

Justyna Trzcńska-Kuchta

Psycholog, Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna w Rawie Mazowieckiej

## **Temat: Syndrom wypalenia zawodowego w oparciu o badanie przeprowadzone wśród pracowników Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej.**

### **Syndrom wypalenia zawodowego według różnych autorów.**

Wypalenie zawodowe często jest nazywane chorobą XXI wieku. Zjawisko to zaczęto dostrzegać oraz badać w Stanach Zjednoczonych ponad 40 lat temu. Problematyka zjawiska wypalenia zawodowego do naszego kraju dotarła pod koniec lat osiemdziesiątych ubiegłego wieku. Mimo wielu lat badań nad specyfiką tego zjawiska, naukowcom nie udało się wypracować jednolitego modelu powstania mechanizmu wypalenia zawodowego. Jest to problem dość szeroko opisywany w literaturze naukowej w obszarze nauk humanistycznych oraz społecznych. Wypalenie zawodowe jest konsekwencją zbyt silnego zaangażowania jednostki w pracę zawodową, która polega udzielaniu wsparcia innej osobie oraz na interakcjach z innymi ludźmi. W literaturze przedmiotu można znaleźć wielu autorów, którzy w różnoraki sposób opisują problem wypalenia zawodowego. W swojej pracy, skupię się na opisaniu tego zjawiska na podstawie wybranych definicji.

Warto zaznaczyć, że jako pierwszy pojęcia *wypalenie* (ang. *burnout* – „spalony”, „wypalony”) zastosował amerykański psychiatra niemieckiego pochodzenia Herbert Freudenberg w 1974 roku. Naukowiec opisał to zjawisko jako: „swoisty syndrom objawów przejawiających się na poziomie fizycznym, behawioralnym oraz psychologicznym. Badacz obserwował zachowanie wolontariuszy w ośrodku niosącym pomoc narkomanom. Odkrył, iż po roku pracy tych ludzi w ośrodku „stopniowo tracą siłę, energię, zaangażowanie w działania charytatywne, a towarzyszą temu liczne objawy psychosomatyczne”. Często nazywany jest „ojcem teorii zespołu wypalenia”.

Kolejni badacze, tacy jak: Ayla Pines i Elliot Aronson (1988) wyjaśniając zjawisko wypalenia zawodowego odnosili się do psychologii egzystencjalnej. Twierdzili oni, iż: „wypalenie jest stanem fizycznego, emocjonalnego i psychicznego wyczerpania spowodowanego przez długotrwałe zaangażowanie w sytuacje, które są obciążające pod względem emocjonalnym”. W tym przypadku wypalenie prowadzi do uświadomienia jednostce, iż nie jest ona w stanie więcej pomóc innym osobom. Ten sposób myślenia może prowadzić u danej osoby do pojawienia się negatywnej postawy wobec pracy, niesienia pomocy, może wystąpić poczucie zniechęcenia czy bezradności wobec stawianych wymagań i tym samym ogólna niemoc.

Dosyć ciekawą koncepcję rozumienia wypalenia zawodowego przedstawił Cary Cherniss (1980). Twierdzi, że wypalenie to „efekt braku kompetencji niezbędnych

w codziennej realizacji zadań oraz w radzeniu sobie w trudnych sytuacjach zawodowych”.

Badacz nawiązuje do teorii wymiany społecznej (Blau, 1992; Homans, 1975) w której wymienia się 3 fazy procesu: pierwsza – nazywana fazą napięcia. Pojawia się z uwagi na brak równowagi między zasobami danej jednostki a wymaganiami stawianymi przez środowisko. W fazie drugiej dochodzi do przeciążenia w wyniku którego pojawia się zmęczenie oraz wyczerpanie. Trzeci etap to wypalenie, które powoduje zmianę postaw i zachowań względem stawianych obowiązków, wymagań. W tej fazie obserwuje się wzmożone wycofanie, brak zaangażowania w wykonywanie pracy, oziębłość emocjonalną i ogólnie niskie zainteresowanie sprawami innych osób i ich potrzeb. Warto także w tym miejscu zaznaczyć, iż Cherniss był pierwszym badaczem, który zwrócił uwagę na strategie radzenia sobie ze stresem w rozwoju wypalenia zawodowego.

Środowiskowy model wypalenia zawodowego reprezentują: Jerry Edelhoch oraz Archie Brodsky (1980). Autorzy źródeł wypalenia zawodowego upatrują w niesprzyjających warunkach pracy, które doprowadzają do utraty energii, zaangażowania do wykonywania pracy. Wymieniają oni cztery etapy. Pierwszy z nich to entuzjazm, który występuje u młodych idealizujących pracę pracowników. Kolejny etap to stagnacja w której dochodzi do wzrostu krytycyzmu, jednostka dokonuje oceny swoich oczekiwań względem pracy. Pragnie komfortu psychicznego, zaczyna bardziej interesować się czasem wolnym, a tempo pracy zaczyna spowalniać. Na tym etapie pracownik zaczyna też rozmyślać o gratyfikacji finansowej, która nie zawsze spełnia jego oczekiwania. Pojawia się kolejny etap w życiu pracownika, mianowicie frustracja. Występuje ona w wyniku niezaspokojenia różnorodnych potrzeb pracownika. Dochodzi do wypalenia, które może doprowadzić do wycofania się z wszelakich kontaktów społecznych, unikania wykonania narzuconych przez pracodawcę obowiązków. Badacze w swojej koncepcji podkreślają, iż źródłem wypalenia zawodowego są niesprzyjające czynniki środowiskowe w miejscu pracy.

Robert Golembiewski wraz z Robertem Munzenriderem (1988) opracowali koncepcję wypalenia zawodowego odnosząc się do środowiskowych źródeł wypalenia zawodowego. Zwracają oni uwagę, na fakt, iż wypalenie zawodowe pojawia się z uwagi na długotrwały stres, którego doświadcza jednostka w miejscu pracy. Pracownik doświadczający stresu może przejawiać objawy wypalenia zarówno na poziomie fizjologicznym (takie jak zaburzenia snu) jak i psychicznym (np. depresja, stany lękowe). Wyżej wymienione symptomy znacząco wpływają na obniżenie jakości pracy. W swoim rozumieniu zjawiska wypalenia zawodowego autor zwraca uwagę na bardzo istotną sprawę, mianowicie na skutki wystąpienia wypalenia zawodowego. Badacz twierdzi, że nie tylko pracownik ponosi skutki wystąpienia wypalenia zawodowego, ale także zakład pracy

w którym jest zatrudniony. W swojej teorii kładzie nacisk na środowiskowy model wypalenia zawodowego. Wspomina także o objawach depersonalizacji, która w swym końcowym efekcie doprowadza do wyczerpania emocjonalnego człowieka (Golembiewski i Munzenrider, 1988).

Amerykański badacz, David Gillespie wymienia dwa rodzaje wypalenia: pierwsze to aktywne, czyli takie, które powstaje z uwagi na działanie wydarzeń i czynników z zewnątrz oraz bierne, opisywane jako wewnętrzna odpowiedź organizmu (Gillespie, 1986; Gillespie i Melby, 2003).

Kolejni badacze, którzy zajmowali się wypaleniem zawodowym to Wilmar Schaufeli oraz Dirk Enzmann (1998). Wypalenie zawodowe wyjaśniają jako negatywny stan psychiczny, który ma charakter przewlekły i związany jest z pracą zawodową. Zwracają oni uwagę na fakt, iż wypalenie może się pojawić u każdego człowieka, który jest aktywny zawodowo. Wypalenie posiada pewne cechy procesulane, co oznacza, że może ono zaczynać się od wyczerpania, które następnie zamienia się w zniechęcenie, które z kolei wpływa na spadek motywacji do działania. Założenie to zakłada, że mogą pojawić się zmiany w postawie wobec pracy. Naukowcy podkreślają, że cały proces może być ukryty, niejawny i dana osoba może nawet nie być świadoma procesów zachodzących w podejściu do pracy.

Jedną z czołowych polskich badaczek zajmującą się wypaleniem zawodowym była Helena Sęk. Autorka twierdziła, że: „wypalenie w zawodzie rozpoczyna się skrycie i nie jest rozpoznawane przez osobę, której dotyczy”. Badaczka podkreślała, że na pojawienie się wypalenia zawodowego ma wpływ długotrwały i silnie działający stres z którym jednostka nie jest w stanie sobie samodzielnie poradzić. Przyczyny pojawienia się zjawiska wypalenia wynikają zarówno z cech osobowościowych, indywidualnych danej jednostki, jak i organizacyjno-kontekstualnych. Dotyczą one zawodów polegających na wchodzeniu w relacje społeczne (Sęk i in., 1997). Zdaniem H. Sęk „wypalenie nie jest skutkiem przewlekłego stresu, ile stresu niezmodyfikowanego własną aktywnością zaradcą, czyli stresu, któremu jednostka nie przeciwstawiła się skutecznie”. Niski poziom kompetencji zaradczych danej osoby z radzeniem sobie ze stresem, będzie miał wpływ na pojawienie się wypalenia.

