

Nadzór pedagogiczny
System Ewaluacji Oświaty



RAPORT Z EWALUACJI CAŁOŚCIOWEJ

Ośrodek Rozwoju Kompetencji Edukacyjnych
Warszawa

Kuratorium Oświaty w Warszawie

Wstęp

Prezentowany raport jest rezultatem ewaluacji zewnętrznej przeprowadzonej w placówkach doskonalenia nauczycieli/poradniach psychologiczno-pedagogicznych/bibliotekach pedagogicznych przez wizytatorów do spraw ewaluacji.

Ewaluacja zewnętrzna polega na zbieraniu i analizowaniu informacji na temat funkcjonowania szkoły w obszarach wyznaczonych przez wymagania państwa:

1. Placówka realizuje koncepcję pracy.
2. Procesy edukacyjne są zorganizowane w sposób sprzyjający rozwojowi osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki.
3. Placówka zaspokaja potrzeby osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki.
4. Procesy edukacyjne są efektem współpracy nauczycieli i innych osób realizujących zadania placówki.
5. Promowana jest wartość edukacji.
6. Wykorzystywane są zasoby placówki i środowiska lokalnego na rzecz wzajemnego rozwoju.
7. Placówka w planowaniu pracy uwzględnia wnioski z analizy badań zewnętrznych i wewnętrznych.
8. Zarządzanie placówką służy jej rozwojowi.

Ewaluacja ma także na celu ustalenie, czy placówka spełnia badane wymagania zawarte w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 6.08.2015 r. Placówka może spełniać wymagania na poziomie podstawowym i podejmować działania z wysokiego poziomu wymagania.

Opis metodologii

Badanie zostało zrealizowane w dniach 11-01-2016 - 14-01-2016 przez zespół wizytatorów ds. ewaluacji, w skład którego weszli: Danuta Wolnowska, Barbara Niesłuchowska. Badaniem objęto 50 klientów placówki (ankieta i wywiad grupowy), 6 pracowników merytorycznych placówki (ankieta i wywiad grupowy). Przeprowadzono wywiad indywidualny z dyrektorem placówki, przedstawicielem organu prowadzącego, grupowy z partnerami placówki, a także obserwacje szkoleń i analizę dokumentacji. Na podstawie zebranych danych został sporządzony raport, który obejmuje podstawowe obszary działania placówki.

Wyjaśnienie skrótów dla narzędzi:

OZ - Arkusz obserwacji zajęć w placówce

AD - Kwestionariusz ankiety dla dyrektora/dyrektorki placówki

AK - Kwestionariusz ankiety dla klientów placówki

APM - Kwestionariusz ankiety dla pracowników merytorycznych placówki

APW - Kwestionariusz ankiety poewaluacyjnej dla wizytatora

ADZ - Kwestionariusz badania "Analiza danych zastanych"

WK - Scenariusz wywiadu grupowego z klientami

SWGZPM - Scenariusz wywiadu grupowego z pracownikami merytorycznymi

WD - Scenariusz wywiadu z dyrektorem/dyrektorką placówki

WP - Scenariusz wywiadu z partnerami

WPOP - Scenariusz wywiadu z przedstawicielem organu prowadzącego

Obraz placówki

Ośrodek Rozwoju Kompetencji Edukacyjnych jest placówką doskonalenia nauczycieli o zasięgu ogólnopolskim, wpisaną do ewidencji niepublicznych placówek doskonalenia nauczycieli województwa mazowieckiego 18 grudnia 2013r. Organem prowadzącym placówkę są Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne sp. z o.o. Celem placówki jest rozbudzanie, diagnozowanie oraz zaspokajanie potrzeb w zakresie podnoszenia kompetencji dydaktycznych, wychowawczych, społecznych i organizacyjnych nauczycieli oraz kadry kierowniczej szkół i placówek poprzez organizowanie i prowadzenie działalności na rzecz doskonalenia zawodowego. Adresatami form doskonalących są dyrektorzy, doradcy metodyczni i nauczyciele szkół wszystkich typów i różnych przedmiotów. Konferencje, szkolenia i warsztaty prowadzone są w formach: stacjonarnej i online. W roku szkolnym 2013/2014 ORKE stworzył ogólnopolską sieć współpracy nauczycieli matematyki szkół podstawowych pracujących z nowym podręcznikiem WSiP Matematyka z Pomysłem (2x2 Pracuj z Pomysłem!). Celem działalności sieci jest wymiana dobrych praktyk, udział w e-spotkaniach szkoleniowych, diagnozach kompetencji matematycznych oraz wspólna refleksja na temat tego, jak skutecznie kształcić umiejętności matematyczne uczniów, wprowadzając aktywizujące metody pracy wspierające zaangażowanie i aktywność uczniów. ORKE jest organizacją uczącą się. Działania placówki wspierane są głosem doradczym Rady Programowej, złożonej z dwunastu przedstawicieli środowiska nauki oraz ekspertów z różnych dziedzin edukacji. Placówka działa zgodnie ze swoim statutem oraz przyjętą koncepcją pracy i misją. Koncepcja uwzględnia tematykę szkoleń związanych z realizacją podstawowych kierunków polityki oświatowej państwa określanych corocznie przez Ministra Edukacji Narodowej, oczekiwaniami nauczycieli oraz potrzebą dobrego wykorzystania przez szkoły materiałów edukacyjnych WSiP-u. Każdy z podejmowanych przez ORKE obszarów szkoleniowych służy wspieraniu sposobu myślenia o procesie uczenia się - nauczania, w którym uczeń staje się twórcą własnych zasobów edukacyjnych, zaś szkoła - środowiskiem uczenia się. Ważnym aspektem pracy placówki jest dążenie do takiego sposobu realizacji procesów edukacyjnych, aby uwzględniał on potrzeby i specyfikę odbiorców oferty. Realizowane przez ORKE nowatorskie rozwiązania programowe (ogólnopolska sieć współpracy nauczycieli, nowoczesne metody i formy pracy i przekazu informacji) inspirują nauczycieli do podejmowania nowych wyzwań, doskonalenia własnego warsztatu pracy oraz wyzwalają kreatywność. Placówka prowadzi szereg działań o charakterze antydyskryminacyjnym. Dzięki szkoleniom i konferencjom online nauczyciele nawet z najdalszych zakątków Polski, a także z zagranicy mogą bezpłatnie korzystać z oferty i materiałów edukacyjnych zamieszczonych na stronie internetowej placówki. Ośrodek współpracuje z instytucjami rządowymi, szkołami i placówkami oświatowymi, ośrodkami doskonalenia nauczycieli oraz firmami szkoleniowymi i wieloma organizacjami (np. Ministerstwo Edukacji Narodowej, Polkomtel, Mobile Box, WoltersKluwers, stowarzyszenie Dobra Edukacja, fundacje Edukacja dla Demokracji i Dobra Polska Szkoła, ośrodek doskonalenia nauczycieli w Olsztynie, czasopismo Dyrektor Szkoły). Dążąc do rozwoju zawodowego innych ORKE traktuje uczenie się od siebie jako ważny element zarówno planowania i realizacji procesów edukacyjnych, jak i efektywnego zarządzania placówką.

Informacja o placówce

Nazwa placówki	Ośrodek Rozwoju Kompetencji Edukacyjnych
Patron	
Typ placówki	Ośrodek kształcenia i doskonalenia zawodowego
Miejscowość	Warszawa
Ulica	Al. Jerozolimskie
Numer	96
Kod pocztowy	00-807
Urząd pocztowy	Warszawa
Telefon	22 5762851
Fax	
Www	
Regon	14191153100000
Publiczność	niepubliczna
Kategoria uczniów	Dorośli
Charakter	brak specyfiki
Uczniowie, wychow., słuchacze	0
Oddziały	0
Nauczyciele pełnozatrudnieni	6.00
Nauczyciele niepełnozatr. (stos.pracy)	0.00
Nauczyciele niepełnozatr. (w etatach)	0.00
Średnia liczba uczących się w oddziale	
Liczba uczniów przypadających na jednego pełnozatrudnionego nauczyciela	0
Województwo	MAZOWIECKIE
Powiat	Warszawa
Gmina	Warszawa
Typ gminy	gmina miejska, miasto stołeczne

Obszary badawcze umożliwiające opisanie działań szkoły w zakresie wymagań

Placówka realizuje koncepcję pracy	✓
Poziom podstawowy:	
Placówka działa zgodnie z przyjętą własną koncepcją pracy, uwzględniającą potrzeby rozwojowe osób oraz potrzeby instytucji i organizacji korzystających z jej oferty, specyfikę pracy placówki oraz zidentyfikowane oczekiwania środowiska lokalnego. Koncepcja pracy placówki jest znana osobom, instytucjom i organizacjom korzystającym z oferty placówki.	✓
Poziom wysoki:	
Realizowana koncepcja pracy placówki jest monitorowana, i w razie potrzeb modyfikowana z uwzględnieniem oczekiwań osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki.	
Procesy edukacyjne są zorganizowane w sposób sprzyjający rozwojowi osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki	✓
Poziom podstawowy:	
Planowanie procesów edukacyjnych w placówce służy rozwojowi osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki, a w realizacji zadań stosuje się różne formy i metody pracy dostosowane do potrzeb osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki.	✓
Placówka pozyskuje i analizuje informacje od osób, instytucji i organizacji, które skorzystały z oferty placówki, na temat podejmowanych przez placówkę działań.	✓
Poziom wysoki:	
W placówce stosuje się nowatorskie rozwiązania służące rozwojowi osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki.	
Wnioski z analizy informacji pozyskanych od osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki są wykorzystywane do doskonalenia procesów edukacyjnych i działań prowadzonych przez placówkę.	
Placówka zaspokaja potrzeby osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki	✓
Poziom podstawowy:	
Realizacja oferty placówki pozwala osiągać jej cele i zaspokaja potrzeby osób, instytucji i organizacji z niej korzystających.	✓
Podejmowane są działania służące wyrównywaniu szans w dostępie do oferty placówki. W placówce są realizowane działania antydyskryminacyjne.	✓
Poziom wysoki:	
Doskonali się ofertę placówki z uwzględnieniem indywidualnych potrzeb osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki oraz pozyskanych od nich opinii dotyczących pracy placówki. Placówka zachęca osoby, instytucje i organizacje korzystające z oferty placówki do własnego rozwoju.	
Procesy edukacyjne są efektem współpracy nauczycieli i innych osób realizujących zadania placówki	✓
Poziom podstawowy:	
Nauczyciele i inne osoby realizujące zadania placówki współpracują ze sobą w planowaniu, organizowaniu, realizowaniu, i modyfikowaniu procesów edukacyjnych.	✓
Nauczyciele i inne osoby realizujące zadania placówki pomagają sobie nawzajem i wspólnie rozwiązują problemy.	✓
Poziom wysoki:	
Nauczyciele i inne osoby realizujące zadania placówki pomagają sobie nawzajem w ewaluacji i doskonaleniu własnej pracy.	
Promowana jest wartość edukacji	✓

Poziom podstawowy:	
W placówce prowadzi się działania kształtujące postawę uczenia się przez całe życie.	✓
W placówce prowadzi się działania promujące wartość edukacji skierowane do osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki oraz pracowników i innych osób realizujących zadania placówki. Placówka jest pozytywnie postrzegana w środowisku lokalnym.	✓
Poziom wysoki:	
Realizowane przez placówkę działania wzmacniają odpowiedzialność za własny rozwój osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki.	
Działania realizowane przez placówkę promują wartość edukacji i wpływają na rozwój lokalnej społeczności.	
Wykorzystywane są zasoby placówki i środowiska lokalnego na rzecz wzajemnego rozwoju	
Poziom podstawowy:	
Prowadzi się rozpoznanie potrzeb i zasobów placówki oraz środowiska lokalnego i na tej podstawie podejmuje się inicjatywy na rzecz ich wzajemnego rozwoju. Placówka w sposób systematyczny i celowy, z uwzględnieniem specyfiki jej działania, współpracuje z instytucjami i organizacjami działającymi w środowisku lokalnym	✓
W placówce stwarza się warunki do wyrażenia opinii o jej funkcjonowaniu w środowisku lokalnym. Opinie te są wykorzystywane do doskonalenia pracy placówki.	✓
Poziom wysoki:	
Współpraca placówki ze środowiskiem lokalnym wpływa na ich wzajemny rozwój.	
Wykorzystywane przez placówkę zasoby środowiska lokalnego wpływają na rozwój osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki.	
Placówka w planowaniu pracy uwzględnia wnioski z analizy badań zewnętrznych i wewnętrznych	
Poziom podstawowy:	
W placówce analizuje się wyniki badań zewnętrznych i wewnętrznych, w tym wyniki ewaluacji zewnętrznej i wewnętrznej. Analizy prowadzą do formułowania wniosków i rekomendacji, na podstawie których przygotowuje się ofertę placówki, planuje się i podejmuje działania w celu podnoszenia jakości pracy.	✓
Realizacja oferty i działania podejmowane w placówce są monitorowane i analizowane, a w razie potrzeby modyfikowane.	✓
Poziom wysoki:	
Placówka doskonali własną pracę uwzględniając systematycznie pozyskiwane informacje na temat rozwoju osób, instytucji i organizacji, które skorzystały z oferty placówki.	
Zarządzanie placówką służy jej rozwojowi	
Poziom podstawowy:	
Zarządzanie placówką zapewnia warunki do realizacji zadań statutowych placówki. Ewaluacja wewnętrzna jest przeprowadzana wspólnie z pracownikami i innymi osobami realizującymi zadania placówki.	✓
W procesie zarządzania, w oparciu o wnioski wynikające z nadzoru pedagogicznego, podejmuje się działania służące rozwojowi placówki. Zarządzanie placówką sprzyja indywidualnej i zespołowej pracy pracowników i innych osób realizujących zadania placówki oraz doskonaleniu zawodowemu. Zarządzanie placówką zapewnia przygotowanie oferty odpowiedniej do potrzeb osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki oraz odpowiednie warunki jej realizacji.	✓
Poziom wysoki:	
Zarządzanie placówką sprzyja udziałowi pracowników i innych osób realizujących zadania placówki w procesie podejmowania decyzji dotyczących placówki.	
Zarządzanie placówką sprzyja udziałowi pracowników i innych osób realizujących zadania placówki w procesie ewaluacji wewnętrznej.	
Zarządzanie placówką sprzyja wykorzystywaniu aktualnej wiedzy z zakresu pedagogiki, psychologii i nauk pokrewnych.	

