

# Badanie ZNP dotyczące stresu nauczycieli

## Briefing: Polska Szkoła na Rezerwach – Diagnoza Stresu Zawodowego Nauczycieli

Niniejszy opracowanie stanowi syntezę najważniejszych ustaleń ogólnopolskiego badania zrealizowanego w 2026 roku przez zespół badawczy Wydziału Pedagogicznego Uniwersytetu Warszawskiego na zlecenie Związku Nauczycielstwa Polskiego (ZNP), w ramach projektu „Społeczny Inspektor Pracy SIP – gwarancją przestrzegania praw pracowniczych w Twoim miejscu pracy”.

### Podsumowanie

Badanie ujawnia głęboki kryzys systemu oświaty, przejawiający się chronicznym i systemowym przeciążeniem kadr pedagogicznych. Polska szkoła funkcjonuje obecnie w stanie *pracy na rezerwach* – opierając się na indywidualnym poświęceniu pracowników, które prowadzi do gwałtownego wyczerpania ich zasobów psychofizycznych.

#### Kluczowe wnioski:

- **Powszechność stresu:** Połowa nauczycieli (50%) doświadcza wysokiego lub bardzo wysokiego skumulowanego obciążenia stresem.
- **Charakter systemowy:** Aż 13 spośród 20 najbardziej uciążliwych stresorów ma podłoże systemowe (legislacyjne, finansowe, organizacyjne), a nie indywidualne.
- **Wyczerpanie:** 82% badanych odczuwa zmęczenie jeszcze przed wyjściem do pracy, a 64% czuje się całkowicie wyczerpanych po jej zakończeniu.
- **Kryzys kadrowy:** Zaledwie 28% nauczycieli deklaruje chęć pozostania w zawodzie, co zwiastuje masowy odpływ wykwalifikowanych pracowników z systemu oświaty.
- **Koszty zdrowotne:** Stres manifestuje się licznymi objawami somatycznymi, w tym chorobami przewlekłymi i zaburzeniami snu.

### Metodologia i kontekst badania

Badanie zrealizowano w okresie luty – kwiecień 2026 r., stosując metodologię mieszaną (ilościową i jakościową):

- **Komponent ilościowy:** Ankieta internetowa przeprowadzona wśród 1748 pracowników z 200 placówek oświatowych.

- **Komponent jakościowy:** 46 indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI), 4 zogniskowane wywiady grupowe (FGI) oraz 30-dniowe badanie dziennikowe z udziałem 10 osób.

## Charakterystyka demograficzna respondentów:

- **Płeć:** 82% badanych stanowią kobiety.
- **Wiek:** Prawie 65% respondentów mieści się w przedziale wiekowym 41–60 lat.

Badanie stanowi odpowiedź na narastające zjawiska destabilizujące środowisko pracy nauczycielskiej: niestabilność przepisów prawa oświatowego, upolitycznienie zarządzania edukacją oraz postępującą degradację prestiżu zawodu, potęgowaną przez nieadekwatny poziom wynagrodzeń.

## Skala i charakter stresu zawodowego

Stres w zawodzie nauczyciela przestał być zjawiskiem incydentalnym – stał się *fałszywą normą*. Badani wskazują na drastyczny rozdźwięk między poziomem własnego zaangażowania a możliwościami regeneracji.

## Obraz wyczerpania psychofizycznego

| Wskaźnik                                            | Odsetek wskazań |
|-----------------------------------------------------|-----------------|
| Odczuwanie zmęczenia przed wyjściem do pracy        | 82%             |
| Potrzeba dłuższego czasu na relaks i odzyskanie sił | 85%             |
| Poczucie wyczerpania i „zużycia” po pracy           | 64%             |

Pomimo tak wysokiego poziomu wyczerpania, 76% nauczycieli nadal dostrzega w swojej pracy pozytywne wyzwania, a 77% znajduje w niej interesujące strony. Dane te sugerują, że nauczyciele nie utracili poczucia powołania – utracili natomiast siły niezbędne do jego realizacji w obecnych warunkach systemowych.

## Manifestacje somatyczne stresu

Zdrowie staje się ukrytym, lecz realnym kosztem wykonywania zawodu. Do najczęstszych dolegliwości należą:

- brak energii i chroniczne zmęczenie (64%),

- bóle pleców (44%),
- kłopoty ze snem (42%),
- bóle głowy (39%).

W grupach o najwyższym skumulowanym obciążeniu stresem nasilenie objawów somatycznych – takich jak ataki paniki, nadciśnienie tętnicze czy cukrzyca – jest drastycznie wyższe niż w pozostałej populacji badanych.

## Główne źródła stresu – ranking stresorów

Analiza wykazała jednoznacznie, że dominujące źródła stresu nauczycielskiego leżą poza kontrolą pojedynczego pracownika.

### Najsilniejsze stresory systemowe i organizacyjne:

1. Zbyt niskie wynagrodzenia.
2. Brak zasobów i wsparcia przy wdrażaniu zmian.
3. Brak spójnej i długofalowej wizji polityki oświatowej.
4. Niedostosowanie wymagań systemowych do realiów codziennej pracy.
5. Brak odciążenia od zadań administracyjnych.
6. Nadmierna częstotliwość zmian przepisów prawnych.
7. Podważanie autonomii zawodowej nauczycieli przez władze oświatowe.
8. Niedocenywanie zawodu nauczyciela w przestrzeni społecznej.

### Stresory relacyjne i środowiskowe:

- Brak systemowego wsparcia w pracy z uczniami o specjalnych potrzebach edukacyjnych (SPE).
- Trudności z utrzymaniem uwagi i koncentracji uczniów podczas zajęć.
- Hałas w miejscu pracy oraz nadmiar dokumentacji sprawozdawczej.
- Niewystarczające zaangażowanie rodziców w proces wychowawczy.

