

Anna Szczęsna

Czynniki zapobiegające występowaniu syndromu wypalenia zawodowego : (w opiniach nauczycieli)

Problemy Profesjologii nr 1, 79-91

2009

Artykuł został zdigitalizowany i 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.

Anna Szczęsna¹

CZYNNIKI ZAPOBIEGAJĄCE WYSTĘPOWANIU SYNDROMU WYPALENIA ZAWODOWEGO (W OPINIACH NAUCZYCIELI)

Streszczenie

W artykule omówiono zjawisko wypalenia zawodowego nauczycieli oraz zamieszczono przesłanki dotyczące profilaktyki syndromu. Analizie poddane zostały także opinie 93 nauczycieli województwa lubuskiego, zebrane w 2008 roku, dotyczące czynników zapobiegających wypaleniu zawodowemu. W omówieniu wyników odniesiono się do wsparcia informacyjnego, emocjonalnego, wartościującego, materialnego, do przesłanek związanych z organizacją pracy nauczyciela oraz z systemem awansu zawodowego.

Summary

The article discusses the phenomenon of teachers burn-out and presents some circumstances concerning the syndrom prevention. The views of 93 teachers from the lubuskie county were analyzed. The opinions relating to the factors preventing professional burn-out were collected in 2008. Conclusions refer to informative, emotional, valuating, tangible supports and to the teacher work organization and professional promotion.

W obliczu szybko zmieniającej się rzeczywistości szkolnej, wobec wymagań społecznych i presji (często „migotliwych” czasowo) zarządzeń formalnych – nie sposób pominąć zagrożenia związanego z wypaleniem zawodowym nauczycieli.

Zjawisko nie jest definiowane jednoznacznie. Najczęściej mówi się o nim jako o: syndromie emocjonalnego wyczerpania, depersonalizacji, poczuciu obniżonej potrzeby osiągnięć w zawodzie²; stanie fizycznego, emocjonalnego i psychicznego wyczerpania, spowodowanego długotrwałym znajdowaniem się w sytuacjach silnie angażujących emocjonalnie³;

¹ Anna Szczęsna, dr, Uniwersytet Zielonogórski.

² H. Przybyła. *Psychologiczne koszty zespołu wypalenia zawodowego wśród nauczycieli a kierunki pomocy psychologicznej*. [w:] *Zdrowie psychiczne w zawodzie nauczycielskim*. T. Rongińska, W. Gaida, U. Schaarsmidt, (red. naukowa) WSP Zielona Góra, Uniwersytet Potsdam, Zielona Góra – Potsdam 1998, s. 15; za C. Maslach: A. Brouwers, W. Tomic, *Teacher Burnout, Perceived Self-Efficacy in Classroom Management, and Student Disruptive Behaviour in Secondary Education*. „Curriculum and Teaching” 1999, Vol.14, No. 2, s. 11; Tenże: *A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management*, „Teaching and Teacher Education” 2000, 16, s. 239.

³ L. Golińska, W. Świętochowski, *Temperamentalne i osobowościowe determinanty wypalenia zawodowego u nauczycieli*. „Psychologia Wychowawcza” 1998, nr 5, za A. M. Pines i E. Aronson.

Zjawisko wypalenia traktowane jest jako model trójwymiarowy⁴, którego elementami są:

1) emocjonalne wyczerpanie (przykładowe objawy: lęk, napięcie, zmęczenie fizyczne, bezsenność, bóle głowy, zaburzenia gastryczne),

2) depersonalizacja (brak podmiotowego traktowania klientów, pacjentów, podwładnych, bezosobowe relacje),

3) obniżona potrzeba osiągnięć (zmniejszone poczucie osiągnięć, niska ocena skuteczności własnych działań, uchylanie się od obowiązków).

Wielu autorów proponuje zróżnicowane podziały zjawiska wypalenia na etapy. Według B. Śliwerskiego przebiega ono w pięciu fazach: 1 – zafascynowanie (niezwykle silne zaangażowanie nauczyciela na rzecz szkoły i uczniów, wysokie ideały); 2 – stagnacja (trudności w realizowaniu ideałów, zdenerwowanie roszczeniami uczniów, rodziców, dyrekcji szkoły); 3 – frustracja (negatywne postrzeganie swoich uczniów, używanie środków przymusu, poczucie rozczarowania); 4 – apatia (zanikają związki przyjacielskie między nauczycielem a uczniami, wykonywanie tylko najpilniejszych obowiązków, unikanie rozmów na temat szkoły); 5 – syndrom wypalenia (poczucie całkowitego wyczerpania)⁵.

Najnowsze publikacje zawierają nawet 12 stadiów syndromu wypalenia⁶:

1. Przymus ciągłego udowadniania własnej wartości (zmniejsza się gotowość do akceptowania własnych ograniczeń i możliwości).

2. Wzrost zaangażowania w pracę (nasilenie poczucia, że wszystko trzeba robić samemu, trudności z delegowaniem zadań).

3. Zaniedbywanie własnych potrzeb (chęć odprężenia i przyjemnych kontaktów społecznych spychana na dalszy plan, dochodzić może do nadużywania alkoholu, nikotyny, kofeiny, tabletek nasennych).

4. Zaburzona proporcja między potrzebami wewnętrznymi a zewnętrznymi wymogami (utrata dużej ilości energii, wyczerpanie, pojawić się mogą: niepunktualność, mylenie terminów spotkań).

