

WYPALENIE ZAWODOWE

Rozpoznawanie,
profilaktyka i
reagowanie

NODN PROGRESFERA

Aleksandra Klupś, Agnieszka Kuca



Wypalenie zawodowe

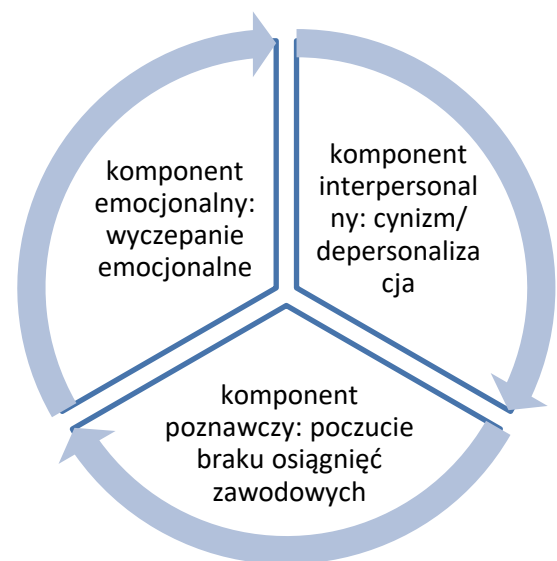
Zjawisko wypalenia zawodowego dotyka najczęściej osoby zajmujące się pomaganiem innym jak: nauczyciel, lekarz, pielęgniarka, pracownik socjalny, terapeuta, ksiądz, psycholog i podobne. Syndrom wypalenia zawodowego jest dla nauczyciela groźny z wielu powodów: zagraża jego zdrowiu, hamuje aktywność i rozwój zawodowy uniemożliwiając właściwe wykonywanie pracy, wpływa również na jego życie rodzinne. Nie pozostaje również bez wpływu na uczniów czy współpracowników nauczyciela.

Krytyczne w rozwoju wypalenia zawodowego jest stałe, zgeneralizowane doświadczanie niepowodzenia w radzeniu sobie ze stresem i obciążeniami emocjonalnymi wykonywanego zawodu. Nerozładowany, przewlekły stres prowadzi do rozwijania się wypalenia zawodowego¹.

Trójwymiarowa teoria wypalenia zawodowego wg Chistiny Maslach²

Wedle tej koncepcji wypalenie jest odpowiedzią organizmu na długotrwałe przeciążenie psychiczne w pracy zawodowej, przy braku umiejętności poradzenia sobie z obecnym stanem.

Ch. Maslach definiuje wypalenie jako "zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji i obniżonego poczucia dokonań osobistych, który może wystąpić u osób pracujących z innymi ludźmi w pewien określony sposób"³. Autorka wyróżnia 3 komponenty wypalenia zawodowego. Są to:



1. Wyczerpanie emocjonalne – emocjonalny komponent wypalenia

Podstawowe objawy to: zniechęcenie do pracy, coraz mniejsze zainteresowanie sprawami zawodowymi, obniżona aktywność, pesymizm, stałe napięcie psychofizyczne, drażliwość. Pojawiają się też zmiany somatyczne - chroniczne zmęczenie, bóle głowy, bezsenność,

¹ Helena Sęk: *Poznawcze i kompetencyjne uwarunkowania wypalenia w pracy z chorymi*, Postępy Psychiatrii i Neurologii 2005; 14 (2): str. 93-98 Praca poglądowa

² Opracowanie na podstawie: Ch. Maslach, Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej, [w:] H. Sęk (red.), Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie, Warszawa 2007



zaburzenia gastryczne, częste przeziębienia itp. Osoba ma wrażenie, że jej problemy są niemożliwe do rozwiązania, nawet kiedy są proste rozwiązania, to uważa, że są niemożliwe do zastosowania i zrealizowania.

2. Cynizm / Depersonalizacja – interpersonalny komponent wypalenia

Depersonalizacja – odczłowieczenie, uprzedmiotowienie. To nieświadomy sposób na zbudowanie, bezpiecznego dla wypalanej osoby, dystansu emocjonalnego od uczniów czy ich rodziców. Dzięki temu osoba chroni swoje, już i tak poważnie naruszone zasoby emocjonalne. Kiedy nauczyciel/ka nie jest w relacji i traktuje swojego ucznia, jak „numer z dziennika” (a nie czującego człowieka) łatwiej jest jej odciąć się od jego problemów, chroniąc dzięki temu samą siebie i swoje emocje. Depersonalizacja najczęściej objawia się przez: etykietowanie uczniów, uprzedmiotawianie ich, traktowanie wszystkich w identyczny, stereotypowy sposób. W sferze zachowań depersonalizacja objawia się skracaniem czasu na kontakt, niechęcią do zajęć pozalekcyjnych, stosowaniem kartkówek zamiast dyskusji, rzadkimi kontaktami z rodzicami, sformalizowaniem wywiadówek, ale także obwinianiem uczniów i stosowaniem kar, zwracaniu się do uczniów po nazwisku lub numerze z dziennika, stosowaniu wobec nich epitetów.

3. Obniżone poczucie dokonań osobistych/poczucie braku osiągnięć zawodowych – poznawczy komponent wypalenia

Tendencja do widzenia swojej pracy w negatywnym świetle. Charakterystyczne objawy to: niezadowolenie z osiągnięć w pracy, przeświadczenie o braku kompetencji, utrata wiary we własne możliwości, poczucie niezrozumienia ze strony dyrekcji, stopniowa utratą zdolności do rozwiązywania pojawiających się problemów, niemożność przystosowania się do wymagań stanowiska. W relacji z innymi – uczniami, rodzicami, współpracownikami może ono przyjmować zarówno skrajne formy zachowań agresywnych (np. agresja słowna), jak i ucieczkowych (ciągłe nieobecności w pracy).

