

Natalia Tomczyk

Uniwersytet Pedagogiczny w Krakowie

ORCID: 0000-0002-9549-778X

Indywidualne aspekty wypalenia zawodowego w narracji nauczyciela edukacji przedszkolnej*

Individual aspects of professional burnout in the narrative of a pre-school education teacher – a case study

Wstęp

Wypalenie zawodowe w dobie globalizacji (Szymański, 2016), radykalnych przemian kulturowych i cywilizacyjnych, jest coraz bardziej rozpoznawalnym zjawiskiem wśród społeczeństwa. Przejawiana przez ogół ludzi przemożna potrzeba posiadania informacji, a także szybkości jej przekazywania, stanowią rys charakterystyczny społeczeństwa informacyjnego (tamże, s. 14). Dynamika transformacji kulturowej ma szczególny wpływ na wybór charakteru pracy oraz brak więzi wśród współpracowników. Statystycznie co dwa lata jednostka podejmuje decyzję o zmianie nie tyle stanowiska pracy, ile profesji. W ostatnich latach zjawisko wypalenia zawodowego coraz częściej staje się przedmiotem badań pedagogów (Synal i Szempruch, 2017; Łukasiewicz, Płatek i Raczkowski 2018). Nie ulega wątpliwości, że wypalenie zawodowe może wpływać na jakość wykonywanych zadań edukacyjnych i relacji z uczniem czy życie osobiste nauczyciela. Odnosząc się do tych kwestii, w ogólnym zarysie przedstawione zostały koncepcje wypalenia zawodowego.

* Niniejszy artykuł opiera się na badaniach prowadzonych na potrzeby pracy magisterskiej pisanej pod kierunkiem dra hab. Andrzeja Ryka, prof. UP (Tomczyk, 2019).

Przybliżenie indywidualnej narracji nauczyciela wychowania przedszkolnego pozwala spojrzeć na zjawisko wypalenia zawodowego z perspektywy jednostkowej oraz unaocznić, które czynniki i kompetencje zawodowe wpływają na jego rozwój. W artykule odniesiono się do uporządkowanej klasyfikacji kompetencji zawodowych nauczyciela opracowanej przez Zespół Przygotowania Pedagogicznego Nauczycieli przy Radzie ds. Kształcenia Nauczycieli w MEN. Uzasadniając wybór tej klasyfikacji, wskazano na model indywidualno-środowiskowy w ujęciu Christiny Maslach i Michaela Leitera – korelacja pomiędzy środowiskiem pracy a wewnętrznymi cechami i kompetentnością pracownika jest warunkiem zapobiegania wypaleniu zawodowemu. Ponadto zwrócono uwagę na najbardziej widoczne aspekty, które wskazywałyby na występowanie syndromu wypalenia zawodowego u nauczyciela będącego w fazie określanej przez Patricję Sikes jako „faza osadzenia”. Nauczyciel w tej fazie poprzez doświadczenie i praktykę, a w warunkach polskich – awans zawodowy (najczęściej nauczyciel o stopniu mianowanym lub dyplomowanym), powinien mieć wysokie kompetencje zawodowe, umiejętność tworzenia relacji, odpowiedzialność oraz dążyć do świadomego mistrzostwa – zwłaszcza w celu poszerzania wiedzy teoretycznej i praktycznej (Sikes, Measor i Woods, za: Kawecki, 2003). Poznanie doświadczeń z perspektywy nauczyciela mianowanego, który ze względu na własną praktykę i awans zawodowy powinien być na najwyższym etapie rozwoju osobistego i zawodowego, może się przyczynić do określenia wstępnych zaleceń przyszłego kształcenia i doskonalenia nauczycieli. To natomiast ułatwi wykonywanie pracy, przyniesie satysfakcję zawodową, jak i pozwoli na profesjonalny rozwój osobisty zapobiegający powstawaniu wypalenia zawodowego.

Wypalenie zawodowe – wybrane koncepcje

Wypalenie zawodowe, ze względu na swoją złożoność oraz problematykę, jest zagadnieniem niejednoznacznym, rozpatrywanym w ujęciu interdyscyplinarnym. Oznacza to, że jego definicja analizowana jest w perspektywie różnych obszarów nauki (Litzke, 2007), a badacze przedmiotu oddają jego wielowątkowość (Litzke, 2007; Pines, 2009; Sęk, 2009). Temat ten zajmuje ważne miejsce wśród zainteresowań naukowych badaczy przedmiotu.

Wypalenie zawodowe występuje u przedstawicieli tych zawodów, których wykonywanie wiąże się z podejmowaniem interakcji z drugim człowiekiem, a zaangażowanie w rozwój i dalsze losy życia stanowią ideę zawodu. Stres, obciążenia i negatywne emocje związane z tym procesem mogą doprowadzić do przemęczenia,

bezradności, aż w końcu do depersonalizacji będącej, w myśl definicji, pierwszym z objawów wypalenia zawodowego. Zawód nauczyciela wpisuje się w ramy działalności pomocowych, wymagających odpowiedzialności, dbałości, oddziaływania na drugiego człowieka. Bycie nauczycielem to droga pełna pasji, spełnienia i sukcesów zawodowych. Jednak obciążenia psychiczne mogą powodować wiele stresu, co sprawia, że specjaliści, jakimi są nauczyciele, stanowią grupę wysokiego ryzyka występowania wypalenia zawodowego. Potwierdzają to coraz nowsze badania poświęcone temu zjawisku, a także rosnące zapotrzebowanie na wytworzenie efektywnych metod radzenia sobie z napotkanymi trudnościami, stresem i obciążeniami mogącymi przyczynić się do wypalenia zawodowego.

Zjawisko wypalenia zawodowego zostało po raz pierwszy opisane jako „burnout syndrom” w pracy pod tytułem *Burnout. The High Cost of High Achievement* przez Herberta J. Freudenbergera i Geraldine Richelson (1980, s. 13), gdzie zostało określone jako „stan zmęczenia czy frustracji wynikający z poświęcenia się jakiejś sprawie, sposobowi życia lub związkowi, co nie przyniosło oczekiwanej nagrody”. Wypalenie zawodowe w myśl tej koncepcji to kumulacja trzech czynników: depersonalizacji, przemęczenia/wyczerpania fizycznego (objawy psychosomatyczne) i spadku zaangażowania (Litzke, 2007). Odnosząc się do powyższej definicji, należy stwierdzić, że wypalenie zawodowe zostało w niej ujęte jednowymiarowo, znajdując uzasadnienie w psychologii egzystencjalnej.

W podobny sposób wypalenie zawodowe opisała Ayala M. Pines, wskazując, że wiąże się ono z niezaspokojoną potrzebą bycia docenionym oraz z brakiem sensu tego, co się robi – z celami i oczekiwaniami. Zjawisko to zostało opisane jako „negatywny stan wyczerpania fizycznego, emocjonalnego i psychicznego, który jest rezultatem stopniowego procesu utraty złudzeń (rozczarowania) w poszukiwaniu sensu wykonywanej pracy” (Pines, 2009). Zdaniem autorki wypalenie pojawia się podczas długotrwałego zaangażowania, w sytuacjach mocno obciążających zarówno psychicznie, jak i fizycznie. Podobne ujęcie wpisuje się również w koncepcję Elliota Aronsona. Scharakteryzował on wypalenie zawodowe jako długotrwałe obciążenie emocjonalne na rzecz intensywnej pracy dla drugiego człowieka (Aronson, Wilson i Akert, 1997).

