



projekt „Społeczny Inspektor Pracy SIP - gwarancją
przestrzegania praw pracowniczych w Twoim miejscu
pracy”

FERS.04.03-IP.06-0006/24



Fundusze Europejskie

Zespół badawczy:

dr hab. Małgorzata Żytko prof. ucz.
dr Aleksandra Jasińska-Maciążek
dr hab. Anna Zielińska prof. ucz.
dr Joanna Dobkowska
dr Paulina Marchlik

Wydział Pedagogiczny UW

POLSKA SZKOŁA NA REZERWACH:

Najważniejsze ustalenia z ogólnopolskiego badania

Uniwersytetu Warszawskiego i ZNP

Warszawa 2026



Fundusze
Europejskie



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską





Wprowadzenie

- Badanie stanowi odpowiedź na głęboki kryzys systemu oświaty, wysokie upolitycznienie zarządzania na szczeblu centralnym i samorządowym oraz niestabilność przepisów.
- Nauczyciele zderzają się z ciągłymi zmianami wymagań, podstaw programowych, zasad egzaminowania, legislacyjnych regulacji, często zmiany wprowadzane są z roku na rok bez odpowiedniego przygotowania.
- Edukacja jest dziś traktowana jako usługa rynkowa, co prowadzi do rosnącej presji rodziców i postępującej niestabilności prawnej.
- Prestiż zawodu nauczyciela został obniżony także przez niskie zarobki oraz utrwalane przez media przekonanie, że praca nauczyciela jest pracą lekką.

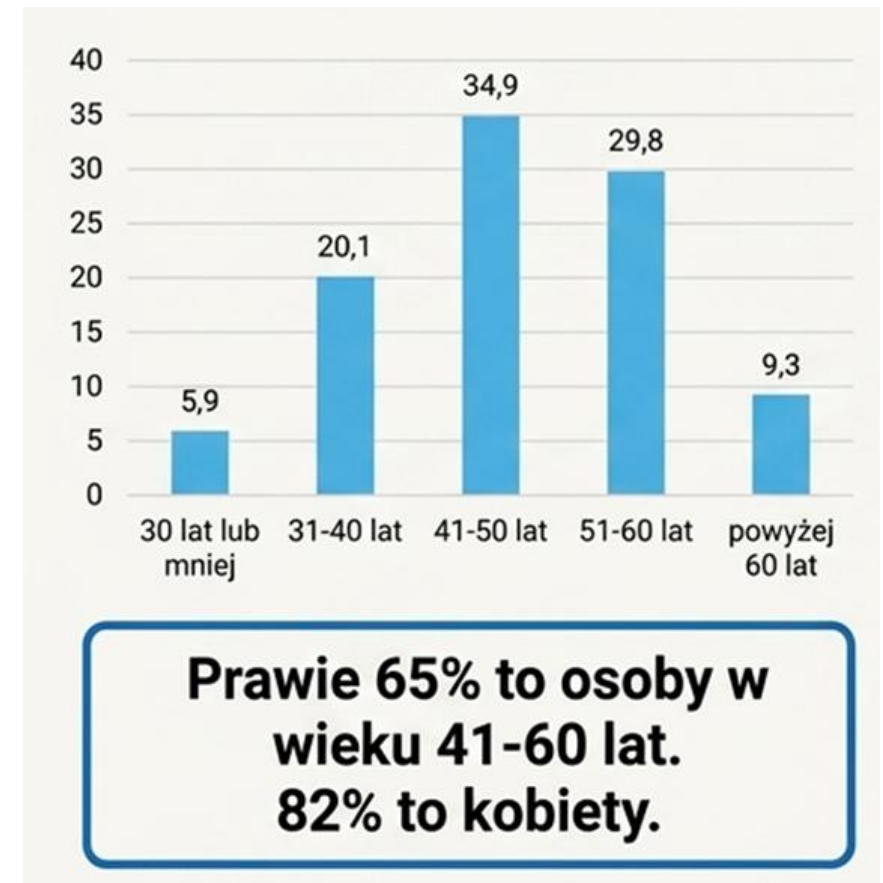
Cele badania

- Przeprowadzenie diagnozy skali i struktury stresu zawodowego oraz ryzyka psychospołecznego wśród nauczycieli/ek oraz innych pracowników szkół i placówek oświatowych wszystkich szczebli edukacji w Polsce,
- Identyfikacja źródeł stresu oraz czynników chroniących,
- Ocena konsekwencji psychologicznych, zdrowotnych i zawodowych stresu dla nauczycieli/ek i jakości pracy szkoły,
- Opracowanie rekomendacji działań prewencyjnych i interwencyjnych możliwych do wdrożenia przez SIP, ZNP, dyrekcje szkół, samorzady i MEN.

