

PRZYCZYNY WYPALENIA UCZNIÓW W PROCESIE EDUKACYJNYM¹

Wprowadzenie

Zjawisko wypalenia, jego genezę i symptomy omówiłam w rozdziale książki² zatytułowanym: *Wypalenie zawodowe*. Zacytowałam w nim wiele opinii na temat wypalenia oraz zamieściłam rezultaty badań naukowców analizujących to zjawisko oraz wnioski, które sformułowali na ich podstawie. Przedstawiłam również teoretyczną analizę wypalenia zawodowego w kontekście stałych indywidualnych cech osobowości człowieka i zamieściłam wyniki badań przeprowadzonych w grupie nauczycieli, które zweryfikowały następującą hipotezę: im większa zgodność wartości stałych indywidualnych cech osobowości nauczyciela z wartościami tych cech pożądanymi w zawodzie nauczyciela, tym mniej pojawia się u niego symptomów wypalenia zawodowego.

Wypalenie zawodowe jest dostrzegane u pracowników różnych zawodów. Zagraża ono przede wszystkim osobom wykonującym zawody, do których nie posiadają odpowiednich predyspozycji, a szczególnie te, które wymagają bezkonfliktowych relacji z innymi ludźmi. Specjaliści zajmujący się tym zjawiskiem uważają, że dotyczy ono szczególnie te osoby, których praca polega na kontaktach z ludźmi. Badania swe koncentrują głównie na nauczycielach³, lekarzach⁴, pielęgniarzach⁵ i doradcach⁶.

¹ J. Wilsz, *Przyczyny wypalenia uczniów w procesie edukacyjnym*, [w:] *Ku dobrej szkole. Cywilizacyjne dylematy współczesnej edukacji*, tom I, red. Cz. Plewka, Wydawnictwo Naukowe Instytutu Eksploatacji – PIB, Radom 2009, s. 106-115.

² J. Wilsz, *Teoria pracy. Implikacje dla pedagogiki pracy*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2009, s.439-466.

³ H. Sęk, *Wypalenie zawodowe nauczycieli. Uwarunkowania i możliwości zapobiegania*, [w:] *Wypalenie zawodowe. Przyczyny. Mechanizmy. Zapobieganie*, t. VII, red. H. Sęk, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000; M. Kliś, J. Kossewska, *Zespół wypalenia zawodowego a cechy osobowości nauczycieli*, [w:] *Zdrowie psychiczne w zawodzie nauczycielskim*, materiały międzynarodowej konferencji naukowej 31 marca – 2 kwietnia 1998, red. T. Rongińska, W. Gaida, U. Schaarschmidt, Wydawca: Wyższa Szkoła Pedagogiczna im. Tadeusza Kotarbińskiego w Zielonej Górze, Instytut Pedagogiki i Psychologii, Universität Potsdam, Institut für Psychologie, Zielona Góra – Potsdam 1998.

⁴ D. Van Dierendonck, W.B. Schaufeli, H.J. Sixma, *Wypalenie zawodowe wśród lekarzy ogólnych z perspektywy teorii równości*, [w:] *Wypalenie zawodowe. Przyczyny. Mechanizmy. Zapobieganie*, t. VII, red. H. Sęk, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.

⁵ M. Beisert, *Przejawy, mechanizmy i przyczyny wypalenia się pielęgniarzek*, [w:] *Wypalenie zawodowe. Przyczyny. Mechanizmy. Zapobieganie*, t. VII, red. H. Sęk, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000; W.B. Schaufeli, *Ocena skuteczności warsztatu radzenia sobie z wypaleniem dla pielęgniarzek*, [w:] *Wypalenie zawodowe. Przyczyny. Mechanizmy. Zapobieganie*, t. VII, red. H. Sęk, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.

⁶ S.J. Murgatroyd, *Poradnictwo i pomoc*, tłum. E. Turlejska, Zysk i S-ka Wydawnictwo s.c., Poznań 2000; J. Fle-gler, *Pomaganie mężczyznom. Wypalenie w pracy zawodowej*, tłum. K. Pietruszewski, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2001.

