

**MAŁOPOLSKIE CENTRUM DOSKONALENIA NAUCZYCIELI
WYDZIAŁ BADAŃ I ANALIZ**

**RAPORT Z BADANIA FUNKCJONOWANIA
DORADZTWA METODYCZNEGO NA TERENIE MAŁOPOLSKI**

***PRAKTYCZNE ASPEKTY
DORADZTWA METODYCZNEGO –
BARIERY I TRUDNOŚCI***

(Raport cząstkowy nr 3)

**W RAMACH PROJEKTU
ZBUDOWANIE SYSTEMU KOORDYNACJI I MONITOROWANIA
REGIONALNYCH DZIAŁAŃ NA RZECZ
KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO, SZKOLNICTWA WYŻSZEGO
ORAZ UCZENIA SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE,
W TYM UCZENIA SIĘ DOROSŁYCH**

**PROJEKT REALIZOWANY PRZEZ WOJEWÓDZTWO MAŁOPOLSKIE –
URZĄD MARSZAŁKOWSKI WOJEWÓDZTWA MAŁOPOLSKIEGO
W RAMACH KRAJOWEGO PLANU ODBUDOWY**

Małopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli
ul. Lubelska 23
30-003 Kraków

Autorki: Krystyna Dynowska-Chmielewska, Joanna Peter

Transkrypcja wywiadów: Robert Kulpa, Krystyna Dynowska-Chmielewska, Joanna Peter

Korekta: Joanna Peter

Kraków 2025

Egzemplarz bezpłatny

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększenia Odporności, inwestycja A3.1.1 Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie.

Przedsięwzięcie: Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych.

SPIS TREŚCI

I. INFORMACJA O BADANIU	4
1. Koncepcja badania.....	4
2. Cel i przedmiot badania	4
3. Informacja o adresatach badania.....	5
4. Metoda badania.....	8
5. Zebrany materiał i sposób prezentacji wyników.....	9
6. Charakterystyka badanej grupy	10
II. PREZENTACJA WYNIKÓW BADANIA – ANALIZA SŁABYCH STRON DORADZTWA	12
1. Słaba strona: <i>Informacja o istocie doradztwa i jego promocja są niewystarczające</i>	12
1.2. Skąd obecni doradcy pozyskali wiedzę o możliwości ubiegania się o tę funkcję?	12
1.3. W jakiej formie jest przygotowywana i upowszechniana informacja o ofercie doradców?	14
1.4. Jak informacja o doradztwie metodycznym dociera do szkół?	18
1.5. Jak dyrektorzy postrzegają istotę doradztwa metodycznego?.....	23
2. Słaba strona: <i>Dostęp do doradztwa metodycznego jest utrudniony</i>	32
2.3. Jakie są uwarunkowania obecnego stanu kadrowego doradztwa? Jakie jest zainteresowanie naborami? Jeśli niewystarczające – jakie są tego przyczyny? Jakie są przyczyny znaczącej fluktuacji kadry doradców MCDN w pierwszych latach jego funkcjonowania?.....	32
2.4. Co mogłoby zachęcić nauczycieli do podjęcia się realizacji zadań doradcy metodycznego? .	39
3. Słaba strona: <i>Nauczyciele chętniej korzystają z form szkoleniowych niż typowo przywarsztatowych</i>.....	45
3.1. Jakie czynniki decydują o wyborze formy wsparcia w ramach doradztwa?	45
3.2. Jak nauczyciele i doradcy metodyczni oceniają efekty udziału w lekcjach otwartych i sieciach współpracy i samokształcenia?	50
3.3. Co utrudnia nauczycielom udział w lekcjach otwartych oraz sieciach współpracy i samokształcenia?	61
3.4. Jakie są potrzeby i oczekiwania nauczycieli, związane z doradztwem metodycznym?.....	65
3.5. Jakie problemy wiążą się z realizacją lekcji otwartych?.....	67
3.6. Jakie problemy wiążą się z realizacją sieci współpracy i samokształcenia?	73
3.7. Jak prowadzona jest diagnoza potrzeb nauczycieli w zakresie doradztwa?	77
4. Słaba strona: <i>Współpraca między doradcami metodycznymi jest ograniczona</i>.....	82
4.1. Jakie są przyczyny ograniczonej współpracy doradców w skali regionalnej i ogólnopolskiej?	82
5. Słaba strona: <i>Istnieje grupa doradców, którzy rzadko doskonalą swoje kompetencje, związane z pełnioną funkcją</i>	86
5.3. W jakiego rodzaju formach doskonalenia uczestniczą nauczyciele doradcy?	86
5.4. Co utrudnia doradcom udział w doskonaleniu zewnętrznym?.....	86
6. Słaba strona: <i>Korzystanie z doradztwa nie jest stałym elementem nadzoru pedagogicznego dyrektora szkoły</i>.....	93
6.1. W jakim zakresie dyrektorzy uwzględniają doradztwo metodyczne w organizowaniu wspierania rozwoju zawodowego nauczycieli?.....	93
6.2. Jaka jest wiedza dyrektorów na temat korzystania przez nauczycieli z doradztwa metodycznego i wykorzystania jego efektów w pracy dydaktycznej?	99
6.3. W jakim stopniu dyrektorzy uwzględniają doradztwo w sprawowanym nadzorze pedagogicznym?	103
III. PODSUMOWANIE – BARIERY I TRUDNOŚCI W OBSZARACH SŁABYCH STRON DORADZTWA	105

I. INFORMACJA O BADANIU

1. Koncepcja badania

W ramach projektu *Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych* przewidziano opracowanie analizy dotyczącej doradztwa metodycznego w Małopolsce. Na potrzeby tej analizy zostały zaplanowane kompleksowe badania, podzielone na trzy obszary tematyczne:

1. Analiza uwarunkowań merytorycznych i formalnych doradztwa metodycznego.
2. Analiza funkcjonowania i efektów doradztwa w opinii realizatorów i odbiorców wsparcia.
3. Analiza przyczyn trudności w funkcjonowaniu doradztwa w opinii realizatorów i odbiorców wsparcia.

Wskazane powyżej obszary tematyczne wyznaczają trzy ścieżki badań, z których każda kończy się opracowaniem raportu częściowego – odpowiednio raporty: nr 1 (rok 2024), nr 2 (rok 2025) i nr 3 (rok 2025).

Z przeprowadzonych badań powstanie raport całościowy (rok 2026), uwzględniający analizy i wnioski, zawarte w raportach częściowych. Kluczową częścią raportu całościowego będą rekomendacje na potrzeby wzmocnienia systemu doradztwa metodycznego w Małopolsce w ramach budowania systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz uczenia się dorosłych.

W niniejszym raporcie zaprezentowano wyniki części badania prowadzonego w ramach trzeciego obszaru tematycznego, skierowanego do bezpośrednich i pośrednich odbiorców wsparcia oraz do jego realizatorów i organizatorów. Przedmiotem analizy są opinie nauczycieli, dyrektorów i doradców metodycznych. Materiał pozyskany od kadry zarządzającej placówek doskonalenia i od przedstawiciela Kuratorium Oświaty zostanie zaprezentowany w raporcie końcowym.

Badanie przeprowadził Wydział Badań i Analiz Małopolskiego Centrum Doskonaleni Nauczycieli w okresie od września do listopada 2025 r.

2. Cel i przedmiot badania

Cel prezentowanego w raporcie badania to analiza słabych stron doradztwa, zidentyfikowanych w częściach analitycznej i empirycznej badań, prowadząca do sformułowania rekomendacji pozwalających na poprawę jakości funkcjonowania doradztwa metodycznego.

Podobnie jak w drugiej części badania, zastosowano zasadę triangulacji (metody oraz źródła danych), pozwalającą na połączenie różnych punktów widzenia i wieloaspektowy ogląd problemu. Uzyskane informacje pomogą zaplanować działania służące optymalizacji funkcjonowania doradztwa metodycznego, tak aby w jak największym stopniu przyczyniało się do rozwoju zawodowego nauczycieli, a w konsekwencji do podnoszenia jakości edukacji w Małopolsce.

Zgodnie z przedstawioną koncepcją, osią konstrukcyjną badań stały się słabe strony doradztwa, zidentyfikowane w raporcie cząstkowym nr 2, tj.:

1. Informacja o istocie doradztwa i jego promocja są niewystarczające.
2. Dostęp do doradztwa metodycznego jest utrudniony z powodu niewystarczającej sieci doradców, czynników organizacyjnych po stronie szkół oraz modelu zatrudnienia doradców (łączenie pełnoetatowego zatrudnienia w szkole z pełnieniem funkcji doradcy).
3. Nauczyciele chętniej korzystają z form szkoleniowych niż typowo przywarsztatowych (lekcje otwarte, sieci współpracy i samokształcenia).
4. Współpraca między doradcami metodycznymi ogranicza się do osób z danego Ośrodka.
5. Istnieje grupa doradców, którzy rzadko doskonalą swoje kompetencje związane pełnioną funkcją.
6. Korzystanie z doradztwa metodycznego nie jest stałym elementem nadzoru pedagogicznego dyrektora szkoły.
7. Współpraca różnych podmiotów w regionie na rzecz promocji i wspierania doradztwa oraz ich udział w tych działaniach są niewystarczające i nie mają charakteru systemowego.

Wskazany zakres badań wynika z ich celu i wpisuje się w specyfikę całego projektu, który ma służyć budowie systemu koordynacji działań w województwie małopolskim, zorientowanych na wsparcie uczenia się przez całe życie. Stąd badanie koncentruje się na aspektach, które docelowo mogą być przedmiotem zmian leżących w zakresie kompetencji różnych podmiotów szeroko pojętego środowiska edukacyjnego Małopolski.

3. Informacja o adresatach badania

Zgodnie z przedstawioną wyżej informacją, wywiady były kierowane do różnych grup interesariuszy. W wywiadach wzięli udział: przedstawiciel Kuratorium Oświaty, kierownictwo MCDN i PODN (prezentacja wyników w raporcie końcowym), doradcy metodyczni, byli doradcy metodyczni, dyrektorzy szkół i placówek oraz nauczyciele (prezentacja wyników w niniejszym raporcie). Zestawienie pytań badawczych w odniesieniu do poszczególnych słabych stron doradztwa, w powiązaniu z adresatami, zawiera poniższa Tabela I.1.

Pytania badawcze zostały uwzględnione w narzędziach, kierowanych do wybranej grupy, adekwatnie do zakresu wiedzy na dany temat.

Tabela I.1.

Adresaci badań w ramach przyjętej problematyki badawczej

Słaba strona 1: Informacja o istocie doradztwa i jego promocja są niewystarczające	
Szczegółowe problemy badawcze	Adresaci
1.1. Jak Kuratorium Oświaty promuje doradztwo metodyczne? Jakie są możliwości dodatkowych działań w tym zakresie?	Przedstawiciel KO
1.2. Skąd obecni doradcy pozyskali wiedzę o możliwości ubiegania się o tę funkcję?	Doradcy metodyczni
1.3. W jakiej formie jest przygotowywana i upowszechniana informacja o ofercie doradców?	Kierownictwo MCDN i PODN Doradcy metodyczni
1.4. Jak informacja o doradztwie metodycznym dociera do dyrektorów szkół?	Dyrektorzy szkół i placówek
1.5. Jak dyrektorzy postrzegają istotę doradztwa metodycznego?	Dyrektorzy szkół i placówek
Słaba strona 2: Dostęp do doradztwa metodycznego jest utrudniony z powodu niewystarczającej sieci doradców, modelu zatrudnienia doradców (łącznie pełnoetatowego zatrudnienia w szkole z pełnieniem funkcji doradcy) oraz czynników organizacyjnych po stronie szkół	
Szczegółowe problemy badawcze	Adresaci
2.1. Jak są upowszechniane informacje o naborze doradców (zakres i forma informacji, kto jest zaangażowany w upowszechnianie informacji, forma i częstotliwość publikowania)?	Przedstawiciel KO
2.2. Jak przebiega proces naboru doradców (jakie podmioty i na jakich zasadach uczestniczą w procesie naboru, jak są realizowane w praktyce wymogi formalne związane ze współpracą w tym zakresie KO z placówkami doskonalenia i dyrektorami szkół macierzystych)?	Przedstawiciel KO Kierownictwo MCDN i PODN
2.3. Jakie są uwarunkowania obecnego stanu kadrowego doradztwa? Jak jest zainteresowanie naborami? Jeśli niewystarczające – jakie są tego przyczyny? Jakie są przyczyny znaczącej fluktuacji kadry doradców MCDN w pierwszych latach jego funkcjonowania?	Przedstawiciel KO Kierownictwo MCDN i PODN Byli doradcy metodyczni
2.4. Jakie czynniki mogłyby nauczycieli zachęcić do podjęcia zadań doradcy metodycznego?	Nauczyciele
2.5. Jak ustalany jest zakres wsparcia ze strony doradcy/doradców (rejon, liczba nauczycieli pod opieką)?	Przedstawiciel KO Kierownictwo MCDN i PODN
2.6. Co mogłoby się przyczynić do poprawy stanu kadrowego doradztwa metodycznego?	Przedstawiciel KO Kierownictwo MCDN i PODN
2.7. Jakie kryteria powinny być brane pod uwagę przy ustalaniu zakresu wsparcia przez doradcę (rejon, liczba nauczycieli pod opieką)?	Przedstawiciel KO Kierownictwo MCDN i PODN
2.8. Jaki jest system organizacji i dokumentowania pracy doradców w placówce?	Kierownictwo MCDN i PODN
2.9. Jaki jest zakres i formy współpracy Kuratorium Oświaty i placówek doskonalenia z dyrektorami szkół macierzystych	Przedstawiciel KO Kierownictwo MCDN i PODN

doradców w obecnym modelu funkcjonowania doradców (zatrudnienie w szkole i dodatkowo w placówce doskonalenia)? 2.10. Jakie byłyby optymalne rozwiązania formalno-prawne, związane z zatrudnianiem doradców – służące optymalizacji ich pracy i zwiększeniu ich dostępności? 2.11. Co można zrobić w obecnym stanie regulacji prawnych, aby zwiększyć możliwości udziału nauczycieli w doradztwie z uwzględnieniem czynników organizacyjnych po stronie szkół? 2.12. Jakie rozwiązania formalno-prawne mogłyby się przyczynić do ułatwienia nauczycielom udziału w doradztwie?	Przedstawiciel KO Kierownictwo MCDN i PODN Przedstawiciel KO Kierownictwo MCDN i PODN Przedstawiciel KO Kierownictwo MCDN i PODN
Słaba strona 3: Nauczyciele chętniej korzystają z form szkoleniowych niż typowo przywarsztatowych (lekcje otwarte, sieci współpracy i samokształcenia)	
Szczegółowe problemy badawcze	Adresaci
3.1. Jakie czynniki decydują o wyborze formy wsparcia w ramach doradztwa? 3.2. Jak nauczyciele/doradcy metodyczni oceniają efekty lekcji otwartych oraz sieci współpracy i samokształcenia? 3.3. Co utrudnia nauczycielom udział w lekcjach otwartych oraz sieciach współpracy i samokształcenia? 3.4. Jakie są potrzeby i oczekiwania nauczycieli, związane z doradztwem metodycznym? 3.5. Jakie problemy wiążą się z realizacją lekcji otwartych? 3.6. Jakie problemy wiążą się z realizacją sieci współpracy i samokształcenia? 3.7. Jak prowadzona jest diagnoza potrzeb nauczycieli w zakresie doradztwa?	Nauczyciele Nauczyciele Doradcy metodyczni Nauczyciele Nauczyciele Doradcy metodyczni Doradcy metodyczni Doradcy metodyczni
Słaba strona 4: Współpraca między doradcami metodycznymi ogranicza się do osób z danego Ośrodka	
Szczegółowe problemy badawcze	Adresaci
4.1. Jakie są przyczyny ograniczonej współpracy doradców w skali regionalnej i ogólnopolskiej?	Doradcy metodyczni
Słaba strona 5: Istnieje grupa doradców, którzy rzadko doskonalą swoje kompetencje związane z pełnioną funkcją	
Szczegółowe problemy badawcze	Adresaci
5.1. Jak doradcy metodyczni są przygotowywani do pełnienia swojej funkcji? 5.2. Jak placówki doskonalenia organizują bieżące wsparcie doradców w realizacji ich zadań? 5.3. Jakie wewnętrzne formy doskonalenia były organizowane dla doradców metodycznych przez placówki doskonalenia? W jakich szkoleniach wewnętrznych i zewnętrznych uczestniczyli doradcy? 5.4. Co utrudnia doradcom udział w doskonaleniu zewnętrznym?/Jakie warunki udziału w doskonaleniu zewnętrznym zapewniają placówki doskonalenia?	Kierownictwo MCDN i PODN Kierownictwo MCDN i PODN Kierownictwo MCDN i PODN Doradcy metodyczni Kierownictwo MCDN i PODN Doradcy metodyczni

Słaba strona 6: Korzystanie z doradztwa metodycznego nie jest stałym elementem nadzoru pedagogicznego dyrektora szkoły	
Szczegółowe problemy badawcze	Adresaci
6.1. W jakim zakresie dyrektorzy uwzględniają doradztwo metodyczne w organizowaniu wspierania rozwoju zawodowego nauczycieli? 6.2. Jaka jest wiedza dyrektorów na temat korzystania przez nauczycieli z doradztwa metodycznego i wykorzystania jego efektów w pracy dydaktycznej? 6.3. W jaki sposób dyrektorzy uwzględniają doradztwo w swoim nadzorze pedagogicznym?	Dyrektorzy szkół
Słaba strona 7: Współpraca różnych podmiotów w regionie na rzecz promocji i wspierania doradztwa oraz ich udział w tych działaniach są niewystarczające i nie mają charakteru systemowego	
Szczegółowe problemy badawcze	Adresaci
7.1. Jak podmioty związane z organizacją doradztwa metodycznego oceniają zakres dotychczasowej współpracy w tym obszarze? 7.2. Jakie mają wobec siebie oczekiwania w zakresie działań, zwiększających efektywność funkcjonowania doradztwa metodycznego? 7.3. Jakie dodatkowe działania mogłyby podjąć ze swojej strony podmioty, związane z funkcjonowaniem doradztwa, w celu zwiększenia efektywności jego funkcjonowania? 7.4. Jakie czynniki są uważane za kluczowe dla wzmocnienia doradztwa metodycznego?	Przedstawiciel KO Kierownictwo MCDN i PODN

4. Metoda badania

Na potrzeby analizy trudności w funkcjonowaniu doradztwa metodycznego z perspektywy jego realizatorów oraz odbiorców wsparcia do prowadzenia badania wybrano dwie metody: wywiad oraz ankietę online. Problematyka narzędzi ściśle koncentrowała się wokół zidentyfikowanych we wcześniejszych częściach badania słabych stron funkcjonowania doradztwa metodycznego.

Zastosowanie wywiadu umożliwia pogłębione poznanie opinii badanych, pozwala też na identyfikację oczekiwań i potrzeb respondentów oraz sformułowanie rekomendacji służących usprawnieniu systemu doradztwa metodycznego. Tę metodę zastosowano w odniesieniu do:

- przedstawiciela KO,
- kierownictwa MCDN i PODN,
- doradców metodycznych,
- dyrektorów szkół i placówek,
- nauczycieli, którzy korzystali z doradztwa metodycznego.

Dla każdej z grup przygotowano osobny kwestionariusz wywiadu, w którym zawarto pytania dotyczące kwestii pozostających w obszarze jej kompetencji i potencjalnej wiedzy.

Część wywiadów prowadzona była w bezpośrednim kontakcie z respondentami, część zaś przez platformę MS Teams, podczas umówionych wcześniej spotkań. Wszystkie spotkania – bezpośrednie i zdalne – były nagrywane (odpowiednio: audio i wideo). Następnie wykonano transkrypcję nagrań, która umożliwiła szczegółową analizę treści, porównywanie odpowiedzi oraz identyfikację powtarzających się wątków i kategorii analitycznych. Proces ten znacząco zwiększył rzetelność i przejrzystość analizy danych z wywiadów.

Z powodu utrudnionego kontaktu bezpośredniego, w przypadku byłych doradców metodycznych zastosowano metodę ankiety online (CAWI), co oznacza, że respondenci wypełniali ankiety samodzielnie za pośrednictwem Internetu.

Ankieta zawierała 15 pytań, w tym 8 zamkniętych oraz 7 otwartych, z których kilka miało charakter uzupełniający pytania zamknięte.

5. Zebrany materiał i sposób prezentacji wyników

W okresie realizacji badania, tj. od września do listopada 2025 roku przeprowadzono łącznie 67 wywiadów oraz pozyskano 16 ankiet. Zestawienie ilościowe materiału badawczego uzyskanego od poszczególnych grup respondentów zawiera poniższa Tabela I.2.

Tabela I.2.

Liczba wywiadów i ankiet pozyskanych od poszczególnych grup respondentów

Lp.	Grupa respondentów	Liczba wywiadów	Liczba ankiet	Kody wypowiedzi
1.	Przedstawiciel KO	1	-	KO
2.	Kierownictwo MCDN i PODN	9	-	KK
3.	Doradcy metodyczni	13	-	DM
4.	Byli doradcy metodyczni	-	16	BDM
5.	Dyrektorzy szkół i placówek	21	-	D
6.	Nauczyciele	23	-	N

W opracowaniu zaprezentowano anonimowo oryginalne wypowiedzi respondentów, zakodowane według zasad wskazanych w tabeli. Tam, gdzie było to zasadne dla zobrazowania trendu, podano także liczbę wypowiedzi o podobnym charakterze. Zgromadzony materiał badawczy może stanowić podstawę wnioskowania o widocznych tendencjach w obszarze wyników oraz daje punkt wyjścia do formułowania postulatów.

Strukturę raportu wyznacza przyjęta koncepcja badań. Analiza wyników uzyskanych w każdej grupie została uporządkowana według problemów badawczych, zgodnie z zestawieniem w Tabeli I.1. **Numeracja podrozdziałów w spisie treści i w części II. odpowiada numerom tych problemów szczegółowych w tabeli, które są omawiane w niniejszym raporcie.**

W tej części raportu został uwzględniony punkt widzenia odbiorców oraz bezpośrednich realizatorów wsparcia w ramach doradztwa metodycznego, a więc: nauczycieli, dyrektorów szkół, doradców metodycznych oraz byłych doradców metodycznych. To pozwoli na przedstawienie doświadczeń osób funkcjonujących najbliżej codziennej praktyki edukacyjnej, a ich perspektywa umożliwi diagnozę realnych potrzeb oraz ocenę skuteczności podejmowanych działań.

W kolejnym raporcie zostanie zaprezentowany punkt widzenia organizatorów wsparcia: przedstawiciela Kuratorium Oświaty oraz Kierownictwa MCDN i PODN. Wyodrębnienie tej perspektywy pozwoli na uzupełnienie obrazu o poziom systemowy i instytucjonalny, obejmujący uwarunkowania organizacyjne, formalno-prawne oraz kierunki rozwoju doradztwa metodycznego.

Przyjęty podział nie zakłada bezpośredniej konfrontacji opinii obu grup, lecz ich równoległą prezentację. Takie rozwiązanie pozwala na zachowanie autonomii poszczególnych perspektyw oraz ograniczenie ryzyka uproszczonych porównań wynikających z odmiennych ról, zakresów odpowiedzialności i poziomów decyzyjnych respondentów. W konsekwencji umożliwia to komplementarne ujęcie wyników badania, łącząc perspektywę praktyczną z perspektywą zarządczą, co sprzyja formułowaniu wniosków o charakterze doradczym, a nie wartościującym.

6. Charakterystyka badanej grupy

W badaniu uczestniczyli przedstawiciele kadry kierowniczej ośrodków doskonalenia nauczycieli, doradcy metodyczni, dyrektorzy szkół oraz nauczyciele, reprezentujący zróżnicowane typy placówek i obszary województwa. Badana grupa respondentów była zróżnicowana i obejmowała podmioty bezpośrednio zaangażowane w funkcjonowanie doradztwa metodycznego. Tak dobrana grupa badanych ma charakter przekrojowy i obejmuje wszystkie poziomy systemu doradztwa metodycznego – od instytucji nadzorujących i organizujących wsparcie, przez osoby bezpośrednio je realizujące, aż po jego odbiorców.

Udział przedstawiciela Kuratorium Oświaty oraz kierownictwa placówek doskonalenia pozwala na poznanie uwarunkowań formalnych, organizacyjnych i strategicznych funkcjonowania doradztwa. Perspektywa doradców metodycznych i byłych doradców wnosi wiedzę opartą na doświadczeniu praktycznym, zarówno aktualnym, jak i retrospektywnym. Z kolei dyrektorzy szkół i nauczyciele reprezentują punkt widzenia środowiska szkolnego, ukazując realne potrzeby, oczekiwania oraz bariery w korzystaniu z doradztwa. Taka struktura grupy badanej sprzyja całościowej i pogłębionej analizie badanego zjawiska oraz zwiększa wiarygodność wniosków badawczych, poprzez poznanie opinii i doświadczeń związanych z funkcjonowaniem doradztwa metodycznego.

Ze strony nadzoru pedagogicznego w wywiadzie uczestniczyła wizytator, wskazana przez Małopolskiego Kuratora Oświaty.

Wśród kadry kierowniczej placówek doskonalenia nauczycieli dwóch przedstawicieli reprezentowało główną dyrekcję Małopolskiego Centrum Doskonalenia Nauczycieli, po dwóch pochodziło z Ośrodka w Krakowie oraz z Ośrodka w Nowym Sączu, natomiast po jednej osobie reprezentowało Ośrodki w Oświęcimiu i Tarnowie oraz Powiatowy Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Brzesku.

W grupie doradców metodycznych po trzy osoby reprezentowały Ośrodki MCDN w Krakowie, Nowym Sączu, Tarnowie i PODN w Brzesku, zaś jedna osoba pochodziła z Ośrodka MCDN w Oświęcimiu.

Badani dyrektorzy reprezentowali głównie szkoły podstawowe (17 osób), a także szkoły ponadpodstawowe (3 osoby) oraz jedno przedszkole. Większość kierowanych przez nich placówek zlokalizowana była na obszarach wiejskich (16), przy pięciu szkołach miejskich. Dyrektorzy pochodzili z powiatów: nowosądeckiego i tarnowskiego (po 4 osoby), gorlickiego (3), chrzanowskiego, krakowskiego i limanowskiego (po 2 osoby), a także z Krakowa, Nowego Sącza oraz powiatów tatrzańskiego i wadowickiego (po 1 osobie).

Wśród badanych nauczycieli dominowali nauczyciele szkół podstawowych (14 osób), przy ośmiu osobach zatrudnionych w szkołach ponadpodstawowych oraz jednej w przedszkolu. Reprezentowane placówki były niemal równomiernie zlokalizowane w miastach (12) i na obszarach wiejskich (11). Nauczyciele pochodzili z powiatów: brzeskiego (4 osoby), bocheńskiego, nowosądeckiego i oświęcimskiego (po 3 osoby), Nowego Sącza, tarnowskiego i wadowickiego (po 2 osoby), a także z Krakowa oraz powiatów limanowskiego, myślenickiego i olkuskiego (po 1 osobie).

II. PREZENTACJA WYNIKÓW BADANIA – ANALIZA SŁABYCH STRON DORADZTWA

1. Słaba strona: *Informacja o istocie doradztwa i jego promocja są niewystarczające*

1.2. Skąd obecni doradcy pozyskali wiedzę o możliwości ubiegania się o tę funkcję?

DORADCY METODYCZNI

Pytanie wywiadu: Skąd dowiedział(a) się Pani/Pan o możliwości ubiegania się o funkcję doradcy metodycznego?

Połowa rozmówców dowiedziała się o naborze na stanowisko doradcy metodycznego **przypadkowo**, przeglądając stronę Kuratorium Oświaty. W tej grupie dwie osoby szukały dla siebie dodatkowej pracy, a jedna – nowych możliwości i wyzwań:

- **DM1:** *To było całkiem przypadkowo, znalazłam to na stronie bodajże kuratorskiej. Tam, gdzie są ogłaszane konkursy. Trafiłam na właśnie ogłoszenie naboru i zaczęłam czytać tak z czystej ciekawości. Bo ja już taka jestem, jak trafię jakiś konkurs, program to zawsze staram się zobaczyć czy coś tam dla mnie akurat nie ma.*
- **DM11:** *Zupełny to przypadek, polegający na tym, że po prostu próbowałam coś znaleźć jeszcze dodatkowego, zajęcia do pracy w ramach mojego zawodu.*
- **DM13:** *Pomyślałam sobie, że jak już tak jeżdżę do tych szkół, to może znalazłabym coś sobie.*

Dla 3 doradców źródłem informacji byli **dyrektorzy ich szkół**:

- **DM7:** *Otrzymałam taką informację na dzienniku elektronicznym w szkole, czyli została przekazana przez dyrektora.*
- **DM9:** *Dyrektor mojej szkoły (...) zaprosiła mnie na spotkanie do siebie do gabinetu, ponieważ dowiedziała się, że na stronach, nie wiem, czy to z narady jakiejś wiedziała, istnieje taka możliwość, żeby nauczyciel startował w konkursie na doradcę metodycznego. I ona mnie zaproponowała.*
- **DM10:** *Dowiedziałam się w zasadzie od mojej pani dyrektor, bo moja pani dyrektor to jest taka osoba, która prężnie działa i ma różne wizje. I tak sobie myślę dzisiaj, że pewnie chciała mieć doradcę w szkole, więc zachęcała. Nie tylko mnie akurat zachęcała wtedy.*

Jedna osoba usłyszała o możliwości aplikowania **na spotkaniu dla dyrektorów** (taką pełniła wówczas funkcję) **organizowanym przez Kuratorium Oświaty** na rozpoczęcie roku szkolnego:

- **DM5:** *Byłam na spotkaniu (...) inauguracyjnym Kuratorem Oświaty i wówczas taka oferta padła, taka informacja, że jest nabór.*

Wśród instytucjonalnych źródeł informacji jedna osoba wymieniła **organ prowadzący**:

- **DM12:** *Dostałem informację tu z organu prowadzącego, że mógłbym próbować starać się o funkcję doradcy.*

Pozostałe dwie osoby wskazały **kanały prywatne**:

- **DM3:** *Dowiedziałam się przez przypadek od koleżanki, która jest emerytowaną nauczycielką i ma za sobą staż 20 lat dyrektorstwa w jednej ze szkół.*
- **DM4:** *Dowiedziałam się od pracownika MCDN-u w Nowym Sączu (...) znamy się od lat.*

Pytanie wywiadu: Czy ktoś miał wpływ na Pani decyzję o ubieganiu się o funkcję doradcy metodycznego? Jeśli tak, to kto?

Wielu doradców było wspieranych w podjęciu decyzji o aplikowaniu. Najliczniejszą grupę stanowią **osoby związane z badanymi relacjami koleżeńskimi lub rodzinnymi**:

- **DM2:** *byłam zachęcana przez koleżanki również.*
- **DM3:** [koleżanka emerytowana nauczycielka] *ona mi powiedziała: „wiesz, ty mogłabyś się tym podzielić z nauczycielami. Ty już tak długo pracujesz – dlaczego nie zostaniesz doradcą metodycznym?”*
- **DM4:** [znajomy pracownik MCDN powiedział], *żebym startowała, ponieważ stwierdził, że się nadaję.*
- **DM6:** *Mój osobisty mąż, który mówił tak: „idź, rób, bierz to...”*
- **DM10:** *Koleżanka w pracy mówiła: „tak, tak dobra decyzja, idź, nadajesz się”. Tak mówiąc nieładnie, ale dokładnie tak powiedziała.*

3 osoby mówiły o roli **dyrektorów szkół** w procesie podjęcia decyzji:

- **DM2:** *Byłam zachęcana przez ówczesną pani dyrektor (...), że warto by się dzielić swoją wiedzą i umiejętnościami.*
- **DM10:** *Moja pani dyrektor (...) pewnie chciała mieć doradcę u siebie w szkole, więc zachęcała.*
- **DM13:** *Moja dyrektorka pozytywnie się odniosła. Powiedziała, że jestem odpowiednim człowiekiem na to miejsce.*

Jedna badana wskazała na udział **wizytatorów**:

- **DM5:** *Nawet rozmawiałam potem z wizytatorami takimi zaprzyjaźnionymi, którzy nadzorowali szkołę [kiedy byłam dyrektorem], i oni mnie utwierdzili w przekonaniu, że jak najbardziej powinnam iść w tym kierunku.*

Podsumowując, z wypowiedzi badanych wynika, że o podjęciu przez nich decyzji o aplikowaniu na stanowisko doradcy metodycznego w niewielkim stopniu miały udział czynniki systemowe. Informacje o naborze większość rozmówców znalazła przypadkiem lub pozyskała kanałami pozainstytucjonalnymi. Pojedyncze osoby wskazują informacyjną rolę Kuratorium i organu prowadzącego, nieco więcej – dyrektorów szkół. W roli osób motywujących do podjęcia wyzwania najczęściej występowały podmioty z kręgu rodzinno-koleżeńskiego; dyrektorzy czy nadzór pedagogiczny pojawiali się we wskazaniach, jednak rzadko.

Postulaty:

1. Niezbędne jest rozbudowanie zakresu i form informowania o prowadzonych naborach na stanowiska doradców metodycznych.
2. W procesie pozyskiwania kandydatów na doradców znaczący udział powinni mieć wizytatorzy, kierownictwo i pracownicy pedagogiczni placówek prowadzących doradztwo (znający nauczycieli z prowadzonych przez siebie szkoleń) oraz dyrektorzy szkół – którzy jednak, aby móc wystąpić w takiej roli, sami muszą dysponować wiedzą o możliwościach w tym zakresie. Pojedyncze wskazanie w jednym z wywiadów pozwala mieć także nadzieję, że postulat włączenia organów prowadzących w proces naboru doradców nie ma charakteru utopijnego.

1.3. W jakiej formie jest przygotowywana i upowszechniana informacja o ofercie doradców?

DORADCY METODYCZNI

Pytanie wywiadu: *W jakiej formie przygotowuje Pani/Pan swoją ofertę doradztwa, kierowaną do nauczycieli?*

Pytanie wywiadu: *Jak upowszechnia Pani/Pan swoją ofertę, kierowaną do nauczycieli?*

Odpowiadając na oba pytania badani de facto odnosili się do sposobu upowszechniania oferty, więc materiał zebrany w tych pytaniach jest prezentowany łącznie.

Prawie wszyscy badani doradcy podkreślali, że **przekaz informacji o swojej ofercie opierają na bezpośrednich kontaktach mailowych**, w których wykorzystują zbudowane przez siebie bazy nauczycieli, na przykład:

- **DM1:** *I te wszystkie swoje formy wysyłam do każdej osoby z mojej listy.*

- **DM2:** Wysyłam czasami informacje mailowe do moich pań, które mam w bazie nauczycieli. Natomiast to się rzadko zdarza, bo najczęściej jest tak, że lista się już zamyka i ja nie mam kogo zapraszać.
- **DM3:** Co roku, właściwie co pół roku ta baza jest przez nas modyfikowana, bo dołączają kolejni nauczyciele.
- **DM5:** Ja, przede wszystkim stworzyłam taką bazę nauczycieli, którzy do mnie przychodzili. I przede wszystkim do tych, do których mam taki bezpośredni kontakt (...) to ja po prostu piszę list, maila takiego bardziej obszernego, z wyjaśnieniem, co będzie i zachęcam do udziału (...)
- **DM6:** Mam swoją bazę nauczycieli, którą pozyskałam przez udział w różnych konferencjach.
- **DM7:** Rozsyłam informacje swoimi kanałami do moich polonistów, z bazy danych moich. Najbardziej skuteczny kanał to jest takie moje osobiste dotarcie (...).
- **DM10:** Oferty kierowaliśmy bezpośrednio do tych osób, które były u nas na warsztatach. I to się sprawdza, powiem szczerze.
- **DM11:** Opieram się na moich kontaktach indywidualnych, czyli po prostu ze szkoleń. Jest to głównie baza mailowa, która mam od lat wypracowaną (...) To jest lista około 80 osób z tych czterech powiatów.
- **DM12:** Nauczyciele dali mi swoją bazę maili, więc dla nich to jest wygodne, że dostają na prywatne maile (...) Przeważająca ilość osób korzysta na bieżąco z tego, że ja im wysyłam [ofertę]. Przez to, że ja jeszcze tą informację wzmacniam właśnie przez wysyłanie na adresy mailowe, to widzę, że wtedy jest najlepszy skutek, bo nie każdy śledzi na bieżąco ofertę Ośrodka.

We wszystkich wypowiedziach jako stosowana forma upowszechniania oferty przewija się także strona internetowa MCDN, w dużej części z nich dodatkowo Facebook placówki, na przykład:

- **DM2:** No, przede wszystkim, cała oferta jest na stronie internetowej naszego ośrodka.
- **DM5:** (...) strona internetowa. Mamy taką specjalną tabelkę. Mówiąc szczerze, efektywność chyba jest żadna [dotyczy informowania o lekcjach otwartych]
- **DM7:** Strona Facebookowa i MCDN-owska
- **DM9:** No przede wszystkim promocja na stronie MCDN i Facebooku. Oprócz tego mam swojego Facebooka
- **DM11:** W formie mediów społecznościowych, czyli na Facebooku i poprzez stronę internetową Ośrodka
- **DM12:** Sami nauczyciele wchodzą na stronę i się zapisują. Mam już stałą grupę, której jakbym nawet nie wysyłał, to oni się zapiszą, bo oni wchodzą na stronę i widzą moją ofertę.

