



## ROCZNY PLAN WSPOMAGANIA

### Technikum

### w Dobrzyniu Nad Wisłą

NA PODSTAWIE OFERTY DOSKONALENIA

### *Jak i po co prowadzić ewaluację wewnętrzną?*

1. Czas realizacji	Data rozpoczęcia realizacji	Data zakończenia realizacji
	01.09.2014r.	30.06.2015 r.
2. Diagnoza potrzeby	<p>Podczas rozmowy przeprowadzonej z Dyrektorem Szkoły oraz Radą Pedagogiczną wyłoniony został problem rozwojowy placówki. Uznano, że w roku szkolnym 2014/2015 realizacja oferty: <b>Jak i po co prowadzić ewaluację wewnętrzną?</b>, wpłynie znacząco na rozwój placówki oraz podniesie kompetencje kadry nauczycielskiej dotyczące poprawy jakości pracy.</p> <p>Dyrektor szkoły stwierdza, iż w placówce obserwuje się następujące postawy:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• nauczyciele negują potrzebę ewaluacji pracy szkoły oraz podejmowania działań w tym zakresie;</li><li>• nauczyciele niechętnie angażują się pracą zespołu ds. ewaluacji, podważają zasadność ich działań.</li></ul> <p>Postawa nauczycieli ma bezpośredni związek z :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• brakiem wiedzy na temat ewaluacji;</li><li>• brakiem doświadczenia w tym zakresie;</li><li>• niewystarczającą wiedzą i umiejętnościami w obszarze pracy zespołowej;</li><li>• niewystarczającą wiedzą na temat możliwości wykorzystania wyników ewaluacji w planowaniu rozwoju szkoły.</li></ul>	



<p><b>3. Cel</b></p>	<p><b>Celem głównym</b> realizacji oferty jest zaangażowanie/zwiększenie zaangażowania nauczycieli w diagnozowanie potrzeb placówki oraz planowanie jej rozwoju.</p> <p><b>Cele szczegółowe:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nabycie/zweryfikowanie przez nauczycieli wiedzy na temat ewaluacji, form, w jakich realizowana jest w edukacji (ewaluacja wewnętrzna i zewnętrzna) oraz jej funkcji w procesie rozwoju szkoły;</li> <li>• wspólna analiza wymagań stawianych przez państwo zawartych w dokumentach MEN w kontekście rozwoju szkoły;</li> <li>• kształcenie kompetencji nauczycieli w zakresie form pracy zespołowej;</li> <li>• poznanie przez nauczycieli metod, narzędzi i procedur przydatnych w tworzeniu projektu ewaluacyjnego;</li> <li>• ćwiczenie umiejętności przeprowadzania ewaluacji wewnętrznej w szkole ;</li> <li>• zbudowanie struktury wspierającej efektywne wykorzystanie wniosków z ewaluacji wewnętrznej do doskonalenia jakości pracy szkoły.</li> </ul>		
<p><b>4. Zakładane wskaźniki realizacji RPW</b></p>	<p>1. 80% Rady Pedagogicznej jest zaangażowane w proces diagnozy bieżącej sytuacji szkoły oraz w proces ewaluacji. 2. 80% Rady Pedagogicznej wykorzystuje wyniki ewaluacji do planowania pracy szkoły. 3. 70% nauczycieli potrafi zaplanować, projektować i przeprowadzić ewaluację wybranych obszarów działania szkoły 4. 80% nauczycieli potrafi analizować dane z przeprowadzonej diagnozy. 5. Wskazanie mocnych i słabych stron szkoły oraz opracowanie/wdrożenie działań służących jej rozwojowi i doskonaleniu jakości pracy.</p>		
<p><b>5. Harmonogram realizacji RPW</b></p>	<p><b>Zadanie</b></p>	<p><b>Termin realizacji zadania</b></p>	<p><b>Miejsce realizacji zadania</b></p>
	<p>1. Spotkanie Szkolnego Organizatora Rozwoju Edukacji z dyrektorem szkoły</p>	<p>02.09.2014</p>	<p>Szkoła, gabinet dyrektora</p>
	<p>2. Spotkanie SORE z Radą Pedagogiczną / utworzenie zespołu zadaniowego</p>	<p>16.09.2014</p>	<p>Szkoła, świetlica</p>
	<p>3. Warsztat diagnostyczno-rozwojowy (SORE,</p>	<p>28.10.2014</p>	<p>Szkoła, sala klasowa</p>



