

Sabina Koczoń-Zurek

Między podtrzymywaniem a zahamowaniem aktywności zawodowej nauczyciela

Chowanna 1, 143-156

2006

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach
dozwolonego użytku.

„Chowanna”	Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego	Katowice 2006	R. XLIX (LXII)	T. 1 (26)	s. 143–156
------------	--	---------------	-------------------	--------------	------------

Sabina KOCZON-ZUREK

Między podtrzymywaniem a zahamowaniem aktywności zawodowej nauczyciela

Przemiany polityczne, ekonomiczne i społeczne zachodzące na świecie i w Polsce znajdują odzwierciedlenie w aktualnej rzeczywistości edukacyjnej. W związku z integracją europejską większego znaczenia nabierają idee wspólnej Europy, wychowania dla pokoju, wychowania do demokracji, tolerancji, szacunku, wspomagania rozwoju. Jest to jeden z czynników, który modyfikuje koncepcje pedeutologiczne. Zachodzące zmiany edukacyjne zauważalne są zarówno w teorii, jak i w praktyce edukacyjnej. Pytanie o wizerunek współczesnego nauczyciela pozostaje wciąż aktualne – pedeutolodzy zastanawiają się, jaki jest współczesny nauczyciel i jaki być powinien. Wydaje mi się, że kreowany w literaturze pedeutologicznej model współczesnego nauczyciela (np. perfekcjonista przedmiotowo-dydaktyczny, osoba o bogatych umiejętnościach wychowawczo-opiekuńczych) dość rzadko w pełni realizowany jest w praktyce szkolnej. Niemniej jednak tworzenie wizji, modelu współczesnego nauczyciela jest niezbędne m.in. w kształceniu przyszłej kadry nauczycieli.

Z osobowością nauczyciela związane są niektóre koncepcje pedeutologiczne, dotyczące różnych aspektów wykonywania zawodu. W swoich rozważaniach chciałabym odnieść się do dwóch koncepcji teoretycznych, a mianowicie do przykładowej koncepcji rozwoju zawodowego nauczyciela oraz do koncepcji wypalenia zawodowego. Dostrzegam wyraźne związki między nimi, choć są to koncepcje przeciwstawne. Odwołam się również do wyników prze-

prowadzonych badań, które pozwalają wypełnić przestrzeń między podtrzymywaniem a zahamowaniem aktywności zawodowej nauczyciela.

Nauczyciel w koncepcji rozwoju zawodowego

W literaturze dotyczącej pracy zawodowej, wyboru zawodu, podejmowania decyzji zawodowych istnieją różne koncepcje rozwoju zawodowego człowieka. Literatura psychopedagogiczna opisuje również wiele różnorodnych koncepcji rozwoju zawodowego nauczyciela. Analizując te koncepcje, przykładowo koncepcje J. Rutkowiak (1982), J. Maślanki i Z. Zaborowskiego (1989), J. Jakóbowskiego (1987), A.A. Kotusiewicz (1997), R. Kwaśnicy (1993), J. Szempruch (2000) oraz R. Harre, J. Butlera koncepcję „SMART” (zob. Gaś, 2001), można zauważyć, że wszystkie te ujęcia wskazują na postępujące dojrzewanie nauczyciela w zawodzie. Można wyróżnić kilka ich faz. Różnią się one nazewnictwem, eksponowaniem innych aspektów rozwoju, ale ich istota jest taka sama – odzwierciedlają proces stawania się coraz bardziej doskonałym nauczycielem.

Spośród tych koncepcji najlepiej uzasadniona i wyjaśniona wydaje mi się koncepcja R. Kwaśnicy, związana bezpośrednio z wykonywaniem zawodu nauczyciela, skoncentrowana na rozwoju aktywności zawodowej, na zmianach w zakresie profesjonalnych kompetencji nauczyciela. Jest ona ściśle związana z podtrzymywaniem aktywności zawodowej nauczyciela, rozumianym przeze mnie (w nawiązaniu do koncepcji R. Kwaśnicy) jako przekraczanie nabytych już kompetencji zawodowych: praktyczno-moralnych i technicznych. Moim zdaniem owo podtrzymywanie aktywności, mające pewne determinanty tkwiące zarówno w osobowości nauczyciela, jak i poza nią (społeczno-zawodowe) warunkuje odpowiedni poziom aktywności, niezbędny do wykonywania powinności zawodowych i do rozwoju zawodowego nauczyciela. Podtrzymywanie aktywności, przejawiające się w zachowaniu odpowiedniego jej poziomu, umożliwi rozwój zawodowy nauczyciela.

Z różnych koncepcji rozwoju człowieka, np. z koncepcji J. Piageta, L. Eriksona, L. Kohlberga, J. Habermasa, wynika, iż rozwój człowieka jest procesem niekończącym się. Taka tendencja przenika także niektóre koncepcje rozwoju zawodowego nauczyciela, choć ich autorzy nie zawsze wspominają o źródłach swoich myśli. Teza o nigdy niekończącym się rozwoju zawodowym nauczyciela jest bardzo wyraźnie uwidoczniła w koncepcji R. Kwaśnicy. Autor nawiązując do koncepcji rozwoju człowieka, przyjmuje, że rozwój zawodowy, stawanie się nauczycielem jest procesem nieustającym. Jego istotę

stanowi ewolucja kompetencji praktyczno-moralnych i technicznych nauczyciela. Przebiega od stadium wchodzenia w rolę zawodową (stadium przedkonwencjonalne), poprzez pełną adaptację do tej roli (stadium konwencjonalne), ku fazie twórczego jej przekraczania i zastępowania przepisu roli tożsamością osobową, czyli taką wiedzą o sobie i własnych powinnościach, która zapewnia świadomość siebie (stadium postkonwencjonalne). W tak rozumianym rozwoju zawodowym eksponowana jest wzrastająca niezależność nauczyciela, zdolność do dystansowania się od zewnętrznych wpływów otoczenia społeczno-kulturowego, środowiska pracy (por. Kwaśnica, 1993, s. 100).

