



Dr hab. prof. UAM Jacek Pyżalski

Warunki pracy polskich nauczycieli a ich kondycja psychofizyczna

*Od nauczycieli oczekuje się,
że osiągną nieosiągalne cele przy użyciu lichych narzędzi.
Cudowne jest to, że od czasu do czasu wykonują to niemożliwe zadanie.*

Haim G. Ginott

Nauczyciel jako przedstawiciel zawodu pomocowego

We współczesnych społeczeństwach rośnie liczba osób pracujących w zawodach, których istotą jest pomoc drugiemu człowiekowi rozumiana jako procesy nauczania, wychowania, leczenia, doradztwa itd. Zawody te nazywane bywają profesjami społecznymi, zawodami społecznego zaufania, zawodami służb społecznych, zawodami pomocowymi, a większość osób je wykonujących pracuje w tzw. sferze budżetowej. Zawody te posiadają szczególne cechy charakterystyczne, które stały się podstawą ich wyodrębnienia od innych. Po pierwsze, podstawą takiego zawodu są bliski kontakt interpersonalny oraz zaangażowanie i wymiana emocjonalna¹. Wymiana ta często oznacza jednokierunkowe „inwestowanie” w drugiego człowieka². Przedstawicielom zawodów pomocowych stawia się powszechnie bardzo wysokie oczekiwania – jest bowiem tak, że to od ich wiedzy, zaangażowania i motywacji do pracy zależy, jaka będzie jakość bardzo ważnych procesów pomocy wymienionych wyżej. Praca w tych zawodach wiąże się ze szczególną odpowiedzialnością – z jednej strony prawną, z drugiej zaś osobiście doświadczaną w kontekście działań, które wykonujący tę pracę podjął lub których zaniechał. W zawodach pomocowych występuje szereg czynni-

ków, które sprawiają, że praca w nich jest trudna i u wielu osób skutkuje występowaniem niekorzystnych zjawisk, takich jak stres zawodowy i wypalenie zawodowe. Czynniki, o których tu mowa, mają zwykle charakter psychospołeczny – czyli mają związek z jakościowym aspektem relacji międzyludzkich w miejscu pracy w różnych wymiarach (zarówno w sensie relacji pracownik – klient, jak i pomiędzy pracownikami). Oczywiście nie oznacza to, że w pracy nauczyciela nie występują obciążenia związane z typowo fizycznymi czynnikami środowiska pracy, np. niską jakością infrastruktury.

Z drugiej strony praca w zawodach pomocowych nie powinna być postrzegana jedynie jako źródło negatywnych doświadczeń przekładających się destruktywnie na każdego, kto ją wykonuje. Po pierwsze dlatego, że oprócz obciążeń (stresorów) występują w środowisku pracy osób wykonujących zawody pomocowe czynniki pozytywne (salutogenne). Po drugie zaś, wystąpienie niekorzystnych zjawisk uzależnione jest od wielu czynników związanych zarówno z właściwościami osobistymi pracownika (wiedza, cechy osobowości i temperamentu, itd.), jak i środowiskiem jego pracy.

Zawód nauczyciela właściwie od prawie czterech dekad, kiedy rozpoczęto badania dotyczące warun-

¹ Sęk H. *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Uwarunkowania i możliwości zapobiegania* [w:] Sęk H. [red.] *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, PWN, Warszawa 2000.

² Pyżalski J., Plichta P. *Kwestionariusz Obciążeń Zawodowych Pedagoga (KOZP)*. Podręcznik. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2007.

ków pracy osób wykonujących zawody pomocowe i konsekwencji, jakie praca w tych zawodach przynosi, znajduje się w centrum zainteresowania badaczy³. Ma on wszystkie generalne cechy składowe obecne w zawodach pomocowych, a także wiele cech specyficznych, związanych wyłącznie z pracą nauczyciela. Nie powinno nikogo dziwić, że praca i kondycji psychofizycznej nauczycieli poświęca się sporo uwagi. Nauczycielom „oddajemy” to, co mamy najcenniejsze – własne dzieci, i wierzymy w to, że będą potrafili przyczynić się do ich nauczania i wychowania. Istotne jest zatem to, w jakich warunkach pracują, jak czują się w swojej pracy, jak radzą sobie z występującymi obciążeniami i czy ktoś w sensowny sposób wspiera ich w sytuacjach, gdy przestają sobie radzić. Z jednej strony docenia się trudność pracy nauczyciela („obyś cudze dzieci uczył”), z drugiej zaś nierzadki jest odbiór nauczycieli jako grupy posiadającej nienależne uprawnienia ułatwiające im pracę (np. niskie pensum dydaktyczne w porównaniu z pensum osób w wielu innych zawodach). Sprawa ta budzi często spore społeczne emocje i spory polityczne, dotyczące np. uregulowań związanych z pracą i ochroną zdrowia nauczycieli. Warto zatem przyrzeć się warunkom pracy polskich nauczycieli i ich wpływowi na dobrostan i stan zdrowia przedstawicieli tej grupy zawodowej z perspektywy wyników badań naukowych.

