Nadzór pedagogiczny

System Ewaluacji Oświaty

RAPORT Z EWALUACJI CAŁOŚCIOWEJ

Krakowski Instytut Rozwoju Edukacji

Kraków

Kuratorium Oświaty w Krakowie

Wstęp

Prezentowany raport jest rezultatem ewaluacji zewnętrznej przeprowadzonej w placówce przez wizytatorów do spraw ewaluacji.
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 04-04-2014 - 25-04-2014 przez zespół wizytatorów ds. ewaluacji, w skład którego weszli: Joanna Kosowska-Pikos, Stefania Głuch. Badaniem objęto 67 klientów (ankieta i wywiad grupowy) i 9 nauczycieli/konsultantów (ankieta i wywiad grupowy). Przeprowadzono wywiad indywidualny z Dyrektorem Placówki, grupowy z partnerami. Dokonano obserwacji 7 zajęć edukacyjnych i przeanalizowano dokumentację. Na podstawie zebranych danych został sporządzony raport, który obejmuje podstawowe obszary działania Krakowskiego Instytutu Rozwoju Edukacji.

KAPITAŁ LUDZKI NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
MINISTERSTWO EDUKACJI NARODOWEJ
ORE Ośrodek Rozwoju Edukacji
UNIWERSYTET JAGIELLOŃSKI W KRAKOWIE
UNIA EUROPEJSKA EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY

Obraz placówki

Krakowski Instytut Rozwoju Edukacji z siedzibą w Krakowie, realizuje cele i zadania wynikające z ustawy o systemie oświaty i aktualnie obowiązujących przepisów prawa oświatowego oraz inne zadania statutowe w zakresie organizowania i prowadzenia edukacji ustawicznej dla osób niepodlegających obowiązkowi szkolnemu. Instytut realizuje usługi poprzez podejmowanie działań o charakterze edukacyjnym, szkoleniowym i doradczym, a w szczególności:

- organizowanie oraz prowadzenie dokształcania i doskonalenia w różnych formach pozaszkolnych, tym: kursów kwalifikacyjnych i kursów doskonalenia zawodowego; szkoleń dla kadry kierowniczej i pracowników niższego szczebla;
- organizowanie działań edukacyjnych w formie e-learningu;
- organizowanie konferencji, seminariów, samokształcenia kierowanego i innych form doskonalenia stosownie do potrzeb i oczekiwań zleceniodawców;
- współpracę ze szkołami różnego typu oraz placówkami oświatowymi.

KIRE oferuje wspomaganie nauczycieli ukierunkowane na pracę z konkretną szkołą. Oferta to wynik diagnozy sytuacji w szkole i odpowiedź na jej rzeczywiste potrzeby. System wsparcia obejmuje budowanie rocznego planu wspomagania szkoły i monitorowanie efektów wprowadzonych zmian. Trenerzy KIRE uczestniczyli w pierwszej edycji ministerialnych szkoleń nadających certyfikat SORE.

Formą wsparcia dyrektorów i nauczycieli są tworzone pod patronatem KIRE sieci współpracy i samokształcenia, umożliwiające dzielenie się wiedzą i doświadczeniem oraz zespołowe rozwiązywanie ważnych dla nauczycieli problemów poprzez spotkania z ekspertami – specjalistami w dziedzinie związanej z tematem pracy sieci, wspierania w samokształceniu oraz internetowe forum KIRE.

KAPITAŁ LUDZKI NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
MINISTERSTWO EDUKACJI NARODOWEJ
ORE Ośrodek Rozwoju Edukacji
UNIWERSYTET JAGIELLOŃSKI W KRAKOWIE
UNIA EUROPEJSKA EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY

Informacja o placówce

Nazwa placówki	Krakowski Instytut Rozwoju Edukacji
Patron	
Typ placówki	Placówka doskonalenia nauczycieli
Miejscowość	Kraków
Ulica	Wielicka
Numer	57/34
Kod pocztowy	30-552
Urząd pocztowy	Kraków
Telefon	0124120668
Fax	0124120668
Www	kire.pl
Regon	12077237900000
Publiczność	niepubliczna
Kategoria uczniów	Bez kategorii
Uczniowie, wychow., słuchacze	
Oddziały	
Nauczyciele pełnozatrudnieni	
Nauczyciele niepełnozat. (stos.pracy)	
Nauczyciele niepełnozat._(w etatach)	
Średnia liczba uczących się w oddziale	
Liczba uczniów przypadających na jednego pełnozatrudnionego nauczyciela	
Województwo	MAŁOPOLSKIE
Powiat	Kraków
Gmina	Kraków
Typ gminy	gmina miejska