Ciekawe podejście do zjawiska wypalenia przedstawia M. K. Grzegorzewska. W swoim szerokim, interdyscyplinarnym podejściu koncentruje się zasobach ludzkich i wypaleniu, które traktuje jako pochodną stresu i poczuciem zdrowia. Grzegorzewska odnosi się do teorii zachowań zasobów S.E Hobfolla. Teoria ta głosi, że zasoby, które są gromadzone i w mało odpowiedni sposób wykorzystywane, mogą prowadzić do wyczerpania emocjonalnego jednostki, depersonalizacji jak również poczucia porażki

w efektach pracy.

Jednak trudno się wypowiadać na temat wypalenia zawodowego nie biorąc pod uwagę wkładu w tym zakresie czołowej pionierki Christiny Maslach. Dla Maslach wypalenie jest „syndromem, na który składają się wyczerpanie emocjonalne, depersonalizacja i obniżenie oceny własnych dokonań zawodowych. Syndrom ów może występować u osób, które pracują z innymi, balansując na granicy swojej wydolności (Maslach, Liter, 2001). Badaczka założyła, że na wypalenie składają się trzy komponenty: wyczerpanie emocjonalne, depersonalizacja (inaczej dehumanizacja a w późniejszym czasie zastąpiona także terminem cynizm) i obniżone poczucie własnych dokonań (Maslach i Leiter, 2010).

Stan wyczerpania emocjonalnego (ang. *emotional exhaustion*) oznacza poczucie ciągłego zmęczenia, brak jakiegokolwiek energii do działania, tworzenia, brak satysfakcji z życia jak również podwyższoną drażliwość. Odwołując się do sytuacji pracownika, może to oznaczać, iż czuje się on całkowicie wyeksploatowany, nie dostrzega możliwości swojego rozwoju, zwiększenia sił do działania. Może czuć się przytłoczony nadmiarem obowiązków. W obrazie klinicznym mogą występować objawy psychosomatyczne, takie jak: bezsenność czy bóle głowy.

Z kolei depersonalizacja (ang. *depersonalization*), dehumanizacja wiąże się z dystansowaniem się do potrzeb, problemów innych osób, pewnym „spłyceniem” kontaktów z osobami, które potrzebują wsparcia, pomocy. W relacjach z innymi może pojawić się cynizm. Depersonalizacja może prowadzić do zmiany postaw w stosunku do innych osób, do tworzenia na ich temat nieprawdziwych, błędnych przekonań.

Natomiast obniżone poczucie dokonań osobistych (ang. *reduced personal accomplishment*), jest to stan nieefektywności zawodowej, pewien brak wiary, zaufania w swoje umiejętności jako osoby, która ma wspierać, pomagać. Stan ten może wiązać się z efektywnym radzeniem sobie z narzuconymi obowiązkami zawodowymi. Według Maslach objaw ten wynika z poprzednich i jest on efektem długotrwałego stresu w miejscu wykonywania pracy przez daną osobę.

Wraz z biegiem lat, sposób myślenia Maslach o wypaleniu zawodowym uległ ewaluacji. Badaczka twierdzi, że im jest większe niedopasowanie w relacji człowiek – praca, tym istnieje większe prawdopodobieństwo wystąpienia wypalenia (Maslach i Leiter, 2001, 2010). Maslach zwraca uwagę na duży wpływ czynników środowiskowych. I tak wśród niedopasowania wymienia: przeciążenie pracą, brak kontroli oraz współdecydowania, niedostateczne wynagrodzenie, rozpad wspólnoty, brak poczucia sprawiedliwości, doświadczanie konfliktów wartości. Autorka dalej twierdzi, iż wypalenie oznacza wystąpienie triady objawów, jednak stosuje już bardziej ogólne stwierdzenia:

zamiast wyczerpanie emocjonalne – wyczerpanie (*ang. exhaustion*), cynizm (*ang. cynicism*) zamiast depersonalizacja, brak efektywności (*ang. lack of efficacy*) zamiast obniżone poczucie osiągnięć.

Autorka twierdzi, że cyklu wypalenia zawodowego można doświadczać w życiu wielokrotnie. Jednocześnie podkreśla, że można go w każdym momencie przerwać, stosując odpowiednią interwencję.

W swoim podejściu do rozumienia wypalenia zawodowego, Maslach zwraca uwagę na fakt, iż w momencie pojawienia się wypalenia u jednostki rozwijają się i utrwalają pewne przykre symptomy dyskomfortu. Początkowo wpływają one tylko na obszary życia osobistego, ale po jakimś czasie wpływają także na sferę osobistą, intymną człowieka. Najczęściej osoby dotknięte wypaleniem zawodowym zgłaszają następujące objawy:

1. Wyczerpanie fizyczne.
2. Problemy ze snem.
3. Napięcie mięśniowe, którym towarzyszą bóle o nieznanym etiologii, wzrost potliwości, trudności gastryczno-żołądkowe.
4. Ciągłe rozmyślanie o pracy, „zabieranie pracy” do domu.
5. Trudności w podejmowaniu decyzji.
6. Oskarżanie innych za własne porażki.
7. Migrenowe bóle głowy.
8. Niekontrolowane wybuchy złości.
9. Cynizm, który występuje w stosunku do podopiecznych.
10. Obwinianie siebie za stresujący charakter pracy.
11. Trudności w poradzeniu sobie z licznymi obowiązkami zawodowymi, spadek jakości wykonania poszczególnych zadań.
12. Traktowanie podopiecznych w sposób stereotypowo.
13. Brak entuzjazmu, mechaniczne reagowanie na zadania.
14. Trudności z przyswajaniem nowych idei, rozwiązań.
15. Inercja - trudność z wykonaniem zadania, które dotychczas nie wymagało nakładu dużej ilości energii.
16. Występowanie wszelakich uzależnień.
17. Izolowanie się od ludzi osób, które do tej pory były postrzegane jako towarzyskie, mające bogate kontakty międzyludzkie (Maslach i Jackson, 1986; Maslach, Schaufeli i Leiter, 2001).

## **Poziom wypalenia zawodowego wśród pracowników Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej – ankieta własna.**

Opis grupy badawczej. Założenia badania.

Analiza wyników ankiety.

Wnioski, podsumowanie z przeprowadzonej ankiety.

Na przestrzeni ostatnich kilkudziesięciu lat syndrom wypalenia zawodowego niestety narasta. Świadomość ta, skłoniła mnie do bliższej obserwacji tego zjawiska w miejscu w którym pracuję, a mianowicie w Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej. Celem przeprowadzonej ankiety, było dokonanie analizy problemu wypalenia zawodowego wśród pracowników tej placówki.

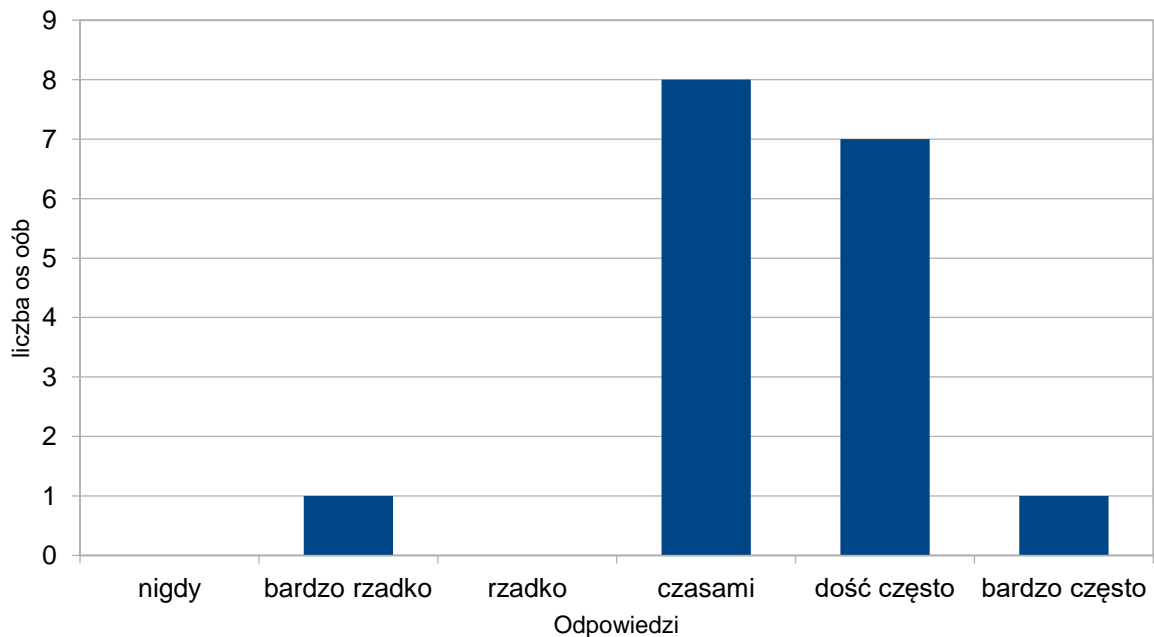
Ankiety przeprowadzono w styczniu 2023 roku, na wybranej grupie osób. Byli to pedagodzy, logopedzi oraz psychologowie. Ankieta zawierała 20 pytań zamkniętych. Badani na podstawie 6 - stopniowej skali musieli określić, w jakim stopniu każde stwierdzenie ich opisuje. Część stwierdzeń dotyczyła funkcjonowania zawodowego, pozostałe odnosiły się do innych aspektów życia respondentów (rodzinnego, radzenia sobie ze stresem).

