

MARIUSZ MIŚKIEWICZ

Wyższa Szkoła Pedagogiczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej w Warszawie
Wydział Nauk Społeczno-Pedagogicznych w Katowicach

WYPALENIE ZAWODOWE NAUCZYCIELI

Wstęp

We współczesnych realiach często słyszy się o takim zjawisku jak wypalenie zawodowe. Pytając ludzi aktywnych zawodowo o to, czy czują się wypaleni, prawie każdy odpowiada, że owo zjawisko go nie dotyczy. Postęp technologiczny, ciągły „wyścig szczurów”, wysoki poziom wymagań, to tylko czynniki, które mogą wywołać w człowieku przeciążenie psychofizyczne, odizolowanie się od otoczenia, trudność funkcjonowania w pracy i w życiu.

Dopiero po poznaniu – czym tak naprawdę jest syndrom wypalenia zawodowego, ludzie zaczynają analizować *siebie i swoje zachowania* w życiu zawodowym pod kątem tego zjawiska, wyciągając w tej kwestii różne wnioski.

Pełna świadomość, czym jest ów syndrom, jakie są jego przyczyny, objawy oraz skutki, może przyczynić się do zapobiegania temu zjawisku. Uważam, iż poznanie istoty tego problemu pozwala na zainicjowanie pozytywnych zmian oraz podjęcie kroków przeciwdziałania.

Osoby, które uważają się za potencjalnie „niewypalone”, powinny mieć świadomość, iż istnieje etap przedwypalenia zawodowego. W okresie, gdy siły witalne są na optymalnym poziomie, chęć do pracy jest wielka oraz praca przynosi satysfakcję, nie zastanawiamy się nad tym, że przekroczenie pewnych granic może przynieść odwrotne skutki do naszych oczekiwań i planów.

Poniższe opracowanie ujmuje zjawisko wypalenia zawodowego z perspektywy czynników prowadzących do powstania syndromu wraz z przedstawieniem najczęstszych objawów opisywanych w literaturze, konfrontując je z rezultatami badań własnych nad przedmiotowym zjawiskiem.

Wypalenie zawodowe w perspektywie teoretycznej

W obszarze psychologicznym termin „wypalenie” pojawił się w 1974 roku, za sprawą H.J. Freudenbergera, który dostrzegł specyficzne objawy towarzyszą-

ce temu zjawisku. Kompleksowo ujęła to Ch. Maslach¹, według której wypalenie zawodowe związane jest ze stanem wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacją, utratą satysfakcji z wykonywanej pracy oraz obniżeniem poczucia osiągniętych sukcesów. Ingerujące w główne wymiary egzystowania człowieka na poziomie fizycznym, psychicznym oraz emocjonalnym.

Na wypalenie szczególnie narażone są osoby pracujące z innymi. Do tej grupy zaliczają się m.in. terapeuci, lekarze, pielęgniarki, wychowawcy, nauczyciele, księża. To te profesje, które wymagają szczególnego zaangażowania emocjonalnego, z uwzględnieniem wysokich wymagań jakościowych. Faktem jest to, że każdy człowiek niezależnie od wykonywanego zawodu może w swoim życiu odczuć proces, jak i skutki wypalenia.

Na co dzień spotykamy się ze stresem w różnych sytuacjach, tj. skutkiem dynamicznej relacji pomiędzy wymaganiami sytuacji a możliwościami jednostki. Na to zjawisko reaguje cały organizm. Na odpowiednim poziomie stres mobilizuje do lepszego działania, uwalnia dodatkowe pokłady energii ku lepszemu działaniu. W sytuacji, gdy ten próg zostaje przekroczony, stres staje się mechanizmem, który w aspekcie psychicznym, jak i fizycznym „niszczy” człowieka. Efektywność pracy i radość życia ulega spadkowi. Stres, jak i inne zjawiska obciążające sferę psychiczną i fizyczną człowieka, to czynniki, z którymi wiele osób nie może samemu sobie poradzić.

