



Renata Czernecki

Uniwersytet Śląski w Katowicach

Problematyka wypalenia zawodowego osób aktywnych zawodowo w kontekście nabywania przez młodzież kompetencji psychospołecznych

Wstęp

Termin „wypalenie zawodowe” funkcjonuje w literaturze naukowej od lat siedemdziesiątych XX wieku. Wypaleniem zawodowym określany jest „specyficzny, szczególnie uwarunkowany stan wyczerpania pracą w zawodach, których istotą jest pomoc ludziom, a więc nie tylko w pracy socjalnej”¹. Przyczyny wypalenia zawodowego związane są z organizacją środowiska pracy oraz z cechami osobowymi jednostki. Socjalizacja człowieka umożliwiająca rozwój kompetencji działania, tożsamości rozumianej jako proces dążenia do równowagi między zdanieniami a doświadczeniami życiowymi człowieka² oraz odpowiednia edukacja w zakresie nabywania kompetencji psychospołecznych mogą przyczynić się do zmniejszenia zjawiska wypalenia, które według niektórych naukowców, może stanowić chorobę cywilizacyjną XXI wieku. Edukacja zdrowotna będąca subdyscypliną pedagogiki społecznej jest obszarem tworzenia kompleksowych programów kształtujących zdrowe społeczeństwo. Celem działań w ramach edukacji zdrowotnej jest zwiększanie potencjału zdrowia fizycznego, psychicznego oraz społecz-

¹ J. Szmagalski: *Stres i wypalenie zawodowe pracowników socjalnych*. Warszawa: Instytut Rozwoju Służb Społecznych, 2008, s. 7.

² K. Hurrelmann: *Struktura społeczna a rozwój osobowości. Wprowadzenie do teorii socjalizacji*. Przeł. M. Roguska. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM, 1994.

nego³. Kształcenie młodzieży w ramach edukacji zdrowotnej wymaga ciągłych starań osób zajmujących się tą tematyką. Edukacja zdrowotna wprowadzona do szkół w ramach zajęć wychowania fizycznego wydaje się w fazie eksperymentu, który trzeba zakończyć, a następnie podjąć konkretne działania, na przykład wprowadzić do siatki przedmiotów nauczanych w szkole edukację zdrowotną, która będzie realizowana przez profesjonalistów przygotowanych do prowadzenia zajęć z zakresu zdrowia psychospołecznego oraz fizycznego dzieci i młodzieży.

Artykuł ma na celu zwrócenie uwagi czytelnika na problem zjawiska wypalenia zawodowego osób aktywnych zawodowo oraz na potrzebę kształtowania kompetencji życiowych młodzieży poprzez edukację zdrowotną, w której ramach uczeń nabywa umiejętności niezbędnych do prawidłowego funkcjonowania w społeczeństwie.

Zjawisko wypalenia zawodowego w literaturze naukowej

Pomyślne życie człowieka zależy od wielu czynników. Jak dowodzą dotychczasowe badania, dobrostan człowieka nie zależy tylko od wykształcenia i ogólnego poziomu inteligencji. Czynnikiem warunkującymi pomyślność życiową są: umiejętność radzenia sobie z emocjami, motywowanie do działania, umiejętność rozumienia innych ludzi oraz siebie samego⁴. Satysfakcja z życia wiąże się z pozytywnym nastawieniem do niego, dobrym samopoczuciem i twórczą aktywnością na wielu płaszczyznach wraz ze zdolnością do codziennej aktywności adekwatnej do wieku i roli społecznej⁵. Możliwości takie przypisuje się dojrzałym społecznie jednostkom, które w wyniku socjalizacji i przy uwzględnieniu swoich biologicznych i psychicznych dyspozycji potrafią przez całe swoje życie podtrzymywać zdolności i umiejętności skutecznego działania w środowisku społecznym, w którym się znajdują⁶.

Praca zawodowa dla człowieka może być źródłem zarówno zadowolenia, jak i porażek. Ze względu na ilość czasu, jaką poświęca pracy człowiek w wieku produkcyjnym (około 1/3 doby), środowisko tej pracy jest bardzo ważne. Jej charakter, zdarzenia, ludzie, z którymi spoty-

³ E. Syrek: *Zdrowie w aspekcie pedagogiki społecznej*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 2000.

⁴ M. Sokołowska: *Umiejętności życiowe*. W: B. Woynarowska: *Edukacja zdrowotna*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2007.

⁵ E. Syrek: *Zdrowie. Szkoła i zdrowie*. W: *Zagrożenia człowieka i idei sprawiedliwości społecznej*. Red. T. Pilch, T. Sosnowski. T. 1. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Żak, 2013.

⁶ K. Hurrelmann: *Struktura społeczna a rozwój osobowości...*, s. 16.

ka się jednostka, nie są obojętne dla jej zdrowia psychicznego. Praca może być źródłem stresu i wypalenia zawodowego, których rozmiary i symptomy są coraz większe, a w XXI wieku stanowić będą chorobę cywilizacyjną⁷. Badania przeprowadzone w krajach Unii Europejskiej wskazują, że 30% pracowników odczuwa niekorzystny wpływ pracy na kondycję psychofizyczną, a 75% aktywnych zawodowo ocenia swoją pracę jako stresującą⁸. Badania Matthiasa Jerusalema wskazują, że sytuacja stresowa najczęściej postrzegana jest jako wyzwanie, zagrożenie i strata jednocześnie, przy czym dominuje tylko jedno z tych odczuć. Jednostka w zależności od posiadanych kompetencji, między innymi umiejętności skutecznego działania, oraz dostępnych zasobów będzie mogła we wtórnej ocenie określić sytuację jako wyzwanie, zagrożenie lub stratę⁹. Helena Sęk podaje, że „stres jest w najwyższym stopniu sprawcą emocjonalnego wyczerpania”¹⁰.

Głównymi badaczami zjawiska wypalenia zawodowego są Herbert J. Freudenberger, Christina Maslach, Michael P. Leiter, Alaya Pines, Helena Sęk, Stanisława Tucholska¹¹. W latach siedemdziesiątych XX wieku zjawiskiem wypalenia zawodowego jako pierwszy zainteresował się H.J. Freudenberger. Pierwsze próby usystematyzowania wiedzy na ten temat miały miejsce w latach osiemdziesiątych ubiegłego stulecia. Twórcy koncepcji wypalenia zawodowego byli zgodni co do tego, że stan ten występuje wśród pracowników zawodów pomocowych, ale różnie interpretowali przyczyny i symptomy wypalenia¹². Christina Maslach – autorka dominującego modelu wypalenia zawodowego – definiuje wypalenie jako „syndrom wyczerpania emocjonalnego i cynizmu, który występuje często u osób wykonujących różnego rodzaju »pracę z ludźmi«. Kluczowym aspektem syndromu wypalenia jest wzrastające

⁷ T. Zbyrad: *Stres i wypalenie zawodowe jako współczesny syndrom ludzi pracy*. W: *Edukacja zdrowotna w naukach medycznych i społecznych. Część I*. Red. T.B. Kulik, B. Wolny, A. Pocian. Stalowa Wola-Lublin: Wydział Zamiejscowy Nauk o Społeczeństwie. Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, 2008, s. 145–150.

