

RAPORT SKRÓCONY

OGÓLNOPOLSKIE BADANIE
DOBROSTANU ZAWODOWEGO
NAUCZYCIELI

JAK NAUCZYCIELE CZUJĄ SIĘ W SWOJEJ PRACY

ŹRÓDŁO

Ogólnopolskie badanie
dobrostanu zawodowego nauczycieli
luty-marzec 2023 r. na grupie
7106 respondentów, model badawczy
na podstawie modelu dobrostanu PERMA

AUTOR BADANIA

dr Mateusz Paliga
wykładowca akademicki Instytutu Psychologii
Uniwersytetu Śląskiego, współpracownik
dydaktyczny w Uniwersytecie SWPS

PROJEKT I SKŁAD GRAFICZNY

Ewelina Borkowy

WYDAWCA

Librus

DATA WYDANIA

marzec 2023 r.

Spis treści

03 Wstęp

05 Badacz

05 O badaniu

06 Charakterystyka respondentów

08 Analiza wyników

16 Wnioski

27 Rekomendacje

- 08** 1. Średni poziom wybranych składowych dobrostanu
- 08** 2. Średni poziom wybranych składowych złego samopoczucia
- 09** 3. Emocje pozytywne w pracy
- 09** 4. Emocje negatywne w pracy
- 10** 5. Ogólne zaangażowanie w pracę
- 11** 6. Poczucie sensu pracy
- 12** 7. Ogólne poczucie własnej skuteczności
- 12** 8. Poczucie własnej skuteczności w różnych kontekstach
- 13** 9. Postrzegany stres w pracy
- 14** 10. Częstość występowania ogólnych objawów wypalenia zawodowego
- 14** 11. Częstość występowania objawów wyczerpania
- 14** 12. Częstość występowania wtórnych objawów wypalenia zawodowego
- 15** 13. Poczucie braku sensu pracy

Pełny raport z ogólnopolskiego badania dobrostanu zawodowego nauczycieli **POBIERZ RAPORT >>**

Wstęp

Dobrostan zawodowy to subiektywne poczucie zadowolenia z funkcjonowania jednostki w sytuacji pracy. Temat ważny, gdyż to odczucie wpływa na efektywność pracownika, jego zaangażowanie i motywację, chęć podejmowania aktywności zwiększających wydajność. Chcielibyśmy, jako społeczeństwo, aby pracownicy **wykonywali swoje zadania na najwyższym dostępnym im poziomie** – zwłaszcza profesje o dużej odpowiedzialności społecznej, takie jak zawód nauczyciela. Czyż nie?

Na temat wykonywania zawodu nauczyciela krąży wiele stereotypów i powierzchownych opinii. Dobrostan zawodowy tej grupy był dotąd rozważany tylko w kontekście szczególnych wydarzeń, jak np. pandemia COVID-19 lub w sposób skupiający się na diagnozie ogólnego dobrostanu osobistego.

To za mało, by prowadzić **rzetelną i obiektywną rozmowę o stanie nauczycieli** jako grupy zawodowej i podejmować na tej podstawie skuteczne działania.

Librus jako firma odpowiedzialna społecznie postanowiła zainicjować ogólnopolskie badanie dobrostanu zawodowego nauczycieli. O wsparcie naukowe poprosiliśmy **dr. Mateusza Paligę**, wykładowcę akademickiego Instytutu Psychologii Uniwersytetu Śląskiego i współpracownika dydaktycznego Uniwersytetu SWPS. Grupa ponad 7100 nauczycielek i nauczycieli, którzy podzielili się z nami swoimi emocjami, odczuciami i opiniami to wyraźny sygnał, że to temat wart uwagi zarówno w obszarze oświaty, jak i całego społeczeństwa.

”

To pierwsze w Polsce badanie dobrostanu zawodowego nauczycieli, które zostało przeprowadzone na tak dużej próbie respondentów i respondentek w ramach ugruntowanego teoretycznego modelu dobrostanu. Dzięki temu możemy otworzyć ważną i potrzebną dyskusję na temat pozytywnych i negatywnych aspektów funkcjonowania zawodowego tej grupy.

— dr Mateusz Paliga

Jaki obraz statystycznego nauczyciela wyłania się z badań? To pracownik o wysokim poczuciu sensu wykonywanej pracy, który jest w nią zaangażowany. To dobre informacje! Jednocześnie słyszymy **wyraźny alarm**, gdy okazuje się, że doświadcza on stresu, wypalenia zawodowego, wyczerpania, negatywnych emocji, a także mierzy się z wymaganiami, które w części przekraczają jego możliwości radzenia sobie.

”

Dobrostan zawodowy nauczycieli to jeden z ważnych filarów skutecznej edukacji. Jeśli nie zadbamy o nauczycieli, nie możemy oczekiwać, że oni odpowiednio zadbają o uczniów – będą ich efektywnie nauczać i wspomagać ich wychowanie. Jako firma odpowiedzialna społecznie chcemy zaangażować się we wsparcie tej grupy zawodowej, dlatego współpracujący z nami eksperci przygotowują szereg spotkań i szkoleń online. Zostaną one umieszczone na naszej platformie akademia.librus.pl i będą odpowiedzią na wnioski i rekomendacje z niniejszego raportu.

————— **Marcin Kempka**
PREZES ZARZĄDU LIBRUS

Zapraszamy do lektury skróconego oraz pełnego raportu z ogólnopolskiego badania dobrostanu nauczycieli. Wierzymy, że będzie on przyczynkiem do **rozpoczęcia dyskusji o oczekiwanych zmianach.**

ZESPÓŁ LIBRUS

Badacz



dr
**Mateusz
Paliga**

AUTOR BADANIA

Doktor nauk społecznych, psycholog pracy i organizacji. Wykładowca akademicki pracujący w Instytucie Psychologii Uniwersytetu Śląskiego oraz współpracownik dydaktyczny w Uniwersytecie SWPS. Szkoleniowiec oraz specjalista w zakresie psychologicznej diagnozy postaw i zachowań organizacyjnych, wydajności pracy i przywództwa. W swojej pracy wykorzystuje podejście oparte na dowodach (evidence-based practice), łącząc doświadczenie z rzetelną wiedzą naukową. Autor badań i artykułów, rozdziałów oraz książek o tematyce psychologii biznesu.

O badaniu

ZASIĘG

ogólnopolski

CZAS TRWANIA
BADANIA

lutymarzec 2023 r.

