

Nadzór pedagogiczny  
System Ewaluacji Oświaty



# **RAPORT Z EWALUACJI PROBLEMOWEJ**

Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli  
Szczecin

Kuratorium Oświaty w Szczecinie

# Wstęp

Prezentowany raport jest rezultatem ewaluacji zewnętrznej przeprowadzonej w placówce przez wizytatorów do spraw ewaluacji. Raport z ewaluacji problemowej dotyczy jednego lub kilku z przedstawionych poniżej wymagań państwa.

Ewaluacja zewnętrzna polega na zbieraniu i analizowaniu informacji na temat funkcjonowania placówki 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 poziomu spełniania przez placówkę wymagań zawartych w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7.10.2009r. wraz ze zmianami z dnia 10.05.2013r.

Placówka może spełniać te wymagania na pięciu poziomach:

- Poziom E - oznaczający niski stopień wypełniania wymagania przez placówkę.
- Poziom D - oznaczający podstawowy stopień wypełniania wymagania przez placówkę.
- Poziom C - oznaczający średni stopień wypełniania wymagania przez placówkę.
- Poziom B - oznaczający wysoki stopień wypełniania wymagania przez placówkę.
- Poziom A - oznaczający bardzo wysoki stopień wypełniania wymagania przez placówkę.

## Opis metodologii

Badanie zostało zrealizowane w dniach 18-11-2014 - 05-12-2014 przez zespół wizytatorów ds. ewaluacji, w skład którego weszli: Hanna Boguta, Małgorzata Gucz. Badaniem objęto 13 nauczycieli (ankieta i wywiad grupowy) i 17 klientów placówki (ankieta). Przeprowadzono wywiad indywidualny z dyrektorem placówki, grupowy z przedstawicielami samorządu lokalnego i partnerów placówki, grupowy z pracownikami merytorycznymi, a także obserwacje zajęć 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

**WN** - Scenariusz wywiadu grupowego z nauczycielami/konsultantami

**WD** - Scenariusz wywiadu z dyrektorem/dyrektorką placówki

**WP** - Scenariusz wywiadu z partnerami

**WPOP** - Scenariusz wywiadu z przedstawicielem organu prowadzącego

## Obraz placówki

Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Szczecinie jest miejską placówką doskonalenia nauczycieli. Oferta edukacyjna ośrodka jest różnorodna i odpowiada potrzebom środowiska (warsztaty, szkolenia, konferencje, konkursy przedmiotowe dla uczniów). Działalność placówki znacząco wykracza poza zadania statutowe ponieważ ośrodek realizuje kompleksowe wspomaganie szkół, organizuje i prowadzi sieci samokształcenia i współpracy; tworzy i realizuje różnorodne autorskie programy; systematycznie współpracuje z ogólnopolskimi instytucjami i organizacjami działającymi na rzecz edukacji – np. z Ośrodkiem Rozwoju Edukacji, Krajowym Ośrodkiem Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Okręgową Komisją Egzaminacyjną w Poznaniu, Centralną Komisją Egzaminacyjną w Warszawie. Doradcy ODN pełnią role wojewódzkich ekspertów /liderów/ koordynatorów centralnych programów edukacyjnych (np. realizacja projektu "Nowoczesny Nauczyciel- kompleksowe wspomaganie rozwoju szkół i przedszkoli w Powiecie Miasta Szczecin", lidera programu Matura 2015), uczestniczą w pracach nad przygotowaniem reformy szkolnictwa zawodowego i jej wdrożeniem (szkolenia dla dyrektorów i nauczycieli woj. zachodniopomorskiego). Ponadto placówka cyklicznie organizuje, koordynuje i realizuje różnorodne przedsięwzięcia edukacyjne adresowane do różnych podmiotów środowiska lokalnego we współpracy z partnerami, między innymi Towarzystwem na Rzecz Młodzieży Uzdolnionej, Komitetem Okręgowym Olimpiady Geograficznej, Stowarzyszeniem Ojczyzny Polszczyzny, Pomorskim Uniwersytetem Medycznym. Ośrodek jest organizatorem i realizatorem (we współpracy z ośrodkami akademickimi – np. PUM w Szczecinie oraz Kuratorium Oświaty w Szczecinie) konferencji wojewódzkich dla dyrektorów szkół/placówek, nauczycieli, wychowawców, psychologów pedagogów i wszystkich osób zainteresowanych, odbywających się pod honorowym patronatem Zachodniopomorskiego Kuratora Oświaty oraz Prezydenta Miasta Szczecin. ODN w Szczecinie współpracuje z Fundacją Młodzieżowej Przedsiębiorczości (np. organizacja seminariów i warsztatów dla nauczycieli, prowadzenie szkoleń on- line), Centrum Pozytywnej Edukacji (np. upowszechnianie programu Przyjaciele Zippiego) oraz z Polskim Towarzystwem Fizycznym, uczelniami. Placówka od roku 2013/2014 realizuje projekt współfinansowany ze środków unijnych, adresowany do nauczycieli różnego typu szkół " Nowoczesny Nauczyciel- kompleksowe wspomaganie rozwoju szkół i przedszkoli w Powiecie Miasta Szczecin", dzięki któremu przeprowadzono pogłębioną diagnozę potrzeb oraz wyłoniono różnorodne obszary doskonalenia w 48 szkołach i 4 przedszkolach, które objęto doradztwem. Wprowadzono wiele działań innowacyjnych, w tym prowadzenie zajęć warsztatowo - laboratoryjnych dla nauczycieli wychowania przedszkolnego oraz nauczania początkowego, koordynowanie pracą sieci współpracy i doskonalenia nauczycieli oraz przygotowanie oferty doskonalenia pod potrzeby konkretnej placówki. Atutem Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli w Szczecinie jest doświadczona, wykwalifikowana kadra doradców metodycznych, którzy stale doskonalą swój warsztat i kompetencje zawodowe i są otwarci na zdobywanie nowych kwalifikacji – np. z zakresu neurodydaktyki, coacha, oraz baza dobrze wyposażona w sprzęt audiowizualny. Placówka, poprzez właściwe rozpoznawanie potrzeb edukacyjnych środowiska i dostosowywanie do nich oferty szkoleń, oraz dzięki współpracy z wieloma partnerami, tworzy właściwy klimat sprzyjający doskonaleniu zawodowemu nauczycieli i jest pozytywnie odbierana przez klientów na rynku usług szkoleniowych. Opracowana przez placówkę metodologia przeprowadzania diagnozy w placówkach oświatowych ("Diagnoza potrzeb placówek w ramach nowego systemu doskonalenia nauczycieli- RPW") może służyć ośrodkom doskonalenia nauczycieli w województwie i całym kraju.

## Informacja o placówce

<b>Nazwa placówki</b>	Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli
<b>Patron</b>	
<b>Typ placówki</b>	Placówka doskonalenia nauczycieli
<b>Miejscowość</b>	Szczecin
<b>Ulica</b>	Hoża
<b>Numer</b>	6
<b>Kod pocztowy</b>	71-699
<b>Urząd pocztowy</b>	Szczecin
<b>Telefon</b>	0914420933
<b>Fax</b>	0914420516
<b>Www</b>	odn.zce.szczecin.pl
<b>Regon</b>	81263154500000
<b>Publiczność</b>	publiczna
<b>Kategoria uczniów</b>	Bez kategorii
<b>Uczniowie, wychow., słuchacze</b>	0
<b>Oddziały</b>	0
<b>Nauczyciele pełnozatrudnieni</b>	1.00
<b>Nauczyciele niepełnozatrudnieni (stos.pracy)</b>	10.00
<b>Nauczyciele niepełnozatrudnieni (w etatach)</b>	5.00
<b>Średnia liczba uczących się w oddziale</b>	
<b>Liczba uczniów przypadających na jednego pełnozatrudnionego nauczyciela</b>	0
<b>Województwo</b>	ZACHODNIOPOMORSKIE
<b>Powiat</b>	Szczecin
<b>Gmina</b>	Szczecin
<b>Typ gminy</b>	gmina miejska

## Poziom spełniania wymagań państwa

<b>Procesy edukacyjne są zorganizowane w sposób sprzyjający rozwojowi osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki</b>	<b>A</b>
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. (D)	✓
Placówka pozyskuje informacje od osób, instytucji i organizacji, które skorzystały z oferty placówki, na temat podejmowanych przez placówkę działań. (D)	✓
W placówce stosuje się nowatorskie rozwiązania służące rozwojowi osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki. (B)	✓
Wnioski z analizy informacji pozyskanych od osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki są wykorzystywane do doskonalenia procesów edukacyjnych i prowadzonych przez placówkę działań. (B)	✓
<b>Placówka zaspokaja potrzeby osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki</b>	<b>A</b>
Realizacja oferty placówki pozwala osiągać jej cele i zaspokaja potrzeby osób, instytucji i organizacji z niej korzystających. (D)	✓
Podejmowane są działania służące wyrównywaniu szans w dostępie do oferty placówki. W placówce są realizowane działania antydyskryminacyjne. (D)	✓
W opinii osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki, wsparcie otrzymywane w placówce jest odpowiednie do ich potrzeb. (D)	✓
Doskonali się ofertę placówki uwzględniając indywidualne potrzeby osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki oraz pozyskane od nich opinie dotyczące pracy placówki. Placówka zachęca osoby, instytucje i organizacje korzystające z oferty placówki do własnego rozwoju. (B)	✓
<b>Procesy edukacyjne są efektem współpracy nauczycieli i innych osób realizujących zadania placówki</b>	<b>A</b>
Pracownicy placówki współpracują ze sobą w planowaniu, organizowaniu, a także modyfikowaniu i realizowaniu procesów edukacyjnych. (D)	✓
Nauczyciele - konsultanci i inne osoby realizujące zadania placówki wspólnie rozwiązują problemy, doskonalą metody i formy współpracy. (B)	✓
Nauczyciele - konsultanci i inne osoby realizujące zadania placówki pomagają sobie nawzajem w ewaluacji i doskonaleniu własnej pracy. (B)	✓
<b>Placówka w planowaniu pracy uwzględnia wnioski z analizy badań zewnętrznych i wewnętrznych</b>	<b>A</b>
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. (D)	✓
Realizacja oferty i działania podejmowane w placówce są monitorowane i analizowane, a w razie potrzeby modyfikowane. (D)	✓
Placówka doskonali własną pracę uwzględniając systematycznie pozyskiwane informacje na temat rozwoju osób, instytucji i organizacji, które skorzystały z oferty placówki. (B)	✓

# Wnioski

1. Wnioski wynikające z analiz informacji pozyskiwanych od klientów są podstawą do podejmowania przez placówkę różnorodnych i licznych działań, w tym m.in.: realizowanie programów własnych, tworzenie sieci współpracy i samokształcenia nauczycieli i dyrektorów szkół oraz banku dobrych praktyk, a także opracowywanie Rocznych Planów Wspomagania Szkół.
2. Działania mające na celu doskonalenie oferty placówki (np. modyfikowanie tematyki warsztatów i szkoleń, zatrudnienie doradcy ds. przedszkoli, opiniowanie miejskich programów projakościowych) wpływają inspirująco na wszystkie podmioty współpracujące z ośrodkiem, a także odpowiadają na indywidualne oczekiwania odbiorców.
3. Pracownicy Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli systematycznie współpracują ze sobą podczas planowania, organizowania i realizowania procesów edukacyjnych; udzielają sobie wzajemnej pomocy; stale podnoszą swoje kompetencje, co pozytywnie wpływa na jakość pracy placówki.
4. Modyfikacje oferty ośrodka przeprowadzane w oparciu o: analizy wyników badań zewnętrznych i wewnętrznych, monitorowanie własnych działań oraz informacje pozyskiwane od osób i instytucji korzystających z oferty placówki prowadzą do realizacji konkretnych działań, z których mogą korzystać ośrodki w województwie i całym kraju.

