



research
solutions
strategy



Analiza skutecznych metod w kształtowaniu umiejętności interpersonalnych, komunikacyjnych oraz innych umiejętności miękkich

RAPORT
KOŃCOWY
Grudzień 2025

Zamawiający:
Województwo Śląskie



ASMRESEARCH.PL



Rzeczpospolita
Polska

Sfinansowane przez
Unię Europejską
NextGenerationEU



Zamówienie współfinansowane w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności

Zamawiający:

Województwo Śląskie
ul. Ligonía 46
40-037 Katowice

Wykonawca:

ASM Research Solutions Strategy Sp. z o.o.
99-301 Kutno, ul. Grunwaldzka 5,
tel.: + 48 24 355 77 00, e-mail: sekretariat@asmresearch.pl
asmresearch.com.pl / neurodata.pl

Autorzy raportu:

Ewelina Dąbrowska-Nowak
Malwina Malczewska
Olga Korczyńska
Aleksandra Płaczek
Kamila Stefaniak
Justyna Romanowska-Zapart
Wiktoria Świat
Aneta Gierowska
dr Maria Kotkiewicz
dr Joanna Syrda
Marek Skrzyński
Małgorzata Walczak-Gomuła

nr ISBN: 978-83-977300-3-8

Kutno, grudzień 2025

Streszczenie	5
I Wprowadzenie.....	7
Cel badania	7
Zakres badania	7
II Metodologia badania	8
III Analiza obszarów badawczych	9
3.1. Wprowadzenie do tematu i sytuacja prawna	9
3.2. Opis respondentów badania	11
3.3. Analiza stosowanych przez nauczycieli metod w zakresie kształtowania umiejętności miękkich	13
3.3.1. Najczęściej rozwijane umiejętności	33
3.3.2. Sugerowane zmiany	35
3.3.3. Metody nauczania stosowane przez nauczycieli w kształtowaniu umiejętności interpersonalnych, komunikacyjnych oraz innych kompetencji miękkich u uczniów	39
3.3.4. Efekty stosowanych metod rozwijania kompetencji miękkich	49
3.4. Potrzeby nauczycieli w zakresie kształtowania umiejętności miękkich	57
3.4.1. Główne oczekiwania nauczycieli wobec programów kształtujących umiejętności miękkie	57
3.4.2. Umiejętności miękkie kluczowe do rozwijania u uczniów	59
3.4.3. Bariery we wprowadzaniu programów kształtujących umiejętności miękkie	61
3.4.4. Rodzaje wsparcia potrzebnego nauczycielom w celu skuteczniejszego rozwijania kompetencji miękkich u uczniów	69
3.4.5. Szczególnie ważne formy współpracy z innymi nauczycielami lub specjalistami	70
3.5. Programy szkoleniowe dla nauczycieli	73

3.5.1. Programy szkoleniowe w zakresie kompetencji miękkich dostępne dla nauczycieli	73
3.5.2. Skuteczność programów szkoleniowych pod względem ich użyteczności	87
3.5.3. Propozycje zmian w programach szkoleń dotyczących rozwoju kompetencji miękkich u uczniów w celu zwiększenia ich efektywności	89
3.5.4. Zapotrzebowanie na szkolenia w zakresie rozwoju kompetencji miękkich	91
3.5.5. Formy szkoleń preferowane przez nauczycieli	97
3.5.6. Innowacyjne podejścia stosowane przez ekspertów w placówkach doskonalenia nauczycieli.....	100
3.6. Najlepsze praktyki w zakresie kształtowania umiejętności miękkich	102
IV Wnioski i rekomendacje	110
Bibliografia.....	117
Narzędzia	120
Scenariusz TDI dla ekspertów z placówek doskonalenia nauczycieli	120
Scenariusz TDI dla pedagogów i psychologów szkolnych oraz pracowników poradni psychologiczno-pedagogicznych	127

Streszczenie

Raport stanowi podsumowanie badania, którego głównym celem była identyfikacja i ocena skuteczności metod rozwijania kompetencji miękkich (interpersonalnych, komunikacyjnych i innych) u uczniów szkół branżowych I stopnia oraz techników w województwie śląskim, a także zbadanie potrzeb nauczycieli w tym zakresie. Badanie zostało zrealizowane metodą triangulacji, łącząc analizę danych zastanych z ilościowym badaniem ankietowym (CAWI) na próbie ponad 300 nauczycieli oraz pogłębionymi wywiadami (TDI) z ekspertami (m.in. psychologami, pedagogami szkolnymi i pracownikami placówek doskonalenia nauczycieli).

Zdecydowana większość badanych nauczycieli zadeklarowała, że stosuje metody rozwijające kompetencje miękkie (94%), a 90% robi to świadomie. Najczęściej wykorzystywanymi metodami są metody pracy zespołowej i komunikacyjne (85% wskazań "często" i "bardzo często"). Metody rozwijające umiejętności zawodowe są stosowane najrzadziej (35% "nigdy"). Działania te mają najczęściej charakter codziennych, nieformalnych działań, osadzonych w kontekście lekcji przedmiotowych (75% wskazań), rzadziej są realizowane w ramach osobnych, specjalnie zaplanowanych zajęć.

Nauczyciele oceniają stosowane przez siebie metody jako raczej i bardzo skuteczne. Najlepiej ocenianą i najczęściej stosowaną grupą metod są metody pracy zespołowej i komunikacyjne. Najczęściej obserwowanym efektem jest lepsza współpraca i umiejętność pracy zespołowej, a także większa aktywność i poprawa komunikacji w klasie. Nauczyciele mierzą skuteczność tych metod głównie za pomocą bezpośredniej obserwacji ucznia (86% wskazań) i swobodnych rozmów (73%), rzadziej korzystając z formalnych narzędzi, takich jak testy kompetencji (11%).

Mimo deklaratywnego stosowania metod, nauczyciele zauważają potrzebę zmian (58% zgadza się lub zdecydowanie zgadza się z tym stwierdzeniem). Głównym oczekiwaniem jest większy nacisk na zajęcia praktyczne, szersze wykorzystanie ćwiczeń oraz powiązanie zajęć z praktyką zawodową. Kluczowe bariery we wdrażaniu programów kształtujących umiejętności miękkie mają charakter systemowy i organizacyjny:

- Brak czasu w ramach realizacji podstawy programowej (61% wskazań).
- Trudności w motywowaniu uczniów do udziału w zajęciach (61% wskazań).
- Duża liczebność klas (49% wskazań).
- Brak odpowiedniego przeszkolenia i ograniczona dostępność zasobów dydaktycznych.

Nauczyciele mają za sobą doświadczenia w korzystaniu ze szkoleń, uczestnicząc w nich wielokrotnie. Najczęściej programy te są organizowane wewnętrznie, w ramach placówki, w której nauczyciele są zatrudnieni. Równie popularnym sposobem zdobywania wiedzy jest korzystanie z platform i serwisów e-learningowych. Szkolenia odbywają się głównie zdalnie, w formie online, choć tradycyjne spotkania stacjonarne również cieszą się dużą popularnością.

Wśród tematów, które budzą największe zainteresowanie nauczycieli na przyszłość, dominują te dotyczące wspierania uczniów w sferze emocjonalnej i motywacyjnej. Nauczyciele chcą poszerzać wiedzę na temat sposobów radzenia sobie ze stresem i emocjami u uczniów, a także metod motywowania ich do nauki i aktywności. Poza tym, istotna jest dla nich komunikacja interpersonalna między nauczycielem a uczniem oraz techniki rozwiązywania konfliktów i mediacji szkolnych. Uczestnicy szkoleń oceniają je jako bardzo przydatne. Zdobytą wiedzę wykorzystują regularnie w swojej pracy dydaktycznej.

W kontekście nauczania, nauczyciele za "dobre praktyki" uznają przede wszystkim te oparte na współpracy i aktywności grupowej. Najczęściej stosują pracę w grupach i projekty zespołowe oraz metody oparte na dialogu, takie jak rozmowy, debaty i techniki rozwiązywania konfliktów.

Eksperti podkreślają, że najskuteczniejsze praktyki to te, które integrują działanie, refleksję i empatię. Za szczególnie efektywne formy nauki postaw uznawane są działania oparte na pomaganiu innym i współodpowiedzialności, takie jak mentoring, wolontariat i projekty społeczne. Ponadto, eksperci z Wojewódzkich Ośrodków Metodycznych (WOM) wdrażają innowacyjne podejścia do doskonalenia nauczycieli, które obejmują elementy coachingu, neuroedukacji oraz nowoczesne narzędzia, w tym gamifikację i wykorzystanie sztucznej inteligencji (AI).

I Wprowadzenie

Niniejszy raport stanowi podsumowanie badania pn.: „Analiza skutecznych metod w kształtowaniu umiejętności interpersonalnych, komunikacyjnych oraz innych kompetencji miękkich”.

Analiza zrealizowana została w województwie śląskim, w ramach Inwestycji A3.1.1: „Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie”, współfinansowanego z Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności pn. „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych”.

Wyniki analizy mogą posłużyć do wydania rekomendacji w zakresie modyfikacji programów nauczania, dostosowania oferty edukacyjnej do potrzeb środowiska szkolnego i rynku pracy w regionie.

Cel badania

Głównym celem badania było zidentyfikowanie oraz ocena skuteczności metod stosowanych przez nauczycieli szkół branżowych I stopnia oraz techników w zakresie kształtowaniu umiejętności interpersonalnych, komunikacyjnych oraz innych kompetencji miękkich u uczniów, a także zbadanie potrzeb nauczycieli w tym zakresie.

Cele pośrednie będą dotyczyły ustalenia następujących aspektów:

1. Zidentyfikowania najczęściej stosowanych przez nauczycieli metod nauczania w zakresie umiejętności interpersonalnych i komunikacyjnych, w tym analiza efektywności tych metod w kontekście zaangażowania uczniów i ich aktywności w procesie nauczania.
2. Zbadania, jakie są oczekiwania nauczycieli wobec programów kształtujących umiejętności miękkie oraz identyfikacja barier, które nauczyciele napotykają w realizacji skutecznych metod nauczania.
3. Dokonania oceny dostępnych form wsparcia dla nauczycieli w zakresie kształtowania umiejętności miękkich, poprzez zbadanie, w jakim stopniu te formy odpowiadają na potrzeby nauczycieli i ich uczniów.
4. Zebrania danych o najlepszych praktykach w zakresie kształtowania umiejętności miękkich u uczniów.
5. Opracowania rekomendacji dotyczących wdrażania skutecznych metod rozwijania kompetencji miękkich u uczniów.

Zakres badania

W zakresie czasowym badanie skupiało się na aktualnym stanie poddanego analizie zjawiska. Zakres przedmiotowy obejmował dwie główne grupy badanych, które stanowili:

- Nauczyciele techników oraz szkół branżowych I stopnia, funkcjonujących na terenie województwa śląskiego – osoby odpowiedzialne za wdrażanie

programów nauczania i wsparcie uczniów w rozwijaniu umiejętności interpersonalnych i komunikacyjnych oraz mogące pomóc w identyfikacji obszarów wymagających poprawy.

- Eksperti – osoby posiadające wiedzę na temat aktualnych trendów, metodologii oraz skuteczności obecnych programów kształcenia nauczycieli w zakresie kompetencji miękkich, które mają przyczynić się do lepszego wsparcia uczniów w rozwijaniu u nich tychże kompetencji.

II Metodologia badania

Badanie zostało zrealizowane przy zastosowaniu triangulacji metodologicznej. Pozwoliło to na uchwycenie różnych aspektów badanego przedmiotu. Takie podejście wzmocniło również mocne strony każdej metody i techniki przy wzajemnej neutralizacji ich słabości. Uzyskany w ten sposób materiał z jednej strony pozwolił na statyczną analizę danych, z drugiej zaś umożliwił zebranie pogłębionych informacji o charakterze jakościowym. Idea triangulacji rozumiana jest jako zwielokrotnienie:

- metod i technik badawczych,
- źródeł danych,
- perspektyw badawczych osób realizujących badanie.

W przedmiotowym badaniu dotyczy to danych zastanych (pozyskanych na etapie Desk Research) oraz wywołanych (ilościowych i jakościowych) pochodzących od wszystkich grup docelowych (respondentów).

Analizie danych zastanych poddane zostały różnego rodzaju dokumenty tj. rozporządzenia, wytyczne, dokumenty strategiczne, programowe oraz inne dokumenty urzędowe i publikacje eksperckie oraz naukowe, zawierające dane i informacje kontekstowe dla analizy. Pełny spis źródeł dostępny jest na końcu raportu.

W ramach badania przeprowadzono badanie ankietowe CAWI z nauczycielami techników i szkół branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego – na próbie ponad 300 nauczycieli. Wyniki uzyskane z ankiet prowadzonych wśród nauczycieli zostały przedstawione z uwzględnieniem podziału na:

- typ szkoły: szkoły branżowe I stopnia, i technika;
- powiaty.

W badaniu ilościowym wśród nauczycieli techników i szkół branżowych I stopnia przyjęto proporcjonalny dobór próby.

Wywiady pogłębione z ekspertami miały na celu uzyskanie szczegółowych informacji na temat najlepszych praktyk w zakresie kształcenia kompetencji miękkich.

Przeprowadzone zostały z ekspertami:

- z placówek doskonalenia nauczycieli - 15 wywiadów;
- pedagogami i psychologami szkolnymi - 10 wywiadów;

- pracownikami poradni psychologiczno-pedagogicznych – 10 wywiadów.

W raporcie końcowym dane ilościowe poddane zostały analizie z uwzględnieniem podziału na typ szkoły i powiat. Graficzną reprezentację mają jednak tylko dane z pytań ankietowych z rozbudowaną kafeterią. Tabele prezentujące podział wyników w podziale na powiaty zastosowano wyłącznie w sytuacji, kiedy można było dokonać wartościowej dla celów badania interpretacji.

III Analiza obszarów badawczych

3.1. Wprowadzenie do tematu i sytuacja prawna

Edukacja to proces polegający na oddziaływaniu na jednostki i grupy społeczne w taki sposób, aby osiągały jak najwyższy poziom rozwoju oraz stały się świadomymi i twórczymi członkami wspólnoty społecznej, kulturowej i narodowej. Proces ten musi być zatem celowy, uporządkowany i odpowiednio zorganizowany¹.

Jednym z celów, który ma zostać osiągnięty, dzięki edukacji jest ukształtowanie kompetencji miękkich. Jest to zbiór cech, wartości, norm, postaw i zachowań, które ułatwiają jednostkom funkcjonowanie w grupie, budowanie relacji z innymi, wykonywanie obowiązków zawodowych i rozwiązywanie sytuacji problemowych. W dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości, kompetencje te są coraz istotniejsze, zwłaszcza dla pracodawców².

Autorzy raportu pt. „Edukacja dla przyszłości. Strategie 2050” wyodrębnili zestaw kompetencji miękkich, które są szczególnie istotne. Zaliczyli do nich:

- elastyczność – zdolność do zaadaptowania się do zmian zachodzących w życiu prywatnym i zawodowym;
- kreatywność – ułatwiającą wybór optymalnych metod i narzędzi, dzięki którym możliwe jest rozwiązanie sytuacji problemowych;
- zdolność do pracy w grupie – umiejętność, która ma kluczowe znaczenie przy realizacji projektów w miejscu pracy, wymianie informacji i podziale zadań;
- umiejętność wyszukiwania informacji – jest to zdolność do zgromadzenia konkretnych danych, ich oceny oraz interpretacji, ułatwia ona realizację szeregu zadań;
- samorozwój – zdolność do wyznaczania sobie celów i ich osiągnięcia, umiejętność ta wiąże się również z regularnym doskonaleniem swoich kompetencji i zyskiwaniem nowych uprawnień³.

¹ L. Koba, Siła i bezsiła edukacji, „Pedagogika Społeczna”, 2023, nr 4(90), s. 111.

² K. Benek, Nowe wyzwania dla polskiej nauki: kompetencje miękkie, „Zeszyty Naukowe Akademii Górnośląskiej”, 2024, nr 1, s. 146.

³ P. Staroń, M. Bielska, M. Bojanowska i.in., Edukacja dla przyszłości. Strategie 2050, s. 5.

Autorzy raportu wskazują, że aktualnie funkcjonujący system kształcenia ma wiele wad, przez co nie jest możliwe osiągnięcie pożądaných efektów w zakresie rozwoju kompetencji miękkich. W ich opinii, niezwykle istotne jest przeprowadzenie zmian systemowych, opracowanie nowych podstaw programowych oraz zorganizowanie szkoleń i kursów dla nauczycieli. Wymaga to również konsultacji ze stroną rządową⁴.

W polskim i unijnym systemie prawnym obowiązują akty prawne, w których zamieszczono przepisy dotyczące kompetencji miękkich. Przedstawiono je poniżej:

Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe

Ustawodawcy w tym akcie prawnym zawarli regulacje dotyczące podstawowych celów, które mają zostać osiągnięte w ramach procesu kształcenia i wychowania. Cele te wiążą się również z przygotowaniem uczniów do wykonywania obowiązków rodzinnych, obywatelskich i z rozwojem konkretnych umiejętności, do których zaliczono m.in. odpowiedzialność, otwartość i poszanowanie wartości innych osób. Mimo to, w tym akcie prawnym nie uwzględniono przepisów, które w sposób bezpośredni definiują „kompetencje miękkie” i wskazują ich katalog⁵. Powyżej wskazana ustawa wyznacza cele wychowawcze i standardy, które uzasadniają uwzględnienie działań prowadzących do rozwoju kompetencji miękkich w podstawach programowych.

Rozporządzenie Ministra Edukacji z dnia 6 marca 2025 r. – zmiana podstawy programowej kształcenia ogólnego

Rozporządzenie wprowadziło nowe elementy podstawy programowej, w tym m.in. edukację zdrowotną oraz obywatelską. W załączniku do tego aktu prawnego zamieszczono także katalog kompetencji (również miękkich), które mają być rozwinięte w procesie kształcenia. Zaliczone zostały do nich:

- empatia;
- asertywność;
- umiejętność współpracy;
- umiejętność gromadzenia, weryfikacji, oceny i interpretacji konkretnych informacji;
- umiejętność krytycznego myślenia;
- odpowiedzialność obywatelską.

W tym akcie prawnym zamieszczono informacje na temat konkretnych kompetencji miękkich i celów, które mają zostać osiągnięte, dzięki ich rozwojowi. Ustawodawcy do tych celów zaliczyli m.in. przygotowanie uczniów do świadomego i odpowiedzialnego zaangażowania obywatelskiego⁶.

⁴ Ibidem.

⁵ Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (tj. Dz. U. 2024 poz. 737, z późn. zm.).

⁶ Rozporządzenie Ministra Edukacji z dnia 6 marca 2025 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie podstawy programowej kształcenia ogólnego dla liceum ogólnokształcącego, technikum oraz branżowej szkoły II stopnia, (t.j. Dz. U. 2025 poz. 382).

Zalecenie Rady (UE) z dnia 22 maja 2018 r.

Rada UE w tym dokumencie wyodrębniła osiem najważniejszych kompetencji miękkich, które mają zostać rozwinięte w ramach procesu kształcenia. Zaliczono do nich m.in. zdolność do budowania i rozwijania relacji, umiejętności komunikacyjne oraz otwartość. Polska po przystąpieniu do UE musi uwzględniać zalecenia Rady UE i innych organów unijnych przy projektowaniu podstaw programowych.

Podsumowując, szczegółowe treści dotyczące kompetencji miękkich są zamieszczone w Rozporządzeniu Ministra Edukacji z dnia 6 marca 2025 r. W tym akcie prawnym wskazano katalog tych umiejętności, które mają zostać ukształtowane. W pozostałych materiałach źródłowych skupiono się głównie na celach edukacyjnych.

3.2. Opis respondentów badania

W badaniu ilościowym brali udział nauczyciele techników i szkół branżowych I stopnia z województwa śląskiego. Reprezentatywność wyliczona została na podstawie liczby nauczycieli danego typu szkoły wg powiatów. Próba została zrealizowana z niewielką nadreprezentacją w kilku powiatach. Łącznie zrealizowano 394 kwestionariusze, z czego 326 nauczycieli zatrudnionych było w technikach (83% z N=394), a 198 w szkołach branżowych I stopnia (50% z N=394). Suma wskazań nie będzie wynosić 100%. Wynika to z faktu, że większość nauczycieli pracuje w obydwu typach placówek i pytanie o miejsce zatrudnienia miało formę wielokrotnego wyboru. W dalszej analizie uwzględniono wielokrotny charakter tego pytania, dzięki czemu przedstawione wyniki są poprawne i zachowują swoją istotność.

Tabela 1. Uczestnicy badania ilościowego w podziale na typ szkoły i powiat

Powiat	Technikum		Szkoła branżowa I stopnia	
będziński	2%	6	1%	2
bielski	0%	1	4%	7
Bielsko-Biała	4%	12	5%	9
bieruńsko-lędziński	2%	5	3%	5
Bytom	5%	15	3%	6
Chorzów	2%	8	2%	4
cieszyński	6%	19	6%	11
Częstochowa	6%	20	5%	9
częstochowski	1%	2	0%	0
Dąbrowa Górnicza	3%	11	3%	5
Gliwice	2%	7	3%	6
gliwicki	1%	4	1%	2
Jastrzębie-Zdrój	5%	16	3%	6
Jaworzno	1%	4	2%	4
Katowice	6%	20	7%	14
kłobucki	2%	5	1%	2
lubliniecki	1%	4	2%	3
mikołowski	2%	6	3%	6
Mysłowice	0%	1	1%	2
myszkowski	1%	3	1%	2
Piekary Śląskie	1%	2	0%	0
pszczyński	2%	6	4%	7
raciborski	2%	5	5%	9
Ruda Śląska	4%	13	3%	6
rybnicki	0%	1	1%	1
Rybnik	2%	7	4%	8
Siemianowice Śląskie	2%	7	2%	3
Sosnowiec	6%	19	4%	7
Świętochłowice	2%	5	1%	1
tarnogórski	5%	15	3%	6
Tychy	3%	11	3%	5
wodzisławski	2%	6	3%	6
Zabrze	3%	11	4%	7
zawierciański	6%	20	6%	12
Żory	1%	4	1%	2
żywiecki	8%	25	7%	13
OGÓŁEM	83%	326	50%	198

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAWI z nauczycielami techników i szkół branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego N=394. Pytanie wielokrotnego wyboru.

W badaniu kobiety reprezentowały 76% ogółu respondentów, a mężczyźni 24%. $\frac{3}{4}$ nauczycieli posiadało długi – ponad 15 letni staż pracy. Badani reprezentowali nauczycieli różnych przedmiotów, zdecydowanie jednak najczęściej – ogólnokształcących (58%). Stosunkowo licznie reprezentowani byli także nauczyciele przedmiotów zawodowych, zarówno teoretycznych (42%) i praktycznych (33%) – szczególnie kształcących w technikach. Pozostali nauczyciele prowadzili doradztwo zawodowe, zajęcia praktyczne u pracodawców i inne. Część badanych nauczała więcej niż jednego przedmiotu, stąd też suma odpowiedzi przekracza 100%.

W badaniu jakościowym uczestniczyli pedagodzy szkolni, psychologzy z poradni psychologiczno-pedagogicznych oraz eksperci z ośrodków doskonalenia nauczycieli, wszyscy z dużym doświadczeniem w pracy z młodzieżą i rozwijaniu kompetencji miękkich. Pedagodzy na co dzień prowadzą konsultacje, mediacje i warsztaty społeczne w technikach i szkołach branżowych, psychologzy diagnozują trudności emocjonalno-społeczne uczniów i wspierają nauczycieli w doborze metod pracy, a eksperci WOM zajmują się szkoleniem kadry pedagogicznej i doradztwem metodycznym. Różnorodność ich ról daje szeroki obraz praktyk oraz wyzwań związanych z kształtowaniem kompetencji miękkich w szkołach zawodowych.

3.3. Analiza stosowanych przez nauczycieli metod w zakresie kształtowania umiejętności miękkich

Rozwijanie kompetencji miękkich stanowi obecnie jeden z kluczowych elementów przygotowania uczniów do funkcjonowania w dynamicznie zmieniającym się środowisku społecznym i zawodowym. W szkołach technicznych i branżowych I stopnia, gdzie edukacja ukierunkowana jest na praktyczne przygotowanie do pracy, znaczenie umiejętności interpersonalnych, komunikacyjnych, zespołowych czy emocjonalnych staje się szczególnie ważne. Analiza wyników badania ilościowego przeprowadzonego wśród nauczycieli województwa śląskiego wskazuje, że zdecydowana większość z nich deklaruje stosowanie metod wspierających rozwój tych kompetencji, choć poziom intencjonalności oraz częstotliwość ich wykorzystania jest zróżnicowana. Zebrane dane pozwalają zaobserwować wyraźne tendencje – nauczyciele chętnie sięgają po rozwiązania oparte na współpracy i dialogu, które łatwo włączyć w codzienny przebieg lekcji, natomiast rzadziej korzystają z narzędzi wymagających dodatkowego przygotowania, specjalistycznej wiedzy czy rozszerzonego zaplecza organizacyjnego. Jednocześnie analiza różnic pomiędzy powiatami, jak i typami szkół, ujawnia zróżnicowany stopień rozpowszechnienia poszczególnych metod oraz odmienne podejścia do ich planowania i oceny skuteczności. W niniejszym podrozdziale przedstawiono szczegółową analizę praktyk dydaktycznych stosowanych przez nauczycieli, uwzględniając zarówno częstotliwość korzystania z metod rozwijających kompetencje miękkie, jak i ich charakter, sposób wykorzystania, ocenę efektywności oraz wyzwania pojawiające się w procesie ich wdrażania. Analiza ta stanowi podstawę do zrozumienia, w jakim stopniu szkoły realizują zadania związane z kształtowaniem kompetencji społeczno-emocjonalnych oraz jakie obszary wymagają dalszego wsparcia i systemowych

zmian. W ramach badania ilościowego, nauczyciele techników i szkół branżowych I stopnia z województwa śląskiego wskazywali czy stosowali metody rozwijające kompetencje miękkie u uczniów. 52% raczej stosowało, a 42% zdecydowanie stosowało. Jedynie 3% badanych raczej nie stosowało metod rozwijania kompetencji miękkich, a 4% nie potrafiło jednoznacznie odpowiedzieć.

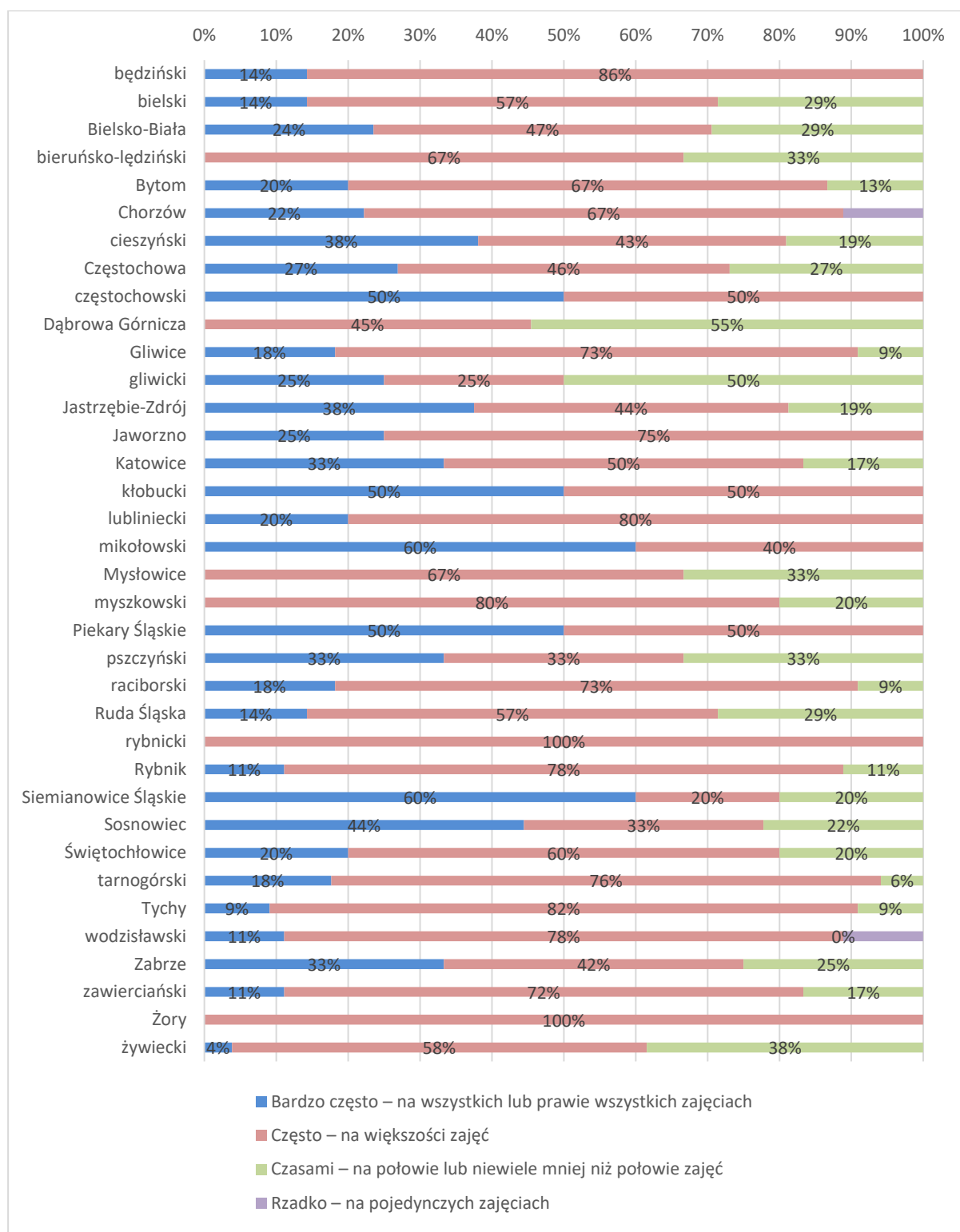
Zdecydowana większość nauczycieli stosowała metody rozwijające kompetencje miękkie u uczniów, niezależnie od typu szkoły, w której pracują. Żaden z respondentów nie wskazał, że „zdecydowanie nie” nie stosował tychże metod. W niewielkim stopniu w 11 powiatach (na 36 powiatów, w których realizowano badanie) badani raczej nie stosowali wspomnianych metod lub trudno im było to określić.

Badano również czy podejmowane działania miały charakter intencjonalny, czy były świadomie uwzględniane przez nauczycieli w planowaniu przebiegu lekcji. 56% zadeklarowało, że raczej świadomie uwzględniali kształtowanie kompetencji miękkich, a 34% zdecydowanie tak. Jedynie 6% raczej nie robiło tego intencjonalnie, a 4% osób nie potrafiło sprecyzować na ile ich działania były świadome.

Jednak, w porównaniu do deklaracji stosowania tychże metod w ogóle, wskazanie na ich zdecydowanie intencjonalne użycie zmalało. W powiecie kłobuckim jako jedynym 100% respondentów wskazało, że zdecydowanie świadomie uwzględniało kształtowanie kompetencji miękkich u uczniów w planowaniu lekcji. W niektórych powiatach jednak część nauczycieli nie uwzględniała tego aspektu intencjonalnie.

Badani nauczyciele określali także częstotliwość stosowania omawianych metod w ramach zajęć. Blisko 60% respondentów zadeklarowało, że stosowało metody rozwijania kompetencji miękkich na większości zajęć – często i bardzo często. W szkołach branżowych nieznacznie częściej (86%) niż w technikach (79%). Między powiatami wystąpiły znaczące rozbieżności.

Wykres 11. Częstotliwość stosowania metod rozwijających umiejętności miękkie u uczniów w ramach zajęć, w podziale na powiaty



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAWI z nauczycielami techników i szkół branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego N=394

Sytuacja pod względem częstotliwości stosowania metod prezentuje się najlepiej w powiecie mikołowskim. Nauczyciele korzystali z metod rozwijania umiejętności miękkich na połowie lub więcej zajęć. Sporadycznie wystąpiły sytuacje korzystania

z omawianych metod w ramach pojedynczych zajęć, w powiecie wodzisławskim i mieście Chorzowie (po 11% w każdym z tych powiatów).

Nauczyciele wskazywali formy zajęć, w ramach których najczęściej rozwijali kompetencje miękkie u uczniów. 75% respondentów zazwyczaj realizowało ten temat jako element zwykłej lekcji. 5% badanych stosowało go w ramach osobnych, specjalnie zaplanowanych zajęć. Natomiast 20% badanych korzystało z obu możliwości.

W 10 powiatach łącznie 6% nauczycieli wskazało, że na realizację tematów dotyczących kompetencji miękkich zazwyczaj poświęcali dedykowane zajęcia. We wszystkich powiatach deklarowano także działanie dwutorowe – zarówno w ramach osobnych zajęć, jak i podczas lekcji przedmiotowych, choć zdecydowanie rzadziej niż tylko podczas lekcji przedmiotowych. Stosowanie metod kształtowania kompetencji miękkich przez nauczycieli ma przede wszystkim charakter codziennych działań, osadzonych w kontekście tematów lekcyjnych. Osobne zajęcia zdają się być prowadzone bardziej doraźnie, co może wynikać z braku możliwości czasowych na realizację zagadnień z tego obszaru oraz stosunkowo niewielkiego zakresu merytorycznego.

1. Przykłady konkretnych narzędzi

Nauczyciele mogą wykorzystywać wiele narzędzi wspomagających rozwój kompetencji miękkich. Dzieli się je na kilka grup. Przedstawiono je poniżej:

a) Narzędzia warsztatowe i treningowe:

- treningi grupowe, w trakcie których uczniowie rozwijają swoje umiejętności komunikacyjne i interpersonalne;
- trening służący rozwojowi konkretnej kompetencji miękkiej, w tym np. asertywności, która ma niezwykle istotne znaczenie w życiu prywatnym i zawodowym⁷;

b) Narzędzia partycypacyjne:

- projekty grupowe – realizowane na poziomie szkół podstawowych, średnich i wyższych, instrumenty te sprzyjają rozwojowi umiejętności niezbędnych do współpracy, organizacji pracy i podziału zadań;
- „service learning” – działania polegające na realizacji zadań na rzecz społeczności lokalnej⁸;

c) Narzędzia diagnostyczne:

- kwestionariusze kompetencji społecznych lub emocjonalnych;
- dzienniki refleksji⁹;

⁷K. Płuska, *Jak ćwiczyć kompetencje miękkie w życiu osobistym?* <https://katarzynapluska.pl/jak-cwiczyz-kompetencje-miekkie-w-zyciu-osobistym/>, [dostęp: 03.11.2025 r.]

⁸Elektroniczna platforma na rzecz uczenia się dorosłych w Europie, <https://epale.ec.europa.eu/pl/blog/uczenie-przez-zaangazowanie-czyli-czym-jest-service-learning>, [dostęp: 03.11.2025 r.]

⁹Redakcja portalu Youthinmind, *What is the SDQ?* <https://www.sdqinfo.org/a0.html>, [dostęp: 03.11.2025 r.]

d) Narzędzia oparte na symulacji i doświadczeniu:

- gry i zabawy (wykorzystywane głównie na poziomie szkół podstawowych), dzięki którym możliwe jest rozwinięcie np. umiejętności komunikacyjnych;
- role-playing – trening polegający na odgrywaniu konkretnych ról społecznych¹⁰;

e) Narzędzie mentoringowe:

- mentoring r – obejmuje współpracę mentora z uczniem, która ma mu pomóc w zniwelowaniu dysproporcji rozwojowych i w ukształtowaniu konkretnych kompetencji miękkich;
- circle time – tzw. kręgi wsparcia, które są przeznaczone dla uczniów mających np. problemy komunikacyjne i trudności z rozwiązywaniem sytuacji konfliktów z rówieśnikami¹¹;

f) Narzędzia systemowe:

- mediacje rówieśnicze – ułatwiające rozwój kompetencji społecznych;
- Model SEL (narzędzie promowane przez instytucje międzynarodowe, w tym np. UNESCO)¹²;

2. Wykorzystanie zasobów online i platform edukacyjnych

Odrębną grupę narzędzi, których użycie ułatwia rozwój kompetencji miękkich stanowią platformy edukacyjne online. Są one prowadzone przez ekspertów, którzy zamieszczają na nich wiele wartościowych informacji, poradników i wskazówek.

Do tych najpopularniejszych można zaliczyć:

a) Platforma: „Miętko o kompetencjach”

- Polski serwis założony przez Katarzynę Skoczylas-Płuską. Autorka opracowała wiele materiałów edukacyjnych dla osób, które dążą do rozwoju kompetencji miękkich. Oprócz tego, oferuje kursy online, e-booki, gry edukacyjne i scenariusze zajęć, które mogą zostać wykorzystane nie tylko w szkołach, lecz również firmach funkcjonujących na rynku. Materiały te są zatem przeznaczone dla osób w różnym wieku i w różnej sytuacji zawodowej¹³.

b) Platforma: „Skillab”

- Platforma online, z której korzystają głównie nauczyciele szkół podstawowych, średnich i uczelni wyższych. Można odnaleźć na niej wiele materiałów dydaktycznych i innych treści, które ułatwiają odbiorcom wybór optymalnych

¹⁰K. Płuska, *Odgrywanie ról dla dzieci i młodzieży. Czego uczą scenki role play?*, <https://katarzynapluska.pl/odgrywanie-rol-dla-dzieci-i-mlodziezy-czego-ucza-scenki-role-play/>, [dostęp: 03.11.2025 r.]

¹¹E. Domagała-Zyśk, *Mentoring w kształceniu pedagogów dla edukacji włączającej*, „Edukacja”, 2021, nr 1(156), s. 30-33.

¹²B. Ostrowska, *Społeczno-emocjonalny proces uczenia się. Czym jest SEL?* <https://superbelfrzy.edu.pl/glowna/sel/>, [dostęp: 03.11.2025 r.]

¹³ <https://katarzynapluska.pl/>, [dostęp: 03.11.2025 r.]

metod i narzędzi. W rezultacie, znacznie łatwiejsze staje się rozwinięcie kompetencji miękkich u uczniów i studentów, w tym kompetencji takich jak np. krytyczne myślenie i kreatywność¹⁴.

c) Platforma: „Mapa karier”

- Platforma online, która jest przeznaczona głównie dla nauczycieli dążących do rozwoju kompetencji miękkich u swoich uczniów. Można odnaleźć na niej wiele materiałów dydaktycznych, praktycznych wskazówek, ćwiczeń i narzędzi, które ułatwiają osiągnięcie pożądanych efektów w tym zakresie¹⁵.

3. Materiały wspierające rozwój umiejętności miękkich (np. podręczniki i poradniki)

W zbiorach tradycyjnych i elektronicznych dostępnych jest wiele materiałów dydaktycznych, podręczników i poradników zawierających treści dotyczące bezpośrednio umiejętności miękkich. Materiały te pełnią funkcję uzupełniającą i mogą być wykorzystywane w tym samym czasie, co inne narzędzia. Do popularnych podręczników i poradników zalicza się:

- M. Ćwiklińska-Gorczyca, K. Lenczowska-Soboń, M. Stęplowska – „Podręcznik użytkownika modułu doskonalenia kompetencji. Jak zarządzać własnymi kompetencjami?”¹⁶.
- M. Garklava, E. Ikonen, A. Krivade, i.in., - „Podręcznik do treningu umiejętności miękkich poprzez ruch”¹⁷.
- A. Romanowska-Tołłoczko – „Kompetencje miękkie – dyspozycje niezbędne do pracy w zawodach społecznych”¹⁸.
- M. Grzesiak – „Zintegrowany model kompetencji społecznych w procesie rozwoju osobistego i zawodowego”¹⁹.
- E. Enderson – „Umiejętności miękkie w praktyce”²⁰.
- G. Cęcelek – „Kompetencje społeczne nauczyciela szkoły uczenia się i wyrównywania szans edukacyjnych”²¹.
- M. Kwiatkowski – „Kompetencje przyszłości”²².

¹⁴<https://skillab.social/>, [dostęp: 03.11.2025 r.]

¹⁵<https://mapakarier.org/scenariusze-lekcji/87/miekkie-ladowanie-twoich-uczniow-kompetencje-miekkie/>, [dostęp: 03.11.2025 r.]

¹⁶M. Ćwiklińska-Gorczyca, K. Lenczowska-Soboń, M. Stęplowska, *Podręcznik użytkownika modułu doskonalenia kompetencji. Jak zarządzać własnymi kompetencjami?*

¹⁷M. Garklava, E. Ikonen, A. Krivade i.in., *Podręcznik do treningu umiejętności miękkich poprzez ruch*, Wydawnictwo Creative Commons Attribution-ShareAlike, 2021.

¹⁸A. Romanowska-Tołłoczko, *Kompetencje miękkie – dyspozycje niezbędne do pracy w zawodach społecznych*, Wydawnictwo Akademii Wychowania Fizycznego we Wrocławiu, Wrocław 2022.

¹⁹M. Grzesiak, *Zintegrowany model kompetencji społecznych w procesie rozwoju osobistego i zawodowego*, Wydawnictwo Naukowe Akademii WSB, Dąbrowa Górnicza 2021.

²⁰E. Enderson, *Umiejętności miękkie w praktyce*, Wydawnictwo Ridero, 2023.

²¹G. Cęcelek, *Kompetencje społeczne nauczyciela szkoły uczenia się i wyrównywania szans edukacyjnych*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2020.

²²M. Kwiatkowski (red.), *Kompetencje przyszłości*, Wydawnictwo FRSE, Warszawa 2018.

4. Przykłady sukcesów uczniów, którzy skorzystali z tych metod

Metody i narzędzia wykorzystywane w szkołach w celu rozwoju kompetencji miękkich są stosowane przede wszystkim w stosunku do większej liczby uczniów. Z tego względu bardzo trudno wykazać indywidualne sukcesy niektórych z nich. Mimo to, możliwe jest zaprezentowanie efektów, które zostały osiągnięte, dzięki wdrożeniu określonych projektów i programów w placówkach dydaktycznych. Przedstawiono je poniżej.

a) Program „Solidarność. Podaj dalej” – zainicjowany przez Fundację Szkoła z Klasa w miejscowości Rybnik.

- Program został wdrożony w m.in. w Zespole Szkolno-Przedszkolnym nr 5 im. Mikołaja Kopernika w Rybniku.
- Uczniowie uczestniczyli w treningach i zajęciach, dzięki którym rozwinęli wiele umiejętności miękkich, w tym m.in. kompetencje komunikacyjne. W ramach programu byli proszeni o wysyłanie wiadomości do nieznanych im osób, w których zamieszczali treści dotyczące istoty otwartości i poszanowania wartości wyznawanych przez innych.
- Nauczyciele i inne osoby zaangażowane w program zauważyły, że zdecydowana większość uczniów wykazywała się dużą motywacją, która była niezbędna do rozwoju kompetencji miękkich.
- Sukcesem tego programu jest również to, że w ramach prowadzonych zajęć uczniowie rozwinęli wiele umiejętności, które przydadzą im się na dalszych etapach edukacji oraz w miejscu pracy. Do tych kompetencji można zaliczyć np. zdolność do współpracy i do wymiany informacji na temat realizowanych zadań²³.

b) Warsztaty kompetencji miękkich

- W Szkole Podstawowej nr 19 im. Mieszka I w Białymstoku zostały zorganizowane warsztaty kompetencji miękkich. W ich trakcie uczniowie uczestniczyli w zróżnicowanych zajęciach, zabawach i grach, które sprzyjają rozwojowi tych umiejętności. Warsztaty były prowadzone w ramach projektu „KA1 Erasmus + Laboratorium zmiany”.
- Sukces tego projektu wynika przede wszystkim z tego, że dla uczniów szkół podstawowych, gry i zabawy są podstawową formą aktywności. W rezultacie, ich uczestnicy mogli rozwinąć wiele kompetencji, w tym interpersonalnych, komunikacyjnych oraz społecznych. Dodatkowo, uczniom przekazano informacje na temat zasad „zdrowej rywalizacji”²⁴.

²³<https://www.facebook.com/fundacjaszkolazklasa/photos/%EF%B8%8F-w-ramach-programu-solidarno%C5%9B%C4%87-podaj-dalej-uczniowie-i-uczenice-z-rybnika-pisa/1134883238674617/>, [dostęp: 03.11.2025 r.]

²⁴ <https://sp19.edu.bialystok.pl/pl/aktualnosci/cwiczymy-kompetencje-miekkie.html>, [dostęp: 03.11.2025 r.]

c) Program realizowany w Szkole Podstawowej W Nowym Mieście

- Podstawowym celem programu jest rozwój kompetencji kluczowych (w tym również miękkich), głównie społecznych i społeczno-emocjonalnych u dzieci.
- W ramach projektu zorganizowano dodatkowe zajęcia dla uczniów, które były skierowane głównie do uczniów z niepełnosprawnościami i innymi dysproporcjami rozwojowymi.
- W trakcie zajęć uczestnicy wykonywali zróżnicowane zadania i ćwiczenia, które służą rozwojowi kompetencji miękkich, przydanych w miejscu pracy. Zaliczono do nich m.in. kreatywność, innowacyjnych oraz pracę zespołową.
- Sukcesem projektu było to, że wielu uczniów poszerzyło swoją wiedzę i rozwinęło umiejętności, dzięki którym łatwiej korzystać im z technologii cyfrowych i wyszukać za ich pomocą konkretnych informacji²⁵.

5. Lista konkretnych metod lub narzędzi rekomendowanych do wykorzystania

W raportach pt. „Edukacja dla przyszłości” oraz „Ewaluacja programu profilaktyki zdrowia psychicznego w szkole”, zamieszczono informacje na temat rekomendowanych metod i narzędzi, które można zastosować przy rozwoju kompetencji miękkich. Instrumenty te przedstawiono poniżej:

a) Metody i narzędzia wskazane w raporcie pt. „Edukacja dla przyszłości”

- Zajęcia dla uczniów w trakcie, których będą poruszane tematy dotyczące dezinformacji i fake newsów. Ich organizacja sprzyja rozwojowi myślenia krytycznego i kreatywnego. Uczestnicy tych zajęć nauczą się weryfikacji informacji i rozwiązywania sytuacji problemowych.
- Zajęcia z zakresu komunikacji w języku obcym – sprzyjają rozwojowi umiejętności komunikacyjnych, poszerzają wiedzę uczniów i ich zasób słów. Dodatkowo, uczniowie będą mieli mniej problemów z komunikowaniem się z osobami mówiącymi w innych językach.
- Dodatkowe zajęcia z języków obcych – na każdym poziomie nauczania. W opinii autorów tego raportu, uczniowie po szkole ponadpodstawowej powinni swobodnie posługiwać się minimum jednym językiem obcym.
- Zwiększenie liczby projektów zespołowych i prac grupowych – takie rozwiązania sprzyjają rozwojowi wielu kompetencji miękkich, w tym zdolności do współpracy, komunikacji, empatii i kreatywności.
- Metoda łączącą w sobie rozwiązania charakterystyczne dla gamifikacji oraz GBL (game-based learning). Dzięki nim, uczniowie uczą się pracować zespołowo, myśleć krytycznie i kreatywnie, komunikować, poszukiwać nowych możliwości i rozwiązywać sytuacje problemowe.

²⁵<https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/nabory/rozw%C3%B3j-kompetencji-kluczowych-uczni%C3%B3w-szko%C5%82y-podstawowej-w-nowym-mie%C5%9Bcie/>, [dostęp: 03.11.2025 r.]

- Case study – w szkołach powinno organizować się zajęcia w trakcie, których uczniowie są proszeni o rozwiązywanie konkretnych sytuacji problemowych. Metoda ta jest bardzo popularna w Europie Zachodniej. Sprzyja rozwojowi kreatywności, krytycznego myślenia i wielu innych kompetencji miękkich.
- Zajęcia z obsługi programów biurowych, podstaw programowania i „pierwszej pomocy” dla sprzętu elektronicznego – zajęcia w takiej formie ułatwią rozwój wielu kompetencji cyfrowych i technicznych, które będą przydatne na dalszych etapach edukacji i w życiu zawodowym. Dodatkowo, dzięki nowoczesnym urządzeniom i programom znacznie łatwiej wyszukać konkretne informacje, poddać je analizie oraz ocenie.
- Zajęcia służące rozwojowi umiejętności pracy w grupie, autoprezentacji, empatycznej komunikacji i radzenia sobie z trudnymi emocjami.
- Analizę predyspozycji i zainteresowań uczniów (minimum dwa razy w okresie nauki podstawowej) – analiza ta ułatwi identyfikację dysproporcji rozwojowych, w tym również w obszarze kompetencji miękkich.
- „MEN24” – multimedialne centrum wsparcia. Nowoczesna platforma online, na której dostępne będą liczne materiały dydaktyczne, poradniki, informacje na temat organizowanych warsztatów i zajęć oraz kanały wykorzystywane do komunikacji z innymi.
- Zajęcia typu „STEAME” (Science, Technology, Engineering, Arts, Maths and Entrepreneurship) – w ramach tych zajęć powinny być organizowane projekty grupowe, służące rozwojowi współpracy, umiejętności komunikacyjnych i tych związanych z rozwiązaniem sytuacji problemowych.
- Organizacja tzw. „Dni Projektowych” – w ich trakcie realizowane będą projekty grupowe, które sprzyjają rozwojowi zdolności do współpracy. Dodatkowo, uczniowie będą wymieniali się własnymi doświadczeniami, co stwarza możliwość do rozwoju umiejętności komunikacyjnych.
- Wprowadzenie edukacji społecznej i antydyskryminacyjnej, która sprzyja rozwojowi wielu kompetencji miękkich, w tym empatii, otwartości i tolerancji.
- Budowanie relacji w praktyce – metoda polegająca na nawiązywaniu współpracy szkół z innymi podmiotami funkcjonującymi w środowisku lokalnym.
- Otwarcie szkół na zwierzęta – rozwiązanie to sprzyja rozwojowi empatii i innych kompetencji miękkich²⁶.

b) Metody i narzędzia wskazane w raporcie pt. „Ewaluacja programu profilaktyki zdrowia psychicznego w szkołach”

- Metody aktywizujące – polegające na organizacji zajęć, warsztatów i ćwiczeń, w trakcie których uczniowie będą poproszeni o wykonanie konkretnych zadań i rozwiązanie sytuacji problemowych.

