

Stres w pracy nauczyciela

Słowa kluczowe: nauczyciel, stres zawodowy, stres nauczycielski, stres psychologiczny, źródła stresu, konsekwencje stresu, radzenie sobie ze stresem, wypalenie zawodowe

Key words: teacher, occupational stress, teacher's stress, psychological stress, sources of stress, stress consequences, coping with stress, professional burnout

Wprowadzenie

Stres jako zjawisko pojawiające się w miejscu zatrudnienia jest faktem powszechnie znanym i szeroko doświadczanym. Rosnące zainteresowanie zagadnieniem wynika nie tylko z jego powagi, ale także z powszechności konsekwencji, na jakie narażeni są żyjący w napięciu pracownicy. Już w 2007 roku szacowano, że ponad 40 milionów osób zatrudnionych na terenie Unii Europejskiej cierpi w wyniku doświadczania stresu zawodowego¹. Kwestia ta jawi się więc jako istotna zarówno z poziomu pracownika, jak i miejsca oraz kraju jego zatrudnienia. Konsekwencje stresorów w środowisku zawodowym nie zawężają się wyłącznie do poziomu jednostek, ale objawiają się na poziomie organizacji w charakterze strat finansowych. Warto także podkreślić, że w przypadku krajów uprzemysłowionych wskaźniki stresu będącego skutkiem funkcjonowania jednostki w roli pracownika cechuje nie tylko wysoki poziom, ale również tendencja wzrostowa².

Niezależnie od przyczyn zainteresowania oraz rosnącej świadomości społecznej kwestia negatywnego wpływu stresu na funkcjonowanie człowieka pozostaje aktualna, co wyraża się między innymi w liczbie publikacji i opracowań powstających na przestrzeni ostatnich lat³. Mimo że zjawisko stresu dotyczy

¹ T. Cox, S. Leka, *Psychosocial Risk Management – European Framework: Enterprise Level*, PRIMA-EF, I-WHO Publications, Institute of Work, Health and Organizations, University of Nottingham, Nottingham 2008, ss. I–II.

² N. Chmiel, *Stres zawodowy a zdrowie pracowników*, [w:] N. Chmiel, (red.), *Psychologia pracy i organizacji*, GWP, Gdańsk 2003, s. 169–172.

³ G. Bartkowiak, *Człowiek w pracy. Od stresu do sukcesu w organizacji*, PWE, Warszawa 2009, s. 9.

w różnym stopniu niemal każdego stanowiska pracy, a samo pojęcie weszło na stałe do języka potocznego, wśród niektórych grup zawodowych podnoszenie tematyki zdaje się wyjątkowo uzasadnione. Z literatury wynika, że do szczególnie narażonych na doświadczanie różnorodnych konsekwencji chronicznych napięć, w tym wypalenia zawodowego, zaliczyć możemy stanowiska o charakterze społecznym. Do takich zaś niewątpliwie należy zawód nauczyciela⁴. Rola, jaką pełni, ma charakter szczególny, gdyż – jak podaje Helena Sęk – dydaktyk nie może przestać na biernym przekazywaniu wiedzy swoim podopiecznym. Wymaga się od niego postawy empatycznej, troskliwej, mającej pozytywny wpływ na osoby, z którymi wchodzi w relacje. Wymagania pełnionej roli nierzadko obejmują także, zwłaszcza w przypadku nauczyciela pełniącego funkcje wychowawcze, umiejętności dostrzegania indywidualnych cech, uzdolnień czy ograniczeń swych podopiecznych. Konieczność sprostania wspomnianym potrzebom stanowić może podstawę do tworzenia sytuacji potencjalnie stresogennej dla pracownika oświaty, chociażby ze względu na presję wymagań społecznych⁵. Specyfika sytuacji sprawia, że z jednej strony zaangażowanie w obowiązki edukacyjne stanowić może źródło satysfakcji, z drugiej zaś utrudnia odpoczynek po problemach, których doświadczają się podczas dnia pracy.

Stres psychologiczny, zawodowy, nauczycielski – konteksty teoretyczne

Termin stresu do literatury naukowej wprowadził fizjolog Hans Selye, który uznał go za *nieswoistą reakcję organizmu na stawiane mu żądanie*. Badacz ten definiował dynamikę zjawiska przez stworzony przez siebie model GAS (*General Adaptation Syndrome*). Na schemat reakcji stresu składały się: stadium reakcji alarmowej, stanowiącej uruchomienie zasobów odpornościowych organizmu, stadium odporności, w którym organizm nastawiony był na poradzenie sobie lub przystosowanie, oraz stadium wyczerpania. Ostatni wspomniany etap miał miejsce w momencie, w którym stresor wywołujący reakcję nie ustąpił lub też powtórzył się, a zasoby układu były nadal wydatkowane, co skutkowało pogorszeniem stanu zdrowia i funkcji poznawczych. Warto dodać, że sam autor modelu wyróżniał prócz stresu wyczerpującego, destrukcyjnego (dystresu) także stres o charakterze pozytywnym, tak zwany eustres, który posiadał cechy motywujące i mające do-

⁴ R. Krawczyński, *Bezpieczeństwo w edukacji – czynniki stresogenne w pracy nauczyciela*, [w:] M. Campion i in., *Changing the world: social, cultural and political pedagogies in civic education*, Uniwersytet Pedagogiczny im. KEN, Kraków 2013, s. 303–318.

⁵ H. Sęk, *Wypalenie zawodowe. Psychologiczne mechanizmy i uwarunkowania*, Zakład Wydawniczy K. Domke. Poznań 1996.

datni wpływ na organizm człowieka⁶. Rozumienie stresu jako reakcji organizmu, zapoczątkowane przez H. Selyego jest nadal charakterystyczne dla nauk medycznych, jednak w rozumieniu współczesnych nauk psychologicznych dominuje ujęcie relacyjne. Jak podkreśla Irena Heszen, w literaturze naukowej dotyczącej tego zjawiska, badacze koncentrują się na ujęciu stresu jako transakcji pomiędzy wymogami otoczenia a zasobami i możliwościami działania jednostki⁷.

W kontekście powyższego ujęcia warto przywołać jeden z konstruktów o relacyjnym charakterze, do którego najczęściej odwołują się współcześni badacze stresu psychologicznego, to jest stworzonej przez Richarda Lazarusa i Susan Folkman poznawczo-transakcyjnej koncepcji stresu. Stres, według badaczy jest to *określona relacja między osobą a otoczeniem, oceniana jako obciążająca lub przekraczająca jej zasoby i zagrażająca dobrostanowi*⁸. Wspomniana transakcja pomiędzy wymaganiami stawianymi przez otoczenie jednostki a możliwościami, jakimi dysponuje ona, by pomyślnie poradzić sobie z odczuwanym napięciem, wzbogacona jest o proces indywidualnej oceny poznawczej. Ocena, jaka zachodzi na poziomie pierwotnym, oznacza według autorów nakierowaną na bodźce, istotną z punktu widzenia dobrostanu nieustanną uwagę. Wynik takiej oceny może zakończyć wniosek, że jest ona z punktu widzenia oceniającego bez znaczenia, może zakończyć się oceną sprzyjająco-pozytywną lub zostać zaklasyfikowana jako zagrażająca. Jeśli bodziec zostanie oceniony jako zagrażający samopoczuciu czy dobrostanowi osoby, to zostaje wówczas uruchomiony proces oceny wtórnej, podczas której analizie poddane zostaną możliwości poradzenia sobie i działania na rzecz usunięcia stresora lub złagodzenia skutków, jakie wywołał. Dynamiczna relacja oraz jej wynik są więc w znacznym stopniu zależne od oceny jednostki. Warto podkreślić ten fakt, gdyż ocena posiadanych zasobów i możliwości stanowi punkt wyjściowy podejmowanych procesów zaradczych, decyzji o ich podjęciu czy kontynuowaniu. Sam proces radzenia sobie R. Lazarus i S. Folkman określili jako *stale zmieniające się poznawcze i behawioralne wysiłki, mające na celu opamiętanie określonych zewnętrznych i wewnętrznych wymagań, ocenianych przez osobę jako obciążające lub przekraczające jej zasoby*⁹. Ocena sytuacji trudnej, określonej na przykład jako zagrożenie, w wyniku zwiększenia możliwości czy zasobów jednostki może przemieścić się w stronę łagodniejszej lub korzystnej z punktu widzenia samopoczucia jednostki. Może wówczas przyjąć cechy sytuacji