KAPITAŁ LUDZKI NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
MINISTERSTWO EDUKACJI NARODOWEJ
ORE Ośrodek Rozwoju Edukacji
UNIWERSYTET JAGIELLOŃSKI W KRAKOWIE
UNIA EUROPEJSKA EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY

Poziom spełniania wymagań państwa

Placówka realizuje koncepcję pracy	**B**
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. (D)	✔
Realizowana koncepcja pracy placówki jest monitorowana, i w razie potrzeb modyfikowana z uwzględnieniem oczekiwań osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki. (B)	✔

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

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

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

Promowana jest wartość edukacji	**B**
W placówce prowadzi się działania kształtujące postawę uczenia się przez całe życie. (D)	✔
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. (D)	✔
Realizowane przez placówkę działania wzmacniają odpowiedzialność za własny rozwój osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki. (B)	✔
Działania realizowane przez placówkę promują wartość edukacji i wpływają na rozwój lokalnej społeczności. (B)	✔

Wykorzystywane są zasoby placówki i środowiska lokalnego na rzecz wzajemnego rozwoju	**B**

KAPITAŁ LUDZKI NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
MINISTERSTWO EDUKACJI NARODOWEJ
ORE Ośrodek Rozwoju Edukacji
UNIWERSYTET JAGIELLOŃSKI W KRAKOWIE
UNIA EUROPEJSKA EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY

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 (D)	✔
W placówce stwarza się warunki do wyrażenia opinii o jej funkcjonowaniu w środowisku lokalnym. Opinie te są wykorzystywane do doskonalenia pracy placówki. (D)	✔
Współpraca placówki ze środowiskiem lokalnym wpływa na ich wzajemny rozwój. (B)	✔
Wykorzystywane przez placówkę zasoby środowiska lokalnego wpływają na rozwój osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki. (B)	✔

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

Zarządzanie placówką służy jej rozwojowi	**A**
Zarządzanie placówką zapewnia warunki do realizacji zadań statutowych placówki. Ewaluacja wewnętrzna jest przeprowadzana wspólnie z pracownikami i innymi osobami realizującymi zadania placówki. (D)	✔
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. (D)	✔
Zarządzanie placówką prowadzi do podejmowania nowatorskich działań, innowacji i eksperymentów. 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. (B)	✔
Zarządzanie placówką sprzyja udziałowi pracowników i innych osób realizujących zadania placówki w procesie podejmowania decyzji dotyczących placówki. (B)	✔

KAPITAŁ LUDZKI NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
MINISTERSTWO EDUKACJI NARODOWEJ
ORE Ośrodek Rozwoju Edukacji
UNIWERSYTET JAGIELLOŃSKI W KRAKOWIE
UNIA EUROPEJSKA EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY

Wnioski

1. Koncepcja pracy Krakowskiego Instytutu Rozwoju Edukacji charakteryzuje się adekwatnością do potrzeb rozwojowych klientów Placówki i spójnością wynikających z niej działań.

2. Realizacja zadań edukacyjnych uwzględnia różnorodne metody i formy pracy, w tym nowatorskie, z naciskiem na ćwiczenie umiejętności praktycznych klientów, ich własny rozwój, a także stosowanie przez nich w swojej pracy zawodowej TIK.

3. Oferta różnorodnych szkoleń proponowana przez Placówkę odpowiada zdiagnozowanym potrzebom klientów korzystających z jej usług oraz pozwala na osiągnięcie założonych celów.

4. Planowa i systematyczna współpraca nauczycieli/konsultantów w zakresie organizacji procesów edukacyjnych, przekłada się na ich własny rozwój oraz efektywność zadań edukacyjnych realizowanych przez Instytut.

5. Placówkę wyróżnia efektywne zarządzanie nakierowane na systematyczne podnoszenie jakości pracy.

6. Podejmowane są zróżnicowane działania służące promowaniu wartości edukacji oraz postawy uczenia się przez całe życie, które przekładają się na podnoszenie świadomości i wszechstronny rozwój szeroko rozumianej społeczności lokalnej. Placówka wykorzystuje zasoby środowiska lokalnego do rozwoju własnego i swoich klientów.

7. Placówka podejmuje liczne działania promocyjne i informacyjne, co przekłada się na jej pozytywny wizerunek w środowisku lokalnym.

8. Celowa współpraca z różnymi podmiotami środowiska lokalnego, efektywnie wpływa na podniesienie jakości pracy Instytutu oraz przekłada się na zaspokajanie potrzeb klientów.