²⁶ P. Staroń, M. Bielska, M. Bojanowska i.in., *Edukacja...*, op. cit., s. 53-90.

- Grupy wsparcia – w trakcie, których uczniowie będą wymieniali się informacjami na temat swoich potrzeb i problemów. Rozwiązanie to sprzyja rozwojowi umiejętności np. komunikacyjnych.
- Ćwiczenia z rozpoznawania emocji i radzenia sobie ze stresem – ułatwią rozwój jednej z najważniejszych kompetencji miękkich, a mianowicie elastyczności.

W rezultacie, uczniowie będą mieli znacznie mniej problemów z dostosowaniem się do zmian zachodzących w ich otoczeniu²⁷.

Podsumowując, nauczyciele szkół podstawowych, średnich i branżowych mogą wykorzystać wiele zróżnicowanych metod i narzędzi sprzyjających rozwojowi kompetencji miękkich. Spośród nich, bardzo trudno wybrać uniwersalne rozwiązania, które umożliwią osiągnięcie pożądanych efektów u każdego ucznia. Z tego względu ich wybór powinien być uzależniony od kilku podstawowych czynników, w tym od potrzeb, problemów i dysproporcji rozwojowych zdiagnozowanych u danego ucznia.

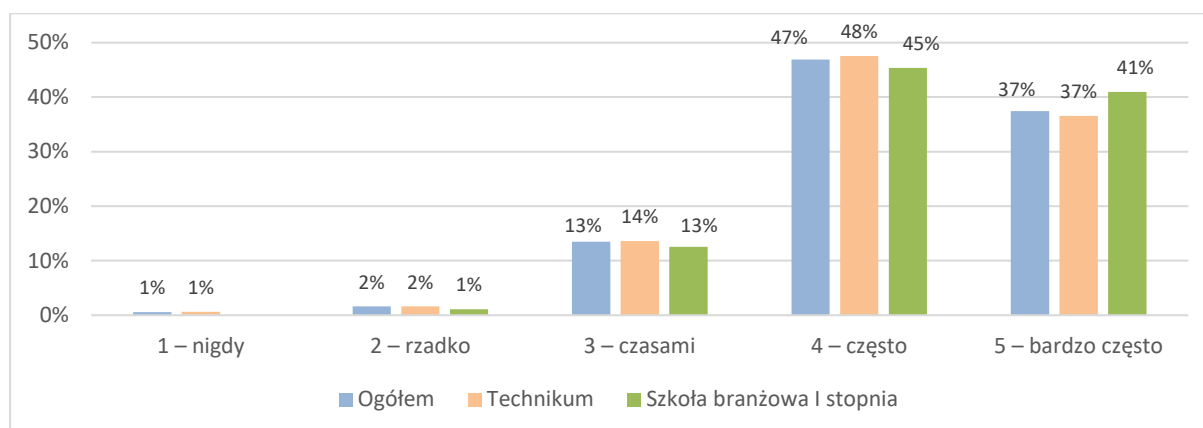
W materiałach źródłowych można odnaleźć informacje na temat szeregu odmiennych metod i narzędzi. Zalicza się do nich m.in. projekty grupowe, gry i zabawy, analizę predyspozycji, dodatkowe zajęcia z języków obcych, mentoring oraz warsztaty prowadzone przez ekspertów we współpracy z nauczycielami. Ich zastosowanie ma kluczowe znaczenie dla całego procesu kształcenia. Istota ta wynika przede wszystkim z tego, że kompetencje miękkie są niezbędne każdej jednostce, przy czym mogą być przydatne nie tylko w życiu prywatnym, lecz również zawodowym.

W badaniu ilościowym wśród nauczycieli identyfikowano częstość stosowania określonych metod w zakresie rozwijania umiejętności miękkich. Respondenci oceniali kolejno częstość korzystania z metod:

- pracy zespołowej i komunikacyjnych
- aktywizujących i kreatywnych
- rozwijających indywidualne kompetencje
- rozwijających umiejętności zawodowe
- z wykorzystaniem nowych technologii.

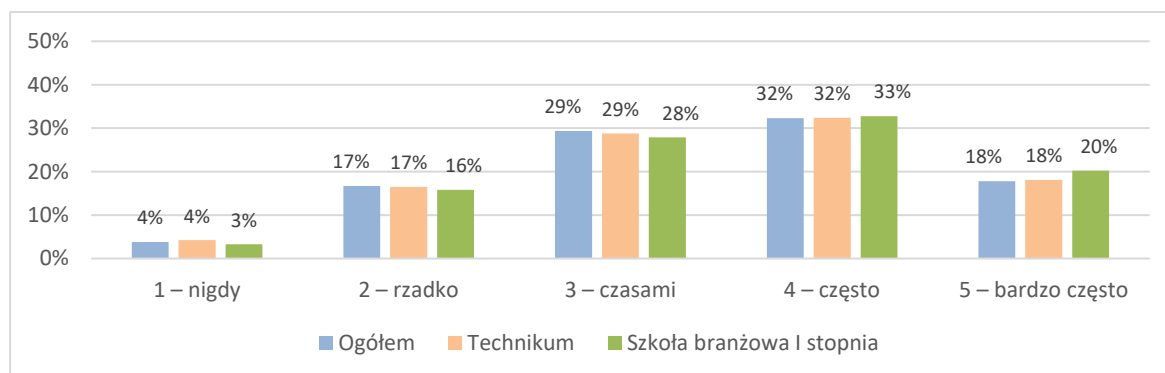
²⁷M. Nowicka, A. Wzorek, *Szkolny System Wsparcia Zdrowia Psychicznego – Program Promocji i Profilaktyki dla szkół ponadpodstawowych*, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2017, s. 24.

Wykres 22. Częstość wykorzystywania metod pracy zespołowej i komunikacyjnych do rozwijania umiejętności miękkich u uczniów; w podziale na typ szkoły



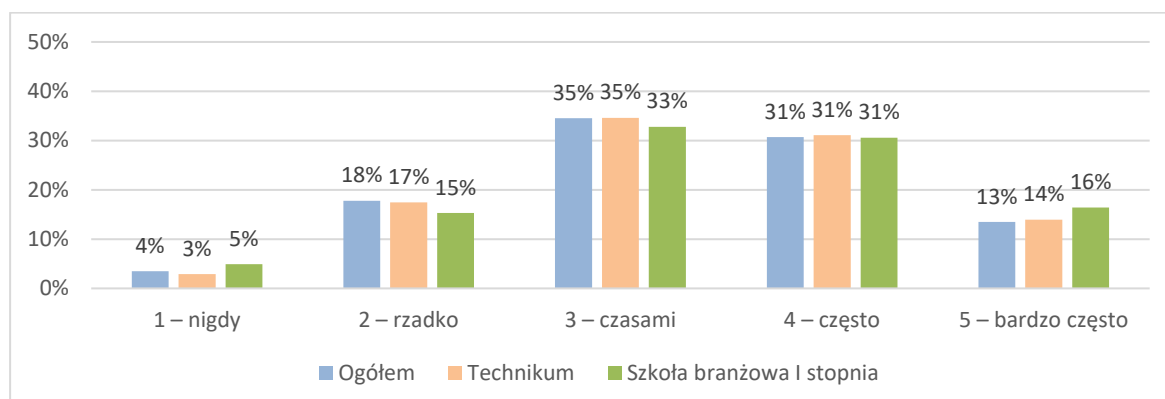
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAWI z nauczycielami techników i szkół branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego N=371

Wykres 33. Częstość wykorzystywania metod aktywizujących i kreatywnych do rozwijania umiejętności miękkich u uczniów; w podziale na typ szkoły



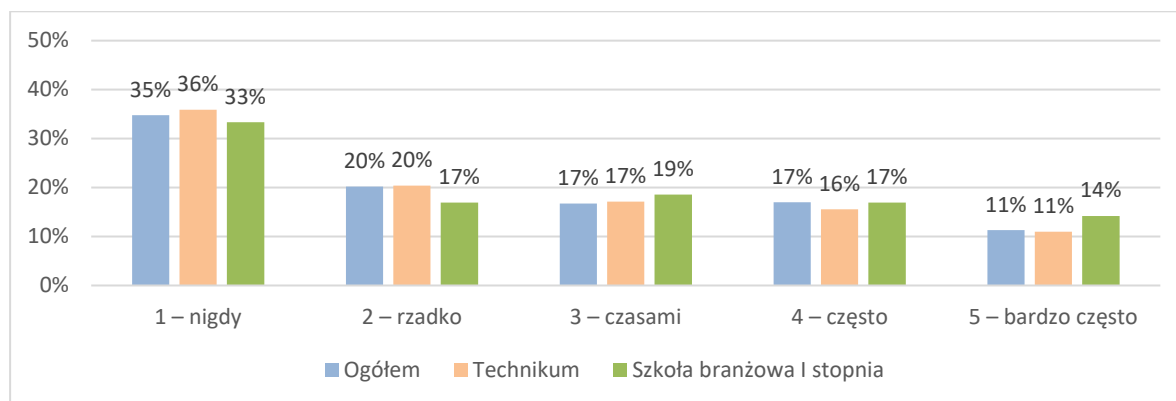
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAWI z nauczycielami techników i szkół branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego N=371

Wykres 44. Częstość wykorzystywania metod rozwijających indywidualne kompetencje do rozwijania umiejętności miękkich u uczniów; w podziale na typ szkoły



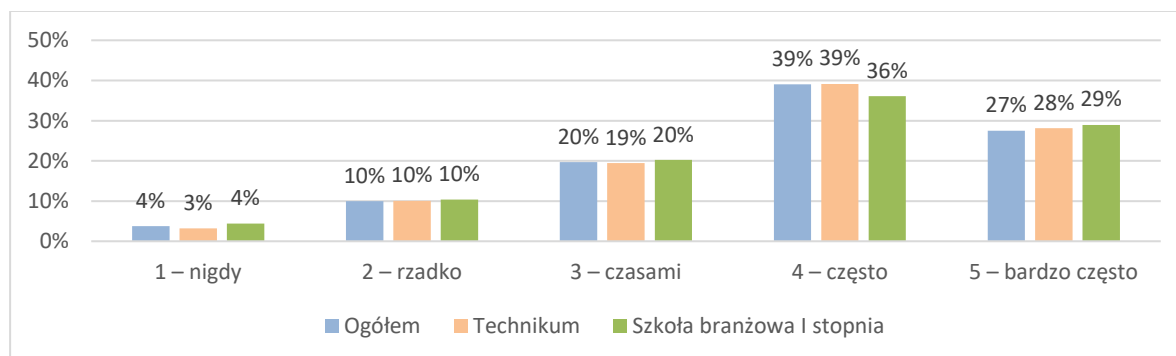
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAWI z nauczycielami techników i szkół branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego N=371

Wykres 55. Częstość wykorzystywania metod rozwijających umiejętności zawodowe do rozwijania umiejętności miękkich u uczniów; w podziale na typ szkoły



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAWI z nauczycielami techników i szkół branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego N=371

Wykres 66. Częstość wykorzystywania metod z wykorzystaniem nowych technologii do rozwijania umiejętności miękkich u uczniów; w podziale na typ szkoły



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAWI z nauczycielami techników i szkół branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego N=371

Najczęściej (47% wskazań „często” i 38% „bardzo często”) nauczyciele korzystali z metod pracy zespołowej i komunikacyjnych. Metody z wykorzystaniem nowych technologii (np. platform cyfrowych) także były chętnie stosowane (39% „często” i 28% „bardzo często”). Najrzadziej wskazywano metody rozwijające umiejętności zawodowe (ogółem 35% „nigdy”), choć w szkołach branżowych I stopnia nieznacznie częściej niż w technikach. Rozkład odpowiedzi pomiędzy typami szkół różni się w niewielkim stopniu (maksymalnie o 4 punkty procentowe).

Aby wskazać konkretne metody rozwijania kompetencji miękkich stosowane przez nauczycieli oraz ocenić ich skuteczność i efektywność, przygotowano szczegółowe mapowanie oparte na trzech komplementarnych źródłach danych. Podstawą były wyniki badania ilościowego CAWI przeprowadzonego wśród nauczycieli techników i szkół branżowych I stopnia, które pozwoliły wyodrębnić pięć głównych kategorii metod stosowanych w praktyce dydaktycznej. Pozwoliło to uchwycić faktyczny obraz najczęściej stosowanych strategii pracy, takich jak metody pracy zespołowej, aktywizujące czy oparte na technologiach.

Uzupełnieniem tego obrazu były pogłębione wywiady z ekspertami WOM, pedagogami, psychologami szkolnymi i pracownikami poradni psychologiczno-pedagogicznych oraz analiza danych zastanych, które pozwoliły doprecyzować, jak te metody funkcjonują w praktyce, jakimi narzędziami są realizowane oraz jakie efekty przynoszą uczniom. Triangulacja danych umożliwiła rozwinięcie pierwotnych kategorii do pełnego zestawu dziewięciu grup metod, prezentowanych w tabeli. Zestawienie to stanowi uporządkowaną mapę stosowanych praktyk dydaktycznych, pokazującą nie tylko ich definicję, ale również narzędzia, sposób oceny skuteczności i obserwowane efekty.

Tabela 2.2 Metody i narzędzia stosowane przez nauczycieli - tabela zbiorcza

Kategoria metody nauczania	Opis metody	Typowe narzędzia / formy pracy	Skuteczność (ocena i sposób mierzenia)	Efektywność – typowe efekty u uczniów
1. Metody pracy zespołowej i komunikacyjne	Metody oparte na współpracy, dialogu i interakcji w grupie. Rdzeń pracy nad kompetencjami interpersonalnymi i komunikacyjnymi – uczeń jest aktywnym uczestnikiem, a nie biernym odbiorcą.	Praca w grupach i parach, projekty zespołowe, dyskusje, debaty, „krąg” / rozmowy w kręgu, zadania wymagające wspólnego planowania; ćwiczenia komunikacyjne (np. „krzesło dla gościa”).	Najwyżej oceniana kategoria metod. Bardzo często stosowana (85% „często” i „bardzo często”), nauczyciele uznają je za raczej/bardzo skuteczne . Skuteczność mierzona głównie: obserwacją uczniów, swobodnymi rozmowami, oceną wyników pracy grupowej (projekty, prezentacje); rzadziej narzędziami formalnymi.	Najczęstsze efekty w skali szkół: lepszą współpracą i umiejętnością pracy zespołowej , poprawa komunikacji w klasie, większa aktywność i zaangażowanie na lekcjach, lepsze rozwiązywanie konfliktów, wzrost pewności siebie (szczególnie u wcześniej nieśmiałyh uczniów). Przy dobrze moderowanej pracy – poprawa klimatu klasy i mniejsza liczba konfliktów.
2. Metody aktywizujące i kreatywne	Metody „wyciągające” ucznia z roli biernego odbiorcy – wymagają działania,	Burza mózgów, gry dydaktyczne, zadania twórcze (plakaty, komiksy,	Szeroko stosowane, oceniane jako raczej/bardzo skuteczne . Nauczyciele widzą efekty, ale część	Wzrost kreatywności i samodzielności , większa gotowość do zabierania głosu, aktywniejszy udział w lekcjach,

Kategoria metody nauczania	Opis metody	Typowe narzędzia / formy pracy	Skuteczność (ocena i sposób mierzenia)	Efektywność – typowe efekty u uczniów
	myślenia, tworzenia. Łączą zabawę, doświadczenie i refleksję.	prezentacje), projekty, ćwiczenia ruchowe, elementy arteterapii (rysunek, praca z gliną, kolaże), zadania „z życia wzięte”, STEAME, „dni projektowe”.	z nich ma trudność z ich mierzeniem – często opierają się na subiektywnej ocenie zmian w zachowaniu i zaangażowaniu, rzadziej wykorzystują kwestionariusze czy arkusze autoewaluacji.	poprawa zaangażowania „trudnych” uczniów, rozwój myślenia krytycznego (np. praca z fake newsami, case study). Uczniowie częściej przejmują inicjatywę, a zajęcia są postrzegane jako „bliższe życiu”.
3. Metody rozwijające indywidualne kompetencje	Metody skoncentrowane na jednostce: jej mocnych stronach, trudnościach, emocjach, samoświadomości i samo-regulacji. Zwykle łączone z elementami wsparcia psychologicznego i wychowawczego.	Indywidualne rozmowy, ćwiczenia samooceny, arkusze kompetencji, „portfolio” rozwoju, indywidualne zadania projektowe, praca nad celami osobistymi, elementy coachingu, proste techniki relaksacyjne i oddechowe.	Oceniane jako raczej skuteczne , choć używane rzadziej niż metody grupowe. Skuteczność mierzona głównie jakościowo (obserwacja „otwierania się” uczniów, spadku objawów stresu, lepszej samoorganizacji), sporadycznie przy użyciu kwestionariuszy czy skali samooceny.	Rozwój samoświadomości i samooceny , lepsze rozpoznawanie emocji, większa odporność na stres, wzrost odpowiedzialności za własne zadania, poprawa organizacji pracy. U części uczniów – zmniejszenie zachowań problemowych i większa gotowość do proszenia o pomoc.
4. Metody rozwijające umiejętności zawodowe	Metody łączące kompetencje miękkie z konkretnymi sytuacjami zawodowymi – często	Ćwiczenia praktyczne związane z zawodem (np. praca z klientem, obsługa, przygotowa-	Najrzadziej stosowana grupa metod – 35% nauczycieli deklaruje, że ich nie stosuje. Tam, gdzie są używane, oceniane raczej	Tam, gdzie są wdrażane: lepsze przygotowanie uczniów do pracy zawodowej , bardziej realistyczne oczekiwania wobec

Kategoria metody nauczania	Opis metody	Typowe narzędzia / formy pracy	Skuteczność (ocena i sposób mierzenia)	Efektywność – typowe efekty u uczniów
	w formie symulacji miejsca pracy, projektów zawodowych, zadań praktycznych.	nie oferty), projekty zawodowe, symulowane zlecenia, praca w warunkach zbliżonych do zakładu pracy, analiza realnych przypadków z branży.	jako skuteczne, ale brakuje systematycznej ewaluacji (często sprowadzają się do „zaliczenia zadania”).	ryunku pracy, lepsze łączenie teorii z praktyką, rozwój odpowiedzialności i terminowości. Potencjał oceniany jako wysoki, ale niewykorzystany ze względu na ograniczenia organizacyjne i programowe.
5. Metody z wykorzystaniem nowych technologii	Metody oparte na TIK, wspierające komunikację, współpracę i aktywne uczenie się. Technologia pełni rolę nośnika aktywizacji, a nie celu samego w sobie.	Platformy e-learningowe (np. Teams, Moodle), aplikacje i gry online (Kahoot, Mentimeter, Padlet, Jamboard), filmy edukacyjne, interaktywne prezentacje, tablice multimedialne, platformy tematyczne („Mapa Karier”, „Miętko o kompetencjach”).	Dość często stosowane (39% „często” i 28% „bardzo często”), oceniane jako raczej/bardzo skuteczne , szczególnie w angażowaniu mniej śmiałych uczniów. Skuteczność mierzona głównie: aktywnością na platformie, jakością wytworów (np. prezentacji), frekwencją online.	Większe zaangażowanie i uczestnictwo (zwłaszcza uczniów, którzy rzadko zabierają głos na forum), poprawa współpracy w środowisku cyfrowym, rozwój kompetencji cyfrowych oraz umiejętności wyszukiwania i selekcji informacji. Efektywność zależy mocno od łączenia TIK z refleksją i rozmową – sama technologia bez tego nie wystarcza.
6. Metody symulacyjne i odgrywanie ról	Metody oparte na „wejściu w rolę”, symulowaniu sytuacji społecznych	Role-playing (scenki), gry symulacyjne, inscenizacje, „kręgi naprawcze”, gry i zabawy	Eksperci WOM i psycholodzy podkreślają je jako jedne z najskuteczniejszych , pod warunkiem	Silne efekty w obszarze empatii, komunikacji, rozwiązywania konfliktów, odwagi

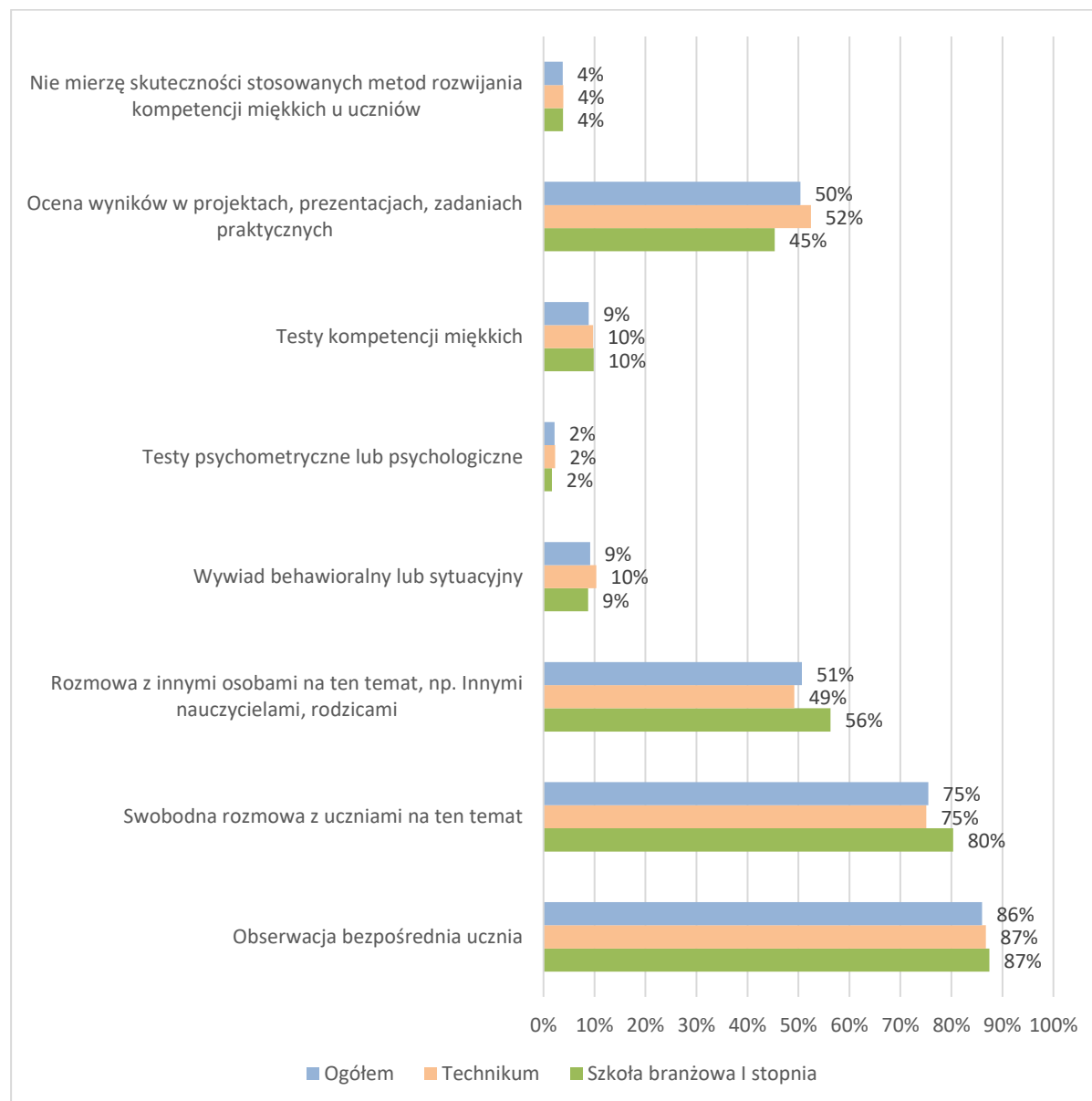
Kategoria metody nauczania	Opis metody	Typowe narzędzia / formy pracy	Skuteczność (ocena i sposób mierzenia)	Efektywność – typowe efekty u uczniów
(experience-based)	lub zawodowych, uczeniu się poprzez doświadczenia i emocję.	z podziałem ról, symulacje sytuacji konfliktowych, symulacje zawodowe (np. obsługa klienta, rozmowa kwalifikacyjna).	dobrego moderowania przez nauczyciela. Skuteczność oceniana głównie jakościowo (obserwacja zmian w zachowaniu, spadek konfliktów, lepsze radzenie sobie w sytuacjach trudnych).	w wystąpieniach publicznych. Uczniowie uczą się „spojrzeć oczami innych”, a także testować zachowania w bezpiecznych warunkach. Przy słabym prowadzeniu – ryzyko chaosu i spadku efektywności.
7. Metody refleksyjne (autorefleksja, diagnostyczne)	Metody, które pomagają uczniowi „zatrzymać się”, nazwać własne emocje, kompetencje, zasoby i potrzeby. Kluczowe dla budowania samoświadomości i samoregulacji.	Dzienniki refleksji, karty emocji, kwestionariusze kompetencji, arkusze samooceny, „portfolio” rozwoju, krótkie rundki podsumowujące („co zabieram z tych zajęć?”), proste testy kompetencji miękkich.	Stosowane rzadziej niż metody grupowe, ale eksperci oceniają je jako bardzo ważne dla trwałej zmiany . Skuteczność mierzona m.in. porównaniem zapisów w czasie, subiektywną oceną uczniów (jak postrzegają swój rozwój), obserwacją większej świadomości emocjonalnej.	Wzrost samoświadomości i umiejętności nazywania emocji , lepsza zdolność do samoregulacji, bardziej realistyczna samoocena, świadome planowanie rozwoju osobistego i zawodowego. Ułatwia przeniesienie efektów innych metod (grupowych, projektowych) na trwałą zmianę postaw.
8. Metody mentorin-gowe i wsparciowe	Metody oparte na relacji „mentor–uczeń” lub „uczeń–uczeń”, dające	Mentoring (nauczyciel - uczeń), tutoring, kręgi wsparcia (circle time), mentoring rówieśniczy	W badaniach jakościowych wskazywane jako bardzo skuteczne , ale logistycznie trudne (czas, duża liczba uczniów). Skuteczność	Silne efekty w obszarze poczucia bezpieczeństwa, motywacji, pewności siebie oraz odpowiedzialno-

Kategoria metody nauczania	Opis metody	Typowe narzędzia / formy pracy	Skuteczność (ocena i sposób mierzenia)	Efektywność – typowe efekty u uczniów
	wsparcie, modelowanie i poczucie bezpieczeństwa. Ważne zwłaszcza przy dużych dysproporcjach rozwojowych.	(starszy uczeń - młodszy), praca indywidualna nad celami, stała opieka pedagoga/psychologa, rozmowy trójstronne (nauczyciel – uczeń - rodzic).	widoczna najlepiej na poziomie indywidualnych historii uczniów - poprawa funkcjonowania, zmiana nastawienia, przełamanie barier.	ści. Uczniowie zyskują „przewodnika”, przez co rośnie gotowość do podejmowania wyzwań, otwartość na informację zwrotną, lepsze radzenie sobie w kryzysie.
9. Metody systemowe (mediacje, SEL, programy profilaktyczne)	Metody i rozwiązania wbudowane w system funkcjonowania szkoły – programy, procedury, struktury, które wspierają rozwój kompetencji społeczno-emocjonalnych na poziomie całej społeczności.	Mediacje rówieśnicze, programy SEL (Social and Emotional Learning) rekomendowane m.in. przez UNESCO, programy profilaktyki zdrowia psychicznego, programy typu „Przyjaciele Zippiego” (dla młodszych), szkolne wolontariaty, inicjatywy społeczne, współpraca z instytucjami lokalnymi.	Ekspertki oceniają je jako bardzo skuteczne, gdy są prowadzone systemowo i długofalowo (np. cykle kilkunastu - kilkudziesięciu zajęć, wpisane w plan szkoły). Skuteczność mierzona rzadko w sposób formalny – raczej zmianą klimatu szkoły, spadkiem konfliktów, opiniami nauczycieli i rodziców.	Trwałe efekty na poziomie klimatu szkoły : mniej konfliktów, większe poczucie bezpieczeństwa, wyższa kultura dialogu, wzrost empatii i odpowiedzialności społecznej (np. przez wolontariat). Uczniowie lepiej przygotowani do funkcjonowania w życiu społecznym i zawodowym, a nie tylko do zdawania egzaminów.

Źródło: Opracowanie własne

Ważnym aspektem skuteczności stosowanych metod, jest mierzalność efektów. Nauczyciele w badaniu ilościowym wskazywali z jakich rozwiązań korzystają w swojej pracy dydaktycznej.

Wykres 77. Sposoby mierzenia skuteczności stosowanych metod rozwijania kompetencji miękkich u uczniów; w podziale na typ szkoły



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAWI z nauczycielami techników i szkół branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego N=371. Pytanie wielokrotnego wyboru.

Tabela 33. Sposoby mierzenia skuteczności stosowanych metod rozwijania kompetencji miękkich u uczniów; w podziale na powiaty

	Obszerwacja bezpośrednia ucznia	Swobodna rozmowa z uczniami na ten temat	Rozmowa z innymi osobami na ten temat, np. innymi nauczycielami, rodzicami	Wywiad behawioralny lub sytuacyjny	Testy psychometryczne lub psychologiczne	Testy kompetencji miękkich	Ocena wyników w projektach, prezentacjach, zadaniach praktycznych	Nie mierzę skuteczności stosowanych metod rozwijania kompetencji miękkich u uczniów
będziński	86%	75%	51%	9%	2%	9%	50%	4%
będziński	71%	100%	29%	29%	14%	14%	29%	0%
bielski	57%	71%	57%	0%	0%	0%	0%	14%
Bielsko-Biała	100%	76%	65%	18%	0%	0%	35%	0%
bieruńsko-lędzki	100%	67%	50%	0%	0%	0%	33%	0%
Bytom	93%	73%	53%	7%	0%	7%	47%	7%
Chorzów	78%	89%	33%	0%	0%	22%	78%	0%
cieszyński	86%	62%	38%	14%	0%	14%	52%	5%
Częstochowa	88%	77%	54%	12%	8%	12%	46%	0%
częstochowski	100%	50%	50%	0%	0%	0%	100%	0%
Dąbrowa Górnicza	82%	64%	27%	0%	0%	9%	45%	9%
Gliwice	100%	82%	64%	0%	0%	0%	55%	0%
gliwicki	50%	25%	25%	0%	0%	0%	50%	25%
Jastrzębie-Zdrój	94%	88%	63%	25%	6%	19%	38%	0%
Jaworzno	100%	100%	75%	25%	0%	0%	50%	0%
Katowice	79%	88%	63%	4%	0%	8%	67%	8%
kłobucki	100%	75%	75%	50%	0%	0%	50%	0%
lubliniecki	80%	60%	60%	0%	0%	0%	40%	0%
mikołowski	100%	100%	40%	0%	0%	40%	40%	0%
Mysłowice	100%	100%	67%	0%	0%	0%	100%	0%
myszkowski	80%	100%	80%	20%	0%	20%	60%	0%
Piekary Śląskie	50%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	50%

Nie mierzę skuteczności stosowanych metod rozwijania kompetencji miękkich u uczniów	Ocena wyników w projektach, prezentacjach, zadaniach praktycznych	Testy kompetencji miękkich	Testy psychometryczne lub psychologiczne	Wywiad behawioralny lub sytuacyjny	Rozmowa z innymi osobami na ten temat, np. innymi nauczycielami, rodzicami	Swobodna rozmowa z uczniami na ten temat	Obserwacja bezpośrednia ucznia	
pszczyński	50%	17%	0%	17%	50%	67%	83%	
raciborski	36%	0%	0%	9%	45%	45%	73%	
Ruda Śląska	36%	7%	0%	7%	36%	71%	71%	
rybnicki	50%	0%	0%	0%	0%	100%	50%	
Rybnik	56%	22%	0%	0%	56%	78%	100%	
Siemianowice Śląskie	60%	0%	0%	0%	40%	60%	60%	
Sosnowiec	72%	17%	6%	11%	39%	78%	100%	
Świętochłowice	40%	0%	0%	0%	60%	60%	80%	
tarnogórski	65%	18%	12%	18%	47%	94%	94%	
Tychy	64%	9%	0%	0%	45%	82%	91%	
wodzisławski	33%	0%	0%	0%	44%	44%	89%	
Zabrze	58%	0%	0%	0%	50%	83%	92%	
zawierciański	39%	0%	0%	6%	67%	78%	89%	
Żory	50%	25%	25%	25%	25%	100%	75%	
żywiecki	62%	8%	0%	12%	58%	69%	77%	

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAWI z nauczycielami techników i szkół branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego N=371. Pytanie wielokrotnego wyboru.

Sposoby mierzenia skuteczności metod rozwijania kompetencji miękkich przez nauczycieli, zwykle miały charakter swobodnych, nieustrukturyzowanych rozmów, a najczęściej samych obserwacji. Jako miernik stosowano także oceny cząstkowe, np. z projektów realizowanych w ramach lekcji. Rzadko korzystano z narzędzi typu testy kompetencyjne, psychometryczne, wywiady behawioralne. Respondenci z Piekar Śląskich prawie w ogóle nie mierzyli skuteczności stosowanych metod. W kilku powiatach korzystano z testów kompetencyjnych lub psychometrycznych, z czego najczęściej w tarnogórskim i w Żorach.

Deklaratywnie skuteczność metod jest mierzona. Najczęściej ogranicza się do stosowania miękkich sposobów opartych na rozmowie i obserwacji, nie zaś twardych narzędzi. Powszechnie wykorzystuje się w tym celu także oceny projektów, prezentacji czy innych działań praktycznych.

Analiza materiałów jakościowych wskazuje, że nieskuteczność stosowanych metod wynika przede wszystkim z niedopasowania ich do realnych warunków szkoły, braku kompetencji nauczycieli w zakresie ewaluacji oraz ograniczeń organizacyjnych. W wywiadach z pedagogami i psychologami najsilniej wybrzmiewa, że metody, zwłaszcza grupowe i aktywizujące – nie przynoszą oczekiwanych rezultatów, gdy uczniowie nie współpracują, klasy są zbyt zróżnicowane, a nauczyciele nie widzą szybkich efektów. Powoduje to spadek wiary w skuteczność metod i rezygnację z ich dalszego stosowania. W wielu wypowiedziach pojawia się również wątek braku czasu, co sprawia, że działania wymagające planowania i refleksji (np. integracje, dyskusje, moderowane rozmowy) tracą na jakości i są ograniczane do minimum.

„Zgłaszają wątpliwości nauczyciele dotyczące niektórych metod, takich jak praca w grupie, gdy uczniowie po prostu nie chcą współpracować lub gdy grupy są zbyt zróżnicowane, żeby znaleźć jakiś wspólny temat czy zainteresowanie.” (psycholog PPP Bielsko Biała)

Eksperci pogłębiają ten obraz, pokazując strukturalne przyczyny nieskuteczności poprzez brak umiejętności mierzenia efektów metod, brak autoewaluacji, sporadyczne stosowanie narzędzi diagnostycznych oraz niewykorzystywanie efektywnych form takich jak debaty, dyskusje czy feedback. To prowadzi do sytuacji, w której nawet dobre metody nie mogą przynieść rezultatów, bo ich skuteczność jest ani monitorowana, ani wzmacniana. Wypowiedzi ekspertów wskazują na niską kulturę ewaluacyjną i brak świadomości narzędzi, co skutkuje tym, że nauczyciele nie wiedzą, czy metoda działa, więc często postrzegają ją jako nieskuteczną.

„Nie, nauczyciele nie potrafią prowadzić badań wewnętrznych (...) nawet nie wiedzą, że powinni to robić.” (ekspert, Niepubliczna Placówka Doskonalenia Nauczycieli Grupa Edukacyjno-Szkoleniowa Sokrates)

Wszystkie wypowiedzi tworzą więc obraz środowiska, które jest świadome znaczenia kompetencji miękkich, lecz wciąż poszukuje skutecznych narzędzi ich rozwijania i oceny. Skuteczność metod zależy głównie od zaangażowania nauczycieli i ich otwartości na refleksję, współpracę z pedagogami oraz od umiejętności obserwacji i udzielania informacji zwrotnej uczniom.

3.3.1. Najczęściej rozwijane umiejętności

Analiza wywiadów z pedagogami, psychologami i ekspertami WOM wskazuje, że metody aktywizujące rozwijają kompetencje miękkie w sposób kompleksowy, obejmując sferę interpersonalną, emocjonalną, poznawczą i praktyczno-zawodową. Eksperci podkreślają, że zmiany u uczniów są zauważalne już przy regularnym

stosowaniu podstawowych form pracy opartych na dialogu, współpracy, doświadczeniu i refleksji.

Jednym z najczęściej wymienianych efektów metod aktywizujących jest poprawa umiejętności komunikowania się, zarówno w relacjach rówieśniczych, jak i w kontakcie z dorosłymi. Metody oparte na współpracy, dialogu, ćwiczeniach grupowych czy odgrywaniu ról uczą uważnego słuchania, wypowiadania się i interpretowania wypowiedzi innych. Przykładami działań podkreślanych przez ekspertów są: gry dydaktyczne, debaty, scenki, „krzesło dla gościa”, praca w grupach.

„Jakieś tam plansze, karty pracy, ćwiczenia grupowe w klasie, gry dydaktyczne, odgrywanie ról, symulacje, debaty, klasyczne krzesło dla gościa, mapa myśli w grupach.” (pedagog szkolny, Bytom)

„Ten dialog i ta rozmowa to podstawa całego takiego właśnie procesu rozwijania coachingu, mentoringu.” (ekspert WOM, Rybnik)

„Takie odgrywanie ról, na przykład scenek teatralnych, pomaga rozwijać empatię i komunikację.” (psycholog PPP Pyskowice)

Eksperci wskazują, że metody projektowe, praca w grupach, burze mózgów czy symulacje znacząco rozwijają umiejętność współpracy, dzielenia się zadaniami i odpowiedzialności.

„Budowanie relacji przez ćwiczenia grupowe, odgrywanie ról w celu zrozumienia emocji innych uczestników danego ćwiczenia.” (psycholog PPP, Bielsko-Biała)

„Bo łącząc zabawę z nauką można powiedzieć, co podnosi zaangażowanie uczniów.” (pedagog szkolny, Rybnik)

Odgrywanie ról, analiza sytuacji emocjonalnych oraz metody symulacyjne są jednymi z najskuteczniejszych narzędzi rozwijania empatii, ponieważ uczniowie uczą się „wejścia w rolę” i rozumienia emocji oraz motywacji innych osób. Psycholodzy podkreślają, że scenki i sytuacje konfliktowe pozwalają ćwiczyć adekwatne reagowanie.

„Odgrywanie ról, na przykład scenek teatralnych, pomaga rozwijać empatię (...).” (psycholog PPP, Bielsko-Biała)

„Krąg naprawczy (...) pomaga rozwiązywać konflikty w czasie poprzez po prostu szczerą rozmowę w grupie.” (psycholog PPP Pyskowice)

Psycholodzy częściej niż pedagodzy wskazują kreatywność jako kluczową kompetencję rozwijaną dzięki metodom aktywizującym. Burze mózgów, projekty twórcze, arteterapia czy tworzenie modeli/plakatów rozwijają odwagę myślenia, otwartość poznawczą i twórcze podejście do problemów.

„Arteterapia z wykorzystaniem różnych technik (...) pozwala na wyrażanie emocji. I to w mojej praktyce uwalnia kreatywność u zamkniętych uczniów.” (pedagog szkolny, Katowice)

Warsztaty komunikacyjne, scenki i symulacje konfliktowe wspierają rozwój asertywności i umiejętności wyrażania potrzeb z poszanowaniem granic innych. Uczniowie uczą się stawiać granice, mówić „nie”, brać udział w rozmowach naprawczych oraz prezentować swoje stanowisko.

„Trening asertywności (...) uczy uczniów, jak wyrażać swoje potrzeby, ale jednak patrząc na innego, bez ranienia innych osób.” (psycholog PPP Pyskowice)

Dzięki symulacjom, debatom, godzinom wychowawczym opartym na rozmowie oraz mediacjom rówieśniczym uczniowie rozwijają umiejętności negocjacyjne, uczą się szukania kompromisu i odpowiedzialności za relacje społeczne.

„Na godzinach wychowawczych (...) uczniowie mogą nauczyć się tej sztuki negocjacji czy rozwiązywania konfliktów.” (ekspert WOM Rybnik)

Case study, dyskusje kierowane, analiza dylematów oraz projekty społeczne rozwijają umiejętność logicznego wnioskowania i patrzenia na problemy z różnych perspektyw.

„Case study czy dyskusje kierowane uczą uczniów patrzenia szerzej – analizują przyczyny, skutki (...)” (pedagog szkolny, Jaworzno)

„Portfolio rozwoju kompetencji miękkich (...) oraz case study (...) są bardzo pomocne.” (pedagog szkolny, Bytom)

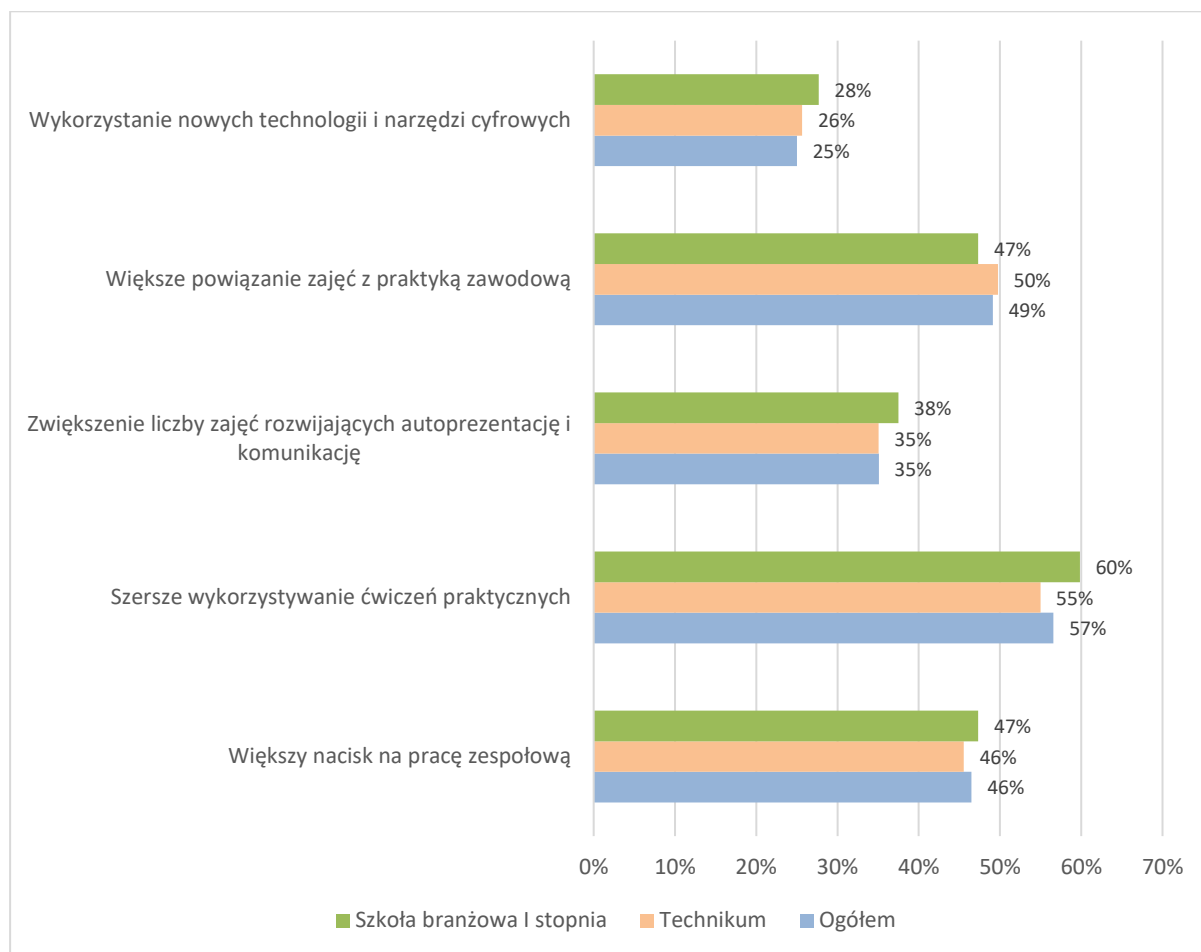
Metody aktywizujące w sposób spójny z efektami przedstawionymi w tabeli rozwijają u uczniów szerokie spektrum kompetencji miękkich. Najczęściej wskazywane to: komunikacja, współpraca, empatia, kreatywność, asertywność, regulacja emocji, rozwiązywanie konfliktów, organizacja pracy oraz myślenie krytyczne. Eksperci podkreślają, że ich skuteczność wynika z połączenia działania, doświadczenia, rozmowy i refleksji, a więc mechanizmów wspólnych dla większości metod aktywizujących.

3.3.2. Sugerowane zmiany

Badani nauczyciele wyrażali swoją postawę względem stwierdzenia „Obecnie stosowane metody nauczania wymagają zmian, aby lepiej wspierać rozwój kompetencji miękkich uczniów”. Ogółem 39% respondentów raczej się z nim zgadza, a 19% zdecydowanie się zgadza. Stosunkowo duży procent wskazań dotyczy jednak także odpowiedzi – ani się zgadzam, ani się nie zgadzam - 35%. Nauczyciele raczej zauważają potrzeby zmian w zakresie stosowanych metod kształcenia kompetencji miękkich.

Badani wskazywali także jakie zmiany uważają za właściwe do wprowadzenia, aby ulepszyć kształcenie w badanym zakresie.

Wykres 88. Zmiany, jakie powinny zostać wprowadzone w celu lepszego rozwijania kompetencji miękkich u uczniów; w podziale na typ szkoły

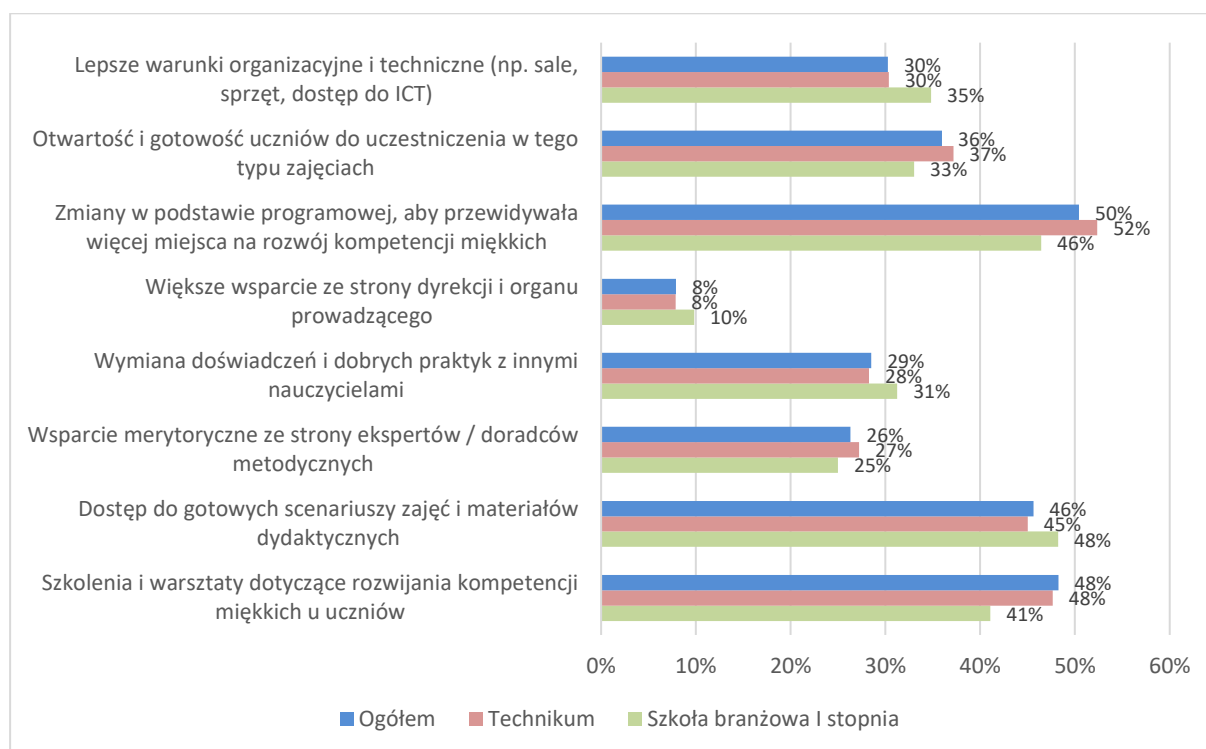


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAWI z nauczycielami techników i szkół branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego N=228. Pytanie wielokrotnego wyboru.