Wypalenie zawodowe ściśle związane jest z pojęciem stresu. Gdzie stres definiowany jest jako nienaturalna reakcja organizmu na podwyższone wymagania płynące z zewnątrz. Objawy wypalenia uwidaczniają się w sposobie życia, w kontaktach ze środowiskiem czy przeżywania i myślenia. Gdy występują często i trwają długo, mogą prowadzić do degradacji powyższych sfer w człowieku. Zjawisko wypalenia zawodowego może być jednym z następstw ciągłego stresu i dlatego diagnoza owego zjawiska jest bardzo trudna – ponieważ jest zjawiskiem wielowymiarowym, na które składają się wzajemnie uzupełniające się elementy.

Warto pamiętać, iż stres nie jest zawsze głównym czynnikiem prowadzącym do wypalenia, które najczęściej dotyka ludzi ambitnie rozpoczynających swoją karierę zawodową. Jednostki, które starają się utrzymać większy dystans do oczekiwań społecznych, mogą mieć do czynienia ze stresem, ale niekoniecznie z wypaleniem².

Przytoczone zjawisko nie następuje nagle, jego powstanie i rozwój rozłożone są w czasie. Wśród psychologów popularne jest stwierdzenie, iż aby się wypalić, trzeba najpierw mocno płonąć. Dlatego autor w dalszej części artykułu skupia uwagę na okresie poprzedzającym okres typowego wypalenia, tj. czas, gdzie objawy wypalenia nie są dostrzegalne, lecz podejmowane na co dzień działania sprzyjają ich powstaniu w przyszłości.

¹ Ch. Maslach, *Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej*, [w:] *Wypalenie zawodowe – przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, red. H. Sęk, PWN, Warszawa 2004, s. 15.

² A.M. Pines, *Wypalenie – w perspektywie egzystencjalnej*, [w:] *Wypalenie zawodowe...*, s. 38–41.

Ten okres H. Freudenberger i J. North³ klasyfikuje jako stadium pierwsze w dwunastu stadiach rozwoju omawianego syndromu. Czas ten cechuje się głębokim perfekcjonizmem w podejmowanych działaniach oraz wysokim tempem działania. Chęcią wykazania się oraz bycia pozytywnie dostrzeżonym. Krytyczny stosunek do własnych (nawet najmniejszych) błędów powoduje narastanie braku akceptacji niepowodzeń, które są nieuniknione w życiu człowieka.

Również niektóre predyspozycje osobowościowe mogą w wyraźnym stopniu warunkować narażenie na efekt wypalenia. Mocne zaangażowanie i utrata dystansu powodują, że taka osoba żyje tylko pracą i dla pracy. To jednostki, które bez wzięcia pod uwagę własnych możliwości i wymogów konkretnych sytuacji przeceniają zbyt optymistycznie własny potencjał. Do takowej grupy ryzyka mogą zaliczać się osoby o dogmatycznym podejściu, niełamujące zasad, nieumiejące dopasować realnych możliwości do sytuacji, lub przekształcania sytuacji do możliwości. Społeczne umiejętności asymilacyjne i akomodacyjne są na niskim poziomie. Poświęcanie się i brak umiejętności odmawiania również mogą mieć swój udział w powstaniu i natężeniu zjawiska.

Potencjalnie w gronie wyższego ryzyka są osoby, które pragną wszystko robić i kontrolować sami. Zachwianie emocjonalne i problemy w walce z negatywnymi emocjami, przy braku umiejętności radzenia sobie ze stresem, złe odżywianie, brak lub niespokojny sen, czy brak odpoczynku, to tylko niektóre z elementów tworzących profil osoby o predyspozycjach do wypalenia zawodowego.

Na powstanie objawów wypalenia zawodowego mają wpływ uwarunkowania zewnętrzne i wewnętrzne, które można podzielić na trzy grupy:

- Czynniki indywidualne.
- Czynniki interpersonalne.
- Czynniki organizacyjne.

