

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

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

***PRAKTYCZNE ASPEKTY
DORADZTWA METODYCZNEGO –
FUNKCJONOWANIE I EFEKTY***

(Raport częściowy nr 2)

**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

Współpraca i opracowanie danych statystycznych: Robert Kulpa

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	5
1.	Koncepcja badania	5
2.	Cel i przedmiot badania	5
3.	Informacja o adresatach badania	6
4.	Metoda badania	7
5.	Zebrany materiał i sposób prezentacji wyników	8
II.	PREZENTACJA WYNIKÓW BADANIA – DORADCY METODYCZNI.....	9
1.	Charakterystyka badanej grupy	9
2.	Rola doradcy metodycznego w opinii respondentów	13
3.	Przepływ informacji, związanych z ofertą doradztwa metodycznego	19
4.	Utrudnienia w korzystaniu z doradztwa metodycznego	23
5.	Wpływ doradztwa metodycznego na rozwój zawodowy nauczycieli i rozwój organizacyjny szkół	27
6.	Wyłanianie, przygotowanie i wsparcie roli zawodowej doradców metodycznych	28
7.	Utrudnienia w realizacji zadań przez doradców metodycznych	39
8.	Wsparcie doradztwa metodycznego przez różne podmioty instytucjonalne środowiska edukacyjnego Małopolski	41
III.	PREZENTACJA WYNIKÓW BADANIA – DYREKTORZY SZKÓŁ MACIERZYSTYCH DORADCÓW.....	51
1.	Charakterystyka badanej grupy	51
2.	Rola doradcy metodycznego w opinii respondentów	52
3.	Przepływ informacji, związanych z doradztwem metodycznym	54
4.	Wpływ doradztwa metodycznego na rozwój zawodowy nauczycieli i rozwój organizacyjny szkół	57
5.	Wyłanianie, przygotowanie i wsparcie roli zawodowej doradców metodycznych	60
6.	Funkcjonowanie doradców w szkołach macierzystych	61
7.	Wsparcie doradztwa metodycznego przez różne podmioty środowiska edukacyjnego Małopolski	65
IV.	PREZENTACJA WYNIKÓW BADANIA – NAUCZYCIELE KORZYSTAJĄCY Z DORADZTWA.....	69
1.	Charakterystyka badanej grupy	69
2.	Rola doradcy metodycznego w opinii respondentów	72
3.	Przepływ informacji, związanych z ofertą doradztwa metodycznego	80
4.	Motywacja nauczycieli do korzystania z oferty doradztwa metodycznego	84
5.	Zapotrzebowanie na poszczególne formy wsparcia w ramach doradztwa	86
6.	Utrudnienia w korzystaniu przez nauczycieli z doradztwa metodycznego	88
7.	Wpływ doradztwa metodycznego na rozwój zawodowy nauczycieli i rozwój organizacyjny szkół	92
8.	Wsparcie doradztwa metodycznego przez różne podmioty środowiska edukacyjnego Małopolski	95

V.	PREZENTACJA WYNIKÓW BADANIA – DYREKTORZY SZKÓŁ	98
1.	Charakterystyka badanej grupy	98
2.	Rola doradcy metodycznego w opinii respondentów.....	100
3.	Przepływ informacji związanych z doradztwem metodycznym	102
4.	Utrudnienia w korzystaniu przez nauczycieli z doradztwa metodycznego	106
5.	Wpływ doradztwa zawodowego na rozwój zawodowy nauczycieli i rozwój organizacyjny szkół.....	111
6.	Wsparcie doradztwa metodycznego przez różne podmioty środowiska edukacyjnego Małopolski	114
VI.	WNIOSKI I POSTULATY W ODNIESIENIU DO PROBLEMÓW BADAWCZYCH	119
VII.	PODSUMOWNIE – MOCNE I SŁABE STRONY DORADZTWA METODYCZNEGO W ODNIESIENIU DO PRZEDMIOTU BADANIA	133
VIII.	ANEKS	134

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 niekorzystania i trudności w funkcjonowaniu doradztwa w opinii realizatorów i potencjalnych 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 badania prowadzonego w ramach drugiego obszaru tematycznego, skierowanego do realizatorów wsparcia, czyli doradców metodycznych, do dyrektorów ich szkół macierzystych oraz do odbiorców, czyli nauczycieli i dyrektorów szkół.

Badanie przeprowadził Wydział Badań i Analiz Małopolskiego Centrum Doskonaleni Nauczycieli w okresie od września do listopada 2024 r.

2. Cel i przedmiot badania

Cel prezentowanej w raporcie części badania to określenie wniosków, dotyczących praktycznych aspektów funkcjonowania doradztwa metodycznego ze szczególnym uwzględnieniem obszarów, wymagających zmian możliwych do wdrożenia na poziomie regionalnym.

Zebranie opinii zarówno od realizatorów (doradców metodycznych), jak i odbiorców (nauczycieli, dyrektorów szkół) pozwoli na połączenie różnych punktów widzenia i wieloaspektowy

ogład 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. Uzyskane wyniki zostaną także wykorzystane na potrzeby planowania trzeciego, wspomnianego wyżej komponentu badawczego.

Aby było to możliwe, **zaplanowano przeprowadzenie badań w następującym zakresie:**

- 1) Jak jest postrzegana rola doradcy metodycznego?
- 2) Jaki jest przepływ informacji, związanych z ofertą doradztwa metodycznego?
- 3) Jaka jest motywacja nauczycieli do korzystania z doradztwa metodycznego?
- 4) Jakie jest zapotrzebowanie na poszczególne formy wsparcia w ramach doradztwa?
- 5) Jakie są utrudnienia w korzystaniu przez nauczycieli z doradztwa metodycznego?
- 6) Na ile doradztwo metodyczne przyczynia się do rozwoju zawodowego nauczycieli i rozwoju organizacyjnego szkół?
- 7) Jak odbywa się wyłanianie, przygotowanie i wsparcie roli zawodowej doradców metodycznych?
- 8) Jak funkcjonują doradcy metodyczni w szkołach macierzystych?
- 9) Jakie są utrudnienia/bariery w realizacji zadań przez doradców metodycznych?
- 10) Jak doradztwo metodyczne jest i mogłoby być wspierane przez różne podmioty instytucjonalne środowiska edukacyjnego Małopolski?

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, adresatami ankiety byli: doradcy metodyczni realizujący zadania w Małopolsce, dyrektorzy ich szkół macierzystych, dyrektorzy innych szkół województwa oraz nauczyciele, którzy korzystali z doradztwa metodycznego.

Część problemów badawczych została uwzględniona w narzędziach, kierowanych do wszystkich respondentów; część z nich znalazła się w ankietach dla wybranych grup, adekwatnie do zakresu wiedzy w danym temacie. Zestawienie problemów badawczych w powiązaniu z adresatami zawiera poniższa Tabela I.1. Szczegółowa charakterystyka każdej z grup respondentów będzie prezentowana na początku kolejnych części raportu.

Tabela I.1.
Adresaci badań w ramach przyjętej problematyki badawczej

Lp.	Problemy badawcze	Adresaci
1.	Jak jest postrzegana rola doradcy metodycznego?	doradcy metodyczni, nauczyciele, dyrektorzy, dyrektorzy szkół macierzystych doradców
2.	Jaki jest przepływ informacji, związanych z ofertą doradztwa metodycznego?	doradcy metodyczni, nauczyciele, dyrektorzy, dyrektorzy szkół macierzystych doradców
3.	Jaka jest motywacja nauczycieli do korzystania z doradztwa metodycznego?	nauczyciele
4.	Jakie jest zapotrzebowanie na poszczególne formy wsparcia w ramach doradztwa?	nauczyciele
5.	Jakie są utrudnienia w korzystaniu przez nauczycieli z doradztwa metodycznego?	doradcy metodyczni, nauczyciele, dyrektorzy,
6.	Na ile doradztwo metodyczne przyczynia się do rozwoju zawodowego nauczycieli i rozwoju organizacyjnego szkół?	doradcy metodyczni, nauczyciele, dyrektorzy, dyrektorzy szkół macierzystych doradców
7.	Jak odbywa się wyłanianie, przygotowanie i wsparcie roli zawodowej doradców metodycznych?	doradcy metodyczni, dyrektorzy szkół macierzystych doradców
8.	Jak funkcjonują doradcy w szkołach macierzystych?	dyrektorzy szkół macierzystych doradców
9.	Jakie są utrudnienia/bariery w realizacji zadań przez doradców metodycznych?	doradcy metodyczni
10.	Jak doradztwo metodyczne jest i mogłoby być wspierane przez różne podmioty instytucjonalne środowiska edukacyjnego Małopolski?	doradcy metodyczni, nauczyciele, dyrektorzy, dyrektorzy szkół macierzystych doradców

4. Metoda badania

Badanie zostało przeprowadzone online przy użyciu metody CAWI (Computer-Assisted Web Interview). Oznacza to, że respondenci wypełniali ankiety samodzielnie za pośrednictwem Internetu, co umożliwiło dotarcie do uczestników w sposób szybki i efektywny. Metoda CAWI pozwala na zbieranie danych w formie odpowiedzi na pytania zamknięte i otwarte. Daje to możliwość uzyskania zarówno ilościowych, jak i jakościowych informacji od realizatorów oraz odbiorców doradztwa metodycznego w Małopolsce.

5. Zebrany materiał i sposób prezentacji wyników

W okresie realizacji badania, tj. od września do listopada 2024 roku udostępniono adresatom elektroniczne kwestionariusze ankiet. Link do ankiety był upowszechniany wielokrotnie, z wykorzystaniem różnych kanałów komunikacji. Badanie spotkało się z dużym zainteresowaniem ze strony doradców metodycznych (wszystkie 40 osób wypełniło ankietę), ale ze znacząco mniejszym odzewem pozostałych grup adresatów – mimo ponawiania informacji o badaniach i kolejnych monitów¹. Zestawienie ilościowe materiału badawczego uzyskanego od poszczególnych grup respondentów zawiera poniższa Tabela I.2.

Tabela I.2.

Liczba ankiet pozyskanych od poszczególnych grup respondentów

Lp.	Grupa respondentów	Liczba wypełnionych ankiet
1.	Doradcy metodyczni	40
2.	Dyrektorzy szkół macierzystych doradców metodycznych	18
3.	Dyrektorzy innych szkół Małopolski	166
2.	Nauczyciele, którzy korzystali z doradztwa metodycznego	337

Mimo stosunkowo niedużej liczebności próby, zgromadzony materiał badawczy może stanowić podstawę wnioskowania o widocznych tendencjach w obszarze wyników oraz daje punkt wyjścia do formułowania postulatów.

Dla ujednolicenia sposobu prezentacji danych i umożliwienia ich porównywania, wyniki każdej badanej grupy, niezależnie od jej liczebności, są prezentowane, co do zasady, jako wartości procentowe, z wyłączeniem pytań otwartych i warunkowych oraz kafeterii półotwartych, gdzie operujemy wartościami liczbowymi. Wypowiedzi z pytań otwartych i półotwartych skategoryzowano, o ile tylko umożliwiały to ich charakter. Zestawienia pełnych wypowiedzi respondentów zostały zamieszczone w aneksie.

Strukturę raportu wyznacza przyjęta koncepcja badań. Został on podzielony na części, adekwatnie do kolejnych grup adresatów. Analiza wyników uzyskanych w każdej grupie została uporządkowana według problemów badawczych, zgodnie z zestawieniem w Tabeli I.1.

¹ Zaproszenie do udziału w badaniach skierowano bezpośrednio do wszystkich nauczycieli, którzy korzystali ze wsparcia w ramach doradztwa w latach 2020-2024 (5258 osób), dyrektorów wszystkich szkół macierzystych doradców (40 osób) oraz dyrektorów wszystkich szkół różnego typu w Małopolsce. Upowszechniano je także za pośrednictwem strony internetowej MCDN oraz newslettera tej instytucji.

II. PREZENTACJA WYNIKÓW BADANIA – DORADCY METODYCZNI

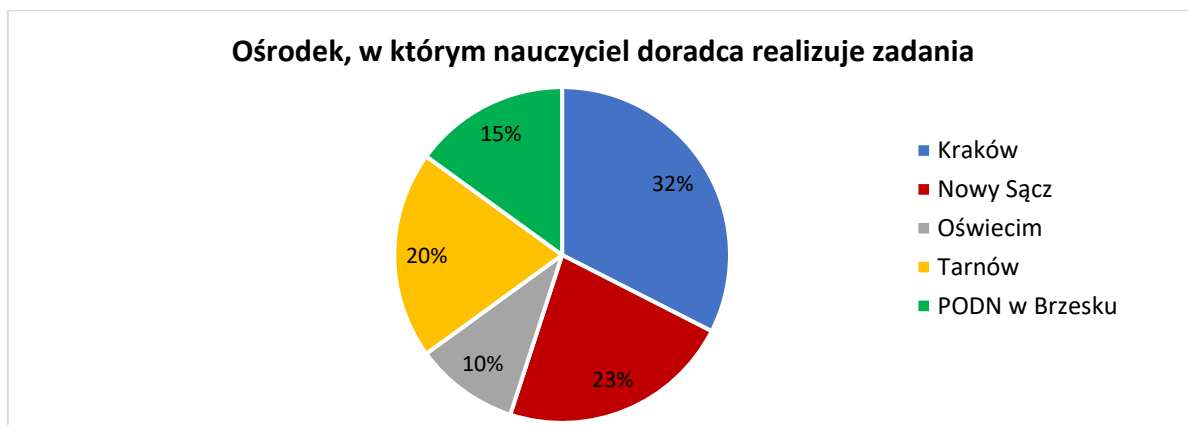
1. Charakterystyka badanej grupy

W badaniu opinii na temat doradztwa metodycznego w Małopolsce wzięło udział 40 doradców metodycznych z dwóch placówek doskonalenia nauczycieli w województwie małopolskim – Małopolskiego Centrum Doskonalenia Nauczycieli (dalej MCDN), Ośrodki w: Krakowie, Nowym Sączu, Oświęcimiu i Tarnowie oraz z Powiatowego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli w Brzesku (dalej PODN). Oznacza to, że do badania przystąpili wszyscy czynni doradcy metodyczni z województwa małopolskiego. W Tabeli II.1. poniżej zestawiono liczbę doradców metodycznych z poszczególnych ośrodków biorących udział w badaniu, a na Wykresie II.1. zaprezentowano ich procentowy udział wśród respondentów.

Tabela II.1.

Zestawienie liczby doradców metodycznych z poszczególnych placówek (N=40)

Placówka doskonalenia	Liczba doradców
MCDN łącznie, w tym:	34
MCDN Ośrodek w Krakowie	14
MCDN Ośrodek w Nowym Sączu	9
MCDN Ośrodek w Oświęcimiu	4
MCDN Ośrodek w Tarnowie	7
PODN w Brzesku	6
RAZEM MCDN i PODN	40



Wykres II.1.

Procentowy udział doradców z poszczególnych ośrodków (N=40)

Najwięcej badanych (około 1/3), realizuje zadania doradcy metodycznego w MCDN Ośrodku w Krakowie. Najmniejszy udział mają doradcy z ośrodka w Oświęcimiu. Co czwarty respondent działa w ośrodku w Nowym Sączu.

Ankietowani obejmują doradztwem następujące specjalności zawodowe – zgodnie z poniższym zestawieniem w Tabeli II.2.

Tabela II.2.

Specjalności zawodowe doradców metodycznych (N=40)

Lp.	Specjalność	Liczba osób ²
1.	biologia	2
2.	biznes i zarządzanie	1
3.	chemia	2
4.	edukacja wczesnoszkolna	2
5.	fizyka	2
6.	geografia	1
7.	informatyka	1
8.	język angielski	1
9.	język niemiecki	2
10.	język polski	6
11.	matematyka	1
12.	muzyka	1
13.	pedagogika specjalna	2
14.	plastyka	1
15.	przedmioty zawodowe	4
16.	przyroda	2
17.	religia	1
18.	technika	2
19.	wychowanie do życia w rodzinie	1
20.	wychowanie fizyczne	7
21.	wychowanie przedszkolne	2

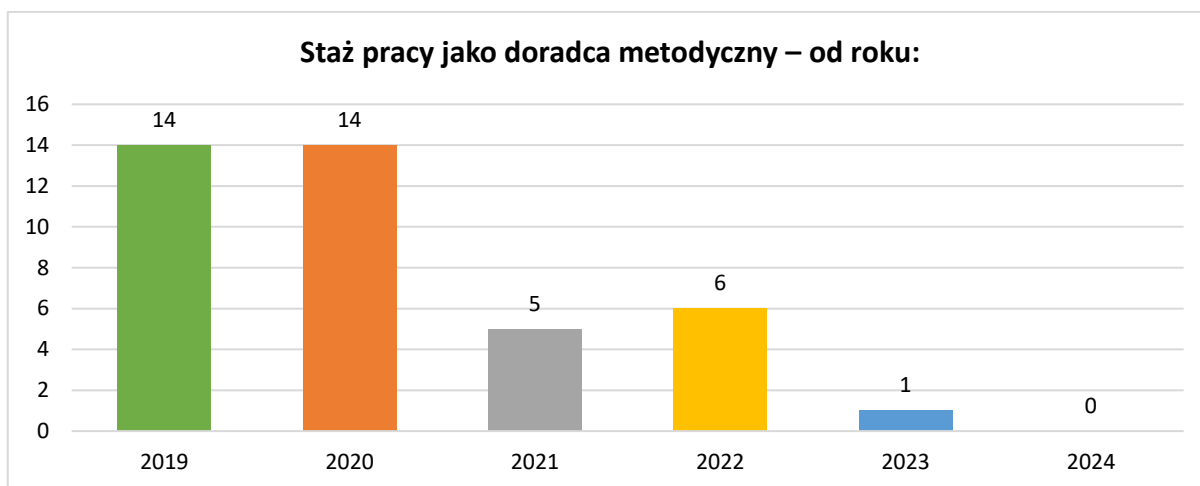
Doradcy metodyczni to przeważnie osoby z dużym doświadczeniem w zawodzie nauczyciela. Średni staż pracy badanych w tej profesji to nieco ponad 27 lat. Zaledwie ¼ z nich (10 osób) ma staż pracy nauczycielskiej poniżej 20 lat. Zdecydowana większość – 75%, może pochwalić się ponad 25-letnim stażem pracy, a niemal połowa – ponad 30-letnim stażem pracy. Dane te zaprezentowano w Tabeli II.3.

² Dane liczbowe nie sumują się do 40, gdyż 4 osoby podały więcej niż jedną specjalność.

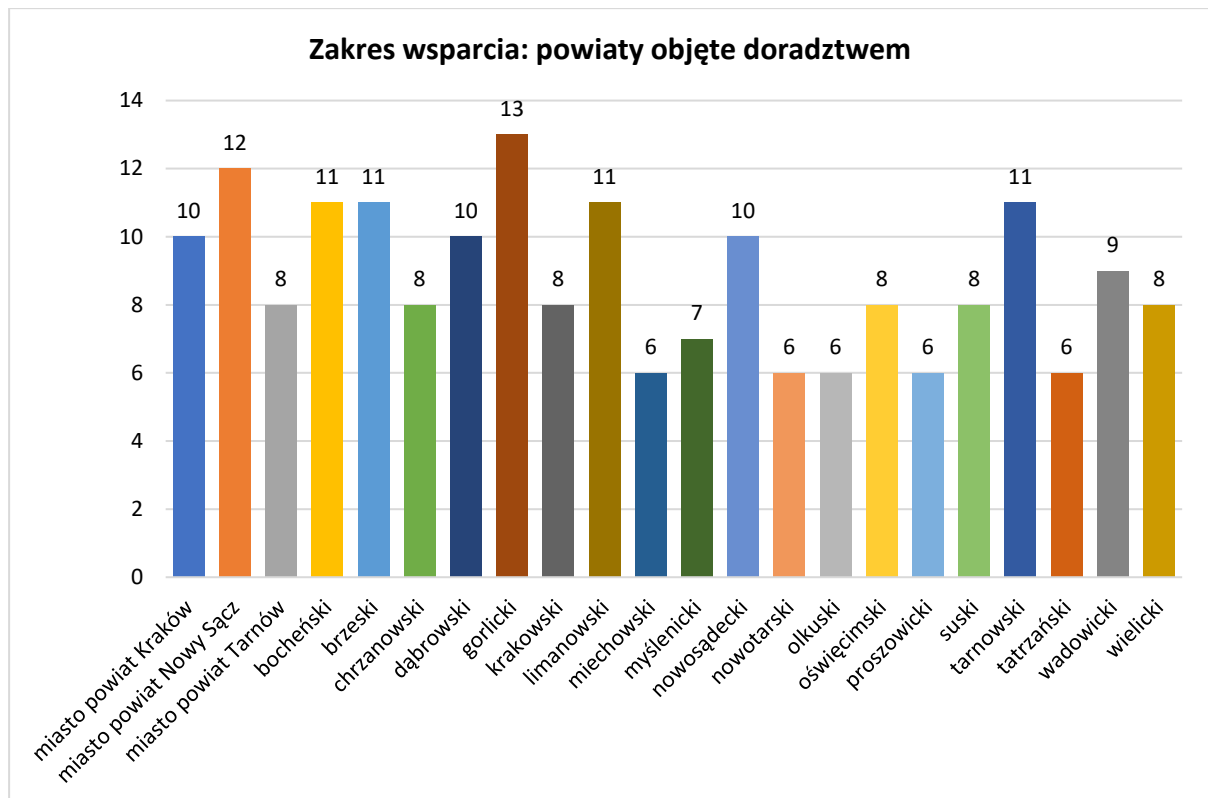
Tabela II.3.**Staż pracy doradców metodycznych (N=40)**

Staż pracy	Liczba wskazań
od 10 do 15 lat	4
od 16 do 20 lat	6
od 21 do 25 lat	5
od 26 do 30 lat	7
od 31 do 35 lat	10
od 36 do 40 lat	8

W województwie małopolskim najwięcej doradców metodycznych pracuje w tym charakterze od pierwszego i drugiego roku, kiedy przywrócono taką możliwość na nowych zasadach, czyli od 2019 i 2020 roku. Zdecydowana większość ma co najmniej 3 lata doświadczenia w realizacji zadań doradcy, a tylko 1 osoba to nauczyciel z rocznym doświadczeniem w tym zakresie. Poniższy wykres przedstawia liczbę doradców metodycznych w zależności od roku rozpoczęcia pracy.

**Wykres II.2.****Staż pracy w charakterze doradcy metodycznego (N=40)**

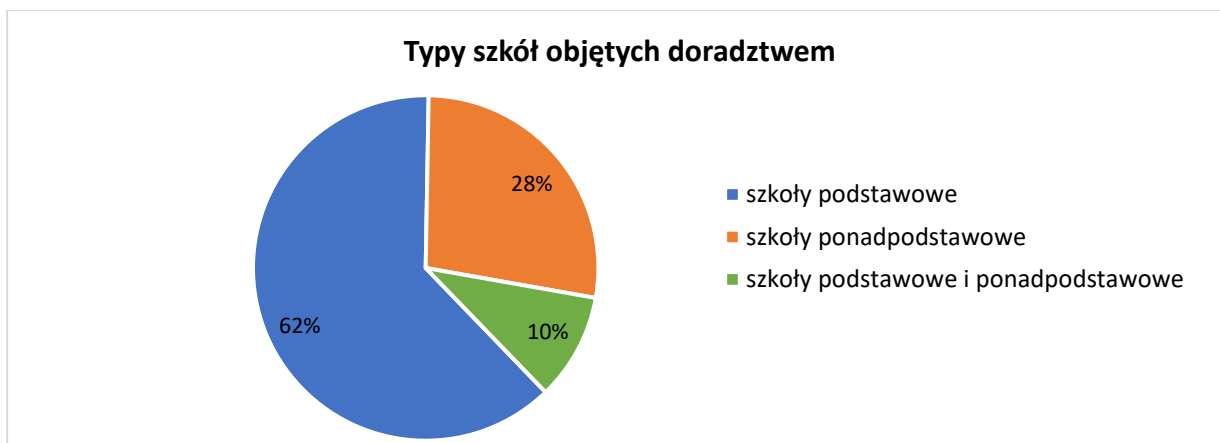
Respondentów poproszono o wskazanie, które powiaty województwa małopolskiego pozostawały w zakresie ich działań. Zakres wsparcia doradztwem metodycznym w poszczególnych powiatach zaprezentowano na Wykresie II.3.

**Wykres II.3.****Zakres wsparcia w poszczególnych powiatach (N=40)³**

Najwięcej doradców wskazało, jako objęte wsparciem, powiaty: gorlicki (13 doradców), miasto Nowy Sącz (12 doradców) oraz powiaty: bocheński, brzeski, limanowski i tarnowski (po 11 doradców). Powiat miasto Kraków, dąbrowski, nowosądecki mają po 10 wskazań wśród doradców. Inne powiaty, takie jak: miasto Tarnów, chrzanowski, krakowski, myślenicki, oświęcimski, suski, wadowicki oraz wielicki mają od 7 do 9 wskazań. Najrzadziej wskazanymi powiatami są: miechowski, nowotarski, olkuski, proszowicki i tatrzański – po 6 przypadków wskazań.

Zakres danych metryczkowych ankiety obejmował także typy szkół objętych wsparciem. Około 62% respondentów udziela wsparcia nauczycielom szkół podstawowych. Nieco ponad jedna czwarta badanych (28%) pracuje z nauczycielami szkół ponadpodstawowych, czyli liceów, techników i szkół zawodowych. Zestawienie informacji w tym zakresie przedstawia Wykres II.4.

³ Dane nie sumują się do 40, gdyż doradcy mają pod opieką więcej niż jeden powiat.



Wykres II.4.

Zakres wsparcia w poszczególnych typach szkół (N=40)

2. Rola doradcy metodycznego w opinii respondentów

Zgodnie z koncepcją, przedstawioną w raporcie z pierwszej części badań, optymalny model doradztwa to tzw. doradztwo przywarsztatowe: *Wsparcie w tym modelu ma charakter indywidualny i praktyczny. Bazą dla działań doradcy jest jego zaplecze dydaktyczne w szkole macierzystej, wykorzystywane w szczególności na potrzeby lekcji otwartych dla nauczycieli, przygotowywania propozycji rozwiązań merytoryczno-metodycznych, organizacji spotkań doradczych i konsultacyjnych. Nauczyciele korzystają ze wsparcia blisko swojego warsztatu pracy – podczas obserwacji lekcji doradcy oraz omówienia swoich lekcji obserwowanych przez doradcę lub grupę nauczycieli, w ramach spotkań i wymiany doświadczeń w zespole nauczycieli danej specjalności, uczestnicząc w indywidualnych konsultacjach⁴. Dla skuteczności tego modelu kluczowa jest relacja pomiędzy realizatorami wsparcia, czyli doradcami metodycznymi, a jego odbiorcami, czyli nauczycielami (stąd bywa również określany jako model relacyjny).*

Aby rozpoznać sposób myślenia o swojej roli i nastawienie doradców do podejmowanych wyzwań zapytano, z czym kojarzy im się doradztwo metodyczne (pytanie nr 3 ankiety). Odpowiedzi udzielali dokonując oceny poszczególnych aspektów według skali: *zdecydowanie tak, raczej tak, trudno powiedzieć, raczej nie, zdecydowanie nie*.

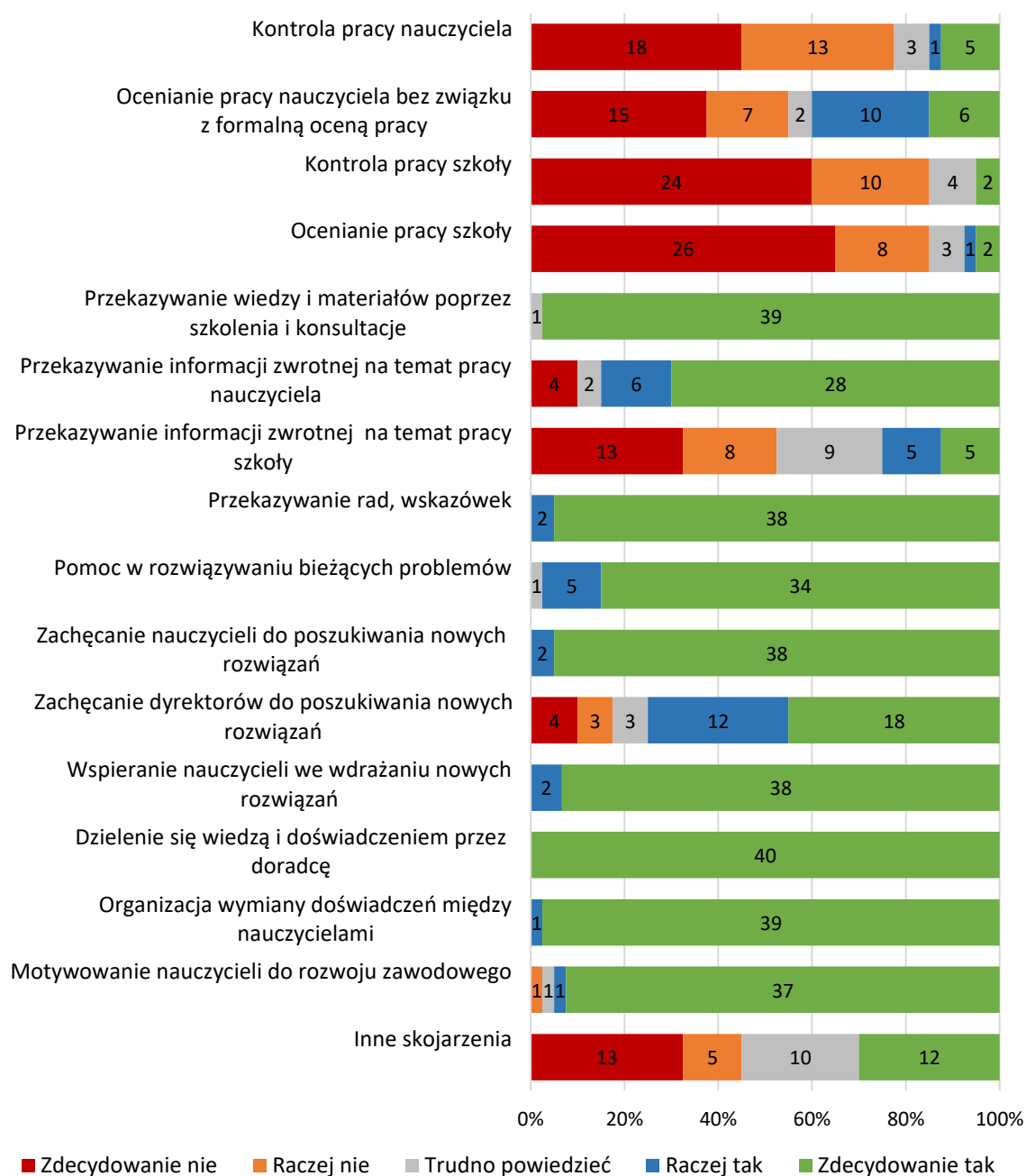
Najwięcej skojarzeń z doradztwem metodycznym, oznaczonych jako *zdecydowanie tak*, dotyczyło *dzielenia się wiedzą i doświadczeniem przez doradcę* (40 odpowiedzi) i *organizacji wymiany doświadczeń między nauczycielami* (39 odpowiedzi). Równie często jako zdecydowaną konotację wskazywano: *przekazywanie wiedzy i materiałów poprzez szkolenia i konsultacje* (39 odpowiedzi), czyli elementy doradztwa o charakterze transmisyjnym.

⁴ Dynowska-Chmielewska K., *Raport z badania funkcjonowania doradztwa metodycznego na terenie Małopolski. Merytoryczne i formalne aspekty doradztwa metodycznego*, komputeropis, 2024.

Odpowiedzi: *przekazywanie rad, wskazówek, zachęcanie nauczycieli do poszukiwania nowych rozwiązań, wspieranie nauczycieli we wdrażaniu nowych rozwiązań* (po 38 odpowiedzi) oraz *motywowanie nauczycieli do rozwoju zawodowego* (37 wskazań) również uzyskały wysokie oceny w kategorii *zdecydowanie tak*. Wskazuje to na postrzeganie roli doradców metodycznych jako osób zaangażowanych w promowanie innowacji i adaptacji nowych metod nauczania.

W kategorii *zdecydowanie nie* najwięcej odpowiedzi dotyczyło *oceniania pracy szkoły* (26 odpowiedzi), *kontroli pracy szkoły* (24 odpowiedzi), *kontroli pracy nauczyciela* (18 wskazań) oraz *ocenianie pracy nauczyciela bez związku z formalną oceną pracy* (15 odpowiedzi). Oznacza to, że respondenci w zdecydowanej większości nie chcą kojarzyć doradztwa metodycznego z oceną i kontrolą i jest to postrzegane jako mniej pozytywna konotacja. Mimo to jest grupa badanych, którzy dla wymienionych aspektów kontrolnych wybrali odpowiedzi *zdecydowanie tak* lub *raczej tak*, najliczniej w odniesieniu do *oceniania pracy nauczyciela bez związku z formalną oceną pracy* (łącznie 16 osób), ale także do *kontroli pracy nauczyciela*, *kontroli pracy szkoły* i *oceniania pracy szkoły* (łącznie po 6 badanych w każdej kafeterii).

Zestawienie odpowiedzi respondentów na pytanie o ich skojarzenia z doradztwem metodycznym zaprezentowano na Wykresie II.5.

Z czym kojarzy się Pani/Panu doradztwo metodyczne?**Wykres II.5.****Skojarzenia z doradztwem metodycznym (N=40)**

Wyniki zaprezentowane na wykresie znajdują potwierdzenie w wypowiedziach respondentów dotyczących innych skojarzeń związanych z doradztwem metodycznym, sformułowanych w kafeterii półotwartej. Przykładowe konotacje, podawane przez badanych, wskazują na przewagę elementów przywarsztatowych. Ze względu na ich zróżnicowanie zostają przytoczone w całości, bez kategoryzacji.

- *Współpraca nauczycieli w zespołach przedmiotowych. Rozwiązywanie trudności w pracy z uczniami ze SPE. Zachęcanie do opracowania innowacji pedagogicznych. Zapoznanie ze zmianami w systemie oświaty. Wsparcie nauczycieli w opracowywaniu swoich własnych materiałów dydaktycznych w oparciu o analizę potrzeb uczniów.*
- *Wymiana doświadczeń w ramach sieci współpracy i samokształcenia.*
- *Wzbogacanie warsztatu pracy nauczyciela.*
- *Wdrażanie nauczycieli do stosowania nowatorskich narzędzi AI w codziennej pracy.*
- *Ukierunkowana współpraca.*
- *Rozwój osobisty.*
- *Wymiana wiedzy.*
- *Bycie drogowskazem dla nauczycieli.*
- *Udzielanie informacji zwrotnej na temat przeprowadzonej przez nauczyciela lekcji.*
- *Bycie promotorem innowacji i nowatorskich rozwiązań w edukacji.*
- *Towarzyszenie nauczycielowi w jego codziennych zmaganiach z systemem edukacji w tym problemach dydaktycznych i wychowawczych.*

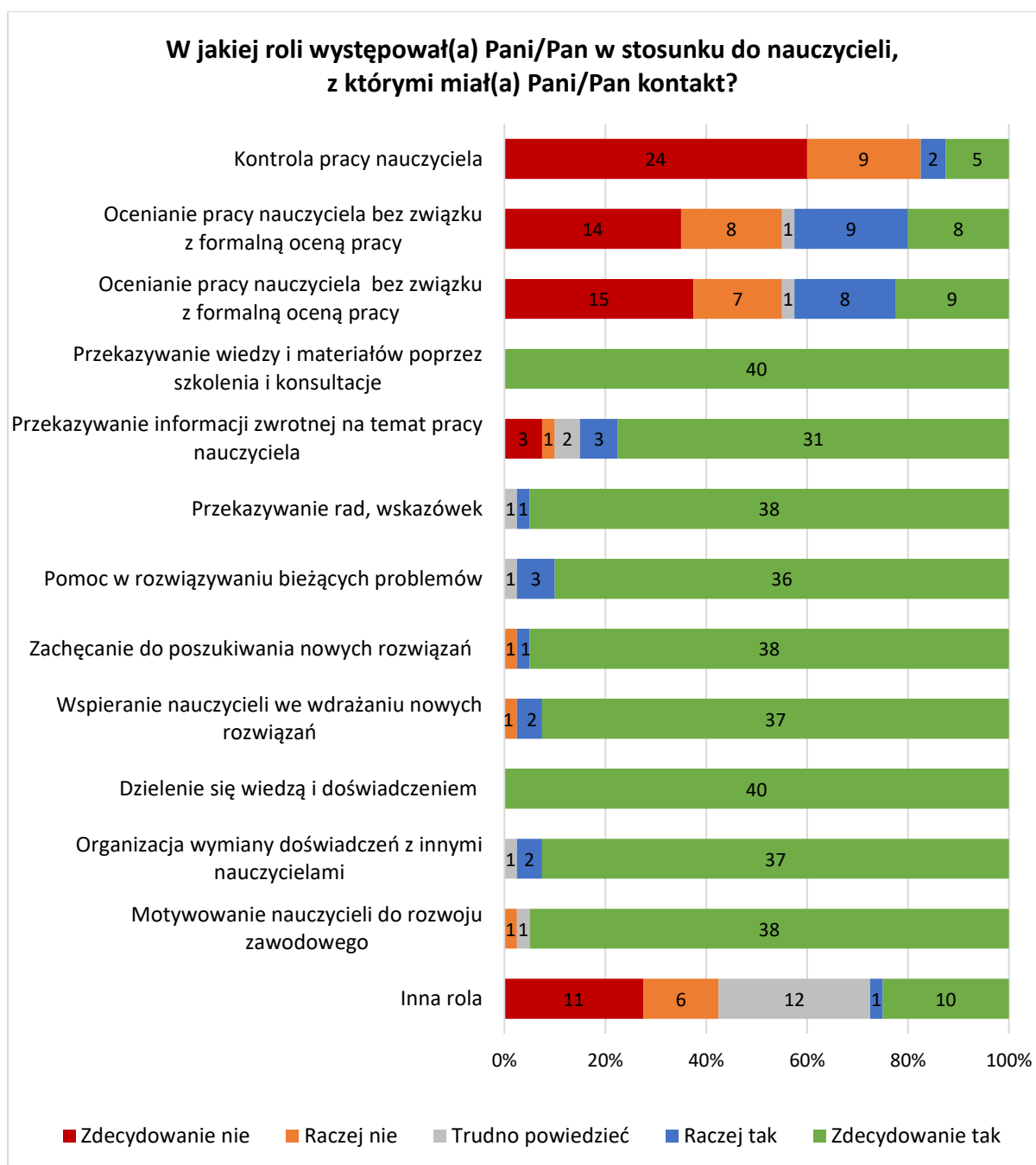
Kluczowe słowa w powyższych przytoczeniach to: *współpraca, rozwiązywanie trudności, wsparcie, wzbogacanie, wymiana doświadczeń*. Ostatnie dwie z przywołanych wypowiedzi można wręcz czytać, jako esencję istoty doradztwa przywarsztatowego.

Podsumowując: Skojarzenia respondentów skupiają się wokół konotacji związanych z modelem przywarsztatowym doradztwa. W asocjacjach badanych dominuje funkcja wspierająca.

Wyobrażenia o istocie doradztwa metodycznego korespondują z opiniami respondentów na temat różnych ról, jakie pełnili w stosunku do nauczycieli, z którymi mieli kontakt (pytanie nr 4 ankiety). Respondenci odnosili się do kafeterii pytania według skali: *zdecydowanie tak, raczej tak, trudno powiedzieć, raczej nie, zdecydowanie nie*. Najczęściej wskazywaną odpowiedzią w kategorii *zdecydowanie tak* było *przekazywanie wiedzy i materiałów poprzez szkolenia i konsultacje oraz dzielenie się wiedzą i doświadczeniem* (wszyscy ankietowani). Równoważnie wybierano więc działania o charakterze transmisyjnym i relacyjnym. Niewiele mniej osób uważa, że pomagało nauczycielom poprzez: *przekazywanie rad, wskazówek, zachęcanie do poszukiwania nowych rozwiązań, motywowanie nauczycieli do rozwoju zawodowego, wspieranie nauczycieli we wdrażaniu nowych rozwiązań* (po 38 wskazań *zdecydowanie tak*) oraz *organizację wymiany doświadczeń z innymi nauczycielami* (37 wyborów *zdecydowanie tak*).

Najrzadziej wskazywane były: *kontrola pracy nauczyciela, ocenianie pracy nauczyciela bez związku z formalną oceną pracy oraz ocenianie pracy nauczyciela w związku z formalną oceną pracy*.

Szczegółowy rozkład odpowiedzi respondentów w analizowanym obszarze ilustruje Wykres II.6.



Wykres II.6.

W jakiej roli występowali doradcy w stosunku do nauczycieli, z którym mieli kontakt (N=40)

Podsumowując: We własnej opinii respondenci najczęściej angażowali się w przekazywanie wiedzy i materiałów poprzez szkolenia i konsultacje oraz wspieranie nauczycieli we wdrażaniu nowych rozwiązań. Rzadziej pełnili role związane z kontrolą pracy nauczyciela i pomocą w rozwiązywaniu bieżących problemów. Odpowiedzi wskazują na zaangażowanie respondentów w działania bezpośrednio wspierające rozwój nauczycieli.

O postrzeganiu swojej roli jako doradców metodycznych świadczą priorytety, wskazane przez badanych w dokończeniu zdania: *W doradztwie metodycznym najważniejsze jest...* (pytanie 5 ankiety). Swobodne wypowiedzi respondentów pozwalają wyodrębnić jako główne składowe pola semantycznego doradztwa: relacje (17 wypowiedzi), wsparcie/wspomaganie (15 wypowiedzi), kompetencje (15 wypowiedzi). Mniejsze komponenty zakresu znaczeniowego to: odpowiadanie na potrzeby (4 wypowiedzi), dzielenie się wiedzą/ wymiana doświadczeń (4 wypowiedzi), motywowanie, inspirowanie (3 wypowiedzi). Zestawienie kategorii pola semantycznego w poniższej Tabeli II.4.

Tabela II.4.

Kategorie pola semantycznego doradztwa metodycznego (N=40)

Lp.	Kategoria	Liczba wskazań ⁵
1.	Relacje <i>np.: bezpośredni kontakt z nauczycielami i rozmowa; budowanie dobrych relacji; być jak najbliższym nauczyciela; spotkanie z nauczycielem, drugim człowiekiem, dobry, serdeczny kontakt z nauczycielem, tworzenie zespołu nauczycieli; być jak najbliższym nauczyciela, znać nauczycieli ze swojego obszaru powierzenia.</i>	17
2.	Wsparcie/pomaganie <i>np.: wsparcie nauczyciela; wspieranie nauczycieli; wspieranie w różnorodnych obszarach rozwoju zawodowego; wspieranie w rozwoju.</i>	15
3.	Kompetencje a. osobiste , np.: empatia; innowacyjność; kreatywność; umieć współpracować z nauczycielami; cechy osobowościowe, które pomagają nam zjednać nauczycieli zdobyć zaufanie, wypracowany autorytet; otwarty i życzliwy stosunek do ludzi. b. zawodowe , np.: wiedza i doświadczenie; merytoryczne przygotowanie; wiedza metodyczna; rozległa wiedza; doświadczenie na stanowisku nauczyciela; rzetelna wiedza i doświadczenie.	15
4.	Odpowiadanie na potrzeby	4
5.	Dzielenie się wiedzą, wymiana doświadczeń	4
6.	Motywowanie, inspirowanie	3

Podsumowując: Kluczowe komponenty pola semantycznego doradztwa metodycznego w wypowiedziach badanych to: relacje, wsparcie, kompetencje.

⁵ Dane nie sumują się do 40, gdyż respondenci wskazywali w większości po kilka elementów.

3. Przepływ informacji, związanych z ofertą doradztwa metodycznego

Aby poznać sposoby działania doradców zapytano ich, **w jaki sposób informują nauczycieli o możliwości wsparcia w ramach doradztwa metodycznego** (pytanie 6 ankiety). Częstotliwość stosowania różnych sposobów, badani oceniali według skali: *bardzo często, często, czasami, rzadko, nigdy*. Odpowiedzi zaprezentowano na Wykresie II.7.

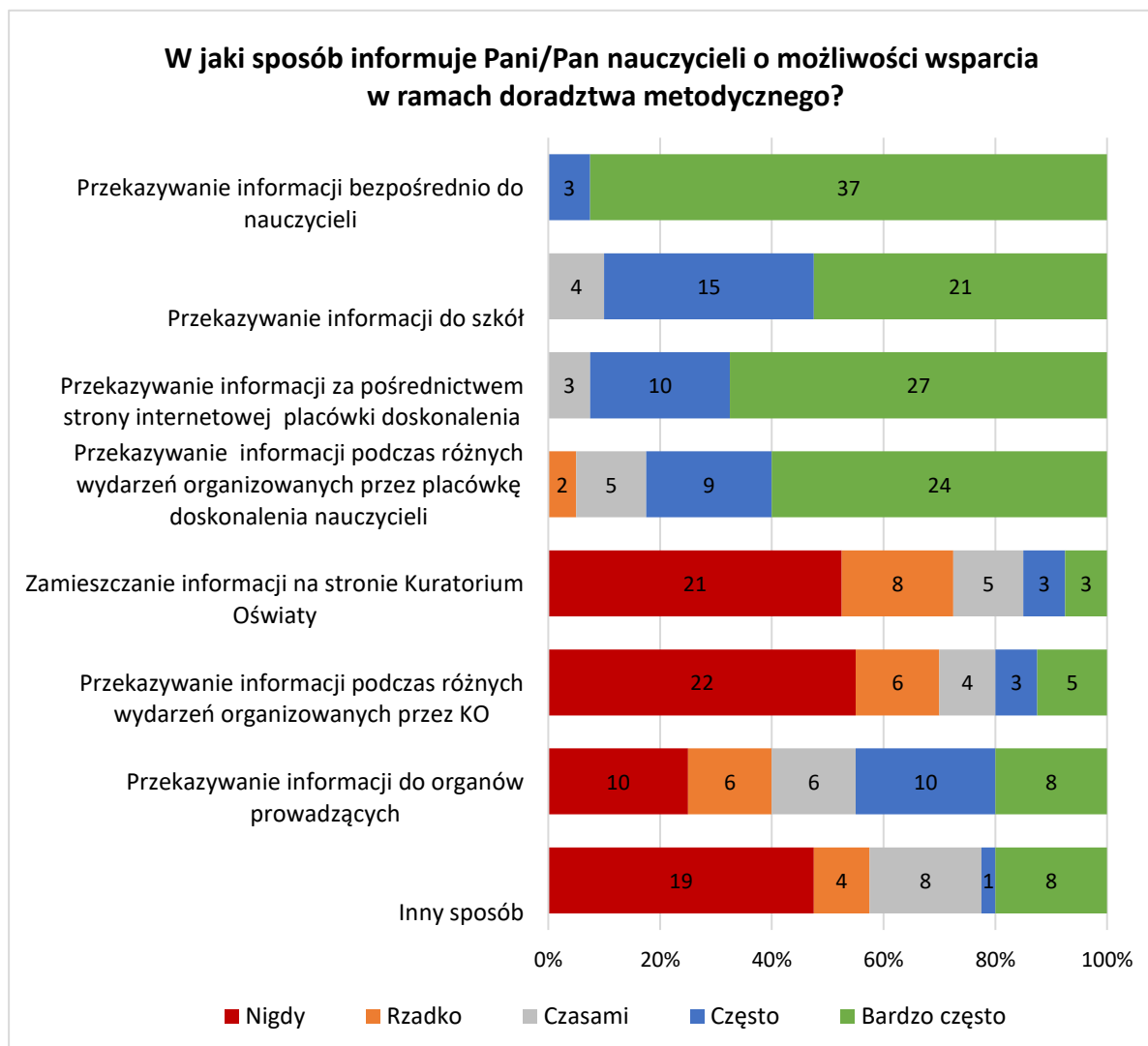
Sposobem informowania nauczycieli, stosowanym *bardzo często*, jest *przekazywanie informacji bezpośrednio do nauczycieli* (37 odpowiedzi). Jest to forma komunikacji, która zapewnia, że nauczyciele otrzymują informacje najaktualniejsze i bez opóźnień. Zapewne jest ona także dogodna dla nauczycieli – osobisty dobry kontakt z doradcą może być istotny przy podejmowaniu decyzji o doskonaleniu własnego warsztatu pracy.

Kolejnym *bardzo często* stosowanym sposobem jest *przekazywanie informacji za pośrednictwem strony internetowej placówki doskonalenia* (27 odpowiedzi). Wskazuje to na duże znaczenie internetowych źródeł informacji. Nieco rzadziej wybierano natomiast odpowiedź: *przekazywanie informacji podczas różnych wydarzeń organizowanych przez placówkę doskonalenia nauczycieli* (24 odpowiedzi) oraz *przekazywanie informacji do szkół* (21 odpowiedzi).

Cztery wyżej wymienione kanały informowania są w sumie wskazane przez niemal wszystkich badanych, jako wykorzystywane *często* i *bardzo często*.

W kategorii *nigdy* najwięcej odpowiedzi dotyczy *przekazywania informacji podczas różnych wydarzeń organizowanych przez Kuratorium Oświaty* (22 odpowiedzi) oraz *zamieszczania informacji na stronie Kuratorium Oświaty* (21 wskazań). Te metody są stosowane sporadycznie. Być może doradcy metodyczni mają mniejsze możliwości organizacyjne, formalne czy techniczne, aby umieszczać informacje o swoich bieżących działaniach na stronie kuratorskiej. Warto też zadać pytanie o tworzenie możliwości w tym zakresie przez organ nadzoru pedagogicznego i jego otwartość na takie formy współpracy.

Zestawienie odpowiedzi respondentów zaprezentowano na Wykresie II.7.

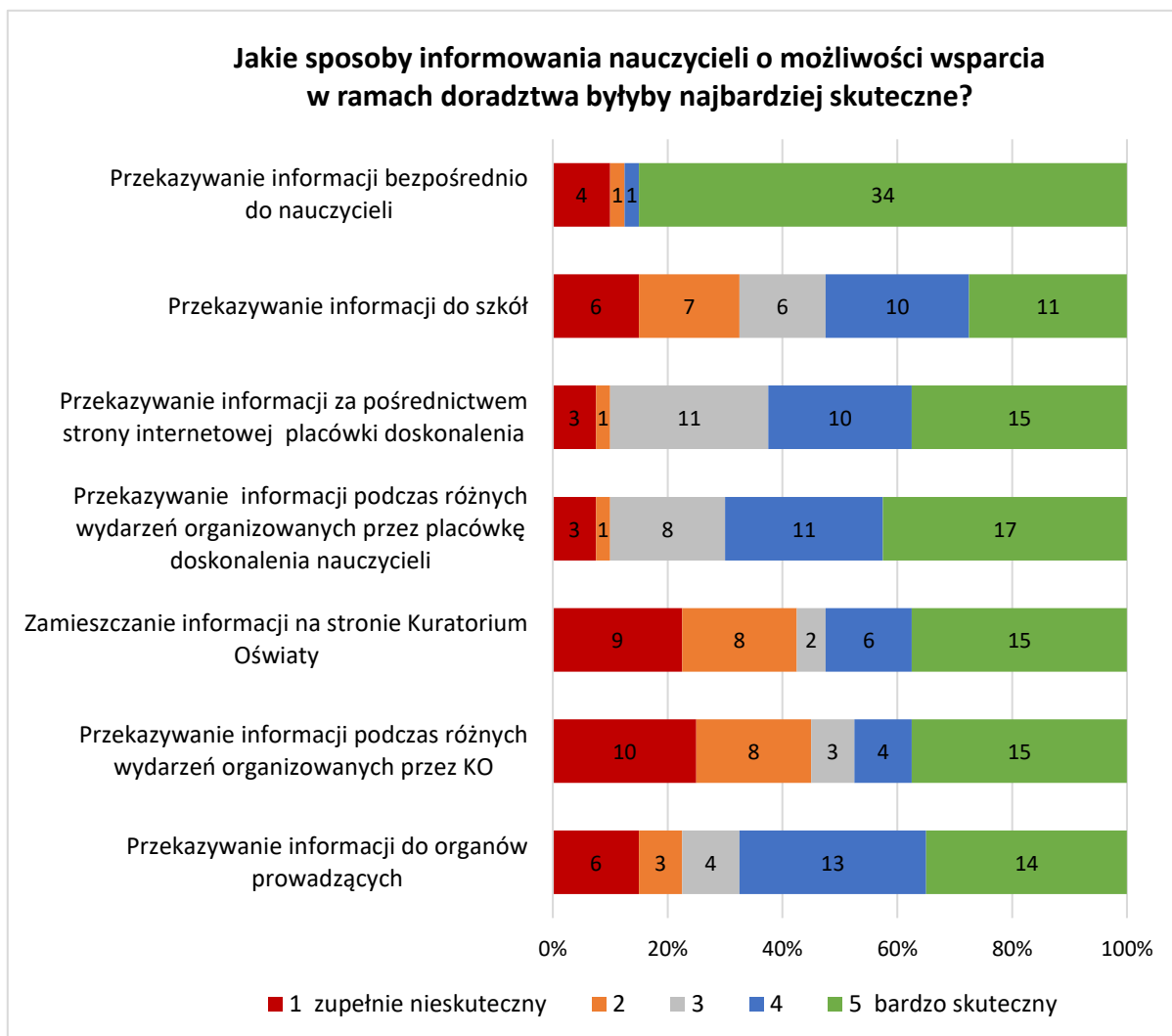


Wykres II.7.

Sposoby informowania nauczycieli o możliwości wsparcia w ramach doradztwa metodycznego (N=40)

Podsumowując: Wśród stosowanych przez doradców metodycznych form przekazywania informacji o ofercie, dominują kanały związane z kontaktem osobistym. Badani wykorzystują też zasoby instytucjonalne placówek doskonalenia (strona internetowa, wydarzenia edukacyjne) oraz przekazują informacje do szkół. W niewielkim zakresie wykorzystywane są jako pośrednicy organy prowadzące i Kuratorium Oświaty.

Zapytano również doradców metodycznych, jakie sposoby informowania nauczycieli o możliwości wsparcia w ramach doradztwa byłyby, ich zdaniem, najbardziej skuteczne (pytanie nr 7 ankiety). Ocena skuteczności dokonywana była w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało *zupełnie nieskuteczny*, a 5 *bardzo skuteczny*. Wykres II.8. przedstawia rozkład odpowiedzi doradców, dotyczących sposobów informowania przez nich nauczycieli o możliwości wsparcia w ramach doradztwa metodycznego.



Wykres II.8.

Skuteczność sposobów informowania nauczycieli o możliwości wsparcia w ramach doradztwa (N=40)

Najwięcej respondentów najwyżej oceniło *przekazywanie informacji bezpośrednio do nauczycieli* (34 oceny 5; średnia ocena 4,48), czyli sposób informowania, który stosują najczęściej. Potwierdza to, że doradcy preferują indywidualną, bezpośrednią komunikację, która zapewnia odbiorcom szybki dostęp do informacji. Jednocześnie dostrzegają duży potencjał form informowania o charakterze instytucjonalnym. Stąd wysokie oceny dla skuteczności *przekazywania informacji podczas różnych wydarzeń organizowanych przez placówkę doskonalenia nauczycieli* (17 ocen 5; średnia ocena 3,95) oraz *przekazywania informacji za pośrednictwem strony internetowej placówki doskonalenia* (15 ocen 5; średnia ocena 3,83). Ocena skuteczności tych form koresponduje z częstotliwością ich stosowania. Stosunkowo wysoko ankietowani oceniają możliwości związane z *przekazywaniem informacji do organów prowadzących* (14 ocen 5; średnia 3,65).

Niejednoznaczne jest postrzeganie efektywności informowania z udziałem Kuratorium Oświaty. Z jednej strony *zamieszczanie informacji na stronie Kuratorium Oświaty i przekazywanie informacji podczas różnych wydarzeń organizowanych przez KO* uzyskały po 15 najwyższych ocen skuteczności (czyli ocen 5, średnia odpowiednio: 3,25 i 3,15). Z drugiej zaś – te kanały komunikacji mają najwięcej ocen 1 i 2 (odpowiednio 17 i 18). Tak więc opinie respondentów są w tym zakresie podzielone. Być może dlatego w poprzednim pytaniu respondenci deklarowali, że stosują te metody bardzo rzadko.

Wśród najniżej ocenionych sposobów informowania znalazło się *przekazywanie informacji do szkół* – ta kategoria uzyskała najmniejszą liczbę ocen 5 i trzecią od końca średnią ocenę skuteczności (3,33). Jednocześnie w poprzednim pytaniu badani wskazywali taki sposób informowania, jako jeden z najczęściej stosowanych.

W poniższej tabeli zaprezentowano zestawienie średnich ocen najczęściej stosowanych i najwyżżej ocenianych pod względem skuteczności sposobów informowania o doradztwie metodycznym (na podstawie odpowiedzi na pytanie nr 6 i pytanie nr 7 ankiety).

Tabela II.5.

Sposoby informowania o doradztwie i ocena potencjalnej skuteczności (N=40)

Lp.	Sposób informowania	Najczęściej stosowane (liczba odpowiedzi często i bardzo często)	Miejsce w rankingu	Ocena potencjalnej skuteczności (średnia ze skali 1–5)	Miejsce w rankingu
1.	Przekazywanie informacji bezpośrednio do nauczycieli	40	1	4,48	1
2.	Przekazywanie informacji do szkół	36	3	3,33	5
3.	Przekazywanie informacji za pośrednictwem strony internetowej placówki doskonalenia	37	2	3,83	3
4.	Przekazywanie informacji podczas różnych wydarzeń organizowanych przez placówkę doskonalenia nauczycieli	33	4	3,95	2
5.	Zamieszczanie informacji na stronie internetowej KO	6	7	3,25	6
6.	Przekazywanie informacji podczas różnych wydarzeń organizowanych przez KO	8	6	3,15	7
7.	Przekazywanie informacji do organów prowadzących	18	5	3,65	4

Z powyższego zestawienia wynika, że wśród czterech najczęściej stosowanych sposobów informowania o ofercie trzy są również najwyżej oceniane pod względem potencjalnej skuteczności. Jednocześnie jeden z popularnych sposobów, trzeci co do częstotliwości stosowania (*przekazywanie informacji do szkół*), ma stosunkowo niską ocenę skuteczności. Warto też zwrócić uwagę, że drugie pod względem skuteczności *przekazywanie informacji podczas różnych wydarzeń organizowanych przez placówkę doskonalenia nauczycieli* jest dopiero na czwartym miejscu pod względem częstotliwości stosowania.

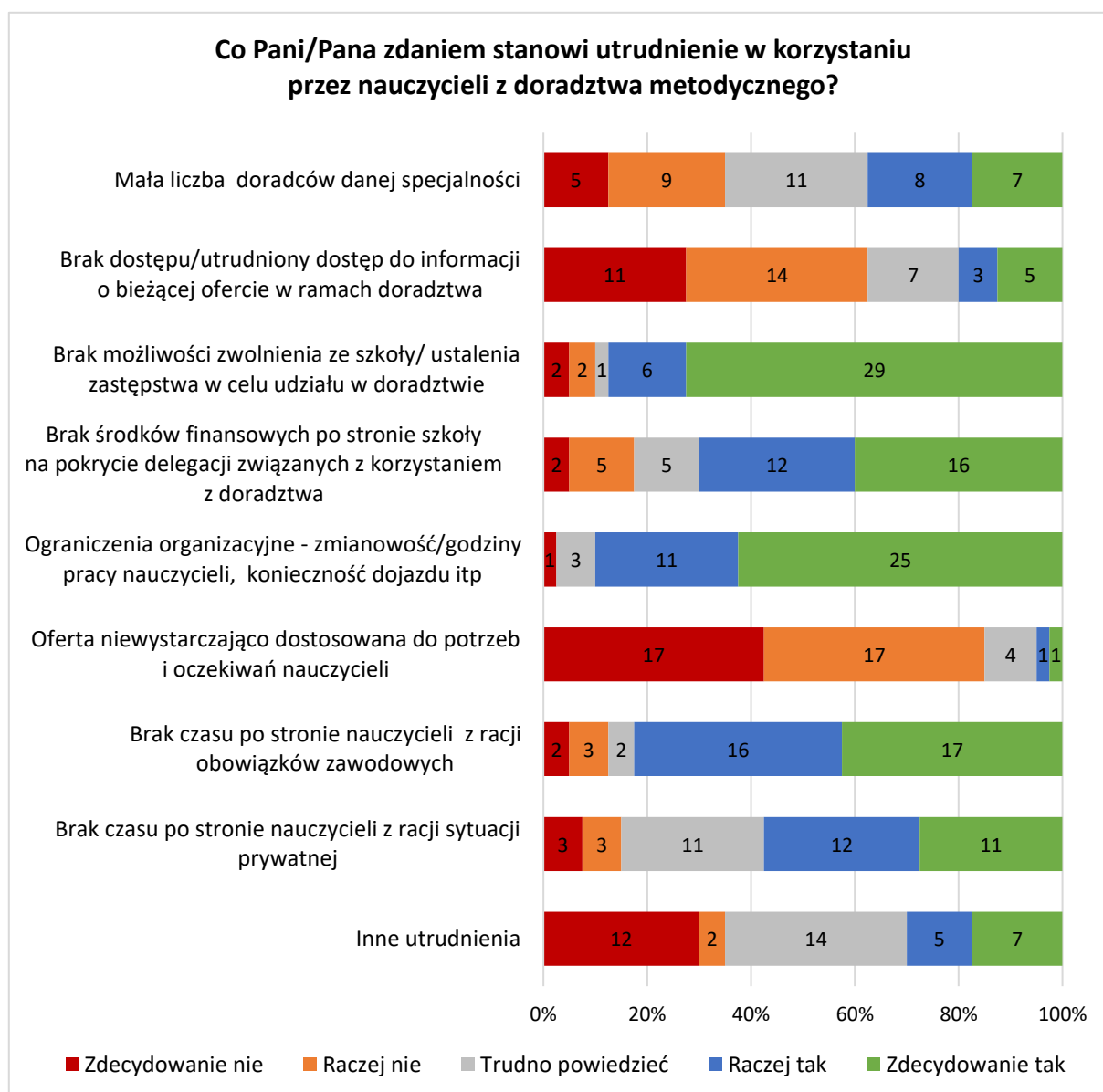
W odpowiedziach otwartych, uczestnicy badania jako inne sposoby przekazywania informacji nauczycielom wskazali: media społecznościowe (2 wypowiedzi), poprzez instytucje, z którymi współpracuje doradca (2 osoby), podczas wydarzeń organizowanych przez szkołę macierzystą (1 osoba). Uszczegółowili także kafeterię dotyczącą kanałów przepływu informacji bezpośrednio do nauczyciela, podając: wiadomość e-mail, smsy i kontakt osobisty (3 wypowiedzi).

Podsumowując: Najwyżej ocenianym pod względem skuteczności sposobem informowania o ofercie jest kontakt bezpośredni z nauczycielami oraz wykorzystanie kanałów związanych z zasobami instytucjonalnymi placówek doskonalenia (strona internetowa, wydarzenia edukacyjne). Najniżej doradcy oceniają skuteczność informowania z wykorzystaniem zasobów Kuratorium Oświaty. W większości najwyżej oceniane sposoby informowania były wskazywane jako najczęściej stosowane, jednak w dwóch kategoriach odnotowano rozbieżności (*przekazywanie informacji do szkół*, *przekazywanie informacji podczas wydarzeń organizowanych przez placówkę doskonalenia*).

4. Utrudnienia w korzystaniu z doradztwa metodycznego

Kolejnym elementem badania było zidentyfikowanie kluczowych barier oraz czynników, które mogą wpłynąć na zwiększenie efektywności i dostępności doradztwa metodycznego.

Respondentów zapytano, co ich zdaniem stanowi utrudnienia w korzystaniu przez nauczycieli z doradztwa metodycznego (pytanie nr 8 ankiety). Podane przyczyny oceniali w pięciostopniowej skali: zdecydowanie tak, raczej tak, trudno powiedzieć, raczej nie, zdecydowanie nie. Na Wykresie II.9. przedstawiono rozkład odpowiedzi na to pytanie.



Wykres II.9.

Utrudnienia w korzystaniu przez nauczycieli z doradztwa metodycznego w opinii respondentów (N=40)

Najczęściej wskazywanym problemem są *ograniczenia organizacyjne* (zmienowość/godziny pracy, konieczność dojazdu), co potwierdziło łącznie 36 osób (25 odpowiedzi *zdecydowanie tak* oraz 11 odpowiedzi *raczej tak*). Równie istotne utrudnienie to *brak możliwości zwolnienia ze szkoły/ustalenia zastępstwa w celu udziału w doradztwie*, wskazane łącznie przez 35 respondentów (29 odpowiedzi *zdecydowanie tak* i 6 odpowiedzi *raczej tak*). Licznie wybierano także odpowiedź *brak czasu po stronie nauczycieli z racji obowiązków zawodowych* – 33 doradców (17 odpowiedzi *zdecydowanie tak* i 16 odpowiedzi *raczej tak*). Wszystkie przywołane kategorie dotyczą uwarunkowań organizacyjnych po stronie nauczycieli, związanych z zakresem ich zadań i organizacją pracy szkoły.

Brak środków finansowych na pokrycie delegacji związanych z korzystaniem z doradztwa, wskazało aż 28 osób (16 odpowiedzi *zdecydowanie tak* i 12 *raczej tak*), stanowi to zatem, ich zdaniem, znaczącą przeszkodę. Nieco mniej istotnym utrudnieniem jest *brak czasu po stronie nauczycieli z racji sytuacji prywatnej*, wskazany przez 23 badanych (11 odpowiedzi *zdecydowanie tak* i 12 *raczej tak*).

Natomiast za problemy o mniejszej wadze doradcy metodyczni uważają *oferę niewystarczająco dostosowaną do potrzeb i oczekiwań nauczycieli* czy *brak dostępu/utrudniony dostęp do informacji o bieżącej ofercie w ramach doradztwa*. 2/5 badanych uważa, że utrudnieniem nie jest także *zbyt mała liczba doradców danej specjalności*. Tak więc przyczyny leżące po stronie sposobu organizowania doradztwa respondenci uznają za dużo mniej istotne niż bariery po stronie nauczycieli, takie jak ograniczenia organizacyjne, brak możliwości zwolnienia ze szkoły oraz brak czasu.

Podsumowując: W opinii badanych główne przeszkody w korzystaniu z doradztwa wynikają z uwarunkowań organizacyjnych po stronie nauczycieli. W dużo mniejszym stopniu wiążą je ze sposobem organizacji doradztwa (liczba doradców, charakter oferty).

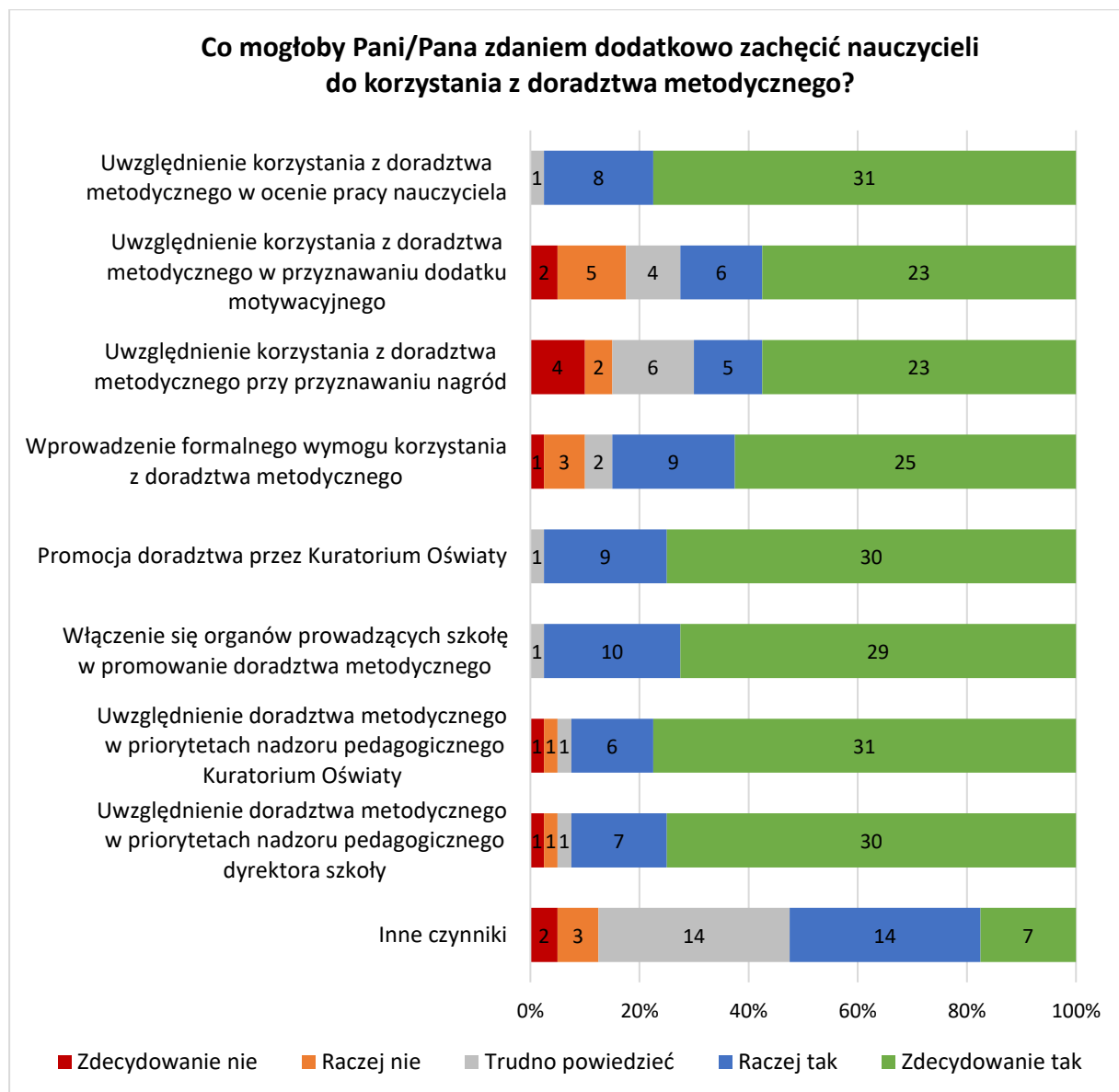
Wobec problemów, jakie napotykają nauczyciele w korzystaniu z doradztwa metodycznego, **warto zastanowić się co mogłoby dodatkowo zachęcić ich do korzystania z tej formy wsparcia** (pytanie nr 9 ankiety). W pytaniu dotyczącym tej kwestii respondenci dokonywali oceny według skali: *zdecydowanie tak*, *raczej tak*, *trudno powiedzieć*, *raczej nie*, *zdecydowanie nie*.

Najwyżej oceniany czynnik to *uwzględnienie korzystania z doradztwa metodycznego w ocenie pracy nauczyciela* – 31 odpowiedzi *zdecydowanie tak* oraz 8 odpowiedzi *raczej tak* przy jednoczesnym braku odpowiedzi *raczej nie* i *zdecydowanie nie*. Równie istotna, zdaniem badanych, jest *promocja doradztwa metodycznego przez Kuratorium Oświaty* – sądzi tak 39 osób (30 odpowiedzi *zdecydowanie tak* i 9 odpowiedzi *raczej tak*). Niemal tak samo ważne (dla 39 respondentów) wydaje się być *włączenie się organów prowadzących szkołę w promowanie doradztwa metodycznego* (29 odpowiedzi *zdecydowanie tak* i 10 odpowiedzi *raczej tak*). Ankietowani metodycy wiążą także duże nadzieje z *uwzględnieniem doradztwa w priorytetach nadzoru pedagogicznego, zarówno w skali regionalnej ze strony Kuratorium Oświaty, jak i w skali szkoły* (po 37 odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak*). Duża grupa badanych (34 odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak*) zgadza się, że *wprowadzenie formalnego wymogu korzystania z doradztwa metodycznego* jest dobrym sposobem na liczniejszy udział nauczycieli w różnych formach wsparcia przez doradców.

Warto odnotować, że mimo wysokich ocen, za nieco mniej skuteczne badani uznają powiązanie korzystania z doradztwa z przyznawaniem dodatku motywacyjnego lub uzyskiwaniem na-

gród. Może to świadczyć zarówno o bardziej sceptycznym, co do zasady, stanowisku respondentów wobec czynników o charakterze finansowym, jak i o znikomej mocy motywującej tych elementów, wynikającej z faktycznej wysokości takich sposobów gratyfikacji pracy nauczyciela.

Zestawienie odpowiedzi respondentów zawiera poniższy Wykres II.10.



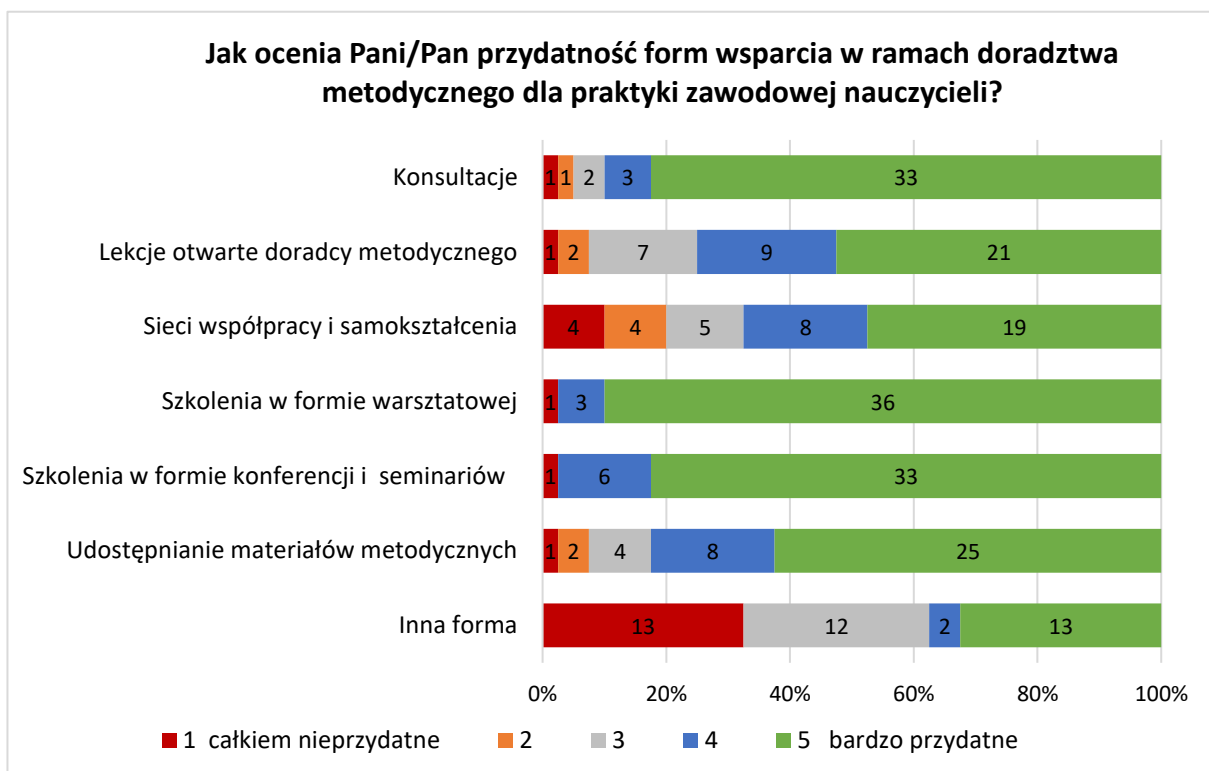
Wykres II.10.

Sposoby zachęcenia nauczycieli do korzystania z doradztwa metodycznego (N=40)

Podsumowując: Najwyżej oceniane sposoby zachęcania do udziału w doradztwie wiążą się z działaniami o charakterze zewnętrznym, zawierającymi element formalnego obligowania. Natomiast nieco mniej oczekiwani badani wiązałiby z motywacją o charakterze finansowym.

5. Wpływ doradztwa metodycznego na rozwój zawodowy nauczycieli i rozwój organizacyjny szkół

Efektywne doradztwo metodyczne powinno się przekładać na rozwój zawodowy nauczycieli, a w konsekwencji – na rozwój organizacyjny szkół. Respondentów zapytano więc, co sądzą na temat przydatności różnych form wsparcia w ramach doradztwa metodycznego dla praktyki zawodowej nauczycieli (pytanie nr 10 ankiety). Poszczególne formy oceniali w pięciostopniowej skali, gdzie 1 oznacza *całkiem nieprzydatne*, a 5 *bardzo przydatne*. Poniżej przedstawiono uzyskane wyniki (Wykres II.11).



Wykres II.11.

Ocena przydatności form wsparcia w ramach doradztwa metodycznego dla praktyki zawodowej nauczycieli (N=40)

Jak wynika z wykresu, ankietowani najwyżej oceniają przydatność *szkoleń w formie warsztatowej* (36 ocen 5, średnia ocena 4,83) oraz *konferencji i seminariów* (33 oceny 5, średnia ocena 4,74). Na trzecim miejscu sytuują się *konsultacje indywidualne* (33 oceny 5, średnia ocena 4,68).

Warto odnotować, że nieco niższe oceny doradcy przyznali formom związanym z dzieleniem się doświadczeniem przez doradcę, takim jak: *udostępnianie materiałów metodycznych* (średnia 4,35), *lekcje otwarte doradcy metodycznego* (średnia 4,18) oraz z wymianą doświadczeń między nauczycielami w postaci *sieci współpracy i samokształcenia* (średnia 3,85). Częściej niż inne formy otrzymywały one oceny od 1 do 3.

Część respondentów (11 osób) skorzystała z możliwości wskazania *innej formy*, którą uznali za przydatną, z czego 2 badanych powtórzyło opcje z kategorii zamkniętej (kontakt indywidualny, seminaria), a 3 respondentów uszczegółowiło kategorię *szkolenia w formie warsztatowej*, pisząc o warsztatach terenowych, warsztatach prowadzonych przez profesjonalistów z innych dziedzin oraz o warsztatach w formie on-line. Nowe kategorie wskazane w tej kafeterii to: obserwacje lekcji nauczyciela przez doradcę (3 wypowiedzi) oraz wyjazdy studyjne, szkolenia rad pedagogicznych i spotkania z wizytatorami w celu omówienia najczęściej występujących w szkołach problemów (po jednej wypowiedzi).

