

Marek Smulczyk, Ludmiła Rycielska

Polska Akademia Nauk

Symptomy wypalenia zawodowego w grupie nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych*

ABSTRACT: Symptoms of job burnout among secondary schools' teachers.

The job burnout is a phenomenon often described and studied in the context of the teaching profession. This paper presents results of studies using the scale for diagnosis of the symptoms of job burnout among teachers. The scale is part of Teacher Questionnaire, consists of three subscales: lack of satisfaction with the work, difficulties in working with students and the negative opinion of the profession. A survey was conducted among teachers of secondary schools: general lyceum, vocational schools and technical schools (N = 1691). The analyses revealed that a group of teachers who are distinguished by higher scores on the burnout scale are mostly men, those from younger age groups, using less active strategies in working with students, teaching science, and having negative opinions of the students and profession.

KEYWORDS: educational psychology, high school teachers, burnout

Wstęp

Koszt psychologiczny wynikający z przewlekłego stresu generowanego codzienną pracą w profesjach społecznych, takich jak: pielęgniarka, pracownik społeczny lub nauczyciel oraz oczekiwania społeczne związane z rolą zawodową zwiększa ryzyko wystąpienia wypalenia (Grzegorzewska 2006; Sęk 2004c). W licznych polskich i zagranicznych badaniach wykazano, że z zawodem na-

* Publikacja została przygotowana na podstawie danych uzyskanych w badaniu „Badanie podłużne – Ścieżki rozwoju edukacyjnego młodzieży – szkoły pogimnazjalne. Przygotowanie artykułu zostało sfinansowane w ramach umowy EFS/II/3/2009, projekt nr II pt. „Badania dotyczące rozwoju metodologii szacowania wskaźnika edukacyjnej wartości dodanej (EWD)”. Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Kontakt do autorów: panel@ifispan.waw.pl

uczyciela łączyć się może stres oraz specyficzne uciążliwości (por. Sęk 2004a; Śliwierski 1999; Tucholska 1996, 1999, 2009a; Bas 2011). Artykuł związany jest z diagnozą trzech symptomów, które mogą towarzyszyć wypaleniu zawodowemu wśród osób, które wykonują zawód nauczyciela.

Wypalenie zawodowe zdefiniowane przez psycholog społeczną Christinę Maslach to *psychologiczny zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżonego poczucia dokonań osobistych, który może wystąpić u osób pracujących z innymi ludźmi w pewien określony sposób* (Maslach za: Sęk 2004b, s. 15). Na ten zespół składają się trzy czynniki: wyczerpanie emocjonalne, depersonalizacja i obniżone poczucie dokonań osobistych. Wyczerpanie emocjonalne jest określone jako subiektywne poczucie osoby o zbyt dużym obciążeniu emocjonalnym przy jednoczesnym znacznym uszczupleniu jej zasobów emocjonalnych. Drugi czynnik, depersonalizacja, to negatywne lub obojętne reagowanie na ludzi będących odbiorcami usług danej osoby np. reakcje nauczyciela na uczniów. Natomiast obniżone poczucie dokonań osobistych oznacza spadek poczucia własnych kompetencji zawodowych i odnoszonych sukcesów w pracy zawodowej (Maslach za: Sęk 2004b). Czynnikiem kluczowym do rozwoju wypalenia jest zgeneralizowanie niepowodzenia w zmaganiu się ze stresem zawodowym i powstanie przekonania o niemożności skutecznego radzenia sobie z trudnościami w pracy zawodowej. Często towarzyszy temu konfrontacja oczekiwań zawodowych z realiami pracy zawodowej i związane z tym przekonanie o niskiej skuteczności zaradczej dotyczącej tej sytuacji (Sęk 2004). W badaniach Sęk, Beisert, Pasikowskiego i Ścigały (1996 za: Sęk 2004b) ustalono, że nieracjonalne, lękotwórcze przekonania na temat pracy stanowią główną determinantę wypalenia i są one predyktorem emocjonalnego wyczerpania. Okazało się, że przewlekły stres przeżywany w sytuacji zawodowej wpływa na pojawienie się wypalenia.

Wyniki badań Heleny Sęk (2004c) nad wypaleniem zawodowym w grupie nauczycieli wskazują na specyficzne stresory, na które narażona jest ta grupa. Należą do nich zachowania i cechy uczniów, które są sprzeczne z celami i oczekiwaniami wychowawczymi nauczycieli, jak np. brak zainteresowania nauką, trudności w nauce, zachowania problemowe uczniów, konfrontacje z rodzicami, rywalizacja w gronie nauczycielskim, oczekiwania społeczne co do roli i misji zawodowej, niski status społeczno-ekonomiczny, niski prestiż zawodu nauczyciela i niskie zarobki oraz zbyt obszerne programy nauczania i ciągła ich zmiana.

Badania Sęk i Pasikowskiego (2004 za: Sęk 2004a) pozwoliły na określenie psychospołecznych predyktorów wypalenia zawodowego. Za szczególnie istotne czynniki wpływające i pozwalające przewidzieć pojawienia tego syndro-

mu badacze uznali nieracjonalne przekonania o zawodzie, ocenianie stresorów w kategoriach zagrożenia i straty oraz kontrola typu unikanie. Koresponduje to z wynikami badań Golińskiej i Świętochowskiego (1998), w których podkreślono rolę temperamentalnych i osobowościowych czynników wpływających na wypalenie zawodowe takie jak: niska ruchliwość procesów nerwowych i mała potrzeba stymulacji. Warunki pracy i obciążeń zawodowych nauczycieli zostały również zaliczone do stresorów, które mogą wpływać na pojawienie się symptomów wypalenia zawodowego (Pyżalski 2010).

Innym czynnikiem, który występuje w syndromie wypalenia jest skuteczność nauczyciela rozumiana jako zakres, w jakim jest on przekonany o swojej zdolności wpływania na osiągnięcia uczniów. Badania empiryczne dowiodły istnienia długotrwałego wpływu poczucia skuteczności na depersonalizację. Ponadto ustalono, że im niższe poczucie skuteczności, tym wyższe wyczerpanie emocjonalne (Bouwers, Tomic 2000).

Badania nad zjawiskiem wypalenia koncentrują się również nad czynnikami, które mogą zapobiec wystąpieniu tego zjawiska. Czynniki chroniące przed psychologicznym syndromem wypalenia zawodowego to: radzenie sobie poprzez konstruktywne rozwiązywanie problemów, np. poprzez wprowadzanie innowacji, aktywne podejście do zadań i trudności zawodowych, rozwijanie kompetencji zaradczych, pozytywna ocena zdarzeń w pracy, zaangażowanie w pracę, posiadanie afirmującego stosunku do życia, proszenie i otrzymywanie wsparcia społecznego, posiadanie i rozwijanie kompetencji w zakresie nauczanych przedmiotów oraz doskonalenie własnych kompetencji społecznych (por. Sęk, Pasikowski 2004; Kliś, Kossewska 2002).

W historii badań nad wypaleniem zawodowym do pomiaru tego konstruktury wykorzystywano różne metody: ustrukturalizowany wywiad indywidualny, rysunki projekcyjne, liczne inwentarze samoopisowe. Najbardziej znanym i najczęściej stosowanym narzędziem do diagnozowania poziomu wypalenia zawodowego jest *Kwestionariusz Wypalenia Zawodowego* (MBI), autorstwa Ch. Maslach (Sęk 2004b; Tucholska 2009). Drugim, co do popularności inwentarzem, jest *Burnout Measure* (BM) autorstwa Pines i Aronson (Schaufeli, Enzmann i Girault 2004). W Polsce badania nad wypaleniem zawodowym u nauczycieli były realizowane między innymi przy pomocy polskiej adaptacji *Kwestionariusza Wypalenia Zawodowego* opracowanej przez Tomasza Pasikowskiego (Pasikowski 2004; Tucholska 2009).