W ramach oczekiwanych zmian największy nacisk położono na zajęcia o charakterze praktycznym – szersze wykorzystywanie ćwiczeń oraz powiązanie z praktyką zawodową. Mimo dynamicznie postępującej cyfryzacji, okazuje się, że wg nauczycieli wykorzystywanie nowych technologii i narzędzi cyfrowych jest potrzebne, ale nie jest priorytetem.

Nauczyciele techników i szkół branżowych I stopnia wskazali działania, które mogłyby ich wesprzeć we wdrażaniu zmian w obecnych metodach rozwijania kompetencji miękkich.

Wykres 99. Działania potencjalnie wspierające nauczycieli we wdrażaniu zmian w obecnych metodach rozwijania kompetencji miękkich u uczniów; w podziale na typ szkoły



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAWI z nauczycielami techników i szkół branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego N=228. Pytanie wielokrotnego wyboru.

Nauczyciele największego wsparcia upatrywali w zmianach w podstawie programowej. Bardzo ważne były dla nich szkolenia i warsztaty w obszarze kształcenia kompetencji miękkich u uczniów oraz dostępność gotowych materiałów dydaktycznych. Także pozostałe propozycje wsparcia wskazywane były w znaczącym stopniu. Wsparcie może być udzielane zatem na wiele sposobów, które są dla nauczycieli wartościowe, choć zmiany systemowe mają w ich perspektywie największą siłę oddziaływania.

Wyniki badania ilościowego wskazują, że nauczyciele dostrzegają potrzebę zmian zarówno w organizacji, jak i w systemowym podejściu do kształtowania kompetencji miękkich. Wypowiedzi ekspertów pogłębiają tę perspektywę, pokazując konkretne propozycje usprawnień.

Zarówno pedagodzy szkolni, psychologzy z poradni, jak i eksperci z ośrodków doskonalenia nauczycieli zgodnie wskazują, że rozwijanie kompetencji miękkich wymaga systemowego i planowego podejścia, a nie doraźnych działań. Badani podkreślają, że obecne inicjatywy mają często charakter incydentalny, przez co efekty nie utrwalają się w dłuższej perspektywie.

„Brakuje systemowego podejścia. Te zajęcia z kompetencji miękkich pojawiają się tylko przy okazji, jak jest miejsce w planie. Gdyby to było wpisane w program, efekty byłyby trwalsze.” (pedagog szkolny, Zabrze)

Eksperci WOM potwierdzają te obserwacje, dodając, że trwałe efekty są możliwe tylko wtedy, gdy szkoła traktuje rozwój kompetencji społecznych jako element swojej kultury organizacyjnej. Wskazują, że działania powinny być oparte na spójnym modelu, od diagnozy potrzeb uczniów, przez dobór metod, po ewaluację efektów.

„Nie chodzi o pojedyncze warsztaty, ale o świadomy proces wpisany w strategię szkoły. Kompetencje miękkie powinny być planowane tak samo jak nauczanie przedmiotów, z celami, etapami i refleksją nad postępem.” (ekspert WOM, Katowice)

Zarówno pedagodzy, jak i psycholodzy z poradni akcentują potrzebę zwiększenia roli nauczycieli w rozwijaniu kompetencji miękkich poprzez przygotowanie metodyczne i emocjonalne. Wskazują, że wielu nauczycieli nie ma odpowiedniego wsparcia w tym zakresie, a prowadzenie zajęć z obszaru komunikacji, emocji czy współpracy wymaga innych kompetencji niż tradycyjne nauczanie przedmiotowe.

„Myślę, że przydałoby się więcej szkoleń dla nauczycieli. Nie każdy ma przygotowanie do pracy z kompetencjami miękkimi, a to przecież wymaga innego podejścia niż zwykła lekcja.” (pedagog szkolny, Katowice)

Respondenci podkreślają, że istotnym elementem zmian powinna być większa współpraca między nauczycielami, pedagogami, psychologami i instytucjami wspierającymi szkołę, tak aby zapewnić spójność działań i wymianę doświadczeń.

„Najlepiej działa wtedy, gdy szkoła i poradnia współpracują systemowo – wspólne projekty, szkolenia, wymiana doświadczeń. Wtedy rozwój kompetencji społecznych staje się częścią kultury szkoły.” (psycholog PPP, Bielsko-Biała)

Respondenci zwracają także uwagę na potrzebę integrowania narzędzi cyfrowych z metodami refleksyjnymi, aby uczniowie mogli nie tylko reagować, ale i rozumieć swoje emocje. Technologie powinny wspierać interakcję i autorefleksję, a nie zastępować kontakt interpersonalny.

„Cyfrowe narzędzia sprawdzają się, ale powinny być łączone z tradycyjnymi metodami. Sama gra czy quiz nie wystarczy, musi być rozmowa, refleksja, emocja.” (psycholog PPP, Siemianowice Śląskie)

Ważnym aspektem wskazywanym przez ekspertów z WOM jest również potrzeba włączania środowiska lokalnego i rodziców w działania rozwijające kompetencje społeczne. Ich zdaniem współpraca szkoły z instytucjami kultury, organizacjami społecznymi czy przedsiębiorstwami zwiększa autentyczność działań wychowawczych i przygotowuje uczniów do realnych sytuacji społecznych i zawodowych.

„Działania rozwijające kompetencje społeczne powinny wychodzić poza szkołę – obejmować współpracę z lokalnymi instytucjami, wolontariat, projekty środowiskowe. Wtedy młodzież naprawdę rozumie sens współpracy i odpowiedzialności.” (ekspert WOM, Bielsko-Biała)

Wyniki badania jednoznacznie wskazują, że nauczyciele dostrzegają potrzebę systemowych i metodycznych zmian w sposobie rozwijania kompetencji miękkich u uczniów, podkreślając znaczenie działań planowych, opartych na spójnym modelu pracy oraz wsparciu instytucjonalnym. Największą rolę przypisują praktycznym formom nauczania, adekwatnemu przygotowaniu pedagogów, szkoleniom, a także modyfikacjom podstawy programowej, które mogłyby nadać tym kompetencjom trwałe miejsce w kulturze szkoły. Eksperti dodatkowo akcentują wagę współpracy między nauczycielami, poradniami oraz środowiskiem lokalnym, a także integrację narzędzi cyfrowych z metodami refleksyjnymi, aby proces kształtowania kompetencji społecznych był wielowymiarowy, konsekwentny i odpowiadał na realne potrzeby uczniów.

3.3.3. Metody nauczania stosowane przez nauczycieli w kształtowaniu umiejętności interpersonalnych, komunikacyjnych oraz innych kompetencji miękkich u uczniów

Metody pracy zespołowej i komunikacyjne

Metody pracy zespołowej i komunikacyjne stanowią najbardziej rozpowszechnioną i jednocześnie najlepiej ocenianą grupę metod rozwijania kompetencji miękkich w szkołach technicznych i branżowych. Oparte są na aktywnych formach współpracy, takich jak praca w grupach, projekty zespołowe, debaty, dyskusje kierowane czy rozmowy w kręgu, które wymagają od uczniów wspólnego planowania, dzielenia się zadaniami oraz skutecznej wymiany informacji. W praktyce szkolnej metody te realizowane są jako codzienne działania wplecione w przebieg lekcji przedmiotowych i stanowią naturalny sposób budowania relacji, odpowiedzialności i komunikacji wśród uczniów.

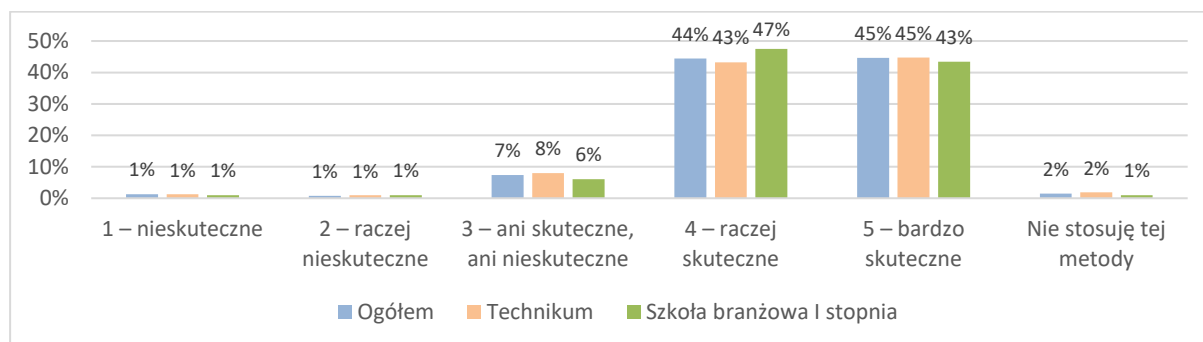
Zastosowanie tych metod, jak wskazują zarówno nauczyciele, jak i eksperci, pozwala uczniom uczyć się poprzez doświadczenie społeczne, poprzez konfrontację własnych poglądów z perspektywą innych, rozwiązywanie bieżących konfliktów i współodpowiedzialność za efekt pracy grupy. W opinii pedagogów i psychologów szkolnych metody te tworzą warunki do angażowania również uczniów wycofanych i mniej aktywnych, ponieważ dają im przestrzeń do zabrania głosu w mniejszej, bardziej bezpiecznej grupie. Eksperti WOM podkreślają, że praca zespołowa rozwija nie tylko umiejętność komunikacji, ale również empatię, negocjacje, aktywne słuchanie i umiejętność konstruktywnego wyrażania emocji, które stają się fundamentem funkcjonowania społecznego i zawodowego.

„Najpopularniejsze metody to praca w grupach, jakieś tam dyskusje klasowe, projekty zespołowe, które wymagają od uczniów jakiejś współpracy i dobrej komunikacji. (...) To rzeczywiście pomaga rozwijać empatię i komunikację na pewno.” (psycholog PPP Pyskowice)

„To jest nauczanie przez współpracę, tak. Czyli to jest praca w grupach, to są właśnie te symulacje, odgrywanie ról różnych, jakieś tam ogólnie projekty czy przedsiębiorczość.” (ekspert WOM Rybnik)

Wyniki badania ilościowego jednoznacznie wskazują, że jest to grupa metod oceniana jako najbardziej skuteczna spośród wszystkich analizowanych. Aż 85% nauczycieli stosuje je często lub bardzo często, a podobna liczba ocenia ich skuteczność jako wysoką. To właśnie przy tej kategorii odnotowano najniższy udział odpowiedzi neutralnych – nauczyciele najłatwiej potrafią ocenić jej efekty, ponieważ są one bezpośrednio obserwowalne w relacjach i zachowaniach uczniów.

Wykres 1010. Ocena skuteczności metod pracy zespołowej i komunikacyjnych w rozwijaniu kompetencji miękkich u uczniów, w podziale na typ szkoły



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAWI z nauczycielami techników i szkół branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego N=371

Specjaliści i eksperci zauważają jednak, że skuteczność tych metod jest silnie uzależniona od roli nauczyciela jako moderatora. Psycholodzy z poradni podkreślają, że praca zespołowa przynosi efekty tylko wtedy, gdy nauczyciel potrafi stworzyć bezpieczną atmosferę, monitorować dynamikę grupy i reagować na napięcia. Eksperci WOM akcentują, że nauczycielska kompetencja komunikacyjna ma kluczowe znaczenie, ponieważ nauczyciel sam musi być przykładem empatii, dialogu i konstruktywnej informacji zwrotnej, aby uczniowie mogli te postawy przejąć.

„Myślę, że jeżeli nauczyciel posiada sam kompetencje miękkie, dość wyostrezone, to też intuicyjnie podchodzi do przekazywania ich uczniom, nawet jeżeli nie jest to jego główny cel prowadzenia zajęć.” (psycholog PPP Bielsko-Biała)

Pedagodzy szkolni wskazują natomiast, że metody zespołowe są szczególnie skuteczne wtedy, gdy równolegle wspierane są przez działania specjalistów (pedagog, psycholog), którzy mogą pracować z uczniami nad trudnościami emocjonalnymi, konfliktami czy barierami w komunikacji. Dzięki temu proces grupowy jest wzmacniany, a nauczyciele zyskują wsparcie w pracy wychowawczej.

„Natomiast odgrywanie ról czasem nie działa, jeśli nie jest dobrze moderowane, można powiedzieć, co powoduje taki chaos, ale z nauki i tak te niepowodzenia wynikają z braku przygotowania nauczycieli, co właśnie podkreśla potrzebę szkoleń.” (pedagog szkolny, Rybnik)

Efekty stosowania metod zespołowych są jednymi z najbardziej widocznych i wielowymiarowych. Nauczyciele najczęściej wskazują: poprawę współpracy, lepszą komunikację w klasie, większe zaangażowanie uczniów, wzrost pewności siebie, a także umiejętność rozwiązywania konfliktów i aktywniejsze uczestnictwo

w dyskusjach. Eksperti WOM zauważają, że metody te przyczyniają się nie tylko do poprawy funkcjonowania klasy, ale także do budowania kultury dialogu i współpracy w całej szkole. Uczniowie uczą się rozmawiać, słuchać i brać pod uwagę zdanie innych, co stanowi podstawę kompetencji społecznych wymaganych w środowisku pracy.

Metody aktywizujące i kreatywne

Metody aktywizujące i kreatywne obejmują szeroki zestaw działań dydaktycznych, które angażują uczniów w proces uczenia się poprzez twórczość, doświadczenie i interakcję. W praktyce szkolnej przyjmują formę burz mózgów, gier dydaktycznych, ćwiczeń ruchowych, zadań twórczych (np. tworzenie plakatów, prezentacji, komiksów), projektów STEAME czy różnego rodzaju zabaw edukacyjnych. Celem tych metod jest pobudzenie wyobraźni, inicjatywy i kreatywnego myślenia, a także przełamanie rutyny tradycyjnej lekcji. Dzięki temu uczniowie uczą się w sposób bardziej naturalny, związany z działaniem, poszukiwaniem rozwiązań i samodzielnym eksperymentowaniem.

„Po warsztatach z komunikacji, gdzie o dziwo konflikty maleją o połowę i to jest odnotowywane w dziennikach obserwacyjnych. Natomiast na poziomie indywidualnym obserwuję, jak nieśmiali uczniowie po role playing stają się liderami w projektach grupowych, co znacznie zmienia ich samoocenę.” (pedagog szkolny, Katowice)

Eksperti podkreślają, że metody aktywizujące mają szczególne znaczenie w pracy z młodzieżą szkół technicznych i branżowych, która często potrzebuje bodźców bardziej dynamicznych i praktycznych niż praca w tradycyjnym układzie lekcji. Pedagodzy wskazują, że aktywizowanie uczniów buduje ich sprawczość i motywację, a kreatywne elementy pozwalają im wyrażać siebie, testować pomysły i rozwijać kompetencje społeczne „ukryte” w działaniu. Psycholodzy szkolni zauważają również, że metody te mogą być istotnym narzędziem wspierającym uczniów z niskim poziomem samooceny, ponieważ pozwalają im zaistnieć w sytuacjach, w których sukces nie zależy wyłącznie od wiedzy, lecz od zaangażowania i współpracy.

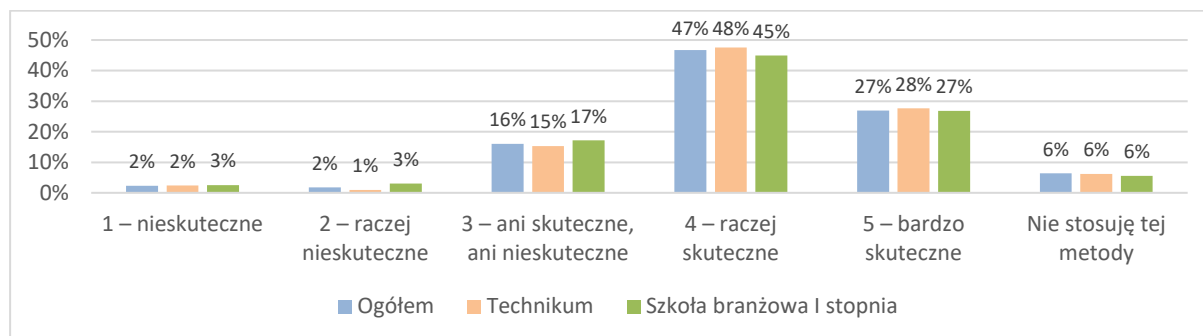
„Regularnie tutaj konsultujemy, jakie stosować metody. No, zwłaszcza wtedy, gdy zauważamy trudności w zaangażowaniu sobie uczniów w dany projekt lub radzeniu sobie z konfliktami w klasie, których jak jest już trochę więcej niż kiedyś było.” (psycholog PPP Bielsko-Biała)

„Stosowanie metod rozwijających kompetencje miękkie przynosi efekty zarówno na poziomie indywidualnym, jak i w grupie, bo uczniowie często uczestniczący w takich warsztatach lepiej sobie radzą z relacjami z rówieśnikami.” (psycholog PPP, Bielsko Biała)

W badaniu ilościowym metody aktywizujące były jedną z częściej stosowanych grup i uzyskały wysokie oceny skuteczności, większość nauczycieli określa je jako raczej lub bardzo skuteczne. Ich efektywność jest jednak bardziej zróżnicowana niż

w przypadku metod zespołowych, co wynika z większej zależności od umiejętności nauczyciela w zakresie moderowania procesu i utrzymania dyscypliny oraz zaangażowania.

Wykres 1111. Ocena skuteczności metod aktywizujących i kreatywnych w rozwijaniu kompetencji miękkich u uczniów, w podziale na typ szkoły



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAWI z nauczycielami techników i szkół branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego N=394

Ekspertki WOM zauważają, że metody aktywizujące osiągają najwyższy poziom skuteczności, gdy są stosowane świadomie i konsekwentnie, a nauczyciel łączy element zabawy z refleksją i rozmową. Brak tego domknięcia sprawia, że aktywność staje się działaniem pozornym – atrakcyjnym, lecz nietransferowalnym na kompetencje społeczne. Pedagodzy podkreślają, że kreatywność rozwija się wtedy, gdy uczniowie mają przestrzeń do popełniania błędów, zadawania pytań i wyrażania własnych pomysłów, a nauczyciel pełni rolę facyilitatora, a nie tylko „organizatora zajęć”.

Psycholodzy z poradni zwracają uwagę, że metody aktywizujące są wyjątkowo skuteczne w pracy z uczniami, którzy mają trudność z koncentracją, niską motywacją lub przejawiają zachowania nieadaptacyjne, jak ruch, działanie i twórcze zadania są dla nich bardziej dostępne niż tradycyjne formy pracy. Specjaliści akcentują jednak, że skuteczność tych metod wzrasta, gdy są wspierane przez diagnozę potrzeb emocjonalnych uczniów oraz przez szkolenia dla nauczycieli z zakresu zarządzania grupą, komunikacji i funkcji wykonawczych uczniów.

„Największe zapotrzebowanie jest na szkolenia dotyczące rozwiązywania problemów w klasie, agresji czy budowania współpracy. Ważne też są warsztaty o stresie, młodzież ma z tym ogromny problem.” (psycholog, Pyskowice)

Metody rozwijające indywidualne kompetencje

Metody rozwijające indywidualne kompetencje koncentrują się na pracy z uczniem jako jednostką – jego zasobami, emocjami, sposobami działania, tempem rozwoju oraz potrzebami edukacyjnymi i wychowawczymi. Obejmują szeroką gamę działań takich jak indywidualne rozmowy, ćwiczenia samooceny, praca z arkuszami kompetencji, techniki refleksyjne, krótkie zadania coachingowe, ćwiczenia oddechowe i relaksacyjne, tworzenie portfolio czy wyznaczanie osobistych celów rozwojowych. To metody, które pozwalają uczniowi przyglądać się własnym

zachowaniom i postępom, budować samoświadomość oraz rozwijać odpowiedzialność za podejmowane decyzje.

„Na przykład dzielę się przykładami z poprzednich lat, jak sukces warsztatów z asertywności i po prostu ta współpraca wzmacnia ich pewność w stosowaniu metod.” (pedagog szkolny Rybnik)

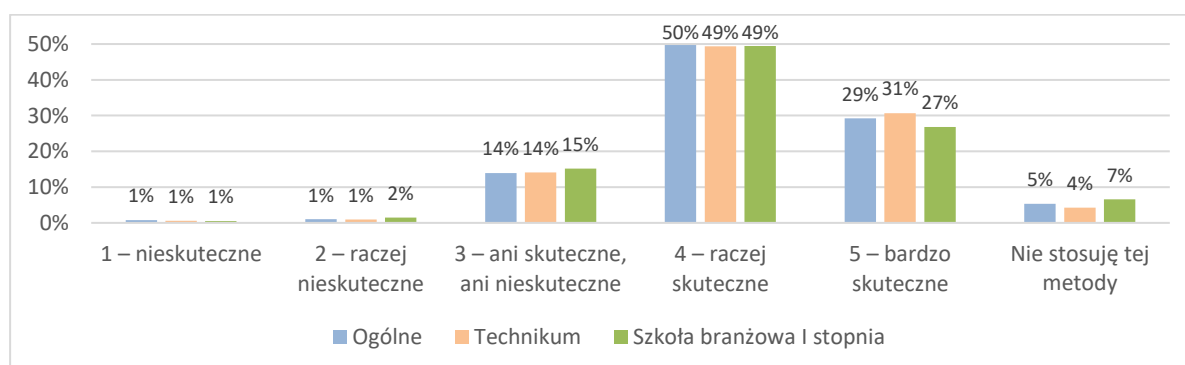
Eksperci WOM, pedagodzy i psychologzy szkolni podkreślają, że metody indywidualne pełnią szczególnie ważną funkcję wobec młodzieży szkół branżowych i techników, u której często obserwuje się trudności emocjonalne, niską samoocenę, przeciążenie stresem i brak poczucia wpływu. Praca indywidualna pozwala w takich przypadkach nie tylko „zatrzymać” ucznia i pomóc mu nazwać własne emocje, ale również stopniowo budować jego poczucie skuteczności. Specjaliści wskazują, że to właśnie indywidualne wsparcie często stanowi punkt zwrotny, a uczniowie zaczynają podejmować inicjatywę, lepiej radzą sobie z presją oraz trafniej identyfikują własne potrzeby edukacyjne i zawodowe.

„Następna umiejętność, która jest niezwykle kluczowa w tej chwili to jest umiejętność radzenia, zarządzania stresem, radzenia sobie z nim, czyli tak naprawdę dzieci uczą się, jak rozpoznawać emocje, jak stosować różne techniki relaksacyjne.” (pedagog szkolny, Zabrze)

„Ta psychologia poznawcza, społeczna mówi, że ma ukształtowaną więź społeczną i ma czuć odpowiedzialność od stawiania pierwsze kroczków.” (ekspert WOM, Bielsko-Biała)

W wynikach badania ilościowego nauczyciele oceniają te metody jako raczej skuteczne, choć stosowane rzadziej niż techniki grupowe czy aktywizujące. Wynika to przede wszystkim z ograniczeń czasowych oraz dużej liczby uczniów w klasach, co utrudnia indywidualną pracę w codziennym trybie lekcji. Jednocześnie eksperci zwracają uwagę, że tam, gdzie metody indywidualne są faktycznie stosowane (szczególnie przez pedagogów, psychologów szkolnych i wychowawców), przynoszą one bardzo wyraźne efekty.

Wykres 1212. Ocena skuteczności metod rozwijających indywidualne kompetencje w rozwijaniu kompetencji miękkich u uczniów, w podziale na typ szkoły



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAWI z nauczycielami techników i szkół branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego N=394

Psycholodzy z poradni podkreślają, że indywidualna praca z uczniem umożliwia trafniejszą diagnozę jego potrzeb, emocji i barier. Dzięki temu nauczyciel może dobrać metody pracy w sposób, który realnie wspiera ucznia, a nie obciąża go nadmiernymi oczekiwaniami. Eksperci WOM wskazują również, że skuteczność metod indywidualnych jest silnie powiązana z jakością relacji między nauczycielem a uczniem, tam, gdzie uczeń czuje się bezpiecznie, otwiera się na pracę nad sobą, a rozwój kompetencji miękkich jest trwalszy i bardziej świadomy.

Pedagodzy szkolni zauważają, że tego rodzaju metody są najbardziej efektywne, gdy stanowią uzupełnienie metod grupowych. Indywidualne rozmowy i arkusze refleksji pozwalają uczniom lepiej zrozumieć, *dla czego* pewne działania w grupie były dla nich trudne lub wartościowe, a także jak mogą doskonalić swoje zachowania w przyszłości. Dzięki temu proces uczenia się staje się bardziej świadomy i ukierunkowany.

Metody rozwijające umiejętności zawodowe

Metody rozwijające umiejętności zawodowe obejmują działania dydaktyczne, które łączą kompetencje społeczne i emocjonalne z praktycznym przygotowaniem do pracy w konkretnych zawodach. W praktyce szkolnej przyjmują one formę symulowanych zleceń, ćwiczeń praktycznych, projektów zawodowych, zadań zbliżonych do realnych sytuacji w miejscu pracy oraz symulacji kontaktu z klientem. Celem tych metod jest stworzenie uczniom warunków do nabywania kompetencji zawodowych w realistycznych sytuacjach, które wymagają nie tylko wiedzy technicznej, ale także komunikacji, współpracy, odpowiedzialności, terminowości czy radzenia sobie ze stresem.

„Komunikacja i współpraca są najważniejsze, bo uczą działania w zespole, rozwiązywania konfliktów i pomagają w pracy zawodowej. To są kompetencje, które rynek pracy ceni często wyżej niż wiedzę techniczną.” (pedagog szkolny, Rybnik)

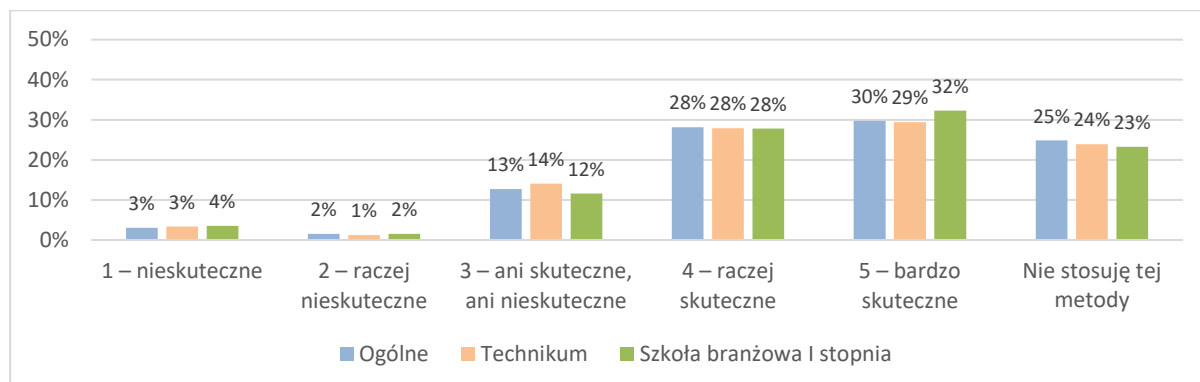
Pedagodzy i psycholodzy szkolni zauważają, że tego typu metody mają szczególne znaczenie w środowiskach szkół branżowych i technicznych, gdzie młodzież często oczekuje szybkiego przełożenia nauki na praktykę. Zastosowanie zadań zawodowych pozwala uczniom zobaczyć, jak kompetencje miękkie działają w praktyce – uczą się komunikacji z klientem, reagowania na nieoczekiwane sytuacje, pracy z presją czasu oraz rozwiązywania problemów w warunkach jak najbardziej zbliżonych do tych, które napotkają na rynku pracy.

„dyskusje kierowane uczą uczniów patrzenia szerzej, analizują przyczyny, skutki, a także uczą argumentować i podejmować decyzje. To realnie rozwija myślenie krytyczne.” (pedagog szkolny, Jaworzno)

W badaniu ilościowym metody te okazały się jednymi z najrzadziej stosowanych, aż 35% nauczycieli w ogóle z nich nie korzysta, a wielu deklaruje sporadyczne zastosowanie. Wynika to najczęściej z ograniczeń organizacyjnych, braku odpowiedniego wyposażenia pracowni, niewystarczającej liczby godzin praktycznych lub trudności w przygotowaniu realistycznych scenariuszy zawodowych.

Ci nauczyciele, którzy stosują metody zawodowe regularnie, oceniają je jednak jako raczej skuteczne i widzą ich duży potencjał rozwojowy.

Wykres 1313. Ocena skuteczności metod rozwijających umiejętności zawodowe w rozwijaniu kompetencji miękkich u uczniów, w podziale na typ szkoły



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAWI z nauczycielami techników i szkół branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego N=394

Ekspertki WOM i pedagodzy podkreślają, że skuteczność tych metod zależy przede wszystkim od jakości ich przygotowania oraz stopnia, w jakim odzwierciedlają one realne wymagania rynku pracy. Zdaniem specjalistów skuteczne metody zawodowe muszą łączyć element techniczny z kompetencjami miękkimi, bez tego uczeń potrafi wykonać zadanie, ale nie radzi sobie w sytuacjach wymagających komunikacji, organizacji pracy czy obsługi klienta. Psycholodzy z poradni zwracają uwagę, że metody te są szczególnie cenne dla uczniów o niskiej motywacji do tradycyjnej nauki, ponieważ dają im poczucie sensu i widoczny cel.

Pedagodzy szkolni wskazują również, że efekty metod zawodowych są najsilniejsze, gdy uczniowie mogą działać w warunkach zbliżonych do rzeczywistych, na przykład podczas zajęć praktycznych u pracodawców, gdzie muszą reagować na sytuacje wymagające dojrzałości społecznej. Ekspertki WOM zwracają uwagę, że brak takich warunków w wielu szkołach powoduje, że metody te są stosowane w sposób fragmentaryczny, a ich potencjał pozostaje niewykorzystany.

Metody z wykorzystaniem nowych technologii

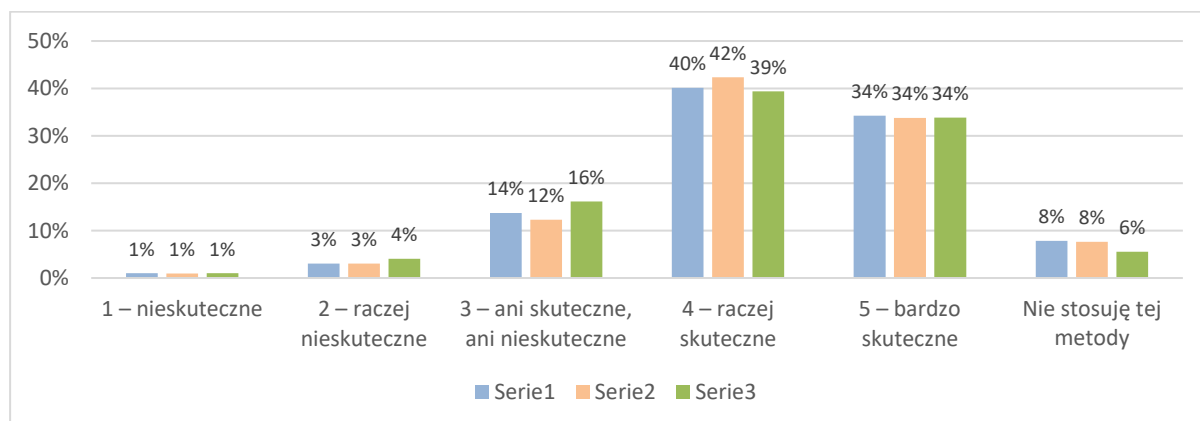
Metody wykorzystujące nowe technologie obejmują szeroki zakres narzędzi cyfrowych wspierających proces uczenia się, komunikację i współpracę uczniów. W szkołach technicznych i branżowych mają one szczególne znaczenie, ponieważ pozwalają łączyć praktyczną naukę zawodu z rozwojem kompetencji cyfrowych i społecznych. Nauczyciele stosują aplikacje interaktywne (Kahoot, Mentimeter, Quizizz), narzędzia wizualne (Padlet, Jamboard), platformy edukacyjne (Teams, Moodle) oraz materiały multimedialne, które uatrakcyjnijają lekcje, pozwalają uczniom pracować w swoim tempie i tworzą przestrzeń do angażowania również tych osób, które rzadziej zabierają głos w tradycyjnej klasie. Technologie są w tym ujęciu nie celem, lecz środkiem, narzędziem aktywizacji, współpracy i rozwijania kompetencji miękkich.

„W pracy nad kompetencjami miękkimi dobrze sprawdzają się aplikacje online, np. Kahoot, Jamboard czy Mentimeter. Dzięki temu uczniowie chętniej się angażują, a nawet ci nieśmiali zabierają głos.” (pedagog szkolny, Bytom)

Eksperti WOM i psycholodzy podkreślają, że metody technologiczne w naturalny sposób odpowiadają na sposób funkcjonowania współczesnej młodzieży, która uczy się szybciej poprzez dynamiczne bodźce i interakcję online. Stosowanie technologii informacyjno-komunikacyjnych wspiera uczniów, którzy mają trudności z koncentracją lub obawiają się wystąpień publicznych – narzędzia cyfrowe pozwalają im wyrażać swoje opinie w sposób bezpieczny i anonimowy, a w efekcie zwiększają ich poczucie komfortu i sprawczości. Technologie pomagają też odzwierciedlać realne środowisko pracy, w którym komunikacja online, praca projektowa w środowisku cyfrowym i korzystanie z narzędzi zdalnych stają się standardem.

W badaniu ilościowym nauczyciele ocenili tę kategorię jako jedną z częściej stosowanych – 39% wykorzystuje je często, a 28% bardzo często. Jednocześnie większość z nich wskazuje na wysoką skuteczność, szczególnie w zakresie zwiększania aktywności uczniów oraz równoważenia udziału różnych osób w klasie. Technologie ułatwiają personalizację treści, natychmiastową informację zwrotną oraz angażowanie uczniów poprzez element grywalizacji, co wzmacnia ich motywację.

Wykres 1414. Ocena skuteczności metod z wykorzystaniem nowych technologii w rozwijaniu kompetencji miękkich u uczniów, w podziale na typ szkoły



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAWI z nauczycielami techników i szkół branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego N=394

Eksperti podkreślają, że skuteczność tych metod rośnie, gdy narzędzia cyfrowe są wykorzystywane świadomie i spójnie z celami lekcji. Zdaniem specjalistów sama atrakcyjność aplikacji nie gwarantuje rozwoju kompetencji miękkich, a kluczowe jest, aby nauczyciel moderował dyskusję, włączał elementy refleksji i wykorzystywał materiały cyfrowe do budowania współpracy. Psycholodzy poradni psychologiczno-pedagogicznych zwracają uwagę, że technologie mogą również obniżać poziom stresu uczniów, szczególnie tych, którzy unikają wypowiedzi ustnych, ponieważ dają im alternatywę wyrażania siebie poprzez narzędzia online.

„Cyfrowe narzędzia są skuteczne, ale wymagają pewności siebie nauczycieli. W wielu przypadkach ograniczeniem jest brak kompetencji technologicznych, a nie brak chęci.” (psycholog PPP, Częstochowa)

„Dobre łączenie: krótki Mentimeter na start, praca ‘na żywo’, a na koniec cyfrowy ‘exit ticket’. Technologia wtedy domyka proces, nie wybija z rytmu.” (ekspert WOM, Katowice)

Pedagodzy szkolni zauważają, że metody oparte na technologiach informacyjno-komunikacyjnych szczególnie dobrze sprawdzają się w pracy projektowej oraz w działaniach przygotowujących do rynku pracy, który coraz częściej wymaga kompetencji cyfrowych, koordynacji działań w środowisku online oraz elastyczności w korzystaniu z różnych narzędzi. Technologie pozwalają również śledzić postępy ucznia, dokumentować pracę i porządkować zasoby w sposób niedostępny w tradycyjnych metodach.

Inne metody/narzędzia stosowane przez nauczycieli

Metody symulacyjne i odgrywanie ról

Metody symulacyjne i oparte na odgrywaniu ról należą do tych praktyk dydaktycznych, które umożliwiają uczniom uczenie się poprzez doświadczenie, emocje i „wejście w rolę”. Nauczyciele wykorzystują je do pracy zarówno nad kompetencjami społecznymi, jak i zawodowymi: scenki, symulacje sytuacji konfliktowych, ćwiczenia z obsługi klienta czy inscenizacje problemów społecznych pozwalają uczniowi przećwiczyć zachowania w bezpiecznych warunkach, zanim doświadczy ich w rzeczywistości. To metoda, która angażuje emocje, pobudza empatię i daje możliwość spojrzenia na sytuację z perspektywy innych osób.

Eksperci WOM oraz psycholodzy jednoznacznie wskazują tę metodę jako jedną z najskuteczniejszych, pod warunkiem odpowiedniego prowadzenia przez nauczyciela. Jej efekty widoczne są głównie w obszarach budowania empatii, poprawy komunikacji i radzenia sobie w trudnych sytuacjach. Skuteczność jest oceniana przede wszystkim jakościowo, poprzez zmniejszenie liczby konfliktów, lepsze funkcjonowanie uczniów w sytuacjach grupowych oraz wzrost odwagi w wystąpieniach publicznych. Przy niewystarczającej moderacji istnieje ryzyko chaosu, przeciążenia emocjonalnego lub utraty celu edukacyjnego.

Metody refleksyjne

Metody refleksyjne pozwalają uczniom zatrzymać się nad własnym sposobem działania, emocjami, mocnymi stronami i obszarami do rozwoju. Są podstawą budowania samoświadomości, która z kolei jest kluczowa dla samoregulacji, radzenia sobie ze stresem i planowania ścieżki zawodowej. W praktyce szkolnej przyjmują formę krótkich podsumowań, dzienników refleksji, kart emocji, kwestionariuszy samooceny czy portfolio rozwoju.

„Mamy swoje zbiory ćwiczeń: arkusze do samooceny, quizy, pytania do refleksji. Uczniowie zatrzymują się nad tym, co potrafią, a czego jeszcze nie.” (pedagog szkolny, Rybnik)

Choć nauczyciele stosują je rzadziej niż metody grupowe, eksperci i psycholodzy oceniają je jako niezwykle ważne i skuteczne w długofalowej perspektywie. Wskazują, że to właśnie autorefleksja umożliwia uczniom uświadomienie sobie efektów zajęć oraz przełożenie ich na własne zachowania. Skuteczność jest najczęściej mierzona jakościowo: poprzez zmianę w sposobie mówienia o sobie, porównanie zapisów w dziennikach refleksji, obserwację dojrzałości emocjonalnej oraz większą adekwatność samooceny.

„Krótka rubryka do notowania postępów i 2-3 pytania refleksyjne na koniec zajęć – to pozwala zobaczyć zmianę i mówić o niej wspólnym językiem.” (ekspert WOM, Rybnik)

Metody mentoringowe

Metody mentoringowe i wsparciowe opierają się na relacji — nauczyciela z uczniem, starszego ucznia z młodszym lub specjalisty z uczniem. Ich celem jest budowanie poczucia bezpieczeństwa, tworzenie przestrzeni do otwartej rozmowy, wzmacnianie motywacji i modelowanie zachowań. W szkołach technicznych i branżowych odgrywają kluczową rolę, ponieważ wiele osób w wieku szkolnym doświadcza trudności emocjonalnych, braku pewności siebie i trudności w planowaniu swojej przyszłości. Mentoring pomaga uczniom przełamywać bariery i rozwijać odpowiedzialność.

„Mentoring, w którym starsi uczniowie wspierają młodszych, rozwija relacyjność i odpowiedzialność.” (psycholog PPP, Częstochowa)

„Warto wpisać wolontariat i mentoring w plan wychowawczy – wtedy stają się stałym narzędziem budowania klimatu i postaw.” (ekspert WOM, Rybnik)

Badania jakościowe potwierdzają wysoką skuteczność tych metod, są one szczególnie pomocne w przypadku uczniów z trudnościami emocjonalnymi, niską samooceną lub doświadczeniami kryzysowymi. Wymagają jednak odpowiednich warunków organizacyjnych: czasu, indywidualnego podejścia i stałości relacji. Pedagodzy i psycholodzy zwracają uwagę, że efekty mentoringu najczęściej widoczne są na poziomie konkretnych historii uczniów, a ich funkcjonowanie poprawia się, wzrasta motywacja, a bariery komunikacyjne i emocjonalne stopniowo znikają.

Metody systemowe (mediacje, SEL, programy profilaktyczne)

Metody systemowe obejmują działania wbudowane w funkcjonowanie szkoły: programy, procedury i modelowe rozwiązania, które wspierają rozwój kompetencji społeczno-emocjonalnych na poziomie całej społeczności. To podejście długofalowe, obejmujące m.in. mediacje rówieśnicze, programy SEL (Social and Emotional

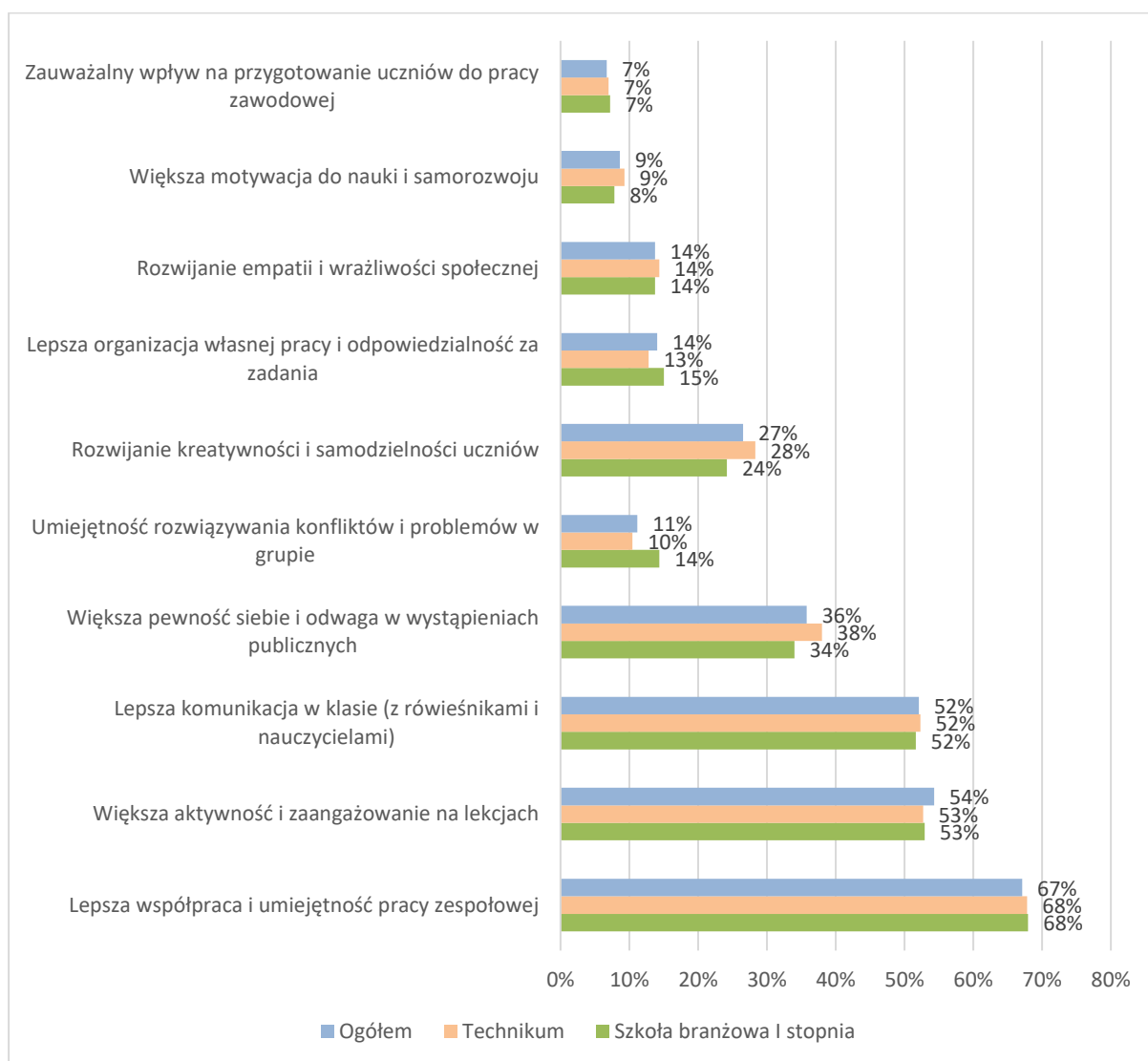
Learning), programy profilaktyki zdrowia psychicznego, wolontariaty szkolne i inne inicjatywy wspólnotowe. Ich celem jest budowanie kultury współpracy, dialogu i bezpieczeństwa, które sprzyjają uczeniu się i rozwojowi.

Eksperci uznają metody systemowe za bardzo skuteczne, jeśli są realizowane konsekwentnie i w sposób strukturalny. Najlepsze rezultaty osiągane są wtedy, gdy programy trwają wiele tygodni lub miesięcy i są wpisane w codzienne działania szkoły. Skuteczność tych metod rzadko mierzy się formalnie i najczęściej ocenia się je poprzez obserwację klimatu szkoły, poziom konfliktów, zgłaszane potrzeby uczniów oraz opinie nauczycieli i rodziców.

3.3.4. Efekty stosowanych metod rozwijania kompetencji miękkich

Rozwijanie kompetencji miękkich wśród uczniów szkół technicznych i branżowych staje się dziś jednym z kluczowych elementów przygotowania młodzieży do funkcjonowania zarówno w środowisku szkolnym, jak i przyszłym zawodowym. Współczesny rynek pracy oczekuje nie tylko wiedzy i umiejętności praktycznych, lecz także zdolności współpracy, komunikowania się, samoregulacji emocjonalnej, kreatywnego myślenia czy budowania relacji. Z tego powodu nauczyciele coraz częściej sięgają po metody angażujące i aktywizujące, a pedagodzy i psycholodzy podkreślają konieczność systemowego wspierania uczniów w rozwoju kompetencji społeczno-emocjonalnych. Wyniki badań jednoznacznie wskazują, że stosowane metody przynoszą zauważalne, wielowymiarowe efekty – zarówno w zachowaniach i postawach uczniów, jak i w jakości relacji oraz klimacie emocjonalnym szkół. Jednocześnie analizowane dane pokazują, że skuteczność działań wzmacniają odpowiednio dobrane narzędzia dydaktyczne, które umożliwiają uczniom praktyczne ćwiczenie nowych umiejętności oraz pracę refleksyjną nad własnym rozwojem. Zestawiając dane ilościowe i jakościowe, można uchwycić całościowy obraz tego, jak metody i narzędzia kształtujące kompetencje miękkie rzeczywiście wpływają na młodych ludzi. Nauczyciele w badaniu ilościowym wskazywali czy widoczne są efekty stosowanych metod w rozwijaniu kompetencji miękkich u uczniów. Niepełna $\frac{3}{4}$ badanych nauczycieli uważało, że efekty stosowanych metod były raczej widoczne, a 20% że zdecydowanie widoczne. Żaden z respondentów nie wskazał, że efekty zdecydowanie nie są widoczne. W dalszej kolejności wskazywano konkretne, obserwowane efekty w obszarze kształcenia kompetencji miękkich.

Wykres 15. Efekty stosowanych metod rozwijania kompetencji miękkich u uczniów, w podziale na typ szkoły



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAWI z nauczycielami techników i szkół branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego N=313. Pytanie wielokrotnego wyboru.