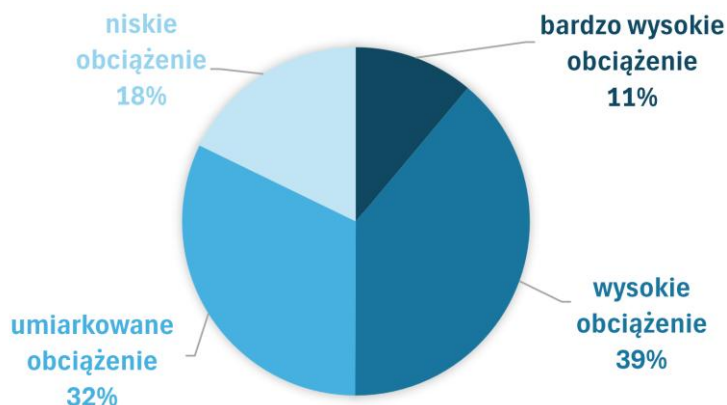


Metodologia badania

- Metody mieszane (*mixed methods*) – łączenie danych ilościowych i jakościowych
- Komponent ilościowy:
 - Ankieta internetowa
 - 1748 pracowników z 200 placówek oświatowych
- Komponent jakościowy:
 - 46 indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI)
 - 4 zogniskowane wywiady grupowe (FGI)
 - Badanie dziennikowe (30 dni rejestracji stresu) – 10 osób
- Czas realizacji: luty – kwiecień 2026 r.



Powszechność



50% nauczycieli doświadcza wysokiego lub bardzo wysokiego skumulowanego obciążenia stresem

Wyczerpanie



82% nauczycieli deklaruje, że są takie dni, kiedy czują się zmęczeni jeszcze zanim wyjdą do pracy

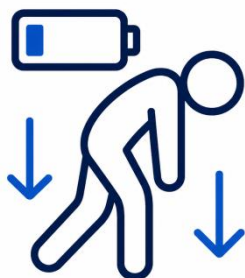
System



Z 20 najbardziej uciążliwych stresorów w zawodzie, aż **13** ma charakter systemowy

Stres nauczycielski nie jest kwestią indywidualnej słabości, lecz problemem o charakterze przewlekłym i systemowym. Dla większości badanych stał się codziennością na tyle oswojoną, że bywa traktowany jako swoista, choć fałszywa norma.

Obraz stresu: dominują zmęczenie, przeciążenie i wyczerpanie emocjonalne



82% odczuwa zmęczenie zanim wyjdzie do pracy

85% potrzebuje więcej czasu, by się zrelaksować i lepiej poczuć

64% po pracy zazwyczaj czuje się wyczerpanych i „zużytych”

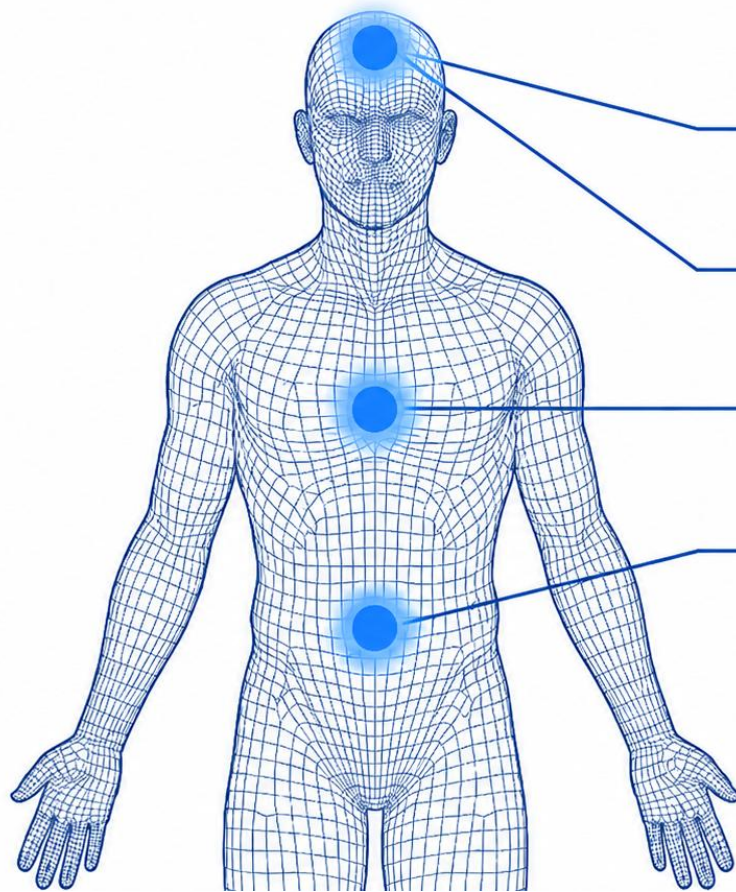


76% nadal widzi pozytywne wyzwania w zawodzie

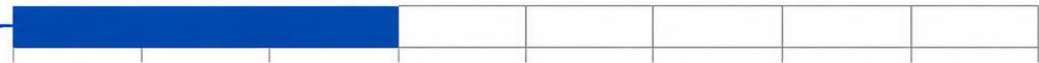
77% znajduje w pracy nowe i interesujące strony

Polska szkoła opiera się dziś na indywidualnym poświęceniu, które zużywa zasoby psychiczne nauczycieli szybciej, niż system pozwala je odbudować. Nauczyciele nie stracili powołania, ale tracą siły, by je realizować, funkcjonując w stanie przewlekłej pracy na rezerwach.

