

## WIEDZA STUDENTÓW PEDAGOGIKI NA TEMAT WYPALENIA W ZAWODZIE NAUCZYCIELA

AGNIESZKA ROWICKA

ORCID <https://orcid.org/0000-0002-0643-2213>

Szkoła Główna Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie

### Wprowadzenie

**P**roblematyka wypalenia zawodowego stała się przedmiotem badań eksploracyjnych od lat 70. ubiegłego stulecia. Współcześnie istnieje wiele ujęć oraz modeli teoretyczno-empirycznych, zarówno wyjaśniających etiologię, dynamikę i mechanizmy powstawania tego zjawiska, jak również umożliwiających projektowanie działań na rzecz przeciwdziałania jego negatywnym wpływom. W kręgu licznych naukowych zainteresowań syndrom wypalenia nauczycieli zajmuje ważne miejsce. Zawód ten wpisuje się bowiem w ramy profesji pomocowych, zorientowanych na człowieka, wymagających „dawania siebie”, zaangażowania, uważnej troski, odpowiedzialności, pomocy i wsparcia. Ten bezpośredni i bliski kontakt warunkuje satysfakcję, sukces i rozwój. Niestety, owa szczególność zawodu nauczyciela łączy się również z ponoszeniem wysokich kosztów psychologicznych, czyniąc tę grupę zawodową wyraźnie narażoną na wypalenie. Dowodzi tego stale rosnące zapotrzebowanie na badania, z których wynika, że współcześnie wypalenie zawodowe nauczycieli jest międzynarodowym problemem. Raport Jenny Grant Rankin (2016) dostarcza zaskakujących danych pochodzących z Afryki, Azji, Australii, Kanady, Europy, Bliskiego Wschodu, Nowej Zelandii i Ameryki Południowej wskazujących na nasilenie się tego zjawiska. Dla przykładu: prawie połowa nauczycieli w Indiach cierpi z powodu wypalenia zawodowego, w Anglii 91% pedagogów doświadcza stresu z powodu nadmiernych obciążeń obowiązkami, w Stanach Zjednoczonych w ciągu pięciu lat od rozpoczęcia nauczania 41% zrezygnowało z pracy, a w ostatnich dwóch dekadach wyraźnie obserwuje się tendencję wzrostową porzucania tego zawodu. W Polsce pełnoobjawowy zespół wypalenia dotyka 21% nauczycieli szkół podstawowych (Tucholska, 2009, s. 147, 202), natomiast stres zawodowy na poziomie wysokim odczuwa około 80% nauczycieli szkół podstawowych i gimnazjów (Zubrzycka-Maciąg, 2013). Obszerne

badania (Korczyński, 2014, s. 139) dowodzą, że stresu na poziomie wyższym od przeciętnego doznaje około 30% nauczycieli (N = 889) pracujących w różnych typach szkół masowych. Należy podkreślić, że przewlekły stres jest jedną z głównych przyczyn wypalenia zawodowego (Sęk, 2010, s. 111), a tym samym stanowi najpoważniejszy czynnik niezadowolenia oraz braku satysfakcji i poczucia bezpieczeństwa związanego z miejscem pracy. Najnowsze badania przeprowadzone wśród 315 nauczycieli gimnazjów w województwach świętokrzyskim i lubelskim wskazują, że zdecydowana większość badanych odczuwa „niższy od przeciętnego ogólny poziom wypalenia” (Synal, Szempruch, 2017, s. 298), przy czym „respondenci o wysokim poziomie funkcjonowania profesjonalnego charakteryzują się niższym poczuciem wypalenia zawodowego niż nauczyciele o niskim poziomie subiektywnego profesjonalizmu zawodowego” (s. 300). Jak poważny dla funkcjonowania nauczyciela w zawodzie jest problem wypalenia, dowodzi zakwalifikowanie tegoż zjawiska przez Międzynarodową Statystyczną Klasyfikację Chorób (ICD-11) – prowadzoną przez Światową Organizację Zdrowia, w ramy nowej jednostki chorobowej, która od początku 2022 r. będzie podstawą do wystawienia zwolnienia z tytułu niezdolności do pracy.

Te niepokojące dane stały się impulsem skłaniającym autorkę artykułu do przeprowadzenia sondażowych badań wśród studentów pedagogiki w celu: po pierwsze – poznania, jak rozumieją pojęcie „wypalenie zawodowe nauczyciela”; po drugie – rozpoznania przyczyn wypalenia w zawodzie, który w niedalekiej przyszłości będą wykonywać.

### Wypalenie zawodowe – wybrane konceptualizacje

Dla potrzeb artykułu zostaną przytoczone wybrane konceptualizacje wypalenia, które w literaturze naukowej znalazły szerokie uznanie.

Do pionierskich ujęć wypalenia zawodowego zaliczana jest definicja Herberta Freudenbergera i Geraldine Richelson (1980, s. 13), w której autorzy określają to zjawisko „stanem zmęczenia czy frustracji wynikającym z poświęcenia się jakiejś sprawie, sposobowi życia lub związkowi, co nie przyniosło oczekiwanej nagrody”. Owa definicja powstała w wyniku obserwowania zachowań młodych, idealistycznie nastawionych wolontariuszy ośrodka dla narkomanów, którzy wraz z upływem czasu zaczęli doświadczać postępującego wyczerpania, utraty energii oraz wielu symptomów psychosomatycznych. Wypalenie w tym rozumieniu oznacza wysoki koszt wysokich osiągnięć. Traktowane jako wynik niepowodzenia w odnalezieniu poczucia sensu w pracy stanowi konceptualizację opierającą się na teoretycznym zapleczu psychologii egzystencjalnej.