Do czynników indywidualnych możemy zaliczyć: niską samoocenę, bierność, niepewność, defensywność, zależność, niskie poczucie skuteczności zaradczej, poczucie kontroli zewnętrznej, nieracjonalne przekonania o roli i funkcji zawodowej, specyficzny typ kontroli, polegający na unikaniu trudnych sytuacji, wysoka reaktywność i silna motywacja do pracy, brak wiary we własne siły, emocjonalne reakcje na trudne sytuacje, perfekcjonizm, szczególne zaangażowanie⁴. Swój udział w czynnikach indywidualnych może mieć również życzeniowa interpretacja wydarzeń, wyolbrzymianie porażek, brak lub małe zainteresowanie swoim ciałem i swoją cielesnością, wyglądem, nieumiejętność relaksu, zaniedbywanie rozwoju swojej kariery zawodowej, nieumiejętność radzenia sobie ze stresem⁵. Przyczyną indywidualną tkwiącą w jednostce może być brak odpowiednich predyspozycji, umiejętności, wiedzy, zdolności oraz doświadczeń

³ Zob. S. Kozak, *Patologie w środowisku pracy. Zapobieganie i leczenie*, Difin, Warszawa 2009, s. 158–159.

⁴ M.M. Kulig, *Jak feniks z popiołów, czyli jak się nie wypalić...*, „Katecheta” 2009, nr 7–8, s. 115.

⁵ A. Sirdak, *Zespół wypalenia zawodowego u nauczycieli – psychospołeczne uwarunkowania, zapobieganie*, „Wspólne Tematy” 2008, s. 43–44.

wymaganych w wykonywanym zawodzie oraz nieumiejętność zaspokajania własnych pragnień, potrzeb w procesie wykonywania pracy⁶.

Czynniki interpersonalne to czynniki, których źródłem są przeważnie relacje zachodzące pomiędzy pracownikiem a osobami, dla których się pracuje, oraz stresujące relacje ze współpracownikami i przełożonymi⁷. Relacja pomocy, z jaką spotykają się w swojej pracy, jest silnie obciążająca w relacjach zawodowych. Wymaga dużego zorientowania na osobę, wglębień w konkretne zachowania i dobranie odpowiednich działań w celu rozwiązania konkretnego problemu. Kolejne z obciążeń to częste spotykanie się z ludzkimi tragediami, cierpieniem, bólem. Nie jest możliwe całkowite zdystansowanie się do spraw zawodowych, ponieważ powoduje to mniejsze zaangażowanie w sprawy innych ludzi, a co za tym idzie – oferowana pomoc może być mało skuteczna. W kontaktach z innymi współpracownikami oraz zarządzającymi można wymienić czynniki obciążające, takie jak: brak zgody w zespole, rywalizację, brak przekazu informacji, bariery komunikacyjne, agresję werbalną, przemoc psychiczną, lobbing, obniżanie wartości przez osoby kierujące, kwestionowanie umiejętności i kompetencji⁸.

Czynniki organizacyjne są związane z oczekiwaniami wobec danego pracownika, to oczekiwania, którym pracownik nie jest w stanie sprostać w konkretnym czasie lub dzięki pozostawionym materiałom do pracy. Do tych czynników zaliczają się stresory związane ze środowiskiem fizycznym, m.in. hałas, załoczenie, złe warunki pracy, brak komfortu w miejscu pracy, oraz stresory związane ze sposobem wykonywania pracy, na przykład aspołeczne godziny pracy, rutyna, pośpiech, nadmierna biurokracja⁹, nierytmiczność przebiegu pracy, mała ilość personelu. Dodatkowo można tu zaliczyć stresory związane z odpowiedzialnością pracownika za powierzone rzeczy i za ludzi, z którymi pracuje, brak własnego udziału w podejmowaniu ważnych decyzji, kwestionowanie opinii. Niezadowolenie z przebiegu kariery i rozwoju zawodowego, brak poczucia stabilności w pracy, niskie wynagrodzenie nieadekwatne do odpowiedzialności. Niemożność pogodzenia pracy zawodowej z życiem osobistym, rodzinnym, brak przyjaciół, pasji, hobby, nieumiejętność planowania wolnego czasu i odpoczynku, jak również spędzania tego czasu¹⁰.

Okres poprzedzający wypalenie cechuje się najczęściej entuzjazmem i zafascynowaniem w stosunku do pracy. Ogromne nadzieje i nadrealistyczne oczekiwania konfrontują się z rzeczywistością. Podejście do pracy oznacza się wartością autoteliczną, dużo większą niż źródło dochodowe.