9. Ewaluacja wewnętrzna prowadzona jest z udziałem pracowników merytorycznych, a wypływające z niej wnioski wykorzystywane są do planowania i wdrażania prorozwojowych zmian w funkcjonowaniu Placówki.

10. W Placówce funkcjonuje efektywny system analizy wyników badań zewnętrznych i wewnętrznych, który umożliwia skuteczne wnioskowanie.

KAPITAŁ LUDZKI NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
MINISTERSTWO EDUKACJI NARODOWEJ
ORE Ośrodek Rozwoju Edukacji
UNIWERSYTET JAGIELLOŃSKI W KRAKOWIE
UNIA EUROPEJSKA EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY

Wymaganie:

Placówka realizuje koncepcję pracy

Poziom spełnienia wymagania: B

Koncepcja pracy Krakowskiego Instytutu Rozwoju Edukacji charakteryzuje się adekwatnością do potrzeb rozwojowych klientów Placówki i spójnością wynikających z niej działań. Uwzględnia potrzeby rozwojowe klientów indywidualnych i grupowych oraz oczekiwania środowiska edukacyjnego.
Proces monitorowania koncepcji pracy przebiega w sposób planowy i systemowy. Modyfikacja koncepcji jest wynikiem wniosków z jej monitorowania i sprzyja spełnieniu zmieniających się oczekiwań odbiorców szkoleń.

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.

Koncepcja pracy Krakowskiego Instytutu Rozwoju Edukacji opiera się na czterech kluczowych przesłaniach, będących odpowiedzią na wnioski z systemowego diagnozowania i analizowania potrzeb odbiorców:
- kreatywność - innowacyjność i nowatorstwo, gotowość do zmian, poszukiwanie, akceptowanie i wspieranie różnorodności;
- indywidualizacja - zróżnicowanie procesów edukacyjnych, równość szans edukacyjnych, swoistość i wyjątkowość każdego klienta, empatia, wsłuchiwanie się w konkretne potrzeby;
- rzetelność - uczciwość i wiarygodność, pragmatyzm, realistyczna ocena rzeczywistości, skuteczność i efektywność;
- entuzjazm - pasja i optymizm, ambicja i dążenie do doskonałości, życzliwość i szacunek.

Placówka w swojej bogatej ofercie edukacyjnej proponuje odbiorcom udział w różnorodnych kursach kwalifikacyjnych, kursach doskonalących, kursach językowych, szkoleniach doskonalących, wspomaganiu kompleksowym szkół i placówek. Organizuje także konferencje, sympozja i seminaria w porozumieniu z uczelniami wyższymi. W tematyce szkoleń uwzględnia aspekty zmieniającego się prawa oświatowego. Zadania edukacyjne realizują nauczyciele/konsultanci o wysokich kompetencjach merytorycznych i metodycznych, którzy stosują nowoczesne metody oraz techniki nauczania (np. platforma moodle-kire.pl, coaching),

z akcentem na wyposażenie klientów w praktyczne umiejętności i narzędzia pracy. Placówka uwzględnia indywidualne potrzeby, a także uwarunkowania klientów (uczestnicy niewidomi, niesłyszący, obcokrajowcy), podejmuje adekwatne działania, umożliwiające im uczestnictwo i ukończenie określonych form doskonalenia zawodowego.

O adekwatności i spójności oferty Placówki świadczą wypowiedzi jej partnerów i klientów.

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

Placówka posiada opracowany, szczegółowy system monitorowania i modyfikowania koncepcji pracy, a od stycznia 2014 r. wzbogacony o procedury ISO 9001:2009. W celu pozyskania informacji wykorzystywane są autorskie narzędzia, tj. formularze zgłoszeniowe, ankiety ewaluacyjne modułowe, końcowe i odroczone oraz przeprowadzane są wywiady grupowe i indywidualne na rozpoczęciu, a także po zakończeniu szkolenia. System monitorowania realizacji koncepcji pracy placówki określa terminy przeprowadzenia badań, sposób opracowania wyników oraz ich wielopłaszczyznowe wykorzystywanie:

- wnioski zawarte w wieloletnich raportach wpływają na modyfikację koncepcji, a w efekcie doprowadziły do powstania Księgi Jakości oraz innych wewnętrznych procedur;
- wnioski zawarte w rocznych raportach wpływają na roczne Plany Pracy KIRE, w tym ofertę szkoleniową prezentowaną w Biuletynie KIRE;
- wnioski zawarte w sprawozdaniach z realizacji kursów oraz w raportach cząstkowych wpływają na natychmiastowe modyfikacje realizowanych kursów i szkoleń (np. zmiany organizacyjne i merytoryczne, zmiana kadry szkoleniowej) oraz na zmiany oferty szkoleniowej w trakcie danego roku. Zaktualizowana oferta placówki prezentowana jest na stronie www.kire.pl, w ulotkach promocyjnych, telewizji miasta Kraków, audycjach radiowych oraz w mailingach. Placówka podejmuje działania charytatywne, np. Projekt Rwanda.

