

Numer projektu	2024-1-PL01-KA220-HED-000243646
----------------	---------------------------------

Tytuł projektu	Anti-burnout puzzle for academics
Akronim projektu	Anti-burnout puzzle
Strona internetowa projektu, strona w mediach społecznościowych	www.dobrekadry.pl
Nazwa instytucji koordynującej:	Dobre Kadry. Centrum badawczo-szkoleniowe Sp. z o.o.
Partnerzy	University of Nicosia (Cypr) Bratislava University of Economics and Management (Słowacja) Uczelnia Korczaka - Akademia Nauk Stosowanych (Polska)
Czas trwania	24 miesiące
Dofinansowanie z programu Erasmus+	120 000 euro

kluczowy priorytet	[sektorowy] Tworzenie systemów szkolnictwa wyższego sprzyjających włączeniu społecznemu
--------------------	---

Co jest głównym celem projektu?
Głównym celem jest poprawa kondycji psychofizycznej nauczycieli akademickich poprzez opracowanie skutecznych narzędzi zapobiegających wypaleniu zawodowemu tej grupy. Szczegółowe cele, które będą realizowane w perspektywie do października 2026 r. to: 1. Wsparcie zapobiegania wypaleniu zawodowemu pracowników naukowych poprzez opracowanie zestawu działań zwiększających odporność, 2. Wsparcie działań uczelni w zakresie zapobiegania wypaleniu zawodowemu pracowników naukowych poprzez opracowanie podręcznika dla władz uczelni, 3. Międzynarodowe upowszechnianie rozwiązań w grupach docelowych poprzez opracowanie rekomendacji do wdrożenia oraz różnorodnych działań promujących rezultaty projektu.
Jakim grupom odbiorców realizacja projektu przyniesie największe korzyści i dlaczego?
Można wyróżnić dwie główne grupy docelowe. Pierwszą i najważniejszą są pracownicy naukowcy, którzy ze względu na charakter swojej pracy są narażeni na wypalenie zawodowe, a którzy ze względu na warunki uniwersyteckie nie mogą liczyć na działania wspierające ze strony uczelni. Wypalenie zawodowe dotyczy głównie osoby z dużym doświadczeniem zawodowym – zwykle 50+, najczęściej kobiety (mają znacznie mniejsze szanse na awans, często nie wykonują wymaganej pracy, co ostatecznie prowadzi do zmiany stanowiska na gorsze). Badania wskazują również na grupę najmłodszych osób, które dopiero rozpoczynają pracę, ale zdaniem ekspertów nie jest to przypadek wypalenia, a raczej rozczarowania wyobrażeniami o szybkiej i imponującej karierze. Doświadczenia z poprzednich projektów pokazały, że dla

pracowników naukowych temat wypalenia jest tabu, o którym mówi się bardzo mało lub wcale. Wynika to głównie z wymogów tego zawodu. Trzeba być twardym i nie okazywać słabości, a wypalenie w tym środowisku traktowane jest jako oznaka słabości. Planujemy przygotować zestaw działań pozwalających na skuteczną prewencję wypalenia zawodowego. Poprzez wykorzystanie elementów stoickiego stylu życia oraz umiejętne wykorzystanie dostępnych możliwości budowania odporności i uważności motywować ich do samorozwoju i poszukiwania skutecznego, indywidualnego sposobu wsparcia.

Drugą grupę stanowią decydenci uniwersyteccy (władze uczelni lub wydziałów, kierownicy instytutów), którym chcemy dostarczyć materiały pozwalające na diagnozę i skuteczne formy prewencji wypalenia zawodowego nauczycieli. Z poprzednich projektów wiemy, że temat wypalenia zawodowego nauczycieli jest bagatelizowany lub lekceważony przez większość władz uczelni. Dla tej grupy planujemy przygotować podręcznik na temat specyfiki wypalenia zawodowego wśród pracowników naukowych, wraz z propozycjami narzędzi do wstępnej diagnozy u innych (jak rozpoznać objawy?). Przygotujemy również przegląd działań profilaktycznych.

Jakie są najważniejsze rezultaty i osiągnięcia projektu?

(1): Zestaw aktywności dla pracowników naukowych – obejmujący obcowanie z naturą, stoicyzm, rozwijanie zainteresowań (np. brydż sportowy). Potrzebne są działania, które pozwolą na indywidualną zmianę perspektywy i wzmocnienie odporności. Jak pokazują nasze doświadczenia, zebranie grupy pracowników naukowych i zorganizowanie dla nich zajęć grupowych jest praktycznie niemożliwe. Planujemy przygotować różne rozwiązania, które można wykorzystać indywidualnie (puzzle aktywności) oraz opracować techniki pomocne w autodiagnozie i doborze zajęć zgodnie z potrzebami i preferencjami.

(2): Podręcznik dla władz uczelni, ukazujący specyfikę zawodu nauczyciela akademickiego i związane z nim ryzyko wypalenia zawodowego, wraz z zestawem dobrych praktyk w zakresie profilaktyki i wczesnego diagnozowania wypalenia zawodowego. Wskazanie konieczności wczesnego diagnozowania wypalenia, możliwych dalszych kroków; otwartość w mówieniu o wypaleniu na uczelniach (koniec z tabu).

(3): Pakiet komunikacyjny z rekomendacjami do wdrożenia – metody, narzędzia i techniki upowszechniania wyników, zainteresowanie ich wykorzystaniem; wskazówki dotyczące skutecznego wdrożenia.