

Agnieszka Głowacka

absolwentka kierunku psychologia, Uniwersytet Zielonogórski

DOI: <https://doi.org/10.59444/2024MONredJanr17>

WYPALENIE ZAWODOWE NAUCZYCIELI SZKÓŁ OGÓLNODOSTĘPNYCH I SPECJALNYCH – MODERUJĄCA ROLA STRESU, RADZENIA SOBIE ZE STRESEM ORAZ POCZUCIA WŁASNEJ SKUTECZNOŚCI – PRZEGLĄD BADAŃ

Professional burnout of mainstream and special education teachers – the moderating role of stress, coping and self-efficacy – a research review

Abstract: The aim of this article was to present research on the issue of professional burnout among teachers, taking into account the division into teachers of special and general schools. In addition, research on psychological variables that may correlate with professional burnout among teachers was reviewed: stress, coping with stress and self-efficacy. Analyzing the results of the research, it was possible to confirm that teachers and teachers of special and mainstream schools are a professional group affected by professional burnout. It was also possible to show several factors influencing the level of stress in teachers. Teachers in the presented research most often used task oriented and avoidance oriented styles of coping with stress. A partial correlation between the type of school and the style of coping with stress was found. It was also possible to show a partial correlation between occupational burnout and stress, occupational burnout and self-efficacy, and a partial correlation between all three factors.

Keywords: professional burnout, coping with stress, self-efficacy, teachers, special education

Wprowadzenie

W dzisiejszych czasach sytuacja kadrowa w szkołach nie należy do najlepszych, w wielu placówkach brakuje nauczycieli. Stąd też ważne wydaje się zbadanie poziomu i możliwych przyczyn wypalenia zawodowego wśród nauczycieli, aby móc zapobiegać „odpływowi” kadry nauczycielskiej ze szkół (por. Gucwa 2022). Poznanie zjawiska wypalenia zawodowego wśród nauczycieli może wpłynąć na opracowanie lepszych działań zapobiegających wypaleniu zawodowemu nauczycieli oraz pozwalających na polepszenie ich zdrowia psychicznego, co w konsekwencji może nie tylko zapobiec zmniejszeniu się kadry nauczycielskiej, ale i na jakość wykonywanej przez nich pracy. Należy pamiętać, że mając na uwadze dobro uczniów, musimy mieć na uwadze dobro nauczycieli.

Współcześnie nauczyciel staje przed szeregiem wymagań i oczekiwań. Niektóre z wymagań mogą być rozpatrywane jako cechy osobowości czy, bardziej ogólnie, cechy psychologiczne (Kulawska 2017). Dlatego warto przyjrzeć się bliżej nie tylko przygotowaniu metodycznemu nauczycieli, ale również wskaźnikom psychologicznym, które mogą wskazywać z dużą dozą prawdopodobieństwa zarówno poziom ryzyka wystąpienia szybkiego wypalenia zawodowego wśród nauczycieli, jak i ich odporność na wypalenie, satysfakcję z pracy i osiągnięcie sukcesów zawodowych.

Wypalenie zawodowe

Najbardziej znaną definicję wypalenia zawodowego opracowała Christina Maslach. Według niej wypalenie zawodowe to „[...] psychologiczny zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżonego poczucia osiągnięć osobistych, który może wystąpić u osób wykonujących jakiegось rodzaju pracę z ludźmi” (Maslach 2003, za: Szempruch, Cieśleńska 2021: 39).

