

Volker Rutte

SYNDROM WYPALANIA SIĘ U NAUCZYCIELI SZKÓŁ SPECJALNYCH²

Od 27 lat jestem nauczycielem, od lat 18 pracuję w zakładzie psychiatrycznym dla dzieci upośledzonych umysłowo. Można uznać ten fakt za "płynięcie pod prąd", to znaczy - wbrew dzieciom upośledzonym, wbrew warunkom życia w zakładzie, wbrew biurokracji, wbrew hipokryzji i wbrew samemu sobie. Każdy kto pracował w szkole specjalnej prawdopodobnie spotykał się z tymi przeszkodami. Wypracowałem własne techniki radzenia sobie z napotykanymi problemami, które pozwoliły mi znieść w ciągu tych lat wszystkie rozczarowania.

W Austrii nie ma więzi między nauczycielami, czy wzajemnej pomocy zawodowej, która pomogłaby zaakceptować napotykane trudności lub swoje rozczarowania. My nauczyciele jesteśmy skłonni widzieć siebie jako samotnych rycerzy strzegących skarbu o niezwykłych wartościach.

Z określeniem "syndrom wypalania się" spotkałem się po raz pierwszy w USA, zarówno w literaturze, jak i w codziennych rozmowach z kolegami. Z amerykańskim zdroworozsądkowym i pragmatycznym podejściem wyjaśnili mi oni zawile aspekty tego zjawiska. Byłem zafascynowany, a jednocześnie

² Tłumaczyła z oryginału pt. "The Burn-out Syndrome in Special Education Teachers" dr Władysława Pilecka.

nieufny; zafascynowany, ponieważ poznawanie tego zjawiska wydawało się przynosić mi ulgę, nieufny z powodu doświadczeń, jakie gromadziłem, jeżeli chodzi o stosunki międzyludzkie w USA i małą precyzję używanych pojęć w literaturze (Schwab 1983); w rzeczywistości niestety nie ma zgodności w poglądach na istotę syndromu wypalania.

Niewiele informacji na ten temat można znaleźć w literaturze niemieckiej. Przetłumaczono prace Aronson - Pines - Kafry (1983) i Edelwicha - Brodsky'ego (1984), ukazało się także kilka artykułów w profesjonalnych czasopismach (Hahn 1985, Kannheiser 1983).

W Austrii zorganizowano w 1986 r. konferencję nauczycieli szkół specjalnych zatrudnionych w szpitalach, na której po raz pierwszy poruszono zagadnienie syndromu wypalania się (Daniel 1986).

Sądzić należy, że i w Polsce sytuacja nie różni się zbytnio.

Artykuł stanowi przegląd badań amerykańskich.

DEFINICJE ROBOCZE

Edelwich i Brodsky rozpoczynają swoją książkę słuszną uwagą: "Syndrom wypalania się wśród profesjonalnych i nieprofesjonalnych służb społecznych jest łatwiej zaobserwować i opisać niż zdefiniować".

Po opisie wielu przykładów autor proponuje definicję roboczą: "Przez termin "wypalanie się" rozumiemy stopniowe obniżanie się idealizmu, energii i efektywności pracy u ludzi wykonujących zawody związane z pomaganiem jako następstwo warunków ich pracy. Warunki te składają się na kontinuum od niedostatecznego przygotowania do przeciążenia kontaktami, od zbyt dużej ilości godzin do zbyt małych zarobków, od niewystarczających środków do niewdzięcznych

klientów, od biurokratycznych lub administracyjnych ograniczeń do wewnętrznych rozterek związanych z rozbieżnością pomiędzy aspiracjami a osiąganymi efektami" (Edelwich i in. 1980).

Pomimo różnych "szkół" ujmowania tego problemu, definicji, przyczyn, symptomów oraz sposobów uzdrawiania i zapobiegania, każdy może łatwo stwierdzić jego istnienie.

INNE CHARAKTERYSTYKI SYNDROMU WYPALANIA SIĘ

W literaturze przedmiotu można spotkać różne synonimy tego pojęcia: zmęczenie rolą (role fatigue - Barbour i in. 1980, Thacker 1984), stres pracy (Shinn i in. 1984, Weyer 1982), stres zawodowy (occupational stress - Fimian i in. 1983, Fimian 1984, Foreman 1983), stres nauczycielski (teacher stress - Hohnson i in. 1982, Kyriacou i in. 1978a, 1978b, 1979, Sparks 1983, Suttén i in. 1984).

Wielu autorów jest zdania, że określenie "stres" wchodzi w zakres znaczeniowy terminu "wypalanie się" i dlatego te dwa pojęcia są do siebie podobne, choć nie są one identyczne. "Wypalanie się" jest często następstwem przeżywania stresu, a nie jest czymś zewnętrznym; jest pewnym sposobem "zmagania się" ze stresem. Stres - jak to stwierdzono - będzie odczuwany, gdy nastąpi zaburzenie równowagi pomiędzy wymaganiami środowiska a zdolnością jednostki do ich spełnienia (Gold 1984).

Przeżycia związane z syndromem wypalania się nie ustępują bez pomocy z zewnątrz, należy też uwzględniać różne stopnie "wypalania się". Brill definiuje "wypalanie się" jako wyjątkową przeciętność (mediated), dysfориę pochodzenia zewnętrznego i stan zaburzeń funkcyjnych bez wyraźnej psychopatologii, u osoby, która dawniej funkcyjowała efektywnie i prawidłowo reagowała emocjonalnie w specyficz-

nych sytuacjach pracy i która nie może wrócić do poprzedniego poziomu funkcjonowania bez zewnętrznej pomocy lub zmian w środowisku (Brill 1984).