WIELKOŚĆ PRÓBY
BADAWCZEJ

7106 osób

Do zbadania dobrostanu zawodowego nauczycieli wykorzystano model badawczy **PERMA** wywodzący się z psychologii pozytywnej. Aby diagnoza była kompleksowa, zbadano zarówno składowe dobrostanu (ang. well-being), jak i złego samopoczucia (ang. ill-being). W związku z tym dokonano pomiaru:

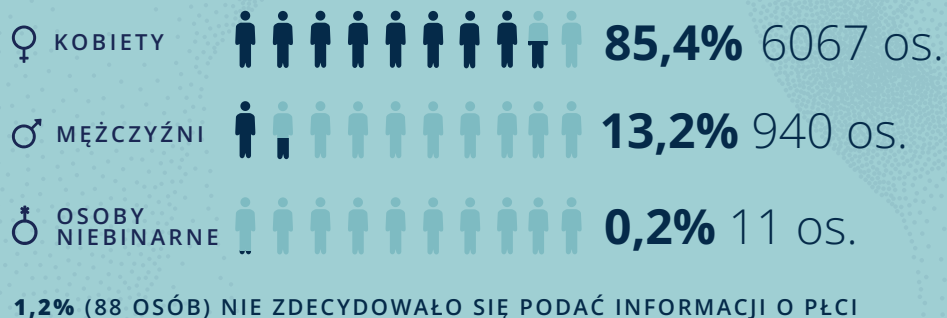
- emocji w pracy (pozytywnych i negatywnych), zaangażowania w pracę, relacji ze współpracownikami, poczucia sensu w pracy i poczucia własnej skuteczności jako składowych **dobrostanu**,
- postrzeganego stresu w pracy, objawów wypalenia zawodowego i poczucia braku sensu w pracy jako składowych **złego samopoczucia**.

Na dzień przygotowania raportu wśród badań dobrostanu nauczycieli w Polsce dominują analizy samopoczucia w trakcie pandemii COVID-19 i związanej z nią edukacji zdalnej oraz te skoncentrowane głównie na diagnozie ogólnego dobrostanu osobistego. Zatem badanie dobrostanu nauczycieli, do którego odnosi się niniejszy raport jest pierwszym tego typu **badaniem na grupie zawodowej nauczycieli w Polsce**.

Charakterystyka respondentów



PŁEĆ



WIEK

OD 21 DO 76 LAT

ŚREDNIA WIEKU BADANYCH

47,38 ± 9,08

DOŚWIADCZENIE NAUCZYCIELSKIE

OD 3 MIESIĘCY DO 58 LAT



ŚREDNIE DOŚWIADCZENIE

22,55 ± 10,55

MIEJSCE ZAMIESZKANIA

WIEŚ

34,5% 2455 os.

MIASTO DO 5 TYS. MIESZKAŃCÓW

5,6% 399 os.

MIASTO DO 10 TYS. MIESZKAŃCÓW

8,4% 598 os.

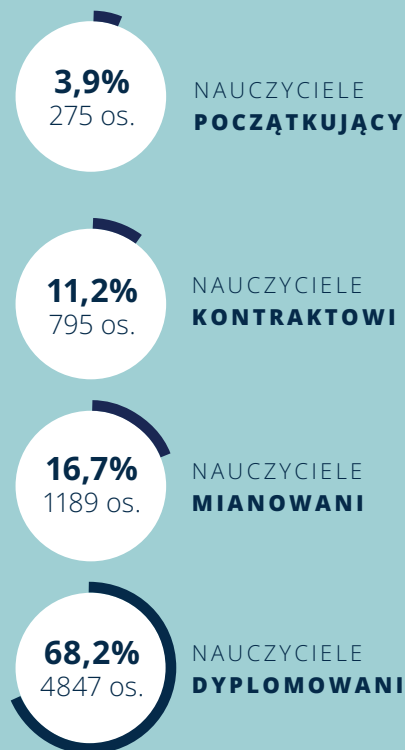
MIASTO DO 100 TYS. MIESZKAŃCÓW

25,4% 1802 os.

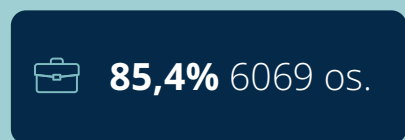
MIASTO POWYŻEJ 100 TYS. MIESZKAŃCÓW

26,1% 1852 os.