Najczęściej występującymi symptomami wypalenia, które można dostrzec u człowieka są: silne negatywne emocje, złe samopoczucie, niezadowolenie z sytuacji, w której się znajduje, utrata zaangażowania, brak satysfakcji, przemęczenie, wyczerpanie, rozczarowanie, frustracja, zniechęcenie, bezradność, zaburzenia snu, niska samoocena, niechęć do samorozwoju, poczucie osamotnienia i własnej nieudolności, utrata motywacji, przekonanie, że wszystko przekracza siły i możliwości człowieka, że podejmowane działania nie mają sensu, nadużywanie alkoholu i innych używek oraz środków uspokajających itp.

Ponieważ wymienione wyżej symptomy wypalenia na różnych poziomach poszczególnych wymiarów wypalenia⁷ są widoczne u niektórych uczniów uważam, że teoretyczna analiza zjawiska wypalenia w odniesieniu do uczących się, pozwoli postawić wiele hipotez, które po ich empirycznym zweryfikowaniu dostarczą wiedzy na temat tego zjawiska, co przyczyni się do wyeliminowania go z procesu edukacyjnego.

Przyczyny wypalenia

Christina Maslach definiuje wypalenie „jako psychologiczny zespół wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji oraz obniżonego poczucia dokonań osobistych, które może wystąpić u osób, pracujących z innymi ludźmi w pewien określony sposób”⁸. Autorka tej definicji następująco przedstawia wyróżnione syndromy wypalenia:

- **e m o c j o n a l n e w y c z e r p a n i e**: odnosi się do poczucia danej osoby, że jest nadmiernie obciążona emocjonalnie, a jej zasoby emocji zostały w znacznym stopniu uszczuplone, osoba taka odczuwa odpływ sił i pustkę, wywołane nadmiernymi wymaganiami psychologicznymi i emocjonalnymi. Wyczerpanie to często jest powodowane przeciążeniem pracą lub nierealistycznie wysokimi oczekiwaniami;
- **d e p e r s o n a l i z a c j a**: dotyczy negatywnego, cynicznego lub zbyt obojętnego reagowania na innych ludzi, którzy zwykle są odbiorcami usług danej osoby lub przedmiotem opieki z jej strony, przejawia się w obniżonej wrażliwości na nich i ich problemy;

⁷ Jan F. Terelak biorąc pod uwagę wyróżnione przez Christinę Maslach (Ch. Maslach, *Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej*, tłum. J. Radzicki, [w:] *Wypalenie zawodowe. Przyczyny. Mechanizmy. Zapobieganie*, t. VII, red. H. Sęk, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 15) syndromy wypalenia: depersonalizację, wyczerpanie emocjonalne i obniżone poczucie własnych dokonań, wyszczególnia osiem faz wypalenia, różniących się poziomem poszczególnych wymiarów wypalenia zawodowego (J.F. Terelak, *Psychologia menedżera. Wybrane zagadnienia psychologii organizacji i zarządzania*, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2005, s. 230).

⁸ Ch. Maslach, *Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej*, tłum. J. Radzicki, [w:] *Wypalenie zawodowe. Przyczyny. Mechanizmy. Zapobieganie*, t. VII, red. H. Sęk, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 15.

- o b n i ż e n i e o c e n y w ł a s n y c h d o k o n a ń: odnosi się do spadku poczucia własnej kompetencji i sukcesów w pracy, przejawia się przekonaniem, że własne działania i wysiłki są marnotrawione i niewiele warte.

Podstawowe przyczyny wypalenia sytuowane są w trzech płaszczyznach:

- i n d y w i d u a l n e j, są to czynniki osobowościowe, które utrudniają a nawet całkowicie uniemożliwiają dostosowanie się człowieka do wymogów zastanej sytuacji;
- i n t e r p e r s o n a l n e j, są to często pojawiające się konflikty interpersonalne, których ich uczestnicy nie są w stanie rozwiązać, również ze względu na brak umiejętności interpersonalnych;
- o r g a n i z a c y j n e j, jest to głównie niewłaściwy styl zarządzania, narzucający ściśle sprecyzowane, sztywne rygory organizacyjne, który uniemożliwia pracownikom swobodę decyzyjną.

Specjaliści od wypalenia wymieniają różne przyczyny tego zjawiska, które można przypisać do dwóch grup czynników, którymi są czynniki osobowościowe i czynniki środowiskowe.

Najczęściej wymienianymi czynnikami są: nadmiar obowiązków, nierealne aspiracje, zagrożenie utratą pracy, brak prawa do współdecydowania, brak sukcesów, złe warunki pracy, zbyt niskie zarobki, stresujące sytuacje, konflikty interpersonalne, konieczność wykonywania pracy niewłaściwej ze względu na posiadane predyspozycje, nieustanne niepowodzenia.

