



ANONIMOWA ANKIETA

"Preventing teachers' burnout in primary schools"

2023-1-PL01-KA210-SCH-000152158

Fundacja Rozwoju Osobistego "Przystań"



Eastern Macedonia- Thrace, Regional Directorate of education, "EMTh RDE"



**Co-funded by
the European Union**

"Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji. Unia Europejska ani podmiot udzielający dotacji nie ponoszą za nie odpowiedzialności".



Pytania do anonimowej ankiety mającej na celu zbadanie ryzyka wypalenia zawodowego i określenia potrzeb szkoleniowych nauczycieli

- Prosimy o wypełnienie niniejszego kwestionariusza anonimowo, aby zapewnić sobie prywatność.
- Twoja szczerza opinia jest kluczowa dla zrozumienia i poprawy samopoczucia nauczyciela.
- Odpowiedzi zostaną wykorzystane do zidentyfikowania obszarów wymagających wsparcia i ulepszeń w środowisku szkolnym.

Dziękujemy za udział!

Kwestionariusz ten ma charakter kompleksowy i obejmuje kluczowe obszary potrzebne do oceny ryzyka wypalenia zawodowego, kompetencji chroniących oraz wpływu środowiska szkolnego.

Część I

BADANIE POZIOMU RYZYKA WYPALENIA ZAWODOWEGO:	TAK	NIE	NIE MAM ZDANIA
1. Wierzę w swoją skuteczność.			
2. Często czuję potrzebę bycia dobrym.			
3. Mam misję do wykonania.			
4. Mam dystans do siebie.			
5. Mam duże poczucie odpowiedzialności za innych.			
6. Często nie jestem pewien swoich kompetencji.			
7. Często obwiniam siebie.			
8. Przypisuję swoje sukcesy i porażki wyłącznie swoim własnym działaniom.			
9. Jestem mocno zaangażowany w swoją pracę.			
10. Praca staje się dla mnie coraz trudniejsza, wręcz mnie to denerwuje.			
11. Czuję się zawiedziony swoją pracą.			
12. Mam trudności z utrzymaniem dyscypliny na zajęciach			
13. W pracy wykonuję tylko niezbędne obowiązki.			
14. Moje relacje z uczniami są trudne.			
15. Unikam rozmów na tematy zawodowe.			

Badanie poziomu kompetencji chroniących przed wypaleniem:

Część II

KOMPETENCJE OSOBISTE:	TAK	NIE	NIE MAM ZDANIA
1. Mam jasno określone cele zawodowe, które udaje mi się osiągnąć.			
2. Dobrze radzę sobie z nowymi wyzwaniami.			
3. Potrafię pracować pod presją czasu.			
4. Dobrze radzę sobie ze stresem.			
5. Potrafię efektywnie zarządzać swoim czasem pracy i zadaniami.			
6. W pracy unikam rutyny.			
7. Mam wpływ na to, co dzieje się w szkole.			
8. Mam czas na relaks i przyjemności.			
9. Mam poczucie sensu i wartości w mojej pracy.			
10. Stawiam granice i otwarcie mówię o swoich potrzebach			

KOMPETENCJE SPOŁECZNE	TAK	NIE	NIE MAM ZDANIA
11. Mam dobre relacje z kolegami.			
12. Mam wsparcie ze strony dyrektora szkoły i innych przełożonych.			
13. Wykazuję empatię i zainteresowanie uczniami.			
14. Jestem dobry w rozwiązywaniu konfliktów.			
15. Potrafię pracować w zespole.			
16. Potrafię rozmawiać z rodzicami o wynikach ich dzieci i potrzebach edukacyjnych.			
17. Oceniam swoje kompetencje i kwalifikacje zawodowe wysoko.			
18. Potrafię słuchać innych.			
19. Potrafię porozumieć się z rodzicami moich uczniów i nie sprawia mi to trudności.			
20. Praca i relacje z uczniami dają mi dużo satysfakcji.			

