



## Zapobieganie wypaleniu zawodowemu opiekunów

Dobrostan kadry to fundament jakościowej opieki nad dziećmi.

Zadowolony, spokojny i zmotywowany opiekun lepiej reaguje na potrzeby maluchów, a żłobek staje się miejscem przyjaznym i stabilnym.

Z kolei brak wsparcia może prowadzić do wypalenia zawodowego – szczególnie w pracy wymagającej tak dużego zaangażowania emocjonalnego, jak opieka nad najmłodszymi.

### 1. Organizacja pracy i warunki zatrudnienia

- **Odpowiednia liczebność grup** – przestrzeganie standardów dotyczących liczby dzieci na opiekuna (to zmniejsza obciążenie i frustrację). Każdy Dyrektor i Zespół Opiekuńczy doświadcza dni, kiedy z przyczyn losowych należy przeorganizować pracę dnia. Kłopot zaczyna się, gdy taki stan staje się normą;
- **Realistyczne obowiązki** – organizacja zadań związanych z opieką możliwa do realizacji;
- **Elastyczne grafiki** – uwzględniające potrzeby opiekunów (np. zamiany zmian, wolne dni przy ważnych sprawach rodzinnych);
- **Przerwy w ciągu dnia** – realny czas na zjedzenie posiłku i regenerację.

### 2. Wsparcie emocjonalne i relacyjne

- **Regularne spotkania zespołu** – nie tylko organizacyjne, ale też służące dzieleniu się doświadczeniami i trudnościami;
- **Superwizja pedagogiczna/psychologiczna** – możliwość omawiania trudnych sytuacji z neutralnym specjalistą;
- **Mentoring i buddy system** – nowi opiekunowie powinni mieć wsparcie bardziej doświadczonych koleżanek/kolegów;
- **Otwarte drzwi dyrektora** – ważne, by pracownicy mieli poczucie, że mogą zgłosić problem bez obawy o ocenę.

### 3. Rozwój kompetencji i docenianie

- **Szkolenia i warsztaty** – nie tylko obowiązkowe, ale też inspirujące (np. komunikacja z dziećmi, mindfulness, praca z emocjami);
- **Możliwość awansu i różnorodnych ról** – poczucie rozwoju zawodowego zapobiega rutynie;
- **Docenianie i nagradzanie** – pochwała na forum zespołu, list gratulacyjny do pracownika, drobne wyróżnienia. Bardzo często to zauważenie, docenienie, pochwała są ważniejsze dla pracownika.

### 4. Budowanie pozytywnej kultury organizacyjnej

- **Atmosfera wsparcia zamiast kontroli** – zaufanie i autonomia są kluczowe;
- **Kultura otwartej komunikacji** – pracownicy powinni czuć, że ich opinie są ważne i realnie wpływają na decyzje;
- **Integracja zespołu** – wspólne wyjścia, spotkania nieformalne, celebrowanie sukcesów;
- **Humor i lekkość w pracy** – zachęcanie do wprowadzania elementów, które rozładują stres (np. gry zespołowe, zabawne rytuały).

### 5. Profilaktyka zdrowia psychicznego

- **Szkolenia z radzenia sobie ze stresem** – techniki oddechowe, uważność, organizacja czasu;
- **Anonimowe ankiety o nastrojach i potrzebach** – regularne badanie klimatu pracy;
- **Możliwość korzystania z konsultacji psychologicznych** – np. raz w miesiącu dyżur psychologa dostępny dla pracowników;
- **Wsparcie w równowadze praca–życie** – zachęcanie do odpoczynku, urlopów, wyłączenia się po pracy.

### 6. Współpraca z rodzicami w kontekście kadry

- **Edukowanie rodziców** – dlaczego szacunek do opiekunów i ich pracy jest tak ważny;
- **Mediacja w trudnych sytuacjach** – dyrektor powinien przejmować rolę bufora, aby opiekunowie nie byli zostawieni sami w konflikcie z rodzicem;
- **Promowanie kultury wzajemnego doceniania** – np. organizowanie Dnia Opiekuna, gdzie rodzice i dzieci mogą wyrazić wdzięczność.

