacja czasu pracy, wsparcie w postaci stałego związku (Grzegorzewska, 2006, 120- 125).
3. Trzeciorzędowa- podjęcie różnorodnych form aktywnej pomocy profesjonalnej tj: terapia indywidualna czy grupowa, treningi autogenne, doradztwo, programy edukacyjne (Oniszczenko, 1998, s. 76- 77).

Z analizy literatury przedmiotu wyłania się kluczowe pytanie: dzięki jakim procesom, czynnościom można bronić się przed wypaleniem w zawodzie nauczyciela?

Warto przeanalizować proces obrony przed wypaleniem zawodowym przez:

- Stosowanie innowacji w pracy dydaktyczno-wychowawczej, które dobrze przeciwdziałają obniżeniu zaangażowania zawodowego, zapobiegają depersonalizowaniu.
- Rozwój zawodowych kompetencji zaradczych, które można kształcić w toku dobrze pomyślanego kształcenia nauczycieli i doskonalenia ich umiejętności pracy z klasą, komunikowania się, radzenia sobie z oporem, niechęcią.
- Twórcze wykorzystanie w pracy szkolnej pozazawodowych zainteresowań i możliwość przeciwdziałania wypaleniu za pomocą hobby.

- Zmianę filozofii zawodowej- typ kontroli nazwany przez Bryanta doznawaniem- pozytywna ocena zdarzeń i dokonywanie zmian we własnej osobie. Chroni poziom zaangażowania zawodowego i pozwala nauczycielowi przeciwstawić się emocjonalnemu wyczerpaniu się.
- Wsparcie społeczne- zapobiega obniżaniu się zaangażowania zawodowego, podnosi satysfakcję zawodową (Sęk, 2004, 162- 165).

W przypadku zespołu wypalenia zawodowego należy wykorzystać wszystkie możliwe strategie, które pomogą nauczycielom przezwyciężyć ten stan. Do słabego nasilenia wypalenia stosowane są strategie pozytywne, wzmacniające zasoby podmiotowe, na które składają się nie tylko kompetencje przedmiotowo- dydaktyczne, ale również społeczne, interpersonalne, wychowawcze i radzenia sobie ze stresem oraz strategie środowiskowe. Aby obniżyć czynniki ryzyka wykorzystywane są strategie negatywne, czyli zmniejszanie nasilenia i czasu trwania stresu. Polega to na odpowiednio planowanych i wykorzystywanych przerwach w pracy na odpoczynek, oddzieleniu życia zawodowego od prywatnego (Sęk, 2004, 166).

Jedną z ważniejszych strategii przeciwdziałających wypaleniu zawodowemu wśród nauczycieli jest wsparcie społeczne, definiowane jako „rodzaj interakcji podjętej przez jedną lub dwie strony w sytuacji problemowej, w której dochodzi do wymiany informacji emocjonalnej lub instrumentalnej” (Kawula, 1996, 20). W sytuacjach trudnych przejawia się ono w postaci: wsparcia emocjonalnego, przy rozwiązywaniu problemów, praktycznego i materialnego, integracji społecznej oraz pewności związku (Fengler, 2000, 164). Jego brak może doprowadzić do niezadowolenia z pracy, poczucia bezradności i wyobcowania.

Warto pamiętać, iż sama świadomość istnienia wypalenia zawodowego nie jest gwarantem skutecznego zapobiegania zjawisku.

Trudno sformułować uniwersalną receptę na ominięcie wypalenia zawodowego. Ważne jest aby nie pozostać biernym oraz pamiętać o stosowaniu różnorodnych form oddziaływań profilaktycznych. Mimo, że poszczególne momenty obciążające w pracy nauczyciela nie stanowią dla niego większego zagrożenia i pojedyncze objawy syndromu paradoksalnie mogą być szansą na doskonalenie pozytywnych i twórczych zmian w życiu zawodowym i osobistym, to jednak ich występowanie przez dłuższy czas i w znacznym nasileniu może przesądzić o wypaleniu zawodowym.

Podsumowanie

Zjawisko wypalenia zawodowego nauczyciela jest przedmiotem narastającego zainteresowania socjologów, pedagogów i psychologów. Nauczyciele jako grupa społeczna i zawodowa powinni mieć świadomość istnienia zjawiska wypalenia, znać jego możliwe uwarunkowania i konsekwencje, umieć rozpoznawać sygnały ostrzegawcze zagrażające im oraz umiejętnie wykorzystywać posiadane zasoby w celu skutecznej profilaktyki antywypaleniowej.