Należy wspomnieć o najbardziej kompleksowym ujęciu trójfazowego modelu wypalenia zawodowego, opracowanym przez badaczki Christinę Maslach i Susan Jackson. Definiują one je jako „psychologiczny zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizację oraz obniżone poczucie dokonań osobistych, które występuje u osób pracujących z ludźmi w pewien określony sposób” (Sęk, 2009, s. 21). Warto tutaj wspomnieć, że jest to najszersza i najbardziej uznana teoria

opisywanego zjawiska wraz z opracowanym narzędziem do pomiaru wypalenia zawodowego – MBI (Maslach Burnout Inventory). Wyczerpanie emocjonalne wiąże się ze zbyt dużą eksploatacją emocjonalną, która przejawia się w trudnościach w utrzymywaniu relacji, wycofaniu i braku wsparcia. Depersonalizacja dotyczy zarówno obojętnej, jak i negatywnej reakcji na innych. Przejawia się w niechęci do nawiązywania kontaktów interpersonalnych. Z kolei obniżone poczucie dokonań osobistych odnosi się do negatywnej oceny efektów swojej pracy, braku satysfakcji zawodowej i własnego sprawstwa. Wskutek tych trzech czynników nauczyciel może postrzegać siebie jako niekompetentnego, mało zaradnego i bez perspektyw na rozwój zawodowy i osobisty. Kolejne badania Ch. Maslach (Maslach i Leiter, 2011) zaowocowały ewolucją teorii wypalenia. Modyfikacja tego zjawiska opiera się na niedopasowaniu jednostki do pracy – im większe niedopasowanie, tym większe ryzyko wypalenia zawodowego. Wspomniana koncepcja zakłada sześć obszarów niedopasowania, w tym: zbyt duże obciążenie pracą, zbyt małe wynagrodzenie, konflikt wartości, załamanie społeczności i wspólnoty, brak kontroli i poczucia sprawiedliwości. Zmieniła się również terminologia etapów wypalenia zawodowego, stąd: zamiast wyczerpania emocjonalnego jest wyczerpanie, zamiast depersonalizacji – cynizm, a zamiast obniżonego poczucia osiągnięć osobistych – obniżenie efektywności pracy. Czynnikiem ryzyka nie upatruje się w jednostce i teoretycznie zagrażają one każdej osobie czynnej zawodowo.

W Polsce temat wypalenia zawodowego zaczęto poruszać w badaniach empirycznych i teoretycznych w latach 90. XX wieku. Czołową prekursorką badań nad wypaleniem zawodowym nauczycieli jest Helena Sęk, która opiera swoje dociekania na właściwościach społecznej psychologii poznawczej. Wyniki jej analiz dowodzą, że wypalenie zawodowe powiązane jest z wyczerpaniem, a za główną jego przyczynę uważa się stres. Brak kompetencji zaradczych jest kluczowym wskaźnikiem, a także źródłem wytworzenia się stresorów, które mogą doprowadzać do występowania wypalenia (Sęk, 2009). Wzmagają je „działania stresu i współdziałania dodatkowych czynników podmiotowych (oczekiwania zawodowe, cele zawodowe, rozbieżności między oczekiwaniami a realiami życia, poziom idealizmu/racjonalizmu, nieświadome motywacje zawodowe, mity, zasoby i kompetencje profesjonalne, a w szczególności społeczne, interpersonalne) i środowiskowych – czyli wymagań w środowisku pracy, warunków wykonywania zawodu, klimatu emocjonalno-społecznego w miejscu pracy. Ogniwem bezpośrednim jest »nieskuteczność radzenia sobie ze stresem«” (Juszczak, 2018, s. 29). Należy w tym miejscu zaakcentować, że wypalenie zawodowe nie jest

bezpośrednim skutkiem długotrwałego stresu, ale braku zaradności, który z kolei wynika z niekompetencji w radzeniu sobie z obciążeniami, jak i z zasobów organizacyjnych i społecznych. Podobne stanowisko wyraża Barry A. Farber. Podkreśla on znaczenie stresu w odniesieniu do wypalenia, a swoje rozważania skupia na indywidualnych cechach i poczuciu znaczenia jednostki (Sekułowicz, 2002, s. 21).

Omówione wyżej koncepcje pokazują wypalenie zawodowe ujęte w korelacji człowiek – środowisko (indywidualno-środowiskowej). Nauczyciel, wskutek trudnych decyzji, odpowiedzialności i nadmiernego stresu, jest narażony na wypalenie się w zawodzie. W dalszej części rozważań scharakteryzowano konsekwencje, jakich może doświadczać osoba dotknięta tym zjawiskiem.

Przyczyny i symptomy wypalenia zawodowego

W literaturze przedmiotu można wyłonić kilka klasyfikacji determinant powstawania wypalenia zawodowego. Najczęściej opierają się one na modelu stresu Richarda Lazarusa i Susan Folkman. Zgodnie z nim stres jest skutkiem „dynamicznego niedopasowania jednostki i jej środowiska fizycznego bądź społecznego”. Istotnymi elementami rozwoju omawianego zjawiska są więc czynniki indywidualne i środowiskowe ujęte w modelu indywidualno-środowiskowym (Maslach i Leiter, 2008, za: Tucholska, 2009). Przyjmując wspomniany model za główną koncepcję, można wyróżnić następujące grupy czynników – przyczyn – wypalenia zawodowego:

Czynniki intrapersonalne – są to korelaty związane z osobą nauczyciela, w tym między innymi: postawy, cechy osobowościowe, niska samoocena, niepewność, zależność, defensywność. Jest to konstruktywny wskaźnik odporności na sytuacje trudne i wytwarzany przy nich stres.

Czynniki interpersonalne – odnoszą się do: relacji panujących w placówce, przepływu komunikacji, braku wzajemnego zaufania i poczucia izolacji od wspólnoty. Jan Terelak do czynników indywidualnych zalicza: niskie poczucie wartości, chwiejność w podejmowaniu decyzji, ucieczkę od wydarzeń trudnych, a także pasywność i agresję (Terelak, 2001, s. 316).

Czynniki organizacyjne – najczęściej powiązane są z zasobami i warunkami pracy. Zalicza się do nich: niską gratyfikację i brak doceniania wykonywanej pracy, zbyt duży wymiar godzin, nadmierną biurokrację oraz nieodpowiednie zarządzanie. Warunki miejsca pracy mają duży wpływ na pracownika – mogą mieć charakter motywacyjny lub demotywacyjny (Sęk, 2009).

