



Przedszkolne Pryzmaty

Rodzice, Nauczyciele, Dyrektorzy

Raport z badania **Edycja III**

Nauczyciel – siła przedszkola

W roku 2024 zaprezentowaliśmy drugą edycję naszego raportu, dotyczącą perspektywy i roli rodzica w środowisku przedszkolnym. W roku 2025 postanowiliśmy przyjrzeć się samej pracy nauczyciela.

Nauczyciele to podstawa funkcjonowania przedszkola – to od ich pracy i stanu emocjonalnego w głównej mierze zależy jakość przekazywanej wiedzy najmłodszym, co z kolei warunkuje przyszłość młodych pokoleń.

Zbadaliśmy ponad 700 nauczycieli wychowania przedszkolnego i zapytaliśmy ich o to, dlaczego zostali nauczycielami, jak podchodzą do swojej roli, jak się czują w swoim zawodzie oraz czego oczekują od swojej pracy.

Oddajemy w Wasze ręce raport, który pokazuje, jak nauczyciele postrzegają siebie, swoją rolę, z jakimi sytuacjami spotykają się na co dzień i jak to wpływa na ich kondycję emocjonalną i postrzeganie przedszkola oraz przedszkolaków.

Przed wszystkim jednak zawarliśmy w tym raporcie porady i wskazówki, jak nauczyciel może się wspomóc w swojej pracy i o co warto dbać, żeby utrzymać dobrą kondycję emocjonalną w tak wymagającym zawodzie, jakim jest nauczyciel wychowania przedszkolnego.

Życzymy miłej lektury

Przebadaliśmy ponad
700
nauczycieli wychowania
przedszkolnego



Drodzy Nauczyciele, Dyrektorzy, Rodzice!

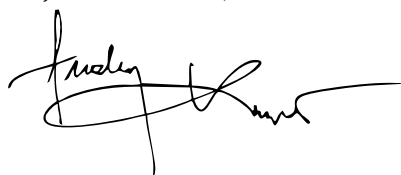
Przedszkole to jeden z najważniejszych etapów edukacji. To, co dostajemy w dzieciństwie, niesiemy w sobie przez całe życie. Dlatego w Nowej Erze jesteśmy zdeterminowani, aby dawać przedszkolakom wyłącznie to, co najlepsze. Jeśli dziecko wyniesie z przedszkola wiarę we własne siły, otrzyma pomoc w obszarach sprawiających mu trudności oraz wsparcie dla swoich talentów – rozwinie skrzydła. Dobre przedszkole determinuje zarówno harmonijny rozwój dziecka, jak i jego późniejszy szkolny sukces.

Nie ma jednak tego wszystkiego bez nauczycieli przedszkola. Znamy ich bardzo wielu, współpracujemy od lat, zawsze słuchamy ich głosu. To wspaniała, kreatywna, zaangażowana grupa zawodowa, która nierzadko stawia potrzeby dzieci ponad własne. Badanie „Przedszkole przez pryzmat potrzeb nauczyciela”, z którego raport macie Państwo przed sobą, powstało po to, abyśmy mogli tworzyć materiały i rozwiązania szyte na miarę wyzwań, którym stawiacie czoła, potrzeb, na które odpowiadacie, oraz ambicji, które nosicie w sercu. Podstawą efektywnej współpracy jest przecież zrozumienie i wsparcie. Tegoroczne badanie – podobnie jak i poprzednie – pomaga nam taką współpracę budować.

Nie ma edukacji bez zaangażowanych nauczycieli ani skutecznego wychowania bez aktywnej roli rodziców. Ci ostatni także potrzebują wskazówek i drogowskazów w trudnej misji rodzicielstwa. Wiele materiałów i rozwiązań Nowej Ery kierujemy właśnie do nich. **Współdziałanie rodziców, opiekunów i nauczycieli przekłada się na spójny i efektywny proces dydaktyczno-wychowawczy.** Ostatecznym beneficjentem tej współpracy jest dziecko – otoczone troską, wspierane w rozwoju, realizujące swój potencjał. To piękny rezultat naszej wspólnej pracy.

Dziękuję wszystkim Państwu za udział w badaniu, a także za codzienną inspirację, uśmiech i dobrą współpracę.

Z wyrazami szacunku,



Andrzej Kozłowski
Prezes Zarządu wydawnictwa edukacyjnego Nowa Era



Nowa Era to lider na rynku rozwiązań edukacyjnych. Nasza oferta jest skierowana do placówek edukacyjnych wszystkich szczebli.

Rozpoznawalne cechy publikacji i materiałów Nowej Ery to przyjazność, nowoczesność i wysoka jakość potwierdzane na co dzień przez dzieci i nauczycieli! Od 20 lat przedszkolaki, uczniowie i nauczyciele korzystają z naszych publikacji, które stały się kluczem do fascynującego świata edukacji.



Synergion to pracownia badań postaw i motywacji. Pracujemy dla różnych branż, rozpoznając postawy i potrzeby, testując rozwiązania produktowe i innowacje.

Od 2010 roku nieprzerwanie prowadzimy badania na rynku edukacyjnym, wspierając rozwój oferty edukacyjnej od przedszkola do szkół średnich. Wśród ponad 200 projektów dotyczących potrzeb uczniów i nauczycieli ponad 50 zrealizowaliśmy w obszarze wychowania przedszkolnego, poznając opinie i odczucia setek nauczycieli, dyrektorów i rodziców.



Spis treści



6 O badaniu

8 Ja Nauczyciel

19 Przeciążenie i jak sobie z nim radzić

31 Czego potrzebują nauczyciele?

41 Podsumowanie eksperta



Nowa Era

Leszek Sambor

Business Manager

Wychowanie przedszkolne

Doceniamy rolę przedszkola w procesie edukacyjnym

Poprzednie edycje Przedszkolnych Pryzmatów pokazały, że nauczyciele wychowania przedszkolnego są grupą silnie zaangażowaną i nastawioną na rozwój zawodowy. Łączą w swojej pracy kompetencje z wielu obszarów – m.in. psychologii rozwojowej, edukacji językowej, matematycznej, muzycznej i społecznej.

W obliczu dynamicznych zmian i rosnących oczekiwań rodziców coraz wyraźniej dostrzegają potrzebę systemowego wsparcia – zarówno w pracy z dzieckiem, jak i w komunikacji z dorosłymi.

Wielu nauczycieli wychowania przedszkolnego ma poczucie niedoceny i lekceważenia, będąc jednocześnie oddanymi specjalistami w swojej pracy. Dlatego potrzeba docenienia ich roli i kompetencji jest naturalna i stanowi ważny element dalszego rozwoju edukacji przedszkolnej.

Powodem, dla którego przeprowadziliśmy badanie opisane w tym raporcie, jest chęć wsparcia pozytywnych zmian w edukacji przedszkolnej. Aby jednak mogły one mieć miejsce, potrzebne są dwa istotne elementy:

- Przekrojowe badanie o samopoczuciu zawodowym i kondycji emocjonalnej nauczycieli wychowania przedszkolnego.
- Wypracowanie postulatów, których wprowadzenie w życie jest realne i pozytywnie wpłynie na sytuację nauczycieli wychowania przedszkolnego.

Wierzmy, że niniejszy raport zwróci uwagę na rolę przedszkola w procesie edukacyjnym i pomoże w jej docenieniu.

Podstawy merytoryczne badania

Tematy badania zostały wybrane na podstawie publikowanych badań dotyczących pracy nauczyciela, spotkań i konsultacji z ekspertami oraz wywiadów indywidualnych z samymi nauczycielami.

Badanie składało się z trzech etapów:

- opracowanie kwestionariusza wspólnie z ekspertami – psychologami,
- pilotażowe dyskusje grupowe z nauczycielami wychowania przedszkolnego,
- badanie sondażowe na próbie N=715 nauczycieli wychowania przedszkolnego.

Dzięki przyjętej metodologii mogliśmy się upewnić, że badanie obejmuje kwestie istotne dla nauczycieli, że kwestionariusz jest zrozumiały, a same pytania są postrzegane przez nauczycieli jako ważne.

Główny sondaż został przeprowadzony na ogólnopolskiej próbie obejmującej nauczycieli przedszkolaków w wieku 3–6 lat przy pomocy techniki CAWI, czyli poprzez kwestionariusze do samodzielnego wypełniania on-line.

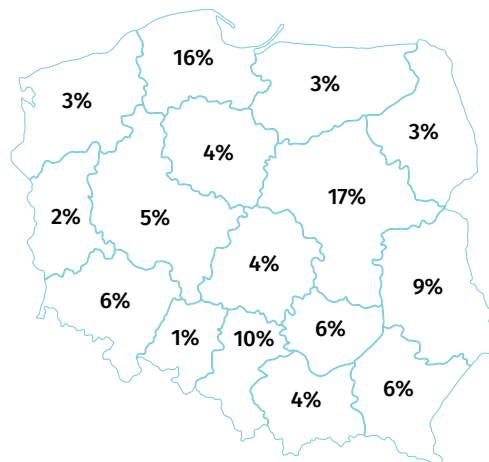
Demografia respondentów

Nauczyciel wychowania
przedszkolnego w ujęciu
demograficznym

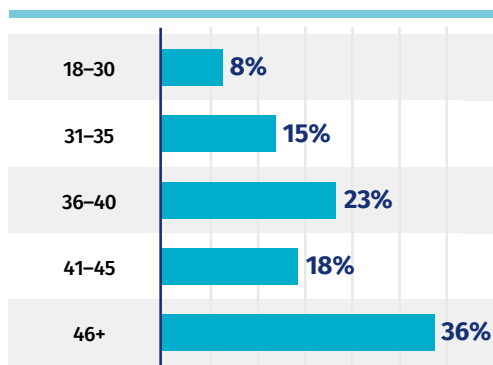
PŁEĆ



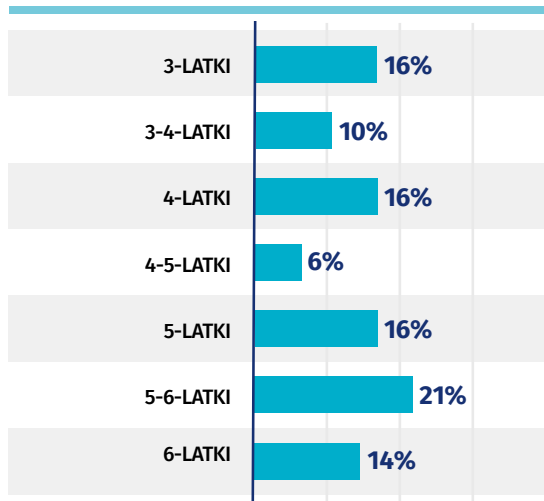
100% KOBIECY



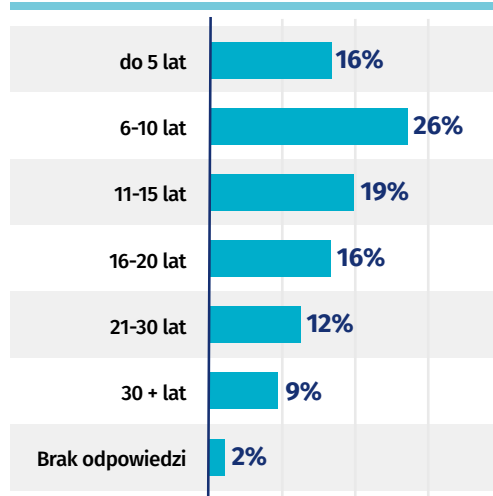
WIEK



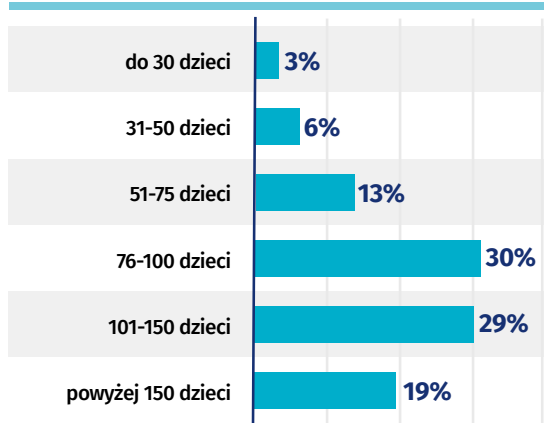
WIEK PROWADZONEJ GRUPY



STAŻ PRACY W PRZEDSZKOLU



WIELKOŚĆ PLACÓWKI



JA NAUCZYCIEL

W tej części raportu opisujemy, w jaki sposób nauczyciele postrzegają swój zawód, co wpłynęło na wybór tej ścieżki zawodowej oraz jak definiują swoją rolę w systemie edukacji. Przedstawiamy także wyzwania

codziennej pracy oraz sposoby radzenia sobie z przeciążeniem i poszukiwania wsparcia, zarówno w obszarze rozumienia własnych potrzeb i emocji, jak i reagowania na nie.

Czy wypalenie to już norma?

Coraz częściej słyszy się o wypaleniu zawodowym wśród nauczycieli wychowania przedszkolnego. Wynika to z faktu, że zawód ten należy do profesji pomocowych, szczególnie narażonych na ten syndrom.

Wypalenie zawodowe (zgodnie z klasyczną koncepcją C. Maslach) dotyczy również nauczycieli przedszkoli i przejawia się w trzech kluczowych wymiarach:

- **Wyczerpanie emocjonalne:** Poczucie chronicznego zmęczenia, wyczerpania fizycznego i emocjonalnego, niemożność zregenerowania sił nawet po odpoczynku.
- **Depersonalizacja:** Obojętność i dystansowanie się wobec dzieci i ich rodziców. Nauczyciel traktuje podopiecznych w sposób przedmiotowy, unika zaangażowania emocjonalnego, skraca kontakty.
- **Obniżone poczucie osiągnięć osobistych:** Poczucie nieskuteczności zawodowej, niska samoocena, przeświadczenie, że mimo wysiłku nie osiąga się założonych celów pedagogicznych.

Międzynarodowe ramy koncepcyjne badania TALIS Starting Strong (dotyczącego edukacji wczesnoszkolnej) koncentrują się na dobrostanie (well-being) kadry, poziomie stresu i chęci pozostania w zawodzie (intent to stay).