5. Przewartościowanie („zmałona” percepcja, zmiana kolejności priorytetów, spostrzeganie kontaktów społecznych jako obciążenia).

6. Wyparcie (wypieranie w konfrontacji z problemami, odizolowanie się od otaczającego świata, cynizm, agresywne deprecjonowanie rzeczywistości, brak cierpliwości i nietolerancja, w kontaktach z innymi bezradność i brak niesienia pomocy).

7. Ostateczne wycofanie się (postrzeganie wspierającej sieci społecznej jako wrogiej, wymagającej i obciążającej, utrata perspektyw i nadziei na przyszłość, poczucie skrepowania i automatyzacji własnych działań).

8. Znaczące zmiany w zachowaniu (postępowanie izolowania i wycofywanie się z życia, mogą pojawiać się reakcje paranoidalne).

9. Utrata poczucia własnej osobowości (utrata poczucia autonomii, przekonanie, że funkcjonuje się automatycznie).

⁴ C. Maslach, *Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej*, [w:] H. Sęk, *Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, PWN, Warszawa 2000, s.24.

⁵ B. Śliwerski, *Wypalenie przestrzeni zawodowej nauczycieli*, „Amicus” 1999, nr 2, s. 5.

⁶ S. M. Litzke, H. Schuh, *Stres, mobbing i wypalenie zawodowe*, GWP, Gdańsk 2007, s. 169-171; za H.J. Freudenberger i G. North.

10. Pustka wewnętrzna (poczucie wyjałowienia, zniechęcenia i pustki, ataki paniki i reakcji fonicznych, lek przed ludźmi i przed ludzkimi skupiskami).

11. Ogólny stan zdeterminowany przez depresję (rozpacz, wyczerpanie, uczucie wewnętrznego bólu naprzemiennie z apatią, myśli samobójcze).

12. Wypalenie pełnoobjawowe (całkowite wyczerpanie psychiczne, fizyczne i emocjonalne, duża podatność na infekcje, ryzyko wystąpienia chorób serca, układu krwionośnego i pokarmowego).

Autor sugeruje niesienie profesjonalnej pomocy zanim wystąpi stadium siódme, aby zapobiec dalszemu rozwojowi syndromu. Objawy nie muszą występować aż w tak rozbudowanym zestawieniu. Mogą pojawiać się w różnym nasileniu i następować po sobie. Rodzaj objawów i stopień ich nasilenia determinują zarówno czynniki osobowościowe takie jak: temperament, wartości, poczucie kontroli, czy poziom lęku, jak i specyficzne czynniki środowiskowe.

Do najczęściej wymienianych determinantów zewnętrznych zaliczyć można: niski status społeczny wykonywanego zawodu, niski status materialny, autokratyczny styl zarządzania, nadmierne wymagania, niejednoznaczność zadań, niewłaściwe relacje interpersonalne, brak społecznego wsparcia ze strony współpracowników, brak opieki merytorycznej ze strony przełożonych oraz konflikt ról⁷.

Badania wskazują, że na zespół ten szczególnie narażeni są profesjonalni „pomagacze”. Do tej grupy zalicza się pielęgniarki, lekarzy, pracowników socjalnych i nauczycieli⁸.

Wyniki badań dotyczące polskich nauczycieli i wychowawców nie należą do optymistycznych.

H. Przybyła przeprowadziła w 1998 r. badania wypalenia zawodowego wśród 200 nauczycieli⁹. Większość z nich (56%) doświadczała oznak wypalenia zawodowego, a 95% z nich zauważała objawy wypalenia u innych nauczycieli w swojej szkole. 17% badanych wiązało wypalenie z brakiem wsparcia ze strony innych nauczycieli i swoistym poczuciem osamotnienia w miejscu pracy.

W tym samym roku A. Skwara przeprowadziła badania w grupie 120 nauczycieli przedszkola i szkoły podstawowej¹⁰ i ujawniła obszary niewiedzy związane z zespołem wypalenia: – 71,9% nauczycieli nie identyfikowała siebie z grupą „podwyższonego ryzyka” – 87,5% określiło swoje warunki pracy jako stresujące, ale tylko 4% brało udział w jakichkolwiek formach treningowych redukujących stan ciągłego napięcia emocjonalnego.

Wypalenie zawodowe a także wsparcie społeczne nauczycieli polskich badała S. Tucholska w końcu 2000 roku. Po analizie wyników badań w grupie 256 nauczycieli we wnioskach Autorki znalazły się stwierdzenia nie tylko o identyfikowaniu *wypalonych* nauczycieli, u których dominowała wyraźnie podwyższona zależność emocjonalna i nasilona potrzeba wsparcia ze strony innych osób. Wyodrębniła ona także grupę nauczycieli *dopasowanych i zdystanso-*

⁷ Zob. L. Golińska, W. Świętochowski, *Temperamentalne...*, *op. cit.*

⁸ J. Dorman, *Testing a Model for Teacher Burnout*. „Australian Journal of Educational and Developmental Psychology” 2003, Vol. 3, s. 35.

⁹ H. Przybyła, *Psychologiczne koszty...*, *op. cit.*, s. 18.

