Jolanta Rafał-Łuniewska

Doskonalenie

kadry placówek socjoterapeutycznych

z perspektywy dyrektorów i pracowników MOS

Raport z badania

ORE Ośrodek Rozwoju Edukacji

Jolanta Rafał-Łuniewska

Doskonalenie

kadry placówek socjoterapeutycznych

z perspektywy dyrektorów i pracowników MOS

Raport z badania

Ośrodek Rozwoju Edukacji
Warszawa 2026

Konsultacja merytoryczna
Marta Paluch
Wydział Resocjalizacji i Socjoterapii

Redakcja językowa i korekta
Karolina Strugińska
Wydział Wydawnictw, Upowszechniania Zasobów i Promocji

Projekt okładki, layout,
redakcja techniczna i skład
Wojciech Romerowicz
Wydział Wydawnictw, Upowszechniania Zasobów i Promocji

Fotografia na okładce: © Viviamo/Bank zdjęć Photogenica

ISBN 978-83-68584-53-0

© Ośrodek Rozwoju Edukacji
Warszawa 2026

Ośrodek Rozwoju Edukacji
Aleje Ujazdowskie 28
00-478 Warszawa
tel. 22 345 37 00
www.ore.edu.pl

Spis treści

Od autorki 4
Wstęp 6
Cel i organizacja badań 8
Dane liczbowe odnoszące się do odpowiedzi na pytania zadane w ankiecie 9
Rekomendacje po badaniu ankietowym pracowników MOS 23
Rekomendacje dotyczące najpilniejszych potrzeb szkoleniowych i regulacyjnych 24
Podsumowanie 26
Załącznik nr 1. Formularz ankiety 31
Polecane zasoby 33
Informacje o autorce 34

Od autorki

Jeżeli nauczyciel czy wychowawca, wykonując pracę opartą na relacjach międzyludzkich, dba o własny rozwój i decyduje się na ciągłe doskonalenie zawodowe – tak silnie wpisane w jego profesję – a przy tym za kluczową uznaje refleksję nad własną praktyką, to szczególnie istotne staną się dla niego wskazania płynące z poniższego tekstu. Warto pamiętać, że rodzice i pedagodzy nie mogą nauczyć niczego, czego sami nie potrafią. Życiowe i zawodowe doświadczenie potwierdza, że w działaniach wychowawczych przykład własny okazuje się bezcennym narzędziem. Dlatego tak ważne jest, aby rozszerzanie i kształtowanie nowych umiejętności zaczynać od siebie – od uważności na własne emocje, postawy i sposoby reagowania.

Warto pamiętać, iż wychowanie nie polega jedynie na przekazywaniu wiedzy czy zasad, ale przede wszystkim na tworzeniu klimatu, w którym młody człowiek może wzrastać. Każde nasze słowo, gest czy reakcja stanowi dla dziecka komunikat o świecie i o nim samym. To, czym żyjemy jako dorośli, staje się dla niego lekcją – kształtującą silniej niż jakiekolwiek świadomie zaplanowane oddziaływania. Dlatego refleksja nad własnym sposobem bycia jest nie tylko warunkiem profesjonalizmu, lecz także wyrazem odpowiedzialności za tych, których prowadzimy.

Czym żyją twoje dzieci? Warto, by każdy rodzic, nauczyciel i wychowawca odpowiedział sobie na to pytanie, poddając analizie własne postępowanie. Taką refleksję przeprowadzić można, opierając się na literackich przekazach, co obrazuje poniższa tabela.

Tabela 1. Kształtowanie postaw dzieci (na podstawie wiersza Dorothy Law Nolte *Dzieci uczą się tego, czym żyją* napisanego w 1954 roku)[1]

POSTAWY NIEPOŻĄDANE	POSTAWY POŻĄDANE
• Dzieci wciąż krytykowane uczą się potępiać. • Dzieci wychowywane w atmosferze wrogości uczą się walczyć. • Dzieci wzrastające w strachu uczą się bać. • Dzieci, które spotykają się wciąż z politowaniem, uczą się użalać nad sobą. • Dzieci ciągle ośmieszane uczą się nieśmiałości. • Dzieci wzrastające pośród zazdrości uczą się, czym jest zawiść. • Dzieci bezustannie zawstydzane uczą się poczucia winy. • Dzieci otoczone tolerancją uczą się cierpliwości. • Dzieci otrzymujące dość zachęty uczą się śmiałości. • Dzieci w pełni aprobowane uczą się lubić siebie.	✓ Dzieci akceptowane uczą się odnajdować w świecie miłość. ✓ Dzieci, które często słyszą słowa uznania, uczą się stawiać sobie cele. ✓ Dzieci wzrastające w atmosferze wspólnoty, uczą się hojności. ✓ Dzieci otaczane rzetelnością i uczciwością uczą się, czym są prawda i sprawiedliwość. ✓ Dzieci wychowane w poczuciu bezpieczeństwa uczą się ufać sobie i innym. ✓ Dzieci dorastające w klimacie przyjaźni uczą się, jak wspaniale jest żyć. ✓ Dzieci otoczone łagodnością uczą się spokoju ducha. ✓ Dzieci, którym nie szczędzi się pochwał, uczą się uznawać wartość.

Wiersz Dorothy Law Nolte to nie tylko poetycki opis dziecięcego świata, lecz także lustro, w którym my – dorośli – możemy zobaczyć własne oddziaływanie. To, czym żyją dzieci, nie jest przypadkiem. Stanowi odbicie atmosfery, jaką tworzymy każdego dnia: w domu, w klasie, w relacji z innymi dorosłymi. Dlatego ważne, byśmy jako wychowawcy, pedagodzy i rodzice nieustannie pytali siebie, jakie wartości, emocje i postawy naprawdę im przekazujemy – nie w deklaracjach, lecz w codziennym byciu.

Bo dzieci i młodzież uczą się nie tego, co mówimy, lecz tego, kim jesteśmy.

Czym więc żyją Twoje dzieci? Jakie stąd płyną wnioski dla Ciebie jako dorosłego?

[1] Nolte D. L., Harris R., (1998), *Children Learn What They Live,* New Yourk: Workman Publishing.

Wstęp

Diagnoza potrzeb szkoleniowych to proces identyfikacji trudności wynikających z niedostatecznego poziomu wiedzy, umiejętności i kompetencji pracowników konkretnej placówki oświatowej, które wymagają wsparcia poprzez szkolenia i doskonalenie zawodowe. Rozeznanie potrzeb szkoleniowych ma na celu określenie, jakie szkolenia są potrzebne lub wręcz niezbędne, aby poprawić efektywność pracy wychowawczo-terapeutycznej danej instytucji, w tym przypadku młodzieżowego ośrodka socjoterapii. Zdarza się bowiem, że umiejętności praktyczne wychowawców czy nauczycieli, często pod wpływem ogromnego stresu, w którym muszą oni działać, okazują się niewystarczające, aby rozwiązać problemy terapeutyczno-wychowawcze. Czasami pomaga skuteczna współpraca pomiędzy wychowawcami, nauczycielami i specjalistami w danym ośrodku, ale i tak niezbędne staje się bieżące uzupełnianie wiedzy czy podnoszenie kompetencji.

Jednym z zadań statutowych Wydziału Resocjalizacji i Socjoterapii (WRS) Ośrodka Rozwoju Edukacji (ORE) jest wsparcie kadr pedagogicznych systemu edukacji – m.in. młodzieżowych ośrodków socjoterapii.

Młodzieżowy ośrodek socjoterapii (MOS) to placówka oświatowa, do której mogą trafić na wniosek rodziców lub opiekunów prawnych uczniowie ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi na podstawie orzeczenia o potrzebie kształcenia specjalnego wydanego przez poradnię psychologiczno-pedagogiczną – gdy orzeczenie wskazuje na zagrożenie niedostosowaniem społecznym danego ucznia, jak również inne szczególne potrzeby edukacyjne. Jeżeli uczeń ma duże trudności w tradycyjnym systemie edukacyjnym i potrzebuje wsparcia w formie specjalistycznej organizacji nauki, m.in. ze względu na zagrożenie niedostosowaniem społecznym, MOS może być dla niego odpowiednim rozwiązaniem.