# Wyniki ewaluacji

## Wymaganie:

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

Poziom spełnienia wymagania: A

## Wyniki przeprowadzonej ewaluacji dla wymagania:

**Realizacja procesów edukacyjnych w placówce jest adekwatna do potrzeb odbiorców. Placówka pozyskuje informacje od swoich odbiorców na temat prowadzonej przez siebie działalności. Systemowe działania placówki, a także działania innowacyjne (programy własne, stworzenie sieci współpracy szkół, Roczne Plany Wspomagania, bank dobrych praktyk) wynikają z wniosków sformułowanych na podstawie analiz pozyskiwanych od klientów informacji.**

**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.

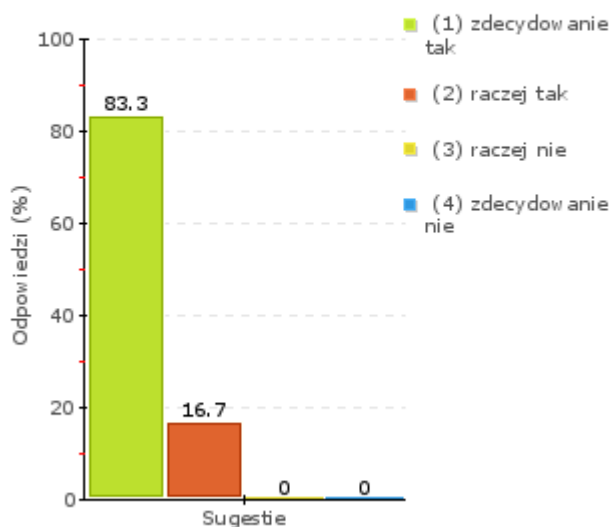
**Realizacja procesów edukacyjnych w placówce jest adekwatna do potrzeb odbiorców.** W opinii klientów placówki jej oferta dostarcza im przydatnej zawodowo wiedzy (Wyk. 1j). Podczas obserwowanych zajęć osoby prowadzące odwoływały się do doświadczeń uczestników, a na większości zajęć stosowały aktywizujące metody pracy. Zdaniem partnerów oraz klientów placówka jest otwarta na potrzeby klientów, pozyskuje opinie od szkół, a organizowane przez nią formy doskonalenia adresowane są do nauczycieli z różnym stażem - i początkujących i wieloletnich, z różnych środowisk i typów szkół, np. o szkoleniu zawodowym, nowych formułach egzaminu zawodowego i matury; o problematyce integracji, zmianach w podstawie programowej i pracy nowym elementarzem; (projekt - "Nowoczesny Nauczyciel", konferencja z udziałem nauczycieli z różnych szkół, którzy prezentowali w jaki sposób można pracować z nowym elementarzem). Ośrodek nadąża za potrzebami nauczycieli i zmianami prawa w oświacie (np. odnośnie ucznia o specjalnych potrzebach edukacyjnych; e-learningu), a szkolenia zawsze dostosowane do potrzeb danej szkoły, bogate materiały. Doradcy poszukują też dodatkowych osób - ekspertów do prowadzenia szkoleń (stała współpraca z Pomorskim Uniwersytetem Medycznym zaowocowała zorganizowaniem konferencji "*Wpływ niepełnosprawności i chorób przewlekłych na funkcjonowanie dziecka w szkole*"; "*Uczeń niepełnosprawny w szkole masowej*", "*Kompetentny nauczyciel - kompetentny uczeń, kompetentna szkoła*") i są otwarci dla nauczycieli spoza Szczecina (prowadzili np. konferencje: "*6-latek*



w przedszkolu i w szkole"; "Kształcenie ucznia o specjalnych potrzebach edukacyjnych w szkole masowej"; konferencja i warsztaty "Dokąd zmierzasz uczniu?"; "System uzyskiwania umiejętności i kwalifikacji w zreformowanej szkole zawodowej"). Odbijają się też szkolenia z przeciwdziałania przemocy oraz dla katechetów we współpracy z archidiecezją. Odpowiedzią na potrzeby nauczycieli najwcześniejszego etapu edukacyjnego jest zatrudnienie doradcy ds. przedszkoli, a także zmiana (od dwóch lat) formuły konferencji dla dyrektorów (uwzględniono dwie części - ogólną, a następnie dla branżowych nauczycieli).

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

Liczebność: 12



Wykres 1j

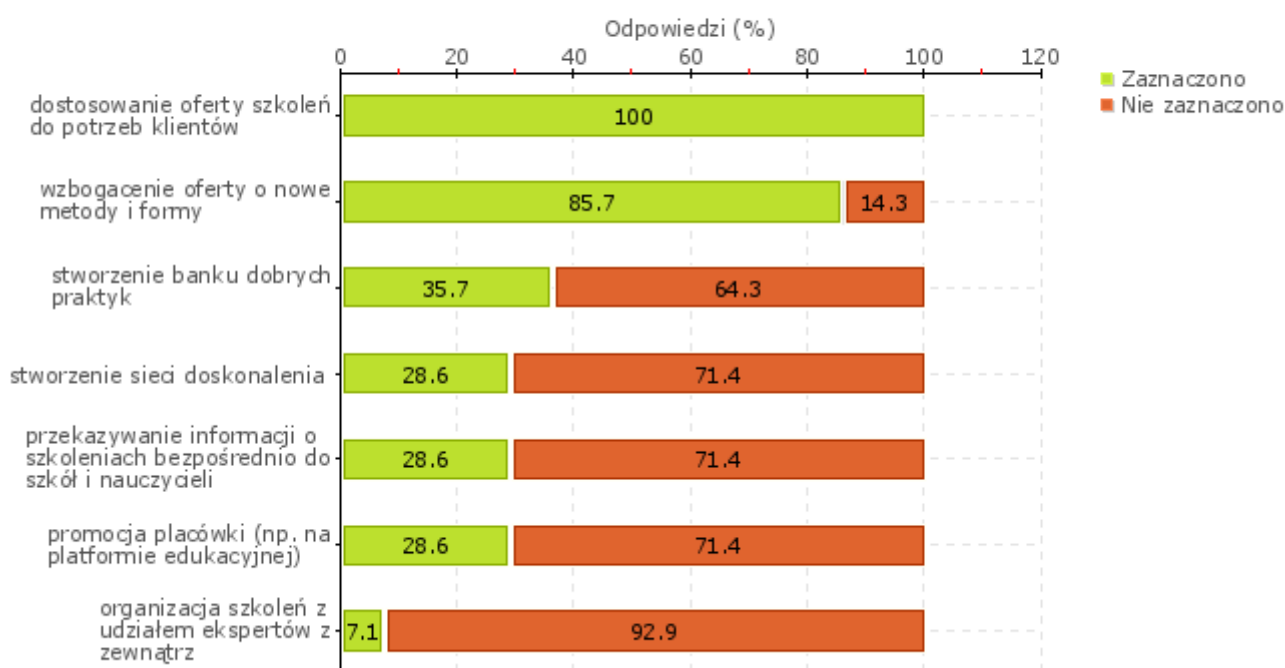
**Obszar badania:** Placówka pozyskuje informacje od osób, instytucji i organizacji, które skorzystały z oferty placówki, na temat podejmowanych przez placówkę działań.

**Placówka pozyskuje informacje od swoich odbiorców na temat prowadzonej przez siebie działalności.** Zdaniem dyrektora i nauczycieli, potwierdzonym przez klientów, informacje pozyskiwane i analizowane są po każdej formie szkolenia (ankiety ewaluacyjne, testy wiedzy, wywiady, rozmowy bezpośrednie), a także na bieżąco podczas warsztatów, konferencji i służą do modyfikowania i planowania przy tworzeniu oferty szkoleniowej. Informacje te dotyczą najczęściej wiedzy merytorycznej prowadzących, przydatności prezentowanych treści oraz materiałów szkoleniowych, organizacji zajęć, modułów, atmosfery panującej podczas zajęć, komunikatywności prowadzących. Ponadto ma miejsce wymiana informacji podczas rozmów telefonicznych i drogą mailową. Dyrektor dodaje, że badania mogą być także podstawą wyboru szkół i placówek do projektu (np. Nowoczesny nauczyciel). Zdaniem dyrektora najważniejsze wnioski z przeprowadzanych badań dotyczyły potrzeby zatrudnienia w Ośrodku Doskonalenia Nauczycieli doradcy ds. edukacji przedszkolnej; zaplanowania większej ilości form w zakresie doskonalenia nauczycieli przedszkoli i edukacji wczesnoszkolnej; kontynuowania tematyki związanej z przygotowaniem do nowej formuły sprawdzianu i egzaminu maturalnego oraz nowej formuły egzaminów zawodowych; zadbania

o spójność danych w dokumentacji szkoleń celem uniknięcia powtórzeń i rozbieżności (konieczności zmiany sposobu dokumentowania przeprowadzonych szkoleń z uwzględnieniem zagadnień potrzebnych do sporządzania sprawozdań); umieszczenia w ofercie większej liczby form doskonalących warsztat pracy nauczyciela (tj. prowadzenie lekcji otwartych, propagowanie przykładów dobrych praktyk, zwiększenie liczby sieci dla dyrektorów i nauczycieli) oraz poszukiwania do współpracy specjalistów z poza placówki w celu uatrakcyjnienia oferty. W opinii nauczycieli z analiz informacji pozyskanych od odbiorców oferty wynikają wnioski dotyczące przede wszystkim konieczności jej dostosowywania do ich oczekiwań (np. pod kątem problematyki szkoleń czy kształtowania konkretnych umiejętności nauczycieli).

Proszę wymienić trzy najważniejsze dla Pana/i wnioski z analiz informacji pozyskanych od odbiorców oferty placówki, związane z wykonywaną przez Pana/ią pracą. APM

Liczebność: 14



Wykres 10

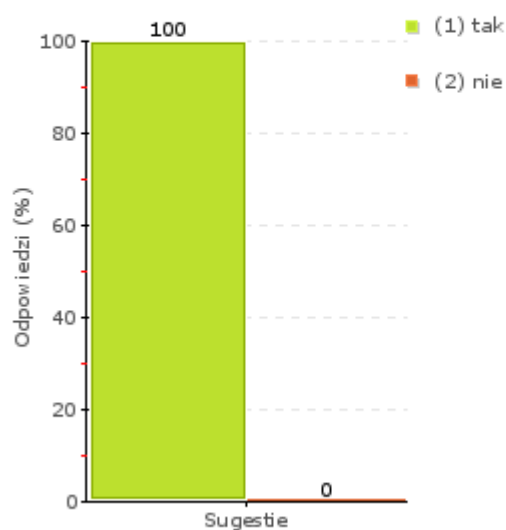
**Obszar badania:** W placówce stosuje się nowatorskie rozwiązania służące rozwojowi osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki.