Matthias Burisch, autorytet w dziedzinie wypalenia, zwraca uwagę na zależność procesu wypalenia od cech osobowościowych człowieka i podkreśla, że szczególnie potrzebne są badania, w których dokonywano by oceny cech osobowościowych ze względu na ich rolę w tym procesie⁹.

Również Alicja Senejko¹⁰, która zauważa, że w literaturze przedmiotu zdecydowanie częściej, niż czynniki podmiotowe, będące czynnikami osobowościowymi analizowane są czynniki wewnątrzorganizacyjne, środowiskowe i społeczne, zainteresowania swe skupia na czynnikach podmiotowych, które grupuje w kilka kategorii:

1. S t r e s i z a b u r z e n i a e m o c j o n a l n e, które niektórzy uważają za najważniejsze czynniki indywidualne sprzyjające rozwinięciu syndromu wypalenia zawodowego.

⁹ M. Burisch, *W poszukiwaniu teorii – przemyślenia na temat natury i etiologii wypalenia*, tłum. M. Żywicki, [w:] *Wypalenie zawodowe. Przyczyny. Mechanizmy. Zapobieganie*, t. VII, red. H. Sęk, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 74..

¹⁰ A. Senejko, *Podmiotowe czynniki wypalenia zawodowego*, [w:] *Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu*, red. S.A. Witkowski, t. VI, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 2003, 347-351.

2. **S z t y w n o ś ć p o s t a w**, która u wielu osób może przejawiać się w ignorowaniu nowych informacji związanych z realizacją ról i zadań zawodowych; tacy pracownicy nie widzą konieczności doksztalcania się, pragną żeby nic nie uległo zmianie w ich pracy.
3. **O g r a n i c z o n a z d o l n o ś ć d o n a b y w a n i a w i e d z y**, która może wiązać się z niewystarczającym poziomem rozwoju umysłowego.
4. **O g r a n i c z o n a e n e r g i a f i z y c z n a**, która wiąże się z przeforsowaniem fizycznym, może ona wynikać z przeciążenia fizycznego w pracy i poza nią, może też być spowodowana chorobą, w trakcie której zmniejsza się energia człowieka.
5. **S p a d e k p o z i o m u m o t y w a c j i d o p r a c y, d o a w a n s u**, który wiąże się z osłabieniem motywacji osiągnąć u pracownika.
6. **P o d e s z ł y w i e k**, który nie zawsze przyczynia się do uruchomienia syndromu wypalenia zawodowego; w wielu przypadkach spadkowi sprawności w zakresie podstawowych funkcji psychicznych towarzyszy u osób starszych, pojawienie się najwyższych form operacji umysłowych (dialektycznych i transcendentálnych), które umożliwiają całościowe ujmowanie problemów; na wypalenie zawodowe ma więc wpływ nie tyle wiek pracownika, ile utrwalone przez lata tendencje w jego zachowaniu, uniemożliwiające mu myślenie dialektyczne i transcendentálne.
7. **Z ł e n a w y k i p r a c y**, będące sposobem, w jaki pracownik wykonuje zadania zawodowe, na przykład odkładanie najważniejszych spraw do załatwienia na później, albo chęć wykonywania wszystkiego samodzielnie, co może spowodować przeciążenia pracą.

Różnice indywidualne w poziomie wypalenia poszczególnych osób można wyjaśnić różnicami między ich indywidualnymi cechami. Czynniki osobowościowe stanowią więc indywidualne uwarunkowania wypalenia. U każdego człowieka ze względu na jego indywidualność oraz wynikający z niej sposób postrzegania tego, co się wokół dzieje – przejawia się inaczej. Wypaleniu sprzyjają między innymi te cechy osobowości, które nie pozwalają na prawidłowe wywiązywanie się z obowiązków zawodowych oraz brak pożądanych kompetencji. Czynniki te mogą być też przyczyną konfliktów interpersonalnych spowodowanych wzajemną nieodpowiednością osobowości uczestników relacji interpersonalnych. Jeśli konflikty nasilają się i są długotrwałe, potęgują przejawy wypalenia.