Wymienione wcześniej elementy wypalenia zawodowego są trzema składnikami modelu wypalenia zawodowego Maslach:

Emocjonalne wyczerpanie – polegające na odczuwaniu zmęczenia oraz wyczerpania emocjonalnych zasobów. W tym aspekcie pojawia się najczęściej brak energii, zapału do pracy, brak radości oraz impulsywne zachowania. Konsekwencją emocjonalnego wyczerpania jest też często rozluźnienie więzi z podopiecznymi;

Depersonalizacja – w wypadku modelu wypalenia zawodowego Maslach depersonalizacja oznacza dystansowanie się w kontaktach interpersonalnych. Jest czasami postrzegana jako forma samoobrony przed emocjonalnym angażowaniem się w kontakty z innymi. Depersonalizacja jednak stwarza ryzyko dehumanizacji innych;

Obniżone zadowolenie z osiągnięć zawodowych – objawia się obniżeniem poczucia własnej skuteczności w pracy, a także obniżeniem wydajności pracy. Trudności, jakie stawia praca w połączeniu z obniżonym poczuciem kompetencji, mogą prowadzić do postawy rezygnacyjnej, poczucia bezsensu oraz depresyjności (Tucholska 2001).

Już od początku pracy na teorię wypalenia zawodowego Maslach wymieniała zawód nauczyciela jako jeden z najbardziej narażonych na wystąpienie wypalenia zawodowego, oprócz innych zawodów społecznych, takich jak pielęgniarka, lekarz czy policjant. Zawody te nazwane są społecznymi, ponieważ duża część pracy opiera się na bliskim kontakcie interpersonalnym (Tucholska 2001).

Używany w przedstawionych badaniach kwestionariusz AVEM Schaarchmidt i Fishera (1997) w polskiej wersji, opracowanej przez Tatianę Rongińską i Gaidę (2012, za Rongińska, Doliński 2022), pozwala na ustalenie 4 typów pracownika, czyli typów

zachowań i przeżyć związanych z pracą, na podstawie trzech obszarów zachowań związanych z pracą: zaangażowania w pracę, odporności psychicznej w sytuacjach problemowych oraz emocjonalnego stosunku do pracy. Wspomniane typy to:

Typ G – zdrowy; pracownik, który jednocześnie jest zaangażowany, ale też umie zachować dystans w stosunku do pracy. Typ zdrowy przejawia tendencję do ofensywnych strategii w obliczu problemów w pracy i ich rozwiązywania;

Typ S – oszczędny; pracownik który ma przeciętne ambicje zawodowe. Odnacza się skłonnością do dystansowania się wobec problemów pojawiających się w pracy oraz nastawiony jest na oszczędzanie sił. Jest to pracownik, który zadowolony będzie z wyników swojej pracy, mimo niskich osiągnięć;

Typ A – typ ryzyka; pracownik nadmiernie obciążony pracą, wysoko zaangażowany w pracę, z wysokimi wydatkami energetycznymi. Nie jest zdolny do zachowania dystansu wobec pracy oraz ma wysoką tendencję do perfekcji;

Typ B – „wypalony”; pracownik z wysoką tendencją do rezygnowania w wypadku wystąpienia niepowodzeń, o niskim poziomie zaangażowania w pracę przy jednocześnie ograniczonej możliwości dystansowania się od problemów, występujących w pracy (Rongińska, Doliński 2022).

Stres i radzenie sobie z nim

Stres ujęciu Lazarus i Folkman (1984, za: Terelak 2001) jest określoną reakcją pomiędzy osobą a jej otoczeniem, oceniana przez jednostkę jako obciążająca jej zasoby i narażająca na szwank jej samopoczucie. W sytuacji stresowej jednostka na poziomej percepcji dokonuje oceny posiadanych zasobów potrzebnych do opanowania wewnętrznych oraz zewnętrznych wymagań. Gdy posiadane zasoby są niewystarczające, sytuacja jest uznawana jako stresowa. W sytuacji stresowej jednostka przyjmuje określone strategie radzenia sobie – skoncentrowane na problemie, czyli zmniejszenie lub wyeliminowanie źródła stresu lub skoncentrowane na emocjach, czyli dążeniu do zredukowania napięcia emocjonalnego (Lazarus, Folkman 1984 za: Strelau 2014).

