

STUDIA Z BADAŃ

Teresa Zubrzycka-Maciąg

Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej
w Lublinie

Skuteczność warsztatu antystresowego dla nauczycieli

Wprowadzenie

Stres nauczycielski jest powszechnie rozumiany jako „doświadczanie przez pedagogów negatywnych i nieprzyjemnych emocji w związku z różnymi aspektami wykonywanej przez nich pracy”¹.

Wyniki dotychczasowych badań nad stresem polskich nauczycieli wskazują, że zjawisko to dotyka wielu pracowników tej profesji². Badania pokazują ponadto, że nauczyciele często podejmują nieprzystosowawcze strategie radzenia sobie ze stresem³, co sprawia, że pomimo starań nie są w stanie uwolnić się od jego obciążającego działania. Przewlekły stres, którego nauczyciel nie jest w stanie przezwyciężyć, niesie ze sobą wiele negatywnych następstw zarówno w płaszczyźnie osobistej, jak i zawodowej i uznawany jest za jedną z najbardziej znaczących przyczyn wypalenia zawodowego.

¹ J. Pyżalski, *Co stresuje nauczycieli*, w: „Remedium” 2008 nr 7-8, s. 6.

² zob. S. Tucholska, *Stres zawodowy u nauczycieli: poziom nasilenia i symptomy*, w: „Psychologia Wychowawcza” 1999 nr 42 (3); T. Zubrzycka-Maciąg, *Źródła stresu w pracy nauczycieli różnych typów szkół*, w: „Studium Vilnense A” 2012 vol. 9.

³ zob. M.K. Grzegorzewska, *Stres w zawodzie nauczyciela. Specyfika, uwarunkowania i następstwa*. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2006; M. Kocór, *Nauczyciel i szkoła a syndrom wypalenia zawodowego*, Wydawnictwo „Mitel”, Rzeszów 2010; N. Ogińska-Bulik, *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła – Konsekwencje – Zapobieganie*. Centrum Doradztwa i Informacji Difin, Warszawa 2006.

Oceniając kondycję psychofizyczną polskich nauczycieli Stanisława Tucholska⁴ zwraca uwagę na fakt wciąż rosnących wskaźników w zakresie stresu i wypalenia zawodowego tej grupy pracowników.

Mając na uwadze skalę zjawiska stresu nauczycielskiego i jego skutki zarówno w wymiarze jednostkowym, jak i społecznym konieczne wydaje się podejmowanie profesjonalnych działań na rzecz niwelowania stresu zawodowego u nauczycieli i tym samym poprawy ich psychofizycznego funkcjonowania w roli zawodowej.

Działania interwencyjne na rzecz przeciwdziałania stresowi nauczycielskiemu powinny być prowadzone zarówno na poziomie szkoły jako organizacji, jak też odnosić się do osoby nauczyciela.

Niestety, pomimo wysokiej stresogenności środowiska pracy nauczycieli, w polskich szkołach nie podejmuje się żadnych znaczących działań, służących przeciwdziałaniu stresowi nauczycielskiemu.

Wychodząc naprzeciw apelom badaczy zjawiska stresu nauczycielskiego oraz oczekiwaniom samych pedagogów opracowałam warsztat antystresowy dla nauczycieli. W celu weryfikacji skuteczności warsztatu przeprowadziłam wstępne badania, których wyniki zostały zaprezentowane w niniejszym artykule.

Teoretyczne założenia warsztatu antystresowego

Warsztat jako metoda wykorzystywana w procesie psychoedukacji pozwala na korzystanie z wiedzy i doświadczenia uczestników zajęć, umożliwia aktywizowanie wszystkich członków grupy oraz dzięki stosowanym technikom angażuje ich emocjonalnie i intelektualnie⁵. Efektywność warsztatu antystresowego uwarunkowana jest jednak kilkoma czynnikami.

Skuteczny program antystresowy powinien być długofalowy. Podejmowanie działań jednorazowych, zwłaszcza, kiedy są one na-

⁴ S. Tucholska, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*, Wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin 2009.