Wnioski z badań wewnętrznych są omawiane i dyskutowane w gronie wykładowców oraz pracowników administracyjnych, a także w gronie kierowników kursów, co najmniej 2 razy w roku.

Proces monitorowania koncepcji pracy przebiega w sposób planowy i systemowy. Modyfikacja koncepcji jest wynikiem wniosków z jej monitorowania i sprzyja spełnieniu zmieniających się oczekiwań odbiorców szkoleń.

KAPITAŁ LUDZKI NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
MINISTERSTWO EDUKACJI NARODOWEJ
ORE Ośrodek Rozwoju Edukacji
UNIWERSYTET JAGIELLOŃSKI W KRAKOWIE
UNIA EUROPEJSKA EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY

Wymaganie:

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

Poziom spełnienia wymagania: A

W Placówce planuje się procesy edukacyjne w kontekście rozwoju klientów korzystających z jej oferty. Realizacja zadań edukacyjnych uwzględnia różnorodne metody i formy pracy, w tym nowatorskie, z naciskiem na ćwiczenie umiejętności praktycznych klientów, ich własny rozwój, a także stosowanie przez nich w swojej pracy zawodowej TIK.
W celu doskonalenia własnej pracy oraz dbałości o zadowolenie klienta z uczestnictwa w szkoleniach – Placówka w sposób różnorodny, systematyczny i planowy pozyskuje informację zwrotną od odbiorców swoich usług. Wnioski z analizy owych informacji służą doskonaleniu procesów edukacyjnych i prowadzonych przez Placówkę działań. Pracownicy Placówki stosują wiele nowatorskich rozwiązań, zarówno w sferze dydaktycznej, jak i organizacyjnej.

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.

Wszyscy ankietowani klienci są zdania, że uczestnictwo w szkoleniach organizowanych przez Instytut dostarczyło im wiedzy przydatnej zawodowo. Twierdzą oni, że działania podejmowane przez Placówkę zaspokajają ich potrzeby. Oferta zajęć jest adekwatna do aktualnych problemów edukacyjnych, wykładowcy są elastyczni, dostosowują tematykę szkoleń do sugestii uczestników, wprowadzają i zachęcają do stosowania nowatorskich form pracy, stwarzają klientom przestrzeń do dzielenia się własnymi doświadczeniami. Klienci jako atuty szkoleń wymieniają również: kompetentnych wykładowców/praktyków, nacisk na działania praktyczne, podział na grupy podczas jednego rodzaju szkolenia wg etapów nauczania.
Obserwacja zajęć pozwala na stwierdzenie, że wszyscy nauczyciele/konsultanci odwołują się do doświadczeń klientów, a prawie wszyscy stosują aktywizujące metody pracy.
W Placówce planuje się procesy edukacyjne w kontekście rozwoju klientów korzystających z jej oferty.

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

Placówka posiada opracowany system pozyskiwania i analizowania informacji od klientów, dotyczących swojej działalności. Czyni to poprzez:
- rozmowy bezpośrednie nauczycieli, kierowników kursu i opiekunów administracyjnych z klientami (przed, w trakcie i na zakończenie zajęć),
- kontakt telefoniczny, mailowy, z wykorzystaniem platformy moodle,
- ankietowanie klientów przed rozpoczęciem zajęć, w trakcie, na zakończenie i po upływie określonego czasu od zakończenia zajęć.

Wnioski z analiz informacji pozyskanych od odbiorców oferty Placówki przekładają się realizację działań podnoszących jakość pracy Instytutu oraz spełnienie oczekiwań klientów. Poszerzany jest katalog zajęć praktycznych, dostosowuje się treści programowe do potrzeb klientów, wprowadza się nowatorskie metody nauczania, m. in. z wykorzystaniem TIK, na stronie www.kire.pl publikowane są „Dobre praktyki". Dyrektor w wywiadzie zaakcentował fakt, iż analiza informacji zwrotnej od klientów wskazuje na bardzo dobrą ocenę jakości oferowanych usług KIRE na rynku edukacyjnym. Wyniki pogłębionego badania efektów dokształcania w ramach kursów kwalifikacyjnych – przeprowadzenie ewaluacji odroczonej wśród absolwentów z ostatnich 5 lat (ok. 1000 respondentów) - potwierdzają nabycie ważnych kompetencji zawodowych i stosowanie ich w praktyce, m.in. wysoki procent absolwentów kursu dla kadry kierowniczej wygrywa konkursy na stanowisko dyrektora. Instytut wdrożył Politykę Jakości i uzyskał Certyfikat Jakości PN - EN ISO 9001:2009.