Przyczyny wypalenia uczniów

U uczniów można dostrzec negatywne postawy i zachowania związane z procesem edukacyjnym, będące efektem ich wypalenia, między innymi takie jak:

- niechęć do codziennego chodzenia do szkoły;

- unikanie kontaktów z kolegami, uciekanie do komputera;
- brak zaangażowania w proces edukacyjny;
- brak zainteresowania zagadnieniami prezentowanymi na lekcji;
- brak wiary w otrzymywanie dobrych ocen i uzyskanie uznania ze strony nauczyciela i innych uczniów;
- brak wewnętrznej motywacji do uczenia się;
- strach przed szkołą;
- frustracja z powodu braku sukcesów;
- utrata więzi z kolegami.

Wypalenie uczniów w procesie edukacyjnym wydaje się wynikać między innymi z:

- niedostosowania procesu nauczania do indywidualnych cech osobowości uczniów;
- nieumiejętności radzenia sobie ze stresem;
- nieumiejętności dostosowywania się do wymogów procesu edukacyjnego;
- wzrostu ilości dostarczanych uczniom w procesie edukacyjnym informacji (przeładowane programy nauczania) oraz zwiększania tempa ich przekazywania;
- złej atmosfery w szkole;
- braku możliwości swobodnego wypowiedziania się;
- ograniczania aktywności uczniów i przejawianej przez nich inicjatywy;
- braku zrozumienia, zainteresowania i wsparcia ze strony nauczyciela;
- obaw przed przemocą ze strony innych uczniów;
- krytyki ze strony nauczyciela;
- nieakceptowania a nawet wyśmiewania pomysłów i poglądów ucznia;
- niemożności zaspokojenia własnych potrzeb, tych które powinny być zaspokajane w procesie edukacyjnym;
- trudności w komunikowaniu się z nauczycielem i innymi uczniami;
- zaostrzonych rygorów organizacyjnych w szkole;
- ograniczonej zdolności do nabywania wiedzy;
- złej pamięć ucznia;
- zbyt dużej ilości lekcji w ciągu jednego dnia;
- wymagań niedostosowanych do możliwości ucznia;
- złych warunków, w których odbywa się proces nauczania (na przykład: zbyt duża liczebność klas, niewygodne ławki, źle oświetlone sale);

- bardzo trudnej sytuacji w środowisku rodzinnym;
- kontaktów z niewłaściwym nauczycielem (na przykład: zbyt apodyktycznym, zbyt mało tolerancyjnym, niekompetentnym, zbyt nerwowym, niesprawiedliwym);
- braku pozytywnej oceny i pochwał;
- stosowania gróźb i kar, by zmusić ucznia do określonych zachowań;
- niemożności zaspokajania własnych ambicji;
- przeciążeniem zadaniami zadawanymi do realizacji w domu;
- obciążenia stresem szkolnym.

Wypalenie uczniów w kontekście posiadanych przez nich wartości stałych indywidualnych cech osobowości

Wypalenie uczniów może wynikać z nieodpowiedniości ich cech osobowości w stosunku do sytuacji, które stwarza im szkoła.

Szczególne znaczenie mają tu stałe indywidualne cechy osobowości ucznia. Koncepcja tych cech pozwala odpowiedzieć na pytanie: Jakiego rodzaju oddziaływania pedagogiczne powinny być kierowane do ucznia, aby uruchomić w nim procesy rozwojowe, zaangażowanie i aktywność w procesie nauczania? Czego dotyczą zmiany dokonujące się w uczniu w procesie edukacyjnym? Jakie oddziaływania pedagogiczne wywołują symptomy wypalenia uczniów?

Jeśli potraktować osobowość jako zespół stałych indywidualnych cech osobowości¹¹ i cech zmiennych, to w najbardziej trwały sposób zachowania są zdeterminowane przez stałe indywidualne cechy osobowości pomimo, że każde zachowanie i wszelkiego typu aktywność jest rezultatem całej zintegrowanej osobowości oraz wpływów otoczenia.

Pod wpływem oddziaływań otoczenia zmianom nie ulegają:

- stałe indywidualne cechy osobowości w dziedzinie funkcji intelektualnych (przetwarzalność, odtwarzalność, talent);
- stałe indywidualne cechy osobowości w dziedzinie stosunków interpersonalnych (emisyjność, tolerancja, podatność)¹².

