Funded by the European Union
Dobre Kadry Centrum badawczo-szkoleniowe Sp. z o.o.
UNIVERSITY of NICOSIA
BUEM 20 YEARS 2004 2024
UCZELNIA KORCZAKA

Projekt nr 2024-1-PL01-KA220-HED-000243646

Anti-burnout Puzzle for Academics – przewodnik dla nauczycieli akademickich

Wrocław 2025

Spis treści

Zamiast wstępu 3
Co powinniśmy wiedzieć o wypaleniu zawodowym? 4
Nauczyciele akademiccy a ryzyko wypalenia zawodowego 7
Sposoby prewencji wypalenia zawodowego 10
Co oferujemy w projekcie Anti-burnout Puzzle for Academics? 12
Załącznik. Samoocena wypalenia zawodowego – metody i narzędzia 16
Bibliografia 19

Zamiast wstępu

O czym jest ten przewodnik? O wypaleniu zawodowym w środowisku nauczycieli akademickich. O zjawisku, które według wyników badań na uczelniach jest traktowane jako tabu, i to zarówno przez nauczycieli akademickich, jak i przez władze. Co prawda rozmawiając między sobą na korytarzu, w przerwach między zajęciami ze studentami, często mówimy niby żartem „mam już dość, już mi się nie chce, czuję się wypalony". Ale w praktyce nikt się do wypalenia nie przyzna. Dlaczego? Ponieważ w środowisku akademików pokutuje stereotyp, że jest to oznaka słabości.

Pojęcie wypalenia zawodowego pojawia się w ustach różnych osób, nawet tych młodych, którzy chyba jeszcze nie mieli okazji się „zapalić". Ale co to określenie oznacza? Kogo może dotyczyć? Czy wypalenie zawodowe faktycznie może dotyczyć także nauczycieli akademickich? Jakie mogą być jego konsekwencje? Czy możemy się przed tym uchronić?

Wyniki badań naukowych dowodzą, że wypalenie zawodowe jest zjawiskiem uniwersalnym – tzn. występuje w różnorodnych zawodach, gdyż jego istotą jest zaburzenie równowagi w relacji „pracownik – środowisko pracy". Dzieje się to głównie w branżach, gdzie praca związana jest z odpowiedzialnością za czyjeś zdrowie (np. służby medyczne) lub rozwój (edukacja na każdym poziomie).

W polsko – cypryjsko – słowackim projekcie *Anti-burnout puzzle for academics* próbujemy odczarować wypalenie zawodowe w środowisku akademickim. Celem głównym projektu jest poprawa kondycji psychofizycznej nauczycieli akademickich poprzez opracowanie skutecznych narzędzi przeciwdziałających wypaleniu zawodowemu tej grupy. Jak pokazują wyniki badań naukowych, dualny charakter pracy nauczycieli akademickich powoduje, że są oni w dużym stopniu narażeni na skutki wypalenia. Chcemy to osiągnąć poprzez zmianę perspektywy, czyli otwartość w mówieniu o problemie wypalenia wśród akademików oraz o sposobach jego zapobiegania, a także poprzez budowanie odporności, czyli skupieniu się na rozwoju osobistym.

Co powinniśmy wiedzieć o wypaleniu zawodowym?

Według definicji Światowej Organizacji Zdrowia (2019) wypalenie zawodowe to zespół objawów wynikających z chronicznego stresu w miejscu pracy, którego nie udało się skutecznie opanować. Nie jest traktowane jako jednostka chorobowa, lecz jako czynnik wpływający na zdrowie i funkcjonowanie zawodowe. Objawia się przede wszystkim poczuciem wyczerpania i braku energii, utratą zaangażowania oraz narastającym dystansem wobec obowiązków i osób, z którymi się pracuje. Towarzyszy mu często poczucie, że własne działania tracą sens i nie prowadzą do znaczących rezultatów. W czerwcu 2019 roku WHO zatwierdziła wypalenie zawodowe jako oficjalną diagnozę medyczną w Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób (ICD-11), od 2022 roku może ono stanowić podstawę do zwolnienia lekarskiego.

W literaturze przedmiotu znaleźć można wiele opracowań dotyczących diagnozy wypalenia oraz zwiastunów tego zjawiska. Podkreśla się, że z wypaleniem borykają się przede wszystkim pracownicy branż opartych o pomocowe relacje z pacjentami, klientami czy podopiecznymi. Współczesne koncepcje wypalenia definiują to zjawisko jako „zaburzoną relację zawodową" pomiędzy jednostką a pracą, jej środowiskiem, wymaganiami itd. W spektrum objawów wypalenia włączają także rozczarowanie pracą wyrażające brak satysfakcji zawodowej, poczucie braku samorealizacji i niespełnienia zakładanych oczekiwań. Według psychologów dotyka ono przede wszystkim osób silnie zaangażowanych w pracę, nastawionych zadaniowo i posiadających wysokie ambicje. Do wypalenia dochodzi także, gdy zamiast oczekiwanych sukcesów i uznania pojawia się porażka oraz rozczarowanie wynikające z poczucia bezsensowności wykonywanej pracy.