Niekończący się rozwój zawodowy nauczyciela można wytłumaczyć przede wszystkim ewaluującymi i nowymi potrzebami edukacyjnymi oraz specyfiką pracy nauczyciela – kompetencje, których wymaga się od niego, zawsze są niegotowe, niewystarczające (w związku z zachodzącymi przeobrażeniami w nauce, kulturze, polityce itd.). Nieustający rozwój zawodowy wynika także z braku pełnego przygotowania do pracy nauczyciela w związku z niepowtarzalnością i dynamiką sytuacji edukacyjnych (nie można przewidzieć pewnych problemów), co z kolei warunkowane jest odmiennością, indywidualnością każdego ucznia i nauczyciela. Niekończący rozwój zawodowy i podtrzymywanie aktywności można wyjaśnić, odwołując się do różnych teorii psychologicznych. Wydaje mi się, że najlepiej tłumaczą go teorie potrzeb i motywacji. Przykładowo, z teorii potrzeb A. Masłowa wynika, iż ciągłym stymulatorem aktywności nauczyciela jest potrzeba rozwoju – samorealizacji (zob. Reykowski, 1979; Schultz, Schultz, 2002). Zaspokojenie natomiast tzw. potrzeby rozwoju powoduje chwilowe zadowolenie, a następnie zwiększenie wymagań wobec siebie i w związku z tym pojawienie się nowych potrzeb. Przykładowo, uzupełnienie przez nauczyciela wiedzy w jakiejś dziedzinie (potrzeba nauczyciela), np. przez studiowanie literatury, chwilowo zadowoli nauczyciela, ale większa świadomość wiedzy, znajomość zmieniających się nieustannie procesów edukacyjnych zwiększa jego wymagania wobec siebie i implikuje pojawianie się nowych potrzeb (np. dalszego uzupełniania wiedzy). Występują zatem wzmocnione, zmodyfikowane potrzeby i nowa aktywność, co zapewnia ciągłość rozwoju zawodowego.

Badania psychologiczne oraz obserwacja praktyki sugerują, że proces rozwoju zawodowego nauczyciela, chociaż ciągły ze swej natury, może zostać zahamowany. Owo zahamowanie można wiązać z pojawieniem się syndromu wypalenia zawodowego. Objawy tego syndromu wskazują bowiem na spadek intensywności „stawania się nauczycielem” i to wśród nauczycieli w różnym wieku i mających różny staż pracy. „Na drodze” rozwoju zawodowego nauczyciela można zatem dostrzec dwa przeciwstawne zjawiska – niezakłócone podtrzymywanie aktywności zawodowej i wypalenie zawodowe. Wypalenie zawodowe jest dość złożonym zjawiskiem, różnie definiowanym, mającym

szereg uwarunkowań. Pozwolę sobie jedynie zasygnalizować w bardzo ogólnikowy sposób jedną z koncepcji syndromu wypalenia, skoro ujęłam to zjawisko jako przeciwstawne podtrzymywaniu aktywności.

Syndrom wypalenia zawodowego – zahamowanie podtrzymywania aktywności zawodowej

Dla nauczycieli źródłem stresu może być ich sytuacja zawodowa – zmęczenie, przepracowanie, konieczność stałego podnoszenia kwalifikacji zawodowych, niski prestiż zawodu, brak satysfakcjonującej pensji, warunki pracy, np. brak pomocy dydaktycznych, wielozmianowość, brak wsparcia ze strony nadzoru pedagogicznego i metodyków, pogarszający się klimat w zespołach nauczycielskich. T. Lewowicki (2003, s. 67) podkreśla, że nawet jeśli w wielu środowiskach zachodzą zmiany korzystne, to skala i dolegliwość zjawisk niekorzystnych przeszkadzają w pracy. Taki stan nie sprzyja podtrzymywaniu aktywności zawodowej, a przy braku odporności nauczyciela, którą kształtują – moim zdaniem – pewne predyspozycje osobowościowe (np. wysoka samoocena), wysokie kompetencje zawodowe (np. interpersonalne) oraz umiejętność redukcji stresu, może dojść do pojawienia się syndromu wypalenia zawodowego.

W literaturze psychologicznej podkreśla się, że wypalenie zawodowe jest bezpośrednim następstwem długotrwałego stresu niezmodyfikowanego własną aktywnością zaradcą (zob. Sęk, 2000; Chmiel, 2003). Zdaniem H. Sęk (1994, s. 329) syndrom wypalenia zawodowego pojawia się „stopniowo i jest wynikiem działania stresu i współdziałania dodatkowych czynników podmiotowych (oczekiwania zawodowe, cele zawodowe, rozbieżności między oczekiwaniami a realiami życia, poziom idealizmu/racjonalizmu, nieświadome motywacje zawodowe, mity, zasoby i kompetencje profesjonalne, a w szczególności społeczne, interpersonalne) i środowiskowych – czyli wymagań w środowisku pracy, warunków wykonywania zawodu, klimatu emocjonalno-społecznego w miejscu pracy... Ogniwem bezpośrednim jest nieskuteczność radzenia sobie ze stresem”. S. Tucholska (2003, s. 218) sugeruje, „że zespół wypalenia u nauczycieli w płaszczyźnie podmiotowej jest wypadkową kompetencji interpersonalnych oraz prężności i umiejętności zaradczych”.

