

PROBLEM WYPALENIA ZAWODOWEGO WŚRÓD NAUCZYCIELI BIALSKICH SZKÓŁ W KONTEKŚCIE AWANSU ZAWODOWEGO

THE PROBLEM OF PROFESSIONAL BURNOUT AMONG THE TEACHERS OF BIAŁA PODLASKA SCHOOLS IN THE CONTEXT OF PROFESSIONAL ADVANCEMENT

Rozprawy Społeczne, nr 1 (IX), 2015

Stanisława Nazaruk, Joanna Marchel

Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej

Nazaruk S., Marchel J. (2015), *Problem wypalenia zawodowego wśród nauczycieli bialskich szkół w kontekście awansu zawodowego*. Rozprawy Społeczne, 1 (IX), s. 18-27

Streszczenie: Artykuł przybliży problematykę wypalenia zawodowego wśród nauczycieli pracujących w różnych typach szkół z terenu miasta Biała Podlaska. Wymogi związane z awansem zawodowym, szczególnie obszerna i szczegółowa dokumentacja, podejmowanie działań innowacyjnych, prowadzenie dodatkowych zajęć są nieobojętne dla szeroko rozumianego dobrostanu i wskazują, że u części losowo wybranych nauczycieli występują objawy syndromu wypalenia zawodowego. Podobne wyniki uzyskano u nauczycieli uczących różnych przedmiotów i pracujących w różnych typach szkół. Niepokojący jest fakt, że większość nauczycieli nie odpoczywa aktywnie i nie bierze udziału w zajęciach ruchowych, a przecież jest to ważny czynnik, który wpływa na obniżenie poziomu stresu i dobrostanu.

Słowa kluczowe: nauczyciel, wypalenie zawodowe, stresor, awans zawodowy, dobrostan

Summary: The article presents the problem of professional burnout among teachers who work in various types of schools within the region of the city of Biała Podlaska. The requirements related to the professional advancement, in particular a broad and detailed documentation, undertaking of innovative actions, conducting additional classes have an impact on a widely-understood wellbeing state and indicate that part of randomly selected teachers showed symptoms of professional burnout syndrome. Similar results were obtained among teachers teaching various subjects and working in different types of schools. The fact that the majority of teachers do not spend their free time actively and do not participate in physical activities is quite worrying, as it is an important factor which is reflected in a decrease of stress level and the wellbeing.

Keywords: teacher, professional burnout, stressors, professional advancement, wellbeing

Wstęp

Współcześnie coraz częściej mówi się o zjawisku wypalenia zawodowego, zwanego inaczej syndromem chronicznego zmęczenia. Obok depresji jest to prawdziwa epidemia XXI wieku. Pojawia się ono u przedstawicieli różnych zawodów, głównie u tych, którzy zaangażowali się w interakcje z drugim człowiekiem, a więc profesjonalnie „pomagających”, jak: nauczyciele, pielęgniarki, pracownicy socjalni, terapeuci, lekarze, trenerzy itp. (Fengler 2001).

Być nauczycielem nie jest trudno, ale być dobrym nauczycielem to wielka sztuka. Obserwując współcześnie rolę nauczyciela w życiu młodych ludzi, należy stwierdzić, że jest bardzo złożona. Nauczyciel XXI wieku to nie tylko przewodnik po wiedzy, doradca i opiekun, ale także terapeuta, który pomaga uczniom w zrozumieniu i wyjaśnieniu problemów, w dokonywaniu samodzielnych wyborów oraz w dochodzeniu do własnych wniosków. To umiejętna praca indywidu-

alna z każdym wychowankiem, jak i z całą grupą. Funkcja nauczyciela-pedagoga jest niezmiernie odpowiedzialna i wymaga specjalnych kompetencji, których opanowanie to suma cierpliwości, pokory, zaangażowania, wiary i ćwiczeń.

Do wielu czynników przyczyniających się do wypalenia zawodowego nauczycieli należy zaliczyć także stresory związane z awansem zawodowym. Ścieżkę awansu zawodowego począwszy od 2000 roku określa ustawa Karta Nauczyciela. Początkowo nowe przepisy były bardzo krytykowane przez środowisko nauczycielskie. Obecnie, uzyskiwanie stopni zawodowych przez nauczycieli stało się działaniem prawie rutynowym. Bardzo rzadko bowiem zdarza się by nauczyciele nie uzyskali kolejnego stopnia awansu podczas egzaminu, czy też postępowania kwalifikacyjnego. Obowiązująca ścieżka awansu może mieć jednak wpływ na poziom i skalę wypalenia zawodowego z zupełnie innego powodu.

Okazuje się bowiem, że nauczyciel, który podejmie pracę w szkole po ukończeniu studiów np. w wieku 24 lat może zgodnie z obowiązującym prawem oświatowym w ciągu kilkunastu lat w pełni zrealizować ścieżkę awansu zawodowego. Jeszcze przed czterdziestym rokiem życia praktycznie

Adres do korespondencji: Stanisława Nazaruk, Państwowa Szkoła Wyższa im. Papieża Jana Pawła II w Białej Podlaskiej, ul. Sidorska 95/97, 21-500 Biała Podlaska, e-mail: st.nazaruk@poczta.onet.pl, tel: (83) 344 99 15

wyczerpują się możliwości awansu zawodowego nauczyciela. Pomijając w tym miejscu możliwość otrzymania tytułu honorowego „profesora oświaty”, gdyż ten tytuł nie jest elementem awansu, a raczej symbolicznym dowartościowaniem wybitnych osobowości nauczycielskich. We współczesnych realiach związanych z wydłużającym się okresem aktywności zawodowej naszego społeczeństwa, nauczyciel z kilkunastoletnim stażem pracy po uzyskaniu najwyższego stopnia awansu zawodowego tj. nauczyciela dyplomowanego może mieć poczucie braku perspektyw do indywidualnego rozwoju zawodowego, co może być stresujące i zniechęcające do aktywności oraz kreatywności.