Symptomy te tworzą samonapędzający się mechanizm. Nauczyciel jest zmęczony, ma mniej energii do przygotowywania się i angażowania w obowiązki. Jego lekcje są więc coraz mniej ciekawe dla uczniów. Uczniowie są niezadowoleni, znudzeni, mają gorsze efekty, trudno ich zdyscyplinować. Jego praca jest oceniana negatywnie. Nauczyciel to widzi i też nie jest z siebie zadowolony. Szuka przyczyn takiego stanu rzeczy i uznaje, że brakuje mu kompetencji, wiedzy i umiejętności, aby dobrze pracować i wykonywać swój zawód, radzić sobie z wyzwaniami. Z przerażeniem zaczyna myśleć o każdym kolejnym dniu pracy. W konsekwencji może nastąpić wycofanie się, któremu będą towarzyszyły stan apatii zawodowej i poczucie bezsensu.



Czynniki ryzyka wypalenia zawodowego:

Nie u każdej osoby wystąpi wypalenie zawodowe, To, czy wypalenie nastąpi, zależy od układu wielu czynników osobistych i środowiskowych. Jako szczególnie ważne w budowaniu syndromu wymienia się⁴:

- stawianie sobie wysokich wymagań przy niewielkich możliwościach wpływu na sytuację;
- działania niezgodne ze swoimi wartościami, nadmiarowe zachowania agresywne lub uległe w różnych rolach (dom, praca, sytuacje społeczne);
- życzeniowa interpretacja wydarzeń, nadmierna racjonalizacja, defensywna postawa wobec trudności, wyolbrzymianie porażek;
- brak lub mała dbałość o swoje ciało, dietę, ćwiczenia fizyczne, rytm snu, relaks i podstawową higienę;
- perfekcjonizm i nadodpowiedzialność;
- zaniedbywanie rozwoju zawodowego;
- brak partnerskich relacji i systemu wsparcia, zaniedbywanie intymności, sztywność ról;
- brak lub słaba organizacja czasu prywatnego i czasu pracy.

Zachowania i przekonania nauczyciela sprzyjające wypaleniu zawodowemu - Jörg Fengler:

przymus bycia „dobrym”	ideał własnej skuteczności	brak dystansu do samego siebie	brak wewnętrznej kontroli
poczucie odpowiedzialności za innych	niepewność czy zwątpienie co do własnych kompetencji	samooskarżanie się	przekonanie o własnej „misji”

Czynniki te mogą nakładać się na siebie, czasem niwelacja jednego odmieni cały układ. Na wypalenie bardziej odporni są ci, którzy mają wysokie i stabilne poczucie własnej wartości, a narażone osoby, które chcą być tak dobre we wszystkim, że nie mogą utrzymać tego poziomu, bądź osoby o sztywnych przekonaniach.

⁴ Agata Szabała-Walczuk, „Stres i wypalenie zawodowe w pracy nauczyciela”, w: Nauczyciel kreatorem zmiany, Rużomberk 2013, [LINK](#)



Symptomy pełnoobjawowego wypalenia zawodowego⁵:

Fizyczne	Emocjonalne i behawioralne	Rodzinne i społeczne	Związane z pracą
Dominujące poczucie zmęczenia	Trudności w relaksowaniu się	Obniżenie zainteresowania członkami rodziny	Utrata zapału
Zaniedbywanie aktywności fizycznej	Czytanie głównie pism i książek zawodowych	Łatwiejsze wpadanie w irytację lub złość na bliskich	Poczucie, że wciąż brakuje na coś czasu
Zakłócenia snu	Utrzymujące się poczucie znużenia	Obniżone poczucie wsparcia, alienacja	Obawy i opór przed pójściem do pracy
Zaniedbywanie wizyt kontrolnych u lekarza i stomatologa, problemy zdrowotne	Obniżony nastrój	Opór przed wspólnym wypoczynkiem lub niemożność cieszenia się nim	Rosnące poczucie niekompetencji
Zaburzenia apetytu	Stała obecność negatywnych postaw i myśli	Trudności w uczestniczeniu we wspólnych rozrywkach	Poczucie marnowania czasu
Obniżenie potrzeb seksualnych	Trzymanie urazy wobec innych ludzi	Nadmierne oglądanie telewizji jako sposób ucieczki od problemów	Narastające niezadowolenie z pracy
Nadużywanie alkoholu, leków, palenie tytoniu	Regularnie występujące poczucie osamotnienia lub izolacji	Zwiększająca się ilość czasu spędzanego samotnie	Trudności z kończeniem rozpoczętych zadań
Objawy chorobowe, w tym: nadciśnienie, wrzody	Nawracające lęki	Niezwykle nasilony stres towarzyszący dużym zmianom w życiu	Utrzymująca się złość i pielęgnowanie urazy do przełożonych i kolegów
Depresja	Rosnąca liczba zachowań impulsywnych bez względu na konsekwencje	Spędzanie większej ilości czasu poza domem lub bez rodziny, bez wyraźnego powodu	Trudności w wyrażaniu opinii, unikanie wypowiedzania swojego zdania
	Poczucie pustki i braku celów	Kryzysy przyjacielskie, odcinanie się, konflikty	Schematyczne traktowanie swoich podopiecznych
	Niekontrolowane zachowania agresywne		Niezdolność do podejmowania decyzji
			Bardzo duża dyrektywność wobec podwładnych (uczniów)

