

Strona znajduje się w archiwum.

'Zapobieganie i radzenie sobie ze stresem i wypaleniem zawodowym w pracy z młodzieżą'

Słowo stres już dawno przestało być wyłącznie terminem naukowym, przeniknęło do języka potocznego. Badaniem zjawiska zajmują się: medycyna, socjologia i psychologia. Stres można łączyć z sytuacją trudną. Wśród nich wymienia się m.in.: śmierć współmałżonka, rozwód, wykroczenia przeciwko prawu, chorobę, zmianę pracy, występ publiczny, czy egzamin. Różnice indywidualne powodują, że to samo wydarzenie dla jednej osoby może być stresujące, a dla innej nie. Nie ma jednoznacznej definicji stresu.

Daniel Buchowiecki, nauczyciel języka polskiego i logopeda
Zespół Szkół nr 1 w Hrubieszowie

Zapobieganie i radzenie sobie ze stresem i wypaleniem zawodowym w pracy z młodzieżą

Stres

Obszerne opracowania wskazują, że jest stan, który objawia się silnymi negatywnymi emocjami oraz towarzyszącymi im zmianami fizjologicznymi i biochemicznymi, które przekraczają podstawowy stopień pobudzenia. Osoba, która cierpi powodu stresu ocenia sytuację trudną jako obciążającą lub zagrażającą. U takiej osoby może: wzrastać ciśnienie krwi; następować przyspieszenie akcji serca; wystąpić pobudzenie emocjonalne; ból głowy i/ lub brzucha; przyspieszony oddech; suchość w ustach i/lub pocenie się; następować wzrost stężenia glukozy we krwi. W rzeczywistości działanie niepożądane przynosi jedynie stres zbyt silny

(przekraczający indywidualne możliwości adaptacyjne jednostki) lub stres długotrwały. Stres umiarkowany zwiększa możliwości radzenia sobie z wymaganiami adaptacyjnymi otoczenia, dzięki czemu umożliwia rozwój psychiczny i mobilizuje organizm do lepszego wykonania zadania, np.: sportowiec osiąga lepsze wyniki na zawodach niż na treningu, jest to tzw.: paradoks stresu.

Praca nauczyciela podlega ciągłej kontroli i ocenie dyrekcji szkoły, innych nauczycieli, samych uczniów oraz rodziców. Z zawodem nauczyciela łączy się niewątpliwie pojęcie stresu, który pozostaje naturalną fizjologiczną reakcją organizmu. Od nauczycieli oczekuje się wzorowej postawy moralnej, ciągłego podnoszenia swoich kwalifikacji, a wreszcie znajomości problemów każdego ucznia. To nauczyciel wyposaża w wiedzę i umiejętności, wspomaga indywidualny rozwój młodego człowieka, wprowadza w kulturę duchową, podtrzymuje ustalony porządek społeczny - zauważa (za J. Konarzewskim). Stanisława Tucholska przytacza pięć niezależnych od siebie czynników stresotwórczych, są to:

1. Przeciążenie pracą zawodową powodowane koniecznością przygotowywania się do zajęć lekcyjnych, sprawdzania prac, odpowiedzialnością za uczniów, zbyt krótkimi przerwami, niewystarczającymi do regeneracji sił itp.
2. Brak zawodowego uznania tzn.: zbyt małe uposażenie, brak należytego szacunku dla zawodu nauczyciela.
3. Niewłaściwe zachowanie uczniów - nierzadko powodowane hałaśliwością, małym zdyscyplinowaniem i brakiem kultury wychowanków lub brak motywacji do nauki.
4. Presja czasu jako źródło trudności - obejmująca niewielką ilość czasu poświęcaną konkretnemu uczniowi z powodu licznej klasy i ograniczonego czasu, niedostateczne wyposażenie szkoły w pomoce, które ułatwiają proces uczenia się, czy nawet nieodpowiednio zredagowany podręcznik.
5. Niewystarczające relacje interpersonalne w szkole, które dotyczą różnego rodzaju nacisków ze strony władz szkolnych, zawyżonych wymagań przełożonych i rodziców, braku komunikacji, konfliktów lub negatywnej atmosfery w pokoju nauczycielskim.