Część doradców **przesyła ofertę do szkół**. Niektórzy zaznaczają jednak, że czynią to w specyficznych sytuacjach, gdyż efektywność tego sposobu informowania jest, w ich ocenie, niska:

- **DM2:** *Czasami jak jest jakaś forma, seminarium na przykład, gdzie może być, 200, 300, 400 osób, to nieraz nagłaśniam i do placówek wysyłam maila informacyjnego.*
- **D9:** *Wysyłam też takie zaproszenie za pośrednictwem BOK do praktycznie każdego dyrektora szkoły (...) typowo taką indywidualną ofertę z konkretnym warsztatem i linkiem do zapisu.*
- **D10:** *My to wysyłamy do szkół pocztą mailową, ale niestety kto czyta to czyta. Wiemy, że mało ludzi czyta, a wydaje mi się, że jest po prostu natłok informacji, które ludzie dostają, czy to nauczyciele, czy dyrektorzy, czy sekretariaty.*
- **DM11:** *Wysyłałem do szkół. Ale zauważyłem, że te oferty wysyłane do szkół (...) – w rozmowie okazywało się, że informacja z sekretariatów szkolnych nie dociera do nauczycieli.*
- **DM12:** *Ja bym wysyłał do szkół, tylko to często ginie na etapie sekretariatu. Bo na początku, jak tu przyszedłem, to myślałem, że wyślę tylko do szkół – i się przeliczyłem (...) Mam parę szkół, do których wysyłam.*

Dwie osoby wskazały na znaczenie **bezpośredniego kontaktu ze szkołami i środowiskiem edukacyjnym**:

- **DM4:** *No i są też materiały informacyjne, zaproszenia, które BOK mi przygotowuje. I jak jadę do szkół, to zostawiam takie właśnie materiały odnośnie propozycji, jakie mamy tutaj w Ośrodku. I to jest też oferta w formie takiego zaproszenia: o warsztatach, konsultacjach, o tym, jak doradcy metodyczni przyjmują i kiedy mają dyżur, kiedy są do dyspozycji*
- **DM5:** *Mam kontakt z niektórymi osobami, ale to jest, wiadomo, wąskie grono, gdzie bezpośrednio zapraszam, jak się widzimy czy w obrębie gminy czy kilku gmin, no czasem jest okazja. Jak organizuję jakieś konkursy u siebie w szkole, to przy okazji też informuję.*

Rozmówcy mówili też o poszukiwaniu nowych, innych, ciekawych sposobów upowszechniania oferty, na przykład:

- **DM3:** *Dodatkowo są filmiki, które mają funkcję reklamową (...). U nas pan Sławomir się tym zajmuje i tworzy reklamę, w której znajdują się wybrane formy. Czasami pisałam też artykuł na stronę, taki króciutki, na tą stronę główną. W zasadzie zawsze ten artykuł jest zmieniony, no więc to mnie trochę zniechęciło.*
- **DM8:** *Też się kontaktuję z dyrektorami administracyjnymi w poszczególnych gminach. To ma duży wpływ na pojawienie się kolejnych osób. Jeśli informacja idzie właśnie do tych dyrektorów, to zauważyłem, że i dyrektorzy szkół i nauczyciele czują się bardziej*

zobowiązani do pojawienia się co jakiś czas na poszczególnych formach. Chyba najbardziej skuteczny jest właśnie ten kontakt z dyrektorem administracyjnym.

- **DM10:** *I mamy takie „templatki” (...), takie liściki na nasz temat. I tam mamy to faktycznie w taki sposób, no jakby bliższy człowiekowi, czyli czym się interesujemy, troszeczkę żartobliwie, i te obszary, w których jesteśmy i jakie mamy plany na dany rok.*
- **DM12:** *Nie bawię się w żadne ulotki dlatego, że to jest forma przestarzała, tylko i wyłącznie maile i środki elektroniczne: Messenger, WhatsApp.*

Warto zauważyć wskazane wyżej (DM8) wykorzystanie kontaktu z organami prowadzącymi szkołę, postrzegane przez autora wypowiedzi jako bardzo skuteczny sposób zachęcania do korzystania z doradztwa (jak wynika z badań empirycznych, rzadko stosowany przez metodyków). W cytowanej grupie wypowiedzi podkreślenia wymaga, że doradcy próbują sięgać po nowoczesne technologie jako narzędzia wspierające promocję ich oferty. Stosowane rozwiązania, warte szerszego zastosowania, zostaną skatalogowane w kolejnym raporcie, w części dotyczącej dobrych praktyk. W tym miejscu tylko o nich wzmiankujemy, żeby zaznaczyć obecność tego wątku w upowszechnianiu informacji o doradztwie.

Analiza całości uwag badanych wskazuje też, że upowszechnianie oferty doradcy kojarzą głównie z informacją formach szkoleniowych. Szerzej do problemu odniosła się tylko jedna osoba (DM4), w cytowanej wypowiedzi o materiałach informacyjnych przekazywanych w szkołach (*o warsztatach, konsultacjach, o tym, jak doradcy metodyczni przyjmują i kiedy mają dyżur, kiedy są do dyspozycji*). Druga badana wspomniała o sposobach informowania o lekcjach otwartych, ale w odpowiedzi na bezpośrednio zadane pytanie dotyczące tej formy wsparcia.

Podsumowując należy zaznaczyć, że celem tej części wywiadu nie było skatalogowanie stosowanych sposobów upowszechniania informacji o ofercie, lecz rozpoznanie, które z nich badani uważają za najważniejsze, najbardziej efektywne. Świadczą o tym nie tylko bezpośrednie oceny, zawarte w niektórych wypowiedziach, ale także fakt przywoływania lub pomijania niektórych form. Z takiego punktu widzenia można stwierdzić, że najczęściej wskazywanym kanałem informacyjnym jest przesyłanie informacji bezpośrednio do nauczycieli, co wymaga od doradców budowania baz nauczycieli ze swojego regionu wsparcia. Umożliwia to kierowanie informacji do osób, które już korzystały z doradztwa i udostępniły swoje adresy mailowe wraz ze zgodą na ich wykorzystanie. W ten sposób następuje budowanie sieci nauczycieli (nie w rozumieniu formalnym) objętych procesem doradztwa, którzy uczestniczą w nim stale/regularnie, nawiązując relacje i więzy współpracy. Jednocześnie wyzwaniem staje się w tej sytuacji szukanie efektywnych sposobów docierania do nowych odbiorców, tym bardziej, że w ocenie badanych niską skutecznością cechuje się przekazywanie informacji do szkół.

Postulaty:

1. Niezbędne jest dotarcie do dyrektorów i motywowanie ich do tego, aby informacje o ofercie doradców przekazywane do szkół, trafiały finalnie do nauczycieli.
2. Warto rozważyć wykorzystanie kanału informacyjnego, jakim są organy prowadzące szkoły.
3. Do zwiększania skuteczności upowszechniania oferty doradców może się przyczynić wypracowanie i/lub poszerzenie zakresu nowoczesnych, opartych na nowych technologiach, sposobów komunikowania z odbiorcami wsparcia.
4. Informowanie o ofercie doradztwa nie może skupiać się tylko na propozycjach szkoleniowych. Do środowiska oświatowego (organy prowadzące, dyrektorzy szkół, nauczyciele) powinna trafiać pełna informacja, w tym o doradcach, działających w danym rejonie, zakresie wsparcia doradców, możliwości korzystania z konsultacji indywidualnych i lekcji otwartych. Strony internetowe placówek jako narzędzia takiej informacji są niewystarczające – szukają na nich kontaktu te osoby, które już dysponują wiedzą, że w placówkach można otrzymać pomoc ze strony metodyków.
5. Pożądane byłoby skonsultowanie z Wydziałem Informacji i Promocji MCDN stosowanych sposobów upowszechniania informacji o ofercie doradców i wypracowanie propozycji rekomendowanych rozwiązań w tym zakresie.

1.4. Jak informacja o doradztwie metodycznym dociera do szkół?

DYREKTORZY

Pytanie wywiadu: *Czy docierają do Państwa szkoły informacje, związane z doradztwem metodycznym? Jeśli tak, to jaką drogą/od jakich podmiotów? Czego dotyczą te informacje?*

Niemal wszyscy rozmówcy potwierdzili, że **do ich szkół docierają informacje, związane z doradztwem metodycznym** (19 spośród 21 osób). Najczęściej wskazywano drogę mailową, np.:

- **D1:** *Dostajemy różnego rodzaju maile*
- **D6:** *Na skrzynkę mailową*
- **D9:** *Mailowo*
- **D15:** *Głównie informacje mailowe*

Większość osób nie podała, kto przesyła te informacje, pojedyncze wskazania dotyczyły MCDN, a jedna osoba mówiła o *różnych placówkach (D1)*.

Wielu rozmówców jako źródło informacji wskazywało bezpośrednio metodyków, przeważnie nie precyzując formy prezentacji oferty, np.:

- **D2:** *Kanałami prywatnymi, mam koleżankę, która jest doradcą zawodowym z edukacji wczesnoszkolnej*
- **D3:** *Mamy paru doradców, którzy się z nami regularnie kontaktują*
- **D11:** *Dzwoniła do szkoły pani metodyk*
- **D18:** *Przez metodyka, zatrudnionego w mojej szkole*
- **D19:** *Osobiście też znam doradców metodycznych, więc oni mi przesyłają tę informację*

W pojedynczych wypowiedziach respondenci jako źródło informacji wymieniali: ofertę w wersji papierowej, broszury MCDN, informacje na Facebooku, konferencje KO dla dyrektorów, informacje na stronie internetowej Kuratorium Oświaty, sieć współpracy dyrektorów. Warto jednak zauważyć, że w grupie rozmówców potwierdzających otrzymywanie informacji, znalazło się kilka wypowiedzi typu:

- **D1:** *Niezbyt często*
- **D4:** *Myślę, że tak*
- **D6:** *Czasami*
- **D9:** *Ale to sama sobie szukałam kiedyś z ciekawości. Tak sobie po prostu weszłam i wyszukiwałam przez Internet.*
- **D11:** *Dwa albo trzy lata temu*
- **D17:** *Na pewno docierają, ale nie pamiętam jakie*

Dwie osoby twierdziły, że do ich szkół w ogóle nie docierają informacje o doradztwie.

W odniesieniu do zakresu otrzymywanych informacji, tylko część badanych (4 osoby) podaje, że byli informowani wprost o możliwości skorzystania z indywidualnej pomocy doradcy:

- **D10:** [docierały] *Imiona i nazwiska doradców oraz kontakt*
- **D15:** *Informacje o doradcach metodycznych*
- **D20:** [metodyk] *Przedstawiał ofertę i zapraszał na lekcje do siebie w szkole*
- **D21:** *O możliwości skorzystania z pomocy doradców*

Trzy osoby przypominają sobie, że szkoła otrzymała informacje o naborach na doradców.

Jednak **analiza wypowiedzi badanych wskazuje na to, że duża część z nich utożsamia doradztwo ze szkoleniami**, a większość rozmówców potwierdzenie otrzymywania wiadomości o doradztwie ilustruje przykładami typu:

- **D1:** *Informacje standardowe, czyli zakres szkolenia, forma szkolenia, cena*
- **D4:** *O różnych szkoleniach*
- **D6:** *Czasem na Facebooku wyłowią jakieś ciekawe szkolenie*
- **D14:** *Tylko przez ofertę szkoleniową*

Co więcej, część respondentów nie odróżnia oferty szkoleniowej w ramach doradztwa od innych form doskonalenia nauczycieli, oferowanych przez różne instytucje i firmy. Na potwierdzenie warto przytoczyć bardziej rozbudowane wypowiedzi o otrzymywanych propozycjach – w przekonaniu respondentów dotyczących doradztwa, np.:

- **D1:** *Dostajemy różnego rodzaju maile zarówno z Państwa strony, jak i innych placówek, gdzie to doradztwo merytoryczne, metodyczne jest proponowane (...). Przy czym od razu dopowiem, że te podmioty, no to jest MCDN, to są różnego rodzaju instytucje prywatne czy szkoły, które nam przesyłają różnego rodzaju oferty, z czego powiem szczerze, staram się tak delikatnie korzystać, bo wielokrotnie, no nie mam pojęcia, jaki poziom reprezentują (...). No mnie interesuje zawsze cena, no bo to jest bardzo ważne z mojego punktu widzenia, natomiast nie jest to absolutnie cena kryterium czy wyznacznikiem uczestnictwa.*
- **D2:** *No jednak to doradztwo zawodowe, to doradztwo metodyczne, nie jest tak bardzo rozpropagowane jak inne formy szkolenia.*
- **D3:** *Może doradca rzeczywiście ginie troszeczkę. Doradca metodyczny ginie w tym całym mnóstwie tych szkoleń, tych firm szkoleniowych, tych platform edukacyjnych, tego wszystkiego, co pojawia się w przestrzeni tutaj naszej szkoły. My jesteśmy praktycznie co tydzień zasypywani ofertami, szkoleń, różnego rodzaju firm (...) w tej chwili ten doradca metodyczny jest jakby jednym z wielu oferentów tych treści, których nauczyciel szuka i tu może być problem. Jest traktowany na równi z innymi firmami szkoleniowymi, które dostarczają treści.*
- **D4:** *Różne oferty przychodzą do nas z tego doradztwa metodycznego. No bo ten rozwój zawodowy... no nie wiem, czy pani pyta o awans też zawodowy? Tak, bo to się też łączy z tymi awansami zawodowymi (...). No to właśnie, takie bardziej dla pedagogów, psychologów, no to bardzo nam przychodzi dużo takich ofert, takich konferencji, seminariów, szkoleń. My nie jesteśmy w stanie we wszystkim wziąć udziału, ponieważ często one są płatne.*
- **D9:** *No na pewno docierają informacje, docierają z MCDN-ów mailowo, dotyczą no różnych zakresów tematycznych, czyli mamy informacje o tym, że na przykład MCDN organizuje jakieś warsztaty w jakimś temacie lub konferencję. Mamy zaproszenia na szkolenia albo bezpłatne, albo płatne. W momencie, kiedy ja uczestniczę w jakiejś konferencji dla dyrektorów, to wtedy przedstawiciele również MCDN i doradcy medyczni, podejrzewam, są obecni.*

Pojawiające się w cytowanych wypowiedziach wątki, dotyczące odpłatności (podczas gdy formy prowadzone przez doradców są bezpłatne), różnych placówek oferujących wsparcie (podczas gdy doradcy funkcjonują tylko przy MCDN i PODN) czy też adresatów i tematyki szkoleń

(np. psychologzy/pedagodzy, dla których nie ma doradców; awans zawodowy, podczas gdy szkolenia doradców mają charakter przedmiotowy) pozwalają przypuszczać, że badani nie odnoszą się, de facto, do doradztwa metodycznego.

Niektórzy rozmówcy dzieli się swoimi przemyśleniami dotyczącymi **trudności z dotarciem do informacji, pojawiły się także uwagi o problemach, związanych z efektywnością tej informacji** np.:

- **D8:** *Ja myślę, że tej informacji na pewno nie ma takiej mocnej. To jest chyba podstawowa rzecz, tak mi się wydaje. A pozwoliłem sobie wejść w przeglądarkę i wyszukać aktualnych doradców zawodowych, nie zawodowych – metodycznych. I powiem szczerze ciężko mi było znaleźć tak na szybko. Oczywiście jak się zagłębiłem, wszedłem sobie później już na MCDN, to mnie przekierowało.*
- *I tam w MCDN-ie, bodajże oświęcimskim, mamy naszych doradców, którzy się opiekują tutaj nami. Ale żeby to sobie kliknąć, żeby to było w jednym miejscu i to w jednym miejscu na stronie kuratora oświaty. Nie mogłem tego znaleźć. Nie wiem czy nie ma, ale nie mogłem tego znaleźć.*
- **D11:** *Moim zdaniem nauczyciele nie mają informacji, że w ogóle taka pomoc jest. Tutaj jest chyba problem. No bo ja sama nie wiem, jakich my mamy doradców na terenie powiatu*
- **D12:** *Myślę, że wielu nauczycieli nie ma świadomości, albo wydaje się im, że MCDN to są jacyś urzędnicy, którzy tam siedzą i, Jezus Maria, siedzą i przewalają papierami (...)*
- *Wydaje mi się, że informacja jest najważniejsza, informacja jest dzisiaj kluczem do wszystkiego. Ta konkurencja Was, być może wyprzedza też dlatego, że faktycznie wydawnictwa Nowa Era, no ma doskonałą bazę, uważam informacyjną i oni wysyłają smsami, oni wysyłają mailami. Rzeczywiście bombardują w dobrym tego słowa znaczeniu, ale no idą z takim duchem czasu.*
- **D16:** *Dobrze by było, żeby jakoś taki metodyk wychowania przedszkolnego się kontaktował z nami. Żeby się przedstawił, czy żeby powiedział właśnie, jak konferencja była dla dyrektorów szkół osobno, osobno dla przedszkoli, bo wtedy to jest takie bardziej do dotarcia do każdego, no i żeby zaoferowali to te swoje umiejętności. I w czym mogą pomóc, w czym nie. To takie moim zdaniem byłoby bardziej komunikatywne dla nas. Przecież kiedyś o tych metodykach naprawdę było słyhać, a teraz nie słyhać.*

O niewystarczającej skuteczności informacji o doradztwie świadczą również pośrednio wypowiedzi na marginesie głównego wątku rozmów, także w odpowiedzi na inne pytania wywiadu:

- **D1:** *Wiem, że jest pani Aneta z części humanistycznej, bo tak chyba ma na imię pani, która za tą część humanistyczną odpowiada, doradca [faktycznie jest to nauczyciel konsultant]*
- **D2:** *Wiem, że w MCDN są doradcy zawodowi [chodzi o doradców metodycznych]*
- **D6:** *Wiem, że w Kuratorium działają doradcy metodyczni.*
- **D11:** *Trudno mi to ocenić, bo tego doradztwa metodycznego dawno już nie ma takiego stricte*
- **D12:** *Chciałbym tutaj odnieść się do pracy waszego eksperta, specjalisty, bo wiem, że te tytuły też są jakoś różnie klasyfikowane [chodzi o doradcę metodycznego]*
- **D14:** *Ani przy Kuratorium Oświaty nie mamy tego [doradztwa], ani Gmina nie zatrudnia doradców, czasami w szkole są zatrudniani doradcy.*
- **D15:** *Ja dzisiaj sprawdziłem sobie jeszcze, kto pracuje na jakim stanowisku w Nowym Sączu w MCDN i nie ukrywam, że najwięcej jest historyków [w Ośrodku w Nowym Sączu nie ma doradcy ds. historii]; (...) Ja wiem, że oni [doradcy] głównie pracują u siebie w Ośrodku, szkolenia i tak dalej...*
- **D16:** *Przyznam szczerze, że nawet nie wiem, kto jest kim w tej waszej placówce.*

Oczywiście trudno oczekiwać, żeby dyrektorzy dysponowali szczegółową wiedzą o organizacji doradztwa (podległość KO i placówce doskonalenia, zatrudnienie w szkole i dodatkowo w placówce). Jednak niepokojące jest, że w świadomości znaczącej grupy osób nie został utrwalony termin „doradca metodyczny”, że czasami nie kojarzą doradztwa z placówką doskonalenia, a jeśli nawet sygnalizują taką konotację, to nie wiedzą o specyfice zadań doradcy, który bywa mylony z nauczycielem konsultantem i często jest postrzegany po prostu jako osoba prowadząca szkolenia dla nauczycieli.

Odnosząc się do informowania o doradztwie, pojedyncze osoby sugerowały:

- **D11:** *Żeby była do szkół na przykład przekazywana informacja, żeby zachęcać nauczycieli, żeby chcieli być tymi metodykami*
- **D12:** *Nigdy do nas nie dotarła, na przykład, oferta: czy w waszej szkole, panie dyrektorze/pani dyrektor, są nauczyciele, którzy na przykład nie mają pełnego etatu z jakiegoś powodu, a są dobrymi, doświadczonymi nauczycielami, którzy chcieliby się podzielić swoją wiedzą? To zapraszamy do współpracy. Bo poszukujemy tego, tego, tego i tego, może na dodatkowe godziny, może właśnie do uzupełnienia (...), jeżeli państwo szukacie jakichś chętnych do pracy, przesłać do szkół po prostu. I może akurat też ktoś podsunie dobrego kandydata, albo wy ich zweryfikujecie w oparciu już o jakieś własne oczekiwania i kryteria (...).*

Podsumowując, przedstawione wyżej wyniki potwierdzają, że informacja o istocie doradztwa i jego promocja są niewystarczające. Mimo że zdecydowana większość rozmówców

potwierdza otrzymywanie informacji o doradztwie, trudno rozstrzygnąć, czy faktycznie odwołują się do oferty doradztwa metodycznego. W znacznej części mają na myśli ofertę różnych form doskonalenia, gdyż wiele osób utożsamia doradztwo z działalnością szkoleniową. Jednocześnie rozmówcy wskazują na niewystarczający zakres i formy promocji doradztwa. Wielu z nich nie ma wiedzy na temat doradztwa lub wiedza ta jest niepełna.

Postulaty:

1. Należy przemyśleć ponownie zakres i sposób upowszechniania informacji o doradztwie.
2. Do szkół powinna trafiać informacja o doradcach metodycznych, ich zadaniach i oferowanym przez nich rodzaju wsparcia (a nie tylko oferta szkoleniowa doradców).
3. Należy się skupić nie tylko na prezentowaniu oferty szkoleniowej, ale na propagowaniu różnych form wsparcia ze strony metodyków. Podkreślenia wymaga odmiennosc wsparcia ze strony doradców w stosunku do innych „oferentów treści”.
4. Może w ofercie szkoleniowej warto byłoby pomyśleć o wyodrębnieniu form doskonalenia proponowanych przez doradców w odrębny blok, żeby utrwalać u odbiorców wsparcia świadomość uczestnictwa w doradztwie i otwierać w ten sposób drogę do korzystania z innych form pomocy ze strony metodyków.

1.5 Jak dyrektorzy postrzegają istotę doradztwa metodycznego?

DYREKTORZY

Pytanie wywiadu: *Czy Pani/Pana zdaniem doradztwo metodyczne jest potrzebne nauczycielom? Proszę uzasadnić swoją opinię.*

Mimo że w innej części wywiadu badani prezentowali bardzo bogaty wachlarz działań wspierających rozwój zawodowy nauczycieli, podejmowanych przez nich w ramach nadzoru pedagogicznego (patrz: dalsza część raportu), niemal wszyscy dyrektorzy sformułowali opinię, że także doradztwo metodyczne jest potrzebne nauczycielom. Wielu z nich wyraziło stanowcze przekonanie, np.:

- **D1, D7, D14:** *Oczywiście, że tak*
- **D2:** *Na pewno jest potrzebne*
- **D9:** *Myślę, że jest konieczne*
- **D13:** *Myślę, że jest bardzo istotne*
- **D21:** *Jak najbardziej*

Najwięcej osób jako grupę najbardziej potrzebującą doradztwa wskazało młodych nauczycieli, np.:

- **D3:** *Myszę, że należy jak najbardziej zadbać o nowych nauczycieli, którzy wchodzi do zawodu.*
- **D8:** *Na pewno jest konieczne i potrzebne, bo wiemy dobrze, że studia nie przygotowują tak nauczyciela, żeby we wrześniu szedł i uczył po prostu (...) A taki doradca przy wejściu do pracy jest w stanie bardzo dużo pomóc nauczycielowi.*
- **D13:** *Doradztwo metodyczne do pewnego czasu po zakończeniu studiów powinno być czymś, co się odbywa regularnie i co jest obowiązkowe, żeby ten warsztat na początek móc z nauczycielem zbudować, a nie możemy zakładać, że każdy nauczyciel ma taką możliwość w szkole.*
- **D18:** *Młodym nauczycielom jak najbardziej (...) Natomiast wiadomo, im straszy ten nauczyciel, tym warsztat pracy ma wypracowany*

Część dyrektorów postrzega doradztwo przede wszystkim jako szansę na przełamywanie rutyny bardziej doświadczonych pedagogów, o czym świadczą takie oto przykładowe wypowiedzi:

- **D1:** *[dzięki doradztwu nauczyciele] unikają pewnej rutyny, zamknięcia w swego rodzaju bańce, bo ktoś sobie wypracował schemat i 20 lat jedzie tak samo. A jak się spotka z doradcą metodycznym, który jednak stara się być na bieżąco i wprowadzać te wszystkie nowinki, to jest dla niego bardzo potrzebne.*
- **D2:** *(...) czasy się zmieniają, podejście do edukacji się zmienia i trzeba, żeby tą metodykę również troszkę ożywić.*
- **D6:** *Niektórzy, pracując już któryś tam rok, którąś tam dekadę w szkołach, bo są tacy nauczyciele, którzy pracują po 20–30 lat, no to oni dochodzą do wniosku, że no faktycznie, to dyktowanie notatek, to takie suche prowadzenie lekcji jednak od zawsze się sprawdzało. Czasami też się tłumaczy, że powiedzmy, te nowinki technologiczne są super, ale według ich argumentu to jest tak, że po co to zmieniać, skoro coś funkcjonuje dobrze. No i właśnie tak często to widzę, u tych doświadczonych nauczycieli. Właśnie to jest taki problem, że: ojejku po co zmieniać, już mi zostało parę miesięcy czy parę lat do emerytury.*
- **D10:** *Ja myślę, że pomimo stażu nauczycieli wkrada się rutyna, a taki metodyk to właśnie jest po to, żeby pomóc i od strony merytorycznej, i od strony organizacyjnej.*
- **D13:** *Doradztwo metodyczne do pewnego czasu po ukończeniu studiów powinno być czymś, co, po pierwsze, odbywa się regularnie i co jest obowiązkowe, żeby pewien warsztat na ten początek móc z nauczycielem zbudować, jeżeli nauczyciel po prostu nie ma takiej możliwości, a nie możemy zakładać, że każdy nauczyciel ma taką możliwość w szkole.*

Dla pełnego obrazu należy dodać, że jedna z osób, kierująca przedszkolem uznała, że nauczycielom jej placówki nie jest potrzebne wsparcie doradcy, wskazując na konkretny kontekst: rozmówczyni jest specjalistą w tej samej dziedzinie, co jej nauczyciele (wychowanie przedszkolne), ma bogate doświadczenie w pracy w przedszkolu, sama wykladała metodykę w PWSZ, sprawuje opiekę nad studentami, odbywającymi praktyki w jej placówce.

Do odpowiedzi na pytanie o postrzeganie istoty doradztwa przybliżają także uzasadnienia potrzeby doradztwa, przedstawiane przez uczestników wywiadów. Poza wspomnianą wyżej rolą w rozwoju zawodowym młodych nauczycieli i mobilizowaniu do aktualizacji warsztatu pracy ich doświadczonych kolegów/koleżanek, dyrektorzy podkreślali kilka istotnych funkcji doradztwa. **Jednym z najczęściej podejmowanych problemów były zmiany w systemie edukacji, zarówno merytoryczne, jak i formalne** oraz wynikająca z nich potrzeba wsparcia kadry pedagogicznej. Ilustracją tego wątku wywiadów mogą być poniższe, przykładowe wypowiedzi:

- **D1:** *Do tego wszystkiego, ja to bym jeszcze powiedział, że ta aktualizacja wiedzy o zmianach w prawie oświatowym w edukacji, teraz w ogóle o tych wymaganiach, które, które są po nowemu i tak dalej, więc to jest bardzo dużo (...).*
- **D4:** *Ja uważam, że to jest bardzo potrzebne nauczycielom, bo tak zmienia się ta edukacja. Tak zmieniają się w te wszystkie różne podstawy programowe, że tak trochę, ja mam takie wrażenie, że ja sama jestem zagubiona w tym wszystkim, a co dopiero nauczyciele, którzy przychodzą i pytają mnie o różne rzeczy.*
- **D9:** *Żyjemy w takim świecie, że wszystko cały czas się zmienia i nauczyciele (...) non stop się próbują dopasować do zmieniającego się świata. No i potrzebny jest taki ktoś, kto udzielałby takich informacji, wsparcia (...).*
- **D10:** *Taki metodyk byłby potrzebny właśnie po to, żeby pomóc od strony tych zmian, no nawet w podstawie programowej Bo co chwilę się przetacza jakaś reforma.*
- **D15:** *[doradztwo] jest potrzebne ze względu na to, że jeżeli chodzi o szkołę, szkoła nie lubi zastoju, szkoła się cały czas rozwija, a doradca metodyczny jest to osoba, która powinna być cały czas na bieżąco z tymi wszystkimi nowinkami, powinna się cały czas doskonalić. I (...) powiem szczerze, że jest to osoba, do której jest najprostsza droga zwrócić się i dowiedzieć się co jest, co jakie są nowości, zarówno jeżeli chodzi o programy nauczania, jak innowacje i inne sprawy związane z dydaktyką. No bo od tego od tego jest doradca metodyczny.*
- **D17:** *[doradca jest potrzebny] szczególnie w sytuacji zmieniających się podstaw programowych, reformy, która się do nas zbliża wielkimi krokami.*

Potrzeba doradztwa wynika także, według dyrektorów, **z potrzeby uzyskania przez nauczycieli wsparcia dla ich przedmiotowego warsztatu pracy, w tym pomocy w rozwiązywaniu**

pojawiających się w praktyce problemów, głównie o charakterze dydaktycznym. Przykładowe wypowiedzi, odnoszące się do tego obszaru, przytaczamy poniżej:

- **D1:** [dzięki doradztwu] *Nauczyciele mogą mieć zapewnioną pomoc w rozwiązywaniu problemów, przede wszystkim problemów dydaktycznych*
- **D7:** (...) *jest potrzebny konkretny, rzetelny warsztat metodyczny konkretnych przedmiotowców. Uważam, że tego brakuje.*
- **D15:** *Tylko jemu [nauczycielowi] trzeba wskazać, jak ma się do tego zabrać, jak ma ten problem rozwiązać.*

Dyrektorzy uzasadniają potrzebę doradztwa metodycznego również jego rolą **inspirującą oraz wspierającą innowacje.**

- **D4:** *Doradcy potrzebni by byli przy podejmowaniu działań innowacyjnych, czyli po prostu zmiany myślenia na takie trochę nieszablonowe (...), do zmiany metod i form prowadzenia zajęć, (...) Właśnie w tym kierunku, żeby po prostu nauczyć nauczycieli uczyć w sposób inny, trochę bardziej ciekawy, szukać nowych metod pracy.*
- **D6:** *Taka pomoc merytoryczna, gdzie ktoś przyjedzie, pokaże parę rzeczy takich do lepszego funkcjonowania w klasie, do podnoszenia jakości*
- **D14** [doradztwo jest potrzebne, żeby] *pomóc nauczycielowi w rozwoju, w planowaniu jego pracy*

Doradztwo metodyczne jest też, zdaniem badanych, **szansą na osobiste wsparcie nauczyciela**, co przejawia się, na przykład, w takich wypowiedziach:

- **D1:** *Nauczyciele czują, jakby tu powiedzieć, takie wsparcie, może nie emocjonalne, ale że nie są pozostawieni sami sobie.*
- **D12:** *To są osoby, które wychodzą naprzeciw (...) mówią: słuchajcie, jestem (...), chętnie się spotkam. Jestem do waszej dyspozycji i jeśli trzeba, to przyjadę.*

I wreszcie, uzasadnieniem dla funkcjonowania doradztwa metodycznego jest **wsparcie dyrektora w sprawowanym nadzorze pedagogicznym** – choć powiedziały o tym tylko 4 osoby:

- **D1:** *Bo jednak funkcja dyrektora jest szeroka, ale pewnych kompetencji czasami brakuje mi. Jeżeli przyjdzie do mnie nauczyciel ze specyficznym pytaniem, dotyczącym na przykład języka niemieckiego czy angielskiego, no to co mogę, to pomogę, ale – nie oszukujemy się – nie jestem specjalistą w tych dziedzinach. Więc do tego jest potrzebny doradca metodyczny*
- **D5:** *Tak z racji wieku to pewnie mam jakieś doświadczenie, natomiast sprawy metodyczne... (...) po kierunku wychowania fizycznego, to mógłbym coś pomóc.*

- **D14:** *Nawet jak idę na hospitację, no to człowiek nie jest metodykiem od wszystkiego. Właśnie potrzebny jest taki doradca metodyczny, który jest od określonych zajęć (...). Ja bym nie umiała doradzić metod pracy nauczycielowi wuefiście, bo nigdy nie prowadziłam tego przedmiotu.*
- **D20:** *Dla mnie wsparcie przy dokonywaniu ocen do awansu, w procesie awansu dlatego, że nie jestem nauczycielem przedmiotowcem. (...) No dla mnie obserwacja takiego nauczyciela, poszerzona o doradcę, też jest wsparciem w dokonaniu oceny pracy.*

Pytanie wywiadu: Czego Pani/Pan jako dyrektor szkoły oczekiwał(a)by od doradców metodycznych?

Charakter formułowanych przez dyrektorów oczekiwań jest zróżnicowany. **Najsilniej akcentowana jest sugestia (cyt.) aktywnego wchodzenia do szkół**, zawarta, przykładowo, w takich wypowiedziach:

- **D2:** *Powinna być taka ofensywa doradztwa metodycznego.*
- **D9:** *Mi by się podobało, jak by na przykład taki doradca odwiedził szkołę (...) przedstawił się czy zaprosił mnie gdzieś do zapoznania się z doradcą i wyjaśnił, na czym może polegać nasza współpraca.*
- **D11:** *Żeby była możliwość spotkania się z nimi jako dyrektorzy i ta informacja, że oni są, że mogą pomóc.*
- **D12:** *Jest taka, może za duża pasywność, albo zbyt mała aktywność doradców metodycznych, bo tak naprawdę to do końca nawet nie wiemy, z jakich przedmiotów oni są, kim są, w jakiej formie mogliby właśnie nawet gdzieś od czasu do czasu, pomijając, tak jak mówię, ofertę edukacyjną tak ważną. Bo to absolutnie jest jakby jeden aspekt. Tu, można powiedzieć, całkiem w porządku. Natomiast my mówimy już o takim partnerstwie, bezpośrednim partnerstwie, takim, że się czuje wsparcie, że się tego człowieka zna, że się z nim rozmawia, że się zawiązuje jakaś relacja, która jest przydatna, pożyteczna, wskazana.*
- **D15:** *Czego oczekiwałbym od doradców metodycznych? Właśnie takiej otwartości (...), wyjścia do nauczycieli, a nie tylko oczekiwania na nich.*
- **D17:** *[doradcy] za mało się wciskają do szkoły. Ja bym oczekiwała, żeby bardziej ci doradcy wchodzili do szkoły, jeśli jest jakaś nowość, nowe podstawy programowe na przykład*
- **D19:** *Myślę, że wyjścia do szkoły. To znaczy my wiemy, generalnie jakoś, dyrektorzy i nauczyciele w większości, że jest takie stanowisko, że są doradcy metodyczni, ale bardzo często są to osoby anonimowe, one są wypisani na liście, z przypisanymi przedmiotami. Natomiast gdyby tacy doradcy metodyczni pojawiali się w szkole, wchodzili na przykład na spotkania rady pedagogicznej (...). Myślę, że to by otworzyło tą ścieżkę,*

drogę, taki kanał komunikacji między nauczycielem zwykłym, uczącym w szkole a doradcą metodycznym, który czasami jawi się jako taki trochę urzędnik, z tego co widzę po rozmowach z nauczycielami.

- **D20:** *Jeśli oni w tych godzinach swojej pracy mogliby się wybierać do szkół i na przykład różne rzeczy ciekawe i przydatne nam pokazywać.*

Warto zwrócić uwagę, że w niektórych cytowanych wyżej wypowiedziach (**D12** i **D19**) znajdujemy egzemplifikację **potrzeby doradztwa relacyjnego**, w którym ważny jest bezpośredni, osobisty kontakt, oparty na dobrej komunikacji (cyt.: *że się tego człowieka zna, że się z nim rozmawia, że się zawiązuje jakaś relacja; to by otworzyło tą ścieżkę, drogę, ten kanał komunikacji*). W podobnym duchu wypowiadało się kilku innych rozmówców, na przykład:

- **D1:** *Doradca metodyczny powinien być partnerem, powinien we współpracy z nauczycielem czy dyrektorem pomóc rozwiązać problem. Tak, żeby ten kontakt był nawiązany, bo ten doradca nie powinien być sztywną instytucją (...), ale powinien być otwarty na innych.*
- **D7:** (...) *żeby nauczyciel nie musiał biegać po wszystkich forach, szukać, domyślać się. Tylko dzwoni do takiej jednej, kompetentnej osoby, którą zna.*
- **D14:** *Żeby można było zadzwonić i zapytać, żeby to było tak, że nauczyciel ma przydzielonego doradcę, który zna tą szkołę, zna jego pracę i tak dalej.*
- **D19:** *Kiedy (doradca) przyjedzie do szkoły i po prostu porozmawia, to okaże się, że jest człowiekiem, takim samym jak ten nauczyciel. On też ma obawy, też się mierzy z problemami na lekcjach (...). Ten nauczyciel może napisać na Facebook-u, na jakiejś innej aplikacji do tego doradcy: mam taki problem, może znajdziesz jakieś rozwiązanie (...). Żeby to nie były osoby na papierze, osoby, które są gdzieś w urzędzie. To pozwoli tak pomału otwierać tych doradców. Ten nauczyciel może zadać pytanie, może porozmawiać, a ostatecznie może się w końcu otworzyć na to, żeby ten doradca przyszedł na lekcję, pokazał się w szkole, zaproponował coś. Myślę, że to jest taki priorytet w tym momencie – pokazać, że ten doradca też jest właściwie zwykłym nauczycielem (...). Te wizyty w szkołach są trudne do realizacji, ale myślę, że one są najistotniejsze.*
- **D20:** *Bo niewiele szkół współpracuje tak na stałe. I najczęściej jak współpracują to właśnie z takimi [doradcami], których znają dyrektorzy: albo to są ich nauczyciele, albo to są właśnie ci znajomi, gdzieś z pobliskiej szkoły (...).*

Część wypowiedzi dotyczyła charakteru pomocy ze strony metodyków. Dyrektorzy odnosili się do **wsparcia warsztatu pracy nauczycieli, akcentując jednocześnie rolę doradcy w upowszechnianiu dobrych praktyk i inspirowaniu do wdrażania innowacji**, na przykład:

- **D1:** *Pomoc w realizacji zadań dydaktycznych, związanych z podstawą programową, z ocenianiem uczniów (...) promowanie dobrych praktyk. Ci doradcy spotykają się*

z dużą liczbą osób na szkoleniach, które prowadzą. Jak jeden coś dopowie, drugi, trzeci, czwarty, a będą to sensowne uwagi (...) to powinni to przekazać szerszemu gronu osób, które się pojawią potem na kolejnych cyklach szkoleń.