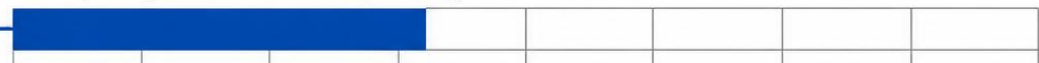
Objawy somatyczne potwierdzają, że stres ma także wymiar zdrowotny



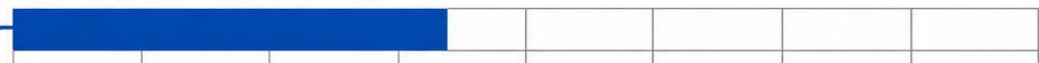
Bóle głowy (39%)



Kłopoty ze snem (42%)



Bóle pleców (44%)



Brak energii i chroniczne zmęczenie (64%)



Zdrowie staje się ukrytym kosztem uprawiania tego zawodu. Nauczyciele płacą za luki systemowe własnym układem nerwowym i odpornościowym.

Źródła stresu w pracy nauczyciela



1 Organizacja i warunki pracy



Częstotliwość  2,88
 Uciążliwość  3,15

2 Praca nauczyciela w klasie / grupie przedszkolnej i relacje z uczniami / dziećmi



Częstotliwość  2,72
 Uciążliwość  3,07

3 Relacje z rodzicami



Częstotliwość  2,51
 Uciążliwość  3,13

4 Relacje w placówce i rola dyrekcji



Częstotliwość  1,71
 Uciążliwość  2,66

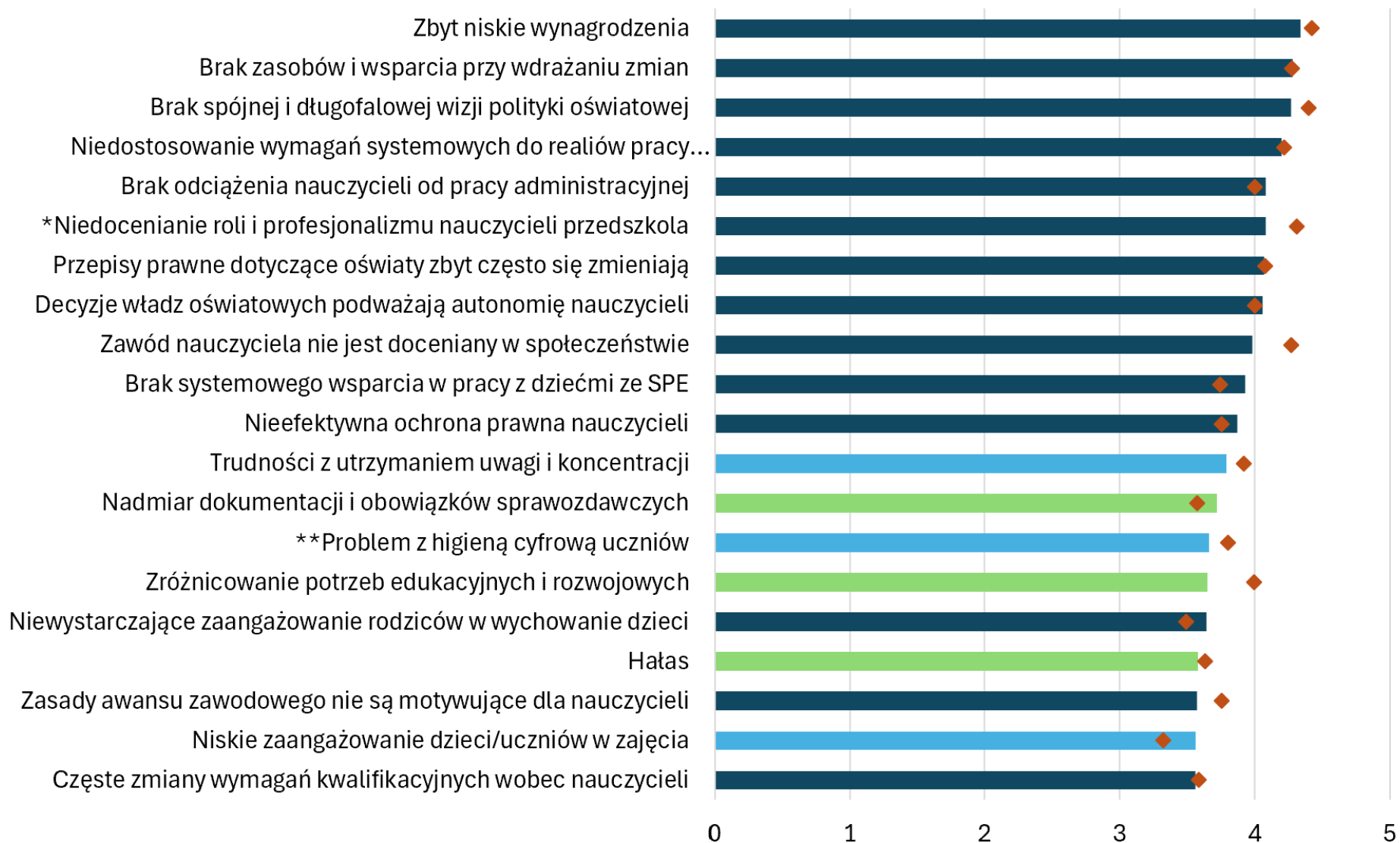
5 Czynniki systemowe



Częstotliwość  4,04
 Uciążliwość  3,99

 Częstotliwość (średnia)
 Uciążliwość (średnia)