Przedstawione czynniki można odnieść do realiów oraz warunków pracy nauczyciela. Trudności, z którymi muszą się mierzyć w codziennych doświadczeniach, są różnego rodzaju stresorami sprzyjającymi wypaleniu zawodowemu. Stres oraz wszystkie sytuacje wywołujące duże napięcie emocjonalne są wpisane w rolę nauczyciela wychowania przedszkolnego (Pyżalski i Merecz 2010). Niektóre z nich, jak: przeciążenie pracą, brak sprawstwa, niskie wynagrodzenie, można zauważyć w edukacji na każdym szczeblu. Jednak pozostałe czynniki, takie jak relacje interpersonalne, komunikacja lub sprawy organizacyjne (tworzenie dokumentacji), są zależne od kultury i klimatu instytucji. Duże zainteresowanie problematyką przedmiotu i międzynarodowe badania podkreślają istotę problemu. Dla przykładu raport z badań Jenny Grant Rankin (2016), przeprowadzonych w Afryce, Azji, Australii, Kanadzie, Europie, Nowej Zelandii, Ameryce Południowej i na Bliskim Wschodzie, wskazuje, że zjawisko to się nasila i rozszerza. Wyniki badań pokazują, że aż 41% pedagogów w Stanach Zjednoczonych po pięciu pierwszych przepracowanych latach rezygnuje z zawodu. Jeśli chodzi o polskich nauczycieli, to 21% z nich jest objętym wypaleniem (Tucholska, 2009), a 30% – odczuwa stres będący w myśl omówionej koncepcji jedną z przyczyn syndromu wypalenia. Warto zatem zaprezentować skutki długotrwałego stresu, który zgodnie z raportem Europejskiego Komitetu ds. Edukacji Związków Zawodowych – ETUCE (Billehøj, 2007, za: Kwiatkowski, 2018), uznany jest za główną przyczynę wypalenia. Odnosząc się do modelu indywidualno-środowiskowego Ch. Maslach i S. Jackson, wyróżnić można trzy wymiary wypalenia:

Wyczerpanie – powstaje wskutek silnego zaangażowania w zadania i pomoc innym. Osoba wypalona obwinia się za niezdolność udzielania pomocy.

Zauważalne są takie symptomy jak: spadek energii, brak radości i utrata motywacji. Jednostka ma wrażenie wyczerpania zasobów emocjonalnych.

Cynizm – osoba tworzy dystans społeczny (fizyczny i psychiczny), odsuwa się od swoich obowiązków przez ignorowanie potrzeb współpracowników oraz osób, którym udziela pomocy. Prowadzi to do obojętności i przedmiotowego traktowania drugiej osoby.

Obniżone poczucie dokonań osobistych – doznanie bezsensu, braku sprawczości i własnych kompetencji. Osoba wypalona nie odczuwa satysfakcji, występuje dominacja rezygnacji oraz brak efektów w wykonywanej profesji, wskutek czego zmniejsza się poczucie własnej wartości.

Należy podkreślić rolę nauczyciela na etapie edukacji przedszkolnej, na którym spoczywa ogromna odpowiedzialność za prawidłowe kształtowanie dziecka. Przedszkole to pierwsza instytucja edukacyjna, gdzie zdobywa się doświadczenie,

kształtuje się wartości i postawy wobec edukacji (Hamre i Pianta, 2001, za: Mądry-Kupiec, 2015, s. 102). Zważywszy na istotę problemu, ważne jest, aby wobec złożoności zjawiska wypalenia zawodowego i jego przyczyn, nauczyciele na każdym szczeblu edukacji, a zwłaszcza wychowania przedszkolnego, znali jego przyczyny i syndromy, tak by potrafili mu przeciwdziałać już od wystąpienia pierwszych symptomów (Synal i Szempruch, 2017).

Założenia metodologiczne badań

W czasach ciągłej zmiany, a w dodatku tendencji wzrostowej zjawiska wypalenia zawodowego nauczycieli, na szczególną uwagę zasługuje obszar kompetencji nauczyciela oraz czynników, które przyczyniają się do jego kształtowania. Dla zgłębienia tematu interesująca okazała się analiza konkretnej jednostkowej sytuacji nauczyciela wychowania przedszkolnego. W artykule skrótowo i fragmentarycznie zaprezentowano wyniki badania, przeprowadzonego nad doświadczającym symptomów i wymiarów wypalenia zawodowego – zgodnie z typologią teorii Ch. Maslach – nauczyciela mianowanego z długim stażem, a zgodnie z koncepcją Patricii Sikes, Lyndy Measor i Petera Woodsa – w fazie zawodowego osadzenia.

Na tym etapie rozwoju zawodowego (między 30 a 40 rokiem życia) nauczyciel powinien w dużym stopniu interesować się realizacją własnych celów, odznaczać się ambicjami, zaangażowaniem i poczuciem satysfakcji (Sikes, Measor i Woods, za: Łukasik, 2017). Jest to szczególnie interesujące ze względu na umiejętność radzenia sobie ze stresem w sytuacjach trudnych i mocno obciążających. Można by przypuszczać, że nauczyciele osiągnący już szczyt własnych osiągnięć powinni się wykazywać pewnością roli zawodowej, w tym kompetencji, doświadczenia zawodowego oraz weryfikowania wiedzy w praktyce.

W celu uzyskania materiału badawczego zastosowano metodę wywiadu jakościowego. Wykorzystano narzędzie badawcze w postaci autorskich dyspozycji do wywiadu, które zostały opracowane na podstawie kwestionariusza pod tytułem *Poczucie wypalenia zawodowego nauczycieli* autorstwa Jowity Synal (Synal i Szempruch, 2017).

Celem badań uczyniono opis indywidualnego aspektu wypalenia zawodowego nauczyciela wychowania przedszkolnego i wyjaśnienie czynników, które warunkują wypalenie zawodowe u nauczyciela w fazie osadzenia zawodowego. Główny problem badawczy przyjął postać pytania: Jakie są indywidualne aspekty wypalenia zawodowego nauczyciela wychowania przedszkolnego?

Badanie zostało przeprowadzone w jednym z niepublicznych przedszkoli w Krakowie. Nauczyciela wybrano zgodnie z założonymi kryteriami – długość stażu w pracy, wiek oraz awans zawodowy. Dobór osoby był celowy, głównie z tego powodu, że nauczyciel charakteryzujący się długim stażem oraz bogatym doświadczeniem zawodowym powinien już mieć wypracowane kompetencje zaradcze i zawodowe oraz pewność wykonywanej profesji.

W związku z przyjętymi założeniami w części empirycznej nie określono ogólnych tendencji społecznych dotyczących omawianego zjawiska. Uzyskane wyniki można jedynie odnieść do badanego nauczyciela.