ZAWODY SPRZYJAJĄCE POWSTANIU SYNDROMU WYPALANIA SIĘ

Do zawodów związanych z niesieniem pomocy, które są szczególnie zagrożone syndromem wypalania się należą:

- nauczyciele w ogóle (Belcastre 1983a, Cunningham 1983, Gold 1984, Hazelwood 1984, Iwanicki 1983, Kyriacou i in. 1978a, 1979, Schwab 1983, Sparks 1983, Suttén i in. 1984, Thompson 1982);

- nauczyciele szkół specjalnych (Fimian i in. 1983, Johnson i in. 1982, Weiskopf 1980, Zabel i in. 1982);

- nauczyciele dzieci z zaburzeniami emocjonalnymi (Lawrenson i in. 1982), dzieci wolno uczących się (Olson i in. 1982), dzieci z zaburzeniami zachowania (Zabel i in. 1984);

Należy podkreślić, że aczkolwiek zarówno nauczycielom szkół masowych jak i szkół specjalnych grozi syndrom wypalania się, to jednak nauczyciele szkół specjalnych w mniejszym stopniu osiągają satysfakcję ze swojej pracy (Beck i in. 1983, Suttén i in. 1984).

Inną dużą grupę zagrożoną omawianym przez nas syndromem stanowią pracownicy służb społecznych - pielęgniarce, personel medyczny (Allen i in. 1982, Belcastro i in. 1983, Freudemberger 1977, Mattingly 1977, Pines i in. 1980, Riggar i in. 1984, Shinn i in. 1984), pracownicy socjalni (Carrillio i in. 1984, Gillespie 1980, Taylor-Brown i in. 1981, Watson 1979).

Ponadto syndrom wypalania się występuje u psychologów (Farber i in. 1982, Reiner i in. 1982), oficerów policji (Ellison i in. 1978), pracowników telefonów zaufania (Ba-

ron i in. 1982), pracowników parków (Resenthal 1983), a także u prawników (Maslach i in. 1978a) i księży (Daniel i in. 1981, Dochan 1982). Pozycje z literatury mówiące o zawodach nie związanych z nauczaniem będą omawiane tylko w niewielkim stopniu.

SYMPTOMY

Gillespie rozróżnia wypalanie się aktywne i pasywne. Wypalanie się aktywne wiąże się z czynnikami organizacyjnymi lub z zewnętrznymi warunkami pracy, wypalanie się pasywne ujawnia powiązania z czynnikami wewnętrznymi, społeczno-psychologicznymi (Gillespie 1980). Podobnie symptomy możemy określić jako emocjonalne lub behawioralne, pamiętając, że proces wypalania się postępuje stopniowo, przy jednoczesnej zmianie symptomów w zależności od stopnia (Harris 1984).

Za Fimianem i in. u nauczycieli szkół specjalnych wyróżnia się 6 podstawowych symptomów emocjonalnych syndromu wypalania się: narastającą frustrację, wyczerpanie intelektualne, obniżenie nastroju, uczucie napięcia, depresję, lęk (Fimian i in. 1983). Inne towarzyszące temu uczucia to bezradność, beznadziejność, rozczarowanie oraz emocjonalne wyczerpanie (Harris 1984).

Helliwell stwierdził, że osoby z wysokimi oczekiwaniami i silnym dążeniem do celu są najbardziej podatne na wypalanie się. Są one bowiem często idealistami, mają jeden cel w życiu i - jak to autor zaobserwował - wydają się realizować życie według zasady "doskonałego scenariusza", "perfekcyjności" (Helliwell 1981).

Do podstawowych objawów behawioralnych zalicza się: tendencję do całkowitego oddzielenia pracy od życia prywatnego, zachowania wycofujące się (reakcje defensywne), przyzwolenie na deprecjację społecznych i zawodowych wartości

wykonywanej pracy, większą potrzebę snu, bezosobowe, czysto intelektualne traktowanie uczniów (Fimian i in. 1983).

Maslach podkreśla, że personel i klienci mogą się wzajemnie dehumanizować (Maslach 1978). Inne cechy postaw i zachowania się osób z syndromem wypalania się to negatywizm, sztywność i bezsilność.

W syndromie wypalania się mogą również wystąpić takie objawy semantyczne, jak wyczerpanie fizyczne, częstsze uleganie wypadkom, większa zapadalność na choroby (Harris 1984). Symptodem wypalania się mogą być także choroby przewlekłe (Allen i in. 1982).

Podsumowując należy stwierdzić, że Perlman i Hartman, na podstawie porównawczego przeglądu literatury, wyróżniają 3 komponenty syndromu wypalania się:

- wyczerpanie emocjonalne i fizyczne,
- obniżenie efektywności pracy,
- wzmożoną depersonalizację.

PRZYCZYNY

Przyczyny syndromu wypalania się mają charakter kompleksowy, stanowią pewien układ wzajemnie ze sobą powiązanych czynników, a nie tylko zbiór pojedynczych przyczyn (Barbour i in. 1980). W literaturze można spotkać różne ujęcia tych przyczyn, w zależności od ogólnych założeń, poglądów, czyli od tzw. szkół myślenia.

Tradycyjnie przyczyny te dzieli się na dwie grupy:

- przyczyny związane z pracą (imaczej - przyczyny organizacyjne),
- przyczyny związane z osobą pracującą (przyczyny indywidualne).