Ankieta objęto grupę liczącą 17 osób. W tym 14 kobiet i 3 mężczyzn. Biorąc pod uwagę wiek osób wypełniających ankietę, odnotowano, że najwięcej był osób w przedziale wiekowym 35 - 40 lat (5 osób), następnie w wieku 40-45 lat (4 osoby), 45-50 lat (4 osoby), 30-35 (2 osoby), 25-30 (1 osoba) i powyżej 50 roku życia (1 osoba). Badani podawali także staż pracy w placówce. Największa liczba ankietowanych przepracowała od 10 do 15 lat (grupa 9 osób), następnie od 20 do 25 lat (3 osoby), 15-20 lat (2 osoby), najmniej liczną grupę stanowiły osoby w wieku 1-5 lat (1 osoba) oraz w wieku 5-10 lat (1 osoba), powyżej 30 lat (1 osoba).

### **Analiza wyników ankiety.**

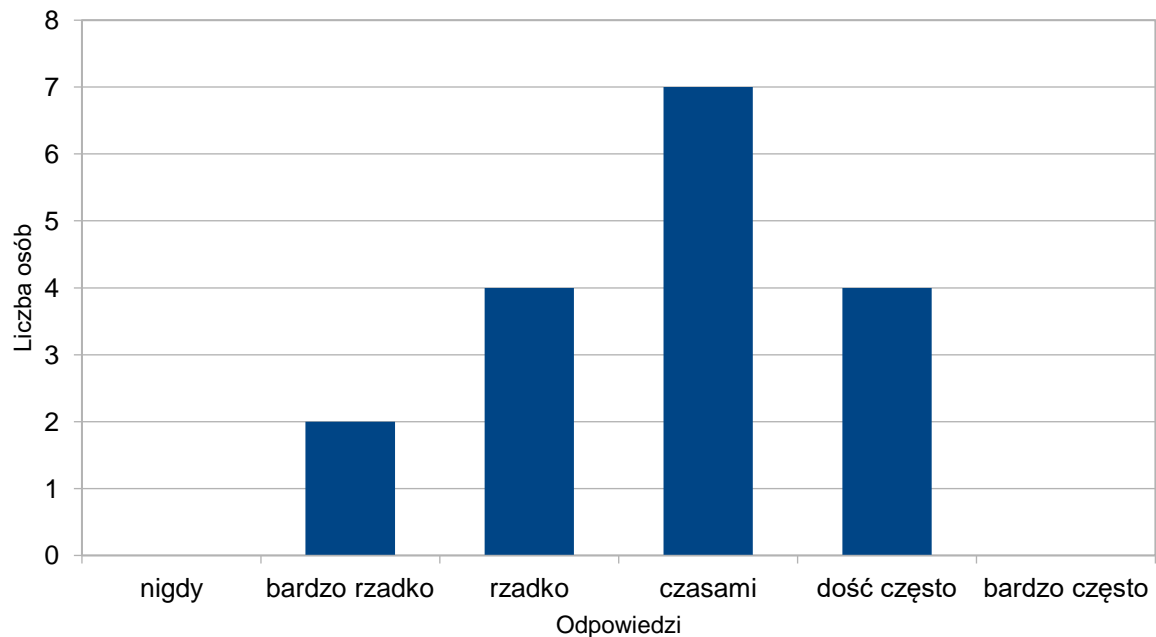
W trakcie badania próbowano ustalić, czy respondenci czują się przeciążeni pracą, którą wykonują. 1 osoba czuje, że jest przeciążona pracą „bardzo rzadko” (kilka razy w roku), 8 osób „czasami” (kilka razy w miesiącu), 7 respondentów, czuje, że jest przeciążonych „dość często” (raz w tygodniu), „bardzo często” (codziennie) 1 osoba.

### Czuję, że jestem przeciążona/y pracą



Kolejne pytanie dotyczyło odczuwania irytacji, rozdrażnienia rano; przed pójściem do pracy. Wyniki kształtowały się następująco: 2 osoby zaznaczyły odpowiedź „bardzo rzadko” (kilka razy w roku), następne 4 osoby zaznaczyły: „rzadko” (raz w miesiącu), 7 nauczycieli zaznaczyło odpowiedź – „czasami” (kilka razy w miesiącu) i 4 kolejne osoby udzieliły odpowiedzi: „dość często” (raz w tygodniu).

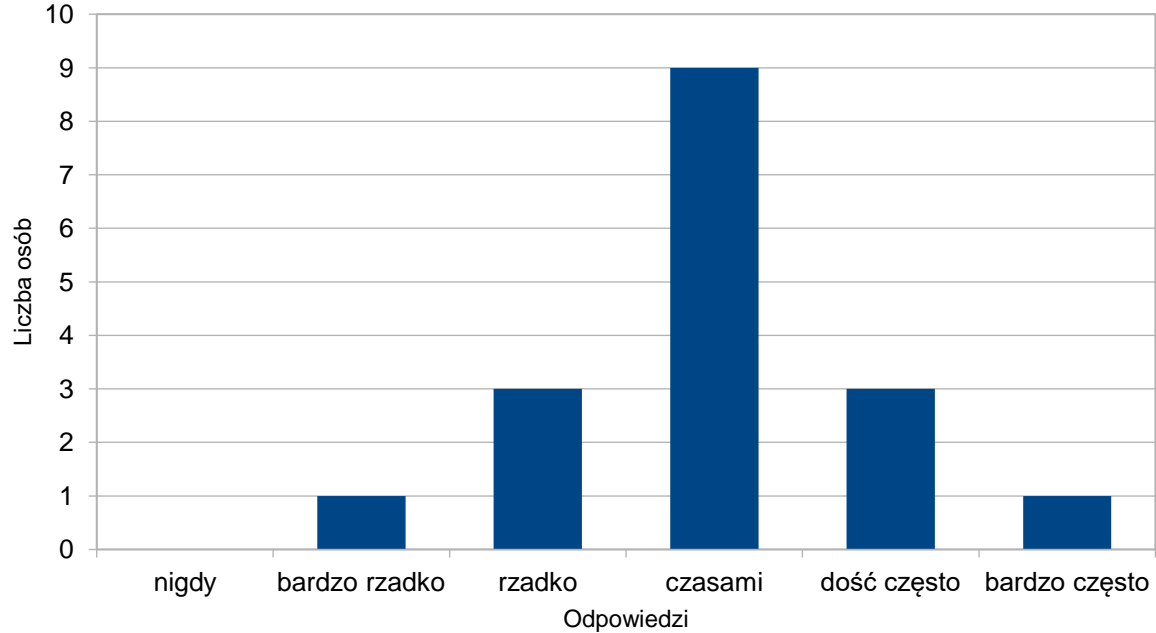
### Rano, przed pójściem do pracy odczuwam irytację, jestem rozdrażniona/y



Osoby badane musiały także udzielić odpowiedzi na pytanie o to, czy praca, którą wykonują sprawia, że czują się emocjonalnie wyczerpani. Okazało się, że 1 osoba zaznaczyła odpowiedź: „bardzo rzadko” (kilka razy w roku) czuje, że praca, którą wykonuje, sprawia, że czuje się emocjonalnie wyczerpana. Kolejne 3 osoby odpowiedziały, że „rzadko” (raz w miesiącu), 9 osobom praca „czasami” (kilka razy w miesiącu) sprawia, że czują się emocjonalnie wyczerpani, następne 3 osoby wybrały odpowiedź: „dość często” (raz w tygodniu), 1 osoba zaznaczyła odpowiedź: „bardzo często” (codziennie).