## **Najważniejsze przesłanie:**

*Jako dyrektor możesz tworzyć środowisko, w którym opiekunowie czują się **docenieni, wysłuchani i bezpieczni**.*

*To nie tylko chroni ich przed wypaleniem, ale też bezpośrednio przełoży się na jakość opieki nad dziećmi i pozytywną atmosferę w żłobku.*

### **Przykładowy Program Profilaktyki wypalenia zawodowego opiekunów w żłobku**

*(harmonogram działań na rok). Warto aby harmonogram współgrał z założeniami Planu Opiekuńczo - Wychowawczo - Edukacyjnego, oraz był spójny z okresami badania samorozwoju personelu.*

#### **Krok 1. Diagnoza potrzeb i klimatu pracy (styczeń)**

Cel: sprawdzenie, w jakim stanie jest zespół i czego najbardziej potrzebuje.

- anonimowa ankieta o nastrojach, źródłach stresu i satysfakcji,
- rozmowy indywidualne z pracownikami (np. w ramach „otwartych drzwi dyrektora”),
- analiza obciążenia – liczba dzieci na opiekuna, zakres obowiązków.

#### **Krok 2. Organizacja i higiena pracy (luty–marzec)**

Cel: zmniejszenie przeciążenia i poczucia chaosu.

- przegląd grafików – wprowadzenie elastycznych rozwiązań (np. zamiany zmian, sprawiedliwy podział dyżurów),
- wyznaczenie realnych przerw w ciągu dnia,
- jasny podział zadań – co należy do obowiązków opiekuna, a co do obsługi technicznej/administracji,
- stworzenie „banku zastępstw”, aby opiekunowie nie zostawali sami z nadmiarem dzieci.

#### **Krok 3. Rozwój kompetencji i poczucie sprawczości (kwiecień–czerwiec)**

Cel: przeciwdziałanie rutynie i poczuciu bezsilności.

- warsztaty tematyczne (np. praca z emocjami dziecka, komunikacja z rodzicami, techniki radzenia sobie ze stresem),
- udział w szkoleniach zewnętrznych,

- system „mini-projektów zespołowych” – opiekunowie mogą realizować własne pomysły (np. projekt czytelniczy, akcja ekologiczna w żłobku),
- wprowadzenie cyklicznego „forum dobrych praktyk” – raz w miesiącu dzielenie się sprawdzonymi rozwiązaniami.

#### Krok 4. Wsparcie emocjonalne i psychologiczne (ciągłe, z intensyfikacją jesienią)

Cel: zapewnienie miejsca na odreagowanie stresu i zdobycie narzędzi radzenia sobie z emocjami.

- comiesięczna superwizja grupowa z psychologiem (np. analiza trudnych sytuacji, wsparcie w pracy z emocjami dzieci i własnymi),
- możliwość konsultacji indywidualnych z psychologiem (np. 1 dyżur miesięcznie),
- szkolenie z technik relaksacyjnych (mindfulness, oddech, proste ćwiczenia rozluźniające w pracy).

#### Krok 5. Budowanie zespołu i kultura doceniania (wrzesień–listopad)

Cel: wzmacnianie więzi i pozytywnej atmosfery.

- wyjazd lub jednodniowy warsztat integracyjny dla kadry,
- cykliczne świętowanie sukcesów (np. „Małe zwycięstwa miesiąca” – każde spotkanie zespołu zaczyna się od pochwalenia kogoś),
- Dzień Opiekuna – organizowany wspólnie z rodzicami i dziećmi,
- stworzenie tablicy wdzięczności – miejsce, gdzie pracownicy mogą dziękować sobie nawzajem.

#### Krok 6. Ewaluacja i plan na kolejny rok (grudzień)

Cel: sprawdzenie skuteczności programu i dalsze doskonalenie.

- ponowna anonimowa ankieta satysfakcji i nastrojów,
- analiza frekwencji i rotacji kadry,
- spotkanie podsumowujące: co działało, co warto zmienić, jakie pomysły na kolejny rok.

#### Kluczowe zasady programu

- **Regularność** – działania muszą być systemowe, a nie okazjonalne.
- **Elastyczność** – program powinien dostosowywać się do potrzeb zespołu, które mogą się zmieniać w trakcie roku.

- **Partnerstwo** – opiekunowie powinni współtworzyć rozwiązania, a nie tylko „realizować narzucony plan”.
- **Docenianie** – każda zmiana, nawet mała, powinna być zauważona i podkreślona.

Taki program nie tylko chroni kadre przed wypaleniem, ale też buduje wizerunek żłobka jako miejsca, w którym **dba się o dzieci i dorosłych w równym stopniu**.

© Anna Gruzla, Ekspert ds. jakości, standardów i współpracy w Śląskiej Akademii Wsparcia

[WWW.SLAW.FRDL.PL](http://WWW.SLAW.FRDL.PL)