Wypalenie zawodowe w świetle narracji nauczyciela wychowania przedszkolnego

Doświadczanie negatywnych bodźców zewnętrznych i niespełnianie własnych oczekiwań, zwłaszcza jeżeli utrzymują się długoterminowo, prowadzą do rozpoczęcia procesu wypalenia zawodowego. Jak wspomniano, proces ten składa się z trzech komponentów, a mianowicie: depersonalizacji, wyczerpania emocjonalnego oraz obniżonego poczucia własnych osiągnięć (Sęk, 2009). Według nich opracowano wyniki niniejszych badań. Przyczyn wypalenia zawodowego upatruje się natomiast w czynnikach: organizacyjnych, indywidualnych i interpersonalnych. W trakcie analizy badań wyłoniono wspomniane przyczyny i komponenty, a przykładowe wypowiedzi przyporządkowano do odpowiednich kategorii, co zostało pokazane w tabelach 1 i 2.

Tabela 1. Przyczyny wypalenia zawodowego w narracji nauczycielki

Czynniki	Wypowiedzi nauczycielki
Indywidualne	<ul style="list-style-type: none"> – W żadnej innej placówce w tej funkcji nie czułabym się już dobrze. Działalam już schematowo, a chyba nie o to w tym chodzi. – Myślę tylko o tym, co mnie sfrustrowało. – Myślę, że dalej nie potrafię zostawić obowiązków nauczyciela w pracy. – Kiedyś ktoś mi powiedział, że przenoszę złe emocje z pracy do domu. Rozmawiam tylko o niej i jestem negatywnie nastawiona do wszystkich i wszystkiego. – Nowe pomysły stają się dla mnie czynnikiem frustracji, a nie podekscytowania. Nie jestem już na nie otwarta jak wcześniej. Trudno przełamać mi tę barierę, a to oznacza, że wolę już wykonywać cały czas to samo, niż być nieco bardziej wszechstronną.

Organizacyjne	<ul style="list-style-type: none"> - Jakby spojrzeć na to bliżej, to brak kontroli był dla mnie sposobem odprężenia, większych możliwości. - Czasem zastanawiałam się, czy jest sens w ogóle coś robić, jeśli nie mam do tego warunków. Zła organizacja i braki kadrowe są powodem złych relacji. - Brak funduszy były lawiną. Cięcie kosztów, brak obiadów dla pracowników, którzy i tak nie mieli czasu zjeść swojego posiłku. Brak tonerów w drukarce, oszczędność papieru laminacyjnego czy nowego sprzętu do tenisa. To są szczegóły, które się na siebie nakładają i tworzą większą liczbę problemów. - A jeśli chodzi o możliwości, to problemem stawały się małe sale z dużą liczbą dzieci, z ograniczoną liczbą opiekunek. Czasem zastanawiałam się, czy jest sens coś robić, jeśli nie mam do tego warunków. No bo jak przeprowadzić zajęcia z grupą dzieci, jeśli na sali jestem ja i jeden opiekun. Trzeci był w kuchni – przygotowywał posiłek dla dzieci. To było frustrujące. - Z czasem zaczęłam myśleć, że skoro nikt mnie nie kontroluje, to dlaczego mam się aż tak starać. Przyglądałam się pozostałym pracownikom, którzy niewiele z siebie dawali, a jednak byli traktowani na równi ze mną. - Oficjalnie osiem. Nieoficjalnie pracuję od jedenastu do czternastu godzin. W zależności od tego, co muszę zrobić w danym tygodniu. - Pochwał raczej nie dostajemy. Podwyżek też nie, a o premii nigdy nie słyszałam.
Interpersonalne	<ul style="list-style-type: none"> - Myślę tylko o tym, co mnie sfrustrowało. Czy było to zachowanie któregoś dziecka, czy niezrozumiana przeze mnie postawa rodzica, zmienność decyzji dyrektora. - Podczas trwania zajęć musiałam upominać lub rozwiązywać problemy społeczno-emocjonalne dzieci, kwestie dyscypliny. To wybija z rytmu podczas zajęć. - Czasem coś wspólnie ponarzekamy, ale ja wolę nic nie mówić, bo często informacje trafiają do dyrektora. - Od niektórych tak. Mam niesamowitą współpracę z nimi. Sugerują się tym, o co proszę. A niektórzy są niestety bardzo roszczeniowi i wymagający [...]. Nikt nie lubi być obarczany wszystkim. Rodzice nie rozumieją, że ja jedynie wspieram wychowanie ich dzieci. Wszystko pozostałe wynoszą z domu.

Interpersonalne	<ul style="list-style-type: none"> – Presją dyrektora, brakiem dobrych relacji z innymi koleżankami i rodzicami. – Na początku przeżyłam niesamowity szok, że dyrekcja nie była tak przychylna moim pomysłom. Raczej dawała do zrozumienia, że nie ma funduszy na tak twórcze zajęcia. Czasem słyszałam: „Co to pani znowu wymyśliła?”. I to było najgorsze.
-----------------	--

Źródło: badania własne.

Tabela 2. Symptomy wypalenia zawodowego w narracji nauczycieli

Wymiary (symptomy)	Wypowiedzi nauczycielki
Wyczerpanie	<ul style="list-style-type: none"> – Jeżeli wiedziałam, że mogę komuś pomóc, to pomagałam, ale teraz już tego nie robię. Nie daję rad, nie udzielam się na forach dla nauczycieli. – Ciężko mi ocenić samą siebie, ale wydaje mi się, że stałam się nerwowa i może trochę sarkastyczna. Nie mam najmniejszej ochoty myśleć o czymś, co jest związane z zawodem. To tak, jakbym trochę tkwiła w jednym miejscu. – Zauważyłam, że schudłam. Nie mam apetytu, być może jest to spowodowane większym stresem. Od czasu do czasu mam migreny. Pod koniec tygodnia czuję największe przemęczenie. Dość niedawno pojawiły się problemy żołądkowe, ale jestem na etapie badania przyczyny. – Powoli nic. Kiedyś myślałam o niej jak o misji. Na tę chwilę nie interesuje mnie nic, co jest z nią związane. – Obciążająco. Jestem też zmęczona fizycznie, a dodatkowo przytłacza mnie myśl, ile rzeczy pozostało do zrobienia. – Czuję się przytłoczona. Nie mam ochoty nic robić i najczęściej tak się dzieje. Odkładam coś na później i tak wszystko mi się nakłada na ostatnią chwilę. – Presją dyrektora, brakiem dobrych relacji z innymi koleżankami i rodzicami.