⁸ Ibidem, s. 152.

⁹ Podają za: H. Sęk: *Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej*. W: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. Red. H. Sęk. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2010, s. 86.

¹⁰ Ibidem, s. 107.

¹¹ T. Zbyrad: *Stres i wypalenie zawodowe jako współczesny syndrom ludzi pracy...*, s. 152.

¹² J. Szmagalski: *Stres i wypalenie zawodowe pracowników socjalnych...*, s. 18–21.

poczucie wyczerpania emocjonalnego”¹³. Maslach, opierając się na tej definicji, opracowała kwestionariusz do masowego pomiaru poziomu wypalenia zwany Maslach Burnout Inventory (MBI), w Polsce jako Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego lub Kwestionariusz MBI.

W Polsce tematyką wypalenia zawodowego zajmuje się, jak już wspomniałam, między innymi Helena Sęk, która przyczyny wypalenia widzi w:

- załamaniu procesów radzenia sobie z obciążeniami psychicznymi spowodowanymi naruszeniem zasobów odpornościowych osobowości,
- czynnikach interpersonalnych,
- czynnikach indywidualnych (podmiotowych) oraz czynnikach organizacyjnych pracy,
- słabo rozwiniętych umiejętnościach społecznych, postawach i cechach osobowości (między innymi: motywacja zawodowa, wartości i cele życiowe, przekonania życiowe, potrzeba i poczucie kontroli),
- wymogach profesjonalnego stosunku interpersonalnego,
- braku przekonania o możliwości skutecznego radzenia sobie z niepowodzeniami i konfliktami w życiu zawodowym¹⁴.

Helena Sęk uważa, że wypalenie jest efektem stresu niezmodyfikowanego własną działalnością¹⁵. Wilmar B. Schaufeli i Dirk Enzmann zaproponowaną przez siebie definicję oparli na ustaleniach poczynionych wcześniej przez innych badaczy; wypalenie zawodowe określili jako „uporczywie utrzymujący się, negatywny, związany z pracą zawodową stan umysłu »normalnych« jednostek, który charakteryzuje wyczerpanie z towarzyszącym mu dystresem, poczuciem ograniczonej efektywności, obniżonej motywacji i rozwojem dysfunkcyjnych postaw i zachowań w pracy. Ten stan psychologiczny rozwija się stopniowo, ale może pozostawać nieodczuwalnym dla jednostki mu podlegającej. Wypalenie powstaje w wyniku niedopasowania intencji do rzeczywistości na stanowisku pracy. Często wypalenie jest samopodtrzymujące się z powodu nieadekwatnych strategii występujących przy tym syndromie”¹⁶. Obraz wypalenia zawodowego przedstawiany jest między innymi jako trójskładnikowy model, w którego skład wchodzi zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacja oraz obniżone poczucie dokonań osobistych¹⁷. W przedstawionym trójskładnikowym

¹³ Ch. Maslach – cyt. za: ibidem, s. 23.

¹⁴ H. Sęk: *Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego...*, s. 107.

¹⁵ H. Sęk – podaję za: J. Szmagalski: *Stres i wypalenie zawodowe pracowników socjalnych...*, s. 27-28.

¹⁶ Cyt. za: Ch. Maslach: *Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej. W: Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie...*, s. 15.

¹⁷ Ibidem.

modelu wypalenia zawodowego osoba ma poczucie nadmiernej eksploatacji emocjonalnej, reaguje obojętnie lub negatywnie na drugiego człowieka oraz doświadcza negatywnych uczuć związanych z własnymi kompetencjami i osiągnięciami. Wypalenie zawodowe to zespół objawów pojawiających się u osób wykonujących zawody polegające na bliskim kontakcie interpersonalnym, pełnym zaangażowania, których profesjonalne cechy osobowości stanowią podstawowe instrumenty do wykonywania zawodu i decydują o poziomie wykonywania zawodu, sukcesach i niepowodzeniach w zawodzie¹⁸.

W końcu lat dziewięćdziesiątych ubiegłego stulecia Christina Maslach i Michael P. Leiter rozszerzyli swoją koncepcję wypalenia w zakresie grupy, jakiej może ono dotyczyć. W związku ze zmianami ekonomicznymi, tj. konkurencją związaną z globalizacją gospodarki, technologią umożliwiającą redukcję zatrudnienia, osłabieniem pozycji związków zawodowych, normami i standardami narzucanymi odgórnie, różnicami między zarobkami pracowników a uposażeniem zarządców, funkcjonowaniem firm na kredyt, zjawisko wypalenia zawodowego poszerza swoje kręgi i dotyka już nie tylko osób wykonujących zawody pomocowe, lecz także wielu innych grup zawodowych¹⁹.

Przyczyny wypalenia zawodowego zostały skategoryzowane w czterech grupach:

1. Przyczyny indywidualne – związane z niedopasowaniem własnego Ja do możliwości osiągnięcia wyznaczonych celów.
2. Przyczyny interpersonalne – spowodowane brakiem kompetencji interpersonalnych, przeciążeniem emocjonalnym, „zarażeniem emocjonalnym”.
3. Przyczyny organizacyjne – spowodowane ilością i jakością pracy, brakiem autonomii, kontroli, nagród, wsparcia społecznego i więzi wspólnotowych.
4. Przyczyny społeczne – uzależnione od czynników kultury, w której funkcjonuje człowiek²⁰.

Innym podejściem do zjawiska wypalenia zawodowego jest skonkretyzowanie źródła sensu egzystencjalnego – ukierunkowane na pracę, a nie na przekonania religijne prowadzi do zawodu i w konsekwencji do wypalenia²¹. National Association of Social Workers (NASW), amerykańskie stowarzyszenie pracowników socjalnych, jako sposób na

¹⁸ H. Sęk: *Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego...*, s. 84.

¹⁹ J. Szmagalski: *Stres i wypalenie zawodowe pracowników socjalnych...*, s. 30–31.

²⁰ Ibidem, s. 32–34.

²¹ A.M. Pines: *Wypalenie – w perspektywie egzystencjalnej*. W: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie...*, s. 33.

ograniczenie własnego stresu proponuje, by uwierzyć w siłę wyższą niezależnie od tego, czym lub kim ona będzie²² (wyodrębnienie kultury duchowej jako osobnego bytu jest czynnikiem kształtującym sposoby myślenia i działania ludzi²³).

