

KRYSTYNA ŻUCHELKOWSKA

WYPALENIE ZAWODOWE U NAUCZYCIELI PRZEDSZKOLI

W czasach współczesnych coraz więcej osób wykonujących pracę zarówno umysłową, jak i fizyczną cierpi na wypalenie zawodowe. Przejawia się to w tym, że pracownik jest zmęczony pracą zawodową, ma obniżony poziom dokonań osobistych, niechętnie nawiązuje kontakty interpersonalne, popada w konflikty z innymi ludźmi, a czynności zawodowe, które dotąd lubił, przestają sprawiać przyjemność.

Na ryzyko wypalenia zawodowego narażone są szczególnie osoby wykonujące zawody, w których zasadniczą rolę odgrywa nawiązywanie bliskich kontaktów interpersonalnych oraz silne zaangażowanie emocjonalne i psychofizyczne w czynności zawodowe. Takim zawodem jest zawód nauczyciela przedszkola.

U osób pracujących w zawodzie nauczyciela przedszkola stosunkowo szybko następuje wypalenie zawodowe. Jest to związane z tym, że nauczyciele przedszkola w swej pracy pedagogicznej z małymi dziećmi muszą dbać nie tylko o ich wielostronny rozwój i dobre przygotowanie do rozpoczęcia nauki w szkole, ale także występować w obronie kilkulatków, rozumieć ich zachowania w różnych sytuacjach codziennego i przedszkolnego życia. Poza tym muszą być otwarci na dzieci, ich rodziców, współpracowników i ciągle doskonalić swój warsztat pracy pedagogicznej. To sprawia, że nauczyciele przedszkola bardzo mocno emocjonalnie i psychofizycznie angażują się w to,

Dr hab. KRYSTYNA ŻUCHELKOWSKA, prof. UKW – Zakład Pedagogiki Wczesnoszkolnej i Przedszkolnej, Instytut Pedagogiki Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy, ul. Jana Karola Chodkiewicza 30, 85-064 Bydgoszcz; e-mail: krystynazuch@wp.pl

co robią, podejmują wiele trudnych i nowych wyzwań, a poczucie własnej wartości opierają w zdecydowanej większości na pracy zawodowej.

Duże poczucie obowiązku, odpowiedzialność za drugiego człowieka i świadomość, że edukacja przedszkolna jest fundamentem, na którym wspierają się dalsze ogniwa systemu kształcenia, przyczynia się do podejmowania przez nauczycieli przedszkoli działań zmierzających do „[...] integrowania różnorodnych oddziaływań z zewnątrz, a także ustawicznego czuwania nad dzieckiem z powodu jeszcze skromnego doświadczenia”¹. To sprawia, że nauczyciele przedszkola są przeciążeni obowiązkami i wykonywaniem trudnych i wyczerpujących zadań. Dlatego też nie potrafią poradzić sobie z nawałem pracy i spokojnie przemyśleć jej jakości, co prowadzi do wyczerpania organizmu, zmęczenia i braku zadowolenia z osiągniętych wyników, a czasami także do ignorowania potrzeb swoich wychowanków i ich rodziców. Może to świadczyć o pojawieniu się syndromów wypalenia zawodowego.

Wypalenie zawodowe nie pojawia się nagle, ale stopniowo narasta, a jego symptomy widoczne są na poziomie fizycznym, psychicznym, emocjonalnym, społecznym. Dlatego też dobrze byłoby poznać poziom wypalenia zawodowego nauczycieli przedszkoli i pokazać, co należy robić, by nie dać się wypalić.

1. WYPALENIE ZAWODOWE – PRZYBLIŻENIE POJĘCIA

Problematyka wypalenia zawodowego zanim pojawiła się w piśmiennictwie naukowym i stała się przedmiotem badań empirycznych, była obecna w świadomości społecznej. Wypalenie zawodowe porównywano do wypalanej świecy lub zgasłego ogniska i uważano, że powstaje ono w wyniku wyczerpania sił i energii do wykonywania obowiązków zawodowych.

Pojęcie „wypalenie zawodowe” pojawiło się w piśmiennictwie po raz pierwszy w 1974 r. za sprawą amerykańskiego psychiatry Herberta Freudenbergera. Określił on wypalenie zawodowe jako stan wyczerpania człowieka spowodowany nadmiernymi zadaniami stawianymi przez środowisko pracy, jako „[...] stan zmęczenia, frustracji, będący wynikiem poświęcenia się jakiejś sprawie czy sposobowi życia, które to poświęcenie (sposób życia) nie przyniosło oczekiwanej nagrody”².

¹ J. W a l c z y n a, *Nauczyciel przedmiotowy czy specjalista od nauczania początkowego*, w: *Edukacja wczesnoszkolna*, red. B. Wilgocka-Okoń, Warszawa: WSiP 1979, s. 249.

² H. F r e u d e n b e r g e r, *Staff Burn – Out*, „Journal of Social Issues” 1974, nr 1.

O wypaleniu zawodowym, zdaniem H. Freudenbergera, informują takie objawy, jak uczucie stałego zmęczenia, bóle głowy, wzmożona podatność na zachorowania, zmienność zachowań, drażliwość, zniechęcenie, frustracja.

Ayala M. Pines przez wypalenie zawodowe rozumie „[...] stan fizycznego, emocjonalnego i umysłowego wyczerpania przejawiającego się poprzez chroniczne zmęczenie. Towarzyszy mu negatywna postawa wobec pracy, ludzi i życia, poczucie bezradności oraz beznadziejności położenia. Obniżona samoocena manifestuje się poczuciem własnej nieadekwatności, niekompetencji i zniechęceniem”³.

Christina Maslach⁴ wypalenie zawodowe określa jako reakcje organizmu na stres związany z pracą, jako zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji i obniżonego poczucia dokonań osobistych, który najczęściej występuje u osób pracujących z innymi ludźmi.

Helena Sęk⁵ mówi, że wypalenie zawodowe jest to zespół objawów, pojawiających się u osób wyczerpanych pracą, tracących siły z powodu nadmiernych wymagań, zmęczonych wykonywaniem obowiązków zawodowych. Jest ono skutkiem przewlekłego stresu, który jest charakterystyczny dla ludzi pracujących w zawodach społecznych i usługowych, takich jak np. lekarz, pielęgniarka, nauczyciel, pracownik socjalny, terapeuta.