¹⁰ A. Skwara, *Profilaktyka zespołu wypalenia zawodowego wśród nauczycieli – stan faktyczny i proponowane zmiany*. [w:] *Zdrowie psychiczne w zawodzie nauczycielskim*. T. Rongińska, W. Gaida, U. Schaarsmidt (red.), Wydawnictwo WSP Zielona Góra, Uniwersytet Potsdam, Zielona Góra – Potsdam 1998, s. 54.

wanych (z przeciętnie nasiloną potrzebą wsparcia społecznego) oraz *rozczarowanych* (u których wyraźne jest poszukiwanie wsparcia)¹¹. Bez względu jednak na typ wypalenia i przebieg zjawiska, wyodrębniono rodzaje stresorów typowych dla specyfiki zawodu nauczyciela. Podstawowe źródła stresu nauczycielskiego grupują się w cztery kategorie, które wyodrębniłam na podstawie rozważań S. Tucholskiej i R. Kretschman¹²:

Tabela 1. Typowe źródła stresu w zawodzie nauczyciela

KATEGORIA	SPECYFICZNE ŹRÓDŁA STRESU
Nieprawidłowe zachowania uczniów	– hałaśliwość – duża liczba uczniów w klasie – „trudne klasy” – trudności w utrzymaniu dyscypliny
Presja czasu	– brak czasu na indywidualną pracę – źle opracowane podręczniki – brak pomocy szkolnych – konieczność wykonywania prac administracyjnych
Potrzeba satysfakcji zawodowej	– małe szanse na zrobienie kariery zawodowej – niedostateczna płaca – brak uznania za dobrze wykonywaną pracę
Relacje	– niedostateczne relacje koleżeńskie – naciski ze strony dyrekcji lub innych władz oświatowych – naciski ze strony rodziców bądź opiekunów uczniów – poczucie osamotnienia, praca w „izolacji”

Źródło: S. Tucholska, *Stres w zawodzie nauczyciela*. „Psychologia Wychowawcza” 1996, nr 5; R. Kretschman, *Stres w zawodzie nauczyciela*. Wydaw. GWP, Gdańsk 2003, s.142.

Spróbowano ustalić rodzaj przesłanek dotyczących profilaktyki syndromu wypalenia. Ponieważ koszty zjawiska prócz osób dotkniętych problemem ponoszą w dużej mierze klienci-uczniowie, a ci nie pozostają obojętni na zjawisko wypalenia swoich nauczycieli. Badania na 50 nauczycielach i ich uczniach pokazują, że im wyższy poziom wypalenia (mniejsze zadowolenie z pracy) tym mniejszy szacunek uczniów i tym mniejsza efektywność oddziaływań nauczyciela w percepcji uczniów¹³. Według M.Tatar i V. Yahav¹⁴ wypaleni nauczyciele w kontaktach z uczniami dostarczają mniej informacji, mniej nagradzają, rzadziej akceptują pomysły uczniów i ograniczają ilość interakcji z uczniami¹⁵.

¹¹ S. Tucholska, *Wypalenie zawodowe nauczycieli*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2003, s. 200-2002; por. B. Farber, *Treatment Strategies for Different Types of Teacher Burnout*, „Psychotherapy in Practice” 2000, Vol. 56 (5), s. 677: ze względu na czas oddziaływania stresorów wyróżnia się typy: „poniżej wyzwań”, „klasyczny” i „zużyty”

¹² S. Tucholska, *Stres w zawodzie nauczyciela*, „Psychologia Wychowawcza” 1996, nr 5; R. Kretschman, *Stres w zawodzie nauczyciela*. Wydawnictwo GWP, Gdańsk 2003, s. 142.

¹³ A. Bishay, *Teacher Motivation and Job Satisfaction*, „Journal of Undergraduate Sciences”, Fall 1996, 3, s. 147.

¹⁴ M. Tatar, V. Yahav, *Secondary School Pupils' Perceptions of Burnout among Teachers*, „British Journal of Educational Psychology” 1999, 69, s. 458.

¹⁵ B. Śliwerski, *Wypalenie przestrzeni zawodowej nauczycieli*, „Amicus” 1999, nr 2, s. 5.

Profilaktyka wypalenia zawodowego

Na plan pierwszy wysuwa się **edukacja** dotycząca zjawiska wypalenia.

Uświadamianie dotyczące zjawiska wypalenia i sposobów przeciwdziałania jego rozwojowi (na początku kariery zawodowej) daje szanse zachowania nauczycieli w zawodzie¹⁶.

Christina Maslach, autorka kwestionariusza do badania poziomu wypalenia, sformułowała kilka wskazówek profilaktycznych i nazwała je „środkami zaradczymi”¹⁷. W przełożeniu na warunki pracy nauczyciela sugerowałyby one, obok edukacji:

1. **Zmniejszenie liczby podopiecznych** (wychowanków, uczniów) przypadających na jednego wychowawcę (postulat od dawna sugerowany przez środowiska nauczycielskie).

2. **Przerwy na wytchnienie** (realne przerwy dające możliwość oderwania się od sytuacji stresowej, bez dzienników, przepełnionych pokojów nauczycielskich, czasu „kradzionego” z przerw na przygotowanie pomocy do zajęć).

3. **Zmniejszenie liczby godzin bezpośredniego kontaktu z wychowankami, uczniami** (na rzecz prac administracyjnych lub innych nie będących źródłem zmęczenia emocjonalnego).

4. **Zakładanie towarzysko-zawodowych grup oparcia** (formalnych lub nie)

5. **Analizowanie osobistych uczuć** (diagnozowanie u siebie występowania negatywnych uczuć i stwarzanie możliwości ich wyrażania).

6. **Ćwiczenie umiejętności interpersonalnych** (uzupełnianie wiedzy „książkowej” formami treningowymi, czy warsztatowymi).

