

Potrzeby i uwarunkowania rozwojowe kadr uczących w edukacji formalnej na Dolnym Śląsku



Wrocław 2026

Charakterystyka badania

Raport stanowi syntetyczne podsumowanie badania potrzeb rozwojowych dolnośląskich kadr uczących, zrealizowanego w roku szkolnym 2025/2026. Badanie zostało zaprojektowane jako narzędzie wspierające podejmowanie decyzji dotyczących planowania i kierowania działań rozwojowych w systemie oświaty, w oparciu o deklarowane przez nauczycieli luki kompetencyjne, preferowane formy wsparcia oraz identyfikowane bariery udziału w doskonaleniu zawodowym. Wyniki badania dostarczają uporządkowanej wiedzy na temat obszarów wymagających interwencji oraz warunków, które muszą zostać spełnione, aby działania rozwojowe były realnie dostępne i skuteczne.

Cel i problem badawczy

Problemem jest brak systematycznej, porównywalnej i opartej na danych wiedzy na temat rzeczywistych potrzeb rozwojowych nauczycieli w województwie dolnośląskim, w szczególności rozbieżności między deklarowaną samooceną kompetencji a faktycznymi potrzebami doskonalenia, a także barier ograniczających udział nauczycieli w dostępnych formach wsparcia. W praktyce utrudnia to projektowanie oferty rozwojowej adekwatnej do zróżnicowanych warunków pracy, typów placówek oraz aktualnych wyzwań systemowych, w tym przeciążenia zawodowego, rosnących wymagań dydaktycznych i potrzeby rozwijania kompetencji cyfrowych. Brak takiej wiedzy sprzyja powielaniu działań niedopasowanych do realnych potrzeb oraz ogranicza efektywność wydatkowania środków na doskonalenie kadr.

Celem badania było rozpoznanie potrzeb rozwojowych nauczycieli (luki kompetencyjne, preferowane formy wsparcia, bariery udziału w doskonaleniu) jako podstawa do projektowania działań wspierających

Badanie jest próbą „oddania głosu” nauczycielom w sprawie tego, jakiego wsparcia realnie potrzebują, aby rozwijać jakość pracy dydaktycznej i wychowawczej w warunkach rosnących oczekiwań, zmienności wymagań oraz przeciążeń organizacyjnych. Raport pokazuje równoległe:

- **samoocenę wiedzy i kompetencji zawodowych nauczycieli** (jak nauczyciele oceniają swój obecny poziom),
- **potrzeby rozwojowe** (gdzie widzą lukę/konieczność doskonalenia – „potrzebuję”, „bardzo potrzebuję” oraz „może się przydać”).

Kluczowy wniosek interpretacyjny raportu: wysoka samoocena nie znaczy braku potrzeb rozwojowych. W wielu obszarach nauczyciele deklarują wysokie kompetencje, a jednocześnie dużą gotowość do uczenia się – co badacze uznali za przejaw dojrzałej postawy zawodowej.

Odbiorcy

- Wojewódzki Zespół Koordynacji – planowanie kierunków wsparcia i rekomendacji systemowych
- Organy administracji regionalnej – podejmowanie decyzji strategicznych w obszarze rozwoju kadr
- Kuratorium Oświaty – wspomaganie i nadzór nad rozwojem jakości pracy szkół
- Ośrodki doskonalenia nauczycieli – projektowanie oferty rozwojowej opartej na danych

- Jednostki samorządu terytorialnego – organizacja i finansowanie doskonalenia zawodowego
- Dyrektorzy szkół – planowanie rozwoju kadry na poziomie placówki
- Nauczyciele – identyfikacja możliwości i kierunków własnego rozwoju zawodowego

Metodyka i główne wnioski

Badanie zostało zrealizowane w formie sondażu diagnostycznego z wykorzystaniem anonimowej i dobrowolnej ankiety online, której wypełnienie zajmowało około 15 minut. Narzędzie badawcze zaprojektowano w oparciu o przyjętą definicję potrzeby rozwojowej oraz model kompetencyjny nauczyciela COACTIV, co pozwoliło na identyfikację obszarów wymagających wsparcia w sposób uporządkowany i porównywalny. Zastosowane podejście umożliwiło zebranie danych dotyczących zarówno deklarowanego poziomu kompetencji, jak i subiektywnie postrzeganych luk rozwojowych nauczycieli, przy jednoczesnym zapewnieniu komfortu udziału i rzetelności odpowiedzi.

Charakterystyka respondentów

Płeć i staż pracy

84% respondentów to kobiety, 16% mężczyźni. Dominują osoby z długim stażem: powyżej 30 lat (28,1%) oraz 21–30 lat (27,5%).

Typ placówki, w której pracują badani (ogółem)

Najliczniej reprezentowani są nauczyciele szkół podstawowych, zwłaszcza **klas IV–VIII (39%)**, technika (17,7%), edukacja wczesnoszkolna (17,5%), licea ogólnokształcące (11,2%), przedszkola (7,8%), szkoły branżowe (2,8%), inne (3,9%), szkoły policealne (0,1%).