W artykule przedstawiono wyniki badań uzyskanych przy zastosowaniu nowej skali do badania symptomów towarzyszących wypaleniu zawodowemu w grupie osób pracujących w oświacie. Za istotne uznano trzy symptomy, które mogą wywoływać zjawisko wypalenia zawodowego: brak satysfakcji z pracy

zawodowej, trudności w pracy z uczniami oraz negatywna opinia o wykonywanym zawodzie. Postanowiono następujące pytania badawcze: czy płeć, wiek nauczyciela oraz nauczany przedmiot mają związek z symptomami wypalenia zawodowego. Ponadto próbowano określić czy strategie pracy stosowane przez nauczyciela są związane z wypaleniem zawodowym oraz czy relacje w szkole – z dyrekcją, z innymi nauczycielami oraz relacje między uczniami – mają związek z wypaleniem zawodowym.

Metoda

Dane uzyskano w badaniu „Ścieżki rozwoju edukacyjnego młodzieży – szkoły pogimnazjalne”, które było realizowane przez IFiS PAN w latach 2009–2011 na zlecenie Centralnej Komisji Egzaminacyjnej oraz od 2012 roku na zlecenie Instytutu Badań Edukacyjnych (Smulczyk 2012; Domański i in. 2012). Było to badanie panelowe, w którym uczestniczyło 198 szkół: licea ogólnokształcące (99 szkół), technika i licea profilowane (60 szkół), oraz zasadnicze szkoły zawodowe (39 szkół). Placówki zostały wylosowane spośród wszystkich szkół ponadgimnazjalnych w Polsce. Następnie z każdej szkoły wylosowany został jeden oddział klasy¹, a do badania zostali zakwalifikowani nauczyciele, którzy uczyli uczniów z wylosowanego oddziału. Badanie nauczycieli miało postać kwestionariuszową. Zestaw kwestionariuszy został wysłany do dyrektora szkoły z prośbą o rozdanie ich przewidzianym do badania nauczycielom. W zależności od typu szkoły, badaniami objęto od 5 do 11 nauczycieli różnych przedmiotów. Kwestionariusze rozesłano pocztą do dyrektorów szkół wraz z materiałami informacyjnymi o badaniu. Zostały one zebrane przez ankieterów podczas ich wizyty związanej z przeprowadzaniem sesji badawczej z uczniami na terenie szkoły (por. Smulczyk, Haman, Pokropek 2013)².

Osoby badane

W badaniu wzięło udział 1703 nauczycieli prowadzących zajęcia z przedmiotów ujętych w programach nauczania dla poszczególnych typów szkół po-

¹ Wylosowane szkoły uczestniczyły wcześniej w programie badawczym Polska PISA, stąd dokładny opis doboru próby do badania można znaleźć w raporcie *PISA: Wyniki badania 2009 w Polsce* pod red. M. Federowicza, s. 17 (część pt. *Próba w polskim badaniu PISA 2009 w liczbach*).

² Szczegółowy opis metodologii badania znajduje się na stronach serwisu internetowego poświęconego projektowi „Badanie podłużne – Ścieżki rozwoju edukacyjnego młodzieży – szkoły pogimnazjalne” na stronie internetowej IFiS PAN: www.ifispan.waw.pl

nadgimnazjalnych. Uzyskano wypełnione kwestionariusze od 266 nauczycieli pracujących w zasadniczych szkołach zawodowych, 513 w technikach, 54 zatrudnionych w liceach profilowanych oraz 870 pracujących w liceach ogólnokształcących. Rozkład liczebności nauczycieli uczących poszczególnych przedmiotów przedstawia tabela 1.

Tabela 1. Rozkład liczebności nauczycieli według nauczanego przedmiotu (N = 1703)

Przedmiot	N	%
Matematyka	194	11,4
Fizyka	185	10,9
Język polski	186	10,9
Geografia	183	10,7
Historia	181	10,6
Język angielski	161	9,4
Biologia	147	8,6
Chemia	147	8,6
Przedmiot zawodowy (1)	89	5,2
Język niemiecki	74	4,3
Przedmiot zawodowy (2)	74	4,3
WOS	57	3,3
Język francuski	14	0,8
Język rosyjski	11	0,6
Ogółem	1703	100

Zdecydowaną większość badanej grupy zawodowej stanowiły kobiety (N = 1324). Najliczniej w badanej próbie reprezentowani byli nauczyciele do 35 roku życia (N = 483), a kolejno nauczyciele powyżej 51 roku życia (N = 401) i następnie osoby pomiędzy 36 a 42 rokiem życia (N = 391) oraz pomiędzy 43 a 50 rokiem życia (N = 391). Z analiz statystycznych wyłączono osoby, które nie udzieliły odpowiedzi na więcej niż połowę pytań skali wypalenia zawodowego, co ostatecznie dało próbę N = 1691 nauczycieli.

Narzędzie

Na potrzeby badania opracowano narzędzie *Kwestionariusz Nauczyciela*³. Narzędzie to uwzględniało najważniejsze zagadnienia związane z nauczaniem szkolnym: wpływ oceniania zewnętrznego i ewaluacji, klimat szkoły i warun-

³ Kwestionariusz jest dostępny w serwisie internetowym projektu „Badanie podłużne – Ścieżki rozwoju edukacyjnego młodzieży – szkoły pogimnazjalne” na stronie: www.ifispan.waw.pl

ki materialne szkoły, klimat wylosowanej do badania klasy oraz szczegółowe informacje związane z nauczycielem i jego pracą (por. Smulczyk 2012; Smulczyk i in. 2013). Zadaniem badanych nauczycieli było udzielenie odpowiedzi na pytania w poszczególnych częściach kwestionariusza dotyczących: stosunku do egzaminu gimnazjalnego, wykorzystania wyników egzaminacyjnych w swojej pracy, warunków materialnych szkoły, klimatu w miejscu pracy nauczycieli, charakterystyki badanej klasy oraz stosunku do pracy nauczyciela, rozumianej przede wszystkim jako zaangażowanie w pracę. Dodatkowo nauczyciele byli proszeni o wypełnienie skali badającej symptomy wypalenia zawodowego, która była umieszczona w tym kwestionariuszu.

Skala badająca symptomy związane z wypaleniem zawodowym

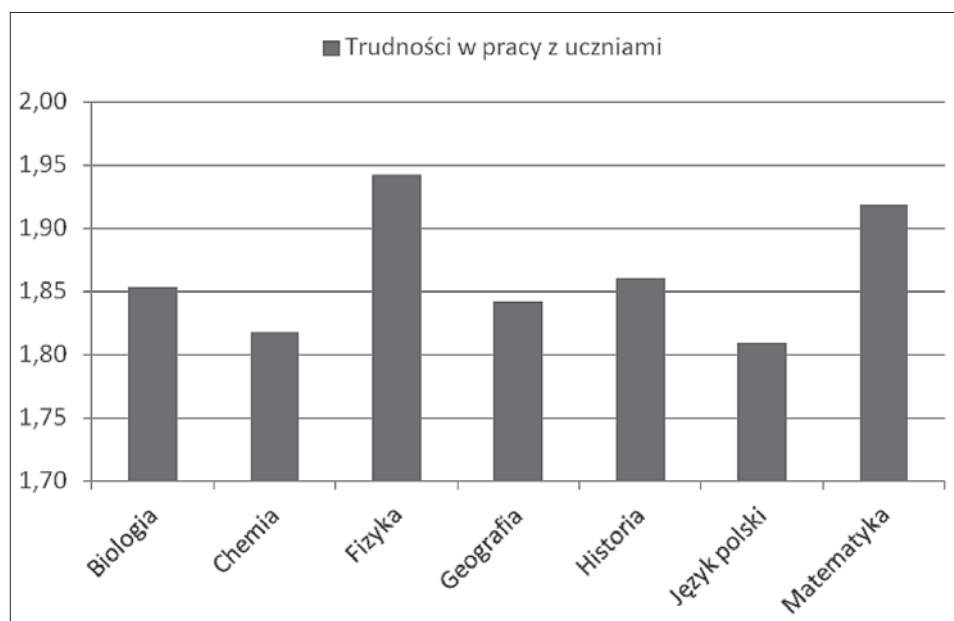
Do pomiaru czynników towarzyszących wypaleniu zawodowemu została wykorzystana nowa skala autorstwa członków *Zespołu Interdyscyplinarnych Studiów nad Edukacją* IFiS PAN. Skala składa się z 17 pytań, z czterostopniową skalą odpowiedzi, gdzie 1 – oznacza zdecydowanie tak, 2 – raczej tak, 3 – raczej nie, a 4 – zdecydowanie nie. Treść pytań skali znajduje się w załączniku 1. Skala składa się z trzech podskal: I. Brak satysfakcji z pracy (7 pytań), II. Trudności w pracy z uczniami (6 pytań) i III. Negatywna opinia o zawodzie nauczyciela (4 pytania).