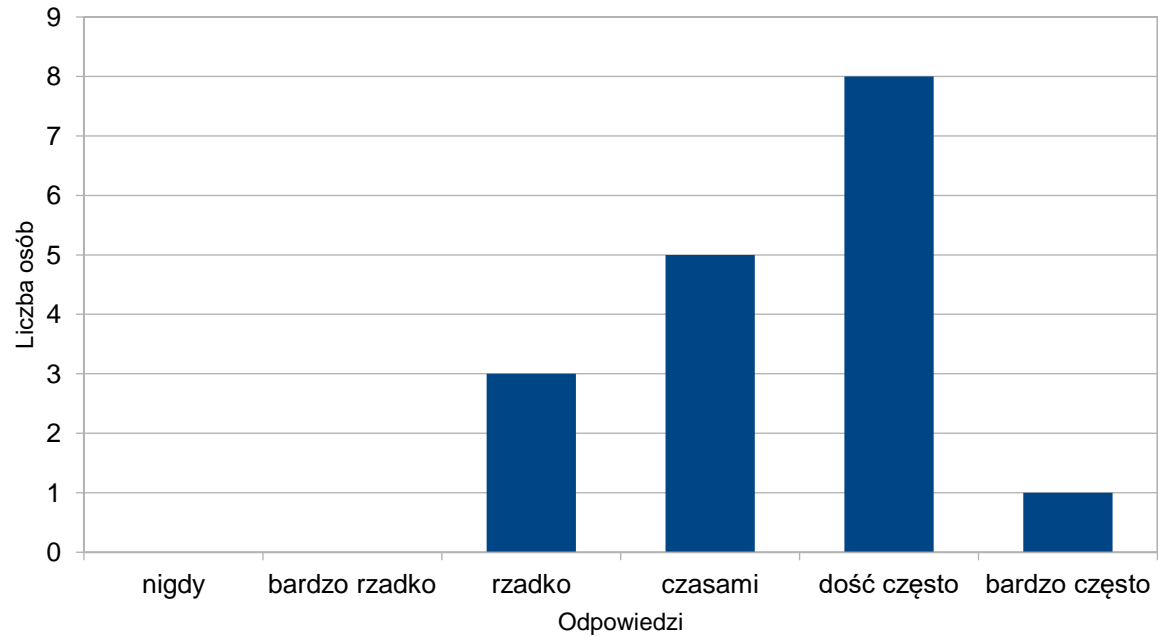


### Moja praca sprawia, że czuję się emocjonalnie wyczerpana/y



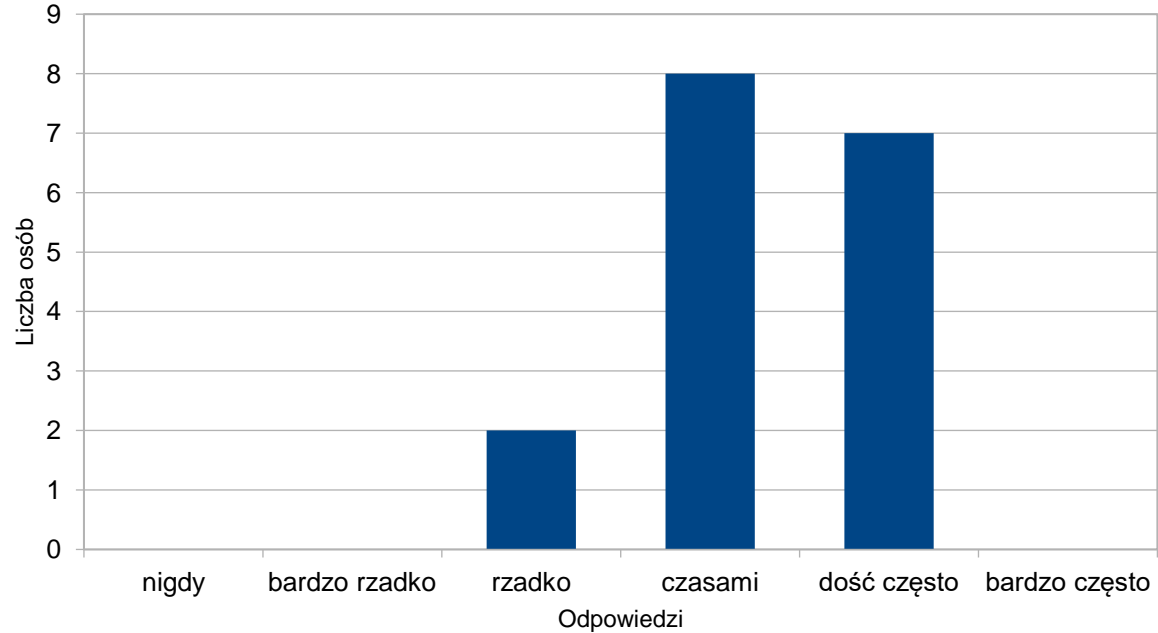
W trakcie badania próbowano także ustalić odpowiedź na pytanie: „Na koniec dnia jestem wyczerpana/y, nie mam sił na wykonywanie obowiązków domowych”. Zebrane odpowiedzi pozwoliły stwierdzić, że 3 osoby „rzadko” (raz w miesiącu) są wyczerpane i nie mają siły na wykonywanie obowiązków domowych, kolejne 5 osób „czasami” (kilka razy w miesiącu) doświadcza takiego stanu, 8 osób „dość często” (raz w tygodniu) czuje się wyczerpanymi i tylko 1 osoba „bardzo często” (codziennie) przeżywa tego typu stany.

**Na koniec dnia jestem wyczerpana/y, nie mam sił na wykonywanie obowiązków domowych**



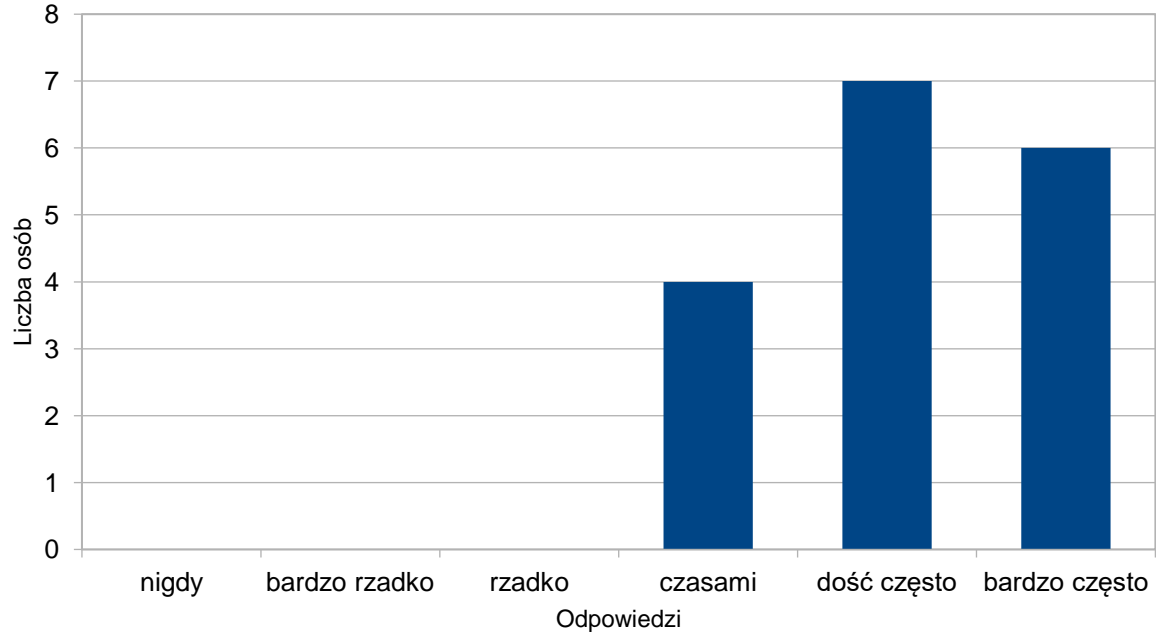
Ankietowani byli także pytani, czy są osłabieni. 2 osoby zaznaczyły odpowiedź: „rzadko” (raz w miesiącu), 8 respondentów przyznało, że „czasami” (kilka razy w miesiącu) są osłabieni, kolejne 7 osób „dość często” (raz w tygodniu).

### Jestem osłabiona/y



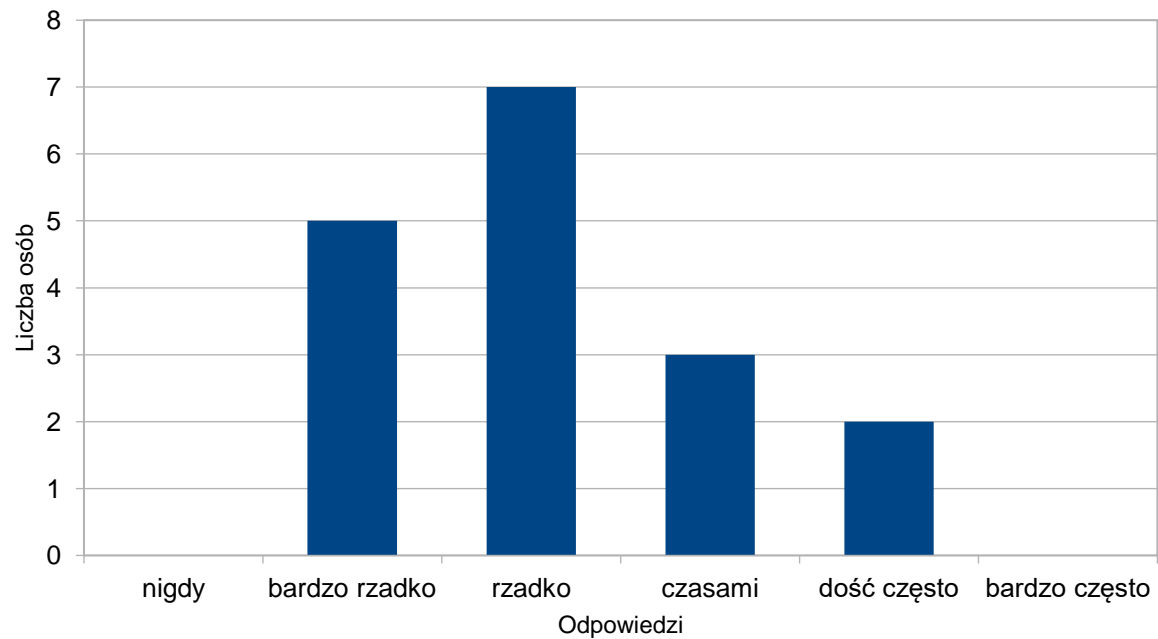
Nauczyciele mieli też dokonać refleksji i zastanowić się nad pytaniem: „Skutecznie pomagam pacjentom, którzy się do mnie zgłaszają?”. 4 osoby badane stwierdziły, że „czasami” (kilka razy w miesiącu) mają poczucie, że skutecznie pomagają pacjentom, którzy się do nich zgłaszają, 7 osób posiada wewnętrzne przekonanie, że „dość często” (raz w tygodniu) pomaga swoim podopiecznym, 6 kolejnych osób wybrało odpowiedź: „bardzo często” (codziennie).