Ponieważ wymienione cechy są niezależne od wpływów otoczenia, zmiany rozwojowe nie dotyczą ich. Cech tych nie można więc nabywać w procesie kształcenia. W procesie tym można jedynie na ich bazie rozwijać, uzyskiwać i doskonalić cechy zmienne. Jednak na bazie stałych

¹¹ Definicje stałych indywidualnych cech osobowości i ich omówienie znajduje się w: J. Wilsz, *Teoria Pracy...*, s. 88-93.

¹² Wymienione sześć cech mają wszyscy ludzie bez względu na wiek. Różnią się oni między sobą tylko ich wielkościami.

indywidualnych cech osobowości dokonuje się rozwój człowieka, i to one determinują jego przebieg i poziom, na który oczywiście mają również wpływ wszelkie oddziaływania zewnętrzne, posiadane cechy zmienne i nabyte doświadczenia.

Stale indywidualne cechy osobowości w dziedzinie funkcji intelektualnych określają poziom i sprawność myślenia (skuteczność przetwarzania informacji i tworzenia nowych) i działania (efektywną realizację podjętych decyzji).

Duża przetwarzalność sprzyja: wysokiej sprawności intelektualnej, skuteczności przeprowadzania analizy i oceny zaistniałych faktów, łatwości przetwarzania dużych ilości informacji, umiejętności kompleksowego podejścia do problemów, łatwości powstawania nowych skojarzeń – nawet z bardzo odległych dziedzin czyli twórczości, kreatywności, pomysłowości i wyobraźni, szerokim horyzontom, tzw. inteligencji ogólnej, wszechstronności, zaradności, umiejętności radzenia sobie w nowych sytuacjach (nieprzewidzianych i skomplikowanych), umiejętności logicznego myślenia i dokonywania syntezy oraz podejmowania optymalnych decyzji, a także skuteczności wpływania na ludzi.

Duża odtwarzalność przyczynia się do łatwego zapamiętywania docierających informacji – nawet bardzo szczegółowych – już po jednokrotnym ich usłyszeniu.

Posiadanie talentu w jakiejś dziedzinie sprzyja: entuzjazmowi i pasji, z jakimi człowiek zajmuje się problemami z tej dziedziny, kreatywności, innowacyjności, pomysłowości i twórczości w dziedzinie talentu, skuteczności twórczego rozwiązywania problemów oraz łatwości przetwarzania informacji z tej dziedziny, efektywnemu wykonywaniu zawodu związanego z dziedziną talentu. Jeśli więc będziemy rozpatrywać twórczą aktywność człowieka w odniesieniu do konkretnej dziedziny działalności, wówczas podstawowym czynnikiem sprzyjającym jej będzie talent w tej dziedzinie.

Jeśli chodzi o informacyjny aspekt procesu nauczania najistotniejszą rolę spełniają stale indywidualne cechy osobowości w dziedzinie funkcji intelektualnych. Aby materiał dotyczący tematu lekcji był dla ucznia przystępny, musi być dostosowany do wartości tych jego cech, również trudności należy stopniować odpowiednio do nich i oczywiście do wiedzy na dany temat uzyskanej wcześniej.

Uczniowie o dużej przetwarzalności łatwo kojarzą wiele różnych informacji, bez trudności powinni więc wiązać poszczególne słowa z konkretnymi rzeczami czy zjawiskami. Mają oni wiele do powiedzenia, aby wyrazić swoje poglądy bardzo chętnie zabierają głos w dyskusji. Wyjaśnianie wszelkich zjawisk i procesów uczniom o małej przetwarzalności powinno być poparte wieloma pokazami i wielokrotnie powtarzanymi przykładami. Uczniowie o dużej odtwarzalności z łatwością zapamiętują wszelkiego rodzaju informacje nawet bardzo szczegółowe raz usłyszane.

Ci o małej odtwarzalności szybko zapominają nawet wielokrotnie powtarzane wyjaśnienia, jeśli ich nie zanotują. Uczniowie, którzy mają talent w jakiejś dziedzinie łatwo kojarzą i tworzą nowe informacje z nią związane. Ci, którzy nie mają talentu w danej dziedzinie zajmują się nią bez większego zaangażowania, szczególnie wówczas, gdy usiłuje się zmusić ich do przetwarzania zbyt wielu informacji z tej dziedziny.

