

Małgorzata Żytka

<https://doi.org/10.26881/pwe.2025.60.07>

ORCID: 0000-0002-1191-9894

Uniwersytet Warszawski

mzytko@uw.edu.pl

Nauczyciele w kontekście uwarunkowań pozostawania w zawodzie i odchodzenia z pracy w szkole/przedszkolu

Summary

Teachers in the Context of the Conditions for Remaining in the Profession and Leaving Work in a School/Kindergarten

This paper presents the results of research conducted as part of two studies carried out under the Erasmus+ programme in a large urban area. The focus is on analysing the motivating and demotivating factors affecting teachers with up to five years of professional experience. The study also identifies five main categories of occupational burdens: work organization and conditions, classroom management, relationships with parents, relationships with school principals and colleagues, and the impact of educational policy. An important complement to the analysis was an assessment of teachers' burnout levels, which revealed that feelings of exhaustion prevailed over disengagement among the respondents.

Keywords: teacher, occupational burdens, burnout, well-being, teacher drop-out

Słowa kluczowe: nauczyciel, obciążenia zawodowe, wypalenie, dobrostan, drop out nauczycieli

Wprowadzenie

Odchodzenie nauczycieli ze szkół, zmiana formy zatrudnienia czy nawet zawodu nie jest wyłącznie polskim zjawiskiem, ale występuje również w Europie i na świecie. W wielu krajach brakuje nauczycieli, kierunki nauczycielskie na uczelniach nie cieszą się dużym zainteresowaniem. Ten zawód jest bowiem związany z dużymi oczekiwaniami społecznymi, zwiększającym się zakresem zadań i obciążeń, a jednocześnie ograniczonym wsparciem w radzeniu sobie z trudnościami i brakiem równowagi między wymaganiami a potencjałem osobistym i zawodowym (Hargreaves 2009). Model Wymagań i Zasobów Pracy (*Job Demands-Resources Model*), który opisuje relację między wymaganiami zawodowymi a dostępnymi zasobami pracownika, a w tym wypadku nauczyciela, stanowi bardzo dobry punkt wyjścia do dyskusji na temat braku równowagi między tymi dwoma elementami oraz konsekwencjami zawodowymi i osobistymi takiego zjawiska (Bakker i in. 2014, 2023).

Wymagania zawodowe obejmują: fizyczne, społeczne i organizacyjne obciążenia związane z pracą nauczyciela, natomiast zasoby to zespół czynników wspierających, mających

swoje źródło w osobistych możliwościach i cechach funkcjonowania nauczyciela, ale także w instytucjonalnych uwarunkowaniach wynikających z organizacji pracy szkoły, poziomu wsparcia, z jakiego może skorzystać nauczyciel, z jego poczucia autonomii. Trwający przez dłuższy czas stan obciążenia zadaniami, ekspozycja na czynniki stresu obejmujące relacje wewnątrz szkoły, brak możliwości czy nieumiejętność odpoczynku, zadbania o własne potrzeby i dobrostan mogą z czasem prowadzić do wypalenia zawodowego. Funkcjonowanie w warunkach nieustannego obciążenia psychofizycznego nieuchronnie wiąże się z wyczerpaniem emocjonalnym, zmniejszeniem zaangażowania w pracę, obniżeniem poczucia własnej wartości i skuteczności działania. Presja społeczna, niski prestiż zawodu nauczyciela, konieczność pracy ponad godziny etatowe, zaskakiwanie nowymi zadaniami bez gratyfikacji finansowej – wszystko to obniża poziom satysfakcji i motywację do pozostawania w tym zawodzie (Skaalvik, Skaalvik 2018, Dobkowska i in. 2024).

