

Agnieszka Gietner

Małopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli

Kiedy diagnoza staje się wsparciem O uczeniu się nauczycieli poprzez doświadczenie, refleksję i działanie

Streszczenie

Artykuł przedstawia wnioski z diagnozy potrzeb rozwojowych nauczycieli uczestniczących w projekcie realizowanym przez Małopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli. Wyniki wskazują, że nauczyciele dysponują wiedzą teoretyczną, jednak potrzebują przede wszystkim wsparcia w rozwijaniu kompetencji praktycznych, komunikacyjnych oraz dbania o własny dobrostan. Podkreślono znaczenie diagnozy jako narzędzia wspierającego rozwój zawodowy, refleksję i gotowość do zmiany.

Słowa kluczowe: rozwój zawodowy nauczycieli, diagnoza potrzeb, uczenie się nauczycieli, kompetencje, dobrostan nauczyciela, doskonalenie zawodowe

Wstęp

Od wielu lat diagnoza edukacyjna koncentruje się przede wszystkim na uczniu. Analizujemy jego osiągnięcia, kompetencje, motywację czy trudności w uczeniu się. Coraz częściej jednak pojawia się pytanie, czy równie uważnie potrafimy diagnozować proces uczenia się nauczyciela. Paradoks współczesnej edukacji polega na tym, że od nauczycieli oczekujemy coraz większych kompetencji: dydaktycznych, wychowawczych, społecznych, diagnostycznych, psychologicznych i organizacyjnych. Jednocześnie niezwykle rzadko pytamy, czego oni sami potrzebują, aby móc sprostać tym oczekiwaniom. W praktyce szkolnej diagnoza potrzeb nauczycieli najczęściej sprowadza się do ankiety dotyczącej preferowanej tematyki szkoleń. Tymczasem rzeczywista diagnoza rozwoju zawodowego powinna obejmować znacznie szerszą perspektywę – sposób uczenia się nauczyciela, jego gotowość do zmiany, kompetencje praktyczne, dobrostan psychiczny oraz jakość relacji budowanych z uczniami, rodzicami i współpracownikami.

Małopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli w Krakowie w roku szkolnym 2025/2026 realizowało zadania w ramach projektu „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych” w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększenia Odporności”. Działania dotyczyły przeprowadzenia warsztatów pedagogiczno-wspierających oraz indywidualnych konsultacji dla nauczycieli i dyrektorów 36 szkół województwa małopolskiego.

Podczas 3-godzinnych warsztatów poruszano następujące tematy:

1. rola nauczyciela w psychoedukacji i profilaktyce zachowań ryzykownych. (uświadomienie znaczenia psychoedukacji w pracy wychowawczej, rozpoznanie czynników ryzyka i czynników chroniących u uczniów),
2. kompetencje psychologiczne nauczyciela w relacji z uczniami (rozwijanie empatii, asertywności i umiejętności rozmowy w sytuacji trudnej, poznanie podstawowych zasad komunikacji wspierającej i interwencji kryzysowej),
3. sieć wsparcia i dobrostan nauczyciela (poznanie dostępnych form pomocy psychologicznej i interwencyjnej, budowanie odporności psychicznej i dbanie o własny dobrostan).

Doświadczenia zdobyte podczas realizacji projektu stały się interesującym źródłem odpowiedzi na pytania o potrzeby szkoleniowe, sposoby rozwijania kompetencji, wykorzystanie wiedzy w praktyce oraz budowanie własnej odporności psychicznej nauczycieli. W projekcie uczestniczyło ponad czterystu nauczycieli. Wśród nich siedemdziesięciu dwóch skorzystało z indywidualnych konsultacji. Dane ilościowe okazały się jednak tylko początkiem znacznie głębszej diagnozy.