W celu doskonalenia własnej pracy oraz dbałości o zadowolenie klienta z uczestnictwa w szkoleniach – Placówka w sposób różnorodny, systematyczny i planowy pozyskuje informację zwrotną od odbiorców swoich usług.

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

Z przeprowadzonego badania w sposób jednoznaczny wynika, iż w Placówce stosuje się nowatorskie rozwiązania służące rozwojowi klientów. Zgodnie z koncepcją pracy Instytutu, działania nowatorskie pobudzają kreatywność, stymulują klientów do wykorzystania w swojej szkolnej praktyce nowych doniesień z zakresu psychologii, komunikacji interpersonalnej i dydaktyki. Kształtują gotowość uczestników do zmian. Ponadto pozwalają na zróżnicowanie procesów edukacyjnych z uwzględnieniem wyjątkowości i potrzeb każdego klienta. Skutecznie uatrakcyjniają i podnoszą efektywność szkoleń.

Przykładami różnorodnych działań innowacyjnych i nowatorskich podejmowanych w Placówce są m.in.:
- prowadzenie zajęć praktycznych poza salą dydaktyczną, np. k.k. „Sztuka"- udział klientów w filharmonicznych koncertach z cyklu "Ars Amanda", wykonywanie prac malarskich i rzeźbiarskich w pracowniach artystów, k.k. „Przyroda" - zajęcia odbywają się w Puszczy Niepołomickiej, Dolinie Mnikowskiej, Ogrodzie Ingardena, Ogrodzie Botanicznym, k.k. tyflopedagogika - na zajęciach z orientacji w przestrzeni uczestnicy spacerują np. po Kazimierzu z symulatorami widzenia, z laskami, wczuwają się w rolę osoby niewidomej i przewodnika;
- obowiązkowy udział uczestników kursu w praktycznych zajęciach z zakresu metodyki nauczania i wychowania upośledzonych umysłowo oraz w zajęciach rewalidacyjnych, w specjalistycznych placówkach;
- umożliwienie bezpośredniego kontaktu uczestników z różnymi specjalistami poradni psychologiczno-pedagogicznych i innych placówek wspierających dzieci o specjalnych potrzebach edukacyjnych (KOT, Warsztaty Terapii Zajęciowej, szkoły specjalne dla niewidzących, niesłyszących, dla uczniów

z autyzmem);
- stosowanie alternatywnych form aktywności muzycznej, autorski program do zajęć "W poszukiwaniu niezwykłego brzmienia - muzykowanie na Bum Bum Rurkach", na zakończenie szkolenia każdy uczestnik opracowuje własny scenariusz zajęć do określonego etapu kształcenia i przeprowadza je z pozostałymi uczestnikami szkolenia;
- wykorzystanie przez uczestników podczas szkoleń platformy Placówki moodle-kire.pl (zawiera materiały edukacyjne dostosowane do każdego rodzaju szkolenia);
- założenie i wykorzystanie przez pracowników administracyjnych oraz merytorycznych platformy cyfrowej e-KIRE;
- stosowanie na zajęciach metod: WeebQuest, projektu, uczenia się sprawczego, społecznego, przez wgląd oraz stosowanie TIK, tworzenie prezentacji w programie PREZI;
- coaching dla klientów po zakończeniu szkolenia;
- organizowanie przez Instytut konferencji, sympozjów, seminariów w porozumieniu z uczelniami wyższymi i innymi instytucjami;
- funkcjonowanie wewnętrznego wydawnictwa Instytutu;
- uzyskanie przez Placówkę Certyfikatu ISO (2014r.) oraz Certyfikatu Ochrony Środowiska.

Pracownicy Placówki stosują wiele nowatorskich rozwiązań, zarówno w sferze dydaktycznej, jak i organizacyjnej.

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.