Niestety zainteresowaniu naukowców, przynajmniej w naszym kraju, nie towarzyszą systemowe działania nastawione na wspieranie nauczycieli i ich kondycji psychofizycznej, np. promocję zdrowia. Nie są także regularnie prowadzone reprezentatywne badania diagnostyczne związane z problematyką szeroko rozumianych warunków pracy i zdrowia nauczycieli, pozwalające na monitorowanie sytuacji i śledzenie trendów.

W niniejszym tekście przyjrzymy się na początku kluczowym konsekwencjom negatywnego oddziaływania warunków pracy, jakimi są stres zawodowy i wypalenie zawodowe oraz temu, jak zjawiska te wpływają na funkcjonowanie nauczycieli (a przede wszystkim ich zdrowie, ze szczególnym uwzględnieniem zdrowia psychicznego) oraz jakość pracy.

Następnie zajmiemy się kluczowymi obciążeniami psychospołecznymi (stresorami), występującymi w środowisku pracy nauczycieli, poświęcając więcej uwagi najbardziej istotnym, tj. *mobbingowi* i niewłaściwemu zachowaniu uczniów. Wszystkie te analizy zostaną zilustrowane wynikami badań polskich i zagranicznych nauczycieli, w tym aktualnymi reprezentatywnymi wynikami polskich nauczycieli, zrealizowanymi metodą wywiadu kwestionariuszowego w 2010 roku. Badanie to zrealizował pod moim kierownictwem Instytut Medycyny Pracy w Łodzi w ramach grantu I-R-06 finansowanego przez Narodowe Centrum Badań i Rozwoju pt. „Pozytywne i negatywne elementy psychospołecznego środowiska pracy w szkole a przemoc w relacji nauczyciel – uczeń” i realizowanego w ramach programu wieloletniego pn. „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy”⁴.

Od stresu do wypalenia zawodowego

Kiedy w środowisku zawodowym pojawiają się niekorzystne czynniki, z którymi pracownik sobie nie radzi, pojawia się stres zawodowy (zwany także stresem organizacyjnym). Jest on rozumiany – w myśl najbardziej chyba rozpowszechnionej transakcyjnej teorii stresu autorstwa Lazarusa⁵ – jako interakcja osoby i otoczenia w sytuacji, którą osoba ocenia jako obciążającą lub przekraczającą jej zasoby. Model ten został przeniesiony na grunt psychologii pracy przez Coxa, który z jednej strony skoncentrował uwagę na jednostce (jej nastawieniach, stanie zdrowia itp.), a z drugiej na cechach pracy (warunkach fizycznych i społecznych). Wystąpienie stresu zależy od interakcji między tymi czynnikami⁶. Wiele innych znanych koncepcji stresu mieści się także w nurcie transakcyjnym (np. teoria Kalimo, weroński model stresu)⁷.

Długotrwały stres zawodowy, z którym osoba nie może sobie poradzić, może spowodować konsekwencje w postaci wystąpienia wypalenia zawodowego, rozumianego jako jedna z najpoważniejszych jego konsekwencji:

1. Wyczerpanie emocjonalne (*emotional exhaustion*) – ma związek ze znacznym obciążeniem emocjo-

³ Needle R.H., Griffin R., Svendsen R., Berney C., *Teacher stress: sources and consequences*, Journal of School Health nr 50/1980, s. 96-99.

⁴ Pełny opis metodologii zrealizowanych badań znajduje się w bezpłatnie dostępnej elektronicznej publikacji: Pyżalski J., Merez D. [red.] *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Między wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2010.

⁵ Lazarus R.S. *Paradygmat stresu i radzenia sobie*, Nowiny Psychologiczne nr 3-4/1984, s. 2-39.

⁶ Ogińska-Bulik N. *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła – konsekwencje – zapobieganie*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2006.

⁷ Ibidem.

nalnym wywołanym pracą oraz poczuciem, że zasoby emocjonalne pracownika są na wyczerpaniu⁸. Wymiar ten najczęściej bywa w literaturze traktowany jako podstawowy dla całego konstruktów⁹. Są nawet koncepcje wypalenia zawodowego ograniczone jedynie do tego wymiaru. Jest on emocjonalną składową wypalenia zawodowego.