Wyniki

Analiza symptomów towarzyszących wypaleniu zawodowemu w powiązaniu z czynnikami socjodemograficznymi

Wypalenie zawodowe a nauczany przedmiot

Sprawdzono związek między nauczonym przedmiotem a poziomem nasilenia symptomów wypalenia zawodowego mierzonych trzema opisanymi wcześniej podskalami. Jedyną podskalą istotnie powiązaną z nauczonym przedmiotem są trudności w pracy z uczniami ($F(6,1187) = 4,02$; $p < 0,01$; $\eta^2 = 0,02$). Analiza wykazała, że grupa osób nauczających fizyki i matematyki – to nauczyciele ze szczególnie dużymi problemami w pracy z uczniami. Ze względu na mniejsze i nierówne liczebności z powyższej analizy wyłączo- no nauczycieli języków obcych i WOS. Rysunek 1 przedstawia rozkład średnich wyników dla podskali trudności w pracy z uczniami w podziale na nauczany przedmiot.

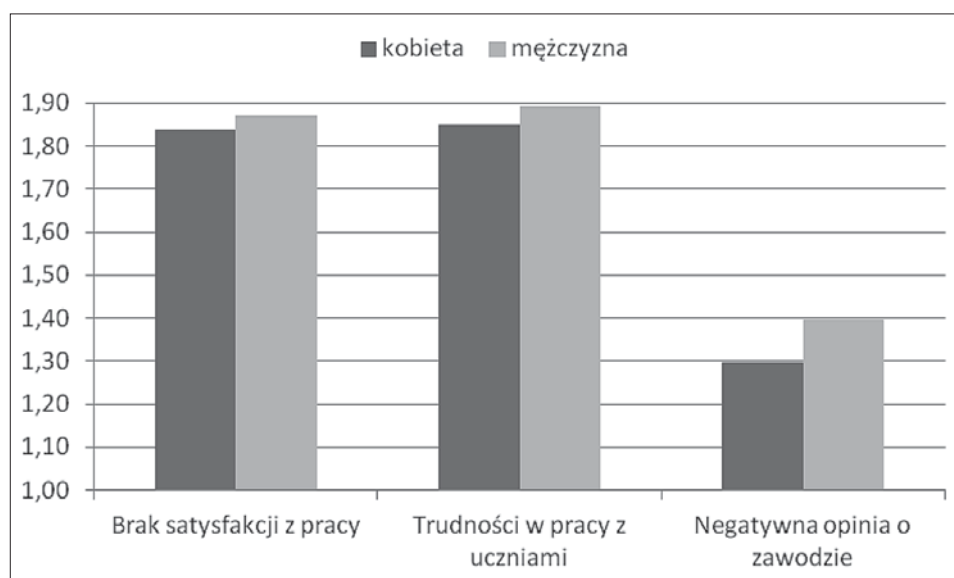


Rysunek 1. Średni poziom wypalenia zawodowego na podskali trudności w pracy z uczniami, przedstawiony w podziale na przedmiot, którego uczy nauczyciel.

Źródło: opracowanie własne.

Wypalenie zawodowe a płeć

Przeprowadzone analizy wykazały istotnie wyższy poziom trudności w pracy z uczniami ($F(1,1654) = 5,34$; $p < 0,05$; $\eta^2 = 0,003$) i gorszą opinię o zawodzie nauczyciela ($F(1,1654) = 24,9$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,015$) wśród mężczyzn. Wykres średnich wyników na trzech podskalach wypalenia zawodowego przedstawia rysunek 2.

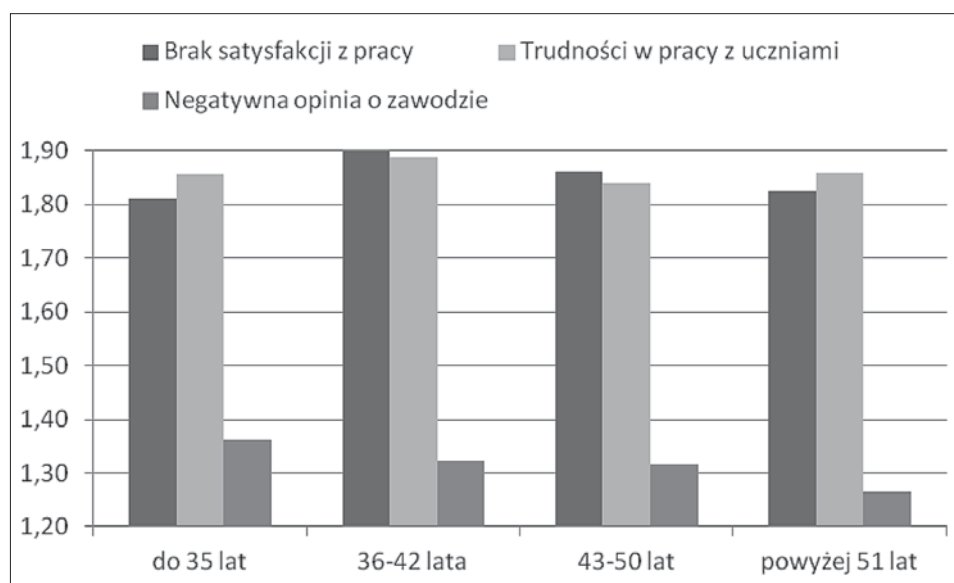


Rysunek 2. Wykres średnich wskaźników wypalenia zawodowego w podziale na trzy podskale dla obu płci.

Źródło: opracowanie własne.

Wypalenie zawodowe a wiek

Analizy wskazały na istotny związek między poziomem braku satysfakcji z pracy nauczycieli a ich wiekiem ($F(3,1626) = 3,31$; $p < 0,05$; $\eta^2 = 0,006$). Najbardziej niezadowoleni z pracy jako nauczyciele są osoby w wieku 36–42 lata. Zaobserwowano istotny związek między opinią o własnym zawodzie wśród nauczycieli a ich wiekiem ($F(3,1626) = 5,76$; $p < 0,01$; $\eta^2 = 0,011$) – najmłodszy nauczyciele, mają najgorszą opinię o własnym zawodzie, w starszych grupach opinia ta jest stopniowo coraz lepsza. Wyniki analizy ilustruje rysunek 3.



Rysunek 3. Wykres średnich wskaźników wypalenia zawodowego w podziale na trzy podskale dla kategorii wiekowych

Źródło: opracowanie własne.

Wypalenie zawodowe a strategie pracy z uczniami

Ankietowanych nauczycieli pytano o ich reakcję na wyniki próbnych egzaminów zewnętrznych u swoich uczniów. W szczególności osoby badane prośzone były o odniesienie się do szeregu możliwych strategii działania w klasie, po uzyskaniu wiedzy o rezultatach próbnego egzaminu uczniów. Dla porządku i na potrzeby niniejszego artykułu strategie te zostały podzielone na trzy grupy: proaktywne wsparcie uczniów, reaktywne wsparcie uczniów oraz wsparcie techniczne. Strategie proaktywnego wsparcia uczniów określają działania nauczyciela nakierowane na ogólny rozwój kompetencji nabywanych w procesie nauczania i były mierzone przy pomocy następujących twierdzeń: „Stosuję metody aktywizujące”, „Wprowadzam większą indywidualizację nauczania”,

„Częściej sprawdzam wiedzę i umiejętności uczniów”, „Systematycznie powtarzam materiał”, „Uczę uczniów planować czas”.

