

DIAGNOZA AKTUALNEGO STANU DORADZTWA METODYCZNEGO W POLSCE

Raport z realizacji badania
ilościowego i jakościowego

Ośrodek Rozwoju Edukacji
Warszawa 2025

DIAGNOZA AKTUALNEGO STANU DORADZTWA METODYCZNEGO W POLSCE

Raport z realizacji badania
ilościowego i jakościowego

Ośrodek Rozwoju Edukacji

Warszawa 2025

Wykonanie i przeprowadzenie badania:
Zespół pod kierownictwem Magdaleny Makurat
DANA E Sp. z o.o., ul. Bora-Komorowskiego 19B, 80–377 Gdańsk

Opracowanie rekomendacji:
dr Danuta Kitowska oraz Małgorzata Wojnarowska-Grzebień
we współpracy z zespołem projektu kierowanym przez Magdalenę Brewczyńską

Redakcja merytoryczna:
Magdalena Brewczyńska
Joanna Kulesza
Bogusława Kalinowska
Beata Michalska
Anna Marciniak

Konsultacja merytoryczna:
Zespół doradczo-konsultacyjny projektu

Koordynator publikacji:
Ewa Broma-Bąk

Redakcja i korekta:
Agencja Wydawnicza PAJ-Press SC

Projekt okładki, layout, redakcja techniczna i skład:
Michał Kabziński

ISBN 978–83–67366–81–6

Ośrodek Rozwoju Edukacji
Aleje Ujazdowskie 28
00–478 Warszawa
www.ore.edu.pl

Warszawa 2025

Raport współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach projektu pn. *Opracowanie rozwiązań zapewniających dostęp do wysokiej jakości zindywidualizowanego i spersonalizowanego doradztwa metodycznego.*

EGZEMPLARZ BEZPŁATNY

SPIS TREŚCI

1. Wstęp	5
2. Streszczenie	7
3. Wprowadzenie	13
4. Cel i zakres badania	15
4.1. Metodyka badania	16
4.2. Charakterystyka uczestników badania	16
5. Stan doradztwa metodycznego w Polsce	24
5.1. Organizacja doradztwa metodycznego w województwach	25
6. Funkcjonowanie doradztwa metodycznego	33
6.1. Proces rekrutacji doradców metodycznych	33
6.2. Sposób zatrudnienia doradców metodycznych	37
6.3. Finansowanie doradztwa metodycznego	41
7. Ocena środowiska pracy przez doradców metodycznych	45
7.1. Postrzeganie roli doradcy	45
7.2. Ocena warunków organizacyjnych i technicznych	48
8. Kompetencje i kwalifikacje doradców metodycznych	50
8.1. Podnoszenie kompetencji i kwalifikacji	56
8.2. Ocena pracy doradców	57
9. Sposób świadczenia usług doradztwa metodycznego	60
9.1. Perspektywa doradców metodycznych	60
9.2. Perspektywa nauczycieli	77
9.3. Najbardziej efektywne formy wsparcia	93
10. Wsparcie doradców metodycznych	97
10.1. Relacje z instytucjami wspierającymi	97
10.2. Inne formy wsparcia doradców metodycznych	102
11. Problemy i bariery w pracy doradców metodycznych oraz w korzystaniu z ich usług	104
11.1. Problemy związane z organizacją pracy doradców metodycznych	104
11.2. Powody rezygnacji w funkcji doradcy metodycznego	107
11.3. Powody niekorzystania z pomocy doradców przez nauczycieli	108

12. Podsumowanie głównych wyników badania stanu doradztwa metodycznego	111
13. Rekomendacje do wniosków z diagnozy aktualnego stanu doradztwa metodycznego w Polsce	119
14. Dobre praktyki	131
15. Propozycje rozwiązań i zmian obecnie funkcjonującego systemu doradztwa metodycznego	139
15.1. Zmiany legislacyjne wynikające z zaproponowanych rekomendacji oraz konsultacji ze środowiskiem oświatowym	139
15.2. Rekomendacje oparte na wiedzy eksperckiej i konsultacjach środowiskowych	141
16. Spis ilustracji	143

1. WSTĘP

Doradztwo metodyczne odgrywa kluczową rolę w procesie doskonalenia zawodowego nauczycieli, wspierając rozwój kompetencji metodycznych oraz podnoszenie jakości pracy dydaktycznej. Poprzez systematyczne wsparcie nauczycieli, doradztwo metodyczne przyczynia się do skuteczniejszego realizowania celów edukacyjnych oraz podnoszenia efektywności procesu nauczania. W kontekście dynamicznych zmian zachodzących w systemie edukacji oraz rosnącego znaczenia doskonalenia zawodowego, doradztwo metodyczne zyskuje na znaczeniu jako istotny element polityki edukacyjnej.

Celem niniejszych badań była kompleksowa analiza funkcjonowania doradztwa metodycznego w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem zmian w sposobie organizacji i finansowania wprowadzonych w 2019 r. Badanie jego miało na celu identyfikację dobrych praktyk, określenie barier oraz wskazanie obszarów wymagających wsparcia, co pozwoliło na sformułowanie rekomendacji dotyczących dalszego rozwoju doradztwa metodycznego. Analiza objęła zarówno aspekty organizacyjne, organizacyjno-prawne, jak i merytoryczne doradztwa, uwzględniając perspektywę zarówno nauczycieli, doradców, jak i instytucji odpowiedzialnych za koordynację działań doradczych.

W ramach badania zebrano dane dotyczące jakości i dostępności doradztwa metodycznego, a także doświadczeń nauczycieli korzystających ze wsparcia doradców. Wyniki analizy umożliwiły identyfikację kluczowych czynników wpływających na skuteczność doradztwa oraz określenie obszarów wymagających zmian.

Wyniki przeprowadzonego badania stanowią także podstawę do pozyskania informacji dotyczących potrzeby ugruntowania, bądź wprowadzenia zindywidualizowanych metod pracy, takich jak mentoring i tutoring, jako działań wzmacniających proces doskonalenia zawodowego nauczycieli. Wskazanie na konieczność implementacji tych metod, które mają przyczynić się do zwiększenia efektywności doradztwa metodycznego oraz jakości nauczania, jest kluczowym elementem rekomendacji. Metody te, poprzez indywidualne podejście do potrzeb nauczycieli, mają potencjał do znacznego zwiększenia jego skuteczności.

Uzyskane rezultaty badania stanowią istotny wkład w rozwój doradztwa metodycznego w Polsce, dostarczając konkretnych rekomendacji dla decydentów oraz instytucji edukacyjnych. Wdrożenie zaproponowanych rozwiązań może przyczynić się do efektywniejszego wspierania nauczycieli, a w konsekwencji – do podniesienia jakości kształcenia w całym systemie edukacji.

Publikacja została zaprojektowana w sposób systematyczny i logiczny, umożliwiając kompleksową analizę funkcjonowania doradztwa metodycznego w Polsce. Struktura dokumentu odzwierciedla proces badawczy oraz ułatwia czytelnikowi zrozumienie zarówno teoretycznych, jak i praktycznych jego aspektów.

Badanie analizuje funkcjonowanie doradztwa metodycznego w Polsce, koncentrując się na organizacji, rekrutacji, zatrudnieniu i finansowaniu doradców. Opisuje metody badawcze, charakterystykę uczestników oraz aktualny stan doradztwa na poziomie krajowym i wojewódzkim. Badanie ocenia percepcję doradców dotyczącą ich roli, warunków pracy oraz kompetencji, a także analizuje jakość świadczonych usług z perspektywy doradców i nauczycieli. Identyfikuje bariery wpływające na efektywność doradztwa oraz przyczyny rezygnacji z funkcji doradcy. Na podstawie zebranych danych sformułowano rekomendacje, które mają na celu poprawę organizacji doradztwa, warunków pracy doradców oraz rozwój ich kompetencji, z naciskiem na wdrożenie indywidualnych form wsparcia, takich jak mentoring i tutoring.

2. STRESZCZENIE

Doradcy metodyczni odgrywają ważną rolę w procesie doskonalenia zawodowego nauczycieli. Skuteczne doradztwo metodyczne przyczynia się do wzrostu kompetencji zawodowych nauczycieli oraz poprawia ich dobrostan.

Doradcy metodyczni, poza tym, że są zatrudniani w placówkach doskonalenia nauczycieli (PDN), pracują również w szkołach oraz przedszkolach jako nauczyciele. Dzięki temu mają stały kontakt z nauczycielami oraz uczniami.

W swojej pracy doradcy wykorzystują różne metody wsparcia, dostosowane do potrzeb nauczycieli, takie jak doradztwo zespołowe i indywidualne, problemowe i przedmiotowe. Współczesne wyzwania edukacyjne, w tym edukacja zdalna i nowe technologie, sprawiają, że doradztwo metodyczne musi dostosować się do zmieniającej się rzeczywistości.

CEL I ZAKRES BADANIA

Diagnoza aktualnego stanu doradztwa metodycznego w Polsce jest jednym z celów projektu pn. *Opracowanie rozwiązań zapewniających dostęp do wysokiej jakości zindywidualizowanego i spersonalizowanego doradztwa metodycznego*, współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021–2027, Priorytet 1 – Umiejętności, Działanie 01.04 Rozwój systemu edukacji na podstawie decyzji Ministra Edukacji nr FERS.01.04-IP.05–0017/23 z dnia 5.02.2024 r.

Głównym celem zrealizowanego badania była ocena aktualnego stanu doradztwa metodycznego w Polsce, co umożliwi określenie kierunków jego dalszego rozwoju w systemie oświaty. W ramach diagnozy przeprowadzono badania jakościowe i ilościowe, obejmujące osoby z instytucji bezpośrednio powiązanych z doradztwem metodycznym w Polsce.

STAN DORADZTWA METODYCZNEGO W POLSCE

W 2019 roku weszły w życie istotne zmiany w organizacji oraz finansowaniu doradztwa metodycznego w Polsce, które miały na celu zwiększenie dostępności nauczycieli do doradztwa metodycznego. Przed reformą odpowiedzialność za organizację oraz finansowanie doradztwa metodycznego ponosiły samorządy, co miało wpływ na nierównomierny dostęp do usług doradczych w różnych częściach kraju. Po zmianie odpowiedzialność przeniesiono na stopień wojewódzki.

Środki na wsparcie organizacji doradztwa metodycznego są wyodrębniane w budżecie wojewodów. Finansowanie doradztwa odbywa się w sposób proporcjonalny do liczby

nauczycieli zatrudnionych w danym województwie. Zadania doradcy metodycznego powierzane są przez kuratora oświaty, który ma za zadanie zaplanować sieć doradztwa w województwie, tak aby była optymalna dla liczby nauczycieli specjalizujących się w danej dziedzinie na danym obszarze. Zadania związane z doradztwem metodycznym powierzane są nauczycielowi w ramach dodatkowej umowy o pracę w publicznej placówce doskonalenia, która jest prowadzona przez jednostkę samorządu terytorialnego (JST).

System doradztwa metodycznego w Polsce charakteryzuje się dużym zróżnicowaniem pod względem dostępności wsparcia nauczycieli w poszczególnych regionach, na przykład: w województwie warmińsko-mazurskim na 1000 nauczycieli przypada 3,3 doradcy, podczas gdy w województwie małopolskim jest to jedynie 0,6 doradcy.

Najwięcej doradców w Polsce specjalizuje się w obszarze języka polskiego, edukacji wczesnoszkolnej i matematyki.

SPOSÓB ORGANIZACJI DORADZTWA METODYCZNEGO

Doradztwo metodyczne w Polsce funkcjonuje w oparciu o współpracę kilku kluczowych instytucji: kuratoriów oświaty, placówek doskonalenia nauczycieli oraz szkół. Ten sposób umiejscowienia doradcy metodycznego odróżnia go od innych osób w systemie wsparcia nauczycieli i zapewnia stały kontakt z kadrami pedagogicznymi, rodzicami i uczniami. Zgodnie z rozporządzeniem¹ rekrutacja doradców należy do obowiązków kuratoriów i odbywa się w oparciu o rozpoznanie potrzeb nauczycieli w danym regionie. Rekrutacja na doradców przebiega na różne sposoby. Informacje o naborze są publikowane na stronach internetowych kuratoriów oświaty, a dodatkowo są też rozpowszechniane przez nauczycieli oraz placówki doskonalenia nauczycieli.

W trakcie badania jakościowego doradcy zwracali uwagę na brak przejrzystości procedur naboru nowych doradców. Ponadto wskazywali, że obecny system pozyskiwania i zatrudniania bywa chaotyczny i nieuporządkowany.

Pomimo przeprowadzania starannej selekcji nie zawsze udaje się zrekrutować odpowiednią osobę. Problem tkwi w niedoborach kadrowych, szczególnie jeśli chodzi o nauczycieli przedmiotów ścisłych oraz zawodowych.

Jednocześnie doradcy łącząc pełnioną funkcję z pracą w szkole, mierzą się z obciążeniami z tego wynikającymi. Zwłaszcza w sytuacjach, gdy dyrektorzy szkół nie wspierają nauczycieli – doradców metodycznych w pogodzeniu tych obowiązków.

¹ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 maja 2019 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli [dostęp: 31.01.2025], dostęp online: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20230002738/O/D20232738.pdf>

W celu rozładowania napiętego harmonogramu doradców, placówki często decydują się na ustalenie konkretnego dnia tygodnia, kiedy mogą oni pełnić swoją funkcję z wyłączeniem zajęć lekcyjnych z uczniami.

Niejednoznaczność interpretacji zapisów w zakresie finansowania organizacji pracy doradców metodycznych powoduje znaczne trudności w sprawowaniu tej funkcji i realizacji zadań. Szczególnie w kwestii doskonalenia zawodowego, zwrotu kosztów dojazdów i delegacji oraz kosztów związanych z przygotowaniem stanowiska pracy.

KOMPETENCJE I KWALIFIKACJE DORADCÓW METODYCZNYCH

Doradcy metodyczni powinni posiadać kompetencje zarówno merytoryczne, jak i interpersonalne. Zgodnie z wypowiedziami uczestników badania jakościowego, nauczyciele poszukują przede wszystkim inspiracji oraz nowych rozwiązań w nauczaniu. Doradca metodyczny powinien posiadać również kompetencje w zakresie mediacji, umiejętności związane z nauczaniem dorosłych oraz kompetencje cyfrowe.

Analiza wyników wskazuje, że doradcy metodyczni aby skutecznie odpowiadać na dynamiczne zmiany w edukacji i technologii powinni łączyć wiedzę specjalistyczną z umiejętnościami interdyscyplinarnymi. Istnieją jednak różnice w oczekiwaniach – nauczyciele cenią przede wszystkim wiedzę przedmiotową, podczas gdy doradcy podkreślają znaczenie kompetencji miękkich, takich jak komunikacja i przekonywanie do nowych metod nauczania.

Wyniki badania pokazują, że doradcy metodyczni czują się dobrze przygotowani do wspierania nauczycieli. Najwyżej oceniają swoje kompetencje interpersonalne, szczególnie w zakresie budowania relacji, prowadzenia rozmów doradczych oraz motywowania nauczycieli.

Zdecydowana większość doradców podnosi swoje kompetencje poprzez udział w konferencjach, seminariach i warsztatach (91%). Trzech na czterech doradców poszukuje wsparcia w Ośrodku Rozwoju Edukacji.

SPOSÓB ŚWIADCZENIA USŁUG DORADZTWA METODYCZNEGO

Perspektywa doradców

Jak wskazują wyniki badań jakościowych doradcy metodyczni dostosowują swoje podejście do nauczycieli, uwzględniając takie czynniki jak ich potrzeby, staż pracy oraz specyfikę nauczanego przedmiotu. Identyfikacja potrzeb odbywa się poprzez bezpośrednie rozmowy oraz analizę problemów napotkanych w pracy. Doradcy metodyczni, którzy wzięli udział w badaniu ilościowym, najczęściej wskazywali, że potrzeby nauczycieli rozpoznają poprzez rozmowę – taką odpowiedź wskazało 91% badanych.

94% doradców biorących udział w badaniu ilościowym świadczy usługi z zakresu doradztwa metodycznego w formie indywidualnej, natomiast na formę zespołową wskazało 91% badanych. Doradcy świadczący usługi w formie indywidualnej najczęściej robią to w formie stacjonarnych konsultacji indywidualnych (95%). Natomiast doradcy świadczący usługi w formie zespołowej najczęściej decydują się na formę warsztatową (91%). Zdecydowana większość doradców, (90%) zadeklarowało, że ich usługi koncentrują się przede wszystkim na przedmiocie nauczania. Z kolei 70% wskazało, że obejmują one zagadnienia problemowe i tematyczne.

Wyniki badania wskazują, że ponad połowa doradców (58%) stosuje indywidualne metody pracy z nauczycielami i dostosowuje wsparcie do potrzeb nauczycieli. Z wypowiedzi doradców wynika, że kluczową barierą w stosowaniu spersonalizowanych metod pracy jest brak czasu.

Perspektywa nauczycieli

Większość badanych nauczycieli, którzy w ciągu ostatnich 5 lat skorzystali z usług doradcy metodycznego, zrobiła to od dwóch do pięciu razy (47%). Nauczyciele korzystający z doradztwa metodycznego najczęściej wskazywali na rozmowę z doradcą (53%). Największa grupa nauczycieli oczekuje wsparcia od doradców metodycznych w postaci dostarczania nowej i aktualnej wiedzy (69%).

W ciągu ostatnich 5 lat nauczyciele korzystali głównie z zespołowej formy doradztwa metodycznego – na taką odpowiedź wskazało 83% badanych, w tym czasie z formy indywidualnej korzystało 36% respondentów.

W przypadku usług indywidualnych nauczyciele wskazywali, że korzystali przede wszystkim ze stacjonarnych konsultacji indywidualnych (74%), natomiast osoby korzystające z zespołowych form wsparcia najczęściej wskazywały na warsztaty (75%). Trzech na czterech nauczycieli korzystało ze wsparcia w zakresie przedmiotu nauczania (75%), natomiast dwóch na pięciu korzystało z pomocy w obszarze problemowym (40%).

87% doradców uważa, że doradztwo powinno być realizowane głównie w formie konsultacji indywidualnych, natomiast nauczyciele uważają, że powinno opierać się na szkoleniach i warsztatach stacjonarnych (61%).

OCENA ŚRODOWISKA PRACY DORADCÓW

Zdecydowana większość doradców (95%) postrzega siebie jako osoby, które aktywnie wspierają nauczycieli w ich pracy, pomagając w rozwoju zawodowym oraz w procesach edukacyjnych.

Większość doradców metodycznych uważa, że praca pozwala im na ciągły rozwój (96%), daje możliwość wykorzystania wiedzy i umiejętności (95%) oraz pozwala robić to, co lubią (93%). 92% z nich dostrzega sens swojej pracy, a 90% ceni sobie możliwość wdrażania własnych pomysłów. Zdecydowana większość respondentów zgadza się ze stwierdzeniem, że praca nauczyciela-doradcy metodycznego, zarówno w szkole jak i w placówce doskonalenia nauczycieli, wymaga ciągłego doskonalenia się (odpowiednio: 97% i 96%). W placówkach doskonalenia nauczycieli doradcy metodyczni częściej mogą pozwolić sobie na krótkie przerwy (77% w porównaniu do 55% w szkołach) oraz nieco lepiej oceniają atmosferę w miejscu pracy (81% vs. 76%). Również nieco rzadziej odczuwają negatywny wpływ pracy na zdrowie (18% w PDN vs. 25% w szkole).

Opinie na temat proporcji zatrudnienia w szkole i placówce doskonalenia są podzielone – 45% doradców uważa, że podział jest właściwy, natomiast 35% się z tym nie zgadza.

WSPARCIE DORADCÓW METODYCZNYCH

Wsparcie doradców stanowi kluczowy element w zapewnianiu wysokiej jakości ich pracy. Jednym z większych utrudnień, na jakie napotykają, jest ograniczenie w dostępie do środków finansowych na doskonalenie zawodowe.

71% doradców metodycznych oczekuje od placówki doskonalenia nauczycieli możliwości udziału w spotkaniach i konferencjach pozwalających na wymianę doświadczeń między doradcami, a dwóch na trzech badanych potrzebuje dostępu do specjalistycznych kursów dotyczących nowych metod nauczania i technologii edukacyjnych (67%).

W praktyce otrzymywane wsparcie nie zawsze pokrywa się z oczekiwaniami doradców. Większość z nich (84%) chciałaby, aby kuratorium oświaty bardziej angażowało się w promowanie doradztwa wśród dyrektorów i nauczycieli podczas konferencji i wydarzeń edukacyjnych, jednak jedynie 30% badanych wskazuje, że takie wsparcie otrzymuje. Ze strony szkoły, w której pracują, doradcy oczekują przede wszystkim wsparcia w zakresie budowania środowiska sprzyjającego otwartej komunikacji i współpracy (48%), a faktycznie otrzymuje je 42% badanych.

PROBLEMY I BARIERY W PRACY DORADCÓW METODYCZNYCH ORAZ W KORZYSTANIU Z ICH USŁUG

Wśród głównych problemów systemowych związanych z pracą doradcy można wymienić: problemy kadrowe związane z pozyskaniem doradców, łączenie funkcji nauczyciela i doradcy, ograniczenie finansowe, niewystarczającą ilość czasu na realizację zadań przez doradców metodycznych oraz nadmierne obciążenie realizacją szkoleń. Dodatkowym wyzwaniem jest brak systemowego wsparcia w zakresie

doskonalenia i implementacji metod wsparcia, takich jak tutoring i mentoring, które mogłyby wspierać rozwój kompetencji nauczycieli i podnosić jakość edukacji. Brak spójnych ram organizacyjnych utrudnia skuteczne wdrażanie tych rozwiązań w praktyce pedagogicznej. Zgodnie z wynikami badań, doradcy nie mają dostępu do odpowiednich narzędzi oraz szkoleń, aby być dobrze przygotowanymi do udzielania wsparcia w tej formie.

Najczęstszym powodem rezygnacji z funkcji doradcy jest przejście na emeryturę, co wynika z ogólnej wysokiej średniej wieku nauczycieli. Część doradców decyduje się jednak na ten krok wcześniej, ponieważ nie odnajduje się w nowej roli i rezygnuje po upływie pierwszej kadencji. Dla niektórych największym wyzwaniem okazują się obowiązki związane z pracą, takie jak: prowadzenie szkoleń, wystąpienia publiczne czy prezentacje przed radą pedagogiczną, które bywają źródłem stresu. Doradcy wskazują także na przeciążenie wynikające z nadmiaru obowiązków oraz kwestie finansowe, które mogą wpływać na ich decyzje o rezygnacji z pełnienia funkcji doradcy metodycznego.

Zdaniem nauczycieli, główną przeszkodą w kontakcie z doradcami metodycznymi jest brak czasu wynikający z nadmiaru obowiązków (40%). Podobny odsetek nauczycieli nie korzysta z usług doradcy, ponieważ w ich przedmiocie brakuje specjalisty. Mimo to, 61% nauczycieli, którzy dotychczas nie korzystali z doradztwa metodycznego, uważa, że mogłoby ono być dla nich pomocne.

3. WPROWADZENIE

Stałe podnoszenie kompetencji nauczycieli i nauczycielek, w tym poprzez doradztwo metodyczne, stanowi kluczowy element poprawy jakości edukacji oraz efektywności pracy pedagogicznej.

Doradcy metodyczni odgrywają ważną rolę w kształtowaniu społeczeństwa opartego na wiedzy, wspierając rozwój nauczycieli w całym ich życiu zawodowym. Głównym zadaniem doradców jest doskonalenie umiejętności nauczycieli oraz wspieranie ich w rozwijaniu kompetencji dydaktycznych i wychowawczych, a także wspomaganie rad pedagogicznych.

Doradztwo metodyczne jest uregulowane przepisami prawa oświatowego, zadania doradców metodycznych oraz warunki i tryb powierzania nauczycielom zadań doradcy metodycznego określają przepisy rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 maja 2019 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 2738 i z 2024 r. poz. 1247)².

Doradcy są zatrudniani w placówkach doskonalenia nauczycieli, przy czym równocześnie pracują w szkołach lub przedszkolach jako nauczyciele. Dzięki temu mają stały kontakt z realiami pracy nauczycielskiej, uczniami oraz środowiskiem szkolnym. Zadania doradców metodycznych obejmują wspomaganie nauczycieli oraz rad pedagogicznych w:

- rozwijaniu umiejętności metodycznych;
- planowaniu, organizowaniu i badaniu efektów procesu dydaktyczno-wychowawczego, z uwzględnieniem zróżnicowanych potrzeb uczniów;
- opracowywaniu, doborze i adaptacji programów nauczania;
- podejmowaniu działań innowacyjnych.

Doradcy metodyczni realizują te zadania w sposób dostosowany do potrzeb nauczycieli. Na potrzeby niniejszego badania przyjęto podział doradztwa metodycznego ze względu na formę oferowanego wsparcia oraz jego treść³. Doradztwo może zatem przybrać formę:

- **doradztwa zespołowego** – kierowanego do zespołów nauczycielskich: rad pedagogicznych oraz zespołów zadaniowych lub
- **doradztwa indywidualnego** – polegającego na indywidualnej pracy z nauczycielami lub nauczycielkami.

² Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 maja 2019 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli [dostęp: 31.01.2025], dostęp online: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20230002738/O/D20232738.pdf>

³ Przyjęty podział doradztwa metodycznego nie wynika bezpośrednio z przepisów prawa, ale jest uproszczonym sposobem przedstawienia form wsparcia określonych w Rozporządzeniu.

Ze względu na treść wsparcia wyróżniamy:

- **doradztwo przedmiotowe** – skoncentrowane na konkretnych dziedzinach/ przedmiotach nauczania oraz
- **doradztwo problemowe** – ukierunkowane na wsparcie interdyscyplinarnych projektów edukacyjnych.

Współczesne doradztwo metodyczne określa się jako formę coachingu eksperckiego, gdzie doradca pełni rolę indywidualnego przewodnika, wspierającego rozwój zawodowy nauczyciela. W tym kontekście kluczowe znaczenie mają takie metody jak:

- **mentoring** – doradca jako przewodnik i ekspert dzielący się wiedzą,
- **tutoring** – zindywidualizowane wsparcie ukierunkowane na rozwój talentów,
- **coaching** – pomoc w samodzielnym odkrywaniu najlepszych metod pracy.

Dynamicznie zmieniająca się rzeczywistość edukacyjna stawia przed doradcami metodycznymi nowe wyzwania, takie jak edukacja zdalna, zmiany w ocenianiu czy wykorzystanie sztucznej inteligencji w nauczaniu. Dodatkowo wydarzenia społeczne (pandemia czy wojna w Ukrainie) wpłynęły na potrzeby nauczycieli i uczniów, wymagając dostosowania metod pracy do zmieniających się warunków. Ponadto, jak wskazują wyniki badań⁴, nauczyciele potrzebują wsparcia w zakresie redukcji stresu oraz skuteczniejszego zarządzania procesem dydaktycznym.

Skuteczne doradztwo metodyczne wspiera nauczycieli w rozwoju ich kompetencji zawodowych, przyczynia się do poprawy ich dobrostanu i jakości nauczania.

W celu dokonania diagnozy funkcjonowania doradztwa metodycznego w Polsce przeprowadzono badania ilościowe i jakościowe, których wyniki zaprezentowano w niniejszym raporcie.

⁴ K. Nowak, Nasilenie stresu i style radzenia sobie z nim u nauczycieli w epidemii COVID-19, 2021, [dostęp: 21.01.2025], dostęp online: <https://journals.umcs.pl/j/article/download/12560/9440>
M. Paliga, Ogólnopolskie badanie dobrostanu zawodowego nauczycieli, 2023, [dostęp: 21.01.2025], dostęp online: https://files.librus.pl/art/23/03/4/Raport_SKROCONY_dobrostan_zawodowy_nauczycieli_Librus_marzec2023.pdf

4. CEL I ZAKRES BADANIA

Diagnoza aktualnego stanu doradztwa metodycznego w Polsce jest jednym z celów projektu pn. *Opracowanie rozwiązań zapewniających dostęp do wysokiej jakości zindywidualizowanego i spersonalizowanego doradztwa metodycznego*, współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021–2027.

Do przeprowadzenia diagnozy wykorzystano wyniki badania ilościowego i jakościowego wśród osób bezpośrednio związanych z doradztwem metodycznym w Polsce.

W badaniach wzięli udział doradcy metodyczni, nauczyciele, przedstawiciele kuratoriów oświaty, dyrektorzy placówek doskonalenia nauczycieli oraz dyrektorzy szkół.

Głównym celem badania było określenie stanu doradztwa metodycznego w Polsce. Ma to pozwolić na wypracowanie dalszych kierunków jego rozwoju w systemie oświaty.

Sformułowano również cele szczegółowe badania odnoszące się do:

1. Ustalenia organizacji doradztwa metodycznego w Polsce po roku 2019.
2. Rozpoznania dotychczasowego zakresu działań doradców metodycznych w obszarze wspomagania nauczycieli oraz rad pedagogicznych.
3. Ustalenia pożądanych kompetencji, kwalifikacji i form wsparcia doradcy metodycznego w efektywnej realizacji zadań.
4. Identyfikacji potrzeb i barier w zakresie wspierania doradztwa metodycznego w przyszłości.
5. Określenia pożądanych kierunków działań w zakresie wspomagania nauczycieli.

Na tej podstawie sformułowano pytania badawcze:

1. Jaki jest stan doradztwa metodycznego w ujęciu statystycznym?
2. W jakim stopniu obecne rozwiązania funkcjonujące w doradztwie metodycznym sprzyjają jego efektywności w aspekcie formalno-prawnym oraz organizacji pracy, a także kompetencji i kwalifikacji?
3. Co należy zmienić w funkcjonujących rozwiązaniach?
4. W jakim stopniu doradztwo metodyczne odpowiada potrzebom nauczycieli?
5. W jakim stopniu usługi doradztwa metodycznego są dostępne dla nauczycieli?
6. Jak często stosowane są w doradztwie zindywidualizowane i spersonalizowane metody pracy (w tym: mentoring i tutoring)?
7. Jakie są, a jakie powinny być, kwalifikacje i kompetencje doradców metodycznych w zakresie:
 - a) doradztwa zespołowego;
 - b) doradztwa indywidualnego;

- c) doradztwa przedmiotowego;
 - d) doradztwa problemowego?
8. Jakie wsparcie jest udzielane doradcom metodycznym, w jaki sposób mogą podnosić swoje kwalifikacje lub kompetencje?
 9. Jak można zoptymalizować system doradztwa metodycznego?

W dalszej części rozdziału opisano zastosowane techniki badawcze, a także charakterystykę grup respondentów objętych badaniem.

4.1. METODYKA BADANIA

W celu udzielenia odpowiedzi na postawione pytania badawcze zrealizowane zostały badania ilościowe, przeprowadzone techniką CAWI (Computer-Assisted Web Interview) na próbie doradców metodycznych (n=668) oraz nauczycieli będących odbiorcami wsparcia (n=22 709, z czego N=15 156 osób, które w ciągu ostatnich 5 lat skorzystały ze wsparcia doradcy metodycznego). Link do ankiety wraz z prośbą o wypełnienie został skierowany za pośrednictwem portalu SIO (System Informacji Oświatowej) do szkół publicznych w Polsce oraz do placówek doskonalenia nauczycieli.

Badanie jakościowe polegało na zrealizowaniu 6 wywiadów grupowych – (FGI – focus group interview): z doradcami metodycznymi (2 wywiady), z dyrektorami placówek doskonalenia nauczycieli (2 wywiady), dyrektorami szkół zatrudniającymi doradców metodycznych (1 wywiad) i z pracownikami kuratoriów oświaty (1 wywiad). Wszystkie wywiady zostały zrealizowane w formule online.

Realizacja badań odbywała się w listopadzie i w grudniu 2024 roku.

4.2. CHARAKTERYSTYKA UCZESTNIKÓW BADANIA

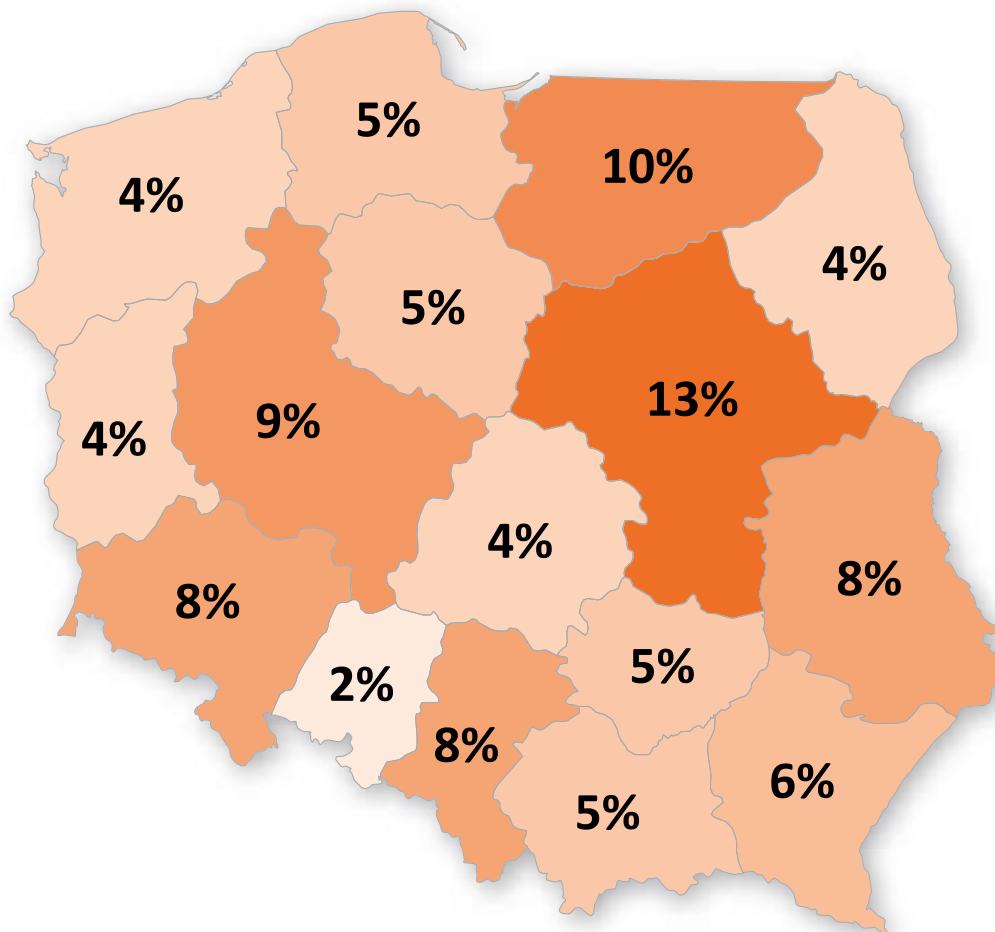
Badanie ilościowe

Według danych na kwiecień 2024 roku, w Polsce pracuje 1044 doradców metodycznych. W zrealizowanym badaniu wzięło udział 668 (uzyskany współczynnik odpowiedzi wyniósł 64%). Z uwagi na fakt, że zawód nauczyciela jest w dużej mierze sfeminizowany, zdecydowaną większość respondentów stanowiły kobiety (86%). Struktura wieku osób biorących udział w badaniu odpowiada ogólnym tendencjom w zawodzie nauczyciela w Polsce, gdzie średni wiek wynosi około 46 lat⁵. Wśród

⁵ MEN: 84 proc. polskich nauczycieli to kobiety, Serwis Samorządowy PAP [dostęp: 05.02.2025], dostęp online: <https://samorząd.pap.pl/kategoria/edukacja/men-84-proc-polskich-nauczycieli-kobiety>

respondentów dominowały osoby powyżej 40. roku życia (63%). W badaniu wzięli udział doradcy metodyczni z całej Polski. Najliczniejszą grupę stanowiły osoby pracujące w województwie mazowieckim (13%).

WYKRES 1. Rozkład próby badawczej doradców metodycznych, którzy wzięli udział w badaniu, w podziale na województwa. (n=668)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród doradców metodycznych. Odpowiedź na pytanie S3.

Województwo śląskie charakteryzowało się najwyższym udziałem doradców uczestniczących w badaniu, w stosunku do ogólnej liczby doradców w tym regionie (90%). Na kolejnym miejscu znalazło się województwo małopolskie (88%) oraz warmińsko-mazurskie (83%).

TABELA 1. Odsetek doradców metodycznych uczestniczących w badaniu, w stosunku do wszystkich doradców pracujących w województwie.

Województwo	Liczba doradców, którzy wzięli udział w badaniu	Liczba doradców pracujących w danym województwie*	Wskaźnik odpowiedzi na województwo
Śląskie	54	60	90%
Małopolskie	35	40	88%
Warmińsko-Mazurskie	67	81	83%
Lubuskie	29	36	81%
Wielkopolskie	58	76	76%
Dolnośląskie	53	73	73%
Świętokrzyskie	34	47	72%
Lubelskie	52	76	68%
Podkarpackie	37	55	67%
Łódzkie	27	44	61%
Zachodniopomorskie	26	47	55%
Mazowieckie	88	166	53%
Pomorskie	36	73	49%
Podlaskie	25	52	48%
Opolskie	16	34	47%
Kujawsko-Pomorskie	34	84	40%

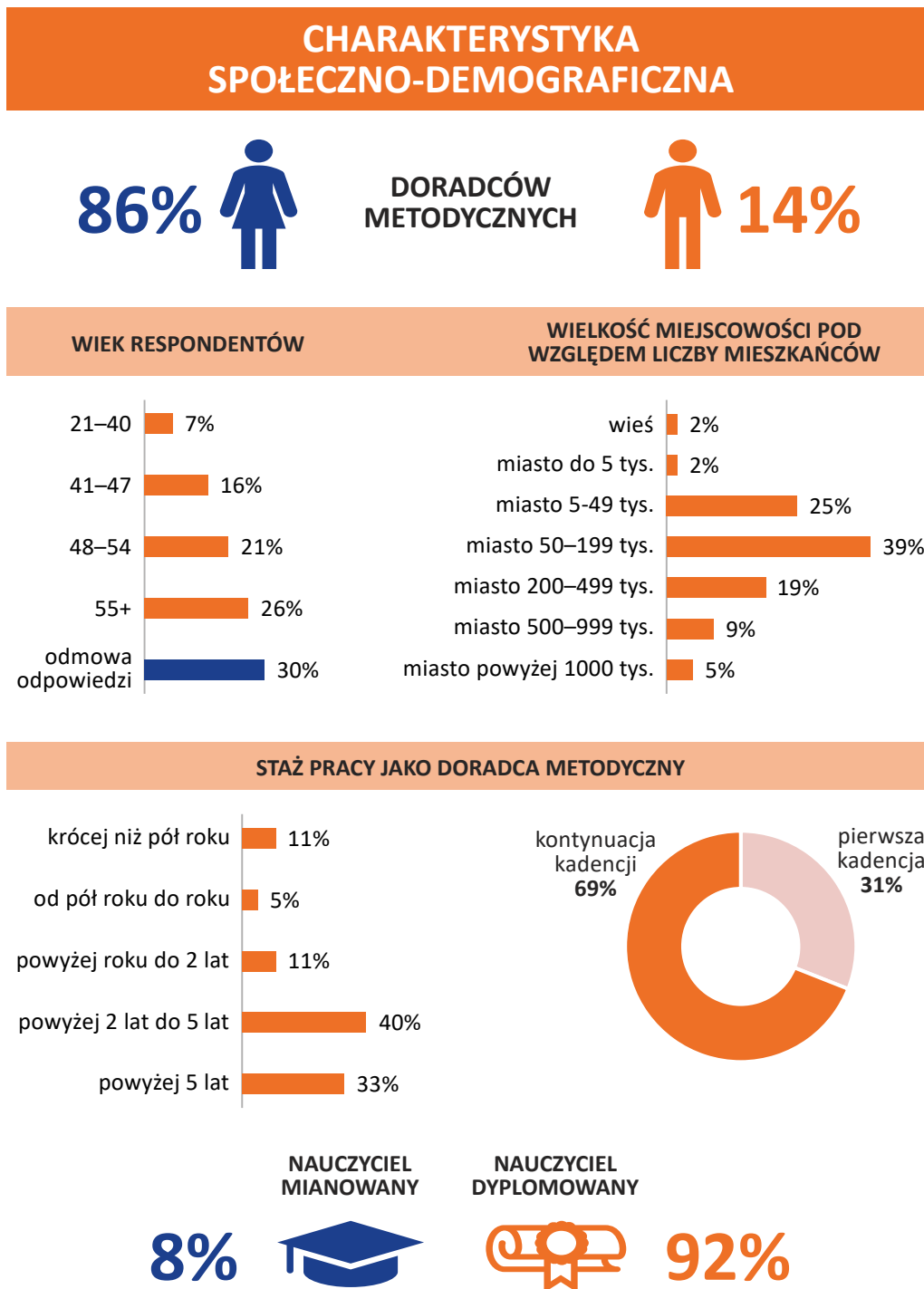
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród doradców metodycznych.

* Uwaga, 2 respondentów wskazało, że pracuje w więcej niż 1 województwie, dlatego suma w tej kolumnie wynosi 671.

Czterech na pięciu respondentów pracuje w placówkach znajdujących się w miastach między 50 a 199 tys. mieszkańców (39%), natomiast co czwarta osoba w miejscowościach liczących od 5 do 49 tys. mieszkańców (25%).

W badaniu wzięli udział przede wszystkim doświadczeni doradcy, świadczący usługi od przynajmniej 2 lat (84%). Osoby pracujące krócej stanowiły 16% badanych. Siedem na dziesięć osób pełni tę funkcję w ramach kolejnej kadencji (69%). Większość to nauczyciele dyplomowani (92%).

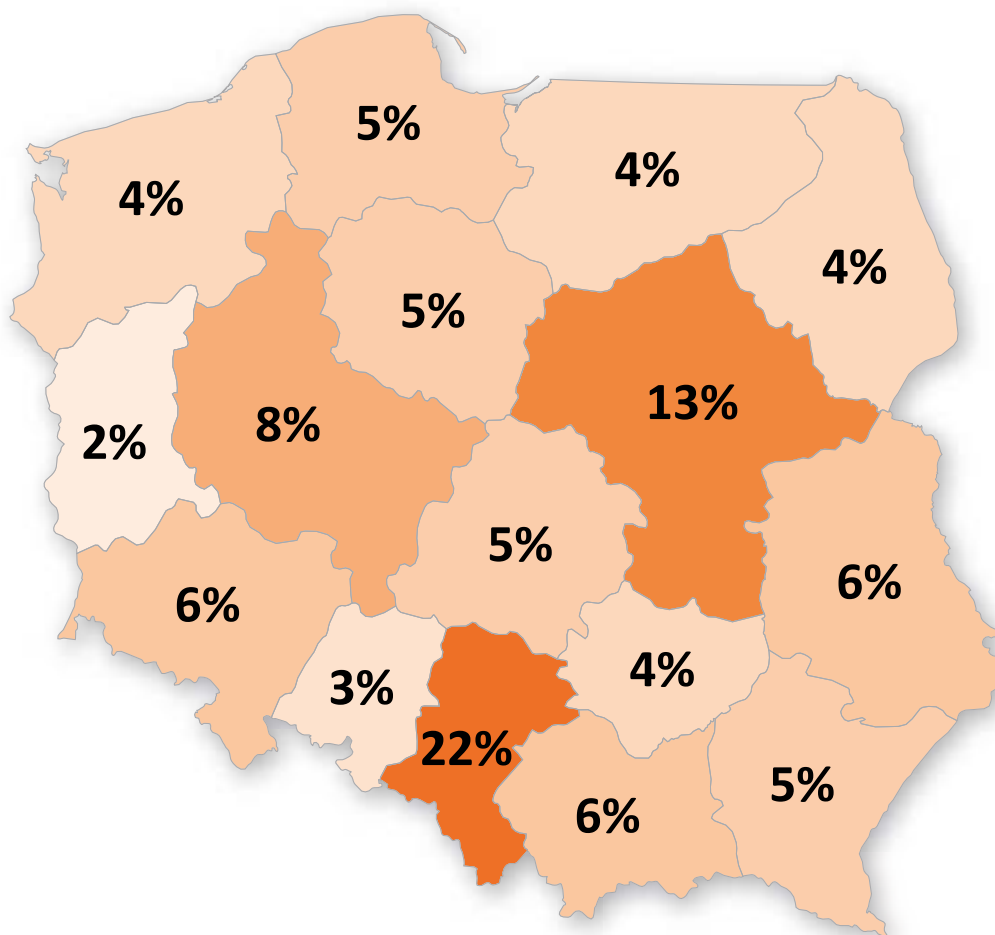
WYKRES 2. Charakterystyka doradców metodycznych, którzy wzięli udział w badaniu ilościowym.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród doradców metodycznych. Odpowiedź na pytania S1, S2, S4, M1, M3, M4.

Ankietę internetową na temat stanu doradztwa metodycznego w Polsce wypełniło 22 709 nauczycieli z różnych województw. W badaniu wzięło udział najwięcej nauczycieli z województwa śląskiego (22%) oraz mazowieckiego (13%).

WYKRES 3. Województwa, w których pracują nauczyciele biorący udział w badaniu (n=22 709)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród nauczycieli. Odpowiedź na pytanie S3.

Najwyższy odsetek nauczycieli uczestniczących w badaniu, w stosunku do wszystkich nauczycieli pracujących w danym województwie, odnotowano w województwie śląskim (22%) oraz w mazowieckim (13%).

TABELA 2. Odsetek nauczycieli uczestniczących w badaniu, w stosunku do wszystkich nauczycieli pracujących w województwie.

Województwo	Liczba nauczycieli, którzy wzięli udział w badaniu	Liczba nauczycieli pracujących w danym województwie	Wskaźnik odpowiedzi na województwo
Śląskie	4 987	79 237	6,3%
Podlaskie	974	21 317	4,6%
Świętokrzyskie	825	21 526	3,8%
Opolskie	594	16 794	3,5%
Warmińsko-Mazurskie	863	24 413	3,5%
Kujawsko-Pomorskie	1 182	35 779	3,3%
Lubelskie	1 269	39 313	3,2%
Łódzkie	1 202	41 837	2,9%
Zachodniopomorskie	791	27 628	2,9%
Wielkopolskie	1 847	64 910	2,8%
Dolnośląskie	1 315	49 040	2,7%
Lubuskie	455	16 970	2,7%
Podkarpackie	1 091	40 691	2,7%
Mazowieckie	2 869	111 627	2,6%
Pomorskie	1 059	45 304	2,3%
Małopolskie	1 468	67 566	2,2%

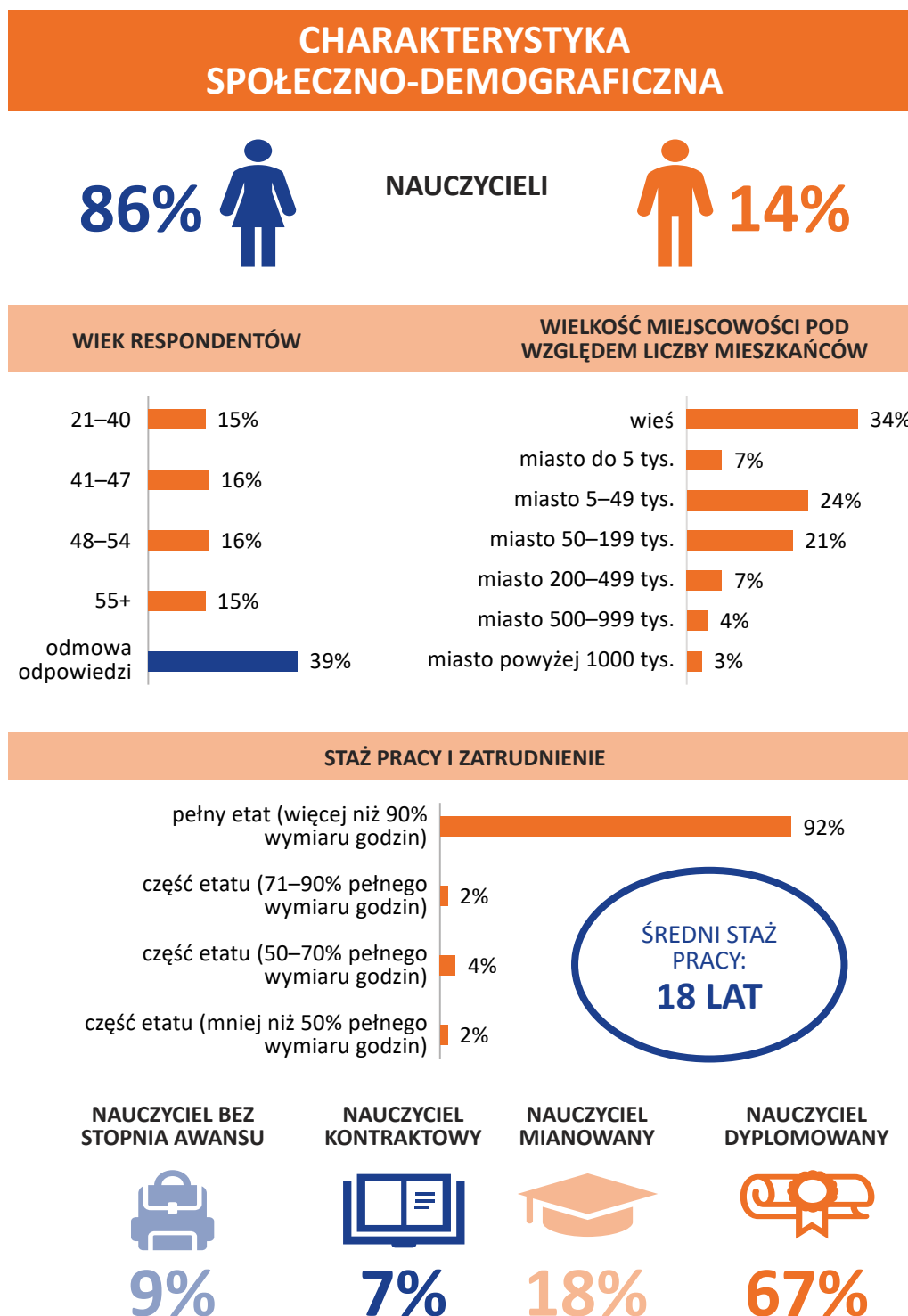
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród nauczycieli.

W badaniu wzięły udział głównie nauczycielki (86%). Niemal co druga osoba była po 40 roku życia (46%), natomiast znaczna część badanych odmówiła podania swojego wieku (39%). Co trzecia badana osoba pracowała w szkole wiejskiej⁶ (34%), co czwarta w miastach liczących od 5 do 49 tys. mieszkańców (24%), natomiast co piąta w miastach od 50 do 199 tys. mieszkańców (21%).

Większość badanych to nauczyciele z długoletnim stażem (średnio 18 lat). Dwóch na trzech respondentów to nauczyciele dyplomowani (67%). Większość zatrudniona jest na pełen etat, pracując min. 90% wymiaru godzin (92%).

⁶ W przypadku osób pracujących w kilku szkołach, respondenci zostali poproszeni o wskazanie tej, w której realizują najwięcej godzin.

WYKRES 4. Charakterystyka nauczycieli, którzy wzięli udział w badaniu ilościowym (n=22 709).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród nauczycieli. Odpowiedź na pytanie S1, S2, S3A, S4, M1, M2.

Badanie jakościowe

Dobór respondentów do badania jakościowego różnił się w zależności od badanej grupy:

- (1) Wywiad z pracownikami kuratoriów oświaty został przeprowadzony z osobami posiadającymi wiedzę na temat funkcjonowania doradztwa metodycznego w obrębie województwa. W badaniu uczestniczyli przedstawiciele kuratoriów z województw z mniejszą liczbą doradców⁷: łódzkiego, zachodniopomorskiego, lubuskiego oraz z województw z większą liczbą doradców⁸: pomorskiego, mazowieckiego i dolnośląskiego.
- (2) W dwóch wywiadach z dyrektorami PDN wzięły udział osoby z województw o zróżnicowanej liczbie doradców:
 - pierwszy wywiad: 3 osoby z województw z mniejszą liczbą doradców: świętokrzyskiego, lubuskiego i łódzkiego oraz 3 osoby z województw z większą liczbą doradców: śląskiego (2 osoby) i pomorskiego.
 - drugi wywiad: 4 osoby z województw z mniejszą liczbą doradców: opolskiego, podlaskiego (2 osoby) i małopolskiego oraz 3 osoby z województw z większą liczbą doradców: pomorskiego, warmińsko-mazurskiego i dolnośląskiego.
- (3) W wywiadzie z dyrektorami szkół zatrudniającymi doradców metodycznych, wzięły udział osoby ze szkół znajdujących się w województwach: świętokrzyskim, podkarpackim (2 osoby), mazowieckim (2 osoby) oraz małopolskim. Byli to dyrektorzy szkół podstawowych, w tym z oddziałami przedszkolnymi (4 osoby) i szkół ponadpodstawowych (2 osoby).
- (4) W dwóch wywiadach z doradcami metodycznymi uczestniczyły osoby, które pełnią kadencję doradcy po raz kolejny i pracują w różnych placówkach doskonalenia nauczycieli. W pierwszym wywiadzie wzięło udział 7 osób z województw: dolnośląskiego, kujawsko-pomorskiego, lubuskiego, łódzkiego, śląskiego (2 osoby), świętokrzyskiego i wielkopolskiego. W drugim wywiadzie wzięło udział 6 osób z województw: dolnośląskiego, opolskiego, pomorskiego, śląskiego, świętokrzyskiego i zachodniopomorskiego.

⁷ Województwa z mniejszą liczbą doradców to te, w których liczba doradców jest mniejsza niż mediana wynosząca 58. Należą do nich: lubuskie (36), łódzkie (44), małopolskie (40), opolskie (34), podkarpackie (55), podlaskie (52), świętokrzyskie (47) i zachodniopomorskie (47).

⁸ Województwa z większą liczbą doradców to te, w których liczba doradców jest większa niż mediana. Są to: dolnośląskie (73), kujawsko-pomorskie (84), lubelskie (76), mazowieckie (166), pomorskie (73), śląskie (60), warmińsko-mazurskie (81) i wielkopolskie (76).

5. STAN DORADZTWA METODYCZNEGO W POLSCE

W 2019 r. w życie weszły zmiany w organizowaniu i finansowaniu doradztwa metodycznego.

Wcześniej odpowiedzialność za organizację i finansowanie doradztwa metodycznego ponosiły samorządy. W rezultacie sposób realizacji wsparcia metodycznego nauczycieli różnił się w zależności od regionu, co powodowało nierówności w dostępie do usług doradczych w różnych częściach kraju.

Zmiana z 2019 roku miała na celu **usprawnienie systemu doradztwa metodycznego**. Organizacja doradztwa metodycznego została przeniesiona na poziom województwa, zwiększając tym samym odpowiedzialność **kuratorów oświaty**. Wprowadzono jednolite standardy oraz zwiększono dostępność usług doradców metodycznych, co miało umożliwić bardziej efektywne wspieranie nauczycieli w procesie doskonalenia zawodowego.

Środki na finansowanie wydatków związanych z zatrudnieniem nauczycieli w celu realizacji zadań dorady metodycznego są wyodrębniane w budżetach wojewodów proporcjonalnie do liczby nauczycieli w województwie. Wojewodowie udzielają dotacji jednostkom samorządu terytorialnego prowadzącym placówki doskonalenia nauczycieli zatrudniające doradców metodycznych⁹. Kurator oświaty przydziela zadania doradcom metodycznym w porozumieniu z dyrektorami: placówki oraz po uzgodnieniu z dyrektorem szkoły, w której nauczyciel pracuje.

Do zadań kuratora oświaty należy również zaplanowanie sieci doradztwa w województwie tak, aby była ona optymalna dla liczby nauczycieli poszczególnych specjalności nauczycielskich, potrzeb nauczycieli, a także, żeby była dostępna pod względem terytorialnym.

Zadania doradcy metodycznego mogą być powierzone nauczycielowi, który jest zatrudniony w szkole lub placówce i posiada:

- kwalifikacje niezbędne do zajmowania stanowiska nauczyciela;
- stopień nauczyciela mianowanego lub dyplomowanego;
- co najmniej dobrą ocenę pracy;
- udokumentowane osiągnięcia zawodowe;
- kompetencje społeczne, interpersonalne i komunikacyjne;
- umiejętności z zakresu technologii informacyjno-komunikacyjnej¹⁰.

⁹ Odpowiedź na interpelację nr 11560 w sprawie programów aktywizujących dzieci i młodzież [dostęp: 31.01.2025], dostęp online: <https://www.sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/InterpelacjaTresc.xsp?key=BUKJE6>

¹⁰ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 maja 2019 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli [dostęp: 31.01.2025], dostęp online: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20230002738/O/D20232738.pdf>

Zadania związane z pracą doradcy metodycznego powierza się nauczycielowi w ramach dodatkowej umowy o pracę w publicznej placówce doskonalenia, prowadzonej przez jednostkę samorządu terytorialnego. Wymiar zatrudnienia doradcy w szkole i placówce doskonalenia nauczycieli nie może przekraczać 1 i ½ tygodniowego, obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych, wychowawczych i opiekuńczych, określonego na podstawie art. 42 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela, dla stanowiska zgodnego ze specjalnością nauczyciela-doradcy metodycznego.

Kurator oświaty wskazuje doradcy placówkę doskonalenia, w której zostanie zatrudniony, określa jego zakres zadań i okres powierzenia zadań doradcy, a także wymiar zatrudnienia w placówce. Czas, na jaki powierzone są zadania doradcy, nie może być krótszy niż rok i nie dłuższy niż 3 lata, z możliwością przedłużenia na kolejną kadencję. Przed przedłużeniem kadencji doradcy, kurator zasięga opinii dyrektora PDN, w której doradca jest zatrudniony. Dyrektor PDN z kolei zasięga opinii nauczycieli korzystających ze wsparcia doradcy. Niewywiązywanie się z powierzonych zadań może skutkować odwołaniem doradcy przez kuratora¹¹.

5.1. ORGANIZACJA DORADZTWA METODYCZNEGO W WOJEWÓDZTWACH

W poniższej tabeli przedstawiono poziom zakontraktowanych środków na wynagrodzenia doradców metodycznych w poszczególnych województwach. Powyżej 80% środków zakontraktowano w czterech województwach: lubelskim (87%), świętokrzyskim (86%), warmińsko-mazurskim (82%) oraz podlaskim (80%). Najmniej środków zakontraktowano w województwie małopolskim (23%) i śląskim (29%), co świadczy o największych trudnościach z zatrudnieniem odpowiedniej liczby doradców w tych województwach.

¹¹ Tamże.

TABELA 3. Wysokość przyznanych i zakontraktowanych środków na doradztwo metodyczne w poszczególnych województwach.

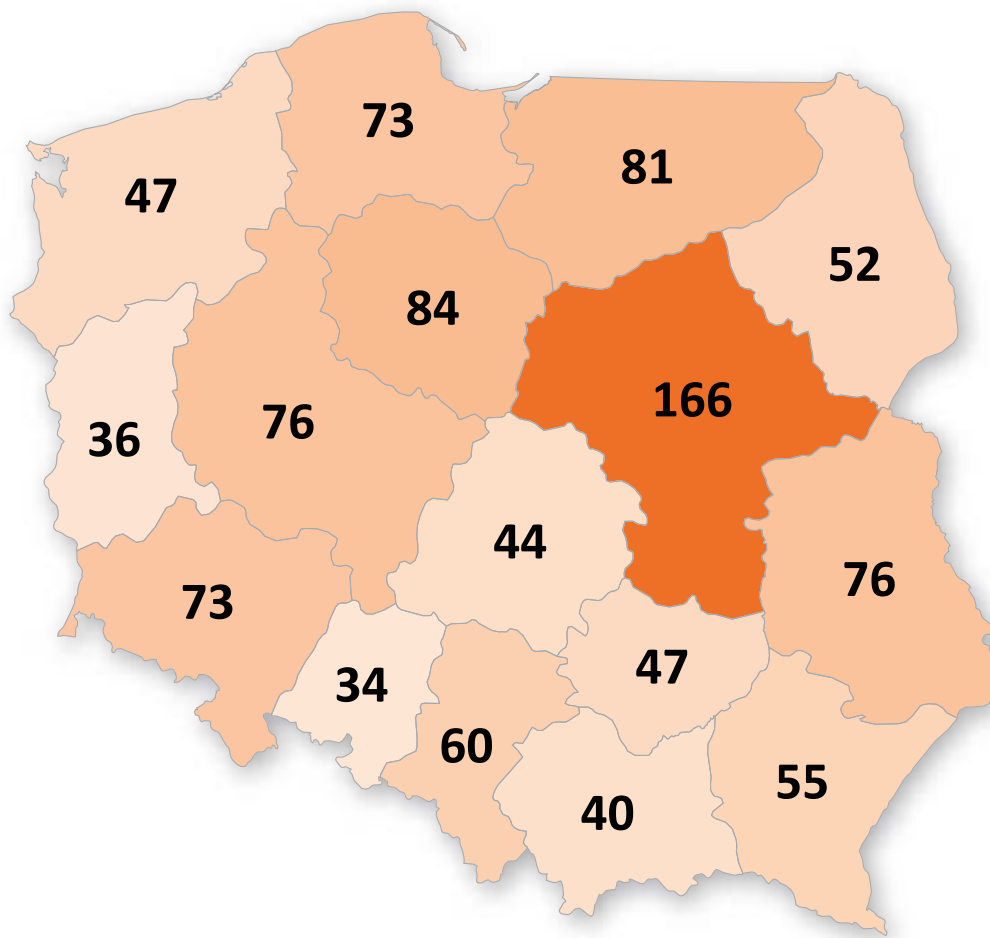
Województwo	Limit przyznanych środków na doradztwo metodyczne, w tys. zł	Wysokość zakontraktowanych w umowach środków finansowych	% wykorzystania przyznanych środków
Lubelskie	4795	4166	87%
Świętokrzyskie	3178	2719	86%
Warmińsko-Mazurskie	3711	3038	82%
Podlaskie	3218	2585	80%
Dolnośląskie	6529	4621	71%
Opolskie	2466	1640	67%
Mazowieckie	15937	9484	60%
Kujawsko-Pomorskie	5255	3039	58%
Wielkopolskie	9574	5300	55%
Zachodniopomorskie	4133	2199	53%
Pomorskie	5064	2568	51%
Łódzkie	6998	3287	47%
Podkarpackie	5843	1734	30%
Śląskie	10796	3093	29%
Małopolskie	8725	2001	23%
Lubuskie*	2527	0	0%

Źródło: Dane MEN na dzień 30.04.2024 | *brak danych o zakontraktowanych środkach na dzień pobierania danych.

Według danych na kwiecień 2024, w Polsce pracuje 1044 doradców metodycznych. W stosunku do danych z roku 2023 liczba doradców w Polsce spadła o 30. Najwięcej doradców ubyło w województwach: łódzkim (12 osób), podkarpackim i zachodniopomorskim (po 9 osób).

Najwięcej doradców zatrudnionych jest w województwach: mazowieckim (166), kujawsko-pomorskim (84) oraz warmińsko-mazurskim (81). Najmniej natomiast w województwach: opolskim (34), lubuskim (36) i małopolskim (40).

WYKRES 5. Liczba doradców metodycznych w Polsce. Dane na rok 2024.



Źródło: Statystyki z SIO na dzień 30.04.2024 r.

System doradztwa metodycznego w Polsce charakteryzuje się dużym zróżnicowaniem pod względem dostępności wsparcia dla nauczycieli w poszczególnych regionach. Biorąc pod uwagę przeliczenie liczby doradców na 1000 nauczycieli w poszczególnych województwach, najlepiej sytuacja przedstawia się w województwie warmińsko-mazurskim, gdzie przypada 3,3 doradcy na 1000 nauczycieli. Z kolei najgorzej sytuacja wygląda w województwie śląskim i małopolskim, gdzie na 1000 nauczycieli przypada odpowiednio: 0,8 i 0,6 doradcy.

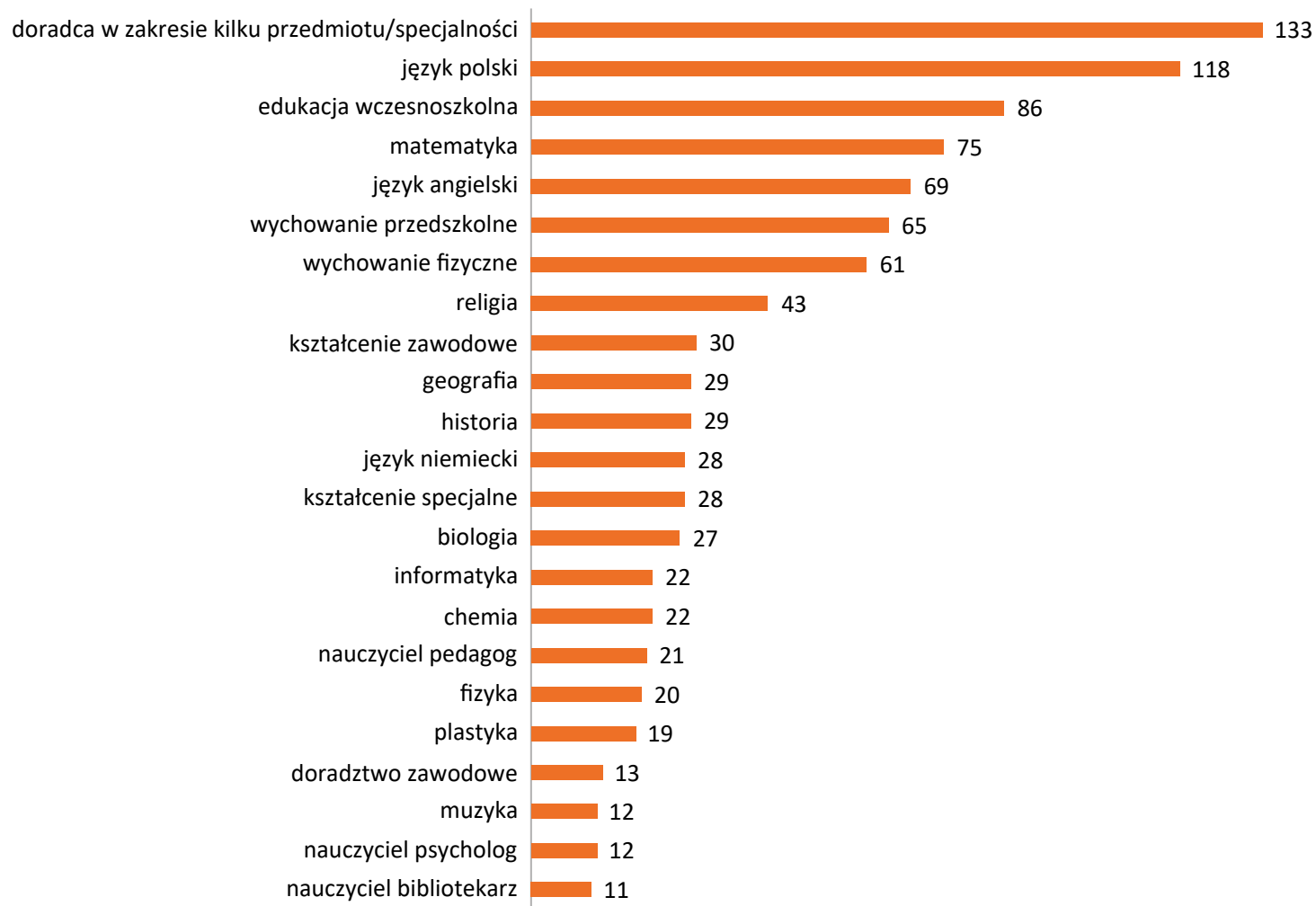
TABELA 4. Liczba doradców przypadających na 1000 nauczycieli w poszczególnych województwach (uporządkowane malejąco wg liczby doradców na 1000 nauczycieli).

Województwo	Liczba nauczycieli w osobach	Liczba doradców metodycznych	Liczba doradców na 1000 nauczycieli
Warmińsko-Mazurskie	24 413	81	3,3
Podlaskie	21 317	52	2,4
Kujawsko-Pomorskie	35 779	84	2,3
Świętokrzyskie	21 526	47	2,2
Lubuskie	16 970	36	2,1
Opolskie	16 794	34	2,0
Lubelskie	39 313	76	1,9
Zachodniopomorskie	27 628	47	1,7
Pomorskie	45 304	73	1,6
Dolnośląskie	49 040	73	1,5
Mazowieckie	111 627	166	1,5
Podkarpackie	40 691	55	1,4
Wielkopolskie	64 910	76	1,2
Łódzkie	41 837	44	1,1
Śląskie	79 237	60	0,8
Małopolskie	67 566	40	0,6

Źródło: Dane SIO dot. nauczycieli na dzień 30.03.2024, dane dot. doradców metodycznych na dzień 30.04.2024.

Warto również zwrócić uwagę na specjalizacje doradców metodycznych. Znaczna ich część specjalizuje się w więcej niż jednej dziedzinie (133 osoby), najczęściej łącząc historię i WOS (32 osoby), informatykę i technologie informacyjno-komunikacyjne (9 osób) oraz biologię i przyrodę (3 osoby), czasem połączone także z chemią (2 osoby).

Najwięcej doradców działa w obszarze języka polskiego (118 osób), edukacji wczesnoszkolnej (86 osób) i matematyki (75 osób).

WYKRES 6. Liczba doradców metodycznych wg przedmiotów, dziedzin wsparcia (dane prezentują przedmioty, dziedziny, w których zatrudnionych jest pow. 10 osób).

Źródło: Dane dot. doradców metodycznych na dzień 30.04.2024.

Na potrzeby raportu, doradców, którzy oferują wsparcie w ramach więcej niż jednego przedmiotu, przydzielono do poszczególnych kategorii przedmiotowych (np. doradca z historii i z WOS (Wiedza o Społeczeństwie) trafił do obu kategorii). Następnie porównano jak rozkłada się liczba doradców w poszczególnych województwach na 1000 nauczycieli z danego przedmiotu¹². W analizie uwzględniono przedmioty, których uczy największa liczba nauczycieli (pow. 15 000 w Polsce¹³), przy zastrzeżeniu, że jeden nauczyciel może pełnić obowiązki w ramach więcej niż 1 przedmiotu, dlatego w bazie pojawia się kilka razy.

Biorąc pod uwagę przelicznik na 1000 nauczycieli zatrudnionych w danym województwie, najgorzej wygląda sytuacja w specjalizacji wychowanie przedszkolne, gdzie liczba doradców na 1000 nauczycieli oscyluje od 0,13 (woj. łódzkie) do 1,69 w województwie opolskim. Warto jednak zaznaczyć, że nauczyciele przedszkolni mogą korzystać ze wsparcia nie tylko stricte doradcy tej specjalizacji, ale też innych osób oferujących wsparcie w tematach pedagogiczno-wychowawczych.

Najlepiej sytuacja wygląda wśród nauczycieli historii, gdzie w większości województw liczba doradców przekracza 1 osobę na 1000 nauczycieli tego przedmiotu. Wyjątkiem jest województwo małopolskie, w którym nie ma doradcy z historii. W pozostałych województwach liczba doradców na 1000 nauczycieli historii waha się od 1,22 (woj. pomorskie) do 6,20 (woj. warmińsko-mazurskie).

Dobrze wygląda również sytuacja w doradztwie z języka polskiego. Z wyjątkiem województwa łódzkiego, we wszystkich województwach liczba doradców na 1000 nauczycieli przekracza 1. Najwyższy wskaźnik odnotowano w województwie warmińsko-mazurskim, gdzie wynosi on 7,35 na 1000 nauczycieli.

Nieco gorzej kształtuje się dostępność doradców z matematyki. Najlepsza sytuacja jest w województwie warmińsko-mazurskim, gdzie przypada 7,25 doradców na 1000 nauczycieli. Natomiast najtrudniejszy dostęp do doradców metodycznych z matematyki jest w województwie małopolskim (0,24 na 1000 nauczycieli) oraz łódzkim i podkarpackim (po 0,77 na 1000 nauczycieli).

Uwagę zwraca dość wysoka liczba doradców z zakresu religii, która w połowie województw przekracza 2 osoby na 1000 nauczycieli, a w 5 województwach proporcje

¹² Nauczyciele wg etapów edukacyjnych, obowiązków i województw w osobach i etatach w roku szkolnym 2023/2024, dane na dzień 11.02.2024, dostępne online, dostęp 21.02.2025: https://dane.gov.pl/pl/data-set/811/resource/57406/table?page=1&per_page=20&q=&sort=

¹³ W analizie pominięto nauczycieli logopedów, psychologów, pedagogów, bibliotekarzy i wychowawców w świetlicy szkolnej – wysoka liczba nauczycieli pełniących te funkcje wynika często z ich dodatkowych obowiązków w szkole.

te są wyższe niż dla doradców z matematyki (lubelskie, łódzkie, małopolskie, mazowieckie, podkarpackie i wielkopolskie).

Trudna sytuacja ma miejsce również w przypadku doradztwa z języków obcych. Mniej niż 1 doradca na 1000 nauczycieli z języka angielskiego pracuje w województwach: dolnośląskim (0,28), łódzkim (0,89), małopolskim (0,18), opolskim (0,77) i podlaskim (0,57). Relatywnie najwięcej doradców z tego przedmiotu jest zatrudnionych w województwie warmińsko-mazurskim (4,94).

W przypadku języka niemieckiego, brakuje doradców w województwie łódzkim, śląskim, świętokrzyskim i wielkopolskim. Największą liczbę doradców na 1000 nauczycieli języka niemieckiego ma województwo kujawsko-pomorskie (6,49).

W przypadku analizy dostępności doradców w przedmiotach zawodowych zastosowano pewne uproszczenie. Zsumowano liczbę nauczycieli uczących przedmiotów zawodowych, co oznacza, że jeden nauczyciel może być uwzględniony w tej grupie przedmiotów kilka razy. Niemniej, na podstawie szacunków warto zauważyć wakaty w województwach: podkarpackim, pomorskim i śląskim.



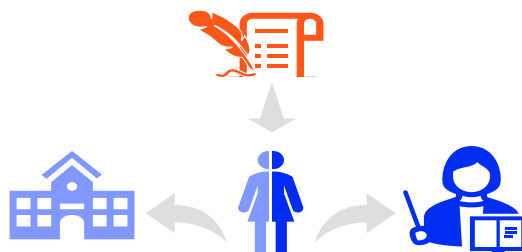
TABELA 5. Liczba doradców z różnych specjalizacji przypadająca na 1000 nauczycieli danego przedmiotu, wg województw.

Przedmiot/specjalizacja	Wychowanie przedszkolne	Edukacja wczesnoszkolna	Wychowanie fizyczne	Kształcenie zawodowe	Język angielski	Język polski	Matematyka	Religia	Historia	Informatyka	Biologia	Geografia	Język niemiecki
Dolnośląskie	0,69	1,84	0,93	1,20	0,28	2,79	2,10	–	2,31	3,03	2,39	1,72	2,75
Kujawsko-Pomorskie	0,33	1,65	1,23	0,26	2,53	2,79	3,57	2,76	4,83	3,01	4,82	5,21	6,49
Lubelskie	0,44	1,03	0,58	1,68	1,97	3,58	1,59	2,19	2,48	4,28	2,56	1,87	3,16
Lubuskie	1,06	1,67	0,65	0,64	2,54	2,22	2,82	–	3,02	3,31	4,39	4,66	1,63
Łódzkie	0,13	1,67	0,80	0,27	0,89	0,87	0,77	2,48	2,41	–	1,72	0,89	–
Małopolskie	0,41	0,43	1,33	0,98	0,18	1,15	0,24	0,35	–	0,41	1,13	0,61	0,72
Mazowieckie	0,62	1,73	1,19	0,44	1,42	1,46	1,37	1,50	2,00	1,76	1,43	1,57	2,14
Opolskie	1,69	1,81	0,65	1,31	0,77	2,28	2,01	1,31	4,33	5,90	2,08	4,24	3,59
Podkarpackie	0,54	0,47	2,13	–	1,19	3,17	0,77	2,10	2,97	0,59	–	1,82	2,09
Podlaskie	1,49	2,86	2,17	–	0,57	3,90	3,23	2,87	2,61	3,95	3,75	3,98	3,25
Pomorskie	0,52	2,15	0,99	–	1,36	3,26	2,99	2,35	1,22	0,67	0,95	1,90	2,06
Śląskie	0,21	0,78	0,62	0,43	1,11	1,16	1,10	0,64	2,16	0,74	1,08	1,11	–
Świętokrzyskie	0,88	2,28	0,50	1,35	1,63	3,47	3,53	1,04	4,25	2,00	1,53	6,49	–
Warmińsko-Mazurskie	1,27	2,00	1,39	1,33	4,94	7,35	7,25	2,77	6,20	–	4,14	2,89	3,52
Wielkopolskie	0,41	0,57	0,65	0,54	1,50	2,31	1,46	2,31	3,51	0,40	1,69	1,21	–
Zachodniopomorskie	0,62	1,07	1,24	0,82	1,49	2,43	1,80	1,01	3,99	3,28	3,83	1,45	3,58

Źródło: Dane MEN dot. I. nauczycieli wg obowiązków i województw w osobach oraz etatach w roku szkolnym 2023/2024.
Dane dot. doradców metodycznych na dzień 30.04.2024 r.

6. FUNKCJONOWANIE DORADZTWA METODYCZNEGO

Doradztwo metodyczne w Polsce **funkcjonuje w oparciu o współpracę trzech kluczowych instytucji: kuratoriów oświaty, placówek doskonalenia nauczycieli oraz szkół**. Kuratorzy odpowiadają za powoływanie doradców metodycznych i organizację naboru, jednak nadzór nad pracą doradców sprawują dyrektorzy PDN. To oni koordynują działania doradców i dokonują oceny ich pracy, a także zgłaszają zapotrzebowanie na określone specjalizacje według sieci ustalonej przez kuratora oświaty. Poza obowiązkami wynikającymi z pełnionej funkcji, doradcy pracują również jako nauczyciele w szkołach i przedszkolach. Podział pracy między PDN a szkołę wymaga od dyrektorów szkół ustalenia harmonogramu, który pozwoli nauczycielom efektywnie łączyć obowiązki w obu instytucjach, na co wskazują wyniki badania jakościowego (patrz rozdział: 5.2).



6.1. PROCES REKRUTACJI DORADCÓW METODYCZNYCH

Poszczególne elementy systemu doradztwa metodycznego budzą różne opinie. Pracownicy kuratoriów oświaty podkreślają, że zmiana przepisów z 2019 roku zwiększyła przejrzystość procesu rekrutacji, co pozwoliło kuratorom lepiej kontrolować dobór kandydatów na doradców oraz lepiej oceniać ich kompetencje i doświadczenie. Dzięki temu kuratorium oświaty ma większą wiedzę na temat osób, którym powierza tę funkcję. Dodatkowo, decyzja kuratora oświaty o powołaniu doradcy metodycznego przyczynia się do podniesienia prestiżu tej roli, nadając jej większą rangę i znaczenie w środowisku edukacyjnym.

(...) mamy większą wiedzę na temat tego, jakich nauczycieli pozyskujemy na doradców metodycznych. Niewątpliwie ranga tych osób wzrasta, ponieważ jest to uzależnione od decyzji kuratora, że ta osoba może być doradcą bądź nie.

(FGI, pracownicy kuratoriów oświaty)

Rekrutacja doradców jest zadaniem kuratoriów i odbywa się w oparciu o rozpoznanie potrzeb nauczycieli w danym regionie. Liczba doradców jest jednak ograniczona przez dostępne środki finansowe.

Rekrutacja doradców przebiega na różne sposoby – informacje o naborach są rozpowszechniane przez kuratoria oświaty, PDN oraz samych nauczycieli.

Jak już wspomniano, kuratoria odpowiadają za powoływanie doradców, jednak ocena ich pracy i badanie potrzeb nauczycieli leżą w gestii placówek doskonalenia nauczycieli. Dyrektorzy PDN podkreślają wagę dobrej współpracy z kuratoriami, zwłaszcza w kontekście udziału w procesie rekrutacyjnym. **W części województw dyrektorzy placówek są zapraszani na rozmowy rekrutacyjne z kandydatami na doradców i partycypują w wyborze osób na to stanowisko.** Często to dyrektorzy placówek rekomendują osoby, które mogłyby podjąć się tej funkcji. Nie zawsze jednak tak się dzieje.

U nas dyrektor lub wicedyrektor placówki jest zapraszany na taką rozmowę (rekrutacyjną)

(FGI, dyrektorzy placówek doskonalenia nauczycieli)

Mamy wpływ na to, kto zostanie wybrany.

(FGI, dyrektorzy placówek doskonalenia nauczycieli)

W niektórych województwach kuratorium oświaty nie współpracuje z dyrektorami PDN na etapie naboru doradców. Dyrektorzy PDN niekiedy muszą zatrudniać osoby, których kwalifikacje lub doświadczenie budzą ich wątpliwości. Choć rozporządzenie określa minimalne wymagania, nie zawsze są one wystarczające, by zagwarantować umiejętność pracy z dorosłymi oraz skuteczną realizację zadań placówki. Może to prowadzić do sytuacji, w których nieodpowiednie osoby obejmują te stanowiska, co skutkuje stratą czasu i środków. **Tam, gdzie dyrektorzy placówek mają możliwość udziału w rekrutacji, proces ten jest bardziej efektywny, ponieważ pozwala na wybór odpowiednich kandydatów już na etapie naboru.**

(...) to kolejny paradoks. Te rozmowy są przeprowadzane w kuratoriach oświaty, a my otrzymujemy doradcę już z nadanymi uprawnieniami i powołaniem. I mamy go zatrudnić. Nie mamy żadnego wpływu na to, żeby go zweryfikować. Akurat w naszym przypadku osoby te współpracowały z nami od lat i je znaleźliśmy. Natomiast słyszałam od kolegów, że zdarzało się, iż dostawali kogoś, kto zupełnie nie nadawał się do tej roli, ale musieli go przyjąć, bo taka była procedura.

(FGI, dyrektorzy placówek doskonalenia nauczycieli)

No bo często dostajemy, jak pani powiedziała, gotowy produkt i po prostu z całym błogosławieństwem musimy przyjąć. Natomiast wiadomo, że po roku wydajemy opinię. I jeżeli ta osoba rzeczywiście się nie spełnia (to nie zostaje zatrudniona na kolejną kadencję), tylko że to szkoda i pieniędzy i czasu.

(FGI, dyrektorzy placówek doskonalenia nauczycieli)

W trakcie badania jakościowego zarówno dyrektorzy PDN, jak i sami doradcy, zwracali uwagę na brak jasno określonych procedur naboru nowych doradców. Sprawia to, że wybór nowych osób do pełnienia tej funkcji jawi im się jako przypadkowy, bez zwrócenia uwagi na posiadanie odpowiednich kompetencji. W efekcie zdarzają się sytuacje, w których nowi doradcy nie spełniają oczekiwań dyrektorów PDN lub szybko rezygnują z pełnienia tej funkcji, co prowadzi do braków kadrowych w niektórych przedmiotach.

Doradcy zwracają też uwagę, że rekrutacja nowych osób nie powinna być obowiązkiem odchodzących na emeryturę doradców, choć w praktyce czasami tak się dzieje – odpowiedzialność za znalezienie następcy bywa nieformalnie przerzucana na obecnych doradców.

No ja jestem doradcą już z siwą brodą, za chwilę odejdę (...) A ośrodek, przepraszam za słowo, molestuje mnie, znajdź sobie następcę. To nie chodzi o to, żebym ja sobie znalazła następcę, ale żeby właśnie też były jakieś procedury pozyskiwania nowych doradców.

(FGI, doradcy metodyczni)

Doradcy, biorący udział w badaniu jakościowym, podkreślali, że obecne procedury naboru i zatrudniania doradców metodycznych, angażujące różne instytucje, powodują chaos organizacyjny. W efekcie doradcy często nie wiedzą, do kogo powinni się zwrócić w sprawach administracyjnych czy organizacyjnych, co znacząco utrudnia ich codzienną pracę.

Powołał mnie kurator, umowę ze mną podpisała moja szefowa, a naszym organem prowadzącym jest starostwo powiatowe. Nikt mnie nie pyta, czy to jest normalne. Jeszcze masz swojego dyrektora w szkole. Cztery instytucje są zaangażowane, żeby mi dać 6 godzin tygodniowo w ośrodku (...)

(FGI, doradcy metodyczni)

Na skomplikowany model zatrudniania doradców metodycznych zwracają również uwagę dyrektorzy PDN. Mnogość zaangażowanych podmiotów sprawia, że proces ten staje się nieprzejrzysty.

A propos zatrudniania, to musi się trochę zmienić, bo kurator tworzy sieć, wojewoda daje pieniądze, a potem przekazuje to marszałkowi. My zatrudniamy go na drugą umowę, potem wystawiamy opinię i to właściwie kto ma nad tym wszystkim czuwać i kto właściwie wie jak ten doradca funkcjonuje? Natomiast osobne umowy, tutaj dyrektor, tutaj dyrektor, trochę tego za dużo chyba...

(FGI, dyrektorzy PDN)

Kryteria rekrutacyjne

Proces rekrutacji doradców składa się z dwóch etapów. Na pierwszym weryfikowane są wymagania formalne określone w rozporządzeniu¹⁴, a następnie kandydaci zapraszani są na rozmowę rekrutacyjną, podczas której ocenie podlegają ich kompetencje i doświadczenie zawodowe. Należy zaznaczyć, że **doradcami zostają nauczyciele, którzy wyróżniają się w swoim środowisku – bardzo często poleceni przez innych nauczycieli i mający wysokie oceny pracy.**

W trakcie przeprowadzonych wywiadów pracownicy kuratoriów oświaty zwracali uwagę na problem z aktualnością ocen pracy kandydatów. Zdarzają się przypadki, w których oceny nauczycieli pochodzą sprzed kilkunastu lub kilkudziesięciu lat. Budzi to wątpliwości co do ich bieżącej przydatności. **Rekomenduje się, aby wymagane osiągnięcia i oceny były aktualne, np. z ostatnich pięciu lat.**

Warto uaktualnić same przepisy, żeby ta ocena była minimum bardzo dobra. Sądę, że warto się też zastanowić czy nie powinien być wpisany jakiś czas z jakiego jest ta ocena. Zdarzają się u nas przypadki... nieliczne, ale że ta ocena jest naprawdę sprzed wielu lat. Ona jest czasami nawet wyróżniająca, czy szczególnie wyróżniająca, ale przepisy mówią tylko, że ma ocenę pracy. Nie mówią, czy z pięciu lat, czy z ilu lat. Ktoś mógł być szczególnie wyróżniający wiele lat temu, a teraz jakość jego pracy może być niższa.

(FGI, pracownicy kuratoriów oświaty)

Warto również zastanowić się nad sposobem rekrutacji doradców, aby dotrzeć do wybitnych jednostek – nauczycieli o szczególnej wiedzy i doświadczeniu.

¹⁴ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 maja 2019 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli [dostęp: 31.01.2025], dostęp online: <https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20230002738/O/D20232738.pdf>

Rozporządzenie nie precyzuje jakie konkretnie osiągnięcia powinny charakteryzować kandydata. Należy zatem dokładnie określić, jakie kwalifikacje i kompetencje powinien posiadać nauczyciel, aby efektywnie zdefiniować wymagania oraz kryteria rekrutacyjne.

Tutaj trzeba docierać do ludzi, którzy są wyjątkowi, którzy mają za sobą takie doświadczenia, jakich inni nie mają. Albo niewiele osób ma. Co jest najistotniejsze według mnie dla doradztwa – to, że doradcą się nie zostaje nawet z tytułu namaszczenia powierzenia. Doradcą może być człowiek, który jest po prostu wyjątkowy. I tutaj tą wyjątkowość trzeba dostrzec poprzez przepisy prawa również. Jak to zrobić, przyznam szczerze, to jest trudne.

(FGI, pracownicy kuratoriów oświaty)

Mimo przeprowadzania starannej selekcji, proces rekrutacyjny nie zawsze kończy się sukcesem. **W niektórych województwach nabory muszą być powtarzane z powodu trudności w znalezieniu odpowiednich kandydatów, szczególnie w przypadku nauczycieli przedmiotów ścisłych i zawodowych.** Problemy te wynikają z niedoborów kadrowych w tych specjalizacjach.

Ponadto, zgodnie z obowiązującymi przepisami, doradcy łączą pracę w szkole z pełnioną funkcją, co w praktyce stanowi obciążenie i może prowadzić do konfliktów interesów. Dyrektorzy, borykając się z brakiem nauczycieli, nie zawsze są gotowi zgodzić się na łączenie funkcji nauczyciela i doradcy metodycznego przez swoich pracowników.

Niestety, kandydaci na doradców mają kłopot z dyrektorami placówek, w których są zatrudnieni, że ci dyrektorzy ze względu na problemy kadrowe nie zawsze wyrażają zgodę na to, aby taki nauczyciel startował na stanowisko doradcy, żeby taką funkcję tutaj podjął, ponieważ jemu zależy bardziej, żeby on był tutaj na terenie szkoły i miał więcej godzin, aniżeli był tym doradcą. (...) U nas z pozyskiwaniem doradców metodycznych jest bardzo trudna sprawa. Jest mało chętnych, aby zostać doradcami. Wielokrotnie robimy nabory, powtarzamy nabory na podobne stanowiska, żeby zapewnić sieć, którą ustaliliśmy wcześniej i nie ma chętnych.

(FGI, pracownicy kuratoriów oświaty)

6.2. SPOSÓB ZATRUDNIENIA DORADCÓW METODYCZNYCH

Łączenie zadań nauczyciela i doradcy w zatrudnieniu na 1,5 etatu niejednokrotnie stanowi ogromne wyzwanie. Jak wynika z wywiadów przeprowadzonych z dyrektorami

PDN i dyrektorami szkół, zwykle placówki doskonalenia nauczycieli w drodze porozumienia ze szkołami ustalają dzień tygodnia na pełnienie zadań doradców metodycznych. W tych dniach doradcy nie mają zajęć z uczniami.

Rozwiązania dotyczące zatrudniania doradców metodycznych w województwach różnią się od siebie. W części placówek doradcy pracują na cały etat w szkole, natomiast pół etatu realizują w PDN na stanowisku doradcy metodycznego. Gdy etat danego nauczyciela wynosi 18 godzin, na obowiązki doradcy pozostaje 9 godzin tygodniowo. W przypadku doradców metodycznych zatrudnionych na etacie przedszkolnym (22 lub 25 godzin tygodniowo), wymiar ich pracy na stanowisku doradcy wynosi połowę tego czasu, czyli odpowiednio 11 lub 12,5 godziny. Zdaniem doradców jest to znaczne obciążenie, gdyż praca z dorosłymi wymaga większego zaangażowania, niż praca z dziećmi. Ponadto obowiązki w placówce doskonalenia nauczycieli realizowane są w ciągu jednego dnia w tygodniu, co oznacza 11 godzin nieprzerwanej pracy.

W niektórych ośrodkach każda godzina pracy doradcy musi być dokładnie ewidencjonowana w dzienniku pracy. Nie przewiduje się możliwości wykonywania obowiązków zdalnie, a czas pracy w ramach etatu nie uwzględnia działań związanych z samokształceniem, uczestnictwem w szkoleniach czy innymi formami doskonalenia zawodowego. W efekcie doradcy są zmuszeni realizować te zadania w swoim prywatnym czasie.

Część osób biorących udział w badaniu jakościowym, szczególnie pracownicy kuratoriów oraz dyrektorzy PDN, są zdania, że wcześniejszy system, w którym doradca pracował w szkole na ograniczonym etacie, a większą liczbę godzin przeznaczał na pracę doradcy metodycznego, był efektywniejszy. Obecna struktura zatrudnienia sprawia, że doradcy nierzadko są przeciążeni pracą, realizując cały etat w szkole, pełniąc funkcję wychowawców klas i realizując nadgodziny doraźnie.

Ja jestem zdecydowanie za opcją starą. To znaczy, kiedy jednak doradca metodyczny pracował w szkole na określonym, ograniczonym etacie, więcej pracy wkładał w pracę doradcy metodycznego. Z doświadczenia, które w tej chwili obserwuję osobiście, to niestety, doradcy metodyczni są przeciążeni, jeżeli chodzi o pracę, z tego względu, że czasami w szkołach mają pełny etat, a czasami się zdarzają nawet i nadgodziny. Mało tego, są wyznaczeni też nawet jako wychowawcy klas. I to niestety powoduje, że ich dyspozycyjność i czas, jaki mogą poświęcić na prowadzenie doradztwa czy samodoskonalenie w tym zakresie, jest niewielki. (...) doradca musi być na bieżąco ze wszystkim, żeby móc przekazywać najnowsze rzeczy w tym zakresie dla nauczycieli.

(FGI, pracownicy kuratoriów oświaty)

Opinie samych doradców na temat proporcji zatrudnienia między szkołą a placówką doskonalenia nauczycieli również są podzielone. Według 45% badanych obecny podział jest właściwy, natomiast 35% respondentów ma odmienny pogląd (patrz rozdział: 6.2).

W niektórych województwach doradcy są zatrudniani w placówkach na pełny etat, natomiast w szkołach pracują ograniczoną liczbę godzin (brakujące pół etatu). Sytuacja ta dotyczy zarówno emerytowanych nauczycieli pracujących w szkole i placówce, jak i młodszych nauczycieli, którzy zrezygnowali z pracy w szkole na pełny etat na rzecz placówki doskonalenia. Zwykle doradcy ci mają umowę na czas określony w szkole, co bywa problematyczne, ponieważ uniemożliwia im nabycie prawa do np. korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia.

Mamy doradców, którzy są emerytami, ale pracują w szkole i są na cały etat w placówce doradcami, ale też mamy młodych doradców, którzy zrezygnowali z pracy w szkole na cały etat, trafili na cały etat w placówce doskonalenia i w szkole mają od kilku godzin do pół etatu. Jest to dla nich o tyle niekorzystne, że z poziomu zatrudnienia, zatrudnienie na 18 godzin w placówce, to jest na czas określony, za każdym razem, bo to jest to przedłużenie powierzenia i w związku z tym taka osoba, nie może sobie pozwolić urlopu dla poratowania zdrowia, kiedy zdrowie tego wymaga, bo tutaj musi mieć to zatrudnienie na czas nieokreślony, a nie na czas określony trzyletni bądź też roczny, to różnie bywa.

(FGI, pracownicy kuratoriów oświaty)

Zarówno dyrektorzy PDN jak i sami doradcy zwracają uwagę, że doradcy nie chcieliby zmieniać obecnych proporcji etatu z różnych powodów. Praca w szkole ma dla nich dużą wartość – daje im bliskość środowiska edukacyjnego, pasjonują się nauczaniem, a także uważają szkołę za stabilne miejsce zatrudnienia. Obawiają się, że rezygnując z pracy w szkole, mogą mieć trudności z powrotem na pełny etat po zakończeniu kadencji doradcy.

Nauczyciel chce w szkole mieć ten etat i wówczas zejście do pół etatu w szkole wiązałoby się z taką niepewnością, co kiedyś. Rozporządzenie o doradztwie metodycznym albo system doradztwa metodycznego funkcjonuje tu i teraz. Nie wiadomo co będzie za rok, 2, 3, 5. Natomiast ten etat to jest pewna stabilizacja dla nauczycieli. (...) Jeśli pójdę na niższą to nie wiadomo, czy będę miał powrót do szkoły kiedyś.

(FGI, dyrektorzy placówek doskonalenia nauczycieli)

Dyrektorzy PDN i doradcy są pełni obaw odnośnie zwiększenia etatu doradców metodycznych (np. do dwóch etatów). Istnieje obawa przed nadużywaniem takiej możliwości np. przez dyrektorów szkół, co wiązałoby się z jeszcze większym przeciążeniem doradców obowiązkami.

Ważne byłoby ustalenie, jak wprowadzić do systemu doradztwa samych dyrektorów szkół i przedszkoli, tak aby nie znaleźli się w konflikcie z obowiązującym systemem. Dyrektorzy szkół, zmagając się z brakami kadrowymi, często wolą maksymalnie wykorzystać etat nauczyciela, zamiast wesprzeć nauczyciela w realizacji zadań doradczych.

Gdy mój nauczyciel został metodykiem, to mi troszeczkę związało ręce, bo tak, to był tylko na przysłówiowym gołym etacie i to spowodowało, że musiałem zatrudnić dodatkowo dwie osoby po kilka godzin. gdyby ten nauczyciel miał jakieś godziny dodatkowe, nic by się moim zdaniem nie stało.

(FGI, dyrektorzy szkół)

Niektórzy dyrektorzy, niestety, chyba nie doceniają rangi nauczyciela-doradcy metodycznego, że jest to rzeczywiście taka osoba wyróżniona wśród innych nauczycieli. I oni, jeżeli mają możliwość w świetle braku nauczycieli na rynku, to oni wolą zwiększyć etat zatrudnienia temu nauczycielowi, nawet temu doradcy metodycznemu, przez co siłą rzeczy zmniejsza mu się możliwości pełnienia zadań doradcy metodycznego. To jest w moim przekonaniu taki niesamowity problem.

(FGI, pracownicy kuratoriów oświaty)

Kandydaci na doradców mają kłopot z dyrektorami szkół, w których są zatrudnieni, że ci dyrektorzy ze względu na problemy kadrowe nie zawsze wyrażają zgodę na to, aby taki nauczyciel startował na stanowisko doradcy, (...), ponieważ jemu zależy bardziej, żeby on był tutaj na terenie szkoły i miał więcej godzin. Dla nich nie zawsze jest to prestiż dla szkoły, którą reprezentują. U nas z pozyskiwaniem doradców metodycznych jest bardzo trudna sprawa. Jest mało chętnych, aby zostać doradcami.

(FGI, pracownicy kuratoriów oświaty)

6.3. FINANSOWANIE DORADZTWA METODYCZNEGO

Środki na wspieranie doradztwa metodycznego są wyodrębniane w budżetach wojewodów proporcjonalnie do liczby nauczycieli w danym województwie (patrz rozdział 4, tab. 3). W zależności od województwa różnie rozumiany jest zakres elementów podlegających finansowaniu. Może on obejmować tylko wynagrodzenie doradców lub wszystkie elementy związane z organizacją doradztwa metodycznego. Problem interpretacyjny związany jest z niejednoznacznością klasyfikacji budżetowej środków przeznaczonych na doradztwo metodyczne. W przepisach prawa¹⁵ jest mowa, że środki te są dotacją dla JST prowadzących PDN na finansowanie wydatków związanych z zatrudnieniem nauczycieli w celu realizacji zadań doradców metodycznych. Wątpliwości budzi rozróżnienie czy finansowanie to powinno być traktowane jako dotacja na zadania bieżące realizowane przez jednostki samorządu terytorialnego na podstawie porozumień z organami administracji rządowej, czy jako środki na realizację ich własnych zadań. Ministerstwo Finansów wskazało, że decyzję w tej sprawie powinno podjąć Ministerstwo Edukacji Narodowej, które ostatecznie zaplanowało te środki w paragrafach dotyczących dotacji na zadania własne JST. To rozstrzygnięcie oznacza, że samorządy są zobowiązane do zapewnienia wkładu własnego na poziomie co najmniej 20% kosztów realizacji zadania, co powinno pokrywać dodatkowe koszty związane z zatrudnianiem doradców¹⁶.

Problem, o którym mowa, jest najbardziej widoczny w następujących obszarach: doskonaleniu zawodowym doradców metodycznych, zwrocie kosztów dojazdów i delegacji, kosztach związanych z przygotowaniem stanowiska pracy dla doradcy.

Doskonalenie zawodowe doradców metodycznych

Doradcy biorący udział w badaniu jakościowym wskazują na różne podejścia placówek do kwestii finansowania doskonalenia zawodowego doradców. W niektórych placówkach dyrekcja PDN wspiera rozwój swoich doradców:

Dyrekcja zapłaciła mi delegację, dojazd samochodem. Gdybym potrzebował hotel, proszę bardzo. Za wszystkie kursy ewentualnie płaci. A w szkole dyrektorka powiedziała tak: ty jesteś doradcą, my zrobimy zastępstwa za ciebie. Ale ty musisz się doksztalać, żeby nam później pomagać.

(FGI, doradcy metodyczni)

¹⁵ Art. 70a ust. 6, Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2024 r. poz. 986, 1871).

¹⁶ MF i MEN: Doradztwo metodyczne nauczycieli – jak klasyfikować dotacje dla JST na ten cel, dostępne online, dostęp 5.03.2025: <https://ksiegowosc-budzetowa.infor.pl/wiadomosci/3598605,MF-i-MEN-Doradztwo-metodyczne-nauczycieli-jak-klasyfikowac-dotacje-dla-JST-na-ten-cel.html>

Z drugiej strony są placówki, które deklarują, że nie dysponują środkami na doskonalenie doradców. Doradcy muszą z własnych środków finansować ewentualne kursy i studia podyplomowe. Aspekt ten wymaga zmian i przemyślenia sposobu dystrybucji środków na doskonalenie, tak aby nie pozostawiał pola do interpretacji w zależności od placówki czy podejścia dyrekcji.

Dwukrotnie pisałyśmy do kuratorium oświaty prośbę o wyjaśnienie, dlaczego nie mamy środków na doskonalenie zawodowe. Ponieważ rzeczywiście nasza pani dyrektor twierdzi, że nie ma tych środków. (...) z kuratorium za każdym razem otrzymywałyśmy odpowiedź, że te środki są, więc właściwie się zastanawiamy, kto kłamie albo kto przeinacza fakty. (...) my szukamy szkoleń bezpłatnych, nie zawsze te bezpłatne są dobrej jakości.

(FGI, doradcy metodyczni)

(moim życzeniem są:) ... na pewno środki na doskonalenie, bo myślę, że gdyby było to, to dużo innych problemów by się też rozwiązało

(FGI, doradcy metodyczni)

Chciałabym skończyć kurs TUSA. Pójść na studia podyplomowe, nie ma dla nas. Również nie możemy się starać o nagrody żadne, dlatego, że ja słyszę, że moim podstawowym miejscem pracy jest przedszkole. Więc już w ośrodku nie mogę skorzystać.

(FGI, doradcy metodyczni)

Zwrot kosztów dojazdu i delegacji

Kolejnym wyzwaniem w organizacji pracy doradców metodycznych jest sposób rozliczania kosztów dojazdów i delegacji. Kwestia ta jest różnie interpretowana przez dyrektorów placówek, co wskazuje na to, że nie ma jednoznacznych wytycznych, kto powinien pokrywać te wydatki.

W związku z problemami w interpretacji przepisów dotyczących finansowania doradztwa, pojawiają się trudności w rozliczaniu zobowiązań pracowniczych, innych niż wynagrodzenie.

Dyrektorzy placówek nie wiedzą, jak rozliczać delegacje, bo środki, które my dajemy, to jest tak naprawdę na wynagrodzenie, pochodne, trzynastki i tak dalej... To jest kwestia, nie dość że opłacenia doskonalenia takiego człowieka, to jeszcze wyjazdy w teren, gdzie czasami ten doradca jedzie na radę szkoleniową

do miejscowości okolicznej i trzeba rozliczyć mu delegację. Dyrektorzy powiedzieli też, że jest to dla nich problemem, że oni muszą się mocno gimnastykować, ponieważ przepisy nie mówią kto ma to finansować.

(FGI, pracownicy kuratorium oświaty)

Różne placówki przyjmują odmienne podejście do tej kwestii. W niektórych ośrodkach uznaje się, że dojazdy są integralną częścią obowiązków doradców, dlatego nie zapewnia się im zwrotu kosztów podróży.

*U nas mamy taką wykładnię naszej pani radcy prawnej, która nam powiedziała, że nasi doradcy metodyczni, jeżeli mają określony teren powierzenia doradztwa, to na tym terenie nie otrzymują zwrotów kosztów wyjazdów delegacji. [...]
Ja zwracam, ale gdybym nie zwracała, to nie miałabym doradców chyba, bo mi się nie zgodzą...*

(FGI, dyrektorzy PDN)

Nasz ośrodek nie płaci za delegacje. Ponieważ mówią, że nie mają pieniędzy dla doradców. I jak ja jadę 25 kilometrów poprowadzić szkolenie, to mi pani dyrektor mówi, że jak się zatrudniałam to w moim powierzeniu jest ta gmina. To tak jak ona przyjeżdża 30 kilometrów do swojej pracy, tak ja jadę tam do swojej pracy.

(FGI, doradcy metodyczni)

Z drugiej strony, są placówki, w których delegacje są zwracane bez jakichkolwiek problemów:

U mnie delegacje płacą. Nie ma problemu. Każda delegacja, co więcej, ja muszę oddać, bo księgową by mnie zabiła, gdybym nie oddał.

(FGI, doradcy metodyczni)

W niektórych placówkach, zwłaszcza tych obejmujących dużą powierzchnię terytorialną, problem ten częściowo rozwiązano poprzez ograniczenie liczby stacjonarnych spotkań doradców z nauczycielami na rzecz zdalnego wsparcia, prowadzonego w formie online.

Koszty przygotowania stanowiska pracy

Problematyczne są też kwestie związane z kosztami przygotowania stanowiska pracy dla doradców metodycznych. Jak wskazują w wywiadach dyrektorzy PDN, zapewnienie odpowiednich warunków pracy, w tym odpowiednich materiałów czy przestrzeni, leży w gestii placówki. To placówki muszą zatem znaleźć sposób na pozyskanie środków, np. poprzez organizowanie dodatkowych szkoleń czy innych, płatnych form wsparcia.

(...) ja nie mam sprzętu, na którym mogę pracować. Ja pracuję na swoim prywatnym sprzęcie: komputerze, drukarce.

(FGI, doradcy metodyczni)

Chciałabym dostać służbowy komputer na przykład. Ja korzystam i kupiłam sobie nowy. (...) Ale po prostu jest zero finansowania.

(FGI, doradcy metodyczni)

Różne interpretacje przepisów dokonywane przez dyrekcję PDN świadczą o tym, że są one niejasne. Skutkiem takiego stanu rzeczy są znaczne nierówności w warunkach pracy doradców metodycznych.

7. OCENA ŚRODOWISKA PRACY PRZEZ DORADCÓW METODYCZNYCH

7.1. POSTRZEGANIE ROLI DORADCY

W badaniu ilościowym doradcy metodyczni zostali poproszeni o ocenę swojej pracy ze względu na różne aspekty. Zdecydowana większość zgadza się ze stwierdzeniami, że: dzięki swojej pracy ciągle uczą się nowych rzeczy (96%), czują, że w pracy wykorzystują swoją wiedzę i umiejętności (95%), robią w pracy to co lubią (93%), czują, że praca, którą wykonują, ma sens (92%) i mają możliwość realizacji swoich własnych pomysłów (90%).

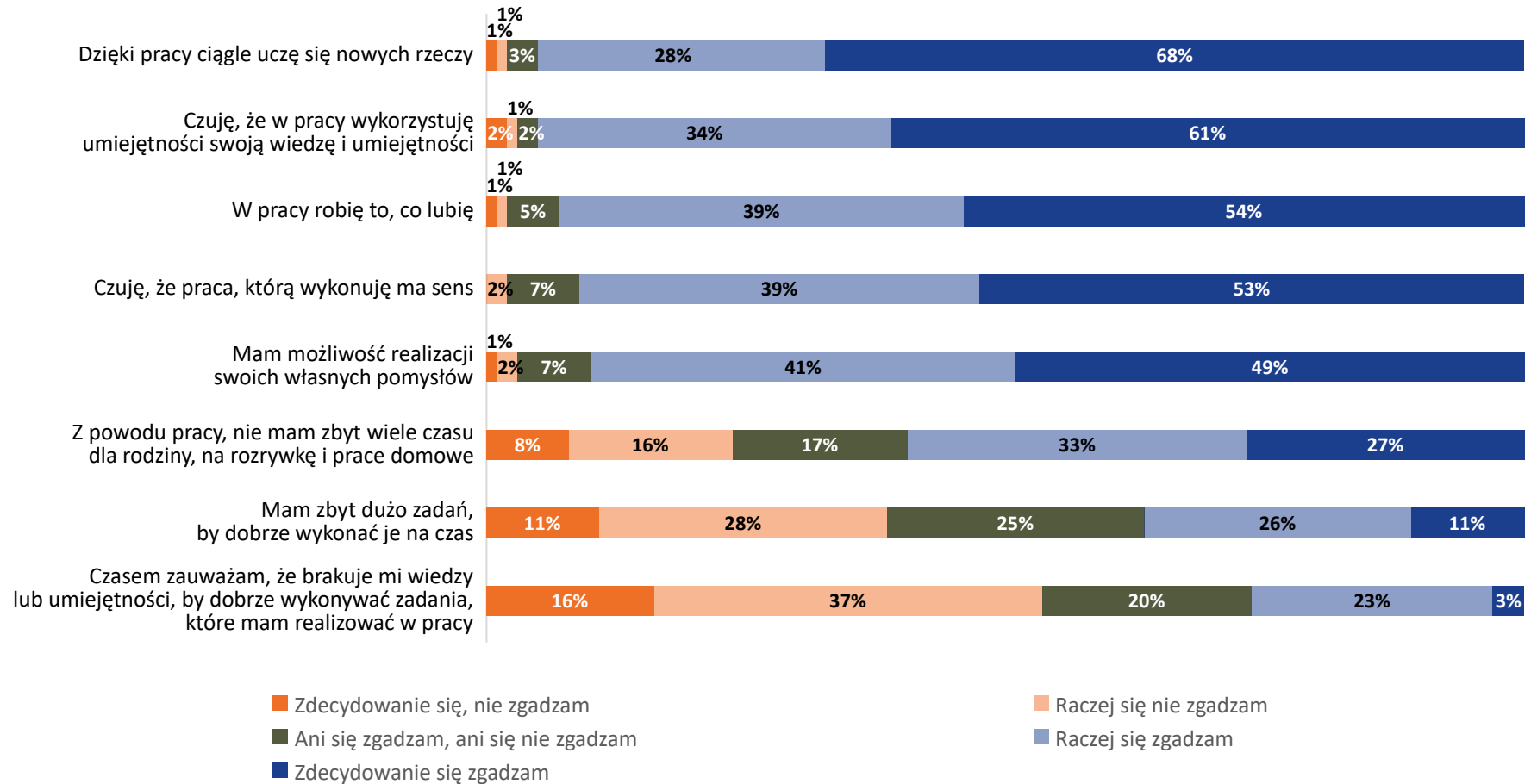
Trzech na pięciu badanych zgadza się ze stwierdzeniem, że z powodu pracy nie ma zbyt wiele czasu dla rodziny, na rozrywkę i prace domowe (60%), natomiast przeciwnego zdania jest co czwarty respondent (24%). Respondenci są dość podzielnymi w kwestii stwierdzenia, że mają zbyt dużo zadań, by dobrze wykonać je na czas. 37% zgadza się z tym stwierdzeniem, a 39% nie. Co czwarty badany (25%) nie określa jasno swojego stanowiska w tej kwestii.

Ponad połowa doradców (53%) nie zauważa braków w swojej wiedzy i umiejętnościach, które mogłyby utrudniać skuteczne wykonywanie obowiązków zawodowych. Co czwarty badany (26%) przyznaje, że czasem odczuwa takie braki.

Doradcy zostali poproszeni o ocenę pracy w szkole i w PDN. Zdecydowana większość respondentów zgadza się ze stwierdzeniem, że praca doradcy metodycznego, zarówno w szkole jak i w placówce doskonalenia nauczycieli, wymaga ciągłego doskonalenia się (odpowiednio: 97% i 96%). Badani podobnie oceniają poziom bezpieczeństwa w obu miejscach pracy (81% dla szkoły i 82% dla PDN). Również dostęp do odpowiednich narzędzi i sprzętu nie różni się znacząco – 63% doradców w szkołach i 64% w PDN uważa, że ma zapewnione odpowiednie zasoby do wykonywania swoich obowiązków.

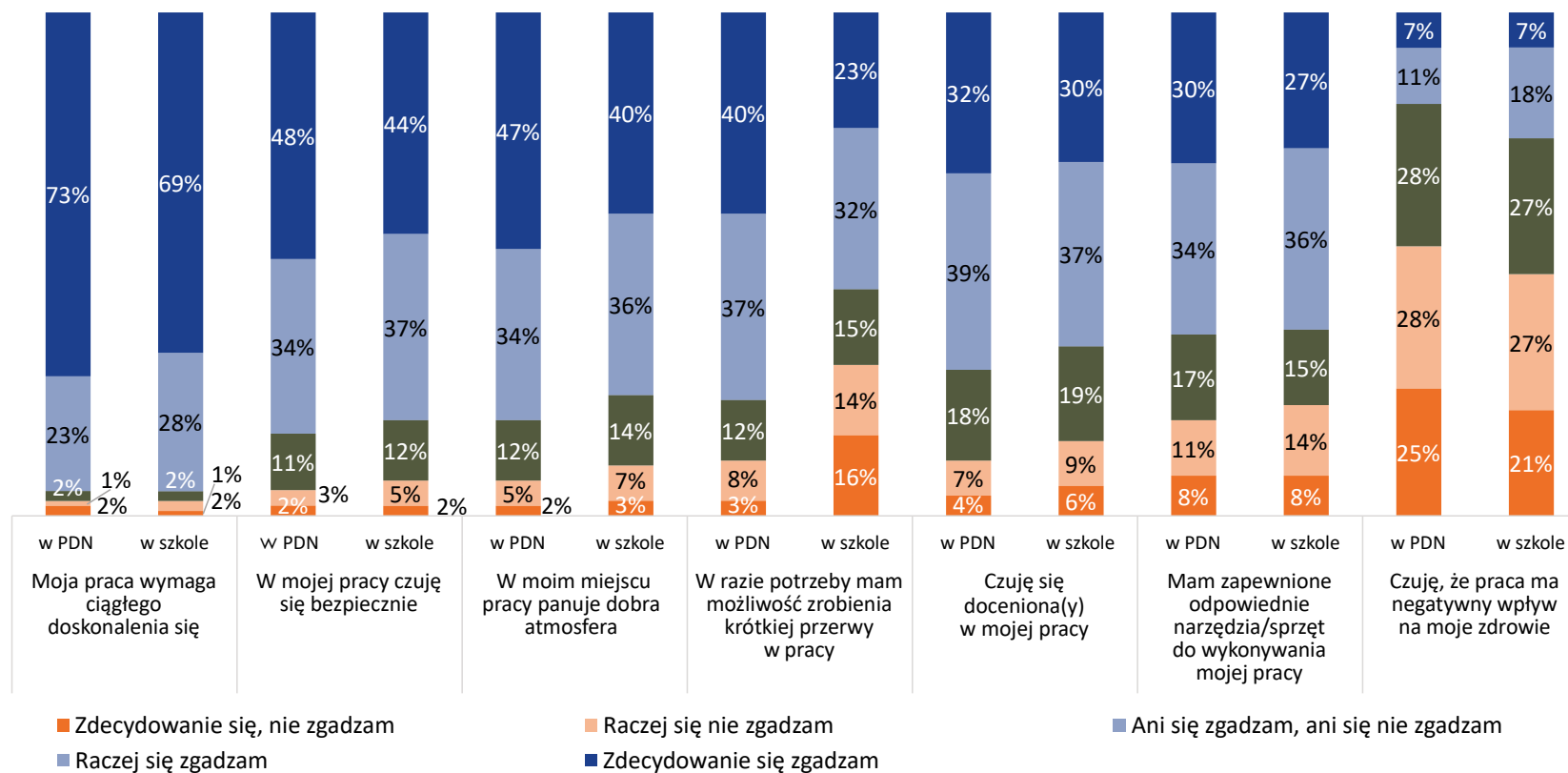
W PDN doradcy częściej mają możliwość robienia sobie krótkich przerw (77% vs. 55% w szkole) i nieco lepiej oceniają atmosferę w miejscu pracy (81% vs. 76%). Również nieco rzadziej odczuwają negatywny wpływ pracy na zdrowie (18% w PDN vs. 25% w szkole), co może sugerować, że środowisko pracy w placówkach doskonalenia jest mniej obciążające.

WYKRES 7. C8. Proszę powiedzieć, w jakim stopniu zgadza się Pan/Pani z następującymi stwierdzeniami:



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród doradców metodycznych. Odpowiadający: wszyscy respondenci, n=668.

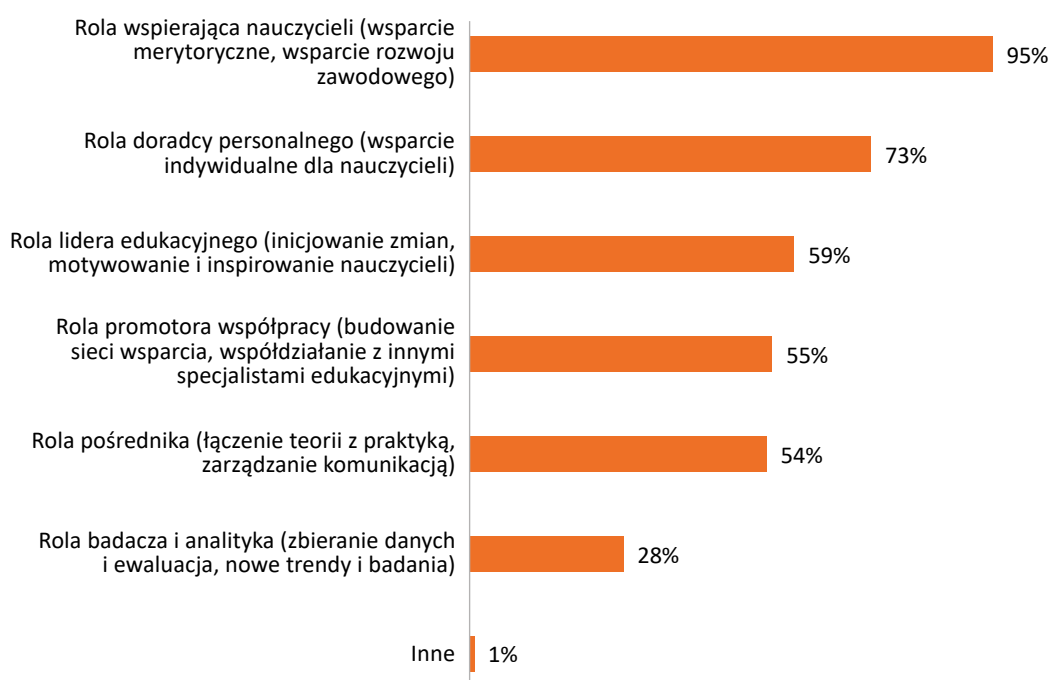
WYKRES 8. C9.1 Na ile zgadza się Pan/Pani z następującymi stwierdzeniami w odniesieniu do stanowiska doradcy metodycznego/doradczyni metodycznej?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród doradców metodycznych. Odpowiadający: wszyscy respondenci, n=668.

Zdecydowana większość doradców widzi swoją rolę we wsparciu nauczycieli (95%). Trzech na czterech badanych (73%) identyfikuje się z funkcją doradcy personalnego, a trzech na pięciu (59%) postrzega siebie jako liderów edukacyjnych. Ponad połowa respondentów widzi doradcę metodycznego jako promotora współpracy (55%) oraz pośrednika w łączeniu teorii z praktyką lub zarządzaniu komunikacją (54%).

WYKRES 9. D2. Jak Pan/Pani postrzega swoją rolę jako doradcy/doradczyni metodycznego/metodycznej? Może Pan/Pani wskazać kilka odpowiedzi.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród doradców metodycznych. Odpowiadający: wszyscy respondenci, n=668.

7.2. OCENA WARUNKÓW ORGANIZACYJNYCH I TECHNICZNYCH

Doradcy metodyczni są zgodni, że rozwiązania funkcjonujące w Polsce, dotyczące formy i metody ich pracy są odpowiednie (81%). Jedynie 5% osób jest przeciwnego zdania. Niemal siedmiu na dziesięciu doradców uważa też, że zakres ich zadań jest odpowiedni (68%), a co ósmy badany nie zgadza się z tą opinią (14%).

Jeśli chodzi o sposób wyłaniania doradców metodycznych, dwóch na trzech respondentów uważa, że jest on odpowiedni (63%). Co piąty badany nie ma zdania w tej kwestii (20%).

Planowanie sieci doradztwa metodycznego w województwach wywołuje mieszane opinie. Nieco ponad połowa doradców uważa, że sposób planowania sieci doradztwa metodycznego na terenie ich województwa jest odpowiedni (52%). Pozytywną ocenę sposobu planowania sieci w województwie częściej podzielają doradcy z opolskiego (75%), pomorskiego oraz lubelskiego (po 69%). Negatywną ocenę sposobu planowania sieci częściej od pozostałych mają mieszkańcy województwa śląskiego (22%). Jednocześnie co czwarty doradca (27%) nie ma na ten temat sprecyzowanej opinii.

Doradcy metodyczni są najbardziej podzieleni w kwestii oceny wymiaru czasu ich pracy oraz proporcji pomiędzy zatrudnieniem w szkole i w placówce doskonalenia nauczycieli. Niemal połowa doradców metodycznych uważa, że wymiar czasu ich pracy jest wystarczający (45%). Przeciwnego zdania jest 35% badanych. Podobnie, 42% badanych uważa, że podział etatu pomiędzy dwa miejsca pracy jest odpowiedni, natomiast 39% respondentów jest przeciwnego zdania. Zdaniem co dwunastej osoby wymiar etatu oraz proporcje zatrudnienia nie wpływają na efektywność ich działań.

WYKRES 10. D1. Czy funkcjonujące w Polsce rozwiązania w zakresie doradztwa metodycznego mają wpływ na jego efektywność w kontekście wsparcia nauczycieli?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród doradców metodycznych. Odpowiadający: wszyscy respondenci, n=668.

8. KOMPETENCJE I KWALIFIKACJE DORADCÓW METODYCZNYCH

Doradcy metodyczni powinni posiadać zarówno kompetencje merytoryczne, jak i interpersonalne. Zdaniem badanych, obie te kompetencje pomagają im realizować wyznaczone zadania. Podkreślają też, że **efektywność doradztwa opiera się na zaufaniu i współpracy** pomiędzy doradcami i nauczycielami.

Jak wskazują wypowiedzi respondentów badania jakościowego, w praktyce **nauczyciele poszukują przede wszystkim inspiracji i nowych rozwiązań w nauczaniu**. Warto zwrócić uwagę na różnorodność grupy odbiorców działań doradców. Starsi stażem nauczyciele (dyplomowani) są bardziej zainteresowani wsparciem w zakresie przedmiotu nauczania. Młodszy nauczyciele natomiast chętniej korzystają ze wsparcia problemowego w pracy z uczniami.

W kontekście pracy doradców istotna jest także **kompetencja mediacyjna**. Umiejętność ta może być pomocna w przygotowaniu nauczycieli do radzenia sobie w trudnych sytuacjach z rodzicami i opiekunami uczniów. Jak zauważają doradcy, wielu nauczycieli nie wie, jak reagować na konfliktowe czy nawet agresywne zachowania rodziców. Wsparcie w zakresie mediacji oraz budowania skutecznej komunikacji jest zatem bardzo ważne:

Ja akurat jestem po kursie mediatora i wydaje mi się to niesłychanie ważne, dlatego że w tej chwili wiele problemów widzimy na linii nauczyciel, opiekun, rodzic. I tutaj nawet nie chodzi o to, aby mediować w takiej formie fizycznej, ale ja mam wielu nauczycieli, którzy przychodzą do mnie po poradę, po takich nawet powiedziałabym agresywnych atakach rodziców. Tak że tutaj to mediowanie, to uczenie jak sobie radzić, wydaje mi się szalenie ważne.

(FGI, doradcy metodyczni)

Kompetencje mediacyjne przydają się również do osiągnięcia zgody i wspólnego celu w zakresie przekonywania nauczycieli do nowych metod nauczania.

A propos samych umiejętności czy kompetencji mediacyjnych, to jak najbardziej tak. Choćby umiejętność przekonania nauczyciela, że warto z czegoś skorzystać, a nie trzymać się swoich metod.

(FGI, doradcy metodyczni)

Do ważnych kompetencji doradców badani zaliczyli także **kompetencje andragogiczne** potrzebne do pracy z dorosłymi, czyli nauczycielami.

Ważnym aspektem są również szerokie **kompetencje cyfrowe**: zarówno obsługa narzędzi biurowych, jak i aplikacji edukacyjnych, pracy w chmurze i korzystania ze sztucznej inteligencji. Umiejętności te są wymagane zgodnie z §25 ust. 2 pkt. 6 Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli, są również doceniane w kontekście współczesnych potrzeb edukacyjnych, które coraz bardziej opierają się na nowoczesnych technologiach. Na rozwój kompetencji cyfrowych wśród nauczycieli znaczący wpływ miało wprowadzenie w szkołach nauki zdalnej w trakcie pandemii COVID-19. Zdolność do prowadzenia szkoleń online oraz efektywna praca w środowisku cyfrowym stały się atutem, który doradcy obecnie posiadają. Ważna jest także umiejętność udostępniania materiałów w formie cyfrowej, aby nauczyciele mogli łatwo z nich korzystać.

(...) Jeżeli wysyłam, to to wszystko wysyłam w chmurze. Ja nie drukuję materiału. (Chmura) to takie standardowe narzędzia do pracy.

(FGI, doradcy metodyczni)

Wśród ważnych kompetencji wymieniono również **znajomość zagadnień problemowych, takich jak opracowywanie wymagań edukacyjnych i system oceniania**.

Wyniki badania ilościowego potwierdzają, że doradcy metodyczni postrzegają swój zawód jako wymagający nie tylko wiedzy merytorycznej, ale przede wszystkim **kompetencji miękkich**. Według doradców metodycznych najważniejszą kompetencją w ich zawodzie jest posiadanie **umiejętności interpersonalnych i komunikacyjnych** (86%). Bardzo ważna jest także **kompleksowa wiedza merytoryczna w zakresie przedmiotu i obszaru nauczania** (74%) oraz **kreatywność i innowacyjność** w proponowaniu rozwiązań dydaktycznych (71%). Mniej niż 70% badanych wskazywało na umiejętność **przekazywania wiedzy i doświadczenia w zrozumiały i przystępny sposób** (68%) oraz **otwartość na różnorodność i indywidualne potrzeby nauczycieli** (66%). Prawie sześciu na dziesięciu doradców metodycznych uważa, że tymi kompetencjami są: **elastyczność i umiejętność dostosowywania do zmieniających się warunków edukacyjnych** (61%) oraz **zaangażowanie w rozwój zawodowy własny i wspieranych nauczycieli** (56%). Niemal połowa badanych wskazuje na **zdolność do analizy i diagnozowania potrzeb nauczycieli** (53%). Dwóch na pięciu badanych wskazało także na **umiejętność pracy z dorosłymi**.

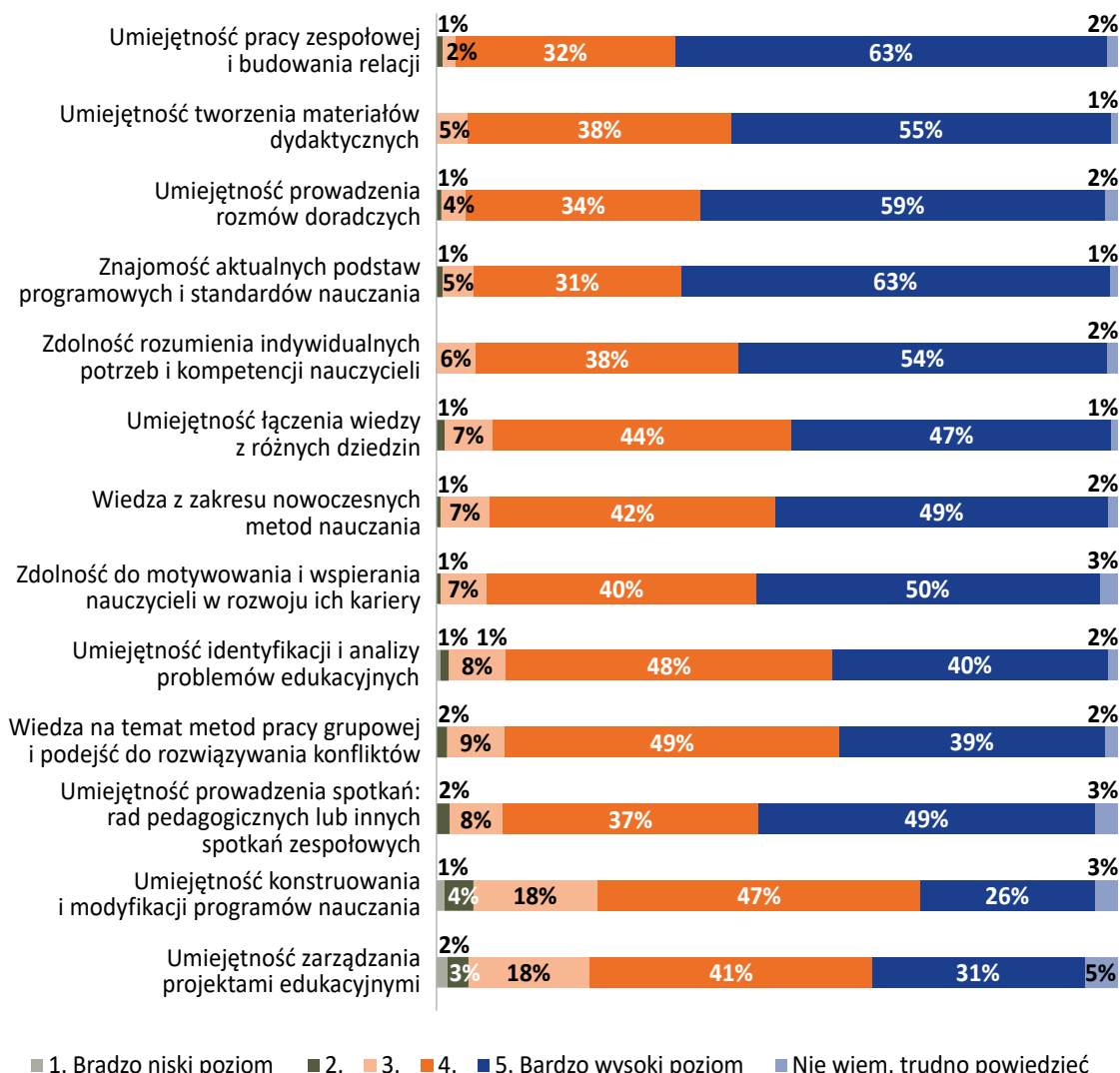
WYKRES 11. B1. Jakie są Pana/Pani zdaniem najważniejsze kompetencje doradcy/doradczynie metodycznego/metodycznej? Może Pan/Pani wskazać kilka odpowiedzi.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród doradców metodycznych.
Odpowiadający: wszyscy respondenci, n=668.

Z badania ilościowego wynika, że doradcy metodyczni najlepiej oceniają swoje kompetencje interpersonalne, w tym budowanie relacji, prowadzenie rozmów doradczych i motywowanie nauczycieli. Bardzo wysoko oceniają również swoją znajomość podstaw programowych oraz nowoczesnych metod nauczania. Nieco niżej plasują się umiejętności związane z zarządzaniem projektami edukacyjnymi oraz konstruowaniem programów nauczania, co może wskazywać na obszary wymagające rozwoju. Ogólnie doradcy czują się dobrze przygotowani do pracy, zwłaszcza w zakresie wsparcia nauczycieli i organizacji procesu dydaktycznego.

WYKRES 12. B2. Bardzo proszę, by ocenił (a) Pan/Pani u siebie poziom wymienionych kompetencji:



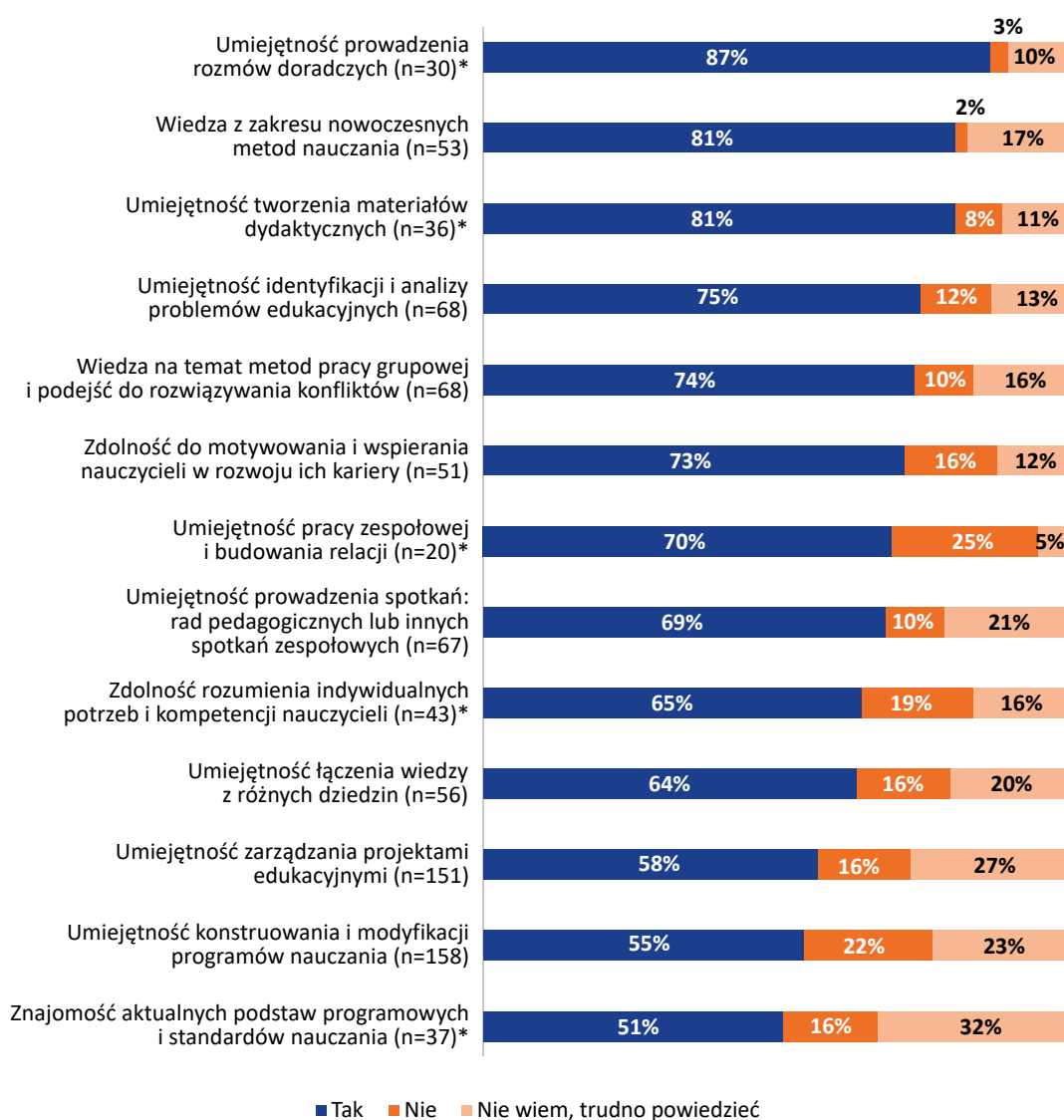
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród doradców metodycznych.
 Odpowiadający: wszyscy respondenci, n=668.

Doradcy metodyczni, którzy ocenili poszczególne kompetencje na 5-stopniowej skali na poziomie 1, 2 lub 3, zostali poproszeni o wskazanie, które kompetencje chcieliby rozwinąć w pierwszej kolejności. Osoby, które nie czują się pewnie w prowadzeniu rozmów doradczych, wskazywały na potrzebę rozwinięcia tej kompetencji (87%). 81% spośród 53 odpowiadających wskazało na potrzebę poszerzenia wiedzy z zakresu nowoczesnych metod nauczania, a taki sam odsetek doradców uznał za istotne rozwijanie umiejętności tworzenia materiałów dydaktycznych (81% spośród 36 osób).

Największa grupa respondentów (158 osób) nie czuje się pewnie w umiejętności zarządzania projektami edukacyjnymi, z czego 58% badanych chciałoby tę kompetencję rozwinąć w pierwszej kolejności. Podobnie sytuacja wygląda w przypadku umiejętności

konstruowania i modyfikacji programów nauczania. Autooceny na poziomie od 1 do 3 dokonało 158 doradców, z czego nieco ponad połowa chciałaby rozwinąć tę umiejętność.

WYKRES 13. B3_1. Biorąc pod uwagę specyfikę pracy na Pana/Pani stanowisku, proszę powiedzieć, które umiejętności chciał (a) by Pan/Pani rozwinąć w pierwszej kolejności?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród doradców metodycznych. Odpowiadający: osoby, które oceniły poziom danej kompetencji na 1, 2 lub 3 w pytaniu B2.
* Uwaga – niska liczebność odpowiadających. Dane należy traktować poglądowo.

W badaniu ilościowym zapytano nauczycieli korzystających z usług doradców metodycznych o to, jakie umiejętności doradców są dla nich najważniejsze.

Z perspektywy nauczycieli najważniejszą kompetencją doradców metodycznych jest **posiadanie wiedzy merytorycznej w zakresie przedmiotu i nauczania** (71%). Mniej ważne, bo wskazane przez nieco ponad połowę badanych, są **umiejętności interpersonalne i komunikacyjne** (54%). Nieco rzadziej respondenci wybierali **kreatywność i innowacyjność w proponowaniu rozwiązań dydaktycznych** (47%). Czterech na dziesięciu nauczycieli wskazywało **umiejętność przekazywania wiedzy i doświadczenia w sposób zrozumiały i przystępny**. Około jedna trzecia badanych uważa, że tymi kompetencjami są: **otwartość na różnorodność i indywidualne potrzeby nauczycieli** (33%), **elastyczność i umiejętność dostosowywania do zmieniających się warunków edukacyjnych** (31%) oraz **zdolność do analizy i diagnozowania potrzeb nauczycieli**. Na przedostatnim miejscu uplasowała się **zdolność do budowania relacji i współpracy w zespole nauczycielskim** (21%). Najrzadziej wybieraną kompetencją było **zaangażowanie w rozwój zawodowy własny oraz wspieranych nauczycieli** (14%).

WYKRES 14. D1. Jakie kompetencje doradców metodycznych są dla Pana/Pani najważniejsze? Może Pan/Pani wskazać kilka odpowiedzi.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród nauczycieli. Odpowiadający: wszyscy respondenci, n=15156.

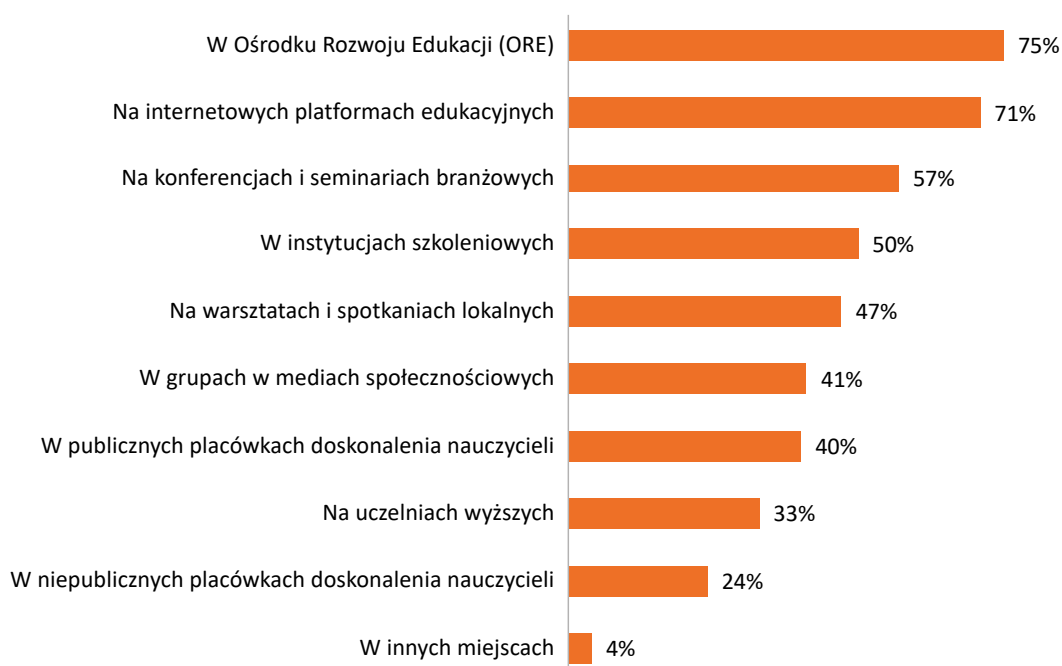
Badanie wykazało rozbieżność we wskazywaniu kluczowych kompetencji doradców metodycznych przez nauczycieli i samych doradców. **Nauczyciele najwyżej cenią wiedzę merytoryczną z zakresu przedmiotu i metod nauczania, podczas gdy doradcy za najważniejsze uważają umiejętności interpersonalne i komunikacyjne.**

8.1. PODNOSZENIE KOMPETENCJI I KWALIFIKACJI

Zdecydowana **większość doradców metodycznych poszukuje wsparcia w zakresie podnoszenia kwalifikacji i kompetencji (96%)**. Przeciwnego zdania jest jedynie 4% badanych.

Trzech na czterech doradców poszukuje wsparcia w Ośrodku Rozwoju Edukacji (75%) lub na internetowych platformach edukacyjnych (71%). Ponad połowa badanych wskazała na konferencje i seminaria branżowe (57%), a połowa szuka wsparcia w instytucjach szkoleniowych (50%). Poza odpowiedziami wyszczególnionymi na kolejnym wykresie respondenci wskazywali, że poszukują wsparcia, uczestnicząc również w różnego rodzaju kursach oraz wśród innych nauczycieli. Odpowiadający wspominali o miejscach kultury takich jak muzea, teatry czy biblioteki.

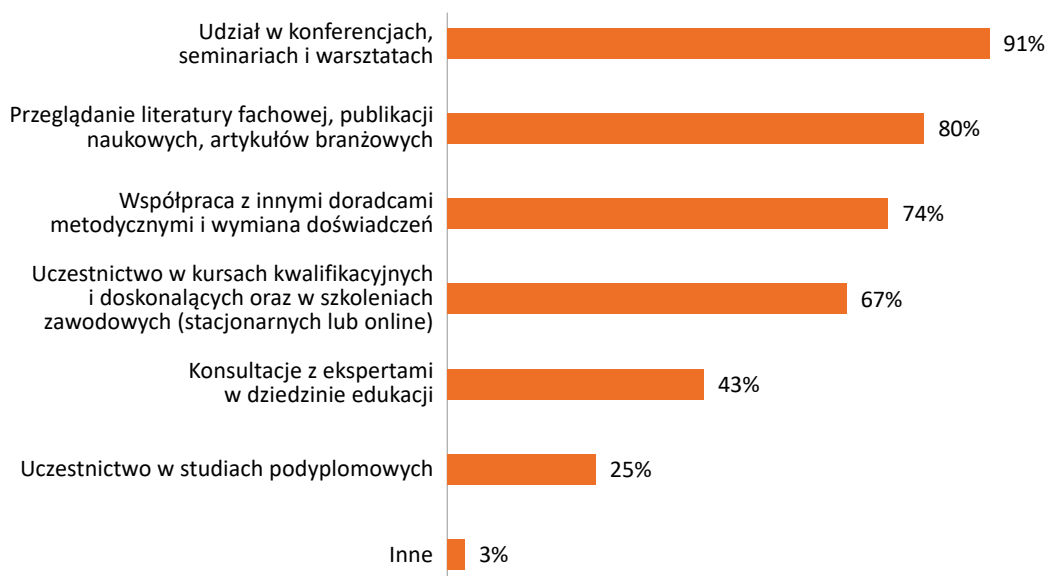
WYKRES 15. C6. Gdzie poszukuje Pan/Pani wsparcia w zakresie podnoszenia kwalifikacji i kompetencji? Może Pan/Pani wskazać kilka odpowiedzi.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród doradców metodycznych.
Odpowiadający: osoby poszukujące wsparcia w zakresie poszerzania kwalifikacji i kompetencji, n=641.

Zdecydowana większość doradców podnosi swoje kompetencje poprzez udział w konferencjach, seminariach i warsztatach (91%). Ośmiu na dziesięciu badanych wskazało na przeglądanie literatury fachowej, publikacji naukowych i artykułów branżowych (80%). Trzech na czterech doradców współpracuje z innymi doradcami metodycznymi i wymienia się doświadczeniami (74%), a dwóch na trzech uczestniczy w kursach kwalifikacyjnych i doskonalących oraz w szkoleniach zawodowych (67%), aby podwyższyć swoje kwalifikacje. Poza wymienionymi na wykresie odpowiedziami, odpowiadający wskazywali, że na podniesienie ich kompetencji ma wpływ również samodoskonalenie oraz kształcenie na studiach magisterskich lub w szkołach doktorskich. Ponadto wspomnieli o wizytach studyjnych w szkołach w Polsce i za granicą oraz o udziale w webinarach.

WYKRES 16. C7. W jaki sposób podnosi Pan/Pani swoje kwalifikacje i kompetencje?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród doradców metodycznych.
Odpowiadający: osoby poszukujące wsparcia w zakresie poszerzania kwalifikacji i kompetencji, n=641.

8.2. OCENA PRACY DORADCÓW

Obowiązek oceny pracy doradców metodycznych spoczywa na dyrektorach PDN. Pracownicy kuratorium podkreślają, że bazują na tej opinii przed przedłużeniem kadencji doradcy.

W tym zakresie nadzór nad pracą doradcą metodycznych sprawują bezpośrednio dyrektorzy. My jednak bazujemy na opinii od nich. Teoretycznie jest to pracownik

namaszczony przez kuratora, zweryfikowany pod jakimś względem, ale niemniej jednak jest pracownikiem ośrodka doskonalenia. Tam dyrektor zbiera wszystkie opinie.

(FGI, pracownicy kuratoriów oświaty)

W wywiadach grupowych doradcy metodyczni podkreślali, że głównym sposobem prowadzenia przez nich samooceny jest zbieranie informacji zwrotnej od nauczycieli po przeprowadzeniu danej formy wsparcia.

Po każdym jednym spotkaniu, jeżeli to jest online, mają uczestnicy link do ewaluacji, jak gdyby takiego spotkania. I tam oprócz tego, czy są zadowoleni, czy nie są zadowoleni, tak jakby to ocenili. Czy mają jakieś uwagi, tam jest też zawsze taki punkt, w którym oni mogą napisać, czego od nas oczekują.

(FGI, doradcy metodyczni)

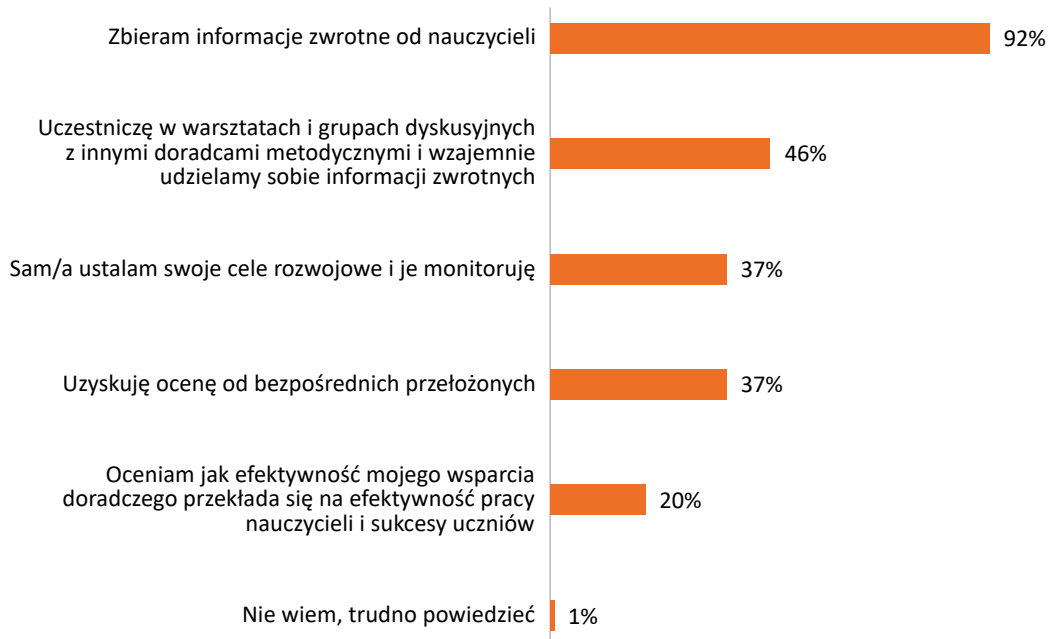
Chyba nie tylko u mnie taka praktyka jest, że my mamy ankiety ewaluacyjne po każdym szkoleniu. My te ankiety oddajemy i my też wyciągamy z nich wnioski.

(FGI, doradcy metodyczni)

Wypowiedzi badanych znajdują potwierdzenie w wynikach badań ilościowych. Najczęściej wybieranym sposobem ewaluacji swojej pracy przez doradców metodycznych jest zbieranie informacji zwrotnych od nauczycieli (92%). Prawie połowa badanych wskazywała na uczestnictwo w warsztatach i grupach dyskusyjnych (46%). Doradcy metodyczni rzadziej wybierali ustalanie oraz monitorowanie swoich celów samodzielnie, a także uzyskiwanie ocen od bezpośrednich przełożonych (po 37%). Dwóch na dziesięciu badanych sprawdza, w jaki sposób efektywność ich wsparcia przekłada się na efektywność pracy nauczycieli i sukcesy uczniów, na przykład poprzez analizę wyników egzaminów wewnętrznych i zewnętrznych (20%).



WYKRES 17. A15. W jaki sposób ocenia (ewaluuje) Pan/Pani swoją pracę jako doradcy/doradczyni metodycznego/metodycznej?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród doradców metodycznych.
 Odpowiadający: wszyscy respondenci, n=668.

9. SPOSÓB ŚWIADCZENIA USŁUG DORADZTWA METODYCZNEGO

9.1. PERSPEKTYWA DORADCÓW METODYCZNYCH

Rozpoznawanie potrzeb nauczycieli

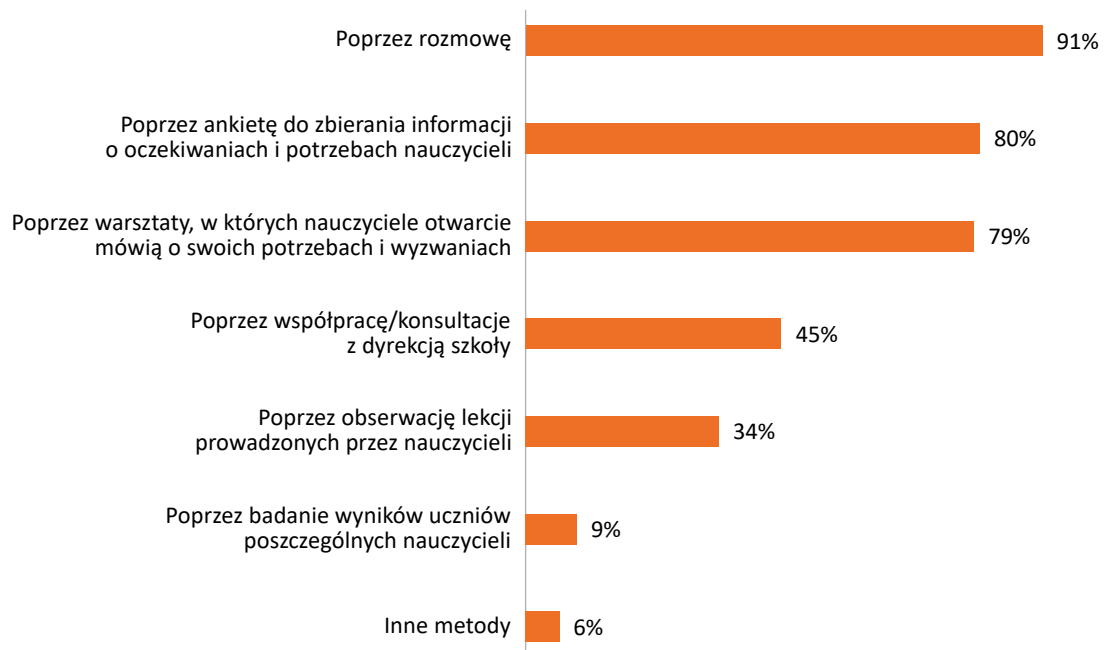
Jak wskazują wyniki badań jakościowych, doradcy metodyczni dostosowują swoje podejście do nauczycieli, uwzględniając takie czynniki jak ich potrzeby, staż pracy oraz specyfikę nauczanego przedmiotu. Identyfikacja potrzeb nauczycieli odbywa się poprzez bezpośrednie rozmowy, analizę problemów napotykaną w pracy, a także analizę ankiet ewaluacyjnych przeprowadzanych po szkoleniach i spotkaniach. Wybór konkretnych narzędzi diagnostycznych zależy od sytuacji i preferencji doradcy, jednak zawsze kluczowe jest stworzenie atmosfery zaufania i otwartości, która pozwala nauczycielom swobodnie wyrażać swoje oczekiwania i trudności.

Doradcy metodyczni, którzy wzięli udział w badaniu ilościowym, podają, że najczęściej rozpoznają potrzeby rozwojowe nauczycieli poprzez rozmowę – wskazało ją aż 91% badanych. Czterech na pięciu doradców (80%) wykorzystuje również ankiety, aby zebrać informacje o oczekiwaniach i potrzebach nauczycieli. Niewiele mniej, bo 79%, identyfikuje te potrzeby podczas warsztatów, gdzie nauczyciele otwarcie dzielą się swoimi wyzwaniami i oczekiwaniami.

Poza wymienionymi w kwestionariuszu możliwościami odpowiedzi, respondenci wskazywali też na badania naukowe, sieć współpracy z nauczycielami oraz obserwację zmieniających się potrzeb, np. poprzez analizę wpisów umieszczanych przez nauczycieli na portalach społecznościowych, takich jak Facebook czy Instagram. Doradcy wspominali również, że własne doświadczenia i obserwacje mają wpływ na rozpoznawanie potrzeb rozwojowych nauczycieli.



WYKRES 18. A1. Jak zazwyczaj rozpoznaje Pan/Pani potrzeby rozwojowe nauczycieli? Może Pan/Pani wskazać kilka odpowiedzi.

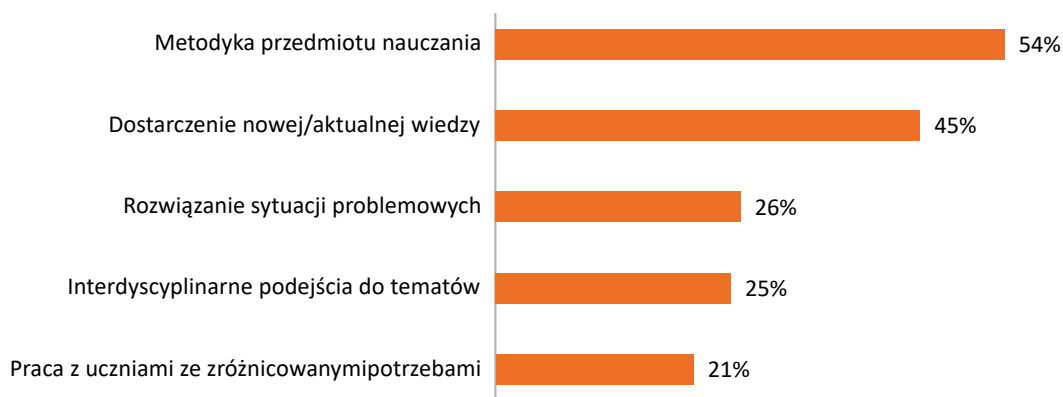


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród doradców metodycznych. Odpowiadający: wszyscy respondenci, n=668.

Ponad połowa doradców (54%) uważa, że najlepiej odpowiadają na potrzeby nauczycieli, pomagając im w metodyce nauczania przedmiotu. 45% respondentów jest zdania, że dostarczanie nowej i aktualnej wiedzy również wychodzi naprzeciw stawianym problemom. Co czwarty badany wskazuje na rozwiązywanie sytuacji problemowych (26%) i interdyscyplinarne podejście do tematu (25%).



WYKRES 19. A14. Które zadania realizowane przez Pana/Panią jako doradcę/doradczynię metodycznego/metodyczną w największym stopniu Pana/Pani zdaniem odpowiadają na potrzeby nauczycieli? Proszę wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi. (TOP 5)



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród doradców metodycznych.
Odpowiadający: wszyscy respondenci, n=668.

Metody pracy z nauczycielami

Doradcy wskazywali, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy najczęściej wspomagali nauczycieli poprzez konsultacje indywidualne (80%). Ponad połowa respondentów wskazała na szkolenia i warsztaty stacjonarne (54%). Dla 48% doradców w ciągu ostatnich 12 miesięcy najczęstszym sposobem wspomagania nauczycieli były sieci współpracy i samokształcenia dla nauczycieli oraz szkolenia i warsztaty zdalne.



WYKRES 20. A2. W jaki sposób najczęściej wspomagał/a Pan/Pani pracę nauczycieli w ciągu ostatnich 12 miesięcy? Proszę wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród doradców metodycznych.
Odpowiadający: wszyscy respondenci, n=668.

Doradców metodycznych biorących udział w badaniu ilościowym zapytano o powody wyboru konkretnej formy wsparcia nauczycieli. **Najczęściej wskazywali, że dana forma pracy najlepiej odpowiadała na aktualne wyzwania i problemy nauczycieli oraz była, ich zdaniem, najbardziej efektywna w rozwijaniu umiejętności.**

Badani najczęściej zdecydowali się na wsparcie nauczycieli w postaci **konsultacji indywidualnych**, ponieważ w ich opinii ta forma najlepiej odpowiadała na bieżące wyzwania i potrzeby nauczycieli (80%). Pośród innych powodów wyboru tej formy wsparcia respondenci wskazywali również na fakt, że nauczyciele najchętniej sami o nią proszą, oraz że umożliwiała ona indywidualne podejście do każdego z osobna. Dodatkowo odpowiadający wspomnieli również, że konsultacje indywidualne są dla nich najmniej stresującą formą wsparcia.

Trzech na czterech doradców najczęściej zdecydowało się na wsparcie nauczycieli w formie **szkoleń i warsztatów stacjonarnych**, ponieważ ta forma była, ich zdaniem, najbardziej efektywna w doskonaleniu zawodowym nauczycieli (72%), a dwóch na trzech decyduje się na taką formę wspomagania, ponieważ ich zdaniem ta forma najlepiej odpowiadała na bieżące wyzwania i potrzeby nauczycieli (67%). Respondenci

wskazywali także, że szkolenia i warsztaty stacjonarne dają możliwość wymiany doświadczeń oraz współpracy przy rozwiązywaniu problemów i integracji nauczycieli. Ponadto odpowiadający wspominali, że taka forma wsparcia umożliwia bezpośredni kontakt i poznanie nauczycieli początkujących.

Trzech na czterech doradców świadczących wsparcie w postaci **sieci współpracy i samokształcenia** dla nauczycieli najczęściej wybierało tę formę, ponieważ najlepiej odpowiadała na bieżące wyzwania i problemy nauczycieli (76%). Nieco ponad połowa uznaje, że jest ona najbardziej efektywna w doskonaleniu umiejętności nauczycieli (56%). Ponadto odpowiadający wskazywali, że była to preferowana forma wsparcia przez nauczycieli, umożliwiającą większą swobodę i łatwiejszy dostęp. Sieci współpracy dają również możliwość dzielenia się spostrzeżeniami pomiędzy nauczycielami, a jednocześnie odbywa się to pod okiem doradcy, który również może udzielić rady.

Trzech na czterech doradców świadczących usługi wsparcia najczęściej w formie **szkoleń i warsztatów zdalnych** wybiera tę formę wsparcia, ponieważ według nich najlepiej odpowiadała na bieżące wyzwania i potrzeby nauczycieli (77%). Nieco ponad połowa badanych wskazała, że była to najprostszą do zorganizowania formą wsparcia w harmonogramie nauczycieli (52%). Ponadto odpowiadający wskazywali, że szkolenia i warsztaty online pozwalają dotrzeć do większej liczby nauczycieli oraz rozwiązują problem dojazdów, dzięki czemu może w nich uczestniczyć każdy, bez względu na lokalizację. Respondenci wskazywali też, że o taką formę wsparcia proszą nauczyciele, którzy chętniej uczestniczą w spotkaniach odbywających się w formie online.

Doradcy, którzy wybierali **zajęcia otwarte**, zdecydowali się na nie, ponieważ ta forma ich zdaniem była najbardziej efektywna (65%) oraz najlepiej odpowiadała na bieżące wyzwania i potrzeby nauczycieli (61%). Respondenci wskazywali również, że wspomagali pracę nauczycieli poprzez zajęcia otwarte, ponieważ jest to ciekawa forma pomocy, która pozwala na bieżące omówienie zajęć i budowanie relacji. Wskazywali również na zapotrzebowanie na taką formę wsparcia, oraz że jest okazją na efektywne przedstawienie umiejętności zawodowych i warsztatu, który może inspirować.

Doradcy najczęściej decydujący się na wspieranie nauczycieli poprzez **seminaria i konferencje** wskazywali, że ta forma najlepiej odpowiada na bieżące wyzwania i potrzeby nauczycieli (75%). Nieco ponad połowa wskazała, że była ich zdaniem najbardziej efektywna w doskonaleniu umiejętności nauczycieli (53%). Respondenci wskazywali również, że seminaRIA dają możliwość dotarcia do większego grona nauczycieli oraz instytucji. Podkreślali również, że nauczyciele proszą o taką formę wsparcia i daje ona możliwość spojżenia na problemy z różnych perspektyw.

Na pozostałe formy współpracy (**mentoring, tutoring, coaching** i inne) wskazało niewiele osób. Dwanaście spośród osiemnastu osób wspomagających nauczycieli poprzez mentoring robi to najczęściej, ponieważ według nich ta forma najlepiej odpowiada na bieżące wyzwania i potrzeby zawodowe nauczycieli. Wszystkie pięć osób wspierających nauczycieli przez tutoring również tak uważa. Podobne uzasadnienie wskazał też doradca stosujący superwizje.



TABELA 6. A4. Dlaczego najczęściej wspomagał Pana/Pani pracę nauczycieli poprzez: (cz. 1)

Forma wsparcia	Powód wybrania danej formy wsparcia					
	Ta forma najlepiej odpowiadała na bieżące wyzwania i potrzeby zawodowe nauczyciela/i	Ta forma była moim zdaniem najbardziej efektywna w doskonaleniu umiejętności nauczyciela/i	Byłem/am najlepiej przygotowany/a do tej formy wsparcia	Ta forma była najprostsza do zorganizowania w harmonogramie pracy nauczyciela/i	Wcześniejsze korzystanie z tej formy okazało się skuteczne, więc kontynuowałem/am korzystanie z niej	Inne
Konsultacje indywidualne (n=534)	88%	44%	7%	35%	29%	6%
Zajęcia otwarte (n=238)	61%	65%	16%	18%	33%	7%
Szkolenia i warsztaty stacjonarne (n=363)	67%	72%	22%	11%	36%	5%
Szkolenia i warsztaty zdalne (n=318)	77%	40%	15%	52%	44%	9%
Seminaria, konferencje (n=96)	75%	53%	20%	18%	48%	7%
Sieci współpracy i samokształcenie dla nauczycieli (n=320)	76%	56%	11%	27%	49%	8%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród doradców metodycznych.

TABELA 7. A4. Dlaczego najczęściej wspomagał Pana/Pani pracę nauczycieli poprzez: (cz. 2)

Metody wsparcia	Powód wybrania danej formy wsparcia					
	Ta forma najlepiej odpowiadała na bieżące wyzwania i potrzeby zawodowe nauczyciela/i	Ta forma była moim zdaniem najbardziej efektywna w doskonaleniu umiejętności nauczyciela/i	Byłem/am najlepiej przygotowany/a do tej formy wsparcia	Ta forma była najprostsza do zorganizowania w harmonogramie pracy nauczyciela/i	Wcześniejsze korzystanie z tej formy okazało się skuteczne, więc kontynuowałem/am korzystanie z niej	Inne
Mentoring (n=18)	12	10	4	3	6	1
Tutoring (n=5)	5	2	1	0	0	0
Superwizje (n=1)	0	1	0	0	0	0
Coaching (n=8)	4	3	4	0	1	0
Inne (n=7)	3	2	1	2	4	1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród doradców metodycznych.

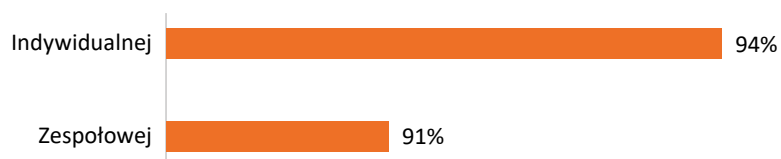
Jeśli chodzi o formy świadczonego wsparcia, **94% doradców świadczy usługi z zakresu doradztwa metodycznego w formie indywidualnej, natomiast na formę zespołową decyduje się 91% badanych.**

Zdecydowana większość doradców świadczących usługi w formie indywidualnej robi to w formie stacjonarnych konsultacji indywidualnych (95%). Czterech na pięciu badanych prowadzi zdalne konsultacje indywidualne (81%). Respondenci wskazywali również na obserwowanie oraz późniejsze omawianie lekcji prowadzonych przez nauczycieli, a także na udzielanie wsparcia natury emocjonalnej.

Doradcy świadczący usługi w formie zespołowej najczęściej decydują się na formę warsztatową (91%). Trzech na czterech respondentów wskazała na uczestnictwo w sieci współpracy i samokształcenia nauczycieli z różnych szkół (78%). 61% doradców decyduje się

na świadczenie usług zespołowo w postaci konferencji. Ponadto odpowiadający wskazywali na konsultacje zespołowe oraz organizacje konkursów dla uczniów z aktywnym udziałem nauczycieli. Respondenci wymienili też organizację webinarów, spotkań zespołów nauczycieli oraz organizację projektów.

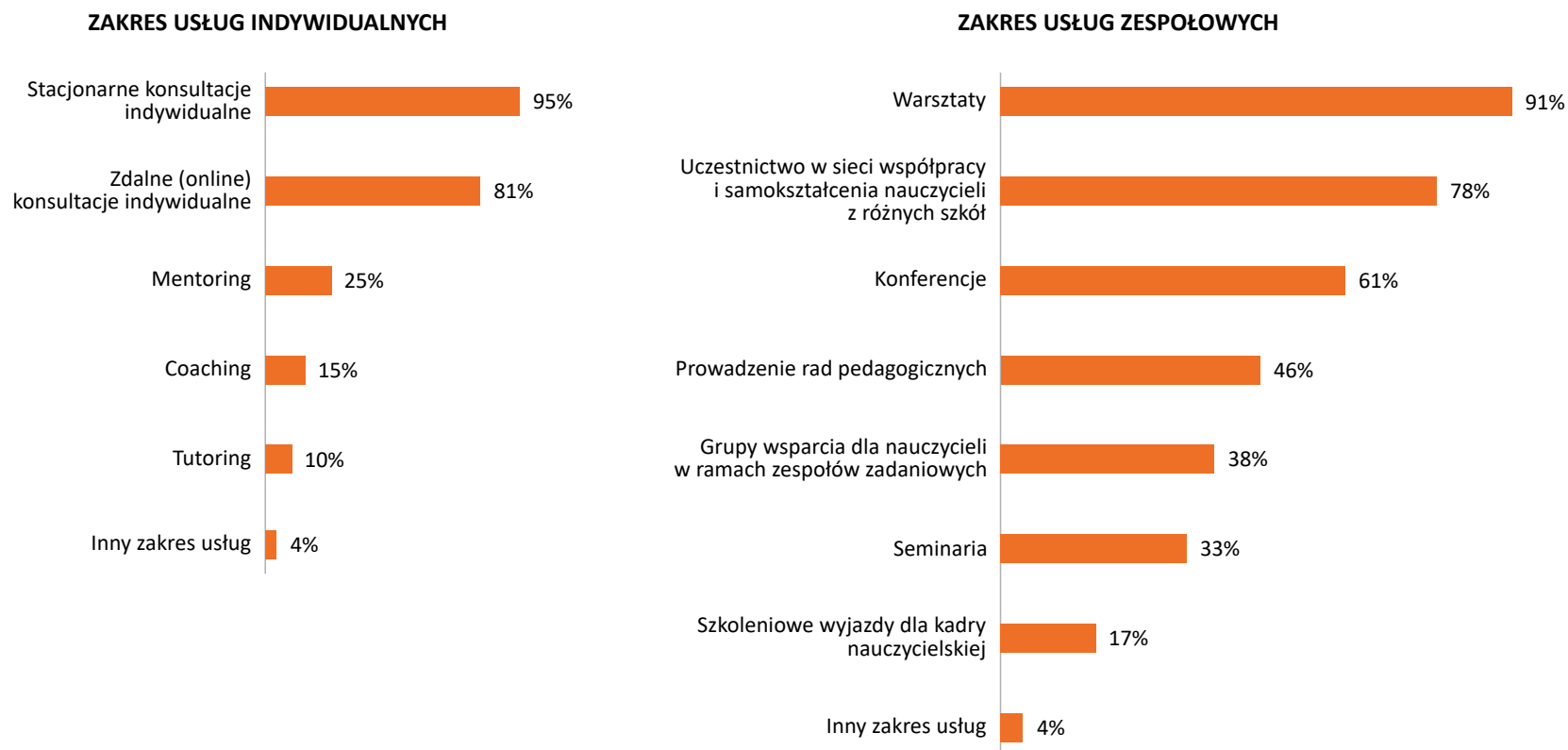
WYKRES 21. A7. W jakiej formie świadczy Pan/Pani usługi z zakresu doradztwa metodycznego? Można zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród doradców metodycznych.
Odpowiadający: wszyscy respondenci, n=668.



WYKRES 22. A7_1. Jaki zakres usług w formie indywidualnej Pan/Pani świadczy? | A7_2. Jaki zakres usług w formie zespołowej Pan/Pani świadczy?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród doradców metodycznych. Odpowiadający: osoby świadczące usługi z zakresu doradztwa metodycznego w formie indywidualnej, n=625 | osoby świadczące usługi z zakresu doradztwa metodycznego w formie zespołowej, n=606.

90% doradców zadeklarowało, że ich usługi koncentrują się przede wszystkim na przedmiocie nauczania. Z kolei 70% wskazało, że obejmują one również zagadnienia problemowe i tematyczne, w tym wsparcie dla projektów interdyscyplinarnych.

88% doradców świadczących usługi związane z przedmiotem nauczania wskazało, że robi to w formie indywidualnych konsultacji w zakresie przedmiotowym. Czterech na pięciu badanych wskazało na dostarczanie materiałów dydaktycznych oraz zasobów edukacyjnych do nauczania określonego przedmiotu (83%) oraz szkolenia w zakresie nowych metod nauczania i dydaktyki przedmiotowej (82%). Trzech na czterech doradców świadczy usługi poprzez organizowanie warsztatów praktycznych dotyczących specyfiki nauczania danego przedmiotu (74%).

Poza wymienionymi na poniższym wykresie usługami, respondenci wskazywali również na wsparcie emocjonalne oraz motywowanie nauczycieli i pomoc w zakresie zagadnień związanych z wychowaniem. Ponadto wskazywali na współpracę z innymi instytucjami, przekazywanie informacji o zmianach programowych, konsultowanie materiałów pomocniczych dla obcokrajowców i międzynarodowe projekty edukacyjne.

Trzech na czterech doradców świadczy pomoc w obszarze problemowym poprzez wsparcie w wykorzystaniu innowacyjnych metod nauczania (76%). Trzech na pięciu badanych wskazało na pomoc w realizacji projektów interdyscyplinarnych (59%), doradztwo w zakresie integracji uczniów o specjalnych potrzebach (59%) oraz prowadzenie spotkań i dyskusji tematycznych dla nauczycieli skupiających się na konkretnych problemach edukacyjnych (59%). Wśród dodatkowych odpowiedzi, respondenci wskazywali również na wsparcie w związku ze zmianami statusu oraz zmianami w podstawie programowej oraz na wsparcie mentalne i emocjonalne nauczycieli. Odpowiadający wspominali też o pomocy przy realizacji projektów oraz wprowadzaniu dobrych praktyk edukacyjnych.



WYKRES 23. A8_1. Jaki zakres usług związanych z przedmiotem nauczania Pan/Pani świadczy?



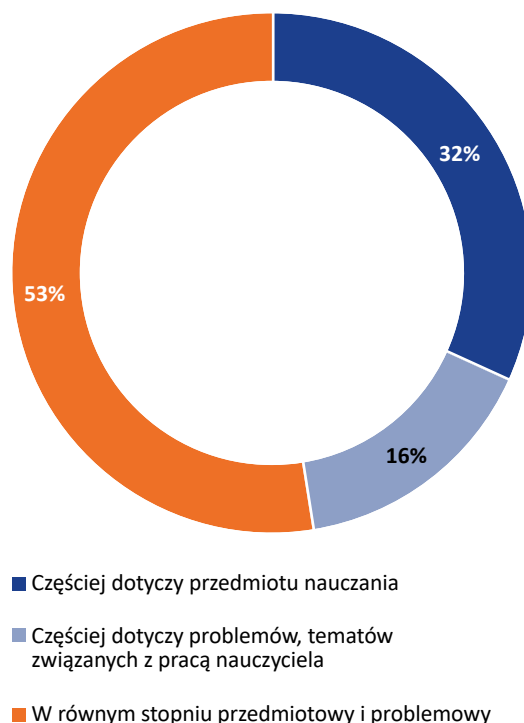
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród doradców metodycznych.
 Odpowiadający: osoby świadczące usługi koncentrujące się wokół przedmiotu nauczania, n=600.

WYKRES 24. A8_2. Jaki zakres usług w obszarze problemowym (tematycznym) Pan/Pani świadczy?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród doradców metodycznych.
Odpowiadający: osoby świadczące usługi koncentrujące się w obszarze tematycznym, n=470.

WYKRES 25. A9. Czy zakres oferowanych przez Pana/Panią usług częściej dotyczy przedmiotu nauczania czy konkretnych problemów, tematów związanych z pracą nauczyciela?



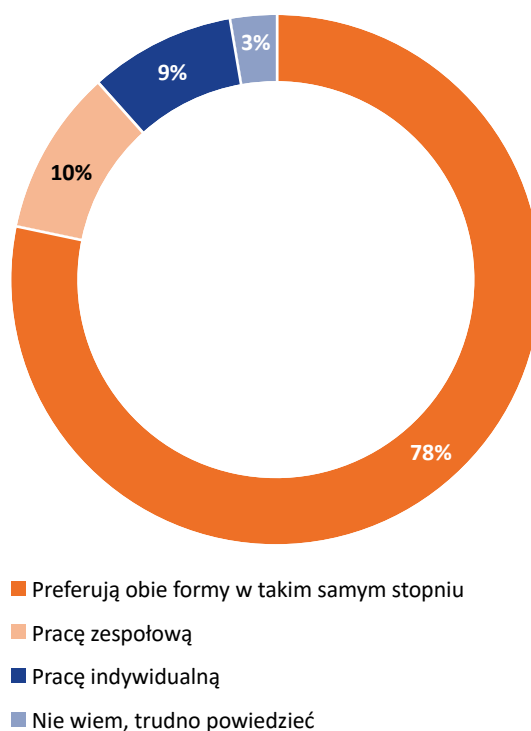
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród doradców metodycznych.
Odpowiadający: osoby świadczące usługi doradztwa przedmiotowego oraz problemowego, n=402.

Wyniki badania ilościowego wskazują, że doradcy dostosowują swoje wsparcie do różnorodnych potrzeb nauczycieli, łącząc pomoc w zakresie przedmiotu nauczania i rozwoju zawodowego. Ponad połowa doradców, świadczących zarówno usługi dotyczące przedmiotu nauczania jak i konkretnych problemów związanych z pracą nauczyciela, wskazała, że świadczą je w równym stopniu (53%). Co trzeci badany wskazał, że pomoc częściej dotyczy przedmiotu nauczania (32%), a co szósty, że pomoc częściej związana jest z problemami i tematami dotyczącymi pracy nauczyciela (16%).

Trzy na cztery osoby świadczące usługi zarówno w formie indywidualnej jak i zespołowej preferuje obie formy w tym samym stopniu (78%). 10% badanych wskazało, że preferuje formę zespołową, a 9% preferuje pracę indywidualną. Jedynie 3% doradców stosujących obydwie formy wsparcia nie wie, która forma wsparcia bardziej im odpowiada.

Zdecydowana większość osób, które preferują indywidualną pracę z nauczycielami, jako powód wskazała, że pozwala to na dostosowanie tempa i treści do indywidualnych potrzeb nauczyciela (90%). Trzy na cztery osoby wskazały, że umożliwia to skupienie się na konkretnych wyzwaniach i celach zawodowych danej osoby (78%).

WYKRES 26. A10. Którą formę pracy z nauczycielem Pan/i preferuje?



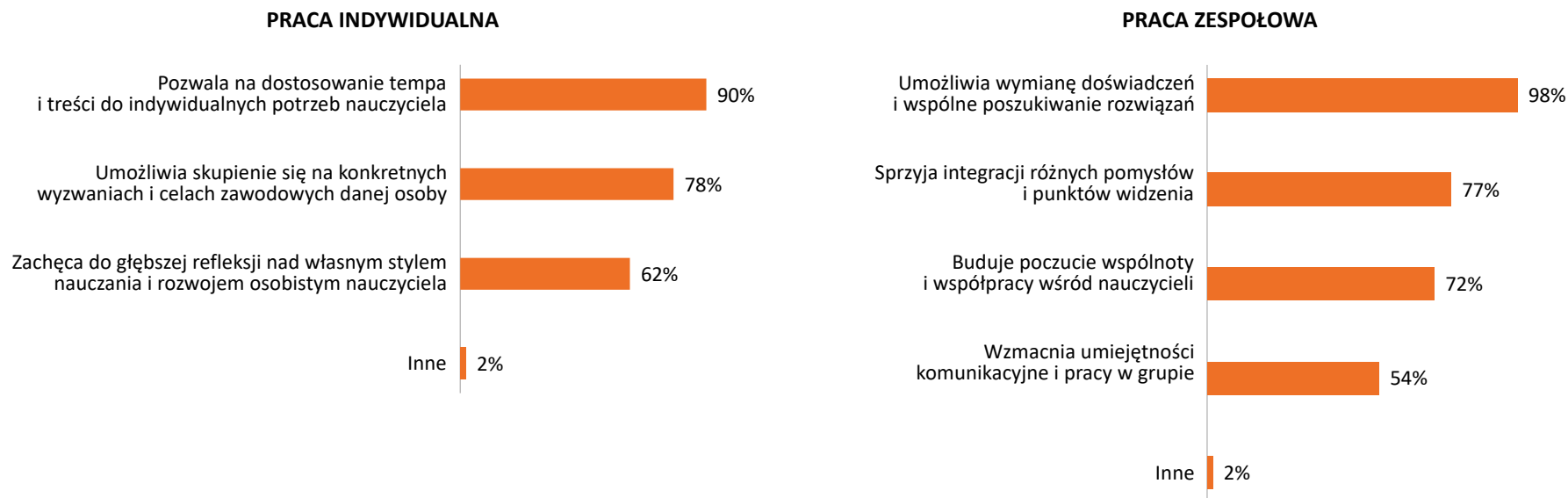
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród doradców metodycznych.
Odpowiadający: osoby świadczące usługi z zakresu doradztwa metodycznego w formie indywidualnej i zespołowej, n=563.

Dwie na trzy osoby jako powód wskazały, że indywidualna forma zachęca do głębszej refleksji nad własnym stylem nauczania i rozwojem osobistym nauczyciela (62%).

Doradcy, którzy preferują zespołową formę współpracy, jako główny powód wskazali, że umożliwia to wymianę doświadczeń i wspólne poszukiwanie rozwiązań (98%). Trzy na cztery osoby wskazały, że powodem jest to, że taka forma sprzyja integracji różnych pomysłów i punktów widzenia (77%). 72% osób preferujących formę zespołową woli ją, ponieważ buduje poczucie wspólnoty i współpracy wśród nauczycieli.



WYKRES 27. A11. Dlaczego preferuje Pan/Pani indywidualną pracę z nauczycielem? | A12. Dlaczego preferuje Pan/Pani zespołową pracę z nauczycielami?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród doradców metodycznych. Odpowiadający: osoby preferujące indywidualną pracę z nauczycielem, n=50 | osoby preferujące zespołową pracę z nauczycielami, n=57.

Wyniki badania wskazują, że większość doradców (58%) dostosowuje swoje metody pracy do indywidualnych potrzeb nauczycieli, stosując spersonalizowane podejście, w tym mentoring i tutoring. Świadczy to o rosnącym znaczeniu indywidualizacji wsparcia, co może wynikać z potrzeby dostosowania doradztwa do zróżnicowanych wyzwań, z jakimi mierzą się nauczyciele.

W ankiecie zapytano doradców metodycznych o to, czy stosują zindywidualizowane i spersonalizowane metody pracy (w tym: mentoring i tutoring). Ponad połowa badanych (58%) wskazała, że stosuje takie metody w pracy z nauczycielami, przy czym warto zwrócić uwagę, że w konkretnym pytaniu o stosowanie mentoringu i tutoringu jedynie niewielki odsetek doradców wskazał na wykorzystanie tych metod

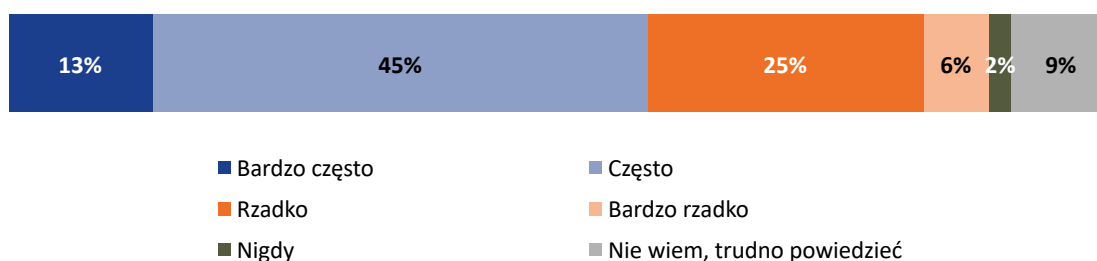
(odpowiednio 3% i 1%). Wyniki te sugerują, że choć doradcy deklarują stosowanie zindywidualizowanych metod pracy, to ostrożnie nazywają je mentoringiem i tutoringiem. Jak wskazują wyniki badań jakościowych, może to wynikać z tego, że nie czują się odpowiednio przeszkoleni w stosowaniu tych metod i dlatego nie stosują oficjalnego nazewnictwa.

Oczekiwałabym wsparcia, ale naprawdę wyjątkowych, dobrych profesjonalistów. Aby ten doradca metodyczny miał szkolenia spore prowadzone przez najlepszych fachowców od tutoringów, mentoringów.

(FGI, doradcy metodyczni)

Jednocześnie blisko jedna trzecia doradców (31%) rzadko stosuje takie metody, co może wynikać z braku odpowiednich narzędzi i czasu. Niewielki odsetek (6%) niemal w ogóle nie korzysta z podejścia spersonalizowanego, a 9% nie jest świadomych, czy je stosuje, co sugeruje potrzebę lepszego zrozumienia i promowania indywidualnych metod pracy w doradztwie.

WYKRES 28. A13. Jak często stosuje Pan/Pani w doradztwie zindywidualizowane i spersonalizowane metody pracy (w tym: mentoring i tutoring)?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród doradców metodycznych. Odpowiadający: osoby świadczące usługi z zakresu doradztwa metodycznego w formie indywidualnej, n=625.

Z wypowiedzi doradców wynika, że kluczową barierą w stosowaniu spersonalizowanych metod pracy, takich jak tutoring czy mentoring, jest brak czasu. Nawet osoby posiadające odpowiednie kwalifikacje rzadko stosują te metody ze względu na obciążenie innymi obowiązkami.

Jednocześnie dostrzegalna jest potrzeba lepszego przygotowania doradców do stosowania mentoringu i tutoringów. Badani podkreślają, że skuteczność tych metod zależy od wysokiego poziomu kompetencji prowadzących, a te wymagają profesjonalnych szkoleń. Bez odpowiedniego wsparcia i systemowego podejścia

do podnoszenia kwalifikacji doradców, nawet najlepiej zaplanowane projekty promujące indywidualizację wsparcia mogą nie przynieść oczekiwanych efektów. Wyniki badania sugerują, że rozwój mentoringu i tutoringu w doradztwie nauczycielskim wymaga nie tylko zmiany podejścia organizacyjnego, ale także inwestycji w doskonalenie kompetencji doradców.

Ja mam certyfikat tutora na przykład, ale powiem szczerze, ale bardzo rzadko stosuję tę formę, po prostu powiem otwarcie nie mam na to czasu.

(FGI, doradcy metodyczni)

Jeżeli mamy prowadzić mentoring, tutoring czy coaching, to nas trzeba w tym przeszkolić. To nie może być tak, że ktoś zapisze i będzie jakiś projekt dotyczący spersonalizowanego doradztwa metodycznego. Jakkolwiek ten projekt by nie wyszedł cudownie, to nadal nie będziemy mieli kompetencji. Co z tego, że wnioski po projekcie będą takie, że jak najbardziej spersonalizowane metody są efektywne dla nauczycieli.

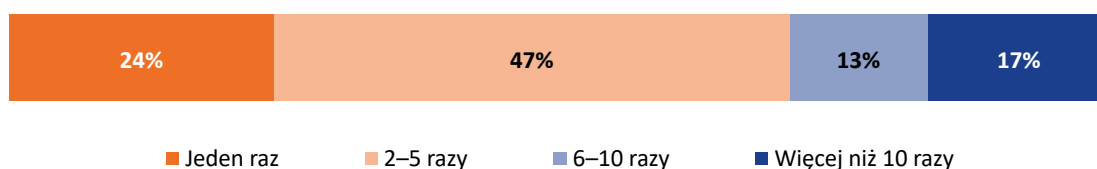
(FGI, doradcy metodyczni)

9.2. PERSPEKTYWA NAUCZYCIELI

Częstotliwość korzystania ze wsparcia

Większość badanych nauczycieli, którzy skorzystali w ciągu ostatnich 5 lat z doradztwa metodycznego zrobiła to od 2 do 5 razy (47%). Co czwarty badanych nauczyciel zasięgnął pomocy doradcy jedynie raz (24%).

WYKRES 29. S6. Ile razy skorzystał/a Pan/Pani ze wsparcia doradcy metodycznego w ciągu ostatnich 5 lat?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród nauczycieli. Odpowiadający: wszyscy respondenci, n=15156.

W ciągu minionego roku szkolnego jedna trzecia nauczycieli korzystała z usług doradztwa metodycznego kilka razy w półroczu szkolnym (30%). 22% badanych korzystało raz w półroczu szkolnym. Jeden na dziesięciu nauczycieli korzystał z usług doradztwa metodycznego raz w roku szkolnym. 11% badanych nie korzystało wcale, a zaledwie 6% raz w miesiącu lub częściej.

WYKRES 30. A15. Jak często korzystał/a Pan/Pani z oferowanych usług doradztwa metodycznego w ciągu minionego roku szkolnego (2023/2024)? Proszę uwzględnić wszystkie formy doradztwa metodycznego:

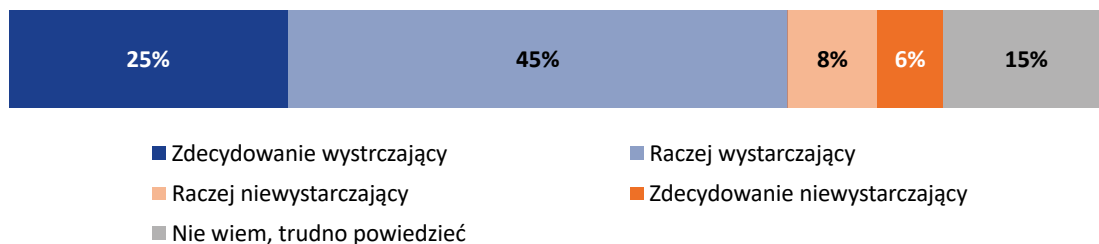


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród nauczycieli. Odpowiadający: Osoby korzystające z pomocy doradcy metodycznego więcej niż raz w ciągu ostatnich 5 lat, n=11513.

Siedmiu na dziesięciu nauczycieli uważa, że zakres usług świadczonych przez doradcę metodycznego jest wystarczający. Jedynie 14% badanych uważa, że zakres ten jest nie wystarczający, a 15% respondentów nie ma zdania.



WYKRES 31. A16. Czy zakres świadczonych przez doradcę metodycznego usług jest dla Pana/Pani:

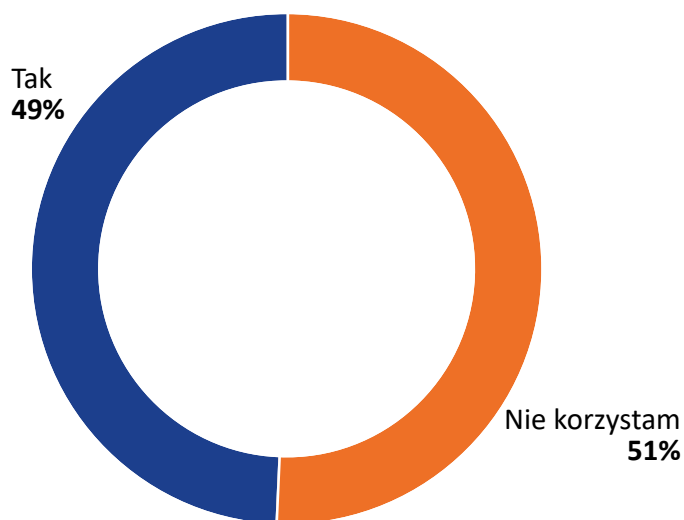


Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród nauczycieli. Odpowiadający: wszyscy respondenci, n=15156.

Ponad połowa nauczycieli uważa, że wsparcie doradcy metodycznego jest dla nich wystarczające (53%), natomiast co trzeci twierdzi, że wsparcie doradcy nie jest dla niego wystarczające i poszukuje innych form wsparcia (33%). 15% badanych wskazuje, że nie poszukuje wsparcia doradcy metodycznego i nie odczuwa, że takie wsparcie jest im potrzebne.

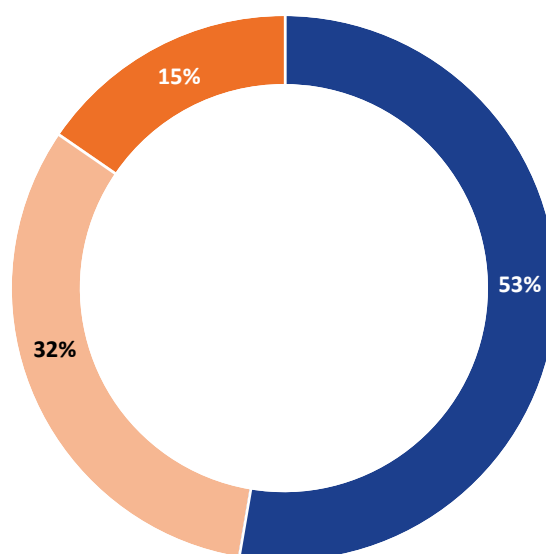
Prawie połowa nauczycieli korzysta z innych form wsparcia swojej pracy (49%). Respondenci często wymieniali udział w szkoleniach oraz kursach, zarówno w formie stacjonarnej jak i online. Część badanych korzysta ze wsparcia bardziej doświadczonych koleżanek i kolegów z pracy oraz nauczycieli z innych szkół.

WYKRES 32. C2. Czy korzysta Pan/Pani z innych form wsparcia swojej pracy (poza doradztwem)? Jeśli tak to jakich?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród nauczycieli. Odpowiadający: osoby niekorzystające ze wsparcia doradcy metodycznego, n=7553.

WYKRES 33. E1. Czy wsparcie oferowane przez doradców metodycznych jest dla Pana/Pani wystarczające, czy może szuka Pan/Pani wsparcia poza systemem doradztwa?



- Wsparcie doradcy metodycznego jest dla mnie wystarczające
- Wsparcie doradcy metodycznego nie jest dla mnie wystarczające, szukam również innego wsparcia
- Nie szukam wsparcia doradcy metodycznego, nie czuję aby było mi potrzebne

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród nauczycieli. Odpowiadający: wszyscy respondenci, n=15156.

Ponadto odpowiadający wskazywali także na przynależność do grup wsparcia na portalach społecznościowych. Niektórzy nauczyciele, poszukując pomocy, sięgają do Internetu lub platform e-learningowych i zasobów online. Część respondentów wskazywała również na udział w webinarach i konferencjach stacjonarnych oraz internetowych. Kolejni wskazywali, że korzystają z pomocy szkolnego psychologa. Inni odpowiadający wymieniali pomoc ze strony dyrekcji oraz mentora (opiekuna stażu) w czasie ubiegania się o awans zawodowy. Część respondentów wspominała również, że pomocne są studia podyplomowe oraz literatura wspomagająca. Badani wskazywali także na próby samodzielnego rozwiązywania trudnych sytuacji i wspierania swojej pracy.

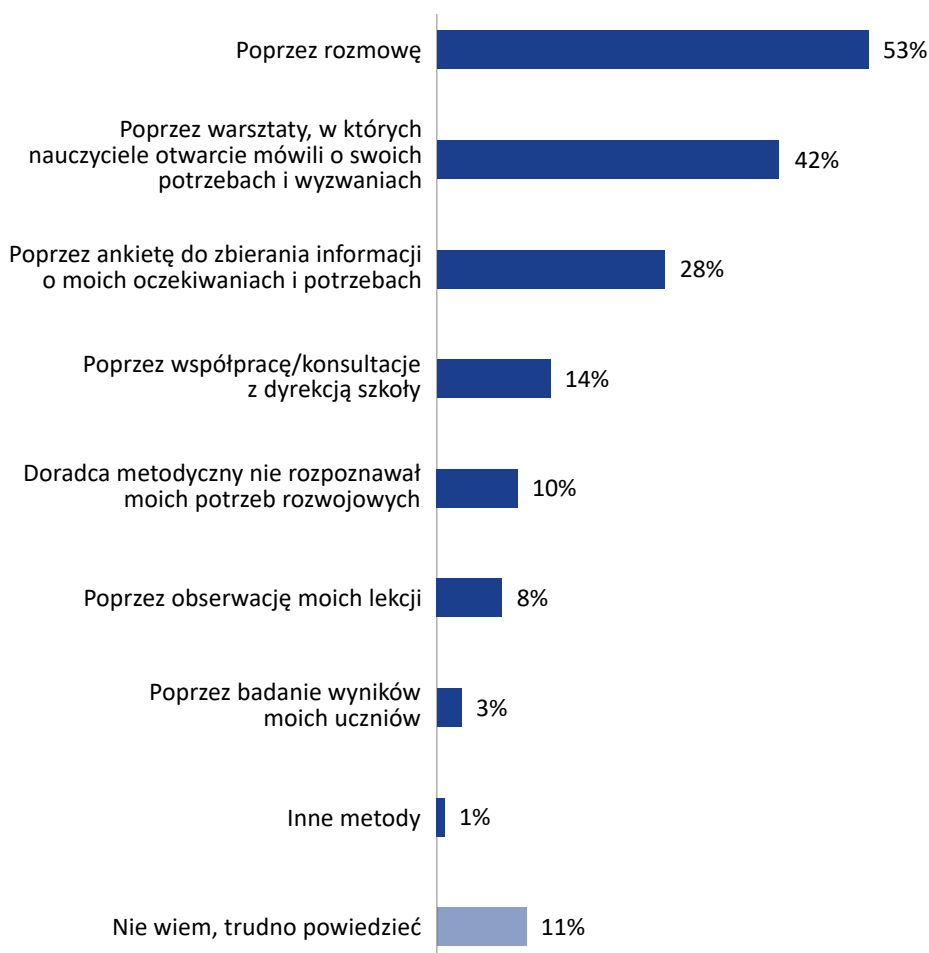
51% nauczycieli nie korzysta z innych form wsparcia niż doradztwo.

Nauczyciele korzystający z doradztwa metodycznego najczęściej wskazują rozmowę z doradcą (53%) oraz warsztaty, podczas których omawiają swoje potrzeby i wyzwania (42%), jako główne sposoby rozpoznawania ich potrzeb rozwojowych. Mniejsza część nauczycieli wskazała na ankiety służące do zbierania informacji o oczekiwaniach

i potrzebach (28%). Prawie 15% wskazuje na współpracę lub konsultacje z dyrekcją szkoły, natomiast co dziesiąty badany uważa, że doradca metodyczny nie rozpoznał jego potrzeb. Obserwacje lekcji są rzadziej stosowaną metodą (8%). Warto wspomnieć, że z lekcjami otwartymi wiąże się jeszcze jeden problem: obawa przed zarzutem podwójnego finansowania pracy doradcy. Gdy doradca metodyczny prowadzi lekcję w szkole, ale w ramach pracy w PDN, pojawia się wątpliwość dotycząca właściwego finansowania tych działań. Zazwyczaj lekcja ta jest opłacana przez szkołę, a omówienie tej lekcji odbywa się w ramach PDN.

Co dziesiąty nauczyciel zadeklarował, że doradca metodyczny nie rozpoznał jego potrzeb (10%).

WYKRES 34. A1. Jak doradca metodyczny rozpoznawał/a Pana/Pani potrzeby rozwojowe? Może Pan/Pani wskazać kilka odpowiedzi.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród nauczycieli. Odpowiadający: wszyscy respondenci, n=15156.

Największa grupa nauczycieli oczekuje wsparcia od doradców metodycznych w postaci dostarczania nowej i aktualnej wiedzy (69%), a połowa nauczycieli chce otrzymać pomoc w rozwiązywaniu sytuacji problemowych. 41% deklaruje potrzebę wsparcia w pracy z uczniami o zróżnicowanych potrzebach edukacyjnych, a jedna trzecia oczekuje pomocy w zakresie metodyki przedmiotu nauczania.

25% nauczycieli wskazuje na potrzebę wsparcia w zakresie współpracy z rodzicami, 24% w indywidualizacji nauczania oraz wykorzystywaniu technologii informacyjno-komunikacyjnej (w tym sztucznej inteligencji), a także interdyscyplinarnego podejścia do tematów. Około 20% badanych oczekuje wskazówek do indywidualnego rozwoju (22%), pomocy w diagnozowaniu potrzeb uczniów (18%), rozwijania umiejętności kluczowych (18%) oraz wsparcia w przygotowywaniu działań innowacyjnych (17%). 16% oczekuje informacji dotyczących podstawy programowej, a 13% – pomocy w zarządzaniu klasą.

Najbardziej nauczyciele wskazują, że potrzebują wsparcia w zakresie zdobywania kolejnego stopnia awansu zawodowego (10%), nauczania w środowisku wielokulturowym (9%) oraz opracowywania własnego programu (7%).

Warto zauważyć, że nauczyciele dyplomowani częściej niż pozostali nauczyciele oczekują wsparcia w zakresie realizacji podstawy programowej (17% w porównaniu do 16% wśród nauczycieli początkujących, 13% wśród kontraktowych oraz 14% wśród mianowanych). Innym oczekiwanym obszarem wsparcia wśród nauczycieli dyplomowanych jest wykorzystywanie technologii informacyjno-komunikacyjnej (w tym AI) w pracy nauczyciela (24% vs. po 21% wskazań wśród nauczycieli kontraktowych i mianowanych oraz 18% wśród początkujących).

Jeśli chodzi o otrzymane wsparcie, największa grupa nauczycieli (59%) otrzymała pomoc w zakresie dostarczania nowej i aktualnej wiedzy, co jest zgodne z ich oczekiwaniami. Jednak w innych obszarach występują istotne luki. Na przykład 50% nauczycieli oczekuje wsparcia w rozwiązywaniu sytuacji problemowych, a 28% faktycznie otrzymało pomoc w tym zakresie. 19% nauczycieli otrzymało wsparcie w pracy z uczniami o zróżnicowanych potrzebach edukacyjnych, a 41% tego oczekiwało.

Luki te mogą wynikać ze zmieniających się potrzeb nauczycieli, np. po uzyskaniu wsparcia w jednym wymiarze, mogą oczekiwać dalszego wsparcia i rozwoju w innym.

Biorąc pod uwagę, że co dziesiąty nauczyciel korzystający ze wsparcia doradcy twierdzi, iż jego potrzeby nie zostały wcześniej zbadane, rozmijanie się otrzymywanego wsparcia z oczekiwaniami może wynikać z braku skutecznej komunikacji między nauczycielami a doradcami metodycznymi. Nauczyciele nie zawsze potrafią precyzyjnie artykułować

swoje potrzeby i oczekiwania, a doradcy metodyczni mogą nie mieć pełnej wiedzy o tym, czego nauczyciele naprawdę potrzebują. Dobre zrozumienie wymagań obu stron jest kluczowe dla skutecznego wsparcia.

Dodatkowo, doradcy metodyczni mogą nie być w pełni przygotowani do tego, by elastycznie dostosowywać swoje wsparcie do nowych wyzwań. Zmieniające się programy nauczania oraz metody dydaktyczne mogą sprawić, że tradycyjne podejścia do doradztwa stają się mniej skuteczne w zaspokajaniu aktualnych potrzeb nauczycieli. Działając w ograniczonym czasie, doradcy mają także trudności z wdrażaniem spersonalizowanych metod wsparcia, które wymagają dodatkowych zasobów, czasu oraz odpowiednich kwalifikacji.



WYKRES 35. A7. Jakiego wsparcia oczekuje Pan/Pani od doradcy metodycznego? Może Pan/Pani wskazać kilka odpowiedzi. | A8. A jakie wsparcie otrzymał/a Pan/Pani od doradcy metodycznego? Może Pan/Pani wskazać kilka odpowiedzi.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród nauczycieli. Odpowiadający: wszyscy respondenci, n=15156.

Otrzymywane wsparcie

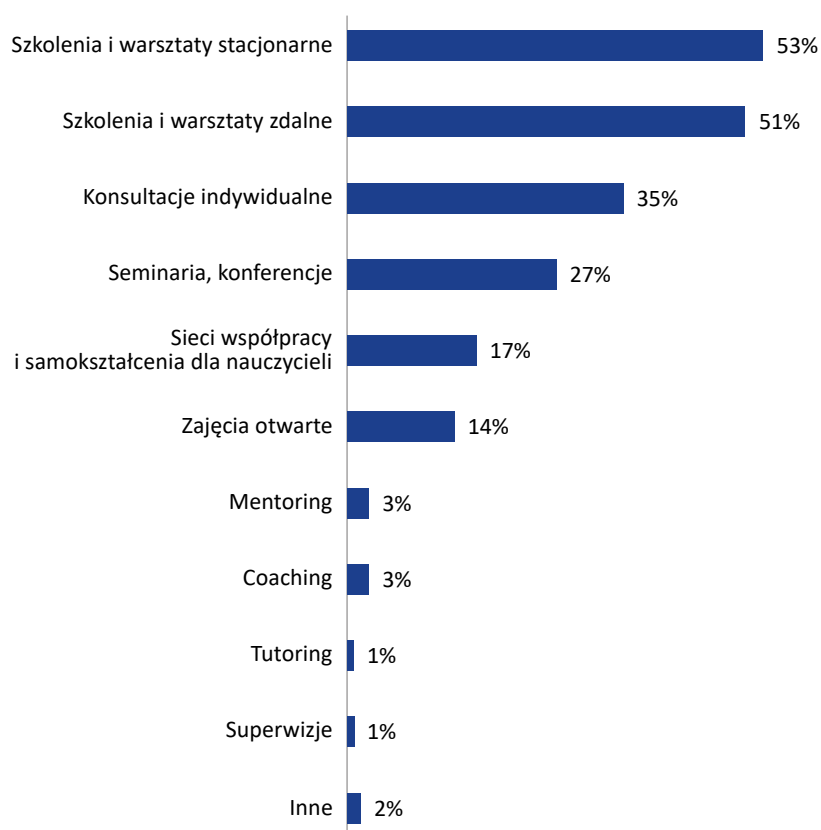
Doradcy metodyczni najczęściej wspomagają pracę nauczycieli poprzez **szkolenia i warsztaty stacjonarne**, które wskazało 53% badanych. Niemal równie popularne są **szkolenia i warsztaty prowadzone w formie zdalnej**, wybierane przez 51% doradców. Indywidualne konsultacje stanowią preferowaną formę rozwoju dla 35% respondentów, a nieco ponad jedna czwarta (27%) wskazała na seminaria i konferencje jako istotny sposób podnoszenia kwalifikacji. Mniej popularne, ale wciąż istotne, są sieci współpracy i samokształcenia dla nauczycieli, które wybiera 17% doradców, oraz zajęcia otwarte, na które wskazało 14% badanych. Najrzadziej wybieranymi formami doskonalenia są: mentoring (3%), coaching (3%), tutoring (1%) oraz superwizje (1%).

Nauczyciele jako powód wybrania danej formy wsparcia najczęściej wskazywali, że forma ta najlepiej odpowiadała na ich bieżące wyzwania oraz potrzeby zawodowe. Tendencja ta jest widoczna we wszystkich formach wsparcia, a szczególnie w przypadku konsultacji indywidualnych (77%) oraz mentoringu (68%). Ważnym powodem było także uznanie tej formy wsparcia jako najbardziej efektywnej w doskonaleniu umiejętności nauczycieli.

Respondenci wskazywali również, że stosowana forma wspomagania została odgórnie narzucona przez dyrektora lub samego doradcę.



WYKRES 36. A2. W jaki sposób doradca metodyczny wspomagał/a Pan/Pani pracę? Może Pan/Pani wskazać kilka odpowiedzi.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród nauczycieli. Odpowiadający: wszyscy respondenci, n=15156.



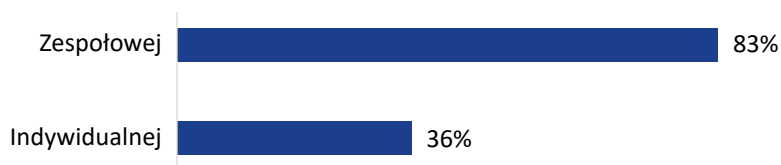
TABELA 8. A4. Dlaczego Pana/Pani zdaniem doradca metodyczny wspomagał/a Pana/Pani pracę poprzez:

Forma wsparcia	Powód wybrania danej formy wsparcia					
	Ta forma najlepiej odpowiadała na moje bieżące wyzwania i potrzeby zawodowe	Ta forma była moim zdaniem najbardziej efektywna w doskonaleniu moich umiejętności	Ta forma była najprostsza do zorganizowania w moim harmonogramie pracy	Wcześniejsze korzystanie z tej formy okazało się skuteczne, więc kontynuowałem/am korzystanie z niej	Doradca metodyczny był najlepiej przygotowany do tej formy wsparcia i preferował jej wybór	Inne
Konsultacje indywidualne (n= 5367)	77%	29%	26%	14%	7%	1%
Zajęcia otwarte (n= 2085)	58%	42%	20%	17%	15%	1%
Szkolenia i warsztaty stacjonarne (n= 8074)	58%	39%	22%	22%	14%	2%
Szkolenia i warsztaty online (n= 7726)	56%	53%	26%	20%	10%	2%
Seminaria i konferencje (n=4063)	58%	34%	34%	28%	14%	2%
Sieci współpracy i samokształcenia dla nauczycieli (n=2511)	60%	40%	34%	30%	16%	2%
Mentoring (n=412)	68%	43%	26%	25%	18%	1%
Tutoring (n= 216)	59%	36%	30%	24%	23%	1%
Superwizje (n=137)	58%	40%	29%	24%	21%	2%
Coaching (n=389)	58%	39%	27%	23%	22%	1%
Inne (n=261)	41%	22%	17%	13%	8%	31%

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród nauczycieli. Odpowiadający: osoby wspierane przez doradcę.

W ciągu ostatnich 5 lat nauczyciele najczęściej korzystali z zespołowej formy doradztwa metodycznego (83%). W tym samym czasie z formy indywidualnej korzystało 36% badanych.

WYKRES 37. A10. Z jakiej formy doradztwa metodycznego korzystał/a Pan/Pani w ciągu ostatnich 5 lat? Można zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.



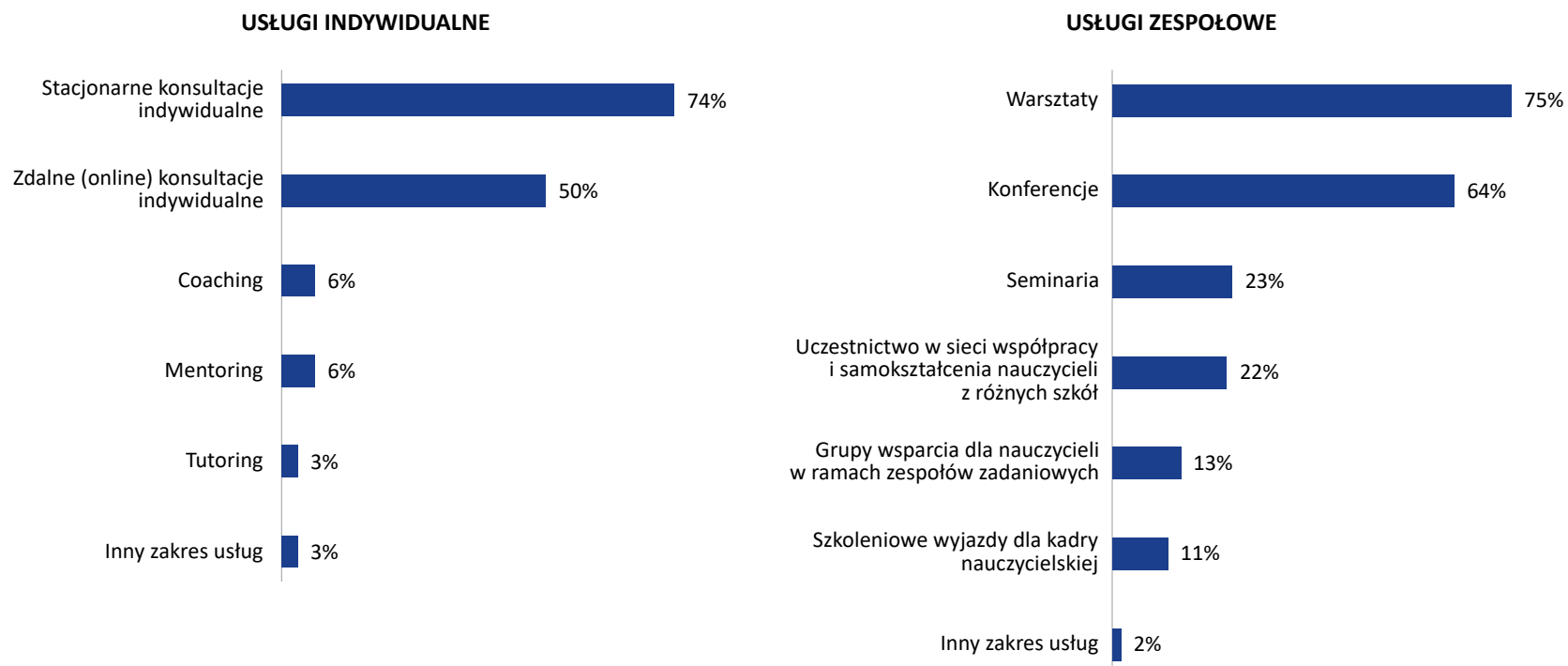
Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród nauczycieli. Odpowiadający: wszyscy respondenci, n=15156.

W przypadku usług indywidualnych, trzy czwarte nauczycieli w ciągu ostatnich 5 lat korzystało ze stacjonarnych konsultacji indywidualnych (75%), a połowa z nich ze zdalnych konsultacji indywidualnych (50%). Pozostałe, jak coaching czy mentoring, były wskazywane bardzo rzadko (6% i mniej).

Natomiast w przypadku usług zespołowych największą popularnością cieszyły się warsztaty (75%) oraz konferencje (64%). Zdecydowanie mniejszym zainteresowaniem cieszyły się seminaria (23%) oraz uczestnictwo w sieciach współpracy i samokształcenia nauczycieli z różnych szkół (22%). Grupy wsparcia czy wyjazdy szkoleniowe były wskazywane najrzadziej, przez kolejno 13% oraz 11% badanych.



WYKRES 38. A11_1. Z jakich usług indywidualnych Pan/Pani korzystała w ciągu ostatnich 5 lat? Można zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź. | A11_2. Z jakich usług w obszarze doradztwa zespołowego Pan/Pani korzystała w ciągu ostatnich 5 lat? Można zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród nauczycieli. Odpowiadający: osoby, które w ciągu ostatnich 5 lat korzystały z usług doradcy w formie indywidualnej, n=5434 | osoby, które w ciągu ostatnich 5 lat korzystały z usług doradcy w formie zespołowej, n=12543.

Trzy czwarte nauczycieli korzystało z usług doradztwa metodycznego w obszarze przedmiotu nauczania (75%), zaś w obszarze problemu, tematu interdyscyplinarności korzystało 40% badanych.

W zakresie usług doradczych w obszarze przedmiotu nauczania wśród nauczycieli największym zainteresowaniem cieszyło się korzystanie z materiałów dydaktycznych i zasobów edukacyjnych do nauczania określonego przedmiotu (56%) oraz szkolenia w zakresie nowych metod nauczania i dydaktyki przedmiotowej (50%). Jeden na trzech respondentów wskazał warsztaty praktyczne dotyczące specyfiki nauczania danego przedmiotu (34%), a co czwarty badany wskazał na uczestnictwo w spotkaniach tematycznych i konferencjach dla nauczycieli specjalizujących się w danym przedmiocie (26%).

W zakresie usług doradczych w obszarze doradztwa problemowego największym zainteresowaniem wśród nauczycieli cieszy się doradztwo w zakresie integracji uczniów o specjalnych potrzebach (46%).



WYKRES 39. A13_1. Z jakich usług doradczych w obszarze przedmiotu nauczania Pan/Pani korzystał/a?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród nauczycieli. Odpowiadający: osoby korzystające z usług doradztwa w obszarze przedmiotu nauczania, n=11294.

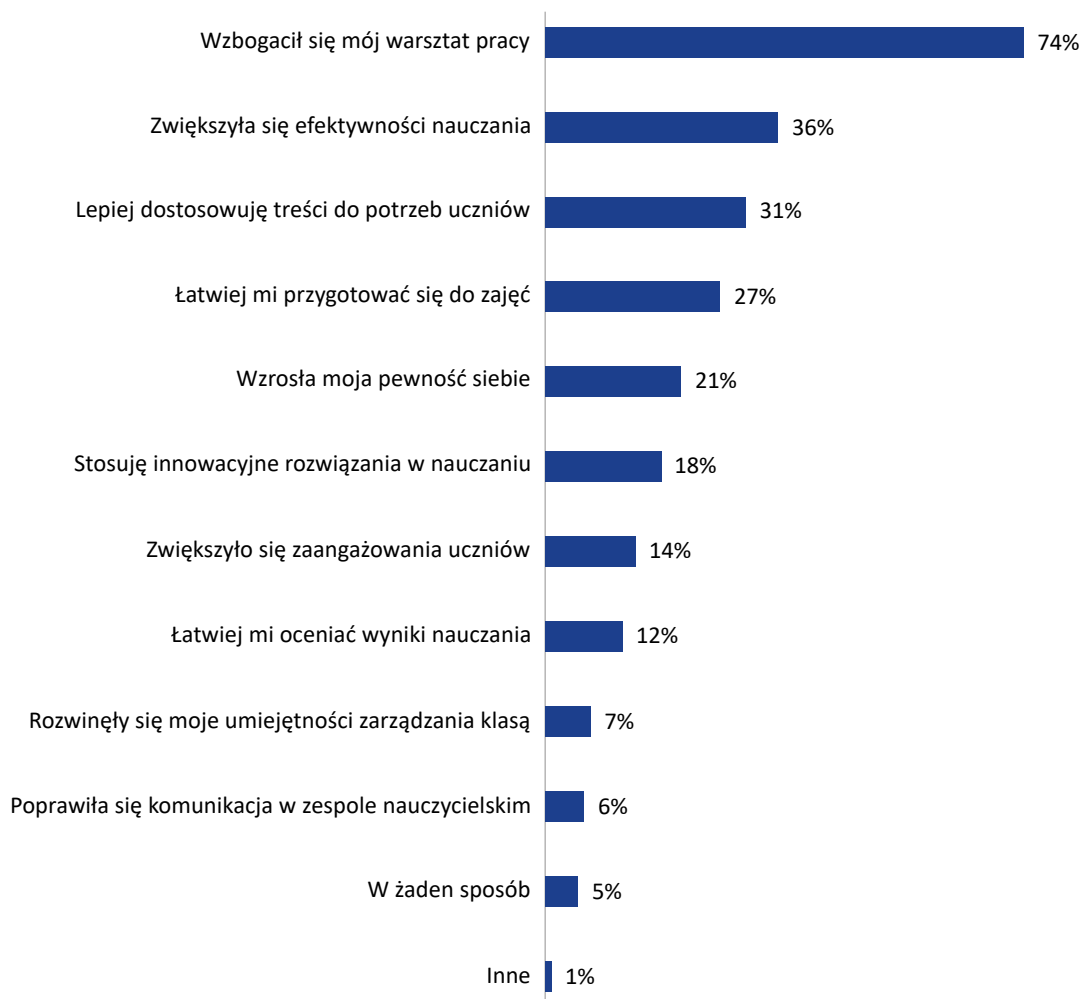
WYKRES 40. A13_2. Z jakich usług doradczych w obszarze doradztwa problemowego Pan/Pani korzystał/a?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród nauczycieli. Odpowiadający: osoby korzystające z usług doradztwa w obszarze doradztwa problemowego, n=6067.

Według 75% nauczycieli dzięki wsparciu doradcy metodycznego wzbogacił się ich warsztat pracy. Znacznie mniejszy odsetek badanych uważa, że zwiększyła się efektywność nauczania (36%). Co trzeci nauczyciel twierdzi, że lepiej dostosowuje treści do potrzeb uczniów (31%) i łatwiej jest mu przygotować się do zajęć (27%). U jednej piątej nauczycieli wzrosła pewność siebie (21%), a 18% stosuje innowacyjne rozwiązania w nauczaniu. Nauczyciele dyplomowani, częściej niż pozostałe grupy, wskazali na stosowanie innowacyjnych rozwiązań w nauczaniu (19%).

WYKRES 41. A14. W jaki sposób wsparcie doradcy metodycznego przełożyło się na Pana/Pani praktykę szkolną? Może Pan/Pani wskazać kilka odpowiedzi.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród nauczycieli. Odpowiadający: wszyscy respondenci, n=15156.

9.3. NAJBARDZIEJ EFEKTYWNE FORMY WSPARCIA

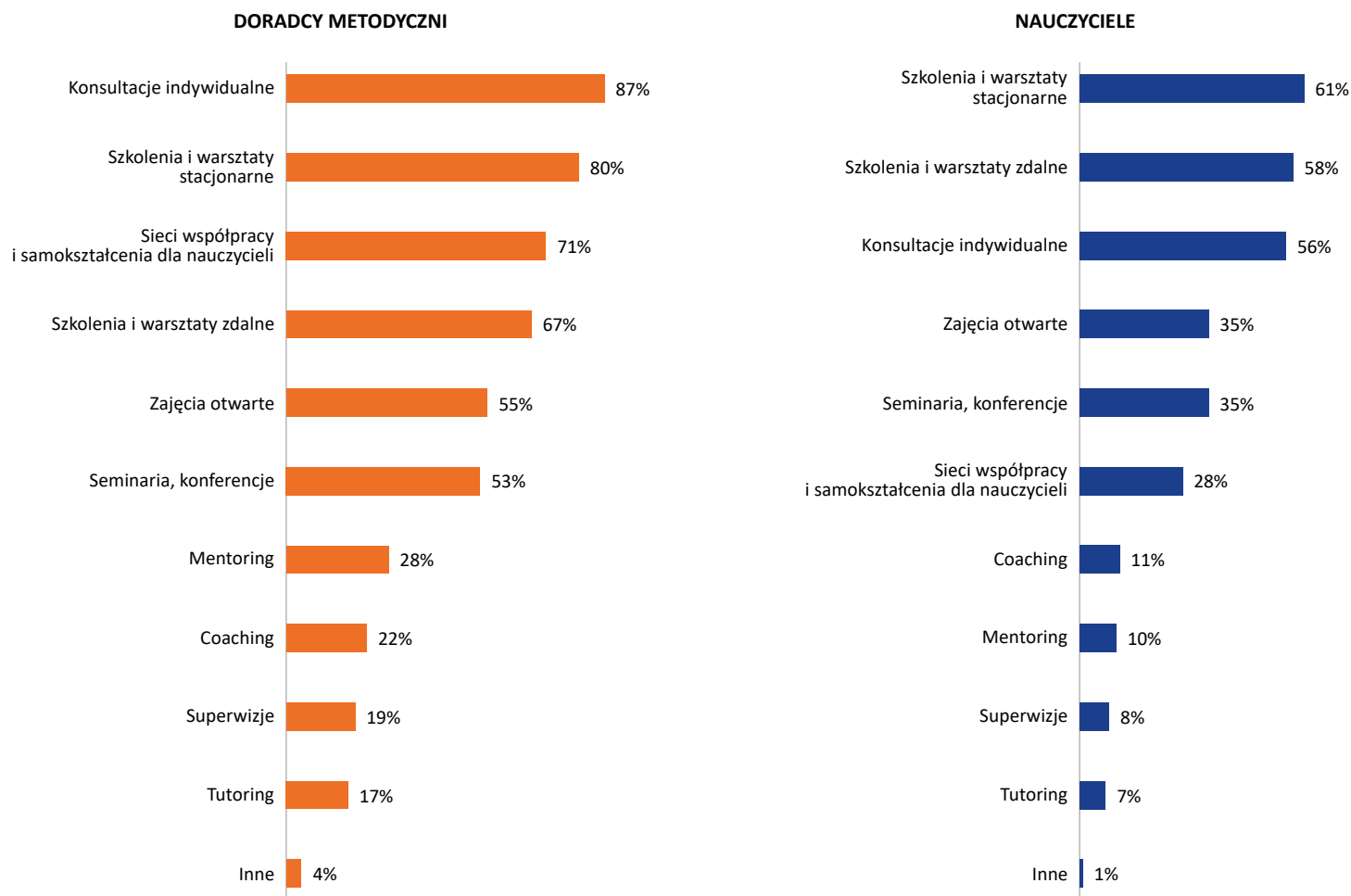
87% doradców metodycznych uważa, że doradztwo powinno być realizowane głównie w formie konsultacji indywidualnych. 80% wskazuje na szkolenia i warsztaty stacjonarne jako preferowaną formę wsparcia. Ponadto 71% doradców zwraca uwagę na znaczenie sieci współpracy i samokształcenia dla nauczycieli, a 67% wskazuje na szkolenia online.

Nauczyciele z kolei najczęściej wybierają szkolenia i warsztaty stacjonarne (61%), a następnie preferują formę zdalną (58%) oraz konsultacje indywidualne (56%). Zajęcia otwarte oraz seminaria i konferencje cieszą się mniejszym zainteresowaniem, wybiera je po 35% nauczycieli, a sieci współpracy i samokształcenia dla nauczycieli wskazuje 28% respondentów. Coaching, mentoring, superwizje i tutoring są najrzadziej wybieranymi formami wsparcia (odpowiednio 11%, 10%, 8% i 7%).

Zarówno doradcy, jak i nauczyciele zgadzają się, że najbardziej efektywne formy wsparcia to szkolenia stacjonarne i konsultacje. 66% doradców uważa konsultacje indywidualne za najskuteczniejszą formę, a 58% wskazuje na efektywność szkoleń stacjonarnych. Z kolei 46% nauczycieli uważa szkolenia stacjonarne za najbardziej efektywne, a 41% docenia konsultacje indywidualne. Formy takie jak coaching, mentoring czy tutoring są postrzegane jako mniej efektywne, zarówno przez doradców, jak i nauczycieli.

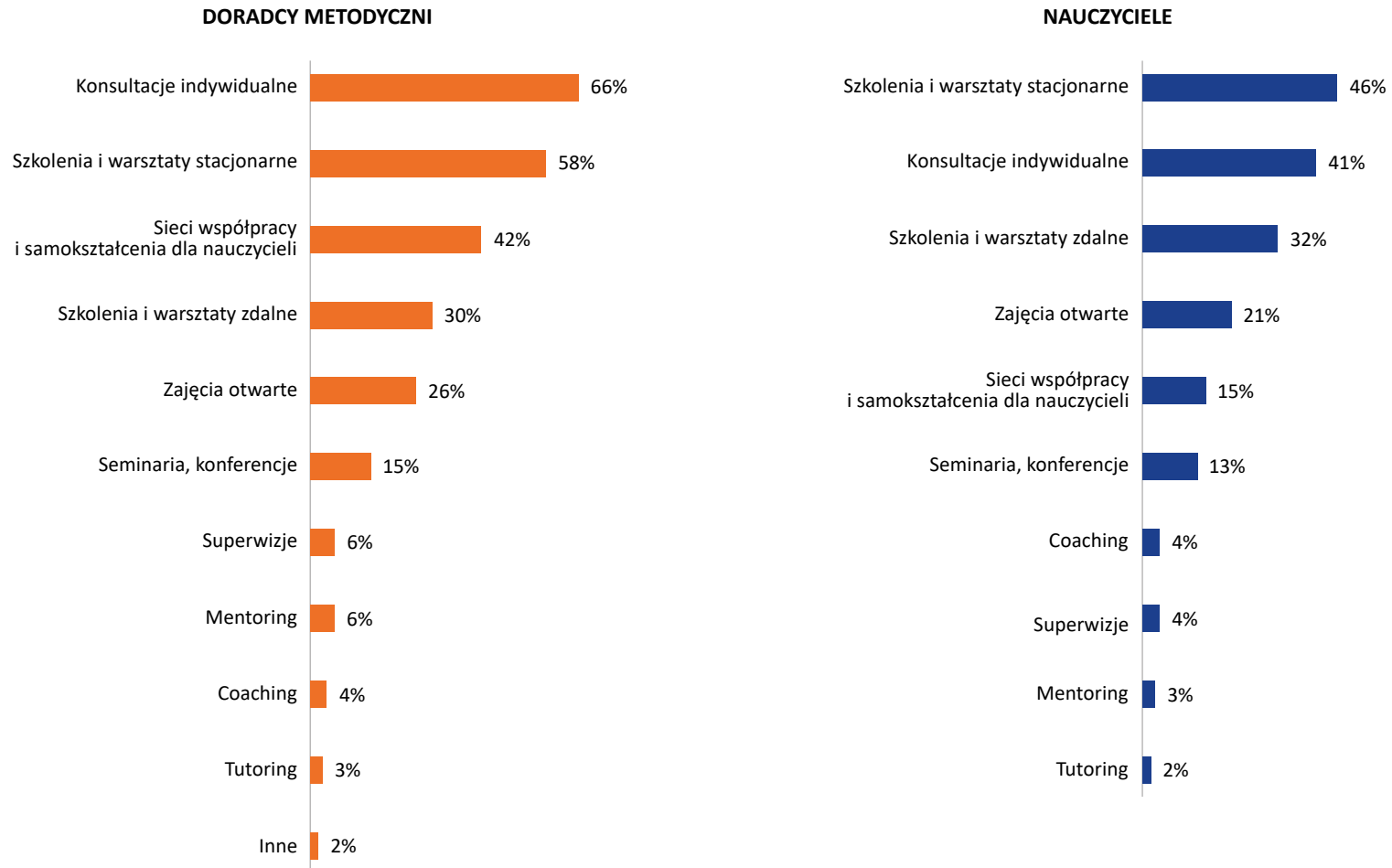


WYKRES 42. A5. W jakiej formie powinno być Pana/Pani zdaniem realizowane doradztwo metodyczne dla nauczycieli? Może Pan/Pani wskazać kilka odpowiedzi.
|A5. W jakiej formie powinno być Pana/Pani zdaniem realizowane doradztwo metodyczne dla nauczycieli? Może Pan/Pani wskazać kilka odpowiedzi.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród doradców metodycznych. Odpowiadający: wszyscy respondenci, n=668. | Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród nauczycieli. Odpowiadający: wszyscy respondenci, n=15156.

WYKRES 43. A6. Które z tych form wsparcia są Pana/Pani zdaniem najbardziej efektywne? Proszę o wskazanie maksymalnie 3 odpowiedzi.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród doradców metodycznych. Odpowiadający: wszyscy respondenci, n=668. | Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród nauczycieli. Odpowiadający: wszyscy respondenci, n=15156.

10. WSPARCIE DORADCÓW METODYCZNYCH

10.1. RELACJE Z INSTYTUCJAMI WSPIERAJĄCYMI

Wsparcie kuratoriów oświaty

W badaniu jakościowym doradcy metodyczni wskazywali na potrzebę wsparcia ze strony kuratoriów oświaty. Zależy im na lepszej widoczności i promocji ich roli, na przykład w postaci jasno przedstawionych informacji o doradcach na stronach kuratoriów.

Podkreślali również potrzebę stałej współpracy z kuratoriami, która pozwoli na większą swobodę w zgłaszaniu pomysłów poprawiających funkcjonowanie doradztwa w regionie.

My domagałyśmy się o jedną rzecz, żeby na przykład na stronie kuratorium rzeczywiście była jasna informacja, że są doradcy, gdzie są ci doradcy, w jakiej nie ma. Ja wiem, że w innych kuratorium widziałam, natomiast w moim kuratorium nie ma.

(FGI, doradcy metodyczni)

Jak się zwracamy do kuratora o promowanie jakiegoś naszego programu, to gdzieś tam coś się pojawi. Ale to są sporadyczne, trzeba wyprosić. Poprosić, wyprosić. Natomiast brakuje takiej współpracy na linii kuratorium i doradcy, kuratorium i ośrodki metodyczne takiej, jak bym powiedziała, (...) bardziej naturalnej.

(FGI, doradcy metodyczni)

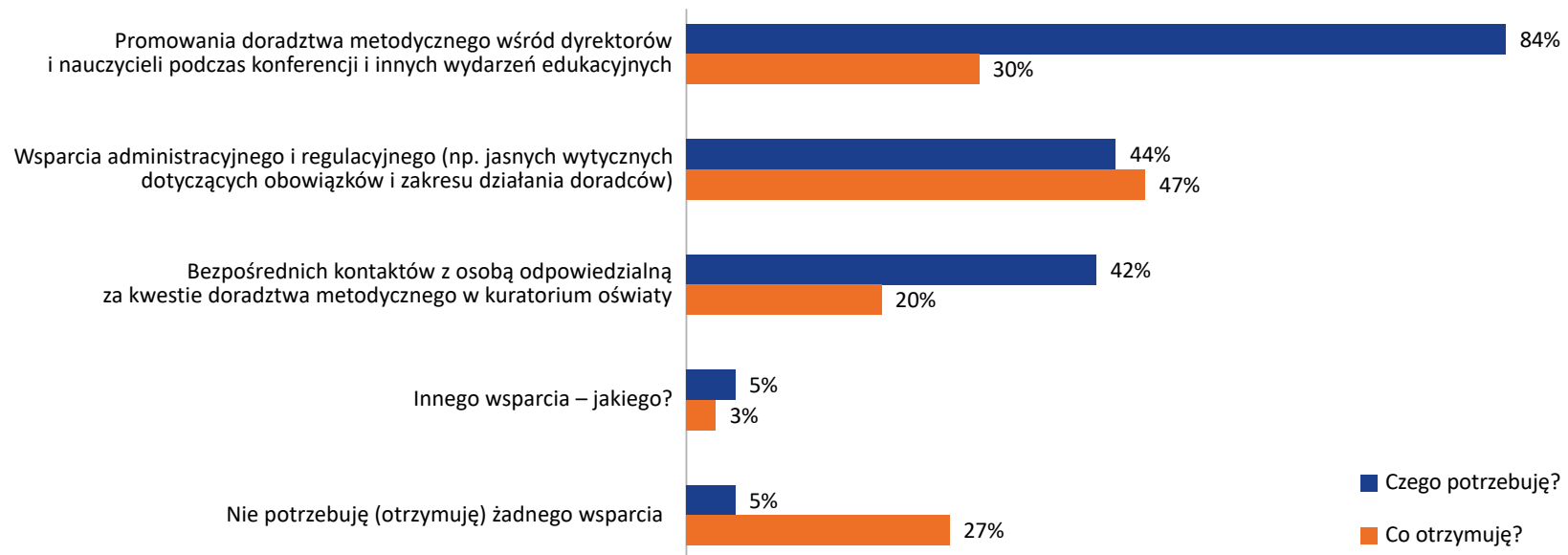
ja czasem boję się mówić po prostu tak jednoznacznie, dlatego, że nie wiem jakie punkty widzenia będzie miała właśnie pani kurator czy pani wizytator i czy te moje propozycje, takie konkretne, nie będą zakwestionowane.

(FGI, doradcy metodyczni)

Potrzebę wsparcia ze strony kuratoriów doradcy podkreślili również w badaniu ilościowym. Zdecydowana większość potrzebuje wsparcia od kuratorium oświaty w zakresie promowania doradztwa wśród dyrektorów i nauczycieli podczas konferencji i innych wydarzeń edukacyjnych (84%.) Tylko trzech na dziesięciu

respondentów deklaruje, że takowe wsparcie otrzymuje (30%). Nieco ponad dwóch na pięciu badanych wskazywało, że potrzebuje wsparcia administracyjnego i regulacyjnego, np. jasnych wytycznych dotyczących obowiązków i zakresu działania doradców (44%). Taką pomoc z kuratorium otrzymało 47% respondentów. Prawie co drugi respondent oczekuje wsparcia w postaci bezpośrednich kontaktów z osobą odpowiedzialną za kwestie doradztwa metodycznego w kuratorium oświaty (42%), tylko co piąty badany otrzymuje wspomniane wsparcie (20%). Warto podkreślić, że 20% badanych uważa, że nie otrzymuje żadnej pomocy od kuratorium oświaty, a co ważne, tylko 5% respondentów deklaruje brak potrzeby wsparcia.

WYKRES 44. C2. Jakiego wsparcia w realizacji swoich zadań doradczych potrzebuje Pan/Pani od kuratorium oświaty? Może Pan/Pani wskazać kilka odpowiedzi.
| C2. Jakiego wsparcia w realizacji swoich zadań doradczych potrzebuje Pan/Pani od kuratorium oświaty? Może Pan/Pani wskazać kilka odpowiedzi.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród doradców metodycznych. Odpowiadający: wszyscy respondenci, n=668.

Wsparcie placówek doskonalenia nauczycieli

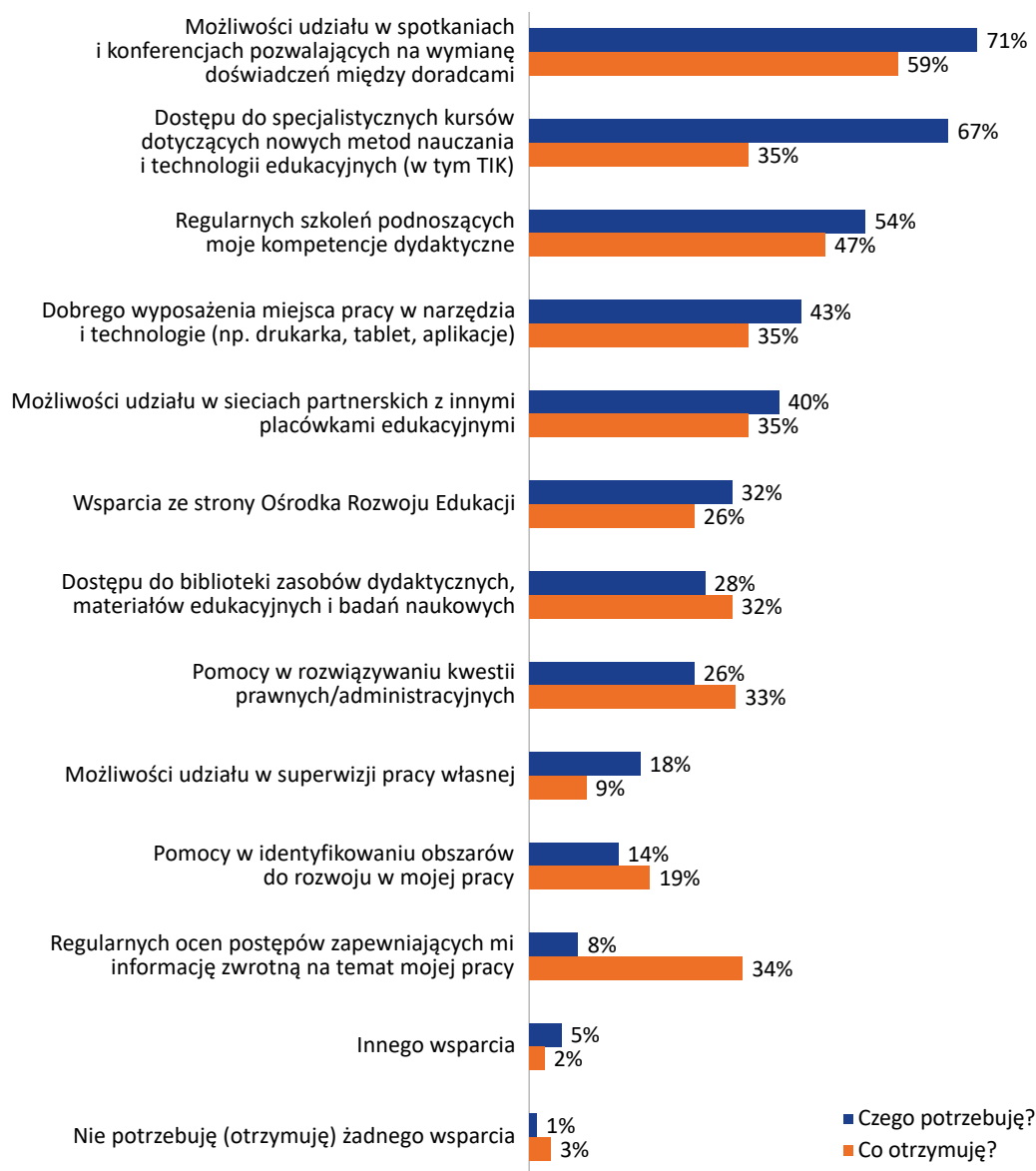
Ważnym aspektem wsparcia doradców jest współpraca między doradcami, placówkami doskonalenia nauczycieli, kuratoriami i szkołami. Efektywność doradztwa metodycznego zależy od jakości tej współpracy (patrz rozdział 5.2.).

Siedmiu na dziesięciu doradców oczekuje od placówki doskonalenia nauczycieli możliwości udziału w spotkaniach i konferencjach pozwalających na wymianę doświadczenia między doradcami (71%). Dwóch na trzech badanych wskazało, że potrzebuje dostępu do specjalistycznych kursów dotyczących nowych metod nauczania i technologii edukacyjnych (67%). Nieco ponad połowa respondentów wskazała na potrzebę regularnych szkoleń podnoszących kompetencje (54%). Respondenci wskazywali również, że potrzebują wsparcia finansowego, które umożliwiłoby im realizację swoich celów oraz finansowania udziału w różnych szkoleniach. Odpowiadający wspominali także o większej otwartości na propozycje nowych rozwiązań oraz zmniejszenia liczby godzin w placówkach bazowych.

W praktyce otrzymywane wsparcie nie zawsze pokrywa się z oczekiwaniami doradców. Trzech na pięciu badanych wskazało, że w ramach wsparcia od placówki doskonalenia nauczycieli otrzymuje możliwość udziału w spotkaniach i konferencjach pozwalających na wymianę doświadczeń między doradcami (59%). Natomiast niemal połowa badanych wskazała, że może uczestniczyć w regularnych szkoleniach podnoszących kompetencje dydaktyczne (47%). Pomimo zapotrzebowania na kursy dotyczące nowych metod nauczania i technologii edukacyjnych – wsparcie to otrzymuje jedynie co trzeci badany (35%).



WYKRES 45. C1. Jakiego wsparcia w realizacji swoich zadań doradczych potrzebuje Pan/Pani od placówki doskonalenia nauczycieli? Może Pan/Pani wskazać kilka odpowiedzi. | C1B. A jakie wsparcie w realizacji swoich zadań doradczych otrzymuje Pan/Pani od placówki doskonalenia nauczycieli? Może Pan/Pani wskazać kilka odpowiedzi.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród doradców metodycznych. Odpowiadający: wszyscy respondenci, n=668.

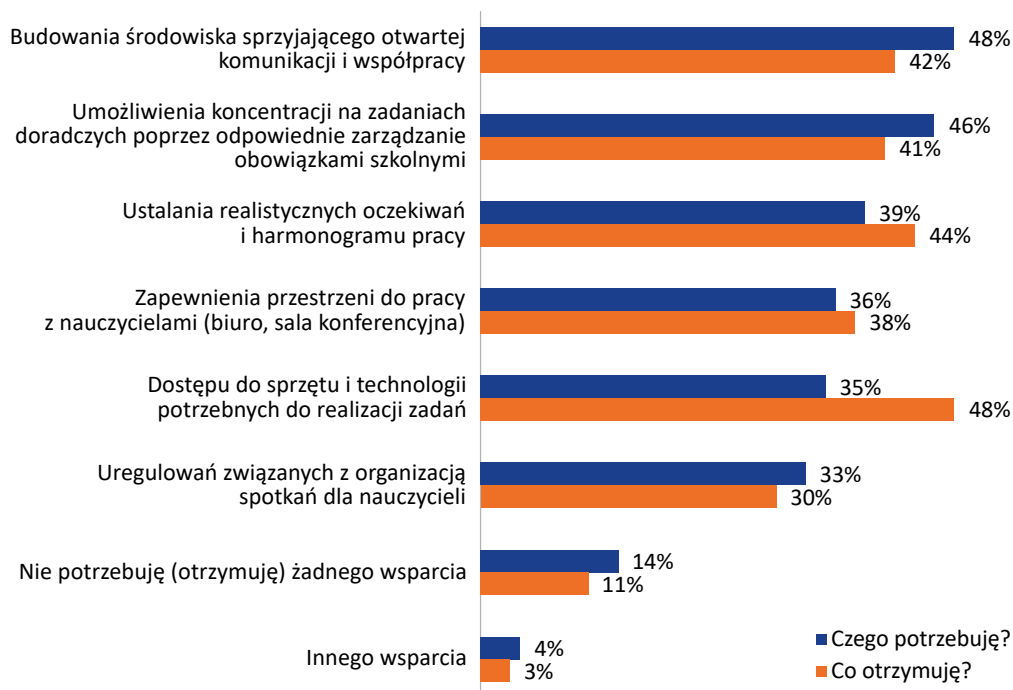
Wsparcie ze strony szkoły

Jak wskazują wyniki badania ilościowego, większość doradców metodycznych oczekuje również wsparcia ze strony szkoły, w której pracują. Wśród najczęściej wymienianych form pomocy znalazły się te, dotyczące budowania środowiska sprzyjającego otwartej komunikacji i współpracy (48%). Rzeczywiście otrzymuje takie wsparcie 42% badanych. Podobnie jest z umożliwieniem koncentracji na zadaniach doradczych poprzez

odpowiednie zarządzanie czasem. Takiego wsparcia potrzebuje 46% doradców, natomiast otrzymuje je 41%. Ustalenia realistycznych oczekiwań i harmonogramu pracy potrzebuje 39% badanych, a wsparcie w tym zakresie otrzymuje 44% doradców.

W zakresie zapewnienia przestrzeni do pracy z nauczycielami (np. biuro, sala konferencyjna) potrzeby i rzeczywistość są względnie spójne. 36% doradców wskazuje na potrzebę takiego wsparcia, a 38% deklaruje, że je otrzymuje. 11% doradców nie otrzymuje żadnego wsparcia, natomiast 14% deklaruje, że go nie potrzebuje.

WYKRES 46. C3. Jakiego wsparcia w realizacji swoich zadań doradczych potrzebuje Pan/Pani od szkoły, w której Pan/Pani pracuje? Może Pan/Pani wskazać kilka odpowiedzi. | C3B. A jakie wsparcie w realizacji swoich zadań doradczych otrzymuje Pan/Pani od szkoły, w której Pan/Pani pracuje? Może Pan/Pani wskazać kilka odpowiedzi.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród doradców metodycznych. Odpowiadający: wszyscy respondenci, n=668.

Wsparcie ze strony ORE

W badaniu jakościowym doradcy wskazywali, że potrzebują większego wsparcia ze strony Ośrodka Rozwoju Edukacji (ORE). Zwracali uwagę, że w przeszłości organizowane były kursy i szkolenia dedykowane doradcom, które sprzyjały wymianie doświadczeń oraz budowaniu ogólnopolskiej sieci doradców w ramach grup zawodowych. Obecnie brakuje im takiej formy wsparcia, zwłaszcza regularnych

spotkań z ekspertami oraz możliwości tworzenia i rozwijania sieci współpracy między doradcami różnych przedmiotów.

Doradcy postulowali także organizację specjalistycznych, kilkudniowych szkoleń wyjazdowych z udziałem ekspertów, które pozwoliłyby im rozwijać kompetencje i wymieniać doświadczenia w szerszym, ogólnokrajowym gronie. Zwracali również uwagę na problem terminów szkoleń – często odbywają się one w godzinach pracy szkół, co utrudnia nauczycielom-doradcom uczestnictwo, mimo formalnego prawa do doskonalenia zawodowego.

Nie ukrywam, że to, czego mi bardzo brakuje, jakiś czas temu organizowało ORE takie kursy, szkolenia dla doradców metodycznych (...). Tam prowadziliśmy rozmowy, tam było forum, był czat, żeby zorganizować taką sieć, na przykład ogólnopolską polonistów, że się spotykamy raz w miesiącu, dzielimy się swoimi doświadczeniami, spostrzeżeniami. [...] Dla mnie na przykład byłoby dużym wsparciem, gdyby fachowiec, taki zewnętrzny, prowadził takie spotkania.

(FGI, doradcy metodyczni)

Tworzenie sieci samokształcenia, doskonalenia w ujęciu całego kraju. To, co ORE robi, ale żeby to zintensyfikować. Tak, żeby ci doradcy również czuli się zaopiekowani. Nie tylko przez swoich dyrektorów placówek, ale również przez chociażby ministerstwo.

(FGI, doradcy metodyczni)

10.2. INNE FORMY WSPARCIA DORADCÓW METODYCZNYCH

Jednym z wyzwań, które utrudniają rozwój doradców metodycznych, jest ograniczenie w dostępie do środków na doskonalenie zawodowe. Doradcy metodyczni często mogą korzystać tylko z jednej subwencji (patrz rozdział 5.3.), tej przeznaczonej na rozwój w roli nauczyciela, co znacząco ogranicza ich możliwości rozwoju w roli doradcy. W konsekwencji doradcy nie mają odpowiednich zasobów finansowych, by w pełni realizować swoje zadania, a ich rozwój zawodowy często zostaje podporządkowany potrzebom szkoły.

Wypowiedzi respondentów wskazują na istotną potrzebę zapewnienia doradcom metodycznym wysokiej jakości wsparcia merytorycznego, prowadzonego przez doświadczonych specjalistów. Podkreślają potrzebę działań pomocniczych, między innymi w zakresie mentoringu i tutoringu, np. w formie szkoleń

wyjazdowych. Respondenci zwracają uwagę, że skuteczność projektów dotyczących spersonalizowanego wsparcia metodycznego będzie ograniczona, jeśli doradcy nie uzyskają odpowiednich kwalifikacji w zakresie mentoringu, tutoringingu i coachingu.

Oczekiwałabym wsparcia, ale naprawdę wyjątkowych, dobrych profesjonalistów. Aby ten doradca metodyczny miał szkolenia spore prowadzone przez najlepszych fachowców od tutoringingu, mentoringu. Po prostu my tego potrzebujemy, nie jakieś szkolenie. Nawet gdyby to miały być dwudniowe, wyjazdowe.

(FGI, doradcy metodyczni)

Jeżeli mamy prowadzić mentoring, tutoring czy coaching, to nas trzeba w tym przeszkolić.

(FGI, doradcy metodyczni)

Dodatkowo respondenci podkreślają znaczenie możliwości bezpośrednich spotkań doradców metodycznych, które umożliwiłyby swobodną wymianę doświadczeń, pomysłów oraz materiałów dydaktycznych. Wskazują na potrzebę organizowania spotkań w ramach specjalizacji, co pozwoliłoby na bardziej efektywną współpracę i wzajemne wsparcie.

To byłoby naprawdę wspaniałe, kiedy można by było się spotkać, właśnie doradcy metodyczni i po prostu porozmawiać. Językowcy z językowcami, tak. Ja bym naprawdę potrzebowała takiego spotkania z doradcą metodycznym z wychowania przedszkolnego. Porozmawiać, zapytać. Może ma świetne pomysły? Może wymienimy się materiałami? Może wymienimy się pomysłami? Dlaczego nie mogłybyśmy sobie po prostu nawzajem pomagać?

(FGI, doradcy metodyczni)

11. PROBLEMY I BARIERY W PRACY DORADCÓW METODYCZNYCH ORAZ W KORZYSTANIU Z ICH USŁUG

11.1. PROBLEMY ZWIĄZANE Z ORGANIZACJĄ PRACY DORADCÓW METODYCZNYCH

Problemy kadrowe

Jak już wcześniej wspomniano, w części regionów brakuje kandydatów na doradców. W niektórych szkołach pojawia się problem związany z brakiem zgody dyrektorów na kandydowanie nauczycieli na stanowiska doradców metodycznych. Powodem jest niedobór kadry – dyrektorzy wolą, aby nauczyciele w pełni angażowali się w pracę w szkole, zamiast poświęcać czas na doradztwo. Problem ten jest szczególnie widoczny w przypadku nauczycieli przedmiotów ścisłych i zawodowych, gdzie braki kadrowe są największe.

Łączenie funkcji nauczyciela i nauczyciela-doradcy metodycznego

Godzenie obowiązków szkolnych z działalnością doradczą często prowadzi do przeciążenia i ogranicza dostępność doradców. W praktyce oznacza to, że realizacja bardziej wymagających form wsparcia, takich jak mentoring czy tutoring, jest utrudniona. Dotyczy to w szczególności sytuacji, w których doradcy metodyczni pełnią rolę wychowawców klasowych, są zmuszeni do realizowania dodatkowych godzin pracy w szkole, są wysyłani na zastępstwa (ta ostatnia sytuacja często dotyczy doradców, którzy są pedagogami lub psychologami szkolnymi).

W niektórych przypadkach dyrektorzy szkół nakładają na doradców metodycznych zadania wykraczające poza ich podstawowe obowiązki. Dodatkowym obciążeniem dla doradców są na przykład zadania związane z organizacją konkursów przedmiotowych i artystycznych, które wymagają wysokich kompetencji merytorycznych i organizacyjnych.

Wielu doradców pracuje przy konkursach, więc to jest też duże oddzielne zadanie. I też to jest trudne zadanie, bo zauważyliśmy właśnie, że jak ta osoba odeszła i ktoś tam młodszy przejął konkurs po nim, no to brakuje tutaj pewnych umiejętności układania zadań i tak dalej. Konkursy kuratorskie przedmiotowe, konkursy dla młodzieży – to jest trudne zadanie.

(FGI, doradcy metodyczni)

Ograniczone finansowanie

Poza opisanymi w rozdziale 6.3 problemami z finansowaniem delegacji, szkoleń i wyposażenia stanowiska pracy, istotny pozostaje także problem niskiego wynagrodzenia.

Nie ma chętnych do pełnienia tych funkcji. To nie jest łatwo komuś doradzać, a po drugie te warunki właśnie takie finansowe, dla niektórych są po prostu nieatrakcyjne.

(FGI, doradcy metodyczni)

Jeżeli nie będziemy dysponowali środkami finansowymi, jako kierownicy jednostek samorządowych, organizacyjnych, które mogą przyciągnąć tych ludzi do pracy, to będziemy ponosili fiasko.

(FGI, dyrektorzy placówek doskonalenia nauczycieli)

Respondenci zwracają uwagę na brak jednolitych zasad wynagradzania doradców metodycznych, co prowadzi do znaczących różnic w warunkach pracy w poszczególnych regionach. W trakcie wywiadów wspominali, że tylko niektórzy doradcy otrzymują dodatki motywacyjne.

Ja mam akurat dodatek motywacyjny, natomiast nie mamy czegoś takiego jak dodatki służbowe, które występują w innych ośrodkach. Ja kiedyś byłem w spotkaniu w ramach tego projektu, w którym teraz rozmawiamy i padło pytanie, to było w Warszawie takie spotkanie, moja szefowa mnie zabrała i padło pytanie, kiedy znowu będą pieniądze na dodatki służbowe. I się zaczęliśmy tam wszyscy zastanawiać, a kiedy te pieniądze były? W ramach jednego systemu każdy z nas pracuje na innych warunkach i zasadach.

(FGI, doradcy metodyczni)

Niewystarczająca ilość czasu na realizację zadań doradców metodycznych

Dla zapewnienia skutecznego i jakościowego wsparcia nauczycieli konieczne jest odpowiednie uregulowanie warunków pracy doradców metodycznych. Warto zastanowić się nad rozwiązaniami, które umożliwią im większe zaangażowanie w realizację zadań doradczych, bez nadmiernego obciążenia dodatkowymi obowiązkami dydaktycznymi, wychowawczymi i administracyjnymi.

Doradztwo jest bardzo ważne, bardzo istotne. Ale w tak przemyślany sposób, by tak jak wspomnieliście państwo, nie dożywać tego doradcy. Godzinami, wychowawstwem i innymi zadaniami, które uniemożliwiają znaczącą, kreatywną pracę w placówce.

(FGI, pracownicy kuratoriów oświaty)

Ponadto, czas pracy doradców w PDN nierzadko wynosi jedynie 9 godzin tygodniowo. W związku z tym nie są w stanie realizować wszystkich powierzonych zadań, szczególnie w formach wymagających większego nakładu czasowego, takich jak mentoring, tutoring czy organizacja warsztatów.

Jedna z naszych doradczyń, mając całe 10 godzin do dyspozycji, ma pod sobą 3 powiaty, gdzie jest takie zagęszczenie. Dziewczyna nie wie, jak się nazywa. I ona się zastanawia, czy jak jej się czas powołania nie skończy, czy ona nie zrezygnuje.

(FGI, dyrektorzy placówek doskonalenia nauczycieli)

Warto zaznaczyć, że wprowadzenie tutoringu i mentoringu jako kluczowych zadań doradców metodycznych jest istotnym krokiem w kierunku budowania bardziej indywidualnego wsparcia dla nauczycieli. Jednak realizacja tych wymagających form współpracy napotyka na poważne trudności właśnie przez ograniczony czas pracy doradców. Budowanie relacji mentoringowych wymaga regularnych spotkań, obserwacji lekcji oraz indywidualnej pracy z nauczycielem, co jest trudne do pogodzenia z innymi zadaniami doradców.

Dodatkowym wyzwaniem jest brak systemowego wsparcia tych form działań. Doradcy nie zawsze mają dostęp do odpowiednich narzędzi, szkoleń czy materiałów dydaktycznych, które mogłyby ułatwić im prowadzenie tutoringu. Problematyczne jest również zaangażowanie samych nauczycieli – nie wszyscy są otwarci na taką formę współpracy, co wynika z obaw przed oceną lub z nadmiaru własnych obowiązków. Aby skutecznie rozwijać tutoring i mentoring, konieczne jest zwiększenie dostępności doradców, lepsze przygotowanie ich do tej roli oraz zapewnienie czasu i przestrzeni na realizację takich działań. Kluczowe jest również promowanie wartości mentoringu wśród nauczycieli oraz podkreślanie jego roli w rozwoju zawodowym, aby działania te były postrzegane jako wsparcie, a nie dodatkowe obciążenie.

11.2. POWODY REZYGNACJI W FUNKCJI DORADCY METODYCZNEGO

Doradcy metodyczni rezygnują z pełnionej funkcji z różnych przyczyn. Jednym z głównych powodów są **przejścia na emeryturę**.

Inni, nie czując się komfortowo w nowej roli, decydują się zrezygnować po upływie pierwszej kadencji. Pierwszy rok pełnienia funkcji doradcy często jest traktowany jako okres próbny, który daje doradcy możliwość oceny, czy spełnia on wymagania oraz czy czuje się odpowiednio w tej roli. System powierzeń na rok, z możliwością przedłużenia na kolejny okres po pozytywnej opinii dyrektora PDN, pozwala doradcom na refleksję, czy praca odpowiada ich oczekiwaniom i czy chcą ją kontynuować.

Dla niektórych doradców obowiązki związane z pracą, takie jak **wystąpienia publiczne, prowadzenie szkoleń czy wystąpienia przed radą pedagogiczną, okazują się zbyt stresujące**. Wyzwania związane z oceną przez innych nauczycieli, często z większym stażem pracy, również mogą powodować trudności. Jak zauważają dyrektorzy placówek doskonalenia nauczycieli, presja na doradcach może być ogromna, ponieważ każda wątpliwość lub potknięcie w wystąpieniach publicznych czy odpowiedzi na pytania może skutkować dużym dyskomfortem, na który nie każdy jest przygotowany.

(...) tutaj ta wiedza powinna już być nie wiadomo jak niebotyczna i każde potknięcie ewentualne językowe czy każda jakaś niewiedza (nieumiejętność odpowiedzi) na pytanie, które zadał ktoś z zespołu i tak dalej, nakładają niechęć na ciągłą obserwację, bo to gorsze niż hospitacja w szkole.

(FGI, dyrektorzy placówek doskonalenia nauczycieli)

Kolejnym powodem rezygnacji jest przeciążenie obowiązkami, szczególnie w przypadkach, gdy obszar terytorialny działania doradcy jest rozległy i obejmuje kilka powiatów. W takich sytuacjach trudności w organizacji pracy stają się szczególnie widoczne.

Czasem doradcy decydują się także przyjąć propozycję dyrektora szkoły, związaną ze zwiększeniem liczby godzin nauczania w placówce, traktując szkołę jako swojego głównego pracodawcę. Zdarza się również, że w niektórych przypadkach, np. wśród doradców metodycznych w zakresie języków obcych, bardziej opłacalne finansowo jest prowadzenie prywatnych korepetycji.

Więc zadałem pytanie wprost, czemu odchodzi? Po prostu ma korepetycje i na tych korepetycjach zarabia bardzo dobre pieniądze i dziękuję i rezygnuje.

(FGI, dyrektorzy placówek doskonalenia nauczycieli)

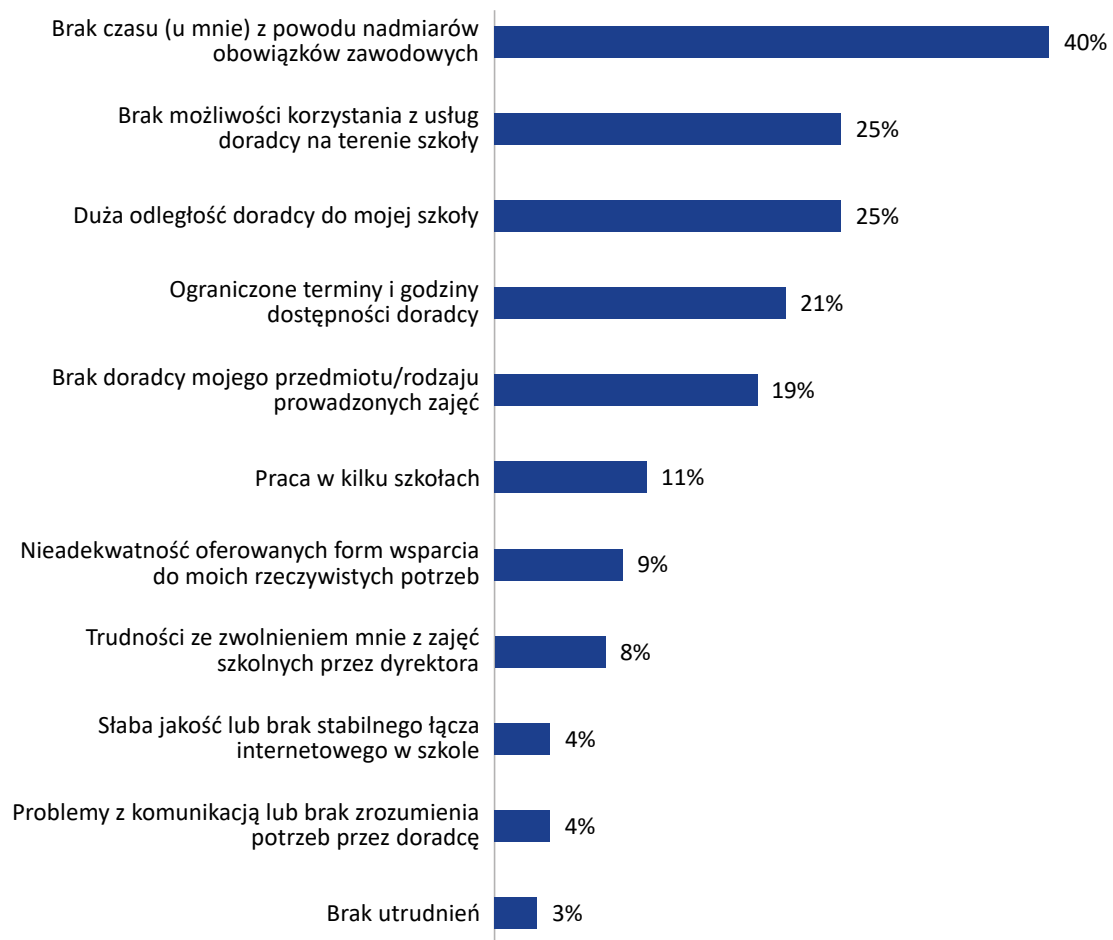
Kwestie finansowe stanowią istotne wyzwanie dla doradców metodycznych, zwłaszcza w kontekście braku dodatków funkcyjnych oraz niewystarczającego wsparcia na szkolenia i rozwój zawodowy. Dodatkowo, system wynagrodzeń sprawia, że niektórzy doradcy zarabiają więcej, pracując na półtora etatu w szkole, niż jako doradcy, co skłania ich do rezygnacji z tej funkcji.

11.3. POWODY NIEKORZYSTANIA Z POMOCY DORADCÓW PRZEZ NAUCZYCIELI

Jak wskazują doradcy w badaniach jakościowych, nauczyciele często czują się „przebodźcowani” liczbą dostępnych form doskonalenia, co utrudnia skuteczne wdrażanie programów doradczych.

Według samych nauczycieli, głównym utrudnieniem w kontakcie z doradcami metodycznymi jest brak czasu spowodowany nadmiarem obowiązków zawodowych (40%). Co czwarty respondent wskazuje na brak możliwości korzystania z usług doradcy na terenie szkoły (25%) oraz dużą odległość doradcy od jego szkoły (25%). Jedna piąta badanych jako utrudnienie wskazuje ograniczone terminy i godziny dostępności doradcy (21%), a także brak doradcy ich przedmiotu/rodzaju prowadzonych zajęć (19%). Nauczyciele jako powód wskazują także: pracę w kilku szkołach (11%), nieadekwatność oferowanych form wsparcia w stosunku do ich potrzeb (9%) oraz trudność ze zwolnieniem ich z zajęć szkolnych przez dyrektora. Jedynie 3% respondentów deklaruje brak utrudnień.



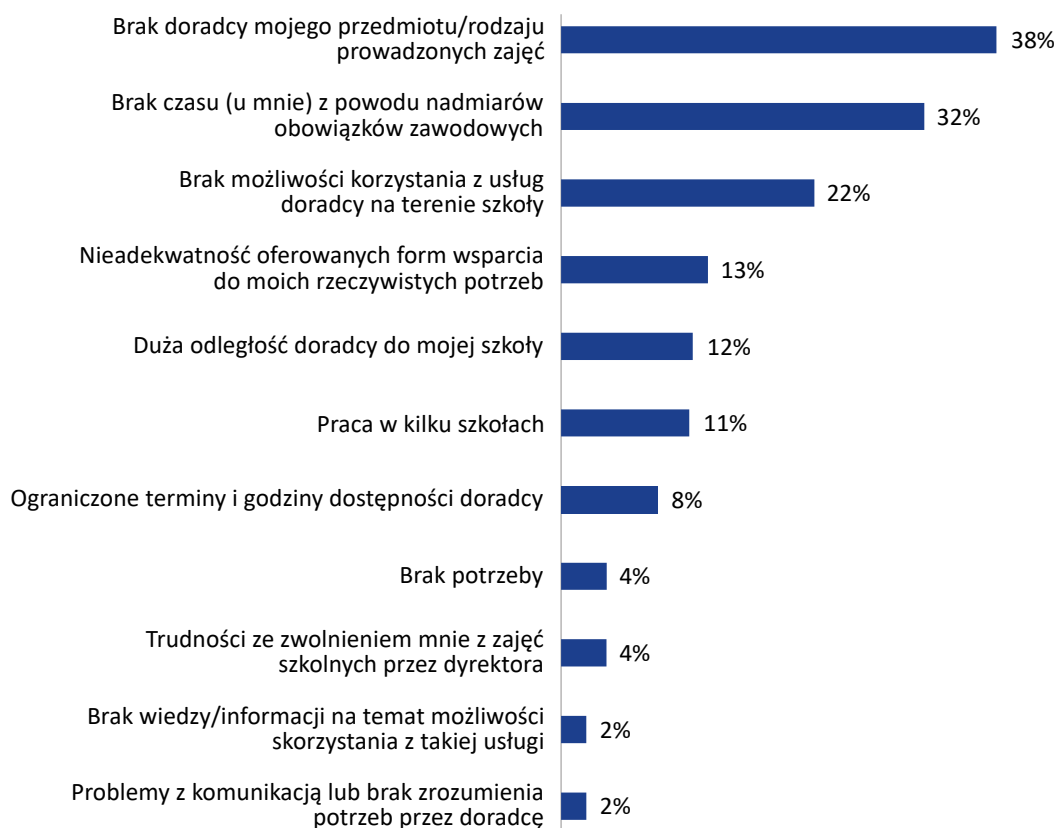
WYKRES 47. B1. Jakie utrudnienia w kontakcie z doradcami metodycznymi Pan/Pani dostrzega?

Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród nauczycieli. Odpowiadający: wszyscy respondenci, n=15154.

Prawie 40% nauczycieli nie korzysta z usług doradcy metodycznego z powodu braku doradcy ich przedmiotu lub rodzaju prowadzonych zajęć, nieco mniej, bo 32% badanych jako powód deklaruje brak czasu z powodu nadmiaru obowiązków zawodowych. Co piąty respondent deklaruje jako powód brak możliwości korzystania z usług doradcy na terenie szkoły (22%). Natomiast co dziesiąty nauczyciel nie korzysta z usług doradcy metodycznego z powodu: nieadekwatności oferowanych form wsparcia w stosunku do jego potrzeb (13%), dużej odległości doradcy od jego szkoły (12%), pracy w kilku szkołach (11%), a także ograniczonych terminów i godzin dostępności doradcy (8%).



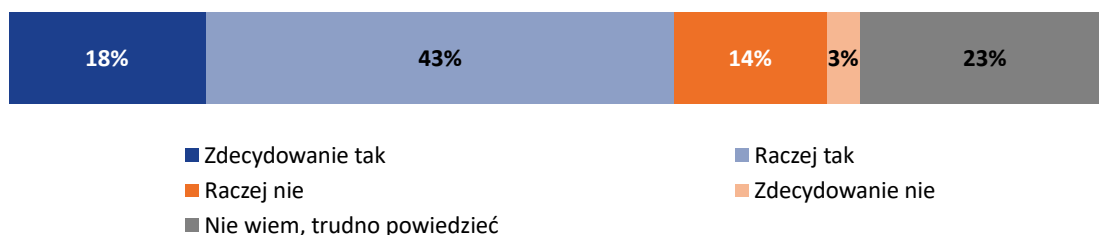
WYKRES 48. C1. Z jakiego powodu nie korzysta Pan/Pani z usług doradcy metodycznego? Może Pan/Pani wskazać kilka odpowiedzi.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród nauczycieli. Odpowiadający: osoby niekorzystające ze wsparcia doradcy metodycznego, n=7551.

Trzech na pięciu nauczycieli niekorzystających z usług doradców jest zdania, że doradztwo metodyczne mogłoby być dla nich pomocne (61%). Przeciwnego zdania jest co szósty badany (17%). Co czwarty respondent nie jest w stanie stwierdzić, czy doradztwo mogłoby okazać się pomocne w jego pracy (23%).

WYKRES 49. C3. Czy uważa Pan/Pani, że doradztwo metodyczne mogłoby być pomocne w Pana/Pani pracy?



Źródło: Opracowanie własne na podstawie badania CAWI wśród nauczycieli. Odpowiadający: osoby niekorzystające ze wsparcia doradcy metodycznego, n=7553.

12. PODSUMOWANIE GŁÓWNYCH WYNIKÓW BADANIA STANU DORADZTWA METODYCZNEGO

Doradztwo metodyczne pełni kluczową rolę we wspieraniu nauczycieli oraz w podnoszeniu jakości kształcenia. Na podstawie wyników przeprowadzonych badań można sformułować poniższe wnioski oraz wskazać obszary, które wymagają dalszych usprawnień.

Liczba doradców przypadających na nauczycieli

Według danych z kwietnia 2024 roku, w Polsce 1044 osoby pełnią funkcję doradców metodycznych.

W stosunku do danych z roku 2023 liczba doradców w Polsce spadła o 30.

Najwięcej doradców ubyło w województwach: łódzkim (12 osób), podkarpackim i zachodniopomorskim (po 9 osób).

Dostępność doradców w skali kraju jest bardzo zróżnicowana. W województwie warmińsko-mazurskim wskaźnik ten jest najwyższy – 3,3 doradcy na 1000 nauczycieli. Natomiast w województwach śląskim i małopolskim wskaźniki wynoszą odpowiednio 0,8 oraz 0,6.

Pod względem dostępności doradców dla nauczycieli konkretnych przedmiotów, stosunkowo najlepiej sytuacja wygląda w województwach warmińsko-mazurskim, lubuskim i kujawsko-pomorskim. W większości kluczowych przedmiotów liczba doradców przekracza tam 2 osoby na 1000 nauczycieli, co zapewnia relatywnie większe wsparcie w porównaniu do reszty kraju.

Organizacja procesu rekrutacji

Za rekrutację i powoływanie doradców metodycznych odpowiadają kuratoria oświaty. W praktyce proces ten przebiega w różny sposób, w zależności od województwa. Dobrą praktyką jest angażowanie w proces rekrutacji dyrektorów placówek doskonalenia nauczycieli (PDN). Jako osoby odpowiedzialne za późniejszy nadzór nad doradcami metodycznymi, dyrektorzy PDN powinni mieć możliwość aktywnego udziału w podejmowaniu decyzji o ich zatrudnieniu. Dzięki temu możliwe jest lepsze dobranie kandydatów do rzeczywistych potrzeb nauczycieli oraz specyfiki danego regionu.

W przypadkach, gdy dyrektorzy placówek doskonalenia nauczycieli uczestniczą w rozmowach rekrutacyjnych i są włączeni w proces rekrutacji, przebiega on sprawniej i pozwala na wybór odpowiednich kandydatów już na etapie naboru. Wiedza dyrektorów o środowisku edukacyjnym, znajomość potencjalnych kandydatów oraz

ich kompetencji, znacząco wpływają na jakość podejmowanych decyzji strategicznych, funkcjonowanie placówki, a co za tym idzie – na system doskonalenia zawodowego nauczycieli w regionie.

Dyrektorzy PDN często rekomendują nauczycieli na stanowisko doradcy metodycznego. Jest to praktyka, która ma swoje uzasadnienie, ponieważ pozwala na wykorzystanie wiedzy dyrektorów na temat potencjalnych kandydatów oraz ich doświadczenia zawodowego. Należy jednak zachować ostrożność, aby proces ten nie stał się dodatkowym obowiązkiem zarówno dla dyrektorów, jak i dla odchodzących doradców.

Ważne byłoby określenie jednolitych procedur procesu rekrutacji dla wszystkich województw.

Kryteria rekrutacyjne

Istotnym aspektem pozostają również kryteria rekrutacyjne doradców metodycznych. Zgodnie z obowiązującymi przepisami, kandydat na to stanowisko powinien posiadać co najmniej dobrą ocenę swojej pracy. W praktyce jednak większość zgłaszających się nauczycieli legitymuje się oceną wyższą niż wymagana, co sprawia, że kryterium to staje się jedynie formalnością. Warto zatem rozważyć jego podwyższenie lub modyfikację, aby rzeczywiście pełniło funkcję selekcyjną, a nie jedynie proceduralną. Dodatkowo – istotne jest doprecyzowanie, jak aktualna powinna być ocena pracy – dobrym rozwiązaniem mogłoby być określenie jej ważności na maksymalnie pięć lat wstecz.

Kolejnym wyzwaniem jest sposób rekrutacji doradców, który powinien umożliwiać dotarcie do nauczycieli o wyjątkowych kompetencjach i doświadczeniu. Obecne przepisy nie precyzują, jakie konkretnie osiągnięcia powinien posiadać kandydat, co pozostawia dużą dowolność w interpretacji wymagań. Konieczne jest zatem określenie jasnych wytycznych dotyczących wyróżniających cech i sukcesów zawodowych nauczycieli aplikujących na to stanowisko.

Sposób zatrudnienia doradców

Obecny system organizacji etatu doradców metodycznych jest zróżnicowany i budzi niekiedy kontrowersje. Doradcy łączą swoje obowiązki nauczycielskie z pracą doradczą, pracując na 1,5 etatu. Choć takie rozwiązanie pozwala im utrzymać bezpośredni kontakt z uczniami i środowiskiem szkolnym, w praktyce często prowadzi do nadmiernego obciążenia pracą. W szczególności problematyczne jest łączenie funkcji doradcy z pełnym etatem nauczyciela, obowiązkami wychowawcy klasy oraz nadgodzinami, co skutkuje ograniczoną dyspozycyjnością w pracy jako doradca metodyczny.

Wśród badanych wyraźnie zarysował się podział opinii na temat organizacji etatu doradców. Pracownicy kuratoriów oraz dyrektorzy placówek doskonalenia nauczycieli wskazują, że poprzedni model, w którym doradcy mieli zmniejszone pensum dydaktyczne w szkołach, pozwalał im efektywniej pełnić swoją rolę.

Z kolei część doradców zwraca uwagę na ryzyko związane z redukcją etatu w szkole. Obawiają się, że po zakończeniu kadencji mogą napotkać trudności z powrotem do pełnoetatowej pracy w szkole. Ponadto zatrudnienie na pełen etat w szkole daje im większą stabilizację zawodową i pozwala na korzystanie z przywilejów nauczycielskich, takich jak urlop dla poratowania zdrowia.

Niejednolity system zatrudniania doradców w różnych województwach dodatkowo komplikuje sytuację. W niektórych regionach doradcy pracują w placówkach doskonalenia nauczycieli na pół etatu, a w szkołach na pełnym etacie, podczas gdy w innych ich obowiązki dydaktyczne są ograniczone na rzecz pracy jako doradca. Brak jednolitych zasad powoduje, że warunki pracy doradców różnią się w zależności od lokalizacji.

Struktura organizacyjna doradztwa metodycznego

Jasna struktura organizacyjna doradztwa metodycznego jest istotna dla zwiększenia jakości pracy doradców. Ważne jest, aby zakres obowiązków pomiędzy instytucjami zaangażowanymi w proces doradztwa był nie tylko formalnie ustalony, ale także przejrzysty i zrozumiały dla doradców.

Niemniej istotna jest współpraca między wszystkimi podmiotami: doradcami, placówkami doskonalenia nauczycieli, kuratoriami oraz szkołami. Istotnym elementem tego procesu powinno być włączenie dyrektorów szkół, którzy, mimo swojej kluczowej roli, wciąż pozostają nieco na uboczu systemu.

Obciążenie doradców

Problemem jest brak elastyczności organizacyjnej pomiędzy PDN a szkołą, w której jest zatrudniony doradca. Ważną kwestią jest też nadmierne obciążenie nauczyciela-doradcy metodycznego dodatkowymi zadaniami, np. wychowawstwem lub nadgodzinami w szkole. Problemem jest też duża biurokratyzacja i konieczność wypełniania znacznej liczby dokumentacji, co ogranicza czas na działania merytoryczne doradcy.

Dodatkowo, pełnienie funkcji wychowawcy klasy oraz realizowanie nadgodzin ograniczają ich dyspozycyjność i czas na własny rozwój zawodowy oraz wsparcie nauczycieli.

Choć dostępność doradców online jest obecnie na wysokim poziomie, to jednak wciąż istnieje potrzeba zwiększenia ich dostępności stacjonarnej, zwłaszcza w mniej zurbanizowanych regionach, gdzie często występują problemy z bezpośrednim kontaktem. W wielu przypadkach ograniczone środki na delegacje oraz czasowa dostępność doradców utrudniają ich obecność w szkołach, co stanowi barierę w pełnym wykorzystaniu ich kompetencji na poziomie lokalnym.

Wyzwania na styku doradcy metodyczni - dyrektorzy szkół

System wsparcia nauczycieli powinien aktywnie współpracować z dyrektorami szkół, traktując ich nie jak rywali doradców, lecz jako ich partnerów. Ponadto w niektórych szkołach pojawia się problem związany z brakiem zgody dyrektorów na kandydowanie nauczycieli na stanowiska doradców metodycznych. Powodem jest niedobór kadry – dyrektorzy wolą, aby nauczyciele w pełni angażowali się w pracę w szkole, zamiast poświęcać czas na doradztwo. Problem ten jest szczególnie widoczny w przypadku nauczycieli przedmiotów ścisłych i zawodowych, gdzie braki kadrowe są największe.

Dyrektorzy szkół często traktują funkcję doradców metodycznych jako „odbierającą” im nauczycieli. Warto zaproponować rozwiązania organizacyjne służące rozwiązaniu tego problemu oraz wzmocnić współpracę na linii doradcy – dyrektorzy szkół, aby ci ostatni nie byli postrzegani jak przeciwnicy systemu, lecz jako jego partnerzy.

System finansowania

Konieczne jest wypracowanie jasnego modelu finansowania pracy doradców, uwzględniającego delegacje, szkolenia oraz wyposażenie stanowisk pracy. Obecne regulacje są różnie interpretowane przez samorządy, choć zgodnie z wytycznymi Ministerstwa Finansów, samorządy powinny zapewniać wkład własny na poziomie 20% kosztów związanych z doradztwem metodycznym. Takie środki mogłyby pokryć dodatkowe koszty związane z zatrudnieniem doradców.

W wielu placówkach widoczny jest problem z doskonaleniem zawodowym doradców metodycznych. Placówki doskonalenia nauczycieli nie otrzymują dodatkowych środków na ten cel, co sprawia, że doradcy są zmuszeni do poszukiwania bezpłatnych szkoleń, które nie zawsze są wystarczająco wysokiej jakości. W niektórych placówkach dyrektorzy organizują środki na ten cel, np. poprzez organizację płatnych form wspomagania nauczycieli – placówka przynosi zyski i może je rozdysponować na poprawę jakości pracy doradców.

Brak jednoznacznych regulacji powoduje chaos i zmniejsza możliwości wspierania doradców w ich pracy.

W różnych placówkach obowiązują również różne zasady dotyczące zwrotu kosztów podróży. Niektóre PDN pokrywają pełne koszty delegacji, w tym przejazd samochodem czy noclegi, podczas gdy inne uznają dojazdy za część obowiązków doradców i nie zapewniają żadnego wsparcia finansowego. Brak jasnych regulacji powoduje nierówności w dostępie do środków, a doradcy w niektórych regionach są zmuszeni pokrywać koszty dojazdów z własnej kieszeni. To ogranicza ich mobilność i możliwość dotarcia do nauczycieli w różnych lokalizacjach. W efekcie w części placówek ograniczono liczbę stacjonarnych spotkań, zastępując je formą online, co nie jest optymalnym rozwiązaniem.

Ponadto dla dyrektorów PDN nie zawsze jest oczywiste, kto powinien finansować wyposażenie stanowiska pracy doradców metodycznych. W praktyce często muszą oni korzystać z własnego sprzętu – prywatnych komputerów, drukarek czy materiałów dydaktycznych. W niektórych przypadkach placówki doskonalenia nauczycieli organizują dodatkowe płatne szkolenia, aby pozyskać fundusze na ten cel, jednak nie jest to powszechna praktyka. Obowiązujące regulacje dotyczące finansowania doradztwa nie uwzględniają wymienionych wyżej kosztów. Istotne jest zatem rozszerzenie przepisów w kierunku zapewniający finansowanie wymienionych elementów.

Kompetencje i kwalifikacje

Wyniki badania wskazują, że skuteczność pracy doradców metodycznych zależy od połączenia kompetencji merytorycznych i interpersonalnych. Doradcy powinni nie tylko posiadać szeroką wiedzę przedmiotową, ale także umiejętność budowania relacji z nauczycielami opartej na zaufaniu i współpracy. Jednocześnie zauważalne są różnice w oczekiwaniach – nauczyciele najbardziej cenią wiedzę przedmiotową doradców, podczas gdy sami doradcy zwracają uwagę na znaczenie kompetencji miękkich, takich jak komunikacja i umiejętność przekonywania do nowych metod nauczania.

W pracy doradców metodycznych kluczowe są także kompetencje andragogiczne, które pozwalają im skutecznie pracować z dorosłymi nauczycielami, uwzględniając ich potrzeby i sposób przyswajania wiedzy. Ważnym aspektem pracy doradców są także kompetencje mediacyjne, które pomagają nauczycielom w radzeniu sobie z trudnymi sytuacjami, zarówno w relacjach z uczniami, jak i rodzicami. Istotną rolę odgrywają również umiejętności cyfrowe, umożliwiające wykorzystanie nowoczesnych technologii w edukacji oraz sprawne udostępnianie materiałów dydaktycznych. Ponadto elastyczność, kreatywność i zdolność dostosowywania się do zmieniających się warunków edukacyjnych pozwalają doradcom skutecznie wspierać nauczycieli w doskonaleniu ich warsztatu pracy.

Prestiż funkcji doradcy metodycznego

Doradcy metodyczni mają bezpośredni wpływ na jakość nauczania. Jeśli funkcja ta będzie bardziej prestiżowa, przyciągnie najlepszych specjalistów.

Doradcy metodyczni powinni pełnić rolę innowatorów, którzy nie tylko wdrażają zmiany, ale także mają realny wpływ na sposób, w jaki zmiany te są planowane i realizowane na poziomie centralnym. W ten sposób będą mogli aktywnie uczestniczyć w procesie doskonalenia systemu edukacji, proponując nowatorskie rozwiązania, które odpowiadają na aktualne wyzwania w szkolnictwie.

Zwiększenie prestiżu doradcy powinno wiązać się też z lepszymi warunkami zatrudnienia, większą stabilnością finansową oraz szerszym dostępem do środków na doskonalenie zawodowe.

Wielu doświadczonych nauczycieli nie decyduje się na objęcie funkcji doradcy metodycznego, ponieważ funkcja ta nie jest odpowiednio doceniana ani wynagradzana. W niektórych województwach trudno jest znaleźć chętnych kandydatów, co prowadzi do ograniczonej dostępności wsparcia dla nauczycieli. Podniesienie rangi zawodu mogłoby zwiększyć zainteresowanie tym stanowiskiem.

Aby promować doradztwo metodyczne, warto przekonać dyrektorów szkoły, że zatrudnienie nauczyciela-doradcy metodycznego to nie tylko koszt, ale przede wszystkim inwestycja w rozwój szkoły i jej przyszłość, co przekładać się będzie na długoterminowe korzyści dla całej społeczności szkolnej.

Warto rozważyć przeprowadzenie badania uzupełniającego wśród nauczycieli, które pozwoli na dokładniejsze zrozumienie przyczyn niepodejmowania lub rezygnacji z pełnienia funkcji doradcy metodycznego. Tego rodzaju badanie pomogłoby zidentyfikować bariery, zarówno organizacyjne, jak i personalne, które wpływają na decyzje nauczycieli.

Rola mentoringu i tutoringu

Wnioski z przeprowadzonego badania wskazują, że doradcy metodyczni powinni posiadać szeroki zestaw kompetencji, obejmujący zarówno umiejętności merytoryczne, jak i kompetencje miękkie. Interpersonalne kompetencje, takie jak budowanie zaufania, współpraca, komunikacja i motywowanie nauczycieli, są kluczowe w realizacji zadań doradczych i pomagają w efektywnej współpracy z nauczycielami. Wyniki badań potwierdzają, że doradcy metodyczni czują się dobrze przygotowani do wsparcia nauczycieli w zakresie dydaktycznym i organizacyjnym, ale ich praca wymaga ciągłego rozwoju kompetencji, szczególnie w obszarze zarządzania projektami edukacyjnymi oraz adaptacji do zmieniających się technologii i metod nauczania.

Należy również zauważyć, że elastyczność w dostosowywaniu wsparcia do dynamicznie zmieniających się potrzeb edukacyjnych oraz zdolność do wdrażania bardziej spersonalizowanych metod wymagają dalszego doskonalenia i większych zasobów czasowych (mentoring, tutoring, coaching). Innym rozwiązaniem może stać się wykorzystanie wybranych technik do pracy z nauczycielami. To umożliwi poszerzenie katalogu form i metod pracy przy jednoczesnym zachowaniu limitu czasowego.

Wprowadzenie intensywniejszego wsparcia centralnego, na przykład za pośrednictwem Ośrodka Rozwoju Edukacji mogłoby znacząco poprawić przygotowanie doradców metodycznych, zwłaszcza w obszarach mentoringu i tutoringu. Tego typu wsparcie mogłoby obejmować organizowanie szkoleń, warsztatów oraz programów rozwoju zawodowego, które umożliwiłyby doradcom metodycznym zdobycie nowych umiejętności i pogłębienie wiedzy z zakresu efektywnego wsparcia nawet w ograniczonym czasie, jaki mają na wykonywanie swoich zadań.

Sposoby wspierania nauczycieli

Wnioski z zebranych danych wskazują, że zarówno doradcy metodyczni, jak i nauczyciele preferują formy wsparcia, które umożliwiają bezpośrednią interakcję i wymianę doświadczeń. Zdecydowana większość doradców metodycznych uważa, że doradztwo powinno być realizowane głównie w formie konsultacji indywidualnych, co wskazuje na potrzebę bardziej spersonalizowanego podejścia w procesie doradczym. Istnieje potrzeba większego uwzględnienia bezpośrednich form wsparcia, takich jak konsultacje indywidualne i szkolenia stacjonarne, które są postrzegane jako najbardziej efektywne i popularne wśród nauczycieli. Istotne jest również, by doradcy metodyczni mieli możliwość ciągłego doskonalenia swoich umiejętności w zakresie różnych form wsparcia, co pozwoli na lepsze dostosowanie działań do potrzeb nauczycieli.

Rozwój sieci współpracy doradców, zarówno w wymiarze lokalnym i krajowym

Rozwój sieci współpracy doradców metodycznych, zarówno na poziomie lokalnym, jak i krajowym, stanowi istotny element w procesie podnoszenia jakości doradztwa metodycznego. Tego rodzaju sieci umożliwiają wymianę dobrych praktyk, co wpływa na rozwój zawodowy doradców.

W niektórych regionach organizowane są regularne spotkania doradców z przedstawicielami uczelni wyższych oraz komisji egzaminacyjnych, co sprzyja wymianie doświadczeń i pogłębieniu wiedzy.

Potrzeba wsparcia doradców metodycznych

Doradcy powinni mieć pewność, w jakim zakresie poszczególne instytucje, które ich zatrudniają, mogą zapewnić im niezbędne wsparcie w pracy oraz rozwoju zawodowym. Można zauważyć, że chociaż zdecydowana większość doradców oczekuje wsparcia

ze strony kuratorium oświaty, szczególnie w zakresie promowania doradztwa wśród dyrektorów i nauczycieli, tylko niewielka część otrzymuje takie wsparcie. Doradcom brakuje też stałej współpracy oraz naturalnych, systematycznych kanałów komunikacji z pracownikami kuratorium. Wielu doradców czuje się niepewnie w tych kontaktach.

Jeśli chodzi o wsparcie ze strony placówek doskonalenia nauczycieli, to doradcy najbardziej oczekują możliwości wymiany doświadczeń, dostępu do specjalistycznych kursów oraz regularnych szkoleń.

Od szkół, w których są zatrudnieni, doradcy potrzebują sprzyjającego środowiska pracy, wsparcia w zarządzaniu czasem oraz jasno określonych oczekiwań i harmonogramów. Otrzymywane wsparcie w tych obszarach nie zawsze jest wystarczające, a część doradców nie otrzymuje go wcale.

Doradcy wskazują na konieczność zwiększenia liczby regularnych szkoleń oraz spotkań organizowanych przez ORE. Zwracają również uwagę na potrzebę dalszego rozwijania istniejącej platformy, która umożliwi wymianę doświadczeń w ramach ogólnopolskiej sieci doradców oraz zapewni lepszy dostęp do specjalistów i ekspertów, wspierając tym samym ich ciągły rozwój zawodowy. Ponadto postulują organizację kilkudniowych, specjalistycznych szkoleń, precyzyjnie dopasowanych do ich spersonalizowanych potrzeb zawodowych.

13. REKOMENDACJE DO WNIOSKÓW Z DIAGNOZY AKTUALNEGO STANU DORADZTWA METODYCZNEGO W POLSCE

WNIOSKI	REKOMENDACJE
Organizacja doradztwa metodycznego	
I.A Sieć doradców	
<p>Według danych na kwiecień 2024, w Polsce pracuje 1044 doradców metodycznych (DM). W stosunku do danych z roku 2023 liczba doradców w Polsce spadła o 30 osób. Najwięcej doradców ubyto w województwach łódzkim (12 osób), podkarpackim i zachodniopomorskim (po 9 osób).</p> <p>Dostępność doradców w skali kraju jest bardzo zróżnicowana. W województwie warmińsko-mazurskim wskaźnik ten jest najwyższy – 3,3 doradcy na 1000 nauczycieli. Natomiast w województwach śląskim i małopolskim wskaźniki wynoszą odpowiednio 0,8 oraz 0,6.</p> <p>Pod względem dostępności doradców dla nauczycieli konkretnych przedmiotów, stosunkowo najlepiej sytuacja wygląda w województwach warmińsko-mazurskim, lubuskim i kujawsko-pomorskim. W większości kluczowych przedmiotów liczba doradców przekracza tam 2 osoby na 1000 nauczycieli, co zapewnia relatywnie większe wsparcie w porównaniu do reszty kraju.</p> <p>→ więcej danych: rozdział 4.1.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. W województwach charakteryzujących się najniższym wskaźnikiem liczby doradców metodycznych (DM) na 1000 nauczycieli (1,5 lub niższy) zaleca się, aby kuratorzy, we współpracy z dyrektorami placówek doskonalenia nauczycieli (PDN) oraz doradcami, przeprowadzili szczegółową analizę przyczyn obecnego stanu rzeczy. Na podstawie wyników tej analizy powinny zostać opracowane i wdrożone odpowiednie działania naprawcze, mające na celu poprawę dostępności doradztwa metodycznego oraz zwiększenie efektywności wsparcia nauczycieli. Adresat: Kuratorzy oświaty województw o niskim wskaźniku DM, czyli poniżej 1,5 doradców na 1000 nauczycieli oraz Placówki Doskonalenia Nauczycieli (PDN) 2. We wszystkich województwach zaleca się, aby kuratorzy, we współpracy z dyrektorami placówek doskonalenia nauczycieli (PDN), opracowali strategię pozyskiwania doradców oraz tworzenia sieci doradczych obejmujących całe województwo. Celem tych działań jest zapewnienie wsparcia nauczycielom wszystkich specjalności na terenie województwa. W procesie opracowywania strategii warto uwzględnić dobre praktyki i doświadczenia województw, które osiągnęły najlepsze wyniki w tym zakresie. Takie podejście umożliwi optymalizację zasobów oraz zwiększenie dostępności i jakości doradztwa metodycznego dla nauczycieli. Adresat: Kuratorzy oświaty, PDN 3. Przeprowadzenie w skali kraju badań uzupełniających w celu zdiagnozowania przyczyn niewielkiego zainteresowania nauczycieli pełnieniem funkcji doradcy i/lub częstych rezygnacji z pełnienia tej funkcji. Adresat: Ministerstwo Edukacji Narodowej (MEN)

WNIOSKI	REKOMENDACJE
I.B Podmioty odpowiedzialne za doradztwo	
<p>Jasna struktura organizacyjna doradztwa metodycznego jest istotna dla zwiększenia jakości pracy doradców. Ważne jest, aby zakres obowiązków pomiędzy instytucjami zaangażowanymi w proces doradztwa był nie tylko formalnie ustalony, ale także przejrzysty i zrozumiały dla doradców metodycznych.</p> <p>Niemniej istotna jest współpraca między wszystkimi podmiotami: doradcami, placówkami doskonalenia nauczycieli, kuratoriami oraz szkołami. Istotnym elementem tego procesu powinno być włączenie dyrektorów szkół, którzy mimo swojej kluczowej roli, wciąż pozostają nieco na uboczu systemu.</p> <p>Doradcy powinni mieć pewność, w jakim zakresie poszczególne instytucje, które ich zatrudniają, mogą zapewnić im niezbędne wsparcie w pracy oraz rozwoju zawodowym. Można zauważyć na przykład, że chociaż zdecydowana większość doradców oczekuje wsparcia ze strony kuratorium oświaty, szczególnie w zakresie promowania doradztwa wśród dyrektorów i nauczycieli, tylko niewielka część otrzymuje takie wsparcie. Dysproporcje te wskazują na lukę w systemie wsparcia, ponieważ aż co piąty doradca nie otrzymuje żadnej pomocy od kuratorium.</p> <p>Problemem jest brak elastyczności organizacyjnej w podziale zadań pomiędzy PDN a szkołą, w której jest zatrudniony doradca.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 4. Doprecyzowanie kompetencji oraz odpowiedzialności poszczególnych podmiotów KO-PDN-szkoła w ramach obecnych przepisów (zmiana przepisów). Adresat: Ministerstwo Edukacji Narodowej (MEN) 5. Rozważenie zmiany modelu doradztwa, zgodnie z propozycją podziału odpowiedzialności Kuratorium Oświaty (KO)-PDN-szkoła (zob. propozycje rozwiązań) (zmiana przepisów). Adresat: MEN 6. Wzmocnienie roli kuratora, tak aby mógł monitorować realizację powierzonych doradcom zadań. Adresat: MEN 7. Wypracowanie i wdrożenie we wszystkich województwach standardu współpracy między KO i PDN w zakresie doradztwa. Adresat: Kuratorzy oświaty, PDN 8. Zaktualizowanie zadań i form pracy doradcy pod kątem nowych wyzwań i wymagań zmieniającego się świata (np. międzykulturowość, wykorzystanie technologii i sztucznej inteligencji AI) (zmiana przepisów). Adresat: MEN 9. Rozważenie zasadności doradztwa przedmiotowego w obliczu zmieniających się potrzeb nauczycieli, ewentualnie redefinicję zadań doradcy w kontekście pracy przedmiotowej i problemowej (zmiana przepisów). Adresat: MEN

WNIOSKI	REKOMENDACJE
I.C Dyrektorzy szkół zatrudniający doradców	
<p>System wsparcia musi uwzględniać udział dyrektorów szkół, którzy nie mogą być traktowani jak potencjalni przeciwnicy doradców, lecz jako ich partnerzy. Ponadto w niektórych szkołach pojawia się problem związany z brakiem zgody dyrektorów na kandydowanie nauczycieli na stanowiska doradców metodycznych. Powodem jest niedobór kadry – dyrektorzy wolą, aby nauczyciele w pełni angażowali się w pracę w szkole, zamiast poświęcać czas na doradztwo. Problem ten jest szczególnie widoczny w przypadku nauczycieli przedmiotów ścisłych i zawodowych, gdzie braki kadrowe są największe.</p> <p>Dyrektorzy szkół często traktują funkcję doradców metodycznych jako „odbierającą” im nauczycieli. Warto wzmocnić współpracę na linii doradcy – dyrektorzy szkół, aby ci ostatni nie byli postrzegani jak przeciwnicy systemu, lecz jako jego partnerzy.</p> <p>Aby promować doradztwo metodyczne, warto przekonać dyrektorów szkoły, że zatrudnienie nauczyciela-doradcy metodycznego to nie tylko koszt, ale przede wszystkim inwestycja w rozwój szkoły i jej przyszłość, co przekładać się będzie na długoterminowe korzyści dla całej społeczności szkolnej.</p>	<p>10. Włączenie dyrektorów zatrudniających doradców do współpracy przy organizacji sieci doradztwa w województwie, zgłaszania potrzeb w tym zakresie, wskazywania kandydatów na doradców itp. Adresat: PDN, KO</p> <p>11. Uwzględnianie opinii dyrektora szkoły w sprawach związanych z organizacją pracy doradcy i funkcjonowania sieci doradztwa w województwie. Docenienie szkół z których są doradcy i ich wkładu w funkcjonowanie sieci doradztwa w województwie (patrz: dobre praktyki nr 17 i 20). Adresat: Kuratorzy oświaty, dyrektorzy PDN i szkół</p> <p>12. Promowanie przez KO doradztwa wśród dyrektorów – pokazywanie konkretnych korzyści ze współpracy dyrektora z doradcą, rekomendowanie korzystania ze wsparcia doradcy (opiniowanie przez doradcę działań innowacyjnych, autorskich programów nauczania, opiniowanie pracy nauczyciela w związku z oceną pracy, wsparcie metodyczne nauczycieli mających trudności itp.). Adresat: Kuratorzy oświaty</p>
II Rekrutacja	
II.1 Organizacja rekrutacji	
<p>Za rekrutację i powoływanie doradców metodycznych odpowiadają kuratoria oświaty. W praktyce proces ten przebiega w różny sposób, w zależności od województwa. Dobrą praktyką jest angażowanie w proces rekrutacji dyrektorów placówek doskonalenia nauczycieli (objaśnienie: z przepisów prawa wynika, że Kurator powierza zadania doradcy w porozumieniu z dyrektorem PDN i dyrektorem szkoły, w której doradca jest zatrudniony. Zatem w procesie rekrutacji powinien być przedstawiciel PDN). Jako osoby odpowiedzialne za późniejszy nadzór nad doradcami metodycznymi, dyrektorzy PDN powinni mieć możliwość aktywnego udziału w podejmowaniu decyzji o ich zatrudnieniu. Dzięki temu możliwe jest lepsze dopasowanie kandydatów do rzeczywistych potrzeb nauczycieli oraz specyfiki danego regionu.</p>	<p>13. Ujednolicenie procedury naboru doradców we wszystkich województwach, tak aby kuratorzy zapewнили przedstawicielom PDN udział w procesie rekrutacji, zgodnie z przepisami prawa (patrz: dobre praktyki nr 4). Adresat: KO, PDN</p>

WNIOSKI	REKOMENDACJE
<p>W przypadkach, gdy dyrektorzy placówek doskonalenia nauczycieli uczestniczą w rozmowach rekrutacyjnych, są włączeni w proces rekrutacji i uczestniczą w rozmowach rekrutacyjnych – przebiega on sprawniej i pozwala na wybór odpowiednich kandydatów już na etapie selekcji. Wiedza dyrektorów o środowisku edukacyjnym, znajomość potencjalnych kandydatów oraz ich kompetencji, znacząco wpływa na jakość podejmowanych decyzji.</p> <p>Dyrektorzy PDN często rekomendują nauczycieli na stanowisko doradcy metodycznego. Jest to praktyka, która ma swoje uzasadnienie, ponieważ pozwala na wykorzystanie wiedzy dyrektorów na temat potencjalnych kandydatów oraz ich doświadczenia zawodowego. Należy jednak zachować ostrożność, aby proces ten nie stał się dodatkowym obowiązkiem zarówno dla dyrektorów, jak i dla odchodzących doradców.</p> <p>Ważne byłoby określenie jednolitych procedur procesu rekrutacji dla wszystkich województw.</p>	
<p>II. 2. Kryteria rekrutacyjne</p>	
<p>Istotnym aspektem pozostają również kryteria rekrutacyjne doradców metodycznych. Zgodnie z obowiązującymi przepisami, kandydat na to stanowisko powinien posiadać co najmniej dobrą ocenę swojej pracy. W praktyce jednak większość zgłaszających się nauczycieli legitymuje się oceną wyższą niż wymagana, co sprawia, że kryterium to staje się jedynie formalnością. Warto zatem rozważyć jego podwyższenie lub modyfikację, aby rzeczywiście pełniło funkcję selekcyjną, a nie jedynie proceduralną. Dodatkowo istotne jest doprecyzowanie, jak aktualna powinna być ocena pracy – dobrym rozwiązaniem mogłoby być określenie jej ważności na maksymalnie pięć lat wstecz.</p> <p>Kolejnym wyzwaniem jest sposób rekrutacji doradców, który powinien umożliwiać dotarcie do nauczycieli o wyjątkowych kompetencjach i doświadczeniu. Obecne przepisy nie precyzują, jakie konkretnie osiągnięcia powinien posiadać kandydat, co pozostawia dużą dowolność w interpretacji wymagań. Konieczne jest zatem określenie jasnych wytycznych dotyczących wyróżniających cech i sukcesów zawodowych nauczycieli aplikujących na to stanowisko.</p>	<p>14. Zmianę wymagań formalnych przy rekrutacji: podwyższenie oceny pracy wymaganą przy rekrutacji na co najmniej bardzo dobrą oraz dodanie wymogu 5 lat jej ważności (zmiana przepisów). Adresat: MEN</p> <p>15. Opracowanie i ujednoczenie w skali kraju szczegółowych kryteriów w zakresie udokumentowanych osiągnięć zawodowych, np. z uwzględnieniem doświadczenia w organizowaniu pracy zespołów nauczycielskich i pracy indywidualnej z nauczycielami (spersonalizowanego wsparcia nauczyciela), realizowaniu samodzielnych/zespołowych działań innowacyjnych na rzecz edukacji, tworzeniu i realizacji autorskich programów nauczania, koordynowaniu projektów, opieką nad młodszymi stażem nauczycielami, doświadczenie/doskonalenie w zakresie pracy dorosłymi, prowadzenie szkoleń itp. (por.: dobre praktyki nr 13 i 15). Adresat: Kuratorzy oświaty, dyrektorzy PDN</p>

WNIOSKI	REKOMENDACJE
	<p>16. Opracowanie sposobów weryfikacji i kryteriów oceny, w tym kompetencji społecznych, interpersonalnych i komunikacyjnych oraz umiejętności z zakresu technologii informacyjno-komunikacyjnych doradców. Adresat: Kuratorzy oświaty, dyrektorzy PDN</p> <p>17. Uwzględnienie i zweryfikowanie dodatkowych kompetencji kandydatów (np. projektowanie działań) oraz wykorzystanie alternatywnych procedur rekrutacyjnych, np. case study. Adresat: MEN</p> <p>18. Określenie nowych wymagań rekrutacyjnych odnoszących się do zaktualizowanych zadań i form pracy oraz pracy przedmiotowej i problemowej (konsekwencja rekomendacji nr 8 i 9) (zmiana przepisów). Adresat: MEN</p>
III Sposób zatrudnienia doradców i wynikające z niego obciążenia	
III.1 Wymiar zatrudnienia	
<p>Obecny system organizacji etatu doradców metodycznych jest zróżnicowany i budzi niekiedy kontrowersje. Doradcy łączą swoje obowiązki nauczycielskie z pracą doradczą, pracując na 1,5 etatu. Choć takie rozwiązanie pozwala im utrzymać bezpośredni kontakt z uczniami i środowiskiem szkolnym, w praktyce często prowadzi do nadmiernego obciążenia pracą. W szczególności problematyczne jest łączenie funkcji doradcy z pełnym etatem nauczyciela, obowiązkami wychowawcy klasy i dyrektora oraz nadgodzinami, co skutkuje ograniczoną dyspozycyjnością w pracy jako doradca metodyczny.</p> <p>Wśród badanych wyraźnie zarysował się podział opinii na temat organizacji etatu doradców. Pracownicy kuratoriów oraz dyrektorzy placówek doskonalenia nauczycieli wskazują, że poprzedni model, w którym doradcy mieli zmniejszone pensum dydaktyczne w szkołach, pozwalał im efektywniej pełnić swoją rolę.</p>	<p>19. Rozważenie przywrócenia zniżki godzin dydaktycznych dla doradcy metodycznego w szkole (zmiana przepisów). Adresat: MEN</p> <p>20. Wprowadzenie elastycznej formy zatrudnienia doradcy w szkole i PDN (zmiana przepisów). Adresat: MEN, Kuratorzy oświaty, dyrektorzy PDN</p> <p>21. Dokonanie jasnej wykładni przepisów nt. zatrudnienia doradcy w PDN w kontekście godzin pracy. Adresat: MEN</p>

WNIOSKI	REKOMENDACJE
<p>Z kolei część doradców zwraca uwagę na ryzyko związane z redukcją etatu w szkole. Obawiają się, że po zakończeniu kadencji mogą napotkać trudności z powrotem do pełnoetatowej pracy w szkole. Ponadto zatrudnienie na pełen etat w szkole daje im większą stabilizację zawodową i pozwala na korzystanie z przywilejów nauczycielskich, takich jak urlop dla poratowania zdrowia.</p> <p>Niejednolity system organizacji etatu doradców w różnych województwach dodatkowo komplikuje sytuację. W niektórych regionach doradcy pracują w placówkach doskonalenia nauczycieli na pół etatu, a w szkołach na pełnym etacie, podczas gdy w innych ich obowiązki dydaktyczne są ograniczone na rzecz pracy jako doradca. Brak jednolitych zasad powoduje, że warunki pracy doradców różnią się w zależności od lokalizacji.</p>	
<p>III.2 Obciążenia doradców i organizacja ich pracy</p>	
<p>Obecny model zatrudnienia, w którym doradcy łączą pracę nauczyciela w pełnym wymiarze godzin ze stanowiskiem doradcy metodycznego, często prowadzi do nadmiernego obciążenia. Pełnienie funkcji wychowawcy klasy oraz realizowanie nadgodzin dodatkowo ograniczają ich dyspozycyjność i czas na rozwój zawodowy oraz wsparcie nauczycieli.</p> <p>Mocno akcentowany w badaniach jest różny wymiar czasu pracy doradcy powiązany z obowiązkowym wymiarem zajęć dydaktycznych, wychowawczych, opiekuńczych nauczyciela w zależności od typu szkoły (art. 42 KN), co odczuwane jest jako niesprawiedliwość.</p> <p>Choć dostępność doradców online jest obecnie na wysokim poziomie, to jednak wciąż istnieje potrzeba zwiększenia ich dostępności stacjonarnej, zwłaszcza w mniej zurbanizowanych regionach, gdzie często występują problemy z bezpośrednim kontaktem. W wielu przypadkach ograniczone środki na delegacje oraz czasowa dostępność doradców utrudniają ich obecność w szkołach, co stanowi barierę w pełnym wykorzystaniu ich kompetencji na poziomie lokalnym.</p> <p>Ponadto problemem zgłaszanym przez doradców jest duża biurokratyzacja zadań i konieczność wypełnienia znacznej liczby dokumentacji, co ogranicza czas na działania merytoryczne.</p>	<p>22. Ujednolicenie wymiaru zatrudnienia doradców w ośrodku, niezależnie od specjalności nauczyciela (bez związku z art. 42 KN) (zmiana przepisów). Adresat: MEN</p> <p>23. Urealnienie zasięgu działania doradcy (ograniczenia rejonu jego działania, niewliczanie do statystyk doradcy tych nauczycieli, którzy są spoza przydzielonego rejonu itp.). Adresat: Kuratorzy oświaty</p> <p>24. Wprowadzenie zasady przydzielania godzin nadliczbowych, zastępstw doraźnych i dodatkowych funkcji w szkole za zgodą doradcy (patrz: dobre praktyki nr 3). Adresat: dyrektorzy szkół</p> <p>25. Wyraźne rozdzielenie zadań realizowanych przez doradców metodycznych i nauczycieli konsultantów w PDN. Adresat: PDN</p> <p>26. Umożliwienie doradcom pracy hybrydowej (patrz: dobre praktyki nr 2). Adresat: PDN</p> <p>27. Uelastycznienie godzin pracy doradców (patrz: dobre praktyki nr 2). Adresat: PDN</p>

WNIOSKI	REKOMENDACJE
	<p>28. Godziny doskonalenia doradców wliczać do ich czasu pracy (zmiana przepisów). Adresat: MEN</p> <p>29. Wprowadzenie spójnego systemu doskonalenia zawodowego nauczycieli-doradców metodycznych z uwzględnieniem środków, czasu i miejsca (zmiana przepisów). Adresat: MEN, KO, dyrektorzy PDN i szkół</p> <p>30. Zoptymalizowanie procesów planowania i raportowania z wykorzystaniem technologii informacyjno-komunikacyjnej. Adresat: PDN</p> <p>31. Zoptymalizowanie organizacji pracy doradcy w PDN z wykorzystaniem narzędzi cyfrowych (dokumentacja w chmurze, rezerwacja kontaktów z doradcą z wykorzystaniem aplikacji itp.). (patrz: dobre praktyki nr 3, 5, 14) Adresat: PDN</p>
IV System finansowania	
<p>Konieczne jest wypracowanie jasnego modelu finansowania pracy doradców, uwzględniającego delegacje, szkolenia oraz wyposażenie stanowisk pracy.</p> <p>Obecne regulacje są różnie interpretowane przez samorządy, choć zgodnie z wytycznymi Ministerstwa Finansów, samorządy powinny zapewniać wkład własny na poziomie 20% kosztów związanych z doradztwem metodycznym. Takie środki mogłyby pokryć dodatkowe koszty związane z zatrudnianiem doradców. Jednocześnie. środki wyodrębnione w budżecie wojewodów na doradztwo metodyczne nie są w pełni wydatkowane.</p> <p>W wielu placówkach widoczny jest problem z doskonaleniem zawodowym doradców metodycznych. Placówki doskonalenia nauczycieli nie otrzymują dodatkowych środków na ten cel, co sprawia, że doradcy są zmuszeni do poszukiwania bezpłatnych szkoleń, które nie zawsze są wystarczająco wysokiej jakości. W niektórych placówkach dyrektorzy organizują środki na ten cel np. poprzez organizację płatnych form wspomagania nauczycieli – placówka przynosi zyski i może je rozdysonować na poprawę jakości pracy doradców. Brak jednoznacznych regulacji powoduje chaos i zmniejsza możliwości wspierania doradców w ich pracy.</p>	<p>32. Dokonanie jasnej wykładni przepisów nt. finansowania delegacji i doskonalenia zawodowego doradców oraz ich stanowisk pracy, zgodnie z wytycznymi Ministerstwa Finansów, samorządy powinny zapewniać wkład własny na poziomie 20% kosztów związanych z doradztwem metodycznym. Adresat: MEN</p> <p>33. Wprowadzenie zmian legislacyjnych zwiększające nakłady na doradztwo, aby finanse nie stanowiły ograniczeń przy tworzeniu sieci doradztwa na poziomie województwa oraz organizacji pracy doradców na poziomie PDN. (zmiana przepisów) Adresat: MEN</p> <p>34. Wypracowanie klarownego modelu finansowania doradztwa, uwzględniającego nie tylko wynagrodzenia, ale także środki na delegacje, doskonalenie zawodowe doradców oraz wyposażenie stanowisk pracy. (zmiana przepisów) Adresat: MEN</p>

WNIOSKI	REKOMENDACJE
<p>W różnych placówkach obowiązują również różne zasady dotyczące zwrotu kosztów podróży. Niektóre PDN pokrywają pełne koszty delegacji, w tym przejazd samochodem czy noclegi, podczas gdy inne uznają dojazdy za część obowiązków doradców i nie zapewniają żadnego wsparcia finansowego. Brak jednolitych regulacji powoduje nierówności w dostępie do środków, a doradcy w niektórych regionach są zmuszeni pokrywać koszty dojazdów z własnej kieszeni. To ogranicza ich mobilność i możliwość dotarcia do nauczycieli w różnych lokalizacjach. W efekcie w części placówek ograniczono liczbę stacjonarnych spotkań, zastępując je formą online, co nie jest optymalnym rozwiązaniem.</p> <p>Ponadto dla dyrektorów PDN nie zawsze jest oczywiste, kto powinien finansować wyposażenie stanowiska pracy doradców metodycznych. W praktyce często muszą oni korzystać z własnego sprzętu – prywatnych komputerów, drukarek czy materiałów dydaktycznych. W niektórych przypadkach placówki doskonalenia nauczycieli organizują dodatkowe płatne szkolenia, aby pozyskać fundusze na ten cel, jednak nie jest to powszechna praktyka.</p>	
V Rola doradcy metodycznego	
<p>Doradcy metodyczni powinni pełnić rolę innowatorów, którzy nie tylko wdrażają zmiany, ale także mają realny wpływ na sposób, w jaki zmiany te są planowane i realizowane na poziomie centralnym. Tylko w ten sposób będą mogli aktywnie uczestniczyć w procesie doskonalenia systemu edukacji, proponując nowatorskie rozwiązania, które odpowiadają na aktualne wyzwania w szkolnictwie. Obecny model nie sprzyja tej aktywnej roli doradców, ograniczając ich do roli wykonawców zmian narzucanych przez wyższe instancje.</p> <p>Doradcy metodyczni mają bezpośredni wpływ na jakość nauczania. Jeśli zawód ten będzie bardziej prestiżowy, przyciągnie najlepszych specjalistów.</p> <p>Zwiększenie prestiżu zawodu powinno wiązać się też z lepszymi warunkami zatrudnienia, większą stabilnością finansową oraz szerszym dostępem do środków na doskonalenie zawodowe.</p>	<p>35. Włączenie systemowo doradców do zespołów eksperckich, badawczych i projektowych zajmujących się diagnozowaniem praktyki edukacyjnej i przygotowaniem zmian w edukacji – w wymiarze krajowym i regionalnym (zapis w rozporządzeniu) (zmiana przepisów). Adresat: MEN, KO</p> <p>36. Wzmocnienie działań informacyjnych skierowanych do nauczycieli o sieci doradców w województwie, wyjaśnienie ich roli i przedstawienie możliwości wykorzystania potencjału doradców przez nauczycieli i dyrektorów. (patrz: dobre praktyki nr 19). Adresat: KO, PDN</p> <p>37. Promowanie osiągnięć doradców na stronach PDN, KO i szkół bazowych (publikacje, własne programy, projekty, działania innowacyjne, uzyskanie stopni naukowych itp.). Adresat: KO, PDN, szkoły</p>

WNIOSKI	REKOMENDACJE
<p>Wielu doświadczonych nauczycieli nie decyduje się na objęcie funkcji doradcy metodycznego, ponieważ zawód ten nie jest odpowiednio doceniany ani wynagradzany. W niektórych województwach trudno jest znaleźć chętnych kandydatów, co prowadzi do ograniczonej dostępności wsparcia dla nauczycieli. Podniesienie rangi zawodu mogłoby zwiększyć zainteresowanie tym stanowiskiem.</p> <p>Warto rozważyć przeprowadzenie badania uzupełniającego wśród nauczycieli, które pozwoli na dokładniejsze zrozumienie przyczyn niepodjęcia funkcji lub ich rezygnacji z pełnienia funkcji doradcy metodycznego. Tego rodzaju badanie pomogłoby zidentyfikować bariery, zarówno organizacyjne, jak i personalne, które wpływają na decyzje nauczycieli.</p>	<p>38. Wprowadzenie dodatku funkcyjnego oraz wykorzystanie dodatku motywacyjnego dla doradców na poziomie adekwatnym do ich kompetencji, zaangażowania i zakresu obowiązków, z uwzględnieniem ich doświadczenia oraz wkładu pracy (zmiana przepisów). Adresat: MEN, PDN, szkoła</p> <p>39. Wykorzystanie do rozwoju zawodowego i wzmocnienia prestiżu doradcy systematycznej informacji zwrotnej od innych doradców, ekspertów i superwizorów oraz podkreślenie znaczenia autoewaluacji jako narzędzia doskonalenia zawodowego. Adresat: PDN, szkoła, doradcy</p> <p>40. Stosowanie pro jakościowej i motywującej metody oceniania/opiniowania pracy doradcy (nie tylko statystyki!). Adresat: PDN, szkoła, doradcy</p>
VI Kierunki rozwoju kompetencji doradców metodycznych	
VI.A Kompetencje niezbędne w pracy doradcy	
<p>Wyniki badania wskazują, że skuteczność pracy doradców metodycznych zależy od połączenia kompetencji merytorycznych i interpersonalnych. Doradcy powinni nie tylko posiadać szeroką wiedzę przedmiotową, ale także umiejętność budowania relacji z nauczycielami opartej na zaufaniu i współpracy. Jednocześnie zauważalne są różnice w oczekiwaniach – nauczyciele najbardziej cenią wiedzę przedmiotową doradców, podczas gdy sami doradcy zwracają uwagę na znaczenie kompetencji miękkich, takich jak komunikacja i umiejętność przekonywania do nowych metod nauczania.</p> <p>W pracy doradców metodycznych kluczowe są także kompetencje andragogiczne, które pozwalają im skutecznie pracować z dorosłymi nauczycielami, uwzględniając ich potrzeby i sposób przyswajania wiedzy. Ważnym aspektem pracy doradców są także kompetencje mediacyjne, które pomagają nauczycielom w radzeniu sobie z trudnymi sytuacjami, zarówno w relacjach z uczniami, jak i rodzicami. Istotną rolę odgrywają również umiejętności cyfrowe, umożliwiające wykorzystanie nowoczesnych technologii w edukacji oraz sprawne udostępnianie materiałów dydaktycznych. Ponadto elastyczność, kreatywność i zdolność dostosowywania się do zmieniających się warunków edukacyjnych pozwalają doradcom skutecznie wspierać nauczycieli w doskonaleniu ich warsztatu pracy.</p>	<p>41. Wprowadzenie do programów doskonalenia zawodowego doradcy metodycznego zagadnień z zakresu andragogiki, zarządzania projektami, konstruowania i modyfikacji programów nauczania, adaptacji do zmieniających się uwarunkowań (np. technologii i metod nauczania). Adresat: PDN, szkoła, doradcy</p> <p>42. Wyznaczenie profilu kompetencyjnego doradcy, pozwalającego na rozwój i adaptację do zmieniających się warunków i wyzwań przyszłości, w kontekście podejścia do teraźniejszości (wykorzystując wskazania z raportu), oraz przyszłości (wykorzystując trendy edukacyjne). Adresat: ORE</p> <p>43. Wprowadzenie do kanonu kompetencyjnego doradcy metodycznego i programów doskonalenia zawodowego metodologii badań pedagogicznych (zarówno w zakresie budowania narzędzi, jak i zbierania danych i ich interpretowania) oraz różnych metod ewaluacji własnych działań. Adresat: uczelnie, ORE</p>

WNIOSKI	REKOMENDACJE
<p>Wnioski z przeprowadzonego badania wskazują, że doradcy metodyczni powinni posiadać szeroki zestaw kompetencji, obejmujący zarówno umiejętności merytoryczne, jak i kompetencje miękkie. Interpersonalne kompetencje, takie jak budowanie zaufania, współpraca, komunikacja i motywowanie nauczycieli, są kluczowe w realizacji zadań doradczych i pomagają w efektywnej współpracy z nauczycielami. Wyniki badań potwierdzają, że doradcy metodyczni czują się dobrze przygotowani do wsparcia nauczycieli w zakresie dydaktycznym i organizacyjnym, ale ich praca wymaga ciągłego rozwoju kompetencji, szczególnie w obszarze zarządzania projektami edukacyjnymi oraz adaptacji do zmieniających się technologii i metod nauczania.</p>	
<p>VI.B Mentoring i tutoring</p>	
<p>Należy również zauważyć, że elastyczność w dostosowywaniu wsparcia do dynamicznie zmieniających się potrzeb edukacyjnych oraz zdolność do wdrażania bardziej spersonalizowanych metod wymagają dalszego doskonalenia i większych zasobów czasowych (mentoring, tutoring, coaching).</p> <p>Wprowadzenie bardziej intensywnego wsparcia centralnego, na przykład za pośrednictwem Ośrodka Rozwoju Edukacji, mogłoby znacząco poprawić przygotowanie doradców metodycznych, zwłaszcza w obszarach mentoringu i tutoringu. Tego typu wsparcie mogłoby obejmować organizowanie szkoleń, warsztatów oraz programów rozwoju zawodowego, które umożliwiłyby doradcom metodycznym zdobycie nowych umiejętności i pogłębienie wiedzy z zakresu efektywnego wsparcia nawet w ograniczonym czasie, jaki mają na wykonywanie swoich zadań.</p>	<p>44. Zaleca się włączenie do programu szkoleń dla doradców metod, które mogą być wykorzystywane w indywidualnych formach wsparcia nauczycieli, takich jak mentoring, tutoring czy coaching, lub elementów tych metod. Adresat: ORE</p> <p>45. Wsparcie merytoryczne w zakresie pracy indywidualnej doradcy powinni otrzymać zarówno ze strony PDN, jak i ORE. Adresat: ORE, PDN</p>
<p>VII Sposoby wspierania nauczycieli</p>	
<p>Wnioski z zebranych danych wskazują, że zarówno doradcy metodyczni, jak i nauczyciele, preferują formy wsparcia, które umożliwiają bezpośrednią interakcję i wymianę doświadczeń. Zdecydowana większość doradców metodycznych uważa, że doradztwo powinno być realizowane głównie w formie konsultacji indywidualnych, co wskazuje na potrzebę bardziej spersonalizowanego podejścia w procesie doradczym. Istnieje potrzeba większego uwzględnienia bezpośrednich form wsparcia, takich jak konsultacje indywidualne i szkolenia stacjonarne, które są postrzegane jako najbardziej efektywne i popularne wśród nauczycieli. Istotne jest również, by doradcy metodyczni mieli możliwość ciągłego doskonalenia swoich umiejętności w zakresie różnych form pomocy, co pozwoli na lepsze dostosowanie działań do potrzeb nauczycieli.</p>	<p>46. Poszerzenie zakresu indywidualnego wsparcia (jako preferowanego przez doradców i efektywnego ich zdaniem) o najlepsze praktyki wynikające z mentoringu, tutoringu i coachingu. Adresat: doradcy, PDN</p> <p>47. Wykorzystywanie alternatywnego sposobu prezentowania zajęć stacjonarnych np. nagrania lekcji oglądane i omawiane zdalnie (patrz: dobre praktyki nr 6, 7). Adresat: doradcy, PDN</p> <p>48. Promowanie wykorzystania form hybrydowych i zdalnych w celu zwiększenia dostępności usług doradcy. Adresat: doradcy, PDN</p>

WNIOSKI	REKOMENDACJE
VIII Wspieranie doradców metodycznych	
<p>Doradcy powinni mieć pewność, w jakim zakresie poszczególne instytucje, które ich zatrudniają, mogą zapewnić im niezbędne wsparcie w pracy oraz rozwoju zawodowym. Można zauważyć na przykład, że chociaż zdecydowana większość doradców oczekuje wsparcia ze strony kuratorium oświaty, szczególnie w zakresie promowania doradztwa wśród dyrektorów i nauczycieli, tylko niewielka część otrzymuje takie wsparcie. Doradcom brakuje też stałej współpracy oraz naturalnych, systematycznych kanałów komunikacji z pracownikami kuratorium. Wielu doradców czuje się niepewnie w tych kontaktach.</p> <p>Jeśli chodzi o wsparcie placówek doskonalenia nauczycieli, to doradcy najbardziej oczekują możliwości wymiany doświadczeń, dostępu do specjalistycznych kursów oraz regularnych szkoleń.</p> <p>Od szkół, w których są zatrudnieni doradcy potrzebują sprzyjającego środowiska pracy, wsparcia w zarządzaniu czasem oraz jasno określonych oczekiwań i harmonogramów. Otrzymywane wsparcie w tych obszarach nie zawsze jest wystarczające, a część doradców nie otrzymuje go wcale.</p> <p>Doradcy wskazują też na brak regularnych szkoleń i spotkań, które kiedyś organizowało ORE. Potrzebują możliwości wymiany doświadczeń w ramach ogólnopolskiej sieci doradców oraz lepszego dostępu do ekspertów. Postulują organizację kilkudniowych, specjalistycznych szkoleń, dostosowanych do ich potrzeb zawodowych.</p> <p>Rozwój sieci współpracy doradców, zarówno na poziomie lokalnym, jak i krajowym, stanowi istotny element w procesie podnoszenia jakości doradztwa metodycznego. Tego rodzaju sieci umożliwiają wymianę dobrych praktyk, co wpływa na rozwój zawodowy doradców.</p> <p>W niektórych regionach organizowane są regularne spotkania doradców z przedstawicielami uczelni wyższych oraz komisji egzaminacyjnych, co sprzyja wymianie doświadczeń i pogłębianiu wiedzy.</p>	<p>49. Wsparcie merytoryczne doradców metodycznych powinno mieć charakter dwutorowy, z uwzględnieniem roli ORE jako centralnego ośrodka wyznaczającego kierunki oraz wspierającego działania PDN, które mogą je uzupełniać i wdrażać na poziomie lokalnym. Adresat: ORE, PDN.</p> <p>50. Badanie potrzeb szkoleniowych doradców, organizowanie kursów dla nowo powołanych doradców i doskonalenie zgodne z potrzebami. Wsparciem mogą być formuły wypracowane przez ORE – dla nowo powołanych doradców oraz kandydatów na doradców. Adresat: ORE, PDN.</p> <p>51. Szczególne wspieranie nowo powołanych doradców w pierwszych miesiącach pełnienia funkcji, a wszystkim stwarzanie warunków do współpracy z innymi doradcami i konsultantami oraz organizowanie lokalnej sieci doradców. (patrz: dobre praktyki nr 1, 9, 12, 15, 16, 23, 24) Adresat: ORE, PDN, KO</p> <p>52. Organizowanie doradcom metodycznym szkoleń (stacjonarne i online), udostępnianie publikacji, promowanie dobrych praktyk oraz centralnie koordynowanie ogólnopolskiej sieci współpracy, wspieranie koordynatorów pracy doradców z PDN, KO. Adresat: ORE, KO, PDN</p> <p>53. Udostępnianie nagrań szkoleń realizowanych centralnie i regionalnie tym doradcom, którzy nie mogą w nich uczestniczyć ze względu na zajęcia w szkole. Adresat: ORE, KO, PDN</p> <p>54. Zapewnienie środków na doskonalenie doradców metodycznych (w tym na delegacje w przypadku szkoleń stacjonarnych odbywających się poza miejscem pracy). Adresat: PDN</p> <p>55. Zapewnienie wsparcia doradcom ze strony KO, organizując np. cykliczne spotkania/szkolenia z przedstawicielem KO oraz bieżące konsultacje (patrz: dobre praktyki 24). Adresat: KO</p>

WNIOSKI	REKOMENDACJE
	<p>56. Zachęcanie doradców do ścisłej współpracy i wymiany doświadczeń z okręgowymi komisjami egzaminacyjnymi i uczelniami wyższymi (patrz: dobre praktyki nr 13). Adresat: OKE</p> <p>57. W PDN należy zadbać o wyposażenie narzędziowe doradcy (komputery, mikrofony, kamery, wizualizery, oprogramowanie) oraz ich doskonalenie w tym względzie (patrz: dobre praktyki nr 11). Adresat: PDN</p> <p>58. Wypracowanie standardu wyposażenia stanowiska pracy doradcy metodycznego. Adresat: ORE, PDN</p> <p>59. Rozwijanie sieci współpracy doradców metodycznych zarówno w wymiarze lokalnym (PDN), regionalnym (KO), jak i krajowym (ORE), co pozwoli na wymianę dobrych praktyk i podniesienie jakości doradztwa (patrz: dobre praktyki nr 22). Adresat: ORE, KO, PDN</p>

14. DOBRE PRAKTYKI

Poniżej zaprezentowano „**dobre praktyki**” związane z organizacją sieci doradztwa metodycznego oraz działalnością doradców metodycznych, które na podstawie przeprowadzonych analiz zostały zidentyfikowane jako wartościowe i warte upowszechnienia. Informacje uzyskano w trakcie realizacji badań jakościowych z dyrektorami placówek doskonalenia nauczycieli (DPDN) oraz z przedstawicielami kuratoriów oświaty (KO), doradcami metodycznymi (DM), a także z dyrektorami szkół ich zatrudniającymi. Zaprezentowane fragmenty wywiadów fokusowych wskazują praktyczne sposoby rozwiązań funkcjonujące na terenie kraju. Przytoczone cytaty pogrupowano w kategorie istotne dla funkcjonowania doradztwa, jednocześnie zachowano anonimowość respondentów, w nawiasie odniesiono się do odpowiedniej grupy fokusowej i numeru strony z transkrypcji wywiadu).

1. Wsparcie w placówce

W moim ośrodku jest wsparcie, bo jeśli ja na przykład potrzebuję jakichś podstaw prawnych, to ja nie muszę tego sama szukać, tylko idę u siebie do moich kolegów z pracowni właśnie zarządzania i mówię im, słuchajcie, potrzebuję takich i takich. I w tym momencie oni mi już pomagają, co nie zwalnia mnie oczywiście z obserwacji zmiany różnych przepisów i bycia na bieżąco, ale mam to wsparcie. (DM I str. 11)

2. Elastyczna organizacja pracy, praca zdalna doradcy

Ja tak naprawdę w swoim ośrodku tylko bywam. My nie musimy na miejscu tam przebywać. Więcej czynności wykonujemy albo zdalnie, albo dyżury mamy u siebie w szkołach. W swoich szkołach, w swoich placówkach na zajęcia to nauczyciele przychodzą albo do naszych szkół, albo to w większości są online. Teraz też trzeba przyznać, że nauczyciele wolą online zajęcia, kiedy nie muszą wychodzić z domu. (DM I str. 15)

Idziemy na rękę doradcy i w momencie, kiedy ma nawał pracy, to w kolejnych tygodniach oczywiście on te godziny sobie odbiera. Nikt nie będzie pracował ponad siły i ponad pensum. I też wykonują comiesięczne takie zestawienie godzin i czynności, żebyśmy mogli monitorować ich pracę, ale oczywiście tutaj zawsze idziemy na rękę, bo pozyskać doradcę metodycznego jest niezmiernie ciężko. (DPDN II str. 11)

3. Praca w chmurze – usprawnienia organizacyjne

Ja w moim ośrodku tak mam, że ja nawet mam link i mogę mieć link, który jest upubliczniony, a mogę mieć link, gdzie ja wysyłam do swojej grupy oddzielnie

i dział szkoleń mi generuje zaświadczenia, które są wysyłane mailowo. Ja też działam w chmurze. Mój ośrodek już tylko w chmurze działa. (DM I str. 32)

4. Zatrudnienie doradcy na pełen etat

Zatrudniamy kilku doradców na pełen etat. To jest bardzo korzystne. Obserwujemy takich doradców w pełnej dyspozycyjności dla ośrodka. Oni mają oczywiście dużo więcej godzin, bo pracują 18 godzin w ośrodku. W szkole to jest do pół etatu. (DPDN I str. 9)

5. Dziennik elektroniczny doradcy

Nowe rozwiązanie, które wprowadziliśmy w tym roku, bo wcześniej mieliśmy dość dużo problemów z ewidencjonowaniem ich czasu pracy. Tych dziewięciu albo mniej godzin. Bo to najczęściej u nas to jest pół etatu bądź mniej. I w tym roku wprowadziliśmy taki elektroniczny dziennik zajęć doradcy metodycznego, gdzie wpisują wszystkie swoje aktywności, trochę taki jest wzorowany na zajęciach pozalekcyjnych w szkole. Wynikało to z tego, że oni bardzo często robili różne przesunięcia tych godzin, bo zmieniał się plan w szkole, już nie mogli przychodzić we wtorki. Ciężko też nam się było dogadać z wszystkimi dyrektorami szkół. I stąd też taki pomysł, żeby taki dziennik wprowadzić. Na razie sprawdza się ten dziennik, elektroniczny, a więc raz w tygodniu wypisują swoje aktywności. (DPDN I str. 10–11)

6. Nagrywanie lekcji

Doradca nagrywa cały proces dydaktyczny w postaci filmu, gdzie to jest odpowiednio opracowywane i na klubach doradców z poszczególnych przedmiotów jest odtwarzana, jest dyskusja. Jest to jedyna możliwość, żeby osób 20, 40, 50 czasami, mogło zobaczyć warsztat doradcy metodycznego. Lekcje pokazowych kręcimy kilkanaście w ciągu roku. To oczywiście się wiąże z uzyskaniem zgody dyrektora, rodziców i tak dalej, Daje to jakieś namiastkę tego, bo gdyby nie było tego, to pojęcie otwartej lekcji metodycznej właściwie przestałoby jakby funkcjonować, szczególnie wtedy, kiedy to są małe szkoły, u nas odległości są rzeczywiście dosyć spore między poszczególnymi szkołami, bo w jednej gminie czasami jest tylko jedna szkoła. (DPDN I str. 16)

7. Lekcje otwarte

My tak naprawdę przyjęliśmy taką zasadę w naszym ośrodku, że każda lekcja naszego doradcy metodycznego jest lekcją otwartą. Więc na każdą jego lekcję może przyjść ktoś i poobserwować warsztat pracy i czegoś się nauczyć. Ale stosunkowo rzadko się z tego korzysta. (DPDN I str. 13)

Jeśli chodzi o lekcje pokazowe, to mają w zakresie umowy dwie lekcje w roku, a ponieważ robią je w powiatach i są to lekcje głównie dla osób, które mają w sieci, bo w sieci mają swoich, że tak powiem, przedmiotowców, bo każdy jest z jakiegoś tam przedmiotu doradcą. Na te lekcje otwarte zobligowane są przyjechać osoby, które są w tej sieci, a ponieważ robione są te lekcje otwarte przez każdego doradcę tylko 2 razy w roku, to w sieciach się umawiają, na jaki termin, kiedy one są robione i wtedy ci ludzie na te lekcje obserwowane przyjeżdżają. (DPDN I str. 18–19)

8. Łatwiejszy dostęp do doradcy

Pewnym rozwiązaniem byłaby taka deglomeracja tego doradztwa metodycznego, tak, żeby może na przykład doradcy metodyczni nie byli skoncentrowani w wojewódzkich placówkach, czy w dużych miastach, ale na przykład w powiatach, być może w macierzystych szkołach gminnych. (DPDN I str. 17)

9. Pokój nauczycielski dla doradców

Zrobiliśmy taki dla naszych doradców specjalny pokój nauczycielski. Wiem, że oni w różnych porach przyjeżdżają, ale ogólnie zajmują takie miejsce. Jakby wszyscy na raz przyjechali, to faktycznie byłby problem. Ale pokój jest urządzony z naszego budżetu, czyli z budżetu placówki. (DPDN I str. 17)

10. Delegacje doradców

Dyrektor każdemu doradcy przyznał do rozliczenia w roku 1000 złotych na pokrycie delegacji dojazdowych do szkół w gdzie muszą po prostu zrealizować swoje doradcze czynności. W ramach delegacji jadą własnym samochodem, mają wszyscy badania zrobione i mają umowę na użyczenie samochodu prywatnego do celów służbowych, tak żeśmy to zrobili, tak zresztą jak konsultanci podobnie mają i w związku z tym rozliczamy się każdorazowo, delegacją, za każdy wyjazd do tej kwoty, która została im przyznana i to jest, jak mówię, koszt z budżetu. (DPDN I str. 18)

11. Wyposażenie w sprzęt

Ja za kilkadziesiąt tysięcy złotych przygotowałem salę, sześciostanowiskową, dla doradców. Na szczęście wszyscy nie przyjeżdżają razem – jakby przyjechali wszyscy, to by nie mieli gdzie usiąść, no bo 6 stanowisk jakby do dyspozycji jest gotowe. Na to pieniędzy nie było i nie ma. My to wszystko pokrywamy z własnych zasobów. (DPDN I str. 16)

U nas każdy doradca metodyczny, podobnie zresztą jak konsultant, ma swoje miejsce pracy. Jesteśmy dużym ośrodkiem, więc zajmujemy cały budynek, tych stanowisk jest sporo, więc praktycznie każdy otrzymuje swoje. W większości

przypadków to są komputery stacjonarne, ale czasami jest laptop, więc doradca otrzymuje, ale wyłącznie ze środków budżetowych. (DPDN I str. 24)

Nasi doradcy zostali wyposażeni, każdy z doradców, w sprzęt głośnomówiący, w słuchawki, w laptopy, są wpięci w naszą sieć, przyjeżdżają, kiedy tylko chcą i korzystają z naszych tutaj pomieszczeń w ośrodku, korzystają z naszych sal wykładowych, jeżeli chcą zrobić konferencję, nawet dla swojego powiatu, to u nas korzystają z tych sal, lub u siebie w szkole też mogą korzystać. (DPDN I str. 18)

Jeżeli chodzi o wyposażenie w drukarki, papier i tak dalej, to ośrodek wszystko zapewnia. Kiedy taki doradca metodyczny przygotowuje szkolenie, dokumentację, to on wszystko tutaj drukuje u nas. Oczywiście mają pracownię wyposażoną w komputery, w drukarki, w urządzenia wielofunkcyjne. To wszystko oczywiście należy do naszych obowiązków jako ośrodka doskonalenia. Dobrze, żeby tutaj jeszcze szły środki na wyposażenie tego stanowiska. (DPDN II str. 12)

12. Wprowadzanie nowych doradców

Każdy doradca metodyczny cieszy się opieką odpowiedniego wicedyrektora w momencie, kiedy razem z kolegą jesteśmy, mamy podział, jeśli chodzi o specjalności – ja akurat mam humanistycznych. Więc każdy doradca metodyczny ma takie, co najmniej roczne, bardzo systematyczne wsparcie wicedyrektora, jest wprowadzany do pracy, pomagamy mu. Koleżanki, koledzy też zawsze służą pomocą i na przykład wdrażają i do systemu rozliczeń, który mamy tutaj w naszym ośrodku, ale do wielu innych rozwiązań są doradcy wdrażani. (DPDN I str. 25–26)

Osobą wprowadzającą doradców metodycznych jest akurat wicedyrektor i też prosimy kolegów, koleżanki o ich wsparcie. Mamy też taki dysk wspólny w chmurze, gdzie mają całą dokumentację, ale oczywiście trzeba krok po kroku ich zapoznać z dokumentacją, jak zrobić ofertę, przygotować, jak zrobić plan pracy doradcy metodycznego. Więc tutaj jakby to leży po stronie, w naszej jednostce, wicedyrektora. (DPDN II str. 17)

13. Współpraca z uczelniami

Mnie udało się nawiązać porozumienia z uczelniami, gdzie moi doradcy mają kontakt z kadrą uniwersytecką i wspólnie prowadzą przedsięwzięcia i dzięki temu również różne formy doskonalenia realizujemy. W ramach sieci, czy w ramach szkolenia, po prostu jest możliwość nauczenia się też od takiego eksperta, od jakiegoś właśnie pracownika uczelni, merytorycznych kwestii związanych z danym przedmiotem. Także to jest ważne moim zdaniem. (DPDN I str. 33)

14. Aplikacja Bookings do planowania i organizowania pracy

Myśmy zorganizowali w ten sposób, że prace doradców z tego podstawowego pułapu ich działań wrzuciliśmy do Bookingsa i wszelkie potrzeby placówek, nauczycieli, są po prostu realizowane w ten sposób, że oni w Bookings wrzucają swoją dostępność w tygodniu. To narzędzie Microsoft bezpłatne dla jednostek oświatowych. I oni sobie po prostu wrzucają swój harmonogram pracy, dostępności i zapisują się nauczyciele, zapisują się dyrektorzy na te działania, które im są potrzebne, jeśli chodzi o działania podmiotowe, doradców metodycznych. (DPDN II str. 10)

15. Pracownie – współpraca doradców i konsultantów

Mamy 5 pracowni u nas, do których przynależni są, jakby przepisani są doradcy i wszelkie dodatkowe działania, typu na przykład organizowanie konferencji, organizowanie jakichś warsztatów, doradcy, jeżeli powiedzmy nie wypracują tych godzin, no bo nie ma akurat zapotrzebowania takiego w danym miesiącu na ich działania podstawowe. Są wypracowywane te godziny przy współpracy z pracownikami, do których są przypisani i wspomagają te pracownie swoją pracą. (DPDN II str. 10)

Doradcy są w trzech pracowniach i też pracują razem z konsultantami. Edukacja przedszkolna, przedmioty przyrodnicze, u nas są tak przedmiotami pogrupowane, język polski, matematyka. Tak te osoby ze sobą współpracują. Tych doradców jest 19, konsultantów 20, to jest taka sama siła do pracy, więc oni są absolutnie zaangażowani do wszystkich działań. (DPDN II str. 11)

My zaczęliśmy taką pracę w parach i gdzie to jest możliwe to jest konsultant, doradca i to się naprawdę sprawdza. A poza tym też sytuacja, kiedy on ma pierwszy raz stanąć przed tą radą pedagogiczną, to żeby na pewno miał wsparcie. Czy przy organizowaniu konferencji, żeby on sam nie zostawał. Także jakby patrząc na te nasze doświadczenie, że doradztwo było zawsze, to my jesteśmy tak nauczeni, że doradcy współpracują z konsultantami i odwrotnie. (DPDN II str. 21)

16. Wsparcie doradców w zakresie wystąpień publicznych

Myśmy w zeszłym roku sięgnęli do człowieka, który prowadzi szkolenia właśnie z autoprezentacji i mowy ciała. Powiem państwu, że naprawdę świetne szkolenie, które naprawdę wniosło bardzo wiele w pracę konsultantów i doradców. Wskazało naprawdę wiele takich aspektów, takich przestrzeni, z których nawet nie zdawaliśmy sobie sprawy. [...] Co innego jest siedzieć przed klasą, gdzie jest powiedzmy dwadzieścia, dwadzieścia parę dzieciaków, a co innego, kiedy jest rada pedagogiczna i siedzi kilkadziesiąt dorosłych osób i oceniających nas

w sposób zupełnie inny niż... Nasza szefowa to w zeszłym roku nam zafundowała i chwala jej za to, bo naprawdę fajny pomysł. (DPDN II str. 20)

17. Współpraca z dyrektorami szkół zatrudniających doradców

Spotykaliśmy się z dyrektorami tam, w których szkołach są doradcy, żeby też wypracować jakieś tutaj lepsze mechanizmy. No i udało nam się ten jeden dzień chociaż taki zrobić, żeby ci doradcy, jak już muszą mieć lekcje, to tak tylko do południa, żeby potem od 11 już byli tutaj w ośrodku. Ale to też różnie bywa, bo tam te godziny doraźne jeszcze wskakują. Jeżeli chcemy na przykład doradcę włączyć do, na przykład, jakiejś konferencji, no to musimy pisać pismo do dyrektora o zgodę. I z reguły ta zgoda jest, ale też zdarzają się sytuacje, że dyrektor nie jest tym zainteresowany, bo on musi wtedy zapewnić opiekę dzieciom, młodzieży w tym czasie, kiedy tego nauczyciela nie ma. (DPDN II str. 35)

18. Wymiar zatrudnienia

U nas w województwie kurator nie zatrudnia doradcy metodycznego, który pracuje w szkole więcej niż na jeden etat. Bo wychodzi z założenia, że po prostu 2, 3 godziny dla ośrodka to ledwie wejście, listę podpisze i już wychodzi. Więc tak naprawdę nie sprawdzało nam się to nigdy i poniżej 9 godzin nie zatrudniamy. (DPDN I str. 9)

19. Wsparcie KO w informowaniu o działaniach doradcy

Najbardziej efektywne szkolenia są wtedy, gdy informacje przesyłamy przy pomocy delegatury KO. (DM I str. 12)

20. Postulat nieobciążania doradców w szkołach

Prośba... To już też stosujemy zawsze do dyrektorów szkół, żeby nie obciążać doradców metodycznych dodatkowymi obowiązkami, chociażby tytułem wychowawstwa w szkole, że to też, niestety absorbuje nauczyciela i zmusza do innych rzeczy, które powiedzmy sobie, jako wychowawca musi wykonywać. (KO str. 5)

21. Rekrutacja

Pierwszy etap rekrutacji jest to sprawdzanie części formalnej. Oczywiście jest powołana komisja zarządzeniem kuratora, w skład której wchodzi pracownicy kuratorium. I na tym pierwszym etapie sprawdzamy dokumentację, którą nam kandydaci przesyłają. I oczywiście są to te wszystkie elementy, które są wymagane zgodnie z rozporządzeniem. I dopiero w drugiej części, jeżeli już tą część, taką formalną, dany kandydat przejdzie, jest zapraszany na rozmowę kwalifikacyjną, do której właśnie są zapraszani też dyrektorzy placówek doskonalenia nauczycieli.

Bo to wiadomo, że oni będą z nimi współpracować i oni też mają możliwość tutaj zadania pytań, czy porozmawiania, czy wyjaśnienie pewnych kwestii. (KO str. 8)

Kandydatami są nauczyciele, którzy czasami... tak brzydko mówiąc, dyrektorzy ośrodków zasięgają też środowiskowych informacji o danym nauczycielu. Raczej nie trafiają nauczyciele z przypadku. Nauczyciele pozyskiwani są... tak brzydko mówiąc, leciutko w namaszczeniu. Są do tego zachęceni. Dajesz sobie radę, masz autorytet, spróbuj i może podzielisz się tym co umiesz, może oceń czy się będziesz nadawał, czy nie. (KO str. 17)

My robimy nabór terytorialnie. Delegatury robią do swojego obszaru. Centrala, jak to się u nas mówi robi dla swojego obszaru, więc nie było jeszcze takiego roku, żeby żadnego doradcy nie pozyskać. (KO str. 11)

22. Akcent na sieci

To też jest istotne, że gdy doradcy pracują w powiecie mogą tworzyć sieci online. One są bezkosztowe, a bardzo mocno łączą nauczycieli w wymianie doświadczeń, w wymianie dobrych praktyk. Na to nacisk kładzie bardzo mocno kurator. Przy analizie planów pracy placówek zwraca uwagę na to, czy zaplanowane są sieci współpracy i samokształcenia przez doradców, czy wszyscy doradcy je prowadzą. Kładzie też nacisk na to, by te sieci miały szansę istnieć też w formule sieci doradców danego przedmiotu i specjalności. (KO str. 15)

23. Wspólne wyzwania

Ludzie, którzy współpracują ze sobą na poziomie województwa dzielą się doświadczeniem, podejmują wspólne wyzwania. Prowadzimy takie działania nieustannie. W tym roku to jest próba spojrzenia na to, jak podnieść efekty kształcenia w zakresie edukacji matematycznej. Tutaj doradcy i konsultanci całego województwa pracują nad tym problemem. (KO str. 15)

24. Spotkania kuratora z doradcami

Co roku spotykamy się z dyrektorami i z doradcami metodycznymi. Takim ciekawym spotkaniem było spotkanie w ubiegłym roku, gdzie doradcy metodyczni dzielili się dobrymi praktykami w gronie tej doradczej. Ale jednocześnie takie spotkanie jest zawsze spotkaniem doskonalącym. Zapraszamy wtedy albo przedstawicieli Okręgowej Komisji Egzaminacyjnej, albo zaprzyjaźnionych wykładowców z uczelni wyższej. (KO str. 20)

Ostatnio byłam na takim spotkaniu nauczycieli, doradców metodycznych i konsultantów, gdzie wspólnie zastanawialiśmy się, jakie działania podejmować na poziomie województwa w statusie podnoszenia jakości kształcenia. (KO str. 20)

25. Zachęta do szkolenia

Bardzo ważny kurs ORE – „ABC doradczy metodycznego”. Zawsze kurator mówi: „Ale pamiętaj doradczyni, doradco przyszły, skorzystaj z tego kursu, bo jest znakomity”. (KO str. 20)

26. Wykorzystanie nagrań lekcji jako wsparcie procesu dydaktycznego

Wykorzystywanie alternatywnego sposobu prezentowania zajęć stacjonarnych np. nagrania lekcji oglądane i omawiane zdalnie. Do tego celu można wykorzystać także fragmenty lekcji zarejestrowanych w ramach projektu: Wspieranie tworzenia szkół ćwiczeń lub/i innowacyjnych rozwiązań takich jak zarejestrowane lekcje zdalne Centrum Nauczania Zdalnego w Koninie.

15. PROPOZYCJE ROZWIĄZAŃ I ZMIAN OBECNIE FUNKCJONUJĄCEGO SYSTEMU DORADZTWA METODYCZNEGO

15.1. ZMIANY LEGISLACYJNE WYNIKAJĄCE Z ZAPROPONOWANYCH REKOMENDACJI ORAZ KONSULTACJI ZE ŚRODOWISKIEM OŚWIATOWYM

Kompetencje podmiotów zaangażowanych w funkcjonowanie doradztwa metodycznego

- Uszczegółowienie i doprecyzowanie kompetencji oraz odpowiedzialności poszczególnych podmiotów (Kuratoriów Oświaty, Placówek doskonalenia nauczycieli).
- Rozważenie zmiany modelu doradztwa i innego podziału odpowiedzialności pomiędzy KO, PDN, szkoły (propozycja rozwiązania poniżej).
- Dokonanie jasnej wykładni przepisów MEN dotyczących zatrudnienia doradcy w PDN, z uwzględnieniem jednolitych standardów i zapewnieniem porównywalnych warunków zatrudnienia.
- Dokonanie jasnej wykładni przepisów dotyczących finansowania delegacji i doskonalenia zawodowego doradców oraz ich stanowisk pracy, zapewniając spójność w interpretacji przepisów w całym kraju.
- Przekazywanie informacji zwrotnej kuratorom na temat monitorowania realizowanych przez doradców zadań.

Rekrutacja i wymagania dla doradców

- Określenie nowych wymagań rekrutacyjnych w odniesieniu do zmian wynikających z aktualnych potrzeb systemu edukacji i wyzwań, które stoją przed doradcami metodycznymi.
- Zmiana wymagań formalnych: podwyższenie oceny kandydata na co najmniej „bardzo dobra” oraz wprowadzenie wymogu 5 lat jej ważności.
- Rozważenie wprowadzenia kolejnego stopnia awansu zawodowego jako ścieżki rozwoju kariery dla doradców metodycznych.

Zadania doradcy metodycznego

- Zaktualizowanie zadań i form pracy doradcy pod kątem nowych wyzwań i wymagań zmieniającego się świata (np. międzykulturowość, wykorzystanie technologii i Artificial Intelligence).
- Rozważenie zasadności doradztwa przedmiotowego w obliczu zmieniających się potrzeb nauczycieli, ewentualnie redefinicję zadań doradcy w kontekście pracy przedmiotowej i problemowej.

- Włączenie doradców metodycznych do zespołów eksperckich, badawczych i projektowych zajmujących się diagnozowaniem praktyki edukacyjnej oraz przygotowywaniem zmian w systemie edukacji. MEN powinno zapewnić systemowe uwzględnienie doradców w tego typu inicjatywach, zarówno na poziomie krajowym, jak i regionalnym, co może mieć pozytywny wpływ na jakość kształcenia i rozwój systemu edukacyjnego.

Warunki zatrudnienia i organizacja pracy doradców

- wprowadzenie elastycznych godzin pracy doradcy, umożliwiających doradcom metodycznym dostosowanie harmonogramu do specyfiki ich zadań, możliwość pracy hybrydowej i w różnych wariantów zatrudnienia, takich jak 1 etat w szkole, ½ etatu w PDN, czy ⅓ etatu w szkole, będzie korzystna w kontekście realizacji celów systemu edukacji.
- Przywrócenie niższej liczby godzin w związku z przeciążeniem doradców pracą na 1,5 etatu. Warto przeanalizować tę kwestię, biorąc pod uwagę dobro doradców oraz efektywność ich pracy.
- Ujednolicenie wymiaru zatrudnienia doradców w ośrodkach PDN, niezależnie od specjalności nauczyciela, bez związku z art. 42 KN, co pozwoli na uproszczenie procedur zatrudnienia i zwiększenie elastyczności w funkcjonowaniu PDN.

Finansowanie doradztwa metodycznego

- Zwiększenie nakładów na doradztwo zawodowe poprzez zmiany legislacyjne, aby finanse nie stanowiły przeszkody w zapewnieniu odpowiedniej liczby doradców metodycznych w systemie edukacji. Warto określić ramy budżetowe, które będą wspierać rozwój tego obszaru.
- Wypracowanie klarownego modelu finansowania doradztwa, obejmującego wynagrodzenia doradców, środki na delegacje, doskonalenie zawodowe oraz wyposażenie stanowisk pracy. Warto doprecyzować zasady finansowania i zapewnić odpowiednie środki na te cele.
- Wprowadzenie dodatku funkcyjnego i wykorzystanie dodatku motywacyjnego dla doradców na satysfakcjonującym ich poziomie, co mogłoby stać się częścią systemu wynagrodzeń doradców metodycznych.

Doskonalenie zawodowe doradców metodycznych

- Zapewnienie środków na doskonalenie doradców metodycznych, w tym finansowanie delegacji związanych ze szkoleniami stacjonarnymi odbywającymi się poza miejscem zamieszkania. Warto stworzyć odpowiednie mechanizmy wspierające rozwój zawodowy doradców.
- Zapewnienie uprawnień, takich jak liczba godzin doskonalenia zawodowego dla doradcy każdego roku (około 80 godz.). Warto wprowadzić konkretne zapisy

dotyczące liczby godzin doskonalenia zawodowego, aby doradcy mogli rozwijać swoje umiejętności.

- Wprowadzenie spójnego systemu doskonalenia zawodowego nauczycieli-doradców metodycznych z uwzględnieniem środków, czasu i miejsca.

15.2. REKOMENDACJE OPARTE NA WIEDZY EKSPERCKIEJ I KONSULTACJACH ŚRODOWISKOWYCH

1. W celu optymalizacji efektywności działania oraz zwiększenia przejrzystości procesów decyzyjnych, proponuje się alternatywne rozdzielanie kompetencji i odpowiedzialności pomiędzy zaangażowane podmioty:
 - KO – projektowanie sieci doradców w województwie, promowanie rekrutacji, promowanie działań doradztwa wśród dyrektorów szkół i placówek oraz nauczycieli, udział w pracach zespołu rekrutacyjnego, wsparcie prawne i organizacyjne,
 - PDN – rekrutacja doradców, określenie ich zadań, zatrudnianie oraz przeprowadzanie cyklicznych ocen pracy doradców, decyzje o przedłużeniu kadencji, a także organizowanie działań mających na celu ich ciągłe doskonalenie zawodowe.
 - dyrektor szkoły – rekomendowanie nauczyciela do dyrektora PDN, wsparcie organizacyjne w szkole.
2. Przykładowe aspekty współpracy między KO i PDN w zakresie doradztwa:
 - stały kontakt i współpraca pomiędzy wyżej wymienionymi (lub np. powołanie osób odpowiedzialnych za doradztwo po obu stronach koordynatorzy ds. współpracy w zakresie DM),
 - wspólne starania o pozyskanie doradców,
 - wspólne rekrutowanie doradców (komisja),
 - cykliczne spotkania doradców z kuratorem (np. 2 razy w roku) i dyrektorem PDN (np. raz w miesiącu),
 - wspólne rozpoznawanie potrzeb nauczycieli w zakresie doradztwa i doskonalenia,
 - wspólne doskonalenie/uczenie się wzajemne – doradcy i wizytatorzy itp.,
 - wspólne działania na rzecz promowania doradztwa wśród dyrektorów szkół, placówek i nauczycieli.
3. Należy podjąć działania, które sprawią, że art. 51 ust.1 pkt 9 ustawy Prawo oświatowe znajdzie odzwierciedlenie w praktyce. Warto pogłębić analizę wyników nadzoru pedagogicznego oraz diagnozę potrzeb w zakresie doskonalenia nauczycieli opracowaną we współpracy z placówkami doskonalenia nauczycieli, poradniami psychologiczno-pedagogicznymi i bibliotekami pedagogicznymi.

4. Postulat wprowadzenia zmiany w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego nauczycieli: dodać po stopniu nauczyciela dyplomowanego: NAUCZYCIEL DORADCA METODYCZNY. Podwyżka finansowa z tytułu uzyskania tego stopnia awansu zawodowego wiązałaby się z obowiązkiem wykonywania zadań doradcy w szkole. Do szkoły, w której zatrudniony byłby ten doradca mogliby przyjeżdżać nauczyciele na konsultacje i obserwacje zajęć prowadzonych przez doradcę. Należy rozważyć aspekt finansowy wdrożenia tego rozwiązania oraz potencjalne korzyści ekonomiczne, jakie szkoła może osiągnąć dzięki zatrudnianiu nauczycieli pełniących rolę doradców metodycznych. Doradca metodyczny mógłby wykonywać swoje obowiązki w szkole macierzystej (w odróżnieniu od nauczyciela konsultanta). Nauczyciel konsultant byłby zatrudniony w PDN i mógłby koncentrować się na szkoleniach i zajęciach warsztatowych dla nauczycieli.
5. Przykłady możliwości zatrudnienia doradcy, przy założeniu w szkole minimum $\frac{1}{3}$ etatu.
- 1 etat w szkole, $\frac{1}{2}$ etatu w PDN
 - $\frac{1}{2}$ etatu w szkole, 1 etat w PDN
 - $\frac{1}{3}$ etatu w szkole, 1 etat w PDN

16. SPIS ILUSTRACJI

Tabela 1. Odsetek doradców metodycznych uczestniczących w badaniu, w stosunku do wszystkich doradców pracujących w województwie	18
Tabela 2. Odsetek nauczycieli uczestniczących w badaniu, w stosunku do wszystkich nauczycieli pracujących w województwie	21
Tabela 3. Wysokość przyznanych i zakontraktowanych środków na doradztwo metodyczne w poszczególnych województwach	26
Tabela 4. Liczba doradców przypadających na 1000 nauczycieli w poszczególnych województwach (uporządkowane malejąco wg liczby doradców na 1000 nauczycieli)	28
Tabela 5. Liczba doradców z różnych specjalizacji przypadająca na 1000 nauczycieli danego przedmiotu, wg województw	32
Tabela 6. A4. Dlaczego najczęściej wspomagał Pana/Pani pracę nauczycieli poprzez: (cz. 1)	66
Tabela 7. A4. Dlaczego najczęściej wspomagał Pana/Pani pracę nauczycieli poprzez: (cz. 2)	67
Tabela 8. A4. Dlaczego Pana/Pani zdaniem doradca metodyczny wspomagał/a Pana/Pani pracę poprzez:	87
Wykres 1. Odsetek doradców metodycznych, którzy wzięli udział w badaniu wg województwa (n=668)	17
Wykres 2. Charakterystyka doradców metodycznych, którzy wzięli udział w badaniu ilościowym	19
Wykres 3. Województwa, w których pracują nauczyciele biorący udział w badaniu (n=22 709)	20
Wykres 4. Charakterystyka nauczycieli, którzy wzięli udział w badaniu ilościowym (n=22 709)	22
Wykres 5. Liczba doradców metodycznych w Polsce. Dane na rok 2024	27
Wykres 6. Liczba doradców metodycznych wg przedmiotów, dziedzin wsparcia (dane prezentują przedmioty, dziedziny w których zatrudnionych jest pow. 10 osób)	29
Wykres 7. C8. Proszę powiedzieć, w jakim stopniu zgadza się Pan/Pani z następującymi stwierdzeniami:	46
Wykres 8. C9.1 Na ile zgadza się Pan/Pani z następującymi stwierdzeniami w odniesieniu do stanowiska doradcy metodycznego/doradczyni metodycznej?	47
Wykres 9. D2. Jak Pan/Pani postrzega swoją rolę jako doradcy/doradczyni metodycznego/metodycznej? Może Pan/Pani wskazać kilka odpowiedzi	48
Wykres 10. D1. Czy funkcjonujące w Polsce rozwiązania w zakresie doradztwa metodycznego mają wpływ na jego efektywność w kontekście wsparcia nauczycieli?	49
Wykres 11. B1. Jakie są Pana/Pani zdaniem najważniejsze kompetencje doradcy/doradczyni metodycznego/metodycznej? Może Pan/Pani wskazać kilka odpowiedzi	52
Wykres 12. B2. Bardzo proszę, by ocenił/a Pan/Pani u siebie poziom wymienionych kompetencji:	53
Wykres 13. B3_1. Biorąc pod uwagę specyfikę pracy na Pana/Pani stanowisku, proszę powiedzieć, które umiejętności chciał(a) by Pan/Pani rozwinąć w pierwszej kolejności?	54
Wykres 14. D1. Jakie kompetencje doradców metodycznych są dla Pana/Pani najważniejsze? Może Pan/Pani wskazać kilka odpowiedzi	55
Wykres 15. C6. Gdzie poszukuje Pan/Pani wsparcia w zakresie podnoszenia kwalifikacji i kompetencji? Może Pan/Pani wskazać kilka odpowiedzi	56
Wykres 16. C7. W jaki sposób podnosi Pan/Pani swoje kwalifikacje i kompetencje?	57
Wykres 17. A15. W jaki sposób ocenia (ewaluuje) Pan/Pani swoją pracę jako doradcy/doradczyni metodycznego/metodycznej?	59
Wykres 18. A1. Jak zazwyczaj rozpoznaje Pan/Pani potrzeby rozwojowe nauczycieli? Może Pan/Pani wskazać kilka odpowiedzi	61
Wykres 19. A14. Które zadania realizowane przez Pana/Panią jako doradcę/doradczynię metodycznego/metodyczną w największym stopniu Pana/Pani zdaniem odpowiadają na potrzeby nauczycieli? Proszę wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi (TOP 5)	62
Wykres 20. A2. W jaki sposób najczęściej wspomagał/a Pan/Pani pracę nauczycieli w ciągu ostatnich 12 miesięcy? Proszę wskazać maksymalnie 3 odpowiedzi	63

Wykres 21. A7. W jakiej formie świadczy Pan/Pani usługi z zakresu doradztwa metodycznego? Można zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź	68
Wykres 22. A7_1. Jaki zakres usług w formie indywidualnej Pan/Pani świadczy? A7_2. Jaki zakres usług w formie zespołowej Pan/Pani świadczy?	69
Wykres 23. A8_1. Jaki zakres usług związanych z przedmiotem nauczania Pan/Pani świadczy?	71
Wykres 24. A8_2. Jaki zakres usług w obszarze problemowym (tematycznym) Pan/Pani świadczy?	72
Wykres 25. A9. Czy zakres oferowanych przez Pana/Panią usług częściowo dotyczy przedmiotu nauczania czy konkretnych problemów, tematów związanych z pracą nauczyciela?	73
Wykres 26. A10. Którą formę pracy z nauczycielem Pan/Pani preferuje?	74
Wykres 27. A11. Dlaczego preferuje Pani indywidualną pracę z nauczycielem? A12. Dlaczego preferuje Pani zespołową pracę z nauczycielami?	75
Wykres 28. A13. Jak często stosuje Pan/Pani w doradztwie zindywidualizowane i spersonalizowane metody pracy (w tym: mentoring i tutoring)	76
Wykres 29. S6. Ile razy skorzystał/a Pan/Pani ze wsparcia doradcy metodycznego w ciągu ostatnich 5 lat?	77
Wykres 30. A15. Jak często korzystał/a Pan/Pani z oferowanych usług doradztwa metodycznego w ciągu minionego roku szkolnego (2023/2024)? Proszę uwzględnić wszystkie formy doradztwa metodycznego	78
Wykres 31. A16. Czy zakres świadczonych przez doradcę metodycznego usług jest dla Pana/Pani:	79
Wykres 32. C2. Czy korzysta Pan/Pani z innych form wsparcia swojej pracy (poza doradztwem)? Jeśli tak to jakich?	79
Wykres 33. E1. Czy wsparcie oferowane przez doradców metodycznych jest dla Pana/Pani wystarczające, czy może szuka Pan/Pani wsparcia poza systemem doradztwa?	80
Wykres 34. A1. Jak doradca metodyczny rozpoznawał/a Pana/Pani potrzeby rozwojowe? Może Pan/Pani wskazać kilka odpowiedzi	81
Wykres 35. A7. Jakiego wsparcia oczekuje Pan/Pani od doradcy metodycznego? Może Pan/Pani wskazać kilka odpowiedzi. A8. A jakie wsparcie otrzymał/a Pan/Pani od doradcy metodycznego? Może Pan/Pani wskazać kilka odpowiedzi	84
Wykres 36. A2. W jaki sposób doradca metodyczny wspomagał/a Pan/Pani pracę? Może Pan/Pani wskazać kilka odpowiedzi	86
Wykres 37. A10. Z jakiej formy doradztwa metodycznego korzystał/a Pan/Pani w ciągu ostatnich 5 lat? Można zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź	88
Wykres 38. A11_1. Z jakich usług indywidualnych Pan/Pani korzystała w ciągu ostatnich 5 lat. Można zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź. A11_2. Z jakich usług w obszarze doradztwa zespołowego Pan/Pani korzystała w ciągu ostatnich 5 lat. Można zaznaczyć więcej niż jedną odpowiedź	89
Wykres 39. A13_1. Z jakich usług doradczych w obszarze przedmiotu nauczania Pan/Pani korzystał/a?	91
Wykres 40. A13_2. Z jakich usług doradczych w obszarze doradztwa problemowego Pan/Pani korzystał/a?	92
Wykres 41. A14. W jaki sposób wsparcie doradcy metodycznego przełożyło się na Pana/Pani praktykę szkolną? Może Pan/Pani wskazać kilka odpowiedzi	93
Wykres 42. A5. W jakiej formie powinno być Pana/Pani zdaniem realizowane doradztwo metodyczne dla nauczycieli? Może Pan/Pani wskazać kilka odpowiedzi. A5. W jakiej formie powinno być Pana/Pani zdaniem realizowane doradztwo metodyczne dla nauczycieli? Może Pan/Pani wskazać kilka odpowiedzi	95
Wykres 43. A6. Które z tych form wsparcia są Pana/Pani zdaniem najbardziej efektywne? Proszę o wskazanie maksymalnie 3 odpowiedzi	96

Wykres 44. C2. Jakiego wsparcia w realizacji swoich zadań doradczych potrzebuje Pan/Pani od kuratorium oświaty? Może Pan/Pani wskazać kilka odpowiedzi. C2. Jakiego wsparcia w realizacji swoich zadań doradczych potrzebuje Pan/Pani od kuratorium oświaty? Może Pan/Pani wskazać kilka odpowiedzi	98
Wykres 45. C1. Jakiego wsparcia w realizacji swoich zadań doradczych potrzebuje Pan/Pani od placówki doskonalenia nauczycieli? Może Pan/Pani wskazać kilka odpowiedzi. C1B. A jakie wsparcie w realizacji swoich zadań doradczych otrzymuje Pan/Pani od placówki doskonalenia nauczycieli? Może Pan/Pani wskazać kilka odpowiedzi	100
Wykres 46. C3. Jakiego wsparcia w realizacji swoich zadań doradczych potrzebuje Pan/Pani od szkoły, w której Pan/Pani pracuje? Może Pan/Pani wskazać kilka odpowiedzi. C3B. A jakie wsparcie w realizacji swoich zadań doradczych otrzymuje Pan/Pani od szkoły, w której Pan/Pani pracuje? Może Pan/Pani wskazać kilka odpowiedzi	101
Wykres 47. B1. Jakie trudnienia w kontakcie z doradcami metodycznymi Pan/Pani dostrzega?	109
Wykres 48. C1. Z jakiego powodu nie korzysta Pan/Pani z usług doradcy metodycznego? Może Pan/Pani wskazać kilka odpowiedzi	110
Wykres 49. C3. Czy uważa Pan/Pani, że doradztwo metodyczne mogłoby być pomocne w Pana/Pani pracy?	110