Diagnoza ujawnia więcej niż wyniki ankiety

Wysokie oceny warsztatów nie były największym odkryciem. Znacznie ciekawsze okazało się to, co pojawiało się w trakcie spotkań podczas ćwiczeń, dyskusji i konsultacji indywidualnych. Okazało się bowiem, że nauczyciele bardzo dobrze wiedzą, **co** należy zrobić. Znają zasady skutecznej komunikacji, rozumieją znaczenie wzmacniania pozytywnego, potrafią wymienić czynniki chroniące zdrowie psychiczne uczniów czy elementy dobrej współpracy z rodzicami.

Znacznie trudniejsze okazywało się jednak udzielenie odpowiedzi na pytanie: **jak zrobić to w konkretnej sytuacji szkolnej?**

To właśnie ta różnica pomiędzy wiedzą deklaratywną a wiedzą proceduralną wydaje się jednym z najważniejszych wniosków płynących z diagnozy potrzeb nauczycieli. Podczas warsztatów wielokrotnie obserwowano sytuacje, w których uczestnicy bez trudu definiowali pożądane działania, natomiast mieli trudność z opisaniem konkretnych sposobów ich realizacji.

Nie jest to brak kompetencji. Jest to raczej sygnał, że współczesny model doskonalenia zawodowego zbyt często kończy się na przekazywaniu wiedzy, a zbyt rzadko pozwala ją wielokrotnie przećwiczyć w bezpiecznych warunkach.

Coraz więcej badań dotyczących uczenia się dorosłych pokazuje, że sama wiedza nie prowadzi automatycznie do zmiany zachowań. Malcolm Knowles, David Kolb czy Donald Schön od dawna wskazują, że dorośli uczą się – podobnie jak uczniowie – przede wszystkim poprzez doświadczenie, refleksję oraz możliwość wielokrotnego ćwiczenia nowych umiejętności.

Diagnoza kompetencji praktycznych

W edukacji od lat mówi się o kompetencjach XXI wieku. Tymczasem wyniki projektu pokazują, że nauczyciele nadal najbardziej potrzebują rozwijania kompetencji bardzo podstawowych, choć niezwykle wymagających.

Jedną z nich jest umiejętność prowadzenia rozmowy.

Podczas zajęć wielu uczestników po raz pierwszy świadomie analizowało, jak zadawane pytania wpływają na sposób myślenia ucznia, rodzica, współpracownika. Jeszcze większym odkryciem okazało się słuchanie bez oceniania. Dla wielu osób uważność nie była kojarzona z obserwowaniem komunikatów niewerbalnych czy sygnałów ostrzegawczych pojawiających się w zachowaniu młodego człowieka.

To ważny sygnał dla osób projektujących szkolenia. Rozwijanie kompetencji komunikacyjnych nie powinno ograniczać się do omawiania modeli rozmowy. Nauczyciele potrzebują możliwości wielokrotnego ćwiczenia rozmów z uczniem, rodzicem czy współpracownikiem, otrzymywania informacji zwrotnej oraz refleksji nad własnym sposobem komunikowania się.

Dobrostan jako element diagnozy procesu uczenia się nauczyciela

Interesującym zjawiskiem okazało się również to, że zdecydowana większość indywidualnych konsultacji dotyczyła nie metodyki nauczania, lecz dobrostanu psychicznego nauczyciela, relacji z rodzicami oraz radzenia sobie z emocjami i stresem. Można zadać pytanie: czy dobrostan nauczyciela jest elementem diagnozy edukacyjnej?

Coraz więcej badań pokazuje, że tak. Trudno bowiem oczekiwać wysokiej jakości procesu dydaktycznego od osoby funkcjonującej w chronicznym przeciążeniu emocjonalnym. Dobrostan nie jest dodatkiem do pracy nauczyciela. Staje się jednym z warunków skutecznego uczenia innych. Szczególnie interesujące są wyniki konsultacji indywidualnych. Tematyka i cel spotkania były określone przez uczestnika i dotyczyły m.in.:

1. dobrostanu psychicznego nauczyciela,
2. komunikacji z rodzicami
3. komunikacji z uczniami
4. radzenie sobie ze stresem i emocjami.