W ciągu ostatniego 4,5 roku podjęto w Polsce szereg badań na temat kondycji fizycznej i psychicznej uczniów, natomiast mniej ich dotyczyło: samopoczucia psychofizycznego nauczycieli, zakresu obciążeń i wymagań, jakie są im stawiane, oraz doświadczeń związanych z radzeniem sobie z trudnościami, które generują. W artykule koncentruję się na dwóch badaniach, które koordynuję na Wydziale Pedagogicznym Uniwersytetu Warszawskiego w ramach międzynarodowych grantów Erasmus+. Jest to zakończony już w 2023 r. projekt Teachers' Drop Out oraz trwający od 2023 r. projekt Teachers' Wellbeing in the Times of Crisis¹. Celem pierwszych z tych badań było zidentyfikowanie i opisanie czynników motywujących i demotyujących młodych stażem nauczycieli (do 5 lat) do pracy w zawodzie i skutkujących rozważaniem lub podjęciem decyzji dotyczącej odchodzenia ze szkoły (Dobkowska i in. 2024, 2025). Celem drugiego projektu było opisanie najważniejszych czynników stresogennych (obciążających) nauczycieli ze zróżnicowanym stażem i doświadczeniem pracy w szkole.

Pierwsze z wymienionych badań zostały przeprowadzone w 2021 r., a drugie – w 2024 r. Oba zrealizowano w Warszawie. Stały się podstawą do podjęcia działań samorządowych, które miały na celu zapobieganie przedwczesnemu odchodzeniu nauczycieli, poszukiwanie rozwiązań ograniczających (tam gdzie to możliwe) obciążenia zawodowe i osobiste nauczycieli oraz uruchamianie systemu wsparcia ich psychofizycznego dobrostanu.

W projekcie Teachers' Drop Out badaniami objęto grupę 828 nauczycieli ze wszystkich etapów edukacji, ale najliczniejsza była grupa ze szkoły podstawowej (62,3% nauczycieli ze szkół podstawowych, 25% nauczycieli przedszkoli). Najliczniej były reprezentowane kobiety (87%), mężczyźni stanowili niespełna 13% respondentów. Badana próba nie jest reprezentatywna dla całej populacji warszawskich nauczycieli ze stażem pracy do 5 lat, ale uzyskane dane dostarczają znaczących informacji na temat ich doświadczeń związanych z pierwszymi latami pracy w systemie edukacji. Badania zrealizowano w terminie listopad–grudzień 2021 r., wykorzystując ankiety online typu CAWI. Połowa badanych

¹ Analizę statystyczną wyników badań w projekcie Teachers' Wellbeing in the Times of Crisis przeprowadziła dr Aleksandra Jasińska-Maciągzek.

nauczycieli była w wieku 25–35 lat, natomiast prawie 42% stanowili nauczyciele w przedziale wiekowym 36–70 lat (56–70 lat to 4%). Najmłodszych nauczycieli poniżej 24 lat było zaledwie 4,6%.

W drugim projekcie badaniami objęto grupę 443 nauczycieli z drugiego etapu edukacji (klasy IV–VIII) w szkole podstawowej (87% kobiet), z których większość była w średnim wieku (35% w wieku 41–50 lat; 30% – 51–60 lat). Nauczyciele na początku kariery (z doświadczeniem poniżej 5 lat) stanowili 12% próby, natomiast 69% miało ponad 6 lat doświadczenia. Nauczyciele przedmiotowi stanowili 65% uczestników, a pozostałe 35% to inni profesjonaliści edukacyjni.

Pytania badawcze skoncentrowano wokół kilku głównych kwestii. W artykule przeanalizowałam wybrane zagadnienia i w odpowiedzi na nie zaprezentowałam wybrane wyniki. W przypadku badań z projektu Erasmus+ Teachers' Drop Out wiodącym pytaniem było: Jakie czynniki stanowią predyktory odchodzenia nauczycieli ze szkoły? Jaki związek istnieje między wypaleniem zawodowym nauczycieli a deklaracją o rozważaniu odejścia lub pozostania w zawodzie? Natomiast w badaniach z projektu Erasmus+ Teachers' Wellbeing in the Times of Crisis dotyczących głównych czynników obciążeń zawodowych nauczycieli sformułowano następujące pytania:

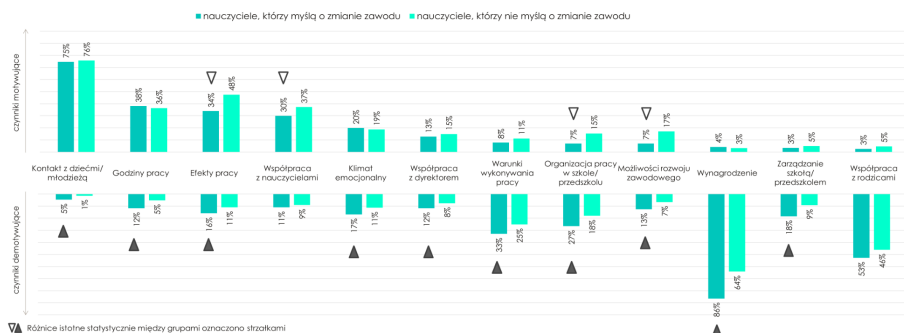
- Jakie kategorie obciążeń zawodowych nauczycieli występują najczęściej, a jakie rzadziej?
- Które są postrzegane jako najbardziej, a które jako najmniej uciążliwe przez nauczycieli?
- Jakie rodzaje obciążeń są najsilniej powiązane z wypaleniem zawodowym?

W obu badaniach wykorzystano metodę ankiety i wywiadów grupowych z nauczycielami oraz kwestionariusz OLBI wypalenia zawodowego.

Czynniki motywujące i demotywujące aktywność zawodową nauczycieli

W badaniach dotyczących przyczyn odchodzenia nauczycieli z krótkim stażem zawodowym (do 5 lat) ze szkoły zostały zidentyfikowane czynniki motywujące i demotywujące. Przedstawiono je na rycinie 1.

Badani nauczyciele odpowiadali w ankiecie na pytanie: Czy myślą o zmianie zawodu? W całej grupie respondentów 49,2% zadeklarowało, że myśli o zmianie zawodu lub formy zatrudnienia, a część już podjęła konkretne działania w tym celu. Głosy rozdzieliły się więc prawie po połowie wśród badanych. W analizie uzyskanych wyników dokonano porównania tych dwóch grup nauczycieli z uwzględnieniem czynników motywujących i demotywujących dotyczących aktywności zawodowej badanych.



Rycina 1. Czynniki motywujące i demotywujące młodych stażem nauczycieli do pozostania w zawodzie lub do jego zmiany czy zmiany formy zatrudnienia

Źródło: Dobkowska i in. (2024: 58).

Wśród głównych czynników motywujących badanych nauczycieli w obu grupach, czyli tych deklarujących pozostanie w zawodzie oraz tych, którzy myślą o zmianie, dominuje w równym stopniu kontakt z dziećmi i młodzieżą. W wypowiedziach podczas wywiadów grupowych badani zwracali uwagę, że jest to zawód, który daje poczucie wpływu na rozwój młodych ludzi, pozwala obserwować dokonujące się zmiany i cieszyć się osiągnięciami dzieci i efektywnością podejmowanych działań, a także „czerpać pozytywną energię”, która wiąże się z tymi z relacjami. W tych aspektach badani upatrywali podstawy budowania sensu i wartości w zawodzie nauczyciela.

Natomiast wśród czynników demotywujących dominowały związane ze statusem ekonomicznym tego zawodu, a więc wynagrodzeniem, co jest jednym z wyznaczników braku uznania społecznego dla tego zawodu, oraz z relacjami z rodzicami – pogłębiają one zjawisko braku docenienia kompetencji i wartości społecznej roli nauczycieli, którzy mają decydujący wpływ na jakość działań podejmowanych w systemie edukacji.