Ze świadomym i aktywnym udziałem uczniów w procesie nauczania – uczenia się trudności mogą się pojawiać głównie u uczniów o małych wartościach stałych indywidualnych cech osobowości w dziedzinie funkcji intelektualnych, a głównie u tych, którzy mają małą przetwarzalność z uwagi na problemy z kojarzeniem, zrozumieniem zjawisk i procesów, kompleksowym myśleniem i twórczą wyobraźnią.

Uczniowie wyróżniający się dużą przetwarzalnością powinni z łatwością zastosować w praktycznym działaniu nabyte wiadomości teoretyczne. Umiejętnościom tym będzie również sprzyjał talent z dziedziny, do której należą te wiadomości. Uczniowie o dużej odtwarzalności pomimo, że będą pamiętali wiele wiadomości teoretycznych, przy braku większej przetwarzalności oraz talentu, mogą mieć trudności z zastosowaniem ich w praktyce.

Jeśli chodzi o stałe indywidualne cechy osobowości uczniów w dziedzinie stosunków interpersonalnych, w procesie edukacyjnym najważniejszą rolę odgrywa wartość ich emisyjności. Ze względu na jej wartość należy dobrać metody i zasady nauczania. Uczniowie o emisyjności dodatniej (taką emisyjność uczący się mają najczęściej) – szczególnie dużej (co ma miejsce w przypadku uczniów młodszych) sprawiają wiele problemów wychowawczych swoim nauczycielom. Próby wpajania im powszechnie obowiązujących zasad napotykają na ogromny opór z ich strony i przeważnie nie przynoszą pozytywnych rezultatów.

Podopieczni o dużej emisyjności dodatniej reagują bardzo spontanicznie i żywiołowo na wszelkie formy uaktywniające ich na lekcji. Szczególnie odpowiadają im ciągle zmieniające się sytuacje, w których mogą czynnie uczestniczyć angażując własną fantazję i wyobraźnię. Uczniowie ci będą bardzo aktywnie uczestniczyć w zajęciach tylko wówczas, jeśli nie będą one monotonne, będą sprawiały im przyjemność i dostarczały wielu atrakcyjnych wrażeń i emocji. Realizacja procesu kształcenia powinna nie być trudna w odniesieniu do uczniów o emisyjności zerowej ze względu na łatwość sterowania nimi. Uczniowie ci są zdyscyplinowani, systematyczni, rzetelnie i dokładnie wykonują polecenia nauczyciela, a wobec braku większej wyobraźni z uwagą słuchają jego wyjaśnień. Uczniowie wchodzących w fazę emisyjności ujemnej będą aktywnie angażować się w zadania o charakterze organizacyjnym.

Proces dydaktyczny najłatwiej jest realizować z uczniami o emisyjności zerowej, gdyż odpowiada im stały rytm pracy, systematyczny tok realizacji zadań, porządek, ład, regularność, sta-

łość zasad i poglądów. Równie łatwo realizować ten proces z uczniami o emisyjności ujemnej, ale pod warunkiem, że zwiększa ona skuteczność ich działań i nie ogranicza ich operatywności i przedsiębiorczości. Największe trudności w procesie kształcenia sprawiają uczniowie o dużej emisyjności dodatniej ze względu na to, że są bardzo impulsywni, chaotyczni, niecierpliwi, reagują szybko, silnie i bez zastanowienia, nie znoszą ograniczeń i nie chcą poddawać się żadnym rygorom organizacyjnym. Tymczasem nieświadomy przyczyn takiego zachowania nauczyciel usiłuje wymusić na nich posłuszeństwo i narzucić reżim szkolny. Ponieważ jest to dla tych uczniów nie do zniesienia buntują się, stając się ośrodkiem fermentu i dezorganizacji w życiu szkoły. Takich uczniów nauczyciele określają jako trudnych i krnąbrnych. Jedni czują się wobec nich bezsilni, a inni mobilizują wszystkie swoje siły, by zmusić ich do podporządkowania się, co okazuje się mało skuteczne. Jeśli uda się nauczycielowi wymusić u tych uczniów oczekiwane przez niego zachowania, są to zachowania pozorne, będące wynikiem konformizacji zamierzonej, które w momencie ustania presji wywieranej przez nauczyciela ustępują miejsca zachowaniom wynikającym z rzeczywistej wartości ich emisyjności. U tych uczniów szybko następuje dekonformizacja. Swoim nieustępliwym postępowaniem, niedostosowanym do dużej dodatniej emisyjności uczniów nauczyciele zniechęcają ich do szkoły. Aktualny system szkolnictwa jest całkowicie nieodpowiedni dla tych uczniów, jest dla nich wyjątkowo uciążliwy, tłumi cechującą ich niezależność, indywidualizm i krytycyzm. Dotychczasowe metody stosowane w szkole są najbardziej skuteczne w odniesieniu do uczniów o emisyjności zerowej. Uczniom tym łatwo jest wpajać zasady, nakłonić do podporządkowania, ponieważ mają dość ubogą własną wyobraźnię odpowiada im, gdy nauczyciel interpretuje i komentuje przekazywane informacje. Uczniom o dużej emisyjności dodatniej powinny być dostarczane różnorodne, szybko zmieniające się informacje w sposób urozmaicony i atrakcyjny, bez zbędnej interpretacji – więcej treści, mniej komentarzy, gdyż mają oni bujną własną fantazję i wyobraźnię, której uruchomienie trzeba im umożliwić. Uczniowie ci są osobami o potencjalnie dużych możliwościach twórczych, co stanowi ich podstawowy atut. Uzupełniają informacje o rzeczywistości informacjami z własnej bujnej wyobraźni. Należy im stworzyć sytuacje pozwalające na spontaniczne reakcje, na uzewnętrznienie przeżyć, przekazywanie własnych nowatorskich pomysłów, aby mogli się wyróżniać i popisywać posiadaną wiedzą.