Np. Brill rozróżnia oczekiwania zewnętrzne i wewnętrzne oraz dodaje, że samowzmocnienia zapobiegają negatywnej adaptacji (Brill 1984). Mac Bride przyjmuje, że cechy

pracy powodujące wypalanie się, to: odpowiedzialność bez autorytetu, brak kontroli i duże trudności z innymi, zaś do przyczyn indywidualnych zalicza: brak poczucia kontroli, brak argumentów pozwalających przyznać wykonywanej pracy określone miejsce w ukształtowanej hierarchii wartości, typ zachowania A (Mac Bride 1983).

O typie zachowania A mówi się zwykle w przypadku choroby wieńcowej wywołanej stresem i obejmuje on: chroniczne uczucie napięcia, potrzebę rywalizacji, ustawiczne zmaganie się z wieloma przeszkodami pod stałą presją czasową, aktywne działanie w płaszczyźnie umysłowej i fizycznej oraz agresywność (Glass 1977).

Wśród przyczyn organizacyjnych wymienia się: skromne oczekiwania, niewłaściwy system nagradzania, nikłe szanse awansu (Glickne 1983, Richardson i in. 1982), monotonię, nie wyzwalającą twórczej aktywności pracę i ograniczone możliwości rozwoju osobowości, biurokrację i brak administracyjnego wsparcia (Harris 1984, Johnson i in. 1982), brak zachęty kolegów i zwierzchników, stresy współpracowników (Johnson i in. 1982, Glicken 1983), niejasność ról, brak określonego modelu roli (Glicken 1983, Harris 1984), jak również nieodpowiednie pensje, problemy z utrzymaniem dyscypliny wśród uczniów, czy też - niewłaściwą liczbę uczniów w klasie przypadającą na jednego nauczyciela (Olsen i in. 1982)

Przyczyny indywidualne to niespełnione oczekiwania, zwłaszcza w zakresie efektywności, jednokierunkowe dawanie, jako typowa charakterystyka osób pomagających (Patrick 1984) i alienacja pracy (Levine 1982).

Wyuczona bezradność - sugeruje się, że określenie to może być pomocne w zrozumieniu syndromu wypalania się. Jest to zjawisko, które powstaje wówczas, gdy ludzie wielokrotnie pozostają pod wpływem sytuacji, których nie mogą kontrolować. Tego rodzaju działanie wywołuje pasywność,

zmniejsza zainteresowanie, obniża inicjatywę (Greer i in. 1984). Określenie to wiąże się z pojęciem miejsca poczucia kontroli (Kyriacou i in. 1979).

Alienacja jest również często wskazywana jako przyczyna wypalania się. Krytyczny czynnik w zawodowej alienacji to ten, który odróżnia profesjonalistę od laika: jest to zaufanie do metod i pojęć, umożliwiających rozwijanie wiedzy, metoda alienuje profesjonalistę od przedmiotu zainteresowania, a w pewnym stopniu także od jego własnych spostrzeżeń i zainteresowań. W czasie podejmowania prób rozwiązania problemu akcent przesuwana się z dążenia do zrozumienia go na dążenie do kontroli i korekty artefaktów metody (Levine 1982).

Teoria aktywności Leontiewa stanowi podstawę specyficznego ujęcia zagadnienia wypalania się. Stres w tej teorii określony jest w terminach rozbieżności występujących pomiędzy motywami, celami i warunkami aktywności (Kannheiser 1983).

Maher argumentuje, że model wydatkowania energii stanowi użyteczną, teoretyczną alternatywę dla wyjaśnienia zjawiska obniżania się energii, które jest przedstawione implícite w literaturze dotyczącej syndromu wypalania się. Mianowicie patrząc z fizjologicznego punktu widzenia zauważamy, że energii potencjalnej jest w organizmie raczej dużo niż mało i decydującą zmienną nie jest tu ani czas, ani energia, ale zaangażowanie. Silne zaangażowanie się w działanie powoduje, że w subiektywnej ocenie wzrasta poziom wydatkowanej energii, a czas potrzebny na jej zużycie się zwiększa (Maher 1983).

Według teorii uczenia się wzmocnienia, osiągnięcia i oczekiwania sukcesu mają bezpośredni wpływ na związane z wypalaniem się doświadczenia jednostki. Oczekiwania te są następstwem doświadczeń wyniesionych z powtarzających się w pracy sytuacji (Meier 1983).

BADANIA NAD SYNDROMEM WYPALANIA SIĘ

Jeszcze przed 17 laty nikt nie przypuszczał, że syndrom wypalania się będzie stanowił dziedzinę zainteresowań i badań naukowych.

H. J. Freudenberger, który obecnie prowadzi prywatną praktykę w Nowym Yorku, napisał swój artykuł o syndromie wypalania się u personelu w 1974 r. W 1976 r. ukazał się artykuł Ch. Maslacha "Syndrom wypalania się". I chociaż w 1978 r. badania nad stresem zawodowym wśród nauczycieli były - jak to się mówi - jeszcze w powijakach (Kyriacou i in. 1978), to już pod koniec lat siedemdziesiątych liczba publikacji na ten temat wyraźnie wzrasta, a prawdziwy boom następuje w 1983 r. Pojęcie to pojawiło się po raz pierwszy w "Psychologicznych Abstraktach" w 1977 r. Jednak od 1983 roku zainteresowanie tym zagadnieniem wydaje się maleć.