Można powiedzieć, że nauczyciel decydujący się na taki rodzaj dodatkowego wsparcia swoich uczniów przed ostatecznymi egzaminami, stara się jeszcze lepiej uczyć ich danego przedmiotu i potrzebnych umiejętności.

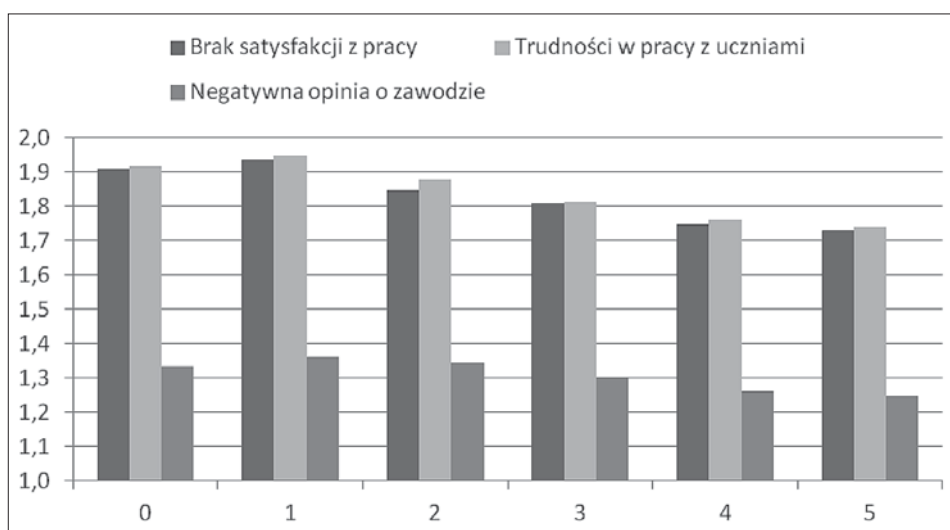
Wsparciem reaktywnym nazywamy strategie, w których nauczyciel przestaje koncentrować się na nauczonym przedmiocie i potrzebnych umiejętnościach w ogóle, a zaczyna kłaść nacisk na umiejętności specyficzne związane z testami egzaminacyjnymi. Można założyć, że nauczyciel przestaje uczyć przedmiotu a zaczyna uczyć jak zdać egzamin z tego przedmiotu.

Działania związane ze wsparciem reaktywnym opisane są przez twierdzenia: „Prowadzę dodatkowe zajęcia przygotowujące do egzaminu”, „Organizuję egzaminy próbne i analizuję ich wyniki”, „Zadania egzaminacyjne włączam do prac klasowych”, „Doskonalam umiejętności, które słabo wypadły na egzaminie”.

Wsparciem technicznym nazywany takie działania nauczyciela, które prowadzą do rozwinięcia techniki rozwiązywania zadań: „Zwracam szczególną uwagę na poprawność rachunkową”, „Kładę nacisk na tworzenie i realizowanie planu rozwiązywania zadania”, „Ćwiczę różne strategie rozwiązywania zadań”.

Wypalenie zawodowe a wsparcie proaktywne

Przeprowadzone analizy wykazały, że wraz ze wzrostem liczby obszarów proaktywnego wsparcia uczniów przed egzaminami końcowymi maleje poziom symptomów związanych z wypaleniem zawodowym na każdej z trzech analizowanych podskal (rysunek 4).

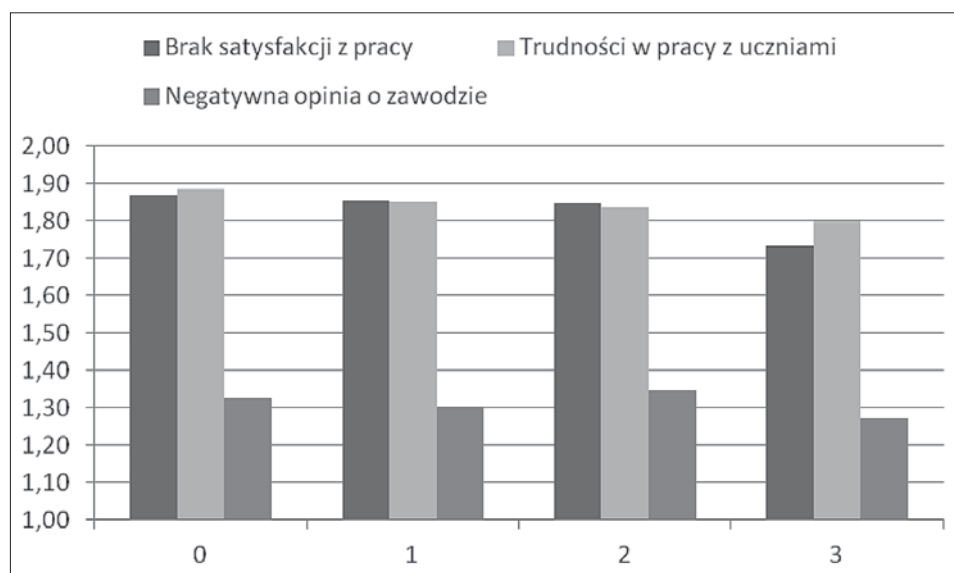


Rysunek 4. Poziom braku satysfakcji z pracy nauczyciela, trudności w kontakcie z uczniami i poziom negatywnej opinii o zawodzie nauczyciela w podziale na kategorie liczby obszarów proaktywnego wsparcia. Źródło: opracowanie własne.

Zależności te są istotne dla skali braku satysfakcji z pracy nauczyciela ($F(5,1654) = 8,06$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,024$), trudności w pracy z uczniami ($F(5,1654) = 16,31$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,047$) i skali negatywnej opinii o zawodzie nauczyciela ($F(5,1654) = 3,98$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,012$). Im większy poziom czynników nasilenia symptomów tym mniej proaktywnych strategii wsparcia uczniów przed egzaminami końcowymi stosują nauczyciele. Zależności te ilustruje rysunek 4.

Wypalenie zawodowe a wsparcie techniczne

Uzyskano istotne zależności między poziomem wypalenia zawodowego nauczycieli a deklarowaną częstością udzielania uczniom wsparcia w technice rozwiązywania zadań. Nauczyciele deklarujący wsparcie uczniów w wielu obszarach odznaczają się wyższym poziomem satysfakcji z pracy nauczyciela ($F(3,1656) = 4,13$; $p < 0,01$; $\eta^2 = 0,007$) oraz niższym poziomem trudności w kontakcie z uczniami ($F(3,1656) = 4,05$; $p < 0,01$; $\eta^2 = 0,007$). Także poziom negatywnej opinii o zawodzie nauczyciela jest nieznacznie niższy u nauczycieli udzielających uczniom wsparcia technicznego, jednak jest to zależność na poziomie trendu ($F(3,1656) = 2,24$; $p < 0,08$; $\eta^2 = 0,004$). Wyniki ilustruje rysunek 5.



