

Agata Woźniak-Krakowian

Syndrom wypalenia zawodowego nauczycieli

Prace Naukowe Akademii im. Jana Długosza w Częstochowie. Pedagogika 22, 119-131

2013

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.

Agata WOŹNIAK-KRAKOWIAN

Syndrom wypalenia zawodowego nauczycieli

Wprowadzenie

Problem wypalenia zawodowego nauczycieli jest istotnym problemem społecznym i pedagogicznym. Częste występowanie napięć i stresów w trudnych na ogół warunkach pracy zawodowej powoduje wyczerpanie emocjonalne oraz symptomy utraty poczucia podmiotowości nauczycieli, obniża ich motywację i zaangażowanie w sprawy szkoły i środowiska. W zawodzie nauczycielskim, w którym rotacja osób zatrudnionych jest niewielka, ma to niekorzystne skutki zarówno dla samych nauczycieli, jak i uczniów, gdyż wypalenie zawodowe z oczywistych powodów obniża jakość pracy pedagogicznej.

Nauczyciele to usługowcy, kognitariusze¹. Często czują się zmęczeni, niedostatecznie opłacani i niedowartościowani z racji problemów, jakie niosą współczesne anomijne czasy i związane z tym sytuacje dnia codziennego. O nauczycielach napisano bardzo wiele. W ponowoczesnym świecie, umiejętności radzenia sobie z rzeczywistością są bardzo potrzebne, dotyczą zdolności adaptacyjnych, kreatywnych. Są cechami konstytutywnymi człowieka w sytuacji licznych i nieprzewidywalnych zmian. Nauczyciele są przedmiotem intensywnych badań socjologicznych, zwłaszcza socjologii zawodów i edukacji, dotyczą one przede wszystkim kontekstu badań nad wychowaniem młodzieży i instytucji wychowawczych. Zawód nauczyciela ma swoją tradycję, etykę, kodeks postępowania, strukturę formalną i realną. Zawód ten wymaga wysokiej profesjonalizacji, a zależy on od aspiracji i motywacji poszczególnych nauczycieli, zwłaszcza aspiracji zawodowych, kulturowych i materialnych. Jeśli nauczyciel może je realizować w ramach swego zawodu, wówczas identyfikuje się z nim i jego stopień profesjonalizacji wzrasta. Na proces ten ma wpływ adaptacja społeczno-zawodowa

¹ J. Koziński, *Koniec wieku nieodpowiedzialności. Eseje humanistyczne*, Warszawa 1995; M.S. Szczepański, *Pokusy współczesności. Polskie dylematy rozwojowe*, Katowice 1992.

i związana z nim pozycja społeczna i prestiż nauczyciela. Pozycja społeczna określa, w jaki sposób jednostka ma uczestniczyć w społeczeństwie, jakie ma zadania, funkcje, obowiązki, przywileje. Im pozycja ta jest wyższa, tym większy dostęp do dóbr materialnych i pozamaterialnych, pożądaných w społeczeństwie. Na pozycję nauczycieli (niską pozycję) mają wpływ: meandry historycznego procesu formowania się zawodu nauczycielskiego w Polsce, problemy wynikające z transformacji ustrojowej i niespójnej polityki edukacyjnej państwa, poziom wykształcenia i kwalifikacje zawodowe nauczycieli, feminizacja zawodu i problemy życiowe rodzin nauczycielskich, rola społeczna nauczyciela w środowisku lokalnym. W obecnym czasie nauczyciele stanęli przed nowymi wyzwaniami i wynikającymi stąd trudnościami w zakresie przewartościowań treści kształcenia i metod pracy wychowawczo-dydaktycznej. Kim więc są nauczyciele i czy dotyczy ich zjawisko wypalenia zawodowego?

1. Charakterystyka zawodu nauczyciela

Zawód nauczycielski charakteryzuje przede wszystkim to, że podmiotem jego działania są ludzie, zwłaszcza dzieci i młodzież, a jego podstawowym celem jest edukacja i wychowanie. Praca w zawodzie nauczyciela stawia wymagania, które nie ograniczają się wyłącznie do przekazywania wiedzy. Zadania te to również przekazywanie doświadczeń, pobudzanie do bycia twórczym, aktywnym, zmotywowanym i zdolnym, oraz rozwijanie systemu wartości młodego człowieka, postaw i osobowości². Realizacja tych zadań może wpłynąć na poczucie przeciążenia pracą, spowodować poczucie znużenia i zmęczenie. Istotne jest też, czy przekonania o zawodzie nauczyciela są racjonalne, a umiejętności dostosowane do stanowiska.

Zawód nauczyciela, pedagoga łączy się z pełnieniem swoistej roli społecznej, z którą wiąże się m.in.: kontakt z drugim człowiekiem, zaangażowanie emocjonalne, posiadanie odpowiednich kompetencji, ciągłe ich doskonalenie, funkcjonowanie w sytuacjach trudnych, silna ekspozycja społeczna i skuteczne radzenie sobie ze stresem.