W ramy egzystencjalnego modelu wypalenia zawodowego wpisuje się także ujęcie Ayala Pinesa i Elliota Aronsona. Badacze określają je „stanem fizycznego, emocjonalnego i psychicznego wyczerpania, spowodowanym przez długotrwałe zaangażowanie w sytuacje, które są obciążające pod względem emocjonalnym” (Pines, 2010, s. 35). Warunkiem jego powstania jest „zapłonienie”, czyli podejście do pracy z żarliwością,

poświęceniem i najwyższym zaangażowaniem. Tak więc mechanizmem odpowiedzialnym za wypalenie jest silna motywacja odnoszenia sukcesów zawodowych, potrzeba bycia docenionym, upatrywanie sensu w wykonywanej profesji oraz wiara, że to, co robimy, jest pożyteczne i ważne. W przypadku braku możliwości realizowania celów i oczekiwań na polu zawodowym stopniowo narasta rozczarowanie, co w konsekwencji prowadzi do negatywnej postawy wobec pracy, poczucia zniechęcenia, bezradności, beznadziejności. Innymi słowy, wypalenie jest wynikiem utraty złudzeń, co jest związane z poczuciem porażki w egzystencjalnym poszukiwaniu sensu życia w pracy zawodowej. Godna zaakcentowania jest podkreślana przez Pinesa rola środowiska w rozwoju wypalenia. W sytuacji, kiedy jest wspierające, umożliwia profesjonalistom spełnianie celów, dążeń i oczekiwań, zapewnia autonomię, niezbędne środki, sprzyja osiągnięciu sukcesów. W przeciwnych okolicznościach staje się polem doświadczania porażek i potężnym czynnikiem sprzyjającym wypalaniu się. Dotyczy to szczególnie pracowników, którzy przez dłuższy czas pracują w sytuacjach emocjonalnie obciążających, co jest powszechne w pracy z drugim człowiekiem (Pines, 2010, s. 32–37).

Wyjątkowe miejsce w literaturze naukowej zajmuje koncepcja trójfazowego modelu wypalenia zawodowego autorstwa Christiny Maslach – badaczki uznawanej za jeden z największych autorytetów w tej dziedzinie. We współpracy z Susan Jackson, na bazie kilkuletnich badań eksploracyjnych przeprowadzonych wśród osób udzielających zawodowo pomocy swoim klientom, zdefiniowała to zjawisko jako „psychologiczny zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżonego poczucia dokonań osobistych, który może wystąpić u osób pracujących z innymi ludźmi w pewien określony sposób” (Maslach, 2010, s. 13). Warto podkreślić, że jest to definicja operacyjna o najszerszym zakresie badawczym, przy czym narzędziem pomiarowym jest opracowany przez badaczki wielowymiarowy model wypalenia. Zgodnie z jego ujęciem kluczowa rola w wypalaniu się pracownika przypada opiekuńczej relacji między „udzielającym pomocy” i „otrzymującym pomoc”. Maslach podkreśla w tym procesie znaczenie stresu doświadczanego przez jednostkę, który w szczególności pojawia się u osób wykonujących zawody polegające na kontaktach z innymi ludźmi. W ramy modelu wpisują się trzy podstawowe wymiary wypalenia. Pierwszy z nich to wyczerpanie emocjonalne, odnoszące się do poczucia nadmiernego obciążenia emocjonalnego oraz znacznego wyczerpania zasobów emocji. Pracownik odczuwa wtedy zmęczenie, brak energii, zapału do działania i radości życia, a także wzmożoną drażliwość, impulsywność i liczne objawy psychosomatyczne. Drugi wymiar, nazwany depersonalizacją, wyraża się w specyficznych, często bezosobowych kontaktach interpersonalnych i dotyczy „negatywnego, bezdusznego lub zbyt obojętnego reagowania na innych ludzi, którzy są zwykle odbiorcami usług danej osoby lub przedmiotem opieki z jej strony” (tamże, s. 15). Takie zachowania mogą być zarówno sposobem radzenia sobie z bardzo silnym pobudzeniem spowodowanym poczuciem wyczerpania, jak i formą mechanizmu obronnego przed doznaniem poczucia straty lub utratą równowagi między wysiłkiem włożonym w pracę a realnymi osiągnięciami (Stawiarska, 2016, s. 14). Z kolei trzeci wymiar, ujęty jako obniżone poczucie doko-

nań osobistych, wiąże się ze spadkiem poczucia własnych kompetencji i sukcesów z uwagi na odczuwany brak satysfakcji i zadowolenia z osiągnięć zawodowych.