Najczęściej uczniowie tacy przejawiają trudności związane z regulacją emocji, np. są agresywni, mają problemy z zachowywaniem się w sposób akceptowalny społecznie, negatywnie prowokują zarówno swoich kolegów, jak i nauczycieli lub mają kłopoty z nawiązywaniem relacji społecznych. Często są to również uczniowie z uzależnieniami i zaburzeniami psychicznymi wynikającymi z traum, których doświadczyli. Warto zatem zwrócić uwagę

na związane z procesem wychowawczym wyzwania, które stoją przed wychowawcami i nauczycielami MOS ze względu na kłopoty podopiecznych wynikające z niepowodzeń szkolnych, zaniedbań środowiskowych czy zaburzeń rozwojowych. Szczególne potrzeby edukacyjne powodują konieczność tworzenia dla tych uczniów specjalnych warunków nauczania i wychowania. Ponadto proces wychowawczo-terapeutyczny w MOS cechuje się często wysokim poziomem złożoności oraz specyficznych trudności: innych w odniesieniu do indywidualnego wychowanka, a innych – choć nie mniej ważnych – w konteście funkcjonowania grupy uczniów.

Z uwagi na powyższe kadra pedagogiczna tych placówek, aby być jak najbardziej skuteczną w swoich oddziaływaniach, również wymaga specjalistycznego wsparcia np. w postaci kontaktu ze specjalistą lub udziału w szkoleniach czy możliwości korzystania w miejscu pracy z superwizji, która poszerza samoświadomość i pozwala indywidualnie lub grupowo spojrzeć na zadania zawodowe czy trudności w pracy – zarówno poprzez deficyty uczestników, jak i ich potencjał. W procesie superwizji istotne wydają się wnioski i ich wdrażanie w realizacji działań wychowawczych. Niestety w wielu ośrodkach nie prowadzi się superwizji, co aż 40% ankietowanych wskazało w omawianym poniżej badaniu.

Cel i organizacja badań

Celem badania potrzeb szkoleniowych pracowników pedagogicznych MOS jest ułatwianie doboru szkoleń, które mogłyby uzupełniać w miarę potrzeb wiedzę, kompetencje i umiejętności kadry pedagogicznej, a tym samym wpływać pozytywnie oraz konsekwentnie na jej doskonalenie zawodowe i rozwój własny oraz efektywność działania tego rodzaju placówek oświatowych w systemie edukacji.

Wydział Resocjalizacji i Socjoterapii Ośrodka Rozwoju Edukacji w styczniu 2025 roku zaprosił dyrektorów młodzieżowych ośrodków socjoterapii do szerszej niż dotychczas współpracy, która poza poprawą efektywności konkretnych placówek mogłaby posłużyć w ogólnym rozumieniu podnoszeniu jakości edukacji.

Przekazano do placówek ***List do dyrektorów młodzieżowych ośrodków socjoterapeutycznych*** podpisany przez wicedyrektora ORE, a także ***Ankietę*** (załącznik nr 1) opracowaną w WRS. Ankieta na temat potrzeb szkoleniowych została przesłana do wypełnienia pracownikom pedagogicznym MOS jako załącznik do wiadomości elektronicznej.

Zgodnie z założeniami WRS planowano po opracowaniu wyników ankiety zaproponować dyrektorom MOS spotkania konsultacyjne stacjonarne lub on-line, podczas których zostałyby określone zakres współpracy i formy współdziałania. Pracownicy wydziału chcieli, aby spotkania te posłużyły również wymianie doświadczeń i wspólnemu poszukiwaniu jak najlepszych rozwiązań w obszarze oddziaływań wychowawczo-terapeutycznych, a w szczególności opracowaniu przez WRS oferty szkoleniowej na kolejny rok szkolny dla kadr pedagogicznych pracujących w MOS.

Badaniu przyświecał także zamiar, by z czasem stworzyć na platformie e-learningowej ORE „Sieć wsparcia i samokształcenia" przeznaczoną dla pracowników młodzieżowych ośrodków socjoterapeutycznych – zarówno dla dyrektorów, jak i kadry pedagogicznej. Pracownicy WRS mają też nadzieję na utworzenie zespołu ekspertów do opracowania rekomendacji w zakresie systemowych zmian legislacyjnych mających posłużyć zwiększeniu efektywności funkcjonowania MOS.

Do końca lutego 2025 roku do WRS wpłynęło 345 ankiet z 34 MOS, a w marcu dosłano jeszcze 20 ankiet, w sumie **365 ankiet z 35 MOS, na 82 funkcjonujących w kraju** (stan na 2025 rok). **W badaniu wzięło udział tylko 44% tego typu placówek zgłoszonych do ORE**, więc mniej niż połowa.

Wnioski

Warto się zastanawiać, dlaczego tylko niespełna połowa placówek odesłała ankiety. Czy brak odpowiedzi świadczy o tym, że tego typu ośrodki nie oczekują żadnego wsparcia i doskonalenia zawodowego, bo ich funkcjonowanie jest na tyle skuteczne, że nie budzi zastrzeżeń? Czy raczej pracownicy nie chcą się dzielić trudnościami i niepowodzeniami wychowawczymi w swoich placówkach, gdyż obawiają się oceny ich pracy? Warto byłoby omówić z dyrektorami MOS brak wpływu ankiet z poszczególnych placówek. Z punktu widzenia WRS należy również wykazywać się cierpliwością i stale motywować pracowników MOS do współpracy, pokazując wartość dodaną wynikającą z ciągłego doskonalenia zawodowego.

Dane liczbowe odnoszące się do odpowiedzi na pytania zadane w ankiecie

W formularzu ankietowym (załącznik nr 1) znajduje się **10 pytań.**

Pytania 1–3 (ilościowe) dotyczą wskazania konkretnego MOS, w którym osoba badana pracuje, oraz stanowiska, jakie piastuje w danej placówce i ogólnego stażu pracy w MOS.

Pytania 4–6 (opisowe) dotyczą szkoleń, w jakich badany uczestniczył w ciągu ostatnich 2 lat; oceny współpracy kadry pedagogicznej zatrudnionej w MOS i wskazania sukcesów, a także trudności w pracy terapeutyczno-wychowawczej.

Kolejne **pytania 7–8 (otwarte i wielokrotnego wyboru ilościowo-jakościowe)** – bardziej złożone, przez co trochę trudniejsze do analizy – dotyczą wyboru umiejętności, które najtrudniej kształtuje się u wychowanków MOS, a także tematyki szkoleń, którymi badani byliby zainteresowani.

Końcowe **pytania 9–10 (ilościowe)** dotyczą aktywności osoby badanej w prowadzonej przez ORE sieci doskonalenia.

Tabela 2. Liczba ankiet z podziałem na poszczególne województwa

Lp.	WOJEWÓDZTWO	SUMA ANKIET W DANYM WOJEWÓDZTWIE
1.	dolnośląskie	Zgłoszone placówki: 12 Udział w badaniu: 6 Wypełnione ankiety: **46**
2	kujawsko-pomorskie	Zgłoszone placówki: 1 Udziału w badaniu: 0 Wypełnione ankiety: **0**
3	lubelskie	Zgłoszone placówki: 3 Udziału w badaniu: 3 Wypełnione ankiety: **28**
4	lubuskie	Zgłoszone placówki: 2 Udziału w badaniu: 0 Wypełnione ankiety: **0**
5	łódzkie	Zgłoszone placówki: 9 Udziału w badaniu: 3 Wypełnione ankiety: **27**
6	małopolskie	Zgłoszone placówki: 4 Udziału w badaniu: 3 Wypełnione ankiety: **25**
7	mazowieckie	Zgłoszone placówki: 19 Udziału w badaniu: 6 Wypełnione ankiety: **83**
8	opolskie	Zgłoszone placówki: 2 Udziału w badaniu: 2 Wypełnione ankiety: **7**
9	podkarpackie	Zgłoszone placówki: 2 Udziału w badaniu: 1 Wypełnione ankiety: **13**

Lp.	WOJEWÓDZTWO	SUMA ANKIET W DANYM WOJEWÓDZTWIE
10	podlaskie	Zgłoszone placówki: 2 Udziału w badaniu: 2 Wypełnione ankiety: **10**
11	pomorskie	Zgłoszone placówki: 3 Udziału w badaniu: 1 Wypełnione ankiety: **4**
12	śląskie	Zgłoszone placówki: 4 Udziału w badaniu: 2 Wypełnione ankiety: **49**
13	świętokrzyskie	Zgłoszone placówki: 3 Udziału w badaniu: 1 Wypełnione ankiety: **8**
14	warmińsko-mazurskie	Zgłoszone placówki: 3 Udziału w badaniu: 1 Wypełnione ankiety: **14**
15	wielkopolskie	Zgłoszone placówki: 6 Udziału w badaniu: 4 Wypełnione ankiety: **35**
16	zachodniopomorskie	Zgłoszone placówki: 7 Udziału w badaniu: 1 Wypełnione ankiety: **19**
	razem	**365 ankiet z 35 MOS**

Najwięcej ankiet odesłano do WRS z województw: mazowieckiego (83), śląskiego (49) i dolnośląskiego (46). Niestety z dwóch województw: kujawsko-pomorskiego i lubuskiego nie wpłynęła ani jedna ankieta mimo wielokrotnych próśb telefonicznych. Obrazuje to powyższa tabela.