Społeczne uznanie dla zawodu nauczyciela utrzymuje się w Polsce od połowy lat dziewięćdziesiątych na bardzo wysokim poziomie. W badaniach CBOS-u (2009) nauczyciele znajdują się na siódmym miejscu w rankingu dotyczącym prestiżu poszczególnych zawodów. Aż 70% respondentów określa, że darzy ten zawód dużym poważaniem, a 24%, że średnim³. Ocena ta jest znacznie lepsza w porównaniu z takimi zawodami, jak przedsiębiorca, dziennikarz, ksiądz czy minister. Pozytywne postrzeganie społeczne nauczycieli kontrastuje z tym, jak

² Cz. Kupisiewicz, *Dydaktyka ogólna*, Warszawa 2006, s. 214.

³ J. Pyżalski, D. Merecz, *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Między wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*, Kraków 2010, s. 7.

nauczyciele odbierają swoją rzeczywistość zawodową, a zwłaszcza losy oświaty. Na forach internetowych, w prasie, telewizji odbywa się krytyka, która odnosi się do wysiłku, jaki nauczyciele muszą wkładać w swoją pracę. Negatywne i krytyczne uwagi osób przekonanych, że praca nauczyciela jest łatwa, a wynagrodzenia zbyt wysokie w stosunku do nakładów na nią, wynikają głównie z tego, że czas, który nauczyciele poświęcają na bezpośrednią pracę z uczniami, jest krótszy niż czas pracy osób wykonujących inne zawody. Obecnie w szkołach nauczyciele borykają się z przepełnionymi klasami, nieustanne dyżury w czasie przerw nie pozwalają na wytchnienie, ciągły hałas i nieustanna koncentracja powoduje, że po dniu pracy odczuwają znużenie. W szkołach szerzy się biurokracja, nauczyciele stale muszą uzupełniać i tworzyć nowe dokumenty. Stresujące są również kontakty z opiekunami uczniów, których postawy są często roszczeniowe. W takich warunkach pracy bardzo łatwo o negatywne postrzeganie swojego zawodu i sensu pracy. Dodatkowo o obciążeniach związanych z pracą nauczyciela mówi się przy okazji dyskusji o uprawnieniach nauczycieli wynikających z *Karty nauczyciela*, doprowadziło to do zmian w zapisach ustawy, które dotyczą między innymi wymiaru urlopu nauczyciela.

Połączenie pracy ze stresem, brak skuteczności w radzeniu sobie z nim lub doświadczenie sytuacji trudnej, urazowej, w praktyce zawodowej mogą przybrać niekontrolowane rozmiary. Sytuacje stresowe mają również miejsce w przypadku braku odpowiednich kompetencji nauczyciela – nieodpowiednich do pełnionego zawodu. Niestety, nie ma możliwości sprawdzenia przydatności kandydatów na kierunki pedagogiczne pod kątem prawidłowego wyboru zawodu. Chodzi o to, aby można było stworzyć profil zawodowy i osobowościowy pożądanego kandydata. Po początkowym etapie euforii młody nauczyciel zderza się z problemami, z którymi często nie może sobie poradzić, co w efekcie jest dla niego źródłem stresu, a w konsekwencji – wypalenia. Zadania i funkcje, jakie pełni nauczyciel, są na ogół wyznaczane przez cele społeczne, międzyludzkie relacje, sfery aktywności człowieka oraz określone miejsce szkolnictwa w systemie edukacji.

Bycie nauczycielem w czasach przemian nie było i nie jest łatwe. Zmiana wizerunku nauczyciela-wychowawcy w obecnej rzeczywistości obejmuje wszystkie sfery jego działalności zarówno w przyjmowaniu postaw, zajmowanej pozycji społecznej, jak i wymiarze osobowościowym. Zdaniem Z. Kwiecińskiego, „pedagog to ktoś, kto prowadzi człowieka do pełni rozwoju, kto przewodzi wśród zawilości ścieżek życiowych i nieustannych wyborów, kto umie mądrze doradzić lub odradzić, kto troszczy się o to, aby inni ludzie, aby każdy człowiek nie stawał się biernym twórcywem dziejów i wielkich mocy politycznych, lecz był samodzielnym podmiotem, sprawcą własnego losu i współtwórcą pomyślności i społeczeństwa”⁴. Zadaniem współczesnego nauczyciela jest – obok przek-

⁴ Z. Kwieciński, *Zmienić kształcenie nauczycieli*, Warszawa 1998, s. 15.