Na temat wypalenia zawodowego wypowiada się też Europejskie Forum Stowarzyszeń Medycznych WHO. Forum definiuje wypalenie zawodowe jako stan wyczerpania emocjonalnego, psychicznego, fizycznego, poznawczego, który wpływa na realizację obowiązków służbowych.

W słowniku psychologicznym wypalenie zawodowe definiuje się jako „[...] ostre zaburzenie stresowe bądź reakcja, cechujące się wyczerpaniem wynikającym z przepracowania oraz lękiem, zmęczeniem, bezsennością, depresją i gorszymi wynikami w pracy”⁶.

Z przedstawionych definicji wynika, że wypalenie zawodowe jest to wyczerpanie organizmu spowodowane przepracowaniem i stresem występującym

³ A.M. P i n e s, *Wypalenie w perspektywie egzystencjalnej*, w: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, red. H. Sęk, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 2000, s. 33.

⁴ Ch. M a s l a c h, M.P. L e i t e r, *Prawda o wypaleniu zawodowym*, tł. M. Guzowska-Dąbrowska, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 2011.

⁵ *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, red. H. Sęk, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 2009, s. 15.

⁶ A.M. C o l m a n, *Słownik psychologii*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 2009, s. 860.

wtedy, gdy wymagania stawiane pracownikowi przekraczają jego możliwości i kompetencje. Wypalenie zawodowe ma miejsce wtedy, gdy człowiek jest zmęczony i nie ma chęci oraz motywacji do pracy, do wykonywania obowiązków służbowych, przejawia zmienność zachowań i brak odporności na trudy codziennego życia. Człowiek wypalony zawodowo cierpi na bóle głowy, bezsenność, depresję, a praca w jego hierarchii wartości zajmuje odległą lokatę.

2. NIEKTÓRE KONCEPCJE WYPALENIA ZAWODOWEGO I ICH CHARAKTERYSTYKA

W ostatnich latach dość dużo mówi się o wypaleniu zawodowym i o tym, w jakich zawodach następuje ono szybciej, a w jakich wolniej i od czego to zależy. Dlatego warto omówić niektóre koncepcje wypalenia zawodowego, gdyż rzutują one na podejmowanie działań związanych z zapobieganiem jego powstawania. Na uwagę zasługują następujące koncepcje:

- trójwymiarowa koncepcja kryzysu zawodowego Christiny Maslach,
- koncepcja egzystencjalna Ayali M. Pines,
- koncepcja braku kompetencji Cary Chernissa,
- koncepcja Roberta Golembowskiego,
- koncepcja narastającego rozczarowania Jerry Edelwicha i Archiego Brodsky'ego,
- koncepcja Heleny Sęk i współpracowników.

Trójwymiarową koncepcję kryzysu zawodowego opracowała Christina Maslach. Mówi ona o tym, że wypalenie zawodowe przebiega według trzech następujących etapów: 1) wyczerpanie emocjonalne, 2) depersonalizacja, 3) obniżone poczucie dokonań osobistych.

Wyczerpanie emocjonalne objawia się silnym zmęczeniem oraz wykończeniem wykonywaną pracą zawodową i wypełnianymi obowiązkami zawodowymi. Prowadzi to do zniechęcenia i zmniejszenia się zainteresowania pracą zawodową, dlatego też pracownik jest nie tylko mało aktywny na polu zawodowym, ale także drażliwy i negatywnie ustosunkowany do ludzi i świata. Czasami też cierpi na takie dolegliwości, jak np. bezsenność, chroniczne bóle głowy, zaburzenia gastryczne.

Depersonalizacja określana jest jako obojętność, dystansowanie się od spraw innych ludzi. Objawia się bezduszością, cynizmem, negatywnym ustosunkowaniem się do osób, z którymi pracownik styka się na co dzień. Deper-

sonalizacja prowadzi nie tylko do zrywania przez pracownika kontaktów ze współpracownikami i innymi osobami, ale także do odrzucania działań zmierzających do odnowienia zerwanych więzi i kontaktów interpersonalnych.

Obniżone poczucie dokonań osobistych przejawia się w niezadowoleniu pracownika z własnych osiągnięć zawodowych, w przeświadczeniu o braku kompetencji, niezrozumieniu przez przełożonych, utracie umiejętności rozwiązywania codziennych problemów zawodowych i niemożności przystosowania się do zmieniających się warunków i sytuacji w miejscu pracy. Dlatego też pracownik mający obniżone poczucie dokonań osobistych może przejawiać agresję werbalną i niewerbalną, czy też często korzystać ze zwolnień lekarskich, a z tym wiąże się absencja w miejscu pracy.

Autorką koncepcji egzystencjalnej jest Ayala M. Pines. Zgodnie z tą koncepcją na wypalenie zawodowe narażeni są ludzie, którzy mają zawyżoną samoocenę, a ambicje przerastają ich możliwości. Poza tym są przekonani, że mają odpowiednie predyspozycje i kompetencje do wykonywania konkretnej pracy i dlatego powinni osiągnąć sukces zawodowy. W rzeczywistości jest inaczej, gdyż bardzo duże zaangażowanie w wykonywanie obowiązków zawodowych przynosi mierne rezultaty. To sprawia, że przełożeni są niezadowoleni z efektów ich pracy, dostrzegają w ich działaniach wiele usterek, luk, błędów. Duży nakład pracy i zaangażowanie nie dają zamierzonych efektów, co prowadzi do występowania u takich pracowników wyczerpania fizycznego, psychicznego i emocjonalnego. A.M. Pines twierdzi, że „[...] aby wypalić się zawodowo trzeba najpierw «płonąć». Tak więc osoba, której brakuje żarliwości i silnej motywacji, może wprawdzie doświadczać stresu, alienacji, depresji, może czuć się zmęczona pracą, przeżywać egzystencjalne kryzysy, ale nie grozi jej wypalenie”⁷.