Wnioski

1. Realizowana koncepcja pracy i misja ORKE, korzystanie z zasobów własnych oraz środowiska umożliwiają zaspokajanie potrzeb klientów, adekwatne reagowanie na zmiany w systemie edukacji oraz wzajemny rozwój.
2. Systematyczne badanie potrzeb adresatów usług ORKE, pozyskiwanie informacji zwrotnej o prowadzonych działaniach służą budowaniu oferty spójnej z oczekiwaniami klientów i najnowszymi trendami w edukacji oraz podnoszeniu jakości procesów edukacyjnych.
3. Wnioski z monitorowania własnych działań i zespołowej analizy efektów pracy, uwzględniane w planowaniu pracy ORKE zapewniają realizowanie procesów edukacyjnych w oparciu o nowoczesne i innowacyjne formy i metody pracy.
4. Promowanie wartości edukacji poprzez współpracę z partnerami, upowszechnianie oferty ORKE, docieranie do różnych grup adresatów w Polsce i zagranicą, umożliwia działania antydyskryminacyjne i sprzyja wyrównywaniu szans edukacyjnych.
5. Ewaluacja wewnętrzna jest elementem zespołowego/partycypacyjnego zarządzania, które sprzyja identyfikowaniu się z placówką, wzajemnemu wspieraniu i dzieleniu odpowiedzialnością.

Wymaganie:

Placówka realizuje koncepcję pracy

Wyniki przeprowadzonej ewaluacji dla wymagania:

Ośrodek Rozwoju Kompetencji Edukacyjnych działa zgodnie z przyjętą koncepcją pracy, której celem jest zaspokajanie potrzeb nauczycieli oraz kadry kierowniczej szkół i placówek w zakresie podnoszenia kompetencji dydaktycznych, wychowawczych, społecznych, organizacyjnych poprzez prowadzenie działalności na rzecz doskonalenia zawodowego. Koncepcja pracy jest adekwatna do rozpoznanych potrzeb i oczekiwań środowiska oświatowego, a także uwzględnia specyfikę pracy placówki. Koncepcja znana jest osobom i instytucjom korzystającym z oferty. Jest systematycznie monitorowana i w razie potrzeby modyfikowana z uwzględnieniem oczekiwań klientów. Działania podejmowane przez Ośrodek są spójne z koncepcją pracy i misją placówki.

Obszar badania: Placówka działa zgodnie z przyjętą własną koncepcją pracy, uwzględniającą potrzeby rozwojowe osób oraz potrzeby instytucji i organizacji korzystających z jej oferty, specyfikę pracy placówki oraz zidentyfikowane oczekiwania środowiska lokalnego. Koncepcja pracy placówki jest znana osobom, instytucjom i organizacjom korzystającym z oferty placówki.

Placówka działa zgodnie z założeniami wypracowanymi podczas realizacji różnorodnych działań rozpoznających potrzeby i oczekiwania środowiska oświatowego. Koncepcja pracy placówki skupia się na wspieraniu w rozwoju osób i instytucji działających na rzecz edukacji. Celem placówki jest promowanie innowacyjnych rozwiązań w edukacji. Informacje o podejmowanych działaniach oraz opinie klientów placówki wskazują, że potrzeby środowiska są trafnie rozpoznane, a podejmowane działania adekwatne do potrzeb rozwojowych odbiorców oferty i spójne z koncepcją pracy placówki.

Koncepcja pracy Ośrodka Rozwoju Kompetencji Edukacyjnych została opracowana na podstawie analizy badań potrzeb nauczycieli, dyrektorów, doradców metodycznych, szkół i placówek, doświadczeń Konsultantów Edukacyjnych WSiP, marketingu WSiP, doświadczeń Ośrodka Diagnostyki Edukacyjnej (ODE – dział WSiP do lipca 2013r.) oraz indywidualnych kompetencji i doświadczeń pracowników placówki. Główne założenia koncepcji to:

- Uczenie się przez całe życie - Placówka traktuje wartość uczenia się przez całe życie jako immanentny element pracy własnej i pracy odbiorców jej działań.
- Praca zespołowa jako wartość - Placówka buduje instytucję, w której wysoko ceniona jest współpraca w zespole. Służy ona zarówno planowaniu i realizacji procesów edukacyjnych, jak i efektywnemu zarządzaniu

placówką. Kultura współpracy i wartość jaką jest zespołowość pozytywnie wpływają zarówno na budowanie jakości oferty placówki, jak i rozwój zawodowy pracowników.

- Uczenie się od siebie nawzajem - Dążąc do rozwoju zawodowego innych, placówka traktuje uczenie się od siebie jako ważny proces, który następuje podczas wymiany doświadczeń w grupie (nie jest to działanie akcyjne, ale wypracowany system zakorzeniony w kulturze organizacyjnej placówki).

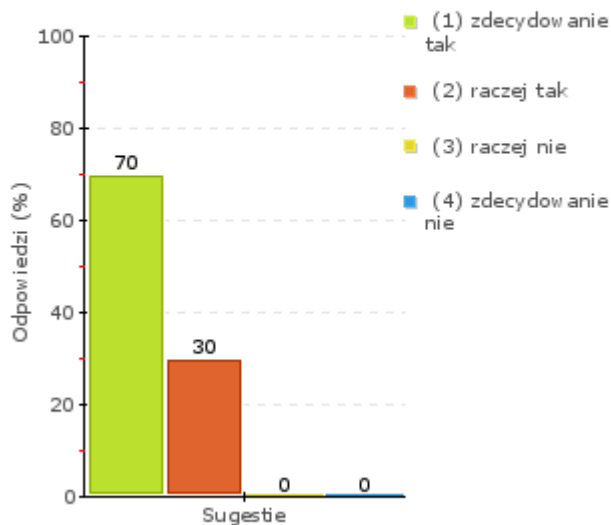
- Współpraca z innymi - bliższym i dalszym otoczeniem placówki - Otwartość na współpracę z bliższym otoczeniem (WSiP) oraz innymi instytucjami - rządowymi, samorządowymi, pozarządowymi stanowi istotną wartość w pracy placówki.

Koncepcja pracy placówki jest znana osobom i instytucjom korzystającym z jej oferty. Podczas szkoleń uczestnicy oraz podczas nawiązywania współpracy partnerzy informowani są o misji i koncepcji pracy placówki. Są one także dostępne na stronie www.orke.edu.pl. Prowadzony fanpage na portalu społecznościowym Facebook służy także rozpowszechnianiu wartości i zasad opisanych w koncepcji pracy.

Respondenci wskazali przykłady działań realizowanych w ORKE wynikających z analizy potrzeb klientów i koncepcji pracy placówki, m.in. programy szkoleniowe nastawione na ciągłe doskonalenie praktycznych umiejętności dydaktycznych, wiedzy przedmiotowej oraz rozwój osobisty odbiorców szkoleń, np. Ekstraszkola dziś i jutro, TIK na lekcjach, Motywacja i zaangażowanie uczniów, skuteczne strategie i metody edukacyjne, Przywództwo edukacyjne w teorii i praktyce (e-warsztaty), Języki obce w edukacji przedszkolnej, badania dotyczące kształcenia wybranych kompetencji kluczowych uczniów na wszystkich etapach edukacyjnych, kompetencji przywódczych dyrektorów szkół, przynoszące wiedzę na temat własnych umiejętności i postaw, stworzenie ogólnopolskiej sieci współpracy nauczycieli matematyki 2x2 "Pracuj z pomysłem!", tutoring wzajemny, uczestniczenie w wielu programach i wydarzeniach edukacyjnych, np. programy eTornister, Mosty do kariery, Super belfer, szkolenia dla Polonii, udział w III Kongresie Polskiej Edukacji - "Razem zmieniamy szkołę", Olsztyńskich Dniach Nauki i Sztuki, XX Konferencji Diagnostyki Edukacyjnej w Gdańsku. W zgodnej opinii wszystkich ankietowanych klientów ORKE (wykres 1j) proponowana przez placówkę oferta uwzględnia ich potrzeby. Pozytywnie ocenia działania Ośrodka przedstawiciel organu prowadzącego. Jego zdaniem, efektem trafnego rozpoznania potrzeb oraz wspólnego planowania działań jest ich adekwatność i spójność.

Czy proponowana przez placówkę oferta uwzględnia Pana/i potrzeby? AK

Liczebność: 50



Wykres 1j

W wymaganiu "Placówka realizuje koncepcję pracy " w odniesieniu do poziomu wysokiego zebrano następujące dane świadczące o działaniach szkoły/placówki:

Obszar badania: Realizowana koncepcja pracy placówki jest monitorowana, i w razie potrzeb modyfikowana z uwzględnieniem oczekiwań osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki.

Koncepcja pracy Ośrodka jest w sposób systemowy monitorowana i w razie potrzeby modyfikowana z uwzględnieniem oczekiwań osób i instytucji korzystających z jego oferty.

Placówka prowadzi zaplanowane, regularne badanie oczekiwań adresatów działań m.in. poprzez ankiety badające potrzeby szkoleniowe, analizowanie wpisów na stronie internetowej w dziale „Zapytaj eksperta” oraz wpisów zamieszczanych na Facebooku, wypowiedzi na czacie uczestników szkoleń, konferencji prowadzonych online. Działająca przy ORKE Rada Programowa, składająca się z ekspertów w zakresie edukacji, uczestniczy w monitorowaniu koncepcji pracy placówki - podczas regularnych spotkań dyskutuje się o realizacji działań i ich adekwatności do potrzeb adresatów. Wynikiem tych dyskusji są decyzje odnośnie dalszej strategii działania placówki. Pracownicy merytoryczni i dyrektor placówki podali, że oprócz realizacji wcześniej zaplanowanych zadań, wprowadzana jest tematyka szkoleń odpowiadająca na bieżące zapotrzebowanie nauczycieli i dyrektorów szkół/placówek, np.: 5 kroków do sukcesu na maturze 2015 z; Sprawdzian 2015? Jesteś na najlepszej drodze.; Ustawa podręcznikowa - e-panele dla dyrektorów szkół oraz przedstawicieli publicznych ośrodków doskonalenia nauczycieli. ORKE na bieżąco reaguje na potrzeby szkoleniowe nauczycieli korzystających z projektu eTornister. Monitorowaniu realizacji koncepcji pracy służą regularne wewnętrzne spotkania zespołu pracowników placówki. Nie rzadziej niż dwa razy w roku organizowane są wewnętrzne

spotkania szkoleniowe, podczas których głębokiej analizie poddawana jest działalność placówki i jej efekty pod kątem realizacji koncepcji (np. spotkanie z trenerami z Ery Ewaluacji). Koncepcja monitorowana jest na bieżąco (wynika to z potrzeby chwili), a także okresowo, po zakończeniu realizacji określonego projektu. Ośrodek nie ma jeszcze długiej historii. Dlatego modyfikacje koncepcji nie dotyczyły wyznawanych wartości, lecz bardziej form działalności (stacjonarnie vs online) oraz rozłożenia akcentów między tematykę szkoleń. Świadczy o tym np. konieczność modyfikacji w ciągu roku szkolnego ramowego planu pracy – pojawienie się nowych nie planowanych wcześniej szkoleń, jak np. podjęcie tematyki zmian związanych z tzw. "ustawą podręcznikową", organizacja konferencji dla pracowników publicznych placówek doskonalenia zawodowego nauczycieli, służących rozpowszechnianiu informacji o tym, jak pracować z podręcznikami po wprowadzonych zmianach, zaangażowanie w projekt eTornister, organizacja e-warsztatów związanych z wykorzystaniem nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych na lekcjach. Na życzenie nauczycieli ORKE na swojej stronie internetowej publikuje materiały do pracy z uczniami. Z informacji uzyskanych od dyrektora wynika, że do planowania działań realizowanych przez placówkę zostały wykorzystane badania zewnętrzne, m.in. badania Instytutu Badań Edukacyjnych np. DUMA , DUSZA, Dydaktyka literatury i języka polskiego w gimnazjum w świetle nowej podstawy programowej, Badanie dydaktyki matematyki w gimnazjum, Diagnoza stanu doradztwa edukacyjno-zawodowego, OECD np. Student, Computers and Learning.

Wymaganie:

Procesy edukacyjne są zorganizowane w sposób sprzyjający rozwojowi osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki

Wyniki przeprowadzonej ewaluacji dla wymagania:

Planowane i realizowane przez Ośrodek działania służą rozwojowi osób i instytucji korzystających z usług placówki. Sposób realizacji procesów edukacyjnych uwzględnia potrzeby i specyfikę odbiorców. W Ośrodku systematycznie pozyskuje się i analizuje informacje o podejmowanych przez Ośrodek działaniach, wykorzystując w tym celu opinie uczestników szkoleń i konferencji. Działania te są spójne z wnioskami z analiz informacji pozyskanych od korzystających z oferty oraz z wnioskami z badań wewnętrznych. Wdrażane wnioski służą podniesieniu jakości procesów edukacyjnych. W swojej działalności Ośrodek wykorzystuje nowoczesne formy pracy i przekazu informacji, realizuje we współpracy z partnerami innowacyjne projekty, propaguje metody i formy nauczania zgodne z najnowszymi trendami w edukacji.

Obszar badania: Planowanie procesów edukacyjnych w placówce służy rozwojowi osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki, a w realizacji zadań stosuje się różne formy i metody pracy dostosowane do potrzeb osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki.