zywania wiedzy i doświadczenia – pobudzanie aktywności, zdolności uczniów i ich sił twórczych, kształtowanie postaw i charakterów, rozwijanie ich systemów wartości, rozwijanie ich zainteresowań i pomoc w sprecyzowaniu planów zawodowych i odnalezieniu życiowej drogi. Nauczyciel pracuje dla swoich podopiecznych, wszystkie podjęte przez niego decyzje i działania muszą być dostosowane do sytuacji, indywidualności i potrzeb danego ucznia, bowiem sytuacje, z którymi musi zmierzyć się nauczyciel w szkole, są niepowtarzalne, dlatego elastyczność i otwartość na modyfikacje muszą charakteryzować każdego nauczyciela. Wywiązanie się nauczycieli ze wszystkich postawionych wobec nich zadań jest niezwykle trudne. Zawód nauczyciela jest poddawany ciągłym i często wzajemnie wykluczającym się regulacjom prawnym. Zmiany roli nauczyciela powodują, że pracownik szkoły staje się funkcjonariuszem maszyny, którego obowiązują przepisy i musi kierować się wskazówkami administracji oświatowej. Fakt ten często budzi sprzeciw wielu nauczycieli, a nieustanne kontrole kształtują w społeczeństwie obraz nauczycieli jako grupy niegodnej zaufania. Z rozwiązywaniem problemów nauczyciele radzą sobie na różne sposoby, stosownie do rad otrzymywanych od kolegów: *czasami będziemy odnosić sukcesy, czasami porażki*. Dopóki nauczyciele będą traktować porażki jako nieodłączne doświadczenie w swoim rozwoju zawodowym, dopóty będą pracować, nie tracąc zaangażowania i nie staną się osobami wypalonymi zawodowo.

2. Syndrom wypalenia zawodowego

Określenia wypalenie używano w amerykańskim slangu sportowym w sytuacjach, kiedy zawodnik, osiągający dobre wyniki na treningach, przegrywał w decydujących zawodach. W literaturze popularnej wypalenie po raz pierwszy pojawiło się w 1961 roku w opowiadaniu Greena *A Burn-Out Case (Przypadek wypalenia zawodowego)*. Przedstawiono w nim historię zmęczonego pracą architekta, który porzuca swoje dotychczasowe zajęcie i zamieszkuje w afrykańskiej dżungli⁵. W amerykańskiej literaturze psychologicznej wypalenie pojawiło się w 1974 roku, kiedy to H.J. Freudenberger użył określenia wypalenie do oznaczenia stanu wyczerpania jednostki spowodowanego nadmiernymi zadaniami stawianymi jej przez środowisko pracy (fizyczne lub społeczne). Freudenberger, który badał i opisał fenomen zjawiska wypalenia zawodowego⁶, określił je jako stan wyczerpania jednostki, spowodowany nadmiernymi zadaniami stawianymi przez środowisko pracy. Stwierdził, że na zespół wypalenia składają

⁵ E. Bilka *Jak Feniks z popiołów, czyli syndrom wypalenia zawodowego*, „Niebieska Linia” 2004, nr 4 (33), s. 13–17.

⁶ I. Iskra-Golec, G. Costa, S. Folkard, T. Marek, J. Pokorski, L. Smith, *Stres pracy zmianowej, przyczyny, skutki, strategie przeciwdziałania*, [w:] *Przegląd metod pomiaru wypalenia zawodowego*, red. W. Schaufeli, D. Enzmann, Kraków 1998, s. 215–219.

się takie objawy, jak: zmęczenie, ból głowy, zwiększona podatność na zachorowania, drażliwość, zmienność zachowań oraz uczucie stałego znudzenia i zniechęcenia. Traktował wypalenie „jako stan zmęczenia, frustracji, będący wynikiem poświęcenia się jakiejś sprawie czy sposobowi życia, które to poświęcenie (sposób życia) nie przyniosło oczekiwanej nagrody”, a cały proces spowodowany był niepowodzeniem w realizacji pożądanego i oczekiwanego celu⁷. Niemal jednocześnie z Freudenbergerem badania nad wypaleniem prowadziła Ch. Maslach, która badała sposób radzenia sobie z emocjami w miejscu pracy. Maslach przeprowadziła wywiady z setkami osób pracujących w służbie zdrowia, z których wynikało, że emocje towarzyszące kontaktom zawodowym z ludźmi cierpiącymi mogą być źródłem bardzo silnych, czasem wręcz obezwładniających napięć emocjonalnych. Te chroniczne napięcia powodowały, że osoby początkowo zaangażowane w swoją pracę czuły się emocjonalnie wyczerpane i wyczerpane z wszelkich uczuć. Kolejne badania wykazały, że podobne zjawisko zwane potocznie wypaleniem dotyczy również wielu innych zawodów, w których niezbędne są opiekuńcze relacje między osobą udzielającą pomocy i osobą otrzymującą pomoc.

W polskiej literaturze po raz pierwszy opisowy, etiologiczno-objawowy model wypalenia zawodowego przedstawiła Halina Sęk, autorka pionierskich badań poświęconych temu zjawisku w Polsce. Stwierdziła, że wypalenie w zawodzie rozpoczyna się skrycie i nie jest rozpoznawane przez osobę, której dotyczy. Na początku występują: zmęczenie, napięcie, drażliwość, nadmierna aktywność na zmianę z oznakami wyczerpania psychofizycznego. Do stanu chronicznego napięcia wskutek stresu niezmodyfikowanego czynnościami zaradczymi dołącza się czasem utrata energii, zniechęcenie i objawy depresji odniesionej jednakże tylko do sytuacji zawodowej. Zmęczeni i rozczarowani lekarze, nauczyciele, pracownicy pomocy społecznej coraz trudniej znoszą wymagania klientów, rodziców, pacjentów, przełożonych, pracują dużo, ale mało efektywnie. Narzekają na niewychowanych, leniwych, agresywnych uczniów, roszczeniowych klientów, niewdzięcznych i niesubordynowanych pacjentów, a nie widzą, że część z tych ocen bierze się z poczucia własnej niekompetencji poradzenia sobie z sytuacją zawodową. Zamiast racjonalnej realistycznej oceny sytuacji i dokonania głębokiego namysłu nad własnym zawodem, pojawiają się już wówczas pierwsze oznaki nadmiernego, obronnego dystansowania się. „Pielęgniarki, lekarze, nauczyciele skracają czas na kontakt, unikają spotkań, zamieniają opiekę na nadzór [...] stosują jawne etykietowanie, upokarzają i depersonalizują”⁸. Termin wypalenie jest metaforą nawiązującą do zgasłego ogniska czy wypalanej świecy. W kontekście pracy zawodowej oznacza to stan wyczerpania, zmęczenia fizycz-