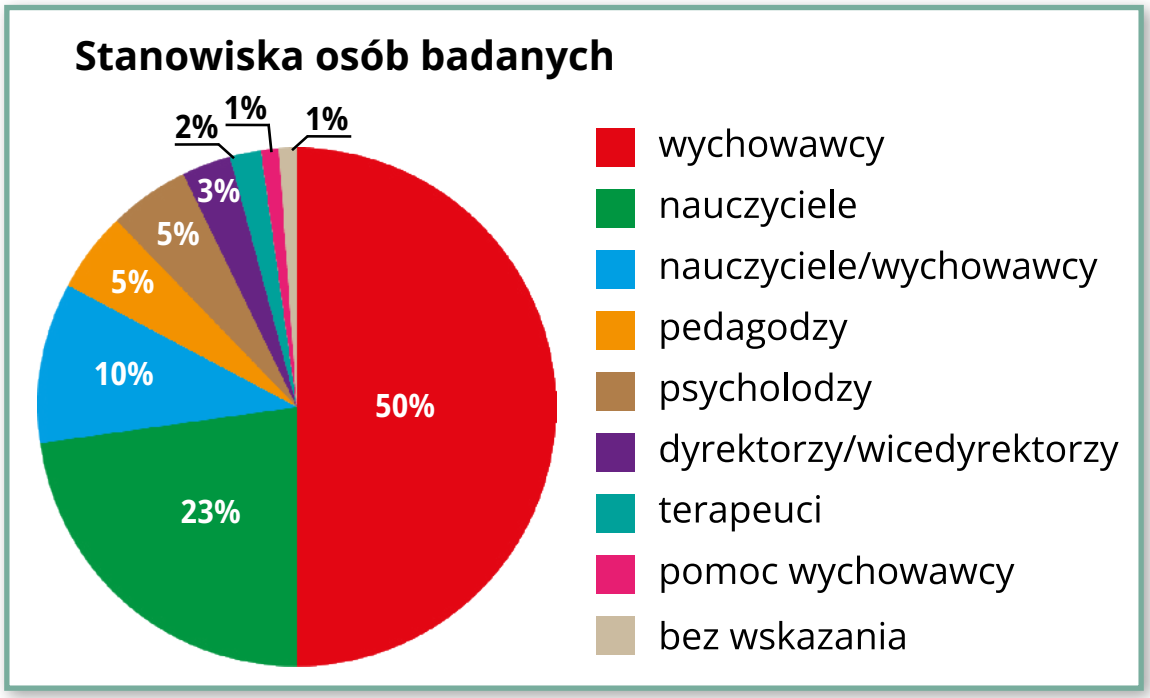
Poniżej scharakteryzowano pytania kolejno zamieszczone w formularzu ankietowym, a także zebrane odpowiedzi w ujęciu liczbowym. Przedstawiono płynące z nich wnioski.

W odpowiedzi na **1. pytanie** każdy z badanych odnosił się do **miejsca pracy**. Na podstawie odpowiedzi udało się ustalić, ile MOS z poszczególnych województw uczestniczyło w badaniu, co uwzględniono w powyższej tabeli.

Pytanie 2. dotyczyło tego, kim zawodowo są ankietowani – **na jakich stanowiskach pracują w MOS.**

Stanowiska zajmowane przez badanych:

- wychowawcy – **184 osoby (50%)**,
- nauczyciele – **83 osoby (23%)**,
- nauczyciele/wychowawcy – **36 osób (12%)**,
- pedagodzy – 20 osób,
- psycholodzy – 18 osób,
- dyrektorzy/wicedyrektorzy – 11 osób,
- terapeuci – 7 osób,
- pomoc wychowawcy – 2 osoby,
- bez wskazania – 4 osoby.



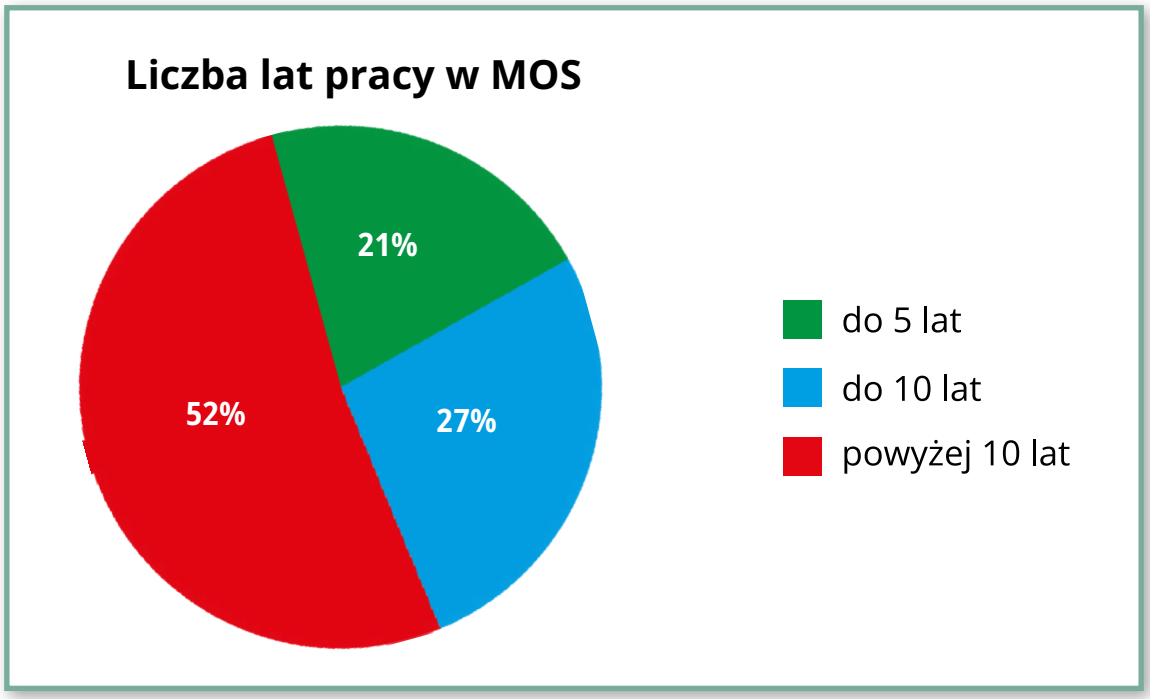
Schemat 1. Stanowiska osób badanych – źródło: opracowanie własne

Największą grupę ankietowanych (**83%**) tworzyli **wychowawcy i nauczyciele** pracujący w MOS – oni również stanowią najwyższy odsetek zatrudnionych w ośrodkach i najsilniej wpływają na proces

wychowawczo-terapeutyczny. Niemniej **specjaliści i dyrektorzy**, którzy stanowili razem niespełna **15%** ankietowanych, również podzielili się swoimi uwagami dotyczącymi potrzeb szkoleniowych w placówce, jaką jest MOS. Ich odpowiedzi nie różniły się w sposób znaczący od wskazań wychowawców i nauczycieli.

Pytanie 3. dotyczyło długości stażu pracy w MOS.

Z odpowiedzi wynika, że ponad połowa **ankietowanych (52%)** to doświadczeni pracownicy MOS zatrudnieni w tego typu placówce ponad 10 lat.



Schemat 2. Liczba lat pracy w MOS – źródło: opracowanie własne

Pytanie 4. miało na celu zbadanie praktyki pracowników MOS w zakresie doskonalenia własnego, czyli **wskazanie liczby szkoleń**, w których każdy z ankietowanych uczestniczył w ciągu ostatnich 2 lat.

Deklarowany udział w szkoleniach doskonalących zawodowo:

- **do 5** szkoleń – **250 osób (68%)**,
- **do 10** szkoleń – **84 osoby (23%)**,
- powyżej 10 szkoleń – 20 osób (5%),

11 osób nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie.