	zespół zadaniowy)		
	4. Wypracowanie rocznego planu wspomagania szkoły	28.10.2014	Szkoła, sala klasowa
	5. Szkolenie z ekspertem na temat: <i>Jak i po co prowadzić ewaluację wewnętrzną?</i>	21.01.2015	Szkoła, świetlica
	6. Warsztaty szkoleniowe : (4 moduły – 3 godz.)		
	I warsztat na temat: <b>Ewaluacja wewnętrzna jako sposób badania pracy szkoły</b>	12.11.2014	Szkoła, sala klasowa
	II warsztat na temat: <b>Wsparcie zespołów ds. ewaluacji (opracowanie harmonogramu, narzędzi badawczych, raportu, sformułowanie wniosków i rekomendacji</b>	11.12.2014	Szkoła, sala klasowa
	III warsztat na temat: <b>Wykorzystanie umiejętności planowania działań na podstawie wniosków z ewaluacji wewnętrznej i zebranych informacji</b>	20.04.2015	Szkoła, sala klasowa
	IV warsztat przy wsparciu merytorycznym Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w Lipnie na temat: <b>Metody diagnozowania problemów, metody pracy z grupą</b>	11.03.2015	Szkoła, sala klasowa



	7. Konsultacje grupowe dla nauczycieli poświęcone zdiagnozowanym problemom	11.12.2014 19.12.2014 16.01.2015 21.01.2015 11.02.2015	Szkoła, sala klasowa
	8. Spotkania indywidualne, poradnictwo dla nauczycieli i dyrektora (wymiana doświadczeń i rozmowy na temat napotkanych trudności podczas realizacji RPW)	03.03.2015 11.03.2015 20.04.2015 23.04.2015	Szkoła , sala klasowa
	9. Konsultacje grupowe- wspólna analiza, refleksje dotyczące wdrażania RPW	28.05.2015	Szkoła, sala klasowa
	10. Przygotowanie i przeprowadzenie wśród nauczycieli ankiet z przebiegu wspomagania w szkole	19.05.2015	Szkoła , sala klasowa
	11. Opracowanie sprawozdania z realizacji RPW (SORE)	24.06.2015	Biuro projektu
	12. Przedstawienie przez SORE dyrektorowi szkoły sprawozdania z realizacji RPW	25.06.2015	Szkoła, gabinet dyrektora
	13. Rada pedagogiczna z udziałem SORE. Przedstawienie przez SORE sprawozdania z realizacji RPW; wspólna dyskusja; wnioski i rekomendacje.	26.05.2015	Szkoła, świetlica