Dane zaprezentowane na rycinie 1 pozwalają też dokładniej opisać obraz nauczycieli, którzy deklarują pozostanie w zawodzie, i tych rozważających zmianę zawodu lub formy zatrudnienia. Czynniki motywujące i demotywujące zaznaczone na wykresie trójkąciami oznaczają istotne statystycznie różnice między dwoma wyróżnionymi grupami nauczycieli.

Nauczyciele deklarujący pozostanie w zawodzie, podobnie jak ci decydujący się na zmianę są zmotywowani możliwością pracy z dziećmi i dostrzegają w tym obszarze największy atut i wartość tego zawodu. Natomiast w porównaniu z tymi, którzy chcą odejść z zawodu, nauczyciele pozostający w zawodzie wskazują większe zadowolenie z efektów, jakie osiągnęli w pracy z dziećmi, mają poczucie sprawstwa i czerpią satysfakcję z rezultatów swoich pedagogicznych działań. Pracują w szkołach, gdzie relacje z innymi nauczycielami, klimat

szkoły oceniają istotnie wyżej niż nauczyciele myślący o zmianie. Wyżej oceniają jakość i sposób organizacji pracy w szkole oraz dostrzegają możliwości rozwoju – co jest ważne w każdym zawodzie, a w tym w szczególności. Natomiast na podstawie analizy wyników dla tej grupy badanych w zakresie czynników demotywujących można stwierdzić, że wyniki są istotnie niższe w porównaniu z grupą nauczycieli, którzy myślą o zmianie zawodu.

Nauczyciele deklarujący zmianę zawodu wskazują znacząco mniej czynników, które motywują ich do pracy, a zdecydowanie więcej tych demotywujących. Oprócz wynagrodzenia i trudności związanych ze współpracą z rodzicami negatywnie oceniają: organizację pracy, klimat emocjonalny, jaki panuje w szkole, na który składają się relacje z nauczycielami i dyrektorami. Uzyskują też wyższe wyniki na skali wypalenia zawodowego. We wszystkich pytaniach z tej skali mają średnio wyższe wyniki niż nauczyciele nierozważający zmiany pracy.

Śród innych czynników charakteryzujących grupę badanych, która planuje odejście z zawodu, warto zwrócić uwagę na fakt, że częściej zmianę zawodu rozważają nauczyciele mający już kilka lat (4, 5) doświadczenia. Nieco dłuższy okres pracy w szkole u tej części badanych osłabia początkową motywację do kontynuowania zatrudnienia, wiąże się z wyraźnym osłabieniem poczucia zadowolenia i wyzwala w tej grupie potrzebę poszukiwania innych możliwości pracy. Rezygnację z pracy w szkole częściej rozważają nauczyciele, którzy kierowali się przy wyborze zawodu motywacją zewnętrzną (np. godziny pracy, łatwość uzyskania zatrudnienia, długie okresy przerw świątecznych i wakacyjnych) niż wewnętrzną (zainteresowania, predyspozycje, praca z dziećmi, możliwość rozwoju). Ta grupa nauczycieli intensywniej odczuwa też niski status społeczny tego zawodu, brak uznania i docenienia w społeczeństwie.

Główne obszary obciążeń zawodowych nauczycieli

Drugie z opisywanych badań zostało zrealizowane w 2024 r. również w Warszawie w grupie 443 nauczycieli pracujących w szkole podstawowej na drugim etapie edukacji w klasach wśród nauczycieli – przedmiotowców. Szkoły zostały wylosowane do badań z pełnej puli spełniających określone warunki. Dyrektorzy, którzy wyrazili zgodę na uczestnictwo w badaniu, otrzymali kody do elektronicznej ankiety umieszczonej na platformie Lime Survey, które przekazali nauczycielom chętnym do wypełnienia ankiety. W badaniach wykorzystano dwa narzędzia: kwestionariusz obciążeń zawodowych nauczycieli opracowany przez autorów na podstawie narzędzia stworzonego przez J. Pyżalskiego i P. Plichtę (Pyżalski, Plichta 2007) oraz kwestionariusz OLBI (*Oldenburg Burnout Inventory*), dość powszechnie używany do badania wypalenia zawodowego (Demerouti i in. 2003), w polskiej adaptacji (Chirkowska-Smolak 2018). W tabeli 1 przedstawiono 5 wskaźników obciążeń zawodowych wyłonionych po analizie statystycznej wyników uzyskanych na podstawie badań ankietowych.