### Skutecznie pomagam pacjentom, którzy się do mnie zgłaszają



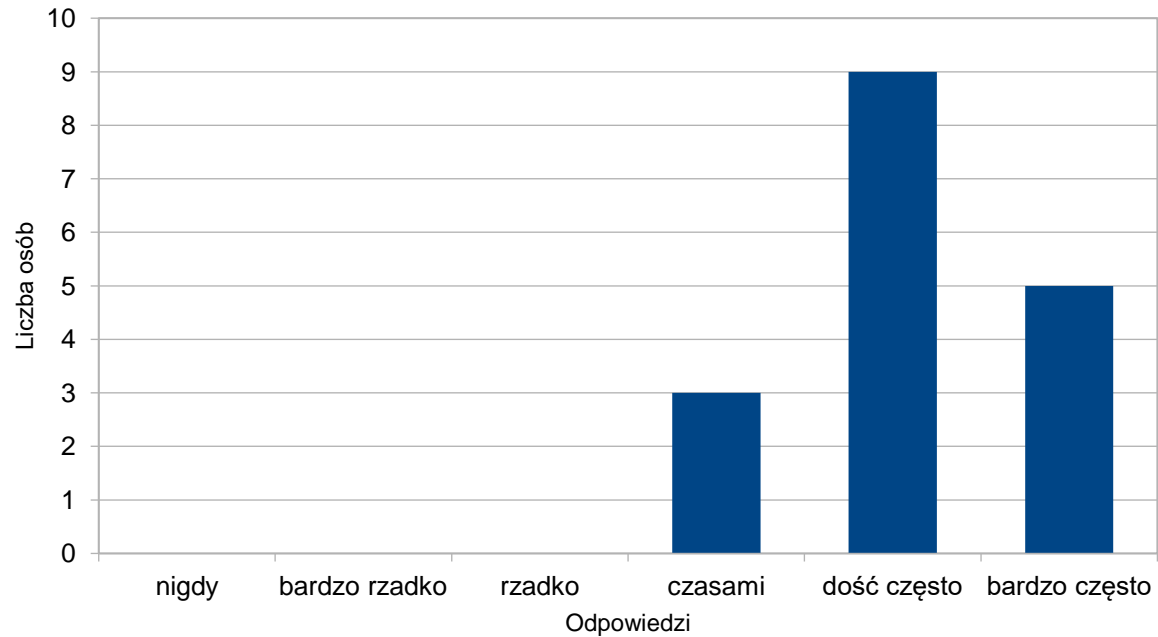
W ankiecie pojawiło się także pytanie, mające na celu uzyskanie wiedzy, na temat tego, czy nauczyciele mają problem z koncentracją na potrzebach i problemach osób z którymi pracują. Analiza wyników pokazała, że 5 osób stwierdziło, że: „bardzo rzadko” (kilka razy w roku) ma tego typu trudności, 7 respondentów przyznało się, że „rzadko” (raz w miesiącu) doświadcza tego typu problemów, 3 osoby „czasami” (kilka razy w miesiącu). 2 respondentów ma tego typu kłopoty „dość często” (raz w tygodniu).

### Mam problemy, żeby się skoncentrować na potrzebach i problemach innych osób



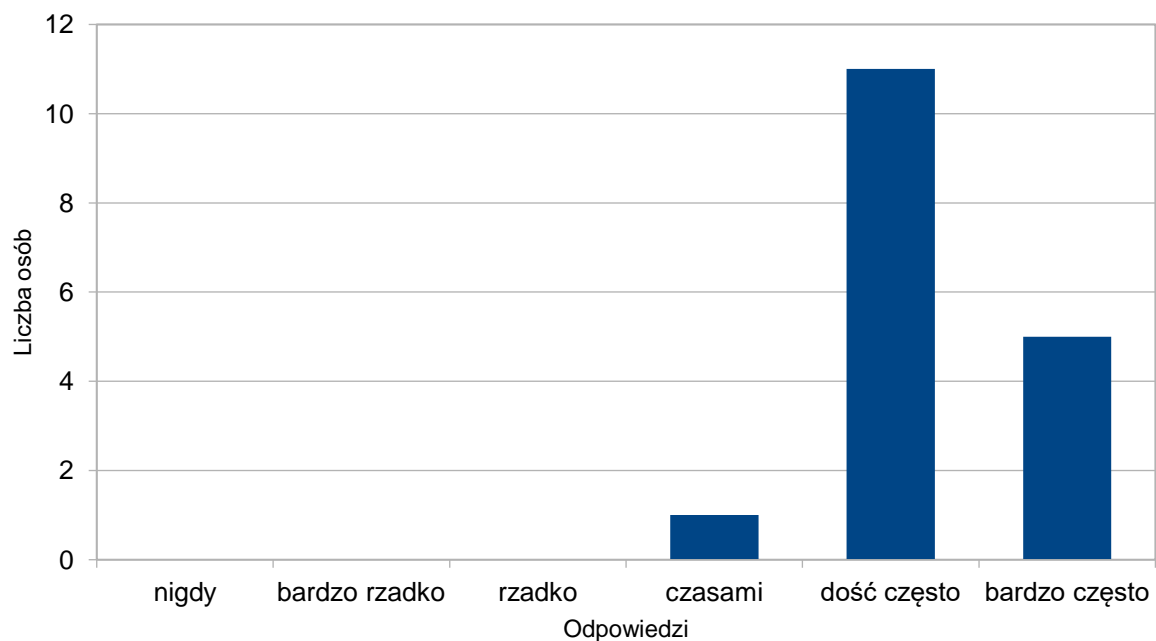
W trakcie badania próbowano także dowiedzieć się, czy pracownicy dobrze radzą sobie ze stawianymi zadaniami. 3 osoby zdecydowały się na odpowiedź: „czasami” (kilka razy w miesiącu). 9 z nich uważa, że „dość często” (raz w tygodniu) dobrze radzi sobie z wymaganiami stawianymi w pracy, 5 następnych osób, też ma dobre zdanie na temat radzenia sobie z zadaniami w pracy, zaznaczyli oni odpowiedź „bardzo często” (codziennie) dobrze wykonują swoje zadania.

### Uważam, że dobrze radzę sobie ze stawianymi przede mną zadaniami



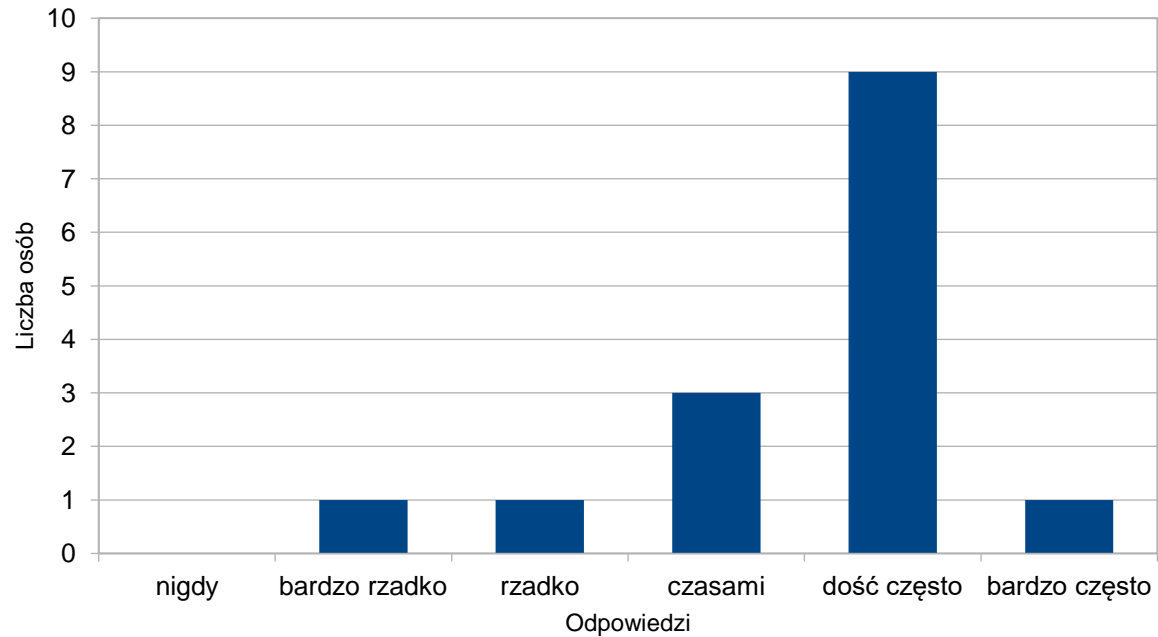
W ankiecie pojawiło się także pytanie o to, czy nauczyciele pracujący w PPP doświadczają wsparcia ze strony współpracowników oraz przełożonych. Okazało się, że tylko 1 osoba może liczyć na pomoc „czasami” (kilka razy w miesiącu). Zdecydowana większość (11 osób badanych) może liczyć na pomoc kolegów, przełożonych w trudnych sytuacjach. Wybrali odpowiedź: „dość często” (raz w tygodniu), 5 ankietowanych wybrało odpowiedź: „bardzo często” (codziennie).