⁶ H. Selye, *Stres okiełznany*, wyd. 2, PIW, Warszawa 1977.

⁷ I. Heszen-Niejodek, *Stres i radzenie sobie – główne kontrowersje*, [w:] I. Heszen-Niejodek, Z. Ratajczak (red.), *Człowiek w sytuacji stresu*, Wyd. Uniwersytetu Śląskiego, Katowice 2000, s. 13.

⁸ R. Lazarus, S. Folkman, *Stress, appraisal and coping*, Springer, New York 1984, s. 19.

⁹ Ibidem.

obojętnej lub stanowiącej wyzwanie, a przez to skutkować łagodzeniem napięcia i efektywnością stosowanych środków zaradczych¹⁰.

Na istotność wspomnianych zasobów jednoznacznie wskazuje Stevan E. Hobfoll, który za warunek powstania stresu psychologicznego uznaje pojawienie się sytuacji, w których zasoby jednostki są zagrożone, następuje ich utrata, lub po zainwestowaniu zasobów nie następuje spodziewany zysk. Według autora *Teorii Zachowania Zasobów* osoby nastawione są na zachowanie, ochronę odtwarzanie sił czy energii, rozumianych jako wszystkie atrybuty, materialne i niematerialne, jakie ceni sobie jednostka. Warto podkreślić, że napięcie wzbudza w świetle myśli relacyjnej nie tylko rzeczywista utrata sił, ale już sama przewidywana groźba strat, co zgodne jest z poznawczym spojrzeniem na naturę stresu¹¹. Korzystny wpływ posiadanych zasobów na pracę nauczyciela ujawnia się w badaniach przeprowadzonych przez Augustyna Bańkę i Karola Orłowskiego, a dotyczących cech makiawelistycznych ujawniających się u dydaktyków. We wspomnianych badaniach ustalono, że zasoby stanowią czynnik zapobiegający pojawianiu się symptomów wypalenia zawodowego, z którym współwystępują takie cechy, jak depersonalizacja i wyczerpanie emocjonalne oraz dodatnio stylują samoskuteczność nauczyciela¹².

Na ujęciu relacyjnym opiera się także większość teorii dotyczących stresu doświadczanego w sytuacji zawodowej. Relacyjny charakter obrazuje sposób funkcjonowania człowieka w kontekście zawodowym, podkreślając zwłaszcza subiektywny, bazujący na świadomości własnych zasobów i możliwości poradzenia sobie, odbiór sytuacji napotykanych w miejscu pracy. Wspomniany już model stresu psychologicznego autorstwa R. Lazarusa i S. Folkman został zaadaptowany na potrzeby warunków zawodowych przez Toma Coxa, który adekwatnie do modelu poznawczo-transakcyjnego ujmuje stres jako transakcję pojawiającą się pomiędzy pracownikiem a jego środowiskiem pracy. Doświadczony poziom stresu zależny jest nie tylko od charakterystyk indywidualnych pracownika, takich jak jego aspiracje, wiedza, doświadczenie, nastawienie, samopoczucie i stan zdrowia, ale także od indywidualnych cech sytuacji, która stanowi źródło napięcia. Tę wieloskładnikową ocenę kończyć może, podobnie jak w koncepcji R. Lazarusa i S. Folkman, wniosek, że stanowi ona sytuację zagrażającą, korzystną lub obojętną dla pracownika. Charakter klasyfikacji wpływa zaś na konsekwencje natury fizjologicznej,

¹⁰ Ibidem.

¹¹ S. Hobfoll, *Stres, kultura i społeczność: psychologia i filozofia stresu*, GWP, Gdańsk 2006.

¹² A. Bańka, K. Orłowski, *Makiawelizm nauczycieli jako przyczyna i skutek kryzysu zawodowego oraz funkcjonalnego szkoły*, [w:] K. Popiołek, A. Bańka, K. Balawajder (red.), *Człowiek w obliczu zagrożeń współczesnej cywilizacji. Społeczna Psychologia Stosowana*, t. 2, Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, WSPS Wydział Zamiejscowy w Katowicach, Poznań-Katowice 2014.

emocjonalnej i behawioralnej. Odniesienie do osobistych zasobów i sposobu ich postrzegania przez jednostkę zdaje się szczególnie istotne w dobie rozwoju cywilizacyjnego i niustannych zmian, jakich doświadczają pracownicy, a które nasilają poziom odczuwanego stresu¹³.

Napięcie doświadczane w sytuacji pracy, a dotyczące roli zawodowej nauczyciela zdefiniowali swoją klasyczną już teorią Chris Kyriacou i John Sutcliffe (1978), którzy za stres nauczycielski uważali *generowanie negatywnych emocji (typu gniew lub zniechęcenie) u nauczycieli, którym to emocjom zwykle towarzyszą patologiczne zmiany biochemiczne i fizjologiczne w organizmie (wzrost tempa bicia serca, wzrost wydzielania się hormonów adrenokortykotropowych oraz innych hormonów do obiegu krwi, podwyższenie ciśnienia krwi), będących rezultatem wykonywanego zawodu i uwarunkowanych percepcją stawianych im wymagań jako zagrażających ich samoocenie i dobremu samopoczuciu, jak też uwarunkowanych mechanizmem radzenia sobie w celu redukcji spostrzeganych zagrożeń*. Przytoczona definicja jednoznacznie wskazuje na interakcyjny charakter relacji pomiędzy nauczycielem a jego środowiskiem zawodowym. Autorzy koncepcji pragnęli bowiem podkreślić rolę osobistej oceny oraz znaczenie procesu afektywnego, co, ich zdaniem, zachodziło w dotychczas powstałych teoriach stresu nauczycielskiego w stopniu niedostatecznym¹⁴.