W ostatnich latach Maslach (2011, s. 47–52; Maslach, Leiter, 2011, s. 60–84) dokonała zmiany w rozumieniu istoty i obszaru występowania zjawiska wypalenia. Współcześnie traktuje je jako kryzys aktywności zawodowej, którego przyczyną jest brak dopasowania między jednostką a pracą. Syndrom może pojawić się jako wynik nierozwiązanych kluczowych spraw związanych z organizacją lub jako efekt zmian, których pracownik nie może zaakceptować. W nowym ujęciu wypalenie wynika także z warunków wykonywanej pracy, a nie tylko, jak uważała wcześniej, z obciążających relacji z drugim człowiekiem. Owa modyfikacja zaowocowała transakcyjnym modelem wypalenia zawodowego, w którym Maslach uwzględniła sześć obszarów niedopasowania między jednostką a pracą, przy czym – im większe owo niedopasowanie, tym większe prawdopodobieństwo rozwoju wypalenia. Do najbardziej znaczących zalicza: obciążenie pracą, niedostateczne wynagrodzenie, doświadczanie konfliktów wartości, załamanie społeczności i wspólnoty, brak kontroli i poczucia sprawiedliwości. Wspomniane płaszczyzny zostały przez badaczkę szczegółowo scharakteryzowane. I tak, nadmierne obciążenie pracą, uważane za kluczowy aspekt niedopasowania, najsilniej związane jest z wymiarem wyczerpania. Powodem przeciążenia może być na przykład przydzielenie zbyt wielu zadań jednemu pracownikowi, skrócenie przerw, co sprawia, że praca staje się bardziej intensywna, czasochłonna i pochłania więcej energii. Obciążający bywa także brak odpowiednich umiejętności i predyspozycji do wykonywania określonego zawodu. Kolejny obszar – niedostateczne wynagrodzenie, dotyczy finansowego uposażenia i systemu nagradzania w sposób nieproporcjonalny do wykształcenia i osiągnięć zawodowych. Istotne znaczenie odgrywa tutaj brak pewności zatrudnienia oraz niski prestiż i uznanie społeczne. Niedostatki w tych zakresach mają związek z obniżonym poczuciem dokonań osobistych. Obszar – konflikt wartości, wiąże się z poczuciem pracownika, że przymuszany jest do wykonywania zadań, które uważa za nieetyczne i sprzeczne ze swoimi standardami. Niedopasowanie występuje także między zawodowymi aspiracjami zatrudnionego a wartościami uznawanymi przez organizację. Obszar – załamanie społeczności i wspólnoty, odzwierciedla utratę pozytywnych więzi między współpracownikami. W miejscu pracy nie są nawiązywane bezpośrednie relacje interpersonalne, występują liczne konflikty, dominują negatywne emocje, jak wrogość i frustracja, a przy tym znamieny jest odczuwany brak wzajemnego wsparcia. Obszar – brak kontroli, ogranicza autonomię pracowników w swobodnym doborze metod działania, podejmowania decyzji, hamując w ten sposób twórcze myślenie, potrzebę angażowania się i brania odpowiedzialności za efekty pracy. W konsekwencji prowadzi to do utraty poczucia dokonań osobistych oraz wzrostu podatności na cynizm i wyczerpanie. Ostatni obszar – brak sprawiedliwości, ma miejsce, kiedy osoba zatrudniona doświadcza nieadekwatnego podziału obowiązków i nagród, stroniczo przeprowadzanych ewaluacji efektów pracy i przydzielanych awansów. Takie sytuacje są źródłem negatywnych emocji, prowadzą do wyczerpania i cynizmu skierowanego na swoją organizację. Zdaniem

badaczki, następstwem niedopasowania w ramach zaprezentowanych obszarów jest pojawienie się u pracownika wspomianej wyżej triady objawów, którym nadała szersze znaczeniowo nazwy, jak: wyczerpanie zamiast wyczerpanie emocjonalne, cynizm zamiast depersonalizacja oraz brak efektywności w zamian za obniżone poczucie osiągnięć osobistych. Warto podkreślić, że zgodnie z nowym modelem aktywność zawodowa pracownika ujmowana jest na krańcach trójwymiarowego kontinuum, tj. wypalenia i zaangażowania, które tworzą trzy powiązane wymiary, takie jak: energia, współpraca/oddanie, efektywność działania. Zgodnie z tym osoba z chwilą podjęcia zatrudnienia łączy z pracą nadzieję na stałe dochody i poczucie bezpieczeństwa, nawet w sytuacji, kiedy nie wydaje się ona dla niej pasjonująca. W optymalnych warunkach wykonuje ją z zaangażowaniem, poświęcając swój czas i wysiłek. Jednakże w przypadku trwających przez dłuższy okres niekorzystnych okoliczności, praca staje się coraz bardziej nieprzyjemna i traci swoje dotychczasowe pozytywne znaczenie. W związku z czym wymiar energii życiowej pracownika zamienia się w wyczerpanie, współpraca w cynizm, a skuteczność działania w nieefektywność.