### W swojej pracy doświadczam wsparcia ze strony współpracowników oraz przełożonych



Osoby badane były także pytane o to, czy mają wrażenie, że za dużo pracują. 1 osoba badania uważa, że „rzadko” (raz w miesiącu) ma wrażenie, że za dużo pracuje, 1 nauczyciel wybrał odpowiedź: „bardzo rzadko” (kilka razy w roku), 3 osoby wybrały odpowiedź: „czasami” (kilka razy w miesiącu), 9 respondentów przyznało, że „dość często” (raz w tygodniu) mają takie wrażenie. 1 osoba zdecydowała się na odpowiedź: „bardzo często” (codziennie).

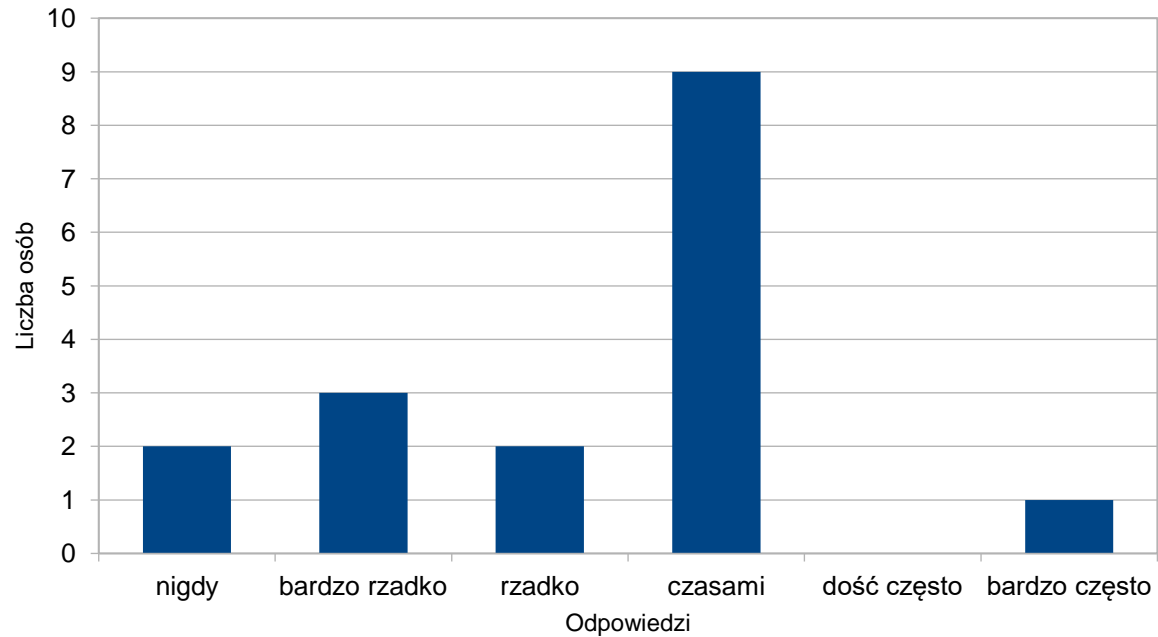
### Mam wrażenie, że za dużo pracuję



W ankiecie było także zawarte pytanie dotyczące kompetencji pedagogów w pracy. 2 osoby wybrały odpowiedź: „nigdy”, 3 osoby „dość rzadko” (kilka razy w roku), 2 badanych zaznaczyło odpowiedź „rzadko” (raz w miesiącu). 9 osób badanych ma poczucie, że „czasami” (kilka razy w miesiącu), pomimo wiedzy merytorycznej, czują się mało kompetentni w pracy, 1 osoba „bardzo często” (codziennie) ma takie przeświadczenie.

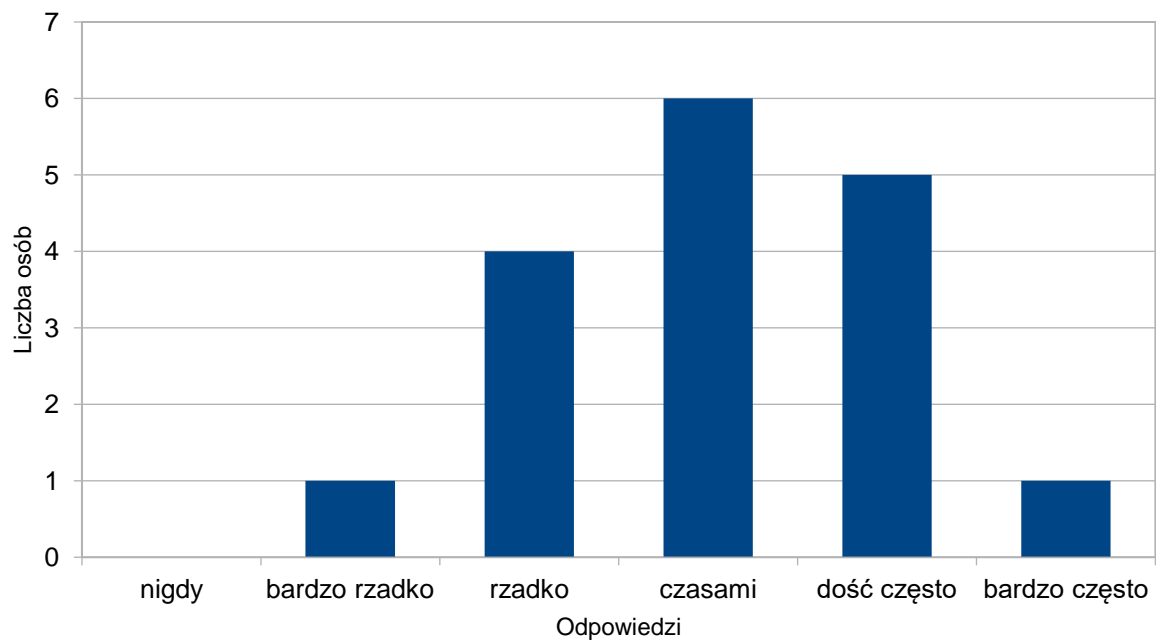


### Pomimo wiedzy teoretycznej, czuję się mało kompetentna/y w pracy



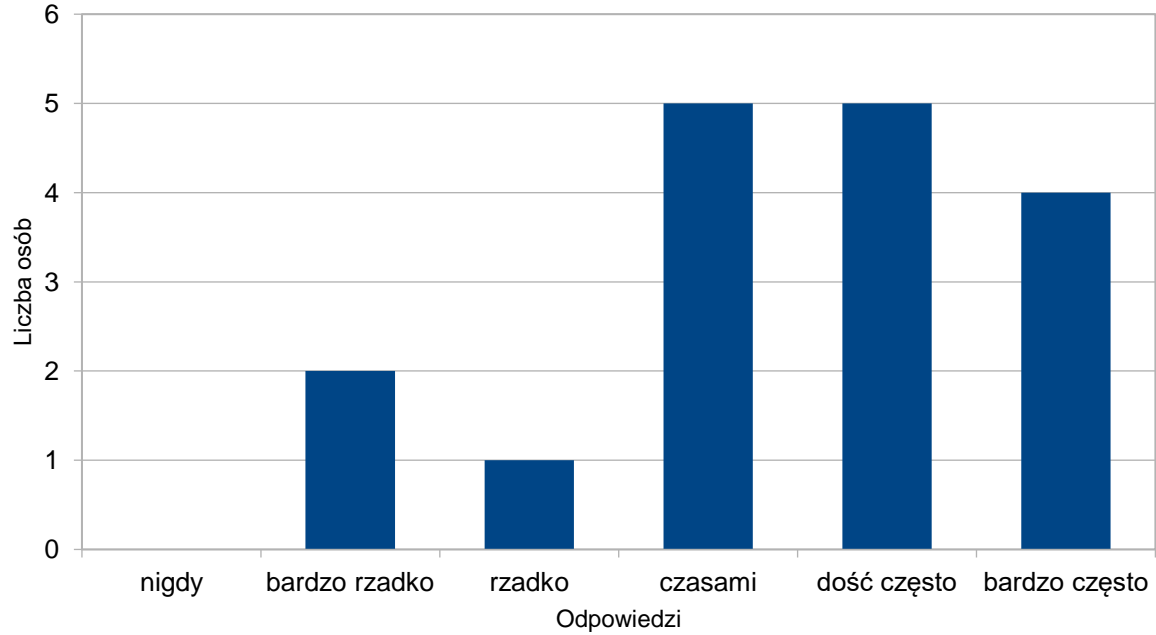
W ankiecie do wypełnienia znalazło się również pytanie, mające na celu sprawdzenie, czy praca pedagogów wpływa negatywnie na ich relacje z rodziną. Okazało się, że 1 osoba twierdzi, że „bardzo rzadko” (kilka razy w roku) jej praca wpływa negatywnie na relacje z rodziną, 4 respondentów zaznaczyło odpowiedź „rzadko” (raz w miesiącu), 6 nauczycieli dostrzega taką zależność „czasami” (kilka razy w miesiącu), 5 osób „dość często” (raz w tygodniu), 1 osoba „bardzo często” (codziennie).

