

WYPALENIE ZAWODOWE – MATERIAŁ INFORMACYJNY



DEFINICJA: Wypalenie zawodowe „jest uporczywym, negatywnym stanem związanym z pracą, występującym u osób zasadniczo zdrowych. Charakteryzuje się on głównie wyczerpaniem, któremu towarzyszy dyskomfort psychiczny i fizyczny, poczucie zmniejszonej skuteczności, obniżona motywacja oraz dysfunkcyjne postawy i zachowania w pracy. Ten stan rozwija się stopniowo ... i wynika z rozbieżności między intencjami i realiami zawodu. Wypalenie jest często procesem samonapędzającym się z powodu nieadekwatnych strategii radzenia sobie”. [Schaufeli i Enzmann, 1998]

Wypalenie należy różnicować z zaburzeniami adaptacyjnymi, a także zaburzeniami lękowymi i zaburzeniami nastroju.

Problem ogranicza się do środowiska pracy i nie powinno się odnosić określenia „wypalenie” do innych sytuacji życiowych.

W ICD-11 wypalenie zawodowe zdefiniowane zostało jako „zjawisko związane z wykonywaniem pracy zawodowej” (ICD-11: QD85), a nie jako stan chorobowy i opisane w rozdziale „Czynniki wpływające na stan zdrowia lub kontakt ze służbą zdrowia”.

ETAPY ROZWOJU WYPALENIA ZAWODOWEGO:

Etap 1: Wysokie obciążenie pracą, wysoki poziom stresu w pracy, wysokie oczekiwania w pracy

- Zapotrzebowanie na pracę przekracza zasoby pracownika,
- Praca nie spełnia oczekiwań.

Etap 2: Wyczerpanie fizyczne / emocjonalne

- Przewlekłe wyczerpanie; potrzeba coraz większej energii do wykonania wszystkich zadań,
- Zaburzenia snu, bóle głowy i inne dolegliwości bólowe,
- Wyczerpanie emocjonalne, zmęczenie, nawet przy samym myśleniu o pracy.

Etap 3: Depersonalizacja / cynizm / obojętność

- Apatia, depresja, nuda,
- Negatywne podejście do pracy, zarówno do współpracowników, jak i klientów / odbiorców usług / osób poszkodowanych,
- Wycofanie się z pracy, zmniejszenie zaangażowania w pracę.

Etap 4: Rozpacz / bezradność / awersja

- Niechęć do siebie, do innych ludzi, do wszystkiego,
- Poczucie winy i niewydolności.

METODY BADANIA WYPALENIA ZAWODOWEGO

- Typowe objawy – wywiad,
- Badania kwestionariuszowe, na przykład: MBI-GS (Maslach Burnout Inventory-General Survey),
- Oldenburski Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego OLBI (Oldenburg Burnout Inventory).

Niezależnie od przyczyn, skutkiem wypalenia zawodowego może być gorsze wykonywanie obowiązków służbowych, jakość kształcenia, zdolność reagowania w sytuacjach kryzysowych.

CZYNNIKI WPŁYWAJĄCE NA WYPALENIE ZAWODOWE NAUCZYCIELI



BRAK RÓWNOWAGI MIĘDZY ŻYCIEM ZAWODOWYM I OSOBISTYM

PRZENOSZENIE PROBLEMÓW ZAWODOWYCH NA ŻYCIE OSOBISTE



WYSOKA WRAŻLIWOŚĆ INTERPERSONALNA I OBCIĄŻENIE EMOCJONALNE WYNIKAJĄCE Z ROLI ZAWODOWEJ

PERFEKCJONIZM,
POCZUCIE ODPOWIEDZIALNOŚCI,
PRACA RELACYJNA,
KONIECZNOŚĆ REGULACJI EMOCJI



SKOMPLIKOWANA I WYMAGAJĄCA PSYCHOLOGICZNIE PRACA. BRAK RÓWNOWAGI MIĘDZY WYMAGANIAMI A ZASOBAMI

WYSOKIE TEMPO PRACY,
LICZNE OBOWIĄZKI ADMINISTRACYJNE,
PRACA PO GODZINACH,
LICZNE KLASY



WPŁYW/KONTROLA NAD ZADANIAMI, SYSTEM NAGRADZANIA, UZNANIE, SPRAWIEDLIWOŚĆ, SPOŁECZNOŚĆ W PRACY

NIESPRAWIEDLIWOŚĆ ORGANIZACYJNA,
BRAK OTWARTEJ KOMUNIKACJI,
NISKA JAKOŚĆ WSPÓŁPRACY W ZESPOLE,
MAŁA AUTONOMIA ZAWODOWA,
OGRANICZONY WPŁYW NA DECYZJE DOTYCZĄCE PRACY