American Psychology Association nazywa ten okres „Miesiącem Miodowym” (*honeymoon*), gdzie charakterystycznymi cechami tego czasu jest energia,

⁶ J. Wilsz, *Wypalenie zawodowe*, „Pedagogika Pracy” 2008, nr 52, s. 121.

⁷ M.M. Kulig, *Jak feniks...*, s. 115.

⁸ E. Kula, *Wypalenie zawodowe*, „Częstochochowski Biuletyn Oświatowy” 2006, nr 1, s. 47.

⁹ M.M. Kulig, *Jak feniks...*, s. 115.

¹⁰ E. Kula, *Wypalenie zawodowe*, s. 47.

optymizm, entuzjazm, zadowolenie z osiągniętych wyników oraz zafascynowanie podejmowanymi zadaniami w pracy¹¹.

Analizując literaturę przedmiotu, J. Fengler¹² wyróżnia dziesięć stopni, które w efekcie końcowym mogą prowadzić do powstania syndromu wypalenia zawodowego:

1. życzliwość i idealizm (perfekcjonizm),
2. przepracowanie (zabierane pracy do domu),
3. zmniejszająca się życzliwość (w stosunku do środowiska pracy i środowiska życia osobistego),
4. poczucie winy z tego powodu (narastająca niechęć społeczna),
5. uprzejmość w stosunku do innych ludzi przychodzi z trudem,
6. brak sukcesów (na tle zawodowym i osobistym),
7. bezsilność (w różnych sytuacjach),
8. utrata nadziei (na poprawę stanu),
9. apatia, złość, niechęć do klientów (nienawiść, narastające konflikty),
10. wypalenie: oskarżanie siebie, sarkazm, formalność, romanse bez miłości, rozwód, nieprzemyślane odejście z pracy, zwolnienie, upadek w życiu społecznym, duże wydatki pieniężne, kryzys wieku średniego, reakcje psychosomatyczne.

Według niektórych badaczy rozważany etap nazwany jest etapem „stopniowej utraty złudzeń”, pełnym wzniosłych celów, dużych oczekiwań idących w parze z silną motywacją. Podtrzymanie aktywności zawodowej na optymalnym poziomie i ciągły rozwój pozwala na zahamowanie etapów wypalenia, to główne czynniki zabezpieczające przed syndromem.

Przedmiotowe zjawisko najczęściej diagnozuje się poprzez pryzmat objawów, które uwidaczniają się w sposobie życia, przeżywania czy myślenia. Jednostki, których dotknęło owe zjawisko, działają jakby na spowolnionych obrotach, odczuwając ciągle znużenie, wyczerpanie i zmęczenie. Często występuje bezsenność lub przebieg snu i czuwania jest zaburzony, podobnie jest z łaknięciem, czemu towarzyszy złe samopoczucie. Następująca obojętność, brak zainteresowania czy apatia do swoich klientów, brak uczucia przyjemności, bezradność to tylko wybrane następstwa wypalenia, które są stałe i szybko nie opuszczają jednostki¹³. Wypalenie dotyka wielu ludzi i niezależnie od indywidualnych różnic przejawia się objawami, które można skategoryzować w następujący sposób: wyczerpanie fizyczne i emocjonalne, depersonalizacja, dystansowanie się od środowiska, brak satysfakcji zawodowej i poczucia osobistych dokonań¹⁴.

¹¹ E. Bliska, *Jak Feniks z popiołów czyli syndrom wypalenia zawodowego*, „Niebieska Linia” 2004, nr 4, s. 3–7.

¹² J. Fengler, *Pomaganie mężczyznom. Wypalenie w pracy zawodowej*, GWP, Gdańsk 2000, s. 90.

¹³ E. Sokołowska, *Jak rozpoznać pierwsze objawy wypalenia zawodowego*, „Przegląd Edukacyjny” 2007, nr 2, s. 2.

¹⁴ I. Dzierżgowska, *Wypalenia zawodowe nauczycieli*, „Dyrektor Szkoły” 2007, nr 3, wkładka, s. I.

