

Kolegium Kształcenia Umiejętności Położniczych  
Wydziału Opieki i Oświaty Zdrowotnej  
Śląskiej Akademii Medycznej w Katowicach

ALEKSANDRA ŚMIEJKOWSKA-JASIŃSKA, KORNELIA WAC,  
MAŁGORZATA GAWIEŃ, KATARZYNA DYMCZYK,  
KATARZYNA LESZCZYŃSKA

*Stressful factors at teacher's work  
as an effect of blurring the profession out*

---

**Czynniki stresogenne w pracy nauczyciela jako skutek wypalenia zawodowego**

**WSTĘP**

Nauczyciel obowiązany jest rzetelnie realizować zadania związane z powierzonym mu stanowiskiem oraz podstawowymi funkcjami szkoły: dydaktyczną, wychowawczą i opiekuńczą; wspiera każdego ucznia w jego rozwoju oraz dążyć do pełni własnego rozwoju osobowego. Od nauczyciela zawsze, a szczególnie w ostatnich latach wymaga się bardzo wiele. Rola społeczna nauczyciela w dzisiejszych warunkach podlega szybkim przemianom. Wpływ na to mają przede wszystkim: rozwój nauki, techniki, kierunek i zakres przemian społeczno – ustrojowych, przemiany w funkcjach organizacji, treściach i metodach pracy.

Coraz liczniejsza grupa nauczycieli skarży się na dolegliwości somatyczne, a jednocześnie przejawia niezadowolenie, niechęć do pracy i apatię.

Jakie są najczęściej spotykane przyczyny niezadowolenia z pracy, oraz jakie są najczęściej wymieniane objawy wypalenia zawodowego? Na te dwa pytania postaram się odpowiedzieć w poniższej pracy.

Wobec zawodu nauczycielskiego zawsze stawiano wysokie wymagania a w ostatnich latach szczególnie wysokie. Jest to zawód, który określa się jako najbardziej stresogenny. Największe zagrożenie dla zdrowia wydaje się, co zrozumiałe, istnieć w zawodach, w których pracy stale towarzyszy napięcie. Skumulowanie stresu związane z pracą, nieskuteczne radzenie sobie z nim może przyjąć postać przeciążenia, które – jeśli trwa długo – może doprowadzić do chronicznej reakcji kryzysowej zwanej zespołem wypalenia zawodowego (burnout syndrome).

1. Funkcje pracy zawodowej - praca stanowi podstawę wszystkich form działalności człowieka. W znaczeniu fizjologicznym praca rozumiana jest jako wydatkowanie energii. W każdej możemy wyróżnić szereg cech, które można rozpatrywać według następujących kryteriów: złożoność pracy, odpowiedzialność, uciążliwość, środowiskowe warunki pracy. Wszystkie te elementy kształtują obraz wykonywanej pracy, jednak nie uwzględniają czynnika ludzkiego – nastawienia człowieka do wykonywanej pracy.

2. Patologia stosunków pracy - przez patologię stosunków pracy rozumie się zazwyczaj odchylenie od uznanych za obowiązujące norm wykonywania pracy oraz zachowania dysfunkcjonalni w stosunku do celów firmy, urzędu, instytucji lub np. grupy zawodowej. W zasadzie nie ma zawodu który nie byłby zagrożony patologią stosunków pracy. Jednak wiele zależy tu od samych pracowników, ich postawy, otwartości na zmiany itp. Równie ważne są także cechy samego zawodu oraz czy istnieją w danej firmie lub profesji mechanizmy radzenia sobie z tego typu zjawiskami.

3. Wypalenie zawodowe i bezradność - Maslach (1998), czołowy badacz syndromu wypalenia zawodowego uważa, że jest to proces nieuchronnej destrukcji zachodzący w psychice ludzi, którzy zbyt ekspluatają swoje siły w „dawaniu siebie” innym ludziom. Syndrom ten powoduje między innymi takie reakcje stresowe jak: emocjonalne i psychofizyczne wyczerpanie, depersonalizacja, obniżone morale pracy, aż do poczucia bezsensu i rezygnacji.

