

Syndrom wypalenia zawodowego w pracy nauczycieli – przyczyny, symptomy i przeciwdziałanie

A syndrome of getting stale in a job of teacher

Słowa kluczowe: wypalenie zawodowe, zawód nauczyciela, stres.

Key words: getting stale in a job, teaching profession, stress.

Abstract. In the era of modernity, the teaching profession considers a phenomenon of getting stale in a job. It is manifested by a decreased motivation to work and lack of satisfaction. This profession is exposed to stress, which is determined by high expectations of the society. Functioning in constant emotional tension carries serious consequences for the learning process. The aim of this study is to show the importance of a syndrome of getting stale in a job of teacher, as well as its causes, symptoms, and ways to prevent emotional exhaustion of teachers.

Charakterystyka zawodu nauczyciela i pojęcie wypalenia zawodowego. Profesja nauczyciela sytuuje przed nim szerokie wymagania, którym niekiedy trudno sprostać. Nauczyciel w obecnej cywilizacji powinien ciągle podnosić swoje kwalifikacje i rozwijać się zawodowo. W opinii ludzi jego priorytetem ma być kreatywność w pracy z uczniami, pomoc im w drodze kształcenia, rzetelność, a także sumienne wywiązywanie się z powierzonych obowiązków. Jego zadaniem jest już nie tylko przekazywanie wiadomości dzieciom, egzekwowanie wiedzy, ale również pobudzanie i motywowanie ich do samodzielnej pracy. Wobec przeciążenia nadmiarem wymagań współcześni pedagodzy często mogą mieć poczucie wyczerpania i znudzenia. Mimo ich wielkiego wkładu w proces edukacji i wychowania są niedoceniani i poddawani niekończącej się krytyce rodziców swoich podopiecznych bądź przełożonych. Profesja nauczyciela jest bardzo podatna na wypalenie, gdyż zmaga on się ze stresem, który sprzyja narastaniu różnych zaburzeń. Podążając za Ogińską-Bulik, „stres zawodowy jest wynikiem niezgodności między stawianymi przez środowisko wymaganiami a posiadanymi przez jednostkę zasobami pomagającymi w radzeniu sobie z nimi”¹. Wysokość zarobków nie odzwierciedla poświęcenia i zaangażowania włożonego w pracę. Zawód nauczyciela wymaga odpowiedzialności i jest poddawany ciągłej kontroli przełożonych, co warunkuje zagrożenie wypaleniem. Wypalenie zawodowe

¹ N. Ogińska-Bulik, *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła – Konsekwencje – Zapobieganie*, Wyd. Difin, Warszawa 2006, s. 88.

to zjawisko często spotykane w edukacji². Nauczyciel musi zmagać się z codzienną biurokracją i wypełniać serię dokumentów, „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”³. Następstwa wspomnianego syndromu są szkodliwe i niezwłocznie trzeba im przeciwdziałać. Pedagodzy stale utrzymują kontakty interpersonalne z rodzicami, uczniami, dyrekcją, zatem na co dzień narażeni są na stres emocjonalny.

Wypalenie konsoliduje się z takimi cechami jak bezsilność, obojętność, wyczerpanie. Dla A. Pines i E. Aronsona to pojęcie jest „stanem fizycznego, psychicznego i emocjonalnego wyczerpania, spowodowanym długotrwałym zaangażowaniem w sytuacje, które są obciążające pod względem emocjonalnym”⁴. Wypalenie zaburza funkcjonowanie oraz przyczynia się do zmniejszenia motywacji i efektywności działania. Interesującą definicję wypalenia zawodowego prezentuje Ch. Maslach. Podążając za nią, wypaleniem nazywa się „zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżonego poczucia dokonani osobistych, który może wystąpić u osób pracujących z innymi ludźmi w pewien określony sposób”⁵.

