



RAPORT | WRZESIEŃ 2024

WYPALENIE ZAWODOWE
WŚRÓD NAUCZYCIELI/LEK
I DYREKTORÓW/REK

Wydawca: Karolina Mutryn

Redaktor: Katarzyna Giruć

Autorka raportu: Karolina Sadłowska (TwójPsycholog)

Autorzy badania: TwójPsycholog

Warszawa 2024

Skład i łamanie: Darek Cuber

Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

ul. Łotewska 9a, 03-918 Warszawa

tel. 22 518 29 29, faks 22 617 60 10

NIP: 526-19-92-256

Numer KRS: 0000098264 – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy, Sąd Gospodarczy
XIII Wydział Gospodarczy Rejestrowy. Wysokość kapitału zakładowego: 200.000 zł

Copyright © by Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

Copyright © by TwójPsycholog

BDO: 000008579

Niniejszy raport chroniony jest prawem autorskim.

Przedruk materiałów bez zgody wydawcy jest zabroniony. Zakaz nie dotyczy cytowania publikacji z powołaniem się na źródło. Zaproponowane w niniejszym poradniku wskazówki, porady i interpretacje dotyczą sytuacji typowych. Ich zastosowanie w konkretnym przypadku może wymagać dodatkowych, pogłębionych konsultacji. Publikowane rozwiązania nie mogą być traktowane jako oficjalne stanowisko organów i urzędów państwowych.

W związku z powyższym redakcja nie może ponosić odpowiedzialności prawnej za zastosowanie zawartych w poradniku wskazówek, przykładów, informacji itp. do konkretnych przypadków.

Spis treści

Kim jesteśmy?	5
Wstęp	6
O badaniu	8
Kim są osoby badane?	9
Płeć	9
Wiek	9
Stanowisko	10
Stopień	11
Liczba miejsc pracy	11
Liczba lat pracy w placówkach oświatowych	12
Miasto, w którym pracujesz	13
Miejsce pracy	13
Rodzaj placówki	14
Podsumowanie	14
* Dowiedz się więcej * Dylematy etyczne nauczyciela: profesjonalizm vs zaangażowanie emocjonalne w życie ucznia	15
Szczegóły dotyczące pracy	17
Pensum	17
Zarobki	18
Satysfakcja z zarobków	19
Dodatkowa praca	20
Dodatkowe zajęcia poza pensum	21
Kwestie administracyjne	22
Korzystanie z technologii	26
Współpraca z rodzicami/opiekunami	29
Wpływ pandemii COVID-19	31
Satysfakcja z pracy	33
Poczucie misji/celu/sensu	37
Podsumowanie	38
* Dowiedz się więcej * Jak zarządzać konfliktem wartości w edukacji? Nauczyciele z misją i wyzwania współczesności	41

Ogólny stan zdrowia psychicznego	44
Ocena stanu zdrowia psychicznego	44
Stan zdrowia psychicznego a codzienne funkcjonowanie	44
Nastrój	45
Poziom stresu	46
Depresja	48
Stany lękowe	48
Sen	49
Wpływ życia zawodowego na zdrowie	50
Stan zdrowia a jakość wykonywanej pracy	50
Podsumowanie	51
* Dowiedz się więcej * Czym jest wypalenie zawodowe?	51
Wypalenie zawodowe	53
Odczuwanie	53
Co mogłoby pomóc?	54
Objawy	55
Wypalenie u innych osób	56
Zmiana pracy	57
Podsumowanie	59
* Dowiedz się więcej * Troska o zdrowie psychiczne nauczycieli.	
Systemowe trudności i potencjalne rozwiązania	59
Prewencja	61
Tematyka wypalenia poruszana w pracy	61
Co robisz, gdy masz gorszy nastrój?	62
Czas na odpoczynek	62
Co robisz, żeby się zrelaksować/odpocząć?	64
Korzystanie z pomocy specjalisty	65
Wsparcie placówki	65
Podsumowanie	66

Kim jesteśmy?

TwójPsycholog

Jesteśmy platformą pomagającą w znalezieniu profesjonalnej pomocy psychologicznej dopasowanej do potrzeb danej osoby. Edukujemy, poruszamy trudne tematy, normalizujemy, dzielimy się wiedzą psychologiczną poprzez nasze media społecznościowe, bloga, webinary oraz akcje społeczne. Pomagamy również Psychologom_żkom, Psychoterapeutom_tkom oraz ośrodkom w organizacji i usprawnianiu codziennej pracy, by mogli_ły mocniej skupiać się na pomaganiu pacjentom_kom, a mniej na marketingu i organizacji swoich kalendarzy!

Sprawdź naszą platformę: <https://twojpsycholog.pl/>

ePedagogika

e-Pedagogika.pl to portal stworzony z myślą o nauczycielach specjalistach, psychologach i terapeutach pracujących z dziećmi i młodzieżą ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Dzięki nam zyskujesz dostęp do najnowszych wskazówek prawnych, nowoczesnej wiedzy z obszaru pedagogiki specjalnej oraz starannie opracowanych materiałów do pracy z uczniami.

Sprawdź nasz portal: <https://epedagogika.pl/>

PortalOświatowy

Od 15 lat doradzamy, jak zgodnie z prawem zarządzać placówką oświatową. Portal Oświatowy to kompleksowe rozwiązanie dla każdej placówki oświatowej. Dajemy gotowe wskazówki dla szkół, przedszkoli, dyrektorów oraz pracowników. Portal to także m.in.: konsultacje z ekspertami – mailowe i telefoniczne oraz największa baza narzędzi – ponad 700 dokumentów, procedur i szkoleń.

Sprawdź nasz portal: <https://portaloswiatowy.pl/>

Wstęp

Wypalenie zawodowe to powszechny problem, który może dotyczyć każdego i każdej z nas. Autorka najpopularniejszej teorii wypalenia zawodowego, Christina Maslach, podkreślała, że **na wypalenie najbardziej narażone są osoby pracujące w zawodach usług społecznych**. Tych wymagających bezpośredniej pracy z ludźmi i osobistego zaangażowania w relacje. Przykładami takich zawodów są między innymi nauczyciele/lki i dyrektorzy/rki szkół.

Dlatego też w ramach współpracy [ePedagogika](#) i [PortalOświatowy](#) oraz [TwójPsycholog](#) stworzyliśmy raport badający powszechność wypalenia zawodowego wśród nauczycieli/lek oraz dyrektorów/rek pracujących w szkołach podstawowych i ponadpodstawowych.

W pierwszej części badania pytaliśmy o **ogólne informacje**, takie jak stanowisko, staż pracy czy rodzaj placówki, w której pracują. Zależało nam, by dowiedzieć się dokładnie, kim są osoby badane.

Następnie zadawaliśmy pytania dotyczące **szczegółów pracy** – wymiaru pensum, zarobków, korzystania z technologii, wpływu pandemii COVID-19 czy kontaktu z rodzicami, a także dopytywaliśmy o zalety/wady lub satysfakcję związaną z tymi aspektami. Chcieliśmy wiedzieć więcej o sposobie pracy naszych osób badanych oraz jakie są ich odczucia/obserwacje związane z jej konkretnymi obszarami.

Mając te wszystkie informacje, przeszliśmy do **kwestii zdrowotnych** – ogólnego stanu zdrowia psychicznego, nastroju, poziomu stresu, ilości snu i ich wpływu na wykonywaną pracę i codzienne funkcjonowanie.

Kolejną kwestią, stanowiącą główny temat badania, było **wypalenie zawodowe** – pytaliśmy o odczuwanie, objawy, co mogłoby pomóc oraz czy jest ono obserwowane również u innych osób z pracy. Co warto podkreślić, badanie nie zawiera elementów testów psychologicznych, które zdiagnozowałyby wypalenie czy inne trudności/choroby/zaburzenia. Pytania bazują na obserwacjach/odczuciach/ocenie własnej osób badanych.

Na końcu zapytaliśmy również o **prewencję** – co robią, by poczuć się lepiej, czy korzystają ze wsparcia specjalistów/tek i czy placówka, w której pracują, wspiera ich w jakiś sposób.

Ostatnie pytanie było miejscem **swobodnej wypowiedzi** – każda osoba mogła podzielić się swoimi przemyśleniami, obserwacjami czy wnioskami.

Wszystkie odpowiedzi dają ciekawy, choć czasami nieco przytłaczający, obraz codziennej pracy oraz trudności i wyzwań, z którymi mierzą się nauczyciele/lki i dyrektorzy/rki szkół. Warto mieć na uwadze, że na ogólny stan zdrowia psychicznego ma wpływ wiele złożonych czynników, jednak zdecydowanie praca jest jednym z nich.

Dlatego mamy nadzieję, że nasz raport przyczyni się, choć w niewielkim stopniu, do zwrócenia uwagi na ten problem oraz będzie inspiracją do wprowadzenia zmian – zarówno w życiu poszczególnych osób, jak i całego systemu edukacyjnego. Mamy świadomość, że pewne odgórne kwestie trudno zmienić. Jednak mamy nadzieję, że być może drobne zmiany mogą przyczynić się do poprawy.

Dziękujemy wszystkim osobom, które wzięły udział w badaniu i przyczyniły się do powstania tego raportu! Zapraszamy również do zapoznania się z nim w całości.

TwójPsycholog, ePedagogika i PortalOświatowy

O badaniu

Nasze badanie dotyczyło wypalenia zawodowego oraz stresu zawodowego wśród nauczycielek/nauczycieli oraz dyrektorek/dyrektorów, którzy pracują w szkołach podstawowych i ponadpodstawowych.

Łącznie wzięło w nim udział 451 osób – 350 będących nauczycielami/lkami i 101 będących dyrektorami/rkami.

Jeśli chodzi o dyrektorów/rki, zwróciliśmy uwagę, że najprawdopodobniej zdecydowana większość z nich prowadzi również zajęcia, a więc w swojej szkole występuje również w roli nauczyciela/lki (jedynie 4,2% – 19 osób – wybrało odpowiedź „Zwolnienie z pensum”).

W wielu pytaniach nie zauważyliśmy również istotnych różnic między odpowiedziami nauczycieli/lek a dyrektorów/rek, dlatego analizowaliśmy je zbiorczo. Tam, gdzie natomiast zauważyliśmy różnicę lub wysnuliśmy ciekawe wnioski na temat jednej z tych grup, dodaliśmy rubrykę „Z perspektywy dyrekcji...”, gdzie opisaliśmy nasze spostrzeżenia.

Badanie miało zasięg ogólnopolski i było przeprowadzone w formie ankiety online w kwietniu i maju 2024 roku.

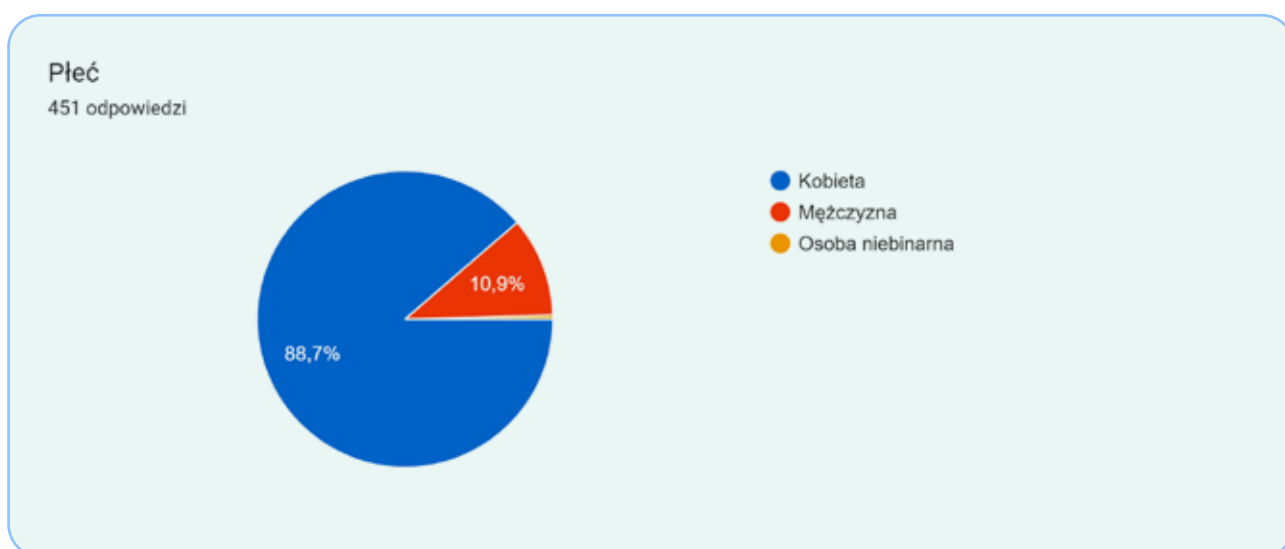
Kim są osoby badane?

Na początku chcieliśmy się dowiedzieć nieco więcej na temat tego, kim są nasze osoby badane. Dlatego w pierwszej części badania padły pytania o płeć, staż pracy czy miasto, w którym pracują. Daje nam to szerszy obraz tego, kto wypełniał ankietę.

Płeć

Aż 88,7% (400 osób badanych) stanowiły kobiety, a 10,9% (49 osób) mężczyźni. 0,4% (2 osoby) zadeklarowały się jako osoby niebinarne.

Wynik ten potwierdza to, co widzimy na korytarzach szkół – rzeczywiście dużo częściej zawód nauczycielki wybierają właśnie kobiety.



Z perspektywy dyrekcji...

W tym pytaniu nie zauważyliśmy istotnych różnic między nauczycielami/kami a dyrektorami/rkami – 83,2% (84 badanych) osób kierujących szkołami to kobiety, 15,8% (16 osób) to mężczyźni, a 1% (1 osoba) – osoba niebinarna. Jednak pomyśleliśmy, że warto zwrócić uwagę na ten aspekt, ponieważ ogólnie w Polsce w 2022 kobiety stanowiły 43% osób zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych. Patrząc na te statystyki, można zauważyć, że oświata różni się pod tym względem od innych branż.

Wiek

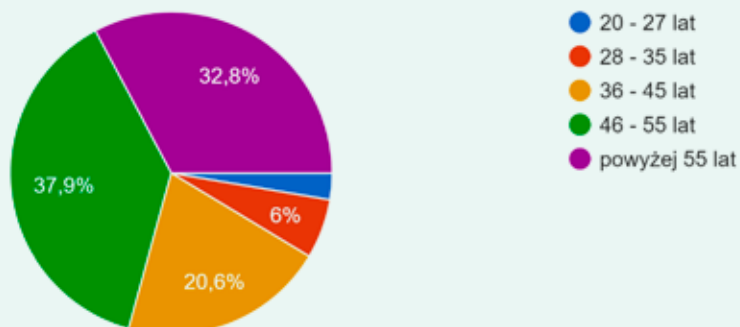
W badaniu udział wzięło najwięcej osób w wieku 46–55 lat (37,9% – 171 badanych) oraz powyżej 55 lat (32,8% – 148 osób).

Kolejną grupę – 20,6% (93 badanych) – stanowiły osoby w wieku 36–45 lat.

Najmniej badanych było w wieku 28–35 lat (6% – 27 osób) oraz 20–27 lat (2,7% – 12 osób).

Wiek

451 odpowiedzi



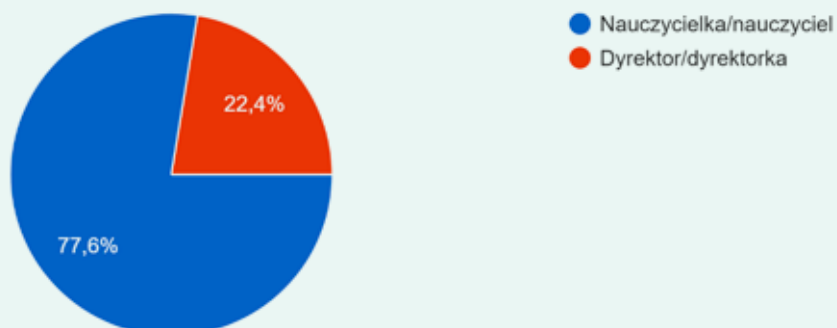
Stanowisko

Zdecydowana większość badanych, bo 77,5% (350 osób), pracuje obecnie na stanowisku nauczyciela/nauczycielki.

Na stanowisku dyrektora/dyrektorki pracuje natomiast 22,4% (101 osób badanych).

Stanowisko

451 odpowiedzi



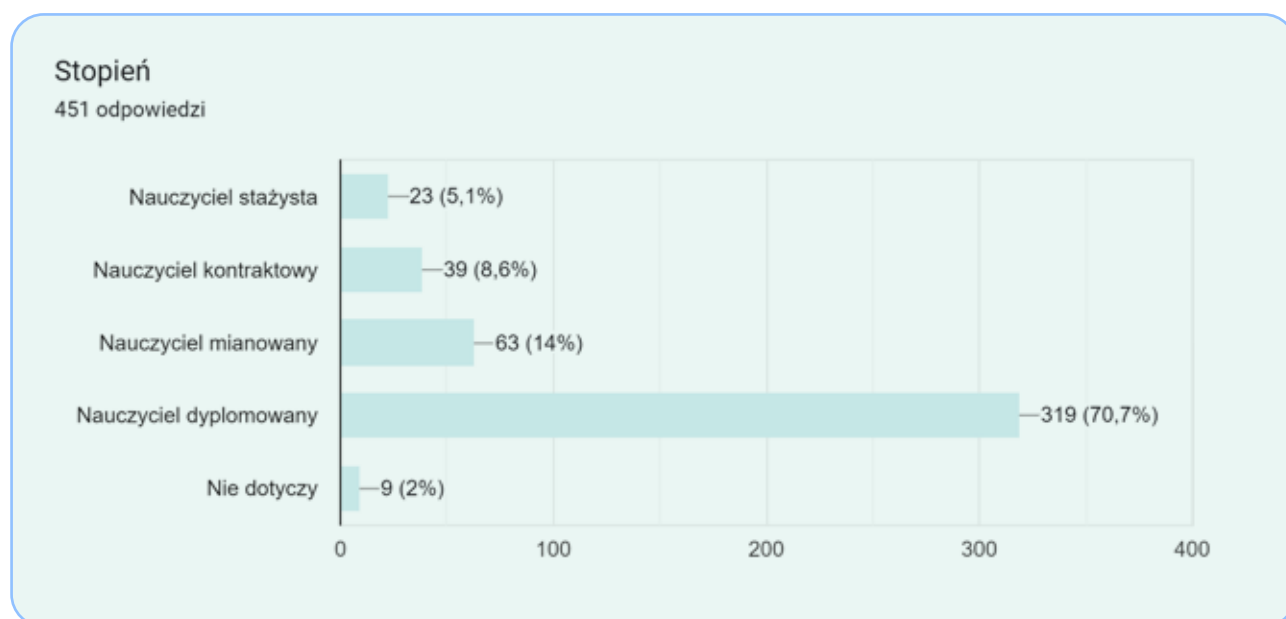
Stopień

* pytanie wielokrotnego wyboru

70,7% (319 osób), czyli zdecydowana większość osób badanych jest nauczycielem dyplomowanym.

14% (63 osoby) to nauczyciele mianowani, 8,6% (39 osób) to kontraktowi, a 5,1% (23 osoby) są nauczycielami stażystami.

Najmniej, bo tylko 2% (9 badanych) wybrało odpowiedź „Nie dotyczy”.



Liczba miejsc pracy

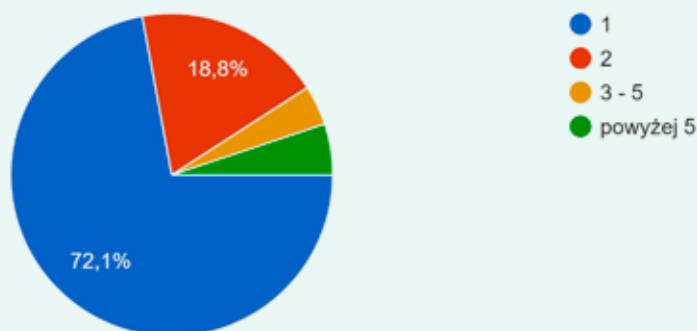
Zdecydowana większość, bo aż 72,1% (325 badanych), pracuje tylko w jednej placówce.

18,8% (85 osób) pracuje w dwóch placówkach.

Zdecydowanie mniej badanych, bo 5,1% (23 osoby), pracuje w więcej niż 5 placówkach, a 4% (18 osób) w 3 do 5 miejscach.

W ilu placówkach pracujesz?

451 odpowiedzi



Liczba lat pracy w placówkach oświatowych

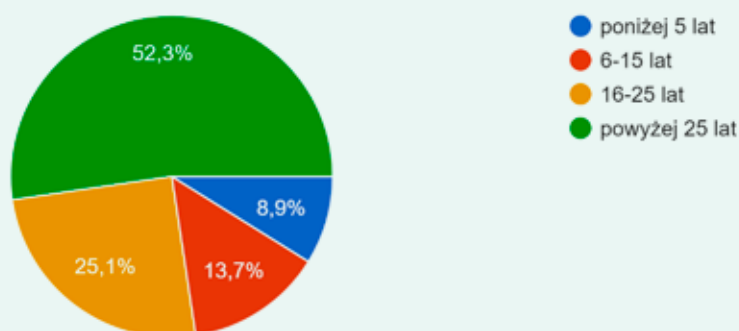
Nieco ponad połowa, bo 52,3% (236 osób badanych), pracuje w placówkach oświatowych powyżej 25 lat.