Wielu autorów twierdzi, że literatura traktująca o syndromie wypalania się opisuje to zjawisko, sugeruje jego przyczyny i środki zaradcze, ale nie próbuje tych elementów łączyć w wewnętrznie spójną teorię (Maher 1983, Sawicki i in. 1983). Sporo badań z tej dziedziny opiera się na nie udowodnionych założeniach teoretycznych. Nie tylko bowiem kolejność pojawiania się symptomów, ale również czas trwania każdego z nich nie jest znany. Badania nie dowiodły, czy kolejne stadia wypalania się występują u każdej jednostki i czy istnieją zależności pomiędzy różnymi aspektami tego syndromu (Gold 1984).

W artykule o modelu przyszłych badań Perlman i Hartman poruszają następujące problemy: pomiar wypalania się, metodologia, normy, atrybucja, uboczne korzyści, uboczne skutki, czy wypalanie się jest stanem czy cechą, oczekiwania a wychowanie, sposoby radzenia sobie, interwencja i typy wypalania się (Perlman i in. 1982).

Warto na koniec wiedzieć, że nie tylko dobro nauczycieli dotkniętych syndromem wypalania się było motywem po-

dejmowania wymagających tak dużego wysiłku badań, ale również ekonomiczne straty poniesione z tego powodu. W samym bowiem 1970 r. straty związane z syndromem wypalania się u 23 milionów pracowników w USA oszacowano na 10 - 20 bilionów dolarów (Paine 1974).

OCENA

Wypalanie się może być oceniane zarówno drogą subiektywnej autoanalizy, jak i przy pomocy narzędzi badawczych. Trzeba jednak pamiętać, że nie jest łatwo dokonać obiektywnej oceny procesu wypalania się danej osoby. W diagnozie syndromu wypalania się uwzględniamy zatem takie symptomy, jak: odmienne sposoby zachowania się w czasie komunikacji interpersonalnej, tendencję do izolacji, błędy w pracy, znużenie, podejmowanie lub niechęć do podejmowania ryzyka i powolność (Harris 1984).

W diagnozie stosuje się powszechnie Inwentarz wypalania się Maslacha (Maslach Burnout Inventory - MBI, Maslach i in. 1978d). Meier i Schmeck (Meier i in. 1985) posłużyli się nim w badaniu personelu College'u. Gold (1984b) i Belcastro (1983b) sprawdzili jego trafność czynnikową, Iwanicki i Schwab (1981) ocenili jego rzetelność i trafność na podstawie badań przeprowadzonych w grupie nauczycieli. Wyniki wskazują, że MBI mierzy te same podstawowe symptomy, które zostały ustalone w innych badaniach przeprowadzonych wśród osób wykonujących zawody związane z pomaganiem: emocjonalne wyczerpanie, wewnętrzne wyeksploatowanie i depersonalizację

Sawicki i Cooley (1983) ustosunkowali się do tych badań krytycznie, uważając za niezbędne badania longitudinalne i kontrol

Inne skale i narzędzia pomiaru to:

- Skala wypalania się Emenera i Lucka (Emener i in. 1982);

- Indeks napięcia związanego z pracą;
- Skala środowiska pracy;
- Indeks aktywności;
- Częstotliwość spostrzeganego przeciążenia pracą (wszystkie te metody omawia Weyer 1982);
- Inwentarz stresu nauczyciela (Fimian 1984);
- Skala ocen reakcji nauczyciela szkoły specjalnej na stresory środowiska (Johnson i in. 1982);
- Skala wypalania się personelu dla pracowników służby zdrowia (Haack 1983);
- Skala oceny poczucia zmudzenia (Stout i in. 1983);
- Skala ocen wypalania się Meiera (Meier i in. 1985).

Nummela (1982) stwierdza, że liczba wymagań związanych z przystosowaniem się nauczyciela do nowego programu oraz społeczno-emocjonalne sytuacje wymagające rozwiązania w toku procesu nauczania pozwalają przewidzieć u niego przebieg procesu wypalania się. Czterofazowy model uczenia się stanowi ogólną podstawę do precyzyjnego określenia, które ze szczegółowych aspektów uczenia się nowych sposobów zachowania i umiejętności wywołują stres.

INTERWENCJA

Istnieje wiele programów porad i pomocy, organizuje się także wiele warsztatów, mających zapobiegać powstawaniu syndromu wypalania się. Zazwyczaj charakteryzują się one dużym stopniem ogólności, co sprawia, że na ich podstawie różne problemy mogą być rozpatrywane z różnych punktów widzenia. Np. program umiejętności kierowania przebiegiem procesu wypalania się wg. Sparksa obejmuje: redukcję izolacji, odbudowanie perspektyw i przywrócenie równowagi, wzmocnienie samoświadomości, poznanie następnych stopni (Sparks 1983).

Uczestnicy warsztatu mogą tworzyć listę problemów, które wywołały u nich syndrom wypalania się, takich np. jak: brak pozytywnego wzmocnienia, ograniczone możliwości rozwoju zawodowego, lub nie spełnianie oczekiwań własnej rodziny. Następnie dla każdego problemu szuka się przyczyny - osobistej, organizacyjnej lub środowiskowej. W drugiej fazie uczestnicy decydują, kto powinien być odpowiedzialny za kształtowanie i realizację (rzeczywiste stosowanie) strategii prowadzących do zmiany (Richardson i in. 1982). Istnieją również poznawczo-behawioralne programy do walki z syndromem wypalania się (Forman 1983).