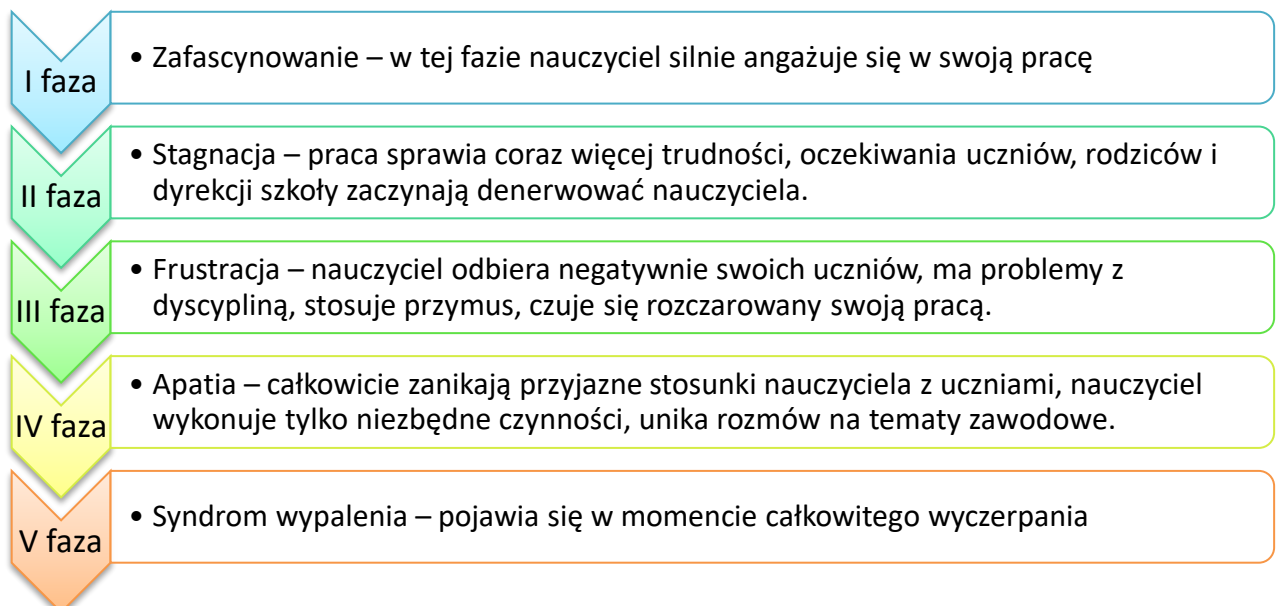
⁵ Sławomir Grab, Zmęczenie pracą czy wypalenie zawodowe? Instytut Psychologii Zdrowia Polskiego Towarzystwa Psychologicznego, <https://psychologia.edu.pl/czytelnia/63-terapia-uzalenienia-i-wspouzalenienia/320-zmęczenie-praca-czy-wypalenie-zawodowe.html>



Stopnie wypalenia ze względu na głębokość szkód⁶:

1. Pierwszy stopień - **stadium ostrzegawcze**, objawy: przygnębienie, irytacja. Mogą pojawić objawy somatyczne: ustępujące bóle głowy, przeziębienia, kłopoty ze snem. Powrót do pełni sił i optymalnego funkcjonowania na tym etapie nie jest jeszcze trudny. Zazwyczaj wystarcza zmniejszenie obciążenia pracą, krótki wypoczynek, hobby.
2. Gdy syndrom trwa już **dłuższy czas**, jest bardziej stały, pojawia się drugi stopień. Objawy są już bardziej poważne. Jest to: gorsze wykonywanie zadań, częste wybuchy złości, brak szacunku dla innych osób. Interwencja na tym etapie wymaga już bardziej zdecydowanych kroków. Może okazać się, że niezbędny będzie dłuższy urlop, regeneracja sił przez zaangażowanie się w hobby, czy inne sprawiające przyjemność aktywności niezwiązane z pracą. Istotny jest też udział innych osób, nie musi to jeszcze być pomoc profesjonalna, powinien wystarczyć odpoczynek w gronie przyjaciół.
3. **Chroniczność syndromu** to trzeci etap. Następuje pełny rozwój objawów fizycznych, psychicznych i psychosomatycznych. Zaburzona zostaje cała osobowość, nie tylko sfera emocjonalna czy procesy poznawcze. Pojawiają się objawy wypalenia na wszystkich 4 ww. polach. Wypalenie zawodowe na tym etapie bardzo wyraźnie dotyka nie tylko nauczyciela/lkę, ale całe jej otoczenie: członków rodziny, przyjaciół, współpracowników, uczniów, rodziców itd. Najczęściej wymagana jest już profesjonalna pomoc (lekarz, terapeuta). W skrajnych przypadkach pomoc taka okazuje się nieskuteczna, a jedynym rozwiązaniem wydaje się być zmiana pracy.

Fazy w pracy nauczyciela – od entuzjazmu do wypalenia⁷:



⁶ Agata Szabała-Walczuk, „Stres i wypalenie zawodowe w pracy nauczyciela”, w: Nauczyciel kreatorem zmiany, Rużomberk 2013, [LINK](#)