25,1% (113 osób) między 16 a 25 lat, a 13,7% (62 osoby) między 6 a 15 lat.

Najmniejszą grupę stanowiły osoby pracujące w szkołach poniżej 5 lat – 8,9% (40 osób).

Ile lat pracujesz w placówkach oświatowych?

451 odpowiedzi



Z perspektywy dyrekcji...

Przyjrzelśmy się dokładniej, jak lata pracy wyglądają w przypadku dyrekcji – **zdecydowana większość, bo aż 77,2% (78 dyrektorów/rek), pracuje w placówkach oświatowych ponad 25 lat.** 19,8% (20 dyrektorów/rek) pracuje od 16 do 25 lat. Pozostali – poniżej 16 lat.

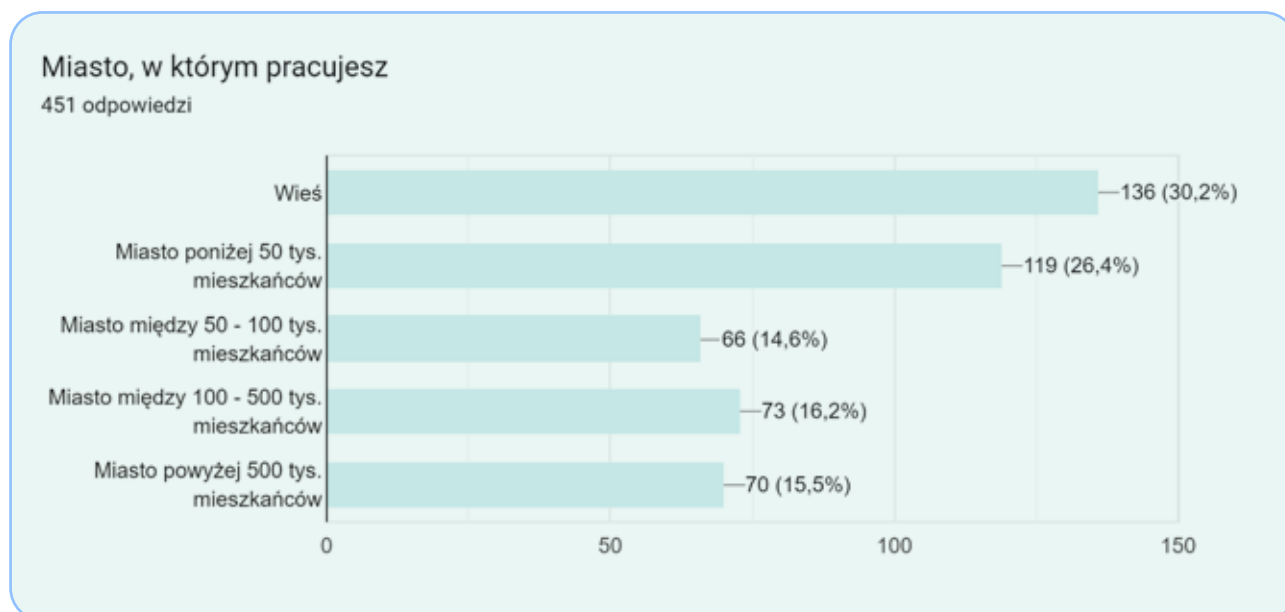
Miasto, w którym pracujesz

* pytanie wielokrotnego wyboru

30,2% (136 osób badanych) pracuje na wsi, a niewiele mniej, bo 26,4% (119 osób), w mieście poniżej 50 tys. mieszkańców.

Pozostałe wyniki są do siebie dosyć zbliżone:

- 16,2% (73 osoby) mieszka w mieście między 100 a 500 tys. mieszkańców,
- 15,5% (70 osób) w mieście powyżej 500 tys. mieszkańców,
- 14,6% (66 osób) w mieście między 50 a 100 tys. mieszkańców.

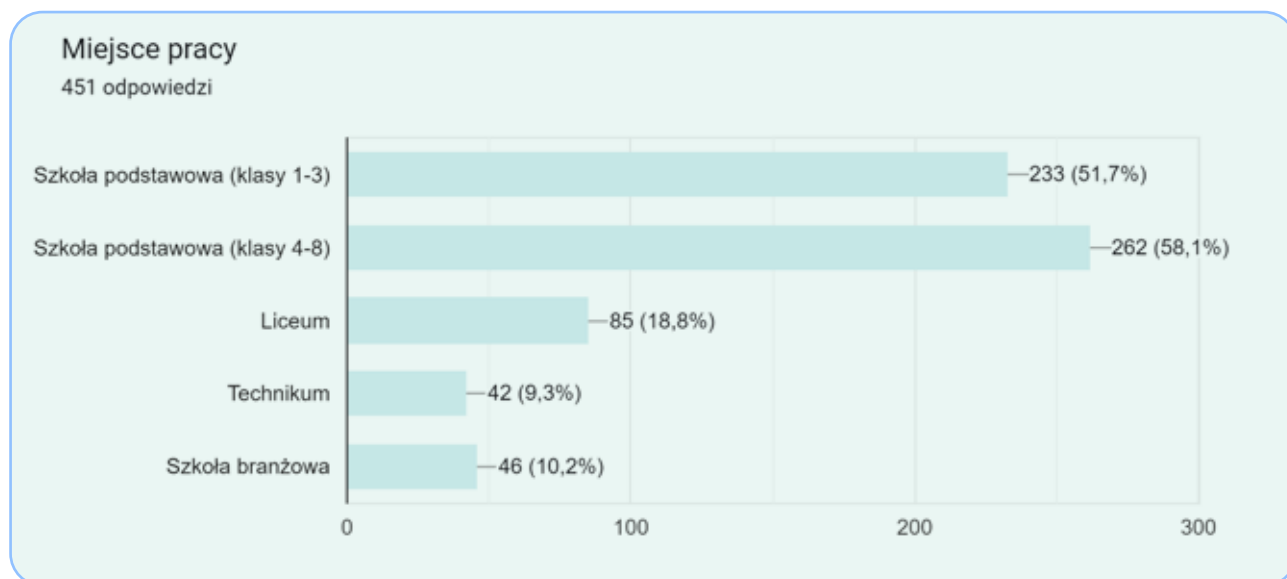


Miejsce pracy

* pytanie wielokrotnego wyboru

Najwięcej badanych pracuje w szkole podstawowej w klasach 4–8 (58,1% – 262 osoby), a niewiele mniej – 51,7% (233 osoby) – w szkole podstawowej w klasach 1–3.

18,8% (85 osób badanych) pracuje w liceum, 10,2% (46 osób) w szkole branżowej, a 9,3% (42 osoby) w liceum.

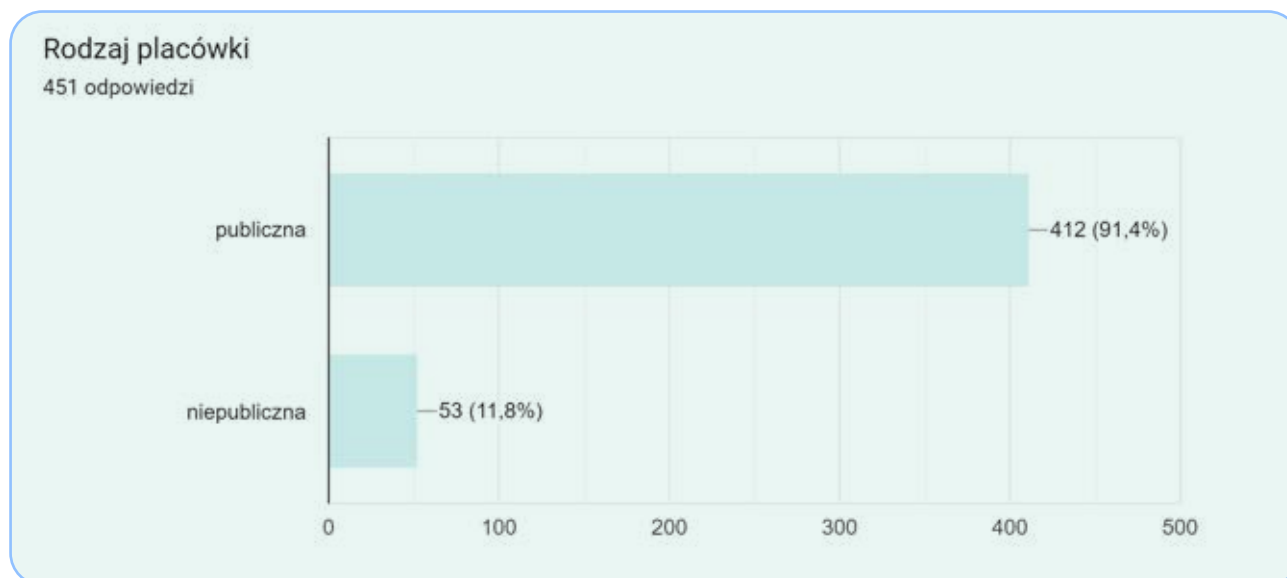


Rodzaj placówki

* pytanie wielokrotnego wyboru

Zdecydowana większość naszych badanych pracuje w placówkach publicznych – 91,4% (412 osób).

Tylko 11,8% (53 osoby) pracują w placówkach niepublicznych.



Podsumowanie

Analizując powyższe dane, widzimy, że nasze osoby badane są dosyć określoną grupą. Większość z nich to osoby z wieloletnim doświadczeniem pracy w oświacie – mające

powyżej 46 lat, pracujące w placówkach oświatowych przez ponad 16 lat oraz mające stopień nauczyciela dyplomowanego.

Ponad 70% osób pracuje obecnie na stanowisku nauczyciela/lki, a ok. 20% na stanowisku dyrektora/rki. Warto zauważyć, że większość dyrektorów/rek oprócz obowiązków związanych z kierowaniem szkołą prowadzi również zajęcia dydaktyczne. Zarówno wśród nauczycieli/lek, jak i dyrektor/rek zdecydowaną większość stanowią kobiety.

Większość badanych pracuje tylko w jednej placówce, w szkole podstawowej, w placówkach publicznych i raczej w mniejszych miejscowościach – na wsiach lub w miastach poniżej 50 tys. mieszkańców.

*** Dowiedz się więcej ***

Dylematy etyczne nauczyciela: profesjonalizm vs zaangażowanie emocjonalne w życie ucznia

Zagłębienie się w świat psychologii i edukacji wymaga przyglądania się złożoności relacji międzyludzkich, w których dylematy etyczne są na porządku dziennym.

Z jednej strony mamy profesjonalizm, na którym opiera się cała struktura współczesnego systemu edukacyjnego. Profesjonalizm definiowany jest jako zbiór zasad, norm i oczekiwań dotyczących sposobu wykonywania zawodu, z naciskiem na kompetencje, odpowiedzialność i szacunek dla ucznia. Z drugiej strony stoi zaangażowanie emocjonalne, które odgrywa kluczową rolę w budowaniu relacji, empatii i głębokiego zrozumienia potrzeb młodego człowieka. To właśnie na tym polu rozgrywa się główny dylemat artykułu: jak znaleźć złoty środek między utrzymaniem profesjonalnej postawy nauczyciela a otwarciem się na ucznia i jego świat emocjonalny?

Dylemat osobistych wartości a utrzymanie profesjonalizmu

Profesjonalizm w kontekście pracy z uczniem zawiera wskazówki, jak postępować, aby nie zgubić się w wyzwaniach i odpowiedzialności. Jednak każdy nauczyciel wie, że same wskazówki nie wystarczą, by dotrzeć do celu. Potrzebne jest coś więcej – zrozumienie ucznia, nie tylko jako osoby uczącej się, ale jako człowieka z całym jego bagażem doświadczeń, emocji i oczekiwań.

Znaczenie emocjonalnego zaangażowania w procesie edukacji jest bardzo ważne. To właśnie emocje są tym, co napędza nas do działania, motywuje do zmiany, inspiruje do przekraczania granic.

Dla ucznia poczucie zrozumienia i akceptacji ze strony nauczyciela może być istotne w procesie nauki i rozwoju. Jednak zaangażowanie emocjonalne niesie ze sobą ryzyko

przekroczenia pewnych granic, co może prowadzić do utraty obiektywizmu i profesjonalizmu.

W tym obszarze pojawiają się oczywiście różne dylematy. Z jednej strony, zbyt duża odległość i brak empatii mogą sprawić, że uczeń poczuje się niezrozumiany, co negatywnie wpłynie na proces edukacyjny. Z drugiej strony, zbyt bliska relacja i nadmierne zaangażowanie emocjonalne mogą prowadzić np. do nieobiektywnych ocen i decyzji, co również nie służy ani uczniowi, ani procesowi edukacyjnemu.

Równowaga w tym obszarze jest wyzwaniem, które wymaga nie tylko głębokiej fachowej wiedzy, ale także wysokiego poziomu inteligencji emocjonalnej, umiejętności refleksji nad sobą i swoimi działaniami, a także ciągłego dążenia do doskonalenia swoich metod pracy.

Każda relacja między nauczycielem a uczniem jest unikalna i wymaga indywidualnego podejścia. To, co w jednym przypadku może być postrzegane jako nadmierne zaangażowanie emocjonalne, w innym może okazać się ważnym elementem drogi do sukcesu. Podobnie profesjonalna dystancja, która w niektórych sytuacjach jest niezbędna do utrzymania obiektywizmu, w innych może być przeszkodą w budowaniu zaufania i otwartości.

W tym sensie istotne staje się słuchanie – nie tylko słów, ale także emocji, które za nimi stoją. Zrozumienie, kiedy należy zrobić krok naprzód i bardziej się zaangażować, a kiedy lepiej zachować dystans jest sztuką, której opanowanie wymaga czasu, doświadczenia i ciągłego samodoskonalenia.

Ważne jest, aby nauczyciele byli otwarci na naukę, nie tylko od mentorów czy z literatury fachowej, ale także od swoich uczniów. To właśnie oni potrafią wskazać odpowiednią równowagę między profesjonalizmem a zaangażowaniem emocjonalnym.

Czytaj dalej: <https://epedagogika.pl/top-tematy/dylematy-etyczne-nauczyciela-profesjonalizm-vs-zaangazowanie-emocjonalne-w-zycie-ucznia-7923.html>

Szczegóły dotyczące pracy

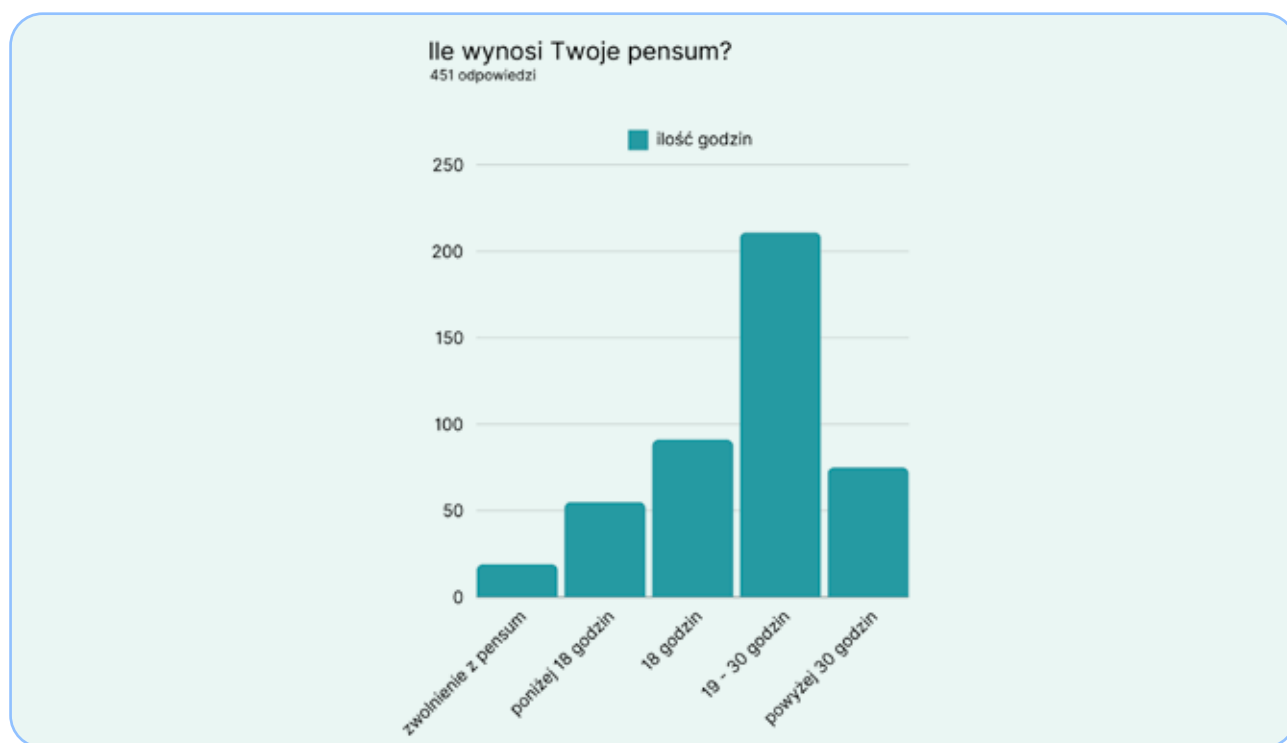
W kolejnej części badania chcieliśmy dowiedzieć się więcej na temat pracy naszych osób badanych – ile wynosi ich pensum i zarobki, czy pracują w dodatkowych miejscach/innych zawodach, jakie zalety i wady ma ich praca administracyjna, co sądzą o korzystaniu z technologii oraz jak oceniają współpracę z rodzicami. Interesowało nas również, czy czują satysfakcję z pracy i/lub poczucie misji/celu.

Pensum

Najwięcej, bo 46,8% (211 osób badanych), zaznaczyło, że ich pensum wynosi między 19 a 30 godzin.

Pensum 20,2% (91 osób) wynosi 18 godzin, 16,6% (75 osób) powyżej 30 godzin, a 12,2% (55 osób) poniżej 18 godzin.

4,2% (19 osób) wybrało opcję „Zwolnienie z pensum”.



Z perspektywy dyrekcji...

Pomimo pełnienia obowiązków dyrektorskich 41,5% (47 osób ze 101) badanych przez nas dyrektorów/rek ma pensum w wymiarze 18 godzin i więcej. Dokładnie:

- 28,7% (29 osób) 18 godzin,

- 10,9% (11 osób) między 19 a 30 godzin,
- 6,9% (7 osób) powyżej 30 godzin,

36,6% (37 osób) ma pensum poniżej 18 godzin.

Tylko 16,8% (17 osób ze 101) zadeklarowało, że jest zwolnione z pensum.

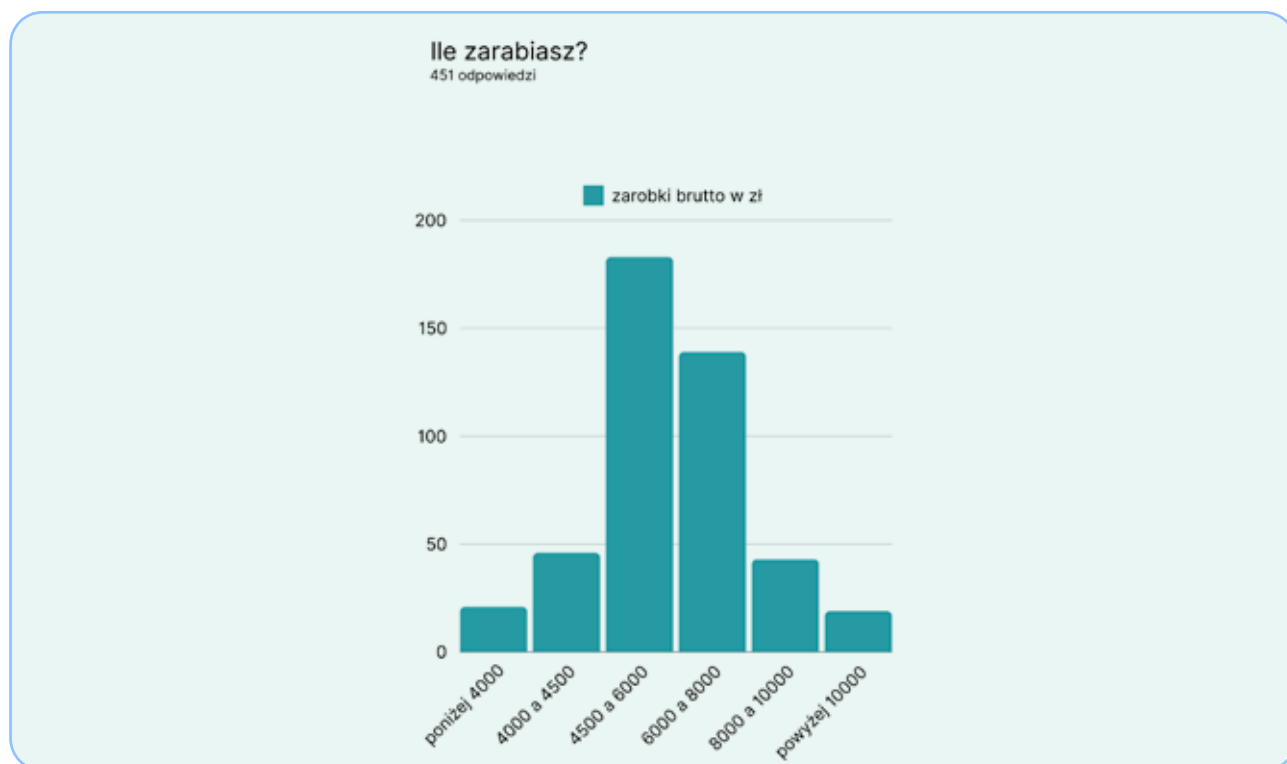
Zarobki

Najwięcej badanych, bo 40,6% (183 osoby), zarabia między 4.500 a 6.000 zł brutto.