Na podstawie relacyjnej koncepcji stresu Norman Endler i James Parker (1976, za: Strelau 2014) zdefiniowali proces polegający na redukcji stresu jako styl, czyli świadome działania człowieka w celu wyeliminowaniu stresu. Na podstawie badań wyłonili oni trzy style radzenia sobie ze stresem: skoncentrowany na zadaniu, skoncentrowany na emocjach oraz skoncentrowany na unikaniu.

Styl skoncentrowany na zadaniu – polega na skupianiu się na czynnościach, które mają doprowadzić do rozwiązania problemu oraz wyeliminowaniu stresora.

Osoby, które preferują ten styl, wykazują się większą tendencją do podejmowania

wysiłków oraz dążą do rozwiązania sytuacji stresowej poprzez próbę zmiany sytuacji lub przekształcenie poznawcze.

Styl skoncentrowany na emocjach – charakteryzuje się tym, że osoba doświadczająca stresu zaczyna koncentrować się na sobie oraz swoich emocjach. Najczęściej występujące emocje to złość, poczucie winy oraz napięcie. Często też pojawia się myślenie życzeniowe oraz fantazjowanie, co ma pozwolić na zmniejszenie odczuwanego napięcia wywołanego sytuacją stresową. Negatywnym skutkiem stosowania tego stylu może być wzrost napięcia, przygnębienia oraz skutku.

Styl skoncentrowany na unikaniu – polega na unikaniu myślenia o sytuacji stresowej oraz jej doświadczania. Styl ten można podzielić na szukanie kontaktów towarzyskich oraz angażowanie się w czynności zastępcze. Przykładem takich czynności może być oglądanie telewizji, przeglądanie internetu itp. (czynności zastępcze) lub wyjście ze znajomymi do baru czy klubu, spotkanie z przyjaciółką itp. (poszukiwanie kontaktu). Czynności te mają sprawić, że człowiek zajęty wykonywaniem innych rzeczy przestanie myśleć oraz doświadczać sytuacji stresowej, co pozwala na chwilowe wyeliminowanie napięcia stresowego. Negatywnym skutkiem tego stylu jest to, że negatywne stresory są często tylko przeniesione w czasie, przez co człowiek i tak doświadczy ich negatywnego działania (1976, za: Strelau 2014).

Poczucie własnej skuteczności

Pojęcie poczucia własnej skuteczności wprowadził Albert Bandura (1977, za: Juszczyński 2000). Opiera się ono na założeniu, że naszymi zachowaniami kierują oczekiwania, te odnoszą się do: sytuacji, wyniku naszego działania oraz własnej skuteczności. Oczekiwania dotyczą konsekwencji naszego działania, natomiast poczucie własnej skuteczności odzwierciedla kompetencje jednostki, jej możliwości i środki umożliwiające przeprowadzenie zamierzonych działań (Bandura 1977, za: Juszczyński 2000).

Wysoki poziom poczucia własnej skuteczności pozwala ludziom wierzyć, że posiadają kompetencje do sprostania zadaniom stawianym im przez życie. Augustyn Bańka (2016) podkreśla rolę poczucia własnej skuteczności jako siły determinującej to, jaką motywację mają ludzie, jakie podejmują wybory oraz jak będą reagować na napotkane przeszkody. To właśnie często wiara w nasze możliwości, a nie obiektywna rzeczywistość są predyktorami zachowania ludzi i tego, jakie to zachowanie będzie miało skutki (Bańka 2016).