Podkreślają, że dbałość o dobrostan ma kluczowe znaczenie dla jakości pracy z dziećmi, a brak wsparcia i trudne warunki pracy mogą negatywnie wpływać na ten dobrostan, co jest bezpośrednim wstępem do wypalenia.

Chcieliśmy sprawdzić, jak postrzeganie swojej pracy i oceny własnej kondycji emocjonalnej wygląda w wypadku nauczycieli wychowania przedszkolnego oraz na ile sami nauczyciele dostrzegają zjawiska związane z wypaleniem zawodowym w swojej pracy.



Czy każdy może uczyć w przedszkolu?

Nauczyciel wychowania przedszkolnego to zawód z powołania, dlatego zdecydowanie nie każdy może nim zostać. Wymaga on pasji, miłości do dzieci oraz pełnego zaangażowania i ciągłego zawodowego rozwoju.

Ogólnie lubię pracować z dziećmi, jest to zawód, który chętnie wykonuję.

52%

Od kiedy pamiętam, chciałam pracować jako nauczyciel wychowania przedszkolnego.

27%

Pracowałam na różnych poziomach edukacji i wybrałam ten.

10%

To był przede wszystkim przypadek.

6%

Zaczęłam z braku lepszych możliwości i tak już zostało.

5%

Blisko 80% nauczycieli wychowania przedszkolnego to **nauczyciele z wyboru** – od zawsze chcieli wykonywać ten zawód i chętnie go wykonują.

Tylko nieco ponad 20% nauczycieli **wykonuje swój zawód raczej z przypadku bądź braku innej, lepszej alternatywy**, ale bez głębszego zaangażowania. Dla tych nauczycieli praca może być szczególnie uciążliwa emocjonalnie.

Mimo wysokiego zaangażowania i wyboru zawodu z powołania przez zdecydowaną większość nauczycieli wychowania przedszkolnego, nadal istnieje grupa, pracująca bez głębszego zaangażowania, która może być szczególnie narażona na wyczerpanie emocjonalne, co stanowi potencjalne ryzyko dla jakości opieki i edukacji.

80%



nauczycieli wychowania przedszkolnego, to nauczyciele z wyboru

Nauczyciele, dyrektorzy i pracownicy przedszkoli zasługują na profesjonalne wsparcie



**Centrum
Kompetencji
Przedszkole**

To, że zawsze chciałaś uczyć w przedszkolu, nie znaczy, że zawsze jest Ci łatwo. W każdym zawodzie zdarzają się trudne dni. Tylko że Ty nie możesz schować się za biurkiem i monitorem. Musisz wykrzesać z siebie energię, aby stawić czoła dzieciom i ich potrzebom. A co z Twoimi potrzebami? Czas wreszcie o nie zadbać! Dlatego Nowa Era i firma Vulcan stworzyły **Centrum Kompetencji Przedszkole (CKP)**. To przystępna platforma szkoleniowa oferująca wsparcie, z którego możesz skorzystać na wiele sposobów:

- Wyszukaj szkolenia, które pomogą Ci rozwinąć

się zawodowo w obszarach: TIK i narzędzia pracy, formalno-prawny, metody pracy i psychologia, zarządzanie, bezpieczeństwo, motywacja i rozwój osobisty, dobre praktyki i wymiana doświadczeń.

- Zadbaj o swój dobrostan psychiczny (np. „**Jak rozwijać pewność siebie?**”, „**Jak sobie radzić z emocjami, gdy doświadczasz problemów w życiu prywatnym?**”).
- Bądź na bieżąco z najnowszą wiedzą i praktycznymi rozwiązaniami przedstawianymi jasno przez najlepszych ekspertów ze swoich dziedzin.

Pasję do pracy widać w działaniu

Nauczyciel z pasją nie poprzestaje na rutynie. Wciąż szuka nowych, angażujących metod pracy, tworzy niestandardowe pomoce dydaktyczne i przekształca przestrzeń edukacyjną, by wspierała ciekawość

i eksplorację. Jednak ograniczony czas nie pozwala na każdą aktywność, na jaką chciałby sobie pozwolić nauczyciel.

Nauczycielowi wychowania przedszkolnego zdarza się, że...

 co najmniej raz w tygodniu

 co najmniej raz w miesiącu

 nigdy

Dane w %

Śledzi profile w mediach społecznościowych na temat nowych rozwiązań i podejść w pracy z przedszkolakami.

54

29

83

3

Śledzi profile w mediach społecznościowych na temat psychologii i rozwoju osobistego.

37

38

75

3

Ogląda filmy i wykłady na YT na temat nowych rozwiązań i podejść w pracy z przedszkolakami.

27

39

66

3

Bierze czynny udział w tym, co dzieje się na grupach na FB dotyczących pracy nauczyciela przedszkolnego.

31

28

59

13

Ogląda filmy i wykłady na YT na temat psychologii i rozwoju osobistego.

22

32

54

5

Czyta poradnikowe książki pedagogiczne i/lub psychologiczne.

12

34

46

4

Uczestniczy w webinarach i szkoleniach online związanych z pracą nauczyciela przedszkolnego.

10

36

46

3

Uczestniczy w warsztatach praktycznych związanych z pracą nauczyciela przedszkolnego.

7

26

33

3

Uczestniczy w szkoleniach dla nauczycieli w czasie po pracy.

8

24

32

6

Nauczyciel wychowania przedszkolnego regularnie śledzi media społecznościowe, aby rozwijać wiedzę o edukacji, psychologii i rozwoju osobistym. Jednak

z powodu częstego wykorzystywania prywatnego czasu na pracę trudniej mu uczestniczyć w warsztatach i szkoleniach.

Jesteśmy z Wami – także w mediach społecznościowych!



Współczesne życie toczy się nie tylko „w realu”. Równie ważne są media, z których czerpiemy wiedzę, rozrywkę i inspirację, wyrażamy opinie, nawiązujemy kontakty zawodowe i prywatne. Profil „**Nowa Era dla przedszkola**” to właśnie takie miejsce, w którym możemy być razem w wirtualnym świecie. A jest nas tam już ponad 40 000! To duża i ważna społeczność. Co można znaleźć

na naszym profilu? Informacje o ważnych nowościach, wydarzeniach i inicjatywach Nowej Ery, praktyczne rozwiązania, inspiracje, porady, darmowe materiały pomocne w prowadzeniu i planowaniu codziennej pracy, regularną dawkę humoru, bo bez tego przecież ani rusz! Dołącz do naszej społeczności i zaproś innych – razem jest ciekawiej i bardziej inspirująco!

Współczesny przedszkolak stawia wymagania

Jest bardziej uzależniony od smartfonów.

85%

Ma więcej specjalnych potrzeb edukacyjnych.

84%

Ma większe trudności w skupieniu uwagi.

84%

Posiada większą umiejętność korzystania z nowych technologii.

83%

Ma więcej problemów emocjonalnych.

83%

Jest bardziej nadpobudliwy.

83%

Szybciej się nudzi na zajęciach przedszkolnych.

77%

Ma mniej codziennego kontaktu z rodzicami.

74%

Jest mniej samodzielny.

71%

Ma słabszy rozwój mowy.

71%

Ma słabszy rozwój ruchowy.

66%

Ma słabszą znajomość świata przez brak doświadczeń.

58%

Posiada większą wiedzę z wąskich dziedzin.

44%

Ma większą ciekawość świata.

44%

Wcześniej wykazuje rozwój talentów.

38%

Suma % odpowiedzi:
5 – zdecydowanie tak, 4 – tak

Współczesny przedszkolak stawia nauczyciela przed wyzwaniem "edukacji kompensacyjnej" – niwelowania deficytów w rozwoju podstawowym (mowa, ruch, samodzielność) oraz zarządzania intensywnymi problemami uwagi i emocji, przy jednoczesnym inteligentnym wykorzystaniu kompetencji cyfrowych.

Obraz współczesnego przedszkolaka sprawia, że praca nauczyciela jest bardziej wymagająca niż kiedykolwiek, stając się de facto pracą na pograniczu pedagogiki specjalnej i psychologii rozwojowej. Ten rosnący poziom trudności sprawia, że praca współczesnego nauczyciela staje się bardzo wymagająca pod względem emocjonalnym.

Ach, gdyby tylko istniała Instrukcja Obsługi Współczesnego Przedszkolaka!

nowa
era

sklep

Masz poczucie, że teraz dzieci powinny przychodzić do przedszkola z instrukcją obsługi? Mamy dla Ciebie świetną wiadomość: taka instrukcja istnieje! A w zasadzie... wiele instrukcji, bo przecież co dziecko, to inna historia. Wszystkie te instrukcje znajdziesz w serii publikacji „Zrozumieć przedszkolaka” w sklepie online Nowej Ery. Warto rozejrzeć się też wśród szkoleń portalu **Centrum Kompetencji Przedszkole (CKP)** w postaci praktycznych szkoleń i materiałów. Zobacz, jakie przykłady wybraliśmy dla Ciebie na początek:

- **Zrozumieć przedszkolaka** – to publikacja drukowana, dostępna na www.sklep.nowaera.pl. Seria poświęcona poszczególnym grupom wiekowym w przedszkolu i ich wyzwaniom – niezbędny dla każdego nauczyciela i rodzica!
- **Dziecko ze spektrum autyzmu w przedszkolu** – nasze ekspertki Grażyna Romanowska i Ewa Śniegowska nie pozostawiają wątpliwości: to się da ogarnąć!
- **Złość przedszkolaka** – Anna Resler-Moskwa ma na to swoje sposoby!

Ważna i odpowiedzialna praca, ale czy doceniana?

Zawód nauczyciela przedszkola jest postrzegany jako trudny, wymagający wysokiego zaangażowania i doskonalenia, ale z perspektywy nauczycielek wychowania przedszkolnego systemowo niedoceniony, słabo opłacany i niestabilny, co generuje dysonans między wkładem pracy a otrzymywanym uznaniem.

Czy zgadzasz się z poniższymi stwierdzeniami dotyczącymi roli nauczycieli wychowania przedszkolnego w Polsce?

■ zdecydowanie tak
 ■ tak
 ■ nie
 ■ zdecydowanie nie

Dane w %

Praca nauczycieli wychowania przedszkolnego jest ważna.

82 16 2

Praca nauczycieli wychowania przedszkolnego jest bardzo trudna i wymagająca, a jednak jest traktowana jako coś łatwego i oczywistego

70 26 3 1

Ranga zawodu nauczyciela wychowania przedszkolnego w Polsce jest niższa, niż na to zasługuje.

72 23 4 1

Nauczyciel wychowania przedszkolnego odpowiada za każde dziecko w grupie, jakby mógł zajmować się tylko tym jednym.

59 36 4 1

Nauczyciele wychowania przedszkolnego muszą doszkalać się bardzo intensywnie.

43 51 5 1

Spółeczeństwo traktuje nauczycieli wychowania przedszkolnego jako „opiekunów”, a nie jak profesjonalistów odpowiedzialnych za rozwój dzieci.

63 30 5 1

Wynagrodzenia w zawodzie nauczyciela wychowania przedszkolnego nie są adekwatne do wartości tej pracy.

64 27 6 3

Nauczyciele wychowania przedszkolnego dają bardzo dużo od siebie, a w zamian dostają tylko wymagania.

44 42 13 1

Nawet jeśli nauczyciel wychowania przedszkolnego wykazuje się ogromną kreatywnością i zaangażowaniem, to i tak nikt tego nie docenia.

28 45 25 2

Bycie nauczycielem przedszkolnym to stabilna, pewna praca.

16 53 29 2

Prawie wszyscy nauczyciele mają poczucie ważności wykonywanego zawodu (98%), jednak uważają, że na zewnątrz ta ważność jest niedoceniana (93%) również na poziomie zarobkowym (91%).

Znaczna większość nauczycieli wychowania przedszkolnego uważa, że praca ta wymaga intensywnego doszkalania (94%). Te dane pokazują, jak bardzo ważne jest dbanie o potrzeby emocjonalne

i fizyczne nauczycieli – jest wymogiem efektywnej pracy z dziećmi. Warto sięgać do metod rozwoju zasobów skierowanych na budowanie dobrostanu (**well-being**) – czyli zasobów osobistych i zawodowych, które chronią przed wyczerpaniem, jednocześnie czerpiąc z wrodzonej pasji i wysokiej motywacji współczesnego nauczyciela wychowania przedszkolnego.

EKSPERT

Renata Wolińska

pedagog szkolna, psychoprofilaktyk uzależnień dzieci i młodzieży, autorka własnego programu zajęć w ramach Szkoły dla Rodziców, nauczycielka edukacji wczesnoszkolnej, doradczyni metodyczna Gdynskiego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli



Ważność edukacji przedszkolnej

Wiek przedszkolny jest jedynym, obok edukacji wczesnoszkolnej, okresem rozwojowym, w którym nauczyciel jawi się jako jedna z ważniejszych w życiu dziecka osób. Są zafascynowane tym, co mówi i robi, często zdanie nauczyciela zajmuje miejsce przed zdaniem rodziców. Nauczyciel jest traktowany jako osoba posiadająca szeroką wiedzę i dzięki niej dziecko może się wiele dowiedzieć o otaczającym świecie. Jest obiektem uwielbienia, wzorem do naśladowania, punktem odniesienia w podejmowaniu decyzji.

Dlaczego w takim razie nie zawsze takie poszanowanie i uznanie pojawia się w oczach rodzica? Dlaczego spora grupa nauczycieli czuje się niedoceniona, niedowartościowana? Wpływ na to ma wiele czynników. Jednym z najważniejszych jest to, że **niektórzy rodzice nie mają wystarczającej wiedzy o roli i zadaniach, które stoją przed nauczycielami przedszkoli** chociażby w przygotowaniu ich dziecka do edukacji szkolnej pod wieloma względami z obszaru edukacyjnego, ale też społeczno-emocjonalnego.