Od lat 90. ubiegłego stulecia problematyka wypalenia zawodowego stanowi także dla polskich badaczy obszar pogłębianych stale badań teoretycznych i empirycznych, szeroko docenianych w świecie naukowców. Za czołową przedstawicielkę, inicjatorkę i promotorkę badań nad wypaleniem nauczycieli uznaje się Helenę Sęk. Badaczka (Sęk, 2010, s. 83–112), opierając swoją koncepcję na prawidłowościach społecznej psychologii poznawczej, wyjaśniła mechanizmy wypalenia, stresu oraz strategii radzenia sobie z tym zjawiskiem przez przedstawicieli zawodów społecznych. W teoretycznym modelu nawiązała do poznawczo-transakcyjnej koncepcji stresu Richarda Lazarusa i Suzan Folkman (1984, s. 19), traktującej stres, jako „szczególny rodzaj relacji między jednostką i otoczeniem, który jest przez jednostkę oceniany jako nadwężający lub przekraczający jej możliwości i zagrażający jej dobru” oraz, w nieco zmodyfikowanej po latach wersji, jako „określoną relację między osobą a otoczeniem, która oceniana jest przez jednostkę jako obciążająca lub przekraczająca jej zasoby” (Lazarus, 1986, s. 8). Zgodnie z tymi założeniami Sęk (2010, s. 87) uznała, że kluczowym czynnikiem dla rozwoju wypalenia jest „zgeneralizowane doświadczenie niepowodzenia w zmaganiu ze stresem i powstanie przekonania o niemożności skutecznego radzenia sobie z trudnościami, uciążliwościami, konfliktami i frustracjami w życiu zawodowym”. Należy w tym miejscu zaakcentować, że decydującą rolę w dynamice procesu stresu oraz radzeniu sobie z nim odgrywa subiektywna ocena poznawcza stresorów, co jest zgodne z paradygmatem Lazarusa i Folkman. Polska badaczka podkreśla, że wypalenie jest nie tylko bezpośrednim efektem przewlekłego, silnego stresu, lecz przede wszystkim niezmodyfikowaną własną aktywnością zaradczą, która przejawia się brakiem umiejętności poradzenia sobie ze stresem. W efekcie prowadzi to do zgeneralizowanego przekonania pracownika o niskiej własnej skuteczności oraz poczucia utraty kontroli w układzie normy osobiste i ideały zawodowe a realne warunki i wymagania środowiska pracy. Sęk podkreśla, że takie doświadczenie jest kluczowe dla wypalenia zawodowego.

Wspomniane konceptualizacje pojęcia wypalenia zawodowego ujmują to zjawisko w układzie człowiek–praca, która staje się uciążliwa, stresująca, wiąże się ze specyfiką środowiska i rodzajem wykonywanej pracy, trudnościami niemożliwymi do przezwyciężenia, jak również z ponoszonymi konsekwencjami na poziomie psychologicznym, społecznym, emocjonalnym i fizycznym.

### **Założenia badań własnych**

Celem prezentowanej publikacji jest zbadanie stanu wiedzy studentów pedagogiki w zakresie rozumienia pojęcia „wypalenie w zawodzie nauczyciela” oraz wskazanie czynników, które w ich opinii odpowiadają za powstawanie u nauczycieli tego syndromu. Studentom postawiono dwa pytania:

1. Jak rozumiesz pojęcie „wypalenie zawodowe” u nauczycieli?
2. Jakie czynniki związane z pracą edukacyjną są przyczyną wypalenia zawodowego?

Badanie miało charakter sondażowy. Analizie poddano dokumenty wytworzone na potrzeby badań przez 68 studentów pedagogiki pierwszego i drugiego roku Szkoły Głównej Gospodarstwa Wiejskiego w Warszawie. Respondenci, pracując w 4–5 osobowych grupach, w pierwszej kolejności określali własny sposób rozumienia pojęcia „wypalenie w zawodzie nauczyciela”, w drugiej zaś wymieniali czynniki stanowiące jego źródło. Złożone prace stały się podstawą do przeprowadzenia analizy dokumentów i wyciągnięcia wniosków.

### **Pojęcie „wypalenie w zawodzie nauczyciela” w rozumieniu studentów pedagogiki**

Pojęcie „wypalenia w zawodzie nauczyciela” studenci przede wszystkim rozumieją w kategoriach założeń egzystencjalnego modelu. W tym ujęciu znamienne jest eksponowanie utraty poczucia sensu wykonywanego zawodu, a także marzeń co do swoich oczekiwań i celów związanych z pracą. Podkreślane jest tu doznawanie porażek, „zgaśnięcie zapłonięcia”, a w związku z tym doświadczanie licznych rozczarowań i rozmaitych negatywnych emocji. Oto fragmenty wypowiedzi: „to stan, w którym czujesz, że to co wykonujesz nie sprawia ci już przyjemności i nie daje poczucia spełnienia”, „kiedy praca przestaje być pasją i źródłem satysfakcji, a staje się przykrym obowiązkiem”. W modelu egzystencjalnym podkreślona jest rola braku wspierającego środowiska w rozwoju wypalenia, co również wybrzmiało w sformułowaniach studentów: „nauczyciel wypala się, kiedy nie może liczyć na współpracowników, rodziców, przełożonych”, „doświadczanie przez nauczyciela poczucia samotności w realizacji swoich obowiązków i pokonywaniu trudności”.

Analiza wyników badań wskazuje także, iż wypowiedzi respondentów na temat pojęcia wypalenia zawodowego można dostrzec i skonfrontować z założeniami koncepcji trójfazowego modelu autorstwa Christiny Maslach. Potwierdzają to stwierdzenia ujęte w kontekście różnorodnych symptomów doznawanych przez pedagogów w obszarze trzech wymiarów: wyczerpania, cynizmu i obniżonego poczucia dokonań osobistych.