Z ankiety wynika, że **studia podyplomowe** w ciągu ostatnich 2 lat pracy w MOS podjęło **188 zatrudnionych tam osób** – czyli **52% ankietowanych**. Najczęściej w tego typu formach kształcenia uczestniczą ankietowani pracujący w MOS nie dłużej niż 10 lat.

Schemat 3. Udział w szkoleniach w ciągu ostatnich 2 lat – źródło: opracowanie własne

Wnioski

Imponujące, że ankietowani często podejmują **studia podyplomowe** (jak zadeklarowało **prawie 52%** ankietowanych), ale równie często korzystają z mniejszych form doskonalenia. Dbałość pracowników MOS o uzupełnianie wiedzy czy zdobywanie nowych kompetencji wydaje się zatem dość duża. Tłumaczy to zapewne, dlaczego pracownicy tylko niespełna 44% krajowych MOS wzięli udział w badaniach i odpowiedzieli na propozycję szerszej współpracy z ORE – możliwe, że zupełnie dobrze radzą sobie oni z szukaniem odpowiednich dla siebie form doskonalenia, które uzupełniają ich wiedzę i kształtują potrzebne umiejętności.

Najczęściej wymieniane tematy szkoleń, w których badani uczestniczyli w ciągu ostatnich dwóch lat (wskazane przez ponad 40% ankietowanych), to:

- depresja – zadania nauczycieli i wychowawców,
- trening umiejętności społecznych,

- formy i metody pracy z uczniem trudnym,
- ocenianie kształtujące,
- psychoterapia,
- socjoterapia.

Pytanie 5. o ocenę efektywności współpracy kadry pedagogicznej miało służyć określeniu **poziomu pracy zespołowej** w danej placówce.

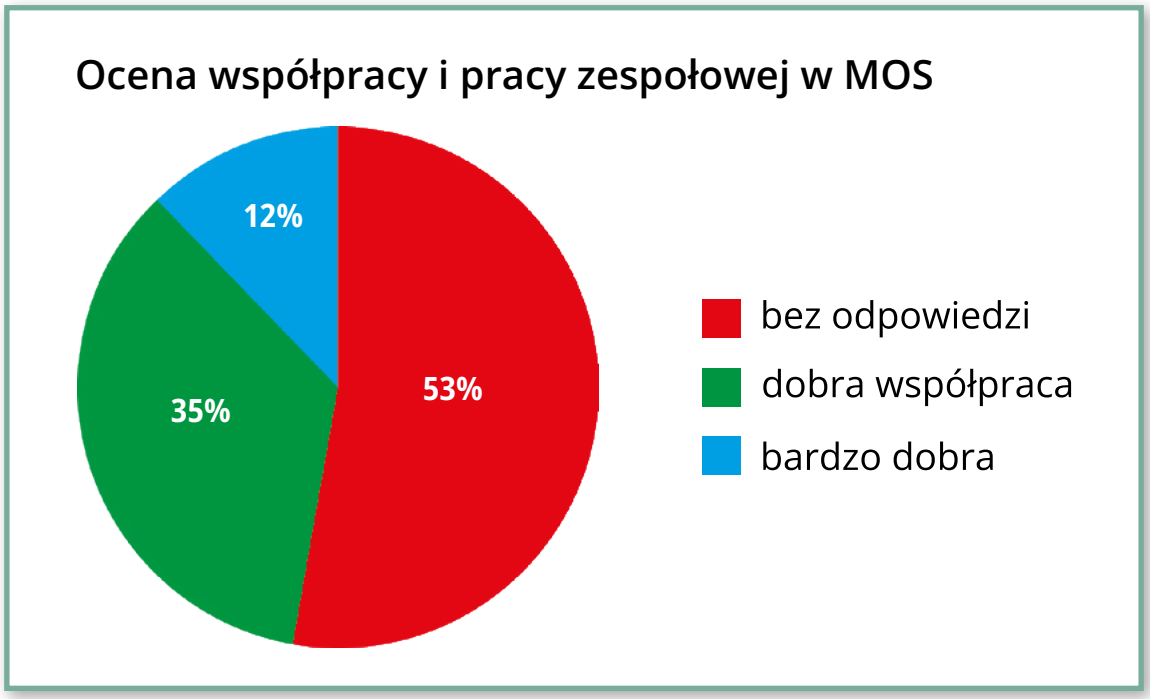
Współpraca i umiejętność pracy zespołu nauczycieli, wychowawców i specjalistów w danej placówce to najistotniejsze elementy procesu wychowawczo-terapeutycznego. Do MOS trafiają bowiem wychowankowie sprawiający ogromne trudności wychowawcze, doświadczający niepowodzeń szkolnych, mający różnego rodzaju problemy społeczne, a także młodzi ludzie z doświadczeniem traumy. Ich specyfikę należy rozpoznać zespołowo, przeprowadzając **wielofunkcyjną ocenę poziomu funkcjonowania ucznia (WOPFU)**[2]. Jej celem pozostaje zbadanie poziomu umiejętności i wiedzy, określenie możliwości i potrzeb, a także zdefiniowanie ograniczeń danego ucznia.

WOPFU w dużej mierze pozwala opracować – również zespołowo – **indywidualny program edukacyjno-terapeutyczny (IPET)**, czyli wyznaczyć kierunek oraz sformułować harmonogram działań wychowawczo-terapeutycznych przewidzianych dla danego wychowanka. Szczególne potrzeby młodego człowieka kierowanego do placówki, która oferuje specjalne metody i formy pracy, wymagają dużej uwagi, profesjonalizmu i szerszego zespołowego spojrzenia, dlatego nieodzowna staje się skuteczna współpraca kadry pedagogicznej. Ocena efektywności tego współdziałania została w ankiecie potraktowana jako bardzo ważna kwestia.

Uczestnicy uznali współpracę w swoich placówkach za:
- dobrą – 126 osób, tj. **35%**;
- bardzo dobrą – 45 badanych, tj. **12%**.

Odpowiedź na to pytanie pominęły aż 194 osoby, tj. 53% ankietowanych.

[2] Szczegółowe wymogi prawne w zakresie opracowania WOPFU znajdują się w *Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 9 sierpnia 2017 r. w sprawie warunków organizowania kształcenia, wychowania i opieki dla dzieci i młodzieży niepełnosprawnych, niedostosowanych społecznie i zagrożonych niedostosowaniem społecznym* (Dz.U. z 2020 r., poz. 1309 z późn. zm.).



Schemat 4. Ocena współpracy i pracy zespołowej w MOS – źródło: opracowanie własne

Wnioski

Bardzo niepokojący wydaje się częsty brak odpowiedzi badanych na pytanie o ocenę współpracy i pracy zespołowej w miejscu pracy. Ankietowani jakby unikali wypowiadania się na ten temat, co może być w tym przypadku symptomatyczne.

Brak oceny współpracy świadczy o tym, że członkowie zespołów w MOS:

- unikają trudnych tematów,
- nie czują się bezpiecznie,
- nie wierzą w realny wpływ na funkcjonowanie placówki.

Wynik ten sugeruje **konieczność przeanalizowania sytuacji pracowników** MOS pod kątem ich samopoczucia w placówkach i organizacji pracy, a także przeciwdziałania negatywnym trendom.

Działania naprawcze powinny koncentrować się na:

- budowaniu wzajemnego zaufania pracowników MOS,
- poprawie komunikacji,

- wzmacnianiu współpracy poprzez wprowadzanie w danej placówce jasnych zasad działania i precyzyjnego podziału obowiązków,
- regularnym dialogu i omawianiu przez zespół trudnych tematów.

Odpowiedzi uwidoczniły korelację pomiędzy bardzo dobrą i dobrą oceną współpracy w danym ośrodku a realizacją superwizji w danej placówce. Może to wskazywać, iż pracownicy uczestniczący w superwizji mają większą świadomość siebie i swoich potrzeb rozwojowych, przejawiają odwagę w formułowaniu ocen, wnikliwość i obiektywizm, śmiało wyrażają swe opinie.

W odpowiedzi na to pytanie pracownicy MOS mieli także możliwość wskazania aspektów wspierających współpracę i tych, które ją utrudniają.