Prowadząc wiele szkoleń w przedszkolach na temat współpracy z rodzicami, zauważam, że nauczyciele przedszkoli nie zawsze potrafią o to zadbać. **Zbyt mało jest konkretnych i rzeczowych informacji kierowanych do wszystkich rodziców, co dzieje się w grupie przedszkolnej i czemu to służy.** Wchodząc do przedszkola, często oglądam np. prace plastyczne dzieci, ale praktycznie nigdy nie widzę informacji o tym, czemu one służyły, jakie obszary wspomagały czy kształtowały. Wystarczy krótka informacja: Praca wykonana techniką origami, która wspomaga motorykę małą, uczy koordynacji wzrokowo-ruchowej, doskonalą procesy uwagi w obszarze głębi i koncentracji. Rodzic widzi złożone z papieru np. mikołaję, ale nie wie, że to jest zaplanowane, przemyślane przez nauczyciela, celowe zadanie rozwojowe. Pokazujemy się rodzicom jako profesjonaliści i znawcy tematu. Wtedy mamy większe szanse na obdarzenie nas szacunkiem i uznaniem.

Kolejna sprawa to budowanie mądrej relacji z rodzicem w temacie jego dziecka. **Bycie empatycznym, aktywnym słuchaczem bez oceny i osądzania rodzica, otwartym na pomoc to może nie recepta, ale odpowiedź, jak zdobyć u rodzica zaufanie i szacunek, a co za tym idzie autorytet. Sposób prowadzenia rozmowy opartej na faktach, a nie na ocenie niewydolności wychowawczej rodzica, ma w naszej pracy niepodważalne znaczenie.** Bardzo ważną sprawą jest też prezentowanie rodzicom swojego warsztatu pracy. Zaprosimy ich na zajęcia, aby pokazać swoje sposoby pracy z dziećmi. Niech zobaczą, jak trudną pracą jest zawód nauczyciela przedszkola. Zawsze bądźmy szczerzy i autentyczni w swojej prezentacji. Skupmy się na tym, z jaką korzyścią osobistą wyjdzie ich dziecko z naszych zajęć, a nie na sobie. Wartością dodaną udziału rodzica w zajęciach jest to, że rodzice mogą zobaczyć swoje dziecko na tle grupy rówieśniczej, co pomaga w rozmowie indywidualnej na temat dziecka.

Istotną kwestią jest też prowadzenie spotkań z rodzicami idących w kierunku podwyższania ich kompetencji wychowawczych. Poprawia to komunikację z dzieckiem i rodzicem. **Poszerzenie wiedzy rodziców na temat prawidłowości rozwojowych i głównych problemów na różnych etapach rozwoju dziecka, umożliwia unikanie poważnych błędów wychowawczych, mogących prowadzić do powstania zachowań niepożądanych, co w znacznym stopniu zaburza nasze relacje z rodzicami.** Pokażmy się, jako specjaliści w tematyce psychologiczno-pedagogicznej, jako, że praca nauczyciela przedszkola wymaga szczególnych kompetencji. Trzeba nie lada cierpliwości, aby czuć spełnienie w tym, co się robi. Na poszanowanie i uznanie nauczyciel musi ciężko pracować, to nie dzieje się samo. Osiągnięcie autorytetu jest procesem długotrwałym i wymagającym ciągłej pracy nad sobą. Jestem o tym przekonana i szczerze w to wierzę.

Doświadczanie dysproporcji emocjonalnej i systemowej

Jak często w pracy nauczyciela wychowania przedszkolnego zdarzają się poniższe sytuacje?

● co najmniej raz w tygodniu

● co najmniej raz w miesiącu

● nigdy

Dane w %

Okazanie wdzięczności przez dziecko

73

15

88

1

Zajmowanie się pracą w prywatnym czasie

62

19

81

3

Poświęcanie czasu dzieciom ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi kosztem czasu dla pozostałych dzieci w grupie

57

20

77

6

Wypełnianie dokumentacji, którą osobiście uważa Pani/ Pan za zbędną

33

36

69

4

Docenienie przez koleżanki z placówki

17

37

54

7

Okazanie wdzięczności przez rodzica

16

30

46

14

Formułowanie przez rodziców nadmiernych, nieuzasadnionych oczekiwań

15

28

43

13

Docenienie przez przełożonych \ dyrekturę

11

24

35

6

Zostanie w pracy dłużej ze względu na spóźnienia rodziców

13

20

33

24

Stawianie przez dyrekturę po stronie nauczyciela w sporze rodzica z nauczycielem

10

13

23

24

Okazanie braku zaufania przez jakiegoś rodzica

6

14

20

31

Podważanie przez rodzica Pani/ Pana kompetencji

5

12

17

39

Podważanie Pani/ Pana kompetencji przez rodzica w obecności dziecka

5

1

6

51

JA NAUCZYCIEL

Analizując sytuacje, z którymi nauczyciele spotykają się w swojej pracy, możemy wyróżnić trzy zjawiska, które w swojej specyfice wpływają na kondycję emocjonalną nauczyciela i tym samym mogą przyczyniać się do wzrostu wypalenia zawodowego.

1. Codzienna radość vs. chroniczne przeciążenie

Najczęściej występującą sytuacją jest okazanie wdzięczności przez dziecko (73% co najmniej raz w tygodniu). To jest pierwotne źródło motywacji i najważniejszy bufor chroniący przed wypaleniem. Z drugiej strony, natychmiast po radości z dziećmi plasuje się zajmowanie się pracą w prywatnym czasie (62% tygodniowo) oraz poświęcanie czasu dzieciom ze specjalnymi potrzebami kosztem reszty grupy (57% tygodniowo), co pokazuje, że nauczyciele chronią jakość pracy i swój dobrostan kosztem swojego życia prywatnego i wolnego czasu.

2. Niska efektywność systemu i małe uznanie

Powszechna biurokracja – aż 33% nauczycieli, co tydzień i łącznie 69% co miesiąc wypełnia zbędną dokumentację. To jest główny czynnik frustracji i marnowania czasu, bezpośrednio osłabiający energię, którą można by przeznaczyć na wsparcie dzieci. Dodatkowo docenienie jest rzadkością:

- **Docenienie przez przełożonych/dyrekcję:** 11% tygodniowo, 24% miesięcznie.

- **Docenienie przez rodzica:** tylko 16% tygodniowo, 30% miesięcznie.
- **Stabilność wsparcia, również pozostawia wiele do życzenia:** tylko 10% doświadcza stawiania przez dyrektora po stronie nauczyciela w sporze z rodzicem co tydzień.

Nauczyciele pracują w środowisku niskiego uznania instytucjonalnego i społecznego. Jedynym stałym źródłem pozytywnych emocji (poza dziećmi) jest wsparcie rówieśników (docenienie przez koleżanki – 17% tygodniowo, 37% miesięcznie).

3. Obciążające relacje z rodzicami

Sytuacje konfliktowe z rodzicami również działają destrukcyjnie:

Roszczeniowość: aż 15% nauczycieli co tydzień i łącznie 43% co miesiąc spotyka się z formułowaniem przez rodziców nadmiernych, nieuzasadnionych oczekiwań.

Podważanie kompetencji: podważanie kompetencji nauczyciela przez rodzica (5% tygodniowo, 17% miesięcznie) oraz podważanie w obecności dziecka (5% tygodniowo, 6% miesięcznie) zdarza się rzadko, ale jest potężnym źródłem stresu i demotywacji.

Konflikty i podważanie kompetencji przez rodziców stanowią ostre, rzadkie, lecz bardzo szkodliwe stresory. To zjawisko potęguje frustrację nauczycieli, którzy i tak już czują się niewystarczająco docenieni za swoją, wymagającą specjalistycznej wiedzy, pracę.



EKSPERT

Magdalena Chorzewska

psycholożka, terapeutka (CBT, Schematy), w trakcie nauki w integracyjnej szkole psychoterapii, trenerka umiejętności psychologicznych, edukatorka seksualna, seksuolożka, twórczyni internetowa @chorzewska_instaporadnia



Przeciążenie zawodowe

Przeciążenie nauczycieli jest jednym z kluczowych czynników obniżających jakość pracy, efektywność i poczucie sensu w zawodzie. Chroniczny nadmiar obowiązków – zarówno dydaktycznych, organizacyjnych, jak i emocjonalnych prowadzi do stopniowej utraty zasobów psychicznych. Zmęczony nauczyciel częściej popełnia błędy, ma mniejszą uważność na potrzeby dzieci, trudniej mu regulować emocje i podejmować trafne decyzje wychowawcze. Przeciążenie odbiera elastyczność poznawczą, zawęża perspektywę i sprawia, że nawet rutynowe zadania wymagają większego wysiłku. W dłuższej perspektywie prowadzi to do obniżenia zaangażowania, wzrostu absencji oraz ryzyka wypalenia zawodowego.

To ostatnie to stan emocjonalnego wyczerpania, depersonalizacji oraz obniżonego poczucia dokonań zawodowych. **U nauczycieli wypalenie manifestuje się m.in. utratą entuzjazmu, spadkiem cierpliwości, zwiększoną drażliwością oraz poczuciem, że wysiłek zawodowy nie przynosi oczekiwanych rezultatów.** W środowiskach charakteryzujących się niskim poziomem uznania i wysokimi wymaganiami ryzyko wypalenia rośnie znacząco, co ma bezpośrednie przełożenie na jakość pracy przedszkola i dobrostan dzieci.

Jednocześnie z badań jasno wynika, że jednym z najskuteczniejszych buforów chroniących przed przeciążeniem jest poczucie bycia docenianym. Docenienie działa jak psychologiczny „zastrzyk energii”: podnosi motywację, buduje poczucie sensu pracy i łagodzi skutki stresu. Dobrze funkcjonująca dydaktyka, konstruktywna współpraca w gronie pedagogicznym oraz szacunek ze strony rodziców tworzą środowisko, w którym nawet wysokie wymagania są łatwiejsze do udźwignięcia. **Prosty komunikat: „Twoja praca ma znaczenie” – wzmacnia odporność i wspiera wewnętrzny system nagrody, który u nauczycieli bywa przeciążony przez konieczność ciągłego dawania, przy niewielkiej możliwości otrzymania.**

Najbardziej wymagającą emocjonalnie sytuacją jest równoczesne występowanie wysokiego obciążenia pracą oraz braku poczucia docenienia. W takich warunkach praca zaczyna być postrzegana jako niewspółmierna do włożonego wysiłku, co obniża poczucie sprawstwa i zwiększa podatność na frustrację. Brak uznania może prowadzić do narastającego poczucia izolacji, pogorszenia relacji z rodzicami i współpracownikami oraz interpretowania codziennych wyzwań jako przytłaczających. Jest to stan szczególnie sprzyjający rozwojowi destrukcyjnych mechanizmów radzenia sobie, takich jak wycofanie emocjonalne lub nadmierne dystansowanie się od dzieci.

Wniosek jest jednoznaczny: przeciążenie jest zjawiskiem nie tylko ilościowym, ale przede wszystkim jakościowym – jego siła zależy od tego, czy nauczyciel czuje się wspierany i zauważony. Docenienie nie usuwa trudności, ale diametralnie zmienia sposób, w jaki są przeżywane. Wzmacnia odporność emocjonalną, pomaga zachować sens pracy i przywraca nauczycielowi poczucie, że jego wysiłek realnie wpływa na życie i rozwój dzieci.



Podsumowanie części pierwszej

Współczesny nauczyciel wychowania przedszkolnego to postać rozdarta między głębokim powołaniem a chronicznym wyczerpaniem.

Zdecydowana większość wybrała ten zawód z pasji i nadal czerpie radość z pracy. To poczucie sensu stanowi ich najsilniejszy bufor psychiczny.

Nauczyciele mierzą się z grupami, w których niemal wszystkie dzieci wykazują nowe, intensywne potrzeby. Wymaga to od nauczyciela stałej gotowości do podnoszenia kompetencji specjalistycznych, często kosztem czasu poświęcanego innym dzieciom pod ich opieką, a także własnego życia prywatnego. Dodatkowo nauczyciele są obciążeni zbędną biurokracją, co drenuje energię, którą mogliby poświęcić na wsparcie emocjonalne i rozwojowe dzieci, uzyskując więcej docenienia, którego obecnie im brakuje.

Mimo wysokiego zaangażowania i intensywnego doskonalenia praca ich jest niedoceniana.

Nauczyciele czują, że ich wynagrodzenie jest nieadekwatne, a tylko nieliczni otrzymują regularne docenienie od dyrekcji. Zawód jest postrzegany jako niestabilny, a ranga społeczna jest podważana przez roszczeniowość i krytykę kompetencji ze strony rodziców.

W efekcie nauczyciel przedszkola pracuje w ciągłym poczuciu wysokiej odpowiedzialności i braku wystarczających zasobów zewnętrznych, co prowadzi do chronicznego stresu i wysokiego ryzyka wypalenia.

Aby chronić najcenniejszy zasób – własną energię i pasję – kluczowe jest korzystanie z dostępnej pomocy i wsparcia oferowanych na rynku edukacyjnym, między innymi przez wydawnictwa.

Wydawnictwo wspierające pracę nauczyciela przedszkola może dostarczyć wskazówek koncentrujących się na praktycznych narzędziach dydaktycznych i oszczędzaniu czasu, aby zminimalizować biurokrację i zmaksymalizować efektywność pracy z dziećmi.





2

PRZECIĄŻENIE I JAK SOBIE Z NIM RADZIĆ

W tej części raportu opisujemy, jak sami nauczyciele widzą swoją kondycję emocjonalną, co jest największym obciążeniem dla przedstawicieli tego zawodu oraz jak przeciążenie wpływa na ich motywację do pracy.

Zajmiemy się także samodzielnym radzeniem sobie z przeciążeniem i szukaniem wsparcia, zarówno w rozumieniu swoich potrzeb i emocji, jak i w radzeniu sobie z nimi.

PRZECIĄŻENIE I JAK SOBIE Z NIM RADZIĆ

Nie zawsze jest łatwo

Jak nauczyciele wychowania przedszkolnego czują się w swoim zawodzie?

Bardzo źle, jestem bardzo rozczarowana tym, jak w praktyce wygląda ta praca, i męczę się, wykonując ją.

1%

Raczej źle, wiele rzeczy w tej pracy mi przeszkadza i działa na mnie zniechęcająco.

4%

Jestem na rozdrożu – jedne aspekty mnie zachęcają, a inne coraz bardziej zniechęcają.

35%

Raczej dobrze, mimo niedogodności zazwyczaj mam satysfakcję, wykonując tę pracę.

46%

Bardzo dobrze, jestem w swoim żywiole i mam wiele radości z wykonywania tej pracy.