Program Adleriana "Partnerskie wsparcie" obejmuje serię sesji i spotkań nauczycieli współpracowników (partnerów), partnerzy zmieniają się rolami, tzn. udzielają wsparcia, a następnie otrzymują wsparcie. W czasie tych spotkań poznaje się niewłaściwe sposoby radzenia sobie z syndromem, takie jak: koncentrowanie uwagi, mobilizowanie siły (Thomson 1982). Koleżeńskie wsparcie jest również częścią wielu innych programów interwencyjnych (Allen i in. 1984, Johnson i in. 1982)

Innym sposobem redukcji syndromu wypalania się jest psychodrama (Thacker 1984). Za Barbourem i Moreno (1980) należy przyjąć, że wielkie znaczenie psychodramy polega na tym, że nauczyciel staje się świadomy faktu, że w istocie ciągle powtarza tę samą rolę i nie może być na dłuższą metę efektywny w stosunku do innych lub satysfakcjonujący dla samego siebie

W programach niesienia pomocy przyczyny wypalania się rozważane są oddzielnie, niezależnie od siebie, przez nauczyciela i doradcę, podlegają też diagnozie przy pomocy odpowiednich technik. Każdy problem jest jasno określony, doradca może czynić sugestie, prowadzić role w kierunku wyćwiczenia nowych zachowań, wyznaczyć zadanie domowe, które polega na wypróbowaniu nowych strategii w pracy, może też polecać dodatkowe techniki aktywno-dyrektywne, tak, aby po-

móc nauczycielowi w stosowaniu nowych sposobów kontroli, radzenia sobie z sytuacjami powodującymi wypalanie się. Doradcy powinni zachęcać do wprowadzenia elementarnych zmian, wzmacniać motywację kariery i kształtować potrzebę osiągnięć (Glicken 1983).

Niektóre specyficzne sugestie dotyczące walki z syndromem wypalania się przewidują: stworzenie w szkole koleżeńskieg0 systemu wsparcia, wprowadzenie nowych programów, zmianę klasy, uczenie się relaksu i rozwijanie hobby. Nauczyciele muszą wiedzieć, jak manipulować distresem i zapobiegać wystąpieniu stresu. Sugestie prewencyjne (związane z zapobieganiem) obejmują styl życia, pracę i osobiste zmiany (Hazelwood 1984), przewidują większą dawkę ćwiczeń fizycznych, uczestniczenie w zajęciach nie związanych z pracą, wreszcie - naukę zwierzania się komuś ze swoich problemów, np. żona mężowi i odwrotnie (Johnson i in. 1982).

Zgodnie z teorią zaangażowania istnieją 4 warunki, które wspierają zaangażowanie: ozerpanie wewnętrznej przyjemności z pełnienia specyficznej roli, lojalność wobec kilku lub wszystkich partnerów, oczekiwanie zewnętrznych nagród za pracę i chęć uniknięcia kar za nie wypełnianie obowiązków. Żaden z tych elementów nie wystarcza, aktywne zaangażowanie nastąpi wtedy, gdy zostaną spełnione wszystkie lub większość z nich (Maher 1983).

Logoterapia jest wykorzystywana w zwalczaniu wypalania się poprzez zwracanie uwagi na filozofię pracy, wartości związane z jej wykonywaniem, na wewnętrzną izolację, na kształtowanie umiejętności przeciwstawiania się temu, czego nie można uniknąć, umiejętności zdawania sobie sprawy z ograniczeń, samotranscendencję w poszukiwaniu sensu i dostrzeganie elementu ludzkiego w sytuacjach pracy (Bulka 1984).

Inne podejście opiera się na porównaniu oddziaływań skierowanych na wyuczoną bezradność ze strategiami zapobiegającymi wypalaniu się. To ujęcie obejmuje takie zagadnie-

nia, jak: realistyczne położenie i osiągnięte cele, rozszerzenie kontroli i realistyczne rozumienie przyczyn (Greer i in. 1984)

Organizacyjne "uzdrawianie wypalania się" obejmuje następujące problemy: standardy wykonania, poziom złożoności zadania, treningi, oczekiwania, definicje pracy ról, konflikt rozwiązań, kierowanie, superwizję, uczestniczenie, komunikowanie się i inne (Riggan i in. 1984). Zarówno trening jak i programy pracy powinny być na tyle elastyczne, aby można było wprowadzać wszelkie możliwe i konstruktywne zmiany (Rutte 1986).

PODSUMOWANIE

Wypalanie się należy określić jako fizyczny i umysłowy stan będący następstwem obniżania się efektów pracy na skutek doświadczania długotrwałych, negatywnych uczuć związanych z pracą i poczuciem własnej wartości w odniesieniu do pracy i kolegów (Emener i in. 1982). Chociaż syndrom wypalania się jest dobrze znany jako zjawisko, to badania naukowe na ten temat są ciągle aktualne a zarazem kontrowersyjne

Wyróżnia się 3 komponenty syndromu wypalania się: emocjonalne i/lub fizyczne wyczerpanie, obniżenie efektywności pracy i depersonalizację (Perlman i in. 1982). Przyczyny mają charakter organizacyjny i indywidualny. Istnieje wiele skal pomiaru, najczęściej stosowany jest Inwentarz wypalania się Maslach. Warsztaty i indywidualna pomoc mają różne formy. Mimo to, że syndrom wypalania się jest związany ze wszystkimi zawodami powołanymi do świadczenia pomocy, to jednak nauczyciele szkół specjalnych potrzebują - rzecz można - pewnej magicznej siły, która wniosłaby w ich życie poczucie więzi i zaangażowanie (Watson 1979).