⁷ E. Bilka, dz. cyt., s. 13–17.

⁸ *Wypalenie zawodowe – psychologiczne mechanizmy i uwarunkowania*, red. H. Sęk, Warszawa 2000, s. 134–135.

nego i psychicznego, zniechęcenia, w efekcie którego dochodzi do zaniechania aktywności zawodowej⁹.

Nie wszyscy nauczyciele są w taki samym stopniu podatni na stres i nie wszyscy w jednakowy sposób odczuwają jego skutki, toteż stopień zagrożenia syndromem wypalenia różni się u poszczególnych nauczycieli. W zawodzie nauczyciela nadrzędnym celem jest działanie na rzecz drugiej osoby lub grupy osób za pośrednictwem bliskich kontaktów interpersonalnych nacechowanych troską i empatią. Nauczyciel nie może ograniczyć się jedynie do przekazywania wiedzy, ale zobowiązany jest także do nawiązania kontaktu z uczniami, zachęcenia ich do pracy, spostrzegania i rozumienia ich indywidualnych uzdolnień i barier, dawania dobrego przykładu. Sytuacja taka bez wątpienia wpływa na wszechobecność stresu w szkole, stresu, który jest tym silniejszy, im słabiej oczekiwania i wymagania równoważone są możliwościami i warunkami. Stresu, który przeżywają na równi nauczyciele, nauczyciele-wychowawcy, pedagodzy szkolni i dyrektorzy.

H.J. Freudenberger przedstawił syndrom wypalenia zawodowego jako wyczerpanie emocjonalne, będące efektem przytłoczenia sprawami klientów bądź partnerów zawodowych ludzi, których praca polega na niesieniu pomocy. Wyczerpanie to przejawia się m.in.: w nerwowości, braku cierpliwości, złośliwości, poczuciu znudzenia, alienacji, nieokazywaniu emocji, a także w przyjęciu postawy wyższości i nieomyślności przy jednoczesnej podejrzliwości oraz poczuciu niedoceniań. Dla A. Pines i E. Aronsona wypalenie jest „stanem fizycznego i psychicznego wyczerpania, spowodowanym przez długotrwałe zaangażowanie w sytuacje, które są obciążające pod względem emocjonalnym”¹⁰. A. Pines przypisuje wypalenie tylko osobom o silnej motywacji, gdyż jak podkreśla, żeby się wypalić, dana osoba musi pierwotnie „płonąć”. E. Aronson podkreśla ponadto, iż wypalenie wiąże się z uzmysłowieniem sobie przez osoby pomagające, że wykorzystały już rezerwy swoich sił i nie są w stanie dłużej pomagać innym¹¹. Według A. Bańki, wypalenie zawodowe jest emocjonalną reakcją organizmu w sytuacji stresowej, jaką stwarza w pracy zawodowej wymóg stałej koncentracji na problemach innych ludzi. Syndrom ten wiąże się z wygaśnięciem motywacji do dalszego działania oraz dezorientacją, kogo należy winić za zaistniały stan rzeczy, oznacza rezygnację i pogodzenie się z niekorzystną sytuacją. Wypalenie skutkuje także utratą troski o drugiego człowieka i przesadnym dystansowaniem się wobec jego problemów. Przejawami wypalenia są ponadto m.in.: niestabilność uczuć, obniżone morale, zanik entuzjazmu do pracy, zwlekanie z wykony-

⁹ S. Tucholska, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*, Lublin 2009.

¹⁰ E. Aronson, *Człowiek istota społeczna*, Warszawa 2006, s. 9.

¹¹ J. Fengler, *Pomaganie mężczy. Wypalenie w pracy zawodowej*, Gdańsk 2000; A. Pines, *Wypalenie w perspektywie egzystencjalnej*, [w:] *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, red. M. Sęk, Warszawa 2000, s. 32–52.

waniem dotychczas satysfakcjonujących zajęć oraz irytacja. Zdaniem A. Bańki wypalenie zawodowe ma charakter specyficznego stresu zawodowego, związanego ściśle z konkretnymi warunkami pracy, będącego odpowiedzią na zmaganie się człowieka z zagrożeniami i odpowiedzialnością. Z tego powodu wypalenie zawodowe nazywane jest przez autora tzw. chorobą nadmiernego zaangażowania się¹². H. Sęk wypaleniem zawodowym określa „zespół objawów pojawiających się u osób wykonujących zawody, w których bliski kontakt interpersonalny, pełen zaangażowania, i cechy osobowości profesjonalisty stanowią podstawowe instrumenty czynności zawodowych decydujące o poziomie wykonywania zawodu i sukcesach zawodowych”¹³.