14%

5% nauczycieli wychowania przedszkolnego źle się czuje wykonując ten zawód

35% nauczycieli jest na rozdrożu

60% nauczycieli dobrze czuje się, wykonując zawód nauczyciela wychowania przedszkolnego

1/3



nauczycieli wychowania przedszkolnego jest na rozdrożu

Kondycja emocjonalna kadry wychowania przedszkolnego jest poważnie zachwiana i balansuje na krawędzi wypalenia, choć większość kadry aktywnie z tym walczy, czerpiąc z wewnętrznej motywacji.

Podejrzewasz u siebie wypalenie zawodowe? Nie zostawimy Cię z tym!



**Centrum
Kompetencji
Przedszkole**

Wewnętrzna motywacja, tak zwane „powołanie”, to potężna supermoc. Pozwala zdobywać góry, zasypywać doliny i pokonywać wszelkie przeszkody. Ale czasami i ona słabnie. Wpływa na to mnóstwo czynników, najczęściej niezależnych od Ciebie. Dlatego zamiast obwiniać się, poszukaj pomocy. U nas znajdziesz ją natychmiast!

• **Przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu nauczycieli** – to świetny i niezbędny kurs dostępny na **Centrum Kompetencji Przedszkole**.

- Pomaga on określić, w jakim miejscu jesteś i jakiego rodzaju wsparcia potrzebujesz.
- Autorka kursu – Iwona Bobrowska-Budny, ekspertka w obszarach zarządzania kapitałem ludzkim, rozwiązywaniu konfliktów, komunikacji w zespołach i zabezpieczania przez wypaleniem zawodowym – ma praktyczne porady i recepty, które pomogą Ci wytyczyć i pokonać drogę ku odzyskaniu radości z pracy.

Niełatwo utrzymać motywację

Zwiększające się poczucie obciążenia wykonywanym zawodem

Jak najczęściej czujesz się w swojej roli zawodowej?

11%

Mam w sobie dużo entuzjazmu, wykonując ten zawód, i nie wyobrażam sobie, że mogłabym robić cokolwiek innego.

10%

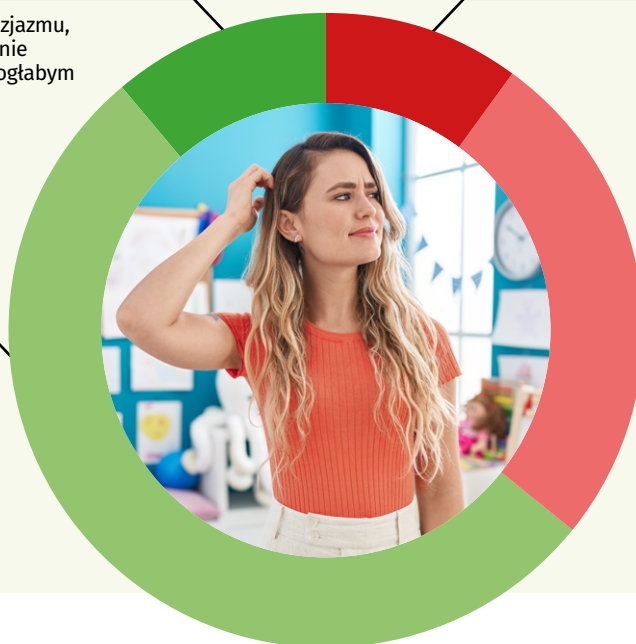
Czuję się bardzo obciążona moją pracą i poważnie rozważam odejście z zawodu.

53%

Miewam pojedyncze chwile przeciążenia moją pracą, ale generalnie dobrze się w niej czuję i chcę dalej pracować w tym zawodzie.

26%

Czuję się mocno obciążona moją pracą, ale nie chcę z niej rezygnować.



Powyższe dane jednoznacznie wskazują, że przeciążenie pracą jest problemem masowym, zagrażającym stabilności kadrowej. Choć większość nauczycieli nadal chce pracować, 36% jest obciążonych w stopniu wymagającym natychmiastowej interwencji, a 1 na 10 aktywnie myśli o odejściu.

Aż 36% kadry czuje się mocno lub bardzo obciążona pracą (26% mocno obciążona + 10% bardzo obciążona). Ta duża część personelu doświadczająca chronicznego stresu, który, choć nie prowadzi natychmiast do rezygnacji, zagraża ich długoterminowemu zdrowiu psychicznemu i jakości pracy.

Nawet większość kadry (53%) deklaruje, że miewa pojedyncze chwile przeciążenia, choć generalnie czuje się dobrze i chce kontynuować pracę. Świadczy to o tym, że uczucie przeciążenia nie jest wyjątkiem, lecz regularnym elementem doświadczenia zawodowego.

10% nauczycieli czuje się bardzo obciążonymi i poważnie rozważa odejście z zawodu. Jest to kluczowy wskaźnik zagrożenia dla stabilności zatrudnienia, wskazujący na grupę, która prawdopodobnie jest już w zaawansowanym stadium wypalenia.

Jedynie 11% kadry deklaruje duży entuzjazm i nie wyobraża sobie innej pracy. Porównanie tej liczby z faktem, że blisko 80% nauczycieli wykonuje ten zawód z wyboru, sugeruje, że 60% pierwotnie zaangażowanych osób utraciło entuzjazm na skutek warunków pracy, przechodząc do kategorii „na rozdrożu”. Grupa stanowiąca 26% nauczycieli deklaruje mocne obciążenie, ale jednocześnie nie chce rezygnować z pracy. Pokazuje to silne przywiązanie do zawodu lub dzieci, które stawia nauczycieli w permanentnym konflikcie między ich potrzebą zachowania zdrowia psychicznego, a lojalnością zawodową.

EKSPERT

Elżbieta Grabarczyk-Ponimasz

psycholog z ponaddwudziestoletnim doświadczeniem w pracy terapeutycznej i szkoleniowej, certyfikowana specjalistka psychoterapii uzależnień i mediatorka, autorka książek, e-booków i artykułów z zakresu psychologii i psychoterapii.



Wypalenie zawodowe

Wypalenie zawodowe (burnout) jest stanem fizycznego, emocjonalnego i psychicznego wyczerpania wynikającego z przewlekłego stresu związanego z pracą. W zawodzie nauczyciela, a szczególnie nauczyciela przedszkolnego, gdzie praca ma charakter misji i wymaga empatii, wypalenie ma szczególnie dewastujący charakter.

Paradoksalnie, wypaleniu często ulegają osoby najbardziej zaangażowane i zmotywowane na początku drogi zawodowej. Ich wewnętrzny zapal sprawia, że ignorują pierwsze sygnały wyczerpania, pracując ponad siły.

Źródła wypalenia

Wypalenie to rezultat długotrwałej nierównowagi między wkładem emocjonalnym a dostępem do zasobów, takich jak przestrzeń na odpoczynek, wsparcie, uznanie czy poczucie kontroli. W pracy przedszkolnej szczególnie sprzyjają mu:

- przeciążenie obowiązkami (biurokracja, duża liczba dzieci),
- brak poczucia wpływu,
- niewystarczające nagrody: niska płaca i prestiż w stosunku do wagi wykonywanej pracy,
- nadmierne zaangażowanie, prowadzące do zacierania granicy między pracą a życiem prywatnym.

Wypalenie jako proces

Wypalenie nie jest jednorazowym wydarzeniem, lecz procesem, który rozwija się etapami:

- Faza zaangażowania: nauczyciel jest pełen energii i idealizmu, często pracuje ponad siły.
- Faza wyczerpania: pojawia się chroniczne zmęczenie i wyczerpanie emocjonalne, odczucie, że „nie mam już siły”.
- Faza cynizmu i derealizacji: dystans, obojętność, utrata empatii wobec dzieci i rodziców.
- Obniżenie poczucia dokonania osobistych: brak satysfakcji, przekonanie, że „nic się nie zmienia”.

Praca w stanie wyczerpania

Wypalenie często kończy się rezygnacją z pracy, gdy osoba ma jeszcze wystarczająco siły, by podjąć decyzję o zmianie. Najbardziej alarmujący jest jednak stan, w którym nauczyciel jest wypalony, ale nie ma dość energii, by odejść. Taka osoba jest fizycznie obecna w pracy przy całkowitym braku zaangażowania. Ten stan wpływa na:

- Jakość pracy – ograniczenie do minimum, rezygnacja z kreatywności.
- Relacje – redukcja kontaktu emocjonalnego z dziećmi.
- Skupienie – celem staje się przetrwanie dnia i unikanie dodatkowych zadań.

Jak wspierać wypalonych nauczycieli?

Wsparcie musi być systemowe i natychmiastowe, ponieważ osoby wypalone nie mają siły prosić o pomoc ani jej szukać.

Najważniejsze działania:

- Redukcja obciążenia biurokratycznego – ograniczenie do minimum dokumentacji.
- Superwizje i mentoring – bezpieczna, profesjonalna przestrzeń na rozmowę i refleksję.
- Docenianie i budowanie wspólnoty – uznanie ze strony dyrekcji i zespołu, gesty codziennego wsparcia.
- Uznanie – wzrost wynagrodzenia, realna zmiana społecznego prestiżu zawodu.
- Dostęp do pomocy psychologicznej: szybki i bezpłatny.

Wypalenie zawodowe to sygnał alarmowy, informujący o kondycji całego systemu. Zamiast oczekiwać od nauczycieli nieustannej odporności, warto zadać pytanie: Co możemy zrobić, aby ta odporność nie była jedynym, co chroni ich przed kryzysem? I uznać, że zasoby ludzkie są najcenniejszym kapitałem oświaty. Bo dobrze zaopiekowany nauczyciel to dobrze zaopiekowane dziecko.

Najtrudniejsze jest przeciążenie emocjonalne

Nauczycieli deklarujących przeciążenie zapytaliśmy o powody takiego samopoczucia.



Głównymi problemami w pracy nauczyciela przedszkola są **rosnące, skomplikowane problemy behawioralne dzieci (60%)** oraz **deficyt wsparcia systemowego (50%)**. Ogólne przeciążenie (43%) i problemy organizacyjne (za dużo obowiązków 35% oraz zbyt dużo dzieci – 32%) prowadzą do poczucia nierównowagi między wkładem a otrzymywanym wsparciem

(32%), co zagraża ich dobrostanowi psychicznemu.

Wydawnictwo może odegrać kluczową rolę w złagodzeniu chronicznego obciążenia nauczycieli, koncentrując się na minimalizowaniu biurokracji (35% problemów poza pracą z dziećmi) i dostarczaniu specjalistycznych narzędzi do pracy z dziećmi z zaburzeniami (60% poczucia niebezpieczeństwa).

Jaką pomoc oferujemy nauczycielom dzieci ze SPE? Kompleksową!



Praca z dziećmi z trudnościami emocjonalnymi potrafi obciążać. W naszej ofercie znajdziesz bogaty wachlarz materiałów pomagających poradzić sobie z prowadzeniem dzieci ze Specjalnymi Potrzebami Edukacyjnymi (SPE). Szczególnie polecamy programy terapeutyczne z serii EduSensus, które wspierają nauczycieli w takich obszarach, jak:

- Wspomaganie rozwoju – przyda Ci się seria programów do wczesnej terapii zaburzeń funkcji poznawczych i percepcyjno-motorycznych i wspomagania stymulacji wielozmysłowej.
- Koncentracja uwagi – mamy specjalistyczny pro-

gram zawierający gry multimedialne przeznaczone do terapii zaburzeń koncentracji uwagi i pamięci.

- Emocje i rozwój społeczny - polecamy wiele ćwiczeń interaktywnych oraz cyfrowych materiałów ćwiczeniowych, które wspierają rozwój konkretnych umiejętności u dzieci.

Zajrzyj też do Centrum Kompetencji Przedszkole po szkolenia dotyczące np. zaburzeń integracji sensorycznej (SI). Pomagają one w pracy z dzieckiem nadwrażliwym, niedowrażliwym, mającym problemy ruchowe i emocjonalne.

Czego najbardziej brakuje?

Na ile poniższe stwierdzenia są zgodne z osobistymi doświadczeniami?

● zdecydowanie pasuje
 ● raczej pasuje
 ● raczej nie pasuje i nie pasuje

Dane w %

Potrafię oddzielać pracę zawodową od życia prywatnego.

20

34

46

Mam dużo siły i chęci do działania, nie meczę się łatwo.

18

35

47

Znajduję regularnie czas tylko dla siebie, na coś, co sprawia mi przyjemność lub jest dla mnie ważne.

16

30

54

Mam czas rozwijać się zawodowo i uczyć się nowych rzeczy.

14

27

59

Mam zasoby finansowe, które pozwalają mi inwestować we własny rozwój zawodowy.

10

20

70



PRZECIĄŻENIE I JAK SOBIE Z NIM RADZIĆ

Jak oceniasz swoje kompetencje w poniższych umiejętnościach psychospołecznych?

● Radzę sobie z tym dobrze.
 ● Nie jest mi to raczej potrzebne.
 ● Chciałbym się tego nauczyć.
 Dane w %

Wzmacnianie swojej odporności psychicznej

44 8 48

Wzmacnianie odporności na krytykę, negatywne oceny

43 10 47

Wyciszenie się, obniżanie napięcia psychicznego

47 8 45

Asertywność, umiejętność stawiania granic

57 5 38

Umiejętność podnoszenia poziomu swojej energii

50 12 38

Radzenie sobie z perfekcjonizmem, wewnętrznym krytykiem

50 13 37

Radzenie sobie z lękiem, niepokojem

54 10 36

Umiejętność oddzielania życia prywatnego i pracy

56 9 35

Budowanie poczucia własnej wartości

59 8 33

Budowanie poczucia zawodowej pewności siebie

57 10 33

Zdrowie, zarówno dla mnie, jak i otoczenia, radzenie sobie ze złością

59 10 31

Nauczyciele przedszkola nie mają wystarczających zasobów osobistych, czasowych i finansowych, aby efektywnie przeciwdziałać chronicznemu obciążeniu. Tylko 54% kadry potrafi oddzielać pracę zawodową od życia prywatnego. Oznacza to, że 46% ma z tym problem, co jest krytycznym wskaźnikiem przenikania się stresu i braku regeneracji. Tylko 46% kadry znajduje regularnie czas tylko dla siebie, na coś, co sprawia je przyjemność. W połączeniu z tym, że

62% nauczycieli co najmniej raz w tygodniu zajmuje się pracą w prywatnym czasie, świadczy to o braku zasobów regeneracyjnych.