Pojawiają się też sugestie, aby nauczyciele:

- próbowali ustalać bardziej realistyczne cele,
- oddzielali problemy zawodowe od życia prywatnego,
- poznawali siebie i podkreślali swoje pozytywne strony,
- dbali o odpoczynek, relaks, i dekompresję napięć¹⁸.

Zapobieganie i system wczesnego oddziaływania staje się ważny w obliczu pierwszych doniesień w literaturze o „wypaleniu przedzawodowym” występującym już u studentów – przyszłych nauczycieli¹⁹. Można zatem obawiać się występowania zjawiska, które (za M. Wachowskim) określa się zdaniem: *tired teachers teach tired students*²⁰.

¹⁶ S. Kimball, S. Brown Wessling, *Mentoring to Avoid Burnout*, [w:] J. Boreen, D. Niday, *Mentoring Across Boundaries: Helping Beginning Teachers Succeed in Challenging Situations*, Stenhouse Publishers 2003, s. 152.

¹⁷ C. Maslach, *Wypalenie się: utrata troski o człowieka*, [w:] *Psychologia i życie*, P. Zimbardo, F.L. Ruch, Wydawnictwo PWN, Warszawa 1994, s. 625-627.

¹⁸ W. Żłobicki, *Nauczycielski niebyt. O syndromie wypalenia zawodowego*, [w:] *Edukacja alternatywna. Nowe teorie, modele badań i reformy*, J. Piekarski, B. Śliwowski (red.), Wydawnictwo „IMPULS”, Kraków 2000, s. 398-399.

¹⁹ T. Lewowicki, *Problemy teorii i praktyki zawodu nauczycielskiego – pedeutologiczna „kwadratura koła”*. [w:] *Problemy współczesnej pedeutologii. Teoria – praktyka – perspektywy*, D. Ekiert-Oldroyd (red.), Wydawnictwo UŚ, Katowice 2003, s. 67.

²⁰ Z ang. „zmęczeni nauczyciele uczą zmęczonych studentów” Z. Jasinski, *Academic Education of Adults in Poland*, [w:] *Adult Education at the Beginning of the 21st Century.*, E. Sapia-Drewniak, z. Jasiński, H. Bednarczyk (ed.), Wydawnictwo UO, Opole-Radom-Bonn 2002, s. 157.

Badania własne

W 2008 roku przeprowadziłam badania wśród 93 nauczycieli województwa lubuskiego. Badani pochodzili z różnych typów szkół, posiadali staż pracy od jednego roku do ponad 25 lat (83 kobiety i 10 mężczyzn). Wszyscy byli czynni zawodowo. Celem było poznanie opinii badanych dotyczących zapobieganiu wypaleniu zawodowemu. Badani odpowiadali jedynie na jedno pytanie otwarte: Co, Pani/pana zdaniem, mogłoby wpłynąć na zapobieganie wypaleniu się zawodowemu nauczycieli?

Na karcie ankiety była jedynie informacja o przeprowadzanych badaniach dotyczących zjawiska wypalenia zawodowego nauczycieli i metryczka zawierająca informacje o płci, typie szkoły oraz stażu pracy. Celowo nie sugerowałam ani ilości odpowiedzi ani ich rodzaju.

Badani nauczyciele udzielili 202 odpowiedzi, przy czym niektórzy podawali jedną propozycję, niektórzy 6 (to była najwyższa ilość proponowanych czynników profilaktycznych).

Odpowiedzi starałam się pogrupować przede wszystkim według rodzajów wsparcia społecznego na jaki zgłaszają zapotrzebowanie respondenci).

S. Kawuła rozpatruje wsparcie społeczne na pięciu płaszczyznach: emocjonalnej, wartościującej, instrumentalnej, informacyjnej, duchowej (psychiczno-rozwojowej, kiedy nie pomagają żadne inne formy wsparcia)²¹. Płaszczyzny służą jednocześnie określeniu rodzajów wsparcia społecznego.

S. Cobb dzieli wsparcie na emocjonalne, dowartościowujące, materialne, instrumentalne i czynne, oraz rozpatruje podmiot pod kątem funkcjonowania w sieci wsparcia²².

J. House proponuje, obok wsparcia emocjonalnego, instrumentalnego i informacyjnego, wsparcie oceniające, które rozumiem jako wsparcie „wartościujące”²³.

Odpowiedzi respondentów pogrupowałam biorąc pod uwagę wsparcie emocjonalne, informacyjne, wartościujące (oceniające) i materialne (rzeczowe). Uwzględniłam także propozycje nie podlegające powyższemu podziałowi, które odnoszą się do systemu awansu zawodowego nauczycieli czy organizacji pracy w ogóle. Wymieniłam najczęściej powtarzające się określenia w formie jaką zaproponowali badani.

Największe ilości czynników zapobiegających wystąpieniu wypalenia zawodowego badani nauczyciele wiązali ze sferą wsparcia społecznego na poziomie informacyjnym, wartościującym oraz emocjonalnym. Najrzadziej wskazywali na wsparcie materialne, rzeczowe jako zapobiegające syndromowi wypalenia. Wynik ten wydaje się zbieżny z wynikami otrzymanymi w badaniach 322 nauczycieli przeprowadzonych w 2003 i 2004 roku, w których większość badanych oczekiwała od osobowych źródeł wsparcia w miejscu pracy właśnie wspierania na poziomie głównie wartościującym i emocjonalnym²⁴.