Wyczerpanie	<ul style="list-style-type: none"> - Kiedy naprawdę mam już dość i napięcie ze stresu u mnie rośnie, próbuję nie dać po sobie tego poznać. Niestety każdą emocję nauczyciela odczuwa dziecko, nawet jeśli nauczyciel bardzo się stara. Podczas jednej z gorszych sytuacji w moje karierze zawodowej czułam się zmęczona i zdemotywowana. Wtedy właśnie dostałam ogrom całusów od moich podopiecznych. Wydaje mi się, że uznali, że jestem zmęczona.
Depersonalizacja	<ul style="list-style-type: none"> - Jeżeli wiedziałam, że mogę komuś pomóc to pomagałam, ale teraz już tego nie robię. Nie daję rad, nie udzielam się na forach dla nauczycieli. - Ciężko mi ocenić samą siebie, ale wydaje mi się, że stałam się nerwowa i może trochę sarkastyczna. Nowe pomysły stają się dla mnie czynnikiem frustracji, a nie podekscytowania. Nie jestem już na nie otwarta jak wcześniej. Trudno przełamać mi tę barierę. A to oznacza, że wolę już wykonywać cały czas to samo, niż być nieco bardziej wszechstronna. Tworzy to trochę taki smutny obraz. Zdaję sobie sprawę, że jest to zamknięte koło. - Jeżeli wiedziałam, że mogę komuś pomóc, to tak. Teraz już tego nie robię. Nie mam ochoty, ale też nie widzę takiej potrzeby. To działało przeważnie w dwie strony. Ktoś czerpał wiedzę z mojego doświadczenia, a ja nabierałam większej motywacji od twórczości młodszych koleżanek. Odkąd zajęcia prowadzę w taki sam sposób, nie poszukuję czegoś nowego. Po prostu wyciągam starsze materiały, np. z tamtego roku. Moje zapotrzebowanie na nowości zminimalizowało się do zera. Raczej rzadko zaglądam już na takie portale.
Obniżone poczucie dokonań osobistych	<ul style="list-style-type: none"> - W żadnej innej placówce w tej funkcji nie czułam się już dobrze. - Niechęć do samej specyfiki zawodu. Kiedyś lubiłam czerpać wiedzę z różnych portali dla nauczycieli. Teraz nie mam ochoty tego robić. - Robiłam wiele rzeczy naraz, prowadziłam zajęcia, rozmawiałam z rodzicami, pomagałam koleżance, która jest pomocą, rozwiązywałam kwestie finansowe placówki. A potem poczułam się przemęczona i niedoceniona. - Z czasem zaczęłam myśleć, że skoro nikt mnie nie kontroluje, to dlatego mam się aż tak starać.

Źródło: badania własne.

W toku analizy danych wyłoniono podstawowe czynniki wypalenia zawodowego, jakimi są: organizacja pracy, aspekty indywidualne, w tym: postawy, cechy i wartości oraz korelaty interpersonalne określające przede wszystkim relacje: ze współpracownikami, przełożonymi, tudzież z uczniami i ich rodzicami. W przypadku organizacji pracy nauczycielka zaznaczała głównie fakt, że nie ma ustalonego rytmu dnia poddanego jakiegokolwiek kontroli. Ponadto zwróciła uwagę na zbyt duże obciążenie odpowiedzialnością (szkolenia dla kadry pedagogicznej, wyręczanie w obowiązkach) związaną przede wszystkim z brakiem roli zawodowej, jaką jest nauczyciel, a nie dyrektor do spraw organizacyjnych. Jeśli chodzi o organizację i ergonomię czasu, można zauważyć, że znaczna część dnia badanej jest wypełniona obowiązkami pracy, co świadczy o nieumiejętności oddzielania życia prywatnego od zawodowego. Respondentka zwróciła oprócz tego uwagę na niesprawiedliwość i braki kadrowe. Te dwa czynniki wskazała jako trudności w pracy mające wpływ na dyscyplinę i prowadzenie grupy. Równie istotna jest higiena pracy. Jej nieprzestrzeżenie, zdaniem ankietowanej, przejawia się w braku posiłków czy materiałów dydaktycznych.

W przypadku czynników interpersonalnych z wypowiedzi nauczycielki wyłaniają się przede wszystkim relacje międzyosobowe. Można zauważyć, że podkreślała ona złe stosunki między współpracownikami i dyrekcją. Uczestniczka badania zwracała ponadto szczególną uwagę na nieumiejętność zapanowania nad grupą oraz konieczność rozwiązywania trudnych sytuacji z dziećmi. Problemy, których doświadcza, oraz nieumiejętność ich rozwiązywania mogą wskazywać na przemęczenie lub brak wypracowanych wysokich kompetencji pedagogicznych. Największy dyskomfort odczuwa z powodu rywalizacji, toksycznych relacji, donosicielstwa, a także ciągłych zmian wynikających z rotacji pracowników (brak stabilności). Negatywne relacje przekładają się na brak docenienia, a – co za tym idzie – na spadek kreatywności i motywacji. Respondentka nie ma szczególnej więzi z rodzicami swoich podopiecznych. Podkreślała raczej roszczeniowość rodziców, brak wzajemnej komunikacji i współpracy.

Jeśli chodzi o czynniki indywidualne, to z wypowiedzi ankietowanej wynika przede wszystkim przeważające negatywne podejście do pracy. Postawę nauczycielki można scharakteryzować jako bierną, izolującą się od wspólnoty pozostałych nauczycieli. W żadnej wypowiedzi nie wskazała na wewnętrzne wartości, którymi mogłaby się kierować. Nie przedstawiła ponadto ani jednego celu zawodowego lub osobistego stanowiącego motywację w dążeniu do odniesienia sukcesu zawodowego.

Wśród wszystkich objawów mogących wskazywać na wypalenie zawodowe najbardziej dominujące są te w obszarze wyczerpania i depersonalizacji. Jeśli chodzi o wyczerpanie, najczęściej pojawiają się: zmęczenie, schematyczne działanie, frustracja, niechęć do wykonywania zawodu. Wypowiedzi badanej wskazują na jej krytyczną samoocenę. Podkreślała ona dodatkowo fakt, że wskutek nadmiaru obowiązków i braku przepływu informacji jest zdemotywowana. Jej wyczerpanie emocjonalne przejawia się oprócz tego w niechęci do pracy oraz do pokonywania trudności wynikających ze specyfiki wykonywanego zawodu. Nauczycielka odczuwa duży poziom niesprawiedliwości oraz dyskomfort związany z brakiem wypracowanych kompetencji zawodowych.

Badana wyrażała ponadto duże trudności w utrzymaniu relacji ze współpracownikami, rodzicami uczniów i samymi uczniami. Jednak za główne objawy depersonalizacji można uznać: obojętność, izolację, brak chęci poszukiwania inspiracji dydaktycznych i zmian. Wśród wypowiedzi ankietowanej zauważa się: schematyzm, brak zaangażowania, a nawet uszczypliwość wobec innych. Jak sama przyznaje, praca nie motywuje jej do poszukiwania nowych form nauczania, sama nie potrafi również wspierać innych nauczycieli. Istotne jest, że wymienione zmienne mogą dotyczyć nie tylko relacji z innymi pracownikami, ale też z uczniami.

Wspomniane wyżej objawy psychiczne odbijają się na stanie fizycznym nauczycielki, o czym kilkakrotnie wspomniała. Zauważa takie objawy psychosomatyczne jak: ból głowy, utrata wagi, problemy z koncentracją, zaburzenia snu, apatia, napięcie ciśnieniowe i problemy żołądkowe.

Respondentka przyznała, że dostrzega u siebie oznaki słabości oraz że ma dni, w których nie czuje satysfakcji z efektów swojej pracy. Jednak mimo odczuwanego zmęczenia związanego z wykonywaniem swojej profesji badana wspominała niejednokrotnie o przywiązaniu do swoich podopiecznych, czego przykładem jest między innymi ta wypowiedź: „Nie mogę odpowiedzieć, że nie. Często czuję satysfakcję z postępów lub prawidłowego rozwoju dzieci”.