Nieco mniej, bo 30,8% (139 osób badanych) zarabia między 6.000 a 8.000 zł brutto.

10,2% (46 osób) zarabia między 4.000 zł brutto a 4.500 zł brutto, a 9,5% (43 osoby) zarabiają między 8.000 a 10.000 zł brutto.

Zdecydowanie mniej badanych zaznaczyło skrajne odpowiedzi – 4,7% (21 osób) zarabia poniżej 4.000 zł brutto, a 4,2% (19 osób) zarabia powyżej 10.000 zł brutto.



Z perspektywy dyrekcji...

Można by się spodziewać, że zarobki wszystkich dyrektorów/rek będą plasować się na podobnym poziomie i będą zauważalnie wyższe od zarobków nauczycieli. Jednak analizując wyniki, możemy zauważyć, że również są one zróżnicowane.

Najwięcej, 44,6% (45 dyrektorów/rek), zarabia między 6.000 a 8.000 zł brutto. O połowę mniej, bo 20,8% (21 osób) między 8.000 a 10.000 zł brutto, a 12,9% (13 osób) powyżej 10.000 zł brutto.

Jednak 19,8% (20 osób) zarabia mniej, bo 4.500 do 6.000 zł brutto, a 2% (2 osoby) nawet między 4.000 a 4.500 zł brutto.

Satysfakcja z zarobków

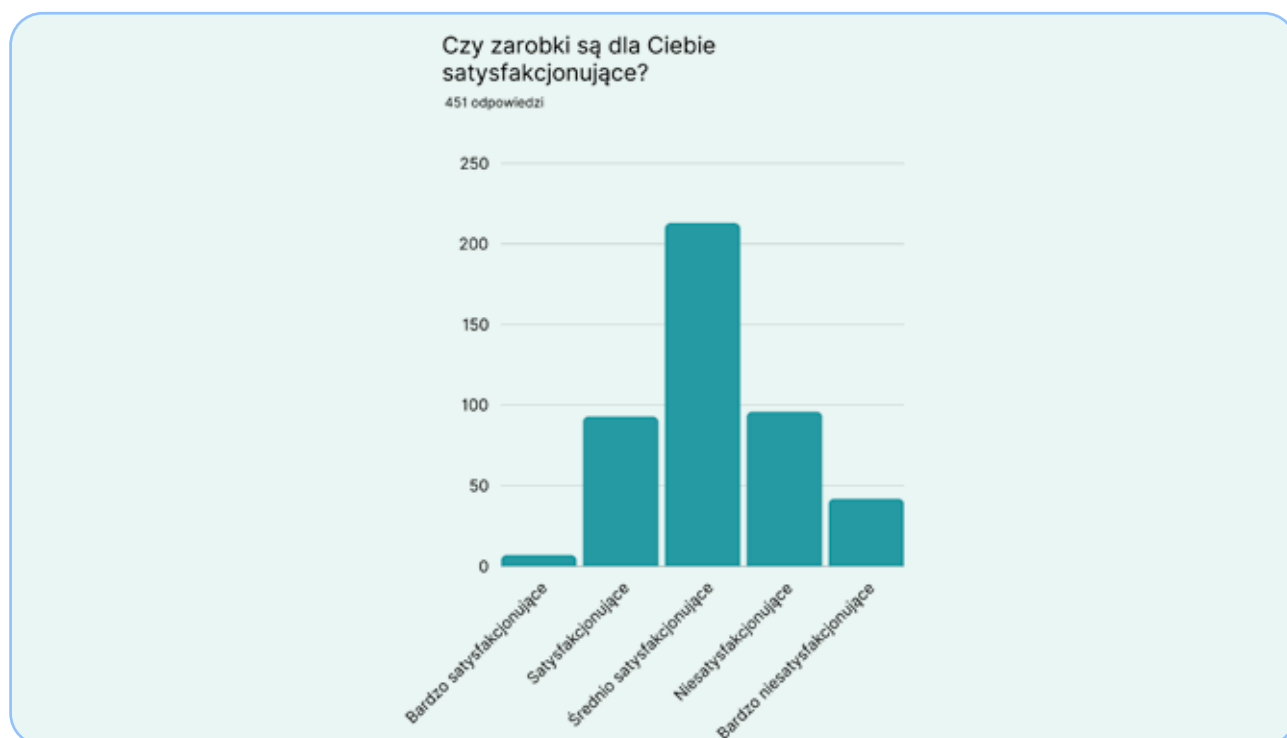
Najwięcej, bo 47,2% (213 osób badanych), stwierdziło, że ich zarobki są średnio satysfakcjonujące.

Co ciekawe, podobna liczba osób określiła swoje zarobki jako niesatysfakcjonujące (21,3% – 96 badanych), co satysfakcjonujące (20,6% – 93 osoby).

Zdecydowanie mniej osób badanych zaznaczyło skrajne odpowiedzi. 9,3% (42 osoby) stwierdziło, że ich zarobki są dla nich bardzo niesatysfakcjonujące, a najmniej osób wybrało opcję „bardzo satysfakcjonujące” – 1,6% (7 osób).

Podsumowując, prawie 50% osób badanych uważa swoje zarobki za średnio satysfakcjonujące. Około 30% wypowiada się o nich negatywnie – określa je jako niesatysfakcjonujące/bardzo niesatysfakcjonujące.

Około 20% osób badanych uważa swoje zarobki za satysfakcjonujące/bardzo satysfakcjonujące, przy czym warto zwrócić uwagę, że opcję „bardzo satysfakcjonujące” wybrało tylko 1,6% osób.



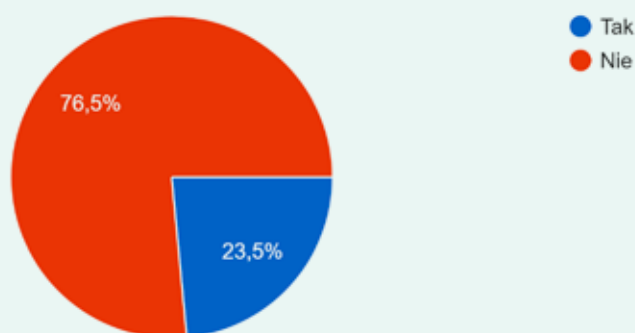
Dodatkowa praca

Aż 76,5% (245 osób badanych) ma dodatkową pracę poza byciem nauczycielem/ką czy dyrektorem/rką w placówkach oświatowych.

Zdecydowanie mniej, bo 23,5% (106 osób), nie ma dodatkowej pracy.

Czy masz dodatkową pracę poza byciem nauczycielem/nauczycielką/dyrektorem/dyrektorką w placówkach oświatowych?

451 odpowiedzi



Z perspektywy dyrekcji...

W przypadku dyrektorów/rek 17,8% (18 osób) zadeklarowało, że pracuje jeszcze w innym obszarze/zawodzie/roli.

Większość jednak nie ma dodatkowej pracy (82,2% – 83 osoby).

Jaka to praca?

Zadaliśmy również pytanie: „Jeśli odpowiedziałś/odpowiedziałaś „Tak” – jaką?”. Najczęściej padały takie odpowiedzi jak:

- korepetycje
- wykładowca akademicki/policealny
- prowadzenie praktyki psychologicznej/psychoterapeutycznej
- prowadzenie szkoleń
- prowadzenie własnej działalności gospodarczej/firmy
- logopeda
- trener/instruktor fitness
- terapeuta SI/TUS/SUO

Pojawiły się również takie odpowiedzi jak: sekretarka, kadrowa, kurator, fizjoterapeuta, biblioteka, pracownik NGO, praca w orkiestrze, krytyk muzyczny, przewodnik

turystyczny, wydawanie książek, copywriter, tłumacz, ghost writer, rolnik, projektant komunikacji wizualnej i reklamy, muzyk, wychowawca w domu dziecka, edukator, pracownik korporacji, pielęgniarka, elektryk, programista itd.

Widać zatem, że nierzadko dodatkową pracą jest coś związanego z edukacją/prowadzeniem zajęć/szkoleń, jednak wiele osób działa dodatkowo w zupełnie innych obszarach tematycznych.

Dodatkowe zajęcia poza pensum

Zapytaliśmy również o prowadzenie dodatkowych zajęć w placówkach, w których pracują (poza pensum). 60,8% (274 osoby) nie prowadzi takich dodatkowych zajęć.

Natomiast 39,2% (177 osób) prowadzi.



Jakie to zajęcia?

Zadaliśmy również pytanie: „Jeśli odpowiedziałas/odpowiedziałeś „Tak” – jakie?”. Najczęściej padały takie odpowiedzi jak:

- zajęcia rewalidacyjne
- WWR
- koło zainteresowań
- zajęcia teatralne/sportowe/plastyczne
- zajęcia wyrównawcze
- konkursy
- prowadzenie warsztatów
- zajęcia korekcyjno-kompensacyjne
- zajęcia indywidualne
- zajęcia świetlicowe

- doradztwo zawodowe
- zajęcia logopedyczne
- zajęcia rozwijające kompetencje emocjonalno-społeczne
- język polski dla obcokrajowców
- zajęcia TUS
- WDŻ
- zastępstwa
- przygotowanie do konkursów
- pomoc psychologiczno-pedagogiczna

Pojawiły się również takie odpowiedzi jak: terapia pedagogiczna, kurs dokształcania teoretycznego młodocianych, koordynator projektów unijnych, pedagog specjalny, pedagog szkolny, socjoterapia, terapia pedagogiczna, treningi uwagi słuchowej, przygotowanie do sakramentów, zajęcia specjalistyczne z pomocy psychologiczno-pedagogicznej, przygotowanie do egzaminu ósmoklasisty/matury, orkiestra, terapia ręki, terapia SI, konsultacje dla uczniów zainteresowanych, opiekun samorządu szkolnego, innowacje pedagogiczne, administrator Librus, administrator strony internetowej, administrator szkolnego fb, wyjazdy naukowe, nauczyciel wspomagający, organizacja imprez/wycieczek, bibliotekarz.

Kwestie administracyjne

Zapytaliśmy osoby badane, ile godzin w tygodniu zwykle zajmują im kwestie administracyjne związane z ich pracą.

Najwięcej, bo 41% (185 osób), określiło, że jest to 1–5 godzin tygodniowo.

28,6% (129 osób) uważa, że kwestie administracyjne zajmują im nieco więcej – od 6 do 10 godzin tygodniowo. Praktycznie tyle samo, bo 27,5% (124 osoby) deklaruje, że jest to więcej niż 10 godzin tygodniowo.

Zdecydowana mniejszość, bo 2,9% (13 osób) zaznaczyła, że mniej niż 1 godzina tygodniowo.

Ile godzin w tygodniu zwykle zajmują Ci kwestie administracyjne związane z Twoją pracą?

451 odpowiedzi



Z perspektywy dyrekcji...

Warto zauważyć, że ze 124 osób badanych, które zadeklarowały, że kwestie administracyjne zajmują im więcej niż 10 godzin w tygodniu, aż 80 osób to dyrektorzy/rki.

Aż 79,2% (80 z 101 badanych dyrektorów/rek) zaznaczyło, że kwestie administracyjne zajmują im więcej niż 10 godzin w tygodniu.

Zdecydowanie mniej, bo 13,9% (14 badanych dyrektorów/rek) deklaruje, że poświęca na kwestie administracyjne 6–10 godzin tygodniowo, a tylko 6,9% (7 osób) wybrało opcję od 1 do 5 godzin tygodniowo.

Jak oceniają te obowiązki?

Zapytaliśmy również, jak osoby badane oceniają swoje obowiązki związane z kwestiami administracyjnymi.

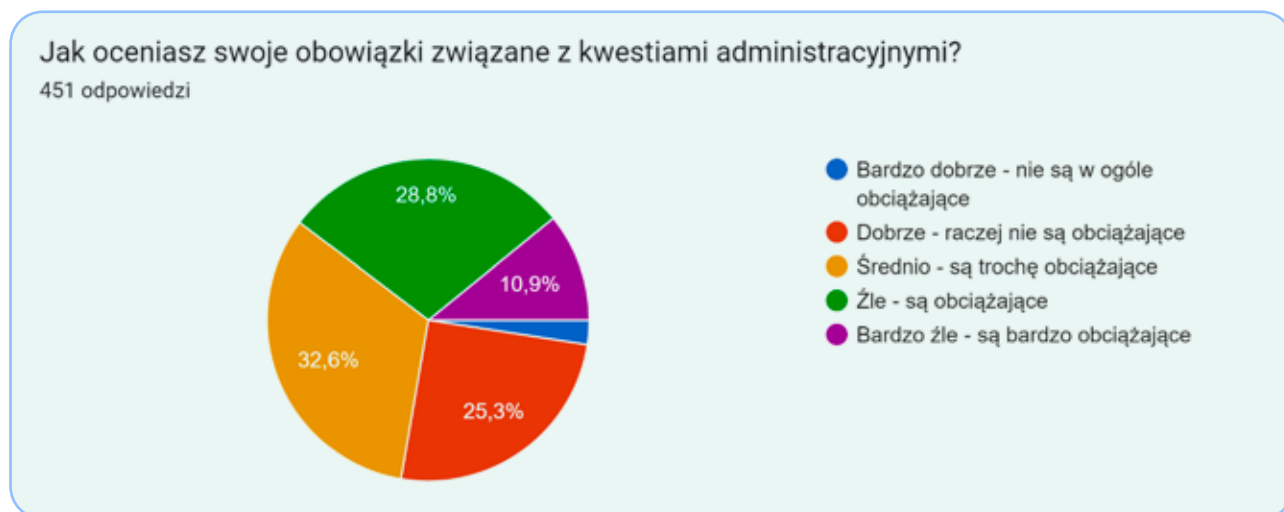
Najwięcej – 32,6% (147 osób) ocenia swoje obowiązki średnio – są według nich trochę obciążające.

28,8% (130 osób) wybrało odpowiedź „źle – są obciążające”, a 25,3% (114 osób) zaznaczyło opcję „dobrze – raczej nie są obciążające”.

Mniej osób wybrało najbardziej skrajne odpowiedzi – 10,9% (49 osób) zaznaczyło „bardzo źle – są bardzo obciążające”, a 2,4% (11 osób) „bardzo dobrze, nie są w ogóle obciążające”.

Podsumowując, prawie 40% osób badanych ocenia swoje obowiązki związane z pracą administracyjną źle/bardzo źle – są dla nich obciążające/bardzo obciążające.

Nieco ponad 30% osób badanych ocenia obowiązki administracyjne średnio i uważają je za trochę obciążające, a prawie 30% ocenia jest dobrze – raczej nie są obciążające/ nie są w ogóle obciążające.



Co jest najbardziej obciążające w tych obowiązkach?

Zapytaliśmy również: „Jeśli wybrałaś/wybrałeś odpowiedź „Średnio”, „Źle”, „Bardzo źle” – napisz, co Cię najbardziej obciąża”.

Dyrektorzy/rki pisali najczęściej o dużej ilości dokumentów/sprawozdań do przygotowania i biurokracji – ten aspekt był poruszany w przeważającej większości wypowiedzi!

Często pisali również o:

- **niepewności, czy prowadzona dokumentacja będzie wystarczająca** w przypadku kontroli,
- **zmianach w prawie**, z którymi trzeba być na bieżąco,
- **brakach kadrowych i związanej z tym wielozadaniowości** – brak osób, które mogłyby wesprzeć dyrekcję: brak kadry, wicedyrektora/rki, sekretarza/rki i/lub kadrowego/ej, konieczność pełnienia przez dyrektorów/rki różnych ról zawodowych,
- **krótkich terminach** – konieczności robienia wielu rzeczy „na wczoraj”,
- małej ilości czasu na inne obowiązki,
- konieczności organizacji zastępstw,
- wciąż rosnącej liczbie orzeczeń i dokumentacji z tym związanej,
- korespondencji.

Pojedyncze osoby pisały również o obciążeniu wynikającym z: braku kompetencji urzędników, którzy przyjmują dokumenty, utrudnionej/niejasnej komunikacji z organem

prowadzącym, tworzeniem szkolnego prawa, niekompetencją ludzi, brakiem autonomii w podejmowaniu decyzji, bardzo dużej liczbie platform programowych do prowadzenia jednostek budżetowych, rotacji kadrowych, braku zaangażowania pracowników, dodatkowych sprawozdań do GUS, Kobize.

W przypadku nauczycieli/lek tak jak w przypadku dyrektorów/rek – pojawia się najwięcej wzmianek na temat nadmiaru biurokracji i prowadzenia dokumentacji/sprawozdań, które wręcz czasami się powielają.

Często pojawia się również informacja, że czas przeznaczony na dokumentację można byłoby poświęcić uczniom. Padają również argumenty, że jest to dokumentacja zbędna, w formie papierowej, która jest wykorzystywana tylko podczas kontroli i nie ma wpływu na efekty kształcenia.

Oprócz tego nauczyciele/lki pisali/ły bardzo często o:

- **uzupełnianiu dzienników,**
- **przygotowaniu i ocenianiu prac uczniów,**
- **korespondencji z rodzicami,**
- **braku czasu** na prowadzenie dokumentacji i konieczności wykonywania tych obowiązków „po godzinach”/w domu,
- **obciążeniu obowiązkami** przekraczającymi kwalifikacje,
- **konieczności ciągłego bycia przygotowanym** – zarówno do lekcji, jak i do kontaktu z dyrekcją/rodzicami/uczniami o różnych porach dnia,
- **dużej ilości pracy przed komputerem,**
- **tworzeniu dokumentów specjalistycznych** do poradni, sądów, MOPR, dokumentów związanych z dostosowaniami dla uczniów,
- **dodatkowych programach,** lpetach, wopf,
- **zmianach w prawie.**

Pojedyncze osoby pisały również o obciążeniu wynikającym z: wypełniania ankiet, szkoleń, projektów, nadążania za zmianami, pilnowania terminów, zmiennych w wypełnianiu dokumentacji, braku unifikacji w placówce, trudności we współpracy z nauczycielami przedmiotowymi i ich niechęci oraz niezrozumieniu dla osób ze spektrum autyzmu/z niepełnosprawnościami, przygotowywania programów, scenariuszy, kart pracy, drukowania dodatkowych zadań, kserowania, przygotowywania prezentacji, nadmiaru obowiązków nałożonych przez zwierzchników, pisanie planów pracy, roszczeniowości rodziców, braku właściwego przekazywania informacji wewnątrz szkoły, statystyk wykonywanych dla GJO, prowadzenia notatek służbowych czy dokumentacji wychowawcy klasy, protokołowania rad pedagogicznych, dokumentacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej, braku odpowiedniego zaplecza technicznego, wyposażenia w sprzęt czy przestrzeni do pracy, braku wsparcia ze strony dyrektora; organizacji uroczystości szkolnych, prowadzenia zebrań i konsultacji oraz przygotowywania protokołów i raportów z nich, prowadzenia zebrań, administracji strony www.

Korzystanie z technologii

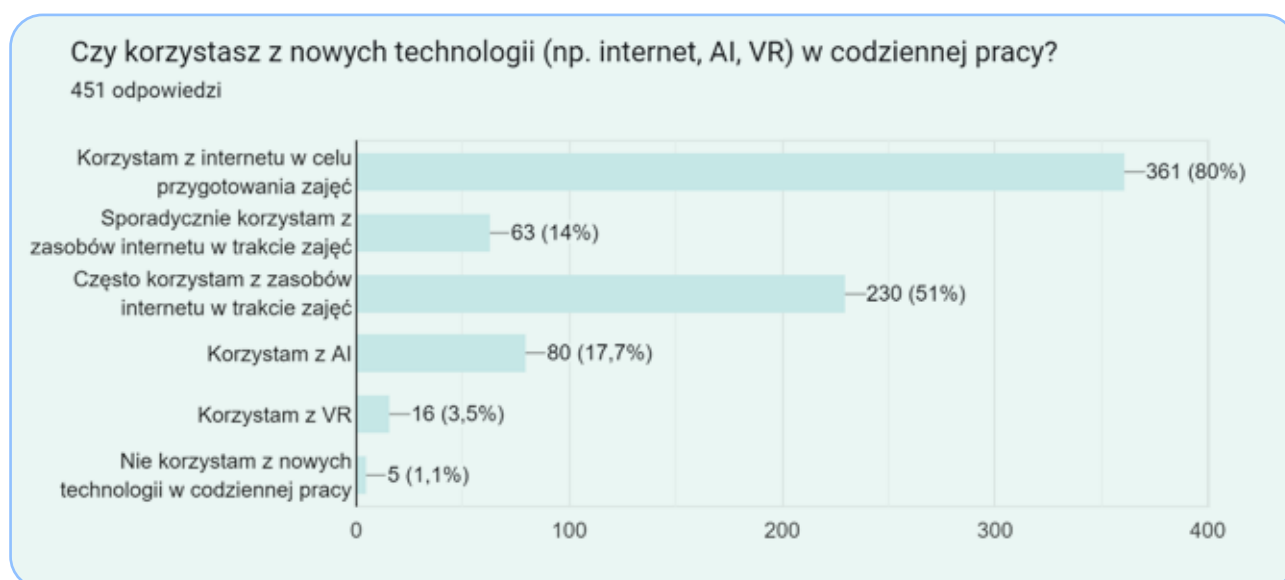
* pytanie wielokrotnego wyboru

Zapytaliśmy osoby badane, czy korzystają z nowych technologii (np. Internetu, AI, VR) w codziennej pracy.