Zespół wypalenia jest więc procesem, w którym występują trzy fazy:

- Faza wyczerpania emocjonalnego
- Faza „depersonalizacji”
- Faza braku osiągnięć w pracy

Wypalaniu sprzyjają ponadto izolacja zawodowa, stała gotowość do bycia empatycznym, niepewność sukcesu w pracy, narażenie na nierealistyczne oczekiwania ucznia – słuchacza - studenta, poczucie braku wzajemności w relacji „dawanie – branie” z uczniem – słuchaczem – studentem.

4. Sposoby przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu - problem bezradności i wypalenia zawodowego w pracy zawodowej nauczycieli jest szczególnie ważnym zagadnieniem. Specyfika pracy sprawia, że pracownik bezradny to pracownik nieprzydatny.

Towarzyszące wspomnianym zjawiskom wrażliwości na rozpoznanie potrzeb innych pozbawia pracownika możliwości realizowania podstawowych celów pracy pedagogicznej. A przecież to właśnie wrażliwość na sprawy innych jest niezbędna w przypadku osób zaangażowanych w pomaganie innym – musi być połączona z umiejętnością rozpoznawania uczuć i potrzeb innych ludzi. Musi mieć charakter empatycznej zdolności wczuwania się w ich sytuację.

Dlatego też konieczne jest podejmowanie określonych działań tak indywidualnych ze strony pracownika jak i instytucjonalnych.

Ze strony samego pedagoga mogą być podejmowane najróżniejsze próby przeciwdziałania wypaleniu. W szczególności może on: dokładnie diagnozować sytuację trudną, odszukać możliwe punkty oparcia i korzyści, odwołać się do konstruktywnych doświadczeń osobistych związanych z tym typem trudności, odnaleźć dystans i perspektywę do stresora, korzystać w pełni z fazy mobilizacji towarzyszącej zazwyczaj zachowaniu człowieka w sytuacji trudnej, kontrolować stopień napięcia emocjonalnego, nie unikać stresora, ale go „oswajać”, zadbać o nastawienie na sukces, dostrzegać swoje mocne strony, realnie ocenić swoje cechy i umiejętności, realnie ocenić swoją możliwość kontroli zdarzeń, konstruktywnie korzystać z opinii otoczenia, umiejętnie wykorzystać stres do wyćwiczenia nowych umiejętności w pokonywaniu go i wzbogacać swoje doświadczenia.

W ujęciu teoretycznym grupa wsparcie jest to grupa równoprawnych uczestników, których podstawowym celem jest wzajemne zapewnienie pomocy i oparcia w radzeniu sobie z własnymi problemami, w udoskonalaniu swojego psychologicznego funkcjonowania oraz w zwiększeniu własnych działań.

Metoda sondażu diagnostycznego pozwala na poznanie określonego zjawiska społecznego, ustalenie jego zasięgu, zakresu, poziomu i intensywności, następnie ocenę i w wyniku tego zaprojektowanie modyfikacji. W swojej części opisowej pozwala na uzyskanie odpowiedzi na następujące pytania: kto, dlaczego, jak się dzieje w pewnej interesującej nas dziedzinie pod takim a takim względem.

Ankiety stosuje się w skategoryzowanym wywiadzie ustnym – wypełnia respondent a nie badający. Ankieta zapewnia anonimowość wypowiedzi co sprzyja o wiele bardziej szczerym wynurzeniom respondentów.

W badaniach wykorzystano metodę sondażu diagnostycznego, a narzędziem badawczym jest kwestionariusz – ankieta własnego autorstwa.

Zawarte są w niej pytania kafeterii zamkniętej i otwartej.

Losowo dobrana próba badawcza obejmuje 44 nauczycieli w tym:

12 nauczycieli (28%) – liceum ogólnokształcące

9 nauczycieli (20%) – szkoła wyższa

10 nauczycieli (23%) – technikum

13 nauczycieli (29%) – szkoła podstawowa

Większość badanych 30 – 68% stanowią nauczyciele teoretycy, 14 – 32% nauczyciele praktycy.

Wiek badanych przedstawia poniższa tabela:

Tabela 1. Staż pracy nauczycieli (n = 44)

Staż pracy	Liczba nauczycieli	%
1 rok	2	4
4 lata	3	7
5 lat	7	16
7 lat	10	23
10 lat	8	18
22 lata	5	11
23 lata	6	14
29 lat	3	7

Na zadane pytanie – Czy ogólnie biorąc jest Pan / Pani zadowolona z obecnego zawodu? zdecydowana większość – 88% odpowiedziała, że nie jest zadowolona ze swojej pracy.