Wypalenie zawodowe nie pojawia się nagle, lecz rozwija się stopniowo, początkowo w postaci zmęczenia i obniżonej motywacji, a następnie w coraz wyraźniejszym poczuciu przeciążenia i utraty energii. Osoba doświadczająca wypalenia zaczyna tracić zaangażowanie, coraz trudniej odnajduje sens w podejmowanych działaniach i odczuwa narastający dystans wobec wykonywanych obowiązków oraz innych ludzi.

Charakterystycznym elementem tego stanu jest jednoczesne poczucie wyczerpania i spadku skuteczności – praca, która dawniej dawała satysfakcję, zaczyna być źródłem frustracji i poczucia bezsilności. Wypalenie nie ogranicza się jednak tylko do obszaru zawodowego: wpływa także na dobrostan psychiczny i fizyczny, obniża odporność na stres, zaburza relacje społeczne i może prowadzić do poważniejszych problemów zdrowotnych. Z tego względu

uznawane jest za istotne wyzwanie zarówno dla jednostek, jak i całych organizacji. Niestety wypalenie zawodowe często jest tematem tabu, a formalne przyznanie się pracownika do jego odczuwania w wielu branżach jest postrzegane jako oznaka słabości, a nie dojrzałości organizacyjnej i świadomości ewentualnych skutków dla siebie i instytucji.

Najczęściej cytowaną w literaturze przedmiotu jest definicja Christiny Maslach i Susan E. Jackson (1981). W tym ujęciu wypalenie zawodowe to zespół objawów charakteryzujących się wyczerpaniem emocjonalnym, depersonalizacją oraz obniżonym poczuciem osobistych dokonań, pojawiający się u osób pracujących z innymi ludźmi w kontekście zawodowym.

- Wyczerpanie emocjonalne oznacza poczucie przeciążenia i braku energii do dalszej pracy.
- Depersonalizacja to dystans emocjonalny wobec współpracowników, klientów czy podopiecznych, często przybierający formę cynizmu lub obojętności.
- Obniżone poczucie dokonań wiąże się z wrażeniem nieskuteczności i braku satysfakcji z własnej pracy.

Ta definicja jest uznawana za klasyczną i wciąż dominuje w badaniach oraz opracowaniach naukowych, mimo że współczesne ujęcia często podkreślają również rolę czynników organizacyjnych i społecznych.

Wypaleniu zawodowemu sprzyja splot czynników związanych zarówno z jednostką, jak i z jej środowiskiem pracy. Do najważniejszych należą przede wszystkim przeciążenie obowiązkami – zbyt duża liczba zadań w stosunku do dostępnych zasobów czasu i energii oraz brak kontroli, czyli poczucie, że nie ma się wpływu na warunki wykonywanej pracy czy podejmowane decyzje. Równie silnie działa niedostateczne wsparcie społeczne, czyli brak zrozumienia, docenienia i współpracy ze strony przełożonych czy współpracowników.

Kolejnymi czynnikami ryzyka są niesprawiedliwość organizacyjna (np. brak przejrzystości w ocenianiu, awansach, przydzielaniu zadań), konflikt wartości (sytuacja, gdy oczekiwania instytucji stoją w sprzeczności z osobistymi przekonaniami czy etyką pracy), a także nieadekwatne nagradzanie – poczucie, że wkład i wysiłek nie znajdują odzwierciedlenia w uznaniu, stabilności zatrudnienia czy wynagrodzeniu. Wreszcie istotne znaczenie ma brak równowagi między pracą a życiem prywatnym, prowadzący do chronicznego zmęczenia i osłabienia zdolności regeneracji.

Rozważając temat wypalenia i stresu zawodowego należy zwrócić szczególną uwagę na jego skutki, zarówno te dla pracownika, jak i całej organizacji. Wypalenie zawodowe znacząco wpływa na dobrostan psychiczny i fizyczny człowieka. Na poziomie emocjonalnym przejawia się przewlekłym zmęczeniem, spadkiem motywacji, poczuciem bezsilności i frustracji. Może prowadzić do obniżonej samooceny, poczucia braku sensu oraz objawów depresyjnych i lękowych. Charakterystyczny jest także dystans wobec innych – utrata empatii, cynizm czy wycofanie z relacji zawodowych i prywatnych.