Ludzie o silnym przekonaniu własnej skuteczności do stawianych przed nimi zadań podchodzą jak do wyzwania, do których mają wystarczające kompetencje i możliwości, aby im sprostać. W obliczu porażki czy przeszkód nie załamują się szybko i podejmują

działania, które pozwalają im te przeszkody przezwyciężyć. Silne przekonanie o własnej skuteczności redukuje stres oraz obniża ryzyko wystąpienia depresji. Ludzie, którzy mają niskie przekonanie o własnej skuteczności to ludzie, którzy nie wierzą w swoje umiejętności poradzenia sobie w sytuacji trudnego zadania. Będą oni raczej unikać trudności, przekonani o własnych brakach i „złym losie”, które, w ich mniemaniu, nie pozwolą im przezwyciężyć przeszkód. W przypadku wystąpienia przeszkód na drodze do zrealizowania jakiegoś zadania szybko tracą motywację. Powoduje to, że są raczej podatni na depresję i wysokie poziomy stresu (Bańka 2016).

Wypalenie zawodowe wśród nauczycieli

Ciekawe badania na temat wypalenia zawodowego wśród nauczycieli przeprowadził Kamil Gućwa (2022). W badaniu wzięło udział 100 nauczycieli szkół podstawowych i średnich. Na podstawie analizy uzyskanych wyników autor badania przedstawił kilka wniosków. Syndrom wypalenia zawodowego jest powszechną przypadłością wśród nauczycieli. Autor wskazuje, że przyczyną takiego stanu rzeczy może być specyfika pracy nauczyciela, opierająca się na relacji z drugim człowiekiem. Nauczyciele natomiast jako najczęstsze przyczyny wypalenia zawodowego wymieniają słabe zarobki, podejście uczniów i rodziców oraz pracę w obciążających psychicznie warunkach. Analizując wyniki badania, można stwierdzić również, że częściej dotknięci wypaleniem zawodowym są ci nauczyciele, którzy angażują się w sprawy swoich podopiecznych (Gućwa 2022).

Podobne wnioski dotyczące przyczyn wypalenia zawodowego można zauważyć w badaniu przeprowadzonym przez Edytę Osękowską (2022). Autorka skupiła się nie na ilościowym przebadaniu nauczycieli, a poznaniu zjawiska poprzez subiektywną ocenę nauczyciela specjalnego i jego odczuć dotyczących wykonywanej pracy i możliwych powodów wypalenia zawodowego. W wywiadzie narracyjnym, przeprowadzonym przez autorkę, uczestniczyła 40-letnia pani Maria. Nauczycielka, chociaż potrafi czerpać radość z osiągnięć podopiecznych, czasami czuje niechęć do podjęcia pracy. Czynniki, które określa jako trudne, są: zachowanie uczniów (często agresywne), brak możliwości współpracy z rodzicami oraz ich wysokie wymagania dotyczące edukacji i rozwoju ich dziecka. Wymagania stawiane przed badaną nauczycielką specjalną przez rodziców oraz pracodawcę prowadzą do tego, że badana nie jest w stanie wykonać wszystkich powierzonych zadań i czuje się wypalona. Autorka badania podkreśla, że przygotowanie nauczyciela do pracy w szkole specjalnej nie powinno kończyć się tylko na metodycznym przygotowaniu do pracy, ale także zawierać kursy profilaktyczne zapobiegające wypaleniu (Osękowska 2022).

Stres wśród nauczycieli – czynniki wywołujące oraz style radzenia sobie

Niedawne badanie Krzysztofa Dziurzyńskiego (2021) pozwala nam zobaczyć, jakie są główne czynniki, które zdaniem nauczycieli wpływają na poziom ich stresu. W badaniu uczestniczyło 174 nauczycieli, z czego 80% stanowiły kobiety, a 20% mężczyźni. Badanie zostało przeprowadzone za pomocą kwestionariusza poziomu stresu w zawodzie nauczycieli (SWZN) autorstwa Zbigniewa Gasia.