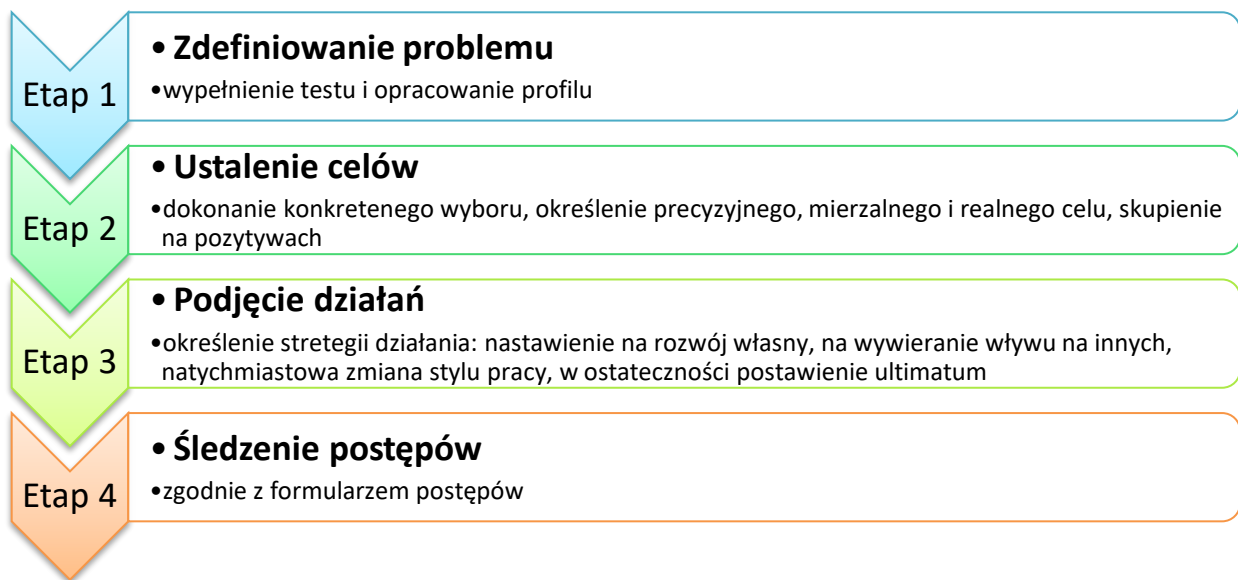
⁷ Maslach Ch., Wypalenie w perspektywie wielowymiarowej, w: Wypalenie zawodowe. Przyczyny – Mechanizmy – Zapobieganie, pod red. H. Sęk. Warszawa 2000.



Pokonać wypalenie – poprawa relacji z pracą⁸

Aby pokonać wypalenie zawodowe należy zacząć od diagnozy swoich relacji z pracą i stworzyć dla siebie indywidualny profil. Christina Maslach w swojej książce: „*Pokonać wypalenie zawodowe. Sześć strategii poprawienia relacji z pracą*” zamieściła test „Moje relacje z pracą”. Po opracowaniu wyników można ocenić, który z sześciu obszarów relacji z pracą jest najbardziej problemowy. Oczywiście samo zapoznanie się z obszarami jest (nawet jeśli nie mamy dostępu do testu) wartościowe. Główna myśl jest taka, aby dokonywanie zmian zacząć od najbardziej problemowego obszaru.

Tworzenie naprawczego planu działania składa się z następujących etapów:



Śledzenie postępu: Formularz postępów

Cel	Punkt docelowy	Działania	Czas realizacji	Postęp
		•	•	•
		•	•	•
		•	•	•
		•	•	•
		•	•	•
		•	•	•
		•	•	•
		•	•	•

⁸ Opracowanie na podstawie: Ch. Maslach, M. P. Leiter; „*Pokonać wypalenie zawodowe. Sześć strategii poprawienia relacji z pracą*”; Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2010.



6 obszarów relacji z pracą:

Obszar 1 – OBCIĄŻENIE PRACĄ

Poważny brak dopasowania w tym obszarze wskazuje na to, że Twoja praca jest zbyt obciążająca, zbyt pilna, zbyt skomplikowana czy nawet zwyczajnie nieprzyjemna. Możesz myśleć, że „praca mnie męczy”, „wymaga zbyt wiele” itd. Czujesz się obciążony radzeniem sobie z ilością pracy, jej rodzajem, terminami wykonania zadań. Nadmierne obciążenie prowadzi do wyczerpania, co sprzyja wypalaniu się.

Aby poradzić sobie z tym niedopasowaniem konieczne jest zastosowanie strategii działania dotyczącej obciążenia pracą. Nie oznacza to, że odpowiedzią jest zawsze mniejszy wkład pracy, często rozwiązanie tkwi w sposobie jej wykonywania.

Obciążenie pracą może zawierać w sobie jeden lub kilka problemów, dla których odpowiednie są różnorodne działania naprawcze zmierzające do określonego celu:

Problem:

WYCZERPANIE



Cel:

WITALNOŚĆ

Na problem w tym obszarze wskazuje brak lub znaczny brak dostosowania w punktach od O1 do O10 testu „Moje relacje z pracą”.

Witalność to połączenie dobrej kondycji fizycznej oraz pozytywnego nastawienia. Możesz, więc:

- Wykonywać ćwiczenia fizyczne, zmienić dietę, zadbać o swoje ciało i zdrowie
- Zadbać o swoje emocje np. zapisać się na dodatkowe szkolenia dotyczące inteligencji emocjonalnej, medytować, ćwiczyć koncentrację itp.

Problem:

NADMIERNA DYSPOZYCYJNOŚĆ



Cel:

**WYGOSPODAROWANIE CZASU
WOLNEGO OD ZAKŁÓCEŃ**

Na problem w tym obszarze wskazuje brak lub znaczny brak dostosowania w punktach od O3 oraz od O5 do O10 testu „Moje relacje z pracą”.

Problemem może być nadmierna dostępność dla innych i ciągłe zakłócenia pracy. Stąd też możesz:

- Znaleźć dla siebie ciche miejsca do pracy
- Umawiać się ze współpracownikami czy domownikami, że w określonym czasie mają Ci nie przeszkadzać.