Z czasem pojawiają się również skutki zdrowotne: problemy ze snem, osłabienie odporności, dolegliwości somatyczne związane ze stresem (bóle głowy, napięcie mięśni, dolegliwości ze strony układu krążenia czy pokarmowego). Wypalenie może prowadzić do trudności w utrzymywaniu relacji rodzinnych i towarzyskich, a także ograniczać zdolność regeneracji i radości życia poza pracą. W rezultacie jednostka doświadcza nie tylko pogorszenia jakości życia zawodowego, lecz także całościowego obniżenia jakości funkcjonowania.

Wypalenie zawodowe nie jest tylko problemem indywidualnym, lecz także poważnym wyzwaniem dla całych instytucji. Obniżone zaangażowanie pracowników prowadzi do spadku jakości wykonywanych zadań, mniejszej innowacyjności i osłabienia relacji ze współpracownikami czy klientami. W praktyce oznacza to częstsze błędy, niższą skuteczność i gorsze wyniki całych zespołów.

Nauczyciele akademiccy a ryzyko wypalenia zawodowego

Praca nauczyciela akademickiego ma charakter wielowymiarowy i łączy w sobie zadania dydaktyczne, badawcze oraz administracyjne. Oprócz prowadzenia zajęć i pracy ze studentami, istotnym elementem są obowiązki naukowe, czyli realizacja projektów badawczych, publikacje czy udział w konferencjach. Dodatkowo dochodzą wymogi formalne i biurokratyczne związane z funkcjonowaniem uczelni. Taki model pracy wymaga dużej elastyczności, umiejętności godzenia różnych ról oraz wysokiego poziomu samodyscypliny. W tle stale obecna jest presja związana z ewaluacją osiągnięć, zdobywaniem grantów, koniecznością budowania dorobku oraz sprostania rosnącym oczekiwaniom instytucji i studentów.

Role, które pełnią nauczyciele akademiccy wydają się trudne do pogodzenie ze względu na odmienne podłoże kompetencyjne konieczne do sprawnego ich wypełniania. Niskie wynagrodzenie, duże pensum dydaktyczne, niepewność zatrudnienia, sztywne kryteria oceny i budowania ścieżki kariery oraz brak wsparcia instytucjonalnego stanowią główne stresory tej grupy zawodowej. Okres pandemii przyniósł izolację, nauczanie zdalne i ograniczenie kontaktów społecznych, osłabiając wsparcie koleżeńskie. Zmieniło się także podejście studentów – pokolenie Z wykazują nowe oczekiwania, roszczeniowość i wymagania natychmiastowej reakcji, co zwiększa obciążenie nauczycieli. Rozwój sztucznej inteligencji oraz nowych technologii nauczania, choć oferuje możliwości innowacji, wprowadza dodatkową presję – konieczność adaptacji, stałego aktualizowania wiedzy i reagowania na szybko zmieniające się standardy etyczne. Zacieranie się klasycznych zasad akademickiej etyki i trudności w wyznaczaniu granic między pracą a życiem prywatnym potęgują poczucie wyczerpania, dystansu wobec obowiązków i obniżonej skuteczności zawodowej, czyli typowych wymiarów wypalenia.

W ostatnich latach obserwuje się także wyraźny wzrost obciążeń biurokratycznych – wykładowcy muszą poświęcać wiele czasu na sprawozdawczość, rozliczenia projektów badawczych, przygotowanie dokumentacji do wyjazdów służbowych. Paradoks polega na tym, że pomimo rozbudowanych struktur administracyjnych na uczelniach, wiele zadań zostaje przerzucanych bezpośrednio na samych akademików. To zjawisko prowadzi do narastającego poczucia frustracji i rozproszenia. Zamiast koncentrować się na pracy twórczej – prowadzeniu badań, kształceniu studentów czy rozwijaniu własnych kompetencji – naukowcy zmuszeni są do zajmowania się formalnościami, które często nie mają bezpośredniego przełożenia na

jakość dydaktyki czy nauki. Uczucie „biurokratycznego przeciążenia” staje się tym bardziej dotkliwe, że łączy się z innymi wyzwaniami środowiska akademickiego: presją publikacyjną, koniecznością zdobywania grantów i rosnącą roszczeniowością studentów. W efekcie rola nauczyciela akademickiego coraz bardziej oddala się od tego, co pierwotnie stanowiło jej sens, a to z kolei sprzyja obniżeniu satysfakcji i zwiększa podatność na wypalenie zawodowe.

Złożoność i wielotorowość zadań powodują, że nauczyciele akademiccy należą do grupy szczególnie narażonej na wypalenie zawodowe. Ryzyko zwiększają zwłaszcza przeciążenie pracą, brak równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, chroniczny niedobór czasu oraz poczucie ograniczonego wpływu na warunki funkcjonowania w instytucji. Dodatkowo część pracowników doświadcza izolacji, braku wsparcia czy niewystarczającego docenienia własnych wysiłków.