Za najbardziej stresujące sytuacje nauczyciele określili sytuacje związane z odpowiednią gratyfikacją materialną. Najczęściej wskazywaną przez nauczycieli pozycją powodującą silny stres lub bardzo silny stres była sytuacja opisana w kwestionariuszu zdaniem „Wysokość wynagrodzenia za pracę nie nadąża za wzrostem cen”, wskazana przez 66% badanych. Obok niej, wskazana przez aż 51% badanych, była pozycja: „Wynagrodzenie za pracę nie pokrywa faktycznych kosztów utrzymania”. W sytuacjach związanych z poszanowaniem autorytetu nauczyciela w społeczeństwie, nauczyciele odczuwali umiarkowany stres. 33% oceniało, że „Brak zrozumienia pracy nauczyciela” jest silnym lub bardzo silnym stresorem. Ponad 43% wskazywało, że „Brak szacunku ze strony rodziców dziecka” budzi w nich silny lub bardzo silny stres. W relacji między dyrektorem a nauczycielami za stresującą sytuację uważana była ograniczona możliwość awansu, gdzie ponad 47% nauczycieli oceniało ją jako sytuację silnie i bardzo silnie stresującą.

Ważnymi podkreślenia są stresory związane z „Przeciążeniem czasochłonnymi obowiązkami zawodowymi”, które były silnymi lub bardzo silnymi stresorami wśród 45% ankietowanych oraz „Sytuacja wulgarnego lub agresywnego zachowania uczniów w klasie”, w której silny lub bardzo silny stres odczuwa ponad 44% badanych. W prezentowanym badaniu da się zauważyć, że duży procent badanych nauczycieli wskazuje na występowanie czynników stresowych oraz, że podniesienie płacy nauczyciela mogłoby zredukować istotną dla wielu z nich część stresu związanego z pracą (Dziurzyński 2021).

W okresie pandemii COVID-19 przeprowadzono badania dotyczące poziomu nasilenia stresu i strategii radzenia sobie z nim na próbie 184 nauczycieli. Osoby biorące udział w badaniu zostały przebadane z użyciem Skali Odczuwanego Stresu PSS Cohena, Kamarcka i Mermelsteina w polskiej adaptacji Juszczyńskiego i Ogińskiej (2009) oraz Kwestionariuszem Radzenia Sobie w Sytuacjach stresowych (CISS) Endlera i Parkera w polskiej adaptacji Strelaua i współpracowników (2009).

Jeśli chodzi o poziom odczuwanego stresu, badania wskazują na przeciętny poziom stresu odczuwanego przez nauczycieli. Ponadto badani nauczyciele uzyskiwali przeciętne wyniki w zakresie stosowania stylu skoncentrowanego na zadaniu w obliczu pojawiającego się stresu. Przeciętne wyniki uzyskano również w zakresie stosowaniu

stylu skoncentrowanego na zadaniu. W obrębie stylu skoncentrowanego na zadaniu badani nauczycieli wykazywali nieznacznie większą tendencję do unikania sytuacji stresowej, skłaniając się ku kontaktowi z innymi ludźmi. Niskie wyniki w zakresie stylu skoncentrowanego na emocjach wskazują, że badani nauczyciele najrzadziej w sytuacji stresowej koncentrują się na własnych stanach emocjonalnych (Nowak 2021).

Poczucie własnej skuteczności nauczycieli

Ciekawe badania na temat poczucia własnej skuteczności wśród nauczycieli szkół specjalnych i ogólnodostępnych przeprowadzili w 2021 roku Magdalena Cuprjak i Jacek Szmalec. W swoim badaniu uwzględnili związek pomiędzy typem szkoły, trybem pracy, stopniem awansu zawodowego i stopniem nauczania a poczuciem własnej skuteczności oraz kierunkiem zmiany poziomu poczucia własnej skuteczności w kontekście pandemii COVID-19. Badania przeprowadzono na grupie 252 nauczycieli i nauczycielek, a do uzyskania wyników posłużono się Testem Poczucia Skuteczności (TPS) opracowanym przez Mariolę Chomczyńską-Rubachę i Krzysztofa Rubachę (Chomczyńska-Rubacha, Rubacha 2013, za: Cuprjak, Szmalec 2021). Autorzy badania do testu dodali metryczkę oraz dwa pytania ankietowe dotyczące odczuwanej zmiany w poczuciu własnej skuteczności oraz oceny kierunku tej zmiany.