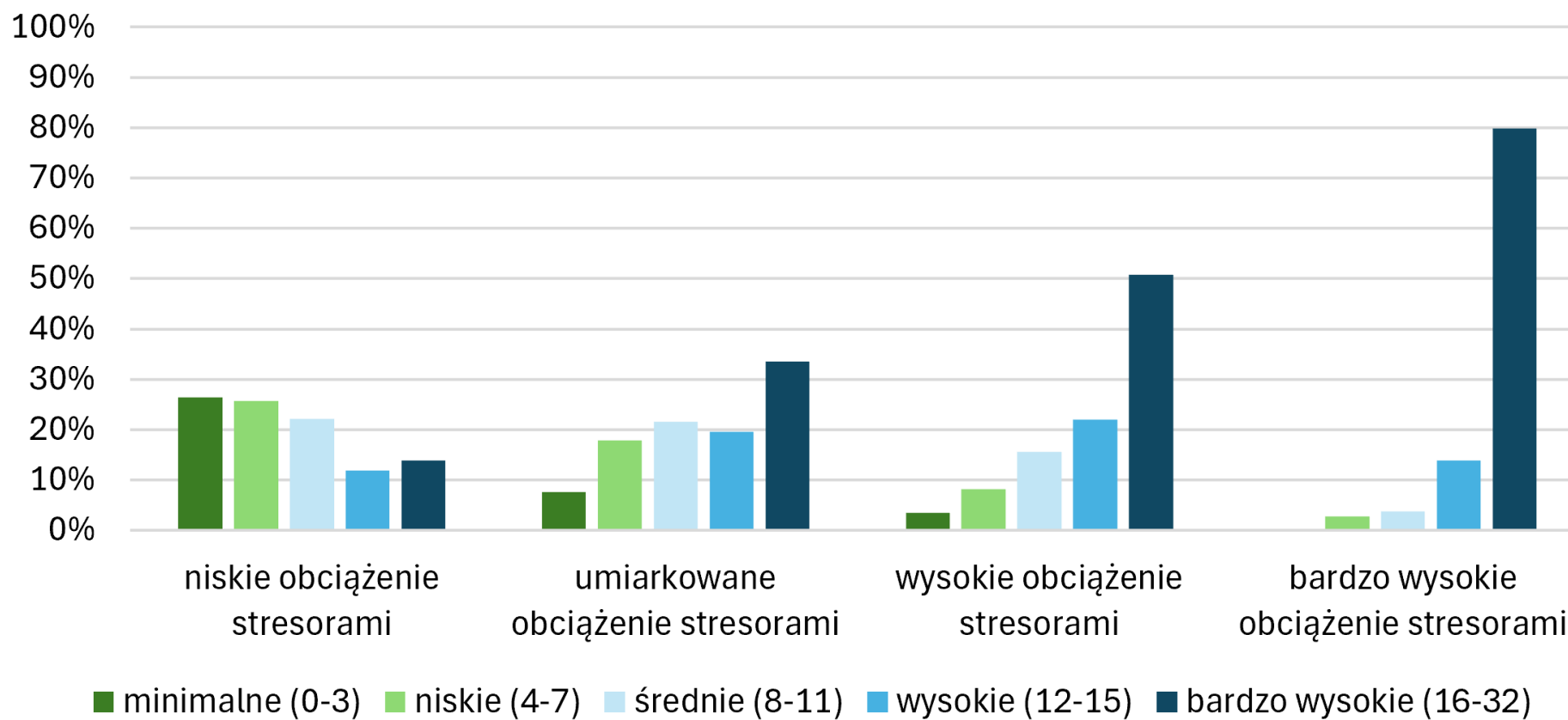
Ranking stresorów



Slupki prezentują średni poziom uciążliwości, rombami oznaczono średni poziom częstotliwości występowania.

Zdrowotne skutki stresu

Nasilenie objawów somatycznych w grupach nauczycieli różniących się poziomem skumulowanego obciążenia zawodowego