6. Role osób realizujących RPW i ich zaangażowanie czasowe	Rola	Liczba godzin pracy na rzecz RPW ogółem	Liczba godzin kontaktowych <sup>1</sup>
	Szkolny Organizator Rozwoju Edukacji	120 godzin	59 godzin
	Ekspert zewnętrzny	3 godziny	3 godziny
	Członkowie Zespołu Zadaniowego	100 godzin	59 godzin
7. Zadania osób realizujących RPW	Rola	Zadania	
	Szkolny Organizator Rozwoju Edukacji	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zebranie informacji o szkole poznanie jej specyfiki, wywiad z dyrektorem.</li> <li>2. Pomoc w dokonaniu pogłębionej autodiagnozy w szkole i określenie priorytetów rozwojowych, przeprowadzenie warsztatu diagnostyczno-rozwojowego.</li> <li>3. Uzgodnienie z dyrektorem szczegółów dotyczących spotkania z RP.</li> <li>4. Poszerzenie wstępnych informacji dotyczących szkoły wynikających z analizy wyników procesu kształcenia i wychowania, ewaluacji, określenie obszarów problemowych szkoły.</li> <li>5. Przygotowanie i przeprowadzenie spotkania z RP w celu określenia potrzeb rozwojowych szkoły .</li> <li>6. Ustalenie zakresu i harmonogramu podejmowanych działań w ramach RPW.</li> <li>7. Przygotowanie i przeprowadzenie warsztatu diagnostyczno – rozwojowego z zespołem zadaniowym. Wypracowanie RPW.</li> <li>8. Pozyskanie eksperta i organizacja warsztatów, konsultacji i innych form szkoleniowych.</li> <li>9. Prowadzenie warsztatów dla nauczycieli.</li> <li>10. Konsultacje indywidualne i zespołowe, wsparcie w realizacji RPW.</li> <li>11. Pomoc nauczycielom we wdrożeniu do praktyki szkolnej j zaplanowanych rozwiązań.</li> <li>12. Konstruowanie ankiet diagnozujących proces przebiegu wspomaganie.</li> <li>13. Prowadzenie dokumentacji opisującej wdrażanie i realizację RPW.</li> </ol>	



		<p>14. Przygotowanie sprawozdania z realizacji RPW i przedstawienie go dyrektorowi szkoły.</p> <p>15. Przedstawienie sprawozdania z realizacji RPW Radzie Pedagogicznej. Wyciągnięcie wniosków i rekomendacji do pracy w roku szkolnym 2015/2016.</p>	
	Ekspert / specjalista	Przygotowanie i przeprowadzenie dostosowanego do potrzeb przedszkola szkolenia, warsztatów na temat: <b>Jak i po co prowadzić ewaluację wewnętrzną?</b>	
<b>8. Role osób korzystających ze wspomaganie i wymagane zaangażowanie czasowe z ich strony</b>	<b>Rola</b>	<b>Liczba godzin zaangażowania w RPW ogółem</b>	<b>Liczba godzin kontaktowych<sup>2</sup></b>
	Dyrektor szkoły	80 godz.	59 godz.
	Nauczyciele - członkowie zespołu zadaniowego	80 godz.	59 godz.
	Pozostali nauczyciele	20 godz.	20 godz.
<b>9. Zadania osób korzystających ze wspomaganie</b>	<b>Rola</b>	<b>Zadania</b>	
	Dyrektor przedszkola	<ul style="list-style-type: none"> <li>Przygotowuje we współpracy z SORE diagnozę potrzeb szkoły.</li> <li>Udostępnia informacje i dokumenty niezbędne do realizacji planowanych działań.</li> <li>Nadzoruje wszystkie działania.</li> <li>Udostępnia pomieszczenia i sprzęt do realizacji szkoleń, kursów, warsztatów, konsultacji metodycznych dla nauczycieli.</li> <li>Motywuje pracowników do systematycznego i aktywnego udziału w zaplanowanych formach.</li> <li>Podejmuje działania służące utrwalaniu i rozwijaniu przyjętych rozwiązań.</li> <li>Wspiera i docenia zaangażowanie nauczycieli biorących udział w doskonaleniu.</li> </ul>	
	Nauczyciele - członkowie zespołu zadaniowego	<ul style="list-style-type: none"> <li>Przeprowadzają pogłębioną diagnozę potrzeb szkoły.</li> <li>Przygotowują szczegółowy harmonogram realizacji RPW.</li> </ul>	