W literaturze psychologicznej można znaleźć różne koncepcje syndromu wypalenia zawodowego. Najczęściej przyjmowana, zresztą nie tylko w polskich badaniach, jest koncepcja syndromu wypalenia Ch. Maslach. Autorka traktuje ten syndrom jako odpowiedź organizmu na długotrwałe przeciążenie

psychiczne w pracy zawodowej przy braku umiejętności poradzenia sobie z obecnym stanem. Wyodrębnia trzy jednocześnie występujące jego symptomy:

- wyczerpanie emocjonalne, które przejawia się przede wszystkim uczuciem zmęczenia i nadmiernego wyeksploatowania emocjonalnego, uczuciem zużycia emocjonalnego, silnym reagowaniem na słabe bodźce, łatwością popadania w konflikty, drażliwością, niekomunikatywnością, objawami psychosomatycznymi (bezsenna, zaburzenia gastryczne);
- depersonalizacja, która objawia się traktowaniem innych ludzi (np. uczniów, ich rodziców, współpracowników) przedmiotowo, bezosobowo, z dystansem, nieczuły i zdehumanizowanymi reakcjami na problemy innych ludzi, wycofywaniem się z kontaktów interpersonalnych, czyli po prostu „utrata troski o człowieka”;
- brak lub obniżenie poczucia osobistych osiągnięć – negatywna ocena swojej pracy i jej wyników, nieumiejętność poradzenia sobie z obowiązkami, wycofywanie się w obliczu trudności, odczuwanie zmęczenia, depresji itp.

Maslach uważa, że w rozwoju syndromu wypalenia zawodowego pojawia się najpierw wyczerpanie emocjonalne, przy którym nauczyciel odczuwa niemożność poradzenia sobie z obciążeniem, przy braku pomocy otoczenia, co powoduje brak lub znaczne obniżenie poczucia satysfakcji zawodowej, a następnie dystansowanie się od źródła stresu, które prowadzi do depersonalizacji (zob. Weiskopf, 1980; Maslach, 1982; Pierce, Molloy, 1990).

Opracowane zostały również inne koncepcje rozwoju syndromu (zróżnicowane zwłaszcza w innych zawodach niż zawód nauczyciela). Przykładowo, polskie badania nauczycieli sugerują, że syndrom wypalenia zawodowego rozpoczyna się od nasilającego się poczucia wyczerpania emocjonalnego, poprzez tendencję do depersonalizowania innych, aż do obniżenia satysfakcji zawodowej (zob. Krauwska-Ptaszyńska, 1992; Kłiś, Kossewska, 1998).

Analizując wskazane symptomy syndromu wypalenia zawodowego w koncepcji Ch. Maslach, nietrudno dostrzec, że aktywność zawodowa nauczyciela „dotkniętego” syndromem będzie zahamowana. Syndrom wypalenia zawodowego zagraża nie tylko samopoczuciu nauczyciela, co widoczne jest szczególnie w symptomie wyczerpania emocjonalnego, ale wpływa także na osoby, z którymi styka się nauczyciel w pracy zawodowej, m.in. na uczniów, a nawet na życie rodzinne, przede wszystkim przez depersonalizację. Wydaje mi się, że szczególnie obniża podtrzymywanie aktywności zawodowej i hamuje rozwój zawodowy nauczyciela kolejny symptom syndromu – brak lub spadek poczucia sukcesu. Ważną rolę zarówno w podtrzymywaniu aktywności zawodowej, jak i w wypaleniu zawodowym odgrywa zaspokajanie potrzeb. Najważniejszą potrzebą dla podtrzymywania aktywności wydaje mi się potrzeba sukcesu, ponieważ jej realizacja zapewnia nauczycielowi pozytywny obraz siebie, wysoką samoocenę i samoakceptację, dającą poczucie wartości również