**Placówka podejmuje innowacyjne działania , w tym programy własne, stworzenie sieci współpracy szkół, Roczne Plany Wspomagania, bank dobrych praktyk.** Zdaniem dyrektora do działań nowatorskich podjętych w placówce należą: projekt „Nowoczesny Nauczyciel – Kompleksowe wspomaganie rozwoju szkół i przedszkoli w powiecie Miasto Szczecin”; stworzenie sieci współpracy i wspomagania; opracowywanie Roczne Plany Wspomagania (RPW); prowadzenie zajęć warsztatowo - laboratoryjnych dla nauczycieli wychowania przedszkolnego oraz nauczania początkowego; stworzenie banku dobrych praktyk i prezentacja na platformie internetowej; rozszerzenie oferty o zagadnienia z neuropsychologii i neuropedagogiki. Zajęcia są prowadzone przez doradców w oparciu o ich własne opracowane ćwiczenia innowacyjne (wszystkie ćwiczenia proponowane nauczycielom sprawdzane są w praktyce z dziećmi);

zorganizowanie branżowych spotkań nauczycieli przedmiotów zawodowych; szkolenia online dla nauczycieli podstaw przedsiębiorczości oraz przedmiotów ekonomicznych oraz szkolenia nowoczesnymi metodami aktywizującymi np. Web Questy, lekcje odwrócone; dokumentowanie pracy w chmurze; publikacje metodyczne i merytoryczne np. programy nauczania innowacyjne, podręczniki projekty międzynarodowe np; udział w konferencji transgranicznej oraz w wizycie studyjnej w Szkocji (prezentacja szkolnictwa zawodowego i upowszechnianie rozwiązań w Polsce i zagranicznych); współpraca nad przygotowaniem reformy szkolnictwa zawodowego i upowszechnianie rozwiązań w województwie zachodniopomorskim (szkolenia dla dyrektorów a także dla Komisji Edukacji Rady Miasta, Wydziału Oświaty w Szczecinie, udział w pracach komisji w Urzędzie Marszałkowskim opiniującej finansowanie ze środków unijnych). Wszyscy pracownicy merytoryczni deklarują, że w ciągu ostatniego roku wprowadzili w swojej pracy nowatorskie rozwiązania (Wyk 1j), które - zdaniem respondentów - przyczyniają się do rozwoju nauczycieli i uczniów, łączą teorię z praktyką, pozwalają na wymianę informacji, doświadczeń, komentarzy (Wyk 1o). W opinii dyrektora stosowanie wymienionych rozwiązań ma bardzo duży wpływ nie tylko na nauczycieli Szczecina, ale i województwa oraz Polski (np. program nauczania geografii zajął I m. w Polsce, praca nad wdrożeniem reformy, praca dla komisji budżetowej miasta Szczecina, innowacyjny program nauczania i poradnika dla nauczycieli "Wędrówka ku przedsiębiorczości"). Ośrodek propaguje kształcenie modułowe, recenzuje programy nauczania w całej Polsce; prowadzi zajęcia warsztatowo - laboratoryjnych (fizycznych i chemicznych) dla nauczycieli wychowania przedszkolnego oraz edukacji wczesnoszkolnej. Organizowanie sieci nauczycielskich pozwoliło na tworzenie banku dobrych praktyk i prezentację na platformie internetowej. Nowatorstwo działań dotyczy także przygotowywania doskonalenia pod potrzeby konkretnej placówki oraz praktycznego zastosowania zdobytych umiejętności (wypracowanie konkretnych produktów); nabywania przez doradców nowych kompetencji i kwalifikacji, które mają przełożenie na jakość szkoleń (np. coach, neurodydaktyka, neuropsychologia). Zapraszani są do współpracy specjaliści z różnych dziedzin związanych z jakością edukacji, którzy prezentują nowe trendy w dydaktyce. Stosowanie tych działań wynika m.in. z potrzeb nauczycieli (na podstawie wywiadów, ankiet, informacji zwrotnych), z wniosków i rekomendacji na zakończenie cyklu doskonalenia, ze współpracy z instytucjami (upowszechnianie wiedzy i umiejętności z zakresu szkolnictwa zawodowego np. dla Powiatowych Urzędów Pracy), a także ze stałej motywacji doradców do rozwoju i nabywania kompetencji i chęci aktywnego uczestnictwa w wydarzeniach związanych z oświatą. Powyższe informacje są w pełni spójne z opiniami partnerów placówki.

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

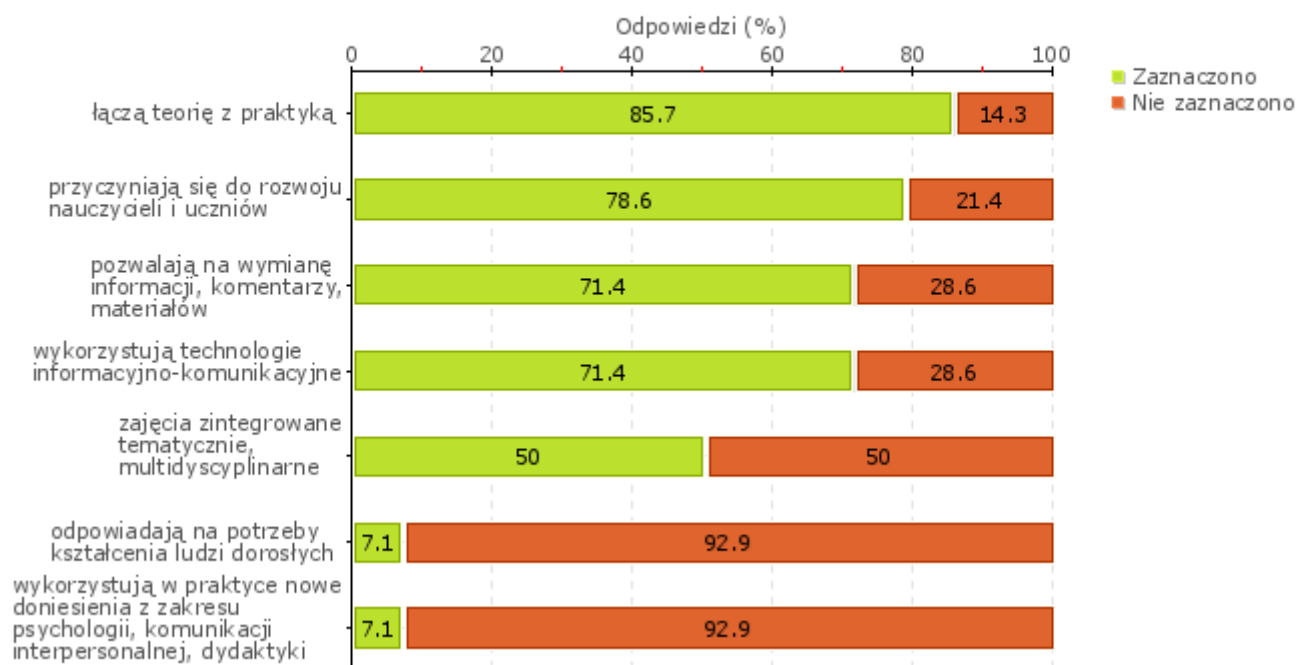
Liczebność: 14



Wykres 1j

Dlaczego uznaje je Pan/i za nowatorskie? APM

Liczebność: 14



Wykres 1o

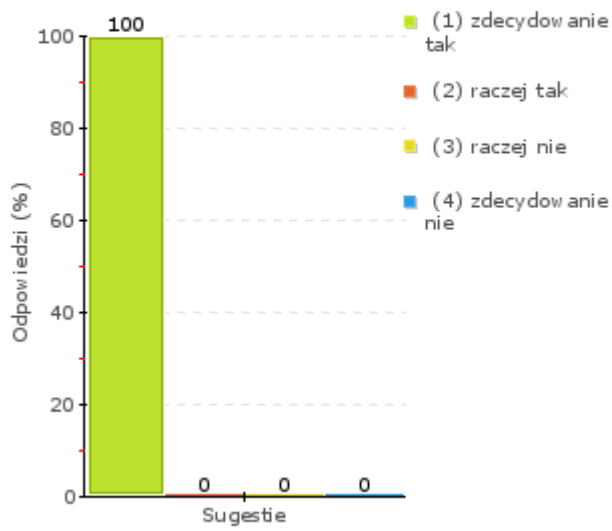
**Obszar badania:** Wnioski z analizy informacji pozyskanych od osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki są wykorzystywane do doskonalenia procesów edukacyjnych i prowadzonych przez placówkę działań.

**Systemowe działania placówki wynikają z wniosków sformułowanych na podstawie analiz pozyskiwanych informacji.**

Zdaniem dyrektora i pracowników merytorycznych do najważniejszych zmian w ofercie placówki można zaliczyć: tworzenie sieci doskonalenia nauczycieli z różnych szkół dotyczącej jednego tematu, mającej na celu wymianę doświadczeń oraz stworzenia banku dobrych praktyk; pozyskiwania klientów placówki poprzez zamieszczanie informacji nie tylko na stronie ośrodka, ale też na portalu edukacyjnym Miasta Szczecin (dodano również dodatkowo link z portalu na stronę ODN), a także wysyłane drogą mailową bezpośrednio do szkół przez inspektorów Wydziału Oświaty; organizowanie spotkań w placówkach macierzystych nauczycieli, poszerzenie oferty metodycznej o zagadnienia psychologiczne i pedagogiczne związane z kształtowaniem motywacji wewnętrznej i zewnętrznej ucznia do nauki w szkole oraz samokształcenia oraz rozwijanie kompetencji interpersonalnych nauczycieli a także na temat kształcenia zawodowego (w ramach grantów poszerzono ofertę o konferencje „System uzyskiwania umiejętności i kwalifikacji w zreformowanej szkole zawodowej”, „Wpływ niepełnosprawności i chorób przewlekłych na funkcjonowanie dziecka/ucznia w szkole/placówce oświatowej”. Formy doskonalenia – warsztaty: „Wykorzystanie mediacji w praktyce szkolnej”). W opinii respondentów do takich zmian należą również: zatrudnienie w ODN doradcy ds. wychowania przedszkolnego oraz doradcy ds. informatyki (poszerzono ofertę o formy doskonalenia dla nauczycieli i dyrektorów wychowania przedszkolnego, sieć współpracy „Klubik Dyrektora Przedszkola”, lekcje otwarte, szkolenia); wdrożenie projektu „Nowoczesny Nauczyciel – Kompleksowe wspomaganie rozwoju szkół i przedszkoli w powiecie Miasto Szczecin”; pozyskanie do prowadzenia konferencji specjalistów np. lekarzy i pracowników naukowych Pomorskiego Uniwersytetu Medycznego, Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technicznego, medioznawcę ze Szkoły Wyższej Psychologii Społecznej w Warszawie; pracowanie nowej formuły dokumentowania działań Ośrodka tzw. chmurę, która usprawniła przygotowywania sprawozdań, raportów, monitorowania i kontroli. Wszyscy pracownicy merytoryczni deklarują, że wykorzystali wnioski z analiz informacji pozyskanych od odbiorców placówki (Wyk. 1j).