STOPIEŃ AWANSU ZAWODOWEGO



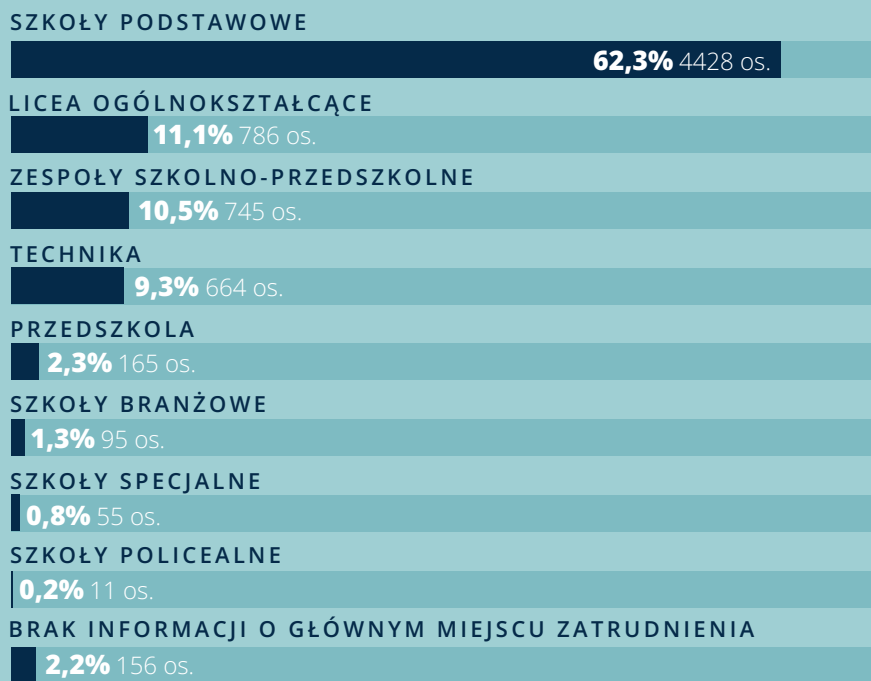
STANOWISKO NIEKIEROWNICZE



TYP PLACÓWKI



RODZAJ PLACÓWKI



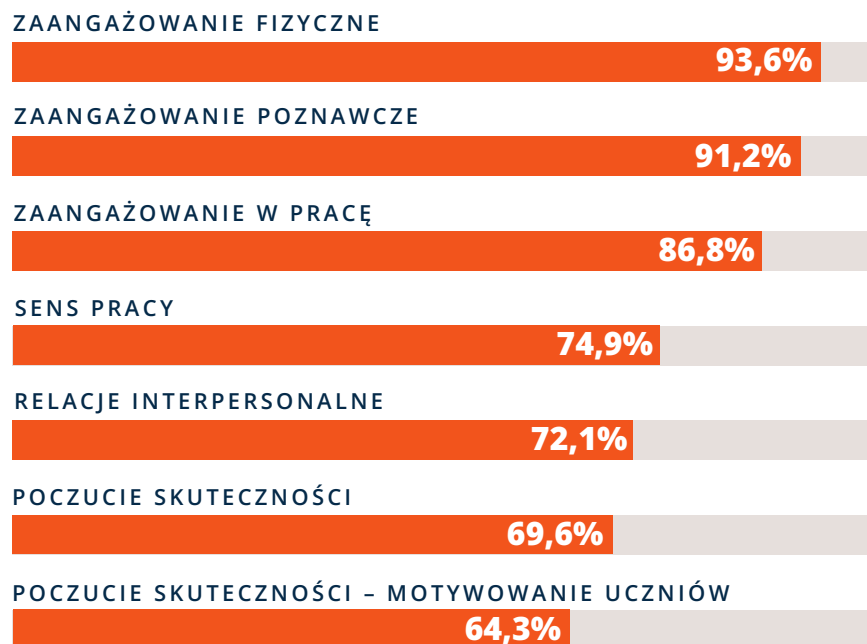
Nie ma zależności między charakterystyką socjodemograficzną i odczuwanym poziomem dobrostanu. Potoczne przekonanie o znaczeniu chociażby wieku czy poziomu doświadczenia dla funkcjonowania zawodowego okazuje się nieprawdziwe.

Czytaj więcej na stronie 24 >>

Analiza wyników

1 Średni poziom wybranych składowych dobrostanu

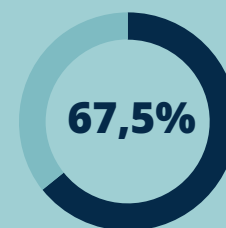
Aby porównać poziomy poszczególnych składowych dobrostanu, średnie wyniki dla każdej zmiennej w próbie podzielono przez maksymalne możliwe do uzyskania punkty.



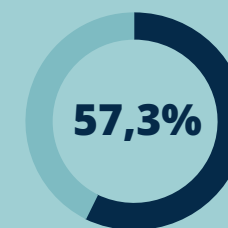
NAJWYŻSZY POZIOM DOBROSTANU DOTYCZY ZAANGAŻOWANIA W PRACĘ, SZCZEGÓLNIJE W WYMIARZE ZAANGAŻOWANIA FIZYCZNEGO I POZNAWCZEGO, A TAKŻE POCZUCIA JEJ SENSU.

2 Średni poziom wybranych składowych złego samopoczucia

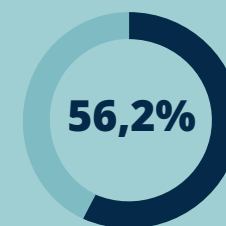
WYPALENIE ZAWODOWE - WYCZERPANIE



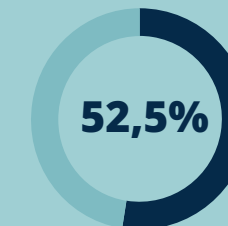
BRAK SENSU PRACY



WYPALENIE ZAWODOWE (OBJAWY WTÓRNE)



STRES W PRACY



NAJWYŻSZY POZIOM ZŁEGO SAMOPOCZUCIA DOTYCZY OBJAWU WYPALENIA ZAWODOWEGO JAKIM JEST WYCZERPANIE, A DALEJ POCZUCIE BRAKU SENSU WŁASNEJ PRACY.

Poziom **pozytywnych** i **negatywnych** emocji oscyluje wokół umiarkowanego, przy czym badani doświadczają statystycznie więcej emocji pozytywnych niż negatywnych.

3 Emocje pozytywne w pracy



BARDZO SŁABO



SŁABO



RACZEJ SŁABO



UMIARKOWANIE



RACZEJ SILNIE



SILNIE

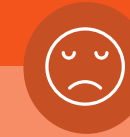


BARDZO SILNIE



WYKRES PROCENTOWEGO UDZIAŁU SUMARYCZNYCH ODPOWIEDZI NA PYTANIA O DOŚWIADCZANE W PRACY EMOCJE POZYTYWNE.

4 Emocje negatywne w pracy



BARDZO SŁABO



SŁABO



RACZEJ SŁABO



UMIARKOWANIE



RACZEJ SILNIE



SILNIE



BARDZO SILNIE



WYKRES PROCENTOWEGO UDZIAŁU SUMARYCZNYCH ODPOWIEDZI NA PYTANIA O DOŚWIADCZANE W PRACY EMOCJE NEGATYWNE.

Nauczycielki i nauczyciele przejawiają bardzo wysoki poziom zaangażowania w pracę – zarówno ogólnego, jak i fizycznego oraz poznawczego, a także wysoki poziom zaangażowania emocjonalnego.

5 Ogólne zaangażowanie w pracę

BARDZO NISKIE

0,30%

NISKIE

0,91%

UMIARKOWANE

6,56%

WYSOKIE

29,34%

BARDZO WYSOKIE

62,89%

WYKRES PROCENTOWEGO UDZIAŁU SUMARYCZNYCH ODPOWIEDZI NA PYTANIA O OGÓLNE ZAANGAŻOWANIE W PRACĘ.

96,25%

badanych odczuwa wysokie i bardzo wysokie fizyczne zaangażowanie w pracę

gdzie 21,64% wysokie i 74,61% bardzo wysokie

93,83%

badanych odczuwa wysokie i bardzo wysokie zaangażowanie poznawcze w pracę

gdzie 27,55% wysokie i 66,28% bardzo wysokie

66,22%

badanych odczuwa wysokie i bardzo wysokie zaangażowanie emocjonalne w pracę

gdzie 40,42% wysokie i 25,8% bardzo wysokie



6 Poczucie sensu pracy

BARDZO NISKIE

3,35%

NISKIE

11,58%

UMIARKOWANE

21,29%

WYSOKIE

41,78%

BARDZO WYSOKIE

22,00%

WYKRES PROCENTOWEGO UDZIAŁU SUMARYCZNYCH
ODPOWIEDZI NA PYTANIA O DOŚWIADCZANY SENS PRACY.