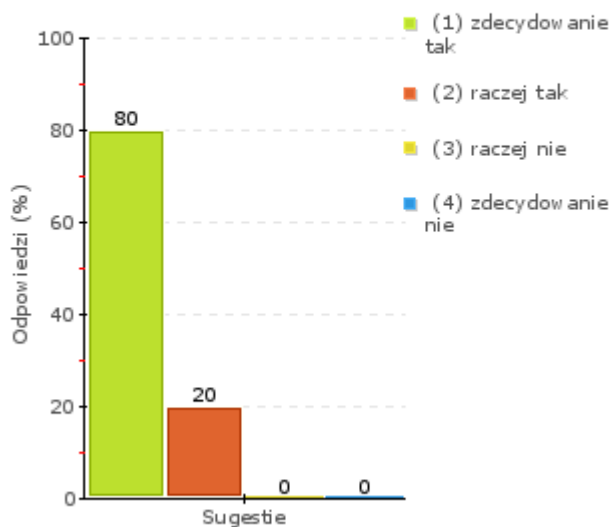
Planowane i realizowane przez Ośrodek działania służą rozwojowi osób i instytucji korzystających z usług placówki. Sposób realizacji procesów edukacyjnych uwzględnia potrzeby i specyfikę odbiorców.

Zdaniem klientów korzystanie z oferty ORKE umożliwia im nabywanie wiedzy przydatnej zawodowo (wykres 1j). Podczas obserwowanych zajęć prowadzący stosowali aktywizujące metody pracy, odwoływali się do doświadczeń uczestników szkoleń. Klienci stwierdzili, że działania placówki, w tym formy szkoleń i metody pracy podczas szkoleń, są adekwatne do potrzeb osób i instytucji korzystających z jej usług. Jako przykłady podali:

- stworzenie sieci współpracy nauczycieli matematyki 2x2 "Pracuj z pomysłem!", której celem jest wymiana dobrych praktyk, udział w e-szkoleniach, diagnozach kompetencji matematycznych uczniów oraz wspólna refleksja na temat tego, jak skutecznie kształtować umiejętności matematyczne uczniów, pobudzać zaangażowanie uczniów w proces uczenia się,
- szkolenia, warsztaty, konferencje w formie stacjonarnej i online (wykorzystanie nowoczesnych technologii umożliwia dotarcie do różnych grup adresatów niezależnie od miejsca zamieszkania czy pracy),
- retransmisje szkoleń (szczególnie przydatne dla osób, które nie mogły w nich uczestniczyć),
- możliwość dokonywania na bieżąco modyfikacji scenariuszy zajęć przez trenerów w zależności od specyfiki grupy,
- umożliwienie uczestnikom dzielenia się na czacie opiniami na temat szkolenia (np. treści, formy).

Czy korzystanie z oferty placówki (szkolenia, kursu, konsultacji lub innych form) dostarczyło Panu/i przydatnej zawodowo wiedzy? AK

Liczebność: 50



Wykres 1j

Obszar badania: Placówka pozyskuje i analizuje informacje od osób, instytucji i organizacji, które skorzystały z oferty placówki, na temat podejmowanych przez placówkę działań.

W Ośrodku systematycznie pozyskuje się i analizuje informacje o podejmowanych przez placówkę działaniach.

Dyrektor, pracownicy merytoryczni oraz klienci podali, że w tym celu wykorzystuje się:

- ankiety ewaluacyjne po szkoleniach,
- badanie potrzeb szkoleniowych klientów,
- kontakty na czacie podczas form doskonalenia online,
- e-maile,
- stronę internetową placówki - "Zapytaj eksperta",
- profil placówki na Facebooku.

Pozyskiwane informacje dotyczą stopnia satysfakcji z uczestnictwa w formach doskonalenia, potrzeb szkoleniowych w zakresie tematyki i form pracy, jakości szkoleń i materiałów dydaktycznych, osób prowadzących. W opinii klientów ORKE jest "Instytucją, która rzeczywiście wsłuchuje się w głos swoich klientów, a nawet zabiega o ten głos". Zebrane informacje wykorzystuje się do tworzenia oferty szkoleniowej, modyfikacji działań, ustalenia zakresu wsparcia oraz realizacji szkoleń na zgłoszone zapotrzebowanie.

Z analizy informacji pozyskanych od osób korzystających z oferty ORKE wynika, że oczekują one przede wszystkim szkoleń w formie zajęć praktycznych, warsztatowych, udostępniania takich narzędzi i materiałów, które można od razu wykorzystać w pracy, nowych form pracy (edukacja na odległość, webinaria, e-warsztaty, e-konferencje), szkoleń z zakresu rozwijania umiejętności współpracy.

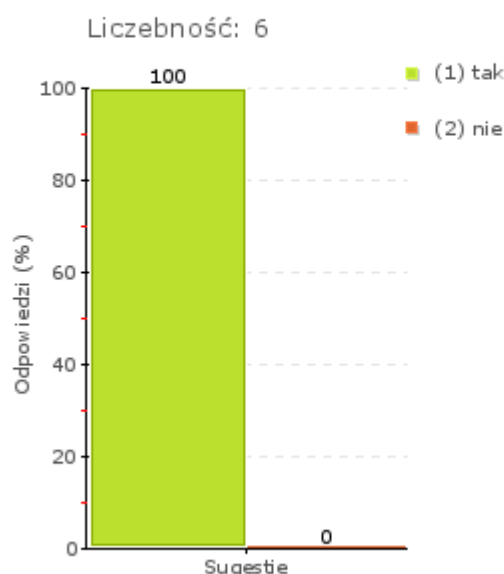
W wymaganiu "Procesy edukacyjne są zorganizowane w sposób sprzyjający rozwojowi osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki" w odniesieniu do poziomu wysokiego zebrano następujące dane świadczące o działaniach szkoły/placówki:

Obszar badania: W placówce stosuje się nowatorskie rozwiązania służące rozwojowi osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki.

Ośrodek stosuje w swojej działalności nowatorskie rozwiązania.

Wśród działań nowatorskich podejmowanych przez ORKE dyrektor i pracownicy merytoryczni wymienili wykorzystywanie nowoczesnych form pracy i przekazu informacji, ułatwiających i uatrakcyjnających pracę, a także umożliwiających dotarcie do szerokiego grona adresatów niezależnie od ich miejsca pobytu (formy online szkoleń i konferencji, realizacja programu szkoleniowego w zakresie projektu eTornister w formie czterech filmów edukacyjnych, graficzne formy prezentacji treści - np. chmury wyrazów, sketchnoting, infografiki, mapy myśli), projekt eTornister propagujący wykorzystanie urządzeń mobilnych w pracy z uczniami, wzajemny tutoring zespołu, wykorzystywanie portali społecznościowych do komunikacji z klientami i wzajemnej komunikacji pracowników placówki. Nowatorskim działaniem jest zorganizowanie ogólnopolskiej sieci współpracy dla ponad stu nauczycieli matematyki 2x2 "Pracuj z pomysłem!". Nauczyciele, m.in. na Facebooku, wymieniali się opiniami, materiałami dydaktycznymi, dyskutowali. W ramach sieci współpracy zorganizowane zostały trzy e-konferencje. Wszyscy pracownicy merytoryczni ORKE wskazali, że w ciągu ostatnich 12 miesięcy wprowadzili w swojej pracy nowatorskie rozwiązania (wykres 1j). Partnerzy ORKE za takie działania uznali ponadto promowanie przez placówkę jakości w edukacji, elastyczność działań nastawionych na zaspokojenie potrzeb szkoleniowych wszystkich zainteresowanych ofertą placówki, aktywność placówki w środowisku edukacyjnym.

Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy wprowadził/a Pan/i nowatorskie rozwiązania w swojej pracy? APM



Wykres 1j

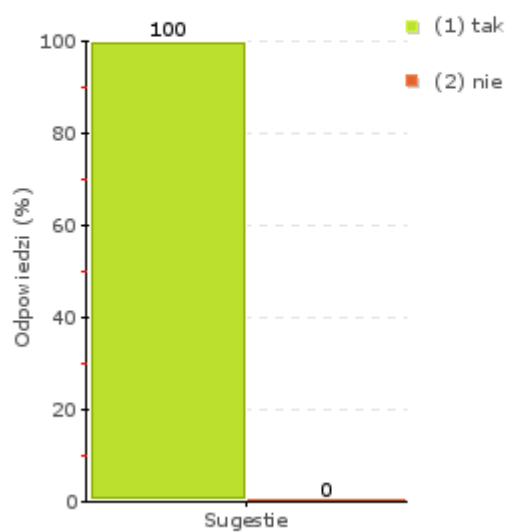
Obszar badania: Wnioski z analizy informacji pozyskanych od osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki są wykorzystywane do doskonalenia procesów edukacyjnych i działań prowadzonych przez placówkę.

Działania podejmowane przez Ośrodek są spójne z wnioskami z analiz informacji pozyskanych od korzystających z oferty placówki oraz z wnioskami z badań wewnętrznych. Wdrażane wnioski służą podniesieniu jakości procesów edukacyjnych.

Z informacji pozyskanych od dyrektora wynika, że w oparciu o wnioski z badań potrzeb nauczycieli i dyrektorów szkół i placówek w ofercie ORKE wprowadzono nowe obszary tematyczne, np. doradztwo edukacyjno-zawodowe, przeprowadzono badanie kompetencji uczenia się uczniów, zorganizowano e-panele (także dla jednostek samorządu terytorialnego) prezentujące zmiany w przepisach prawa, e-warsztaty dotyczące nauczania języka angielskiego w przedszkolu, konferencję n.t. "Jak wykorzystać ustawę podręcznikową dla dobrej zmiany w szkole". W wyniku diagnozy potrzeb szkoleniowych klientów ORKE rozwija formy doskonalenia online, dostosowuje na bieżąco program szkolenia do potrzeb uczestników, umożliwia korzystanie ze swoich materiałów szkoleniowych osobom i instytucjom niebędącym klientami placówki. Wszyscy pracownicy merytoryczni stwierdzili, że badają efekty swojej pracy z klientami (wykres 1j), a wnioski wykorzystywane są do doskonalenia pracy własnej, modyfikowania oferty placówki, doskonalenia przygotowywanych szkoleń i materiałów oraz do rozwijania współpracy ze środowiskiem edukacyjnym.

Czy bada Pan/i efekty swojej pracy z klientami i/lub instytucjami edukacyjnymi? APM

Liczebność: 6



Wykres 1j

Wymaganie:

Placówka zaspokaja potrzeby osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki

Wyniki przeprowadzonej ewaluacji dla wymagania:

Oferta Ośrodka jest adekwatna do jego celów i rozpoznanych potrzeb klientów. Udział w różnorodnych formach doskonalenia wpływa na rozwój kompetencji zawodowych osób i instytucji korzystających z usług placówki szczególnie w zakresie nowoczesnej dydaktyki i zastosowania technologii informacyjno-komunikacyjnej w procesie uczenia się - nauczania. Oferta Ośrodka jest powszechnie dostępna dla wszystkich zainteresowanych działalnością placówki. Wszyscy odbiorcy usług są równo traktowani w dostępie do oferty placówki. Potrzeby klientów oraz pozyskiwane od nich opinie na temat podejmowanych przez Ośrodek działań są podstawą do modyfikacji oferty. Działania prowadzone przez Ośrodek zachęcają klientów placówki do rozwoju zawodowego, dostarczają im przydatnej zawodowo wiedzy.

Obszar badania: Realizacja oferty placówki pozwala osiągać jej cele i zaspokaja potrzeby osób, instytucji i organizacji z niej korzystających.

Działania podejmowane przez Ośrodek są adekwatne do jego celów i potrzeb klientów.

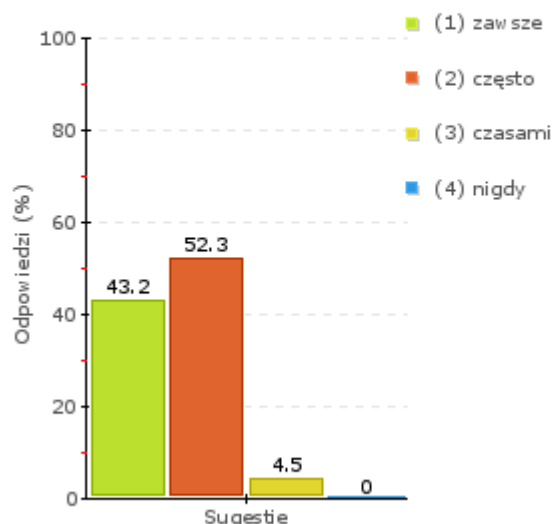
Oferta placówki zaspokaja oczekiwania i potrzeby osób i instytucji korzystających z jej usług. Klienci ORKE deklarują, że mogą sobie "coś wybrać z oferty placówki" (wykres 1j). Podając przykłady wykorzystania w swojej pracy wiedzy i umiejętności zdobytych podczas uczestnictwa w organizowanych przez placówkę formach doskonalenia nauczyciele i dyrektorzy szkół i placówek wskazali np.:

- zastosowanie technologii informacyjno-komunikacyjnej na zajęciach oraz efektywniejsze wykorzystanie edukacyjnych zasobów online,
- e-podreczniki, arkusz monitorujący realizację zadań z zakresu doradztwa edukacyjno-zawodowego,
- narzędzia do badania kompetencji kluczowych uczniów,
- zastosowanie podczas zajęć metod aktywizujących uczniów oraz modelu odwróconej lekcji,
- wykorzystanie w procesie nauczania i uczenia się wiedzy z neurodydaktyki.

O tym, że oferta ORKE odpowiada potrzebom klientów świadczy wypowiedź "...nowe wiadomości otwierają nowe drzwi... poszerzam swoje możliwości jako nauczyciel, coś umiem, wiem gdzie szukać". Mówiąc o korzyściach odniesionych z kontaktów z placówką klienci podali rozwój swoich kompetencji zawodowych z zakresu nowoczesnej dydaktyki i technologii informacyjno-komunikacyjnej, wymianę doświadczeń z innymi uczestnikami szkoleń, zastosowanie nowatorskich rozwiązań w pracy z uczniami, poszerzenie wiedzy, aktualizację wiedzy, wsparcie metodyczne, nawiązanie nowych kontaktów. Zdaniem pracowników merytorycznych pozytywna ocena działań ORKE wyrażana przez klientów w ankietach, mailach, podczas dyskusji na Facebook-u, stale zwiększająca się liczba odbiorców szkoleń świadczy o adekwatności oferty do potrzeb klientów placówki.