Koncepcja braku kompetencji opracowana została przez Cary Chernissa. Uczony ten doszedł do wniosku, że ludzie z wyższym poczuciem własnej skuteczności w trudnych sytuacjach zawodowych dążą do przekształcenia nieodpowiednich warunków pracy w odpowiednie lub poszukują dróg i możliwości przystosowania się do tych sytuacji. Dzięki temu chronią się przed długotrwałym stresem. Natomiast osoby o niższym poczuciu własnej skuteczności reagują na podwyższone wymagania zawodowe przygnębieniem, rozczarowaniem, rezygnacją i długotrwałym stresem. Z tego widać, że wypalenie zawodowe pozostaje w ścisłym związku z poczuciem własnej skuteczności.

⁷ P i n e s, *Wypalenie w perspektywie egzystencjalnej*, s. 12.

Zgodnie z tą koncepcją, wypalenie zawodowe występuje u tych pracowników, którzy nie posiadają odpowiednich umiejętności i kompetencji do wykonywania konkretnego zawodu i dlatego też są mało skuteczni.

Wypalenie zawodowe, zdaniem C. Chernissa, przebiega według trzech następujących etapów: 1) etap napięcia, 2) etap przeciążenia, 3) etap właściwego wypalenia zawodowego.

Na samym początku u człowieka pojawia się napięcie emocjonalne spowodowane sprzecznościami między jego umiejętnościami i kompetencjami a wymaganiami stawianymi w środowisku pracy. Powoduje to ograniczenie w wykonywaniu określonych obowiązków zawodowych, co prowadzi do tego, że człowiek czuje się przeciążony pracą, odczuwa fizyczne i psychiczne zmęczenie, pustkę emocjonalną i silny lęk. Prowadzi to do pojawienia się syndromu wypalenia zawodowego i dlatego człowiek przejawia różne zachowania obronne, takie jak np. izolacja emocjonalna, wycofanie, niechęć do pracy, negatywny stosunek do współpracowników.

Według koncepcji Roberta Golembiowskiego, w wypaleniu zawodowym występują trzy grupy syndromów takich, o których mówi Ch. Maslach (wyczerpanie emocjonalne, depersonalizacja, obniżone poczucie dokonań osobistych), ale w innej kolejności. Zgodnie z tą koncepcją, wypalenie zawodowe przebiega przez osiem faz. Oto one:

Faza I charakteryzuje się tym, że występuje niski poziom wszystkich wymiarów wypalenia zawodowego, a więc wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji i poczucia dokonań osobistych.

Faza II ma miejsce wtedy, gdy występuje wysoki poziom depersonalizacji oraz niski poziom wyczerpania emocjonalnego i poczucia dokonań osobistych.

Faza III objawia się wysokim poziomem poczucia dokonań osobistych i niskim depersonalizacji oraz wyczerpania emocjonalnego.

Faza IV objawia się wysokim poziomem poczucia dokonań osobistych i depersonalizacji oraz niskim poziomem wyczerpania emocjonalnego.

Faza V to taka, w której dominuje wysoki poziom wyczerpania emocjonalnego i niski poziom poczucia dokonań osobistych i depersonalizacji.

Faza VI pokazuje, że w opisie wypalenia zawodowego występuje wysoki poziom depersonalizacji i wyczerpania emocjonalnego oraz niskie poczucie dokonań osobistych.

Faza VII cechuje się tym, że występuje wysoki poziom wyczerpania emocjonalnego i poczucia dokonań osobistych oraz niski poziom depersonalizacji.

Faza VIII jest najbardziej niebezpieczna, bo występuje u osoby pracującej wysoki poziom wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji i poczucie braku dokonań osobistych.

Koncepcja narastającego rozczarowania została opracowana przez dwóch autorów: Jerry'ego Edelwicha i Archie Brodsky'ego. Według niej wypalenie zawodowe jest procesem narastającego rozczarowania pracą zawodową. W wypaleniu zawodowym można wyróżnić cztery fazy. Jest to: 1) entuzjazm, 2) stagnacja, 3) frustracja, 4) apatia.

Entuzjazm występuje u osób, które rozpoczynają karierę zawodową i przejawia się we wzmożonej chęci do pracy, stawianiu sobie dużych wymagań, przeznaczaniu ogromnej ilości czasu i wysiłku na realizację zadań zawodowych. Praca dla osób w początkowej fazie kariery zawodowej jest wartością najwyższą i jej się poświęcają bez reszty, a także bardzo intensywnie przeżywają problemy związane z pracą, a wynagrodzenie jest dla nich mało istotne.

Stagnacja charakteryzuje się tym, że człowiek nabiera dystansu do siebie i do swoich poczynań zawodowych, rozsądniej dysponuje czasem przeznaczonym na pracę i wysiłkiem, jaki w nią wkłada. Stara się też zachować odpowiednie proporcje między życiem zawodowym i osobistym. U osób pracujących wzrasta zainteresowanie wynagrodzeniem za wykonywaną pracę, czasem wolnym od zajęć zawodowych, dbałością o własną wygodę i komfort podczas wykonywania różnych czynności związanych z pracą zawodową. Zdobyte doświadczenia zawodowe i rozczarowania sprawiają, że człowiek nie oddaje się pracy całkowicie.

Frustracja powstaje w wyniku doświadczeń i rozczarowań zawodowych. Ten przykry stan emocjonalny występuje u pracownika wtedy, gdy podczas pracy zawodowej pojawiają się przeszkody nie do pokonania. Można do nich zaliczyć zbyt niskie wynagrodzenie za wykonywaną pracę, brak wsparcia ze strony przełożonych, nadmiar obowiązków czy też przeszkody natury wewnętrznej, np. choroba lub kontuzja.

Apatia jest pochodną rozczarowania i frustracji. Przejawia się obojętnością wobec współpracowników i samego siebie, a także brakiem aktywności zawodowej i ograniczeniem zainteresowania tym, co dzieje się w miejscu pracy. W tej fazie pojawia się niechęć do chodzenia do pracy, dlatego też pracownik często korzysta ze zwolnień lekarskich. Pracownik jest zadowolony wtedy, gdy nie musi angażować się w sprawy zawodowe i ma ograniczony kontakt ze współpracownikami.

