

Grażyna Milkowska

## Zmęczenie nauczyciela a poziom pracy szkoły

Celem niniejszego opracowania jest próba oceny wpływu zmęczenia nauczycieli na poziom pracy szkoły. Omawiane zjawisko nie zostało jeszcze w naszym kraju dokładnie zbadane. Wiele jego elementów składowych jest na etapie przypuszczeń i domniemań. Istotne jest to, że problem zmęczenia i wypalania wyszedł już ze sfery teorii a znajduje swoje odzwierciedlenie w praktyce. Żeby mówić o zmęczeniu (wypalaniu sił) należy znać jego specyfikę, ale szczególnie istotne są konsekwencje psychologiczne, społeczne i pedagogiczne. Nie ulega wątpliwości, że wpływa to w istotny sposób na jakość i charakter wykonywanej pracy.

Jeszcze przed 17 laty nikt nie przypuszczał, że syndrom wypalania się będzie stanowił dziedzinę zainteresowań i badań naukowych. Prawdziwy boom wystąpił w 1983 roku. Mimo, że o tym zjawisku nie wspomniano w ogóle do późnych lat 70-tych, to nagle stało się tematem popularnym. Można wyrazić ostrożny optymizm, że problem wreszcie skupia na sobie poważną uwagę chociaż badania nad tym zjawiskiem są nadal w stadium początkowym. Zmęczenie pracą odnosi się do odczucia nadmiernego napięcia i wyczerpania poprzez kontakty z innymi ludźmi. Zainteresowanie wypalaniem się sił nauczycieli wywodzi się w dużym stopniu z troski o poziom pracy szkoły, efektywność procesu nauczania i wychowania oraz właściwy rozwój psychospołeczny dziecka.

Istnieje wiele dowodów na to, że nauczanie uważane jest za zawód stresujący. Do głównych stresorów zaliczyć można wysokie obciążenie pracą, presje związane z czasem, problemy wychowawcze z uczniami, konflikty wśród personelu, wysoki poziom hałasu, przeludnione klasy i ciasne pokoje nauczycielskie, brak uznania dla wykonywanej pracy oraz negatywne nastawienie społeczeństwa do zawodu nauczyciela.

Najnowsza literatura wskazuje na fakt, że nauczyciele przeżywają poważny stres w miejscu pracy i że stres ten jest związany ze zwiększoną częstotliwością występowania chorób fizycznych i dolegliwości somatycznych.

Wielu badaczy stwierdza, że liczba wymagań związanych z przystosowaniem się nauczyciela do nowego programu oraz społeczno-emocjonalne sytuacje wymagające

rozwiązania w toku procesu nauczania, pozwalają przewidzieć u niego przebieg procesu wypalania sił. Tradycyjne przyczyny ujmuje się w dwie grupy:

- związane z pracą (organizacyjne),
- związane z osobą (indywidualne).

Wśród przyczyn organizacyjnych wyróżnia się skromne oczekiwania, niewłaściwy system nagradzania, małe szanse awansu, monotonię, nie wyzwalamą twórczej aktywności w pracy, ograniczone możliwości rozwoju osobowości, biurokrację i brak administracyjnego wsparcia.

M. Pierce i G. Molley (1990) określają trzy aspekty wypalania sił u nauczycieli. Pierwszy to doświadczenie uczuć wyczerpania emocjonalnego i zmęczenia. Drugi to tendencja do przejawiania negatywnych uczuć wobec uczniów. Trzeci aspekt wypalania to tendencja do oceniania siebie w negatywny sposób, biorąca się z poczucia braku sukcesu osobistego.

Nauczyciele wybrali zawód, który wymaga od nich spędzania długich godzin pracy na udzielaniu pomocy w bezpośrednim kontakcie osobistym z podopiecznym. Frustracja, brak satysfakcji z pracy, poczucie bezsilności mogą powodować u nich zjawisko zwane wypalaniem lub zmęczeniem. Potwierdziły to wyraźnie badania prowadzone przez Ph. Belcastro (1982) z Southern Illinois University. Autor sugeruje, że istnieje związek szeregu dolegliwości somatycznych np. wyczerpanie fizyczne, bezsenność, bóle głowy, zmęczenia, zaburzenia żołądkowo-jelitowe, krótki oddech, zawroty głowy, nudności, lęki nocne, utrata wagi, przyspieszone bicie serca, podwyższone ciśnienie krwi, zimne poty. Ponadto z owym zjawiskiem wydają się łączyć połączone skłonności do schorzeń gastrycznych a nawet chorób psychicznych. Tego typu symptomy zostały zaobserwowane i zbadane wśród 181 nauczycieli szkół katolickich w środkowym Ohio.