w pełnieniu ról zawodowych. Z jednej strony brak poczucia sukcesu jest objawem wypalenia zawodowego, z drugiej zaś – na co wskazują w literaturze badania P.E. Weiskopf (1980) – nieodczuwanie sukcesu, brak postępów w pracy powodują pojawienie się niskiego poziomu szacunku do siebie i sprzyjają syndromowi wypalenia zawodowego. Potrzebę sukcesu stymuluje potrzeba – pragnienie samoakceptacji, przejawiająca się poczuciem własnej wartości, zadowoleniem z siebie (por. J. Mellibruda, 1980, s. 40–41). W literaturze psychologicznej dość często zaznacza się, że dążenie do osiągnięcia pozytywnej samooceny, samoakceptacji i poczucia własnej wartości jest naturalną potrzebą człowieka, która ukierunkowuje wszelkie czynności ludzkie (zob. Kozielski, 1986; Mellibruda, 1980; Wojciszke, 1983; Schultz, Schultz, 2002; Makin, Cooper, Cox, 2000; Zaborowski, 2000). Samoakceptacja jest niezbędna do optymalnego funkcjonowania człowieka (por. Janowski, 1978, s. 356). Im wyższa jest samoakceptacja, tym lepiej człowiek daje sobie radę w pracy zawodowej (por. Niebrzydowski, 1994, s. 46). Jej osiągnięcie wydaje się możliwe poprzez stałe podtrzymywanie aktywności zawodowej. Dlatego samoocena „ogólna” i zawodowa, wynikająca z niej samoakceptacja i związane z nią poczucie własnej wartości wydają mi się szczególnie ważne dla niezakłóconego podtrzymywania aktywności zawodowej nauczyciela. Przeprowadzone przeze mnie w latach 1991–1992 badania, które objęły 120 nauczycieli z województwa śląskiego i małopolskiego (przed nowym podziałem administracyjnym – katowickiego i krakowskiego) ze szkół państwowych, społecznych i prywatnych, wykazały, że wysoka samoocena i samoakceptacja zawodowa kształtują motywację nauczyciela do pracy zawodowej oraz do dokonywania w niej zmian. Uzyskiwane przez nauczyciela efekty w pracy dydaktyczno-wychowawczej zapewniają poczucie sukcesu i wpływają na poziom samoakceptacji (por. Koczón-Zurek, 1996, s. 53), umożliwiając niezakłócone podtrzymywanie aktywności zawodowej. Potwierdzają to przykładowo badania C.M.B. Pierce i G.N. Mollo (1990), dotyczące syndromu wypalenia zawodowego. Brak poczucia sukcesu w pracy zawodowej wiąże się z brakiem motywacji do pracy. Uniemożliwia dalszą efektywną i satysfakcjonującą pracę zawodową nauczyciela. Samoocena i samoakceptacja są – moim zdaniem – najważniejszymi elementami obrazu własnej osoby, stanowiącymi pewną barierę ochronną przed wypaleniem zawodowym. Można je usytuować „między” podtrzymywaniem a zahamowaniem aktywności zawodowej. Pozytywny obraz własnej osoby wiąże się z niezakłóconym podtrzymywaniem aktywności zawodowej, a negatywne jej postrzeganie – z zahamowaniem aktywności zawodowej. Pozytywne zachowanie obrazu własnej osoby umożliwia wiele czynników tkwiących w osobowości nauczyciela oraz czynniki związane ze środowiskiem pracy. Są to czynniki podtrzymujące aktywność zawodową. Należy je uwzględnić w profilaktyce wypalenia zawodowego.

Odwołując się częściowo do niepublikowanych jeszcze badań, przeprowadzonych przeze mnie w latach 2000–2002 wśród 257 nauczycieli województw śląskiego, małopolskiego i dolnośląskiego, wskażę wybrane czynniki, które – moim zdaniem – można również umiejscowić „między” podtrzymywaniem a zahamowaniem aktywności zawodowej nauczyciela.

Czynniki podtrzymujące aktywność zawodową nauczyciela

W przeprowadzonych przeze mnie badaniach rozpoznałam – za pomocą skonstruowanej przeze mnie Ankiety CPAZ – czynniki podtrzymujące aktywność zawodową nauczyciela w kilku sferach: właściwości indywidualne nauczyciela, wiedza i umiejętności zawodowe, kontakty interpersonalne, obiektywne-fizyczne warunki pracy, organizacyjne warunki pracy, życie rodzinne. W badaniach ustaliłam również siłę wpływu (silnie, słabo, brak wpływu) czynników podtrzymujących aktywność zawodową nauczyciela antycypowanych z teorii psychologicznych oraz z badań próbnych. Posłużyłam się w tym celu skonstruowanym przeze mnie Kwestionariuszem CPAZ (metoda szacowania). Listę przykładowych czynników najczęściej silnie podtrzymujących aktywność zawodową w badanej próbie badawczej zawiera tabela 1.

Najczęściej podtrzymywaniu aktywności zawodowej badanych nauczycieli sprzyjają przede wszystkim czynniki natury psychopedagogicznej: zamięłowanie do pracy, samozadowolenie z realizacji zadań, będące odzwierciedleniem poczucia sukcesu, poczucie własnych kompetencji zawodowych i wiążące się z nim poczucie dobrze spełnionego obowiązku, zainteresowania nauczyciela, czynniki związane ze stosunkami międzyludzkimi w środowisku pracy, tj. przede wszystkim życzliwa atmosfera w środowisku pracy oraz stosunki interpersonalne z uczniami, a także dobre samopoczucie w zespole, aprobaty i pozytywne opinie innych. Znaczącymi czynnikami są również: odczuwanie pracy jako „znaczącej” dla siebie (co wiąże się z potrzebą uznania), ogólnie określony czynnik – indywidualne właściwości osobowościowe, posiadane ideały i wartości, poczucie atrakcyjności wykonywanej pracy, trwałości zatrudnienia (potrzeba stałości, bezpieczeństwa), poczucie bezpieczeństwa, poczucie autonomii, niezależności. Znaczna część badanych nauczycieli za czynnik silnie podtrzymujący aktywność zawodową uznała zachodzące zmiany edukacyjne, które „zmusiły” nauczycieli do doskonalenia zawodowego. Przeprowadzone badania potwierdziły moje oczekiwania – zmiany edukacyjne poza pewną nadzieją na poprawę aktualnej sytuacji edukacyjnej budzą też wiele obaw i zagrożeń (zob. K o c z o ń - Z u r e k, 2000).