Najbardziej znana jest definicja wypalenia Ch. Maslach i S. Jackson. Autorki definiują wypalenie jako „psychologiczny zespół wyczerpania emocjonalnego, deprecjonalizacji oraz obniżonego poczucia dokonań osobistych, który może wystąpić u osób pracujących z innymi ludźmi w pewien określony sposób”¹⁴. Pojęcie wypalenia łączy się z zaangażowaniem i poświęceniem się jakiejś osobie lub sprawie. Osoba pełna oddania, poświęcenia, w sytuacji niepowodzenia traci coraz więcej motywacji do pracy, staje się zmęczona. Ma coraz mniej energii i chęci do pracy. Nie można zapominać również o stresie towarzyszącym w pracy, który w dużej mierze przyczynia się do wypalenia zawodowego. I tak praca, która miała przynosić satysfakcję, zadowolenie, wiąże się z przygnębieniem. Zamiast satysfakcji pojawia się obojętność, miejsce powodzenia zajmuje klęska.

3. Koncepcja wypalenia zawodowego wg Christiny Maslach

Maslach wyróżnia trzy fazy zespołu wypalenia zawodowego, określane także jako symptomy wypalenia.

Wyczerpanie emocjonalne (emotionalex haustion): brak satysfakcji z aktywności zawodowej na skutek zmęczenia (najczęściej związanego z dużą liczbą intensywnych kontaktów międzyludzkich), pomimo sukcesów (awans zawodowy, nagrody). Objawia się zniechęceniem do pracy, coraz mniejszym zainteresowaniem sprawami zawodowymi, obniżoną aktywnością, pesymizmem, ciągłym napięciem psychofizycznym, drażliwością, ale także zmianami somatycznymi – nieustannym zmęczeniem, bólami głowy, bezsennością, zaburzeniami ze strony układu pokarmowego, częstymi infekcjami itp. Odczuwane emocje mają negatywny ładunek: złość, zniechęcenie, irytacja. Osoba w fazie wyczerpania emocjonalnego podejmuje działania zmierzające do zredukowania kontaktów z innymi do minimum.

¹² A. Bańka, *Psychologia w pracy. Wypalenie zawodowe*, Gdańsk 2000, s. 307–308.

¹³ *Spoleczna psychologia kliniczna*, red. H. Sęk, Warszawa 1998, s. 9.

¹⁴ Ch. Maslach, S.E. Jackson, *Maslach Burnout Inventory Manual*, Palo Alto, Consulting Psychologist Press, 1986; Ch. Maslach, *Wypalenie w perspektywie wielowymiarowej*, [w:] *Wypalenie zawodowe. Przyczyny...*, s. 15.

Depersonalizacja (depersonalization): określa stosunek i nastawienie do innych jako obojętne, bez znaczenia, przedmiotowe, mało angażujące. W takim izolowaniu się od ludzi „wypalony” odnosi się do nich z pogardą, projektuje na nich własne stany emocjonalne, doszukuje się źródeł własnych kłopotów w nich samych. Relacje z innymi stają się bezosobowe. W przypadku nauczycieli depersonalizacja polega na zwracaniu się do uczniów po nazwisku lub numerze z dziennika, stosowaniu wobec nich niewybrednych epitetów. Używane są techniki etykietowania, stereotypy oraz minimalizm co do wysiłku i zaangażowania w pracę na rzecz zadań z zakresu podstawowych obowiązków zawodowych. Depersonalizacja jest konsekwencją wyczerpania emocjonalnego i może być uważana za mechanizm obronny, ukierunkowany na obronę własnych i, tak już bardzo małych, zasobów emocjonalnych.

Obniżone poczucie dokonań osobistych (reduced personal accomplishment) to spostrzeganie swojej pracy w negatywnym świetle. Poczucie nieefektywności w pracy (poczucie obniżenia zawodowej aktywności) charakteryzuje się faktycznym obniżeniem jakości i wydajności wykonywanej pracy. Może pojawiać się rozczarowanie wykonywanym zawodem. Brak satysfakcji osobistej z wyników pracy prowadzi do poczucia winy i niskiej samooceny, nauczyciel jest przekonany, że brakuje mu kompetencji, wiedzy, umiejętności, aby radzić sobie z trudnymi sytuacjami w pracy, a nawet – by wykonywać dalej swój zawód. Bardzo często myśl o kolejnym dniu pracy budzi przerażenie i niechęć.

Według Ch. Maslach, istnieje 6 obszarów determinujących problematykę stresogenności w pracy zawodowej. Są to: przeciążenie pracą, poczucie kontroli, uznanie i nagroda, relacje między pracownikami, poczucie sprawstwa, hierarchia wartości.