Okazuje się, że dla studentów wymiar *wyczerpanie* ma szczególne znaczenie w procesie wypalenia, na co wskazują odniesienia do negatywnych stanów emocjonalnych, takich jak: smutek, depresja, przygnębienie, martwienie się, lęklivość, drażliwość, frustracja, wybuchy złości, brak odczuwanej radości z wykonywanych obowiązków, popadanie w marazm i rutynę. Wyczerpanie przejawia się ponadto w psychicznym i fizycznym zmęczeniu wykonywaną pracą, brakiem zapału i energii do angażowania się w sprawy zawodowe, niechęcią, bezradnością i niemocą do starań o zmiany, znużeniem i odliczaniem czasu do wyjścia z pracy, przenoszeniem swoich frustracji na życie prywatne. Z kolei wymienione dolegliwości w sferze psychosomatycznej ukazują rozumienie zjawiska wypalenia w kategoriach: złego samopoczucia, odczuwanego zmęczenia, kłopotów ze snem, koszmarów sennych na temat pracy, bezsenności, problemów ze zdrowiem, nerwobóli, absencji zawodowej, a nawet mdłości i obrzydzenia na myśl o pracy. Drugi wymiar – *cynizm*, charakteryzują takie określenia, jak: brak zainteresowania problemami uczniów, obojętność wobec spraw i trudności podopiecznych, brak angażowania się w ich szkolne i osobiste życie, odnoszone przez nich sukcesy i porażki. Przejawy cynizmu wyłoniły się nadto w zwrotach: odczuwanie irytacji i złości z powodu nieodpowiednich zachowań i niewiedzy uczniów, tendencje do przedmiotowego traktowania wychowanka. Trzeci wymiar – *obniżone poczucie dokonania osobistych*, ilustrują wypowiedzi studentów: niezadowolenie z siebie i wykonywanej pracy, brak lub spadek efektywności pracy, w tym osiągnięć uczniów, brak poczucia rozwoju i spełnienia, niska samoocena. Co więcej, wypalenie wyraźnie wiąże się z brakiem chęci i angażowania się w aktywności związane z podnoszeniem swoich kwalifikacji.

Przyszli pedagodzy rozpatrują nadto wspomniane pojęcie w kategorii stresu, nawiązując do założeń Sęk, traktującej to zjawisko jako kluczowe doświadczenie w powstaniu wypalenia. Oto przykłady: „wypalenie to ciągły stres w pracy”, „zły stan psychiczny spowodowany dużym stresem i presją występującą w środowisku pracy”, „to stres wynikający ze stresujących, trudnych kontaktów i nadmiaru obowiązków”.

Pojawiły się także ujęcia odnoszące się do poznawczo-transakcyjnej koncepcji stresu Richarda Lazarusa i Suzan Folkman. Zgodnie z tym paradygmatem wypalenie dla badanych oznacza: „brak sił do sprostania wymaganiom zawodowym”, „pracę w miejscu, gdzie czuje się bezradność, nie ma poczucia wpływu na to, co marzyło się wykonywać”. Przytoczone wypowiedzi wskazują istotną rolę doświadczania niepowodzeń w zmaganiu ze stresem oraz przeświadczenia o niemożliwości poradzenia sobie z uciążliwościami związanymi ze środowiskiem pracy w powstawaniu wypalenia.

### Przyczyny wypalenia zawodowego w rozumieniu studentów pedagogiki

Wielorodność ujęć przyczyn wypalenia w zawodzie pedagoga w opinii badanych osób została uporządkowana i odniesiona do klasyfikacji zaproponowanej przez Christinę Maslach i Micheal Leiter (2001, s. 415–426). Przyczyny wskazane przez respondentów zaszeregowano w ramy trzech płaszczyzn: indywidualnej, interpersonalnej i organizacyjnej.

Odpowiedzi wpisujące się w płaszczyznę indywidualną zostały przyporządkowane do dwóch grup czynników, a mianowicie: pierwszej związanej z właściwościami psychicznymi jednostki oraz drugiej wynikającej z osobistych zasobów, takich jak kompetencje i umiejętności. I tak, przyczyny wypalenia mające źródło w osobie pedagoga odnoszą się do poczucia wartości oraz kwestionowania własnych kompetencji. Studenci wskazali tu na: niską samoocenę, brak pewności siebie, niepewność co do podejmowanych decyzji i zadań zawodowych, krytycyzm wobec własnej osoby. Pojawiły się także stwierdzenia dotyczące perfekcjonizmu, który w skrajnym nasileniu może stać się przyczyną depresji. Powody wypalenia wiążą poza tym z doświadczaniem i okazywaniem negatywnych emocji, mających związek ze zdarzeniami w środowisku pracy. W tym aspekcie badani wymienili emocje, takie jak: gniew, złość, irytacja, zdenerwowanie, drażliwość, niecierpliwość, frustracja. Niebagatelne znaczenie przypisali trudnościom w kontrolowaniu emocji oraz długotrwałemu tłumieniu ich okazywania. Zwrócili również uwagę na rolę braku pozytywnych emocji w postawianiu tego syndromu, akcentując brak odczuwanej przyjemności z pracy oraz poczucia humoru. Znalazły się także określenia wskazujące na niską aktywność zawodową, jak np.: bierność, brak motywacji do pracy, nieangażowanie się w problemy uczniów i życie zawodowe, co może być wyrazem negatywnej emocjonalności. Co więcej, wypalonego nauczyciela charakteryzowali jako osobę zmęczoną i wyczerpaną psychicznie oraz przejawiającą cechy pesymizmu. Słusznie też zauważyli, że w obliczu wyzwań i przeciwności pesymistów wyróżnia niepewność i unikanie konfrontacji z przeciwnościami.