Placówka posiada opracowany system analizowania, wnioskowania i wdrażania działań, których bazą są informacje pozyskane od klientów indywidualnych i grupowych, korzystających z oferty Instytutu. Zdaniem Dyrektora Placówki i pracowników merytorycznych, w oparciu o wnioski z analiz wprowadzono następujące zmiany w organizacji zadań edukacyjnych:
- rozszerzono ofertę szkoleniową Placówki o kompleksowe wspomaganie nauczycieli, ukierunkowane na pracę z konkretną szkołą, zorganizowano nowe kursy kwalifikacyjne;
- pod patronatem KIRE są tworzone formalne i nieformalne sieci współpracy i samokształcenia dyrektorów oraz nauczycieli, wspomagane przez doradztwo ekspertów;
- utworzono i udostępniono do użytku klientów platformę moodle-kire.pl;
- realizowane są projekty unijne - szkolenia w różnych powiatach;
- dokonano zmian w doborze kadry pod kątem zainteresowań i potrzeb uczestników oraz pozyskano nowych partnerów, tj. szkoły i placówki oświatowe jako bazę do ćwiczeń i obserwacji;
- zajęcia są prowadzone z zastosowaniem nowatorskich metod pracy;
- umożliwia się udział w kursach osobom niepełnosprawnym.

Wprowadzenie powyższych działań potwierdzają klienci Placówki.

Wnioski z analizy informacji zwrotnej od klientów służą doskonaleniu procesów edukacyjnych i prowadzonych przez Placówkę działań.

Wymaganie:

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

Poziom spełnienia wymagania: B

Pakiet zadań edukacyjnych oferowanych przez Placówkę, pozwala na osiągnięcie założonych celów oraz odpowiada potrzebom klientów korzystających z jej usług .
Metody promocji działań Instytutu są różnorodne, a ich celem jest m. in. dotarcie z informacją do szerokiej rzeszy odbiorców. Placówka stosuje szereg działań umożliwiających udział w szkoleniu klientów niepełnosprawnych i obcojęzycznych. Zdaniem odbiorców rodzaj i poziom merytoryczny szkoleń, a także obsługa administracyjna odpowiada ich potrzebom. Wdrażane wnioski z analizy informacji zwrotnej od klientów, przekładają się na doskonalenie oferty szkoleń i są adekwatne do potrzeb odbiorców. Nauczyciele/ konsultanci w różnorodny sposób i skutecznie motywują oraz wspierają uczestników szkoleń w ich rozwoju własnym.

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

Placówka w sposób systemowy zbiera i analizuje informacje na temat potrzeb odbiorców. Organizuje zgodnie z ich wskazaniami odpowiednie kursy, warsztaty, szkolenia, konferencje, udziela wsparcia zakresie funkcjonowania szkolnych organizatorów rozwoju edukacji, prowadzi warsztaty szkoleniowe dla rad pedagogicznych, wychodzi naprzeciw oczekiwaniom uczestników z niepełnosprawnościami. Lokalizacja większości zajęć jest dostosowana do ich rodzaju, co umożliwia łączenie teorii z praktyką. Zajęcia odbywają się np. w szkołach specjalnych, szkołach językowych, Instytucie Cervantesa, przedszkolu montessori, szkole waldorfskiej, Filharmonii Krakowskiej, muzeach, skansenach, bibliotekach. Klienci placówki mają kontakt z autorytetami naukowymi oraz dostęp do aktualnej literatury naukowej (bibliografii i netografii), a także czasopism dla nauczycieli. Otrzymują bezpłatnie broszury i podręczniki metodyczne. Realizowane przez placówkę działania służą pozyskaniu przez klientów stałego wsparcia merytorycznego i metodycznego, dzięki tworzeniu formalnych i nieformalnych sieci współpracy oraz samokształcenia w ramach kursów i szkoleń. Po zakończeniu szkoleń klienci mają możliwość korzystania z konsultacji w ramach coachingu, prowadzonego przez nauczycieli/konsultantów.
Oferta Placówki jest adekwatna do zdefiniowanych przez nią celów oraz do potrzeb jej klientów.