- **D3:** *Co innego jest (...) zrobić zajęcia z biblioteki czy jakieś inne, coś, co jest bardzo potrzebne, ale to możesz zrobić lub nie. A co innego to są obowiązkowe rzeczy, z którymi na co dzień się borykamy i są problematyczne, są trudne.*
- **D4:** *Trzeba ich nauczyć [nauczycieli] w inny sposób pracować. Ja w tej roli widzę takiego doradcę metodycznego. Bo to, że to będzie kolejne jakieś tam szkolenie i jakąś wiedzę zdobędziemy.... No to my już jesteśmy już tak przeszkoleni z każdej wiedzy takiej po prostu, że nie widzę takiego doradcy metodycznego, że to była osoba, która po prostu siada naprzeciwko mnie i wiesz to i to, i to, bo my to już wiemy. I my teraz taką wiedzę znajdziemy gdzieś tam w komputerze, Internecie. Tylko żeby to była taka osoba, która przyjdzie i mi pokaże konkretnie. Nawet nie mi, tylko nauczycielom, że taka metoda, taka metoda. I po prostu, żeby to było zrobione w sposób taki namacalny, a nie że tylko słowa wypowiedane do nauczyciela, tylko nauczyć jakąś fajną metodę.*
- **D8:** *Obserwacja lekcji przez doradcę. (...) ja mógłbym ogólnie omówić taką lekcję, a doradca metodyczny już merytorycznie.*
- **D11:** *Taki doradca metodyczny powinien obserwować zajęcia nauczyciela przygotowującego się do zawodu i omówić tą lekcję. No bo to jest najważniejsze.*
- **D14:** *I te nowości przekazywać i jakieś metody pracy.*
- **D16:** *Czasami brakuje tego, żeby doświadczony nauczyciel pokazał, zrobił zajęcia – jak to przeprowadzić, jak to zorganizować.*
- **D18:** *Oczekiwałamby wsparcia dla młodych nauczycieli, żeby to doradztwo było dla nich takie obligatoryjne. Żeby oni, przychodząc po studiach, zaczynając pracę w szkole, mieli to wsparcie zewnętrzne, konkretne, przedmiotowe, bo w małej szkole nie jest to możliwe, żeby przedmiotowo zaopiekować się każdym.*
- **D21:** *Wie pani, ja zauważyłem, że w nauczaniu na przykład matematyki, ciężko jest wytłumaczyć jakieś działanie, jakieś zagadnienie. I żeby doradca przyjechał i pokazał: spróbuj to zrobić w taki sposób (...) Ktoś nie potrafi tego wytłumaczyć. Doradca przychodzi i mówi: Zrób to tak. I to działa. Takie coś by mnie interesowało.*

W kontekście małej popularności tych form doradztwa metodycznego warto zauważyć, że w cytowanych wyżej wypowiedziach pojawił się wątek znaczenia obserwacji zajęć nauczyciela lub przez nauczyciela dla rozwijania warsztatu pracy.

Kilka osób odniosło się do **kompetencji doradców**, na przykład:

- **D1:** *Chodzi o to, żeby były kompetentne i rzetelne te osoby, które są doradcami*

- **D6:** *Taka osoba, która przyjedzie do nas (...), żeby to była osoba kompetentna; żeby to była osoba, która prowadzi szkolenie w sposób ciekawy, ale też wiedza, którą przekazuje, żeby była na wysokim poziomie*
- **D15:** *To jest bardzo ważny czynnik, jak osoba będąca doradcą metodycznym podchodzi do tematu, czy zaczyna uczyć nauczyciela, a pani dobrze wie, że nauka nauczyciela to nie jest coś, co nauczyciel lubi.*
- **D16:** *Zawsze doradcą metodycznym był jakiś człowiek, taki wyjątkowy, z dużym doświadczeniem. Jeśli miałby to być jakiś młody człowiek, który ma mało doświadczeń, a przyjdzie do nauczyciela, który już trochę przeżył i przetrwał, to nie jest takie zbyt dobre.*
- **D19:** *On popatrzy, podpowie, ale też nie będzie oceniać, przede wszystkim.*

W powyższych wypowiedziach znajdują odzwierciedlenie trzy obszary, składające się na profil oczekiwanych kompetencji doradcy: stale aktualizowana wiedza merytoryczna, doświadczenie zawodowe, umiejętności relacyjne (partnerstwo, nieocenna postawa).

Mimo że dyrektorzy są skłonni utożsamiać doradztwo metodyczne ze szkoleniami, to formułując swoje oczekiwania w zasadzie nie podejmują tego wątku. Tylko jedna osoba w kontekście oczekiwań wobec doradców wspomniała pośrednio o szkoleniach, odnosząc się do ich formy i sposobu prowadzenia:

- **D6:** *Jestem zwolennikiem szkolenia, konferencji twarzą w twarz (...). My najczęściej chcemy poznać aspekty praktyczne w pracy (...), na zasadzie wymiany doświadczeń, ewentualnie jakichś tam nowinek czy formy zajęć, które można prowadzić.*

Podsumowując, dyrektorzy byli zgodni co do potrzeby funkcjonowania doradztwa metodycznego. Część z nich postrzega doradztwo jako niezbędną drogę wprowadzania do zawodu młodych nauczycieli, wręcz obowiązkową na tym etapie adaptacji w szkole. Część rozmówców upatruje w doradztwie szansę na przełamywanie rutyny zawodowej doświadczonych pedagogów.

Metodyk jest postrzegany jako potencjalny przewodnik w świecie licznych i częstych zmian w edukacji, osoba wspierająca warsztat pracy nauczyciela przedmiotu i pomagająca w rozwiązywaniu konkretnych problemów dydaktycznych. W opinii badanych doradca metodyczny może otwierać przed nauczycielami perspektywy zmian w codziennej praktyce edukacyjnej, wspierać innowacje pedagogiczne.

Doradztwo daje nauczycielom poczucie, że jest ktoś, kto ich wesprze w razie potrzeby. Z funkcjonowaniem doradztwa wiąże się też dla badanych możliwość pomocy dla dyrektora szkoły w procesie awansu i wspieraniu rozwoju zawodowego nauczycieli.

Głównym oczekiwaniem dyrektorów wobec doradztwa jest „wyjście do szkół” z informacją i formami wsparcia. Rozmówcy chcieliby relacyjnego wymiaru działań, oferowanych przez metodyków. Podstawową rolę doradców respondentów wiążą ze wsparciem przedmiotowego warsztatu pracy nauczycieli: jego podstaw, elementów wynikających z bieżących zmian w oświacie oraz innowacyjności i otwartości na zmiany. Spodziewają się, że doradca będzie osobą kompetentną, rzetelną, doświadczoną, traktującą nauczycieli w sposób partnerski.

Postulaty:

- 1. Deklarowane przez badanych przeświadczenie o potrzebie doradztwa metodycznego jest dobrym punktem wyjścia do zbudowania kampanii informacyjno-promocyjnej. Sami dyrektorzy oczekują znacznego wzmocnienia działań w tym zakresie, w tym osobistej aktywności ze strony samych doradców metodycznych. Warto przedyskutować w placówkach doskonalenia możliwości poszerzenia zakresu działań metodyków w tym obszarze i uczynić je elementem „ofensywy doradztwa metodycznego”.**
- 2. W działaniach informacyjnych i promocyjnych dobrze byłoby uwzględnić materiał zebrany w ramach badań, wskazując charakter doradztwa i korzyści z niego wynikające w optyce dyrektorów szkół.**
- 3. Doradca metodyczny powinien być przedstawiany jako doświadczony nauczyciel-praktyk, który w partnerskiej relacji może pomóc nauczycielowi w budowaniu warsztatu pracy i rozwiązywaniu bieżących problemów. W tym kontekście warto rozważyć zmianę sposobu prezentacji sylwetek doradców metodycznych na stronie internetowej MCDN.**

2. Słaba strona: *Dostęp do doradztwa metodycznego jest utrudniony*

2.3. Jakie są uwarunkowania obecnego stanu kadrowego doradztwa? Jak jest zainteresowanie naborami? Jeśli niewystarczające – jakie są tego przyczyny? Jakie są przyczyny znaczącej fluktuacji kadry doradców MCDN w pierwszych latach jego funkcjonowania?

BYLI DORADCY METODYCZNI

Pytanie w ankiecie: *Co się Pani/Panu najbardziej podobało w pracy doradcy metodycznego?*

Zarówno w pytaniu zamkniętym, jak i uzupełniając wypowiedź w otwartej kafeterii tego pytania, respondenci najczęściej wskazywali na **relacyjny i rozwojowy charakter pracy doradcy metodycznego**. Szczególnie ceniona była możliwość bezpośredniej współpracy z nauczycielami, dzielenia się wiedzą i doświadczeniem oraz realnego wpływu na jakość pracy dydaktycznej w szkołach. Praca doradcy była postrzegana jako źródło satysfakcji zawodowej, poczucia sensu i misji. Ważnym aspektem była także współpraca z innymi doradcami, konsultantami i instytucjami oraz udział w konferencjach i projektach.

Byli doradcy metodyczni podkreślali pozytywną atmosferę, wymianę doświadczeń oraz możliwość rozwoju kompetencji, w tym trenerskich i technologicznych. Dla wielu osób istotne było poczucie, że ich działania są potrzebne i doceniane przez nauczycieli. Największą wartością pracy doradcy metodycznego była możliwość pracy z ludźmi: wspierania nauczycieli, dzielenia się wiedzą oraz doświadczania rozwoju zawodowego i osobistego. Była to praca dająca satysfakcję, poczucie wpływu i sensu. Wskazane wątki pojawiły się w przykładowych wypowiedziach badanych:

- **BDM1:** *Pozytywna i budująca atmosfera, aktywna współpraca z kadrą kierowniczą z MCDNu, współpraca z instytucjami, możliwość pracy w pomieszczeniach STEAM, elastyczność pracy dostosowana do potrzeb pracownika i odbiorcy, częsta wymiana doświadczeń z innymi doradcami, realizacja projektów, forum, konferencji i wiele innych, posiadanie laptopa służbowego, dofinansowanie do udziału w szkoleniach zewnętrznych, relacje filmowe - możliwość promocji wydarzeń, wiele innych.*
- **BDM13:** *Byłam bardzo zadowolona, że moje pomysły i gotowe materiały docierają do nauczycieli. Czułam, że praktyczne umiejętności, które nabywali nauczyciele na szkoleniach, i wypracowane przeze mnie rozwiązania mogą poprawić jakość kształcenia, ale także ułatwić pracę przeciążonym obowiązkami nauczycielom.*
- **BDM7:** *Poznanie ciekawych osób o dużej wiedzy i ciekawych zainteresowaniach, wykonujących z pasją swój zawód.*
- **BDM2:** *Nawiązanie interesujących kontaktów z osobami o dużej wiedzy i ciekawych zainteresowaniach.*

Pytanie w ankiecie: W jakim stopniu poniższe aspekty stanowiły dla Pani/Pana utrudnienie w pracy doradcy metodycznego?

Zdecydowanie najczęściej wskazywanym utrudnieniem była **rozbudowana biurokracja i nadmiar formalności**. W zamkniętej części pytania, byli doradcy najczęściej wybierali odpowiedź „Skomplikowany system planowania i rozliczania czasu pracy”. W otwartym uzupełnieniu do pytania, respondenci opisywali dokumentację jako czasochłonną, sztywną i nieadekwatną do rzeczywistego nakładu pracy. Choć rozumieją, że intencją jest „rzetelna dokumentacja”, w praktyce prowadzi to do zwiększenia obowiązków, poczucia braku zaufania oraz nadmiernej kontroli. Drugim istotnym problemem był **model zatrudnienia**, polegający na łączeniu pełnoetatowej pracy w szkole z funkcją doradcy metodycznego. Praca w dwóch instytucjach prowadziła do przeciążenia, szczególnie w okresach klasyfikacji. Wiele osób dostrzegło **problem w dotarciu z ofertą doradztwa do wszystkich nauczycieli**, kilku doradców **nie czuło wystarczającego wsparcia dla swojej pracy**. Charakter tych trudności przybliżają wypowiedzi w kafeterii otwartej pytania, których część przytoczono poniżej.

- **BDM2:** *Rozbudowana biurokracja, brak elastyczności w podejściu przełożonych do wyboru metod pracy z nauczycielami oraz w podejściu do współpracy między doradcami. Bardzo zły sposób rozliczania czasu pracy w stosunku do zaplanowanych i zrealizowanych działań oraz czasu przygotowania określonego przedsięwzięcia.*
- **BDM7:** *Duża biurokracja, brak elastyczności przełożonych do wyboru metod pracy z nauczycielami oraz w podejściu do współpracy między nauczycielami, niewłaściwy sposób rozliczenia czasu pracy w stosunku do zaplanowanych i zrealizowanych działań, brak możliwości rozliczenia czasu przygotowania warsztatów i konferencji, przełożeni wymuszali i narzucali ilość i formy prowadzonych zajęć, narzucanie ilości uczestników, żeby dane przedsięwzięcie mogło być przeprowadzone.*
- **BDM8:** *EZD bardzo utrudniało pracę! Konieczność brania urlopu z powodu wyjazdu na wycieczkę szkolną ze szkoły macierzystej – przecież wycieczka jest formą pracy*
- **BDM9:** *Brak atmosfery bezpiecznego mówienia o trudnościach bez obaw.*
- **BDM12:** *Największym problemem jest papierologia.*
- **BDM14:** *Duża ilość czasu spędzona na przygotowaniu szkoleń, które nie mogły się powtórzyć. To czas, który nie był wynagradzany co przy tak niskich zarobkach ma duże znaczenie.*
- **BDM16:** *Nadmiar formalności przy planowaniu i rozliczaniu godzin pracy, zbyt biurokratyzowanej formule lekcji otwartych oraz braku możliwości uwzględnienia rzeczywistego wkładu w dobre przygotowanie się do zaproponowanych form wsparcia dla nauczycieli, powoduje, że nauczyciel doradca jest zbyt obciążony. Nadmiar formalności (...) wynika najprawdopodobniej z chęci prowadzenia rzetelnej dokumentacji, ale*

odbierany jest (...) jako brak zaufania. Ważną kwestią jest też brak empatii w stosunku do pracy nauczyciela doradcy metodycznego w miesiącach klasyfikacji śródrocznej lub końcoworocznej (nauczyciele pracują często na cały etat w szkole bazowej, wykonują wiele zadań na rzecz szkoły, są też wychowawcami z wszystkimi jego obowiązkami).

W tym miejscu warto dodać, że część przytoczonych uwag, odnoszących się do czynników organizacyjnych może sugerować, iż doradcy nie zostali w pełni zapoznani lub nie do końca zrozumieli zasady dokumentowania, rozliczania oraz organizacji czasu pracy, obowiązujące w MCDN. Podobnie jak w szkole, zgodnie z przepisami, przygotowanie do zajęć nie jest wliczane do pensum dydaktycznego, z którego rozliczają się doradcy dokumentując czas pracy. Zadania realizowane w szkole z uczniami (wycieczka), nie mogą być rozliczone w ramach dodatkowego stosunku pracy, jaki łączy doradcę z MCDN i obejmuje zadania o zupełnie innym charakterze. Rodzaj form wsparcia, realizowanych przez doradcę, wynika z regulacji prawnych, a rolą kadry kierowniczej jest monitorowanie zgodności oferty z tymi przepisami, podobnie jak nadzór nad liczbą form i zgodnością ich realizacji z przyjętymi w całej instytucji zasadami.

Pytanie w ankiecie: *Dlaczego nie pełni już Pani/Pan funkcji doradcy metodycznego?*

Powody rezygnacji były zróżnicowane. Znacząca grupa badanych wskazała na czynniki natury obiektywnej: otrzymali bardziej interesującą propozycję zawodową lub zmieniła się ich sytuacja osobista/zawodowa. Wśród przyczyn rezygnacji były jednak także takie, które są związane z kontekstem organizacyjnym pełnienia funkcji doradcy. Odpowiedzi respondentów (pytanie zamknięte) najczęściej dotyczyły **warunków organizacyjnych i finansowych**. W pierwszej kolejności wskazywano na **zbytne zbiurokratyzowanie pracy doradcy i niesatysfakcjonujące wynagrodzenie**. Kilku osobom **nie odpowiadała atmosfera pracy i konieczność ponawiana procedury ubiegania się o stanowisko doradcy**. W pojedynczych wypowiedziach doradcy podawali też inne czynniki:

- **BDM2:** *Bardzo niekorzystne warunki lokalowe do wypełniania obowiązków doradcy.*
- **BDM8:** *Przestał istnieć mój przedmiot, czyli wdż.*
- **BDM9:** *Brak zrozumienia Dyrekcji łączenia pracy nauczyciela z pracą doradcy metodycznego np.: potrzeba odpracowania godzin pracy w MCDN w innym dniu z powodu wycieczek, konferencji lub innych zadań w szkole. Zbyt słaba aktywna promocja oferty doradcy dla nauczycieli.*
- **BDM16:** *Chęć dalszego rozwoju i docenienia.*

Pytanie w ankiecie: *Czy decyzja o rezygnacji była trudna i dlaczego?*

Dla znacznej części respondentów decyzja o rezygnacji była **trudna emocjonalnie**, ponieważ praca doradcy dawała im satysfakcję, poczucie spełnienia i dobre relacje zawodowe. Badani żalowali zakończenia współpracy z innymi doradcami i nauczycielami, a także utraty możliwości realnego wsparcia środowiska szkolnego. Jednocześnie podkreślano, że biurokracja, presja terminów, nadmiar obowiązków oraz nieadekwatne wynagrodzenie stopniowo odbierały radość z pracy. Uzasadnienia rozmówców cytujemy poniżej:

- **BDM1:** *Bardzo cenię sobie współpracę w Ośrodku (...), a przede wszystkim super atmosferę i możliwość stałego rozwoju.*
- **BDM2:** *Jedynie było mi żal zakończenia współpracy z innymi doradcami oraz pracownikami administracji.*
- **BDM8:** *Ta praca była dla mnie bardzo dużym obciążeniem, głównie przez biurokrację, sztywne trzymanie się terminów, zbyt duża liczba ofert, które należało przygotowywać.*
- **BDM9:** *Pracę doradcy metodycznego postrzegałam jak awans zawodowy. Niestety ilość dokumentacji oraz atmosfera w Ośrodku (...) nie pozwalała mi na spokojne wypełnienie misji pracy doradcy metodycznego.*
- **BDM13:** *Uważam, że ogromny wkład pracy kompletnie nie przekładał się na poziom wynagrodzenia. Straciłam radość działania przez biurokrację, która była niewyobrażalna. Nawet w porównaniu do tej, którą należy przygotowywać w szkole.*
- **BDM14:** *Ze względu na relacje z nauczycielami, ich prośby żebym została, bo mnie potrzebują i satysfakcję, która dawała mi ta praca.*
- **BDM15:** *Poświęcony czas na wdrożenie się, uzyskiwane efekty, spełnianie się zawodowo.*
- **BDM16:** *Lubię pracę z uczniami oraz dzielnie się wiedzą i doświadczeniem z innymi nauczycielami. Jednak nadmiar formalności i nadludzkie obciążenie pracą w niektórych miesiącach (wrzesień, grudzień/styczeń, czerwiec) powodowało, że brakowało mi czasu dla rodziny i życie prywatne.*

Pytanie w ankiecie: *Co mogłoby zachęcić Panią/Pana do pozostania na stanowisku doradcy metodycznego?*

Pozostanie na stanowisku doradcy metodycznego wymagałoby systemowych zmian: lepszych warunków finansowych, mniejszej biurokracji, większego zaufania i autonomii oraz realnego wzmocnienia roli doradcy. Zdecydowanie najczęściej pojawiającym się wątkiem była kwestia **wyższego, adekwatnego wynagrodzenia**. Respondenci podkreślali, że prestiż i odpowiedzialność stanowiska nie idą w parze z warunkami finansowymi.

- **BDM1:** *Lepsze wynagrodzenie.*

- **BDM4:** *Wyższe wynagrodzenie.*
- **BDM5:** *Większa pensja*
- **BDM13:** *Wyższa, adekwatna do odpowiedzialności, wkładu pracy i dzisiejszych realiów, pensja.*
- **BDM14:** *Utrudnieniem były same zarobki, za prestiżem i ogromem pracy nie idzie kwestia finansowa.*

Drugim bardzo silnym obszarem jest **nadmiar biurokracji oraz postulat zmiany systemu rozliczania godzin pracy**. Respondenci podkreślają, że dokumentacja jest czasochłonna, a sposób rozliczeń nie odzwierciedla rzeczywistego nakładu pracy.

- **BDM2:** *Inny sposób rozliczania czasu pracy, zmniejszenie biurokracji...*
- **BDM9:** *Mniejsza ilość dokumentacji.*
- **BDM12:** *Papierologia wykonywana przez kogoś innego.*
- **BDM13:** *Zmiana systemu rozliczania godzin, uproszczenie biurokracji (...)*

Kolejnym powtarzającym się elementem jest **większa autonomia i swoboda w wyborze form pracy**. Doradcy chcą mieć możliwość dostosowania działań do potrzeb nauczycieli i własnych kompetencji, bez wymogów formalnych.

- **BDM2:** *(...) danie większej swobody doradcom w wyborze metod i form pracy z nauczycielami, a nie narzucanie im, że wszystkie formy muszą być realizowane (ktoś lepiej się czuje w prowadzeniu seminariów a nie chce prowadzić sieci współpracy, której w ankietach nie chcieli sami nauczyciele, a nie było to dobrze widziane przez przełożonych, którzy wymuszali na doradcy ilość i formy prowadzonych działań).*
- **BDM7:** *Nienarzucanie form pracy z nauczycielami, brak narzucania ilości osób biorących udział w danym przedsięwzięciu, żeby przedsięwzięcie to mogło być zrealizowane.*
- **BDM8:** *Większa autonomia.*
- **BDM16:** *Zaufanie w kontekście czasu, który nauczyciel potrzebuje do dobrego przygotowania różnych form wsparcia.*

Pojedyncze wypowiedzi dotyczyły **zwiększenia stabilności zatrudnienia oraz wzmocnienia statusu doradztwa metodycznego** w systemie edukacji i możliwości rozwoju osobistego i zawodowego.

- **BDM9:** *Możliwość rozwoju osobistego i zawodowego w porozumieniu z innymi doradcami. Większa liczba wspólnych projektów, których uczestnikami byłiby nauczyciele różnych przedmiotów.*
- **BDM15:** *Większa stabilność zatrudnienia (...), wyższy status doradztwa metodycznego i jego obligatoryjność dla nauczycieli.*

- **BDM16:** *W miesiącach klasyfikacji uczniów w szkołach bazowych nauczyciel doradca metodyczny powinien koncentrować się na samodoskonaleniu, ewaluacji swojej pracy i planowaniu bieżących zadań, ewentualnie przygotowaniu materiałów i artykułów dydaktycznych.*

Pytanie w ankiecie: Jaki wpływ na Pani/Pana rozwój zawodowy miała praca na stanowisku doradcy metodycznego?

Respondenci jednoznacznie podkreślali **duży wpływ pracy doradcy na rozwój zawodowy**. Najczęściej powtarzają się odniesienia do dzielenia się wiedzą i doświadczeniem oraz do możliwości współpracy z nauczycielami, konsultantami, innymi doradcami i instytucjami, co obejmuje także udział w konferencjach krajowych i międzynarodowych. Wskazywano na wzrost kompetencji metodycznych, trenerskich i interpersonalnych, poznawanie nowinek technicznych, pracę z dorosłymi oraz lepsze rozumienie systemu oświaty. Doświadczenie to często stanowiło impuls do dalszego rozwoju i nowych ról zawodowych.

- **BDM1:** *Możliwość współpracy z nauczycielami, konsultantami i innymi doradcami, instytucjami, udział w konferencjach międzynarodowych i krajowych.*
- **BDM2:** *Pomogłam nauczycielom w awansie zawodowym. Cieszyła mnie możliwość dzielenia się wiedzą i doświadczeniem z innymi doradcami i nauczycielami.*
- **BDM3:** *Pozytywny.*
- **BDM4:** *Znaczący.*
- **BDM5:** *Nowe doświadczenia.*
- **BDM6:** *Bardzo znaczący.*
- **BDM7:** *Cieszyło mnie dzielenie się wiedzą i doświadczeniem z innymi doradcami i nauczycielami.*
- **BDM8:** *Zdecydowanie zwiększyłam swoje kompetencje.*
- **BDM9:** *Możliwość dzielenia się własnym doświadczeniem zawodowym dała mi napęd do dalszego poszerzania wiedzy i umiejętności tj.: trenerskich, niesienia pomocy nauczycielom w trudnych sytuacjach (nie tylko w odniesieniu do nauczanego przedmiotu) oraz wsparcia początkujących nauczycieli.*
- **BDM10:** *Znaczący.*
- **BDM11:** *Kontakt z innymi nauczycielami, dzielenie się wiedzą, poszukiwanie nowych rozwiązań metodycznych.*
- **BDM12:** *Zawsze będę miło wspominał każdą chwilę współpracy z Ośrodkiem.*
- **BDM13:** *Koncentrowałam się na rozwoju zawodowym, poznawaniu nowinek technicznych, aby móc przekazywać je nauczycielom. Stałam się bardziej otwarta na organizo-*

wanie warsztatów i szkoleń, a pozytywne informacje zwrotne utwierdziły mnie w przekonaniu, że mogę skutecznie pomagać nauczycielom, zaś proponowane przeze mnie treści są dla nauczycieli ważne i wartościowe.

- **BDM14:** *Wiele wspaniałych relacji z nauczycielami.*
- **BDM15:** *Nowe narzędzia pracy, inna formuła, praca z dorosłymi, duża ilość własnych szkoleń i doskonalenia, lepsze poznanie środowiska oświatowego.*
- **BDM16:** *Praca na stanowisku doradcy metodycznego pozytywnie wpłynęła na mój rozwój zawodowy. Ze swojego doświadczenia jako nauczyciel doradca metodyczny czerpię inspiracje do działań jako nauczyciel konsultant. Ta praca pozwoliła mi na żywy kontakt zarówno z uczniami jak i nauczycielami, co dawało mi możliwość interpretacji bieżących zmian w systemie oświaty oraz zmian w podejściu do uczenia się/nauczania.*

Jak widać z cytowanych wypowiedzi, praca doradcy metodycznego była ważnym czynnikiem rozwoju zawodowego, zwiększała kompetencje, pewność siebie i gotowość do podejmowania nowych wyzwań.

Podsumowując, wyniki badania byłych doradców metodycznych wskazują na wyraźny rozdźwięk pomiędzy wysoką wartością merytoryczną tej funkcji a warunkami jej realizacji. Praca doradcy metodycznego była oceniana bardzo pozytywnie – jako źródło satysfakcji zawodowej, rozwoju kompetencji oraz realnego wpływu na jakość pracy nauczycieli i funkcjonowanie szkół. Respondenci podkreślali znaczenie bezpośredniego wsparcia nauczycieli, możliwości dzielenia się wiedzą i doświadczeniem oraz budowania profesjonalnych relacji w środowisku oświatowym.

Jednocześnie badanie ujawnia istotne utrudnienia towarzyszące pracy doradców. Należą do nich: model zatrudnienia oparty na łączeniu pełnoetatowej pracy w szkole z pełnieniem funkcji doradcy oraz czynniki organizacyjne po stronie ośrodków i szkół. To prowadzi do przeciążenia pracą, ogranicza dostępność doradców i w dłuższej perspektywie w niektórych przypadkach skutkuje rezygnacją z pełnienia tej funkcji.

Z badania wynika pośrednio, że część osób nie do końca rozumie charakter pracy doradcy, w tym obowiązek realizowania zadań w formach wskazanych w przepisach prawa oświatowego. Nie wszyscy respondenci mieli świadomość uwarunkowań formalnych związanych z zatrudnieniem, sposobem prowadzenia dokumentacji i rozliczania czasu pracy.

Warto zauważyć, że spośród czynników, które w opinii badanych mogłyby się przyczynić do pozostania przez nich na stanowisku doradcy, czyli do zmniejszenia fluktuacji kadrowej, znaczna część ma charakter systemowy: wyższe wynagrodzenie, wzmocnienie statusu doradztwa metodycznego, model zatrudnienia. Niektóre problemy: większa stabilność zatrudnienia, modyfikacja sposobu dokumentowania i rozliczania czasu

pracy, budowanie autonomii i optymalnego systemu wsparcia doradców - mogą być jednak rozwiązywane na poziomie regionalnym.

Postulaty:

1. Na etapie rekrutacji doradców metodycznych, szczególnie w momencie zawierania umów o pracę konieczne jest precyzyjne określenie wymogów i zasad organizacji pracy tak, aby osoby podejmujące się pełnienia funkcji miały pełną świadomość kontekstów formalnych. Kwestie wynikające z przepisów prawa nie powinny być przez metodyków postrzegane jako utrudnienia, tworzone przez placówkę doskonalenia.
2. Warto pracować nad wzmocnieniem wsparcia organizacyjnego i merytorycznego ze strony dyrekcji ośrodków oraz budowanie kultury zaufania i partnerskiej współpracy, w tym rozważyć uproszczenie procedur planowania i rozliczania pracy, z zachowaniem wymogów prawa powszechnie obowiązującego oraz regulaminów i procedur, przyjętych w całej placówce.
3. Należy dbać o podniesienie statusu doradztwa metodycznego jako istotnego elementu systemowego wsparcia nauczycieli, w tym o informację oraz promocję jego roli.
4. W promocji doradztwa metodycznego warto podkreślać aspekty, wskazywane przez badanych jako mocne strony pełnienia ich funkcji, szczególnie relacyjny i rozwojowy charakter pracy doradcy oraz akcentować znaczący wpływ na rozwój zawodowy.
5. W celu wzmocnienia stabilności zatrudnienia doradcom, którzy sprawdzili się w swojej pracy, dobrze byłoby powierzać zadania na kolejne okresy w dłuższej perspektywie czasowej.

2.4. Co mogłoby zachęcić nauczycieli do podjęcia się realizacji zadań doradcy metodycznego?

NAUCZYCIELE

Pytanie wywiadu: Czy rozważała Pani/Pan ubieganie się o funkcję doradcy metodycznego? Jeśli nie – dlaczego? Jeśli tak – dlaczego się Pani/Pan nie zdecydowała/nie zdecydował?

Na podstawie wypowiedzi zebranych w wywiadach z nauczycielami widać wyraźnie, że większość z nich nie rozważała ubiegania się o funkcję doradcy metodycznego: 13 spośród 23 osób odpowiedziało „nie”, odnotowano także pojedyncze odpowiedzi „raczej nie” i „nie teraz”. Podczas gdy 6 rozmówców deklarowało, że rozważały lub rozważają taką ścieżkę.

Powody tego, że respondenci nie rozważali takiej opcji są spójne i powtarzalne. Najczęściej wskazywano **zobowiązania rodzinne** (7 wypowiedzi) oraz **brak czasu i duże obciążenie pracą** (6 wypowiedzi), nierzadko wynikające z łączenia pracy z uczniami i obowiązków kierowniczych. Przykładowo:

- **N1:** *Ja już nie mam czasu, u mnie doba się już skończyła... lepiej robić trochę mniej, a dobrze...*
- **N11:** *Zastanawiałam się... czy będę mieć tyle czasu... zastanawiałam się, ale jak mówię to też jest jakaś forma tego, że no trzeba czas poświęcać, a jeszcze mam po prostu inne zadania, które też robię...*
- **N17:** *Trzeba mieć czas wolny... dużo godzin ponadwymiarowych... potem po pracy w domu też jest praca... mam jeszcze małe dziecko.*
- **N19:** *Powiem szczerze, tak nigdy nie myślałem na ten temat ze względu na to, że po prostu człowiekowi brakuje czasu.*

Dla innych ważny jest utrzymanie „okresu resetu” i równowagi praca–życie, co w zestawieniu z konieczną dostępnością doradcy skłania do rezygnacji:

- **N1:** *Czas nie jest z gumy, a jednak ja wychodzę z założenia, że praca jest dla mnie, a nie ja dla pracy.*
- **N3:** *W tym momencie takim rodzinnym... ciężko...*
- **N4:** *To się również wiąże z tym, że praca do południa i praca druga po południu, a Kocham swoje dzieci i męża, więc chciałabym też im tutaj poświęcić ten czas.*
- **N5:** *Mam syna w wieku 7 lat, gdzie... no też muszę mu poświęcić czas.*
- **N6:** *Bo to też jest dla mnie istotne, żeby mieć te 2 miesiące tego resetu.*
- **N8:** *Mam młodsze dziecko... czas wolę jemu poświęcić.*

Warto podkreślić silną preferencję pracy z uczniami – **dla części badanych kontakt z dziećmi jest źródłem satysfakcji i energii, co w dłuższej perspektywie może kolidować z profilem pracy doradcy:**

- **N4:** *Bardzo lubię ten kontakt z dziećmi, oni – dzieciaki, uczniowie dodają mi sił do pracy, do poszukiwania nowych rozwiązań, jak do nich dotrzeć.*
- **N22:** *Ja zdecydowanie jednak z młodzieżą wolę pracować niż dorosłymi ludźmi*
- **N23:** *Wolę uczyć uczniów niż nauczycieli*

Wśród dodatkowych barier pojawiły się: **niechęć do pracy biurowej i obawa „zamknięcia w gabinecie”, stres w pracy z dorosłymi, krótki staż, potrzeba większego doświadczenia, brak rozeznania w rekrutacji czy zbliżający się koniec kariery zawodowej (emerytura)**. Ilustrują to wypowiedzi:

- **N4:** *Wydaje mi się, że... metodyk był taki zamknięty w budynku (...) obawiałabym się, że zostałabym zamknięta w gabinecie przed komputerem.*
- **N10:** *Nie, nie rozważałam... mój staż pracy jest stosunkowo jeszcze krótki...*
- **N12:** *Nie i nie zamierzam... bardzo dużo robię w szkole... Nie rozważałam i myślę, że teraz już będę na emeryturze...*
- **N14:** *Na ten moment chciałabym skupić się na pracy z uczniami. Nie planuję ubiegania się o tę funkcję.*
- **N19:** *Ja szczerze powiedziawszy wolę pracę taką zintensyfikowaną, na parkiecie niż siedzenie przed komputerem i mówienie. Tak że też myślę, że taka forma jest bardziej dla mnie i szukam takiej formy pracy, która będzie intensywna dla mnie, no niekoniecznie przepadam za taką formą pracy przed komputerem.*
- **N20:** *Nigdy nie zastanawiałam się, bo nigdy nie znalazłam nawet, żeby ktoś szukał, żebym się zainteresowała. No nie wiem co, jakie wymagania, cokolwiek, więc nie spotkałam się z nigdy z taką ofertą, żeby była widoczna.*
- **N21:** *Jestem za bardzo chyba strachliwa. Ja to jestem taka cwana tylko przy dzieciach. A z dorosłymi paraliżuje mnie stres, więc nie – myślę, że nie.*

Jednocześnie część osób wskazuje, że nie widzi się w takiej roli obecnie – czy to z powodu braku czasu, czy braku doświadczenia, lecz **nie wyklucza takiej możliwości w przyszłości:**

- **N2:** *No ciekawa rzecz. Nie wiem, zobaczymy jak to się wszystko potoczy mi w życiu. Może kiedyś zaryzykuję, zobaczymy.*
- **N3:** *Jeżeli by się pojawiła taka propozycja... to pewnie bym spróbowała.*
- **N5:** *Jestem chyba młodym nauczycielem jeszcze, więc się nie ubiegałam (...) wydaje mi się, że fajne to jest, ale myślę, że tak jeszcze troszkę doświadczenia i trochę lat pracy... myślę, że by się przydało, żeby można było być tym doradcą.*
- **N7:** *Na pewno jest to dziedzina, którą bym rozważała, natomiast jeszcze nie dziś ze względów takich po prostu osobistych. Mam jeszcze takie dziecko w wieku szkolnym. I po prostu nie mogłabym sobie na to na dzień dzisiejszy pozwolić.*
- **N13:** *Ja nie jestem zamknięta, ja dążę do tego, żeby się cały czas w jakiś sposób rozwijać, więc nawet gdyby była taka sytuacja, że mogę zostać doradcą metodycznym – bardzo chętnie. Ja mogę coś zyskać, ale nic nie tracę, więc jak najbardziej.*

W grupie osób, które rozważały kandydowanie, **decyzja o niepodjęciu wyzwania najczęściej wynikała z dwóch typów przesłanek. Po pierwsze, z oceny wymagań roli i własnej gotowości:** wątpliwości co do odwagi, wiary w siebie i poziomu kompetencji:

- **N2:** *Nie wiem jak to pani wytłumaczyć, może mam za mało wiary w siebie, że poradzę sobie, bo wiem, że to jest jednak odpowiedzialność (...) Natomiast doradca to już musi wiedzieć, prawda... mieć te kompetencje na wysokim poziomie.*
- **N7:** *Nie wiem, czy podobałabym, bo tak jak mówię, że ta poprzeczka postawiona jest bardzo wysoko.*
- **N8:** *Musi być taka... smykałka, żeby zostać takim doradcą... i być tak otwartym dla ludzi i dla innych nauczycieli.*
- **N16:** *Chyba potrzebuję większego doświadczenia, w tym momencie ja nie czułabym się jeszcze na siłach, żeby podjąć się takiego wyzwania.*
- **N17:** *Zastanawiałam się, ale gdzieś zaraz przychodziła taka myśl, że nie jestem chyba jeszcze na tyle człowiekiem takim doświadczonym, że mogłabym od razu szkolić inne osoby. Myślę, że potrzebowałabym jeszcze troszkę więcej czasu.*
- **N22:** *To trzeba mieć trochę inne podejście, też taką otwartość, przebojowość. Żeby dobrze to robić, to właśnie trzeba takim być przebojowym i też nie bać się nawiązać kontaktu.*

Po drugie, z **kalkulacji obciążenia i warunków pracy**: duży obszar działania, pytania o godziny i urlop, konieczność utrzymania jakości pracy wychowawczej przy równoległych zadaniach (egzaminator, przygotowania maturalne). Wypowiedzi dobrze oddają ten dylemat:

- **N6:** *Natomiast troszkę się obawiam tego, żeby jakość mojej pracy, jako wychowawcy nie spadła. Bo tam bodajże jest 9 godzin, wydaje mi się tygodniowo... nie interesowałam się aż tak bardzo jak to wygląda. Jak wyglądają kwestie urlopowe?*
- **N11:** *Jestem egzaminatorem, prowadzę zajęcia z młodzieżą dotyczące przygotowanie do matury, no i praca zawodowa to też jest, powiem, dużo obowiązków.*

Są także osoby, które zdecydowanie nie widzą się w tej roli, nie zastanawiały się nad tym i nie rozważają takiej opcji:

- **N4:** *Na ten moment myślę, że nie, że mam taką swoją osobowość i taki pomysł na siebie, że tymczasem nie.*
- **N15:** *Nie, mam bardzo napięty grafik. Nie wiem, czy byłbym w stanie to w jakiś sposób ogarnąć.*
- **N22:** *Wiem, że to jest ważna rola, ale ja osobiście po prostu... No uważam, że nie nadaje się do tego.*
- **N23:** *Kiedyś dowadywałem się, na czym to dokładnie polega i mi się coś takiego bardzo nie podoba.*

Pytanie wywiadu: Co mogłoby Panią/Pana zachęcić do ubiegania się o funkcję doradcy metodycznego?