Tylko 41% ma czas, by rozwijać się zawodowo i uczyć się nowych rzeczy. Jest to alarmujący wskaźnik, biorąc pod uwagę, że 94% dzieci ma więcej specjalnych potrzeb edukacyjnych, co wymaga od nauczycieli intensywnego doszkalania.

Nauczycielom brakuje odporności psychicznej

1. Wyraźne braki w odporności i zarządzaniu energią

Mimo pewności w relacjach, nauczyciele odczuwają znaczące braki w obszarach kluczowych dla długoterminowej stabilności emocjonalnej i regeneracji. Największy odsetek badanych (48%) deklaruje, że chciałby poprawić swoje umiejętności w zakresie wzmacniania swojej odporności psychicznej. Niewiele mniej (47%) potrzebuje wsparcia we wzmacnianiu odporności na krytykę, negatywne oceny.

Bardzo duża grupa (45%) chciałaby poprawić swoje umiejętności w wyciszaniu się i obniżaniu napięcia psychicznego. To jest kluczowy wskaźnik chronicznego, nagromadzonego stresu, z którym nie radzą sobie samodzielnie. Trudność sprawia również umiejętność podnoszenia poziomu swojej energii (38% chciałoby poprawić), co potwierdza problem z przeciążeniem i chronicznym zmęczeniem.

2. Wysoka samodzielność w kwestiach tożsamości i relacji

Nauczyciele wykazują stosunkowo wysoką pewność siebie i skuteczność w obszarach związanych z poczuciem własnej wartości i interakcjami społecznymi: największa część badanych deklaruje, że radzi sobie z budowaniem poczucia własnej wartości (59%) oraz budowaniem poczucia zawodowej pewności siebie (57%). Większość (57%) radzi sobie również z aser-

3. Obszary wrażliwości i peryferyjne wyzwania

Nauczyciele potrzebują Work-Life Balance – mimo silnej asertywności, 35% chciałoby poprawić umiejętność oddzielania życia prywatnego i pracy. To koreluje z problemem pracy w czasie prywatnym i jest obszarem wymagającym wsparcia strukturalnego. Kwestie radzenia sobie z perfekcjonizmem i wewnętrznym krytykiem oraz radzenie sobie z lękiem/niepokojem również stanowią wyzwanie, w którym 37% i 36% chciałoby otrzymać pomoc.

Nauczyciele przedszkola posiadają wysokie kompetencje w obszarze interakcji i poczucia własnej wartości, ale wykazują krytyczny niedobór w zakresie zarządzania stresem i regeneracją. Najpilniejszą potrzebą jest wzmocnienie odporności psychicznej (48%) i umiejętności obniżania napięcia (45%), co jest bezpośrednią odpowiedzią na chroniczne obciążenie i braki systemowe zasygnalizowane w innych danych.

59%



radzi sobie z budowaniem
poczucia własnej wartości

tywnością i umiejętnością stawiania granic. Podobnie wysoki odsetek (59%) radzi sobie ze zdrowym, zarówno dla siebie, jak i otoczenia, radzeniem sobie ze złością.

Kompetencje związane z samostanowieniem, wartością osobistą i podstawowymi interakcjami są oceniane jako stosunkowo silne.



EKSPERT

Małgorzata Kowalewska

psycholog z 27-letnim doświadczeniem w badaniach postaw i motywacji, od 5 lat zajmuje się badaniami emocjonalnych aspektów życia, psychoterapeutka w trakcie szkolenia, psychoedukatorka i trenerka umiejętności związanych z regulowaniem emocji i korzystaniem z narzędzi samopomocowych.



Rezyliencja

Rezyliencja, czyli odporność psychiczna, to na tyle duża wewnętrzna tolerancja dla trudnych sytuacji i emocji, aby pokonywać przeszkody życiowe i wytrwale dążyć do celu. Jest to umiejętność w miarę szybkiego powrotu do stanu równowagi i harmonii po sytuacji kryzysowej. Co ważne, u osoby odpornej psychicznie działanie i realizacja celów nie wynikają z wewnętrznego przymusu i napięcia, ale ze spokoju i przekonania, że posiada wewnętrzne zasoby, dzięki którym sobie poradzi nawet w trudnej sytuacji.

Odporność psychiczna to nie jest cecha, z którą ktoś się rodzi, albo nie. Rezyliencja to coś, czego się uczymy. Wspaniale, jeśli ma się świadomych, dojrzałych emocjonalnie rodziców, którzy od początku uczą, jak radzić sobie z trudnościami i jak regulować swoje emocje. Zła wiadomość jest taka, że niestety wielu rodziców nie miało okazji nauczyć się dojrzałej regulacji emocji, więc nie mogli nauczyć tego dzieci. Dobra jest taka, że niezależnie od tego, ile ma się lat i jak się funkcjonuje psychologicznie, można zacząć budować swoją odporność psychiczną i systematycznie ją wzmacniać.

Nauczenie się samoukojenia i realistyczne podejście do trudności to niezbędne warunki, aby w miarę szybko wracać do równowagi w chwili pojawienia się problemu. Jeżeli ktoś swoje trudności traktuje jako katastrofę, a wykonywana praca ma być według niego idealna, to podtrzymuje w sobie stan lęku i napięcia. Tymczasem nie ma ludzi, którzy nigdy się nie mylą i nie ma idealnych rezultatów. Nawet jeśli zdarza się porażka, można ją potraktować jako dramat (wtedy działa blokująco i lękotwórczo) lub jako okazję do wyciągnięcia wniosków i nauczania się, jak lepiej działać w przyszłości.

Nasza samoregulacja w ogromnym stopniu zależy od tego, jaki dialog wewnętrzny prowadzimy z samymi sobą. Jeśli na porażkę reagujemy myślami typu „Jesteś beznadziejna, nic nie umiesz zrobić, znowu zawałiłaś”, to jest to forma autoagresji i podtrzymy-

wania rozchwiania emocjonalnego. Aby wzmocnić swoją odporność psychiczną, konieczna jest zmiana dialogu wewnętrznego z uderzającego w siebie i dewaluującego, na wspierający i kojący („Ok, robiłaś to po raz pierwszy, następnym razem będzie lepiej”).

Nie jesteśmy w stanie zarządzić sobą i sobie pomóc, jeśli nie nauczymy się samoobserwacji i uważnego monitorowania tego, co dzieje się w naszym ciele i w naszym umyśle. Wszystkie nasze emocje to nic innego jak fizjologiczne reakcje ciała na określone bodźce. Na przykład lęk to m.in. aktywacja mięśni poprzecznie prążkowanych (np. napięcie karku), aktywacja mięśni gładkich (np. problemy z jelitami) oraz zaburzenia percepcyjno-poznawcze (np. zaburzenia widzenia lub pustka w głowie). **Kiedy jesteśmy uważni na reakcje w ciele, zauważymy objawy emocji, to możemy je nazwać, zrozumieć, coś z nimi zrobić i poczuć się lepiej.** Na przykład obniżanie lęku polega na wyciszaniu swojego układu nerwowego poprzez głęboki, spokojny oddech, napinanie i rozluźnienie mięśni, treningi relaksacyjne i medytacje i inne rodzaje pracy z ciałem. →



PRZECIĄŻENIE I JAK SOBIE Z NIM RADZIĆ

Sport, spacer, kontakt z naturą, pobycie przez chwilę w ciszy i wyciszenie natłoku myśli (nawet jeśli trwa to tylko minutę) to ważne elementy, którymi możemy wyregulować i zregenerować swój układ nerwowy.

Praca nauczyciela przedszkolnego to wielka odpowiedzialność, stałe funkcjonowanie wśród ogromnej ilości bodźców, ciągła gotowość, aby zareagować. Jest to działanie w sytuacjach, które generują napięcie i lęk, a stałe bycie w lęku owocuje nie tylko dyskomfortem, ale również konkretnymi dolegliwościami, takimi jak migreny czy zespół jelita drażliwego. Dlatego w tym zawodzie szczególnie ważne jest, aby być

uważnym na siebie i nauczyć się na bieżąco regulować swoje emocje.

Niezbędne jest również tworzenie takich warunków pracy, które sprzyjają bezpieczeństwu psychologicznemu – ustalenie transparentnych reguł, zachęcanie do otwartej, szczerzej komunikacji, konstruktywne podejście do błędów i problemów oraz pokazanie, że można o nich rozmawiać bez lęku i bez krytyki. Im bezpieczniej czujemy się w naszym środowisku pracy, tym bardziej jesteśmy otwarci, elastyczni, kreatywni, mamy lepsze relacje z ludźmi i tym łatwiej wracamy do równowagi po kryzysach.



Równowaga między życiem prywatnym a pracą? Da się to zrobić!



**Centrum
Kompetencji
Przedszkole**

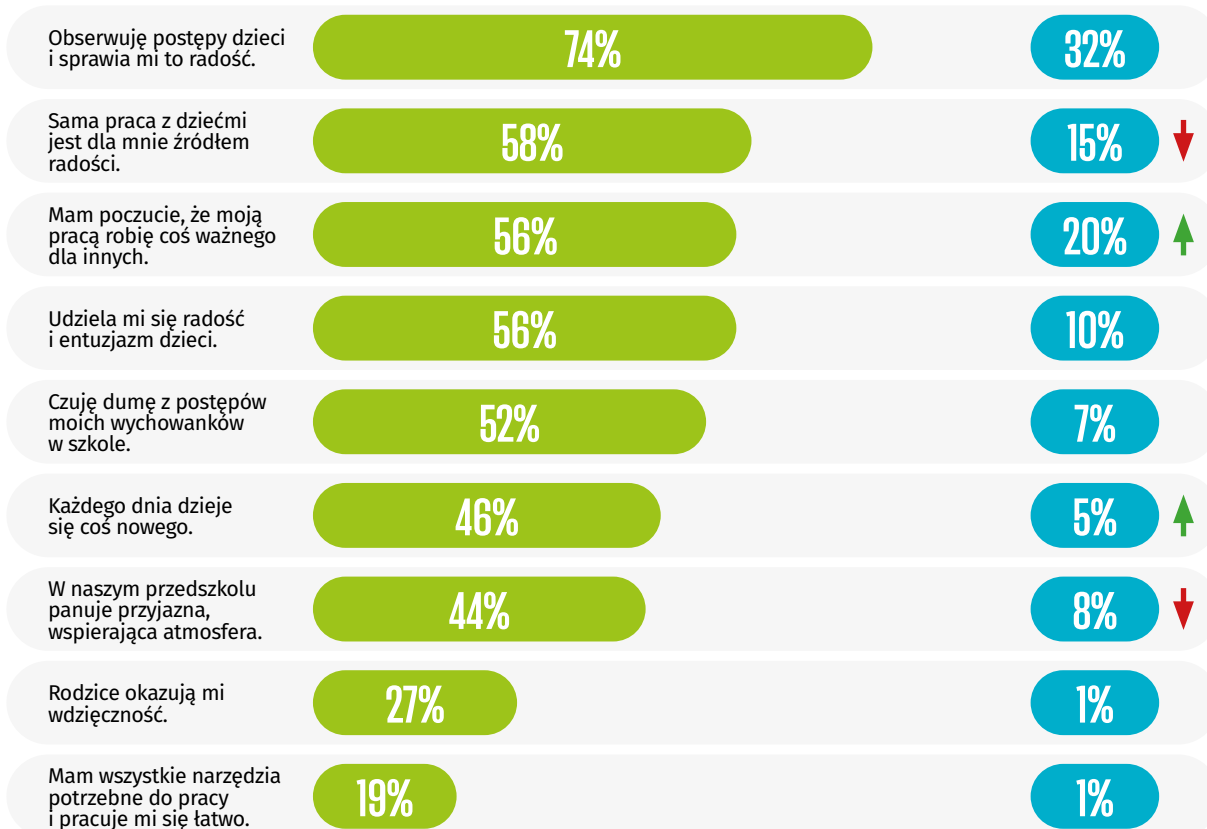
Bycie zaangażowanym nauczycielem nie wyklucza troski o tzw. work-life balance. Poprawienie umiejętności oddzielania życia od pracy jest wręcz koniecznym warunkiem utrzymania zaangażowania na dłuższą metę. Jak to zrobić? Jak zacząć dbać o siebie, wyłączyć głos wewnętrznego krytyka i sprowadzić perfekcjonizm do rozsądnych rozmiarów? Szkolenia Na **Centrum Kompetencji Przedszkole** przeprowadzą Cię przez ten proces:

- Zaczynaj od szkolenia „Work-life balance – jak utrzymać równowagę między pracą a życiem osobistym” – świetnie klaruje to Kaja Prystupa-Rządca, ekspert w obszarach zarządzania sobą oraz zespołami, wspierania rozwoju innych, praktyki dbania o work-life balance i rozwijania umiejętności komunikacji.
- Poszukaj na CPK innych materiałów ułatwiających poprawienie Twojego dobrostanu.
- Na pewno się uda!

Nauczycieli deklarujących dużo pozytywnej energii zapytaliśmy o źródła tej energii.

Jakie czynniki decydują o tym, że czuje Pani/ Pan satysfakcję ze swojej pracy?

Który czynnik najbardziej decyduje o tym, że czuje Pani/ Pan satysfakcję ze swojej pracy?



Motywacja nauczycieli jest silnie wewnętrzna i altruistyczna, głęboko zakorzeniona w relacji z dzieckiem oraz poczuciu sprawczości i wartości wykonywanej misji. Te czynniki stanowią główny bufor chroniący przed wypaleniem. Tylko nieco ponad jedna czwarta nauczycieli (27%) doświadcza tego, że rodzice okazują im wdzięczność. Jest to jeden z najniższych wyników, co sugeruje znaczący deficyt zewnętrznego uznania ze strony kluczowej grupy interesariuszy. Najniżej ocenianym czynnikiem jest posiadanie wszystkich narzędzi potrzebnych do pracy i łatwość pracy (tylko 19%). Wskazuje to na poważne braki organizacyjne, sprzętowe lub metodyczne, które bezpośrednio utrudniają efektywne wykonywanie obowiązków.