W płaszczyźnie indywidualnej drugą grupę źródeł stresu w koncepcji Maslach i Leiter stanowią kompetencje i umiejętności pracownika. W tym zakresie studenci wskazywali na niskie poczucie własnej skuteczności. Ilustrują to wypowiedzi: „stawianie sobie zbyt wygórowanych wymagań przy założeniu posiadania niewielkich możliwości wpływu na sytuację”, „brak wiary w swoje możliwości”, „poczucie bezradności”. Pojawiły się również stwierdzenia ukazujące deficyty kompetencji zawodowych i interpersonalnych nauczycieli, jak np.: „brak odpowiednich technik, sposobów zaradczych do poradzenia sobie z trudnościami w pracy”, „brak umiejętności radzenia sobie w stresowych sytuacjach”, a także nawiązujące do idealistycznego podejścia do pracy, które wraz z upływem czasu ulega zmianie, wygasa. Ujawniają to wypowiedzi: „praca przestaje być misją”, „pasja zawodowa jest już tylko przykrym obowiązkiem”.

W płaszczyźnie interpersonalnej Maslach i Leiter przyczyn źródeł wypalenia upatrują w niepoprawnych kontaktach z przełożonymi i współpracownikami. W tym obszarze studenci szczególnie podkreślili konflikty interpersonalne z przełożonymi, współpracownikami, uczniami i ich rodzicami. Znaczącym źródłem wypalenia okazały się napięte relacje z rodzicami, prezentowane przez nich niewłaściwe postawy, w tym roszczeniowość i liczne pretensje. Podobnie została wyróżniona niezdrowa rywalizacja między nauczycielami, zaburzona komunikacja, mobbing, zwłaszcza ze strony przełożonych. W opinii respondentów czynniki te stają się źródłem narastania konfliktów, co owocuje poczuciem utraty sensu pracy, gotowości do podtrzymywania pozytywnych relacji



interpersonalnych, a w konsekwencji rozpadem wspólnoty w miejscu pracy. Maslach i Leiter podkreślają, że w głównej mierze wspólnotowość niszczą chroniczne antagonizmy wśród pracowników, prowadzące do poczucia sfrustrowania i wzajemnej wrogości. Obok aktywności zawodowej w skonfliktowanym środowisku i złej atmosferze, studenci wymienili brak wsparcia, zarówno w miejscu pracy, jak i wśród domowników.

Trzecia płaszczyzna przyczyn wypalenia odnosi się do czynników organizacyjnych, którym Maslach i Leiter przypisały sześć grup stresorów. Pierwsza związana jest z rolą zawodową i napotkanymi w pracy uciążliwościami. Niedogodności w tym aspekcie studenci przede wszystkim upatrują w przeciążeniu zawodowym, o czym świadczą wypowiedzi: „zbyt dużo obowiązków i związana z tym presja czasu”, „zbyt szybkie tempo pracy wynikające z realizacji programów nauczania”. Padły też sformułowania: „praca zmianowa”, „zbyt długi staż pracy”. Stresująca okazuje się niejednoznaczność zadań i roli nauczyciela, związanych z brakiem czytelnych i zgodnych informacji określających obowiązki, prawa, odpowiedzialność zawodową. Druga grupa stresorów koresponduje z obszarem środowiska fizycznego pracy, a więc z uwarunkowaniami mającymi wpływ na samopoczucie, zdrowotność, efektywność nauczania. W tym wymiarze opinie studentów co do trudnych warunków pracy są zbieżne. Zwrócili tu uwagę przede wszystkim na zbyt małe sale klasowe, dwuzmianowość, zajęcia do późnego popołudnia. Dużą uciążliwością okazuje się brak pomocy dydaktycznych. Licznie wskazywana kategoria przyczyn wypalenia odnosi się do nagannych zachowań uczniów, jak: hałas, brak dyscypliny, taktu i kultury osobistej, wulgaryzmów, agresji. Zdaniem respondentów takie postawy podopiecznych bardzo utrudniają utrzymanie ładu klasowego oraz stoją na przeszkodzie do pożądanego efektów kształcenia. Trzecia grupa stresorów, dotycząca sposobów wykonywania pracy, wiąże się z jednej strony z akcentowaną przez studentów nudą, monotonością, rutyną zawodową, z drugiej zaś wprost przeciwnie – odnosi się do pośpiechu, nieprzewidywalności sytuacji edukacyjnych, niespodziewanych zastępstw. Pojawiły się też stwierdzenia, że przyczyną nadmiernego napięcia są częste hospitacje, wygórowane nieuzasadnione wymagania, nacisk na wysoką jakość sprawowania obowiązków pedagoga. Czwarta grupa podnosi problem marginalizowania, lekceważenia i pomijania. W odniesieniu do tych czynników studenci wskazali sytuacje, w których: „pracodawca nie zauważa i nie docenia wysiłków i efektów pracy”, „nauczyciel nie odczuwa akceptacji ze strony przełożonych”, „jest lekceważony i nie jest szanowany przez uczniów i rodziców”. Były też wypowiedzi związane z poczuciem niesprawiedliwości przy podziale obowiązków oraz przyznawanych wyróżnień i nagród. W kwestii zbyt niskiego wynagrodzenia padły wypowiedzi typu: „wynagrodzenie jest nieadekwatne w stosunku do posiadanych kompetencji i wkładanego wysiłku”. Do przyczyn wypalenia badani zaliczyli także autokratyczny sposób zarządzania, co odzwierciedlają następujące sformułowania: „narzucanie metod wychowawczych pracy z uczniami i wyboru podręczników ogranicza wolność zawodową nauczyciela”, „paraliżowanie możliwości wpływania na wykonywaną pracę jest przedmiotowym traktowaniem pracownika”. Piąta grupa stresorów dotyczy rozwoju zawodowego. W tym