2. Obniżone osobiste zaangażowanie (*lower personal accomplishment*) – definiowane jako poczucie braku kompetencji i sukcesu zawodowego¹⁰. Osoby doświadczające tego wymiaru wypalenia zawodowego mają poczucie, że ich praca na rzecz innych nie przynosi oczekiwanych rezultatów, a one same nie mają odpowiednich predyspozycji do pełnienia ról zawodowych. Ten wymiar wypalenia zawodowego ma charakter poznawczy (związany z myśleniem, przekonaniem).
3. Cynizm (*depersonalization, cynicism*) – we wcześniejszych koncepcjach dotyczył stosunku do klientów instytucji, w której jest się zatrudnionym (w kontekście pracy nauczyciela – uczniów, wychowanków). Pracownicy przejawiający depersonalizację mają tendencję do zdystansowanego i niezaangażowanego traktowania innych osób¹¹. Ten aspekt wypalenia zawodowego stanowi – wykraczając poza osobę, której dotyczy wypalenie – jego interpersonalny wymiar.

Niektóre badania wskazują, iż wymienione komponenty są ze sobą powiązane relacją przyczynowo-skutkową – wyczerpany emocjonalnie pracownik może radzić sobie z tym stanem poprzez depersonalizowanie klientów, co może za sobą pociągać spadek poczucia dokonań osobistych¹².

Mówiąc lapidarnie: wypalony zawodowo nauczyciel w kontekście zawodowym nieprawidłowo funkcjonuje w trzech sferach – emocjonalnej (pojawiają się negatywne emocje o znacznym natężeniu), poznawczej (źle myśli o swoim wyborze zawodowym i własnych kompetencjach do jego wykonywania) oraz interpersonalnym (źle jest nastawiony do uczniów, rodziców oraz innych osób, z którymi spotyka się w kontekście zawodowym). Tego typu sytuacja jest dość skrajna i w przypadku polskich nauczycieli badania wskazują, że odsetek nauczycieli z pełnoobjawowym zespołem wypalenia zawodowego stanowi od 6 do 20%, zależnie od przyjętych kryteriów¹³. Te same wyniki badań dają niejednoznaczne rezultaty, jeśli idzie o powiązanie wypalenia ze zmiennymi takimi jak płeć czy staż pracy. Jeśli idzie o tę ostatnią zmienną, to wyniki są dalekie od stereotypowego myślenia, że czym dłuższy staż, tym wyższe wypalenie – wskazują one raczej na prawie całkowity brak istotnych zależności¹⁴ bądź zależność krzywoliniową – najbardziej wypaleni nauczyciele młodzi i o najdłuższym stażu¹⁵. Niektóre badania wskazują, iż wyższy poziom wypalenia zawodowego dotyczy nauczycieli pracujących w placówkach dla uczniów o specjalnych potrzebach edukacyjnych¹⁶. Ogólnie poziom wypalenia zawodowego polskich nauczycieli jest przeciętny na tle innych grup zawodowych, ale wyższy niż nauczycieli w wielu innych krajach europejskich (np. Hiszpanii)¹⁷.

Warto zwrócić uwagę na przynajmniej dwa rodzaje konsekwencji wypalenia zawodowego. Pierwsze dotyczą subiektywnego i obiektywnego stanu zdrowia nauczycieli. Drugie odnoszą się do jakości pracy nauczycieli, a przede wszystkim relacji nauczyciel – uczeń.

⁸ Chang M. *An appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers*, Educational Psychology Review nr 21(3)/2009.

⁹ Ibidem; Krawulska-Ptaszyńska A. *Analiza czynników wypalenia zawodowego u nauczycieli szkół średnich*, Przegląd Psychologiczny nr 3/1992.

¹⁰ Corrigan P.W., Holmes P.E., Luchins D., Buican B., Basit A., Parks J.J. *Staff burnout in psychiatric hospital: A cross-lagged panel design*, Journal of Organizational Behavior nr 15/1994.

¹¹ Chang M. *An appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers*, ibidem; Noworol C. Marek T. *Typology of burnout: Methodology modeling of the syndrome*, Polish Psychological Bulletin nr 4/1993.

¹² Wróbel M. *Praca emocjonalna a wypalenie zawodowe: moderująca rola inteligencji emocjonalnej*, Psychologia społeczna nr 24/2013, s. 53-66.

¹³ Sekulowicz M. *Wypalenie zawodowe nauczycieli pracujących z osobami z niepełnosprawnością intelektualną. Przyczyny – symptomy – zapobieganie – przezwyciężanie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2002; Tucholska S. *Wypalenie zawodowe nauczycieli*, KUL, Lublin 2003; Pyżalski J., Merecz D. [red.] *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomiędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*, ibidem.

¹⁴ Ibidem.

¹⁵ Sekulowicz M. *Wypalenie zawodowe nauczycieli pracujących z osobami z niepełnosprawnością intelektualną*, ibidem.

¹⁶ Ibidem.

¹⁷ Pyżalski J., Merecz D. [red.] *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomiędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*, ibidem.