Tabela 1. Statystyki opisowe wskaźników złożonych obciążenia zawodowego nauczycieli

Wskaźniki obciążenia zawodowego	N	Min.	Max.	Mean	SD
Organizacja i warunki pracy	443	0	5	2,64	1,04
Zarządzanie klasą	443	0	5	2,90	1,03
Relacje z rodzicami	443	0	5	3,27	1,30
Relacje z dyrekcją i nauczycielami w szkole	443	0	5	1,41	1,52
System edukacyjny	442	0	5	3,58	1,04

Źródło: badanie własne.

Spośród wszystkich wyodrębnionych obszarów wskaźników najbardziej obciążające okazały się czynniki systemowe, następne w kolejności zaś były związane z relacjami z rodzicami. W grupie czynników nazwanych przez nas systemowymi znalazły się takie kategorie jak:

- zbyt niskie zarobki nauczycieli;
- zawód nauczyciela nie ma uznania społecznego;
- przepisy prawne w oświacie zmieniają się za często;
- system awansu zawodowego nie jest motywujący;
- podstawa programowa jest zbyt obszerna;
- pracę nauczycieli traktuje się jak misję/powołanie, a nie zawód.

W obszarze relacji z rodzicami znalazły się następujące kategorie (uporządkowane według średnich wartości odpowiedzi, zaczynając od najbardziej obciążających):

- niewystarczające zaangażowanie rodziców w wychowanie;
- wysokie oczekiwania rodziców wobec nauczycieli;
- wysokie oczekiwania rodziców wobec szkoły;
- napięcia w relacjach z rodzicami;
- niedocenywanie przez rodziców pracy nauczycieli;
- niewystarczające zaangażowanie rodziców w działania szkoły;
- niewystarczające przygotowanie nauczycieli do współpracy z rodzicami.

W systemowym obszarze, jak wykazała analiza nauczycielskich odpowiedzi, wskazano na powtarzające się już wcześniej czynniki dotyczące braku uznania społecznego zawodu wyrażające się niskimi zarobkami i niedocenywaniem pracy nauczycieli oraz nietraktowaniem tego zawodu z należyтым szacunkiem przysługującym profesjonalistom. Zwrócono również uwagę na niestabilność regulacji prawnych, co w efekcie daje poczucie niepewności, braku możliwości przewidywania i planowania, natomiast niezwykle ważnym czynnikiem obciążającym i wymagającym systemowych rozwiązań jest proces awansu zawodowego pozbawiony waloru motywacyjnego i rozwojowego.

W obszarze relacji z rodzicami badani nauczyciele podkreślali przede wszystkim ograniczone zainteresowanie i zaangażowanie rodziców w działania szkoły, a jednocześnie bardzo wysokie wymagania i oczekiwania. Powoduje to częste napięcia, konflikty, poczucie

nauczycieli, że podlegają nieustannej ocenie i krytyce społecznej, mimo wzrastających obciążeń zawodowych, a ich wysiłek i praca nie są doceniane przez rodziców. Natomiast stosunkowo mniej obciążający niż pozostałe jest ich zdaniem czynnik obejmujący przygotowanie zawodowe, kompetencyjne do efektywnej współpracy z rodzicami, co wydaje się zaskakujące.