Czynnikami znaczącym dla podtrzymywania aktywności zawodowej badanych nauczycieli okazały się także nagrody, zwłaszcza dążenie do awansu i wszelkie pochwały, co również wiąże się z potrzebą sukcesu. Dominującym czynnikiem podtrzymującym aktywność zawodową w badanej populacji nauczycieli jest samopoczucie zdrowotne nauczycieli (stan zdrowia).

Tabela 1

Czynniki najczęściej silnie podtrzymujące aktywność zawodową nauczycieli

Czynniki	Silnie [%]
Zamiłowanie do pracy	87,50
Samozadowolenie z realizacji zadań – odczuwanie efektywności swej pracy	86,80
Moje kompetencje zawodowe	75,40
Poczucie dobrze spełnionego obowiązku	74,70
Zainteresowania	74,60
Atmosfera zyczliwości	74,20
Stosunki interpersonalne z uczniami	73,80
Odczuwanie pracy jako „znaczącej” dla siebie	70,30
Indywidualne właściwości osobowościowe	68,50
Własne ideały i wartości	65,00
Atrakcyjność wykonywanej pracy	62,90
Poczucie „trwałości” zatrudnienia	59,40
Dobre samopoczucie w zespole	57,90
Aktualne zmiany edukacyjne	54,10
Poczucie autonomii, niezależności	53,90
Otrzymywane nagrody: awans, pochwały	52,30
Aprobata i pozytywna opinia innych	52,20
Poczucie bezpieczeństwa	50,40
Stan zdrowia	50,20

Źródło: Badania własne.

Czynników podtrzymujących aktywność dopatrywałam się w obszarze właściwości indywidualnych, cech osobowościowych nauczyciela. Właściwości indywidualne w opinii 68,50% badanych są czynnikiem silnie podtrzymującym aktywność zawodową. W tym obszarze przeprowadzając analizy jakościowo-ilościowe zgromadzonych danych empirycznych uzyskanych za pomocą Ankiety CPAZ, podjęłam próbę rozpoznania czynników podtrzymujących aktywność zawodową nauczycieli. Najczęściej wyszczególnianymi cechami podtrzymującymi aktywność w tym zakresie, poza poddanymi szacowaniu, okazały się: wysoka samoocena zawodowa, samoakceptacja zawodowa i poczucie własnej wartości, poczucie satysfakcji zawodowej i dążenie do takiego stanu, zadowolenie z wyników swej pracy, samorealizacja (to z kolei umożliwia

osiągnięcie samoakceptacji zawodowej), ambicja satysfakcjonującego wypełniania obowiązków, potrzeba awansu, ciągłego rozwoju, system wartości, uznanie wychowania jako pewnej wartości i potrzeby. Ważnym czynnikiem – w opinii badanych – jest też wykonywanie pracy zgodnie z „powołaniem” i marzeniami (46,50%). Jak wykazały moje wcześniejsze badania, jest to też czynnik sprzyjający wysokiej samoakceptacji zawodowej (zob. Koczoń-Zurek, 1996). Wyróżnionym czynnikiem, bardzo idealistycznym, jest „miłość” do pracy z dziećmi (32,20%), która prawdopodobnie zabezpiecza nauczycieli przed wypalaniem nawet w trudnych warunkach zewnętrznych pracy (zob. Jerzak, 1998). W opinii badanych nauczycieli podtrzymywaniu aktywności zawodowej sprzyjają także: odpowiedzialność, sumienność, uczciwość, cierpliwość, „pogoda ducha”, perfekcjonizm, zdolności muzyczne, plastyczne, aktorskie i komunikacyjne, kreatywność, życzliwość, „żywy” temperament, pracowitość, wrażliwość, opanowanie, spokój i inne. Są to przykładowe czynniki podtrzymujące aktywność zawodową i – moim zdaniem – zabezpieczające nauczycieli przed wypaleniem zawodowym.

Zarówno w podtrzymywaniu aktywności zawodowej, jak i profilaktyce wypalenia zawodowego bardzo ważną rolę odgrywają wysokie kompetencje zawodowe nauczyciela. Potwierdziły to przeprowadzone badania. Jest to czynnik podtrzymujący silnie aktywność zawodową dla 74,40% badanych nauczycieli (Kwestionariusz CPAZ). Analizy jakościowo-ilościowe danych w zakresie oceny kompetencji zawodowych jako czynnika podtrzymującego aktywność zawodową uwiarygodniły różne stanowiska badanych nauczycieli, mniej lub bardziej szczegółowe kompetencje podtrzymujące aktywność zawodową. Są nimi przykładowo: wiedza i umiejętności psychologiczne, metodyczne, merytoryczne; umiejętności z zakresu komunikacji interpersonalnej; umiejętności organizatorskie, pracy zespołowej, diagnozowania potrzeb i oczekiwań dzieci; umiejętność stymulacji rozwoju uczniów; umiejętności z zakresu wychowania muzycznego, plastycznego; umiejętności aktorskie; myślenie twórcze; umiejętność wprowadzania nowatorskich rozwiązań. Analizy jakościowe potwierdziły wcześniej wysuniętą tezę – nauczyciel wysoko oceniający np. swoje kompetencje zawodowe ma wysoką motywację do pracy, sprzyjającą podtrzymywaniu aktywności zawodowej. Analiza wyników badań, odnośnie znaczenia kompetencji zawodowych wykazała też, że większość badanych nauczycieli (77,0%) doksztala się – uczestniczy w kursach, szkoleniach, studiach podyplomowych itd. Nie zawsze wynika to motywacji wewnętrznej. Reforma edukacyjna była czynnikiem zewnętrznie podtrzymującym aktywność zawodową (w przypadku 94,6% badanych). Doksztalanie nauczycieli wynika z konieczności awansu zawodowego lub utrzymania się w pracy.