W kwestii czynników, które mogłyby zachęcić nauczycieli do objęcia funkcji doradcy metodycznego, są one także zróżnicowane, jednak da się wskazać kilka powtarzających się wątków.

Respondenci najczęściej podkreślają znaczenie odpowiednich warunków organizacyjnych – przede wszystkim równowagi między obowiązkami zawodowymi a życiem prywatnym, ograniczenia zadań do mniejszego obszaru (np. jednego powiatu) czy większej elastyczności czasowej. Pojawia się także potrzeba bliskości miejsca wykonywania zadań oraz klarownego dopasowania zakresu obowiązków do czasu, jakim dysponuje nauczyciel.

- **N3:** *Gdyby to było w Oświęcimiu... bliskość... mogłabym dać radę.*
- **N6:** *Na pewno powinien być zmniejszony obszar. Ja wiem, że to pewnie za tym idą finanse i to jest oczywiste, ale choćby kosztem zmniejszenia ilości godzin. (...) Trudno mi powiedzieć, ale na pewno nie w takiej formie, że jeden doradca metodyczny, który kilka tych powiatów obsługuje.*
- **N23:** *Gdyby doradca miał osobną umowę... okej..., ale jeśli ma obniżone pensum, no to ja wolę uczyć uczniów.*

Istotnym elementem zachęcającym jest **możliwość pracy w środowisku profesjonalistów** – w gronie doradców o wysokich kompetencjach, gdzie panuje dobra atmosfera, wzajemna wymiana wiedzy i poczucie zawodowego prestiżu. Dla części badanych atrakcyjna byłaby perspektywa realnego rozwoju zawodowego:

- **N3:** *Nie mówię nie, bo na pewno byłoby to dla mnie ciekawe doświadczenie i coś, coś zdecydowanie nowego i na pewno bym się też dużo nauczyła.*
- **N13:** *Jestem za tym, żeby doskonalić swoje umiejętności pracy, więc jak najbardziej można sobie tego doradcę metodycznego przemyśleć.*
- **N14:** *Funkcja doradcy daje nauczycielowi dużo satysfakcji i możliwości rozwoju. Bardzo cenię rolę doradców metodycznych, korzystam z ich wsparcia.*
- **N16:** *Myślę, że to jest bardzo ciekawa opcja.*
- **N22:** *Doradca metodyczny to taki w ogóle opiekun nawet.*

W kilku przypadkach nie podano żadnych konkretnych czynników zachęcających, a rozmówcy nie potrafili określić, co mogłoby ich skłonić do podjęcia funkcji.

W przypadku obu omawianych pytań, związanych z ewentualnym ubieganiem się o stanowisko doradcy, warto nawiązać do cytowanych wypowiedzi, w których nauczyciele odnoszą się do swoich wyobrażeń na temat sposobu organizacji pracy metodyka. Badani mówili o tym, że metodyk „jest zamknięty w budynku”, jego działalność polega na „siedzeniu przed komputerem

i mówieniu” oraz „odpracowaniu 9 godzin”; jedna osoba wspomina o „obniżce pensum”. Są to sygnały, że nauczyciele nie dysponują wiedzą na temat faktycznego charakteru tej funkcji, co może być czynnikiem utrudniającym zainteresowanie jej podjęciem.

Podsumowując, w badanej grupie przeważają postawy zachowawcze wobec ubiegania się o funkcję doradcy metodycznego. Większość badanych nauczycieli nie rozważała podjęcia tej funkcji, wskazując na brak czasu, duże obciążenie obowiązkami i konieczność zachowania równowagi między pracą a życiem prywatnym. Dodatkowo pojawiają się obawy dotyczące odpowiedzialności, stresu w pracy z dorosłymi oraz postrzegania roli doradcy jako pracy biurowej, mniej atrakcyjnej niż praca z uczniami.

Wśród osób, które rozważały tę ścieżkę, kluczowe powody rezygnacji to wymagania roli i poczucie odpowiedzialności oraz niepewność co do warunków i wpływu na jakość pracy z uczniami. Pojedyncze głosy wskazują również na brak informacji o rekrutacji i niechęć do pracy o charakterze bardziej biurowym – bo tak jest postrzegana działalność doradcy.

Najważniejszymi potencjalnymi zachętami wydają się: dobre warunki organizacyjne, ograniczenie obciążeń, możliwość pracy w kompetentnym zespole, dostęp do wartościowych form doskonalenia, a także poczucie wpływu oraz promowanie doradztwa jako ścieżki rozwoju zawodowego. Ważne jest także budowanie pozytywnego wizerunku doradcy jako praktyka wspierającego nauczycieli w realnych problemach dydaktycznych. Te elementy – według udzielonych odpowiedzi – mogłyby stworzyć środowisko sprzyjające decyzji o ubieganiu się o tę funkcję.

Postulaty:

- 1. Należy zadbać o transparentną komunikację wymagań i procedur rekrutacyjnych, by zniwelować brak wiedzy o charakterze pracy doradcy.**
- 2. Warto pracować nad zmianą wizerunku funkcji doradcy: akcentowanie praktycznego charakteru pracy doradcy – pokazanie, że to nie „biurowy teoretyk”, lecz osoba wspierająca nauczycieli w realnych problemach dydaktycznych. Warto komunikować, że doradca pracuje w terenie, prowadzi lekcje otwarte i warsztaty, a jego działania mają bezpośredni wpływ na rozwój nauczycieli.**
- 3. Dobrze byłoby uwzględnić elementy budujące prestiż i motywację, a więc działania promujące doradztwo jako ścieżkę rozwoju zawodowego – podkreślanie możliwości zdobycia nowych kompetencji, pracy w gronie ekspertów i wpływu na jakość edukacji.**

3. Słaba strona: *Nauczyciele chętniej korzystają z form szkoleniowych niż typowo przywarsztatowych*

3.1. Jakie czynniki decydują o wyborze formy wsparcia w ramach doradztwa?

NAUCZYCIELE

Pytanie wywiadu: *Jakie formy wsparcia nauczycieli oferuje doradca metodyczny Pani/Pana specjalności?*

Pytanie wywiadu: *Z jakich form wsparcia doradcy metodycznego korzysta Pani/Pan najczęściej/najchętniej i dlaczego? (Co bierze Pani/Pan pod uwagę, decydując o wyborze formy wsparcia?)*

W wypowiedziach respondentów, dotyczących oferowanych przez ich doradcę form wsparcia, **dominują wskazania szkoleń i warsztatów, zarówno stacjonarnych, jak i online, oraz konsultacji indywidualnych (1:1)**. Tuż za nimi plasują się sieci współpracy i samokształcenia.

- **N1:** *Na pewno są to warsztaty, na pewno są to rozmowy, konsultacje... Są to webinaria... udostępnianie różnych źródeł informacji... lekcje otwarte też czasami gdzieś tam prowadzone były.*
- **N2:** *Szkolenia, i warsztaty, i konferencje i takie konsultacje też indywidualne (...) z sieci też korzystałam.*
- **N7:** *Zakres wsparcia (...) jest bardzo szeroki, tak naprawdę, poczynając od szkoleń, od warsztatów po działalność sieci nauczycieli języka polskiego – sieć współpracy. Oprócz tego oferuje konsultacje indywidualne, ale także zajęcia otwarte, lekcje otwarte jest taka możliwość. Udostępnia materiały edukacyjne w przestrzeni online do wykorzystania, więc tak naprawdę myślę, że to spektrum jest bardzo szerokie.*
- **N14:** *Seminarium online, konferencja online, warsztaty [...] Uczestniczyłam też w lekcji otwartej.*
- **N16:** *Są to różnego rodzaju szkolenia. Bezpośrednie takie konsultacje. I lekcje otwarte się zdarzają też.*
- **N18:** *Spotkania, konferencje, warsztaty online, spotkania stacjonarne..., mamy sieć współpracy nauczycieli wychowania fizycznego..., dyżury.*

Wybór tych form wynika z ich praktycznego charakteru. Część badanych bardzo ceni stacjonarne warsztaty i lekcje pokazowe, ponieważ nauczyciele chcą „dotknąć” metod, zobaczyć je w działaniu i wspólnie przećwiczyć rozwiązania lub wypracować konkretne rozwiązania (np. wymagania). Wypowiedzi pokazują, że warsztaty są postrzegane jako „1000 razy lepsze” od teorii, a sieci współpracy, jako miejsce wartościowej wymiany doświadczeń oraz źródło realnych pomysłów i inspiracji.

- **N2:** *Lubię formę taką warsztatową, ponieważ no to nie jest tylko suchy wykład czy prezentacja, ale możemy też coś tam wspólnie działać.*
- **N7:** *Sieć współpracy... to jest realna taka wymiana doświadczeń, bank pomysłów...*
- **N10:** *Nie ukrywam, że sieć współpracy jest dla mnie bardzo ważna z tego względu, że spotykamy się tutaj w gronie szerszym pedagogów, gdzie możemy się wymienić swoimi spostrzeżeniami, swoją pracą, ale również tutaj pani doradca, z którą współpracuję do tej pory, bardzo wspiera mnie również, jeżeli chodzi o takie indywidualne konsultacje czy telefoniczne, prawda merytoryczne.*
- **N20:** *Najchętniej uczestniczę w warsztatach, konferencjach... ja lubię sama dotknąć, sama spróbować, więc uważam, że warsztaty są 1000 razy lepsze dla mnie.*

Równocześnie uczestnicy podkreślają, że spotkania online pozwalają im utrzymać dostęp do treści merytorycznych bez ponoszenia kosztów dojazdu i z możliwością odsłuchania materiałów, natomiast kontakt indywidualny gwarantuje szybkie przełożenie rozmowy na praktyczne rozwiązania dla konkretnego ucznia, klasy czy tematu.

- **N4:** *One były dla mnie komfortowe. Czyli najbardziej lubię spotkania online.*
- **N6:** *Formy online... atrakcyjne, głównie ze względu na czas... mogę sama dysponować czasem, wybierać moment, kiedy mogę, kiedy mam możliwość do nich przystąpić, są dla mnie takie najbardziej atrakcyjne.*
- **N13:** *Dla mnie to jest naprawdę wygoda, oszczędność czasu... Mogę sobie na przykład wolnej chwili odtworzyć to, co już po prostu zostało nagrane, bo te szkolenia też są nagrywane. Mogę w dogodnej chwili dla siebie, coś poszukać, wynotować sobie takie najważniejsze rzeczy, które mi będą potrzebne w nauce języka obcego.*

Warto dodać, że **część respondentów świadomie różnicuje formy: online do teorii i szybkich aktualizacji, stacjonarnie do praktyki i obserwacji.** Ta elastyczność zwiększa efektywność korzystania ze wsparcia, a ostateczny wybór zależy od rodzaju potrzeby: konsultacja 1:1 przy trudnym przypadku ucznia, warsztat przy wdrażaniu metody, sieć przy wymianie pomysłów, szkolenie przy nowościach programowych czy technologiach.

- **N1:** *Na pewno rozmowy, konsultacje, spotkania bezpośrednie, bo to zawsze najwięcej przynosi efektów.*
- **N3:** *Więc tak sieć współpracy i takie szkolenia warsztatowe, które są przede wszystkim stacjonarnie, bo online znów mam po prostu powyżej dziurek.*
- **N6:** *Najwygodniejsze... są konsultacje takie 1 na 1, mogę bardziej skupić się na konkretnym uczniu, czyli jeżeli mam jakiś problem... tak dogłębnie go przeanalizować.*

- **N8:** *No przyznaję, że najczęściej online, no bo to jest dla mnie najlepsza forma właśnie warsztatów online, ponieważ no najbardziej dostępna obecnie i przyznaję, że to można robić w domu Myślę, w jakiej formie się odbywają te warsztaty bądź też szkolenia.*
- **N12:** *Lekcje pokazowe no to jest zupełnie inna bajka, prawda? No to wtedy na żywo można zobaczyć, jeszcze więcej można wynieść z takich zajęć niż z takich spotkań właśnie w sieci online.*
- **N19:** *Dla mnie najlepszą formą są zajęcia stacjonarne... można zobaczyć nowe formy zajęć. Jeżeli chodzi o stricte teorię to online ma sens.*

W wielu wypowiedziach przewijają się pozytywne opinie o jakości szkoleń i warsztatów: respondenci zwracają uwagę na merytoryczną wartość, konkret i dobrze wykorzystany czas. Udział w sieciach współpracy bywa opisywany jako realna wymiana praktyk w kameralnym gronie, co wzmacnia poczucie wsparcia i przynależności. Często pojawiają się też przykłady tematów aktualnych (np. metody aktywizujące, sztuczna inteligencja w pracy nauczyciela), a także praktyczne wsparcie doradcy w organizacji inicjatyw szkolnych.

- **N5:** *Fajne są warsztaty (...) ciekawe szkolenia, bardzo fajna jest ta sieć współpracy, gdzie już trzeci rok czy czwarty uczęszczamy... co roku mamy inną tematykę.*
- **N7:** *One są po prostu merytorycznie przygotowane. Doskonale tam każda minuta, każda sekunda jest naprawdę wykorzystana. No i ten przekaz wiedzy jest ogromny.*
- **N9:** *Metody aktywizujące... też brałem udział w jakimś szkoleniu o sztucznej inteligencji, jak może pomóc w pracy nauczyciela.*
- **N10:** *Bazujemy też niejednokrotnie na konkretach, prawda? Niejednokrotnie mamy konkretne karty pracy, jakieś gry zabawy, o których mówimy z naszym doradcą metodycznym. I to jest właśnie coś, co później mogę również zastosować na moich zajęciach indywidualnych z uczniami czy nawet w klasie.*
- **N12:** *Są to takie zajęcia bardzo ciekawe, gdzie wymieniamy się doświadczeniami i spostrzeżeniami. Niektóre zajęcia są takie, że ta pani sama opowiada, no ale zawsze jest tam możliwość, że jednak nauczyciele konsultują się i opowiadają jak to w szkołach bywa i dzielimy się wiedzą, więc myślę, że to jest fajne rozwiązanie.*
- **N22:** *Jest bardzo dobra forma... wymienialiśmy doświadczenia... z czym uczniowie mają trudność. No, na pewno jest to wartościowe.*

Jeśli chodzi o to, co nauczyciele biorą pod uwagę decydując o wyborze formy wsparcia, to **decyzje najczęściej zapadają w oparciu o formę, logistykę oraz czas** (online vs. stacjonarnie, godzina po lekcjach, brak dojazdów, możliwość odtworzenia nagrań). Potwierdzają to na przykład następujące wypowiedzi

- **N8:** *Ta granica 14.30–15.00, to jest naprawdę idealna pora.*
- **N9:** *Też na plus są według mnie te formy online, bo jednak jakby trzeba było gdzieś dojeżdżać, to podejrzewam, że to już mógłby być problem, zwłaszcza jak to jest gdzieś w środku tygodnia i każdy ma też swoje rzeczy, więc ta forma online jest według mnie fajnie zrobiona.*
- **N12:** *Ta forma jest dobra, bo jestem po lekcjach mogę w domu usiąść, czy nawet jeszcze w szkole... Nie muszę jechać nigdzie dalej. Nie ukrywam, godzin mam w tym roku dosyć sporo i ciężko byłoby, powiedzmy wyjechać na takie spotkanie do Andrychowa, czy gdzieś indziej. No bo jednak wiąże się to wiadomo z czasem i z kosztami.*
- **N16:** *Najczęściej korzystam ze szkoleń online, bo to jest, że tak powiem najłatwiejsze do zorganizowania.*

W doborze treści nauczyciele **kierują się dopasowaniem do bieżących potrzeb, tematem i celem doradztwa, a także zgodnością z kierunkami polityki oświatowej i wymaganiami systemowymi** (konkretna klasa czy etap edukacyjny, przygotowanie do egzaminów, awans zawodowy, nowa podstawa programowa, czy zmiana przepisów).

- **N8:** *Myszę, że to jest najważniejszy punkt, żeby to nie był tylko teoretyk, tylko żeby też był praktyk.*
- **N9:** *...od praktyków bardziej informacje. Jest to dużo bardziej przydatne w pracy w szkole, bo jednak ktoś ma doświadczenie w tej pracy (...) jak ktoś, że tak powiem, na sobie czasem pokaże, jak zrobił, jak mu to wyszło, jak to można spróbować zrobić... no to jest, że tak powiem, dużo lepszy przykład niż omawianie czegoś tylko w teorii.*
- **N14:** *Przede wszystkim cel doradztwa... potrzeby nauczyciela (...), warunki organizacyjne, czyli na przykład możliwości czasowe..., dostępność doradcy.*
- **N15:** *Przede wszystkim konkrety, rzeczowość... Dobieranie metod, dobieranie form, możliwość pozyskiwania pracowni mobilnych, aktualizacja podstawy programowej.*
- **N17:** *Biorę pod uwagę jaką klasę w danym roku uczę, jak ta klasa się rozwija. No oczywiście też kierunki polityki oświatowej, na co trzeba w danym roku szkolnym zwrócić uwagę.*
- **N21:** *W zależności od tego, jaka jest tematyka, jak bardzo jakby przyciąga mnie temat, jak bardzo jest mi potrzebny akurat ten temat.*

Istotne są również: zaufanie do doradcy, rzeczowość, „konkrety”, uczestnictwo ekspertów oraz dostępne kanały kontaktu: od dyżurów i telefonu po Teams lub Messenger. Doceniana jest możliwość indywidualnego kontaktu z doradcą przy bardziej złożonych potrzebach, a także konkrety i rzeczowość oraz poczucie „zysku zawodowego” z udziału: szybkiego uporządkowania wymagań podstawy, doboru metod i form czy informacji o zasobach, z których warto skorzystać.

- **N18:** *Dyżury raz czy 2 razy w tygodniu, można porozmawiać czy zadzwonić.*
- **N19:** *Doradca jeden dzień w tygodniu zawsze ma dyżur, więc można się zgłosić do niego, zgłosić na miejscu, gdzie ma miejsce urzędowania swojego, jak również jest dostępny pod telefonem, więc można zawsze z jakimś problemem zadzwonić.*
- **N22:** *Możliwość indywidualnego kontaktu z doradcą przy nowej podstawie programowej, wymaganiach edukacyjnych...*

Dla części osób znaczenie ma współpraca z instytucjami partnerskimi (np. uczelniami wyższymi, specjalistami z ZUS, itp.), które podnoszą wiarygodność i atrakcyjność oferty.

- **N2:** *Lubię konferencje, ponieważ one są często, z takim dużym rozmachem robione są specjaliści, zapraszani fajni. Specjaliści są zapraszani, goście, bardzo ciekawe osoby.*
- **N11:** *Na przykład było takie spotkanie też, które pani poleciła z przedstawicielem firmy, która robi „Emerytura to nie bzdura”, było w tamtym roku właśnie w ramach Roku Edukacji Ekonomicznej – bardzo ciekawe.*
- **N18:** *To, co akurat teraz tak na bieżąco to warsztaty z koszykówki i przeprowadzał też pracownik AWF-u katowickiego.*
- **N20:** *Doradca współpracuje z UJ bardzo często... są to spotkania takie bardzo fajne.*
- **N22:** *Szkolenia organizowane, [...], nie tylko w ośrodku, ale również poza. Na przykład na Uniwersytecie Jagiellońskim, więc mnie tutaj bardziej takie zadowala.*

W praktyce nauczyciele balansują szybkość i wygodę dostępu z oczekiwanym efektem merytorycznym, wybierając formę najbardziej adekwatną do bieżącego zadania.

Podsumowując, nauczyciele chętniej wybierają szkolenia i warsztaty niż formy typowo przywarsztatowe, takie jak lekcje otwarte czy sieci współpracy. Decyzje o wyborze formy wsparcia są determinowane głównie przez kwestie organizacyjne – czas, logistykę i dostępność – oraz przez dopasowanie tematyki do bieżących potrzeb dydaktycznych.

Formy online są cenione za wygodę i oszczędność czasu, natomiast stacjonarne warsztaty i lekcje pokazowe za możliwość obserwacji i praktycznego ćwiczenia metod. Sieci współpracy, są postrzegane jako wartościowe źródło wymiany doświadczeń i inspiracji. Nauczyciele podkreślają znaczenie jakości merytorycznej, konkretów oraz obecności ekspertów, a także możliwość indywidualnych konsultacji z doradcą metodycznym.

W tle pojawia się potrzeba dobrej komunikacji terminów, elastyczności form i zróżnicowania oferty, aby odpowiadała na realne wyzwania edukacyjne.

Postulaty:

1. Warto przemyśleć zwiększenie dostępności form praktycznych, na przykład poprzez organizację lekcji otwartych i sieci współpracy w bardziej elastycznych godzinach – na ile to jest możliwe w realiach czasu pracy doradców metodycznych. Takie rozwiązanie pozwoliłoby zmniejszyć bariery czasowe i logistyczne, które obecnie ograniczają uczestnictwo.
2. Należy pracować nad jak najlepszą komunikacją i planowaniem terminów – możliwie jak najwcześniejsze informowanie o terminach spotkań. Dobrze byłoby kłaść szczególny nacisk na wskazanie praktycznego charakteru tematyki i celu spotkania, aby nauczyciele mogli świadomie dopasować formę do swoich potrzeb.
3. Warto też promować doradztwo jako przestrzeń wymiany doświadczeń i realnego wsparcia, co może zwiększyć jego atrakcyjność w oczach potencjalnych odbiorców.

3.2. Jak nauczyciele i doradcy metodyczni oceniają efekty udziału w lekcjach otwartych i sieciach współpracy i samokształcenia?

DORADCY METODYCZNI

Pytanie wywiadu: *Jak ocenia Pani/Pan efekty lekcji otwartych dla rozwoju zawodowego nauczycieli?*

Większość doradców wysoko ocenia przydatność lekcji otwartych dla rozwoju zawodowego nauczyciela. Przede wszystkim jest to dla uczestników **możliwość wzbogacenia warsztatu pracy**, o czym tak mówili respondenci:

- **DM1:** *Są nauczyciele, którzy doceniają bardzo te lekcje. Bo to są takie praktyczne informacje. I (...) każdy nauczyciel wynosi z tej lekcji coś, co akurat dla niego jest. Więc myślę, że chyba nic lepszego nie ma. Bo tu mamy wszystko: i metody, i formy pracy, i wykorzystanie przyborów, i wiadomości. No wszystko.*
- **DM2:** *Panie sobie to chwala, jest to dla nich cenne, dlatego, że omawiamy lekcję krok po kroku. Ja też, jeżeli siadam sobie po zajęciach rozmawiam z Paniami na przykład, dlaczego taki środek wzięłam, dlaczego taką metodę zastosowałam, dlaczego taką technikę? I my to od razu, jak gdyby na gorąco, omawiamy, więc to jest dość duże doświadczenie i na pewno ciekawe. Panie też mogą się wypowiedzieć i mają swoje pole do popisu.*
- **DM4:** *(...) to jest na pewno taka wymiana doświadczeń, bo ja wiem, jak ja obserwuję lekcje, to ja bardzo dużo sama korzystam (...). Więc dla mnie to jest naprawdę wartość*

dodana i mój warsztat pracy bardzo wzbogaciło. Mam nadzieję, że nauczyciele, którzy obserwowali moje zajęcia, to również, bo zresztą ewaluacja, która była przeprowadzona też na to wskazywała za każdym razem. Więc korzystali z tych zajęć.

- **DM10:** *To jest bardzo duży walor zobaczenia takiej lekcji. Większy niż takie szkolenie, powiedziałabym szczerze (...). Najważniejsze, że widzimy w praktyce jak to ugryźć faktycznie. No bo jak jakaś nowa metoda się pojawia (...), coś nowego doradca opowiada na swoim warsztacie, tak? I teraz – jak on to robi w praktyce? Jak na przykład robi coś, gdy ma do czynienia z uczniami, którzy są na bardzo słabi, gdy ma do czynienia z uczniami, którzy mają spektrum? Więc można zobaczyć, jak to ugryźć. Bo ja mogę to poopowiadać, ale jak to faktycznie wygląda, tak w praktyce, przy różnorodnej grupie, bo grupa jest przecież różnorodna, mamy uczniów na różnych poziomach językowych i jak jakieś dane zagadnienie w praktyce pokazać? Dlatego uważam, że to jest najlepsze. Bo o metodach możemy poczytać sobie, tak? Ale teraz druga sprawa. Ja mam tę wiedzę na temat metody, ale teraz jak to zrobić, trzeba przemyśleć... I choćby nawet takie ocenianie kształtujące, o którym się teraz dużo mówi, to mimo że mamy tę wiedzę, to jest taki dobry przykład, bo ludzie mają wiedzę, że to komentarz zwrotny, że to, że tamto, że cele lekcji (...) natomiast teraz, jak to wdrożyć? Jak przeprowadzać tę ewaluację? Jak w ogóle te cele uczniom przedstawić i jak w ogóle prowadzić lekcje w duchu takiego oceniania kształtującego? (...) I dlatego ja myślę, że to ma dużą taką wartość podpatrzeć jak to inni robią.*

Część rozmówców podkreślała, że **lekcja otwarta to niekoniecznie „lekcja pokazowa”**:

- **DM5:** *Myślę, że to jest jedna z lepszych form, żeby zobaczyć, jak ktoś inny pracuje. Ja myślę, że młodzi nauczyciele powinni te lekcje oglądać. Nawet nie o to chodzi, że pokażę nie wiadomo co. To nawet nie w tym rzecz. Właśnie dobrze jest pokazać potknięcia, bo nauczycieli często (...) jakieś niepowodzenie zniechęca. No więc właśnie pokazać, że jak dzisiaj jest niepowodzenie, które się poprawi, już wiem, co zrobić, żeby było lepiej.*
- **DM7:** *Ja uważam, że lekcja otwarta jest super. Jeżeli przyjdzie zwłaszcza ten początkujący nauczyciel, który raczkuje (...). Ja uważam, że uczelnie nigdy nie przygotowywały do zawodu nauczyciela. Teraz to już w ogóle. I to niekoniecznie ja mówię o takich lekcjach pokazowych, gdzie jest przygotowanie cudne, tylko taką lekcję jak na co dzień ona wygląda. Bo wiadomo, że jak jest jakaś lekcja taka super otwarta, gdzie zjeżdża się nie wiadomo, ile osób, no to wtedy też raczej każdy się stara cuda na kiju pokazać. Ale chodzi mi o taką lekcję normalną, jak na co dzień wygląda. Ale nauczyciel widzi jak też nawet zagospodarować tym czasem czterdzieści pięć minut, tak? Bo tam muszą się wszystkie elementy lekcji znaleźć. Więc ja uważam, że to jest bardzo przydatna forma.*

Doradcy uznali, że taka forma wsparcia ma nie tylko wymiar stricte merytoryczno-metodyczny. Jest to **okazja do spotkania, rozmowy, nawiązania relacji**:

- **DM1:** *Ci nauczyciele, którzy przychodzą, przychodzą bardzo chętnie. Twierdzą, że to jest miłe, że się spotykamy, że jest okazja, żeby porozmawiać (...). To nie tylko, że sama lekcja, staram się stworzyć taką atmosferę, żeby był czas na luźną rozmowę.*
- **DM2:** *Często też rozmowa schodzi w ogóle na nasze problemy nauczycieli jako takie i też o tym rozmawiamy, więc Panie sobie to bardzo chwalą, które miały taką możliwość.*

Pewna część rozmówców **podchodzi do omawianej formy wsparcia z pewnym dystansem**, o czym świadczą przykładowe wypowiedzi:

- **DM11:** *Natomiast jak rozmawiam z nauczycielami, bo część z tych nauczycieli no to jest staż pracy trzydzieści pięć, trzydzieści, trzydzieści osiem, tak jak w moim przypadku, lat pracy, no to oni z kolei takiego wsparcia nie potrzebują. No bo oni to mieli na studiach. Mieli to, część osób jest po technikach, gdzie po prostu te zadania warsztatowe były bardzo rozpracowane i dla nich po prostu jest to strata czasu. Strata czasu. Natomiast jest duża potrzeba na przykład z elektroniki czy lutowania, gdzie dla pań, które robiły studia uzupełniające, były to zagadnienia nowe, bo tego nie miały na studiach.*
- **DM12:** *Ta forma jest potrzebna, ale (...) jeśli oni chcą coś zobaczyć, to są na szkoleniach stacjonarnych, tam widzą setki ćwiczeń, świetne rozwiązania, różne style, jakie formy, jakie metody wykorzystuje nauczyciel. Uważam, że to jest lepsze niż przyjście na pojedynczą lekcję.*
- **DM13:** *Uważam, że chętniej przyjdą, jeżeli ja im to zaproponuję i przećwiczymy to na sobie, niż jak ja im zaproponuję, żeby do klasy przyszli i zobaczyli, jak ja to z dziećmi robię [o metodzie Fast Classroom].*

Pytanie wywiadu: Jak ocenia Pani/Pan efekty sieci współpracy i samokształcenia dla rozwoju zawodowego nauczycieli?

Jest grupa doradców, którzy dostrzegają korzyści dla nauczycieli, wynikające z pracy w sieci. Należy do nich, przede wszystkim, **możliwość wymiany doświadczeń i wspólnej pracy**, co przewija się w takich wypowiedziach:

- **DM2:** *Sieci są takie, że jesteśmy razem dla siebie, razem pracujemy, razem różne ciekawe rzeczy robimy.*
- **DM3:** *Moje dziewczyny cenią to, że mogą się podzielić wzajemnie doświadczeniami.*
- **DM6:** *Sieci są dużo fajniejszą formą [niż lekcje otwarte]. Nauczyciele chętnie się dzielą swoim warszatem, mają fajne pomysły.*
- **DM7:** *Następuje wymiana doświadczeń, osoby prezentują fajne, ciekawe rozwiązania.*

Drugi aspekt to **rozwiązywanie praktycznych problemów i korzystanie z wypracowanych w sieci materiałów**:

- **DM1:** *Ja zauważyłam, że jak mamy zaplanowane kolejne spotkania to na przykład nauczyciele już mają przygotowane pytania. Czyli jakby wiedząc, że się spotkamy to mają już jakiś albo gotowy problem, albo który chcieliby omówić. I już to jest to, przynajmniej według mnie to świadczy o tym, że oni uważają, że na spotkaniu sieci rozwiązanie dostaną. Czyli sieć pomaga w rozwiązywaniu problemów. Tak, że myślę, że to jest dobre.*
- **DM2:** *Ja im później takie foldery przygotowuję z naszych spotkań, rozsyłam, każdy to ma i dziewczyny opowiadają, że ciągle z tego korzystają.*

Niektórzy doradcy, choć **pozytywnie oceniają samą ideę sieci, krytycznie mówią o jej faktycznych efektach w kontekście swoich doświadczeń**:

- **DM10:** *Idea samej sieci to jest bardzo dobra idea. Bo rzeczywiście można by się wymienić, można podpatrzeć coś, można się czegoś jeszcze nauczyć, zweryfikować to, czy się fajnie coś zrobiło, jaki jest odbiór tego. Więc to jest naprawdę fajna rzecz, ale musi też być ktoś, kto chce z tego skorzystać. I u mnie to nie jest tak.*
- **DM13:** *Sieci współpracy rozumiane w ten sposób, że my wszyscy pracujemy nad jednym problemem są fajne, pod warunkiem, że to jest problem, który wszystkich nauczycieli zainteresuje. Robienie czegoś na siłę jest po prostu bez sensu.*

Jedna osoba zwróciła uwagę na **ograniczone możliwości wykorzystania sieci** w rozwijaniu kompetencji nauczycieli, odnosząc się do specyfiki swojego przedmiotu:

- **DM11:** *Był temat realizowany, który cieszył się popularnością (...). To są elementy oceniania kształtującego i dostosowania wymagań edukacyjnych. Natomiast w sieci tworzonej hybrydowo nie będzie zajęć (...) takich, które kładą nacisk na kompetencje manualne, kształtowanie nawyków pracy i tak dalej.*

Jednak **większość badanych jest sceptyczna w ocenie efektów sieci**. Wypowiedzi na ten temat są zróżnicowane. Ze strony niektórych rozmówców padały nawet tak radykalne stwierdzenia:

- **DM4:** *U nas to się w ogóle nie sprawdza. Ja bym tą sieć współpracy zlikwidowała, bo ona absolutnie nie pełni tej roli, jaką by mogła pełnić. Bo my dajemy od siebie i nie dostajemy nic w zamian.*
- **DM8:** *Zazwyczaj z takich dziesięciu–dziewięciu osób zaświadczenie otrzymują trzy chyba w ostatnim roku (...) aktywność jest minimalna.*
- **DM9:** *Powiem szczerze, że moi nauczyciele więcej wynoszą z warsztatów, ze spotkań indywidualnych, niż z tej sieci.*

Podsumowując, zdecydowana większość respondentów wysoko ocenia przydatność lekcji otwartych dla wzbogacania warsztatu pracy nauczycieli i budowania relacyjnego modelu doradztwa, w którym jest miejsce na spotkanie, wymianę doświadczeń i bezpośrednią rozmowę o konkretnych problemach. Mimo to niektórzy doradcy wyrażają przekonanie, że efektywność praktycznego szkolenia z dużą ilością ćwiczeń i przykładów jest porównywalna lub nawet wyższa. Natomiast w świetle opinii rozmówców sieci współpracy i samokształcenia są mniej przydatne i skuteczne niż lekcje otwarte, choć znacząca część doradców jest zadowolona z ich efektów.

Postulaty:

1. W ramach wewnętrznego doskonalenia nauczycieli doradców metodycznych dobrze byłoby pomyśleć o organizacji spotkania szkoleniowego, które pozwoliłoby na prezentację dobrych praktyk w zakresie realizacji lekcji otwartych oraz sieci współpracy i samokształcenia, ze zwróceniem uwagi na uzyskiwane efekty.
2. W promocji lekcji otwartych i sieci współpracy warto wykorzystać materiał, zebrany w ramach badań i prezentować wskazywane przez doradców metodycznych pozytywne efekty udziału w tych formach wsparcia.

NAUCZYCIELE

Pytanie wywiadu: *Czy uczestniczył(a) Pani/Pan w ostatnich latach szkolnych w lekcjach otwartych doradcy lub innych nauczycieli? Jeśli tak/nie – dlaczego i jakie były efekty dla warsztatu pracy?*

Lecje otwarte są postrzegane jako intensywne źródło praktycznych inspiracji: umożliwiają „podglądnięcie” metod, organizacji czasu i przestrzeni lekcji, sposobów reagowania na trudne sytuacje czy budowania dyscypliny i motywacji. Dzięki perspektywie obserwatora nauczyciele wzbogacają warsztat, a niekiedy uaktualniają narzędzia lub całe podejścia dydaktyczne. To doświadczenie „na żywo” pozwala uchwycić niuanse pracy z klasą, które trudniej wychwycić w innych formach.

Wypowiedzi osób udzielających wywiadu pokazują, że **udział w lekcjach otwartych jest zróżnicowany: część nauczycieli uczestniczy, najczęściej jako obserwatorzy w macierzystych szkołach** (potwierdziło 9 osób) **lub w ramach działań doradców** (potwierdziło również 9 osób). W sumie w lekcji otwartej – niezależnie od prowadzącego, wzięło udział 14 osób. Kolejnych 11 osób jednoznacznie stwierdziło, że nie uczestniczyli w lekcji otwartej prowadzonej przez doradcę metodycznego.