Czynniki ułatwiające współpracę (wskazane przez ponad 40% badanych):
- systematyczne superwizje,
- dobra komunikacja,
- wzajemne uznawanie kompetencji,
- zaangażowanie wszystkich pracowników w proces wychowawczo-terapeutyczny,
- dostępność i wsparcie specjalistów.

Czynniki utrudniające współpracę (wskazane przez ponad 40% badanych):
- przerzucanie się odpowiedzialnością między pracownikami MOS,
- duże problemy psychiczne wychowanków i nieprzewidywalność ich zachowania,
- rywalizacja między wychowawcami w danym MOS,
- nieodpowiedzialne traktowanie przez niektórych wychowawców wykonywanych przez siebie obowiązków,
- opór przed zmianą pracowników MOS przed zmianą.

Rekomendacja

Wskazany wydaje się udział pracowników MOS w formach doskonalenia zawodowego dotyczących **efektywnej pracy zespołowej**. Należy ponadto przypominać kadrze MOS, jak istotne są praca zespołowa i efektywne współdziałanie w tego typu placówce. Warto brać pod uwagę, że umiejętność współpracy i skutecznej komunikacji pracowników pedagogicznych MOS wpływa w znaczącym stopniu na kształtowanie tych kompetencji u młodych osób.

Pytanie 6. dotyczyło **sukcesów i trudności w pracy z wychowankami**, jakie napotykają pracownicy MOS.

Jako swoje **sukcesy w pracy wychowawczej** badani (ponad 40%) najczęściej wskazywali:

- nawiązanie dobrego kontaktu z wychowankiem,
- szybkie rozpoznanie trudności wychowanka czyli trafną diagnozę i wyznaczenie kierunku działań,
- prawidłowo prowadzoną socjoterapię wychowanków powodującą ich uspołecznienie,
- widoczny rozwój umiejętności życiowych wychowanków,
- przeprowadzone zajęcia dla rodziców,
- skuteczne interwencje kryzysowe,
- rozbudzenie u wychowanków motywacji do pracy i nauki.

Jako **trudności w pracy wychowawczej** badani najczęściej (ponad 40%) wskazywali:

- roszczenia rodziców,
- brak superwizji w miejscu pracy,
- wysoki poziom stresu ze względu na nieprzewidywalne sytuacje wychowawcze,
- trudności szkolne wychowanków i ich nieumiejętność uczenia się,
- brak motywacji wychowanków,
- kłamstwa wychowanków,
- zaburzenia psychiczne wychowanków.

Wnioski

Wskazane jest opracowanie i przeprowadzenie cyklu szkoleń warsztatowych skoncentrowanych na takich zagadnieniach jak: efektywna **praca z uczniem trudnym**; działania wychowawcze mające na celu **eliminowanie nieprzewidywalnych zachowań wychowanków**. Przydatny byłby także udział kadry MOS w warsztatach psychologicznych z zakresu **radzenia sobie ze stresem** i przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu. Poza tym konieczne wydaje się **ukazywanie pracownikom MOS wartości z uczestnictwa w superwizji** oraz promowanie superwizji w każdej placówce.

Warto również zastanowić się, dlaczego pracownicy MOS biorący udział w superwizji chętniej niż pozostali uczestnicy badania oceniali współpracę, a w ich odpowiedziach przeważały bardzo dobre i dobre oceny funkcjonowania zespołów. Wnioskiem z tej zauważalnej korelacji może być to, iż udział wychowawców i specjalistów w superwizji sprzyja rozwijaniu kompetencji związanych ze współdziałaniem i nabywaniu umiejętności obiektywnej oceny działań wychowawczych.

Pytanie 7. wymagało od ankietowanych wskazania, które z umiejętności wymienionych w formularzu wydają się kadrze MOS **najtrudniejsze do ukształtowania w wychowankach**.

Wśród kompetencji najtrudniejszych do ukształtowania w wychowankach ankietowani wyróżnili (od najwyższych do najniższych wskazań):

- **poczucie własnej wartości – 183 osoby (50%);**
- **respektowanie granic innych osób – 169 osób (46%);**
- **wyrażanie emocji i uczuć w społecznie akceptowany sposób – 168 osób (45%);**
- **radzenie sobie w sytuacjach stresowych i trudnych – 167 osób (44%);**
- odmawianie – 132 osób (36%);
- samodzielne podejmowanie decyzji i branie za nie odpowiedzialności – 130 osób (35%);
- rozwijanie poprawnych relacji interpersonalnych – 121 osób (33%);
- przełamywanie nieśmiałości;
- radzenie sobie z agresją własną i rozmówcy – 109 osób (29%);
- rozpoznawanie własnych zainteresowań i szukanie możliwości ich realizacji – 75 osób (20%);
- kształtowanie sprawczości – 70 osób (19%);
- inne – wskazane przez ankietowanych:
  - motywacja do pracy nad uzależnieniami,
  - szacunek wobec dorosłych,
  - empatia wobec innych,
  - dbałość o higienę osobistą,
  - refleksyjność,
  - motywacja poznawcza,
  - pozytywne reagowanie zamiast negacji.

23 ankietowanych (6%) nie udzieliło odpowiedzi na to pytanie.

Wnioski

Warto w WRS przygotować dla pracowników pedagogicznych MOS odpowiednie formy doskonalenia, uwzględniające trudności, na które wskazała największa liczba ankietowanych. Szkolenia powinny wspierać wychowawców w kształtowaniu u wychowanków poczucia własnej wartości, poszanowania granic innych osób, wyrażania w sposób akceptowalny emocji i uczuć, a także radzenia sobie z trudnymi sytuacjami i stresem.

Pytanie 8. miało za cel wskazać **obszary i tematykę szkoleń, które interesują ankietowanych**.

Badani zakreślali wybrane odpowiedzi spośród dziesięciu zawartych w formularzu ankietowym lub samodzielnie proponowali interesujące ich tematy.

Obszary doskonalenia atrakcyjne dla respondentów to:

- **radzenie sobie z zaburzeniami psychicznymi wychowanków – dla 215 osób (58%);**
- **reagowanie na myśli samobójcze i samookaleczenia wychowanków – dla 164 osób (46%);**
- **stosowanie innowacyjnych i skutecznych metod pracy wychowawczo-terapeutycznej – dla 154 osób (42%);**
- tworzenie pozytywnego klimatu społecznego grupy wychowawczej i instytucji – dla 88 osób (24%);
- zasoby osobiste i społeczne młodzieży zagrożonej niedostosowaniem społecznym (nawiązywanie relacji i jej utrzymywanie, szukanie potencjału w wychowanków, wykorzystywanie zasobów podopiecznych w pracy wychowawczej) – dla 79 osób (22%);
- twórcze oddziaływania i ich wpływ na społeczne funkcjonowanie wychowanków – dla 77 osób (21%);
- prawidłowa relacja jako podstawa skutecznych oddziaływań wychowawczych i korekcyjnych – dla 68 osób (18%);
- znajomość procesu grupowego i efektywne kierowanie tym procesem – dla 55 osób (15%);
- systematyczna diagnoza wychowanka i grupy (polecane narzędzia socjometryczne) – dla 47 osób (13%);
- tworzenie dokumentacji (WOPFU i IPET), diagnozy cząstkowe, arkusze obserwacji – dla 47 osób (13%);

- inne – wskazane przez ankietowanych:
  - edukacja seksualna,
  - radzenie sobie z depresją podopiecznych,
  - techniki budowania zaufania wychowanków,
  - radzenie sobie z wypaleniem zawodowym,
  - skuteczna współpraca z rodzicami,
  - sposoby weryfikacji stosowania używek,
  - reagowanie na trudne zachowania uczniów,
  - praca z traumą wychowanków,
  - praca z osobami w spektrum autyzmu,
  - dialog motywujący.

18 ankietowanych pozostawiło to pytanie bez odpowiedzi.

Wnioski

Uwzględniając odpowiedzi na to pytanie, w WRS ORE w kwietniu 2025 roku zainicjowano tworzenie i przesyłanie do placówek *Biblioteczki dla MOS-ów* (załącznik nr 2) https://ore.edu.pl/2025/03/biblioteczka-dla-mos-ow/, w której znalazło się kilkanaście publikacji wydanych przez ORE dotyczących zdrowia psychicznego wychowanków w okresie adolescencji oraz zawierających praktyczne wskazówki, jak sobie radzić z sytuacjami kryzysowymi, agresją wychowanków, zaburzeniami odżywiania, uzależnieniami, depresją wychowanków, ich myślami i próbami samobójczymi czy samookaleczeniami.