LITERATURA

- Allen C., Mendel W. M., Chronic illness and staff burnout: Revised expectation for change in the supportive-care model. *International Journal of Partial Hospitalization*, 1982(Jul), vol. 1(3), 191 - 201.
- Aronson E., Pines A. M., Kafry D., Ausgebrannt. Vom Überdruß zur Selbstentfaltung. Stuttgart 1983.
- Bandura A., Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 1977(Mar), vol. 84(2), 191 - 215.
- Barbour A., Moreno Z. T., Role fatigue. *Group Psychotherapy, Psychodrama and Sociometry*, 1980, vol. 33, 185 - 190.
- Barón A., Cohen R. B., Helping telephone counselors cope with burnout: A consciousness-raising workshop. *Personnel and Guidance Journal*, 1982 (Apr), vol. 60(8), 508 - 510.
- Beck C. L., Garguilo R. M., Burnout in teachers of retarded and nonretarded children. *Journal of Educational Research*, 1983(Jan-Feb), vol. 76 (3), 169 - 173.
- Beloastro P. A., Gold R. S., Teacher stress and burnout: Implications for school health personnel. *Journal of School Health*, 1983(Sep), vol. 53(7), 404 - 407.
- Belcastro P. A., Gold R. S., Hays L. C., Maslach Burnout Inventory: Factor structures for samples of teachers. *Psychological Reports*, 1983(Oct), vol. 53(2), 364 - 366.
- Brill P. L., The need for an operational definition of burnout. *Family and Community Health*, 1984(Feb), vol. 6 (4), 12 - 24.
- Bulka R. P., Logotherapy as an answer to burnout. *International Forum for Logotherapy*, 1984, 7(1), 8 - 17.
- Carrillio T. E., Eisenberg D. M., Using peer support to prevent worker burnout. *Social Casework*, 1984(May), vol. 65(5), 307 - 310.
- Cherniss C., *Staff Burnout. Job Stress in Human Services*. Beverly Hills / London 1980.
- Cunningham W. G., Teacher burnout - solutions for the 1980s: A review of the literature. *Urban Review*, 1983, vol. 15(1), 37 - 51.
- Daniel N., *Unterricht im Krankenhaus: Voraussetzungen, Erfahrungen, Hilfen*, Bd. 2: Eine Zusammenfassung der Referate und Werkunterlagen des 3. Fortbildungsseminars für Heilstättenlehrer. Wien 1987 (BMfUKS).

- Daniel S. P., Rogers M. L., Burn-out and the pastorate: A critical review with implications for pastors. J. of Psychology and Theology, 1981(Fal), vol. 9(3), 232 - 249.
- Doohan H., Burnout: A critical issue for the 1980s. J. of Religion and Health, 1982(Win), vol. 21(4), 352 - 358.
- Edelwich J., Brodsky A., Burn-out. New York 1980.
- Edelwich J., Brodsky A., Ausgebrannt - Das Burn-out Syndrom in den Sozialberufen. Salzburg 1984.
- Ellison K. W., Genz J. L., The police officer as burned-out samaritan. FBI Law Enforcement Bulletin, March 1978, 1 - 7.
- Emener W. G., Luck R. S., Gohs F. X., A theoretical investigation of the construct burnout. J. of Rehabilitation Administration, 1982, vol. 6(4), 188 - 196.
- Farber B.A., Heifetz L. J., The process and dimensions of burnout in psychotherapists. Professional Psychology, 1982(Apr), vol. 13(2), 293 - 301.
- Fimian M. J., Santoro T. M., Sources and manifestations of occupational stress as reported by full-time special education teachers. Exceptional children, 1983(Apr), vol. 49(6), 540 - 543.
- Fimian M. J., The development of an instrument to measure occupational stress in teachers: The Teacher Stress Inventory. J. of Occupational Psychology, 1984(Dec), vol. 57(4), 277 - 293.
- Forman S. G., Occupational stress management: Cognitive-behavioral approaches. Children and Youth Services Review, 1983, vol. 5(3), 277 - 287.
- Freudenberger H. J., Staff burn-out. J. of Social Issues, 1974, 30(1), 159 - 165.
- Freudenberger H. J., The staff burn-out syndrome in alternative institutions. Psychotherapy: Theory, Research and Practice, 1975, 12(1), 73 - 82.
- Freudenberger H. J., Burn-out: Occupational hazard of the child care worker. Child Care Quarterly, 1977, 6(2), 90 - 99.
- Freudenberger H. J., Burnout and job dissatisfaction: Impact on the family. Family Therapy Collections, 1984, No. 10, 94 - 105.
- Gillespie D. F., Correlates for active and passive types of burnout. J. of Social Service Research, 1980-81 (Win), vol. 4(2), 1 - 16.
- Glass D. C., Behavior patterns, stress, and coronary disease. New York 1977.