Tabela 44. Efekty stosowanych metod rozwijania kompetencji miękkich u uczniów, w podziale na powiaty

	Lepsza współpraca i umiejętność pracy zespołowej	Większa aktywność i zaangażowanie na lekcjach	Lepsza komunikacja w klasie (z rówieśnikami i nauczycielami)	Większa pewność siebie i odwaga w wystąpieniach publicznych	Umiejętność rozwiązywania konfliktów i problemów w grupie	Rozwijanie kreatywności i samodzielności uczniów	Lepsza organizacja własnej pracy i odpowiedzialność za zadania	Rozwijanie empatii i wrażliwości społecznej	Większa motywacja do nauki i samorozwoju	Zauważalny wpływ na przygotowanie uczniów do pracy
będziński	67%	54%	52%	36%	11%	27%	14%	14%	9%	7%
będziński	67%	83%	33%	50%	0%	17%	17%	17%	17%	0%

	Zauważalny wpływ na przygotowanie uczniów do pracy	Większa motywacja do nauki i samorozwoju	Rozwijanie empatii i wrażliwości społecznej	Lepsza organizacja własnej pracy i odpowiedzialność za zadania	Rozwijanie kreatywności i samodzielności uczniów	Umiejętność rozwiązywania konfliktów i problemów w grupie	Większa pewność siebie i odwaga w wystąpieniach publicznych	Lepsza komunikacja w klasie (z rówieśnikami i nauczycielami)	Większa aktywność i zaangażowanie na lekcjach	Lepsza współpraca i umiejętność pracy zespołowej
bielski	0%	0%	25%	0%	25%	0%	50%	100%	75%	0%
Bielsko-Biała	14%	21%	7%	21%	14%	0%	36%	29%	50%	79%
biernicki	0%	0%	25%	0%	25%	25%	25%	50%	75%	75%
Bytom	10%	0%	20%	0%	40%	10%	60%	40%	60%	50%
Chorzów	0%	11%	0%	22%	44%	11%	33%	56%	78%	44%
cieszyński	12%	12%	12%	18%	18%	12%	41%	59%	47%	47%
Częstochowa	9%	17%	13%	4%	22%	4%	30%	39%	65%	74%
częstochowski	0%	0%	0%	50%	0%	0%	50%	50%	50%	100%
Dąbrowa Górnicza	10%	0%	20%	10%	0%	10%	40%	80%	40%	60%
Gliwice	11%	0%	22%	11%	0%	11%	56%	56%	67%	67%
gliwicki	0%	0%	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	100%
Jastrzębie-Zdrój	0%	15%	23%	15%	31%	15%	23%	69%	46%	62%
Jaworzno	25%	0%	50%	0%	0%	25%	75%	25%	50%	50%
Katowice	0%	0%	10%	15%	35%	10%	25%	65%	60%	70%
kłobucki	25%	0%	0%	25%	25%	0%	0%	75%	50%	100%
lubliniecki	0%	0%	20%	0%	40%	0%	40%	40%	100%	60%
mikołowski	25%	0%	0%	50%	0%	0%	50%	25%	75%	75%
Mysłowice	0%	0%	0%	33%	33%	0%	33%	33%	67%	100%
myszkowski	0%	0%	50%	25%	25%	0%	50%	50%	0%	100%
Piekary Śląskie	0%	100%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	100%
pszczyński	25%	0%	0%	50%	0%	75%	25%	50%	50%	25%
raciborski	9%	9%	0%	0%	55%	0%	27%	64%	64%	55%
Ruda Śląska	20%	20%	10%	0%	30%	20%	30%	40%	30%	90%
rybnicki	0%	0%	0%	0%	0%	50%	0%	50%	50%	50%
Rybnik	0%	11%	22%	11%	11%	22%	22%	78%	33%	78%
Siemianowice Śląskie	0%	0%	0%	40%	40%	20%	60%	40%	60%	40%
Sosnowiec	0%	13%	31%	6%	50%	6%	38%	38%	31%	75%

	Zauważalny wpływ na przygotowanie uczniów do pracy	Większa motywacja do nauki i samorozwoju	Rozwijanie empatii i wrażliwości społecznej	Lepsza organizacja własnej pracy i odpowiedzialność za zadania	Rozwijanie kreatywności i samodzielności uczniów	Umiejętność rozwiązywania konfliktów i problemów w grupie	Większa pewność siebie i odwaga w wystąpieniach publicznych	Lepsza komunikacja w klasie (z rówieśnikami i nauczycielami)	Większa aktywność i zaangażowanie na lekcjach	Lepsza współpraca i umiejętności pracy zespołowej
Świętochłowice	0%	25%	0%	0%	25%	25%	0%	75%	50%	100%
tarnogórski	6%	6%	6%	38%	38%	0%	44%	31%	56%	75%
Tychy	25%	0%	25%	13%	25%	13%	50%	50%	38%	63%
wodzisławski	14%	0%	0%	0%	14%	29%	43%	57%	43%	71%
Zabrze	0%	0%	8%	17%	25%	8%	8%	67%	67%	100%
zawierciański	0%	25%	19%	19%	13%	19%	19%	56%	63%	69%
Żory	0%	0%	0%	0%	25%	0%	75%	50%	75%	75%
żywiecki	5%	5%	14%	14%	38%	19%	38%	62%	52%	48%

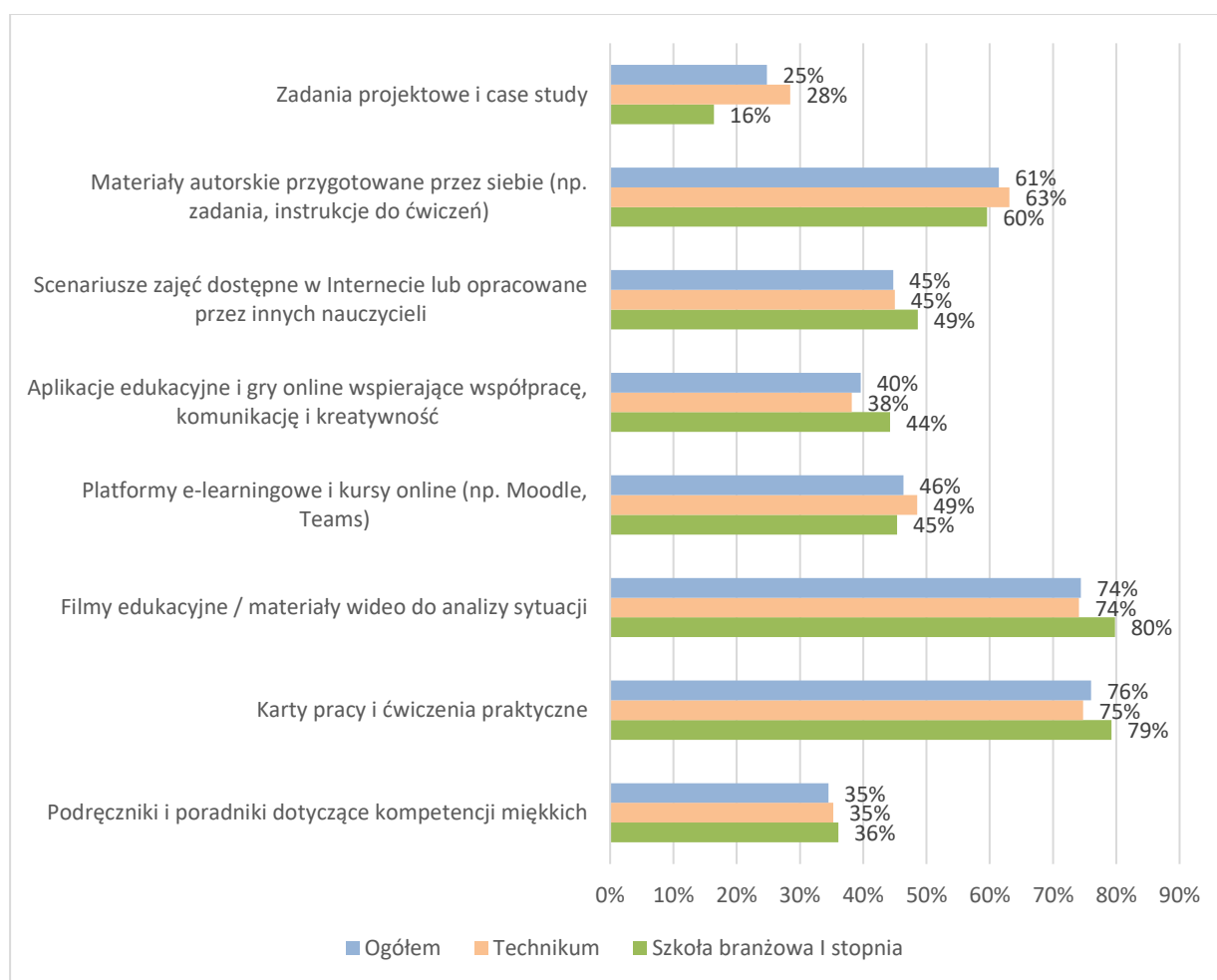
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAWI z nauczycielami techników i szkół branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego N=313. Pytanie wielokrotnego wyboru.

Warto również zwrócić uwagę na wykorzystywane przez nauczycieli narzędzia, ponieważ jest to obszar silnie związany z efektywnością metod. Pedagodzy sięgają po szeroki zestaw materiałów dydaktycznych – od tradycyjnych kart pracy i poradników, przez filmy edukacyjne, aż po platformy e-learningowe i aplikacje interaktywne. Najczęściej stosowane są karty pracy, ćwiczenia praktyczne oraz materiały wideo, które wspierają analizę sytuacji społecznych i stanowią punkt wyjścia do rozmowy oraz pracy warsztatowej.

Widoczna jest także duża popularność gotowych scenariuszy zajęć oraz autorskich materiałów, co pokazuje, że nauczyciele łączą sprawdzone rozwiązania z indywidualnym dopasowaniem treści do potrzeb klasy. Rosnącą rolę odgrywają narzędzia cyfrowe – zwłaszcza aplikacje umożliwiające anonimową aktywność i szybki feedback, co zwiększa zaangażowanie uczniów, również tych mniej pewnych siebie.

W wielu powiatach często wykorzystywane są również zadania projektowe i case studies, pozwalające ćwiczyć współpracę, komunikację i rozwiązywanie problemów w realistycznych sytuacjach. Dane wskazują więc, że nauczyciele korzystają z różnorodnych zasobów, a skuteczność rozwijania kompetencji miękkich wzmacnia przede wszystkim połączenie metod praktycznych, refleksyjnych i cyfrowych.

Wykres 1616. Narzędzia i materiały dydaktyczne wykorzystywane w celu rozwijania kompetencji miękkich u uczniów, w podziale na typ szkoły



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAWI z nauczycielami techników i szkół branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego N=371. Pytanie wielokrotnego wyboru.

Tabela 55. Narzędzia i materiały dydaktyczne wykorzystywane w celu rozwijania kompetencji miękkich u uczniów, w podziale na powiaty

	Zadania projektowe i case study	Materiały autorskie przygotowane przez siebie (np. zadania, instrukcje do ćwiczeń)	Scenariusze zajęć dostępne w Internecie lub opracowane przez innych nauczycieli	Aplikacje edukacyjne i gry online wspierające współpracę, komunikację i kreatywność	Platformy e-learningowe i kursy online (np. Moodle, Teams)	Filmy edukacyjne / materiały wideo do analizy sytuacji	Karty pracy i ćwiczenia praktyczne	Podręczniki i poradniki dotyczące kompetencji miękkich
będziński	25%	61%	45%	40%	46%	74%	76%	35%
będziński	43%	57%	57%	29%	57%	86%	71%	57%

Zadania projektowe i case study	Materiały autorskie przygotowane przez siebie (np. zadania, instrukcje do ćwiczeń)	Scenariusze zajęć dostępne w Internecie lub opracowane przez innych nauczycieli	Aplikacje edukacyjne i gry online wspierające współpracę, komunikację i kreatywność	Platformy e-learningowe i kursy online (np. Moodle, Teams)	Filmy edukacyjne / materiały wideo do analizy sytuacji	Karty pracy i ćwiczenia praktyczne	Podęczniki i poradniki dotyczące kompetencji miękkich	
bielski	71%	57%	57%	43%	71%	57%	29%	
Bielsko-Biała	76%	29%	35%	35%	76%	76%	59%	18%
biernicki	33%	67%	50%	50%	67%	83%	33%	0%
Bytom	73%	47%	27%	20%	73%	80%	33%	27%
Chorzów	33%	33%	33%	56%	89%	78%	33%	33%
cieszyński	52%	52%	43%	48%	76%	86%	38%	24%
Częstochowa	62%	42%	35%	46%	85%	69%	15%	23%
częstochowski	50%	100%	50%	50%	100%	100%	50%	0%
Dąbrowa Górnicza	73%	36%	45%	36%	55%	64%	27%	18%
Gliwice	73%	27%	27%	45%	55%	73%	18%	45%
gliwicki	100%	25%	25%	50%	100%	75%	25%	25%
Jastrzębie-Zdrój	63%	50%	38%	56%	63%	88%	25%	25%
Jaworzno	100%	50%	25%	50%	50%	75%	25%	0%
Katowice	63%	42%	42%	58%	79%	79%	46%	25%
kłobucki	75%	75%	50%	100%	75%	75%	25%	50%
lubliniecki	60%	60%	60%	60%	60%	60%	40%	0%
mikołowski	60%	40%	0%	20%	80%	60%	60%	40%
Mysłowice	33%	67%	33%	67%	100%	67%	33%	0%
myszkowski	80%	80%	40%	40%	80%	100%	40%	40%
Piekary Śląskie	0%	0%	50%	0%	0%	50%	50%	0%
pszczyński	67%	17%	33%	17%	67%	83%	0%	33%
raciborski	55%	64%	36%	55%	91%	91%	36%	9%
Ruda Śląska	57%	50%	43%	50%	64%	64%	50%	43%
rybnicki	0%	50%	50%	0%	50%	50%	50%	50%
Rybnik	78%	56%	56%	33%	78%	67%	33%	67%
Siemianowice Śląskie	60%	20%	80%	20%	80%	100%	0%	20%

Zadania projektowe i case study	Materiały autorskie przygotowane przez siebie (np. zadania, instrukcje do ćwiczeń)	Scenariusze zajęć dostępne w Internecie lub opracowane przez innych nauczycieli	Aplikacje edukacyjne i gry online wspierające współpracę, komunikację i kreatywność	Platformy e-learningowe i kursy online (np. Moodle, Teams)	Filmy edukacyjne / materiały wideo do analizy sytuacji	Karty pracy i ćwiczenia praktyczne	Podęczniki i poradniki dotyczące kompetencji miękkich	
Sosnowiec	61%	28%	33%	56%	61%	67%	50%	
Świętochłowice	60%	60%	80%	100%	80%	80%	60%	
tarnogórski	59%	53%	53%	53%	88%	88%	59%	
Tychy	73%	45%	73%	55%	100%	82%	27%	
wodzisławski	56%	56%	44%	33%	78%	78%	22%	
Zabrze	67%	58%	58%	33%	67%	83%	8%	
zawierciański	39%	39%	17%	33%	78%	67%	50%	
Żory	50%	50%	50%	50%	75%	100%	0%	
żywiecki	65%	31%	23%	54%	65%	69%	19%	

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAWI z nauczycielami techników i szkół branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego N=371. Pytanie wielokrotnego wyboru.

Analiza wypowiedzi pedagogów, psychologów i ekspertów potwierdza, że metody rozwijania kompetencji miękkich prowadzą do wyraźnej poprawy funkcjonowania uczniów w wielu obszarach. Najczęściej wskazywaną zmianą jest poprawa komunikacji i współpracy w klasie – uczniowie lepiej słuchają, wyrażają potrzeby, potrafią moderować konflikty i efektywniej pracować w grupach. Efekty te są szczególnie widoczne po zastosowaniu metod warsztatowych, scenek, pracy projektowej i ćwiczeń opartych na dialogu. Ekspertki podkreślają, że znacząco zmniejsza się liczba konfliktów, a klimat emocjonalny klasy staje się bardziej bezpieczny.

„Natomiast uczniowie zdobywają też konkretne umiejętności, takie jak np. aktywne słuchanie, które polega na parafrazowaniu i zadawaniu pytań pogłębiających, objawiając się w praktyce jako taka redukcja nieporozumień w grupach projektowych.” (psycholog PPP, Częstochowa)

Drugim silnym obszarem efektów jest rozwój dojrzałości emocjonalnej. Dzięki pracy z kartami emocji, ćwiczeniom refleksyjnym, mikrosesjom podsumowującym czy technikom regulacji stresu uczniowie zyskują większą samoświadomość, potrafią nazywać stany emocjonalne i adekwatnie reagować w trudnych sytuacjach. Psycholodzy zauważają również wzrost pewności siebie u uczniów nieśmiałych,

którzy – poprzez odgrywanie ról i zadania grupowe – stopniowo przejmują odpowiedzialność i wchodzą w role liderskie.

„Następna umiejętność, która jest niezwykle kluczowa w tej chwili to jest umiejętność radzenia, zarządzania stresem, radzenia sobie z nim, czyli tak naprawdę dzieci uczą się, jak rozpoznawać emocje, jak stosować różne techniki relaksacyjne.” (pedagog szkolny, Zabrze)

Istotną rolę w osiąganiu tych efektów odgrywają narzędzia i materiały dydaktyczne, które nauczyciele dobierają do specyfiki grup. Największą skuteczność mają narzędzia oparte na działaniu – gry dydaktyczne, ćwiczenia ruchowe, role playing, zadania projektowe i case studies – ponieważ pozwalają uczniom natychmiast przełożyć teorię na praktykę. Powszechnie stosuje się również karty pracy, arkusze samooceny, karty refleksji, quizy, filmy edukacyjne oraz prezentacje multimedialne. Podkreślana jest także duża wartość narzędzi wizualnych i ruchowych, ułatwiających rozmowę o emocjach i relacjach.

„Popularne są też dosyć gry zespołowe, na przykład budowanie wieży z klocków, które uczą współpracy, rozwiązywania problemów. Takie odgrywanie ról, na przykład scenek teatralnych, pomaga rozwijać empatię i komunikację.” (psycholog PPP, Pyskowice)

Coraz częściej wykorzystywane są także narzędzia cyfrowe (Mentimeter, Kahoot, Padlet, Jamboard, Canva). Eksperci wskazują, że zwiększają one zaangażowanie – szczególnie uczniów nieśmiałych – oraz pozwalają zbierać szybki feedback i prowadzić refleksję podsumowującą. Rekomenduje się prosty model pracy: cyfrowe rozpoczęcie (ankieta/start), działanie na żywo (gra/scenka/krąg), cyfrowe zamknięcie (exit ticket).

„Dobre łączenie: krótki Mentimeter na start, praca ‘na żywo’, a na koniec cyfrowy ‘exit ticket’. Technologia wtedy domyka proces, nie wybija z rytmu.” (ekspert WOM, Katowice)

Dodatkowo badani eksperci podkreślają znaczenie wolontariatu i mentoringu rówieśniczego jako narzędzi, które rozwijają empatię, odpowiedzialność i zdolność funkcjonowania w społeczności. Wskazują, że ich wdrożenie w stały plan wychowawczy wzmacnia długofalowe efekty pracy nad kompetencjami miękkimi.

„Wolontariat to świetna metoda, uczniowie, pomagając innym, uczą się empatii i współodczuwania. To realna lekcja dojrzałości.” (psycholog PPP, Siemianowice Śląskie)

W rezultacie wszystkie grupy badanych zgodnie podkreślają, że rozwijanie kompetencji miękkich nie tylko poprawia relacje w klasie i postawy uczniów, lecz także przygotowuje ich do przyszłych wyzwań zawodowych, komunikacyjnych i społecznych. Co kluczowe, efekty te są najsilniejsze tam, gdzie metody są stosowane konsekwentnie, a narzędzia – świadomie dobrane i zintegrowane z procesem dydaktycznym.

3.4. Potrzeby nauczycieli w zakresie kształtowania umiejętności miękkich

Prezentowana poniżej analiza oparta została o wyniki ankiet przeprowadzonych z nauczycielami oraz wywiadów indywidualnych, w których brali udział eksperci z placówek doskonalenia nauczycieli, pedagodzy i psychologzy szkolni oraz pracownicy poradni psychologiczno-pedagogicznych. Takie zestawienie różnych grup badanych pozwoliło na obserwację zjawiska z różnych perspektyw. Dzięki wskazaniom nauczycieli, poznano sytuację bezpośrednio „od środka”. Rozmowy z ekspertami pozwoliły na bardziej kontekstowe ujęcie tematu.

3.4.1. Główne oczekiwania nauczycieli wobec programów kształtujących umiejętności miękkie

Placówki doskonalenia nauczycieli mają za zadanie wspierać rozwój zawodowy pedagogów oraz są organizatorami dedykowanych im szkoleń, kursów czy innych form doksztalcenia. Wiedza reprezentujących je ekspertów o potrzebach szkoleniowych nauczycieli jest zatem kluczowa do tworzenia adekwatnych programów wsparcia.

Analiza wypowiedzi ekspertów WOM wskazuje, że nauczyciele oczekują od programów kształtujących kompetencje miękkie przede wszystkim praktyczności, prostoty zastosowania oraz dostosowania do realiów szkolnych. Nauczyciele nie chcą kolejnych projektów teoretycznych, lecz konkretne narzędzia i scenariusze działań, które mogą wdrażać w pracy z uczniami na różnych etapach edukacyjnych.

„Nauczyciele oczekują, żeby te programy były zrozumiałe i proste w użyciu. Żeby nie wymagały zbyt dużego czasu przygotowania i żeby były dostosowane do codziennej pracy nauczyciela.” (ekspert WOM, Częstochowa)

Respondenci wielokrotnie podkreślali, że nauczyciele oczekują gotowych materiałów dydaktycznych, scenariuszy zajęć, zestawów ćwiczeń oraz pomysłów na realizację treści w ramach godzin wychowawczych.

Istotnym oczekiwaniem nauczycieli jest także dostosowanie programów do kontekstu emocjonalnego i społecznego klasy. Wskazywano, że skuteczne działania muszą uwzględniać problemy współczesnych uczniów, m.in. stres, presję wyników i trudności w relacjach.

„Zanim zaczniemy uczyć uczniów kompetencji miękkich, warto im uświadomić, czym one w ogóle są i dlaczego są ważne. Potrzebne są programy, które zaczynają od podstaw.” (ekspert WOM, Rybnik)

Nauczycielom potrzebne jest stabilne wsparcie finansowe i czasowe, które umożliwiłoby realizację działań bez obciążania ich dodatkowymi obowiązkami.

„Najbardziej potrzebny jest czas i pieniądze. Bo żeby zrealizować zajęcia o kompetencjach miękkich, trzeba mieć materiały i przestrzeń w planie.” (ekspert WOM, Częstochowa)

Wśród oczekiwań pojawiały się również postulaty, by programy miały ciągłość i kontynuację, aby nie były jednorazowymi inicjatywami, lecz procesem rozwijanym w czasie.

„To nie mogą być krótkie projekty. Takie działania muszą być cykliczne, żeby nauczyciele widzieli efekty i mogli wprowadzać poprawki.” (ekspert WOM, Katowice)

Choć eksperci znali potrzeby i oczekiwania nauczycieli, mieli trudności ze wskazaniem określonych programów, które są skuteczne w obszarze kształcenia umiejętności miękkich. Zwracali uwagę z jednej strony na konieczność ich tworzenia i wdrażania, a z drugiej strony na niechęć i opór ze strony uczniów i rodziców (jak w przypadku nowego przedmiotu – Edukacja zdrowotna).

Jednym programem, który został wskazany jako skuteczny był program pn. „Przyjaciele Zippiego”.

„Ja mogę powiedzieć, np. w przedszkolu taki program, który wdrażaliśmy, to był program i on jest dość znany na całym świecie. W zasadzie to są „Przyjaciele Zippiego”. Tak, tutaj mamy tę empatię i w zasadzie wszystkie emocje, rozpoznawanie, także zaczynając od tych najmłodszych lat, to to wszystko się kształtuje i powinniśmy tak od tego wychodzić.” (ekspert WOM, Katowice)

Ten międzynarodowy program²⁸ skupia się na promocji zdrowia psychicznego i dedykowany jest dzieciom w wieku 5-8 lat. Program kierowany jest do młodszych uczniów, jednak jego model może być rozbudowany i przystosowany również na potrzeby pracy z młodzieżą. Sposób w jaki jest zaprojektowany wpisuje się w wyżej wymienione oczekiwania. Oferowane jest szkolenie dla nauczycieli prowadzących, wraz z którym otrzymuje się pakiet gotowych narzędzi. Zaplanowany jest jako cykl 24 spotkań, co pozwala na zaplanowanie działań, ich ewentualną modyfikację w trakcie oraz na realizację określonych założeń. Całoroczny charakter zajęć pozwala uczestnikom na stopniowe zaangażowanie. Dostosowany jest do możliwości i potrzeb rozwojowych uczniów.

Organizatorem programu jest brytyjska fundacja Partnership for Children²⁹, która ma w swojej ofercie także propozycje dla starszych uczniów (do 12 lat). Brakuje zatem programu, których mógłby zostać wdrożony w Polsce w technikach i szkołach branżowych I stopnia. Niemniej zastosowany model wart jest uwagi i może posłużyć za wzór do budowy programów adekwatnych do potrzeb w szkołach województwa śląskiego.

²⁸ Zob. <https://www.pozytywnaeducacja.pl/programy/przyjaciele-zippiego/o-programie> (dn. 30.11.2025)

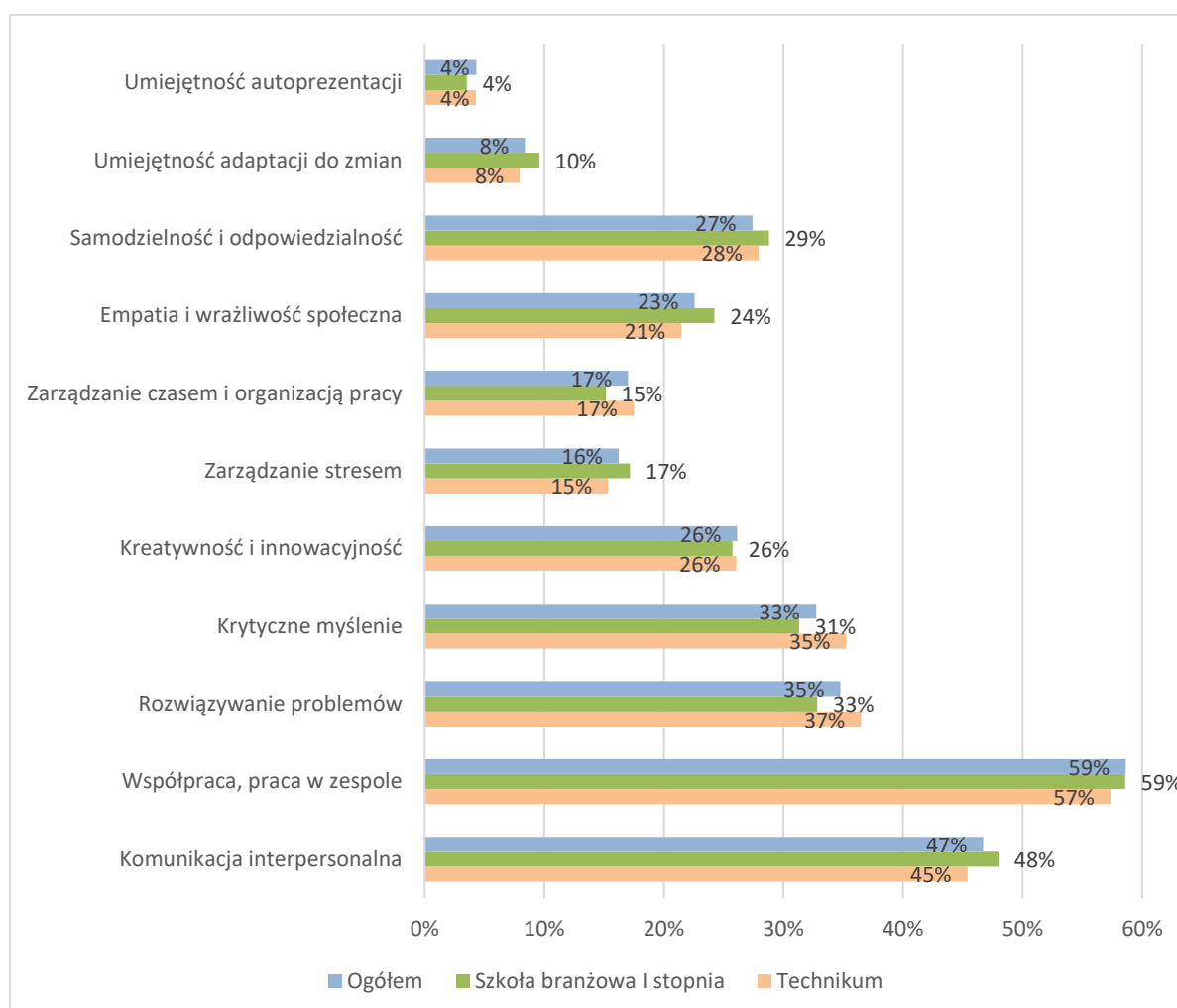
²⁹ <https://www.partnershipforchildren.org.uk/what-we-do/programmes-for-schools/> (dn. 30.11.2025)

Sugerowane jest także rozpoznanie innych programów międzynarodowych, wśród których mogą znaleźć się rozwiązania łatwo przenoszalne w realia polskiego szkolnictwa. Także wyzwania związane z wdrażaniem nowych programów w formie stałych przedmiotów szkolnych wskazuje na potrzebę szukania alternatywnych rozwiązań. Mogą być nimi właśnie cykliczne działania projektowe, które mają stabilną strukturę.

3.4.2. Umiejętności miękkie kluczowe do rozwijania u uczniów

Aby kształcenie w zakresie umiejętności miękkich było efektywne, warto rozpoznać kompetencje, które są kluczowe do rozwijania wśród uczniów. W niniejszym badaniu te kluczowe wskazywali zarówno nauczyciele w badaniu ilościowym, jak pedagodzy i psycholodzy (ze szkół oraz poradni psychologiczno-pedagogicznych) podczas wywiadów indywidualnych.

Wykres 1717. Kluczowe umiejętności miękkie, które należy rozwijać u uczniów, w podziale na typ szkoły



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAWI z nauczycielami techników i szkół branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego N=394. Pytanie wielokrotnego wyboru.. Wizualna długość słupków może się różnić, za względu na zaokrąglenie wartości do całości.

Nauczyciele zwrócili uwagę przede wszystkim na konieczność rozwijania umiejętności pracy w zespole. Bardzo ważna okazała się także komunikacja

interpersonalna. Te umiejętności, wskazane jako kluczowe, wzajemnie się uzupełniają i zależą jedna od drugiej. W zasadzie trudno byłoby je rozdzielić w praktyce. Nadal istotne, choć z mniejszą liczbą wskazań, były rozwiązywanie problemów i krytyczne myślenie, samodzielność i odpowiedzialność. Te umiejętności z kolei stają się szczególnie istotne w kontekście rosnącej roli cyfryzacji, także w obszarze relacji społecznych. Ocena wiarygodności, selekcja informacji, odpowiedzialność też w zakresie ich tworzenia i przetwarzania, są umiejętnościami, które pokoleniu obecnych nastolatków służyć będą w codziennym życiu. Dalej wymieniane były kreatywność i innowacyjność oraz empatia. Najniższą wagę nauczyciele przypisali umiejętnościom autoprezentacji.

Bardzo podobnie kształtowały się wypowiedzi pedagogów i psychologów z poradni. Potwierdzono wiodącą rolę współpracy i komunikacji interpersonalnej. Często wymieniano także empatię, rozwiązywanie problemów, krytyczne myślenie i zarządzanie stresem, uznając je za fundament funkcjonowania społecznego i zawodowego młodzieży.

„Najbardziej warto rozwijać komunikację, współpracę, empatię, również krytyczne myślenie, rozwiązywanie problemów, zarządzanie stresem. Komunikacja jest kluczowa, bo pozwala uczniom jasno wyrażać swoje myśli i rozumieć innych.”
(psycholog, Pyskowice)

Podobne spostrzeżenia pojawiały się w wypowiedziach pedagogów szkolnych, gdzie zwłaszcza w szkołach technicznych i zawodowych współpraca i komunikacja mają bezpośredni wpływ na przyszłą pracę uczniów.

„Komunikacja i współpraca są najważniejsze, bo uczą działania w zespole, rozwiązywania konfliktów i pomagają w pracy zawodowej. To są kompetencje, które rynek pracy ceni często wyżej niż wiedzę techniczną.” (pedagog szkolny, Rybnik)

Wielu respondentów wskazywało także na znaczenie empatii i umiejętności rozumienia emocji innych osób, nie tylko w kontekście zapobiegania konfliktom, ale też budowania zdrowych relacji.

„Empatia zawsze pozwala zrozumieć uczucia innych, co zmniejsza konflikty i buduje relacje między uczniami. To są umiejętności, które przygotowują do życia w społeczeństwie.” (psycholog, Bielsko-Biała)

„Krytyczne myślenie chroni przed manipulacją, a rozwiązywanie problemów uczy elastyczności i adaptacji do zmian. To fundament współczesnej edukacji.” (ekspert WOM, Katowice)

Pedagodzy wskazywali również na samoświadomość emocjonalną i umiejętność nazywania emocji, jako niezbędny element pracy nad kompetencjami społecznymi.

„Ważne jest rozumienie siebie, uczeń musi nauczyć się rozpoznawać emocje i potrzeby, żeby móc rozwijać empatię wobec innych.” (pedagog szkolny, Jaworzno)

Analiza wypowiedzi badanych pozwala na wyodrębnienie kompetencji kluczowych, które wspierają funkcjonowanie w trzech obszarach życia: zawodowym, cyfrowej rzeczywistości i relacji społecznych. Uczniowie potrzebują umiejętności efektywnego porozumiewania się, która będzie wspierać zespołowe osiąganie założonych celów. Te umiejętności pedagodzy i psycholodzy lokują jako szczególnie przydatne w życiu zawodowym. Ich uzupełnieniem stają się krytyczne myślenie i rozwiązywanie problemów niezbędne do zdrowego i bezpiecznego funkcjonowania w cyfrowej codzienności. Natomiast zdolność do empatii wspiera budowanie relacji.

Jednak, aby świadomie z nich korzystać, konieczna jest praca wieloetapowa. Powyższe umiejętności osiąga się i doskonali w procesie. Dlatego programy kształcenia umiejętności miękkich powinno poprzedzać kształcenie w zakresie rozpoznawania i nazywania emocji zrealizowane na wcześniejszych etapach edukacji. Wówczas uczniowie posiadają bazę, na której mogą doskonalić zarządzanie posiadanymi zasobami. Samoświadomość stanów emocjonalnych, rozpoznawania zasobów są elementami podstawowymi do dalszego rozwijania umiejętności zarządzania nimi i budowania zdrowych relacji ze światem zewnętrznym.

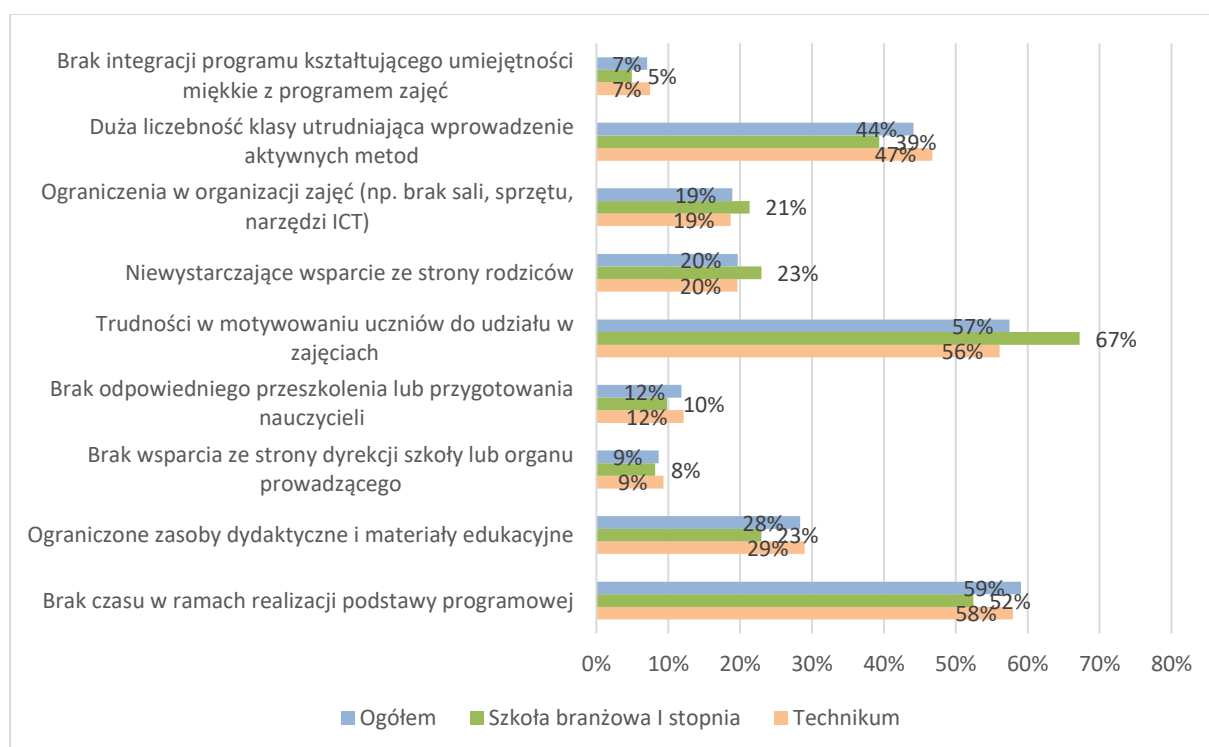
3.4.3. Bariery we wprowadzaniu programów kształtujących umiejętności miękkie

Aby móc budować efektywne programy i wdrażać je w systemach szkolnych ważne jest zidentyfikowanie ewentualnych barier. Rozpoznano nieliczne ograniczenia, które wg nauczycieli występowały raczej rzadko. Ekspertki z placówek doskonalenia nauczycieli oraz pedagodzy i psycholodzy w swobodnych wypowiedziach potwierdzili istnienie rozpoznanych barier, wskazali ich przyczyny oraz opowiedzieli o praktykach zapobiegania i rozwiązywania problemów.

Spośród badanych nauczycieli, tylko 9 (z 394 przebadanych) raczej nie stosuje metod kształtowania kompetencji miękkich u uczniów. Głównym powodem zaniechania jest brak czasu w ramach podstawy programowej. Nauczyciele techników jako istotny wskazali także brak odpowiednich narzędzi i materiałów dydaktycznych. W szkołach branżowych inną znaczącą przeszkodą był brak dedykowanych szkoleń czy odpowiedniego przygotowania do prowadzenia takich zajęć.

W dalszej części ankiety badani nauczyciele zapytani zostali w jakim stopniu napotykają bariery podczas wdrażania programów rozwijających kompetencje miękkie. 50% badanych nauczycieli raczej nie napotyka barier, 26% raczej napotyka bariery, a 8% zdecydowanie napotyka. Choć w większość respondenci nie mieli trudności we wdrażaniu kształcenia umiejętności miękkich, to wciąż ponad 30% osób mierzyło się z wyzwaniami. Zatem kolejnym krokiem było ich rozpoznanie.

Wykres 1818. Bariery napotymane podczas wdrażania programu rozwijającego kompetencje miękkie, w podziale na typ szkoły



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAWI z nauczycielami techników i szkół branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego N=127. Pytanie wielokrotnego wyboru.

Tabela 66. Bariery napotymane podczas wdrażania programu rozwijającego umiejętności miękkie, w podziale na powiaty

	Brak czasu w ramach realizacji podstawy programowej	Ograniczone zasoby dydaktyczne i materiały edukacyjne	Brak wsparcia ze strony dyrekcji szkoły lub organu prowadzącego	Brak odpowiedniego przeszkolenia lub przygotowania nauczycieli	Trudności w motywowaniu uczniów do udziału w zajęciach	Niewystarczające wsparcie ze strony rodziców	Ograniczenia w organizacji zajęć (np. brak sali, sprzętu, narzędzi ICT)	Duża liczebność klasy utrudniająca wprowadzenie aktywnych metod	Brak integracji programu kształtującego umiejętności miękkie z programem zajęć
będziński	59%	28%	9%	12%	57%	20%	19%	44%	7%
będziński	0%	0%	0%	0%	100%	100%	0%	0%	0%
bielski	100%	0%	0%	0%	67%	33%	33%	0%	0%
Bielsko-Biała	71%	43%	0%	0%	43%	29%	14%	57%	14%
bieruńsko-lędzki	75%	25%	0%	50%	75%	0%	0%	50%	0%

	Brak czasu w ramach realizacji podstawy programowej	Ograniczone zasoby dydaktyczne i materiały edukacyjne	Brak wsparcia ze strony dyrekcji szkoły lub organu prowadzącego	Brak odpowiedniego przeszkolenia lub przygotowania nauczycieli	Trudności w motywowaniu uczniów do udziału w zajęciach	Niewystarczające wsparcie ze strony rodziców	Ograniczenia w organizacji zajęć (np. brak sali, sprzętu, narzędzi ICT)	Duża liczebność klasy utrudniająca wprowadzenie aktywnych metod	Brak integracji programu kształtującego umiejętności miękkie z programem zajęć
Bytom	50%	25%	13%	0%	63%	25%	38%	25%	0%
Chorzów	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
cieszyński	20%	40%	20%	0%	0%	40%	40%	20%	0%
Częstochowa	63%	38%	25%	0%	75%	25%	13%	38%	0%
częstochowski	0%	0%	0%	0%	100%	100%	0%	100%	0%
Dąbrowa Górnicza	60%	40%	0%	0%	40%	0%	20%	60%	0%
Gliwice	100%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	100%
gliwicki	0%	50%	50%	50%	50%	0%	50%	50%	0%
Jastrzębie-Zdrój	67%	33%	0%	11%	56%	11%	11%	44%	11%
Jaworzno	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Katowice	69%	38%	8%	0%	62%	15%	23%	69%	8%
kłobucki	50%	0%	0%	0%	50%	0%	50%	50%	0%
lubliniecki	50%	0%	0%	0%	75%	50%	0%	25%	0%
mikołowski	0%	50%	0%	50%	50%	0%	50%	50%	0%
Mysłowice	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%
myszkowski	0%	0%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%
Piekary Śląskie	0%	0%	0%	100%	100%	0%	0%	100%	0%
pszczyński	50%	50%	0%	50%	50%	0%	50%	50%	0%
raciborski	33%	33%	0%	33%	67%	33%	0%	0%	33%
Ruda Śląska	25%	25%	0%	25%	100%	25%	0%	100%	0%
rybnicki	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Rybnik	80%	20%	0%	0%	60%	0%	20%	20%	20%
Siemianowice Śląskie	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Sosnowiec	100%	67%	33%	0%	33%	0%	17%	33%	17%

Brak integracji programu kształtującego umiejętności miękkie z programem zajęć	Duża liczebność klasy utrudniająca wprowadzenie aktywnych metod	Ograniczenia w organizacji zajęć (np. brak sali, sprzętu, narzędzi ICT)	Niewystarczające wsparcie ze strony rodziców	Trudności w motywowaniu uczniów do udziału w zajęciach	Brak odpowiedniego przeszkolenia lub przygotowania nauczycieli	Brak wsparcia ze strony dyrekcji szkoły lub organu prowadzącego	Ograniczone zasoby dydaktyczne i materiały edukacyjne	Brak czasu w ramach realizacji podstawy programowej	
Świętochłowice	0%	0%	0%	50%	0%	0%	50%	100%	
tarnogórski	57%	14%	14%	43%	29%	0%	29%	86%	
Tychy	50%	50%	50%	50%	0%	50%	0%	0%	
wodzisławski	20%	0%	20%	60%	0%	20%	20%	60%	40%
Zabrze	67%	67%	0%	33%	33%	0%	0%	33%	0%
zawierciański	0%	50%	100%	100%	50%	0%	0%	0%	0%
Żory	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
żywiecki	63%	0%	25%	63%	25%	13%	13%	75%	0%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAWI z nauczycielami techników i szkół branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego N=127. Pytanie wielokrotnego wyboru.

Główne bariery to trudności w motywowaniu uczniów do aktywnego udziału w zajęciach oraz brak czasu na realizację zagadnień z zakresu kompetencji miękkich w ramach podstawy programowej. Duża liczebność klas również stanowi poważne wyzwanie. Mniej znaczące, choć istotne dla ¼ badanych, były ograniczone zasoby dydaktyczne i materiały edukacyjne. Kluczowe bariery takie same były w technikach i szkołach branżowych I stopnia, jednak ich natężenie w zależności od typu szkoły różniło się. Nauczyciele techników zwracali większą uwagę na trudności wynikające z nadmiernego obciążenia realizacją podstawy programowej, dużej liczebności klas oraz ograniczonych zasobów dydaktycznych i materiałów edukacyjnych. W szkołach branżowych wyzwania związane z zaangażowaniem uczniów i wsparciem rodziców oraz niedostatki techniczne wystąpiły częściej. Szkoły tego typu wymagają więcej działań na rzecz współpracy i budowania relacji na linii nauczyciel – uczeń oraz, jeśli to możliwe, zaangażowania rodziców.

Rozmówcy w badaniu jakościowym potwierdzili istnienie barier wskazanych przez nauczycieli. Kluczowy ponownie okazał się brak czasu i przeciążenie programowe. Istotnym utrudnieniem we wdrażaniu kształcenia umiejętności miękkich jest także wg ekspertów brak opracowanych materiałów dydaktycznych oraz niska dostępność narzędzi cyfrowych. Poza tym jednak zwrócili uwagę na aspekt, który nauczyciele

rzadko wskazywali jako istotny (12% ogółem w ankiecie) – brak odpowiedniego przeszkolenia i przygotowania do prowadzenia zajęć o tej tematyce. Możemy wyróżnić zatem bariery zewnętrzne i wewnętrzne nauczycieli. Eksperti wskazali również konkretne przyczyny tych trudności.

W ramach barier wewnętrznych, wielu respondentów podkreślało, że nauczycielom często brakuje pewności siebie oraz doświadczenia w pracy metodami aktywizującymi. Jak zauważyła jedna z pedagogów:

„Nauczyciele napotykać na takie trudności wewnętrzne jak właśnie brak pewności siebie w prowadzeniu takich emocjonalnych dyskusji i to ich blokuje przed dalszymi próbami.” (psycholog, Świętochłowice)

„Największe trudności polegają na tym, że oni sami mają słabo rozwinięte swoje własne kompetencje (...) sami są w bardzo trudnych sytuacjach emocjonalnych.” (ekspert Centrum Doskonalenia Nauczycieli, Sosnowiec)

W wielu szkołach wciąż brakuje szkoleń i wsparcia metodycznego dotyczącego nauczania kompetencji miękkich. Eksperti wskazują, że część nauczycieli unika takich metod, ponieważ nie czuje się pewnie w rozmowach o emocjach, relacjach czy współpracy. W efekcie wybierają bardziej „bezpieczne” formy przekazu, jak wykład, ćwiczenia, testy, które nie wymagają otwierania trudnych tematów społecznych. Wypowiedzi sugerują, że konieczne jest podniesienie kompetencji emocjonalnych kadry nauczycielskiej, nie tylko uczniów.

„I tak samo warto również tworzyć przestrzeń do wymiany tych doświadczeń między nauczycielami, aby mogli się nawzajem inspirować. A takie zmiany to by pozwoliły na systemowe podejście do kształcenia kompetencji miękkich, co znacząco podniosłoby jego skuteczność” (pedagog szkolny, Cieszyn)

Większość wyzwań stanowią jednak bariery zewnętrzne. Eksperti zauważają, że nauczyciele skupiają się na realizacji podstawy programowej i przygotowaniu uczniów do egzaminów, przez co działania wychowawcze i rozwojowe schodzą na dalszy plan. W praktyce oznacza to, że nawet jeśli nauczyciele mają świadomość wartości tych metod, brakuje im przestrzeni, by je konsekwentnie stosować.

„Właśnie niewystarczająca liczba tych nauczycieli wspomagających i również niewystarczająca ilość liczby godzin, które możemy poświęcić uczniom na takie właśnie różne zajęcia wychowawcze, warsztatowe, gdzie my możemy pracować z nimi faktycznie gdzieś z tymi emocjami, z tymi relacjami, które w szkole się pojawiają, bo zwyczajnie nie ma na to czasu.” (pedagog szkolny, Tychy)

Eksperti z ośrodków doskonalenia nauczycieli (WOM) potwierdzają, że przeciążenie obowiązkami administracyjnymi i raportowaniem powoduje wypieranie działań miękkich przez formalne zadania dydaktyczne. Wskazują, że nauczyciele funkcjonują w systemie, który rozlicza ich z wyników egzaminacyjnych, a nie z rozwoju społecznego uczniów. Ich zdaniem potrzebna jest redefinicja pojęcia efektywności pracy nauczyciela, tak, by obejmowała również sferę emocjonalną i relacyjną ucznia.

„Tylko ja tutaj tak mówię troszeczkę w takim kontekście, takim systemowym, że system narzucił nam wiele różnych takich ram, jakichś działań i to czasami też tak jakby utrudnia stosowanie pewnych metod. (...) Brak czasu, biurokracja, brak jakiegoś takiego docenienia tego, bo to też jest jakby wszystko indywidualne.”

(ekspert WOM, Katowice)

Dodatkowo niedostatek materiałów dydaktycznych i środków finansowych utrudnia przygotowanie warsztatów i zajęć praktycznych:

„Zewnętrzne bariery to brak funduszy na materiały, zwłaszcza cyfrowe, szczególnie w szkołach z ograniczonym budżetem.” (pedagog szkolny, Rybnik)

„Najczęściej, jeśli mówimy o szkołach ponadpodstawowych, to liczebność klas nie sprzyja (...) 30-40 osób w klasie utrudnia jakiegokolwiek działania warsztatowe.”

(ekspert WOM, Bielsko-Biała) Bariery formalne wynikające z systemu oświaty – sztywne plany lekcji i presja na realizację podstawy programowej podtrzymują wcześniej opisane ograniczenia. Wypowiedzi pedagogów i ekspertów potwierdzają, że szkoły często koncentrują się na wynikach egzaminacyjnych, marginalizując obszar kompetencji miękkich:

„Dyrekcja kładzie największy nacisk na wyniki testów i matur, a takie mniej mierzalne rzeczy ich mniej interesują.” (pedagog szkolny, Rybnik)

„Podstawa programowa to taki bicz, który wisi nad każdym nauczycielem (...) rodzice będą mieli pretensje, jeśli uczniowie nie będą przygotowani do egzaminu.” (ekspert WOM, Rybnik)

Respondenci zwracają uwagę, że wciąż brakuje systemowego nacisku na rozwój kompetencji miękkich. Wielu nauczycieli postrzega je jako „dodatek” lub „miękką” część pracy wychowawczej, a nie element kształcenia ogólnego. To sprawia, że nawet dobre praktyki nie są kontynuowane, bo nie są oceniane, nie ma ich w planie czy rozliczeniu efektów nauczania. Jak wskazują pedagodzy, dopóki rozwijanie kompetencji społecznych nie będzie formalnie uznane za priorytet, nie stanie się codziennym elementem pracy nauczyciela.