Przyczyny oraz symptomy wypalenia emocjonalnego. Wypalenie zawodowe ma indywidualne przyczyny. Cechy osobowościowe mają wpływ na wykonywaną pracę – impulsywność, niewielka motywacja czy niecierpliwość nie sprzyjają jej. Nauczyciel jest poddawany kontroli zewnętrznej i ma postawione wysokie wymagania, do których nie jest adekwatne otrzymywane wynagrodzenie. Często podejmowane przez zarząd placówki decyzje nie uwzględniają zdania nauczyciela, który może czuć się pominięty w pewnych kwestiach. Ważną przyczyną wypalenia może być przepracowanie, które nie przynosi oczekiwanych sukcesów, lecz powoduje utratę solidności w działaniu. Wyczerpanie sprzyja zubożeniu na sprawy uczniów i wpływa na poczucie niskiej wartości. Kłopoty z kontrolowaniem przeżywanych emocji i rywalizacja ze współpracownikami są przyczynami opisywanego syndromu.

Istnieje dużo objawów wypalenia zawodowego, jednak nie oznacza to tego, że jeśli ktoś zmagają się z jednym z nich, to jest nim zagrożony. Są czynniki mogące wskazywać na wypalenie, należą do nich:

- Wyczerpanie fizyczne (chroniczne bóle głowy, zmęczenie, migreny pojawiające się bez widocznej przyczyny, utrata apetytu), nieumiejętność oderwania problemów związanych z pracą z domowymi, kłopoty rodzinne, obwinianie siebie bądź innych za rezultaty swej pracy, uczucie zawodu względem siebie, znudzenie, bez-

² A. Brouwers, W. Tomic, *A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management*, Teaching and Teacher Education nr 16, 2000, s. 239.

³ A. Woźniak-Krakowian, *Syndrom wypalenia zawodowego nauczycieli*, „Pedagogika” t. XXII, K. Rędziński, M. Łapota (red.), Częstochowa 2013, s. 122.

⁴ A.M. Pines, *Wypalenie – w perspektywie egzystencjalnej*, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, PWN, Warszawa 2009, s. 35.

⁵ Ch. Maslach, *Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej*, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, PWN, Warszawa 2009, s. 15.

senność, bezsilność, brak entuzjazmu, zubożenie (depersonalizacja, przedmiotowe traktowanie uczniów), nieuzasadnione wybuchy złości, izolowanie się od otoczenia, sięganie po używki, częste spoglądanie na zegarek, z powodu ciągłego zmęczenia pracą, znudzenie.

Niezauważone symptomy mogą z dnia na dzień powodować pogłębienie się wyczerpania. Wówczas człowiek nie odczuwa przyjemności ze zrealizowanych celów i zaczyna myśleć pesymistycznie. Trudno jest wtedy skupić się na obowiązkach, a chodzenie do pracy staje się przymusem i koniecznością.

Sposoby przeciwdziałania destrukcyjnym konsekwencjom wypalenia. Niekiedy stres pomaga w prawidłowym funkcjonowaniu i odbieraniu bodźców. Często jednak działa niszcząco i zaburza równowagę psychiczną. Zauważając pierwsze objawy wypalenia należy niezwłocznie je niwelować. Tak zwana edukacja antywypaleniowa stanowi ważny środek zapobiegający wypaleniu zawodowemu. Ma ona na celu uświadomienie nauczycieli na temat symptomów i czynników wpływających na powstanie syndromu wypalenia emocjonalnego. Wiedza o niebezpieczeństwie pojawienia się wspomnianego zjawiska na etapie kształcenia przyszłych pedagogów pozwoli na redukcję jego pierwszych symptomów.

W celu przeciwdziałania zjawisku wypalenia zawodowego w pracy nauczyciela konieczne jest zastanowienie się nad tym, w jakich obszarach należy podejmować działania. Istotną wydaje się kwestia dotycząca tego, czy pracownik powinien modyfikować swoje przekonania bądź zachowania, czy miejsce pracy winno się zmieniać⁶.