Czynniki stresogenne, które powodują niezadowolenie z pracy i wywołują napięcie stresowe przedstawia niżej zamieszczona tabela:

Tabela 2. Czynniki stresogenne wymienione przez badanych nauczycieli  
(n = 44, udzielono więcej niż jedną odpowiedź)

Ranga	Rodzaje czynników	Osób	%
1	Nieproporcjonalnie duży wkład pracy i wymagania ciągłego podnoszenia kwalifikacji w porównaniu z zarobkami	38	18
2	Brak poczucia stabilności pracy	34	17
3	Utrudniony dostęp i starzejąca się baza dydaktyczna	30	15
4	Decyzje „odgórne” podejmowane bez konsultacji z „dołem”	15	8
5	Brak klarownych i czytelnych regulaminów	15	7
6	Brak systematyczności i planowania w działaniu – decyzje podejmowane w ostatnim momencie	13	6
6	Biurokratyzacja szkoły	13	6
7	Niejednoznaczne przepisy oświatowe	10	5
8	Brak właściwego podejścia władz oświatowych do podstawowych zadań realizowanych w szkole	9	4
9	Przegięszenie klas 38 – 39 uczniów	7	3
9	Autokratyczny stosunek nadzoru pedagogicznego	7	3
9	Brak kultury uczniów, zachowania budzące poważne zastrzeżenia	7	3
9	Brak współpracy z rodzicami	7	3
10	Ciągłe żądania stawiane przez uczniów dotyczące jakości lekcji przy braku zaangażowania z ich strony	4	2

Jak widać z powyższej tabeli zdecydowana większość, bo aż 38 nauczycieli tj. 18% respondentów podaje nieproporcjonalnie duży wkład pracy i wymagania ciągłego podnoszenia kwalifikacji w porównaniu z niskimi zarobkami jako czynnik niosący stres, niezadowolenie, które zmierza do wypalenia zawodowego.

Równie duża ilość badanych tj. 34 nauczycieli (17%) narzeka na brak stabilności pracy, oraz 30 nauczycieli tj. 15% podaje utrudniony dostęp i starzejącą się bazę dydaktyczną jako trudność stresogenną. Niepokojąca liczba 15 nauczycieli – 8% podaje, że przyczyną niszczącego stresu są decyzje „odgórne” podejmowane bez konsultacji z „dołem”. Niepokojąca liczba tj. 13 nauczycieli - 6% uważa, że przyczyną stresu zawodowego i poważnym utrudnieniem jest biurokratyzacja szkoły. Nauczyciele 9% narzekają na brak kultury wśród uczniów i uważają to za czynnik stresogeny. Wśród innych czynników poważnym problemem wydaje się liczba – tzw. klasy „przegięszone”, brak kontaktu z rodzicami oraz ciągłe wymagania uczniów w stosunku do jakości lekcji przy jednoczesnym małym zaangażowaniu własnym.

Negatywne aspekty pracy oraz braki organizacyjne odczuwane na co dzień wymienione przez respondentów są przyczyną niezadowolenia i stresu przeżywanego w pracy.

## WNIOSKI

Dane jakie uzyskałam są potwierdzeniem i uzupełnieniem wcześniej wymienionych czynników powodujących niezadowolenie i stres zawodowy.

1. Reakcje stresowe w pracy wynikają głównie ze stosunków ze współpracownikami, wymaganiami i płacami.

2. Frustracje rodzą bardzo złe świadczenia materialno – socjalne nauczycieli oraz stale rosnące wymagania władz oświatowych, uczniów, rodziców.
3. Stres przeżywany przez dłuższy czas bez przeciwdziałania, prowadzi wprost do wypalenia wewnętrznego.
4. Konieczne jest zajęcie aktywnej postawy, rozumne podejście do pojawiających się trudności.
5. Wydaje się, iż analiza materiału empirycznego z przeprowadzonych badań pozwala przyjąć, iż niezadowolenie z pracy badanych nauczycieli można uznać za znaczący skutek wypalenia zawodowego. Brak pieniędzy, poczucie bezsilności, bezradności stają się istotnym sygnałem wobec problemu. Niezadowolenie z pracy może burzyć: prawidłową relację uczeń – nauczyciel – rodzic – władze państwowe (oświatowe).