Proszę wybrać odpowiedź, która najlepiej oddaje Pana/i sytuację - z oferty placówki mogą wybrać coś dla siebie: AK

Liczebność: 50



Wykres 1j

Obszar badania: Podejmowane są działania służące wyrównywaniu szans w dostępie do oferty placówki. W placówce są realizowane działania antydyskryminacyjne.

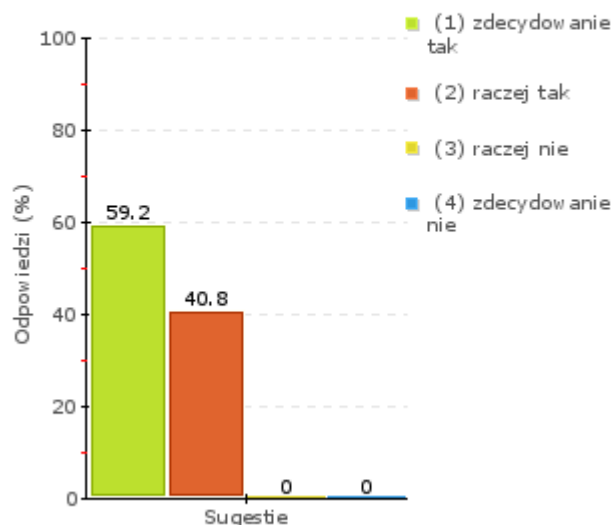
Oferta Ośrodka jest powszechnie dostępna dla wszystkich zainteresowanych działalnością placówki. Wszyscy odbiorcy usług są równo traktowani w dostępie do oferty placówki.

Placówka podejmuje liczne działania, które mają ułatwić dostęp do jej oferty potencjalnym klientom. Służy temu m.in. rozbudowany system konferencji i szkoleń stacjonarnych i online, szerokie informowanie o organizowanych szkoleniach otwartych na stronie internetowej ORKE, poprzez Facebook, newsletter, a także konsultantów edukacyjnych WSiP odwiedzających szkoły i placówki. Dyrektor, pracownicy merytoryczni i klienci nie dostrzegają trudności w dostępie do oferty. Respondenci wskazali zamieszczanie na stronie www. retransmisji szkoleń i konferencji, materiałów archiwalnych oraz zapowiedzi nadchodzących wydarzeń, webinarium dla dyrektorów, dział "Zapytaj eksperta", możliwość uczestnictwa on-line w interesujących zajęciach (e-konferencje, e-warsztaty), dostęp do oferty przez 24 godziny ("Dobrym i niezastąpionym ułatwieniem jest to, że nie ruszając się z domu można drogą internetową skorzystać z wielu ciekawych i przydatnych informacji."). ORKE dba o to, aby oferta szkoleniowa była dostępna dla jak największej liczby osób - niezależnie od ograniczeń geograficznych, stąd szeroka oferta szkoleń online. Dokłada się starań, aby organizować jak najwięcej bezpłatnych form doskonalenia. Odbiorcy usług placówki wiedzą, z jakiego rodzaju wsparcia mogą skorzystać (wykres 1j) oraz przyznają, że wszyscy klienci są traktowani sprawiedliwie (wykres 2j). W placówce zwraca się uwagę na pracę z uczniami o specjalnych potrzebach edukacyjnych oraz sprawy wielokulturowości (placówka angażuje się w akcje humanitarne, dyrektor jest jurorem w konkursie „Być Polakiem”, którego jednym z celów jest przeciwdziałanie dyskryminacji ze względu na pochodzenie). Obserwacja zajęć potwierdziła, iż klienci ORKE są traktowani w sposób pozbawiony znamion dyskryminacyjnych - organizacja zajęć umożliwiła każdemu uczestnikowi aktywny udział, a prowadzący zajęcia dbali o równe

traktowanie oraz poszanowanie godności i przekonań wszystkich uczestników szkoleń.

Wiem z jakiego rodzaju wsparcia/oferty placówki mogę skorzystać. AK

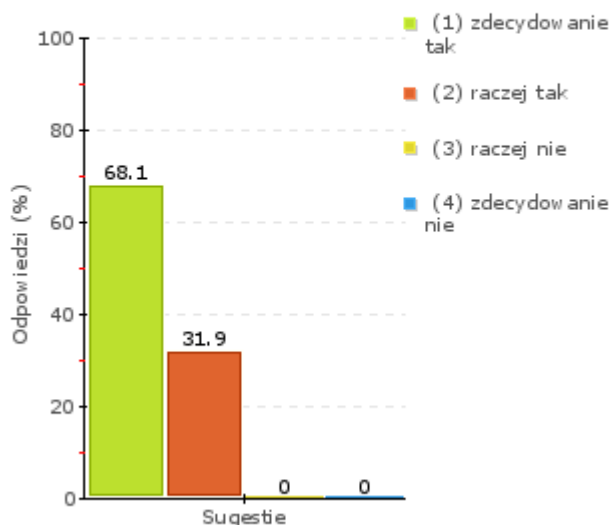
Liczebność: 50



Wykres 1j

W placówce wszyscy jej klienci są traktowani sprawiedliwie. AK

Liczebność: 50



Wykres 2j

W wymaganiu "Placówka zaspokaja potrzeby osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki " w odniesieniu do poziomu wysokiego zebrano następujące dane świadczące o działaniach szkoły/placówki:

Obszar badania: Doskonali się ofertę placówki z uwzględnieniem indywidualnych potrzeb osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki oraz pozyskanych od nich opinii dotyczących pracy placówki. Placówka zachęca osoby, instytucje i organizacje korzystające z oferty placówki do własnego rozwoju.

Dla Ośrodka potrzeby klientów oraz pozyskiwane od nich opinie na temat podejmowanych przez placówkę działań są podstawą do doskonalenia własnej oferty.

W ORKE prowadzone są badania potrzeb osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki, a pozyskane opinie są wykorzystywane do modyfikacji oferty. Zdecydowana większość pracowników merytorycznych przyznała, że prowadziła analizę potrzeb klientów (wykres 2j). Dyrektor i pracownicy merytoryczni wskazali, że deklarowana przez klientów preferencja udziału w szkoleniach w formie online przełożyła się na organizację e-warsztatów, e-konferencji, e-paneli. Potrzeba otrzymywania jak najwięcej praktycznych umiejętności oraz narzędzi i materiałów kształtuje sposób organizacji szkoleń i opracowywania materiałów w formie, którą można od razu wykorzystać w pracy. Zgłoszona przez nauczycieli matematyki szkół podstawowych potrzeba doskonalenia rozwijania u uczniów umiejętności rozwiązywania zadań złożonych

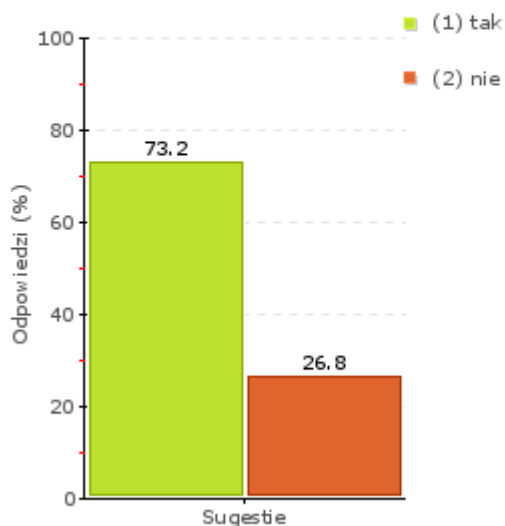
wpłynęła na zakres realizowanych działań w ramach sieci współpracy nauczycieli matematyki 2x2 "Pracuj z pomysłem!". Zmiany w prawie oświatowym (np. tzw. "ustawa podręcznikowa", język angielski w przedszkolu) spowodowały, na życzenie klientów, wprowadzenie do planu pracy ORKE form doskonalenia z tego obszaru. Większość klientów poinformowała, że jest pytana o opinie na temat pracy lub oferty placówki (wykres 1j). W opinii klientów, spośród zgłoszonych propozycji szkoleniowych, w ofercie placówki zostały uwzględnione:

- warsztaty "Współczesne teorie i trendy dydaktyczne, a nowoczesne technologie w edukacji",
- szkolenia na temat np.: sposobu organizacji doradztwa edukacyjno-zawodowego w gimnazjum, pracy z uczniami ze spektrum autyzmu, rozwiązywania problemów rówieśniczych, zastosowania na lekcjach technologii informacyjno-komunikacyjnej.

Klienci zadeklarowali, że korzystanie z oferty ORKE dostarczyło im przydatnej zawodowo wiedzy i zachęciło do własnego rozwoju. Przedstawiciel organu prowadzącego podkreślił, że znajomość potrzeb klientów umożliwiła placówce wypromowanie adekwatnych do oczekiwań form szkoleniowych. Wspieranie nauczycieli i dyrektorów w rozwoju odbywa się zarówno poprzez przekazywania wiedzy i umiejętności w różnych obszarach zgodnych z najnowszymi trendami w edukacji, jak również wychodzenie naprzeciw potrzebom, które dotyczą niejednokrotnie mniej obecnych w ofercie innych placówek doskonalenia obszarów pracy nauczycieli. ORKE jest rozpoznawalny w środowisku oświatowym, jest dodatkowym mostem do kontaktów z dyrektorami oraz organami prowadzącymi szkoły i placówki. Wartością placówki jest współpraca ze szkołami wyższymi umożliwiającą nauczycielom i dyrektorom kontakt ze środowiskiem akademickim. Korzyści z działalności placówki czerpie również WSiP. Dzięki wspólnie realizowanym programom edukacyjnym promującym wartość edukacji Wydawnictwo rozwija się, pozyskuje nowych odbiorców podręczników i pomocy dydaktycznych.

Czy jest Pan/i pytany/a o opinie na temat pracy placówki lub jej oferty? AK

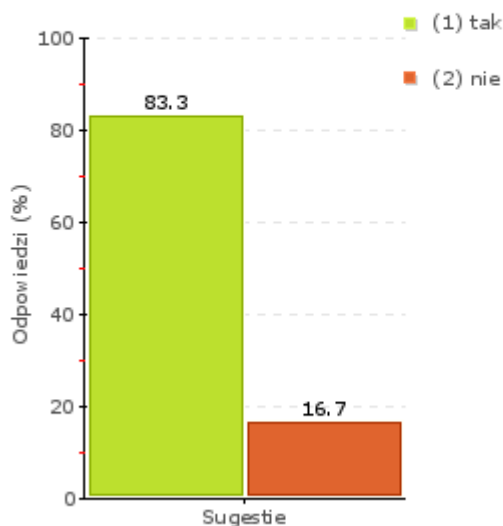
Liczebność: 50



Wykres 1j

Czy w tym lub poprzednim roku szkolnym prowadził Pan/i analizy potrzeb klientów placówki? APM

Liczebność: 6



Wykres 2j

Wymaganie:

Procesy edukacyjne są efektem współpracy nauczycieli i innych osób realizujących zadania placówki

Wyniki przeprowadzonej ewaluacji dla wymagania:

Pracownicy Ośrodka zespołowo planują, organizują, realizują i modyfikują procesy edukacyjne oraz rozwiązują problemy. Organizacja pracy sprzyja współpracy wszystkich pracowników w realizacji podejmowanych przez placówkę działań. Wszyscy pracownicy merytoryczni placówki prowadząc ewaluację własnej pracy współpracują z innymi, wzajemnie się wspierają, co przekłada się na podnoszenie jakości pracy Ośrodka i oferowanych usług.

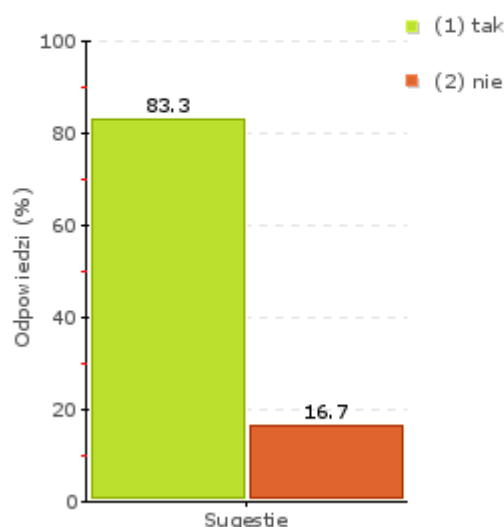
Obszar badania: Nauczyciele i inne osoby realizujące zadania placówki współpracują ze sobą w planowaniu, organizowaniu, realizowaniu, i modyfikowaniu procesów edukacyjnych.

Pracownicy Ośrodka zespołowo planują, organizują, a także realizują i modyfikują procesy edukacyjne. Organizacja pracy sprzyja współpracy wszystkich pracowników w realizacji podejmowanych przez placówkę działań.

Dyrektor, pracownicy merytoryczni podali, że planowanie, organizacja i monitorowanie działań odbywa się podczas regularnych lub wynikających z potrzeby spotkań zespołu. Pracownicy współpracują w realizacji zadań (wykres 1j). Współpraca obejmuje m. in. przygotowywanie oferty placówki, planowanie konferencji i szkoleń, opracowywanie ich programu i współorganizowanie, dzielenie się zadaniami w ramach zespołu, opracowywanie materiałów edukacyjnych, organizowanie i realizowanie projektów, prowadzenie warsztatów, dzielenie się wiedzą i doświadczeniem, opracowywanie raportów i sprawozdań z podjętych działań. Pracownicy współpracują ze sobą podczas opracowywania wniosków do dalszej pracy i strategii ich wdrażania, wspólnie prowadzą ewaluację zrealizowanych działań.

Czy współpracuje Pan/i z innymi
pracownikami? APM

Liczebność: 6



Wykres 1j

Obszar badania: Nauczyciele i inne osoby realizujące zadania placówki pomagają sobie nawzajem i wspólnie rozwiązują problemy.

Pracownicy współpracują ze sobą w rozwiązywaniu problemów.