⁵ R. Poklek, *Skuteczność psychologicznego warsztatu antystresowego w profilaktyce syndromu wypalenia zawodowego funkcjonariuszy Służby Więziennej*, Centralny Ośrodek Szkolenia Służby Więziennej, Kalisz 2006.

stawione wyłącznie na przybliżenie wiedzy o stresie i wypaleniu zawodowym, najczęściej nie przynosi oczekiwanego efektu⁶.

Udział w zajęciach antystresowych powinien być dobrowolny. Wszelkie próby narzucania pomocy w tym zakresie mogą bowiem wywołać u nauczycieli lęk lub opór przed włączaniem się w programy antystresowe albo powodować, że będą oni włączali się w nie w sposób powierzchowny. Nauczyciele powinni być ponadto świadomi celów, jakie przyświecają podejmowanym działaniom i je akceptować. Ważne jest także to, aby wiedzieli, jakie korzyści z uczestnictwa w programie mogą odnieść zarówno w sferze osobistej, jak i zawodowej. Profesjonalnie prowadzone oddziaływania powinny również podlegać ewaluacji zarówno w zakresie efektów programu (np. poziomu stresu), jak też samego procesu wprowadzania zmian⁷.

Z badań wynika, że dla skuteczności warsztatów prewencyjnych wobec stresu oraz wypalenia zawodowego korzystne jest łączenie w nich trzech podejść: edukacji, treningu i ekspozycji⁸. Celem oddziaływań edukacyjnych jest wyposażenie uczestników w wiedzę teoretyczną na temat stresu. Zajęcia treningowe służyć mają modyfikacji struktur poznawczych, uczeniu umiejętności społecznych, asertywności, technik relaksacyjnych oraz zarządzania sobą w czasie. Ekspozycja zaś umożliwia uczestnikom doskonalenie zdobytych umiejętności radzenia sobie w sytuacji stresowej poprzez odgrywanie ról. Kluczowym elementem warunkującym efektywność warsztatu są nabyte przez uczestników umiejętności radzenia sobie ze stresem⁹.

Jednym z najlepszych sposobów niwelowania stresu nauczycielskiego jest wzmacnianie zasobów podmiotowych nauczycieli, które przyczyniają się do kształtowania ich poczucia skuteczności zawodo-

⁶ J. Pyżalski, P. Plichta, *Kwestionariusz Obciążeń Zawodowych Pedagoga (KOZP)*. Podręcznik, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2007.

⁷ J. Pyżalski, P. Plichta, *Kwestionariusz ...*, dz.cyt.

⁸ D.J. West, J.J. Horan, P.A. Games, *Component analysis of occupational stress inoculation applied to registered nurses in an acute care hospital setting*, in: „Journal of Consulting Psychology” 1984, 31.

⁹ W.B. Schaufeli, *Ocena skuteczności warsztatu radzenia sobie z wypaleniem dla pielęgniarek*, w: H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny. Mechanizmy. Zapobieganie*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.

wej oraz umożliwią im efektywne wypełnianie zadań roli zawodowej¹⁰. Ważne jest jednak, aby podczas rozwijania zasobów osobistych nauczycieli uświadamiać im, że wysoki poziom zasobów osobistych może chronić ich przed doświadczaniem wysokiego nasilenia stresu zawodowego, ale też w pewnych sytuacjach może potęgować ten stres. Program warsztatu powinien być więc dostosowany do potrzeb nauczycieli, które wynikają ze specyfiki i charakteru ich pracy.

Zdaniem Heleny Sęk¹¹ wyposażenie nauczycieli w potrzebne zasoby i kompetencje umożliwiające im skuteczne radzenie sobie ze stresorami środowiska pracy powinno być przedmiotem dobrze zorganizowanych form stałego doskonalenia zawodowego.

Opis warsztatu

Celem warsztatu było niwelowanie stresu nauczycielskiego. Jego kluczowym elementem uczyniono rozwijanie zasobów osobistych nauczycieli w zakresie: poczucia koherencji, samooceny i asertywności oraz doskonalenie umiejętności radzenia sobie ze stresem poprzez przekształcanie dotychczasowych, nieefektywnych strategii radzenia sobie ze stresem w strategię efektywną, dopasowaną do rodzaju sytuacji stresowej.