aspekcie opinie studentów są podzielone. Pojawiły się zdania, że źródeł wypalenia należy upatrywać w braku możliwości rozwoju oraz podnoszenia kwalifikacji przez udział w szkoleniach, warsztatach, konferencjach naukowych. Frustrację dodatkowo pogłębiają wygórowane wymagania pracodawcy co do poziomu wykształcenia. Zdarczyły się jednakże wypowiedzi, że nadmiar obowiązkowego odbywania mało profesjonalnych szkoleń przyczynia się do nudy, rutyny, a w konsekwencji do wypalenia. Szósta grupa odnosi się do stresujących sytuacji wynikających z równoczesnego funkcjonowania w szkole i poza nią, a przy tym dotyka konfliktu wykonywania zawodu z obowiązkami w rodzinie. W tym wymiarze respondenci wskazali na problemy rodzinne, takie jak: brak zrozumienia i wsparcia ze strony współmałżonka, rezygnacja z życia rodzinnego na rzecz pracy.

Przedstawione przez studentów pedagogiki opinie ukazują bogaty repertuar przyczyn wypalenia w zawodzie nauczyciela. Warto podkreślić, że stres doświadczany w środowisku pracy czy też dczuwany w kontekstualnym z nim powiązaniu jest czynnikiem, który wyeksponowany został niemalże we wszystkich wypowiedziach. Można zatem stwierdzić, że w ocenie studentów stres zawodowy stanowi główną przyczynę wypalenia pracowników tej profesji, co jest zgodne ze stanowiskiem teoretyków i praktyków zajmujących się prezentowaną problematyką.

## Wnioski

Cele badań wiążą się z zamiarem poznania wiedzy przyszłych pedagogów na temat współcześnie niezmiernie istotnego, a zarazem nasilającego się zjawiska wypalenia w zawodzie nauczyciela.

Na podstawie analizy wypowiedzi studentów nasuwają się następujące wnioski.

Studenci prezentują szeroki stan wiedzy zawierający kluczowe założenia naukowych modeli. Pojęcie wypalenia ujmują przede wszystkim w ramach psychologii egzystencjalnej, traktującej to zjawisko jako wynik utraty poczucia sensu wykonywanej profesji. Nawiązują także do koncepcji Heleny Sęk i transakcyjnego paradygmatu stresu Richarda Lazarusa i Suzan Folkman, opartych na prawidłowościach społecznej psychologii poznawczej. Wyraźnie akcentują tu rolę stresu oraz przekonanie pracownika o niskiej własnej skuteczności w radzeniu sobie z wymaganiami środowiska pracy. Nie zabrakło również określeń w postaci objawów wypalenia, mieszczących się w ramach koncepcji trójfazowego modelu autorstwa Christiny Maslach.

Przeprowadzone badania pozwoliły na poznanie i opis wiedzy studentów na temat czynników, które są odpowiedzialne za powstawanie zjawiska wypalenia u nauczycieli. I tak, predyktorem wypalenia okazuje się stres związany ze środowiskiem pracy, doświadczanie negatywnych emocji, poczucie zmęczenia i wyczerpania psychicznego. Respondenci zwrócili uwagę na nieprawidłowe kontakty interpersonalne, złą atmosferę w pracy, naganne zachowania uczniów oraz autokratyczny styl zarządzania. Ponadto wymienili niskie poczucie własnej skuteczności oraz niedostateczne przygotowanie do zawodu. Pojawiły się także stwierdzenia z obszaru niedomagań organiza-

cyjnych, a zwłaszcza przeciążeń zawodowych wynikających z nadmiaru obowiązków, presji czasu, trudnych warunków pracy. Wyszczególnili nadto niskie wynagrodzenie i prestiż społeczny zawodu nauczyciela, jak również czynniki związane z rozwojem zawodowym, rutyną i monotonością pracy oraz konfliktem ról praca–rodzina.

Konkludując, należy dostrzec, że aktywność zawodowa wypalonego nauczyciela w rozumieniu studentów wyraźnie osadzona jest na jednym z krańców trójwymiarowego modelu Maslach, a mianowicie na wypaleniu. Tak więc wcześniejsza energia, oddanie, efektywność zostały zastąpione wyczerpaniem, spadkiem osiągnięć i obniżeniem własnej skuteczności. Przeprowadzone badanie sondażowe pozwoliło ocenić, że stan potocznej wiedzy studentów na temat wypalenia w zawodzie posiada walory wiedzy naukowej, a zaprezentowane sposoby rozumienia problemu oraz różnorodność wskazywanych źródeł świadczą o ich zdolnościach analitycznych i racjonalnym myśleniu.