Jeśli jednak stres występuje długotrwanie, może spowodować choroby somatyczne np.: układu krążenia, zaburzenia nerwicowe i depresyjne, przyczynia się też do frustracji, a dalej wypalenia zawodowego. Z racji pewnego podobieństwa/bliskości tych stanów podobne będą strategie radzenia sobie w obu przypadkach, a szerzej

omówione zostaną w dalszej części pracy.

Wypalenie zawodowe

Jest stanem fizycznego, emocjonalnego i umysłowego wyczerpania przejawiającego się poprzez chroniczne zmęczenie. Towarzyszy mu negatywna postawa wobec pracy, ludzi i życia, poczucie bezradności oraz beznadziejności położenia, apatia, zniechęcenie do jakichkolwiek nowych działań oraz wykonywanej pracy, zauważa ograniczenia płynące z wykonywanego zawodu, brak odczuwania satysfakcji - nawet z sukcesów. To pewien stan wyczerpania człowieka spowodowany zbyt dużymi oczekiwaniami wobec pracownika. Może być też tak, że to sam pracownik stawia sobie zbyt wysokie cele. Problem coraz częściej dostrzegany jest przez specjalistów takich krajów jak Anglia, USA, Kanada, Japonia czy Austria. W Polsce jest rzadko jest diagnozowany i nazywany wprost.

Syndrom wypalenia zawodowego dotyka zazwyczaj pracowników służby zdrowia, psychologów, terapeutów, nauczycieli, a nawet księży, a więc osób, od których wymaga się szczególnego zaangażowania w problemy drugiego człowieka, gdzie efektywność pracy zależy od jakości kontaktu z ludźmi. Szczególnie podatne na wypalenie zawodowe są osoby bardzo aktywne, ambitne, stawiające sobie i innym wysokie wymagania. Sven Max Litzke, Horst Schuh wskazują postawy typowe dla osób narażonych na wypalenie zawodowe: zaangażowanie się w pracę "całym sercem"; duże oczekiwania względem własnej osoby; negowanie własnych granic obciążenia; spychanie na dalszy plan osobistych potrzeb; dobrowolne i chętne przyjmowanie nowych obowiązków.

Wypalenie zawodowe może pojawić się między 3-6 rokiem pracy i powrócić po 9 latach aktywności zawodowej.

Praca nauczyciela to nie tylko prowadzenie zajęć dydaktycznych. To również przygotowanie merytoryczne, dydaktyczne, prowadzenie dziennika, sprawdzanie prac, klasówek, wypisywanie świadectw, prowadzenie arkuszy ocen itp. Zawód nauczyciela stawia wysokie wymagania tym, którzy chcą go dobrze wykonywać.

Badacz zjawiska - Ch. Maslach wyróżnia w wypaleniu zawodowym trzy fazy: Wyczerpanie emocjonalne manifestujące się objawami psychosomatycznymi takimi jak: napięcie, ciągłe zmęczenie, bezsenność, bóle głowy, lęk, drażliwość, poczucie beznadziejności. Pracownikowi towarzyszy uczucie pustki i odpływu sił wywołane nadmiernymi wymaganiami psychologicznymi i emocjonalnymi, jakie są stawiane przed pracownikiem (niekiedy nierealistyczne wymagania wobec własnych możliwości).

Depersonalizacja kontaktów społecznych, kiedy nauczyciel dystansuje się wobec problemów ucznia, często traktuje go przedmiotowo, cynicznie, stosuje niewybredne epitety. Często nauczyciel unika nawiązywania jakiegokolwiek kontaktu, próbując uchronić się przed utratą energii. Taki sposób radzenia sobie z problemami prowadzi do utraty sensu wykonywanego zawodu i braku identyfikacji z wykonywanym zawodem.