Choć pozytywna atmosfera w przedszkolu jest istotna (44%), to w porównaniu z czynnikami wewnętrznymi jej wpływ jest niższy.

Źródła satysfakcji są niemal w całości związane z dzieckiem i wewnętrznym poczuciem misji, natomiast czynniki zewnętrzne (wsparcie, narzędzia, wdzięczność rodziców) odgrywają marginalną rolę.

Skoro entuzjazm i motywacja są tak zależne od wewnętrznych zasobów i postępów dzieci, brak odpowiednich narzędzi i niskie uznanie rodziców może prowadzić do szybkiego wyczerpania tych zasobów, gdy wewnętrzna radość zderzy się z frustrującą rzeczywistością pracy.

PRZECIĄŻENIE I JAK SOBIE Z NIM RADZIĆ

Dobra komunikacja z rodzicem to klucz do udanej współpracy

Aby proces dydaktyczny był udany, potrzebne jest zaangażowanie nauczyciela, dziecka i rodzica. Ci ostatni bywają jednak przytłoczeni obowiązkami, nieuważni, nierzadko nawet negatywnie nastawieni. Jak to zmienić? Dobra, regularna, przyjazna komunikacja zainicjowana przez nauczyciela powinna pomóc. Świetnym przykładem takiej komunikacji jest to, co proponujemy w Nowej Erze: listy końcoworoczne do rodziców. O czym? O dziecku i jego osiągnięciach, naturalnie!

- Stwórz list gratulacyjny do rodzica każdego dziecka w grupie – skorzystaj z gotowych szablonów, które

Ci dostarczymy. Dostępne w **Ofercie Ciekawa Zabawa**

- Wypisz osiągnięcia dziecka – czego się nauczyło, jakie umiejętności opanowało, w czym jest dobre, z czym sobie coraz lepiej radzi.
- Pokaż, jak dziecko się rozwija, połóż nacisk na jego potencjał i mocne strony.
- Taki list na pewno sprawi radość rodzicowi i będzie dobrym fundamentem do rozmowy o szansach i potrzebach dziecka, również w kontekście jego ewentualnych trudności czy ograniczeń.

Podsumowanie części drugiej

Wewnętrzna kondycja nauczyciela: Balans między powołaniem a obciążeniem

Kondycja wewnętrzna nauczycieli przedszkola opiera się na solidnych fundamentach altruistycznej pasji, ale jest systematycznie nadwyrężana przez chroniczne obciążenie, które podkopywa ich zasoby osobiste i zawodowe.

1. Źródła mocy: pasja i sprawczość

Wewnętrzna motywacja stanowi główny filar wytrwałości i satysfakcji zawodowej:

- Powołanie utrzymujące zawód: Blisko 80% nauczycieli to osoby, które wykonały świadomy wybór i od zawsze chciały wykonywać ten zawód.
- Wewnętrzne wzmacnianie: Największą i najbardziej stabilną radość czerpią z relacji z dzieckiem; Obserwowanie postępów dzieci (74%) oraz poczucie, że robią coś ważnego dla innych (56%).
- Rezerwuariat siły: Ponad połowa kadry (53%) deklaruje, że ma dużo siły i chęci do działania. Największa grupa (46%) potrafi utrzymać satysfakcję („raczej dobrze”) pomimo niedogodności.

2. Obszary Krytycznego obciążenia: bariery w rozwoju

Pomimo wewnętrznej siły, zasoby osobiste są wysoce niewystarczające, by sprostać wymaganiom pracy:

- **Bariery czasowe i regeneracyjne:** Chroniczne przeciążenie jest powszechne; 62% nauczycie-

li co najmniej raz w tygodniu zajmuje się pracą w prywatnym czasie. Konsekwencją jest to, że tylko 54% potrafi oddzielać pracę od życia prywatnego. Ten deficyt czasu jest najbardziej palącą potrzebą.

- Pułapka doskonalenia zawodowego: Istnieje krytyczny rozdźwięk między potrzebami a możliwościami – wymóg ciągłego rozwoju (94% nauczycieli twierdzi że obecne przedszkolaki mają więcej specjalnych potrzeb edukacyjnych), co generuje konieczność intensywnego doszkalania. Z drugiej zaś strony **tylko 41% ma czas na rozwój, a tylko 30% ma zasoby finansowe, by w niego inwestować.** Oznacza to, że nauczyciele chcą być ekspertami, ale nie mogą.

3. Konsekwencje: niestabilność emocjonalna i retencja

Przeciążenie prowadzi do realnej niestabilności emocjonalnej i zagraża utrzymaniu kadry: 37% kadry czuje się mocno lub bardzo obciążona, a 35% znajduje się na rozdrożu – motywacja ściiera się ze zniechęceniem. Stan ten przekłada się na konkretne decyzje: **10% nauczycieli poważnie rozważa odejście z zawodu.**

Nauczyciele potrzebują nie inspiracji (tę mają), ale praktycznych rozwiązań, które oszczędzą ich czas i finanse, czyli ich najbardziej deficytowe zasoby. **Potrzebują narzędzi, które posłużą jako zastrzyk energii i przywrócą równowagę między pasją a wymogami biurokracji i specjalizacji.**



3

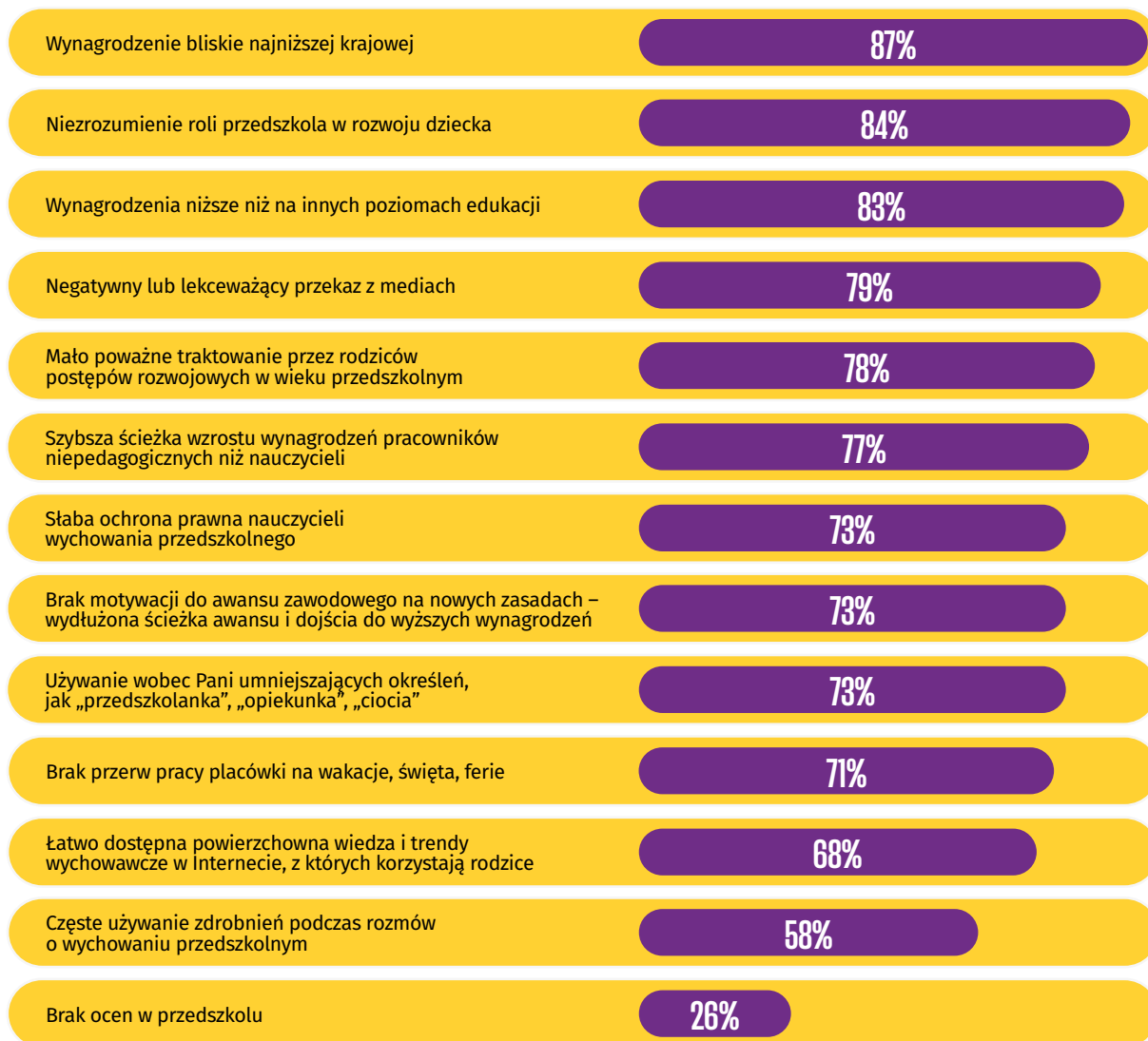
CZEGO POTRZEBUJĄ NAUCZYCIELE?

W tej części raportu opisujemy, jak nauczyciele widzą otoczenie swojej pracy, co stanowi największe zewnętrzne ograniczenia i obniża prestiż tak istotne-

go zawodu, co jest do poprawy i zmiany, a co stanowi największe wsparcie ich pracy.

Co zdaniem nauczycieli obniża prestiż ich zawodu?

Suma % odpowiedzi: 5 – ma bardzo duży wpływ, 4 – ma wpływ



Czynniki finansowe i struktura ścieżki kariery stanowią największą barierę w postrzeganiu zawodu jako atrakcyjnego i wartościowego. Dodatkowo powszechne poczucie braku szacunku ze strony społeczeństwa i rodziców jest kluczowym, chronicznym stresorem, który podważa sens pracy opartej na powołaniu.

Prestiż zawodu nauczyciela przedszkola jest poważnie zagrożony przez kryzys finansowy i motywacyjny (87% – płace, 73% – awans) oraz masową deprecjację społeczną i medialną (84% – niezrozumienie roli,

79% – negatywny przekaz medialny). Te czynniki zewnętrzne bezpośrednio podważają wewnętrzną motywację, która jest jedynym stabilnym filarem utrzymującym kadrę w zawodzie.

Trudno walczyć z najniższą krajową, ale sprawienie, by nauczyciel poczuł się jak najlepiej opłacanym ekspertem, dostarczając mu narzędzi, które oszczędzą jego czas, wzmocnią jego pozycję i kompetencje, i tym samym przywrócą poczucie kontroli i wartości w zawodzie stanowi bezcenne wsparcie tak ważnej roli w życiu społeczeństwa.

EKSPERT

Beata Rychlik

dyrektor Przedszkola Niepublicznego im. Przyjaciół Kubusia Puchatka w Białej Podlaskiej, z oświatą sektora niepublicznego związana jest od 2003 roku, prowadzi dwa przedszkola, organizując wartościową, ciekawą i bezpieczną przestrzeń dla ponad 230 dzieci.



Relacje

1. Jak budować zaufanie rodziców do nauczycieli i placówki?

W budowaniu zaufania rodziców do nauczycieli i placówki ważne jest:

- ukazywanie „fachowości” swoich nauczycieli, zasadności ich stylu pracy oraz koncepcji wychowawczej przedszkola – czyli tego, co jest ważne w oddziaływaniach wychowawczo-dydaktycznych;
- ukazywanie rodzicom sukcesów nauczycieli oraz tego, jak sobie radzą z trudnościami;
- pokazywanie rodzicom, że ich rozumiemy, kiedy zgłaszają nam swoje trudności w relacjach z nauczycielami;
- wspólne szukanie tzw. trzeciego rozwiązania problemu w relacji rodziców z nauczycielami i na odwrót;
- angażowanie rodziców w życie placówki oraz grupy, wykorzystywanie ich pomysłów, jeśli są zgodne z koncepcją przedszkola, planem pracy, obranymi celami.

2. Jak pokazywać sukcesy dzieci?

W pokazywaniu sukcesów dzieci ważne jest:

- docenianie wysiłków i starań, jakie dzieci włożyły w osiągnięcie sukcesu – z punktu widzenia budowania zdrowego poczucia własnej wartości jest to o wiele ważniejsze niż sam sukces;
- stosowanie pochwały opisowej;
- dawanie dzieciom możliwości świętowania swoich sukcesów przy jednoczesnym podkreślaniu braku sukcesów, czyli przegranych jako tzw. „schodów do sukcesu”.

W moim przedszkolu dużą wagę przykładamy do sukcesów wychowawczych i sukcesów społecznych dzieci. Stosujemy bogaty wachlarz wzmocnień pozytywnych w stosunku do dzieci. Mówimy też

o tym rodzicom w obecności dzieci. Ciekawą propozycją ukazywania sukcesów dzieci są tzw. **szcześliwe karteczki**. Jest to pomysł wypracowany przez grono pedagogiczne mojego przedszkola pod kierunkiem doświadczonego pedagoga. Są to małe karteczki, na których nauczyciel w obecności dziecka (najlepiej zaraz po osiągnięciu sukcesu) rysuje np. uśmiechnięte słoneczko i wpisuje sukces dziecka w postaci umiejętności, jaką opanowało dziecko, np. Kuba dzisiaj cierpliwie czekał na swoją kolej wypowiedzi podczas zajęć. Karteczki te dzieci zabierają do domu – aby rodzice też wiedzieli i w tym sukcesie swojego dziecka uczestniczyli. **W pokazywaniu sukcesów ważne jest dostrzeganie małych/drobnych sukcesów.** Sukcesami w naszym rozumieniu są umiejętności, na jakich zależy nam, aby dziecko je wykonywało, umiejętności, z jakimi dziecko miało trudność i w osiągnięciu jakich włożyło swój wysiłek.

3. Jak budować relacje dyrektor – nauczyciel i wspierać nauczycieli?

W budowaniu relacji dyrektor – nauczyciel ważne jest:

- stosowanie otwartej, empatycznej komunikacji;
- **wspólne ustalenie oczekiwań w stosunku do nauczyciela** i odwoływanie się do nich poprzez pochwały, słowa wdzięczności czy też upomnienia w tzw. cztery oczy;
- dawanie czasu na rozmowy z nauczycielami – wysłuchiwanie ich;
- okazywanie wdzięczności nawet a może i przede wszystkim, za tzw. drobne rzeczy;
- okazywanie szacunku dla słabości, trudności, jakich doświadcza nauczyciel, i okazywanie mu swojego wsparcia;
- przyznawanie się przed nauczycielami do swojego błędu, pomyłki, przeproszenie;
- szanowanie czasu prywatnego nauczycieli.