7 Ogólne poczucie własnej skuteczności

BARDZO NISKIE

0,86%

NISKIE

3,32%

RACZEJ NISKIE

8,84%

UMIARKOWANE

18,98%

RACZEJ WYSOKIE

30,24%

WYSOKIE

26,67%

BARDZO WYSOKIE

11,09%

WYKRES PROCENTOWEGO UDZIAŁU SUMARYCZNYCH ODPOWIEDZI
NA PYTANIA O OGÓLNE POCZUCIE SAMOSKUTECZNOŚCI.

8 Poczucie własnej skuteczności w różnych kontekstach

Motywowanie uczniów i dopasowanie programu nauczania

57,67%

RACZEJ WYSOKIE,
WYSOKIE
I BARDZO WYSOKIE

42,33%

BARDZO NISKIE,
NISKIE,
RACZEJ NISKIE,
UMIARKOWANE

gdzie 3,22% bardzo niskie, 7,18% niskie,
12,51% raczej niskie, 19,42% umiarkowane,
24,7% raczej wysokie, 19,62% wysokie
i 13,35% bardzo wysokie

Nauczanie uczniów i kooperacja ze współpracownikami

80,83%

RACZEJ WYSOKIE,
WYSOKIE
I BARDZO WYSOKIE

19,17%

BARDZO NISKIE,
NISKIE,
RACZEJ NISKIE,
UMIARKOWANE

gdzie 0,58% bardzo niskie, 2,17% niskie,
5,01% raczej niskie, 11,41% umiarkowane,
24,89% raczej wysokie, 33,96% wysokie,
21,98% bardzo wysokie

Utrzymanie dyscypliny i kooperacja z rodzicami

74,15%

RACZEJ WYSOKIE,
WYSOKIE
I BARDZO WYSOKIE

25,85%

BARDZO NISKIE,
NISKIE,
RACZEJ NISKIE,
UMIARKOWANE

gdzie 1% bardzo niskie, 3,29% niskie,
7,53% raczej niskie, 14,03% umiarkowane,
23,52% raczej wysokie, 31,42% wysokie,
19,21% bardzo wysokie



9 Postrzegany stres w pracy

NIGDY

5,78%

PRAWIE NIGDY

23,23%

CZASEM

35,60%

DOŚĆ CZĘSTO

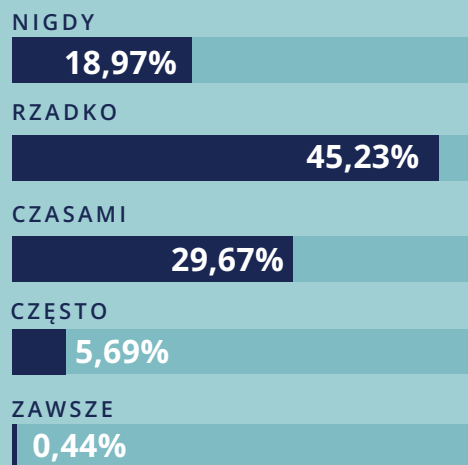
29,37%

BARDZO CZĘSTO

6,02%

WYKRES PROCENTOWEGO UDZIAŁU SUMARYCZNYCH ODPOWIEDZI
NA PYTANIA O POSTRZEGANY STRES W PRACY.

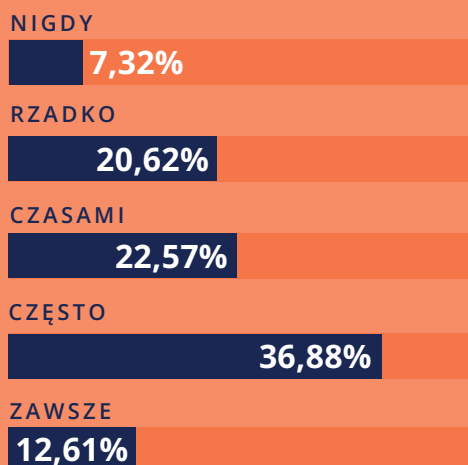
10 Częstość występowania ogólnych objawów wypalenia zawodowego



WYKRES PROCENTOWEGO UDZIAŁU SUMARYCZNYCH ODPOWIEDZI NA PYTANIA O OGÓLNE OBJAWY WYPALENIA ZAWODOWEGO.

Wśród ogólnych objawów wypalenia zawodowego w grupie nauczycielek i nauczycieli dominuje **wyczerpanie**.

11 Częstość występowania objawów wyczerpania

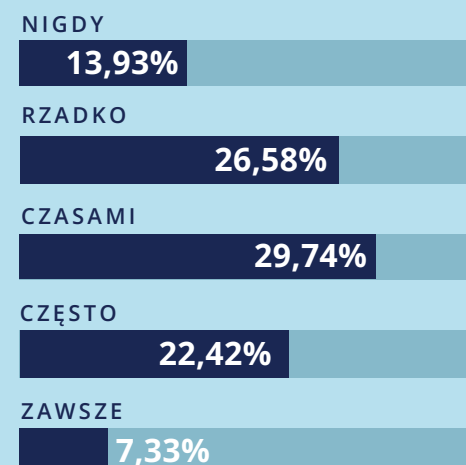


WYKRES PROCENTOWEGO UDZIAŁU SUMARYCZNYCH ODPOWIEDZI NA PYTANIA O WYCZERPANIE.

Warta uwagi jest również częstotliwość występowania **wtórnych objawów wypalenia**.