Wypalenie zawodowe w środowisku akademickim prowadzi do wielowymiarowych skutków, zarówno dla samych nauczycieli, jak i dla instytucji. Po stronie jednostki obserwuje się spadek motywacji i zaangażowania, obniżenie jakości pracy dydaktycznej oraz ograniczenie aktywności naukowej. Nauczyciele mogą doświadczać frustracji, poczucia nieskuteczności, izolacji społecznej i dystansu wobec studentów oraz współpracowników. Długotrwałe wypalenie zwiększa ryzyko problemów zdrowotnych, w tym przewlekłego zmęczenia, zaburzeń snu, dolegliwości psychosomatycznych, a także obniżonej odporności na stres i wystąpienia objawów depresyjnych.

Na poziomie instytucji skutki wypalenia przejawiają się w pogorszeniu jakości kształcenia, obniżonej efektywności zespołów oraz spadku innowacyjności i aktywności badawczej. Rośnie absencja i rotacja kadry, co generuje dodatkowe koszty rekrutacji i wdrażania nowych pracowników. W dłuższej perspektywie wypalenie może wpływać na kulturę organizacyjną uczelni, prowadząc do obniżenia prestiżu, spadku satysfakcji studentów oraz trudności w przyciąganiu i utrzymaniu utalentowanych pracowników.

Na uczelniach wypalenie zawodowe często pozostaje jednak tematem tabu, mimo że dotyka wielu pracowników. Jednym z powodów jest kultura sukcesu i perfekcjonizmu, która dominuje w środowisku akademickim – liczą się osiągnięcia naukowe, publikacje, granty i prestiż. W takim kontekście przyznanie się do zmęczenia, frustracji czy spadku motywacji bywa postrzegane jako słabość, co zniechęca do otwartych rozmów o trudnościach. Do tego dochodzi stygmatyzacja i obawa przed konsekwencjami zawodowymi. Pracownicy boją się, że

przyznanie się do trudności wpłynie na ich prestiż, możliwości awansu lub opinię w środowisku akademickim. Wreszcie, wciąż niewielka świadomość zjawiska sprawia, że wypalenie bywa traktowane jako naturalny element intensywnej pracy naukowej, co utrwala milczenie wokół problemu i utrudnia jego rozpoznanie.

Dodatkowo charakter pracy akademickiej sprzyja indywidualizmowi i presji samodzielności. Nauczyciele akademiccy są przyzwyczajeni do podejmowania decyzji i realizowania zadań w dużej mierze samodzielnie, a sukces mierzony jest często indywidualnymi wynikami. Wyrażenie trudności lub potrzeby wsparcia bywa odbierane jako brak kompetencji, co wzmacnia poczucie izolacji. Problem pogłębia brak systemowych mechanizmów wsparcia. Niewiele uczelni oferuje rutynowe sposoby diagnozowania wypalenia czy dostęp do mentoringu i pomocy psychologicznej.

Sposoby prewencji wypalenia zawodowego

Skuteczna profilaktyka wypalenia zawodowego wymaga od nauczycieli akademickich świadomego dbania o równowagę pomiędzy intensywnymi obowiązkami a własnym dobrostanem. Kluczowe znaczenie ma umiejętność wyznaczania granic – zarówno czasowych, jak i emocjonalnych. W praktyce oznacza to ograniczanie pracy poza wyznaczonymi godzinami, unikanie permanentnej dostępności dla studentów czy współpracowników, a także pozwalanie sobie na przerwy bez poczucia winy. Świadomość, że odpoczynek stanowi integralny element pracy intelektualnej, bywa pierwszym krokiem do przeciwdziałania przeciążeniu.

Równie istotne jest rozwijanie indywidualnych strategii radzenia sobie ze stresem. Regularna aktywność fizyczna, techniki relaksacyjne (np. uważność, medytacja, oddech), a także pasje niezwiązane z nauką sprzyjają regeneracji i odzyskiwaniu energii. Warto także inwestować w sieci wsparcia – rozmowy z kolegami po fachu, ale i przyjaciółmi spoza środowiska akademickiego pomagają nabrać dystansu do codziennych problemów. Nauczyciele akademiccy mogą też korzystać z mentoringu czy superwizji, które oferują przestrzeń do refleksji nad własną rolą zawodową i przeciwdziałają poczuciu izolacji.

Prewencja wypalenia to także praca nad postawami wewnętrznymi. Zamiast perfekcjonizmu i presji nieustannej produktywności warto kształtować w sobie elastyczność i akceptację własnych ograniczeń. Przypominanie sobie o wartościach, które początkowo inspirowały do pracy na uczelni – ciekawości, pasji poznawczej, chęci dzielenia się wiedzą – pozwala podtrzymywać poczucie sensu mimo trudności strukturalnych. W efekcie wykładowcy, którzy dbają o higienę psychiczną, nie tylko chronią siebie przed wypaleniem, lecz także stają się bardziej autentyczni i inspirujący w kontakcie ze studentami.