Z drugiej zaś strony nauczyciel to także człowiek, o czym niejednokrotnie zapominają sami nauczyciele, a więc ma prawo do: pomyłek, smutku, zmęczenia, szukania wsparcia. Ma też prawo do chwilowego braku motywacji do pracy zawodowej (Świętochowski 1995).

Problematyka wypalenia zawodowego dotarła do Polski w latach osiemdziesiątych, podczas gdy pierwsze teorie i badania miały miejsce w latach pięćdziesiątych. Jako pierwszy wymienione zjawisko opisał Herbert J. Freudenberger, określając je jako swoisty zespół objawów, na które składa się: zmęczenie, ból głowy, wzmożona podatność na zachorowania, drażliwość, zmienność zachowań oraz uczucie stałego znudzenia i zniechęcenia (Wojciechowska 1990, Winch 1995).

Według znanej badaczki problematyki wypalenia zawodowego Alyali M. Pines, główna przyczyna tkwi w potrzebie sensu życia człowieka. Każda jednostka chce wierzyć, że egzystencja ma sens, a własna aktywność jest pożyteczna i ważna. Silnie identyfikuje się z pracą i angażuje emocjonalnie, a sukces zawodowy traktuje równoznacznie z osobistym. Wszelkie niepowodzenia w dążeniu do zrealizowania założonych celów odbiera jako osobistą porażkę, a to powoduje wypalenie (Sęk 1992, Wojciechowska 1990).

Na podstawie wielu badań Christina Maslach (1976) stwierdziła, że zespół wypalenia

sił nie jest prostą reakcją na stres, lecz złożonym konstruktem, w którym można zidentyfikować trzy elementy składowe: wyczerpanie emocjonalne, depersonalizację i brak zadowolenia z wykonywanej pracy (Okła, Steuden 1998). Stanowisko to popierają także inni autorzy zajmujący się tym zagadnieniem, choć wyodrębnionym elementem składowym przypisują różną wagę.

Wyczerpanie emocjonalne – jest wynikiem psychicznego przemęczenia lub zbyt częstych i intensywnych kontaktów interpersonalnych. Objawy wyczerpania emocjonalnego to: zmęczenie, utrata sił i energii, drażliwość, szybka irytacja, obniżenie nastroju oraz dolegliwości somatyczne (ból głowy, bezsenność, brak apetytu itp.) (Pisula 1994, Okła, Steuden 1998).

Depersonalizacja - przejawia się utrzymywaniem formalnych kontaktów międzyludzkich, dy-

stansowaniem się od trudnych spraw zawodowych, ucieczką od relacji wymagających zaangażowania emocjonalnego, a w końcowej fazie przedmiotowym traktowaniem drugiego człowieka (ignorowanie potrzeb i uczuć innych, brak szacunku, obojętność, bezosobowe relacje) (Sęk 1992, Okła, Steuden 1998).

Obniżenie potrzeby osobistych sukcesów – prowadzi do zmniejszenia lub utraty satysfakcji z własnej działalności zawodowej. Następstwem tego jest rozczarowanie jednostki, poczucie winy za brak umiejętności komunikacyjnych oraz zaniżona samoocena (Pisula 1994, Okła, Steuden 1998).

W kontekście wyżej opisanych z konieczności skrótoowo informacji o wypaleniu zawodowym dostrzega się związek osoby z pracą zawodową i angażowaniem się.

Dlatego wydaje się słuszne podjęcie badań nt. diagnozy zjawiska wypalenia zawodowego wśród losowo wybranych nauczycieli z różnych typów szkół w kontekście awansu zawodowego. Poznanie „ścieżki” awansu zawodowego i aktywności zawodowej nauczycieli po osiągnięciu przez nich najwyższego stopnia.

Metoda i teren badań

Badania przeprowadzono w czterech szkołach na terenie miasta Biała Podlaska w okresie od 10 października do 20 grudnia 2013 roku. Wybór szkół nie był przypadkowy. Chodziło o wybór zróżnicowanych szkół ze względu na profil kształcenia i różny wiek wychowanków. Były to szkoły: Szkoła Podstawowa nr 2 im. Bohaterskich Lotników Podlasia, Publiczne Gimnazjum nr 4 im. Marszałka Józefa Piłsudskiego, Zespół Szkół Zawodowych nr 2 im. F. Żwirki i St. Wigury, Liceum Ogólnokształcące im. S. Staszica oraz Zespół Szkół Specjalnych.

Badaniem objęto 80 losowo wybranych nauczycieli z różnych typów szkół, o różnym stopniu awansu zawodowego i uczących różnych przedmiotów. W badaniach zastosowano dwie metody: analizę dokumentów (jakościową) i sondażu diagnostycznego. Do diagnozy pomiaru wypalenia zawodowego zastosowano zmodyfikowane narzędzie, którego autorem jest Christina Maslach, zawierające pytania odnośnie wyczerpania emocjonalnego (Maslach 1981).

Problemy badawcze:

1. Jaka część objętych badaniem nauczycieli odczuwa wypalenie zawodowe i dlaczego?
2. Czy ścieżka awansu zawodowego może być silnym stresorem?
3. Czy po osiągnięciu najwyższego stopnia awansu zawodowego nauczyciele mogą odczuwać symptomy syndromu wypalenia?
4. Jakie istotne czynniki w opinii badanych nauczycieli mogą wpływać na powstawanie syndromu wypalenia zawodowego?
5. Jakie rozwiązania proponują sami nauczyciele

Tabela 1. Płeć nauczycieli i typ szkoły

Lp.	Szkoła w Białej Podlaskiej	Liczba arkuszy	K	M	%
			N	N	
1	Zespół Szkół Specjalnych	16	11	5	20
2	Szkoła Podstawowa nr 2 im. Bohaterskich Lotników Podlasia	17	17	0	21
3	Publiczne Gimnazjum nr 4 im. Marszałka Józefa Piłsudskiego	13	11	2	16
4	Liceum Ogólnokształcące im. S. Staszica	20	12	8	25
5	Zespół Szkół Zawodowych nr 2 im. F. Żwirki i St. Wigury	14	9	5	18
Ogółem		80	60	20	100