Program warsztatu obejmował ponadto dostarczenie nauczycielom wiedzy na temat istoty stresu nauczycielskiego, jego uwarunkowań i skutków oraz działania służące modyfikowaniu nieracjonalnych przekonań i oczekiwań nauczycieli wobec pełnionej roli zawodowej, a także niwelowaniu fizjologicznych następstw stresu. Podczas zajęć wdrażano również nauczycieli do racjonalnego planowania zadań zawodowych, ustalenia hierarchii wartości i wyznaczenia ważności celów życiowych, dbania o higienę psychiczną poprzez wystrzeganie się zalegających negatywnych myśli, rozwijanie pozazawodowych zainteresowań, poszukiwanie źródeł gratyfikacji, przełamywania rutyny w pra-

¹⁰ H. Sęk, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Uwarunkowania i możliwości zapobieganie*, w: H. Sęk (red.) *Wypalenie zawodowe. Przyczyny. Mechanizmy. Zapobieganie*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.

¹¹ H. Sęk, *Wypalenie zawodowe...*, dz.cyt.

cy oraz dostrzegania pozytywnych stron wykonywanego zawodu.

Technikami wykorzystywanymi podczas warsztatu były techniki stosowane w terapii poznawczej, terapii skoncentrowanej na rozwiązaniach oraz terapii behawioralnej. Na zajęciach wykorzystano m.in.: elementy terapii racjonalno-emotywniej A. Ellisa (dyskusję), elementy terapii poznawczej A.T. Becka (notowanie automatycznych myśli, polemikę z automatycznymi myślami), elementy metody autoinstrukcji oraz treningu zaszczipiania stresu D. Meichenbauma, technikę pytań o wyjątki, pytania skalujące oraz modelowanie, odgrywanie ról, wzmacnianie pozytywne i transferowanie. Dla zrealizowania celów warsztatu wykorzystano również: miniwykład o charakterze wykładu konwersatoryjnego, dyskusję uczestniczącą, techniki relaksacyjne oraz wizualizację¹².

Warsztat obejmował 30 godzin dydaktycznych. Zajęcia odbywały się co dwa tygodnie, w grupach liczących od 12 do 16 osób. Udział w warsztacie był dobrowolny.

Charakterystyka uczestniczek warsztatu

Uczestnictwo w warsztacie zaproponowano nauczycielom kilkunastu szkół podstawowych i gimnazjów usytuowanych na terenie województwa lubelskiego. Do udziału w warsztacie zgłosiły się 72 nauczycielki. Spośród uczestniczek warsztatu blisko połowa (35 osób tj. 48,61%) miała od 31 do 45 lat. Nauczycielki najmłodsze wiekiem (do 31 roku życia) stanowiły 26,39% tej grupy (19 kobiet), zaś co czwarta z uczestniczek warsztatu miała więcej niż 45 lat (18 osób tj. 25%). Wśród uczestniczek warsztatu znalazły się kobiety o różnym stażu pracy. Najwięcej z nich (26 osób tj. 36,1%) legitymowało się

¹² zob. U. Jakubowska, *Podejście behawioralno-poznawcze*, w: L. Grzesiuk (red.), *Psychoterapia. Szkoły, zjawiska, techniki i specyficzne problemy*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998; P. De Jong, I. K. Berg, *Rozmowy o rozwiązaniach. Podręcznik*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2007; Ch.A. Padesky, D. Greenberger, *Umysł ponad nastrojem. Podręcznik terapeuty*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2004; T. Zubrzycka-Maciąg, *Trening asertywności w kształceniu pedagogicznym*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2011.