Źródła stresu nauczycielskiego

Według badań przeprowadzonych przez Stanisława Korczyńskiego najwyżej plasującym się źródłem stresu nauczycielskiego jest brak subiektywnie postrzeganych nagród, rozumianych jako przyjemne odczucia pojawiające się w konsekwencji wykonywania obowiązków zawodowych. W ramach tej kategorii nauczyciele wskazywali na irytację opinią społeczną, według której pracę dydaktyka kończy dzwonek lekcyjny. Tymczasem obowiązki przypisane do stanowiska obejmują także liczne czynności związane z przygotowaniem zajęć, organizacją zajęć pozalekcyjnych, spotkań czy prowadzenia dokumentacji. Konieczność samodzielnej organizacji obowiązków stwarza zaś niejednokrotnie negatywną w skutkach sytuację, w której dochodzi do zatarcia granic pomiędzy czasem pracy a czasem przeznaczonym na odpoczynek. Warto zauważyć, że konsekwencje takiego stanu rzeczy objawiają się nie tylko w środowisku zawodowym, ale mają też zasadniczy wpływ na życie osobiste pracownika oświaty.

¹³ T. Cox, A. Griffiths, E. Rial-Gonzalez, *Badania nad stresem związanym z pracą*, Raport Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy FACTS, 2006.

¹⁴ Za: S. Tucholska, *Stres zawodowy u nauczycieli. Poziom nasilenia i symptomy*, „Psychologia Wychowawcza” 1999, nr 3, s. 227–236.

Badani nauczyciele wskazywali jako stresogeny obniżający się prestiż wykonywanego zawodu oraz niedostateczne pobory w stosunku do obciążenia obowiązkami¹⁵. Zjawisko to dostrzegane jest również przez innych badaczy. Percepcja społeczna zawodu nauczyciela staje się źródłem stresu, gdyż obniża i dewaluje znaczenie pracy dydaktycznej. W konsekwencji pedagog doświadcza więc dysonansu i rozczarowania podczas realizowania swojej ścieżki zawodowej¹⁶.

Wysoką pozycję wśród stresorów zajmują też uciążliwości fizyczne, między innymi duża liczba uczniów w klasie. W sytuacji, kiedy nauczyciel ma do czynienia z liczną, anonimową grupą uczniów, społeczne oczekiwania co do indywidualizacji procesu nauczania wydają się wyjątkowo trudne do zrealizowania. Inną kategorię określoną jako szczególnie stresogenną stanowi poczucie obciążenia psychicznego w związku z pełnionymi obowiązkami. Należy podkreślić, że i w tym obszarze najbardziej stresogenne okazały się praca poza wymaganym pensum oraz poczucie niekończącego się dnia pracy. Stresująca okazuje się także konieczność wykonywania obowiązków dydaktycznych w obliczu niskiej motywacji uczniów oraz ich lekceważącego stosunku do zadań szkolnych, prezentowanych przez podopiecznych zachowań określanych jako agresywne lub przemocowe. Zachowania takie, co warto zauważyć, wykraczają poza szkolne mury i czas oddziaływań edukacyjnych. W dobie rozwoju technologicznego akty agresji mają też miejsce przy użyciu telefonów komórkowych czy Internetu, co może wiązać się z silnymi emocjami dla osoby nauczyciela¹⁷.

Napięcie wynika niejednokrotnie z zaburzeń relacji pomiędzy dydaktykiem a rodzicami ucznia, którzy – jak wynika z badań Jacka Pyżalskiego – nie przejawiają postaw wspierających wobec zabiegów edukacyjno-wychowawczych nauczyciela, a raczej prezentują zachowania roszczeniowe, stawiając nierealistyczne wymagania. Tymczasem w przebiegu procesu nauczania i wychowania harmonijne działanie na obu płaszczyznach, tak szkolnej, jak i domowej stanowi podstawę skuteczności i efektywności. Sam autor podaje, że 1/3 badanych nauczycieli doświadcza wskutek spotkań z rodzicami uczucia zmęczenia psychicznego¹⁸. Zjawisko to zauważał już David Fontana, który podkreślał sprzeczny, często niemożliwy do zrealizowania charakter wymagań nie tylko rodzicielskich, ale pochodzących od uczniów, przełożonych czy współpracowników¹⁹. Tymczasem,

¹⁵ S. Korczyński, *Stres w pracy zawodowej nauczyciela*, Impuls, Kraków 2014.

¹⁶ M.K. Grzegorzewska (2006), A. Wojtyna, P. Stawiarska (2009) za P. Stawiarską, *Wypalenie zawodowe w perspektywie wyzwań współczesnego świata*, Difin, Warszawa 2016.

¹⁷ S. Korczyński, *Stres...*

¹⁸ J. Pyżalski, *Stresory w środowisku pracy nauczyciela*, [w:] J. Pyżalski, D. Merecz, (red.), *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*, Impuls, Kraków 2010.

¹⁹ D. Fontana, *Psychologia dla nauczycieli*, Zysk i Spółka, Poznań 1998.

jak wspomina Marzena Sendyk, do osiągnięcia efektywnego poziomu współpracy niezbędne jest zaangażowanie obu stron wspomnianej relacji, choć panuje powszechne przekonanie, że ciężar inicjowania i podtrzymania współpracy spoczywa na osobie nauczyciela. Jednocześnie odpowiedzialność za brak zadowalającego współdziałania pomiędzy pedagogiem a rodzicami leży, według przekonania zbadanych nauczycieli, po stronie rodziców. Wymieniane są takie czynniki, jak niechęć, wrogość, uprzedzenia, postawa, którą cechują nieustanne pretensje i roszczeniowość, nadopiekuńczość, brak konsekwencji w egzekwowaniu zachowań dziecka, unikanie kontaktu z nauczycielem lub inicjowanie go w warunkach niesprzyjających konwersacji, na przykład w trakcie przypadkowych spotkań czy na korytarzu podczas przerwy. Współpracę utrudniać może też podejście nauczyciela, które charakteryzuje wywyższanie się, krytykanctwo i postawa oceniająca, autorytaryzm, dystans, sztywność czy formalizm²⁰. W obliczu wspomnianej analizy zasadne zdaje się pytanie, na ile powyższe, nauczycielskie postawy wynikają z obciążającego charakteru pracy o charakterze edukacyjno-wychowawczym oraz w jaki sposób można im przeciwdziałać?

W ramach obciążeń psychicznych, doświadczanych w sytuacji zawodowej przez pedagogów, wskazuje się na duże wymagania stawiane przez władze oświatowe oraz ciągłą ocenę społeczną. Wysoko stresotwórcze okazały się także cechy i zachowania uczniów, które stanowią przeszkodę w pracy dydaktycznej i wychowawczej. Przyczynę napięcia stanowią również sytuacje konfliktowe w miejscu pracy, stres wynikający z poczucia zagrożenia, na przykład utratą pracy lub zmianą wymagań i przepisów, w ramach których nauczyciele wykonują swoje obowiązki zawodowe²¹.

Wyniki wspomnianych badań pozostają spójne z obszarami, jakie wskazała H. Sęk. Źródła napięć można grupować zatem w takie kategorie, jak zbyt niskie wynagrodzenie w stosunku do wykonywanej pracy i odpowiedzialności, opinia społeczna na temat zawodu nauczyciela i jego obniżający się prestiż, trudności w sprostaniu wymaganiom programowym. Autorka także wskazała na interakcje z uczniami, zwłaszcza w świetle ich niewłaściwych zachowań, oraz kontakt z rodzicami czy opiekunami. Ponadto jako stresogenne wymieniła wymagania i ocenę przełożonych oraz fizyczne uciążliwości, takie jak nieodpowiednie warunki, w których pracuje nauczyciel. Do nich zaliczyć można zbyt liczne grupy uczniów, pracę w dusznych pomieszczeniach czy też hałas, jakiego doświadczają przebywając na terenie szkoły²².