Badania prowadzone przez Martę Mattingly (1977) z Uniwersytetu w Pittsburgu wskazują na następujące źródła wypalania sił u osób zajmujących się opieką nad dzieckiem:

- zaangażowanie pracownika - rozumiane jako postawa - by dawać z siebie jak najwięcej, gdy potrzebuje tego dziecko,
- ciągle szybkie przetwarzanie ogromnych ilości informacji, rejestrowanie w pamięci nauczyciela zbyt wielu faktów i związane z tym przeciążenie,
- specyfika pracy nauczyciela, która jest nacechowana nieuchronnym konfliktem ról,
- zbyt duże napięcie towarzyszące procesowi podejmowania decyzji,
- świadomość funkcjonowania jako model dla podopiecznych,
- utrzymywanie i kontrolowanie empatii z osobą, będącą na innym niż on sam poziomie rozwoju,
- możliwość doznawania urazów psychicznych (szczególnie praca z nastolatkami oraz praca w szkołach z internatem),
- ustawiczna dążność do utrzymywania swojej tożsamości zawodowej przy ograniczonych wzmocnieniach ze strony społeczeństwa.

Zjawisko to przejawia się na wiele różnych sposobów, które różnią się pod względem symptomów i ich natężenia u różnych osób. Wielu pracujących nie jest w stanie utrzymać na tym samym poziomie zaangażowania, z którym przystępowali do pracy, i wtedy można mówić o początkach zespołu wypalania się. Prowadzone badania wykazały, że naj-

częściej występuje ono u osób między 35 - 40 rokiem życia i między 7 - 10 rokiem pracy. Niektórzy badacze stwierdzają, że ów zespół ma swe początki już w pierwszym roku pracy zawodowej (H.J. Freudenberg, 1974).

Nasilenie zjawiska potęguje się w momencie, kiedy jednostkę charakteryzuje: poczucie winy, poczucie mniejszej wartości, niewiara w siebie, negatywny obraz siebie, pesymistyczne nastawienie do siebie. Kumulacja stresu na skutek omawianych faktów prowadzi do wyczerpania. Inny nurt badawczy sugeruje, że osoby z wysokimi oczekiwaniami i silnym dążeniem do celu są najbardziej podatne na wypalanie. Do tej kategorii badawczej można przecież zaliczyć nauczycieli. Są oni często idealistami, mają jeden cel w życiu i jak zaobserwowano wydają się realizować życie według zasady "doskonałego scenariusza", "perfekcjonistów".

Według opinii Volker Rutte nie tylko dobro nauczycieli dotkniętych syndromem wypalania się było motywem podejmowania badań wymagających tak dużego wysiłku, ale również ekonomiczne straty poniesione z tego powodu. W 1970 r., w USA straty związane z syndromem wypalania się u 23 milionów pracowników oszacowano na wartość 10 - 20 bilionów dolarów rocznie.

Nawiązując do koncepcji J. Edelwicha i A. Brodsky'ego, Lee Marcus podaje pięć etapów wypalania:

- I entuzjazm – rozumiany jako niebezpieczny, wysoki poziom ideałów i aspiracji, któremu towarzyszy niszczące działanie niepewności,
- II stagnacja – w której praca jest kontynuowana, lecz przy rosnących wątpliwościach co do jej wartości i poczuciu zamknięcia w ślepej uliczce,
- III frustracja – uznawana jest za efekt wypalania, z poczuciem bezsilności i pojawieniem się zaburzeń psychosomatycznych, łakomstwo, narkomania, zaburzenia reakcji emocjonalnych,
- IV apatia – stan uważany za najtrudniejszy do opanowania, gdy jednostka jedynie jest nastawiona na przetrwanie, gdy dominuje zniechęcenie i rezygnacja,
- V interwencja – w której jednostka podejmuje różne działania jak np. symulowanie choroby, zmiana miejsca pracy.

Istotnym czynnikiem zagrożenia pracy nauczyciela są często osoby, które szukają pomocy, przy czym ich potrzeby są trudne do zaspokojenia. Angażowanie się w pomoc musi mieć pewne realne granice, tzn. tak trzeba postępować, aby nie stwarzać zagrożenia dla samego siebie.

Zmęczenie pracą nie powstaje natychmiast ale rozwija się systematycznie, dając na początku znać o sobie w postaci pojedynczych lekko nasilonych objawów, aby w ostatecznym etapie wystąpić w postaci ostrych stanów depresyjnych. Nie tylko, że szkodzi organizmowi bezpośrednio, ale także utrudnia kontakt z otaczającym środowiskiem, ponieważ typowe zachowania i postawy nie znajdują społecznej aprobaty. W dzisiejszych czasach silnej konkurencji i walki o karierę zawodową, człowiek dotknięty tymi zaburzeniami przestaje być partnerem.