Czy w ciągu ostatnich 12 miesięcy wykorzystywała/a Pan/i wnioski z analiz informacji pozyskanych od odbiorców oferty placówki? APM

Liczebność: 14



Wykres 1j

## Wymaganie:

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

Poziom spełnienia wymagania: A

### Wyniki przeprowadzonej ewaluacji dla wymagania:

Oferta Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli w dużym stopniu odpowiada na cele placówki i potrzeby jej klientów. W wyniku podejmowanych działań oferta placówki dostępna jest dla różnych odbiorców. Nauczyciele/ konsultanci dbają o równe traktowanie klientów, poszanowanie ich godności i przekonań. Działania doskonalące ofertę placówki, w tym projekty, modyfikacja tematyki szkoleń, warsztatów, zatrudnienie doradcy ds. przedszkoli, nowe sieci współpracy, opiniowanie miejskich programów projakościowych odpowiadają na indywidualne potrzeby odbiorców i uwzględniają ich opinie, a także wpływają inspirująco na wszystkie podmioty współpracujące z ośrodkiem.

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

**Oferta Ośrodka Doskonalenia Nauczycieli w dużym stopniu odpowiada na cele placówki i potrzeby jej klientów.** Pozyskiwane informacje dotyczą form i metod pracy, tematyki szkoleń, miejsca szkoleń, długości szkoleń i panującej atmosfery w czasie szkoleń, przydatności otrzymanych materiałów. Informacje pozyskiwane są od klientów w wyniku m.in. diagnoz, ankiet (na wejściu i wyjściu), wywiadów. W ich wyniku wyszczególniono obszary ważne dla szkół, wyłoniono cele, opracowano tematykę doskonalenia i opracowano wskaźniki, dostosowano miejsca, terminy oraz formy szkoleń. Ponadto informacje te są wykorzystane do modyfikacji: planowania pracy ośrodka; oferty szkoleniowej; podnoszenia kompetencji metodycznych; tworzenia rozwiązań innowacyjnych. Planowane jest rozesłanie informacji o rozpoczęciu pracy nowego doradcy, szczególnie w obszarze zawodów związanych z informatyką (jako uzupełnienie oferty doradcy ds. kształcenia zawodowego

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

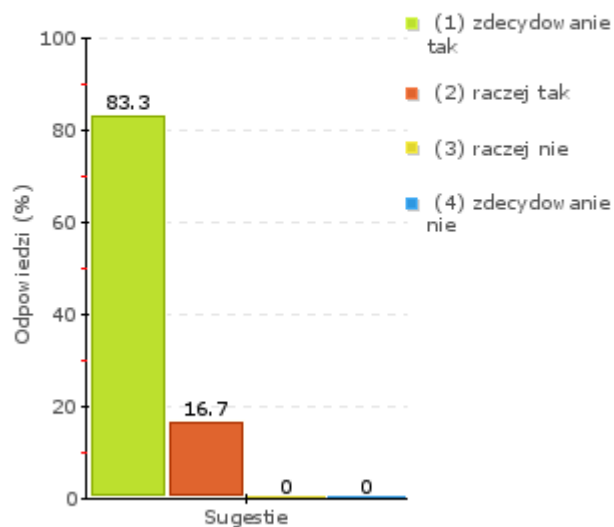
**W wyniku podejmowanych działań oferta placówki dostępna jest dla różnych odbiorców. Nauczyciele/ konsultanci dbają o równe traktowanie klientów, poszanowanie ich godności i przekonań.** Zdaniem dyrektora i nauczycieli/konsultantów realizacja niektórych form (konferencje, seminaria, wykłady) ze względu na osoby prowadzące, a także ze względu na zakres tematyczny, wymaga organizacji tych form w godzinach pracy szkół i innych placówek (uzależnienie terminów szkoleń od możliwości osób zapraszanych z zewnątrz). Z uwagi na swoje obowiązki nauczyciele i pracownicy innych placówek nie są wówczas w stanie uczestniczyć we wszystkich proponowanych przez nas formach (w każdej szkole istnieje duży nacisk na prawidłową realizację podstawy programowej). Ograniczeniem może być termin szkolenia dostosowany do możliwości specjalisty z innego miasta oraz trudności z dojazdem np. Na spotkania w ramach Klubu Katechety. W celu ułatwienia klientom korzystania ze swojej oferty placówka podejmuje następujące działania dostosowanie szkoleń do potrzeb (termin, miejsce, forma itp.) ; organizowanie cyklu szkoleń, warsztatów, konsultacji w macierzystej placówce nauczyciela; organizacja konkursów rejonowych w dni wolne od zajęć edukacyjnych; prowadzenie szkoleń bez względu na liczbę zgłoszonych uczestników; przeprowadzanie RPW w placówkach; doradcy nie są związani ze swoim przedmiotem, ale podejmują działania na rzecz całych rad pedagogicznych; zamieszczanie informacji na stronie internetowej ODN, platformie edukacyjnej Miasta Szczecin; wychodzenie poza teren działalności placówki w zależności od potrzeb. Treści szkoleń zostały dobrane tak, aby zachować równość płci i wieku; terminy szkoleń są dopasowane do potrzeb zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Ponadto prowadzący szkolenia m.in. zwracali uwagę na pojawienie się nowych arkuszy egzaminów maturalnych dla uczniów ze specyficznymi trudnościami w nauce; kształcili umiejętności komunikacyjne, które pozwalają na skuteczniejsze działania wychowawcze, a w dalszej kolejności działania przeciwdziałające wykluczeniu. Wszyscy nauczyciele informowani są o terminie szkoleń; szkolenia dotyczą także ucznia niepełnosprawnego w szkole; dużą uwagę poświęca się indywidualizacji procesu nauczania (np., „Uczeń niepełnosprawny w szkole masowej”). W treściach ćwiczeń pojawia się zróżnicowanie zadań w zależności od możliwości uczniów (np. ułożenie zadań o różnym stopniu trudności). W opinii klientów ułatwieniem w korzystaniu z oferty placówki są organizacja szkoleń w szkole macierzystej, informacje zamieszczane na stronie internetowej placówki, elastyczność terminów szkoleń zaś utrudnieniem przedpołudniowe godziny szkoleń. Wszyscy respondenci znają ofertę placówki (Wyk. 1j), każdy jest traktowany tak samo (Wyk. 2j). Z analizy dokumentacji wynika, że doradcy pełnią dwa razy w tygodniu dyżury metodyczne (w siedzibie ODN, szkole macierzystej), pozostałe terminy i formy są uzgadniane z klientami, poza godzinami pracy nauczycieli. Ponadto na życzenie klientów organizowane są formy doskonalenia weekendowe. Podczas większości (3 z 4) z obserwowanych zajęć prowadzący umożliwiali uczestnikom aktywny w nich udział, ograniczenia wynikały z formy zajęć i metody podającej. Na wszystkich zajęciach dbano o równe traktowanie, poszanowanie godności i przekonań wszystkich uczestników, gdyż zwracano się do wszystkich, prowadzący pomagał każdemu z nich.



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

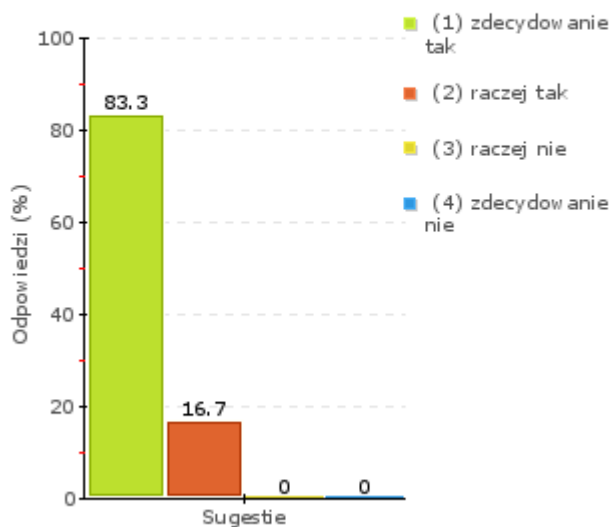
W placówce wszyscy jej klienci są traktowani tak samo. AK

Liczebność: 12



Wykres 1j

Liczebność: 12



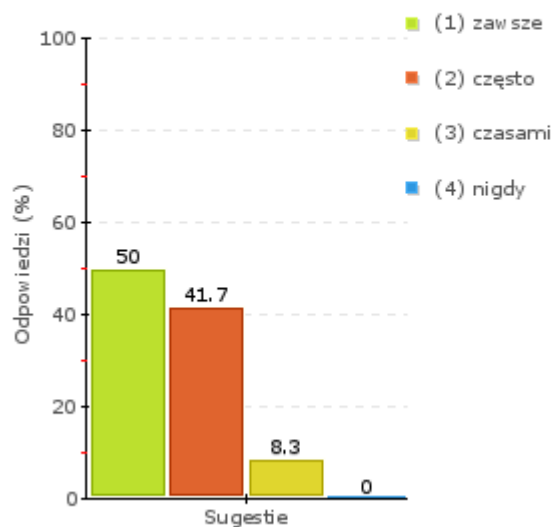
Wykres 2j

**Obszar badania:** W opinii osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki, wsparcie otrzymywane w placówce jest odpowiednie do ich potrzeb.

**Realizowana oferta placówki odpowiada potrzebom jej odbiorców.** Według nauczycieli o tym, że oferta placówki odpowiada potrzebom klientów świadczą sprawozdania: z realizacji RPW oraz z pracy sieci; z pracy ODN; realizacji szkoleń; liczba odbytych szkoleń (w roku szkolnym 2013/2014 - 19 szkoleń warsztatowych z udziałem 203 nauczycieli); przyrost liczby zainteresowanych szkół w tym szkół podstawowych oraz zapotrzebowanie na kolejne edycje. W opinii większości klientów często mogą wybrać dla siebie z oferty placówki (Wyk. 1j). W wyniku uczestnictwa w organizowanych przez placówkę formach doskonalenia klienci wzbogacili się o nową wiedzę z zakresu oceniania kształtującego, analizy zadań egzaminacyjnych, metod rozwiązywania konfliktów, storyline, pisania programów projakościowych (Wyk. 1o). Najczęściej wykorzystywali nowo nabytą wiedzę przygotowując uczniów do nowego egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe; prowadząc współpracę z rodzicami i zarządzając placówką.