„To nie jest kwestia nauczycieli, bo nauczyciele są bardzo różni. Natomiast cały system, no, wymagałby takiej takiego przebudowania.” (ekspert, Bestwina)

Z jednej strony zatem nacisk na realizację podstawy programowej i wysokie wyniki, a z drugiej strony brak stabilnych modeli wdrażania i formalnego uznania kształcenia kompetencji miękkich prowadzi do defaworyzowania tego obszaru w szkolnictwie.

W wielu wypowiedziach pojawia się także temat braku akceptacji lub zrozumienia dla wprowadzania treści związanych z rozwojem społecznym i emocjonalnym. Część nauczycieli spotyka się z oporem ze strony uczniów, którzy nie widzą wartości w takich zajęciach:

„Uczniowie uważają, że nic się tam nie nauczą. Takie nudne gadanie.” (pedagog szkolny, Rybnik)

Dodatkową przeszkodą są oczekiwania rodziców, którzy często postrzegają szkołę wyłącznie jako miejsce przekazywania wiedzy i przygotowania do egzaminów:

„Rodzice kładą nacisk na oceny, na to, żeby było jak najlepsze, myślą, że szkoła nie powinna uczyć umiejętności życiowych.” (ekspert WOM, Rybnik)

Eksperci WOM zwracali uwagę, że niskie społeczne uznanie dla zawodu nauczyciela, negatywny przekaz medialny oraz wypalenie zawodowe dodatkowo potęgują niechęć do angażowania się w nowe inicjatywy:

„Prestiż zawodowy nauczyciela bardzo spadł (...) a te wszystkie ostatnie wiadomości dołują i zniechęcają.” (ekspert WOM, Rybnik)

Analiza wypowiedzi nauczycieli i ekspertów pokazuje, że główne bariery we wdrażaniu metod rozwijających kompetencje miękkie wynikają przede wszystkim z ograniczeń systemowych i organizacyjnych: braku czasu, przeciążenia obowiązkami administracyjnymi oraz konieczności realizacji podstawy programowej, co spycha działania wychowawcze na dalszy plan. Istotną przeszkodą są także niedostateczne przygotowanie metodyczne nauczycieli oraz brak odpowiednich narzędzi dydaktycznych, przez co wielu z nich unika pracy z emocjami i relacjami, wybierając bezpieczniejsze formy dydaktyczne. Eksperci zwracają uwagę na brak spójnego, systemowego podejścia do kształcenia kompetencji społecznych i niewystarczające wsparcie instytucjonalne, co powoduje, że działania w tym obszarze są incydentalne i nietrwałe. W efekcie rozwijanie kompetencji miękkich, mimo świadomości jego wartości, nie jest w pełni integrowane z codzienną praktyką szkolną.

W części placówek doskonalenia nauczycieli wypracowano mechanizmy wsparcia i przeciwdziałania zidentyfikowanym wyżej barierom. Działania kierowane są do różnych typów odbiorców, wśród których wymienić możemy dyrektorów szkół, nauczycieli oraz uczniów.

Jedną ze strategii jest podejmowanie dialogu z dyrekcją jednostki oświatowej. Takie działanie ma na celu zaangażowanie osoby decyzyjnej, która ma odpowiednią pozycję do wdrażania rozwiązań w sposób formalny bądź choćby zobowiązujący.

„No, ja cały czas mówię, że ten dialog, dialog, dialog. Uświadamianie najpierw dyrektorów, a przez dyrektorów, później nauczycieli. (...) Nauczyciele, którzy chcą coś poza, to i tak zawsze się szkolą według siebie, tak? (...) Ale taka kadra, która nie chce czegoś dodatkowego, no to ewentualnie przyjmuje to, co powie dyrektor.”
(ekspert, WOM Rybnik)

Rosną wówczas szanse na niwelowanie wewnętrznego oporu nauczycieli. Upowszechnianie określonych praktyk, włączanie ich w codzienną pracę, utrwala je i pozwala zbudować nawyk stosowania ich. Postawa osoby zarządzającej wobec określonych kwestii jest także punktem odniesienia dla pracowników. Zrozumienie wagi kształcenia kompetencji miękkich u uczniów przez dyrekcję jest kluczowe dla sprawnego wdrożenia tego zagadnienia w szkołach.

Inną, dość popularną strategią są sieci wsparcia. Tworzone są zespoły ekspertów dedykowane różnym grupom odbiorców: dyrektorom i wicedyrektorom, nauczycielom określonych przedmiotów czy zainteresowanym określonym zagadnieniem. W ramach zespołu eksperckiego powołani mogą być np. psycholog, pedagog, nauczyciel danego przedmiotu, doradca zawodowy. Mogą być one konstituowane we współpracy z innymi instytucjami, np. poradniami psychologiczno-pedagogicznymi. Ich rolą jest wpierać osobę bądź grupę w rozwiązaniu danego problemu lub w rozwijaniu określonych kompetencji i budowaniu zasobów mentalno-intelektualnych.

„Jeżeli zgłasza się nauczyciel, no to na podstawie jego zgłoszenia dyrektor szkoły dedykuje do współpracy. No bo jest i psycholog, i pedagog, i konkretny nauczyciel czy konsultant, czy doradca zawodowy zajmujący się na przykład jego przedmiotem. Czyli doraźnie tworzy się taką grupę, która wsparcia dla tego nauczyciela czy nauczycieli.” (ekspert, WOM Częstochowa)

Inna forma sieci wsparcia realizuje się cyfrowo, gdzie we wspólnej przestrzeni wirtualnej następuje wymiana doświadczeń, sprawdzonych metod, dobrych praktyk. Wówczas grupę wsparcia stanowią dla siebie sami zainteresowani oraz dostępny jest konsultant – specjalista w danej dziedzinie. To zjawisko pozwala na sieciowanie i upowszechnianie sprawdzonych rozwiązań oraz otrzymanie profesjonalnego wsparcia adekwatnego do zaistniałego problemu w czasie bieżącym.

Propozycją (jest to pomysł, który do tej pory nie został efektywnie wdrożony) na wewnętrzne wyzwania i ograniczenia nauczycieli jest mentoring. Taka forma wsparcia zakłada długoterminową relację mentor – mentee, w której ten pierwszy dzięki posiadanej wyspecjalizowanej wiedzy i doświadczeniu prowadzi podopiecznego do osiągnięcia jasno zdefiniowanych celów, w tym przypadku zawodowych. Przekazywana wiedza może mieć charakter praktycznych wskazówek, rozwiązywania konkretnych problemów czy dążyć do budowania kompetencji kluczowych dla danego stanowiska czy projektu³⁰.

Oddzielną grupą odbiorców działań mających na celu niwelowanie rozpoznanych barier są uczniowie. Trudności z zaangażowaniem młodzieży próbuje się rozwiązywać różnymi sposobami. Bazują one głównie na pobudzaniu motywacji zewnętrznej, przez włączanie obszarów kompetencji miękkich w oceny przedmiotowe lub ocenę z zachowania. Alternatywą jest organizacja konkursów szkolnych, w których ważnym elementem są np. umiejętności interpersonalne.

Wspólnym mianownikiem wypowiedzi wszystkich grup respondentów jest przekonanie, że nauczyciele potrzebują realnego wsparcia instytucjonalnego, czyli czasu, szkoleń praktycznych i dostępu do materiałów dydaktycznych, by skutecznie wprowadzać programy rozwijające kompetencje miękkie. Równie istotne jest podnoszenie świadomości dyrektorów i rodziców na temat znaczenia tych

³⁰ Zob. <https://www.ckp-lodz.pl/mentoring> (dn. 01.12.2025)

umiejętności dla rozwoju uczniów i ich przyszłego funkcjonowania społeczno-zawodowego.

3.4.4. Rodzaje wsparcia potrzebnego nauczycielom w celu skutecznego rozwijania kompetencji miękkich u uczniów

Analiza wypowiedzi respondentów wskazuje, że nauczyciele potrzebują wsparcia o praktycznym, warsztatowym i długofalowym charakterze, które umożliwi im zarówno rozwój własnych kompetencji miękkich, jak i skuteczne włączanie ich kształtowania w codzienną praktykę dydaktyczną. We wszystkich grupach rozmówców – pedagogów, psychologów z poradni i ekspertów WOM, powtarza się postulat odejścia od teoretycznych szkoleń na rzecz praktycznych działań, mentoringu i superwizji.

Najczęściej wskazywaną potrzebą jest organizacja szkoleń i warsztatów, które pozwalają nauczycielom „dotknąć” metod pracy nad kompetencjami miękkimi w praktyce.

„Nauczyciele najbardziej potrzebują takich praktycznych szkoleń, które pokażą, jak stosować różne metody. Właśnie ten trening asertywności, rozmowy w kręgu (...) takie wsparcie powinno mieć formę warsztatów, gdzie mogą przećwiczyć te techniki w praktyce.” (psycholog PPP, Pyskowice)

„Takie wsparcie praktyczne, czyli konkretne metody, gotowe scenariusze, dostęp do narzędzi, dobrych przykładów. Szkolenia, ale nie teoretyczne, lecz warsztatowe, gdzie nauczyciele sami mogą doświadczyć, jak działa dana metoda.” (pedagog szkolny, Bytom)

Eksperti WOM potwierdzali, że najlepiej sprawdzają się działania oparte na wspólnym doświadczeniu i wymianie praktyk:

„Tworzymy zespoły, sieci nauczycieli skupionych na jednym problemie. Wymieniają się doświadczeniami, co się udało wdrożyć, a co nie. Takie sieciowanie daje ogromne efekty.” (ekspert WOM, Katowice)

Respondenci z poradni psychologiczno-pedagogicznych oraz WOM-u podkreślali potrzebę indywidualnego wsparcia i informacji zwrotnej, które pomagają nauczycielom dostosować metody pracy do konkretnych klas i uczniów.

„Najlepiej sprawdzają się praktyczne warsztaty z demonstracjami metod. Charakter powinien być ciągły, z dalszymi działaniami. Zakres tematyczny to komunikacja i empatia, a najlepiej sprawdzają się grupy wsparcia online.” (psycholog, Czerwionka-Leszczyny)

„Najlepiej sprawdza się wsparcie powtarzalne, jak comiesięczne spotkania. To buduje nawyki. Pomogłem raz nauczycielce zmodyfikować grę na współpracę dla klasy z dysfunkcjami, poprawiło to dynamikę grupy.” (psycholog, Świętochłowice)

Pedagodzy natomiast zwracali uwagę, że oprócz konsultacji potrzebna jest także przestrzeń do rozmowy o trudnościach emocjonalnych, których doświadczają w pracy:

„Kiedy nauczyciel nie ma poczucia bezpieczeństwa, jest w trybie przetrwania, to się nie uczy i nie rozwija. Potrzeba czasu, żeby mógł zobaczyć, co dla niego jest trudne.”

(pedagog szkolny, Jaworzno)

Zarówno pedagodzy, jak i eksperci WOM zgodnie wskazywali na potrzebę systemowego podejścia do wspierania nauczycieli, obejmującego m.in. sieci współpracy, doradztwo metodyczne oraz dostęp do konsultantów.

„Udzielamy wsparcia indywidualnego, nauczyciel zawsze może się umówić na spotkanie, przeanalizować studium przypadku, czy to stacjonarnie, czy zdalnie. Robimy też webinaria i grupy dyskusyjne.” (ekspert WOM, Bielsko-Biała)

Niektórzy eksperci zwracali uwagę na konieczność powrotu do koncepcji „szkół ćwiczeń”, które umożliwiałyby praktyczne uczenie się poprzez obserwację i współpracę z bardziej doświadczonymi nauczycielami:

„Powinniśmy wrócić do szkół ćwiczeń, żeby nauczyciel mógł zapytać innego, jak on to robi, jak motywuje uczniów. To była prawdziwa nauka przez praktykę.” (ekspert WOM, Katowice)

„Prowadzę cykl ‘W dbałości o nauczycielski dobrostan’, gdzie oprócz wsparcia dla nauczycieli daję też propozycje dla uczniów. To się bardzo sprawdza, bo nauczyciel, który czuje się dobrze, lepiej wspiera ucznia.” (ekspert WOM, Rybnik)

Respondenci jednoznacznie wskazują, że nauczyciele oczekują praktycznego, długofalowego i relacyjnego wsparcia, które pozwala na rozwój umiejętności społecznych w kontekście codziennej pracy. Najskuteczniejsze formy to warsztaty, superwizje i konsultacje indywidualne, wsparte przez systemową sieć współpracy i mentoring. Kluczowe jest również dbanie o dobrostan nauczycieli, bo tylko w bezpiecznym i wspierającym środowisku mogą oni skutecznie rozwijać kompetencje miękkie u swoich uczniów.

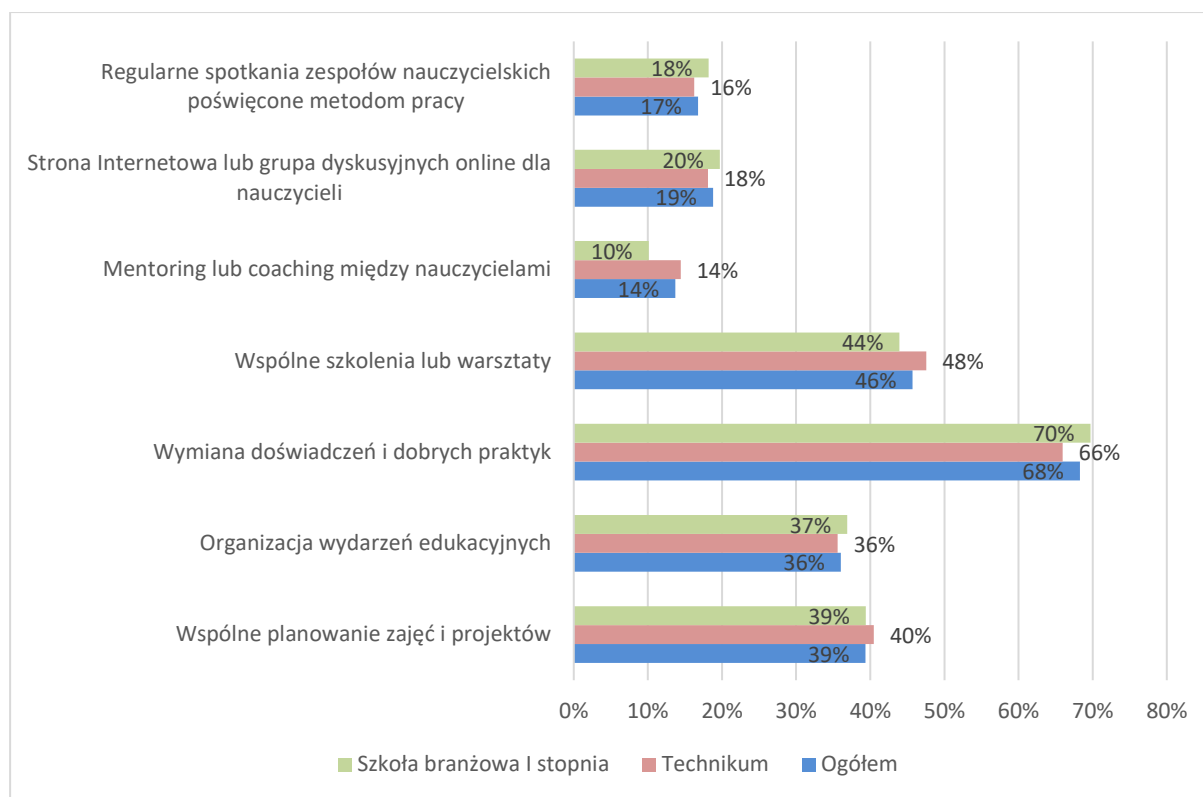
3.4.5. Szczególnie ważne formy współpracy z innymi nauczycielami lub specjalistami

Wsparcie, i to oczekiwane i to już realizowane, często opiera się na tworzeniu sieci relacji. W tej perspektywie współpraca nauczycieli i specjalistów staje się jednym z kluczowych, ale i łatwo dostępnych sposobów na skuteczne rozwijanie kompetencji miękkich.

Sami nauczyciele także doceniają ten aspekt, wykazują zainteresowanie współpracą z innymi nauczycielami bądź specjalistami. 65% deklaruje, że są raczej zainteresowani, a 22% bardzo zainteresowani.

W badaniu metodą ilościową respondenci wskazywali formy współpracy, które są dla nich najważniejsze.

Wykres 1919. Najważniejsze formy współpracy w rozwijaniu kompetencji miękkich u uczniów podejmowane z innymi nauczycielami lub specjalistami, w podziale na typ szkoły



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAWI z nauczycielami techników i szkół branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego N=394. Pytanie wielokrotnego wyboru.

Kluczowa okazała się wymiana doświadczeń i dobrych praktyk. Pokazuje to rolę swobodnych dyskusji, wymiany zadań, dzielenia się refleksjami. Takie codzienne praktyki mogą działać na rzecz pogłębienia namysłu nad określonymi zagadnieniami i prowadzić do wdrożenia zmian czy podjęcia nowych wyzwań. W mniejszym stopniu, ale także istotne były wspólne szkolenia lub warsztaty, planowanie zajęć i projektów oraz organizacja wydarzeń edukacyjnych. Te formy opierają się z kolei na wspólnym działaniu, a więc realizowane są aktywnie. Wspierają budowanie koleżeńskich relacji, budowanie zaufania, stwarzają przestrzeń do łączenia różnych kompetencji współpracowników na rzecz osiągania nowej jakości. Obszary w jakich głównie realizowana jest współpraca wśród nauczycieli pozostają nieuregulowane i opierają się na swobodnych, spontanicznych interakcjach. Niemniej, stanowią one ważny element wsparcia w nauczycielskiej praktyce.

Formy zorganizowane, o stałym charakterze występują częściej w przypadku współpracy podejmowanej przez nauczycieli z innymi specjalistami (lub odwrotnie: przez innych specjalistów z nauczycielami).

Wypowiedzi badanych wskazują, że współpraca pomiędzy nauczycielami oraz specjalistami szkolnymi stanowi jeden z kluczowych elementów skutecznego rozwijania kompetencji miękkich u uczniów. Ma ona zarówno wymiar planowy

i systematyczny, jak i interwencyjny, odpowiadający na bieżące potrzeby szkoły i uczniów.

Pedagodzy szkolni potwierdzali, że współpraca z nauczycielami w tym obszarze polega głównie na regularnym omawianiu potrzeb uczniów i wspólnym planowaniu zajęć rozwijających umiejętności społeczne.

„Moja współpraca z nauczycielami polega na regularnym omawianiu potrzeb uczniów i wspólnym poszukiwaniu metod wspierających rozwój kompetencji miękkich. Dotyczy głównie planowania zajęć grupowych, które uczą współpracy i komunikacji.”
(pedagog szkolny, Bytom)

„Współpraca między nauczycielami polega na wspólnych planach lekcji integrujących miękkie kompetencje. Dotyczy komunikacji, współpracy, analizy potrzeb klas i ewaluacji metod. Inicjuje często dyrekcja, ale też nauczyciele. Ma charakter cykliczny.” (pedagog szkolny, Rybnik)

Wielu psychologów z poradni wskazywało, że współpraca z nauczycielami często przyjmuje formę regularnych konsultacji dotyczących konkretnych problemów wychowawczych, konfliktów lub trudności emocjonalnych uczniów.

„Moja współpraca polega na omawianiu wyników diagnoz i sugerowaniu metod pracy nad kompetencjami miękkimi. Zazwyczaj nauczyciel się zgłasza, ale spotykamy się co kwartał, by śledzić postępy. To buduje zaufanie.” (psycholog, Świętochłowice)

Eksperci WOM zwracali uwagę, że współpraca między nauczycielami jest najbardziej efektywna, gdy ma formę sieci wymiany doświadczeń, umożliwiających wspólne uczenie się i wzajemne inspirowanie.

„Tworzymy zespoły, sieci nauczycieli skupionych na jednym problemie. Wymieniają się doświadczeniami, co się udało wdrożyć, a co nie. Takie sieciowanie daje ogromne efekty.” (ekspert WOM, Katowice)

Inni eksperci wskazywali na znaczenie współpracy między ośrodkami, szkołami i uczelniami wyższymi, które wspólnie organizują warsztaty i opracowują materiały dydaktyczne:

„Współpracujemy z uczelniami i instytucjami kultury, organizujemy szkolenia i warsztaty. Zależy nam, by współpraca między instytucjami ułatwiała nauczycielom wdrażanie działań w szkołach.” (ekspert CDN, Sosnowiec)

Wypowiedzi pedagogów i psychologów wskazują, że skuteczna współpraca opiera się na zaufaniu, partnerstwie i wspólnym celu – dobro ucznia. Regularne spotkania i wspólne refleksje pozwalają na bardziej spójne działania wychowawcze i emocjonalne. Podkreślano także znaczenie postawy otwartości na rozmowę i wzajemnego uczenia się.

Współpraca między nauczycielami i specjalistami odgrywa kluczową rolę w kształtowaniu kompetencji miękkich uczniów. Najskuteczniejsze formy to regularne

konsultacje, wspólne planowanie zajęć, sieci współpracy oraz działania interwencyjne podejmowane w sytuacjach kryzysowych. U podstaw tej współpracy leży zaufanie, otwartość i wzajemna wymiana doświadczeń, które wzmacniają zarówno rozwój uczniów, jak i profesjonalne kompetencje nauczycieli.

3.5. Programy szkoleniowe dla nauczycieli

W niniejszym rozdziale analizie została poddana sytuacja szkoleniowa w obszarze kształcenia umiejętności miękkich.

W badaniu ilościowym nauczyciele zadeklarowali, że w większości (54%) kilkakrotnie brali udział w szkoleniach. 16% badanych brało udział tylko raz, 9% uczestniczyło kilkanaście i więcej razy. Jednak wciąż duży odsetek respondentów nigdy nie korzystał z tych form doksztalcania. Najczęściej udział w szkoleniach brali nauczyciele z powiatów zawierciańskiego i pszczyńskiego, natomiast nauczyciele ze szkół w Piekarach Śląskich nigdy w nich nie uczestniczyli.

Do wyprowadzenia dalszych wniosków konieczne jest przeanalizowanie danych zastanych dotyczących dostępnej oferty szkoleniowej.

3.5.1. Programy szkoleniowe w zakresie kompetencji miękkich dostępne dla nauczycieli

W oparciu o materiały zastane stworzona została lista dostępnych programów i kursów (np. lokalne, krajowe, online).

Nauczyciele szkół podstawowych, średnich i branżowych, którzy chcą rozwinąć kompetencje miękkie (również u swoich uczniów) mogą wziąć udział w szkoleniach i kursach. Sprzyjają one nie tylko poszerzeniu wiedzy, lecz również zyskaniu nowych umiejętności, dzięki którym znacznie łatwiej będzie im osiągnąć cele wyznaczone w tym zakresie. Szkolenia te są organizowane na poziomie ogólnokrajowym i lokalnym oraz w formie online. Niektóre z nich są płatne, inne natomiast są w pełni darmowe, co przekłada się na ich dostępność. Wybrane z nich zaprezentowano poniżej:

Szkoła w Chmurze, to projekt zrealizowany przez firmę Advisor – nauczyciele biorący udział w szkoleniach dowiedzą się jak przygotować uczniów do komunikacji językowej w naturalnym środowisku.

Zakres szkoleń:

- tematy związane bezpośrednio z zasobami edukacyjnymi;
- tematy dotyczące strategii, których wdrożenie ułatwia rozwój kompetencji miękkich u uczniów;
- tematy odnoszące się do mechanizmów motywujących uczniów do rozwoju umiejętności komunikacyjnych, w tym również tych związanych z wykorzystaniem języków obcych;

- tematy dotyczące najważniejszych kompetencji komunikacyjnych³¹.

Szkolenia organizowane przez Platformę Edukacyjną Nauczycieli – platforma ta oferuje cykl szkoleń i kursów dla nauczycieli, którzy chcą rozwijać kompetencje miękkie u siebie i u swoich uczniów.

Rodzaje szkoleń:

- Budowanie autorytetu nauczyciela wśród uczniów;
- Jak nauczyć uczniów przedsiębiorczości?
- Jak wzmacniać u uczniów odporność na stres?
- Niezbędnik mówcy;
- Produktywność 2.0. – zarządzanie czasem³².

Szkolenia organizowane przez Ośrodek Rozwoju Kompetencji Edukacyjnych – są to kursy i programy skierowane do nauczycieli szkół podstawowych i szkół ponadpodstawowych. Są realizowane w formie online i w formie stacjonarnej.

Zakres szkoleń:

- tematy dotyczące znaczenia kompetencji miękkich w życiu prywatnym i zawodowym;
- tematy związane z działaniami dydaktycznymi, których wdrożenie sprzyja rozwojowi kompetencji miękkich u uczniów;
- tematy odnoszące się do narzędzi wspierających rozwój komunikacji, kooperacji, kreatywności i krytycznego myślenia;
- tematy dotyczące działań, które należy podjąć, by ułatwić uczniom rozpoczęcie pracy;
- tematy związane ze znaczeniem pracy zespołowej w ramach rady pedagogicznej³³.

Szkolenia organizowane przez Centrum Edukacji Obywatelskiej – organizowane w formie warsztatów dla nauczycieli. Odbývają się głównie w formie stacjonarnej w największych miastach w Polsce.

Rodzaje szkoleń:

- Szkolne relacje;
- Metody dydaktyczne
- Kultura pracy szkoły;
- Kompetencje przyszłości;
- Klasa o różnorodnych potrzebach edukacyjnych³⁴.

³¹ <https://szkolawchmurze.pl/odn/kompetencje-miekkie/> (dn. 04.11.2025)

³² <https://pen-edu.pl/kategoria-produktu/certyfikaty/kompetencje-miekkie/> (dn. 04.11.2025)

³³ <https://orke.pl/szkolenia/kompetencje-przyszlosci-w-praktyce-szkolnej/> (dostęp: 04.11.2025)

³⁴ <https://sus.ceo.org.pl/dzialania/warsztaty-dla-rad-pedagogicznych/warsztaty-stacjonarne/> (dn.04.11.2025)

Trening umiejętności społecznych wzmacniający kompetencje kluczowe nauczycieli pracujących z uczniami z Ukrainy. Szkolenie organizowane przez Pomorski Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Słupsku i Samorząd Województwa Pomorskiego. Program jest realizowany w formie stacjonarnej.

Zakres szkoleń:

- tematy dotyczące znaczenia relacji z uczniami;
- tematy odnoszące się do umiejętności komunikacyjnych;
- pozostałe tematy związane bezpośrednio z rozwojem kompetencji miękkich³⁵.

Według analizowanych dokumentów szkolenia i kursy dla nauczycieli z zakresu rozwoju kompetencji miękkich są organizowane przez zróżnicowane podmioty, w tym publiczne i prywatne. Niektóre z nich funkcjonują na terytorium całego kraju, inne natomiast wyłącznie w obszarze konkretnej jednostki administracyjnej. Wybrane z tych organizacji przedstawiono poniżej:

- Ośrodki doskonalenia nauczycieli - podmioty finansowane ze środków publicznych, które funkcjonują praktycznie w każdym województwie³⁶.
- Fundacje i stowarzyszenia edukacyjne - podmioty finansowane z np. środków unijnych, realizują szkolenia, kursy i programy w ramach projektów takich jak np. Erasmus+³⁷.
- Prywatne firmy szkoleniowe i konsultingowe - organizują szkolenia dla nauczycieli, rad pedagogicznych i innych pracowników szkół³⁸.
- Instytucje akademickie - niektóre uczelnie wyższe funkcjonujące w Polsce organizują szkolenia i kursy dla nauczycieli, które rozwijają ich kompetencje miękkie³⁹.

Organizatorzy szkoleń byli rozpoznawani także na etapie badania ilościowego. Nauczyciele techników i szkół branżowych wskazywali podmioty będące organizatorami szkoleń, w których brali udział.

³⁵ <https://www.doskonalenie.podn.slupsk.pl/oferta/szkolenia-warsztaty-seminaria/trening-umiejtnosci-spoecznych-wzmacniajacy-kluczowe-kompetencje-nauczycieli-pracujacych-z-uczniami-z-ukrainy/> (dn. 04.11.2025)

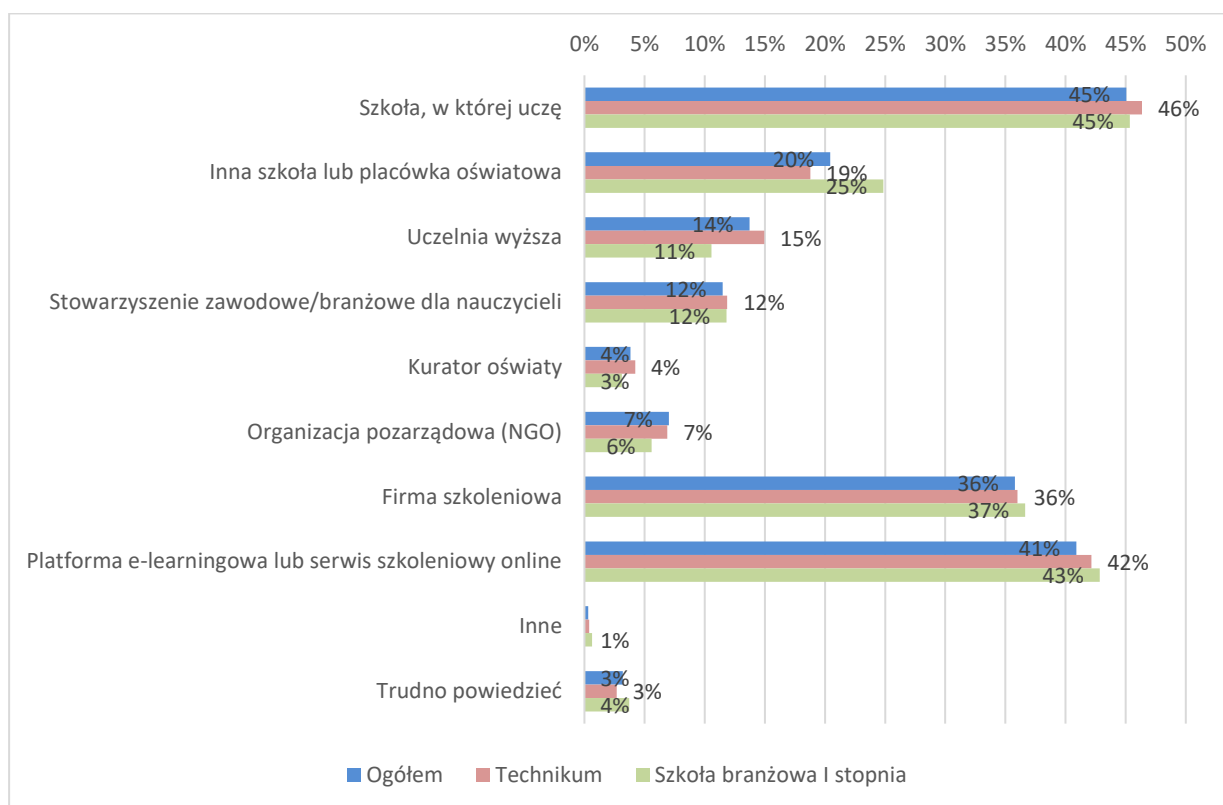
³⁶ <https://www.gov.pl/web/edukacja/placowki-doskonalenia-nauczycieli> (dn. 04.11.2025)

³⁷ <https://rejestr.ngo/kategorie/nauka-i-edukacja> (dn. 04.11.2025)

³⁸ https://www.medivia.pl/szkolenia-dla-nauczycieli.html?gad_source=1&gad_campaignid=11416808306&gbraid=0AAAAADGsdfm2RmGye7dJ63dQe9pyZHw25&gclid=EAlaIQobChMIooi0mPHYkAMVjsh5BB0b1yGvEAAYASAAEgLdhfD_BwE (dn. 04.11.2025)

³⁹ <https://swps.pl/oferta/warszawa/studia-drugiego-stopnia/psychologia/edukacyjna> (dn. 04.11.2025)

Wykres 2020. Organizatorzy szkoleń, w których uczestniczyli respondenci, w podziale na typ szkoły



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAWI z nauczycielami techników i szkół branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego N=313. Pytanie wielokrotnego wyboru.

Tabela 7. Organizatorzy szkoleń, w których uczestniczyli respondenci, w podziale na powiaty

	Szkoła, w której uczę	Inna szkoła lub placówka oświatowa	Uczelnia wyższa	Stowarzyszenie zawodowe/branżowe dla nauczycieli	Kurator oświaty	Organizacja pozarządowa (NGO)	Firma szkoleniowa	Platforma e-learningowa lub serwis szkoleniowy online	Trudno powiedzieć
będziński	45%	20%	14%	12%	4%	7%	36%	41%	3%
będziński	33%	17%	50%	17%	17%	0%	50%	17%	0%
bielski	33%	50%	0%	0%	0%	17%	17%	50%	0%
Bielsko-Biała	36%	36%	0%	9%	0%	9%	36%	45%	0%
bieluński	40%	0%	0%	20%	0%	0%	0%	60%	0%
Bytom	62%	8%	15%	8%	0%	8%	38%	46%	0%
Chorzów	44%	0%	22%	0%	0%	0%	44%	33%	11%
cieszyński	38%	13%	6%	25%	0%	13%	31%	31%	6%
Częstochowa	42%	32%	11%	21%	11%	5%	47%	47%	0%
częstochowski	0%	0%	50%	0%	0%	0%	50%	100%	0%

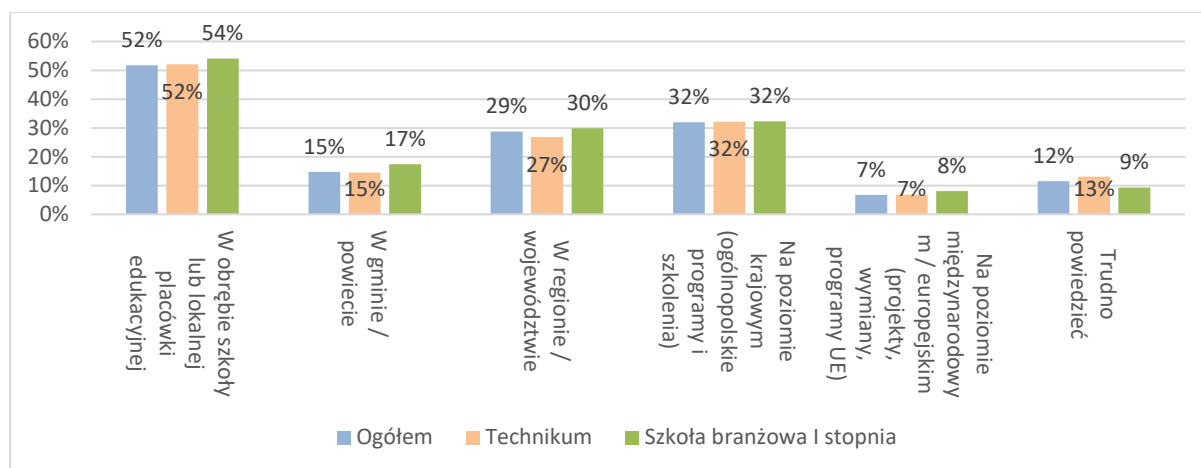
	Szkoła, w której uczyć	Inna szkoła lub placówka oświatowa	Uczelnia wyższa	Stowarzyszenie zawodowe/branżowe dla nauczycieli	Kurator oświaty	Organizacja pozarządowa (NGO)	Firma szkoleniowa	Platforma e-learningowa lub serwis szkoleniowy online	Trudno powiedzieć
Dąbrowa Górnicza	38%	25%	25%	13%	25%	0%	50%	50%	0%
Gliwice	40%	10%	0%	40%	0%	20%	30%	30%	0%
gliwicki	67%	0%	33%	0%	0%	33%	33%	33%	33%
Jastrzębie-Zdrój	62%	15%	8%	15%	8%	8%	38%	77%	0%
Jaworzno	50%	50%	0%	25%	0%	0%	50%	50%	0%
Katowice	43%	19%	5%	29%	5%	0%	38%	48%	10%
kłobucki	40%	60%	20%	20%	0%	40%	40%	60%	0%
lubliniecki	25%	0%	0%	0%	0%	0%	50%	75%	0%
mikołowski	33%	33%	0%	0%	0%	0%	67%	33%	0%
Mysłowice	0%	50%	0%	0%	0%	0%	50%	0%	0%
myszkowski	25%	25%	25%	0%	0%	25%	25%	75%	0%
Piekary Śląskie	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
pszczyński	50%	25%	13%	13%	0%	0%	25%	38%	0%
raciborski	43%	43%	29%	0%	0%	0%	71%	43%	0%
Ruda Śląska	50%	0%	8%	0%	0%	8%	67%	33%	0%
rybnicki	50%	0%	0%	50%	0%	0%	0%	0%	0%
Rybnik	33%	44%	22%	0%	0%	0%	56%	22%	0%
Siemianowice Śląskie	50%	17%	17%	0%	0%	17%	83%	67%	0%
Sosnowiec	50%	38%	31%	6%	0%	13%	19%	19%	6%
Świętochłowice	60%	0%	20%	0%	20%	0%	20%	60%	0%
tarnogórski	60%	13%	13%	13%	13%	7%	13%	40%	0%
Tychy	33%	33%	11%	11%	11%	0%	11%	22%	11%
wodzisławski	71%	29%	0%	0%	0%	0%	29%	14%	14%
Zabrze	67%	17%	50%	17%	0%	0%	17%	25%	8%
zawierciański	23%	23%	15%	0%	0%	8%	46%	31%	0%
Żory	33%	33%	33%	0%	0%	33%	0%	33%	0%
żywiecki	50%	0%	0%	5%	5%	9%	23%	50%	5%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAWI z nauczycielami techników i szkół branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego N=313. Pytanie wielokrotnego wyboru.

Organizatorami szkoleń, w których uczestniczyli respondenci, były przede wszystkim placówki, w których byli zatrudnieni. Wiodące w tym zakresie powiaty to wodzisławski (71%), gliwicki i miasto Zabrze (po 67%). Popularne było również korzystanie z platform e-learningowych. Choć często organizatorami były profesjonalne firmy szkoleniowe – z ich usług najczęściej korzystali nauczyciele z Siemianowic Śląskich (83%). Spośród określonych podmiotów, najrzadziej organizatorem było kuratorium oświaty.

W badaniu ilościowym określony został także zakres terytorialny szkoleń, które odbyli respondenci.

Wykres 2121. Zakres terytorialny szkoleń, z których korzystali respondenci, w podziale na typ szkoły



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAWI z nauczycielami techników i szkół branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego N=313. Pytanie wielokrotnego wyboru.

Tabela 78. Zakres terytorialny szkoleń, z których korzystali respondenci, w podziale na powiaty

	W obrębie szkoły lub lokalnej placówki edukacyjnej	W gminie / powiecie	W regionie / województwie	Na poziomie krajowym (ogólnopolskie programy i szkolenia)	Na poziomie międzynarodowym / europejskim (projekty, wymiany, programy UE)	Trudno powiedzieć
będziński	52%	15%	29%	32%	7%	12%
będziński	33%	33%	50%	33%	0%	17%
bielski	50%	33%	17%	67%	0%	0%
Bielsko-Biała	45%	36%	27%	18%	9%	9%
bieruńsko-lędziński	20%	0%	40%	20%	0%	20%
Bytom	54%	15%	46%	15%	8%	0%

	W obrębie szkoły lub lokalnej placówki edukacyjnej	W gminie / powiecie	W regionie / województwie	Na poziomie krajowym (ogólnopolskie programy i szkolenia)	Na poziomie międzynarodowym / europejskim (projekty, wymiany, programy UE)	Trudno powiedzieć
Chorzów	33%	0%	33%	33%	11%	22%
cieszyński	38%	13%	31%	25%	6%	13%
Częstochowa	47%	0%	42%	42%	16%	11%
częstochowski	100%	0%	100%	0%	0%	0%
Dąbrowa Górnicza	75%	13%	13%	38%	0%	13%
Gliwice	50%	30%	10%	20%	0%	10%
gliwicki	67%	0%	33%	67%	33%	0%
Jastrzębie-Zdrój	38%	8%	23%	62%	8%	8%
Jaworzno	75%	50%	25%	25%	0%	0%
Katowice	43%	19%	43%	48%	5%	10%
kłobucki	40%	80%	60%	40%	20%	0%
lubliniecki	25%	0%	0%	75%	0%	0%
mikołowski	67%	17%	17%	17%	33%	17%
Mysłowice	50%	0%	50%	0%	0%	0%
myszkowski	25%	0%	25%	100%	0%	0%
Piekary Śląskie	0%	0%	0%	0%	0%	0%
pszczyński	50%	13%	13%	25%	13%	13%
raciborski	43%	14%	57%	71%	0%	14%
Ruda Śląska	58%	8%	17%	17%	0%	8%
rybnicki	100%	0%	0%	0%	0%	0%
Rybnik	56%	11%	22%	56%	0%	11%
Siemianowice Śląskie	83%	17%	17%	33%	17%	0%
Sosnowiec	56%	31%	13%	31%	13%	19%
Świętochłowice	60%	0%	20%	20%	0%	20%
tarnogórski	47%	7%	40%	13%	7%	20%
Tychy	67%	22%	33%	11%	0%	11%
wodzisławski	71%	0%	43%	14%	0%	14%

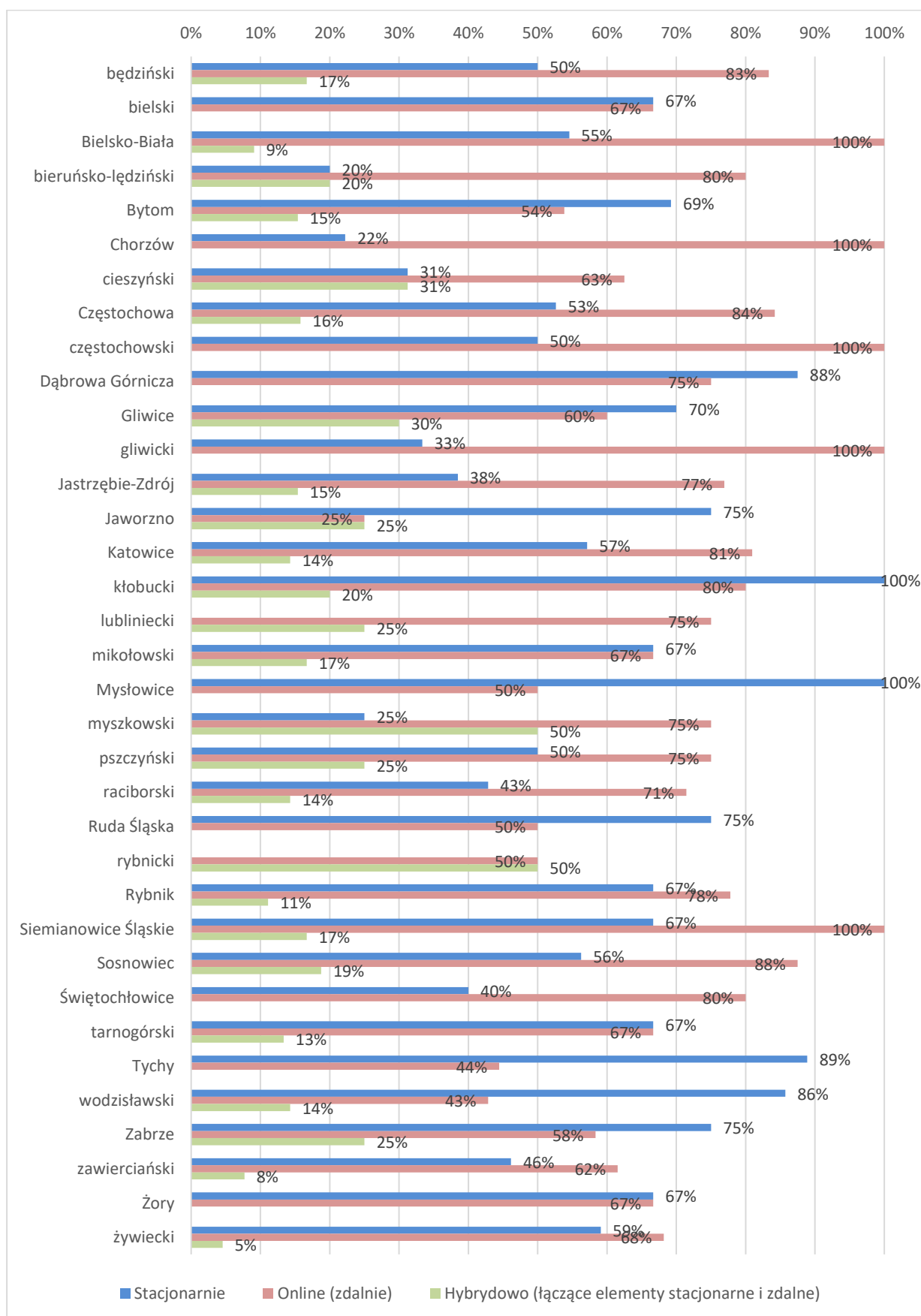
	Trudno powiedzieć	Na poziomie międzynarodowym / europejskim (projekty, wymiany, programy UE)	Na poziomie krajowym (ogólnopolskie programy i szkolenia)	W regionie / województwie	W gminie / powiecie	W obrębie szkoły lub lokalnej placówki edukacyjnej
Zabrze	0%	8%	25%	25%	17%	92%
zawierciański	31%	0%	15%	23%	15%	46%
Żory	0%	33%	0%	33%	33%	33%
żywiecki	18%	5%	32%	14%	0%	50%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAWI z nauczycielami techników i szkół branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego N=313. Pytanie wielokrotnego wyboru.

Nauczyciele korzystali ze szkoleń przede wszystkim lokalnie – w obrębie szkoły lub innej placówki edukacyjnej. W przypadku szkoleń realizowanych poza szkołą, uczestniczyli w wydarzeniach wojewódzkich (wiodący p. częstochowski – 100%) bądź ogólnopolskich (wiodący p. myszkowski - 100%, po 67% powiaty bielski i gliwicki). Jedynie 7% badanych korzystało z programów szkoleniowych o charakterze międzynarodowym – najczęściej z powiatów gliwickiego, mikołowskiego i z Żor.

Najczęstszą formą szkoleń są te przeprowadzane online (72%) – z nich korzystali najczęściej nauczyciele z powiatu kłobuckiego i miasta Mysłowice (100% w ramach tych powiatów). Forma stacjonarna jednak także jest popularna (58%) i najczęściej korzystali z niej nauczyciele ze szkół w Bielsku-Białej, Chorzowie, Siemianowicach Śląskich i powiatów: częstochowskiego i gliwickiego (także po 100% w ramach każdego z tych powiatów). Zdarzają się także formy hybrydowe, choć zdecydowanie rzadziej (14%).

Wykres 2222. Forma szkoleń, z których korzystali respondenci, w podziale na powiaty



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAWI z nauczycielami techników i szkół branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego N=313. Pytanie wielokrotnego wyboru.

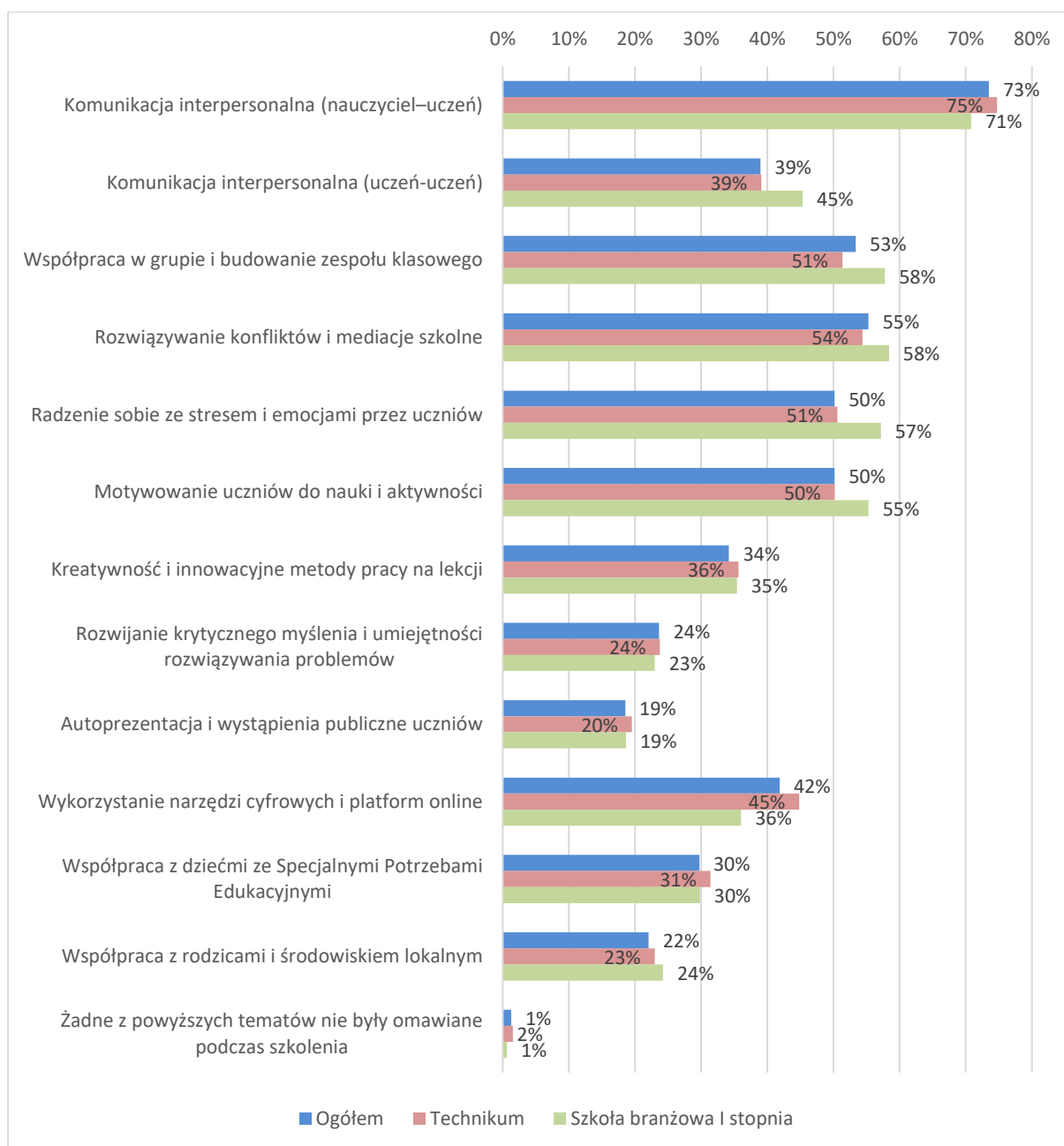
W badaniu uwzględniano także tematykę realizowanych szkoleń.

