



Dlaczego chcą odejść? Raport o nauczycielskim stresie

Na podstawie ogólnopolskiego badania
ryzyka psychospołecznego i stresu w
zawodzie nauczyciela



Nowa edukacja
obywatelska



Wyzwania
i tematy ad hoc



Dobry klimat
i dobre relacje



Zmiany programowe
i organizacyjne



Lokalna polityka
oświatowa



Kształcenie i doskonalenie
nauczycieli_lek

Dlaczego chcą odejść? Raport o nauczycielskim stresie

Brief SOS dla Edukacji został opracowany na podstawie „Ogólnopolskiego badania ryzyka psychospołecznego i stresu w zawodzie nauczyciela” (Uniwersytet Warszawski na zlecenie Związku Nauczycielstwa Polskiego, czerwiec 2026). Badanie objęło 1 748 pracowników oświaty z 200 publicznych placówek. Jego główny wniosek jest prosty i niewygodny: najpoważniejszym źródłem stresu nauczycieli nie są uczniowie, lecz system – a rachunek płacą własnym zdrowiem i życiem prywatnym.

Trzeba przy tym zaznaczyć, że – jak każde badanie oparte na samoocenie – ma ono swoje ograniczenia, a część środowiska akademickiego (m.in. prof. Bogusław Śliwerski) zgłasza wobec niego zastrzeżenia metodologiczne: wskaźnik mierzy deklarowane poczucie obciążenia stresorami i samoopis dolegliwości (skala SSS-8), a nie klinicznie potwierdzony stres czy wypalenie, a przekrojowy charakter badania nie pozwala orzekać o związkach przyczynowo-skutkowych. Podnosi się też, że zamówienie badania przez związek zawodowy mogło sprzyjać odpowiedziom wyrażającym zawodową frustrację. Zastrzeżenia te nie unieważniają jednak głównego sygnału – powszechnego poczucia przeciążenia – lecz nakazują ostrożność w interpretacji: wyniki najlepiej czytać jako obraz deklarowanego dobrostanu i skali frustracji, a nie medyczną diagnozę stanu zdrowia kadry.

Warto dodać, że wnioski ogólnopolskiego badania UW/ZNP znajdują potwierdzenie w niezależnym badaniu regionalnym – „Diagnozie dobrostanu psychicznego nauczycielek i nauczycieli w Małopolsce” (Instytut Zdrowia Publicznego Uniwersytetu Jagiellońskiego – Collegium Medicum, we współpracy z Małopolskim Kuratorium Oświaty, 2026), przeprowadzonym na ponad 7,5 tys. nauczycieli. Obraz jest w dużej mierze zbieżny: dobrostan psychiczny kadry jest wyraźnie niższy niż w populacji ogólnej, nauczyciele częściej odczuwają stres i obniżony nastrój oraz gorzej śpią, a mimo silnego obciążenia pozostają zaangażowani i zmotywowani – to ten sam mechanizm „pracy na rezerwach”. Zbieżny jest też sygnał odpływu: ponad 60% badanych w Małopolsce rozważało w minionym roku odejście z zawodu. Co istotne, badanie UJ zamówiło kuratorium, a nie związek zawodowy, i prowadził je zespół zdrowia publicznego – trudniej więc tłumaczyć jego wyniki „zawodową frustracją” respondentów, co dodatkowo uwiarygadnia diagnozę UW dla ZNP.

Odmienne jest natomiast rozkład akcentów: o ile badanie UW eksponuje systemowe źródła stresu (płace, chaos legislacyjny, biurokracja) i podkreśla, że „to nie uczniowie, lecz system”, o tyle badacze z UJ na pierwszy plan wysuwają relacje interpersonalne, działające dwukierunkowo – trudne relacje z uczniami i roszczeniowe postawy rodziców są istotnym źródłem obciążenia, a dobra atmosfera w pracy i pozytywny kontakt z uczniami stanowią

najważniejsze czynniki ochronne. Perspektywa UJ – bliższa zdrowiu publicznemu i zorientowana na zasoby – przypomina więc, że obok zmian systemowych o kondycji nauczycieli współdecyduje jakość codziennych relacji w szkole, a ich wzmacnianie jest jednym z dostępnych narzędzi ochrony dobrostanu.