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

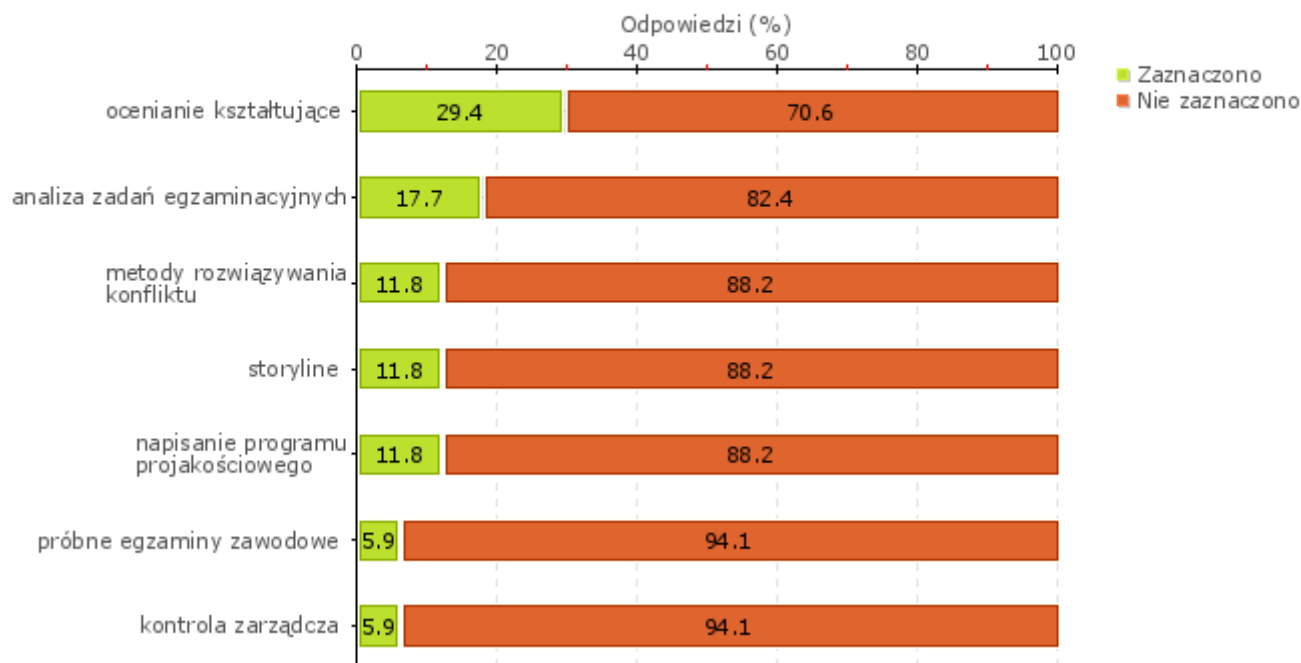
Liczebność: 12



Wykres 1j

Proszę podać przykład nowej wiedzy, umiejętności, które Pan/i zastosował/a w wyniku uczestnictwa w organizowanych przez placówkę formach doskonalenia? AK

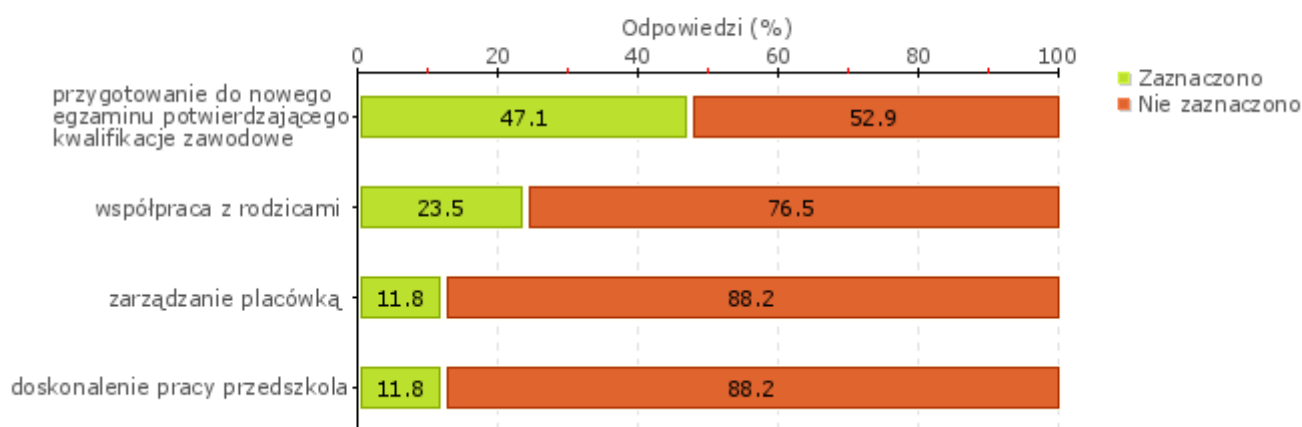
Liczebność: 17



Wykres 1o

W jakich działaniach wykorzystuje Pan/i umiejętności, wiedzę nabyte w czasie różnorodnych form doskonalenia (szkoleń, kursów, konferencji, warsztatów ? AK

Liczebność: 17



Wykres 2o

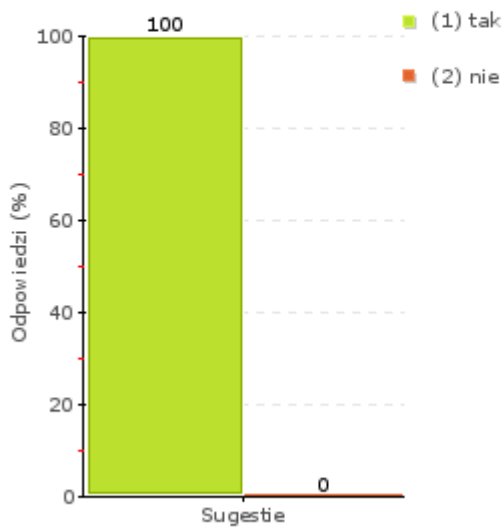
**Obszar badania:** Doskonali się ofertę placówki uwzględniając indywidualne potrzeby osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki oraz pozyskane od nich opinie dotyczące pracy placówki. Placówka zachęca osoby, instytucje i organizacje korzystające z oferty placówki do własnego rozwoju.

**Działania doskonalące ofertę placówki, w tym projekty, modyfikacja tematyki szkoleń, warsztatów, zatrudnienie doradcy ds. przedszkoli, nowe sieci współpracy, opiniowanie miejskich programów jakościowych odpowiadają na indywidualne potrzeby odbiorców i uwzględniają ich opinie, a także wpływają inspirująco na wszystkie podmioty współpracujące z ośrodkiem.** Według wszystkich pracowników merytorycznych w tym i poprzednim roku szkolnym prowadzone były w placówce analizy potrzeb edukacyjnych klientów (Wyk. 1j). Na podstawie diagnozy zostały w roku szkolnym 2013/2014 zostały wyłonione obszary, doskonalenia minimum 14 szkół ("Jak pomóc uczniowi osiągnąć sukces edukacyjny"), 12 szkół ("Techniki i metody motywujące do nauki", 4 szkoły ("Postawy uczniowskie jak je kształtować") 2 sieci dla dyrektorów rok szkolny Promocja i budowanie wizerunku szkoły, Organizacja pomocy psychologiczno-pedagogicznej. Rok szkolny 2014/15 Pozapedagogiczne obowiązki dyrektora. W roku szkolnym 2014/15 na podstawie diagnozy powstały 4 sieci dla nauczycieli: wykorzystania TIK, Jak pomóc uczniowi w uczeniu matematyki?, Praca z uczniem młodszym, Współpraca zespołów nauczycielskich. Analiza ankiet po konferencjach, i seminariach i grantach kuratorskich wykazała zapotrzebowanie na warsztaty z zakresu pedagogiki specjalnej- praca z uczniem niedowidzącym, niedosłyszącym, przewlekle chorym, z zespołem Aspergera w szkole ogólnodostępnej- takie szkolenia zostały zrealizowane oraz wprowadzono te zagadnienia do oferty szkoleń dla rad pedagogicznych. Wielu nauczycieli sygnalizuje potrzebę rozwijania kompetencji w zakresie komunikacji i mediacji - w ofercie ośrodka zaproponowano granty o tej tematyce oraz szkolenia rad pedagogicznych, Nową grupą odbiorców są nauczyciele wychowania przedszkolnego zainteresowani ofertą szkoleniową. Ponadto nauczyciele wnoszą o możliwość odbywania konsultacji on-line. Wnioski i rekomendacje na zakończenie pierwszego cyklu doskonalenia posłużyły do: zmiany harmonogramu doskonalenia na nowy rok szkolny i dostosowania częstotliwości szkoleń do potrzeb i możliwości placówek (motywowanie uczniów do nauczania), wniosek był też taki, aby zacząć jak najwcześniej szkolenia. Określono bardzo precyzyjnie

wymagania, ustalono w szkołach nowe obszary doskonalenia na rok 2014/2015, szkoły wspólnie z SORE ustalały wymagania w stosunku do ekspertów, powołano nowe sieci współpracy i samokształcenia (dwie dyrektorskie i 4 dla nauczycieli) - klub nauczycieli katechetów, klubik dyrektorów przedszkola; zaplanowano szkolenia dotyczące nowej formuły matury 2015 (metodyczka od j. polskiego jako ekspert SORE szkoliła nauczycieli w całym województwie; inni pracownicy szkołą nie tylko pod kątem wymagań OKE, ale i oczekiwań nauczycieli; zaplanowano - szkolenia dotyczące wyników egzaminów zewnętrznych; zajęcia warsztatowo - laboratoryjne (dla edukacji wczesnoszkolnej i przedszkoli) szkolenia Jak pomóc uczniom osiągnąć sukces?; Postawy uczniów - jak je kształtować? ; Praca z uczniem o specjalnych potrzebach edukacyjnych; Aplikowanie o dofinansowanie form doskonalenia z grantów KO. Ponadto wystąpiono o zatrudnienie doradcy ds. wychowanie przedszkolnego i informatyki. Z uwagi na ogromne zapotrzebowanie na doskonalenie w zakresie pracy z uczniem młodszym zaplanowano cały cykl form z tej dziedziny. konferencje nt. cukrzycy. mutyzmu, pracą z dziećmi niedosłyszącymi i niedowidzącymi. Nauczyciele/konsultanci zachęcają klientów do rozwoju m.in. swoją postawą, informacją, stosowaniem metod coachingu, zachęcając nauczycieli do podejmowania studia podyplomowe np. z języka angielskiego, ułatwiając kontakt z dyrektorami, rozsyłając materiały ze szkoleń i udostępniając je na szkoleniach nauczycielom, pomagając nauczycielom w pisaniu programów projakościowych; współorganizując konkursy o zasięgu ogólnopolskim. Klienci placówki wśród propozycji z których korzystali w ciągu ostatnich 12 miesięcy najczęściej wymieniali szkolenia rady pedagogicznej "Organizacja różnorodnych form współpracy z rodzicami w przedszkolu", "Rozwiązywanie konfliktów", spotkania w ramach "Klubiku dyrektora przedszkola"; okresowe szkolenie BHO "Finanse publiczne i kadry w jednostce oświatowej", nauka języka angielskiego; Nowoczesny nauczyciel- kompleksowe wspomaganie rozwoju szkół i przedszkoli w powiecie Miasta Szczecin oraz spotkania z doradcą metodycznym, konferencje metodyczne. Klienci potwierdzili, że placówka zasięga ich opinii na temat własnej pracy lub oferty (Wyk. 2j), a zaproponowane przez nich tematy szkoleń zostały zrealizowane. Ponadto według opinii organu prowadzącego w placówce realizowany jest projekt unijnego "Nowoczesny Nauczyciel - Kompleksowe wspomaganie rozwoju szkół i przedszkoli w powiecie Miasta Szczecin". W ramach realizacji projektu opracowano szczecińską koncepcję kompleksowego wspomaganie nauczycieli, która zakładała przeprowadzenie warsztatów, wykładów oraz konsultacji indywidualnych i grupowych przez tzw. "zewnętrznych" specjalistów i szkolnych organizatorów rozwoju edukacji w każdej placówce z osobna. Tematyka ww. szkoleń wynikała z przeprowadzonej (na podstawie wywiadów i spotkań diagnostycznych) analizy potrzeb szczecińskich nauczycieli w zakresie doskonalenia zawodowego. W ramach realizacji projektu zorganizowano także sieć współpracy i samokształcenia dyrektorów szkół i przedszkoli publicznych. Na cotygodniowych spotkaniach dyrektorzy rozwijają swoje umiejętności zarządzania szkołą oraz wymieniają doświadczenia. W projekcie wzięło udział ok. 2000 nauczycieli oraz ok. 60 dyrektorów i wicedyrektorów szkół. Prowadzenie szkoleń dla nauczycieli w zakresie obsługi cyfrowych materiałów edukacyjnych przeznaczonych do wykorzystania z tablicą multimedialną. Przedmiotowe szkolenia wiązały się ściśle z promocją Portalu Edukacyjnego - platformy edukacyjnej uruchomionej przez Miasto Szczecin dla potrzeb uczniów, rodziców, nauczycieli oraz dyrektorów szkół i placówek oświatowych. Z ww. materiałów (zgodnych z nową podstawą programową kształcenia ogólnego) korzystają w tej chwili nauczyciele, prowadzący zajęcia edukacyjne z wykorzystaniem tablicy interaktywnej. Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Szczecinie opiniuje w każdym roku szkolnym ok. 800 miejskich programów jakościowych oraz programów poprawy efektywności kształcenia i wychowania przygotowanych przez szczecińskie szkoły i placówki oświatowe. Na bazie tej opinii organ prowadzący przydziela dodatkowe godziny na realizację danego typu programu.