Aż 80% (361 badanych) korzysta z Internetu w celu przygotowania do zajęć, a 51% (230 osób) często korzysta z zasobów Internetu w trakcie zajęć.

Zdecydowanie mniej, bo 17,7% (80 osób) korzysta z AI, a 14% (63 osoby badane) zaznaczyło opcję „Sporadycznie korzystam z zasobów Internetu w trakcie zajęć”.

3,5% (16 osób) korzysta z VR, a najmniej, bo 1,1% (5 osób) nie korzysta z nowych technologii w codziennej pracy.



Jak oceniają jej wpływ?

Zapytaliśmy również, jak osoby badane oceniają wpływ technologii na codzienną pracę.

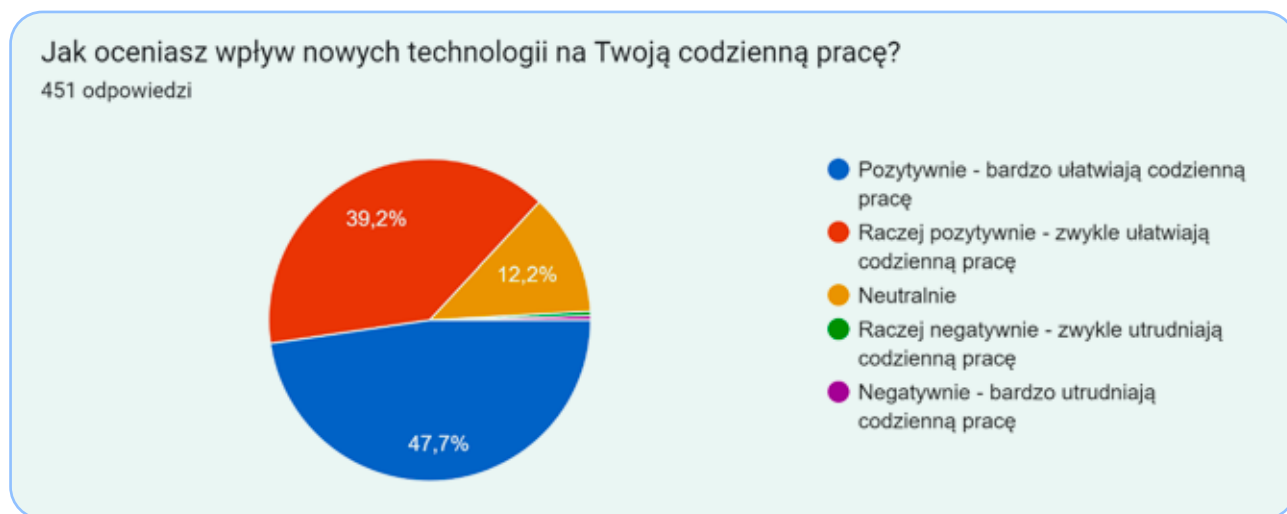
47,7% (215 osób) ocenia pozytywnie – ułatwiają im codzienną pracę.

39,2% (177 osób) ocenia raczej pozytywnie – zwykle ułatwiają codzienną pracę.

12,2% (55 osób) ocenia neutralnie.

Takie same wyniki – 0,4% (2 osoby) – uzyskały odpowiedzi „Raczej negatywnie – zwykle utrudniają codzienną pracę” i „Negatywnie – bardzo utrudniają codzienną pracę”.

Podsumowując, ponad 85% osób badanych ocenia pozytywnie/raczej pozytywnie wpływ technologii na codzienną pracę. Tylko blisko 1% badanych ocenia je negatywnie, a ok. 10% neutralnie.



Jakie są zalety?

Zapytaliśmy również: „Czy widzisz zalety korzystania z nowych technologii w codziennej pracy? Jeśli tak – napisz jakie”.

Najczęściej wymieniane było:

- **wzrost atrakcyjności zajęć i przyciągania uwagi uczniów** – nowe technologie pozwalają na wyszukanie ciekawych zadań/treści ułatwiających pracę, przyciągające uwagę uczniów, które są atrakcyjne, a także pomysłowe, np. wirtualne muzea, teatry
- **oszczędność czasu** – duża pomoc w przygotowaniu zajęć i wyszukaniu niezbędnych informacji – szybki dostęp do różnych aktualnych źródeł informacji
- **bogactwo zasobów** – różnorodność ćwiczeń/gotowych materiałów/platform/narzędzi do pracy/materiałów dydaktycznych/pomysłów, e-podręczników
- ułatwiają komunikację i przekazywanie informacji
- **przyspieszają pracę** – generowanie dokumentów, ułatwiają prowadzenie dokumentacji
- **ułatwiają ćwiczenie i utrwalanie materiału**, na przykład poprzez gry interaktywne, prezentacje umieszczane na klasowym blogu
- umożliwiają doszkalanie się w formie online.

To, co jest podkreślane najczęściej to atrakcyjność, szybkość, oszczędność czasu, bogactwo zasobów.

Pojedyncze osoby badane wspominały również o: dzienniku elektronicznym, wielopoglądowości, możliwości tworzenia symulacji, przekazywaniu wiedzy w sposób multisensoryczny, możliwości kontaktu z osobami z różnych państw, odpoczynku dla głosu

nauczyciela, poszerzaniu horyzontów, możliwości dzielenia się wiedzą i korzystania z doświadczeń innych, możliwości dzielenia pracy z innymi osobami, byciu na bieżąco z nowościami, braku konieczności kupowania książek i dodatkowych materiałów, szybkim dostępie do materiałów i sylabusów przekazanych uczniom, monitorze interaktywnym przydatnym podczas lekcji, programach pomagających w zaplanowaniu i organizacji zajęć.

Jakie są wady?

Zadaliśmy również pytanie: „Czy widzisz wady korzystania z nowych technologii w codziennej pracy? Jeśli tak – napisz jakie”.

Najczęściej pojawiała się odpowiedź:

- **przebodźcowanie** nauczycieli i uczniów
- **uzależnienie** od nowych technologii wśród uczniów
- **pogorszenie zdrowia fizycznego** – pogorszenie wzroku, wady postawy
- **zbyt dużo czasu przed ekranem** – spędzonym najczęściej na szukaniu zasobów/weryfikowaniu informacji czy nauce obsługi systemu/programu/sprzętu
- **dziennik elektroniczny oraz związana z nim ciągła dostępność** – wiele rodziców oczekuje, że nauczyciel zawsze odpisze praktycznie od razu
- **weryfikacja informacji** – możliwość powielania nieprawdziwych informacji znalezionych w Internecie, trudność z selekcji informacji przez uczniów
- **ograniczenie rozwoju uczniów** – negatywny wpływ na ich kreatywność, zdolność koncentracji, cierpliwość, umiejętność samodzielnego myślenia
- **problemy techniczne** – słabe połączenie internetowe, trudności ze sprzętem, przestarzały sprzęt, konieczność korzystania z prywatnych sprzętów, brak ksero/drukarek

Pojawiły się pojedyncze odpowiedzi takie jak: ograniczona interakcja z innymi ludźmi, zaburzenie dobrostanu emocjonalnego, konieczność dbania o bezpieczeństwo (szyfrowanie, kodowanie dwuskładnikowe), pośpiech, natłok wiadomości i ofert z różnych instytucji/firm, konieczność bardzo uważnego sprawdzania, skąd wiadomość pochodzi, czy jest dla mnie wartościowa i konieczna, sporo portali wymaga opłat, które są pokrywane z własnej kieszeni (brak na ten cel budżetu w placówce), wypełnianie dziennika elektronicznego w trakcie zajęć jest trudne, a po zajęciach zajmuje dodatkowy czas, zbyt mała samodzielność u dzieci, dzieci uważają inne zajęcia (bez nowych technologii) za nudne, brak dofinansowania do okularów korekcyjnych spełniających wymogi bhp, uczniowie nie piszą prac samodzielnie, nowe technologie „wciągają”/pochłaniają czas, liczne platformy do obsługi – rekrutacja, kontrola zarządcza, arkusz organizacyjny, sio – są niezbyt przyjazne, powielają informacje, są zbyt szczegółowe, nie każdy uczeń ma swoje urządzenie np. by zagrać w Kahoota, co uwypukla różnice między uczniami w zakresie dostępu do nowoczesnych technologii z powodów ekonomicznych lub sposobu wychowania przez rodziców, rozleniwienie nauczycieli, skupiamy się na technologiach i administracji, a nie na dzieciach.

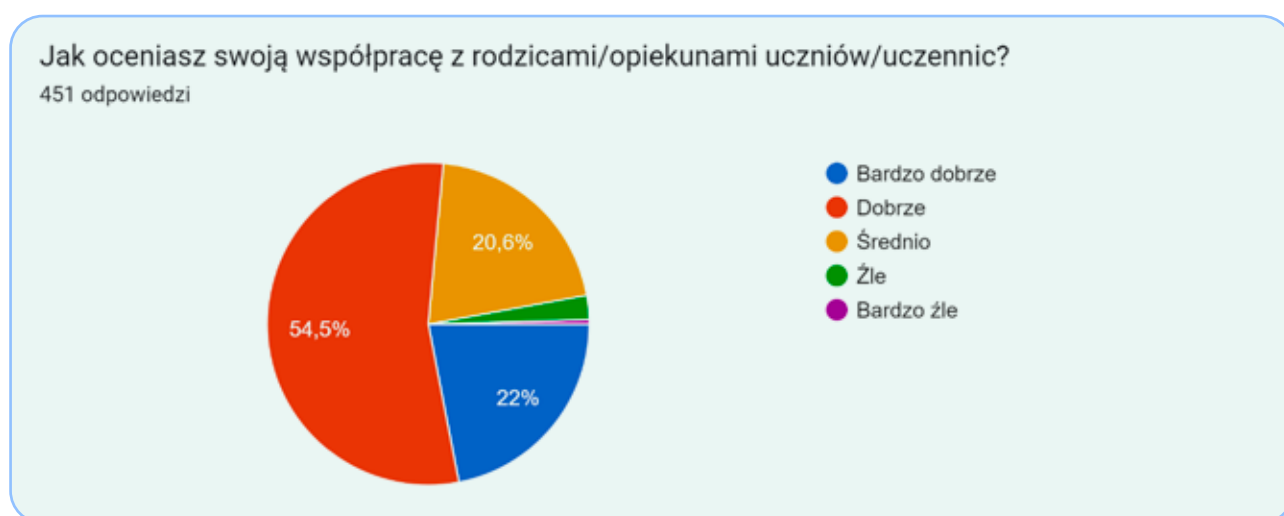
Współpraca z rodzicami/opiekunami

54,5% (246 osób) ocenia swoją współpracę z rodzicami/opiekunami uczniów/uczennic **dobrze**, a **22% (99 osób)** **bardzo dobrze**.

Niewiele mniej, bo **20,6% (93 osoby)**, ocenia **średnio**.

Najmniej, bo **2,4% (11 osób)**, ocenia **źle**, a **0,4% (2 osoby)** **bardzo źle**.

Podsumowując, ponad 75% osób badanych ocenia dobrze lub bardzo dobrze swoją współpracę z rodzicami/opiekunami. Około 20% średnio, a tylko ok. 3% źle/bardzo źle.



Co jest dla Ciebie największym wyzwaniem we współpracy z rodzicami/opiekunami?

Zapytaliśmy także o największe wyzwania z tym związane.

Najczęściej pojawiała się odpowiedź:

- **roszczeniowość (rodziców)** – to słowo pojawiło się przy tym pytaniu ponad 80 razy na 333 odpowiedzi.
- **brak współpracy w kwestiach wychowawczych** – przerzucenie znacznej części obowiązków związanych z wychowywaniem dzieci na szkołę, brak umiejętności wychowawczych rodziców i/lub brak spójności w kwestiach wychowawczych
- **przeprowadzanie rozmów na trudne tematy** – np. niewłaściwego zachowania uczniów, na temat wychowania, informowanie o niepowodzeniach uczniów/złym stanie ucznia
- **komunikacja i dobranie odpowiedniego języka** – wspólny język i rozwiązywanie problemów, nieuzasadnione pretensje/agresywne nastawienie, zachowanie spokoju w trudnych sytuacjach, uważne słuchanie

- **brak/małe zainteresowanie/zaangażowanie rodziców** sprawami szkoły/dzieckiem/ jego potrzebami/współpracą z nauczycielami
- **brak zrozumienia ze strony rodziców** – trudność we wzajemnym zrozumieniu, otwartość rodzica na zrozumienie problemów
- **oczekiwanie rodziców względem szkoły i nauczyciela** – poczucie bycia „wszechwiedzącym”/znającym się na edukacji, brak samokrytyki, idealizacja własnego dziecka
- **zdobycie zaufania rodziców i ustalenie wspólnych działań** – „wspólny front”, dotarcie do nich, nawiązanie z nimi relacji
- **zapatrzenie w dzieci/bezwarunkowe im wierzenie kosztem realnej oceny sytuacji** przez nauczyciela – czasami traktowanie nauczyciela jak wroga, brak szacunku do nauczycieli, nadopiekuńczość względem dzieci
- **brak kontaktu face to face, ogólnie też nieobecność na wywiadówkach** – niektórzy rodzice wolą dziennik elektroniczny zamiast spotkań w szkole
- **wymaganie od nauczyciela bycia dyspozycyjnym przez cały czas**, asertywność w stawianiu granic w tym zakresie
- **nieprzyjmowanie sugestii nauczyciela**, np. dotyczących diagnozy/rediagnozy, potrzebie korzystania z zajęć specjalistycznych w szkole, rozwoju, nieakceptowanie problemów/trudności dziecka czy konieczności pójścia na terapię
- **zbytne skupienie się na ocenach** – wymaganie, by dziecko miało dobre oceny i wiedza sama wchodziła do głowy
- **brak konsekwencji w działaniach rodziców**
- **brak czasu** – rodziców, ale też nauczycieli na spokojną rozmowę w przyjaznej przestrzeni w godzinach pracy, czy brak czasu rodziców dla dziecka
- **niska świadomość rodziców dotycząca uzależnienia od technologii/smartfonów**
- **kontakt z rodzicami mierzącymi się własnymi problemami** – rodzice skłócenia po rozwodzie, rodzice mierzący się z zaburzeniami psychicznymi lub mający stwierdzoną niepełnosprawność intelektualną, mający problemy rodzinne
- **utrudniona komunikacja z powodu różnicy pokoleniowej**
- **pierwszy kontakt i poznanie nastawienia rodziców do szkoły**
- **wypracowanie wspólnych rozwiązań**, które będą satysfakcjonujące dla wszystkich rodziców

Pojawiały się również takie odpowiedzi jak: trudne zachowania wynikające z niepełnosprawności dzieci, duża liczba rodziców, których jeszcze nie znam, przełamywanie ich niskiej świadomości roli edukacji we współczesnym życiu, integracja rodziców w zespole klasowym, żal rodziców do nauczycieli jako grupy zawodowej, inne poglądy na dane tematy, skargi często bez uzasadnienia, wysłuchiwanie problemów rodziców i tłumaczenie dzieci, niechęć do pracy, zabaw i ćwiczeń z dzieckiem w domu, szczerość, wymagania rodziców wobec innych uczniów z klasy, konieczność motywowania do regularnej nauki ich dzieci, niestwierdzone zaburzenia rodziców i przekładanie swoich problemów z dzieciństwa na dziecko, niemoc rodziców w kontaktach z własnymi dziećmi, zrozumienie ich stanowiska, dostęp młodzieży do kont rodzica w e-dzienniku, zachęcanie do niezdrowej rywalizacji.

Wpływ pandemii COVID-19

27,6% (125 osób) odpowiedziało, że pandemia COVID-19 miała wpływ na ich obecną pracę, a niewiele mniej, bo 26,6% (120 osób), odpowiedziało, że raczej nie.

21,1% (95 osób) wybrało odpowiedź „nie wiem”.

14,2% (64 osoby) stwierdziły, że pandemia miała raczej wpływ na ich obecną pracę. A 10,4% (47 osób) odpowiedziało „nie”.

Podsumowując, nieco ponad 40% osób badanych zaobserwowało wpływ pandemii COVID-19 na ich codzienną pracę. A ok. 35% stwierdziło, że pandemia nie miała wpływu.



Zapytaliśmy również: „Jeśli wybrałaś/wybrałeś odpowiedź „Tak” lub „Raczej tak” – jaki to wpływ?”

Najczęściej pojawiała się odpowiedź:

- **częstsze korzystanie z nowych technologii i zasobów Internetu** – rozwinięcie swoich umiejętności w tym zakresie, lepsza znajomość TiK, korzystanie z platform edukacyjnych i ciekawych materiałów, poszerzenie materiałów online przydatnych w czasie zajęć,
- **konieczność nauki wielu nowych rzeczy w krótkim czasie,**
- **stres, zmęczenie i obciążenie psychiczne,**
- **pogorszenie się zdrowia psychicznego** rodziców, nauczycieli – problemy emocjonalne, depresja, stany lękowe, pogłębienie wypalenia zawodowego,
- **trudności uczniów ze skupieniem uwagi i koncentracją,**
- **pogorszenie się zdrowia fizycznego** rodziców, nauczycieli – problemy zdrowotne, stany zapalne nadgarstka, bóle głowy, bóle kręgosłupa, pogorszenie wzroku,

- **problemy z motywacją i zarządzaniem sobą w czasie** – spadek motywacji do nauki, kłopot u uczniów z tworzeniem notatek pisemnych, rozmycie się granic/zasad jakościowej pracy, rozleniwienie, zniechęcenie uczniów,
- **trudności w relacjach** – dzieci bardziej wyobcowane, rozluźnienie relacji społecznych, zepsucie relacji w pracy, częściej uczniowie sięgają po telefony, brak bezpośredniego kontaktu, kompetencje interpersonalne mniej rozwinięte u uczniów, trudności adaptacyjne uczniów,
- **przerwa w pracy zawodowej** – urlop, konieczność zmiany pracy, zwolnienie z pracy lub zmniejszenie etatu, częste L4,
- **rozwój zawodowy**, dzięki częstszemu korzystaniu z webinarów, szkoleń online, poznanie nowych, atrakcyjnych metod pracy,
- **problemy związane z izolacją** – trudniejsza praca z uczniami, którzy są skryci i „zamknięci w sobie” bardziej niż przed pandemią,
- **możliwość spotkań online**, komunikacja przez dziennik elektroniczny,
- **braki w edukacji** – braki w wiadomościach uczniów, zaległości, a także braki w umiejętnościach praktycznych,
- **konieczność odbudowania zaufania u rodziców**, trudności w komunikacji i we współpracy, dystans,
- **poszerzenie horyzontów** – poznanie nowych osób borykających się z podobnymi problemami; wymiana doświadczeń, zobaczenie, że jeszcze sporo można zrobić,
- **uzależnienie uczniów od Internetu/telefonu/komputera**,
- **możliwość przebywania w domu**, docenienia rodziny,
- **zmiana podejścia do pracy i wykorzystywanych metod**, a także podejścia u uczniów, jeśli chodzi o wykonywanie zadań i obowiązków szkolnych,
- **większe docenienie bezpośredniego kontaktu z uczniami czy rodzicami**,
- **wewnętrzna lub zewnętrzna potrzeba bycia dostępnym przez cały czas**.

Pojawiały się również takie odpowiedzi jak: uraz do zajęć online, sprawdzanie prac w wersji elektronicznej, frustracja i bezradność wobec absurdalnych obostrzeń, których konsekwencje obserwuje się do dziś, świadomość, że można inaczej, trudności w przygotowaniu materiałów z uwagi na specyficzne potrzeby uczniów, większa ilość pracy, by nadrobić powstałe zaległości, niechęć do pisania odręcznego, nastawienie na podawczość wiadomości, większa liczba godzin spędzonych przy przygotowaniu zajęć dla uczniów, mniejszy wpływ na uczniów, zainwestowanie szkoły w subskrypcję Microsoft 365 dla nauczycieli i uczniów, rozbudowanie biblioteczki materiałów dydaktycznych, wsparcie finansowe na zakup elementów do pracy, większa cierpliwość i nieprzejmowanie się zbyt rodzicami uczniów, nienormowany czas pracy, trudność w łączeniu pracy i opieki nad dziećmi, znaczne pogorszenie się frekwencji.

Szczególnie zwróciły naszą uwagę jeszcze dwie wypowiedzi, które w naszym odczuciu sygnalizują na ważne aspekty:

„Nie wszyscy uczniowie mieli w domu odpowiednie warunki do pracy zdalnej, np. słaby zasięg Internetu bądź kłopotliwy udział w lekcji, jeśli w domu czy w pokoju było więcej niż jedno dziecko uczestniczące w lekcjach prowadzonych zdalnie”.

„Więcej uczniów i rodziców otworzyło się na prośenie o pomoc, też nauczyciele zdają się być bardziej otwarci na udzielanie tej pomocy”.