Utrata motywacji, brak satysfakcji i zaangażowania w pracę.

Jednostka ma poczucie bezradności, niską ocenę własnej skuteczności, brak kompetencji. W fazie tej obserwuje się obniżenie jakości pracy. Często towarzyszy temu ucieczka w używki, lęk o przyszłość, poczucie winy lub krzywdy. Narasta stres z powodu braku umiejętności radzenia sobie z konsekwencjami wypalania się oraz niemożności pomocy wychowankom. Dodatkowym elementem mogą być narastające zaburzenia psychosomatyczne. Pracownik, który czuje się zmęczony, nie angażuje się w realizację obowiązków zawodowych. Jego praca jest często oceniana negatywnie, więc i jemu coraz trudniej widzieć jasne strony swojej pracy.

Pojawia się poczucie marnowania czasu i wysiłku na swoim stanowisku pracy. Jak wskazuje S. Tucholska - wypalenie zawodowe nie zawsze ma charakter pełnoobjawowego zespołu. Czasem przybiera formę depersonalizacji lub braku satysfakcji. Okazuje się, że specyfika danego przedmiotu, staż w zawodzie, płeć czy środowisko w jakim pracuje nauczyciel, nie ma istotnego wpływu dla przebiegu procesu wypalania.

Wyniki badań przeprowadzone przez M. Poświatowską i E. Styrnik (grupa kilkudziesięciu ankietowanych mogła wybrać więcej niż jedną odpowiedź):

Psychiczne objawy zespołu wypalenia zawodowego
Zniechęcenie 19
Brak satysfakcji z wykonywanej pracy 14
Mniejsze zainteresowanie pracą 6
Znudzenie 3
Niechęć do podnoszenia własnych kwalifikacji 3
Fizyczne objawy zespołu wypalenia zawodowego
Fizyczne zmęczenie 31
Drażliwość 14
Obniżenie odporności 13
Osłabienie koncentracji 13
Dolegliwości bólowe 11
Problemy ze snem 9
Kłopoty z pamięcią 7
Niestrawność 2

E. Bilka powodów wypalenia zawodowego można poszukać w trzech różnych płaszczyznach: indywidualnej, interpersonalnej i organizacyjnej. Niewątpliwie to, jak postrzegamy siebie i swoją pracę ma ogromny wpływ na

poczucie spełniania się w roli nauczyciela. Osoby, którym brak pewności siebie, neurotycy, pesymiści, perfekcyoniści, osoby, które stawiają sobie wysokie wymagania, karcą się za to, że nie były w stanie im sprostać, narażone są na wypalenie zawodowe. Często drobne niepowodzenia w pracy odczytują jako klęskę, dowód swojej niekompetencji. Ich reakcja bywa zbyt emocjonalna. Podobny dyskomfort występuje u osób traktujących swój zawód jak misję. Mniej narażony na wypalenie jest człowiek do którego cech osobowości należą: optymizm, wnikliwość, empatia, otwartość, cierpliwość, opanowanie, ugodowość, przyjazny stosunek do innych.

Praca nauczyciela wiąże się z koniecznością bycia słuchaczem, opiekunem, czy terapeutą. Nasz zawód wymaga stworzenia warunków kiedy uczeń opowie nam o swoim problemie i pozwoli sobie pomóc. Z czasem, problemy naszych podopiecznych możemy odczuwać jako swoje własne. Zmienia to obraz świata, przyczyniając się do zachwiania wartości i jego stabilności, prowadzi do stopniowej utraty energii i w konsekwencji do wypalenia zawodowego.

Możemy odczuwać je jako realnie zagrażające nam. Koniecznym wydaje się znalezienie złotego środka, kiedy profesjonalnie pomagamy, poświęcamy się swojej pracy, ale też chronimy własną energię, dystansując się od sytuacji. Taka postawa wymaga od nas wielkiego doświadczenia zawodowego i dojrzałości wewnętrznej.