- Glicken M. D., A counseling approach to employee burnout. *Personnel Journal*, 1983(Mar), vol. 62(3), 222 - 228.
- Gold Y., Burnout: a major problem for the teaching profession. *Education*, 1984(Spr), vol. 104(3), 271 - 274.
- Gold Y., The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory in a sample of California elementary and junior high school classroom teachers. *Educational and Psychological Measurement*, 1984(Win), vol. 44(4), 1009 - 1016.
- Greer J. G., Wethered C. E., Learned helplessness: A piece of the burnout puzzle. *Exceptional Children*, 1984(Apr), vol. 50(6), 524 - 530.
- Haack M., Jones J. W., Diagnosing burnout using projective drawings. *J. of Psychosocial Nursing and Mental Health Services*, 1983(Jul), vol. 21(7), 9 - 16.
- Hahn M., Zum Ausbrennen (Burn-out Syndrom) im Zusammenleben mit schwerbehinderten Menschen. *Vierteljahresschrift für Heilpädagogik und ihre Nachbargebiete*, 54;2(1985), 142 - 159.
- Hall R. C. W., Gardner E. R., Perl M., Stickney S. K., Pfefferbaum B., The professional burnout syndrome. *Psychiatric Opinion*, Apr 1979, 12 - 17.
- Harrich G., Die seelische Problematik der helfenden Berufe. In: Daniel N., *Unterricht im Krankenhaus*, Wien 1987, 8 - 22.
- Harris P. L., Assessing burnout: The organizational and individual perspective. *Family and Community Health*, 1984(Feb), vol. 6(4), 32 - 43.
- Hazelwood H. L., Crisis in the classroom: Teacher burnout. *Emotional First Aid: A Journal of Crisis Intervention*, 1984(Sum), vol. 1(2), 37 - 47.
- Helliwell T., Are you a potential burnout? *Training and Development Journal*, 1981(Oct), vol. 35(10), 25 - 29.
- Hendrickson B., Teacher burnout: How to recognize it, what to do about it. *Learning*, Jan 1979, 37 - 39.
- Iwanicki E. F., Schwab R., L., A cross validation study of the Maslach Burnout Inventory. *Educational and Psychological Measurement*, 1981(Win), vol. 41(4), 1167 - 1174.
- Iwanicki E. F., Toward understanding and alleviating teacher burnout. *Theory into Practice*, 1983(Win), vol. 22(1), 27 - 32.
- Johnson A. B., Gold V., Vickers L. L., Stress and teachers of the learning disabled, behavior disordered, and educable mentally retarded. *Psychology in the Schools*, 1982(Oct.), vol. 19(4), 552 - 557.

- Jones J. W., Le syndrome de l'épuisement du personnel. *Revue de Modification du Comportement*, 1982(Win), vol. 12(4), 217 - 229.
- Justice B., Gold R. S., Klein J. P., Life events and burn-out. *J. of Psychology*, 1981(Jul), vol. 108(2), 219 - 226.
- Kahn R., Job burnout: Prevention and remedies. *Public Welfare*, Spr 1978, 61 - 63.
- Kannheiser W., Theorie der Tätigkeit als Grundlage eines Modells von Arbeitsstress. *Psychologie und Praxis*, 1983(Jul), vol. 27(3), 102 - 110.
- Kyriacou C., Sutcliffe J., A model of teacher stress. *Educational Studies*, 1978(Mar), vol. 4(1), 1 - 6.
- Kyriacou C., Sutcliffe J., Teacher stress: Prevalence, sources, and symptoms. *British J. of Educational Psychology*, 1978(Jun), vol. 48(2), 159 - 167.
- Kyriacou C., Sutcliffe J., A note on teacher stress and locus of control. *J. of Occupational Psychology*, 1979 (Sep), vol. 52(3), 227 - 228.
- Lawrenson G. M., McKinnon A. J., A survey of classroom teachers of the emotionally disturbed: Attrition and burnout factors. *Behavioral Disorders*, 1982(Nov), vol. 8(1), 41 - 49.
- Levine M., Method or madness: On the alienation of the professional. *J. of Community Psychology*, 1982(Jan), vol. 10(1), 3 - 14.
- Mac Bride A., Burnout: Possible? Probable? Preventable? *Canada's Mental Health*, 1983(Mar), vol. 31(1), 2 - 3, 8.
- Maher E. L., Burnout and commitment: A theoretical alternative. *Personnel and Guidance J.*, 1983(Mar), vol. 61 (7), 390 - 393.
- Maslach C., Burned-out. *Human Behavior*, Sep 1976, 16 - 22.
- Maslach C., Pines A., The burn-out syndrome in the day care setting. *Child Care Quarterly*, 1977, 6(2), 100 - 113.
- Maslach C., Jackson S. E., Lawyer burnout. *Barrister*, Spr 1978, 8, 52 - 54.
- Maslach C., Job burnout: How people cope. *Public Welfare*, 1978 Spr, 56 - 59.
- Maslach C., The client role in staff burn-out. *J. of Social Issues*, 1978, vol. 34(4), 111 - 124.
- Maslach C., Jackson S. E., A scale measure to assess experienced burn-out: The Maslach Burn-Out Inventory. San Francisco 1978.