Część III

CZYNNIKI ŚRODOWISKA SZKOLNEGO	TAK	NIE	NIE MAM ZDANIA
1. W pracy czuję się przytłoczony obowiązkami administracyjnymi i biurokracją.			
2. Zajęcia, które prowadzę są zbyt liczne.			
3. Posiadam odpowiednie materiały edukacyjne i dostęp do technologii.			
4. Komunikacja ze strony administracji jest jasna i przejrzysta.			
5. Czuję się doceniany za swoje wysiłki.			
6. Otrzymuję wsparcie, gdy nie radzę sobie z zachowaniem uczniów.			
7.(7a) Mam możliwości rozwoju zawodowego odpowiadające moim potrzebom, w tym dostęp do szkoleń.			
8. Warunki fizyczne w mojej klasie są komfortowe i sprzyjają nauczaniu (np. temperatura, oświetlenie itp.).			
9. W pracy czuję się bezpiecznie.			
10. Dużo czasu spędzam pracując poza godzinami pracy, co zakłóca mi odpoczynek.			
11. Mój grafik jest nieelastyczny, co zakłóca równowagę pomiędzy pracą a życiem osobistym.			
12. W pracy zawodowej korzystam ze wsparcia osób bardziej doświadczonych.			
13. Środowisko szkolne sprzyja współpracy i tworzy poczucie wspólnoty			
14. Czuję potrzebę skorzystania w szkole z programu, który poprawi moje samopoczucie			
15. Komunikowanie się z rodzicami moich uczniów sprawia mi trudności.			

Pytania otwarte

1. Jakie czynniki w Twoim środowisku pracy uważasz za najbardziej stresujące? (otwarte)
2. Jakie wsparcie lub zasoby uważasz za najbardziej pomocne w zapobieganiu wypaleniu zawodowemu? (otwarte)
3. Czy masz jakieś sugestie, w jaki sposób szkoła mogłaby lepiej wspierać dobrostan nauczycieli? (otwarte)

Dane demograficzne — lata doświadczenia w nauczaniu:

1.	0-5 lat	
2.	6-10 lat	
3.	11-15 lat	
4.	16-20 lat	
5.	21+ lat	

INTERPRETACJA WYNIKÓW

Część I ankiety

BADANIE POZIOMU RYZYKA WYPALENIA:

Jeśli podąża się za Jorgiem Fenglerem, wypalenie zawodowe możemy identyfikować na podstawie zachowań i przekonań nauczyciela. Pierwsze osiem pytań (1-8) dotyczy tego obszaru.

Wskazane poniżej odpowiedzi będą sprzyjały wypaleniu zawodowemu nauczyciela. Ważne by przeanalizować wyniki z nauczycielem.

Przymus, bycia dobrym 2. Często czuję potrzebę bycia dobrym. Odpowiedź- TAK	Ideal własnej skuteczności 1. Wierzę w swoją skuteczność. Odpowiedź- TAK	Brak dystansu do samego siebie 4. Mam dystans do siebie. Odpowiedź- NIE	Brak wewnętrznej kontroli 8. Przypisuję swoje sukcesy i porażki wyłącznie swoim własnym działaniom. Odpowiedź- TAK
Poczucie odpowiedzialności za innych 5. Mam duże poczucie odpowiedzialności za innych. Odpowiedź- TAK	Niepewność czy zwątpienie co do własnych kompetencji 6. Często nie jestem pewien swoich kompetencji. Odpowiedź- TAK	Samooskarżanie się 7. Często obwiniam siebie. Odpowiedź- TAK	Przekonanie o własnej „misji „ 3. Mam misję do wykonania. Odpowiedź- TAK

FAZY W PRACY NAUCZYCIELA- OD ENTUZJAZMU DO WYPALENIA WG. CHRISTINY MASLACH

Kolejne odpowiedzi posłużą do analizy fazy w pracy nauczyciela. Pięć kolejnych zdań (9-15) pomoże określić fazę w jakiej znajduje się nauczyciel.