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

W celu ułatwienia klientom korzystanie z oferty Placówki, Dyrektor wprowadził następujące zmiany: założył i udostępnia platformę moodle-kire.pl, pozyskał nowe sale dydaktyczne do organizacji zajęć, organizuje szkolenia w miejscu wskazanym przez grupę uczestników, umożliwia udział w zajęciach klientom niepełnosprawnym i obcokrajowcom, wprowadził sms – owy system powiadomienia klientów o terminach zajęć. Ponadto oferty szkoleń są dostosowane do potrzeb indywidualnych i grupowych oraz kierowane do środowiska lokalnego w postaci różnorodnych reklam (informatory, maile, reklamy w komunikacji miejskiej).
Zdaniem ankietowanych klientów korzystanie z oferty placówki ułatwia im: czas organizacji szkoleń, dobra lokalizacja, informacje zawarte na stronie internetowej, łatwy i rzetelny kontakt z administracją, (osobisty, telefoniczny, sms-owy), platforma moodle-kire.pl, możliwość konsultacji z pracownikami merytorycznymi. Wszyscy badani klienci wiedzą z jakiego rodzaju wsparcia/oferty Placówki mogą skorzystać, a także wszyscy twierdzą, że są traktowani jednakowo przez pracowników Instytutu.
Podczas obserwowanych zajęć, pracownicy merytoryczni umożliwiali wszystkim uczestnikom aktywny w nich udział. W przypadku osób niepełnosprawnych stosowali adekwatne do ich możliwości metody i formy pacy. Prowadzący zajęcia dbali o równe traktowanie oraz o poszanowanie godności i przekonań wszystkich uczestników.
Dyrektor w wywiadzie szczególnie zaakcentował następujące działania Placówki: umożliwienie udziału w kursie kwalifikacyjnym z oligofrenopedagogiki 5 - ciu nauczycielom niesłyszącym, poprzez zatrudnienie tłumacza języka migowego oraz umożliwienie udziału w kursie kwalifikacyjnym dla kadry kierowniczej siostrom zakonnym z Filipin – zatrudnienie tłumacza języka angielskiego.
Dostęp do oferty Placówki ma charakter powszechny, a wszystkie podmioty korzystające z jej oferty traktowane są w sposób równy.

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

Badani klienci w zdecydowanej większości stwierdzili, że z oferty Placówki mogę wybrać coś dla siebie zawsze lub często. Uzyskaną podczas szkoleń wiedzę wykorzystują w pracy zawodowej, a szczególnie sobie cenią nabyte, praktyczne umiejętności. O adekwatności realizowanej oferty Placówki w stosunku do potrzeb klientów świadczy to, iż w informacjach zwrotnych wyrażają oni swoje zadowolenie z poziomu szkolenia, często zapisują się na kolejne formy doskonalenia zawodowego, zapraszają pracowników KIRE do przeprowadzenia szkoleń rad pedagogicznych, duża grupa absolwentów szkoleń korzysta z coachingu.
Oferta realizowana przez Placówkę jest użyteczna dla jej odbiorców.

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.

W Placówce poddaje się szczegółowej analizie opinie klientów dotyczące jej pracy.
Wdrażane wnioski zaspokajają indywidualne potrzeby uczestników szkoleń. Dotyczą one różnorodnych problemów:
- organizacji kursów - na pierwszych zajęciach dokonuje się konsensusu, poprzez ćwiczenia z zakresu komunikacji społecznej i interpersonalnej oraz ćwiczenia integrujące grupę;
- uwzględnienie typu szkoły, w jakiej pracuje uczestnik - wykładowcy uwzględniają różne etapy edukacyjne oraz specyfikę szkół, w których pracują uczestnicy;
- trudności w interpretacji nowych przepisów prawa oświatowego - wykonuje się ćwiczenia wdrażające przepisy w praktykę nauczyciela,
- zastosowanie TIK w pracy zawodowej - uczestnicy zostają przeszkoleni w zakresie korzystania z platformy edukacyjnej moodle-kire.pl, na zajęciach i w pracy indywidualnej nauczyciele/konsultanci stosują TIK;
- uczestnicy szkoleń mają kontakt telefoniczny i mailowy z biurem KIRE, opiekunem kursu, każdym wykładowcą i kierownikiem kursu,
- wszystkie materiały edukacyjne są gromadzone na platformie moodle - kire.pl, a także przekazywane uczestnikom nieodpłatnie w formie broszur i innych wydań;
- rozpoznanie konkretnych potrzeb uczestników pozwala na odpowiedni dobór treści merytorycznych, ćwiczeń praktycznych i metod pracy.