WRS zamierza te zasoby na bieżąco uzupełniać i aktualizować (w 2025 r. przygotowano dwa kolejne zestawy publikacji), a także weryfikować, w jakim stopniu odpowiadają one na potrzeby odbiorców i wspierają ich w doskonaleniu zawodowym.

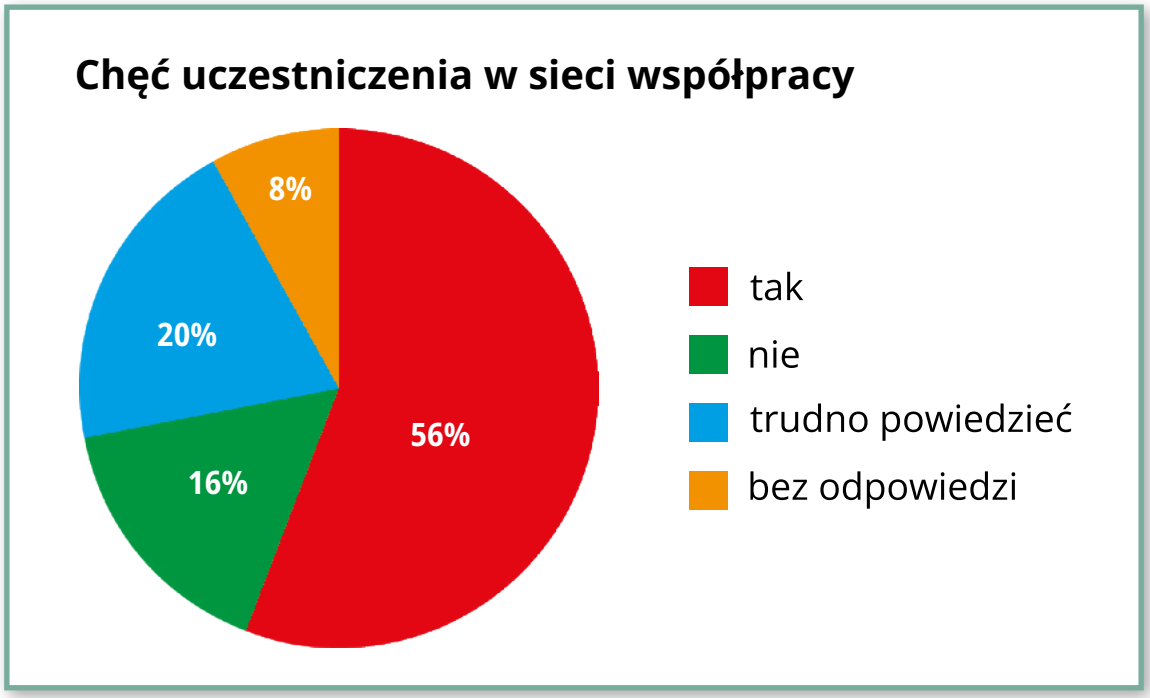
Wskazania ankietowanych z odpowiedzi na to pytanie zostały uwzględnione w planie pracy WRS na rok szkolny 2025/2026. W szczególności starano się uwzględnić w podejmowanych działaniach tematy najbardziej interesujące dla większości respondentów: radzenie sobie z zaburzeniami psychicznymi wychowanków, prawidłowe reagowanie na ich myśli samobójcze i samookaleczenia oraz stosowanie innowacyjnych i skutecznych metod pracy wychowawczo-terapeutycznej.

Pytanie 9. Miało na celu zbadanie gotowości ankietowanych do podejmowania działań w ramach **sieci współpracy i samokształcenia** zorganizowanej przez ORE dla kadr wychowawczo-terapeutycznych MOS. Uczestnicy mieli zakreślić jedną z odpowiedzi do wyboru.

Badani deklarowali swą chęć uczestnictwa w sieci współpracy i samokształcenia następująco:

- tak – **206 osób** (**56%** wszystkich ankietowanych),
- nie – 58 osób (16%),
- trudno powiedzieć – 71 osób (20%),

30 osób spośród ankietowanych (8%) pozostawiło to pytanie bez odpowiedzi.



Schemat 5. Chęć uczestniczenia w sieci współpracy – źródło: opracowanie własne

Wnioski

Odpowiedzi na to pytanie wskazują, iż warto tworzyć w WRS **sieci współpracy i samokształcenia**. Spotkania w formule on-line wydają się szczególnie cenne dla kadr oświatowych z bardzo małych środowisk.

Rekomendacje po badaniu ankietowym pracowników MOS

1. Istotne wydaje się coroczne **rozeznawanie potrzeb szkoleniowych przez WRS** jako podstawa planowania szkoleń na rok następny oraz określenia, z jakimi trudnościami borykają się pracownicy MOS oraz w jakim kierunku chcą podążać w ramach swego doskonalenia zawodowego – co wydaje się ważne również dla polityki oświatowej.
2. Warto, aby ORE jako centralna placówka doskonalenia mógł **służyć wsparciem merytorycznym** jak największej liczbie ośrodków. Trzeba zatem zachęcać pracowników MOS do współpracy, zwracając ich uwagę na wysoki poziom szkoleń organizowanych w ORE oraz fakt, iż są one bezpłatne dla uczestników. Należy przekonywać osoby zatrudnione w MOS, że celem ORE nie jest ocena ich pracy, ale wnikliwa diagnoza potrzeb szkoleniowych i odpowiadanie na nie w formie oferty różnych form szkoleń: stacjonarnych, e-learningowych, a szczególnie warsztatowych, jak również tworzenie nowych **sieci współpracy i samokształcenia**.
3. Imponująca wydaje się indywidualna dbałość pracowników MOS o własne doskonalenie zawodowe, szczególnie **podnoszenie kompetencji lub zdobywanie nowych na studiach podyplomowych** przez ponad połowę ankietowanych.
4. Z badania wynika, iż uczestniczenie kadry pedagogicznej w superwizji – zarówno indywidualnej, jak i grupowej – powoduje większą świadomość siebie i wpływu własnych umiejętności zawodowych na efektywność działania placówek. Dlatego warto promować jak najszerszy udział pracowników MOS w tej formie doskonalenia i wspacia. Z badań wynika również, że **superwizja może mieć duży wpływ na zapobieganie wypaleniu zawodowemu** pracowników MOS.
5. Warte uwagi w kontekście planowania kolejnych działań dydaktycznych wydają się **propozycje pracowników MOS dotyczące tematyki szkoleń**, z którą chcieliby się zapoznać. Kształcenie kadry MOS w zakresie radzenia sobie z zaburzeniami psychicznymi wychowanków, prawidłowego reagowania na ich myśli samobójcze i samookaleczenia oraz stosowania innowacyjnych i skutecznych metod pracy wychowawczo-terapeutycznej należy potraktować priorytetowo.
6. Pomysł wdrożony już przez WRS – ***Biblioteczka dla MOS-ów*** – może stać się cennym zapleczem dla efektywnego uzupełniania wiedzy.

Należy mieć nadzieję, że dokonywany w WRS wybór publikacji rekomendowanych pracownikom MOS okaże się dla nich rzeczywistym wsparciem, wskazując aktualne materiały dotyczące praktycznych rozwiązań – wartych wykorzystania w prowadzonym przez nich trudnym procesie wychowawczo-terapeutycznym.

Rekomendacje dotyczące najpilniejszych potrzeb szkoleniowych i regulacyjnych

Uczestnicy I Spotkania Dyrektorów MOS w Sulejówku w listopadzie 2025 roku wypracowali przedstawione poniżej rekomendacje:

1. **Regulacje dotyczące skreślania wychowanków z listy**
   Brak jednolitych, precyzyjnych procedur powoduje rozbieżności w praktyce placówek i ryzyko kwestionowania decyzji MOS przez sądy lub organy nadzoru. Konieczne jest doprecyzowanie przesłanek, trybu postępowania oraz dokumentowania decyzji o skreśleniu, tak aby chronić zarówno prawa wychowanka, jak i bezpieczeństwo placówki.

2. **Superwizja dla kadry pedagogicznej MOS**
   Praca w MOS wiąże się z nieustannym obciążeniem emocjonalnym i dużą odpowiedzialnością. Systemowa superwizja zwiększa kompetencje kadry, zapobiega wypaleniu zawodowemu i poprawia jakość oddziaływań wychowawczych. To w wielu krajach standard, który w Polsce wciąż nie został wystarczająco uregulowany.