- **N1:** *Tak, tylko, że jako obserwujące nie jako prowadzący... bardziej z punktu opiekuna stażu czy wicedyrektora.*
- **N2:** *Miałam taką możliwość przed wakacjami u siebie tutaj w szkole.*
- **N10:** *Jeżeli mówimy o lekcjach otwartych, to tylko i wyłącznie osoby, które zazwyczaj są w trakcie awansu zawodowego. Prawda? To mówimy tutaj, o koleżankach czy kolegach, którzy są w trakcie awansu. Wówczas organizują takie zajęcia otwarte, natomiast w takiej lekcji jako doradcy metodycznego nie uczestniczyłam.*
- **N12:** *Brałam udział u nas w szkole... koleżeńskie zajęcia... I na takich metodycznych, ale to już też dosyć dawno.*
- **N16:** *Byłam na takiej lekcji otwartej u mojego mentora.*
- **N21:** *Tak, we własnej szkole tak, ale niestety nie udało mi się, być na zajęciach u żadnego metodyka.*

Jednak część nauczycieli nie uczestniczyła w lekcjach otwartych – głównie z powodu braku czasu, kolizji planów, odległości czy przekonania, że wcześniejsze doświadczenia (np. obserwacje na studiach) są wystarczające. Pojawił się także głos wskazujący, że w szkołach na co dzień za substytut lekcji otwartych uchodzi współpraca koleżeńska i wzajemne obserwacje oraz przekazywanie informacji zwrotnych. Nauczyciel postrzega codzienną współpracę z kolegami jako formę nieformalnej obserwacji i wymiany doświadczeń, która częściowo zastępuje udział w lekcjach otwartych. W praktyce może to oznaczać, że efekt „podglądania metod” i otrzymywania informacji zwrotnej realizuje się na co dzień, bez potrzeby uczestniczenia w formalnych lekcjach otwartych pod auspicjami doradcy.

- **N3:** *Nauczyciel obserwowany jest strasznie zdenerwowany, że tyle par oczu na niego patrzy. Jakikolwiek staż pracy bym miał, jesteśmy cały czas ten to poczucie takiego, kurczę, no..., że nie jesteśmy wystarczający.*
- **N4:** *Czuję się codziennie oceniana przez kolegę czy koleżankę... dzielimy się spostrzeżeniami.*
- **N5:** *Nie, nie byłam... po prostu czasu tak brakuje...*
- **N9:** *W otwartych nie brałam udziału.*
- **N15:** *Lekcje otwarte nie (...), nie jestem w stanie czasowo się wyrobić.*
- **N23:** *Uważam, że już nie potrzebuje po prostu więcej hospitacji, bo wydaje mi się, że nic już takiego innego nie zobaczę, bo hospitałem i wos i historię sztuki, historię.*

Udział w takich zajęciach oceniany jest jako bardzo wartościowy, a efekty uczestnictwa opisywane są jako wzmocnienie warsztatu: podgląd nowych metod i „trików”, lepsza organizacja pracy na lekcji, sposoby reagowania na bieżące sytuacje, bezpieczeństwo uczniów oraz techniki dyscyplinowania i motywowania. Pojawiają się też przykłady aktualizacji narzędzi

cyfrowych (np. Teams) oraz inspiracje do wdrożeń w konkretnych obszarach (strategie egzaminacyjne w języku angielskim, łączenie języka z zawodem, edukacja finansowa). Nauczyciele dodają, że takie doświadczenia inspirują do zmian, pojawia się także refleksja nad własnym stylem nauczania. Jak podkreślają respondenci:

- **N1:** *Młodzi mają dużo pomysłów... pokazują nam też nowe sposoby pracy z dziećmi...metody dyscyplinowania dzieci i zachęcania do wykonywania poleceń.*
- **N2:** *Można podglądać jakieś nowe metody pracy, warsztat pracy się wzbogaca..., inaczej też jak się siedzi obok i patrzy.*
- **N3:** *Uczymy od siebie nawzajem, więc jakieś podpatrzone triki, ćwiczenia, metoda pracy, sposób nawiązywania kontaktu z uczniami to jak najbardziej takie rzeczy też się wynosi z takich obserwowanych lekcji.*
- **N5:** *Później to naprawdę można wykorzystać do swojej pracy te uwagi i człowiek czasem się naprawdę zastanowi: aha, faktycznie tak, źle zrobiłam, faktycznie to było ten... i później naprawdę (...) człowiek sobie przypomina i wykorzystuje to, że się poprawia w tej swojej pracy.*
- **N7:** *Ja świetnie poznałam platformę Teams dzięki lekcjom prowadzonym [online, przez doradcę].*
- **N8:** *Można zobaczyć w czasie rzeczywistym jak nauczyciel organizuje czas lekcji, na co zwraca uwagę, jak asekuruje dzieci, jak rozwiązać jakiś konflikt...*
- **N14:** *Miałam okazję zapoznać się z nowoczesnymi metodami pracy dydaktycznej (...), poznać sposoby angażowania uczniów. To zainspirowało mnie do wprowadzenia nowych pomysłów na własnych zajęciach.*
- **N19:** *Raz w roku przynajmniej taka lekcja się pojawia... trenerzy, zawodnicy, sędziowie pokażą z innej perspektywy... można dużo wynieść...*
- **N21:** *Obserwacja tego, jak dzieci się zachowują u innego nauczyciela, porównanie z własnymi metodami.*

Jako przyczyny niekorzystania dość często wskazywane są czynniki organizacyjne po stronie szkół i nauczycieli: **konieczność zwalniania się z własnych zajęć, praca w kilku szkołach, brak opłacanych zastępstw, kolizje godzin oraz odległość. Niektórzy zauważają, że lekcje otwarte bywają adresowane głównie do osób w trakcie awansu.**

- **N6:** *Nie byłam na zajęciach otwartych (...) jesteśmy oddalone troszeczkę od siebie, a też nie ukrywam, że po prostu mam zajęcia w takich godzinach, które często pokrywają się.*
- **N16:** *Zazwyczaj, kiedy są takie lekcje otwarte, to ja mam jakieś lekcje, no i po prostu czasowo się to czasem po prostu nie składa, że mogłam być obecna na takich zajęciach.*

- **N17:** *U pani metodyk nie byłam ze względu na to, że ja też uczę w szkole i no w tych samych godzinach mamy po prostu swoje lekcje.*
- **N20:** *My pracujemy w takich godzinach, kiedy ona też. Dyrektor przy takich przedmiotach nie puszcza, bo zastępstwa wtedy są.*
- **N21:** *Ze względu na swój plan lekcji i szeroki zakres obowiązków szkolnych, które na mnie spoczywają. O tak to może powiem: po prostu poza tym co zrobię swojego, jeszcze mam dużo szkolnych spraw i po prostu to się z tym wiąże.*

Podsumowując, lekcje otwarte w wypowiedziach badanych pełnią rolę intensywnego, praktycznego źródła inspiracji do modyfikowania metod pracy i reagowania na sytuacje lekcyjne, a ich pozytywny wpływ na warsztat ujawnia się zarówno w obszarach metodycznych (techniki, ćwiczenia, dyscyplina), jak i organizacyjnych (bezpieczeństwo, struktura zajęć, wykorzystanie narzędzi cyfrowych). W ślad za wysoką oceną takiej formy doskonalenia warsztatu pracy nie idzie częstotliwość korzystania z oferty doradztwa w tym zakresie. Według rozmówców główne przyczyny to ograniczenia natury logistycznej i czasowej, ale tam, gdzie uczestnictwo było możliwe, nauczyciele akcentują realny efekt dla praktyki szkolnej.

Pytanie wywiadu: Czy uczestniczył(a) Pani/Pan w ostatnich latach szkolnych w sieci współpracy i samokształcenia prowadzonej przez doradcę metodycznego? Jeśli tak/nie – dlaczego i jakie były efekty dla warsztatu pracy?

Sieci współpracy są przez respondentów oceniane jako **bardzo wartościowa i żywa forma wsparcia**. Zapewniają dobrze zorganizowane zajęcia, intensywną wymianę doświadczeń, materiałów i pomysłów, a także budują trwałe relacje zawodowe, które działają również poza formalnymi spotkaniami. W praktyce oznacza to zarówno wspólne projektowanie scenariuszy lekcji, jak i szybkie dzielenie się zasobami (pliki, padlety, maile, pendrive), co ułatwia wdrożenia i powroty do treści po spotkaniu. Sieci działają stacjonarnie i online. Forma zdalna zwiększa dostępność (w tym międzyregionalnie), a otwarte forum sprzyja zadawaniu pytań i porównywaniu praktyk. Efekty dla warsztatu pracy to poszerzenie wiedzy, „bank pomysłów”, konkretne rozwiązania do nowych lub zmienionych podstaw programowych, a także wsparcie merytoryczne i emocjonalne społeczności.

Zdecydowana większość respondentów (22 osoby) deklaruje udział w sieciach współpracy – zarówno stacjonarnie, jak i online.

- **N1:** *Tak brałam. (...). Bardzo fajne te zajęcia były. Zawsze dobrze zorganizowane, dużo pomysłów było pokazywanych...*

- **N5:** Każda z nas przygotowywała swój scenariusz... fajnie było, bo każda miała inne pomysły.
- **N9:** Były bardzo ciekawe metody na przykład, jak dobrze rozpocząć lekcję w klasie czwartej od takiego spotkania.
- **N17:** Myślę, że bardzo mi była potrzebna, bo przynajmniej wypracowaliśmy sobie jakąś jedną metodę, jak w ogóle konstruować takie wymagania, na co zwrócić szczególną uwagę? Zawsze lepiej jak człowiek ma jakieś wsparcie w kimś innym niż tylko samotnie i samodzielnie wszystko wykonuje.

Sieci sprzyjają integracji środowiska nauczycielskiego i dają poczucie wsparcia:

- **N1:** Spotykamy się też poza tą siecią i wymieniamy się doświadczeniami i wymieniamy się naszymi spostrzeżeniami.
- **N2:** Potem kontakt jest i można dopytać, zapytać, wymienić się opiniami... wymieniamy się telefonami, wymieniamy się mailami.
- **N3:** ...maile między sobą powymieniałyśmy i przesyłamy sobie też różne materiały...
- **N5:** Po tych sieciach się zawsze spotykamy i rozmawiamy co było fajne, co nas zainteresowało.
- **N6:** Brakuje wśród nauczycieli takiej jedności, wsparcia... a sieć jest bardzo ciekawa... wsparcie na przykład w ramach tej sieci współpracy jest bardzo ciekawe. Można się dzielić, bo my najwięcej możemy czerpać na doświadczeniu.
- **N7:** Faktycznie czułyśmy się mocno zakolegowane.

Efekty dla warsztatu pracy to poszerzenie wiedzy, inspiracje, wspólne rozwiązywanie problemów dydaktycznych i wychowawczych. Istotnym wątkiem jest komponent praktyczny: od nowoczesnych narzędzi (np. AI), przez uporządkowanie treści (wymagania do podstawy) czy transfer dobrych praktyk przy wdrażaniu podstawy programowej, po wspólne opracowywanie wymagań edukacyjnych. Sieci wspierają także „studia przypadku”, które są szczególnie cenne dla pedagogów, umożliwiając porównanie tego, z czym uczniowie mają trudność w różnych szkołach, i wypracowanie wspólnych metod.

- **N2:** Uczyli tworzyć różne rzeczy... swoje prace prezentowaliśmy, wymienialiśmy się też doświadczeniami.
- **N3:** Ogromna wymiana doświadczeń i po prostu takie zwykłe ludzkie pogadanie.
- **N4:** Żeby poszerzyć wiedzę... ciągle poszukuję czegoś nowego.
- **N5:** Wdrażanie jakichś innowacji, rozwijanie umiejętności, metodycznych, rozwiązywanie problemów dydaktyczno-wychowawczych, no takie nasze podstawowe problemy.

- **N9:** *Jest to bardzo ciekawe, można sobie porównać różne doświadczenia, zwłaszcza no tak jak mówię, ja mówię z takiej perspektywy kogoś, kto zaczyna dopiero w tym zawodzie.*
- **N10:** *Nie ukrywam, że też studium przypadku jest bardzo ważne i cenne w pracy pedagoga szkolnego czy pedagoga specjalnego.*
- **N11:** *Były spotkania dotyczące problemów psychologiczno-pedagogicznych na lekcji*
- **N12:** *...porozmawiamy... każdy dzieli swoimi doświadczeniami, nie jest to monolog, ćwiczenia są, pokazujemy efekty.*
- **N16:** *Mamy taką sieć zawodowców... wszyscy razem się spotykamy, omawiamy niektóre kwestie, pomagamy sobie nawzajem, dzielimy się materiałami, wiedzą.*
- **N19:** *Każdy oczywiście może na forum się wypowiedzieć, może zadać pytanie, więc tutaj na pewno taka forma też występuje i między sobą możemy śmiało zadawać pytania i komunikować się.*
- **N21:** *Tworzyli dostosowania z matematyki... więc jakby połowa roboty zrobiona przez siebie i połowa wsparcia przez kogoś. Dlatego każdy miał dział i przygotowaliśmy to wszystkiego razem, później omawialiśmy.*
- **N23:** *Pracujemy nad podstawą programową, wymaganiami... niesamowicie przydatne. Zwłaszcza, że na studiach tego za bardzo nie ćwiczyłem.*

Sieci dostarczają „pośredniej obserwacji”: scenariuszy, nagrań, padletów z przykładami, a także przestrzeni do pytań na forum – to wszystko wspiera transfer dobrych praktyk nawet bez fizycznej obecności. W efekcie część korzyści z lekcji otwartych (inspiracje, metody, „triki”) jest osiągnięta w trybie asynchronicznym lub zdalnym, co ogranicza koszty czasowe i logistyczne.

- **N4:** *[materiały były] umieszczone na padlecie i można sobie zerknąć...*
- **N8:** *Należałam do tej właśnie sieci współpracy, to na przykład jakieś tam pliki, jakieś tam dokumenty były przesyłane i mogłam po prostu sobie wrócić i to odtworzyć.*

Udział w sieciach bywa selektywny i elastyczny: część osób przychodzi „z doskoku”, zainteresowana konkretnym tematem, a inne wspominają okresy zwiększonego zaangażowania (np. w czasie mianowania). Nawet sporadyczny udział oceniany jest bardzo dobrze, ponieważ umożliwia wymianę doświadczeń i dostęp do materiałów do późniejszego odtworzenia.

- **N6:** *Teraz jestem z doskoku..., jeśli mnie zainteresuje jakiś temat, to wtedy sobie jak najbardziej dołączam.*
- **N15:** *W tym roku już miałem 2 spotkania, a w ubiegłych latach też. Tam albo łączymy się zdalnie, albo ja tam jadę na te szkolenia.*
- **N22:** *Wydaje mi się, że raz miałam taką możliwość... to jest bardzo dobra forma.*

W sumie obraz sieci to otwarta, wspierająca przestrzeń praktycznej współpracy, która realnie wzmacnia warsztat pracy i integruje środowisko nauczycielskie ponad granicami placówek i regionów. Łączą wysoką użyteczność (konkret, materiały, studia przypadku) z dostępnością (online) i wsparciem społecznościowym, dzięki czemu stają się ważnym kanałem ciągłego doskonalenia warsztatu, zarówno w zakresie treści programowych, jak i praktyki pracy z uczniem.

Podsumowując: zarówno lekcje otwarte, jak i sieci współpracy są oceniane przez nauczycieli jako wartościowe formy doskonalenia zawodowego, jednak ich wykorzystanie jest ograniczone. Lekcje otwarte dostarczają unikalnej możliwości obserwacji pracy „na żywo”, co pozwala uchwycić niuanse organizacji zajęć, metod pracy i sposobów reagowania na sytuacje dydaktyczne. Efekty uczestnictwa są wyraźne – wzbogacenie warsztatu, inspiracje do wdrożeń, lepsza organizacja pracy i wykorzystanie nowoczesnych narzędzi. Mimo to częstotliwość udziału jest niska, głównie z powodu barier czasowych, kolizji planów, odległości i braku zastępstw. Sieci współpracy natomiast są postrzegane jako przestrzeń intensywnej wymiany doświadczeń, materiałów i pomysłów, sprzyjają integracji środowiska nauczycielskiego i wspólnemu rozwiązywaniu problemów dydaktycznych. Ich zaletą jest elastyczność – możliwość udziału online, dostęp do materiałów po spotkaniu oraz otwarta formuła dyskusji. W praktyce sieci uzupełniają lub częściowo zastępują lekcje otwarte, oferując „pośrednią obserwację” i transfer dobrych praktyk bez konieczności fizycznej obecności. Obie formy mają wysoki potencjał rozwojowy, jednak wymagają działań zwiększających dostępność i atrakcyjność.

Postulaty:

- 1. W promocji doradztwa metodycznego warto akcentować efekty lekcji otwartych oraz sieci współpracy i samokształcenia, wskazywane przez uczestników badań. Informacja w tym zakresie powinna trafiać zarówno do nauczycieli, jak i dyrektorów szkół. W akcji promocyjnej można wykorzystać materiał zebrany podczas wywiadów.**

3.3. Co utrudnia nauczycielom udział w lekcjach otwartych oraz sieciach współpracy i samokształcenia?

NAUCZYCIELE

Pytanie wywiadu: Co stanowi/może stanowić dla Pani/Pana utrudnienie w korzystaniu z lekcji otwartych oraz sieci współpracy i samokształcenia?

Najczęściej wskazywanymi barierami są czas i obciążenie obowiązkami: praca ponad etat, łączenie etatów w kilku szkołach, konieczność godzenia terminów oraz dodatkowa „papierologia” sprawiają, że uczestnictwo w dodatkowych zajęciach bywa trudne do wpasowania w plan dnia. Do tego dochodzą przepracowanie, nadgodziny i braki kadrowe, które utrudniają wygospodarowanie dodatkowego czasu. Respondenci podkreślają, że spotkania odbywają się często po pracy, co przy powyższych czynnikach i innych zadaniach jest trudne do pogodzenia. W tle pozostają obowiązki rodzinne i wieczorne pory.

- **N1:** *To są kolejne obowiązki... Nasza szkoła jest potężną szkołą, to mówię, to tam tych obowiązków, tych zadań, do wykonania, papierologii, która nas zabije...*
- **N2:** *Pracuję można powiedzieć, że w 2 szkołach i nawet wymiar godzin jest większy niż jeden etat, więc czasami jest trudno pogodzić.*
- **N3:** *Ze względu na to, że ja sama mam półtorej etatu już któryś rok z kolei i nie jestem po prostu w stanie fizycznie się przemieścić.*
- **N7:** *Myślę, że tylko i wyłącznie czas jest problemem, czyli jakiś zapis, obowiązki zawodowe czy rzeczy osobiste mogą jedynie zaszkodzić, jeżeli chodzi o moje korzystanie. Natomiast wie pani co? Jeżeli chodzi o innych? Wydaje mi się, że są osoby, które nie chcą spróbować.*
- **N9:** *To jedynie utrudnienia, jakie mogą być to na przykład, że ktoś jest po prostu przepracowany, albo że ma dużo nadgodzin.*
- **N20:** *Każdy nauczyciel teraz pracuje ponad etat, tak naprawdę ma pracodawców paru...*
- **N21:** *Szkolenia to są już takie w godzinach po pracy, to tutaj mi zajmują czas po prostu dzieci.*

Do tego dochodzą **utrudnienia logistyczne oraz kwestia godzin spotkań:** dojazdy i rozległość obszaru działania doradcy, co przy godzinach rozpoczęcia (15:00–16:00) komplikuje udział. Wielu nauczycieli preferuje popołudnia i wieczory oraz zwięzły czas trwania (ok. 1,5–2 h). Jednocześnie część osób podkreśla, że formuła online istotnie zmniejsza bariery i ułatwia udział w zajęciach, bo pozwalają uczestniczyć bez dojazdów, dołączyć po lekcjach oraz łączyć udział z innymi obowiązkami.

- **N2:** *Nie zawsze stacjonarnie, bo często też online. Uważam, że to też jest bardzo pomocne, bo nie zawsze godziny pracy można pogodzić z tym, co właśnie jest.*
- **N3:** *Są osoby, którym jest ciężko dojechać (...) obszar jest niestety ogromny (...) Może też być czasami godzina, o której się takie zajęcia rozpoczynają, bo taka piętnasta, szesnasta to jest taki najgorętszy też okres, gdzie wracamy do domu, jest jeszcze coś do ogarnięcia domowego, a tu już by przydało się jechać.*
- **N4:** *Jedynie co to ten czas... 17.00 do 19.30, nie dłużej (...) Takie półtorej godziny do 2 godzin to jest takie optymalne na sieci współpracy.*
- **N8:** *Jeżeli o mnie chodzi to online to mówię z racji tego, że mam rodzinę, to mogę sobie włączyć takie szkolenie, słuchać i robić jakieś inne czynności domowe.*
- **N10:** *Sieć współpracy odbywa się po godzinach naszej pracy.*
- **N17:** *Niekiedy jest to rzeczywiście ogromne ułatwienie, bo nie trzeba wychodzić z domu, tak jak mówiłam wcześniej nie trzeba specjalnie dojeżdżać, tylko włączy się komputer i u siebie można się podszkolić w domu.*
- **N20:** *Aczkolwiek te online zajęcia to są dla tych co nie dadzą rady. One są na przykład [...] w godzinach od 20.00 do 21.30, czyli gdzieś tam jesteśmy w domu i mamy możliwość.*

W przypadku lekcji otwartych **ważnym ograniczeniem jest kolizja godzin lekcyjnych** – lekcje otwarte odbywają się zazwyczaj w czasie normalnej pracy, co wymaga zwolnień lub organizowania zastępstw, a co za tym idzie uzyskania zgody dyrekcji. Nauczyciele podkreślają, że dawniej łatwiej było organizować takie zajęcia popołudniami, obecnie jest to rzadko praktykowane.

- **N1:** *Pracujemy w tym samym czasie i to jest chyba największy [problem]. Kiedyś lekcje przenosiło się na godziny popołudniowe... teraz nie ma takiej możliwości.*
- **N2:** *Jeżeli sobie kogoś nie znalazłam na zastępstwo... szkolenia się często zaczynały od 14.00, od 15.00... czasem przyjeżdżam po prostu w połowie tego szkolenia.*
- **N6:** *Bo po prostu też czasowo nauczyciele nie wyrabiają..., ze względu na nasze godziny pracy – sieci też odbywają się popołudniami.*
- **N5:** *Trzeba by było sobie wziąć jeden dzień wolny, żeby po prostu iść na takie lekcje otwarte i po prostu z nich skorzystać.*
- **N8:** *Myślę, że jeżeli chodzi o pory popołudniowe, to najbardziej jest to problematyczne.*

Wskazywano również na konieczność uzyskania zgody dyrektora na zwolnienie, a nawet jej brak, ze względu na trudności organizacyjne i konieczność nadrobienia pracy „do północy” po powrocie.

- **N2:** *Jak tylko mam możliwości, pani dyrektor mnie wypuści, to korzystam.*
- **N3:** *No a pani dyrektor raczej mnie nie zwolni.*

- **N11:** *Jak dyrektor po prostu no nie jest za bardzo powiem chętny, żeby nauczyciele po prostu chodzili na takie spotkania, albo na przykład informacja też nie dojdzie.*
- **N18:** *Wtedy mamy lekcje, a teraz no jest ten problem, że no nie można się zwalniać (...) bo jak się lekcja nie odbędzie to nie zapłacą.*
- **N21:** *Opuszczenie dnia w szkole sprawia, że siedzę z pracą do północy w domu.*
- **N22:** *Ograniczenia są takie, że to jednak kwestia zwolnienia z pracy, prawda? Kwestia zwolnienia z pracy, no nie zawsze jest to możliwe.*

Inną grupę stanowią czynniki psychologiczne: obawa przed dzieleniem się „czy mam coś ciekawego”, stres związany z oceną, obawa przed krytyką czy nieśmiałość.

- **N4:** *Współcześnie dużo się komentuje i potem te komentarze bardzo boją.*
- **N7:** *To jest też taka, wie pani co, obawa, że... co ja mogę od siebie przekazać w takiej sieci współpracy? Prawda? Czyli czy ja mam coś ciekawego do zaoferowania? Więc myślę, że to są też rzeczy, które mogą blokować i chyba to wszystko składa się na to, że nie każdy chce spróbować.*
- **N23:** *I tak bym nie poszedł na taką lekcję, po prostu jestem nieśmiały.*

Widać też zróżnicowanie preferencji, jeśli chodzi o sposób organizacji szkoleń. Niektórzy wolą zajęcia online, część nie lubi form zdalnych, co także przekłada się na motywację i frekwencję

- **N11:** *Młodszy, no nie wiem..., oni chyba bardziej wolą, no tak mnie się wydaje, te spotkania online.*
- **N13:** *Powiem szczerze, powiem uczciwie, zdecydowanie wolę tą formę online.*
- **N18:** *Lubię te spotkania stacjonarne. Fajnie są przygotowane.*
- **N22:** *Ja osobiście zdalnych nie lubię... Ja osobiście wolę taką osobistą, naoczną...*

Z perspektywy jakości oferty pojawia się wątek atrakcyjności tematu: gdy tematyka jest narzucona, mniej trafna lub mało atrakcyjna – motywacja do udziału jest słaba.

- **N19:** *Będzie chodziło na pewno o atrakcyjność i myślę, że te zajęcia, które są atrakcyjne, no to chętnie człowiek będzie wybierał i na nich się będzie bardziej angażował. No jeżeli te zajęcia są nieatrakcyjne, a myślę, że ta forma, o której mówimy, no może być troszeczkę mniej atrakcyjna, stąd też to zainteresowanie może być mniejsze.*
- **N20:** *Biorę pod uwagę tematykę.*

Jednocześnie **wielu respondentów ocenia sieci współpracy bardzo pozytywnie i wskazuje, że tam, gdzie komunikacja jest przejrzysta, terminy uprzednio ustalone, a zajęcia odbywają się regularnie (np. raz w miesiącu) – bariery maleją.**

- **N5:** *Nie ma żadnego problemu, raz w miesiącu są te spotkania, więc jeśli kogoś nie będzie jeden raz czy 2 razy też fajnie, bo mamy też spotkania online...*
- **N9:** *Jeśli ktoś chce i wie o tym, no to jakby tylko po jego stronie leży tak naprawdę czy chce skorzystać czy nie.*
- **N15:** *Nie sądzę, jeżeli informacja jest transparentna i dociera w odpowiednim terminie i do odpowiednich osób...*
- **N16:** *Jedynym problemem tutaj chyba tylko indywidualny czas i chęci nauczycieli decydują po prostu o tym.*
- **N18:** *Taką barierą to jest czy chce czy nie chce...*
- **N21:** *Jeżeli są wcześniej zaplanowane takie spotkania na każdej sieci, umawiamy się wspólnie, ustalamy kolejny termin sieci, więc jest to termin odleglejszy, jest to termin do zaplanowania. Jesteśmy doinformowani. Jestem na mailu prywatnym, na mailu szkolnym, więc mam kontakt do doradcy metodycznego mailowy, więc jakby z mojej strony to co mi jest potrzebne to w pełni jest wykorzystane.*

Podsumowując, zarówno w przypadku lekcji otwartych, jak i sieci współpracy, główne bariery to przede wszystkim brak czasu, przeciążenie obowiązkami, kolizje godzin lekcyjnych oraz trudności logistyczne związane z dojazdami. Nauczyciele często pracują ponad etat, w kilku szkołach, co utrudnia wpasowanie dodatkowych form doskonalenia w plan dnia. W tle pojawiają się obowiązki rodzinne, a także czynniki psychologiczne, takie jak obawa przed oceną czy brak pewności, że ma się coś wartościowego do przekazania. Wskazywano również na różnice preferencji dotyczące formy – część osób preferuje spotkania online, inni wolą stacjonarne.

Praktycznym sposobem ograniczania barier okazują się spotkania online, elastyczne i krótsze zajęcia w późniejszych godzinach oraz sprawna, transparentna komunikacja. Tam, gdzie zajęcia są dobrze zaplanowane, odbywają się regularnie i w formule zdalnej, bariery znacząco maleją.

Z perspektywy jakości oferty kluczowa jest trafna, atrakcyjna tematyka – im lepsze dopasowanie, tym większa gotowość do udziału.

Postulaty:

1. **Należy zadbać o dobrą diagnozę potrzeb i możliwości nauczycieli w zakresie korzystania z doradztwa. Na podstawie jej wyników warto przemyśleć organizację sieci współpracy i samokształcenia oraz lekcji otwartych tak, aby maksymalnie ułatwić nauczycielom udział w tych formach wsparcia doradczego – na tyle, na ile to jest możliwe w realiach czasowych dostępności doradców metodycznych.**

2. Istotny jest dobór tematów odpowiadających bieżącym wyzwaniom dydaktycznym oraz akcentowanie elementów praktycznych – studiów przypadków, wymiany doświadczeń i prezentacji konkretnych rozwiązań. Warto też promować sieci jako przestrzeń wsparcia i współpracy, co może zwiększyć gotowość do udziału.
3. W kontaktach z dyrektorami szkół warto podkreślać znaczenie lekcji otwartych dla rozwoju zawodowego nauczycieli. Pomocne byłoby sformułowanie ze strony Kuratorium Oświaty sugestii dla kadry kierowniczej szkół, aby tworzyć warunki do udziału nauczycieli w lekcjach otwartych (możliwość uzyskania przez nauczycieli zwolnienia w celu wyjazdu na lekcje w godzinach zajęć lekcyjnych, ułatwienia organizacyjne – doraźne zastępstwa, rozliczenie delegacji).

3.4. Jakie są potrzeby i oczekiwania nauczycieli, związane z doradztwem metodycznym?

NAUCZYCIELE

Pytanie wywiadu: *Jakie ma Pani/Pan uwagi/wnioski, dotyczące doradztwa metodycznego?*

Na podstawie wypowiedzi respondentów można zauważyć, że nauczyciele w swoich uwagach i spostrzeżeniach dotyczących doradztwa metodycznego podkreślają zarówno wartość kontaktu bezpośredniego i praktycznego wsparcia, jak i potrzebę różnorodności form oraz dobrej komunikacji. Wypowiedzi pokazują, że doradztwo jest oceniane pozytywnie, ale pojawiają się sugestie dotyczące jego dalszego doskonalenia.

Respondenci akcentują, że bezpośredni kontakt z doradcą i wymiana doświadczeń są niezastąpione, szczególnie w kontekście praktycznych rozwiązań i inspiracji. Jak zauważa jedna z osób:

- **N1:** *Kontakt z drugim człowiekiem jest dużo bardziej wartościowy i niesie więcej; Nie zawsze wszystko się da znaleźć w internecie i nie zawsze wszystko jest poprawne metodycznie...*

Wielu nauczycieli docenia **konkretne materiały i rzetelność przekazywanych treści**, co daje poczucie bezpieczeństwa metodycznego:

- **N2:** *Udostępniła nam przeróżne materiały, z których korzystam do dziś; Prowadzący zawsze opierają się właśnie na rozporządzeniach, na ustawach, informacje są rzetelne, sprawdzone.*
- **N13:** *Jest baza fajnych materiałów; ...propozycje narzędzi do nauczania online: Genially, PowerPoint...*

Jednocześnie pojawiają się pomysły na rozwój doradztwa – np. tworzenie „banku pomysłów”, czy wyjście z siecią poza mury ośrodka:

- **N5:** *Myślałam o stworzeniu takiego banku pomysłów..., dzielenie się dobrymi praktykami.*
- **N3:** *(...) wyprowadzić [sieć] za mury... w szkołach...*

Respondenci podkreślają także potrzebę **praktycznego profilu doradcy i dopasowania tematyki do realnych wyzwań:**

- **N8:** *Najważniejszy punkt, żeby to nie był tylko teoretyk, tylko żeby też był praktyk; Ten nowy przedmiot – edukacja zdrowotna, takich warsztatów online jest bardzo mało albo w ogóle.*
- **N17:** *(...) tematy bardzo trafne, na czasie...; zawsze wiem, że czegoś się nauczę...*

W wielu wypowiedziach pojawia się wysoka ocena dotychczasowych działań – nauczyciele czują się „zaopiekowani”, doceniają jakość szkoleń i otwartość doradców na propozycje:

- **N19:** *(...) jesteśmy bardzo dobrze zaopiekowani...; (...) szkolenia na wysokim poziomie..., doradca jest otwarty na propozycje...*
- **N14:** *Ogólnie jestem bardzo zadowolona... formy wsparcia są dopasowane (...); Doceniam możliwość konsultacji indywidualnych... bardzo mi to pomogło w pracy...*

Podsumowując, nauczyciele wysoko oceniają doradztwo metodyczne, podkreślając jego praktyczny charakter, wartość bezpośredniego kontaktu oraz rzetelność przekazywanych treści. Jednocześnie oczekują, aby doradztwo miało wymiar relacyjny oraz aby pozostało praktyczne, elastyczne i dostępne. Wskazują na potrzebę tworzenia zasobów, takich jak banki pomysłów oraz zapewnienia elastyczności z naciskiem na różnorodność form – zarówno w formule online, jak i stacjonarnej a także tematy odpowiadające bieżącym potrzebom szkoły oraz dobrą komunikację terminów.

Jednocześnie większość respondentów wyraża satysfakcję z obecnego poziomu wsparcia, wskazując na jego realny wpływ na jakość pracy dydaktycznej.

Postulaty:

1. **Ważne jest, aby nauczyciele doradcy nadal dbali o relacyjny wymiar doradztwa poprzez wzmacnianie bezpośrednich kontaktów z nauczycielami.**
2. **Można zaproponować stworzenie banku pomysłów i materiałów z zasobami dydaktycznymi, przykładami dobrych praktyk i narzędziami do wykorzystania w procesie nauczania, dostępnego dla nauczycieli korzystających z doradztwa.**
3. **Należy dbać o jasny system informowania o terminach i tematyce spotkań, gdyż transparentna komunikacja zwiększy frekwencję i pozwoli nauczycielom lepiej zaplanować udział w formach doradztwa.**

3.5. Jakie problemy wiążą się z realizacją lekcji otwartych?

DORADCY METODYCZNI

Pytanie wywiadu: *Jakie problemy wiążą się z realizacją lekcji otwartych?*

Rozmówcy potwierdzają, że lekcje otwarte to forma wsparcia, która nie cieszy się dużą popularnością:

- **DM3:** *W tamtym roku miałam trzy takie lekcje.*
- **DM6:** *Nie miałam [na lekcjach otwartych] żadnego nauczyciela z zewnątrz, poza tym, że przyszli moi nauczyciele ze szkoły.*
- **DM9:** *Nie ukrywam, że więcej nauczycieli mam ze swojej szkoły plus filia.*
- **DM11:** *Jest potężny problem tych lekcji otwartych.*
- **DM12:** *My jesteśmy przygotowani jako doradcy do prowadzenia tych lekcji. Dzieci są przygotowane, są na lekcji. Natomiast mało jest chętnych. Sporadycznie przychodzi 2–3 osoby. Raz mi się zdarzyło, że miałem 7 osób na takim spotkaniu.*

Wszyscy doradcy jako główny problem wskazali **przyczyny organizacyjne po stronie nauczycieli**. Przede wszystkim podkreślali, że **lekcje otwarte odbywają się w godzinach pracy nauczycieli**:

- **DM2:** *Jeśli chodzi o moje lekcje otwarte, czyli zajęcia, które odbywają się rano o godzinie 9.00, no to nauczyciele mają duży problem, dlatego, że oni też są wtedy w pracy. A trudno, żeby te zajęcia zrobić na przykład o 16.00, bo wtedy dzieciaków nie ma.*
- **DM3:** *Są takie przypadki, że nauczyciele kończą pracę o 18.00, zaczynając o 8.00, więc to wyklucza zupełnie.*
- **DM11:** *Takie zajęcia mogłyby się odbywać, na przykład, po południu. Tylko jak ściągnąć wtedy dzieci, na jakie podstawie? Jak to załatwić z dyrektorem, z rodzicami.*
- **DM12:** *Na lekcję otwartą najmniej przychodzą dlatego, że oni mają wtedy swoje lekcje. Przecież nikt im nie robi lekcji otwartych, jak oni nie mają lekcji (...) Lekcje otwarte trzeba zrobić wtedy, kiedy ja uczę jako doradca metodyczny. I teraz tak nauczyciele dzisiaj niestety pracują, przynajmniej do 14.00–15.00 A ja nie mogę zrobić im o 16.00, bo wtedy nie mam już lekcji.*
- **DM13:** *Nie są w stanie przejść tego, że lekcja otwarte są w godzinach ich pracy.*

Osoby zainteresowane udziałem w lekcjach otwartych, **musiałyby korzystać z udogodnień organizacyjnych w swoich szkołach, o które (często z przyczyn obiektywnych) niełatwo**, na co wskazywali na przykład autorzy takich wypowiedzi:

- **DM1:** *Nie każdy dyrektor jest taki chętny, żeby nauczyciela oddelegować. Można to zrobić raz, ale jeśli te zajęcia są częściej, to dyrektor już nie jest taki chętny, prawda?*
- **DM4:** *Problem jest też logistyczny, taki czasowy (...) Każdy w tym czasie ma swoje lekcje, więc tu jest największy problem, żeby dyrektor zwolnił nauczyciela. Jak ja organizuję lekcje otwarte, to przeważnie jest z nauczycielami, którzy uczą w mojej szkole.*
- **DM7:** *Więc gdyby nawet nauczyciel chciał, nie wiem, na ile zgodzi się dyrektor. No bo to się wiąże, wiadomo, z delegacją. I z tym, że nauczyciel musi mieć zastępstwo za siebie.*
- **DM9:** *Nauczyciele mi mówią, że problem jest jak chodzi o zastępstwa za nich, że dyrektor nie chce ich puszczać w godzinach pracy, że, no wiadomo, też muszą dojechać. Więc to nie jest tylko 45 minut plus omówienie drugie, czyli półtorej godziny, tylko dla nich to jest dłużej, bo musi być dojazd.*
- **DM11:** *W jaki sposób zainteresowany nauczyciel mógłby na taką lekcję przyjechać? (...) No ciężko jest mu dojechać do mnie na przykład na godzinę dziesiątą, zwolnić się w swojej szkole.*

Istotnym czynnikiem utrudniającym jest często **duża odległość, która dzieli nauczyciela od szkoły macierzystej doradcy**, co jest najczęściej skutkiem rozległego rejonu objętego doradztwem i wydłuża czas niezbędny na dojazd oraz udział w lekcji. To nie tylko generuje wspomniane wyżej problemy organizacyjne, ale sprawia, że taka forma wsparcia w wymiarze czasowym się „nie opłaca”.