Kolejnym obszarem poszukiwań czynników podtrzymujących aktywność były relacje interpersonalne w środowisku pracy. Najistotniejsze dla podtrzymywania aktywności zawodowej badanych nauczycieli są stosunki inter-

personalne z uczniami (silnie – 73,80%). Potwierdziły to badania ankietowe. Analizy jakościowo-ilościowe wykazały także, że podmiotowe, oparte na wzajemnym zrozumieniu, akceptacji i życzliwości, stosunki międzyludzkie w środowisku pracy sprzyjają podtrzymywaniu aktywności zawodowej. Badani wskazali, że problemy we wzajemnych relacjach utrudniają z kolei aktywność zawodową. Aktywność zawodową podtrzymują: atmosfera przyjaźni, zrozumienia, wzajemnego zaufania i życzliwości we wzajemnych relacjach w środowisku pracy (82,88%). Najczęściej wskazywaną cechą była umiejętność rozwiązywania problemów i konfliktów (82,11%), umiejętność nawiązywania kontaktów (44,36%), a poza tym bezpośredniość w kontaktach, otwartość, komunikatywność, szczerowość, wdzięczność, szacunek, empatia, umiejętność słuchania. W tej grupie czynników wyodrębnił się wyraźnie obszar zagrożenia i czynniki hamujące podtrzymywanie aktywności nauczyciela: brak wzajemnego zrozumienia, akceptacji, konflikty, negatywna ocena zachowań uczniów i traktowanie ich nieczule, przedmiotowo, z dystansem, problemy w kontaktach z rodzicami, brak pomocy z ich strony, brak akceptacji ze strony dyrekcji, sprzeczność poglądów.

Mniej znaczącymi czynnikami podtrzymującymi silnie aktywność zawodową badanych nauczycieli są materialne warunki pracy, np. wyposażenie (41,80%), oraz organizacyjne warunki pracy, np. czas pracy (37,90%). Stanowią one zewnętrzne podłoże do podtrzymywania aktywności zawodowej – wpływają na podtrzymywanie aktywności zawodowej, ale nie są czynnikami determinującymi to podtrzymywanie. Pogorszenie tych warunków może powodować osłabienie podtrzymywania aktywności zawodowej. Badania wykazały wiele czynników podtrzymujących aktywność zawodową w zakresie warunków obiektywno-fizycznych pracy, np.: dobre wyposażenie klasopracowni, przede wszystkim dostęp do pomocy dydaktycznych; precyzyjnie określone wymagania i zadania, dostosowane do możliwości nauczyciela; program nauczania: wprowadzone zmiany, bardzo dobry lub dobry, elastyczny program, możliwość swobodnego wyboru, możliwość indywidualizacji, różnorodność programów; otrzymywane nagrody, pochwały – uznanie innych; zróżnicowany dodatek motywacyjny; awans zawodowy; szkoła w miejscu zamieszkania (mała odległość do pracy); stan pomieszczeń (wyremontowane, świeżo malowane, kolor „przyjazny oku”). Badania pozwoliły także ustalić czynniki hamujące podtrzymywanie aktywności zawodowej. Są nimi m.in.: niskie zarobki; słabe (przestarzałe) wyposażenie klasopracowni, brak pomocy dydaktycznych; wygórowane i czasami niejasno określone wymagania i zadania; „przeladowane” programy nauczania – pomimo wprowadzonych już zmian; zbyt liczne klasy. Część badanych (24,90%) uważa, że warunki obiektywno-fizyczne są bardzo potrzebne do podtrzymywania aktywności zawodowej, niemniej jednak ich brak nie może powodować złej jakości pracy. Ta grupa nauczycieli zaznaczyła, że brak dobrych warunków pracy, szczególnie pomocy dydaktycznych, „pobudza” aktywność nauczyciela.