Osoby odczuwające wypalenie zawodowe najczęściej są zablokowane lub uwięzione w pułapce własnych cech osobowościowych, ale również silnych hierarchicznie cech środowiskowych minimalizujących poczucie autonomii jednostki²⁴. Czynnikiem środowiskowym przyczyniającym się do wypalenia zawodowego są również: konflikt ról, niejasność ról, nadmierna biurokracja, nieobecność cech pozytywnych, tj. sprzężenia zwrotnego, uznania czy adekwatnej płacy²⁵. Zjawisko wypalenia zawodowego dotyczy osób, które doświadczają stresu, a sytuację odczytują jako bez wyjścia, nie mają żadnych buforów ani wsparcia społecznego²⁶. Wypalenie zawodowe można określić jako zjawisko specyficznego stresu zawodowego, ale również jako stan ogólnego stresu społeczno-kulturowego, czyli poczucia zaniku motywacji, sensu życia oraz braku perspektyw na przyszłość. Podział ten pozwala na wyodrębnienie dwóch form wypalenia, tj. zawodowego i egzystencjalnego²⁷. Wypalenie zawodowe jest stanem spowodowanym utratą złudzeń, rozczarowaniem, wyczerpaniem fizycznym, emocjonalnym i psychicznym oraz poczuciem braku kompetencji i własnej skuteczności²⁸.

Skutki wypalenia zawodowego

Skutki stresu zawodowego dzielimy na zdrowotne, zespół wypalenia zawodowego oraz inne skutki stresu²⁹. Bob Brewster przedstawił trójstopniowy opis poziomów zmian psychosomatycznych spowodowanych wypaleniem zawodowym; podobnie jak w przypadku fizycznych oparzeń, określił w opisie stopniowe szkody spowodowane wypaleniem:

²² J. Szmagalski: *Stres i wypalenie zawodowe pracowników socjalnych...*, s. 103.

²³ J. Szczepański: *Elementarne pojęcia socjologii*. Warszawa: PWN, 1963.

²⁴ H. Sęk: *Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego...*, s. 88.

²⁵ M. Burisch: *W poszukiwaniu teorii – przemyslenia na temat natury i etologii wypalenia*. W: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie...*, s. 71.

²⁶ Ibidem, s. 79.

²⁷ J. Szmagalski: *Stres i wypalenie zawodowe pracowników socjalnych...*, s. 8–9.

²⁸ A.M. Pines: *Wypalenie – w perspektywie egzystencjalnej...*, s. 56, 36.

²⁹ T. Zbyrad: *Stres i wypalenie zawodowe jako współczesny syndrom ludzi pracy...*, s. 152.

- I poziom wypalenia zawodowego jest poziomem ostrzegawczym, w którym większość osób jest w stanie skutecznie walczyć z objawami wypalenia; sygnałami I poziomu są: częste przeziębienia, bezsenność, irytacja, ból głowy;
- II poziom wypalenia zawodowego występuje wtedy, gdy objawy I poziomu utrzymują się dłużej;
- z III poziomem wypalenia zawodowego mamy do czynienia wówczas, gdy syndrom staje się chroniczny, rozwijają się objawy psychologiczne i psychosomatyczne, na przykład dolegliwości żołądkowe, nadciśnienie, depresja, których leczenie jest długotrwałe i kosztowne³⁰.

Jorg Fengler, wymieniając poszczególne objawy wypalenia zawodowego, umieszcza wśród nich myśli o ucieczce i samobójstwie, niechęć wychodzenia do pracy, brak chęci do pracy, poczucie izolacji od świata, odbieranie życia jako ciężkiego, negatywne relacje z klientami, poirytowanie, drażliwość³¹. Jerzy Szmagański zwraca uwagę, iż podane symptomy są specyficzne dla depresji. Natomiast sama etiologia depresji nie jest wyjaśniona. Niektóre dane wskazują na jej związek z licznymi organicznymi przyczynami, które w ostrym przebiegu wymagają farmakoterapii. Autor podaje też, iż nie można jednoznacznie stwierdzać, że przyczyną wypalenia zawodowego są jedynie czynniki środowiskowe³².

Wypalenie zawodowe ma negatywne skutki zdrowotne, egzystencjalne nie tylko dla jednostki, której dotyczy, lecz także dla osób z jej najbliższego otoczenia³³. Skutki negatywne odczuwane są również w sektorze gospodarczym. Co roku na świecie rozpoznaje się od 60 do 150 milionów nowych przypadków chorób zawodowych, a straty związane z absencją pracowników jedynie w 15 państwach starej Unii Europejskiej szacuje się na 30 mld euro rocznie³⁴.

³⁰ J. Szmagański: *Stres i wypalenie zawodowe pracowników socjalnych...*, s. 10.

³¹ J. Fengler: *Pomaganie mężczyznom. Wypalenie w pracy zawodowej*. Przekł. K. Pietruszewski. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2001, s. 87.

³² J. Szmagański: *Stres i wypalenie zawodowe pracowników socjalnych...*, s. 42-44.

³³ Ch. Maslach, M.P. Leiter: *Prawda o wypaleniu zawodowym*. W: *Prawda o wypaleniu zawodowym. Co zrobić ze stresem w organizacji*. Red. H. Sęk. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2011.

³⁴ T. Zbyrad: *Stres i wypalenie zawodowe jako współczesny syndrom ludzi pracy...*, s. 152-153.

Mechanizmy przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu

Czynnikiem kluczowym w wystąpieniu wypalenia zawodowego jest doświadczenie przez daną osobę niepowodzenia w walce ze stresem i powstanie u tej osoby przekonania, że nie może ona skutecznie poradzić sobie z trudnością. Elementem kształtującym odporność na procesy wypalenia zawodowego są: rozwijanie kompetencji epistemiczno-heurystycznej, kompetencji zaradczych w odniesieniu do zawodu, poczucia własnej skuteczności³⁵. Sprawne funkcjonowanie jednostki w relacjach społecznych uzależnione jest od jej wiedzy, czyli czynnika poznawczego, natomiast w sytuacji długotrwałego stresu zawodowego istotne znaczenie ma umiejętność pozytywnego wartościowania i kontroli zdarzeń przez osobę oraz poczucie kontroli nad otoczeniem i własnymi procesami³⁶. Buforami chroniącymi przed wypaleniem zawodowym są zdecydowanie sprawowanie kontroli nad otoczeniem oraz poczucie skuteczności³⁷. Działanie zapobiegające wystąpieniu wypalenia zawodowego ma poznawcza kontrola oparta na pozytywnych doświadczeniach, a przyczyniająca się do zmiany własnej osoby, jak i poczucia własnej skuteczności zawodowej³⁸. Umiejętności i kompetencje mające cechy ogólnych heurystyk pozwalają na skuteczne niwelowanie wypalenia³⁹.