Problem:
ZBYT MAŁO CZASU



Cel:
**LEPSZE ZARZĄDZANIE
CZASEM**

Na problem w tym obszarze wskazuje brak lub znaczny brak dostosowania w punktach od O1, O2 i O4 „Moje relacje z pracą”

Aby rozwiązać ten problem możesz:

- ➡ Organizować swój czas np. używając metody GTD, uważać na złodziei czasu
- ➡ Ustalić priorytet i skupić się na czynnościach najważniejszych (zasada Pareto)
- ➡ Delegować obowiązki innym, tam gdzie jest to możliwe

Problem:
ZBYT WIELE ZADAŃ



Cel:
ZMNIESZENIE OBCIĄŻENIA PRACĄ

Na problem w tym obszarze wskazuje brak lub znaczny brak dostosowania w punktach od O1 do O5 testu „Moje relacje z pracą”

Innymi słowy celem jest wykonywanie pracy z mniejszym nakładem wysiłku. Aby to zrobić możesz np.

- ➡ Rozwijać swoje umiejętności np. w zakresie obsługi programu komputerowego usprawniającego pracę
- ➡ Poszukać wsparcia w innych pracownikach, którzy mogą Ci pomóc np. na zasadzie wymiany przysług

Obszar 2 – KONTROLA

Brak dopasowania w tym obszarze oznacza, iż problemem jest ograniczona możliwość podejmowania decyzji oraz brak władzy w istotnych dla siebie kwestiach. Innymi słowy czujesz, że nie masz wpływu na podejmowane decyzje, brak Ci prawa głosu w istotnych sprawach. Możesz myśleć „Zawsze mówią mi co mam robić, tak jakby wiedzieli lepiej ode mnie”, „Lekceważą moje zdanie”. Powoduje to frustrację i poczucie, że nie jesteś szanowany. To co jest Ci potrzebne, to odzyskanie kontroli nad ważnymi dla Ciebie obszarami.

Rozwiązywanie trudności na polu kontroli należy zacząć od diagnozy, co dokładnie jest problemem oraz ustalenie planu naprawczego. Może to być:

Problem:
MIKROZARZĄDZANIE



Cel:
ZWIĘKSZENIE AUTONOMII

Na problem w tym obszarze wskazuje brak lub znaczny brak dostosowania w punktach od K7 do K10 testu „Moje relacje z pracą”



Aby osiągnąć ten cel staraj się zwiększyć swoją decyzyjność.

- ➡ Ustal, które decyzje będziesz podejmować w pełni samodzielnie. Zwiększaj zakres swoich uprawnień i pole swojej autonomii.
- ➡ Małymi krokami przekraczaj granice swojej kontroli.
- ➡ Pokazuj skuteczność podejmowanych przez siebie działań, szukaj potwierdzenia zewnętrznego.

Problem:

NIESKUTECZNE PRZYWÓDZTWO



Cel:

WSPÓLNE PRZYWÓDZTWO

Na problem w tym obszarze wskazuje brak lub znaczny brak dostosowania w punktach K5 i K6 testu „Moje relacje z pracą”

- ➡ Przejmij inicjatywę, proponuj wdrażanie własnych twórczych rozwiązań.
- ➡ Wspieraj swojego przełożonego/ lidera. Nie zgadzaj się na niskie standardy. Rób to oczywiście spokojnie i taktownie, pokazując obopólne korzyści ze wprowadzanych zmian.

Problem:

NIESKUTECZNY ZESPÓŁ



Cel:

USPRAWNIENIE PRACY ZESPOŁU

Na problem w tym obszarze wskazuje brak lub znaczny brak dostosowania w punktach od K1 do K4 testu „Moje relacje z pracą”

Koncentruj się na zidentyfikowanych problemach w obszarze pracy zespołowej i na nie kieruj swoje działania. Aby to osiągnąć:

- ➡ Rozmawiaj o ważnych kwestiach na forum grupy. Podejmuj tematy problemowe.
- ➡ Podczas spotkań grupy kieruj ją na tematy istotne, w których należy podjąć decyzje.

Obszar 3 – NAGRODA

Jeśli to właśnie w tym obszarze uwidacznia się największe niedopasowanie znaczy to, że problemem jest kwestia bycia docenianym w swojej pracy, przyjemności jaką ona niesie oraz otrzymywanego wynagrodzenia. Możesz uważać, że „Uważają moja pracę za rzecz oczywistą”, „Jeśli wszystko idzie dobrze to nie zauważają moich starań”. Brak Ci motywacji, uznania, spełnienia czy pewności siebie. Twoje starania i talenty wydają się nie mieć znaczenia. Podejmowane działania naprawcze będą miały tutaj przeważnie charakter długofalowy a postęp osiągnany jest stopniowo dzięki systematycznym działaniom.

Aby uzyskać dopasowanie w tym obszarze skup się na analizie szczegółowych problemów oraz określ cel działania. Może to na przykład być:



Problem:

ZBYT NISKIE WYNAGRODZENIE



Cel:

WYŻSZE ZAROBKI

Na problem w tym obszarze wskazuje brak lub znaczny brak dostosowania w punktach N1, N2, N6, N7 i N8 testu „Moje relacje z pracą”

Wynagrodzenie to nie tylko gotówka ale i wszelkie dodatki np. laptop do pracy, materiały do zajęć itp. Opłata za dodatkowe szkolenia itp.