W prezentowanych wynikach badań można zauważyć stosunkowo niski poziom poczucia własnej skuteczności wśród grupy badanych nauczycieli (bez podziału na rodzaj szkoły). Dodatkowo, porównując wyniki uzyskane w szkołach ogólnodostępnych i specjalnych, można zauważyć istotną statystycznie korelację pomiędzy typem szkoły a poczuciem własnej skuteczności, jednak jedynie w zakresie wyników wysokich, których nie wykazano w szkołach specjalnych (Cuprjak, Szmalec 2021).

Wypalenie zawodowe i stres w grupie zawodowej nauczycieli

Ewa Karbanowicz (2014) przeprowadziła badania mające na cel sprawdzenie przejawianych przez nauczycieli stylów radzenia sobie ze stresem i strategii radzenia sobie z obciążeniem psychicznym oraz wypalenia zawodowego wśród nauczycieli szkół ogólnodostępnych, jak i specjalnych. W przeprowadzonych badaniach wzięło udział 80 nauczycieli (w tym 40 nauczycieli szkół specjalnych i 40 nauczycieli szkół ogólnodostępnych). Uzyskane wyniki pokazały, że nauczyciele szkół specjalnych częściej przejawiają unikatowy styl radzenia sobie ze stresem oparty na poszukiwaniu kontaktów w sytuacji stresowej. Dodatkowo nauczyciele szkół specjalnych również przejawiają niższą skłonność do dystansowania się wobec sytuacji stresowych niż nauczyciele

szkół ogólnodostępnych. Wyniki uzyskiwane przez nauczycieli w kwestionariuszu dotyczącym wypalenia zawodowego pozwalają na stwierdzenie, że aż 90% nauczycieli charakteryzuje się występowaniem u nich wypalenia zawodowego. Nie stwierdzono natomiast różnic między grupami nauczycieli szkół specjalnych i ogólnodostępnych.

Wyniki korelacji pokazują, że styl emocjonalny radzenia sobie ze stresem wiąże się z obniżeniem prawdopodobieństwa wystąpienia wypalenia zawodowego oraz wzrostem przyjmowania strategii oszczędnościowej. Styl zadaniowy natomiast zmniejsza prawdopodobieństwo wystąpienia typu ryzyka wypalenia zawodowego. Nie wykryto innych zależności pomiędzy zmiennymi, a także różnic pomiędzy badanymi grupami (Karbanowicz, 2014).

Uzyskane w przedstawionym badaniu wyniki pokazują, że problem wypalenia zawodowego w grupie zawodowej nauczycieli jest problemem powszechnym. Praca nauczyciela jest pracą trudną i powszechnie określaną często jako niewdzięczną. Dobrym rozwiązaniem więc byłoby wprowadzenie programów profilaktycznych dla nauczycieli oraz zmiana warunków pracy, aby zapobiec wypaleniu zawodowemu (Karbanowicz 2014).