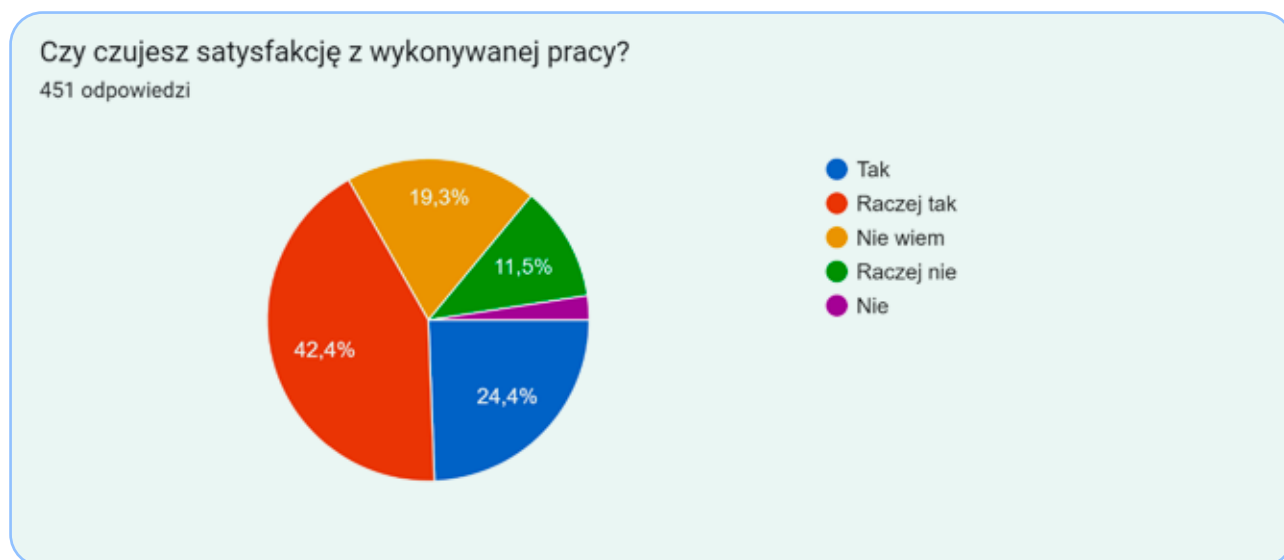
Satysfakcja z pracy

42,4% (191 osób) raczej odczuwa satysfakcję z wykonywanej pracy, a 24,4% (110 osób) odczuwa satysfakcję.

19,3% (87 osób) odpowiedziało „Nie wiem”.

11,5% (52 osoby) raczej nie odczuwa satysfakcji z wykonywanej pracy, a 2,4% (11 osób) nie odczuwa satysfakcji.

Podsumowując, ponad 65% osób badanych odczuwa/raczej odczuwa satysfakcję z wykonywanej pracy. Natomiast ok. 14% nie odczuwa satysfakcji.



Skąd satysfakcja?

Zapytaliśmy osoby badane: „Jeśli wybrałaś/wybrałeś odpowiedź „Raczej tak”, „Tak” – z czego wynika satysfakcja?”

W bardzo wielu wypowiedziach przejawia się **zamiłowanie do swojej pracy** – w ok. 70 wypowiedziach na to pytanie pada słowo **lubię/kocham**.

Osoby badane pisały, że lubią robić to, co robią/pracować jako nauczyciele/pomagać uczniom w rozwiązywaniu problemów/mieć wpływ na życie innych. Wiele badanych pisało również, że widzą wartość swojej pracy/to ich zamiłowanie/pasja.

Często pojawiały się również takie odpowiedzi jak:

- **obserwowanie i bycie częścią postępów uczniów** – zauważenie wyników/efektów swoich działań/metod pracy, robienie czegoś, co przynosi efekty, sukcesy uczniów/nagrody w konkursach, widoczny przyrost ich wiedzy/umiejętności, obserwowania w nich zmian oraz sposobów radzenia sobie w sytuacjach trudnych, śledzenie ich losów po zakończeniu szkoły i patrzenie, jak się zmieniają na przestrzeni lat, poczucie bycia potrzebnym/odpowiedzialności za przyszłość młodych ludzi/dobrze spełnionego obowiązku,
- **zadowolenie/wdzięczność uczniów** za pomoc, pozytywny feedback, zapał uczniów oraz zaangażowanie do pracy/w dodatkowe zajęcia i aktywności, satysfakcja uczniów,
- **docenienie pracy, szacunek innych,**
- **kontakt z młodymi ludźmi i budowanie relacji** – współpraca, lubienie pracy z ludźmi, uśmiech i radość dzieci, bycie lubianym przez uczniów, opinia uczniów „ale to było ciekawe”, „wcale to nie takie trudne”,
- **dobrze relacje z uczniami/współpracownikami/dyrekcją/rodzicami** – brak nadmiernej kontroli ze strony dyrekcji, dobra atmosfera wynikająca z klimatu między współpracownikami oraz z podejścia szefostwa do pracowników,
- **sukcesy w pracy, wyzwania zawodowe, ciekawe projekty** – wprowadzanie nowości/zmian w szkole, poczucie kompetencji, realizowanie zaplanowanych działań, radość z podejmowanych nowych wyzwań, osiągnięcia w szkole,
- **komfortowe warunki i dobra atmosfera,**
- **poczucie sprawczości,**
- **zgrany zespół** – dobra komunikacja z dyrekcją i innymi nauczycielami, dobra współpraca z drugim wychowawcą,
- **inspiracja do ciągłego rozwoju** – poszukiwania nowych form, metod, tematów, narzędzi,
- **pozytywne zmiany w placówce** (materialne i niematerialne), sprawna organizacja.

Pojawiały się również takie odpowiedzi jak: ułatwianie życia niepełnosprawnym dzieciom, satysfakcja: ze zmian/rozwoju, z braku problemów uczniów z nauczaniem przedmiotem/z funkcjonowaniem w grupie; dodatek motywacyjny, prestiż, realizowanie potrzeb; wyjazdy z młodzieżą, na których poznaje się ją z innej strony/można bardziej zrozumieć ich metody postępowania i różnorodność, brak monotonii w pracy.

Naszą uwagę zwróciły również te wypowiedzi:

„Pomimo trudnej sytuacji w szkole, związanej ze skutkami pandemii, staram się pomóc uczniom na wielu płaszczyznach. Większość moich uczniów osiąga postępy i sukcesy w nauce na miarę swoich możliwości psychofizycznych, a kilku ze spektrum autyzmu podjęło studia stacjonarne na uniwersytecie. Uważam, że właściwe podejście do uczniów, pełne zrozumienia i empatii, ale też podejście zdrowe i konsekwentne, dobra współpraca z rodzicami z pozycji partnerstwa, zrozumienia i pomocy edukacyjnej w wielu zakresach, przyczyniło się do wspólnych sukcesów. Uważam, że tylko

nauczyciel z pasją, chęcią niesienia pomocy uczniom, patrzący na ucznia całościowo, nie tylko edukacyjnie, osiąga satysfakcję z wykonywanego zawodu”.

„Dzieci lubią przychodzić do klasy, szkoły. Nie boją się, lubią uczestniczyć w wycieczkach, wyjazdach. Cieszę się, że mam wpływ na ich integrację jako grupy”.

„Rzetelnie wypełnianych obowiązków dydaktycznych oraz regularnie stosowanych form oceniania śródrocznego”.

Z perspektywy dyrekcji...

Poniżej kilka wypowiedzi, które odnoszą się bezpośrednio do pracy dyrektora/rki:

„Na każdym stanowisku, czy było to pełnienie funkcji dyrektora, czy praca jako nauczyciel, potrafię budować zespół. Posiadam umiejętność współpracy. Satysfakcjonujące jest to, że nigdy nie muszę używać argumentu władzy, ani w gronie pedagogicznym, ani w klasie, a i tak respektowane są moje decyzje, metody, porady”.

„Szkoła działa, młodzież uśmiechnięta, zarobki ostatnio poszły w górę”.

„Dobrze się czuję wśród pracowników i uczniów. Realizuję zaplanowane zadania. Wprowadzam nowości w szkole”.

„Wymierne efekty pracy, nagrody uczniów w konkursach, przeprowadzone koncerty, obozy muzyczne, wymiana młodzieży, rozwój każdej jednostki w szkole artystycznej”.

„Zadowolenie nauczycieli i uczniów ze sposobu, w jaki zarządzam placówką”.

Zbiorowo jako zespół mamy wiele sukcesów wychowawczych, szkoła ma wysokie i bardzo wysokie wyniki w nauce, szkoła dobrze świadczy pomoc p-p względem uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, pracujemy atrakcyjnie, elastycznie, mamy wypracowany od wielu lat system „jesiennego wycieczkowania”, każdego roku jeździmy na „zielone szkoły” (8–10 dni nad morzem w czerwcu), na które piszemy każdorazowo odrębne programy, np. dot. kręcenia filmów, poznawania gatunków filmowych, ekologii, zdrowia, ważnym elementem programu szkolnego jest wdrażanie do uczestnictwa w kulturze innej niż w programie szkolnym, poznawania świata. Sukcesem wydaje się również stałe budowanie zaufania w gronie nauczycielskim, zasada życzliwości i współpracy wyraźnie dominuje nad rywalizacją i działaniem w pojedynkę.

„Satysfakcja wynika z poczucia, że wykonując swoją pracę, mam realny wpływ na lepszy rozwój placówki, wspieram integrację naszego środowiska oraz wspieram uczniów w ich trudnym okresie rozwojowym”.

Skąd wynika brak satysfakcji?

Zapytaliśmy również: *Jeśli wybrałaś/wybrałeś odpowiedź „Raczej nie”, „Nie” – skąd wynika brak satysfakcji?*

Najczęściej pojawiała się odpowiedź:

- totalne wypalenie
- **zbyt duże obciążenie psychiczne** – niechęć i bezsilność, przemęczenie, frustracja, zniechęcenie wymaganiami z każdej strony, przytłoczenie, stres, brak sił, brak zrozumienia, dużo trudnych emocji, brak wsparcia
- **zbyt dużo obowiązków** – przebodźcowanie w liczbie zadań do zrealizowania w krótkim czasie, brak możliwości skupienia się na swoim przedmiocie
- braku wiary w sens tego, co się robi
- **niski prestiż zawodu** – lekceważenie zawodu nauczyciela, „hejt” na nauczycieli w mediach/opinii publicznej
- ciągle zmieniające się przepisy
- **brak docenienia** przez dyrekcję, uczniów czy rodziców
- **brak satysfakcji finansowej** – niskie zarobki
- **trudności z dyrekcją** – przedmiotowe traktowanie przez dyrektora, brak poparcia u przełożonych, słabe przygotowanie przełożonych w temacie relacji międzyludzkich, mobbing, naruszanie RODO, brak zrozumienia, wyróżnianie niektórych nauczycieli, złe podejście dyrektora do spraw pedagogicznych, jednolitego frontu w szkole, braku informacji zwrotnej, presja/wymagania dyrekcji, brak profesjonalizmu ze strony dyrekcji
- **zła atmosfera w pracy** – plotki, ciągle narzekający pracownicy
- **zachowanie uczniów** – mała motywacja/dyscyplina, niechęć do nauki i związany z tym brak postępów, pojawianie się z ich strony zachowań bezczelnych/roszczeniowych i demotywujących nauczycieli, brak autorytetów, niechęć uczniów do pisania i ćwiczenia zadań egzaminacyjnych, obojętność wobec wyników czy postępów edukacyjnych, znudzenie uczniów każdą formą zajęć
- **trudne kontakty z rodzicami** – brak współpracy, trudno sprostać ich oczekiwaniom
- czasami efekty nie są adekwatne do nakładu pracy
- brak widocznych postępów i zmian w zachowaniu uczniów
- duże koszty dokształcania się

Pojawiały się również takie odpowiedzi jak: brak praw, brak sensu/poczucia, że ta praca jest komuś potrzebna, **brak wsparcia prawnego**, brak przestrzegania reguł i zasad, chęć zajmowania innego stanowiska, odroczonego satysfakcja, stracenie radości z bycia nauczycielem, brak czasu wolnego, dokumentacja.

Naszą uwagę zwróciły również te wypowiedzi:

„Zbyt duże wymagania ze strony władz oświatowych, a za małe pieniądze we wkładany wysiłek. Hejt na nauczycieli spowodowany przez ministerstwo i powtarzanie, że

nauczyciel za mało pracuje, gdy tymczasem warunki, w jakich pracujemy, są wysoce niesatysfakcjonujące. Na przykład co miesiąc dokładam ze swojej pensji do przygotowania lekcji 200 do 400 zł (toner do drukarki, papier zwykły i kolorowy, publikacje, szkolenia, za które sama płacę)”.

„Z biegiem lat satysfakcji jest coraz mniej z uwagi na przeciążenie, różnorodność uczniów z różnego typu z problemami, zróżnicowany poziom w opanowaniu umiejętności”.

„Moja praca w klasach łączonych (bo to tylko wieś) od czasu sławnej reformy edukacji i wpakowania prawie całego materiału matematyki z trzech lat gimnazjum do dwóch lat podstawówki, niestety, graniczy z cudem”.

„Kiedyś była to praca porywająca, uczniowie byli zainteresowani, ciekawi świata, współpracowali, mieli pomysły. Teraz nie chcą nic robić, większość nie uczy się, nie interesuje się niczym i bez wysiłku ze swojej strony chcą mieć bardzo dobre oceny. Oni i ich rodzice. To bardzo frustrujące”.

„Ponieważ jestem rozliczana z wyników egzaminu ósmoklasisty, to jeżeli jest **słaby, na razie jest to komentowane, jeżeli dobry – nie odnosi się do niego**”.

„Brak docenienia i pozytywnego wzmocnienia (np. sukces dziecka jest wynikiem czynników zewnętrznych – powiedzmy lekcji dodatkowych, zdolności dziecka itp., niepowodzenie zaś jest przypisywane nauczycielowi)”.

Z perspektywy dyrekcji...

„Zbyt niska pensja w stosunku do nakładu pracy. 20% nauczycieli w szkole zarabia więcej ode mnie”.

„Wynika z poczucia syzyfowej pracy i dysonansu tego, co robi szkoła (i ja) i tego, jak to ma się do rzeczywistości zewnętrznej”.

„Pracuję rzetelnie, działam pozalekcyjnie, pomagam uczniom i nauczycielom, a i tak jest zawsze ktoś niezadowolony i ktoś, komu nie podoba się to, co się robi, bo „po co to robisz?”.

„Za małe wynagrodzenie za ilość obowiązków, brak zwrotu kosztów za zakupy do pracy i jeżdżenie po nie prywatnym autem”.

„Efekty nie są adekwatne do wkładanego wysiłku i czasu pracy”.

„Za duży hejt na nauczycieli, za dużo tzw. ukrytej pracy, której nikt nie widzi, a wykonać trzeba, nie można pracy zostawić w szkole. Ona towarzyszy nieustannie przez 24 godziny na dobę”.

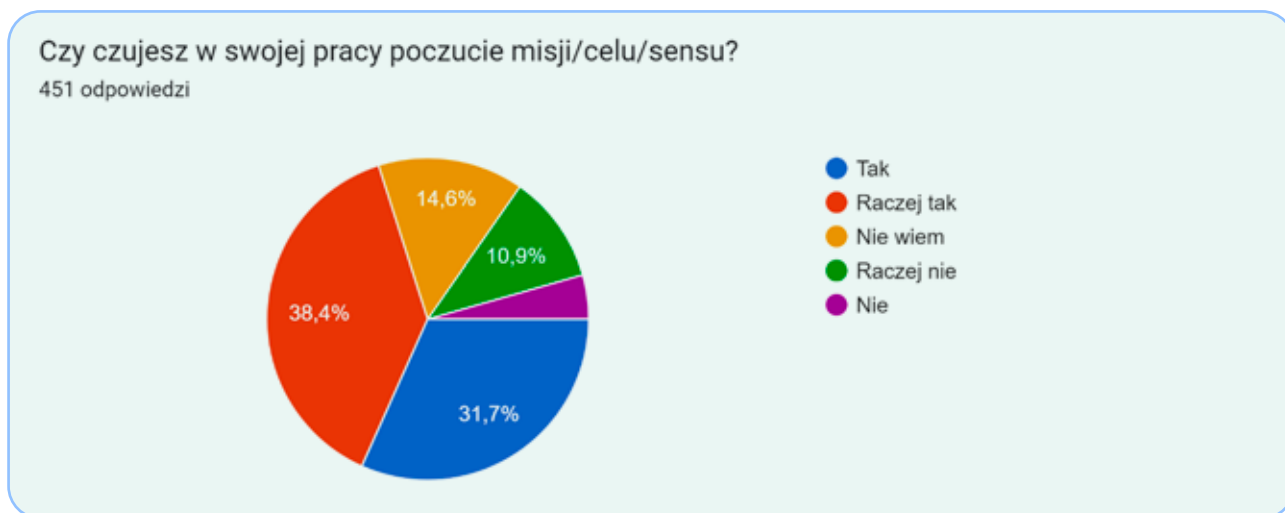
Poczucie misji/celu/sensu

38,4% (173 osoby) odpowiedziały, że raczej czują w swojej pracy poczucie misji/celu/sensu. Nieco mniej, bo 31,7% (143 osoby), odpowiedziało, że tak, czują.

14,6% (66 osób) odpowiedziało „nie wiem”.

10,9% (49 osób) raczej nie czuje w swojej pracy poczucie misji/celu/sensu, a 4,4% (20 osób) nie czuje.

Podsumowując, ok. 70% osób raczej czuje w swojej pracy poczucie misji/celu/sensu. Około 15% raczej nie czuje/nie czuje.



Podsumowanie

Najwięcej, bo ponad 45% badanych nauczycieli/lek/dyrektorów/rek, ma pensum w wysokości 19–30 godzin. Około 20% ma 18 godzin. Wyższe pensum niż 18 godzin ma ok. 15%, a niższe ok. 12%.

Około 40% badanych zarabia między 4.500 a 6.000 zł brutto. Nieco mniej, bo ok. 30%, zarabia między 6.000 a 8.000 zł brutto. Jednak 15% zarabia poniżej 4.500 zł brutto.

Prawie 50% osób badanych uważa swoje zarobki za średnio satysfakcjonujące. Około 30% wypowiada się o nich negatywnie – określa je jako niesatysfakcjonujące/bardzo niesatysfakcjonujące.

Około 20% uważa swoje zarobki za satysfakcjonujące/bardzo satysfakcjonujące, przy czym warto zwrócić uwagę, że opcję „bardzo satysfakcjonujące” wybrało tylko 1,6% osób.

Nieco ponad 75% osób badanych ma dodatkową pracę poza byciem nauczycielem/ką czy dyrektorem/rką w placówkach oświatowych. Najczęściej są to: korepetycje, wykładowca akademicki/policealny, prowadzenie praktyki psychologicznej/psychoterapeutycznej, prowadzenie szkoleń, prowadzenie własnej działalności gospodarczej/firmy, logopeda, trener/instruktor fitness, terapeuta SI/TUS/SUO.

Podpytaliśmy również o prowadzenie dodatkowych zajęć w placówkach, w których pracują (poza pensum). Około 60,8% nie prowadzi takich dodatkowych zajęć. **Natomiast ok. 40% prowadzi. Najczęściej są to:** zajęcia rewalidacyjne, WWR, koło zainteresowań, zajęcia teatralne/sportowe/plastyczne, zajęcia wyrównawcze, konkursy, prowadzenie warsztatów, zajęcia korekcyjno-kompensacyjne, zajęcia indywidualne, zajęcia świetlicowe, doradztwo zawodowe, zajęcia logopedyczne, zajęcia rozwijające kompetencje emocjonalno-społeczne, język polski dla obcokrajowców, zajęcia TUS, WDŻ, zastępstwa, przygotowanie do konkursów, pomoc psychologiczno-pedagogiczna.

Najwięcej, bo ok. 40% badanych określiło, że kwestie administracyjne zajmują im 1-5 godzin tygodniowo. Prawie 30% uważa, że kwestie administracyjne zajmują im nieco więcej – od 6 do 10 godzin tygodniowo. Niewiele mniej, również prawie 30%, deklaruje, że jest to więcej niż 10 godzin tygodniowo. Tylko ok. 3% zaznaczyło, że jest to mniej niż 1 godzina tygodniowo.

Podsumowując, prawie 40% osób badanych ocenia swoje obowiązki związane z pracą administracyjną źle/bardzo źle – są dla nich obciążające/bardzo obciążające.

Nieco ponad 30% osób badanych ocenia obowiązki administracyjne średnio i uważają je za trochę obciążające, a prawie 30% ocenia jest dobrze – raczej nie są obciążające/nie są w ogóle obciążające.

Najwięcej wzmianek pojawia się na temat nadmiaru biurokracji i dokumentów/sprawozdań, które wręcz czasami się powielają. Często pojawia się również informacja, że czas przeznaczony na dokumentację można byłoby poświęcić uczniom. Padają również argumenty, że jest to dokumentacja zbędna, w formie papierowej, która jest wykorzystywana tylko podczas kontroli i nie ma wpływu na efekty kształcenia. Oprócz tego pojawiały się odpowiedzi na temat: uzupełniania dzienników, **przygotowania i ocenia**nia prac uczniów, korespondencji z rodzicami, **obciążeniu obowiązkami** przekraczającymi kwalifikacje, konieczności ciągłego bycia przygotowanym, **dużej ilości pracy przed komputerem, tworzenia dokumentów specjalistycznych** do poradni, sądów, MOPR, dokumentów związanych z dostosowaniami dla uczniów, **zmian w prawie, niepewności, czy prowadzona dokumentacja będzie wystarczająca** w przypadku kontroli, **braków kadrowych i związanej z tym wielozadaniowości, krótkich terminów** – konieczności robienia wielu rzeczy „na wczoraj”, **wciąż rosnącej liczby orzeczeń i dokumentacji z tym związanej, korespondencji.**

Aż 80% korzysta z Internetu w celu przygotowania do zajęć, a 51% często korzysta z zasobów Internetu w trakcie zajęć.