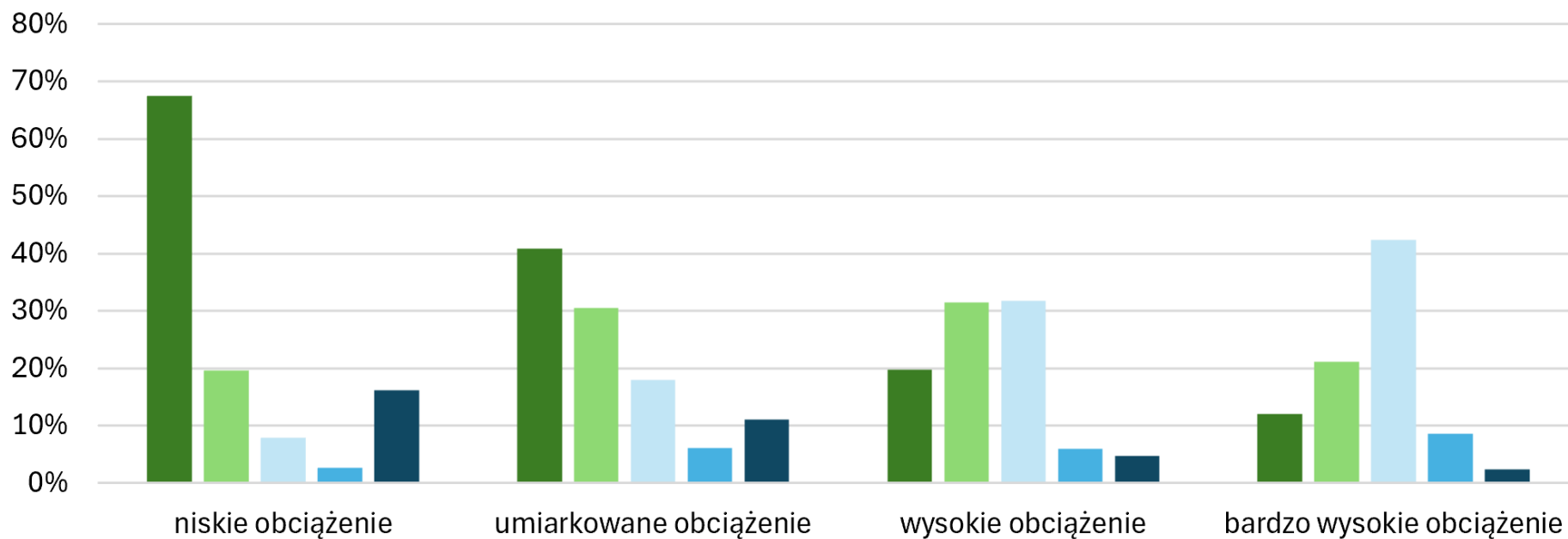


Plany zawodowe nauczycieli



Stres osłabia gotowość do pozostania nauczycieli w zawodzie

Plany odejścia z zawodu w grupach nauczycieli różniących się poziomem skumulowanego obciążenia zawodowego



- Nie planuję zmiany pracy na inną, niezwiązaną z zawodem nauczyciela.
- Czasem myślę o zmianie zawodu nauczyciela na inny, ale nie sądzę, że to zrobię.
- Zmieniałbym/-łabym zawód nauczyciela na inny, gdybym miał/-a taką możliwość.
- Planuję zmianę zawodu nauczyciela na inny związany z edukacją i podejmuję w tym celu aktywne działania.
- Planuję zmianę zawodu nauczyciela na inny niezwiązaną z edukacją i podejmuję w tym celu aktywne działania.

Grupy najwyższego ryzyka



Staż do 5 lat

Miodowe lata: Najniższe wyczerpanie, najwyższe zaangażowanie.

Ryzyko: Wysokie prawdopodobieństwo szoku po zderzeniu z systemowymi realiami oświaty.



Środek i późna faza kariery

Akumulacja napięcia: Nauczyciele z wieloletnim stażem (zwłaszcza 41–60 lat) ponoszą **najwyższe koszty psychiczne i zdrowotne**.



Kobiety

Wyraźne różnice: Kobiety oceniają środowisko pracy jako bardziej obciążające oraz deklarują trochę wyższy poziom wyczerpania niż mężczyźni.



Typ placówki

Zjawisko uniwersalne: Typ szkoły (podstawowa, liceum, branżowa) niemal nie różnicuje poziomu stresu. Problem obejmuje cały system oświaty.

Choć stres ma charakter powszechny, nie rozkłada się idealnie równomiernie. Szczególnej uwagi wymagają nauczycielki oraz osoby funkcjonujące w środkowej i późniejszej fazie kariery zawodowej

Dlaczego badanie jakościowe?

- **Kluczowy wniosek:** dane liczbowe pokazują skalę, ale to wywiady pokazują **koszt ludzki**.
- Stres nauczyciela to nie tylko „zmęczenie” – to narastający proces wyczerpywania zasobów, który przenika do domów i rodzin.
- **Cel:** zrozumienie mechanizmów stresu, aby wprowadzić skuteczne, a nie tylko pozorne zmiany.



Wyniki: Konflikt ról zawodowych i rodzinnych

- **Zjawisko:** ingerencja obowiązków zawodowych w sferę prywatną, prowadząca do chronicznego przeciążenia poznawczego i emocjonalnego, zwłaszcza u nauczycielek będących matkami.
- **Analiza:** praca dydaktyczna nie kończy się wraz z opuszczeniem placówki, kiedy występuje zjawisko „drugiego etatu” – czasu zdominowanego przez emocje nauczyciela, dotyczące spraw zawodowych, w tym zwłaszcza problemów uczniów.
- **Efekt:** poczucie winy i chroniczne napięcie w relacjach domowych.