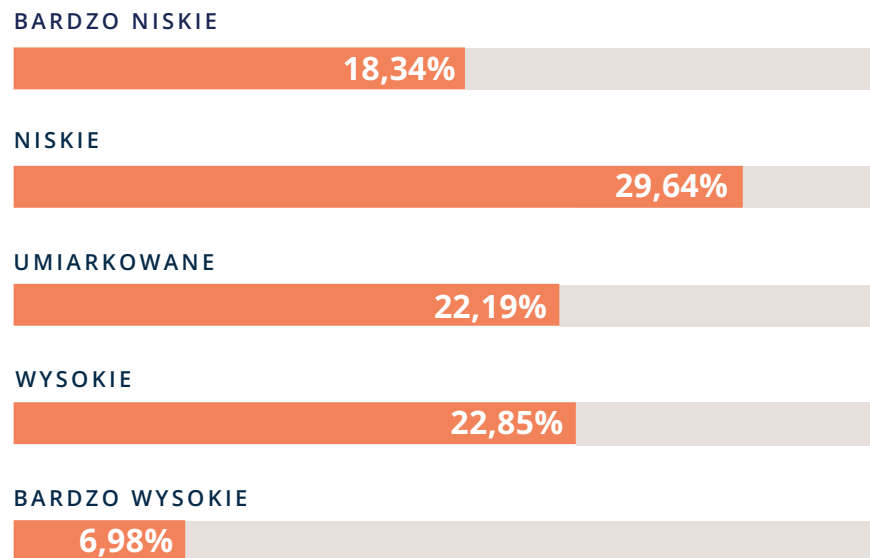
12 Częstość występowania wtórnych objawów wypalenia zawodowego

(dystres psychologiczny i skargi psychosomatyczne)



WYKRES PROCENTOWEGO UDZIAŁU SUMARYCZNYCH ODPOWIEDZI NA PYTANIA O WTÓRNE OBJAWY WYPALENIA ZAWODOWEGO.

13 Poczucie **braku sensu pracy**



WYKRES PROCENTOWEGO UDZIAŁU SUMARYCZNYCH ODPOWIEDZI NA PYTANIA O POCZUCIE BRAKU SENSU PRACY.

Wnioski

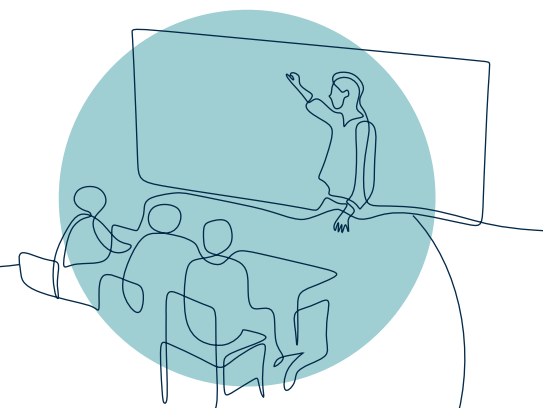
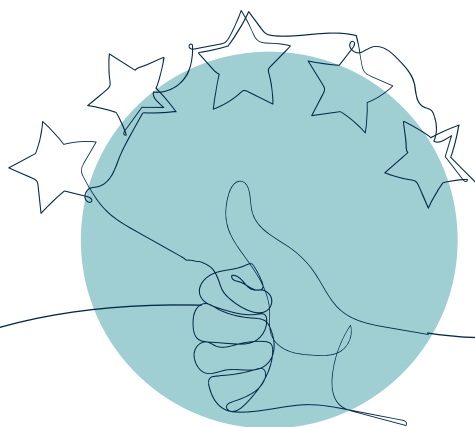
Wnioski na temat pozytywnych aspektów funkcjonowania nauczycieli

- **Pozytywne elementy dobrostanu nauczycieli w pracy są zarówno objawem, że środowisko profesjonalne sprzyja ich funkcjonowaniu, jak i przesłanką, że są oni w stanie efektywnie wykonywać swoje obowiązki zawodowe dzięki dostępnym zasobom osobistym i zawodowym.**
- **Wysoki poziom pozytywnych elementów dobrostanu oznacza, że nauczyciele lubią wykonywać swoją pracę i angażują się w nauczanie.**
- **Uzyskany wynik jest wskazówką, że nauczyciele przynależą do społeczności zawodowej, z którą się identyfikują i w której mają dostęp do wsparcia społecznego.**
- **Dobrostan zawodowy świadczy o tym, że nauczyciele widzą sens podejmowanych przez siebie działań i że mają oni przekonanie o własnej skuteczności w pracy dydaktycznej.**

NAUCZYCIELE W UMIARKOWANYM STOPNIU ODCZUWAJĄ EMOCJE POZYTYWNE W PRACY

WAŻNE! Stanowią one źródło motywowania, uruchamiania, organizowania i podtrzymywania zachowań człowieka, także nastawionych na realizację celów zawodowych i kreowanie atmosfery życzliwości.

Zgodnie z teorią poszerzającej i budującej funkcji emocji pozytywnych, dzięki doświadczaniu pozytywnych emocji nauczyciele mogą chętniej **przyjmować nowe informacje, podejmować bardziej skuteczne decyzje** poprzez generowanie zróżnicowanych rozwiązań, **dostrzegać alternatywne sposoby zachowania**, ale także **budować nowe umiejętności** oraz **zyskiwać zasoby** fizyczne, psychiczne, intelektualne i społeczne.



ZBADANI NAUCZYCIELE SĄ WYSOKO ZAANGAŻOWANI W WYKONYWANE ZADANIA

Chętnie inwestują różne rodzaje energii w swoją pracę, w tym energię fizyczną, umysłową i emocjonalną. Dzięki temu wykonują zadania z dużą intensywnością, są skupieni i uważni w pracy oraz emocjonalnie związani zarówno z pracą, jak i współpracownikami.

Taki obraz grupy zawodowej nauczycieli jest o tyle ważny, że zaangażowanie w pracę uznaje się za jeden z najważniejszych czynników sukcesu zawodowego pracowników, ale i całych organizacji. **Z tego powodu dbanie o zaangażowanie nauczycieli powinno być celem systemu oświaty.**

NAUCZYCIELE WYSOKO OCENIAJĄ RÓWNIEŻ JAKOŚĆ RELACJI ZE WSPÓŁPRACOWNIKAMI

Ocena ta dotyczy kilku aspektów interpersonalnych, w tym profesjonalnej kooperacji, pozytywnego oddziaływania na wzajemne doświadczenia w miejscu pracy oraz wspólnego spędzania czasu.

NAUCZYCIELE ODCZUWAJĄ SENS SWOJEJ PRACY

Mają przekonanie o ważności podejmowanych działań zawodowych i o ich wpływie na funkcjonowanie innych ludzi. To ważne, ponieważ poczucie sensu jest czynnikiem motywacyjnym, tak samo istotnym jak dobra płaca czy bezpieczeństwo w pracy.

MAJĄ WYSOKIE POCZUCIE WŁASNEJ SKUTECZNOŚCI

Na poziomie od umiarkowanie wysokiego (w przypadku motywowania uczniów) do wysokiego (w zakresie nauczania uczniów i utrzymywania dyscypliny).