Koncepcja wypalenia zawodowego Heleny Sęk i współpracowników nawiązuje do poznawczo-transakcyjnej teorii stresu Ryszarda Lazarusa. Zgodnie z tą koncepcją wypalenie zawodowe pojawia się w sytuacji przewlekłego stresu, charakterystycznego dla zawodów społecznych, a rodzaj stresorów zależy od tego, jaki zawód człowiek wykonuje. Przewlekły stres interpretowany jest przez pracownika doświadczającego go jako wyzwanie, zagrożenie, strata. Ze stresem pracownik próbuje sobie radzić, wykorzystując własne strategie i korzystając z różnych źródeł wsparcia społecznego. To podejmowanie prób radzenia sobie ze stresem sprawia, że pracownik kształtuje u siebie własne kompetencje zaradcze, zapobiegające wypaleniu zawodowemu. Na wypalenie zawodowe ma wpływ nie tylko przewlekły stres, ale głównie stres niezmodyfikowany własną aktywnością oraz określone cechy osobowości, do których można zaliczyć małą odporność na stres, braki kompetencyjne, niskie poczucie własnej skuteczności zawodowej.

Przedstawione koncepcje charakteryzują się tym, że pozostają w ścisłym związku z objawami wypalenia zawodowego. Pokazują też, że wypalenie zawodowe dotyka tych pracowników, którzy ciężko i dużo pracują, a także entuzjastycznie i z dużą żarliwością oraz z silną motywacją, szczególnie na początku swojej kariery zawodowej, wypełniają powierzone obowiązki.

3. PRZYCZYNY I OBJAWY WYPALENIA ZAWODOWEGO

Wypalenie zawodowe, jak każde zjawisko, jest wywołane określonymi przyczynami. Najczęstszą przyczyną jest jednak stres w miejscu pracy i brak odpowiedniego podejścia pracownika do wewnętrznych i zewnętrznych napięć związanych z wykonywanymi obowiązkami zawodowymi.

Ch. Maslach⁸ wyróżniła następujące przyczyny wypalenia zawodowego: zbyt duże obciążenie pracą, brak kontroli i możliwości wpływania na wykonywaną pracę, niedostateczne wynagrodzenie, rozpad wspólnoty pracowniczej, brak sprawiedliwości w miejscu pracy, konflikt wartości, czyli rozbieżność między wymaganiami stawianymi w pracy a osobistymi standardami pracownika.

⁸ Ch. Maslach, *Multidimensional theory of burnout*, w: *Theories of organizational stress*, red. C.L. Cooper, New York: Oxford University Press 1998, s. 68-85.

Autorzy⁹ zajmujący się problematyką wypalenia zawodowego zwracają uwagę na to, że może być ono spowodowane przyczynami natury indywidualnej, interpersonalnej i organizacyjnej. I tak do przyczyn natury indywidualnej można zaliczyć sprzyjające cechy osobowości pracownika, takie jak niska samoocena, defensywność, bierność, perfekcjonizm, niskie poczucie sprawności zaradczej, unikanie nowych wyzwań i sytuacji trudnych. Natomiast przyczyny natury interpersonalnej związane są z nieodpowiednimi stosunkami międzyludzkimi panującymi w miejscu pracy, konfliktami interpersonalnymi, rywalizacją między pracownikami, brakiem wzajemnego zaufania, agresją werbalną, mobbingiem, a także z kwestionowaniem kwalifikacji i kompetencji pracownika oraz wstrzymywanie jego awansu zawodowego przez przełożonego. Z kolei przyczyny organizacyjne wywołujące wypalenie zawodowe połączone są z celami instytucji czy zakładu pracy sprzecznymi z wartościami, normami, zasadami preferowanymi przez pracownika. Są to przyczyny związane ze środowiskiem fizycznym, w którym pracuje pracownik (np. hałas, zapylenie, radiacja), a także ze sposobem wykonywania pracy (np. pośpiech, praca w godzinach wieczornych i nocnych), czy też z brakiem możliwości rozwoju zawodowego i awansowania na wyższe stanowisko lub niepewności związanej ze stałym zatrudnieniem.

Analiza literatury i potoczny ogląd rzeczywistości informuje o tym, że wypalenie zawodowe może być spowodowane następującymi przyczynami: stawianie sobie zbyt dużych wymagań, podejmowanie działań sprzecznych z preferowanymi wartościami, wyolbrzymianie porażek, defensywna postawa wobec nowych wyzwań, zadań i pojawiających się trudności, perfekcjonizm i bardzo duże poczucie obowiązku, zaniedbywanie własnego rozwoju zawodowego, nieumiejętność nawiązywania kontaktów interpersonalnych w miejscu pracy, słaba organizacja czasu pracy i czasu prywatnego.

Wypalenie zawodowe powoduje zaburzenia w sferze fizycznej, psychicznej, społecznej i emocjonalnej człowieka. Można do nich zaliczyć takie objawy, jak: uczucie zawodu wobec samego siebie, złość i niechęć, poczucie winy, brak odwagi i obojętność, izolacja i wycofanie się, zmęczenie, wyczerpanie i zmęczenie po pracy, brak pozytywnych uczuć w stosunku do współpracowników i klientów, brak koncentracji uwagi na sprawach związanych z pracą, zaburzenia snu, bóle głowy i dolegliwości żołądkowe, absencja

⁹ Por. E. B i l s k a, *Jak feniks z popiołów, czyli syndrom wypalenia zawodowego*, „Niebieska Linia” 2004, nr 4.

w miejscu pracy, nieprawidłowe funkcjonowanie w życiu rodzinnym i zaburzone kontakty interpersonalne z najbliższymi¹⁰.

Należy podkreślić, że objawy wypalenia zawodowego są trudne do ukrycia, gdyż ujawniają się w różnych sferach życia człowieka. Są obecne nie tylko podczas wykonywania obowiązków służbowych, ale także w różnych sytuacjach codziennych i we wszystkim, co człowiek robi w miejscu pracy i poza nim.