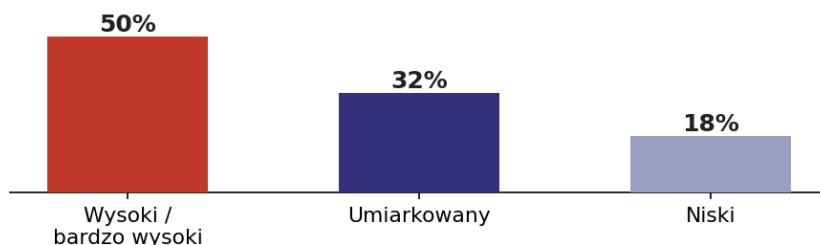
Dlaczego to jest ważne

To nie jest pojedynczy, niepokojący sondaż, lecz kolejny dowód na narastający od lat problem. Kondycję zawodu pogarszały już strajk nauczycielski 2019 r., pandemia, lata niedofinansowania i zmieniających się często przepisów; a dokumentowały to kolejne opracowania (w tym międzynarodowe badanie TIMSS 2023, raport SOS „W jakim stanie jest stan nauczycielski?” z 2025 r. i badania TALIS 2024). Badanie UW na zlecenie ZNP z 2026 r. pokazuje, że kryzys nie wygasa, lecz się zaostrza: połowa nauczycieli funkcjonuje w wysokim stresie, a co czwarty aktywnie szuka wyjścia z zawodu. To proces wieloletni i kumulacyjny – każdy rok bez działań zaradczych podnosi koszt naprawy.

Dzieje się to w trakcie wdrażania reformy „Kompas Jutra”, która stawia na sprawczość, kompetencje fundamentalne i przekrojowe oraz dobrostan uczniów. Tego celu nie da się osiągnąć bez zadbania o dobrostan kadry, która ma go realizować – przeciążona i zniechęcona nauczycielka uczy gorzej, mniej chętnie buduje dobre relacje z uczniami, mniej chętnie się rozwija zawodowo. Równolegle toczy się dyskusja o edukacji włączającej, kolejnych rozporządzeniach, państwowym e-dzienniku, ale bez realnego odciążenia takie zmiany i nowe narzędzia będą dokładać obowiązków, zamiast je zdejmować z nauczycieli. Nadal nie wiadomo, jakie propozycje ma rząd w sprawie podwyżek wynagrodzeń w kolejnych latach. A decyzje podejmowane teraz przesądzą, czy naprawa polskiej oświaty i reforma się powiedzie, czy raczej pogłębi odpływ nauczycielek i nauczycieli.

1. Skala: połowa nauczycieli w wysokim stresie

Połowa nauczycieli (50%) doświadcza wysokiego lub bardzo wysokiego poziomu skumulowanego stresu, a niski poziom obciążenia deklaruje jedynie 18%. To nie jest problem jednostek „gorzej radzących sobie z presją” – to stan większości zawodu, mierzony na reprezentatywnej, ogólnopolskiej próbie.



Źródło: UW na zlecenie ZNP, 2026 (N=1748).

Wykres 1. Poziom skumulowanego stresu nauczycieli. Źródło: UW na zlecenie ZNP, 2026.

2. Zdrowie pod presją – „praca na rezerwach”

Przewlekły stres przekłada się na zdrowie. 60% nauczycieli zgłasza silne dolegliwości somatyczne; 64% odczuwa wyczerpanie i chroniczne zmęczenie, 44% – bóle pleców, 42% – kłopoty ze snem, 39% – bóle głowy. Aż 82% czuje zmęczenie jeszcze przed wyjściem do pracy. Badacze nazywają to „pracą na rezerwach”: nauczyciele wciąż widzą sens pracy z dziećmi i pozostają zaangażowani, ale robią to kosztem własnego zdrowia i życia rodzinnego.



Wykres 2. Zdrowotne skutki przewlekłego stresu. Źródło: UW na zlecenie ZNP, 2026.

3. To nie tylko trudni uczniowie – to system

Wbrew obiegowym opiniom, najbardziej obciążające nie są trudne zachowania uczniów. W rankingu 20 najważniejszych stresorów aż 13 ma charakter systemowy. Największe bariery dobrostanu to:

- Niskie wynagrodzenia – nieadekwatne do odpowiedzialności i zmuszające do pracy na kilku etatach.