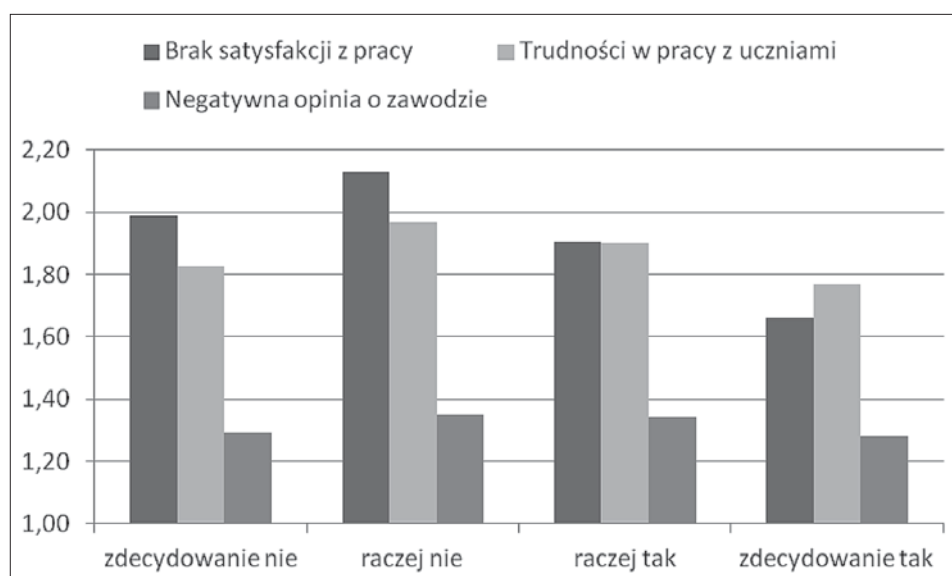
Rysunek 5. Poziom braku satysfakcji z pracy nauczyciela, trudności w kontakcie z uczniami i poziom negatywnej opinii o zawodzie nauczyciela w podziale na kategorie liczby obszarów wsparcia technicznego.

Źródło: opracowanie własne.

Symptomy wypalenia zawodowego a relacje z dyrekcją i uczniami

Wypalenie zawodowe a wsparcie dyrekcji

W opisywanym *Kwestionariuszu* nauczyciele odpowiadali na szereg pytań dotyczących funkcjonowania szkoły, w której pracują. Do analizy włączono odpowiedzi na pytanie „Czy nauczyciele otrzymują odpowiednie wsparcie od dyrekcji?” i uzyskano istotną zależność między symptomami wypalenia zawodowego a poczuciem otrzymywanego wsparcia ze strony przełożonego. Nauczyciele, którzy twierdzą, że dyrekcja zdecydowanie udziela im wsparcia, odznaczają się wyższą satysfakcją z pracy ($F(3,1616) = 59,27$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,099$), mniejszymi trudnościami w kontakcie z uczniami ($F(3,1616) = 24,6$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,044$) oraz nieco lepszą opinią o zawodzie nauczyciela ($F(3,1616) = 4,27$; $p < 0,01$; $\eta^2 = 0,008$).



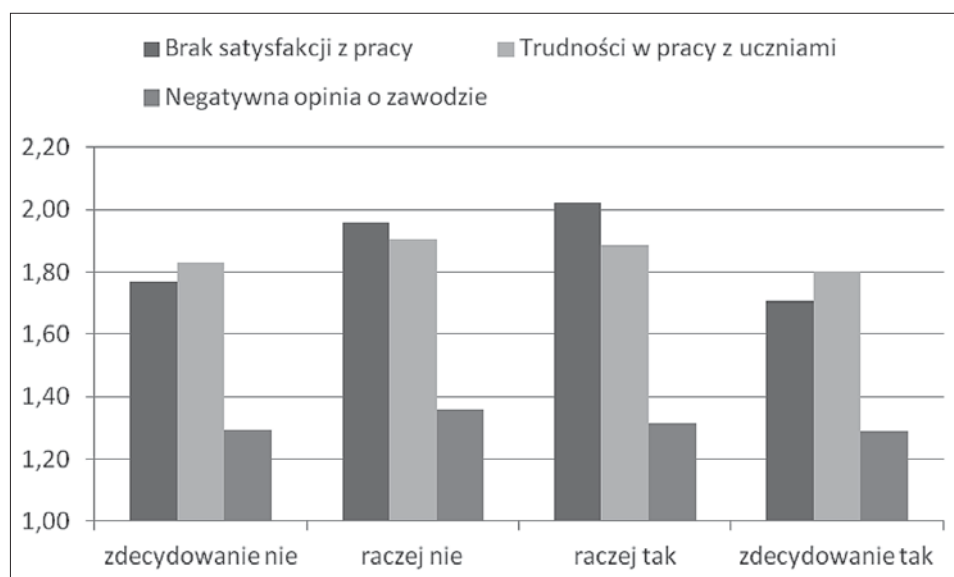
Rysunek 6. Średnie dla trzech podskal wypalenia zawodowego w podziale na kategorie odpowiedzi na pytanie „Czy nauczyciele otrzymują odpowiednie wsparcie od dyrekcji?”

Źródło: opracowanie własne.

Wypalenie zawodowe a konflikt z dyrekcją

Kolejnie analizowane pytanie brzmiało: „Czy istnieje konflikt między nauczycielami a dyrekcją?” Analizy wykazały istnienie zależności między symptomami wypalenia zawodowego a skonfliktowaniem nauczycieli i dyrekcji szkoły. Nauczyciele, którzy twierdzą, że taki konflikt w szkole zdecydowanie istnieje, odznaczają się niższą satysfakcją z wykonywanej pracy ($F(3,1626) = 25,45$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,045$), większymi trudnościami w kontakcie z uczniami ($F(3,1626) = 6,54$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,012$) oraz nieco gorszą opinią o zawodzie nauczyciela ($F(3,1626) = 4,63$; $p < 0,01$; $\eta^2 = 0,008$). Wyniki

te wskazują na negatywny wpływ konfliktu w szkole na funkcjonowanie zawodowe nauczycieli.

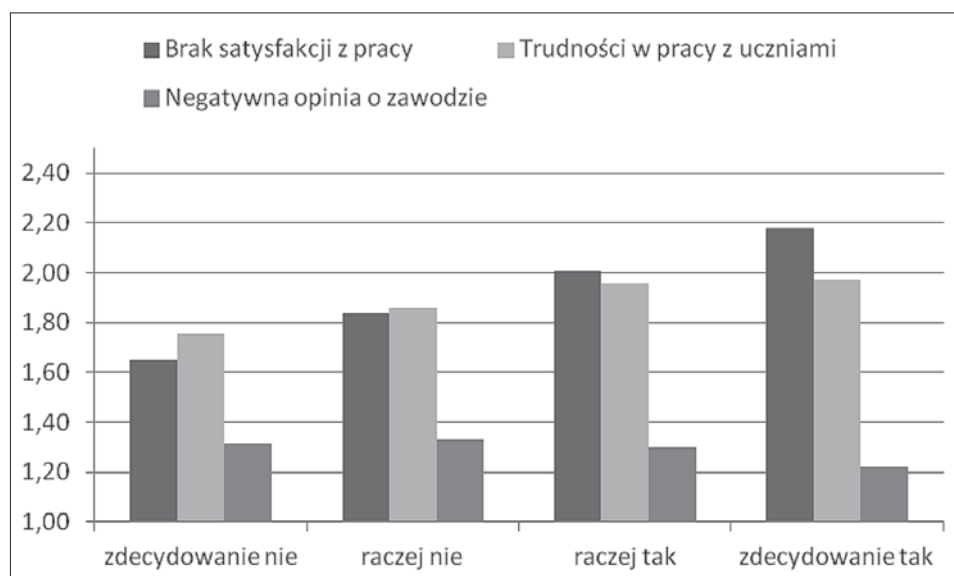


Rysunek 7. Średnie dla trzech podskal wypalenia zawodowego w podziale na kategorie odpowiedzi na pytanie „Czy istnieje konflikt między nauczycielami a dyrekcją?”

Źródło: opracowanie własne.

Wypalenie zawodowe a praca z uczniami

Efektom trudności w pracy nauczyciela mogą być również trudności w pracy z uczniami. Nauczyciele o wysokim poziomie symptomów wypalenia zawodowego mają problemy z dyscypliną wśród uczniów.



Rysunek 8. Średnie dla trzech podskal wypalenia zawodowego w podziale na kategorie odpowiedzi na pytanie „Czy nauczyciele mają problem z dyscypliną wśród uczniów?”

Źródło: opracowanie własne.

Odpowiedzi na pytanie „Czy nauczyciele mają problem z dyscypliną wśród uczniów?” były podstawą do ustaleń, że istnieje zależność między symptomami wypalenia zawodowego a problemami z dyscypliną wśród uczniów. Nauczyciele, którzy twierdzą, że mają problem z dyscypliną wśród uczniów, odznaczają się niższą satysfakcją z wykonywanej pracy ($F(3,1619) = 34,70$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,06$), większymi trudnościami w kontakcie z uczniami ($F(3,1619) = 17,81$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,032$). Opinia o zawodzie nauczyciela nie jest powiązana z poczuciem braku dyscypliny u uczniów ($F(3,1619) = 1,7$; p n.i.).