Wypalaniu się zawodowemu – podobnie jak stresowi – sprzyja zła atmosfera w środowisku pracy. Konflikty między nauczycielami, rywalizacja, przemoc psychiczna, mobbing czy kwestionowanie kompetencji zawodowych niewątpliwie negatywnie wpływa na pracę nauczyciela.

Do czynników organizacyjnych, które negatywnie wpływają na jakość pracy można zaliczyć: zbyt dużą ilość obowiązków spoczywających na jednym pracowniku, przy braku adekwatnego wynagrodzenia, niewłaściwy styl kierowania placówką, nieuwzględniający środowiska czy potrzeb pracowników, przeciążenie, pośpiech, brak możliwości decydowania o rozwoju zawodowym, niemożność pogodzenia życia zawodowego z obowiązkami wobec rodziny.

Wypalenie zawodowe jest często rezultatem pracy, która staje się formą bezbarwnej rutyny, pozbawionej jakichkolwiek twórczych akcentów. Wiele osób aspirujących do wysokich stanowisk, to ludzie kreatywni, pragnący dokonywać zmian i realizować swój potencjał.

Czy grozi Ci wypalenie zawodowe? E. Bilaska proponuje krótki test:

1. Czy Twoja praca zaczyna Cię nudzić?
2. Czy do swoich obowiązków przykładasz się mniej niż kiedyś?
3. Czy często w pracy odczuwasz spadek energii?
4. Czy aktywność zawodowa, która sprawiała Ci przyjemność, zaczyna Cię nudzić?
5. Czy w niedzielę po południu czujesz przygnębienie z powodu poniedziałkowego poranku i pracy?
6. Czy odczuwasz lęk idąc rankiem do pracy?
7. Czy Twoi współpracownicy irytują Cię?
8. Czy stajesz się zgorzkniały i cyniczny wobec współpracowników i samej pracy?
9. Czy patrzysz niechętnym okiem na osoby, które czują się szczęśliwe w swojej pracy?
10. Czy konsekwencje trudnych sytuacji zawodowych zaczynają być widoczne poza pracą – w życiu rodzinnym, towarzyskim?

Jeśli na pięć lub więcej pytań odpowiedziałeś twierdząco, to znaczy, że jesteś osobą, u której rozwija się wypalenie zawodowe.

Czas na ważne pytanie: Jak możemy zapobiegać wypaleniu zawodowemu i stresowi?

Odpowiedzi udzielę korzystając częściowo z rad R. Bibik:

1. Dieta.

Unikaj potraw ciężkostrawnych i nadmiernego solenia dań. Korzystne będzie spożywanie kaszy jaglanej, ziemniaków, miodu, szparagów i cebuli. Nie każdy zdaje sobie sprawę z tego, że odpowiednia ilość makroelementów w naszym organizmie ma wpływ na podatność na stres. Jednym z takich pierwiastków jest magnez, który będzie lepiej wchłaniany z witaminą B6. Pierwsze efekty widoczne po upływie 30 dni.

2. Planuj.

Nierzadko nauczyciel wierzy w realizowanie idei: uszczęśliwię wszystkich ludzi tymczasem tego typu cele idealne, ale nie realne daleko wykraczają poza

kompetencje i możliwości nauczyciela. Skupmy się na tym co „tu i teraz”, na konkretnych zadaniach i problemach do rozwiązania, które w pewien sposób składają się na cel idealny. Unikniemy rozczarowań, frustracji. Zastanów się co chcesz w życiu i w pracy osiągnąć, zastanów się jak uzyskać ten wynik, w jaki sposób pokonać przeciwności. Planuj. Zmierzaj do celu małymi krokami. Zwracaj uwagę na terminy. Unikaj sytuacji w których dajesz sobie za mało czasu na wykonanie zadania, to rodzi dodatkowy stres.