4. CZYM JEST I JAK OGRANICZAĆ WYPALENIE ZAWODOWE U NAUCZYCIELA PRZEDSZKOLA?

Zawód nauczyciela przedszkola ma charakter społeczny i polega na kształceniu, wychowaniu i rozwijaniu osobowości wychowanków, a sukces w pracy z małymi dziećmi zależy od kwalifikacji, kompetencji i cech osobowościowych nauczyciela oraz od ciągłego wzbogacania własnego warsztatu pracy. Dlatego też nauczyciel przedszkola musi stale pracować nad sobą jako człowiekiem, specjalistą i pedagogiem, żyć zgodnie z wartościami, rozumieć i obdarzać sympatią i uwagą wartościującą swoich wychowanków, respektować ich podmiotowość i starać się jak najlepiej przygotować ich do życia w społeczeństwie informacyjnym. To sprawia, że u nauczycieli przedszkola częściej aniżeli u osób pracujących w innych zawodach pojawia się syndrom wypalenia zawodowego.

Bazując na wcześniejszych rozważaniach można przyjąć, że wypalenie zawodowe u nauczyciela przedszkola jest syndromem objawów przejawiających się w sferze fizycznej, emocjonalnej, psychicznej i społecznej, spowodowanych silnym stresem, zmęczeniem, przepracowaniem, dużym zaangażowaniem się w problemy swoich wychowanków i w życie placówki oświatowo-wychowawczej, w której pracuje.

W sferze fizycznej wypalenie zawodowe nauczyciela przedszkola uwiadacza się w postaci przeciążenia pracą i ciągłego zmęczenia, a także zmniejszoną odpornością na choroby. Nauczyciel przedszkola, u którego występuje wypalenie zawodowe, cierpi też na przewlekłe bóle głowy i dolegliwości żołądkowe, ma kłopoty ze snem, traci apetyt lub ma wzmożone zapotrzebowanie na spożywanie bardzo dużej ilości różnych pokarmów, jest

¹⁰ Por. *Wypalenie zawodowe*.

nadmiernie aktywny lub zupełnie bierny. Bywa też tak, że rozmawiając ze swoimi wychowankami i ich rodzicami czy też z innymi nauczycielami nie nawiązuje z nimi kontaktu wzrokowego i przejawia znużenie i zniechęcenie w trakcie prowadzenia rozmowy.

W sferze emocjonalnej wypalenie zawodowe nauczyciela przedszkola przejawia się w niezadowoleniu i znużeniu wykonywaną pracą, co prowadzi do braku wiary we własne siły i możliwości w osiągnięciu sukcesu w pracy pedagogicznej z małymi dziećmi. Może także występować poczucie bezradności, uzalanie się nad sobą i obwinianie siebie za słabe wyniki wychowawczo-dydaktyczne i brak sukcesów w działalności na rzecz placówki oświatowo-wychowawczej, w której pracuje, i środowiska, w którym żyje i funkcjonuje.

Do typowych objawów wypalenia zawodowego w sferze psychicznej można zaliczyć słabe, niestaranne przygotowywanie się nauczyciela do zajęć i prowadzenie ich w sposób sprzeczny z wymaganiami dydaktyki ogólnej i metodyki wychowania przedszkolnego. Prowadzi to do rozgardiaszu na zajęciach i braku zainteresowania wychowanków tym, o czym mówi i co robi nauczyciel. To sprawia, że nauczyciel przedszkola staje się sfrustrowany, bezradny, popada w depresję.

Wypalenie zawodowe w sferze społecznej przejawia się w tym, że nauczyciel przedszkola popada w konflikty ze swoimi wychowankami, ich rodzicami i z gronem pedagogicznym. Odbija się to negatywnie nie tylko na poczynaniach pedagogicznych nauczyciela, ale także pogarsza jego relacje z domownikami i wywołuje niechęć do innych ludzi, z którymi spotyka się sporadycznie.

Na temat wypalenia zawodowego u nauczycieli wypowiada się wielu autorów, a wśród nich ks. Janusz Mastalski. Autor ten wymienia osiem jego objawów wraz z ich skutkami w pracy dydaktyczno-wychowawczej. Oto one:

„1. Działanie odtwórcze, które przejawia się nade wszystko brakiem inicjatywy w pracy wychowawczej.

2. Zmęczenie pracą i uczniem powodujące zakłócenia w relacjach między tymi podmiotami edukacyjnymi.

3. Pozorna aktywność prowadząca do wielkiego zaniżenia efektywności wychowawczej.

4. Znużenie pracą objawiające się między innymi zniecierpliwieniem w odniesieniu do wychowanka.

5. Schematyzm dydaktyczny charakteryzujący się powielaniem nieskutecznych metod wychowawczych.

6. Ucieczka w iluzję dającą namiastkę samorealizacji (marzenia w zderzeniu z rzeczywistością niosą frustrację).

7. Permanentne narzekanie udzielające się także wychowankom.

8. Postawa kontestacyjna niosąca zagrożenie jednostronnej oceny sytuacji wychowawczych”¹¹.

Wypalenie zawodowe nauczyciela przedszkola można ograniczać poprzez stwarzanie dobrej atmosfery w miejscu pracy, wpływa to na poczucie bezpieczeństwa, pozytywne nastawienie do otaczającej rzeczywistości i zacieśnianie kontaktów interpersonalnych opartych na wartościach między gronem pedagogicznym. Trzeba tutaj podkreślić, że atmosfera w placówce oświatowo-wychowawczej, jaką jest przedszkole, w dużej mierze zależy od postawy dyrektora, jego empatycznego stosunku do nauczycieli, a także od życzliwości, szczerości, zrozumienia drugiego człowieka. Przyjazna atmosfera, jaka panuje w zespole nauczycielskim, jest tym mechanizmem, który chroni przed wypaleniem zawodowym. Panuje ona wtedy, gdy wszyscy wykorzystują „[...] swoje umiejętności i energię do osiągnięcia szlachetnych celów i udzielania pomocy innym”¹².

Integracja grona pedagogicznego chroni przed wypaleniem zawodowym. Dlatego też w czasach współczesnych duży nacisk kładzie się na organizowanie wspólnych spotkań, wyjazdów, uroczystości, imprez integracyjnych, które pozwalają nauczycielom przedszkola bliżej się poznać, zbliżyć się do siebie, zrozumieć, co wpływa na tworzenie się dobrej atmosfery w miejscu pracy i pokonywanie trudów codziennego życia oraz negatywnych emocji.