Ponad 85% osób badanych ocenia pozytywnie/raczej pozytywnie wpływ technologii na codzienną pracę. Tylko blisko 1% badanych ocenia je negatywnie, a ok. 10% neutralnie. Jako zalety osoby badane najczęściej wymieniały: wzrost atrakcyjności zajęć i przyciągania uwagi uczniów, oszczędność czasu, bogactwo zasobów, ułatwienie

komunikacji i przekazywanie informacji, przyspieszanie pracy, ułatwianie ćwiczeń i utrwalanie materiału, umożliwianie doszkalania się w formie online.

To, co jest podkreślane najczęściej, to atrakcyjność, szybkość, oszczędność czasu, bogactwo zasobów.

Jako wady najczęściej wymieniane było przebudźcowanie nauczycieli i uczniów, uzależnienie od nowych technologii wśród uczniów, pogorszenie zdrowia fizycznego, zbyt dużo czasu przed ekranem, dziennik elektroniczny oraz związana z nim ciągła dostępność, weryfikacja informacji, ograniczenie rozwoju uczniów, problemy techniczne.

Podsumowując, ponad 75% osób badanych ocenia dobrze lub bardzo dobrze swoją współpracę z rodzicami/opiekunami. Około 20% średnio, a tylko ok. 3% źle/bardzo źle.

Najczęściej pojawiała się odpowiedź roszczeniowość (rodziców), brak współpracy w kwestiach wychowawczych, przeprowadzanie rozmów na trudne tematy, komunikacja i dobranie odpowiedniego języka, brak/małe zainteresowanie/zaangażowanie rodziców, brak zrozumienia ze strony rodziców, oczekiwanie rodziców względem szkoły i nauczyciela, zdobycie zaufania rodziców i ustalenie wspólnych działań, zapatrzenie w dzieci/bezwarunkowe im wierzenie kosztem realnej oceny sytuacji przez nauczyciela, brak kontaktu face to face, ogólnie też nieobecność na wywiadówkach, wymaganie od nauczyciela bycia dyspozycyjnym przez cały czas, nieprzyjmowanie sugestii nauczyciela, zbyt skupienie się na ocenach, brak konsekwencji w działaniach rodziców, brak czasu, niska świadomość rodziców dotycząca uzależnienia od technologii/smartfonów, kontakt z rodzicami mierzącymi się z własnymi problemami, utrudniona komunikacja z powodu różnicy pokoleniowej, pierwszy kontakt i poznanie nastawienia rodziców do szkoły, wypracowanie wspólnych rozwiązań.

Podsumowując, nieco ponad 40% osób badanych zaobserwowało wpływ pandemii COVID-19 na ich codzienną pracę. A ok. 35% stwierdziło, że pandemia nie miała wpływu.

Jako zaleta najczęściej pojawiała się odpowiedź: częstsze korzystanie z nowych technologii i zasobów Internetu, stres, zmęczenie i obciążenie psychiczne, pogorszenie się zdrowia psychicznego rodziców, nauczycieli, pogorszenie się zdrowia fizycznego rodziców, nauczycieli, konieczność nauki wielu nowych umiejętności w krótkim czasie, przerwa w pracy zawodowej, problemy związane z izolacją, możliwość spotkań online, braki w edukacji, trudności w relacjach, konieczność odbudowania zaufania u rodziców, trudności uczniów ze skupieniem uwagi i koncentracją, problemy z motywacją i zarządzaniem sobą w czasie, poszerzenie horyzontów, uzależnienie uczniów od Internetu/telefonu/komputera, uczniowie częściej opuszczają zajęcia, możliwość przebywania w domu, zmiana podejścia, większe docenienie bezpośredniego kontaktu, rozwój zawodowy, wewnętrzna lub zewnętrzna potrzeba bycia dostępnym przez cały czas.

Ponad 65% osób badanych odczuwa/raczej odczuwa satysfakcję z wykonywanej pracy. Natomiast ok. 14% nie odczuwa satysfakcji.

W bardzo wielu wypowiedziach przejawia się **zamiłowanie do swojej pracy** – w ok. 70 wypowiedziach na to pytanie pada słowo **lubię/kocham**.

Osoby badane pisały, że lubią robić to, co robią/pracować jako nauczyciel/pomagać uczniom w rozwiązywaniu problemów/mieć wpływ na życie innych. Wiele badanych pisało również, że widzą wartość swojej pracy/to ich zamiłowanie/pasja.

Często pojawiały się również takie odpowiedzi jak obserwowanie i bycie częścią postępów uczniów, zadowolenie/wdzięczność uczniów, docenienie pracy, szacunek innych, kontakt z młodymi ludźmi i budowanie relacji, dobre relacje z uczniami/współpracownikami/dyrekcją/rodzicami, sukcesy w pracy, wyzwania zawodowe, ciekawe projekty, komfortowe warunki i dobra atmosfera, poczucie sprawczości, zgrany zespół, inspiracja do ciągłego rozwoju, pozytywne zmiany w placówce (materialne i niematerialne), sprawna organizacja.

Najczęściej pojawiała się odpowiedź **totalne wypalenie**, zbyt duże obciążenie psychiczne, zbyt dużo obowiązków, braku wiary w sens tego, co się robi, niski prestiż zawodu, ciągle zmieniające się przepisy, brak docenienia przez dyrekcję, uczniów czy rodziców, brak satysfakcji finansowej, trudności z dyrekcją, zła atmosfera w pracy, zachowanie uczniów, trudne kontakty z rodzicami, czasami efekty nie są adekwatne do nakładu pracy, brak widocznych postępów i zmian w zachowaniu uczniów, duże koszty kształcenia się.

Okolo 70% osób raczej czuje w swojej pracy poczucie misji/celu/sensu. Okolo 15% raczej nie czuje/nie czuje.

*** Dowiedz się więcej ***

Jak zarządzać konfliktem wartości w edukacji? Nauczyciele z misją i wyzwania współczesności

W idealnym świecie edukacji wiedza płynie swobodnie, a nauczyciele są niezłomnymi przewodnikami pomagającymi młodym umysłom uczyć się nauk i życia. Jednak rzeczywistość bywa znacznie bardziej skomplikowana, Zwłaszcza kiedy nauczyciele napotykają na **konflikt wartości** – moment, w którym ich osobiste przekonania i wartości zderzają się z wymogami systemu edukacyjnego, oczekiwaniami rodziców, a nawet z różnicami kulturowymi i społecznymi wśród uczniów. Dowiedz się, czym jest konflikt wartości, jak wpływa na nauczycieli i jak można sobie z nim radzić.

Konflikty wartości w pracy nauczycieli

Konflikt wartości to codzienna rzeczywistość dla wielu pedagogów, którzy próbują zrównoważyć swoje idee z zewnętrznymi oczekiwaniami. Przykłady takich konfliktów

są różnorodne – od nauczyciela historii, który musi nauczać tematu kontrowersyjnego w świetle obowiązującego programu, po wychowawcę próbującego zbudować środowisko oparte na wzajemnym szacunku w klasie, gdzie nie wszyscy uczniowie dzielą te same wartości.

Konsekwencje tych konfliktów wpływają na zawodową efektywność nauczycieli oraz na ich samopoczucie. Stres, frustracja, a nawet wypalenie zawodowe mogą być wynikiem nieustannego zmagania się z konfliktem wartości. Co więcej, ten wewnętrzny rozdźwięk może utrudniać budowanie pozytywnych relacji z uczniami, co jest kluczowe dla efektywnego procesu edukacyjnego.

Jednakże konflikt wartości w edukacji nie musi być postrzegany wyłącznie w negatywnym świetle. To także szansa na refleksję i rozwój osobisty, zarówno dla nauczycieli, jak i uczniów. Edukacja odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu wartości, nie tylko poprzez przekazywaną wiedzę, ale również poprzez modelowanie postaw i zachowań. To, jak nauczyciele radzą sobie z konfliktem wartości, może stać się cenną lekcją dla młodych ludzi, ucząc ich szacunku dla różnorodności, empatii i umiejętności dialogu.

Świadomość własnych wartości i umiejętność ich komunikowania w pracy edukacyjnej jest bardzo cenna. Pozwala to nauczycielom nie tylko na autentyczne i spójne działanie, ale także na budowanie relacji z uczniami na fundamentach wzajemnego zrozumienia i szacunku. W takim środowisku edukacyjnym konflikt wartości może przekształcić się z problemu w potencjał do rozwoju i głębszej nauki.

Wartość pracy zawodowej nauczycieli i pedagogów

W obliczu wielu wyzwań istotne jest, aby nauczyciele pamiętali o potencjale tkwiącym w ich pracy.

Każde spotkanie z uczniem to okazja do rozmowy, do wymiany doświadczeń i perspektyw, co wzbogaca obie strony. Nauczyciele, świadomi własnych wartości i umiejętności nimi zarządzający, mogą skutecznie kształtować przestrzeń edukacyjną, która jest otwarta, inkluzyjna i przede wszystkim – ludzka.

Konflikt wartości w edukacji nie jest zjawiskiem, które da się łatwo wyeliminować, ani nie powinno się tego robić. Jest to bowiem integralna część procesu nauczania i uczenia się, która stymuluje do myślenia, dyskusji i rozwijania empatii. Ważne jest, aby nauczyciele mieli dostęp do narzędzi, które pomogą im w tej złożonej sytuacji, zarówno dla własnego dobra, jak i dla dobra ich uczniów.

Wartości przekazywane wraz z nauczaniem

Nauczyciele, którzy aktywnie pracują nad rozpoznaniem i zrozumieniem własnych wartości, stają się bardziej skuteczni w komunikacji z innymi, zwłaszcza w sytuacjach

konfliktowych. Dzięki temu mogą lepiej przekazywać swoje przesłanie, inspirując uczniów do otwartej dyskusji i poszukiwania wspólnych rozwiązań.

Niezależnie od tego, czy konflikt wartości manifestuje się w dyskusjach na temat etyki, polityki, religii czy też w codziennych interakcjach w klasie, nauczyciele stanowią kluczowe ogniwo w procesie negocjacji i mediacji między różnymi światami. Swoją postawą i zachowaniem mogą pokazać, że różnice nie muszą dzielić, lecz mogą wzbogacać i prowadzić do głębszego zrozumienia.

Czytaj dalej: <https://epedagogika.pl/awans-i-doskonalenie-zawodowe-nauczycieli/jak-zarzadzac-konfliktem-wartosci-w-edukacji-nauczyciele-z-misja-i-wyzwania-wspolczesnosci-7978.html>

Ogólny stan zdrowia psychicznego

W kolejnej części badania podpytywaliśmy o **kwestie zdrowotne** – ogólny stan zdrowia psychicznego, nastrój, poziom stresu, ilość snu i ich wpływu na wykonywaną pracę i codzienne funkcjonowanie. Prosimy, aby **wziąć pod uwagę ostatni miesiąc**.

Ocena stanu zdrowia psychicznego

Podobna liczba badanych ocenia swój stan zdrowia psychicznego dobrze – 38,6% (174 osoby) oraz średnio – 37,9% (171 osób).

Mniej, bo 11,5% (52 osoby), ocenia źle, 10% (45 osób) bardzo dobrze, a 2% (9 osób) oceniło bardzo źle.

Podsumowując, prawie 50% osób badanych określa swój stan zdrowia psychicznego dobrze lub bardzo dobrze.

Okolo 38% – ocenia średnio. Natomiast ok. 13% osób określa swój stan zdrowia psychicznego źle lub bardzo źle.



Stan zdrowia psychicznego a codzienne funkcjonowanie

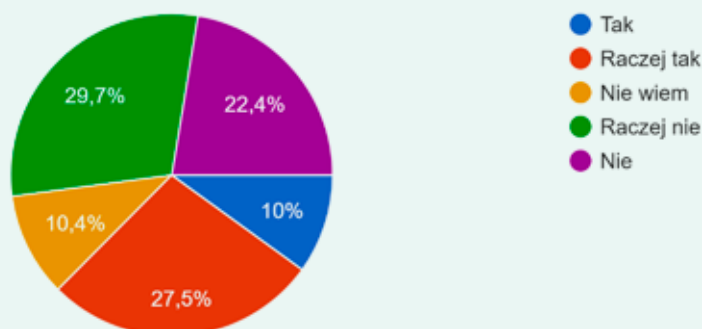
Podobna liczba osób odpowiedziała, że stan ich zdrowia psychicznego raczej nie utrudnia im codziennego funkcjonowania – 29,7% (134 osoby) oraz raczej utrudnia – 27,5% (124 osoby).

22,4% (101 osób) odpowiedziało, że stan ich zdrowia psychicznego nie utrudnia im codziennego funkcjonowania.

Również podobna liczba osób odpowiedziała „Nie wiem” – 10,4% (47 badanych) oraz „Tak” – 10% (45 badanych).

Widzimy zatem, że u ok. 40% badanych stan ich zdrowia psychicznego ma w mniejszym lub większym stopniu negatywny wpływ na codzienne funkcjonowanie.

Czy stan Twojego zdrowia psychicznego utrudnia Ci codzienne funkcjonowanie?
451 odpowiedzi



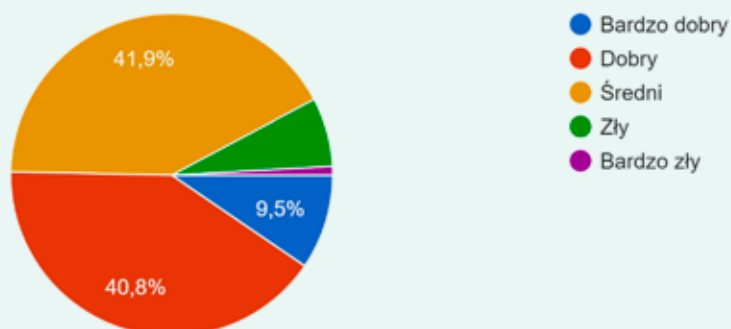
Nastrój

Podobna liczba osób określiła swój nastrój jako „średni” – 41,9% (189 osób) oraz „dobry” – 40,8% (184 osoby).

9,5% (43 osoby) określiły jako bardzo dobry, 6,9% (31 osób) określiły jako zły, a 0,9% (4 osoby) bardzo zły.

Podsumowując, ok. 50% osób badanych określa swój nastrój jako dobry lub bardzo dobry, ok. 42% jako średni, a ok. 8% jako zły lub bardzo zły.

Jak oceniasz swój nastrój?
451 odpowiedzi



Poziom stresu

* pytanie wielokrotnego wyboru

Podobna liczba osób określiła swój poziom stresu jako średni – 38,8% (175 osób) oraz jako wysoki – 37% (167 osób).

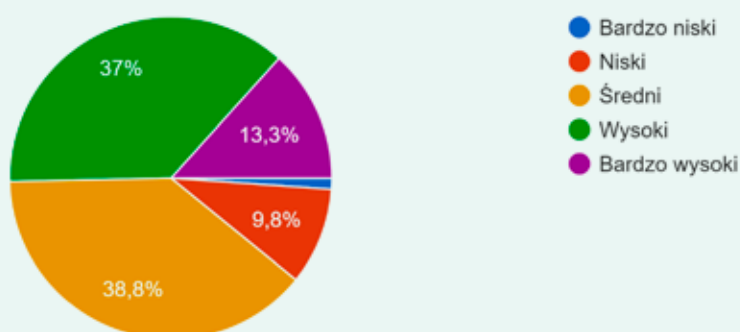
Zdecydowanie mniej, bo 13,3% (60 osób), określiło jako bardzo wysoki, a 9,8% (44 osoby) jako niski.

1,1% (5 osób) jako bardzo niski.

Podsumowując, ok. 50% osób badanych określa swój poziom stresu jako wysoki lub bardzo wysoki, średni – ok. 40%, a niski lub bardzo niski – ok. 11%.

Jak oceniasz swój poziom stresu?

451 odpowiedzi



Z perspektywy dyrekcji...

Zastanawialiśmy się, czy w związku z pełnionym obowiązkami poziom stresu dyrektorów/rek będzie się różnić od nauczycieli/lek. Wyniki prezentują się następująco:

- 10,9% bardzo wysoki,
- 40,6% wysoki,
- 35,6% średni,
- 9,9% niski,
- a 2% bardzo niski.

Widzimy zatem, że te wyniki są dosyć zbliżone do nauczycieli/lek.

Powody stresu

* pytanie wielokrotnego wyboru

Zapytaliśmy również: „Co jest powodem Twojego stresu?”

Najwięcej osób stwierdziło, że powodem ich stresu jest zbyt dużo obowiązków – aż 62,3% (281 osób). Wymieniali również:

- zbyt duża odpowiedzialność – 45,7% (206 osób)
- zbyt niskie wynagrodzenie – 41,2% (186 osób)
- interakcje z rodzicami – 34,4% (155 osób)

Wiele badanych zaznaczyło również:

- nierealistyczne terminy/oczekiwania – 29,9% (135 osób)
- interakcje z nauczycielami/pracownikami szkoły – 29,7% (134 osoby)
- tempo realizacji podstawy programowej – 27,7% (125 osób)
- zaburzenie work-life balance – 27,5% (124 osoby)
- brak wsparcia przełożonego – 27,9% (126 osób)

Nieco mniej osób zaznaczyło:

- interakcje z uczniami – 18% (81 osób)
- brak perspektywy awansu – 14,9% (67 osób)
- brak rozwoju – 9,1% (41 osób)
- mój poziom stresu jest niski/bardzo niski – 6,9% (31 osób)
- pracuję w zawodzie, który mi nie odpowiada – 1,8% (8 osób).

Pojedyncze osoby wymieniły również: napędzanie stresu przez dyrektora, mnóstwo niepotrzebnego pisania, baby blues, trudność w zaparkowaniu auta, sytuację rodzinną/ życie osobiste, zbyt duży hałas, brak czasu na odpoczynek, atmosfera wśród nauczycieli (zazdrość, roszczeniowość), małe zaangażowanie uczniów, problemy zdrowotne, praca w placówce kształcenia specjalnego.

Co jest powodem Twojego stresu?

451 odpowiedzi



Z perspektywy dyrekcji...

Jeśli chodzi o dyrektorów/rki, najczęściej wymieniali oni:

- **zbyt dużo obowiązków,**
- **zbyt dużą odpowiedzialność,**
- **nierealne terminy/oczekiwania.**

Zbyt dużo obowiązków: 61

Zbyt duża odpowiedzialność: 58

Nierealne terminy/oczekiwania: 37

Depresja

47,5% (214 osób) odpowiedziało, że nie zmagają się z depresją.

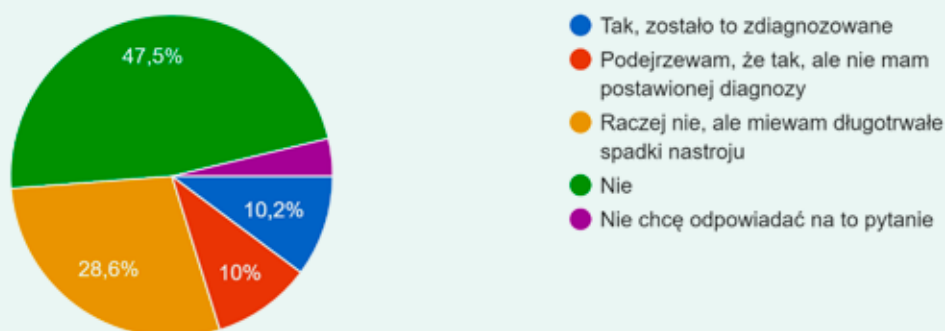
28,6% (129 osób) odpowiedziało, że raczej nie, ale miewają długotrwałe spadki nastroju. Podobna liczba osób odpowiedziała, że ma zdiagnozowaną depresję – 10,2% (46 osób) oraz że podejrzewa ją u siebie, jednak nie ma postawionej diagnozy – 10% (45 osób).

3,8% (17 osób) nie chciało odpowiadać na to pytanie.

Okolo 10% osób badanych zadeklarowało, że ma zdiagnozowaną depresję. Jednak ok. 40% nie ma diagnozy, ale podejrzewa ją u siebie i/lub mierzy się z długotrwałymi spadkami nastroju.

Czy zmagasz się z depresją?

451 odpowiedzi



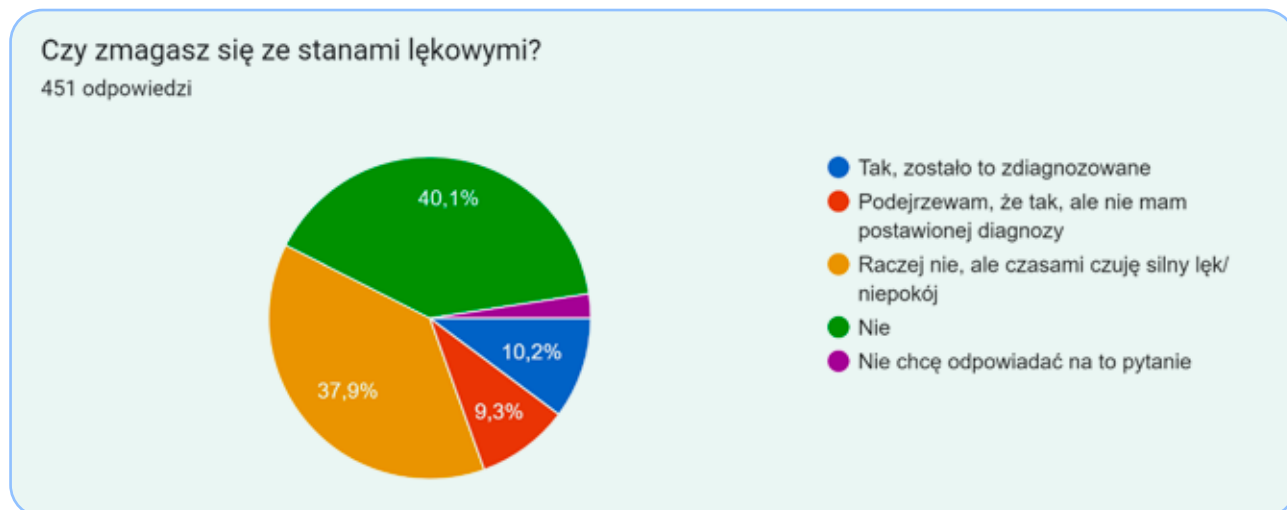
Stany lękowe

40,1% (181 osób) odpowiedziało, że nie zmagają się ze stanami lękowymi, a 37,9% (171 osób) raczej nie, ale czasami czują silny lęk/niepokój.