Skutkiem wykonywania zawodu nauczyciela może być deformacja osobowości, która „powinna określać wszelkie niekorzystne zmiany osobowości, nieprawidłowości rozwoju, poczucie zmęczenia, wypalenia, usztywnienia, utratę poczucia rzeczywistości i prawidłowej jej oceny oraz przekłamania w odbiorze własnych przeżyć i zachowań, które występują w przebiegu pracy zawodowej i są przez nią warunkowane”⁷.

Korzystnym pomysłem byłoby organizowanie warsztatów dla studentów kierunków pedagogicznych poświęconych różnorodnej tematyce. Zastanowienia wymaga możliwość przeprowadzania egzaminów wstępnych na studia nauczycielskie w celu wyodrębnienia osób podatnych na wypalenie. Nie wszyscy kandydaci posiadają predyspozycje do pracy z dziećmi i nie są w stanie udźwignąć obowiązków i wyzwań. Wysiłki zmierzające do ograniczenia czynników stresujących oraz zapobiegających wypaleniu powinny być jednym z podstawowych celów dla szkół i innych organizacji pedagogicznych⁸.

Oderwaniu się od natłoku codziennych obowiązków służy odpoczynek oraz spotkania w gronie przyjaciół. W pewnych przypadkach niezbędne może okazać się skorzystanie z pomocy specjalisty, lekarza, psychologa, gdyż wypalenie może skutkować

⁶ J. Pyżalski, *Jakie działania można podejmować, by ograniczyć stres zawodowy nauczycieli?* [w:] D. Merez, J. Pyżalski (red.), *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Między wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*, Wyd. Impuls, Kraków 2010, s. 48

⁷ J. Fengler, *Pomaganie mężczyznom*, Gdańskie Wyd. Psychologiczne, Gdańsk 2000, s. 31–32

⁸ J.J. Hakanen, A.B. Bakker, W.B. Schaufeli, *Burnout and work engagement among teachers*, *Journal of School Psychology* nr 43, 2006, s. 509.

depresją, a nawet rezygnacją z wykonywanego zawodu. Istotna jest umiejętność ode-
rwania się od obciążających sytuacji, by spojrzeć na nie z innej perspektywy i pozy-
skać siły. Warto znać techniki relaksacyjne pomagające w rozładowywaniu stresu.
Rozwijanie zainteresowań i pasji sprzyja rozluźnieniu napięcia. Trzeba prowadzić
zdrowy tryb życia, by zapobiec wystąpieniu komplikacji związanych z osłabieniem
organizmu. Nauczyciel przez cały czas swojej pracy zawodowej zobligowany jest do
uczestniczenia w serii szkoleń, podnoszenia swoich kompetencji. Jednak nie może
zapominać o swoim życiu prywatnym i realizowaniu własnych potrzeb. Trzeba sta-
wiać sobie cele na miarę możliwości.

Nauczyciele powinni korzystać ze wsparcia ze strony bliskich osób, ponieważ nie
wolno tłumić w sobie negatywnych uczuć, które tylko nawarstwiają problem. Grupę
wsparcia mogą stanowić koleżanki i koledzy z pracy, z którymi można dzielić się
doświadczeniami i otrzymać porady czy przykładowe rozwiązania. Wobec tego nie-
zwykle ważny jest klimat panujący w pokoju nauczycielskim, który oparty powinien
być na wzajemnym zaufaniu, zrozumieniu, życzliwości i dyskrecji.

W szczególności atmosferę w szkole warunkuje dyrektor, który wyznacza model
akceptowanego zachowania i wpływa na relacje międzyludzkie. To właśnie on w de-
cydujący sposób określa poczucie bezpieczeństwa i odpowiada za klimat panujący
wśród pracowników. Powinien stosować system motywujący nauczycieli do dalszej
pracy i integrować nauczycieli ze sobą.