N- liczba odpowiedzi

Tabela 2. Stopień awansu zawodowego i staż pracy nauczycieli

Lp.	Nazwa szkoły	Staż pracy	Stopień awansu zawodowego	K	M	%
				N	N	
1.	Zespół Szkół Specjalnych	0 - 5	stażysta kontraktowy	5	1	8
		6- 10	mianowany	5	3	10
		11- 15	dyplomowany	1	0	1
		16 - 20	dyplomowany	0	1	1
		>21	dyplomowany	0	0	0
Ogółem				11	5	20
2.	Szkoła Podstawowa nr 2 im. Bohaterskich Lotników Podlasia	0 - 5	kontraktowy	1	0	1
		6- 10	mianowany	3	0	4
		11- 15	dyplomowany	2	0	3
		16 - 20	dyplomowany	6	0	7
		> 21	dyplomowany	5	0	6
Ogółem				17	0	21
3.	Publiczne Gimnazjum nr 4 im. Marszałka Józefa Piłsudskiego	0 - 5	kontraktowy	1	0	1
		6- 10	mianowany	4	1	5
		11- 15	dyplomowany	3	0	4
		16 - 20	dyplomowany	1	1	3
		> 21	dyplomowany	2	0	3
Ogółem				11	2	16
4.	Liceum Ogólnokształcące im. S. Staszica	0 - 5	stażysta kontraktowy	1	1	3
		6- 10	mianowany	4	3	9
		11- 15	dyplomowany	2	1	4
		16 - 20	dyplomowany	1	0	1
		>21	dyplomowany	4	3	8
Ogółem				12	8	25
5.	Zespół Szkół Zawodowych nr 2 im. F. Żwirki i St. Wigury	0 - 5	kontraktowy	2	0	3
		6- 10	mianowany	0	1	1
		11- 15	dyplomowany	4	0	5
		16 - 20	dyplomowany	2	1	4
		>21	dyplomowany	1	3	5
Ogółem				9	5	18

N - liczba odpowiedzi

aby zmniejszyć u nich syndrom wypalenia zawodowego?

Charakterystyka grupy badawczej

Od respondentów odebrano 80 arkuszy poprawnie wypełnionych, które były przedmiotem dalszej analizy. Wypełnione arkusze posegregowano w zależności od typu szkoły i płci nauczycieli, a wskaźniki liczbowe oraz procentowe zamieszczono w tabeli 1.

Z danych zamieszczonych w tabeli 1. widać, że otrzymano 80 arkuszy wypełnionych przez nauczycieli. Odnośnie płci to widoczna jest wyraźna przewagę kobiet - 60 osób, co stanowi 75 % badanej populacji, natomiast mężczyźni - 20 osób, czyli 25 %.

Kolejną badaną zmienną był staż pracy i stopień awansu zawodowego nauczycieli w badanej populacji. W związku z tym, że wyniki odnośnie stażu pracy były dość rozdrobnione, utworzono przedziały i wskaźniki liczbowe oraz procentowe przedstawiono w tabeli 2.

Zestawione wyniki w tabeli 2. wskazują, że nauczyciele z najdłuższym stażem pracy, czyli 21 lat i więcej przeważają w szkołach typu: Liceum Ogólnokształcące – stanowią 8% badanej populacji. Na drugim miejscu z podobnym stażem są nauczyciele pracujący w Szkole Podstawowej, stanowią 6 %, w tym przypadku płęć nie różnicowała wyników, zarówno kobiety jak i mężczyźni mają podobne wyniki odnośnie stażu pracy w zawodzie. Natomiast nauczyciele z najkrótszym stażem pracy, czyli do 5 lat przeważają w Zespole Szkół Specjalnych – 8 %. Podobieństwa widoczne są przedziale pracy od 6 – 10 lat w większości szkół, czyli w Zespole Szkół Specjalnych, Liceum Ogólnokształcącym i w Gimnazjum.

Na podstawie analizy dokumentów udostępnionych przez Urząd Miasta w Białej Podlaskiej obejmujących rok szkolny 2010/11 i 2012/2013 opracowano zestawienie struktury zawodowej nauczycieli, którą obrazuje tabela 3.

Porównując wymienioną strukturę zawodową nauczycieli tylko w odniesieniu do roku szkolnego 2010/2011 i 2012/2013 widać wyraźną tendencję – po pierwsze spadek liczby nauczycieli w mieście oraz zwiększenie liczby nauczycieli dyplomowanych. Nauczyciele ze stopniem awansu nauczyciela mianowanego stanowią kolejną silną grupę zawodową. Natomiast drastycznie spada liczba nauczy-

cieli stażystów i kontraktowych. Powyższą tendencję potwierdza także struktura zawodowa losowo wybranej do badania grupy nauczycieli w tabeli 2, z czterech białskich szkół publicznych. Można zatem zauważyć, że środowisko nauczycielskie staje się hermetyczną grupą zawodową. Taka sytuacja jest głównie skutkiem ograniczonych miejsc pracy w oświacie będącej efektem niżu demograficznego. Mała otwartość na dopływ nowej kadry jest zapewne czynnikiem sprzyjającym do budowania wśród nauczycieli rutyny zawodowej, która może stać się załączkiem wypalenia zawodowego. Z analizy „*Informacji o stanie realizacji zadań oświatowych miasta Biała Podlaska w roku szkolnym 2010/2011*” wynika także, że 96% nauczycieli zatrudnionych w białskich, publicznych szkołach legitymuje się wyższym wykształceniem magisterskim z przygotowaniem pedagogicznym. Prawie 40% nauczycieli równocześnie posiada kwalifikacje do nauczania dwóch lub więcej przedmiotów. Te dane potwierdzają, że oczekiwania wobec nauczyciela są wysokie: wymaga się ukończenia studiów magisterskich, ciągłego dokształcania, uczestnictwa w warsztatach z zakresu pedagogiki, terapii pedagogicznej, psychologii i innych.