1. Zafascynowanie – w tej fazie nauczyciel silnie angażuje się w swoją pracę

9. Jestem mocno zaangażowany w swoją pracę. **Odpowiedź- TAK**

2. Stagnacja- praca sprawia coraz więcej trudności, oczekiwania uczniów, rodziców dyrekcji, zaczynają denerwować nauczyciela

10. Praca staje się dla mnie coraz trudniejsza, wręcz mnie to denerwuje. **Odpowiedź- TAK**

3. Frustracja -nauczyciel odbiera negatywnie swoich uczniów, ma problemy z dyscypliną, stosuje przymus, czuje się rozczarowany swoją pracą

11. Czuję się zawiedziony swoją pracą. **Odpowiedź- TAK**

12. Mam trudności z utrzymaniem dyscypliny na zajęciach **Odpowiedź- TAK**

4.Apatia-całkowicie znikają przyjazne stosunki nauczyciela z uczniami, nauczyciel wykonuje tylko niezbędne czynności, unika rozmów na tematy zawodowe

13. W pracy wykonuję tylko niezbędne obowiązki. **Odpowiedź- TAK**

14. Nie mam przyjacielskich stosunków ze studentami. **Odpowiedź- TAK**

15. Unikam rozmów na tematy zawodowe. **Odpowiedź- TAK**

5.Syndrom wypalenia – pojawia się w momencie całkowitego wyczerpania

Część II ankiety

BADANIE POZIOMU KOMPETENCJI CHRONIĄCYCH PRZED WYPALENIEM:

Udzielone odpowiedzi -TAK -świadczą o wysokim poziomie osobistych czynników chroniących przed wypaleniem zawodowym nauczyciela.

Udzielone odpowiedzi -NIE- mogą wskazywać na trudności wymagające wzmocnienia i wsparcia wybranych obszarów.

Udzielone odpowiedzi – NIE MAM ZDANIA – powinny bardziej niepokoić niż uspokajać. Mogą świadczyć o niskim poziomie samowiedzy. Samowiedza to głębokie zrozumienie siebie, w tym swoich emocji, przekonań, mocnych i słabych stron oraz motywacji. **Jeżeli takich odpowiedzi jest 30% lub więcej, możemy je sklasyfikować razem z odpowiedzią NIE, która wskazuje na potrzebę wdrożenia programu przeciwdziałającego wypaleniu zawodowemu w danym obszarze kompetencji.**

INTERPRETACJA WYNIKÓW KOMPETENCJE OSOBISTE:

Odpowiedzi -TAK - (1,2,6) świadczą o wysokiej motywacji do pracy. Motywacja oznacza gotowość do wykonywania pracy w sposób efektywny i zaangażowany.

Odpowiedzi -TAK - (3,4) świadczą o wysokiej odporności na stres. Zarządzanie stresem odgrywa kluczową rolę zarówno w życiu osobistym, jak i zawodowym. W życiu osobistym pozwala na utrzymanie równowagi emocjonalnej, poprawę relacji interpersonalnych oraz zwiększenie ogólnego dobrostanu. W kontekście zawodowym efektywne zarządzanie stresem przyczynia się do zwiększenia produktywności, poprawy koncentracji i zdolności do podejmowania decyzji. Pomaga również w zapobieganiu wypaleniu zawodowemu i utrzymaniu zdrowia psychicznego

Odpowiedzi -TAK - (5,8) świadczą o umiejętności zarządzania czasem w obszarze zawodowym i prywatnym. Dzięki dobrym umiejętnościom zarządzania czasem kontroluje się swój czas, stres i poziom energii. Można zachować równowagę między pracą a życiem osobistym.

Odpowiedzi -TAK - (7,9) dotyczą sprawczości oraz poczucia własnej wartości . Poczucie własnej skuteczności pozwala zauważyć, że zadania mogą być łatwe bądź trudne, ale mamy wpływ na to, co zrobimy i jaki będzie efekt naszych działań.Osoby ze zdrowym poczuciem własnej wartości akceptują siebie i są świadome swoich mocnych i słabych stron.Wykonując zadanie biorą odpowiedzialność za własne działania.