Posłuchajmy nauczycieli:

Ja zawsze żyłam bardziej szkołą niż domem. Przychodziłam z pracy, dzwoniłam do rodziców, żyłam cały czas tą szkołą, tak mocno zaangażowana. I teraz, po latach jednak boli mnie to, że dzieci tak to postrzegały. (W30)

Nauczycielka to jest mama, która więcej myśli właśnie o innych dzieciach niż o swoich własnych. (W7)



Wyniki: Cyfrowa smycz – technologie informacyjno-komunikacyjne

- **Zjawisko:** cyfryzacja procesów edukacyjnych (e-dzienniki, komunikatory) jako narzędzie permanentnej dostępności nauczyciela.
- **Analiza:** multimedia zatarły granicę między czasem służbowym a prywatnym, generując presję natychmiastowej reakcji na roszczenia rodziców i polecenia dyrekcji.
- **Efekt:** brak możliwości „odłączenia się”, co jest kluczowe dla regeneracji psychicznej.

Posłuchajmy nauczycieli:

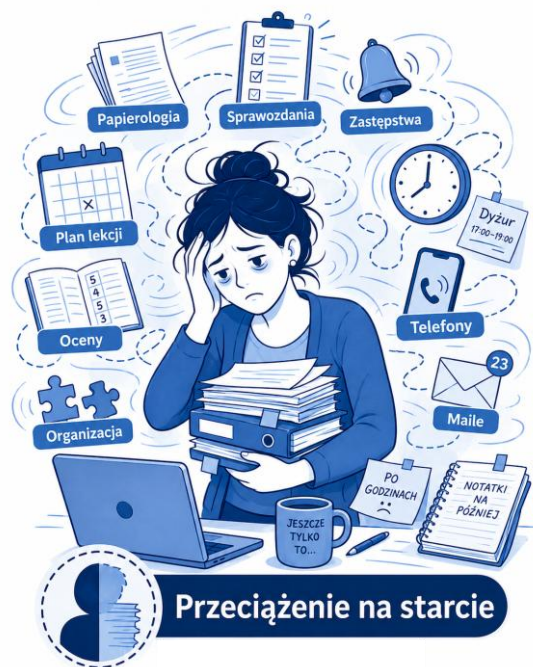
Źródłem stresu było zajmowanie się sprawami szkolnymi w dniu wolnym, w tym uzupełnianie dziennika Librus, odpisywanie rodzicom oraz kontakt ze szkołą w sprawach organizacyjnych. Stres wynikał z tego, że mimo dnia wolnego byłam zaangażowana w sprawy zawodowe. (Dz5)

W sobotę dostałam o 8 rano wiadomość od dyrekcji z poleceniem wstawienia kilku postów na fb szkolnego. Wiadomość w dniu wolnym od pracy, kiedy człowiek chce zapomnieć. (Dz4)

Mimo iż w poprzednim tygodniu starałam się wszystko ustalić, w poniedziałek rano zaskoczyły mnie telefony w czasie, gdy brałam prysznic. W takiej sytuacji pojawia się u mnie myśl, że może nie jestem kompetentna. (Dz6)

Wyniki: Systemowe obciążenie nauczycieli w fazie adaptacji zawodowej

- **Zjawisko:** eksploatacja dyspozycyjności nauczycieli o najkrótszym stażu pracy.
- **Analiza:** brak zobowiązań rodzinnych u młodych pracowników bywa interpretowany przez kadre zarządzającą jako przyzwolenie na nakładanie nadmiarowych obowiązków pozadydaktycznych.
- **Efekt:** szybkie wypalenie na starcie kariery i decyzje o odejściu z zawodu w ciągu pierwszych 5 lat.



Posłuchajmy nauczycieli:

Ja to nazywam kultem zap, czyli przepracowania. Daje się więcej obowiązków młodym nauczycielom albo nauczycielom, którzy nie posiadają rodzin. Dyrekcja mocno wykorzystuje ten fakt i jest to kryterium przy rozdzielaniu obowiązków. (W20)*

Wyniki: Deficyt wsparcia instytucjonalnego w sytuacjach konfliktowych

- **Zjawisko:** kryzys zaufania na linii nauczyciel–dyrekcja w starciu z roszczeniowymi postawami rodziców.
- **Analiza:** przyjmowanie przez dyrekcję roli „weryfikatora winy” pracownika zamiast funkcji wspierającej osłabia autorytet nauczyciela i potęguje poczucie osamotnienia zawodowego.
- **Efekt:** utrata autorytetu i entuzjazmu, poczucie niekompetencji i wycofywanie się z autorskich metod pracy.

Posłuchajmy nauczycieli:

Sytuacja ta wywołała u mnie obawy dotyczące dalszego przebiegu wydarzeń, w szczególności reakcji dyrektora szkoły oraz opinii innych rodziców z klasy. Pojawił się również lęk przed podważeniem moich kompetencji zawodowych. (Dz5)

Kiedy poinformowałam przełożonego o sytuacji jaka miała miejsce, miałam nadzieję, że stanie po mojej stronie. Zamiast pomocy otrzymałam od dyrekcji reprymendę, że to moja wina. Zero wsparcia. Nikt nie stanie po mojej stronie. (Dz4)

Wyniki: Somatyczne i psychiczne koszty chronicznego stresu

- **Zjawisko:** biologiczne zużycie organizmu objawiające się chorobami cywilizacyjnymi i dysfunkcjami układu nerwowego.
- **Analiza:** 60% badanych deklaruje wysokie nasilenie objawów somatycznych. Stres zawodowy staje się determinantem stanu zdrowia fizycznego. Symptomy: bezsenność, ataki paniki, somatyzacja stresu (rwa kulszowa, cukrzyca, nadciśnienie).
- **Efekt:** kiedy ciało i umysł mówią „dość”, długie zwolnienie lub odejście z zawodu.