²⁰ M. Sendyk, *Współpraca z rodzicami z perspektywy nauczycieli edukacji wczesnoszkolnej – raport z badań*, [w:] M.J. Szymański, J.M. Łukasik, I. Nowosad (red.), *Codziennosc Szkoły. Nauczyciel*, Impuls, Kraków 2014.

²¹ S. Korczyński, *Stres...*

²² H. Sęk, *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Uwarunkowania i możliwości, zapobiegania*, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe, przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 2004.

Warto zauważyć, że przyczyną dyskomfortu może być także wewnętrzny konflikt dydaktyka, który z jednej strony pragnie realizować swój ideał zawodowy, a z drugiej zaś ma do czynienia ze specyficznymi wymaganiami i oczekiwaniami oraz własnymi kompetencjami i możliwościami²³. Nie dziwi więc fakt, że sami pedagodzy postrzegają typowego przedstawiciela swojej grupy zawodowej jako osobę przepracowaną, pozostającą pod wpływem stresu, żyjącą w napięciu i pośpiechu, gdyż, według danych, które podaje Zenon Jasiński, czas pracy polskich dydaktyków, mimo że jest formalnie najkrótszy w Europie Środkowej, to realnie znacznie przekracza przydzielone pensum²⁴. W świetle nakreślonych trudności nie dziwią wyniki badań Marii K. Grzegorzewskiej, według której 33% nauczycieli rozważało zmianę zawodu, motywując rozważania niskimi poborami, brakiem uznania ze strony otoczenia oraz napiętą atmosferą w miejscu pracy²⁵. Również Beata Bajcar i wsp. wskazuje na fakt, że coraz mniejsza liczba dydaktyków doznaje satysfakcji w związku z pełnieniem zadań edukacyjnych²⁶. Jak wynika z licznych badań (D. Galloway i in., 1984; R. Manthei, R. Solman, 1988; S.J. Bridges, 1992, A. Glimore, R. Manthei, 1997) satysfakcja zawodowa wykazuje ściśle negatywny związek z występowaniem stresu²⁷.

Co ciekawe, również w grupie nauczycieli akademickich ogólny poziom stresu okazał się wyższy niż w przebadanej grupie, do której należały osoby o odmiennych profesjach. Warto dodać, że stopień i tytuł naukowy dydaktyka akademickiego nie różnicował doświadczanego stresu, a fakt ten implikuje przypuszczenie, że awans zawodowy nie ma wpływu na ogólny poziom presji i obciążenia w obrębie zawodów dydaktyczno-akademickich²⁸.

Stres nauczycielski jest więc niewątpliwie, jak za S.O. Brennerem i R. Bartellem pisze M. K. Grzegorzewska „(...) rezultatem współdziałania wielu czynników, charakterystycznych dla nauczyciela i szkoły: stresorów potencjalnych, mogących wystąpić w obszarze szkoły, stresorów aktualnych, związanych z każdą

²³ Ibidem.

²⁴ Z. Jasiński, *Spoleczna i zawodowa pozycja nauczycieli*, [w:] Z. Jasiński, T. Lewowicki (red.) *Problemy pedeutologii na przełomie XX i XXI wieku*, Wyd. Uniwersytetu Opolskiego, Opole 2000.

²⁵ M.K. Grzegorzewska, *Stres w zawodzie nauczyciela: specyfika, uwarunkowania, następstwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków 2006.

²⁶ B. Bajcar, A. Borkowska, A. Czerw, A. Gąsiorowska, *Satysfakcja z pracy w zawodach z misją społeczną. Psychologiczne uwarunkowania*, GWP, Gdańsk 2011.

²⁷ Za: Z.B. Gaś, *Doskonalący się nauczyciel*, Wyd. UMSC, Lublin 2001.

²⁸ I. Werner, A. Springer, *Occupational stress among academics: relationships with psychosocial risk and subjective health assessment*, [w:] M. Bozina Beros, N. Recker, M. Kozina (red.), *Economic and Social Development: Book of Proceedings*, Varazdin Development and Entrepreneurship Agency, Croatia, Faculty of Management University of Warsaw, Poland, University North, Koprivnica, Croatia 2018.

*pracą zawodową, stanu zdrowia nauczyciela, jego cech osobowości, umiejętności radzenia sobie oraz stresorów niezwiązanych z pracą zawodową*²⁹.

Stres w pracy nauczyciela – konsekwencje

Konsekwencje długotrwałego stresu zawodowego, mimo że są rozpatrywane z punktu widzenia jednostki, mają swoje konsekwencje w różnych obszarach, w jakich porusza się dydaktyk. Wśród nich rysują się wyraźnie zakłócenia we wspomnianych już w poniższej pracy relacjach z uczniem oraz jego rodzicami czy współpracownikami. Na podstawie informacji nad wpływem sprzężenia pomiędzy stresem organizacyjnym a funkcjonowaniem przedsiębiorstwa, których efektem jest proces dezorganizacji i zaburzenia życia społecznego w grupie pracowniczej, zasadne wydaje się założenie, że podobne zależności cechować będą także specyficzne miejsca pracy, jakimi są placówki oświatowe³⁰. Dla poczucia stresu w pracy nauczyciela istotny zdaje się także kontekst przemian społecznych i cywilizacyjnych, jakie dokonują się na przestrzeni ostatnich lat. Już w 2008 roku Helena Wrona-Polańska zauważyła, że mimo dobrego stanu zdrowia przebadanych nauczycielek zgłaszają one pojawiające się dolegliwości, do których zaliczyć można wszelkie objawy zmęczenia, nerwowość, dolegliwości bólowe koncentrujące się w okolicy głowy i gardła. Autorka badania wyraziła wówczas wątpliwość, że kondycja pedagogów może być zagrożona przez dokonujące się zmiany, reformę edukacji, narastający niż demograficzny, a więc konieczność obawy o własne stanowisko pracy. Przeżywane napięcie i dodatkowe obciążenia stanowią czynnik pogarszający relację na linii nauczyciel-przełożony oraz relacje z uczniami i prowadzą do poczucia destabilizacji. Wspomniane zjawisko obniża zaś poziom satysfakcji doznawanej w wyniku wykonywania czynności zawodowych oraz potęguje poziom przeżywanego stresu i emocji negatywnych. Taki układ zmiennych może mieć z kolei negatywny wpływ na stan zdrowia dydaktyków³¹. Najistotniejszym jednak czynnikiem jest bezpośredni wpływ, jaki – obciążony napięciem nauczyciel – ma na podmiot swych zabiegów wychowawczych i edukacyjnych – ucznia. Dziecko, które podlega procesowi socjalizacji na skutek oddziaływań środowiska rodzinnego i edukacyjnego jest za ich pomocą kształtowane, a edukacyjny cykl funkcjonowania wyznacza jego dalsze losy biograficzne. Uczeń jest bowiem odbiorcą treści prezentowanych przez osoby znaczące, a spo-

²⁹ M.K. Grzegorzewska, *Stres...*

³⁰ J. Terelak, *Stres Organizacyjny*, Oficyna Wydawnicza WSM, Warszawa 2005, s. 7.

³¹ H. Wrona-Polańska, *Zdrowie nauczyciela w sytuacji przemian społecznych i reformy edukacji*, [w:] B. Muchacka, M. Szymański (red.), *Nauczyciel w świecie współczesnym*, Impuls, Kraków 2008.

sób przekazu ma nie mniejszy wpływ na proces socjalizacji i edukacji niż jego jakość³².