Wynik ten oznacza, że nauczyciele są przekonani o możliwości efektywnego wykonywania zaplanowanych działań, co zwiększa ich motywację do pracy dydaktycznej, również wtedy, gdy pojawiają się przeszkody. Uzyskany w diagnozie rezultat jest o tyle istotny, że poczucie własnej skuteczności jest postulowane jako najbardziej podstawowe ze wszystkich przekonań, które ludzie mają o sobie. Z tego powodu może ono wpływać na pozostałe przekonania jednostki odnośnie jej funkcjonowania w roli zawodowej i powinno być permanentnie wzmacniane.



Wnioski na temat aspektów złego samopoczucia nauczycieli

- Analiza złego samopoczucia stanowi wskazówkę o niekorzystnym poziomie wymagań zawodowych, z którymi nauczyciele muszą sobie radzić, korzystając z dostępnych dla nich zasobów osobistych i zasobów w pracy.
- Uzyskane informacje o chronicznej obecności stresorów, a zatem długotrwałej konieczności radzenia sobie z nimi, sugerują, że nauczyciele są narażeni na zmęczenie i wyczerpanie, które stanowią ważne objawy wypalenia zawodowego.
- Złe samopoczucie w pracy może obniżać dobre samopoczucie i niwelować korzyści płynące z odczuwania dobrostanu zawodowego oraz uniemożliwiać nauczycielom realizację własnego potencjału.

WAŻNE! Każde ze zjawisk analizowanych w ramach diagnozy złego samopoczucia jest uznawane za **jednoznacznie negatywne**, dlatego już nawet niski czy umiarkowany poziom któregośkolwiek z weryfikowanych aspektów powinien stanowić **sygnał ostrzegawczy** i sugestię do **konieczności podjęcia interwencji**.

Chroniczna obecność negatywnych elementów funkcjonowania zawodowego wymusza na pracownikach konieczność radzenia sobie z nimi, co wymaga inwestycji energii fizycznej, umysłowej, emocjonalnej i społecznej. Jeżeli **trudności zawodowe są obecne długotrwanie** i wyczerpują energię jednostki, to skutkują negatywnymi konsekwencjami w postaci **zmęczenia, chronicznego stresu czy objawów wypalenia zawodowego**.

UMIARKOWANY POZIOM EMOCJI NEGATYWNYCH

Emocje negatywne oddziałują na ludzi intensywniej niż emocje pozytywne, skutkiem czego ludzie bardziej koncentrują się i zapamiętują doświadczenia oraz informacje o charakterze negatywnym (zjawisko inklinacji negatywnej).

Już umiarkowany poziom emocjonalnych doświadczeń negatywnych jest niekorzystny, ponieważ jego szkodliwość jest bardziej znacząca niż korzyści płynące z doświadczanych emocji pozytywnych (które wśród nauczycieli również są umiarkowane).

Czerpanie z korzyści emocji pozytywnych, takich jak np. rozwój umysłowy i społeczny, odbywa się dopiero wtedy, gdy **stosunek emocji pozytywnych do negatywnych wynosi 3:1**. W przypadku zbadanych nauczycieli stosunek ten wynosi w przybliżeniu **1:1**, co nie jest sytuacją sprzyjającą ich rozwojowi.



NAUCZYCIELE DOŚWIADCZAJĄ TEŻ UMIARKOWANEGO POZIOMU STRESU

W badaniu dokonano diagnozy negatywnego wymiaru stresu, tzw. dystresu, będącego wynikiem oceny sytuacji jako zagrażającej, której towarzyszy pobudzenie organizmu i odczuwane emocje negatywne.

Ocena nauczycieli:

- nie zawsze mają kontrolę nad ważnymi dla siebie sprawami zawodowymi
- czują się zdenerwowani niespodziewanymi sytuacjami w pracy
- zdarzają się sytuacje, że nie są oni w stanie poradzić sobie z obowiązkami i trudnościami zawodowymi
- piętzące problemy powodują u nich irytację i złość

Podsumowując, nauczyciele mierzą się z wymaganiami zawodowymi, które w części przekraczają ich możliwości radzenia sobie. Dlatego też już umiarkowany poziom doświadczanego dystresu jest informacją o **niekorzystnej sytuacji zawodowej nauczycieli i konieczności wdrożenia działań wspierających oraz prewencyjnych** wobec dalszego nasilenia stresu.

Jeżeli bowiem stan ten nie ulegnie zmianie lub pogorszy się, nauczyciele będą narażeni na szereg negatywnych konsekwencji stresu, do których zaliczają się między innymi:

- spadek koncentracji i sprawności umysłowej
- poczucie niepewności i frustracji związane z zaburzeniem realizacji celów zawodowych
- zmęczenie i wyczerpanie
- w konsekwencji rozwój innych objawów wypalenia zawodowego

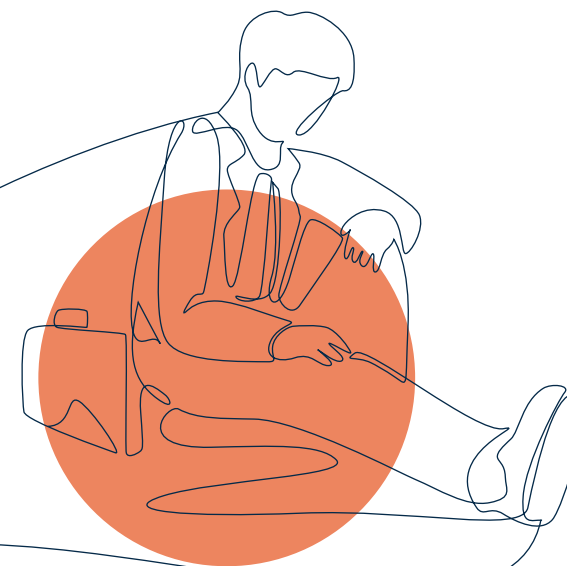
CZĘŚĆ NAUCZYCIELI W ISTOCIE CZUJE SIĘ WYPALONA ZAWODOWO

Informacja ta jest sygnałem alarmowym o zagrożeniu dla tej grupy zawodowej, jako że wypalenie jest centralnym wskaźnikiem procesu spadku jakości zdrowia wynikającego z wykonywania pracy.