Wypalenie zawodowe a postrzeganie klimatu w klasie

Przeprowadzone analizy ukazały również zależności między opisywanymi symptomami a postrzeganiem relacji panujących w klasie przez nauczyciela. Nauczyciele, którzy twierdzą, że w klasie panuje zła atmosfera, deklarują niższą satysfakcję z wykonywanej pracy ($F(3,1561) = 14,33$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,027$), i większe trudności w kontakcie z uczniami ($F(3,1561) = 19,38$; $p < 0,001$; $\eta^2 = 0,036$). Opinia o zawodzie nauczyciela nie jest powiązana z poczuciem braku dobrych relacji w klasie ($F(3,1561) = 2,1$; p n.i.). Wyniki te wskazują na istotną zależność między wypaleniem zawodowym nauczycieli a ich spostrzeganiem relacji panujących w klasie. Wyniki ilustruje rysunek 9.



Rysunek 9. Średnie wyniki na podskalach wypalenia zawodowego w podziale na kategorie klimatu w klasie
Źródło: opracowanie własne.

Wnioski

Skala badająca symptomy wypalenia zawodowego wydaje się interesującą propozycją do badania w grupie nauczycieli, jednakże niezbędne jest przeprowadzenie dalszych badań i analiz trafnościowych nad tą skalą.

Dzięki przeprowadzonym analizom odpowiedzi w *Kwestionariuszu Nauczyciela* możliwe było wyłonienie profilu nauczycieli o wysokim natężeniu symptomów wypalenia zawodowego. Nauczyciele o wyższym natężeniu tych symptomów to częściej mężczyźni niż kobiety. Mężczyźni pracujący jako nauczyciele mają większe trudności w pracy z uczniami i gorszą opinię o swoim zawodzie niż kobiety. Za ten wynik być może odpowiada fakt, że mężczyznom trudniej jest wykonywać sfeminizowany, stereotypowo niemęski zawód nauczyciela. Być może dla mężczyzn praca z uczniami, zwłaszcza tymi sprawiającymi największe kłopoty i pozbawionymi motywacji, jest trudniejsza. Ujawniona w badaniach tendencja do większego natężenia wypalenia zawodowego u mężczyzn powinna być jednak traktowana z ostrożnością ze względu na duże różnice w liczebnościach analizowanych grup wyłonionych na podstawie płci. Dotychczasowe badania nie przynoszą jednoznacznej odpowiedzi na pytanie o związek płci z wypaleniem zawodowym. Część wyników przemawia za częstszym występowaniem wypalenia u kobiet, a część – u mężczyzn (por. Tucholska 2009b, s. 71).

Nauczyciele zagrożeni wypaleniem zawodowym to częściej osoby z młodszych grup wiekowych. Najmłodszy nauczyciele, czyli do 35 roku życia, częściej żywią negatywne przekonanie o własnym zawodzie niż osoby mające więcej niż 35 lat. Najbardziej nieusatysfakcjonowane z pracy są osoby w wieku 36–42 lata. Wynik ten jest spójny z innymi badaniami nad wypaleniem zawodowym, w których młodzi pracownicy częściej przejawiali symptomy zespołu wypalenia zawodowego niż pracownicy starsi, w wieku powyżej 30. lub 40. roku życia (por. Tucholska 2009b, s. 70–71). Badania Maslach (Maslach i in. 1996 za: Tucholska 2009b) wskazują na ujemną korelację pomiędzy natężeniem wypalenia zawodowego a wiekiem lub stażem zawodowym. Inni badacze tłumaczą efekt wieku „szokiem zawodowym” u początkujących, młodych nauczycieli (Jodłowska 1991 za: Tucholska 2009b). Wiek 36–42 lata to z kolei czas bilansu środka życia; być może nauczyciele w tym wieku, oceniając przebieg swojej kariery, czują się nim nieusatysfakcjonowani (por. Appelt 2002).

Nauczyciele o wyższym natężeniu zawodowym badanych symptomów, a konkretnie z większymi problemami w pracy z uczniami, to częściej osoby nauczające fizyki i matematyki niż pozostałych przedmiotów. Być może cha-

rakter i poziom trudności nauczanych przedmiotów powodują, że mają oni mniejszy subiektywnie postrzegany wpływ na odnoszenie sukcesów dydaktycznych i poziom zadowolenia z pracy z uczniami. Alternatywną interpretacją może być kierunek studiów, który przygotowuje nauczycieli tych przedmiotów. Na studiach ścisłych, studenci rzadziej mają okazję nabycia tzw. miękkich kompetencji – pracy z trudnym uczniem, zarządzania swoim stresem i sobą w czasie, a także wyrażania emocji.

Nauczyciele, którzy stosują mniej aktywne strategie w pracy z uczniami przed egzaminami końcowymi, osiągnęli wyższe wyniki nasilenia symptomów wypalenia zawodowego. Osoby, które nie stosują metod aktywizujących, nie wprowadzają indywidualizacji nauczania, rzadziej sprawdzają wiedzę uczniów i nie uczą ich zarządzać czasem, są mniej usatysfakcjonowane z wykonywanego zawodu, mają większe trudności w pracy z uczniami i negatywną opinię o zawodzie. Za taki stan rzeczy może odpowiadać niewykształcenie lub nierozwijanie przez nauczycieli technik zaradczych mających na celu ochronę przed wypaleniem zawodowym, a konkretnie brak wprowadzania innowacji do pracy i brak zaangażowania w pracę zawodową. Podobny wzór wyników uzyskano analizując zależności między poziomem wypalenia zawodowego a deklarowaną częstością udzielania uczniom wsparcia w technice rozwiązywania zadań. Analizę podobnych trudności w pracy z uczniami niepełnosprawnymi przeprowadził M. Sekułowicz (2002).

Udzielane wsparcie przez dyrektora szkoły wpływa na poziom wypalenia zawodowego nauczycieli, szczególnie w obszarze satysfakcji z pracy – niemal 10% zadowolenia z wykonywanego zawodu można bezpośrednio przypisać poczuciu wsparcia ze strony dyrekcji. Taki wynik może oznaczać, że dyrekcja pełni niebagatelną rolę w kreowaniu poczucia satysfakcji z pracy swoich podwładnych, ich skuteczności w pracy z uczniami i opinii na temat zawodu (por. Smulczyk i in. 2013). Prawdopodobnie nauczyciele o niskim wskaźniku wypalenia zawodowego potrafią korzystać ze wsparcia ze strony dyrekcji szkoły.

Nauczyciele pracujący w szkole, w której istnieje konflikt między nauczycielami a dyrekcją odznaczają się niższą satysfakcją z wykonywanej pracy i większymi trudnościami w kontakcie z uczniami. Konflikt w szkole może wpływać na atmosferę panującą w miejscu pracy, a napięcie w relacjach z przełożonym może rzutować na jakość wykonywanej pracy i zadowolenie z niej.

Rzadkie kontakty towarzyskie z innymi nauczycielami również wpływają na poziom wypalenia zawodowego. Im mniej kontaktów ze współpracownikami, tym niższa satysfakcja z wykonywanego zawodu, większe trudności w pracy z uczniami i negatywna opinia o własnym zawodzie. Opisany wynik może wskazywać na brak istnienia u tych nauczycieli czynnika chroniącego

dobrostan psychiczny jakim jest dbałość o satysfakcjonujące relacje z innymi ludźmi. Podobne wyniki badań sygnalizuje E. Bilska (2004). Podobne ustalenia z badania jakościowego, realizowanego w tych samych szkołach, przedstawiono w pracy Marka Smulczyka, Łucji Krzyżanowskiej i Magdaleny Stec (2012).