Podsumowując: Za najbardziej przydatne dla praktyki zawodowej nauczycieli badani doradcy uznają zorganizowane formy doskonalenia (warsztaty, konferencje, seminaria), na równi z konsultacjami indywidualnymi. Nieco niżej sytuują się działania nastawione na dzielenie się doświadczeniami i wymianę doświadczeń.

6. Wyłanianie, przygotowanie i wsparcie roli zawodowej doradców metodycznych

Niezwykle ważnym elementem budowania efektywnego modelu doradztwa jest stworzenie systemu wyłaniania, przygotowania i wspierania doradców metodycznych. Regulacje analizowane w Raporcie częściowym nr 1⁶, stanowią jedynie ogólne ramy, które muszą zostać wypełnione trafnymi rozwiązaniami organizacyjno-merytorycznymi przez podmioty uczestniczące w tym procesie. Pierwszy krok to system naboru i weryfikacji kandydatów. Ważną kwestią jest ich **motywacja do podjęcia się realizacji zadań doradcy metodycznego, która stanowiła przedmiot pytania otwartego** (pytanie nr 1 ankiety).

Z wypowiedzi badanych wynika, że u źródeł ich decyzji leży, przede wszystkim, chęć dzielenia się wiedzą i doświadczeniem (24 wypowiedzi). Taka gotowość wydaje się być koniecznym punktem wyjścia do realizacji zadań doradcy. W wypowiedziach badani deklarowali świadomość posiadanych zasobów i otwartość na dzielenie się nimi. Warto jednak przypomnieć, że w pytaniu dotyczącym oceny przydatności form doradztwa dla praktyki (pytanie nr 10 ankiety) najwyżej oceniają formy o charakterze szkoleniowym, w których ten aspekt ma dużo mniejsze znaczenie. W podjęciu zadań metodyków respondenci dostrzegają też szanse na rozwój własny – zarówno w wymiarze zawodowym, jak i osobistym (17 osób). W świetle opinii badanych, jawią się oni jako osoby gotowe do podejmowania nowych wyzwań, chętne do uczenia się nowych rzeczy i świadome potrzeb w tym zakresie. W taki sposób myślenia wpisuje się także chęć wspierania nauczycieli w rozwoju, pomagania im, deklarowana przez 13 doradców jako główny motywator. Pełne zestawienie skategoryzowanych wypowiedzi zawiera poniższa Tabela II.6.

⁶ Dynowska-Chmielewska K, *Raport badania funkcjonowania doradztwa metodycznego na terenie Małopolski. Merytoryczne i formalne uwarunkowania doradztwa metodycznego (Raport częściowy nr 1)*, Kraków 2024, komputeropis.

Tabela II.6.
Motywacja do podjęcia zadań doradcy metodycznego (N=40)

Lp.	Kategoria	Liczba wypowiedzi ⁷
1.	Chęć dzielenia się wiedzą i doświadczeniem np.: <i>możliwość dzielenia się wiedzą i doświadczeniem, żeby dzielić się swoim doświadczeniem i pomysłami na ciekawe rozwiązania w pracy dydaktycznej, zasób wiedzy i doświadczeń metodycznych, możliwość dzielenia się nimi</i>	24
2.	Chęć rozwoju osobistego i zawodowego np.: <i>chęć doskonalenia warsztatu pracy, rozwój własny, rozwój osobisty, niegasnąca chęć doskonalenia się w różnych dziedzinach</i>	17
3.	Chęć wspierania nauczycieli, pomagania im np.: <i>zawsze interesowała mnie taka praca z nauczycielami i wsparcie ich w działaniu, żeby pomagać innym, chcę pomagać w rozwoju młodym nauczycielom, chętnie pomagam nauczycielom</i>	13
4.	Charakter pracy np.: <i>różnorodność wyzwań, innowacyjność, lubię pracę z ludźmi, chęć podjęcia nowych wyzwań</i>	5
5.	Wcześniejsze doświadczenia w podobnym obszarze lub doświadczenia osobiste np.: <i>doświadczenia z wcześniejszej pracy w MCDN, uczestnictwo w projekcie SORE, które chciałam wykorzystać w pracy doradcy metodycznego, prowadziłam w Polsce i za granicą szkolenia dla nauczycieli i konsultacje w ramach mojej współpracy z różnymi instytucjami</i>	5
6.	Realizacja pasji np.: <i>to moja pasja, zawsze chciałam być doradcą metodycznym, szansa na realizację pasji</i>	5
7.	Inne np.: <i>poczucie wypalenia i rutyna, postanowiłam się sprawdzić, uważałam, że istnieje taka potrzeba</i>	4

Warto zaznaczyć, że wielu respondentów sformułowało rozbudowane, pełne osobistego zaangażowania wypowiedzi, w których podjęli wiele wątków, związanych z motywacją do realizacji zadań doradcy.

Podsumowując: Motywacja do podjęcia zadań przez doradców ma charakter wewnętrzny. Kluczowe czynniki w tym obszarze to: chęć dzielenia się wiedzą i doświadczeniem, chęć wspierania nauczycieli oraz chęć rozwoju osobistego.

Proces naboru kandydatów powinien być prowadzony tak, aby zadania doradców były powierzane osobom dysponującym kompetencjami, określonymi w prawie oświatowym, niezbędnymi do dobrej realizacji zadań. **Zapytano więc respondentów, czy w toku naboru stworzono im możliwość zaprezentowania kompetencji i dorobku zawodowego** (pytanie nr 2 ankiety). Jak wynika z uzyskanych odpowiedzi niemal wszyscy badani (92%) uznali, że

⁷ Dane nie sumują się do 40, gdyż respondenci wskazywali w większości po kilka elementów.

w pełni mogli dokonać takiej prezentacji. Zaledwie 5% zaprezentowało się jedynie częściowo, a 3% ankietowanych nie zajęło stanowiska w tej sprawie. Zestawienie wyników w analizowanym obszarze prezentuje Wykres II.12.

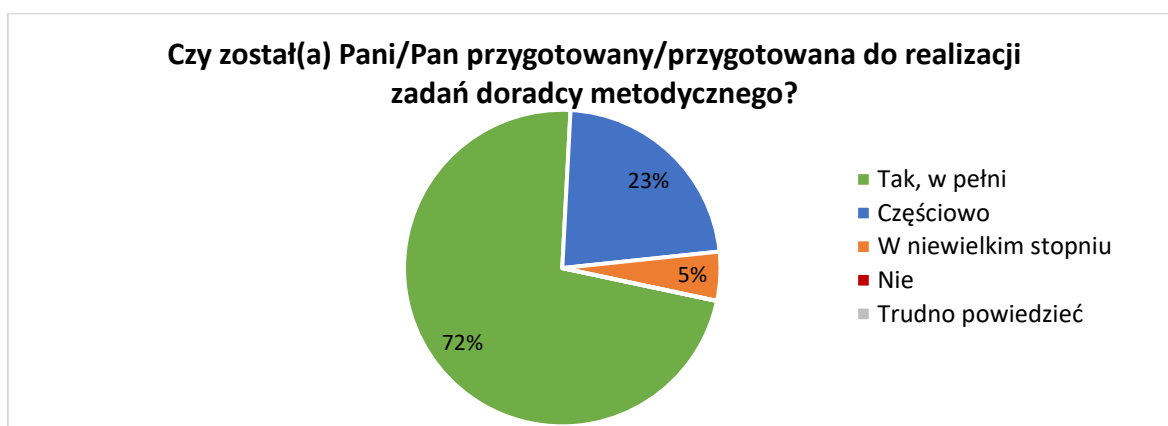


Wykres II.12.

Możliwość zaprezentowania kompetencji i dorobku zawodowego (N=40)

Podsumowując: W opinii badanych proces naboru doradców prowadzony jest w sposób umożliwiający prezentację kompetencji i dorobku zawodowego.

Podjęcie się realizacji zadań doradcy wymaga także dodatkowego przygotowania. To praca o zupełnie innym charakterze niż codzienna praktyka edukacyjna nauczyciela, pracującego z uczniami. **Respondenci zostali więc zapytani, czy przygotowano ich do pełnienia nowej roli** (pytanie nr 13 ankiety). Doradcy w większości uznali, że zostali *w pełni* do tego przygotowani (72% badanych), ale jednocześnie niemal 1/5 czuje się przygotowana tylko częściowo, a dwie osoby – w niewielkim stopniu. Szczegółowy rozkład odpowiedzi na Wykresie II.13.

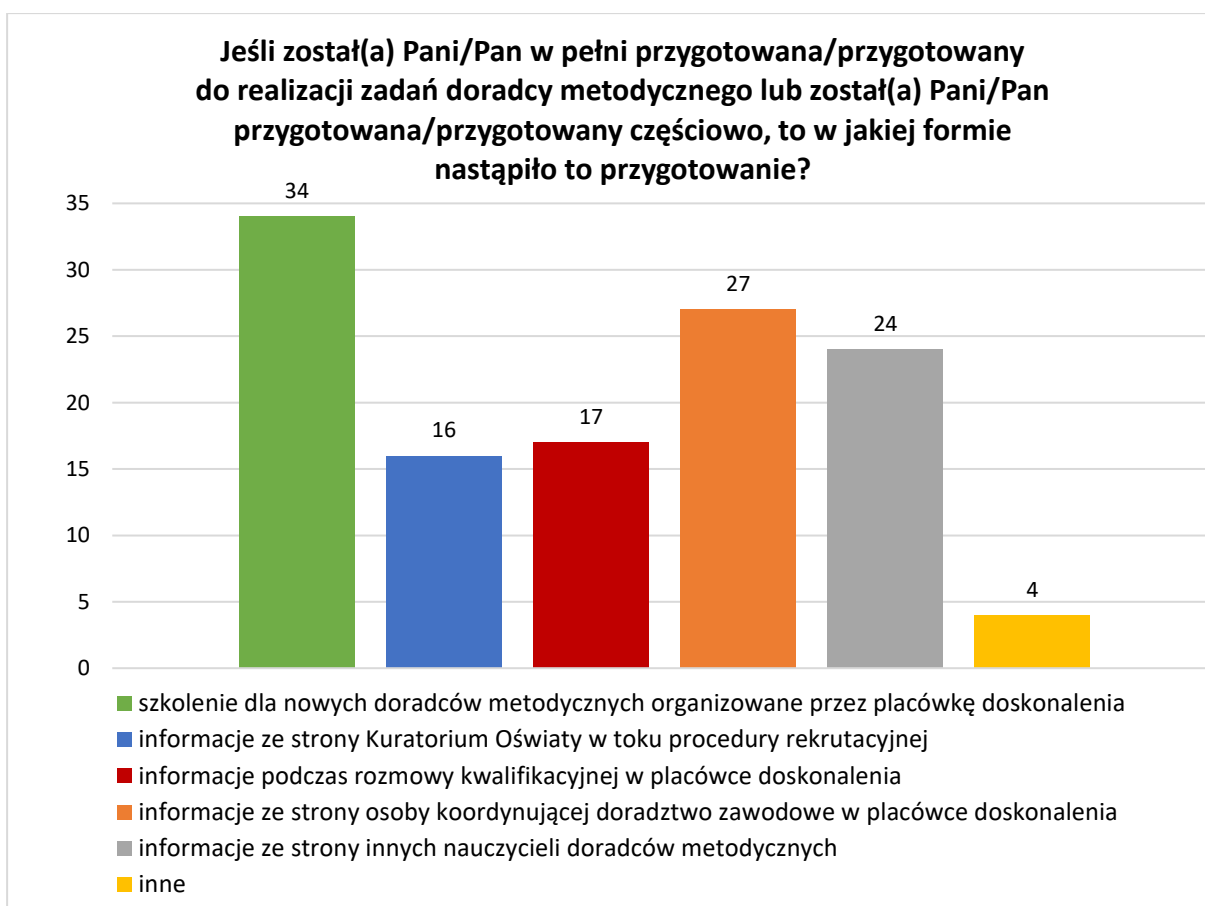


Wykres II.13.

Przygotowanie do realizacji zadań doradcy metodycznego (N=40)

Osoby, które uznały, że zostały przygotowane do realizacji zadań doradcy **poproszono o wskazanie, w jakiej formie nastąpiło takie przygotowanie** (pytanie nr 14 ankiety). Pozytskane dane wskazują, że najczęściej stosowaną formą przygotowania było *szkolenie dla nowych doradców metodycznych organizowane przez placówkę doskonalenia* (34 respondentów). Duża grupa badanych (27 osób) otrzymała *informacje ze strony osoby koordynującej doradztwo metodyczne w placówce doskonalenia*. Tak więc formalne szkolenia organizowane przez placówki doskonalenia oraz koordynatorzy doradztwa w tych placówkach są ważnymi elementami w procesie przygotowania doradców metodycznych. *Informacje ze strony innych nauczycieli doradców metodycznych* także okazują się istotne podczas przygotowania do podjęcia powierzonych obowiązków (24 wskazania).

W mniejszym stopniu funkcję przygotowawczą spełniają działania na etapie naboru doradców: *informacje podczas rozmowy kwalifikacyjnej w placówce doskonalenia* (17 odpowiedzi) oraz *informacje ze strony Kuratorium Oświaty w toku procedury rekrutacyjnej* (16 odpowiedzi). Zestawienie odpowiedzi badanych w analizowanym obszarze zawiera Wykres II.14.



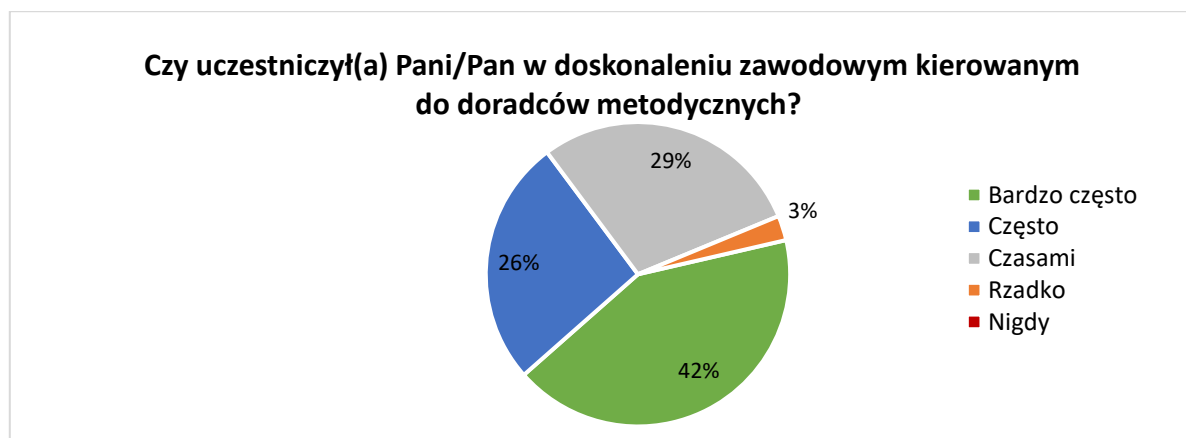
Wykres II.14.

Forma przygotowania do realizacji zadań doradcy metodycznego (N=38)⁸

⁸ Liczba wskazań nie sumuje się do 38, gdyż część badanych wskazywała więcej niż jedną formę.

Podsumowując: Doradcy są przygotowywani do realizacji swoich zadań, choć spora grupa ocenia, że tylko częściowo. Przygotowanie w placówkach doskonalenia realizowane jest w różnych formach: szkolenia dla nowych doradców, informacje od koordynatorów doradztwa oraz informacje ze strony innych doradców. W mniejszym stopniu funkcje te są realizowane także na etapie procedury rekrutacyjnej.

Dla jakości pracy doradców istotne jest stałe podnoszenie kompetencji, co stanowiło przedmiot kolejnego pytania ankietowego. Respondenci oceniali **częstotliwość swojego udziału w doskonaleniu zawodowym, kierowanym do doradców metodycznych**, w pięcioelementowej skali od *bardzo często* do *rzadko* (pytanie nr 15 ankiety). Jak wynika z pozyskanego materiału, 2/5 badanych uczestniczyło w doskonaleniu zawodowym kierowanym do doradców *bardzo często*, a co czwarty badany *często* (łącznie 78% w obu kategoriach odpowiedzi). Jednak niemal 1/5 respondentów brała udział w doskonaleniu zawodowym *czasami*, a 1 osoba – *rzadko*. Zestawienie odpowiedzi zawiera Wykres II.15.

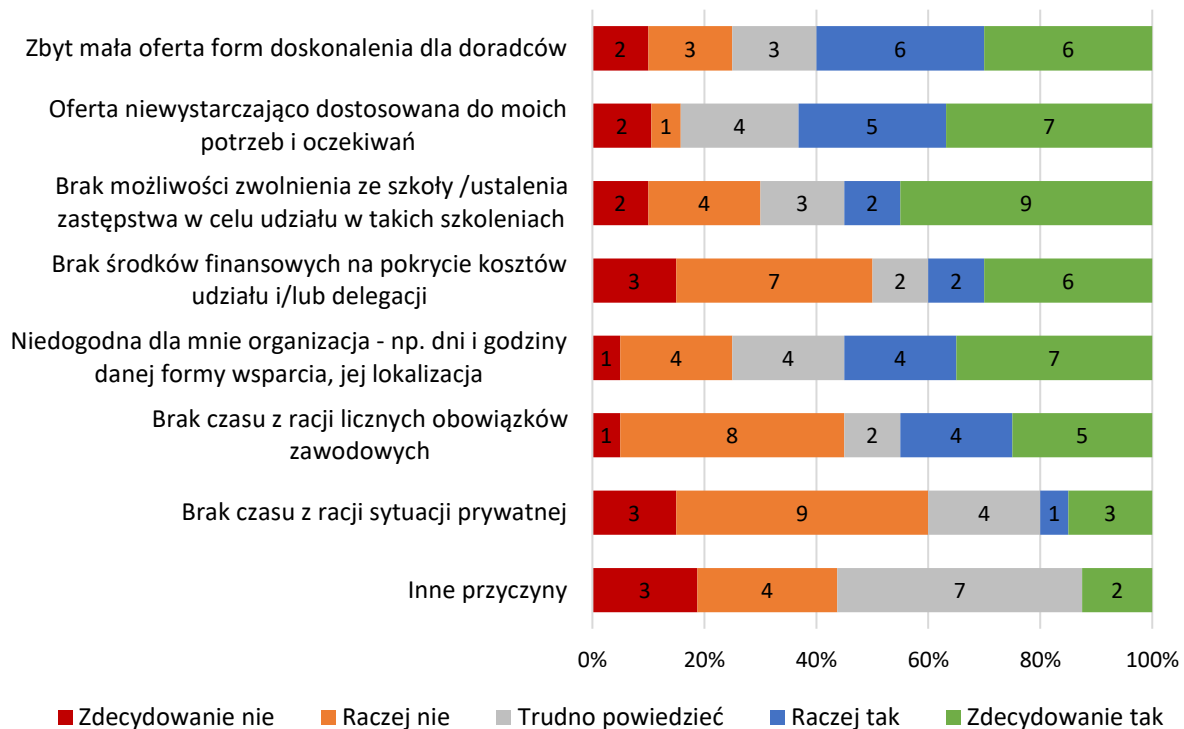


Wykres II.15.

Uczestnictwo w doskonaleniu zawodowym kierowanym do doradców (N=40)

Osoby, które w poprzednim pytaniu wybrały odpowiedź *czasami* lub *rzadko* (12 osób) **poproszono o wskazanie przyczyn takiego stanu rzeczy** (pytanie nr 16 ankiety). Jednak odpowiedzi na to pytanie udzieliła większa liczba respondentów. Na poniższym Wykresie II.16. zaprezentowano wybierane przez doradców powody niskiej aktywności w zakresie doskonalenia.

**Jeśli w poprzednim pytaniu wybrał(a) Pani/Pan odpowiedzi:
czasami, rzadko LUB nigdy, proszę wskazać tego przyczyny**



Wykres II.16.

Przyczyny nieuczestniczenia w doskonaleniu zawodowym (N=20)

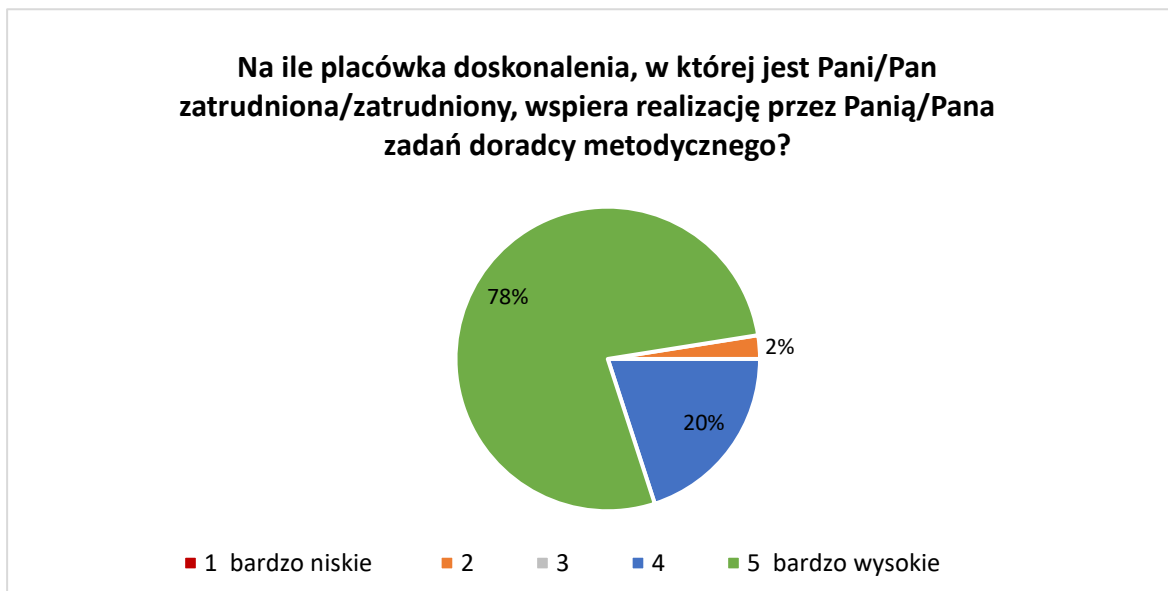
Badanie dotyczące przyczyn, dla których doradcy rzadko korzystają z doskonalenia zawodowego, wskazuje na kilka istotnych czynników. Najczęściej wymieniane powody to *zbyt mała* oraz *niewystarczająco dostosowana do potrzeb oferta form doskonalenia*. Dla 12 osób był to *raczej* i *zdecydowanie* powód braku udziału w zajęciach.

Kolejnym znaczącym problemem jest *brak możliwości zwolnienia ze szkoły lub ustalenia zastępstwa* oraz *niedogodna organizacja form wsparcia*, takie jak dni i godziny spotkań oraz ich lokalizacja, co utrudnia doradcom udział w szkoleniach (po 11 odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak*).

Rzadziej stają na przeszkodzie *brak czasu z powodu licznych obowiązków zawodowych lub brak środków finansowych na pokrycie kosztów udziału i/lub delegacji* (choć te wydatki są zabezpieczane z budżetu placówki doskonalenia). Za najmniej istotny czynnik ankietowani uznali *brak czasu z racji sytuacji prywatnej* (4 odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak*).

Podsumowując: Większość doradców doskonali na bieżąco swój warsztat pracy poprzez udział w formach doskonalenia, jednak dość duża grupa czyni to tylko czasami lub rzadko. Główne przyczyny takiego stanu rzeczy to zakres i charakter oferty oraz uwarunkowania organizacyjne pracy doradcy.

Podmiotem kluczowym dla wsparcia doradców metodycznych w ich roli zawodowej jest, w sposób oczywisty, placówka doskonalenia, w której są zatrudnieni. **Respondentów zapytano więc o opinie na temat takiego wsparcia** (pytanie nr 17 ankiety), prosząc o ocenę w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało *bardzo niskie*, a 5 *bardzo wysokie*. Wykres II.17 pokazuje, jak rozkładają się oceny badanych.



Wykres II.17.

Ocena wsparcia doradcy przez placówkę doskonalenia (N=40)

Średnia ocena wsparcia ze strony placówki wynosi 4,73 na pięciostopniowej skali. Najwięcej respondentów oceniło wsparcie na poziomie 5 (77%), co sugeruje, że większość doradców metodycznych czuje się bardzo dobrze wspierana przez swoje placówki doskonalenia. Kolejną grupą są respondenci, którzy ocenili wsparcie na poziomie 4 (20% odpowiedzi). To również pozytywna ocena, choć nieco niższa niż maksymalna, co oznacza, że być może istnieją pewne obszary do poprawy. Tylko jeden respondent ocenił wsparcie na poziomie 2. Brak ocen 3 i 1 pokazuje, że niemal żaden doradca nie czuje się zupełnie pozbawiony pomocy ze strony placówki doskonalenia.

Podsumowując: Placówki doskonalenia zatrudniające doradców w ocenie badanych udzielają im wysokiego wsparcia.

Doradcy metodyczni mogli również wskazać w pytaniu otwartym (pytanie nr 18 ankiety), **w jaki sposób placówka doskonalenia, w której są zatrudnieni, wspiera realizację ich zadań**. Wy odpowiedzi badanych zostały skategoryzowane w pięciu obszarach i zestawione w poniższej tabeli.

Tabela II.7.

Obszary wsparcia doradców metodycznych przez placówki doskonalenia, w których są zatrudnieni (N=40)

Lp.	Kategoria	Liczba wypowiedzi ⁹
1.	Wsparcie organizacyjne i administracyjne np.: pomoc administracyjna w przygotowywaniu sprawozdań i dokumentacji, wsparcie organizacyjne w planowaniu i prowadzeniu warsztatów oraz konsultacji, elastyczna organizacja pracy, pomoc we współpracy z jednostkami zewnętrznymi, bieżące spotkania, wymiana informacji	23
2.	Wsparcie rozwoju zawodowego np.: możliwość uczestniczenia w szkoleniach wewnętrznych i zewnętrznych, wartościowe szkolenia	16
3.	Wsparcie merytoryczne np.: wsparcie merytoryczne w przygotowaniu form doskonalenia, merytoryczne rozmowy, pomoc w diagnozowaniu potrzeb nauczycieli, możliwość konsultacji propozycji form doskonalenia, otwartość na zgłaszane pomysły, umożliwienie realizacji pomysłów form doskonalenia	14
4.	Wsparcie psychologiczne i motywacja np.: otwartość, życzliwość i wsparcie ze strony kadry kierowniczej, dobra atmosfera pracy, integrowanie zespołu, inspiracja do podejmowania działań innowacyjnych, współpraca z innymi doradcami i konsultantami	10
5.	Wsparcie finansowe i materialne np.: dofinansowanie szkoleń zewnętrznych, udostępnienie sal dydaktycznych, sprzętu elektronicznego, możliwość realizacji zajęć on-line samochodu służbowego z kierowcą	10
6.	Wsparcie promocyjno-marketingowe np.: promocja ofert szkoleń w informatorze MCDN	9

Największa liczba wypowiedzi mieści się w obszarze organizacyjno-administracyjnym i dotyczy na przykład wsparcia w planowaniu i organizacji zajęć, sposobu organizacji pracy, dobrego obiegu i wymiany informacji, pomocy w przygotowywaniu sprawozdań i dokumentacji.

Placówka przyczynia się również do rozwoju zawodowego doradców poprzez umożliwienie uczestnictwa w szkoleniach wewnętrznych i zewnętrznych dzięki czemu doradcy poszerzają wiedzę i umiejętności, nawiązują cenne kontakty.

Doradcy podkreślają także rolę wsparcia merytorycznego i motywacyjnego. Cenią możliwość merytorycznych rozmów, konsultowania swoich propozycji, otwartość na zgłaszane pomysły, pomoc w rozpoznawaniu potrzeb nauczycieli. Życzliwość i wsparcie, jakie otrzymują, inspirują ich do podejmowania innowacyjnych działań oraz poszukiwania nowych rozwiązań.

Z wypowiedzi badanych wynika, że placówki zapewniają wsparcie finansowe i materialne dofinansowując kursy doskonalące, udostępniając sale dydaktyczne i sprzęt, co ułatwia organizację i prowadzenie szkoleń oraz warsztatów. Dodatkowo, placówka wspiera promocję form

⁹ Dane nie sumują się do 40, gdyż respondenci wskazywali w większości po kilka elementów.

doskonalenia organizowanych przez doradców, dzięki czemu oferta ma szansę dotrzeć do szerokiego grona nauczycieli. Promocja ofert szkoleń w informatorze MCDN oraz pomoc przy upowszechnianiu informacji o szkoleniach zwiększają zasięg i skuteczność informacji.

Podsumowując: Zakres wsparcia doradców przez zatrudniające ich placówki doskonalenia jest wielowymiarowy. Najczęściej wskazywane obszary to: wsparcie organizacyjno-administracyjne, merytoryczne i wsparcie rozwoju zawodowego.

Wyniki uzyskane w tej części badań warto zestawić z oczekiwaniami w zakresie wsparcia, jakie respondenci kierują pod adresem swoich placówek doskonalenia. Odpowiedzi na pytanie otwarte: **Jakiego wsparcia w realizacji zadań doradcy metodycznego oczekiwał(a) by Pani/Pan od placówki doskonalenia, w której jest Pani/Pan zatrudniony/ zatrudniona?** (pytanie nr 21a) pogrupowano w kategorii i zaprezentowano w poniższej Tabeli II.8.

Tabela II.8.

Wsparcie w realizacji zadań oczekiwane przez doradców od placówek doskonalenia, w których są zatrudnieni (N=40)

Lp.	Kategoria	Liczba wypowiedzi ¹⁰
1.	Wsparcie merytoryczne i rozwój zawodowy <i>np.: organizowanie szkoleń i warsztatów dla doradców, wspieranie współpracy między doradcami różnych przedmiotów, motywowanie np. poprzez możliwość kandydatury doradcy do nagrody Kuratora</i>	11
2.	Promocja doradztwa metodycznego <i>np.: większa promocja form wsparcia – nauczyciele, dyrektorzy szkół, szkoły macierzyste, pozyskiwanie partnerów</i>	8
3.	Redukcja obciążeń biurowatycznych <i>np.: zmniejszenie ilości dokumentacji papierowej i odbiurokratyzowanie pracy, elastyczne podejście do dokumentowania zadań</i>	8
4.	Wsparcie finansowe i materialne <i>np.: umożliwienie wsparcia finansowego na doskonalenie zawodowe, zwrot kosztów dojazdu i wyposażenie w laptopa, wyposażenie pracowni, dostęp do obiektów sportowych na zajęcia praktyczne</i>	6
5.	Kontynuacja dotychczasowego wsparcia	12

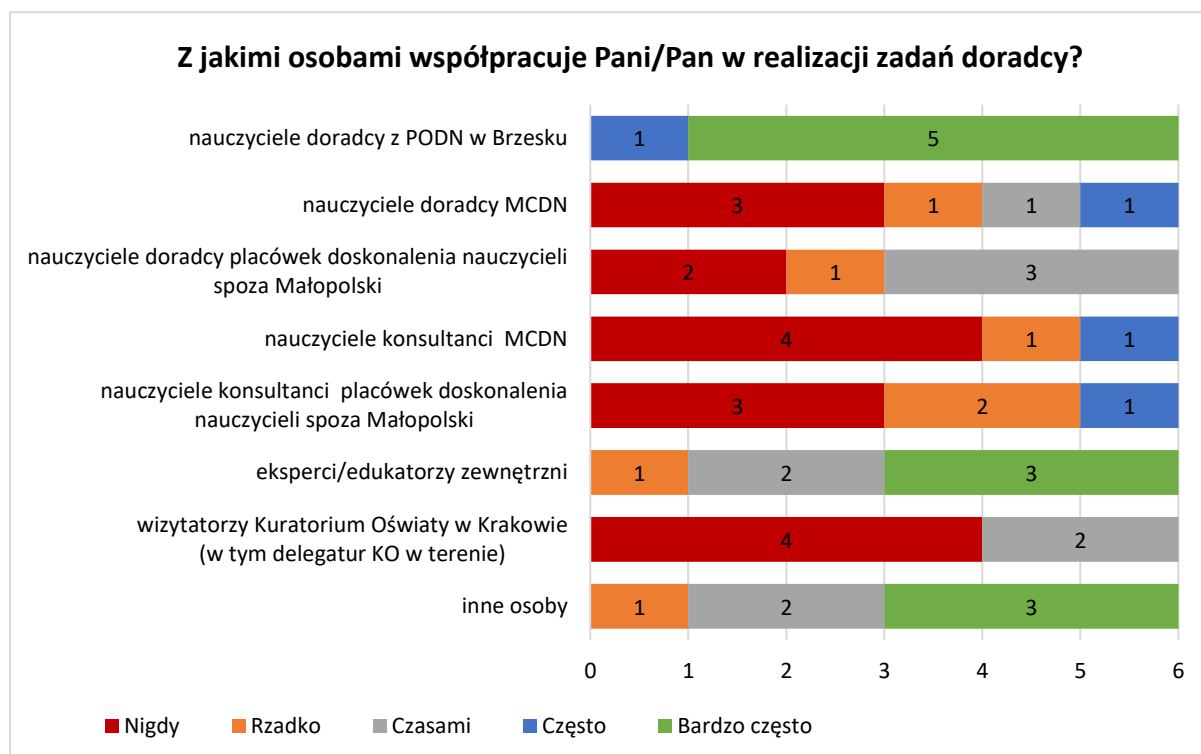
Jak widać z porównania Tabeli II.7 i Tabeli II.8, większość oczekiwań doradców w zakresie wsparcia wobec placówek doskonalenia jest spełniana – dotyczy to obszarów: wsparcie merytoryczne i rozwój zawodowy, promocja doradztwa, wsparcie finansowe i materialne. Postulat redukcji obciążeń biurowatycznych można uznać za trudny do realizacji, gdyż sposób dokumentowania pracy doradców musi się wpisywać w zasady obowiązujące w całej placówce,

¹⁰ Dane nie sumują się do 40, gdyż respondenci wskazywali w większości po kilka elementów.

wynikające z przepisów prawa i procedur jednakowych dla wszystkich pracowników. Należy także zauważyć, że podając w poprzednio omawianym pytaniu obszary otrzymywanego wsparcia ze strony placówek, badani najliczniej wskazywali wsparcie organizacyjne i administracyjne, co pozwala zakładać, że wobec obowiązujących (i uznawanych za uciążliwe) wymogów formalnych, doradcy nie są pozostawiani sami sobie. Warto też zwrócić uwagę, że 12 na 40 respondentów sformułowało wypowiedzi, mieszczące się w kategorii *kontynuacja dotychczasowego wsparcia*, co można pośrednio odczytać jako dobrą ocenę dotychczasowej praktyki w tym zakresie.

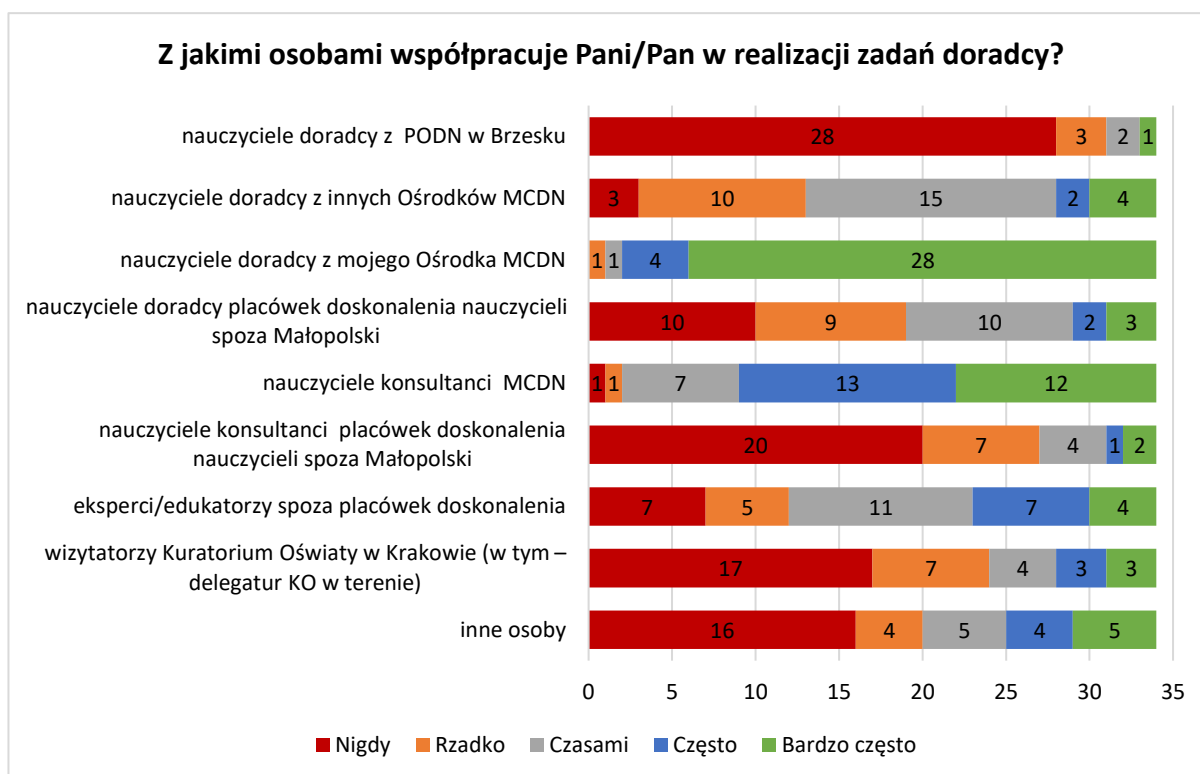
Podsumowując: Główne oczekiwania w stosunku do placówek doskonalenia zatrudniających doradców dotyczą wsparcia merytorycznego, rozwoju zawodowego i promocji doradztwa. Związane są także ze sposobem rozliczania realizacji zadań i dokumentowania pracy. Większość oczekiwań jest spójna z zakresem faktycznie otrzymywanego wsparcia.

Dla wzmacniania doradców zawodowych w ich roli istotna jest także współpraca z osobami, które mogą stanowić wsparcie merytoryczne. **Respondentów zapytano więc, z kim współpracują podczas realizacji zadań doradcy metodycznego** (pytanie 19 ankiety). Wyniki uzyskane w tej części ankiety zostały zaprezentowane na dwóch wykresach (Wykres II.18 i Wykres II.19).



Wykres II.18.

Osoby, z którymi współpracuje doradca metodyczny podczas wykonywania swoich zadań – PODN Brzesko (N=6)



Wykres II.19.

Osoby, z którymi współpracuje doradca metodyczny podczas wykonywania swoich zadań – MCDN (N=34)

Doradcy PODN w Brzesku deklarują współpracę z innymi doradcami swojego Ośrodka (5 osób *bardzo często*, 1 *często*), znacznie rzadziej z doradcami MCDN (3 osoby *nigdy*, tylko jedna osoba *często*). Współpraca w ramach własnej placówki jest mocną stroną także w przypadku doradców MCDN – niemal wszyscy badani (32 osoby) deklarują *bardzo częste* lub *częste* współdziałanie z doradcami w tym samym Ośrodku (dla przypomnienia: Kraków, Nowy Sącz, Tarnów, Oświęcim). Jednak już z doradcami z innych Ośrodków MCDN tylko 6 osób współdziała *bardzo często* lub *często*, najwięcej respondentów (15 osób) wybrało opcję *czasami*, a niemal tyle samo (13 osób) deklaruje rzadką współpracę lub jej brak. Przedstawiciele obu placówek są zgodni w ocenie swojej współpracy z doradcami innych placówek doskonalenia nauczycieli spoza Małopolski – w świetle uzyskanych wyników jej skala jest znikoma (jako *bardzo częstą* lub *częstą* wskazuje ją tylko 5 doradców MCDN i jeden doradca PODN jako *częstą*). Ponad połowa respondentów z MCDN nie prowadziła nigdy współpracy ponadregionalnej lub czyniła to rzadko, niemal wszyscy doradcy z PODN wybrali kategorię *nigdy*.

Niemal $\frac{3}{4}$ doradców MCDN *bardzo często* i *często* współpracuje z nauczycielami konsultantami swojej placówki. W przypadku PODN ta kategoria w ogóle nie występuje, gdyż Ośrodek nie zatrudnia takiej kadry pedagogicznej. Jest to warunkowane specyfiką organizacyjną obu placówek.

Tylko w niewielkim stopniu w realizacji zadań doradczych ankietowani z MCDN i PODN współpracują z wizytatorami KO.

Podsumowując: Doradcy metodyczni w realizacji swoich zadań współpracują głównie we własnym gronie – w obrębie PODN lub poszczególnych Ośrodków MCDN. Współpraca doradców z różnych ośrodków oraz na poziomie regionalnym ma niewielki wymiar, a na poziomie ponadregionalnym – znikomy. W równie niskim stopniu doradcy współdziałają z wizytatorami KO.

7. Utrudnienia w realizacji zadań przez doradców metodycznych

Budowanie efektywnego modelu doradztwa wymaga tworzenia mechanizmów służących niwelowaniu problemów, które pojawiają się w pracy metodyków. Stąd w ankiecie, kierowanej do tych respondentów, znalazło się **pytanie otwarte dotyczące największych trudnień w realizacji zadań doradcy** (pytanie nr 20 ankiety). Zestawienie skategoryzowanych odpowiedzi zawiera poniższa Tabela II.9.

Tabela II.9.

Utrudnienia w pracy doradcy wskazywane przez respondentów (N=40)

Lp.	Kategoria	Liczba wypowiedzi ¹¹
1.	Biurokracja i rozbudowane formalności np.: nadmiar dokumentacji papierowej, konieczność dokumentowania każdego zadania, skomplikowany system planowania i rozliczania czasu pracy	9
2.	Niska motywacja i frekwencja nauczycieli np.: brak zgłoszeń lub odwoływanie uczestnictwa bez uprzedzenia, trudności w zachęceniu nauczycieli do udziału w sieciach współpracy i doskonalenia zawodowego, dyrektorzy często nie wyrażają zgody na udział nauczycieli w szkoleniach w godzinach pracy, niechęć ze strony dyrektorów szkół i nauczycieli	7
3.	Rozwiązania systemowe związane z organizacją pracy doradców np.: brak możliwości zwolnienia z pracy w szkole na czas realizacji zadań doradcy, brak ogólnych uregulowań prawnych, zbyt duży zasięg działania, pełny wymiar czasu pracy w placówce, niski prestiż zawodu doradcy, porównywalny z funkcją „akwizytora”	7
4.	Trudności w dotarciu z informacją o ofercie np.: problem z dotarciem z ofertą doradztwa do wszystkich nauczycieli, często przez brak indywidualnych służbowych e-maili, przekazywanie informacji o szkoleniach przez sekretariaty lub dyrektorów, co nie zawsze jest skuteczne	6
5.	Obciążenie nauczycieli obowiązkami zawodowymi np.: brak czasu po stronie nauczycieli, niezwalnianie nauczycieli na formy organizowane przez doradcę, duże obciążenie obowiązkami zawodowymi	5
6.	Brak lub utrudniony dostęp do zasobów i wsparcia finansowego np.: niewystarczające finansowanie doradztwa, w tym brak zwrotów kosztów dojazdu do szkół, brak pomocy naukowych w ośrodku doskonalenia, brak dostępu do odpowiednio wyposażonej sali gimnastycznej, brak możliwości popołudniowych spotkań	5

¹¹ Dane nie sumują się do 40, gdyż kilku respondentów wskazało więcej niż jeden element.

Lp.	Kategoria	Liczba wypowiedzi ¹¹
7.	Problemy ze współpracą np.: <i>trudności we współpracy między doradcami różnych przedmiotów, brak wsparcia i wymiany doświadczeń</i>	3
8.	Brak uwag/brak trudności	5

Największa liczba sygnalizowanych utrudnień jest związana z organizacją pracy doradców. Wypowiedzi ujęte w kategoriach *rozwiązania systemowe związane z organizacją pracy doradców* (7 wypowiedzi) oraz *brak lub utrudniony dostęp do zasobów i wsparcia finansowego* (5 wypowiedzi) dotyczą problemów wynikających z uwarunkowań formalno-prawnych, głównie regulujących formułę zatrudnienia doradców (pełny etat w szkole plus dodatkowa umowa o pracę w placówce doskonalenia), która implikuje przeciążenie obowiązkami i konieczność korzystania z dobrej woli dyrektorów szkół macierzystych w celu realizacji części zadań (zwolnienie z części obowiązków w szkole na czas realizacji zadań doradcy). Z regulacjami prawa powszechnie obowiązującego, warunkującego wysokość środków na doskonalenie, związane są także opinie dotyczące niewystarczającego zakresu finansowania działań doradców i stanu bazy dydaktycznej po stronie placówki doskonalenia. Z kolei w kategorii *biurokracja i rozbudowane formalności* problemy, podejmowane wyłącznie przez doradców MCDN, dotyczą przyjętego w placówce sposobu dokumentowania pracy, obligatoryjnego dla wszystkich pracowników. W dużej instytucji, zatrudniającej ponad 170 osób, ich funkcjonowanie jest niezbędne dla sprawnej organizacji pracy – niemniej jednak część doradców odbiera ten stan rzeczy jako niedogodność.

Drugi obszar wiąże się z trudnościami leżącymi po stronie odbiorców wsparcia: *niska motywacja i frekwencja nauczycieli* (7 wypowiedzi) oraz *obciążenie nauczycieli obowiązkami zawodowymi* (5 wypowiedzi). Problemy o charakterze operacyjnym dotyczą *trudności w dotarciu z informacją o ofercie* (6 wypowiedzi). Pojedyncze osoby wskazują na *problemy z autorytetem i brak współpracy między doradcami*.

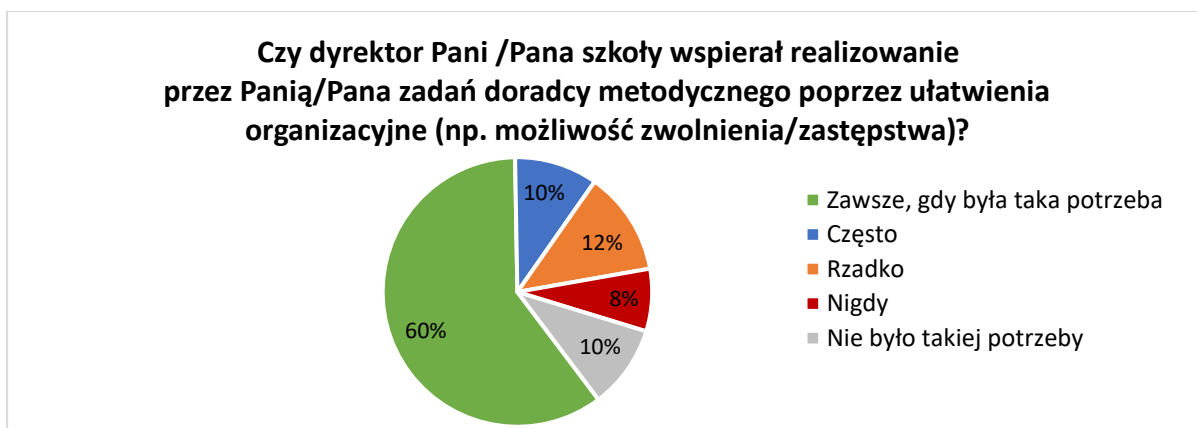
Podsumowując: Większość zgłaszanych przez doradców utrudnień ma charakter zewnętrzny. Wynikają one z uwarunkowań formalnych na poziomie prawa powszechnie obowiązującego, procedur organizacji pracy przyjętych w placówce doskonalenia oraz z sytuacji w systemie edukacji, skutkującej dużym obciążeniem nauczycieli obowiązkami zawodowymi, utrudniającymi korzystanie z oferty. Część problemów (motywacja, frekwencja) leży po stronie odbiorców wsparcia. Problemy operacyjne to trudności w docieraniu z informacją o ofercie i niewystarczająca współpraca między doradcami.

8. Wsparcie doradztwa metodycznego przez różne podmioty instytucjonalne środowiska edukacyjnego Małopolski

Kształt regulacji prawnych, dotyczących doradztwa metodycznego, pociąga za sobą konieczność udziału i współpracy w tym zakresie różnych podmiotów środowiska oświatowego.

8.1. Pierwszy poziom wsparcia to poziom szkolny, istotną rolę do odegrania mają bowiem dyrektorzy szkół, zatrudniający doradców. Wynika to z przedstawionej w Raporcie częściowym nr 1¹², konstrukcji prawnej, zgodnie z którą doradca jest zatrudniony na pełnym etacie w szkole oraz realizuje swoje zadania w ramach dodatkowej umowy z placówką doskonalenia. Istnieje obawa, że doradcy mogą mieć trudności w skutecznym planowaniu swoich działań, takich jak praca w szkole, wyjazdy do innych placówek, prowadzenie szkoleń oraz własne doskonalenie.

Respondentów zapytano więc, **czy dyrektorzy ich szkół wspierali realizowanie zadań doradcy poprzez ułatwienia organizacyjne np. możliwość zwolnienia, zastępstwa** (pytanie nr 12 ankiety), prosząc co ocenę częstotliwości takiej pomocy w skali: *zawsze, gdy była taka potrzeba; często; rzadko; nigdy; nie było takiej potrzeby*. Zebrane opinie przedstawiono na poniższym wykresie (Wykres II.20).



Wykres II.20.

Wsparcie doradców przez dyrektorów ich szkół w zakresie ułatwień organizacyjnych (N=40)

Niemal co trzeci badany (60%) potwierdza, że otrzymał od dyrektora szkoły, w której na co dzień pracuje, wsparcie organizacyjne *zawsze, gdy była taka potrzeba*, a kolejne 10% ankietowanych *często* doświadczało takiej pomocy. Niestety, łącznie 20% doradców nie mogło liczyć na taką przychylność głównego pracodawcy (12% *rzadko*, 8% *nigdy*).

Podsumowując: Większość dyrektorów szkół macierzystych tworzy ułatwienia organizacyjne dla doradców, jednak 1/5 metodyków nie mogła liczyć na takie wsparcie.

¹²Dynowska-Chmielewska K, *Raport badania funkcjonowania doradztwa metodycznego na terenie Małopolski. Merytoryczne i formalne uwarunkowania doradztwa metodycznego (Raport częściowy nr 1)*, Kraków 2024, komputeropis.

W kontekście powyższych wyników warto przeanalizować, **jakie oczekiwania w zakresie wsparcia doradztwa przez dyrektorów sformułowali respondenci**. O wyrażenie tych oczekiwań zostali poproszeni w pytaniu otwartym. W odniesieniu do dyrektorów szkół macierzystych (pytanie 21d ankiety) odpowiedzi badanych uporządkowano w kategorii, których zestawienie zawiera Tabela II.10.

Tabela II.10.

Wsparcie w realizacji zadań oczekiwane przez doradców od dyrektorów szkół macierzystych (N=40)

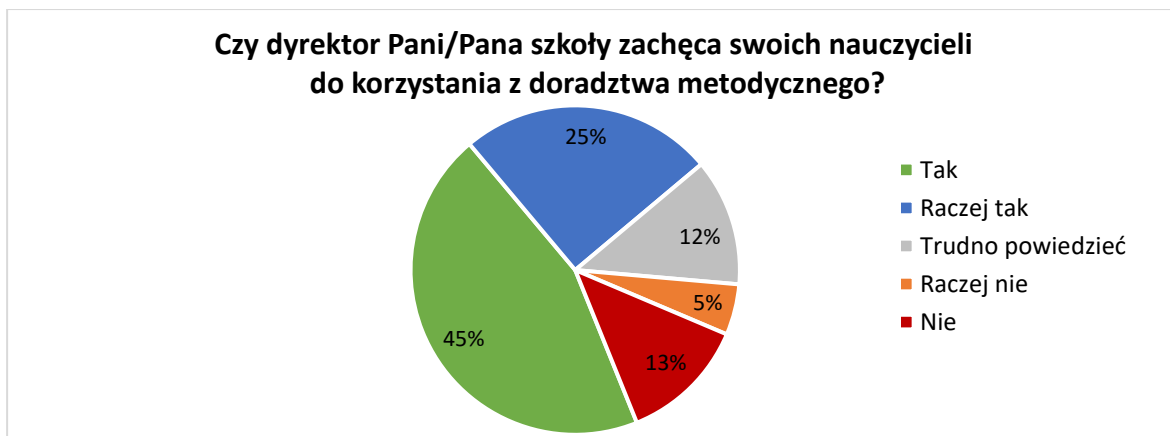
Lp.	Kategoria	Liczba wypowiedzi ¹³
1.	Elastyczność w organizacji czasu pracy np.: dopasowanie planu zajęć do zadań doradcy, nieobciążanie dodatkowymi obowiązkami oraz dostęp do urlopów bez konieczności korzystania z bezpłatnego urlopu, udzieleniem zniżki pensum, zagwarantowaniem dnia wolnego na realizację obowiązków doradcy	12
2.	Promocja doradztwa metodycznego np.: aktywna promocja działań doradców wśród nauczycieli, w tym zachęcanie nauczycieli do korzystania z ich usług oraz informowanie o dostępnych formach wsparcia	6
3.	Wsparcie techniczne oraz dostęp do narzędzi i technologii np.: pomoc w organizacji szkoleń, umożliwienie korzystania z pomocy szkolnych, a także ułatwienia w zapraszaniu nauczycieli z innych szkół na organizowane wydarzenia, możliwość korzystania z nowoczesnych narzędzi IT i zasobów technologicznych w celu prowadzenia innowacyjnych zajęć oraz projektów edukacyjnych	2
4.	Docenienie i zrozumienie doradców metodycznych np.: uznanie wartości pracy doradcy metodycznego i jej wpływu na rozwój szkoły oraz uczniów	2
5.	Kontynuacja dotychczasowego wsparcia	17

Jak wynika z tabeli potrzeby o charakterze organizacyjnym stanowią najliczniejszą grupę wypowiedzi: elastyczność organizacji czasu pracy (12), wsparcie techniczne oraz dostęp do narzędzi i technologii (2). Doradcy zgłosili też dość duże oczekiwania dotyczące promocji doradztwa (6 wypowiedzi). Warto podkreślić, że wiele opinii (niemal połowa) wskazuje na zadowolenie z obecnie otrzymywanego wsparcia (życzenie jego kontynuacji), co stanowi potwierdzenie wyników uzyskanych w poprzednio analizowanym pytaniu.

Podsumowując: Od dyrektorów swoich szkół macierzystych doradcy oczekują wsparcia o charakterze organizacyjnym, głównie elastycznej organizacji czasu pracy i promocji doradztwa.

¹³ Dane nie sumują się do 40, gdyż kilku respondentów wskazało więcej niż jedno oczekiwanie.

Dyrektorzy powinni motywować nauczycieli i wspierać ich rozwój zawodowy, w tym zachęcać do korzystania z pomocy metodyków. Szczególną świadomość w tym zakresie powinni posiadać **dyrektorzy szkół macierzystych doradców**, którzy – dysponując szybkim i łatwym dostępem do doradcy zatrudnionego w swojej szkole – mogliby w pełni wykorzystywać wynikające z tego szanse. **Doradców zapytano więc o doświadczenia w tym obszarze** (pytanie 11 ankiety) i **poproszono o dokonanie oceny, czy dyrektor ich szkoły zachęca nauczycieli do korzystania z doradztwa**, w skali: *tak, raczej tak, trudno powiedzieć, raczej nie, nie*. Odpowiedzi badanych zestawiono na Wykresie II.21.



Wykres II.21.

Zachęcanie przez dyrektora szkoły macierzystej do korzystania z doradztwa (N=40)

Zdecydowana większość respondentów potwierdziła, że ich dyrektorzy zachęcają nauczycieli do korzystania z doradztwa metodycznego (70% odpowiedzi *tak* i *raczej tak*). Jednak 12% ankietowanych miało trudność z jednoznacznym stwierdzeniem, czy dyrektor zachęca do korzystania z doradztwa; pojedyncze wybory dotyczą odpowiedzi *raczej nie* i *nie*.

Podsumowując: Większość dyrektorów szkół macierzystych doradców zachęca nauczycieli w korzystaniu z doradztwa metodycznego, choć niemal 1/3 nie wykorzystuje takiej możliwości.

Oczekiwania wobec dyrektorów innych szkół (pytanie 21e ankiety) również skategoryzowano, a następnie zestawiono w Tabeli II.11.

Tabela II.11.
Wsparcie w realizacji zadań oczekiwane przez doradców od dyrektorów innych szkół (N=40)

Lp.	Kategoria	Liczba wypowiedzi ¹⁴
1.	Promocja doradztwa metodycznego np.: systematyczne informowanie nauczycieli o dostępnych formach wsparcia, szkoleniach oraz możliwościach kontaktu z doradcami metodycznymi, promocja doradztwa	14
2.	Zachęcanie do udziału w doradztwie – motywowanie np.: podkreślanie znaczenia szkoleń; zachęcanie do korzystania z oferty doradców, uświadamianie znaczenia doradztwa	8
3.	Zachęcanie o udziału w doradztwie – wykorzystanie dostępnych możliwości formalnych np.: uwzględnienie korzystania z doradztwa w ustalaniu wysokości dodatku motywacyjnego; zalecanie kontaktu z doradcą w ramach awansu; branie pod uwagę korzystania z doradztwa przy ocenie pracy nauczyciela; egzekwowanie wymogu rozwoju zawodowego poprzez udział w doradztwie	8
4.	Umożliwienie nauczycielom udziału w formach wsparcia np.: ułatwienie nauczycielom udziału w szkoleniach poprzez zwalnianie ich z obowiązków służbowych oraz umożliwienie uczestnictwa w lekcjach otwartych organizowanych przez doradców	8
5.	Organizacja spotkań i bieżąca współpraca z doradcami np.: zaproszenie na spotkania z nauczycielami i umożliwienie im prowadzenia lekcji otwartych czy konsultacji na terenie szkół	8
6.	Kontynuacja dotychczasowego wsparcia	3

Podstawowe oczekiwanie kierowane do dyrektorów szkół dotyczy promocji doradztwa (14 wypowiedzi). Duże nadzieje ankietowani wiążą także z zachęcaniem do korzystania z takiej formy rozwoju zawodowego, zarówno w wymiarze motywacyjnym (zachęcanie do udziału) jak i formalnym (po 8 wypowiedzi). Respondenci liczyliby także na ułatwienia organizacyjne, umożliwiające nauczycielom korzystanie ze szkoleń, lekcji otwartych, konsultacji. W kręgu oczekiwań znajduje się także bieżąca współpraca dyrektorów z doradcami, polegająca na konsultacjach w kwestiach związanych np. z awansem zawodowym, umożliwieniu spotkań z radami pedagogicznymi, tworzeniu warunków organizacyjnych do prowadzenia lekcji otwartych przez nauczycieli. W odniesieniu do dyrektorów innych szkół niż szkoły macierzyste tylko nieliczni badani sformułowali postulat kontynuacji dotychczasowego wsparcia, co może wskazywać, że dotychczasowe działania w tym zakresie nie są wysoko oceniane.

Podsumowując: Doradcy metodyczni oczekują od dyrekcji innych szkół promocji doradztwa, motywowania do udziału oraz działań umożliwiających nauczycielom udział w oferowanych formach wsparcia. Liczyliby także na poszerzenie zakresu bieżącej współpracy.

¹⁴ Dane nie sumują się do 40, gdyż wielu respondentów sformowało kilka oczekiwań.

8.2 Drugi poziom wsparcia ma wymiar regionalny i dotyczy różnych podmiotów, które są z doradztwem powiązane. Pierwszy z nich to Kuratorium Oświaty, odpowiadające za budowanie sieci doradców w województwie. **Ankietowani metodycy, pytani o oczekiwane wsparcie ze strony KO** (pytanie 21b ankiety), najliczniej (ponad połowa badanych) wskazywali na potrzebę lepszej promocji doradztwa przez Kuratorium, w tym informowania o zadaniach doradców oraz podniesienia ich rangi. Doradcy oczekiwali bezpośredniej współpracy w formie cyklicznie organizowanych spotkań i szkoleń, uwzględniających bieżące kwestie, najbardziej istotne dla edukacji (przepisy prawa, interpretacje, wytyczne). Respondenci zgłaszają również potrzebę wsparcia merytorycznego w formie szkoleń, dotyczących wskazanych zagadnień formalno-prawnych. Zestawienie kategorii wypowiedzi zawiera Tabela II.12.

Tabela II.12.

Wsparcie w realizacji zadań oczekiwane przez doradców od Kuratorium Oświaty (N=40)

Lp.	Kategoria	Liczba wypowiedzi ¹⁵
1.	Promocja doradztwa metodycznego np.: zwiększenie promocji doradztwa metodycznego, m.in. poprzez informowanie dyrektorów, nauczycieli oraz całych szkół o istnieniu doradców i ich zadaniach, podniesienie rangi doradcy metodycznego	20
2.	Wspólne spotkania szkoleniowe i informacyjne np.: regularne spotkania doradców z wizytatorami w celu omówienia potrzeb szkół oraz wymiany informacji, ułatwienie komunikacji pomiędzy doradcami a KO oraz systematyczne informowanie o najnowszych wytycznych, szkolenia z aktualizowanych przepisów prawa oświatowego, ale również ich interpretacji przyjętej przez KO	14
3.	Uwzględnienie doradztwa metodycznego w realizowanym nadzorze pedagogicznym np.: uwzględnienie doradztwa w planie nadzoru pedagogicznego, w priorytetach nadzoru; przekazywanie zaleceń w sprawie korzystania z doradztwa w awansie zawodowym nauczycieli, w ocenie pracy nauczyciela; zachęcanie dyrektorów i nauczycieli do korzystania z doradztwa	8
4.	Zwiększenie rangi doradztwa np.: podkreślanie znaczenia doradztwa zwiększenie rangi doradztwa, przyznawanie nagród wyróżniającym się doradcom	7
5.	Inicjatywa w zakresie wprowadzania zmian systemowych w doradztwie np.: inicjatywa zmiany przepisów dotyczących statusu doradców, ich roli w szkole macierzystej oraz systemowe uregulowanie ich zwolnień z lekcji na potrzeby realizacji funkcji doradczych; wskazanie MEN konieczności zmian	5
6.	Kontynuacja dotychczasowego wsparcia	2

Podobnie jak w przypadku innych podmiotów, Kuratorium Oświaty jest, przede wszystkim, adresatem oczekiwań w zakresie promocji doradztwa metodycznego (opinie połowy badanych).

¹⁵ Dane nie sumują się do 40, gdyż wielu respondentów wskazało więcej niż jedno oczekiwanie.

Respondenci podkreślają także potrzebę bieżącej współpracy w formie spotkań o charakterze informacyjnym i szkoleniowym (14 wypowiedzi). Szczególnie zwracają uwagę na konieczność uzyskiwania ze strony KO wniosków ze sprawowanego nadzoru, informacji o zmianach w prawie oświatowym i wykładni stosowanych przez Kuratorium wytycznych i interpretacji. Wszystkie te elementy są niezbędne w realizowanym przez nich doradztwie metodycznym. W omawianej kategorii sformułowano także sugestie spotkań szkoleniowych, np. z zakresu formułowania wymagań edukacyjnych w optyce KO, tworzenia statutów szkół itp. Doradcy liczą na udział KO w zwiększaniu rangi doradztwa i inicjowaniu zmian w prawie oświatowym w obszarze doradztwa metodycznego. Jedynie 2 osoby oczekują kontynuacji dotychczasowego wsparcia, co skłania ku przypuszczeniu, że z jego dotychczasowego kształtu są zadowolone.

Podsumowując: Doradcy metodyczni oczekują od Kuratorium Oświaty wsparcia w zakresie promocji doradztwa, działań informacyjno-szkoleniowych oraz inicjowania zmian o charakterze systemowym.

Kolejny podmiot instytucjonalny, który może się przyczynić do wzmocnienia doradztwa metodycznego w regionie, to **organy prowadzące szkoły. Doradcy zostali więc poproszeni o sformułowanie oczekiwań także pod ich adresem** (pytanie 21c ankiety). W Tabeli II.13. przedstawiono zestawienie skategoryzowanych odpowiedzi uczestników badania.

Tabela II.13.

Wsparcie w realizacji zadań oczekiwane przez doradców od organów prowadzących (N=40)

Lp.	Kategoria	Liczba wypowiedzi ¹⁶
1.	Promocja doradztwa metodycznego np.: promowanie doradztwa w wytycznych dla dyrektorów szkół, zapoznanie dyrektorów szkół z istnieniem i zadaniami doradcy, podkreślania na zebraniach z dyrektorami ważnej roli doradcy	13
2.	Przekazywanie do szkół i nauczycieli informacji o ofercie doradców np.: rozsyłanie oferty doradztwa metodycznego do wszystkich prowadzonych placówek, systematyczne informacje dla nauczycieli	12
3.	Zwiększenie rangi doradztwa np.: akceptacja zawodu doradcy metodycznego, podniesienie rangi doradcy, docenienie pracy doradców, zwiększenie wynagrodzenia dla doradców, docenienie finansowe, nagrody dla wyróżniających się doradców, zwiększenie dodatku motywacyjnego	10
4.	Zachęcanie do korzystania z doradztwa np.: podkreślanie znaczenia doradztwa, zachęcanie do korzystania z oferty doradców, rekomendowanie szkołom korzystania z doradztwa, przekazywanie zaleceń dla nauczycieli w procedurze awansu	6

¹⁶ Dane nie sumują się do 40, gdyż część respondentów sformowała kilka oczekiwań.

Lp.	Kategoria	Liczba wypowiedzi ¹⁶
5.	Wsparcie finansowe i organizacyjne doradztwa np.: finansowanie szkoleń, umożliwienie zastępstw i zwolnień w związku z realizacją zadań doradcy	3
6.	Organizacja spotkań i bieżąca współpraca z doradcami np.: udział doradców w spotkaniach z dyrektorami szkół, pomoc w organizacji szkoleń dla nauczycieli z rejonu działania danego doradcy, przekazywanie informacji o nauczycielach realizujących awans zawodowy	3
7.	Kontynuacja dotychczasowego wsparcia	3

Duża część oczekiwań doradców metodycznych wobec organów prowadzących szkoły jest zbieżna z oczekiwaniami formułowanymi pod adresem Kuratorium. Pierwsze z nich to promocja doradztwa metodycznego (13 wypowiedzi) połączona z systematycznym przekazywaniem informacji o ofercie do prowadzonych szkół (12 wypowiedzi) i rekomendowanie korzystania z doradztwa (6 wypowiedzi). Ankietowani zgłaszają również potrzebę zwiększonego docenienia ich pracy, także finansowego (10 wypowiedzi). Podobnie jak w poprzednim pytaniu (dotyczącym oczekiwań pod adresem Kuratorium Oświaty) niewielka grupka osób (3 respondentów), wydaje się być zadowolona z dotychczasowego wsparcia, oczekując jego kontynuacji.

Podsumowując: Od organów prowadzących doradcy oczekują wsparcia o charakterze informacyjno-promocyjnym, działań służących zwiększeniu rangi doradztwa oraz zachęcania nauczycieli do korzystania z takiej formy wsparcia rozwoju zawodowego.

W ramach omawianej części badań **respondenci mogli także wskazać inne podmioty, które mogłyby ich wesprzeć w realizacji zadań, oraz określić zakres tej współpracy** (pytanie nr 21f ankiety). 6 osób nie wskazało żadnych innych podmiotów. Wiele odpowiedzi stanowiło powtórzenie wcześniej formułowanych oczekiwań, zarówno co do adresatów (Kuratorium Oświaty, organy prowadzące), jak i zakresu współpracy (głównie promocja doradztwa), co potwierdza rolę wskazanych podmiotów oraz wagę wskazywanego obszaru. Wypowiedzi te w całościowym zestawieniu zostały ujęte w kategorii *Inne wypowiedzi*. W części ankiet pojawiły się wskazania nowych podmiotów i możliwego zakresu wsparcia. W pierwszej kolejności są to instytucje kulturalno-edukacyjne oraz przedsiębiorcy – adekwatnie do obszaru działań danego doradcy. Oczekiwania w zakresie wsparcia badani kierują także pod adresem uczelni – mogłyby one wspierać doradztwo poprzez promocję, zasoby kadry eksperckiej oraz wspólne tworzenie rozwiązań merytorycznych. Pełne zestawienie uzyskanych wyników – w Tabeli II.14.

Tabela II.14.
Wsparcie w realizacji zadań oczekiwane przez doradców od innych podmiotów (N=34)

Lp.	Kategoria	Liczba wypowiedzi
1.	Instytucje kulturalne i edukacyjne oraz podmioty branżowe np.: biblioteki pedagogiczne, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, parki narodowe, kurie diecezjalne, przedsiębiorcy, centra nauki – wspólne tworzenie programów, współpraca w organizowaniu form doskonalenia, promocja oferty doradców, promocja doradztwa	9
2.	Uczelnie np.: pozyskiwanie ekspertów do szkoleń; wspólne organizowanie form doskonalenia, opracowywanie programów, promocja doradztwa wśród studentów uczelni pedagogicznych	7
3.	Podmioty odpowiedzialne za rozwiązania systemowe np.: zmiana systemowa w podejściu do zadań doradcy; zmiana zasad wynagradzania doradców – zwiększenie uposażenia	3
4.	Kontynuacja dotychczasowego wsparcia	3
5.	Inne wypowiedzi	12

Podsumowując: Część doradców metodycznych oczekiwałaby dodatkowego wsparcia od instytucji kulturalnych, edukacyjnych i branżowych oraz od uczelni. Zakres postulowanego wsparcia ma charakter promocyjny, organizacyjny i merytoryczny.

Ważną informacją na potrzeby sformułowania wniosków i rekomendacji, sumującą całość badania doradców, jest **określenie postrzegania przez nich priorytetów w zakresie wzmocnienia doradztwa metodycznego w Małopolsce**. W pytaniu otwartym respondenci zostali więc poproszeni o wskazanie maksymalnie trzech czynników, kluczowych dla takich działań (pytanie 22 ankiety). Skategoryzowane odpowiedzi respondentów przedstawiono w poniższej Tabeli II.15.

Tabela II.15.
Czynniki kluczowe dla wzmocnienia doradztwa metodycznego w Małopolsce

Lp.	Kategoria	Liczba wypowiedzi ¹⁷
1.	Współpraca i integracja działań różnych podmiotów edukacyjnych np.: wzmocnienie współpracy między doradcami metodycznymi, Kuratorium Oświaty i jednostkami samorządu terytorialnego. Taka współpraca mogłaby obejmować np. wymianę informacji o potrzebach szkół i nauczycieli w zakresie wsparcia metodycznego; wsparcie ze strony Kuratorium; współpraca z różnymi organizacjami i stowarzyszeniami; współpraca z odpowiednimi podmiotami, które będą wspierać działania doradców i je promować; współpraca z ośrodkami edukacyjnymi w innych krajach europejskich i wyjazdy studyjne do innych krajów	16

¹⁷ Dane nie sumują się do 40, gdyż część respondenci wskazywali od 1 do 3 czynników.

Lp.	Kategoria	Liczba wypowiedzi ¹⁷
2.	Zwiększenie dostępności doradztwa metodycznego np.: bliskość doradcy do nauczyciela, zwiększenie liczby doradców; łatwiejszy odstęp do doradców poprzez korektę zasięgu ich oddziaływania; umożliwienie nauczycielom uczestnictwa w wydarzeniach organizowanych przez doradcę w czasie ich pracy; zapraszanie doradców do szkół; większa swoboda dotarcia do nauczycieli; możliwość spotkań przy warsztacie pracy nauczyciela	15
3.	Podniesienie prestiżu doradców metodycznych np.: podniesienie prestiżu doradców; wysokie kompetencje interpersonalne oraz merytoryczne (kwestia autorytetu i szacunku); podkreślanie roli doradztwa metodycznego; docenianie roli doradców przez instytucje oświatowe; lepsze warunki finansowe mogą podnieść prestiż zawodu doradcy metodycznego, a także przyciągnąć więcej nauczycieli do tej roli; docenienie pracy doradców (nagrody, zachęty finansowe)	14
4.	Promocja doradztwa metodycznego np.: zwiększenie rozpoznawalności doradztwa metodycznego i jego oferty, szczególnie poprzez działania promocyjne; promowanie oferty szkoleń doradców; promocja doradztwa	13
5.	Wsparcie merytoryczne i bazowe doradztwa np.: udział doradców w doskonaleniu zawodowym; organizowanie przez KO regularnych spotkań szkoleniowych dla doradców; bieżący dostęp doradców do najnowszych informacji oświatowych; doposażenie w pomoce naukowe nowoczesny sprzęt	10
6.	Zmiany systemowe a. w zakresie organizacji doradztwa np.: niższe pensum doradców w szkołach macierzystych; zmiana Rozporządzenia; umocnienie prawne roli doradcy a. w zakresie udziału nauczycieli w doradztwie np.: formalne powiązanie udziału w doradztwie z oceną pracy nauczyciela i dodatkiem motywacyjnym; obowiązek korzystania z doradztwa; większy udział doradztwa w awansie zawodowym nauczyciela	9
7.	Uwzględnienie doradztwa w priorytetach nadzoru pedagogicznego np.: uwzględnienie doradztwa w polityce oświatowej państwa; uwzględnienie doradztwa w priorytetach nadzoru KO i dyrektora szkoły; wspólna realizacja polityki oświatowej; zalecenia ze strony KO dotyczące udziału w doradztwie; efektywne nabory w KO na doradców	7
8.	Organizacja pracy doradców np.: współpraca doradców w obrębie ośrodków i między ośrodkami; redukcja nadmiernych formalności i biurokracji, które utrudniają pracę	7

W odpowiedziach badanych dominują czynniki, które – zgodnie z intencją pytania – mają wymiar regionalny i na które różne podmioty środowiska edukacyjnego Małopolski mogą mieć wpływ. W kontekście celu projektu i całego badania szczególnie istotna jest najliczniejsza grupa wypowiedzi, dotyczących potrzeby współpracy różnych podmiotów, które mogą/powinny wspierać doradztwo metodyczne (16 wypowiedzi). O wadze tego obszaru świadczy fakt, że także w obrębie innych kategorii można dostrzec wątki nawiązujące do tejże współpracy (np. zapraszanie doradców do szkół, możliwość spotkań przy warsztacie pracy nauczyciela, wspólna realizacja polityki oświatowej, organizowanie przez KO regularnych spotkań dla do-

radców metodycznych itd.). Ważnym wyzwaniem wydaje się być zwiększenie dostępności doradztwa metodycznego (15 wypowiedzi) i podniesienie prestiżu doradców metodycznych (14 wypowiedzi). W jego podjęciu może uczestniczyć Kuratorium Oświaty, odpowiedzialne za tworzenie sieci doradztwa, placówki doskonalenia zatrudniające doradców, a także dyrektorzy szkół. Wsparciem mogą także służyć organy prowadzące szkoły oraz organ administracji rządowej i samorząd województwa. W odniesieniu do postulatu zwiększenia prestiżu doradztwa niebagatelną rolę mają też do odegrania sami doradcy, budując wizerunek swojej grupy zawodowej kompetencjami i zaangażowaniem. W tworzeniu tego wizerunku istotne jest także wsparcie merytoryczne, niezbędne dla poszerzania wiedzy i umiejętności oraz materialne, decydujące o zapleczu i warunkach bazowych realizacji zadań doradców (10 wypowiedzi).

W promowaniu doradztwa, co jest kolejnym ważnym czynnikiem wskazywanym przez badanych (13 wypowiedzi), mogą i powinny uczestniczyć wszystkie podmioty, które były przywoływane w analizie wyników poprzednich pytań ankietowych, nie tylko bezpośrednio związane z organizacją i prowadzeniem doradztwa. Z analizy opinii ujętych w kategorii *uwzględnienie doradztwa w priorytetach nadzoru pedagogicznego* (7 wypowiedzi) po raz kolejny wynika, jak duże znaczenie dla systemu doradztwa ma wsparcie ze strony KO i dyrektorów szkół. Badani wskazali także obszar, który powinien stanowić szczególny przedmiot zainteresowania ze strony placówek, zatrudniających doradców, czyli *organizacja pracy doradców* (7 wypowiedzi). Warto tu zwrócić szczególną uwagę na ponownie pojawiający się problem współpracy, tym razem w obrębie placówek i pomiędzy nimi.

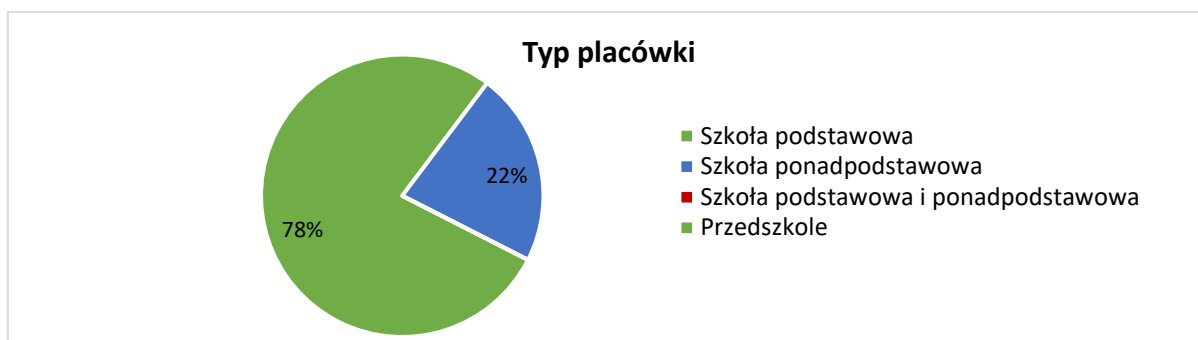
Dodajmy, że pewna grupa wypowiedzi (7 respondentów) nawiązuje do kontekstu systemowego doradztwa. Wynika z nich potrzeba zmian prawnych zarówno w odniesieniu do organizacji doradztwa, jak i wprowadzenie pewnych wymogów formalnych dla nauczycieli, związanych z udziałem w doradztwie. Na ten obszar nie mają jednak bezpośredniego wpływu instytucje regionalne.

Podsumowując: Za czynniki kluczowe dla wzmocnienia doradztwa metodycznego w Małopolsce doradcy metodyczni uznają w pierwszej kolejności: współpracę i integrację działań różnych podmiotów edukacyjnych, zwiększenie dostępności doradztwa, podniesienie prestiżu doradców metodycznych, promocję doradztwa oraz jego wsparcie merytoryczne i bazowe.

III. PREZENTACJA WYNIKÓW BADANIA – DYREKTORZY SZKÓŁ MACIERZYSTYCH DORADCÓW

1. Charakterystyka badanej grupy

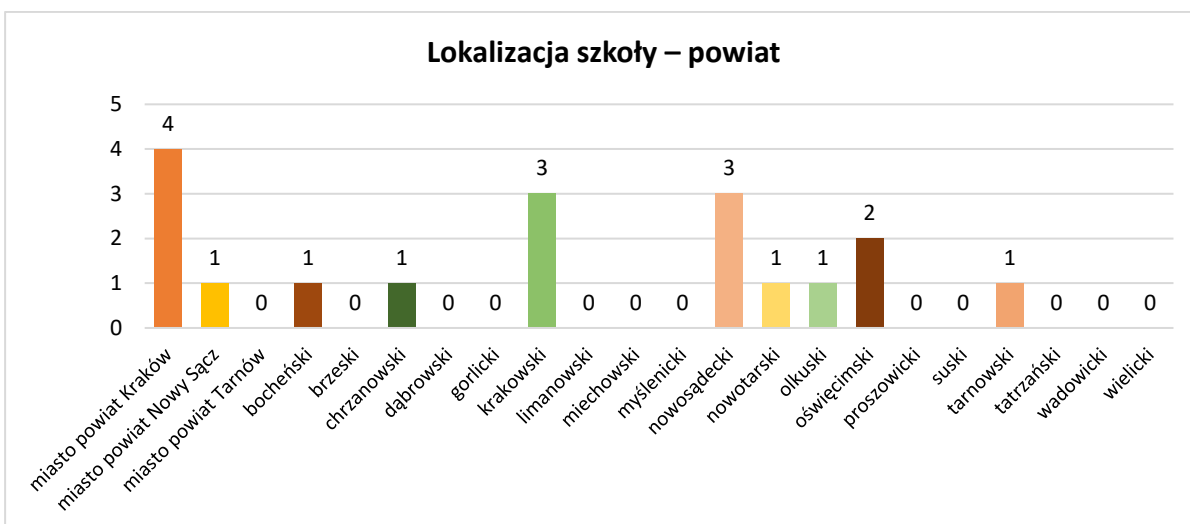
W badaniu opinii dyrektorów, którzy zatrudniają doradców metodycznych, wzięło udział 18 osób spośród 40 pracodawców. Byli to głównie dyrektorzy szkół podstawowych (78%) oraz zespołów szkół podstawowych i ponadpodstawowych (22%). Mimo zaproszenia, w badaniu nie uczestniczył żaden dyrektor przedszkola i szkoły ponadpodstawowej działającej samodzielnie.



Wykres III.1.

Typ placówki (N=18)

Na wykresie poniżej zaprezentowano liczbę dyrektorów biorących udział w badaniu, w poszczególnych powiatach województwa małopolskiego. Respondenci rekrutowali się głównie z rejonów najbliższych miejscowościom, w których mają swoje siedziby ośrodki Małopolskiego Centrum Doskonalenia Nauczycieli.



Wykres III.2.

Lokalizacja szkoły – powiat (N=18)

Biorący udział w badaniu dyrektorzy to przeważnie osoby z dużym doświadczeniem pedagogicznym. Średni staż pracy w zawodzie nauczyciela to niemal 28 lat. Zaledwie 6 respondentów ma staż pracy nauczycielskiej poniżej 25 lat. Zdecydowana większość – 12 osób, może pochwalić się ponad 25-letnim stażem pracy, a 6 osób – ponad 30-letnim stażem pracy. Dane te zaprezentowano w Tabeli III.1.

Tabela III.1.

Staż pracy pedagogicznej dyrektorów (N=18)

Staż pracy	Liczba wskazań
od 16 do 20 lat	1
od 21 do 25 lat	5
od 26 do 30 lat	6
od 31 do 35 lat	5
od 36 do 40 lat	1

Staż pracy na stanowisku kierowniczym wyniósł w badanej grupie średnio 10 lat, w tym 12 osób ma mniej niż dziesięcioletnie doświadczenie na takim stanowisku, zaś trzy osoby pracują jako dyrektorzy ponad 20 lat. Szczegółowe informacje na ten temat zestawiono w Tabeli III.2.

Tabela III.2.

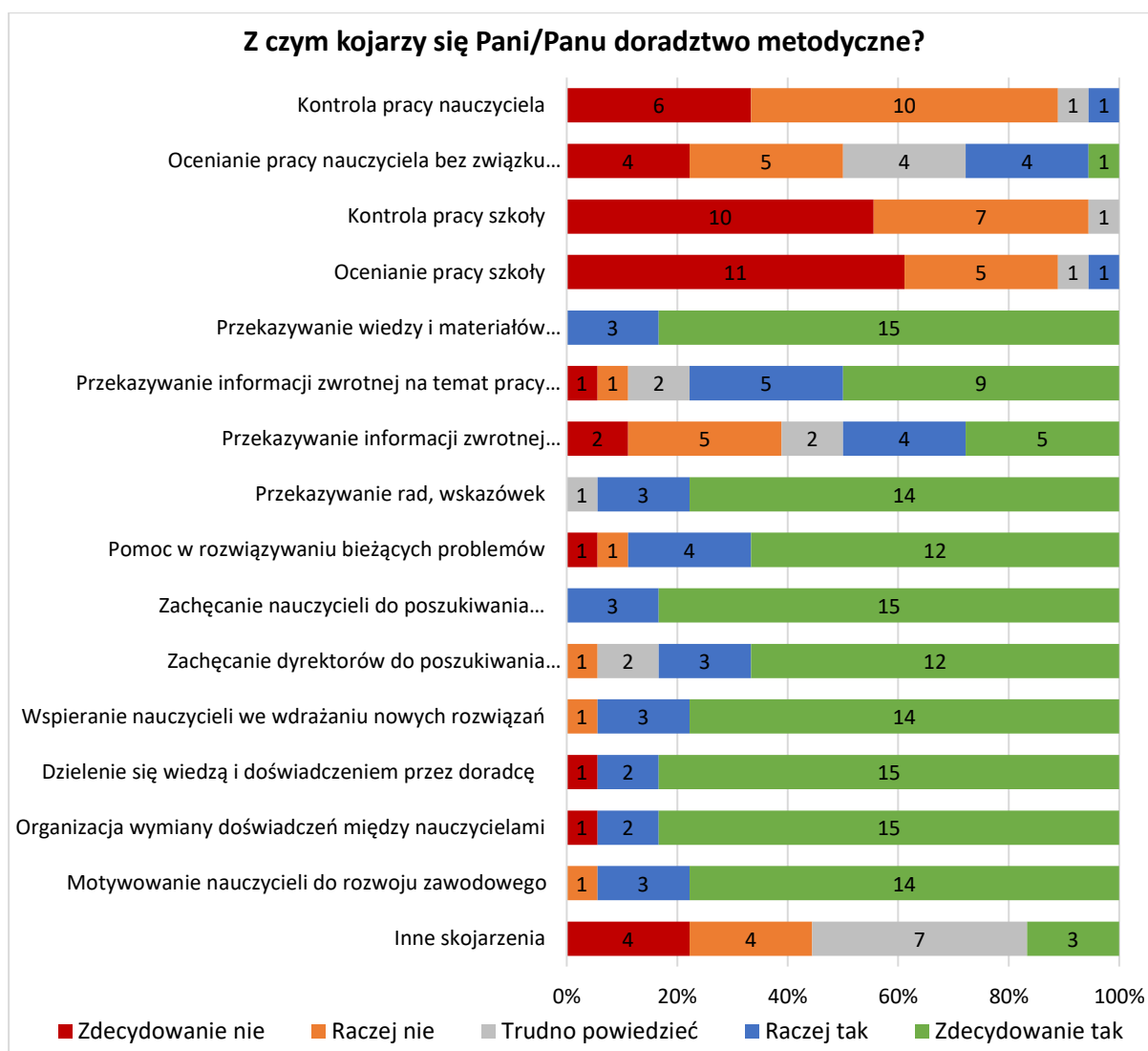
Staż pracy dyrektorów na stanowisku kierowniczym (N=18)

Staż pracy	liczba wskazań
od 1 do 5 lat	7
od 6 do 10 lat	5
od 11 do 15 lat	1
od 16 do 20 lat	2
od 21 do 25 lat	2
od 26 do 30 lat	1

2. Rola doradcy metodycznego w opinii respondentów

Doradztwo metodyczne powinno być postrzegane przez nauczycieli jako jedna z najważniejszych form wsparcia w doskonaleniu ich warsztatu pracy. Odbiorcy tego wsparcia powinni widzieć w doradcy partnera i przewodnika, który pomaga w rozwiązywaniu problemów dydaktycznych, inspirowanie do innowacji oraz wspiera wdrażanie nowoczesnych metod nauczania.

Dlatego dyrektorów szkół, zatrudniających doradców metodycznych zapytano **z czym kojarzy im się doradztwo metodyczne** (pytanie nr 1 ankiety). Odpowiedzi udzielali dokonując oceny poszczególnych aspektów według skali: *zdecydowanie tak, raczej tak, trudno powiedzieć, raczej nie, zdecydowanie nie*. Wykres III.3. przedstawia wyniki w badanym obszarze.



Wykres III.3.

Skojarzenia z doradztwem metodycznym (N=18)

Kategoriami z dominacją odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak* są: *przekazywanie wiedzy i materiałów poprzez szkolenia i konsultacje* oraz *zachęcanie nauczycieli do poszukiwania nowych rozwiązań* (po 18 osób), *przekazywanie rad i wskazówek*, *dzielenie się wiedzą i doświadczeniem przez doradcę*, *wspieranie nauczycieli we wdrażaniu nowych rozwiązań*, *organizacja wymiany doświadczeń*, *motywowanie nauczycieli do rozwoju zawodowego* (po 17 osób), *pomoc w rozwiązywaniu bieżących problemów* (16 osób). Respondenci postrzegają więc doradztwo jako źródło wiedzy, inspiracji i wsparcia, zwłaszcza w kontekście wprowadzania nowych rozwiązań, co sugeruje, że są to najbardziej oczekiwane funkcje doradztwa metodycznego.

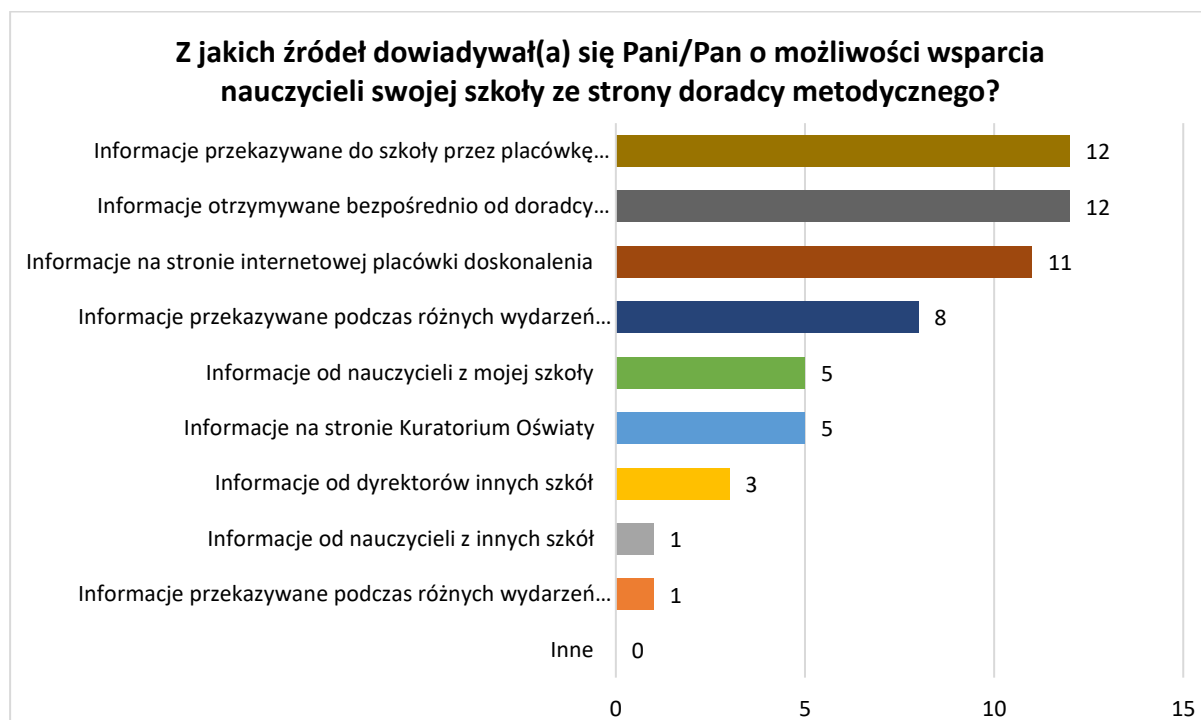
Przekazywanie informacji zwrotnej na temat pracy szkoły ma najbardziej zróżnicowane odpowiedzi, co może oznaczać, że respondenci nie mają jasnych skojarzeń z tą funkcją doradztwa metodycznego. Najrzadziej doradztwo jest postrzegane jako działanie kontrolne. Odpowiedzi: *kontrola pracy szkoły*, *kontrola pracy nauczyciela* oraz *ocenianie pracy szkoły* mają najwyższy

odsetek odpowiedzi zdecydowanie *nie* i *raczej nie* (odpowiednio 17 i 16 osób). Także *ocenianie pracy nauczyciela bez związku z formalną oceną pracy* stanowi rzadką konotację dla doradztwa metodycznego.

Podsumowując: Doradztwo metodyczne jest kojarzone głównie z pozytywnym wsparciem i pomocą w rozwoju zawodowym, a nie z ocenianiem czy kontrolą pracy nauczycieli i szkół.

3. Przepływ informacji, związanych z doradztwem metodycznym

Niezwykle istotnym aspektem skutecznego wsparcia nauczycieli jest dotarcie do nich ze stosowną informacją dotyczącą oferty doradców. Dyrektorów szkół zapytano, **z jakich źródeł dowiadywali się o możliwości wsparcia nauczycieli swojej szkoły przez doradcę metodycznego** (pytanie nr 9 ankiety). Respondenci mogli zaznaczyć dowolną liczbę podanych odpowiedzi. Zestawienie wyników prezentuje Wykres III.4.



Wykres III.4.

Źródła informacji o możliwości wsparcia ze strony doradcy metodycznego (N=18)¹⁸

Najczęściej wskazywane źródła to: *informacje przekazywane przez placówkę doskonalenia, prowadzącą doradztwo metodyczne* (12 osób) oraz *informacje otrzymywane bezpośrednio od doradcy metodycznego* (12 osób), co sugeruje, że bezpośredni kontakt z doradcą jest równie istotny jak komunikaty od placówki doskonalenia. Innym popularnym źródłem informacji jest *strona internetowa placówki doskonalenia* – to źródło informacji uzyskało 11 wskazań.

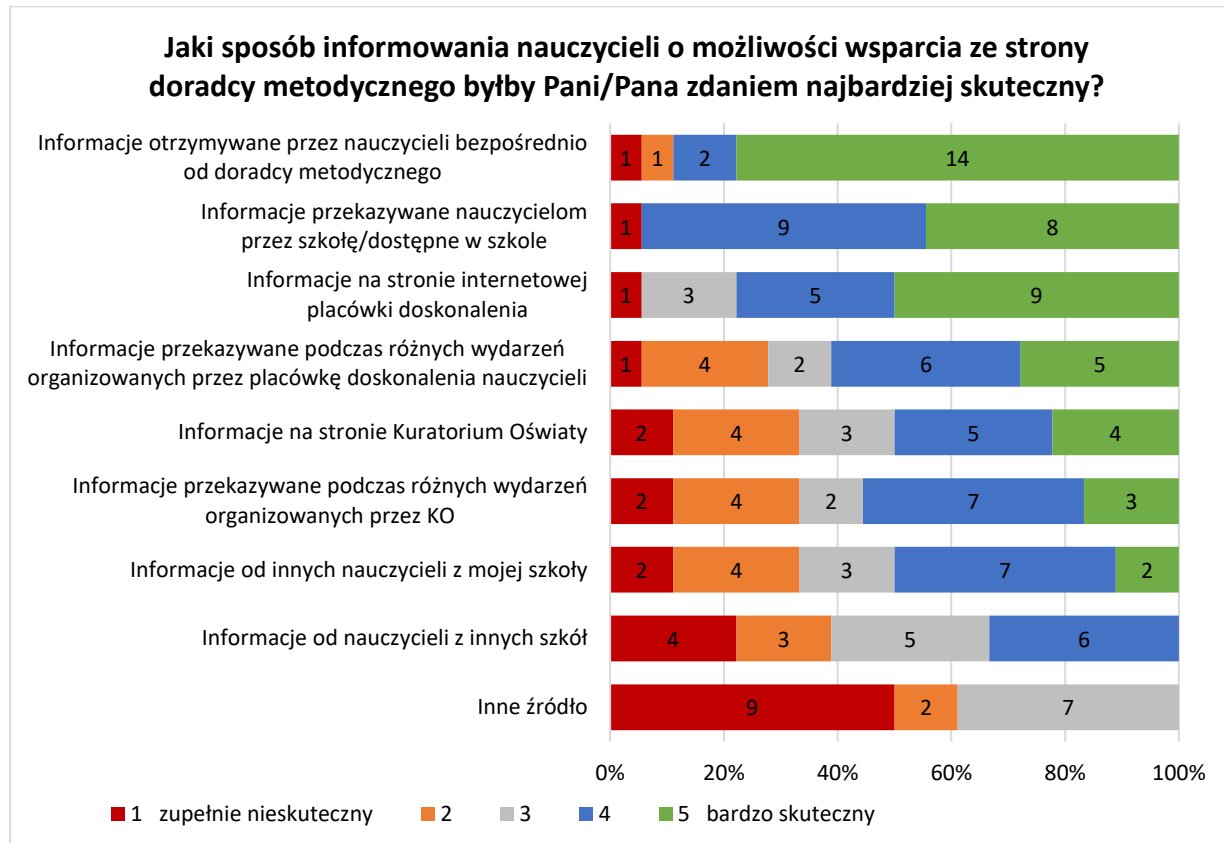
¹⁸ Dane nie sumują się do 18, gdyż respondenci wskazywali po kilka elementów.

Nieco rzadziej wybierane źródła to: *informacje przekazywane podczas różnych wydarzeń organizowanych przez placówkę doskonalenia* – 8 wskazań, *informacje od nauczycieli z mojej szkoły*, *informacje na stronie Kuratorium Oświaty* – po 5 wskazań. Wynik ten sugeruje, że wydarzenia organizowane przez placówki doskonalenia są wartościowym kanałem informacyjnym, ale mniej skutecznym niż bezpośrednia komunikacja.

Wskazanie przez zaledwie 3 osoby *informacji od dyrektorów i nauczycieli innych szkół* świadczy o niskim poziomie wymiany informacji o doradztwie metodycznym między szkołami na poziomie dyrekcji i nauczycieli. Odpowiedzi dyrektorów wskazują również na ograniczoną rolę Kuratorium, jako źródła informacji w zakresie doradztwa metodycznego.

Podsumowując: Informacje w sprawie oferty doradztwa metodycznego docierają do badanych dyrektorów głównie bezpośrednio od doradców lub poprzez instytucjonalne informacje z placówek doskonalenia (przesyłana oferta, strona internetowa, organizowane wydarzenia edukacyjne). Inne źródła informacji mają niewielkie znaczenie.

Uczestników badania poproszono o ocenę potencjalnej skuteczności różnych sposobów informowania nauczycieli o możliwości wsparcia ze strony doradcy metodycznego (pytanie nr 11 ankiety). Oceny dokonywano w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało *zupełnie nieskuteczny*, a 5 *bardzo skuteczny*. Poniższy Wykres III.5 pokazuje uzyskane wyniki.



Wykres III.5.

Skuteczność źródeł informacji o możliwości wsparcia ze strony doradcy (N=18)

Wyniki prezentowane na wykresie pokazują, że najskuteczniejszym sposobem informowania nauczycieli o możliwościach wsparcia ze strony doradcy metodycznego jest, zdaniem dyrektorów, *bezpośredni kontakt z doradcą*. Aż 14 osób przyznało temu kanałowi najwyższą ocenę, a kolejne 2 ocenę 4 co podkreśla jego szczególną skuteczność (średnia ocena 4,5).

Na drugim miejscu znalazły się *informacje przekazywane nauczycielom przez szkołę*, uzyskując wysokie oceny – 9 osób oceniło je na 4, a 8 na 5 (średnia 4,28). Taki wynik wskazuje, że wewnętrzna komunikacja w szkole dobrze może spełniać rolę informacyjną. Kolejnym skutecznym źródłem okazuje się *strona internetowa placówki doskonalenia* (średnia 4,17), oceniona na 5 przez 9 osób i na 4 przez 5 osób. Choć nie jest to kanał tak efektywny jak bezpośredni kontakt, to jednak może stanowić cenne źródło informacji.

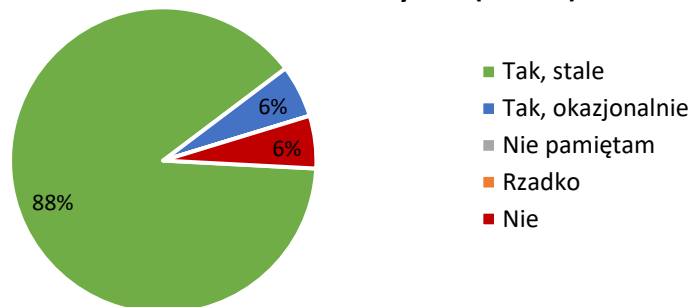
Biorąc pod uwagę charakterystykę respondentów (dyrektorzy szkół) warto jednak zauważyć, że sami badani niemal dwa razy więcej najwyższych ocen przyznali bezpośrednim informacjom od doradcy niż przekazywaniu informacji w szkole, a porównywalnie wysoko w stosunku do szkolnego obiegu informacji, ocenili w tej roli stronę internetową placówki doskonalenia. Dodatkowo *informacje przekazywane przez innych nauczycieli z tej samej szkoły* są postrzegane jako umiarkowanie skuteczne. Skłania to do postawienia pytania o miejsce doradztwa w nadzorze pedagogicznym dyrektora szkoły i o funkcjonowanie szkół jako uczących się organizacji.

Sygnalizowana w analizie poprzedniego pytania, stosunkowo niewielka rola informacyjna Kuratorium Oświaty przekłada się na niezbyt wysokie oceny jej potencjalnej skuteczności: średnia 3,28 dla wiadomości na stronie internetowej KO oraz dla wykorzystania w tym celu różnych wydarzeń, organizowanych przez Kuratorium.

Podsumowując: W opinii badanych najbardziej skutecznym sposobem docierania do nauczycieli z ofertą doradztwa jest bezpośredni kontakt na linii doradca–nauczyciel. Dobrze oceniane pod tym względem są też informacje na stronach placówek doskonalenia oraz dostępne w szkole.

W kontekście powyższych wyników istotne jest, **czy w szkołach kierowanych przez respondentów są dostępne dla nauczycieli informacje o różnych formach wsparcia w ramach doradztwa metodycznego**. Ta kwestia stanowiła przedmiot kolejnego pytania ankietowego (pytanie nr 10). Wykres uwzględnia jednak tylko odpowiedzi dotyczące MCDN, gdyż z uwagi na zbyt małą liczbę odpowiedzi dotyczących PODN, wyniki dotyczące tej placówki nie stanowią wystarczającego materiału do rzetelnego wnioskowania.

Czy w Pani/Pana szkole są dostępne dla nauczycieli informacje o różnych formach wsparcia w ramach doradztwa metodycznego, oferowanych przez Małopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli (MCDN)?



Wykres III.6.

Dostępność informacji o możliwości wsparcia ze strony doradcy – MCDN (N=18)

Analizowana w badaniu dostępność w szkołach informacji o działaniach w ramach doradztwa metodycznego wpływa na efektywność korzystania z oferowanych zasobów i wsparcia. Odpowiedzi respondentów wskazują, że 94% szkół udostępnia ofertę MCDN swoim nauczycielom – w tym 88% udostępnia ją stale, zaś kolejne 6% okazjonalnie. Zaledwie 1 dyrektor przyznaje, że informacje o różnych formach wsparcia w ramach doradztwa metodycznego, oferowanych przez Małopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli, nie są dostępne w jego szkole.

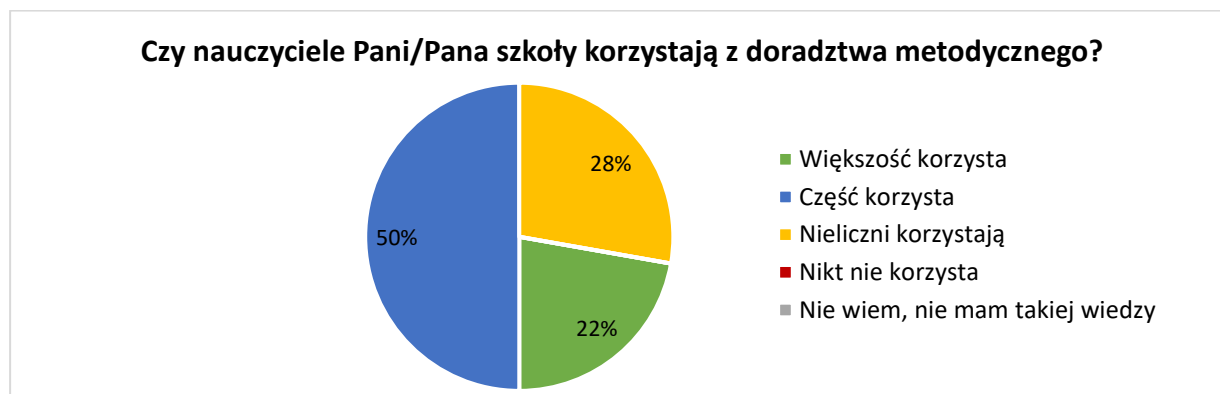
Podsumowując: Dostępność oferty MCDN dla nauczycieli szkół macierzystych doradców jest w opinii dyrektorów bardzo wysoka.

4. Wpływ doradztwa metodycznego na rozwój zawodowy nauczycieli i rozwój organizacyjny szkół

Doradztwo metodyczne powinno odgrywać kluczową rolę w rozwoju zawodowym nauczycieli, dostarczając im wsparcia w doskonaleniu umiejętności dydaktycznych, wychowawczych i organizacyjnych. Równocześnie powinno wspierać rozwój organizacyjny szkół, pomagając w budowaniu kultury współpracy, wymiany doświadczeń i ciągłego doskonalenia. Dla rozwoju zawodowego nauczycieli i rozwoju organizacyjnego szkół istotny jest zarówno sam udział w doradztwie, jak i – przede wszystkim – wykorzystanie nabytej wiedzy i umiejętności. Monitorowanie, jak nauczyciele korzystający z doradztwa wdrażają je do praktyki szkolnej, pozwala dyrektorom ocenić skuteczność wsparcia oraz jego zgodność z potrzebami szkoły.

Badanie powyższych problemów rozpoczęło od **pytania o korzystanie przez nauczycieli z doradztwa metodycznego** (pytanie 13 ankiety). Niemal 1/5 badanych, spośród możliwych ocen w pięcioelementowej skali, wybrała opcję: *większość korzysta*, według połowy ankietowanych *część korzysta*. Prawie 1/3 odpowiedzi to: *nieliczni korzystają*. Mimo deklarowanych w dalszej części ankiety działań perswazyjnych ze strony dyrektorów (patrz: wyniki odpowiedzi

na pytanie 12), ich efektywność mogłaby być zdecydowanie wyższa. Warto zaznaczyć, że spośród 6 dyrektorów, którzy w poprzednim pytaniu stwierdzili, że raczej zachęcają nauczycieli do udziału w doradztwie, 4 uznało, że z doradztwa korzystają *nieliczni*, a jeden, że korzysta część – choć ze względu na niską liczebność próby trudno mówić o tendencji czy korelacji. Rozkład odpowiedzi na analizowane pytanie obrazuje Wykres III.7.

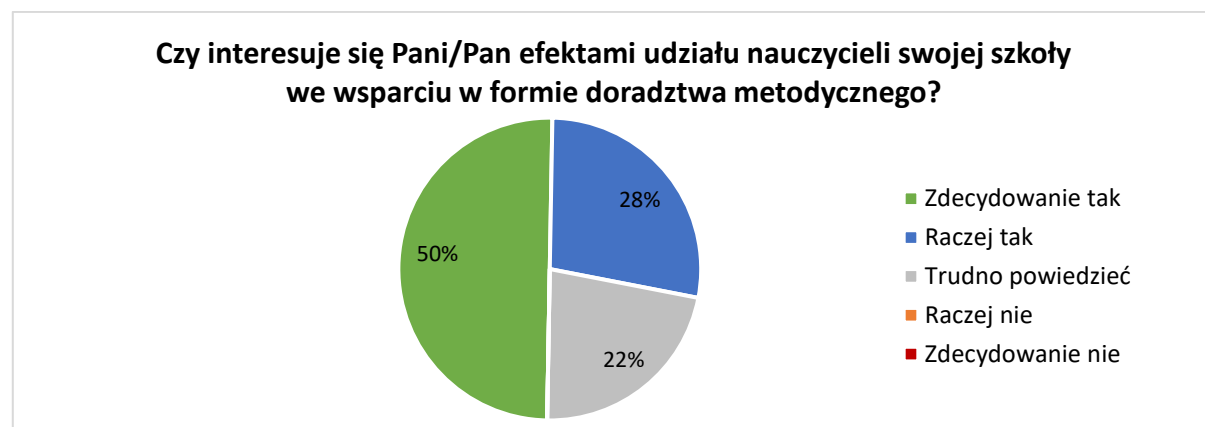


Wykres III.7.

Korzystanie przez nauczycieli ze wsparcia doradców (N=18)

Podsumowując: W szkołach kierowanych przez badanych udział w doradztwie jest zróżnicowany: od udziału większości do zainteresowania tematem nielicznych.

W pytaniu ankietowym dotyczącym zainteresowania efektami udziału nauczycieli w doradztwie (pytanie nr 14 ankiety), badani dokonywali wyboru z pięcioelementowej skali od *zdecydowanie tak* do *zdecydowanie nie*, z możliwą opcją *trudno powiedzieć*. Wykres III.8. przedstawia odpowiedzi respondentów.



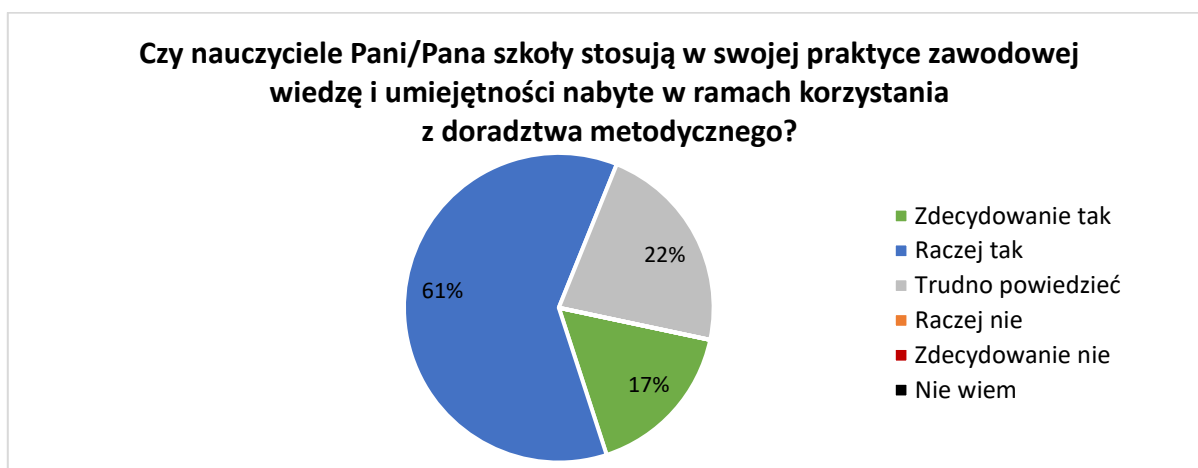
Wykres III.8.

Zainteresowanie dyrektora efektami udziału nauczycieli we wsparciu doradztwa (N=18)

Z przedstawionych danych wynika, iż połowa respondentów deklaruje, że *zdecydowanie* interesuje się tymi efektami, a niemal 1/3 *raczej* się nimi interesuje. Warto zauważyć, że co piąty badany nie potrafił jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie.

Podsumowując: Zainteresowanie efektami udziału nauczycieli w doradztwie metodycznym ze strony badanych jest zróżnicowane, przy czym znacząca grupa nie potrafiła określić swojego stosunku do tej kwestii.

Dyrektorów zapytano także, czy nauczyciele ich szkoły stosują w swojej praktyce zawodowej wiedzę i umiejętności nabyte w ramach korzystania z doradztwa metodycznego (pytanie 16 ankiety). Oceny dokonywano w skali od *zdecydowanie tak* do *zdecydowanie nie*, z możliwymi opcjami: *trudno powiedzieć* i *nie wiem*. 61% badanych uważa, że nauczyciele *raczej* stosują je w swojej praktyce zawodowej, 17% odpowiedziało *zdecydowanie tak*. Nieco ponad 1/5 dyrektorów wybrała odpowiedź *trudno powiedzieć*. Pełne zestawienie wyników – na Wykresie III.9.



Wykres III.9.

Stosowanie w praktyce zawodowej wiedzy i umiejętności nabytych w ramach korzystania z doradztwa metodycznego

Podsumowując: Większość badanych dostrzega zastosowanie w praktyce zawodowej nauczycieli wiedzy i umiejętności nabytych w ramach doradztwa, ale część respondentów nie potrafi określić, czy właśnie tak się dzieje.

Respondentów poproszono w pytaniu otwartym, aby napisali, w **jaki sposób weryfikują wykorzystanie przez nauczycieli wiedzy i umiejętności nabytych w toku doradztwa metodycznego** (pytanie nr 17 ankiety). Odpowiedzi skategoryzowano i zaprezentowano w Tabeli III.3.

Tabela III.3.

Sposób weryfikacji wykorzystania przez nauczycieli wiedzy i umiejętności nabytych w toku doradztwa metodycznego (N=18)

Lp.	Kategoria	Liczba wypowiedzi ¹⁹
1.	Obserwacje lekcji i zajęć	13
2.	Ankiety i rozmowy	9
3.	Dzielenie się wiedzą przez przeszkolonych nauczycieli	4
4.	Analiza dokumentacji oraz wyników	2
5.	Brak weryfikacji	2

Analiza odpowiedzi wskazuje, że najczęściej wymienianą metodą są obserwacje lekcji i zajęć. Respondenci podkreślali również znaczenie uczestnictwa w uroczystościach szkolnych oraz obserwacji innych wydarzeń organizowanych przez nauczycieli. Ważnym narzędziem są także ankiety, które pozwalają na zebranie opinii nauczycieli, oraz rozmowy, zarówno indywidualne, jak i grupowe, na przykład podczas zebrań zespołów nauczycielskich.

Niektórzy zwracali uwagę na analizę dokumentacji i monitorowanie wyników nauczania. W ramach nadzoru pedagogicznego zbierane są informacje dotyczące tematyki szkoleń, korzystania z doradztwa metodycznego oraz aktywności nauczycieli w sieciach wsparcia. Dodatkowo, weryfikacja może odbywać się poprzez informacje zwrotne od uczniów, rodziców i wychowawców, co pozwala na uzyskanie szerszej perspektywy na pracę nauczyciela.

Podsumowując: Weryfikacja wykorzystania przez nauczycieli wiedzy i umiejętności zdobytych podczas doradztwa metodycznego jest prowadzona przede wszystkim metodami bezpośrednimi, tj.: podczas obserwacji oraz rozmów.

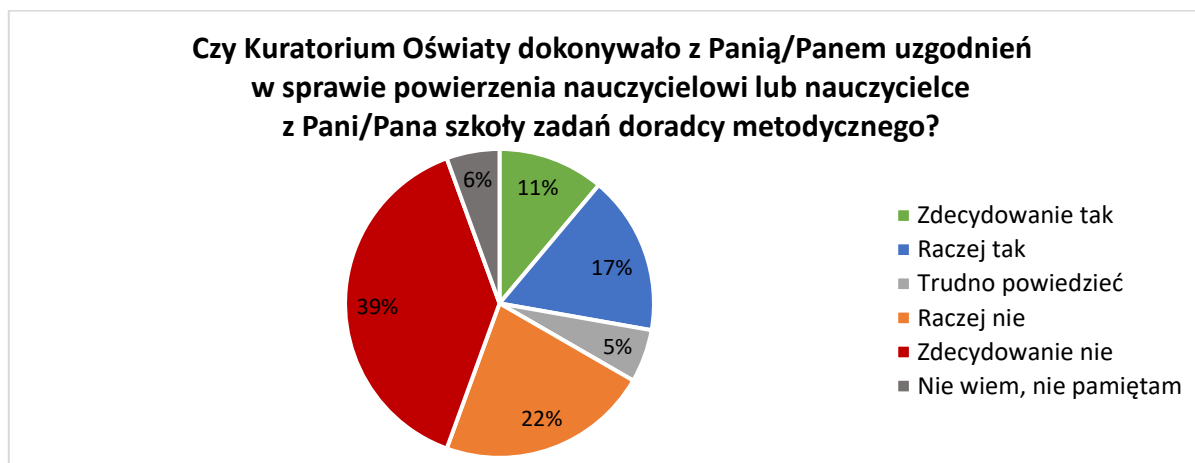
5. Wylanianie, przygotowanie i wsparcie roli zawodowej doradców metodycznych

Zgodnie z obowiązującymi regulacjami prawnymi, powołanie doradcy metodycznego powinno się odbyć w porozumieniu z dyrektorem szkoły, w której zatrudniony jest kandydat na doradcę²⁰. Obustronne zaangażowanie nie tylko służy wzmocnieniu procesu rekrutacji w celu pozyskania jak najlepszych nauczycieli, ale w szerszym i długofalowym kontekście – sprzyja spójności polityki edukacyjnej na poziomie regionalnym oraz wzmacnia wsparcie merytoryczne dla nauczycieli, co ostatecznie przekłada się na lepsze efekty nauczania.

¹⁹ Dane nie sumują się do 18, gdyż respondenci wskazywali po kilka elementów.

²⁰ Rozporządzenie w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli z dnia 28 maja 2019 r. z późn. zmianami, tekst jednolity: Dz.U. z 2023 r., poz. 2738, par. 25 ust. 1.

Dyrektorów szkół macierzystych doradców metodycznych zapytano więc, czy Kuratorium Oświaty dokonywało z nimi uzgodnień w sprawie powierzenia nauczycielowi lub nauczycielce z ich szkoły, zadań doradcy (pytanie 2 ankiety). Respondenci mogli wybrać odpowiedź z pięcioelementowej skali, od *zdecydowanie tak* do *zdecydowanie nie*, z dodatkową opcją *nie wiem, nie pamiętam*. Poniższy Wykres III.10 przedstawia odpowiedzi respondentów na ten temat.



Wykres III.10.

Uzgodnienia KO z dyrektorem szkoły w sprawie powierzenia nauczycielowi zadań doradcy metodycznego (N=18)

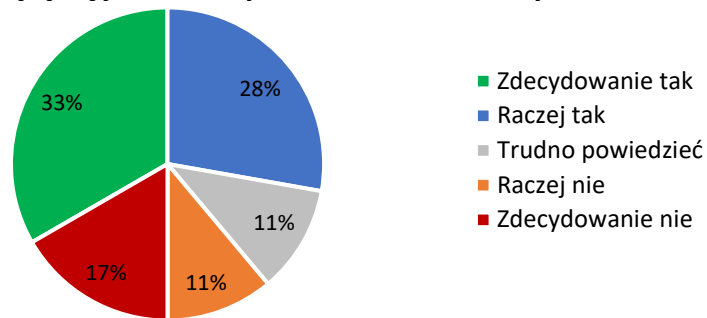
Około 1/3 respondentów wskazało, że Kuratorium dokonywało takich uzgodnień (11% *zdecydowanie tak* i 17% *raczej tak*). Natomiast większość ankietowanych (61%) zaprzecza, że takie uzgodnienia miały miejsce (*raczej nie* i *zdecydowanie nie*). Pozostałe osoby nie mają w tej kwestii jednoznacznego stanowiska lub deklarują brak wiedzy na ten temat. Z pozyskanych opinii wynika, że Kuratorium nie realizowało w pełni zapisu rozporządzenia i nie umożliwiło znaczącej części badanych dyrektorom uczestniczenia w procedurze wyboru doradcy.

Podsumowując: Większość badanych dyrektorów nie została uwzględniona w procesie podejmowania decyzji o powołaniu doradcy metodycznego.

6. Funkcjonowanie doradców w szkołach macierzystych

Ważnym elementem systemowych rozwiązań na rzecz doradztwa jest sposób funkcjonowania doradców w szkołach macierzystych. Przychylność dyrektorów i postrzeganie faktu zatrudnienia doradcy jako swoistego wyróżnienia dla szkoły, mogą być czynnikami zachęcającymi do podjęcia tej funkcji. **Dyrektorów zapytano więc, czy z zatrudnianiem nauczyciela pełniącego dodatkowo funkcję doradcy metodycznego wiązą się jakieś korzyści dla ich szkoły** (pytanie nr 5 ankiety). Odpowiedzi udzielali na pięciostopniowej skali: od *zdecydowanie tak* do *zdecydowanie nie*. Uzyskane wyniki ujęto na Wykresie III.11.

Czy z zatrudnieniem nauczyciela pełniącego dodatkowo funkcję doradcy metodycznego wiążą się jakieś korzyści dla Państwa szkoły?



Wykres III.11.

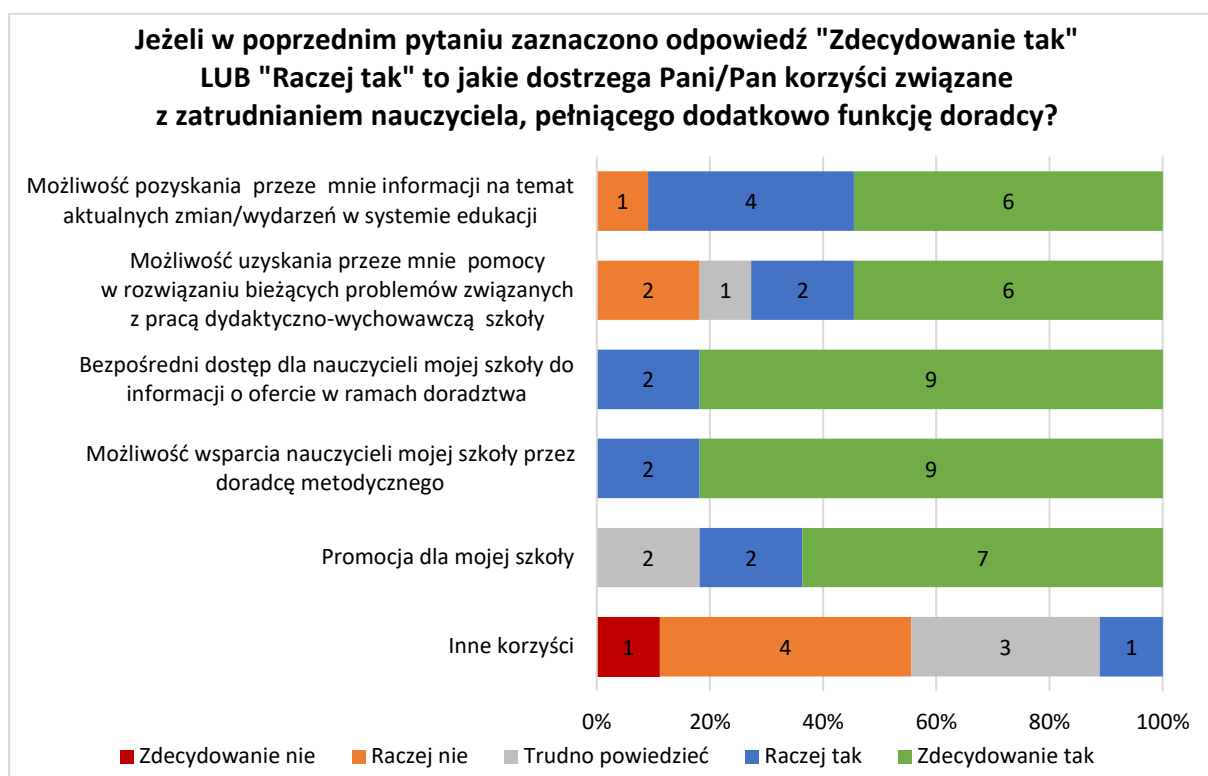
Korzyści dla szkoły w związku z zatrudnieniem doradcy metodycznego (N=18)

Co trzeci z respondentów zdecydowanie zgadza się z tym, że zatrudnianie nauczyciela pełniącego funkcję doradcy metodycznego jest korzystne dla szkoły. Około 28% (5 osób) uważa, że jest to raczej korzystne, co wskazuje na pozytywne nastawienie, ale z pewnymi wątpliwościami. W sumie blisko 2/3 badanych dostrzega korzyści płynące z tego faktu. Jednakże ponad 1/3 badanych nie widzi takich korzyści (odpowiedzi: *raczej nie*, *zdecydowanie nie*, *trudno powiedzieć*).

Podsumowując: Większość badanych wiąże zatrudnianie nauczyciela będącego doradcą metodycznym z korzyściami dla szkoły, jednak dość liczna grupa nie dostrzega takiego związku.

W kolejnym pytaniu **respondenci mieli możliwość uzasadnienia swojego zdania na temat korzyści płynących z zatrudniania doradców we własnej szkole**, wybierając spośród zaproponowanego w kafeterii katalogu i/lub wpisując własne (pytanie nr 6 ankiety). Dla każdej z podanych odpowiedzi dokonywali oceny według skali: *zdecydowanie tak*, *raczej tak*, *trudno powiedzieć*, *raczej nie*, *zdecydowanie nie*.

Za największy pożytek dyrektorzy uznali *możliwość wsparcia nauczycieli swojej szkoły przez doradcę metodycznego* oraz *bezpośredni dostęp do informacji o ofercie w ramach doradztwa* dla nauczycieli – wszyscy odpowiadający (11 osób) wybrali odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak*, co świadczy o jednoznacznie pozytywnym odbiorze tych aspektów funkcji doradcy metodycznego. Jako mniej istotną, ale nadal ważną korzyść respondenci wskazywali *możliwość pozyskania informacji na temat aktualnych zmian w systemie edukacji* – jest to ważne dla 10 osób. Wartość w postaci promocji dla szkoły dostrzega 9 osób. *Możliwość uzyskania pomocy w rozwiązywaniu bieżących problemów związanych z pracą dydaktyczno-wychowawczą szkoły* została wskazana przez 8 dyrektorów. Wykres III.12. prezentuje odpowiedzi respondentów.

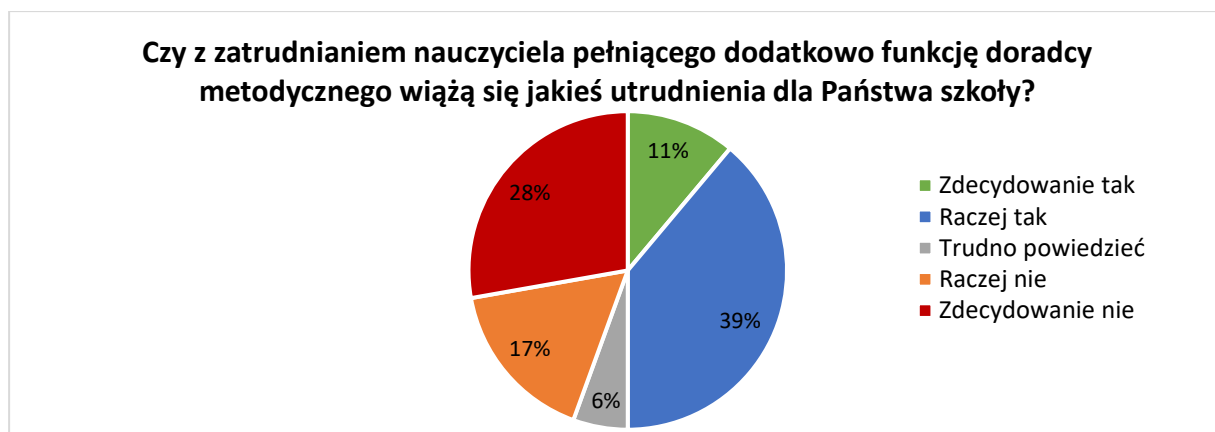


Wykres III.12.

Rodzaj korzyści dla szkoły w związku z zatrudnianiem doradcy metodycznego (N=11)

Podsumowując: Korzyści dla szkoły, związane z zatrudnianiem nauczyciela pełniącego funkcję doradcy, wiążą się głównie z bezpośrednim dostępem nauczycieli placówki do tej formy wsparcia; badani dostrzegają też aspekt promocyjny takiej sytuacji.

Z drugiej strony, **szkoła macierzysta doradcy jako jego główny pracodawca może spotkać się z pewnymi utrudnieniami**, które respondenci analizowali w kolejnym pytaniu (pytanie 7 ankiety), wybierając odpowiedzi w pięcioelementowej skali od *zdecydowanie tak* do *zdecydowanie nie*. Opinie badanych zaprezentowano na Wykresie III.13.



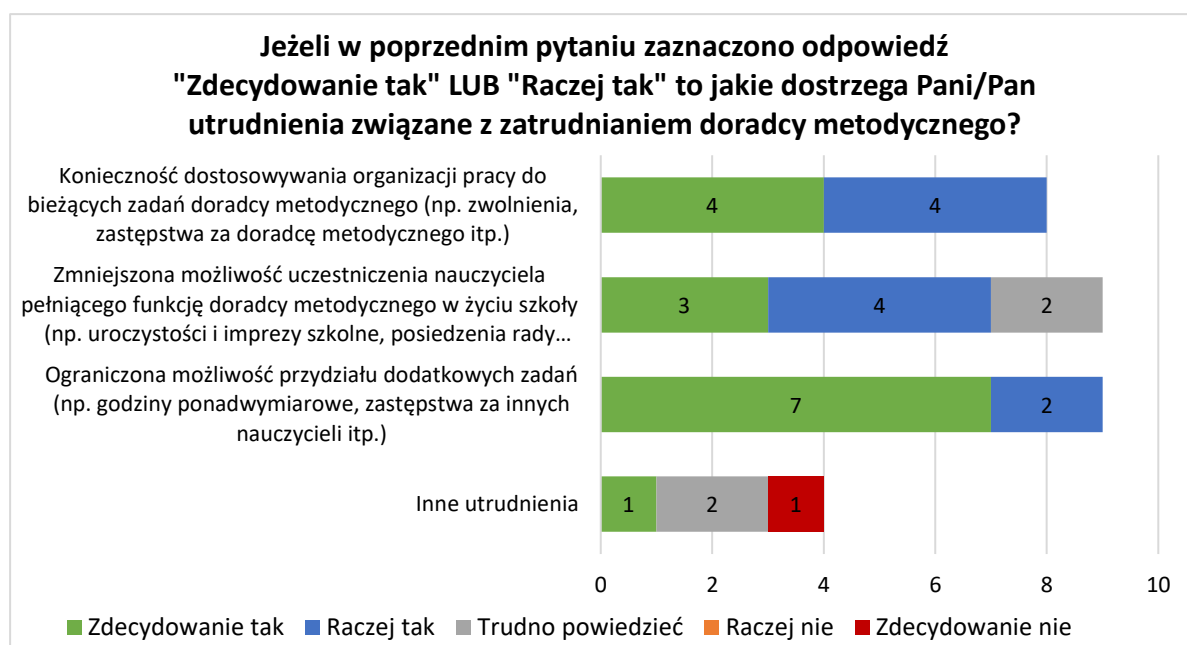
Wykres III.13.

Utrudnienia dla szkoły w związku z zatrudnianiem doradcy metodycznego (N=18)

Połowa badanych twierdzi, że z faktem zatrudniania nauczyciela pełniącego dodatkowo funkcję doradcy metodycznego wiążą się utrudnienia dla ich szkoły. Równocześnie niemal tyle samo respondentów (45%) nie zauważa takich problemów, przy czym tylko 1/3 badanych wyklucza je *zdecydowanie*. Warto zauważyć, że liczba osób dostrzegających problemy wynikające z analizowanej sytuacji (9 osób) jest nieco mniejsza niż liczba dyrektorów, wskazujących w poprzednich pytaniach płynące z niej korzyści (11 osób), choć oba aspekty wskazywali niekiedy ci sami dyrektorzy.

Podsumowując: Opinie na temat występowania utrudnień dla szkoły, związanych z zatrudnianiem nauczyciela pełniącego funkcję doradcy, są równo podzielone.

Dyrektorzy mieli także możliwość wskazania rodzaju utrudnień dla szkoły, związanych z zatrudnianiem doradcy. W kolejnym pytaniu (pytanie nr 8 ankiety) oceniali je w pięciostopniowej skali, takiej samej jak w przypadku korzyści. Ich odpowiedzi widzimy na Wykresie III.14. Problematyczne okazały się dla dyrektorów wszystkie wymieniane w kafeterii utrudnienia: *ograniczona możliwość przydziału dodatkowych zadań, np. godziny nadwymiarowe, zastępstwa za innych nauczycieli itp.* (największa liczba odpowiedzi *zdecydowanie tak*), *konieczność dostosowywania organizacji pracy do bieżących zadań doradcy metodycznego (np. zwolnienia, zastępstwa za doradcę metodycznego itp.)* oraz *zmniejszona możliwość uczestniczenia nauczyciela pełniącego funkcję doradcy metodycznego w życiu szkoły (np. uroczystości i imprezy szkolne, posiedzenia rady pedagogicznej itp.)*.



Wykres III.14.

Rodzaj utrudnień dla szkoły w związku z zatrudnianiem doradcy metodycznego (N=9)²¹

²¹ Na pytanie odpowiadały tylko osoby, które w poprzednim pytaniu uznały, że występują utrudnienia związane z zatrudnianiem doradcy. Dane nie sumują się do 9, gdyż uczestnicy nie zaznaczyli odpowiedzi we wszystkich kategoriach.

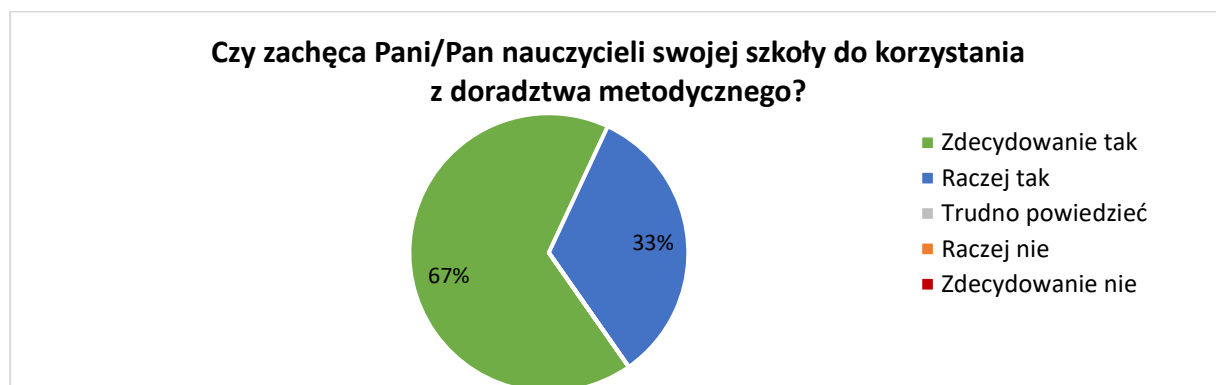
Dwie osoby podzieliły się swoimi spostrzeżeniami na ten temat w pytaniu otwartym. Wypowiedzi dotyczyły ograniczonej liczby godzin, które można powierzyć nauczycielowi będącemu doradcą, z racji jego dodatkowych obowiązków.

Podsumowując: Według badanych zatrudnienie nauczycieli będących doradcami pociąga za sobą problemy związane z organizacją pracy szkoły, głównie: ograniczenie zakresu zaangażowania doradcy w realizację zadań nauczyciela swojej placówki macierzystej.

7. Wsparcie doradztwa metodycznego przez różne podmioty środowiska edukacyjnego Małopolski

We wspieraniu funkcjonowania doradztwa w Małopolsce istotną rolę mogą odegrać różne podmioty, adekwatnie do usytuowania w systemie i realizowanych w ślad za tym zadań. Z punktu widzenia celu projektu, ten obszar ma szczególne znaczenie w badaniu.

7.1. Nawiązując do wspomnianego we wcześniejszych częściach raportu znaczenia działań na poziomie szkolnym, w ankiecie dla dyrektorów szkół macierzystych doradców poddano analizie miejsce doradztwa metodycznego w wewnętrznym nadzorze pedagogicznym. Podstawowe działanie w tym zakresie to **zachęcanie do udziału w takiej formie rozwoju zawodowego**. Zapytano więc o nie respondentów (pytanie nr 12 ankiety), prosząc o dokonanie oceny w skali: *zdecydowanie tak*, *raczej tak*, *trudno powiedzieć*, *raczej nie*, *zdecydowanie nie*. Zestawienie wyników zawiera poniższy Wykres III.15.



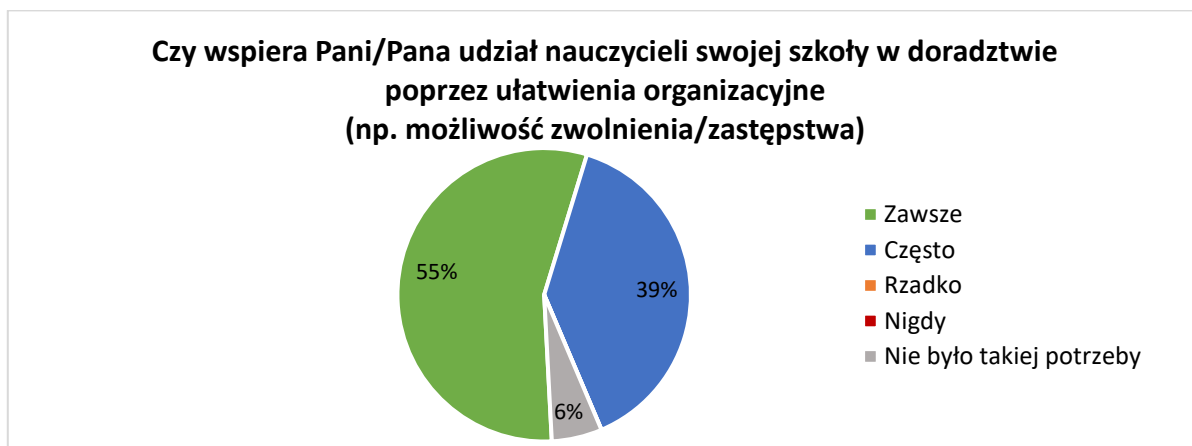
Wykres III.15.

Zachęcanie nauczycieli do korzystania z doradztwa metodycznego (N=18)

Z wykresu wynika, że wszyscy badani dyrektorzy zachęcają swoich nauczycieli do korzystania ze wsparcia w formie doradztwa metodycznego – około 2/3 pytaných wybrało odpowiedź *zdecydowanie tak*, zaś pozostali odpowiedź *raczej tak*.

Podsumowując: Badani deklarują, że w ramach sprawowanego nadzoru pedagogicznego zachęcają nauczycieli do udziału w doradztwie metodycznym.

Jednym z wykładników stosunku dyrektora szkoły do udziału w doradztwie metodycznym jest także wsparcie organizacyjne, np. w postaci możliwości zwolnienia z zajęć lub umożliwienia zastępstwa. Część działań doradczych, szczególnie lekcje otwarte doradcy i innych nauczycieli, a także część szkoleń organizowanych i/lub prowadzonych przez doradców odbywa się w czasie pracy nauczyciela. Wobec braku prawnych rozwiązań, regulujących w takim przypadku udział w doradztwie, wiele zależy do dobrej woli osób zarządzających szkołami. **Kwestii ułatwień organizacyjnych dla nauczycieli biorących udział w zajęciach z doradcą** dotyczyło kolejne pytanie (pytanie nr 15 ankiety) – wyniki na Wykresie III.16.



Wykres III.16.

Wsparcie udziału nauczycieli w doradztwie poprzez ułatwienia organizacyjne (N=18)

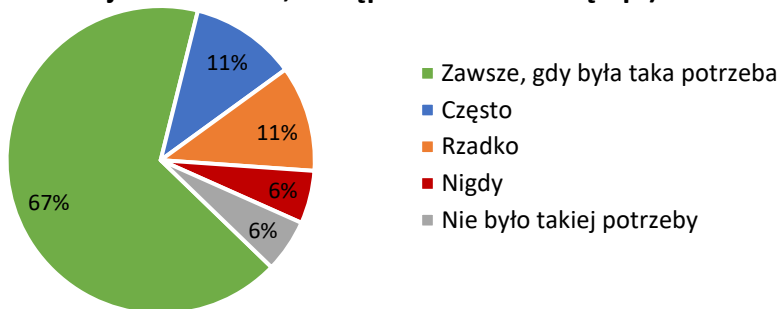
55% respondentów twierdzi, że **zawsze** wspiera udział nauczycieli swojej szkoły w doradztwie, np. poprzez możliwość zwolnienia czy zastępstwa, a 39% **często** udziela takiego wsparcia. Jeden z respondentów uważa, że nie było potrzeby udzielania takiego wsparcia.

Podsumowując: Ankietowani dyrektorzy wspierają udział nauczycieli w doradztwie poprzez ułatwienia organizacyjne.

W obowiązującym kształcie regulacji prawnych wsparcie doradztwa to także rozwiązania na poziomie szkół macierzystych, które pozwalają na łączenie zadań doradcy z zadaniami nauczycielskimi realizowanymi w placówkach zatrudniających metodyków²². **Zapytano więc dyrektorów szkół, czy zatrudniany przez nich nauczyciel doradca, korzystał w szkole z ułatwień organizacyjnych, związanych z pełnioną funkcją**, np. zwolnienie z jakichś zadań, zastępstwa za doradcę itp. (pytanie 4 ankiety). Na Wykresie III.17. zaprezentowano uzyskane odpowiedzi.

²² Analiza kontekstu prawnego w: Dynowska-Chmielewska K., *Raport z badania funkcjonowania doradztwa metodycznego na terenie Małopolski. Merytoryczne i formalne uwarunkowania doradztwa metodycznego (Raport częściowy nr 1)*, Kraków 2024, komputeropis.

Czy nauczyciel doradca, będący nauczycielem Pani/Pana szkoły, korzystał w szkole z ułatwień organizacyjnych, związanych z pełnioną funkcją? (np. zwolnienie z jakichś zadań, zastępstwa za doradcę itp.)?



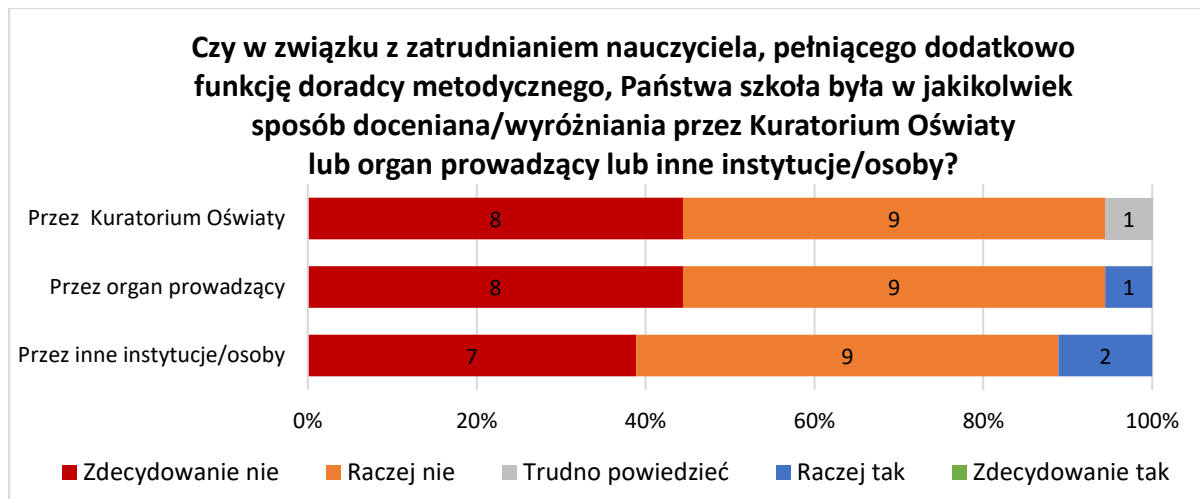
Wykres III.17.

Wsparcie zadań doradców przez dyrektorów ich szkół w zakresie ułatwień organizacyjnych (N=18)

Największa grupa respondentów (67%) wskazała, że nauczyciel doradca korzystał z takich ułatwień *zawsze, gdy była taka potrzeba*. Kolejni badani (11%), uznali, że ułatwienia były udzielane *często*, tylu samo stwierdziło, że udzielało ich, chociaż *rzadko*. Łącznie 2 osoby nie wspierały doradców w omawianej formie.

Podsumowując: Większość dyrektorów deklaruje, że stara się wspierać nauczycieli pełniących funkcję doradców metodycznych poprzez odpowiednie dostosowanie organizacji pracy.

7.2. Drugi wymiar wsparcia doradztwa ma wymiar regionalny i dotyczy różnych podmiotów zewnętrznych w stosunku do szkół i placówek, które są w różny sposób powiązane z doradztwem. W odniesieniu do szkół macierzystych doradców działania tych podmiotów mogą się, przede wszystkim, wiązać z **docenieniem/wyróżnieniem placówki, z której wywodzi się metodyk**. Respondentów zapytano więc o takie **działania ze strony: Kuratorium Oświaty, organu prowadzącego i innych instytucji osób** (pytanie nr 3 ankiety). Badani dokonywali oceny w skali pięcioelementowej, od *zdecydowanie tak* do *zdecydowanie nie*. Wykres III.18. – poniżej, przedstawia odpowiedzi na pytanie ankietowe.



Wykres III.18.

Docenienie szkoły w związku z zatrudnianiem doradcy metodycznego

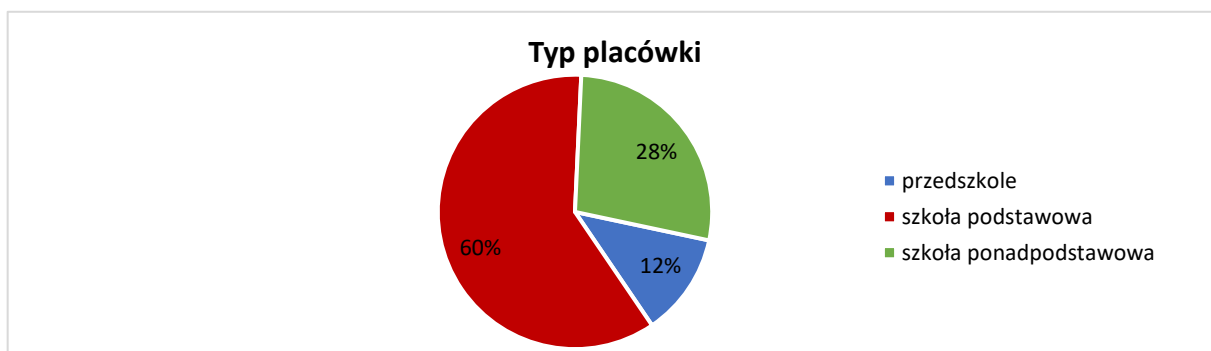
Jeśli chodzi o Kuratorium Oświaty większość respondentów odpowiedziała negatywnie – 8 osób zaznaczyło *zdecydowanie nie* a 9 *raczej nie*. Jedna osoba nie zajęła stanowiska w tej sprawie. Także organy prowadzące nie wyróżniają szkół z powodu zatrudniania nauczyciela pełniącego funkcję doradcy metodycznego: dominują odpowiedzi przeczące – 8 osób wybrało odpowiedź *zdecydowanie nie*, a 9 *raczej nie*. Jednak pojawiła się pojedyncza odpowiedź *raczej tak*. Respondenci nie czuli się również wyróżniani/doceniani przez inne podmioty – 7 odpowiedzi *zdecydowanie nie*, 9 *raczej nie*. Zaledwie 2 osoby odpowiedziały *raczej tak*, wskazując Małopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli. Negatywne odpowiedzi przeważają we wszystkich trzech kategoriach. Wskazuje to na brak formalnego systemu wyróżnień lub brak motywacji do doceniania szkół za zatrudnianie nauczycieli pełniących rolę doradcy metodycznego. Nieliczne odpowiedzi twierdzące w kategorii *raczej tak* stanowią niewielki odsetek, co oznacza, że docenienie z tego tytułu jest wyjątkowe, a nie standardowe.

Podsumowując: W opinii badanych szkoły macierzyste nie były doceniane/wyróżniane jako placówki, z których wywodzą się doradcy metodyczni przez żadne podmioty/instytucje zewnętrzne.

IV. PREZENTACJA WYNIKÓW BADANIA – NAUCZYCIELE KORZYSTAJĄCY Z DORADZTWA

1. Charakterystyka badanej grupy

W badaniu opinii nauczycieli wzięło udział 337 osób – nauczycieli, którzy w roku szkolnym 2023/2024 korzystali ze wsparcia organizowanego przez doradców metodycznych. Byli to głównie nauczyciele szkół podstawowych (60%). W szkołach ponadpodstawowych pracuje 28% ankietowanych, zaś w przedszkolach 12%. Udział nauczycieli z poszczególnych typów placówek zaprezentowano na wykresie poniżej.



Wykres IV.1.

Typ placówki (N=337)

Respondenci biorący udział w badaniu to nauczyciele o zróżnicowanym stażu pracy. Najwięcej nauczycieli to osoby z najkrótszym stażem pracy – do 10 lat. Może to wynikać z potrzeby wsparcia i zdobywania nowych umiejętności na początku kariery zawodowej. W grupach nauczycieli w przedziale powyżej 10 do 30 lat stażu pracy obserwujemy niewielki spadek liczby uczestników badania.

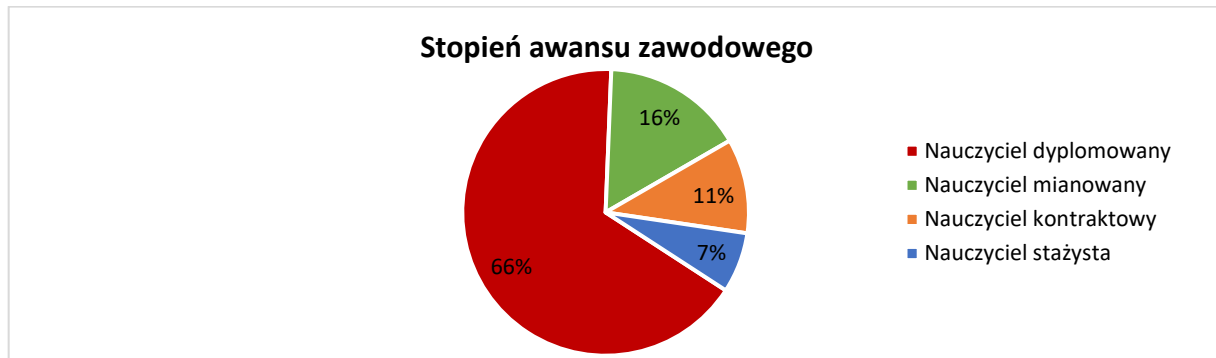
Tabela IV.1.

Staż pracy ankietowanych (N=337)

Staż pracy	Liczba wskazań
do 10 lat	72
od 10 do 15 lat	56
od 16 do 20 lat	45
od 21 do 25 lat	49
od 26 do 30 lat	51
od 31 do 35 lat	39

Zgodnie z wynikami ankiety, najmniej respondentów to osoby z najdłuższym stażem pracy – powyżej 35 lat.

Okolo 1/3 badanych (66%) posiada stopień nauczyciela dyplomowanego, a kolejne 16% to nauczyciele mianowani. Co piąty ankietowany jest nauczycielem kontraktowym lub jest w trakcie stażu. Poniższy wykres przedstawia udział badanych z poszczególnymi stopniami awansu zawodowego.



Wykres IV.2.

Stopień awansu zawodowego (N=337)

Badana grupa to nauczyciele o bardzo zróżnicowanym przekroju pod względem nauczanych przedmiotów. Tabela IV.2. zawiera informacje na ten temat.

Tabela IV.2.

Nauczany przedmiot (N=337)

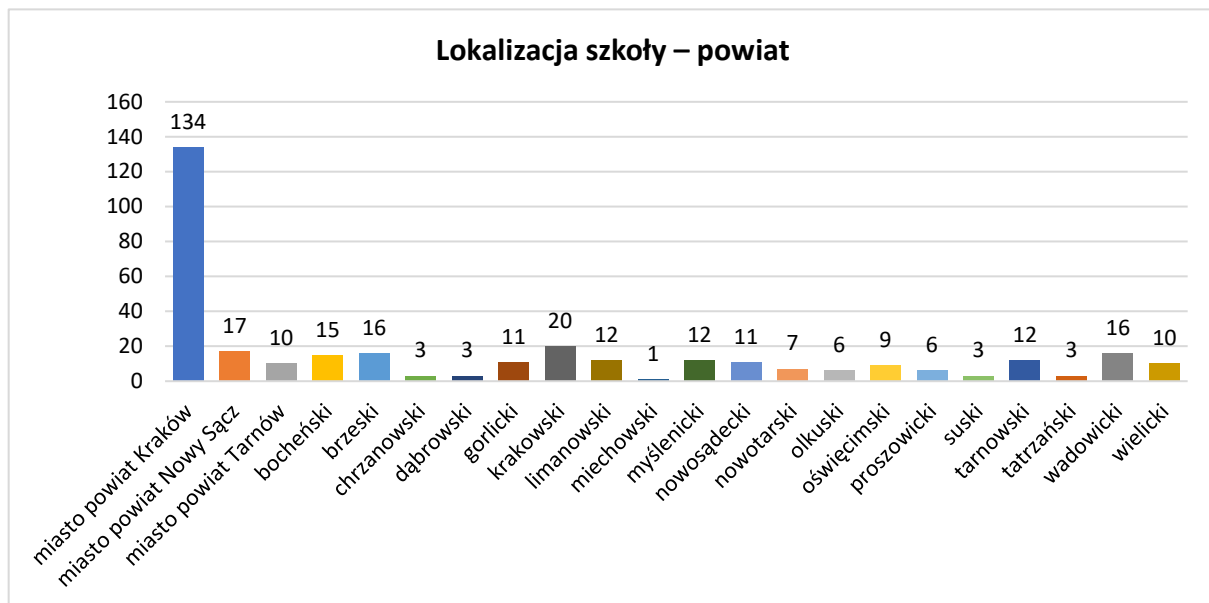
Nauczany przedmiot	Liczba wskazań ²³
Wychowanie fizyczne	39
Edukacja wczesnoszkolna	39
Wychowanie przedszkolne	35
Język polski	33
Chemia	25
Matematyka	23
Historia	23
Plastyka	18
Technika	16
Religia	14
Informatyka	14
Język angielski	13
Biologia	13
Wiedza o społeczeństwie	12
Geografia	12
Przedmioty zawodowe	15
Muzyka	10
Pedagog	9
Fizyka	8
Wychowawca świetlicy	7

²³ Liczba wskazań nie sumuje się do 337, gdyż część badanych wskazywała więcej niż jeden nauczany przedmiot.

Nauczany przedmiot	Liczba wskazań ²³
Wychowanie do życia w rodzinie	7
Nauczyciel bibliotekarz	6
Język niemiecki	6
Edukacja dla bezpieczeństwa	6
Logopedia	6
Pedagog specjalny	5
Przyroda	5
Doradztwo zawodowe	5
Nauczanie przedszkolne	4
Nauczyciel współorganizujący zajęcia	4
Psycholog	4
Zajęcia rewalidacyjne	3
Zajęcia korekcyjno-kompensacyjne	2
Zajęcia praktyczne	2
Terapia pedagogiczna	2
Przedmioty ekonomiczne	2
Etyka	2
Zajęcia rewalidacyjne	2
Pozostałe	21

Najwięcej nauczycieli biorących udział w badaniu specjalizuje się w wychowaniu fizycznym (39 nauczycieli), edukacji wczesnoszkolnej (35 nauczycieli), wychowaniu przedszkolnym (35 nauczycieli) oraz języku polskim (33 nauczycieli). Przedmioty ścisłe i przyrodnicze, takie jak chemia i matematyka, również mają znaczną reprezentację, z odpowiednio 25 i 23 nauczycielami. Geografia jest nauczana przez 23 osoby, biologia przez 13 osób, a fizyka przez 8. Przedmiotów takich jak historia i wiedza o społeczeństwie uczy odpowiednio 23 i 12 nauczycieli. Przedmioty artystyczne: plastyka i muzyka są nauczane przez 28 osób z grupy. Języków obcych, takich jak angielski, niemiecki i hiszpański, uczy 20 nauczycieli. Inne przedmioty: religia, informatyka, pedagogika, logopedia i psychologia, mają odpowiednio 14, 14, 9, 6 i 4 nauczycieli.

Na Wykresie IV.3. zaprezentowano w jakich powiatach znajdują się szkoły, w których pracują nauczyciele biorący udział w badaniu.



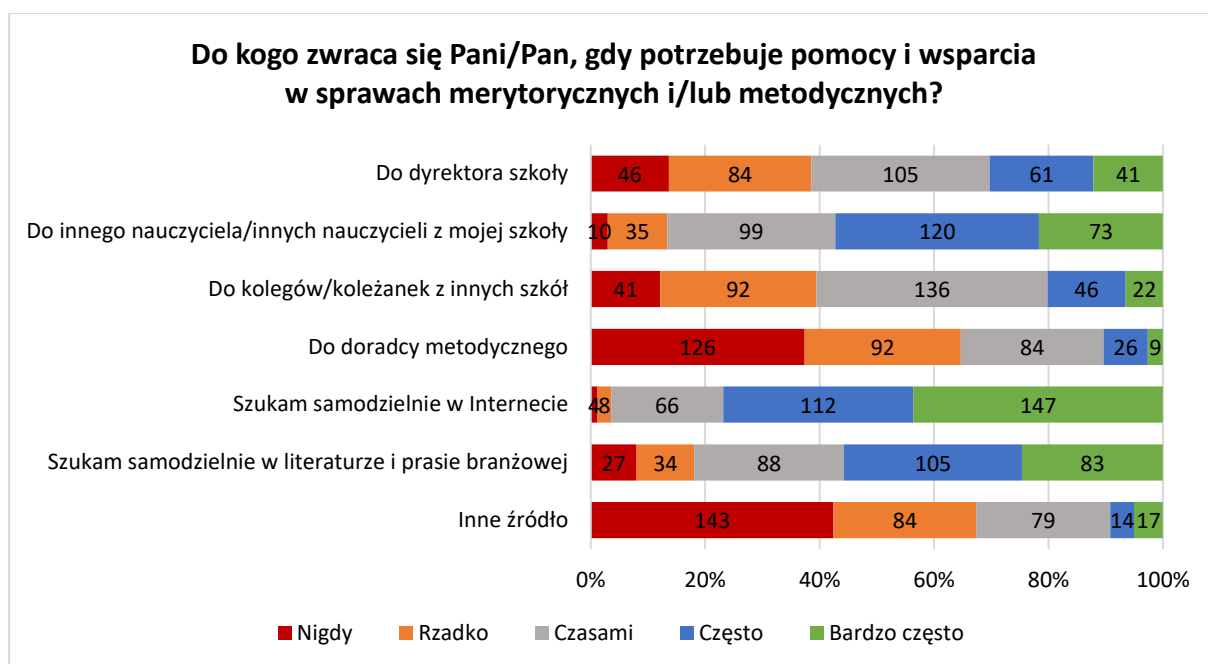
Wykres IV.3.

Lokalizacja szkoły – powiat

Najwięcej osób uczy w Krakowie. Powiaty takie jak: chrzanowski, dąbrowski, miechowski, suski i tatrzański są reprezentowane przez najmniej liczną grupę nauczycieli.

2. Rola doradcy metodycznego w opinii respondentów

W zawód nauczyciela immanentnie wpisany jest stały rozwój zawodowy. Doradztwo metodyczne, stanowiące przedmiot badań omawianych w niniejszym raporcie, stanowi jeden z możliwych sposobów jego realizacji. Aby nauczyciele wybierali doradztwo jako ciekawą i skuteczną formę pomocy, powinni postrzegać metodyków jako osoby, które mogą im pomóc w poszerzaniu wiedzy i umiejętności oraz rozwiązywaniu bieżących problemów edukacyjnych. Zapytano zatem **do kogo zwracają się, gdy potrzebują pomocy i wsparcia w sprawach merytorycznych i/lub metodycznych** (pytanie nr 1 ankiety). Oceny dokonywali wskazując częstotliwość stosowanych sposobów według skali: *bardzo często, często, czasami, rzadko, nigdy*. Wykres IV.4. pokazuje odpowiedzi ankietowanych na ten temat.



Wykres IV.4.

Źródła pomocy i wsparcia w opinii nauczycieli (N=337)

Najbardziej popularną formą radzenia sobie z rozwiązywaniem problemów jest samodzielne wyszukiwanie informacji w Internecie. Aż 44% nauczycieli odpowiedziało, że robi to *bardzo często*, a kolejne 33%, że *często*. Oznacza to że dla niemal 80% nauczycieli jest to podstawowe źródło informacji i pomocy. Tylko niewielki procent respondentów korzysta z tej metody *rzadko* lub *wcale*. Z jednej strony świadczy to o gotowości nauczycieli do samodzielnego poszukiwania i zdobywania informacji z wykorzystaniem nowoczesnych technologii, co jest istotną kompetencją. Z drugiej zaś, w kontekście zróżnicowanej jakości dostępnych w sieci materiałów, może być niepokojące.

Za dobre źródło wsparcia badani uznali także innych nauczycieli z własnej szkoły. Dla 57% osób to *częsty* i *bardzo częsty* wybór. Równocześnie niewielki odsetek – 13% osób, *nigdy* lub *rzadko* szuka pomocy w tej grupie. To sprawia, że jest to drugi najpopularniejszy kierunek poszukiwań pomocy w sprawach merytorycznych i metodycznych, podobnie jak literatura i prasa branżowa, które są często wybieranym źródłem wsparcia (około 28% odpowiedzi *bardzo często* oraz 41% *często*). Opcje *nigdy* i *rzadko* w tej kategorii, wskazało stosunkowo niewielu respondentów.

Analizując uzyskane wyniki warto zauważyć, że jedynie 1/3 badanych *często* lub *bardzo często* poszukuje pomocy w sprawach merytorycznych i merytoryczno-metodycznych u dyrektora szkoły.

Jednak najrzadziej jako źródło wsparcia wybierany jest doradca metodyczny. Ponad 37% badanych *nigdy* nie zwracało się o pomoc do doradcy metodycznego, a 27% prosiło go o pomoc *rzadko*. Dla zaledwie 10% badanych nauczycieli jest to *częsty* lub *bardzo częsty* wybór.

Respondenci mieli także możliwość swobodnego wpisania innych źródeł wsparcia i pomocy, z jakich korzystają w razie potrzeby. Odpowiedzi udzieliły 32 osoby, z których większość wskazała ponownie istniejące już kategorie, czyli: Internet, prasę branżową i innych nauczycieli; 6 osób wymieniło kursy i szkolenia, w których biorą udział, kolejne dwie osoby napisały o ekspertach z wyższych uczelni oraz z poradni psychologiczno-pedagogicznej.

Podsumowując: Doradca metodyczny jest najrzadszym wyborem badanych, gdy potrzebują pomocy merytoryczno-metodycznej. Respondenci najczęściej szukają wsparcia w Internecie, literaturze branżowej oraz u innych nauczycieli z tej samej szkoły.

Analizując postrzeganie roli doradcy metodycznego **badanych zapytano także, z czym kojarzy się im doradztwo metodyczne** (pytanie nr 2 ankiety). Dla każdej z podanych odpowiedzi dokonywali oceny według skali: *zdecydowanie tak, raczej tak, trudno powiedzieć, raczej nie, zdecydowanie nie*. W uzyskanych wynikach wyraźnie dominują konotacje związane ze wspierającą funkcją doradztwa. Zdecydowanie najczęstsze skojarzenie dotyczy *przekazywania wiedzy i materiałów poprzez szkolenia i konsultacje*. Taką opinię wyraziło 94% nauczycieli (odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak*). Podobnie wysokie oceny uzyskały kategorie: *przekazywanie rad, wskazówek* oraz *dzielenie się wiedzą i doświadczeniem przez doradcę* – 92% odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak*, przy 6 i 8 osobach zaprzeczających takim skojarzeniom. W przedstawionej grupie odpowiedzi dominują takie, w których przewijają się sformułowania: *przekazywanie, dzielenie się*, co pozwala je powiązać z mentorską funkcją doradcy. Powyżej 80% wyborów badanych (odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak*) to skojarzenia z doradztwem takie jak: *zachęcanie nauczycieli do poszukiwania nowych rozwiązań* (89%), *wspieranie nauczycieli we wdrażaniu nowych rozwiązań* (86%), *organizacja wymiany doświadczeń* (85%), *pomoc w rozwiązywaniu bieżących problemów* (85%) oraz *motywowanie do rozwoju zawodowego* (84%). Ta grupa skojarzeń odwołuje się do aspektu interakcji, relacji, w której doradca wspiera i inspirowuje nauczyciela.

Większość respondentów nie utożsamia doradztwa metodycznego z kontrolą pracy nauczyciela i szkoły. W kolejnych kategoriach, związanych z tym obszarem: *kontrola pracy nauczyciela, ocenianie pracy nauczyciela bez związku z formalną oceną pracy, kontrola pracy szkoły* oraz *ocenianie pracy szkoły* przeważają odpowiedzi *zdecydowanie nie* (51%–57% w poszczególnych kategoriach). Istnieje jednak grupa nauczycieli, którym doradztwo kojarzy się z kontrolą – od 24% odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak* dla poszczególnych kategorii odpowiedzi mieszczących się w tym obszarze.

Respondenci mogli również wpisać własne skojarzenia z doradztwem metodycznym. Z możliwości skorzystało 12 osób, wszyscy wpisali istniejące już kategorie.

Zestawienie odpowiedzi respondentów na analizowane pytanie prezentuje Wykres IV.5.



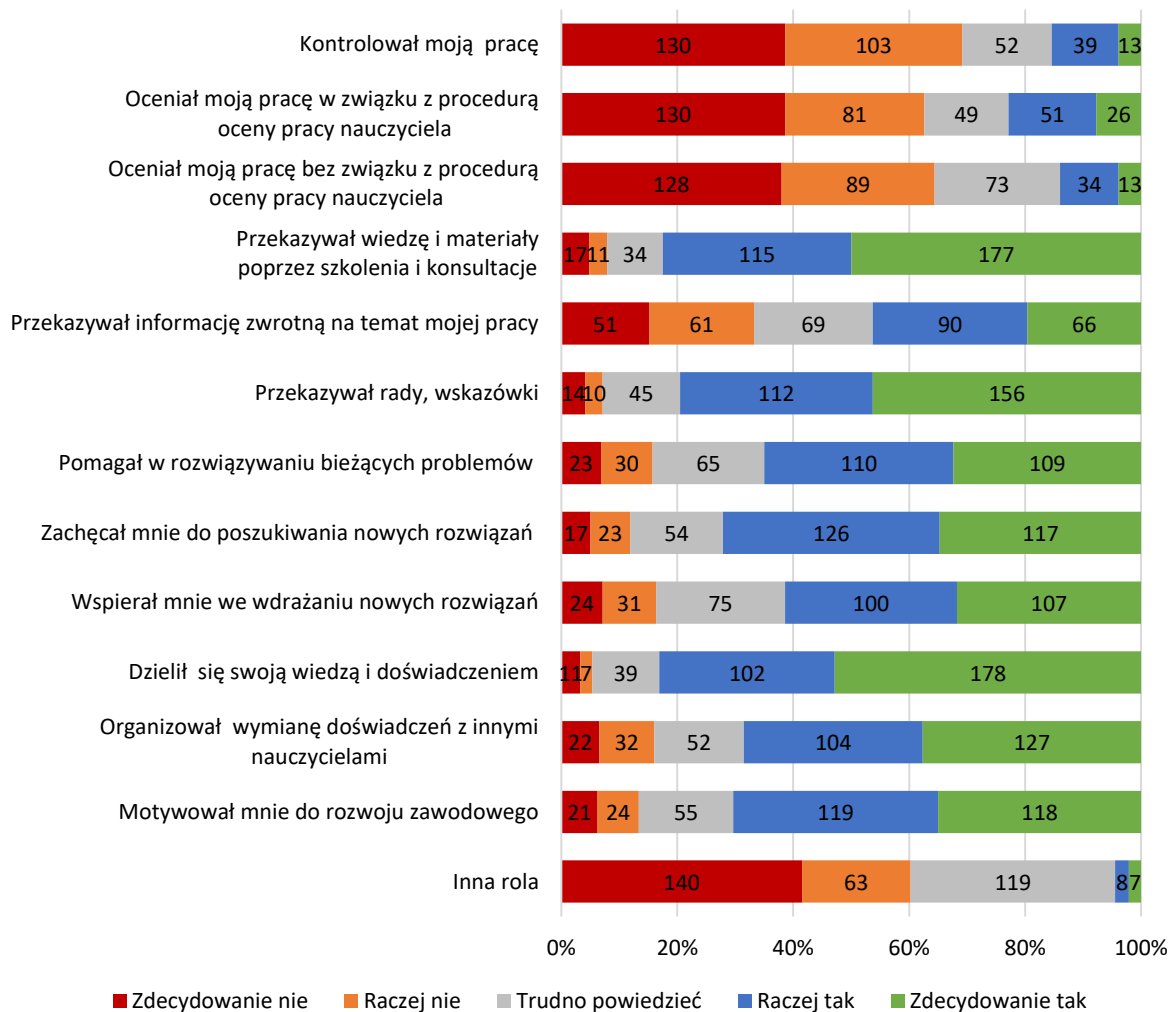
Wykres IV.5.

Skojarzenia nauczycieli z doradztwem metodycznym

Podsumowując: Doradztwo metodyczne postrzegane jest przez badanych głównie jako wsparcie dla nauczycieli, w którym dominuje funkcja mentorska. Większości respondentów doradztwo nie kojarzy się z oceną i kontrolą, jednak dość znacząca grupa postrzega je w takim właśnie kontekście.

Przedstawione wyżej konotacje warto zderzyć z odbiorem faktycznych kontaktów z doradcą. Respondentów zapytano bowiem (pytanie nr 3 ankiety), w jakiej roli występował w stosunku do nich doradca metodyczny, z którym mieli kontakt. Dla każdej z podanych odpowiedzi dokonywali oceny według skali: *zdecydowanie tak*, *raczej tak*, *trudno powiedzieć*, *raczej nie*, *zdecydowanie nie*. Poniższy Wykres IV.6 obrazuje rozkład odpowiedzi badanych.

W jakiej roli występował w stosunku do Pani/Pana doradca metodyczny, z którym miała/miał Pani/Pan kontakt?



Wykres IV.6.

Rola doradcy metodycznego w kontaktach z nauczycielami (N=337)

Respondenci uznali (łącznie odsetek odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak*), że doradca przede wszystkim *dzielił się swoją wiedzą i doświadczeniem* (83%), *przekazywał wiedzę i materiały poprzez szkolenia i konsultacje* (81%) oraz *przekazywał rady i wskazówki* (79%) i pomagał w rozwiązywaniu bieżących problemów (65%). Drugi zakres ról doradcy w stosunku do nauczyciela miał wymiar motywacyjny, obejmując: *zachęcanie nauczycieli do poszukiwania nowych rozwiązań* i *wspieranie w ich wdrażaniu* (obie kategorie powyżej 60% odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak*). Działania o charakterze ocennym w opinii badanych miały niewielki zakres (4% i 5% odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak*). Oczywiście charakter działań doradców wynikał przede wszystkim ze specyfiki formy wsparcia, niemniej jednak w kontaktach z nauczycielami dominowała funkcja wspierająca o charakterze mentorskim.

Na podstawie zebranych danych można stwierdzić, że odbiór doradcy przez nauczycieli, którzy mieli z nim kontakt, w zdecydowanej większości pokrywa się z konotacjami, ustalonymi w poprzednim pytaniu. W poniższej Tabeli IV.3 zestawiono skojarzenia z doradztwem, wskazywane w pytaniu nr 2 oraz odbiór wsparcia ze strony doradcy, stanowiący przedmiot pytania nr 3.

Tabela IV.3.

Skojarzenia z doradztwem a odbiór wsparcia ze strony doradcy (N=337)

Lp.	Kategoria	Skojarzenia z doradztwem – pyt. nr 2		Odbiór faktycznego wsparcia doradcy – pyt. nr 3	
		Odsetek odpowiedzi zdecydowanie tak i raczej tak	Pozycja w rankingu wybieranych kategorii	Odsetek odpowiedzi zdecydowanie tak i raczej tak	Pozycja w rankingu wybieranych kategorii
1.	Kontrola pracy nauczyciela	26%	10	5%	10
2.	Ocenianie pracy nauczyciela bez związku z formalną oceną pracy	33%	9	5%	10
3.	Kontrola pracy szkoły	24%	10	4%	9
4.	Ocenianie pracy szkoły	26%	9	nie dotyczy	nie dotyczy
5.	Przekazywanie wiedzy i materiałów poprzez szkolenia i konsultacje	94%	1	81%	2
6.	Przekazywanie informacji zwrotnej na temat pracy nauczyciela	74%	6	47%	8
7.	Przekazywanie informacji zwrotnej na temat pracy szkoły	49%	8	nie dotyczy	nie dotyczy
8.	Przekazywanie rad, wskazówek	92%	2	79%	3
9.	Pomoc w rozwiązywaniu bieżących problemów	85%	4	65%	6
10.	Zachęcanie nauczycieli do poszukiwania nowych rozwiązań	86%	3	62%	7
11.	Zachęcanie dyrektorów do poszukiwania nowych rozwiązań	70%	7	nie dotyczy	nie dotyczy
12.	Wspieranie nauczycieli we wdrażaniu nowych rozwiązań	86%	3	62%	7
13.	Dzielenie się wiedzą i doświadczeniem przez doradcę	92%	2	83%	1
14.	Organizacja wymiany doświadczeń między nauczycielami	85%	4	69%	5
15.	Motywowanie nauczycieli do rozwoju zawodowego	84%	5	70%	4

Trudno określić, na ile skojarzenia z doradztwem zostały ukształtowane przez kontakty z metodykiem, a na ile są efektem pewnych przekonań i wyobrażeń, funkcjonujących w środowisku edukacyjnym. Ku drugiej interpretacji mógłby skłaniać fakt, że przy odsetku odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak* dla konotacji związanych z funkcją kontrolną, wynoszącym od 24% do 33% (*kontrola pracy szkoły, ocenianie pracy szkoły, kontrola pracy nauczyciela, ocenianie pracy nauczyciela bez związku z formalną oceną pracy*), procent osób, wobec których doradca faktycznie występował w takiej roli jest znacząco niższy (4–5% odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak*).

Podsumowując: W kontaktach doradców z badanymi nauczycielami dominowała funkcja wspierająca o charakterze mentorskim. Metodocy motywowali także do poszukiwania i wdrażania nowatorskich rozwiązań oraz przekazywali informację zwrotną na potrzeby doskonalenia pracy. Znikomy odsetek kontaktów z doradcami wiązał się z działaniami o charakterze ocennym.

Analizując postrzeganie roli doradcy **poproszono badanych o określenie w pytaniu otwartym oczekiwań względem doradców metodycznych** (pytanie nr 4 ankiety). Skategoryzowane odpowiedzi wraz z liczbą wskazań, uporządkowane w obszary tematyczne, zaprezentowano w Tabeli IV.4.

Tabela IV.4.

Oczekiwania nauczycieli względem doradców metodycznych (N=337)

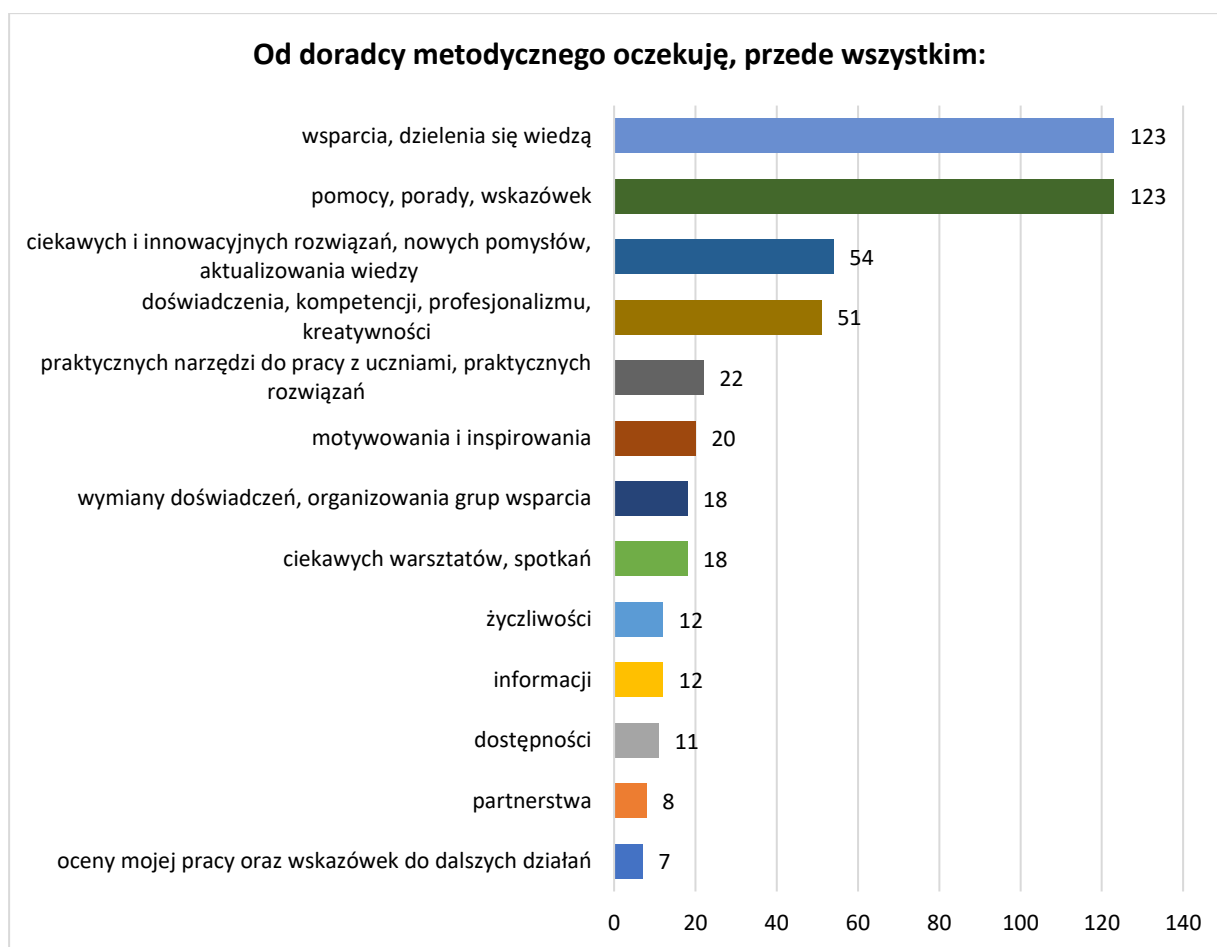
Lp.	Obszar/Kategoria	Liczba wskazań ²⁴
Wsparcie o charakterze mentorskim		246
1.	Wsparcie, dzielenie się wiedzą	123
2.	Pomoc, porady, wskazówki	123
Atrakcyjne i przydatne formy doradztwa		131
3.	Ciekawe i innowacyjne rozwiązania, nowe pomysły, aktualizowanie wiedzy	54
4.	Praktyczne narzędzia do pracy z uczniami, praktyczne rozwiązania	22
5.	Ciekawe warsztaty, spotkania	18
6.	Wymiana doświadczeń, organizowanie grup wsparcia	18
7.	Informacje	12
8.	Ocena pracy oraz wskazówki do dalszych działań	7
Kompetencje zawodowe i osobiste, charakter relacji doradca–nauczyciel		102
8.	Doświadczenie, kompetencje, profesjonalizm, kreatywność	51
9.	Motywowanie i inspirowanie	20
10.	Życzliwość	12
11.	Dostępność	11
12.	Partnerstwo	8

²⁴ Liczba wskazań nie sumuje się do 337, gdyż część badanych wskazywała więcej niż jedno oczekiwanie.

Na podstawie zebranych danych można zauważyć, że – adekwatnie do wcześniejszych pytań w analizowanym obszarze – w wypowiedziach respondentów dominuje oczekiwanie wsparcia o charakterze mentorskim. Najczęściej wymieniane potrzeby dotyczą *pomocy, porad i wskazówek*, a także *wsparcia i dzielenia się wiedzą*, co wskazuje na duże zapotrzebowanie na bezpośredni udział doradców w codziennej pracy nauczyciela i wpisuje się w model doradztwa przywarsztatowego. Obie kategorie uzyskały po 123 wskazania.

Kolejny istotny zakres oczekiwań dotyczy atrakcyjności i przydatności form doradztwa. Dominujące kategorie w tym obszarze to: *ciekawe i innowacyjne rozwiązania, nowe pomysły, aktualizowanie wiedzy*. To aspekty doradztwa istotne dla 54 badanych. Nauczyciele oczekują, że doradcy metodyczni będą źródłem nowoczesnych metod i narzędzi, które pomogą im wprowadzać innowacje w procesie nauczania. Oczekują także gotowych bardzo konkretnych, praktycznych narzędzi i rozwiązań do pracy z uczniami (22 wskazania). Jako priorytety w doradztwie część badanych wskazuje ciekawe warsztaty i spotkania oferujące konkretną wiedzę i umiejętności, które będą mogli wykorzystać na co dzień. Istotna jest także wymiana doświadczeń z innymi nauczycielami oraz organizowanie grup wsparcia. Co ciekawe pojawiły się także głosy nauczycieli chętnych do poddania ocenie przez doradcę własnego warsztatu pracy i oczekujących na tej podstawie wskazówek do dalszych działań.

Znacząca grupa wypowiedzi dotyczy oczekiwanych kompetencji zawodowych i osobistych doradców oraz charakteru relacji z nauczycielami. Badani wskazywali na doświadczenie, kompetencje, profesjonalizm i kreatywność doradców (51 wypowiedzi). Nauczyciele chcą mieć pewność, że otrzymują wsparcie od osób dobrze przygotowanych i kompetentnych, które potrafią kreatywnie podejść do rozwiązywania problemów, ale także mogą wykazać się znajomością najnowszych trendów i rozwiązań w edukacji. Część respondentów oczekuje ze strony doradcy inspiracji i motywacji, co potwierdza 20 wskazań w tej kategorii. Typowo relacyjny charakter mają oczekiwania dotyczące stosunku do nauczycieli: życzliwości (12 osób), dostępności (11 badanych) i partnerstwa (8 nauczycieli). W uzupełnieniu powyższej analizy na poniższym Wykresie IV.7 zaprezentowano zestawienie kategorii wypowiedzi dotyczących oczekiwań wobec doradcy w układzie według liczby wskazań.



Wykres IV.7.

Oczekiwania nauczycieli względem doradców metodycznych (N=337)²⁵

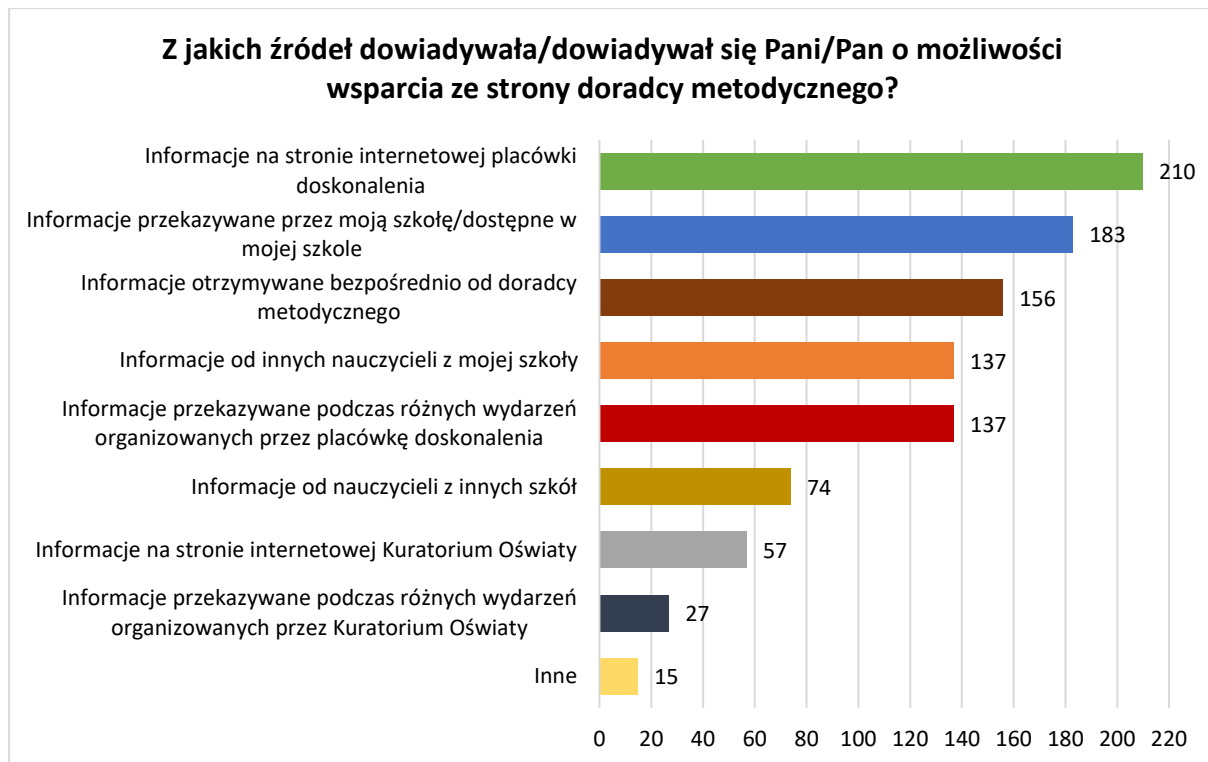
Podsumowując: Nauczyciele najbardziej oczekują od doradców metodycznych wsparcia o charakterze mentorskim w postaci konkretnych porad, wskazówek oraz dzielenia się wiedzą. Liczą także na atrakcyjność i przydatność form doradztwa oraz kompetencje zawodowe i osobiste, pozwalające na budowanie dobrych relacji między metodykiem i nauczycielem.

3. Przepływ informacji, związanych z ofertą doradztwa metodycznego

Dobry przepływ informacji jest podstawą skutecznej realizacji doradztwa metodycznego. Umożliwia on szybkie i precyzyjne przekazywanie istotnych treści, w szczególności o możliwości korzystania z doradztwa oraz informacji organizacyjnych, jak aktualna oferta, terminy spotkań czy materiały dydaktyczne.

Badanych nauczycieli zapytano, z jakich źródeł dowiadywali się o możliwości wsparcia ze strony doradcy metodycznego (pytanie nr 5 ankiety). Zestawienie uzyskanych odpowiedzi prezentuje Wykres IV.8.

²⁵ Liczba wskazań nie sumuje się do 337, gdyż część badanych wskazywała więcej niż jedno oczekiwanie.



Wykres IV.8.

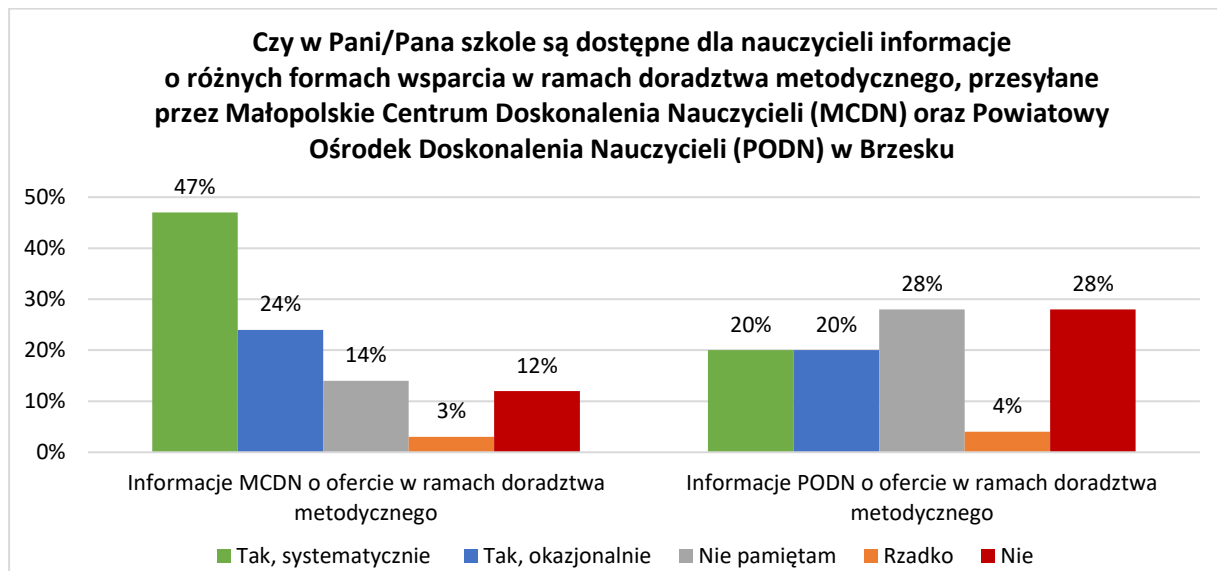
Źródła informacji o możliwości wsparcia przez doradcę metodycznego (N=337)²⁶

Najważniejszymi źródłami informacji o możliwościach wsparcia ze strony doradcy metodycznego są dla respondentów *strony internetowe placówki doskonalenia* (210 wskazań – 62% badanych), *informacje przekazywane i dostępne we własnej szkole* (183 wskazań – 54% badanych) oraz *bezpośredni kontakt z doradcami* (156 wskazań – 46% badanych). To podkreśla znaczenie Internetu jako głównego medium w dostępie do wiedzy o doradztwie oraz rolę placówek doskonalenia i bezpośredniego przepływu informacji między doradcami a nauczycielami. O roli działań instytucjonalnych w procesie informowania o doradztwie świadczy też dość istotny odsetek osób, które dowiadywały się o tej formie wsparcia podczas wydarzeń, organizowanych przez placówki doskonalenia (41%). Jednocześnie taką samą liczbę wskazań badani przyznali kategorii *informacje od nauczycieli z mojej szkoły*. Najmniej popularne wśród nauczycieli jako źródła informacji o ofercie są strony Kuratorium Oświaty i wydarzenia organizowane przez Kuratorium.

Podsumowując: Badani najczęściej dowiadywali się o możliwości skorzystania z oferty doradztwa metodycznego poprzez stronę internetową placówki doskonalenia, dzięki informacjom dostępnym w swojej szkole oraz w bezpośrednim kontakcie z doradcami. Najrzadziej korzystali z informacji dostępnych za pośrednictwem Kuratorium Oświaty.

²⁶ Dane nie sumują się do 337, gdyż respondenci mogli wskazać więcej niż jedno źródło.

W dalszej części badania **respondentów zapytano** (pytanie nr 6 ankiety), **czy w ich placówce dostępne są informacje dotyczące różnych form wsparcia w ramach doradztwa metodycznego**, oferowanych przez Małopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli oraz Powiatowy Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Brzesku. Odpowiedzi przedstawiono na Wykresie IV.9.



Wykres IV.9.

Dostępność informacji o ofercie doradztwa MCDN i PODN (N=337)

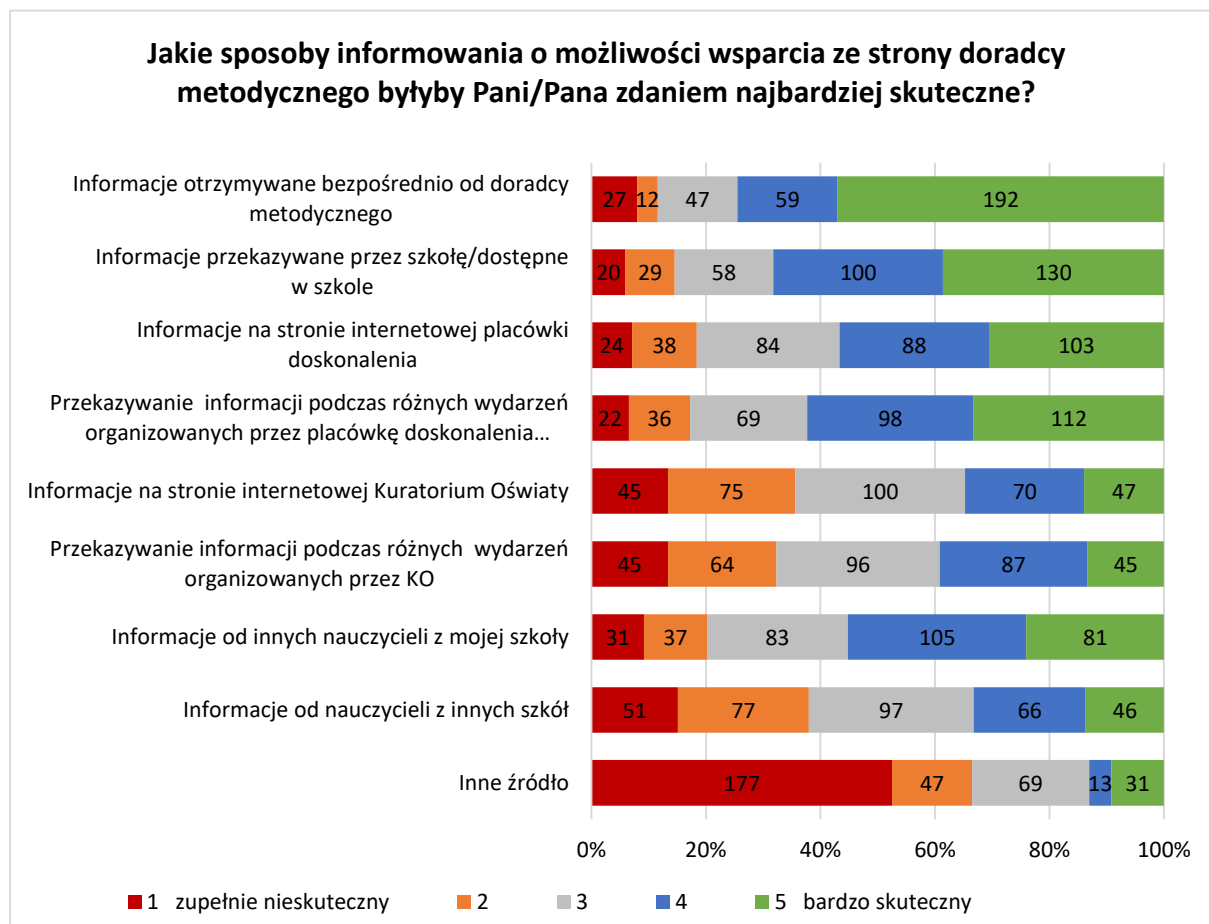
Analizując dostępność informacji o wsparciu ze strony Małopolskiego Centrum Doskonalenia Nauczycieli oraz Powiatowego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli w Brzesku, należy zaznaczyć, że niższy poziom dostępności informacji o wsparciu oferowanym przez PODN w Brzesku może wynikać z faktu, że w ankiecie wzięło udział mniej osób z bezpośredniego obszaru jego działania, co sprawia, że wyniki te nie odzwierciedlają w pełni rzeczywistej sytuacji. Ponadto, ograniczony zasięg działania PODN w porównaniu do MCDN, które działa w skali całego regionu, może skutkować mniejszą obecnością oferty tej instytucji w szkołach.

Poczyniwszy powyższe zastrzeżenie warto jednak przyrzeć się danym w podziale na placówki. W przypadku MCDN 47% respondentów wskazało, że informacje są systematycznie dostępne, co świadczy o skutecznej komunikacji w niemal połowie szkół, z których wywodzą się respondenci. Jednocześnie 24% nauczycieli stwierdziło, że informacje pojawiają się okazjonalnie. Dodatkowo niemal 30% badanych wybrało odpowiedzi *nie pamiętam*, *rzadko* oraz *nie*.

Z kolei w przypadku PODN 20% nauczycieli deklaruje systematyczny dostęp do informacji. Kolejne 20% badanych przyznało, że informacje są dostępne okazjonalnie. Aż 60% nauczycieli odpowiedziało *nie pamiętam*, *rzadko* oraz *nie*.

Podsumowując: Nauczyciele deklarują, że mają w swoich szkołach dostęp do oferty wsparcia w ramach doradztwa metodycznego.

Kolejna badana kwestia to **ocena potencjalnej skuteczności różnych sposobów informowania o ocenie doradztwa**, którą w pytaniu nr 7 ankiety respondenci oceniali w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało *zupełnie nieskuteczny*, a 5 – *bardzo skuteczny*. Wykres IV.10. przedstawia rozkład odpowiedzi na to pytanie.



Wykres IV.10.

Potencjalna skuteczność różnych sposobów informowania o ofercie doradztwa (N=337)

Analizując dane dotyczące potencjalnej skuteczności sposobów przekazywania informacji o wsparciu w ramach doradztwa metodycznego można zauważyć, że najskuteczniejszymi metodami są te, które opierają się na bezpośrednim kontakcie. *Informacje otrzymywane bezpośrednio od doradcy metodycznego* zostały ocenione jako bardzo skuteczne (średnia 4,12) – większość respondentów, około 57% przyznała najwyższe oceny, a kolejne 18% oceny wysokie. Podobnie wysoka skuteczność (średnia 3,86 oraz 68% ocen 5 i 4) została przypisana *informacjom przekazywanym przez szkołę i dostępnym bezpośrednio w placówkach edukacyjnych*, co świadczy o tym, że szkoła może pełnić istotną rolę w udostępnianiu informacji o wsparciu metodycznym.

Wysoko oceniono także skuteczność informacji o ofercie doradztwa przekazywanych przez placówki doskonalenia – podczas różnych wydarzeń organizowanych przez te placówki (średnia 3,72) oraz dostępne na ich stronach internetowych (średnia 3,62). Potwierdza to wagę instytucjonalnych działań placówek doskonalenia, w tym z udziałem cyfrowych źródeł informacji. Jeśli chodzi o przekazywanie informacji podczas wydarzeń organizowanych przez placówki doskonalenia zawodowego, wyniki są zróżnicowane, a opinie rozkładają się równomiernie na całą skalę ocen, co skutkuje średnią oceną skuteczności 3,72.

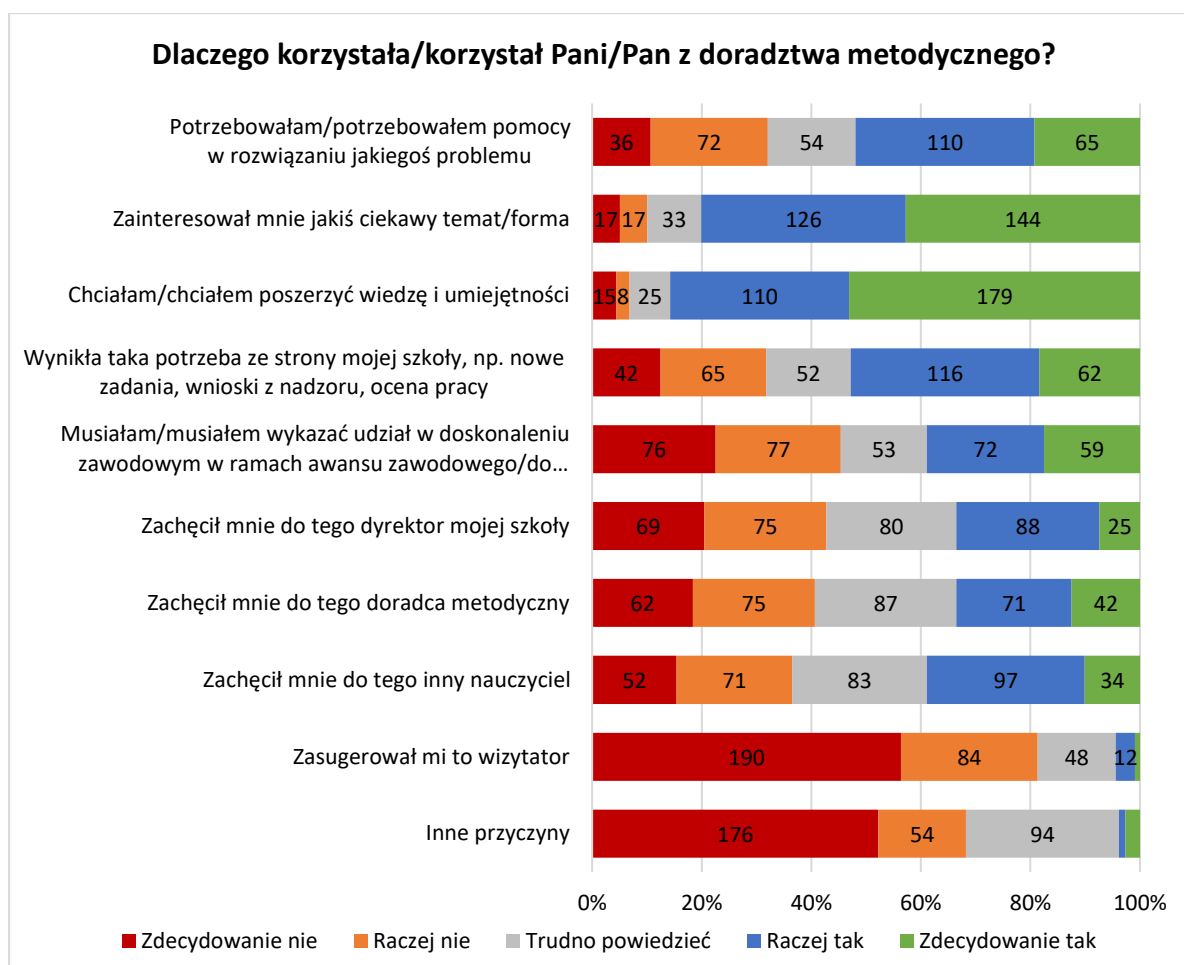
Najniższe oceny pod względem potencjalnej skuteczności badani przyznali informacjom pozyskiwanym od KO – *dostępnym na stronie internetowej Kuratorium Oświaty* (średnia 3,0) oraz *przekazywanym podczas różnych wydarzeń organizowanych przez KO* (średnia 3,07). Na końcu zestawienia (średnia 2,94) znajdują się *informacje od nauczycieli z innych szkół*, które uzyskały najniższe oceny, z niewielką przewagą ocen negatywnych (38% ocen 1 i 2) nad pozytywnymi (33% ocen 5 i 6).

Część respondentów, którzy wybrali odpowiedź *inne źródło*, podała własne propozycje, w większości stanowiące uszczegółowienie wcześniejszych kategorii: kontakt mailowy (4 osoby), media społecznościowe (6 osób), fora dla nauczycieli (2 osoby), Internet (2 osoby), prasa, przewodniki broszury, informacje od konsultanta, rady pedagogiczne (po 1 osobie).

Podsumowując: Badani najwyżej oceniają potencjalną skuteczności informacji opartych na bezpośrednim dotarciu do nauczycieli lub szkół oraz na kanałach związanych z zasobami instytucjonalnymi placówek doskonalenia (wydarzenia edukacyjne strona internetowa). Najmniejszy potencjał informacyjny wiążą z pośrednictwem Kuratorium Oświaty.

4. Motywacja nauczycieli do korzystania z oferty doradztwa metodycznego

Dla zespołu prowadzącego badanie ważną kwestią było **rozpoznanie motywów, które skłaniają nauczycieli do korzystania z doradztwa metodycznego** – zapytano o to w kolejnym etapie ankiety (pytanie nr 8). Wykres IV.11. ilustruje wyniki w podziale na pięć kategorii odpowiedzi: *zdecydowanie nie*, *raczej nie*, *trudno powiedzieć*, *raczej tak* i *zdecydowanie tak*.



Wykres IV.11.

Powody korzystania z doradztwa metodycznego (N=337)

Wyniki pokazują, że najczęstszym motywatorem wskazywanym przez nauczycieli była *potrzeba poszerzenia swojej wiedzy i umiejętności* (niemal 86% odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak*). To wskazuje na traktowanie doradztwa jako elementu rozwoju zawodowego i zdobywania nowych kompetencji. W ten sposób myślenia wpisuje się także kolejny istotny dla badanych powód: *zainteresował mnie jakiś ciekawy temat lub forma* (około 80% odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak*). Jednocześnie obie kategorie uzyskały najmniej odpowiedzi *raczej nie* oraz *zdecydowanie nie*.

Znacząca liczba nauczycieli (53% odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak*) zaznaczyła również, że korzystali z doradztwa, ponieważ wynikała taka potrzeba ze strony szkoły, np. nowe zadania, wnioski z nadzoru, ocena pracy. Podobny odsetek wskazał na potrzebę pomocy i wsparcia w rozwiązaniu jakiegoś konkretnego problemu. Ta grupa odpowiedzi nawiązuje do przywarsztatowego modelu doradztwa, nastawionego na bieżące wsparcie i pomoc dla nauczycieli w kontekście potrzeb indywidualnych i potrzeb szkoły. Mimo że te odpowiedzi mają dość znaczący odsetek wyborów *zdecydowanie tak* i *raczej tak*, to jest on wyraźnie niższy niż dla przyczyn związanych z ogólną potrzebą doskonalenia i rozwoju zawodowego, wybieranych

najczęściej. Takie wyniki korespondują z odpowiedziami badanych na omówione wcześniej pytanie nr 1 ankiety, z których wynika, że doradca nie jest osobą „pierwszego wyboru” w sytuacji bieżącej pomocy w sprawach merytorycznych i/lub metodycznych – a wręcz – jest wybierany najrzadziej.

Mniej istotne znaczenie mają dla badanych motywatory zewnętrzne, formalne. Konieczność wykazania udziału w doskonaleniu zawodowym w ramach awansu zawodowego/do nagród itp. była powodem korzystania z doradztwa dla 39% badanych (odsetek odpowiedzi *zdecydowanie tak i raczej tak*), zaś dla 45% nie stanowiło to odpowiedniej motywacji.

Motywująco nie zawsze działają: zachęta dyrektora szkoły, zachęta doradcy metodycznego oraz zachęta innego nauczyciela – odpowiedzi nauczycieli były bardziej zróżnicowane, choć podobne w poszczególnych kategoriach (od 36% do 43% odpowiedzi *zdecydowanie nie i raczej nie* oraz od 34% do 39% odpowiedzi *zdecydowanie tak i raczej tak*).

Tylko 4% badanych (12 osób) zostało zachęconych do udziału w doradztwie przez wizytatora.

Nauczyciele biorący udział w badaniu mogli wskazać inne powody, które zdecydowały o ich udziale w zajęciach z doradcą metodycznym. Odpowiedzi udzieliło 6 osób, z czego tylko 3 wprowadzają nowe informacje do katalogu przyczyn i udziału w doradztwie – cytaty poniżej.

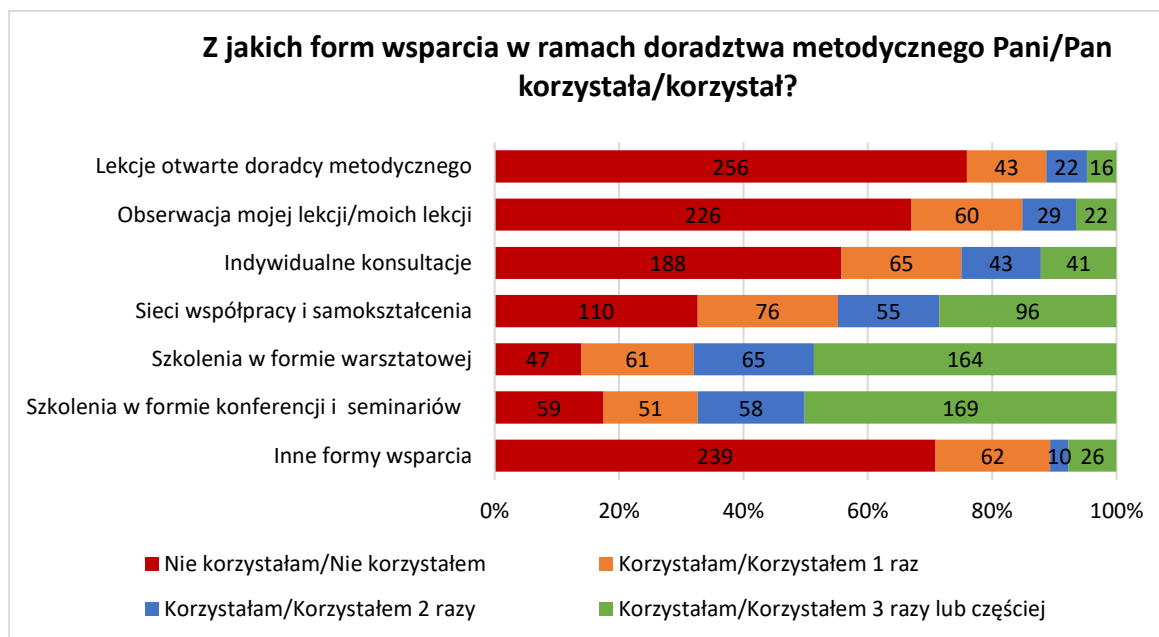
- *Chęć rozwoju, poszukiwania inspiracji na ciekawe lekcje.*
- *Ciekawość.*
- *Poznanie zdania innych nauczycieli na temat pracy i rozwiązań które wprowadzane są na lekcji. Poznanie metod, rozwiązań metodycznych, zmian w oświacie.*

Podsumowując: Głównym czynnikiem decydującym o skorzystaniu przez badanych z oferty doradztwa metodycznego była szeroko pojęta chęć doskonalenia i rozwoju zawodowego. W mniejszym stopniu motywatorem była potrzeba uzyskania pomocy w rozwiązywaniu bieżących problemów w kontekście potrzeb indywidualnych nauczyciela i potrzeb szkoły. Pewien udział w podjęciu decyzji o korzystaniu z doradztwa mają czynniki o charakterze formalnym (np. na potrzeby awansu zawodowego). Część badanych brała pod uwagę zachęty ze strony dyrektora szkoły, nauczycieli swojej szkoły lub samego doradcy metodycznego.

5. Zapotrzebowanie na poszczególne formy wsparcia w ramach doradztwa

W ramach doradztwa metodycznego oferowane są różne formy wsparcia, które mają na celu wspomaganie pracy dydaktycznej i wychowawczej. Placówki doskonalenia dysponują statystykami, dotyczącymi udziału w poszczególnych działaniach doradczych. Postanowiono jednak zebrać informacje na ten temat w odniesieniu do badanej grupy, uwzględniając dodatkowo częstotliwość udziału w doradztwie.

Respondentów zapytano, z jakich form wsparcia w ramach doradztwa metodycznego korzystali (pytanie nr 9 ankiety). Dla każdej z podanych odpowiedzi częstotliwość określali według skali: *nie korzystałam/nie korzystałem*, *korzystałam/korzystałem 1 raz*, *korzystałam/korzystałem 2 razy*, *korzystałam/korzystałem 3 razy lub częściej*. W badaniu uwzględniono m.in. lekcje otwarte, indywidualne konsultacje, szkolenia warsztatowe oraz inne formy wsparcia. Zestawienie odpowiedzi badanych nauczycieli prezentuje poniższy Wykres IV.12.



Wykres IV.12.

Formy wsparcia w ramach doradztwa, z których korzystali nauczyciele (N=337)

Analizując dane dotyczące różnych form wsparcia w ramach doradztwa metodycznego, można zauważyć, że nie wszystkie cieszą się równym zainteresowaniem wśród ankietowanych nauczycieli.

Najczęściej wybieraną formą były szkolenia w formie warsztatowej – 86% badanych deklaruje, że co najmniej raz brało udział w takich zajęciach. Niemal połowa wskazała na regularne uczestnictwo – 3 razy lub więcej. Równocześnie najmniejsza liczba wskazań w tej kategorii dotyczy odpowiedzi nie korzystałam/em z tej formy (jedynie 14%).

Na podobnym poziomie popularności znajdują się szkolenia w formie konferencji i seminariów – 82% respondentów uczestniczyło minimum raz, połowa badanych regularnie (169 osób). Zatem ta forma wsparcia również stanowi często wybierany element doradztwa metodycznego.

Sieci współpracy i samokształcenia spotykały się z umiarkowanym zainteresowaniem – 67% uczestników badania chociaż raz korzystała z tej formy wsparcia, w tym blisko 1/3 skorzystała z tej metody kilkakrotnie. Warto zauważyć, że uczestnictwo w sieci wiąże się dla nauczycieli

z długoterminowym zaangażowaniem i aktywnym dzieleniem się wiedzą oraz doświadczeniem, jest to więc forma wymagająca i absorbująca, mimo że w większość realizowana w dogodnej dla nauczycieli formie zdalnej. Mniejszym zainteresowaniem cieszyły się indywidualne konsultacje, z których 44% badanych korzystało co najmniej raz, a część respondentów (41 osób) korzystała regularnie. Jednak ponad połowa badanych nauczycieli nigdy nie brała udziału w takiej formie wsparcia.

Najmniej popularnymi formami wsparcia były obserwacje lekcji – zarówno prowadzonych przez doradcę metodycznego, jak i przez ankietowanych nauczycieli. Zdecydowana większość respondentów nigdy nie korzystała z tej opcji (odpowiednio 76% i 67%). Wśród nauczycieli, którzy uczestniczyli w tych formach wsparcia, niemal połowa więcej niż jeden raz brała udział w obserwacjach lekcji doradcy metodycznego i niemal połowa więcej niż jeden raz gościła metodyka na swojej lekcji.

98 osób wybrało opcję odpowiedzi *Inne formy wsparcia*, ale tylko 26 z nich wskazało konkretne formy, których zdecydowana większość pokrywa się z wcześniejszymi kategoriami kafeterii.

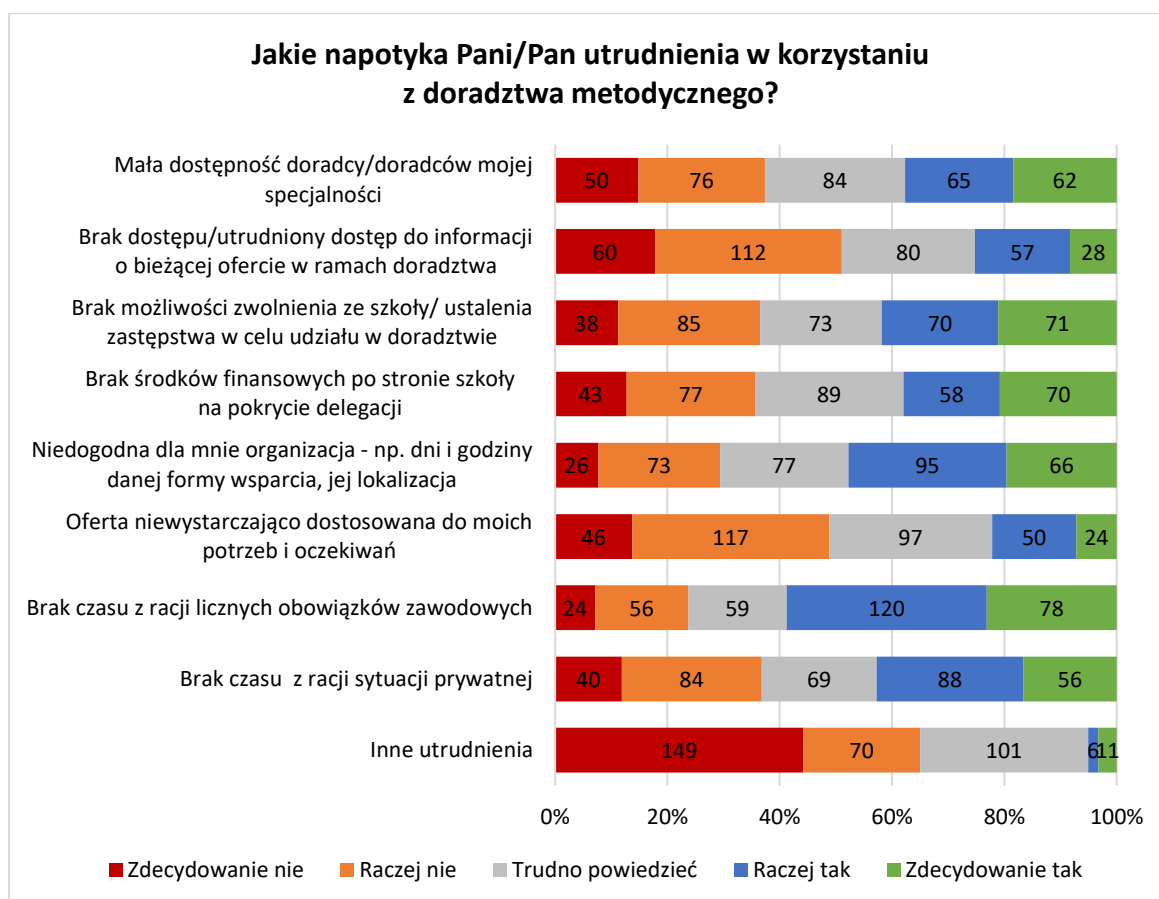
Wyniki uzyskane w omawianej części badania są zbieżne z danymi statystycznymi, dotyczącymi udziału w różnych formach doradztwa metodycznego²⁷ i potwierdzają większą popularność w ramach doradztwa działań szkoleniowych niż typowo przywarsztatowych, zindywidualizowanych form wsparcia.

Podsumowując: Największym zainteresowaniem ze strony badanych cieszyły się szkoleniowe formy doradztwa – warsztaty, konferencje i seminaria. Mniej licznie korzystali z możliwości wymiany doświadczeń w ramach sieci współpracy i samokształcenia. Typowe elementy doradztwa przywarsztatowego (lekcje otwarte, konsultacje) to najrzadziej wybierany przez nich rodzaj wsparcia.

6. Utrudnienia w korzystaniu przez nauczycieli z doradztwa metodycznego

Efektywne korzystanie z oferowanych form wsparcia nie zawsze jest możliwe ze względu na różnorodne bariery, z którymi borykają się nauczyciele. **Analizie najczęściej napotykanym utrudnień w korzystaniu z doradztwa metodycznego** było poświęcone kolejne pytanie ankietowe (pytanie nr 10). Do podanych odpowiedzi badani odnosili się według skali: *zdecydowanie nie, raczej nie, trudno powiedzieć, raczej tak i zdecydowanie tak* – zestawienie wyników na poniższym Wykresie IV.13.

²⁷ Patr: Dynowska-Chmielewska K., *Raport z badania funkcjonowania doradztwa metodycznego na terenie Małopolski. Merytoryczne i formalne uwarunkowania doradztwa metodycznego (Raport cząstkowy nr 1)*, Kraków 2024, komputeropis, str. 32.



Wykres IV.13.

Utrudnienia w korzystaniu z doradztwa metodycznego (N=337)

Opinie badanych na temat utrudnień w korzystaniu z doradztwa są podzielone. Wyniki wskazują, że dla ankietowanych największym problemem jest brak czasu, wynikający albo z *licznych obowiązków zawodowych* (59% odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak*) albo z *sytuacji prywatnej* (43% badanych). Łącznie w obu tych kategoriach padły 342 odpowiedzi twierdzące. Jednocześnie w kwestii wpływu sytuacji prywatnej na możliwość uczestniczenia w doradztwie opinie badanych są najbardziej równo rozłożone. Należy też odnotować, że odsetek odpowiedzi przeczących dla tej kategorii jest drugim z najwyższych.

Druga grupa czynników to utrudnienia o charakterze logistyczno-finansowym. Dla blisko połowy badanych (48% odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak*) barierę stanowi *niedogodna organizacja, np. terminy oraz lokalizacja wsparcia*. Z kolei 38% nauczycieli dostrzega problem w *braku środków finansowych po stronie szkoły na pokrycie delegacji*.

W odniesieniu do kolejnego potencjalnego utrudnienia, jakim może być mała dostępność doradcy/doradców danej specjalności, opinie respondentów są niemal równo podzielone. Według prawie 38% badanych (odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak*) stanowi to problem, 37% nauczycieli nie zgadza się z taką opinią (odpowiedzi *zdecydowanie nie* i *raczej nie*), a 25% nie ma zdania w tej kwestii.

Natomiast najmniej istotnym czynnikiem jest stopień dopasowania doradztwa do potrzeb nauczycieli – jedynie ok. 1/5 respondentów upatruje tu problem (odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak*), zdecydowanie więcej osób ma przeciwnie zdanie (45% odpowiedzi *zdecydowanie nie* i *raczej nie*).

Podsumowując: Największe problemy w korzystaniu z doradztwa wiążą się z brakiem czasu po stronie nauczycieli. Druga dość istotna grupa utrudnień to czynniki logistyczno-finansowe (niedogodny sposób organizacji formy, brak możliwości finansowania delegacji). Najmniej wskazań jako bariery, uzyskały kwestie związane z ofertą niewystarczająco dostosowaną do potrzeb oraz z utrudnionym dostępem do informacji o bieżącej ofercie.

Przeciw wagą dla napotykaných trudności mogłyby być dodatkowe zachęty do korzystania z doradztwa metodycznego (pytanie nr 11 ankiety). Do podanych w ankiecie propozycji badani odnosili się według skali: *zdecydowanie tak*, *raczej tak*, *trudno powiedzieć*, *zdecydowanie nie*, *raczej nie*.

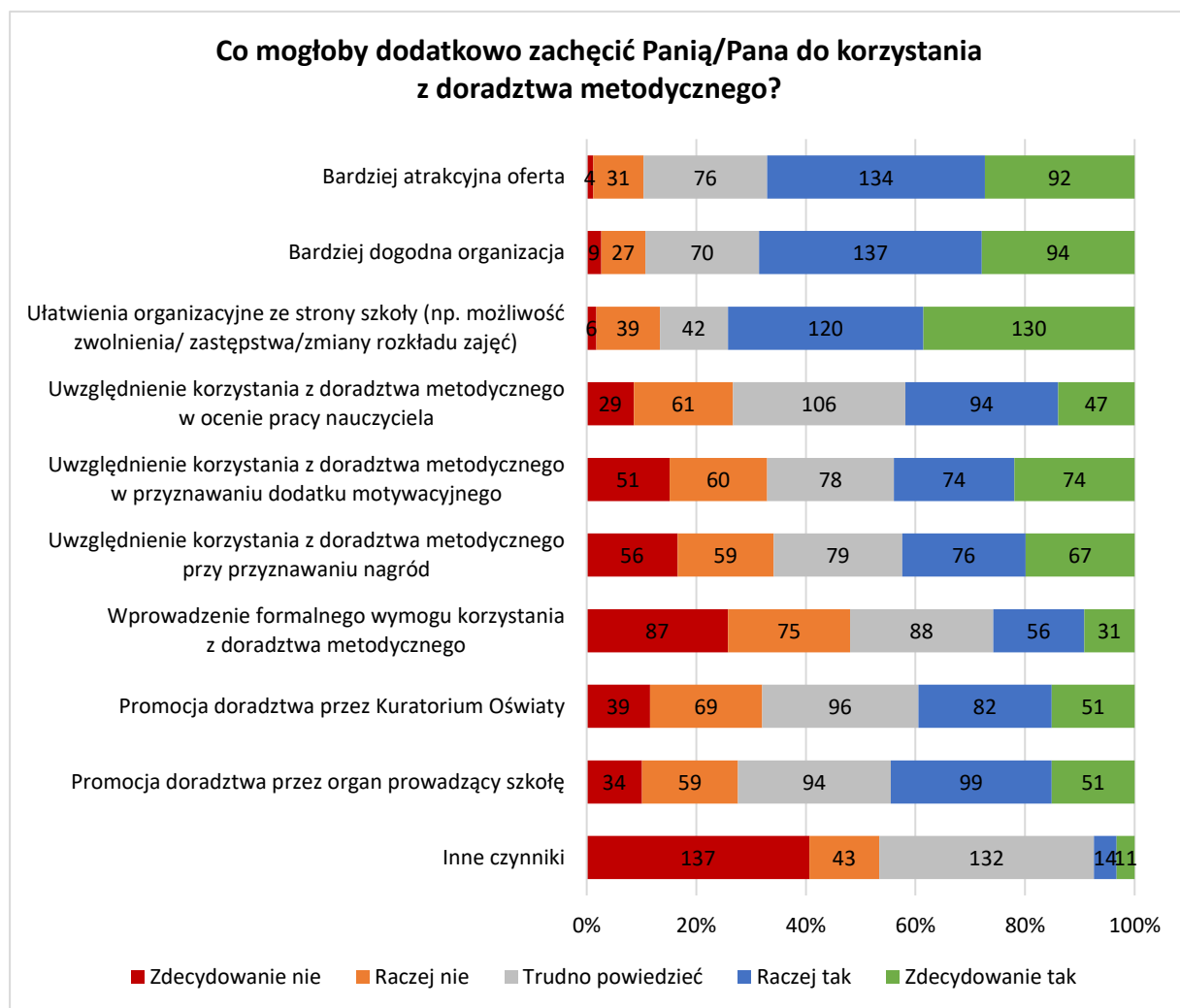
Analiza odpowiedzi na pytanie dotyczące działań, które mogłyby zwiększyć zainteresowanie doradztwem metodycznym, pokazuje kilka kluczowych obszarów wymagających uwagi. Najczęściej wskazywanym czynnikiem były *ułatwienia organizacyjne ze strony szkoły* (np. możliwość zwolnienia/zastępstwa/zmiany rozkładu zajęć), które wskazało 74% nauczycieli (odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak*). Takie działania uzyskały największą liczbę odpowiedzi *zdecydowanie tak* spośród wszystkich kategorii (130 osób – prawie 40%) oraz jeden z najniższych odsetków odpowiedzi *zdecydowanie nie* (1,8%). Niemal tak samo potrzebna jest *bardziej dogodna organizacja* (ponad 2/3 badanych). Wysoki odsetek odpowiedzi dotyczy także *bardziej atrakcyjnej oferty* (67%). To ostatnie jest zastanawiające w zderzeniu z odpowiedziami respondentów na poprzednie pytanie, w którym oferta doradztwa metodycznego została uznana za najmniejszą barierę w uczestniczeniu w zajęciach. Najwyraźniej jednak ciekawe, aktualne tematy zaprezentowane w atrakcyjnej formie podniosłyby ocenę doradztwa wśród nauczycieli i skutecznie zachęciły do udziału w tego rodzaju działaniach.

Propozycje zakładające powiązanie korzystania z doradztwa z systemem oceny i wynagradzania nauczycieli również spotkały się z dobrym odbiorem nauczycieli, uzyskując wysoki odsetek odpowiedzi twierdzących *zdecydowanie tak* i *raczej tak*: *uznanie udziału w doradztwie w ocenie pracy nauczyciela* (49%), *powiązanie go z dodatkiem motywacyjnym* (44%) lub *nagrodami* (42%). Jednocześnie procent odpowiedzi *trudno powiedzieć* był dla tych kategorii stosunkowo wysoki odpowiednio: 31%, 23%, 23%).

Pozytywnie zostały odebrane pomysły związane ze zwiększeniem promocji doradztwa: *promocja doradztwa przez Kuratorium Oświaty* oraz *promocja doradztwa przez organ prowadzący szkołę*. Odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak* udzieliło odpowiednio 39% i 45% respondentów.

Z największą krytyką spotkała się propozycja wprowadzenia formalnego wymogu korzystania z doradztwa metodycznego – niemal połowa badanych była temu przeciwna, w tym co czwarty nauczyciel zdecydowanie przeciwny. Jednak około 25% nauczycieli uznało to rozwiązanie za skuteczne przy motywowaniu do wzięcia udziału w zajęciach z doradcą, przy czym tylko 9% wybrało odpowiedź *zdecydowanie tak*.

Pełne zestawienie odpowiedzi prezentuje Wykres IV.14.



Wykres IV.14.

Formy zachęty do korzystania z doradztwa metodycznego (N=337)

Spośród osób, które wybrały odpowiedź *Inne czynniki*, 8 nauczycieli wskazało dodatkowe elementy, które mogłyby zachęcić do korzystania z doradztwa. Zestawienie zawiera Tabela IV.5.

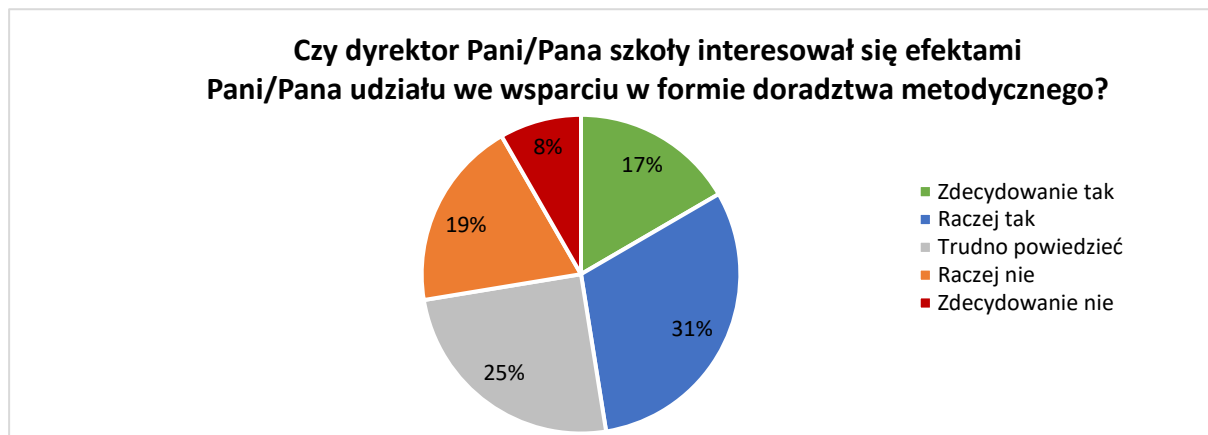
Tabela IV.5.

Dodatkowe czynniki zachęcające do korzystania z doradztwa (N=8)

Lp.	Kategoria	Liczba wypowiedzi ²⁸
1.	Większa dostępności i kompetencje doradcy np.: dla mnie najistotniejszy jest kontakt z doradcą metodycznym; dla mnie najistotniejsza jest dostępność doradcy metodycznego, jego otwartość, kreatywność i to najbardziej zachęca mnie do udziału w wydarzeniach organizowanych przez MCDN; dostępność doradcy z nauczanego przedmiotu i poziomu w moim województwie (fizyka, chemia, informatyka), korzystam z ofert innych województw, które mają doradców z tych przedmiotów; możliwość kontaktu z metodykiem pracującym na terenie mojej placówki; zatrudnienie metodyków z prawdziwego zdarzenia, kompetentnych, szkolonych na bieżąco	4
2.	Czynniki organizacyjno-finansowe np.: finansowanie szkoleń przez pracodawcę; mniej biurokracji; mniej obowiązków	3
3.	Marketing szeptany np.: polecenie szkoleń przez nauczycieli bezpośrednio lub pocztą pantoflową	1

7. Wpływ doradztwa metodycznego na rozwój zawodowy nauczycieli i rozwój organizacyjny szkół

W części badania kierowanej do nauczycieli zasięgnięto też opinii respondentów jako odbiorców wsparcia o tym, na ile jest ono powiązane z rozwojem szkoły i ich własnym rozwojem zawodowym. Ta kwestia powinna być uwzględniona w nadzorze pedagogicznym dyrektora szkoły. Podobnie jak w przypadku pozostałych grup respondentów przyjęto, że **pierwszym wykładnikiem takiego powiązania jest monitorowanie przez dyrektorów szkół efektów udziału w doradztwie. Zapytano więc respondentów, czy dyrektorów ich szkół interesował ten problem** (pytanie 14 ankiety). Odpowiedzi udzielano według skali od *zdecydowanie tak* do *zdecydowanie nie*. Poniższy Wykres IV.15 prezentuje uzyskane wyniki.



Wykres IV.15.

Zainteresowanie ze strony dyrektorów szkół efektami korzystania z doradztwa (N=337)

²⁸ Dane nie sumują się do 8, gdyż jeden respondent wskazał dwa elementy.

Jak wynika z pozyskanych danych, zainteresowanie dyrektorów efektami udziału w doradztwie zauważyła mniej niż połowa respondentów (łącznie 48% odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak*). 27% badanych nie potwierdza takiego zainteresowania, w tym 19% respondentów odpowiedziało *raczej nie*, a 8% *zdecydowanie nie*. Warto zauważyć, że $\frac{1}{4}$ nauczycieli wybrała odpowiedź trudno powiedzieć, którą trudno uznać za potwierdzenie.

Podsumowując: W opinii badanych zainteresowanie efektami udziału w doradztwie jest różnicowane: niemal równoliczne grupy badanych dostrzegają taki aspekt w nadzorze pedagogicznym dyrektora szkoły, jak i nie potwierdzają jego funkcjonowania.

W kontekście indywidualnego rozwoju zawodowego nauczyciela **badanych zapytano z kolei, jak oceniają przydatność wsparcia ze strony doradcy metodycznego dla swojej praktyki zawodowej** (pytanie 15 ankiety). Każdą formę oceniali pod kątem skuteczności w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznaczało *zupełnie nieprzydatne*, a 5 – *bardzo przydatne*. W Tabeli IV.6 zestawiono wyliczoną z ocen cząstkowych średnią ocenę przydatności poszczególnych form.

Tabela IV.6.

Średnia ocena przydatności form wsparcia ze strony doradcy metodycznego

(wartości N w tabeli)

Lp.	Kategoria	N	Średnia ocena	Pozycja w rankingu oceny przydatności
1.	Lekcje otwarte	127	3,8	4
2.	Sieci współpracy i samokształcenia	234	4,0	3
3.	Konsultacje	199	4,0	3
4.	Szkolenia w formie konferencji i seminariów	293	4,2	2
5.	Szkolenia w formie warsztatowej	289	4,2	2
6.	Udostępnianie materiałów metodycznych	288	4,4	1

Uwaga: Liczba osób, które dokonały oceny poszczególnych form wsparcia (N) nie jest tożsama z liczbą osób deklarujących udział w tych formach w pytaniu 9. Różnice wynoszą dla poszczególnych kategorii w tabeli (zgodnie z l.p. w kolumnie pierwszej): lp. 1 – 50 osób więcej dokonało oceny, lp. 2 – 46 osób więcej dokonało oceny, lp. 3 – 7 osób więcej dokonało oceny, lp. 4 – 1 osoba mniej dokonała oceny, lp. 5 – 15 osób więcej dokonało oceny, lp. 6 – nie było ujęte w pyt. 9.

Powyższa uwaga, dotycząca rozbieżności między liczbą dokonanych ocen w analizowanym pytaniu, a liczbą osób deklarujących udział w poszczególnych formach wsparcia, każe podchodzić do wyników z pewną ostrożnością. Można jednak pokusić się o określenie widocznych tendencji. Za najbardziej wartościowe zostało uznane *udostępnianie materiałów metodycznych* (średnia 4,4). Tuż za nim plasują się *szkolenia w formie warsztatowej* oraz *szkolenia*

w formie konferencji i seminariów, dla których średnia ocen wynosi 4,2. Taką samą średnią – 4,0 wyliczono dla sieci współpracy i samokształcenia i konsultacji.

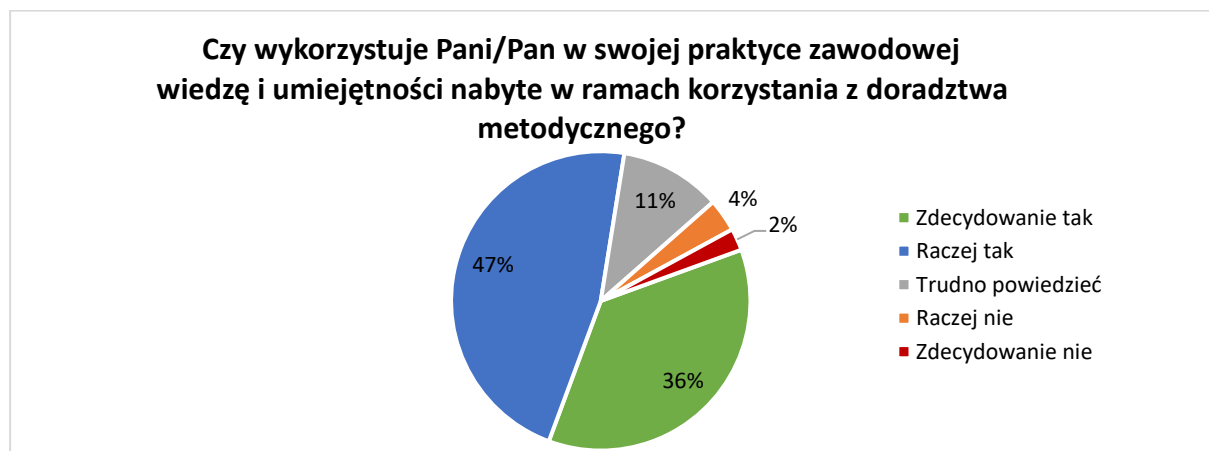
W opinii badanych najmniej przydatną formą wsparcia okazały się *lekcje otwarte doradcy metodycznego*, które uzyskały niższe oceny niż inne formy (średnia 3,8 – jedyna niższa niż 4). Warto zauważyć, że wszystkie wymienione formy wsparcia jedynie sporadycznie otrzymywały oceny najniższe – 1 i 2 przyznawane przez minimum 5 a maksimum 18 osób.

Nauczyciele mogli również wpisać własne formy, które uznają za najbardziej przydatne i wartościowe. Odpowiedzi udzieliło 10 osób, w większości powtórzono istniejące kategorie, nie zostają więc poddane analizie w raporcie.

Warto zauważyć, że trzy najwyżej ocenione pod kątem przydatności formy wsparcia wpisują się w najczęściej wskazywane oczekiwanie wobec doradztwa (analiza we wcześniejszej części raportu – pytanie nr 2 ankiety), tj. przekazywanie wiedzy i materiałów poprzez szkolenia i konsultacje. To kolejne potwierdzenie postrzegania doradztwa przez badanych jako formy wsparcia o charakterze mentorskim, z mocnym udziałem komponentu szkoleniowego.

Podsumowując: Średnia ocena przydatności poszczególnych form doradztwa jest dobra, tylko w jednym przypadku niższa niż 4,0. Najwyżej badani oceniają pod tym kątem wsparcie o charakterze szkoleniowym oraz polegające na udostępnianiu materiałów, co wpisuje się w oczekiwaną przez badanych mentorską funkcję doradztwa.

Wysoka ocena przydatności form doradztwa powinna pociągać za sobą przełożenie nabytej wiedzy i umiejętności oraz poznanych rozwiązań na codzienną pracę nauczyciela. **Badanych zapytano więc, czy wykorzystują efekty udziału w doradztwie w swojej praktyce zawodowej** (pytanie nr 16 ankiety). Wyniki zostały zaprezentowane na Wykresie IV.16 – poniżej.



Wykres IV.16.

Wykorzystanie w praktyce zawodowej wiedzy i umiejętności nabytych w ramach korzystania z doradztwa metodycznego (N=337)

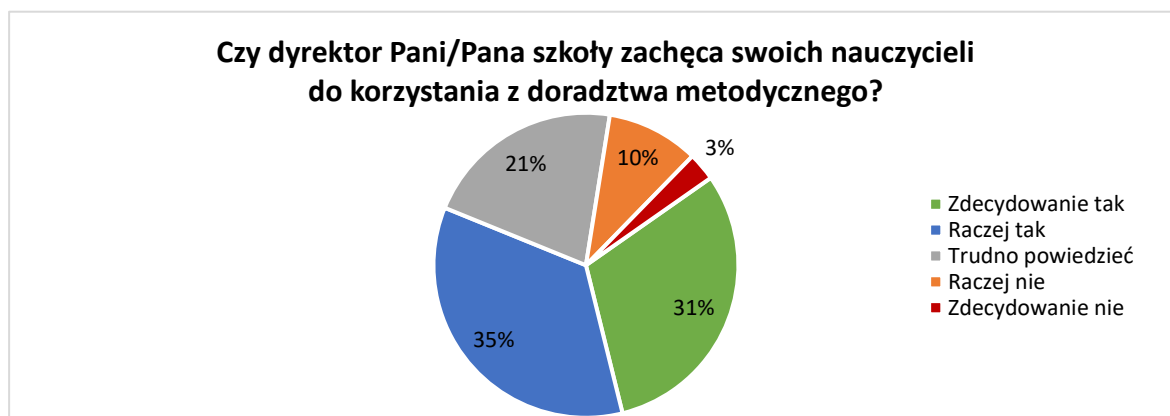
Zdecydowana większość nauczycieli (łącznie 83%) deklaruje, że wykorzystuje w praktyce zawodowej wiedzę i umiejętności zdobyte dzięki doradztwu metodycznemu, w tym 36% zdecydowanie, a 47% raczej wykorzystuje. Jedynie 6% respondentów stwierdziło, że nie korzysta z nabytych kompetencji, co może wskazywać na specyficzne bariery lub brak dostosowania oferty doradztwa do ich potrzeb. Z kolei 11% badanych nie zajęło stanowiska w tej sprawie.

Podsumowując: Zdecydowana większość badanych deklaruje, że wykorzystuje w praktyce wiedzę i umiejętności nabyte dzięki doradcy metodycznemu.

8. Wsparcie doradztwa metodycznego przez różne podmioty środowiska edukacyjnego Małopolski

8.1. Jak podnoszono we wcześniejszych częściach raportu, dla wspierania doradztwa istotne są podstawowe działania na poziomie szkolnym.

Nauczycieli biorących udział w badaniu zapytano więc, **czy dyrektor ich szkoły zachęca swoją kadrę pedagogiczną do korzystania z doradztwa metodycznego** (pytanie 12 ankiety). Poniższy Wykres IV.17 przedstawia rozkład odpowiedzi na to pytanie.



Wykres IV.17.

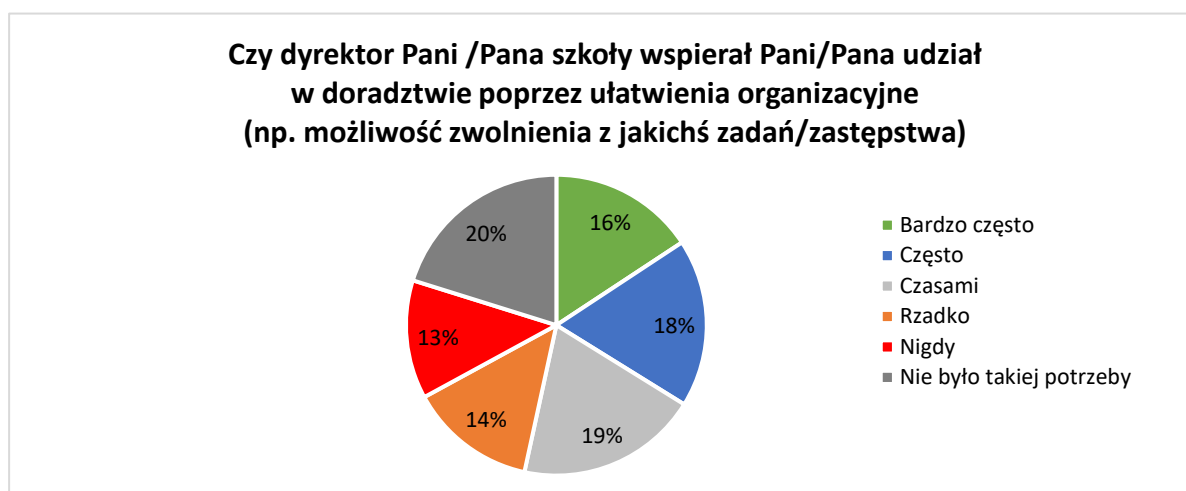
Zachęta ze strony dyrektorów szkół do korzystania z doradztwa metodycznego (N=337)

Analiza przedstawionych danych pozwala zauważyć, że opinie nauczycieli na ten temat są dość zróżnicowane. Około 31% respondentów zaznaczyło odpowiedź *zdecydowanie tak*, co sugeruje, że w wielu szkołach dyrektorzy aktywnie wspierają i promują korzystanie z tej formy wsparcia. Najwięcej nauczycieli, bo 35%, wybrało odpowiedź *raczej tak*. W sumie motywację ze strony dyrektora dostrzega 2/3 respondentów.

Jednocześnie 13% badanych uznało, że dyrektor nie zachęca do doradztwa nauczycieli w ich szkołach, w tym 3% respondentów wybrało odpowiedź *zdecydowanie nie*. Co piąty respondent nie umiał odpowiedzieć na to pytanie. Odpowiedzi wskazujące na brak takich działań/brak wiedzy o takich działaniach stanowią łącznie 34%.

Podsumowując: Udział dyrektorów w zachęcaniu do korzystania z doradztwa jest zróżnicowany. Choć część badanych potwierdza taką aktywność ze strony przełożonych, znacząca grupa respondentów nie doświadczyła jej w swoich placówkach lub zgłasza brak wiedzy na ten temat.

Wsparcie korzystania z doradztwa powinno się też przekładać na ułatwienia organizacyjne dla nauczycieli, sprzyjające udziałowi w doradztwie. **Respondentów zapytano więc, czy mogli liczyć na takie rozwiązania ze strony swoich dyrektorów** (pytanie 13 ankiety), prosząc o ocenę częstotliwości w skali: *bardzo często, często, czasami, rzadko, nigdy, nie było takiej potrzeby*. Odpowiedzi badanych prezentuje Wykres IV.18.



Wykres IV.18.

Wsparcie organizacyjne ze strony dyrektorów szkół w korzystaniu z doradztwa

Odpowiedzi respondentów w poszczególnych pozycjach skali rozkładają się niemal równo. Sumarycznie przeważają te, które są związane z potwierdzeniem udogodnień organizacyjnych (*łącznie odsetek odpowiedzi bardzo często, często, czasami – 53%*), choć stosowanych z różną częstotliwością. Jednak jedynie niewielki odsetek respondentów (16%) ocenił, że dyrektorzy ich szkół *bardzo często* wspierali ich udział w doradztwie poprzez organizacyjne ułatwienia. To pokazuje, że w niektórych placówkach taka praktyka jest regularna. Odpowiedzi przeczące (*rzadko i nigdy*) stanowią łącznie 27%, co może wskazywać na niewielkie zainteresowanie dyrektorów tego typu działaniami lub ograniczone możliwości organizacyjne. Największa grupa respondentów (20%) zaznaczyła, że nie było potrzeby korzystania z tego rodzaju ułatwień, co oznacza, że ich sytuacja zawodowa pozwalała im uczestniczyć w doradztwie merytorycznym bez konieczności dodatkowych ułatwień organizacyjnych.

Podsumowując: Wsparcie organizacyjne udziału nauczycieli w doradztwie jest w opinii badanych zróżnicowane. Większość respondentów potwierdza takie działania ze strony swoich dyrektorów, jednak znacząca grupa ankietowanych ich nie doświadczyła. Część nauczycieli nie miała potrzeby korzystania z tego rodzaju pomocy.

8.2. Ocena możliwego wsparcia doradztwa na poziomie regionalnym z perspektywy nauczycieli ma ograniczony zakres, adekwatnie do stanu wiedzy na temat rozwiązań systemowych.

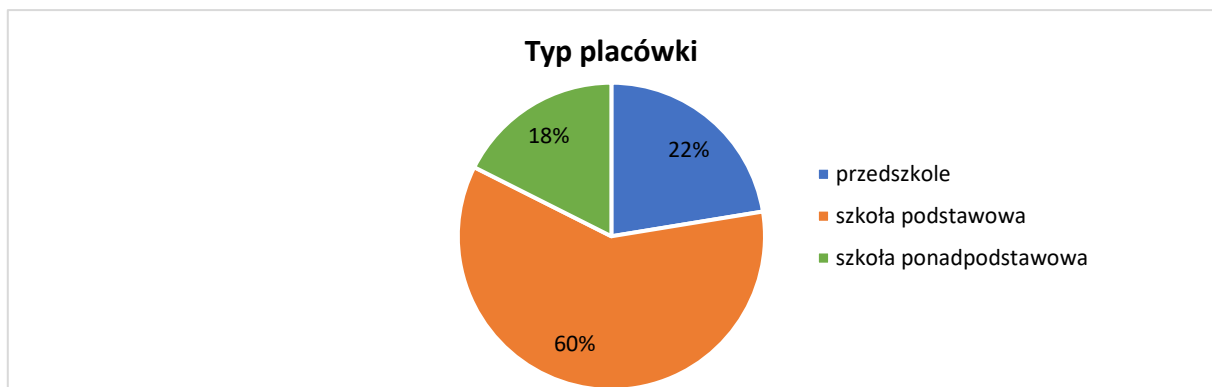
Wybrane aspekty, z którymi mogą mieć do czynienia niektórzy nauczyciele, są związane z informowaniem/zachęcaniem do udziału w doradztwie przez przedstawicieli Kuratorium Oświaty. Te kwestie zostały już przeanalizowane w ramach pytania 7 i pytania 8 ankiety. Dla kompletnego oglądu problemu w tym miejscu raportu przypomnijmy, że potencjalna skuteczność informowania o doradztwie taką drogą jest w ocenie nauczycieli niska – dla *informacji dostępnych na stronie internetowej Kuratorium Oświaty* średnia wyniosła 3,0, dla *informacji przekazywanych podczas różnych wydarzeń organizowanych przez KO* obliczona średnia to 3,07. Potwierdzeniem tych wyników jest odsetek osób, które deklarowały, że skorzystały z doradztwa metodycznego pod wpływem sugestii wizytatora (4% badanych – 12 osób). Takie oceny mogą, przede wszystkim, wynikać z faktu, że nauczyciele rzadko uczestniczą w wydarzeniach organizowanych przez Kuratorium (adresatami są zwykle dyrektorzy szkół) i nie korzystają powszechnie ze strony internetowej KO. Sporadycznie mają też bezpośredni kontakt z wizytatorami.

Podsumowując: Z punktu widzenia respondentów działania Kuratorium Oświaty wspierające doradztwo mają znikomy wpływ na informację o doradztwie i na korzystanie przez nauczycieli z oferty metodyków.

V. PREZENTACJA WYNIKÓW BADANIA – DYREKTORZY SZKÓŁ

1. Charakterystyka badanej grupy

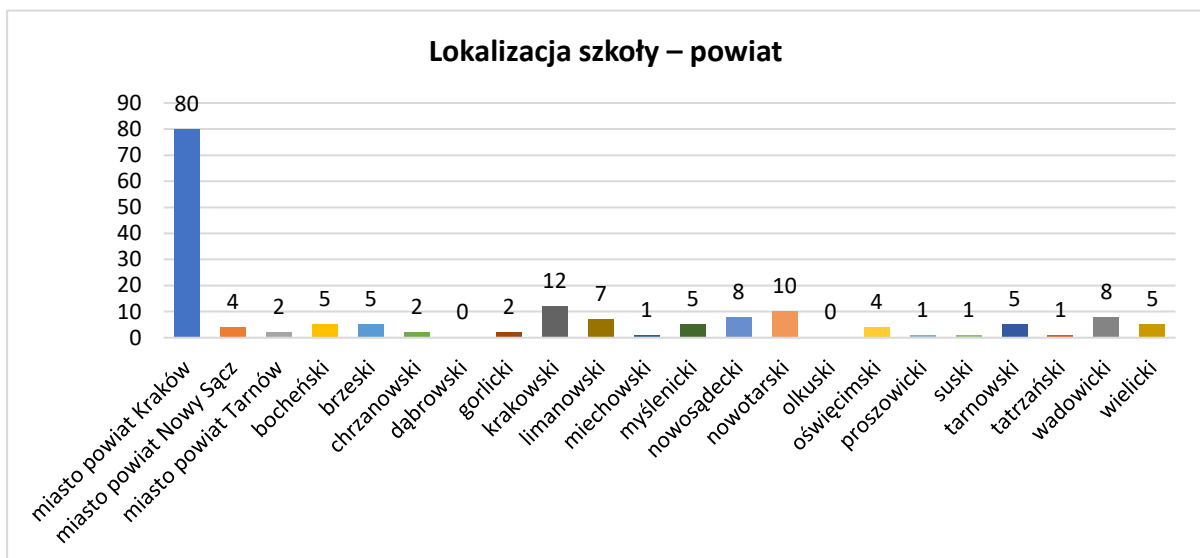
W badaniu opinii dyrektorów szkół wzięło udział 166 osób. Była to głównie kadra kierownicza szkół podstawowych (60%). W przedszkolach pracuje 22% ankietowanych, zaś w szkołach ponadpodstawowych 18%. Udział dyrektorów z poszczególnych typów placówek zaprezentowano na Wykresie V.1 poniżej.



Wykres V.1.

Typ placówki

Na Wykresie V.2. zaprezentowano, w jakich powiatach znajdują się szkoły, w których pracują dyrektorzy biorący udział w badaniu.



Wykres V.2.

Lokalizacja szkoły – powiat

Najwięcej badanych wywodzi się ze szkół zlokalizowanych w mieście Kraków, powiecie krakowskim oraz powiecie nowotarskim. Powiaty takie jak: miechowski, proszowski, suski i tatrzański są reprezentowane przez pojedynczych dyrektorów, a powiat dąbrowski i olkuski nie mają swoich przedstawicieli w badaniu.

Biorący udział w badaniu dyrektorzy to przeważnie osoby z dużym doświadczeniem w zawodzie nauczyciela. Średni staż pracy to ponad 27 lat. Około 40% respondentów ma staż pracy nauczycielskiej poniżej 25 lat. Zdecydowana większość – 60% osób, może pochwalić się ponad 25-letnim stażem pracy, w tym 65 osób – ponad 30-letnim stażem pracy. Dane te zaprezentowano w Tabeli V.1.

Tabela V.1.

Staż pracy ankietowanych

Staż pracy	Liczba wskazań
do 10 lat	7
od 10 do 15 lat	15
od 16 do 20 lat	20
od 21 do 25 lat	24
od 26 do 30 lat	35
od 31 do 35 lat	26
powyżej 35 lat	39

Staż pracy dyrektora na stanowisku kierowniczym wyniósł w badanej grupie średnio nieco ponad 9 lat, w tym 65% osób ma mniej niż dziesięcioletnie doświadczenie na takim stanowisku, zaś 16 osób pracuje jako dyrektor ponad 20 lat. Szczegółowe informacje na ten temat zestawiono w Tabeli V.2.

Tabela V.2.

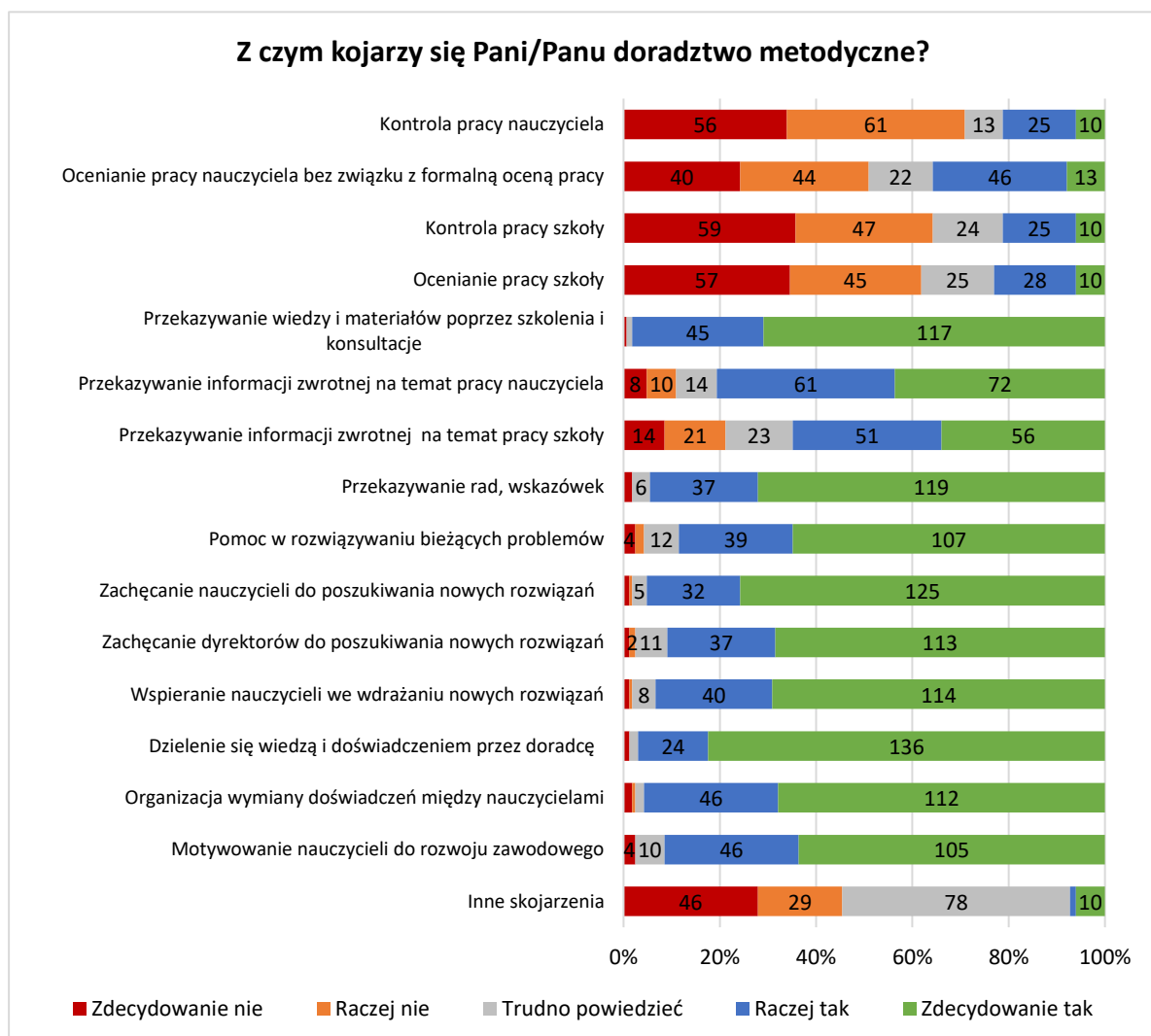
Staż pracy dyrektora na stanowisku kierowniczym

Staż pracy	liczba wskazań
Poniżej 1 roku	5
od 1 do 5 lat	66
od 6 do 10 lat	36
od 11 do 15 lat	24
od 16 do 20 lat	19
od 21 do 25 lat	10
od 26 do 30 lat	2
Powyżej 30 lat	4

2. Rola doradcy metodycznego w opinii respondentów

Jak wielokrotnie podkreślano, doradztwo metodyczne powinno być kojarzone ze wsparciem, które dostarcza nauczycielom wskazówek, narzędzi dydaktycznych i aktualnych informacji, pomagając w doskonaleniu umiejętności zawodowych. Powinno również stwarzać okazje do współpracy i wymiany doświadczeń między nauczycielami, umożliwiając nawiązywanie kontaktów i dzielenie się wiedzą.

Uczestników badania zapytano więc, **z czym kojarzy się im doradztwo metodyczne** (pytanie nr 1 ankiety). Oceny dokonywali według pięciostopniowej skali: *zdecydowanie tak, raczej tak, trudno powiedzieć, raczej nie, zdecydowanie nie*. Wyniki prezentuje Wykres V.3.



Wykres V.3.

Skojarzenia dyrektorów szkół z doradztwem metodycznym (N=166)²⁹

²⁹ Z przyczyn redakcyjnych na wykresie nie umieszczono niektórych etykiet danych. Faktyczna suma wypowiedzi w każdej kategorii wynosi 166.

Jak wynika z wykresu, najczęściej odpowiedzi *zdecydowanie nie* i *raczej nie* pojawiło się przy skojarzeniach takich jak *kontrola pracy nauczyciela* (70%), *kontrola pracy szkoły* (64%) oraz *ocenianie pracy szkoły* (61%). Równocześnie około 20% badanych wskazało, że ma takie skojarzenia z doradztwem (odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak*). Również skojarzenie z *ocenianiem pracy nauczyciela bez związku z formalną oceną pracy* jest jednym z rzadziej występujących – 50% wskazań *zdecydowanie nie* i *raczej nie*. Jednak około 35% ankietowanych potwierdziło, że kojarzą doradztwo z takim działaniem. Funkcje kontrolno-ocenne nie są więc postrzegane przez badanych jako clou doradztwa. Potwierdzeniem takiej konkluzji mogą być skojarzenia z kategoriami, składającymi się na wspierającą funkcję doradztwa.

Największy procent takich asocjacji *dotyczy dzielenia się wiedzą i doświadczeniem przez doradcę* – aż 136 respondentów (82%) zaznaczyło odpowiedź *zdecydowanie tak*, a łączny odsetek odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak* wynosi 96%, przy równoczesnym marginalnym udziale odpowiedzi przeciwnych. *Przekazywanie wiedzy i materiałów poprzez szkolenia i konsultacje* zdobyło 97% odpowiedzi, jednak udział odpowiedzi *zdecydowanie tak* był nieco niższy niż w przypadku wcześniejszej kategorii – 70%.

Na bardzo podobnym poziomie pod względem łącznych odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak* znalazły się: *zachęcanie nauczycieli do poszukiwania nowych rozwiązań* i *organizacja wymiany doświadczeń między nauczycielami* (po 95%), *przekazywanie rad i wskazówek* (94%), *wspieranie nauczycieli we wdrażaniu nowych rozwiązań* (93%), *zachęcanie dyrektorów do poszukiwania nowych rozwiązań* i *motywowanie nauczycieli do rozwoju zawodowego* (obie po 90%) oraz *pomoc w rozwiązywaniu bieżących problemów* (90%). Wszystkie wymienione kategorie jedynie sporadycznie zostały wskazane, jako *zdecydowanie nie* kojarzone i *raczej nie* kojarzone z doradztwem metodycznym.

W odniesieniu do kategorii: *przekazywanie informacji zwrotnej na temat pracy nauczyciela*, a także *przekazywanie informacji zwrotnej na temat pracy szkoły* odpowiedzi respondentów są bardziej zróżnicowane. W przypadku pierwszej z nich – 80% dyrektorów wybrało odpowiedź *zdecydowanie tak* i *raczej tak*, a 11% nie miało takiego skojarzenia. W kwestii *informacji zwrotnej na temat pracy szkoły* około 64% respondentów przyznaje się do takiego skojarzenia z doradztwem metodycznym, ale 21% ma przeciwne zdanie.

Warto również zwrócić uwagę na kategorię „inne skojarzenia”, gdzie 45% respondentów zaprzeczyło takim skojarzeniom, a kolejne 47% nie zajęło żadnego stanowiska w tej sprawie, co sugeruje, że dla zdecydowanej większości nauczycieli doradztwo metodyczne nie niesie ze sobą innych dodatkowych znaczeń lub skojarzeń. Osoby, które uzupełniły listę skojarzeń (9 osób), przywołały: *lekcje otwarte* – 3 wypowiedzi; *kontakt z nowościami edukacyjnymi*; *pomoc w rozwijaniu kompetencji cyfrowych nauczycieli podejmowaniu działań innowacyjnych*

w tym obszarze; kontakt z nowościami edukacyjnymi; wymiana doświadczeń i dobrych praktyk, współpraca; mentoring. W analizowanej grupie swobodnych wypowiedzi jedna dotyczyła wspierającej i motywacyjnej funkcji doradztwa: *przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu i budzenie nadziei, że to, co robimy ma sens mimo wszechobecnej biurokracji i żenująco niskich uposażeń*. Szerokie spektrum asocjacji uzupełnia odpowiedź: wspieranie finansowo zaplecza lekcji, czyli środków dydaktycznych, papier ksero czy długopisy.

Podsumowując: Dyrektorzy kojarzą doradztwo metodyczne z działaniami wspierającymi. Skojarzenia takie jak kontrola i ocenianie pracy stanowią mniejszy odsetek odpowiedzi, choć mogą wskazywać na pewne obawy części respondentów wobec bardziej formalnych aspektów doradztwa.

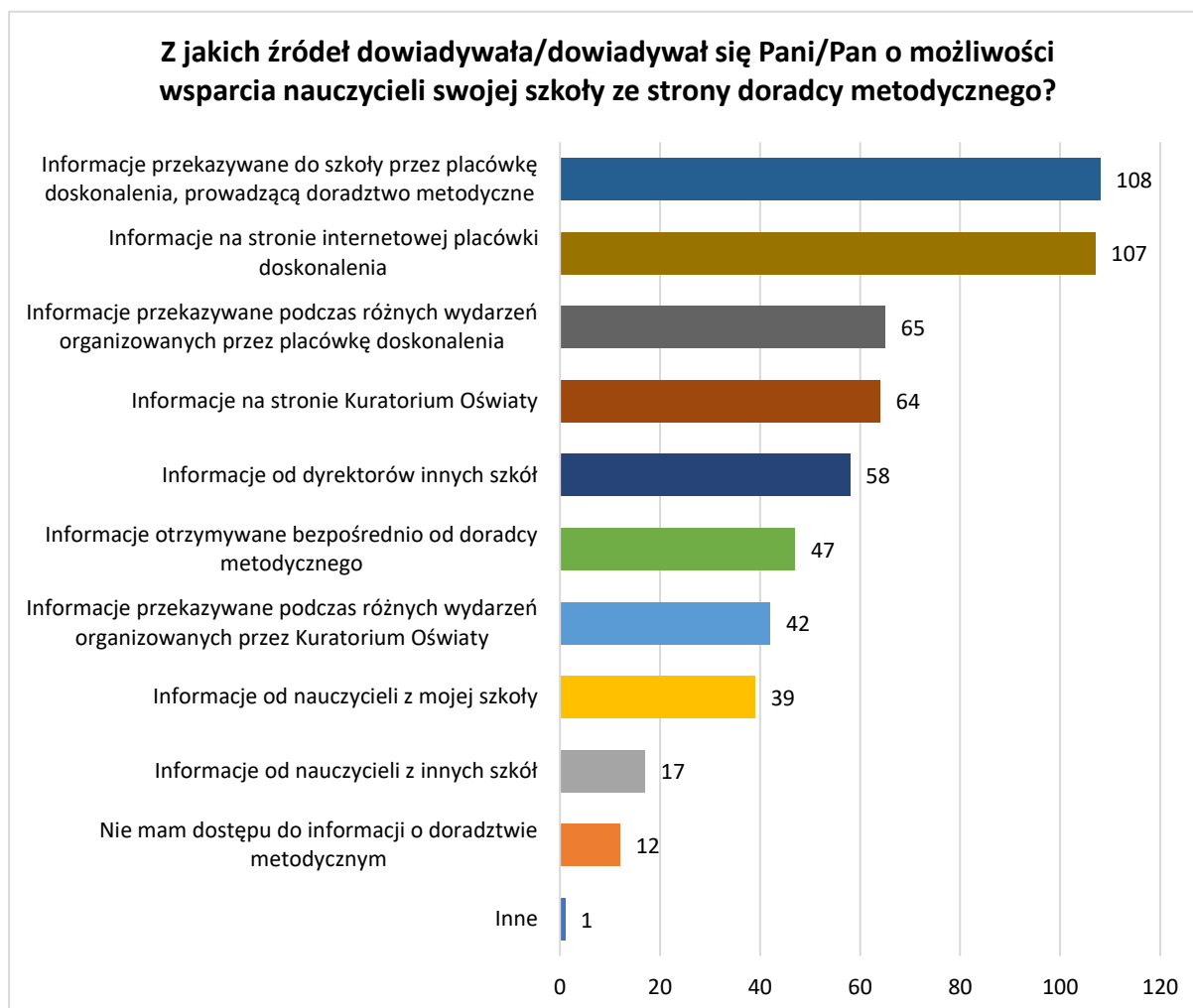
3. Przepływ informacji związanych z doradztwem metodycznym

Z punktu widzenia celów badania istotny jest obieg informacji, który pozwala dyrektorom na pozyskanie wiedzy o możliwości wsparcia nauczycieli przez doradców. Dlatego **badani zostali poproszeni o wskazanie źródeł, z których dowiadywali się o takiej możliwości** (pytanie nr 2 ankiety). Najczęściej wybieranymi źródłami informacji były komunikaty *przekazywane do szkół przez placówki doskonalenia oraz informacje zamieszczane na stronach internetowych placówek doskonalenia* – ponad 65% wskazań w obu kategoriach. Wyniki te pokazują, że nauczyciele najczęściej czerpią informacje o doradztwie metodycznym z oficjalnych i ustrukturyzowanych kanałów komunikacyjnych placówek zajmujących się doskonaleniem zawodowym. Na trzecim miejscu znalazły się *informacje przekazywane podczas wydarzeń organizowanych przez placówki doskonalenia* – to źródło wskazało 65 respondentów (około 40%), co potwierdza rolę bezpośredniej informacji płynącej z placówek doskonalenia i znaczenie jej przekazywania podczas konferencji, szkoleń czy innych spotkań edukacyjnych.

Mniej istotnym źródłem były dla respondentów informacje ze strony Kuratorium Oświaty: *publikowane na stronie Kuratorium Oświaty* (64 wskazania – 39%) lub *przekazywane podczas wydarzeń organizowanych przez Kuratorium Oświaty* (co czwarty badany). Pokazuje to jednak, że również formalne struktury nadzoru oświatowego odgrywają pewną rolę w komunikowaniu działań doradców metodycznych. Stosunkowo niewielki odsetek wskazań (28%) dotyczył *informacji otrzymywanych bezpośrednio od doradców metodycznych*.

Niepokojące jest to, że 12 respondentów zadeklarowało zupełny brak dostępu do informacji o doradztwie metodycznym. Pokazuje to, że nadal istnieje grupa dyrektorów, do których nie docierają żadne komunikaty dotyczące wsparcia metodycznego. W konsekwencji – trudno oczekiwać, że w prowadzonych przez siebie szkołach będą upowszechniać wiedzę na ten temat i zachęcać nauczycieli do korzystania z doradztwa.

Pełny rozkład odpowiedzi prezentuje poniższy Wykres V.4.



Wykres V.4.

Źródła informacji o możliwości wsparcia przez doradcę metodycznego (N= 166)³⁰

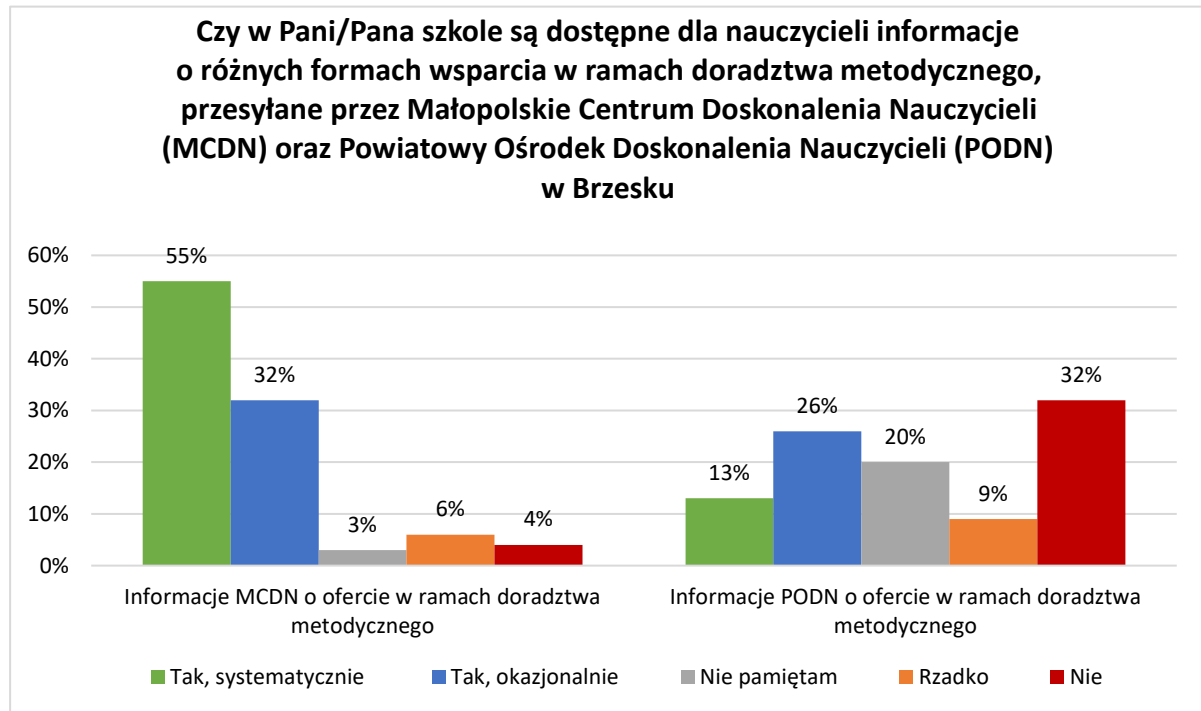
Podsumowując: Wiedzę o możliwości skorzystania przez nauczycieli z doradztwa metodycznego badani dyrektorzy pozyskiwali głównie od placówek doskonalenia nauczycieli (oferta przesyłana, udostępniana na stronach internetowych lub prezentowana podczas wydarzeń edukacyjnych). Mniejszy, choć nie pozbawiony znaczenia udział, miały kanały przepływu ze strony Kuratorium Oświaty. Istnieje grupa badanych deklarujących brak dostępu do informacji o doradztwie metodycznym.

Dyrektorów zapytano także, czy w ich szkołach są dostępne dla nauczycieli informacje o różnych formach wsparcia w ramach doradztwa metodycznego, przesyłane przez Małopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli (MCDN) i Powiatowy Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli (PODN) w Brzesku. Respondenci wskazywali odpowiedź na skali pięciostopniowej.

³⁰ Dane nie sumują się do 166, gdyż respondenci mogli wybrać więcej niż jedną odpowiedź.

Należy podkreślić, że ze względu na zasięg działania, liczbę doradców metodycznych oraz nierówną liczbę respondentów z poszczególnych powiatów, wyniki dotyczące zwłaszcza PODN, trzeba traktować z dużą ostrożnością.

Dane cząstkowe prezentuje poniższy Wykres V.5.



Wykres V.5.

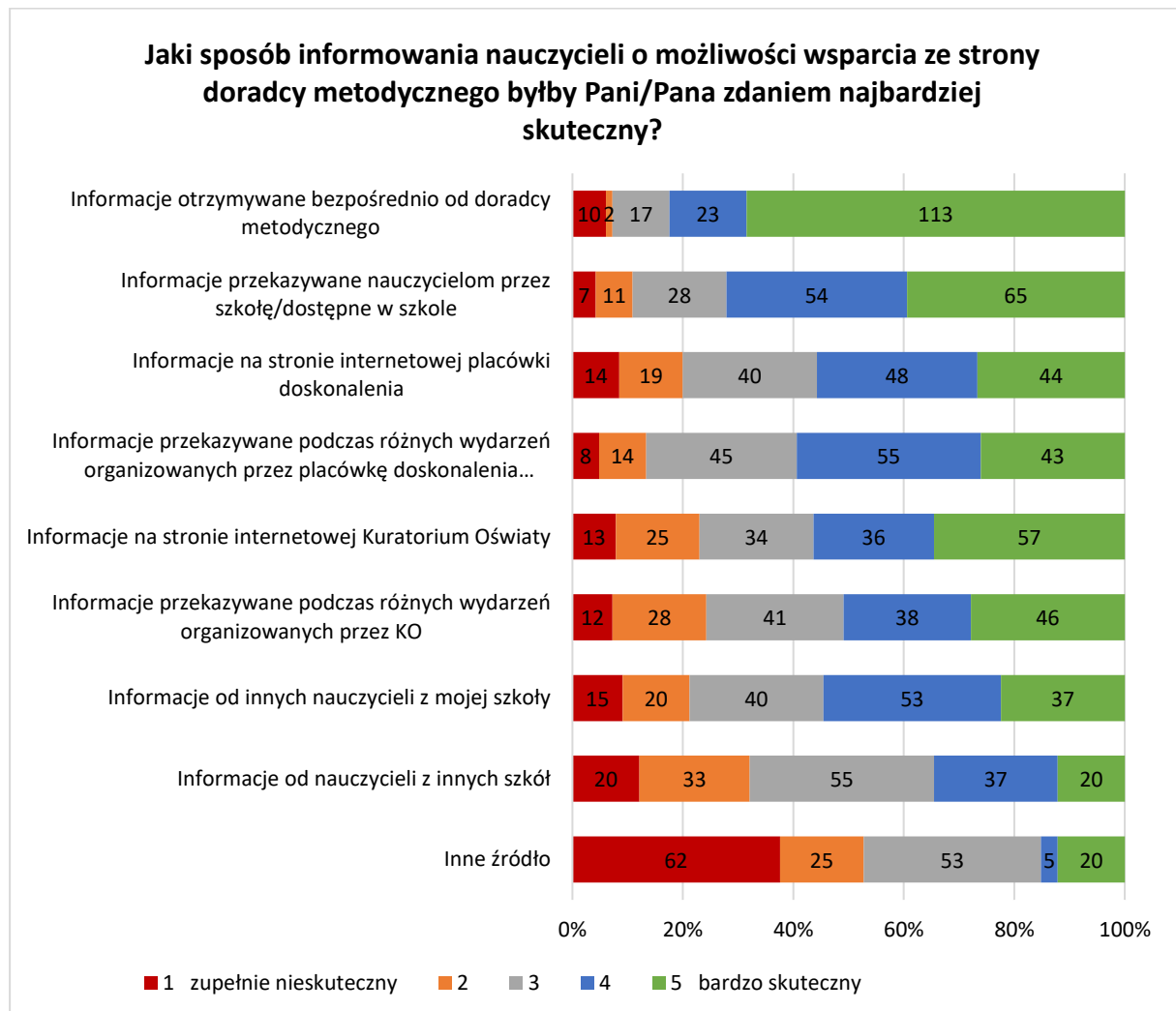
Dostępność informacji o ofercie doradztwa MCDN i PODN (N=166)

Jak wynika z wykresu, w przypadku informacji przesyłanych przez MCDN, ponad połowa dyrektorów (55%) podaje, że informacje te są dostępne systematycznie. Kolejna grupa (32%) przyznaje, że informacje te pojawiają się okazjonalnie. Nieliczny odsetek dyrektorów (6%) deklaruje, że informacje te są dostępne rzadko, a zaledwie 4% nigdy nie udostępnia informacji o różnych formach wsparcia w ramach doradztwa metodycznego, przesyłanych przez MCDN.

Wyniki uzyskane w odniesieniu do informacji przesyłanych przez PODN pokazują, że 13% dyrektorów systematycznie udostępnia informacje o doradztwie przekazane przez PODN, natomiast 26% wskazuje na ich okazjonalną dostępność. Warto zauważyć, że 20% badanych nie pamięta, czy takie informacje były przekazywane, co może wynikać z dużo mniejszej rozpoznawalności placówki w skali całego województwa. Z kolei 9% respondentów uważa, że pojawiają się one rzadko. Około 32% dyrektorów deklaruje brak dostępu do informacji o ofercie PODN.

Podsumowując: Według badanych informacje o ofercie doradztwa są dostępne dla nauczycieli w szkołach. Jedynie znikomy odsetek badanych przyznaje, że nauczyciele mają do nich dostęp rzadko lub nie mają wcale.

Dla skutecznego informowania o doradztwie istotny jest nie tylko zakres dostępności oferty, ale także **potencjalna efektywność stosowanych sposobów informowania o takiej możliwości**. Respondentów zapytano więc o ich opinie na ten temat (pytanie nr 4 ankiety), prosząc o ocenę w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza *zupełnie nieskuteczny*, a 5 *bardzo skuteczny*.



Wykres V.6.

Potencjalna skuteczność poszczególnych sposobów informowania w opinii dyrektorów szkół (N=166)

Wyniki wskazują, że najskuteczniejszym sposobem informowania nauczycieli o możliwości korzystania z pomocy doradcy, byłoby, zdaniem dyrektorów, *informacje otrzymywane bezpośrednio od doradcy metodycznego*. Oceny najwyższe – 4 i 5 – wystawiło tej formie 82% badanych, przy tym oceny najniższe – 1 i 2 – występowały jedynie sporadycznie (średnia 4,36).

Okolo 72% dyrektorów jako skuteczny sposób postrzega *informacje przekazywane nauczycielom przez szkołę/dostępne w szkole* (średnia ocena 3,94), jedynie ok. 1% badanych wystawiło najniższe oceny (1 i 2).

Nieco słabsze oceny otrzymały: *informacje przekazywane podczas różnych wydarzeń organizowanych przez placówkę doskonalenia* (średnia: 3,65) i *informacje na stronie internetowej placówki doskonalenia* (średnia 3,52).

Działania informacyjne Kuratorium Oświaty mają porównywalne oceny do wskazanych wyżej aktywności placówek doskonalenia. Wiadomości *przekazywane za pośrednictwem strony internetowej KO* uzyskały średnią ocenę 3,65, a *upowszechniane podczas różnych wydarzeń organizowanych przez Kuratorium Oświaty* otrzymały średnią ocenę 3,45.

Wynika z tego, że badani dostrzegają znaczenie szkół w udostępnianiu informacji o doradztwie, jednak oceniają ten sposób niewiele wyżej niż działania podejmowane przez placówki doskonalenia i kuratorium, a niżej niż bezpośredni kontakt między doradcą a nauczycielem.

Za najmniej skuteczny sposób docierania z informacją o doradztwie uznano *informacje od innych nauczycieli z tej samej szkoły*. Źródła te otrzymały 50–59% ocen najwyższych, a więc stosunkowo podobne oceny. W przypadku ocen najniższych sytuacja jest analogiczna: każde ze źródeł otrzymało ich 20–24%, wyjątek stanowią *informacje przekazywane podczas różnych wydarzeń organizowanych przez placówkę doskonalenia*, otrzymując 13% najniższych ocen.

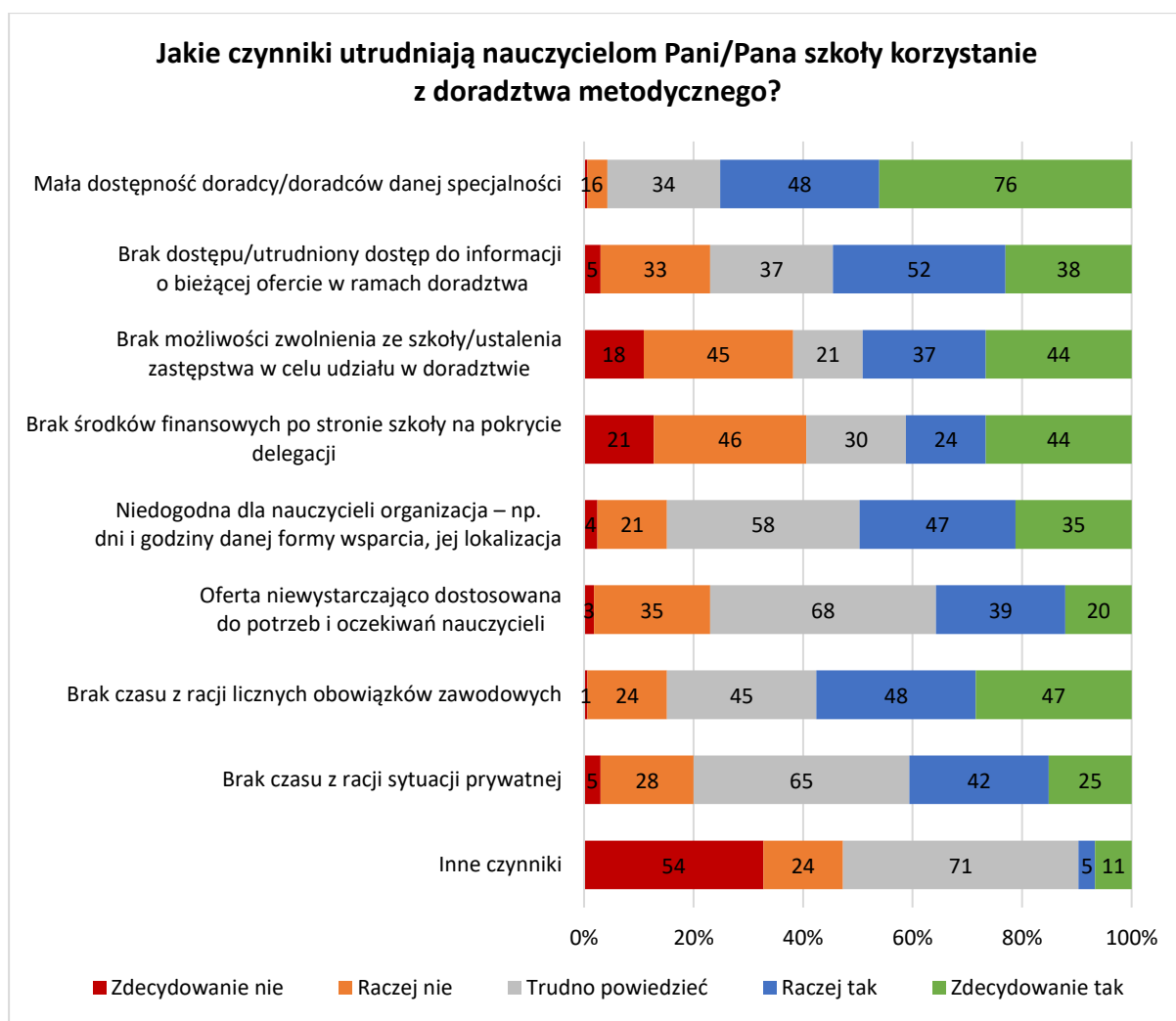
Najniżej ocenione źródło informacji o wsparciu doradców to nauczyciele z innych szkół – zaledwie 34% ocen 4 i 5, przy największym udziale (32%) ocen 1 i 2.

W kafeterii otwartej inne źródła informacji o możliwości wsparcia przez doradcę metodycznego wskazało 4 badanych, wymieniając: *bezpośredni kontakt, np. gość podczas rady pedagogicznej; informacja na adres mailowy szkoły; media społecznościowe; na stronie startowej dziennika elektronicznego*.

Podsumowując: Za najsukuteczniejsze potencjalnie sposoby informowania o doradztwie badani uznali działania ze strony doradców kierowane bezpośrednio do nauczycieli oraz udostępnianie informacji przez szkołę. Ocena możliwej skuteczności w tym zakresie ze strony placówek doskonalenia i Kuratorium Oświaty jest nieco niższa niż doradców i szkół, a badani ocenili możliwości obu podmiotów na podobnym poziomie.

4. Utrudnienia w korzystaniu przez nauczycieli z doradztwa metodycznego

Korzystanie z doradztwa metodycznego może nauczycielom utrudniać szereg czynników o charakterze organizacyjnym. O opinie w tej sprawie poproszono dyrektorów szkół (pytanie nr 5 ankiety). Dla każdej z możliwych przyczyn badani dokonywali oceny według skali: *zdecydowanie tak, raczej tak, trudno powiedzieć, raczej nie, zdecydowanie nie*. Zestawienie odpowiedzi prezentuje poniższy wykres.



Wykres V.7.

Utrudnienia w korzystaniu z doradztwa metodycznego (N=166)

Najczęściej wskazywanym czynnikiem utrudniającym korzystanie z doradztwa metodycznego jest *mała dostępność doradcy danej specjalności* – 76% dyrektorów zdecydowanie upatruje w tym problem, a kolejne 29% raczej się z tym zgadza. W sumie $\frac{3}{4}$ badanych zgadza się z taką opinią. Dodatkowo niemal nie było głosów przeciwnych. Kolejnym utrudnieniem jest *brak czasu z racji licznych obowiązków zawodowych*. W kategorii *zdecydowanie tak* ten czynnik uzyskał 28% odpowiedzi, a w kategorii *raczej tak* – 29% odpowiedzi.

Innym istotnym czynnikiem dla ponad połowy respondentów są: *brak dostępu do informacji o bieżącej ofercie doradztwa* (54%) oraz *niedogodna organizacja wsparcia, np. dni i godziny spotkań oraz ich lokalizacja* (49%). Przedstawione wyżej czynniki w większości wiążą się z samym sposobem organizacji doradztwa (sieć doradców, przepływ informacji o doradztwie, lokalizacja).

W opinii respondentów czynniki leżące po stronie szkoły, jak *brak możliwości zwolnienia ze szkoły lub ustalenia zastępstwa w celu udziału w doradztwie* oraz *brak środków finansowych po stronie szkoły*, nie stanowią tak istotnej przeszkody. Choć około 50% respondentów wskazało

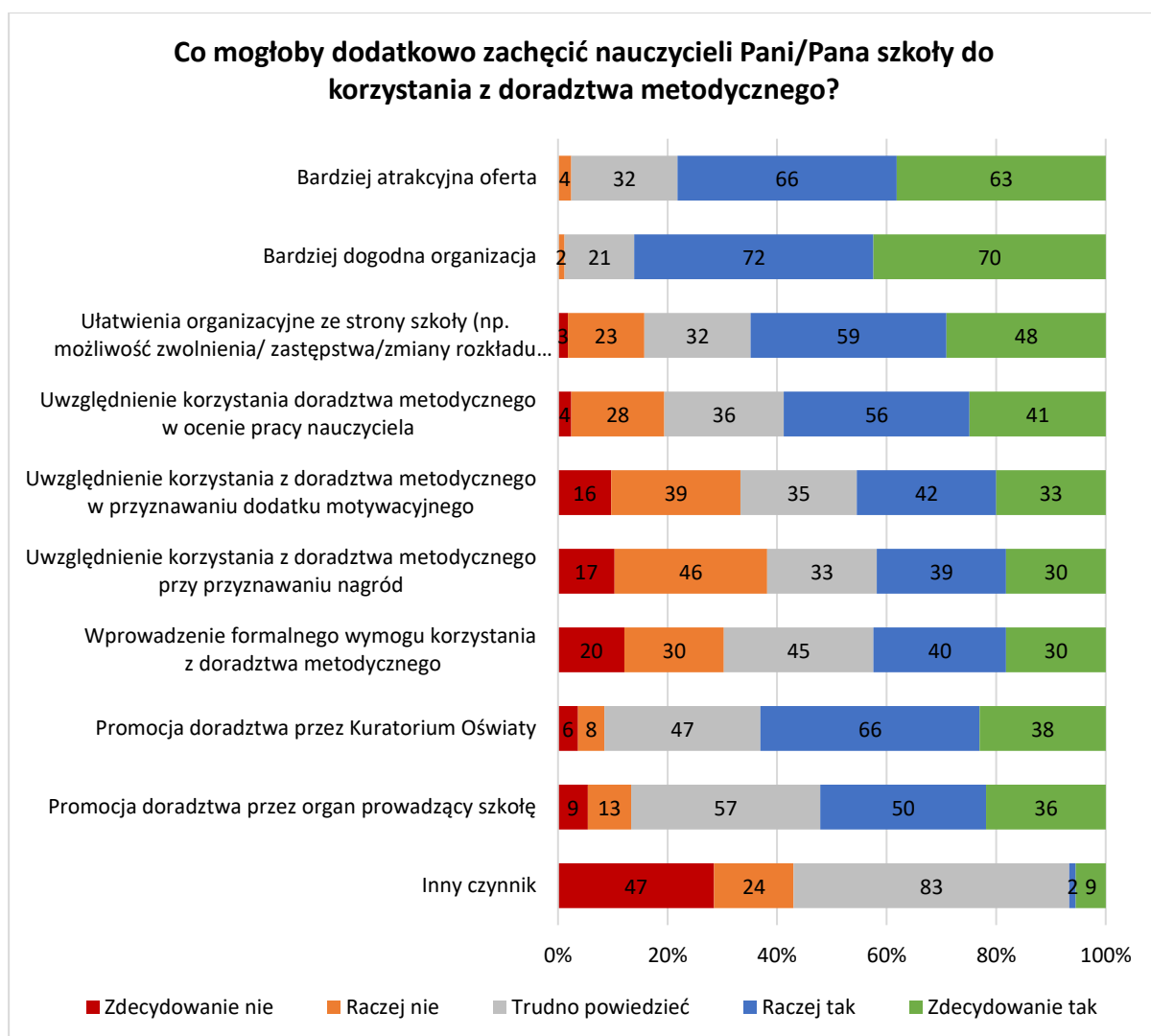
to jako utrudnienie, to jednocześnie 40% jest przeciwnego zdania – są to kategorie z największym udziałem odpowiedzi *zdecydowanie nie* i *raczej nie*.

Za najmniejsze, choć nie bez znaczenia, utrudnienia badani uznali *brak czasu z racji sytuacji prywatnej oraz ofertę niewystarczająco dostosowaną do potrzeb i oczekiwań nauczycieli*. W kategorii *zdecydowanie tak* i *raczej tak* uzyskały około 40% wskazań. Warto zaznaczyć, że są to także kategorie, w których największy odsetek respondentów nie podał jednoznacznej odpowiedzi.

Respondenci mieli też możliwość wskazania, jakie są inne aspekty utrudniające nauczycielom udział w zajęciach doradztwa metodycznego. Dodatkowe czynniki w stosunku do kategorii pytania znajdujemy w trzech z 9 wypowiedzi; są to: *brak motywacji, chęci i zainteresowania ze strony nauczycieli*.

Podsumowując: Główne utrudnienia w korzystaniu przez nauczycieli z doradztwa metodycznego w opinii dyrektorów wiążą się z małą dostępnością doradcy danej specjalności oraz wynikają z dużego obciążenia nauczycieli obowiązkami zawodowymi. Czynniki leżące po stronie szkoły są mniej istotne, choć nie bez znaczenia, podobnie jak stopień dostosowania oferty do potrzeb i oczekiwań.

Dyrektorów szkół zapytano również, co mogłoby dodatkowo zachęcić nauczycieli ich szkoły do korzystania z doradztwa metodycznego. Oceny dokonywali według skali: *zdecydowanie tak*, *raczej tak*, *trudno powiedzieć*, *raczej nie* i *zdecydowanie nie*. Poniższy Wykres V.8 pokazuje rozkład odpowiedzi na to pytanie.



Wykres V.8.

Czynniki, które mogłyby zachęcić do korzystania z doradztwa metodycznego (N=166)

Najczęściej wskazywanym czynnikiem, który mógłby zachęcić nauczycieli do korzystania z doradztwa metodycznego, jest *bardziej dogodna organizacja*. W kategorii *zdecydowanie tak* ten czynnik uzyskał 42% odpowiedzi, a w kategorii *raczej tak* – 43% odpowiedzi. W sumie 85% osób uznało ten czynnik za istotny. Warto zauważyć, że niemal nie było głosów przeciwnych. Stanowi to potwierdzenie wagi tego elementu jako utrudnienia w korzystaniu z doradztwa, wskazywanego w poprzednim pytaniu.

Kolejnym istotnym czynnikiem dla 78% dyrektorów jest *bardziej atrakcyjna oferta doradztwa*. Także tutaj niemal nie pojawiły się głosy sprzeciwu, a jedynie 20% badanych nie udzieliło jednoznacznej odpowiedzi (*trudno powiedzieć*). Odwołując się ponownie do wyników, uzyskanych w poprzednim pytaniu warto zauważyć, że charakter oferty był najrzadziej wybierany jako utrudnienie. Być może dyrektorzy oczekiwali czegoś więcej, niż tylko dostosowanie do potrzeb i oczekiwań, np. ciekawych metod pracy z nauczycielami lub nowatorskich rozwiązań metodycznych ze strony doradców.

Ułatwienia organizacyjne ze strony szkoły, takie jak możliwość zwolnienia, zastępstwa lub zmiany rozkładu zajęć, również stanowią istotną zachętę. W kategorii *zdecydowanie tak* ten czynnik uzyskał 29% odpowiedzi, a w kategorii *raczej tak* – 35% odpowiedzi.

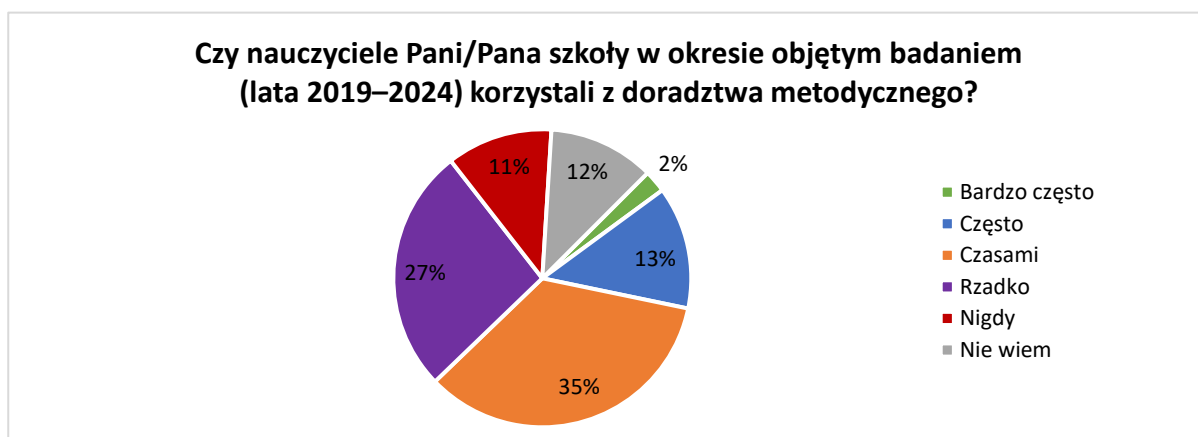
Badani dostrzegają też znaczący potencjał w zakresie wsparcia doradztwa ze strony Kuratorium Oświaty – *promocja doradztwa przez Kuratorium Oświaty* byłaby istotna zdaniem 63% badanych (odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak*). Mniej liczna grupa za czynnik motywujący uznaje *promocję doradztwa przez organ prowadzący szkołę* (52% odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak*).

Propozycje rozwiązań formalnych spotkały się z mniejszą akceptacją (odpowiedzi *tak* i *raczej tak*): *uwzględnienie korzystania z doradztwa metodycznego w ocenie pracy nauczyciela* – 58%, *uwzględnienie korzystania z doradztwa metodycznego przy przyznawaniu dodatku motywacyjnego* – 45% i *nagród* – 42% oraz *wprowadzenie formalnego wymogu korzystanie z doradztwa metodycznego* – również 42%. Jednocześnie zgromadziły one najliczniejszą grupę przeciwników (kolejno: 19%, 33%, 39%, 30%). Ponadto odpowiedzi, co do ewentualnego formalnego wymogu korzystania z doradztwa, rozłożyły się najbardziej równomiernie we wszystkich kategoriach, co wskazuje na niejednoznaczną ocenę takiej możliwości w badanej grupie. W kafeterii półotwartej, gdzie badani mogli wskazać inne motywy, 6 osób podało swoje propozycje: *bieżące nowoczesne formy komunikacji*; *czynnik motywujący* (bez dookreślenia); *wejście doradcy do szkół z propozycją spotkania*; *dostępność informacji o działaniach metodyka i zmiana lokalizacji spotkań/szkoleń bliżej miejsca zamieszkania/pracy* (2 wypowiedzi); *konkretne propozycje rozwiązań dla nauczycieli*.

Podsumowując: W opinii badanych głównymi czynnikami, które mogłyby dodatkowo zachęcić nauczycieli do korzystania z doradztwa metodycznego, są bardziej dogodna organizacja oraz bardziej atrakcyjna oferta doradztwa. Najmniej zwolenników mają rozwiązania formalne zakładające powiązanie udziału w doradztwie z ocenianiem i nagradzaniem nauczycieli oraz obligatoryjność korzystania z doradztwa.

5. Wpływ doradztwa zawodowego na rozwój zawodowy nauczycieli i rozwój organizacyjny szkół

W części badania kierowanej do dyrektorów zasięgnięto też opinii respondentów, na ile doradztwo metodyczne wpływa na rozwój zawodowy nauczycieli i jest powiązane z rozwojem organizacyjnym szkoły. Ta kwestia stanowi element nadzoru pedagogicznego dyrektora szkoły, stąd kadra kierownicza powinna dysponować informacjami w tym zakresie. **Zapytano więc respondentów, czy nauczyciele kierowanych przez nich szkół uczestniczyli w doradztwie metodycznym** (pytanie nr 10 ankiety). Dyrektorzy określali częstotliwość udziału według skali: bardzo często, często, czasami, rzadko; mogli też wybrać opcję *nie wiem*. Odpowiedzi respondentów zestawiono na Wykresie V.9.



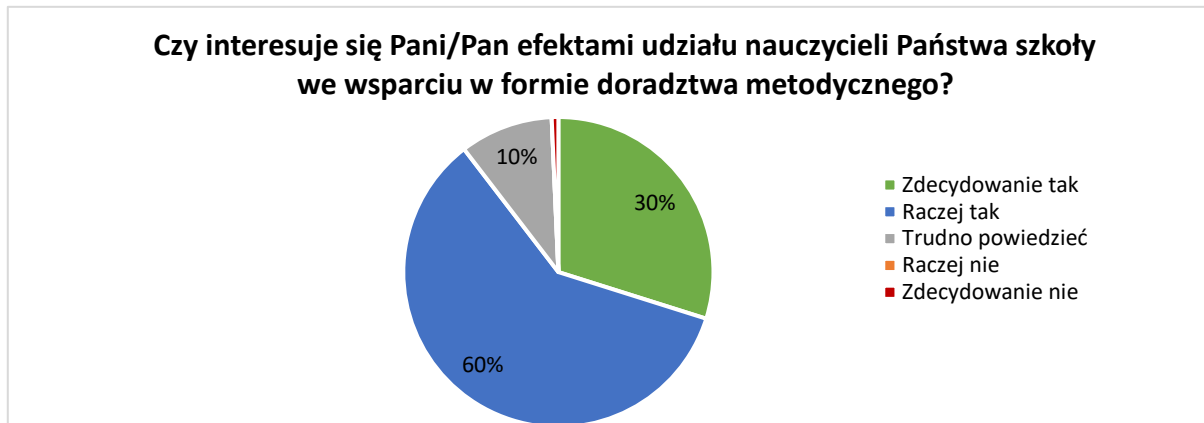
Wykres V.9.

Udział nauczycieli w doradztwie metodycznym (N=166)

Jak wynika z wykresu, jedynie około 15% nauczycieli z placówek kierowanych przez badanych dyrektorów, regularnie korzystało z tej formy wsparcia (odpowiedzi: *często* i *bardzo często*). Niemal 2/3 respondentów (62%) wskazało na mniejsze zainteresowanie nauczycieli wsparciem ze strony doradców, odpowiadając, że w różnych formach wsparcia brali oni udział *czasami* lub *rzadko*. Co dziesiąty ankietowany odpowiedział, że pracownicy jego szkoły nigdy nie uczestniczyli w zajęciach z doradcą. Warto zaznaczyć, że 12% dyrektorów nie ma wiedzy na temat udziału swoich nauczycieli w doradztwie.

Podsumowując: Większość badanych deklaruje udział nauczycieli swoich szkół w doradztwie, choć ze zróżnicowaną częstotliwością. Znacząca część dyrektorów odnotowała taki udział rzadko lub go nie odnotowała. Nie wszyscy respondenci dysponują wiedzą na temat udziału nauczycieli ich placówek w doradztwie.

Do dyrektorów, którzy zadeklarowali udział nauczycieli z kierowanych przez nich szkół w doradztwie, skierowano blok pytań związanych z monitorowaniem efektów udziału w doradztwie. Przede wszystkim zapytano, **czy interesują się efektami udziału we wsparciu w formie doradztwa metodycznego** (pytanie nr 12 ankiety), proponując do wyboru odpowiedzi: *zdecydowanie tak*, *raczej tak*, *trudno powiedzieć*, *raczej nie* oraz *zdecydowanie nie*. Zestawienie wyników zawiera Wykres V.10.



Wykres V.10.

Zainteresowanie ze strony dyrektorów szkół efektami korzystania z doradztwa metodycznego (N=128)

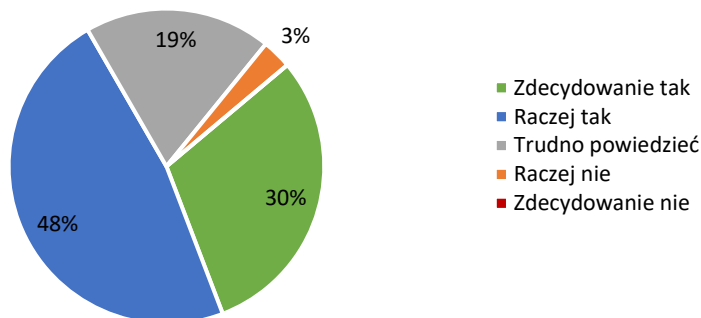
Niemal wszyscy dyrektorzy (90%), we własnej opinii, interesowali się efektami udziału swoich pracowników w doradztwie metodycznym, w tym 1/3 deklaruje zdecydowane zainteresowanie. Pozostałe 10% nie umiało udzielić jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie.

Podsumowując: Zdecydowana większość badanych interesuje się efektami udziału nauczycieli w doradztwie metodycznym.

W kolejnym pytaniu ta sama grupa badanych³¹ została poproszona o **ocenę wykorzystania przez nauczycieli wiedzy i umiejętności nabytych w toku doradztwa** (pytanie nr 13 ankiety). Poniższy Wykres V.11. prezentuje zestawienie odpowiedzi, udzielanych według pięciostopniowej skali od *zdecydowanie tak* do *zdecydowanie nie*.

³¹ Dyrektorzy, którzy deklarują, że ich nauczyciele uczestniczyli w doradztwie metodycznym.

Czy nauczyciele Pani/Pana szkoły, którzy korzystali z doradztwa metodycznego, wykorzystują nabytą wiedzę i umiejętności w swojej praktyce zawodowej?



Wykres V.11.

Wykorzystanie w praktyce zawodowej wiedzy i umiejętności nabytych w ramach korzystania z doradztwa metodycznego (N=100)

Blisko 80% respondentów potwierdza, że nauczyciele wykorzystują w swojej pracy efekty wsparcia przez doradców metodycznych. Jednak około 19% wybrało odpowiedź *trudno powiedzieć*, co może wskazywać zarówno na niewystarczające przełożenie efektów doradztwa na praktykę, jak i na niewystarczającą skuteczność rozpoznawania obecności tych elementów pracy nauczyciela. Grupa badanych, którzy nie potrafili się określić wobec omawianej kwestii jest de facto większa, gdyż na pytanie odpowiedziało 100 spośród 128 dyrektorów, których nauczyciele korzystali z doradztwa. Ponadto 3% ankietowanych nie zauważyło przełożenia efektów udziału w doradztwie na praktykę szkolną.

Podsumowując: Stopień przełożenia efektów doradztwa na praktykę szkolną jest, w opinii badanych, wysoki. Jednak znacząca grupa dyrektorów nie potrafiła określić, czy w ich szkołach jest to dostrzegalne.

Badanych zapytano także, **w jaki sposób weryfikują wykorzystanie przez nauczycieli wiedzy i umiejętności nabytych w toku doradztwa metodycznego** (pytanie nr 14 ankiety). Respondenci mieli możliwość swobodnej wypowiedzi w tym zakresie. Skategoryzowane odpowiedzi zostały zaprezentowane w poniższej Tabeli V.3.

Tabela V.3.

Sposób weryfikacji wykorzystania przez nauczycieli wiedzy i umiejętności nabytych w toku doradztwa metodycznego (N=73)

Lp.	Kategoria	Liczba wypowiedzi ³²
1.	Obserwacje lekcji i zajęć	58
2.	Ankiety i rozmowy	26
3.	Dzielenie się wiedzą przez przeszkolonych nauczycieli	22
4.	Analiza dokumentacji oraz wyników	9
5.	Ocena i samoocena nauczycieli	4
6.	Brak weryfikacji	1

Mimo że w pytaniu 12 żaden z badanych nie deklarował braku zainteresowania efektami udziału nauczycieli doradztwie metodycznym, to w pytaniu 14 stosowane sposoby weryfikacji wskazały jedynie 73 osoby spośród 128 potencjalnych respondentów, co samo w sobie jest istotną informacją. Może ona skłaniać do przypuszczenia, że *zainteresowanie efektami* nie jest tożsame z planową, metodyczną weryfikacją efektów, opartą na konkretnych danych. Ci z dyrektorów, którzy potrafili wskazać stosowane sposoby, odwoływali się często do kilku procedur i źródeł informacji, najczęściej przywołując obserwacje lekcji, ankiety i rozmowy oraz dzielenie się wiedzą przez przeszkolonych nauczycieli. To działania, które pozwalają na bezpośrednie zapoznanie się z warsztatem pracy nauczyciela, umożliwiają jego samoocenę oraz dają dyrektorowi okazję do obserwacji aktywności w procesie doskonalenia wewnętrznego.

Podsumowując: Informacje o stosowaniu w praktyce wiedzy i umiejętności nabytych w toku doradztwa metodycznego badani dyrektorzy pozyskują w zróżnicowany sposób, najczęściej podczas obserwacji lekcji i zajęć nauczyciela. Znacząca grupa respondentów nie wskazała stosowanych sposobów weryfikacji.

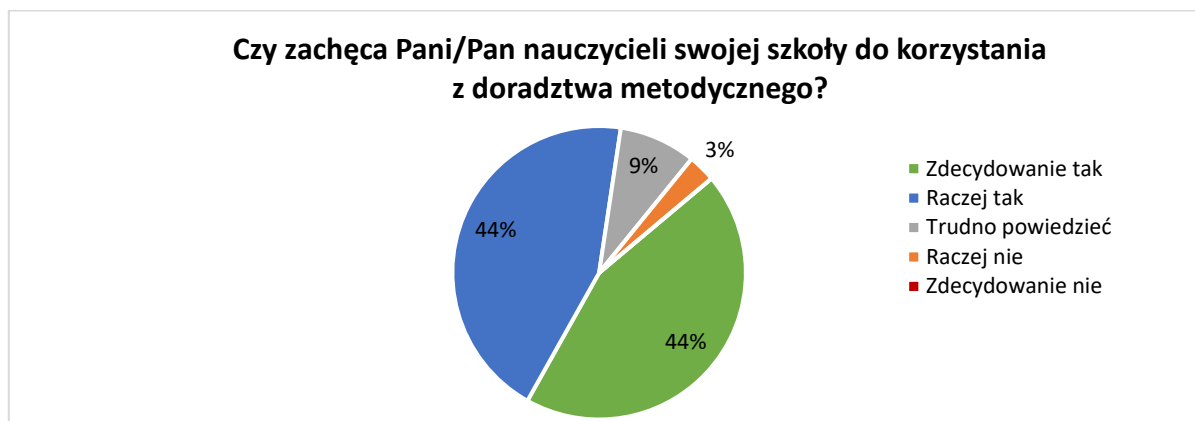
6. Wsparcie doradztwa metodycznego przez różne podmioty środowiska edukacyjnego Małopolski

6.1. Jak wspomniano we wcześniejszych częściach raportu, dla stworzenia efektywnego systemu wsparcia nauczycieli w formie doradztwa metodycznego kluczowe jest zaangażowanie wielu podmiotów środowiska edukacyjnego. **Niezwykle istotne w takim systemie są działa-**

³² Dane nie sumują się do 73, gdyż respondenci wskazywali więcej niż jeden sposób.

nia na poziomie szkolnym. Kluczową rolę mają tu do odegrania dyrektorzy szkół, którzy powinni promować doradztwo w kierowanych przez siebie placówkach i wspierać udział nauczycieli w tej formie rozwoju zawodowego.

Dyrektorów biorących udział w badaniu **zapytano, czy zachęcają nauczycieli swojej szkoły do korzystania z doradztwa metodycznego** (pytanie nr 7 ankiety). Respondenci udzielali odpowiedzi w pięciostopniowej skali: *zdecydowanie tak*, *raczej tak*, *trudno powiedzieć*, *raczej nie* i *zdecydowanie nie*. Uzyskane wyniki prezentuje poniższy Wykres V.12.



Wykres V.12.

Zachęcanie do korzystania z doradztwa metodycznego (N=166)

Najwięcej odpowiedzi uzyskały kategorie *zdecydowanie tak* oraz *raczej tak* – po 73 odpowiedzi każda (44%). Oznacza to, że we własnej opinii, większość dyrektorów aktywnie zachęca nauczycieli do korzystania z doradztwa metodycznego (88% odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *raczej tak*, równo rozłożonych na obie kategorie). Warto odnotować, że kategoria *trudno powiedzieć* uzyskała 9% odpowiedzi, co wskazuje na niejednoznaczne stanowisko części respondentów, co do ich działań w tym zakresie. Bardzo niewielu dyrektorów deklaruje wprost, że nie zachęca nauczycieli do korzystania z doradztwa. Zostali oni poproszeni o podanie przyczyn takiego stanu rzeczy. Odpowiedzi adekwatnych do treści pytania udzieliło 5 osób, wszystkie zostały przytoczone poniżej.

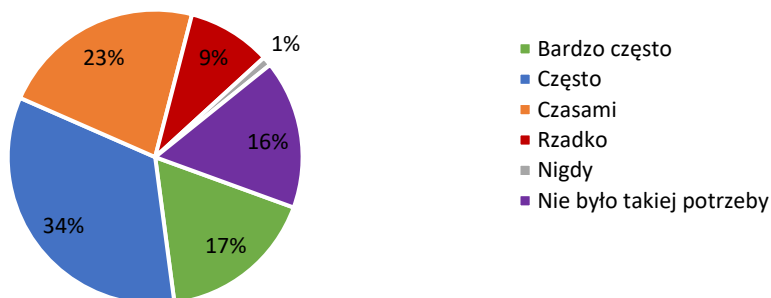
- *Nigdy nie otrzymałam nazwisk doradców, ani kontaktów do nich. wielokrotnie jako nauczyciel zastanawiałam się, czym zajmują się te osoby, ponieważ nigdy doradca nie pojawił się w szkole.*
- *Młodzi nauczyciele miewają problemy z organizacją swoich lekcji – zdecydowanie wsparciem powinni zostać objęci nauczyciele początkujący.*
- *Mnogość bieżących obowiązków oraz niezrealizowanych planów i zamierzeń jest wyżej na liście zadań niż analiza oferty doradztwa metodycznego. Sam fakt, że nie jest ona bardzo widoczna, albo nie zwracam na to tak uwagi, powoduje, że nie myśli się o tym. Temat czasem wypływa na indywidualnych rozmowach z nauczycielami.*

- Nie było takiej potrzeby.
- Doradcy metodyczni nigdy nie kontaktowali się ze szkołą oferując swoje wsparcie. Raz, czując impas w działaniach własnych i widząc, że jeden z nauczycieli naprawdę potrzebuje takiej pomocy, zainicjowałam wizytę doradcy u nas w szkole na lekcji nauczyciela będącego w trakcie awansu zawodowego. Nie słyszałam, żeby którykolwiek z nauczycieli z własnej woli poszukiwał takiego wsparcia – mam wrażenie, że nadal mamy bardzo małą wiedzę na temat tej oferty pomocy.

Podsumowując: Zdecydowana większość badanych deklaruje, że zachęca nauczycieli do korzystania z doradztwa metodycznego.

Rolą kadry kierowniczej jest nie tylko motywowanie do udziału w doradztwie, ale także **tworzenie sprzyjających warunków organizacyjnych, ułatwiających nauczycielom udział w proponowanych formach wsparcia**. O podejmowanie takich działań zapytano w ankiecie tych dyrektorów, którzy zadeklarowali, że ich nauczyciele korzystali z doradztwa metodycznego. Respondenci wybierali odpowiedzi z pięcioelementowej skali: *bardzo często*, *często*, *czasami*, *rzadko*, *nigdy*, *nie było takiej potrzeby*. Ponad połowa badanych (51%), twierdzi, że *bardzo często* i *często* wspierała udział swoich pracowników w doradztwie, poprzez ułatwienia organizacyjne (np. możliwość zwolnienia z jakichś zadań/zastępstwa). Niemal ¼ potwierdza, że robiła to *czasami*, a 9% że *rzadko*. Około 16% respondentów nie uważa, że nie było potrzeby tego typu wsparcia. Wykres V.13. prezentuje rozkład odpowiedzi dyrektorów na ten temat.

Czy wspierał(a) Pani/Pan udział nauczycieli Państwa szkoły w doradztwie poprzez ułatwienia organizacyjne (np. możliwość zwolnienia z jakichś zadań/zastępstwa)?



Wykres V.13.

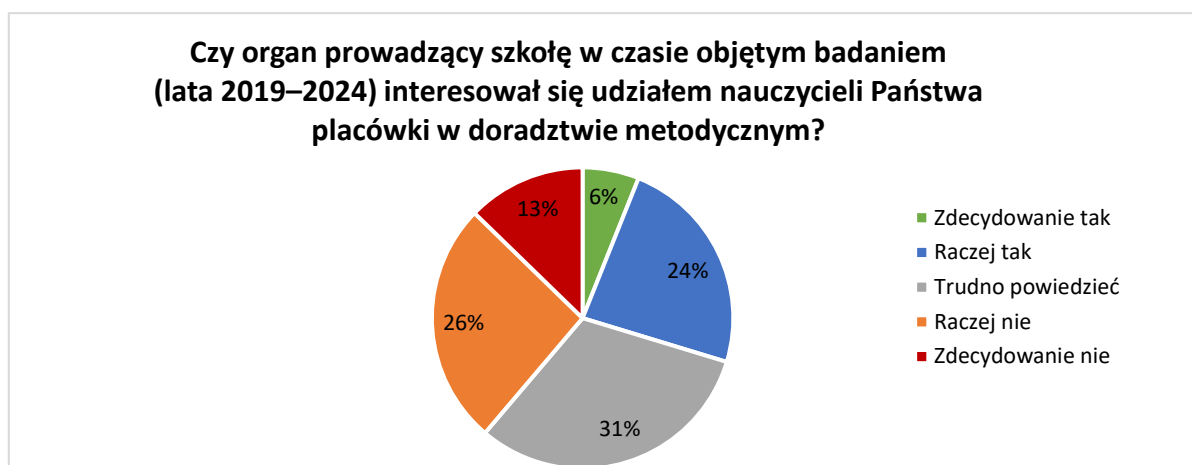
Wsparcie ze strony dyrektorów szkół w korzystaniu z doradztwa metodycznego (N=99)

Podsumowując: Większość dyrektorów szkół wspierała nauczycieli w zakresie organizacyjnym, umożliwiając im udział w doradztwie metodycznym, choć istnieje także grupa osób, które takiego wsparcia nie okazywały, również dlatego, że nie było takiej potrzeby.

6.2. Wspólne działania na poziomie regionalnym wiążą się, przede wszystkim, z rolą Kuratorium Oświaty, jako instytucji nie tylko odpowiedzialnej za organizację doradztwa, ale także kluczowej dla jego wspierania w wymiarze systemowym. Nie bez znaczenia są także działania ze strony organu prowadzącego, który – choć formalnie niepowiązany z doradztwem – odpowiada za funkcjonowanie szkół i placówek w swoim rejonie działania.

Czy zatem wymienione podmioty w czasie objętym badaniem (lata 2019–2024) interesowały się udziałem w doradztwie ze strony nauczycieli placówek kierowanych przez respondentów? Ta kwestia stanowiła przedmiot pytań ankietowych nr 7 i 8, w których respondenci udzielali odpowiedzi według skali: *zdecydowanie tak*, *raczej tak*, *trudno powiedzieć*, *raczej nie*, *zdecydowanie nie*.

Odpowiedzi respondentów na pytanie dotyczące organu prowadzącego prezentuje poniższy Wykres V.14.



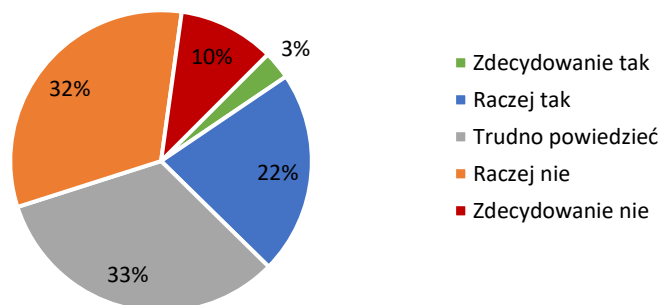
Wykres V.14.

Zainteresowanie organu prowadzącego udziałem nauczycieli w doradztwie (N=166)

Wykres obrazuje zróżnicowanie i niemal równy rozkład opinii respondentów. W sumie 30% dyrektorów dostrzega zainteresowanie organu prowadzącego szkołę uczestnictwem nauczycieli w doradztwie metodycznym (*zdecydowanie tak* i *raczej tak*), choć jedynie 6% wyraża pełne przekonanie. Nieco większa grupa badanych udzieliła odpowiedzi *raczej nie* i *zdecydowanie nie* (39%), pozostali (31% odpowiedzi *trudno powiedzieć*) nie dokonali jednoznacznej oceny sytuacji.

Co do zainteresowania udziałem nauczycieli w doradztwie ze strony Kuratorium Oświaty, opinie również są podzielone, co ilustruje poniższy Wykres V.15.

Czy Kuratorium Oświaty, w ramach nadzoru pedagogicznego, w czasie objętym badaniem (lata 2019-2024) interesowało się udziałem nauczycieli Państwa placówki w doradztwie metodycznym?



Wykres V.15.

Zainteresowanie Kuratorium Oświaty udziałem nauczycieli w doradztwie

W odniesieniu do Kuratorium Oświaty o zainteresowaniu udziałem nauczycieli w doradztwie metodycznym jest przekonana jeszcze mniejsza część respondentów niż w przypadku organu prowadzącego (25% odpowiedzi *zdecydowanie tak* i *tak*), w tym zaledwie 3% dyrektorów z całą stanowczością (*zdecydowanie tak*). Przeciwnego zdania jest w sumie aż 42% badanych (*zdecydowanie nie* i *raczej nie*). Oznacza to, że 2/5 badanych nie dostrzega aktywności zewnętrznego nadzoru pedagogicznego w omawianym zakresie. Dodatkowo 33% respondentów wybrało odpowiedź *trudno powiedzieć*, co trudno uznać za potwierdzenie aktywności Kuratorium.

Podsumowując: Większość badanych nie dostrzega zainteresowania udziałem nauczycieli w doradztwie ze strony organu prowadzącego i organu zewnętrznego nadzoru pedagogicznego.

VI. WNIOSKI I POSTULATY W ODNIESIENIU DO PROBLEMÓW BADAWCZYCH

1. Jak jest postrzegana rola doradcy metodycznego?

Wnioski

1. Doradcy metodyczni są najrzadziej wybieranym przez nauczycieli źródłem wsparcia w sytuacji, gdy potrzebują pomocy merytoryczno-metodycznej. Badani szukają pomocy głównie w Internecie, literaturze branżowej oraz u innych nauczycieli.
2. Przez wszystkie badane grupy doradztwo metodyczne jest kojarzone głównie z funkcją wspierającą, mentorską. Rola kontrolno-ocenna jest znacznie rzadziej utożsamiana z doradztwem. Istnieje jednak grupa osób, która wiąże doradztwo z kontrolą, co może wskazywać na obawy lub niezrozumienie tej roli.
3. Dla respondentów kluczowa jest relacja między doradcami a nauczycielami. Z punktu widzenia nauczycieli doradcy dali się poznać jako osoby dzielące się wiedzą i doświadczeniem, organizujące wymianę doświadczeń oraz wspierające w poszukiwaniu i wdrażaniu nowych rozwiązań. Jest to potwierdzenie wypowiedzi doradców, którzy deklarują, że w doradztwie najważniejsze są dla nich bezpośrednie kontakty z nauczycielami, bycie blisko nich i budowanie dobrych relacji.
4. Nauczyciele oczekują od doradców wsparcia o charakterze mentorskim w postaci dzielenia się wiedzą oraz pomocy, porad i wskazówek. W tym kontekście optymalny model doradztwa to doradztwo przywarsztatowe, które jest indywidualne i praktyczne.
Ponadto w opinii badanych istotne są zarówno kompetencje osobiste (empatia, kreatywność) jak i zawodowe (wiedza metodyczna, doświadczenie). Te elementy warsztatu pracy doradcy mogą być istotne dla budowania zaufania ze strony odbiorców wsparcia i wzmacniania wspomnianego wyżej relacyjnego wymiaru doradztwa.

Postulaty

1. Należy zwiększyć dostępność doradców metodycznych, aby nauczyciele częściej korzystali z ich wsparcia i aby możliwe było budowanie relacyjnego modelu doradztwa przywarsztatowego. W tym celu niezbędne jest rozbudowanie sieci doradców metodycznych oraz określenie standardów (np. optymalny zakres terytorialny wsparcia, liczba nauczycieli), których spełnienie pozwoli na bezpośrednie, zindywidualizowane i efektywne wsparcie nauczycieli. Pewną rolę do odegrania mają też w tym obszarze działania informacyjne o możliwości korzystania z doradztwa i o jego charakterze (wsparcie, a nie ocena).
2. Ważne jest promowanie doradców jako partnerów wspierających nauczycieli w rozwoju zawodowym i wdrażaniu innowacji oraz podkreślanie pozytywnego wpływu doradztwa na

jakość pracy nauczycieli i ich satysfakcję zawodową. Pomocne może być budowanie pozytywnego wizerunku doradców metodycznych jako osób wspierających, a nie oceniających, a także edukowanie środowiska nauczycielskiego i dyrektorów o roli doradcy poprzez kampanie informacyjne i spotkania.

3. Doradcy metodyczni powinni odgrywać większą rolę w motywowaniu nauczycieli do rozwoju zawodowego oraz wspieraniu ich we wdrażaniu innowacyjnych rozwiązań.
4. Działania doradców powinny stanowić pełną realizację modelu doradztwa przywarsztatowego, który opiera się na praktycznym wsparciu i bezpośredniej współpracy z nauczycielami, w tym ma dostarczać narzędzia i rozwiązania odpowiadające realnym wyzwaniom w pracy dydaktycznej.
5. Kluczowe jest budowanie dobrych relacji między doradcami a nauczycielami. Doradcy powinni być dostępni, życzliwi i otwarci na potrzeby nauczycieli, co wpływa na zaangażowanie nauczycieli i chęć korzystania z doradztwa. Należy inwestować w rozwój kompetencji doradców metodycznych, zarówno osobistych, jak i zawodowych. Doradcy powinni być na bieżąco z najnowszymi trendami w edukacji, aby mogli skutecznie wspierać nauczycieli. Może to także obejmować organizowanie szkoleń dla doradców, które umożliwią im lepsze zrozumienie potrzeb współczesnych nauczycieli.

Problemy do dalszych badań

1. Jak obecnie budowana jest sieć doradców metodycznych? W tym: Jak prowadzony jest nabór? Jak ustalany jest zakres wsparcia /rejon dla nauczycieli doradców? Jaki zakres terytorialny obejmują wsparciem doradcy, ilu nauczycieli mają faktycznie pod opieką w ustalonych rejonach (przedstawiciele Kuratorium Oświaty i placówek doskonalenia nauczycieli)?
2. Jakie byłyby optymalne standardy ilościowe wsparcia nauczycieli, np. liczba nauczycieli pod opieką doradcy, liczba powiatów itp. (przedstawiciele placówek doskonalenia nauczycieli, wybrani doradcy metodyczni)?
3. Na ile wewnętrzne i zewnętrzne doskonalenie doradców metodycznych wspiera budowanie ich kompetencji osobistych i zawodowych (przedstawiciele placówek doskonalenia)?

2. Jaki jest przepływ informacji związanych z ofertą doradztwa metodycznego

Wnioski

1. Większość źródeł informacji o doradztwie jest wskazywana przez wszystkie badane grupy. W przypadku nauczycieli, doradców i dyrektorów ich szkół macierzystych najpopularniejsze są te same 4 źródła: informacje bezpośrednio od doradców, informacje przekazywane do szkół przez placówkę doskonalenia, informacje na stronie internetowej placówki oraz przekazywane podczas organizowanych przez nią wydarzeń. Dyrektorzy pozostałych

szkół rzadziej korzystali z informacji od doradców metodycznych, a częściej zdobywali wiedzę na ten temat ze strony internetowej Kuratorium Oświaty.

2. Według deklaracji wszystkich badanych nauczyciele mają w swoich szkołach dostęp do oferty wsparcia w ramach doradztwa metodycznego, choć w części placówek jedynie okazjonalnie. Odsetek wskazań dyrektorów i nauczycieli jest zbliżony, co potwierdza ocenę.
3. Najskuteczniejszym sposobem informowania o ofercie doradztwa może być, według wszystkich badanych, bezpośredni kontakt metodyków z nauczycielami. Wysoki potencjał w tym obszarze jest przypisywany instytucjonalnym działaniom placówek doskonalenia nauczycieli (strona internetowa, promocja doradztwa w ramach organizowanych wydarzeń). Postrzeganie możliwej efektywności działań Kuratorium Oświaty w omawianym zakresie jest zróżnicowane. Dyrektorzy szkół oceniają ją porównywalnie w stosunku do aktywności placówek doskonalenia, doradcy metodyczni są podzieleni w opiniach, nauczyciele zaś przyznali najniższe oceny. Wiąże się to zapewne z rolą informacyjną KO dla różnych podmiotów – w sposób oczywisty jest ona pełniona głównie w stosunku do dyrektorów, którzy są najczęściej odbiorcami wydarzeń organizowanych przez kuratorium czy informacji publikowanych na stronie. Przekazywanie informacji do szkół – najniżej oceniane przez doradców – jest postrzegane przez pozostałych badanych jako potencjalnie skuteczny sposób (udostępnianie tych informacji w szkołach to druga w kolejności wyników kategoria odpowiedzi nauczycieli, dyrektorów i dyrektorów szkół macierzystych doradców). Dość wysoko metodycy oceniają natomiast możliwości organu prowadzącego w zakresie informowania o doradztwie.

Postulaty

1. Należy wykorzystywać stosowane dotychczas formy informowania o doradztwie w postaci: bezpośredniego przekazywania informacji od doradców do nauczycieli, zamieszczania ich na stronie internetowej i upowszechniania podczas wydarzeń edukacyjnych oraz przesyłania do szkół.
2. Ważne jest budowanie przez doradców bazy kontaktów do nauczycieli, w tym z wykorzystaniem zasobów SRS (dotyczy MCDN)
3. Placówki doskonalenia powinny dbać, aby na stronach internetowych była łatwo dostępna, atrakcyjna informacja o doradztwie metodycznym i doradcach oraz o zamieszczanie bieżącej oferty.
4. Standardem podczas realizacji form doskonalenia z oferty szkoleniowej MCDN i PODN (innych niż oferowane przez doradców) powinno być informowanie o możliwości korzystania z doradztwa i o sposobach samodzielnego pozyskiwania informacji na ten temat.
5. Informacje o doradztwie i jego ofercie powinny być przekazywane do szkół w atrakcyjnej formie; warto je uwzględnić np. w newsletterze.

6. Należy wzmacniać przesyłaną do szkół ofertę prośbą o jej udostępnianie nauczycielom i apelować o to do kadry kierowniczej, uczestniczącej w szkoleniach organizowanych przez placówki doskonalenia.
7. Warto przeanalizować sposób informowania o doradztwie przez Kuratorium Oświaty za pośrednictwem strony internetowej, mając na względzie prostszy dostęp do takich informacji oraz wzmocnienie ich funkcji impresywnej.
8. Warto rozważyć, na ile w procesie upowszechniania informacji o doradztwie i jego promocji mogą być skuteczne organy prowadzące szkoły.

Problemy do dalszych badań:

1. Jaki jest zakres i sposób informowania przez KO o doradztwie (przedstawiciel KO)?
2. Jakie są możliwości działań ze strony KO i organów prowadzących w zakresie promocji doradztwa metodycznego (przedstawiciel KO/przedstawiciele JST).

3. Jaka jest motywacja nauczycieli do korzystania z doradztwa metodycznego?

Wnioski:

1. Głównym czynnikiem decydującym o skorzystaniu przez nauczycieli z oferty doradztwa metodycznego była szeroko pojęta chęć doskonalenia i rozwoju zawodowego.
W mniejszym stopniu motywatorem była potrzeba uzyskania pomocy w rozwiązywaniu bieżących problemów w kontekście potrzeb indywidualnych nauczyciela i potrzeb szkoły. Mniej istotne znaczenie miały także czynniki o charakterze formalnym (np. na potrzeby awansu zawodowego). Część badanych brała pod uwagę zachętę ze strony dyrektora szkoły, nauczycieli swojej szkoły lub samego doradcy metodycznego, choć były one wskazywane rzadziej. Na decyzje o udziale w doradztwie de facto nie miał wpływu zewnętrzny nadzór pedagogiczny.

Postulaty:

1. Warto wzmacniać aspekty doradztwa związane w modelem przywarsztatowym tak, aby rozbudzać u nauczycieli potrzebę uzyskiwania zindywidualizowanej, bieżącej pomocy, a nie tylko podnoszenia kompetencji w formach szkoleniowych, które tak daleko idącej indywidualizacji nie są w stanie zapewnić.
2. W nadzorze pedagogicznym dyrektora szkoły oraz w sposobie komunikowania oferty największy nacisk powinien być położony na działania o charakterze perswazyjnym, a mniej na akcentowanie wymogów formalnych.

4. Jakie jest zapotrzebowanie na poszczególne formy wsparcia w ramach doradztwa?

Wnioski:

1. W grupie nauczycieli przeważają osoby, które korzystały z oferty szkoleniowej doradców metodycznych, a niemal połowa z nich regularnie brała udział w warsztatach, konferencjach, seminariach. Świadczy to o traktowaniu tych form jako elementu systematycznego rozwoju zawodowego, co stanowi potwierdzenie konkluzji dotyczących motywacji udziału w doradztwie. Mniej licznie respondenci uczestniczyli w sieciach współpracy i samokształcenia, stwarzających warunki do współpracy i wymiany doświadczeń. Najmniejszą popularnością cieszyły się formy związane z doradztwem przywarsztatowym, czyli konsultacje i obserwacje lekcji, przy czym niemal połowa respondentów z tej grupy uczestniczyła w lekcjach otwartych więcej niż jeden raz.

Postulaty:

1. W ofercie doradztwa warto eksponować formy związane z doradztwem przywarsztatowym i uświadamiać nauczycielom ich znaczenie dla rozwoju zawodowego.

Problemy do dalszych badań:

1. Dlaczego formy wsparcia, związane z doradztwem przywarsztatowym cieszą się mniejszą popularnością (nauczyciele reprezentujący różne specjalności i typy szkół)?

5. Jakie są utrudnienia w korzystaniu przez nauczycieli z doradztwa metodycznego?

Wnioski

1. Doradcy metodyczni upatrują największych utrudnień w korzystaniu z ich oferty przez nauczycieli w ograniczeniach organizacyjnych, takich jak zmianowość, godziny pracy, konieczność dojazdu oraz związanych z brakiem możliwości uzyskania zwolnienia/zastępstwa w celu udziału w doradztwie, brak czasu z racji licznych obowiązków zawodowych. W niewielkim stopniu są skłonni wiązać utrudnienia z dostępem do doradztwa lub charakterem oferty. Natomiast w opinii nauczycieli największe utrudnienie stanowi brak czasu, wynikający zarówno z uwarunkowań zawodowych jak i prywatnych. Na znaczenie czynników organizacyjnych wskazują odpowiedzi dotyczące niedogodnych godzin i lokalizacji spotkań (konieczność dojazdów) oraz brak możliwości zwolnienia nauczycieli z obowiązków szkolnych w celu udziału w doradztwie. Nie bez znaczenia są także czynniki finansowe. Warto zaznaczyć, że najmniej istotnym utrudnieniem był dla nauczycieli sam charakter oferty doradztwa. Zdaniem dyrektorów szkół największym problemem jest mała liczba doradców danej specjalności oraz brak dostępu do informacji o aktualnej ofercie doradztwa, a także jej ograniczona promocja, co znacząco wpływa na niską świadomość nauczycieli o dostępnych możliwościach wsparcia.

2. Wśród czynników, które mogłyby zachęcić nauczycieli do korzystania z doradztwa zarówno nauczyciele, jak i dyrektorzy wskazują na potrzebę bardziej dogodnej organizacji spotkań dla nauczycieli oraz większej atrakcyjności oferty szkoleniowej (co rodzi pewien dysonans w kontekście przedstawionych w punkcie 1 wyników). Dla nauczycieli najistotniejszym czynnikiem byłyby jednak ułatwienia organizacyjne polegające na przykład na możliwości uzyskania zwolnienia ze szkoły/zastępstwa/zmiany rozkładu zajęć. Ten element lokuje się dość wysoko także na liście udogodnień wskazywanych przez dyrektorów.
3. Uwzględnienie korzystania z doradztwa w ocenie pracy nauczyciela, nagrodach czy dodatkach motywacyjnych spotyka się z mieszanym odbiorem. Doradcy widzą w formalnych motywatorach dość istotny sposób na zwiększanie uczestnictwa w doradztwie. Nauczyciele są najbardziej sceptyczni wobec wymogów o takim charakterze – szczególnie wobec obligatoryjności korzystania z doradztwa. W znacznie mniejszym zakresie niż metodycy przychyliliby się do traktowania udziału w doradztwie jako kryterium oceny pracy czy powiązania go z dodatkiem motywacyjnym. Dyrektorzy są bardziej otwarci na takie rozwiązania, jednak w większości nie postrzegają ich jako znaczących czynników motywujących. Natomiast znacznie wyżej niż nauczyciele oceniają znaczenie wsparcia doradztwa przez Kuratorium Oświaty.
4. Doradcy metodyczni i dyrektorzy są zgodni co do potrzeby promocji doradztwa jako narzędzia wspierającego rozwój zawodowy nauczycieli ze strony Kuratorium Oświaty. Niemal wszyscy metodycy wskazywali także na znaczenie takich działań jak uwzględnienie doradztwa w priorytetach nadzoru pedagogicznego, zarówno KO, jak i dyrektora szkoły. Duże nadzieje byłoby także skłonni wiązać z udziałem organów prowadzących w promocji doradztwa. Ten ostatni aspekt dostrzegają także, choć w mniejszym stopniu, dyrektorzy szkół.

Postulaty

1. Niezbędna jest większa owartość szkół na ułatwienia organizacyjne, takie jak możliwość zmiany rozkładu zajęć, zwolnienia lub zastępstwa, aby nauczyciele mogli uczestniczyć w doradztwie metodycznym.
2. Konieczna jest poprawa dostępności doradztwa poprzez zwiększenie liczby doradców metodycznych, szczególnie w specjalnościach, w których jest ich niedobór. Ważne jest zapewnienie kadry doradczej z odpowiednim doświadczeniem i kompetencjami, która będzie dostępna lokalnie.
3. Należy stale podnosić atrakcyjność oferty doradztwa i niezmiennie dbać o jej optymalne dostosowanie do aktualnych potrzeb nauczycieli. Konieczne jest regularne badanie potrzeb i uwzględnianie ich w przygotowywaniu tematów i form wsparcia, a w przypadku form szkoleniowych tworzenie innowacyjnych programów z wykorzystaniem nowoczesnych technologii i praktycznych narzędzi do pracy z uczniami.

4. Ważne jest również zapewnienie łatwego dostępu do informacji o bieżącej ofercie doradztwa, np. poprzez platformy cyfrowe, newslettery czy aplikacje mobilne. Kuratoria Oświaty oraz organy prowadzące szkoły powinny aktywnie promować doradztwo metodyczne. Może to obejmować kampanie informacyjne, szkolenia oraz inne działania mające na celu zwiększenie świadomości i zainteresowania doradztwem. Warto wykorzystać przykłady dobrych praktyk i poleceń nauczycieli, którzy korzystali z doradztwa.
5. Podczas szkoleń kadry pedagogicznej w ramach oferty placówek doskonalenia, związanych z nadzorem pedagogicznym dyrektora szkoły, warto uświadamiać znaczenie doradztwa w rozwoju zawodowym nauczycieli i zachęcać do uwzględniania tego elementu w ocenie pracy nauczyciela czy przyznawaniu dodatku motywacyjnego. Warto rozważyć przygotowanie przez MCDN materiałów dla dyrektorów szkół z przykładowymi rozwiązaniami w zakresie oceny pracy nauczyciela uwzględniającej korzystanie z doradztwa jako element rozwoju zawodowego nauczycieli.

Problemy do dalszych badań

1. Jaki jest obecnie zakres działań związanych z promocją doradztwa, realizowany przez Kuratorium Oświaty i organy prowadzące? Czy w realizacji tych działań Kuratorium współpracuje z placówkami doskonalenia (przedstawiciel Kuratorium Oświaty)?
2. Jakie sposoby badania potrzeb nauczycieli stosują nauczyciele doradcy (wybrani doradcy metodyczni, koordynatorzy doradztwa w placówkach doskonalenia nauczycieli)?
3. W jakiej formie jest przygotowywana informacja o wsparciu proponowanym przez doradców (wybrani doradcy, wybrani pracownicy biur obsługi klienta, placówek doskonalenia nauczycieli)?

6. Na ile doradztwo metodyczne przyczynia się do rozwoju zawodowego nauczycieli i rozwoju organizacyjnego szkół?

Wnioski

1. Wszystkie formy doradztwa uzyskały ze strony nauczycieli wysokie oceny pod kątem przydatności dla praktyki zawodowej. Najwyżej oceniono udostępnianie materiałów metodycznych oraz różne formy szkoleniowe. Najniższa średnia ocena dotyczy lekcji otwartych. Tak więc, z jednej strony badani doceniają elementy doradztwa związane ze wsparciem przywarsztatowym, z drugiej – tak istotny element tego modelu jak lekcje otwarte jest postrzegany jako najmniej przydatny.
2. Ocena zainteresowania efektami doradztwa w ramach nadzoru pedagogicznego jest zróżnicowana w badanych grupach. Opinie nauczycieli na ten temat są równo podzielone – połowa potwierdza, połowa zaprzecza, że dyrektor przejawia takie zainteresowanie. Sami

dyrektorzy niemal powszechnie deklarują, że interesują się efektami udziału nauczycieli w doradztwie.

3. Zdecydowana większość badanych dyrektorów i nauczycieli deklaruje wykorzystanie wiedzy i umiejętności zdobytych w toku doradztwa metodycznego. Jednak pewna grupa dyrektorów nie potrafi ocenić, czy efekty doradztwa są widoczne w ich szkołach.
4. Weryfikacja zastosowania wiedzy i umiejętności zdobytych w toku doradztwa jest prowadzona głównie poprzez bezpośrednie metody, takie jak obserwacje zajęć i rozmowy. Część badanych dyrektorów nie wskazała jednak konkretnych sposobów sprawdzania wykorzystania nabytych kompetencji.

Postulaty

1. Należy promować doradztwo jako istotny elementu rozwoju zawodowego nauczycieli, a także podnosić świadomość dyrektorów w zakresie znaczeniu doradztwa w rozwoju organizacyjnym szkół.
2. Warto rozważyć, jak można zwiększyć zainteresowanie nauczycieli formami doradztwa związanymi z modelem przywarsztatowym, który pozwala na maksymalną indywidualizację doradztwa i wpisanie go w potrzeby konkretnego nauczyciela/konkretnej grupy. Niezbędna jest współpraca na poziomie instytucjonalnym (głównie placówek doskonalenia) z dyrektorami szkół macierzystych doradców oraz dyrektorami innych szkół, w celu umożliwienia realizacji w ich placówkach lekcji otwartych prowadzonych przez doradcę oraz przez nauczycieli na potrzeby obserwacji ze strony zespołów nauczycieli, np. w ramach sieci współpracy samokształcenia.
3. W ramach działań placówek doskonalenia kierowanych do kadry kierowniczej szkół powinno się zachęcać dyrektorów do bardziej świadomego wspierania nauczycieli w korzystaniu z doradztwa i do systematycznego monitorowania jak nauczyciele wykorzystują udział w tym procesie. Warto rozważyć przygotowanie przez MCDN materiałów dla dyrektorów z przykładowymi narzędziami do monitorowania rozwoju zawodowego nauczycieli, w tym wykorzystania wiedzy i umiejętności nabytych w toku doradztwa. Analizowany problem mógłby także stanowić element sieci współpracy i samokształcenia kadry kierowniczej, zarówno jako przedmiot wspólnie tworzonych rozwiązań, jak i w ramach wymiany doświadczeń i materiałów między uczestnikami.

Problemy do dalszych badań

1. Jakie lekcje otwarte realizowali doradcy metodyczni? Jak sami oceniają ich efekty? Co dał nauczycielom udział w lekcjach otwartych? Jak postrzegają mocne i słabe strony takiej formy wsparcia (biura obsługi klienta w placówkach, wybrani doradcy metodyczni, wybrani nauczyciele)?

7. Jak odbywa się wyłanianie, przygotowanie i wsparcie roli zawodowej doradców metodycznych?

Wnioski:

1. Według deklaracji badanych doradców motywacja do podjęcia tej roli miała charakter wewnętrzny. Chcieli oni dzielić się wiedzą i doświadczeniem z nauczycielami oraz wspierać ich w rozwoju zawodowym. Wśród najistotniejszych czynników znalazła się także chęć rozwoju osobistego i zawodowego.
2. W procesie naboru niemal wszyscy badani w pełni mieli możliwość zaprezentowania swojego dorobku zawodowego. Mniej podmiotowy wymiar miała współpraca Kuratorium Oświaty z dyrektorami szkół macierzystych kandydatów na doradców. Większość badanych dyrektorów zaprzeczyła, by dokonywano z nimi uzgodnień w sprawie powierzenia nauczycielowi/nauczycielce ich szkoły zadań doradcy lub nie pamięta takich rozmów.
3. Zdecydowana większość doradców uważa, że została w pełni przygotowana do pełnienia nowej roli zawodowej, jednak część badanych czuje się przygotowana jedynie częściowo.
4. Największą rolę w przygotowaniu do podjęcia zadań odegrały placówki doskonalenia, zatrudniające doradców, organizując szkolenie dla nowych metodyków, choć niewielka część badanych nie korzystała z takiego wsparcia. Znaczącą pomocą były także informacje od koordynatorów doradztwa w placówkach doskonalenia oraz informacje ze strony innych nauczycieli doradców metodycznych. W mniejszym stopniu funkcję przygotowawczą odgrywa procedura rekrutacyjna.
5. Większość badanych doskonalili swój warsztat pracy doradcy metodycznego poprzez udział w formach doskonalenia, kierowanych do tej grupy adresatów. Jednak dość duża grupa czyni to czasami, a jedna osoba rzadko. W opinii respondentów główne przyczyny takiego stanu rzeczy to zbyt mała i/lub niewystarczająco dostosowana do potrzeb oferta form doskonalenia dla doradców. Nie bez znaczenia są uwarunkowania organizacyjne pracy doradcy (brak możliwości zwolnienia ze szkoły macierzystej na czas szkolenia, nieodogodna organizacja form wsparcia, brak czasu z racji licznych obowiązków zawodowych).
6. Zdaniem doradców, zatrudniające ich placówki doskonalenia udzielają im dużego wsparcia, które ma charakter wielowymiarowy. Najczęściej wskazywane obszary to: wsparcie administracyjno-organizacyjne, wsparcie rozwoju zawodowego, wsparcie merytoryczne. Taki stan w dużej mierze koresponduje z oczekiwaniami ze strony doradców pod adresem placówek. Dotyczą one, przede wszystkim, wsparcia organizacyjnego i możliwości rozwoju zawodowego oraz większej promocji doradztwa. Metodocy liczyliby także na zmniejszenie obciążeń biurokratycznych oraz wsparcie finansowe i materialne.

7. W realizacji swoich zadań doradcy współpracują głównie we własnym gronie – w obrębie PODN lub poszczególnych Ośrodków MCDN. Współpraca na poziomie regionalnym (między doradcami PODN a MCDN oraz między poszczególnymi Ośrodkami MCDN) ma niewielki wymiar, a na poziomie ponadregionalnym – znikomy.

Postulaty:

1. W procesie rekrutacji kandydatów warto podkreślać aspekty związane z możliwościami, jakie daje funkcja doradcy w zakresie rozwoju zawodowego i osobistego.
2. Niezbędne jest włączanie dyrektorów szkół macierzystych kandydatów w ustalenia dotyczące powierzenia funkcji doradcy metodycznego.
3. W placówkach doskonalenia warto dokonać analizy sposobu przygotowania doradców do pełnienia nowej funkcji. W procedurze rekrutacyjnej należy wzmocnić aspekt informacyjny, dotyczący zadań doradcy i sposobów ich realizacji.
4. Rekomenduje się rozważenie, jakie działania mogą podjąć placówki doskonalenia, aby ułatwić doradcom udział w doskonaleniu zewnętrznym i w jakim kierunku poprowadzić doskonalenie wewnętrzne. W ramach szkoleń organizowanych przez placówki doskonalenia niezbędne wydaje się organizowanie spotkań stacjonarnych dla całej grupy doradców danej placówki (w przypadku MCDN – ze wszystkich Ośrodków) lub wspólnych szkoleń dla doradców MCDN i PODN. Pozwoliłoby to nie tylko na zwiększenie systemowego wymiaru doskonalenia doradców w placówkach doskonalenia, ale także przyczyniłoby się do wzmocnienia współpracy między nimi.
5. Należy rozważyć działania, służące zwiększeniu współpracy między doradcami na poziomie Ośrodków MCDN i między MCDN oraz PODN.

Problemy do dalszych badań:

1. Jaki jest model włączania przez Kuratorium Oświaty w procedurę wyłaniania doradców metodycznych dyrektorów szkół macierzystych kandydatów i placówek doskonalenia, w których mają oni być zatrudnieni (Kuratorium Oświaty, przedstawiciele placówek doskonalenia i szkół macierzystych doradców)?
2. Jakie formy wprowadzenia i przygotowania doradców do realizacji ich zadań stosują placówki doskonalenia (koordynatorzy doradztwa w placówkach doskonalenia lub ich kadra kierownicza)?
3. Jak placówki doskonalenia organizują bieżące wsparcie doradców w realizacji ich zadań (koordynatorzy doradztwa w placówkach doskonalenia lub ich kadra kierownicza)?
4. Dlaczego nauczyciele doradcy nie współpracują ze sobą między ośrodkami MCDN oraz między MCDN i PODN (wybrani doradcy metodyczni obu placówek)?

8. Jak są postrzegani doradcy w swoich szkołach macierzystych?

1. Większość dyrektorów dostrzega korzyści związane z zatrudnianiem doradcy metodycznego, choć nie jest to opinia powszechna. W katalogu korzyści dominuje bezpośredni dostęp nauczycieli do metodyka oraz do oferty doradztwa i informacji zmianach edukacyjnych, nie bez znaczenia jest także aspekt promocji szkoły.
2. Opinie dyrektorów o występowaniu utrudnień, związanych z zatrudnianiem nauczyciela pełniącego funkcję doradcy, są niemal równo podzielone. Ci, którzy je dostrzegają, wskazywali głównie na ograniczoną możliwość angażowania tej osoby w pracę szkoły (np. zastępstwa, zadania dodatkowe itp.) i konieczność dostosowywania organizacji pracy do bieżących zadań doradcy.

Postulaty:

1. Warto rozważyć możliwe sposoby promocji szkół, w których pracują nauczyciele pełniący funkcje doradców metodycznych.

Problemy do dalszych badań:

Nie rozpoznano problemów, wymagających dalszego pogłębienia w badaniach jakościowych.

9. Jakie są utrudnienia/bariery w realizacji zadań przez doradców metodycznych?

1. Znacząca część wskazywanych przez doradców utrudnień wynika z uwarunkowań formalnych na poziomie prawa powszechnie obowiązującego (rozwiązania systemowe związane z pracą doradcy – pełny etat w szkole plus dodatkowa umowa o pracę, brak lub utrudniony dostęp do zasobów, w tym niewystarczający zakres finansowania działań doradców). W opinii badanych istotną barierą są przyczyny leżące po stronie odbiorców wsparcia – niska motywacja nauczycieli do korzystania z doradztwa oraz ich obciążenie obowiązkami zawodowymi. Respondenci odnosili się także do sposobów dokumentowania pracy, który uważają za zbyt rozbudowany.

Postulaty:

1. Warto rozważyć, jakie mogłyby zostać podjęte działania, służące zwiększeniu motywacji nauczycieli do udziału w doradztwie.

Problemy do dalszych badań:

1. Jaki jest system organizacji pracy doradców, w tym szczególnie dokumentowania ich zadań w MCDN (koordynator doradztwa w jednym z Ośrodków MCDN lub przedstawiciel kadry kierowniczej)?

10. Jak doradztwo metodyczne jest i mogłoby być wspierane przez różne podmioty instytucjonalne środowiska edukacyjnego Małopolski?

Z badań wynika, że wsparcie doradztwa metodycznego ze strony różnych podmiotów instytucjonalnych jest niewystarczające. Stosunkowo najlepiej sprawa przedstawia się na poziomie szkół. Znacznie niższe wyniki uzyskano w odniesieniu do pozostałych podmiotów instytucjonalnych. Tymczasem współpraca i integracja działań różnych podmiotów edukacyjnych została uznana przez badanych metodyków za czynnik kluczowy dla wzmocnienia doradztwa. Pozostałym istotnymi elementami są: zwiększenie dostępności doradztwa, podniesienie rangi doradców, wzmocnienie promocji doradztwa metodycznego.

Podsumowanie z odniesieniem do kolejnych podmiotów instytucjonalnych:

10.1. Wsparcie ze strony dyrektorów szkół

1. Większość metodyków korzystała z ułatwień organizacyjnych ze strony dyrektorów szkół macierzystych, które były niezbędne w realizacji dodatkowych zadań doradcy. Jednak część badanych nie mogła na to liczyć. Odsetek doradców i dyrektorów wskazujących na tworzenie wspomnianych udogodnień jest porównywalny, co stanowi dodatkowe potwierdzenie sformułowanej konkluzji. Oczekiwania metodyków w stosunku do dyrektorów ich szkół dotyczą głównie elastyczności w organizacji czasu pracy i promocji doradztwa.
2. Dyrektorzy szkół w ramach sprawowanego nadzoru zachęcają nauczycieli do korzystania z doradztwa metodycznego, choć wyniki uzyskane w różnych grupach respondentów nieco się różnią. Najlepiej pod tym względem sytuację oceniają sami dyrektorzy (zdecydowana większość deklaruje takie działania), najniżej nauczyciele – znacząca grupa badanych nie doświadczyła takiej aktywności ze strony dyrektora. Podobnie sytuację w swoich szkołach macierzystych postrzegają doradcy.
3. Zbliżona liczebnie grupa ankietowanych nauczycieli nie mogła liczyć na ułatwienia organizacyjne ze strony dyrektorów, sprzyjające korzystaniu z doradztwa. Jednocześnie część nauczycieli stwierdziła, że nie było takiej potrzeby. Tymczasem niewielu badanych dyrektorów odpowiadało, że nie tworzyli takich udogodnień. Najwyższe wsparcie organizacyjne udziału nauczycieli w doradztwie deklarują dyrektorzy szkół macierzystych doradców.
4. Doradcy metodyczni oczekują od kadry kierowniczej szkół głównie promocji doradztwa (z wykorzystaniem dostępnych możliwości formalnych), motywowania do udziału oraz tworzenia warunków organizacyjnych umożliwiających nauczycielom udział w formach wsparcia w ramach doradztwa. Liczyliby także na bieżącą współpracę, w tym zapraszanie doradców do szkół i umożliwienie kontaktu z radami pedagogicznymi.

10.2. Wsparcie ze strony Kuratorium Oświaty

1. W stosunku do Kuratorium Oświaty metodycy formułują postulaty promocji doradztwa, organizowania spotkań szkoleniowych i informacyjnych dla doradców, uwzględnienia i doradztwa w sprawowanym nadzorze pedagogicznym i zwiększenia rangi doradztwa. Oczekiwali także inicjatywy w zakresie wprowadzania zmian systemowych w doradztwie, wymagających regulacji na poziomie prawa powszechnie obowiązującego.
2. Potrzebę takich działań potwierdzają wyniki badania dyrektorów: jedynie część badanych dostrzegła zainteresowanie udziałem nauczycieli w doradztwie ze strony Kuratorium Oświaty. Dyrektorzy szkół macierzystych nie zauważyli wsparcia ze strony Kuratorium w postaci docenienia/wyróżnienia ich placówek zatrudniających doradców.

10.3. Wsparcie ze strony organów prowadzących

1. Ocena zainteresowania udziałem nauczycieli w doradztwie ze strony organów prowadzących jest zbliżona, choć nieco wyższa. Jednak niewielu dyrektorów szkół potwierdza ich aktywność w tym zakresie. Dodatkowo dyrektorzy szkół macierzystych doradców nie odczuwają wsparcia w postaci docenienia/wyróżnienia ich placówek ze strony samorządów terytorialnych.
2. Oczekiwania kierowane przez doradców pod adresem organów prowadzących skupiają się wokół działań o charakterze promocyjno-informacyjnym, zachęcania do udziału w doradztwie i zwiększenia rangi doradztwa.

10.4. Wsparcie ze strony innych podmiotów

1. Potencjał instytucjonalny metodycy dostrzegają po stronie placówek kulturalno-oświatowych oraz podmiotów branżowych i uczelni, oczekując z ich strony wsparcia w promocji doradztwa, wspólnej organizacji przedsięwzięć edukacyjnych i współpracy merytorycznej (wspólne tworzenie programów, kadra ekspercka na potrzeby szkoleń itp.).

Postulaty:

1. Konieczne jest opracowanie i realizacja przemyślanej strategii promocji doradztwa metodycznego, uwzględniającej w szczególności działania informacyjne, motywacyjne oraz wzmocnienie rangi doradztwa. W realizację strategii powinny być zaangażowane placówki doskonalenia oraz inne podmioty środowiska edukacyjnego Małopolski, o których mowa w podsumowaniu badań.
2. Niezbędne jest wzmocnienie współpracy między różnymi podmiotami środowiska oświatowego w działaniach na rzecz wsparcia doradztwa metodycznego. Do realizacji tego postulatu mogłoby się przyczynić m. innymi coroczne forum doradztwa metodycznego, realizowane we współpracy placówek doskonalenia i Kuratorium Oświaty, z udziałem organów prowadzących, dyrektorów szkół i nauczycieli.

Problemy do dalszych badań:

1. Jakie działania wspierające doradztwo podejmuje organ nadzoru zewnętrznego i organy prowadzące (przedstawiciel Kuratorium Oświaty, przedstawiciel/przedstawiciele wybranych organów prowadzących)?
2. Jak jest realizowana współpraca między Kuratorium Oświaty a MCDN i PODN w zakresie powoływania i wspierania doradców metodycznych (przedstawiciel Kuratorium Oświaty, przedstawiciele MCDN i PODN)?

VII. PODSUMOWNIE – MOCNE I SŁABE STRONY DORADZTWA METODYCZNEGO W ODNIESIENIU DO PRZEDMIOTU BADANIA

Przedmiot badania: *Praktyczne aspekty doradztwa metodycznego – funkcjonowanie i efekty*

Mocne strony	Słabe strony
1. Doradztwo jest odbierane jako wsparcie dla nauczycieli o charakterze mentorskim, co wpisuje się w model przywarsztatowy. 2. Proces naboru doradców umożliwia kandydatom zaprezentowanie własnych kompetencji i dorobku zawodowego. 3. Doradcy czują się wewnętrznie zmotywowani, dobrze przygotowani i skutecznie wspierani w swoich działaniach przez placówki doskonalenia. 4. Placówki doskonalenia podejmują działania na rzecz informowania o ofercie doradztwa metodycznego. 5. Część dyrektorów zachęca nauczycieli do korzystania z doradztwa. 6. Ocena przydatności większości form wsparcia w ramach doradztwa dla praktyki zawodowej nauczycieli jest wysoka. 7. Nauczyciele wykorzystują w swojej pracy wiedzę i umiejętności nabyte w ramach doradztwa.	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 a regionie na rzecz promocji i wspierania doradztwa oraz ich udział w tych działaniach są niewystarczające i nie mają charakteru systemowego.

VIII. ANEKS

Załącznik nr 1

ANKIETA DLA NAUCZYCIELI DORADCÓW METODYCZNYCH Z MAŁOPOLSKIEGO CENTRUM DOSKONAŁENIA NAUCZYCIELI I POWIATOWEGO OŚRODKA DOSKONAŁENIA NAUCZYCIELI W BRZESKU

Szanowni Państwo!

Zwracamy się z prośbą o wypełnienie ankiety, dotyczącej funkcjonowania doradztwa metodycznego. Badanie prowadzi Małopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli, w ramach projektu „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia ustawicznego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie”, finansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Krajowego Planu Odbudowy. Państwa opinie pozwolą nam na wypracowanie rekomendacji, które mają się przyczynić do poprawy efektywności funkcjonowania doradztwa metodycznego. Ponadto wyjaśniamy, że ilekroć w ankiecie mowa o szkole, należy przez to rozumieć także przedszkole.

1. Dlaczego zdecydował(a) się Pani/Pan zostać doradcą metodycznym?
2. Czy w toku naboru na stanowisko doradcy metodycznego miał(a) Pani/Pan możliwość zaprezentowania swoich kompetencji i dorobku zawodowego?
 - a. Tak, w pełni
 - b. Częściowo
 - c. Trudno powiedzieć
 - c. W niewielkim stopniu
 - d. Nie
3. Z czym kojarzy się Pani/Panu doradztwo metodyczne? Dla każdej z podanych odpowiedzi proszę dokonać oceny według skali: zdecydowanie tak, raczej tak, trudno powiedzieć, raczej nie, zdecydowanie nie.

Kafeteria	Odpowiedź	Skala				
		Zdecydo- wanie tak	Raczej tak	Trudno powiedzieć	Raczej nie	Zdecydo- wanie nie
a	Kontrola pracy nauczyciela					
b	Ocenianie pracy nauczyciela bez związku z formalną oceną pracy					
c	Kontrola pracy szkoły					
d	Ocenianie pracy szkoły					
e	Przekazywanie wiedzy i materiałów poprzez szkolenia i konsultacje					
f	Przekazywanie informacji zwrotnej na temat pracy nauczyciela					
g	Przekazywanie informacji zwrotnej na temat pracy szkoły					
h	Przekazywanie rad, wskazówek					
i	Pomoc w rozwiązywaniu bieżących problemów					
j	Zachęcanie nauczycieli do poszukiwania nowych rozwiązań					
k	Zachęcanie dyrektorów do poszukiwania nowych rozwiązań					
l	Wspieranie nauczycieli we wdrażaniu nowych rozwiązań					
ł	Dzielenie się wiedzą i doświadczeniem przez doradcę					
m	Organizacja wymiany doświadczeń między nauczycielami					
n	Motywowanie nauczycieli do rozwoju zawodowego					
o	Inne skojarzenia – jakie? Proszę wpisać					

4. W jakiej roli występowała Pani/Pan w stosunku do nauczycieli, z którym miał(a) Pani/Pan kontakt? Dla każdej z podanych odpowiedzi proszę dokonać oceny według skali: zdecydowanie tak, raczej tak, trudno powiedzieć, raczej nie, zdecydowanie nie.

Kafeteria	Odpowiedź	Skala				
		Zdecydowanie tak	Raczej tak	Trudno powiedzieć	Raczej nie	Zdecydowanie nie
a	Kontrola pracy nauczyciela					
b	Ocenianie pracy nauczyciela w związku z formalną oceną pracy					
c	Ocenianie pracy nauczyciela bez związku z formalną oceną pracy					
e	Przekazywanie wiedzy i materiałów poprzez szkolenia i konsultacje					
f	Przekazywanie informacji zwrotnej na temat pracy nauczyciela					
g	Przekazywanie rad, wskazówek					
h	Pomoc w rozwiązywaniu bieżących problemów					
i	Zachęcanie do poszukiwania nowych rozwiązań					
j	Wspieranie nauczycieli we wdrażaniu nowych rozwiązań					
k	Dzielenie się wiedzą i doświadczeniem					
l	Organizowanie wymiany doświadczeń z innymi nauczycielami					
ł	Motywowanie nauczycieli do rozwoju zawodowego					
m	Inna rola – jaka? Proszę wpisać					

5. Proszę dokończyć zdanie: w doradztwie metodycznym najważniejsze jest

6. W jaki sposób informuje Pani/Pan nauczycieli o możliwości wsparcia w ramach doradztwa metodycznego? Proszę ocenić częstotliwość stosowanych sposobów według skali: bardzo często, często, czasami, rzadko, nigdy.

Kafeteria	Odpowiedź	Skala				
		Bardzo często	Często	Czasami	Rzadko	Nigdy
a	Przekazywanie informacji bezpośrednio do nauczycieli					
b	Przekazywanie informacji do szkół					
c	Przekazywanie informacji za pośrednictwem strony internetowej placówki doskonalenia					
d	Przekazywanie informacji podczas różnych wydarzeń organizowanych przez placówkę doskonalenia nauczycieli					
e	Zamieszczanie informacji na stronie Kuratorium Oświaty					
f	Przekazywanie informacji podczas różnych wydarzeń organizowanych przez KO					
g	Przekazywanie informacji do organów prowadzących					
h	Inny sposób – jaki? Proszę wpisać.					

W przypadku wyboru oceny „rzadko” lub „nigdy” – przekierowanie do uzasadnienia
Dlaczego wskazany sposób stosuje Pani/Pan *rzadko* lub *nigdy*?

7. Jakie sposoby informowania nauczycieli o możliwości wsparcia w ramach doradztwa uważa Pani/Pan za najbardziej skuteczne? Proszę ocenić skuteczność każdego sposobu w skali od 1 do 6, gdzie 1 oznacza zupełnie nieskuteczny, a 5 bardzo skuteczny.

Kafeteria	Odpowiedź	Skala				
		1	2	3	4	5
a	Przekazywanie informacji bezpośrednio do nauczycieli					
b	Przekazywanie informacji do szkół					
c	Przekazywanie informacji za pośrednictwem strony internetowej placówki doskonalenia					
d	Przekazywanie informacji podczas różnych wydarzeń organizowanych przez placówkę doskonalenia nauczycieli					
e	Zamieszczanie informacji na stronie Kuratorium Oświaty					
f	Przekazywanie informacji podczas różnych wydarzeń organizowanych przez KO					
g	Przekazywanie informacji do organów prowadzących					

8. Co Pani/Pana zdaniem stanowi utrudnienia w korzystaniu przez nauczycieli z doradztwa metodycznego? Dla każdej z podanych odpowiedzi proszę ocenić w skali: zdecydowanie tak, raczej tak, trudno powiedzieć, raczej nie, zdecydowanie nie.

Kafeteria	Odpowiedź	Skala				
		Zdecydowanie tak	Raczej tak	Trudno powiedzieć	Raczej nie	Zdecydowanie nie
a	Mała liczba doradcy/doradców danej specjalności					
b	Brak dostępu/utrudniony dostęp do informacji o bieżącej ofercie w ramach doradztwa					
c	Brak możliwości zwolnienia ze szkoły/ ustalenia zastępstwa w celu udziału w doradztwie					
d	Brak środków finansowych po stronie szkoły na pokrycie delegacji związanych z korzystaniem z doradztwa					
e	Ograniczenia organizacyjne – zmiana-wość/godziny pracy nauczycieli, konieczność dojazdu itp.					
f	Oferta niewystarczająco dostosowana do potrzeb i oczekiwań nauczycieli					
g	Brak czasu po stronie nauczycieli z racji obowiązków zawodowych					
h	Brak czasu po stronie nauczycieli z racji sytuacji prywatnej					
i	Inne utrudnienia – jakie? Proszę wpisać.					

9. Co mogłoby Pani/Pana zdaniem dodatkowo zachęcić nauczycieli do korzystania z doradztwa metodycznego? Dla każdej z podanych odpowiedzi proszę dokonać oceny według skali: zdecydowanie tak, raczej tak, trudno powiedzieć, raczej nie, zdecydowanie nie.

Kafeteria	Odpowiedź	Skala				
		Zdecydowanie tak	Raczej tak	Trudno powiedzieć	Raczej nie	Zdecydowanie nie
a	Uwzględnienie korzystania z doradztwa metodycznego w ocenie pracy nauczyciela					
b	Uwzględnienie korzystania z doradztwa metodycznego w przyznawaniu dodatku motywacyjnego					

Kafeteria	Odpowiedź	Skala				
		Zdecydo- wanie tak	Raczej tak	Trudno powiedzieć	Raczej nie	Zdecydo- wanie nie
c	Uwzględnienie korzystania z doradztwa metodycznego przy przyznawaniu nagród					
d	Wprowadzenie formalnego wymogu korzystania z doradztwa metodycznego					
e	Promocja doradztwa przez Kuratorium Oświaty					
f	Włączenie się organów prowadzących szkołę w promowanie doradztwa metodycznego					
g	Uwzględnienie doradztwa metodycznego w priorytetach nadzoru pedagogicznego Kuratorium Oświaty					
h	Uwzględnienie doradztwa metodycznego w priorytetach nadzoru pedagogicznego dyrektora szkoły					
i	Inne czynniki – jakie? Proszę wpisać.					

10. Jak ocenia Pani/Pan przydatność form wsparcia w ramach doradztwa metodycznego dla praktyki zawodowej nauczycieli? Proszę ocenić przydatność każdego sposobu w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza całkiem nieprzydatne, a 5 bardzo przydatne.

Kafeteria	Odpowiedź	Skala				
		1	2	3	4	5
a	Konsultacje					
b	Lekcje otwarte doradcy metodycznego					
c	Sieci współpracy i samokształcenia					
d	Szkolenia w formie warsztatowej					
e	Szkolenia w formie konferencji i seminariów					
f	Udostępnianie materiałów metodycznych					
g	Inna forma – jaka? Proszę wpisać.					

11. Czy dyrektor Pani/Pana szkoły zachęca swoich nauczycieli do korzystania z doradztwa metodycznego? Proszę wybrać jedną odpowiedź.
- Tak
 - Raczej tak
 - Trudno powiedzieć
 - Raczej nie
 - Nie
12. Czy dyrektor Pani /Pana szkoły wspierał realizowanie przez Panią/Pana zadań doradcy metodycznego poprzez ułatwienia organizacyjne (np. możliwość zwolnienia/zastępstwa). Proszę wybrać jedną odpowiedź.
- Zawsze, gdy była taka potrzeba
 - Często
 - Rzadko
 - Nigdy
 - Nie było takiej potrzeby
13. Czy został(a) Pani/Pan przygotowany/przygotowana do realizacji zadań doradcy metodycznego? Proszę wybrać jedną odpowiedź.
- Tak, w pełni
 - Częściowo
 - W niewielkim stopniu
 - Nie

14. Jeśli został(a) Pani/Pan przygotowana/przygotowany do realizacji zadań doradcy metodycznego (9.a) lub został(a) Pani/Pan przygotowana/przygotowany częściowo (9.b), to w jakiej formie nastąpiło to przygotowanie? Proszę zaznaczyć wszystkie adekwatne odpowiedzi.
- szkolenie dla nowych doradców metodycznych organizowane przez placówkę doskonalenia
 - informacje ze strony Kuratorium Oświaty w toku procedury rekrutacyjnej
 - informacje podczas rozmowy kwalifikacyjnej w placówce doskonalenia
 - informacje ze strony osoby koordynującej doradztwo zawodowe w placówce doskonalenia
 - informacje ze strony innych nauczycieli doradców metodycznych
 - inna forma – jaka?
15. Czy uczestniczyła Pani/Pan w doskonaleniu zawodowym, kierowanym do doradców metodycznych? Proszę wybrać jedną odpowiedź.
- Bardzo często
 - Często
 - Czasami
 - Rzadko
 - Nigdy
16. Jeśli w pyt. 12 wybrał(a) Pani/Pan odpowiedzi: czasami, bardzo rzadko, nigdy, proszę wskazać przyczyny, dla każdej z podanych odpowiedzi dokonując oceny według skali: zdecydowanie tak, raczej tak, trudno powiedzieć, raczej nie, zdecydowanie nie.

Kafeteria	Odpowiedź	Skala				
		Zdecydowanie tak	Raczej tak	Trudno powiedzieć	Raczej nie	Zdecydowanie nie
a	Zbyt mała oferta form doskonalenia dla doradców					
b	Oferta niewystarczająco dostosowana do moich potrzeb i oczekiwań					
c	Brak możliwości zwolnienia ze szkoły /ustalenia zastępstwa w celu udziału w takich szkoleniach					
d	Brak środków finansowych na pokrycie kosztów udziału i/lub delegacji					
e	Niedogodna dla mnie organizacja – np. dni i godziny danej formy wsparcia, jej lokalizacja,					
g	Brak czasu z racji licznych obowiązków zawodowych					
h	Brak czasu z racji sytuacji prywatnej					
i	Inne – jakie?					

17. Na ile placówka doskonalenia, w której jest Pani/Pan zatrudniona/zatrudniony, wspiera realizację przez Panią/Pana zadań doradcy metodycznego? Proszę ocenić to wsparcie w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza bardzo niskie, a 5 bardzo wysokie.
- 1
 - 2
 - 3
 - 4
 - 5
18. W jaki sposób placówka doskonalenia, w której jest Pani/Pan zatrudniona/zatrudniony wspiera realizację przez Panią/Pana zadań doradcy metodycznego? Proszę wpisać odpowiedź.

19. Z jakimi osobami współpracuje Pani/Pan w realizacji zadań doradcy metodycznego? Dla każdego z wymienionych podmiotów proszę ocenić według skali: bardzo często, często, czasami, rzadko, nigdy.

Wersja A MCDN

Kafeteria	Odpowiedź	Skala				
		Bardzo często	Często	Czasami	Rzadko	Nigdy
a	nauczyciele doradcy z mojego Ośrodka MCDN					
b	nauczyciele doradcy z innych Ośrodków MCDN					
c	nauczyciele doradcy z POEN w Brzesku					
d	nauczyciele doradcy placówek doskonalenia nauczycieli spoza Małopolski					
e	nauczyciele konsultanci MCDN					
f	nauczyciele konsultanci placówek doskonalenia nauczycieli spoza Małopolski					
g	eksperci/edukatorzy spoza placówek doskonalenia					
h	wizytatorzy Kuratorium Oświaty w Krakowie (w tym – delegatur KO w terenie)					
i	Inne osoby – jakie?					

Wersja B PODN

Kafeteria	Odpowiedź	Skala		
		często	rzadko	nigdy
a	nauczyciele doradcy z PODN w Brzesku			
b	nauczyciele doradcy MCDN			
c	nauczyciele doradcy placówek doskonalenia nauczycieli spoza Małopolski			
e	nauczyciele konsultanci MCDN			
f	nauczyciele konsultanci placówek doskonalenia nauczycieli spoza Małopolski			
g	eksperci/edukatorzy zewnętrzni			
h	wizytatorzy Kuratorium Oświaty w Krakowie (w tym – delegatur KO w terenie)			
i	Inne osoby – jakie?			

20. Co stanowi największe utrudnienie w realizacji przez Panią/Pana zadań doradcy metodycznego?
21. Jakiego wsparcia w realizacji zadań doradcy metodycznego oczekiwał(a) by Pani/Pan od wskazanych niżej podmiotów?
- Placówka doskonalenia, w której jest Pani/Pan zatrudniony/zatrudniona
 - Kuratorium Oświaty
 - Organy prowadzące szkoły
 - Dyrektor Pani/Pana szkoły macierzystej
 - Dyrektorzy innych szkół
 - Inne podmioty – jakie? jakie wsparcie?
22. Jakie trzy czynniki uważa Pani/Pan za kluczowe dla wzmocnienia doradztwa metodycznego w Małopolsce?

Załącznik nr 2

ANKIETA DLA DYREKTORÓW SZKÓŁ, W KTÓRYCH BYLI ZATRUDNIENI DORADCY METODYCZNI W LATACH 2019–2024

Szanowni Państwo!

Zwracamy się z prośbą o wypełnienie ankiety, dotyczącej funkcjonowania doradztwa metodycznego. Badanie prowadzi Małopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli, w ramach projektu „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia ustawicznego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie”, finansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Krajowego Planu Odbudowy. Zależy nam na Państwa opiniach, jako osób zatrudniających nauczycieli, którzy pełnią dodatkowo funkcje doradców metodycznych. Na podstawie zebranych materiałów zostaną opracowane rekomendacje, które mają się przyczynić do poprawy efektywności funkcjonowania doradztwa metodycznego.

Ponadto wyjaśniamy, że ilekroć w ankiecie mowa o szkole, należy przez to rozumieć także przedszkole.

1. Z czym kojarzy się Pani/Panu doradztwo metodyczne? Dla każdej z podanych odpowiedzi proszę dokonać oceny według skali: zdecydowanie tak, tak, raczej tak, trudno powiedzieć, raczej nie, zdecydowanie nie.

Kafeteria	Odpowiedź	Skala				
		Zdecydowanie tak	Raczej tak	Trudno powiedzieć	Raczej nie	Zdecydowanie nie
a	Kontrola pracy nauczyciela					
b	Ocenianie pracy nauczyciela bez związku z formalną oceną pracy					
c	Kontrola pracy szkoły					
d	Ocenianie pracy szkoły					
e	Przekazywanie wiedzy i materiałów poprzez szkolenia i konsultacje					
f	Przekazywanie informacji zwrotnej na temat pracy nauczyciela					
g	Przekazywanie informacji zwrotnej na temat pracy szkoły					
h	Przekazywanie rad, wskazówek					
i	Pomoc w rozwiązywaniu bieżących problemów					
j	Zachęcanie nauczycieli do poszukiwania nowych rozwiązań					
k	Zachęcanie dyrektorów do poszukiwania nowych rozwiązań					
l	Wspieranie nauczycieli we wdrażaniu nowych rozwiązań					
ł	Dzielenie się wiedzą i doświadczeniem przez doradcę					
m	Organizacja wymiany doświadczeń między nauczycielami					
n	Motywowanie nauczycieli do rozwoju zawodowego					
o	Inne skojarzenia – jakie? Proszę wpisać.					

2. Czy Kuratorium Oświaty dokonywało z Panią/Panem uzgodnień w sprawie powierzenia nauczycielowi lub nauczycielce z Pani/Pana szkoły zadań doradcy metodycznego? Proszę wybrać jedną odpowiedź.
 - a. Zdecydowanie tak
 - b. Raczej tak
 - c. Trudno powiedzieć
 - d. Raczej nie
 - e. Zdecydowanie nie
 - f. Nie wiem, nie pamiętam

3. Czy w związku z zatrudnianiem nauczyciela, pełniącego dodatkowo funkcję doradcy metodycznego, Państwa szkoła była w jakikolwiek sposób doceniana/wyróżniana przez kuratorium Oświaty lub organ prowadzący lub inne instytucje/osoby? Dla każdego ze wskazanych podmiotów proszę dokonać oceny według skali: zdecydowanie tak, tak, raczej tak, trudno powiedzieć, raczej nie, zdecydowanie nie.

Kafeteria	Odpowiedź	Skala				
		Zdecydowanie tak	Raczej tak	Trudno powiedzieć	Raczej nie	Zdecydowanie nie
a	Przez Kuratorium Oświaty					
b	Przez organ prowadzący					
c	Przez inne instytucje/osoby – jakie? Proszę wpisać.					

4. Czy nauczyciel doradca, będący nauczycielem Pani/Pana szkoły, korzystał w szkole z ułatwień organizacyjnych, związanych z pełnioną funkcją? (np. zwolnienie z jakichś zadań, zastępstwa za doradcę itp.)?
- Zawsze, gdy była taka potrzeba
 - Często
 - Rzadko
 - Nigdy
 - Nie było takiej potrzeby
5. Czy z zatrudnianiem nauczyciela pełniącego dodatkowo funkcję doradcy metodycznego wiąże się jakieś korzyści dla Państwa szkoły?
- Zdecydowanie tak
 - Raczej tak
 - Trudno powiedzieć
 - Raczej nie
 - Zdecydowanie nie
6. Jeżeli 4 a lub b to Jakie dostrzega Pani/Pan korzyści związane z zatrudnianiem nauczyciela, pełniącego dodatkowo funkcję doradcy metodycznego? Dla każdej z podanych odpowiedzi proszę dokonać oceny według skali: zdecydowanie tak, raczej tak, trudno powiedzieć, raczej nie, zdecydowanie nie.

Kafeteria	Odpowiedź	Skala				
		Zdecydowanie tak	Raczej tak	Trudno powiedzieć	Raczej nie	Zdecydowanie nie
a	Możliwość pozyskania przeze mnie informacji na temat aktualnych zmian/wydarzeń w systemie edukacji					
b	Możliwość uzyskania przeze mnie pomocy w rozwiązaniu bieżących problemów związanych z pracą dydaktyczno-wychowawczą szkoły					
c	Bezpośredni dostęp dla nauczycieli mojej szkoły do informacji o ofercie w ramach doradztwa					
d	Możliwość wsparcia nauczycieli mojej szkoły przez doradcę metodycznego					
e	Promocja dla mojej szkoły					
f	Inne korzyści – jakie? Proszę wpisać					

7. Czy zatrudnianiem nauczyciela, pełniącego dodatkowo funkcję doradcy metodycznego wiąże się jakieś utrudnienia dla Państwa szkoły?
- Zdecydowanie tak
 - Raczej tak
 - Trudno powiedzieć
 - Raczej nie
 - Zdecydowanie nie

8. Jeśli 6 A lub B to Jakie napotyka Pani/Pan utrudnienia w związku z zatrudnianiem nauczyciela, pełniącego dodatkowo funkcję doradcy metodycznego? Dla każdej z podanych odpowiedzi proszę ocenić w skali: zdecydowanie tak, raczej tak, trudno powiedzieć, raczej nie, zdecydowanie nie.

Kafeteria	Odpowiedź	Skala				
		Zdecydowa- nie tak	Raczej tak	Trudno powiedzieć	Raczej nie	Zdecydo- wanie nie
a	Konieczność dostosowywania organizacji pracy do bieżących zadań doradcy metodycznego (np. zwolnienia, zastępstwa za doradcę metodycznego itp.)					
b	Zmniejszona możliwość uczestniczenia nauczyciela pełniącego funkcję doradcy metodycznego w życiu szkoły (np. uroczystości i imprezy szkolne, posiedzenia rady pedagogicznej itp.)					
c	Ograniczona możliwość przydziału dodatkowych zadań (np. godziny ponadwymiarowe, zastępstwa za innych nauczycieli itp.)					
d	Inne utrudnienia – jakie? Proszę wpisać.					

9. Z jakich źródeł dowiadywał(a) się Pani/Pan o możliwości wsparcia nauczycieli swojej szkoły ze strony doradcy metodycznego? Proszę wybrać dowolną liczbę odpowiedzi.
- Informacje otrzymywane bezpośrednio od doradcy metodycznego
 - Informacje przekazywane do szkoły przez placówkę doskonalenia, prowadzącą doradztwo metodyczne
 - Informacje na stronie internetowej placówki doskonalenia
 - Informacje przekazywane podczas różnych wydarzeń organizowanych przez placówkę doskonalenia
 - Informacje na stronie Kuratorium Oświaty
 - Informacje przekazywane podczas różnych wydarzeń organizowanych przez Kuratorium Oświaty
 - Informacje od dyrektorów innych szkół
 - Informacje od nauczycieli z mojej szkoły
 - Informacje od nauczycieli z innych szkół
 - Inne źródła – jakie? (proszę wpisać).....

10. Czy w Pani/Pana szkole są dostępne dla nauczycieli informacje o różnych formach wsparcia w ramach doradztwa metodycznego, oferowanych przez Małopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli (MCDN) i /lub Powiatowy Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli (PODN) w Brzesku? Proszę wybrać jedną odpowiedź.

Kafeteria	Odpowiedź	Skala				
		Tak, stałe	Tak, okazjonalnie	Nie pamiętam	Rzadko	Nie
a	Informacje MCDN o ofercie w ramach doradztwa metodycznego					
b	Informacje MCDN o ofercie w ramach doradztwa metodycznego					

11. Z jakich źródeł dowiadywał(a) się Pani/Pan o możliwości wsparcia nauczycieli swojej szkoły ze strony doradcy metodycznego? Proszę wybrać dowolną liczbę odpowiedzi.
- Informacje otrzymywane bezpośrednio od doradcy metodycznego
 - Informacje przekazywane do szkoły przez placówkę doskonalenia, prowadzącą doradztwo metodyczne
 - Informacje na stronie internetowej placówki doskonalenia
 - Informacje przekazywane podczas różnych wydarzeń organizowanych przez placówkę doskonalenia
 - Informacje na stronie Kuratorium Oświaty

- f. Informacje przekazywane podczas różnych wydarzeń organizowanych przez Kuratorium Oświaty
- g. Informacje od dyrektorów innych szkół
- h. Informacje od nauczycieli z mojej szkoły
- i. Informacje od nauczycieli z innych szkół
- j. Inne źródła – jakie? (proszę wpisać).....

12. Jaki sposób informowania nauczycieli o możliwości wsparcia ze strony doradcy metodycznego byłby Pani/Pana zdaniem najbardziej skuteczny? Proszę ocenić skuteczność każdego sposobu w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza zupełnie nieskuteczny, a 5 bardzo skuteczny.

Kategoria	Odpowiedź	Skala				
		1	2	3	4	5
a	Informacje otrzymywane przez nauczycieli bezpośrednio od doradcy metodycznego					
b	Informacje przekazywane nauczycielom przez szkołę/dostępne w szkole					
c	Informacje na stronie internetowej placówki doskonalenia					
d	Informacje przekazywane podczas różnych wydarzeń organizowanych przez placówkę doskonalenia nauczycieli					
d	Informacje na stronie Kuratorium Oświaty					
e	Informacje przekazywane podczas różnych wydarzeń organizowanych przez KO					
f	Informacje od innych nauczycieli z mojej szkoły					
g	Informacje od nauczycieli z innych szkół					
h	Inne źródło – jakie? Proszę wpisać					

13. Czy zachęca Pani/Pan nauczycieli swojej szkoły do korzystania z doradztwa metodycznego? Proszę wybrać jedną odpowiedź.

- a. Zdecydowanie tak
 - b. Raczej tak
 - c. Trudno powiedzieć
 - d. Raczej nie
 - e. Zdecydowanie nie
- Jeżeli raczej nie lub nie, to dlaczego?

14. Czy nauczyciele Pani/Pana szkoły korzystają z doradztwa metodycznego?

- a. Większość korzysta
- b. Część korzysta
- c. Nieliczni korzystają
- d. Nikt nie korzysta
- e. Nie wiem, nie mam takiej wiedzy

Jeśli 13 A, B LUB C – przejście do pytań 14,15,16

15. Czy interesuje się Pani/Pana efektami udziału nauczycieli swojej szkoły we wsparciu w formie doradztwa metodycznego? Proszę wybrać jedną odpowiedź.

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

Jeżeli raczej nie lub nie, to dlaczego?

16. Czy wspiera Pani/Pana udział nauczycieli swojej szkoły w doradztwie poprzez ułatwienia organizacyjne (np. możliwość zwolnienia/zastępstwa). Proszę wybrać jedną odpowiedź.

- a. Zawsze
- b. Często
- c. Rzadko
- d. Nigdy
- e. Nie było takiej potrzeby

17. Czy nauczyciele Pani/Pana szkoły stosują w swojej praktyce zawodowej wiedzę i umiejętności nabyte w ramach korzystania z doradztwa metodycznego? Proszę wybrać jedną odpowiedź.
- a. Zdecydowanie tak
 - b. Raczej tak
 - c. Trudno powiedzieć
 - d. Raczej nie
 - e. Zdecydowanie nie
 - f. Nie wiem
- Jeżeli raczej nie lub nie, to dlaczego?
18. W jaki sposób weryfikuje Pani/ Pan wykorzystanie przez nauczycieli wiedzy i umiejętności nabytych w toku doradztwa metodycznego?

Załącznik nr 3

ANKIETA DLA NAUCZYCIELI, KTÓRZY KORZYSTALI Z DORADZTWA METODYCZNEGO W LATACH 2019–2024

Szanowni Państwo!

Zwracamy się z prośbą o wypełnienie ankiety, dotyczącej funkcjonowania doradztwa metodycznego. Badanie prowadzi Małopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli (MCDN), w ramach projektu „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia ustawicznego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie”, finansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Krajowego Planu Odbudowy. W pierwszej kolejności zasięgamy opinii nauczycieli, którzy korzystali ze wsparcia doradców metodycznych ze strony MCDN lub Powiatowego Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli (PODN). Państwa opinie pozwolą nam na wypracowanie rekomendacji, które mają się przyczynić do poprawy efektywności funkcjonowania doradztwa metodycznego.

Ponadto wyjaśniamy, że:

ilekroć w ankiecie mowa o szkole, należy przez to rozumieć także przedszkole.

Ilekroć w ankiecie jest mowa o doradztwie metodycznym należy przez to rozumieć wsparcie organizowane przez doradcę metodycznego, w formie: konsultacji indywidualnych, lekcji otwartych, zajęć warsztatowych i innych szkoleń oraz sieci współpracy i samokształcenia.

1. Do kogo zwraca się Pani/Pan, gdy potrzebuje pomocy i wsparcia w sprawach merytorycznych i/lub metodycznych? Dla każdej z podanych odpowiedzi proszę ocenić częstotliwość według skali: bardzo często/często/czasami/rzadko/nigdy.

Kafeteria	Odpowiedź	Skala				
		Bardzo często	Często	Czasami	Rzadko	Nigdy
a	Do dyrektora szkoły					
b	Do innego nauczyciela/innych nauczycieli z mojej szkoły					
c	Do kolegów/koleżanek z innych szkół					
e	Do doradcy metodycznego					
f	Szukam samodzielnie w Internecie					
g	Szukam samodzielnie w literaturze i prasie branżowej					
h	Inne źródło – jakie? Proszę wpisać					

2. Z czym kojarzy się Pani/Panu doradztwo metodyczne? Dla każdej z podanych odpowiedzi proszę dokonać oceny według skali: zdecydowanie tak, raczej tak, trudno powiedzieć, raczej nie, zdecydowanie nie, zaznaczając wybraną pozycję skali.

Kafeteria	Odpowiedź	Skala				
		Zdecydowanie tak	Raczej tak	Trudno powiedzieć	Raczej nie	Zdecydowanie nie
a	Kontrola pracy nauczyciela					
b	Ocenianie pracy nauczyciela bez związku z formalną oceną pracy					
c	Kontrola pracy szkoły					
d	Ocenianie pracy szkoły					
e	Przekazywanie wiedzy i materiałów poprzez szkolenia i konsultacje					
f	Przekazywanie informacji zwrotnej na temat pracy nauczyciela					
g	Przekazywanie informacji zwrotnej na temat pracy szkoły					
h	Przekazywanie rad, wskazówek					
i	Pomoc w rozwiązywaniu bieżących problemów					
j	Zachęcanie nauczycieli do poszukiwania nowych rozwiązań					
k	Zachęcanie dyrektorów do poszukiwania nowych rozwiązań					

Kafeteria	Odpowiedź	Skala				
		Zdecydo- wanie tak	Raczej tak	Trudno powiedzieć	Raczej nie	Zdecydo- wanie nie
I	Wspieranie nauczycieli we wdrażaniu nowych rozwiązań					
ł	Dzielenie się wiedzą i doświadczeniem przez doradcę					
m	Organizacja wymiany doświadczeń między nauczycielami					
n	Motywowanie nauczycieli do rozwoju zawodowego					
o	Inne skojarzenia – jakie? Proszę wpisać.					

3. W jakiej roli występował w stosunku do Pani/Pana doradca metodyczny, z którym miał(a) Pani/Pan kontakt? Dla każdej z podanych odpowiedzi proszę dokonać oceny według skali: zdecydowanie tak, raczej tak, trudno powiedzieć, raczej nie, zdecydowanie nie, zaznaczając wybraną pozycję skali.

Kafeteria	Odpowiedź	Skala				
		Zdecydo- wanie tak	Raczej tak	Trudno powiedzieć	Raczej nie	Zdecydo- wanie nie
a	Kontrolował moją pracę					
b	Oceniał moją pracę w związku z procedurą oceny pracy nauczyciela					
c	Oceniał moją pracę bez związku z procedurą oceny pracy nauczyciela					
e	Przekazywał wiedzę i materiały poprzez szkolenia i konsultacje					
f	Przekazywał informację zwrotną na temat mojej pracy					
g	Przekazywał rady, wskazówki					
h	Pomagał w rozwiązywaniu bieżących problemów					
i	Zachęcał mnie do poszukiwania nowych rozwiązań					
j	Wspierał mnie we wdrażaniu nowych rozwiązań					
k	Dzielił się swoją wiedzą i doświadczeniem					
l	Organizował wymianę doświadczeń z innymi nauczycielami					
ł	Motywował mnie do rozwoju zawodowego					
m	Inna rola – jaka? Proszę wpisać.					

4. Proszę dokończyć zdanie: Od doradcy metodycznego oczekuję, przede wszystkim:
5. Z jakich źródeł dowiadywał(a) się Pani/Pan o możliwości wsparcia ze strony doradcy metodycznego? Proszę wybrać dowolną liczbę odpowiedzi.
- Informacje otrzymywane bezpośrednio od doradcy metodycznego
 - Informacje przekazywane przez moją szkołę/dostępne w mojej szkole
 - Informacje na stronie internetowej placówki doskonalenia
 - Informacje przekazywane podczas różnych wydarzeń organizowanych przez placówkę doskonalenia
 - Informacje na stronie internetowej Kuratorium Oświaty
 - Informacje przekazywane podczas różnych wydarzeń organizowanych przez Kuratorium Oświaty
 - Informacje od innych nauczycieli z mojej szkoły
 - Informacje od nauczycieli z innych szkół
 - Inne źródła – jakie? Proszę wpisać.

6. Czy w Pani/Pana szkole są dostępne dla nauczycieli informacje o różnych formach wsparcia w ramach doradztwa metodycznego, przesyłane przez Małopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli (MCDN) i/lub Powiatowy Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli (PODN) w Brzesku? Proszę wybrać jedną odpowiedź.

Kafeteria	Odpowiedź	Skala				
		Tak, systematycznie	Tak, okazjonalnie	Nie pamiętam	Rzadko	Nie
a	Informacje MCDN o ofercie w ramach doradztwa metodycznego					
b	Informacje POND o ofercie w ramach doradztwa metodycznego					

7. Jakie sposoby informowania o możliwości wsparcia ze strony doradcy metodycznego byłyby Pani/Pana zdaniem najbardziej skuteczne? Proszę ocenić skuteczność każdego sposobu w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza zupełnie nieskuteczny, a 5 bardzo skuteczny.

Kafeteria	Odpowiedź	Skala				
		1	2	3	4	5
a	Informacje otrzymywane bezpośrednio od doradcy metodycznego					
b	Informacje przekazywane przez szkołę/dostępne w szkole					
c	Informacje na stronie internetowej placówki doskonalenia					
d	Przekazywanie informacji podczas różnych wydarzeń organizowanych przez placówkę doskonalenia nauczycieli					
e	Informacje na stronie internetowej Kuratorium Oświaty					
f	Przekazywanie informacji podczas różnych wydarzeń organizowanych przez KO					
g	Informacje od innych nauczycieli z mojej szkoły					
h	Informacje od nauczycieli z innych szkół					
i	Inne źródło – jakie? Proszę wpisać					

8. Dlaczego korzystał(a) Pani/Pan z doradztwa metodycznego? Dla każdej z podanych odpowiedzi proszę dokonać oceny według skali: zdecydowanie tak, raczej tak, trudno powiedzieć, raczej nie, zdecydowanie nie, zaznaczając wybraną pozycję skali.

Kafeteria	Odpowiedź	Skala				
		Zdecydowanie tak	Raczej tak	Trudno powiedzieć	Raczej nie	Zdecydowanie nie
a	Potrzebowałam/potrzebowałam pomocy w rozwiązaniu jakiegoś problemu					
b	Zainteresował mnie jakiś ciekawy temat/forma					
c	Chciałam poszerzyć wiedzę i umiejętności					
	Wynikła taka potrzeba ze strony mojej szkoły, np. nowe zadania, wnioski z nadzoru, ocena pracy					
e	Musiałam/musiałam wykazać udział w doskonaleniu zawodowym w ramach awansu zawodowego/do nagród itp.					
f	Zachęcił mnie do tego dyrektor mojej szkoły					
g	Zachęcił mnie do tego doradca metodyczny					
h	Zachęcił mnie do tego inny nauczyciel					
i	Zasugerował mi to wizytator					
j	Inne przyczyny – proszę podać jakie					

9. Z jakich form wsparcia w ramach doradztwa metodycznego Pani/Pan korzystał(a)? Dla każdej z podanych odpowiedzi proszę określić częstotliwość, według skali: nie korzystałam/nie korzystałem; korzystałam/korzystałem 1 raz; korzystałam/korzystałem 2 razy; korzystałam/korzystałem 3 razy lub częściej

Kafeteria	Odpowiedź	Skala			
		Nie korzystałam/ korzystałem	Korzystałam/ korzystałem 1 raz	Korzystałam/ korzystałem 2 razy	Korzystałam/ korzystałem 3 razy lub częściej
a	Lekcje otwarte doradcy metodycznego				
b	Obserwacja mojej lekcji/moich lekcji				
b	Indywidualne konsultacje				
c	Sieci współpracy i samokształcenia				
d	Szkolenia w formie warsztatowej				
e	Szkolenia w formie konferencji/seminariów				
f	Inne – jakie? Proszę wpisać				

10. Jakie napotyka Pani/Pan utrudnienia w korzystaniu z doradztwa metodycznego? Dla każdej z podanych odpowiedzi proszę ocenić w skali: zdecydowanie tak, raczej tak, trudno powiedzieć, raczej nie, nie.

Kafeteria	Odpowiedź	Skala				
		Zdecydowanie tak	Raczej tak	Trudno powiedzieć	Raczej nie	Zdecydowanie nie
a	Mała dostępność doradcy/doradców mojej specjalności					
b	Brak dostępu/utrudniony dostęp do informacji o bieżącej ofercie w ramach doradztwa					
c	Brak możliwości zwolnienia ze szkoły lub ustalenia zastępstwa w celu udziału w doradztwie					
d	Brak środków finansowych po stronie szkoły na pokrycie delegacji					
e	Niedogodna dla mnie organizacja – np. dni i godziny danej formy wsparcia, jej lokalizacja					
f	Oferta niewystarczająco dostosowana do moich potrzeb i oczekiwań					
g	Brak czasu z racji licznych obowiązków zawodowych					
h	Brak czasu z racji sytuacji prywatnej					
i	Inne – jakie?					

11. Co mogłoby dodatkowo zachęcić Panią/Pana do korzystania z doradztwa metodycznego? Dla każdej z podanych odpowiedzi proszę dokonać oceny według skali: zdecydowanie tak, raczej tak, trudno powiedzieć, raczej nie, zdecydowanie nie.

Kafeteria	Odpowiedź	Skala				
		Tak	Raczej tak	Trudno powiedzieć	Raczej nie	Nie
a	Bardziej atrakcyjna oferta					
b	Bardziej dogodna organizacja					
c	Ułatwienia organizacyjne ze strony szkoły (np. możliwość zwolnienia/ zastępstwa/ zmiany rozkładu zajęć)					

Kafeteria	Odpowiedź	Skala				
		Tak	Raczej tak	Trudno powiedzieć	Raczej nie	Nie
d	Uwzględnienie korzystania z doradztwa metodycznego w ocenie pracy nauczyciela					
e	Uwzględnienie korzystania z doradztwa metodycznego w przyznawaniu dodatku motywacyjnego					
f	Uwzględnienie korzystania z doradztwa metodycznego przy przyznawaniu nagród					
g	Wprowadzenie formalnego wymogu korzystania z doradztwa metodycznego					
h	Promocja doradztwa przez Kuratorium Oświaty					
i	Promocja doradztwa przez organ prowadzący szkołę					
j	Inny czynnik – jaki?					

12. Czy dyrektor Pani/Pana szkoły zachęca nauczycieli do korzystania z doradztwa metodycznego? Proszę wybrać jedną odpowiedź.

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

13. Czy dyrektor Pani/Pana szkoły wspierał Pani/Pana udział w doradztwie poprzez ułatwienia organizacyjne (np. możliwość zwolnienia z jakichś zadań/zastępstwa). Proszę wybrać jedną odpowiedź.

- a. Bardzo często
- b. Często
- c. Czasami
- d. Rzadko
- e. Nigdy
- f. Nie było takiej potrzeby

14. Czy dyrektor Pani/Pana szkoły interesował się efektami Pani/Pana udziału we wsparciu w formie doradztwa metodycznego? Proszę wybrać jedną odpowiedź.

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

15. Jak ocenia Pani/Pan przydatność wsparcia ze strony doradcy metodycznego dla swojej praktyki zawodowej? Proszę ocenić przydatność każdego sposobu w skali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza zupełnie nieprzydatne, a 5 bardzo przydatne, zaznaczając wybraną pozycję skali. Jeśli nie korzystał(a) Pani/Pan z danej formy wsparcia w ramach doradztwa, proszę nie dokonywać jej oceny i zaznaczyć opcję: nie wiem, nie korzystałem.

Kafeteria	Odpowiedź	Skala					Nie wiem, nie korzystałam/em
		1	2	3	4	5	
a	Konsultacje						
b	Lekcje otwarte						
c	Sieci współpracy i samokształcenia						
d	Szkolenia w formie warsztatowej						
e	Szkolenia w formie konferencji i seminariów						
f	Udostępnianie materiałów metodycznych						
g	Inna forma – jaka?						

16. Czy wykorzystuje Pani/Pan w swojej praktyce zawodowej wiedzę i umiejętności nabyte w ramach korzystania z doradztwa metodycznego? Proszę wybrać jedną odpowiedź.
- a. Zdecydowanie tak
 - b. Raczej tak
 - c. Trudno powiedzieć
 - d. Raczej nie
 - e. Zdecydowanie nie

Załącznik nr 4

ANKIETA DLA DYREKTORÓW SZKÓŁ

Szanowni Państwo!

Zwracamy się z prośbą o wypełnienie ankiety, dotyczącej funkcjonowania doradztwa metodycznego w Małopolsce. Badanie prowadzi Małopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli, w ramach projektu „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia ustawicznego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie”, finansowanego ze środków Unii Europejskiej w ramach Krajowego Planu Odbudowy. Państwa opinie pozwolą nam na wypracowanie rekomendacji, które mają się przyczynić do poprawy efektywności funkcjonowania doradztwa metodycznego.

Ponadto wyjaśniamy, że:

ilekroć w ankiecie mowa o szkole, należy przez to rozumieć także przedszkole.

Ilekroć w ankiecie jest mowa o doradztwie metodycznym należy przez to rozumieć wsparcie organizowane przez doradcę metodycznego, w formie: konsultacji indywidualnych, lekcji otwartych, zajęć warsztatowych i innych szkoleń oraz sieci współpracy i samokształcenia.

Część I OGÓLNE UWARUNKOWANIA DORADZTWA

Uwaga: Wypełniają wszyscy ankietowani dyrektorzy

1. Z czym kojarzy się Pani/Panu doradztwo metodyczne? Dla każdej z podanych odpowiedzi proszę dokonać oceny według skali: zdecydowanie tak, raczej tak, trudno powiedzieć, raczej nie, zdecydowanie nie, zaznaczając wybraną pozycję skali.

Kafeteria	Odpowiedź	Skala				
		Zdecydo- wanie tak	Raczej tak	Trudno po- wiedzieć	Raczej nie	Zdecydo- wanie nie
a	Kontrola pracy nauczyciela					
b	Ocenianie pracy nauczyciela bez związku z formalną oceną pracy					
c	Kontrola pracy szkoły					
d	Ocenianie pracy szkoły					
e	Przekazywanie wiedzy i materiałów poprzez szkolenia i konsultacje					
f	Przekazywanie informacji zwrotnej na temat pracy nauczyciela					
g	Przekazywanie informacji zwrotnej na temat pracy szkoły					
h	Przekazywanie rad, wskazówek					
i	Pomoc w rozwiązywaniu bieżących problemów					
j	Zachęcanie nauczycieli do poszukiwania nowych rozwiązań					
k	Zachęcanie dyrektorów do poszukiwania nowych rozwiązań					
l	Wspieranie nauczycieli we wdrażaniu nowych rozwiązań					
ł	Dzielenie się wiedzą i doświadczeniem przez doradcę					
m	Organizacja wymiany doświadczeń między nauczycielami					
n	Motywowanie nauczycieli do rozwoju zawodowego					
o	Inne skojarzenia – jakie? Proszę wpisać.					

2. Z jakich źródeł dowiaduje się Pani/Pan o możliwości wsparcia nauczycieli Państwa placówki ze strony doradcy metodycznego? Proszę wybrać dowolną liczbę odpowiedzi
- Informacje otrzymywane bezpośrednio od doradcy metodycznego
 - Informacje przekazywane do szkoły przez placówkę doskonalenia, prowadzącą doradztwo metodyczne
 - Informacje na stronie internetowej placówki doskonalenia
 - Informacje przekazywane podczas różnych wydarzeń organizowanych przez placówkę doskonalenia
 - Informacje na stronie Kuratorium Oświaty
 - Informacje przekazywane podczas różnych wydarzeń organizowanych przez Kuratorium Oświaty
 - Informacje od dyrektorów innych szkół
 - Informacje od nauczycieli z mojej szkoły
 - Informacje od nauczycieli z innych szkół
 - Inne źródła – jakie? (proszę wpisać).....
 - Nie mam dostępu do informacji o doradztwie metodycznym
3. Czy w Pani/Pana szkole są dostępne dla nauczycieli informacje o różnych formach wsparcia w ramach doradztwa metodycznego, przesyłane przez Małopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli (MCDN) i /lub Powiatowy Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli (PODN) w Brzesku? Proszę wybrać jedną odpowiedź.

Kafeteria	Odpowiedź	Skala				
		Tak, stale	Tak, okazjonalnie	Nie pamiętam	Rzadko	Nie
a	Informacje MCDN o ofercie w ramach doradztwa metodycznego					
b	Informacje MCDN o ofercie w ramach doradztwa metodycznego					

4. Jaki sposób informowania o możliwości wsparcia ze strony doradcy metodycznego byłby Pani/Pana zdaniem najbardziej skuteczny? Proszę ocenić skuteczność każdego sposobu w skali od 1 do 6, gdzie 1 oznacza zupełnie nieskuteczny, a 5 bardzo skuteczny.

Kafeteria	Odpowiedź	Skala				
		1	2	3	4	5
a	Informacje otrzymywane przez nauczycieli bezpośrednio od doradcy metodycznego					
b	Informacje przekazywane nauczycielom przez szkołę/dostępne w szkole					
c	Informacje na stronie internetowej placówki doskonalenia					
d	Informacje przekazywane podczas różnych wydarzeń organizowanych przez placówkę doskonalenia nauczycieli					
e	Informacje na stronie Kuratorium Oświaty					
f	Informacje przekazywane podczas różnych wydarzeń organizowanych przez KO					
g	Informacje od innych nauczycieli z mojej szkoły					
h	Informacje od nauczycieli z innych szkół					
i	Inne źródło – jakie? Proszę wpisać					

5. Jakie czynniki utrudniają nauczycielom Pani/Pana szkoły korzystanie z doradztwa metodycznego? Dla każdej z podanych odpowiedzi proszę ocenić w skali: zdecydowanie tak, raczej tak, trudno powiedzieć, raczej nie, nie.

Kafeteria	Odpowiedź	Skala				
		Zdecydowanie tak	Raczej tak	Trudno powiedzieć	Raczej nie	Zdecydowanie nie
a	Mała dostępność doradcy/doradców danej specjalności					
b	Brak dostępu/utrudniony dostęp do informacji o bieżącej ofercie w ramach doradztwa					
c	Brak możliwości zwolnienia ze szkoły /ustalenia zastępstwa w celu udziału w doradztwie					
d	Brak środków finansowych po stronie szkoły na pokrycie delegacji					
e	Niedogodna dla nauczycieli organizacja – np. dni i godziny danej formy wsparcia, jej lokalizacja,					
f	Oferta niewystarczająco dostosowana do potrzeb i oczekiwań nauczycieli					
g	Brak czasu z racji licznych obowiązków zawodowych					
h	Brak czasu z racji sytuacji prywatnej					
i	Inne – jakie?					

6. Co mogłoby dodatkowo zachęcić nauczycieli Pani/Pana szkoły do korzystania z doradztwa metodycznego? Dla każdej z podanych odpowiedzi proszę dokonać oceny według skali: zdecydowanie tak, raczej tak, trudno powiedzieć, raczej nie, zdecydowanie nie.

Kafeteria	Odpowiedź	Skala				
		Tak	Raczej tak	Trudno powiedzieć	Raczej nie	Nie
a	Bardziej atrakcyjna oferta					
b	Bardziej dogodna organizacja					
c	Ułatwienia organizacyjne ze strony szkoły (np. możliwość zwolnienia/ zastępstwa/zmiany rozkładu zajęć)					
d	Uwzględnienie korzystania doradztwa metodycznego w ocenie pracy nauczyciela					
e	Uwzględnienie korzystania z doradztwa metodycznego w przyznawaniu dodatku motywacyjnego					
f	Uwzględnienie korzystania z doradztwa metodycznego przy przyznawaniu nagród					
g	Wprowadzenie formalnego wymogu korzystania z doradztwa metodycznego					
h	Promocja doradztwa przez Kuratorium Oświaty					
i	Promocja doradztwa przez organ prowadzący szkołę					
j	Inny czynnik – jaki? Proszę wpisać.					

7. Czy zachęca Pani/Pan nauczycieli do korzystania z doradztwa metodycznego? Proszę wybrać jedną odpowiedź.

- Zdecydowanie tak
- Raczej tak
- Trudno powiedzieć
- Raczej nie
- Zdecydowanie nie

Jeżeli raczej nie lub nie, to dlaczego?

8. Czy organ prowadzący szkołę w czasie objętym badaniem (lata 2019–2024) interesował się udziałem nauczycieli Państwa placówki w doradztwie metodycznym?
 - a. Zdecydowanie tak
 - b. Raczej tak
 - c. Trudno powiedzieć
 - d. Raczej nie
 - e. Zdecydowanie nie
9. Czy Kuratorium Oświaty, w ramach nadzoru pedagogicznego sprawowanego nad szkołą, w czasie objętym badaniem (lata 2019–2024) interesowało się udziałem nauczycieli Państwa placówki w doradztwie metodycznym?
 - a. Zdecydowanie tak
 - b. Raczej tak
 - c. Trudno powiedzieć
 - d. Raczej nie
 - e. Zdecydowanie nie
10. Czy nauczyciele Pani/Pana szkoły w okresie objętym badaniem (lata 2019–2024) korzystali z doradztwa metodycznego?
 - a. Bardzo często
 - b. Często
 - c. Czasami
 - d. Rzadko
 - e. Nigdy
 - f. Nie wiem

Część II KORZYSTANIE Z DORADZTWA PRZEZ NAUCZYCIELI SZKOŁY

Uwaga: Wypełniają dyrektorzy kierujący placówkami, których nauczyciele czasie objętym badaniem (lata 2019–2024) uczestniczyli w doradztwie metodycznym.

11. Jeśli Czy wspierał(a) Pani/Pan udział nauczycieli Państwa szkoły w doradztwie poprzez ułatwienia organizacyjne (np. możliwość zwolnienia z jakichś zadań/zastępstwa)? Proszę wybrać jedną odpowiedź.
 - a. Bardzo często
 - b. Często
 - c. Czasami
 - d. Rzadko
 - e. Nigdy
 - f. Nie było takiej potrzeby
12. Czy interesuje się Pani/Pan efektami udziału nauczycieli Państwa szkoły we wsparciu w formie doradztwa metodycznego? Proszę wybrać jedną odpowiedź.
 - a. Zdecydowanie tak
 - b. Raczej tak
 - c. Trudno powiedzieć
 - d. Raczej nie
 - e. Zdecydowanie nie

Jeżeli raczej nie lub nie, to dlaczego?.....

13. Czy nauczyciele Pani/Pana szkoły, którzy korzystali z doradztwa metodycznego, wykorzystują nabytą wiedzę i umiejętności w swojej praktyce zawodowej? Proszę wybrać jedną odpowiedź.
 - a. Zdecydowanie tak
 - b. Raczej tak
 - c. Trudno powiedzieć
 - d. Raczej nie
 - e. Zdecydowanie nie
14. W jaki sposób weryfikuje Pani/ Pan wykorzystanie przez nauczycieli wiedzy i umiejętności nabytych w toku doradztwa metodycznego?

Załącznik nr 5

Zestawienie wypowiedzi respondentów w kafeteriach otwartych lub w pytaniach otwartych – doradcy metodyczni MCDN

Numer pytania: 7

Kategoria: pytanie otwarte

Treść pytania: Dlaczego zdecydował(a) się Pani/Pan zostać doradcą metodycznym?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Chęć doskonalenia warsztatu pracy i dzielenia się doświadczeniem
2	Rozwój osobisty
3	Chciałam podzielić się swoją wiedzą i doświadczeniem
4	Chcę się dzielić swoją wiedzą i doświadczeniem. Wpierać nauczycieli. Wymieniać wiedzę i doświadczenie
5	Chęć rozwoju, dzielenia się wiedzą
6	Chęć dzielenia się wiedzą z innymi
7	Chęć rozwoju zawodowego
8	To moja pasja
9	Było kilka powodów dla których zdecydowałam się zostać doradcą metodycznym. Oto one: 1. W moim mieście od lat nie było doradcy metodycznego, którego w potrzebnej chwili można by poprosić o radę lub wsparcie. 2. Uważałam, że istnieje potrzeba istnienia takiej osoby, która będzie konsolidowała środowisko nauczycieli wychowania fizycznego wokół różnych tematów związanych ze specyfiką naszego przedmiotu. 3. Uczestniczyłam w latach 2013–2015 w projekcie jako szkolny organizator rozwoju edukacji organizując szkolenia oparte na diagnozie potrzeb nauczycieli i dyrektorów dla placówek objętych wsparciem. Było to dla mnie bardzo ciekawe doświadczenie, które chciałam wykorzystać w pracy doradcy metodycznego.
10	Postanowiłam podzielić się wiedzą i doświadczeniem z innymi nauczycielami, poza tym mam niegasnącą chęć doskonalenia się w różnych dziedzinach.
11	Żeby dzielić się swoim doświadczeniem i pomysłami na ciekawe rozwiązania w pracy dydaktycznej oraz żeby pomagać innym.
12	Ponieważ lubię zdobywać nowe doświadczenia i wiedzę, którymi chętnie i z pasją dzielę się z innymi.
13	Wcześniej doświadczenie pracy z nauczycielami w MCDN oraz jako Level Manager na uczelni. Chęć zbudowania przestrzeni do dzielenia się swoimi doświadczeniami i osiągnięciami. Rozwój swoich umiejętności szkoleniowych. Pomoc nauczycielom szczególnie na początku pracy w szkole.
14	Poczucie wypalenia i rutyna na stanowisku nauczyciela przedmiotu. Chęć podjęcia nowego wyzwania. Zasób wiedzy i doświadczeń metodycznych, możliwość dzielenia się nimi. Innowacyjność.
15	Dzielenie się wiedzą
16	Od początku swojej kariery zawodowej zajmowałam się popularyzacją nauki fizyki, dążę do tego, aby nauczanie tego przedmiotu odbywało się poprzez doświadczenia, ciekawe prowadzenie lekcji i zauważenie przez nauczycieli znaczenia tego przedmiotu w życiu.
17	Od 15 lat równoległe z moją pracą nauczyciela prowadziłam w Polsce i za granicą szkolenia dla nauczycieli i konsultacje w ramach mojej współpracy z różnymi instytucjami promującymi język niemiecki m.in. Goethe Institut. Otrzymywałam od nauczycieli bardzo pozytywne informacje zwrotne dotyczące moich kompetencji i kontakt z nauczycielami sprawiał mi ogromną satysfakcję. Zawsze chciałam być doradcą metodycznym, złożyłam dokumenty, jak tylko zobaczyłam ogłoszenie o naborze.
18	Chcę dzielić się doświadczeniem z innymi nauczycielami i pomagać w rozwoju młodym nauczycielom
19	Chęć dzielenia z innymi swoją wiedzą, umiejętnościami ale także udzielanie wsparcia nauczycielom.
20	Indywidualny rozwój zawodowy, chęć dzielenia się wiedzą.
21	Dzielenie się swoją wiedzą i doświadczeniem z innymi nauczycielami, pomoc świadczona na rzecz nauczycieli i szkół, możliwość własnego rozwoju
22	Chęć dzielenia się własnym doświadczeniem zawodowym
23	Chęć dzielenia się dobrymi praktykami, dalszy rozwój.
24	Mam duże doświadczenie w pracy nauczycielskiej i chętnie dzielę się nim z innymi.
25	Swoim doświadczeniem i entuzjazmem do prowadzenia zajęć chętnie dzielę się w trakcie realizowania zadań doradcy metodycznego. Współpraca z Kuratorium Oświaty w Krakowie jest dla mnie także okazją na dalszy rozwój zawodowy.
26	Chciałam dzielić się swoim doświadczeniem z innymi nauczycielami zawodu
27	Wsparcie nauczycieli w zakresie doradztwa metodycznego z geografii – pomoc w realizacji założeń podstawy programowej z geografii zgodnie z ideą ich autorów
28	Chciałam dzielić się swoim doświadczeniem, ktoś mnie do tego zachęcił.
29	Rozwój własny i innych nauczycieli.
30	Wsparcie pracy nauczyciela i rozwój własny

L.p.	Treść wypowiedzi
31	Jest to dla mnie ogromna szansa na rozwój i realizację pasji. Uwielbiam dzielić się wiedzą i doświadczeniem z innymi nauczycielami, a ta rola daje mi taką możliwość na szerszą skalę. Czuję, że mogę realnie wpłynąć na jakość nauczania szkołach. Dodatkowo, ta funkcja zmusza mnie do ciągłego rozwoju i bycia na bieżąco z nowymi trendami w edukacji, co uważam za fascynujące. Lubię też różnorodność zadań i wyzwań, jakie niesie ta praca – od prowadzenia warsztatów po indywidualne konsultacje.
32	Zanim zostałam doradcą metodycznym, prowadziłam wiele szkoleń dla nauczycieli swojej szkoły i gminy. Lubię dzielić się swoją wiedzą i umiejętnościami z innymi nauczycielami. Zawsze bliski był mi drugi człowiek i jego potrzeby.
33	Chętnie pomagam nauczycielom
34	Chcę się dzielić wiedzą i doświadczeniem. Lubię pracę z ludźmi. Inspirujące koncepcje pracy z nauczycielami.

Numer pytania: 10

Kategoria: pytanie półotwarte

Treść pytania: Z czym kojarzy się Pani/Panu doradztwo metodyczne? Inne skojarzenia – jakie?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Wsparcie nauczycieli w awansie zawodowym
2	Wymianą wiedzy
3	Rozwój osobisty – czerpanie wiedzy od innych nauczycieli
4	Ukierunkowana współpraca
5	Wdrażanie nauczycieli do stosowania nowatorskich narzędzi AI w codziennej pracy.
6	Współpraca nauczycieli w zespołach przedmiotowych. Rozwiązywanie trudności w pracy z uczniami z SPE. Zachęcanie do opracowania innowacji pedagogicznych. Zapoznanie ze zmianami w systemie oświaty. Wsparcie nauczycieli w opracowywaniu swoich własnych materiałów dydaktycznych w oparciu o analizę potrzeb uczniów.
7	Wymiana doświadczeń w ramach sieci współpracy i samokształcenia
8	Wzbogacanie warsztatu pracy nauczyciela

Numer pytania: 12

Kategoria: pytanie półotwarte

Treść pytania: W jakiej roli występował(a) Pani/Pan w stosunku do nauczycieli, z którym miał(a) Pani/Pan kontakt? Inna rola – jaka?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Wsparcie nauczycieli w zakresie awansu zawodowego
2	Psychologa – wysłuchanie
3	Współpraca z instytucjami
4	Instruowanie, w jaki sposób wdrażać zasoby i narzędzia sztucznej inteligencji do praktyki lekcyjnej.
5	Wspomaganie pracy nauczycieli i rad pedagogicznych w ramach jego rozwoju zawodowego oraz podnoszeniu efektów pracy szkół
6	Zapoznanie z różnorodnymi metodami pracy w tym narzędziami TIK i AI
7	Obserwacja zajęć w związku z awansem zawodowym (nie z oceną pracy nauczyciela)

Numer pytania: 13

Kategoria: pytanie otwarte

Treść pytania: Proszę dokończyć zdanie: w doradztwie metodycznym najważniejsze jest:

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Wsluchiwanie się w potrzeby nauczycieli i proponowanie odpowiednich form kontaktu i doskonalenia
2	Wspieranie i doradzanie
3	Udzielanie wsparcia nauczycielom
4	Wiedza i praktyka z przedmiotu który jest w jego obszarze
5	Tworzenie zespołu nauczycieli – grupowe wsparcie
6	Wsparcie nauczyciela
7	To, że jestem wsparciem nauczyciela.
8	Wsparcie dla nauczycieli

L.p.	Treść wypowiedzi
9	Wspieranie nauczycieli poprzez: dostarczanie informacji, dzielenie się wiedzą, inspirowanie do poszukiwania nowych rozwiązań metodycznych oraz stwarzanie przestrzeni do wymiany doświadczeń
10	Podążanie za potrzebami metodycznymi nauczycieli, budowanie wsparcia poprzez wdrażanie do nowych przepisów prawa oświatowego, inspirowanie do podejmowania nowatorskich działań edukacyjnych, promowanie dobrych praktyk itp.
11	Wspieranie i doradzanie innym nauczycielom, jeżeli tego potrzebują.
12	Wspieranie innych nauczycieli i rad pedagogicznych w doskonaleniu zawodowym oraz rozwoju metodycznym.
13	Merytoryczne przygotowanie, otwarta postawa wobec nowych wyzwań i zadań, empatia, doświadczenie zawodowe
14	Wiedza metodyczna, doświadczenie, kompetencje, innowacyjność.
15	Dzielenie się wiedzą i inspirowanie do rozwoju zawodowego
16	Zaangażowanie
17	Szacunek do nauczycieli i otwartość na wymianę doświadczeń.
18	Wspomaganie nauczycieli i dobre relacje z nimi
19	Tutaj nie ma prostych odpowiedzi. Dla mnie bardzo ważne są cechy osobowościowe i kompetencje. Cechy osobowościowe pomagają nam zjednać sobie nauczycieli, zdobyć zaufanie, wypracować autorytet. Jednak aby tak się stało muszą być odpowiednie kompetencje, rozległa wiedza, umiejętności, łatwy przekaz.
20	Bezpośredni kontakt z nauczycielami i rozmowa mająca na celu pomoc i wskazanie różnych dróg rozwoju własnego oraz wspieranie w sytuacji problemowych.
21	Aby być jak najbliżej nauczyciela, znać nauczycieli ze swojego obszaru powierzenia, żeby nauczyciele mieli zaufanie do swojego doradcy i aby oferta szkoleń i spotkań indywidualnych jaką proponuję dostosowywana była do zdiagnozowanych potrzeb danej grupy
22	Współpraca z nauczycielami i wspieranie w różnorodnych obszarach rozwoju zawodowego
23	Nawiązanie współpracy, wymiana doświadczeń i budowanie dobrych relacji
24	Bezpośredni kontakt z nauczycielami, zachęcenie nauczycieli do rozwoju poprzez udział w szkoleniach stacjonarnych, które powinny odbywać się w godzinach pracy nauczycieli (nie po południu, czy wieczorem, kiedy nauczyciele są zmęczeni)
25	W doradztwie metodycznym najważniejsze jest motywować nauczycieli do poszukiwania nowych rozwiązań metodycznych dostosowanych do indywidualnych możliwości psychofizycznych uczniów. Istotnym jest również wsparcie i konkretne wskazówki, jak umiejętnie rozwiązać dany problem.
26	Być jak najbliżej nauczyciela, znać nauczycieli ze swojego obszaru powierzenia, przedstawiać nauczycielom ofertę szkoleń i spotkań.
27	Kreatywność.
28	Zrozumienie
29	Spotkanie z nauczycielem, drugim człowiekiem, wspieranie go w rozwoju i dzielenie się wiedzą oraz doświadczeniem
30	Wspieranie pracy nauczycieli początkujących
31	Wspieranie innych nauczycieli w ich rozwoju zawodowym i podnoszeniu jakości nauczania.
32	Niesienie pomocy nauczycielom w codziennej pracy. Ważnym jest, aby doradca metodyczny miał kontakt z nauczycielami, którym będzie służyć pomocą, będzie umiejętnie wpływał na podnoszenie wyników ich pracy w oparciu o własne doświadczenia w nauczonym przedmiocie i jego metodyce nauczania.
33	Pomoc nauczycielom o krótkim stażu pracy
34	Doświadczenie na stanowisku nauczyciela, wiedza oraz otwarty i życzliwy stosunek do ludzi. Umiejętność aktywizowania uczestników warsztatów. Inspiracja do pracy.

Numer pytania: 15

Kategoria: pytanie półotwarte

Treść pytania: W jaki sposób informuje Pani/Pan nauczycieli o możliwości wsparcia w ramach doradztwa metodycznego? Inny sposób – jaki?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Wiadomości email na pocztę, sms-y
2	Media społecznościowe
3	Po nawiązaniu współpracy z różnymi instytucjami proszę o zamieszczenie informacji w tym zakresie np. Strona internetowa Wydziału Katechetycznego Kurii Diecezjalnej w Tarnowie.
4	Nawiązanie współpracy z ekspertami różnych instytucji i umieszczanie poprzez te instytucje informacji o szkoleniach
5	Przekazywanie informacji podczas różnych wydarzeń organizowanych przez macierzystą szkołę.
6	Kontakt osobisty

Numer pytania: 18

Kategoria: pytanie półotwarte

Treść pytania: Co Pani/Pana zdaniem stanowi utrudnienia w korzystaniu przez nauczycieli z doradztwa metodycznego? Inne utrudnienia – jakie?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Brak świadomości nauczycieli, że doszkącanie jest ich obowiązkiem zgodnie z art. 6 KN
2	Praca nauczyciela poza godzinami wynikającego z planu lekcji, korepetycje udzielane
3	Nadmiar oferty
4	Zbyt mały nacisk dykcji na doskonalenie własne.
5	Najczęściej nauczyciele wymieniają: brak możliwości szkoleń w godzinach pracy, brak płatnych delegacji, muszą koleżeńsko się zastępować w pracy jeśli chcą jechać na szkolenie
6	Popołudniowe godziny form – w czasie prywatnym nauczycieli Młodzi nie chcą korzystać ze szkoleń po pracy
7	Brak uregulowań prawnych, które obligowałyby nauczycieli/dyrektorów szkół/organy prowadzące do kontaktu z doradcami metodycznymi.
8	Brak czasu

Numer pytania: 20

Kategoria: pytanie półotwarte

Treść pytania: Co mogłoby Pani/Pana zdaniem dodatkowo zachęcić nauczycieli do korzystania z doradztwa metodycznego? Inne czynniki – jakie?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Dzień na samodoskonalenie/ doszkącanie się 1 raz w roku szkolnym na wybraną przez nauczyciela formę (poza szkolnymi szkoleniami wewnętrznymi).
2	Upowszechnienie działań doradców metodycznych. Współpraca MCDN z organami prowadzącymi. Zmiana myślenia w sposób stereotypowy o doradcach, konsultantach. Profesjonalna promocja szkoleń, spersonalizowane maile do nauczycieli – marketing.
3	Korzystanie z konsultacji indywidualnych
4	Możliwość uczestnictwa w szkoleniu w formie delegacji ze szkoły (pokrycie kosztów dojazdu)

Numer pytania: 22

Kategoria: pytanie półotwarte

Treść pytania: Jak ocenia Pani/Pan przydatność form wsparcia w ramach doradztwa metodycznego dla praktyki zawodowej nauczycieli? Inna forma – jaka?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Warsztaty terenowe wykorzystujące lokalne zasoby architektury, kultury i literatury.
2	Wykłady akademickie, warsztaty z udziałem profesjonalistów z innych dziedzin. Spotkania z wizytatorami KO w celu omówienia zaobserwowanych problemów w szkołach.
3	Spotkania doradców metodycznych z radami pedagogicznymi
4	Wsparcie nauczyciela i udział doradcy metodycznego w lekcjach otwartych organizowanych przez nauczycieli
5	Obserwacja zajęć nauczyciela
6	Obserwacja zajęć nauczyciela – życzliwe wsparcie
7	Kontakt indywidualny
8	Seminaria
9	Udział w lekcjach nauczycieli

Numer pytania: 29

Kategoria: pytanie półotwarte

Treść pytania:

Czy uczestniczył(a) Pani/Pan w doskonaleniu zawodowym kierowanym do doradców metodycznych?

Inne przyczyny – jakie?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Brak szkoleń dla doradców ds. wychowania fizycznego
2	Nadal niewystarczająca ilość ofert szkoleń skierowanych tylko dla doradców metodycznych. Brak listy czy informacji ogólnodostępnej gdzie takich szkoleń szukać.
3	Mała ilość szkoleń skierowanych dla mojej specjalności.

Numer pytania: 31

Kategoria: pytanie otwarte

Treść pytania: W jaki sposób placówka doskonalenia, w której jest Pani/Pan zatrudniona/zatrudniony wspiera realizację przez Panią/Pana zadań doradcy metodycznego?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Umożliwienie uczestnictwa w formach doskonalenia, wspieranie w promocji moich form doskonalenia, systematyczne kontakty z kadrą kierowniczą w celu przekazywania bieżących informacji
2	Oferta szkoleń dla doradców
3	1. Dostosowanie godzin pracy w taki sposób, abym była zawsze dostępna dla nauczycieli w czasie prowadzenia form doskonalenia zawodowego, obserwacji zajęć nauczycieli, wsparcie merytoryczne w opracowaniu propozycji doskonalenia dla nauczycieli.
4	Deleguje mnie na konferencje wspomaga przez kursy warsztaty pozwala na realizację pomysłów
5	Obecna kadra kierownicza – otwartość, życzliwość i wsparcie, obiektywność, wartościowe szkolenia dla doradców, integracja zespołu – nawet między ośrodkami z innych województw
6	Jeśli jest potrzeba otrzymuje potrzebne wsparcie.
7	Umożliwienie rozwoju poprzez udział w różnych formach doskonalenia
8	Organizowanie wydarzeń we współpracy
9	Kierownictwo mojej placówki jest otwarte na propozycje moich form wsparcia.
10	Umożliwia realizację zadań doradcy na terenie Ośrodka Metodycznego przy ul. Garbarskiej 1, odbywanie stacjonarne dyżurów dla nauczycieli, dostęp do sali STEAM-owej i sprzętu elektronicznego, wspieranie przez Dyrekcję różnych inicjatyw metodycznych: konferencji, seminariów, warsztatów itp., umożliwienie samokształcenia i dofinansowanie kursów doskonalących zewnętrznych.
11	Pomoc w realizacji zadań, wsparcie merytoryczne
12	Jestem zwalniana na szkolenia, na obserwacje lekcji nauczycieli odbywających staż, nie mam żadnych problemów ale jestem jedynym doradcą w mojej placówce, który tak ma.
13	Merytoryczne rozmowy z obecnym wice-dyrektorem, otwarte podejście i zaufanie przy podejmowaniu nowych wyzwań, wsparcie ze strony BOK, współpraca z niektórymi doradcami-nauczycielami metodycznymi i konsultantami, pomoc przy upowszechnianiu informacji o szkoleniach, wymiana doświadczeń i rozmowa podczas spotkań w zespole doradców i konsultantów.
14	Wsparcie organizacyjne, współpraca z innymi doradcami i konsultantami, otwartość na pomysły i inicjatywy.
15	Udostępnienie pracowni, materiałów informacyjnych
16	Umożliwia wyjazdy bezpośrednio do okolicznych szkół, pomaga technicznie w szkoleniach online, przekazuje rzetelnie informacje
17	W razie pytań mogę się konsultować.
18	Wszelka pomoc w realizacji zadań doradcy ze strony placówki MCDN Ośrodek w Nowym Sączu
19	Umożliwia mi rozwijanie umiejętności poprzez udział w doskonaleniu zawodowym wewnętrznym i zewnętrznym. Udzielenie wsparcia i pomocy w organizacji różnych wydarzeń adresowanych do nauczycieli np. Konkursów, turniejów, konferencji. Umożliwienie nawiązywania współpracy z różnymi instytucjami.
20	Informacje o szkoleniach, spotkanie z kierownictwem, rozmowy indywidualne, wskazania dotyczące kierunków i treści szkoleniowych dla nauczycieli.
21	Otrzymuję wsparcie: szkolenia w ramach własnego rozwoju doradcy metodycznego, rozmowa, dofinansowanie do szkoleń
22	Konsultacje propozycji ofert dla nauczycieli, informacja zwrotna o potrzebach nauczycieli objętych doradztwem np.: od dyrektorów szkół
23	Dokształcanie, wsparcie, współpraca
24	Otrzymuję pomoc w zakresie organizacyjnym i promocyjnym

L.p.	Treść wypowiedzi
25	Mogę realizować swoje zadania dzięki np. Możliwości skorzystania z sal wykładowych podczas prowadzenia warsztatów dla nauczycieli. BOK uczestniczy w przekazywaniu informacji dla uczestników danej formy wsparcia.
26	Udostępnia sale dydaktyczne, samochód służbowy z kierowcą, promuje ofertę szkoleń w informatorze MCDN
27	Jest otwarta na nowe propozycje szkoleniowe. Stwarza nowe możliwości przez propozycję realizacji projektów edukacyjnych.
28	Konsultacje, narady, spotkania z p. Dyrektor i p. Kierownik. Promocja form realizowanych przeze mnie.
29	Promuje na swojej stronie formie doskonalenia
30	Możliwość uczestniczenia w specjalistycznych szkoleniach i konferencjach. Wsparcie organizacyjne w planowaniu i prowadzeniu warsztatów oraz konsultacji dla nauczycieli. Przestrzeń i narzędzia do prowadzenia spotkań z nauczycielami, zarówno indywidualnych jak i grupowych. Pomoc w diagnozowaniu potrzeb edukacyjnych nauczycieli. Wsparcie w udostępnianiu materiałów dydaktycznych dla nauczycieli. Możliwość współpracy z innymi doradcami metodycznymi. Pomoc administracyjną w przygotowywaniu sprawozdań i dokumentacji związanej z moją pracą. Elastyczność w planowaniu mojego czasu pracy, co pozwala mi efektywnie realizować różnorodne zadania doradcze. Wsparcie w nawiązywaniu kontaktów z placówkami oświatowymi i nauczycielami w regionie
31	Doradza; – Inspiruje do podejmowania działań innowacyjnych; – Organizuje wewnętrzne szkolenia, odpowiadając na zapotrzebowanie pracowników; – Pomaga w rozwiązywaniu bieżących problemów;
32	Spotkania z dyrektorem placówki i zespołem doradców
33	Szkolenia, instrukcje, kontrola

Numer pytania: 33

Kategoria: pytanie półotwarte

Treść pytania: Z jakimi osobami współpracuje Pani/Pan w realizacji zadań doradcy metodycznego?

Inne osoby – jakie?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Dyrektorzy instytucji rynku pracy, Ośrodków szkoleniowych
2	Pracownicy uczelni, naukowcy, dydaktycy
3	Doradcy metodyczni z wychowania fizycznego
4	Dyrektor mojej szkoły
5	Dyrektorzy szkół i przedszkoli
6	Wydawnictwo – Języki Obce – konferencja Pedagogiczna Biblioteka Wojewódzka.
7	Dyrektorzy szkół
8	Eksperci, trenerzy
9	Policja, Zrzeszenia i Stowarzyszenia

Numer pytania: 34

Kategoria: pytanie otwarte

Treść pytania: Co stanowi największe utrudnienie w realizacji przez Panią/Pana zadań doradcy metodycznego?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Duże obciążenie dodatkowymi zajęciami nauczycieli WF, a przez to mało czasu na szkolenia
2	Mała świadomość nauczycieli o ofercie szkoleniowej, nie zwalanie ich z lekcji przez dyrektorów na czas szkolenia (zgłaszane przez nauczycieli) brak możliwości dostosowania się czasowego do obserwacji lekcji danego nauczyciela (tylko środa dniem dla doradcy)
3	Brak odgórnych uregulowań prawnych w zakresie doradztwa metodycznego
4	Kontrola realizacji harmonogramu korekta szczegółów
5	Brak częstszych możliwości bezpośrednich kontaktów z nauczycielami w ośrodku MCDN w godzinach popołudniowych
6	Fatalnie rozbuchana papierologia, zamiast przejście w całości na system elektroniczny. System ustalania urlopu z dziwnym trybem, że należy go wypisać jeszcze z ośrodka.
7	Niska frekwencja na zajęciach, część zapisanych nauczycieli nie przychodzi na zajęcia bez uprzedzenia
8	Największym utrudnieniem w realizacji zadań doradcy metodycznego ds. Wychowania fizycznego jest brak stałego dostępu do sali gimnastycznej z pełnym wyposażeniem sprzętowym.

L.p.	Treść wypowiedzi
9	Krakowscy nauczyciele języka polskiego są przepracowani i z trudem znajdują czas na kontakt z doradcą metodycznym. Nadmiar obowiązków zawodowych i dodatkowe godziny języka polskiego jako obcego powodują, że prowadzą po 8–9 lekcji dziennie, co wyklucza ich z udziału w niektórych formach doskonalenia zawodowego od poniedziałku do piątku. Dyrektorzy nie wyrażają zgody na doszktałcanie się w godzinach pracy.
10	Bardzo duża ilość dokumentacji papierowej
11	Nie mam żadnych
12	Brak dotarcia z informacją o szkoleniach bezpośrednio do nauczycieli. Informacja wśród dyrektorów i nauczycieli o doradcach metodycznych, ich zakresie działań.
13	Zbyt duży zasięg działania i wynikający z tego trudny dostęp nauczycieli do doradcy.
14	Małe możliwości uczestnictwa nauczycieli ze względu na realizowane inne zadania, brak czasu nauczycieli
15	Brak pomocy naukowych w Ośrodku Doskonalenia, nauczyciel musi pożyczać pomoce ze szkoły w której pracuje co budzi często niechęć dyrektorów – fizyka jest nauką doświadczalną!
16	Stosunek ilości dokumentacji i czasu na organizację form wsparcia do rzeczywistego czasu realizacji zadań i wsparcia nauczycieli.
17	Niechęć ze strony dyrektorów szkół i nauczycieli w uczestniczeniu w formach doskonalenia
18	Nie mam jakiś specjalnych utrudnień w realizacji zadań doradcy metodycznego. Lubię swoją pracę. Jeżeli coś muszę wskazać to wybiorę dokumentację, która jest konieczna, jednak nie należy do ulubionych zajęć.
19	Mały kontakt bezpośredni z nauczycielami w terenie – brak czasu i możliwości wyjazdowych.
20	Możliwość szerszej oferty współpracy z innymi doradcami metodycznymi w realizacji wspólnych form warsztatowych, realizacja zajęć otwartych ze względu na ich realizację w ramach godzin pracy przez co nauczyciele chętni do uczestnictwa nie mogą tego zrobić (praca w tym samym czasie)
21	Brak utrudnień
22	Pozyskanie nauczycieli do udziału w formach doskonalenia Brak jednoznacznych wytycznych dla dyrektorów szkół, z których wywodzą się doradcy. Dyrektorzy nie zawsze ułatwiają pracę doradcy, tłumacząc się brakiem przepisów np. Doradca powinien mieć dzień wolny od szkoły, by móc skupić się na zadaniach doradcy (przepisy tego nie precyzują) – w KO informowano nas, że tak będzie, ale dyrektorzy nie chcą się godzić na taką organizację. Problemem jest również niski prestiż doradcy – jesteśmy jak akwizytorzy, którzy wciskają niechciany towar
23	Dotarcie z ofertą do wszystkich nauczycieli w swoim obszarze
24	Duża ilość formalności związana z rozliczaniem czasu pracy (planowanie i realizacja co miesiąc, w formie zbyt szczegółowej).
25	Małe frekwencja nauczycieli, czasami znikome, małe zainteresowanie nauczycieli, niechęć do spotkań stacjonarnych
26	Sztywne terminy dokumentowania.
27	Dokumentowanie każdego zadania i realizowanej formy, biurokracja (np. System ezd dla doradców)
28	Opór ze strony niektórych nauczycieli – niechęć do zmian lub przyjmowania nowych metod pracy.
29	Przekazywanie informacji o szkoleniach przez sekretariaty/dyrektorów szkół do nauczycieli oraz delegacja nauczycieli na szkolenia.
30	Pełny wymiar pracy w placówce (brak zniżki godzin lub wolnego dnia)
31	Korekty harmonogramu

Numer pytania: 35

Kategoria: pytanie otwarte

Treść pytania: Jakiego wsparcia w realizacji zadań doradcy metodycznego oczekiwał(a) by Pani/Pan od placówki doskonalenia, w której jest Pani/Pan zatrudniony/zatrudniona?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Większej promocji form
2	Jak największego promowania ofert szkoleń u dyrektorów szkół
3	Otrzymuję wystarczające wsparcie.
4	Mniej dokumentacji papierowej
5	Promowania doradztwa metodycznego w macierzystych szkołach
6	Mniejsza papierologia.
7	Kontynuacja w obszarze rozwoju zawodowego
8	Kontynuację dotychczasowych działań
9	Dostępu do obiektów sportowych, na których można będzie realizować zajęcia praktyczne z wychowania fizycznego.
10	1. Wspieranie synergii w działaniu doradców różnych przedmiotów (otwartości na innowacyjne projekty metodyczne (konferencje, seminaria, warsztaty) przy współpracy z doradcami różnych dyscyplin

L.p.	Treść wypowiedzi
	(np. Geografia+ biologia+ język polski+ muzyka, wdż itp.). 2. Ograniczenia biurokracji i dużej ilości dokumentacji.
11	Mniej dokumentacji papierowej
12	Mam wsparcie mojego dyrektora w 100%
13	Promocja i marketing proponowanych szkoleń. Np. Zbieranie ankiet o potrzebach nauczycieli, tematach szkoleń – nie tylko od uczestników szkoleń. Reklama w mediach. Szkolenia w zakresie prezentacji multimedialnych np. W Canvie
14	Wsparcie MCDN jest dla mnie wystarczające i zaspokaja moje potrzeby na stanowisku doradcy.
15	Szkolenia dla doradców
16	Informowanie dyrektora placówki w której doradca jest zatrudniony o jego działalności, pomoc w komunikacji między dyrektorami szkół o istnieniu doradców
17	Możliwość samodzielnego decydowania o podejmowanym doskonaleniu zawodowym w czasie pracy.
18	Wszelkie wsparcie jest na bieżąco
19	Takiego jak dotychczas.
20	Wsparcie z strony mojej placówki jest wystarczające.
21	Współpraca układu się bardzo dobrze, zawsze mogę liczyć na wsparcie i pomoc
22	Dalszej promocji
23	Wyposażenie pracowni – nowoczesne, zapewnienie środków dydaktycznych, materiałów na zajęcia
24	Brak uwag.
25	Częsty kontakt z doradcą nie tylko w przypadku wystąpienia problemu pomiędzy uczniem – nauczycielem – dyrektorem a rodzicem
26	Możliwość przesyłania planu i realizacji godzin pracy w formie elektronicznej.
27	Większej elastyczności jeżeli chodzi o dokumentację
28	Elastycznego podejścia do realizacji zadań, zwłaszcza dokumentowania.
29	W pozyskiwaniu partnerów
30	Takiego, jak do tej pory
31	Wszystko w jak najlepszym porządku.
32	Odbiurokratyzowanie pracy i mniej dokumentacji
33	Warsztaty dla doradców, szkolenia, instruktarze

Numer pytania: 36

Kategoria: pytanie otwarte

Treść pytania: Jakiego wsparcia w realizacji zadań doradcy metodycznego oczekiwał(a) by Pani/Pan od Kuratorium Oświaty?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Środki finansowe na szkolenia dla doradców
2	Jak największego promowania ofert szkoleń, przeprowadzania spotkań wizytatorów z doradcami metodycznymi, na których wizytatorzy podzielą się wnioskami i rekomendacjami z nadzoru lub możliwość uczestniczenia doradców w spotkaniach wizytatorów z dyrektorami, tak żeby byli zaznajomieni z najnowszymi wytycznymi pracy szkoły (np. Błędy w ocenianiu, w statutach, itp.)
3	Informacja i zalecenia w sprawie doradców metodycznych podczas awansu zawodowego nauczyciela, ocena pracy nauczyciela.
4	Promowanie doradców w placówkach oświatowych
5	Promowania doradztwa metodycznego w przepisach prawa
6	Promowanie wśród nauczycieli konieczności skorzystania z usług doradcy.
7	Promocja oferty doradcy metodycznego
8	Publikacji oferowanych form
9	Promocji doradztwa metodycznego.
10	1. Realnej współpracy między doradcami metodycznymi a wizytatorami z KO z danego obszaru wsparcia (chciałabym wiedzieć, jakie nieprawidłowości są obserwowane w krakowskich szkołach, by móc realnie zaprojektować ofertę szkoleniową dla nauczycieli). Wizytator mógłby też w zaleceniach proponować nauczycielowi/ dyrektorowi kontakt z doradcą metodycznym, jeżeli uzna to za zasadne). 2. Koniecznych szkoleń z aktualizowanych przepisów prawa oświatowego, ale również ich interpretacji przyjętej przez KO (ocenianie, statuty szkolne itp.) Dużo czytam i odbywam takie szkolenia regularnie, ale są one prowadzone przez osoby/ instytucje spoza KO. Wolałabym mieć pewność, że interpretacja danych przepisów jest zgodna ze stanowiskiem Kuratorium (na co wizytatorzy zwracają szczególną uwagę itp.)
11	Zainteresowanie naszymi zadaniami i reklamowanie doradców metodycznych wśród dyrektorów placówek oraz informowanie o naszej ofercie.
12	Jakiegokolwiek
13	Możliwość zebrania z wizytatorami w celu przekazania informacji o potrzebach wspomagania szkół.

L.p.	Treść wypowiedzi
14	1. Informowanie dyrektorów i nauczycieli o doradztwie metodycznym jako formie wsparcia nauczycieli. 2. Wskazanie Ministerstwu Edukacji Narodowej konieczności zmian systemowych dotyczących doradztwa oraz zmiany w zapisach prawnych dotyczących awansu zawodowego – to doradca powinien objąć opieką i wsparciem nauczycieli awansujących obbligo.
15	Zwiększenie rangi doradztwa
16	Spotkania i konferencje wspólne z dyrektorami szkół i doradcami w swoim regionie jak również wsparcie finansowe np. Nagrody
17	Szkolenie z zakresu wymagań edukacyjnych.
18	Podniesienie rangi funkcji doradcy metodycznego, większy zakres kompetencji doradców
19	Zachęcanie dyrektorów szkół i nauczycieli do korzystania ze wsparcia doradców metodycznych.
20	Informacje na temat pracy doradców – forma reklamy naszej pracy.
21	Większego zaangażowania w promocję doradztwa metodycznego, przedstawienia doradców metodycznych na szkoleniach z dyrektorami szkół,
22	Pełniejsza informacja do szkół o możliwości wsparcia doradztwa metodycznego w tym umieszczanie linków do form wspierania zachęcanie dyrektorów placówek oświatowych do częstszej współpracy z doradcami np.: w ramach awansów nauczycieli
23	Promocji doradztwa
24	Podniesienie rangi doradcy metodycznego, informowanie dyrektorów i nauczycieli o istnieniu doradców i ich zadaniach, współpraca z wizytatorami (wspólne szkolenia, promocja doradztwa, wzajemne wsparcie)
25	Przekazywanie informacji o nauczycielach, którzy są w trakcie odbywania awansu zawodowego i tym samym potrzebowałoby skorzystać ze wsparcia doradcy metodycznego.
26	Promocję doradztwa metodycznego we wszystkich podległych placówkach
27	Zachęcenie do korzystania z doradców metodycznych, w szczególności młodych nauczycieli przygotowujących się do zawodu.
28	Większy nacisk KO na to, by nauczyciele korzystali z doradztwa
29	Spotkań i informacji o oczekiwaniach wobec doradcy metodycznego.
30	Wsparcia prawnego, systemowego i promocji metodyków i realizowanych form
31	Spotkań z przedstawicielami KO, zachęcania dyrektorów i podmiotów zainteresowanych do korzystania z wsparcia doradców.
32	Uwzględnienie doradztwa metodycznego w priorytetach nadzoru pedagogicznego.
33	Jest w mojej ocenie właściwe i wystarczające

Numer pytania: 37

Kategoria: pytanie otwarte

Treść pytania: Jakiego wsparcia w realizacji zadań doradcy metodycznego oczekiwał(a) by Pani/Pan od organu prowadzącego szkoły?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Sprawnego, systematycznego przekazywania informacji dla nauczycieli,
2	Jak największego promowania ofert szkoleń,
3	Informacja i zalecenia w sprawie doradców metodycznych podczas awansu zawodowego nauczyciela, ocena pracy nauczyciela. Rozesłanie oferty doradztwa metodycznego poprzez organy prowadzące do wszystkich placówek z odpowiednią rekomendacją.
4	Promowanie doradców w placówkach oświatowych
5	Promowania doradztwa metodycznego w wytycznych dla dyrektorów szkół
6	Promowanie wśród nauczycieli konieczności skorzystania z usług doradcy.
7	Promocja oferty doradcy metodycznego
8	Promowanie działań
9	Promocji doradztwa metodycznego
10	Upowszechnianie informacji o doradztwie metodycznym, rekomendowanie kontaktu z doradcami metodycznymi szkołom, które osiągają niskie wyniki egzaminacyjne (mają niskie EWD).
11	Zniżka pensum godzin w pracy macierzystej
12	Akceptacji zawodu nauczyciela doradcy metodycznego
13	Upowszechnienie działań MCDN. Udział w spotkaniach z dyrektorami szkół.
14	Informowanie dyrektorów i nauczycieli o doradztwie metodycznym jako formie wsparcia nauczycieli.
15	Zwiększenie wynagrodzenia dla doradców
16	Zapoznanie dyrektorów z istnieniem i zadaniami doradców metodycznych oraz docenienie i zauważenie ich pracy również z punktu finansowego.
17	Podniesienie rangi funkcji doradcy metodycznego, większy zakres kompetencji doradców, większa odpowiedzialność dyrektorów szkół za doskonalenie nauczycieli

18	Zachęcanie dyrektorów szkół i nauczycieli do korzystania ze wsparcia doradców metodycznych. Zapraszanie doradców metodycznych na spotkania z dyrektorami szkół w celu przybliżenia zadań i ofert dla nauczycieli.
19	Motywacja nauczycieli do uczestnictwa w organizowanych szkoleniach.
20	Moja współpraca z organem prowadzącym układa się bardzo dobrze. Mogę liczyć na wszelką pomoc. Mam podpisane porozumienie o bezpłatnym wynajmowaniu obiektów sportowych w ramach prowadzonych przeze mnie szkoleń w ramach doradztwa.
21	Podobnie jak w przypadku kuratorium oświaty
22	Dalszej promocji doradztwa
23	Skuteczne informowanie dyrektorów i nauczycieli o organizowanych formach, Pomoc w organizacji szkoleń dla nauczycieli ze szkół danego organu prowadzącego
24	Przekazywanie informacji o nauczycielach, którzy są w trakcie odbywania awansu zawodowego i tym samym potrzebowaliby skorzystać ze wsparcia doradcy metodycznego.
25	Promocję doradztwa metodycznego we wszystkich podległych placówkach
26	Promocję doradztwa metodycznego wśród prowadzonych szkół.
27	Większej promocji
28	Zainteresowania i promocji.
29	Organ prowadzący wspiera moją działalność
30	Zachęcania dyrektorów i podmiotów zainteresowanych do korzystania z wsparcia doradców.
31	Promowanie doradztwa metodycznego.
32	Systematyczne informacje dla nauczycieli
33	Jest w mojej ocenie właściwe i wystarczające

Numer pytania: 38

Kategoria: pytanie otwarte

Treść pytania: Jakiego wsparcia w realizacji zadań doradcy metodycznego oczekiwał(a) by Pani/Pan od dyrekcji Pani/Pana szkoły macierzystej?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Zwalniania w celu uczestnictwa w formach doskonalenia i w celu prowadzenia szkoleń
2	Jak największego promowania ofert szkoleń, zapraszania do ośrodka wizytatorów, większej współpracy z kuratorium
3	Informacja ze strony dyrekcji szkoły o doskonaleniu zawodowym, bezpłatnym ze strony doradcy.
4	Zawsze otrzymuję wsparcie w działaniu
5	Wspieranie się pracą doradcy metodycznego dla nauczycieli zwłaszcza z niskim stażem pracy
6	Promowanie wśród nauczycieli konieczności skorzystania z usług doradcy.
7	Mam wsparcie Dyrekcji
8	Kontynuacji wsparcia
9	Mam pełne wsparcie.
10	1. Ułożenia planu pracy, który umożliwi mi realizację zadań doradcy metodycznego (podjęcie dyżurów i szkoleń w MCDN w środy), 2. Otwartości na polonistyczne projekty edukacyjne. 3. Dostępu do nowoczesnych narzędzi IT, by móc prowadzić nowatorskie lekcje otwarte.
11	Zniżka pensum godzin w pracy macierzystej
12	Mam wsparcie mojej pani dyrektor
13	Mam wystarczające wsparcie.
14	Elastyczność w tworzeniu planów zajęć
15	Nie obciążanie nauczyciela doradcy dodatkowymi obowiązkami w szkole, możliwość zapraszania nauczycieli z innych szkół na szkolenia i odpowiednie ich przyjęcie, możliwość korzystania z pomocy szkolnych
16	Dotychczasowe wsparcie jest bardzo dobre.
17	Nie mam żadnego wsparcia ze strony dyrekcji mojej szkoły dlatego trudno mi o tym mówić
18	Takiego jak dotychczas.
19	Współpraca jest bardzo dobra.
20	Dyrektor Szkoły współpracuje ze mną. Mam wszelkie wsparcie w ramach realizowanych działań w MCDN. Dyrektor szkoły i nauczyciele bardzo często korzystają ze wsparcia.
21	Współpraca z dyrekcją szkoły macierzystej układa się bez problemów
22	Umożliwienie brania udziału w szkoleniach dla doradców, zagwarantowany prawem dzień wolny od szkoły na rzecz doradztwa metodycznego
23	Brak uwag. Dyrekcja wspiera mnie w wypełnianiu obowiązków doradcy.
24	Kierowania nauczycieli na konsultacje/szkolenia z doradcą
25	Trudno powiedzieć, myślę że ważna jest wyrozumiałość. Nie obarczanie obowiązkami wychowawcy też byłoby wskazane.
26	Mam to wsparcie i niech tak pozostanie.

L.p.	Treść wypowiedzi
27	Dyrektor szkoły wspiera moje działania
28	Zachęcania nauczycieli do korzystania z wsparcia doradców.
29	Aktualnie bez zastrzeżeń.
30	Mam wsparcie
31	Jest w mojej ocenie właściwe i wystarczające

Numer pytania: 39

Kategoria: pytanie otwarte

Treść pytania: Jakiego wsparcia w realizacji zadań doradcy metodycznego oczekiwał(a) by Pani/Pan od dyrekcji innych szkół?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Zwalniania nauczycieli w celu uczestnictwa w formach doskonalenia
2	Jak największego promowania ofert szkoleń,
3	Informacja ze strony dyrekcji szkoły o doskonaleniu zawodowym, bezpłatnym ze strony doradcy.
4	Takiego jak do tej pory
5	Umożliwianie nauczycielom do skorzystania ze szkoleń doradców oraz podkreślanie znaczenia szkoleń dla nauczyciela który takie posiada
6	Promowanie wśród nauczycieli konieczności skorzystania z usług doradcy.
7	Promocja oferty doradcy metodycznego
8	Współpracy
9	Promocji doradztwa metodycznego oraz zapraszania do szkół w sprawie awansu zawodowego.
10	1. Przekazywanie nauczycielom informacji o aktualnych formach doskonalenia MCDN. 2. Zalecanie nauczycielom kontaktu z doradcą metodycznym w trakcie realizowania ścieżki awansu zawodowego. 3. Wyjścia z inicjatywą współpracy z doradcą metodycznym w przypadku osiągania przez uczniów z języka polskiego niskich wyników próbnego egzaminu ósmoklasisty.
11	Mam dobre wsparcie od dyrektorów innych placówek
12	Zachęcanie nauczycieli do korzystania z różnych form doskonalenia w MCDN
13	Możliwość zaprezentowania działań doradcy metodycznego na zebraniach RP. Wizyty w szkołach. Umożliwienie nauczycielom udziału w szkoleniach w czasie pracy szkoły, np. Raz dwa razy w roku.
14	Informowanie nauczycieli o doradztwie metodycznym i zachęcanie do korzystania ze wsparcia.
15	Wsparcie w promocji oferty wśród nauczycieli
16	Wsparcie przy organizacji szkolenia i kontaktu z nauczycielami pokrewnych przedmiotów.
17	Przekazywanie informacji nauczycielom o realizowanych formach wsparcia. Często informacje przesyłane do sekretariatów nie docierają do nauczycieli.
18	Nie mam żadnego wsparcia ze strony dyrekcji mojej szkoły dlatego trudno mi o tym mówić
19	Większej otwartości. Może warto, aby organizowali na terenie szkół spotkania nauczycieli z doradcami metodycznymi. Nauczyciele potrzebują czasami spotkań w formie luźnej wymiany poglądów, za- pytań, refleksji. Nie zawsze chodzi tylko o konkretną wiedzę z danej dziedziny. Szkoły borykają się także z ograniczonym budżetem na szkolenia, więc pojawienie się dodatkowej oferty dla szkół – spo- tkań z doradcą metodycznym na terenie placówki może przynieść wiele korzyści.
20	Zobowiązanie nauczycieli do wykazania się uczestnictwem w szkoleniu przedmiotowym.
21	Dyrektorzy innych szkół powinni wiedzieć, że na terenie objętym wsparciem jest doradca metodyczny, udział doradcy w prowadzonych przez nowo przyjętych nauczycieli w lekcjach otwartych, zachęcanie nauczycieli danej szkoły do udziału w szkoleniach organizowanych przez doradcę
22	Zachęcanie do korzystania z doradztwa nie tylko w ramach awansu zawodowego
23	Pomoc w obserwacji lekcji otwartych, umożliwianie nauczycielom udziału w lekcjach otwartych do- radcy metodycznego
24	Bieżący kontakt z doradcą w czasie np. Dokonywania oceny pracy, oceny dorobku zawodowego, sy- tuacji konfliktowych dotyczących np. Oceniania.
25	Kierowania nauczycieli na konsultacje/szkolenia z doradcą
26	Nakłonienie młodych nauczycieli do korzystania z doradztwa metodycznego, w szczególności tych z krótszym stażem pedagogicznym.
27	Zachęcanie do korzystania, branie tego pod uwagę przy ocenie pracy itd
28	Delegowania, ale tylko chętnych nauczycieli do udziału w moich formach.
29	Promowanie form
30	Zachęcania nauczycieli do korzystania z wsparcia doradców.
31	Przekazywanie informacji o szkoleniach nauczycielom. Delegacja nauczycieli na szkolenia. Zachęca- nie nauczycieli do szkoleń. Inny sposób motywacji.
32	Jest w mojej ocenie właściwe i wystarczające

Numer pytania: 40

Kategoria: pytanie otwarte

Treść pytania: Jakiego wsparcia w realizacji zadań doradcy metodycznego oczekiwał(a) by Pani/Pan od innych podmiotów? Proszę wymienić te podmioty i wskazać oczekiwany rodzaj wsparcia

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Współpraca z ekspertami
2	Jak największego promowania ofert szkoleń,
3	Oferta wsparcia doradcy metodycznego na stronach kuratorium, organu prowadzącego, PPP, bibliotek pedagogicznych.
4	Takiego jak do tej pory
5	Kuratorium Oświaty – podczas konferencji, wystąpień o promowaniu doradztwa metodycznego
6	Promowanie wśród nauczycieli konieczności skorzystania z usług doradcy. Urzędy wojewódzkie, Wydział edukacji.
7	Promocja oferty doradcy metodycznego
8	Publikacji oferty
9	Myślę że wszystkie podmioty zostały już wymienione.
10	1. Współpraca z krakowskimi uczelniami wyższymi – kierunkami studiów o specjalności nauczycielskiej w zakresie promowania wsparcia metodycznego MCDN (absolwent takiej uczelni musi wiedzieć, że może otrzymać wsparcie i realną pomoc metodyczną od doświadczonego nauczyciela-doradcy metodycznego).
11	Nie oczekuję wsparcia od innych podmiotów
12	Kuratorium – określenie ważności zawodu doradcy metodycznego, aby dyrektorzy szkół nie mieli problemów ze zwolnieniem nauczyciela, aby mógł wypełniać obowiązki doradcy.
13	Współpraca z instytucjami kulturalnymi w projektach edukacyjnych, konkursach.
14	Nie mam pomysłu.
15	Promocja doradztwa
16	Trudno powiedzieć
17	Uważam, że ja mam bardzo duże wsparcie. Otrzymuję je ze strony podmiotów z którymi nawiązałam współpracę np. Wydział Katechetyczny Kurii Diecezjalnej w Tarnowie, UPJP II Sekcja w Tarnowie, pracownicy mediów katolickich w Tarnowie – Tarnowski Gość Niedzielny oraz RDN. Zawsze mogę liczyć na promowanie różnych działań.
18	Informacja na temat pracy doradców, motywacja nauczycieli do udziału w organizowanych formach.
19	Większa współpraca z uczelniami wyższymi w ramach możliwości pozyskania ekspertów do wspólnego prowadzenia szkoleń
20	Wzmocnienie współpracy w uczelniami pedagogicznymi np.: zapraszanie na wykłady o pracy nauczyciela i wiążących się z tym zadaniami, obowiązkami, przygotowaniem do zawodu – doświadczenie pedagogiczne
21	Parki narodowe – wspólne organizowanie form doskonalenia, promocja doradztwa Uczelnie wyższe – szkolenia dla doradców (przedmiotowe) Centra nauki – szkolenia dla doradców, pokaz nowoczesnego wyposażenia, możliwość wspólnej organizacji zajęć dla nauczycieli
22	Kierowania nauczycieli na konsultacje/szkolenia z doradcą przez organy prowadzące szkoły oraz kuratorium
23	Instytucje kultury i nauki – współpraca (konsultacje) w zakresie tworzenia programów edukacyjnych.
24	Kuratorium – spotkania, przynajmniej 2 razy w roku
25	Współorganizowanie form doskonalenia
26	Wynika to z zapisów wyżej.
27	TYLKO zmiana systemowa związana z podejściem do zadań doradcy, a tym samym do korzystania nauczycieli z jego pomocy. (Ministerstwo Edukacji)
28	Jest w mojej ocenie właściwe i wystarczające

Numer pytania: 41

Kategoria: pytanie otwarte

Treść pytania: Jakie trzy czynniki uważa Pani/Pan za kluczowe dla wzmocnienia doradztwa metodycznego w Małopolsce?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Współpraca z różnymi organizacjami i stowarzyszeniami, sprawny przepływ informacji do nauczycieli
2	Promowanie oferty szkoleń
3	1. Jasne zapisy prawne dotyczące awansu zawodowego nauczycieli. 2. Zalecenia kuratorium w sprawie doskonalenia zawodowego przez doradców. 3. Dokumentowanie przez nauczycieli (zwłaszcza początkujących) korzystania ze wsparcia doradcy metodycznego.
4	Współpraca udział w konferencjach wspólna realizacja polityki oświatowej

L.p.	Treść wypowiedzi
5	Współpraca, dofinansowania do pomocy dydaktycznych podczas prowadzenia warsztatów, wyposażenie ośrodka w takie pomoce dydaktyczne
6	Zmniejszenie ilości zbędnej papierologii.
7	1. Promocja oferty doradztwa metodycznego przez KO 2. Umożliwienie nauczycielom udziału w wydarzeniach organizowanych przed doradcę w czasie pracy
8	Wizerunek, wsparcie, promocja działań
9	1. Wszechstronna promocja i podkreślanie roli wspierającej doradztwa metodycznego 2. Zapraszanie do szkół w roli eksperta do danego przedmiotu 3. Bieżący dostęp dla doradców do najnowszych informacji oświatowych
10	1. Podniesienie przez Kuratorium Oświaty roli doradztwa metodycznego jako realnego wsparcia dla nauczycieli. 2. Uświadomienie dyrektorom, że doradca metodyczny służy realną pomocą i wsparciem nauczycielowi, a nie jest systemowym narzędziem inwigilacji czy oceniania (żeby nie bali się zapraszać do szkół doradców z poszczególnych przedmiotów). 3. Współpraca MCDN i KO z uczelniami wyższymi w zakresie metodyki nauczania przedmiotów szkolnych (spotkania doradców metodycznych ze studentami ostatniego roku studiów nauczycielskich w celu przedstawienia im oferty edukacyjnej MCDN i możliwości skorzystania ze wsparcia doradcy metodycznego w czasie całego okresu ich pracy).
11	– Mniej „papierologii” – wsparcie KO – zniżka pensum w placówkach macierzystych (tak jak było dawniej ok. 30 lat temu)
12	– Środki finansowe zagwarantowane na realizację zadań – umocnienie prawne roli doradcy metodycznego – integracja wszystkich ośrodków metodycznych
13	Promocja działań, współpraca z ekspertami, nauczycielami akademickimi w zakresie poszerzania wiedzy o badaniach naukowych, przykładach dobrych praktyk. Współpraca z ośrodkami edukacyjnymi w innych krajach europejskich i wyjazdy studyjne do innych krajów. Udział doradców metodycznych w konkursach organizowanych w szkołach.
14	1. Współpraca z KO. 2. Efektywne nabory na doradców. 3. Łatwiejszy dostęp nauczycieli do doradców poprzez korektę zasięgu ich oddziaływania (maksimum 2 powiaty).
15	Zwiększenie wynagrodzeń, zwiększenie liczby doradców, promocja doradztwa w szkołach
16	Wizerunek, dobra komunikacja i informacja, współdziałanie,
17	1. Finansowy: Zadania doradców są wymagające i wielopłaszczyznowe. Nauczycielom bardziej opłaca się finansowo mieć więcej godzin w szkole macierzystej, niż podejmować różnorodne i odpowiedzialne zadania doradcy metodycznego. Stąd moim zdaniem ich mała liczba. 2. Informacja: Bardzo wielu nauczycieli nie ma bieżącej informacji dotyczącej oferowanych form wsparcia, pomimo wysiłków i starań doradców. Potrzebna byłaby np. Stała zakładka na stronie Kuratorium Oświaty do bieżącej oferty szkoleń doradców. 3. Docenienie roli doradców przez instytucje oświatowe.
18	Współpraca między doradcami metodycznymi danych przedmiotów, współpraca z kuratorium oświaty i organami prowadzącym i szkoły i wskazanie kompetencji doradców metodycznych szkołom, dyrektorom i nauczycielom oraz dotarcie do szerszego grona nauczycieli, szczególnie młodych, którzy z powodu różnych przyczyn nie doskonalą się
19	1. Współpraca z odpowiednimi podmiotami, które będą wspierać działania doradców i je promować. 2. Wysokie kompetencje interpersonalne oraz merytoryczne (kwestia autorytetu i szacunku). 3. Obecnie praca doradcy metodycznego koncentruje się na pracy z grupą nauczycieli określonego przedmiotu na określonym obszarze, być może umożliwienie dyrektorom szkół zapraszanie doradców na spotkania z radami pedagogicznymi wpłynie na wzmocnienie i większe zainteresowanie doradztwem metodycznym.
20	Współpraca z delegaturami Kuratorium, większy udział doradców w awansie zawodowym nauczyciela, możliwość szkoleń rad Pedagogicznych i zespołów nauczycieli w poszczególnych Gminach lub Szkołach.
21	Kompetencje kluczowe wspierające kształtowanie postaw pracy doradcy metodycznego, kreatywności i innowacyjności
22	Współpraca z kuratorium oświaty wzmocnienie współpracy z dyrektorami szkół zmiana przepisów dotyczących obowiązkowej współpracy z doradcą szczególnie nauczycieli początkujących w zawodzie
23	Promocja
24	Podniesienie prestiżu doradztwa metodycznego, umożliwienie organizacji szkoleń dla nauczycieli (i ich udziału) w „normalnych” godzinach pracy, doposażenie ośrodków w nowoczesny sprzęt
25	Współpraca kuratorium – organy prowadzące – szkoły – MCDN. Promocja działań MCDN.
26	Promocja doradców w środowisku dyrektorów placówek oświatowych, udzielenie większej swobody dotarcia do nauczycieli, mniej biurokracji
27	Promocja doradztwa metodycznego, formalne powiązanie doradztwa metodycznego z dodatkiem motywacyjnym i oceną pracy nauczyciela.
28	1. Wsparcie Ministerstwa Oświaty. 2. Wsparcie ze strony Kuratorium. 3. Wsparcie ze strony Dyrektorów szkół
29	Uwolnienie od systemów i biurokracji, zdobycie partnerów dla doradców (uczelnie, eksperci), wsparcie ze strony Kuratoriów

L.p.	Treść wypowiedzi
30	Wzmocnienie współpracy między doradcami metodycznymi, Kuratorium Oświaty i jednostkami samorządu terytorialnego. Taka współpraca mogłaby obejmować np. Wymianę informacji o potrzebach szkół i nauczycieli w zakresie wsparcia metodycznego. Zachęcanie nauczycieli do korzystania z wsparcia,
31	– Większa dostępność doradztwa metodycznego dla nauczycieli (nawet w czasie godzin pracy nauczycieli) – bliskość doradcy dla nauczyciela (konferencje, szkolenia w różnych szkołach) – zapraszanie doradcy do szkół (ocena pracy nauczyciela, lekcje otwarte nauczycieli, itp.)
32	Większa liczba doradców, możliwość spotkań przy warsztacie pracy nauczyciela, organizowanie wspólnych działań z innymi ośrodkami MCDN
33	Kompetencja, otwartość i praktyka może jeszcze życzliwość i pasja

Załącznik nr 6

Zestawienie wypowiedzi respondentów w kafeteriach otwartych lub w pytaniach otwartych – doradcy metodyczni PODN w Brzesku

Numer pytania: 7

Kategoria: pytanie otwarte

Treść pytania: Dlaczego zdecydował(a) się Pani/Pan zostać doradcą metodycznym?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Ze względu na możliwość własnego rozwoju i dzielenia się wiedzą i doświadczeniem.
2	Lubię wyzwania. Chciałam się sprawdzić w nowej roli.
3	Zdecydowałam się zostać doradcą metodycznym z kilku powodów, które wiążą się z moimi zainteresowaniami i celami zawodowymi: 1) Jako osoba głęboko zainteresowana edukacją, dostrzegam ogromną wagę ciągłego rozwoju i poszerzania wiedzy. Uważam, że uczenie się nie kończy się wraz z ukończeniem szkoły, lecz trwa przez całe życie. Doradztwo metodyczne pozwala mi aktywnie wspierać nauczycieli w ich dążeniu do doskonalenia warsztatu pracy i poszukiwaniu nowych, efektywnych metod nauczania. 2) Zostałam doradcą metodycznym z zamiłowania do edukacji i wiary w siłę dobrych strategii nauczania. 3) Funkcja doradcy metodycznego daje mi satysfakcję z możliwości pełnienia roli swojego "stratega" w systemie edukacyjnym. 4) Jako mama trojga dzieci w wieku szkolnym, z bliska obserwuję ich indywidualny rozwój i różnice w sposobie uczenia się. To doświadczenie pozwala mi lepiej zrozumieć potrzeby i wyzwania, z którymi mierzą się zarówno uczniowie, jak i nauczyciele.
4	Postanowiłam się sprawdzić, czy moje umiejętności i kwalifikacje zostaną pozytywnie zweryfikowane
5	Chciałam dzielić się z nauczycielami swoimi pomysłami
6	Zawsze interesowała mnie taka praca z innymi nauczycielami i wsparcie ich w działaniu.

Numer pytania: 10

Kategoria: pytanie półotwarte

Treść pytania: Z czym kojarzy się Pani/Panu doradztwo metodyczne? Inne skojarzenia – jakie?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Doradcy metodyczni pełnią również rolę promotorów innowacji i nowatorskich rozwiązań w edukacji. Ostatecznie, celem doradztwa metodycznego jest zawsze dobro uczniów.
2	Towarzyszenie nauczycielowi w jego codziennych zmaganiach z systemem edukacji w tym problemach dydaktycznych i wychowawczych.
3	Udzielanie informacji zwrotnej na temat przeprowadzonej przez nauczyciela lekcji
4	Doradca metodyczny ma być w jakiś sensie drogowskazem dla nauczycieli

Numer pytania: 12

Kategoria: pytanie półotwarte

Treść pytania: W jakiej roli występował(a) Pani/Pan w stosunku do nauczycieli, z którym miał(a) Pani/Pan kontakt? Inna rola – jaka?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Podczas prowadzenia i obserwacji lekcji otwartych, skupiałam się na wnikliwej analizie przebiegu zajęć, zwracając uwagę na: dobór metod i form nauczania, zaangażowanie uczniów, efekty nauczania (Czy cele lekcji zostały osiągnięte? Jaki był poziom zrozumienia materiału przez uczniów?)
2	Udzielanie informacji zwrotnej na temat przeprowadzonej przez nauczyciela lekcji

Numer pytania: 13

Kategoria: pytanie otwarte

Treść pytania: Proszę dokończyć zdanie: w doradztwie metodycznym najważniejsze jest:

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Bycie blisko nauczycieli i reagowanie na ich potrzeby.
2	Wsparcie innych nauczycieli w ich pracy. Rzetelna wiedza i doświadczenie. Dobre relacje.

3	Współpraca i wymiana doświadczeń, atmosfera zaufania i inspiracji ich do poszukiwania nowych, skutecznych rozwiązań edukacyjnych.
4	Dobry, serdeczny kontakt z nauczycielem.
5	Umożliwianie nauczycielom doskonalenia swojego warsztatu pracy, współpraca z nauczycielami.
6	Umieć współpracować z innymi nauczycielami. Formy i rozwiązania tej współpracy zależą z kim mamy do czynienia.

Numer pytania: 15

Kategoria: pytanie półotwarte

Treść pytania: W jaki sposób informuje Pani/Pan nauczycieli o możliwości wsparcia w ramach doradztwa metodycznego? Inny sposób – jaki?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Sms, telefon
2	Informacja o szkoleniu na mediach społecznościowych i w utworzonych grupach sieci nauczycieli danego przedmiotu

Numer pytania: 18

Kategoria: pytanie półotwarte

Treść pytania: Co Pani/Pana zdaniem stanowi utrudnienia w korzystaniu przez nauczycieli z doradztwa metodycznego? Inne utrudnienia – jakie?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Możliwość wyszukania samemu potrzebnych informacji w Internecie (co nie uważam za utrudnienie).
2	Niektórzy nauczyciele mogą być zniechęceni do korzystania z doradztwa metodycznego, ponieważ uważają, że nie mają niczego nowego do nauczenia się lub że ich obecne metody nauczania są wystarczająco dobre. Brak motywacji może być spowodowany czynnikami takimi jak wypalenie zawodowe, brak poczucia sensu lub brak wiary w możliwość zmiany.
3	Często dyrekcje szkół lekceważą informacje doradców kierowane do szkół, z powodu braku prywatnych emaili nauczycieli przez doradcę..
4	Wielu nauczycieli jest to około 30% ogółu nie interesują żadne szkolenia to tzw., „olewacze”. Tylko obowiązkowe szkolenia ich zmuszą do uczestnictwa. Ale to nie tak powinno wyglądać.

Numer pytania: 20

Kategoria: pytanie półotwarte

Treść pytania: Co mogłoby Pani/Pana zdaniem dodatkowo zachęcić nauczycieli do korzystania z doradztwa metodycznego? Inne czynniki – jakie?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Zastępstwa, zwrot delegacji brak utrudnień organizacyjnych ze strony szkoły.

Numer pytania: 22

Kategoria: pytanie półotwarte

Treść pytania: Jak ocenia Pani/Pan przydatność form wsparcia w ramach doradztwa metodycznego dla praktyki zawodowej nauczycieli? Inna forma – jaka?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Wyjazdy studyjne nauczycieli / Centra popularno-naukowe, ośrodki akademickie, majsterne itp.
2	Szkolenia online – tam gdzie to jest możliwe – A są takie zagadnienia. Nauczyciele wskazują odpowiednią z uwagi na oszczędności czasowe i finansowe. Takie szkolenia mogą być prowadzone późnymi popołudniami z korzyścią dla wszystkich.

Numer pytania: 29

Kategoria: pytanie półotwarte

Treść pytania:

Czy uczestniczył(a) Pani/Pan w doskonaleniu zawodowym kierowanym do doradców metodycznych?

Inne przyczyny – jakie?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Np Informacje o szkoleniach i kursach dedykowanych dla doradców na stronach błyskawicznie znikają z powodu wyczerpania limitu rejestracji.

Numer pytania: 31

Kategoria: pytanie otwarte

Treść pytania: W jaki sposób placówka doskonalenia, w której jest Pani/Pan zatrudniona/zatrudniony wspiera realizację przez Panią/Pana zadań doradcy metodycznego?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Współfinansuje część moich szkoleń, umożliwia rozwój własny,
2	Poprzez stworzenie odpowiednich warunków do pracy, życzliwą atmosferę oraz pomoc przy realizacji rozmaitych przedsięwzięć (finansową i mentalną).
3	Placówka jest otwarta na moje nowe pomysły i inicjatywy, wspiera ich realizację. Placówka zapewnia regularne cotygodniowe spotkania całego zespołu doradców z dyrektorem, podczas których omawiane są bieżące problemy, pomysły i strategię działania. Placówka zapewnia otwartą komunikację podczas spotkań, zachęcając wszystkich doradców do aktywnego udziału w dyskusji i dzielenia się swoimi opiniami. Doceniam też elastyczność pracy w ODN związaną z potrzebami szkoły w której pracuję (egzaminacje zawodowe, matury)
4	Dostępność sal, informacje na stronach ośrodka i Social Mediach, obsługa biurowa, udogodnienia dla uczestników /kawa, herbata, przekąski/ możliwość zwolnień w celu uczestnictwa w formach szkoleń wyjazdowych, zwrot kosztów. Pomoc merytoryczna w kontaktach z jednostkami współpracującymi i wspomagającymi
5	Opłata delegacji, wsparcie finansowe potrzebne do realizacji warsztatów, przychylność dyrektora dla moich pomysłów i sposobów ich realizacji
6	Bardzo wspiera – pod tym względem jest wzorowo

Numer pytania: 33

Kategoria: pytanie półotwarte

Treść pytania: Z jakimi osobami współpracuje Pani/Pan w realizacji zadań doradcy metodycznego?

Inne osoby – jakie?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Zespół Ekspertów ds. Kształcenia i Szkolenia Zawodowego (EVET) funkcjonujący przy Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji
2	Ekspert MEIN, eksperci i edukatorzy CNK w Warszawie, edukatorzy KFNRD
3	Pracownicy Pracowni Dydaktyki Wydziału FAIS UJ
4	Współpracuję z nauczycielami, trenerami, ekspertami z dziedziny wychowania fizycznego i sportu – wybranych dyscyplin sportowych realizowanych w szkole. Ale robię to prywatnie swoimi kanałami.

Numer pytania: 34

Kategoria: pytanie otwarte

Treść pytania: Co stanowi największe utrudnienie w realizacji przez Panią/Pana zadań doradcy metodycznego?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Liczne obowiązki (ale to lubię).
2	Zachęcenie nauczycieli do aktywnego udziału w sieci współpracy i samokształcenia.
3	Nauczyciele często są przeciążeni obowiązkami i mają mało czasu na udział w szkoleniach, warsztatach i innych formach doskonalenia zawodowego. Nauczyciele nie są wystarczająco poinformowani o dostępnych formach doradztwa metodycznego. Doradcy metodyczni w Małopolsce nie chcą się ze sobą kontaktować, wspierać i wymieniać doświadczeniami (mimo podejmowanych prób przeze mnie). Niewystarczające finansowanie doradztwa metodycznego i rozwoju doradców przez organizowanie szkoleń.

L.p.	Treść wypowiedzi
4	Frekwencja uczestników, ciągłe zabieganie o obecność nauczycieli w formach szkolenia, brak indywidualnych, służbowych e-maili wszystkich nauczycieli z obszaru objętego doradztwem.
5	Brak rozwiązań systemowych np: zwalnianie z pracy w szkole jeśli mam realizować funkcję doradcy metodycznego robiąc całodniowe warsztaty
6	Ja nie mam problemów z frekwencją nauczycieli wychowania fizycznego. Na moich szkoleniach jest od 40–100 uczestników. Ale oczywiście mogło by być więcej. Co do utrudnień to fajnie było by czasem odwiedzić placówki i nauczycieli w ramach sieci czy konsultacji, ale nie ma delegacji za zwrot kosztów dojazdu. Fajnie by było gdyby każdy doradca miał jakąś pulę na ten cel i mógł raz w miesiącu zaglądnąć do placówek, spotkać się z nauczycielami porozmawiać o ich problemach, posłuchać co mają do powiedzenia, zobaczyć ich sukcesy w pracy dydaktycznej w szkole.

Numer pytania: 35

Kategoria: pytanie otwarte

Treść pytania: Jakiego wsparcia w realizacji zadań doradcy metodycznego oczekiwał(a) by Pani/Pan od placówki doskonalenia, w której jest Pani/Pan zatrudniony/zatrudniona?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Umożliwiania (wsparcia finansowego) uczestnictwa w różnych formach doskonalenia nauczycieli. Zdobywania takiej wiedzy i takich umiejętności, które moglibyśmy wykorzystywać w pracy z nauczycielami.
2	Kontynuowanie dotychczasowych działań.
3	Finansowanie doradztwa metodycznego i rozwoju doradców przez organizowanie szkoleń.
4	Podczas naboru nauczycieli na formy doskonalenia oraz tematyka wsparcia dla nauczycieli.
5	Wsparcia finansowego, motywowania do lepszej pracy poprzez możliwość wystawienia mojej kandydatury do nagrody Kuratora Oświaty.
6	W sumie to by się przydał laptop oraz zwrot kosztów dojazdu do placówek, które chciałbym odwiedzić w ramach pracy i konsultacji i współpracy.

Numer pytania: 36

Kategoria: pytanie otwarte

Treść pytania: Jakiego wsparcia w realizacji zadań doradcy metodycznego oczekiwał(a) by Pani/Pan od Kuratorium Oświaty?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Spotkań z przedstawicielami Kuratorium Oświaty, na których mielibyśmy możliwość rozwijania swojej wiedzy i podnoszenia kwalifikacji (prawo oświatowe, zmiany w systemie oceniania, awans zawodowy).
2	Przekonanie dyrektorów szkół, że praca doradcy to nie prywatna sprawa nauczyciela, który musi sobie sam radzić. To nie konkurencja dla szkoły, ale osoba, z pomocy której mogliby skorzystać inni nauczyciele. Tymczasem odnoszę wrażenie, że szkoła nie chce „promować” doradcy, bo wykonuje on pracę dla „obcej” firmy.
3	Uwzględnienie doradztwa w priorytetach nadzoru pedagogicznego dyrektorów szkół. Kuratorium Oświaty powinno aktywnie promować doradztwo metodyczne jako wartościowe narzędzie wspierające rozwój zawodowy nauczycieli i poprawę jakości edukacji. Kuratorium Oświaty powinno organizować regularne spotkania dla doradców metodycznych, które umożliwią im wymianę doświadczeń, dzielenie się dobrymi praktykami i rozwiązywanie problemów. Spotkania te mogłyby odbywać się 2 razy w roku, np. W formie konferencji lub warsztatów. KO powinno wspierać współpracę między doradcami metodycznymi z różnych placówek oświatowych. KO powinno przyznawać nagrody i wyróżnienia dla doradców metodycznych, którzy szczególnie wyróżniają się w swojej pracy.
4	Inicjatywa do zmian przepisów w zakresie doradztwa metodycznego, dotyczy statusu "metodyka" w szkole macierzystej, uczestnictwa w wydarzeniach organizowanych przez doradcę i jego zwolnień z lekcji i zastępstw, rozliczania dojazdu i delegacji w celu obserwowania lekcji, prowadzenia lekcji otwartych dla innych nauczycieli, wynagrodzenia i dodatku funkcyjnego. Ogólnie podniesienie statusu i rangi nauczyciela doradcy metodycznego. Jasna informacja dla nauczycieli o doradztwie metodycznym, zalecenia dla organów prowadzących i dyrektorów szkół w zakresie doradztwa metodycznego, uwzględnienie w planie nadzoru Pedagogicznego Małopolskiego Kuratora Oświaty działań związanych z promowaniem doradztwa zawodowego, umieszczanie na stronach kuratorium informacji o doradztwie metodycznym
5	Corocznych spotkań doradców metodycznych w celu poznania się i ustalenia planów wspólnych działań.
6	By każdy doradca miał możliwość korzystania bezpłatnie z zasobów szkoleń i czasopism przedmiotowych. By ktoś nam opłacał szkolenia, które przygotowują nas merytorycznie do tej pracy. My sporo wiemy ale na wszystkim się nie znamy i czasem takie szkolenie jest bardzo przydatne do pracy z nauczycielem. Powiedzmy dwa szkolenia płatne dla doradcy na rok szkolny było by wystarczające.

Numer pytania: 37

Kategoria: pytanie otwarte

Treść pytania: Jakiego wsparcia w realizacji zadań doradcy metodycznego oczekiwał(a) by Pani/Pan od organu prowadzącego szkoły?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Doceniania naszej pracy. Przekazywania informacji do szkół o doradcach metodycznych i udzielanych przez nich formach wsparcia. Podkreślania na zebraniach z dyrektorami szkół ważnej roli doradców metodycznych.
2	Rozpowszechnianie informacji o działaniach doradców wśród dyrektorów szkół. Zachęcanie do wzięcia w nich udziału.
3	Finansowanie doradztwa metodycznego i rozwoju doradców przez finansowanie szkoleń. Organ powinien aktywnie promować doradztwo metodyczne jako wartościowe narzędzie wspierające rozwój zawodowy nauczycieli i poprawę jakości edukacji. Organ powinien przyznawać nagrody i wyróżnienia dla doradców metodycznych, którzy szczególnie wyróżniają się w swojej pracy.
4	Zmiany w przepisach regulujące status doradcy metodycznego w szkole macierzystej. Zwolnień z lekcji i zastępstw w związku z pełnieniem funkcji, rozliczania dojazdu i delegacji w celu obserwowania lekcji, prowadzenia lekcji otwartych dla innych nauczycieli. Wynagrodzenia i dodatku funkcyjnego.
5	Przekazywania informacji do szkół
6	Raz na jakiś czas docenienia pracy doradców i przyznawania nagród za pracę na rzecz oświaty w powiecie. Wsparcie doradcy w uczestniczeniu w szkoleniach płatnych – które są bardzo drogie.

Numer pytania: 38

Kategoria: pytanie otwarte

Treść pytania: Jakiego wsparcia w realizacji zadań doradcy metodycznego oczekiwał(a) by Pani/Pan od dyrekcji Pani/Pana szkoły macierzystej?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Doceniania naszej pracy i zrozumienia dla licznych obowiązków.
2	Umożliwienia wykonywania zadań doradcy bez konieczności wypisywania bezpłatnego urlopu.
3	Elastyczności, zrozumienia, dopasowania planu zajęć do obowiązków doradcy. Promocji DM.
4	Jasna podstawa prawna na wyjazdy służbowe, nieobecności w szkole, doskonalenie zawodowe doradcy w związku z realizacją powierzonych funkcji
5	Odpowiedniego ułożenia podziału godzin
6	Dostosowanie podziału godzin nauczyciela, dnia wolnego w tygodniu pracy (mamy zrealizować jako doradcy 9 godzin + nasze przygotowywanie do szkoleń, robienie prezentacji). Zwalniania w razie potrzeby na formy przez nas realizowane. Dla naszej szkoły my doradcy jesteśmy wartością dodaną – przynajmniej tak powinno być. Szkoła mając w swoich szeregach nauczycieli doradców metodycznych powinna mieć z tego powodu jakieś profity w rankingach itp. Metodocy w takiej placówce byli by bardziej szanowani.

Numer pytania: 39

Kategoria: pytanie otwarte

Treść pytania: Jakiego wsparcia w realizacji zadań doradcy metodycznego oczekiwał(a) by Pani/Pan od dyrekcji innych szkół?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Informowania nauczycieli o formach wsparcia i możliwościach kontaktu z doradcami metodycznymi.
2	Zaproszenia na spotkania z nauczycielami.
3	Dyrektorzy szkół powinni ściśle współpracować z doradcami metodycznymi. Powinni aktywnie promować DM wśród nauczycieli. Należy rozważyć uwzględnienie współpracy z doradcami metodycznymi jako jednego z kryteriów przyznawania dodatku motywacyjnego dla nauczycieli. Mogłoby to zmotywować nauczycieli do aktywniejszego angażowania się w działania DM.
4	Przekazywania informacji o szkoleniach i formach doskonalenia dla nauczycieli, egzekwowanie wymogu rozwoju zawodowego nauczycieli min przez uczestnictwo w w formach doskonalenia metodycznego
5	Pozwolenie nauczycielom na udział w różnych formach wsparcia, które proponują
6	Zwalnianie nauczycieli na szkolenia i inne formy organizowane dla nich przez doradcę metodycznego. A zdarza się, że dyrekcja nie informuje nauczycieli o formach wsparcia dla nauczycieli.

Numer pytania: 40

Kategoria: pytanie otwarte

Treść pytania: Jakiego wsparcia w realizacji zadań doradcy metodycznego oczekiwał(a) by Pani/Pan od innych podmiotów? Proszę wymienić te podmioty i wskazać oczekiwany rodzaj wsparcia

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Uczelnie wyższe – organizowanie szkoleń, seminariów, konferencji, warsztatów dla nauczycieli/ grup nauczycieli.
2	Spotkania dla metodyków organizowane np. 2 razy w roku – Kuratorium ? Konferencje z udziałem specjalistów z dziedziny dydaktyki – uczelnie wyższe
3	Uczelnie wyższe, biznes, przedsiębiorcy – współpraca.
4	Informacja i promocja w środowisku nauczycielskim działań podejmowanych przez doradcę metodycznego
5	Od większości podmiotów, do których się zwracam otrzymuję wsparcie
6	Doradca metodyczny powinien z całym szacunkiem otrzymywać wyższe wynagrodzenie za swoją pracę. W końcu mamy być fachowcami, mentorami dla nauczycieli naszego przedmiotu. Ale nie będzie tak w momencie kiedy nauczyciel mający nadgodziny w szkole zarabia tylko kilkaset zł mniej od doradcy metodycznego, który za zarobione pieniądze z doradztwa musi inwestować w swoje szkolenia, często bardzo drogie, poświęcać czas na przygotowanie merytoryczne, prezentacje multimedialne itp. Często nauczyciele widzą tak małą różnicę w zarobkach śmieją się, że nie warto. Doradca metodyczny doceniany to doradca metodyczny dobrze opłacany. Parę godzin na basenie w tygodniu to pensja doradcy metodycznego, który musi popracować solidnie na te pieniądze.

Numer pytania: 41

Kategoria: pytanie otwarte

Treść pytania: Jakie trzy czynniki uważa Pani/Pan za kluczowe dla wzmocnienia doradztwa metodycznego w Małopolsce?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	1. Ujęcie roli doradcy metodycznego w priorytetach polityki oświatowej państwa. 2. Uwzględnienie doradztwa metodycznego w priorytetach nadzoru pedagogicznego. 3. Bieżące szkolenia związane ze zmianami w prawie oświatowym.
2	Dostęp do ważnych informacji, obowiązek korzystania z doradztwa przez nauczycieli, promowanie działań ośrodków przez Kuratorium i organ prowadzący.
3	1. współpraca DM z różnych placówek (wspólne konferencje, dzielenie się pomysłami). Organizowanie przez KO regularnych spotkań dla doradców metodycznych 2. obligatoryjność i nagradzanie doradców (uwzględnić doradztwo metodyczne w priorytetach nadzoru pedagogicznego dyrektorów szkół, do awansu nauczycieli, nagrody, dodatek motywacyjny). Przyznawać nagrody dla doradców metodycznych 3. Promocja doradztwa metodycznego przez Kuratorium Oświaty.
4	1. Doprecyzowanie zapisów ROZPORZĄDZENIA MINISTRA EDUKACJI NARODOWEJ z dnia 28 maja 2019 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli w zakresach omówionych przeze mnie wcześniej 2. Szkolenia i opieka merytoryczna dla doradców metodycznych. 3. Zobligowanie nauczycieli do uczestnictwa w formach proponowanych przez doradców w ramach rozwoju zawodowego 4. Utrzymanie dodatku funkcyjnego i innych zachęt finansowych dla doradców metodycznych
5	Wzmocnienie prestiżu funkcji doradcy metodycznego np. poprzez wyższe dodatki do pensji, które spowodują, że funkcja ta będzie pożądana.
6	1. Nakaz ogólnosystemowy do uczestniczenia w szkoleniach dla nauczycieli. 2. Nakaz dla dyrektorów by kadra pedagogiczna uczestniczyła w szkoleniach 3. Nadzór kuratorium nad szkołami w zakresie doskonalenia nauczycieli 4. Każdy doradca powinien otrzymać laptop oraz płaca powinna być odczuwalna w stosunku do pracy nauczyciela – mamy być najlepsi, dobrze przygotowania – to bądźmy dobrze opłacani. Wtedy będzie więcej chętnych do tej pracy (wielu świetnych nauczycieli woli dawać „korepetycje” niż być doradcami metodycznymi ze swoich przedmiotów.

Załącznik nr 7

Zestawienie wypowiedzi respondentów w kafeteriach otwartych lub w pytaniach otwartych – dyrektorzy szkół w których byli zatrudnieni doradcy

Numer pytania: 6

Kategoria: pytanie półotwarte

Treść pytania: Z czym kojarzy się Pani/Panu doradztwo metodyczne? Inne skojarzenia – jakie?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Pomoc w ścieżce awansu, prowadzenie szkoleń
2	Wymiana doświadczeń w ramach sieci współpracy i samokształcenia.

Numer pytania: 9

Kategoria: pytanie półotwarte

Treść pytania:

Czy w związku z zatrudnianiem nauczyciela, pełniącego dodatkowo funkcję doradcy metodycznego, Państwa szkoła była w jakikolwiek sposób doceniana/wyróżniana przez Kuratorium Oświaty lub organ prowadzący lub inne instytucje/osoby? Przez inne instytucje/osoby – jakie?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	MCDN
2	Kontakt z wicedyrektor MCDN

Numer pytania: 13

Kategoria: pytanie półotwarte

Treść pytania: Czy z zatrudnianiem nauczyciela pełniącego dodatkowo funkcję doradcy metodycznego wiążą się jakieś korzyści dla Państwa szkoły? Inne korzyści – jakie?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Podnoszenie kompetencji i satysfakcja zawodowa naszego nauczyciela, pełniącego funkcję doradcy

Numer pytania: 16

Kategoria: pytanie półotwarte

Treść pytania: Czy z zatrudnianiem nauczyciela, pełniącego dodatkowo funkcję doradcy metodycznego wiążą się jakieś utrudnienia dla Państwa szkoły? Inne utrudnienia – jakie?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Nastąpiło ograniczenie przydziału lekcji w szkole macierzystej, pomimo dużego zapotrzebowania. Natomiast nauczyciel doradca podjął równocześnie pracę w innej szkole realizując tam znaczną ilość godzin. Gdyby mógł podjąć większą ilość godzin w szkole macierzystej, ułatwiłoby to organizację pracy i wypełnienie części godzin z wakatu.
2	Konieczność zatrudnienia nowego nauczyciela w związku ze zniżką godzin

Numer pytania: 20

Kategoria: pytanie półotwarte

Treść pytania: Jaki sposób informowania nauczycieli o możliwości wsparcia ze strony doradcy metodycznego byłby Pani/Pana zdaniem najbardziej skuteczny? Inne źródło – jakie?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Broszury informacyjne
2	Zaznaczyłam 1 – nie mam propozycji

Numer pytania: 22

Kategoria: pytanie półotwarte

Treść pytania: Czy zachęca Pani/Pan nauczycieli swojej szkoły do korzystania z doradztwa metodycznego? "Zdecydowanie nie" LUB "Raczej nie" – uzasadnienie?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Doskonała okazja do poszerzenia wiedzy i wymiany doświadczeń
2	Mogą otrzymać wskazówki do dalszej pracy zawodowej i rozwoju swoich kompetencji.

Numer pytania: 25

Kategoria: pytanie półotwarte

Treść pytania: Czy interesuje się Pani/Pan efektami udziału nauczycieli swojej szkoły we wsparciu w formie doradztwa metodycznego? "Zdecydowanie nie" LUB "Raczej nie" – uzasadnienie?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Interesuje mnie, czy założone cele zostały osiągnięte, czy poczynili postęp, czy wykorzystali wskazówki w dalszej pracy.

Numer pytania: 28

Kategoria: pytanie otwarte

Treść pytania: W jaki sposób weryfikuje Pani/Pan wykorzystanie przez nauczycieli wiedzy i umiejętności nabytych w toku doradztwa metodycznego?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Trudno powiedzieć.
2	Obserwacje lekcji, referaty podczas szkoleniowych zebrań rady pedagogicznej
3	Ankiety, obserwacje
4	Poprzez obserwację lekcji i zajęć
5	Ankieta
6	Obserwacje pracy szkoły
7	Poprzez ankietę
8	Obserwacje lekcji i zbieranie informacji w ramach nadzoru pedagogicznego.
9	Obserwacje
10	Rozmowy podczas zebrań zespołów, uzyskanie kolejnego stopnia awansu, spontaniczne rozmowy.
11	Podczas obserwacji lekcji, uroczystości szkolnych, podczas rozmów z nauczycielami.
12	W ramach nadzoru pedagogicznego, działalności dydaktycznej, udziału w obserwacjach lekcji.
13	Obserwacje zajęć, rozmowy, zachęcanie do dzielenia się zdobytymi umiejętnościami w ramach zespołów przedmiotowych, pozyskiwanie od nauczycieli informacji o udziale w sieci, korzystaniu ze wsparcia doradcy, tematyce odbytych szkoleń
14	W ramach nadzoru pedagogicznego, obserwacji lekcji, rozmów z nauczycielem.
15	Nie weryfikuję.
16	Obserwacja zajęć
17	Obserwacje zajęć i wydarzeń organizowanych przez nauczycieli, działalność w ramach Zespołów Nauczycielskich, analiza i kontrola prowadzonej dokumentacji, skuteczność rozwiązywanych problemów, informacja zwrotna od uczniów, nauczycieli, wychowawców, rodziców, bieżąca aktywność i współpraca
18	Obserwacje lekcji, monitorowanie wyników nauczania

Załącznik nr 8

Zestawienie wypowiedzi respondentów w kafeteriach otwartych lub w pytaniach otwartych – nauczyciele biorący udział w doradztwie

Numer pytania: 2

Kategoria: pytanie półotwarte

Treść pytania: Do kogo zwraca się Pani/Pan, gdy potrzebuje pomocy i wsparcia w sprawach merytorycznych i/lub metodycznych? Inne źródło – jakie?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Szkolenia, webinaria
2	Internet
3	Poradnia psychologiczno-pedagogiczna
4	Biblioteka, teren
5	Internet
6	Szkolenia, konferencje
7	Internet
8	Wychowawca
9	Portal katechezy
10	Przeważnie do nauczyciela ze szkoły
11	Grupy nauczycieli przedmiotów na FB
12	Szkolenia Edukacji, szkolenia oferowane we WCIES (Warszawa)
13	Biuletyny informacyjne ministerstwa
14	Czasopisma geograficzne, prasa, książki geograficzne, czasopismo świetlica
15	Internet
16	Materiały własne z różnych wcześniejszych form doskonalenia.
17	Kontakt z pracownikami UKEN w Krakowie.
18	Grupy nauczycielskie na FB
19	Literatura
20	Szkolenia
21	Znajomi po fachu, webinaria, kursy (także płatne)
22	Korzystam ze szkoleń online MCDN
23	Inny kierownik
24	Sieci współpracy i samokształcenia do których należę
25	Literatura branżowa; portal lex, portal oświatowy
26	Superwizjer
27	Zmienniczka w pracy
28	Rodzic, który był nauczycielem
29	Zmiany w oświacie, podstawie programowej, lektur itp.
30	Literatura metodyczna.

Numer pytania: 4

Kategoria: pytanie półotwarte

Treść pytania: Z czym kojarzy się Pani/Panu doradztwo metodyczne? Inne skojarzenia – jakie?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Nie mam innych
2	Wsparcie zawodowe
3	Inspiracja, zwrócenie uwagi na ważne zagadnienia, pomoc w problemach i wzajemne wsparcie
4	Mentor
5	Ogromny stres związany z ocenianiem
6	Z odpowiednią pomocą
7	Budowanie sieci nauczycieli wspierających się, motywujących do działania a nie oceniania i wytykania błędów.
8	Organizowanie szkoleń, konferencji, sieci współpracy i samokształcenia
9	Inspirowanie do nowych rozwiązań metodycznych
10	Wspólne wypracowanie pewnych rozwiązań.
11	Z nowinkami metodycznymi
12	Ze wsparciem i pomocą szeroko pojętą, opartą na dobrych relacjach.
13	Dzielenie się wiedzą z nauczycielami rozpoczynającymi pracę.

L.p.	Treść wypowiedzi
14	Wsparcie zawodowe
15	Inspiracja, zwrócenie uwagi na ważne zagadnienia, pomoc w problemach i wzajemne wsparcie
16	Mentor

Numer pytania: 6

Kategoria: pytanie półotwarte

Treść pytania: W jakiej roli występował w stosunku do Pani/Pana doradca metodyczny, z którym miała/miał Pani/Pan kontakt? Inna rola – jaka?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Nie miałam kontaktu z doradcą
2	Pomoc w rozwiązywaniu problemów wychowawczych.
3	Zachęcanie do aktywnego wzięcia udziału w konferencjach przedmiotowych, docenienie pracy
4	Wskazywał zakres znajomości prawa oświatowego, o którym nie dowiedziałam się nic w czasie studiów.
5	Tak
6	Do obecnego roku szkolnego nie było doradcy metodycznego w zakresie historii i wos-u. Zaznaczone informacje dotyczą współpracy i szkoleń prowadzonych przez konsultantów metodycznych.
7	Nie miałam osobistego kontaktu z doradcą metodycznym
8	Był życzliwą koleżanką, z którą można porozmawiać o wszystkich sprawach szkolnych.
9	Współpracownik
10	Nie miałam kontaktu z doradcą metodycznym w szkole podstawowej nr 58
11	Nigdy nie miałam kontaktu z doradcą metodycznym
12	Nie miałam kontaktu z doradcą metodycznym
13	Mała liczba metodyków, brak kontaktu

Numer pytania: 7

Kategoria: pytanie otwarte

Treść pytania: Od doradcy metodycznego oczekuję, przede wszystkim:

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Inspiracji
2	Wsparcia
3	Aktualizacji i podnoszenia umiejętności i wiedzy w nauczanych przedmiotach. Wdrażaniu nowinek
4	Wiedzy
5	Doradzania w rozwiązywaniu bieżących problemów i informowania o nowościach w metodach pracy
6	Wsparcia, konkretnych wskazówek
7	Rozwiązań dydaktycznych nowych pomysłów
8	Dobrych praktyk przy pracy z obecną młodzieżą
9	Wsparcia i udzielenia informacji oraz wymiany wiedzy i doświadczeń z innymi nauczycielami
10	Wsparcia
11	Nowych pomysłów do podniesienia jakości pracy
12	Wysokiej kompetencji w zakresie aktualnych przepisów oświatowych i trendów edukacyjnych oraz dostępności dla nauczycieli
13	Wsparcia w realizacji procesu dydaktycznego
14	Pomocy w rozwiązaniu
15	Organizowanie warsztatów, przedstawianie nowych rozwiązań, podpowiadanie ciekawych rozwiązań, zachęcanie do wprowadzania ciekawych metod pracy, umożliwianie wymiany doświadczeń pomiędzy nauczycielami
16	Wspierania, wzajemnego przekazywania nowej wiedzy i praktyki
17	Empatii, życzliwości i kompetencji.
18	Współpracy, zaangażowania i radości z wykonywanej pracy.
19	Pomocy w pracy z uczniami
20	Praktycznych rozwiązań.
21	Wsparcia
22	Aktualnej wiedzy i umiejętności jej przekazania
23	Wsparcia, pomocy, doradzenia w trudnych momentach.
24	Praktycznych wskazówek, solidnej wiedzy i pomocy w odpowiedzi na trudne pytania związane z moim zawodem.
25	Organizowania wartościowych szkoleń.

L.p.	Treść wypowiedzi
26	Porady, wsparcia, wymiany doświadczeń
27	Wsparcia metodycznego, nowych metod pracy w obliczu zmieniających się warunków pracy
28	Współpracy i pomocy
29	Wiedzy
30	Wsparcia
31	-
32	Wsparcia, wskazówek, ciekawych rozwiązań
33	Udzielania wskazówek, pomocy w rozwiązaniu problemów, organizowania szkoleń
34	Profesjonalizmu i "bycia bardziej na czasie" w mojej dziedzinie ode mnie
35	Organizacji tematycznych szkoleń, okazji do wymiany doświadczeń z innymi nauczycielami przedmiotu, możliwości indywidualnych konsultacji/hospitacji
36	😊
37	Regularnej współpracy i aktualizacji mojej wiedzy w obszarze kształcenia zawodowego
38	Wiedzy, doświadczenia, wsparcia, odpowiedzi na pytania.
39	Fachowego przekazania wiedzy, nowych pomysłów, pomocy w rozwiązywaniu pojawiających się problemów
40	Wsparcia w wdrażaniu innowacyjnych metod pracy
41	Wsparcia merytorycznego, ciekawych rozwiązań i pomysłów do pracy z uczniami
42	Wiedzy, doświadczenia, pomocy we wdrażaniu nowych metod
43	Wsparcia merytorycznego
44	Wiedzy
45	Pomocy
46	?
47	Wsparcia pomocy metodycznej wymiany doświadczeń
48	Wsparcia, dzielenia się swoją wiedzą i doświadczeniem
49	Wsparcia
50	Dzielenie się doświadczeniem, przekazywanie wiedzy o nowościach
51	Rzetelnej sprawdzonej wiedzy idącej z duchem czasu.
52	Wskazówek co ulepszyć w warsztacie pracy
53	Odpowiedzi jakich metod używać żeby zachęcić młodzież do nauki
54	Informacji na temat nowości i pomocy w interpretacji nowości
55	Rzetelności i merytorycznego przygotowania do prowadzenia warsztatów, szkoleń, spotkań sieci współpracy.
56	Podpowiedzi, pomocy, wsparcia przy wdrażaniu nowych rozwiązań, pomysłów, sposobów pracy
57	Kompetencji
58	Wsparcia w procesie doskonalenia metod pracy z uczniem.
59	Wsparcia zaangażowania wiedzy komunikatywności
60	Doradztwa w sprawach metod i form pracy
61	Działań i porad praktycznych.
62	Profesjonalizmu i doświadczenia, chęci współpracy i pomocy (taką osobą jest Pani Agata Wdowik).
63	Jasnego i prostego przekazu informacji.
64	Pomocy w rozwiązaniu jakiegoś problemu.
65	Pomocy
66	?
67	Poszukiwania nowych rozwiązań w pracy
68	Pomocy, nowych pomysłów
69	Nowych rozwiązań i pomysłów
70	Wsparcia.
71	---??
72	Dzielenia się wiedzą i doświadczeniem
73	Fachowości
74	Kompetencji która będzie korelowała z poziomem nauczania. Aby doradca metodyczny z danego przedmiotu był doradcą nie tylko od etapu szkoły podstawowej ale również ponadpodstawowej. W moim przedmiocie bardzo brakuje tego aspektu.
75	Pomocy, by wykorzystać swoją wiedzę jak najlepiej i dostać nową lub poradę
76	Wsparcia w pracy dydaktycznej nauczyciela
77	Wsparcia, porady, inspiracji
78	Współpracy
79	Rady, wsparcia, pomocy.
80	Zrozumienia, kompetencji i umiejętności w przekazywaniu posiadanej wiedzy.
81	Cennych wskazówek, wsparcia.
82	Wsparcia, wskazania kierunku, pomocy w razie potrzeb.
83	Wsparcia oraz wymianę doświadczeń.
84	Pomocy, rad i wskazówek

L.p.	Treść wypowiedzi
85	Wsparcia, wiedzy, możliwości indywidualnego podejścia do nauczyciela
86	Wsparcia,
87	Wsparcia w pracy doświadczeniem
88	Pomocy i wsparcia.
89	Pomocy w problematycznej dla mnie dziedzinie
90	Wsparcia
91	Wsparcia merytorycznego i dydaktycznego w postaci szkoleń
92	Wiedzy merytorycznej, wsparcia.
93	Wsparcia, motywowania do pracy, dzielenia umiejętnościami
94	Wsparcia, możliwości zorganizowania szkoleń pozwalających na mój dalszy rozwój i modyfikację pracy we właściwym kierunku
95	Wsparcia merytorycznego pomocy w samodoskonaleniu bo ja czegoś nie widzę lub robię w niewłaściwy sposób a ktoś inny może mi pokazać a może tak to zmienić, nowe metody, innowacyjne rozwiązania
96	Przekazywania wiedzy poprzez szkolenia.
97	Inspiracji, oraz wsparcia w problemach zawodowych różnej natury – metodycznych, wychowawczych, innowacyjnych, dot. Stosunku pracy, awansu zawodowego, itp.
98	-
99	Dzielenia się wiedzą i doświadczeniem
100	Profesjonalizmu
101	Organizowania wymiany doświadczeń z innymi nauczycielami.
102	Wsparcie w zakresie metodyki i dydaktyki
103	Wsparcia, doradztwa, zajęć otwartych
104	Pomocy i dzielenia się doświadczeniem
105	Kompetencji zawodowych
106	Nowych pomysłów, scenariuszy lekcji
107	Pomocy w rozwiązywaniu bieżących problemów
108	Wskazanie konkretnych przykładów rozwiązania problemów, a nie porada typu: "proszę zebrać zespół i wspólnie ustalić rozwiązanie". Zespół często wdrażał różne rozwiązania wspólnie które nie przynosiły oczekiwanych efektów, stąd konkretne porady dotyczące aktualnych problemów.
109	Organizacji warsztatów dla nauczycieli na poziomie gminy
110	Merytorycznego wsparcia w codziennej pracy.
111	Uaktualniania i przekazywania informacji o zmieniających się wymaganiach i dobrych, praktycznych przykładów w wymyśnianiu pracy
112	Wsparcia
113	Wsparcia merytorycznego i metodycznego.
114	Wsparcia, nie oceniania.
115	Profesjonalnego podejścia
116	Pomocy
117	Przekazywania informacji o ciekawych szkoleniach, organizowanie ich, motywowanie do rozwoju. Otwartości na kontakt z nauczycielami, ich potrzeby, inspirowania, wymiany doświadczeń. Jestem wdzięczna za pracę pani Magdaleny Wójcik, bo tego właśnie od niej doświadczam.
118	Zainteresowania
119	Konkretnego działania
120	Fachowej pomocy.
121	Dostarczania praktycznych narzędzi oraz materiałów dydaktycznych dostosowanych do poziomu i potrzeb uczniów,
122	Wsparcia i dorady
123	Rad, wskazówek, organizowania ciekawych szkoleń, warsztatów wzbogacających mój warsztat pracy.
124	Organizowania i przeprowadzania szkoleń
125	Wsparcia i porad dotyczących trudności doświadczanych w bieżącej pracy oraz pomocy w interpretowaniu i wdrażaniu nowych przepisów.
126	Porady i wsparcia.
127	Wsparcia, cennych porad, sugestii pomocnych w pracy
128	Profesjonalizmu.
129	Przekazywania wiedzy i informacji o zmianach dotyczących nauczania mojego przedmiotu.
130	Wsparcia
131	Wsparcia i pomocy w rozwoju warsztatu pracy nauczyciela.
132	Wiedzy merytorycznej, a nie opowiadania bajek.
133	Pomocy w rozwiązywaniu problemów
134	Pomocy
135	Pomocy metodycznej i merytorycznej.
136	Wsparcia merytorycznego
137	Od doradcy metodycznego oczekuję pomocy i współpracy.

L.p.	Treść wypowiedzi
138	Partnerskiego traktowania, współpracy w poszukiwaniu nowych ciekawych rozwiązań.
139	Dzieleniem się swoimi doświadczeniami i proponowaniem nowych rozwiązań.
140	Wsparcia, wskazówek do dalszej pracy
141	Budowania społeczności nauczycieli, bycia otwartym do rozmowy bez oceniania, proponowanie szkoleń wg potrzeb
142	Oczekuję wsparcia
143	Wsparcia
144	Praktycznej wiedzy, ciekawych pomysłów, wskazówek.
145	Przygotowania oferty szkoleń oraz prowadzenie / koordynowanie szkoleń
146	Informacji o warsztatach i szkoleniach blisko miejsca zamieszkania.
147	Wsparcia
148	Wykrywanie popełnionych błędów, stawianie diagnozy, pomoc w pokonywaniu trudności.
149	Wsparcia, pomocy w rozwiązywaniu problemów, informacji zwrotnych dotyczących podjętych działań w pracy w szkole, a także polecenia ciekawych szkoleń, warsztatów oraz literatury związanej z nauczaniem przedmiotem.
150	Wsparcia w rozwiązywaniu problemów, konkretnych sprawdzonych w pracy dydaktycznej a nie teoretycznej wiedzy podręcznikowej
151	Wsparcia metodycznego, znajomości bieżących przepisów prawnych w sferze edukacji. Opinii na temat pracy metodycznej nauczyciela na podstawie m.in. Obserwacji lekcji, recenzji scenariusza zajęć.
152	Pomocy w razie trudności, organizowania bezpłatnych szkoleń, warsztatów dla nauczycieli
153	Organizacji spotkań stacjonarnych i/lub online na tematy nowoczesnych metod nauczania, sprawdzonych, dobrych praktyk uwzględniających neurodydaktykę i skutecznej pracy z uczniem.
154	Wsparcia w ukierunkowaniu rozwoju zawodowego
155	Pomagał w rozwiązywaniu bieżących problemów
156	Wiedzy, kompetencji, doświadczenia
157	Wskazówek dotyczących formalnych aspektów mojej pracy, informacji zwrotnej co jeszcze mogę usprawnić w swojej pracy
158	Wsparcia i pomocy w rozwiązywaniu napotkanych trudności, oceny dotychczasowej pracy i stosowanych metod
159	Dzielenia się wiedzą i doświadczeniem
160	Za to, że jest tak pomocny, twórczy i pomysłowy.
161	Dyspozycyjności
162	Pomocy odnośnie pracy bieżącej i problemów z niej wynikających.
163	Należy zlikwidować doradztwo
164	Wsparcia, a nie oceniania
165	Konkretną wiedzę i materiałów z danego zakresu.
166	Wsparcia, dzielenia się doświadczeniem, motywacji do pracy.
167	Wsparcia i zrozumienia.
168	Wsparcia w trudnych sytuacjach zawodowych, propozycji rozwiązań.
169	Żeby był dokładnie z mojej branży.
170	Przekazanie wskazówek i nowych metod pracy
171	Wsparcia w rozwiązywaniu sytuacji trudnych, inspirowania do poszerzania zakresu kompetencji i umiejętności, wskazywania sposobów doskonalenia umiejętności i pomocy przy wdrażaniu innowacji.
172	Konkretnych wskazówek, jak radzić sobie w danej sytuacji, lub gdzie szukać pomocy.
173	Kompetencji merytorycznych.
174	Doświadczenia w zawodzie i znajomości swojego fachu
175	Odpowiedzi na nurtujące mnie pytania
176	Wskazówek do pracy z uczniami; kontroli poprawności wiedzy publikowanej w literaturze dostępnej dla uczniów i nauczycieli (np. Podręcznikach, arkuszach maturalnych, zbiorach zadań)
177	Wyrozumiałości
178	Rzetelnych informacji
179	Wskazówek, pomocy, ciekawych pomysłów na zajęcia
180	...Przekazywania doświadczeń, wspierania w wymianie doświadczeń
181	Organizacji szkoleń, warsztatów, miejsca wymiany doświadczeń.
182	Pomocy, wskazówek i wsparcia
183	Rzetelnej wiedzy na temat procesu nauczania, metod które można wdrożyć w pracy z uczniami.
184	Pomocy, wsparcia, wskazówek
185	Merytorycznych wskazówek do dalszej pracy
186	Przekazywanie informacji nt nowości metodycznych
187	Dzielenia się swoją wiedzą i doświadczeniem w pracy, wspieraniem w przypadku problemów szkolnych
188	Wsparcia, nowych pomysłów, poparcia moich pomysłów u dyrektora
189	Pomocy w sytuacjach trudnych czy mało zrozumiałych.

L.p.	Treść wypowiedzi
190	Wsparcia, dostępności
191	Pomocy w przypadku jakiegoś problemu, nowych rozwiązań i konkretnych wskazówek...
192	Nie mam oczekiwań klientów
193	Porad, wskazówek, nowych rozwiązań w nowym, zmieniającym się świecie;
194	Lepszego dostępu, chęci pomocy.
195	Wsparcia w zakresie nowych metod czy treści nauczania.
196	Kompetencji, rzeczowego przekazywania nowych treści, partnerskiego traktowania
197	Informacji/szkoleń ma temat nowych rozwiązań w procesie kształcenia/ na temat nowych narzędzi pracy/
198	Wsparcie w rozwiązywaniu problemów dydaktycznych
199	Rad i wskazówek.
200	Kompetencji
201	Dyspozycyjności i merytorycznej wiedzy.
202	Wsparcia i inspiracji
203	Wsparcia, pomocy merytorycznej, wspólnego dialogu
204	Prowadzenia ciekawych zajęć w mojej szkole oraz indywidualnej pomocy gdy będę tego potrzebować.
205	Wsparcia, dostępu do materiałów przydatnych na zajęciach, szkoleń z przedmiotów
206	Nie wiem, nigdy nie został mi przedstawiony doradca metodyczny ani zakres jego obowiązków.
207	Wsparcia, pomocy, sprawdzonych rozwiązań.
208	Wsparcia
209	Wsparcia
210	Rady
211	Pomocy, wprowadzenia do zawodu początkującego nauczyciela za pomocą doradztwa i konsultacji
212	Najpierw oczekuję, żeby był. Następnie oczekuję inspirowania do poszukiwania nowych rozwiązań metodycznych.
213	Nie wiem
214	Wsparcia
215	Pomocy w pracy z trudną młodzieżą.
216	Ciekawych nowatorskich rozwiązań metodycznych testowanych w praktyce.
217	Metodycznego wsparcia
218	Pomocy w rozwiązaniu problemu.
219	Motywowania, doradztwa, innowacyjności
220	Pomocy w rozwiązywaniu bieżących problemów związanych z metodyką nauczania
221	Merytorycznej pomocy
222	Rzetelnych informacji, odpowiedzi nowych rozwiązań metodycznych
223	Że jest
224	Życzliwości, empatii
225	Dobrego przygotowania merytorycznego i metodycznego, kreatywności, empatii
226	Organizacji ciekawych szkoleń i warsztatów
227	Dzielenia się wiedzą i nowymi metodami pracy
228	Wdrażania rozwiązań w sytuacjach problemowych.
229	Pomocy w pracy
230	Pomocy i wsparcia, cennych rad i wskazówek w pracy dydaktyczno-wychowawczej.
231	Wiedzy
232	Wsparcia merytorycznego.
233	Rady co do nowych oryginalnych sposobów pracy
234	Podpowiedzi, rady
235	Dzielił się swoją wiedzą
236	Doświadczenia, kompetencji, praktyki, wiedzy o nowościach, dobrej komunikatywności, dostępności.
237	Konsultacje, przekazywanie wskazówek i porad
238	Wysłuchania oraz wsparcia.
239	Dyspozycyjności i wsparcia
240	Wsparcia w trudnych sytuacjach.
241	Kompetencji
242	Konkretnych technik i wskazówek, które można wykorzystać w pracy z dzieckiem i dostosowanych do obecnych standardów (które tak często się zmieniają)
243	Przekazywał wiedzę i motywował do działań
244	Rzetelnych i sprawdzonych informacji.
245	Żeby się kiedyś pojawił w szkole podstawowej nr 58
246	Konkretnych rozwiązań praktycznych które są możliwe do zastosowania w placówce
247	Wsparcia w zakresie metod pracy, pomoc w interpretacji i wdrażaniu przepisów z zakresu pomocy psychologiczno-pedagogicznej, możliwość wsparcia w zakresie rozwiązywania trudnych przypadków
248	Wsparcia i inspiracji

L.p.	Treść wypowiedzi
249	...Wsparcia w rozwiązywaniu moich problemów, dzielenie się wiedzą, organizowanie i wymiana doświadczeń, prowadzenie warsztatów
250	Wsparcia dotyczącego rozwiązywania problemów oraz wdrażania nowych rozwiązań
251	Wsparcia w rozwiązywaniu bieżących problemów wychowawczych, praktyczne wskazówki dydaktyczne
252	Wiedzy w zakresie nauczanego przedmiotu
253	Rady
254	Pomocy metodycznej
255	Profesjonalizmu i obiektywności
256	Profesjonalizmu. Zrozumienia funkcjonowania dzisiejszych dzieci.
257	Ciekawych warsztatów
258	Pomocy w rozwiązywaniu problemów związanych z pracą
259	Otwartości, zrozumienia i wskazówek do dalszej pracy udzielanych w atmosferze wzajemnego szacunku.
260	Zrozumienia i wsparcia, przekazywania swoich doświadczeń i wiedzy.
261	Pomocy, wsparcia, wiedzy praktycznej
262	Przekazywania wiedzy, rad, wskazówek i materiałów poprzez szkolenia i konsultacje
263	Pomocy, jeśli będzie taka potrzeba.
264	Wsparcia i zachęty.
265	Pomysłu na ciekawe formy pracy
266	B
267	Wsparcia
268	Oczekuję przede wszystkim przekazywania wiedzy, materiałów dotyczących nauczanych przeze mnie przedmiotów.
269	Wsparcia
270	Pomocy w rozwiązywaniu bieżących problemów.
271	Wiarygodności
272	Profesjonalnej pomocy w trudnych dla mnie sytuacjach wychowawczych.
273	Wiedzy i umiejętności jej przekazania w zakresie nowych metod i nowoczesnych technologii np.AI
274	Porady i wsparcia
275	Wsparcia w mojej pracy
276	Pomocy w rozwiązywaniu problemów bieżących. Działań reprezentujących i wspierających w kontaktach z organami oświatowymi i urzędami. Powyższy postulat wynika z tego, że wiedza merytoryczna i metodyczna jest często w opozycji do podejmowanych działań przez organy nadrzędne.
277	Pomocy w rozwiązywaniu bieżących problemów w pracy z dziećmi.
278	Porad i wskazówek do pracy dydaktycznej i wychowawczej. Wskazania metod i form pracy, nowych rozwiązań, kierunków doskonalenia.
279	Znajomości merytoryki przedmiotu
280	Wsparcia, wymiany doświadczeń, poszerzenia mojej wiedzy
281	Doradztwa metodycznego
282	Porady i wskazówek do dalszej pracy, rozwiązań metodycznych.
283	Wsparcie i pomocy w rozwiązywaniu problemów oraz dostępności.
284	Pomocy w rozwiązywaniu problemów.
285	Szczerego feedbacku na temat mojej pracy, pomocnej rady
286	Wsparcia, aby uatrakcyjnić przedmiot dla uczniów.
287	Nic
288	Niczego
289	Pomocy w rozwiązywaniu problemów
290	Wsparcia
291	Wsparcie w kwestii dokumentacji szkolnej, wsparcie w pracy nauczyciela
292	Najnowszej wiedzy metodycznej, zakorzenionej w psychologii rozwojowej, neurodydaktyce i pokrewnych dziedzinach.
293	Inspiracji i pomocy w rozwiązywaniu problemów
294	Informacji bieżących i wskazówek metodycznych do dalszej pracy zawodowej.
295	Wsparcia, dzielenia się doświadczeniem
296	Ciekawych, oryginalnych pomysłów na zajęcia
297	Konkretnej wiedzy
298	Służenia radą i doświadczeniem w celu podnoszenia mojego warsztatu pracy.
299	Wsparcia w trudnych i problemowych kwestiach związanych z pracą z dziećmi i młodzieżą.
300	Pomocy w rozwiązywaniu problemów w pracy i jej rozwoju
301	Bogatej wiedzy merytorycznej i praktycznej by w sytuacji wątpliwości mieć zaufane źródło informacji
302	Szerokiej wiedzy i doświadczenia praktycznego w pracy w szkole.
303	Dzielił się swoją wiedzą, praktyczną nie teoretyczną
304	Pomocy

L.p.	Treść wypowiedzi
305	Dostępności i profesjonalizmu.
306	Praktycznych rozwiązań
307	Pomocy/inspiracji w przekazywaniu wiadomości uczniom i prowadzeniu dobrych lekcji
308	Wsparcia, zwłaszcza w sytuacjach zmian w oświacie.
309	Wsparcia, dzielenia się wiedzą i doświadczeniem
310	Wsparcia, pokazania nowych rozwiązań
311	Udzielania wskazówek.
312	Organizowania spotkań z innymi nauczycielami
313	Wsparcia przy planowaniu i realizacji podstawy programowej; pomysłów na ciekawe lekcje.
314	Bieżącego wsparcia i pomocy
315	Wiarygodny
316	Wskazówek na temat przygotowania uczniów do egzaminu
317	Wsparcia w rozwiązywaniu trudnych problemów wychowawczych i dydaktycznych oraz ciekawych pomysłów do wykorzystania na lekcjach.
318	Wspomaganie w pracy
319	Konkretniej pomocy w danej sytuacji
320	Pomocy w rozwiązywaniu problemów
321	Pomocy w związku z procesem edukacyjnym.
322	Poradnictwa
323	Przekazu rad i wskazówek.
324	Wsparcia w trudnych sprawach związanych z wykonywaniem zawodu nauczyciela
325	Wskazówek dot. Podniesienia efektywności mojej pracy
326	Wsparcia w dobieraniu adekwatnych i efektywnych metod pracy z dziećmi i młodzieżą, doskonalenia własnego warsztatu pracy w zasoby pozwalające osiągać satysfakcjonujące wyniki pracy.
327	Pomocy
328	Wiedzy, wysokich kompetencji
329	Nnnnn
330	Porady metodycznej związanej z moją pracą, konkretnych pomysłów i rozwiązań.
331	Jasnego przekazu informacji
332	Wsparcia
333	Wsparcia, rady, dzielenie i wymienianie się doświadczeniem zawodowym poprzez różne ważne ciekawostki, informacje które pomagają w nauczaniu innych oraz przekazywaniu im wiedzy.
334	Udzielania rad i wskazówek
335	Pomocy i informacji na tematy związane z moją pracą
336	Informacji na temat zmian w prawie, organizowanie szkoleń i spotkań metodycznych, takich jak w Bibliotece Pedagogicznej bodaj 7 XI
337	Wsparcia w rozwiązywaniu problemów wychowawczych

Numer pytania: 11

Kategoria: pytanie półotwarte

Treść pytania: Jakie sposoby informowania o możliwości wsparcia ze strony doradcy metodycznego byłyby Pani/Pana zdaniem najbardziej skuteczne? Inne źródło – jakie?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Bezpośrednio na maila.
2	Internet
3	Facebook
4	Oferty na forach nauczycieli na FB
5	Facebook
6	Biuletyn mailowy
7	Facebook
8	Prasa
9	Strony internetowe, grupy FB i fora dla nauczycieli
10	Lista mailingowa
11	Rady pedagogiczne
12	Wynagrodzenie adekwatne do niezmiennie rosnących wymagań by podnosić w nieskończoność kwalifikacje...
13	Informacje w mediach
14	Przewodniki, broszury, informacje od konsultanta, informacja mailowa

Numer pytania: 13

Kategoria: pytanie półotwarte

Treść pytania

Dlaczego korzystała/korzystał Pani/Pan z doradztwa metodycznego? Inne przyczyny – jakie?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Ciekawość
2	Problemy w pracy, także wychowawcze
3	Chęć rozwoju, poszukiwania inspiracji na ciekawe lekcje,
4	Zachęcił mnie dyrektor
5	Tematy, dzięki którym mogłam ułatwić sobie pracę.
6	Tak
7	Nie wiedziałam że nadal funkcjonuje doradca metodyczny
8	Chęć poszerzenia wiedzy
9	Brak doradcy metodycznego na naszym terenie
10	Nie miałem kontaktu z doradcą metodycznym w sp58
11	Nigdy nie korzystałam z doradztwa metodycznego
12	Nie było
13	Nie było jeszcze potrzeby bym korzystała z doradztwa.
14	Poznanie zdania innych nauczycieli na temat pracy i rozwiązań które wprowadzane są na lekcji. Po- znanie metod, rozwiązań metodycznych, zmian w oświacie.

Numer pytania: 15

Kategoria: pytanie półotwarte

Treść pytania

Z jakich form wsparcia w ramach doradztwa metodycznego Pani/Pan korzystała/korzystał? Inne formy wsparcia – jakie?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Sieć współpracy nauczycieli przedmiotów ekonomicznych
2	Indywidualne rozmowy szkolenia
3	Szkolenia w formie wykładów, e-szkolenia
4	Sieć współpracy – Muzyka w edukacji wczesnoszkolnej
5	Konferencja/seminarium organizowana przez doradcę
6	Online
7	Konferencje, seminaria, webinaria
8	Konferencje, warsztaty, seminaria
9	Konsultacja mailowa (doradcy z sieci nauczycieli) i w nurtującej sprawie
10	Indywidualne porady i rozmowy
11	Spotkania sieci
12	Były to wykłady i konferencje
13	Warsztaty 2x na UJ, Konferencje 2x, szkolenia przez Internet 2x
14	Brałem udział w szkoleniach, otrzymywałem materiały oraz możliwość wymiany doświadczeń z innymi nauczycielami podczas udziału w konferencji
15	Szkolenie w formie konferencji
16	Współorganizacja imprezy plenerowej Piknik naukowy „A to ciekawe”
17	Webinaria
18	Projekty
19	Szkolenia zdalne: webinaria
20	Nie pamiętam
21	Współpraca z Centrum Edukacji Obywatelskiej
22	Konsultacje z innymi nauczycielami, dyrekcją
23	Warsztaty
24	Szkolenia i webinaria online.
25	Forum uczniowskich projektów edukacyjnych
26	Lekcje otwarte
27	Webinaria

Numer pytania: 17

Kategoria: pytanie półotwarte

Treść pytania

Jakie napotyka Pani/Pan utrudnienia w korzystaniu z doradztwa metodycznego? Inne utrudnienia – jakie?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Odległość – nie mam możliwości w uczestniczenia w zajęciach warsztatowych, terenowych, laboratoryjnych a szkoda
2	Nieciekawe zajęcia, czytanie książki o metodach aktywizujących przez metodyka zamiast warsztatów
3	Licznych obowiązków zawodowych (etaty) prywatnych (dzieci)
4	Brak czasu 1,5 etatu
5	Konieczność dojazdu, odległość niejednokrotnie wynosi kilkadziesiąt kilometrów
6	Nie wiedziałam że jeszcze funkcjonują doradcy metodyczni
7	Czas, obowiązki – mam dużo lekcji, jestem zmęczona
8	Brak oferty ze strony szkoły brak wsparcia ze strony dyrektora szkoły
9	Dodatkowe studia, problemy zdrowotne
10	Nie napotykam bo jeszcze nie korzystałam
11	Za dużo spraw związanych z organizacją imprez, podsumowaniem półrocza i związanych z zakończeniem roku szkolnego.

Numer pytania: 19

Kategoria: pytanie półotwarte

Treść pytania

Co mogłoby dodatkowo zachęcić Panią/Pana do korzystania z doradztwa metodycznego? Inne czynniki – jakie?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Polecenie szkoleń przez nauczycieli bezpośrednio, np. Na posiedzeniach zespołów klasowych lub pocztą pantoflową.
2	Zatrudnienie metodyków z prawdziwego zdarzenia, kompetentnych, szkolonych na bieżąco, a nie zostawionych samych sobie na zasadzie "róbta co chceta". Z całym szacunkiem poziom intelektualny, metodyka nauczania pań z wych. Przedszkolnego czy edukacji wczesnoszkolnej zatrważający. Są bardzo sympatyczne, ale nic poza tym. Jako młody nauczyciel korzystałam z opieki Pań Marty Łaptaś, Joanny Niedziałek, Marty Cieplik. Dlaczego nikt nie sięga po ich fantastyczne doświadczenie?
3	Dla mnie najistotniejszy jest kontakt z doradcą metodycznym. Pani Magdalena Wójcik wypracowała sobie kontakt z nauczycielami. Wiem, że gdybym miała kłopot, szukała inspiracji (mając trochę czasu), odezwałabym się do niej i szukała pomocy. Dla mnie najistotniejsza jest dostępność doradcy metodycznego, jego otwartość, kreatywność i to najbardziej zachęca mnie do udziału w wydarzeniach organizowanych przez MCDN.
4	Finansowanie szkoleń przez pracodawcę
5	Dostępność doradcy z nauczanego przedmiotu i poziomu w moim województwie (fiz, chem, inf), korzystam z ofert innych województw, które mają doradców z tych przedmiotów
6	Mniej obowiązków
7	Zobligowanie prawne nauczycieli na stażu do współpracy z doradcą metodycznym
8	Możliwość kontaktu z metodykiem pracującym na terenie mojej placówki
9	Mniej biurokracji

Numer pytania: 24

Kategoria: pytanie półotwarte

Treść pytania

Jak ocenia Pani/Pan przydatność wsparcia ze strony doradcy metodycznego dla swojej praktyki zawodowej? Inna forma – jaka?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Webinaria online
2	Zajęciach warsztatowych, terenowych, laboratoryjnych np. W soboty
3	Konsultacje indywidualne
4	-----
5	Z doradztwa doradcy metodycznego nie korzystałam, ale konsultacje w ramach współpracy i warsztatów na UJ są nieocenione i bardzo wartościowe.

L.p.	Treść wypowiedzi
6	Konsultacje
7	Możliwość organizacji regularnych spotkań online – coś na kształt sieci współpracy – w niezbyt licz- nym gronie, w celu wymiany doświadczeń (metodycznych, organizacyjnych itp.) Między nauczycie- lami danego przedmiotu, na danym poziomie szkół
8	Webinaria
9	Szkolenia zdalne z możliwością rejestracji spotkań
10	Nie wiem nie korzystałam.
11	Szkolenia
12	Webinaria

Załącznik nr 9

Zestawienie wypowiedzi respondentów w kafeteriach otwartych lub w pytaniach otwartych – dyrektorzy szkół

Numer pytania: 6

Kategoria: pytanie półotwarte

Treść pytania: Z czym kojarzy się Pani/Panu doradztwo metodyczne? Inne skojarzenia – jakie?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Prowadzenie zajęć otwartych dla nauczycieli i ich omawianie z uczestnikami
2	Wspieranie finansowo zaplecza lekcji, czyli środków dydaktycznych, papier ksero, czy długopisy.
3	Prowadzenie zajęć dla nauczycieli początkowych w ich placówkach przez metodyka
4	Kontakt z nowościami edukacyjnymi
5	Pomoc w rozwijaniu kompetencji cyfrowych nauczycieli i podejmowaniu działań innowacyjnych w w/w obszarze.
6	Poszukiwanie form i metod adekwatnych do współczesnych potrzeb ucznia
7	Z mentoringiem
8	Przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu oraz budzenie nadziei, że to, co robimy ma sens mimo wszechobecnej biurokracji i żenująco niskich uposażeń
9	Lekcje otwarte, wymiana doświadczeń, dobrych praktyk, wspólne opracowanie wymagań edukacyjnych, itp.

Numer pytania: 10

Kategoria: pytanie półotwarte

Treść pytania: Jaki sposób informowania nauczycieli o możliwości wsparcia ze strony doradcy metodycznego byłby Pani/Pana zdaniem najbardziej skuteczny? Inne źródło – jakie?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Media społecznościowe
2	Informacja na adres mailowy szkoły
3	Bezpośredni kontakt np gość podczas rady pedagogicznej
4	Na stronie startowej dziennika elektronicznego

Numer pytania: 12

Kategoria: pytanie półotwarte

Treść pytania: Jakie czynniki utrudniają nauczycielom Pani/Pana szkoły korzystanie z doradztwa metodycznego? Inne czynniki – jakie?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Brak doradców metodycznych na naszym terenie.
2	Zbyt duża ilość obowiązków dla nauczycieli, bo nie dość, że jest przedmiotowcem, to jeszcze psychologiem i terapeutą, co znacznie obciąża go w pracy.
3	W dzisiejszych czasach standardem jest praca nauczyciela na 1,5 etatu lub / oraz w 2–3 szkołach. Przekłada się to na wysokie zarobki i... Brak czasu na inne obowiązki...
4	Brak pełnego składu kadry
5	Niewiedza o możliwości współpracy z doradcą metodycznym
6	Mała motywacja do samodzielności w poszukiwaniu rozwiązań.
7	Brak chęci i motywacji ze strony nauczycieli
8	Duża ilość godzin zastępstw
9	Małe zainteresowanie nauczycieli

Numer pytania: 14

Kategoria: pytanie półotwarte

Treść pytania: Co mogłoby dodatkowo zachęcić nauczycieli Pani/Pana szkoły do korzystania z doradztwa metodycznego? Inny czynnik – jaki?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Bieżące nowoczesne formy komunikacji – media społecznościowe
2	Doradca metodyczny wychodzi do szkół z propozycją spotkania
3	Czynnik motywujący.
4	Konkretne propozycje np. Projektów
5	Większa dostępność doradców bliżej szkoły
6	Dostępność do informacji o działaniach metodyka, lokalizacja Oświęcim jest dla nas bardzo niewygodną lokalizacją, gdyby spotkania, szkolenia odbywały się na terenie gminy lub w mieście powiatowym w Wadowicach

Numer pytania: 16

Kategoria: pytanie półotwarte

Treść pytania: Czy zachęca Pani/Pan nauczycieli swojej szkoły do korzystania z doradztwa metodycznego? "Zdecydowanie nie" LUB "Raczej nie" – uzasadnienie?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Nigdy nie otrzymałam nazwisk doradców, ani kontaktów do nich. Wielokrotnie jako nauczyciel zastanawiałam się, czym zajmują się te osoby, ponieważ nigdy doradca nie pojawił się w szkole.
2	Młodzi nauczyciele miewają problemy z organizacją swoich lekcji – zdecydowanie wsparciem powinni zostać objęci nauczyciele początkujący
3	Jest to profesjonalne wsparcie pracy nauczyciela, pomoc w podejmowaniu działalności innowacyjnej. Doradca metodyczny jest najbliższy nauczyciela, zna nauczycieli, a oferta jego szkoleń i spotkań indywidualnych, konsultacji dostosowywana jest do zdiagnozowanych potrzeb danej grupy nauczycieli.
4	Mnogość bieżących obowiązków oraz niezrealizowanych planów i zamierzeń jest wyżej na liście zadań niż analiza oferty doradztwa metodycznego. Sam fakt, że nie jest ona bardzo widoczna, albo nie zwracam na to tak uwagi, powoduje, że nie myśli się o tym. Temat czasem wypływa na indywidualnych rozmowach z nauczycielami.
5	Nie było takiej potrzeby.
6	Doradcy metodyczni nigdy nie kontaktowali się ze szkołą oferując swoje wsparcie. Raz, czując impas w działaniach własnych i widząc, że jeden z nauczycieli naprawdę potrzebuje takiej pomocy, zainicjowałam wizytę doradcy u nas w szkole na lekcji nauczyciela będącego w trakcie awansu zawodowego. Nie słyszałam, żeby którykolwiek z nauczycieli z własnej woli poszukiwał takiego wsparcia mam wrażenie, że nadal mamy bardzo małą wiedzę na temat tej oferty pomocy.

Numer pytania: 22

Kategoria: pytanie półotwarte

Treść pytania: Czy interesuje się Pani/Pan efektami udziału nauczycieli Państwa szkoły we wsparciu w formie doradztwa metodycznego? "Zdecydowanie nie" LUB "Raczej nie" – uzasadnienie?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Doradztwo metodyczne dotyczy pracy z uczniem zdolnym – indywidualny tok nauki 2 uczniów
2	Jest błąd w formularzu

Numer pytania: 24

Kategoria: pytanie otwarte

Treść pytania: W jaki sposób weryfikuje Pani/Pan wykorzystanie przez nauczycieli wiedzy i umiejętności nabytych w toku doradztwa metodycznego?

L.p.	Treść wypowiedzi
1	Podczas obserwacji lekcji, organizacji imprez i uroczystości szkolnych, szczególnie promocji kształcenia zawodowego.
2	Podczas obserwacji i analizy prowadzenia lekcji

L.p.	Treść wypowiedzi
3	Spotkania z nauczycielami i omówienie efektów oraz w ramach WDN prowadzenie szkoleń kadry pedagogicznej.
4	Nauczyciel dzieli się zdobytymi informacjami podczas spotkania Zespołu Nauczycieli Przedmiotowych lub Specjalistów, w których dyrektor uczestniczy, zdarza się również podczas zebrania Rady Pedagogicznej.
5	Nie miałam takiej sytuacji.
6	W czasie konferencji przekazują w ramach wewnętrznego doskonalenia, w czasie obserwacji
7	Egzamin na nauczyciela mianowanego
8	Podczas obserwacji lekcji.
9	Stosowanie nowych metod pracy
10	Rozmowy obserwacje
11	Nie korzystaliśmy z pomocy doradcy
12	Rozmowy po obserwacjach lekcji
13	Na hospitacjach mam okazję obserwować nowe metody pracy, a także obserwuje sposób rozwiązywania konfliktów rówieśniczych z zastosowaniem ciekawych pomysłów.
14	W czasie rozmów przy okazji awansu zawodowego.
15	Podczas obserwacji lekcji
16	Współpraca nauczycieli w ramach WDN-u, obserwacja zajęć.
17	Mogę polegać wyłącznie na wnioskach wynikających z obserwacji zajęć prowadzonych przez nauczycieli i ich ocenie na temat ewentualnego wpływu umiejętności nabytych w toku doradztwa metodycznego na przebieg zajęć.
18	Poprzez nadzór pedagogiczny
19	Poprzez rozmowy.
20	Obserwacje lekcji i działań Nauczycieli.
21	Rozmowy z nauczycielami, obserwacja zajęć, informacje przesyłane przez dziennik librus, zebrania rady pedagogicznej i informacja zwrotna
22	Obserwacje
23	Rozmowa, dzielenie się w zespołach
24	Obserwacja zajęć /okresowa samoocena nauczyciela
25	Przeprowadzają szkolenia w ramach dzielenia się wiedzą z innymi nauczycielami – WDN, podczas pracy zespołów przedmiotowych i zadaniowych, konferencji szkoleniowych RP, organizacji lekcji otwartych, uczestnictwo Szkoły w projektach i inne.
26	Wykorzystanie przez nauczycieli wiedzy i umiejętności nabytych w toku doradztwa metodycznego weryfikują podczas: obserwacji zajęć, przygotowywanych uroczystości, kontaktów nauczycieli z uczniami, przygotowaniach i podczas udziału w konkursach.
27	Obserwacje zajęć, wyniki nauczania
28	Podczas obserwacji zajęć
29	Wykorzystanie wiedzy w praktyce, dzielenie się wiedzą w ramach WDN
30	Przez rozmowę i wymianę doświadczeń. Nauczyciele ponadto prowadzą wykłady dla swoich kolegów i koleżanek podczas rad pedagogicznych w celu dzielenia się wiedzą.
31	Bieżąca ocena pracy
32	Samoocena nauczyciela, obserwacje, plany miesięczne.
33	Obserwacja zajęć dydaktycznych, zajęć otwartych dla rodziców oraz uroczystości.
34	W czasie obserwacji zajęć.
35	Podczas rozmów z nauczycielami, obserwacja lekcji
36	Obserwacja lekcji prowadzonych przez nauczyciela
37	Sprawozdanie z przebiegu stażu, ocena pracy, przyznawanie dodatku motywacyjnego, typowanie do nagród
38	Nadzór pedagogiczny: rozmowy z nauczycielami, obserwacje zajęć
39	W czasie spotkań Rady Pedagogicznej w ramach dzielenia się wiedzą.
40	Obserwacje
41	Rzadko... Rozmowa, zaświadczenie, prośba o zwolnienie z zajęć z podaniem przyczyny
42	Podczas obserwacji prowadzonych zajęć
43	Poprzez obserwacje zajęć prowadzonych przez nauczycieli.
44	Nadzór pedagogiczny – obserwacje lekcji, analiza dokumentacji, ankiety dotyczące pracy nauczyciela
45	Obserwacja zajęć, rozmowy z nauczycielem
46	Obserwacja, rozmowy, konsultacje
47	W czasie obserwacji lekcji.
48	Analiza wykorzystania wiedzy w planowaniu pracy, obserwacje dyrektora pracy nauczyciela, dzielenie się wiedzą na radach pedagogicznych lub bezpośrednio z zainteresowanymi koleżankami (sprawozdania z półrocznej pracy, z opieki nad nauczycielem w awansie zawodowym)
49	Wiedza i umiejętności nabyte w toku doradztwa metodycznego są weryfikowane podczas obserwacji zajęć, rad szkoleniowych Rady Pedagogicznej, zajęciach otwartych dla rodziców, uroczystościach przedszkolnych.

L.p.	Treść wypowiedzi
50	Udział w lekcjach otwartych udział na spotkaniach przedmiotowych
51	WDN-y, obserwacje zajęć, zajęcia koleżeńskie
52	Obserwując zajęcia dydaktyczne prowadzone przez nauczycieli, dokonując analizy pracy nauczycieli i podejmowanych przez nich nowatorskich działań
53	Szkolenie rady pedagogicznej, wdn
54	Obserwacja lekcji/ zajęć, rozmowa po obserwacji.
55	Obserwacja zajęć nauczycieli
56	Swobodny wywiad, obserwacja lekcji i rozmowa
57	Obserwacja lekcji
58	Przez rozmowę, uczestnictwo w obserwacjach razem z doradcą metodycznym, później obserwację wdrożenia propozycji
59	Podczas obserwacji zajęć.
60	Rozmowy indywidualne, wymiana informacji podczas spotkań zespołu wychowawców i specjalistów, relacje na zebraniu rady pedagogicznej, obserwacja zdobytej wiedzy podczas zajęć z dziećmi, wykorzystanie w rozmowach z rodzicami.
61	Poprzez formy dzielenia się z innymi np. Prowadzenie zajęć
62	Informacja na radach, obserwacja, rozmowy
63	Obserwacje zajęć
64	Obserwacja zajęć, warsztatów, pełnionych zadań, rozmowy
65	1. Obserwacje zajęć: Regularne obserwacje lekcji prowadzone przez nauczycieli. 2. Analiza portfolio nauczyciela. 3. Ankiety i kwestionariusze: Przeprowadzanie ankiet wśród nauczycieli oraz uczniów pozwala na zebranie informacji o wpływie wprowadzonych zmian na proces nauczania i uczenia się. 4. Analiza wyników nauczania. 5. Refleksje i rozmowy indywidualne: Spotkania z nauczycielami, podczas których dzielą się swoimi doświadczeniami, przemyśleniami i obserwacjami dotyczącymi wprowadzania nowych umiejętności oraz ich wpływu na pracę. 6. Ewaluacja długoterminowa: Śledzenie postępów nauczycieli na przestrzeni czasu, aby ocenić, jak długo i w jakim stopniu wdrażają zdobytą wiedzę i umiejętności w swojej praktyce. Każdy z tych sposobów może dostarczyć cennych informacji na temat efektów doradztwa metodycznego i jego wpływu na rozwój zawodowy nauczycieli oraz wymiany doświadczeń w środowisku edukacyjnym.
66	– Obserwacja lekcji, – analiza dokumentacji, – analiza wyników egzaminów, – analiza osiągnięć uczniów, – efekty współpracy w szkole,
67	Rozmowy z nauczycielami, obserwacje zajęć, dzielenie się wiedzą, sprawozdanie z doskonalenia zawodowego
68	Obserwacje lekcji, lekcje otwarte, wymiana doświadczeń
69	Poprzez rozmowę z nauczycielem oraz obserwację pracy nauczyciela
70	Np. Podczas rozmów poobserwacyjnych zadają pytanie czy korzystają, takie informacje są w sprawozdaniach nauczycieli i informacji o pracy szkoły.
71	Obserwacje zajęć, ilość uczniów biorących udział w konkursach, różnych przedsięwzięciach, projektach, analiza egzaminu ósmoklasisty
72	Rozmowy indywidualne, obserwacje
73	Poprzez obserwację zajęć prowadzonych przez nauczycieli