Jeśli idzie o pierwszy rodzaj konsekwencji, to w wielu badaniach wykryto gorszy stan zdrowia psychicznego nauczycieli na tle populacji. Przykładowo, nauczyciele badani przez Traversa i Coopera¹⁸ mieli wyższe średnie wyniki niż brytyjskie normy narodowe w zakresie symptomów nerwicy, somatycznych objawów nerwicowych i depresji. Wypalenie zawodowe okazywało się też często bezpośrednio skorelowane z gorszym subiektywnym stanem zdrowia, np. nasileniem dolegliwości somatycznych¹⁹.

Jakie obciążenia występują w pracy nauczyciela?

Obciążenia psychospołeczne występujące w miejscu pracy nauczyciela dotyczą wielu różnych poziomów i aspektów funkcjonowania zawodowego, co sprawia, że brak jest właściwie narzędzi diagnostycznych obejmujących całe ich bogactwo²⁰. Zwykle bowiem badacze stoją przed wyborem – albo powierzchownie diagnozują całą paletę stresorów, albo w sposób dogłębny jedynie wybrane.



Dobrym przykładem jest znana typologia, którą przygotowali Travers i Cooper, obejmująca aż dziesięć grup stresorów:

1. Interakcje nauczyciel – uczeń
2. Zarządzanie/struktura szkoły
3. Złe warunki pracy w placówkach oświatowych
4. Zmiany systemu edukacji
5. Ewaluacja pracy nauczycieli
6. Czynniki obciążające nauczycieli pełniących funkcje kierownicze
7. Niski status zawodu i małe możliwości awansu
8. Zastępstwa za chorych kolegów
9. Niepewność socjalna
10. Dwuznaczność roli nauczyciela

Oczywiste jest, że stworzenie narzędzia pomiarowego (np. kwestionariusza samoopisu) dogłębnie eksplorującego występowanie tych obciążeń jest mało realne – trzeba zatem wybierać zwykle pomiędzy dość powierzchownym pomiarem wielu aspektów lub pogłębionym wybranych.

W polskich reprezentatywnych badaniach nauczycieli zastosowano takie przekrojowe narzędzia²¹. Była to podskala Obciążenia Organizacyjne, stanowiąca część Kwestionariusza Obciążeń Zawodowych Pedagogów²² (rysunek 1).

Rys. 1. Ranking obciążeń organizacyjnych występujących w środowisku pracy nauczycieli. Źródło: opracowanie własne²³

¹⁸ Travers C.J., Cooper C.L. *Mental health, job satisfaction and occupational stress among UK teachers*, Work & Stress nr 7(3)/1993.

¹⁹ Pyżalski J. *Wypalenie zawodowe a zdrowie i zachowania zdrowotne pedagogów placówek resocjalizacyjnych*, Medycyna Pracy nr 6/2002, s. 495-499.

²⁰ Por. Center D.B., Steventon C. *The EDB Teacher Stressors Questionnaire*, Educ. Treat. Child nr 24/2001; Travers C.J., Cooper C.L. *Mental health, job satisfaction and occupational stress among UK teachers*, ibidem.

²¹ Pyżalski J., Merecz D. [red.] *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomiędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*, ibidem

²² Ibidem.

²³ Op. cit., s. 53.

Jak widać, w rankingu, wśród najbardziej obciążających czynników pojawiają się zarówno takie, które wynikają z rozwiązań edukacyjnych na poziomach makrosystemowych (np. niskie zarobki, przeładowanie programów nauczania, zbyt duża liczba uczniów w klasach), jak i takie, które wiążą się z organizacją pracy na poziomie konkretnej placówki (np. zbyt mały wpływ nauczyciela na to, co jest w placówce realizowane, brak wsparcia ze strony przełożonych i współpracowników).

Niektóre badania pokazują, iż szeregu dodatkowych odmiennych jakościowo stresorów doświadczają ci nauczyciele, którzy pełnią funkcje kierownicze. Przykładowo Friedman wskazuje²⁴, że rola dyrektora szkoły jest związana z przeciążeniem obowiązkami i informacjami oraz znacznym obciążeniem emocjonalnym. Dodatkowo autor ten podkreśla, że dyrektor czuje się odpowiedzialny za realizację szeregu działań równocześnie. Wśród nich można wymienić: realizację misji szkoły, procesy grupowe, angażujące personel do realizacji krótkoterminowych i długoterminowych celów, stawianie wysokich wymagań uczniom, personelowi, rodzicom i samemu sobie, a także procesy organizacyjne i polityczne²⁵.

W kontekście obciążeń w pracy dyrektora szkoły Friedman proponuje wyjaśniającą teorię rozbieżności efektywności zawodowej (*professional efficiency discrepancy*). Teoria ta zakłada znaczącą rozbieżność między wysokimi oczekiwaniami dyrektora względem własnej efektywności zawodowej a realiami miejsca pracy, które nie pozwalają na tak skuteczną i efektywną pracę. Zjawisko to jest zresztą zdecydowanie bardziej rozpowszechnione i dotyczy także tych nauczycieli, którzy nie pełnią funkcji kierowniczych.