Dyrektor i pracownicy merytoryczni podali przykłady wspólnie rozwiązywanych problemów dotyczących przede wszystkim spraw organizacyjnych: doboru wykładowców, wyboru trenera, autorów scenariuszy zajęć, osób lub instytucji, które mogłyby zrealizować zlecenie, formy pracy pracowników (open space zapewnia szybką komunikację), organizowania zastępstw za nieobecnego pracownika (różnorodność kompetencji pracowników umożliwia bezproblemową organizację zastępstw), pokonywania trudności administracyjnych związanych z funkcjonowaniem ORKE przy dużej strukturze, jaką jest WSiP. Dyrektor podkreślił, że w tak małym zespole nie ma problemu, przy którego rozwiązywaniu nie współpracowaliby ze sobą wszyscy pracownicy placówki.

W wymaganiu "Procesy edukacyjne są efektem współpracy nauczycieli i innych osób realizujących zadania placówki" w odniesieniu do poziomu wysokiego zebrano następujące dane świadczące o działaniach szkoły/placówki:

Obszar badania: Nauczyciele i inne osoby realizujące zadania placówki pomagają sobie nawzajem w ewaluacji i doskonaleniu własnej pracy.

Wszyscy pracownicy merytoryczni placówki prowadząc ewaluację własnej pracy współpracują z innymi, wzajemnie się wspierają. W ocenie pracowników pomoc ta jest zdecydowanie przydatna.

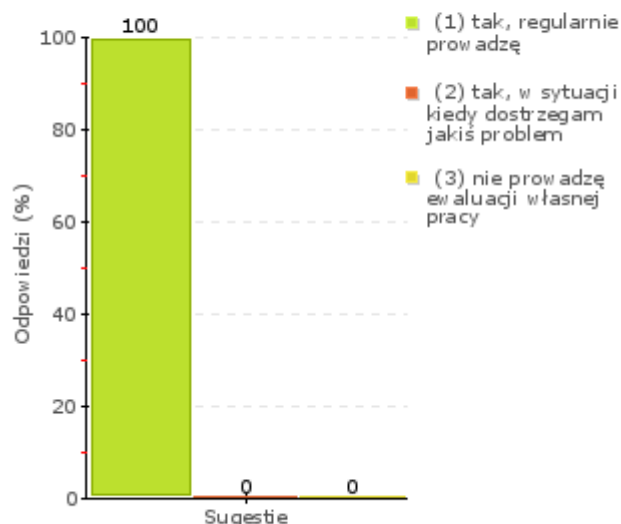
Pracownicy systematycznie prowadzą ewaluację własnej pracy (wykres 1j). W ciągu ostatniego roku pracownicy poddali ewaluacji takie elementy własnej pracy, jak:

- realizację projektu dotyczącego sieci współpracy nauczycieli matematyki 2x2,
- realizację badania kompetencji kluczowych uczniów,
- efektywność wprowadzonych nowych narzędzi i form pracy (webinaria),
- wewnętrzną komunikację w ramach zespołu,
- planowanie i zarządzanie czasem.

Prowadząc ewaluację własnej pracy pracownicy współpracują z innymi (wykres 2j). Współpraca polega na wzajemnej weryfikacji opracowanych materiałów, wzajemnym tutoring i superwizji, pozyskiwaniu informacji zwrotnej na temat realizowanych zadań i jest zdecydowanie przydatna (wykres 3j). Ponadto pracownicy wskazali, że dokonywana przez dyrektora ORKE co pół roku ocena kompetencji pracowników jest ważnym źródłem informacji o ich mocnych stronach i obszarach wymagających poprawy. W opinii dyrektora i pracowników merytorycznych ewaluacja własnej pracy przekłada się na podnoszenie jakości pracy placówki i oferowanych przez nią usług.

Czy prowadzi Pan/i ewaluację własnej pracy? APM

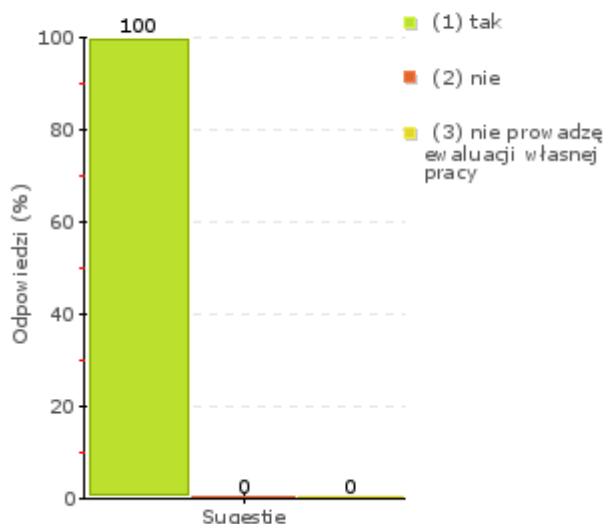
Liczebność: 6



Wykres 1j

Czy prowadząc ewaluację własnej pracy współpracuje Pan/i z innymi nauczycielami? APM

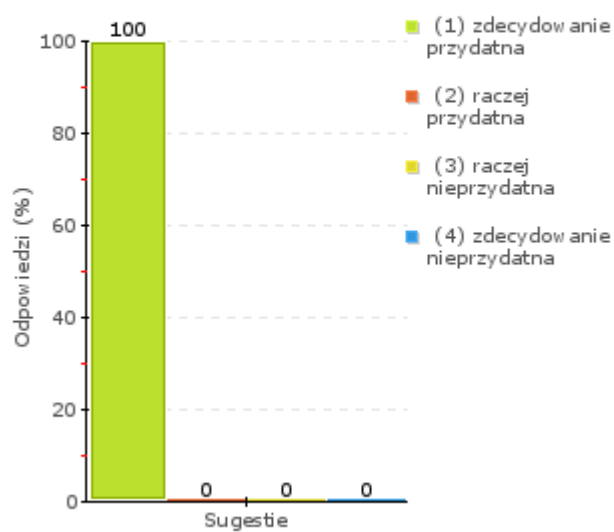
Liczebność: 6



Wykres 2j

[jeśli tak] Jak Pan/i ocenia to
współdziałanie? APM

Liczebność: 6



Wykres 3j

Wymaganie:

Promowana jest wartość edukacji

Wyniki przeprowadzonej ewaluacji dla wymagania:

Realizowane przez placówkę działania wspierają nauczycieli, dyrektorów oraz instytucje i organizacje korzystające z oferty, w kształtowaniu postaw uczenia się przez całe życie. Działania realizowane przez placówkę promują wartość edukacji i sprzyjają pozytywnemu postrzeganiu jej w środowisku lokalnym. Realizowane przez placówkę działania wzmacniają odpowiedzialność za własny rozwój osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki. Działania promujące wartość edukacji skutecznie wpływają na rozwój lokalnej społeczności.

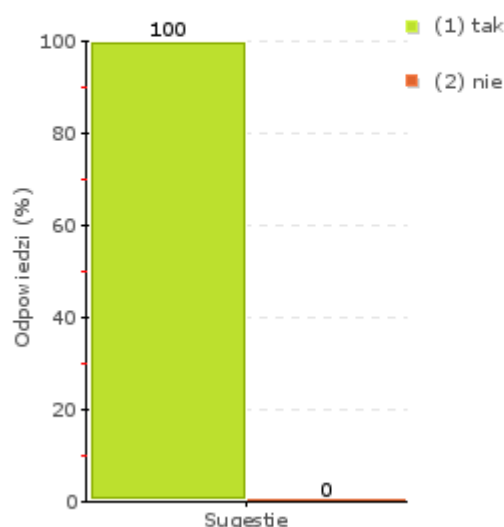
Obszar badania: W placówce prowadzi się działania kształtujące postawę uczenia się przez całe życie.

Realizowane przez placówkę działania wspierają nauczycieli, dyrektorów oraz instytucje i organizacje korzystające z oferty, w kształtowaniu postaw uczenia się przez całe życie.

Wszyscy ankietowani klienci uznali, że działania prowadzone przez placówkę, w których uczestniczyli, zachęcają do kształcenia (Wykres 1j). Wymienili działania, które wspierają ich w dbaniu o rozwój dziecka/podopiecznych. Są to: szkolenia, warsztaty, konferencje i kursy (stacjonarne i internetowe), upowszechnione w internecie materiały dydaktyczne, informacje na Facebooku, dyskusje, wymiana doświadczeń, praktyczne rozwiązania (wskazówki, ciekawe propozycje np. dotyczące rozwiązań metodycznych, zastosowania nowoczesnych technologii w nauczaniu, rozpoznawania zdolności matematyczno-logicznych oraz przyrodniczych u uczniów). Pracownicy merytoryczni wskazali działania kształtujące kompetencje uczenia się przez całe życie, jakie prowadzi ORKE, np.: szkolenia (Technologia Informacyjno-Komunikacyjna, doradztwo zawodowe), badanie kompetencji kluczowych, udział w zewnętrznych szkoleniach, cykliczne spotkania z przełożonym czyli Ocena Kompetencji Pracowniczych, uczenie uczenia się, doradztwo edukacyjno-zawodowe, badanie kompetencji matematycznych, wzajemny tutoring, badanie potrzeb i zainteresowań klientów. Pracownicy merytoryczni zachęcają klientów do rozwoju poprzez m. in. program eTornister na szkoleniach rad pedagogicznych, opracowanie 60 scenariuszy lekcji z wykorzystaniem tabletów, dwa szkolenia z TIK - jak wykorzystać nowoczesne technologie na lekcji, "Mosty do kariery" - planowanie kariery zawodowej przez młodzież, prowadzenie lekcji w języku regionalnym np. matematyka po góralsku. Również dyrektor ORKE poinformowała, że dobór tematyki szkoleń – kompetencje kluczowe, uczenie się przez całe życie wybrzmiewają często w programach placówki. Nauczyciele są zachęceni do odchodzenia od podawczych metod nauczania i sytuowania ucznia w centrum procesu uczenia się – nauczania, do wykorzystywania TIK. Zdaniem klientów urozmaicona oferta, działania prowadzone w placówce, dostarczanie nowych narzędzi edukacyjnych wspierają ich w ciągłym rozwoju zawodowym, są motywacją do samokształcenia.

Czy działania prowadzone przez placówkę, w których Pan/i uczestniczył/a, zachęcają do rozwoju zawodowego? AK

Liczebność: 50



Wykres 1j

Obszar badania: W placówce prowadzi się działania promujące wartość edukacji skierowane do osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki oraz pracowników i innych osób realizujących zadania placówki. Placówka jest pozytywnie postrzegana w środowisku lokalnym.

Działania realizowane przez placówkę promują wartość edukacji i sprzyjają pozytywnemu postrzeganiu jej w środowisku lokalnym.

Pracownicy merytoryczni wymienili różnorodne działania edukacyjne ORKE skierowane do różnych grup ale przede wszystkim do nauczycieli, dyrektorów, pracowników ODN (doradców, konsultantów). Promowanie wartości edukacji realizowane jest poprzez: szkolenia dla klientów i szkolenia wewnętrzne dla własnych pracowników, e- szkolenia, artykuły i inne publikacje na stronie www.orked.edu.pl, na Facebooku, dyskusje o edukacji, debaty, konferencje. Dwa razy w roku odbywają się posiedzenia Rady Programowej ORKE, która wymienia doświadczenia, przygląda się działaniom ORKE z perspektywy praktycznej i naukowej. ORKE aktywnie uczestniczy w zewnętrznych wydarzeniach edukacyjnych (np. Kongres Oświaty Polskiej, Konferencji Fundacji Dobrej Edukacji, Konferencja Diagnostyki Edukacyjnej).

Pracownicy merytoryczni prowadzą działania, w które wbudowywane są elementy budzenia wewnętrznej motywacji do rozwoju, uczenia się przez całe życie i od siebie nawzajem. Włączane są ćwiczenia i treści wzmacniające poczucie odpowiedzialności za własny rozwój. Budowana jest długotrwała wewnętrzna kultura rozwoju instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki. Realizowane działania promują wartość edukacji wśród lokalnej społeczności, a często mają zasięg ogólnopolski. Współpraca z partnerami takimi jak Wydawnictwa Szkolne i Pedagogiczne, Instytut Badań Edukacyjnych, wyższe uczelnie, Fundacja Edukacja dla Demokracji, Mobilebox, Pearson ma szeroki zakres, zaspokaja potrzeby odbiorców, ale także je pobudza, kształtuje nawyki stałego rozwoju. Zdaniem partnerów ważną rolę w promowaniu wartości edukacji, uczeniu się

przez całe życie i doskonaleniu zawodowym spełniają media społecznościowe (czaty dla nauczycieli na Facebooku, fanpage).

W wymaganiu "Promowana jest wartość edukacji " w odniesieniu do poziomu wysokiego zebrano następujące dane świadczące o działaniach szkoły/placówki:

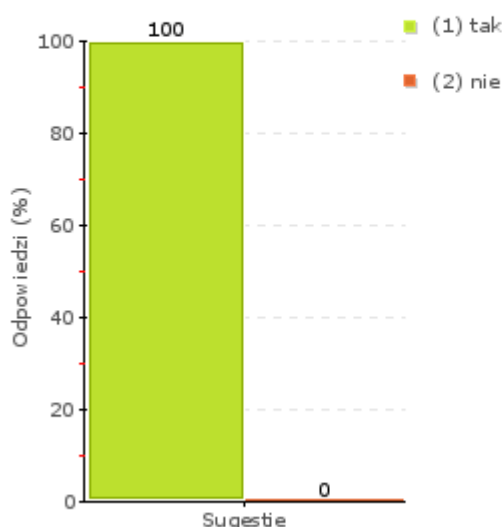
Obszar badania: Realizowane przez placówkę działania wzmacniają odpowiedzialność za własny rozwój osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki.

Realizowane przez placówkę działania wzmacniają odpowiedzialność za własny rozwój osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki.