Kolejną badaną zmienną był nauczany przedmiot albo rodzaj prowadzonych zajęć przez nauczycieli z poszczególnych typów szkół. Zliczone dane przedstawiono w tabeli 4.

Wśród losowo wybranych nauczycieli największą liczbę stanowili nauczyciele języków obcych – 11 osób, nauczyciele uczący języka polskiego – 10 osób i wychowania fizycznego – 10 osób. Inne wymienione przedmioty stanowią pojedyncze wskazania.

Analiza odpowiedzi z I grupy pytań w kwestionariuszu – pytania dotyczyły znajomości problemu wypalenia zawodowego przez losowo wybranych nauczycieli

Na pytanie: *Czym jest wypalenie zawodowe?* Najwięcej nauczycieli niezależnie od typu szkoły w której pracują i nauczanego przedmiotu wskazało na brak satysfakcji z wykonywanej pracy albo brak

zadowolenia z wykonywanej pracy. Odpowiedzi zestawiono w szeregu malejącym:

1. brak satysfakcji z wykonywanej pracy – 51 odpowiedzi (64%),

Tabela 3. Liczba etatów nauczycieli ze szkół białskich w roku szkol. 2010/11 i 2012/13

Lp.	Etaty nauczycielskie	Rok szkolny 2010/2011	%	Rok szkolny 2012/2013	%
1.	Nauczyciele - stażyści	19,7	1,79	9,0	0,88
2.	Nauczyciele - kontraktowi	176,0	16,04	114,3	11,21
3.	Nauczyciele - mianowani	269,3	24,52	237,5	23,32
4.	Nauczyciele - dyplomowani	633,0	57,65	658,2	64,59
5.	Ogółem	1098	100	1019	100

Tabela 4. Nauczany przedmiot lub rodzaj prowadzonych zajęć

Przedmiot lub rodzaj prowa- dzonych zajęć	Płeć	Zespół Szkoł Spec.	Szkoła Podst.	Publiczne Gimna- zjum	Liceum Ogól.	Zespół Szkoł Zawod.	LICZBA Ogółem
		N	N	N	N	N	
Nauczanie indywidu- alne	K	2	-	-	-	-	2
	M	1	-	-	-	-	1
J. polski	K	1	1	1	2	2	7
	M	1	-	-	1	-	2
Historia	K	2	-	-	-	-	2
	M	-	-	-	-	-	-
WOS	K	1	-	-	1	-	2
	M	-	-	1	-	-	1
Rewalidacja	K	5	-	-	-	-	5
	M	-	-	-	-	-	-
W-F	K	-	2	-	1	-	3
	M	2	-	2	1	2	7
Biologia	K	-	-	-	2	-	2
	M	-	-	-	-	-	-
Matematyka	K	2	2	1	1	1	7
	M	-	-	-	-	-	-
J. obcy	K	-	3	2	3	-	8
	M	1	-	-	1	-	2
Kształcenie Zintegrowane	K	-	6	-	-	-	6
	M	-	-	-	-	-	-
Przedmioty zawodowe	K	-	-	-	-	5	5
	M	-	-	-	-	3	3
Przysp. obronne	K	-	-	-	-	-	-
	M	-	-	-	1	-	1
Pedagog szkolny	K	-	2	4	-	1	7
	M	-	-	-	-	-	-
Chemia	K	-	-	2	-	-	2
	M	-	-	-	1	-	1
Geografia	K	-	-	-	-	-	-
	M	-	-	-	1	-	1
Informatyka	K	-	-	-	-	1	1
	M	-	-	-	-	-	-

N- liczba odpowiedzi

2. poczucie niepowodzenia, zniechęcenia i bezwartościowości – 42 odpowiedzi (53%),
3. nadmierne odczuwanie zmęczenia – 28 odpowiedzi (35%),
4. niska efektywność podejmowanych działań – 22 odpowiedzi (28%),
5. utrata pozytywnych uczuć wobec innych – 8 odpowiedzi (10%).

Należy dodać, że nauczyciele wskazywali na więcej niż jedną odpowiedź określającą wypalenie za-

wodowe w związku z tym procenty nie sumują się. Daje się jednak zaobserwować, że występuje zdecydowana przewaga określeń związanych z pracą: brak satysfakcji, poczucie niepowodzenia, zniechęcenia a nawet bezwartościowości. Warto zwrócić uwagę, że wymienione cechy są prawie identyczne jak w trzecim komponencie wypalenia zawodowego, które zostały opisane przez Christinę Maslach (Maslach 1981, s. 99-112).

Oдноśnie zawodów najbardziej narażonych na wypalenie zawodowe, opinie nauczycieli były następujące: prawie wszyscy wskazali na zawód nauczyciela – 75 wskazań, inne zawody takie jak: pracownik socjalny, kurator sądowy – od 16 do 20 wskazań.

Kolejne - trzecie pytanie miało na celu poznanie czynników, które w opinii nauczycieli przyczyniają się do wystąpienia syndromu wypalenia zawodowego. Odpowiedzi pogrupowano w szeregu malejącym:

1. brak odporności na stres -52 odpowiedzi (65 %),
2. niska samoocena – 40 odpowiedzi (50%),
3. brak odporności na krytykę -25 odpowiedzi (31%),
4. trudności w panowaniu nad emocjami -21 odpowiedzi (26%),
5. nieumiejętne gospodarowanie czasem -8 odpowiedzi (10%),
6. inne - 4 odpowiedzi (5 %).

Z przedstawionych wyników widać, że najwięcej nauczycieli wskazało na brak odporności na stres (65 %), co można interpretować, iż nauczyciele nie są odporni na stres. Zatem warto było postawić pytanie o źródła braku odporności na stres. I tu na pierwszym miejscu były wskazania dotyczące bezpośrednio pracy związanej z awansem zawodowym:

1. przeciążenie pracą, nadmierną dokumentacją związaną z awansem zawodowym, doszkaldaniem zawodowym - (85%),
2. pracą związaną bezpośrednio z młodzieżą lub dziećmi – (15%).