Aby zmniejszyć niedopasowanie w tym obszarze możesz np.:

- Starać się o dostępne dodatki, przejść do kolejnego poziomu awansu zawodowego, uczestniczyć w dodatkowych, odpłatnych inicjatywach podejmowanych w szkole
- Znaleźć dodatkowe źródło dochodów

Problem:

BRAK UZNANIA



Cel:

DOCENIENIE

Na problem w tym obszarze wskazuje brak lub znaczny brak dostosowania w punktach N3, N4 i N7 testu „Moje relacje z pracą”

Aby uzyskać uznanie trzeba na początek przyznać, że go potrzebujesz. Możesz w tym celu:

- Porozmawiać spokojnie ze swoim przełożonym i wskazać mu, jak ważne jest dla Ciebie wyrażenie uznania. Przekazuj mu informacje o swoich sukcesach, daj pole do wyrażenia aprobaty.
- Nagradzaj się sam, notuj swoje osiągnięcia, opowiadaj o nich innym, nie bądź nadmiernie skromny.
- Okazuj uznanie innym, szukaj okazji do świętowania sukcesów swojego zespołu.

Problem:

NIESATYSFAKCUJĄCA PRACA



Cel:

CIEKAWSZE ZADANIA

Na problem w tym obszarze wskazuje brak lub znaczny brak dostosowania w punktach N9 i N10 testu „Moje relacje z pracą”

- Zwiększaj liczbę zadań, które sprawiają Ci radość. Skupiaj się właśnie na nich. Jeśli np. lubisz organizować przedsięwzięcia zaangażuj się w organizację zawodów sportowych. Jeśli pojawiają się do wykonania zadania, które Cię cieszą – zgłaszaj się do ich wykonania.
- Zmień sposób wykonywania pracy. Może np. dobrym pomysłem będzie wykonywanie zespołowo żmudnych czynności.



Obszar 4 – SPOŁECZNOŚĆ

Niedopasowanie w tym obszarze oznacza, że trudności pojawiają się w zakresie relacji międzyludzkich w miejscu pracy. Może to być kwestia pojawiających się konfliktów, roszczeniowości osób, z którymi współpracujesz (kolegów, uczniów, rodziców), wywyższania się niektórych osób z grona. Myślisz prawdopodobnie „W pracy nie mam odpowiedniego wsparcia” czy też „Nie radzę sobie w trudnych sytuacjach konfliktowych”. Masz poczucie, że jesteś wyalienowany, że pracujesz wśród społeczności, która jest męcząca, mało ambitna a może nawet wykorzystuje Cię przyczyniając się do Twojego obniżenia wiary w siebie i swoje możliwości. Twoim zadaniem jest tutaj wypracowanie miłych, satysfakcjonujących relacji ze współpracownikami.

Aby zacząć działać w kierunku zmiany określ źródło problemu a następnie określ cele i sposób działania. Może to być:

Problem:
PODZIAŁ



Cel:
**ROZWIĄZYWANIE
KONFLIKTÓW**

Na problem w tym obszarze wskazuje brak lub znaczny brak dostosowania w punktach od Ś8 do Ś10 testu „Moje relacje z pracą”

Problem ten przejawia się powstawaniem wrogich obozów i antagonizmów wewnątrz organizacji.

Jednostki identyfikują się jedynie ze swoimi podgrupami a nie ze szkołą, jako całością. Aby dokonać zmian:

- Znajdź punkt wspólny, wspólne zadanie które będzie Was jednoczyć.
- Odnoś się do innych z sympatią i szacunkiem, pokazuj dobre wzorce komunikacji.
- Jeśli inne działania zawodzą – szukaj możliwości przeprowadzenia mediacji.

Problem:
**SŁABA
KOMUNIKACJA**



Cel:
**POPRAWA
KOMUNIKACJI**

Na problem w tym obszarze wskazuje brak lub znaczny brak dostosowania w punktach od Ś1 do Ś3 testu „Moje relacje z pracą”

Aby pracować nad tym obszarem możesz:

- Rozszerzać krąg swoich kontaktów, nawiązywać bliższe relacje z osobami spoza swojego ścisłego grona współpracowników. Stosuj tę strategię szczególnie jeśli słabej komunikacji towarzyszą podziały wewnątrz całego zespołu.
- Słuchać i rozmawiać z osobami spoza swojego kręgu. Informować o podejmowanych przez siebie i bliski Ci zespół działaniach.



Problem:
ALIENACJA



Cel:
JEDNOŚĆ

Na problem w tym obszarze wskazuje brak lub znaczny brak dostosowania w punktach od Ś4 do Ś7 testu „Moje relacje z pracą”

Sposobem na budowanie jedności w zespole jest dawanie zrozumienia, bycie empatycznym, wspieranie siebie nawzajem czy wreszcie wzajemna troska. Aby to uzyskać możesz:

- Wspólnie świętować osiągnięte sukcesy oraz wspierać innych w wypadku poniesionych porażek i trudności. Dawać i prosić o wsparcie i pomoc.
- Zainicjuj półformalne spotkania zespołu, których celem może być np. pomoc w rozwiązywaniu bieżących trudności innych nauczycieli. Może dobrym pomysłem jest zainicjowanie dodatkowego spotkania integracyjnego.

Obszar 5 – SPRAWIEDLIWOŚĆ

Trudności w tym obszarze oznaczają, że możesz mieć poczucie nierównego, niesprawiedliwego traktowania Ciebie i innych w miejscu pracy. Decyzje dotyczące podziału zadań, możliwości nagradzania, zdobywania dodatkowych środków itp. są subiektywne i często poufne. Inni są Twoim zdaniem faworyzowani. Możesz myśleć, że „Oszukują Cię”, „Jestem dyskryminowany i nie okazują i należnego szacunku”. Na Twoją postawę i zniechęcenie wpływać może również obserwowanie niesprawiedliwości jakiej doświadczają inne osoby.