Czy w tym lub poprzednim roku szkolnym w placówce były prowadzone analizy potrzeb edukacyjnych klientów placówki?  
APM

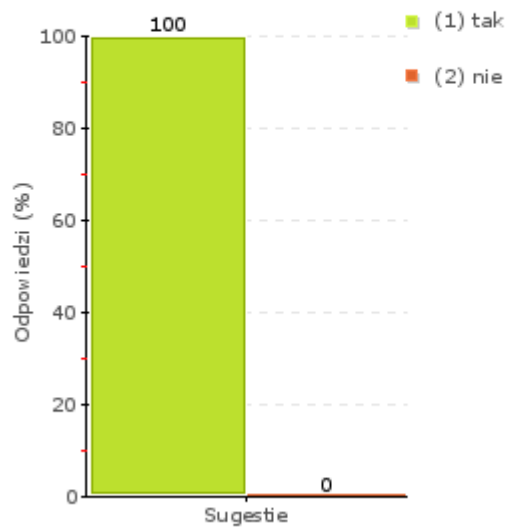
Liczebność: 14



Wykres 1j

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

Liczebność: 12



Wykres 2j

## Wymaganie:

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

Poziom spełnienia wymagania: A

### Wyniki przeprowadzonej ewaluacji dla wymagania:

**Wszyscy nauczyciele wspólnie planują, organizują i modyfikują procesy edukacyjne w placówce. Pracownicy placówki współdziałają w rozwiązywaniu problemów i doskonaleniu metod i form pracy zespołowej. Wszyscy nauczyciele/konsultanci udzielają sobie wzajemnej pomocy w prowadzeniu ewaluacji pracy i oceniają ją jako przydatną, a także stale podnosząc własne kompetencje stali się szkoleniowcami rad pedagogicznych.**

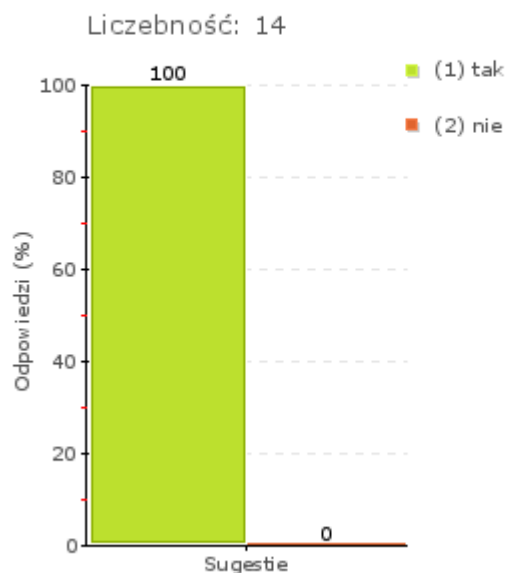
**Obszar badania:** Pracownicy placówki współpracują ze sobą w planowaniu, organizowaniu, a także modyfikowaniu i realizowaniu procesów edukacyjnych.

### Wszyscy nauczyciele wspólnie planują, organizują i modyfikują procesy edukacyjne w placówce.

W opinii dyrektora oferta jest przygotowana zgodnie z kierunkami polityki oświatowej państwa (priorytety MEN i KO), które wynikają z badań ministerialnych, wnioskami z nadzoru Zachodniopomorskiego Kuratora Oświaty, raportami CKE, OKE. Ponadto do planowania działań w placówce wykorzystuje się raporty z ewaluacji zewnętrznej szkół- przygotowanie szkoleń mających na celu planowania pracy szkoły w oparciu o raporty ewaluacyjne; raporty z realizacji Rocznych Planów Wspomagania szkół, w których jest prowadzone wspomaganie, IBE- raporty z programu *Dydaktyka literatury języka polskiego, wykorzystanie wniosków o kompetencjach polskich gimnazjalistów oraz wykorzystanie narzędzi wypracowanych przez uczestników projektu do przygotowania szkoleń dla nauczycieli gimnazjum, mających na celu zwiększenie efektywności kształcenia poprzez wykorzystanie wniosków z badań zewnętrznych oraz umiejętności kształcenia tworzenia narzędzi polonistycznych zgodnych z podstawą programową* ; artykuły w czasopismach psychologicznych, wyniki badań prezentowane w materiałach poseminaryjnych i konferencyjnych, np. badania PARPY; PISA – podniesienie jakości pracy szkół (analiza, Wspólne przygotowanie i prowadzenie różnych form doskonalenia w ramach projektu Nowoczesny Nauczyciel oraz Grantów Zachodniopomorskiego Kuratora Oświaty. Pracownicy deklarują prowadzenie współpracy (Wyk. 1j) m.in. w takich formach jak wymiana materiałów szkoleniowych, wymiana doświadczeń, poglądów na cotygodniowych spotkaniach doradców metodycznych w ODN, wspólne tworzenie i uściślanie kryteriów oceniania programów projakościowych finansowanych przez Urząd Miasta Szczecin (opiniowano 876 programów projakościowych o różnym stopniu ich jakości); przekazywanie wiedzy zdobytej na różnych szkoleniach podnoszących kompetencje metodyczne; organizowanie konkursów prowadzonych przez ODN (np. *Ojczyzna Polszczyzna, Przeszczep sobie zdrowie*). Ponadto prowadzona jest współpraca zewnętrzna (np. z ambasadą USA, departamentem stanu, Polskim Towarzystwem Fizycznym, z uczelniami Uniwersytet Szczeciński, Uniwersytet im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, Wyższa Szkoła Edukacji i Terapii w Poznaniu Wydział Zamiejscowy w Szczecinie, Ogólnopolskim Klubem Demonstratorów Fizyki,

Współpraca z Centrum Nauki Kopernik), prace w Komitecie organizacyjnym Ogólnopolskiego Festiwalu "Nauki Przyrodnicze na Scenie" - "Science on Stage"; współpraca ze Szczecińskim Towarzystwem Naukowym (prowadzenie wykładów otwartych w ramach Zachodniopomorskich Dni Nauk); współpraca z Kuratorium Oświaty (recenzja materiałów konkursowych); z Wydziałem Oświaty -(ocena programów projakościowych).

Czy pracownicy placówki współpracują w realizacji zadań?? APM



Wykres 1j

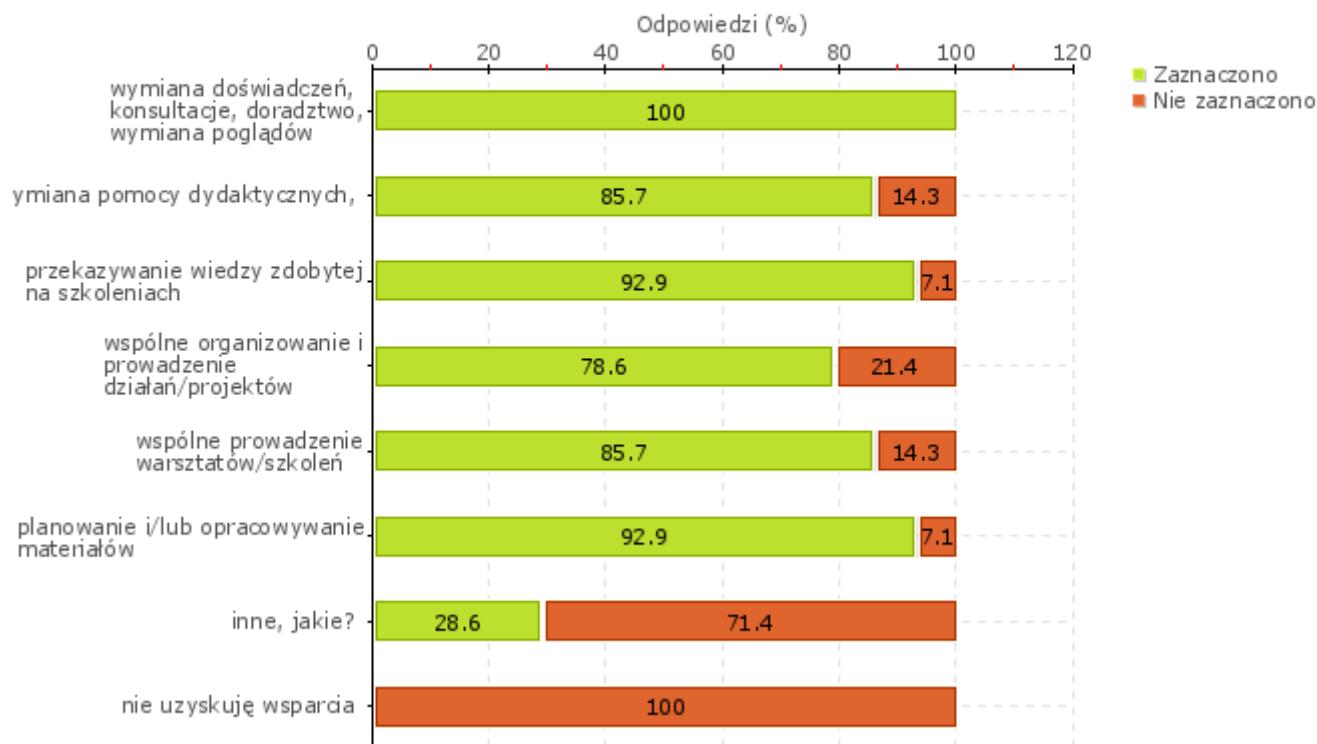
**Obszar badania:** Nauczyciele - konsultanci i inne osoby realizujące zadania placówki wspólnie rozwiązują problemy, doskonalą metody i formy współpracy.