Nauczyciele, którzy twierdzą, że mają problem z dyscypliną wśród uczniów, odznaczają się wyższym zagrożeniem wystąpienia symptomów związanych z wypaleniem zawodowym, a zwłaszcza niższą satysfakcją z wykonywanej pracy i większymi trudnościami w kontakcie z uczniami. Prawdopodobnie brak umiejętności w utrzymaniu dyscypliny podważa kompetencje pedagogiczne tych nauczycieli, co może powodować w nich narastanie niezadowolenia z wykonywanej pracy.

Wyższy poziom opisywanych symptomów współwystępuje w grupie nauczycieli z postrzeganym negatywnym stosunkiem uczniów do nauki. Być może zagrożeni wypaleniem nauczyciele nie motywują do nauki w klasie, ale możliwa jest także interpretacja, że brak chęci do nauki wśród uczniów może sprzyjać wypaleniu zawodowemu nauczycieli. Do podobnych konkluzji doszła D. Maskit (2011), badając nauczycieli szkół podstawowych i średnich w Izraelu.

Nauczyciele, którzy twierdzą, że w klasie panuje zła atmosfera są mniej usatysfakcjonowani z wykonywanej pracy i mają większe trudności w kontakcie z uczniami. Wyniki wskazujące na zależność między symptomami wypalenia zawodowego nauczycieli a ich spostrzeganiem relacji panujących w klasie można wytłumaczyć, podobnie jak w przypadku istnienia konfliktu z dyrekcją, napięciem, złą atmosferą w miejscu pracy, która przekłada się na jakość i satysfakcję z wykonywanej pracy. Obraz symptomów wypalenia zawodowego jest spójny z opisywanymi przez Sęk (2004c) stresorami mającymi wpływ na pojawienie się wypalenia zawodowego u nauczycieli.

Przyczynę stanu wyższego poziomu wypalenia zawodowego u nauczycieli można upatrywać w braku lub niedoskonaleń umiejętności pedagogicznych pozwalających na stosowanie różnorodnych aktywnych strategii pracy z uczniami. Inną przyczyną może być brak rozwiniętych kompetencji społecznych takich jak: udzielanie wsparcia i proszenie innych o wsparcie czy umiejętności skutecznego nawiązywania kontaktu z innymi nauczycielami i uczniami. Warunki zewnętrzne takie jak konflikty z dyrekcją w szkole są najprawdopodobniej poza bezpośrednim wpływem, czyli psychologiczną kontrolą czy sprawstwem nauczyciela (por. Sęk 2001). Nie bez znaczenia okazuje się dbanie o ścieżkę kariery w zawodzie nauczyciela, zarówno ze strony władz oświatowych jak i z perspektywy nauczycieli. Z badań N. Özer i K. Beycioglu (2010) wynika, że postrzeganie możliwości rozwoju zawodowego i dbanie o jego prawidłowy przebieg zmniejsza ryzyko wystąpienia objawów wypalenia zawodowego.

Z pewnością czynnikami chroniącymi nauczycieli przed psychologicznym syndromem wypalenia zawodowego mogą być: stosowanie aktywnych strategii w pracy z uczniami, konstruktywne podejście do informacji zwrotnych, proaktywne podejście do wyzwań jakie stawia praca zawodowa (por. Jedynak 1992; Nowak 2001). Innymi czynnikami chroniącymi są: podnoszenie kompetencji w zakresie metodyki nauczania, samodoskonalenie się w zakresie kompetencji społecznych, wykształcenie umiejętności proszenia i otrzymywanie wsparcia społecznego od przełożonych i współpracowników i nawiązywanie satysfakcjonujących relacji z innymi ludźmi (por. Appelt 2005; Leiter, Maslach 2010).

Przedstawione wyniki badań pozwalają określić zakres czynników, które mogą nasilać symptomy wypalenia zawodowego. Syndrom wypalenia zawodowego w zawodzie nauczyciela nie jest zjawiskiem nowym, ale skutki tego zjawiska są nie tylko negatywne dla samego zdrowia psychofizycznego nauczyciela, ale ograniczają jego aktywność w szkole i rozwój zawodowy. Nie pozostaje też bez wpływu na uczniów oraz prywatne życie i bezpośrednie otoczenie społeczne nauczyciela. Podsumowując powyższe wyniki należy stwierdzić, że warto dbać o warunki pracy nauczyciela, ale należy brać pod uwagę to, że ludzie o pewnych predyspozycjach nie powinni podejmować pracy w określonych zawodach, między innymi ze względu na ponoszone przez nich tzw. koszty psychologiczne, które w zawodzie nauczyciela są bardzo duże (Heszen-Niejodek 2000). W profilaktyce wypalenia zawodowego należy zwrócić uwagę na wykształcenie u przyszłego nauczyciela umiejętności samoanalizy, rozpoznawania swoich predyspozycji i zdolności oraz możliwości w stosunku do planowanych celów i aktywności dydaktyczno-wychowawczych (por. Koczoń-Zurek 2011). Szczególnie istotne wydaje się to w sytuacji rozpoczynania kariery zawodowej, gdzie początkujący nauczyciel mniej odporny na stresy może szybko ulegać wypaleniu. W literaturze opisano to jako zjawisko „szoku zawodowego” (Dróżka 2000). Dlatego konieczne wydaje się, oprócz oddziaływań systemowo-instytucjonalnych, zwiększenie działań profilaktycznych przeciwdziałających wypaleniu zawodowemu już na etapie kształcenia zawodowego nauczycieli zarówno na uczelniach jak i w instytucjach zajmujących się doksztalcaniem nauczycieli.

STRESZCZENIE: Symptomy wypalenia zawodowego w grupie nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych wypalenie zawodowe jest zjawiskiem często opisywanym i badanym w kontekście zawodu nauczyciela. W artykule przedstawiono wyniki badań przy użyciu *Kwestionariusza Nauczyciela*, którego elementem jest skala do diagnozy symptomów wypalenia zawodowego w grupie nauczycieli. Skala składa się z trzech podskal: brak satysfakcji z pracy zawodowej, trudności w pracy z uczniami oraz negatywna opinia o wykonywanym zawodzie. Badania kwestionariuszowe przeprowadzono w grupie nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych: liceów ogól-

nokształcących, szkół zawodowych oraz techników (N = 1691). Okazało się, że nauczyciele, którzy wyróżniają się wyższym nasileniem symptomów wypalenia zawodowego to częściej mężczyźni, osoby z młodszych grup wiekowych, stosujące mniej aktywne strategie w pracy z uczniami, uczące przedmiotów ścisłych oraz posiadające negatywne opinie o uczniach i zawodzie.

SŁOWA KLUCZOWE: psychologia edukacji, nauczyciele szkół ponadgimnazjalnych, wypalenie zawodowe