Ankietowani klienci wskazali, że prowadzone w placówce działania wspierają ich w ciągłym rozwoju zawodowym: szkolenia, warsztaty, konferencje, projekty edukacyjne, nowoczesne metody pracy na zajęciach, upowszechniane materiały dydaktyczne, dostarczane nowe narzędzia edukacyjne, nowoczesne technologie, doradztwo zawodowe, e-panele dla dyrektorów (aktualna wiedza z prawa oświatowego), materiały zamieszczane na stronie internetowej, możliwość zadawania pytań i uzyskiwania odpowiedzi od specjalistów, dzielenie się dobrymi praktykami, wsparcie metodyczne w celu podniesienia jakości nauczania matematyki. Ich zdaniem wszystkie te działania inspirują do poszukiwania nowych rozwiązań, są motywacją do samokształcenia, urozmaicenia oferty edukacyjnej szkoły ("wszystkie są użyteczne i prowadzone przez osoby, które znają się na tym czego uczą"). Pracownicy merytoryczni podali przykłady zajęć zachęcających do rozwoju zawodowego: szkolenia dla rad pedagogicznych w ramach programu e-Tornister, opracowanie 60 scenariuszy lekcji z wykorzystaniem tabletów, dwa szkolenia z TIK - jak wykorzystać nowoczesne technologie na lekcji, "Mosty do kariery" - planowanie kariery zawodowej przez młodzież, prowadzenie lekcji w języku regionalnym np. matematyka po góralsku. Wszyscy ankietowani klienci wskazali, że działania prowadzone w ORKE zachęcają do rozwoju zawodowego (Wykres 1j).

Czy działania prowadzone przez placówkę, w których Pan/i uczestniczył/a, zachęcają do rozwoju zawodowego? AK

Liczebność: 50



Wykres 1j

Obszar badania: Działania realizowane przez placówkę promują wartość edukacji i wpływają na rozwój lokalnej społeczności.

Działania promujące wartość edukacji skutecznie wpływają na rozwój lokalnej społeczności.

W opinii pracowników merytorycznych i dyrektora placówki działalność ORKE wpływa na postrzeganie edukacji przez WSiP w szerszym aspekcie, nie tylko przez pryzmat wydawania podręczników szkolnych. Środowisko zaczyna postrzegać WSiP również jako instytucję wspierającą nauczycieli w doskonaleniu zawodowym. Wpływ na rozwój społeczności lokalnej (i nie tylko lokalnej) miały działania organizowane we współpracy ze WSiP - konferencje, e-spotkania, realizacja projektu e-Tornister - poznanie partnerów i zacieśnienie współpracy między instytucjami. Działania ORKE skierowane są także na pracowników własnych oraz pracowników WSiP, opierają się na tych samych wartościach i wspierają budowanie społeczeństwa wiedzy. Rada Programowa stanowi wartość dla ORKE, ale także dla współpracy wzajemnej wszystkich członków Rady. ORKE jest inicjatorem działań ale także partnerem wchodzącym we współpracę z innymi podmiotami. Partnerzy współpracujący z ORKE przy realizacji różnorodnych działań m. in. opracowywaniu 60 scenariuszy lekcji z tabletami, filmów edukacyjnych, projektu e-Tornister zapewniali: "dużo wynieśliśmy ze współpracy z ORKE". E-Tornister był wyzwaniem dla programistów a szkolenia nauczycieli na Białorusi we współpracy z Fundacją Edukacja dla Demokracji były działaniami kreatywnymi i pracą od podstaw. Zdaniem partnerów ORKE wprowadza zupełnie nowe produkty i rozwiązania edukacyjne, np. tabletodydaktyka. WSiP i ORKE pracowały na rzecz zbudowania zaufania nauczycieli do ORKE i Wydawcy WSiP, odkrywali aspekty prawne. Sieć współpracy 2x2 służy m. in. wskazaniu nauczycielom wartości związanych z podnoszeniem własnych kompetencji oraz dzieleniem się wiedzą i doświadczeniem.

Wymaganie:

Wykorzystywane są zasoby placówki i środowiska lokalnego na rzecz wzajemnego rozwoju

Wyniki przeprowadzonej ewaluacji dla wymagania:

ORKE korzysta z zasobów własnych oraz środowiska (WSiP, eksperci zewnętrzni, pracownicy naukowcy, inne placówki edukacyjne) i wykorzystuje te zasoby do wzbogacania swojej oferty. Współpraca ze środowiskiem umożliwia zaspokajanie potrzeb klientów/odbiorców i adekwatne reagowanie na zmiany w systemie edukacji oraz wzajemny rozwój. Placówka stwarza warunki do wyrażenia opinii o jej funkcjonowaniu, prowadzi badania ewaluacyjne swoich działań, analizuje działania i ich efekty wspólnie z Radą Programową. Opinie te wykorzystywane są do doskonalenia pracy placówki. Współdziałanie ORKE i podmiotów lokalnego środowiska jest użyteczne i zapewnia wzajemny rozwój. Zasoby lokalnego środowiska wpływają na rozwój osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty ORKE.

Obszar badania: Prowadzi się rozpoznanie potrzeb i zasobów placówki oraz środowiska lokalnego i na tej podstawie podejmuje się inicjatywy na rzecz ich wzajemnego rozwoju. Placówka w sposób systematyczny i celowy, z uwzględnieniem specyfiki jej działania, współpracuje z instytucjami i organizacjami działającymi w środowisku lokalnym

ORKE korzysta z zasobów własnych oraz środowiska (WSiP oraz eksperci zewnętrzni, pracownicy naukowcy, inne placówki edukacyjne) i wykorzystuje te zasoby do wzbogacania swojej oferty. Współpraca ze środowiskiem umożliwia zaspokajanie potrzeb klientów/odbiorców i adekwatne reagowanie na zmiany w systemie edukacji oraz wzajemny rozwój.

Dyrektor ORKE wskazał osoby, instytucje, organizacje z którymi współpracuje placówka. Są to m.in.: członkowie Rady Programowej, Wydawnictwo Pearson, Fundacja Edukacja dla Demokracji, Fundacja Świat na Tak, poszczególne działy WSiP, MEN, Fundacja Think, Grupa Suberbelfrzy RP, inne instytucje zaangażowane w projekt eTornister, czasopismo Dyrektor Szkoły. ORKE podejmując współpracę z instytucjami i organizacjami zaspokaja potrzeby w zakresie: szkolenia zgodnie z oczekiwaniami (tematyką i formą), dostarczania wartościowych materiałów i narzędzi dydaktycznych, dostępu do ekspertów i autorytetów z różnych dziedzin, wiedzy na temat osiągniętych wyników uczniów oraz kompetencji nauczycieli, wymiany doświadczeń oraz dobrych praktyk. We współpracy z podmiotami środowiska lokalnego umożliwiono dostęp do materiałów edukacyjnych WSiP, organizowano szkolenia - np. epanele dla dyrektorów. Z podmiotami Pearson, MobileBOX podjęto współpracę organizacyjną przy szkoleniach, wspólnie analizowano potrzeby szkoleniowe i efekty realizowanych szkoleń, realizowano projekty promocyjne, udostępniano tablety do szkoleń dla trenerów i nauczycieli. Przyjęto zaproszenie do współpracy Fundacji Edukacja dla Demokracji wynikające z docenienia kompetencji ulokowanych w ORKE oraz wsparcie organizacyjne przy udziale ORKE w realizowanych przez FED formach doskonalenia nauczycieli (np. Irlandia, Webinarium z Dobra Polska Szkoła) - dzięki temu poszerzono bazę klientów. Pracownicy merytoryczni podali kolejne przykłady działań podejmowanych przez ORKE: e-panele dla dyrektorów dotyczące zmian w prawie oświatowym, e-konferencje np. dotyczące przywództwa

edukacyjnego, opracowanie 60 scenariuszy do lekcji z tabletem dla nauczycieli rozpoczynających pracę z tabletem, realizacja 4 filmów edukacyjnych (w ramach projektu e-Tornister). Według dyrektora ORKE osoby, instytucje i organizacje środowiska lokalnego mogły korzystać ze szkoleń dla ODN-ów, z materiałów szkoleniowych, scenariuszy tabletowych, filmów edukacyjnych, bazy danych wynikających z prowadzonych badań oraz mogły brać udział w różnych formach doskonalenia zawodowego. Specyfika działalności ORKE oraz miejsce ulokowania sprawiają, że środowisko lokalne jest przez ORKE definiowane jako poszczególne działy WSiP oraz firmy i instytucje edukacyjne w otoczeniu których działa ORKE, realizując różnorodne projekty - podejmując współpracę oraz realizując cele statutowe. Przykłady: program szkoleniowy eTornister (szkolenia, filmy, scenariusze) – wspólne planowanie, organizowanie, realizowanie działań, analiza potrzeb nauczycieli, szkolenia dla doradców metodycznych związane z ustawą podręcznikową (WSiP marketing, Pearson, Pion Wydawniczy), konkurs BYĆ POLAKIEM – fundacja Świat na TAK np. Ateny, eTornister, e-panele dla dyrektorów szkół (Marketing + Pion wydawniczy), monitoring wydarzeń oświatowych (dla marketingu), projekt Ekstraklasa (współpraca z marketingiem), współpraca przy realizacji szkoleń dla Polonii (FED), Mosty do Kariery – z MEN, Kongres edukacji – z MEN i Stowarzyszeniem Szkolnych Doradców Zawodowych. Partnerzy wskazali kolejne przykłady współpracy ORKE służące zaspokojeniu potrzeb środowiska: Fundacja Edukacja dla Demokracji - 3 projekty z ORKE dla szkół polonijnych, programy szkoleniowe dla nauczycieli w Irlandii, na Białorusi, w USA (przez internet); Instytut Badań Edukacyjnych - badania nauczycieli i dyrektorów w zakresie przywództwa, doradztwa, wykorzystywania nowoczesnych technologii; WSiP - szkolenie dyrektorów i nauczycieli w zakresie TIK, przywództwa edukacyjnego (bezpośrednio i przez internet), testy, autotesty, dostarczanie wiedzy także o zmianach dot. np. wychowania przedszkolnego, publikacje książkowe dla dzieci i nauczycieli, e-warsztaty (7 spotkań), wypracowano cykliczny program kształcenia nauczycieli, przygotowano pomoce dla nauczycieli i warsztat metodyczny (nakręcono filmy jak pracować praktycznie z nauczycielami wychowania przedszkolnego; Rada Programowa - w zakresie badania nowych terenów edukacyjnych, ewaluacji, opiniowania nowych propozycji oraz wyników ewaluacji, w Radzie Programowej są przedstawiciele różnych dyscyplin, wypracowują "wspólnie ukute" pojęcia, pracują nad zaadoptowaniem narzędzi do szkół polskich. Partnerzy wspomagają ORKE w realizacji jej zadań, np. Mobilebox zapewnia wsparcie techniczne, wsparcie w szkoleniach, obsługa urządzeń (efektywne wykorzystanie podczas wywiadów z nauczycielem i koordynatorem); Pearson - jak posługiwać się narzędziami, tabletdydaktyka, filmy dotyczące zasobów na tablecie, baza dla nauczycieli, bezpieczne poruszanie się ucznia, praca z siecią, prewencja.

Obszar badania: W placówce stwarza się warunki do wyrażenia opinii o jej funkcjonowaniu w środowisku lokalnym. Opinie te są wykorzystywane do doskonalenia pracy placówki.

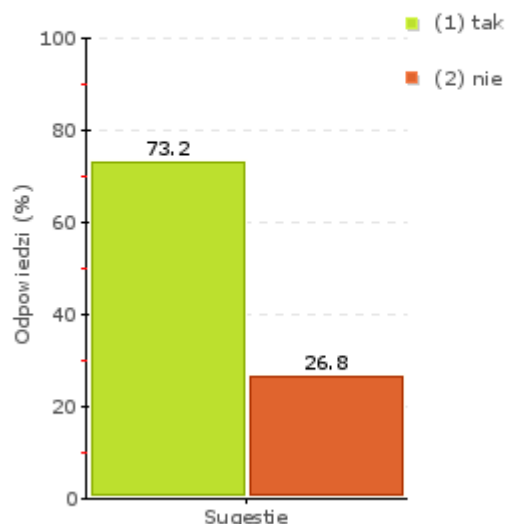
Placówka stwarza warunki do wyrażenia opinii o jej funkcjonowaniu, prowadzi badania ewaluacyjne swoich działań, analizuje działania i ich efekty wspólnie z Radą Programową. Opinie te wykorzystywane są do doskonalenia pracy placówki.

Według dyrektora ORKE opinie klientów wykorzystywane są do poszerzania oferty i dostosowywania jej do potrzeb klientów. Większość klientów wskazała, że jest pytana o opinie na temat pracy placówki lub jej oferty (Wykres 1j). Pracownicy merytoryczni wskazali wnioski z analiz informacji pozyskanych od odbiorców oferty placówki. Dotyczą one m. in. zadowolenia ze szkoleń prowadzonych w formie on-line, praktycznych warsztatów, przekazywanych materiałów merytorycznych, wdrażania takich narzędzi i materiałów, które można od razu wykorzystać w pracy, nowoczesnych form pracy (webinaria, e-warsztaty, e-konferencje), rozwijania umiejętności matematycznych uczniów, wymiany doświadczeń. Klienci poinformowali, że mają możliwości wyrażania opinii o usługach placówki podczas spotkań z dyrektorem ORKE i pracownikami merytorycznymi

w trakcie konferencji, szkoleń, w ramach ankiet ewaluacyjnych po szkoleniach, na czacie podczas szkoleń on-line, na facebooku na stronie ORKE. Uważają, że ORKE to "instytucja, która rzeczywiście wsłuchuje się w głos swoich klientów, a nawet zabiega o ten głos".

Czy jest Pan/i pytany/a o opinie na temat pracy placówki lub jej oferty? AK

Liczebność: 50



Wykres 1j

W wymaganiu "Wykorzystywane są zasoby placówki i środowiska lokalnego na rzecz wzajemnego rozwoju" w odniesieniu do poziomu wysokiego zebrano następujące dane świadczące o działaniach szkoły/placówki:

Obszar badania: Współpraca placówki ze środowiskiem lokalnym wpływa na ich wzajemny rozwój.

Współdziałanie ORKE i podmiotów lokalnego środowiska jest użyteczne i zapewnia wzajemny rozwój.