**Uważam, że moja praca wpływa negatywnie na moje relacje z rodziną (brak czasu, brak wspólnego spędzania czasu z rodziną)**



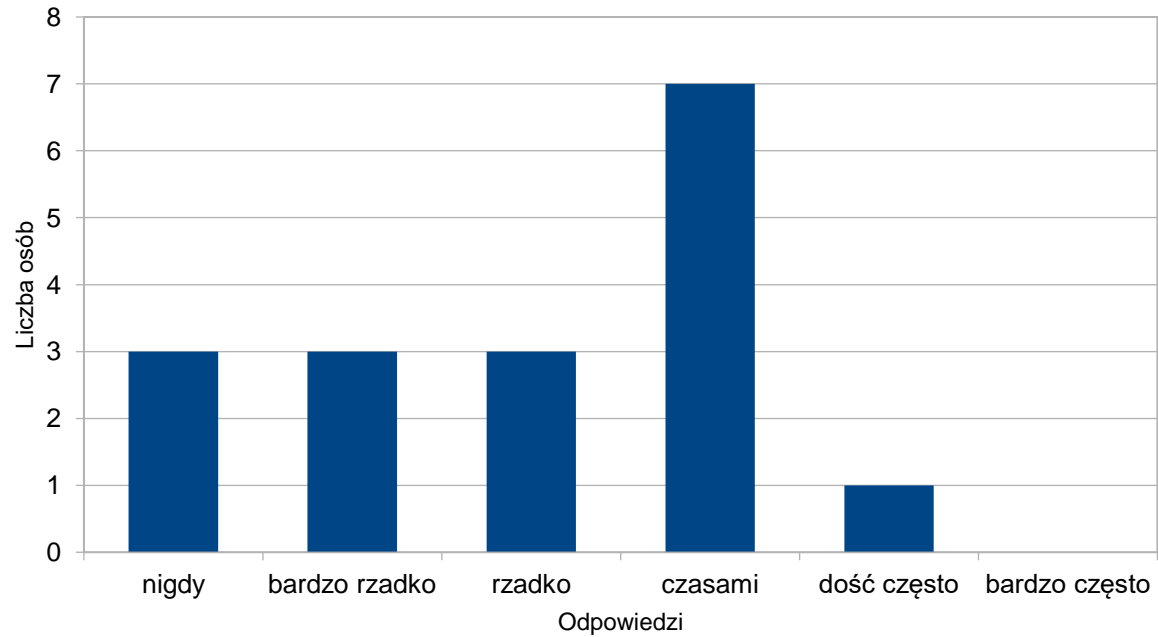
Analiza wypełnionej ankiety pozwala także wysnuć wniosek, iż 2 osoby „bardzo rzadko” (kilka razy w roku) nie ma czasu, aby zadbać o swoje zdrowie, wypoczynek, sport, 1 nauczyciel „rzadko” (raz w miesiącu). 5 następnych „dość często” (raz w tygodniu) nie ma czasu, aby zadbać o swoje zdrowie, wypoczynek, sport, 4 osoby uważają, że doświadczają takiego stanu „bardzo często” (codziennie).

### Nie mam czasu, aby zadbać o swoje zdrowie, wypoczynek, sport



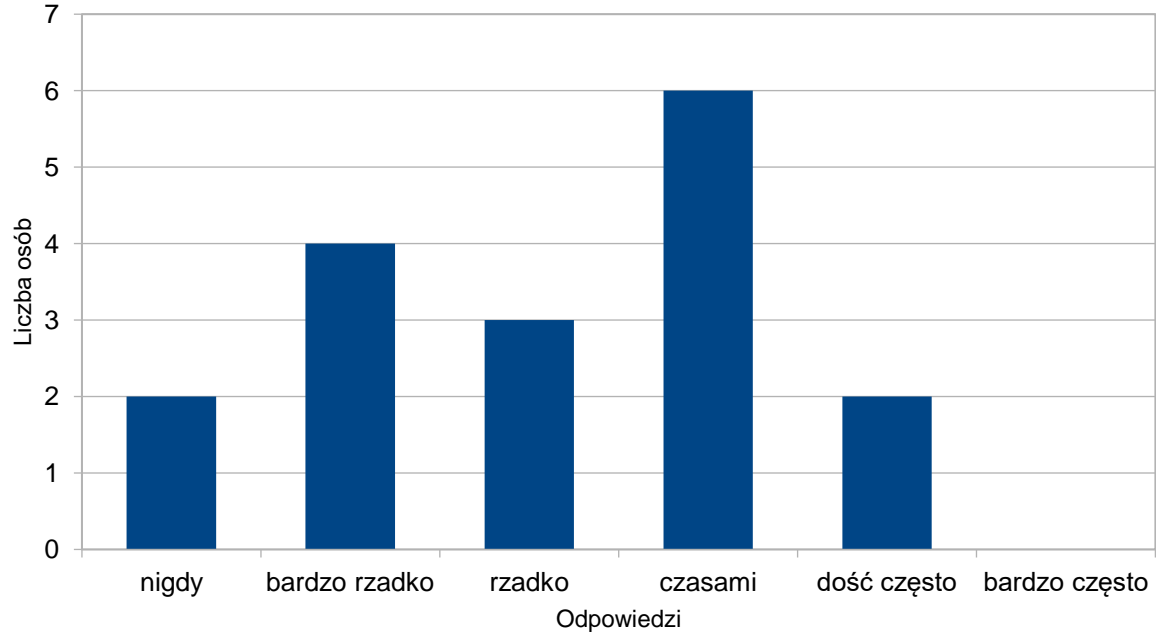
Celem następnego pytania było uzyskanie informacji, czy nauczyciele mają wrażenie, że pacjenci sądzą, iż to oni (nauczyciele) ponoszą odpowiedzialność za ich trudności, problemy życiowe. 3 osoby twierdzą, że „nigdy” nie odnoszą takiego wrażenia, 3 nauczycieli uważa, że „bardzo rzadko” (kilka razy w roku), kolejne 3 osoby „rzadko” (raz w miesiącu), 7 ankietowanych wybrało odpowiedź „czasami” (kilka razy w miesiącu), 1 osoba doświadcza takiego stanu „dość często” (raz w tygodniu).

**Mam wrażenie, że pacjenci sądzą, iż to ja ponoszę odpowiedzialność za ich trudności, problemy życiowe**



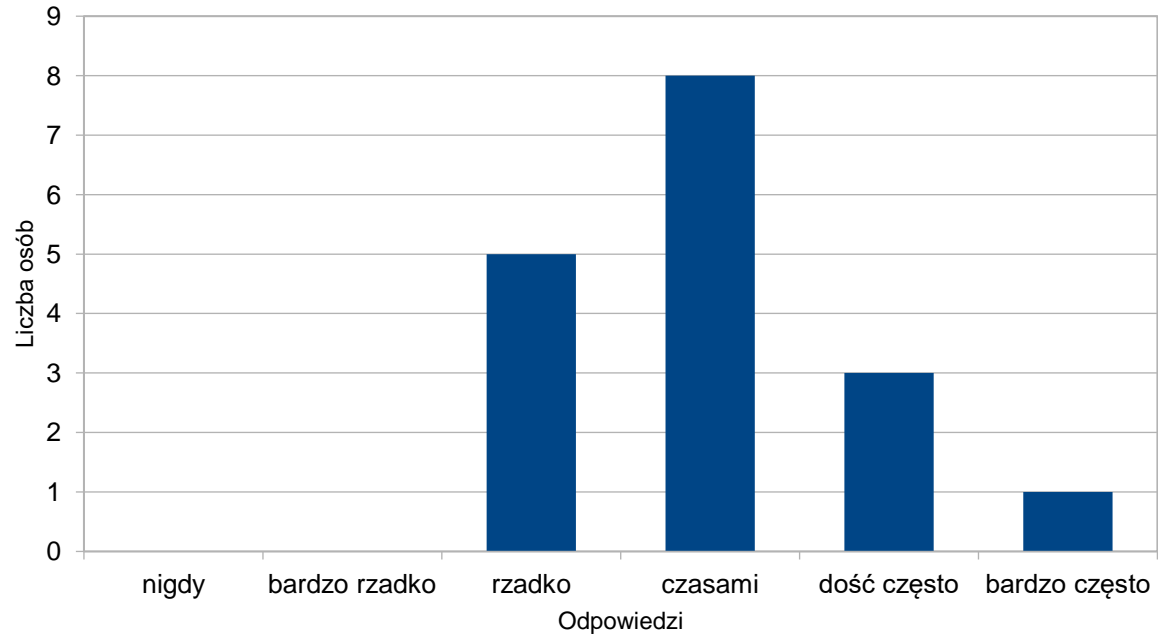
Okazało się także, że 2 osoby długo pracują i „nigdy” nie dbają o solidny wypoczynek, 4 osoby dbają o wypoczynek „bardzo rzadko” (kilka razy w roku), 3 nauczycieli „rzadko” (raz w miesiącu), 6 nauczycieli „czasami” (raz w tygodniu) dba o solidny wypoczynek, 2 osoby „dość często” (raz w tygodniu).