Przyjęcie koncepcji Maslach w badaniach nad rozpoznaniem źródeł wypalenia w zawodzie nauczyciela w opinii studentów wydaje się być swoiście cenne dla praktyki zawodowej. Jak wskazuje badaczka, cykl wypalenia można przeżywać wielokrotnie w ciągu zatrudnienia, jak również można go przerwać w dowolnym momencie w wyniku uruchomienia strategii profilaktycznych. W dużej mierze zależy to od szybkiej i właściwej diagnozy, która z kolei stwarza szansę na odwrócenie tego procesu. Wczesna identyfikacja źródeł wypalenia daje podbudowę do opracowania nowych działań prewencyjnych, a następnie wdrożenia ich w formie kursów, szkoleń czy też warsztatów skierowanych zarówno do aktywnych zawodowo nauczycieli, jak i studentów pedagogiki. W efekcie służy wzmocnieniu zasobów, kompetencji społecznych i osobistych, odkrywaniu potencjału zawodowego, wyposażeniu w zaradcze strategie radzenia sobie ze stresem. Tego rodzaju działalność z jednej strony stanowi istotny czynnik chroniący przed wypaleniem zawodowym, z drugiej zaś prowadzi do doskonalenia zawodowego, rozwoju osobistego, podnoszenia satysfakcji z pracy i poziomu profesjonalizmu nauczycieli.

## Bibliografia

- Freudenberger, H.J., Richelson, G. (1980). *Burnout: The High Cost of High Achievement*. Garden City NY: Doubleday.
- Korczyński, S. (2014). *Stres w pracy zawodowej nauczyciela*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls, Wyższa Szkoła Biznesu w Dąbrowie Górniczej.
- Lazarus, R.S. (1986). Paradygmat stresu i radzenia sobie. *Nowiny Psychologiczne*, 40–41(3–4), 2–39.
- Lazarus R.S., Folkman S. (1984). *Stress. Appraisal, and Coping*. New York: Springer.
- Maslach, C. (2011). Engagement research: Some thoughts from a burnout perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 47–52.
- Maslach, C. (2010). Wypalenie w perspektywie wielowymiarowej. W: H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobiegania* (wyd. 2). Warszawa: WN PWN.
- Maslach, C., Leiter, M. (2001). Burnout and health. W: A. Baum, T.A. Revenson, J.E. Singer (red.), *Handbook of health psychology*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates Publisher.
- Maslach, C., Leiter, M. (2011). *Prawda o wypaleniu zawodowym. Co rozbić ze stresem w organizacji*. Warszawa: WN PWN.

- Pines, A.M. (2010). Wypalenie w perspektywie egzystencjalnej. Tłum. Józef Radzicki. W: H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobiegania* (wyd. 2). Warszawa: WN PWN.
- Rankin, J.G. (2016). The Teacher Burnout Epidemic. *Psychology Today*, Posted Nov 22, <https://www.psychologytoday.com/intl/blog/much-more-common-core/201611/the-teacher-burnout-epidemic-part-1-2>, dostęp: 15.03.2019.
- Sęk, H. (2010). Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej. W: H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobiegania* (wyd. 2). Warszawa: WN PWN.
- Sęk, H. (red.). (2010). *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobiegania* (wyd. 2). Warszawa: WN PWN.
- Stawiarska, P. (2016). *Wypalenie zawodowe w perspektywie wyzwań współczesnego nauczyciela*. Warszawa: Wydawnictwo Difin.
- Synał, J., Szempruch, J. (2017). *Od zapalu do wypalenia? Funkcjonowanie nauczycieli w codzienności szkolnej*. Kielce: Wydawnictwo UJK.
- Tucholska, S. (2009). *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań* (wyd. 2 popr.). Lublin: Wydawnictwo KUL.
- Zubrzycka-Maciąg, T. (2013). *Psychospołeczne uwarunkowania stresu nauczycielek szkół podstawowych i gimnazjów*. Lublin: Wydawnictwo UMCS.

## KNOWLEDGE OF PEDAGOGY STUDENTS ABOUT BURNOUT IN THE TEACHING PROFESSION

### Abstract

The constantly growing demand for research in the area of occupational burnout amongst teachers proves that this worrying phenomenon is becoming an international epidemic. Contemporary studies and analyses clearly indicate that it concerns various professional groups, especially teachers – in a very specific way. The author of this publication carried out a survey among pedagogy students in order to examine the state of knowledge on – first of all – the understanding of the ‘teacher’s occupational burnout’ concept, and second of all – the recognition of the causes of such burnout. 68 first and second-year pedagogy students took part in the survey, which, considering their future occupation, increases the value of the research.

This publication presents three issues. The first one contains selected concepts of occupational burnout in the human and work relation in light of the literature of world-renowned authorities. The second one is a presentation of students’ knowledge on the understanding of the concept of ‘occupational burnout in the teaching profession’. In this aspect, the vast majority of respondents consider this concept in the context of existential psychology, which treats burnout as a consequence of losing the sense of the profession, and is modelled on the paradigm of stress based on the rules of cognitive social psychology. The third issue presents the students’ knowledge on the causes of teachers’ occupational burnout, which have been classified into three areas – individual, interpersonal and organisational, in line with Christin Maslach and Micheal Leiter’s concept.

Based on analysis of the survey results, the state of the respondents’ current knowledge on occupational burnout and the knowledge of the sources of this syndrome was summarized.

Students’ knowledge has the values of scientific knowledge, and the ways of understanding the problem and the variety of indicated sources prove students’ analytical skills and rational thinking.

**Keywords:** teachers’ occupational burnout, occupational burnout concepts, causes of teachers’ burnout