- **DM5:** *To jest dla innych no pewnie niedostępne za bardzo w sensie mojej miejscowości (...) I tam dojechać, no pewnie jest wyprawa, przypuszczam dla osób, które są objęte przeze mnie doradztwem, bo mam aż pięć powiatów.*
- **DM7:** *Po pierwsze, odległość od doradcy. Mój zasięg terytorialny to są cztery powiaty, odległość z [nazwa miejscowości] do mnie to ponad 20 km, nie mówiąc już z [tu nazwa odległego powiatu].*
- **DM10:** *Bo żeby pojechać na taką lekcję otwartą, na przykład do mnie, no to ktoś z [nazwa miejscowości] musi poświecić dwie–trzy godziny w zasadzie.*
- **DM12:** *Trzeba przyjechać, spędzić na lekcji godzinę i trzeba jeszcze pojechać, więc to jest minimum 3 godziny dla takiego nauczyciela.*
- **DM13:** *A to jest krótka forma, która im się nie opłaca, tak? Bo jeżeli mają konferencję, która trwa siedem godzin, to oni na nią pojedą. Jeśli jest bezpłatna, pojedą tym chętniej. I dyrektorzy też się na to zgodzą. Natomiast trudno namówić nauczyciela, żeby pojechał do mnie na lekcję otwartą, która trwa godzinę, omówienie godzinę, a on musi w tym czasie wziąć 4 godziny wolnego.*

Niektórzy doradcy zwracają także uwagę na **brak czasu po stronie nauczycieli** powodowany obowiązkami zawodowymi i rodzinnymi, na przykład:

- **DM8:** *Być może, w wielu przypadkach, nie mają na to czasu.*
- **DM12:** *Nauczyciele mają też swoje obowiązki. To nie jest tylko przecież szkoła. Jak on ma na przykład na 9.00 czy 10.00 do szkoły, to nie przyjdzie na 7.00 rano na lekcję otwartą, tylko on wykonuje swoje obowiązki ze swoją rodziną (...). To jest często spowodowane takimi sprawami życiowymi. I to nie, że lenistwo. Po prostu ludzie mają dużo pracy.*
- **DM13:** *Nauczyciel [tu pada nazwa specjalności] jest w trzech/czterech szkołach i on ma godzin trzydzieści, czterdzieści. I on nie ma naprawdę czasu poprawić sprawdzianów ani usiąść wieczorem z kawą.*

Druga grupa istotnych przyczyn, wpływających na małe zainteresowanie lekcjami otwartymi, **ma charakter mentalny**. Badani wiążą to zarówno z postawami nauczycieli, jak i dyrektorów.

- **DM3:** *U nas jednak większość nauczycieli to są nauczyciele mianowani i dyplomowani. Więc oni nie czują takiej potrzeby.*
- **DM7:** *To pokolenie, które my teraz mamy w szkołach, to są ludzie, którzy już mają czterdzieści plus, ale tak naprawdę oni przez wiele lat nie doznali czegoś takiego jak doradztwo metodyczne. Pojawili się opiekunowie stażu, pojawili się mentorzy, ale to nie to samo. Dlatego, że tutaj powstają takie dziwne sytuacje, że no jeżeli w szkole jest jeden polonista albo jeden matematyk to czasami jest tak, że jakiś tam matematyk jest opiekunem stażu czy mentorem właśnie tego polonisty albo na odwrót, a to nie jest już to samo. Bo mnie doradca nauczył wszystkiego łącznie z tym jak ma być zapisany temat, żeby jeżeli nauczyciel następny wchodzi po mnie na lekcję na zastępstwo, to on już z tematu poprzedniego wie co ja robiłam. Natomiast zupełnie nauczyciele, to młode pokolenie, które nie zaznało tego doradztwa, a wychowało się przy opiece stażu czy teraz mentorze zupełnie tego nie zna. No bo trudno, żeby matematyk poloniście podpowiadał prawdę, jak to dwie różne metodyki. To takie proste czynności, ale też ja tego doradcę czułam (...) Brak potrzeby. Bo ja uważam, że generalnie młodzi nauczyciele nie odczuwają potrzeby. Ale nie mogę też tego generalizować...*
- **DM10:** *(...) ja bym tutaj przyczynę widziała jakby w takiej naszej nauczycielskiej mentalności. Dlatego, że system, taki który kształcił w Polsce nauczycieli, do tej pory wykształcił, no nas jest najwięcej, takich w moim wieku, prawda, nauczycieli. Na ten moment to w tym systemie nie istnieje coś takiego jak współpraca i dzielenie się wiedzą. I my tak całe lata pracowaliśmy i my nie mamy takiego nawyku, nawet takiej otwartości, nawet my się boimy, żeby ktoś do nas na lekcje przyszedł, my tego nie chcemy, my przed tym uciekamy. A już no też ciężko jest zapytać kolegę: coś mi nie wychodzi,*

powiedz jak ty sobie radzisz? Jeżeli jest to mój przyjaciel, to tak, to pewnie się ludzie wymieniają ze znajomymi, bliskimi. Natomiast generalnie ja uważam, że to jest to, że my nauczyciele nie jesteśmy otwarci na tego typu formę współpracy.

U mnie w pracy tak samo jest. Często robię lekcje, kto przyjdzie. W mojej szkole, czyli wystarczy tylko przyjść na te 45 minut. I nawet się uda zostać na 15 minut na przerwie i tę lekcje gdzieś tam omówić. To słyszę: „Szkoda mi lekcji, bo coś tam, coś tam”. I my mamy cały czas takie myślenie, że tu szkoda lekcji.

- **DM5:** Dyrektorzy nie doceniają tej formy i nie puszczają nauczycieli, żeby przyjechali.
- **DM10:** (...) dyrektorzy nie widzą priorytetu (...) nie czują, że jest to ważne.

Kilkoro badanych wskazywało na **problemy z lekcjami otwartymi po stronie doradców metodycznych**. Przede wszystkim wynikają one z obwarowań formalnych, związanych ze standardami ochrony małoletnich:

- **DM4:** *Mamy dużo obwarowań z wejściem do szkoły. Ta ustawa “Kamilkowa” dużo rzeczy nam też zablokowała, ponieważ jest problem wpuszczenia obcych osób do szkoły.*
- **DM5:** *Zawsze musi być zgoda dyrektora, że będą obce osoby w szkole (...) Być może powinny być zgody dzieci czy zgody rodziców na to, że będą osoby z zewnątrz i będą obserwować zajęcia.*
- **DM6:** *Nie miałam żadnego nauczyciela z zewnątrz na lekcjach otwartych. A dlaczego? Ponieważ każdy nauczyciel musi się wylegitymować. Dyrektor musi o tym wiedzieć. Uczniowie muszą być poinformowani, a najlepiej jakby i rodzice, że obca osoba będzie obserwować lekcje.*

Dwie osoby sygnalizują **problemy z bazą** materialną na potrzeby lekcji otwartych.

- **DM6:** [imię koleżanki metodyczki] *nie robi lekcji otwartych, bo nie ma stołu doświadczalnego.*
- **DM8:** *Ja w swojej placówce nie mam sali gimnastycznej, ja mam zastępczą salę malutką.*

Na marginesie rozmowy o lekcjach otwartych doradców pojawiła się kwestia **lekcji obserwowanych przez nich**. Doświadczenia rozmówców w tym zakresie są zróżnicowane. **Niektóre osoby wskazują na duże zainteresowanie tą formą wsparcia**, co – w ich opinii – równoważy deficyty wynikające z niewielkiej skali lekcji otwartych doradców, na przykład:

- **DM2:** *Natomiast jeśli chodzi o obserwacje, gdzie ja jeżdżę, to tutaj nie ma żadnego problemu, bo mam aż nadmiar, czasami nie mogę ich, brzydko mówiąc, „obsłużyć”. Bardzo często nauczycielki piszą, że chcą mnie zaprosić. Czasami jest tak, że dyrektor zaproponował, bo jest rozporządzenie, żeby w miarę możliwości doradca obserwował*

zajęcia, zwłaszcza w trakcie stażu. I czasami dyrektorzy na to naciskają, ale rzadko. Najczęściej to nauczyciel sam chce.

- **DM4:** *Jest ogromne zapotrzebowanie, bo ja mam moc pracy, szczególnie jeśli chodzi o obserwacje lekcji. Może to specyfika mojego przedmiotu? Jest mnóstwo nauczycieli, szczególnie tych początkujących.*
- **DM12:** *Nie ma co się tu przyczepiać, bo my też często jeździmy do nauczycieli, oni nas zapraszają na lekcje, jak robią awans zawodowy, to prowadzimy obserwacje tych lekcji. One są naprawdę fajne.*

Pojawiły się też jednak głosy, że także obserwacje lekcji u nauczycieli nie są zbyt popularne, na przykład:

- **DM7:** *Natomiast sytuacja odwrotna, czyli zapraszanie nas na lekcje, też nie ma miejsca. Jest jakaś obawa, nie wiem, czy to nie wynika z tego, że się obawiają tej funkcji kontrolnej, której my nie mamy tak naprawdę (...) Jeżeli uczestniczyłam w tego typu lekcjach, czyli ja byłam obserwatorem, to były to zazwyczaj zajęcia, które wynikały z zaleceń pokontrolnych.*

Pytanie wywiadu: Co mogłoby się przyczynić do zwiększenia udziału nauczycieli w lekcjach otwartych?

Doradcy byli zgodni, że podstawowym warunkiem większego zainteresowania lekcjami otwartymi byłyby **regulacje formalne, związane z ułatwieniami dla nauczycieli**, którzy chcą uczestniczyć w takiej formie wsparcia lub wręcz obligujące ich do takiego udziału, na przykład:

- **DM2:** *Jeśli ktoś jest w trakcie awansu, to powinien mieć jeden czy dwa dni w roku takie, które mógłby przeznaczyć na realizację szkoleń zewnętrznych czy udział w lekcjach otwartych.*
- **DM11:** *Wydaje mi się, że należałoby doprowadzić do takich zmian, że podnoszenie jakości swojej pracy, zwłaszcza nauczycieli początkowych, wchodzących do zawodu, to powinien być w jakiś sposób oblig uczestniczenia w takich zajęciach pod okiem osoby doświadczonej, z dużym doświadczeniem, z wyposażoną pracownią, bo część nauczycieli nie ma wyposażonych na moim przedmiocie pracowni.*

Istotne byłyby także **udogodnienia organizacyjne po stronie szkoły:**

- **DM1:** *No ja myślę, że właśnie jakaś taka ustalona może stała pora, kiedy nauczyciele wiedzieliby, że mogą wtedy uczestniczyć. Ale żeby to było na przykład, żeby oni sobie to w swoich szkołach no nie mogę powiedzieć, że ujęli w planie, ale żeby poprosili o to,*

że na przykład w danym dniu, żeby mieli mniej lekcji, żeby mogli w tym dniu uczestniczyć w zajęciach otwartych. O coś takiego. Żeby już nie było kwestii czy dyrektor puści czy nie tylko żeby oni mogli, żeby ten ich plan zajęć im umożliwił uczestnictwo. Choć gwarancji też nie ma, bo to niestety no my za nauczycieli nie zadecydujemy, ale myślę, że byłoby to w wielu wypadkach i u wielu nauczycieli takie pomocne.

Zarówno odpowiadając na to pytanie, jak i podczas rozmowy o innych problemach, **metodycy podawali przykłady rozwiązań, które stosują ze swojej strony**, żeby zwiększyć udział nauczycieli w analizowanej formie wsparcia. Zostaną one zaprezentowane w raporcie końcowym jako przykłady dobrych praktyk.

Podsumowując, rozmówcy potwierdzają funkcjonowanie licznych utrudnień, skutkujących ograniczonym udziałem nauczycieli w lekcjach otwartych prowadzonych przez doradców metodycznych: nakładające się godziny pracy nauczycieli i realizacji lekcji otwartych przez doradców, które odbywają się z kolei w ich godzinach pracy w szkole; brak udogodnień organizacyjnych po stronie szkół macierzystych nauczycieli; duża odległość od szkół macierzystych doradców, wynikająca z ich szerokiego rejonu działania; liczne obowiązki zawodowe i rodzinne nauczycieli. Część badanych wskazuje też na bariery mentalne: brak potrzeby doskonalenia zawodowego w takiej formie; brak gotowości do stałego rozwoju. Jednocześnie metodycy sygnalizują problemy związane ze standardami ochrony małoletnich, które formalizują i w konsekwencji – utrudniają wejście osób z zewnątrz do szkół. Ponadto nie wszyscy doradcy dysponują bazą umożliwiającą optymalną prezentację nauczycielom warsztatu pracy. Część rozmówców za kompensację braków w omawianym zakresie uważa lekcje otwarte nauczycieli, obserwowane przez doradcę, choć z drugiej strony wiele osób zgłasza, że taka forma również nie jest zbyt popularna.

Postulaty:

- 1. Konieczne jest znalezienie sposobu szerszego upowszechnienia lekcji otwartych, szczególnie uświadomienie dyrektorom wagi tej formy wsparcia dla rozwoju zawodowego nauczycieli – w obecnym stanie regulacji prawnych kwestia delegowania nauczyciela na taką lekcję i organizacji zastępstw jest w głównej mierze kwestią dobrej woli dyrektora.**
- 2. Propozycja udziału w lekcjach otwartych powinna być mocniej eksponowana w ofercie placówek doskonalenia.**
- 3. Przydatne byłoby zebranie przykładów dobrych praktyk tych doradców, którzy poszukują różnych sposobów na zwiększenie udziału nauczycieli w lekcjach otwartych.**

4. W sytuacji niewielkiego zainteresowania lekcjami otwartymi, realizowanymi w czasie rzeczywistym, można by rozważyć nagranie zajęć (po spełnieniu wszelkich związanych z tym wymogów formalnych) i ich wykorzystanie wraz z omówieniem, jako ilustrację zagadnień, podejmowanych w ramach warsztatów przedmiotowych.

3.6. Jakie problemy wiążą się z realizacją sieci współpracy i samokształcenia?

DORADCY METODYCZNI

Pytanie wywiadu: *Jakie problemy wiążą się z realizacją sieci współpracy i samokształcenia?*

Prezentację tej części wyników warto zacząć od spostrzeżenia, że **cztery osoby nie mają żadnych problemów, związanych z realizacją sieci**, co ujęły w sposób następujący:

- **DM2:** *Nie mam żadnych [problemów]. W tamtym roku miałam dwie grupy, w poprzednim miałam dwie grupy, teraz też będę mieć dwie grupy. I to są grupy bardzo liczne. Panie same chcą, dopytują, jaki będzie temat.*
- **DM3:** *Drugi, trzeci rok pracy i teraz czwarty mam duże zainteresowanie siecią. Myślę, że to pocztą pantoflową się trochę rozeszło.*
- **DM7:** *Jeśli chodzi o mnie, ja nie mam problemu z siecią (...) Ja mam naprawdę bardzo aktywną sieć (...) u mnie to hula. Stworzyła się taka grupa nauczycieli (...) które mają bogate doświadczenia, mają fajne pomysły, ale cały czas też jeszcze czegoś szukają. I chcą się dzielić swoimi pomysłami, swoimi rozwiązaniami (...) ludzi, którzy nie boją się zaprezentować swoich rozwiązań, którzy działają na zasadzie takiego pozytywnego układu koleżeńskiego „słuchaj, ja to mam, to ja to prześlę wam wszystkim”.*
- **DM12:** *Jeśli my wyjdziemy z problemem i nauczyciele widzą, że jest ten problem do zrobienia, to oni bardzo chętnie w tych sieciach uczestniczą. Jak by pani zobaczyła, jak oni ze mną pracowali na wymaganiach! Te półtorej czy dwie godziny sieci, które robimy, to są tak spożytkowane, że ja jestem tak bardzo zmęczony, jakbym w kamieniołomie pracował, a oni czują spełnienie.*

Jednak **większość doradców wskazuje na różne czynniki, utrudniające realizację sieci**. Podstawowy problem to **mała aktywność uczestników sieci, brak gotowości dzielenia się własnymi pomysłami i materiałami**, na przykład:

- **DM3:** *Dopóki prowadzimy te zajęcia i nie wymagamy od nauczyciela praktycznie niczego, wykazania się jakąś wiedzą, kreatywnością i na przykład podzieleniem się swoim doświadczeniem, to jeszcze przychodzi, ale jeżeli chcemy, żeby cokolwiek zro-*

bili sami od siebie, zaprezentowali się to wtedy już przestają przychodzić. A sieć, uważam, na tym polega, że się dzielimy właśnie swoim doświadczeniem. Więc tutaj z tą siecią jest ogromny problem i to wszyscy doradcy mają i konsultanci, że nauczycielom się po prostu nie chce. Jeżeli powiem, że następnym razem proszę się podzielić swoją taką jakąś rzeczą, którą Panie zrobiły, jakimś doświadczeniem czy czymś tam na lekcji, no to praktycznie nam z dziesięciu osób zostały dwie, a później nikt.

- **DM9:** *Mimo że mam grupę nauczycieli, to ciężko jest prosić ich o jakieś materiały (...) którymi by się chcieli podzielić.*
- **DM10:** *[nauczyciele] nie chcą się dzielić tym, co sami gdzieś tam robią.*
- **DM11:** *Niezwykle trudno jest nauczycielom zrozumieć, że sieć polega na tym, że my coś wkładamy do tej sieci i coś odbieramy. Jest bardzo duże oczekiwanie, że prowadzący sieć da od razu gotowe rozwiązanie.*

Jako kontekst dla tego typu trudności wskazywane są zarówno bariery mentalne, jak i czynniki osobiste po stronie nauczycieli, na przykład:

- **DM9:** *Może się boją, że to co sobie wypracowali nie jest wartościowe, że może nie jest do końca metodycznie zrobione.*
- **DM10:** *My, nauczyciele, nie jesteśmy otwarci na tego typu formę współpracy.*

Niektórzy rozmówcy źródeł trudności upatrują w **długoterminowości sieci**, na przykład:

- **DM5:** *Problemem wydaje mi się to, że jednak sieć jest rozwlekła. Bo to jest taka formuła dłuższa i to też trochę zniechęca nauczycieli, że jak wpadną, to tylko chcą raz, bo potem jest za bardzo angażująca.*
- **DM10:** *Mówią nauczyciele, że nie ma czasu, że pod tym względem ta sieć nie jest taka jakaś atrakcyjna.*
- **DM13:** *We wszystkich sieciach, gdzie nie dostaje się szybkiego zaświadczenia, no to umówmy się, nauczyciel w tym czasie może wziąć udział w różnych szkoleniach.*

W przypadku spotkań stacjonarnych sieci **problemem może być dojazd**:

- **DM3:** *Próbowałam też łączyć i hybrydowo organizować te zajęcia, ale to się zupełnie nie powiodło. Właśnie przez to, że nauczyciele mi zgłaszali, że oni nie mają szans, kończąc lekcje późno, dojechać na czas.*
- **DM5:** *Spotkania stacjonarne to jest problem z dojazdem. Mamy dosyć rozległy teren do, że tak powiem, ogarnięcia. I naprawdę niektórym osobom jest daleko. Nawet gdybym ja miała jechać na zasadzie, że dostaję delegację, to byłoby to trudne, bo nie*

dostanę na samochód, to ja się nie mam jak dostać (...), muszę i tak podjechać kawałek. (...) są utrudnienia z samym dojazdem. To po pierwsze. Więc na pewno sieć musiałaby być organizowana gdzieś bliżej.

- **DM6:** *(...) jest problem, żeby tu przyjechać ze względu na rozpiętość naszego terenu. Oni wolą jechać gdzieś do Krakowa, na uczelnię, gdzie będą mieli to pokazane. Jeden dzień na to poświęcić niż przyjechać na dwie–trzy godziny, i zawsze jakiś niedosyt zostaje.*

Jedna osoba wskazała, że **trudność sprawia praca na platformie Moodle**, na której realizowana jest część zdalna sieci. Na kilka aspektów w tym zakresie wskazano w poniższej wypowiedzi:

- **DM5:** *(...) ja sieć lubię, ale te online'y to tak wychodzą średnio, bym powiedziała. Online ciężko zmobilizować też nauczycieli, żeby oni uczestniczyli. Postawiłam warunek, żeby mieli mikrofony, no ale jak ktoś nie ma, co mu zrobię, pisze mi na czacie, no i z drugiej strony nie mam żadnych narzędzi, żeby kogoś zmusić do tego, żeby jednak uczestniczył aktywnie. Z przyczyn technicznych też. Długo się czeka, trzeba wiele kliknąć, a nauczyciel kolejne hasła, kolejne jakieś tam loginy i tak dalej, i to się nie sprawdza, bo nauczyciele tego nie chcą. Wchodzą, (...) się połączą i tyle ich widzieli. Ewentualnie zajrzą jak im się przypomni, że jest sieć, ale to tylko niektórzy, a tak naprawdę się nawet nie potrafili zalogować. Niby mówię o tym, że pracujemy na Moodlach pomiędzy spotkaniami, nie ma tej pracy. No i tak mówiąc szczerze, no nieszczególnie jestem w stanie zmobilizować. Nie mam narzędzi, żeby „przymusić” w cudzysłowie, a zachęty no niestety nie przynoszą efektów.*

Z kolei inny doradca nie widzi w tym zakresie potencjalnych i faktycznych problemów:

- **DM3:** *Myślę, że już teraz nauczyciele są tak wyszkoleni, przestawieni na obsługiwanie różnych narzędzi on-line, że to nie jest problem. Może powiem, że w 2015 roku ukończyłam studia wirtualizację przestrzeni edukacyjnej (...) i ja się ucieszyłam, że mogę wreszcie wykorzystać swoją wiedzę w praktyce.*

W kontekście trudności związanych ze spotkaniami stacjonarnymi i pracą na platformie warto wspomnieć, że zdania na temat optymalnej formy realizacji sieci są podzielone. Część osób podziela przekonanie, zawarte w wypowiedziach:

- **DM3:** *Ja to bym wolała się na żywo spotkać.*
- **DM5:** *Nie ma lepszej formuły niż spotkanie stacjonarne, żeby się nauczyciele ze sobą zobaczyli. Jak jest online to troszkę są chyba nauczyciele nauczeni tego, że można nie słuchać i dostaje się zaświadczenie.*

Większe grono zwolenników ma koncepcja pracy zdanej lub formy hybrydowej, głównie z przyczyn praktycznych, organizacyjnych:

- **DM6:** *Sieci są dużo fajniejszą formą, pod warunkiem, że są prowadzone on-line. Bo w momencie, gdy chcemy się spotkać, to przychodzą dwie–trzy osoby.*

Warto też przywołać wypowiedź, której autorka zwraca uwagę na istotę sieci, niezależnie od formy jej realizacji:

- **DM13:** *Sieciowanie jest bardzo potrzebne. Nauczyciele tego chcą. Oni chcą sieciować, oni się chcą spotykać, oni chcą wypić kawę, chcą się dowiedzieć czegoś nowego o tym, o tamtym. Ale takie, że my się spotkamy na półtorej godziny i będziemy tworzyć jakieś materiały, to każdy mówi: no ale czy ja mam na to czas, wiesz, ja mam sprawdziany jeszcze. Znaczą, ja to robię i tak jak mówię, no jeżeli to są sieci, które ich interesują i jesteśmy zgromadzeni właśnie wokół pikniku czy konkursu czy czegoś takiego, to jak najbardziej. Wszyscy się wtedy chętnie nawet w samochodzie połączą. Natomiast to, co wydawało mi się, że powinnam robić i robiłam wcześniej, że ustalaliśmy jakiś temat i po prostu każdy miał coś przygotować... Umówmy się, nikt.*

Ta sama osoba wspomina także o **ograniczeniach czasowych** po stronie nauczycieli

- **DM13:** *Ja tych nauczycieli rozumiem. Jak ta nauczycielka wyjdzie o piętnastej a siedzi od ósmej w szkole i ona cały czas pracuje gardłem to ona już ma naprawdę powyżej dziurek w nosie jeszcze robienie czegokolwiek, prawda? A tak mam, bo tacy są nauczyciele. Ja nie mówię wszyscy. Ja nie mówię, że wszyscy, ale dużo.*

Pytanie wywiadu: Co mogłoby się przyczynić do zwiększenia udziału nauczycieli w sieciach współpracy i samokształcenia?

W odpowiedzi na cytowane pytanie rozmówcy sformułowali nieliczne uwagi, które mają raczej charakter ogólnych refleksji. Podkreślano więc, że długoterminowość tej formy wsparcia wiąże się w sposób naturalny z powolnym spadkiem motywacji i aktywności; sama idea sieci jest dobra i warta podkreślania. Jedna osoba sformułowała wypowiedź o postulatycznym charakterze:

- **DM5:** *Chodzi mi o to, żeby była swoboda chociażby w wyborze tych komunikatorów. Ktoś chce Moodle'ach, to niech pracuje. Ale jak wszyscy uczestnicy, powiedzmy, korzystają z Facebooka, no to niech korzystają. Zróbmy na Facebooku grupę zamkniętą. Na pewno zniechęca, i o to były pytania nauczycieli, że na zaświadczeniu nie ma ilości godzin. To jest dla nauczycieli ważne, zwłaszcza w szkole, bo też się wykazujemy tym, jakie szkolenia i jaka ilość godzin i tak dalej. A to są wielogodzinne przecież szkolenia.*

Podsumowując, zdaniem doradców realizacja sieci współpracy i samokształcenia napotyka na problemy wynikające z małej aktywności nauczycieli i niechęci do dzielenia się swoimi pomysłami i materiałami, które mogą wynikać z obawy o ich wartość merytoryczną, postaw i przekonań, a także z braku czasu. Trudności z motywacją do systematycznego udziału generuje też długoterminowość tej formy wsparcia. Co do optymalnej formuły realizacji sieci, to opinie doradców na ten temat są podzielone. Rozmówcy podkreślali, że forma stacjonarna wiąże się z trudnościami w dojeździe, natomiast spotkania i praca online, choć dogodnie dla uczestników, mogą ich stawiać wobec problemów technicznych. Rodzą się także pytania o faktyczny, aktywny udział. Należy podkreślić, że część badanych nie odnotowała problemów z realizacją sieci współpracy i samokształcenia.

Postulaty:

1. Przydatne byłoby zebranie przykładów dobrych praktyk tych doradców, którzy poszukują różnych sposobów na zwiększenie udziału nauczycieli w sieciach współpracy i samokształcenia.
2. Dobrze byłoby przedyskutować model organizacyjny sieci i szukać sposobów na faktyczne „sieciowanie” nauczycieli danej specjalności z określonego rejonu.
3. Warto rozważyć postulaty modyfikacji zaświadczenia z udziału w sieci oraz umożliwić większą swobodę w doborze narzędzi ICT do pracy i komunikacji w formie zdalnej.

3.7. Jak prowadzona jest diagnoza potrzeb nauczycieli w zakresie doradztwa?

DORADCY METODYCZNI

Pytanie wywiadu: *Jak prowadzi Pani/Pan diagnozę potrzeb nauczycieli w zakresie doradztwa?*

Wśród stosowanych sposobów diagnozowania w pierwszej kolejności wskazywano **ankietę, przeprowadzaną, zgodnie z procedurami placówek, na wszystkich formach doskonalenia:**

- **DM2:** *Przed warsztatami, przed seminarium też (...) Panie wypełniały taka ankietę badania potrzeb.*
- **DM3:** *Otrzymujemy informacje z ankiet, które są realizowane przez Biuro Obsługi Klienta.*
- **DM6:** *Przed wszystkim przez formularze, które mamy na każdym szkoleniu.*
- **DM7:** *Na każdych zajęciach mamy ankietę ewaluacyjną.*
- **DM10:** *Formalne rozpoznanie to są ankiety MCDN, które mamy.*
- **DM11:** *To jest, przede wszystkim, ankietą, którą po każdym szkoleniu wypełniają. Jakie są oczekiwania, co by chcieli i tak dalej.*
- **DM12:** *Bo w ankietach, jeżeli mi uczestniczy 100 osób w jakimś szkoleniu i oni mi wypełnią ankietę rzetelnie (...) to z tych ankiet ja jestem w stanie wyciągnąć fajne rzeczy.*

Doradcy wskazywali też **inne sposoby badania potrzeb**. W tym zakresie mówili najczęściej o **badaniach prowadzonych za pomocą własnych narzędzi**:

- **DM1:** *W tej teczce mam diagnozę już przeprowadzoną teraz we wrześniu na bieżący rok szkolny. Zwykle we wrześniu, koniec sierpnia ja przygotowuję, dla nauczycieli ze swojej bazy. W tej chwili mam ich już ponad pięćset, nawet około sześciuset nauczycieli takich. Ta ankieta jest bardzo prosta (...) chodzi mi właśnie o ustalenie form współpracy (...) i na temat samych problemów, tematyki poruszanej. I zawsze dodaję trzecie: Czym byś się chciał podzielić?*
- **DM2:** *Tę ankietę robiłam sama.*
- **DM3:** *Przede wszystkim realizujemy ankietę. Każdy doradca metodyczny indywidualnie takie ankietę formułuje.*
- **DM5:** *Ja robię badania ankietowe, swoje (...) z reguły wysyłam do wszystkich.*
- **DM6:** *Mam też taki własny, osobisty formularz.*
- **DM7:** *Przeprowadzam zawsze we wrześniu diagnozę potrzeb.*
- **DM8:** *Do grupy, która jest zainteresowana, wysyłam maile z zapytaniem o temat na dane pół roku. Czy jest jakiś temat, który ich interesuje.*

Jedna osoba zdystansowała się do badań ankietowych doradcy, pisząc:

- **DM13:** *Ja nie muszę ankiet im wysyłać. Bo z tych ankiet nie wynikało nic, nikt mi tych ankiet nie chciał odsyłać.*

Dala wielu rozmówców przydatne są też **rozmowy z nauczycielami**:

- **DM3:** *Dodatkowo po prostu rozmawiamy z nauczycielami.*
- **DM6:** *No i po prostu rozmawiamy z nauczycielami co potrzebują.*
- **DM9:** *Praktycznie diagnozę prowadzę zawsze na początku roku, gdy spotykam się z nauczycielami. (...) Czy też po lekcjach otwartych. Samo mówienie lekcji otwartej to jest to także jest życzliwa rozmowa.*
- **DM10:** *Pytania, które nauczyciele zadają. (...) To jest taka nieformalna diagnoza, ja tego nigdzie nie spisuję. Natomiast dająca szerszy ogląd tego, co się dzieje. To jest taka bardzo dobra diagnoza, bo taka rzeczywista.*
- **DM11:** *Poza tym rozmawiam często. Oni mi mówią: zrobiłbyś to, zrobiłbyś tamto. I w tym momencie zawsze widzę jakiś kierunek.*
- **DM13:** *Najbardziej sprawdza się rozmowa. I bardzo dużo się w dowiedziałam właśnie z takich bezpośrednich rozmów.*

Źródłem informacji o potrzebach badanych są również **zmiany edukacyjne i kierunki polityki oświatowej państwa**, na przykład:

- **DM1:** *W ciągu roku pojawiają się jakieś dodatkowe rzeczy. Na przykład teraz to było opublikowanie nowej podstawy programowej i to już determinowało tematykę i wszystko, co się z tym wiąże. (...) wszystko, co się pojawia, staram się od razu wprowadzać do swojej oferty.*
- **DM2:** *Czytam różne raporty, śledzę, co się dzieje na stronie kuratorskiej (...). Interesuję się też zawsze kierunkami polityki oświatowej państwa.*
- **DM5:** *Przede wszystkim czeka nas reforma (...). Więc skupiam się teraz na tym, jakie zmiany nas czekają.*
- **DM10:** *Dużą pomocą są wszystkie raporty IBE (...). I też czytam raporty innych branż (...) czy też takie gospodarcze raporty.*

Poza tym doradcy podawali sposoby pozyskania informacji, związane z **analizą mediów społecznościowych**:

- **DM9:** *Jestem na różnych forach internetowych. Jest to też niesamowitym źródłem wiedzy, jeśli chodzi o potrzeby nauczycieli.*
- **DM10:** *Media społecznościowe są skarbnicą wiedzy na ten temat.*

Pytanie wywiadu: Jakie preferencje w zakresie form wsparcia doradczego wynikają z prowadzonej diagnozy?

Doradcy podkreślali, że swoją **ofertę budują w oparciu o zdiagnozowane potrzeby**. W swoich wypowiedziach wskazywali następujące priorytety, wynikające z przeprowadzonego rozeznania:

- **DM1:** *Z tej ankiety wynika, że nauczyciele najchętniej korzystają z form on-line. Więc dużo ofert przygotowuję online. Druga w kolejności była możliwość spotkania w szkole bazowej, czyli takich warsztatów praktycznych i również taką ofertę przygotowuję. (...) Nauczyciele cenią sobie możliwość kontaktu telefonicznego w razie jakiegoś konkretnego pytania. Głównie konsultacje indywidualne (...). Trudno, żebym oferowała nauczycielom coś, na co nie przyjdą. Bo to mojej strony jest strata czasu i dla nich myślę też.*
- **DM2:** *Ja tu nawet mam, co najwięcej nauczyciele wskazywali. No najwięcej warsztaty metodyczne. Później obserwacje zajęć prowadzonych przez nauczyciela, czyli jak ja jadę obserwować. I sieć współpracy u mnie jest na trzecim miejscu. Współpraca indywidualna czwarte i później zajęcia otwarte, które ja prowadzę.*
- **DM4:** *Nie chcą opisów, informacji takich, które sami sobie potrafią znaleźć, tylko chcą coś wypracować, że zostanie namacalny dowód, że coś zrobili i później to wykorzystają w pracy z dziećmi.*
- **DM5:** *W moich badaniach wynika jasno: krótko i on-line. Raczej formy szkoleniowe.*

- **DM7:** *Generalnie są to zajęcia warsztatowe i seminaryjne.*
- **DM8:** *Wielu by chciało wyjazdowe szkolenia.*
- **DM9:** *Coś, co daje im praktyczne narzędzia, które (...) mogą sobie od razu wcielić podczas lekcji. Bardzo dużym zainteresowaniem cieszą się sposoby sprawdzania osiągnięć edukacyjnych uczniów. (...) Tak samo wymagania edukacyjne.*
- **DM10:** *Oni oczekują recepty gotowej na wszystko. (...) nie potrafią jakoś samodzielnie sobie czegoś wymyśleć (...). [...] no właśnie choćby te wymagania: no chcą mieć po prostu gotowe wymagania, żeby mogli sobie ewentualnie podstawiać. Niestety, z przykrością stwierdzam, że takie są oczekiwania, żeby mieć gotowca.*
- **DM11:** *W ramach mojego przedmiotu to takie nowe trendy, które są w ogóle w edukacji, czyli nauczanie STEAM-owe i tak dalej. Ta interdyscyplinarność To ich ciekawi.*
- **DM12:** *To, czego oni rzeczywiście ode mnie oczekują, to że mam być takim przekąźnikiem i organizatorem wszelkiego rodzaju form, które byłyby do nich skierowane od jakichś instytucji wyżej. Czyli od uczelni (...) interesuje ich poszerzanie wiedzy Oni tak naprawdę nie oczekują ode mnie, że ja sama będę prowadzić. Ja tu miałam dużo form, które prowadziłam sama, ale nikt nie jest aż tak bardzo zainteresowany, żebyśmy przepracowali jakąś rzecz. Oni chcą się rozwijać, a rozwijanie to jest pojechanie gdzieś na uczelnię. Oni chcą się spotkać z ciekawymi ludźmi i uważają, że ja im to powinnam zorganizować.*

W cytowanych wyżej uwagach rozmówcy wspominali o aspektach organizacyjnych (czas trwania, forma realizacji), preferowanych formach wsparcia, zakresie merytorycznym, nastawieniu nauczycieli na praktyczne, często gotowe rozwiązania. Jak wynika z przytoczonych wypowiedzi, **charakter rozpoznanych potrzeb jest niezwykle zróżnicowany**. W kontekście analizowanej w tej części raportu słabej strony doradztwa, jaką jest małe zainteresowanie formami przywarsztatowymi warto zauważyć, że tylko w jednej wypowiedzi (**DM2**) pojawiły się lekcje otwarte oraz sieci współpracy i samokształcenia jako oczekiwane przez nauczycieli – w dodatku na trzecim i czwartym miejscu. W ślad za profilem oczekiwań nauczycieli kształtowana jest oferta doradców, którzy chcą na te oczekiwania odpowiadać.

Jedna z rozmówczyń opatrzyła ten stan rzeczy takim oto komentarzem:

- **DM10:** *Ale wydaje mi się, że jest potrzeba i tak powinno funkcjonować doradztwo [przywarsztatowo]. Ja zdecydowanie widzę funkcjonowanie doradztwa właśnie bardziej w taki sposób, niż w sposób taki jak to teraz się odbywa, czyli jesteśmy głównie no trenerami, warsztatowcami w sensie tym innym, czyli prowadzimy szkolenia. Powinniśmy to też robić jak najbardziej. Prowadzimy szkolenie, no ale z tym szkoleniem coś jest dalej związane. Ja wspieram indywidualnie, ktoś ma potrzebę, a przecież młodzi nauczyciele też są zatrudniani. I to nie jest prawda, że oni po studiach wszystko wiedzą. Bo nawet przykład u mnie jest tak, że zostało chyba w tym roku zatrudnionych sześć*

osób. Nikt nie miał pojęcia jak tworzy się wymagania. Nikt nie ma pojęcia o nowoczesnych metodach nauczania, co mnie dziwi. Przecież to jest podstawa w tym momencie.

Podsumowując, doradcy starają się opierać swoją ofertę na zdiagnozowanych potrzebach nauczycieli. W celu ich rozpoznania stosują formalne sposoby, takie jak badania ankietowe placówek i własne. Sięgają także po rozwiązania nieformalne, na przykład rozmowy z nauczycielami, analiza mediów społecznościowych. Rozmówcy śledzą zmiany edukacyjne i budują ofertę z ich uwzględnieniem.