W prewencji wypalenia zawodowego szczególnie ważny jest poziom działań indywidualnych, czyli różnorodnych inicjatyw, które mogą być podejmowane przez jednostkę w celu niwelowania lub minimalizowania skutków odczuwanego wypalenia zawodowego. Dobrym punktem wyjścia jest wprowadzenie regularnych rytuałów regeneracyjnych, takich jak planowane przerwy w pracy, krótkie spacery między zajęciami czy techniki oddechowe pozwalające szybko obniżyć poziom napięcia. Pomaga także świadome zarządzanie czasem – np. wyznaczanie stałych bloków na pracę koncepcyjną, przygotowanie zajęć czy badania, przy jednoczesnym ograniczaniu nadmiernej liczby spotkań i spraw administracyjnych. W tym celu

wielu wykładowców stosuje zasadę „jednego większego zadania dziennie” zamiast prób realizowania wszystkiego naraz.

Kolejnym ważnym działaniem jest dbanie o higienę cyfrową. Obejmuje to chociażby wyznaczenie godzin, w których odpisuje się na wiadomości od studentów, oraz unikanie sprawdzania poczty e-mail późnym wieczorem. Dzięki temu granica między życiem zawodowym a prywatnym staje się wyraźniejsza. W podobny sposób działa również umiejętne korzystanie z narzędzi wspierających organizację pracy, które pozwalają ograniczyć chaos i poczucie przytłoczenia.

Nie mniej istotne są działania związane z budowaniem odporności psychicznej. Regularna aktywność fizyczna, kontakt z naturą, hobby niezwiązane z uczelnią czy praktykowanie uważności pomagają odzyskać równowagę. Wsparciem mogą być także grupy koleżeńskie lub mentoring, które pozwalają dzielić się doświadczeniami i trudnościami, zamiast pozostawać w izolacji. Wreszcie – dobrym narzędziem profilaktycznym jest także świadome rozwijanie własnych kompetencji dydaktycznych i badawczych. Poczucie, że nadąża się za zmianami, np. w obszarze sztucznej inteligencji czy pracy z pokoleniem Z, może wzmacniać poczucie sprawczości i bezpieczeństwa zawodowego.

Co oferujemy w projekcie Anti-burnout Puzzle for Academics?

Projekt *Anti-burnout Puzzle for Academics* powstał z myślą o nauczycielach akademickich, którzy coraz częściej doświadczają przeciążenia, chronicznego stresu i wypalenia zawodowego. Naszym celem jest nie tylko przeciwdziałanie tym zjawiskom, ale przede wszystkim budowanie trwałej odporności psychicznej i dobrostanu w środowisku akademickim.

Dlaczego ten projekt?

Wypalenie zawodowe wśród nauczycieli akademickich to temat, który wciąż pozostaje w cieniu. Badania prowadzone również przez zespół projektowy pokazały, że w środowisku akademickim przyznanie się do objawów wypalenia bywa postrzegane jako oznaka słabości. Chcemy to zmienić. Projekt ma na celu przełamanie tabu i stworzenie przestrzeni do otwartej rozmowy o wyzwaniach, z jakimi mierzą się pracownicy uczelni.

Nasze podejście opiera się na dwóch głównych filarach:

1. Zmiana perspektywy – nauczyciele akademiccy i władze uczelni

   Chcemy spojrzeć na wypalenie zawodowe z nowej perspektywy – nie jako indywidualną porażkę, ale jako systemowe wyzwanie. Wymaga to oczywiście ukierunkowania działań na zainteresowanie tematem władz uczelni i wsparcie ze strony instytucji, ale nie tylko. Równie ważne są aktywności samych nauczycieli akademickich mające na celu podjęcie działań wspierających przeciwdziałanie własnemu wypaleniu zawodowemu. Dlatego w ramach projektu przygotowaliśmy:

   - propozycje działań dla nauczycieli akademickich,
   - przewodnik dla władz uczelni nt. wypalenia zawodowego i tworzenia środowiska sprzyjającego dobrostanowi pracowników.

2. Odporność psychiczna – rozwój osobisty i akceptacja

   Nasze propozycje koncentrują się na budowaniu odporności psychicznej poprzez:

   - rozwój osobisty w obszarze pozazawodowym, na przykład poprzez hobby,
   - świadome skupienie się na tym, co możemy realnie zmieniać, oraz kształtowanie postawy równowagi i spokoju wobec spraw, które pozostają poza naszą kontrolą,

- wzmacnianie poczucia sprawczości i kontroli nad własnym życiem, w tym zachowaniem równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

W tym celu sięgamy m.in. po elementy filozofii stoickiej – w nowoczesnym, praktycznym ujęciu. Pokazujemy, że zadowolenie i równowagę wewnętrzną można osiągnąć poprzez celowe działania, niezależnie od okoliczności zewnętrznych. Oferujemy zróżnicowane techniki prewencji wypalenia, oparte na aktualnych badaniach i sprawdzonych praktykach w zakresie radzenia sobie ze stresem. Wprowadzamy podejścia do zarządzania dobrostanem, inspirowane ideą „zielonych" trendów – takich jak kąpiele leśne, kontakt z naturą czy wykorzystanie środowiska naturalnego jako źródła regeneracji.