Odpowiedź -TAK - (10) świadczy o asertywnej postawie. Asertywność jest postawą, która umożliwia budowanie relacji opartych na wzajemnym szacunku oraz radzenie sobie w trudnych sytuacjach interpersonalnych. Asertywny nauczyciel wie, że ma prawo być sobą i podejmować samodzielne decyzje. Zdanie innych osób traktuje jak opinię, z którą może się zgodzić, ale równie dobrze wcale nie musi tego robić.

INTERPRETACJA WYNIKÓW KOMPETENCJE SPOŁECZNE :

Odpowiedzi -TAK (11,12,15) świadczą o umiejętności pracy w zespole. Kompetencja ta oznacza umiejętność współdziałania i współpracy w zespole, na którą składają się działania oraz zachowania, pozwalające na osiągnięcie wspólnego celu. Kompetencja pracy w zespole obejmuje m.in. określenie wspólnych celów, dzielenie się zadaniami i odpowiedzialnością za ich realizację, wzajemne motywowanie się przez członków zespołu, a także uczenie się od siebie. Praca w zespole wymaga odpowiedniej komunikacji, dostosowania swoich zachowań do roli określonej w ramach zespołu oraz wchodzenia w relacje z innymi ludźmi .

Odpowiedzi -TAK (13, 14) świadczą o empatii i umiejętności rozwiązywania konfliktów. Empatia to zdolność do wczuwania się w uczucia i perspektywy drugiej osoby. Gdy istnieje potrzeba rozwiązywania konfliktów, empatia pozwala na zrozumienie, dlaczego dana osoba ma określone potrzeby i oczekiwania. To umiejętność, która umożliwia budowanie więzi i wzajemne zrozumienie.

Odpowiedzi – TAK- (16,17) świadczą o wysokich kompetencjach i i kwalifikacjach. Kompetencje dotyczą umiejętności, cech osobowości i postaw, które pozwalają efektywnie wykonywać swoją pracę i dobrze radzić sobie w trudnych sytuacjach. . Kwalifikacje zawodowe to formalne uprawnienia i wiedza niezbędne do pracy z uczniami.

Odpowiedzi – TAK- (18,19) świadczą o umiejętności prawidłowej komunikacji .Komunikacja to nie tylko mówienie, ale również słuchanie. Okazanie zainteresowania rozmówcy pozwala na poprawne zrozumienie tego, co ma nam do przekazania. Skuteczna i dobra komunikacja powinna opierać się na dialogu, a nie monologu.

Odpowiedź -TAK- (20) świadczy o satysfakcji z wykonywanej pracy . Poczucie satysfakcji rodzi się wówczas, gdy nauczyciele dostrzegają wartość swojej pracy oraz mają poczucie doskonałości w tym, co robią. Duma z pracy daje pracownikom poczucie sensu i celu, co z kolei wyzwala autentyczne zaangażowanie.

Podsumowanie część II - Badanie poziomu kompetencji chroniących przed wypaleniem zawodowym osobistych i społecznych.

Ekspert do spraw wypalenia zawodowego wspólnie z kadrą zarządzającą może, na podstawie uzyskanych wyników, dopasować wsparcie do potrzeb nauczycieli. Analizując wyniki , Ekspert do spraw wypalenia zawodowego , będzie miał wiedzę dotyczącą największych trudności w zespole . Zakładamy, iż wyniki wskażą obszary , którymi należy się zająć. Prawidłowe odczytanie wyników ankiety, zgodnie z instrukcją , pozwoli ustalić zakres tematyczny realizowanych szkoleń. W zależności od możliwości szkoły, zalecamy realizację szkoleń ze wszystkich obszarów kompetencji osobistych i społecznych , które uzyskały najwięcej odpowiedzi -NIE- oraz około 30 % odpowiedzi - NIE MAM ZDANIA .