W wypowiedziach doradców niezbyt licznie pojawiają się wątki związane z oczekiwaniami, które wpisywałyby się w ideę doradztwa przywarsztatowego. Koresponduje z nią oczekiwanie kontaktu indywidualnego i nastawienie na praktyczne aspekty doradztwa. Natomiast widoczna jest potrzeba form szkoleniowych (głównie warsztatowych), sygnalizowane jest też nastawienie na aktualizację wiedzy, znajdujące swoje odzwierciedlenie w cytowanej wypowiedzi: *Oni chcą się rozwijać. A rozwijanie to jest pojechanie gdzieś na uczelnię.*

Oczywiście w tej części raportu prezentujemy potrzeby i oczekiwania nauczycieli z perspektywy doradców metodycznych. Jest to jednak istotny przyczynek do weryfikacji słuszności hipotezy o nastawieniu odbiorców wsparcia bardziej na formy szkoleniowe niż przywarsztatowe.

Postulaty:

- 1. Warto dokonać analizy stosowanych przez doradców sposobów badania potrzeb nauczycieli i wzmocnić wymianę doświadczeń między nimi w tym zakresie oraz wspierać rozwijanie kompetencji diagnostycznych metodyków.**
- 2. Kształt oferty, kierowanej do nauczycieli, powinien się wpisywać w oczekiwania odbiorców, nawet jeśli odbiegają od preferowanego modelu. Jednocześnie warto upowszechniać w środowisku ideę doradztwa przywarsztatowego i kreować potrzeby edukacyjne w tym zakresie.**

4. Słaba strona: *Współpraca między doradcami metodycznymi jest ograniczona*

4.1. Jakie są przyczyny ograniczonej współpracy doradców w skali regionalnej i ogólnopolskiej?

DORADCY METODYCZNI

Pytanie wywiadu: *Jakie, w Pani/Pana opinii, są przyczyny ograniczonej współpracy między doradcami w skali regionalnej (w MCDN, między MCDN i PODN) oraz ogólnopolskiej?*

Pytanie wywiadu: *Czy Pani/Pana zdaniem zakres współpracy między doradcami w skali regionalnej i ogólnopolskiej powinien być szerszy niż obecnie? Jeśli nie, to dlaczego? Jeśli tak, to jakie formy współpracy uważa Pani/Pan za najbardziej potrzebne?*

Na podstawie analizy treści wywiadów z doradcami metodycznymi zidentyfikowano kilka obszarów problemowych, które wpływają na niski poziom współpracy doradców w szerszej skali. Doradcy zwracają uwagę na fakt, że ich praca nie jest w tym względzie **wspierana, ani koordynowana przez żadne stałe struktury organizacyjne** ani cykliczne spotkania. **Doradcy oczekiwali by odgórnej inicjatywy**, która tworzyłaby sieci współpracy i mobilizowała do działania. Respondenci podkreślają, że brakuje mechanizmów wymiany doświadczeń i wspólnego doskonalenia.

- **ND4:** *Różnice organizacyjne i strukturalne to na pewno. Mnie się wydaje, że każdy Ośrodek ma tam swoje jakieś własne procedury co utrudnia tą koordynację taką działań i jakieś wspólne projekty inne założenia całkowicie (...). Współpraca między Ośrodkami nie jest taka jakoś formalnie premiowana i koordynowana przez jakieś nadrzędne instytucje.*
- **ND5:** *Nie ma takich okazji, żeby się, że tak powiem takiej instytucjonalnej okazji, żeby się spotkać, żeby móc naprawdę wymienić jakieś tam doświadczenia, o czymś porozmawiać. (...) To nie było tak, że stworzono nam warunki do tego, żeby móc nawiązać kontakt.*
- **ND7:** *Brakuje takich spotkań, współpracy, wymiany doświadczeń. (...) Fajnie by było, gdyby pani kurator przez Kuratorium..., dlatego że no tutaj jednak... rekrutacja – kuratorium, zakres obowiązków – kuratorium, zatrudnia nas MCDN, mamy jeszcze dyrektora szkoły i to naprawdę..., no twór bardzo dziwny się stworzył z tego.*
- **ND8:** *Nam zabrakło, wydaje mi się, brakuje nam nauczycielom [nazwa przedmiotu] jeszcze takiego motywatora ogólnopolskiego, czyli kogoś kto stworzyłby taką sieć, czasem nas przymuszając do tego.*
- **ND9:** *Po raz pierwszy w tym roku została nawiązana współpraca między ośrodkami..., wspólnie przygotowujemy konferencję. Z Brzeskiem nie mieliśmy okazji. [Z doradcami innych specjalności, z innych ośrodków] znamy się tylko z widzenia. Po raz pierwszy spotkaliśmy się w tym roku w takim szerszym gronie właśnie w Krakowie [w KO]. I uważam, że było to bardzo miłe spotkanie i uważam, że częściej powinny być takie spotkania.*

- **ND10:** *Między Ośrodkami nie ma tej współpracy. (...) W ogóle nie było nigdy takiego spotkania międzyośrodkowego doradców. (...) Dopiero pierwsze spotkanie było w tym roku w Krakowie. Ale to było jakby chyba na zaproszenie Kuratorium. To nie było z naszej chyba inicjatywy, tak mi się wydaje, tylko z inicjatywy Kuratorium.*
- **ND11:** *W ogóle ten system wydaje mi się, że powinien tak działać, że skoro my jesteśmy doradcami, my byliśmy objęci jako doradcy tylko jednym szkoleniem początkowym, które było przewspaniałe, dużo dało, wprowadziło w tą pracę i od tamtej pory nie ma nic. A przynajmniej raz w roku spotkanie doradców czy w podzieleniu właśnie na przedmioty przyrodnicze, na językowców i tak dalej powinno być. I wydaje mi się, że jeżeli coś nowego wchodzi to najpierw doradcy tą wiedzę pozyskują czy z ministerstwa, czy z ORE, czy z IBE i tak dalej i oni dopiero szkolą nauczycieli. A tak to my wszystko sami szukamy. Natomiast takiej współpracy nie ma, bo do mnie nic nie dotarło poza właśnie tym anonsem z ORE (...) Ale tak to po prostu współpracy nie ma.*
- **ND13:** *Brakuje mi takiego forum doradców metodycznych [tu pada nazwa przedmiotu]. Fajnie by było gdybyśmy się mogli spotkać, porozmawiać o tym co słychać i jak możemy rozwiązywać te nasze problemy.*

Doradcy wielu specjalności **pracują w pojedynkę**, nie ma innych doradców w tym zakresie, co uniemożliwia naturalną wymianę doświadczeń w regionie.

- **ND11:** *My jesteśmy teraz takimi swoimi wyspami (...) A ja w województwie jestem sam.*
- **ND13:** *Nas jest dwie. Tylko nas nie ma więcej. No gdyby nas było więcej myślę, że też byśmy współpracowali.*

Niewystarczające środki na wspólne przedsięwzięcia, konferencje czy delegacje to kolejna przyczyna ograniczeń w kwestii integracji doradców.

- **ND4:** *Ograniczenia finansowe i formalne to na pewno też. Czy brak środków na jakieś wspólne projekty, wyjazdy, konferencje ogólnopolskie dla doradców.*
- **ND13:** *Ja powinnam jeździć na konferencję (...) Ale konferencja kosztuje dziewięćset złotych (...) Po prostu mnie na to nie stać.*

Doradcy wskazują także na **brak czasu wynikający z łączenia pracy w szkole z obowiązkami doradcy**. W efekcie nie mają przestrzeni na dodatkowe spotkania czy konsultacje.

- **ND2:** *Wydaje mi się, że my mamy tak dużo zajęć, że nie ma się już za bardzo kiedy konsultować. (...) Ja już nie za bardzo mam kiedy telefon odebrać.*
- **ND4:** *Ograniczony czas, który my mamy jako doradcy, bo my pracujemy jeszcze w szkole.*

Pojawiły się także pojedyncze wypowiedzi doradców, którzy uważają, że współpraca **nie jest potrzebna** i nie widzą powodów, aby ją inicjować.

- **ND12:** *Nam nie jest potrzebna. (...) Ja wiem co do mnie należy, co mam robić. Ja to robię według moich pomysłów. Kontakty raczej natury koleżeńskiej (...) Nie ma potrzeby, żeby jakieś pełne formy czy razem coś prowadzić, organizować. (...) Dla mnie to by była dodatkowa niepotrzebna praca.*

Równocześnie należy zauważyć, że **spora część badanych współpracuje z innymi doradcami**, zarówno z ośrodków małopolskich, jak i z innych w kraju.

- **ND1:** *My [nazwa przedmiotu] w tym roku zaczęliśmy współpracować. Kontaktujemy się. Mamy zaplanowane trzy duże konferencje wspólne.*
- **ND4:** *Ja współpracowałam z Ośrodkiem w Tarnowie. No i tam mi się bardzo dobrze współpracowało.*
- **ND6:** *[Problem] w ogóle nie istnieje. W swoim ośrodku w ogóle. Jestem w ogólnopolskiej sieci. I też właśnie doradztwo metodyczne pozwoliło mi być w ogólnopolskiej sieci doradców metodycznych w Łodzi.*
- **ND13:** *Ja mam poza województwem kontrakty. Ja mam na przykład doradczynię metodyczną z [nazwa przedmiotu], która jest w Wałbrzychu, (...) wymieniamy się materiałami, podsyłamy sobie prezentacje. Spotykam się [z innymi doradcami] na konferencjach w CN Kopernik.*

Podsumowując, analiza wypowiedzi doradców metodycznych wskazuje na brak systemowych mechanizmów koordynacji i wsparcia, impulsu organizacyjnego oraz odgórnej motywacji, które skutkowałyby zawiązaniem i trwałym funkcjonowaniem współpracy między doradcami w skali regionalnej i ogólnopolskiej. Na tych poziomach nie istnieją stałe struktury ani cykliczne fora, które umożliwiałyby wymianę doświadczeń i wspólne doskonalenie (z nielicznymi wyjątkami).

Dodatkowo współpraca nie jest formalnie premiowana, a różnice organizacyjne między ośrodkami oraz ograniczone środki na delegacje nie sprzyjają pogłębianiu współpracy. Doradcy niektórych specjalności pracują w pojedynkę, co utrudnia naturalne sieciowanie, a brak czasu i obciążenie obowiązkami szkolnymi ograniczają możliwość inicjatyw oddolnych. W efekcie, w większości przypadków, współpraca jest incydentalna i zależy od indywidualnych kontaktów, a nie od spójnej strategii.

Jednocześnie niektórzy doradcy wykazują się własną inicjatywą i determinacją w nawiązywaniu współpracy, w niektórych przypadkach już skutkuje ona wymianą doświadczeń i planowaniem wspólnych inicjatyw.

Postulaty:

- 1. Konieczne jest stworzenie systemowych mechanizmów integracji w ramach obu placówek doskonalenia w Małopolsce, prowadzących doradztwo metodyczne. Warto rozważyć nawiązanie współpracy w tym zakresie z innymi placówkami w kraju, ułatwiając dotarcie do doradców pokrewnych specjalności.**
- 2. Należy podjąć działania, które wzmocnią integrację środowiska poprzez organizowanie spotkań, forów, ale także prezentację sylwetek doradców, co ułatwi ich identyfikację oraz poznanie.**
- 3. Warto motywować doradców metodycznych do realizacji wspólnych przedsięwzięć i premiować takie inicjatywy.**

5. Słaba strona: *Istnieje grupa doradców, którzy rzadko doskonalą swoje kompetencje, związane z pełnioną funkcją*

5.3. W jakiego rodzaju formach doskonalenia uczestniczą nauczyciele doradcy?

5.4. Co utrudnia doradcom udział w doskonaleniu zewnętrznym?

DORADCY METODYCZNI

Pytanie wywiadu: *W jakich formach doskonalenia kierowanych do doradców uczestniczyła Pani/uczestniczył Pan w minionym roku szkolnym?*

W analizowanym materiale niektórzy doradcy precyzyjnie określili liczbę lub tytuły odbytych szkoleń, co pozwala na oszacowanie zakresu ich aktywności szkoleniowej. Liczba odbytych form waha się od **kilku** do **ponad dwudziestu** rocznie, co wydaje się zależeć od specjalności, dostępności oferty i możliwości organizacyjno-finansowych danego doradcy.

- **ND1:** *Przede wszystkim my tutaj w naszym Ośrodku mieliśmy co roku takie, i to były dwa, trzy spotkania, to były takie nasze, typowo nasze doradców spotkania pod hasłem to było takie ogólne bardzo hasło: „Doradcy – poradcom”. [...] Natomiast też jesteśmy informowani o kursach szczególnie w ORE. Bo ORE organizuje dla doradców metodycznych różne formy. Tak, że jeżeli tylko jest taka możliwość to tak. To uczestniczę.*
- **ND5:** *Sześć takich ściśle związanych tylko i wyłącznie dla doradców, bo tych szkoleń jest dużo i ja powiem szczerze, korzystam czasami z takich szkoleń, niekoniecznie tylko przedmiotowych czy związanych z moim przedmiotem i niekoniecznie związanych z no czy metodyką jako taką.*
- **ND7:** *W minionym roku szkolnym ja wzięłam udział w czterech takich formach, które były dedykowane poradcom.*
- **ND11:** *Dla doradców? No zaraz zobaczę. „Kosmos w Szkole. ESERO”, „STEAM-owe śniadanie”, „Doradztwo metodyczne dziś: adaptacja, indywidualizacja, równowaga” w ramach cyklu spotkań „Rozmowy o doradztwie metodycznym”, webinar, ORE w Warszawie, „Równowaga i rozwój”, „Wspieranie dobrostanu w pracy doradcy metodycznego”, ORE. [...] „Ocenianie dla rozwoju – założenia, wyzwania, instrumenty wsparcia”, Instytut Badań Edukacyjnych, seminarium. No i tyle. I swoje jeszcze później miałem. To jest lista zeszłego roku.*
- **ND12:** *Przynajmniej w dwudziestu. Znaczący powiem tak. Te formy w siedemdziesięciu procentach dotyczą przedmiotu wychowanie fizyczne, natomiast trzydzieści procent to jest gdzieś tam interpersonalne jakieś takie zachowania.*

W innych wypowiedziach doradcy wskazywali na udział, lecz bez liczbowej kwantyfikacji. Deklarowali na przykład stałą obecność w ofercie ORE, IBE, MCDN/PCEN, KIRE czy WDN, oraz udział w cyklach webinarowych i seminariach środowiskowych. Zdecydowanie **dominuje udział w szkoleniach i cyklach ORE**, uzupełniany przez konferencje IBE i inne instytucje branżowe, a także szkolenia wewnętrzne (WDN, spotkania doradców).

- **ND4:** *No do doradców to przeważnie jest ORE tam to jest: „Wsparcie nauczycieli w procesie oceniania – zadania doradcy metodycznego”. I drugi tam miałam: „ABC doradcy metodycznego”, czyli tak, jak gdyby takie można powiedzieć w pigułce wszystko.*
- **ND8:** *Ja też w ORE uczestniczę w szkoleniach. Tam ostatnio było dotyczące programu profilaktyczno-wychowawczego... a dwa na wiosnę akurat miałem.*
- **ND10:** *Na początku (...) „ABC doradztwa metodycznego”. (...) Zapisalam się na to co ORE zaproponowało, czyli „Spersonalizowane doradztwo”. (...) „Ocenianie kształtujące” przez ORE.*

Wielu doradców podkreśla znaczenie oferty ORE kierowanej specjalnie do doradców: *ABC doradcy metodycznego, Doradztwo metodyczne dziś: adaptacja, indywidualizacja, równowag”, Spersonalizowane doradztwo, Jak być liderem, cykle Rozmowy o doradztwie* oraz komponenty związane z dobrostanem: *Równowaga i rozwój, Wspieranie dobrostanu.*

Jeśli chodzi o zakres tematyczny szkoleń, w których brali udział doradcy, jest on dość zróżnicowany. Doradcy konsekwentnie rozwijali **kompetencje przedmiotowe i dydaktyczne** podczas szkoleń, konferencji i spotkań. Wyraźny blok tematyczny stanowią szkolenia dotyczące **oceniania kształtującego, wymagań edukacyjnych, programów nauczania oraz pragmatyki** zawodowej, np. seminaria IBE *Ocenianie dla rozwoju*; wewnętrzne szkolenia o wymaganiach; ORE: *Wsparcie nauczycieli w procesie oceniania*. W wypowiedziach wskazywane są one jako obszary wymagające wsparcia dla nauczycieli, a jednocześnie opartego na spójnych i poprawnych podstawach merytorycznych i prawnych zaplecza dla doradców.

- **ND13:** *Uczestniczyłam w sieci współpracy i samokształcenia: „Z fizyką przy kawie”, „Mój zeszyt pomagający się uczyć”, Kurs pierwszego stopnia... IBE „Ocenianie dla rozwoju”.*
- **ND4:** *To mieliśmy dla doradców nawet jak rozpoczynaliśmy: jak mamy pracować, na czym ma polegać nasza praca, zadania, wszystkie cele, które przyświecają, jeżeli chodzi o doradztwo zawodowe. No to mieliśmy tutaj i na każdym szkoleniu byłam.*

Wypowiedzi często przywołują także szkolenia z **przywództwa, marki osobistej, komunikacji**, np. *Jak być liderem?, Marka osobista, Równowaga i rozwój, Wspieranie dobrostanu* – zarówno jako element roli doradcy, jak i wsparcie odporności na obciążenia pracą.

Badani uzupełniali warsztat o narzędzia cyfrowe, np. szkolenia z Moodle i Zintegrowanej Platformy Edukacyjnej oraz uczestniczyli w projektach cyfryzacyjnych (np. *Atomy wiedzy*).

Pytanie wywiadu: Czy chciałaby Pani/Pan częściej niż dotychczas uczestniczyć w zewnętrznych formach doskonalenia zawodowego związanych z pełnioną funkcją doradcy metodycznego?

W wypowiedziach doradców wybrzmiewa wysoka gotowość do stałego uczenia się – zarówno w obszarach ściśle „doradczych”, jak i przedmiotowo-metodycznych. Doradcy twierdzą, że **lubią i chcą się szkolić**. Część z nich aktywnie zwiększa liczbę form samodoskonalenia, poszukując najbardziej wartościowych dla nich, a uczestnictwo traktuje jako stały element pracy.

- **ND1:** *Jeżeli tylko jest taka możliwość to uczestniczę.*
- **ND5:** *Korzystam z różnych rzeczy, żeby taki szerszy pogląd mieć.*
- **ND6:** *Dzięki temu, że jestem doradcą... ja się tyle szkolę, że nigdy w życiu się tyle nie szkoliłam.*
- **ND8:** *Ja się staram szukać. Ja staram się szukać dlatego, że wiem, że nadal jako doradca wiem mało. Takie mam wrażenie, że wciąż chyba czegoś mi brakuje.*
- **ND9:** *Znaczy ja akurat to no też dużo poszukuję. No tak, uczestniczę we wszystkich formach, które tutaj MCDN, że tak powiem organizuje. Bo praktycznie stuprocentowo w tych formach doskonalenia.*
- **ND10:** *Teraz też potrzebuję takiego kursu i dlatego się zapisałam...*
- **ND13:** *Niestety to co proponuje ORE muszę powiedzieć, bo staram się też brać udział w tych proponowanych przez Ośrodek Rozwoju Edukacji..., niemniej jednak..., to znaczy bardzo często te formy nie są na tyle interesujące czy wynoszące jakieś dobre wartości do tego co ja..., no nie spełniają zupełnie moich oczekiwań. Więc no biorę w nich udział i czasem są fajne, biorę w nich udział i czasem są nefajne, ale jestem troszeczkę nimi rozczarowana.*

Jednocześnie deklaracje chęci częstszego udziału warunkowane są **jakością oferty, dostępnością czasu oraz finansowaniem** (delegacje, opłaty konferencyjne). W rezultacie dominuje postawa: „chcę i szukam, o ile to sensowne, możliwe organizacyjnie i realnie wspierane”. Badani przywiązują dużą wagę także do aktualności treści oraz jasnego, wyraźnego transferu od teorii i doświadczenia **do praktyki**.

- **ND2:** *Tak, gdyby był czas. Gdyby był czas zawsze. Ja jestem osobą otwartą i lubię się uczyć i bardzo jestem taka ciekawa wszystkiego co jest nowe. Natomiast, no czas niestety nie pozwala.*
- **ND5:** *To znaczy ja bym chciała, żeby te formy zewnętrzne były takie, tak jak już powiedziałam wcześniej, z pierwszej ręki krótko mówiąc. Żeby to były takie szkolenia naprawdę typowe dla osób, które mają przekazać coś dalej i że to zostaje ugruntowane przez osoby, które wiedzą o czym mówią, co mówią i do kogo mówią. Po prostu o takie*

szkolenia mi chodzi. (...) A w tym momencie, żebyśmy mieli takie szkolenie, że jak ja jestem pewna tej wiedzy, że tak, tak i tak ma być. [...] Byłaby rewelacją jak dla mnie. Żebyśmy mogli jakąś wspólną strategię przyjąć i wymienić się doświadczeniami.

- **ND8:** *Ja nie ukrywam, że szukam no dużo szukam w ORE. Bo wydaje mi się, że jest to odpowiedni organ. Zresztą podobają mi się tam materiały poszkoleniowe. One są poparte dokumentacją odpowiednią prawną i w taki sposób przystępny.*
- **ND11:** *No ja je sam wyszukuję. Wszystko co jest w miarę zbieżne, jest jakakolwiek korelacja no to ja po prostu tam jadę.*
- **ND12:** *Powiem tak, ja dedykuję sobie te szkolenia, które mi się przydadzą (...). Natomiast problem jest ze szkoleniami też taki, że jak jest dobre szkolenie to jest albo stacjonarne i trzeba jechać, nie wiem do Sulejówka albo do Warszawy, to się wiąże z kosztami.*
- **ND13:** *Znaczy myślę, że przydałyby, że zawsze szkolenia, dobre szkolenia zawsze są w cenie. I zawsze chętnie w dobrych szkoleniach wezmę udział. Podkreślam słowo „dobre”.*

Wśród wypowiedzi można odnaleźć również opinie, które podkreślają **duże możliwości w podejmowaniu działań na rzecz rozwoju zawodowego** oraz wsparcie Ośrodka w tym zakresie:

- **ND1:** *To znaczy dla mnie jest to wystarczające. (...) Nie czuję niedosytu. O!*
- **ND8:** *Wydaje mi się, że tak, że wystarczająco. Jak czegoś poszukuję to zawsze mogę znaleźć.*
- **ND9:** *Nie ukrywam, czasem jestem tą osobą, która zgłasza potrzeby jakiejś formy doskonalenia. Więc też nie ukrywam no te potrzeby są, że tak powiem realizowane, czyli ten warsztat jakiś jest tam nam zapewniony. Więc tutaj też nie ma problemu.*

Pytanie wywiadu: Co stanowi dla Pani/Pana utrudnienie w udziale w doskonaleniu zawodowym? Co ułatwiłoby Pani/Panu udział?

W wypowiedziach respondentów powszechnie pojawia się wątek wskazujący, że doradcy chcieliby uczestniczyć w doskonaleniu zawodowym, jednak **kolizje z planem pracy w szkole macierzystej** ograniczają ich realny udział w samodoskonaleniu. Doradcy podkreślają zderzenie interesów szkoły macierzystej i placówki doskonalenia:

- **ND1:** *Jeżeli to jest termin taki, że muszę mojego dyrektora szkoły poprosić o zwolnienie, no to to może być problem.*
- **ND4:** *No to na pewno to są tutaj takie... jak nie korzystają, to są te bariery organizacyjne i czasowe. [...] No i jeszcze problem ze zwolnieniem w pracy. Bo ja pracuję. To tak to wygląda. Więc ja mówię, jeżeli my nie będziemy mieć to unormowane prawnie czymkolwiek, to dyrektor nie ma obowiązku nas zwolnić z pracy w tym czasie co my pracujemy.*

- **ND5:** *Natomiast no co do tych szkoleń to co utrudnia mi właśnie uczestniczenie... no to właśnie dwóch różnych panów (śmiej) krótko mówiąc. W sensie, że „dwom panom służę” nie? Czyli dwie różne instytucje, nie, bo i szkoła i no i tu czasami jest kolizja w tym sensie, że na przykład szkolenia są w ciągu dnia. A jak one dotyczą powiedzmy doradztwa to nie bardzo mogę się w szkole zwalniać nie?*
- **ND11:** *Przede wszystkim to są potężne problemy organizacyjne. Na przykład kolizja polegająca na tym jak Dyrektor mojego Ośrodka tego ma współpracować z dyrektorem mojej szkoły. (...) No i często jadę na swoim urlopie albo na urlopie bezpłatnym... szkoła macierzysta traktuje to jako „twój drugi etat”.*

Inną barierą wskazywaną przez doradców są **koszty**, zarówno samych form doskonalenia, jak i dojazdów i noclegów.

- **ND4:** *Finansowe też, bo trzeba sobie za te zajęcia zapłacić. I dużo się spotkałam, że dyrektor mówi: no nie mam pieniędzy tak na szkolenia. [...] No co tu dużo mówić. Każdy się liczy z pieniędzmi więc nikt nie wyłoży na trzy dni pobytu w Warszawie czy gdziekolwiek swoich pieniędzy. No tak to wygląda.*
- **ND5:** *Ze środkami jest różnie. Bo ja korzystam przeważnie z darmowych szkoleń. Ale ze środkami jest różnie w tym sensie, że... może to tylko moje odczucie, (...), że za bardzo to wszystko jest skomplikowane, żeby się o to ubiegać. I tak trzeba się prosić. A czasami człowiek machnie ręką i po prostu jak to niewielka kwota to woli sam zapłacić.*

Dodatkowo doradcy czują się wyczerpani **dużą liczbą obowiązków i brakiem czasu** na kolejne doskonalenie. Wsparciem okazuje się zdalny udział w części zajęć.

- **ND2:** *Ja bardzo korzystam też z różnych seminariów online, bo na stacjonarne już teraz nie mam czasu (...). Natomiast chwalę sobie te online właśnie również tak jak mówię, dlatego, że ja mogę to zrobić.*
- **ND6:** *Nie. Ja już po prostu nie dam rady. Ja już niektóre formy pomijam.*
- **ND8:** *Tylko brak mojego czasu. Szczerze tak. Brak mojego czasu.*

Mimo trudności niektórzy respondenci podkreślają zyczliwe wsparcie tak dyrektora szkoły macierzystej, jak i Ośrodka. Pojawiły się także opinie, że żadne bariery i trudności nie do pokonania nie pojawiają się.

- **ND6:** *A ja to przychodzę pokornie i mówię i proszę, czy będzie taka możliwość, pani dyrektor: „będzie proszę można jechać”, i tyle. Wydaje mi się natomiast, że nie wszyscy dyrektorzy są też tacy, że można z nimi w ten sposób rozmawiać. Ja akurat teraz mam takie szczęście.*

- **ND7:** *No a tutaj spotykam się z bardzo dużą przychylnością i pani dyrektor i pana dyrektora tak, że nie ma problemu. Jeżeli tylko zgłaszamy to tutaj nawet wyjazd tu na tą konferencję do ORE czy gdziekolwiek to nie ma problemu. Zresztą nawet ja też ze strony dyrektora szkoły się nie spotykam z takim problemem, bo po prostu no jestem tu zatrudniona, jest porozumienie, więc jeżeli jest potrzeba na przykład wyjazdu wtedy, kiedy nie jestem w Ośrodku tylko jestem w szkole no to też nie ma żadnego problemu.*
- **ND10:** *Nie widzę tutaj przeszkód, żeby mi coś utrudniało.*

Podsumowując, deklaracje doradców i konkretne liczby odbytych szkoleń, potwierdzają wysoką motywację i gotowość do zwiększania udziału w różnych formach doskonalenia zawodowego, zwłaszcza gdy szkolenia są użyteczne i dobrze zorganizowane.

Doradcy uczestniczą w szerokim spektrum form – od kursów ORE dedykowanych roli doradcy, przez szkolenia przedmiotowo-metodyczne i prawno-organizacyjne, po konferencje naukowe i wymianę środowiskową. Silnie obecne są obszary oceniania, wymagań/programów, pragmatyki, a także kompetencje miękkie i narzędzia cyfrowe. Rozpiętość intensywności (od kilku do ponad dwudziestu form rocznie) wynika z realiów organizacyjno-finansowych, ale także ze zróżnicowanych profili specjalności.

Analiza wypowiedzi doradców wskazuje, że główne bariery związane z udziałem w doskonaleniu zawodowym mają charakter organizacyjny i finansowy. Najczęściej wymieniane są kolizje z planem pracy w szkole macierzystej, brak uregulowanych zasad zwolnień w szkołach oraz konieczność godzenia obowiązków w dwóch instytucjach. Istotnym utrudnieniem są również koszty szkoleń, podróży i noclegów, a także kwestie związane z procedurą uzyskania dofinansowania. Doradcy podkreślają także brak czasu wynikający z dużej liczby obowiązków. Dodatkowo wpływ mają postawy i możliwości dyrektorów szkół – od wsparcia po jego brak. Pomimo tych przeszkód doradcy deklarują wysoką motywację do uczestnictwa w wartościowych szkoleniach – bariery wydają się zatem mieć raczej charakter systemowy, a nie wynikają z braku motywacji.

Pomimo tych przeszkód doradcy deklarują wysoką motywację do uczestnictwa w wartościowych szkoleniach – bariery wydają się zatem mieć raczej charakter systemowy, a nie wynikają z braku motywacji.

W kontekście materiału, zebranego w omawianej części wywiadów, hipoteza o ograniczonym udziale doradców metodycznych w doskonaleniu zawodowym nie zyskuje pełnego potwierdzenia. Większość wskazanych utrudnień w tym zakresie ma charakter systemowy i wynika głównie z modelu zatrudnienia doradców. Stąd sformułowane niżej postulaty mają bardziej charakter uzupełniający niż zaradczy.

Postulaty:

- 1. Warto rozważyć stworzenie bazy rekomendowanych doradcom szkoleń, co ułatwi dobór adekwatnych, sprawdzonych, wartościowych form.**
- 2. Zasadne jest wypracowanie jasnych i jednolitych zasad udziału doradców w szkoleniach, w tym opracowanie spójnej procedury ich oddelegowywania, co pozwoli ograniczyć bariery o charakterze organizacyjnym.**
- 3. Warto rozważyć opracowanie kompleksowej „bazy wiedzy” dla doradców, obejmującej podstawy prawne, obowiązujące zasady oraz dokumenty stanowiące fundament ich działalności.**

6. Słaba strona: *Korzystanie z doradztwa nie jest stałym elementem nadzoru pedagogicznego dyrektora szkoły*

6.1. W jakim zakresie dyrektorzy uwzględniają doradztwo metodyczne w organizowaniu wspierania rozwoju zawodowego nauczycieli?

DYREKTORZY SZKÓŁ

Pytanie wywiadu: *Jak w Pani/Pana szkole są wprowadzani do zawodu młodzi nauczyciele?*

Pytanie wywiadu: *W jaki sposób jako dyrektor placówki wspiera pan rozwój zawodowy całego zespołu nauczycieli?*

W badanym obszarze cytowane wyżej dwa pierwsze pytania miały charakter pomocniczy. Ich celem było wstępne rozpoznanie, czy i w jakim stopniu rozmówcy z własnej inicjatywy odniosą się do kwestii korzystania z doradztwa, mówiąc o wsparciu rozwoju zawodowego kadry pedagogicznej. Dyrektorzy uczestniczący w wywiadach podkreślali wagę dobrego wprowadzenia do zawodu młodych nauczycieli, rozpoczynających pracę po studiach, wskazując na niewystarczające przygotowanie absolwentów studiów pedagogicznych do pracy w szkole, na przykład:

- **D17:** *To wejście do zawodu nauczyciela, jeszcze w dzisiejszych czasach nie jest sprawą prostą. Przychodzi człowiek po studiach świeży... ja pamiętam swoje doświadczenie jeszcze po studium nauczycielskim, gdzie myśmy byli wyposażeni naprawdę tak jak praktyk, no tutaj nasi młodzi nauczyciele mają bardzo dużo wiedzy, ale też pewnie jakieś inne spojrzenie na szkołę niż to, z czym spotykają się w rzeczywistości. Więc na pewno trzeba wyciągnąć do nich rękę i na pewno trzeba ich wprowadzić w ten zawód.*

W przypadku nauczycieli rozpoczynających pracę, wszyscy rozmówcy wskazywali **awans zawodowy jako narzędzie adaptacji zawodowej, w tym opiekę ze strony mentora (wcześniej – opiekuna stażu)**, na przykład:

- **D3:** *Wprowadzenie do zawodu opiera się głównie na tym, iż ci nauczyciele robią ścieżkę awansu zawodowego.*
- **D13:** *To, na czym się na pewno opieramy, to to na takim dużym wsparciu zarówno ze strony, czy to wcześniej opiekuna stażu, czy teraz mentora.*
- **D14:** *Staramy się dobrać mentora w taki sposób, który byłby najbardziej pomocny temu nauczycielowi, czyli najbliższy kwalifikacjami i rodzajem wykonywanej pracy.*
- **D15:** *Na samym początku przydzielamy mentora nauczycielowi, który rozpoczyna u nas pracę. Jest to zazwyczaj osoba bardzo doświadczona.*
- **D16:** *Przed wszystkim, jak przychodzą do pracy, to od razu rozpoczynają staż (...). Ja przeważnie daję takiemu nauczycielowi początkującemu takiego doświadczonego*

nauczyciela, który już nie raz przeszedł czy to staż po staremu z takim nauczycielem czy teraz po nowemu.

Choć dyrektorzy podkreślali troskę o właściwy dobór mentora/opiekuna stażu, jednocześnie uważali **problemy, związane ze wsparciem nauczyciela w sytuacji, gdy nie jest to osoba tej samej, a czasem nawet pokrewnej specjalności co młody nauczyciel**. W dużych szkołach zapewnienie takiej opieki jest możliwe, o czym świadczy przykładowa wypowiedź:

- **D3:** *Mamy blisko 100 nauczycieli, więc dotychczas nie mieliśmy problemów z takim doborem.*

Natomiast osoby kierujące małymi szkołami mówiły, na przykład:

- **D4:** *Jednak ta matematyka (...) czy język polski to są tak specyficzne i różne przedmioty, że naprawdę byłoby fajnie, gdyby [nauczyciel] miał wsparcie matematyka, stricte matematyka.*
- **D8:** *Jest gros takich przedmiotów, no niestety, z których nie mogę zapewnić [mentora] tego samego przedmiotu, pokrewnego raczej tak. Bo jesteśmy małą szkołą, jednodziałową, więc tych nauczycieli tak dużo nie mamy zatrudnionych, jeżeli chodzi o poszczególne przedmioty.*
- **D11:** *No jest problem, bo jak mam teraz nauczyciela wuefistę, to jego mentorem jest polonistka, no bo skąd ja wezmę wuefistę? (...) Nauczycielka logopedii – jej mentorem jest bibliotekarka.*

Ponadto dyrektorzy, korzystając ze swojego doświadczenia w sprawowaniu nadzoru, próbują **sami wspierać warsztat pracy nauczyciela i/lub dodatkowo włączają w jego wsparcie innych doświadczonych nauczycieli oraz angażują podopiecznego w pracę różnych zespołów przedmiotowych i problemowych, szczególnie, gdy mentorem/opiekunem stażu nie jest osoba tej samej specjalności**. Przykładowe wypowiedzi spośród 11 sformułowanych w tym obszarze – poniżej:

- **D4:** *A że uczy matematyki, a w szkole nie ma drugiego matematyka, to jest troszeczkę bardziej przeze mnie prowadzony taka przyjazną ręką (...) Wie, że zawsze może na mnie liczyć, ze wszystkim może do mnie przyjść.*
- **D7:** *Przede wszystkim, szukam nauczycieli, którzy mogą się nim zaopiekować. To nie jest tylko mentor, to nie jest tylko opiekun przy poprzednim awansie, natomiast jest to grupa ludzi, którzy kierunkowo mogą wesprzeć. W momencie, gdy jest to, na przykład, nauczyciel języka polskiego, to cały zespół humanistów wspiera tego nowego nauczyciela. W jaki sposób? Przede wszystkim warsztat pracy. Oprócz tego grupa: pedagog specjalny, psycholog mają pomóc wejść do zawodu w ten sposób, że przedstawiamy*

realia naszych dzieci, ich problemy, ich mocne strony po to, żeby jak najbardziej ograniczyć ten czas na poznanie tego ucznia.