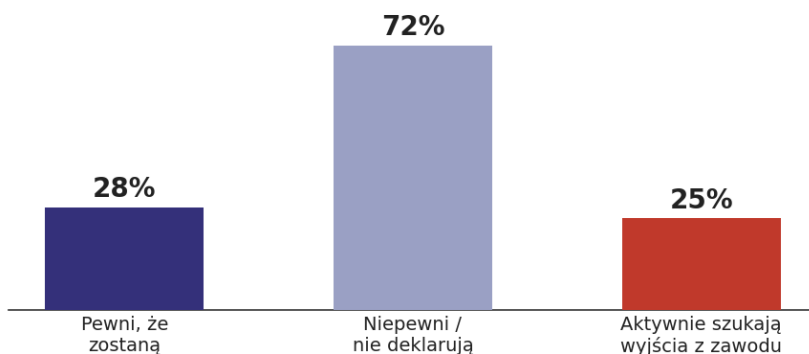
- Chaos legislacyjny – ciągłe zmiany podstaw programowych i przepisów bez czasu na przygotowanie.
- Przerzucanie odpowiedzialności – wdrażanie reform (np. edukacji włączającej) bez kadr, wsparcia specjalistów i środków.
- Biurokracja – nadmiarowa „papierologia”, która pożera czas na relację z uczniem i odpoczynek.
- Brak ochrony prawnej – osamotnienie wobec roszczeniowych postaw i hejtu w sieci.

4. Cyfryzacja, która nie wyłącza pracy

Cyfrowe narzędzia (e-dzienniki, grupy na komunikatorach) sprawiły, że praca „trwa 24 godziny na dobę” – również w weekendy i święta. To jeden z mechanizmów erozji czasu prywatnego i wypalenia. Wniosek istotny także w kontekście dyskusji o państwowym e-dzienniku: narzędzia cyfrowe trzeba projektować tak, by chroniły, a nie zacierały granicę między pracą a życiem.

5. Konsekwencja: odpływ najlepszych

Tylko 28% badanych jest pewnych, że pozostanie w zawodzie (72% nie potrafi tego jednoznacznie zadeklarować), a co czwarty nauczyciel podejmuje już aktywne kroki, by odejść z oświaty. System zniechęca najbardziej doświadczonych ekspertów i odstrasza młode talenty na starcie. To bezpośrednie zagrożenie dla jakości pracy polskiej szkoły, nie tylko dla obsady etatów.



Wykres 3. Zamiar pozostania w zawodzie i ryzyko odejścia. Źródło: UW na zlecenie ZNP, 2026.

6. Rekomendacje: odpowiedzialność systemu, nie warsztaty „radzenia sobie ze stresem”

Kluczowy wniosek raportu: nie można uczyć osób podlegających systemowi, jak lepiej znosić system, który je przeciąża. Potrzebne są zmiany systemowe, nie tylko interwencje indywidualne.

Dla MEN:

- Stabilizacja i *vacatio legis* – zagwarantowane kilkuletnie cykle bez gwałtownych zmian w trakcie roku szkolnego.
- Wymagania powiązane z zasobami – każdej regulacji musi towarzyszyć odpowiedź: jakie zasoby dostanie szkoła i nauczyciel (zwłaszcza przy edukacji włączającej i nowych przedmiotach).
- Realne odciążenie – przegląd i redukcja dokumentacji; przesunięcie zadań administracyjnych na personel pomocniczy.
- Wsparcie edukacji włączającej – limity uczniów z orzeczeniami w klasach i obowiązkowe wsparcie nauczyciela współorganizującego.
- Regeneracja – urlopy dla poratowania zdrowia oraz krótkie „urlopy na oddech”; budowanie prestiżu zawodu.

Dla samorządów:

- miejsca odpoczynku w szkołach, zatrudnienie kadry administracyjnej, bezpłatna opieka psychologiczna, superwizja i poradnictwo prawne, lokalne kampanie budujące prestiż.

Dla dyrektorów:

- ochrona czasu wolnego (brak służbowych wiadomości po godzinach), sprawiedliwe zasady zastępstw i dyżurów, rola mediatora i „tarczy” w konfliktach z rodzicami, sieci współpracy.

Co wynika z raportu dla polskiego systemu oświaty?