Przy czym można zaobserwować regionalne zróżnicowanie, np. licea ogólnokształcące stanowią w próbie **11,2%** respondentów (a w podziale terytorialnym – np. w obszarze wrocławskim udział nauczycieli LO jest wyższy: **17,4%**, przy jednocześnie większym zróżnicowaniu typów placówek). Raport pokazuje też, że w kilku obszarach **potrzeby rozwojowe nauczycieli licealnych należą do najwyższych** (szczegóły w kolejnych punktach).

Najczęściej artykułowane potrzeby rozwojowe

Poniżej zestawiono obszary i tematykę, które w raporcie powracają jako **najsilniejsze pola potrzeb**, i gdzie „łączny odsetek” odpowiedzi wskazujących potrzebę rozwoju (od „może się przydać” po „bardzo potrzebuję”) jest szczególnie wysoki:

a) strategie uczenia się i nauczania

- ✓ 31,5%: „może się przydać”
- ✓ 30,7%: „potrzebuję” + 5,7%: „bardzo potrzebuję”

Łącznie raport wskazuje ok. **68%** rozpoznawanej potrzeby rozwoju w tym obszarze.

Najwyższe deklaracje potrzeby („potrzebuję + bardzo potrzebuję”) odnotowano w **przedszkolach (43,5%)** oraz **liceach (41,6%)**.

b) rozwój uczniów i indywidualne różnice (poznawcze, emocjonalne, społeczne)

- ✓ 33,0%: „potrzebuję” + 7,3%: „bardzo potrzebuję”
- ✓ 29,0%: „może się przydać”

łącznie **blisko 70%** widzi tu potrzebę doskonalenia, a to przecież obszar łączący dydaktykę z rozumieniem funkcjonowania uczniów – w tym różnic rozwojowych, trudności, kryzysów i dynamik grupowych.

c) zarządzanie zespołem klasowym

- ✓ 29,7%: „potrzebuję” + 7,8%: „bardzo potrzebuję”
- ✓ 28,4%: „może się przydać”

łącznie niemal **2/3** respondentów dostrzega potrzebę rozwoju w tym zakresie. Szczególnie wysokie wskazania w **LO (42,4%)** i **przedszkolach (41,5%)** w kategorii „potrzebuję + bardzo potrzebuję”.

d) kompetencje cyfrowe

- ✓ 32,8%: „potrzebuję” + 9,6%: „bardzo potrzebuję”
- ✓ 28,5%: „może się przydać”

łącznie **ponad 70%** w jakimś stopniu wskazuje potrzebę pogłębiania kompetencji cyfrowych. Najwyższe deklaracje potrzeby rozwinięcia kompetencji odnotowano w **przedszkolach (54,0%)** i w **edukacji wczesnoszkolnej (43,9%)** (kategoria „potrzebuję + bardzo potrzebuję”. Obszar kompetencji cyfrowych obejmuje również wykorzystanie **narzędzi cyfrowych i sztucznej inteligencji w edukacji**.

e) dobrostan zawodowy i samoregulacja (obszar krytyczny)

Raport nazywa dobrostan jednym z najważniejszych pól: **najniżej ocenianym** i jednocześnie **najsilniej artykułowanym** jako potrzeba rozwoju.

- ✓ 27,1%: „potrzebuję” i 13,9%: „bardzo potrzebuję”, co daje **41,0%**
- ✓ 26,3%: „może się przydać”

To czyni kwestię dobrostanu jednym z najmocniejszych „sygnałów ostrzegawczych” raportu – bo dotyczy nie tylko rozwoju kompetencji, ale **zdolności do utrzymania jakości pracy w warunkach przeciążenia**. Najwyższe wskazania potrzeby rozwoju w tym zakresie odnotowano w **przedszkolach (48,9%)** i **liceach ogólnokształcących (46,5%)**.

Jakiego wsparcia oczekują nauczyciele?

Preferowanymi przez nauczycieli formami wsparcia ich rozwoju zawodowego (ogółem) są formy praktyczne i „do użycia od razu”. Badani wskazali:

- ✓ **szkolenia dopasowane do potrzeb – 65,8%**
- ✓ **gotowe materiały do pracy z uczniami – 59,7%**
- ✓ dostęp do narzędzi cyfrowych – 48,1%
- ✓ możliwość dofinansowania – 45,6%

Znacznie rzadziej wybierane (najpewniej z powodów organizacyjnych i czasowych, a nie „braku sensu”):

- ✓ doradztwo/mentoring – 21,8%
- ✓ sieci współpracy – 16,5%
- ✓ lekcje otwarte/koleżeńskie – 11,5%

W zakresie wsparcia psychologicznego / superwizyjnego najsilniej wybija się potrzeba wsparcia ukierunkowana na działanie przeciw wypaleniu zawodowemu:

- ✓ **warsztaty radzenia sobie ze stresem i wypaleniem – 55,8%**
- ✓ **indywidualne konsultacje psychologiczne/psychoterapeutyczne – 33,4%**
- ✓ trening personalny – 25,5%
- ✓ indywidualna superwizja – 23,4%
- ✓ grupowa superwizja – 19,1%

Wynik jest spójny z wątkiem dobrostanu jako obszaru krytycznego.