długim stażem pracy (od 16 do 25 lat). Nauczycielki z krótkim stażem pracy (do 5 lat) stanowiły 26,4% tej grupy (19 osób), kobiet pracujących w zawodzie od 6 do 15 lat było 15 (20,8%), zaś najmniej (12 kobiet tj. 16,7%) chętnych do rozwijania swoich umiejętności radzenia sobie ze stresem zawodowym było nauczycielek o bardzo długim stażu pracy (powyżej 25 lat). Największa grupa spośród uczestniczek warsztatu (31 kobiet tj. 43,1%) posiadała stopień zawodowy nauczyciela mianowanego, co czwarta nauczycielka (18 kobiet tj. 25%) legitymowała się stopniem nauczyciela kontraktowego, 16 kobiet (22,2%) miało stopień zawodowy nauczyciela dyplomowanego, a najmniej wśród uczestniczek warsztatu było nauczycielek w stopniu stażysty (7 kobiet tj. 9,7%). Największą grupę spośród uczestniczek warsztatu stanowiły nauczycielki edukacji wczesnoszkolnej (34 osoby tj. 47,2%) oraz nauczycielki przedmiotów humanistycznych (26 osób tj. 36,1%). Pozostałe panie uczyły przedmiotów ścisłych (8 osób tj. 11,1%) lub artystycznych (4 kobiety tj. 5,6%). W szkołach podstawowych było zatrudnionych 46 kobiet (63,9%), zaś w gimnazjach 26 (36,1%). W szkołach wiejskich pracowało 50 osób (69,4%), zaś 22 panie (30,6%) zatrudnione były w szkołach znajdujących się na terenie miast.

Ocena efektywności warsztatu

Ocenę skuteczności warsztatu antystresowego umożliwiło porównanie wartości wyników średnich uzyskanych przez uczestniczki zajęć przed rozpoczęciem warsztatu oraz po jego zakończeniu w zakresie ich zasobów osobistych: poczucia koherencji, samooceny, asertywności i stylów radzenia sobie ze stresem oraz poziomu stresu zawodowego. Dodatkowo po zakończeniu zajęć poproszono nauczycielki o wyrażenie opinii na temat osobistych korzyści wynikających z uczestnictwa w warsztacie oraz dokonanie oceny zajęć pod kątem ich przydatności w walce ze stresem nauczycielskim.

W celu określenia poziomu istotności różnic pomiędzy wynikami

z pierwszego i drugiego pomiaru badanych nauczycielek stosowano test „t^o” dla prób zależnych. W przypadku braku spełnienia warunku normalności rozkładu analizowanych zmiennych korzystano z nieparametrycznego testu kolejności par Wilcoxona.

W tabeli 4.1. zawarte zostały wyniki badań uczestniczek warsztatu dotyczące wymiarów poczucia koherencji tj. poczucia zrozumiałości, poczucia zaradności i poczucia sensowności.

Tabela 4.1.

Uzyskane wyniki badań informują, że w stosunku do pomiaru początkowego, w pomiarze końcowym nastąpił istotny wzrost poczucia zrozumiałości ($p < 0,005$), poczucia zaradności ($p < 0,001$) i poczucia sensowności ($p < 0,001$) uczestniczek warsztatów. Wyniki te sugerują, że udział w zajęciach mógł przyczynić się do wzrostu: racjonalnej oceny rzeczywistości, przekonania o posiadaniu zasobów umożliwiających radzenie sobie z wymaganiami życia oraz poczucia sensowności podejmowanych zadań.

W tabeli 4.2. przedstawiono wyniki badań uczestniczek warsztatu nad ich samooceną w zakresie cech intelektualnych i cech dotyczących funkcjonowania społecznego oraz w zakresie samooceny ogólnej.

Tabela 4.2.

Analiza wyników zamieszczonych w tabeli 80 wskazuje na istotne statystycznie różnice pomiędzy średnimi wynikami uzyskanymi przez nauczycielki w badaniach początkowych i końcowych we wszystkich wymiarach samooceny.

Szczegółowa analiza uzyskanych rezultatów badań wskazuje, że po zakończeniu warsztatu u badanych nauczycielek nastąpił istotny wzrost poziomu samooceny w zakresie cech intelektualnych ($p < 0,001$), samooceny odnoszącej się do zachowań społecznych ($p < 0,005$) (wyższa wartość wyników SI i SP oznacza niższą samoocenę) oraz samooceny ogólnej ($p < 0,001$). Oznacza to, że po zajęciach warsztatowych nauczycielki postrzegały się m.in. zarówno jako bardziej aktywne, zdolne, twórcze i pomysłowe, jak też jako bardziej

śmiałe, otwarte, zaradne i odważne. Wyżej też oceniały ogólną wartość własnej osoby.