Oferta szkoleniowa dla nauczycieli akademickich

W projekcie przygotowaliśmy dwie komplementarne formy wsparcia dla nauczycieli akademickich: materiały online oraz warsztaty stacjonarne. Obie formy mają na celu wzmacnianie odporności psychicznej, rozwój osobisty i przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu.

Szkolenia online – krótkie lekcje

Szkolenia online dostępne są w formie prezentacji i krótkich filmów z lektorem. Przygotowane zostały w trzech obszarach tematycznych: *Postawy stoickie, Wypalenie zawodowe, Budowanie odporności psychofizycznej i zmiana perspektywy*. Każdy z obszarów tematycznych zawiera 7 lekcji trwających 2–3 minuty, co pozwala na elastyczne korzystanie z materiałów w dowolnym momencie.

Obszar 1. Postawy stoickie

Celem tego modułu jest zapoznanie uczestników z filozofią stoicką w praktycznym ujęciu. Dowiesz się, jak żyć w zgodzie ze światem, koncentrować się na tym, co zależy od nas, oraz jak rozwijać siebie poprzez refleksję i samodoskonalenie. Stoicyzm pomaga budować wewnętrzną równowagę i odporność na stres.

Obszar 2. Wypalenie zawodowe

Ten obszar pozwala zrozumieć mechanizmy wypalenia zawodowego, jego objawy i skutki. Uczestnicy dowiedzą się, jak rozpoznawać symptomy u siebie i innych, oraz poznają sposoby

wczesnej interwencji i profilaktyki. Moduł wzmacnia świadomość i zachęca do dyskusji o trudnych emocjach.

Obszar 3. Budowanie odporności psychofizycznej i zmiana perspektywy

Moduł skupia się na diagnozie własnej odporności, poznaniu preferencji i wyborze aktywności zgodnych z indywidualnymi potrzebami. Uczestnicy poznają znaczenie hobby, kontaktu z naturą, aktywności fizycznej i społecznego zaangażowania jako sposobów na regenerację i odzyskanie równowagi.

Warsztaty stacjonarne – praktyka, refleksja, rozwój

Warsztaty odbywają się w formie spotkań na żywo i obejmują propozycję 10 niezależnych tematów, które łączą wiedzę z praktycznymi ćwiczeniami. Każdy warsztat ma na celu pogłębienie wybranych zagadnień i poszukiwanie rozwiązań dla siebie.

1. Stoicyzm a życie zawodowe

   Poznanie stoickich zasad w kontekście pracy akademickiej. Uczestnicy dowiedzą się, jak filozofia może wspierać codzienne decyzje, relacje zawodowe i radzenie sobie z presją oraz niepewnością.

2. Praktyka stoicyzmu (studia przypadków)

   Warsztat oparty na analizie konkretnych sytuacji życiowych i zawodowych. Uczestnicy ćwiczą zastosowanie stoickich postaw w rozwiązywaniu problemów i budowaniu odporności psychicznej.

3. Autodiagnoza wypalenia zawodowego

   Uczestnicy poznają narzędzia do rozpoznania własnych objawów wypalenia, źródeł przeciążenia i sposoby przeciwdziałania im. Warsztat wspiera samoświadomość i profilaktykę.

4. Rozpoznawanie wypalenia u innych (współpracownicy)

   Jak zauważać sygnały ostrzegawcze u kolegów z pracy, reagować z empatią i wspierać ich w trudnych momentach? Warsztat rozwija kompetencje społeczne i buduje kulturę wsparcia.

5. Równowaga między pracą a życiem prywatnym i kapitał psychologiczny

   Uczestnicy poznają koncepcję work-life balance oraz psychologicznego kapitału (nadzieja, optymizm, odporność, poczucie skuteczności) jako zasobów chroniących przed wypaleniem.

6. Poszukiwanie aktywności poza pracą (hobby, wolontariat…)

   Inspiracje do odkrywania pasji i działań, które przynoszą radość i regenerację. Warsztat zachęca do świadomego i aktywnego planowania czasu wolnego jako elementu profilaktyki wypalenia.

7. Kąpiele leśne

   Doświadczenie kontaktu z naturą jako metody redukcji stresu i odzyskiwania energii. Uczestnicy poznają techniki uważności w otoczeniu przyrody i ich wpływ na dobrostan.