## Analiza jakościowa: mechanizmy destrukcji dobrostanu

Badanie jakościowe pozwoliło na identyfikację czterech kluczowych zjawisk niszczących higienę pracy nauczyciela.

### 1. Przenikanie pracy do sfery prywatnej („drugi etat”)

Obowiązki zawodowe oraz emocje związane z problemami uczniów kolonizują czas wolny. Zjawisko to dotyczy szczególnie nauczycielek będących jednocześnie matkami, generując u nich chroniczne poczucie winy wobec własnej rodziny.

*„Ja zawsze żyłam bardziej szkołą niż domem. [...] boli mnie to, że dzieci tak to postrzegały.” (W30)*

## 2. Presja dostępności cyfrowej

Narzędzia cyfrowe – e-dzienniki i komunikatory – zatarty granicę między czasem służbowym a prywatnym. Nauczyciele doświadczają stresu wywołanego poleceniami służbowymi i roszczeniami rodziców przesyłanymi w dni wolne od pracy.

*„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)*

## 3. Eksploatacja młodych pracowników

Nauczyciele z stażem do 5 lat zderzają się z tzw. *kultem zapracowania*. Ich dyspozycyjność – wynikająca często z braku własnej rodziny – bywa instrumentalnie wykorzystywana przez kadre zarządzającą do nakładania nadmiarowych obowiązków, co prowadzi do wypalenia zawodowego już na progu kariery.

## 4. Brak tarczy instytucjonalnej

W sytuacjach konfliktowych z roszczeniowymi rodzicami dyrekcje szkół nierzadko przyjmują rolę weryfikatora winy nauczyciela, zamiast udzielić mu instytucjonalnego wsparcia. Skutkuje to poczuciem osamotnienia i stopniową erozją autorytetu zawodowego.

## Plany zawodowe i grupy ryzyka

Poziom stresu bezpośrednio przekłada się na decyzje o opuszczeniu zawodu.

**Deklarowane plany zawodowe respondentów:**

| Deklaracja                               | Odsetek |
|------------------------------------------|---------|
| Zostaję w zawodzie                       | 28%     |
| Myślę o odejściu                         | 22%     |
| Odszedłbym/odeszłabym, gdybym mógł/mogła | 19%     |

Przechodzę na emeryturę 17%

Aktywnie zmieniam zawód 11%



## Grupy najwyższego ryzyka:

- **Kobiety:** Oceniają środowisko pracy jako istotnie bardziej obciążające niż mężczyźni.
- **Nauczyciele w wieku 41–60 lat:** Ponoszą najwyższe koszty psychiczne i zdrowotne wskutek wieloletniego akumulowania napięcia zawodowego.
- **Młodzi nauczyciele (staż do 5 lat):** Szczególnie narażeni na szok konfrontacji z realiami systemu – mimo że wchodzi do zawodu z najwyższym poziomem motywacji i zaangażowania.

## Rekomendacje działań naprawczych

Autorzy raportu podkreślają, że poprawa dobrostanu nauczycieli wymaga fundamentalnego przesunięcia akcentu: z *odporności jednostki* na *odpowiedzialność systemu*.

### Poziom centralny (MEN, ustawodawca)

- **Stabilizacja legislacyjna:** Wprowadzenie długofalowej, spójnej wizji oświaty z realnym *vacatio legis* dla wszelkich zmian systemowych.
- **Polityka wynagrodzeń:** Powiązanie płac nauczycielskich ze średnią rynkową – jeden etat musi zapewniać godne warunki życia.
- **Urlopy regeneracyjne:** Wprowadzenie płatnych urlopów regeneracyjno-rozwojowych dla nauczycieli (2–3 razy w toku kariery zawodowej).
- **Odbiurokratyzowanie:** Przesunięcie zadań administracyjnych na dedykowany personel pomocniczy.
- **Edukacja włączająca:** Ustanowienie jasnych limitów liczby uczniów SPE w klasach oraz zapewnienie realnej obecności nauczycieli wspomagających.

### Poziom lokalny i instytucjonalny (samorządy, dyrekcje szkół)

- **Infrastruktura:** Tworzenie realnych, dostępnych stref wyciszenia i regeneracji dla kadry pedagogicznej.
- **Wsparcie zewnętrzne:** Finansowanie niezależnych sieci superwizji oraz poradnictwa psychologicznego dla nauczycieli.
- **Kultura komunikacji:** Wdrożenie regulaminów ograniczających komunikację służbową poza godzinami pracy (*prawo do odłączenia*).
- **Przywództwo wspierające:** Budowanie kultury organizacyjnej opartej na transparentności i roli dyrektora jako mediatora chroniącego autorytet nauczyciela, nie zaś jako arbitra jego winy.
- **Nowy model mentoringu:** Zapewnienie wsparcia wdrożeniowego dla młodych nauczycieli – w pierwszym roku pracy całkowicie pozbawionym funkcji oceniającej.

**Przesłanie końcowe raportu:** Dobrostan nauczyciela jest nierozdzielnie związany z dobrostanem ucznia i jakością kształcenia. Bez fundamentalnej poprawy warunków materialnych i organizacyjnych, indywidualne strategie radzenia sobie ze stresem pozostaną niewystarczające – a nawet iluzoryczne – w środowisku pracy, które samo w sobie ma charakter toksyczny.

Opracowanie: Pani Katarzyna Szczepkowska – Szyszko  
Recenzja merytoryczna: Emilia Wojdyła