Wyniki badań dotyczące asertywności uczestniczek warsztatu zamieszczono w tabeli 4.3.

Tabela 4.3.

Porównanie wyników badań początkowych i końcowych w zakresie analizowanej zmiennej wskazuje na statystycznie istotny wzrost asertywności ($p < 0,005$) u nauczycielek uczestniczących w warsztacie. Uzyskane wyniki pozwalają zatem sądzić, że udział w prowadzonym podczas warsztatu treningu asertywności mógł przyczynić się do podniesienia wiedzy i umiejętności z zakresu asertywności oraz emocjonalnej gotowości do jej przejawiania.

W tabeli 4.4. zostały zamieszczone wyniki badanych nauczycielek dotyczące stylów radzenia sobie ze stresem.

Tabela 4.4.

Porównując średnie wyniki uzyskane przez nauczycielki w badaniu początkowym i końcowym można zauważyć, że po zakończeniu warsztatu wzrosła u nich tendencja do przejawiania w sytuacji stresowej stylu skoncentrowanego na zadaniu oraz dwóch stylów unikowych, polegających na angażowaniu się w czynności zastępcze i na poszukiwaniu kontaktów towarzyskich. Obniżeniu uległa natomiast skłonność nauczycielek do koncentrowania się podczas doświadczania stresu na przeżywanych emocjach. Istotną statystycznie różnicę pomiędzy średnimi wynikami w obu pomiarach uzyskano jednak tylko w przypadku stylu skoncentrowanego na emocjach. Oznacza to, że po zakończeniu warsztatu badane kobiety, doświadczając stresu, istotnie rzadziej koncentrowały się na swych negatywnych odczuciach. Można zatem przypuszczać, że udział w warsztacie antystresowym mógł przyczynić się do modyfikacji preferowanych przez nauczycielki stylów radzenia sobie ze stresem. W sytuacji stresowej rzadziej skupiały one uwagę na sobie i przeżywanych emocjach, częściej natomiast dą-

żyły do rozwiązania zaistniałego problemu lub, kiedy nie miały wpływu na sytuację, starały się wystrzegać myślenia o niej oraz jej przeżywania.

W tabeli 4.5. zawarte zostały wyniki badań dotyczące stresu zawodowego uczestniczek warsztatu.

Tabela 4.5.

Porównanie średnich wyników badanych nauczycielek, otrzymanych w pomiarze początkowym i końcowym w zakresie sześciu aspektów stresu zawodowego oraz jego ogólnego wskaźnika wskazuje na występowanie istotnych różnic między nimi.

Otrzymane rezultaty badań uwidaczniają, że w stosunku do badań początkowych, w badaniach końcowych nastąpiło znaczące obniżenie stresu zarówno we wszystkich jego aspektach, jak też w wyniku ogólnym. Największe różnice pomiędzy średnimi wynikami odnotowano w odniesieniu do takich aspektów stresu jak: brak gratyfikacji za pracę zawodową ($p < 0,001$), doświadczanie trudności dydaktycznych ($p < 0,001$), trudne warunki pracy ($p < 0,001$), doświadczanie trudności wychowawczych ($p < 0,001$) oraz w ogólnym poziomie stresu ($p < 0,001$). Nieco mniejsze różnice, ale również istotne statystycznie zaznaczyły się w wynikach dotyczących stresorów: osamotnienie w działaniach zawodowych ($p < 0,005$) i wadliwe zarządzanie szkołą ($p < 0,05$). Odnotowane wyniki świadczą o tym, że po zakończeniu warsztatu, jego uczestniczki postrzegały potencjalne stresory środowiska pracy jako mniej zagrażające i obciążające. Uzyskane wyniki wydają się zatem wskazywać na znaczącą rolę warsztatu w niwelowaniu stresu nauczycielskiego.