Aby proces kształcenia był optymalny dla wszystkich uczniów powinien być zindywidualizowany ze względu na wartości wszystkich ich stałych indywidualnych cech osobowości, gdyż bodźce zgodne z tymi wartościami najskuteczniej uaktywniają do twórczego działania. Pod ich wpływem człowiek doświadcza zaciekawienia i przyjemności, pozytywnych emocji, ma świadomość, że przyczyny własnego zachowania znajdują się w nim, że sam kieruje swoim zachowa-

niem, mając wówczas poczucie niezależności i swobody. Właśnie takie bodźce powinny docierać do człowieka w procesie kształcenia, gdyż przyczyniają się one do rozwoju i samorealizacji uczących się. System edukacji, który stymuluje i inspiruje samodzielne, aktywne i twórcze zachowania uczniów, stwarza warunki sprzyjające pobudzaniu innowacyjnego myślenia i działania. Warunki wspomagające taki rozwój jest w stanie zapewnić proces nauczania i wychowania uwzględniający wartości stałych indywidualnych cech osobowości uczących się.

Należy więc przede wszystkim:

- zaspokajać potrzeby uczących się wynikające z wartości ich stałych indywidualnych cech osobowości – dostarczając im bodźce odpowiednie dla nich ze względu na te cechy;
- dać uczącym się możliwość samodzielnego rozwiązywania przede wszystkim tych problemów, które ich interesują ze względu na posiadany talent;
- stwarzać warunki wspomagające rozwój zgodny z wartościami stałych indywidualnych cech osobowości, wyzwalający twórcze możliwości wynikające z tych cech;
- umożliwić uczącym się przebieg kształcenia i samokształcenia właściwy dla nich ze względu na posiadane wartości stałych indywidualnych cech osobowości¹³.

Wprowadzenie tego typu zmian w systemie edukacji powinno sprzyjać osiąganiu szczytów twórczych możliwości przez jego uczestników, zarówno w trakcie procesu kształcenia, jak i w dalszym życiu oraz dać gwarancję efektywnego samodzielnego funkcjonowania w przyszłości.

Proces kształcenia realizowany przez człowieka dzięki własnej aktywności, uruchamianej na bazie jego stałych indywidualnych cech osobowości, powinien sprzyjać twórczym zachowaniom i innowacyjnym pomysłom, a w konsekwencji gwarantować sukcesy życiowe i zawodowe.

Natomiast proces kształcenia, który nie uwzględnia wartości stałych indywidualnych cech osobowości uczniów może wywołać u nich symptomy wypalenia, którymi są między innymi: silne negatywne emocje, frustracja zniechęcenie, utrata zaangażowania w proces edukacyjny a nawet ucieczki ze szkoły.