Podczas spotkań wykorzystywano narzędzia coachingowe, takie jak: proaktywność S. Covey'a, siatka celów, okno Johari, stożek Diltsa, równanie Albee'ego, pytania kartezjańskie. Dały one szansę na głębszą refleksję oraz osobistą diagnozę potrzeb rozwoju zawodowego, dotyczących życia zawodowego i godzenia go z życiem prywatnym – *life work balans* – wyznaczenia nowych dróg rozwiązań, nowych, własnych celów rozwoju oraz wzmocnienia motywacji do zmian.

Po zakończeniu spotkań większość uczestników deklarowała większą jasność postrzegania własnej roli zawodowej. Oznacza to, że dobrze prowadzona diagnoza nie kończy się rozpoznaniem problemu, lecz uruchamia proces zmiany.

Między doświadczeniem a potrzebą rozwoju

Jednym z najbardziej poruszających spostrzeżeń trenerów było to, że wielu nauczycieli z wieloletnim stażem za swój największy sukces uważało samo pozostanie w zawodzie. To zdanie mówi więcej o współczesnej edukacji niż wiele statystyk.

Doświadczenie zawodowe jest ogromnym zasobem szkoły. Jednocześnie nie może ono prowadzić do przekonania, że rozwój nauczyciela kończy się po zdobyciu kolejnych kwalifikacji. Współczesna szkoła wymaga ciągłego uczenia się – nie tylko nowych metod pracy, ale także nowych sposobów budowania relacji, komunikacji oraz troski o własne zasoby psychiczne.

Diagnoza potrzeb nauczycieli pokazuje, że największą wartość mają dziś działania pozwalające łączyć doświadczenie z refleksją i praktyką.

Od szkolenia do systemu uczenia się

Wyniki projektu prowadzą do jeszcze jednej ważnej refleksji. Nauczyciele nie oczekują kolejnych wykładów. Oczekują systematycznego wsparcia.

Warsztaty zostały ocenione bardzo wysoko, jednak uczestnicy najczęściej prosili o ich wydłużenie, większą liczbę ćwiczeń oraz możliwość dalszej pracy nad konkretnymi problemami. Jeszcze wyraźniej było to widoczne w przypadku konsultacji indywidualnych, gdzie nauczyciele wskazywali potrzebę stałego mentoringu, superwizji oraz możliwości omawiania trudnych sytuacji zawodowych.

Może to oznaczać, że tradycyjny model jednorazowego szkolenia przestaje odpowiadać rzeczywistym potrzebom środowiska edukacyjnego. Coraz większego znaczenia nabiera model uczenia się rozłożonego w czasie, opartego na refleksji nad własną praktyką, konsultacjach, mentoringu oraz współpracy między nauczycielami.

Diagnoza jako początek zmiany

Temat tegorocznej konferencji Polskiego Towarzystwa Diagnostyki Edukacyjnej zachęca do spojrzenia na diagnozę jako proces obejmujący ucznia, studenta i nauczyciela. Doświadczenia opisane w niniejszym artykule pokazują, że diagnozowanie nauczyciela nie powinno ograniczać się do rozpoznawania braków kompetencyjnych. Równie ważne jest odkrywanie jego zasobów, sposobu uczenia się, gotowości do zmiany oraz warunków, w których funkcjonuje.

Dopiero wtedy diagnoza przestaje być oceną, a staje się narzędziem rozwoju.

Bo nauczyciel, podobnie jak jego uczeń, uczy się najskuteczniej wtedy, gdy wiedza spotyka się z doświadczeniem, refleksją i możliwością praktycznego działania. A właśnie w tej przestrzeni rodzi się edukacja, która nie tylko przekazuje informacje, ale realnie zmienia ludzi.