W związku z tym, iż wypalenie zawodowe staje się od lat siedemdziesiątych XX wieku coraz bardziej „popularne”, organizowane są warsztaty dla osób niewypalonych. Podczas warsztatów przeprowadza się ćwiczenia z wykorzystaniem technik relaksacyjnych, radzenia sobie ze stresem, wzmacniania umiejętności społecznych, szkoli się w zakresie umiejętności organizacji wolnego czasu czy stosuje trening zmiany postaw⁴⁰. Kluczowym symptomem wypalenia jest wyczerpanie i tylko poprzez uczenie konkretnych technik relaksacyjnych, zmianę struktur poznawczych można przeciwdziałać temu zjawisku⁴¹. Czynnikiem redukującym wypalenie zawodowe jest poczucie koherencji (poczucie kompetencji i zaradności w życiu), dzięki któremu stres odbierany

³⁵ H. Sęk: *Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego...*, s. 87.

³⁶ Ibidem, s. 90–91.

³⁷ M. Beisert: *Przejawy, mechanizmy i przyczyny wypalenia się pielęgniarek. W: Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie...*, s. 201.

³⁸ H. Sęk: *Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego...*, s. 111.

³⁹ M. Beisert: *Przejawy, mechanizmy i przyczyny wypalenia się pielęgniarek...*, s. 201.

⁴⁰ W.B. Schaufeli: *Ocena skuteczności warsztatu radzenia sobie z wypaleniem dla pielęgniarek. W: Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie...*, s. 218.

⁴¹ Ibidem, s. 220.

jest jako wyzwanie, to zaś wzmacnia zdolność radzenia sobie z nim⁴². Aaron Antonovsky uważa, że bez silnego poczucia koherencji, czyli poczucia zrozumiałości, zaradności i sensowności, nie można dobrze radzić sobie z napięciem⁴³. Ten twórca modelu salutogenetycznego radzenia sobie ze stresem podaje, że rozwój poczucia koherencji przez całe życie umożliwia zdolność uruchamiania dostępnych uogólnionych zasobów odpornościowych w sytuacjach kryzysowych⁴⁴. Ayala Pines i Elliot Aronson przedstawili swoje propozycje radzenia sobie ze zjawiskiem wypalenia zawodowego – sugerowali, że pomocne może być przewartościowanie celów, umiejętne gospodarowanie czasem, uznanie własnych słabości, oddzielenie aktywności zawodowej od innych sfer życia, samowzmacnianie, zmiana postawy⁴⁵. W swoich analizach wypalenia zawodowego badacze zwrócili uwagę na Freda B. Bryanta czteroczynnikowy model świadomej kontroli, zgodnie z którym wyróżnia się następujące mechanizmy kontroli: unikanie, zmaganie się, utrzymywanie się, doznawanie⁴⁶. Wymienione elementy (mechanizmy kontroli) to umiejętności życiowe, które powinny być kształtowane od najmłodszych lat.

Kompetencje psychospołeczne

Christina Maslach i Michael P. Leiter uważają, że dzisiaj bardziej niż kiedykolwiek, potrzebna jest konstruktywna myśl, by coś ze zjawiskiem wypalenia zawodowego zrobić⁴⁷. Jerzy Szmagalski zachęca do tworzenia wszechstronnych programów⁴⁸. Istotne wydaje się szukanie nowych rozwiązań wspierających pozytywny rozwój człowieka pozwalający mu na swobodne i pełne funkcjonowanie w przestrzeni prywatnej i społecznej. Elementem niezbędnym jest kształtowanie w człowieku odpowiednich umiejętności, kompetencji, sprawności. Podczas badania wypalenia zawodowego należy zwrócić uwagę na fakt,

⁴² J. Szmagalski: *Stres i wypalenie zawodowe pracowników socjalnych...*, s. 52.

⁴³ A. Antonovsky: *Rozwikłanie tajemnicy zdrowia. Jak radzić sobie ze stresem i nie zachorować*. Przeł. H. Grzegółowska-Klarkowska. Warszawa: Instytut Psychiatrii i Neurologii, 2005.

⁴⁴ Ibidem, s. 118.

⁴⁵ Podaję za: J. Szmagalski: *Stres i wypalenie zawodowe pracowników socjalnych...*, s. 78.

⁴⁶ Ibidem, s. 37–39.

⁴⁷ Ch. Maslach, M.P. Leiter: *Prawda o wypaleniu zawodowym...*, s. 38.

⁴⁸ J. Szmagalski: *Stres i wypalenie zawodowe pracowników socjalnych...*, s. 42–44.

że jednostka znajduje się w określonym środowisku i posiada określone predyspozycje. Badania wskazują, że nie tylko czynnik środowiskowy, lecz także, a może przede wszystkim możliwości człowieka decydują, w jaki sposób będzie on postrzegał sytuację zawodową, osobistą.

Zatem jakie działania pozwalające na wyposażenie jednostki w umiejętności do pełnienia ról społecznych należy podejmować i kiedy? Niezbędne jest zwrócenie uwagi na rozwój człowieka. Rozwój ten polega nie tylko na ilościowym wzroście, lecz także na jakościowych przemianach, dzięki którym jednostka nabywa umiejętności, kształtuje zdolności, przyswaja i opanowuje społeczne środki działania pozwalające jej na przechodzenie przez kolejne etapy rozwoju⁴⁹. Rozwój psychospołeczny człowieka, czyli nabywanie kompetencji życiowych, ma charakter permanentny i – jak potwierdzają współczesne trendy – toczył się będzie przez całe jego życie⁵⁰. Termin „kompetencja” oznacza między innymi „zakres czyjejś wiedzy, umiejętności, doświadczenia pozwalający wypowiadać się na określony temat, należycie wypełniać obowiązki, podejmować właściwe decyzje”⁵¹. Często, zwłaszcza w potocznym myśleniu, używany jest jako synonim zdolności, umiejętności, talentu, dyspozycji, odpowiedzialności, uprawnienia, sprawności. Analiza terminów „zdolność”, „talent”, „umiejętność”, „sprawność” wskazuje, że zdolność i talent to zasoby człowieka, natomiast umiejętność, jako sprawność, stanowi cechę nabytą⁵². Światowa Organizacja Zdrowia umiejętności życiowe (*life skills*) określa jako „zdolności umożliwiające jednostce pozytywne zachowania przystosowawcze, które pozwalają efektywnie radzić sobie z zadaniami i wyzwaniami codziennego życia”⁵³. Umiejętności życiowe, inaczej nazywane umie-

⁴⁹ M. Żebrowska: *Teorie rozwoju psychicznego*. W: *Psychologia rozwojowa dzieci i młodzieży*. Red. M. Żebrowska. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1975.