Nagromadzony stres przyczynia się do stopniowego wypalenia zawodowego. Niektóre odpowiedzi pozwoliły dostrzec jeszcze inny problem związany ze stresem, otóż część nauczycieli nie wie w jaki sposób na bieżąco rozładowywać powstający w pracy stres. Warto zwrócić uwagę w kontekście analizowanych wyników, że w programach studiów nauczycielskich nie ma przewidzianych zajęć informujących przyszłych nauczycieli- pedagogów o grożącym im syndromie wypalenia zawodowego, a także o technikach albo sposobach rozładowywania powstającego w pracy napięcia emocjonalnego.

Czy osoby, które wybierają zawód nauczycielski w sposób świadomy, inaczej mówiąc z powołania są w mniejszym stopniu narażone na wypalenie? Wyniki pokazują, że nie. Osoby, które wybierają zawód z powołania tak samo angażują się, odczuwając napięcie w pracy i stres. W badaniach nie wykazano różnic.

Natomiast nauczyciele – 55 osób wskazało, że staż pracy w zawodzie jest czynnikiem mającym istotne znaczenie na powstawanie syndromu wypalenia zawodowego. Najczęściej wymieniali staż pracy w zawodzie po 15 latach i więcej – 40 osób, ale część osób – 26 wskazało, że wypalenie może pojawić się wcześniej między 11 – 15 rokiem pracy.

Odpowiedzi na pytanie o skutki syndromu wypalenia, są następujące:

1. depresja -54 odpowiedzi (68 %),
2. niska jakość świadczonych usług – 49 odpowiedzi (61%),
3. pogorszenie się stosunków pracownika z rodziną i przyjaciółmi -13 odpowiedzi (16%),
4. podatność na uzależnienia – 4 odpowiedzi (5 %),
5. zwiększona absencja w pracy -19 odpowiedzi (24%),
6. rezygnacja z pracy-12 i inne – 2 odpowiedzi (2,5 %).

Zdecydowanie ponad połowa respondentów widzi skutki syndromu wypalenia w kategoriach depresji, czyli zaburzeń psychicznych. W kontekście dobrostanu człowieka traktowanego jako zespół bio – psycho - społeczny, widoczne wydaje się naruszenie komponentu psychicznego. Z kolei depresja oprócz sfery psychicznej wpływa także na inne np. na sferę somatyczną, poznawczą, motywacyjną i emocjonalną. Skutki wypalenia przekładają się także na efekty kształcenia, czyli obniżają jakość pracy nauczycieli.

Natomiast nauczyciele nie widzą związku wypalenia zawodowego z typem szkoły. Uważają, że niezależnie od tego czy pracują w szkole podstawowej, gimnazjum czy szkole ponadgimnazjalnej są tak samo narażeni na wypalenie zawodowe. Na te pytania nie odnotowano rozbieżności w wynikach procentowych i liczbowych.

Analiza odpowiedzi z II grupy pytań w kwestionariuszu – pytania dotyczyły diagnozy odczuwania skutków pracy zawodowej prze losowo wybranych nauczycieli

Na pytanie: *Jak odbiera Pani/Pan swoją pracę zawodową?*, odpowiedzi były następujące:

- a. daje poczucie samorealizacji i spełnienia zawodowego -50 odpowiedzi (63%),
- b. jest środkiem utrzymania – 46 odpowiedzi (58%),
- c. jest niezbędna do funkcjonowania w życiu społecznym -28odpowiedzi (35%),
- d. jest pasją -16 odpowiedzi (20%).
- e. jest obciążeniem -1odpowiedź (1,2%).

Zatem większość nauczycieli pozytywnie odbiera swoją pracę, która daje im poczucie samorealizacji i spełnienia zawodowego (63 %), nieco mniej wskazało, że jest środkiem utrzymania (58 %). U nikogo nie stwierdzono negatywnych odczuć odnośnie pracy.

Drugie pytanie z omawianej grupy dotyczyło bezpośrednio odczuwania wyczerpania emocjonalnego. Okazuje się, że 32 osoby (40 %) nie odczuwają, natomiast już 25 osób (31%) odczuwa wyczerpanie, a 23 osoby (29%) jeszcze nie potrafi jednoznacznie określić czy odczuwa, czy nie. Te osoby, które wskazały, że odczuwają wyczerpanie emocjonalne stanowią 31% badanej populacji, niezdecydowane osoby – 29 %, natomiast większość czyli 40 % nie odczuwa wyczerpania emocjonalnego.

Respondenci, którzy odpowiedzieli, że odczuwają wyczerpanie emocjonalne (31%) potrafili określić w jakim stopniu. W stopniu wysokim – 4 osoby (najmniej), w średnim – 14 osób (najwięcej) i w niskim – 8 osób.

Trzecie pytanie dotyczyło bezpośrednio emocji, które odczuwają nauczyciele podczas wykonywania pracy, czyli bezpośrednio pracując z uczniem. Dane przedstawia tabela 5.

Tabela 5. Rodzaje emocji

Rodzaje emocji	Liczba odpowiedzi N	%
Radość	34	42
Motywacja	47	58
Stres	11	14
Zmęczenie	27	34
Obojętność	9	11
Złość	5	6
Rezygnacja	1	1
Inne	6	7

N- liczba odpowiedzi

(Dane procentowe w tabeli 4. nie sumują się, ponieważ nauczyciele dokonali kilku wyborów)

W tabeli 5. wskaźniki wskazują na widoczną przewagę nauczycieli, którzy odczuwają pozytywne emocje, czyli radość i motywację. Ale należy zauważyć, że część nauczycieli odczuwa zmęczenie - 34% i stres - 14 %, a nawet złość - 6 %, są to niepokojące symptomy, które prowadzą do wyczerpania emocjonalnego i wypalenia zawodowego.