W opinii dyrektora ORKE i partnerów zarówno placówka jak i środowisko lokalne odnoszą wzajemne korzyści ze współpracy. ORKE podejmuje działania promujące wartość edukacji i wpływa na rozwój potencjału społecznego środowiska, w którym działa. Dla środowiska ważne jest promowanie przez ORKE nowych metod i narzędzi dydaktycznych dla nauczycieli oraz udostępnianie retransmisji swoich działań edukacyjnych. Dostęp do ekspertów oraz autorytetów z różnych dziedzin edukacji, aktualizacja wiedzy i umiejętności zapewnia wysoką jakość podejmowanych działań. Także umożliwienie konfrontacji/wymiany własnych doświadczeń z innymi, upowszechnianie wiedzy na temat oferty ORKE i dotarcie do nowych grup klientów mają wpływ na wzajemny rozwój, poszerzenie zakresu tematycznego realizowanych form doskonalenia, udostępnianie narzędzi i urządzeń przez partnerów (tablety na szkoleniach dla trenerów). ORKE poprzez spotkania Rady Programowej, ankiety ewaluacyjne przeprowadzane wśród klientów, dyskusje z uczestnikami form doskonalenia, analizy wpisów

na Facebooku zbiera opinie o własnej pracy w środowisku lokalnym. Działania te służą bieżącej analizie efektów pracy ORKE, potrzeb klientów/odbiorców i środowiska lokalnego i mają wpływ na modyfikację planów i programu działań.

Obszar badania: Wykorzystywane przez placówkę zasoby środowiska lokalnego wpływają na rozwój osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki.

Zasoby lokalnego środowiska wpływają na rozwój osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty ORKE.

Mają wpływ na poszerzenie bazy klientów, umożliwiają im dostęp do innowacyjnych narzędzi (tablety podczas szkoleń, dzięki współpracy z MobileBox), poznanie innowacyjnych narzędzi i metod pracy (TIK w nauczaniu - tablet, aplikacje), wzajemną wymianę doświadczeń, dobrych praktyk i uczenie się od siebie nawzajem. Umożliwiają udział np. w badaniach dostarczających wiedzy na temat własnych kompetencji (badanie umiejętności przywódczych dyrektorów szkół) oraz badaniu kompetencji kluczowych uczniów na trzech etapach edukacji, diagnozy kompetencji matematycznych w ramach 2x2. Wnioski dotyczące korzyści, jakie odnoszą klienci placówki czerpie z własnych obserwacji, reakcji klientów podczas szkoleń (Koło, Doradcy metodyczni, Irlandia, USA) oraz uzyskiwanych opinii o ORKE od klientów funkcjonujących w środowisku edukacyjnym i analizy ankiet ewaluacyjnych. Partnerzy uważają, że korzystanie z zasobów środowiska lokalnego ma wpływ na usystematyzowanie wiedzy o nowych technologiach (tabletydydaktyka), bezpieczny dobór osób do szkolenia (nie ma błędów, bo są eksperci), wysoką jakość materiałów edukacyjnych, łatwość dostępu do zasobów (oszczędność czasu nauczycieli), pokazanie, że "nie taki diabeł straszny". Wskazują na ważny element społeczny - wyrównywanie szans edukacyjnych, wszyscy dostają te same tablety, również dzieci z deficytami (tablety do powtórki materiału), bezpieczeństwo. Szkolenia polonijne dla nauczycieli na Białorusi (z Fundacją Edukacja dla Demokracji) były pracą od podstaw. W Polsce szkolenia mają wymiar tradycyjny - nowoczesna edukacja. Szybkie diagnozowanie potrzeb umożliwia reagowanie na zmiany prawa oświatowego i organizowanie wysokiej klasy szkoleń w tym zakresie. "ORKE umie wsłuchiwać się w trendy", "oferta jest zrównoważona". Wykorzystanie zasobów ludzkich środowiska lokalnego, pozyskiwanie ekspertów, osób współpracujących ma wpływ na jakość szkoleń i rozwój klientów/odbiorców korzystających z oferty ORKE.

Wymaganie:

Placówka w planowaniu pracy uwzględnia wnioski z analizy badań zewnętrznych i wewnętrznych

Wyniki przeprowadzonej ewaluacji dla wymagania:

Wnioski i rekomendacje wynikające z analizy badań zewnętrznych i wewnętrznych wykorzystywane są do przygotowania oferty placówki, planowania i podejmowania działań w celu podnoszenia jakości pracy. Placówka monitoruje własne działania poprzez zespołową analizę efektów pracy i bieżącą analizę potrzeb klientów. ORKE prowadzi badania systemowe, dotyczące rozwoju osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki. Badania te są elementem uczenia się organizacji i wdrażania nowych działań na podstawie dotychczasowych wyników, służą promowaniu badań wewnętrznych i doskonaleniu własnej pracy.

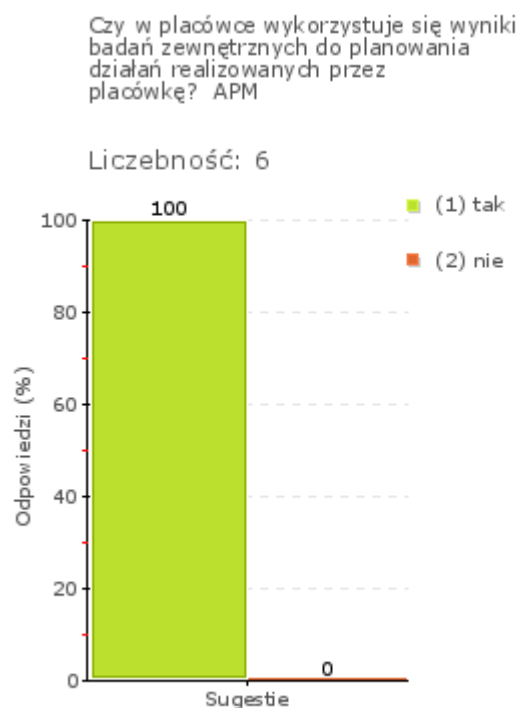
Obszar badania: W placówce analizuje się wyniki badań zewnętrznych i wewnętrznych, w tym wyniki ewaluacji zewnętrznej i wewnętrznej. Analizy prowadzą do formułowania wniosków i rekomendacji, na podstawie których przygotowuje się ofertę placówki, planuje się i podejmuje działania w celu podnoszenia jakości pracy.

Wnioski i rekomendacje wynikające z analizy badań zewnętrznych i wewnętrznych wykorzystywane są do przygotowania oferty placówki, planowania i podejmowania działań w celu podnoszenia jakości pracy.

Z informacji uzyskanych od dyrektora i pracowników merytorycznych wynika, że ORKE prowadzi różne badania wewnętrzne, np.: badanie potrzeb szkoleniowych nauczycieli i dyrektorów szkół, badanie kompetencji kluczowych uczniów na 3 etapach edukacji, badanie kompetencji przywódczych dyrektorów szkół, diagnozy umiejętności matematycznych w zakresie rozwiązywania problemów złożonych (3x w ciągu roku w grupie uczniów, których nauczyciele uczestniczą w sieci współpracy oraz w tzw. grupie kontrolnej), ewaluację form doskonalenia pod kątem satysfakcji klientów. Wszyscy pracownicy merytoryczni wskazali, że w placówce wykorzystuje się wyniki badań zewnętrznych do planowania działań (Wykres 1j). Podali przykłady wykorzystywanych badań zewnętrznych, w tym: badania Instytutu Badań Edukacyjnych, np. DUMA, DUSZA, Dydaktyka literatury i języka polskiego w gimnazjum w świetle nowej podstawy programowej, Badanie dydaktyki matematyki w gimnazjum, Diagnoza stanu doradztwa edukacyjno-zawodowego, badania OECD - Student, Computers and Learning, badania J. Hattiego, UNESCO. Wnioski z analizy badań zewnętrznych i wewnętrznych zostały wykorzystane do planowania pracy placówki. Zdiagnozowana potrzeba wiedzy z zakresu organizacji doradztwa edukacyjno-zawodowego w gimnazjum i szkołach ponadgimnazjalnych wpłynęła na dobór tematyki szkoleń ("w wyniku naszego badania potrzeb szkoleniowych oraz analizy raportu IBE Diagnoza stanu doradztwa edukacyjno-zawodowego w tym roku szkolnym podjęliśmy tę tematykę, także że świadomością, że jest to obszar monitorowany w ramach nadzoru pedagogicznego Kuratorium Oświaty"). Potrzeba doskonalenia sprawności nauczycieli z zakresu wykorzystywania technologii w szkole wpłynęła na rozwój oferty z zakresu TIK, szczególnie w programie eTornister. Chęć uczestnictwa w doskonaleniu bez konieczności dojazdu spowodowała rozwój form realizowanych online.

ORKE jest organizacją uczącą się, prowadzi systematycznie badania wśród odbiorców swojej oferty -

nauczycieli, dyrektorów szkół i placówek, doradców metodycznych, nauczycieli konsultantów oraz dokonuje ewaluacji własnych działań. Placówka przeprowadziła dwie ewaluacje wewnętrzne: pierwsza obejmująca okres do maja 2015r. oraz druga - od czerwca do grudnia 2015r. (przy współpracy z Erą Ewaluacji). Wnioski płynące z analizy spełniania wymagań państwa wobec placówek doskonalenia zawodowego nauczycieli miały wpływ na sposób organizacji form doskonalenia oraz ich tematykę. Pracownicy merytoryczni do planowania własnej pracy wykorzystują badania własne oraz wyniki badań zewnętrznych, które są stałym elementem pracy placówki, służą jej rozwojowi, wzbogaceniu oferty i zaspokojeniu potrzeb klientów. Z analizy danych zastanych wynika, że główne potrzeby szkoleniowe dotyczą: metodyki przedmiotowej, kształtowania aktywnych postaw uczniów oraz motywowania, nowych metod dydaktycznych, wykorzystania technologii w nauczaniu, rozwoju osobistego (dyrektorzy szkół), doradztwa edukacyjno- zawodowego, szkoleń online. ORKE na bieżąco monitoruje własne działania poprzez zespołową analizę efektów pracy, analizę potrzeb odbiorców. Wnioski z monitorowania są wykorzystywane do modyfikacji działań.



Wykres 1j

Obszar badania: Realizacja oferty i działania podejmowane w placówce są monitorowane i analizowane, a w razie potrzeby modyfikowane.

Placówka monitoruje własne działania poprzez zespołową analizę efektów pracy i bieżącą analizę potrzeb klientów.

Dyrektor i pracownicy merytoryczni poinformowali, że działania placówki monitorowane są na bieżąco. W ramach sieci współpracy 2x2 powstały 3 diagnozy osiągnięć uczniów w ciągu roku jako forma monitoringu skuteczności pracy z nauczycielami. Inną formą monitoringu jest recenzowanie przez ekspertów programów szkoleniowych i wprowadzanie zmian w wyniku ich uwag, np. program szkoleniowy + filmy eTornister. Stałą formą monitoringu działań szkoleniowych są ankiety ewaluacyjne po szkoleniach stacjonarnych i online. Na podstawie wniosków z monitoringu opracowane zostały dodatkowe i dostosowane do potrzeb nauczycieli już

istniejące materiały w ramach sieci współpracy 2x2. Poprawione zostały scenariusze filmów, materiały opracowane do nich oraz program szkolenia w projekcie eTornister. Zaplanowano serię epaneli dla dyrektorów szkół dotyczących ustawy podręcznikowej w związku z deklarowanymi potrzebami w tym obszarze. Wszyscy pracownicy mają wyznaczane cele i zadania (tzw. system MBO). Co pół roku przełożeni w rozmowach z pracownikami dokonują oceny stopnia realizacji celów i powierzonych zadań. Taki monitoring umożliwia formułowanie wniosków co do realizacji całościowej oferty i innych zadań powiązanych. Odbývają się regularne, stałe spotkania zespołu, służące weryfikacji bieżącej pracy, planowaniu kolejnych działań. Analizowane są informacje pozyskiwane od klientów co do trafności oferty szkoleniowej.

W wymaganiu "Placówka w planowaniu pracy uwzględnia wnioski z analizy badań zewnętrznych i wewnętrznych" w odniesieniu do poziomu wysokiego zebrano następujące dane świadczące o działaniach szkoły/placówki:

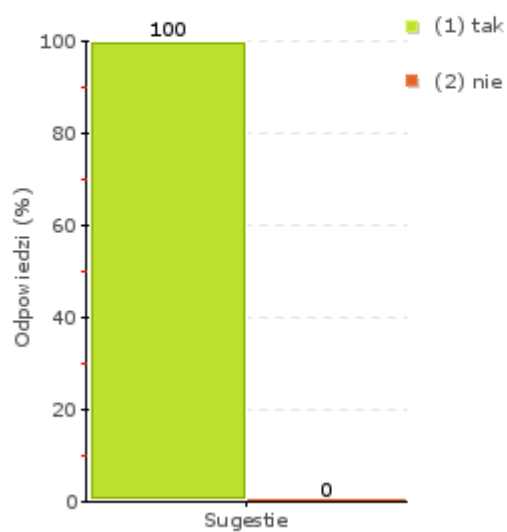
Obszar badania: Placówka doskonali własną pracę uwzględniając systematycznie pozyskiwane informacje na temat rozwoju osób, instytucji i organizacji, które skorzystały z oferty placówki.

ORKE prowadzi badania systemowe, dotyczące rozwoju osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki. Badania te są elementem uczenia się organizacji i wdrażania nowych działań na podstawie dotychczasowych wyników, służą promowaniu badań wewnętrznych i doskonaleniu własnej pracy.

Wszyscy pracownicy merytoryczni badają efekty swojej pracy z klientami i/lub instytucjami edukacyjnymi (Wykres 1j). Uzyskane w ten sposób informacje wykorzystują do doskonalenia pracy własnej i modyfikowania oferty placówki, rozwijania współpracy z odbiorcami i współpracownikami ORKE. Dbają o podnoszenie własnych kompetencji i modyfikowanie metod swojej pracy, zwiększanie efektywności i podnoszenie jakości pracy. Skuteczność swojej pracy badają poprzez przeprowadzanie testów wiedzy po zakończeniu szkolenia, quizy online, analizowanie wyników ankiet ewaluacyjnych po szkoleniach, konferencjach. Zdaniem pracowników merytorycznych działania nauczycieli wynikają z inspiracji działań ORKE. Uważają, na podstawie diagnozy dla szkół współpracujących z ORKE, że w porównaniu ze szkołami spoza sieci współpracy 2x2, różnica w wynikach była statystycznie istotna na korzyść szkół należących do sieci współpracy. Dyrektor poinformował, że zbierane są informacje o rozwoju (osobistym, zawodowym) osób i instytucji korzystających z usług placówki. Przykładem są badania kompetencji przywódczych realizowane w ORKE. Badania klientów wykorzystywane są m. in. do planowania oferty, a także do zachęcania do rozwoju zawodowego. W placówce istnieje system oceny kompetencji, podczas których pracownicy wspólnie z przełożonym oceniają osiągnięty poziom kompetencji zawodowych i planują swoją ścieżkę rozwoju zawodowego.