W zakresie organizacyjnych warunków pracy szkoły podtrzymywaniu aktywności sprzyjają przede wszystkim: odpowiedni czas na wykonywanie zadań, zadania jasno określone, nie przekraczające umiejętności nauczyciela; czas jednostki lekcyjnej dobrze zaplanowany; delegowanie uprawnień (na uczniów, rodziców); łatwy dostęp do środków dydaktycznych; odpowiednio ułożony plan; odpowiednia ilość godzin (dodatkowe płatne nadgodziny w jednej szkole); dobry podział pracy – właściwi ludzie na właściwym miejscu; odpowiednie podejście dyrektora (np. nie za dużo dodatkowych obowiązków, nie za często konferencje); dyrektor dobry / bardzo dobry organizator; dobry przepływ informacji; nowa szkoła; mała szkoła – nieduża liczba uczniów i dobrze przygotowani uczniowie, pedagog szkolny, logopeda; duże przestrzenne pomieszczenia; własna sala; mało liczne klasy; dogodna lokalizacja szkoły (z dala od ruchu ulicznego, cisza, odpowiednio zagospodarowany teren wokół szkoły); przyjazne środowisko wokół miejsca pracy, możliwość kontaktów z placówkami kulturalno-oświatowymi; tempo pracy – szybkie, ale na możliwości uczniów i nauczycieli; sprawna organizacja zastępstw; bezpieczna praca – szkoła nie będzie zlikwidowana, nie odczuwa się spadku demograficznego. Do czynników hamujących aktywność zawodową w zakresie warunków organizacyjnych pracy szkoły należą m.in.: ogromne tempo pracy, nadmiar obowiązków, niepozwalający na dokładne wykonanie zadań, dyżury w czasie przerw, bałagan administracyjny, częsta zmiana przepisów, mała liczba nadgodzin – „niezdrowa rywalizacja”; złe warunki lokalowe – zatłoczona szkoła, małe klasy, brak dostępu do sali gimnastycznej; czas pracy – dzwonek na lekcje ogranicza tempo pracy, zmianowość pracy; miejsce pracy – dzielenie pracowni z innymi klasami i nauczycielami; zbyt liczne klasy; lokalizacja – hałas, budynki dzielone (odrębne); dyrektor – zły organizator; słabe poczucie bezpieczeństwa zawodowego – widmo utraty pracy, redukcji etatów. Czynniki te poszerzają zakres rozpoznanych uwarunkowań syndromu wypalenia zawodowego i – moim zdaniem – powinny być uwzględnione w profilaktyce wypalenia zawodowego.

Przeprowadzone badania pozwoliły ustalić czynniki podtrzymujące aktywność zawodową w różnych sferach, nawet w życiu rodzinnym nauczycieli. W badanej próbie badawczej życie rodzinne jest czynnikiem silnie podtrzymującym aktywność zawodową dla 46,90% nauczycieli. Czynnikiem podtrzymującym aktywność zawodową w tym zakresie są przykładowo: warunki do pracy w domu – kochająca się rodzina, akceptacja męża i dzieci, poparcie dla wykonywanej pracy, spokój, wyrozumiałość rodziny; pomoc w wykonywaniu obowiązków rodzinnych oraz oparcie w rodzinie; brak obowiązków rodzinnych (osoby samotne lub bezdzietne); umiejętność oddzielenia obowiązków i też kłopotów rodzinnych od pracy zawodowej; umiejętność rozwiązywania problemów rodzinnych; wiedza i doświadczenie wynikające z wychowania własnych dzieci.

W dotychczasowych badaniach nad syndromem wypalenia zawodowego nie dopatrywano się jego przyczyn w środowisku rodzinnym. Jedynie C.L. Cooper i J. Marshall zwracają uwagę na to źródło stresu (zob. Weiskopf, 1980). Przeprowadzone przeze mnie badania wykazały także czynniki hamujące podtrzymywanie aktywności zawodowej w zakresie życia rodzinnego, czyli sprzyjające wypaleniu zawodowemu. Są nimi m.in.: konflikty rodzinne, choroby; zła sytuacja materialna rodziny – konieczność dodatkowej pracy lub zbyt dużej ilości nadgodzin; brak pomocy ze strony rodziny w wykonywaniu obowiązków rodzinnych. Rodzina może zatem sprzyjać podtrzymywaniu aktywności zawodowej lub ją hamować. Może być także źródłem wsparcia dla nauczyciela w sytuacji stresu zawodowego (zob. Skwara, 1998).

Przekroczenie „granicy” między podtrzymywaniem aktywności zawodowej a wypaleniem zawodowym zależy od szeregu czynników, które mogą sprzyjać lub hamować aktywność zawodową nauczyciela, od umiejętności radzenia sobie ze stresem i kontrolowania „linii” potrzeby – możliwości – powinności zawodowe. Szczególną rolę przypisuję samoocenie i samoakceptacji zawodowej. Przeprowadzone przeze mnie badania pozwoliły rozpoznać czynniki podtrzymujące aktywność zawodową w różnych sferach. Zarysowałam czynniki najczęściej silnie podtrzymujące aktywność zawodową dzięki zastosowaniu metody szacowania. Zastosowanie natomiast metody ankiety umożliwiło poznanie postaw badanych nauczycieli oraz sprecyzowanie szczegółowych czynników podtrzymujących aktywność w poszczególnych obszarach: właściwości indywidualne nauczyciela, wiedza i umiejętności zawodowe, kontakty interpersonalne, obiektywno-fizyczne warunki pracy, organizacyjne warunki pracy, życie rodzinne. Wskazałam także pewne czynniki, które hamują podtrzymywanie aktywności zawodowej, mogą zatem sprzyjać pojawieniu się syndromu wypalenia zawodowego. Myślę, iż rozpoznane czynniki podtrzymujące aktywność zawodową oraz hamujące aktywność wypełniają „przestrzeń” „między” podtrzymywaniem a zahamowaniem aktywności zawodowej i mogłyby być wykorzystane w profilaktyce wypalenia zawodowego przez osoby zarządzające systemem oświaty, kierujące pracą szkoły – przez dyrektorów i samych nauczycieli decydujących o własnym rozwoju zawodowym. Odpowiednia stymulacja czynników podtrzymujących aktywność zawodową oraz redukcja czynników sprzyjających wypaleniu zawodowemu mogą przeciwdziałać wypaleniu zawodowemu. Szkoda tylko, że powiedzenie „lepiej zapobiegać niż leczyć” nie jest priorytetem w działaniach zarządzających systemem edukacji w Polsce, i to nie tylko wobec wypalenia zawodowego, ale także wobec innych zaburzeń, np. rozwojowych dzieci (dysleksja określana także jako syndrom dysleksji).