Kolejne pytanie miało na celu zdiagnozowanie odczuć u nauczycieli po dniu pracy. Pogrupowane odpowiedzi na to pytanie przedstawiono w tabeli 6.

Tabela 6. Rodzaje odczuć po dniu pracy

Rodzaje odczuć nauczycieli	Liczba odpowiedzi	%
Radość	21	26
Motywacja	20	25
Stres	9	11
Zmęczenie	45	56
Obojętność	15	19
Złość	1	1
Rezygnacja	5	6
Inne	8	10

(Dane procentowe w tabeli 5. nie sumują się, ponieważ nauczyciele dokonali kilku wyborów)

Po przepracowanym dniu pracy większość nauczycieli odczuwa zmęczenie - 56 %, niektórzy obojętność, ale 25 % ma pozytywne odczucia takie jak radość i chęć motywacji.

Zbadano także efektywność pracy w odczuciu nauczycieli. Nauczycieli ocenili się w skali od 1 do 5. Najwięcej zakreśliło skalę 4 - 49 wskazań, czy-

li efektywność nie może w pełni zadawalająca ale w górnym pułapie, natomiast wskazania 1 i 2 na skali były pojedyncze, co może dowodzić, że nauczycieli z niską efektywnością pracy jest niewiele.

Kolejne pytania dotyczyły prowadzenia dodatkowych zajęć w szkole. Okazuje się, że ponad 70 % nauczycieli prowadzi oprócz swojego przedmiotu dodatkowe zajęcia pozalekcyjne, przeważnie koła zainteresowań, koła sportowe i zajęcia przygotowujące uczniów do konkursów przedmiotowych i olimpiad.

Zdecydowana większość nauczycieli - 75 %, podnosi systematycznie swoje kwalifikacje zawodowe. Nie tylko dotyczą one prowadzonego przedmiotu albo różnych zajęć ale umiejętności pedagogicznych, działań profilaktycznych i innych.

Natomiast otrzymywane wynagrodzenie za wykonywaną pracę w odczuciu badanych nauczycieli nie jest satysfakcjonujące. Uważają, że zwiększenie wynagrodzenia miałoby pozytywny wpływ na efektywność ich pracy. Mimo, że wynagrodzenie nie jest satysfakcjonujące, to większość nauczycieli nie myśli o zmianie zawodu. Niewątpliwie taka postawa ma związek z trudną sytuacją na rynku pracy w szkolnictwie, co jak powszechnie wiadomo jest efektem niżu demograficznego, który pustoszy polskie szkoły. Świadomość pracy ciągle jeszcze obwarowanej gwarancjami wynikającymi z ustawy Karta Nauczyciela wydaje się być dla nauczycieli najważniejszą. Jednak nie ulega wątpliwości, że kwestia wynagrodzeń nauczycielskich, a także czas pracy tej grupy zawodowej od lat budzi emocje zarówno środowiska nauczycielskiego jak i opinii społecznej. Nauczyciele uważają, że zarobki tej grupy są ciągle nieadekwatne do nakładu pracy. Zdarzają się jednak ze strony opinii społecznej krytyczne oceny pod adresem nauczycieli oczekujących podwyższenia swoich wynagrodzeń, szczególnie w kontekście ich czasu pracy, ilości wolnych dni i innych przywilejów zawodowych. Warto w tym miejscu zauważyć, że owe przywileje mają często iluzoryczny charakter. W zasadzie każdy nauczyciel pracuje dużo więcej niż to wynika z czasu zapisanego w Karcie Nauczyciela i innych aktów prawa oświatowego. Dysonans pomiędzy odczuwanym przez nauczycieli zaangażowaniem w realizację zadań opiekuńczych, dydaktycznych i wychowawczych z jednej strony a stereotypową opinią, że nauczyciel pracuje tylko osiemnaście godzin tygodniowo może być bez wątpienia czynnikiem stresującym nauczycieli. Warto także zauważyć, że coraz więcej dodatkowych zadań w szkole nie już wyłącznie czasem społecznego zaangażowania nauczyciela w prace pozalekcyjne. Umiejętne i skuteczne wykorzystywanie przez szkołę środków finansowych na realizację różnorodnych projektów edukacyjnych pochodzących z funduszy unijnych niewątpliwie miało korzystny wpływ na poprawę budżetów sporej części nauczycieli. Na ogólną kondycję finansową nauczyciela zapewne wpłynęły także zapisy zawarte w art. 30 Karty Nauczyciela. Uzależnienie wysokości wynag-

grodzienia od stopnia awansu zawodowego oraz określenie średniego wynagrodzenia nauczycieli dla wszystkich stopni awansu zawodowego liczonego według procentowego wskaźnika kwoty bazowej, ustalonej corocznie w ustawie budżetowej, zaowocowała corocznymi podwyżkami płac nauczycielskich. Mimo tych formalno- prawnych uregulowań środowisko nauczycielskie ma ciągle poczucie niedoceny i niedowartościowania. W tabeli 7 i 8 zestawiono średnie wynagrodzenia nauczycieli w poszczególnych grupach zawodowych zatrudnionych w szkołach, prowadzonych przez samorząd Białej Podlaskiej. Zestawienie dotyczy roku szkol.2010/2011 i 2012/2013 z uwzględnieniem kwot dopłat dla tych nauczycieli, którzy w poszczególnych grupach awansu zawodowego nie osiągnęli średnich, ustalonych na dany rok wynagrodzeń. Do wypłacania takiej różnicy zobowiązana jest jednostka samorządu terytorialnego prowadząca szkoły na swoim terenie.

Na podstawie przedstawionych zestawień tylko z dwóch lat szkolnych widoczna jest tendencja wzrostu wynagrodzeń obejmująca wszystkie stopnie awansu zawodowego. Zatem przedstawiona analiza może być podstawą do pytań o poczucie niedoceny, niedowartościowania przez nauczycieli.