CZEGO POTRZEBUJĄ NAUCZYCIELE?

Co może podnieść prestiż zawodu nauczyciela?

Na ile poniższe zmiany mogłyby podnieść prestiż zawodu? Pytanie na skali 1-5

Świadomość rodziców dotycząca wykształcenia nauczycieli wychowania przedszkolnego

95%

Zmiana przekazu w mediach na pozytywny

95%

Edukacja rodziców co do roli przedszkola

94%

Edukacja społeczna, kampanie informacyjne

92%

Szybsza ścieżka wzrostu płac

92%

Upowszechnienie świadomości, że praca w przedszkolu jest ciężka

92%

Upowszechnienie świadomości, że praca w przedszkolu jest stresująca

92%

Pełne finansowanie rozwoju zawodowego

92%

Zmiana języka w przestrzeni społecznej

91%

Regulacje prawne pozwalające objąć wynagrodzeniem cały czas pracy, czyli także czas przygotowania zajęć

90%

Zmiany prawne zwiększające uprawnienia nauczycieli wychowania przedszkolnego

90%

Większe wsparcie ze strony dyrektorów placówek

88%

Większe angażowanie rodziców w pracę przedszkola

80%

Płatne godziny na oddzielne spotkania, rozmowy z rodzicami

79%

Wyższe wymagania przy przyjmowaniu na studia pedagogiczne

74%

Wprowadzenie opłat za pobyt dziecka w przedszkolu po południu

70%

Trudności w dostaniu pracy w przedszkolu

60%

CZEGO POTRZEBUJĄ NAUCZYCIELE?

Dane wskazują, że kluczowe dla podniesienia prestiżu są jednocześnie interwencje w obszarze wizerunku społecznego (walka ze stereotypami) oraz interwencje strukturalne (płace i prawo pracy).

Najwyżej ocenianymi i jednocześnie najczęściej wskazywanymi priorytetami są działania skierowane na świadomość społeczną i mediową, co jest bezpośrednią odpowiedzią na powszechną deprecjację rangi zawodu. Nauczyciele widzą prestiż jako nie-rozerwalnie związany z wizerunkiem zewnętrznym. Wierzą, że edukacja społeczeństwa na temat ich kwalifikacji, roli i trudności jest najszybszą drogą do odzyskania szacunku.

Równie silnie (wskaźniki na poziomie 90–92%) akcentowana jest konieczność głębokich reform w zakresie finansów i regulacji pracy, co jest odpowiedzią na kryzys finansowy (87% wynagrodzenie bliskie niższej krajowej).

Ważne są również praktyczne rozwiązania dotyczące relacji z rodzicami, które formalizują i doceniają czas nauczyciela

Największy potencjał do podniesienia prestiżu leży w kompleksowym pakiecie reform: (1) zmiana narracji społecznej i medialnej (95%) oraz (2) radykalna poprawa warunków finansowych i prawnych (90–92%), w tym formalne uregulowanie czasu poświęcanego na pracę. Tylko równoległe działanie na tych dwóch płaszczyznach – świadomościowej i strukturalnej – może przywrócić zawód do rangi odpowiadającej jego rzeczywistej wartości i trudności.

Wydawnictwo, mimo braku możliwości rozwiązania systemowych problemów (płace, prawo pracy), może stać się kluczowym katalizatorem zmian poprzez wzmacnianie wewnętrznych zasobów nauczyciela oraz dostarczanie narzędzi, które bezpośrednio wypełniają cztery główne luki ujawnione w badaniu: czas, pieniądze, prestiż społeczny i wsparcie psychiczne.



CZEGO POTRZEBUJĄ NAUCZYCIELE?

Wydawnictwa dają wsparcie

W jakim stopniu zgadzasz się z poniższymi opiniami o roli wydawnictwa?

zdecydowanie się zgadzam

zgadzam się

suma

Dane w %

Dzięki materiałom z wydawnictwa moja praca jest znacznie bardziej efektywna.

34

37

71

Wydawnictwa wspierają nauczycieli w ich pracy.

33

35

68

Dzięki wsparciu wydawnictwa pracuje mi się spokojniej.

30

36

66

Materiały z wydawnictwa zwiększają moje poczucie bezpieczeństwa w pracy.

30

36

66

Kiedy pojawiają się jakieś nowe przepisy, regulacje, na wydawnictwo zawsze można liczyć.

27

32

59

Współpraca z wydawnictwem zwiększa przekonanie rodziców co do tego, co robię z dziećmi na zajęciach.

26

31

57

Nauczyciele wychowania przedszkolnego wykazują relatywnie wysoką satysfakcję z wpływu materiałów wydawniczych na efektywność pracy, ale również na rezerwę w kwestii ich roli w budowaniu bezpieczeństwa i relacji zewnętrznych.

1. Wysoka ocena wpływu na efektywność i spokój

Nauczyciele zdecydowanie zgadzają się, że materiały wydawnicze mają pozytywny, mierzalny wpływ na ich codzienną pracę:

■ Zwiększona efektywność: **Większość kadry (71%) zgadza się, że dzięki materiałom wydawnictwa praca nauczyciela jest znacznie bardziej efektywna.** To jest najwyższy wynik i świadczy o tym, że produkty są postrzegane jako kluczowe narzędzia oszczędzające czas i wysiłek.

■ Poczucie spokoju i wsparcia: Łącznie 66% zgadza się, że dzięki wsparciu wydawnictwa pracuje mi się spokojniej, a 68% uważa, że wydawnictwa wspierają nauczycieli w ich pracy. Potwierdza to, że wydawnictwa są postrzegane jako istotny partner w minimalizowaniu codziennego chaosu i stresu.

Wspieramy nauczycieli w codziennej pracy, proponując gotowe rozwiązania na każdy dzień.

Zapraszamy do zapoznania się z naszymi sprawdzonymi seriami dla przedszkola „Od ucha do ucha” i „Ciekawa zabawa” oraz z naszą nowością dla 6-latków serią „HOP do szkoły!”.



Zobacz więcej! →

CZEGO POTRZEBUJĄ NAUCZYCIELE?

2. Niska percepcja współpracy w budowaniu autorytetu

Nauczyciele nie widzą, by wydawnictwa były skuteczne w obszarach zewnętrznego wsparcia i budowania autorytetu w relacjach z rodzicami oraz w kwestiach prawnych:

- Brak wpływu na rodziców (najniższy wynik): Najniższy wskaźnik zgody dotyczy stwierdzenia: Współpraca z wydawnictwem zwiększa przekonanie rodziców co do tego, co robię z dziećmi na zajęciach (57% zgody). Oznacza to, że materiały nie są efektywnie wykorzystywane jako narzędzie komunikacji i budowania profesjonalizmu wobec rodziców.
- Wsparcie w nowych regulacjach: Relatywnie niższa jest również ocena wsparcia w dynamicznym otoczeniu: tylko 59% zgadza się, że kiedy pojawiają się jakieś nowe przepisy, regulacje, na wydawnictwo zawsze mogą liczyć. Pokazuje to lukę w obszarze aktualizacji i prawno-organizacyjnego wsparcia.

3. Obszar bezpieczeństwa jako wymagający wzmocnienia

Mimo wysokiej ogólnej oceny wsparcia, poczucie bezpieczeństwa może wymagać większej uwagi:

- Poczucie bezpieczeństwa: Łącznie 66% zgadza się, że materiały z wydawnictwa zwiększają poczucie ich bezpieczeństwa w pracy. Choć jest to wynik pozytywny, nie jest on tak wysoki, jak wpływ na efektywność (71%). Może to dotyczyć złożonych, specjalistycznych tematów (np. SPE), gdzie poczucie bezpieczeństwa jest kluczowe.

Wydawnictwa są postrzegane jako niezbędny czynnik wspierający wewnętrzną efektywność pracy nauczyciela (dzięki nim praca jest efektywniejsza i spokojniejsza). Istnieje jednak niewykorzystany potencjał w zakresie wsparcia nauczycieli w budowaniu ich autorytetu w oczach rodziców oraz w zapewnianiu aktualnych i pewnych informacji w kontekście zmieniających się przepisów.



Kierownicy regionalni Nowej Ery

Joanna Łukaszuk

Kierownik Regionalny w Nowej Erze, 16 lat doświadczenia



Praca z przedszkolami to dla mnie jeden z najbardziej satysfakcjonujących obszarów współpracy. To miejsca pełne pasji, otwartości i twórczego zaangażowania. **Z nauczycielami wychowania przedszkolnego rozmowa bardzo często przeradza się w inspirującą wymianę pomysłów.** Najbardziej cieszę mnie te momenty, kiedy ktoś mówi: „To jest dokładnie to, czego potrzebowałam!”. Wtedy mam poczucie realnego wpływu, zrozumienia i sensu tego, co robię. Jednocześnie praca w środowisku przedszkolnym to ciągłe mierzenie się z ogromną różnorod-

nością potrzeb. Każda placówka jest inna, nie tylko pod względem wielkości czy lokalizacji, ale także stylu pracy, możliwości organizacyjnych i priorytetów. W większych miastach spotykamy przedszkola świetnie wyposażone, poszukujące nowości i rozwiązań, które wzbogacą ich program. W mniejszych miejscowościach częściej dominują potrzeby bardzo praktyczne, „na już”, takie, które pomagają w codziennej pracy i odpowiadają na konkretne wyzwania. To sprawia, że każda wizyta jest inna.

Joanna Fijałkowska

Kierownik Regionalny w Nowej Erze, 22 lata doświadczenia



W czasach, gdy komunikacja staje się szybka i powierzchowna, rola przedstawiciela oświatowego w przedszkolu nabiera wyjątkowego znaczenia. W przedszkolach — miejscach pierwszych doświadczeń dziecka — to człowiek, a nie system, nadaje sens edukacji. Przedstawiciel nie jest infolinią i nie działa jak formularz. Jego siłą jest obecność i uważne słuchanie. Dzięki temu potrafi zauważyć niuanse, mikro sygnały, wahania i niewypowiedziane obawy nauczycieli. W świecie emocji zaufanie powstaje nie

przez algorytm, lecz poprzez spotkanie. **Nauczyciele potrzebują partnera, który najpierw rozumie, a dopiero potem doradza. A przedstawiciel widzi więcej niż komunikaty: czuje rytm pracy, atmosferę zespołu, granice i możliwości.**

Dlatego przedstawiciel jest ważnym łącznikiem między wydawnictwem a codziennością przedszkola. Wnosi coś, czego nie daje żaden system — czas, uwagę i dialog. To dzięki temu edukacja pozostaje ludzka, mądra i pełna sensu.

Jacek Stańczyk

Kierownik Regionalny w Nowej Erze, 25 lat doświadczenia



Przedszkola to miejsca pełne pasji, profesjonalizmu i autentycznej troski o dziecko. Widzę to każdego dnia — w rozmowach z nauczycielami, w ich otwartości na nowe rozwiązania i w ich potrzebie realnego wsparcia.

Placówki, z którymi pracuję, są bardzo zróżnicowane: od kameralnych przedszkoli wiejskich po duże, nowoczesne przedszkola miejskie. Dzięki temu każ-

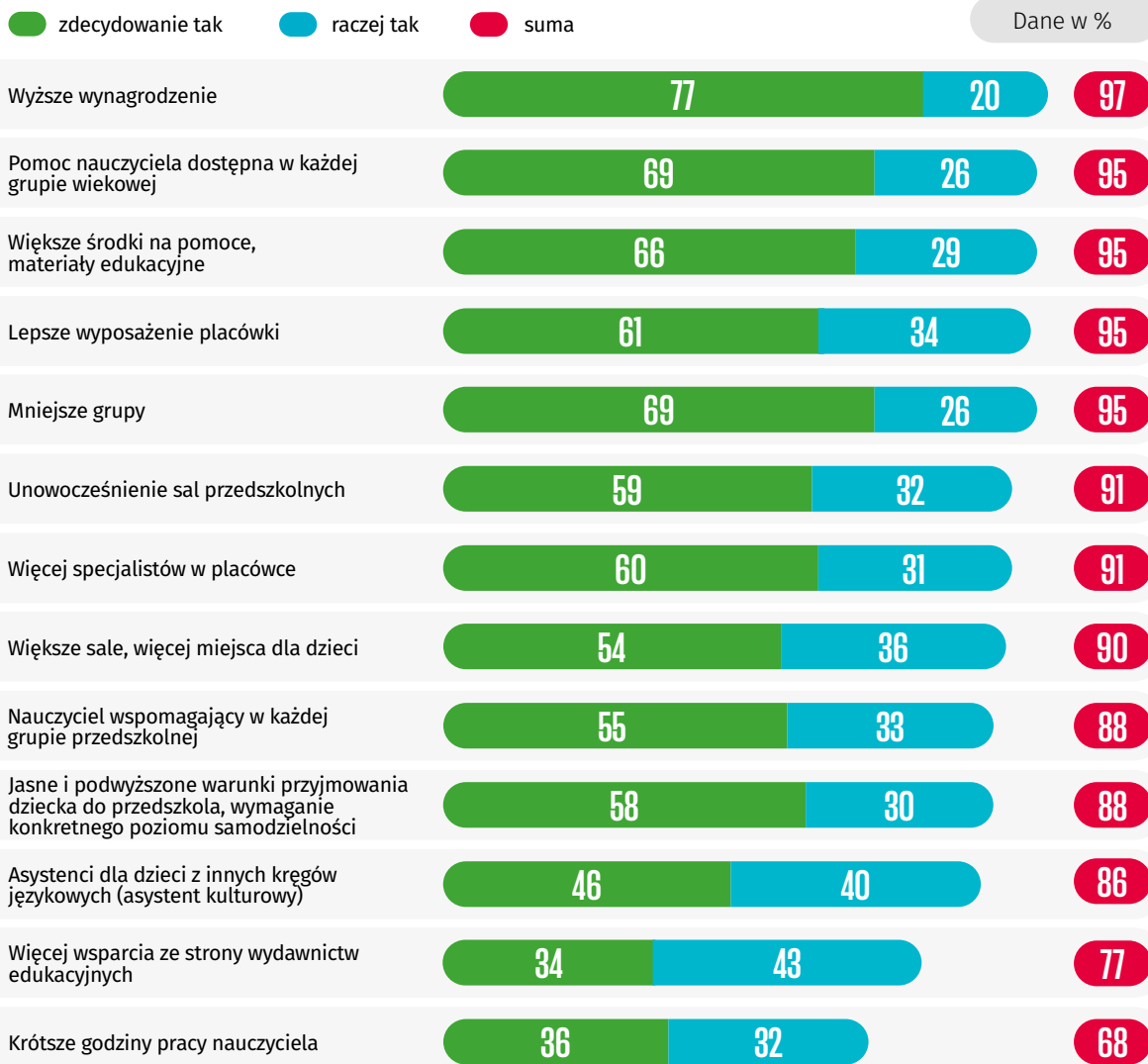
de spotkanie jest inne, a proponowane rozwiązania zawsze dopasowuję do indywidualnych potrzeb.