**Pracownicy placówki współdziałają w rozwiązywaniu problemów i doskonaleniu metod i form pracy zespołowej.** W opinii pracowników merytorycznych uzyskują oni wsparcie od innych pracowników najczęściej poprzez wymianę doświadczeń, konsultacje, doradztwo, wymianę poglądów; przekazywanie zdobytej wiedzy na szkoleniach, planowanie i/lub opracowywanie materiałów; wymianę pomocy dydaktycznych; wspólne prowadzenie warsztatów/szkoleń (Wyk. 1w). Przykładami wspólnie rozwiązanych problemów przez pracowników placówki są m.in. organizowanie i przeprowadzanie szkoleń w ramach projektów (problem- brak ekspertów); tworzenie nowych materiałów i form, wprowadzenie sieci i wspomaganie ich pracy, ocena programów naprawczych i projakościowych, opiniowanie nagród Prezydenta Miasta Szczecin, wspólne prowadzenie warsztatów w ramach projektu Nowoczesny Nauczyciel oraz Grantów Zachodniopomorskiego Kuratora Oświaty - przygotowanie programu szkoleń, konsultacje przy konstruowaniu narzędzi przekazywanych nauczycielom, Wymiana materiałów szkoleniowych i ocena ich przydatności, Wymiana doświadczeń, poglądów na temat sposobów realizacji priorytetów ministerialnych, kuratorskich, oświatowych, rozwiązań metodycznych, sposobów podnoszenia jakości egzaminów zewnętrznych i innych bieżących spraw. Respondenci podkreślają, że doradcy metodyczni stali się po części szkoleniowcami w innych obszarach dydaktycznych (podnoszą własne kompetencje - studia podyplomowe i inne formy doskonalenia, nie tylko trenerskie), a więc nie są już tylko doradcami przedmiotów, ale stali się szkoleniowcami rad pedagogicznych.



Jakie wsparcie uzyskuje Pan/i od innych pracowników placówki w realizacji swoich zadań? APM

Liczebność: 14



Wykres 1w

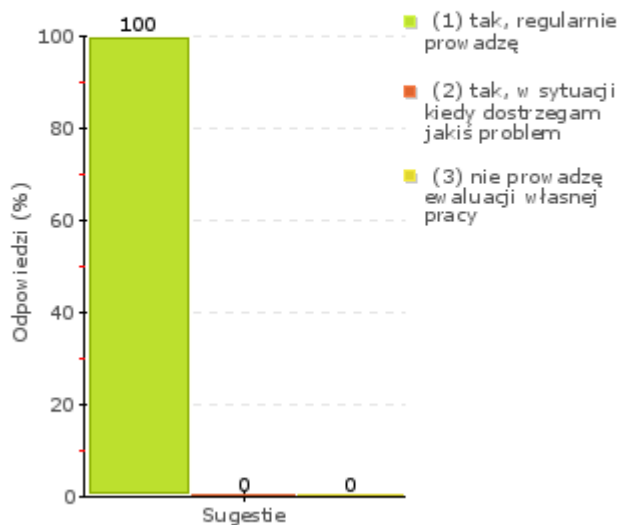
**Obszar badania:** Nauczyciele - konsultanci i inne osoby realizujące zadania placówki pomagają sobie nawzajem w ewaluacji i doskonaleniu własnej pracy.

**Wszyscy nauczyciele/konsultanci udzielają sobie wzajemnej pomocy w prowadzeniu ewaluacji pracy i oceniają ją jako przydatną.** W opinii wszystkich pracowników merytorycznych regularnie prowadzą ewaluację własnej pracy (Wyk. 1j) i współpracują z innymi (Wyk. 2j). Natomiast elementami najczęściej poddawanyymi ewaluacji w ciągu ostatniego roku były według nich kompetencje prowadzącego, atmosfera podczas szkoleń, wartość merytoryczna i przydatność szkoleń, jakość przekazywanych materiałów, formy szkoleń (Wyk. 1w). Pracownicy najczęściej jako przykłady tej współpracy podali wymianę spostrzeżeń podczas wspólnego prowadzenia szkoleń; publikacje wypracowanych materiałów; uczestnictwo w szkoleniach innych doradców, obserwując ich metody i techniki. Powyższą współpracę oceniają jako korzystną (Wyk. 3j).



Czy prowadzi Pan/i ewaluację własnej pracy? APM

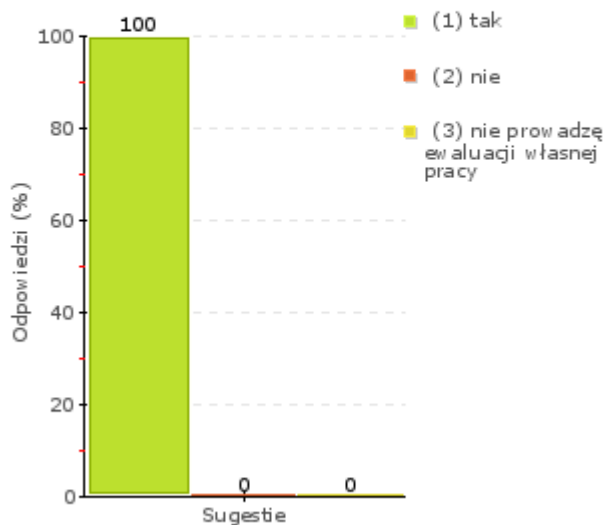
Liczebność: 14



Wykres 1j

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

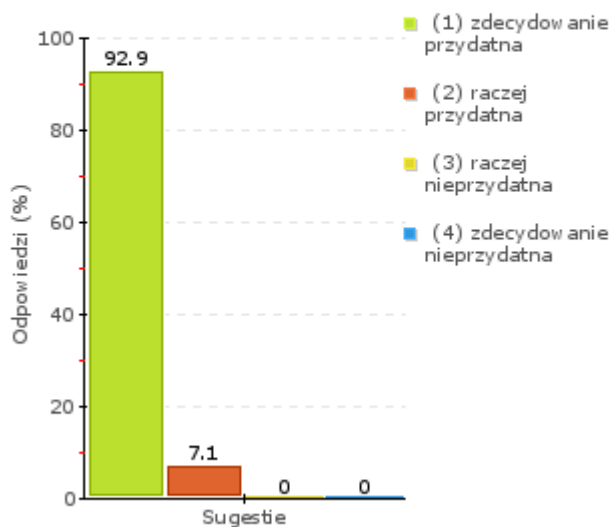
Liczebność: 14



Wykres 2j

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

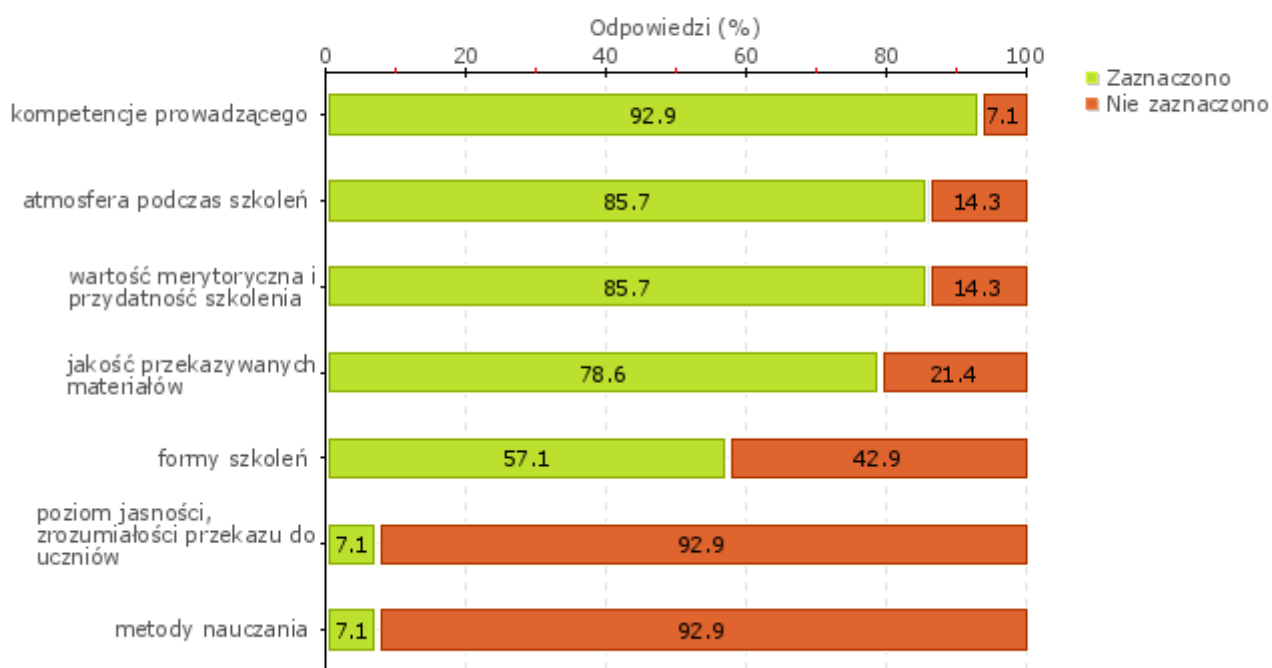
Liczebność: 14



Wykres 3j

[jeśli tak] Jakie elementy własnej pracy poddawał/a Pan/i ewaluacji w ciągu ostatniego roku? APM

Liczebność: 14



Wykres 10

## Wymaganie:

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

Poziom spełnienia wymagania: A

### Wyniki przeprowadzonej ewaluacji dla wymagania:

W placówce wykorzystuje się wyniki badań zewnętrznych i wewnętrznych. Na podstawie sformułowanych wniosków modyfikuje się jej ofertę, a także planuje konkretne działania. Podejmowane działania są monitorowane i analizowane. Placówka systematycznie gromadzi informacje na temat rozwoju podmiotów, które korzystają z jej oferty i na tej podstawie doskonalą swoją pracę. Pracownicy opracowali metodologię przeprowadzenia diagnozy w placówkach oświatowych ("Diagnoza potrzeb placówek w ramach nowego systemu doskonalenia nauczycieli - RPW") z której mogą korzystać ośrodki doskonalenia nauczycieli w województwie i w kraju.

**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.

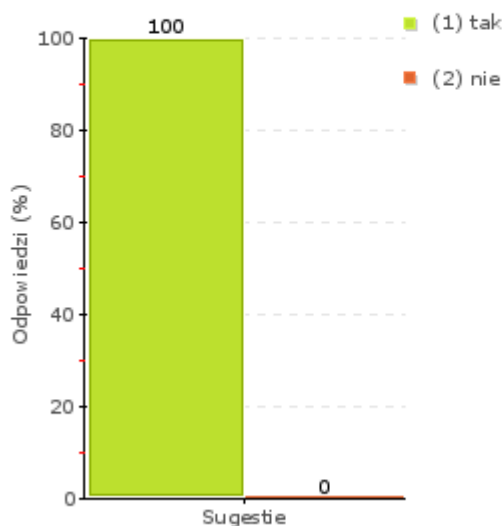
### W placówce wykorzystuje się wyniki badań zewnętrznych i wewnętrznych, a na podstawie sformułowanych wniosków modyfikuje się ofertę placówki, a także planuje konkretne działania.