⁵⁰ T.B. Kulik et al.: *Promocja zdrowia jako element kształcenia ustawicznego osób w wieku podeszłym*. W: *Edukacja zdrowotna w naukach medycznych i społecznych*. Część II. Red. T.B. Kulik, B. Wolny, A. Pocian. Stalowa Wola-Lublin: Wydział Zamiejscowy Nauk o Społeczeństwie. Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, 2010, s. 231.

⁵¹ M. Bańko: *Wielki słownik wyrazów obcych PWN*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2011, s. 655. Termin „kompetencja” pochodzi od łacińskiego *competentia*. Lingwistycznie słowo ujmowane jest jako ‘zgodność, odpowiedzialność, uprawnienie do działania’. M. Szymczak: *Słownik języka polskiego PWN*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1978, s. 977.

⁵² M. Chrost: *Kompetencje emocjonalne i społeczne młodzieży*. Kraków: Akademia Ignatianum-Wydawnictwo WAM, 2012.

⁵³ B. Woynarowska: *Kształtowanie umiejętności życiowych u dzieci i młodzieży – wyzwanie dla szkoły*. „Chowanna” 2002, T. 1, s. 59.

jętnościami psychospołecznymi, określane również bywają jako kompetencje do działania⁵⁴.

Jürgen Hallmann kompetencje życiowe określa jako indywidualne uzdolnienia i gotowość do działania odpowiednią do wieku, potrzebną do rozwiązywania problemów życiowych. Wyróżnia co najmniej trzy obszary kompetencji:

1. Obszar poznawczy – osobie potrzebna jest wiedza do merytorycznego zrozumienia problemu i obiektywnej jego oceny.
2. Obszar wartościowania – z jednej strony jednostka zauważa problem, z drugiej szacuje swoje możliwości jego rozwiązania.
3. Obszar działania – jednostka podejmuje działania mające na celu określenie sposobów rozwiązania problemu i weryfikacji skuteczności⁵⁵.

Droga tworzenia kompetencji jest skomplikowana i wymaga zaangażowania jednostki i środowiska. Kompetencje człowiek może kształtować tylko na drodze doświadczeń, będących bazą umiejętności. I tak, kompetencje społeczne powstają podczas interakcji społecznych o charakterze emocjonalnym – w toku doświadczeń emocjonalnych (inteligencja emocjonalna). Do prawidłowego kształtowania kompetencji społecznych niezbędne są refleksje poznawcze, będące źródłem umiejętności rozwiązywania problemów oraz oceny skuteczności tych rozwiązań (również w innych sytuacjach)⁵⁶. Daniel Goleman uważa, że z inteligencji emocjonalnej wywodzi się kompetencja emocjonalna, będąca umiejętnością praktyczną, która ukształtowała się w toku uczenia jednostki dzięki jej potencjalnym zdolnościom⁵⁷. Niezbędnym czynnikiem towarzyszącym inteligencji emocjonalnej jest refleksja, dzięki której informacje na temat własnych i cudzych emocji, znaczenia bodźców i wydarzeń sygnalizowanych przez emocje zamieniane są w wiedzę⁵⁸. Kompetencje społeczne – według Michaela Argyle’a – to umiejętności, które w sytuacjach społecznych pozwolą uzyskać od innych ludzi pożądane efekty⁵⁹. Elementem niezbędnym przy tworze-

⁵⁴ M. Sokołowska: *Umiejętności życiowe...*, s. 444–445.

⁵⁵ J. Hallmann: *Lebenskompetenzen und Kompetenzforderung*. <http://www.leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/lebenskompetenzen-und-kompetenzfoerderung/> [15.02.2016].

⁵⁶ A. Matczak, K. Martowska: *Z badań nad uwarunkowaniami kompetencji emocjonalnych*. „*Studia Psychologica*” 2011, nr 11 (1) s. 7–8.

⁵⁷ D. Goleman: *Inteligencja emocjonalna w praktyce*. Przeł. A. Jankowski. Poznań: Media Rodzina of Poznań, 1999.

⁵⁸ J.F. Terelak, M. Jasiura: *Inteligencja emocjonalna a style radzenia sobie ze stresem u samotnych matek*. „*Studia Psychologiczne*” 2012, nr 12 (1), s. 2.

⁵⁹ M. Argyle: *Psychologia stosunków międzyludzkich*. Przeł. W. Domachowski. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1991, s. 98.

niu się kompetencji jest trening, który sprawdza i utrwała zachowanie określone jako kompetentne⁶⁰. Kompetentnie przygotowana pod względem psychospołecznym jednostka ma satysfakcjonujące życie, zna i rozumie siebie samą, co pozwala jej na umiejętne rozwiązywanie problemów, kieruje świadomie własnymi wyborami, podejmuje świadome decyzje, potrafi budować pozytywne relacje z innymi, aktywnie uczestniczy w życiu społecznym, a także dobrze radzi sobie na rynku pracy⁶¹. Badania w zakresie psychologii pozytywnej dowiodły, że kompetencje społeczne determinują poczucie zadowolenia z własnego życia, wpływają pozytywnie na zdrowie psychiczne i ogólne dobre samopoczucie⁶².

Zmiany zachodzące we współczesnym świecie ukazują zapotrzebowanie na osoby o wszechstronnym rozwoju, otwarte na przemiany, ludzi „myślących w biegu”, którzy dzięki swoim dobrze rozwiniętym kompetencjom społecznym zwiększają swoje kwalifikacje zawodowe. Kompetencje zawodowe są dorobkiem własnym jednostki, a ich skuteczność i jakość zależą od jej własnego zaangażowania⁶³. Rynek pracy, z którym mamy dzisiaj do czynienia, jest jak „pompa wysysająca z ludzi najlepsze intencje, zapał, zaangażowanie, ideały, dobro i piękno, przekształcając człowieka w »brutala« dążącego za wszelką cenę do sukcesu kosztem bądź innych, bądź własnego czasu, rodziny, siły i zdrowia”⁶⁴.

Zjawisko wypalenia zawodowego wielu osobom wydaje się interesujące. Dowodem tego jest taka oto sytuacja: w 2014 roku na stronie Stowarzyszenia „Anima Humana” znalazły się różnorodne testy do wykonania *on-line*. Testy zaczerpnięte były ze stron internetowych niemieckojęzycznych: www.hcm_magasin.de/.../Burnout_selbsttests.pdf, www.geseitenhaus.de/burn-out-test.html oraz www.burnout.at/burnout_test2.php. Osoby wchodzące na stronę Stowarzyszenia miały do dyspozycji wiele różnych testów, ale zdecydowanie najczęściej rozwiązywany był test dotyczący wypalenia zawodowego. Od początku umieszczenia testu na stronie Stowarzyszenia do dnia 16 lutego 2016 roku test rozwiązało 422 gości. Analiza testów nie została jeszcze wy-

⁶⁰ J.F. Terela k, M. Jasiu ra: *Inteligencja emocjonalna a style radzenia sobie ze stresem u samotnych matek...*, s. 2.