Wśród wielu obciążeń zawodowych nauczycieli są dwa, którym warto przyjrzeć się bliżej ze względu na ich dość powszechny i destrukcyjny charakter mający wpływ zarówno na dobrostan i zdrowie nauczyciela, jak i jakość jego pracy. Są to *mobbing* i niewłaściwe zachowania uczniów (problemy dyscypliny w szkole).

Mobbing

Mobbing i wrogie zachowania w pracy to bardzo poważne stresory zawodowe. Wpływają one na zdrowie psychiczne, fizyczne oraz funkcjonowanie zawodowe pracowników, którzy są ich ofiarami. Szczególnie ważnymi konsekwencjami są te w obszarze zdrowia psychicznego: obejmują one szeroki zakres problemów, które mogą występować u ofiar *mobbingu* w pracy – od zaburzeń psychosomatycznych, przez obniżoną samoocenę, po tak poważne konsekwencje, jak depresja²⁶.

Konsekwencje *mobbingu* i wrogich zachowań nie ograniczają się do samego pracownika – tu nauczyciela. Skutkują one negatywnym funkcjonowaniem organizacji, w której wystąpiły. Przyczyn zależności pomiędzy narażeniem na *mobbing* i niewłaściwym, nieetycznym traktowaniem w miejscu pracy a występowaniem objawów wypalenia zawodowego należy poszukiwać w silnym negatywnym oddziaływaniu tych zjawisk na relacje interpersonalne oraz uderzaniu przez nie w podstawową potrzebę – niezbędną, by człowiek mógł efektywnie realizować swoje obowiązki i rozwijać się – potrzebę poczucia bezpieczeństwa w pracy.

Warto podkreślić, że zakłócenia w relacjach interpersonalnych w pracy (a szczególnie te najsilniejsze – jak *mobbing* i wrogie zachowania) będą przyczyniać się do występowania lub nasilania się objawów wypalenia zawodowego u nauczycieli.

Analizując *mobbing* jako swoistą patologię przywództwa w szkole, powinniśmy przytoczyć definicję tego zjawiska, tak by nie określać w ten sposób sytuacji mniej poważnych. Klasyk problematyki Leymann określił *mobbing* jako *terror psychiczny w miejscu pracy, który angażuje wrogie nastawienie i nieetyczne komunikowanie się (stosowanie w codziennych kontaktach w ramach stosunku pracy obelg, wyzwisk, pomówień, oszczerstw, krzyku itd.) systematycznie podtrzymywane przez jedną bądź kilka osób w stosunku do innej, co w konsekwencji spycha ofiarę do pozycji uniemożliwiającej jej obronę. Działania te zdarzają się często (co najmniej raz w tygodniu) i trwają przez dłuższy okres (co najmniej pół roku). Z uwagi na czas trwania i częstotliwość, maltretowanie to skutkuje zaburzeniami*

²⁴ Friedman I.A. *Burnout in School Principals*, Social Psychology of Education 2002, s. 229-251.

²⁵ Op. cit., s. 229.

²⁶ Mościcka A., Drabek M. *Mobbing w środowisku pracy nauczyciela* [w:] Pyżalski J., Merecz D. [red.] *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomiędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*, ibidem.

w sferze psychiki, zdrowia fizycznego i funkcjonowania społecznego ofiary²⁷.

Badania porównawcze często potwierdzają fakt szczególnej wiktyimizacji pracowników sektora edukacyjnego. Odsetek mobbowanych pracowników w tym sektorze wyniósł 6,5%²⁸.

W Polsce badaniem nauczycieli pod względem narażenia na *mobbing* w miejscu pracy zajmował wcześniej się Centralny Instytut Ochrony Pracy

(CIOP)²⁹. Naukowcy z tego ośrodka przebadali 1098 nauczycieli zatrudnionych w 120 placówkach oświatowo-wychowawczych na terenie czterech dużych miast. Odsetek ofiar *mobbingu* wśród polskich nauczycieli wyniósł 9,7%.

Tabela 1 przedstawia częstotliwość doświadczania wrogich zachowań ze strony przełożonego (które niekoniecznie muszą być *mobbingiem*) przez polskich nauczycieli, ustaloną w najnowszych krajowych badaniach dotyczących psychospołecznych warunków pracy nauczycieli³⁰.