Reasumując, należy stwierdzić, że badana nauczycielka przejawia wiele symptomów, które wskazywałyby na zjawisko wypalenia zawodowego, szczególnie tych o podłożu emocjonalnym i depersonalizacji. Ankietowana uzyskała stopień awansu zawodowego – jest nauczycielem mianowanym, powinna więc mieć już wypracowane metody radzenia sobie z trudnościami, łamaniem schematów i rutyny, a poza tym przeciwstawiania się narzucanym rutynowym poleceniom (Łukasik i Nowosad, 2019). Należy podkreślić, że doświadczane przez nią trudności mogły wynikać ze zbyt niskich kompetencji w zakresie: komunikacji

interpersonalnej, współdziałania i organizacji czasu. Oprócz tego ich przyczyną mogły być brak asertywności i umiejętności radzenia sobie ze stresem – nieodłącznym elementem profesji nauczyciela mogącym wpływać destrukcyjnie.

Dyskusje i wnioski końcowe

W toku analizy badań zostały wyłonione podstawowe aspekty wypalenia zawodowego, co stanowiło rozstrzygnięcie głównego problemu badawczego. Wśród czynników, które mogą wpływać na wypalenie zawodowe wyróżnia się czynniki organizacyjne (nadmierną biurokrację, niską gratyfikację, brak docenienia, braki kadrowe, ciągłą rotację pracowników, brak przypisanej roli i miejsca w pracy, niewłaściwe wyposażenie placówki oraz brak zasobów – pomocy dydaktycznych), czynniki interpersonalne (toksyczne relacje, rywalizację, donosicielstwo, izolację społeczną), czynniki indywidualne (brak postawionych celów, niską motywację, bierną postawę, niskie kompetencje pedagogiczne i interpersonalne). U badanej można zauważyć ponadto wyczerpanie emocjonalne charakteryzujące się pasywnością i niechęcią oraz biernością w działaniu. Analizując liczne wypowiedzi nauczycielki, można zauważyć, że zaadaptowała się ona do miejsca i sytuacji, a także nie chce już żadnej zmiany. Wśród symptomów, które wskazywałyby na obniżone poczucie osiągnięć osobistych, można wyłonić między innymi brak sprawczości czy brak odnoszonych efektów. Natomiast depersonalizacja objawia się przez izolację, sarkazm, brak odpowiedzialności czy stopniowe odsuwanie się od obowiązków zawodowych.

Praca w zawodzie nauczyciela nie należy do łatwych, wynika to między innymi z samej specyfiki pracy z ludźmi, co może tworzyć sytuacje stresogenne. Zatem nieodłącznym elementem pracy nauczyciela, oprócz sukcesów i satysfakcji, są zdarzenia krytyczne, ciągłe zmiany i trudności (Łukasik, 2016a, 2016b). Profesjonalizm nauczyciela – poza jego osobowością i postawą – powinien przejawiać się w kompetencjach, tak by w sposób odpowiedni kształtować młode społeczeństwo, a przede wszystkim być swoistym warunkiem realizacji roli nauczyciela. Ponadto, jak twierdzi H. Sęk, wypalenie zawodowe jest konsekwencją braku podnoszenia własnych kwalifikacji i kompetencji (Sęk, 2009), o czym pisała również Joanna M. Łukasik, która postuluje, by wciąż podnosić własne kompetencje przez samodoskonalenie i rozwój osobisty – dążyć do tego, by stać się tzw. refleksyjnym nauczycielem.

Kompetencje zawodowe zostały sklasyfikowane w projekcie opracowanym przez Zespół Przygotowania Pedagogicznego Nauczycieli przy Radzie ds.

Kształcenia Nauczycieli w MEN jako: informacyjno-komunikacyjne, kreatywne, współdziałania, pragmatyczne oraz informatyczno-medialne (Szempruch, 2000). Jedne z większych badań dotyczących wypalenia zawodowego, opracowane na podstawie wymienionych kompetencji, zostały przeprowadzone przez Jolantę Szempruch i Jowitę Syнал na grupie nauczycieli gimnazjów (N = 315). Wyniki tych badań nie potwierdzają jednak zależności między wiekiem a dojrzałością osobowościową, która może być gwarantem radzenia sobie w sytuacjach trudnych. Duża liczba nauczycieli (39%) prezentowała oprócz tego niskie kompetencje interpretacyjno-komunikacyjne niezbędne do rozwiązywania sytuacji dydaktyczno-wychowawczych. Analiza rezultatów badań wskazuje na trudności w działaniach kreatywnych, współdziałaniu i realizacji założeń edukacyjnych. Autorki zwróciły uwagę na dość przeciętny poziom kompetencji zawodowych – aż 29,5% respondentów wykazywało ich niski poziom, a 9,8% – bardzo niski. Podobną tendencję stwierdza się u badanej nauczycielki. Nie radzi sobie ona z rozwiązywaniem problemów podopiecznych, wykazuje brak kompetencji interpersonalnych, ma trudności w sytuacjach dydaktyczno-wychowawczych, nie zakłada i nie realizuje założeń edukacyjnych.

W porównaniu do wypowiedzi badanej nauczycielki, u której można było zauważyć depersonalizację, wśród badanych nauczycieli gimnazjów nie stwierdzono takich objawów, a sam współczynnik poczucia efektywności był niski. Należy wspomnieć, że poczucie braku sprawstwa, własnej niewydolności zawodowej może się łączyć z postrzeganiem własnej pracy jako bezużytecznej. Wśród komponentów interpersonalnych zarówno w badaniach J. Szempruch i J. Syнал, jak i w wypowiedziach badanej zauważa się trudności w nawiązywaniu nowych relacji i ich utrzymaniu. We wspomnianych badaniach co czwarty nauczyciel odczuwa przemęczenie, ma problemy z utrzymaniem wagi i brakiem energii. Wszystkie wymienione symptomy sygnalizowała także badana nauczycielka. Istotne jest, aby podkreślić fakt zależności między stopniem awansu zawodowego a czynnikiem interpersonalnym. Otóż najwyższy współczynnik niskich kompetencji zawodowych występował wśród nauczycieli w fazie osadzenia, a najniższy – wśród rozpoczynających pracę. Jest to dość zaskakujące, ponieważ zdawać by się mogło, że wraz z większym stażem i awansem zawodowym, nauczyciele powinni mieć większe kompetencje zawodowe. Zatem badania autorek pokrywają się z analizą wypowiedzi ankietowanej nauczycielki. Podążając za słowami H. Sęk: „wypalenie jest nie tyle bezpośrednim skutkiem przewlekłego stresu, ile stresu niezmodyfikowanego własną aktywnością zaradczą” (Sęk, 2009), warto podkreślić fundamentalne znaczenie profilaktyki wypalenia zawodowego wśród

nauczycieli, a przede wszystkim wzmacniać ich w obszarach kształcenia, doskonalenia czy doksztalcenia.