Najbardziej dotkliwym aspektem wypalenia zawodowego, którego doświadczają nauczyciele, jest **wyczerpanie**, które objawia się m.in. brakiem energii, by rozpocząć dzień pracy, poczuciem przytłaczającego wyczerpania po dniu pracy, szybką męczliwością czy niezdolnością do odpoczynku po pracy.

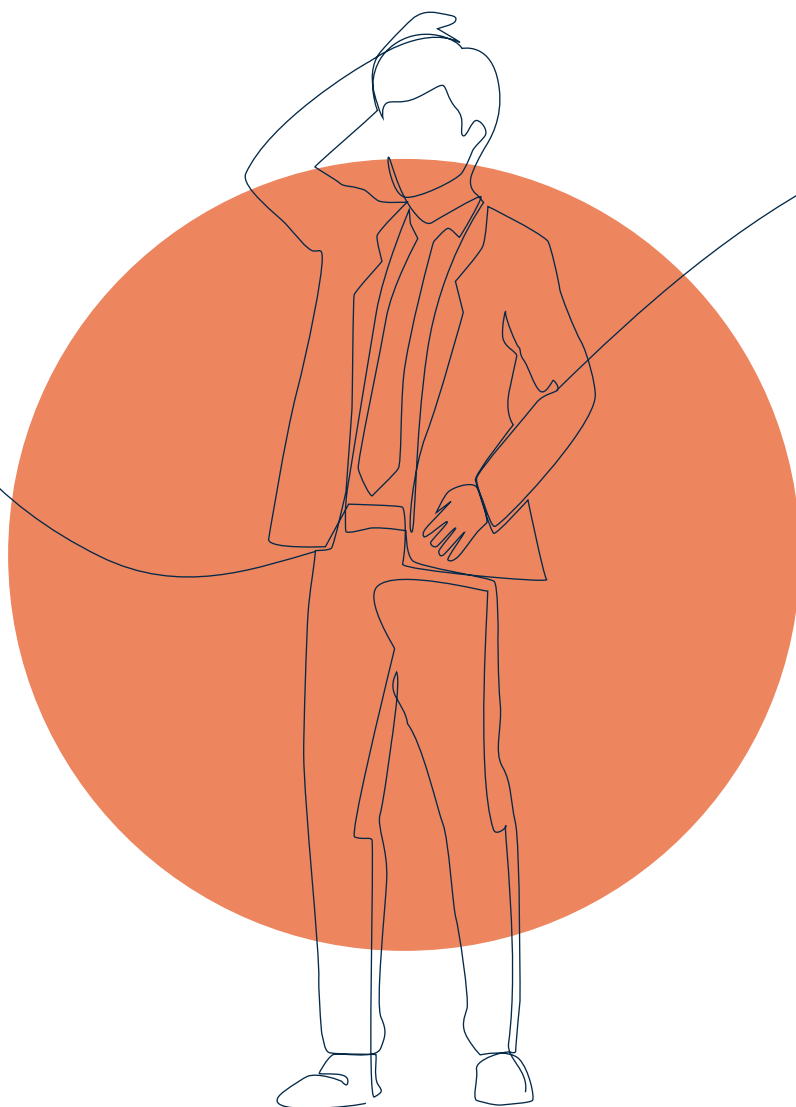
Nauczyciele doświadczają również objawów wtórnych, do których należy dystres i komplikacje psychosomatyczne. Dystres może przyjmować postać:

- problemów ze snem
- zamartwiania się
- epizodów lęku i napięcia



Komplikacje psychosomatyczne dotyczą wszelkich problemów ze zdrowiem fizycznym, które wynikają z problemów natury psychicznej – w tym przypadku związanych z wykonywaniem pracy. Przykłady obejmują palpacje serca i bóle w klatce piersiowej, problemy żołądkowe, bóle głowy, karku i mięśni. Problemy te są przyczyną dyskomfortu fizycznego i psychicznego oraz w oczywisty sposób uniemożliwiają sprawne wykonywanie zawodu.

Ponieważ wypalenie zawodowe przyczynia się również **do obniżenia motywacji i satysfakcji z pracy**, zwiększonej liczby **konfliktów interpersonalnych** czy **wzmożonej absencji pracowników** wynikającej z niezdolności do pracy, wymaga ono zainteresowania i interwencji skierowanej na pomoc osobom, które doświadczają jego objawów.



NAUCZYCIELE BEZ PRZEKONANIA O ZNACZENIU PRACY DYDAKTYCZNEJ

Mimo, że część nauczycieli wysoko ocenia sens własnej aktywności zawodowej, niepokojące jest, że w badanej grupie są nauczyciele, którzy wskazują, że pomimo wysiłków uczniowie nie nabywają pożądanych umiejętności, a na rezultaty w postaci postępów w rozwoju podopiecznych muszą czekać zbyt długo. Konieczność wsparcia nauczycieli w tym obszarze jest o tyle istotna, że poczucie braku sensu ma charakter egzystencjalny, a zatem może obniżać ogólną motywację nauczycieli do pracy.

Wnioski na temat zależności charakterystyk socjodemograficznych i pozytywnych oraz negatywnych aspektów samopoczucia nauczycieli

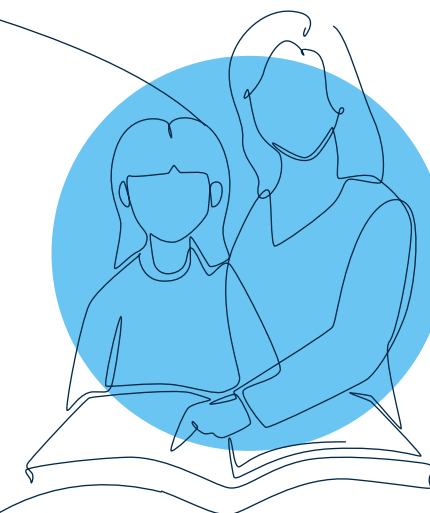
Uzyskane wyniki pozwalają na wyciągnięcie wniosku, że zależności między charakterystykami socjodemograficznymi i poszczególnymi elementami dobrego oraz złego samopoczucia są praktycznie nieistotne.

Innymi słowy, przy pomocy analizowanych w badaniu zmiennych (np. wiek, doświadczenie, miejsce zamieszkania, typ placówki) nie można przewidywać, jaki jest dobrostan nauczycieli zarówno w aspektach pozytywnych, jak i negatywnych. Wynik ten może wydawać się zaskakujący ze względu na fakt, że istnieje potoczne przekonanie o znaczeniu chociażby wieku czy poziomu doświadczenia dla funkcjonowania zawodowego.