W pracy nauczyciela przedszkola niezwykle ważna jest współpraca z rodzicami i włączanie ich w życie placówki. Mówi się nawet o edukacji przedszkolnej z partnerskim udziałem rodziców¹³. Prawidłowe relacje i kontakty z rodzicami chronią nauczyciela przedszkola przed wypaleniem zawodowym.

Kazimierz Denek¹⁴ mówi, że ważną rolę w ograniczaniu wypalenia zawodowego u nauczycieli odgrywa stałe doskonalenie się i kontynuowanie zdobywania potrzebnych kompetencji w miejscu pracy. Takie doskonalenie od-

¹¹ J. M a s t a l s k i, *Szkolne interakcje zaburzające skuteczne wychowanie*, Kraków: PAT 2005, s. 15.

¹² S.R. C o v e y, *Zasady działania skutecznego przywódcy*, Warszawa: Medium 1997, s. 49.

¹³ M. B u l e r a, K. Ż u c h e l k o w s k a, *Edukacja przedszkolna z partnerskim udziałem rodziców*, Toruń: Akapit Press 2006.

¹⁴ K. D e n e k, *Aksjologiczne aspekty edukacji szkolnej*, Toruń: Wydawnictwo Adam Marszałek 1999, s. 173-176.

bywa się przy warsztacie pracy nauczyciela i ma miejsce podczas szkoleniowych rad pedagogicznych, dyskusji panelowych, zajęć otwartych, ćwiczeń warsztatowych i jest wspierane doskonaleniem instytucjonalnym oraz doradztwem pedagogicznym.

Aby nie dopuścić do wypalenia zawodowego, nauczyciel – zdaniem Michel Haney¹⁵ – musi radzić sobie ze stresem. Autorka wymienia sześć sposobów radzenia sobie ze stresem. Oto one: pozytywne nastawienie do siebie i otaczającej rzeczywistości, relaksacja połączona z rytmicznym oddychaniem, zdrowe nawyki żywieniowe, aktywność fizyczna, gospodarowanie czasem, asertywność.

Nauczyciel przedszkola, w przekonaniu autorki tego opracowania, może ograniczać wypalenie zawodowe opracowując kodeks postępowania w przypadku zauważenia u siebie objawów charakterystycznych dla tego zjawiska i przestrzegać zasad w nim zawartych. Oto przykład wskazań, które mogą być zawarte w takim kodeksie.

- Wyznaczam sobie cele możliwe do zrealizowania.
- Po wyczerpującej pracy intensywnie odpoczywam, regeneruję siły, relaksuję się.
- Pamiętam o chwilach wyciszenia w miejscu pracy.
- Pamiętam o aktywności fizycznej i czynnym spędzaniu wolnego czasu.
- Dbam o siebie, o swój rozwój zawodowy i doskonalam swój warsztat pracy nauczycielskiej.
- Pozytywnie myślę o swoich wychowankach, ich rodzicach i kolegach nauczycielach.
- Staram się być kreatywny, twórczy i prowadzić zajęcia w sposób interesujący.
- Staram się uatrakcyjnić i optymalizować proces wychowawczo-dydaktyczny w przedszkolu, w którym pracuję.

Ograniczanie i przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu u nauczycieli przedszkoli jest nie tylko możliwe, ale również konieczne. Najpierw jednak trzeba określić przyczyny wypalenia zawodowego, a następnie opracować plan przeciwdziałania temu zjawisku, by później przystąpić do jego realizacji.

¹⁵ M. H a n e y, *Twój stres*, Gdańsk: GWP 2002.

5. POZIOM WYPALENIA ZAWODOWEGO U NAUCZYCIELEK PRZEDSZKOLI OBJĘTYCH BADANIAM

Celem podjętych badań było poznanie poziomu wypalenia zawodowego nauczycielek przedszkoli, pracujących w placówkach publicznych i niepublicznych oraz ukazanie zależności między poziomem optymizmu a podstawowymi wskaźnikami wypalenia zawodowego. Dlatego też sformułowano dwa problemy główne. Pierwszy zawarty został w pytaniu: „Jaki jest poziom wypalenia zawodowego nauczycielek przedszkoli publicznych i niepublicznych?”. Natomiast drugi sformułowano w postaci następującego pytania dopełnienia: „Jak poziom optymizmu nauczycielki wpływa na jej emocjonalne wyczerpanie pracą zawodową, obojętny stosunek do wychowanków, ich rodziców i współpracowników oraz na obniżone poczucie zadowolenia z pracy zawodowej?”

Aby odpowiedzieć na tak sformułowane problemy główne, wykorzystano metodę sondażu diagnostycznego oraz technikę badawczą, jaką jest ankieta dla nauczycielek przedszkoli. Podstawowym narzędziem badawczym był kwestionariusz do poznania poziomu wypalenia zawodowego nauczycielek przedszkoli. Opracowano go na podstawie kwestionariusza MBI Christiny Maslach. Kwestionariusz ten składał się z trzech części: I – emocjonalne wyczerpanie pracą zawodową, II – obojętny stosunek do wychowanków, ich rodziców i współpracowników, III – obniżone poczucie zadowolenia z pracy zawodowej. W każdej części było 7 pytań, na które badana nauczycielka udzielała odpowiedzi: TAK, NIE. Za odpowiedź TAK przydzielano 1 punkt. Zero punktów przydzielano za odpowiedź NIE. Przyjęto, że w wysokim stopniu wypaleniem zawodowym zagrożone są nauczycielki, które w kwestionariuszu uzyskały od 25 do 21 punktów, średnim – od 14 do 8 punktów, niskim – od 7 do 0 punktów.

Badania przeprowadzono w roku szkolnym 2012/2013 wśród 86 nauczycielek pracujących w przedszkolach publicznych (41 osób) i niepublicznych (45 osób) na terenie Bydgoszczy. Przeprowadziły je studentki studiujące niestacjonarnie pedagogikę przedszkolną na Uniwersytecie Kazimierza Wielkiego w Bydgoszczy w ramach prowadzonego przeze mnie seminarium magisterskiego.