### Długo pracuję, ale dbam o solidny wypoczynek



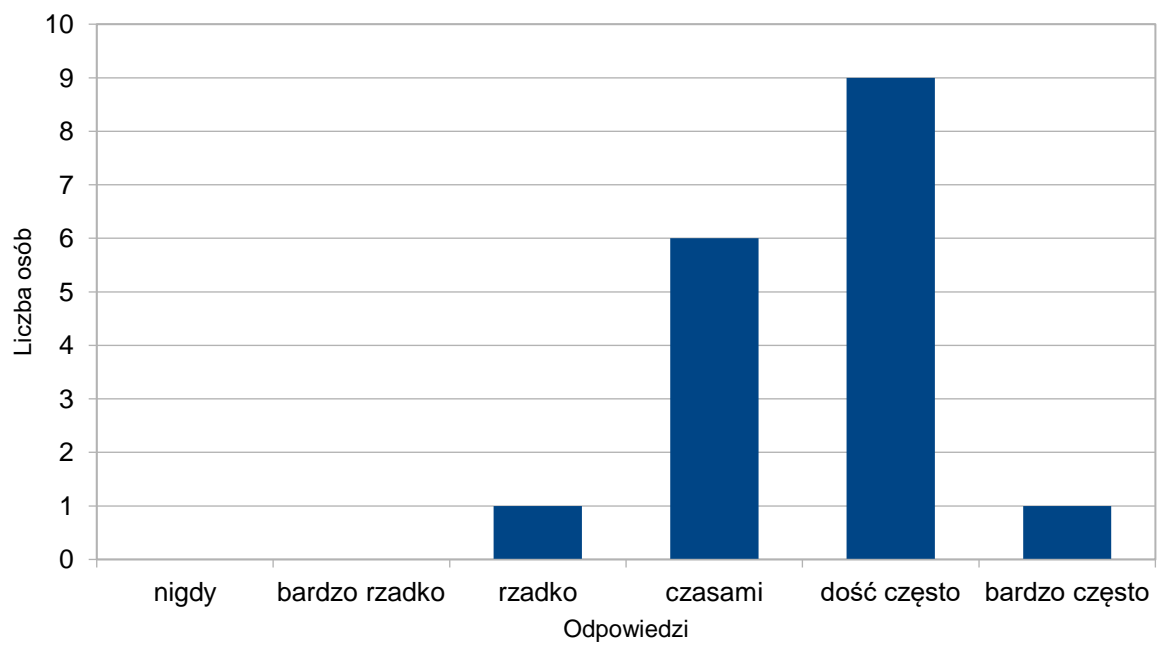
Nauczyciele byli także pytani o to, czy potrafią się wyciszyć, uspokoić w sytuacji odczuwania przez nich stresu. 5 nauczycieli „rzadko” (raz w miesiącu) potrafi się wyciszyć, 8 z nich jest w stanie się wyciszyć w trudnych sytuacjach „czasami” (kilka razy w miesiącu), 3 osoby „dość często” (raz w tygodniu). 1 pedagog, potrafi to robić „bardzo często” (codziennie).

### Gdy przeżywam stres, potrafię się uspokoić, wyciszyć



Ostatnie pytanie w ankiecie odnosiło się do pozytywnego myślenia, posiadania umiejętności oddalania od siebie negatywnych emocji. 1 osoba „rzadko” (raz w miesiącu) jest w stanie pozytywnie myśleć, 6 nauczycieli „czasami” (kilka razy w miesiącu), 9 nauczycieli jest w stanie „dość często” (raz w tygodniu) pozytywnie myśleć, 1 osoba „bardzo często” (codziennie).

### Staram się pozytywnie myśleć, oddalając od siebie negatywne emocje



## **Wnioski, podsumowanie z przeprowadzonej ankiety.**

Przeprowadzone badanie dowodzi, iż pracownicy Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej kilka razy w miesiącu doświadczają przeciążenia pracą. Bywa, że czują irytację, rozdrażnienie w sytuacji, kiedy muszą stawić się w pracy. Kilka razy w miesiącu praca, którą wykonują, powoduje, że czują się emocjonalnie wyczerpani. Niestety, dość często z uwagi na charakter pracy, którą wykonują, nie mają już sił na sprostanie codziennym obowiązkom domowym, bywają osłabieni. Mimo zmęczenia, osłabienia mają przeświadczenie, iż skutecznie pomagają osobom, które się do nich zgłaszają po pomoc. Mimo tego, iż dostrzegają, że pracują dużo, wierzą w sens wykonywanej pracy, wykazują gotowość do koncentracji na potrzebach i problemach innych osób, czują się osobami kompetentnymi. Mają poczucie, że dosyć dobrze radzą sobie ze stawianymi zadaniami. Pozytywną informacją jest fakt, iż pracownicy w poradni otrzymują w dużej mierze wsparcie ze strony przełożonych oraz kolegów i koleżanek z pracy. Niestety, nadmiar pracy powoduje, że czasami nauczycielom brakuje czasu na życie rodzinne, na wspólne spędzanie czasu z najbliższymi. Pracownikom poradni brakuje także czasu na to, aby zadbać o swoje zdrowie, wypoczynek. Mimo stresu z którym mają do czynienia w pracy, potrafią się wyciszyć, pozytywnie myśleć.

Badacze od wielu już lat pracują nad skutecznymi metodami zapobiegania rozwojowi zjawiska wypalenia zawodowego wśród pracowników różnych profesji, także nauczycieli. Jako propozycje działań oferuje się różnego rodzaju treningi, szkolenia, budowanie sieci wsparcia czy strategie profilaktyki wypalenia zawodowego. Myślę, że tego typu działania powinny być podjęte w każdym zakładzie pracy, także w placówkach oświatowych typu Poradnie Psychologiczno-Pedagogiczne.

Każdy człowiek ma w sobie pewien potencjał do tego, by zapobiegać wypaleniu zawodowemu. Najskuteczniejszymi sposobami są:

- umiejętne kierowanie sobą; świadomość swoich mocnych, słabych stron, realizowanie swoich potrzeb, oczekiwań, realistyczny stosunek do stawianych celów;
- zachowanie równowagi między sprawami osobistymi i zawodowymi;
- dbanie o wypoczynek, czas wolny, aktywność fizyczną;
- dbałość o życzliwe, poprawne relacje z współpracownikami, umiejętność proszenia o pomoc.

Świadomość tego, że wypalenie zawodowe istnieje, jest dobrym narzędziem do radzenia sobie z konsekwencjami tego zjawiska.



## **Bibliografia**

- Chmielewska E. (2021). Wypalenie zawodowe nauczycieli jako problem zdrowotny XXI wieku. Zeszyty naukowe WSKM, nr 8, s.25-34.*
- Hornby G, Hall E, Hall C (2005). Nauczyciel wychowawca. GWP, s. 165-180.*
- Kocór M. (2019) Dziecko w wieku przedszkolnym i wczesnoszkolnym – biblioteka nauczyciela. Tom II. Wypalenie zawodowe nauczycieli. Diagnostyka, wsparcie, profilaktyka. Societas Vistulana, Kraków.*
- Kowalik S. (2011). Podręcznik akademicki. Psychologia ucznia i nauczyciela. Wydawnictwo PWN, s.358-366.*
- Kurowicka E. (2015). Syndrom wypalenia zawodowego w pracy nauczycieli – przyczyny, symptomy i przeciwdziałanie. Edukacja ustawiczna dorosłych 3/2015.*
- Litzke S.M, Schuh H. (2007). Stres, mobbing i wypalenie zawodowe, s.176-180.*
- Mańkowska B. (2022). Wypalenie zawodowe. Źródła, mechanizmy, zapobieganie. Harmonia Universalis.*
- Muchacka-Cymerman A, Tomaszek K. Syndrom wypalenia w zawodzie nauczyciela i w roli ucznia. Przegląd literaturowy. Forum Oświatowe 30 (2), s. 96-115.*
- Pytel N. Środowiskowy Dom Samopomocy w Krakowie. Przyczyny i skutki zjawiska wypalenia zawodowego wśród osób wykonujących zawody służebne, s. 70-85.*
- Woźniak – Krakowiak A. (2013). Syndrom wypalenia zawodowego, s.119-130.*
- Znańska-Kozłowska K. (2013). Wypalenie zawodowe – pojęcie, przyczyny i objawy, s.105-113.*