Niezbędny jest przede wszystkim świadomy wybór zawodu nauczyciela, oparty na zamiłowaniu, zainteresowaniu i pasji. Nie powinien on wynikać z przypadku, a wręcz przeciwnie. Dlatego ważne jest, by w toku kształcenia w zawodach o specjalizacji nauczycielskiej przeprowadzać rozmowy kwalifikacyjne, testy predyspozycji, a nawet psychologiczne. Może być to pomocne przy weryfikacji najlepszych nauczycieli, odpowiedzialnych przecież za prawidłowy rozwój dzieci, jak i umożliwić kandydatom do zawodu potwierdzenie dokonanego wyboru lub rezygnację z niego. Natomiast sama rozmowa kwalifikacyjna może być, jak pisze o tym J. Szempruch wraz J. Synal, weryfikacją cech osobowościowych (Synal i Szempruch, 2017), które mogą się okazać różne od tych deklarowanych.

W celu zadbania o kompetencje zawodowe i zaradcze niezbędne wobec krytycznych zdarzeń, ważne jest wzmacnianie w toku kształcenia umiejętności radzenia sobie ze stresem, wprowadzenie szkoleń oraz przekazywanie treści dotyczących wypalenia zawodowego. W celu rozwoju kompetencji informacyjno-komunikacyjnych, należałoby położyć większy nacisk na poddane superwizji praktyki. Występujące podczas nich trudności powinny być omawiane ze specjalistą. Dodatkowo, aby uniknąć sytuacji nieumiejętności w podejmowaniu działań dydaktyczno-wychowawczych, ważne są zajęcia rozwijające kompetencje pragmatyczne, wspomagające nauczycieli w organizacji dnia, prowadzeniu dokumentacji czy projektowaniu oddziaływań edukacyjnych charakterystycznych zwłaszcza dla pracy w przedszkolu. Wśród trudności, które pojawiały się w obu badaniach, znalazły się między innymi relacje interpersonalne. Z tego względu powinno się położyć większy nacisk na kompetencje współdziałania. Rzadko się zdarza, aby nauczyciele współpracowali, wymieniali się doświadczeniami – zwłaszcza teraz w świecie cyfrowym – dlatego stworzenie możliwości dzielenia się, wspierania przez różnego rodzaju platformy stanowiłoby dobre połączenie teorii z praktyką, a być może bardziej włączyłoby nauczycieli w życie społeczne.

Najprostszą drogą do przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu jest dokonanie zmian organizacyjnych w miejscu pracy (Hakanen, Bakker i Schaufeli, 2006, za: S. Kwiatkowski, 2018) oraz wyposażenie nauczycieli w umiejętność rozpoznawania czynników sprzyjających temu wypaleniu przez możliwość samodoskonalenia. Placówki samodoskonalące nauczycieli powinny współpracować z uniwersytetami lub być objęte ich wsparciem, bo dysponują one największymi zasobami, by wyposażyć nauczycieli w odpowiednie kompetencje. Ponadto najbardziej pożądaną metodą wobec zdarzeń krytycznych, trudnych, mogących

wywoływać wypalenie, jest metoda analizy tych zdarzeń, w myśl której tylko nauczyciel akademicki jest w stanie wyuczyć studenta czy ucznia (Łukasik, 2015). Aby przeciwdziałać wypaleniu, trzeba także tworzyć w przedszkolach i szkołach dobrą atmosferę – a ta jest możliwa tylko dzięki uświadamianiu, wsparciu, opiece kompetentnego opiekuna stażu, refleksyjnemu działaniu. Być może pożądane byłoby stworzenie grup wsparcia dla nauczycieli.

Nauczyciel, będąc wtłoczonym w ramy funkcjonowania szkoły, powinien mieć dostęp do szerokiej oferty form dokształcania. Postulat ten jest szczególnie istotny w odniesieniu do nauczycieli z mniejszych miast czy terenów wiejskich. Aby jednak nauczyciele korzystali z takich ofert, powinni być świadomi wartości takich działań między innymi przez różnego rodzaju akcje lub za sprawą dyrektorów szkół. Potwierdza to między innymi Robert Kwaśnica, który pisał: „Nauczyciel staje się nauczycielem, wykonując swój zawód” (Kwaśnica, 1994, s. 44).

Zawód nauczyciela można traktować jako powołanie, obowiązek, tradycję albo konieczność. Powyższe badanie jest tylko fragmentaryczne, jednak mimo tego unaocznia interesujące obszary, które mogłyby stanowić inspirację do dyskusji wśród pedeutologów dotyczącej profilaktyki oraz podnoszenia kompetencji zawodowych nauczycieli na każdym szczeblu edukacji. Bliższe przyjrzenie się i analiza zjawiska mogłyby przynieść pożądane efekty w postaci eliminowania wypalenia, co w rezultacie przełożyłoby się na lepszą edukację. Podsumowując, nauczyciel edukacji przedszkolnej jako pierwszy uczy kreatywności, poszerza horyzonty, rozwija wartości, kształtuje postawy oraz przygotowuje do radzenia sobie w różnych sytuacjach (zwłaszcza tych w przyszłości), dlatego istotne jest to, jak wypełnia on swoje zadanie. To nauczyciele edukacji przedszkolnej mają największy wpływ na rozwój jednostki, grupy, a w następstwie – społeczeństwa, należy ich zatem wspierać. Troska ta jest największym przejawem zbiorowej odpowiedzialności.

Streszczenie: Praca nauczyciela wychowania przedszkolnego jest specyficzna, wymaga pasji i zaangażowania, ale może przynosić też wiele trudności z powodu wysokiej odpowiedzialności za rozwój małego dziecka. Pierwsza część artykułu koncentruje się na omówieniu wybranych koncepcji syndromu wypalenia zawodowego – jednocześnie omawiając źródła, mechanizmy i symptomy tego zjawiska. W części metodologicznej określono cel i przedmiot badań. Sformułowano pytanie badawcze dotyczące indywidualnych aspektów wypalenia zawodowego nauczyciela wychowania przedszkolnego, na które poszukiwano odpowiedzi, stosując

metodę analizy treści wywiadu. W wyniku badań wyodrębniono przyczyny i czynniki determinujące zjawisko wypalenia zawodowego obecnego w indywidualnym doświadczeniu nauczyciela. Wnioski z badań wskazują na potrzebę poszerzania wiedzy i rozwijania umiejętności nauczycieli w zakresie profilaktyki wypalenia zawodowego. W podsumowaniu wskazano obszary, które wymagają wzmocnienia w procesie kształcenia, doksztalcania i samodoskonalenia nauczycieli.

Słowa kluczowe: nauczyciel wychowania przedszkolnego, wypalenie zawodowe, stres

Abstract: This article deals with the professional burnout of preschool education teachers. The first part of the article concentrates on discussing theoretical concepts of burnout syndrome – at the same time discussing sources, mechanisms, and symptoms. The methodological part defines the purpose and subject of the research. The research question was to formulate: What are the individual aspects of professional burnout among preschool education teachers? to which answers were sought by applying the individual case method. And the next analysis and interpretation of the research result referring to Christina Maslach's theory. The conclusions of the research indicate the need to improve auto creative competences and qualifications in the prevention of professional burnout from the very beginning of education, ending with teacher training. Support for teachers, educators, and tutors are also extremely important.