Ocena warsztatu antystresowego obejmowała również na analizę jakościową materiału badawczego. Zebrane od nauczycielek opinie na temat subiektywnych korzyści, jakie uzyskały one dzięki uczestnictwu w zajęciach oraz przydatności warsztatu w przeciwdziałaniu stresowi zawodowemu nauczycieli wskazują, że spełnił on swoją rolę. Wszystkie uczestniczki podkreślały potrzebę prowadzenia tego typu zajęć dla

nauczycieli:

„Takie zajęcia są bardzo ważne i potrzebne. Wzmacniają samoocenę, uczą właściwej komunikacji, asertywności, sposobów walki ze stresem, relaksacji. Uważam, że każdy nauczyciel powinien odbyć takie szkolenie” (nauczycielka gimnazjum, 17 lat pracy w zawodzie).

„Warsztat oceniam bardzo wysoko, mimo początkowej niewiary w tego typu zajęcia” (nauczycielka gimnazjum, 23 lata pracy w zawodzie).

„Zajęcia są bardzo potrzebne, zarówno dla młodych nauczycieli, jak również tych z ponad 20-letnim stażem pracy” (nauczycielka szkoły podstawowej, 22 lata pracy w zawodzie).

Uczestniczki warsztatu wskazywały również na korzyści osobiste, jakie uzyskały dzięki uczestnictwu w zajęciach. Poniżej przedstawiono przykłady wypowiedzi nauczycielek na ten temat:

„Wzmocniłam w sobie poczucie, że dobrze wykonuję swoją pracę i mimo ponoszonych porażek nie poddaję się. Czuję większy spokój, kiedy powtarzam sobie, że mogę zmienić jedynie to, na co mam wpływ” (nauczycielka szkoły podstawowej, 21 lat pracy w zawodzie).

„Zajęcia pozwoliły mi poczuć się bezpiecznie w pracy. Łatwiej rozmawia mi się z innymi nauczycielami, rodzicami i dyrekcją. Nie czuję już lęku przed wywiadówkami. W naszym zawodzie takie zajęcia są bardzo potrzebne i bardzo się cieszę, że mogłam wziąć w nich udział” (nauczycielka szkoły podstawowej, 4 lata pracy w zawodzie).

„Po zajęciach zmienił się mój stosunek do siebie samej i do innych ludzi. Daję sobie i im szansę. Udaje mi się unikać konfliktów. Wiem, jak się nie wypalić” (nauczycielka gimnazjum, 8 lat pracy w zawodzie).

„Udział w warsztatach pozwolił mi inaczej spojrzeć na to, co robię. Inaczej postrzegam problemy i w inny sposób podchodzę do ich rozwiązywania” (nauczycielka szkoły podstawowej, 17 lat pracy w zawodzie).

„Po zajęciach zdecydowanie polepszyło się moje samopoczucie w pracy. Jestem bardziej pewna swojego postępowania i podejmowa-

nych decyzji. Łatwiej jest mi nawiązywać kontakty z rodzicami i prowadzić zebrania. Wiem, jak organizować sobie pracę i nie zadrećzać się sprawami, na które nie mam wpływu.” (nauczycielka szkoły podstawowej, 7 lat pracy w zawodzie).

„Zajęcia pokazały mi, jakich sytuacji unikać i jakich błędów nie popełniać, aby nie znaleźć się w sytuacji, która może prowadzić do wypalenia zawodowego” (nauczycielka szkoły podstawowej, 10 lat pracy w zawodzie).

„Te zajęcia bardzo mi pomogły. Załatwiłam zaległe sprawy, które nie dawały mi spokoju. Wiem, że sama wszystkiego nie zrobię. Nauczyłam się bardziej cieszyć, z tego, co udaje mi się osiągnąć i wypracować. Jestem silniejsza i bardziej pewna siebie” (nauczycielka szkoły podstawowej, 13 lat pracy w zawodzie).

„Zajęcia pomogły mi zrozumieć wiele rzeczy i do wielu spraw nabrać dystansu. Podniosła się moja samoocena, nauczyłam się asertywności. Otworzyłam się na koleżanki z pracy, zaczęłam myśleć pozytywnie i zdecydowanie lepiej się z tym czuję.” (nauczycielka szkoły podstawowej, 28 lat pracy w zawodzie).

„Warsztat pomógł mi w budowaniu zdrowego stosunku do pracy i swojej roli w niej. W naszej pracy tak łatwo zapomina się o sobie. Te zajęcia były dla mnie dużym wsparciem. Szkoda, że nie trwały dłużej.” (nauczycielka gimnazjum, 6 lat pracy w zawodzie).