Posłuchajmy nauczycieli:

Niedziela jest takim dniem, kiedy zaczynam znowu myśleć o pracy. Brak mi energii do działania. Mam trudności z koncentracją na codziennych zadaniach, uczucie napięcia w ciele. (Dz3)

Bóle głowy, kręgosłup (bo wiadomo, że gdy jest stres, ciało się napina, uciska nerwy), drętwienie dłoni, palców, bóle żołądka... No także i ciało, i dusza po prostu cierpi. (W43)

Mam cukrzycę i w sytuacjach stresowych często cukier jest tak wysoki, że praktycznie wtedy insulina, którą biorę, nie działa. (W30)

Bezsenne noce. Za wysoki kortyzol i wszelkie psychosomatyczne z tym związane objawy. Ja nie śpiam przez ostatnie półtorej kadencji, więc właściwie już jest to permanentne. (W21)

Rekomendacje – poziom makro (polityka oświatowa MEN)

- **Stabilizacja legislacyjna:** wprowadzenie długofalowej wizji oświaty, wolnej od doraźnych uwarunkowań politycznych, z zachowaniem realnego *vacatio legis* dla zmian programowych.
- **Finanse:** płace powiązane ze średnią rynkową (jeden etat = godne życie)
- **Urlopy regeneracyjne:** wprowadzenie systemu płatnych urlopów regeneracyjno-rozwojowych (2-3 razy w toku kariery) oraz przywrócenie pełnych uprawnień do urlopów dla poratowania zdrowia.
- **Systemowe odciążenie:** redukcja sprawozdawczości i przesunięcie zadań administracyjnych na wykwalifikowany personel pomocniczy. Przegląd dokumentacji – co jest realnie potrzebne, a co służy tylko kontroli.
- **Wsparcie edukacji włączającej:** konkretne limity uczniów ze SPE w klasach i realna obecność nauczycieli wspomagających.
- **Ochrona prawna:** realne egzekwowanie statusu funkcjonariusza publicznego w sytuacjach naruszenia dóbr osobistych nauczyciela.
- **Kampanie społeczne:** budowanie prestiżu zawodu na poziomie centralnym.

Rekomendacje – poziom mezo (samorządy)

- **Inwestycja w infrastrukturę socjalną:** modernizacja bazy lokalowej pod kątem tworzenia realnych stref wyciszenia i odpoczynku dla kadry pedagogicznej.
- **Lokalne programy osłonowe:** finansowanie zewnętrznych (niezależnych od szkoły) sieci superwizji, poradnictwa psychologicznego i prawnego.
- **Zarządzanie zasobami ludzkimi:** uwzględnianie kosztów psychospołecznych przy podejmowaniu decyzji o łączeniu oddziałów klasowych czy limitowaniu etatów specjalistów.
- **Kampanie społeczne:** budowanie prestiżu zawodu na poziomie lokalnym.

Rekomendacje – poziom mikro (szkoły)

- **Kultura komunikacji cyfrowej:** wdrożenie wewnętrznych regulaminów ograniczających komunikację służbową poza godzinami pracy (prawo do odłączenia).
- **Przywódstwo wspierające:** budowanie kultury organizacyjnej opartej na sprawiedliwości – transparentne zasady przydzielania zadań i zastępstw.
- **Dyrektor jako mediator:** aktywne wspieranie nauczyciela w sytuacjach konfliktowych z otoczeniem zewnętrznym i budowanie „tarczy instytucjonalnej” chroniącej autorytet pracownika.



Zanim wyślesz wiadomość do nauczyciela

Mała decyzja – duży wpływ na dobrostan nauczycieli i kulturę szkoły.

Zadaj sobie pytanie	<input checked="" type="checkbox"/> Sprawdź
 Czy to sprawa nagła? Jeśli nie – może poczekać do kolejnego dnia pracy.	<input type="checkbox"/>
 Czy jest godzina pracy? Szanujmy czas prywatny nauczyciela.	<input type="checkbox"/>
 Czy system (Librus) nie może poczekać do poniedziałku? Wiele spraw można załatwić w godzinach pracy szkoły.	<input type="checkbox"/>
 Czy moja wiadomość jest jasna i konkretna? Napisz zwięźle – ułatw to pracę sobie i nauczycielowi.	<input type="checkbox"/>
 Czy ta wiadomość buduje i wyraża szacunek do nauczyciela? Wybieraj język szacunku i współpracy.	<input type="checkbox"/>



Wspólnie budujemy środowisko, w którym nauczyciele mogą skutecznie uczyć i wspierać uczniów.

Prawo do odłączenia to nie przywilej – to standard dobrej organizacji.