Powyższe objawy następują w określonej kolejności. Rozpoczynają się od wyczerpania emocjonalnego, któremu towarzyszy w szczególności: uczucie przygnębienia, rozczarowania, porażki, bezradności, beznadziei, braku perspektyw, tendencja do płaczu, dysfunkcje mechanizmów kontroli emocji, poczucie emocjonalnej pustki czy rozpaczy, nadmierne poczucie osamotnienia, zniechęcenia, brak chęci do aktywnego działania, apatia, drażliwość, obniżony nastrój, huśtawki nastroju, bóle głowy. Wyczerpanie fizyczne cechuje się ogólnym zmęczeniem, bez wyraźnych przyczyn, brakiem apetytu, chudnięciem¹⁵.

Rozpoznanie zjawiska wypalenia nie jest łatwe, ponieważ wymaga znajomości jego przejawów. Jak zostało wspomniane wcześniej, jest syndromem wielowymiarowym, złożonym z różnych elementów odnoszących się do różnych sfer osobowości i życia. Rozpoznanie w dużej mierze zależy od osoby dotkniętej problemem, dlatego ważny jest poziom wiedzy na temat przyczyn objawów oraz mechanizmów postępowania wypalenia, aby osoba mogła sięgnąć po pomoc we właściwym czasie.

Pewne predyspozycje osobowościowe warunkują narażenie na wypalenie zawodowe. To wszyscy ci, którzy mocno angażują się w pracę i tracą do niej dystans. Żyją pracą i dla pracy. Do tej grupy zaliczać się będą perfekjoniści, którzy w każdym aspekcie pracy dają z siebie „wszystko” i pracują nieprzerwanie na pełnych obrotach, to również ci, którzy wymagają wiele od siebie, jak i od współpracowników. To jednostki, które przeceniają zbytnio optymistycznie własny potencjał bez wzięcia pod uwagę wymogów konkretnej sytuacji, oraz ci, którzy działają na wielu płaszczyznach.

Wypalenie zawodowe nauczycieli – badania własne

Zawód nauczyciela należy do grupy tych zawodów, w których występuje bardzo bliski kontakt interpersonalny, emocjonalny oraz w którym występują procesy zaangażowania. Od nauczyciela wymaga się nie tylko sprawowania kontroli nad merytoryką działań, lecz optymalizacji zrównoważonego rozwoju uczniów.

Od nauczyciela oczekuje się również predyspozycji związanych z planowaniem, organizowaniem, owocnym działaniem w zespole, kreowaniem własnego rozwoju, efektywnym rozwiązywaniem problemów, jak i coraz doskonalszej orientacji w mediach czy technologiach komputerowych i informatycznych. Zaangażowanie w wykonywanie działań i codzienny obowiązek troski o dobro uczniów jest już solidną podstawą do głębokiego obciążenia psychicznego.

W 2010 roku autor artykułu przeprowadził badania wśród nauczycieli z dwóch szkół gimnazjalnych województwa śląskiego – w Zabrze i Gliwicach,

¹⁵ M.M. Kulig, *Jak feniks z...*, s. 115.

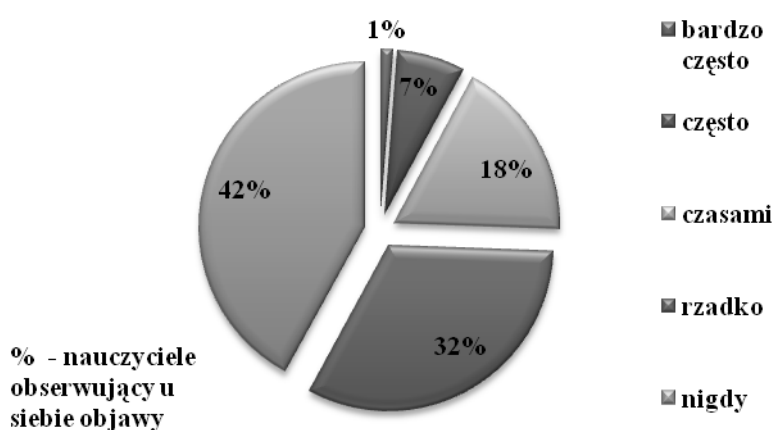
stosując metodę sondażu diagnostycznego oraz technikę ankiety i pogłębionego wywiadu.