### **PODSUMOWANIE**

Tylko stresy związane z frustracją, brakiem celu, mogą zepsuć zadowolenie z wykonywania czegoś. Sztuka polega na wyszukiwaniu, wśród zajęć, które osoba prowadząca jest w stanie wykonywać, takiego jaki jest rzeczywiście najbardziej lubiany – i jaki ludzie cenią. Człowiek musi cieszyć się uznaniem. Nie można znosić ciągłej krytyki, ponieważ ona właśnie jest tym, co – bardziej niż jakikolwiek inny sektor – czyni pracę frustrującą i wyniszczającą.

Niezadowolenie z pracy oraz liczne czynniki stresogenne, to obszar przyczyn tego coraz częściej występującego zjawiska.

### **PIŚMIENNICTWO**

1. Selye H.: Stres okiełznany PJW Warszawa 1978
2. Red. Andrzej Niesporek, Kazimiera Wódcz: Praca socjalna w Polsce. Materiały z VIII Zjazdu Polskiego Stowarzyszenia Szkół Pracy Socjalnej w Katowicach; Wydawnictwo Śląsk Katowice 1999.
3. Goleman D.: Inteligencja emocjonalna; Media Rodzina of Poznań 1995.
4. Ustawa z dn. 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela Tekst ujednolicony przez Redakcję Głos Nauczycielski stan prawny na dzień 15 marca 2000.
5. Matejka J.: Rozważania o etyce pracy. Wrocław 1997.
6. Kowalczyk R.: Psychologia w pracy z ludźmi. Warszawa 1975.

### **STRESZCZENIE**

Praca stanowi podstawę wszystkich form działalności człowieka. Proces pracy odbywa się zawsze w określonych warunkach społecznych. Ludzie wchodzą ze sobą w określone wzajemne stosunki od których zależy charakter jej wykonywania. Nie ma zawodu, który nie byłby zagrożony patologią pracy. Do licznych przyczyn należą; trudności w przystosowaniu się do zmian, sprzeczność między przepisami a pragmatyką codziennego działania. Może to być przyczyną wypalenia zawodowego, które pojawia się coraz częściej wśród nauczycieli. Zespół wypalenia jest procesem, w którym występują trzy fazy: wyczerpanie emocjonalne, depersonalizacja, brak osiągnięć w pracy. Coraz liczniejsza grupa nauczycieli przejawia niezadowolenie, niechęć, apatię.

Głównymi przyczynami są; niskie zarobki w porównaniu do ciągłego podnoszenia kwalifikacji, brak stabilności pracy, biurokratyzacja szkoły, decyzje odgórne bez konsultacji z „dołem”, wymagania uczniów, studentów w stosunku do jakości zajęć przy jednoczesnym małym zaangażowaniu własnym.

Nowy model nauczyciela ; kompetentnego, wykształconego to model wspaniały ale za jaką cenę i czy w takim tempie. Zadowolenie z tego co człowiek robi jest ważnym wskaźnikiem jego kondycji życiowej lub przeciwnie ,może powodować wyczerpanie, wypalenie. Niezadowolone z pracy oraz liczne czynniki stresogenne, to wąski obszar przyczyn tego coraz częściej występującego zjawiska.

## SUMMARY

Work comprise the base of all human being form activities.

The work process always takes place in define social terms. People get into different interpersonal relationship with eachother , it character depends from its practicality.

There isn't any profession that wouldn't be at risk of work pathology.

To many reasons belong:

- the difficulty between the rules and the daily life

It can be the reason of blurting the profession out, that nowadays happens more often between teachers.

Blurting the profession out is a process with three phases:

- emotional depletion

- depression

- lack of track record

Most of the teachers are being displeasured. The main reasons of their displeasure are :

- low saleries while they keep on raising up their qualifications

- lack of stability

- school bureaucracy

- decisions made without consulting them with the teachers

- students needs

New teacher model: competent, educated, it's a wonderful model but it would take a lot of time.

Being satisfied of what a human being does is a very important indicator of his life condition or vice versa , it can cause a depletion or blurt.

The displeasure from work and many other stress factors are just a few causes of the occuring occurrence.