Według zanalizowanych danych zastanych w trakcie szkoleń i kursów realizowanych w formie stacjonarnej i online poruszane są zróżnicowane tematy dotyczące bezpośrednio kompetencji miękkich. Najczęściej odnoszą się one do:

- zarządzania czasem i organizacji pracy
- istoty pracy zespołowej;
- znaczenia relacji interpersonalnych;
- procesu komunikacji, w tym sposobu budowania komunikatów, kanałów
- i szumów komunikacyjnych oraz do tzw. sprzężenia zwrotnego;
- zarządzania konfliktami, które mogą zaistnieć w szkołach, w miejscu pracy
- i w innych podmiotach;
- postaw i wartości, które są pożądane w społeczeństwie i ułatwiają adaptację;
- krytycznego myślenia, które ma fundamentalne znaczenie przy weryfikowaniu informacji dostępnych na np. social mediach;
- kreatywności, która ułatwia rozwiązywanie sytuacji problemowych;
- metod i narzędzi, których zastosowanie ułatwi zniwelowanie dysproporcji rozwojowych u uczniów;
- zagrożeń, do których prowadzi zaniedbanie rozwoju kompetencji miękkich;
- zmian, które należy wdrożyć w całym systemie edukacji;
- wzmacniania poczucia własnej wartości;
- niwelowania niewłaściwych postaw i zachowań, które mogą utrudnić np. zbudowanie relacji z innymi.

Tematyka poruszana podczas szkoleń była także przedmiotem badań ilościowych.

Wykres 2323. Tematy poruszane podczas szkoleń, w których uczestniczyli respondenci, w podziale na typ szkoły

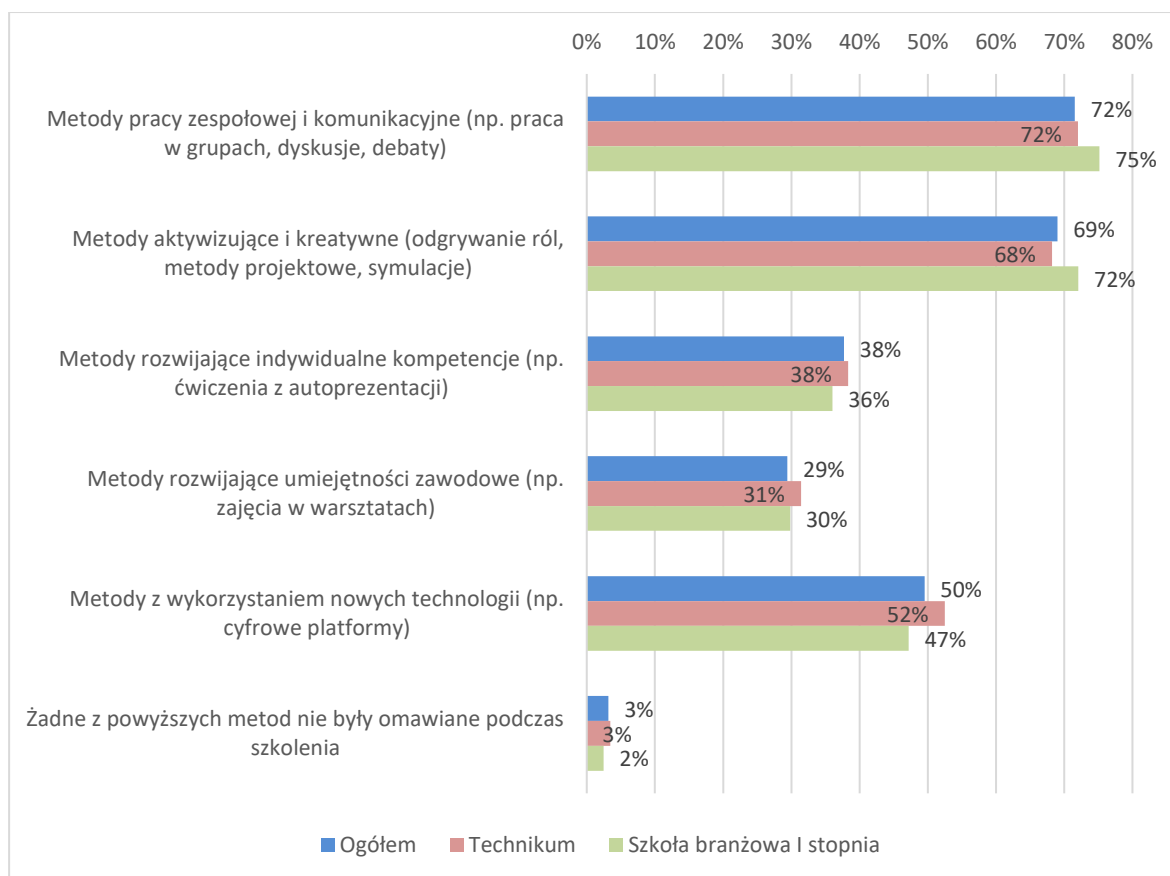


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAWI z nauczycielami techników i szkół branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego N=313. Pytanie wielokrotnego wyboru.

Zdecydowanie najczęściej realizowane tematy szkoleń dotyczyły komunikacji interpersonalnej. Kolejną grupą są obszary rozwiązywania konfliktów i mediacji szkolnych, współpracy w grupie i budowania zespołów klasowych, radzenie sobie ze stresem i emocjami przez uczniów oraz motywowanie uczniów do nauki i aktywności. Nieco częściej też korzystali z nich nauczyciele szkół branżowych I stopnia niż techników. Natomiast w obszarze zagadnień narzędzi cyfrowych częściej szkolili się nauczyciele techników.

Uczestnicy badania wskazywali również metody pracy omawiane podczas szkoleń.

Wykres 2424. Metody pracy omawiane podczas szkoleń, w których uczestniczyli respondenci, w podziale na typ szkoły

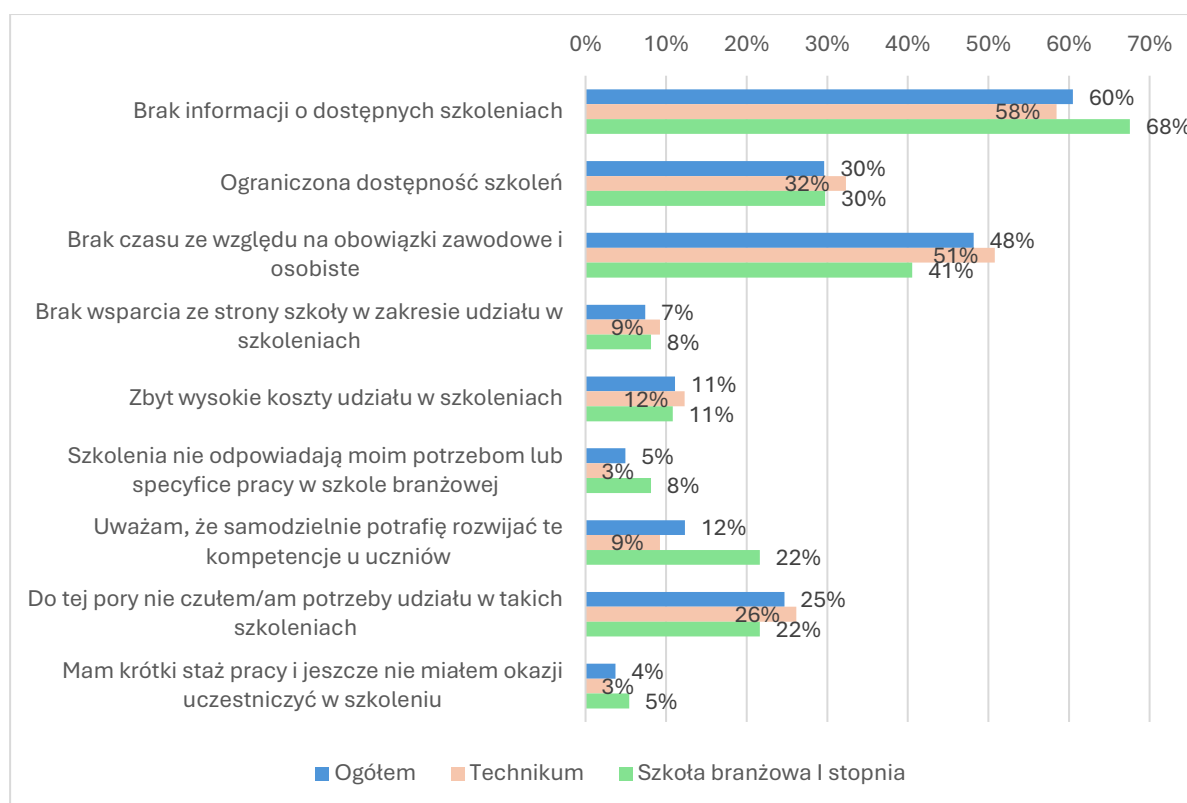


Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAWI z nauczycielami techników i szkół branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego N=313. Pytanie wielokrotnego wyboru.

Najczęściej omawiane podczas szkoleń są metody pracy zespołowej i komunikacyjne oraz aktywizujące i kreatywne. Choć udział pozostałych metod także pozostaje dość wysoki.

Nie wszyscy respondenci jednak uczestniczyli w szkoleniach z zakresu rozwijania kompetencji miękkich u uczniów.

Wykres 2525. Powody niekorzystania ze szkoleń z zakresu rozwijania kompetencji miękkich u uczniów, w podziale na typ szkoły



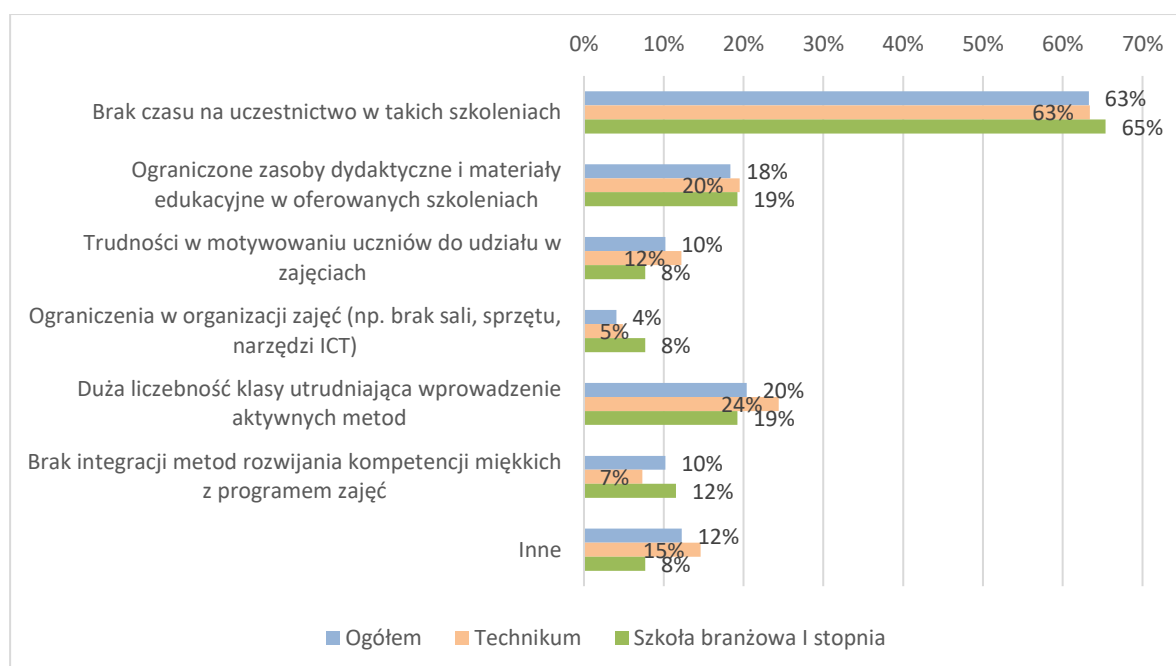
Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAWI z nauczycielami techników i szkół branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego N=81. Pytanie wielokrotnego wyboru.

Pośród wskazywanych powodów, z jakich nie korzystali dotychczas ze szkoleń z omawianego zakresu, zdecydowanie najczęstszym jest brak informacji o dostępnych szkoleniach. Sytuacja jest szczególnie zauważalna wśród kadry szkół branżowych I stopnia. Blisko połowa nauczycieli, którzy nigdy z tych szkoleń nie korzystali nie ma na to czasu, ze względu na przytłoczenie obowiązkami zawodowymi i osobistymi. Częściej są to pracownicy techników. Znaczącą barierą okazuje się także ograniczona dostępność szkoleń.

Natomiast 51% respondentów z powyższej grupy raczej deklaruje, a 27% zdecydowanie deklaruje chęć uczestniczenia w szkoleniach w zakresie rozwijania kompetencji miękkich u uczniów w przyszłości. 13% raczej lub zdecydowanie nie jest zainteresowane podjęciem tej aktywności, a 10% nauczycieli trudno się było ustosunkować do tego tematu. Największe zainteresowanie (wyłącznie odpowiedzi „zdecydowanie tak” i „raczej tak”) przejawiali nauczyciele z powiatów kolejno: mikołowskiego, myszkowskiego i lublinieckiego, z miasta Mysłowice.

Osoby niezainteresowane szkoleniami zostały poproszone o wskazanie przyczyn.

Wykres 2626. Powody niechęci do korzystania ze szkoleń w zakresie rozwijania kompetencji miękkich u uczniów w przyszłości, w podziale na typ szkoły



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAWI z nauczycielami techników i szkół branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego N=49. Pytanie wielokrotnego wyboru.

Głównym powodem jest brak czasu na uczestnictwo w szkoleniach. Takie stanowisko prezentowała ponad połowa osób, które zadeklarowały brak zainteresowania tą formą doksztalcania. Inne wskazania były zdecydowanie mniej istotne. Jednak około 20% wskazań dotyczyło zarówno ograniczonych zasobów dydaktycznych i dużej liczebności klas utrudniającej wprowadzenie na lekcjach aktywnych metod nauczania. Powyższe argumenty spójne są ze zidentyfikowanymi barierami we wdrażaniu programów kształcenia kompetencji miękkich, co podkreśla ich negatywny wpływ.

Z analizy wypowiedzi ekspertów wynika, że nauczyciele mają dostęp do szerokiej gamy programów szkoleniowych z zakresu kompetencji miękkich, choć ich dostępność i jakość są zróżnicowane. Szkolenia te organizowane są głównie przez Ośrodki Doskonalenia Nauczycieli, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, fundacje edukacyjne oraz organizacje pozarządowe.

Najczęściej przywoływano programy takie jak „Kompetencje przyszłości” realizowany przez Ośrodek Rozwoju Edukacji, „Empatia w szkole”, „Liderzy Zmian” czy „Szkoła Dialogu”.

„Znam kilka takich programów. Jednym z nich jest na przykład Szkoła dialogu, który uczy nauczycieli i uczniów prowadzenia rozmów opartych na empatii. Często też warsztaty z komunikacji czy pracy z emocjami realizują poradnie psychologiczno-pedagogiczne.” (pedagog szkolny, Bytom)

Formy szkoleń są zróżnicowane, od jednodniowych warsztatów po cykle spotkań realizowane w formie stacjonarnej, online lub hybrydowej.

„Są programy organizowane przez ośrodki doskonalenia nauczycieli. Warsztaty z komunikacji interpersonalnej, także szkolenia online na platformie ORE. Obejmują praktyczne metody, jak drama czy burza mózgów.” (psycholog, Bielsko-Biała)

Eksperci WOM zwracali uwagę, że duża część oferty koncentruje się na kompetencjach emocjonalnych, komunikacyjnych i społecznych, ale coraz częściej pojawiają się także wątki związane z dobrostanem nauczycieli, odpornością psychiczną, zarządzaniem stresem i wypaleniem zawodowym.

„W ostatnich latach rozszerzamy tematykę o dobrostan nauczyciela, bo nie da się wspierać ucznia, jeśli sam nauczyciel jest przeciążony. Te programy są coraz bardziej holistyczne.” (ekspert WOM, Częstochowa)

Wskazywano też, że rośnie liczba szkoleń hybrydowych i e-learningowych, co zwiększa ich dostępność.

„Zdecydowanie widać zmianę, formy hybrydowe pozwalają dotrzeć do większej liczby nauczycieli, a treści można dostosować do ich rytmu pracy.” (ekspert WOM, Rybnik)

Respondenci podkreślali, że programy te są zgodne z aktualnymi trendami pedagogicznymi i psychologicznymi, jednak wciąż brakuje im spójności i systematyczności.

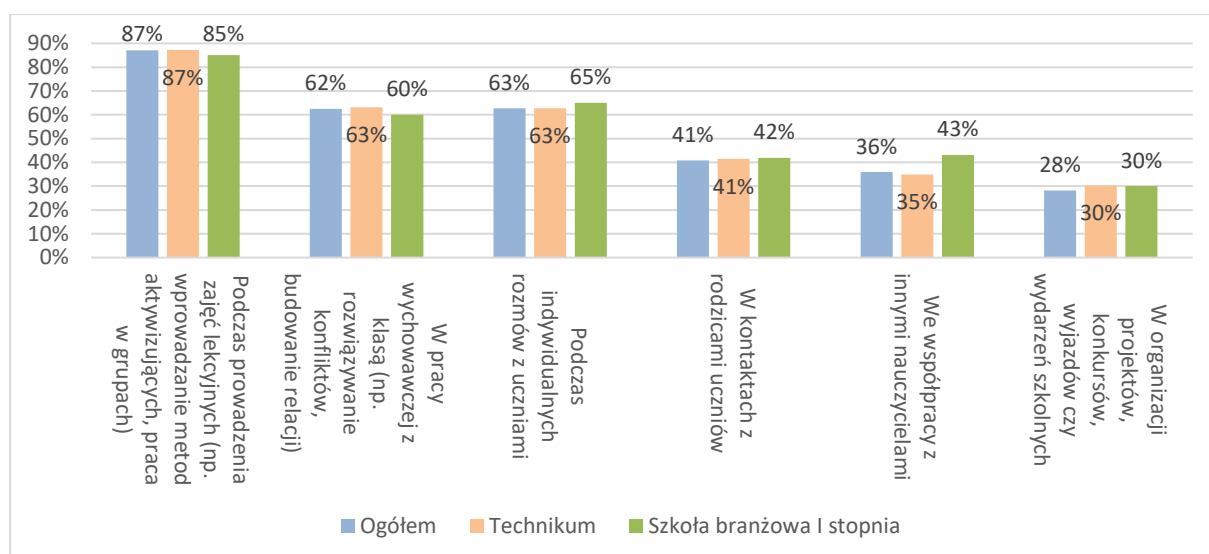
3.5.2. Skuteczność programów szkoleniowych pod względem ich użyteczności

W ramach diagnozy sytuacji szkoleniowej w badanym obszarze respondenci oceniali przydatność szkoleń. 59% badanych uważało, że są raczej przydatne, a 34% że zdecydowanie przydatne. Jedynie 7% wskazań łącznie dotyczyło odpowiedzi negatywnych.

Nauczyciele wykorzystują wiedzę zdobytą podczas szkoleń w praktyce. 59% wdraża zdobyte informacje z zakresu kompetencji miękkich regularnie, a 43% sporadycznie. Pojawiły się pojedyncze sytuacje, gdzie badani dopiero planują użycie zdobytej wiedzy. Tylko 1% respondentów w ogóle nie zamierza z tej wiedzy korzystać.

Nauczyciele wskazywali różne rozwiązania na wykorzystanie wiedzy zdobytej podczas szkoleń.

Wykres 2727. Możliwości wykorzystania wiedzy zdobytej podczas szkoleń w pracy dydaktycznej, w podziale na typ szkoły



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAWI z nauczycielami techników i szkół branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego N=309. Pytanie wielokrotnego wyboru.

Prawie wszyscy nauczyciele wykorzystują wiedzę ze szkoleń podczas prowadzenia regularnych zajęć lekcyjnych. Bardzo często znajdują dla niej zastosowanie podczas indywidualnych rozmów z uczniami oraz podczas prowadzenia lekcji wychowawczych. Choć rzadziej, to zdobyta wiedza jest także przydatna także podczas rozmów z rodzicami uczniów, współpracy z innymi nauczycielami czy przy organizacji inicjatyw wewnętrznych.

Niewielka liczba osób, która nie wykorzystuje zdobytej w szkoleniach wiedzy, nie ma czasu na wdrożenie nowych metod podczas zajęć lub nie uznaje tych metod za skuteczne – w opinii nauczycieli techników. Natomiast w szkole branżowej wskazano brak odpowiednich warunków organizacyjnych w placówce.

Opinie na temat skuteczności programów szkoleniowych są zróżnicowane, lecz przeważają głosy pozytywne. Respondenci podkreślają, że szkolenia oparte na praktyce, takie jak warsztaty, symulacje lekcji, odgrywanie ról, które są najbardziej efektywne, ponieważ dają nauczycielom narzędzia, które mogą od razu wykorzystać w klasie.

„Programy są skuteczne, jeśli dają nauczycielom konkretne narzędzia do pracy. Nauczyciele chwalą warsztaty, gdzie mogą przećwiczyć metody, ale narzekają, gdy szkolenia są zbyt teoretyczne.” (psycholog, Świętochłowice)

„Programy są skuteczne, jeśli łączą teorię z praktyką, nauczyciel ćwiczy to, co potem może wykorzystać. Szkolenia z samą teorią nie wnoszą zmiany w postawach.” (ekspert WOM, Katowice)

Wielu rozmówców zwracało uwagę na brak ciągłości i wsparcia po zakończeniu szkoleń, co ogranicza ich trwałość. Eksperti WOM zwracali uwagę, że szkolenia

interaktywne, z elementami symulacji, gier dydaktycznych, scenariuszy lekcji i odgrywania ról, przynoszą najbardziej trwałe efekty.

„Kiedy nauczyciel może coś przećwiczyć, zrozumieć emocje drugiej strony, to zostaje z nim na dłużej. Samo wysłuchanie wykładu nie zmienia praktyki.” (ekspert CDN, Sosnowiec)

Respondenci zauważali też, że skuteczność zależy od motywacji uczestników oraz możliwości praktycznego wdrożenia treści w realiach szkolnych. Jednocześnie podkreślano, że nawet najlepsze szkolenia są nieskuteczne bez dalszego wsparcia wdrożeniowego. Brakuje mechanizmów utrwalania nabytych umiejętności.

„Problem polega na tym, że szkolenie się kończy, a nauczyciel wraca do rzeczywistości. Bez mentoringu i follow-upów wiedza się nie utrwała.” (ekspert WOM, Bielsko-Biała)

3.5.3. Propozycje zmian w programach szkoleń dotyczących rozwoju kompetencji miękkich u uczniów w celu zwiększenia ich efektywności

Eksperci wskazują na potrzebę gruntownego przeprojektowania programów szkoleniowych z zakresu kompetencji miękkich. Choć respondenci doceniają rosnącą dostępność takich inicjatyw, wskazują, że ich efektywność byłaby znacznie większa, gdyby programy były bardziej praktyczne, ciągłe, zindywidualizowane i osadzone w realiach pracy szkolnej.

Najczęściej powtarzającym się postulatem było ograniczenie nadmiaru teorii na rzecz warsztatowego uczenia się przez działanie. Wypowiedzi ekspertów WOM i nauczycieli jednoznacznie pokazują, że to właśnie praktyczne formy pracy, takie jak scenki, ćwiczenia komunikacyjne czy analiza przypadków, są najbardziej efektywne.

„Efektywność szkoleń wzrosłaby, gdyby pojawiły się moduły refleksyjne, mentoringowe i superwizyjne. Nauczyciel mógłby analizować swoje doświadczenia, a nie tylko wysłuchać teorii.” (ekspert WOM, Katowice)

„Często te szkolenia są bardzo ciekawe, ale brakuje w nich momentu przećwiczenia. Nauczyciel wychodzi z wiedzą, ale bez gotowego pomysłu, jak to zastosować w klasie.” (pedagog szkolny, Tychy)

Respondenci wskazywali, że szkolenia powinny być krótsze, ale bardziej intensywne, skupione na rozwijaniu konkretnych umiejętności, np. komunikacji, empatii, pracy z konfliktem.

„Najlepiej, jeśli nauczyciel wychodzi z gotowym scenariuszem lekcji albo ćwiczeniem, które może następnego dnia przetestować w klasie. Tylko wtedy to ma sens.” (ekspert CDN, Sosnowiec)

Bardzo mocno wybrzmiał postulat wprowadzenia elementów kontynuacji po szkoleniu, mentoringu, konsultacji, czy tzw. „follow-upów”, w ramach, których uczestnicy mogą omawiać efekty wdrażania nowych metod. Eksperci WOM

podkreślali, że brak takiego wsparcia jest jedną z głównych przyczyn niskiej trwałości efektów szkoleniowych.

„Szkolenie kończy się, a nauczyciel wraca do codzienności. Bez wsparcia wdrożeniowego szybko wraca do dawnych nawyków. Dlatego potrzebne są moduły kontynuacyjne z mentorem.” (ekspert WOM, Częstochowa)

„Gdyby po szkoleniu był chociaż jeden kontakt, rozmowa z trenerem, spotkanie po miesiącu, to wiele rzeczy udałooby się utrwalić. A tak wiedza często się rozmywa.” (pedagog szkolny, Rybnik)

Eksperci WOM dodawali, że włączenie elementów superwizji pedagogicznej – podobnej do tej stosowanej w pracy psychologicznej – pozwoliłoby nauczycielom lepiej radzić sobie z emocjami i trudnymi sytuacjami w klasie, a tym samym zwiększyć skuteczność pracy z uczniami.

„W edukacji brakuje kultury superwizji. To powinien być standard, nauczyciel mógłby regularnie analizować swoje doświadczenia z kimś z zewnątrz.” (ekspert WOM, Katowice)

Respondenci zwracali uwagę, że wiele programów ma charakter zbyt ogólny i abstrakcyjny, przez co trudny do wdrożenia w konkretnych warunkach szkolnych. Potrzebne są szkolenia uwzględniające różnorodność kontekstów edukacyjnych, od szkół podstawowych po branżowe i techniczne.

„W szkołach branżowych uczniowie mają inne potrzeby, tam trzeba więcej praktycznych przykładów współpracy, komunikacji i rozwiązywania konfliktów. Szkolenia muszą to uwzględniać.” (ekspert WOM, Rybnik)

Wskazywano, że programy powinny również różnicować metody w zależności od wieku uczniów oraz typu relacji w klasie. Nauczyciele podkreślali, że praca z młodszymi dziećmi wymaga innych narzędzi niż z młodzieżą szkolnictwa zawodowego.

„Jedno szkolenie nie może być dla wszystkich. Inaczej pracuje się z ósmoklasistą, a inaczej z uczniem szkoły branżowej. Potrzebujemy elastyczności i przykładów z życia.” (psycholog, Bielsko-Biała)

Eksperci WOM wskazywali również na potrzebę uwzględnienia w programach najnowszej wiedzy z zakresu neuronauki, psychologii emocji oraz komunikacji międzykulturowej. Ich zdaniem to właśnie ta wiedza może uczynić szkolenia bardziej nowoczesnymi i zrozumiałymi.

„Szkolenia powinny bazować na neuronauce i psychologii rozwoju, to daje nauczycielowi narzędzia do rozumienia ucznia, a nie tylko reagowania.” (ekspert WOM, Częstochowa)

Niektórzy respondenci zwracali uwagę, że takie podejście pomaga również w budowaniu samoświadomości nauczycieli, a więc rozwijaniu ich własnych kompetencji miękkich, warunku niezbędnego do pracy z uczniami.

„Zaczynamy zawsze od siebie, dopóki nauczyciel nie rozumie własnych emocji, nie przekaże tej wiedzy uczniom. Programy powinny to odzwierciedlać.” (pedagog szkolny, Jaworzno)

Wielu ekspertów WOM zwracało uwagę na konieczność wprowadzenia systemowych mechanizmów ewaluacji szkoleń, które pozwoliłyby mierzyć nie tylko satysfakcję uczestników, ale przede wszystkim realny wpływ kursów na praktykę nauczycieli i relacje w szkołach.

„Często szkolenie kończy się ankietą z pytaniem: czy się podobało? A przecież chodzi o to, czy po pół roku coś się zmieniło. Tego nikt nie sprawdza.” (ekspert Centrum Doskonalenia Nauczycieli, Sosnowiec)

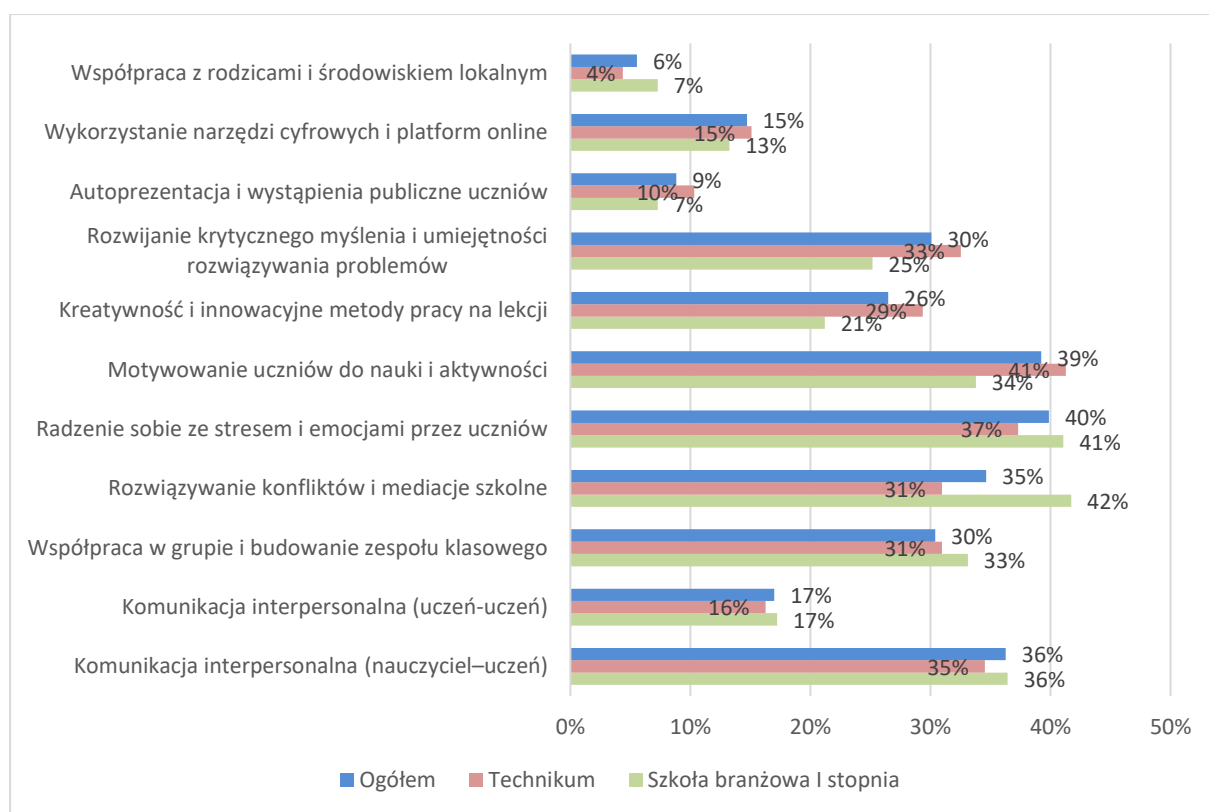
„Ewaluacja powinna być procesem, nauczyciel mógłby wrócić do programu po kilku miesiącach, porozmawiać o tym, co działało, co nie. Tylko tak budujemy trwałą zmianę.” (ekspert WOM, Katowice)

Potrzeba podniesienia efektywności szkoleń dla nauczycieli w zakresie kompetencji miękkich wymaga więc transformacji metodologicznej, polegającej na odrzuceniu nadmiaru teorii na rzecz warsztatowego uczenia się przez działanie, tak aby pedagog opuszczał kurs z gotowym scenariuszem lub ćwiczeniem do natychmiastowego zastosowania w klasie. Kluczowym elementem podnoszącym trwałość efektów jest kontynuacja wsparcia – konieczne jest wdrożenie modułów refleksyjnych, mentoringowych i superwizyjnych, stanowiących kulturę standardu w edukacji, umożliwiającą nauczycielom analizę własnych doświadczeń i radzenie sobie z emocjami. Co więcej, programy muszą zostać zindywidualizowane, uwzględniając różnorodność kontekstów edukacyjnych (typy szkół, wiek uczniów) oraz bazować na najnowszej wiedzy z neuronauki i psychologii emocji, co pozwala nauczycielowi na głębsze rozumienie ucznia, a nie tylko reagowanie na jego zachowania. Wreszcie, niezbędne jest zastąpienie płytkiej ankiety satysfakcji systemowym procesem ewaluacji, mierzącym realny wpływ kursów na praktykę nauczycieli po upływie czasu, co jest warunkiem budowania trwałej zmiany w szkole.

3.5.4. Zapotrzebowanie na szkolenia w zakresie rozwoju kompetencji miękkich

Większość badanych pozytywnie odniosła się do możliwości skorzystania ze szkoleń w przyszłości. Nauczyciele szczególnie zainteresowani są tematami zaprezentowanymi poniżej.

Wykres 2828. Najbardziej interesujące dla nauczycieli tematy szkoleń z zakresu rozwijania kompetencji miękkich u uczniów w podziale na typ szkoły



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAWI z nauczycielami techników i szkół branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego N=306. Pytanie wielokrotnego wyboru.

Tabela 89. Najbardziej interesujące dla nauczycieli tematy szkoleń z zakresu rozwijania kompetencji miękkich u uczniów w podziale powiaty

	Współpraca z rodzicami i środowiskiem lokalnym	Wykorzystanie narzędzi cyfrowych i platform online	Autoprezentacja i wystąpienia publiczne uczniów	Rozwijanie krytycznego myślenia i umiejętności rozwiązywania	Kreatywność i innowacyjne metody pracy na lekcji	Motywowanie uczniów do nauki i aktywności	Radzenie sobie ze stresem i emocjami przez uczniów	Rozwiązywanie konfliktów i mediacje szkolne	Współpraca w grupie i budowanie zespołu klasowego	Komunikacja interpersonalna (uczeń-uczeń)	Komunikacja interpersonalna (nauczyciel-uczeń)
będziński	6%	15%	9%	30%	26%	39%	40%	35%	30%	17%	36%
będziński	0%	0%	0%	0%	17%	67%	50%	50%	33%	17%	67%
bielski	17%	0%	0%	50%	0%	17%	100%	50%	33%	0%	33%
Bielsko-Biała	0%	0%	7%	7%	7%	40%	60%	60%	33%	27%	47%

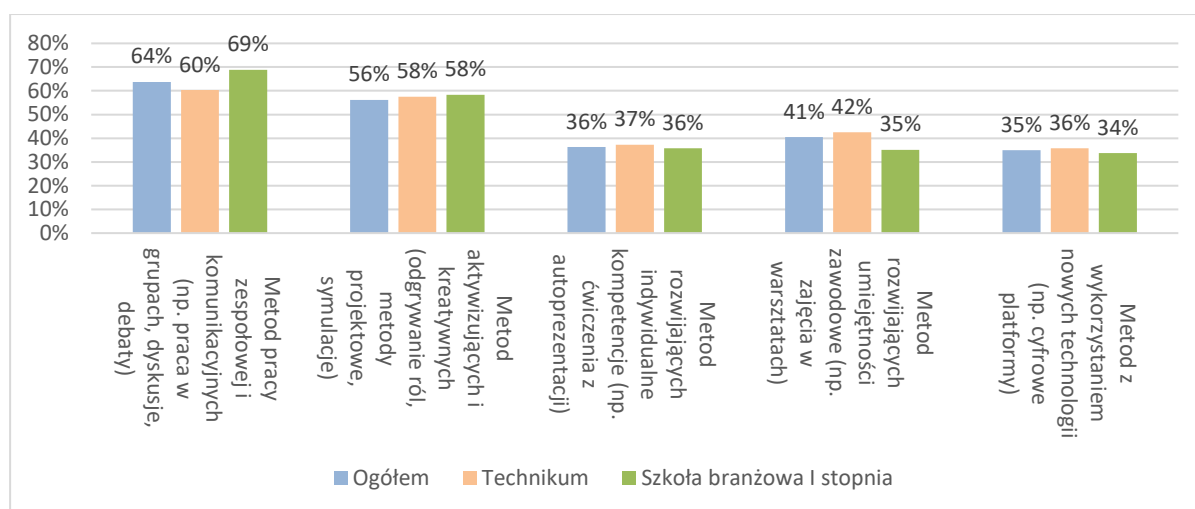
	Współpraca z rodzicami i środowiskiem lokalnym	Wykorzystanie narzędzi cyfrowych i platform online	Autoprezentacja i wystąpienia publiczne uczniów	Rozwijanie krytycznego myślenia i umiejętności rozwiązywania	Kreatywność i innowacyjne metody pracy na lekcji	Motywowanie uczniów do nauki i aktywności	Radzenie sobie ze stresem i emocjami przez uczniów	Rozwiązywanie konfliktów i mediacje szkolne	Współpraca w grupie i budowanie zespołu klasowego	Komunikacja interpersonalna (uczeń-uczeń)	Komunikacja interpersonalna (nauczyciel-uczeń)
bieruńsko-lędziński	0%	20%	0%	20%	40%	60%	20%	60%	60%	0%	20%
Bytom	0%	21%	7%	43%	29%	36%	21%	43%	14%	14%	50%
Chorzów	0%	29%	29%	57%	29%	57%	29%	14%	43%	0%	14%
cieszyński	14%	14%	7%	36%	36%	36%	36%	29%	14%	14%	43%
Częstochowa	4%	13%	9%	39%	22%	39%	26%	35%	30%	17%	48%
częstochowski	0%	0%	0%	0%	50%	0%	50%	0%	100%	50%	50%
Dąbrowa Górnicza	0%	0%	0%	29%	14%	57%	43%	43%	43%	29%	14%
Gliwice	14%	14%	0%	14%	29%	29%	43%	43%	57%	14%	43%
gliwicki	0%	0%	0%	0%	33%	33%	33%	33%	33%	67%	67%
Jastrzębie-Zdrój	7%	0%	0%	21%	29%	29%	36%	29%	29%	50%	29%
Jaworzno	0%	33%	33%	33%	33%	33%	33%	0%	67%	0%	33%
Katowice	5%	14%	18%	36%	27%	32%	55%	27%	36%	18%	18%
kłobucki	0%	25%	0%	0%	25%	100%	25%	25%	50%	0%	25%
lubliniecki	20%	20%	0%	20%	40%	40%	60%	20%	20%	0%	40%
mikołowski	0%	33%	17%	33%	17%	17%	67%	33%	17%	17%	50%
Mysłowice	0%	0%	0%	33%	67%	67%	100%	33%	0%	0%	0%
myszkowski	0%	0%	0%	40%	40%	20%	60%	80%	20%	20%	20%
Piekary Śląskie	0%	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	100%
pszczyński	0%	20%	0%	40%	20%	20%	20%	40%	40%	20%	60%
raciborski	0%	27%	0%	27%	18%	45%	45%	27%	27%	18%	36%
Ruda Śląska	0%	38%	25%	0%	0%	25%	38%	50%	50%	13%	63%
rybnicki	0%	0%	0%	0%	0%	50%	50%	0%	0%	0%	100%
Rybnik	29%	0%	0%	14%	29%	43%	43%	43%	57%	14%	29%
Siemianowice Śląskie	0%	60%	0%	20%	0%	20%	0%	40%	60%	20%	20%

	Komunikacja interpersonalna (nauczyciel–uczeń)	Komunikacja interpersonalna (uczeń–uczeń)	Współpraca w grupie i budowanie zespołu klasowego	Rozwiązywanie konfliktów i mediacje szkolne	Radzenie sobie ze stresem i emocjami przez uczniów	Motywowanie uczniów do nauki i aktywności	Kreatywność i innowacyjne metody pracy na lekcji	Rozwijanie krytycznego myślenia i umiejętności rozwiązywania	Autoprezentacja i wystąpienia publiczne uczniów	Wykorzystanie narzędzi cyfrowych i platform online	Współpraca z rodzicami i środowiskiem lokalnym
Sosnowiec	18%	6%	12%	18%	35%	29%	47%	29%	12%	18%	12%
Świętochłowice	0%	25%	25%	50%	0%	50%	75%	25%	0%	25%	25%
tarnogórski	36%	9%	18%	27%	27%	55%	36%	55%	18%	0%	0%
Tychy	33%	0%	17%	50%	83%	50%	0%	50%	0%	17%	0%
wodzisławski	17%	0%	17%	33%	17%	67%	50%	50%	17%	33%	0%
Zabrze	46%	27%	55%	9%	55%	18%	27%	36%	0%	27%	0%
zawierciański	53%	24%	24%	29%	24%	35%	18%	29%	18%	18%	12%
Żory	0%	0%	25%	25%	25%	75%	50%	75%	25%	0%	0%
żywiecki	35%	20%	20%	45%	40%	45%	30%	20%	15%	10%	10%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAWI z nauczycielami techników i szkół branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego N=306. Pytanie wielokrotnego wyboru.

Nauczyciele najchętniej chcieliby się szkolić w tematach radzenia sobie ze stresem i emocjami wśród uczniów oraz ze sposobów motywowania uczniów. Niewiele niższe jest zainteresowanie komunikacją interpersonalną na linii nauczyciel – uczeń oraz rozwiązywaniem konfliktów i mediacjami.

Wykres 2929. Najbardziej interesujące do poznania dla nauczycieli metody pracy w zakresie rozwijania kompetencji miękkich u uczniów, w podziale na typ szkoły



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAWI z nauczycielami techników i szkół branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego N=306. Pytanie wielokrotnego wyboru.

Tabela 910. Najbardziej interesujące do poznania dla nauczycieli metody pracy w zakresie rozwijania kompetencji miękkich u uczniów, w podziale na powiaty

	Metody pracy zespołowej i komunikacyjnych (np. praca w grupach, dyskusje, debaty)	Metody aktywizujących i kreatywnych (odgrywanie ról, metody projektowe, symulacje)	Metody rozwijających indywidualne kompetencje (np. ćwiczenia z autoprezentacji)	Metody rozwijających umiejętności zawodowe (np. zajęcia w warsztatach)	Metody z wykorzystaniem nowych technologii (np. cyfrowe platformy)
będziński	64%	56%	36%	41%	35%
będziński	50%	100%	33%	50%	0%
bielski	67%	33%	33%	17%	67%
Bielsko-Biała	60%	67%	33%	13%	40%
bieruńsko-lędzki	40%	80%	60%	0%	40%
Bytom	50%	43%	36%	29%	43%
Chorzów	57%	29%	57%	43%	86%
cieszyński	64%	57%	36%	57%	21%
Częstochowa	70%	65%	26%	30%	26%
częstochowski	0%	100%	0%	100%	0%
Dąbrowa Górnicza	71%	29%	14%	57%	43%
Gliwice	43%	43%	29%	71%	71%
gliwicki	100%	100%	0%	33%	67%

	Metod z wykorzystaniem nowych technologii (np. cyfrowe platformy)	Metod rozwijających umiejętności zawodowe (np. zajęcia w warsztatach)	Metod rozwijających indywidualne kompetencje (np. ćwiczenia z autoprezentacji)	Metod aktywizujących i kreatywnych (odgrywanie ról, metody projektowe, symulacje)	Metod pracy zespołowej i komunikacyjnych (np. praca w grupach, dyskusje, debaty)
Jastrzębie-Zdrój	21%	36%	29%	43%	71%
Jaworzno	33%	33%	33%	33%	67%
Katowice	32%	36%	50%	55%	64%
kłobucki	25%	100%	0%	50%	75%
lubliniecki	20%	0%	40%	60%	100%
mikołowski	33%	50%	50%	50%	100%
Mysłowice	0%	33%	33%	100%	67%
myszkowski	0%	40%	40%	60%	80%
Piekary Śląskie	0%	0%	100%	100%	100%
pszczyński	20%	40%	20%	40%	60%
raciborski	36%	45%	45%	64%	64%
Ruda Śląska	25%	38%	50%	63%	75%
rybnicki	0%	0%	0%	50%	100%
Rybnik	57%	29%	57%	71%	71%
Siemianowice Śląskie	40%	40%	20%	60%	80%
Sosnowiec	47%	35%	47%	47%	53%
Świętochłowice	75%	75%	0%	75%	75%
tańogórski	36%	82%	36%	45%	27%
Tychy	67%	50%	17%	33%	67%
wodzisławski	17%	50%	33%	33%	50%
Zabrze	45%	36%	27%	55%	73%
zawierciański	35%	53%	41%	53%	53%
Żory	0%	25%	100%	100%	75%
żywiecki	25%	40%	35%	65%	70%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAWI z nauczycielami techników i szkół branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego N=306. Pytanie wielokrotnego wyboru.

Obserwowane jest duże zróżnicowanie w zainteresowaniu poszczególnymi tematami szkoleń między powiatami. Przyczyną mogą wynikać z indywidualnych potrzeb nauczycieli w poszczególnych placówkach. Mogą jednak odzwierciedlać także

kluczowe wyzwania szkół w danym powiecie. Wyniki warto wziąć pod uwagę budując lokalną ofertę szkoleniową.

Zdecydowana większość respondentów biorących udział w badaniu jakościowym wskazywała, że zapotrzebowanie na szkolenia z zakresu kompetencji miękkich wśród nauczycieli jest bardzo duże i rosnące. Najczęściej, podobnie jak w badaniu ilościowym, wymieniane obszary to: zarządzanie stresem, komunikacja, współpraca, empatia, motywowanie uczniów oraz radzenie sobie z konfliktami w klasie.

„Największe zapotrzebowanie jest na szkolenia dotyczące rozwiązywania problemów w klasie, agresji czy budowania współpracy. Ważne też są warsztaty o stresie, młodzież ma z tym ogromny problem.” (psycholog, Pyskowice)

Eksperti WOM podkreślali dodatkowo znaczenie cyfrowych kompetencji miękkich, takich jak komunikacja online, empatia w środowisku cyfrowym czy praca zespołowa na platformach edukacyjnych.

„Zapotrzebowanie rośnie na szkolenia z cyfrowych narzędzi wspierających empatię i współpracę w sieci. Nauczyciele chcą uczyć o relacjach także w świecie online.” (psycholog, Częstochowa)

Warto zaznaczyć, że według wielu respondentów szkolenia z kompetencji miękkich są postrzegane jako niezbędny element profilaktyki wypalenia zawodowego i wsparcia dobrostanu nauczycieli.

„Jeśli chcemy, by nauczyciele wspierali rozwój uczniów, musimy najpierw zadbać o ich własny dobrostan. Coraz więcej szkoleń obejmuje ten aspekt.” (ekspert WOM, Rybnik)

3.5.5. Formy szkoleń preferowane przez nauczycieli

Tabela 1011. Ocena zainteresowania nauczycieli określonymi formami szkoleń w zakresie rozwijania kompetencji miękkich u uczniów, w podziale na typ szkoły

		Szkolenie online	Szkolenie stacjonarne	Szkolenie indywidualne	Szkolenie grupowe	Szkolenie w formie warsztatowej	Szkolenie w formie wykładu	Spotkanie z ekspertem
1 – zdecydowanie nie	Ogółem	6%	9%	18%	4%	4%	11%	3%
	Technikum	6%	10%	19%	4%	4%	10%	3%
	Szkoła branżowa I stopnia	6%	8%	16%	5%	5%	11%	5%

		Szkolenie online	Szkolenie stacjonarne	Szkolenie indywidualne	Szkolenie grupowe	Szkolenie w formie warsztatowej	Szkolenie w formie wykładu	Spotkanie z ekspertem
2 – raczej nie	Ogółem	8%	17%	27%	6%	8%	16%	4%
	Technikum	9%	16%	26%	6%	7%	17%	3%
	Szkoła branżowa I stopnia	7%	17%	30%	7%	7%	15%	5%
3 – ani tak, ani nie	Ogółem	6%	17%	22%	21%	13%	21%	12%
	Technikum	6%	17%	21%	20%	13%	21%	13%
	Szkoła branżowa I stopnia	4%	17%	21%	21%	17%	19%	13%
4 – raczej tak	Ogółem	28%	32%	23%	42%	44%	30%	42%
	Technikum	29%	31%	23%	43%	45%	29%	41%
	Szkoła branżowa I stopnia	27%	30%	23%	42%	41%	30%	42%
5 – zdecydowanie tak	Ogółem	52%	25%	11%	26%	30%	22%	39%
	Technikum	51%	25%	12%	27%	31%	23%	40%
	Szkoła branżowa I stopnia	56%	28%	11%	25%	30%	24%	36%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAWI z nauczycielami techników i szkół branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego N=306

Wypowiedzi nauczycieli, psychologów i ekspertów WOM jednoznacznie wskazują, że kluczowym czynnikiem wpływającym na skuteczność szkoleń jest ich forma i sposób prowadzenia. Badani podkreślali, że nauczyciele najchętniej uczestniczą w szkoleniach praktycznych, angażujących emocjonalnie, opartych na doświadczeniu i wymianie wiedzy. Formy tradycyjnych wykładów, prezentacji czy długich kursów e-learningowych oceniano natomiast jako mało efektywne i zbyt oderwane od rzeczywistości szkolnej.