Złożony charakter wykonywanej pracy oraz liczne obciążenia psychofizyczne, które generują długotrwały stres, rodzą przede wszystkim pytanie o kwestię wypalenia zawodowego omawianej grupy. Pytanie to zdaje się tym bardziej istotne, że dydaktyk nie jest jedyną stroną odczuwającą skutki doświadczanego wypalenia. W następstwie doświadczanych trudności istnieje bowiem ryzyko przeniesienia negatywnych emocji i frustracji na grunt relacji z odbiorcami procesu dydaktycznego. Nie tylko rodzina oraz osoby bliskie ponoszą konsekwencje stresotwórczego charakteru pracy nauczyciela, ale doświadczają ich także uczniowie. W sytuacji dydaktyczno-wychowawczej konsekwencje oddziaływania wypalonego nauczyciela na uczniów są szczególnie istotne, gdyż zachodzą w momencie rozwoju i kształtowania się osobowości ucznia³³.

Liczne badania tego obszaru wykazują sprzeczne wyniki w kwestii odczuwania wypalenia zawodowego oraz jego związków z płcią, wiekiem i doświadczeniem dydaktyków. Jednak według Niny Ogińskiej-Bulik, która odnosi się w swym twierdzeniu do badań polskich i zagranicznych, nauczyciele doświadczają zjawiska wypalenia zawodowego w wysokim stopniu³⁴. Także badania Joanny Kossewskiej wskazują, że nauczyciel pozostaje w grupie zawodowej, która opiera się na pełnieniu ról pomocowych, nie różni się zatem pod względem jakości i ilości symptomów wypalenia³⁵.

Samo pojęcie wypalenia zawodowego doczekało się obszernej operacjonalizacji. Jednym z częściej przytaczanych i użytkowanych jest trójczynnikowa definicja Christiny Maslach. Autorka koncepcji zakłada, że na wypalenie zawodowe składają się takie komponenty, jak: wyczerpanie emocjonalne, wynikające z przekroczenia limitu własnych możliwości pracy i radzenia sobie; depersonalizacja, oznaczająca przedmiotowe postrzeganie osób pozostających w relacji zawodowej, prowadzące do dystansowania się i postaw cynicznych, oraz obniżone poczucie dokonań osobistych. Ostatni czynnik oznacza niski poziom satysfakcji z wykonywania obowiązków zawodowych, co w konsekwencji wpływa na postrzeganie

³² M. Piorunek, *Rodzinne konteksty formowania się drogi zawodowej na etapie dzieciństwa i adolescencji*, [w:] *Postępy Psychoterapii*, t. IV, *Problemy małżeństwa i rodziny*, Wyd. Interfund, Poznań 2002.

³³ I. Chrzanowska, *Wypalenie zawodowe nauczycieli a ocenianie osiągnięć szkolnych uczniów uproszczonych umysłowo w stopniu lekkim i uczniów o prawidłowym rozwoju na etapie szkoły podstawowej*, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2004.

³⁴ N. Ogińska-Bulik, *Stres w zawodach usług społecznych. Źródła, konsekwencje, zapobiegania*, Diffin, Warszawa 2006.

³⁵ J. Kossewska, *Uwarunkowania postaw. Nauczyciele i inne grupy zawodowe wobec integracji szkolnej dzieci niepełnosprawnych*, Wyd. Nauk. Akademii Pedagogicznej, Kraków 2000.

własnej osoby jako mało efektywnej, zmęczonej czy depresyjnej. Objawy te, jak podkreśla Christina Maslach, mogą wystąpić u grupy zawodowej, dla której charakterystyczna jest praca z ludźmi w określony sposób, to jest wymagających zaangażowania emocjonalnego, o dużym stopniu odpowiedzialności za wynik własnej pracy oraz trudności w rozgraniczeniu czasu osobistego od zawodowego. Warto zauważyć, że podana przez autorkę koncepcji charakterystyka zawodu narażonego na pojawianie się symptomów wypalenia zawodowego w swej formie odpowiada cechom pracy nauczyciela. Samo zjawisko, u źródła którego leży długotrwały lub powtarzalny stres, prowadzi w konsekwencji do wadliwego funkcjonowania na gruncie zawodowym, obniżenia sprawności i jakości wykonywanych obowiązków, a w formie przewlekłej może skutkować konfliktem postaw wewnętrznych i roli pełnionej w pracy, zmian w obrębie miejsca zatrudnienia i zachowań unikowych³⁶.

Stres nauczyciela – sposoby radzenia sobie

Na podstawie powyższych rozważań, mając na uwadze doniosłą rolę efektywnego funkcjonowania dydaktyka w procesie edukacyjnym i wychowawczym, istotne wydaje się podniesienie kwestii możliwych sposobów przeciwdziałania stresorom oraz wskazanie na środki zaradcze wobec tych napięć, które już wystąpiły.

Tradycyjny podział metod radzenia sobie ze stresem skupia się na klasyfikacji interwencji według poziomu ich stosowania. Wyróżnić można więc poziom jednostki, organizacji oraz wdrożenia pozostające na styku jednostkowo-organizacyjnym. Należy jednak wspomnieć, że interwencje podejmowane na poziomie jednostkowym mają tę zaletę, iż korzyści wynikające z ich stosowania ujawniają się także poza środowiskiem zawodowym, są łatwiejsze i mniej kosztowne na etapie wdrażania, a ich efektywność w większości potwierdza powszechna, skuteczna stosowalność w ramach psychologii klinicznej i psychologii zdrowia. Mają one na celu, po pierwsze, wzrost świadomości pracownika doświadczającego napięcia, głównie za pomocą samoobserwacji oraz edukacji z obszaru radzenia sobie ze stresem i jego mechanizmów, po drugie, złagodzenie niepożądanego, nadmiernego pobudzenia³⁷. Z uwagi na wspomniane zalety interwencji jednostkowych oraz na styku miejsca pracy i pracownika poniższy opis propozycji wspierających radzenie sobie koncentruje się właśnie na nich.

³⁶ C. Maslach, *Wypalenie zawodowe w perspektywie wielowymiarowej*, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie Zawodowe, Przyczyny, Mechanizmy, Zapobieganie*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 2000, s. 13–32.

³⁷ N. Chmiel, *Stres...*, s. 196.

Należy w pierwszej kolejności podkreślić, iż sam stres, mimo że potocznie rozumiany jest jako zjawisko o negatywnym wydźwięku czy charakterze, jest w swej istocie zależny od poziomu, natężenia oraz możliwości zaradczych jednostki. W sytuacji, kiedy napięcie plasuje się na optymalnym poziomie, człowiek doświadczając będzie jego konstruktywnego, dodatniego charakteru. Tak ujęty stres już H. Selye określał nazwą *eustres* i wskazywał na jego adaptacyjną i istotną dla efektywnego funkcjonowania organizmu rolę³⁸. Sam stres nie jest więc w swej istocie zjawiskiem, które należy eliminować bezwzględnie, ale raczej utrzymywać na korzystnym dla siebie, motywującym poziomie. W utrzymaniu tak pożądanego poziomu pomóc mogą wyróżnione poniżej grupy technik czy sposobów. Warto wspomnieć, że poniższa numeracja nie wskazuje na kolejność ze względu na poziom skuteczności danych grup, bowiem ich efektywność zależy od aktualnej, indywidualnej potrzeby pracownika oraz jego własnych zasobów i możliwości.