Zdaniem dyrektora i pracowników merytorycznych do badań wewnętrznych prowadzonych w ośrodku należą ewaluacje: wewnętrzna; ewaluacja wszystkich prowadzonych form doskonalenia oraz ewaluacja wynikająca z realizacji projektu „Nowoczesny Nauczyciel – Kompleksowe wspomaganie rozwoju szkół i przedszkoli w powiecie Miasto Szczecin”, a ponadto: ankietowanie i przeprowadzanie testów wiedzy na wejściu i na wyjściu, a także tzw. ankiety zadowolenia po każdym szkoleniu; wywiady z dyrektorami szkół, pedagogami szkolnymi oraz liderami Wewnętrznszkolnego Doskonalenia Nauczycieli, rozmowy indywidualne, informacje zwrotne mailowe. W opinii respondentów wnioski, które wykorzystano do pracy placówki odnoszą się przede wszystkim do oferty placówki, która jest przygotowana zgodnie z kierunkami polityki oświatowej państwa (priorytety MEN i KO); problematyki szkoleń przygotowywanych na podstawie Raportów CKE dotyczących wyników egzaminów zewnętrznych, raportów z ewaluacji zewnętrznej szkół, raportów z realizacji Rocznych Planów Wspomagania szkół; raportów IBE (np. wykorzystanie wniosków o kompetencjach polskich gimnazjalistów); artykuły w czasopiśmie psychologicznym, wyniki badań prezentowane w materiałach poseminaryjnych i konferencyjnych (np. badania PARYP są podstawą do organizowania szkoleń przedstawienie w ramach szkoleń problemy uczniów np. problem samotności dzieci, seksting, uzależnienia od Internetu). Wszyscy pracownicy merytoryczni deklarują, że wykorzystują wyniki badań do planowania własnej pracy oraz pracy ośrodka (Wyk. 1j-2j). Według respondentów po publikacji raportów OKE w ofercie umieszczono m.in. propozycję szkolenia "Poprawa jakości kształcenia w szkole zawodowej w oparciu o analizę wyników egzaminu

potwierdzającego kwalifikacje zawodowe".; pozyskano środki w ramach grantów na realizację warsztatów "Wdrażanie do praktyki szkolnej zalecanych warunków i sposobów realizacji podstawy programowej sprzyjających osiągnięciu zamierzonych efektów edukacyjnych szkolnictwa zawodowego"; pozyskano środki w ramach grantów na realizację konferencji "System uzyskiwania umiejętności i kwalifikacji w zreformowanej szkole zawodowej". Wyniki badań wewnętrznych wykorzystywane są przez nauczycieli m.in. do modyfikowania oferty, materiałów szkoleniowych, opracowanych narzędzi, podnoszenie kompetencji metodycznych, modyfikowania sposobów diagnozowania potrzeb nauczycieli, tworzenia nowych form wsparcia/ sieci doskonalenia, RPW. Ponadto wyniki badań wewnętrznych wykorzystano m.in. do: ujednoczenia systemu dokumentacji, wprowadzenia wspólnych analiz wyników egzaminów zewnętrznych z radami pedagogicznymi; wprowadzenia nowej formuły konferencji dla wszystkich nauczycieli przedmiotów w jednym dniu w ośrodku (od 2 lat - jeden temat wiodący, potem zajęcia w ramach jednego przedmiotu). doskonalenia własnego warsztatu pracy i poszukiwanie rozwiązań innowacyjnych. Powyższe informacje znajdują potwierdzenie podczas analizy danych zastanych.

Czy wykorzystuje Pan/i wyniki badań wewnętrznych do planowania pracy własnej? APM

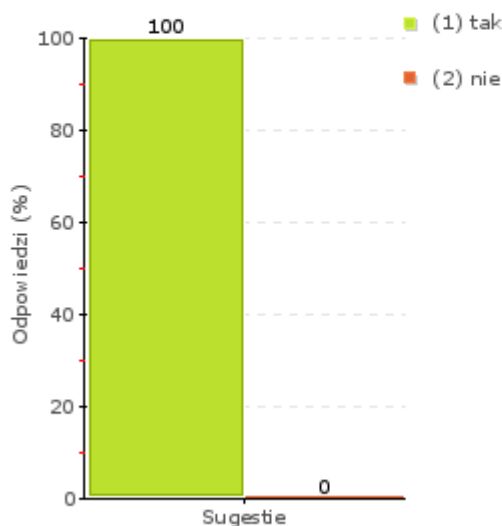
Liczebność: 14



Wykres 1j

Czy w placówce wykorzystuje się wyniki badań zewnętrznych do planowania działań realizowanych przez placówkę? APM

Liczebność: 14



Wykres 2j

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

**Podejmowane działania są monitorowane i analizowane.** Zdaniem dyrektora i nauczycieli do działań monitorowanych należą m.in.: realizacja Rocznych Planów Wspomagania, (terminy, jakość szkoleń, wskaźniki - stopień realizacji), warsztatów, grantów, programów projakościowych (opiniowanie i monitorowanie), prace sieci doskonalenia i współpracy, działania związane z koordynowaniem szkoleń Matura 2015, skuteczność szkoleń eksperckich w ramach projektu Nowoczesny Nauczyciel, realizacje grantów Zachodniopomorskiego Kuratora Oświaty, działania związane z koordynowaniem Konkursem Ojczyzny Polsczyzny na poziomie szkół podstawowych, gimnazjów oraz szkół ponadgimnazjalnych, opiniowanie programów projakościowych. W opinii dyrektora na podstawie monitorowania sformułowano m.in. następujące wnioski: Wszyscy eksperci prowadzący zajęcia prowadzili je w oparciu o przygotowane materiały szkoleniowe, które najczęściej obejmowały prezentację, propozycje ćwiczeń oraz zarys teoretyczny tematu (zdarzały się sytuacje, że materiały prowadzącego były niespójne z materiałami szkoleniowymi uczestników zajęć). Na zajęciach wykorzystywano najczęściej wykład aktywizujący, pracę w grupach oraz pracę indywidualną, a tempo pracy dostosowywano do liczebności i efektywności pracy rad pedagogicznych. W dalszym ciągu dbać o to, by szkolenia w największym stopniu odpowiadały zapotrzebowaniu placówki i służyły jej rozwojowi. Warsztaty i konsultacje z SORE rozkładać równomiernie w ciągu roku szkolnego, co sprzyjać powinno budowaniu relacji zaufania i współpracy między radą pedagogiczną, ekspertami prowadzącym zajęcia i SORE. W związku z tym, według dyrektora i nauczycieli, wprowadzono w pracy placówki modyfikacje, takie jak m.in.: prowadzenie szkoleń nie tylko w zakresie przedmiotów (np. fizyka, chemia, matematyka), ale również interdyscyplinarnych (np. Warsztaty przyrodnicze dla najmłodszych - prowadzi fizyk i chemik); wzbogacenie treści szkoleń o elementy oceniania kształtującego oraz możliwości prawnych rozwiązań szkoły i nauczyciela w ramach sieci np. absencja szkolna; usprawniono organizację konkursu/ostatni etap Mały Finał Konkursu Ojczyzny Polsczyzny; dostosowano tematykę szkoleń do potrzeb rad pedagogicznych; stworzono tzw. chmurę szkoleń.

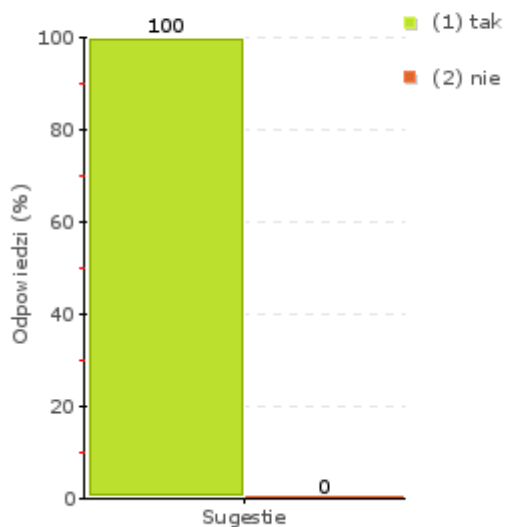
**Obszar badania:** Placówka doskonali własną pracę uwzględniając systematycznie pozyskiwane informacje na temat rozwoju osób, instytucji i organizacji, które skorzystały z oferty placówki.

**Placówka systematycznie gromadzi informacje na temat rozwoju podmiotów, które korzystają z jej oferty i na tej podstawie doskonali swoją pracę.** Wszyscy pracownicy merytoryczni deklarują, że bardzo często bądź często badają skuteczność swojej pracy (Wyk. 1j, 2j). Zdaniem dyrektora i nauczycieli informacje o rozwoju osób lub instytucji korzystających z usług ośrodka pozyskiwane są poprzez: ankiety i testy wiedzy na wejściu i na wyjściu; ankiety zadowolenia po każdym szkoleniu, wywiady z dyrektorami szkół, pedagogami szkolnymi oraz liderami Wewnątrzszkolnego Doskonalenia Nauczycieli po każdej formie doskonalenia, analizę frekwencji uczestników; ankiety ewaluacyjne, rozmowy indywidualne, informacje zwrotne (telefoniczne i mailowe). Dane te wykorzystuje do modyfikacji oferty, ewaluacji skuteczności oceny działań, tworzenia przykładowych narzędzi proponowanych nauczycielom, modyfikacji materiałów szkoleniowych, modyfikacji metod i form prowadzonych konsultacji oraz szkoleń ze szczególnym uwzględnieniem metod warsztatowych, aktywizujących uczestników szkoleń, modyfikacji sposobów wsparcia nauczycieli poprzez kierowanie oferty do poszczególnych szkół w oparciu o diagnozę ich konkretnych potrzeb. Dane są wykorzystywane do: samoewaluacji; wzbogacenia oferty ODN-u – (np. kontynuacji lub organizowania nowych ciekawych konkursów o zasięgu ogólnopolskim), opracowywania diagnoz np. "Diagnozy potrzeb placówek w ramach nowego systemu

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

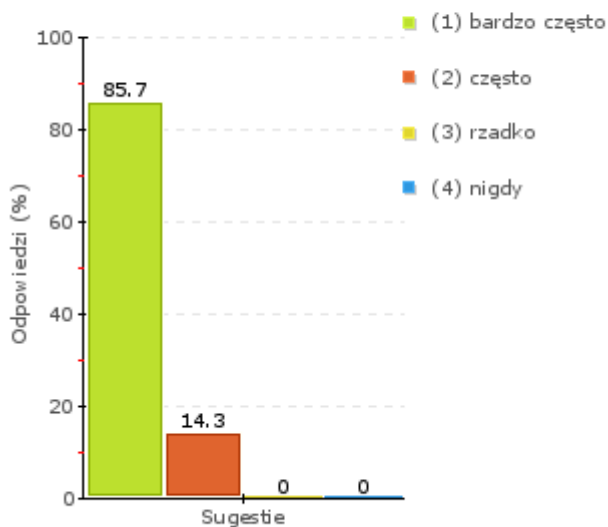
[jeśli tak] Jak często? APM

Liczebność: 14



Wykres 1j

Liczebność: 14



Wykres 2j

# Raport sporządzili

- Hanna Boguta
- Małgorzata Gucz

**Kurator Oświaty:**

.....

**Data sporządzenia raportu:**

05.01.2015