W dużym stopniu wpływ na nauczyciela mają rodzice uczniów. W rozmowie
z nimi musi pamiętać on o zachowaniu odpowiedniego tonu głosu, by konwersacja
przebiegała bezkonfliktowo. Korzystna jest umiejętność cierpliwego wyjaśniania wła-
snego zdania w różnych kwestiach. Poprzez aktywne słuchanie nauczyciel może po-
znać opinię rodziców. Efektywna współpraca z nimi niewątpliwie przyczynia się do
uskutecznienia procesu wychowania i kształcenia.

Założenia metodologiczne badań. Narastający na przestrzeni lat syndrom wy-
czerpania emocjonalnego w pracy pedagogów skłania do wnikliwej obserwacji
wspomnianego zjawiska. Głównym celem przeprowadzonych badań była analiza wy-
palenia zawodowego wśród nauczycieli.

Badanie wykonano w dniach 3–10 lipca 2015 roku na reprezentatywnej, losowo
wybranej grupie 140 osób. Niniejszą ankietę udostępniono na forach zrzeszających
nauczycieli. Kwestionariusz składał się z 12 anonimowych pytań zamkniętych oraz
półotwartych. Pytania dotyczyły przede wszystkim przyczyn i objawów syndromu
wypalenia zawodowego, a także sposobów radzenia sobie z tym zjawiskiem.

Badaniami objęto grupę liczącą 135 kobiet (96,43%) i 5 mężczyzn (3,57%). Bio-
rąc pod uwagę wiek badanych osób zauważa się, iż większość stanowiły osoby w wie-
ku 25–35 lat (44,29%). Pozostali respondenci znajdowali się w następującym prze-
dziale wiekowym: powyżej 45 roku życia było 31 osób (22,14%), zaś ankietowanych
poniżej 25 lat było 29 (20,71%), natomiast najmniej liczną grupę stanowiły osoby od
36 do 45 lat – 18 respondentów (12,86%).

Ankietowani charakteryzowali się różnymi stopniami awansu zawodowego. Najlicz-
niejszą grupę stanowili nauczyciele kontraktowi – 51 osób (36,43%), zaś nauczycieli dy-

plomowanych było 35 (25%), z kolei grupa nauczycieli stażystów liczyła 31 respondentów (22,14%), a następnie grupa nauczycieli mianowanych wynosiła 23 osoby (16,43%).

Respondenci podali staż swojej pracy zawodowej. Największa liczba ankietowanych przepracowała 1–5 lat, stanowiło ją 55 osób (39,29%), aż 34 (24,29%) nauczycieli może pochwalić się ponad 21-letnią pracą w swojej profesji. Z kolei 22 osoby (15,71%) mają staż wynoszący 6–10 lat, natomiast 16 badanych (11,43%) niespełna 12 miesięcy pracuje w swoim zawodzie, a 13 ankietowanych (9,29%) posiada staż w granicach od 11 do 20 lat.

Analiza i interpretacja wyników badań. W trakcie badania starano się ustalić sposób rozumienia pojęcia wypalenia zawodowego wśród nauczycieli. Większość – 84 respondentów (60%) uważa, iż jest to „zespół symptomów wynikających z braku satysfakcji i radości z wykonywanej pracy, która przestaje dawać przyjemność, a osoba czuje się niezadowolona i zaprzestaje rozwijać się zawodowo”. Natomiast 46 osób (32,86%) sądzi, że wypalenie to „stan emocjonalnego, fizycznego i psychicznego wyczerpania powstający w wyniku długoterminowego zaangażowania w przeciążające sytuacje”. Nieliczna grupa 4 osób (2,86%) poprzez wypalenie rozumie „stan frustracji bądź zmęczenia następujący w wyniku poświęcenia się pewnej sprawie, która nie przynosi wyczekiwanego rezultatu”. Można domniemywać, iż pojęcie wypalenia zawodowego jest znane w środowisku pedagogicznym.