		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Biorą aktywny udział w warsztatach diagnostyczno-rozwojowych.</li> <li>• Korzystają z konsultacji grupowych i indywidualnych z SORE oraz członkami RP.</li> <li>• Wykorzystują wiedzę i umiejętności zdobyte na szkoleniach w procesie nauczania i wychowania.</li> </ul>
	Pozostali nauczyciele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Biorą czynny udział w planowanych działaniach oraz udzielają informacji zwrotnej na temat realizacji podjętych działań.</li> </ul>
<p><b>10. Sprawozdanie z realizacji działań</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Sprawozdanie z realizacji działań zamieszczonych w RPW w ramach oferty doskonalenia: „Jak i po co prowadzić ewaluację wewnętrzną?”.</b></p> <p>W wyniku przeprowadzonej pogłębionej diagnozy pracy szkoły, stwierdzona została konieczność doskonalenia w zakresie ewaluacji wewnętrznej, co znacząco wpłynie na rozwój placówki, podniosą się kompetencje kadry pedagogicznej w tym zakresie. Wzrośnie umiejętność pracy zespołowej nauczycieli.</p> <p>W związku z powyższym został przyjęty następujący cel główny: <b>Zwiększenie zaangażowania nauczycieli w diagnozowaniu potrzeb szkoły oraz podniesienie kompetencji nauczycieli w zakresie ewaluacji wewnętrznej.</b></p> <p><u>Na pierwszym etapie realizacji RPW:</u> odbyły się spotkania SORE z:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dyrektorem szkoły</li> <li>- Radą Pedagogiczną,</li> <li>- wyłoniony został Zespół Zadaniowy składający się z 11 członków,</li> <li>- przeprowadzono warsztat diagnostyczno-rozwojowy,</li> <li>- wypracowano Roczny Plan Wspomagania szkoły, w którym określono cele działań oraz zadania i role poszczególnych osób zaangażowanych w realizację RPW.</li> </ul> <p><u>Drugim etapem realizacji wsparcia było przeprowadzenie doskonalenia pracy nauczycieli</u></p> <p>W placówce odbyły się:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• warsztaty szkoleniowe przeprowadzone przez eksperta P. Anitę Gabryelczyk konsultantkę Kujawsko- Pomorskiego Centrum Edukacji Nauczycieli z Włocławka na temat: Jak i po co prowadzić ewaluację wewnętrzną ?</li> <li>• Warsztaty szkoleniowe prowadzone przez SORE w tym jeden warsztat przy merytorycznej współpracy Poradni Psychologiczno- Pedagogicznej w Lipnie:</li> </ul>	



- *Ewaluacja wewnętrzna jako sposób badania pracy szkoły*
- *Wsparcie zespołów ds. ewaluacji (opracowanie harmonogramu, narzędzi badawczych, raportu, sformułowanie wniosków i rekomendacji*
- *Wykorzystanie umiejętności planowania działań na podstawie wniosków z ewaluacji wewnętrznej i zebranych informacji*
- *Metody diagnozowania problemów, metody pracy z grupą*

Ankietowani nauczyciele zgodnie uważali, że szkolenia były przydatne w zakresie zdobytych informacji oraz wpłynęły na podniesienie kompetencji w wybranym obszarze. Stwierdzono, że udział w warsztatach przyczynił się do pogłębienia wiedzy teoretycznej i praktycznej z omawianego obszaru. Nauczyciele podkreślili fakt, iż będą starali się wykorzystać je w pracy zawodowej. Natomiast zdobyta wiedza i umiejętności przyczynią się do podniesienia jakości ich pracy.

Na trzecim etapie realizacji planu wspomaganie przedszkola skupiono uwagę na przełożenie nowych umiejętności nauczycieli na praktykę szkolną

Przeprowadzone zostały cykliczne konsultacje indywidualne oraz grupowe ze Szkolnym Organizatorem Rozwoju Edukacji, podczas których omawiano:

- etapy realizacji RPW w ramach wybranej oferty doskonalenia,
- celowość, skuteczność i stopień realizacji zadań ujętych w RPW.