W chwilach krytycznych skupiaj się na swoich mocnych stronach.

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 aktywność ruchowa. Warto też poszukać w sobie pasji i rozwijać ją.

4. Angażuj się, ale nie zanadto

Uczuciowe zaangażowanie się w problem, który dotyczy ucznia jest potrzebne, łatwo jednak przekroczyć cienką granicę za którą czyjś problem staje się naszym, pochłania nas czujemy się ostatnią instancją, która musi rozwiązać problem. Warto czasem zdystansować się i spróbować stanąć z boku by obiektywnie ocenić sytuację i wskazać kompetentnych specjalistów. Pamiętajmy, że jeden człowiek nie jest w stanie zrobić wszystkiego.

5. Stosuj 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 nieuniknioną w pracy pedagoga frustrację. Skup się na mocnych stronach osobowości. Unikaj sytuacji w których reagujesz niepokojem. Możesz próbować zmienić swoje reakcje na sytuacje trudne poprzez racjonalizację problemu.

7. Relaksuj się.

Relaks jest formą odprężenia, której towarzyszy rozluźnienie mięśni i ograniczenie

do minimum pracy myślowej . W literaturze przedmiotu wyróżnia się między innymi:

Ćwiczenia oddechowe – ćwiczymy oddech przeponowy, wolny wdech do wewnątrz i bardzo wolny wydech bez poruszenia klatki piersiowej. Oddychania totalnego najłatwiej nauczyć się w pozycji leżącej. Ruchy brzucha i klatki piersiowej można kontrolować ręką.

Ćwiczący kładzie jedną rękę na brzuchu (w dolnej części klatki piersiowej), a drugą- na górnej części klatki piersiowej. Przepona przesuwając się przy wdechu do dołu wywiera nacisk na brzuch, który się uwypukla; przy wydechu przepona wraca do swego położenia poprzedniego, tzn. unosi się, a brzuch opada. Ćwiczenie wykonujemy kilka razy, wydmuchując powietrze przez usta i wymawiając głoskę [s] lub [f]. Ręka na brzuchu powinna się unosić, a leżąca na piersiach - poruszać w znacznie mniejszym stopniu.

Należy wykonać kilka oddechów w pozycji stojącej. Ruchy dolnej części klatki piersiowej można kontrolować obejmując dłońmi jej boki tak, aby kciuki były zwrócone do tyłu. Dłonie naciskają dolną część klatki piersiowej; przy wdechu należy pokonać opór palców.

Powyższe ćwiczenia powtarzamy w pozycji siedzącej. Należy siedzieć prosto, trzymając ręce na kolanach lub na biodrach, czy też z tyłu. Łączenie oddychania z ruchami rąk i tułowia:

- wdech z jednoczesnym szybkim wzniesieniem rąk do boku, wydech -z powolnym przesuwaniem rąk do przodu, aż do zupełnego ich skrzyżowania.

- wdech z jednoczesnym wzniesieniem rąk bokiem do góry, a następnie - opuszczanie rąk, wydychając powoli powietrze.

Położyć dłonie na karku, przy wdechu przesunąć łokcie silnie do tyłu, przy wydechu łokcie powoli wracają do przodu, aż do ich zetknięcia się.

Uwaga! Nie należy zalecać ćwiczeń dot. podparcia oddechowego (kiedy w czasie wydechu klatka piersiowa pozostaje w pozycji wdechowej około 6-8 sek., natomiast przepona traci swoje napięcie i powoli unosi-dla przedłużenia fazy wydechowej. Ciśnienie powietrza znajdującego się poniżej więzadeł głosowych zwiększa się, więzadła są dobrze napięte, dzięki czemu głos staje się silniejszy, równiejszy i pełniejszy) podczas terapii mowy ze względu na obawę zwiększenia napięcia mięśni w wypadkach, gdy chodzi nam o jego zmniejszenie.