4. Przejawy i specyfika wypalenia zawodowego nauczycieli

Specjaliści zajmujący się wypaleniem zawodowym są zgodni co do stwierdzenia, że syndrom ten dotyka przedstawicieli zawodów pomocowych, a więc i nauczycieli, którzy wchodzą w bliskie relacje z innymi ludźmi. Koszty tych relacji są bardzo wysokie, nadmierne obciążenie powoduje przewlekły stres i negatywne emocje. Jeśli nauczyciel nie radzi sobie z narastającymi obciążeniami, odczuwa wówczas coraz większe wyczerpanie emocjonalne i zmęczenie. Broniąc się, zaczyna traktować swoich uczniów przedmiotowo. Dystansując się od swoich podopiecznych, nie może nawiązać z nimi należytego kontaktu, a co za tym idzie – pojawia się brak sukcesów. Wyczerpanie emocjonalne, depersonalizacja podopiecznych i brak poczucia satysfakcji zawodowej stanowią pełnoobjawowy zespół wypalenia zawodowego¹⁵. Syndrom wypalenia zawodowego

¹⁵ H. Sęk, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Uwarunkowania i możliwości zapobiegania*, [w:] *Wypalenie zawodowe. Przejawy...*, s. 149–167; też, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Spo-*

rozwijają się powoli. Nie pojawiają się pod wpływem jednej sytuacji i nie zdoła go wywołać jedno zdarzenie. Występuje, gdy przez dłuższy czas istnieje spora ilość obciążeń, a człowiek nie potrafi się od nich uwolnić. Pierwsze symptomy wypalenia mogą zostać niezauważone. Obciążenie nowymi zadaniami ponad siły człowieka, brak pochwał i wyrazów uznania często powoduje zachwianie równowagi. Mimo dużego wysiłku i chęci ze strony pracownika pojawiają się niepowodzenia, nasilają krytyczne uwagi, co w dalszym etapie prowadzi do zaniku osobistego zaangażowania.

Nateżenie wypalenia zawodowego ma zasadniczy wpływ na funkcjonowanie nauczycieli we wszystkich sferach życia. Decyduje o relacjach z uczniami, kolegami, współpracownikami, przełożonymi. Determinuje także funkcjonowanie rodzinne, częste popadanie w konflikty i zadrażnienia. Ze społecznego punktu widzenia wpływ stresu może być destruktywny dla prawidłowo przebiegającego procesu edukacyjnego, a zwłaszcza dokonań uczniów. Większość społeczeństwa nie traktuje zawodu nauczyciela jako męczącego i wyczerpującego fizycznie i emocjonalnie. Bycie w obecnych czasach nauczycielem to wyzwanie. Zmiany polityczne i społeczno-ekonomiczne powodują, że zawód nauczyciela już nie jest zawodem „bezpiecznym”. Znaczącym źródłem stresu dla wielu nauczycieli jest obawa o utratę pracy. Wykonywanie tego zawodu zobowiązuje do spełnienia wielu wymagań. Należą do nich: kontakty z drugim człowiekiem, posiadanie odpowiednich kompetencji, stałe ich doskonalenie oraz funkcjonowanie w sytuacjach trudnych i sprawne radzenie sobie z nimi. Nauczyciele zobligowani są do wypełniania wielu zadań i pełnienia wielu funkcji. Do funkcji realizowanych przez nauczycieli należy zaliczyć: funkcję modelową – nauczyciel jako wzorzec osobowy dla swoich podopiecznych, funkcję dydaktyczną – nauczyciel jako sprawny dydaktyk, funkcję instruktazową – nauczyciel jako sprawny trener w zakresie uczenia i usprawniania podstawowych umiejętności, funkcję wychowawczą – nauczyciel jako przewodnik w odkrywaniu osobistych potencjałów młodych ludzi.

Do tego całego zbioru oczekiwań dochodzą nowe wyzwania związane np. z upowszechnianiem nowych technik komputerowych, z oddziaływaniem środków komunikacji masowej, a także nasileniem się społecznych tendencji do różnorodnych uzależnień. Niskie uposażenie niewspółmierne do wysiłku i wkładu pracy, ciągła zmiana programów nauczania, stałe zagrożenie oceną ze strony kontrolujących, braki wyposażenia, specyficzne nastawienie rodziców i niski status społeczny powodują, że grupa nauczycieli szczególnie narażona jest na stres, a co za tym idzie – zagrożona jest syndromem wypalenia zawodowego. Wypaleniu sprzyjają warunki pracy, takie jak: niedokładne informacje dla początkującego pracownika o tym, co go rzeczywiście czeka, zbyt wiele terminów

i zbyt mało czasu podczas pierwszych czynności podejmowanych w praktyce, apatia i rutyna w pracy, reglamentacja i biurokratyzacja własnych działań, nieprawidłowe stosunki z kolegami i przełożonymi, brak okazji do otwartych wypowiedzi i uzyskania wsparcia¹⁶.