10,2% (46 osób) tak, zostało to zdiagnozowane. 9,3% (42 osoby) „podejrzewam, że tak, ale nie mam postawionej diagnozy”.

2,4% (11 osób) nie chciało odpowiadać na to pytanie.

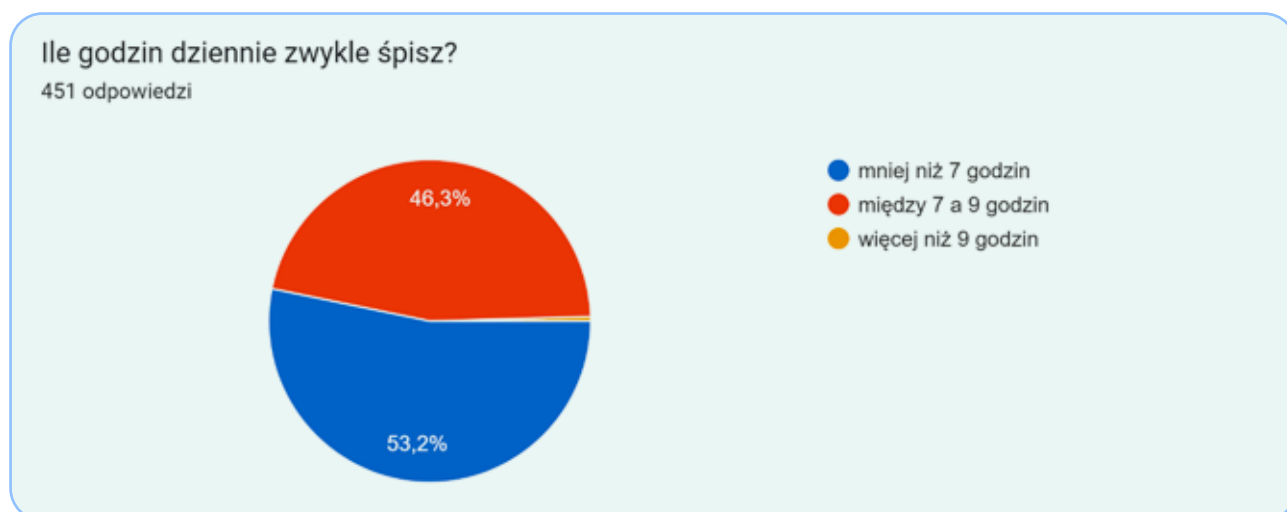
Około 10% osób badanych ma zdiagnozowane stany lękowe. Jednak ok. 47% nie ma diagnozy, ale podejrzewa je u siebie i/lub mierzy się czasami z silnym lękiem/niepokojem.



Sen

53,2% (240 osób) śpi mniej niż 7 godzin, a 46,3% (209 osób) śpi między 7 a 9 godzin.

0,4% (2 osoby) śpi więcej niż 9 godzin.



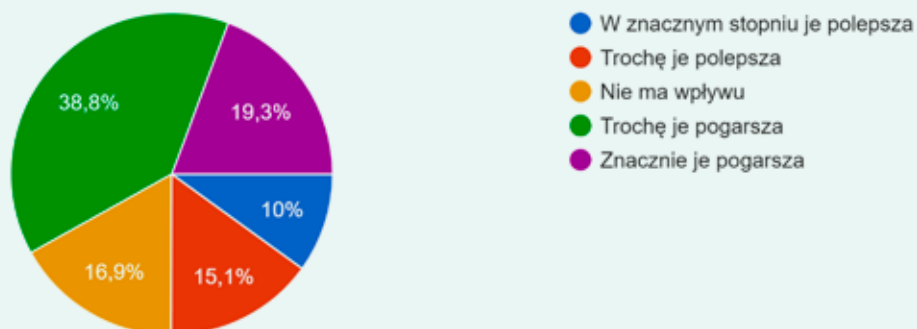
Wpływ życia zawodowego na zdrowie

38,8% (175 osób) stwierdziło, że trochę je pogarsza.

19,3% (87 osób) znacznie je pogarsza, 16,9% (75 osób) nie ma wpływu, 15,1% (68 osób) trochę je polepsza. 10% (45 osób) w znacznym stopniu je polepsza.

Jaki wpływ ma życie zawodowe na stan Twojego zdrowia psychicznego?

451 odpowiedzi



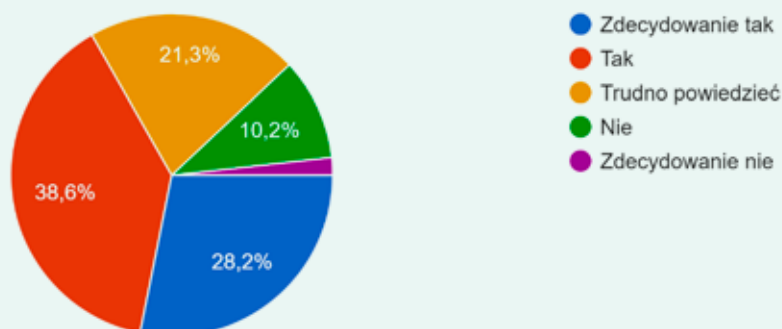
Stan zdrowia a jakość wykonywanej pracy

38,6% (174 osoby) uważa, że tak, stan zdrowia psychicznego ma wpływ na jakość wykonywanej przez nich pracy. 28,2% (127 osób) zdecydowanie tak. 21,3% (96 osób) trudno powiedzieć.

10,2% (46 osób) odpowiedziało nie, a 1,8% (8 osób) zdecydowanie nie.

Czy uważasz, że stan Twojego zdrowia psychicznego ma wpływ na jakość wykonywanej przez Ciebie pracy?

451 odpowiedzi



Podsumowanie

Prawie 50% badanych nauczycieli/lek/dyrektorów/rek ocenia swój stan zdrowia psychicznego dobrze lub bardzo dobrze. Około 38% – ocenia średnio, a ok. 13% osób określa swój stan zdrowia psychicznego źle lub bardzo źle.

Około 50% osób badanych określa swój nastrój jako dobry/bardzo dobry, a 8% jako zły/bardzo zły.

W przypadku poziomu stresu wyniki są odwrotne – **ok. 50% określa swój poziom stresu jako wysoki/bardzo wysoki,** a 11% jako niski/bardzo niski.

Najczęściej jako powód stresu było wymieniane zbyt dużo obowiązków, ale także zbyt duża odpowiedzialność, zbyt niskie wynagrodzenie oraz interakcje z rodzicami.

Około 10% osób badanych zadeklarowało, że ma zdiagnozowaną depresję. Natomiast ok. 40% nie ma diagnozy, ale podejrzewa ją u siebie i/lub mierzy się z długotrwałymi spadkami nastroju.

Około 10% osób badanych ma zdiagnozowane stany lękowe. Natomiast ok. 47% osób badanych nie ma diagnozy, ale podejrzewa je u siebie i/lub mierzy się czasami z silnym lękiem/niepokojem.

Ponad połowa osób badanych śpi mniej niż 7 godzin. Niewiele mniej, bo ok. 45% osób, śpi między 7 a 9 godzin.

Ogólnie ok. 40% osób badanych uważa, że ich stan zdrowia psychicznego ma w mniejszym lub większym stopniu negatywny wpływ na codzienne funkcjonowanie.

Ponad 65% badanych uważa, że ich stan zdrowia psychicznego ma wpływ na jakość wykonywanej pracy, a niewiele mniej – 60% osób – stwierdziło, że życie zawodowe ma negatywny wpływ na ich zdrowie – trochę/zdecydowanie je pogarsza.

* Dowiedz się więcej *

Czym jest wypalenie zawodowe?

Wypalenie zawodowe jest stanem emocjonalnym i fizycznym, który może wystąpić u pracowników w wyniku długotrwałego stresu związanego z pracą. Objawy mogą być różne i zależą od indywidualnych cech danej osoby. Najczęściej wymienia się następujące objawy wypalenia zawodowego:

- Chroniczne zmęczenie i brak energii
- Brak zaangażowania i motywacji do pracy
- Izolacja i unikanie kontaktów z innymi

- Trudności z koncentracją i pamięcią
- Poczucie bezsilności i braku kontroli nad sytuacją
- Zaburzenia snu i apetytu
- Niepokój i lęk
- Depresja i inne zaburzenia psychiczne
- Problemy zdrowotne, takie jak bóle głowy, migreny, bóle brzucha i inne dolegliwości fizyczne.

Jak radzić sobie z wypaleniem?

W radzeniu sobie z wypaleniem zawodowym ważne jest uświadomienie sobie problemu i jego rozpoznanie. Warto skonsultować się z lekarzem pierwszego kontaktu lub specjalistą medycyny pracy. Lekarz zdiagnozuje stan zdrowia i zaleci odpowiednie leczenie lub dalsze konsultacje z innymi specjalistami, np. psychologiem lub psychiatrą. Jeśli problem jest związany z relacjami zawodowymi lub z obowiązkami w pracy, można skorzystać z porad specjalisty ds. HR lub coacha.

Ważne jest, aby zwrócić się o pomoc, gdy pojawią się pierwsze objawy wypalenia zawodowego, aby zapobiec pogorszeniu stanu zdrowia psychicznego i fizycznego.

Następnie można szukać rozwiązań problemów leżących u podłoża naszego wypalenia, na przykład:

- Zmiana sposobu myślenia na bardziej pozytywny: zamiast skupiać się na negatywnych aspektach pracy, warto dostrzegać jej pozytywne strony i doceniać swoje osiągnięcia.
- Dbanie o swoje zdrowie fizyczne i psychiczne: regularne uprawianie sportu, odpoczynku i relaksu, a także unikanie nadmiernego stresu i stosowanie technik relaksacyjnych mogą pomóc w radzeniu sobie z wypaleniem zawodowym.
- Poszukiwanie wsparcia: rozmowa z bliskimi, terapeuta lub coach mogą pomóc w przepracowaniu trudnych emocji i odnalezieniu nowych sposobów radzenia sobie z wypaleniem zawodowym.
- Zmiana pracy lub zmiana obowiązków w obecnej: jeśli praca staje się źródłem chronicznego stresu, może warto rozważyć zmianę miejsca pracy lub wynegocjowanie nowych obowiązków w obecnej.
- Skuteczne planowanie i organizacja czasu: dobrze zaplanowane i zorganizowane zadania i obowiązki mogą zmniejszyć poczucie chaosu i stresu.
- Skupienie się na chwili obecnej: zamiast martwić się o przyszłość lub przeżywać przeszłość, warto skupić się na chwili obecnej i zadbać o swoje dobre samopoczucie tu i teraz.

Czytaj dalej: <https://twojpsycholog.pl/blog/jak-skutecznie-radzic-sobie-z-wypaleniem-zawodowym>

Wypalenie zawodowe

Kolejną kwestią, która była również głównym tematem badania jest **wypalenie zawodowe** – pytaliśmy o to, czy jest ono przez osoby badane odczuwane, jakie jego objawy obserwują u siebie w ostatnim czasie, czy dostrzegają ten problem również u współpracowników oraz co mogłoby im pomóc w poradzeniu sobie z wypaleniem zawodowym. Ich odpowiedzi opierają się własnych obserwacjach/odczuciach/samoocenie.

Odczuwanie

W pierwszej kolejności zapytaliśmy osoby badane, czy odczuwają wypalenie zawodowe.

34,1% (154 osoby) stwierdziło, że raczej tak, a 14,6% (66 osób), że zdecydowanie tak.

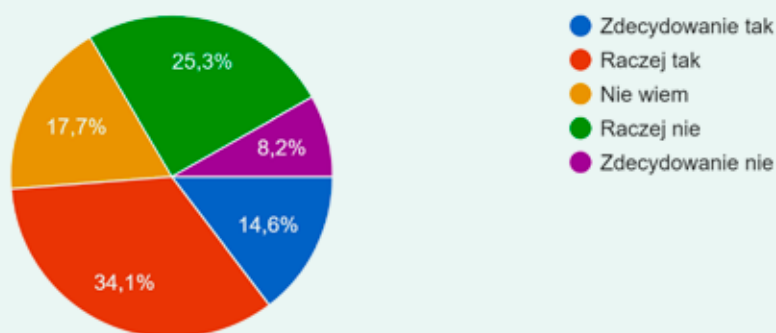
25,3% (114 osób) w swojej ocenie raczej nie odczuwa wypalenia zawodowego, a 8,2% (37 osób) zdecydowanie nie.

17,7% (80 osób) odpowiedziało „Nie wiem”.

Ten problem może zatem dotyczyć w mniejszym lub większym stopniu aż ok. 49% osób badanych.

Czy odczuwasz wypalenie zawodowe?

451 odpowiedzi



Z perspektywy dyrekcji...

W przypadku dyrektorów/rek podobna liczba osób stwierdziła, że raczej odczuwa wypalenie zawodowe – 34,7% (35 dyrektorów/rek). **Jednak tylko 5% (5 osób) określiła, że zdecydowanie odczuwa wypalenie zawodowe.**

31,7% (32 osoby) określiło, że raczej nie odczuwa wypalenia zawodowego, a 10,9% (11 osób) stwierdziło, że zdecydowanie nie. 17,8% (18 osób) odpowiedziało „Nie wiem”.

Co mogłoby pomóc?

* pytanie wielokrotnego wyboru

Najwięcej osób stwierdziło, że w poradzeniu sobie z wypaleniem zawodowym pomógłby:

- **urlop** – 61,7% (150 osób)
- **większe docenienie** – 53,5% (130 osób)
- **podwyżka** – 49% (119 osób)
- **większa troska o zdrowie psychiczne** okazywana przez miejsce pracy – 44% (107 osób)
- Nieco mniej osób wskazało:
- **konsultacje ze specjalistą (np. psychologiem)** – 20,2% (49 osób)
- **regularne wizyty u psychoterapeuty** – 25,5% (62 osoby)
- **zmianę stanowiska** – 9,5% (23 osoby)
- **zmianę pracy** – 19,3% (47 osób)

Pojedyncze osoby odpowiedziały między innymi, że może to być: emerytura, nieistnienie biurokracji, reforma systemu, wsparcie systemowe, zmiana/zmniejszenie podstawy programowej, lepsza atmosfera w pracy, odciążenie/delegowanie/zmniejszenie liczby zadań, odwołanie przełożonego ze stanowiska, urlop dla poratowania zdrowia w mniejszym zakresie, ale częstszy, np. co 5 lat, widoczne efekty w pracy, większa troska o zdrowie psychiczne nauczycieli okazywana przez MEN i inne organy odpowiedzialne za edukację.

Jeśli odpowiedziałeś/odpowiedziałaś "Zdecydowanie tak"/"Raczej tak" - co mogłoby pomóc Ci w poradzeniu sobie z wypaleniem zawodowym?

243 odpowiedzi



Z perspektywy dyrekcji...

Osoby będące obecnie dyrektorami/rkami najczęściej wymieniały urlop (29,7% – 30 osób), większe docenienie (22,8% – 23 osoby) oraz podwyżkę (19,8% – 20 osób).

Objawy

* pytanie wielokrotnego wyboru

Zapytaliśmy również, czy osoby badane w ostatnim czasie odczuwają któryś z objawów wypalenia zawodowego.

Najwięcej osób badanych stwierdziło, że odczuwa:

- brak energii i motywacji do działania – aż 53,7% (242 osoby)!
- rozdrażnienie/irytacja – 45,5% (205 osób)
- chroniczne zmęczenie – 44,8% (202 osoby)
- obniżony nastrój – 42,8% (193 osoby)
- spadek koncentracji, trudność ze skupieniem się na zadaniach – 40,6% (183 osoby)

Nieco osób mniej zaznaczyło, że odczuwa:

- problemy ze snem (np. bezsenność) – 30,2% (135 osób)
- częste choroby infekcje – 25,1% (113 osób)
- niechęć w stosunku do przełożonych, współpracowników czy uczniów – 24,6% (111 osób)
- większa obojętność wobec problemów innych ludzi – 21,1% (95 osób)
- niezadowolenie z własnych działań – 22% (99 osób)
- stany lękowe – 19,3% (87 osób)

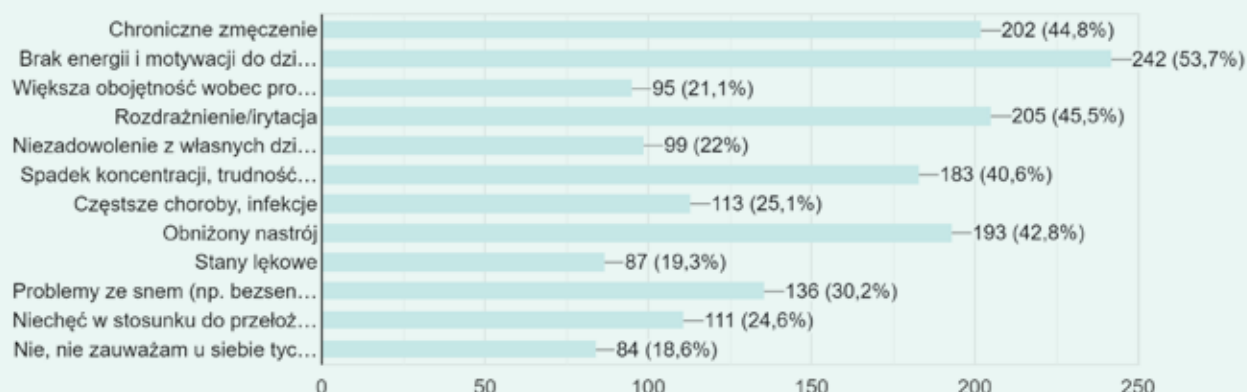
Sprawdziliśmy również, ile jedna osoba zaznaczyła objawów.

- Jeden objaw zaznaczyło tylko 39/369,
- 2-3 objawy – $44 + 34 = 78$
- 4-5 objawów – $45 + 44 = 89$
- 6-10 objawów $46 + 28 + 26 + 22 + 15 = 137$
- powyżej 10 objawów $11 + 10 + 5 = 26$

Tylko 18,6% (84 osoby) zaznaczyło „Nie, nie zauważam u siebie tych zmian”.

Czy odczuwasz w ostatnim czasie, któryś z objawów wypalenia zawodowego?

451 odpowiedzi



Zaciekała nas również liczba objawów, które odczuwają osoby badane odpowiadające twierdząco na to pytanie. Z 369 osób najwięcej badanych odczuwa od 4 do 6 objawów wypalenia zawodowego (36,6% – 135 osób).

Nieco mniej, bo 24,7% (91 osób), obserwuje u siebie od 7 do 10 objawów, a 21,1% (78 osób) dwa/trzy objawy.

Są także osoby, które widzą u siebie tylko jeden objaw – 10,6% (39 osób), ale także są badani, którzy obserwują u siebie powyżej 10 objawów – 7% (26 osób).

Wypalenie u innych osób

40,1% (181 osób) zaobserwowało wypalenie zawodowe u ponad 5 swoich współpracowników.

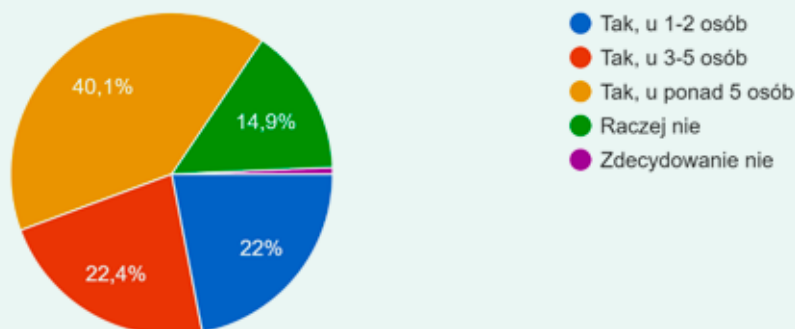
22,4% (101 osób) zauważyło u 3–5 osób, a 22% (99 osób) u 1–2 osób.

14,9% (67 osób) raczej nie zauważyło wypalenia zawodowego u swoich współpracowników, a 0,7% (3 osoby) zdecydowanie nie.

Na tej podstawie można stwierdzić, że aż 84,5% (381 osób) ma w swoim środowisku pracy osoby, które w ich ocenie mogą być wypalone zawodowo.

Czy obserwujesz wypalenie zawodowe u swoich współpracowników?