Odwołując się do opisanych powyżej koncepcji stresu o charakterze transakcyjnym zacząć należy od pracy nad oceną poznawczą doświadczanych napięć. Jak wskazują teorie relacyjne, na poziom odczuwalnego stresu składa się między innymi ocena sytuacji oraz możliwości zaradczych. Stres nie pochodzi bowiem jedynie z bodźca powstałego w otoczeniu, ale jest także wynikiem interpretacji własnej. Na tym właśnie założeniu opierają się w większości techniki poznawcze, których stosowanie ukierunkowane jest na radzenie sobie w sytuacjach trudnych. Elementy poznawcze mają więc decydujący wpływ na reakcję emocjonalno-behawioralną pracownika, a w celu ich zmiany, konieczna jest ich modyfikacja. Osiągnąć to można poprzez restrukturyzację, czyli zamianę niekorzystnych, irracjonalnych przekonań na myśli o charakterze adaptacyjnym czy antycypację stresorów i analizę doświadczanej sytuacji³⁹. Dla przykładu, w ramach wspomnianego procesu edukacji pracownika oraz analizy wydarzenia można przywołać model ABCD, który jest elementem stworzonej przez Maxie C. Maultsby'ego Racjonalnej Terapii Zachowania. Prezentuje on schemat powstawania oceny czy interpretacji oraz jej skutków. Zdarzenie jest według autora sumą faktów, która nie wywołuje jeszcze żadnej reakcji emocjonalnej czy stresowej. Dopiero proces interpretacji wydarzenia czy sytuacji, w zależności od jego charakteru, decyduje o tym, czy pojawią się uczucia obojętne, pozytywne czy negatywne wobec zaistniałych faktów. Emocje z kolei generują reakcje somatyczne czy fizjologiczne, po czym następuje odpowiednie do powyższych zachowanie. Zrozumienie opisanej zależności jest kluczowe dla uruchomienia świadomego procesu radzenia sobie już na etapie oceny poznawczej⁴⁰. Warto podkreślić, że dostępność terapii

³⁸ H. Selye, *Stres...*

³⁹ N. Chmiel, *Stres...*, s. 197.

⁴⁰ M. C. Maultsby, *Racjonalna Terapia Zachowania. Podręcznik terapii poznawczo-behawioralnej*, Wyd. Wulkan, Żnin 2013.

w nurcie poznawczo-behawioralnym czy podręczników opisujących przydatne techniki i metody w radzeniu sobie jest powszechna. Interwencje opierające się na reinterpretacji własnej oceny sytuacji, restrukturyzacja myśli katastroficznych na rzecz przekonań adaptacyjnych, adekwatnych i racjonalnych ma jednak stanowić narzędzie służące stabilizacji jednostki i chroniące ją przed konsekwencjami nadmiernego napięcia. Nie może jednak, co należy wyraźnie podkreślić, skutkować błędnym wnioskiem, że pozytywne myślenie zastąpi odpowiednie warunki pracy, jakie powinien zapewniać pracodawca⁴¹.

W połączeniu ze wspomnianymi technikami poznawczo-behawioralnymi często wykorzystywaną w procesie zmagania się ze stresem jest relaksacja. Stanowi ona metodę uniwersalną, powszechnie stosowaną, o korzystnym wpływie na poziom odczuwanego napięcia. Reakcja pobudzenia w obliczu stresu może za pomocą relaksacji zostać zastąpiona odczuciem przeciwstawnym, czyli odprężeniem, co umożliwia jednostce świadomy wpływ na skutki doświadczanych stresorów⁴². Istotne zdaje się podniesienie kwestii świadomości, jaką dysponuje jednostka w obliczu własnego napięcia, wciąż bowiem funkcjonuje przekonanie, że kontrola, jaką posiadamy nad doświadczanym stresem oraz własną reakcją, jest znikoma. Brak wspomnianej samoświadomości powoduje zaś, że stan organizmu jest dla człowieka niejasny, ma on więc trudności w lokalizacji źródeł i przyczyn doświadczanych dolegliwości⁴³. Techniki nawykowego odprężania, pozostające w zasięgu samodzielnej nauki i stosowania, są również powszechnie dostępne, a ich koszt jest znikomy. Wśród nich wyróżnić możemy między innymi progresywną relaksację mięśniową autorstwa Edmunda Jacobsona, amerykańskiego fizjologa i psychiatry. Polega ona na napinaniu i odprężaniu kolejnych partii mięśni, a więc zwiększaniu świadomości różnicy pomiędzy odprężeniem a napięciem organizmu. Prócz uświadomienia sobie wspomnianej różnicy zasadnicza korzyść przejawia się na poziomie psychicznym, prowadzi bowiem do stanu relaksu i odprężenia psychicznego. Badania empiryczne dowodzą, że technika ta pozytywnie wpływa nie tylko na zaburzenia lękowe, napięcie, bólowe, ale sprzyja także subiektywnemu poczuciu dobrostanu i zwiększonej kontroli⁴⁴. Wśród technik relaksacyjnych wyróżnić możemy trening autogenny Johannesa H. Schultza, różne formy medytacji, jogę, gimnastykę relaksacyjno-oddechową. Techniki relaksacyjne, stosowane w sposób regularny, zmniejszają nasilenie reakcji układu współ-

⁴¹ R. Kretschmann i in., *Stres w zawodzie nauczyciela*, GWP, Gdańsk 2004.

⁴² N. Chmiel, *Stres...*, s. 197.

⁴³ P. Zieliński, *Relaksacja w teorii i praktyce psychologicznej*, Wyd. im. Stanisława Podobińskiego Akademii im. Jana Długosza, Częstochowa 2011.

⁴⁴ A. Sławińska, *Zastosowanie progresywnej relaksacji mięśni Jacobsona w praktyce klinicznej*, „Psychiatria i Psychoterapia” 2016, t. 12, nr 4, s. 3–15.

czulnego w odpowiedzi na stres psychiczny, co wyraża się mniejszym wzrostem ciśnienia i czynności serca w obliczu stresora⁴⁵.

W ramach interwencji podejmowanych na poziomie jednostkowym warto wspomnieć o promowaniu zdrowego stylu życia. Warunkiem takiego stylu, jak podaje N. Chmiel, jest między innymi zdrowy sposób odżywiania się, regularna aktywność fizyczna, prawidłowa waga, unikanie palenia tytoniu oraz odpowiednia ilość snu. Jako istotny wskazuje się wypoczynek umożliwiający regenerację i odprężenie. Korzystny wpływ aktywności fizycznej na doświadczanie stresu wskazują także McDonald i Hodgdon (1991)⁴⁶.