⁶¹ M. Soko łowska: *Umiejętności życiowe...*, s. 444.

⁶² M. Wróblewska: *Rozwój poprzez nabywanie kompetencji (w aspekcie uwarunkowań aktywności twórczej)*. „Chowanna” 2011, T. 1 (36).

⁶³ M. Sikorski, T. Kautz: *Teoretyczne podstawy kształtowania kompetencji społecznych podchorążych AMW*. „Zeszyty Naukowe Akademii Marynarki Wojennej” 2009, nr 4 (179), s. 185–186.

⁶⁴ T. Zbyrad: *Stres i wypalenie zawodowe jako współczesny syndrom ludzi pracy...*, s. 156.

konana, ale osoby, które rozwiązały test, zapewne pomyślały o pracy zawodowej jako czynniku stresującym lub doprowadzającym do wypalenia zawodowego.

Edukacja dzieci i młodzieży

Skoro współczesny świat oczekuje od nas dobrego wypełniania naszych ról zawodowych, społecznych, należy kształcić w taki sposób, by wyposażać jednostkę w narzędzia pozwalające na wypełnianie tych ról. Być może to spostrzeżenie jest odpowiedzią na apel Ch. Maslach, która pisząc o zjawisku wypalenia zawodowego, o skali jego występowania, niedoszacowania i lekceważenia, zauważyła dużą potrzebę zmian w podejściu do problemu i konieczność realnych działań zmniejszających rozmiary występowania zjawiska. Wypalenie zawodowe Ch. Maslach określa jako „zachodzący proces utraty”, swoistą spiralę, która nie tylko wciąga osobę wypaloną lub zagrożoną wypaleniem, lecz także działa na jej najbliższe otoczenie. Należy więc zwrócić uwagę na odpowiednią edukację w zakresie przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu już od najmłodszych lat.

Przygotowanie jednostki do pełnienia ról społecznych wiąże się z edukacją w zakresie kompetencji psychospołecznych. Jak już wcześniej wspomniano, nabywanie kompetencji, zdobywanie poczucia koherencji powinno odbywać się przez całe życie jednostki. Erving Goffman zauważył, że wszystkie czynności swobodnie wykonywane przez jednostkę, które przekształciły się w rutynę (na przykład zakładanie spodni), kiedyś wymagały wysiłku tej jednostki i zdyscyplinowania. Lęki i nadzieje, jakie towarzyszą człowiekowi w długiej drodze nabywania umiejętności, wyposażają go w „strukturę ontologicznego bezpieczeństwa”⁶⁵. To radzenie sobie z przeciwnościami wymaga od zainteresowanych ciągłej i nieprzerwanej pracy⁶⁶.

W dzisiejszej stale zmieniającej się rzeczywistości pedagogika zdrowia, będąca subdyscypliną pedagogiki, skłania do ciągłej refleksji nad współczesnymi problemami edukacji człowieka, jego wychowania i kształcenia. Ewa Syrek w swojej definicji pedagogiki zdrowia zwróciła szczególną uwagę na to, że „przedmiotem zainteresowań badawczych i analiz pedagogiki zdrowia są społeczno-środowiskowe uwarunkowania zdrowia i choroby, wieloaspektowe i wielosektorowe działania śro-

⁶⁵ A. Giddens: *Nowoczesność i tożsamość. „Ja” i społeczeństwo w epoce późnej nowoczesności*. Przeł. A. Szulżycka. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2010.

⁶⁶ Ibidem, s. 90.

dowiskowe (instytucjonalnie, pozainstytucjonalne) na rzecz zdrowia różnych grup społecznych oraz badanie i ewaluacja procesu edukacji zdrowotnej (wychowania i kształcenia) ukierunkowanej na doskonalenie zdrowia fizycznego, psychicznego i społecznego i umiejętności życiowych sprzyjających zdrowemu stylowi życia i poprawie jakości życia w każdym okresie życia człowieka celem projektowania pedagogicznych (w tym edukacyjnych) działań kompensacyjnych na rzecz jednostki i środowiska, wykorzystywanych także w pracy socjalnej”⁶⁷.

Kształtowanie kompetencji psychospołecznych jednostki powinno odbywać się od najmłodszych lat równoległe w środowisku rodzinnym, szkolnym i rówieśniczym. Szkoła jako instytucja państwowa ma obowiązek w taki sposób edukować ucznia, aby doprowadzić do jego wszechstronnego rozwoju (zob. podstawa programowa kształcenia ogólnego dla liceów ogólnokształcących, liceów profilowanych i techników, szkół gimnazjalnych, szkół podstawowych z późniejszymi zmianami). Wszystkie dokumenty z zakresu wychowania, takie jak szkolny program wychowawczy i profilaktyki, zakres tematyczny zajęć godzin wychowawczych oraz podstawy programowe poszczególnych przedmiotów ze szczególnym uwzględnieniem wychowania do życia w rodzinie, elementów edukacji zdrowotnej, powinny zawierać treści, których realizacja zapewni absolwentowi szkoły dobre przygotowanie do pełnienia ról społecznych. Niestety jako praktyk, czynny pedagog zauważam, że edukacja zdrowotna w szkołach nie znalazła do dnia dzisiejszego swojego miejsca jako przedmiot ważny, prowadzony w sposób równie aktywny jak matematyka lub chemia. W polskiej szkole brak jest specjalistów z zakresu pedagogiki zdrowia. Zrzucanie na barki nauczycieli wychowania fizycznego prowadzenia zajęć z zakresu edukacji zdrowotnej jest pomyłką. Również godziny wychowawcze prowadzone przez wychowawców oddziałów, którzy są specjalistami z zakresu swoich przedmiotów, na przykład języka polskiego, geografii, a nie z obszaru wychowania, często skupiają się jedynie na sprawach organizacyjnych, usprawiedliwianiu nieobecności. Uczeń w tak skonstruowanym systemie edukacji nie ma prawa nabyć kompetencji, które pozwolą mu dobrze funkcjonować w życiu. Zgodnie ze społeczną teorią uczenia się, zachowanie i kompetencje człowieka kształtowane są poprzez oddziaływanie i kontakty z innymi jednostkami, a także przez aktywny udział w procesie przetwarzania informacji. Uczenie

⁶⁷ E. Syrek: *Pedagogika zdrowia – zarys obszarów badawczych*. W: E. Syrek, K. Borzucka-Sitkiewicz: *Edukacja zdrowotna*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie i Profesjonalne, 2009, s. 19.

się za pośrednictwem modeli społecznych wymaga identyfikacji z inną osobą, którą się naśladowe⁶⁸.

Marzena Chrost przeprowadziła badania własne na grupie młodzieży szkół ponadgimnazjalnych dotyczące poziomu kompetencji emocjonalnych i społecznych respondentów. Wyniki z badań dostarczyły autorce informacji o tym, że badana młodzież prezentuje, w porównaniu z ogólną populacją, przeciętny, a nie wysoki poziom kompetencji emocjonalnych. Również wyniki badań nad kompetencjami społecznymi tej grupy młodzieży wskazują, iż – tak samo jak w przypadku kompetencji emocjonalnych – prezentuje ona przeciętny, a nie wysoki poziom kompetencji społecznych. Autorka badań przekonuje, że młodzież lepiej potrafi poradzić sobie w sytuacji ekspozycji społecznej, w sytuacji zachowań asertywnych, natomiast gorzej radzi sobie w bliskich relacjach z ludźmi, które wymagają co prawda zaawansowanych umiejętności, ale umożliwiają stworzenie długotrwałych i głębszych relacji z innymi⁶⁹.

Problem związany z umiejętnością przystosowania się jednostki do zmieniającej się rzeczywistości zauważony został przez urzędników Unii Europejskiej, którzy rok 2009 ogłosili Europejskim Rokiem Kreatywności i Innowacji. Inicjatywa wspierana była przez program *Uczenie się przez całe życie*⁷⁰. Państwa członkowskie UE miały za zadanie podjąć działania zorientowane na rozwijanie 8 kompetencji zdefiniowanych jako połączenie wiedzy, doświadczenia i postaw istotnych w uczeniu się przez całe życie; były to: kompetencja językowa, informatyczna, matematyczna, społeczna i obywatelska, umiejętność uczenia się, świadomość i ekspresja kulturalna oraz zdolność podejmowania inicjatyw i przedsiębiorczość⁷¹. Kompetencje te zostały nazwane kluczowymi. Działania w zakresie programu były realizowane w ramach programów europejskich, a skorzystać z nich mogły wąskie grupy młodzieży.

Konkluzja

Stres i wypalenie zawodowe oraz potrzeba edukacji w zakresie kompetencji mają wspólny mianownik, którym jest człowiek. **Brak odpowiednich kompetencji psychospołecznych może doprowadzić do**

⁶⁸ K. Hurrelmann: *Struktura społeczna a rozwój osobowości...*, s. 24.

⁶⁹ M. Chrost: *Kompetencje emocjonalne i społeczne młodzieży...*, s. 245–255.

⁷⁰ Więcej informacji na ten temat w „Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej” 2006/962/WE.

⁷¹ M. Wróblewska: *Rozwój poprzez nabywanie kompetencji...*, s. 63–65.

stresu w pracy, a w konsekwencji do wypalenia zawodowego. Oczywiście badacze analizujący zjawisko wypalenia zawodowego wskazują, że przyczyną wypalenia zawodowego może być organizacja pracy, zwracają też uwagę na dzisiejszy rynek pracy, ale zauważają również ten istotny czynnik, jakim są kompetencje człowieka.

Postępujące zjawisko wypalenia zawodowego w zestawieniu z przeciwnymi kompetencjami emocjonalnymi i społecznymi młodzieży wskazuje, że powinniśmy się poważnie zastanowić nad zmianą kształcenia w zakresie umiejętności psychospołecznych dzieci i młodzieży. Ciekawy w tym zakresie wydaje się projekt Science for Prevention Academic Network (SPAN), którego celem jest podniesienie jakości i standardów europejskich badań nad profilaktyką i kształceniem akademickim w jej zakresie⁷². Skuteczna edukacja zorientowana na nabywanie przez uczących się kompetencji psychospołecznych może przyczynić się do złagodzenia negatywnego zjawiska, jakim jest wypalenie zawodowe. Efektem skutecznej edukacji zdrowotnej będzie wyposażenie jednostki w takie kompetencje, by sytuację problemową postrzegała ona jako wyzwanie, a właśnie dzięki nabytym w ramach edukacji zdrowotnej kompetencjom podejmowała trafne decyzje pozwalające na pozytywny rozwój. Rozwijająca się jednostka to taka, która dynamicznie przyswaja nowe umiejętności planowania i przekształcania rzeczywistości, w której żyje⁷³.

Koszty ponoszone w związku z wypaleniem zawodowym osób w wieku produkcyjnym są niedoszacowane, często dochodzi do załamania karier zawodowych, chorób, pogorszenia relacji społecznych i rodzinnych. Zestawienie informacji na temat wypalenia zawodowego powinno zachęcić do dalszej penetracji tego obszaru przez badaczy zainteresowanych problemem oraz szukania nowych przyczyn powstawania zjawiska i ewentualnych wskazówek służących polepszeniu sytuacji życiowej człowieka w „płynnej rzeczywistości”⁷⁴.

Bibliografia

Argyle M.: *Psychologia stosunków międzyludzkich*. Przeł. W. Domachowski. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1991.

⁷² K. Ostaszewski: *Projekt SPAN. Nauka i kształcenie dla profilaktyki*. „Re-medium” 2015, nr 7/8.

⁷³ K. Hurrelmann: *Struktura społeczna a rozwój osobowości...*, s. 34.

⁷⁴ Określenie Zygmunta Bauman – K. Tester, Z. Bauman: *O pożytkach z wątpliwości. Rozmowy z Zygmuntem Baumanem*. Przeł. E. Krasieńska. Warszawa: „Sic!”, 2003.