Najczęściej wskazywaną i najlepiej ocenianą formą kształcenia są warsztaty praktyczne, które umożliwiają nauczycielom bezpośrednie doświadczenie omawianych metod, np. symulacji rozmów, gier dydaktycznych czy treningów komunikacyjnych. Jak podkreślali eksperci WOM, tylko aktywne formy szkolenia

prowadzą do rzeczywistej zmiany postaw i zachowań, ponieważ pozwalają uczestnikom przepracować emocje oraz przełożyć teorię na praktykę.

„Nauczyciele cenią warsztaty, gdzie mogą przećwiczyć metody w praktyce. Mniej skuteczne są wykłady, które nie przekładają się na codzienną pracę.” (psycholog, Bielsko-Biała)

Z uwagi na rosnące obciążenie nauczycieli i brak czasu, coraz większym uznaniem cieszą się formy mieszane (blended learning), łączące elastyczność nauki online z praktycznymi elementami pracy warsztatowej. Tego typu formy umożliwiają dotarcie do większej liczby uczestników, przy jednoczesnym zachowaniu interaktywnego charakteru spotkań.

„Najbardziej efektywna jest forma mieszana, trochę online, trochę praktyki. Ułatwia udział, a jednocześnie daje możliwość doświadczenia metod na sobie.” (pedagog szkolny, Katowice)

Eksperci WOM zauważali jednak, że sam e-learning nie wystarcza, jeśli nie towarzyszy mu element kontaktu i refleksji wspólnotowej. Wiele kursów online jest zbyt statycznych, brakuje w nich przestrzeni na wymianę doświadczeń czy indywidualne konsultacje z trenerem.

„Platformy szkoleniowe są dobre, ale tylko jako część procesu. Nauczyciel musi mieć kontakt z drugim człowiekiem, wtedy nauka o emocjach ma sens.” (ekspert WOM, Częstochowa)

Jednym z najczęściej pojawiających się wątków w wypowiedziach ekspertów była potrzeba utrwalenia efektów szkoleń poprzez długofalowe formy wsparcia. Obejmują one m.in. mentoring, superwizję, konsultacje po szkoleniu oraz tworzenie sieci współpracy nauczycieli. Takie rozwiązania umożliwiają nie tylko podtrzymanie motywacji uczestników, ale również rozwój refleksyjnej praktyki zawodowej.

„Programy powinny oferować wsparcie po szkoleniu, konsultacje z trenerem, wymianę doświadczeń, by nie zostawiać nauczyciela samego z nową wiedzą.” (psycholog, Pyskowice)

Współpraca w ramach takich grup, jak sieci nauczycieli wychowawców czy fora tematyczne WOM, jest nie tylko źródłem wiedzy, lecz także wsparcia emocjonalnego. Nauczyciele podkreślali, że możliwość „podzielenia się trudnością” i uzyskania konstruktywnej informacji zwrotnej bywa ważniejsza niż sama treść szkolenia.

Eksperci WOM wielokrotnie podkreślali, że w pracy z nauczycielami w obszarze kompetencji miękkich kluczowe jest łączenie rozwoju zawodowego z rozwojem osobistym. Szkolenia, które dają przestrzeń do refleksji nad emocjami, stresem, relacjami w klasie czy wypaleniem zawodowym, są oceniane jako najbardziej wartościowe.

„Nie chodzi tylko o nauczanie metod, ale o to, żeby nauczyciel lepiej rozumiał siebie. Dopiero wtedy może wspierać innych. Szkolenia, które łączą wiedzę z refleksją, naprawdę zmieniają praktykę.” (ekspert WOM, Rybnik)

Badani podkreślali, że programy powinny kłaść nacisk na autorefleksję i świadomość emocjonalną nauczycieli, ponieważ to właśnie one stanowią fundament kompetencji miękkich.

Jednocześnie eksperci zwracali uwagę, że szkolenia teoretyczne lub wykładowe tracą zainteresowanie, a nauczyciele oczekują kontaktu, interakcji i refleksji nad własną praktyką. Najmniej preferowane są szkolenia czysto wykładowe, pozbawione kontaktu i praktyki. Z kolei warsztaty, symulacje i praca w grupach są oceniane jako najbardziej angażujące i skuteczne.

3.5.6. Innowacyjne podejścia stosowane przez ekspertów w placówkach doskonalenia nauczycieli

Analiza wypowiedzi ekspertów wskazuje, że w ostatnich latach obserwuje się dynamiczny rozwój innowacyjnych form doskonalenia nauczycieli, które coraz częściej łączą technologię cyfrową, podejścia neuroedukacyjne oraz nauczanie przez doświadczenie. Działania te mają na celu nie tylko podniesienie kompetencji zawodowych nauczycieli, ale również wzmacnianie ich odporności psychicznej, empatii i refleksyjności.

Jednym z najbardziej wyraźnych kierunków innowacji jest cyfryzacja procesów kształcenia i wprowadzanie narzędzi wykorzystujących sztuczną inteligencję (AI). Eksperti WOM wskazywali, że szkolenia dla nauczycieli coraz częściej obejmują praktyczne moduły dotyczące wykorzystania AI do pracy dydaktycznej, np. przygotowywania materiałów edukacyjnych, wspierania kreatywności uczniów czy usprawniania komunikacji.

„W ramach naszych szkoleń pokazujemy nauczycielom, jak można wykorzystywać sztuczną inteligencję na zajęciach, choćby do przygotowania prezentacji, czy do tworzenia krótkich notatek. Uczymy też, jak krytycznie weryfikować te treści i wykorzystywać je etycznie.” (ekspert WOM, Częstochowa)

Eksperti podkreślali również, że AI nie jest traktowana wyłącznie jako narzędzie techniczne, ale jako nowy sposób uczenia refleksyjności i świadomości informacyjnej.

„Pokazujemy, że nauczyciel musi być o krok przed uczniami, nie tylko korzystać z AI, ale rozumieć jej ograniczenia. Chodzi o świadome, krytyczne korzystanie z technologii.” (ekspert WOM, Częstochowa)

Eksperti WOM zwracali uwagę, że obok digitalizacji rośnie znaczenie metod opartych na doświadczeniu, refleksji i działaniu. W ośrodkach doskonalenia nauczycieli coraz częściej stosuje się warsztaty praktyczne, projekty

interdyscyplinarne i symulacje zajęć, które pozwalają uczestnikom przeżywać proces uczenia się w sposób analogiczny do doświadczenia uczniów.

„Podczas warsztatów pokazujemy wszystko tak, jak powinno wyglądać na lekcji, nauczyciele sami wykonują doświadczenia, ćwiczą, tworzą projekty. To nie są wykłady, ale praktyczne laboratoria kreatywności.” (ekspert WOM, Rybnik)

W Rybniku i Bielsku-Białej ośrodki WOM organizują również wizyty studyjne w szkołach i zakładach pracy, które pozwalają doradcom i nauczycielom poznawać lokalny kontekst zawodowy młodzieży.

„Organizowaliśmy cykle wyjazdów po szkołach i zakładach pracy, doradcy zawodowi mogli zobaczyć, jak wygląda rzeczywistość ucznia po szkole i dostosować swoje metody pracy. To uczy pokory i praktycznego podejścia.” (ekspert WOM, Bielsko-Biała)

Innowacyjne działania ośrodków WOM coraz częściej mają charakter interdyscyplinarny. Współpraca z instytucjami naukowymi i kulturalnymi (np. Planetarium Śląskie, Edukatorium Juliusz w Rybniku) pozwala na tworzenie oryginalnych projektów łączących edukację formalną z kulturą i nauką.

„Braliśmy udział w projekcie Krok w kosmos realizowanym z Planetarium Śląskim. To były zajęcia rozwijające kompetencje miękkie przez pasję do nauki, młodzi uczniowie uczyli się współpracy, komunikacji i refleksji w niecodziennym, inspirującym środowisku.” (ekspert WOM, Katowice)

Eksperci wskazują, że takie działania nie tylko rozwijają kreatywność nauczycieli, ale też pokazują, jak łączyć naukę z emocjami i doświadczeniem estetycznym, co zwiększa trwałość efektów edukacyjnych.

Współczesne ośrodki doskonalenia coraz częściej odchodzą od tradycyjnego modelu przekazywania wiedzy na rzecz podejścia refleksyjnego i coachingowego, inspirowanego psychologią pozytywną i neuronauką.

„Wprowadzamy elementy coachingu edukacyjnego, nauczyciele uczą się nie tylko jak działać, ale jak myśleć o swojej pracy, jak rozumieć emocje ucznia. To jest zmiana mentalna.” (ekspert WOM, Rybnik)

Niektórzy eksperci podkreślali też znaczenie mindfulness i technik autorefleksji, które wspierają zarówno dobrostan nauczycieli, jak i uczniów.

„Psychologicznie trendem jest rozwój inteligencji emocjonalnej i autorefleksji. Coraz więcej nauczycieli uczy się technik relaksacyjnych, pracy z oddechem, świadomego reagowania. To też innowacja, zmiana perspektywy na relację.” (pedagog szkolny, Tychy)

Kolejnym innowacyjnym nurtem jest gamifikacja procesu szkoleniowego, a więc wykorzystywanie elementów gier i rywalizacji w uczeniu kompetencji społecznych.

Nauczyciele uczestniczący w kursach WOM często poznają aplikacje i scenariusze oparte na grywalizacji empatii, współpracy czy rozwiązywania konfliktów.

„Wprowadzamy aplikacje, które uczą empatii w formie gry, nauczyciele zdobywają punkty za odczytanie emocji, za komunikację bez przemocy. To świetny trening miękkich umiejętności.” (ekspert WOM, Katowice)

Równolegle rozwijają się metody immersyjnego uczenia w wirtualnej rzeczywistości (VR), symulacje rozmów, konfliktów i sytuacji szkolnych pozwalają uczestnikom bezpiecznie testować reakcje emocjonalne i strategie komunikacyjne.

„Stosujemy wirtualną rzeczywistość do symulacji konfliktów. Nauczyciel wchodzi w rolę ucznia, przeżywa emocje drugiej strony, to zmienia sposób patrzenia na wychowanie.” (psycholog PPP, Katowice)

Eksperci WOM podkreślali, że istotą innowacyjności nie jest porzucenie tradycji, lecz łączenie sprawdzonych metod z nowoczesnymi narzędziami. Współczesne programy doskonalenia nauczycieli wpisują się w koncepcję Edukacji 4.0, która łączy empatię, refleksję i kompetencje cyfrowe w spójnym modelu pracy.

„Obecne trendy to Edukacja 4.0 adaptacyjność, praca z AI, ale też uważność na emocje. Chodzi o to, by nauczyciel umiał korzystać z technologii i jednocześnie pozostał człowiekiem dla człowieka.” (pedagog szkolny, Rybnik)

To podejście ma charakter integracyjny i zrównoważony, łączy świat cyfrowy z realnym doświadczeniem, rozwijając u nauczycieli zarówno umiejętności techniczne, jak i emocjonalne.

3.6. Najlepsze praktyki w zakresie kształtowania umiejętności miękkich

Przeprowadzona analiza danych zastanych nie wykazała żadnych wiarygodnych badań, których wyniki wskazują najskuteczniejsze metody rozwoju kompetencji miękkich w wybranych grupach uczniów. Z tego względu, w przyszłości warto zrealizować badania z tego zakresu. Wiąże się to z koniecznością doboru odpowiednich metod i narzędzi badawczych, a także wskaźników niezbędnych do określenia tej skuteczności.

W Polsce oraz w innych krajach Europy wypracowano jednak „dobre praktyki”, będące przydatnymi wskazówkami, które ułatwiają rozwój umiejętności miękkich. Jeden

z zestawów takich praktyk został opracowany przez N. Jaros, jedną z redaktorek portalu „Cyrekdigital”. W jej opinii zalicza się do nich:

- mikroeksperymenty rozwojowe – polegają na wyznaczaniu celów krótkoterminowych, których osiągnięcie sprzyja np. kształtowaniu konkretnych umiejętności;

- odgrywanie ról – inscenizacja sytuacji problemowych w bezpiecznym środowisku prowadzi do rozwoju np. zdolności do oceny ryzyka, krytycznego myślenia oraz kreatywności;
- budowanie relacji – nauczyciele i uczniowie mogą zapisać się na np. dodatkowe zajęcia lub poznawać ludzi za pomocą social mediów, dzięki czemu rozwijają się ich umiejętności komunikacyjne;
- kreatywne podejście/wyzwania – wiążą się z wyjściem ze strefy komfortu, przy czym rozwijają np. adaptacyjność, czyli zdolność do dostosowania się do zmian zachodzących w życiu;
- mentoring dwustronny – nauczyciele mogą być mentorami dla swoich uczniów, przy czym sami mogą mieć również swoich mentorów;
- regularne refleksje – w celu podsumowania osiągnięć i zgromadzenia informacji na temat np. poziomu rozwoju umiejętności miękkich;
- praktyka codzienna – sprzyja rozwojowi umiejętności niezbędnych do organizacji pracy i konstruktywnej krytyki⁴⁰.

W wielu krajach np. Europy zachodniej znacznie częściej niż w Polsce korzysta się z innowacyjnych narzędzi w celu rozwoju umiejętności miękkich. Jednym z tych instrumentów jest platforma „European School Education Platform”⁴¹, która oferuje liczne kursy dotyczące tych kompetencji, w szczególności związanych z komunikacją, zarządzaniem i rozwiązywaniem sytuacji problemowych. Do innych narzędzi zalicza się np. Projekt SoftSkill4EU, narzędzia e-learningowe oraz digital badges⁴².

Na potrzeby niniejszego raportu przygotowano autorski i spójny zestaw praktyk, które mają zastosowanie w tym obszarze. Przedstawiono go poniżej:

Rozwiązania systemowe:

- cykl regularnych szkoleń i kursów dla nauczycieli na poziomie szkół, które będą dostosowane do ich potrzeb;
- coaching - współpraca nauczycieli z ekspertami z zakresu rozwoju kompetencji miękkich;
- tworzenie ścieżek rozwojowych dla poszczególnych kompetencji, w tym np. komunikacyjnych, związanych z zarządzaniem czasem i pracą oraz analizą informacji;

Rozwiązania ułatwiające rozwój kompetencji komunikacyjnych:

- ćwiczenia z prowadzenia rozmów z uczniami na trudne tematy;
- zajęcia z erystyki, dzięki którym nauczycielom łatwiej będzie np. przedstawiać własne opinie i formułować wnioski;

⁴⁰ <https://cyrekdigital.com/pl/baza-wiedzy/jak-rozwijac-kompetencje-miekkie/>, [dostęp: 04.11.2025 r.]

⁴¹ <https://school-education.ec.europa.eu/en>, [dostęp: 04.11.2025 r.]

⁴² <https://academy-softskills4.eu/>, [dostęp: 04.11.2025 r.]

- spotkania z rodzicami, w trakcie których będą poruszane tematy dotyczące np. dysproporcji rozwojowych u uczniów;
- ćwiczenia grupowe dla kadry pedagogicznej z zakresu wymiany informacji, doświadczeń i opinii;

Rozwiązania sprzyjające rozwojowi umiejętności współpracy:

- projekty grupowe dla nauczycieli;
- współpraca bardziej doświadczonych nauczycieli z nauczycielami, którzy dopiero rozpoczęli pracę;

Rozwiązania rozwijające umiejętności wychowawcze i relacyjne:

- warsztaty z rozpoznawania emocji i potrzeb;
- szkolenia z obszaru zarządzania konfliktami;
- regularne rozmowy z uczniami na temat ich potrzeb oraz problemów

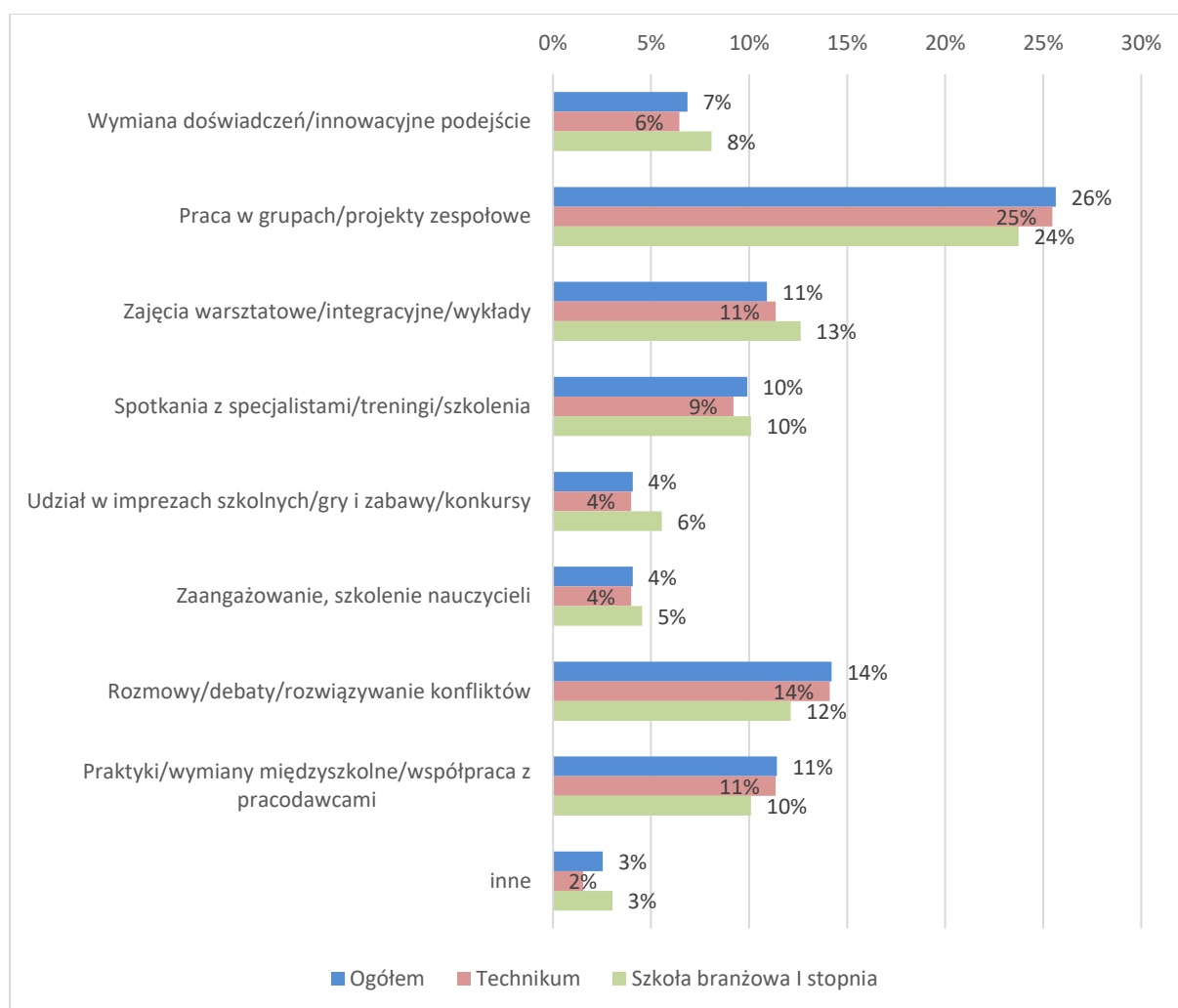
Rozwiązania sprzyjające rozwojowi kreatywności:

- warsztaty design thinking;
- sesje inspiracyjne, w trakcie których nauczyciele będą prezentowali własne pomysły związane z rozwojem kompetencji miękkich, również u uczniów;
- szkolenia i kursy z zakresu obsługi nowych technologii, urządzeń i aplikacji, mających zastosowanie przy rozwoju kompetencji miękkich;

W oparciu o dane zastane można stwierdzić, że rozwój kompetencji miękkich u nauczycieli jest możliwy, dzięki wykorzystaniu zróżnicowanych metod, technik i narzędzi oraz wdrożeniu dobrych praktyk. Przed ich selekcją, należy zgromadzić informacje na temat ich potrzeb. Wiedza ta znacząco ułatwi dobór optymalnych instrumentów i pozwoli osiągnąć pożądane efekty w tym zakresie.

Również w ramach badania metodą ilościową nauczyciele wskazali szereg działań, które wg swojej oceny uznali za dobre praktyki.

Wykres 3030. Przykłady dobrych praktyk w zakresie rozwijania umiejętności miękkich u uczniów, w podziale na typ szkoły



Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAWI z nauczycielami techników i szkół branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego N=394. Pytanie wielokrotnego wyboru.

Tabela 1112. Przykłady dobrych praktyk w zakresie rozwijania umiejętności miękkich u uczniów, w podziale na powiaty

	Wymiana doświadczeń/innovacyjne podejście	Praca w grupach/projekty zespołowe	Zajęcia warsztatowe/integracyjne/wykłady	Spotkania z specjalistami/treningi/szkolenia	Udział w imprezach szkolnych/gry i zabawy/konkursy	Zaangażowanie, szkolenie nauczycieli	Rozmowy/debaty/rozwiązywanie konfliktów	Praktyki/wymiany międzyszkolne/współpraca z pracodawcami
będziński	7%	26%	11%	10%	4%	4%	14%	11%

	Praktyki/wymiany miedzy szkolne/wspolpraca z pracodawcami	Rozmowy/debaty/rozwiazywanie konfliktow	Zaangazowanie, szkolenie nauczycieli	Udzial w imprezach szkolnych/gry i zabawy/konkursy	Spotkania z specjalistami/treningi/szkolenia	Zajecia warsztatowe/integracyjne/wykłady	Praca w grupach/projekty zespolowe	Wymiana doswiadczen/innowacyjne podjecie
będziński	0%	0%	0%	0%	14%	14%	29%	14%
bielski	25%	13%	0%	0%	13%	0%	13%	13%
Bielsko-Biała	0%	18%	12%	0%	0%	6%	47%	12%
bieruńsko-lędziński	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	17%
Bytom	0%	27%	0%	20%	13%	7%	13%	0%
Chorzów	0%	17%	0%	17%	17%	8%	42%	17%
cieszyński	9%	9%	0%	9%	9%	14%	23%	9%
Częstochowa	19%	12%	4%	0%	12%	12%	19%	8%
Dąbrowa Górnicza	18%	9%	0%	0%	18%	9%	27%	9%
Gliwice	17%	17%	8%	0%	0%	8%	25%	8%
gliwicki	0%	0%	0%	0%	25%	0%	25%	25%
Jastrzębie-Zdrój	18%	6%	6%	0%	12%	24%	24%	6%
Jaworzno	0%	25%	0%	0%	25%	25%	25%	0%
Katowice	12%	4%	4%	0%	19%	12%	27%	12%
kłobucki	0%	20%	0%	0%	0%	40%	60%	0%
lubliniecki	0%	40%	0%	0%	20%	20%	20%	0%
mikołowski	17%	17%	0%	0%	0%	17%	50%	0%
Mysłowice	0%	0%	33%	0%	0%	0%	0%	0%
myszkowski	0%	0%	20%	20%	20%	20%	40%	0%
Piekary Śląskie	0%	0%	0%	0%	0%	0%	50%	0%
pszczyński	38%	13%	13%	0%	0%	0%	13%	13%
raciborski	17%	25%	8%	0%	17%	17%	17%	0%
Ruda Śląska	7%	21%	0%	14%	0%	14%	29%	0%
rybnicki	0%	50%	0%	0%	50%	0%	0%	0%
Rybnik	0%	18%	9%	9%	0%	0%	27%	18%
Siemianowice Śląskie	14%	29%	0%	0%	14%	0%	0%	0%

	Praktyki/wymiany między szkolne/współpraca z pracodawcami	Rozmowy/debaty/rozwiązywanie konfliktów	Zaangażowanie, szkolenie nauczycieli	Udział w imprezach szkolnych gry i zabawy/konkursy	Spotkania z specjalistami/treningi/szkolenia	Zajęcia warsztatowe/integracyjne/wykłady	Praca w grupach/projekty zespołowe	Wymiana doświadczeń/innowacyjne podejście
Sosnowiec	21%	21%	0%	0%	11%	21%	26%	5%
Świętochłowice	20%	0%	0%	0%	0%	0%	20%	0%
tarnogórski	18%	6%	6%	12%	6%	12%	24%	6%
Tychy	9%	9%	0%	9%	0%	0%	27%	9%
wodzisławski	11%	0%	0%	0%	11%	0%	33%	0%
Zabrze	17%	17%	17%	0%	17%	8%	33%	0%
zawierciański	10%	24%	5%	5%	10%	19%	29%	0%
Żory	0%	25%	25%	0%	25%	25%	25%	0%
żywiecki	15%	19%	0%	4%	7%	7%	26%	11%

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań CAWI z nauczycielami techników i szkół branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego N=394. Pytanie wielokrotnego wyboru.

Z kolei analiza wypowiedzi ekspertów wskazuje, że najlepsze praktyki w rozwijaniu kompetencji miękkich wśród uczniów łączą systematyczność, praktyczne działanie i emocjonalne zaangażowanie. Wyróżniają się one tym, że pozwalają uczniom doświadczać i przeżywać proces uczenia się, a nie jedynie o nim słuchać. Praktyki te realizowane są zarówno w Polsce, jak i w Europie, a ich wspólnym mianownikiem jest łączenie nauki z realnymi sytuacjami społecznymi i praca oparta na współpracy, refleksji i empatii.

Respondenci wielokrotnie wskazywali, że w Polsce coraz więcej szkół wdraża rozwiązania inspirowane podejściem restorative practices, czyli tzw. kręgami naprawczymi, oraz Treningiem Umiejętności Społecznych (TUS). Programy te rozwijają empatię, umiejętność rozwiązywania konfliktów, samoświadomość i współpracę. Wysoko oceniano też praktyki oparte na projekcie społecznym, w których uczniowie samodzielnie planują działania, dzielą się rolami i odpowiadają za rezultat.

„Najlepsze praktyki to programy oparte na kręgach naprawczych. To nie są pogadanki, tylko rozmowa w grupie, gdzie uczniowie sami szukają rozwiązań. Uczą się odpowiedzialności i empatii.” (psycholog PPP, Pyskowice)

Takie projekty często są łączone z wolontariatem szkolnym lub działaniami środowiskowymi. Dzięki temu kształtują zarówno kompetencje społeczne, jak i poczucie sprawczości i odpowiedzialności społecznej.

Eksperci z Wojewódzkich Ośrodków Metodycznych przedstawiali wiele przykładów programów systemowo wdrażanych w szkołach, które łączą kształtowanie kompetencji miękkich z rozwojem osobistym nauczycieli i uczniów.

„Od kilku lat prowadzimy projekt Edukacja dla relacji, to cykl warsztatów i mentoringu, gdzie nauczyciele uczą się komunikacji bez przemocy, empatii i zarządzania emocjami w klasie.” (ekspert WOM, Katowice)

WOM-y w regionie wdrażają również moduły refleksyjno-coachingowe, które uczą nauczycieli, jak rozwijać u uczniów samoświadomość, uważność i empatię.

„Nasze szkolenia łączą coaching, mindfulness i elementy neuronauki. Chodzi o to, by nauczyciel potrafił rozpoznawać emocje swoje i uczniów. To praktyka, która naprawdę zmienia szkołę.” (ekspert WOM, Bielsko-Biała)

Wskazywano też na działania związane z gamifikacją, teatrem edukacyjnym oraz projektem ucznia jako tutora, które angażują emocje i uczą odpowiedzialności.

Eksperci oraz nauczyciele często wskazywali, że inspiracją dla polskich praktyk są systemy skandynawskie, w których rozwój umiejętności miękkich jest częścią codziennego funkcjonowania szkoły, a nie osobnym programem.

„W Finlandii nie uczy się kompetencji miękkich na lekcji, one są wszędzie, w projektach, w relacjach, w sposobie rozmawiania. My próbujemy to wprowadzać przez projekty szkolne i mentoring nauczycielski.” (ekspert WOM, Katowice)

Zwracano uwagę, że skuteczność tych modeli wynika z systemowego podejścia – współpracy nauczycieli, psychologów, rodziców i instytucji lokalnych. W Polsce takie praktyki pojawiają się coraz częściej w formie sieci współpracy koordynowanych przez WOM.

Respondenci zgodnie wskazywali, że najskuteczniejsze są te praktyki, które łączą emocje z działaniem. Należą do nich drama edukacyjna, symulacje społeczne, gry zespołowe i projekty interdyscyplinarne.

„Najlepiej sprawdzają się metody aktywizujące, drama, projekty, symulacje. Kiedy uczeń może doświadczyć emocji, lepiej rozumie siebie i innych.” (ekspert WOM, Katowice)

Takie metody, jak zauważali eksperci, są nie tylko skuteczne, ale też trwałe uczniowie zapamiętują emocje i doświadczenia, a nie same informacje.

Zarówno pedagodzy, jak i eksperci WOM podkreślali, że najlepsze praktyki to te, które traktują kompetencje miękkie nie jako zestaw umiejętności, lecz jako postawę i sposób bycia w relacji.

„Nie chodzi o nowe projekty, tylko o zmianę kultury szkoły, żeby rozmowa, empatia i refleksja były codziennością, a nie wydarzeniem raz w roku.” (ekspert WOM, Katowice)

Eksperci zwracali uwagę, że dobrą praktyką jest modelowanie zachowań przez nauczycieli, pokazanie uczniom w praktyce, jak wygląda komunikacja oparta na szacunku i współpracy.

Efektywny rozwój kompetencji miękkich, zgodnie z syntezą dobrych praktyk, jest procesem holistycznym i systemowym, który wykracza poza tradycyjne podejście dydaktyczne, włączając w pełni sferę emocjonalną i doświadczeniową ucznia. Ten model opiera się na założeniu, że kompetencje miękkie to nie tylko zestaw umiejętności do opanowania, ale przede wszystkim postawa i sposób bycia w relacji. W centrum tego modelu leży konieczność łączenia emocji z działaniem. Uczniowie zapamiętują trwale nie same informacje, lecz emocje i doświadczenia, dlatego kluczowe jest stosowanie metod aktywizujących, takich jak drama edukacyjna, symulacje społeczne, gry zespołowe oraz projekty interdyscyplinarne. Te działania pozwalają im doświadczać i przeżywać proces uczenia się. W bezpiecznym środowisku, np. poprzez odgrywanie ról, uczniowie inscenizują sytuacje problemowe, co prowadzi do rozwoju krytycznego myślenia, kreatywności i zdolności do oceny ryzyka. Jest to także realizowane przez mikroeksperymenty rozwojowe, czyli wyznaczanie krótkoterminowych celów sprzyjających kształtowaniu konkretnych umiejętności.

Kolejnym filarem jest integracja nauki z realnymi sytuacjami społecznymi. Stąd wysoka ocena praktyk opartych na projektach społecznych oraz wolontariacie szkolnym, gdzie uczniowie samodzielnie planują, dzielą się rolami i odpowiadają za rezultat. Takie podejście, oprócz kształtowania kompetencji społecznych, rozwija także poczucie sprawczości i odpowiedzialności społecznej. Coraz częściej wdrażane są też rozwiązania inspirowane (kręgi naprawcze) oraz Treningiem Umiejętności Społecznych (TUS), które rozwijają empatię, umiejętność rozwiązywania konfliktów i samoświadomość.

Model ten wymaga również systemowego wsparcia i zmiany kultury szkoły. Opiera się on na założeniu, że rozwój umiejętności miękkich powinien być częścią codziennego funkcjonowania, a nie osobnym programem. Niezbędne jest zatem włączanie refleksji i mentoringu – zarówno w relacji nauczyciel-uczeń, jak i w rozwoju samych pedagogów. W tym kontekście, nauczyciele modelują zachowania oparte na szacunku i współpracy, co stanowi jedną z najlepszych praktyk. Wojewódzkie Ośrodki Metodyczne (WOM) wspierają ten proces, wdrażając moduły refleksyjno-coachingowe, które uczą nauczycieli komunikacji bez przemocy i zarządzania emocjami w klasie.

IV Wnioski i rekomendacje

Tabela 1213. Wnioski i rekomendacje

L.p.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji
1	Nauczyciele korzystają z szerokiego wachlarza metod pracy nad kompetencjami miękkimi, od tradycyjnych (scenariusze, ćwiczenia, karty pracy, plansze) po nowoczesne rozwiązania cyfrowe (Kahoot, Mentimeter, Padlet, Canva, Jamboard). Wysoko oceniane są narzędzia wizualne, ruchowe i interaktywne, które zwiększają zaangażowanie uczniów. Str. 47.	Należy tworzyć nauczycielom możliwości do dalszego poszerzania i pogłębiania kompetencji w tym zakresie oraz stwarzać możliwości ułatwiające stosowanie metod pracy nad kompetencjami miękkimi	Regularne diagnozowanie i monitorowanie potrzeb szkoleniowych nauczycieli. Diagnoza powinna być przygotowana i koordynowana przez regionalne placówki doskonalenia nauczycieli, a realizowana wewnętrznie przez szkoły. Zaleca się przeprowadzanie diagnozy przed zaplanowaniem budżetu rocznego; zakup dostępu do narzędzi cyfrowych. Str., 47	Placówki doskonalenia nauczycieli: Regionalny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli "WOM" w Bielsku-Białej, WOM w Częstochowie, WOM w Katowicach, Regionalny Ośrodek Metodyczno-Edukacyjny METIS, Regionalny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli i Informacji Pedagogicznej "WOM" w Rybniku
2	Najskuteczniejsze okazują się techniki oparte na aktywnym działaniu: gry dydaktyczne, symulacje, scenki, praca w grupach. Uczą one współpracy,	Należy podejmować działania prowadzące do wzrostu stosowania technik, w których nauka przebiega dzięki doświadczaniu,	Warsztaty tematyczne ze specjalistami (np. nauczycielami dramy) dla nauczycieli szkolnych. Mogą być realizowane we współpracy z lokalnymi podmiotami działającymi w danym	Regionalne ośrodki doskonalenia nauczycieli, Technika i szkoły branżowe I stopnia w woj. śląskim

L.p.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji
	emпатii, komunikacji i refleksyjnego myślenia. Uczniowie najlepiej uczą się poprzez doświadczenie i natychmiastową informację zwrotną. Str. 36.	eksperymentowaniu i budować wspierające ku temu otoczenie.	obszarze. Rekomenduje się cykl 15 warsztatów w trakcie roku szkolnego. Projekt warto zakończyć bezpłatną publikacją dla uczestników zawierającą wypracowane metody, techniki i narzędzia z przykładami ich zastosowania. Publikacja powinna móc być rozpowszechniana i powielana. Str.36	
3	Stosowane są narzędzia wspierające autorefleksję uczniów: karty samooceny, quizy, dzienniki refleksji, mapy celów. Pozwalają one uczniom lepiej zrozumieć własne postępy i rozwijać odpowiedzialność za proces uczenia się Nauczyciele oczekują prostych, gotowych i możliwych do natychmiastowego wdrożenia narzędzi. Wysoko cenią	Należy budować dostępność do tych narzędzi i upowszechniać je. Wskazane jest stworzenie i uaktualnianie baz z ogólnodostępnymi materiałami dydaktycznymi i udostępnienie ich nauczycielom.	Wyznaczenie zespołu do opracowania schematu bazy, stworzenia jej oraz uaktualniania, np. co miesiąc. Baza powinna zawierać linki do wszelkich dostępnych materiałów, odpowiednio zaklasyfikowane wg stworzonych obszarów tematycznych. Warto uwzględnić możliwość bezpośredniego dodania plików z materiałami). Sugeruje się wdrożenie w formie pilotażowej w ograniczonej liczbie placówek. Str. 59	Technika i szkoły branżowe I stopnia w woj. śląskim

L.p.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji
	praktyczne scenariusze zajęć, ćwiczenia oraz gotowe materiały, które nie wymagają czasochłonnego przygotowania. Str. 59.	Należy budować dostępność do tych narzędzi i upowszechniać je. Wskazane jest stworzenie zestawów scenariuszy zajęć.	Współpraca nauczycieli z ośrodkami doskonalenia nauczycieli. Wyznaczone tematy mogą być opracowywane przez zespoły pracowników z kilku różnych szkół w ramach kilku serii warsztatowych z ekspertami WOM. Warsztaty tematyczne dla nauczycieli przybliżające sposoby pracy z tymi narzędziami. Mogą być realizowane we współpracy z lokalnymi podmiotami działającymi w danym obszarze, ale także przez dzielenie się dobrymi praktykami i warsztaty prowadzone przez nauczycieli w wymianie wiedzy między szkołami. Sugeruje się kilka spotkań w roku, aby nie dokładać znacząco obciążenia do codziennych obowiązków. Warto działać wykorzystując sieci współpracy. Dla sprawnego prowadzenia działań sugeruje się wyznaczenie koordynatora.Str.35	Regionalne ośrodki doskonalenia nauczycieli

L.p.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji
4	Istnieje wysokie zapotrzebowanie na proste narzędzia ewaluacyjne (rubryki, arkusze obserwacji, mikrosesje podsumowujące), które pozwalają mierzyć rozwój kompetencji miękkich w codziennej pracy szkolnej. Str. 57.	Należy upowszechnić wiedzę o tych narzędziach i sposobach efektywnego korzystania z nich	Realizacja szkoleń tematycznych dla nauczycieli. Stworzenie programu szkoleniowego (kilka spotkań, w zależności od objętości materiału merytorycznego) przez ekspertów WOM i organizacja szkoleń. Dyrekcja szkół powinna dodatkowo zapewnić dostępność do tych narzędzi w codziennej pracy. Warto skupić się na zbudowaniu nawyku korzystania przez nauczycieli z narzędzi, raczej niż na sztywnym, formalnym wprowadzaniu kolejnych regulacji. Str. 57	Regionalne ośrodki doskonalenia nauczycieli, Technika i szkoły branżowe I stopnia w woj. śląskim
5	Nowoczesne narzędzia cyfrowe zwiększają atrakcyjność zajęć i ułatwiają angażowanie wszystkich uczniów, także nieśmiałych. Wymagają jednak przemyślanego użycia i odpowiedniego przygotowania nauczycieli,	Należy wspierać, ale i wymagać od nauczycieli znajomości nowoczesnych rozwiązań cyfrowych, możliwości ich zastosowania oraz poznania korzyści i zagrożeń jakie niosą	Realizacja szkoleń tematycznych; zakup dostępu do określonych zapotrzebowaniem narzędzi cyfrowych. Str. 48	Regionalne ośrodki doskonalenia nauczycieli, Technika i szkoły branżowe I stopnia w woj. śląskim

L.p.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji
	aby wspierały relacje, a nie je zastępowały. Str. 48.			
6	Działania oparte na pomaganiu innym i współodpowiedzialności (mentoring, wolontariat, projekty społeczne) rozwijają empatię, samodzielność i dojrzałość emocjonalną uczniów. Uznawane są za szczególnie efektywne formy nauki postaw. Str. 50.	Należy promować postawę życzliwości i empatię w środowisku szkolnym, także poprzez wspieranie działalności wolontariackiej i prospołecznej uczniów	Szkoła bierze udział w zewnętrznej inicjatywie społecznej/ obywatelskiej itp., koordynując działania uczniów i ich współpracę z organizatorem. Szkoła powinna mieć dowolność w formie podejmowanej współpracy i sposobie jej realizacji, ze względu na zróżnicowane konteksty lokalne. Zalecany jest udział mierzony ilością realnie zaangażowanych uczniów, a nie liczbą podjętych współprac. Szkoły samodzielnie powinny koordynować działania, poprzez wyznaczenie pracownika odpowiedzialnego za współpracę z lokalnymi podmiotami działającymi społecznie. Str. 50	Technika i szkoły branżowe I stopnia w woj. śląskim

L.p.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji
7	Nauczyciele oczekują większego wsparcia systemowego: szkoleń praktycznych, wymiany doświadczeń i dostępu do gotowych materiałów. Często samodzielnie tworzą zasoby dydaktyczne, jednak brak czasu i przeciążenie obowiązkami ograniczają ich możliwości. Str. 39.	Należy stworzyć otoczenie wspierające realizację potrzeb nauczycieli, także poprzez budowanie struktur wewnętrznych umożliwiających efektywniejsze zarządzanie czasem	Stworzenie indywidualnych planów szkoleniowych dla każdego z nauczycieli i zaplanowanie czasu na ich realizację w szkolnym harmonogramie. Plany powinny być tworzone wspólnie przez dyrekcję i poszczególnych nauczycieli. Rekomenduje się wskazanie minimum realizacyjnego – 1 szkolenie merytoryczne rocznie. Plany powinny być dostosowane do potrzeb i możliwości nauczyciela, ale również motywować go do dalszego rozwoju. Harmonogram szkoleń nie powinien wpływać negatywnie na realizację podstawy programowej (należy zatem zapewnić zastępstwo bądź przeorganizować tymczasowo plan zajęć)	Technika i szkoły branżowe I stopnia w woj. śląskim
8	Nauczyciele wskazują, że inicjatywy rozwijające kompetencje miękkie	Zalecane jest bezpośrednie włączenie kształcenia kompetencji	Przygotowanie katalogu celów kształcenia oraz osiąganych umiejętności dedykowanemu	Ministerstwo Edukacji Narodowej

L.p.	Treść wniosku	Treść rekomendacji	Sposób wdrożenia	Adresat rekomendacji
	powinny mieć charakter długofalowy, a nie jednorazowy. Tylko wtedy możliwe jest trwałe kształtowanie postaw i kompetencji uczniów. Str. 50.	miękkich do podstawy programowej	kompetencjom miękkim i włączenie go w program nauczania poszczególnych przedmiotów. Prace za poziomie regionu powinny uwzględniać opracowanie komponentów poświęconych kompetencjom miękkim, które mogą być realizowane w ramach określonych przedmiotów bądź płynnie włączone w proces kształcenia niezależnie od przedmiotu. Na komponenty powinny składać się: aktywności jakie można podjąć, dostępne do ich realizacji metody i narzędzia.	

Bibliografia

Literatura przedmiotu i artykuły naukowe

- Benek K., Nowe wyzwania dla polskiej nauki: kompetencje miękkie, „Zeszyty Naukowe Akademii Górnośląskiej”, 2024, nr 1;
- Cęcelek G., Kompetencje społeczne nauczyciela szkoły uczenia się i wyrównywania szans edukacyjnych, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2020;
- Ćwiklińska-Gorczyca M., Lenczowska-Soboń K., Stęplowska M., Podręcznik użytkownika modułu doskonalenia kompetencji. Jak zarządzać własnymi kompetencjami;
- Domagała-Zyśk E., Mentoring w kształceniu pedagogów dla edukacji włączającej, „Edukacja”, 2021, nr 1(156);
- Enderson E., Umiejętności miękkie w praktyce, Wydawnictwo Ridero, 2023;
- Garklava M., E. Ikonen, A. Krivade, i.in., Podręcznik do treningu umiejętności miękkich poprzez ruch, Wydawnictwo Creative Commons Attribution-ShareAlike;
- Grzesiak M., Zintegrowany model kompetencji społecznych w procesie rozwoju osobistego i zawodowego, Wydawnictwo Naukowe Akademii WSB, Dąbrowa Górnicza 2021;
- Koba L., Siła i bezsiła edukacji, „Pedagogika Społeczna”, 2023, nr 4(90);
- Kwiatkowski M. (red.), Kompetencje przyszłości, Wydawnictwo FRSE, Warszawa 2018;
- Nowak W., Kaniewski R., Analiza danych zastanych generowanych przez system symulacyjny JTLS, „Zeszyty Naukowe AON”, 2016, nr 3;
- Nowicka M., A. Wzorek, Szkolny System Wsparcia Zdrowia Psychicznego – Program Promocji i Profilaktyki dla szkół ponadpodstawowych, Ministerstwo Edukacji Narodowej, Warszawa 2017;
- Romanowska-Tołoczko A., Kompetencje miękkie – dyspozycje niezbędne do pracy w zawodach społecznych, Wydawnictwo Akademii Wychowania Fizycznego we Wrocławiu, Wrocław 2022;

Akty prawne

- Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (tj. Dz. U. 2024 poz. 737, z późn. zm.).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji z dnia 6 marca 2025 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie podstawy programowej kształcenia ogólnego dla liceum ogólnokształcącego, technikum oraz branżowej szkoły II stopnia, (tj. Dz. U. 2025 poz. 382).
- Zalecenie Rady z dnia 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (2018/C 189/01).

Źródła internetowe

- K. Płuska, Jak ćwiczyć kompetencje miękkie w życiu osobistym?
<https://katarzynapluska.pl/jak-cwiczyc-kompetencje-miekkie-w-zyciu-osobistym/> [dostęp: 03.11.2025 r.]
- Elektroniczna platforma na rzecz uczenia się dorosłych w Europie,
<https://epale.ec.europa.eu/pl/blog/uczenie-przez-zaangazowanie-czyli-czym-jest-service-learning> [dostęp: 03.11.2025 r.]
- Redakcja portalu Youthinmind, What is the SDQ?
<https://www.sdqinfo.org/a0.html> [dostęp: 03.11.2025 r.]
- K. Płuska, Odgrywanie ról dla dzieci i młodzieży. Czego uczą scenki role play?
<https://katarzynapluska.pl/odgrywanie-rol-dla-dzieci-i-młodzieży-czego-ucza-scenki-role-play/> [dostęp: 03.11.2025 r.]
- B. Ostrowska, Społeczno-emocjonalny proces uczenia się. Czym jest SEL?
<https://superbelfrzy.edu.pl/glowna/sel/> [dostęp: 03.11.2025 r.]
- <https://katarzynapluska.pl/>, [dostęp: 03.11.2025 r.]
- <https://skillab.social/>, [dostęp: 03.11.2025 r.]
- <https://mapakarier.org/scenariusze-lekcji/87/miekkie-ladowanie-twoich-uczniow-kompetencje-miekkie/> [dostęp: 03.11.2025 r.]
- <https://www.facebook.com/fundacjaszkolazklasa/photos/%EF%B8%8F-w-ramach-programu-solidarno%C5%9B%C4%87-podaj-dalej-uczniowie-i-uczenice-z-rybnika-pisa/1134883238674617/> [dostęp: 03.11.2025 r.]
- <https://sp19.edu.bialystok.pl/pl/aktualnosci/cwiczymy-kompetencje-miekkie.html> [dostęp: 03.11.2025 r.]
- <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/nabory/rozw%C3%B3j-kompetencji-kluczowych-uczni%C3%B3w-szko%C5%82y-podstawowej-w-nowym-mie%C5%9Bcie/> [dostęp: 03.11.2025 r.]
- <https://szkolawchmurze.pl/odn/kompetencje-miekkie/> [dostęp: 04.11.2025 r.]
- <https://pen-edu.pl/kategoria-produktu/certyfikaty/kompetencje-miekkie/> [dostęp: 04.11.2025 r.]
- <https://orke.pl/szkolenia/kompetencje-przyszlosci-w-praktyce-szkolnej/> [dostęp: 04.11.2025 r.]
- <https://sus.ceo.org.pl/dzialania/warsztaty-dla-rad-pedagogicznych/warsztaty-stacjonarne/> [dostęp: 04.11.2025 r.]
- <https://www.doskonalenie.podn.slupsk.pl/oferta/szkolenia-warsztaty-seminaria/trening-umiejetnosci-spolecznych-wzmacniajacy-kluczowe-kompetencje-nauczycieli-pracujacych-z-uczniami-z-ukrainy/> [dostęp: 04.11.2025 r.]
- https://witalni.pl/baza_wiedzy/szkolenia-miekkie/ [dostęp: 04.11.2025 r.]
- <https://www.gov.pl/web/edukacja/placowki-doskonalenia-nauczycieli> [dostęp: 04.11.2025 r.]
- <https://rejestr.ngo/kategorie/nauka-i-edukacja> [dostęp: 04.11.2025 r.]

- https://www.medivia.pl/szkolenia-dla-nauczycieli.html?gad_source=1&gad_campaignid=11416808306&gbraid=0AAAADGsdfm2RmGye7dJ63dQe9pyZHw25&gclid=EAlaIQobChMIooi0mPHYkAMVjsh5BB0b1yGvEAAAYASAAEgLdhfD_BwE [dostęp: 04.11.2025 r.]
- <https://swps.pl/oferta/warszawa/studia-drugiego-stopnia/psychologia/edukacyjna> [dostęp: 04.11.2025 r.]
- <https://cyrekdigital.com/pl/baza-wiedzy/jak-rozwijac-kompetencje-miekkie/> [dostęp: 04.11.2025 r.]
- <https://school-education.ec.europa.eu/en> [dostęp: 04.11.2025 r.]
- <https://academy-softskills4.eu/> [dostęp: 04.11.2025 r.]