451 odpowiedzi



Zmiana pracy

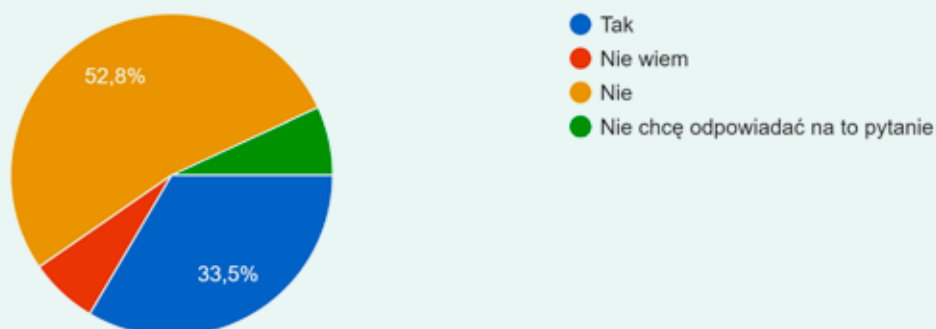
52,8% (238 osób) nie zastanawiało się nad zmianą pracy.

33,5% (151 osób) zastanawiało się nad zmianą pracy.

6,9% (31 osób) odpowiedziało „Nie wiem” i dokładnie tyle samo badanych wybrało odpowiedź „Nie chcę odpowiadać na to pytanie”.

Czy zastanawiałaś/zastanawiałeś się w ostatnim czasie nad zmianą pracy?

451 odpowiedzi



Z perspektywy dyrekcji...

Jeśli chodzi o dyrekcję – 59,4% (60 osób) nie zastanawiało się nad zmianą pracy, 23,8% (24 osoby) odpowiedziało, że tak, zastanawiało się. 9,9% (10 osób) nie chciało odpowiadać, a 6,9% (7 osób) odpowiedziało „Nie wiem”.

Z jakiego powodu?

* pytanie wielokrotnego wyboru

Zapytaliśmy również „Jeśli odpowiedziałeś/odpowiedziałaś Tak” – z jakiego powodu?”

Najwięcej osób zaznaczyło:

- jestem przepracowany – 48,6% (85 osób)
- wywołuje u mnie zbyt duży stres i niepokój – 46,3% (81 osób)
- czuję się niedoceniony – 42,3% (74 osoby)
- nie mam czasu na życie osobiste – 37,1% (65 osób)
- jestem fizycznie wyczerpany – 36,6% (64 osoby)
- przestało lubić swoje obowiązki – 32,6% (57 osób)
- czuję zbyt dużą presję – 30,3% (53 osoby)

Nieco mniej osób stwierdziło:

- lubię swoją pracę, ale potrzebuję zmian – 29,1% (51 osób)
- czują, że się nie rozwijają – 24,6% (43 osoby)
- źle się czuję wśród współpracowników – 24% (42 osoby)
- nie daje praca satysfakcji – 21,7% (38 osób)
- nie jestem zadowolony z jakości moich działań – 21,1% (37 osób)

Pojawiły się pojedynczo również takie odpowiedzi jak: niskie zarobki, mobbing, sposób zarządzania szkołą.

Jeśli odpowiedziałeś/odpowiedziałaś "Tak" - z jakiego powodu?

175 odpowiedzi



Podsumowanie

Biorąc pod uwagę odpowiedzi, **wypalenie zawodowe może dotyczyć w mniejszym lub większym stopniu aż 48% badanych nauczycieli/lek i dyrektorów/rek.**

Osoby badane najczęściej stwierdzały, że **obserwują u siebie od 4 do 6 objawów wypalenia zawodowego** – zadeklarowało to ponad 35% nauczycieli/lek/dyrektorów/rek. Nieco mniej, bo ok. 25%, obserwuje u siebie od 7 do 10 objawów, a ok. 20% dwa/trzy objawy.

Aż 53,7% nauczycieli/lek/dyrektorów/rek odczuwa brak energii i motywacji do działania. Często zaznaczonymi objawami (przez ok. 40% badanych) były również rozdrażnienie/irytacja, **chroniczne zmęczenie**, obniżony nastrój oraz spadek koncentracji, trudność ze skupieniem się na zadaniach.

Najwięcej osób stwierdziło, że w radzeniu sobie z wypaleniem zawodowym pomógłby urlop, większe docenienie, podwyżka czy większa troska o zdrowie psychiczne okazywana przez miejsce pracy.

Ponad 50% nie zastanawiało się jednak nad **zmianą pracy. Myślało o tym ok. 30%.** Jako najczęstszy powód było wymieniane przepracowanie, wywoływanie przez pracę zbyt dużego stresu i niepokoju oraz poczucie bycia niedocenianym.

Ponad 80% ma w swoim środowisku pracy osoby, które w ich ocenie mogą być wypalone zawodowo – aż ok. 40% zaobserwowało wypalenie zawodowe u ponad 5 swoich współpracowników. Natomiast ok. 20% u 3–5 osób lub 1–2 osób.

*** Dowiedz się więcej ***

Troska o zdrowie psychiczne nauczycieli.

Systemowe trudności i potencjalne rozwiązania

W ostatnim czasie uwaga mocno skupia się na dobrostanie psychicznym uczniów. Szkoły stały się nie tylko miejscem nauki, ale także miejscem, w których pielęgnowane są emocjonalne i psychologiczne potrzeby młodych ludzi. Należy jednak zauważyć, że w toczącej się debacie pomijane jest zdrowie psychiczne nauczycieli. Tymczasem znaczenia tego aspektu nie można lekceważyć. Nauczyciele, którzy rozpalają ciekawość, wspierają naukę i kształtują przyszłość, sami pilnie potrzebują wsparcia i zrozumienia, aby rozwijać się zarówno osobiście, jak i zawodowo. Mają też w końcu ogromny wpływ na wychowanków. Jakiego wsparcia w obszarze zdrowia psychicznego potrzebują nauczyciele?

Skutki zaniedbanego zdrowia psychicznego nauczycieli

Nauczyciele, którym powierzono zadanie kształtowania młodych umysłów, często znajdują się w paradoksalnej sytuacji. Oczekuje się od nich, że będą wsparciem dla

uczniów, ale jeśli chodzi o ich własne zdrowie psychiczne, struktury wsparcia są wyraźnie nieobecne. Jest to zakorzenione w historycznym postrzeganiu nauczania jako powołania, które wymaga niezachwianego poświęcenia, często kosztem osobistego dobrostanu.

Holistyczne podejście do zdrowia psychicznego w szkołach – obejmujące zarówno uczniów, jak i nauczycieli – jest nie tylko korzystne, ale wręcz niezbędne. Dobre samopoczucie nauczycieli jest nierozzerwalnie związane z ich zdolnością do pielęgnowania wspierającego i wzbogacającego środowiska dla uczniów. Ignorowanie zdrowia psychicznego nauczycieli jest równoznaczne z zaniedbywaniem fundamentów edukacji.

Nauczyciel, który dostaje wsparcie i zrozumienie, przekazuje swoim uczniom poczucie bezpieczeństwa i stabilności. Takie środowisko sprzyja nie tylko nauce, ale także rozwojowi emocjonalnemu. Z kolei nauczyciel pełen stresu i napięcia w taki też sposób oddziałuje na młode osoby, które te emocje od niego czerpią. Poza tym stres może zmniejszyć zdolność nauczyciela do angażowania, inspirowania i nawiązywania kontaktu z uczniami. To z kolei prowadzi do namacalnego spadku wyników w nauce i zaangażowania.

Emocje, zarówno te miłe, jak i te trudne, mogą być zaraźliwe. Uczniowie, często nieświadomie, odbierają stany emocjonalne swoich nauczycieli, absorbując i odzwierciedlając stres, niepokój lub entuzjazm, który wyczuwają. Kiedy nauczyciel jest obciążony nierozwiązanymi kwestiami zdrowia psychicznego, stres wychodzi na zewnątrz, wpływając na emocjonalny klimat klasy, a co za tym idzie, na sam proces nauki.

Długoterminowe konsekwencje zaniedbywania zdrowia psychicznego nauczycieli potrafią być bardzo znaczące.

Nauczyciele borykający się z chronicznym stresem i wypaleniem zawodowym mogą odczuwać, że ich pasja do nauczania przygasa, ich zaangażowanie słabnie, a ich zdolność do nawiązywania kontaktów maleje. Wpływa to nie tylko na ich obecnych uczniów, ale także na atrakcyjność zawodu nauczyciela dla przyszłych edukatorów.

Co więcej, brak zajęcia się zdrowiem psychicznym nauczycieli stanowi niepokojący precedens dla uczniów. W ten sposób uczy się ich, choć nieumyślnie, że dobre samopoczucie osobiste jest drugorzędne w stosunku do wyników i odpowiedzialności. Może to utrwalać cykl stresu i niedoceniań dobrostanu osobistego.

Czytaj dalej: <https://epedagogika.pl/awans-i-doskonalenie-zawodowe-nauczycieli/troska-o-zdrowie-psychiczne-nauczycieli.-systemowe-trudnosci-i-potencjalne-rozwiazania-7957.html>

Prewencja

Na końcu zapytaliśmy również o **prewencję** – chcieliśmy dowiedzieć się, czy w szkołach poruszana jest tematyka wypalenia zawodowego i mogą liczyć na jakieś formy wsparcia w tym zakresie; co robią, gdy mają gorszy nastrój lub chcą się zrelaksować; czy odpoczywają regularnie. Interesowało nas również, czy korzystają/korzystali ze wsparcia specjalistów zdrowia psychicznego.

Tematyka wypalenia poruszana w pracy

Interesowało nas również, czy w szkole rozmawia się na temat wypalenia zawodowego.

41,2% (186 osób) odpowiedziało, że **raczej nie**. Jednak niewiele mniej, bo **38,4% (173 osoby)** stwierdziło, że **tak**, ten temat się pojawia.

15,5% (70 osób) odpowiedziało, że **nigdy** o tym nie słyszało w pracy, a 4,9% (22 osoby) **tak, bardzo często**.

Można zatem stwierdzić, że u ok. 40% nauczycieli/lek/dyrektorów/rek tematyka wypalenia zawodowego jest poruszana w miejscu pracy.

Czy tematyka wypalenia zawodowego jest poruszana w Twojej pracy?

451 odpowiedzi



Z perspektywy dyrekcji...

Analizując odpowiedzi dyrektorów/rek, widzimy, że u 60% z nich temat wypalenia zawodowego jest poruszany w ich szkole.

Dokładnie 54% (54 dyrektorów/rek) odpowiedziało, że temat wypalenia zawodowego się pojawia, a 6% (6 osób) stwierdziło, że tak, bardzo często. 36% (36 osób) odpowiedziało, że temat wypalenia zawodowego się raczej nie pojawia, a 4% (4 osoby) stwierdziło, że nigdy o tym w miejscu pracy nie słyszało.

Co robisz, gdy masz gorszy nastrój?

* pytanie wielokrotnego wyboru

Najwięcej osób odpowiedziało, że ogląda filmy/seriale/czyta książki/słucha muzyki – 59,2% (267 osób).

Wiele osób zaznaczyło:

- zwracam się w kierunku swojego hobby – 45,2% (204 osoby)
- uprawiam sport/spaceruję – 42,4% (191 osób)
- dzwonię do bliskiej osoby/spędzam z nią czas – 42,1% (190 osób)

Mniej osób odpowiedziało:

- szukam narzędzi, działań, które mogłyby pomóc – 17,5% (79 osób)
- czytam książki/artkuły w tej tematyce – 16,9% (76 osób)
- czekam, aż samo przejdzie – 16,4% (74 osoby)
- korzystam ze wsparcia specjalisty – 12,2% (55 osób)
- biorę dzień wolny i odpoczywam – 6,2% (28 osób)

Pojedyncze osoby odpowiadały również, że: śpią, wykonują relaksację, jedzą słodycze, grają w gry komputerowe, pracują w ogrodzie, robią porządki w swojej głowie, spędzają czas z psami.



Czas na odpoczynek

Można zauważyć, że ponad 55% osób stara się przeznaczać czas na regularny odpoczynek. Jednak prawie 45% ma problem z regularnym, codziennym odpoczynkiem.

32,8% (148 osób) odpowiedziało, że codziennie przeznaczają chociaż chwilę na odpoczynek, a 23,9% (108 osób) raczej tak – stara się, choć nie zawsze się to udaje.

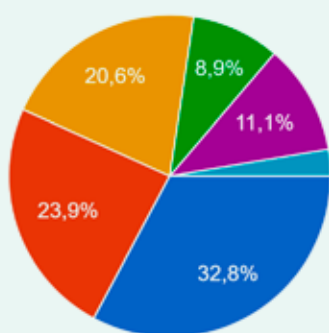
20,6% (93 osoby) stwierdziły, że trudno powiedzieć – czasem się uda odpocząć w ciągu tygodnia, ale nie jest to częste.

11,1% (50 osób) odpowiedziało, że raczej nie – odpoczywa tylko w trakcie dłuższych przerw/urlopu, a 8,9% (40 osób) odpoczywa tylko w weekendy.

2,7% (12 osób) stwierdziło, że nie ma w ogóle czasu na odpoczynek.

Czy przeznaczasz codziennie określoną ilość czasu na odpoczynek?

451 odpowiedzi



- Tak - codziennie przeznaczam chociaż chwilę na odpoczynek
- Raczej tak - staram się, choć nie zawsze się to udaje
- Trudno powiedzieć - czasem się uda odpocząć w ciągu tygodnia, ale nie je...
- Raczej nie - odpoczywam tylko w weekendy
- Raczej nie - odpoczywam tylko w trak...
- Nie - nie mam w ogóle czasu na odpo...

Z perspektywy dyrekcji...

Podejrzewaliśmy, że może odpowiedzi dyrekcji będą się nieco różnić od ogólnych wyników – zastanawialiśmy się, czy może obowiązki związane z zarządzaniem szkołą nie będą wpływać na mniejszą ilość czasu, którą mogą przeznaczyć na odpoczynek.

Jednak możemy zobaczyć, że najprawdopodobniej zajmowane stanowisko nie ma na to wpływu, ponieważ wyniki nie różnią w większym stopniu między sobą:

- 36,6% (37 dyrektorów/rek) przeznaczają codziennie chociaż chwilę na odpoczynek
- 25,7% (26 dyrektorów/rek) raczej tak, stara się, choć nie zawsze się udaje
- 19,8% (20 dyrektorów/rek) stwierdziło, że trudno powiedzieć
- 9,9% (10 dyrektorów/rek) odpoczywa tylko w weekendy
- 6,9% (7 dyrektorów/rek) odpoczywa tylko w trakcie dłuższych przerw/urlopu
- 1% (1 dyrektor/rka) nie ma w ogóle czasu na odpoczynek

Można zauważyć, że nawet procent odpowiedzi przeczących jest minimalnie niższy niż w przypadku ogólnych wyników.

Co robisz, żeby się zrelaksować/odpocząć?

* pytanie wielokrotnego wyboru

Najczęściej osoby badane odpowiedziały:

- czytam książkę – 59% (266 osób)
- spędzam czas z bliskimi osobami – 54,5% (246 osób)
- spaceruję – 54,1% (244 osoby)
- oglądam serial/film – 53,7% (242 osoby)

Nieco mniej nauczycieli/lek/dyrektorów/rek stwierdziło:

- leżę – 43% (194 osoby)
- słucham muzyki – 40,1% (181 osób)

Zdecydowanie mniej odpowiedziało:

- rozwijam swoją pasję – 26,8% (121 osób)
- uprawiam sport – 22,2% (100 osób)

Pojedyncze osoby stwierdziły również, że: śpiewają, sprzątaj, wykonują relaksację, gotują, stosują pielęgnację, jeżdżą na rowerach, podróżują, grają w grę, dbają o siebie, chodzą na basen, korzystają z social mediów, pracują w ogrodzie.

Co robisz, żeby się zrelaksować/odpocząć?

451 odpowiedzi



Korzystanie z pomocy specjalisty

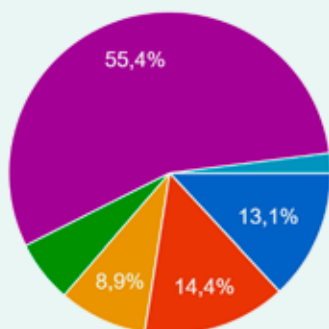
55,4% (250 osób) odpowiedziało, że nie korzystało z pomocy specjalisty zdrowia psychicznego.

14,4% (65 osób) korzystało, ale nie robi tego obecnie, a niewiele mniej, 13,1% (59 osób), jest w trakcie terapii, a 8,9% (40 osób) było na jednorazowych konsultacjach.

6,2% (28 osób) do tej pory nie korzystało z pomocy specjalisty, ale zamierza.

2% (9 osób) nie chce odpowiadać na to pytanie.

Czy kiedykolwiek korzystałeś/korzystałaś z pomocy specjalisty zdrowia psychicznego?
451 odpowiedzi



- Tak, jestem w trakcie terapii
- Tak, korzystałem/am, ale nie robię tego obecnie
- Tak, byłem/am na jednorazowych konsultacjach
- Do tej pory nie, ale planuję
- Nie
- Nie chcę odpowiadać na to pytanie

Z perspektywy dyrekcji...

72,3% (73 dyrektorów/rek) odpowiedziało, że nie korzystało z pomocy specjalisty zdrowia psychicznego.

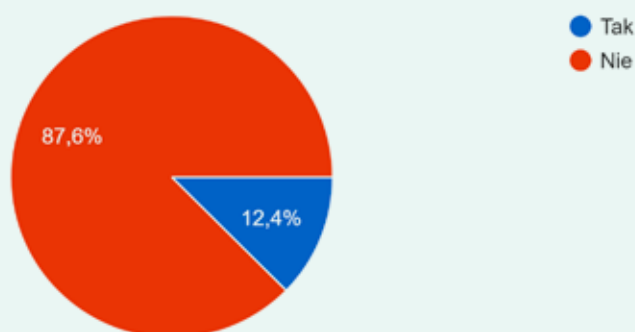
8,9% (9 osób) korzystało, ale nie robi tego obecnie. 7,9% (8 osób) jest w trakcie terapii, 6,9% (7 osób) do tej pory nie korzystało, ale zamierza, a 4% (4 osoby) było na jednorazowych konsultacjach.

Wsparcie placówki

Zapytaliśmy również, czy placówka, w której pracują, zapewnia wsparcie w obszarze zdrowia psychicznego.

87,6% (395 osób) odpowiedziało, że nie i tylko 12,4% (56 osób) zadeklarowało, że tak.

Czy placówka, w której pracujesz, zapewnia Ci wsparcie w obszarze zdrowia psychicznego?
451 odpowiedzi



Forma wsparcia

Zapytaliśmy również: „Jeśli wybrałaś/wybrałeś odpowiedź „Tak” – w jakiej formie?”

Najczęściej pojawiały się takie odpowiedzi jak:

- można porozmawiać/liczyć wsparcie na **psychologa**, który jest dostępny zarówno dla uczniów, jak i nauczycieli,
- można liczyć na rozmowę/wsparcie **pedagoga**,
- **dobra, koleżeńska atmosfera w pracy** – można liczyć na innych współpracowników, koleżeńska współpraca między nauczycielami, możliwość porozmawiania z koleżankami – specjalistkami/dyrekcją,
- **możliwość dopasowania godzin pracy pod wizyty/skorzystania z wizyty u specjalisty w dniu roboczym.**

Oprócz tego pojawiły się pojedyncze odpowiedzi, takie jak: pełna akceptacja mojej choroby, spotkania z terapeutą, szkolenia, warsztaty z psychologiem szkolnym i innymi specjalistami, rozmowy wspierające z lekarzem, leki, udzielenie urlopu na poratowanie zdrowia, konsultacje z trzyosobowym Zespołem Psychologiczno – Pedagogicznym, superwizje, dobre relacje z sąsiadującą PPP.

Podsumowanie

Na podstawie odpowiedzi osób badanych można stwierdzić, że u ok. 40% nauczycieli/lek/dyrektorów/rek tematyka wypalenia zawodowego jest poruszana w miejscu pracy.

Okolo 60% badanych stwierdziło, że mając gorszy nastrój, najczęściej oglądają filmy/seriale/czytają książki/słuchają muzyki. Wiele osób, bo ok. 40%, zaznaczyło również zwracanie się w kierunku swojego hobby, uprawianie sportu/spacerowanie, dzwonięcie/spędzanie czasu z bliską osobą.

Tylko ok. 12% korzysta ze wsparcia specjalisty.

Prawie 45% nauczycieli/lek/dyrektorów/rek biorących udział w badaniu **ma problem z regularnym, codziennym odpoczynkiem** – niektórzy z nich odpoczywają tylko w weekendy/wakacje/urlop. Jednak ponad 55% osób stara się przeznaczać czas na regularny odpoczynek. Najczęściej, aby się zrelaksować, czytają książkę, spędzają czas z bliskimi, oglądają serial/film.

Okolo 55% nauczycieli/lek/dyrektorów/rek nie korzystało z pomocy specjalisty zdrowia psychicznego. Jednak ok. 35% ma doświadczenia z tym związane – korzystało w przeszłości, było na jednorazowych konsultacjach czy jest obecnie w terapii. Okolo 5% również zamierza sięgnąć po specjalistyczne wsparcie.

Ponad 85% badanych zadeklarowało, że placówka, w której pracuje, nie zapewnia wsparcia w obszarze zdrowia psychicznego. **Mniej niż 15% nauczycieli/lek/dyrektorów/rek stwierdziło, że takie wsparcie jest dostępne.** Najczęściej było wymieniane, że jest ono dostępne w formie rozmów z psychologiem/pedagogiem, dobrej atmosfery w pracy i wsparcia/konsultacji ze współpracownikami/dyrekcją, możliwości dopasowania godzin pracy do wizyty/skorzystania z wizyty u specjalisty w dniu roboczym.

~f twójpsycholog

epedagogika.pl

Portal Oświatowy
75lat