Źródła wypalenia lokalizują się na trzech płaszczyznach: *i n d y w i d u - a l n e j*: sprzyjające cechy osobowości, takie jak: niska samoocena, defensywność, zależność, bierność, perfekcjonizm; poczucie kontroli zewnętrznej, nieracjonalne przekonania, niskie poczucie sprawności zaradczej, specyficzny typ kontroli polegający na unikaniu sytuacji trudnych; *i n t e r p e r s o n a l n e j*: między nauczycielami a uczniami, między przełożonymi i współpracownikami, konflikty interpersonalne, rywalizacja, brak wzajemnego zaufania, niezamierzone przyczynianie się pracodawcy do poczucia obniżania wartości pracowników np. kwestionowanie kompetencji i blokowanie aktywności zawodowej; *o r g a n i z a c y j n e j*: cele instytucji jako sprzeczne z wartościami i normami uznawanymi przez pracownika – np. brak czasu na prowadzenie życia rodzinnego, wykonywanie dodatkowej pracy w domu, stresory związane ze środowiskiem fizycznym, np. hałas, stresory związane ze sposobem wykonywania pracy, stresory związane z funkcjonowaniem pracownika jako członka organizacji, np. brak możliwości wypowiedzania swojej opinii w istotnych sprawach, stresory związane z rozwojem zawodowym – niezadowolenie z przebiegu kariery, brak możliwości rozwoju zawodowego, brak poczucia stałości pracy, nadmierne obciążenie pracą administracyjną. Według Śliwerskiego, wśród czynników stresogennych najbardziej negatywny wpływ na samopoczucie zawodowe nauczycieli i odczuwanie przez nich stresu i symptomów wypalenia mają: błędy w zarządzaniu oświatą, złe warunki pracy, niskie zarobki oraz konieczność pracy z coraz większą grupą dzieci nieprzystosowanych społecznie, uczniowie sprawiający trudności dydaktyczne i wychowawcze¹⁷.

Zdaniem psychologów z American Psychology Association¹⁸, wyróżnia się pięć charakterystycznych etapów wypalenia, określane jako: *m i e s i ą c m i o d o w y* (*h o n e y m o o n*) – okres zauroczenia pracą i pełnej satysfakcji z osiągnięć zawodowych; dominują w nim energia, optymizm i entuzjazm; *p r z e b u d z e n i e* (*a w a k i n g*) – czas, w którym człowiek zauważa, że idealistyczna ocena pracy jest nierealistyczna, zaczyna pracować coraz więcej i desperacko stara się, by ten idealistyczny obraz nie uległ zburzeniu; *s z o r s t k o ś ć* (*b r o w n o u t*) – realizacja zadań zawodowych wymaga w tym okresie coraz więcej wysiłku, pojawiają się kłopoty w kontaktach społecznych zarówno z kolegami w pracy, jak i z uczniami; *w y p a l e n i e p e ł n o o b j a w o w e* (*f u l l s c a l e b u r n o u t*) – rozwija się pełne wy-

¹⁶ J. Fengler, *Pomaganie męczycy. Wypalenie w pracy zawodowej*, Gdańsk 2000.

¹⁷ B. Śliwerski, *Wypalenie zawodowe nauczycieli*, [w:] *Szkola a wypalenie zawodowe*, red. J. Kropiwnicki, Jelenia Góra 1999, s. 5–15.

¹⁸ E. Bilka, dz. cyt., s. 13–17.

czyerpanie fizyczne i psychiczne, pojawiają się stany depresyjne, poczucie pustki i samotności, chęć wyzwolenia się, ucieczki z pracy; o d r a d z a n i e s i ę (p h o e n i x p h e n o m e n o n) – to okres leczenia „ran” powstałych w wyniku wypalenia zawodowego.

5. Stres w zawodzie nauczyciela w kontekście wypalenia zawodowego

Badania nad stresem u nauczycieli pozwoliły na wyodrębnienie czterech podstawowych wymiarów stresu, tj. nieprawidłowe zachowanie uczniów, presja czasu jako źródło trudności, potrzeba satysfakcji zawodowej, niesatysfakcjonujące relacje koleżeńskie. Stres może być też związany z niejasnością pełnionej roli, poczuciem odpowiedzialności, brakiem przygotowania oraz brakiem możliwości podejmowania decyzji. Ten brak kreatywności może być spowodowany niemożnością nadążania za tempem przemian w edukacji. Praca w zawodzie nauczycielskim niesie ze sobą znaczne obciążenia psychofizyczne, wpływając na systemy regulacyjne osób ją wykonujących, co przekłada się ujemnie na jakość ich życia i zdrowie oraz jakość świadczonej przez nich pracy. Zdaniem naukowców, jak np. Lazarus, zjawiska stresu nie można rozpatrywać tylko w kategoriach działających bodźców ani też reakcji na nie¹⁹. W sytuacji, gdy pojawia się bodziec ze strony środowiska, najpierw następuje jego subiektywna ocena i dopiero jako wynik oceny zagrażającej pojawia się stres.