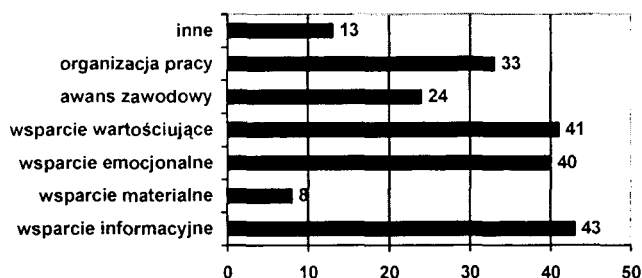
²¹ S. Kawuła, *Spirala życzliwości: od wsparcia do samorozwoju*, [w:] *Wsparcie społeczne w różnych układach ludzkiego życia*, E. Kantowicz (red.), Wydawnictwo WSP, Olsztyn 1997, s. 16, za: Z. W. Stelmaszuk.

²² C. Cutrona, D. Russell, *The Provisions of Social Relationships and Adaptation to Stress*, „Advances in Personal Relationships” 1987, Vol. 1, s. 43.

²³ R. Cieślak, *Wsparcie społeczne – problemy i techniki pomiaru*, [w:] *Wsparcie społeczne, stres i zdrowie*, H. Sęk, R. Cieślak (red.), Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004, s. 114.

²⁴ A. Szczęsna, Niepublikowana praca doktorska *Wsparcie społeczne a funkcjonowanie profesjonalnej sieci wspomagania nauczycieli w rozwoju*: jako osobowe źródła wsparcia nauczyciela w miejscu pracy potraktowani byli koleżanki i koledzy nauczyciele, dyrektor, pedagog szkolny, lider WDN, pedagog/psycholog z poradni psychologiczno-pedagogicznej oraz doradca, organizator szkoleń z ośrodka doskonalenia.

Wykres 1. Liczba wskazań czynników zapobiegających wypaleniu zawodowemu w poszczególnych sferach (w opiniach badanych nauczycieli)



Źródło: opracowanie własne.

Opinie nauczycieli dotyczące czynników zapobiegających syndromowi wypalenia zawodowego

Wsparcie informacyjne

Za S. Kawulą rozumiem wsparcie informacyjne jako dostarczanie rad, porad, informacji, które mogą pomóc w rozwiązywaniu problemu. Badani nauczyciele wymienili 43 propozycje związane z tego rodzaju wsparciem. Dominowały te bezpośrednio kojarzone z dostarczaniem wiedzy i informacji na temat zjawiska wypalenia zarówno w okresie studiów jak i w czasie aktywności zawodowej:

- więcej informacji o tym zjawisku na studiach (lepsze przygotowanie na studiach),
- literatura, lepszy dostęp do „mądrości” fachowych wydawniczych, (broszurki, ulotki, publikacje,
- szkolenia w tym kierunku z udziałem specjalistów, stosowne kursy z tej problematyki, zapewnienie stałych warsztatów, mówienie o skutkach i przyczynach, dostarczenie wiedzy, informacja, profilaktyka,
- oprowadzanie technik radzenia sobie ze stresem, techniki z zakresu relaksacji,
- poradnia specjalistyczna dla pedagogów.

W badaniach przeprowadzonych ponad 10 lat temu przez A. Skwarę wskazano na wagę wiedzy dotyczącej wypalenia. Autorka sygnalizowała, że 61,5% (spośród 120 badanych) nigdy nie spotkało się z terminem wypalenia psychicznego. Wydaje się, że obecnie termin ten stał się bardziej powszechnym a mimo to blisko połowa badanych nadal postrzega dostarczanie wiedzy na temat zjawiska i wyposażenie w umiejętności radzenia sobie z obciążeniem zawodowym jako główne czynniki profilaktyczne.

Wsparcie materialne

Rozumiem je jako realną wymierną pomoc (materialną, rzeczową)²⁵. C. Schaefer nazywa je wsparciem „namacalnym”²⁶.

Badani najczęściej wskazywali na poprawę sytuacji związaną z warunkami pracy. Wskazali ich poprawę jako czynnik przeciwdziałający wypaleniu zawodowemu w 8 propozycjach:

- dobre warunki pracy,
- lepsza baza dydaktyczna,
- podniesienie standardów pomieszczeń i ich estetyki.

Wsparcie emocjonalne

Wsparcie emocjonalne definiuję za S. Kawulą jako dostarczenie komunikatów typu: „jesteś nasz”, „lubimy cię”²⁷ a także wszelkie komunikaty i oddziaływania sugerujące, że inni mają podobne problemy, można na siebie liczyć, można liczyć na zrozumienie, są tacy, którzy umieją pomóc. Badani nauczyciele wymienili 40 czynników z obszaru emocjonalnego mogące zapobiegać wypaleniu zawodowemu:

- dobra atmosfera w pracy,
- lepsze stosunki w pracy,
- przyjazna atmosfera, zdrowe, pozytywne relacje,
- lepsza integracja zespołów nauczycielskich,
- wsparcie ze strony zespołu współpracowników, koleżanek im kolegów,
- wsparcie ze strony psychologa,
- wsparcie ze strony specjalistów,
- superwizja dla pedagogów,
- terapia,
- grupy wsparcia,
- spotkania z osobami o podobnych problemach,
- wspólne spotkania nauczycieli,
- współpraca z innymi nauczycielami, wymiana pomysłów, omawianie problemów wychowawczych,
- zrozumienie ze strony rodziców.