Dość częstym zjawiskiem występującym u nauczycieli jest tendencja do zagubienia poczucia własnej indywidualności, która może być źródłem pewnego niepokoju. Warto też przytoczyć opinię Zimbardo (1969), który sformułował pogląd, że poczucie utraty indywidualności, poczucie anonimowości jest nie tylko niepokojące, ale może prowa-

dzić do utraty podmiotowej kontroli nad własnymi emocjami i zachowaniem (M. Lewicka, 1988).

Również istotne wydaje się być zjawisko utraty poczucia własnej wartości na skutek braku akceptacji działań i zamierzeń ze strony środowiska (uczniów, przełożonych, rodziców i innych). Wpływy zewnętrzne (środowiskowe) na osobowość nauczyciela są niezwykle silne i one decydują o tym jaki jest społeczny odbiór zachowań nauczycieli. Ludzie z cechami syndromu wypalania nie stanowią grupy odrzuconej czy nie akceptowanej przez środowisko; występuje jednak lęk przed odrzuceniem, który powoduje, że ich zachowanie cechuje pewien schematyzm, zarówno w sposobie myślenia jak i wartościowania. Konsekwencją mogą być znaczne zaburzenia podmiotowej kontroli nad samym sobą. Poczucie pewnej alienacji w otoczeniu nie musi prowadzić do zachowań aspołecznych. Być może rezultatem opisywanych stanów jest fakt, że w tej kategorii zawodowej utrzymuje się skłonność do upatrywania przyczyn własnych sukcesów w samym sobie, we włożonym wysiłku i zdolnościach. Przyczyn niepowodzeń zaś szuka się we właściwościach środowiska.

Autorzy zajmujący się identyfikacją źródeł satysfakcji zawodowej określili cztery grupy czynników związanych z frustracją i zniechęceniem do pracy (Ch. Meadow, 1981). Czynniki te można odnieść do nauczycieli. Należą do nich:

- odczucie nienadawania się do wykonywania wielu czynności, szczególnie tych, do których jest ktoś słabo przygotowany,
- brak koordynacji i spójnego działania w procesie wychowania,
- nadmiar pracy administracyjnej,
- trudności organizacyjne, tj. płynność kadr, konflikty braku precyzji w działaniu, określeniu celów.

Ulegają zmęczeniu szczególnie ci, którzy kiedyś za bardzo się zaangażowali w swojej pracy, choć może się to przytrafić każdemu, kiedy pojawia się poczucie bezsensu wykonywanej pracy, nuda, obojętność a także inne symptomy oscylujące wokół tych zjawisk. Niektóre wielkie firmy jak: Siemens, Hoechst, Nixdorf w Niemczech organizują kursy, na których uczy się pracowników radzenia sobie ze stresami w pracy. Szczególną troską otacza się osoby młode, które przejawiają najwięcej inicjatywy w pracy. Dane i fakty przedstawione w niniejszej pracy mają ograniczony zasięg, który nie pozwala na głębszą analizę niektórych przedstawionych problemów. W oparciu o te sugestie, można wnioskować, że w pracy nauczycieli, jak w każdym innym zawodzie będącym w służbie społecznej istnieje niebezpieczny okres, do którego należy się odpowiednio przygotować lub z nim walczyć.

Cherniss wyróżnił pięć źródeł stresu, które można uznać jako istotne elementy zmęczenia pracą. Do nich należały wątpliwości co do kompetencji, problemy z podopiecznymi, utrudnienia (przeszkody) biurokratyczne, brak stymulacji i spełnienia się, brak koleżeństwa. Ponadto wspomniany autor wyróżnił 6 obszarów negatywnych zmian nastawienia w pojęciu zmęczenia i zalicza do nich: zmniejszone cele zawodowe, zmniejszoną osobistą odpowiedzialność za wyniki, mniejszy idealizm, oderwanie emocjonalne. Wyniki badań prowadzone przez R. Burke i E. Greenglass (1989) sugerują, że wśród pedagogów zatrudnionych w szkołach stres i zmęczenie pracą zmniejszają się, w miarę jak rośnie ich pozycja w hierarchii szkolnej. I tak dyrektorzy zgłaszali mniejszy prze-

żywany stres, mniejsze wypalanie, lepszy stan zdrowia emocjonalnego niż to miało miejsce w przypadku nauczycieli. Dzieje się to najprawdopodobniej za sprawą dodatkowego wsparcia administracyjnego, które ułatwia kierowanie i zarządzanie. Należy podkreślić, że wyniki otrzymane w niniejszych badaniach są oparte na grupach dyrektorów – mężczyzn. Kobiety natomiast w porównaniu z ich kolegami z pracy, posiadają dodatkowe stresy, takie jak zwiększone obowiązki domowe i rodzinne, doświadczają większego konfliktu ról pomiędzy domem a pracą, a także dyskryminacji płci. Ponieważ zwiększa się zakres zdobywania przez kobiety wyższych stanowisk administracyjnych, dalsze badania winny zostać skierowane na prześledzenie różnic płci pod względem przeżywania stresu zawodowego, z uwzględnieniem sposobu w jaki te różnice wpływają na pełnione funkcje.