Doświadczane działanie ze strony przełożonego	%					
	przynajmniej raz w tygodniu	raz w miesiącu	raz na 3 miesiące	raz na pół roku	rzadziej niż raz na pół roku	nigdy
Przełożony krytykuje twoją pracę, nie dając równocześnie żadnych wskazówek, jak poprawić błędy.	0	2	3	7	16	72
Przełożony przydziela ci zadania zawodowe w ten sposób, że nie możesz ich zrobić na czas lub wykonać dobrze.	0	1	1	4	12	82
Kiedy coś zależy od dobrej woli przełożonego, nie możesz na nią liczyć.	1	1	2	4	9	83
Przełożony wiele razy sprawdza, co i jak robisz, i nigdy nie zachowuje się tak wobec innych pracowników.	1	1	1	4	7	86
Przełożony kwestionuje podejmowane przez ciebie decyzje, pomniejsza znaczenie twoich opinii w sprawach, na których się znasz.	0	1	1	3	8	87
Przełożony uniemożliwia ci wypowiedanie się we własnych sprawach i/lub sprawach firmy, w których masz prawo głosu.	1	2	1	2	6	88
Przełożony ostantacyjnie ignoruje cię i lekceważy.	0	1	1	3	6	89
Przełożony rzuca bezpodstawne oskarżenia pod twoim adresem.	0	0	1	1	4	94
Przełożony obgaduje cię z innymi pracownikami i/lub klientami.	0	1	1	1	5	92
Przełożony stosuje wobec ciebie wyjątkowe wymagania i nakazuje ci przestrzeganie procedur, które nie obowiązują innych pracowników.	0	1	1	1	5	92

Tab. 1. Procentowy rozkład częstotliwości doświadczania wrogich zachowań przez badanych nauczycieli ze strony przełożonych (N = 1076). Źródło: opracowanie własne³¹

²⁷ Leymann H. *The content and development of mobbing at work*, European Journal of Work and Organizational Psychology nr 5(2)/1996.

²⁸ Parent-Thirion A., Macías E.F., Hurley J., Vermeylen G. *Fourth European Working Conditions Survey*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2007, za: Mościcka A., Drabek M. *Mobbing w środowisku pracy nauczyciela*, ibidem.

²⁹ Warszewska-Makuch M. *Zjawisko mobbingu wśród nauczycieli*, Bezpieczeństwo Pracy nr 5/2008.

³⁰ Mościcka A., Drabek M. *Mobbing w środowisku pracy nauczyciela*, ibidem.

³¹ Za: Mościcka A., Drabek M. *Mobbing w środowisku pracy nauczyciela*, op. cit. s. 87.

Jak widać, najczęściej pojawiające się zachowania o charakterze *mobbingu* ze strony przełożonych, których doświadczają polscy nauczyciele, to: krytykowanie wykonywanej pracy bez podawania wskazówek, jak praca powinna być wykonana (przynajmniej raz w tygodniu doświadczają takich zachowań co setny respondent, raz w miesiącu – prawie 2%, raz na 3 miesiące – prawie 3%, raz na pół roku – 7%, zaś rzadziej niż raz na pół roku – 16%). Badani przyznawali z podobną częstotliwością, że przełożony przydzielał im zadania zawodowe w sposób uniemożliwiający ich realizację (18% nauczycieli doświadczyło takich zachowań), nie udzielał wsparcia i pomocy, gdy były one potrzebne (16%), wiele razy sprawdzał, co i jak robią respondenci, nie zachowując się tak wobec innych pracowników (13%), kwestionował podejmowane przez respondentów decyzje zawodowe i redukował znaczenie ich opinii w sprawach, na których się znają (12%), a także uniemożliwiał nauczycielom wypowiedzenie się we własnych sprawach i/lub sprawach organizacji, w których mieli prawo głosu (12%) oraz ostentacyjnie ignorował i lekceważył pracowników (doświadczył tego co dziesiąty nauczyciel).

Mościcka i Drabek dokonali przeglądu literatury naukowej wskazującej na szereg problemów w funkcjonowaniu zawodowym pracownika doświadczającego *mobbingu*. Wśród najważniejszych należy wymienić tutaj częstsze konflikty interpersonalne ze współpracownikami, spadek poziomu zadowolenia z pracy (a nawet chęć zmiany zawodu czy miejsca pracy), rutynę w wykonywaniu zadań oraz zmniejszenie kreatywności w wykonywaniu zadań zawodowych. Co istotne z punktu widzenia pracy nauczyciela, emocje związane z doświadczaniem *mobbingu* mogą prowadzić do zachowań agresywnych względem podopiecznych. Zatem agresja ze strony dyrektora szkoły może „przechodzić na niższy poziom” i wpływać na to, że relacje nauczyciel – uczeń przestają być prawidłowe i zaczynają być nacechowane wrogością.