Bibliografia

- Chmiel N., 2003: *Psychologia pracy i organizacji*. Gdańsk.
- Gaś Z.B., 2001: *Doskonalący się nauczyciel. Psychologiczne aspekty rozwoju profesjonalnego nauczycieli*. Lublin.
- Jakóbcowski J., 1987: *Zarys teorii rozwoju zawodowego nauczycieli*. Bydgoszcz.
- Jankowski A., 1978: *Przełom w psychologii*. Warszawa.
- Jerzak J., 1998: *Problem psychicznego wypalenia się w zawodzie*. W: Rogińska T., Gaida W., Schaarschmidt V., red.: *Zdrowie psychiczne w zawodzie nauczycielskim: materiały międzynarodowej konferencji naukowej*. Zielona Góra.
- Kliś M., Kossewska J., 1998: *Cechy osobowości nauczycieli a syndrom wypalenia zawodowego*. „Psychologia Wychowawcza”, nr 2.
- Koczoń-Zurek S., 1996: *Samoakceptacja zawodowa nauczyciela a jego nastawienia do zmian edukacyjnych*. W: Łuszczuk W., red.: *Wybrane aspekty przemian edukacyjnych w Polsce*. Katowice.
- Koczoń-Zurek S., 2000: *Reforma edukacyjna – szansą czy zagrożeniem dla aktywności zawodowej nauczyciela?* „Chowanna”, T. 2(14).
- Kotusiewicz A.A., 1997: *O miejscu pedeutologii w programie edukacji nauczycielskiej*. „Edukacja: Studia, Badania, Innowacje”, T. 1(57).
- Kozielecki J., 1986: *Psychologiczna teoria samowiedzy*. Warszawa.
- Krawulska-Ptaszyńska A., 1992: *Analiza czynników wypalenia zawodowego u nauczycieli szkół średnich*. „Przegląd Psychologiczny”, nr 3.
- Kwaśnica R., red., 1993: *Pytanie o nauczyciela*. Wrocław.
- Kwaśnica R., 1995: *Wprowadzenie do myślenia. O wspomaganiu nauczycieli w rozwoju*. W: Kwiatkowska H., Lewowicki T., red.: *Z zagadnień pedeutologii i kształcenia nauczycieli*. „Studia Pedagogiczne”. T. 61. Warszawa.
- Lewowicki T., 2003: *Problemy teorii i praktyki zawodu nauczycielskiego – pedeutologiczna „kwadratura koła”*. W: Ekiert-Oldroyd D., red.: *Problemy współczesnej pedeutologii. Teoria – praktyka – perspektywy*. Katowice.
- Makin P., Cooper C., Cox C., 2000: *Organizacje a kontakt psychologiczny. Zarządzanie ludźmi w pracy*. Warszawa.
- Maslach Ch., 1982: *Burnout – the cost of caring*. Englewood Cliffs. New Jersey.
- Maślanka J., Zaborowski Z., red., 1989: *Samoświadomość i samowiedza zawodowa nauczycieli*. Warszawa.
- Mellibruda J., 1980: *Poszukiwanie samego siebie*. Warszawa.
- Niebrzydowski L., 1994: *Wiara w swoje możliwości i skuteczność działania (self-esteem)*. W: Łobocki M., red.: *Psychologia humanistyczna a wychowanie*. Lublin.
- Pierce C.M.B., Molloy G.N., 1990: *Psychological and biographical differences between secondary school teachers experiencing high and low levels of burnout*. „British Journal Educational Psychology”, part. 1.
- Reykowski J., 1979: *Teoria motywacji a zarządzanie*. Warszawa.
- Rutkowiak J., 1982: *Rozwój zawodowy a szkoła*. Warszawa.
- Schultz D.P., Schultz S.E., 2002: *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy*. Warszawa.
- Skwara A., 1998: *Profilaktyka zespołu wypalenia zawodowego wśród nauczycieli – stan faktyczny i proponowane zmiany*. W: Rogińska T., Gaida W., Schaarschmidt U., red.: *Zdrowie psychiczne w zawodzie nauczycielskim: materiały międzynarodowej konferencji naukowej*. Zielona Góra.

- Sęk H., 1994: *Wypalenie zawodowe u nauczycieli*. W: Brzeziński J., Witkowski L., red.: *Edukacja wobec zmiany społecznej*. Poznań-Toruń.
- Sęk H., red., 2000: *Wypalenie zawodowe. Przyczyny. Mechanizmy. Zapobieganie*. Warszawa.
- Szempruch J., 2000: *Pedagogiczne kształcenie nauczycieli wobec reformy edukacji w Polsce*. Rzeszów.
- Tucholska S., 2003: *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*. Lublin.
- Weiskopf P.E., 1980: *Burnout among teachers of exceptional children. Point of view*. „Exceptional Children”, No. 1.
- Wojciszke B., 1983: *Mechanizmy wpływu struktury „ja” na zachowanie*. W: Jarymowicz J., Smoleńska Z., red.: *Poznawcze regulatory funkcjonowania społecznego*. Wrocław.
- Zaborowski Z., 2000: *Teoria treści i form samoświadomości*. Warszawa.