- Maslach C., Jackson S. E., Burned-out cops and their families. *Psychology Today*, May 1979, 59 - 62.
- Maslach C., Burnout. *The Cost of Caring*. New Jersey 1982.
- Mattingly M. A., Sources of stress and burnout in professional child care work. *Child Care Quarterly*, 1977 (Sum), vol. 6(2), 127 - 137.
- Meier S. T., Toward a theory of burnout. *Human Relations*, 1983(Oct), vol. 36(10), 899 - 910.
- Meier S. T., Schmeck R. R., The burned-out college student: A descriptive profile. *J. of College Student Personnel*, 1985(Jan), vol. 26(1), 63 - 69.
- Meyer J. H., Burnout: Developmental influences. *Canadian Councillor*, 1982(Jan), vol. 16(2), 67 - 73.
- Nummela R. M., The number of teachers adaptations can predict burnout. *Education*, 1982(FAL), vol. 103(1), 79 - 81.
- Olson J., Matuskey P. V., Causes of burnout in SLD teachers. *J. of Learning Disabilities*, 1982(Feb), vol. 15(2), 97 - 99.
- Paine W. S., Professional burnout: Some major costs. *Family and Community Health*, 1984(Feb), vol. 6(4), 1 - 11.
- Patrick P. K., Professional roles at risk for burnout. *Family and Community Health*, 1984(Feb), vol. 6(4), 25 - 31.
- Perlman B., Hartman E. A., Burnout: Summary and future research. *Human Relations*, 1982(Apr), vol. 35(4), 283 - 305.
- Pines A., Kafry D., Occupational tedium in the social services. *Social Work*, 1978, 23, 499 - 507.
- Pines A., Maslach C., Characteristics of staff burnout in mental health settings. *Hospital and Community Psychiatry*, 1978, 29, 233 - 237.
- Pines A., Maslach C., Combatting staff burn-out in a day care center: A case study. *Child Care Quarterly*, 1980 (Spr), vol. 9(1), 5 - 16.
- Pines A., Aronson E., Combatting burnout. *Children and Youth Services Review*, 1983, vol. 5(3), 263 - 273.
- Reiner H. D., Hartshorne T. S., Job burnout and the school psychologist. *Psychology in the Schools*, 1982(Oct), vol. 19(4), 508 - 512.
- Richardson M., West P., Motivational management: Coping with burnout. *Hospital and Community Psychiatry*, 1982 (Oct), vol. 33(10), 837 - 840.

- Riggart T. F., Garner W. E., Hafer M., Rehabilitation personnel burnout: Organizational cures. J. of Rehabilitation Administration, 1984, vol. 8(83), 94 - 104.
- Rosenthal D. et al., The relationship between work environment attribution and burnout. J. of Leisure Research, 1983, vol. 15(2), 125 - 135.
- Rutte V., Erfahrungen als Spitalslehrer in den USA. In: Daniel N., Unterricht im Krankenhaus. Wien 1986, 23 - 26.
- Rutte V., Zum "Burn-out-Syndrom" des Krankenhauslehrers: Ursachen, Symptome und Massnahmen. In: Daniel N., Unterricht im Krankenhaus, Wien 1987, 23 - 30.
- Sacher M., Über die Einsamkeit oder "Deine Verzweiflung lass hinter dir, als wäre sie ein Feld voll Disteln" (A. Heller). In: Daniel N., Unterricht im Krankenhaus, Wien 1987, 31 - 37.
- Savicki V., Cooley E. J., Implications of burnout research and theory for counselor educators. Personnel and Guidance J., 1982(Mar), vol. 60(7), 415 - 419.
- Savicki V., Cooley E. J., Theoretical and research considerations of burnout. Children and Youth Services Review, 1983, vol. 5(3), 227 - 238.
- Schmidbauer W., Die hilflosen Helfer. Reinbek 1977.
- Schwab R. L., Teacher burnout: Moving beyond "psychobabble". Theory into Practice, 1983(Win), vol. 22(1), 21 - 26.
- Shinn M., Rosario M., Morch H., Chestnut D., Coping with job stress and burnout in the human services. J. of Personality and Social Psychology, 1984(Apr), vol. 46(4).
- Shubin S., Burnout: The professional hazard you face in nursing. Nursing 78, July 1978, 22 - 27.
- Sparks D., Practical solutions for teacher stress. Theory into Practice, 1983(Win), vol. 22(1), 33 - 42.
- Stout J. K., Williams J. M., Comparison of two measures of burnout. Psychological Reports, 1983(Aug), vol. 53(1), 283 - 289.
- Sutton G. W., Huberty T. J., An evaluation of teacher stress and job satisfaction. Education, 1984(Win), vol. 105(2), 189 - 192.
- Taylor-Brown S., Hannon Johnson K., Hunter K., Rockowitz R. J., Stress identification for social workers in health care: A preventive approach to burn-out. Social Work in Health Care, 1981(Win), vol. 7(2), 91 - 100.

- Thacker J. K., Using psychodrama to reduce "burnout" or role fatigue in the helping professions. *J. of Group Psychotherapy, Psychodrama and Sociometry*, 1984(Spr), vol. 37(1), 14 - 26.
- Thompson L. J., Partners in Encouragement: An alternative to teacher burnout. *Individual Psychology: J. of Adlerian Theory, Research and Practice*, 1982(Dec), vol. 38(4), 315 - 321.
- Veninga R. L., Burnout and personality. *Clinical Gerontologist*, 1983(Win), vol. 2(2), 61 - 63.
- Watson K. W., Social work stress and personal belief. *Child Welfare*, 1979(Jan), vol. 58(1), 3 - 12.
- Weiskopf P. E., Burnout among teachers of exceptional children. *Exceptional Children*, 1980(Sep), vol. 47(1), 18 - 23.
- Weyer G., Self-report measures in research on job-related stress. *Series in Clinical and Community Psychology: Achievement, Stress and Anxiety*, 1982, 333 - 344.
- Zabel R. H., Zabel M. K., Factors in burnout among teachers of exceptional children. *Exceptional Children*, 1982 (Nov), vol. 49(3), 261 - 263.
- Zabel R. H., Boomer L. W., King T. R., A model of stress and burnout among teachers of behaviorally disordered students. *Behavioral Disorders*, 1984(May), vol. 9(3), 215 - 221.