PRACA I WZORCE ZATRUDNIENIA

NIESTABILNOŚĆ SYSTEMU EDUKACJI
CZĘSTE ZMIANY PODSTAW PROGRAMOWYCH, WYMAGAŃ PRAWNYCH, SYSTEMU OCENIANIA
BRAK PSYCHOLOGÓW, ASYSTENTÓW, SUPERWIZJI,
NIEWYSTARCZAJĄCE WYNAGRODZENIE W STOSUNKU DO OBCIĄŻEŃ



CZYNNIKI WSPIERAJĄCE: RELACJE W MIEJSCU PRACY/ LIDERZY

WYPALENIE ZAWODOWE – MATERIAŁ INFORMACYJNY

OGRANICZANIE RYZYKA WYPALENIA ZAWODOWEGO W PRACY NAUCZYCIELA

B E Z P O Ś R E D N I E		Odpowiednia obsada i organizacja pracy	Racjonalne przydzielanie godzin dydaktycznych. Unikanie nakładania nowych obowiązków z „dnia na dzień”.
		Odpowiednie szkolenia	Szkolenia z pracy z „trudnymi” zachowaniami uczniów, przeciwdziałania agresji, technik deeskalacji. Szkolenia z zarządzania stresem, odporności psychicznej i higieny emocjonalnej. Przygotowanie nauczycieli przed wdrażaniem nowych programów, reform, narzędzi cyfrowych.
		Protokoły i standardy bezpieczeństwa	Zapewnienie zastępstw i wsparcia w sytuacjach nagłych (np. „trudna” klasa, kryzysy uczniowskie). Szybkie i sprawne informowanie o zmianach. Zwrócenie uwagi na szczególne potrzeby osób z grup ryzyka (osoby starsze, z problemami zdrowotnymi).
	K O N T E K S T O W E	Odpowiedzialne przywództwo	Dyrekcja aktywnie zbiera informacje o obciążeniach i trudnościach nauczycieli. Reagowanie na sygnały przeciążenia i wypalenia, wspólne poszukiwanie rozwiązań. Transparentna komunikacja i poczucie sprawiedliwości organizacyjnej. Umiejętne zarządzanie zmianą (organizacyjną, programową, kadrową).
		Dobra komunikacja w zespole	Regularna komunikacja przełożonego z nauczycielami, informowanie o zmianach z wyprzedzeniem. Uznawanie realności zgłaszanych problemów (walidacja), unikanie bagatelizowania trudności. Wspieranie współpracy między nauczycielami, przeciwdziałanie izolacji zawodowej.
		Zapewnienie pomocy psychologicznej i wspieranie dobrostanu	Programy promocji zdrowia psychicznego, warsztaty radzenia sobie ze stresem. Dostęp do psychologa dla pracowników (nie tylko dla uczniów). Monitorowanie grup szczególnego ryzyka (nauczyciele początkujący, wychowawcy klas trudnych, nauczyciele szkół specjalnych). Możliwość konsultacji z ekspertami, superwizji pedagogicznej lub psychologicznej.
		Zapewnienie bezpieczeństwa zatrudnienia i mechanizmy wsparcia	Czytelne i stabilne zasady oceny pracy nauczycieli. Mechanizmy wsparcia w sytuacjach wypalenia lub kryzysu (urlopy zdrowotne, odciążenie, zmiana obowiązków). Ochrona grup najniżej zarabiających. Możliwości realnego awansu zawodowego.
		Współpraca z otoczeniem szkoły	Przejrzysta komunikacja z rodzicami o zakresie odpowiedzialności szkoły i rodziny. Ograniczanie ryzyka niewłaściwego traktowania nauczycieli (agresja słowna rodziców, presja, manipulacje). Współpraca z organizacjami lokalnymi, poradniami i instytucjami wspierającymi szkołę. Podkreślanie roli nauczyciela jako specjalisty i partnera w procesie wychowania.