3. **Możliwość wglądu w dokumentację wychowanka**
   Dyrektorzy wskazują na potrzebę wprowadzenia jasnych zasad dotyczących dostępu do dokumentacji – zarówno dla pracowników MOS, jak i instytucji współpracujących. Obecne przepisy są rozproszone i niejednoznaczne, co utrudnia prawidłowe prowadzenie działań diagnostycznych i wychowawczych.

4. **Uregulowanie możliwości przeprowadzania testów na obecność substancji psychoaktywnych**
   Placówki często mierzą się z podejrzeniem używania przez wychowanków substancji psychoaktywnych, ale brakuje jednoznacznych

podstaw prawnych do testowania. Jasne regulacje chroniłyby prawa wychowanków, a jednocześnie umożliwiałyby szybkie reagowanie w sytuacjach zagrożenia zdrowia lub bezpieczeństwa.

5. **Uregulowanie możliwości przeszukiwania wychowanków i stosowania środków przymusu bezpośredniego**
   To jeden z najbardziej wrażliwych obszarów. Obecnie pracownicy MOS nie mają wystarczających narzędzi prawnych, aby reagować w sytuacjach realnego zagrożenia. Dyrektorzy postulują doprecyzowanie, kiedy i w jakim zakresie takie działania są dopuszczalne, aby zapewnić bezpieczeństwo w placówce przy pełnym poszanowaniu praw dziecka.

6. **Obowiązkowe dla rodziców/opiekunów opłaty za wyżywienie wychowanka**
   W praktyce placówki spotykają się z brakiem ujednoliconych zasad dotyczących odpłatności. Jasne regulacje odciążyłyby MOS od konieczności dokonywania indywidualnych interpretacji i zapewniły równe traktowanie rodzin, przy jednoczesnym uwzględnieniu ich sytuacji materialnej.

7. **Uregulowanie sposobu finansowania przez organ prowadzący**
   Dyrektorzy wskazują na duże różnice w finansowaniu między organami prowadzącymi. Ujednolicenie zasad w tym zakresie poprawiłoby stabilność działania placówek i umożliwiło planowanie długofalowych działań wychowawczych oraz terapeutycznych.

8. **Wzmocnienie kontroli rodzin zastępczych**
   Kadra MOS często pracuje z wychowankami, którzy wracają do rodzin zastępczych lub trafiają tam po pobycie w placówce. Dyrektorzy podkreślają, że brak odpowiedniego nadzoru nad rodzinami zastępczymi może niwelować efekty pracy MOS. Wzmocnienie kontroli zwiększyłoby bezpieczeństwo i dobrostan dzieci.

9. **Uwzględnianie przez sądy opinii MOS**
   Placówki sygnalizują, że opinie przygotowywane przez specjalistów w MOS nie zawsze są brane pod uwagę w postępowaniach sądowych, mimo że zawierają kluczowe informacje o funkcjonowaniu wychowanka. Podniesienie rangi opinii MOS poprawiłoby trafność decyzji sądowych dotyczących dalszych losów podopiecznych.

10. **Uregulowanie kwestii medycznych (pobyt w szpitalu, leki, transport)**
    Brak jasnych procedur powoduje trudności w organizacji opieki medycznej, odpowiedzialności za podawanie leków czy transport wychowanków. Ujednolicenie zasad zwiększyłoby bezpieczeństwo i odciążyło kadrę, która obecnie często działa w warunkach niepewności prawnej.

Podsumowanie

Na podstawie ogólnopolskiego badania ankietowego pracowników MOS przeprowadzonego przez WRS/ORE oraz rekomendacji wypracowanych podczas I Spotkania Dyrektorów MOS w Sulejówku w 2025 r. zidentyfikowano kluczowe potrzeby szkoleniowe, organizacyjne i regulacyjne, które wymagają odpowiedzi na poziomie centralnym. Poniższe rekomendacje mają na celu zwiększenie bezpieczeństwa wychowanków, wzmocnienie kompetencji kadry oraz ujednolicenie praktyk w placówkach MOS.

I. Rekomendacje dotyczące polityki szkoleniowej i wsparcia kadry MOS

1. **Wprowadzenie corocznej diagnozy potrzeb szkoleniowych MOS**

   Proponuje się, aby Ośrodek Rozwoju Edukacji jako centralna placówka doskonalenia nauczycieli dokonywał systematycznego badania potrzeb szkoleniowych pracowników MOS.

   Uzasadnienie:
   - pozwala to planować szkolenia adekwatne do realnych wyzwań,
   - umożliwia reagowanie na zmieniające się problemy wychowanków,
   - wspiera spójność polityki oświatowej.

2. **Wzmocnienie roli ORE jako centralnego ośrodka doskonalenia zawodowego wspierającego MOS**

   Rekomenduje się rozwijanie oferty ORE skierowanej do MOS, w tym:
   - prowadzenie szkoleń stacjonarnych, e-learningowych i warsztatowych,
   - tworzenie nowych sieci współpracy i samokształcenia,
   - podejmowanie działań informacyjnych podkreślających, że ORE nie pełni funkcji kontrolnej, lecz wspierającą.

Uzasadnienie: 53% pracowników deklaruje chęć udziału w sieciach współpracy, a prowadzone przez ORE bezpłatne szkolenia cieszą się uznaniem uczestników.

3. Upowszechnienie superwizji jako standardu pracy w MOS

Rekomenduje się:
- wprowadzenie systemowej superwizji indywidualnej i grupowej,
- zapewnienie finansowania superwizji ze środków publicznych.

Uzasadnienie:
Badania wskazują, że superwizja:
- zwiększa kompetencje kadry,
- poprawia efektywność pracy wychowawczej,
- zapobiega wypaleniu zawodowemu.

4. Priorytetowe tematy szkoleń

Ośrodek Rozwoju Edukacji powinien uwzględnić w planach szkoleniowych jako najpilniejsze takie obszary jak:
- praca z zaburzeniami psychicznymi wychowanków,
- reagowanie na myśli samobójcze i samookaleczenia,
- innowacyjne metody pracy wychowawczo-terapeutycznej.

5. Rozwój *Biblioteczki dla MOS-ów*

Rekomenduje się wsparcie rozwoju doskonalenia kadry placówek socjoterapeutycznych poprzez:
- pozyskiwanie z zasobów ORE publikacji uzupełniających fachową wiedzę oraz rozwijających warsztat pracy nauczycieli i wychowawców pracujących w MOS,
- dobór materiałów edukacyjnych odpowiadających na realne i bieżące trudności wychowawczo-terapeutyczne w MOS.

II. Rekomendacje dotyczące zmian regulacyjnych i organizacyjnych w MOS

Rekomendacje dyrektorów MOS wskazują na pilną potrzebę ujednolicenia i doprecyzowania przepisów w następujących obszarach:

1. **Procedury skreślania wychowanków z listy MOS**

   Proponuje się opracowanie jednolitych, precyzyjnych zasad obejmujących:
   - przesłanki skreślenia,
   - tryb postępowania,
   - sposób dokumentowania decyzji.

   Cel: ochrona praw wychowanka i bezpieczeństwa placówki.

2. **Regulacje dotyczące superwizji kadry**

   Wydaje się konieczne, by na poziomie centralnej placówki doskonalenia:
   - określić standardy superwizji w MOS,
   - zapewnić jej finansowanie,
   - wprowadzić superwizję jako element obowiązkowy.

3. **Zasady dostępu do dokumentacji wychowanka**

   Rekomenduje się:
   - ujednolicenie przepisów dotyczących wglądu w dokumentację wychowanków MOS,
   - określenie zasad współpracy z instytucjami zewnętrznymi.

4. **Podstawy prawne testowania wychowanków na obecność substancji psychoaktywnych**

   Proponuje się:
   - stworzenie regulacji umożliwiających testowanie w sytuacjach zagrożenia,
   - określenie koniecznych procedur, zgód i zakresów odpowiedzialności osób prowadzących te działania.

5. **Zasady przeszukiwania i stosowania środków przymusu bezpośredniego**

   Rekomenduje się doprecyzowanie:
   - kiedy działania są dopuszczalne,

- kto może je wykonywać,
- jak dokumentować interwencje.

Cel: zapewnienie bezpieczeństwa w placówce przy pełnym poszanowaniu praw dziecka.