Przedsięwzięcia podejmowane w celu wyeliminowania wypalenia uczniów w procesie edukacyjnym

Do najważniejszych przedsięwzięć podejmowanych przez organizatorów procesu edukacyjnego w celu wyeliminowania wypalenia uczniów należy zaliczyć:

¹³ Szerzej ten temat omówiłam w artykule pt.: *Przemiany edukacyjne z punktu widzenia podejścia systemowego i koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości człowieka*, [w:] *Kształcenie zawodowe: pedagogika i psychologia*, t. I, red. T. Lewowicki, J. Wilsz, I. Ziaziun, N. Nyczkało, Częstochowa- Kijów 1999.

- indywidualizację procesu kształcenia ze względu na cechy ucznia¹⁴:
 - ze względu na stałe indywidualne cechy osobowości w dziedzinie funkcji intelektualnych (chodzi o dobór ilości przekazywanych uczniowi informacji ze względu na wartość jego przetwarzalności, dostosowanie wymagań uczenia się na pamięć do jego odtwarzalności oraz o dobór rodzaju treści nauczania – ze względu na posiadany przez ucznia talent),
 - ze względu na stałe indywidualne cechy osobowości w dziedzinie stosunków interpersonalnych (chodzi o dobór metod nauczania i realizację zasad nauczania – ze względu na wartość emisyjności, tolerancji i podatności ucznia),
- uczynienie by środowisko, w którym realizowany jest proces edukacyjny sprzyjało uczniom;
- dobór nauczyciela, który poza nabytą wiedzą i umiejętnościami posiada pożądane w tym zawodzie wartości stałych indywidualnych cech osobowości¹⁵ ze względu na intelektualny aspekt procesu nauczania oraz na prawidłowe relacje z uczniami¹⁶;
- ocenianie ucznia za jego osiągnięcia zdeterminowane posiadanymi możliwościami, które stwarzają mu wartości wszystkich jego stałych indywidualnych cech osobowości w dziedzinie funkcji intelektualnych;
- uwzględnianie przy tworzeniu zespołów uczniów wspólnie wykonujących jakieś zadanie, wartości stałych indywidualnych cech osobowości poszczególnych uczniów pożądanych ze względu na rolę pełnioną w tym zespole;
- stworzenie warunków umożliwiających uczniom aktywny relaks.

Spełnienie tych postulatów wymaga od nauczyciela posiadania wiedzy z zakresu koncepcji stałych indywidualnych cech osobowości wraz z umiejętnościami stosowania jej w praktyce, odpowiedniej wiedzy pedagogicznej oraz aktualnej wiedzy merytorycznej z dziedziny nauczanego przedmiotu, a ponadto determinacji by wymienione elementy składały się na spójny system od-

¹⁴ Tego typu indywidualizacja jest konieczna ponieważ stałe indywidualne cechy osobowości nie ulegają zmianom pod wpływem oddziaływań otoczenia. Wszelkiego rodzaju próby „przerabiania” tych cech u ucznia z góry skazane są na niepowodzenie, sprzyjają jedynie pojawieniu się symptomów wypalenia zawodowego zarówno u ucznia, jak i nauczyciela.

¹⁵ Wartości stałych indywidualnych cech osobowości pożądanych u nauczyciela podałam w: J. Wilsz, *Teoria pracy...*, s. 463. Wartości te, nie tylko sprzyjają jego prawidłowemu funkcjonowaniu, ale również chronią jego samego przed wypaleniem zawodowym. Wypalenie zawodowe nauczyciela omówiłam również w: J. Wilsz, *Syndrom wypalenia zawodowego nauczyciela*, Zбірник наукових праць: „Теоретичні та методичні засади розвитку педагогічної освіти: педагогічна майстерність, творчість, технології”, ред. Н.Г. Ничкало, Видавничий центр НТУ «ХПІ» Харків 2007.

¹⁶ Konflikty między uczniem a nauczycielem omówiłam w: J. Wilsz, *Analiza konfliktów między uczniem a nauczycielem występujących ze względu na ich stałe indywidualne cechy osobowości*, [w:] *Edukacja jutra*, XI Tatrzańskie Seminarium Naukowe, red. F. Bereźnicki, K. Denek, Wydawca: Instytut Pedagogiki Uniwersytetu Szczecińskiego, Zakopane 2005.

działywań pedagogicznych o charakterze humanistycznym, to znaczy wywołujących pozytywne emocje uczniów, ich zaangażowanie, zaspokajający ich potrzeby i pragnienia oraz urzeczywistniający ich możliwości rozwojowe i aspiracje. Tego rodzaju oddziaływania powinny uczynić proces kształcenia znacznie bardziej efektywnym.