- Antonovsky A.: *Rozwikłanie tajemnicy zdrowia. Jak radzić sobie ze stresem i nie zachorować*. Przeł. H. Grzegołowska-Klarkowska. Warszawa: Instytut Psychiatrii i Neurologii, 2005.
- Bańko M.: *Wielki słownik wyrazów obcych PWN*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2011.
- Beisert M.: *Przejawy, mechanizmy i przyczyny wypalenia się pielęgniarek*. W: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. Red. H. Sęk. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2010.
- Burisch M.: *W poszukiwaniu teorii – przemyslenia na temat natury i etiologii wypalenia*. W: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. Red. H. Sęk. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2010.
- Chrost M.: *Kompetencje emocjonalne i społeczne młodzieży*. Kraków: Akademia Ignatianum–Wydawnictwo WAM, 2012.
- Fengler J.: *Pomaganie mężczyznom. Wypalenie w pracy zawodowej*. Przeł. K. Pietruszewski. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, 2001.
- Giddens A.: *Nowoczesność i tożsamość*. Przeł. A. Szulżycka. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2010.
- Goleman D.: *Inteligencja emocjonalna w praktyce*. Przeł. A. Janowski. Poznań: Media Rodzina of Poznań, 1999.
- Hallmann J.: *Lebenskompetenzen und Kompetenzforderung*. <http://www.leitbegriffe.bzga.de/alphabetisches-verzeichnis/lebenskompetenzen-und-kompetenzforderung/> [15.02.2016].
- Hurrelmann K.: *Struktura społeczna a rozwój osobowości. Wprowadzenie do teorii socjalizacji*. Przeł. M. Roguska. Poznań: Wydawnictwo Naukowe UAM, 1994.
- Kulik T.B. et al.: *Promocja zdrowia jako element kształcenia ustawicznego osób w wieku podeszłym*. W: *Edukacja zdrowotna w naukach medycznych i społecznych. Część II*. Red. T.B. Kulik, B. Wolny, A. Pocian. Stalowa Wola–Lublin: Wydział Zamiejscowy Nauk o Społeczeństwie. Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, 2010.
- Maslach Ch.: *Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej*. W: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. Red. H. Sęk. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2010.
- Maslach Ch., Leiter M.P.: *Prawda o wypaleniu zawodowym*. W: *Prawda o wypaleniu zawodowym. Co zrobić ze stresem w organizacji*. Red. H. Sęk. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2011.
- Matczak A., Martowska K.: *Z badań nad uwarunkowaniami kompetencji emocjonalnych. Z badań nad uwarunkowaniami kompetencji emocjonalnych*. „*Studia Psychologica*” 2011, nr 11 (1).
- Ostaszewski K.: *Projekt SPAN. Nauka i kształcenie dla profilaktyki*. „*Remedium*” 2015, nr 7/8.

- Pines A.M.: *Wypalenie – w perspektywie egzystencjalnej*. W: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. Red. H. Sęk. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2010.
- Schaufeli W.B.: *Ocena skuteczności warsztatu radzenia sobie z wypaleniem dla pielęgniarek*. W: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. Red. H. Sęk. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2010.
- Sęk H.: *Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej*. W: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. Red. H. Sęk. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2010.
- Sikorski M., Kautz T.: *Teoretyczne podstawy kształtowania kompetencji społecznych podchorążych AMW*. „Zeszyty Naukowe Akademii Marynarki Wojennej” 2009, nr 4 (179).
- Sokołowska M.: *Umiejętności życiowe*. W: B. Woynarowska: *Edukacja zdrowotna*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN, 2007.
- Syrek E.: *Pedagogika zdrowia – zarys obszarów badawczych*. W: E. Syrek, K. Borzucka-Sitkiewicz: *Edukacja zdrowotna*. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie i Profesjonalne, 2009.
- Syrek E.: *Zdrowie. Szkoła i zdrowie*. W: *Zagrożenia człowieka i idei sprawiedliwości społecznej*. Red. T. Pilch, T. Sosnowski. T. 1. Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Żak, 2013.
- Syrek E.: *Zdrowie w aspekcie pedagogiki społecznej*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 2000.
- Szczepański J.: *Elementarne pojęcia socjologii*. Warszawa: PWN, 1963.
- Szmagalski J.: *Stres i wypalenie zawodowe pracowników socjalnych*. Warszawa: Instytut Rozwoju Służb Społecznych, 2008.
- Szymczak M.: *Słownik języka polskiego PWN*. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1978.
- Terelak J.F., Jasiura M.: *Inteligencja emocjonalna a style radzenia sobie ze stresem u samotnych matek*. „Studia Psychologiczne” 2012, nr 12 (1).
- Tester K., Bauman Z.: *O pożytkach z wątpliwości. Rozmowy z Zygmuntem Baumanem*. Przeł. E. Krasińska. Warszawa: „Sic!”, 2003.
- Woynarowska B.: *Kształtowanie umiejętności życiowych u dzieci i młodzieży – wyzwanie dla szkoły*. „Chowanna” 2002, T. 1.
- Wróblewska M.: *Rozwój poprzez nabywanie kompetencji (w aspekcie uwarunkowań aktywności twórczej)*. „Chowanna” 2011, T. 1 (36).
- Zbyrad T.: *Stres i wypalenie zawodowe jako współczesny syndrom ludzi pracy*. W: *Edukacja zdrowotna w naukach medycznych i społecznych*. Red. T.B. Kulik, B. Wolny, A. Pocian. Cz. 1. Stalowa Wola-Lub-

lin: Wydział Zamiejscowy Nauk o Społeczeństwie. Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, 2008.

Żebrowska M.: *Teorie rozwoju psychicznego*. W: *Psychologia rozwoju dziecka i młodzieży*. Red. M. Żebrowska. Warszawa: Państwowe Wydawnictwo Naukowe, 1975.

Renata Czernecki

**The Problematics of Professional Burnout
Among Professionally Active Persons
in the Context of Acquiring Psychosocial Competencies
by the Youth**

Summary: The main sources of professional burnout are connected with working environment organization and with some personal features of an individual. Adequate education on acquisition of psychosocial competencies can contribute to reducing phenomenon of professional burnout, which may (in opinion of some scientists) be the civilization disease in the 21st century. Huge meaning in terms of acquiring some life skills has health education. Its main task is to make some suitable educational programmes to increase health potential (physical, psychological, and social health) of children and adolescents. The issues undertaken in the article are to turn readers' attention to problem of professional burnout of professionally active persons and the developing of life skills of teenagers via health education. With a well-designed health education a student acquires skills which are necessary to properly function in society.

Key words: burnout (professional burnout), health education, psychosocial competencies, life skills

Renata Czernecki

**Das Ausgebranntsein (Burnout)
bei berufstätigen Personen
im Zusammenhang mit Aneignung der psychosozialen Kompetenzen
von der Jugend**

Zusammenfassung: Die Ursachen fürs Burnout sind mit der Organisation der Arbeitsumgebung und persönlichen Eigenschaften der Menschen verbunden. Richtige Ausbildung im Bereich der Aneignung von psychosozialen Kompetenzen kann zur Reduzierung des von einigen Wissenschaftlern als Zivilisationskrankheit des 21. Jahrhunderts genannten Ausgebranntseins beitragen. Große Bedeutung für Entwicklung der Lebenskompetenzen hat Gesundheits-erziehung, deren Hauptaufgabe ist es, geeignete Bildungsprogramme zu entwickeln, die körperliche, geistige und soziale Leistungsfähigkeit von Kindern und Jugendlichen erhöhen werden. Der vorliegende Beitrag soll die Aufmerk-

samkeit der Leser auf das Problem des Ausgebranntseins bei Berufstätigen lenken und die Entwicklung der Lebenskompetenzen von Jugendlichen durch Gesundheitserziehung, in deren Rahmen die Schüler die Fähigkeiten für reibungsloses Funktionieren in Gesellschaft erwerben, hervorheben.

Schlüsselwörter: Burnout (Ausgebranntsein), Gesundheitserziehung, psychosoziale Kompetenzen, Lebensfähigkeiten