Wsparcie wartościujące (oceniające)

Wsparcie oceniające²⁸ to dostarczanie komunikatów typu: jesteś ważny, cenimy cię, doceniamy, zasługujesz na uznanie, jesteś kimś znaczącym. Badani nauczyciele wymienili 41

²⁵ Za H. Sęk, R. Cieślak, *Wsparcie społeczne – sposoby definiowania, rodzaje i źródła wsparcia, wybrane koncepcje teoretyczne*, [w:] *Wsparcie społeczne, stres i zdrowie*, H. Sęk, R. Cieślak (red.), Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004, s. 19.

²⁶ C. Cutrona, D. Russell, *The Provisions of Social Relationships...*, *op. cit.*, s. 43.

²⁷ S. Kawula, *Spirala życzliwości...*, *op. cit.*, s. 16.

²⁸ R. Cieślak, *Wsparcie społeczne – problemy i techniki pomiaru*, [w:] *Wsparcie społeczne, stres i zdrowie*, H. Sęk, R. Cieślak (red.), Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004, s. 114.

czynników mogących zapobiegać, ich zdaniem wypaleniu zawodowemu, a związanych ze sferą oceny i uznania. Najczęściej pojawiającą się tu propozycją było zwiększenie gratyfikacji finansowej (19 razy).

- pochwały, docenienie(przez dyrektorów, przełożonych), dobry kontakt z dyrektorem, jego życzliwość,
- docenienie trudu i wysiłku,
- lepsza sytuacja finansowa pozwalająca na korzystanie z treningów interpersonalnych i innych, płaca, większe zarobki, (pensja), gratyfikacja finansowa (umożliwiłyby prace w jednym miejscu, żeby nie trzeba było dorabiać),
- prestiż,
- docenienie naszej pracy przez rodziców,
- docenienie przez urzędy, społeczeństwo (po 25 latach pracy nauczyciel powinien się czuć jak mistrz, a nie stale niedoceniany pracownik.)

Awans zawodowy

Założenia procedury awansu zawodowego są poddawane pod wątpliwość nie tylko przez praktyków, ale również przez pedagogów teoretyków. Pojawiają się głosy krytyczne atakujące biurokrację, naciski, przesadną kontrolę i wnoszące wprost o „anulowanie źle opracowanego systemu awansów nauczycieli”²⁹. W badaniach ukończonych w 2002 roku zebrano opinie 100 nauczycieli na temat awansu zawodowego, z których 76% było opiniami negatywnymi³⁰. W latach 2002/2003 Z. Jasiński przeprowadził badania dotyczące awansu zawodowego, w których wzięło udział 587 nauczycieli³¹. 53% badanych krytycznie oceniło procedurę awansu zawodowego, a 22% oceniło ją wprost jako złą.

Badani aż w 24 przypadkach upatrywali w zmianach skomplikowanych i zawiłych procedur awansu zawodowego czynników zapobiegających wypaleniu zawodowemu. 15 razy znalazło się odniesienie do rozbudowanej biurokracji, nazywanej przez badanych „papierologią”, „kwiatologią” czy „kwitologią”:

- zmniejszenie rywalizacji (niepotrzebnej),
- umożliwienie awansu zawodowego,
- ułatwienie podnoszenia kwalifikacji, krótszy awans zawodowy,
- w tej chwili walczę o to, żeby móc jeździć na szkolenie,
- zmniejszenie papierów do wypełniania, ograniczenie biurokracji, dokumentacji,
- więcej swobody działania mniej pracy papierkowej.

²⁹ B. Dymara, *Edukacja jutra – poszukiwanie cech i znaczeń*, [w:] *Edukacja jutra*. K. Denek, T. Zimny (red.), Wydaw. MENOS, Częstochowa 2001, s. 35.

³⁰ D. Ekiert-Oldroyd, (red.), *Problemy współczesnej pedeutologii. Teoria – praktyka – perspektywy*, Wydawnictwo UŚ, Katowice 2003, s. 187-188.

³¹ Z. Jasiński, *Polscy nauczyciele wobec awansu zawodowego (doniesienie z badań)*, [w:] *Nauki pedagogiczne w Polsce. Dokonania, problemy, współczesne zadania, perspektywy*, T. Lewowicki, M. Szymański (red.), Wydawnictwo AP, Kraków 2004, s. 342.

System organizacji pracy

Krytykę systemu zewnętrznego (pozaszkolnego) odnaleźć możemy w słowach teoretyków – pedeutologów. Wskazują oni na takie zagrożenia profesji nauczyciela jak: zmienność tendencji i „odgórnych” zarządzeń; doświadczenia z wdrażaniem innowacji w atmosferze pośpiechu, niecierpliwości, ponaglania; podejmowanie działań przez nauczycieli, które jednocześnie narażają ich na kłopoty czy dyskredytację wysiłku, często innowacje nauczycielskie mają charakter pozorny, bez rozmachu³²; zmiany potrzeb edukacyjnych współczesnego człowieka, zmiany oczekiwań społecznych pod adresem nauczycieli i systemu edukacji w ogóle³³; uzależnienie zatrudnienia od czynników lokalnych.