Szanuj czas nauczyciela. Twoja wiadomość może poczekać. ❤️

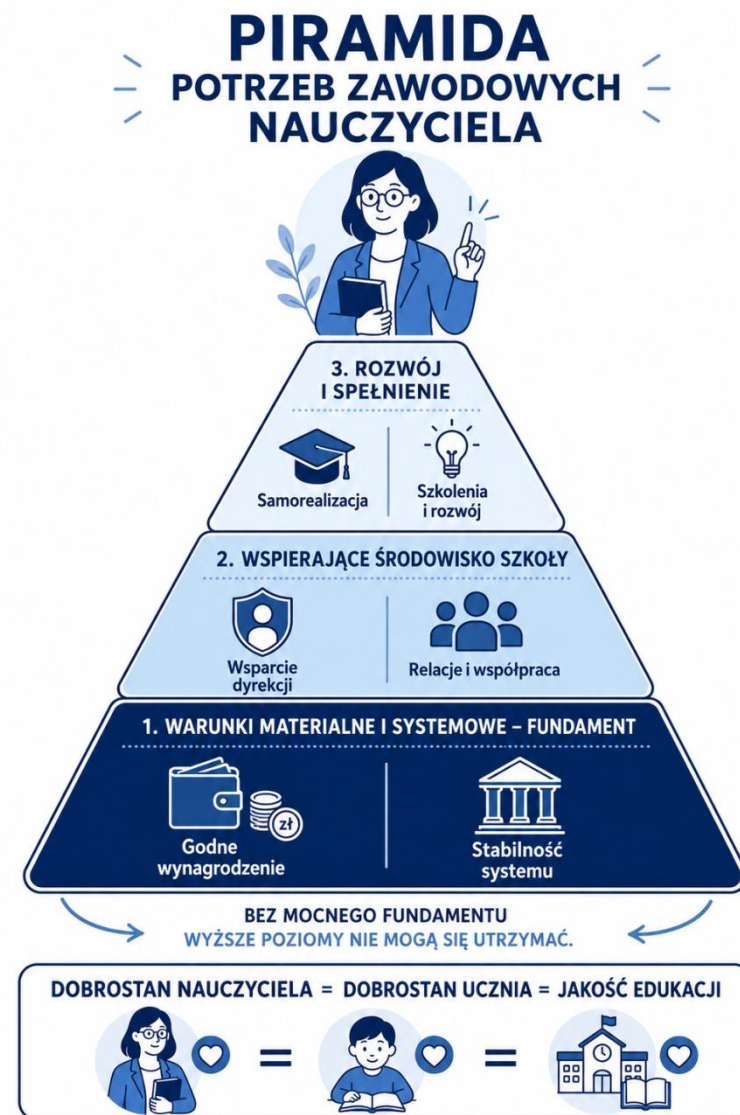
Rekomendacje: Rozwój zawodowy i wsparcie początkujących nauczycieli

- **Mentoring relacyjny:** przekształcenie sformalizowanego mentoringu w autentyczne wsparcie wdrożeniowe, pozbawione funkcji oceniającej w pierwszym roku pracy.
- **Zmiana modelu szkoleń:** rezygnacja z teoretycznych kursów online na rzecz praktycznych warsztatów z zakresu samoregulacji, komunikacji z rodzicem i stawiania granic.

Dobrostanu nauczycieli nie da się trwale poprawić wyłącznie poprzez szkolenia antystresowe [...] Interwencje nakierowane wyłącznie na jednostkę ryzykują przeniesieniem odpowiedzialności za problemy systemowe na barki tych, którzy są najbardziej obciążeni. (Raport z badania)

Priorytety zmiany

- **Kluczowa konkluzja:** skuteczne ograniczanie stresu zawodowego wymaga przesunięcia akcentu z „odporności jednostki” na „odpowiedzialność systemu”.
- **Zależność zwrotna:** dobrostan nauczyciela jest determinantem jakości procesów dydaktycznych i stabilności systemu oświaty.
- **Finalne przesłanie:** bez poprawy warunków materialnych i organizacyjnych, działania wellbeingowe pozostaną jedynie deklaratywną troską. Indywidualne strategie radzenia sobie (sport, hobby) nie zadziałają w toksycznym i przeciążonym środowisku pracy.



DOBROSTAN NAUCZYCIELA = DOBROSTAN UCZNIA = JAKOŚĆ EDUKACJI.

„Coraz więcej nauczycieli traci motywację, nie dlatego, że nie chcą uczyć, ale dlatego, że system konsekwentnie odbiera im sens tej pracy.”

(wypowiedź jednej z respondentek)



Podziękowania

Serdecznie dziękujemy za poświęcony czas, zaangażowanie i otwartość wszystkim nauczycielom, dyrektorom, psychologom, pedagogom oraz innym pracownikom szkół i przedszkoli, bez których przeprowadzenie tego badania nie byłoby możliwe.

Zespół badawczy

Tu znajdziesz raport z badania:



Udostępnij wyniki! Dobrostan nauczycieli to sprawa nas wszystkich – rodziców, uczniów i decydentów.

Fundusze Europejskie

Badanie zrealizowane przez UW na zlecenie ZNP w ramach projektu SIP.



Dofinansowane przez
Unię Europejską