Praca nauczyciela polegająca na kształtowaniu osobowości wychowanków i odpowiedzialności za powierzonych mu podopiecznych jest szczególnie złożona i doniosła społecznie w obecnych czasach dynamicznych zmian, które wszyscy doświadczamy, związanych z pandemią COVID-19. Nauczyciele realizując kształcenie online zostali obciążeni wieloma dodatkowymi funkcjami i zadaniami. Rozliczne obowiązki i zadania oraz trudno przewidywalna przyszłość, a także niepokój o własny stan zdrowia, swoich najbliższych oraz uczniów i ich rodzin powodują narastające zmęczenie oraz potęgują stres, których efektem jest obniżenie nastroju związanego z wykonywaną pracą, zmniejszenie odporności na piętujące się trudności oraz wyczerpanie fizyczne i emocjonalne. Dodatkowo brak jasnych kryteriów oceny efektów pracy nauczycieli, niskie płace, mała możliwość awansu i obniżający się status społeczny zawodu prowadzą do nasilenia tego stresu. Może stać się on jednym z czynników wypalenia zawodowego. Z przeprowadzonych rozważań wynika, że syndrom „*burnout*” jest efektem procesu, który rozwija się stopniowo, począwszy od zafascynowania pracą, poprzez stagnację, frustrację, apatię, aż do wypalenia. Związany jest też z wyczerpaniem emocjonalnym, którego kolejnymi czynnikami niebezpiecznymi dla zdrowia są choroby serca i układu krążenia oraz dolegliwości psychiczne (Kretschmann, 2004, 13- 24). Zjawiska te nasilają się obecnie i związane są z nadmiarem obowiązków oraz przepracowaniem, na które składa się wykonywanie pracy w domu, co z kolei uniemożliwia oddzielenie życia osobistego od zawodowego. Są także skutkiem braku bezpośrednich relacji społecznych nauczycieli z uczniami i ich rodzicami, konieczności dostosowania się do nowych standardów zarządzania szkołą, częstego podejmowania zastępstw za chorych kolegów i wzrostu zakresu odpowiedzialności zawodowej. Wydaje się zatem, iż obecnie wypalenie staje się udziałem coraz większej grupy nauczycieli, a nie zdiagnozowane odpowiednio wcześniej może doprowadzić do poważnych konsekwencji zdrowotnych i wycofywania się z aktywności zawodowej: W takim wypadku koniecznym jest poddanie się profesjonalnej terapii pozwalającej na przepracowanie tego niezwykle trudnego w pracy pedagogicznej zjawiska. Ważne stają się również działania dotyczące poszukiwania różnych źródeł wsparcia społecznego, rozwoju nauczycielskich umiejętności rozpoznawania sygnałów wskazujących na wyczerpanie emocjonalne, które jest jednym z pierwszych objawów wypalenia zawodowego, wypracowania skutecznych metod przeciwdziałania stresu zawodowego, wzmacniania samooceny nauczycieli i kreowanie ich pozytywnego wizerunku w społeczeństwie.

LITERATURA

Brock, Barbara. L., Marilyn. L. Grady. 2000. *Rekindling the flame: Principals combating teacher burn- out*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