Osoby były pytane o to, czy odczuwały kiedyś wypalenie zawodowe. Odpowiedzi są podzielone niemalże po połowie, gdyż 71 respondentów (50,71%) nie czuło się w ten sposób. Natomiast 69 ankietowanych (49,29%) miało syndrom wypalenia zawodowego. Zatem wynika z tego, że niepokojącym i powszechnym zjawiskiem staje się wyczerpanie emocjonalne wśród nauczycieli.

Podczas badania próbowano określić stan odczuwania satysfakcji z wykonywanej pracy. Zebrane odpowiedzi pozwoliły stwierdzić, że aż 103 osoby (73,57%) odczuwa satysfakcję z tego co robi, a 33 ankietowanych (23,57%) nie ma wyrobionego zdania na ten temat. Tylko 4 respondentów (2,87%) nie jest zadowolonych z pracy. Jeżeli praca nie przynosi zadowolenia i przyjemności, staje się udręką i przymusem dla człowieka, traci wówczas swój prawdziwy sens i założenia.

Kolejną badaną kwestią były czynniki najbardziej przyczyniające się do występowania sytuacji stresowych w pracy i związanego z nią niezadowolenia. Każdy z respondentów mógł zaznaczyć maksymalnie 3 odpowiedzi lub napisać własną (tabela 1).

Tabela 1. Czynniki przyczyniające się do występowania sytuacji stresowych w pracy

Lp.	Uwarunkowania stresu	Liczba osób	%
1	Niemila atmosfera, naciski przełożonych	69	49,29%
2	Wpływ rodziców	64	45,71%
3	Nieadekwatne zarobki, a zbyt duże wymagania	64	45,71%
4	Niewłaściwe warunki w pracy, np. hałas, temperatura pomieszczeń	51	36,43%
5	Duża liczba godzin w pracy, duża liczba dzieci przypadających na jednego nauczyciela	25	17,86%

Celem następnego pytania było uzyskanie informacji na temat sposobów radzenia sobie ze stresem, by zapobiegać wypaleniu zawodowemu. Ankietowani mogli zaznaczyć maksymalnie 3 odpowiedzi. Aż 83 osoby znajduje czas na odpoczynek, a 59 respondentów poświęca czas na swoje hobby, by oderwać się od problemów. Z kolei 39 osób preferuje ćwiczenia fizyczne, a 25 osób podnosi swoje kwalifikacje. Zaś 21 ankietowanych posługuje się technikami relaksacyjnymi w celu rozładowania napięcia, aczkolwiek 15 badanych nie stosuje żadnych technik. Z badań wynika, że większość pedagogów stara się za pomocą różnych form przezwycięzać napięcie spowodowane pracą zawodową.

Następne podjęto próbę określenia *czynników indywidualnych zwiększających prawdopodobieństwo wystąpienia syndromu wypalenia zawodowego nauczycieli* (tabela 2).

Tabela 2. Czynniki indywidualne najbardziej zwiększające prawdopodobieństwo wystąpienia syndromu wypalenia zawodowego

Lp.	Uwarunkowania wypalenia zawodowego	Liczba osób
1	niska samoocena	69
2	poczucie bezradności	66
3	bierność, brak zaangażowania	58
4	perfekcjonizm	43
5	poczucie kontroli zewnętrznej, postawa roszczeniowa rodziców	41
6	unikanie trudnych sytuacji	11

Przyjęto próbę określenia wpływu czynników interpersonalnych zwiększających możliwość pojawienia się syndromu wypalenia. Maksymalna liczba zaznaczanych odpowiedzi wynosiła 3 (tabela 3).