Badani nauczyciele wskazali 33 razy na zmiany w systemie organizacji pracy jako te, które mogą zapobiegać występowaniu wypalenia zawodowego. W 16 przypadkach wskazywali na urlopy wypoczynkowe jako te, które mogłyby wspomóc kondycję narażonych na wypalenie nauczycieli (łącznie z urlopami przymusowymi):

- mniej zmiany ze strony ministerstwa lub lepsze ich przygotowanie, mądrzy ministrowie,

- prawo po stronie nauczyciela,
- mniejszy nacisk na doksztalcanie się,
- lepsze organizowanie pracy, planowanie sensowne grafików,
- przymusowe urlopy dla poprawienia kondycji, możliwość (kilkudniowego) wypoczynku

- (obowiązkowe) urlopy dla poratowania zdrowia co 7, 8 lat; stworzenie pakietu urlopów,
- odciążenie od obowiązków, zmniejszenie stresów, mniej godzin w szkole(zmniejszenie liczby godzin dydaktycznych), mniejsze obciążenie,
- zatrudnianie lepiej przygotowanych zawodowo,
- zmniejszenie liczby uczniów w klasach, grupach.

Inne (głównie czynniki zależne od nauczyciela)

Badani wymieniali także w 13 przypadkach czynniki zależne i dotyczące samej osoby nauczyciela. Najczęściej pojawiały się propozycje związane z dbałością o własny rozwój, o pozytywne, optymistyczne nastawienie do siebie, innych i świata w ogóle:

- stabilizacja rodzinna,
- pozytywne nastawienie nauczycieli do uczniów,
- optymistyczne spojrzenie na świat,
- trzeba lubić swoją pracę i kontakt z dziećmi, („jeśli nauczyciel lubi dzieci i swoją pracę nigdy się nie wypali”),
- aktywizowanie,
- dbanie o własny rozwój psychiczny,
- motywacja,

³² A. Lewin, *Twórcza praca nad systemem wychowania*. Wydawnictwo WSP ZNP, Warszawa 2001, s. 58; H. Kwiatkowska, T. Lewowicki, 2003, s. 54.

³³ K. Duraj-Nowakowa, *Systemologiczne inspiracje pedeutologii*, „IMPULS”, Kraków 2000, s. 275.

- umiejętność rozdzielenia problemów osobistych i problemów w pracy, nie zanoszenie problemów ze szkoły do domu,
- większa efektywność działań wychowawczych, stosowanie różnorodnych metod.

Czynniki związane z podstawowymi rodzajami wsparcia społecznego należą do wymienianych najczęściej. Zatem zgodnie z przesłaniem T. Rongińskiej można uznać otoczenie najbliższych współpracowników za emocjonalny „parasol ochronny”, jeśli nauczyciele funkcjonują w oparciu o zasady współpracy nie rywalizacji³⁴. Z pewnością wagi działań wspierających nie da się przecenić na żadnym z etapów pojawiania się syndromu wypalenia i wobec oddziaływania któregośkolwiek źródła stresu. W jednych przypadkach będą działać profilaktycznie, w drugich terapeutycznie, w innych zmniejszając intensyfikację objawów. Jak twierdzi J. Fengler: „*Wsparcie społeczne można potraktować jako podstawowy czynnik przy badaniu obciążenia i zawodowej deformacji osobowości. W badaniach wypalenia jest to wprost jednomyślnie zalecane*”³⁵.

Implikacje dla praktyki wynikające z powyższych badań odnoszą się do wszystkich potencjalnych źródeł wsparcia nauczyciela w jego rozwoju zawodowym: do dyrektorów, pedagogów i psychologów, koleżanek i kolegów z pracy oraz do organizatorów form doskonalenia (oferty związane z informacjami o syndromie wypalenia zawodowego). Wskazaniem jest aby kolejny raz nagłośnić problem zbyt rozbudowanej biurokratycznie formuły awansu zawodowego i apelować o bardziej adekwatne rozwiązania. Ostatnią sugestią dla praktyki niech będzie modyfikacja planów studiów pedagogicznych i nauczycielskich poprzez wzbogacenie ich o treści związane ze zjawiskiem wypalenia zawodowego oraz rolą wsparcia społecznego w profesjonalnym rozwoju nauczyciela.

Literatura

- A. Bishay, *Teacher Motivation and Job Satisfaction*, „Journal of Undergraduate Sciences”, Fall 1996, 3.
- A. Brouwers, W. Tomic, *Teacher Burnout, Perceived Self-Efficacy in Classroom Management, and Student Disruptive Behaviour in Secondary Education*, „Curriculum and Teaching” 1999, Vol. 14, No. 2.
- A. Brouwers, W. Tomic, *A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management*, „Teaching and Teacher Education” 2000.
- R. Cieślak, *Wsparcie społeczne – problemy i techniki pomiaru*. w: *Wsparcie społeczne, stres i zdrowie*, H. Sęk, R. Cieślak (red.), Wyd. Naukowe PWN, Warszawa 2004.
- C. Cutrona, D. Russel, *The Provisions of Social Relationships and Adaptation to Stress*, „Advances in Personal Relationships” 1987, Vol. 1.
- J. Dorman, *Testing a Model for Teacher Burnout*. „Australian Journal of Educational and Developmental Psychology” 2003.
- B. Dymara, *Edukacja jutra – poszukiwanie cech i znaczeń*, [w:] *Edukacja jutra*, K. Denek, T. Zimny (red.), Wydawnictwo MENOS, Częstochowa 2001.
- K. Duraj-Nowakowa, *Systemologiczne inspiracje pedeutologii*, „IMPULS”, Kraków 2000.

³⁴ T. Rongińska, W. Gaida, *Strategie radzenia sobie z obciążeniem psychicznym w pracy zawodowej*, Wydawnictwo UZ, Zielona Góra 2003, s. 6.