Bibliografia

- Appelt K. (2002), *Związek osoba – otoczenie i jego zmienność w okresie dorosłości*, [w:] Brzezińska a., Appelt K., Wojciechowska J. (red.), *Szanse i zagrożenia rozwoju w okresie dorosłości*, Wydawnictwo Fundacji Humaniora, Poznań.
- Appelt K. (2005), *Style funkcjonowania nauczycieli w sytuacji zmiany społecznej*, „Forum Oświatowe” 2(33).
- Bas G. (2011), *Teacher Student Control Ideology and Burnout: Their Correlation*, „Australian Journal of Teacher Education” 36.
- Bilska E. (2004), *Jak Feniks z popiołów czyli syndrom wypalenia zawodowego*, „Niebieska Linia”, 4.
- Brouwers A., Tomic W. (2000), *A longitudinal study of teacher burnout and perceived self-efficacy in classroom management*. „Teaching and Teacher Education” 16.
- Domański H., Federowicz M., Pokropek A., Przybysz D., Sitek M., Smulczyk M., Żółtak T. (2012), *From School to Work: Individual and Institutional Determinants of Educational and Occupational Career Trajectories of Young Poles*. „ASK. Research & Methods” 21(1).
- Drożka W. (2000), *Problemy startu zawodowego młodych nauczycieli a tryb ich kształcenia i dalszej stymulacji rozwoju*, [w:] Kwiatkowska H., Lewowicki T., Dylak S. (red), *Współczesność a kształcenie nauczycieli*, Wydawnictwo WSP ZNP, Warszawa.
- Golińska L., Świętochowski W. (1998), *Temperamentalne i osobowościowe determinanty wypalenia zawodowego u nauczycieli*, „Psychologia Wychowawcza” 5.
- Grzegorzewska M.K. (2006), *Stres w zawodzie nauczyciela: specyfika, uwarunkowania i następstwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
- Heszen-Niejodek I. (2000), *Stres i radzenie sobie – główne kontrowersje*, [w:] Heszen-Niejodek I., Ratajczak Z. (red), *Człowiek w sytuacji stresu. Problemy teoretyczne i metodologiczne*. Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, Katowice.
- Jedynak A. (1992), *Jak sobie radzić z syndromem wypalenia*, „Gestalt, Wiosna” 5.
- Jodłowska B. (1991), *Start – szok zawodowy – twórcza praca nauczyciela klas początkowych*, WSiP, Warszawa.
- Kliś M., Kossewska J. (1998), *Cechy osobowości nauczycieli a syndrom wypalenia zawodowego*, „Psychologia Wychowawcza” 2.
- Koczoń-Zurek, S. (2011), *Profilaktyka syndromu wypalenia zawodowego w kształceniu przyszłych nauczycieli*, <http://www.cen.uni.wroc.pl/Pliki/15.pdf>
- Leiter M.P., Maslach Ch. (2010), *Pokonać wypalenie zawodowe. Sześć strategii poprawienia relacji z pracą*, Wydawnictwo: Wolters Kluwers Polska.
- Maslach Ch., Jacskon S., Leiter M. (1996), *The Maslach Burnout Inventory 3-rd edn.*, Paolo Aalto: Consulting Psychologists Press.
- Maslach Ch. (2004), *Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej*, [w:] Sęk H. (red.). *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. PWN, Warszawa.
- Maskit D. (2011), *Teachers' attitudes toward pedagogical changes during various stages of professional development*, „Teaching and Teacher Education” 27.
- Nowak M. (2001), *Nie daj się wypalić*, „Nowa Szkoła” 10.

- Özer N., Beycioglu K. (2010), *The relationship between teacher professional development and burnout*, „Procedia Social and Behavioral Sciences” 2.
- Pasikowski T. (2004), *Polska adaptacja kwestionariusza Maslach Burnout Inventory*, [w:] Sęk H., (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, PWN, Warszawa.
- Pyżalski J. (2010), *Skutki oddziaływania warunków pracy na polskich nauczycieli*, [w:] Pyżalski J., Merecz D. (red.), *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomiędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków
- Sekułowicz M. (2002), *Wypalenie zawodowe nauczycieli pracujących z osobami z niepełnosprawnością intelektualną. Przyczyny, symptomy, zapobieganie, przewyciężanie*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław.
- Schaufeli W.B., Enzmann D., Girault N. (2004), *Przegląd metod wypalenia zawodowego*, [w:] Sęk H. (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, PWN, Warszawa.
- Sęk H. (2001), *O wieloznacznych funkcjach wsparcia społecznego*, [w:] Cierpialkowska L., Sęk H. (red.), *Psychologia kliniczna i psychologia zdrowia. Wybrane zagadnienia*, Wydawnictwo Fundacji Humaniora, Poznań.
- Sęk H. (2004a) (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, PWN, Warszawa.
- Sęk H. (2004b), *Uwarunkowania i mechanizmy wypalenia zawodowego w modelu społecznej psychologii poznawczej*, [w:] Sęk H. (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, PWN, Warszawa.
- Sęk H. (2004c), *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Uwarunkowania i możliwości zapobiegania*, [w:] Sęk H. (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*, PWN, Warszawa.
- Smulczyk M. (2012), *Jakie umiejętności są ważne dla skutecznego wejścia na rynek pracy? Opis badania panelowego: „Badanie podłużne – Ścieżki rozwoju edukacyjnego młodzieży – szkoły pogimnazjalne”*, „Studia Pedagogiczne” 65, 401–411.
- Smulczyk M., Krzyżanowska Ł., Stec M. (2012), *Czynniki warunkujące zachowania zawodowe nauczycieli*, „Pedagogika Społeczna” 3(45).
- Smulczyk M., Krzyżanowska Ł., Stec M. (2013), *Walka o absolwenta gimnazjum – o strategiach przyciągania nowych uczniów z perspektywy dyrektorów liceów ogólnokształcących*, „Psychologia Wychowawcza” 3.
- Smulczyk M., Haman J., Pokropek A. (2013), *Organizacja i metodologia badania „Ścieżki rozwoju edukacyjnego młodzieży – szkoły pogimnazjalne”*, [w:] Karwowski M. (red.), *Ścieżki rozwoju edukacyjnego młodzieży – szkoły pogimnazjalne. Trafność wskaźników edukacyjnej wartości dodanej dla szkół maturalnych*, Wydawnictwo Instytutu Filozofii i Socjologii PAN, Warszawa.
- Śliwerski B. (1999), *Wypalenie zawodowe nauczycieli*, [w:] Kropiwnicki J. (red.), *Szkoła a wypalenie zawodowe*, Wydawnictwo Nauczycielskie, Jelenia Góra.
- Tucholska S. (1996), *Stres w zawodzie nauczyciela*, „Psychologia Wychowawcza” 5.
- Tucholska S. (1999), *Stres zawodowy u nauczycieli: poziom nasilenia i symptomy*, „Psychologia Wychowawcza” 3.
- Tucholska S. (2009a), *Zespół wypalenia zawodowego a praca pedagogiczna*, [w:] Stępień K. (red.), *Zawód: nauczyciel. Trudności i perspektywy*, Fundacja Servire Veritati, Lublin.
- Tucholska S. (2009b), *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*, Wydawnictwo KUL, Lublin

Załącznik 1
Skala symptomów wypalenia zawodowego ZISE 2010

Proszę ustosunkować się do poniższych stwierdzeń.
Proszę zaznaczyć jedną odpowiedź w każdym wierszu.

- 1. Zdecydowanie tak**
- 2. Raczej tak**
- 3. Raczej nie**
- 4. Zdecydowanie nie**

1. Jestem zadowolona/zadowolony z wykonywania zawodu nauczyciela.	1 2 3 4
2. Mam poczucie, że przekazuję uczniom dużo wartościowej wiedzy.	1 2 3 4
3. Kiedy naprawdę bardzo się staram, mogę dotrzeć nawet do najtrudniejszych i pozbawionych motywacji uczniów.	1 2 3 4
4. Udaje mi się skutecznie rozwiązywać problemy moich uczniów.	1 2 3 4
5. Na swoich lekcjach odnoszę sukcesy dydaktyczne z uczniami.	1 2 3 4
6. Zwykle wiem, jak dotrzeć do uczniów.	1 2 3 4
7. Jestem zadowolona/zadowolony ze swojej pracy z uczniami.	1 2 3 4
8. Jestem usatysfakcjonowana/usatysfakcjonowany pracą w tej szkole.	1 2 3 4
9. Mam bardzo silną motywację do pracy w zawodzie nauczyciela.	1 2 3 4
10. Praca nauczyciela jest niezwykle odpowiedzialna.	1 2 3 4
11. Nauczyciel to zawód, do którego trzeba mieć specjalne powołanie.	1 2 3 4
12. Są takie dni, że zdecydowanie nie chce mi się wstać rano i spędzać kolejnego dnia w pracy.	1 2 3 4
13. Planuję być nauczycielem tak długo, jak będzie to możliwe.	1 2 3 4
14. Nauczyciele, jako grupa zawodowa, zarabiają zdecydowanie za mało.	1 2 3 4
15. Nauczyciel to ciężki zawód.	1 2 3 4
16. W pracy nauczyciela więcej jest dobrych, niż złych stron.	1 2 3 4
17. Praca nauczyciela daje dużo satysfakcji.	1 2 3 4