Aby zmienić swoją relację z pracą w tym obszarze Twoim zadaniem jest postawienie celów i podjęcie działań odpowiadających na zdiagnozowane problemy:

Problem:
**BRAK
SZACUNKU**



Cel:
**PROMOWANIE
SZACUNKU**

Na problem w tym obszarze wskazuje brak lub znaczny brak dostosowania w punktach od S8 do S10 testu „Moje relacje z pracą”

Brak szacunku nie zawsze jest działaniem celowym, czasem może wynikać z braku uwagi i taktu. Aby zmienić ten problem:

- Reaguj na to, co widzisz. Rozmawiaj z osobami, które zwracają się do Ciebie lub innych w nieodpowiedni sposób.
- Jeśli rozmowa nie odnosi skutku porusz ten temat z przełożonym lub na forum zespołu. Jeśli to nie pomoże złóż formalną skargę. Pamiętaj, że brak szacunku może doprowadzić do mobbingu.



Problem:
DYSKRYMINACJA



Cel:
**POSZANOWANIE
ODMIENNOŚCI**

Na problem w tym obszarze wskazuje brak lub znaczny brak dostosowania w punktach od S1 do S3 testu „Moje relacje z pracą”

Poszanowanie odmienności to zarówno promowanie tolerancji w miejscu pracy jak i aktywne reagowanie na dyskryminację. W pracy nad tym obszarem może pomóc:

- Edukacja dotycząca różnorodności i tolerancji dla niej.
- Reagowanie na przejawy dyskryminacji, wyrażanie swojego sprzeciwu.
- Wykorzystanie procedur reagowania – wewnętrznych (może warto je wypracować) lub zewnętrznych (czyli systemu prawnego).

Problem:
FAWORYZOWANIE



Cel:
**ZAPEWNIENIE
RÓWNOŚCI**

Na problem w tym obszarze wskazuje brak lub znaczny brak dostosowania w punktach od S4 do S7 testu „Moje relacje z pracą”:

- Wymagaj jasnych procedur i zasad.
- Rozmawiaj z innymi na temat ustalonych procedur, tak aby nie były one dla nikogo tajemnicą.

Obszar 6 – WARTOŚCI

Niedopasowanie w tym obszarze może oznaczać, że wyznawane przez Ciebie wartości różnią się znacząco od wartości promowanych w Twojej pracy. Możesz myśleć „Moja praca jest nieuczciwa”, „Inni postępują w sposób, który uważam za nieuczciwy lub nieetyczny”, „Moja praca nie ma znaczenia”. Z wartościami ściśle wiążą się ze standardami etycznymi, a te z kolei wpływają na zachowanie pracowników. Możesz uważać, że Twoja praca ostatecznie jest trywialna lub też nawet szkodliwa. Tkwienie w martwym punkcie będzie w tym przypadku prowadzić do cynizmu, wyczerpania i braku poczucia własnej skuteczności, a więc do wszystkich trzech komponentów wypalenia.

Działania naprawcze, podobnie jak w poprzednich obszarach należy rozpocząć od dokładnej diagnozy problemu, postawienia celu oraz zaplanowania poszczególnych kroków do zmiany. Może to być:



Problem:
NIEUCZLIWOŚĆ



Cel:
**UCZLIWE
ZACHOWANIE**

Na problem w tym obszarze wskazuje brak lub znaczny brak dostosowania w punktach od W1 do W5 testu „Moje relacje z pracą”:

- Dyskutuj na temat dylematów i wyborów moralnych, konfrontuj, przedstawiaj swoje zdanie.
- Możesz również zwrócić się do wyższych instancji. Wymaga to jednak bardzo dużej odwagi i świadomości możliwych konsekwencji.

Problem:
**CZYNNOŚCI
DESTRUKCYJNE**



Cel:
**PROMOWANIE KONSTRUKTYWNYCH
WARTOŚCI**

Na problem w tym obszarze wskazuje brak lub znaczny brak dostosowania w punktach od W6 do W8 testu „Moje relacje z pracą”.

Przykładem takich czynności jest np. brak dbałości o ekologię. Możesz:

- Starać się zmienić wartości firmy, przekonywać, pokazywać konstruktywne rozwiązania.
- Inicjować działania rekompensujące straty np. sprzątanie lokalnego lasu

Problem:
**BRAK
ZNACZENIA**



Cel:
**DODANIE
ZNACZENIA**

Na problem w tym obszarze wskazuje brak lub znaczny brak dostosowania w punktach od W9 do W10 testu „Moje relacje z pracą”.

Twoim nadrzędnym celem jest dodanie znaczenia wykonywanej przez siebie pracy, tak abyś czuł, że ma ona wartość i jest zgodna z tym, w co wierzysz.

- Podejmuj działania charytatywne, pomagaj innym, np. zainicjuj powstanie w szkole wolontariatu.
- Wykonuj swoją pracę z pełnym zaangażowaniem, skup się na tym co możesz wykonywać zgodnie ze swoimi wartościami.
- W ostateczności – pomyśl o nowej pracy.



Profilaktyka wypalenia zawodowego:

Dekalog dbania o siebie – Renata Bibik⁹

1. **Dieta:** przysłowie „w zdrowym ciele zdrowy duch” nie wzięło się znikąd. Unikaj potraw ciężkostrawnych, mocno przetworzonych, nadmiernego solenia. Warto jeść lekko i zdrowo, dbać o odpowiednią ilość mikroelementów, w szczególności magnezu, który w połączeniu z witaminą B6 wspiera nas w walce ze stresem.