Raporty

- Staroń P., Bielska M., Bojanowska M. i.in., Edukacja dla Przyszłości. Strategie 2050.
- Raport z „Ewaluacji programu profilaktyki zdrowia psychicznego w szkole”

Narzędzia

Scenariusz TDI dla ekspertów z placówek doskonalenia nauczycieli

Dzień dobry, nazywam się ... i jestem badaczką/badaczem w firmie ASM Research Solutions Strategy.

Spotykamy się w ramach badania realizowanego przez ASM, którego celem jest poznanie metod, sposobów jakie są stosowane przez nauczycieli w zakresie kształtowania umiejętności interpersonalnych, komunikacyjnych, innych kompetencji miękkich u uczniów. Ważne jest dla nas także zbadanie potrzeb nauczycieli w tym zakresie.

Rozmowa dotyczyć będzie Państwa doświadczeń, opinii w tym temacie oraz dobrych praktyk związanych z kształceniem kompetencji miękkich.

*Nasza rozmowa potrwa około 90 minut i będzie nagrywana, ale wyłącznie w celu sporządzenia późniejszej transkrypcji. Nagranie posłuży wyłącznie do celów badawczych i będzie analizowane zbiorczo, nie ma możliwości identyfikacji osób biorących udział w wywiadzie. Wszystkie Pana/Pani wypowiedzi będą traktowane jako **poufne**.*

Czy ma Pan/Pani jakieś pytania do tego, co właśnie powiedziałem/am?

Wstęp do rozmowy, przedstawienie respondentów

1. Proszę opowiedzieć czym Pan/Pani się zajmuje na co dzień na swoim stanowisku?
2. Jakie ma Pan/Pani doświadczenia zawodowe w kontekście kształcenia kompetencji miękkich uczniów?

Obszar diagnostyczny związany z analizą stosowanych przez nauczycieli metod w zakresie umiejętności miękkich

3. Jak Pan/Pani ocenia wiedzę o kompetencjach miękkich i potrzebie ich kształtowania u uczniów w środowisku nauczycielskim?
 - Czy nauczyciele/nauczycielki są świadomi/świadome tej potrzeby? Czy ją zauważają? Czy wiedzą, jak uczyć kompetencji miękkich i jakich?
 - Czy metody nauczania kompetencji miękkich są wykorzystywane przez nauczycieli/nauczycielki? W jakim stopniu?

4. Według Pana/Pani obserwacji w jaki sposób nauczyciele/nauczycielki najczęściej uczą, kształtują umiejętności interpersonalne, komunikacyjne czy inne kompetencje miękkie u uczniów?
 - Czy stosują określone metody? Jakie? Które, z nich najczęściej?
(Moderator – Proszę postarać się, aby respondent wymienił jak najwięcej metod) Czy uczą, kształtują te umiejętności w sposób świadomy? Czy posiadają wiedzę merytoryczną o metodach nauczania w tym zakresie czy działają intuicyjnie?
5. Jak Pan/Pani myśli, dlaczego nauczyciele najczęściej korzystają akurat z tych sposobów, metod, o których Pan/Pani teraz mówił/mówiła?
6. Jakimi Pan/Pani dostaje opinie zwrotne o stosowaniu tych metod? Co o nich sądzą nauczyciele/nauczycielki?
 - Na ile w oczach kadry nauczycielskiej poszczególne metody są skuteczne? Dlaczego?
 - A z Pana/Pani perspektywy czemu akurat te się sprawdzają?
 - O których metodach Pan/Pani słyszał, że się nie sprawdzają? Jakie trudności z nimi są zgłaszane? Czemu wg nauczycieli/nauczycielek nie są skuteczne?
7. Jakimi sposobami można zmierzyć skuteczność metod rozwijania kompetencji miękkich u uczniów? Proszę także opisać te sposoby, na czym polegają?
(Moderator, daj respondentowi czas na wymienienie i opisanie wszystkich, które przyjdą mu na myśl)
 - Czy te metody są w praktyce wykorzystywane przez nauczycieli? Jakimi sposobami stosują nauczyciele w tym zakresie w swojej pracy?
 - Jak Pan/Pani ocenia przydatność stosowanych sposobów? Jak się sprawdzają w praktyce?
 - Jeżeli któreś z metod nie są wykorzystywane, jak Pan/Pani sądzi dlaczego?
8. A jak **Pan/Pani ocenia** aktualnie stosowane metody i sposób kształtowania kompetencji miękkich, komunikacyjnych przez nauczycieli?
 - Które z metod uważa Pan/Pani za szczególnie skuteczne? Dlaczego?
 - Czy któraś z metod ma niewykorzystany potencjał? Jeśli tak, która? Dlaczego?
9. Jakimi Pan/Pani widzi potrzebne bądź możliwe zmiany w metodach?
 - Dlaczego one są potrzebne?
 - Jak te zmiany mogą podnieść efektywność działań?

10. Jakie zna Pan/Pani metody, które nie są powszechne w Polsce, a mogłyby być dobrym kierunkiem rozwoju?
11. Czy stosowane przez nauczycieli/nauczycielki metody kształtowania kompetencji miękkich odpowiadają zagranicznym trendom? Jakim trendom?
- Czy uważa Pan/Pani to za dobry kierunek rozwoju? Dlaczego?
12. Według Pana/Pani wiedzy jakie narzędzia najczęściej wykorzystują nauczyciele w procesie kształtowania umiejętności interpersonalnych, komunikacyjnych? Proszę uwzględnić narzędzia tradycyjne i rozwiązania cyfrowe. *(Moderator, zwróć uwagę, aby respondent na pewno odniósł się zarówno do jednego i drugiego typu narzędzi).*
- Jaka jest Pana/Pani opinia o stosowaniu tych narzędzi? Czy one się sprawdzają? Czy są wystarczająco wykorzystywane?
13. A czy zna Pan/Pani jeszcze inne narzędzia i materiały, metody, które mają niewykorzystany potencjał albo które Pan/Pani szczególnie rekomenduje? *(Moderator, oczekiwana jest lista konkretnych metod, narzędzi)*
- Jakie to narzędzia, materiały?
 - Dlaczego akurat te?
 - Co mogłoby sprawić, że byłyby wykorzystywane i do tego stosowane efektywnie?
14. Czy zna Pan/Pani konkretne sukcesy uczniów korzystających z określonych metod? Proszę o opowiedzenie ich historii.
- Jakimi metodami były kształtowane ich umiejętności? Jaki przełożyły się na ich sukces? Jaki to był sukces?

Obszar diagnostyczny związany z potrzebami nauczycieli w zakresie kształtowania umiejętności miękkich

15. Jakie rozpoznajecie Państwo potrzeby nauczycieli w zakresie kształtowania umiejętności miękkich?
- Czy one są widoczne?
 - W jaki sposób Państwo je rozpoznajecie? (czy inicjatywa jest po stronie ośrodka nauczania czy potrzeby są komunikowane oddolnie? Czy potrzeby są diagnozowane czy rozpoznanie ma charakter nieformalny?)

16. Jakie potrzeby dotyczące programów kształtujących umiejętności miękkie ośrodki doszkalające rozpoznają wśród nauczycieli? A może ma Pan/Pani własne obserwacje w tym zakresie?
- W jakich obszarach potrzebne jest największe wsparcie? (np. zmiany treści programowych – zakres umiejętności, metody nauczania, dedykowane kursy i szkolenia, wsparcie narzędziowe, merytoryczne, pomoc w rozpoznawaniu potrzeb uczniów)
17. Jakich konkretnych działań oczekują nauczyciele? Co postulują? Na ile te oczekiwania wydają się Panu/Pani adekwatne? Dlaczego?
18. Jakie programy nauczania uważa Pan/Pani za najbardziej skuteczne w badanym obszarze? Dlaczego?
19. Jakie umiejętności miękkie uważa Pan/Pani, za najbardziej warte rozwijania u uczniów? Dlaczego akurat te? *(Moderator, po podaniu pierwszych, spontanicznych odpowiedzi można dopytać kolejno o poniższe obszary)*
- Proszę zastanowić się nad umiejętnościami w obszarze komunikacji, współpracy, rozwiązywania problemów, krytycznego myślenia, empatii, zarządzania stresem.
 - Dlaczego akurat te umiejętności są pożądane?
20. Według Pana/Pani wiedzy, jakie trudności napotykają nauczyciele wprowadzając programy kształtujące umiejętności miękkie?
- Proszę pomyśleć o barierach wewnętrznych i zewnętrznych, formalnych i nieformalnych (stawianych przez różne grupy osób)
 - Czy przewidujecie Państwo takie sytuacje i staracie się im przeciwdziałać? W jaki sposób?
 - Czy macie Państwo sposoby na wsparcie nauczycieli w takich sytuacjach? Czy może Pan/Pani podać konkretny przykład sytuacji, w której mogliście Państwo zareagować i wesprzeć wdrażanie, poprawienie takiego programu?
21. Z Pana/Pani perspektywy, jakie wsparcie jest nauczycielom najbardziej potrzebne, by efektywnie rozwijać kompetencje miękkie u uczniów?
- W jakim zakresie wsparcia może udzielać Państwa ośrodek?
22. Czy przygotowujecie, promujecie narzędzia, materiały pomocne przy kształtowaniu kompetencji miękkich?
- Jakie to narzędzia?

- Kto jest odbiorcom tych narzędzi?
- Jak są udostępniane?
- Czy mają Państwo informacje zwrotną, ile osób z nich korzysta, kto z nich korzysta, jak się sprawdzają?

23. W Pana/Pani odczuciu współpraca z jakimi specjalistami jest przez nauczycieli najbardziej pożądana? Dlaczego?

- Jakich specjalistów możecie Państwo zapewnić jako ośrodek kształcenia?
- Z kim nauczyciele najchętniej podejmują działania? Współpracy z jakimi osobami są najbardziej ciekawi?
- Współpraca ze specjalistami z jakich obszarów byłaby dla nauczycieli najbardziej wartościowa?

Obszar diagnostyczny związany z programami szkoleniowymi dla nauczycieli

24. Skąd Państwo czerpicie wiedzę, jakie proponować szkolenia, tematy, jakie kierunki edukacyjne promować?

25. Jakie konkretne szkolenia w obszarze kształcenia kompetencji miękkich macie Państwo w ofercie czy realizowaliście w ostatnich latach?

- Jak jest zainteresowanie takimi działaniami w ogóle?
- Jakie tematy obejmują? Które cieszą się największym zainteresowaniem?
- Czy widzicie potrzebę powtarzania tych szkoleń, kursów? Których? Dlaczego?
- Czy planujecie jakieś nowe szkolenia, warsztaty dotyczące kształcenia kompetencji miękkich? Dlaczego takie?

26. W jakiej formie się odbywają? (np. stacjonarnie – on-line, cykliczne – jednorazowe, warsztaty, grupowe – indywidualne, wykłady, spotkania, warsztaty)

- Które cieszą się największym zainteresowaniem? Dlaczego?
- A które wg Państwa sprawdzają się najlepiej? Dlaczego? Jakie widzi Pan mocne strony poszczególnych form kształcenia? A słabe strony?

27. Czy są realizowane przez specjalistów z ośrodka kształcenia czy przez podmioty zewnętrzne? Jeśli przez podmioty zewnętrzne, jakie organizacje prowadzą takie działania?

- Z jakimi podmiotami ośrodki kształcenia podejmują współpracę w obszarze wspierania kształcenia kompetencji miękkich uczniów?

28. Jaka jest Pana/Pani opinia nt. prowadzonych w ośrodku działań?

- Czy jest ich wystarczająco dużo? Czy są dostępne dla wszystkich zainteresowanych?
- Czy odpowiadają na potrzeby uczniów oraz nauczycieli?
- Czy są dostosowane do obecnych realiów, wymagań społecznych/rynkowych?
- Czy nadążają za aktualnymi trendami?
- Czy są skuteczne? Dlaczego? Czy mają zastosowanie praktyczne w codziennej pracy nauczyciela?

29. Czy zna Pan/Pani przykład sytuacji, w której nauczyciel zastosował zdobytą na szkoleniach wiedzę? Jeśli tak, proszę opowiedzieć.

30. Które tematy cieszą się największym zainteresowaniem?

31. Jakie ma Pan/Pani uwagi do programów szkoleniowych i innych działań wspierających nauczycieli w kształtowaniu kompetencji miękkich, prowadzonych w Państwa ośrodku?

- Które działanie jak do tej pory sprawdziło się najlepiej? Dlaczego?
- Jakie zmiany wg Pana/Pani są potrzebne? Proszę uwzględnić charakter działań, tematykę, formę.
- Jak można ulepszyć organizację szkoleń?

32. Jakie są obecne trendy w kształtowaniu kompetencji miękkich? Jakie innowacyjne metody Państwo stosujecie w swojej placówce? Proszę je opisać.

- Jak ocenia Pan/Pani ich skuteczność?
- Jakie są ich mocne strony?
- Czy wymagają jakiś zmian?

Obszar diagnostyczny związany z identyfikacją najlepszych praktyk w zakresie kształtowania umiejętności miękkich

33. Z jakimi najlepszymi praktykami w zakresie kształtowania umiejętności miękkich się Pan/Pani spotkał/a? Nie tylko w Państwa ośrodku doskonalenia, ale w ogóle. Dlaczego te uważa Pan/Pani za najlepsze?

- W Polsce
- W Europie

34. Które ze znanych Panu/Pani metod rozwijania kompetencji miękkich najlepiej sprawdzają się szczególnie u uczniów szkół branżowych I stopnia, i techników?

Scenariusz TDI dla pedagogów i psychologów szkolnych oraz pracowników poradni psychologiczno-pedagogicznych

Dzień dobry, nazywam się ... i jestem badaczką/badaczem w firmie ASM Research Solutions Strategy.

Spotykamy się w ramach badania realizowanego przez ASM, którego celem jest poznanie metod, sposobów jakie są stosowane przez nauczycieli w zakresie kształtowania umiejętności interpersonalnych, komunikacyjnych, innych kompetencji miękkich u uczniów. Ważne jest dla nas także zbadanie potrzeb nauczycieli w tym zakresie.

Rozmowa dotyczyć będzie Państwa doświadczeń, opinii w tym temacie oraz dobrych praktyk związanych z kształceniem kompetencji miękkich.

*Nasza rozmowa potrwa około 60 minut i będzie nagrywana, ale wyłącznie w celu sporządzenia późniejszej transkrypcji. Nagranie posłuży wyłącznie do celów badawczych i będzie analizowane zbiorczo, nie ma możliwości identyfikacji osób biorących udział w wywiadzie. Wszystkie Pana/Pani wypowiedzi będą traktowane jako **poufne**.*

Czy ma Pan/Pani jakieś pytania do tego, co właśnie powiedziałem/am?

Wstęp do rozmowy, przedstawienie respondentów

1. Proszę opowiedzieć czym Pan/Pani się zajmuje na co dzień na swoim stanowisku?
2. Jak ma Pan/Pani doświadczenia zawodowe w kontekście kształcenia kompetencji miękkich uczniów?

Obszar diagnostyczny związany z analizą stosowanych przez nauczycieli metod w zakresie umiejętności miękkich

3. Według Pana/Pani obserwacji w jaki sposób nauczyciele/nauczycielki najczęściej uczą, kształtują umiejętności interpersonalne, komunikacyjne czy inne kompetencje miękkie u uczniów?
 - Czy stosują określone metody? Jakiej? Które, z nich najczęściej? *(Moderator – Proszę postarać się, aby respondent wymienił jak najwięcej metod)* Czy uczą, kształtują te umiejętności w sposób świadomy? Czy posiadają wiedzę merytoryczną o metodach nauczania w tym zakresie czy działają intuicyjnie?

4. Z Pana/Pani perspektywy, czy te metody się sprawdzają? Dlaczego?
 - Które są najskuteczniejsze wg Pana/Pani? Dlaczego?
 - Które się nie sprawdzają? Dlaczego?
5. Czy nauczyciele konsultują z Panem/Panią stosowane metody, ich dopasowanie do potrzeb uczniów?
 - Jeśli tak, z jakimi pytaniami się zgłaszają?
 - Jakie mają wątpliwości?
6. Jakie zmiany uważa Pan/Pani za konieczne do wprowadzania, aby podnieść efektywność kształcenia kompetencji miękkich u uczniów?
 - Dlaczego są potrzebne?
 - Jak one mogą podnieść efektywność działań?
7. Jakie widzi Pan/Pani efekty stosowanych metod rozwijania umiejętności interpersonalnych, komunikacyjnych oraz innych kompetencji miękkich?
 - Czy obserwuje Pan/Pani wpływ stosowania tych metod na poszczególnych uczniów? A na sposób funkcjonowania grup?
 - W jakich sferach życia obserwuje Pan/Pani efekty? Prywatnym, szkolnym?
8. Jaki wpływ mają poszczególne metody na funkcjonowanie ucznia w szkole?
 - Jakie konkretnie umiejętności uczniowie zdobywają w tym procesie kształcenia?
 - Które z nich wykorzystują w dalszym życiu, prywatnym, zawodowym? Proszę opisać te umiejętności, które są wykorzystywane długofalowo. *(Moderator, zwróć uwagę, aby respondent kolejno opisał każdą z umiejętności – na czym polega, jak może się przejawiać w praktyce)*
 - Jak te umiejętności mogą im się przydać po ukończeniu szkoły, w życiu prywatnym i zawodowym?
9. Według Pana/Pani wiedzy jakie narzędzia najczęściej wykorzystują nauczyciele w procesie kształtowania umiejętności interpersonalnych,

komunikacyjnych? Proszę uwzględnić narzędzia tradycyjne i rozwiązania cyfrowe. *(Moderator, zwróć uwagę, aby respondent na pewno odniósł się zarówno do jednego i drugiego typu narzędzi).*

- Jaka jest Pana/Pani opinia o stosowaniu tych narzędzi? Czy one się sprawdzają? Czy są wystarczająco wykorzystywane?

10. A czy zna Pan/Pani jeszcze inne narzędzia i materiały, metody, które mają niewykorzystany potencjał albo które Pan/Pani szczególnie rekomenduje? *(Moderator, oczekiwana jest lista konkretnych metod, narzędzi)*

- Jakie to narzędzia, materiały?
- Dlaczego akurat te?
- Co mogłoby sprawić, że byłyby wykorzystywane i do tego stosowane efektywnie?

11. Czy zna Pan/Pani konkretne sukcesy uczniów korzystających z określonych metod? Proszę o opowiedzenie ich historii.

- Jakimi metodami były kształtowane ich umiejętności? Jaki przełożyły się na ich sukces? Jaki to był sukces?

Obszar diagnostyczny związany z potrzebami nauczycieli w zakresie kształtowania umiejętności miękkich

12. Jakie umiejętności miękkie uważa Pan\Pani, za najbardziej warte rozwijania u uczniów? Dlaczego akurat te? *(Moderator, po podaniu pierwszych, spontanicznych odpowiedzi można dopytać kolejno o poniższe obszary)*

- Proszę zastanowić się nad umiejętnościami w obszarze komunikacji, współpracy, rozwiązywania problemów, krytycznego myślenia, empatii, zarządzania stresem.
- Dlaczego akurat te umiejętności są pożądane?

13. Według Pana/Pani wiedzy, jakie trudności napotykają nauczyciele wprowadzając programy kształtujące umiejętności miękkie?

- Proszę pomyśleć o barierach wewnętrznych i zewnętrznych, formalnych i nieformalnych, stawianych przez różne grupy osób

14. Z Pana/Pani perspektywy, jakie wsparcie jest nauczycielom najbardziej potrzebne, by efektywnie rozwijać kompetencje miękkie u uczniów? Jaki powinno mieć charakter, formę? Jaki zakres tematyczny?

- Jakiego rodzaju wsparcia może Pan/Pani udzielić w kontekście Pana/Pani kompetencji zawodowych i sprawowanego stanowiska?
- Jaki rodzaj wsparcia sprawdza się najlepiej? Jakie wsparcie jest najchętniej przyjmowane, oczekiwane?
- Czy nauczyciele zgłaszają się do Pana/Pani po takie wsparcie?
- Czy może Pan/Pani podać konkretny przykład sytuacji, w której mógł Pan/Pani zareagować i wesprzeć wdrażanie, poprawienie programu kształcenia kompetencji miękkich?

15. Jak wygląda Pana/Pani współpraca z nauczycielami w kontekście kształtowania kompetencji miękkich?

- Na czym polega? Czego dotyczy?
- Kto ją inicjuje?
- Czy ma charakter jednorazowy czy powtarzalny?

Obszar diagnostyczny związany z programami szkoleniowymi dla nauczycieli

16. Jakie są obecnie trendy (pedagogiczne/psychologiczne?) w kontekście kształtowania umiejętności miękkich? Jakie innowacyjne metody Pan/Pani stosuje?

17. Czy zna Pan/Pani jakieś programy szkoleniowe dla nauczycieli w zakresie kompetencji miękkich? Jeśli tak, jakie?

- Przez kogo są realizowane? Jaki mają formę? Jaką tematykę poruszają?
- Czy są zgodne z aktualną wiedzą i trendami pedagogicznymi/psychologicznymi?

18. Jak Pan/Pani ocenia te programy? Czy są skuteczne? Dlaczego?

- Czy zna Pan/Pani opinie nauczycieli nt. tych programów? Jeśli tak, jakie one są?

19. Pana/Pani zdaniem co mogłoby poprawić efektywność tych programów? Jakie zmiany można wprowadzić?

- Jakie tematy są kluczowe dla nauczycieli do rozwijania kompetencji miękkich uczniów?
- Jaką wiedzę należałoby uwzględnić w takich programach? Dlaczego?

20. A na jakie tematy szkoleń Pan/Pani widzi największe zapotrzebowanie?

Obszar diagnostyczny związany z identyfikacją najlepszych praktyk w zakresie kształtowania umiejętności miękkich

21. Z jakimi najlepszymi praktykami w zakresie kształtowania umiejętności miękkich się Pan/Pani spotkał/a? Dlaczego te uważa Pan/Pani za najlepsze?

- W Polsce
- W Europie

20. Które ze znanych Panu/Pani metod rozwijania kompetencji miękkich najlepiej sprawdzają się szczególnie u uczniów szkół branżowych I stopnia, i techników?

Kwestionariusz ankiety CAWI z nauczycielami uczącymi w technikach i szkołach branżowych I stopnia z terenu województwa śląskiego

Szanowni Państwo,

Urząd Marszałkowski Województwa Śląskiego prowadzi badanie pn. „Analiza skutecznych metod w kształtowaniu umiejętności interpersonalnych, komunikacyjnych oraz innych kompetencji miękkich”. Dotyczy ono metod stosowanych przez nauczycieli szkół branżowych I stopnia oraz techników w zakresie kształtowania kompetencji miękkich wśród uczniów oraz potrzeb nauczycieli z tym związanych.

W związku z tym zwracamy się z prośbą o wypełnienie niniejszej ankiety. Ankieta jest anonimowa, a uzyskane informacje posłużą wyłącznie do opracowania zbiorczych zestawień statystycznych, które zostaną wykorzystane w przygotowanym raporcie z badań. Czas potrzebny na wypełnienie ankiety nie powinien przekroczyć 15 minut.

Ponieważ Państwa udział w badaniu stanowi nieodzowny warunek jego powodzenia liczymy na zrozumienie i przychylność z Państwa strony oraz wyczerpujące i szczerze odpowiedzi.

Z góry dziękujemy za poświęcony czas.

Z poważaniem

METRYCZKA

1. Proszę wskazać typ szkoły, w której Pan/Pani naucza:

- a) Technikum
- b) Szkoła branżowa I stopnia
- c) Inna placówka **[ZAKOŃCZYĆ ANKIETĘ]**

2. Proszę wskazać powiat, w którym Pan/Pani pracuje:

- a) będziński
- b) bielski
- c) Bielsko-Biała
- d) bieruńsko-lędziński
- e) Bytom
- f) Chorzów
- g) cieszyński
- h) Częstochowa
- i) częstochowski
- j) Dąbrowa Górnicza
- k) Gliwice
- l) gliwicki

- m) Jastrzębie-Zdrój
- n) Jaworzno
- o) Katowice
- p) kłobucki
- q) lubliniecki
- r) mikołowski
- s) Mysłowice
- t) myszkowski
- u) Piekary Śląskie
- v) pszczyński
- w) raciborski
- x) Ruda Śląska
- y) rybnicki
- z) Rybnik
- aa) Siemianowice Śląskie
- bb) Sosnowiec
- cc) Świętochłowice
- dd) tarnogórski
- ee) Tychy
- ff) wodzisławski
- gg) Zabrze
- hh) zawierciański
- ii) Żory
- jj) żywiecki

3. Proszę wskazać swoją płeć:

- a) Kobieta
- b) Mężczyzna

4. Jak długo pracuje Pan/Pani jako nauczyciel? Proszę wskazać jedną odpowiedź.

- a) Mniej niż 1 rok
- b) 1-5 lat
- c) 6-10 lat
- d) 11-15 lat
- e) Powyżej 15 lat

5. Jakiego przedmiotu Pan/Pani naucza? Proszę wskazać dowolną liczbę odpowiedzi.

- a) Przedmioty ogólnokształcące (np. język polski, matematyka)

- b) Przedmioty zawodowe teoretyczne
- c) Przedmioty zawodowe praktyczne
- d) Doradztwo zawodowe
- e) Zajęcia praktyczne u pracodawców
- f) Inne, jakie?.....

STOSOWANE METODY NAUCZANIA

6. Czy w ramach prowadzonych zajęć stosuje Pan/Pani metody rozwijające kompetencje miękkie uczniów? Proszę wskazać jedną odpowiedź.

- a) Zdecydowanie tak
- b) Raczej tak
- c) Raczej nie
- d) Zdecydowanie nie
- e) Trudno powiedzieć

[wyświetl, jeżeli 6=a/b]

7. Czy planując lekcję świadomie uwzględnia Pan/Pani kształtowanie kompetencji miękkich uczniów? Proszę wskazać jedną odpowiedź.

- a) Zdecydowanie tak
- b) Raczej tak
- c) Raczej nie
- d) Zdecydowanie nie
- e) Trudno powiedzieć

[wyświetl, jeżeli 6=a/b]

8. Jak często w ramach zajęć stosuje Pan/Pani metody rozwijające umiejętności miękkie uczniów? Proszę wskazać jedną odpowiedź.

- a) Bardzo często – na wszystkich lub prawie wszystkich zajęciach
- b) Często – na większości zajęć
- c) Czasami – na połowie lub niewiele mniej niż połowie zajęć
- d) Rzadko – na pojedynczych zajęciach

[wyświetl, jeżeli 6=a/b]

9. W jakiej formie podczas Pana/Pani zajęć najczęściej rozwijane są kompetencje uczniów? Proszę wskazać jedną odpowiedź.

- a) Zazwyczaj w ramach osobnych, specjalnie zaplanowanych zajęć
- b) Zazwyczaj jako element włączony do zwykłych lekcji
- c) W obu formach – zarówno w ramach osobnych zajęć, jak i podczas lekcji przedmiotowych

[wyświetl, jeżeli 6=a/b]

10. Jakie metody wykorzystuje Pan/Pani najczęściej w pracy dydaktycznej w celu rozwijania umiejętności miękkich uczniów? Proszę wskazać w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza – nigdy, a 5 – bardzo często.

	1 – nigdy	2 – rzadko	3 – czasami	4 – często	5 – bardzo często
Metody pracy zespołowej i komunikacyjne (np. praca w grupach, dyskusje, debaty)					
Metody aktywizujące i kreatywne (odgrywanie ról, metody projektowe, symulacje)					
Metody rozwijające indywidualne kompetencje (np. ćwiczenia z autoprezentacji)					

Metody rozwijające umiejętności zawodowe (np. zajęcia w miejscu pracy)					
Metody z wykorzystaniem nowych technologii (np. cyfrowe platformy)					

[wyświetl, jeżeli 6=a/b]

11. Z jakich poniższych, konkretnych narzędzi oraz materiałów dydaktycznych korzystał/a Pan/Pani w celu rozwijania kompetencji miękkich uczniów? Proszę wskazać dowolną liczbę odpowiedzi.

- a) Podręczniki i poradniki dotyczące kompetencji miękkich
- b) Karty pracy i ćwiczenia praktyczne
- c) Filmy edukacyjne / materiały wideo do analizy sytuacji
- d) Platformy e-learningowe i kursy online (np. Moodle, Teams)
- e) Aplikacje edukacyjne i gry online wspierające współpracę, komunikację i kreatywność
- f) Scenariusze zajęć dostępne w Internecie lub opracowane przez innych nauczycieli
- g) Materiały autorskie przygotowane przez siebie (np. zadania, instrukcje do ćwiczeń)
- h) Zadania projektowe i case study
- i) Nie korzystałem/am z żadnych powyższych materiałów
- j) Z innych materiałów, jakich?...

[wyświetl, jeżeli 6=a/b]

12. Czy dostrzega Pan/Pani efekty stosowanych metod rozwijania kompetencji miękkich u uczniów? Proszę wskazać jedną odpowiedź.

- a) Zdecydowanie tak
- b) Raczej tak
- c) Raczej nie
- d) Zdecydowanie nie
- e) Trudno powiedzieć

[wyświetl, jeżeli 6=a/b]

13. W jaki sposób mierzy Pan/Pani skuteczność stosowanych metod rozwijania kompetencji miękkich u uczniów? Proszę wskazać dowolną liczbę odpowiedzi.

- a) Obserwacja bezpośrednia ucznia
- b) Swobodna rozmowa z uczniami na ten temat
- c) Rozmowa z innymi osobami na ten temat, np. Innymi nauczycielami, rodzicami
- d) Wywiad behawioralny lub sytuacyjny
- e) Testy psychometryczne lub psychologiczne
- f) Testy kompetencji miękkich
- g) Ocena wyników w projektach, prezentacjach, zadaniach praktycznych
- h) Nie mierzę skuteczności stosowanych metod rozwijania kompetencji miękkich u uczniów
- i) W inny sposób, jaki?...

[wyświetl, jeżeli 13=e/f]

14. Z jakiego dokładnie testu lub testów Pan/Pani korzystałaby zmierzyć skuteczność metod rozwijania kompetencji miękkich u uczniów?

[pytanie otwarte].....

[wyświetl, jeżeli 6=a/b]

15. Czy dostrzega Pan/Pani efekty stosowanych metod rozwijania kompetencji miękkich u uczniów?

- a) Zdecydowanie tak
- b) Raczej tak
- c) Raczej nie
- d) Zdecydowanie nie
- e) Trudno powiedzieć

[wyświetl, jeżeli 15=a/b]

16. Jakie dostrzega Pan/Pani efekty stosowanych metod rozwijania kompetencji miękkich wśród uczniów? Proszę wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi.

- a) Lepsza współpraca i umiejętność pracy zespołowej

- b) Większa aktywność i zaangażowanie na lekcjach
- c) Lepsza komunikacja w klasie (z rówieśnikami i nauczycielami)
- d) Większa pewność siebie i odwaga w wystąpieniach publicznych
- e) Umiejętność rozwiązywania konfliktów i problemów w grupie
- f) Rozwijanie kreatywności i samodzielności uczniów
- g) Lepsza organizacja własnej pracy i odpowiedzialność za zadania
- h) Rozwijanie empatii i wrażliwości społecznej
- i) Większa motywacja do nauki i samorozwoju
- j) Zauważalny wpływ na przygotowanie uczniów do pracy zawodowej
- k) Inne efekty, jakie?...

[wyświetl, jeżeli 6=c/d]

17. Dlaczego nie zawiera Pan/Pani w ramach prowadzonych zajęć metod rozwijających umiejętności miękkie wśród uczniów? Proszę wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi.

- a) Brak czasu w realizacji podstawy programowej
- b) Brak odpowiednich narzędzi i materiałów dydaktycznych
- c) Brak szkoleń/przygotowania do prowadzenia takich zajęć
- d) Uważam, że rozwój kompetencji miękkich nie należy do moich obowiązków
- e) Zakładam, że umiejętności miękkie uczniowie rozwijają w innych sytuacjach (np. w domu, na zajęciach pozalekcyjnych)
- f) Uczniowie nie są zainteresowani tego typu aktywnościami
- g) Brak wsparcia ze strony szkoły/dyrekcji w tym zakresie
- h) Inny powód, jaki?...

18. Jak oceniłby Pan/Pani skuteczność poniższych metod w rozwijaniu wśród uczniów kompetencji miękkich? Proszę ocenić w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza nieskuteczność tych metod, a 5 bardzo dużą ich skuteczność. Proszę ocenić tylko te metody, które Pan/Pani stosuje.

	1 – nieskuteczne	2 – raczej nieskuteczne	3 – ani skuteczne, ani nieskuteczne	4 – raczej skuteczne	5 – bardzo skuteczne	Nie stosuję tej metody

Metody pracy zespołowej i komunikacyjne (np. praca w grupach, dyskusje, debaty)						
Metody aktywizujące i kreatywne (odgrywanie ról, metody projektowe, symulacje)						
Metody rozwijające indywidualne kompetencje (np. ćwiczenia z						

autoprezentacji)						
Metody rozwijające umiejętności zawodowe (np. zajęcia w miejscu pracy)						
Metody z wykorzystaniem nowych technologii (np. cyfrowe platformy)						

POTRZEBY NAUCZYCIELI W ZAKRESIE KSZTAŁTOWANIA UMIEJĘTNOŚCI MIĘKKICH

19. Które z poniższych umiejętności miękkich uważa Pan/Pani za najważniejsze do rozwijania wśród uczniów? Proszę wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi.

- a) Komunikacja interpersonalna
- b) Współpraca, praca w zespole
- c) Rozwiązywanie problemów
- d) Krytyczne myślenie
- e) Kreatywność i innowacyjność
- f) Zarządzanie stresem

- g) Zarządzanie czasem i organizacją pracy
- h) Empatia i wrażliwość społeczna
- i) Samodzielność i odpowiedzialność
- j) Umiejętność adaptacji do zmian
- k) Umiejętność autoprezentacji
- l) Inne umiejętności miękkie, jakie?...

[wyświetl, jeżeli 6=a/b]

20. Czy napotyka Pan/Pani bariery we wdrażaniu działań rozwijających umiejętności miękkie podczas lekcji? Proszę wskazać jedną odpowiedź.

- a) Zdecydowanie tak
- b) Raczej tak
- c) Raczej nie
- d) Zdecydowanie nie
- e) Trudno powiedzieć

[wyświetl, jeżeli 20=a/b]

21. Jakie bariery Pan/Pani napotyka podczas wdrażania programu kształtującego umiejętności miękkie? Proszę wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi.

- a) Brak czasu w ramach realizacji podstawy programowej
- b) Ograniczone zasoby dydaktyczne i materiały edukacyjne
- c) Brak wsparcia ze strony dyrekcji szkoły lub organu prowadzącego
- d) Brak odpowiedniego przeszkolenia lub przygotowania nauczycieli
- e) Trudności w motywowaniu uczniów do udziału w zajęciach
- f) Niewystarczające wsparcie ze strony rodziców
- g) Ograniczenia w organizacji zajęć (np. brak sali, sprzętu, narzędzi ICT)
- h) Duża liczebność klasy utrudniająca wprowadzenie aktywnych metod
- i) Brak integracji programu kształtującego umiejętności miękkie z programem zajęć
- j) Inne bariery, jakie?...

**22. W jakim stopniu zgadza się Pan/Pani z poniższym stwierdzeniem:
„Obecnie stosowane metody nauczania wymagają zmian, aby lepiej**

wspierać rozwój kompetencji miękkich uczniów”? Proszę wskazać jedną odpowiedź.

- a) Zdecydowanie się zgadzam
- b) Raczej się zgadzam
- c) Ani się zgadzam, ani się nie zgadzam
- d) Raczej się nie zgadzam
- e) Zdecydowanie się nie zgadzam

[wyświetl, jeżeli 22=a/b]

23. Jakie zmiany w metodach nauczania uważa Pan/Pani za konieczne, aby lepiej rozwijać kompetencje miękkie? Proszę wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi.

- a) Wprowadzenie większej liczby metod aktywizujących
- b) Większy nacisk na pracę zespołową
- c) Szersze wykorzystywanie ćwiczeń praktycznych
- d) Zwiększenie liczby zajęć rozwijających autoprezentację i komunikację
- e) Większe powiązanie zajęć z praktyką zawodową
- f) Wykorzystanie nowych technologii i narzędzi cyfrowych
- g) Inne zmiany, jakie?...

[wyświetl, jeżeli 22=a/b]

24. Jakie kwestie mogłyby pomóc nauczycielom wdrażać zmiany w obecnych metodach nauczania kompetencji miękkich? Proszę wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi.

- a) Szkolenia i warsztaty dotyczące rozwijania kompetencji miękkich u uczniów
- b) Dostęp do gotowych scenariuszy zajęć i materiałów dydaktycznych
- c) Wsparcie merytoryczne ze strony ekspertów / doradców metodycznych
- d) Wymiana doświadczeń i dobrych praktyk z innymi nauczycielami
- e) Większe wsparcie ze strony dyrekcji i organu prowadzącego
- f) Zmiany w podstawie programowej, aby przewidywała więcej miejsca na rozwój kompetencji miękkich
- g) Otwartość i gotowość uczniów do uczestniczenia w tego typu zajęciach
- h) Lepsze warunki organizacyjne i techniczne (np. sale, sprzęt, dostęp do ICT)
- i) Inne kwestie, jakie?...

25. Jakie formy współpracy z innymi nauczycielami lub specjalistami w zakresie tworzenia programów kształtujących umiejętności miękkie uczniów uważa Pan/Pani za najważniejsze? Proszę wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi.

- a) Wspólne planowanie zajęć i projektów
- b) Organizacja wydarzeń edukacyjnych
- c) Wymiana doświadczeń i dobrych praktyk
- d) Wspólne szkolenia lub warsztaty
- e) Mentoring lub coaching między nauczycielami
- f) Strona Internetowa lub grupa dyskusyjnych online dla nauczycieli
- g) Regularne spotkania zespołów nauczycielskich poświęcone metodom pracy
- h) Inne formy współpracy, jakie?...

26. Czy był(a)by Pan/Pani zainteresowana takimi formami współpracy z innymi nauczycielami lub specjalistami, które wskazał(a) Pan/Pani w poprzednim pytaniu? Proszę wskazać jedną odpowiedź.

- a) Zdecydowanie tak
- b) Raczej tak
- c) Raczej nie
- d) Zdecydowanie nie
- e) Trudno powiedzieć

PROGRAMY SZKOLENIOWE DLA NAUCZYCIELI

27. Czy korzystał(a) Pan/Pani ze szkoleń w zakresie rozwijania kompetencji miękkich uczniów? Proszę wskazać jedną odpowiedź.

- a) Tak, raz
- b) Tak, kilkakrotnie
- c) Tak, kilkanaście razy
- d) Tak, więcej niż kilkanaście razy
- e) Nie, nigdy

[wyświetl, jeżeli 27=a/b/c/d]

28. Kto był organizatorem szkolenia lub szkoleń w którym Pan/Pani uczestniczył(a)? Proszę wskazać dowolną liczbę odpowiedzi.

- a) Szkoła, w której uczę
- b) Inna szkoła lub placówka oświatowa

- c) Uczelnia wyższa
- d) Stowarzyszenie zawodowe/branżowe dla nauczycieli
- e) Kurator oświaty
- f) Organizacja pozarządowa (NGO)
- g) Firma szkoleniowa
- h) Platforma e-learningowa lub serwis szkoleniowy online
- i) Inny podmiot nie wymieniony powyżej (jaki?)
- j) Trudno powiedzieć

[wyświetl, jeżeli 27=a/b/c/d]

29. W jakim zakresie dostępne było szkolenie lub szkolenia z których Pan/Pani miała możliwość skorzystać? Proszę wskazać dowolną liczbę odpowiedzi.

- a) W obrębie szkoły lub lokalnej placówki edukacyjnej
- b) W gminie / powiecie
- c) W regionie / województwie
- d) Na poziomie krajowym (ogólnopolskie programy i szkolenia)
- e) Na poziomie międzynarodowym / europejskim (projekty, wymiany, programy UE)
- f) Trudno powiedzieć

30. W jakiej formie dostępne były zajęcia lub szkolenia, z których miał(a) Pan/Pani możliwość skorzystać? Proszę wskazać dowolną liczbę odpowiedzi.

- a) Stacjonarnie
- b) Online (zdalnie)
- c) Hybrydowo (łącznie elementy stacjonarne i zdalne)

[wyświetl, jeżeli 27=a/b/c/d]

31. Jakie tematy były poruszane podczas szkolenia lub szkoleń, w których Pan/Pani uczestniczył(a)? Proszę wskazać dowolną liczbę odpowiedzi.

- a) Komunikacja interpersonalna (nauczyciel–uczeń)
- b) Komunikacja interpersonalna (uczeń-uczeń)
- c) Współpraca w grupie i budowanie zespołu klasowego
- d) Rozwiązywanie konfliktów i mediacje szkolne
- e) Radzenie sobie ze stresem i emocjami przez uczniów

- f) Motywowanie uczniów do nauki i aktywności
- g) Kreatywność i innowacyjne metody pracy na lekcji
- h) Rozwijanie krytycznego myślenia i umiejętności rozwiązywania problemów
- i) Autoprezentacja i wystąpienia publiczne uczniów
- j) Wykorzystanie narzędzi cyfrowych i platform online
- k) Współpraca z dziećmi ze Specjalnymi Potrzebami Edukacyjnymi
- l) Współpraca z rodzicami i środowiskiem lokalnym
- m) Żadne z powyższych tematów nie były omawiane podczas szkolenia
- n) Inne tematy, jakie?...

[wyświetl, jeżeli 27=a/b/c/d]

32. Jakie metody pracy podczas zajęć były omawiane podczas szkolenia lub szkoleń? Proszę wskazać dowolną liczbę odpowiedzi.

- a) Metody pracy zespołowej i komunikacyjne (np. praca w grupach, dyskusje, debaty)
- b) Metody aktywizujące i kreatywne (odgrywanie ról, metody projektowe, symulacje)
- c) Metody rozwijające indywidualne kompetencje (np. ćwiczenia z autoprezentacji)
- d) Metody rozwijające umiejętności zawodowe (np. zajęcia w warsztatach)
- e) Metody z wykorzystaniem nowych technologii (np. cyfrowe platformy)
- f) Żadne z powyższych metod nie były omawiane podczas szkolenia

[wyświetl, jeżeli 26=a/b/c/d]

33. Jak ogólnie ocenia Pan/Pani przydatność tego typu szkoleń? Proszę wskazać jedną odpowiedź.

- a) Zdecydowanie przydatne
- b) Raczej przydatne
- c) Raczej nieprzydatne
- d) Zdecydowanie nieprzydatne

[wyświetl, jeżeli 27=a/b/c/d]

34. Czy w swojej pracy dydaktycznej wykorzystał(a) Pan/Pani zdobytą podczas szkoleń/szkolenia wiedzę? Proszę wskazać jedną odpowiedź.

- a) Tak, regularnie

- b) Tak, sporadycznie
- c) Tak, jednorazowo
- d) Jeszcze nie, ale planuję wykorzystać w przyszłości
- e) Nie i nie planuję wykorzystywać jej w przyszłości

[wyświetl, jeżeli 34=a/b/c/d]

35. W jakich sytuacjach wykorzystał(a) lub planuje Pan/Pani wykorzystać umiejętności zdobyte podczas szkoleń dotyczących kompetencji miękkich? Proszę wskazać dowolną liczbę odpowiedzi.

- a) Podczas prowadzenia zajęć lekcyjnych (np. wprowadzanie metod aktywizujących, praca w grupach)
- b) W pracy wychowawczej z klasą (np. rozwiązywanie konfliktów, budowanie relacji)
- c) Podczas indywidualnych rozmów z uczniami
- d) W kontaktach z rodzicami uczniów
- e) We współpracy z innymi nauczycielami
- f) W organizacji projektów, konkursów, wyjazdów czy wydarzeń szkolnych
- g) W innych sytuacjach, jakich?...

[wyświetl, jeżeli 34=e]

36. Dlaczego nie wykorzystał(a) Pan/Pani wiedzy zdobytej podczas szkoleń/szkolenia? Proszę wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi.

- a) Brak czasu na wdrożenie nowych metod w ramach zajęć
- b) Brak odpowiednich warunków organizacyjnych w szkole (np. wyposażenie)
- c) Brak wsparcia ze strony dyrekcji lub współpracowników
- d) Materiały ze szkolenia nie były dostosowane do specyfiki mojej pracy/przedmiotu
- e) Uczniowie nie byli zainteresowani proponowanymi metodami
- f) Wymagałoby to dodatkowego przygotowania, na które nie mogę sobie pozwolić
- g) Nie uznałem/am tych metod za wartościowe lub skuteczne
- h) Inny powód, jaki?...

[wyświetl, jeżeli 27=e]

37. Dlaczego nie korzystał(a) Pan/Pani z takich szkoleń? Proszę wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi.

- a) Brak informacji o dostępnych szkoleniach
- b) Ograniczona dostępność szkoleń
- c) Brak czasu ze względu na obowiązki zawodowe i osobiste
- d) Brak wsparcia ze strony szkoły w zakresie udziału w szkoleniach
- e) Zbyt wysokie koszty udziału w szkoleniach
- f) Szkolenia nie odpowiadają moim potrzebom lub specyfice pracy w szkole branżowej
- g) Uważam, że samodzielnie potrafię rozwijać te kompetencje u uczniów
- h) Do tej pory nie czułem/am potrzeby udziału w takich szkoleniach
- i) Inny powód braku uczestnictwa, jaki?...

38. Czy w przyszłości chciał(a)by Pan/Pani korzystać ze szkoleń dla nauczycieli w zakresie rozwijania umiejętności miękkich uczniów? Proszę wskazać jedną odpowiedź.

- a) Zdecydowanie tak
- b) Raczej tak
- c) Raczej nie
- d) Zdecydowanie nie
- e) Trudno powiedzieć

[wyświetl, jeżeli 38=a/b]

39. Jaka forma szkoleń by Pana/Panią interesowała? Proszę ocenić na skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza, że ta forma szkoleń by Pana/Panią zdecydowanie nie interesowała, a 5 – zdecydowanie interesowała.

	1 – zdecydowanie nie	2 – raczej nie	3 – ani tak, ani nie	4 – raczej tak	5 – zdecydowanie tak
Szkolenie online					
Szkolenie stacjonarne					

Szkolenie indywidualne					
Szkolenie grupowe					
Szkolenie w formie warsztatowej					
Szkolenie w formie wykładu					
Spotkanie z ekspertem					

[wyświetl, jeżeli 38=a/b]

40. Jakie tematy szkoleń związanych z kompetencjami miękkimi byłyby dla Pana/Pani najbardziej interesujące? Proszę wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi.

- a) Komunikacja interpersonalna (nauczyciel–uczeń)
- b) Komunikacja interpersonalna (uczeń-uczeń)
- c) Współpraca w grupie i budowanie zespołu klasowego
- d) Rozwiązywanie konfliktów i mediacje szkolne
- e) Radzenie sobie ze stresem i emocjami przez uczniów
- f) Motywowanie uczniów do nauki i aktywności
- g) Kreatywność i innowacyjne metody pracy na lekcji
- h) Rozwijanie krytycznego myślenia i umiejętności rozwiązywania problemów
- i) Autoprezentacja i wystąpienia publiczne uczniów
- j) Wykorzystanie narzędzi cyfrowych i platform online
- k) Współpraca z rodzicami i środowiskiem lokalnym
- l) Inne tematy, jakie?...

[wyświetl, jeżeli 38=a/b]

41. Poznanie jakich metod pracy podczas zajęć byłoby dla Pana/Pani najbardziej interesujące podczas szkolenia? Proszę wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi.

- a) Metod pracy zespołowej i komunikacyjnych (np. praca w grupach, dyskusje, debaty)
- b) Metod aktywizujących i kreatywnych (odgrywanie ról, metody projektowe, symulacje)
- c) Metod rozwijających indywidualne kompetencje (np. ćwiczenia z autoprezentacji)
- d) Metod rozwijających umiejętności zawodowe (np. zajęcia w warsztatach)
- e) Metod z wykorzystaniem nowych technologii (np. cyfrowe platformy)
- f) Inne, jakie?...

[wyświetl, jeżeli 38=c/d]

42. Dlaczego nie chciał(a)by Pan/Pani w przyszłości skorzystać ze szkoleń dla nauczycieli w zakresie rozwijania kompetencji miękkich uczniów? Proszę wskazać maksymalnie trzy odpowiedzi.

- a) Brak czasu na uczestnictwo w takich szkoleniach
- b) Ograniczone zasoby dydaktyczne i materiały edukacyjne w oferowanych szkoleniach
- c) Trudności w motywowaniu uczniów do udziału w zajęciach
- d) Ograniczenia w organizacji zajęć (np. brak sali, sprzętu, narzędzi ICT)
- e) Duża liczebność klasy utrudniająca wprowadzenie aktywnych metod
- f) Brak integracji metod rozwijania kompetencji miękkich z programem zajęć
- g) Inny powód, jaki?

NAJLEPSZE PRAKTYKI

43. Jakie zna Pan/Pani przykłady „dobrych praktyk” w zakresie kształtowania umiejętności miękkich uczniów szkół branżowych I stopnia oraz techników?

[Pytanie otwarte]