Obszarem budzącym coraz większe zainteresowanie badaczy staje się także równoważenie życia zawodowego oraz życia osobistego. Utrzymanie wspomnianej równowagi i godzenie wspomnianych obszarów (tak zwany *work-life balance*), jak wskazuje literatura, dodatnio koreluje z jakością życia pracownika. W momencie, w którym jedna ze wspomnianych płaszczyzn zaczyna funkcjonować kosztem drugiej, odczuwany jest stres⁴⁷. Jak wspomina Rudolf Kretschmann, obowiązki zawodowe pełnione przez nauczyciela są jedynie częściowo zdefiniowane przez plan zajęć. Wielu dydaktyków doświadcza – wskutek braku wyraźnych granic lub trudności w przestrzeganiu ustalonych terminów – pomieszania czasu, który przeznaczony jest na odpoczynek czy życie osobiste, a czasu, który poświęcony powinien być na pracę i czynności przygotowawcze. Dodatkowo, ponad połowa zbadanych dydaktyków w czasie wolnym oddaje się rozmyślaniom o pracy⁴⁸. Warto więc zaznaczyć, że uwaga poświęcona ustaleniu wspomnianych granic oraz ich przestrzeganie, zarówno w sensie psychologicznym, jak i fizycznym, będzie korzystnie wpływać na funkcjonowanie i samopoczucie pracownika⁴⁹. Jak podają Sven M. Litzke, Horst Schuh, także ustalanie priorytetów i odróżnienie obowiązków wynikających ze stanowiska od tych, których pracownik sam od siebie wymaga, ma pozytywny wpływ na funkcjonowanie pracowników⁵⁰.

Kolejną, istotną kwestią, wartą szerszego omówienia jest istotna rola wsparcia społecznego w przebiegu procesu radzenia sobie ze stresem. Samo pojęcie, jak uważa Nina Ogińska-Bulik, rozpatrywane jest najczęściej jako związek jednostki

⁴⁵ D. Lucini, G. Coracci, *A controlled study of the effects of mental relaxation on autonomic excitatory responses in healthy subjects.* "Psychosom. Med." 1997, no 59, pp. 541–552, za: A. Kaczyńska, Z. Gaciong, *Stres psychiczny a nadciśnienie tętnicze, Choroby Serca i Naczyni*, Via Medica 2004, t. 1, nr 1, s. 73–79.

⁴⁶ Za: N. Chmiel, *Stres...*, s. 197.

⁴⁷ G. Leśniewska, *Stres a równowaga życiowa*, „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych” 2015, nr 40, t. 2, Szczecin.

⁴⁸ R. Kretschmann i in., *Stres...*, s. 47.

⁴⁹ N. Chmiel, *Stres...*, s. 196.

⁵⁰ S.M. Litzke, H. Schuh, *Stres, mobbing i wypalenie zawodowe*, GWP, Gdańsk, 2007.

i otoczenia, którego celem są działania pomocowe w obliczu sytuacji trudnych oraz tendencja jednostki do spostrzegania możliwej pomocy ze strony innych osób i korzystania z niej⁵¹. W odniesieniu do grupy zawodowej nauczycieli wsparcie to może być rozumiane różnorodnie. Według S. Korczyńskiego, dydaktycy zgłaszają brak wsparcia i współpracy ze strony rodziców. Optymistycznie jednak brzmi wynik badań, według których znaczna ilość pedagogów uznała za wspierające relacje koleżeńskie⁵². Taki rodzaj wsparcia oraz to, które pochodzi od przełożonych, spełnia funkcje łagodzące doświadczanie stresu, warto więc inwestować czas w nawiązywanie satysfakcjonujących relacji koleżeńskich, poszukiwać miejsca w luźno zorganizowanych, spontanicznie utworzonych zbiorowościach lub uczestniczyć w grupach zorganizowanych, jak na przykład grupy Balinta⁵³. Należy jednak zaznaczyć, że wsparcie dla nauczyciela doświadczającego problemów na gruncie zawodowym powinno być zapewnione przez jego przełożonych: dyrektora, zastępców, metodyków, specjalistów, lub instytucji współpracujących z placówką oświatową, przy czym ważne jest, by wspomniane jednostki budziły w pedagogu zaufanie, a spotkania cechowała profesjonalna i przyjazna atmosfera⁵⁴. Warto podkreślić, że – jak wspominają Małgorzata Piorunek i Iwona Werner – części zagrożeń psychospołecznych można zapobiegać, a wiele z zaistniałych już konsekwencji – minimalizować. Przedmiotem szczególnej uwagi powinny być, jak podają autorki, trzy obszary, na styku których dochodzi do kumulowania się ryzyka czynników psychospołecznych: obszar rozwoju zawodowego, obszar relacyjny pomiędzy rodziną a pracą oraz niektóre aspekty relacji między ludźmi w ich środowisku zawodowym. Kompetencje, jakich wymaga sprawne i efektywne poruszanie się na wspomnianych płaszczyznach, mogą stanowić przedmiot diagnozy i doskonalenia w ramach działań poradniczych⁵⁵.

Podsumowanie

Powyższe rozważania, dotyczące stresu doświadczanego przez nauczycieli w pracy zawodowej, wskazują na konieczność wzmoczonej uwagi poświęconej warunkom oraz sposobom funkcjonowania współczesnych dydaktyków, sytuacjom trudnym, jakie napotykają oni na gruncie zawodowym, oraz metodom, ja-

⁵¹ N. Ogińska-Bulik, *Stres...*, s. 104.

⁵² S. Korczyński, *Stres...*

⁵³ N. Chmiel, *Stres...*, s. 196.

⁵⁴ J. Szempruch, *Wypalenie Zawodowe w szkolnej codzienności*, [w:] M. J. Szymański, J.M. Łukasik, I. Nowosad, (red.), *Codziennosc Szkoły. Nauczyciel*, Impuls, Kraków 2014.

⁵⁵ M. Piorunek, I. Werner, *Psychospołeczne czynniki ryzyka w środowisku pracy. Rekomendacje dla praktyki poradniczej*, „Studia Edukacyjne” 2018, nr 48, UAM, Poznań.

kimi posługują się w celu obniżenia konsekwencji doświadczanych napięć. Mimo rosnącej świadomości na temat stresu zawodowego, kwestia efektywnego radzenia sobie z napięciem pozostaje aktualna, zwłaszcza w zawodach o tak szczególnym i wymagającym charakterze, jak zawody edukacyjne i wychowawcze. Zasadne zdaje się to zwłaszcza w kontekście przemian społecznych, rosnącego tempa życia codziennego oraz wymagań, jakie stawia współczesna praca w placówkach oświatowych zarówno na poziomie kontaktów interpersonalnych, jak i na poziomie organizacyjnym. Podwyższone ryzyko wypalenia zawodowego, jakim obarczona jest praca o charakterze społecznym, skłania do działań mających na celu ochronę zdrowia i dobrostanu dydaktyków na poziomie jednostkowym i na poziomie miejsca zatrudnienia. Popularyzacja treści, które w praktyczny sposób niosą pomoc lub stanowią punkt wyjścia dla zmiany, a których wdrożenie może rozpocząć sam nauczyciel, wydaje się kwestią na tyle istotną, by skłonić do dalszych poszukiwań zarówno badaczy, jak i praktyków.