Wreszcie rolę dyrektora jest także to, by potrafił on zapobiegać i interweniować w przypadku tzw. *mobbingu* horyzontalnego – czyli takiego, w którym sprawcami strukturalizowanej agresji zawodowej wobec pracownika będą inni nauczyciele. Tego typu

sytuacje wcale nie są rzadkością w polskiej szkole. Do najczęstszych przejawów *mobbingu* ze strony współpracowników w polskich szkołach należą: obgadywanie za plecami, podważanie zdania w sprawach, na których pracownik się zna, złośliwe uwagi i dowcipy, unikanie lobbowanego pracownika i rozpowszechnianie plotek na jego temat³².

Niewłaściwe zachowania uczniów

Niewłaściwe zachowania uczniów, a właściwie konieczność radzenia sobie z nimi, to poważny stresor zawodowy, który występuje dość powszechnie właściwie bez względu na kraj, w którym prowadzone są badania³³.

Wieloletnie badania ilościowe prowadzone w naszym kraju³⁴ w sposób spójny potwierdzają, iż polscy nauczyciele stosunkowo często spotykają się na swoich lekcjach z zachowaniami, które można określić jako niewłaściwe czy łamiące dyscyplinę szkolną. Należy jednak podkreślić, iż są to głównie zachowania mające charakter stosunkowo mało poważny, chociaż, kiedy są one częste, mogą stanowić poważny problem. W najnowszych badaniach³⁵ nauczyciele zaznaczali, czy i ile razy określone zachowania pojawiały się podczas lekcji przez nich prowadzonych w ciągu dwóch tygodni poprzedzających badanie.

Niewłaściwe zachowania uczniów, a właściwie konieczność radzenia sobie z nimi, to poważny stresor zawodowy

Na szczycie rankingu znalazły się:

- hałasowanie,
- spóźnienia,
- bierne zachowanie, brak zainteresowania lekcją,
- poszturchywanie innych uczniów,
- jedzenie, żucie gumy,
- ściąganie podczas sprawdzianów.

³² Mościcka A., Drabek M. *Mobbing w środowisku pracy nauczyciela*, ibidem

³³ Pyżalski J. *Wypalenie zawodowe a zdrowie i zachowania zdrowotne pedagogów placówek resocjalizacyjnych*, ibidem; Pyżalski J., Merecz D. [red.] *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomiędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*, ibidem.

³⁴ Ibidem.

³⁵ Pyżalski J., Merecz D. [red.] *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomiędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*, ibidem.

Zachowania te zaznaczyło od 50 do 85% nauczycieli, często wskazując na ich wielokrotne pojawienie się (powyżej 3 razy).

Warto podkreślić, iż trudne zachowania stanowią obciążenie nie same w sobie, lecz w interakcji z kompetencjami wychowawczymi nauczyciela. Dla nauczyciela profesjonalisty, mającego praktyczne umiejętności wychowawcze, trudne zachowania uczniów będą raczej wyzwaniem niż obciążeniem. Niestety, wielu nauczycieli (około 75%) podkreśla, że studia nie przygotowały ich do radzenia sobie w takich sytuacjach. Do tego analiza praktyki wskazuje, iż wiele osób w sytuacjach trudnych wychowawczo dysponuje jedynie niewielkim wachlarzem sztam-powych, często nieskutecznych rozwiązań, takich jak wstawianie uwag, odpytywanie źle zachowujących się uczniów czy odsyłanie do pedagoga. Odzwierciedlają to wyniki badań ilościowych dotyczących opinii nauczycieli na temat dyscypliny w szkole. Okazuje się, iż połowa badanych uważa, że aby w szkole panował porządek, uczeń musi się bać nauczyciela, a 15% przekonanych jest, że powinno się przyzwolić na karę cielesną w szkole, by nauczyciel mógł nią postraszyć. Do tego aż 8% respondentów daje prawo zdenerwowanemu nauczycielowi do wymierzenia drobnej kary cielesnej. Równocześnie aż 65% utrzymuje, iż są uczniowie, wobec których działają jedynie ostre słowa lub krzyk. Warto jednocześnie podkreślić, że nasilenie „siłowych” poglądów na temat postępowania z niewłaściwie zachowującymi się uczniami koreluje z poziomem wypalenia zawodowego. Widać zatem, jak ważne jest dbanie o warunki pracy nauczyciela, warunkujące jego kondycję psychofizyczną.

**Trudne zachowania
stanowią obciążenie
nie same w sobie,
lecz w interakcji
z kompetencjami
wychowawczymi
nauczyciela**

Zakończenie

Przedstawiony w artykule, z konieczności mocno ograniczony przegląd, wskazuje, że polscy nauczyciele doświadczają wielu odmiennych jakościowo obciążeń psychofizycznych, które przekładają się nie tylko na ich osobisty dobrostan i zdrowie, ale także na jakość czynności zawodowych, które wykonują.