Analiza III grupy pytań – pytania dotyczyły sposobów radzenia ze stresem, odpoczynku i propozycji wsparcia

Tak jak w życiu każdego człowieka, tak i w tej grupie zawodowej nauczyciele mają i przeżywają trudne sytuacje i w tego typu sytuacjach zdecydowana większość 78 % może liczyć na pomoc najbliższych im osób, szczególnie na osoby ze środowiska pracy.

Zdecydowana większość nauczycieli (78%) postrzega stres jako nieodłączny element pracy nauczyciela. Wybierając zawód nauczyciela trzeba liczyć się ze stresem. Należy także zauważyć, że większość nauczycieli postrzega stres w wymiarze negatywnym, wręcz destrukcyjnym – 82 % odpowiedzi, a tylko 18 % uważa, że stres jest czynnikiem motywującym do działania.

Dlatego warto przeanalizować odpowiedzi na pytanie o sposoby radzenia ze stresem przez środowisko nauczycielskie. Odpowiedzi są następujące:

- korzystam z pomocy specjalistów – 1 odpowiedzi (1,2 %),
- rozmawiam z najbliższymi – 60 odpowiedzi (75 %),
- rozładowuję napięcie przez aktywność fizyczną – 18 odpowiedzi (23%),
- uprawiam hobby i rozwijam zainteresowania – 26 odpowiedzi (33 %) i in.- 4 tj.(5 %).

Zatem widzimy, że zdecydowana większość (75 %) badanych nauczycieli wybiera rozmowę z najbliższymi osobami do których ma zaufanie i można

Tabela 7. Średnie wynagrodzenie (brutto) nauczycieli w szkołach prowadzonych przez samorząd miasta Biała Podlaska w roku szkol. 2010/2011

Stopień awansu zawodowego	Średnie wynagrodzenie wynikające z Karty Nauczyciela	Wynagrodzenie wypłacone na etat nauczycielski w 2010/2011 r.	Jednorazowa kwota różnicy wypłacona na podstawie art. 30 Karty Nauczyciela
Stażysta	2340,10	2293,36	293,85
Kontraktowy	2591,51	2641,46	0,00
Mianowany	3369,75	3269,72	1142,80
Dyplomowany	4305,79	4070,53	2855,12

Źródło: Zarządzenie Nr 285/11 Prezydenta Miasta Biała Podlaska z dnia 22.10.2011 w sprawie przyjęcia informacji o stanie realizacji zadań oświatowych miasta Biała Podlaska w roku szkol. 2010/2011

Tabela 8. Średnie wynagrodzenie (brutto) nauczycieli w szkołach prowadzonych przez samorząd miasta Biała Podlaska w roku szkol. 2012/013

Stopień awansu zawodowego	Średnie wynagrodzenie wynikające z Karty Nauczyciela	Wynagrodzenie wypłacone na etat nauczycielski w 2012/2013 r.	Jednorazowa kwota różnicy wypłacona na podstawie art. 30 Karty Nauczyciela
Stażysta	2717,59	2486,52	2782,33
Kontraktowy	3016,52	3219,85	0,00
Mianowany	3913,33	3903,17	122,57
Dyplomowany	5000,37	4838,38	1944,23

Źródło: Zarządzenie Nr 170/13 Prezydenta Miasta Biała Podlaska z dnia 29.10.2013 w sprawie przyjęcia informacji o stanie realizacji zadań oświatowych miasta Biała Podlaska w roku szkolnym 2012/2013

to uważać jako sposób na radzenie sobie ze stresem. Nie widzą potrzeby korzystania z pomocy specjalistów a formę poprzez aktywność fizyczną preferuje bardzo wąska grupa (23 %). Z przedstawionych danych widać, że nie są to formy, które pozwolą na zmniejszenie napięcia spowodowanego stresem, zatem istnieje ryzyko kumulacji stresu w tej grupie zawodowej.

Wśród wielu czynników stresogennych w pracy, czyli w środowisku szkolnym z uczniami nauczyciele wskazali na pierwszym miejscu: presję czasu i nadmiar pracy związany z awansem zawodowym (tzw. przeciążenie) -54%, nieodpowiednie zachowanie uczniów - 38%, natomiast na złe relacje z dyrekcją i współpracownikami wskazało najmniej osób -8%.

W związku ze stresogenną i wyczerpującą pracą jaką jest praca w zawodzie nauczyciela postawiono pytanie o najczęstsze dolegliwości, które odczuwają nauczyciele wykonując swoją pracę. Pogrupowane odpowiedzi przedstawiają się następująco:

- a. zmęczenie - 55 odpowiedzi (69 %),
- b. napięcie i bóle mięśni szkieletowych - 13 odpowiedzi (16 %),
- c. zbyt szybkie bicie serca i wysokie ciśnienie krwi - 12 odpowiedzi (15 %),
- d. bóle głowy - 35 odpowiedzi (44 %),
- e. zaburzenia trawienia - 12 odpowiedzi (15 %),
- f. problemy z oddychaniem - 2 odpowiedzi (2,5 %),
- g. utrata głosu - 17 odpowiedzi (21%).

Wśród wymienianych dolegliwości 69 % - najczęściej wskazano na zmęczenie, później na bóle głowy - 44 %, utratę głosu - 21 %, bóle mięśni, wysokie ciśnienie krwi i zaburzenia trawienia. Wymienione dolegliwości są typowe dla osób przemęczonych, żyjących w napięciu, nie tylko obniżają komfort i jakość życia nauczycieli ale i pogarszają ich dobrostan.

Mimo odczuwanych dolegliwości nauczyciele nie są grupą zawodową korzystającą ze zwolnień lekarskich. Większość korzysta raz w roku - 67 %, lub dwa razy w roku. Odpowiedzi respondentów na ostatnie pytanie: co należy zmienić, aby zmniejszyć ryzyko wypalenia zawodowego i poprawić dobrostan nauczycieli, zestawiono i wybrano najczęściej wymieniane:

Należy zmniejszyć czynniki stresogenne ale nie w wymiarze obowiązkowego pensum (obecnie pensum wynosi 18 godzin/tygodniowo + 2 dodatkowe godziny) tylko w wymiarze prowadzonej bardzo obszernej dokumentacji w tym dokumentacji związanej z awansem zawodowym, przygotowywaniem konspektów lekcji, prowadzeniem dodatkowych zajęć, opracowywaniem i realizacją innowacyjnych programów oraz uczestnictwem w licznych kursach doskonalących.