Kolejne obszary o nieco niższych średnich wskaźnikach obciążenia zawodowego to zarządzanie klasą oraz organizacja i warunki pracy w szkole. W przypadku zarządzania klasą wskaźniki opisujące ten obszar były uporządkowane w kolejności uciążliwości dla badanych nauczycieli:

- hałaśliwe zachowanie uczniów podczas lekcji;
- trudności z utrzymaniem koncentracji przez uczniów;
- problemy uczniów z higieną cyfrową (np. nadużywanie urządzeń cyfrowych);
- brak motywacji uczniów do nauki;
- zachowania agresywne uczniów;
- doświadczanie przez uczniów różnych form przemocy w klasie;
- brak satysfakcjonujących efektów wychowawczych;
- trudności uczniów w nawiązywaniu i utrzymywaniu relacji rówieśniczych;
- brak kontroli nauczyciela nad tym, co dzieje się w klasie.

Wśród czynników opisujących te kategorie najbardziej uciążliwe dla nauczycieli okazały się pierwsze cztery, czyli: uciążliwy hałas, ograniczone możliwości uczniów koncentracji uwagi przez dłuższy czas na lekcji, intensywne korzystanie z urządzeń cyfrowych bez związku z lekcją i łączący wszystkie wymienione wcześniej czynniki – brak wyraźnej motywacji uczniów do uczenia się i zainteresowania lekcją. Wśród nieco mniej uciążliwych, ale występujących w szkole są zachowania o charakterze agresywnym uczniów czy przemocowym wobec kolegów i koleżanek. Natomiast w najmniejszym stopniu w porównaniu z pozostałymi jako trudność i obciążenie nauczyciele odczuwają brak kontroli nad klasą, w której prowadzą zajęcia.

W obszarze organizacji i warunków pracy w szkole wskaźniki stopnia odczuwanej uciążliwości przez nauczycieli tworzą następujący ranking:

- nadmiar dokumentacji szkolnej;
- duże zróżnicowanie potrzeb edukacyjnych uczniów;
- trudne warunki pracy – brak przerw na odpoczynek;
- liczne klasy;
- napięty harmonogram dnia pracy w szkole;
- brak wsparcia specjalistów w pracy z uczniami ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi;
- trudne warunki lokalowe – brak wystarczającej przestrzeni na dobre zorganizowanie pracy;
- brak wpływu na to, co się dzieje w szkole;
- niewystarczające wyposażenie, np. brak lub zły stan pomocy dydaktycznych;
- słaba znajomość języka polskiego wśród uczniów;
- praca nauczycieli z wieloma klasami z różnych poziomów nauczania;
- godziny ponadwymiarowe.

Za najbardziej uciążliwe w zakresie organizacji pracy w szkole badani traktują biurokrację, konieczność uzupełniania rozbudowanej dokumentacji. Jako dokuczliwie odbierane są też warunki pracy, w których nie ma możliwości ani czasu na krótki odpoczynek, relaks i prowadzi się zajęcia w klasach z dużą liczbą uczniów o różnych potrzebach rozwojowych i edukacyjnych, co wymaga indywidualizacji, a także złe warunki lokalowe. Natomiast stosunkowo najmniejsze obciążenie stanowią godziny ponadwymiarowe, a także słaba znajomość języka polskiego wśród uczniów, co zaskakuje, gdy myślimy o sytuacji w Warszawie, gdzie grupa dzieci z migracji rodzin z Ukrainy w szkołach jest największa w Polsce.

W analizie wyników badań obciążeń zawodowych nauczycieli uwzględniono także kategorię wypalenia zawodowego. Współtworzą ją dwa wymiary: wyczerpanie i zubożenie. Wyniki analizy korelacyjnej obszarów obciążeń zawodowych nauczycieli i wypalenia zawodowego są zaprezentowane w tabeli 2.

Tabela 2. Współczynniki korelacji Spearmana między obciążeniem zawodowym nauczycieli a wskaźnikami wypalenia zawodowego

Wskaźniki kategorii obciążeń	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
(1) Organizacja i warunki pracy	1	0,588*	0,459*	0,566*	0,393*	0,513*	0,333*
(2) Zarządzanie klasą	–	1	0,620*	0,438*	0,417*	0,406*	0,256*
(3) Relacje z rodzicami	–	–	1	0,303*	0,554*	0,329*	0,272*
(4) Relacje z dyrektorami i nauczycielami	–	–	–	1	0,193*	0,305*	0,269*
(5) System edukacji	–	–	–	–	1	0,374*	0,244*
(6) Wypalenie zawodowe: wyczerpanie	–	–	–	–	–	1	0,348*
(7) Wypalenie zawodowe: zubożenie	–	–	–	–	–	–	1

Źródło: badania własne.