Wnioski na temat związków pozytywnych i negatywnych aspektów samopoczucia nauczycieli

KARAWANA ZASOBÓW – Z CZEGO CZERPIĄ NAUCZYCIELE

Wszystkie składowe dobrostanu tworzą tzw. karawanę zasobów nauczycieli, z których mogą oni czerpać, by realizować swój potencjał zawodowy. Pozytywne aspekty funkcjonowania w pracy są od siebie współzależne. Pozytywne emocje nauczycieli z jednej strony mogą mieć źródło w dobrych relacjach interpersonalnych i poczuciu przynależności do grupy zawodowej, postrzeganiu swojej pracy jako mającej sens i przekonaniu, że są oni w stanie skutecznie realizować zadania. Z drugiej strony to pozytywne emocje mogą zachęcać nauczycieli do wzajemnego kontaktu, mogą one też być przyczyną pozytywnej oceny własnych działań jako sensownych. Co ważne, dzięki posiadaniu karawany różnych zasobów, zarówno osobistych, jak i zawodowych, nauczyciele mogą czuć się zmotywowani do tego, by angażować się we własną pracę i dążyć do osiągnięcia sukcesu.



SPIRALNE DOŚWIADCZANIE TRUDNOŚCI ZAWODOWYCH

Trudności zawodowe nauczycieli nie są od siebie niezależne, ale de facto są doświadczane w sposób spiralny. Oznacza to, że postrzegany stres w pracy może skutkować pojawieniem się objawów wypalenia zawodowego na poziomie umysłowym, emocjonalnym i behawioralnym, którym towarzyszy przekonanie o braku sensu pracy. Możliwy jest też stan odwrotny, w którym to poczucie braku sensu własnych działań jest dla nauczycieli stresujące i wypalające.

Ponieważ jednoczesne doświadczanie różnych aspektów złego samopoczucia jest bardziej odczuwalne od przeżywania dobrostanu, w badaniu dokonano analizy związków obydwu aspektów. Okazało się, że **wszystkie elementy dobrostanu są negatywnie związane ze złym samopoczuciem.** To niezwykle ważna konkluzja, ponieważ świadczy ona, że **pozytywne elementy funkcjonowania zawodowego nauczycieli mogą stanowić bufor dla przeżyć negatywnych.**

Pozytywne emocje wspierające relacje interpersonalne czy przekonanie o własnej skuteczności mogą być **przeciwwagą** dla doświadczanego stresu, objawów wypalenia zawodowego i poczucia braku sensu pracy.

Jednocześnie, co może nawet ważniejsze, chroniczny stres, wypalenie zawodowe i brak sensu własnej pracy mogą **niwelować** motywacyjne właściwości dobrostanu. Innymi słowy, trudności zawodowe mogą być przyczyną negatywnych emocji, izolacji od grupy zawodowej, zmniejszenia zaangażowania w pracę czy degradacji poczucia sprawstwa.

Wnioski płynące z przeprowadzonego badania dostarczają dowodów na konieczność **równoczesnej pracy nad wzmacnianiem zasobów nauczycieli i doświadczanego przez nich dobrostanu, ale także interwencji skierowanych na obniżanie złego samopoczucia.**

Rekomendacje



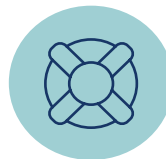
Cykliczne monitorowanie zarówno pozytywnych, jak i negatywnych elementów samopoczucia nauczycieli przy pomocy spotkań indywidualnych, rozmów grupowych i ankiet ewaluacyjnych.



Tworzenie sprzyjających warunków do komunikacji z podwładnymi. Inicjowanie i podtrzymywanie komunikacji dwustronnej, w której wykorzystuje się pogłębioną informację zwrotną oraz wzmacnianie poczucia skuteczności nauczycieli.



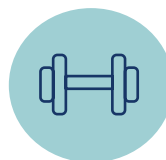
Budowanie kultury organizacji opartej na relacjach poprzez rozwój networkingu wewnątrz organizacji i w jej otoczeniu oraz zachęcanie nauczycieli do udziału w inicjatywach pozazawodowych, które pomogą budować wspólną tożsamość i poczucie spójności grupy.



Wdrożenie działań profilaktycznych skoncentrowanych na zdrowiu fizycznym i psychicznym nauczycieli poprzez warsztaty, szkolenia i kontakt z profesjonalistami w dziedzinie medycyny, psychologii i pedagogiki.



Promocja dbania o dobrostan psychiczny przy pomocy warsztatów, szkoleń i treningów skoncentrowanych na zdobywaniu metod i narzędzi do indywidualnej pracy nad wzmacnianiem psychicznych zasobów nauczycieli.



Promocja zdrowia fizycznego poprzez organizowanie wydarzeń i aktywności zorientowanych na zarządzanie własną energią oraz nabywanie umiejętności świadomego odpoczynku.



Rozwój polityki organizacji, pomocy psychologicznej i instrumentów interwencyjnych umożliwiających wsparcie nauczycieli w przypadku doświadczanych trudności zawodowych.



Stworzenie platformy służącej wymianie doświadczeń i dobrych praktyk zawodowych celem wzajemnego rozwoju i rozwijania kooperacji w gronie pedagogicznym.



Organizowanie szkoleń rozwijających kompetencje dydaktyczne i społeczne w zakresie pracy z uczniami, w tym sposobów motywowania wychowanków, nowoczesnych metod dydaktycznych czy radzenia sobie z trudami i wyzwaniami w pracy nauczyciela.



Wspieranie kooperacji nauczycieli z rodzicami i opiekunami uczniów poprzez rozwój dwustronnej komunikacji oraz włączanie rodziców i opiekunów w aktywności szkolne.

Pełny raport z ogólnopolskiego badania dobrostanu zawodowego nauczycieli

POBIERZ PEŁNY RAPORT >>

Zadbaj o siebie!

Platforma szkoleniowa

Akademia Librus

- Zyskaj **wsparcie w codziennej pracy** dydaktycznej
- Doskonal swoje **kompetencje miękkie**
- Dbaj o swój **dobrostan zawodowy**
- Korzystaj z **inspiracji i wskazówek**
- Twórz **własną ścieżkę szkoleniową**
- Pobieraj **dedykowane materiały**
- Generuj **zaświadczenia**
- Na **komputerze** lub w **aplikacji mobilnej**

akademia.librus.pl