Zwiększone wynagrodzenie poprawi motywację nie tylko do pracy ale poprawi jakość życia, szczególnie w obszarze jakości spędzania czasu wolnego.

Warto zauważyć, że nikt z nauczycieli nie wska-

zał, że bierze na siebie zbyt dużo pracy, czasami realizuje jednocześnie kilka celów, pracując bez wytchnienia. Z punktu widzenia dobrostanu człowieka jest to niebezpieczne. Najtrudniejszą sprawą wydaje się być zmodyfikowanie tygodniowego planu zajęć nauczyciela, tak aby przynajmniej trzy razy w tygodniu, przez co najmniej godzinę, aktywnie uczestniczył w zajęciach ruchowych.

Podsumowanie i wnioski

Na podstawie przeprowadzonej analizy wyników badań wyciągnięto następujące wnioski:

U części nauczycieli w badanej populacji (1/3) pracujących w białskich szkołach występuje syndrom wypalenia zawodowego, a jego głównymi symptomami są wyczerpanie emocjonalne i chroniczne przemęczenie. Przy czym nie wykazano związku pomiędzy pracą w danym typie szkoły a wyczerpaniem emocjonalnym, ponieważ wyniki były zbliżone.

Do czynników mających największy wpływ na syndrom wypalenia zawodowego u badanych nauczycieli należy zaliczyć stres związany z działaniami uwarunkowanymi zdobywaniem kolejnych stopni awansu zawodowego i w dalszej kolejności zbyt dużą liczbę powierzanych obowiązków oraz niezadawalające wynagrodzenie.

Rutyna i brak wyzwań po osiągnięciu najwyższego stopnia awansu, czyli nauczyciela dyplomowanego mogą być przyczyną braku kreatywności, satysfakcji oraz obniżenia jakości pracy.

W subiektywnym odczuciu nauczycieli ich dobrostan jest niezadowolający. Ponad połowa badanych odczuwa chroniczne zmęczenie, napięcie i bóle mięśni, zbyt szybkie bicie serca i podwyższone ciśnienie krwi i inne dolegliwości, a komponent społeczny dobrostanu nie jest zaspokojony.

Aby pomóc nauczycielom niezbędne jest podjęcie wielu działań, w tym zależnych od samych osób jak i rozwiązań systemowych. Odnośnie nauczycieli ważne jest aby widzieli potrzebę relaksacji i odpoczynku w formie ruchowej i konsekwentnie realizowali, co niewątpliwie poprawi ich kondycję fizyczną i psychiczną. Natomiast w szkole odciążenie nauczycieli z realizacji zbyt dużej ilości celów jednocześnie. Odciążenie z obowiązku prowadzenia obszernej dokumentacji do koniecznej.

Na zakończenie wypada wyrazić nadzieję, że nauczyciel będzie wzorem dla swoich uczniów, niezależnie od stażu pracy w zawodzie i nauczającego przedmiotu. Na pewno stres prowadzący do wyczerpania emocjonalnego nie będzie pomocny w pracy dydaktycznej i wychowawczej z uczniami. Aby temu zapobiec muszą ulec zmianie czyli przewartościowaniu priorytetów nauczyciela, zwrócenie uwagi na wartości jakimi są nie tylko wiedza czy nauka, ale także zdrowie i potrzeba aktywnego wypoczynku.

Literatura:

1. Fengler J. (2001), *Pomaganie męczy*. GWP, Gdańsk.
2. *Informacja o stanie realizacji zadań oświatowych miasta Białą Podlaska w roku szkolnym 2010/2011*. dostęp: www.umbialapodlaska.bip.lubelskie.pl (10.11.2013).
3. Maslach C., Jackson S. E. (1981), *The measurement of experienced burnout*. Journal of Occupational Behaviour, nr 2, s. 99-113.
4. Okła W., Steuden S. (1998), *Psychologiczne aspekty zespołu wypalenia*. Roczniki Psychologiczne, t. 1, s. 119-130.
5. Pisula E. (1994), *Zespół wypalenia się sił u rodziców dzieci autystycznych*. Nowiny Psychologiczne, nr 3, s. 83-89.
6. Sęk H. (1992), *Rola wsparcia społecznego w sytuacji kryzysu*. W: Problemy współczesnej psychologii, A. Biela, Cz. Walesa (red.), Wyd. PTP, Warszawa.
7. Świętochowski W. (1995), *Wypalenie zawodowe u nauczycieli - co to jest i jak się przed nim bronić?* Szkoła Zawodowa, nr 10, s. 29-32.
8. *Ustawa Karta Nauczyciela z dnia 26 stycznia 1982 r, art. 30. z póź. zmianami*, (Dz. U. z 2006 r., Nr 97, poz. 674).
9. Winch B. (1995), *Zespół wypalenia – objawy, ryzyko, profilaktyka, leczenie*. OZP „Synapsis”, Warszawa.
10. Wojciechowska J. (1990), *Syndrom wypalenia zawodowego*. Nowiny Psychologiczne, nr 5-6, s. 83-91.
11. *Zarządzenie Nr 170/13 Prezydenta Miasta Białą Podlaska z dnia 29.10.2013 w sprawie przyjęcia informacji o stanie realizacji zadań oświatowych miasta Białą Podlaska w roku szkolnym 2012/2013*.
12. *Zarządzenie Nr 285/11 Prezydenta Miasta Białą Podlaska z dnia 22.10.2011 w sprawie przyjęcia informacji o stanie realizacji zadań oświatowych miasta Białą Podlaska w roku szkol. 2010/2011*.