8. Brydż sportowy jako trening umysłu i antidotum na stres

   Warsztat pokazuje, jak brydż sportowy wspiera koncentrację, logiczne myślenie i relaks. Uczestnicy poznają zasady gry i jej potencjał jako formy aktywności intelektualnej.

9. Gry planszowe

   Zabawa i integracja jako sposób na odreagowanie napięć, budowanie relacji i rozwijanie kreatywności. Warsztat pokazuje, jak gry mogą wspierać regenerację psychiczną.

10. BLIŻEJ SIEBIE – Mądrość ciała w zapobieganiu wypaleniu zawodowemu

    Warsztat oparty na pracy z ciałem, uważności i słuchaniu sygnałów płynących z organizmu. Uczestnicy dowiedzą się, jak praca z ciałem może wspierać odporność psychiczną i równowagę emocjonalną.

Cała oferta została zaprojektowana z myślą o potrzebach nauczycieli akademickich. Łączy wiedzę z praktyką, filozofię z psychologią, refleksję z działaniem. Pokazuje propozycje, które można rozwijać samodzielnie i dostosowywać do indywidualnych preferencji i możliwości.

Załącznik. Samoocena wypalenia zawodowego – metody i narzędzia

Poniżej przedstawiono trzy przykładowe ogólnodostępne i bezpłatne narzędzia umożliwiające samodzielną ocenę poziomu wypalenia zawodowego. Wybrano te które posiadają wartość diagnostyczną i/ lub są używane do badań naukowych.

Narzędzia samooceny nie zastępują diagnozy specjalisty, lecz mogą być użytecznym narzędziem refleksji i początkiem świadomego dbania o własne zdrowie psychiczne w środowisku zawodowym.

1. Zestawienie narzędzi samooceny wypalenia zawodowego

Język	Narzędzie	Format	Link do testu / pobrania	Uwagi
Angielski	Maslach Burnout Inventory (MBI)	PDF	https://different.hr/wp-content/uploads/2020/05/Maslach-Burnout-Inventory-MBI.pdf	Klasyczne narzędzie MBI
Polski	Kwestionariusz MBI (Scribd)	PDF	https://www.scribd.com/document/875462258/Kwestionariusz-Do-Oceny-Wypalenia-Zawodowego	Polska wersja MBI
Słowacki	MBI – adaptacja słowacka	PDF	https://is.muni.cz/th/dl6xh/DP_Chropenova.pdf	MBI w adaptacji na j. słowacki
Grecki	Adaptacja MBI – dysertacje	PDF	https://www.didaktorika.gr/eadd/handle/10442/27113	Wersje z badań akademickich
Wielojęzykowy	BAT-PL (Burnout Assessment Tool)	PDF	https://burnoutassessmenttool.be/start_eng/	Walidowany naukowo BAT
Angielski	Oldenburg Burnout Inventory (OLBI)	PDF aktywny	https://www.carepatron.com/files/oldenburg-burnout-inventory.pdf	16 pytań, dwie podskale: wyczerpanie i dystans

2. Instrukcja pobierania i używania narzędzi

Większość narzędzi dostępnych jest w formie plików PDF, które można pobrać klikając w podany link. W przypadku testów online, użytkownik zostaje przekierowany do strony, gdzie może od razu rozpocząć test. Niektóre testy wymagają samodzielnego zliczenia punktów, inne podają wynik automatycznie.

3. Szczegółowe charakterystyki narzędzi

Maslach Burnout Inventory (MBI)

MBI to klasyczny, naukowo zweryfikowany kwestionariusz składający się z 22 pozycji mierzących trzy wymiary wypalenia: wyczerpanie emocjonalne, depersonalizację i obniżone osiągnięcia osobiste.

Psychometria: Narzędzie szeroko stosowane klinicznie i naukowo. Ma wysoką rzetelność i trafność. Wymaga licencji do profesjonalnego użycia.

Wersja online: brak oficjalnej darmowej wersji
Wersja PDF z kluczem odpowiedzi: https://different.hr/wp-content/uploads/2020/05/Maslach-Burnout-Inventory-MBI.pdf

Wersje językowe PL, SLO, GR są dostępne, ale brak łatwego dostępu online.

BAT / BAT-PL (Burnout Assessment Tool)

Nowe narzędzie oceniające cztery wymiary wypalenia: wyczerpanie, psychiczny dystans, poznawcze i emocjonalne obciążenie. Dostępne w wersji PDF oraz online.

Psychometria: Zostało walidowane w wielu krajach, w tym w Polsce. Może być wykorzystywane w badaniach naukowych. Dostępne w wersjach dla pracujących/ niepracujących oraz studentów. Dostępne podręczniki w wersji naukowej oraz skróconej – dla praktyków.

Wersja online: brak kwestionariusza do wypełnienia online

Wersja PDF: https://burnoutassessmenttool.be/start_eng/
Występuje w wielu wersjach językowych, w tym językach projektu (ENG, PL, SLO, GR).