Wypalenie zawodowe a stres i poczucie własnej skuteczności

Korelację pomiędzy wypaleniem zawodowym a stresem w pracy oraz poczuciem własnej skuteczności zbadano w 2003 r. w grupie zawodowej strażaków. Badanie zostało przeprowadzone za pomocą 3 kwestionariuszy: kwestionariusza do Subiektywnej Oceny Pracy Bohdana Dudka, kwestionariusza Wypalenia Zawodowego MBI Christiny Maslach i Susan Jackson w polskiej adaptacji Tomasza Pasikowskiego oraz Skali Uogólnionej Własnej Skuteczności GSES w polskiej adaptacji Ralfa Schwarzera i współpracowników. W prezentowanych badaniach wykazano pozytywną korelację pomiędzy większością czynników stresu odczuwanego w pracy a wyczerpaniem emocjonalnym oraz depersonalizacją. Stres w pracy nie korelował natomiast z poczuciem osiągnięć osobistych. Dodatkowo uzyskano negatywną korelację pomiędzy wyczerpaniem emocjonalnym a poczuciem własnej skuteczności, nie wykazano natomiast istotnej statystycznie zależności między poczuciem własnej skuteczności a innymi aspektami wypalenia zawodowego. Nie wykazano również istotnie statystycznej roli mediującej poczucia własnej skuteczności w korelacji pomiędzy stresem zawodowym a żadnym aspektem wypalenia zawodowego (Ogińska-Bulik, Kaflik-Pieróg 2003).

W grupie zawodowej nauczycieli badania dotyczące zmiennych stresorów w pracy, wypalenia zawodowego i zaangażowania oraz moderującej roli poczucia własnej skuteczności i wsparcia społecznego pokazują nieco inną zależność. Badania zostały przeprowadzone w 2010 roku na grupie 236 nauczycieli. Podczas analizy uzyskanych wyników badaczom udało się wykazać, że specyficzne przekonania o własnej skuteczności mediują efekt stresorów występujących w pracy na wypalenie zawodowe w przypadku ograniczeń organizacyjnych. Dodatkowo wysoki poziom ograniczeń w pracy był predyktorem niskiego przekonania o własnej skuteczności, które z kolei korelowało z wysokim poziomem wypalenia zawodowego. Zależność między stresorami w pracy a poziomem wypalenia zawodowego została wykryta jedynie w przypadku występowania wysokich wymagań w pracy – wysokie wymagania w pracy korelowały z wysokim poziomem wypalenia zawodowego (Baka, Cieślak 2010).

Podsumowanie i wnioski

Zawód nauczyciela należy do grupy zawodów społecznych, czyli narażonych na wystąpienie wypalenia zawodowego (Tucholska 2011). Dodatkowo szczególnie obciążoną grupą nauczycieli zdają się nauczyciele szkół specjalnych. Według Edyty Osękowskiej (2022: 225) „[...] praca nauczyciela w szkole specjalnej ma specyficzny charakter”. Nauczyciele szkół specjalnych, oprócz przekazywania uczniom wiedzy, muszą wkładać duży wysiłek w rozwijanie zdolności dziecka, jego możliwości komunikacji oraz wspomóc go w zdobywaniu wiedzy i umiejętności potrzebnych w zwykłym codziennym funkcjonowaniu. Współpraca z rodzicami, którzy stawiają przed nauczycielami swoich dzieci szereg warunków/żądań, często wymagających wiele pracy i cierpliwości, może potęgować wątpliwość we własne umiejętności wśród nauczycieli, wzmagać ich stres oraz w konsekwencji prowadzić do wypalenia zawodowego (por. Osękowska 2022).

Badania zaprezentowane w niniejszym artykule mogą sugerować występowanie związku pomiędzy stresem i poczuciem własnej skuteczności a wypaleniem zawodowym. Psychologiczne wskaźniki indywidualne nauczycieli, środowisko pracy oraz zmieniające się obowiązki nauczycieli i przepisy prawa mogą potęgować występowanie zjawiska wypalenia zawodowego wśród nauczycieli. Za autorami przytoczonych badań chciałabym podkreślić ważność wprowadzania działań profilaktycznych wypalenia zawodowego, oprócz merytorycznego przygotowania nauczycieli do pracy oraz w przypadku nauczycieli już pracujących w szkole (por. Karbanowicz 2014, Gucwa 2022, Osękowska 2022).