Spotkania miały na celu omawianie dobrych praktyk, zaistniałych trudności i problemów związanych z wdrożeniem do szkolnej praktyki nowej wiedzy oraz umiejętności nabytych w zakresie tematyki obszaru objętego wsparciem RPW.

Podczas realizacji RPW na bieżąco odbywały się również konsultacje SORE z nauczycielami i dyrektorem (bezpośrednie, drogą telefoniczną i elektroniczną).

W ramach oferty doskonalenia Jak i po co prowadzić ewaluację wewnętrzną? podjęto się realizacji takich zadań, jak:

- Dokonano ewaluacji obszaru : *Absencja uczniów, Problemy wychowawcze w szkole*
- Nauczyciele potrafią konstruować narzędzia badawcze, raport ewaluacyjny, formułują wnioski i rekomendacje do dalszej pracy
- Nauczyciele wykorzystują metody diagnozowania problemów do ewaluacji wybranego obszaru
- Nauczyciele pracują zespołowo
- Nauczyciele tworząc zespół ewaluacyjny

W maju przeprowadzona została ankieta ewaluacyjna diagnozująca wzrost kompetencji nauczycieli w wybranym przez szkołę obszarze problemowym.





Większość ankietowanych nauczycieli potwierdziło, że dzięki udziałowi w konsultacjach i szkoleniach nastąpił wzrost kompetencji nauczycieli w wyżej wymienionym obszarze problemowym oraz zaangażowanie w proces dydaktyczny. Nauczyciele stosują w codziennej praktyce wiedzę zdobytą w trakcie szkoleń, konsultacji, warsztatów.

#### Realizatorzy RPW

W realizację Roczno Planu Wspomagania zostali zaangażowani:

- Dyrektor szkoły
- Rada Pedagogiczna,
- Zespół Zadaniowy,
- ekspert zewnętrzny,
- SORE.

#### Efekty zrealizowanych działań

Efektom podjętych działań w ramach RPW jest:

- wewnętrzna diagnoza potrzeb rozwojowych placówki, na bazie której został wybrany temat oferty realizowanej w szkole
- Roczny Plan Wspomagania zbudowany na podstawie wybranej oferty doskonalenia,
- zaświadczenia dla członków Zespołu Zadaniowego poświadczające udział w realizacji projektu Nowoczesne wspomaganie szansą na wszechstronny rozwój szkół,
- sprawozdanie z działań podjętych w szkole w ramach RPW,
- rekomendacje do pracy w kolejnym roku szkolnym w nawiązaniu do zrealizowanej w placówce oferty doskonalenia.

#### Rekomendacje do pracy w kolejnym roku szkolnym w nawiązaniu do oferty zrealizowanej w roku szkolnym 2014/2015

Formułując rekomendacje do pracy w przyszłym roku szkolnym można stwierdzić, że istnieje perspektywa rozwoju w danym obszarze doskonalenia i wspomagania procesowego rozwoju szkoły

W celu zapewnienia trwałości zmiany w roku szkolnym 2015/2016 w codziennej pracy stosować należy koncepty wypracowane podczas warsztatów szkoleniowych, konsultacji grupowych oraz indywidualnych w roku szkolnym 2014/2015.

Dzięki ich realizacji nastąpi:

- podniesienie kompetencji nauczycieli w zakresie ewaluacji wewnętrznej i zewnętrznej,
- umiejętność tworzenia narzędzi badawczych w celu poprawy wyników ewaluacji, a tym samym jakości pracy placówki,



- |  |   |
|--|---|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>• doskonalenie umiejętności stosowania poznanych metod rozwiązywania problemów w codziennej pracy,</li><li>• doskonalenie współpracy nauczycieli w prowadzeniu procesów edukacyjnych</li><li>• doskonalenie kompetencji nauczycieli w zakresie dokonywania diagnozy potrzeb i funkcjonowania placówki</li></ul> |
|--|---|