Dobrostan nauczycieli nie jest sprawą prywatną pojedynczych osób – to jeden z fundamentów całego systemu oświaty. Nauczyciel przeciążony, niewyspany i wypalony uczy

gorzej: ma mniej energii na relację z uczniem, indywidualizację, informację zwrotną i twórcze metody. Jakość pracy nauczyciela bezpośrednio przekłada się na doświadczenie szkolne uczniów – ich poczucie bezpieczeństwa, zaangażowanie i wyniki. Dlatego kondycja psychiczna i warunki pracy kadry należą do najsilniejszych, choć najczęściej pomijanych, czynników jakości edukacji. Gdy system traci najbardziej doświadczonych nauczycieli i zniechęca młodych, traci na tym każdy uczeń.

Reforma „Kompas Jutra” stawia na sprawczość, kompetencje i dobrostan uczniów – ale to się nie uda bez zadbania o dobrostan nauczycieli. Sama diagnoza towarzysząca reformie wskazuje na niskie poczucie przynależności i spadek motywacji w szkołach; ten raport pokazuje, że dotyczy to także kadry. Dobrostan nauczyciela nie jest luksusem – jest warunkiem skutecznej edukacji. Jeśli system nie weźmie odpowiedzialności za warunki pracy, grożą nie tylko braki kadrowe, ale zapaść jakościowa wywołana wypaleniem tych, którzy zostaną.

Jesteśmy przy tym świadomi zastrzeżeń metodologicznych, jakie wobec raportu formułuje część środowiska akademickiego – że opisuje on raczej deklarowane poczucie przeciążenia niż klinicznie potwierdzony stres. Nawet najostrożniejsza interpretacja nie zmienia jednak zasadniczego wniosku: skala deklarowanej frustracji i wyczerpania jest zbyt duża, by system mógł ją ignorować, a właściwą odpowiedzią są zmiany systemowe, nie podważanie samopoczucia nauczycielek i nauczycieli.

Materiały SOS dla Edukacji o kondycji polskich nauczycieli

Ten brief najlepiej czytać razem z wcześniejszymi materiałami SOS – tworzą spójną serię o kondycji zawodu nauczyciela:

- Raport SOS „W jakim stanie jest stan nauczycielski? Szkoła przed wielką zmianą” (2025) – szeroki obraz problemów zawodu nauczyciela w Polsce.
- Aneks TALIS 2024 – uzupełnienie raportu SOS o dane międzynarodowe (m.in. satysfakcja zawodowa, starzenie się kadry).
- Brief „Nauczyciele starsi i młodszy. Co wynika z badań?”
- Brief „Reforma Kompas Jutra z perspektywy nauczycieli i dyrektorów”
- Brief „Diagnoza kryzysu kadry nauczycielskiej” (2026) – warunki pracy, płace, braki kadrowe.

Źródła

- Raport końcowy badania UW dla ZNP: „Ogólnopolskie badanie ryzyka psychospołecznego i stresu w zawodzie nauczyciela”:
https://znp.edu.pl/assets/uploads/2026/06/Stres-nauczycieli_Raport-koncowy-z-badania-ZNP-2.pdf
- Strona z wynikami i prezentacją (ZNP, 15.06.2026) oraz Policy brief / materiały prasowe ZNP (PDF)
- Raport UJ: Diagnoza dobrostanu psychicznego nauczycielek i nauczycieli w Małopolsce <https://izp.wnz.cm.uj.edu.pl/pl/diagnoza-dobrostanu-psychicznego-nauczycielek-i-nauczycieli-w-malopolsce>
- Głos krytyczny z zastrzeżeniami metodologicznymi: B. Śliwerski, „Metodologicznie niepoprawny raport OPZZ i ZNP z badania opinii nauczycieli”, blog „pedagog”, 4 lipca 2026 – sliwerski-pedagog.blogspot.com



Brief. Faktycznie o edukacji to seria syntetycznych, opartych na faktach opracowań think tanku SOS dla Edukacji o wybranych problemach i wyzwaniach polskiej szkoły. Briefy powstają na podstawie badań i raportów własnych SOS dla Edukacji oraz dokumentów prawnych. Celem opracowań jest pokazanie w przystępnej formie obszarów wymagających zmiany i rzecznictwa.

Opracowanie

Alicja Pacewicz

Publikacja bezpłatna