- **D13:** *[Opieramy się] na dużym wsparciu nauczycieli z zespołów, do których ten nauczyciel przynależy.*
- **D20:** *Proszona jest rada pedagogiczna i wszyscy nauczyciele o wsparcie takiej osoby, szczególnie nauczyciele tych samych przedmiotów lub pokrewnych.*

Rozmówcy (10 osób) jako ważny element adaptacji zawodowej postrzegają **lekcje otwarte**, zarówno prowadzone przez młodego nauczyciela, jak i przez jego bardziej doświadczonych kolegów, podlegające obserwacji i omówieniu, na przykład:

- **D4:** *Ja przychodzę do niego na obserwację, wchodzę do niego na lekcje. No i po każdej lekcji przeprowadzam z nim rozmowę, co było fajnie, co można by poprawić.*
- **D8:** *Zawsze sobie go planuję w obserwacjach jak najszybciej.*
- **D11:** *Ja staram się raz w okresie obserwować zajęcia tych młodych nauczycieli. I też robię, co mogę, aby jak najwięcej przekazać porad metodycznych po tych zajęciach, żeby je omówić.*
- **D15:** *Bardzo istotną sprawą są obserwacje zajęć, które prowadzimy z panią dyrektorem, czy też prowadzi mentor. I wymagam tego, żeby nauczyciel, który rozpoczyna u nas pracę, uczęszczał na lekcje doświadczonych nauczycieli, którzy bez problemu wyrażają na to zgodę.*
- **D19:** *Druga kwestia to są lekcje otwarte. Mamy w szkole taki system wzajemnego wspierania, że nie tylko mentor jako jedna osoba jest odpowiedzialny za przygotowanie tego nauczyciela. Tylko (...) nauczyciel języka angielskiego może wejść do każdego z 14 nauczycieli języka angielskiego. Bo każdy troszeczkę inaczej uczy, bo każdy na coś innego zwraca uwagę.*
- **D20:** *Mają taką możliwość, a nawet takie zalecenie, żeby korzystali z lekcji otwartych i konsultacji u innych nauczycieli uczących podobnych przedmiotów a nawet innych.*

Omawiana forma wsparcia **jest doceniana przez dyrektorów** w procesie adaptacji zawodowej nauczyciela:

- **D7:** *Kiedyś uważałam, że ta lekcja otwarta to może być stres, ponieważ moja szkoła poprzednia takiej praktyki nie miała. Natomiast tutaj są lekcje otwarte i to jest bardzo dobry warsztat pracy. Każdy wynosi coś dla siebie.*

Ponadto 6 rozmówców przywołało **WDN i szkolenia zewnętrzne**, w tym jedna osoba wprost wspomniała o szkoleniach, prowadzonych przez doradców metodycznych:

- **D7:** *Dobrym punktem dla nas, na naszym terenie, to jest właśnie Brzesko, fantastyczny warsztat metodyczny, który tam jest wprowadzany. Nie tylko przyjeżdża się na spotkanie, gdzie można obserwować nowy sprzęt, nowe metody, ale uczestniczy się, na przykład, w zajęciach na UJ.*

Podobna liczebnie grupa badanych podkreślała też rolę **dobrej atmosfery, emocjonalnego wsparcia**, również o charakterze nieformalnym, na przykład:

- **D1:** *Wspieram go [młodego nauczyciela], podnoszę na duchu nieraz, ponieważ są różne sytuacje w życiu codziennym.*
- **D2:** *Dbam o atmosferę, dobrostan, żeby mógł się czuć tutaj bardzo dobrze.*
- **D5:** *I jest ta ścieżka taka nieformalna. No to, jeśli młody nauczyciel przyjdzie, a czasem tak się zdarzy, że zapytają o taką czy taką rzecz, więc podpowiem. Nawet jak są takie sytuacje, które kompletnie, może się wydawać, że nie są związane z zawodem, z problemem wychowawczym.*
- **D15:** *Zajęcia takie integracyjne zawsze prowadzimy (...) są to szkolenia wyjazdowe, zajęcia integracyjne, wspólne wigilie.*
- **D16:** *Jak ci młodzi nauczyciele mają jakieś problemy, to mówię, że na porażkach się człowiek najlepiej uczy (...) i żeby się tym nie zniechęcali.*
- **D17:** *Staramy się tworzyć klimat, żeby szkoła stała się miejscem inspirującym dla nich, a nie stresującym.*

W rozmowach przewijał się również wątek czynności o charakterze organizacyjnym, typu zapoznanie z dokumentacją szkolną i organizacją pracy szkoły, wprowadzenie do rady pedagogicznej, włączenie w inicjatywy realizowane w szkole. Ta problematyka nie będzie w raporcie ilustrowana wypowiedziami dyrektorów, ze względu na poboczny charakter w stosunku do głównego problemu badawczego.

Zdawać by się mogło, że we wszystkie omówione wyżej zakresy znakomicie wpisuje się potencjalna pomoc doradcy metodycznego. Tymczasem do takiej formy wsparcia nawiązały tylko trzy osoby. Pierwsza wypowiedź była już cytowana i dotyczy udziału młodych nauczycieli w warsztatach prowadzonych przez doradców metodycznych (**D7**). Druga wypowiedź to autorefleksja dyrektora, który nie rekomendował młodym nauczycielom takiej pomocy:

- **D8:** *I teraz co do tego doradztwa metodycznego. No przyznam się, że (...) nie sugerowałem kontaktu z doradcą, z doradztwem metodycznym. Dlaczego tak było? Nie wiem. Być może ja nie miałem na swoim etapie pracy zawodowej kontaktu z doradcą metodycznym, i to chyba tak chyba zostało. A pozwoliłem sobie zapytać swoich nauczycieli, czy w ostatnich 5–10 latach mieli kontakt z doradztwem, doradcą metodycznym? No to wszyscy odpowiedzieli chórem, że nie. Patrząc na to z boku, to uważam, że to jest*

troszeczkę smutne, no bo kto, jak nie oni pomogą temu nowemu nauczycielowi wprowadzić ich w pracę nauczyciela. A z drugiej strony, nie proponowałem tego, być może dlatego, że nie miałem ja takiego kontaktu i nie jest to nigdzie w sumie, niech mnie pani skoryguje, nigdzie nie jest zapisane, że jest taki obowiązek.

Trzecia osoba włącza w proces adaptacji zawodowej młodych nauczycieli doradcę, który jest zatrudniony w kierowanej przez nią szkole:

- **D17:** *Mamy (...) zatrudnionego doradcę metodycznego, więc mogą się też do niego zwrócić w każdej sytuacji, szczególnie w edukacji wczesnoszkolnej i inni nauczyciele też.*

Pytanie wywiadu: Czy korzystał(a) Pani/Pan jako dyrektor szkoły z pomocy doradcy metodycznego, w szczególności w sprawach związanych z rozwojem zawodowym nauczycieli?

Podobny obraz wyłania się z odpowiedzi dyrektorów na bezpośrednie pytanie o to, czy korzystali z pomocy doradcy metodycznego w związku z rozwojem zawodowym nauczycieli. **Liczna grupa rozmówców (16 osób), udzieliła odpowiedzi: nie.** Część z nich przedstawiła uzasadnienie, na które składają się w szczególności:

- **D5:** *(...) powołałem komisję [w związku z awansem zawodowym] i musiałem powołać nauczyciela albo metodyka. I tak się zastanawiałem, i nie bardzo umiałem trafić z tym metodykiem.*
- **D6:** *Nie było takiej potrzeby.*
- **D10:** *Coś właśnie chciałam, odnośnie chyba matury. Chyba to było w 2020 roku, nawet chciałam się jakoś skontaktować, ale mi się nie udało.*
- **D17:** *Nie czułam takiej potrzeby.*
- **D19:** *Mamy bardzo sprawnie działającą (...) sieć dyrektorów, która wzajemnie się wspomaga. Mamy wymiany materiałów, wymiany dobrych praktyk. Zasadniczo każdy dyrektor po ocenie pracy wrzuca nowe informacje, na co ewentualnie zwrócić uwagę (...). Jeśli chodzi o taką metodykę pracy dyrektora korzystam z materiałów przygotowanych przez Kuratorium Oświaty w Poznaniu.*

Cztery osoby, które deklarują korzystanie z takiej pomocy, prawdopodobnie miały kontakt z nauczycielami konsultantami, co po raz kolejny potwierdza sygnalizowany wcześniej problem z rozpoznaniem wsparcia doradców metodycznych:

- **D1:** *Ja osobiście korzystałem wielokrotnie, jeśli chodzi o interpretacje przepisów czy dokumentację szkolną.*
- **D15:** *Korzystałem, jeśli chodzi o program i innowacje. Bo nawet w tym kontekście zrobiliśmy sobie szkolenie u nas w szkole. Prowadził to doradca metodyczny [tu pada*

nazwisko nauczyciela konsultanta] *i jeszcze był* [tu pada nazwisko drugiego nauczyciela konsultanta].

- **D18:** *W ramach sieci dyrektorów doradcy przychodzą i prowadzą szkolenia na temat oceny pracy nauczyciela, awansu zawodowego* [to tematyka szkoleń prowadzonych przez nauczycieli konsultantów].

Można przypuszczać, że tylko jeden dyrektor z badanej grupy faktycznie korzystał z pomocy doradcy metodycznego:

- **D12:** *Tak, pan* [tu pada nazwisko doradcy metodycznego] *był na ocenie mojego nauczyciela, który w tym roku w tym roku kalendarzowym realizował i kończył awans na stopień nauczyciela mianowanego. I tu rzeczywiście z wielkim zaangażowaniem, wielkim wsparciem pan* [nazwisko] *się włączał, oferował, był u nas w szkole. To nawet podczas awansu zawodowego, kiedy mój nauczyciel o tym mówił, nawet komisja naprawdę tutaj była pozytywnie zdziwiona, bo jednak no nie, nie wszyscy ci doradcy się gdzieś tam pojawiają, angażują.*

Podsumowując, w świetle zebranego materiału doradztwo metodyczne w znikomym stopniu jest wykorzystywane jako wsparcie dyrektora w procesie wprowadzania do zawodu młodych nauczycieli. Rozmówcy jako narzędzie adaptacji zawodowej postrzegają, przede wszystkim, awans zawodowy nauczyciela. W realizację tego procesu angażują nie tylko opiekuna stażu/mentora, ale także nauczycieli innych specjalności, w tym – zorganizowanych w zespoły przedmiotowe lub problemowe.

W swoich praktycznych działaniach dużą rolę przypisują też lekcjom, prowadzonym zarówno przez młodych nauczycieli, jak i przez nich obserwowanym. Podkreślali ponadto rolę szkoleń wewnętrznych i zewnętrznych oraz znaczenie dobrej atmosfery, tworzonej przez dyrektora szkoły.

Tylko jedna osoba faktycznie wskazała na (regularną) współpracę z doradcą w procesie awansu zawodowego i wprowadzenia do zawodu młodego nauczyciela. Podobnie badani w większości nie korzystali z pomocy doradców we wsparciu procesu rozwoju zawodowego wszystkich nauczycieli. Po raz kolejny w wypowiedziach respondentów widoczne jest utożsamianie doradztwa metodycznego z doskonaleniem zawodowym „w ogóle”.

Postulaty:

1. W procesie informacji i promocji warto podkreślać, że doradztwo może stanowić cenne wsparcie dla dyrektora w procesie adaptacji zawodowej młodych nauczycieli; tym bardziej, że – jak wynika z innej części badań – to właśnie młodzi nauczyciele, w opinii dyrektorów, najbardziej potrzebują pomocy doradców metodycznych.
2. Wobec niewystarczającej skali faktycznego zainteresowania lekcjami otwartymi prowadzonymi i organizowanymi przez doradców, przy jednoczesnym artykułowaniu przez dyrektorów znaczenia prezentacji i obserwacji warsztatu metodycznego, dobrze byłoby akcentować oferowane możliwości w tym zakresie w ramach doradztwa metodycznego.

6.2. Jaka jest wiedza dyrektorów na temat korzystania przez nauczycieli z doradztwa metodycznego i wykorzystania jego efektów w pracy dydaktycznej?**DYREKTORZY SZKÓŁ****Pytanie wywiadu: Czy nauczyciele Pani/Pana szkoły korzystają z doradztwa metodycznego?**

11 rozmówców potwierdziło, że nauczyciele kierowanych przez nich szkół korzystają z doradztwa metodycznego, w tym dwie osoby podały, że jest to doradca metodyczny zatrudniony w ich szkole. Pozostali dyrektorzy podawali konkretne i adekwatne przykłady udziału nauczycieli w doradztwie:

- **D2:** *Mieliśmy spotkanie z nią [doradczynią metodyczną] z nauczycielami oddziałów przedszkolnych, gdzie przedstawiła różnego rodzaju programy i zachęciła do tego, pokazała, jak można pewne rzeczy robić, związane z historią lokalną i patriotyzmem dla dzieci przedszkolnych.*
- **D3:** *Dwukrotnie nauczyciele uczestniczyli w szkoleniach prowadzonych przez pana [tu pada nazwisko doradcy] w MCDN w Nowym Sączu i bardzo sobie chwalili te szkolenia.*
- **D5:** *(...) niedaleko od nas, tam jest metodyk z klas 1–3. Już było kilka takich spotkań organizowanych przez MCDN, gdzie nasi nauczyciele tam pojechali i brali udział w warsztatach organizowanych przez metodyka – to znaczy, tak mi się wydaje, że organizował to metodyk (...). Ja jako wuefista też dostaję informacje i generalnie wysyłam wtedy koleżankę.*
- **D8:** *[w sąsiedniej szkole] tam jest doradca metodyczny, jeśli chodzi o język polski. Ale powiem szczerze, mieliśmy jedno spotkanie chyba z nim.*
- **D10:** *[nauczyciele] wychowania fizycznego chyba byli na spotkaniu w Nowym Sączu.*

- **D12:** *Pan [u pada nazwisko doradcy] organizuje dużo przedsięwzięć, konferencji. On jest od niedawna, ale go bardzo mocno widać (...), profesjonalizm w każdym calu (...) pani [tu pada nazwisko doradcy] okazała wielką pomoc, wielkie zaangażowanie i właśnie moja pani polonistka, ale też bibliotekarka podkreślała takie duże wyparcie i duże zainteresowanie z jej strony (...) była jeszcze pani [tu pada nazwisko doradcy] – realizowała projekt dla klas 1–3 związany z wychowaniem patriotycznym.*
- **D13:** *Polonistka mi opowiadała o tym (...) że ona jest na jakiejś grupie i one się dzielą na przykład materiałami, pomysłami, dobrymi praktykami [mowa o sieci współpracy i samokształcenia dla nauczycieli, prowadzonej przez doradcę metodycznego].*
- **D19:** *Nauczyciele indywidualnie z tego nie korzystają. Grupowo, jeśli chodzi o jakieś warsztaty, szkolenia (...) już bardziej. Przez okres ostatnich 4,5 roku mieliśmy kilka szkoleń z doradcami, właśnie w kilka osób albo pojedynczo.*
- **D20:** *Współpracujemy na stałe z jednym doradcą metodycznym z Oświęcimia.*

Warto zauważyć, że tylko dwóch dyrektorów mówiło o stałej współpracy swoich nauczycieli z metodykiem.

Dość duża grupa rozmówców (6 osób) nie posiada lub prawdopodobnie nie posiada wiedzy na temat korzystania przez nauczycieli z doradztwa metodycznego. Trzy osoby mówiły o tym wprost, czterech dyrektorów udzieliło informacji, które trudno jednoznacznie zinterpretować, np.:

- **D6:** *[Nauczyciele] biorą udział w szkoleniach, webinarach, jakichś konferencjach...*

Tego typu odpowiedzi to kolejny przykład, jak nieostre jest pojęcie doradztwa metodycznego w odbiorze niektórych dyrektorów.

4 respondentów odpowiedziało, że ich nauczyciele nie korzystają z doradztwa:

- **D4:** *(...) wydaje mi się, że nie korzystają.*
- **D10:** *Z tego, co rozmawiałam z nauczycielami, to nikt nie korzystał.*
- **D14:** *U nas w szkole nie ma dostępu do doradcy z żadnego przedmiotu.*
- **D16:** *Moje nauczycielki, mimo że dostają informacje o waszej działalności, nigdy mi nie mówiły, że chciałyby skorzystać z tego doradcy, chciałyby pójść, zobaczyć, skonsultować się, porozmawiać.*

Liczebność próby i charakter badania uniemożliwiają formułowanie uogólnień na temat **przyczyn niekorzystania z doradztwa/ograniczonego korzystania z doradztwa**, jednak warto pochylić się nad pojedynczymi wypowiedziami dyrektorów na ten temat. W cytowanej wyżej uwadze (**D14**) respondentka zauważa, że nauczyciele jej szkoły nie mają dostępu do doradcy żadnej specjalności. Autorka tej wypowiedzi pracuje w powiecie tatrzańskim, gdzie nie ma

pełnej obsady doradców, jednak z kilku specjalności taka pomoc jest zapewniona. Ta wypowiedź jest kolejnym sygnałem o niewystarczającym zakresie informowania od doradztwie metodycznym. Kolejne osoby zwracały uwagę na następujące kwestie:

- **D8:** *uwazam, że to jest troszeczkę smutne, no bo kto, jak nie oni (doradcy) pomogą temu nowemu nauczycielowi. A z drugiej strony, nie proponowałem tego. Być może dlatego, że sam nie miałem takiego kontaktu.*
- **D10:** *Moim zdaniem nie mają informacji, że w ogóle taka pomoc jest. Tutaj jest problem.*
- **D16:** *Myszę, że mają ograniczenia, bo teraz wszystkim zależy na czasie: czas, czas, czas. [Doradcy] nie są zbyt dostępni czasowo, bo ten czas im się mija trochę. Tu pracuje ten nauczyciel, który chce skorzystać, metodyk już może ma wolne (...) a niestety, nie zwolni się nauczyciel pełnoetatowy, żeby lecieć do metodyka wtedy, kiedy on ma czas.*
- **D18:** *Nauczyciele sami nie szukają, ale też mam świadomość z czego to może wynikać. Mamy teraz takie ogromne okno na świat i takie możliwości wyszukania sobie wszelkich pomocy w sieci, wszelkich dobrych praktyk, oferowanych przez różne ośrodki, różne firmy, no i samych nauczycieli też, że no młodzi nauczyciele czy nie tylko młodzi, ale ogólnie nauczyciele, no już nie, nie szukają tego w formie doradztwa. Doradztwa takiego stricte formalnego.*
- **D19:** *Jest opór nauczycieli, którzy troszeczkę się boją doradcy metodycznego. Wyobrażają sobie, że zostanie im wytknięty brak wiedzy, brak kompetencji, że jakaś informacja zwrotna do dyrektora trafia po takim spotkaniu z doradcą metodycznym. Grupowo, jeśli chodzi o jakieś szkolenia, warsztaty... już bardziej, natomiast indywidualnie jest ten opór i taki lęk przed ocenianiem. I to jest charakterystyczne dla zawodu nauczyciela, że (...) bardzo jesteśmy wrażliwi na krytykę samych siebie.*
- **D21:** *Powiem pani, że przełamać strach: „O Jezus, u mnie ktoś tam z zewnątrz!” Ciężko przekonać nauczycieli, żeby wpuścili kogoś na lekcje, zaprosili.*

Pytanie wywiadu: Jeśli nauczyciele Pani/Pana szkoły korzystają z doradztwa metodycznego, w jaki sposób wpływa to na ich praktykę edukacyjną?

Przykłady wykorzystania efektów doradztwa podawali nieliczni rozmówcy (5 osób z 11, które potwierdziły udział swoich nauczycieli w doradztwie), fragmenty wszystkich wypowiedzi poniżej:

- **D1:** *Na przykład, jeżeli chodzi o wymagania edukacyjne, na początku tego roku borykaliśmy się i to dość ostro, bo to dotyczyło i wuefu, no między innymi wf-y to wy też prowadzicie akurat, jeżeli chodzi o doradztwo. Więc (...) ta osoba była, i później pytania się skończyły. Była, dowiedziała się tego, co potrzeba, odpowiednio wymagania sformułowała, napisała (...) Nawet z tej edukacji [wczesnoszkolnej], bo tu panie aktywnie*

jeżdżą, to później się to przekładało na różnego rodzaju zajęcia, na które nawet ja byłem zapraszany, bo to jest coś nowego, bo się nauczyły, bo chciały pokazać na szerokim forum nie tylko klas 1–3, ale na przykład starszym: bo zrobiły jakieś warsztaty na korytarzu i tam różnego rodzaju naprzywoziły, naukładały, wszyscy byli zadowoleni.

- **D2:** *Mieliśmy spotkanie z nią [doradczynią] z nauczycielami oddziałów przedszkolnych i nauczycielami klas 1–3, gdzie na tym spotkaniu przedstawiła różne programy i zachęciła do tego (...) jak to można zrobić. I na podstawie tych jej scenariuszy i tego spotkania robiliśmy fajną akcję patriotyczną.*
- **D3:** *Jedynie monitoring w postaci wywiadu był. Rozmawiałem z tymi nauczycielami i wyrażali się bardzo pozytywnie, że przydatne, ze względu na to, że było dedykowane pod konkretnych nauczycieli, konkretny przedmiot. Omawiano zagadnienia, które są realizowane na zajęciach, w tym przypadku wychowania fizycznego.*
- **D13:** *(...) pokazywała materiały, które pozyskiwała od innych nauczycieli czy być może od doradcy metodycznego – nowatorskie, wprowadzające takiej właśnie świeżości i nowości do rzeczy, które mogłyby się wydawać trudne i żmudne. Widzę ewidentnie, że jej warsztat jest bardzo bogaty i myślę, że doradztwo też ma w tym udział [wypowiedź dotyczy nauczycielki, która uczestniczy w sieci współpracy i samokształcenia prowadzonej przez doradcę].*
- **D15:** *[doradca metodyczny zatrudniony w szkole] pomaga im w pisaniu projektów i jakichś innowacji. Mieliśmy taką innowację w tamtym roku, taki projekt właściwie, o zwierzętach w zerówce. Było to prowadzone przez nauczycielkę we współpracy właśnie z doradcą.*

Podsumowując, niemal połowa rozmówców nie ma wiedzy na temat faktycznego udziału swoich nauczycieli w doradztwie metodycznym lub zaprzecza takiemu udziałowi. Zdaniem drugiej części badanych, nauczyciele korzystają z doradztwa metodycznego, jednak rzadko czynią to stale i systematycznie. Przyczyn takiego stanu rzeczy badani upatrują w braku zachęty ze swojej strony, wskazując też bariery o charakterze mentalnym, warunkowane lękiem nauczycieli przed oceną. Potrzeba korzystania z doradztwa może być u nauczycieli znikoma wobec szerokiej dostępności do różnych informacji i materiałów metodycznych. Niewielu dyrektorów wskazuje korzyści, wynikające z udziału nauczycieli w doradztwie.

W wypowiedziach po raz kolejny pojawiały się sygnały, świadczące o braku pełnej informacji na temat specyfiki i charakteru wsparcia w ramach doradztwa metodycznego.

6.3. W jakim stopniu dyrektorzy uwzględniają doradztwo w sprawowanym nadzorze pedagogicznym?

DYREKTORZY SZKÓŁ

Pytanie wywiadu: Czy uwzględnia Pani/Pan korzystanie z doradztwa metodycznego w sprawowanym nadzorze pedagogicznym?

Analiza wypowiedzi dyrektorów wskazuje, że **problem korzystania z doradztwa nie jest obecny w sprawowanym przez nich nadzorze pedagogicznym**. 12 osób wprost sformułowało takie zaprzeczenie, na przykład:

- **D4:** *Nie, do tej pory nie braliśmy pod uwagę osobnego działu, to znaczy szkoleń, prowadzonych przez doradcę metodycznego [w sprawozdaniach rocznych z doskonalenia zawodowego).*
- **D7:** *Nie. Skoro oni twierdzą, że nie mają takiego wsparcia [ze strony doradców], jak trzeba, to wykazują różne formy doskonalenia warsztatu pracy (...). Dla mnie ważne jest, żeby oni rozwijali swój warsztat pracy.*
- **D10:** *Szczerze mówiąc, nie. Biorę to jako doskonalenie, a nie stricte doradztwo metodyczne, a rzeczywiście można by było.*
- **D13:** *Do tej pory tego nie robiłam, natomiast sam fakt, że taki temat jest dzisiaj poruszany i sam fakt, że porozmawiałam z nauczycielami i troszkę posłuchałam tego, co oni do mnie mówią, to myślę sobie, że to zostanie wprowadzone w ten nadzór (...) bo jak jeszcze dzisiaj rano rozmawiałam z nauczycielkami przed tym naszym spotkaniem, to panie pytane, czy korzystają odpowiadały: A powinnyśmy?*
- **D17:** *Nie, ale to poczynię, korzystając z pani sugestii.*

Jedna osoba poinformowała:

- **D21:** *Nie widziałem takiej potrzeby.*

Odnosząc się do powyższej grupy wypowiedzi warto zauważyć, że trzy osoby zadeklarowały zainteresowanie wprowadzeniem w przyszłości kwestii korzystania z doradztwa metodycznego do sprawowanego nadzoru.

Natomiast niemal połowa rozmówców potwierdza obecność tego wątku już obecnie, jednak w swoich wypowiedziach odwoływali się do doskonalenia zawodowego ogólnie, a nie wprost do doradztwa, na przykład:

- **D6:** *Zazwyczaj mam zaplanowane 2 albo 3 szkolenia, które my organizujemy (...) No i mam wprowadzone coś takiego w swojej szkole, my to nazywamy sprawozdanie czy podsumowanie pracy za pierwsze i drugie półrocze i nauczyciele mają tam taki punkt: Uczestnictwo w szkoleniach.*

W innych wywiadach przewijają się te same dwa zagadnienia: organizowanie szkoleń dla nauczycieli i kierowanie na szkolenia oraz sprawozdawanie z udziału w różnych formach doskonalenia. Stanowi to kolejne potwierdzenie problemów z uświadomieniem i utrwaleniem istoty doradztwa metodycznego oraz form jego realizacji. Ponadto w trzech rozmowach nie pojawił się w ogóle ten wątek – ze względu na przebieg wywiadu pytanie nie zostało zadane.

Podsumowując, dyrektorzy nie uwzględniają doradztwa metodycznego w sprawowanym nadzorze pedagogicznym, a duża część z nich potwierdza to wprost. Jednocześnie nieliczni deklarują gotowość podjęcia tego tematu.

Postulat do problemów 6.2 i 6.3.:

1. **W ramach form doskonalenia dla kadry kierowniczej warto uświadamiać dyrektorom, że udział w doradztwie metodycznym jest istotnym elementem nadzoru pedagogicznego dyrektora szkoły. Dobrze byłoby prezentować rozwiązania merytoryczne (przykładowe arkusze analizy, planu nadzoru pedagogicznego, arkusze obserwacji lekcji, karty oceny pracy), uwzględniające korzystanie z doradztwa i jego wpływ na praktykę edukacyjną.**

III. PODSUMOWANIE – BARIERY I TRUDNOŚCI W OBSZARACH SŁABYCH STRON DORADZTWA

Niemal wszystkie hipotezy dotyczące słabych stron doradztwa, sformułowane na wcześniejszym etapie (Raport cząstkowy nr 2) znajdują potwierdzenie w świetle przeprowadzonych badań jakościowych. Wyjątkiem jest słaba strona 5: *Istnieje grupa doradców, którzy rzadko doskonałą swoje kompetencje*, która nie znajduje potwierdzenia w wypowiedziach respondentów i nie była wskazywana przez uczestników wywiadów jako istotny problem.

Analiza wypowiedzi doradców metodycznych, dyrektorów szkół i nauczycieli, pozwoliła na zidentyfikowanie występujących w praktyce edukacyjnej barier i trudności, które wpływają na powstanie i funkcjonowanie słabych stron doradztwa. Poniżej prezentujemy ich zestawienie, z syntetycznym odwołaniem do wyników badań.

1. Słaba strona: *Informacja o istocie doradztwa i jego promocja są niewystarczające*

Bariery i trudności	Komentarz
Niewystarczająco skuteczny przepływ informacji o naborach na doradców metodycznych	W upowszechnianiu informacji o naborach w niewielkim stopniu uczestniczą instytucjonalnie lub pozainstytucjonalnie podmioty środowiska oświatowego, które powinny być zainteresowane budowaniem systemu doradztwa metodycznego.
Charakter oferty doradztwa (zakres, kanały informacji)	Informacja o doradztwie metodycznym skupia się na prezentacji propozycji szkoleń prowadzonych przez doradców, przedstawianych jako integralna część oferty MCDN. Rzadko do szkół dociera informacja o przywarsztatowym charakterze doradztwa i związanych z nim formach wsparcia. Oferta przesyłana bezpośrednio przez doradców trafia do osób, które już figurują w bazach (czyli korzystały ze wsparcia); oferta kierowana do szkół, co dawałoby szansę na dotarcie do nowych odbiorców, ginie wśród innych ofert szkoleniowych. W upowszechnianiu informacji o doradztwie w niewystarczającym stopniu są wykorzystane nowoczesne technologie.
Niewystarczająca skuteczność informacji o doradztwie kierowanej do dyrektorów szkół	Duża część dyrektorów nie posiada wiedzy o doradcach, działających w rejonie lokalizacji ich szkół oraz o charakterze ich zadań. W konsekwencji większość dyrektorów utożsamia doradztwo ze szkoleniami i nie ma świadomości, że to specyficzny rodzaj wsparcia, którego ich nauczyciele nie otrzymają od innych <i>oferentów treści</i> . A takiej właśnie spersonalizowanej i przywarsztatowej pomocy oczekiwaliby od metodyków.

2. Słaba strona: *Dostęp do doradztwa metodycznego jest utrudniony z powodu niewystarczającej sieci doradców, czynników organizacyjnych po stronie szkół oraz*

modelu zatrudnienia doradców (łączenie pełnoetatowego zatrudnienia w szkole z pełnieniem funkcji doradcy)

Bariery i trudności	Komentarz
Utrudnienia w pracy doradców o charakterze formalno-prawnym i organizacyjnym	Model zatrudnienia zakładający łączenie zatrudnienia w szkole z pełnieniem funkcji doradcy skutkuje dużym obciążeniem oraz kolizjami terminów i zadań. To prowadzi do przeciążenia pracą i niekiedy rezygnacji z funkcji. Wobec powyższych utrudnień doradcy oczekują wsparcia i empatii ze strony przełożonych. System dokumentowania pracy jest postrzegany jako skomplikowany i zbiurokratyzowany. Konieczność ponawiania procedury ubiegania się o stanowisko doradcy metodycznego była jednym z czynników wpływających na decyzje o rezygnacji z funkcji.
Niewystarczająca informacja o charakterze zadań doradców i wymogach dotyczących ich realizacji oraz sposobu dokumentowania	Nauczyciele nie znają zasad zatrudnienia i realizacji zadań przez doradcę, co utrudnia ewentualne podjęcie decyzji o kandydowaniu na tę funkcję. Część zatrudnionych doradców odbiera wymogi wynikające z przepisów prawa jako utrudnienia ze strony placówki doskonalenia. Informacja o ofercie doradztwa, kierowana do odbiorców tego wsparcia, jest w odczuciu badanych niewystraszająco promowana na poziomie instytucjonalnym, co skutkuje trudnościami w dotarciu do nauczycieli.
Niesatysfakcjonujące wynagrodzenie i warunki pracy	Wynagrodzenie doradców jest przez badanych postrzegane jako nieadekwatne do zakresu odpowiedzialności i wkładu pracy. Status doradztwa metodycznego w opinii badanych wymaga wzmocnienia.
Niskie zainteresowanie pełnieniem funkcji doradcy ze strony nauczycieli	Większość badanych nauczycieli nie rozważała ubiegania się o funkcję doradcy, argumentując to głównie brakiem czasu, dużą ilością obowiązków koniecznością zachowania przestrzeni na życie prywatne. Praca doradcy postrzegana jest jako „biurowa”, urzędnicza, wymagająca i stresująca. Do aplikowania zniechęca też rozległy rejon działania doradców.

3. Słaba strona: *Nauczyciele chętniej korzystają z form szkoleniowych niż typowo przywarsztatowych*

Bariery i trudności	Komentarz
Problemy czasowe i przeciążenie nauczycieli obowiązkami zawodowymi	Najczęściej wskazywaną przez nauczycieli trudnością jest brak czasu wynikający z dużego obciążenia pracą. Udział w dodatkowych formach doradztwa bywa postrzegany jako kolejny obowiązek, trudny do pogodzenia z codziennymi zadaniami zawodowymi i życiem prywatnym. Ten kontekst jest także dostrzegany przez doradców metodycznych.
Kolizja godzin i problemy organizacyjne po stronie szkół macierzystych nauczycieli i doradców	Obowiązki dydaktyczne nauczycieli pokrywające się w czasie z pracą doradców metodycznych, znacząco utrudniają udział w lekcjach otwartych i sieciach współpracy. Lekcje otwarte odbywają się zazwyczaj w godzinach pracy nauczycieli, co wymaga zwolnienia z zajęć i organizacji zastępstw. W praktyce często okazuje się to niemożliwe ze względów kadrowych i organizacyjnych. Nauczyciele wskazują, że brak zgody dyrektora skutecznie zniechęca do udziału w tej formie wsparcia. Doradcy zwracają też uwagę na wymogi formalne dotyczące obecności osób z zewnątrz w szkole. Niektórzy z nich nie dysponują odpowiednią bazą na potrzeby lekcji otwartych.
Logistyka	Obie grupy badanych są zgodne, że utrudnienie stanowi także konieczność dojazdu, szczególnie na dużych obszarach działania doradców metodycznych. Odległość, koszty oraz czas potrzebny na przemieszczanie się sprawiają, że nauczyciele rezygnują z udziału. Problem ten jest szczególnie widoczny w przypadku lekcji otwartych.
Niewystarczająco wyeksponowany praktyczny charakter oraz rodzaje form wsparcia oferowanych przez doradców	Niewystarczające eksponowanie informacji o bezpośrednich korzyściach płynących ze wsparcia doradcy metodycznego wpływa na motywację do uczestnictwa. Propozycja przywarsztatowych form wsparcia nie jest wyróżniana na tle innych form.
Zróznicowane preferencje dotyczące form wsparcia	Nauczyciele różnią się pod względem preferowanych form doskonalenia zawodowego i oczekiwań co do tematyki. Część zdecydowanie wybiera formy online ze względu na wygodę i oszczędność czasu, inni natomiast cenią wyłącznie spotkania stacjonarne. Mają też różne potrzeby w zakresie tematyki/zagadnień, których rozwiązanie mogliby znaleźć w ramach sieci lub podczas lekcji otwartych, co potwierdza diagnoza potrzeb prowadzona przez doradców. To zróżnicowanie sprawia, że jedna forma nie jest w stanie odpowiedzieć na potrzeby wszystkich, co wpływa na frekwencję i zaangażowanie.
Czynniki psychologiczne i emocjonalne po stronie nauczycieli	Część nauczycieli odczuwa stres związany z obserwacją lekcji lub udziałem w formach wymagających aktywnego włączania się i prezentacji

	własnych doświadczeń. Pojawiają się obawy przed oceną, krytyką, porównywaniem z innymi.
Bariery mentalne po stronie nauczycieli	Według doradców metodycznych wielu nauczycieli nie odczuwa potrzeby wsparcia o charakterze przywarsztatowym. Wynika to z braku otwartości na współpracę i wymianę doświadczeń oraz z rutyny. W odczuciu metodyków nauczyciele często oczekują od nich przede wszystkim gotowych rozwiązań, a nie wspólnej dyskusji nad problemami.

4. Słaba strona: *Współpraca między doradcami metodycznymi ogranicza się do osób z danego Ośrodka*

Bariery i trudności	Komentarz
Brak systemowych mechanizmów koordynacji i wsparcia współpracy w wymiarze regionalnym Niewielka skala działań o takim charakterze na poziomie centralnym	Nie są organizowane „międzyośrodkowe” spotkania doradców, które umożliwiłyby poznanie się, wymianę doświadczeń, zawiązanie wspólnych działań. W efekcie współpraca doradców poza macierzystymi ośrodkami, w większości przypadków, ma charakter incydentalny i bazuje wyłącznie na kontaktach indywidualnych. Brak systemu wspólnego przygotowania doradców do wprowadzania zmian, zespołowego ustalania interpretacji i wykładni formalnych oraz kierunków działania, w tym – z udziałem przedstawicieli Kuratorium Oświaty.
Niewystarczający zakres przedsięwzięć realizowanych wspólnie przez doradców w wymiarze regionalnym	Skala przedsięwzięć realizowanych wspólnie przez wszystkich doradców danej specjalności jest znikoma. Część osób nie miała takich możliwości organizacyjnych, część wskazuje jako przyczyny deficyty czasowe, ograniczenia formalne i finansowe. Są też doradcy, którzy nie widzą potrzeby takiej współpracy.

5. Słaba strona: *Istnieje grupa doradców, którzy rzadko doskonalą swoje kompetencje*

Bariery i trudności	Komentarz
Kolizja z realizacją zadań w szkole macierzystej	Model zatrudnienia zakładający łączenie zatrudnienia w szkole z pełnieniem funkcji doradcy skutkuje kolizjami terminów i zadań. Udział w formach doskonalenia dedykowanych doradcom metodycznym wiąże się często z koniecznością uzyskania zwolnienia w szkole macierzystej, które jest kwestią dobrej woli dyrektora i możliwości organizacyjnych.
Duże obciążenie obowiązkami zawodowymi	Doradcy wskazują na ograniczenia czasowe, wynikające z „podwójnego” zatrudnienia i dużej ilości zadań doradczych.
Kwestie finansowe	Nie zawsze szkolenia, którymi doradcy byłiby zainteresowani, mieszczą się w ramach możliwości finansowania przez placówkę doskonalenia. Wiele z nich to szkolenia ogólnopolskie, co pociąga za sobą dodatkowo znaczące kwoty na dojazd i noclegi.

6. Słaba strona: *Korzystanie z doradztwa metodycznego nie jest stałym elementem nadzoru pedagogicznego dyrektora szkoły*

Bariery i trudności	Komentarz
Znikomy stopień wykorzystania doradztwa w procesie wprowadzania do zawodu młodych nauczycieli i wsparcia kadry pedagogicznej w szkole	Większość dyrektorów nie współpracowała z doradcami we wspieraniu rozwoju zawodowego nauczycieli, w tym – we wprowadzaniu do zawodu młodych pedagogów. Wyjątkiem są sytuacje, gdy w danej szkole jest zatrudniony nauczyciel, pełniący funkcję doradcy metodycznego.
Brak systemowych rozwiązań na poziomie szkoły, które pozwoliłyby monitorować udział nauczycieli w doradztwie metodycznym i jego efekty	Duża część dyrektorów nie dysponuje wiedzą na temat korzystania przez swoich nauczycieli z doradztwa metodycznego. W ramach sprawozdawczości z pracy dydaktyczno-wychowawczej nauczyciela doradztwo nie jest wyodrębniane jako forma doskonalenia zawodowego, jest utożsamiane ze szkoleniami. Niewiele osób potrafi wskazać konkretny wpływ udziału w doradztwie na praktykę edukacyjną nauczycieli.
Brak wiedzy o doradztwie metodycznym	Znacząca część badanych nie dysponuje wiedzą lub ma niepełną wiedzę na temat możliwości korzystania z doradztwa, dostępności doradców na terenie lokalizacji szkoły, form pomocy oferowanych dla nauczycieli i specyfiki tej formy doskonalenia zawodowego. W konsekwencji wielu dyrektorów nie przekazuje takich informacji swoim nauczycielom i nie zachęca do korzystania z doradztwa.