Z pewnością opisane wyżej symptomy zjawiska zmęczenia pracą czy nazwanego w pewnych kręgach naukowych wypalaniem sił, będą miały istotny wpływ na poziom pracy szkoły. W obecnym stanie kryzysu oświaty oprócz oficjalnie wymienionych elementów sprzyjających temu procesowi służą jemu aktywnie przewartościowania w naukach pedagogicznych, próby reformowania systemu oświatowego, nasycenie rynku pracy, tendencja do zanikania prestiżu społecznego nauczycieli, permanentnie hermetyczny system kontroli pracy nauczycieli, biurokracja hamująca twórczą aktywność tej kategorii zawodowej. Bilansując opisany stan rzeczy, można przypuszczać, że konsekwencje ekonomiczne określi każdy, ale w przypadku konsekwencji społeczno-psychicznych ranga tego procesu uzyskuje już inny wymiar. To nie tylko mniejsza efektywność wykonywanej pracy, ale błędnie prowadzony system dydaktyczny, niekorzystny wpływ na ucznia, tworzenie atmosfery nie sprzyjającej aktywnej sytuacji wychowawczej. W rezultacie przedmiotowe traktowanie uczniów, brak kontroli nad własną aktywnością nauczycieli, tendencja do pochopnych i błędnych decyzji.

Nowe tendencje i kierunki nauk pedagogicznych i psychologicznych wymagają, aby współczesny nauczyciel był animatorem procesu dydaktycznego i wychowawczego. Aby temu zadaniu sprostać należy mieć odpowiednie warunki. Jednym z nich jest komfort psychiczny, wynikający z poczucia własnej wartości, własnych możliwości, aby podjąć odpowiedzialność za nauczanie i wychowanie.

Zjawisko zmęczenia należy uznać za poważny problem. Nauczycielom powinno się stwarzać możliwości znalezienia sposobu maksymalizacji osiągnięć, odczuwania zadowolenia z sukcesów, a tym samym zmniejszenia stopnia frustracji i wyczerpania spowodowanego ich pracą.

## Bibliografia

- Belcastro Ph., Burnout and its relationship to teachers somatic complaints and illnesses, w: Psychological Reports, nr 50, 10 - 45 - 105.
- Burke R., Greenglass E., Sex differences in psychological burnout in teachers, w: Psychological Reports 1988, 55 - 63.

Cherniss C., Observed Supervisory behavior and Teacher Burnout in Special Education, w: *Exceptional Children*, vol. 54, No 5, pp. 449 - 454.

Freudenberger H.J., Staff burnout, *Journal of Social Issues*, 1974, vol. 30, 159 - 164.

Lewicka M., Psychologia spostrzegania społecznego, KiW, Warszawa 1988, s. 249.

Mattingly M., Sources of stress and burn-out in Professional Child care work, w: *Child Care Quarterly*, vol. 6 (2) Summer 1977.

Pierce M., Molley G., Psychological and biographical differences between secondary school teachers experiencing high and low levels of burnout, w: *British J. educ. Psychological* vol. 6, s. 37 - 55, 1990.

Meadow Ch., Burnout in Professionals Working with Deaf Children, *American Annals of Deaf*, February, 1981, vol. 126, nr 1, s. 13.

Rutte V., Syndrom wypalania się u nauczycieli szkół specjalnych, artykuł wygłoszony w Federalnej Akademii Pedagogicznej w Graz Austria 1991, s. 8.

Grażyna Miłkowska

### Weariness and level of work in schools

#### Summary

This paper deals with analysis of symptoms of phenomenon of weariness which in some circles of researchers is called "burning out". The fact that attempts are made at discussing the way the phenomenon affects a level of performance of a school, the psychological consequences, pedagogical and social phenomena, seems to be very valuable. The authoress describes organizational and personal reasons giving rise to burning out and names five stages of intensity of the phenomenon of weariness. An attempt at evaluating the effect of weariness of teachers on levels of performance of schools, made by authoress, is not complete. The phenomenon shows in many ways which differ in terms of symptoms and their intensity in different people. The incentive for investigating the problem was not only the good of teachers, but economic losses suffered by the state as well.