³⁵ J. Fengler, *Pomaganie mężczyznom. Wypalenie w pracy zawodowej*, Wydawnictwo GWP, Gdańsk 2000, s. 169.

- D. Ekiert-Oldroyd, (red.), *Problemy współczesnej pedeutologii. Teoria – praktyka – perspektywy*, Wydawnictwo UŚ, Katowice 2003.
- B. Farber, *Treatment Strategies for Different Types of Teacher Burnout*, „Psychotherapy in Practice” 2000, Vol. 56 (5).
- J. Fengler, *Pomaganie męczycy. Wypalenie w pracy zawodowej*, Wydawnictwo GWP, Gdańsk 2000.
- L. Golińska, W. Świętochowski, *Temperamentalne i osobowościowe determinanty wypalenia zawodowego u nauczycieli*, „Psychologia Wychowawcza” 1998, nr 5.
- Z. Jasiński, *Academic Education of Adults in Poland*, [w:] *Adult Education at the Beginning of the 21st Century*, E. Sapia-Drewniak, Z. Jasiński, H. Bednarczyk (ed.), Wydawnictwo UO, Opole-Radom-Bonn 2002
- Z. Jasiński, *Polscy nauczyciele wobec awansu zawodowego (doniesienie z badań)*, [w:] *Nauki pedagogiczne w Polsce. Dokonania, problemy, współczesne zadania, perspektywy*, T. Lewowicki, M. Szymański (red.), Wydawnictwo AP, Kraków 2004.
- S. Kawula, *Spirala życzliwości: od wsparcia do samorozwoju*, [w:] *Wsparcie społeczne w różnych układach ludzkiego życia*, E. Kantowicz (red.), Wydawnictwo WSP, Olsztyn 1997.
- S. Kimball, S. Brown, Wessling, *Mentoring to Avoid Burnout*, [w:] J. Boreen, D. Niday, *Mentoring Across Boundaries: Helping Beginning Teachers Succeed in Challenging Situations*, Stenhouse Publishers 2003.
- R. Kretschman, *Stres w zawodzie nauczyciela*, Wydawnictwo GWP, Gdańsk 2003.
- T. Lewowicki, *Problemy teorii i praktyki zawodu nauczycielskiego – pedeutologiczna „kwadratura koła”*, [w:] *Problemy współczesnej pedeutologii. Teoria – praktyka – perspektywy*, D. Ekiert-Oldroyd (red.), Wydawnictwo UŚ, Katowice 2003, s. 67.
- A. Lewin, *Twórcza praca nad systemem wychowania*, Wydawnictwo WSP ZNP, Warszawa 2001.
- S.M. Litzke, H. Schuh, *Stres, mobbing i wypalenie zawodowe*, GWP, Gdańsk 2007.
- C. Maslach, *Wypalenie się: utrata troski o człowieka*, [w:] *Psychologia i życie*, P. Zimbardo, F.L. Ruch, Wydawnictwo PWN, Warszawa 1994.
- C. Maslach, *Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej*, [w:] H. Sęk, *Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, PWN, Warszawa 2000, s. 24.
- H. Przybyła, *Psychologiczne koszty zespołu wypalenia zawodowego wśród nauczycieli a kierunki pomocy psychologicznej*, [w:] *Zdrowie psychiczne w zawodzie nauczycielskim*, T. Rongińska, W. Gaida, U. Schaarsmidt, (red. naukowa) WSP Zielona Góra, Uniwersytet Potsdam, Zielona Góra – Potsdam 1998.
- T. Rongińska, W. Gaida, *Strategie radzenia sobie z obciążeniem psychicznym w pracy zawodowej*, Wydawnictwo UZ, Zielona Góra 2003.
- H. Sęk, R. Cieślak, *Wsparcie społeczne – sposoby definiowania, rodzaje i źródła wsparcia, wybrane koncepcje teoretyczne*, [w:] *Wsparcie społeczne, stres i zdrowie*, H. Sęk, R. Cieślak (red.), Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004, s. 19.
- A. Skwara, *Profilaktyka zespołu wypalenia zawodowego wśród nauczycieli – stan faktyczny i proponowane zmiany*, [w:] *Zdrowie psychiczne w zawodzie nauczycielskim*, T. Rongińska, W. Gaida, U. Schaarsmidt (red.), Wydawnictwo WSP Zielona Góra, Uniwersytet Potsdam, Zielona Góra – Potsdam 1998.
- A. Szczęсна, Niepublikowana praca doktorska *Wsparcie społeczne a funkcjonowanie profesjonalnej sieci wspomagania nauczycieli w rozwoju*, Uniwersytet Opolski 2007.
- B. Śliwerski, *Wypalenie przestrzeni zawodowej nauczycieli*, „Amicus” 1999, nr 2.
- M. Tatar, V. Yahav, *Secondary School Pupils’ Perceptions of Burnout among Teachers*, „British Journal of Educational Psychology” 1999, 69, s. 458.
- S. Tucholska, *Stres w zawodzie nauczyciela*, „Psychologia Wychowawcza” 1996.
- S. Tucholska, *Wypalenie zawodowe nauczycieli*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2003.

W. Żłobicki, *Nauczycielski niebyt. O syndromie wypalenia zawodowego*, [w:] *Edukacja alternatywna. Nowe teorie, modele badań i reformy*, J. Piekarski, B. Śliwerski (red.), Wydawnictwo „IMPULS”, Kraków 2000, s. 398-399.

Recenzent: E. Baron-Polańczyk