Tabela 4.1. Wyniki badań dotyczące poczucia koherencji uczestniczek warsztatu (badanie początkowe i końcowe)

Zmienn	Badanie początkowe		Badanie końcowe		Istotność różnic	
	M	Sd	M	Sd	t°	p
PZR	45,04	7,88	47,05	9,09	-3,052	0,003 ¹
PZ	48,93	6,61	51,81	7,49	-4,668	0,000 ¹
PS	42,59	6,01	45,25	5,91	-4,417 ¹	0,000 ¹

¹ nieparametryczny test „z” - Wilcoxona

Tabela 4.2. Wyniki badań dotyczące samooceny uczestniczek warsztatu (badanie początkowe i końcowe)

Zmienna	Badanie początkowe		Badanie końcowe		Istotność różnic	
	M	Sd	M	Sd	t°	p
SI	17,76	9,09	15,00	7,74	3,423 ¹	0,000 ³
SP	30,45	14,39	25,91	13,42	2,919 ¹	0,003 ³
SO	6,37	1,35	7,19	1,10	-4,796 ¹	0,000 ³

¹ nieparametryczny test „z” - Wilcoxon

Tabela 4.3. Wyniki badań dotyczące asertywności uczestniczek warsztatu (badanie początkowe i końcowe)

Zmienna	Badanie początkowe		Badanie końcowe		Istotność różnic	
	M	Sd	M	Sd	t°	p
AS	64,79	8,08	67,77	8,00	-3,391	0,001*

Tabela 4.4. Wyniki badań dotyczące stylów radzenia sobie ze stresem uczestniczek warsztatu (badanie początkowe i końcowe)

Zmienna	Badanie początkowe		Badanie końcowe		Istotność różnic	
	M	Sd	M	Sd	t°	p
SSZ	59,01	6,78	59,75	7,57	-1,214	0,228
SSE	43,98	9,24	41,87	9,27	2,162	0,033 ³
ACZ	17,88	4,12	18,61	4,47	-1,290 ¹	0,196
PKT	17,80	3,21	18,05	3,44	-0,793	0,430

¹ nieparametryczny test „z” - Wilcoxon

Tabela 4.5. Wyniki badań dotyczące poziomu stresu zawodowego uczestniczek warsztatu (badanie początkowe i końcowe)

Zmienne	Badanie początkowe		Badanie końcowe		Istotność różnic	
	M	Sd	M	Sd	t°	p
S1	21,90	4,95	19,70	4,50	3,920	0,000*
S2	14,45	3,25	13,05	3,36	3,228	0,002*
S3	12,66	3,97	11,75	3,90	2,058	0,043*
S4	22,81	5,50	20,65	5,26	3,572	0,000*
S5	13,23	3,50	11,48	3,43	4,540	0,000*
S6	15,25	3,34	13,41	3,67	4,812	0,000*
OPS	100,33	20,92	90,06	21,33	4,214	0,000*

Podsumowanie

Otrzymane rezultaty badań ukazały, że po zakończeniu warsztatu u badanych nauczycielek wystąpił istotny wzrost poziomu zasobów osobistych: samooceny, asertywności i poczucia koherencji. Obniżeniu uległa natomiast skłonność nauczycielek do koncentrowania się podczas doświadczania stresu na przeżywanych emocjach. Odnotowano również istotne obniżenie poziomu stresu nauczycielskiego.

Uzyskane wyniki badań zarówno w zakresie analizy ilościowej, jak i jakościowej pozwalają przypuszczać, że udział nauczycielek w warsztacie antystresowym przyczynił się do podniesienia poziomu ich zasobów osobistych w zakresie poczucia koherencji, samooceny i asertywności, stosowania przez nie bardziej przystosowawczych strategii radzenia sobie ze stresem oraz obniżenia poziomu stresu zawodowego.