Jak pokazują wyniki badań, ankietowani znają termin „wypalenie zawodowe” na wysokim poziomie. Znaczna część (powyżej 50%) zidentyfikowała opisywane zjawisko z: brakiem energii, uczuciem przygnębienia, frustracją, wyczerpaniem fizycznym, wyczerpaniem emocjonalnym, uczuciem bezradności, ogólnym brakiem chęci do działania (najwięcej – 85% uważa, że wiąże się to z wypaleniem zawodowym), złością, agresją, brakiem zaangażowania, stresem, negatywnym nastawieniem do otoczenia.

Jak wynika z badań, nauczyciele dostrzegają w swoim życiu zawodowym i osobistym elementy składowe wypalenia zawodowego. Przedstawione objawy opisywanego zjawiska wśród badanych nauczycieli są najczęściej obserwowane na niskim poziomie.

Przedstawione aspekty, takie jak: zmęczenie fizyczne, bóle głowy przed pracą, po pracy, poczucie braku kontroli, przekonanie o utracie zdolności, talentu, poczucie utraty celu pracy, pesymistyczne myślenie, zaburzenia snu, koszmary senne, bóle pleców, zmiana wagi ciała, pobudliwość, uczucie osamotnienia, zmienność nastrojów, obojętność wobec uczniów, poczucie pustki emocjonalnej, niezorganizowanie, przygnębienie na myśl o pracy, poczucie braku sensu pracy – bardzo często obserwuje 1% spośród wszystkich badanych nauczycieli, często – zauważa je 7% badanych, czasami – 18% ankietowanych. Największą grupę stanowią nauczyciele, którzy obserwują objawy wypalenia zawodowego rzadko – 32%, lub nigdy nie zaobserwowali ich występowania – 42%. Najczęściej wymieniane zostały aspekty związane ze sferą fizyczną.

Stopień występowania objawów wypalenia zawodowego obserwowanych przez nauczycieli



Rys. 1. Stopień występowania objawów wypalenia zawodowego u nauczycieli

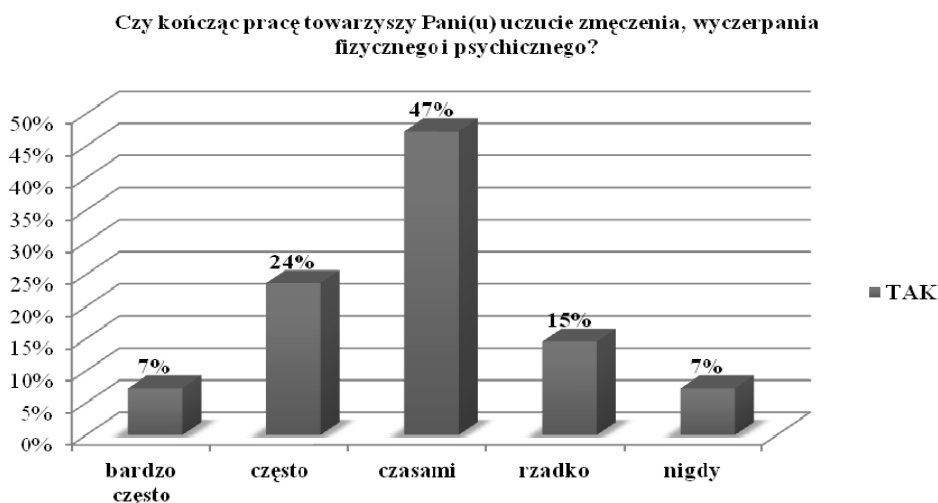
Źródło: badania własne.

Na podstawie powyższych informacji można wywnioskować, że najczęstsze objawy wypalenia zawodowego dotyczą 8% badanych nauczycieli bardzo często lub często. Nauczyciele pracujący w szkołach gimnazjalnych mają bardzo trudne zadanie do zrealizowania – współpracują z uczniami, którzy są w najtrudniejszym okresie rozwoju psychofizycznego. Ten etap edukacji powoduje napotykanie się z różnymi problemami wychowawczymi oraz obciążeniami dla zawodu nauczyciela. Spoczywająca odpowiedzialność oraz nieustanny stres powoduje, iż nauczyciele czują się zmęczeni psychicznie oraz fizycznie.