Wypalenie zawodowe to kategoria, która istotnie jest związana ze wszystkimi obszarami obciążeń zawodowych. Wymiar wyczerpania jest najsilniej skorelowany z organizacją i warunkami pracy ($r = 0,513$) oraz zarządzaniem klasą ($r = 0,406$), zubożenie natomiast – z warunkami pracy i organizacją. Analiza korelacyjna obejmująca poszczególne składowe obszary obciążeń zawodowych wykazała, że wyczerpanie najsilniej wiąże się z napiętym harmonogramem dnia pracy w szkole, zróżnicowanymi potrzebami edukacyjnymi uczniów oraz trudnymi warunkami pracy (np. brak przerw), a także ograniczonym wpływem na

decyzje w szkole, zobojętnienie zaś – z różnorodnością potrzeb uczniów i brakiem wpływu nauczycieli na działania szkoły.

Podsumowanie

Wyniki badań przeprowadzonych w latach 2021–2024 pozwalają na dostrzeżenie charakterystycznych tendencji w zakresie planów zawodowych badanych nauczycieli oraz na zidentyfikowanie obszarów, w których warto i należy udzielić wsparcia oraz rekomendować konkretne rozwiązania na poziomie zarówno lokalnej, jak i centralnej polityki oświatowej. Porównanie wyników w przedstawionych dwóch typach badań zrealizowanych – co trzeba podkreślić w Warszawie – pozwala na stwierdzenie, że plany zawodowe nauczycieli nie uległy znaczącym zmianom.

Podobnie jak w badaniach z 2021 r., również w czerwcu 2024 r. nauczyciele rozważają odejście ze szkoły i zmianę miejsca zatrudnienia. W projekcie, w którym diagnozowano obszary obciążeń zawodowych nauczycieli, również zadano nauczycielom pytanie, czy myślą o zmianie zawodu / odejściu ze szkoły. To był już okres po zmianach na polskiej scenie politycznej, podwyżkach wynagrodzeń nauczycieli oraz deklarowanego otwarcia na potrzeby osób wykonujących ten zawód.

Akcentowano też konieczność zadbania o podniesienie rangi i znaczenia zawodu i deklarowano określone działania. Wyniki uzyskane w badaniach wskazują na to, że tendencja odchodzenia nauczycieli ze szkoły, poszukiwania możliwości zmiany zawodu, braku satysfakcji i zadowolenia z pracy, poczucia niedoceniania, braku społecznego uznania, profesjonalizmu tego zawodu się nie zmieniła. W badaniach z czerwca 2024 r. 33% nauczycieli zadeklarowało chęć pozostania w zawodzie, natomiast 25% jest zdecydowanych na zmianę i podjęło już działania w tym zakresie, 23% zaś rozważa taką możliwość, czeka na odpowiednią okazję i propozycję. Analizując te wyniki, warto pamiętać, że są charakterystyczne dla dużego miasta. Sytuacja nauczycieli w mniejszych środowiskach będzie się różnić. Tam możliwości realizacji zmian mogą być bardziej ograniczone, także poziom zaspokojenia potrzeb zawodowych i osobistych może się różnić w porównaniu z warunkami życia i możliwościami w dużym mieście. Niemniej wspólne dla wszystkich nauczycieli są rozwiązania systemowe, które jak pokazują badania obciążeń zawodowych nauczycieli, stanowią czynniki odbierane jako najbardziej dotkliwie odczuwane przez badanych. Co ciekawe, w badaniach projektu Erasmus + Teachers' Wellbeing in the Times of Crisis, oprócz Polski, biorą udział jeszcze Grecja, Austria i Turcja. Badanie częstotliwości występowania i dotkliwości odczuwania czynników obciążeń zawodowych było prowadzone także w tych krajach, z wykorzystaniem tych samych narzędzi. Tylko w Polsce obszar obciążeń systemowych był tak wyraźnie akcentowany przez badanych nauczycieli.