Przeprowadzone badania miały charakter pilotażowy. Dla pełnej oceny skuteczności warsztatu antystresowego warto byłoby w przyszłości sprawdzić, jaki jest jego długotrwały efekt. W tym celu należałoby dokonać kontrolnego pomiaru poziomu stresu oraz zasobów osobistych poczucia koherencji, samooceny, asertywności i stylu radzenia sobie ze stresem uczestniczek warsztatu np. po upływie kilku miesięcy. W celu rzetelnej oceny warsztatu ważne byłoby też potwierdzenie jego skuteczności w badaniach prowadzonych na reprezenta-

tywnej populacji nauczycieli, najlepiej z uwzględnieniem grup nauczycieli o różnym poziomie stresu. Dopiero po spełnieniu tych warunków zasadne będzie przedstawienie warsztatu antystresowego dla nauczycieli jako oferty metodycznej.

Literatura:

- De Jong P., Berg I. K. (2007). *Rozmowy o rozwiązaniach. Podręcznik*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Grzegorzewska M.K. (2006). *Stres w zawodzie nauczyciela. Specyfika, uwarunkowania i następstwa*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Jakubowska U. (1998). *Podejście behawioralno-poznawcze*. W: Grzesiuk L. (red.). *Psychoterapia. Szkoły, zjawiska, techniki i specyficzne problemy*. Warszawa: PWN.
- Kocór M. (2010). *Nauczyciel i szkoła a syndrom wypalenia zawodowego*. Rzeszów: „Mittel”
- Ogińska-Bulik N. (2006). *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła – Konsekwencje – Zapobieganie*. Warszawa: Centrum Doradztwa i Informacji Difin.
- Padesky Ch.A., Greenberger D. (2004). *Umysł ponad nastrojem. Podręcznik terapeuty*. Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Poklek R. (2006). *Skuteczność psychologicznego warsztatu antystresowego w profilaktyce syndromu wypalenia zawodowego funkcjonariuszy Służby Więziennej*. Kalisz Centralny Ośrodek Szkolenia Służby Więziennej.
- Pyżalski J. (2008b). *Co stresuje nauczycieli*. „Remedium” 7-8 (185), s. 6-7.
- Pyżalski J., Plichta P. (2007). *Kwestionariusz Obciążeń Zawodowych Pedagoga (KOZP)*. Podręcznik. Łódź: Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Schaufeli W.B. (2000). *Ocena skuteczności warsztatu radzenia sobie z wypaleniem dla pielęgniarek*. W: H. Sęk (red.). W: H. Sęk (red.) *Wypalenie zawodowe. Przyczyny. Mechanizmy. Zapobieganie*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Sęk H. (2000). *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Uwarunkowania i możliwości zapobiegania*. W: H. Sęk (red.) *Wypalenie zawodowe. Przyczyny. Mechanizmy. Zapobieganie*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Tucholska S. (1999). *Stres zawodowy u nauczycieli: poziom nasilenia i symptomy*. „Psychologia Wychowawcza” 42, 3, 227-246.
- Tucholska S. (2009). *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*. Lublin: Wyd. KUL.
- West D.J., Horan J.J., Games P.A. (1984). *Component analysis of occupational stress inoculation applied to registered nurses in an acute care hospital setting*. „Journal of Consulting Psychology” 31, 209-218.
- Zubrzycka-Maciąg T. (2011). *Trening asertywności w kształceniu pedagogicznym*. Wydanie drugie, zmienione i rozszerzone. Lublin: UMCS.

Zubrzycka-Maciąg T. (2012). *Źródła stresu w pracy nauczycieli różnych typów szkół*. „Studium Vilnense A” 9, 183-186.

The Effectiveness of Anti-stress Workshops for Teachers

This article addresses the issue of overcoming stress experiences by teachers. Given the scale of the phenomenon and the individual and social consequences of experiencing occupational stress by teachers, an anti-stress workshop was carried out for this professional group, and, subsequently, subjected to verification. The aim of the workshop was to develop teachers' personal resources in areas such as: self-esteem, assertiveness, sense of coherence and techniques of coping with stress. The preliminary conclusions to be drawn from the pilot studies, which were made for quantitative and qualitative evaluation of the workshop, show that the workshop has contributed to raising the level of the teachers' self-esteem, assertiveness and sense of coherence, as well as to modifying their techniques of coping with stress in the so that they can be more efficient.