Keywords: preschool teacher, professional burnout, stress

Bibliografia

- Aronson E., Wilson, T.D. Akert, R.M. (1997). *Psychologia społeczna. Serce i umysł*. Poznań: Zysk i S-ka.
- Billehøj, H. (2007). *Report on the ETUCE Survey on Teachers' Workrelated Stress*. Pozyskano z: https://www.csee-etuice.org/images/attachments/Report_WRS_EN.pdf [dostęp: 14.07.2021].
- Freudenberger, H.J. Richelson, G. (1980). *Burnout. The High Cost of High Achievement*. Garden City NY: Doubleday.
- Hakanen, J.J. Bakker, A.B. Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*(6), 495–513. DOI: 10.1016/j.jsp.2005.11.001
- Hamre, B.K. Pianta, R.C. (2001). Early Teacher-Child Relationships and the Trajectory of Children's School Outcomes through Eighth Grade. *Child Development, 72*(2), 625–638.
- Juszczak, K.T. (2018). Zespół wypalenia zawodowego u nauczycieli – wybrane problemy. *Молодь і ринок, 12*(167), 19–25.

- Kawecki, I. (2003). *Wprowadzenie do wiedzy o szkole i nauczaniu*. Kraków: Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Kowalczyk, A. Kistorz, K. (2017). Przegląd badań nad wypaleniem zawodowym nauczycieli. *Rozprawy Naukowe Akademii Wychowania Fizycznego we Wrocławiu*, 58, 50–57.
- Kwaśnica, R. (1994). *Wprowadzenie do myślenia o wspomaganii nauczycieli w rozwoju*. Wrocław: Wrocławska Oficyna Nauczycielska Wojewódzkiego Ośrodka Metodycznego.
- Kwiatkowski, S. (2018). *Uwarunkowania skuteczności zawodowej kandydatów na nauczycieli wczesnej edukacji. Studium teoretyczno-empiryczne*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe ChaT.
- Litzke, S.M. Horst, S. (2007). *Stres, mobbing i wypalenie zawodowe*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Pedagogiczne.
- Łobocki, M. (2010). *Metody i techniki badań pedagogicznych*, Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Łukasiewicz, J. Płatek, A. Raczkowski, A. (2018). Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Przyczyny zainteresowania tematyką wypalenia. *Symposium*, 1(34), 261–280.
- Łukasik, J.M. (2015). Edukacja nauczyciela refleksyjnego przez zdarzenia krytyczne. W: S. Kowal, M. Mądry-Kupiec (red.), *Przygotowanie do wykonywania zawodu nauczyciela. W stronę edukacji spersonalizowanej* (s. 43–57). Będzin: Wydawnictwo internetowe e-bookowo.
- Łukasik, J.M. (2016a). *Poznać siebie i dbać o rozwój*. Kraków: Wydawnictwo WAM.
- Łukasik, J.M. (2016b). Rozwój osobisty studentów pedagogiki. *Edukacja Ustawiczna Dorosłych*, 3(94), 120–129.
- Łukasik, J.M. (2017). Trudności w pracy nauczycieli w fazie zawodowego osadzenia. W: J. Madalińska-Michalak (red.), *O nową jakość edukacji nauczycieli* (s. 288–308). Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego.
- Łukasik, J.M. Nowosad, I. (2019). Przywództwo i zaufanie w środowisku szkolnym. Uwagi na kanwie rozwoju szkoły. *Studia Edukacyjne*, 52, s. 173–189.
- Maslach, Ch. (2009). Wypalenie – perspektywie wielowymiarowej. W: H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie* (s. 13–31). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Maslach, Ch. Leiter, M.P. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *The Journal of applied psychology*. 93. 498–512. DOI: 10.1037/0021-9010.93.3.498.
- Maslach, Ch. Leiter, M.P. (2010). *Pokonać wypalenie zawodowe*. Kraków: Wolters Kluwer Polska.
- Maslach, Ch. Leiter, M.P. (2011). *Prawda o wypaleniu zawodowym. Co robić ze stresem w organizacji*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Maslach, Ch. Schaufeli, W.B. Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–425.
- Mądry-Kupiec, M. (2015). Nauczyciel w procesie komunikacji z uczniem. W: S. Kowal, M. Mądry-Kupiec (red.), *Przygotowanie do wykonywania zawodu nauczyciela*.

- W stronę edukacji spersonalizowanej* (s. 99–118). Będzin: Wydawnictwo internetowe e-bookowo.
- Pilch, T. Bauman, T. (2001). *Zasady badań pedagogicznych*. Warszawa: Wydawnictwo „Żak”.
- Pines, A.M. (2009). Wypalenie w perspektywie egzystencjalnej. W: H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie* (s. 32–56). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Pyżalski, J. Merez, D. (red.) (2010). *Psychospołeczne warunki pracy polskich nauczycieli. Pomiędzy wypaleniem zawodowym a zaangażowaniem*. Kraków: Oficyna Wydawnicza „Impuls”.
- Rankin, J.G. (2016). *The Teacher Burnout Epidemic*. Psychology Today, Pozyskano z: <https://www.psychologytoday.com/intl/blog/much-more-common-core/201611/the-teacher-burnout-epidemic-part-1-2> [dostęp: 15.03.2021].
- Sekułowicz, M. (2002). *Wypalenie zawodowe nauczycieli pracujących z osobami z niepełnosprawnością intelektualną. Przyczyny – symptomy – zapobieganie – przezwyciężanie*. Wrocław: Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego.
- Sęk, H. (red.) (2009). *Wypalenie zawodowe. Przyczyny i zapobieganie*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Sikes, P.J. Measor, L. Woods, P. (1985). *Teacher careers: Crises and continuities*. London: Falmer Press.
- Synal, J. Szempruch, J. (2017). *Od zapalu do wypalenia? Funkcjonowanie nauczycieli w codzienności szkolnej*. Kielce: Wydawnictwo Uniwersytetu Jana Kochanowskiego.
- Szempruch, J. (2000). *Pedagogiczne kształcenie nauczycieli wobec reformy edukacji w Polsce*. Rzeszów: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej.
- Szymański, M.J. (2016). Kim jestem? Tożsamość jako zadanie w czasach gwałtownej zmiany społecznej. *Lubelski Rocznik Pedagogiczny*, 35(1), 11–24.
- Terelak, J. (2001). *Psychologia stresu*. Bydgoszcz: Oficyna Wydawnicza Branta.
- Tomczyk, N. (2019). *Indywidualne aspekty wypalenia zawodowego w opinii nauczyciela pedagoga*. Praca magisterska. Kraków: UP.
- Tucholska, S. (2009). *Wypalenie zawodowe u nauczycieli. Psychologiczna analiza zjawiska i jego osobowościowych uwarunkowań*. Lublin: Wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego.