Urszula Grygier • Małgorzata Wojnarowska

Warsztat pracy doradcy metodycznego

Ramowy program szkolenia dla nowo powołanych doradców metodycznych

ORE
Ośrodek Rozwoju Edukacji

Redakcja merytoryczna
Wydział Innowacji i Rozwoju
Bogusława Kalinowska

Redakcja językowa i korekta
Karolina Strugińska

Redakcja techniczna i skład
Wojciech Romerowicz

Projekt okładki, layout
Wojciech Romerowicz

Elementy graficzne: © orelphoto/fotolia.com

Ośrodek Rozwoju Edukacji
Warszawa 2019

© Copyright by Ośrodek Rozwoju Edukacji

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

Spis treści

Założenia ogólne 3

Moduł I: Wprowadzenie 4

Moduł II: Miejsce doradcy metodycznego w systemie doskonalenia nauczycieli 5

Moduł III: Zadania doradcy metodycznego 6

Moduł IV: Formy realizacji zadań doradcy metodycznego 8

Moduł V: Metodyka pracy z dorosłymi 9

Moduł VI: Organizacja pracy doradcy metodycznego 11

Moduł VII: Planowanie rozwoju doradcy metodycznego 12

Moduł VIII: Podsumowanie i ewaluacja szkolenia 13

Założenia ogólne

Szkolenie „Warsztat pracy doradcy metodycznego" jest przeznaczone dla nowo powołanych doradców metodycznych. Zostało opracowane w taki sposób, aby wprowadzić uczestników we wszystkie podstawowe aspekty pracy doradcy metodycznego („ABC pracy doradcy")[1]. Ma ono charakter szkolenia stacjonarnego z możliwością realizacji niektórych modułów w formie mieszanej – *blended learning*.

Zajęcia prowadzone w trakcie szkolenia powinny mieć przede wszystkim charakter warsztatowy i uwzględniać aspekty praktyczne pracy doradcy – na zajęcia w tej formie należy przeznaczyć min. 80 % czasu realizacji. Każdy z modułów programu może zostać rozbudowany w zależności od zdiagnozowanych potrzeb konkretnej grupy. Można również rozważyć wykonywanie przez uczestników zadań praktycznych pomiędzy kolejnymi spotkaniami szkoleniowymi.

Szkolenie stanowi punkt wyjścia do dalszego doskonalenia doradców – kończy się autorefleksją uczestników z wykorzystaniem profilu kompetencyjnego doradcy oraz zaplanowaniem indywidualnej ścieżki rozwoju zawodowego.

Ramowy program szkolenia może posłużyć jako inspiracja dla publicznych placówek doskonalenia nauczycieli, które będą zatrudniać doradców metodycznych oraz przygotowywać ich do pełnienia tej roli. Warto wzbogacić realizację kursu o moduł organizacyjny, umożliwiający doradcom poznanie specyfiki placówki, w której przyjdzie im pracować, obowiązujące w niej procedury, zakres obowiązków, warunki pracy, niezbędną dokumentację, itp.

Adresaci szkolenia: doradcy metodyczni rozpoczynający pracę na tym stanowisku.

Cel ogólny szkolenia: przygotowanie nowo powołanych doradców metodycznych do realizacji zadań doradczych poprzez:

- przedstawienie zadań doradcy i form ich realizacji wynikających z przepisów prawa;
- doskonalenie umiejętności niezbędnych do realizowania zadań doradcy metodycznego;
- kształtowanie postaw sprzyjających wspieraniu rozwoju zawodowego nauczycieli, w tym innowacyjności i otwartości na zmiany;
- doskonalenie umiejętności refleksyjnego podejścia do pełnienia roli doradcy metodycznego i podnoszenia jakości własnej pracy.

Moduły szkoleniowe:

1. Wprowadzenie
2. Miejsce doradcy metodycznego w systemie doskonalenia nauczycieli

[1] Materiał opracowano w oparciu o stan prawny na dzień 1 lipca 2019 r.

3. Zadania doradcy metodycznego
4. Formy realizacji zadań doradcy metodycznego
5. Metodyka pracy z dorosłymi
6. Organizacja pracy doradcy metodycznego
7. Planowanie rozwoju doradcy metodycznego
8. Podsumowanie i ewaluacja szkolenia

Czas trwania zajęć: 40 godzin dydaktycznych.

Optymalna liczebność grupy szkoleniowej: 20 osób.

Moduł I: Wprowadzenie

Zalecany czas realizacji: 2 godziny.

Cele szczegółowe

Uczestnik:

- poznaje cele ogólne i program szkolenia;
- określa własne potrzeby szkoleniowe oraz zasoby, którymi może się dzielić z uczestnikami kursu;
- poznaje innych członków grupy szkoleniowej i nawiązuje z nimi relacje;
- określa przydatność poznanych ćwiczeń w działaniach doradcy metodycznego.

Szczegółowe treści:

1. Prezentacja celów ogólnych i programu szkolenia.
2. Poznanie się uczestników i integracja grupy.
3. Określenie zasobów i potrzeb szkoleniowych uczestników.
4. Organizacja zajęć i zasady wspólnej pracy.
5. Sposoby wykorzystywania poznanych ćwiczeń integracyjnych w różnych obszarach aktywności doradcy metodycznego.

Uwagi do realizacji:

Przed realizacją szkolenia prowadzący powinien uzyskać jak najwięcej danych na temat grupy, z którą będzie pracował. Rozpoczynając szkolenie, warto zebrać informacje m.in. na temat miejsca pracy uczestników, przedmiotów, których nauczają, tego, czy pełnili już funkcję doradcy metodycznego, czy mają doświadczenie trenerskie, itp. Moduł wprowadzający należy elastycznie dostosować do potrzeb grupy. Jego stałe elementy to: omówienie celów i przebiegu szkolenia, opracowanie kontraktu, porównanie oczekiwań uczestników z celami kursu oraz integracja grupy szkoleniowej.

Moduł II: Miejsce doradcy metodycznego w systemie doskonalenia nauczycieli

Zalecany czas realizacji: 4 godziny.

Cele szczegółowe

Uczestnik:

- omawia zasady powierzania zadań doradcy, zatrudniania go i finansowania jego pracy;
- wymienia szczegółowe zadania doradcy metodycznego i formy ich realizacji wynikające z przepisów prawa;
- opisuje role doradcy metodycznego na różnych etapach rozwoju zawodowego nauczyciela;
- określa zakres i charakter współpracy doradcy metodycznego z wybranymi instytucjami i placówkami oświatowymi.

Szczegółowe treści:

1. Prawne aspekty pracy doradcy metodycznego:
    - powierzanie zadań doradcy, zatrudnianie go i finansowanie jego pracy;
    - podstawowe zadania doradcy metodycznego i formy ich realizacji;
    - zadania doradcy związane z oceną pracy nauczyciela i procedurą awansu zawodowego.
2. Współpraca doradcy metodycznego z instytucjami i placówkami oświatowymi.

Polecana literatura:

- Dybek H., (2000), *Doradztwo metodyczne i doskonalenie zawodowe nauczycieli*, Kraków: Wydawnictwo Impuls.
- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 maja 2019 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli* (Dz.U. z 2019 r., poz. 1045).
- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 29 maja 2018 r. w sprawie szczegółowych kryteriów i trybu dokonywania oceny pracy nauczycieli, zakresu informacji zawartych w karcie oceny pracy, składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego oraz trybu postępowania odwoławczego* (Dz.U. z 2018 r., poz. 1133 ze zm.).
- *Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 26 lipca 2018 r. w sprawie uzyskiwania stopni awansu zawodowego przez nauczycieli* (Dz.U. z 2018 r., poz. 1574).
- *Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo Oświatowe* (Dz.U. z 2019 r., poz. 1148).
- *Ustawa z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela* (Dz.U. z 2018 r., poz. 967 i 2245 oraz z 2019 r., poz. 730).
- *Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty* (Dz.U. z 2018 r., poz. 1457, 1560, 1669, 2245 oraz z 2019 r., poz. 730 i 761).

Uwagi do realizacji:
Zaleca się, aby tematyka tego modułu była realizowana metodami aktywizującymi, uczestnicy powinni samodzielnie dokonać analizy zapisów prawnych oraz mieć możliwość ich przedyskutowania. Należy zadbać o to, by omawiane aspekty pracy doradcy każdorazowo odnosić do aktualnych przepisów. Bardzo ważnym elementem jest wskazanie na wzajemne zależności między poszczególnymi instytucjami i placówkami oświatowymi a zadaniami doradcy metodycznego. Podczas realizacji tego modułu uczestnicy powinni uświadomić sobie, że działania doradcy metodycznego dotykają wielu obszarów pracy nauczyciela oraz wymagają współpracy z licznymi podmiotami.

Moduł III: Zadania doradcy metodycznego

Zalecany czas realizacji: 8 godzin.

Cele szczegółowe

Uczestnik:
- charakteryzuje zadania doradcy metodycznego wynikające z przepisów prawa;
- wymienia sposoby planowania, diagnozowania i badania efektów procesu dydaktycznego;
- formułuje pytania służące dokonaniu oceny programu nauczania;
- opisuje kolejne kroki konstruowania i modyfikacji programu nauczania;
- określa istotę działań innowacyjnych i wskazuje ich rodzaje;
- tworzy arkusz obserwacji lekcji;
- formułuje fragment opinii na temat pracy nauczyciela;
- przedstawia rolę doradcy w procedurze odwoławczej od oceny pracy nauczyciela.

Szczegółowe treści:
1. Podstawowe zadania doradcy metodycznego – wspomaganie nauczycieli i 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.
2. Dodatkowe zadania doradcy metodycznego wynikające z przepisów prawa:
    - obserwacja zajęć i ich omawianie z nauczycielem;
    - przygotowanie opinii na temat pracy nauczyciela;
    - praca w zespole oceniającym, rozpatrującym odwołanie od oceny pracy nauczyciela;
    - inne zadania doradcy metodycznego.

Polecana literatura:

- Dybek H., (2000), *Doradztwo metodyczne i doskonalenie zawodowe nauczycieli*, Kraków: Wydawnictwo Impuls.
- Dylak S., (2000), *Wprowadzenie do konstruowania szkolnych programów nauczania.* Warszawa: Wydawnictwo Szkolne PWN.
- Dzierzgowska I., (2003), *Opiekun stażu*, Warszawa: Wyd. Fraszka Edukacyjna.
- Garstka T., Marszałek J., (2000), *Nauczyciel na starcie*, Warszawa: CODN.
- Grondas M., Żmijski J., (2005), *Dokumentowanie i planowanie rozwoju nauczyciela*, Warszawa: CODN.
- Hatti J., (2015), *Widoczne uczenie się dla nauczycieli*, Warszawa: CEO.
- Harmin M., (2015), *Jak motywować uczniów do nauki?*, Warszawa: CEO.
- Elsner D., Bednarek K., (2010), *Pomoc doradców metodycznych i konsultantów placówek doskonalenia nauczycieli w opinii jej beneficjentów. Raport*, Warszawa: ORE.
- Komorowska H., (1999), *O programach prawie wszystko*, Warszawa: WSiP.
- Marzano R. J., (2012) *Sztuka i teoria skutecznego nauczania*, Warszawa: CEO.
- Niemierko B., (2019), *Diagnostyka edukacyjna*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Olszowska G., Mulkowski P., Derlukiewicz M., Galant A., Golanko J., (2012), *Programy nauczania w rzeczywistości szkolnej. Tworzenie – wybór – ewaluacja,* Warszawa: ORE.
- Przyborowska B., (2013), *Pedagogika innowacyjności: między teorią a praktyką*, Toruń: Wydawnictwo Naukowe UMK.
- Sterna D., (2014), *Ocenianie kształtujące w praktyce*, Warszawa: CEO.
- Szmidt K., (2008), *Trening kreatywności*, Gliwice: Wyd. Helion.
- Taraszkiewicz M., (1995), *Jak uczyć lepiej, czyli refleksyjny praktyk w działaniu*, Warszawa: CODN.
- Żylińska M., (2013) *Neurodydaktyka. Nauczanie i uczenie się przyjazne mózgowi*, Toruń: Wydawnictwo Naukowe UMK.

Uwagi do realizacji:

Ważne, by realizując ten moduł, uwzględnić ćwiczenia dotyczące każdego z zadań doradcy. Najlepiej, jeśli instrukcje do ćwiczeń będą odnosić się do konkretnych sytuacji, z którymi doradca może się zetknąć w swojej pracy. Uczestnikom należy stworzyć możliwość przygotowania (przynajmniej we fragmentach) dokumentów niezbędnych w pracy doradcy (takich jak np. arkusz obserwacji, scenariusz rozmowy po obserwacji, opinia na temat pracy nauczyciela itp.). Ponieważ program kursu nie przewiduje oddzielnego modułu dotyczącego metod pracy z dorosłymi, należy jak najwięcej metod, form i technik zastosować podczas zajęć, aby uczestnicy poznali je i przećwiczyli w praktyce. Warto wykorzystać np.: burzę mózgów, analizę SWOT, analizę „za i przeciw", pokera kryterialnego, drzewo decyzyjne, symulację, studium przypadku, różne rodzaje dyskusji (w tym debatę), *world café* itp. Uczestnicy powinni mieć możliwość pracy indywidualnej, w parach i w grupach.

Moduł IV: Formy realizacji zadań doradcy metodycznego

Zalecany czas realizacji: 8 godzin.

Cele szczegółowe

Uczestnik:

- charakteryzuje formy realizacji zadań doradcy metodycznego oraz ich znaczenie dla rozwoju zawodowego nauczycieli;
- wymienia zasady planowania i organizowania różnych form doskonalenia i zajęć otwartych;
- opisuje zadania koordynatora i ekspertów zewnętrznych w pracy sieci współpracy i samokształcenia;
- wyjaśnia rolę doradcy jako mentora;
- dobiera i wykorzystuje narzędzia coachingowe w pracy doradczej.

Szczegółowe treści:

1. Planowanie, organizowanie i prowadzenie różnych form doskonalenia:
    - projektowanie szkoleń, konferencji, warsztatów i innych form doskonalenia;
    - przygotowanie materiałów edukacyjnych;
    - doradca w roli prowadzącego;
    - ewaluacja form doskonalenia.
2. Prowadzenie zajęć otwartych:
    - planowanie i organizacja zajęć otwartych;
    - omawianie zajęć z nauczycielami.
3. Organizowanie i prowadzenie sieci współpracy i samokształcenia:
    - istota działania sieci;
    - planowanie i organizacja sieci – spotkania stacjonarne i praca na platformie;
    - rola i zadania koordynatora oraz ekspertów zewnętrznych;
    - ewaluacja pracy sieci.
4. Indywidualne formy wsparcia:
    - prowadzenie indywidualnych konsultacji;
    - wybrane narzędzia coachingowe przydatne w pracy doradcy;
    - doradca w roli nauczycielskiego mentora.

Polecana literatura:

- Bennewicz M., (2011), *Coaching i mentoring w praktyce*, Warszawa: Burda Publishing Polska.
- Domaradzka-Grochowalska Z., (2015), *Wspomaganie szkół i przedszkoli – coaching, mentoring i inne formy pracy. Materiały szkoleniowe*, Warszawa: ORE.
- Dzierzgowska I., (2003), *Opiekun stażu*, Warszawa: Wyd. Fraszka Edukacyjna.

- Elsner D. (red.), (2013), *Sieci współpracy i samokształcenia. Teoria i praktyka*, Warszawa: Wolters Kluwer.
- Garstka T., Marszałek J., (2000), *Nauczyciel na starcie*, Warszawa: CODN.
- Grondas M., Żmijski J., (2005), *Dokumentowanie i planowanie rozwoju nauczyciela*, Warszawa: CODN.
- Kocurek M., Sołtysińska I., Świeży M., Wachna-Sosin I., (2015), *Przewodnik metodyczny dla koordynatorów sieci współpracy i samokształcenia*, Warszawa: ORE.
- Kordziński J., (2013), *Nauczyciel, trener, coach*, Warszawa: Wolters Kluwer.
- Królikowski J., (2002), *Opiekun nauczyciela. Teoria, refleksja, praktyka*, Warszawa: CODN.
- Pomianowska M., Tołwińska-Królikowska E., (2008), *Opiekun stażu. Poradnik,* Warszawa: CODN.
- Praca zbiorowa, (2012), *Nowe formy wspomagania szkół. Koordynator siec*i, Warszawa: ORE.
- Rea L., (1999), *Planowanie i projektowanie szkoleń*, Warszawa: Dom Wydawniczy ABC.
- Sidor-Rządkowska M., (2015), *Mentoring. Teoria, praktyka, studia przypadków*, Warszawa: Wolters Kluwer.

Uwagi do realizacji:
Moduł ten jest ściśle powiązany z modułem III. Realizując go, uczestnicy poznają różne role, w jakich występuje doradca metodyczny (np. edukatora, koordynatora sieci, indywidualnego konsultanta, prowadzącego zajęcia otwarte, mentora). Warto pamiętać, że tematyka związana z działaniem sieci, coachingiem i mentoringiem jest stosunkowo nowa w edukacji, zapewne nie wszyscy uczestnicy się z nią zetknęli. Zagadnienia dotyczące prowadzenia zajęć otwartych należy powiązać z wątkiem obserwacji i omawiania lekcji z modułu III.

Realizując moduł IV, warto stosować rozmaite metody i formy pracy. Istotne także, aby uczestnicy poznali kilka podstawowych narzędzi coachingowych, np. takich jak: koło życia, koło kompetencji, model GROW, 5Q, pytania kartezjańskie, metafora itp. Należy przećwiczyć ich wykorzystanie na konkretnych, „doradczych" przykładach.

Moduł V: Metodyka pracy z dorosłymi

Zalecany czas realizacji: 8 godzin.

Cele szczegółowe

Uczestnik:
- charakteryzuje specyfikę uczenia się dorosłych;
- prezentuje wybrane modele pracy z dorosłymi, porównuje je oraz ocenia ich przydatność w pracy z różnymi grupami;
- opisuje etapy rozwoju grupy i role grupowe przyjmowane przez członków zespołu;

- omawia trudne sytuacje występujące w pracy grupowej i proponuje sposoby radzenia sobie z nimi;
- stosuje zasady skutecznej komunikacji interpersonalnej w pracy doradcy metodycznego.

Szczegółowe treści:

1. Specyfika uczenia się dorosłych:
    - podstawowe zasady pracy z dorosłymi;
    - wybrane modele uczenia się dorosłych.
2. Komunikacja interpersonalna w pracy doradcy metodycznego:
    - bariery komunikacyjne i sposoby radzenia sobie z nimi;
    - aktywne słuchanie narzędziem w pracy doradcy;
    - przyjmowanie i udzielanie informacji zwrotnej.
3. Praca z grupą:
    - role grupowe i sposoby wykorzystania ich potencjału podczas pracy;
    - dynamika rozwoju grupy i wynikające z niej zadania prowadzącego;
    - trudne sytuacje w pracy grupowej i sposoby radzenia sobie z nimi.

Polecana literatura:

- Caldini R., (2016), *Wywieranie wpływu na ludzi. Teoria i praktyka*, Gdańsk: GWP.
- Dzierzgowska I., (2002), *Nauczanie nauczycieli. Podręcznik dla edukatora*, Warszawa: Wyd. Fraszka Edukacyjna.
- Ekiert-Grabowska D., Elsner D., (1997), *Jakość planowania i doskonalenia kwalifikacji zawodowych w zarządzaniu oświatą*, Radom: Program TERM.
- Harwas-Napierała B., Trempała J. (red.), (2001), *Psychologia rozwoju*, t. 2., Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Knafel K., (1997), *Komunikacja społeczna w organizacji*, Radom: OKiDK.
- Knowles M. S., Holton E. F., Swanson R. A., (2009), *Edukacja dorosłych*, Warszawa: PWN.
- Kolb D., (1984), *Experiential learning*, New Jersey: Prentice Hall.
- Matlakiewicz A., Solarczyk-Szwec H., (2009), *Dorośli uczą się inaczej: andragogiczne podstawy kształcenia ustawicznego*, Toruń: Centrum Kształcenia Ustawicznego.
- Owczarz M. (red.), (2005), *Poradnik edukatora*, Warszawa: CODN.
- Praca zbiorowa, (1997), *Kształcenie dorosłych – zestaw materiałów*, Warszawa: TERM FRSE, MEN.
- Praca zbiorowa, (2015), *Model kształcenia dla kandydatów na dyrektorów szkół/placówek. Przywództwo edukacyjne*, Kraków: Wydawnictwo UJ.
- Półturzycki J., (1991), *Dydaktyka dorosłych*, Warszawa: WSiP.
- Sielatycki M., (2004), *Materiały szkoleniowe – jak je tworzyć*, Warszawa: CODN.
- Strelau J. (red.), (2000), *Psychologia. Podręcznik akademicki*, t. 2, Gdańsk: GWP.
- Szabo A., (1997), *Metody pracy edukatora*, Radom: TERM, MEN.
- Turner J., Helms D., (1999), *Rozwój człowieka*, Warszawa: WSiP.
- Wujek T. (red.), (1996), *Wprowadzenie do andragogiki*, Radom: Wydawnictwo ITE.

Uwagi do realizacji:
W czasie realizacji tego modułu należy zwrócić uwagę na różnice pomiędzy nauczaniem-uczeniem się dzieci a nauczaniem-uczeniem się dorosłych oraz omówić wynikające z tych różnic zasady, które doradca powinien uwzględniać, planując i realizując swoje działania. Zaprezentowane modele pracy z dorosłymi stanowią propozycje dla osób realizujących program. Wybór konkretnych modeli uczenia się dorosłych powinien zależeć od rozpoznanych potrzeb uczestników oraz dotychczasowych doświadczeń prowadzącego zajęcia – może to być m.in.: model M. S. Knowlesa, Cykl Kolba czy wykorzystanie ICT w kształceniu dorosłych. Istotne zagadnienia tego modułu to udzielanie informacji zwrotnej oraz rozwiązywanie problemów związanych z działaniami doradcy metodycznego. Realizując tę tematykę, warto zaplanować jak najwięcej działań praktycznych. Techniki pracy takie jak: symulacja, analiza przypadku czy drama umożliwiają uczestnikom doświadczanie i prowadzenie refleksji, które przygotują ich do radzenia sobie w trudnych sytuacjach.

Moduł VI: Organizacja pracy doradcy metodycznego

Zalecany czas realizacji: 6 godzin.

Cele szczegółowe

Uczestnik:
- wymienia sposoby rozpoznawania potrzeb rozwojowych nauczycieli;
- planuje swoją pracę w powiązaniu ze zdiagnozowanymi potrzebami nauczycieli;
- dokonuje ewaluacji swojej pracy z wykorzystaniem różnych metod i narzędzi.

Szczegółowe treści:
1. Diagnoza potrzeb nauczycieli:
    - źródła informacji o potrzebach rozwojowych nauczycieli;
    - sposoby rozpoznawania potrzeb – metody, techniki i narzędzia.
2. Planowanie pracy doradcy metodycznego:
    - metody planowania pracy;
    - rodzaje planów i ich wykorzystanie w pracy doradcy.
3. Dokumentowanie pracy doradcy metodycznego.
4. Ewaluacja pracy doradcy metodycznego:
    - projektowanie ewaluacji;
    - metody i narzędzia wykorzystywane w procesie ewaluacji;
    - analiza i interpretacja wyników.

Polecana literatura:

- Boydell T., Malcolm L., (2001), *Identyfikacja potrzeb szkoleniowych*, Kraków: Oficyna Ekonomiczna.

- Dzierzgowska I., (2002), *Nauczanie nauczycieli. Podręcznik dla edukatora,* Warszawa: Wyd. Fraszka Edukacyjna.
- Konarzewski K., (2000), *Jak uprawiać badania oświatowe – metodologia praktyczna*, Warszawa: WSiP.
- Korporowicz L., (1997), *Ewaluacja w edukacji*, Warszawa: Oficyna Naukowa.
- *Łobocki M.*, (2010), *Metody i techniki badań pedagogicznych*, Kraków: Wydawnictwo Impuls.
- Owczarz M. (red.), (2005), *Poradnik edukatora*, Warszawa: CODN.
- Pilch T., Bauman T., (2001), *Zasady badań pedagogicznych: strategie ilościowe i jakościowe*, Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Żak.
- Rea L., (2004), *Planowanie i projektowanie szkoleń*, Kraków: Oficyna Ekonomiczna.
- Szabo A., (1997), *Organizacja procesu doskonalenia*, Radom: TERM, MEN.
- Tołwińska-Królikowska E., (2010), *Autoewaluacja w szkole*, Warszawa: ORE.

Uwagi do realizacji:
Celem tego modułu jest ukazanie ścisłego powiązania działalności doradcy z potrzebami nauczycieli oraz przekazanie wskazówek dotyczących organizacji jego warsztatu pracy. Należy omówić typowy cykl działań doradcy: diagnoza, planowanie, realizacja, ewaluacja. Potrzebny jest przegląd metod, technik i narzędzi przydatnych zarówno podczas dokonywania diagnozy, jak i ewaluacji pracy. Warto przećwiczyć planowanie pracy, akcentując dobór tematyki i sposobów wsparcia do zdiagnozowanych potrzeb nauczycieli. Uczestnicy mogą opracować fragment planu w oparciu o instrukcję, wskazującą zdiagnozowany przykładowy problem – potrzebę konkretnej grupy nauczycieli, a następnie sformułować wnioski z przykładowych wyników ewaluacji i rekomendacje dotyczące dalszych działań. Diagnoza, planowanie pracy i jej ewaluacja stanowią wyzwanie dla nauczycieli. Omawiając je, warto odnosić się do konkretnych przykładów z pracy doradcy, wykorzystać jak najwięcej dokumentów, zastosować symulacje i studia przypadków.

Moduł VII: Planowanie rozwoju doradcy metodycznego

Zalecany czas realizacji: 3 godziny.

Cele szczegółowe

Uczestnik:
- opisuje profil kompetencyjny doradcy metodycznego;
- dokonuje samooceny kompetencji szczególnie istotnych podczas pełnienia roli doradcy metodycznego;
- planuje własny rozwój w roli doradcy metodycznego.

Szczegółowe treści:

1. Profil kompetencyjny doradcy metodycznego: wiedza, umiejętności, postawy.
2. Samoocena kompetencji niezbędnych do realizacji zadań doradcy metodycznego.
3. Planowanie własnego rozwoju w roli doradcy metodycznego z wykorzystaniem samooceny kompetencji i ewaluacji podejmowanych działań.

Polecana literatura:

- Biolos J., Brown T., Saunders R. M. i in., (2006), *Zarządzanie karierą*, Warszawa: Wydawnictwo STUDIO EMKA.
- Kapcia A., Wojnarowska M. (oprac.), (2015), *W drodze do przywództwa edukacyjnego. Wybór materiałów z projektu Przywództwo i zarządzanie w oświacie – system kształcenia i doskonalenia dyrektorów szkół/placówek*, Kraków: Wydawnictwo UJ.
- Król H., Ludwiczyński A., (2010), *Zarządzanie zasobami ludzkimi: tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Sutherland J., Canvell D., (2007), *Klucz do zarządzania zasobami ludzkimi: najważniejsze teorie, pojęcia, postaci,* Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Szumigraj M., (2011), *Poradnictwo kariery: systemy i sieci*, Warszawa: Oficyna Wydawnicza Łośgraf.

Uwagi do realizacji:

Podczas omawiania tematyki zawartej w module VII szczególne znaczenie ma praca z profilem kompetencyjnym – stanowi ona punkt wyjścia do dalszych działań. Uczestnicy powinni opracować profil, bazując na dotychczasowych doświadczeniach, wiedzy i umiejętnościach zdobytych podczas szkolenia oraz na gotowym materiale źródłowym. W przypadku wystąpienia znaczących różnic w postrzeganiu profilu przez poszczególnych doradców, warto podjąć dyskusję i zastanowić się, z czego one wynikają. Cenne jest również zwrócenie uwagi na możliwość wykorzystania pracy z profilem i planowaniem rozwoju także na etapie ich pracy z nauczycielami.

Moduł VIII: Podsumowanie i ewaluacja szkolenia

Zalecany czas realizacji: 1 godzina.

Cele szczegółowe

Uczestnik:

- określa przydatność poznanych w trakcie szkolenia metod i technik stosowanych w pracy doradcy metodycznego;
- ocenia przydatność treści realizowanych podczas szkolenia w kontekście wykonywania zadań doradcy.

Szczegółowe treści:

1. Analiza metod i technik pracy wykorzystywanych w trakcie szkolenia pod kątem ich przydatności w pracy doradcy metodycznego; zebranie od uczestników propozycji dodatkowych metod i form pracy.
2. Ewaluacja szkolenia.

Uwagi do realizacji:

Podsumowując szkolenie, należy odnosić się do praktycznego wykorzystania przez uczestników zdobytej wiedzy i umiejętności. Z uwagi na fakt, iż w 40-godzinnym cyklu zajęć nie został uwzględniony moduł prezentujący metody pracy, warto spojrzeć na wykorzystane w trakcie pracy dydaktycznej metody, formy i techniki pod kątem możliwości ich zastosowania w codziennej pracy doradcy metodycznego. Wartość dodaną kursu stanowią inspiracje i pomysły powstałe podczas zajęć oraz kontakty nawiązane w jego trakcie – istotne, by zachęcić uczestników do ich podtrzymywania w celu wymiany doświadczeń i wzajemnego wsparcia.