Wprowadź do diety możliwie najwięcej warzyw (oprócz witamin, dostarczają także przeciwutleniaczy, pobudzają układ odpornościowy, utrzymują metabolizm cholesterolu na odpowiednim poziomie...) i produktów nieprzetworzonych (w ten sposób ograniczysz ilość spożywanego sodu, cukru i konserwantów). Jeśli to możliwe, jedz niespiesznie, zwracając uwagę na poszczególne kęsy i smaki. Wyłącz na ten czas telewizor – zamiast tego skup swoje zmysły na barwach, kształcie i zapachach potrawy – w ten sposób podczas zwykłego obiadu możesz poćwiczyć umiejętność skupiania się „na tu i teraz” (co jest techniką relaksacji) oraz pozwoli Ci odczuć w odpowiednim momencie poziom nasycenia jedzeniem (koniec z przejadaniem).

Jak wpływa stres na sposób jedzenia?

- w stresie masz ochotę jeść więcej (przejadanie się usypia problemy emocjonalne) - kortyzol chroni Twój organizm poprzez gromadzenie zapasów
- kortyzol wytwarzany podczas stresu zwiększa Twój apetyt przede wszystkim na słodkie i tłuste jedzenie
- kortyzol magazynuje zapasy w komórkach tłuszczowych w okolicach brzucha (otyłość brzuszna jest niebezpieczna dla zdrowia – zwiększa ryzyko choroby serca, cukrzycy typu 2, nadciśnienia tętniczego)

2. **Planuj:** wielu nauczycieli chce uszczęśliwić wszystkich. Jest to oczywiście pomysł skazany na porażkę. Lepiej jest skupić się na realnych celach, możliwych do osiągnięcia „tu i teraz” – warto dążyć do ideału, ale bez pomijania rzeczywistości (czasem nawet uszczęśliwienie ucznia będzie rodziło opory jego rodzica i na odwrót ☺). Dobre planowanie to tworzenie sobie celów wraz z krokami, które do nich prowadzą. To też notowanie, zaprzyjaźnienie się z kalendarzem, nie branie sobie na głowę za wielu spraw. Pomyśl, co jest dla Ciebie nadrzędnym celem w życiu i koncentruj się właśnie na tym.

3. **Odpocznij:** wiele osób nie umie odpoczywać i w chwilach wolnych od pracy np. uzupełnia dokumentację czy telefonuje, zapominając, jak ważna dla naszego zdrowia fizycznego i psychicznego jest np. aktywność ruchowa czy nawet chwila nudy i „marnowania” czasu. Warto też poszukać w sobie pasji i rozwijać ją.

⁹ BIBIK Renata. Aby światło nie zgąsło – czyli jak zapobiegać zespołowi wypalenia zawodowego. Wszystko dla Szkoły. 2002



4. **Angażuj się, ale nie zanadto...**: oczywiście nie idzie o obojętność. Nauczyciel to osoba, którą obchodzą jego uczniowie, chce im pomóc, być dla nich. I to dobrze, ALE trzeba również szanować swoje własne granice, nie angażować się kosztem czasu dla siebie, swoich bliskich, własnych pasji. Czasem najlepsze co można zrobić to odesłać ucznia czy jego rodziców do kompetentnego specjalisty, zawiadomić służby itd. Nie próbujmy być ekspertami od wszystkiego.

5. **Dawaj sobie nagrody**: praca z ludźmi bardzo wyczerpuje. Oprócz przerw w pracy pamiętaj także o przyjemnościach choćby drobnych, nagradzaj siebie. Realizuj siebie nie tylko w sferze zawodowej.

6. **Co zyskuję, czyli autosugestia...**: podkreślaj pozytywne aspekty swojej pracy. Zauważaj to, co przynosi radość i satysfakcję. To zrównoważy przeżywaną niejednokrotnie frustrację. Skup się na swoich mocnych stronach. Dostrzegaj własne, nawet drobne sukcesy. Jeśli możesz – unikaj sytuacji w których zawsze reagujesz niepokojem. Pracuj nad sobą i mechanizmami radzenia sobie z trudnych sytuacjach.

7. **Relaksuj się**: wybierz metodę relaksacji, która do Ciebie przemawia, nie zmuszaj się do reszty. Korzystaj zarówno z ćwiczeń, jak i zmysłów. Sprawdź metody takie jak: trening autogenny, joga, medytacja.

8. **Dekompresja**: staraj się nie przenosić problemów i emocji związanych z pracą na swoje życie osobiste. Dom i praca powinny istnieć jako dwa oddzielne, ale równie ważne światy. Jeśli potrafisz udzielić kilku odpowiedzi na pytanie: „Kim jestem poza pracą?” znaczy to, że posiadasz właściwą strategię chroniącą przed procesem wypalenia.

9. **Szukaj wsparcia**: gdy czujesz, że zaczynasz się wypalać, przeżywasz dużo negatywnych emocji, słabość, bezsilność, brak nadziei – szukaj wsparcia! Rodzina, przyjaciele mogą Ci pomóc znaleźć właściwe rozwiązanie dla problemów, a na pewno wysłuchają i pomogą odreagować. Często to wystarczy, aby przywrócić racjonalny obraz sytuacji. Jeśli trzeba, skorzystaj z pomocy specjalisty, który zaproponuje odpowiednią terapię.

10. **Wprowadzaj zmiany**: człowiek, który od lat wykonuje te same czynności, posiadający te same obowiązki, będzie odczuwał znużenie, frustrację, poczucie beznadziejności. Rutyna jest niebezpieczna. Zmiana może dotyczyć praktycznie wszystkiego od drogi do pracy poprzez stosowane metody i sposób nauczania, aż po krąg zainteresowań, czy sposób spędzania wolnego czasu.