Tabela 3. Relacje interpersonalne zwiększające ewentualność pojawienia się syndromu wyczerpania emocjonalnego

Lp.	Czynniki interpersonalne	Liczba osób
1	rywalizacja pomiędzy współpracownikami	100
2	zaburzone relacje z przełożonymi	97
3	emocjonalne zaangażowanie w sprawy uczniów	58
4	spotykanie się z przejawami okrucieństwa	32
5	obowiązek stałego kontaktu z uczniami w trudnych sytuacjach życiowych	17

Na podstawie wyników przedstawionych w tabeli 3 stwierdzono, że atmosfera panująca w miejscu pracy nauczyciela i relacje z dyrekcją znacznie wpływają na jego komfort funkcjonowania. Jeżeli kontakt ten nie opiera się na zaufaniu i wzajemnej życzliwości, z pewnością wpływa to na zmniejszenie zaangażowania pracownika.

Ostatnie pytanie dotyczyło objawów wyczerpania emocjonalnego pojawiającego się wraz z rosnącym stażem pracy. Ankietowani mogli zaznaczyć do 3 odpowiedzi maksymalnie. Wyniki prezentuje niniejsza tabela 4.

Tabela 4. Symptomy sygnalizujące wypalenie zawodowe występujące wraz ze zwiększającym się stażem pracy

Lp.	Odpowiedź	Liczba osób
1	zmniejszenie poczucia satysfakcji	72
2	bezsilność, zubożenie	66
3	objawy pogarszającego się zdrowia fizycznego	61
4	spadek efektywności działania	59
5	wzrost napięcia w pracy	54
6	zaburzona samoocena	25
7	zwiększona nieobecność w pracy	7

W miarę wzrostu lat pracy w zawodzie nauczyciela mogą pogłębić się problemy związane przede wszystkim z obniżeniem satysfakcji i pojawieniem się apatii.

Podsumowanie i wnioski. Istotne jest dostrzeżenie symptomów wypalenia zawodowego i podjęcie kroków mających na celu zapobieganie ryzyku. Przeprowadzone badania dowodzą, iż wykonywana praca powinna dawać satysfakcję i zadowolenie, w przeciwnym razie przeniesie się to niekorzystnie na relację z uczniami. Szkoły winny organizować szkolenia z zakresu form radzenia sobie ze stresem oraz stanowić wsparcie dla nauczycieli.

Jeżeli praca nie daje nauczycielowi satysfakcji, często zaburza się proces nauczania. Wnikliwa analiza danych dowodzi, iż zawód nauczyciela jest narażony na stres, jednak znajomość technik zapobiegających narastaniu napięcia emocjonalnego pozwala na niwelowanie destrukcyjnych skutków wypalenia zawodowego.

Bibliografia

1. Brouwers A., Tomic W., *A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management*, Teaching and Teacher Education nr 16, 2000.
2. Fengler J., *Pomaganie mężczyznom*, Gdańskie Wyd. Psychologiczne, Gdańsk 2000.
3. Hakanen J.J., Bakker A.B., Schaufeli W.B., *Burnout and work engagement among teachers*, Journal of School Psychology nr 43, 2006.
4. Maslach Ch., *Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej*, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, PWN, Warszawa 2009.

5. Ogińska-Bulik N., *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła – Konsekwencje – Zapobieganie*, Wyd. Difin, Warszawa 2006.
6. Pines A.M., *Wypalenie – w perspektywie egzystencjalnej*, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, PWN, Warszawa 2009.
7. Pyżalski J., *Jakie działania można podejmować, by ograniczyć stres zawodowy nauczycieli?* [w:] D. Merez, J. Pyżalski (red.), *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomiędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*, Wyd. Impuls, Kraków 2010.
8. Woźniak-Krakowian A., *Syndrom wypalenia zawodowego nauczycieli*, „Pedagogika” t. XXII, K. Rędziński, M. Łapota (red.), Częstochowa 2013.

Lic. Ewelina KUROWICKA

Uniwersytet Przyrodniczo-Humanistyczny w Siedlcach

kurowickaewelina@gmail.com