Bibliografia

- Anczewska M., Świtaj, P. Roszczyńska J. (2005), *Wypalenie zawodowe*, „Postępy Psychiatrii i Neurologii”, 14 (2): 67-77.
- Baka Ł., Cieślak R. (2010), *Zależności między stresorami w pracy a wypaleniem zawodowym i zaangażowaniem w pracę w grupie nauczycieli: pośrednicząca rola przekonań o własnej skuteczności i wsparcia społecznego*, „Studia Psychologiczne”, t. 48, z. 3: 5-18.
- Bańka A. (2016), *Poczucie samoskuteczności. Konstrukcja i struktura czynnikowa Skali Poczucia Samoskuteczności w Karierze Międzynarodowej*, Poznań-Warszawa, Stowarzyszenie Psychologia i Architektura Poznań, Chrześcijańskiej Akademii Teologicznej w Warszawie.
- Cuprjak M., Szmalec J. (2021), *Poczucie skuteczności nauczycieli szkół specjalnych oraz ogólnodostępnych w sytuacji pandemii COVID-19*, „Acta Universitatis Nicolai Copernici, pedagogika”, t. 41, nr 1: 253-278.
- Dziurzyński K. (2021), *Stres zawodowy nauczyciela*, „Disputationes Scientifcae Universitatis Catholicae in Rużembrok”, 3: 12-26.
- Gucwa K. (2022) *Syndrom wypalenia zawodowego wśród polskich nauczycieli*, „Humanistic Corpus”, Iss. 45: 123-130.
- Juszczynski Z. (2000), *Poczucie własnej skuteczności – teoria i pomiar*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Psychologica”, 4: 11-23.
- Karbanowicz E. (2014), *Radzenie sobie ze stresem i obciążeniem psychicznym nauczycieli szkół specjalnych i ogólnodostępnych*, „Niepełnosprawność. Dyskursy Pedagogiki Specjalnej”, nr 16: 126-143.
- Kulawska E. (2017), *Poczucie własnej skuteczności nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej*, „Forum Pedagogiczne”, 2: 237-252.
- Kurowicka E. (2015), *Syndrom wypalenia zawodowego w pracy nauczycieli – przyczyny, symptomy i przeciwdziałanie*, „Edukacja Ustawiczna Dorosłych”, 3: 47-57.
- Nowak K. (2021), *Nasilenie stresu i style radzenia sobie z nim u nauczycieli w epidemii COVID-19*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska, sectio J-Paedagogia-Psychologia”, 34 (3): 7-24.
- Ogińska-Bulik N., Kaflik-Pieróg M. (2003), *Stres w pracy, poczucie własnej skuteczności a zespół wypalenia zawodowego u strażaków*, „Acta Universitatis Lodziensis. Folia Psychologica”, 7: 37-47.
- Osełkowska E. (2022), *Wypalenie zawodowe nauczycieli w szkołach specjalnych*, „Przedsiębiorczość – Edukacja [Entrepreneurship – Education]”, 18 (2): 219-228.
- Rongińska T., Doliński A. (2022), *Deficyty zachowań związanych z wypaleniem zawodowym u pracowników administracji publicznej*, „Dyskursy Młodych Andragogów/Adult Education Discourses”, 23: 229-240.
- Strelau J. (2014), *Różnice indywidualne*, Warszawa, Wydawnictwo Scholar.
- Strutyńska E., Karwowski M. (2022), *Nauczycielskie poczucie własnej skuteczności: źródła i znaczenie wzorów realizowanej roli zawodowej*, „Studia z Teorii Wychowania”, 12, 2 (39): 169-189.
- Szempruch J., Cieśleńska B. (2021), *Wypalenie w pracy zawodowej nauczyciela*, „Społeczeństwo. Edukacja. Język”, 13: 37-51.
- Terelak J. (2001), *Psychologia stresu*, Warszawa, Wydawnictwo Oficyna Wydawnicza Branta.
- Tucholska S. (2001), *Christiny Maslach koncepcja wypalenia zawodowego: etapy rozwoju*, „Przegląd Psychologiczny”, t. 44, nr 3: 301-317.