Największą wartość stanowią relacje — partnerskie, pełne zaufania i oparte na wzajemnym zrozumieniu. To właśnie one sprawiają, że moja praca ma sens, a wsparcie, które oferuję, realnie wpływa na codzienność przedszkola i rozwój dzieci.

CZEGO POTRZEBUJĄ NAUCZYCIELE?

Jakie zmiany wprowadzić, żeby polepszyć satysfakcję z pracy nauczyciela?

Na ile te zmiany mogłyby zwiększyć satysfakcję z pracy nauczyciela wychowania przedszkolnego?



Bez radykalnej zmiany struktury plac i liczebności personelu w grupie, osiągnięcie trwałego wzrostu satysfakcji jest niemożliwe. Te czynniki bezpośrednio zmniejszają dużą odpowiedzialność za dzieci i brak wystarczającego wsparcia.

Inwestycje w infrastrukturę i zasoby merytoryczne są niezbędne do przekształcenia obecnej sytuacji, gdzie nauczyciele muszą poświęcać czas dzieciom ze SPE kosztem reszty grupy, co frustruje i obniża sa-

tysfakcję. Poprawa satysfakcji wymaga działań prewencyjnych (jasne zasady, odpowiednia przestrzeń) i wspierających, które minimalizują chaos i poczucie nieustannego „gaszenia pożarów” w pracy.

Najważniejsze dla wzrostu satysfakcji z pracy jest przywrócenie wartości zawodu poprzez wyższe wynagrodzenie oraz radykalne zmniejszenie obciążenia pracą dzięki wprowadzeniu pomocy nauczyciela i mniejszych grup.

Podsumowanie części trzeciej

Patrząc na zewnętrzne otoczenie zawodu nauczyciela przedszkola, wyłonić można przestrzenie, w których nauczyciele poszukują zmian i które jednocześnie stanowią obecnie główne generatory frustracji i obciążenia, ponieważ aktywnie deprecjonuje ich wysiłek i nie zapewniają im niezbędnych zasobów systemowych w obliczu rosnących wyzwań.

1. Kryzys finansowy podkopujący prestiż

Najsilniejszym zewnętrznym stresorem jest kryzys ekonomiczny zawodu. Nauczyciele odczuwają, że ich wynagrodzenie nie jest adekwatne do wartości wykonywanej pracy, a status finansowy jest porównywalny z pracownikami o najniższych kwalifikacjach. To tworzy barierę uniemożliwiającą rozwój – nie mogą inwestować w doszkalanie, które jest konieczne do pracy z coraz bardziej skomplikowanymi przypadkami. Co gorsza, system kariery jest postrzegany jako demotywujący, ponieważ długość ścieżki awansu nie obiecuje znaczącej poprawy warunków materialnych.

2. Powszechna deprecjacja i brak uznania

Nauczyciele mierzą się z masowym niedocenieniem ze strony społeczeństwa, mediów i rodziców. Lekceważenie roli: W powszechnej świadomości brakuje zrozumienia, że praca w przedszkolu jest kluczowa dla rozwoju dziecka i jest wymagająca i trudna. Są postrzegane jako „opiekunki” lub „ciocie”,

a nie jako profesjonaliści odpowiedzialni za edukację.

- **Wpływ mediów:** Negatywny lub lekceważący przekaz medialny pogłębia to zjawisko, czyniąc walkę o wizerunek niezwykle trudną.
- **Relacje z rodzicami:** Choć kontakt z dzieckiem przynosi radość, relacje z rodzicami są źródłem stresu. Nauczyciele doświadczają roszczeniowych oczekiwań i lekceważenia postępów rozwojowych, a także rzadko otrzymują wdzięczność, co podważa sens ich emocjonalnego zaangażowania.

3. Wyczerpujące braki systemowe

Organizacja pracy i wsparcie systemowe nie chronią zasobów nauczycieli:

- **Brak czasu i granic:** Najbardziej wyniszczającym czynnikiem jest konieczność przenoszenia pracy do życia prywatnego. Czas poświęcony na przygotowanie zajęć i dokumentację, za który nie otrzymują zapłaty, jest fundamentalnym problemem systemu.
- **Brak bezpieczeństwa:** Nauczyciele odczuwają słabą ochronę prawną, a w sporach z rodzicami często brakuje im wsparcia ze strony dyrekcji.
- **Izolacja w specjalizacji:** W obliczu rosnącej liczby dzieci ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi (SPE), czują dużą odpowiedzialność, ale brakuje im narzędzi i wsparcia specjalistów.



Podsumowanie eksperta

Justyna Aneszko

nauczycielka wychowania przedszkolnego, ukończyła studia z zakresu wychowania przedszkolnego i edukacji wczesnoszkolnej, terapii pedagogicznej oraz zarządzania i marketingu w oświacie, współautorka dwóch poradników dla nauczycieli, tworzy także treści i pomoce dydaktyczne wspierające codzienną pracę pedagogów.



Współczesny nauczyciel

Współczesna rola nauczyciela to znacznie więcej niż edukacja najmłodszych pokoleń.

Poza zaangażowaniem w rozwój społeczno-emocjonalny, fizyczny i poznawczy dzieci, nauczyciele coraz częściej wchodzą w rolę, o których na początku swojej kariery zawodowej nawet by nie pomyśleli. Niech pierwszy podniesie rękę ten, kto w swoim zawodzie nauczyciela nie pełnił już funkcji psychoterapeuty, ratownika medycznego, dekoratora wnętrz, fotografa, motywatora czy trenera rozwoju osobistego, a także organizatora i menedżera projektów.

Głos nauczycieli z roku na rok staje się coraz mocniejszy. Coraz śmieiej wyrażają oni swoje potrzeby i oczekiwania, coraz wyraźniej zauważają, że miejsce, które zajmują w hierarchii prestiżowych zawodów, nie odpowiada w pełni wartości, jaką wnoszą do edukacji i życia społecznego.

Praca nauczyciela obejmuje dziś tak wiele ról, że łatwo poczuć się przytłoczonym codziennymi obowiązkami. Coraz częściej można zauważyć, że dla prawdziwego zadowolenia z pracy nie wystarczy już sama pasja – nauczyciele potrzebują wsparcia w postaci konkretnych działań systemowych, które pozwalają skupić się na tym, co w edukacji najważniejsze: na odbiorcach – na dzieciach.

Takie wsparcie może przybierać bardzo konkretne formy. W badaniach, do których mamy dostęp, aż 77% nauczycieli wskazało wyższe wynagrodzenie jako czynnik mający największy wpływ na wzrost satysfakcji z pracy. Dlaczego to tak ważne?

- **Wyższe wynagrodzenie daje poczucie, że praca nauczyciela jest doceniana i proporcjonalna do wysiłku, jaki wkładają oni każdego dnia. Gdy nauczyciel czuje, że jego praca jest odpowiednio wynagradzana, chętniej inwestuje w siebie, np. w kursy, szkolenia.**

- Gdy wynagrodzenie jest satysfakcjonujące, nauczyciele mogą w pełni poświęcić swoją energię dzieciom i procesowi nauczania, zamiast martwić się finansami czy dodatkowymi źródłami dochodu.
- Odpowiednie zarobki zwiększają poczucie bezpieczeństwa, co wpływa na komfort pracy i pozwala planować długoterminowo, np. rozwój kariery czy życie rodzinne.
- Godne wynagrodzenie podnosi prestiż zawodu nauczyciela, pokazując, że edukacja jest rzeczywiście ważna i wymagająca kompetencji.

Oprócz wynagrodzenia, badania wskazują na kilka innych czynników, które znacząco wpływają na satysfakcję nauczycieli:

- zwiększenie liczebności personelu w grupie,
- większe środki na pomoce i materiały edukacyjne,
- lepsze wyposażenie placówki,
- mniejsze grupy.

Każdy z tych elementów przekłada się w praktyce na realne wsparcie w codziennej pracy: większa liczebność personelu odciąża nauczyciela, więcej materiałów pozwala prowadzić ciekawsze zajęcia, lepsze wyposażenie ułatwia organizację zajęć dydaktycznych, a mniejsze grupy umożliwiają bardziej zindywidualizowane podejście do dzieci. To szczególnie ważne, ponieważ rodzice coraz częściej oczekują, że nauczyciele będą dostrzegać predyspozycje i uzdolnienia dzieci, wskazując obszary, w których warto rozwijać ich potencjał. Potwierdza to raport „**Przedszkolne pryzmaty**” z 2024 roku, w którym aż 40% rodziców odpowiedziało, że zależy im, aby przedszkole pomagało w identyfikowaniu mocnych stron dziecka i stwarzało możliwości dodatkowego rozwoju.

Równie istotne jest unowocześnienie sal przedszkolnych i zwiększenie przestrzeni, w której dzieci mogą się uczyć i bawić. Większe sale oznaczają

więcej miejsca na zajęcia i zabawę, a także pozwalają lepiej organizować pracę grupy.

Aby nauczyciele mogli skutecznie realizować swoje zadania i odpowiadać na różnorodne potrzeby dzieci, niezbędne jest wsparcie specjalistów. Obecność logopedów, psychologów, terapeutów czy nauczycieli wspomagających pozwala na szybszą reakcję na trudności rozwojowe i edukacyjne, pomaga także w procesie indywidualizacji nauczania.

Zwiększenie liczby specjalistów w placówce, w tym nauczycieli wspomagających w każdej grupie przedszkolnej oraz asystentów dla dzieci z innych kręgów językowych, daje nauczycielom realne wsparcie w codziennej pracy i pozwala skuteczniej odpowiadać na indywidualne potrzeby dzieci.

Uzyskane wyniki mogą wskazywać również na potrzebę szerszego spojrzenia na kwestie dobrostanu nauczycieli, w tym zapewnienia im wsparcia ze strony specjalistów pracujących wyłącznie z kadrą pedagogiczną.

Warto tutaj zwrócić uwagę na to, że **codzienny natłok bodźców i wyzwań obciąża nie tylko psychikę, ale także ciało. Wsparcie psychologa, doradcy zawodowego czy fizjoterapeuty, a także stworzenie przestrzeni i możliwości wymiany doświadczeń z kolegami i koleżankami po fachu, mogłoby pomóc w radzeniu sobie z przeciążeniem, utrzymaniu równowagi i dbaniu o własne zdrowie**, co bez wątpienia przekładałoby się na efektywniejszą i bardziej satysfakcjonującą pracę z dziećmi.

Kolejnym istotnym elementem jest jasne i podwyższone określenie warunków przyjmowania dziecka do przedszkola, w tym wymaganie konkretnego poziomu samodzielności. To szczególnie ważne,

ponieważ w dużych grupach nauczyciele codziennie mierzą się z tym, że część dzieci radzi sobie samodzielnie, a część wymaga większej uwagi przy podstawowych czynnościach, takich jak korzystanie z toalety. Wpływa to zarówno na organizację zajęć, jak i na komfort pracy całej grupy.

Na końcu tabeli badań pojawiają się jeszcze dwa czynniki, które wpływają na satysfakcję nauczycieli, choć wskazało je poniżej 40% badanych:

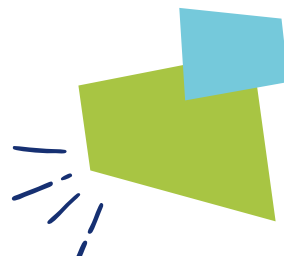
- większe wsparcie ze strony wydawnictw edukacyjnych,
- krótsze godziny pracy nauczycieli.

Choć wskaźnik jest najniższy, oba te elementy mają praktyczne znaczenie. **Większe wsparcie ze strony wydawnictw (poprzez gotowe materiały, scenariusze zajęć i szkolenia) pozwala nauczycielom oszczędzać czas i wprowadzać innowacje w pracy z dziećmi, natomiast krótsze godziny pracy dają szansę na lepsze planowanie dnia, regenerację i dbanie o równowagę między pracą a życiem prywatnym**, co pośrednio przekłada się na jakość edukacji.

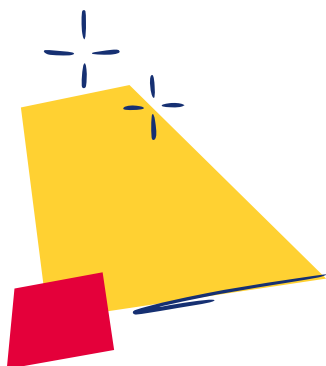
Codzienna praca nauczyciela to balansowanie między wieloma obowiązkami i różnorodnymi rolami, dlatego każdy element wsparcia – zarówno ten formalny, systemowy, jak i indywidualny ma ogromne znaczenie.

Inwestowanie w nauczycieli, w ich rozwój, zdrowie i komfort pracy przekłada się bezpośrednio na jakość edukacji, a tym samym na realny rozwój dzieci i satysfakcję wszystkich stron zaangażowanych w proces edukacyjny.





Przedszkolne **PRYZMATY**



Nowa Era Sp. z o.o.

 www.nowaera.pl/przedszkolnepryzmaty

 Centrum Kontaktu: 58 721 48 00

 przedszkole@nowaera.pl

 [nowaeradlaprzedszkola](https://www.facebook.com/nowaeradlaprzedszkola)

Synergion

 michal.kociankowski@synergion.pl