Wypalenie zawodowe utrudnia nauczycielce przedszkola dobrze wykonywać pracę pedagogiczną i niekorzystnie wpływa na jej osobiste funkcjonowanie w życiu rodzinnym, społecznym i w różnych codziennych sytuacjach. Najczęściej zaczyna się od przemęczenia pracą zawodową. Później pojawia się niechęć z powodu codziennego chodzenia do pracy i oczekiwanie

na dni wolne od obowiązków zawodowych, a także utrata entuzjazmu podczas wykonywania konkretnych zadań. Przejawia się to w tym, że nauczycielka przedszkola nie widzi sensu w podejmowanych czynnościach zawodowych, dlatego wykonuje je mechanicznie, nie uwzględniając potrzeb, możliwości i aspiracji twórczych swoich wychowanków.

Z przeprowadzonych badań wynika, że 14% nauczycielek z przedszkoli publicznych i 16,5% nauczycielek z przedszkoli niepublicznych wykazuje wysoki poziom wypalenia zawodowego. Przejawia się on w wyczerpaniu emocjonalnym, fizycznym i psychicznym, spowodowanym długotrwałym, a także narastającym przemęczeniem, które nie mija. Często jest tak, że jeszcze przed rozpoczęciem pracy nauczycielki są zmęczone i sfrustrowane. Stres i zmęczenie utrudnia nauczycielkom przygotowywanie się do zajęć z dziećmi, wzbogacanie własnego warsztatu pracy i prowadzenie na bieżąco dokumentacji pedagogicznej. Nic im się nie chce i nic nie wychodzi, a praca z małymi dziećmi jest wyczerpująca i nie daje satysfakcji. To powoduje obojętnienie wobec kilkulatków oraz ich rodziców. Nauczycielki wykazujące wysoki poziom wypalenia zawodowego nie mają ochoty nawiązywać kontaktów interpersonalnych i niechętnie uczestniczą w dodatkowych zajęciach i imprezach organizowanych na terenie przedszkola (np. w festynach rodzinnych, uroczystościach dla dzieci i ich rodziców) oraz w radach pedagogicznych i w zebraniach dla rodziców.

Średni poziom wypalenia zawodowego odnotowano u 75,5% nauczycielek z przedszkoli publicznych i u 71,5% badanych z przedszkoli niepublicznych. Osoby te narzekały na nadmiar obowiązków zawodowych, a to przyczynia się do zmęczenia i gorszego wykonywania pracy i konkretnych zadań oraz niewłaściwego odnoszenia się do dzieci, ich rodziców i współpracowników. Nauczycielki niechętnie też wykonywały dodatkowe zadania zlecone przez dyrekcję placówki, uważając przy tym, że wychodzi to poza zakres ich obowiązków, jest niepotrzebne, a tylko zabiera czas.

Niski poziom wypalenia zawodowego stwierdzono u 10,5% nauczycielek przedszkoli publicznych i u 12% ich koleżanek pracujących w przedszkolach niepublicznych. Były to nauczycielki pracujące w zawodzie dłużej niż 20 lat. Należy to tłumaczyć tym, że nauczycielki z dużym stażem pracy pedagogicznej lepiej radzą sobie ze stresem i z sytuacjami trudnymi oraz znajdują skuteczne sposoby do pokonywania przeszkód, znajdujących się na drodze do celu.

Aby wykazać związek między optymizmem nauczycielki a jej emocjonalnym wyczerpaniem pracą zawodową, obojętnym stosunkiem do wychowan-

ków, ich rodziców i współpracowników oraz obniżonym poczuciem zadowolenia zawodowego, obliczono współczynnik korelacji r-Pearsona. Uczyniono tak, ponieważ związek między dwoma zmiennymi okazał się liniowy, a zmienne miały rozkład normalny. Należy tutaj podkreślić, że współczynnik korelacji r-Pearsona może przyjmować wartości znajdujące się w przedziale od +1 do -1. Stąd też wyodrębnia się współczynnik korelacji dodatni i ujemny. Dodatni współczynnik korelacji informuje o tym, że gdy wzrastają wartości jednej zmiennej, to wzrastają wartości drugiej zmiennej, i odwrotnie. Natomiast ujemny współczynnik korelacji mówi o tym, że gdy wzrastają wartości jednej zmiennej, to maleją wartości drugiej zmiennej, i odwrotnie.

Okazało się, że im większy optymizm u nauczycielek tym mniejsze emocjonalne wyczerpanie związane z pracą zawodową. Informuje o tym ujemna wartość współczynnika, która wynosi $r=-0,51$. Natomiast w przypadku zależności między optymizmem nauczycielek a obojętnym stosunkiem do wychowanków, ich rodziców i współpracowników wartość $r=0,43$. Oznacza to, że jest to umiarkowana korelacja dodatnia informująca o tym, że im większy optymizm u nauczycielek, tym większa wrażliwość i pozytywny stosunek do wychowanków, ich rodziców i współpracowników. Są jednak jeszcze inne czynniki, które na tę wrażliwość i pozytywny stosunek do innych osób oddziałują. Z kolei między optymizmem nauczycielek a ich obniżonym poczuciem zadowolenia z pracy zawodowej istnieje mała, ale wyraźna zależność, gdyż wartość współczynnika $r=0,37$. Oznacza to, że im większy optymizm u nauczycielek, tym większe ich zadowolenie z pracy zawodowej. Pamiętać jednak należy, że są jeszcze inne czynniki, które na to zadowolenie wpływają.

Badania nad poziomem wypalenia zawodowego nauczycielek pracujących w przedszkolach integracyjnych, ogólnodostępnych i specjalnych przeprowadziła na początku pierwszej dekady XXI wieku Joanna Milczarek¹⁶. Badania te wykazały, że 12,5% nauczycielek przedszkoli ogólnodostępnych (publicznych i niepublicznych) było na początku pierwszej dekady XXI wieku zagrożonych w wysokim stopniu wypaleniem zawodowym. Średni poziom wypalenia zawodowego osiągnęło 77,5% nauczycielek z przedszkoli ogólnodostępnych, a niski 10%. Porównując te badania z badaniami przeprowadzonymi na początku drugiej dekady XXI wieku, trzeba stwierdzić, że nieznacznie wzrosła liczba nauczycielek osiągających wysoki poziom wypalenia zawodowego (o 1,5% nauczycielek z przedszkoli publicznych i o 4% nau-

¹⁶ J. M i l c z a r e k, *Poziom wypalenia zawodowego nauczycieli przedszkoli*, „Ruch Pedagogiczny” 2005, nr 3-4, s. 47-54.

czycielek z przedszkoli niepublicznych). Natomiast zmniejszyła się odpowiednio o 6% i 2% liczba nauczycielek, u których odnotowano średni poziom wypalenia zawodowego. Nieznacznie wzrosła liczba nauczycieli, u których odnotowano niski poziom wypalenia zawodowego (o 0,5% nauczycielek z przedszkoli publicznych i o 2% nauczycielek z przedszkoli niepublicznych).