Wskazane jest zatem konstruowanie niewystarczających w naszym kraju systemowych rozwiązań wspierania zdrowia nauczycieli w pracy, głównie poprzez działania dotyczące promocji zdrowia w miejscu pracy³⁶. Sensowne prowadzenie takich działań wymaga także regularnej diagnozy zdrowia zawodowego nauczycieli i jego uwarunkowań – niestety, dotychczas w naszym kraju dysponujemy jedynie bardzo fragmentaryczną wiedzą na ten temat lub pojedynczymi badaniami, które nie są regularnie powtarzane.

Bibliografia

1. Bilaska E. *Krótką historią badań nad wypaleniem zawodowym* [w:] Bilaska E. [red.] *Wypalenie zawodowe pracowników placówek resocjalizacyjnych – zjawisko, zagrożenia, wsparcie*, Pedagogium, Warszawa 2010.
2. Center D.B., Steventon C. *The EDB Teacher Stressors Questionnaire*, Educ. Treat. Child nr 24/2001.
3. Chang M. *An appraisal perspective of teacher burnout: Examining the emotional work of teachers*, Educational Psychology Review nr 21(3)/2009.
4. Corrigan P.W., Holmes P.E., Luchins D., Buican B., Basit A., Parks J.J. *Staff burnout in psychiatric hospital: A cross-lagged panel design*, Journal of Organizational Behavior nr 15/1994.
5. Friedman I.A. *Burnout in School Principals*, Social Psychology of Education 2002.
6. Krawulska-Ptaszyńska A. *Analiza czynników wypalenia zawodowego u nauczycieli szkół średnich*, Przegląd Psychologiczny nr 3/1992.

³⁶ Puchalski K., Korzeniowska E. *Struktura, Strategie i metodologia promocji zdrowia nauczycieli* [w:] Pyżalski J., Merecz D. [red.] *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomiedzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2010.

7. Lazarus R.S. *Paradygmat stresu i radzenia sobie*, Nowiny Psychologiczne nr 3-4/1984.
8. Leymann H. *The content and development of mobbing at work*, European Journal of Work and Organizational Psychology nr 5(2)/1996.
9. Mościcka A., Drabek M. *Mobbing w środowisku pracy nauczyciela* [w:] Pyżalski J., Merecz D. [red.] *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomiędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2010.
10. Needle R.H., Griffin R., Svendsen R., Berney C. *Teacher stress: sources and consequences*, Journal of School Health nr 50/1989.
11. Noworol C., Marek T. *Typology of burnout: Methodology modeling of the syndrome*, Polish Psychological Bulletin nr 4/1993.
12. Ogińska-Bulik N. *Stres zawodowy w zawodach usług społecznych. Źródła – konsekwencje – zapobieganie*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2006.
13. Parent-Thirion A., Macías E.F., Hurley J. Vermeulen G. *Fourth European Working Conditions Survey*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2007.
14. Puchalski K., Korzeniowska E. *Struktura, strategie i metodologia promocji zdrowia nauczycieli* [w:] Pyżalski J., Merecz D. [red.] *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomiędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2010.
15. Pyżalski J. Merecz D. [red.] *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomiędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2010.
16. Pyżalski J. *Nauczyciele – uczniowie – dwa spojrzenia na dyscyplinę w klasie*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2007.
17. Pyżalski J. *Wypalenie zawodowe a zdrowie i zachowania zdrowotne pedagogów placówek resocjalizacyjnych*, Medycyna Pracy nr 6/2002.
18. Pyżalski J., Plichta P. *Kwestionariusz Obciążeń Zawodowych Pedagoga (KOZP)*. Podręcznik, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, 2007.
19. Sekułowicz M. *Wypalenie zawodowe nauczycieli pracujących z osobami z niepełnosprawnością intelektualną. Przyczyny – symptomy – zapobieganie – przewyżczenie*, Uniwersytet Wrocławski, Wrocław 2002.
20. Sęk H. *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Uwarunkowania i możliwości zapobiegania* [W:] Sęk H. [red.] *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, PWN, Warszawa 2002.
21. Travers C.J., Cooper C.L. *Mental health, job satisfaction and occupational stress among UK teachers*, Work & Stress nr 7(3)/1993.
22. Tucholska S. *Wypalenie zawodowe nauczycieli*, KUL, Lublin 2003.
23. Warszewska-Makuch M. *Zjawisko mobbingu wśród nauczycieli*, Bezpieczeństwo Pracy nr 5/2008.
24. Wróbel M. *Praca emocjonalna a wypalenie zawodowe: moderująca rola inteligencji emocjonalnej*, Psychologia Społeczna nr 24/2013.

Dr hab. Jacek Pyżalski jest pedagogiem, prof. Uniwersytetu im. A. Mickiewicza i członkiem zespołu Krajowego Centrum Promocji Zdrowia Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi, kierownikiem i wykonawcą wielu projektów badawczych dotyczących szeroko rozumianego zdrowia nauczycieli.