6. Ujednolicenie zasad odpłatności za wyżywienie wychowanków

Proponuje się opracowanie jednolitych zasad odpłatności, z możliwością uwzględnienia sytuacji materialnej rodzin.

7. Uregulowanie sposobu finansowania MOS przez organy prowadzące

Rekomenduje się:
- stworzenie jednolitych standardów finansowania,
- określenie minimalnych wymogów dotyczących środków na działania wychowawcze i terapeutyczne.

8. Wzmocnienie kontroli rodzin zastępczych

Proponuje się:
- zwiększenie nadzoru nad rodzinami zastępczymi współpracującymi z MOS,
- określenie zasad wymiany informacji między MOS a PCPR/MOPS.

9. Wzmocnienie roli opinii MOS w postępowaniach sądowych

Rekomenduje się:
- formalne uznanie opinii MOS za dokument o szczególnej wartości diagnostycznej,
- doprecyzowanie zasad wykorzystania opinii MOS przez sądy.

10. Regulacja kwestii medycznych

Proponuje się stworzenie jednolitych procedur dotyczących:
- pobytu wychowanka w szpitalu,

- podawania leków,
- transportu medycznego.

Podsumowując, warto zauważyć, iż zgromadzone dane wskazują na konieczność:

- doprecyzowania przepisów oświatowych dotyczących MOS,
- wzmocnienia narzędzi prawnych w MOS,
- zwiększenia wsparcia szkoleniowego i superwizyjnego dla MOS,
- ujednolicenia praktyk wymiany ważnych z punktu widzenia procesu wychowawczo-terapeutycznego informacji o wychowanku między placówkami różnych resortów,
- wspólnego poszukiwania jak najlepszych rozwiązań wychowawczych oraz wymiany doświadczeń wychowawczo-terapeutycznych między ośrodkami,
- zapewnienia bezpieczeństwa wychowanków i kadry MOS.

Wdrożenie powyższych rekomendacji przyczyni się do poprawy jakości pracy MOS, zwiększenia skuteczności działań wychowawczo-terapeutycznych oraz wzmocnienia systemu opieki nad dziećmi i młodzieżą wymagającą szczególnego wsparcia.

Załącznik nr 1. Formularz ankiety

Rozpoznanie potrzeb szkoleniowych pracowników MOS

Celem ankiety jest podnoszenie jakości oddziaływań wychowawczo-terapeutycznych poprzez rozeznanie potrzeb szkoleniowych kadry oświatowej w młodzieżowych ośrodkach socjoterapii (MOS) i przygotowanie na tej podstawie celowanej oferty szkoleniowej Ośrodka Rozwoju Edukacji.

1. Miejsce pracy: .....
2. Stanowisko w MOS: .....
3. Liczba lat pracy – ogółem: ....; w MOS: ....
4. Doskonalenie własne w 2024 r. oraz uczestnictwo w szkoleniach w ciągu ostatnich 2 lat: .....
   .....
   .....
5. Ocena efektywności współpracy ze specjalistami na rzecz poprawy jakości oddziaływań wychowawczych w MOS (*Opisz, co ułatwia, a co utrudnia współpracę*): .....
   .....
   .....
6. Twoje sukcesy i trudności w pracy wychowawczo-terapeutycznej w MOS w ciągu ostatnich 2 lat (*Wymień co najmniej po dwa)*: .....
   .....
   .....
7. Które z poniższych cech i umiejętności Twoim zdaniem najtrudniej kształtować w wychowankach MOS (*Podkreśl właściwe*):
   - stawianie granic;
   - odmawianie;
   - radzenie sobie w sytuacjach stresowych i trudnych;
   - przełamywanie nieśmiałości;
   - radzenie sobie z agresją własną i rozmówcy;
   - wyrażanie emocji i uczuć w społecznie akceptowalny sposób;
   - samodzielne podejmowanie decyzji i branie za nie odpowiedzialności;
   - poczucie własnej wartości;
   - rozpoznawanie swoich zainteresowań i szukanie możliwości ich realizacji;
   - nawiązywanie i utrzymywanie poprawnych relacji interpersonalnych;
   - świadomość własnej sprawczości;
   - inne (*Jakie?)* ..... .

8. Obszary i tematy szkoleń, które Cię interesują (*Zakreśl właściwe*):
   - zasoby osobiste i społeczne młodzieży zagrożonej niedostosowaniem społecznym (nawiązywanie relacji i ich utrzymywanie, szukanie potencjału podopiecznych, wykorzystywanie zasobów wychowanka w pracy wychowawczej);
   - pozytywna relacja jako podstawa skutecznych oddziaływań wychowawczych i korekcyjnych;
   - systematyczna diagnoza wychowanka i grupy – używanie narzędzi socjometrycznych;
   - proces grupowy i efektywne kierowanie nim;
   - twórcze oddziaływania i ich wpływ na społeczne funkcjonowanie wychowanków;
   - tworzenie pozytywnego klimatu społecznego grupy wychowawczej i instytucji;
   - stosowanie innowacyjnych i skutecznych metod pracy wychowawczo-terapeutycznej;
   - radzenie sobie z zaburzeniami psychicznymi wychowanków;
   - prawidłowe reagowanie na myśli samobójcze i samookaleczenia wychowanków;
   - tworzenie dokumentacji wychowanka (WOPFU i IPET), diagnozy cząstkowe, arkusze obserwacji;
   - inne (*Jakie?*) ..... .
9. Czy chciałbyś uczestniczyć w sieci współpracy i samokształcenia zorganizowanej przez ORE dla kadr wychowawczo-terapeutycznych MOS (*Zakreśl właściwą odpowiedź*)?

   tak nie trudno powiedzieć

10. Deklaracja współpracy z Wydziałem Resocjalizacji i Socjoterapii ORE:
    .....
    .....

    Data wypełnienia ankiety:

Polecane zasoby

Biblioteczka dla MOS-ów – I zestaw: sytuacje kryzysowe i problemy psychiczne adolescentów: https://ore.edu.pl/2025/03/biblioteczka-dla-mos-ow [dostęp: 29.05.2026].

Biblioteczka dla MOS-ów – II zestaw: specjalne potrzeby edukacyjne i radzenie sobie ze stresem: https://ore.edu.pl/2025/06/kolejne-publikacje-do-biblioteczki-dla-mos-ow/ [dostęp: 29.05.2026].

Biblioteczka dla MOS-ów – III zestaw: profilaktyka przemocy i agresji, cyberprzemoc i niedostosowanie społeczne: https://ore.edu.pl/2025/12/kolejny-zestaw-publikacji-w-biblioteczce-dla-mos-ow/ [dostęp: 29.05.2026].

Informacje o autorce

Jolanta Rafał-Łuniewska – pedagog specjalny, terapeutka pedagogiczna, socjoterapeutka, psychoprofilaktyk, trener-coach. Jako nauczycielka konsultantka pracuje w Ośrodku Rozwoju Edukacji od 2010 roku – obecnie w Wydziale Resocjalizacji i Socjoterapii (WRS). Jest autorką wielu wskazań metodycznych dla nauczycieli zawartych w artykułach z obszaru specjalnych potrzeb edukacyjnych uczniów oraz publikacji wydanych w ORE m.in.: *Indywidualizacja nauczania a edukacja wczesnoszkolna* (2018), *Arkusze dla nauczyciela do obserwacji ucznia ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi w szkole ogólnodostępnej* (2020), *Strategia działań wobec ucznia z grupy ryzyka dysleksji* (2021), *Doradztwo zawodowe dla uczniów ze SPE* (2022), *Zróżnicowane potrzeby edukacyjne uczniów z Ukrainy. Jak na nie odpowiadać* (2022) oraz wielu artykułów z obszaru psychoprofilaktyki w miesięczniku „Remedium", wydawanym przez Fundację ETOH.

Pełniła obowiązki dyrektorki przedszkola i kierowniczki internatu szkolnego, kierowniczki świetlicy socjoterapeutycznej „Gniazdo" w Warszawie, pracowała w placówkach specjalnych i klasach integracyjnych na różnych poziomach nauczania, prowadziła także na Wydziale Pedagogicznym Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego zajęcia z obszaru terapii pedagogicznej, a na studiach podyplomowych Akademii Pedagogiki Specjalnej zajęcia dotyczące kompetencji miękkich nauczyciela i dyrektora placówki oświatowej.

Ośrodek Rozwoju Edukacji
Aleje Ujazdowskie 28
00-478 Warszawa
tel. 22 345 37 00

www.ore.edu.pl