ZAKOŃCZENIE

Wypalenie zawodowe występuje wtedy, gdy praca przestaje dawać satysfakcję, a nauczyciel przedszkola przestaje rozwijać się zawodowo, jest przepracowany i zmęczony wykonywaniem obowiązków, które kiedyś sprawiały mu przyjemność. Dlatego trzeba podejmować działania profilaktyczne, które nie dopuszczą lub ograniczą wypalenie zawodowe u nauczycieli przedszkoli. Trzeba jednak sobie zdawać sprawę z tego, że takie zagrożenie istnieje, a każdy nauczyciel przedszkola posiada ogromny potencjał sił i możliwości, by stawić czoła temu zjawisku. Tak więc pojawiające się objawy wypalenia zawodowego powinny stanowić wyzwanie dla nauczyciela przedszkola i zmobilizować go do przewartościowania własnego stylu życia, przyjrzenia się własnym poczynaniom w miejscu pracy i w domu rodzinnym, stawiania sobie celów zawodowych możliwych do zrealizowania i poszukiwania najbardziej optymalnych sposobów radzenia sobie ze stresem w miejscu pracy.

Pół żartem, pół serio Jay Haley¹⁷ mówi o wypaleniu zawodowym u nauczycieli. Pokazuje, co może przyczynić się do wypalenia zawodowego i jakie działania nauczyciela prowadzą do wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji i obniżonego poczucia dokonań osobistych. I tak nauczyciel zafunduje sobie wypalenie zawodowe, gdy będzie stosował się do następujących rad i wskazówek:

- Pracuj długie godziny – szczególnie nocą i w soboty. Próbuj pracować we wszystkie święta.
- Przyjmuj wiele trudnych wyzwań i realizuj je jedno po drugim, najlepiej trzy lub cztery po kolei.
- Myśl o nich nawet, gdy nie jesteś w pracy, przy obiedzie i o trzeciej nad ranem – to dobra pora.

¹⁷ Podaję za: A. Czeglika, *Wypalenie zawodowe – co z nim zrobić?*, „Bliżej Przedszkola” 2012, nr 2, s. 87.

– Na wakacje zabieraj ze sobą czasopisma i książki profesjonalne do czytania i sprawdzaj codziennie pocztę elektroniczną.

– Czytaj stale ten sam, stary materiał. Jeżeli jesteś zorientowany strategicznie lub strukturalnie, albo behawioralnie, albo analitycznie, albo na rozwiązywanie problemów pozostań lojalny wobec swoich idoli. Nie wierz, że ktokolwiek inny mógłby posiadać jakąś wartościową ideę.

– Opieraj poczucie własnej wartości wyłącznie na pracy. Nie poszukuj życia osobistego, twoi uczniowie za bardzo ciebie potrzebują.

– Nie wydawaj w ogóle pieniędzy na przyjemności – po co chciałbyś chcieć być w dobrym nastroju przez cały dzień?

– Uwierz, że możesz być zwycięzcą w każdym przypadku: dotyczy to nauczyciela stażysty, kontraktowego, mianowanego, dyplomowanego czy też profesora; bierz się ostro do roboty!

– Pamiętaj, jeśli nie ma awansu, to jest twoja wina.

– Nie bądź ambitny. Nie ogłaszaj się ani nie myśl o otwarciu prywatnej szkoły, ani nie myśl o zwiększeniu swoich dochodów – to jest dla ludzi interesu.

– Przeżywaj swoje życie bez przyjaciół, kochanków lub rodziny. Jeśli przypadkowo założyłeś rodzinę, to ją ignoruj. Jeśli jesteś samotny, to nadal szukaj Pani Ideału dla Pana Ideału – nawet jeśli zajmuje ci to całe życie. Nigdy nie stawiaj tylko na człowieka.

Tak więc, aby nauczyciel przedszkola nie dał się wypalić, musi umieć radzić sobie ze stresem i postępować zupełnie odwrotnie oraz odrzucić sposoby na zafundowanie sobie wypalenia zawodowego, o których mówi J. Haley.

BIBLIOGRAFIA

D e n e k K.: Uniwersytet w perspektywie społeczeństwa wiedzy, Poznań: Wydawnictwo WSPiA 2011.

F e n g l e r J.: Pomaganie mężczy. Wypalenie w pracy zawodowej, Gdańsk: GWP 2000.

S c h r ö d e r J.P.: Wypalenie zawodowe – drogi wyjścia, Warszawa: BC Edukacja 2008.

Stres w zawodzie nauczyciela, red. R. Kretschmann, K. Kirschner-Liss, J. Mink, Gdańsk: GWP 2003.

T u c h o l s k a S.: Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań, Lublin: KUL 2009.
Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie, red. H. Sęk, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN 2009.

THE BURNOUT AMONG TEACHER PRESCHOOL EDUCATION

S u m m a r y

The burnout syndrome is a complex of symptoms which are related to psychological, behavioral and physiological mans functioning. Recently the spread a burnout syndrome significantly increases as Polish examinations show it is a serious danger among teacher.

Key words: burnout, teacher preschool education.

WYPALENIE ZAWODOWE U NAUCZYCIELI PRZEDSZKOLI

S t r e s z c z e n i e

Wypalenie zawodowe, to zespół objawów występujących na psychologicznym, behawioralnym i fizjologicznym poziomie funkcjonowania człowieka. Jak dowodzą badania nad tym syndromem przeprowadzone w Polsce stanowi on poważne zagrożenie dla nauczycieli.

Słowa kluczowe: wypalenie zawodowe, nauczyciel przedszkola.