W powstawaniu stresu można wyróżnić elementy składowe takie, jak: wystąpienie czynnika wywołującego stres (czynnik zewnętrzny, wewnętrzny), proces oceny działającego czynnika (zagrażający, szkodliwy, neutralny lub przyjazny), reakcja stresowa, proces zmagania się ze stresem. Travers i Cooper wyróżniają 10 grup czynników obciążających, na które narażony jest nauczyciel/pedagog. Należą do nich m.in.²⁰: i n t e r a k c j e n a u c z y c i e l – u c z e ń, wśród nich: agresja werbalna ze strony uczniów, problemy z utrzymaniem dyscypliny, nauczanie uczniów, którym brak motywacji do pracy, uczestniczenie jako świadek w incydentach narastającej agresji pomiędzy podopiecznymi, brak wsparcia ze strony rodziców uczniów, agresja fizyczna ze strony podopiecznych, klótnie podopiecznych z nauczycielem na zajęciach; z a r z ą d z a n i e / s t r u k t u r a s z k o ł y, której istotą jest hierarchiczność placówki, brak udziału nauczycieli w podejmowaniu decyzji, nieobecność wsparcia społecznego ze strony przełożonych, słaba komunikacja w zespole współpracowników, konkurencja pomiędzy członkami zespołu; z ł e w a r u n k i

¹⁹ M.K. Grzegorzewska, *Stres w zawodzie nauczyciela, specyfika, uwarunkowania, następstwa*, Kraków 2006, s. 19–35.

²⁰ M. Śliwińska-Kowalska, *Obciążenia psychofizyczne w zawodzie nauczyciela i ich wpływ na zdrowie*, Łódź 2004.

pracy w placówkach oświatowych, do których należą: zbyt duża liczba uczniów w klasie / grupie, niekorzystny stosunek ilościowy kadry do podopiecznych (brak etatów), zbyt mała kubatura pomieszczeń placówki itp.; zmiany systemu edukacji, jak ciągle zmiany dotyczące profesji nauczycielskiej, niewystarczająca bądź nieadekwatna informacja dotycząca wprowadzanych zmian; ewaluacja pracy nauczycieli, nacisk na dobre rezultaty ze strony rodziców podopiecznych, ocena ze strony nadzoru; czynniki obciążające nauczycieli pełniących funkcje kierownicze, niezrozumienie ze strony podwładnych, nierealistyczne wymagania w stosunku do nauczyciela pełniącego kierowniczą rolę, zbyt duża ilość czynności kontrolnych względem podwładnych; niski status zawodu i małe możliwości awansu – świadomość, że bycie dobrym nauczycielem nie oznacza automatycznie awansu, brak możliwości awansu, obniżający się status społeczny zawodu nauczycielskiego, wysokość wynagrodzenia nieproporcjonalna do wkładu pracy; zastępstwa z chorych kolegów – nieprzewidywalność terminu zastępstwa, zbyt duża liczba podopiecznych w grupie/klasie spowodowana zastępstwem; niepewność socjalna – możliwość zwolnienia w wyniku redukcji etatów, niskie zarobki; dwuznaczność roli nauczyciela – wątpliwości dotyczące zakresu odpowiedzialności zawodowej, nieznanymi szczegółowych wymagań zawodowych, poczucie zbyt słabego przygotowania zawodowego.

Zakończenie

Klasyfikując czynniki stresowe, których występowanie stwierdzono w wielu instytucjach pedagogicznych, wskazuje się brak wsparcia ze strony administracji, apatię i złe zachowanie uczniów, złe kontakty ze współpracownikami, brak współpracy z rodzicami podopiecznych oraz małe możliwości awansu zawodowego i przeciążenie pracą. Wypalenie zawodowe to stan wyczerpania cielesnego, duchowego lub uczuciowego. Dla osoby, którą dotyka ten stan, oznacza on utratę motywacji do działania, obniżenie efektywności oraz brak satysfakcji z wykonywanej pracy. Dla pracodawcy stanowi to poważny problem, mogący zakończyć się utratą dyscypliny w firmie, spadkiem wydajności pracy, pogorszeniem się jakości nauczania. Ale najwięcej szkody ten stan może przynieść uczniom. Wypalenie zawodowe dotyka coraz więcej ludzi i może stać się jedną z głównych chorób cywilizacyjnych XXI wieku.

Summary

Teacher's Burnout Syndrome

This article applies to a group of professional burnout of teachers. Burnout is a process that applies to the general stress reactions resulting from the hardship and difficulties at work. This applies various professional groups, including teachers. Burnout is a process of inevitable destruction that takes place in the psyche of people who excessively exploit their strength in working with people. It is a consequence of the limited capacity, efficiency and sense of operation. Burnout is a work consisting of stress compared to the goals and values of their own work to the insights, attitudes and ways of implementation. It promotes a number of factors such as job dissatisfaction, fatigue and emotional exhaustion, the threat value through social change, arrogance on the part of pupils, lack of initiative, abuse of trust, dishonesty, etc. Burnout syndrome involves a lot of stress reactions, such as loss of concern for others, reduced morale work (reduced motivation, willingness to work), excessive distancing the problems customers experiencing problems from the sphere of work in non-business situations, etc. These reactions were at work experienced teachers. Working with the student and his parents sometimes is stressful. The article describes specific teaching career and the factors by which a teacher can experience burnout syndrome.