Bibliografia

- Bajcar B., Borkowska A., Czerw A., Gąsiorowska A., *Satysfakcja z pracy w zawodach z misją społeczną. Psychologiczne uwarunkowania*, GWP, Gdańsk, 2011.
- Bańka A., Popiołek K., Baławajder K., *Człowiek w obliczu zagrożeń współczesnej cywilizacji. Społeczna Psychologia Stosowana*, t. 2, Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, WSPS Wydział Zamiejscowy w Katowicach, Poznań-Katowice 2014.
- Bartkowiak G., *Człowiek w pracy. Od stresu do sukcesu w organizacji*, PWE, Warszawa 2009.
- Campion M. i in., *Changing the world : social, cultural and political pedagogies in civic education*, Uniwersytet Pedagogiczny im. KEN, Kraków 2013.
- Chmiel N., (red.), *Psychologia pracy i organizacji*, GWP, Gdańsk, 2003.
- Chrzanowska I., *Wypalenie zawodowe nauczycieli a ocenianie osiągnięć szkolnych uczniów upośledzonych umysłowo w stopniu lekkim i uczniów o prawidłowym rozwoju na etapie szkoły podstawowej*, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2004.
- Cox T., Leka S., *Psychosocial Risk Management – European Framework: Enterprise Level*, PRIMA-EF, I-WHO Publications, Institute of Work, Health and Organizations, University of Nottingham, Nottingham 2008.
- Cox T., Griffiths A., Rial-Gonzalez E., *Badania nad stresem związanym z pracą*, Raport Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, FACTS 2006.
- Fontana D., *Psychologia dla nauczycieli*, Zysk i S-ka, Poznań 1998.
- Gaś Z.B., *Doskonalący się nauczyciel*, Wyd. UMCS, Lublin 2001.
- Grzegorzewska M.K., *Stres w zawodzie nauczyciela: specyfika, uwarunkowania, następstwa*, Wyd. UJ, Kraków 2006.
- Heszen-Niejodek I., Ratajczak Z., *Człowiek w sytuacji stresu*, Wyd. Uniwersytetu Śląskiego. Katowice 2000.
- Hobfoll S., *Stres, kultura i społeczność: psychologia i filozofia stresu*, GWP, Gdańsk 2006.

- Jasiński Z., Lewowicki T., *Problemy Pedagogii na przełomie XX i XXI wieku*, Wyd. Uniwersytetu Opolskiego, Opole 2000.
- Kaczyńska A., Gaciong Z., *Stres psychiczny a nadciśnienie tętnicze*, „Choroby Serca i Naczyń”, t. 1, nr 1, Via Medica 2004.
- Korczyński S., *Stres w pracy zawodowej nauczyciela*, Impuls, Kraków 2014.
- Kossewska J., *Uwarunkowania postaw. Nauczyciele i inne grupy zawodowe wobec integracji szkolnej dzieci niepełnosprawnych*, Wyd. Nauk. Akademii Pedagogicznej, Kraków 2000.
- Kretschmann R., Kirschner-Liss K., Lange-Schmidt I., *Stres w zawodzie nauczyciela*, GWP, Gdańsk 2004.
- Lazarus R., Folkman S., *Stress, appraisal and coping*, Springer, New York 1984.
- Leśniewska G., *Stres a równowaga życiowa*, „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych” 2015, nr 40, t. 2, Szczecin.
- Litzke S., Schuh H., *Stres, mobbing i wypalenie zawodowe*, GWP, Gdańsk 2007.
- Maultsby M.C., *Racjonalna Terapia Zachowania. Podręcznik terapii poznawczo-behawioralnej*, Wyd. Wulkan, Żnin 2013.
- Muchacka B., Szymański M. (red.), *Nauczyciel w świecie współczesnym*, Impuls, Kraków 2008.
- Ogińska-Bulik N., *Stres w zawodach usług społecznych. Źródła, konsekwencje, zapobiegania*, Difin, Warszawa 2006.
- Piorunek M., *Rodzinne konteksty formowania się drogi zawodowej na etapie dzieciństwa i adolescencji*, [w:] L. Gapik, A. Woźniak (red.), *Postępy Psychoterapii*, t. IV, *Problemy małżeństwa i rodziny*, Wyd. Interfund, Poznań 2002.
- Piorunek M., Werner I., *Psychospołeczne czynniki ryzyka w środowisku pracy. Rekomendacje dla praktyki poradniczej*, „Studia Edukacyjne” 2018, nr 48, UAM, Poznań, 2018.
- Pyżalski J., Merecz D., *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomiędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*, Impuls, Kraków 2010.
- Selye H., *Stres okiełznany*, wyd. 2, PIW, Warszawa 1977.
- Sęk H. (red.), *Wypalenie zawodowe, przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, Wyd. Nauk. PWN, Warszawa 2004.
- Sęk H., *Wypalenie zawodowe. Psychologiczne mechanizmy i uwarunkowania*, Wyd. Nauk. PWN, Poznań 1996.
- Sławińska A., *Zastosowanie progresywnej relaksacji mięśni Jacobsona w praktyce klinicznej*, „Psychiatria i Psychoterapia” 2016, t. 12, nr 4.
- Stawiarska P., *Wypalenie zawodowe w perspektywie wyzwań współczesnego świata*, Difin, Warszawa 2016.
- Szymański M. J., Łukasik J. M., Nowosad I., *Codziennosc Szkoły. Nauczyciel*, Impuls, Kraków 2014.
- Terelak J., *Stres Organizacyjny*, Oficyna Wydawnicza WSM, Warszawa 2005.
- Tucholska S., *Stres zawodowy u nauczycieli. Poziom nasilenia i symptomy*, „Psychologia Wychowawcza” 1999, nr 3.
- Werner I., Springer A., *Occupational stress among academics: relationships with psychosocial risk and subjective health assessment*, [w:] M. Bozina Beros, N. Recker,

M. Kozina (red.), *Economic and Social Development: Book of Proceedings*, Varazdin Development and Entrepreneurship Agency, Croatia, Faculty of Management University of Warsaw, Poland, University North, Koprivnica, Croatia 2018.
Zieliński P., *Relaksacja w teorii i praktyce psychologicznej*, Wyd. im. Stanisława Podobińskiego Akademii im. Jana Długosza, Częstochowa 2011.

Streszczenie

Artykuł poświęcony jest tematyce stresu zawodowego, dotyczącego zawodów o charakterze edukacyjnym i wychowawczym. Napięcie wzbudzają między innymi przekonania społeczne o uprzywilejowanej pozycji zawodowej dydaktyków, konieczność realizacji licznych, często sprzecznych czy nierealistycznych oczekiwań oraz postawy prezentowane przez uczniów, rodziców czy przełożonych. Problematyczne okazuje się także utrzymanie równowagi pomiędzy życiem osobistym a zawodowym oraz uciążliwości wynikające z warunków fizycznych. W świetle obecnej wiedzy na temat możliwości radzenia sobie ze stresem wyróżnić możemy określone środki zaradcze, których wdrożenie może przynieść poprawę funkcjonowania i dobrostanu nauczycieli. Kwestia ta jawi się jako istotna zwłaszcza w świetle wiedzy o wpływie konsekwencji napięcia nie tylko na osobę nauczyciela, ale także odbiorcy jego działań – ucznia.

Stress in the teaching profession

Summary

The article is devoted to the issue of occupational stress, regarding educational professions. The tension is caused, among others, by social beliefs related to the privileged professional position of educators, the necessity to implement numerous, often contradictory or unrealistic expectations, as well as the attitudes presented by students, parents or superiors. What is more, maintaining balance between personal and professional life and the inconveniences resulting from physical conditions also turns out to be problematic. In the light of current knowledge on the possibilities of coping with stress, we can specify certain counter-measures, the implementation of which can bring improvement in terms of teachers' functioning and well-being. This issue is important especially in the light of knowledge about the impact of the tension consequences not only on the teacher but also on the recipient of their actions – the student.