Oldenburg Burnout Inventory (OLBI)

OLBI składa się z 16 stwierdzeń – po 8 dla wyczerpania i dystansu. Zawiera pozytywne i negatywne sformułowania. Jest elastyczne i szeroko stosowane.

Psychometria: Jest dobrze przebadane, z dobrą rzetelnością. Nadaje się do badań, a częściowo również do celów diagnostycznych.

Wersja online bez omówienia kwestionariusza: https://psycho-tests.com/test/oldenburg-burnout-inventory

Wersja online z omówieniem kwestionariusza i literaturą: https://www.mdapp.co/oldenburg-burnout-inventory-olbi-calculator-606/

Wersja PDF (aktywna, z kluczem odpowiedzi i możliwością wpisania wyniku w arkusz pdf): https://www.carepatron.com/files/oldenburg-burnout-inventory.pdf

Istnieją lokalne adaptacje OLBI np. PL https://www.researchgate.net/publication/326626446_Polska_adaptacja_kwestionariusza_do_pomiaru_wypalenia_zawodowego_OLBI_The_Oldenburg_Burnout_Inventory

SLO: Ondrejková, N., and Halamová, J. (2022b). Psychometric properties of the Slovak translation of Oldenbuerorg burnout inventory (in preparation).

Bibliografia

1. Carepatron. (n.d.). *Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) – Printable Form*. https://www.carepatron.com/files/oldenburg-burnout-inventory.pdf
2. Chirkowska-Smolak, Teresa. (2018). Polska adaptacja kwestionariusza do pomiaru wypalenia zawodowego OLBI (The Oldenburg Burnout Inventory). Studia Oeconomica Posnaniensia. 6. 24-47. 10.18559/SOEP.2018.3.2. https://www.researchgate.net/publication/326626446_Polska_adaptacja_kwestionariusza_do_pomiaru_wypalenia_zawodowego_OLBI_The_Oldenburg_Burnout_Inventory
3. Chropenová, J. (2011). *Adaptácia dotazníka Maslachovej a Jacksonovej na slovenské podmienky*. [Master's thesis, Masarykova univerzita]. https://is.muni.cz/th/dl6xh/DP_Chropenova.pdf
4. Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499
5. Didaktorika.gr. (n.d.). *Επικύρωση της ελληνικής έκδοσης του MBI*. https://www.didaktorika.gr/eadd/handle/10442/27113
6. Different.hr. (2020). *Maslach Burnout Inventory (MBI) – PDF version*. https://different.hr/wp-content/uploads/2020/05/Maslach-Burnout-Inventory-MBI.pdf
7. Maslach Ch., Jackson S. (1981). *The measurement of experienced burnout*. Journal of occupational behaviuor. Vol. 2, (p. 99–113).
8. Maslach Ch. (1998). *A Multidimensional Theory of Burnout*, in: Cooper C.L. (ED.). Theories of organizational stress, (p. 68–85). New York: Oxford University Press.
9. MDApp.co. (n.d.). *OLBI Calculator – Oldenburg Burnout Inventory*. https://www.mdapp.co/oldenburg-burnout-inventory-olbi-calculator-606/
10. Novopsych. (n.d.). *Oldenburg Burnout Inventory (OLBI)*. https://novopsych.com/assessments/well-being/oldenburg-burnout-inventory-olbi/
11. Psycho-Tests.com. (n.d.). *Oldenburg Burnout Inventory – Online Version*. https://psycho-tests.com/test/oldenburg-burnout-inventory
12. ResearchGate. (2019). *Teacher Stress Inventory – Slovak adaptation*. https://www.researchgate.net/publication/336150089_Dotaznik_TSI_-_Teacher_Stress_Inventory_validacia_slovenskej_verzie
13. Santinello M. (2008). LBQ *Link Burnout Questionnaire*. Manuale. Firenze: Giunti O.S. Organizzazioni Speciali
14. Schaufeli, W., & De Witte, H. (2020). *Burnout Assessment Tool (BAT)*. https://burnoutassessmenttool.be/start_eng/

Dofinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji. Unia Europejska ani Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

Licencja CC BY-NC – Zasady i warunki użytkowania
https://creativecommons.org/share-your-work/cclicenses/

Ta licencja umożliwia ponowne wykorzystanie materiału poprzez jego rozpowszechnianie, remiksowanie, adaptowanie i tworzenie na jego podstawie nowych dzieł wyłącznie w celach niekomercyjnych, i tylko pod warunkiem przypisania autorstwa twórcy. Licencja CC BY-NC zawiera następujące elementy:
– BY (Uznanie autorstwa): należy podać informacje o twórcy.
– NC (Użycie niekomercyjne): dozwolone jest wyłącznie niekomercyjne wykorzystanie utworu.