Podejmowanie działań wspierających dobrostan psychofizyczny nauczycieli, wpływających na zmniejszenie nierównowagi w zakresie obciążeń zawodowych oraz wykorzystanie i wspieranie ich potencjału to zadanie wymagające decyzji na wielu poziomach zarządzania

oświatą. W przypadku diagnozy przedstawionej w tym artykule mamy realną możliwość wpływu na politykę samorządu lokalnego i działań, które są podejmowane w Warszawie. Dlatego też wśród rekomendacji znalazły się następujące propozycje:

- demokratyzowanie relacji zapewniających zwiększenie wpływu nauczycieli na decyzje i działania w szkole;
- wprowadzenie zmian w warunkach pracy i organizacji działalności szkoły, aby ograniczyć fizyczne i psychiczne zmęczenie nauczycieli; ułożenie planu zajęć tak, aby nauczyciel miał jedną dłuższą przerwę (co najmniej 30 minut) w ciągu dnia, skrócenie czasu trwania lekcji do 35 minut w dniach, kiedy odbywają się rady pedagogiczne lub dodatkowe spotkania dla nauczycieli;
- rozwijanie strategii współpracy w zespołach i budowanie sieci wsparcia między szkołami, wymiana doświadczeń, promowania praktyk realizowanych w szkołach (nie tylko szkolenia zewnętrzne) otwartych na potrzeby nauczycieli, poprawę ich dobrostanu (socjalizacja doskonalenia zawodowego);
- zapewnienie nauczycielom wsparcia psychologicznego, zarówno w szkole, jak i poprzez inne lokalne instytucje;
- promowanie pozytywnego wizerunku nauczyciela.

Literatura

- Bakker A.B., Demerouti E., Sanz-Vergel A.I. (2014), *Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach*. „Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior”, 1.
- Bakker A.B., Demerouti E., Sanz-Vergel A. (2023), *Job Demands-Resources Theory: Ten Years Later*. „Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior”, 10(1).
- Chirkowska-Smolak T. (2018), *Polska adaptacja kwestionariusza do pomiaru wypalenia zawodowego OLBI (The Oldenburg Burnout Inventory)*, „Studia Oeconomica Posnaniensia”, 6(3).
- Demerouti E., Bakker A.B., Vardakou I., Kantas A. (2003), *The Convergent Validity of Two Burnout Instruments*. „European Journal of Psychological Assessment”, 19.
- Dobkowska J., Zielińska A., Jasińska-Maciążek A., Żytka M. (2025), *Occupational Burdens and Burnout – Key Barriers to Supporting the Professional Well-Being of Teachers* (w druku).
- Dobkowska J., Zielińska A., Żytka M. (2024), *Młodzi nauczyciele odchodzą ze szkoły. Raport z diagnozy uwarunkowań odchodzenia z zawodu przez warszawskich nauczycieli o stażu pracy do 5 lat*. Warszawa, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego.
- Hargreaves A. (2009), *Pedagogical and Educational Change for Sustainable Knowledge Societies*. W: R. Cowen, A.M. Kazamias (eds.), *International Handbook of Comparative Education*. Dordrecht, Springer Netherlands.
- Pyżalski J., Plichta P. (2007), *Kwestionariusz Obciążeń Zawodowych Pedagoga (KOZP)*. Podręcznik. Łódź, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego.
- Skaalvik E.M., Skaalvik S. (2018), *Job Demands and Job Resources as Predictors of Teacher Motivation and Well-Being*. „Social Psychology of Education”, 21(5).