Ponadto 31% badanych, kończąc pracę, odczuwa zmęczenie, wyczerpanie fizyczne i psychiczne (w stopniu bardzo częstym i częstym), tylko 7% ankietowanych odpowiedziało, że kończąc pracę, nigdy nie odczuwa powyższych objawów.

Po pewnym czasie zmęczenie oddziałuje na jakość wykonywanej pracy przez nauczycieli oraz objawia się pogorszeniem stosunków z otoczeniem. Gdy powyższe objawy są lekceważone, coraz bardziej widoczny staje się spadek efektywności w pracy, pojawiają się m.in. irytacje, utrata kontroli, co definitywnie przedstawia objawy opisywanego zjawiska. Nachodzi tutaj obawa, iż chroniczne zmęczenie, poprzez które przejawia się stan fizycznego i emocjonalnego zmęczenia, może nieuchronnie prowadzić do zjawiska wypalenia zawodowego. Zmęczenie może również wynikać z przepracowania. Zjawiskiem powszechnym jest to, iż nauczyciele często pracują w kilku szkołach w pogodni za zarobkiem.

Graficznie przedstawione to zostało na rys. 2.



Rys. 2. Uczucie zmęczenia, wyczerpania fizycznego i psychicznego u nauczycieli pod koniec dnia w pracy

Źródło: badania własne.

Powyższe badania to tylko namiastka problemu, jakim jest wypalenie zawodowe wśród nauczycieli. Dobrze przygotowany nauczyciel na początku pracy zawodowej nie musi konfrontować złudzeń z ogólną rzeczywistością spotkaną w szkole. Jest skierowany na działania, a doświadczenie nabywane w trakcie pomaga mu w tym, rozwijając skuteczność i profesjonalizm.

Zakończenie

Wypalenie zawodowe to długotrwały proces, w którym chroniczne przeciążenie pracą wymiarów psychofizycznych staje się ogromną trudnością w codziennym życiu zawodowym i osobistym, a w rezultacie prowadzi do zaburzeń funkcjonowania człowieka w sferze fizycznej, psychicznej oraz społecznej. Badania dowodzą, iż syndrom ten najczęściej dotyka osoby, które cechują się m.in. wysokim poziomem odpowiedzialności osobistej za powierzoną pracę, wysoką ambicją i charyzmą na początku pracy, wysokimi wymaganiami oraz dużym tempem pracy. Praca zawodowa to istotna sfera w życiu ludzi. Często na tej podstawie ocenia się jakość życia.

Opisywane zjawisko często nazywane jest kolejną chorobą cywilizacyjną, które może dotknąć każdego z nas. Dodatkowo u każdego z nas może inaczej przebiegać oraz innymi objawami się cechować. Dlatego ważny jest świadomy wgląd na przebieg życia zawodowego. Planowanie i koordynowanie działań pozwoli nam jak najbardziej optymalnie wykonywać powierzone zadania przy zachowaniu satysfakcji i chęci do pracy. Warto zatrzymać się na chwilę i zweryfikować własną aktywność zawodową pod kątem ścieżki kierującej na drogę wypalenia zawodowego.

Mariusz Miśkiewicz

WYPALENIE ZAWODOWE NAUCZYCIELI

Streszczenie

W pierwszej części artykułu przedstawiono aspekty teoretyczne wypalenia zawodowego. W części drugiej zaprezentowano rezultaty przeprowadzonych badań wypalenia zawodowego nauczycieli. Zilustrowano graficznie i omówiono wyniki tych badań.

Słowa kluczowe: wypalenie zawodowe, nauczyciel.

Маріуш Міскевіч

ПРОФЕСІЙНЕ ВИГОРЯННЯ ВЧИТЕЛЯ

Резюме

У статті розглянуто теоретичні аспекти професійного вигорання, а також викладено результати досліджень професійного вигорання вчителів. Проілюстровано графіками й обговорено висновки з цих досліджень.

Ключові слова: професійне вигорання, вчитель.

Mariusz Miśkiewicz

TEACHER BURNOUT

Summary

In the first part of the article presents the theoretical aspects of burnout. The second part presents the results of studies teacher burnout. Illustrated graphically and discussed the results.

Keywords: burnout, teacher.