- Burish, Matthias. 2004. W poszukiwaniu teorii- przemysłenia na temat natury i etiologii wypalenia, tł. M. Żywicki. W: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, red. Helena Sęk. Warszawa: PWN.
- Burish, Matthias. 2010. W poszukiwaniu teorii- przemysłenia na temat natury i etiologii wypalenia, W: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, wyd. 2. red. Helena Sęk. Warszawa: PWN.
- Edelwich, Jerry and Archie, Brodsky. 1980. *Burn- out: Stages of disillusionment in the heling professions*. New York: Human Sciences Press.
- Fengler, Jorg. 2000. *Pomaganie mężczy. Wypalenie w pracy zawodowej*. Gdańsk: GWP.
- Freudenberger, Herbert. J. Geraldine, Richelson. 1980. *Burnout. The high cost of high achievement*. Garden City: NY Doubleday.
- Grzegorzewska, Maria. K. 2006. *Stres w zawodzie nauczyciela. Specyfika, uwarunkowania i następstwa*. Kraków: UJ.
- Grzesiak-Witek, Danuta. Paweł, Witek. 2008. Zagrożenie wypalenia zawodowego kuratora rodzinnego w działalności resocjalizacyjnej. W: *Wypalenie zawodowe pracowników służb społecznych*, red. Teresa Zbyrad. Stalowa Wola: KUL.
- Iacovides, A. K. N. Fountoulakis. Kaprinis, S. G. Kaprinis. 2003. The relationship between job stress, burnout and clinical depression. *Journal of Affective Disorders*. 75(3). 209- 221.
- Kawula, Stanisław. 1996. Wsparcie społeczne- kluczowy wymiar pedagogiki społecznej. *Problemy Opiekuńczo- Wychowawcze*. 1.
- Kędracka, Ewa. 1998. Wypalenie się zawodowe nauczycieli. *Szkoła Zawodowa*. 622 (4).
- Kocór, Maria. 2008. Wypalenie zawodowe nauczycieli. Przyczyny i skutki. W: *Wypalenie zawodowe służb społecznych*, red. Teresa Zbyrad. Stalowa Wola: KUL.
- Kocór, Maria. 2019. *Wypalenie zawodowe nauczycieli. Diagnoza, wsparcie, profilaktyka*. Kraków: Societas Vistulana.
- Kozak, Stanisław. 2009. *Patologie w środowisku pracy. Zapobieganie i leczenie*, Warszawa: Difin.
- Kretschmann, Rudolf. 2004. *Stres w zawodzie nauczyciela*. tł. J. Mink. Gdańsk.
- Maslach, Christina. 2003. *Burnout. The cost of caring*. Cambridge: Malor Books.
- Maslach, Christina. 2004. Wypalenie- w perspektywie wielowymiarowej. W: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, red. Helena Sęk. Warszawa: PWN.
- Okła, Wiesława. Stanisława Steuden. 1999. Strukturalne i dynamiczne aspekty zespołu wypalenia w zawodach wspierających. *Roczniki Psychologiczne*. 2. 5-17.
- Oniszczenko, Włodzimierz. 1998. *Stres to brzmi groźnie*. Warszawa: Żak.
- Perski, Aleksander. 2002. *Poradnik na czas przełomu. O stresie, wypaleniu oraz drogach powrotu do życia w równowadze*. Warszawa. Jacek Santorski and Co.
- Pilch, Tadeusz. 2007. *Encyklopedia Pedagogiczna XXI wieku, t. 4*. Warszawa.
- Pines, Ayala. 2004. Wypalenie- w perspektywie egzystencjalnej. tł. J. Radzicki. W: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, wyd. 2. red. Helena Sęk. Warszawa: PWN.

-
- Pines, Ayala. 2010. Wypalenie- w perspektywie egzystencjalnej. W: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, red. Helena Sęk. Warszawa: PWN.
- Pines, Ayala. 1993. Burnout: An Existencial Perspective. W: *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*, red. Wilmar Schufeli, Christina Maslach, Tadeusz Marek. Washington, DC: Taylor & Francis.
- Senior, Jennifer. 2006. Can't Get No Satisfaction: In a Culture where Work Can Be a Religion, Burnout Is Its Crisis of Faith, „*New York Magazine*”, November 26. Dostęp: 10.03.2021. <http://www.nymag.com/news/features/24757/>
- Sęk, Helena. 2004. *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. Warszawa: PWN.
- Sęk, Helena. 2004. Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej. W: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, red. Helena Sęk. Warszawa: PWN.
- Synał, Jowita i Jolanta Szempruch. 2017. *Od zapalu do wypalenia. Funkcjonowanie nauczycieli w codzienności szkolnej*. Kielce. Wydawnictwo Uniwersytetu Jana Kochanowskiego.
- Terelak, Jan. F. Z. Górską, Zub, A. 2007. Nauczyciele. W: *Stres zawodowy. Charakterystyka psychologiczna wybranych zawodów stresowych*. red. Jan Terelak. Warszawa.
- Terelak, Jan. 2001. *Psychologia stresu*, Bydgoszcz: Wyd. Branta.
- Tucholska, Stanisława. 2009. *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*. Lublin: KUL.