

dr Anna Abramczyk

Wrocławskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli

Wysokie kompetencje, jeszcze wyższe aspiracje – badanie potrzeb rozwojowych dolnośląskich nauczycieli

Skąd wiemy, czego naprawdę potrzebują nauczyciele? Nie z odgórnie przyjętych założeń – lecz od nich samych. Właśnie z tej prostej, a zarazem rzadko respektowanej zasady wyrasta badanie skonceptualizowane i przeprowadzone przez zespół Biura Koordynacji WZK w ramach projektu „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie w województwie dolnośląskim”.

Celem badania było zebranie opinii i doświadczeń nauczycieli, które pozwolą lepiej zrozumieć wyzwania, z jakimi mierzą się nauczyciele, a także zebranie informacji, które pozwolą na przygotowanie rekomendacji i działań odpowiadających na rzeczywiste potrzeby kadr uczących Dolnego Śląska. W badaniu kluczowe są informacje, jakich działań wspierających oczekują nauczycielki i nauczyciele, gdyż można odnieść wrażenie, że wiele działań w systemie edukacji podejmuje się bez uwzględniania ich głosu (o nich, bez nich).

Respondenci anonimowo odpowiadali na pytania ankiety, których konstrukcja oparta była na dwóch filarach. Pierwszym filarem była autorska definicja potrzeby rozwojowej stanowiąca komponent kluczowych pojęć z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, *Lifelong Learning* i rozwoju organizacji:

Potrzeba rozwojowa może być definiowana jako luka między aktualnym a pożądanym stanem kompetencji, wiedzy, umiejętności albo funkcjonowania jednostki, grupy lub organizacji, której zaspokojenie prowadzi do osiągnięcia wyznaczonych celów rozwoju. Wynika ona z diagnozy i ustalenia obszarów wymagających wsparcia w procesie uczenia się i zmiany. Zaspokojenie potrzeby rozwojowej odbywa się poprzez odpowiednio zaprojektowane i realizowane usługi rozwojowe, które uwzględniają autonomię i różnorodność uczących się oraz ich środowisko, zapewniając efektywność procesu rozwoju i wdrożenia rezultatów.

Drugim filarem był model kompetencji nauczyciela COACTIV, który bardzo szeroko ujmuje kompetencje zawodowe kadr uczących, a przede wszystkim nie pomija aspektów będących centralnym mechanizmem działań nauczyciela w klasie: jego przekonañ, motywacji i umiejętności samoregulacji.

Definicja potrzeby rozwojowej została uzupełniona właśnie o zestaw kompetencji pożądaných w zawodzie nauczyciela w ujęciu modelu COACTIV.

Na podstawie definicji potrzeb rozwojowych i modelu kompetencyjnego nauczyciela zostało przygotowane narzędzie badawcze: ankieta. Objęła ona cztery powiązane obszary: wiedzę zawodową, umiejętność transferu tej wiedzy do praktyki dydaktycznej badanych, kompetencje społeczne i samoregulację oraz oczekiwane formy wsparcia zawodowego.

Badanie miało charakter ilościowy i zostało zrealizowane metodą sondażu diagnostycznego online. Wzięło w nim udział łącznie 3105 nauczycieli – 84% respondentów stanowiły kobiety, 16% mężczyźni.

Wyniki przyniosły obraz złożony i, w pewnym sensie, zaskakujący. Nauczyciele wysoko lub bardzo wysoko oceniają własne kompetencje: wiedzę merytoryczną, doświadczenie praktyczne, umiejętności planowania i prowadzenia zajęć, zdolność do pracy zespołowej. A jednak – i tu kryje się sedno – **wysoka samoocena idzie w parze z wyraźną (często wysoką) potrzebą dalszego rozwoju**. To, co badanie nazywa paradoksem wysokiej samooceny i silnej potrzeby rozwoju, można odczytać jako oznakę dojrzałości zawodowej: nauczyciele doskonale wiedzą, że szkoła się zmienia, że uczniowie są inni niż np. dekadę temu, że zatrzymanie się w miejscu to *de facto* cofanie się.

Badani nauczyciele wskazali preferowane formy wsparcia (dominują rozwiązania praktyczne – gotowe do bezpośredniego zastosowania w codziennej pracy), ale również bariery utrudniające im uczestnictwo w doskonaleniu.

Analizy wyników pozwalają sformułować konkluzję o niedopasowaniu systemu wsparcia do zróżnicowanych potrzeb dolnośląskich nauczycieli – różniących się w zależności od stażu, typu placówki i codziennego kontekstu pracy. Pełne wykorzystanie zawodowego potencjału tego środowiska wymaga odejścia od jednolitych rozwiązań na rzecz podejścia opartego na diagnozie, elastyczności i prawdziwej współpracy między instytucjami kształtującymi edukację w regionie.

Literatura

- Garet, M. S., Porter, A. C., Desimone, L., Birman, B. F., & Yoon, K. S. (2001). *What makes professional development effective? Results from a national sample of teachers*. American Educational Research Journal, 38(4), 915–945. <https://doi.org/10.3102/00028312038004915>
- Główny Urząd Statystyczny. (2024). Bank Danych Lokalnych. <https://bdl.stat.gov.pl>
- Hattie, J., & Timperley, H. (2007). *The power of feedback*. Review of Educational Research, 77(1), 81–112. <https://doi.org/10.3102/003465430298487>
- Kunter, M., Baumert, J., Blum, W., Klusmann, U., Krauss, S., & Neubrand, M. (Hrsg.). (2011). *Professionelle Kompetenz von Lehrkräften: Ergebnisse des Forschungsprogramms COACTIV*. Waxmann.
- Ministerstwo Edukacji i Nauki. (2025). *Oświata i wychowanie – dane statystyczne*. Warszawa: MEiN. <https://www.gov.pl/web/edukacja>