Co jest uznawane za efektywne w doskonaleniu i kiedy, według badanych, powinno się odbywać?

Formy, w których badani chcą uczestniczyć, gdyż uznają je za efektywne to:

- ✓ **warsztatowe szkolenia stacjonarne – 51,8%**
- ✓ **szkolenia online „na żywo” – 50,2%**
- ✓ studia podyplomowe/kursy kwalifikacyjne – 30,8%
- ✓ konferencje przedmiotowe – 27,2%
- ✓ e-learning asynchroniczny – 23,3% najniżej: mentoring/coaching (17,0%), obserwacje lekcji (14,6%), seminaria metodyczne (14,4%).

Preferowany czas doskonalenia to godziny pracy (56,2%).

Znacznie mniej wskazań uzyskały szkolenia:

- ✓ po godzinach pracy – 32,0%
- ✓ weekendy – 7,9%
- ✓ wakacje/ferie – 2,9%

Nasuwa się zatem wniosek, że jeśli system chce realnie zwiększać udział nauczycieli w rozwoju, musi projektować ofertę **wbudowaną w czas pracy** oraz osadzoną organizacyjnie po stronie szkoły/organów prowadzących.

Bariery udziału w doskonaleniu

W ramach badania nauczyciele zidentyfikowali również wyzwania – bariery stojące na przeszkodzie ich udziałowi w doskonaleniu zawodowym. Należą do nich:

- ✓ **brak czasu z powodu nadmiaru obowiązków – 70,9%**
- ✓ ograniczony budżet / brak dofinansowania – **35,6%**
- ✓ niedopasowana oferta (brak szkoleń odpowiadających potrzebom) – **31,1%**

- ✓ bariery lokalizacyjne/dojazdowe – **23,8%**
- ✓ brak jasnych zasad dystrybucji środków na doskonalenie w szkole – **17,7%**
- ✓ niechęć przełożonych do zwalniania na szkolenia – **13,5%**
- ✓ brak motywacji – **10,1%**
- ✓ problemy technologiczne (sprzęt/internet do e-szkoleń) – **6,8%**.

Co ciekawe konieczność zapewnienia zastępstw za szkolącego się nauczyciela jako bariera niemal nie występują w danych (0,2%) – co sugeruje, że nauczyciele definiują problem bardziej jako **czas, finanse i dopasowanie oferty**, niż czysto logistyczną organizację zastępstw.

Rekomendacje

Powyższe wyniki pozwalają na sformułowanie konkretnych działań na rzecz zaspokojenia potrzeb rozwojowych nauczycieli, w dużej mierze adresatem rekomendacji są ośrodki doskonalenia, ale bez współpracy z JST nie ma mowy o realnej poprawie. Będą to m.in. takie rozwiązania jak:

- a) **przesunięcie ciężaru wsparcia na formy praktyczne**: szkolenia „pod konkret”, pakiety materiałów, narzędzia cyfrowe – bo to jest dominująca preferencja i jednocześnie najbardziej „użyteczna”
i przekładalna wprost na realia szkoły,
- b) **budowanie oferty rozwoju wokół trzech filarów dydaktycznych**: strategie uczenia się i nauczania, rozumienie rozwoju uczniów, zarządzanie klasą – bo tam potrzeby są wysokie i wieloaspektowo, szeroko rozłożone,
- c) **traktowanie kompetencji cyfrowych jako kompetencji przekrojowych** (w tym świadome wykorzystanie AI) – ponad 70% badanych dostrzega tu potrzebę rozwoju, szczególnie w przedszkolach i edukacji wczesnoszkolnej,
- d) **włączenie dobrostanu nauczycieli do głównego nurtu wsparcia nauczycieli** (nie jako „dodatek”): warsztaty antystresowe, konsultacje, superwizja – to obszar najślabiej oceniany i najsilniej artykułowany jako potrzeba,
- e) **projektowanie warunków uczestnictwa w doskonaleniu**: w godzinach pracy, z przewidywalnym dofinansowaniem i jasnymi zasadami w szkole – bo bariery to przede wszystkim ograniczenia czasowe, finansowe i organizacyjne,
- f) **uwzględnianie specyfiki typów placówek**: dane sugerują, że w wielu obszarach wysokie potrzeby rozwojowe szczególnie często deklarują np. nauczyciele przedszkoli i liceów – więc „jedna oferta dla wszystkich” będzie miała ograniczoną skuteczność.