Czy bada Pan/i efekty swojej pracy z klientami i/lub instytucjami edukacyjnymi? APM

Liczebność: 6



Wykres 1j

Wymaganie:

Zarządzanie placówką służy jej rozwojowi

Wyniki przeprowadzonej ewaluacji dla wymagania:

Ewaluacja wewnętrzna jest elementem zespołowego zarządzania placówką. Pracownicy przeprowadzają ją wspólnie i wspólnie wyciągają wnioski. Partycypacyjne zarządzanie placówką sprzyja zaangażowaniu pracowników, identyfikowaniu z placówką, wzajemnemu wspieraniu się i dzieleniu odpowiedzialnością. Zarządzanie placówką w oparciu o wnioski wynikające z nadzoru pedagogicznego służy rozwojowi placówki, sprzyja indywidualnej i zespołowej pracy pracowników i współpracowników. Umożliwia przygotowanie oferty odpowiedniej do potrzeb osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty oraz odpowiednie warunki do jej realizacji. Styl zarządzania placówką sprzyja partycypacji pracowników w procesie podejmowania decyzji dotyczących placówki, rozwijaniu autorefleksji i wynikającej z tego ich odpowiedzialności. Zarządzanie placówką sprzyja realizowaniu zadań w procesie ewaluacji wewnętrznej z udziałem wszystkich pracowników. Pracownicy ORKE wykorzystują aktualną wiedzę z zakresu pedagogiki, psychologii i nauk pokrewnych, a dyrektor skutecznie ich w tym wspiera.

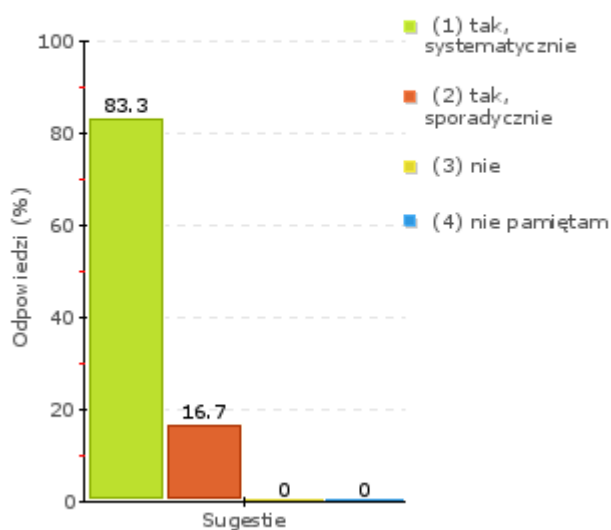
Obszar badania: Zarządzanie placówką zapewnia warunki do realizacji zadań statutowych placówki. Ewaluacja wewnętrzna jest przeprowadzana wspólnie z pracownikami i innymi osobami realizującymi zadania placówki.

Ewaluacja wewnętrzna jest elementem zespołowego zarządzania placówką. Pracownicy przeprowadzają ją wspólnie i wspólnie wyciągają wnioski. Partycypacyjne zarządzanie placówką sprzyja zaangażowaniu pracowników, identyfikowaniu z placówką, wzajemnemu wspieraniu się i dzieleniu odpowiedzialnością.

Dyrektor i pracownicy merytoryczni poinformowali w jaki sposób realizują zadania statutowe placówki. Podejmują działania zespołowe, systematycznie analizują realizację celów i zadań. Wspólnie prowadzą bieżący monitoring działań i pogłębioną analizę stopnia spełniania wymagań. Uczestniczą w wewnętrznych spotkaniach szkoleniowych, a zarządzanie placówką sprzyja motywowaniu do samorozwoju. Bieżące spotkania pracowników i współpracowników, tutoring, ocena kompetencji sprzyjają partycypacji w zarządzaniu. Dyrektor nie musi specjalnie zachęcać do rozwoju i podejmowania działań ponieważ ORKE jest organizacją uczącą się, wykorzystującą własny potencjał i potencjał środowiska w którym działa. Przyjęty styl zarządzania w zespole nastawiony jest na wspólne planowanie i podejmowanie decyzji co do realizacji poszczególnych działań. Wszyscy pracownicy merytoryczni uczestniczą w przeprowadzaniu ewaluacji podejmowanych działań. Prowadzą analizę wyników ankiet ewaluacyjnych, badają potrzeby klientów, formułują wnioski służące planowaniu przyszłych działań i modyfikowaniu działań już realizowanych. Pracownicy merytoryczni wskazali, że uczestniczyli w działaniach służących realizacji ewaluacji wewnętrznej (Wykres 1j).

Czy uczestniczył/a Pan/i w działaniach służących realizacji ewaluacji wewnętrznej placówki? APM

Liczebność: 6



Wykres 1j

Obszar badania: W procesie zarządzania, w oparciu o wnioski wynikające z nadzoru pedagogicznego, podejmuje się działania służące rozwojowi placówki. Zarządzanie placówką sprzyja indywidualnej i zespołowej pracy pracowników i innych osób realizujących zadania placówki oraz doskonaleniu zawodowemu. Zarządzanie placówką zapewnia przygotowanie oferty odpowiedniej do potrzeb osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki oraz odpowiednie warunki jej realizacji.

Zarządzanie placówką w oparciu o wnioski wynikające z nadzoru pedagogicznego służy rozwojowi placówki, sprzyja indywidualnej i zespołowej pracy pracowników i współpracowników. Umożliwia przygotowanie oferty odpowiedniej do potrzeb osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty oraz odpowiednie warunki do jej realizacji.

Dyrektor i pracownicy merytoryczni wskazali wnioski z wewnętrznego nadzoru pedagogicznego, które ich zdaniem wpłynęły na rozwój placówki: doskonalenie komunikacji - wzajemnej w zespole oraz z klientami, uczenie się od siebie nawzajem (tutoring), dostosowywanie oferty do deklarowanych potrzeb nauczycieli - w tym nacisk na praktyczny wymiar szkoleń i opracowywanych materiałów - wnioski związane z potrzebami klientów co do kształtu materiałów dydaktycznych. Uwzględnienie tych wniosków spowodowało: wprowadzenie zmiany organizacji form doskonalenia na bardziej nowoczesne i elastyczne, zmodyfikowanie oferty placówki, opracowanie dodatkowych materiałów szkoleniowych ("angażujemy się w pisanie programów, szukamy inspiracji, rozwijamy się, podejmujemy działania umożliwiające dostęp do szerokiej rzeszy odbiorców, staramy się być oryginalni, nie powtarzamy tego, co robią inne placówki, np. proponujemy aktywizujące metody nauczania ale innowacyjne, zachęcamy do udziału w coachingu, wzajemnym tutoring"). Działania te wpływają na różnorodność oferty placówki, która działa w oparciu o koncepcję pracy i wartości takie jak: uczenie się

przez całe życie, wspólna praca zespołowa, uczenie się od siebie nawzajem oraz otwartość na współpracę z innymi organizacjami i instytucjami działającymi na rzecz rozwoju kompetencji nauczycieli i sukcesu edukacyjnego uczniów.

W wymaganiu "Zarządzanie placówką służy jej rozwojowi" w odniesieniu do poziomu wysokiego zebrano następujące dane świadczące o działaniach szkoły/placówki:

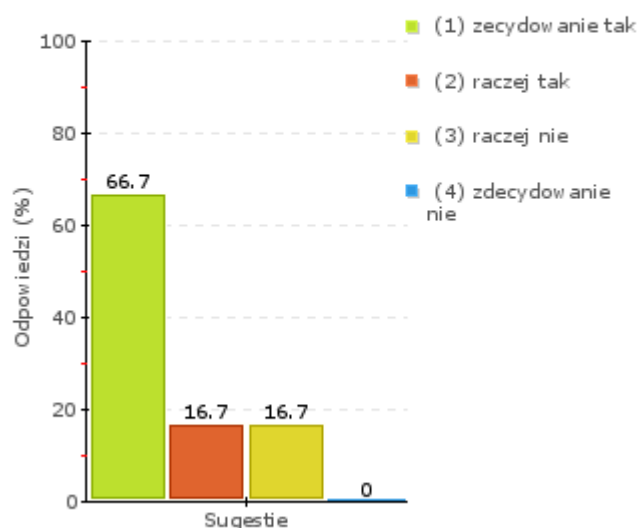
Obszar badania: Zarządzanie placówką sprzyja udziałowi pracowników i innych osób realizujących zadania placówki w procesie podejmowania decyzji dotyczących placówki.

Styl zarządzania placówką sprzyja partycypacji pracowników w procesie podejmowania decyzji dotyczących placówki, rozwijaniu autorefleksji i wynikającej z tego ich odpowiedzialności.

Większość pracowników merytorycznych (4 z 6) zadeklarowała, że uczestniczy w podejmowaniu decyzji dotyczących zarządzania placówką (Wykres 1j). Decyzje te dotyczą: organizacji pracy, harmonogramu, tematyki szkoleń, wyboru trenerów, materiałów promocyjnych, doboru metod i form doskonalenia, budowania sieci współpracy, organizowania i tematyki posiedzeń Rady Programowej, wyboru dostawców i materiałów promocyjnych. Udział w podejmowaniu decyzji polega na dyskusji i wspólnym wyborze, samodzielności w podejmowaniu niektórych decyzji, wyrażeniu własnego głosu (w głosowaniach), składaniu propozycji konkretnych wariantów rozwiązań. Dyrektor stara się pracować metodą delegowania odpowiedzialności. Uważa, że kształtuje to w pracownikach gotowość do samodzielnego podejmowania decyzji. Równocześnie podczas spotkań zespołu wszelkie potencjalne trudności mogą zostać omówione i rozwiązane wspólnie.

Czy uczestniczy Pan/i w podejmowaniu decyzji dotyczących zarządzania placówką? APM

Liczebność: 6



Wykres 1j

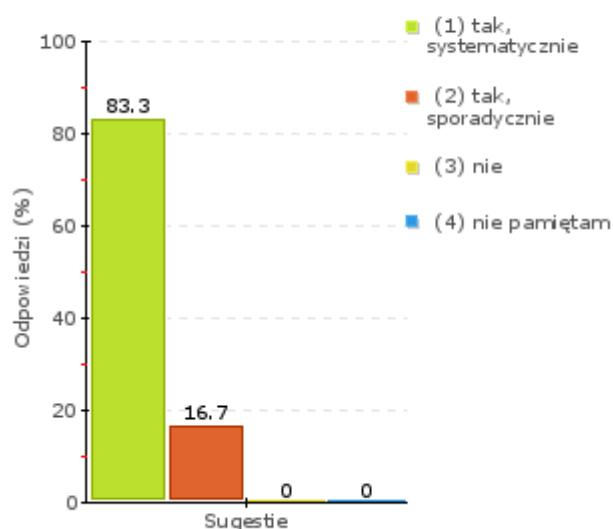
Obszar badania: Zarządzanie placówką sprzyja udziałowi pracowników i innych osób realizujących zadania placówki w procesie ewaluacji wewnętrznej.

Zarządzanie placówką sprzyja realizowaniu zadań w procesie ewaluacji wewnętrznej z udziałem wszystkich pracowników.

Prawie wszyscy pracownicy merytoryczni (5 z 6) uczestniczyli w działaniach służących realizacji ewaluacji wewnętrznej placówki z wyjątkiem 1 nowozatrudnionej osoby. Gromadzili informacje o oczekiwaniach nauczycieli i dyrektorów, analizowali wyniki ankiet ewaluacyjnych, wyciągali wnioski z informacji od klientów (np. strona www i fanpage ORKE) i kontaktów z otoczeniem. Według dyrektora udział pracowników w ewaluacji jest stały, zgodny ze wspólnie podjętymi decyzjami. Oparty jest na wspólnym bieżącym monitoringu działań, spełniania wymagań, organizowaniu wewnętrznych spotkań szkoleniowych, motywowaniu do samorozwoju, tutoringu.

Czy uczestniczył/a Pan/i w działaniach służących realizacji ewaluacji wewnętrznej placówki? APM

Liczebność: 6



Wykres 1j

Obszar badania: Zarządzanie placówką sprzyja wykorzystywaniu aktualnej wiedzy z zakresu pedagogiki, psychologii i nauk pokrewnych.

Pracownicy ORKE wykorzystują aktualną wiedzę z zakresu pedagogiki, psychologii i nauk pokrewnych, a dyrektor skutecznie ich w tym wspiera.

Pracownicy merytoryczni wskazali jakie działania wynikające z najnowszej wiedzy z zakresu pedagogiki, psychologii i nauk pokrewnych wprowadzili w swojej pracy. Są to: graficzna prezentacja treści (sketnoting, chmury wyrazów), wykorzystanie TIK w pracy własnej i na szkoleniach, realizacja badań i diagnoz edukacyjnych, wzbogacenie e-konferencji. Dyrektor placówki wspomaga ich w wykorzystywaniu wiedzy w tym zakresie, kieruje na szkolenia zewnętrzne i konferencje, pomaga w wyborze tematów szkoleń, opracowaniu materiałów umieszczanych na stronie www i fanpage'u ORKE, organizuje sesje coachingowe, dyskusje, tutoring, przekazywanie źródeł informacji. Dyrektor sugeruje konkretne tematy, obszary, z którymi warto się zapoznać, a następnie przekazać je innym na szkoleniach, czy też na fanpage`u ORKE lub na Facebooku.

Raport sporządzili

- Danuta Wolnowska
- Barbara Niesłuchowska

Kurator Oświaty:

.....

Data sporządzenia raportu:

15.02.2016