Aby osiągnąć długą fazę wydechu, należy wykonywać podane wyżej ćwiczenia, zwiększając stopniowo wydech do 5-8-10 sek. Istotna jest równomierność siły wydechu, którą można ćwiczyć, wymawiając głoskę [s] lub też wydychając powietrze na palącą się świeczkę, na kartkę papieru lub na wiszącą watkę. Przy równomiernym wydechu płomień świecy (watka) powinien być odchylony w równym stopniu. Uwaga! Ćwiczenie nie może być przeprowadzone zbyt długo, gdyż prowadzi do hiperwentylacji, a w konsekwencji do omdlenia.

Trening autogenny Schultza popularna nazwa techniki relaksacji polegającej na wywołaniu poprzez autosugestię doznań podobnych do stanu hipnozy lub medytacji. Trening autogenny składa się z sześciu (sugerowanych) elementów, które następują po sobie: uczucie ciężaru, uczucie ciepła, regulacja pracy serca, regulacja swobodnego oddychania, uczucie ciepła w splocie słonecznym (brzuchu), uczucie chłodu na czole.

Muzykoterapia – najlepiej wpływa na nas muzyka klasyczna, możemy także skorzystać z profesjonalnych nagrań zawierających odgłosy natury lub takie, gdzie jesteśmy „prowadzeni” przez lektora.

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 (kilkunastu) odpowiedzi na pytanie: „Kim jestem poza pracą?” znaczy to, że posiadasz właściwą strategię chroniącą przed procesem wypalenia.

Szukaj wsparcia. Gdy czujesz się bezsilny, słaby, pokonany, brak ci nadziei - szukaj osób, które wysłuchają cię, spróbują zrozumieć i pomóc. Rodzina, przyjaciele, grupa wsparcia może pomóc właściwe rozwiązanie, a na pewno pomogą odreagować, uruchomić zablokowane wcześniej przez napięcie tworzenie racjonalnego obrazu rzeczywistości. Jeśli trzeba, skorzystaj z pomocy specjalisty, który zaproponuje odpowiednią terapię.

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. Także w interesie pracodawców leży zapobieganie pojawianiu się stanu wypalenia zawodowego u pracowników. Powinni oni przede wszystkim: udzielać obiektywnej oceny pracy zatrudnionych nauczycieli; wspierać podjęte przez nich działania; powierzać nauczycielom zadania zgodne z ich kompetencjami i możliwościami oraz

odpowiednio ich wynagradzać; dbać o właściwą atmosferę w pracy opartą na życzliwości, zaufaniu; stwarzać możliwości uczenia się i rozwoju (również dotyczących umiejętności radzenia sobie ze stresem czy umiejętności interpersonalnych).

Bibliografia:

1. Poświatowska Monika, Styrnik Ewa, Zespół wypalenia zawodowego u nauczycieli, 'Wychowawca. Miesięcznik nauczycieli i wychowawców katolickich' 2006, nr10, s.24.
2. Bilka Ewa, Jak Feniks z popiołów czyli syndrom wypalenia zawodowego, 'Niebieska linia. Dwumiesięcznik poświęcony problematyce przemocy' 2004, nr 4/33, s. 3 - 7.
3. Bibik Renata, 'Aby światło nie zgasło - czyli jak zapobiegać zespołowi wypalenia zawodowego', 'Wszystko Dla Szkoły. Miesięcznik z pokoju nauczycielskiego' 2002, nr 9, s.1 - 5.
4. Tucholska Stanisława, Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań, Lublin 2009.
5. Dudziak Urszula, Wychowanie w klasie szkolnej. Warszawa 2002.
6. Litzke Sven Max, Schuh Horst. Stres, mobbing i wypalenie zawodowe, Gdańsk 2007.
7. Encyklopedia psychologii. Hasło: 'stres', Szewczuk Włodzimierz (red.). Warszawa 1998.

[Powrót do poprzedniej strony](#)

[Poprzednia strona](#)
[Następna strona](#)