Placówka mając na uwadze rozwój własny klientów, realizuje programy pozwalające aktywizować w ich pracy zawodowej, zarówno uczniów, nauczycieli jak i rodziców. Prowadzi różnorodne szkolenia, warsztaty, kursy, odpowiadające potrzebom środowiska. Organizuje kursy przygotowujące szkołę (także samorząd lokalny) do rozwijania współpracy z lokalnymi instytucjami. Instytut i środowisko lokalne, dzięki współpracy odnoszą obustronne korzyści. Placówka wypracowała własne „Dobre praktyki" (np. „Nowa kadra kierownicza w oświacie zmotywowana do udziału w projektach unijnych", „Wzmacnianie odpowiedzialności za własny rozwój poprzez zastosowanie w praktyce teorii uczenia się sprawczego, uczenia się społecznego oraz uczenia się przez wgląd") oraz korzysta z dobrych praktyk innych instytucji edukacyjnych. Systematycznie wzbogaca swoją bazę dydaktyczną, ze szczególnym uwzględnieniem nowoczesnego sprzętu multimedialnego. Realizuje projekty unijne na terenie całej Polski. Dyrektor w wywiadzie szczególną uwagę zwrócił na projekt „Uczmy Niewidome Dzieci", realizowany w Rwandzie, we współpracy z Ministerstwem Spraw Zagranicznych oraz Chrześcijańską Służbą Charytatywną. Projekt miał na celu zwiększenie dostępu do edukacji dzieciom niewidzącym we Wschodniej Rwandzie i dał początek kaskadowym szkoleniom rwandyjskich nauczycieli w zakresie tyflopedagogiki. Szkolenie objęło 50 nauczycieli afrykańskich w Rwandzie, a szkolenie kaskadowe docelowo 250 nauczycieli. Pomocą objęto ok. 2 tys. dzieci rwandyjskich niewidomych i niedowidzących.
Zdaniem Dyrektora, Placówka szczyci się licznymi rekomendacjami, potwierdzającymi wysoką jakość usług edukacyjnych, w tym Ministerstwa Spraw Zagranicznych i Chrześcijańskiej Służby Charytatywnej oraz opinią Pana Aleksandra Palczewskiego Małopolskiego Kuratora Oświaty. **Działania doskonalące ofertę są adekwatne do indywidualnych potrzeb odbiorców i ich opinii. Działania Placówki, motywujące i wspierające klienta w jego rozwoju są skuteczne.**

Wymaganie:

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

Poziom spełnienia wymagania: B

Nauczyciele/konsultanci w sposób planowy i systematyczny współpracują ze sobą w planowaniu, organizowaniu, a także modyfikowaniu i realizowaniu procesów edukacyjnych. Współdziałanie to charakteryzuje się skutecznością w rozwiązywaniu problemów, doskonaleniu metod i form pracy zespołowej oraz ewaluacji własnej pracy. Pracownicy merytoryczni powszechnie kooperują ze sobą w procesie ewaluacji własnej pracy i uznają, że wzajemna pomoc jest przydatna i służy ich rozwojowi. Dyrektor (wywiad) wskazał na kluczową rolę, jaka pełni częstotliwość i zakres wskazanych w wymaganiu działań.

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

W świetle przeprowadzonego badania należy stwierdzić, że pracownicy Placówki współpracują ze sobą na różnych płaszczyznach działalności. Współpraca ta ma charakter planowy i systemowy. Kwestie związane z organizacją i funkcjonowaniem kursów kwalifikacyjnych koordynują kierownicy kursów, wspierani przez opiekunów administracyjnych. Kierownicy wraz z nauczycielami ustalają strategie działania: dobór treści programowych, metod i form pracy oraz zastosowanie działań nowatorskich. Ustalają lokalizację szkoleń i harmonogramy zajęć. Zapewniają spójność i logiczny układ zagadnień programowych, wymieniają się informacjami o potrzebach i oczekiwanych klientów. Współpraca polega także na wymianie doświadczeń i pozyskiwaniu ciekawych rozwiązań metodycznych, tworzeniu planu ewaluacji wewnętrznej, opracowaniu narzędzi badawczych wpływających na jakość pracy własnej i KIRE. Dyrektor Placówki konsultuje problemy z kierownikami kursów.

Opiekun administracyjny kursu lub szkolenia przekazuje nauczycielom/konsultantom wszystkie niezbędne informacje: charakterystykę grupy, typ szkoły, zgłoszone przez klientów oczekiwania. Organizuje zgodnie z zapotrzebowaniem nauczycieli/konsultantów sprzęt i pomoce dydaktyczne oraz materiały edukacyjne. Po szkoleniu przekazuje wykładowcom informację zwrotną – wyniki ewaluacji i wnioski.

Dyrektor Instytutu deleguje uprawnienia powierzając do wykonania określone zadania powołanym zespołom (np. ds. ewaluacji, przedmiotów zawodowych, administracyjnych, promocji). Spotkania zespołów odbywają się systematycznie, a ich działalność jest dokumentowana.

Do planowania realizowanych działań, Placówka wykorzystuje wiele różnorodnych badań zewnętrznych, prowadzonych przez instytucje zajmujące się zagadnieniami edukacyjnymi: MEN, MKO, PISA, SEO, ORE, CKE, UJ. Wyniki owych badań są wykorzystywane do kreowania prorozwojowej polityki Placówki.

Dyrektor w wywiadzie zwrócił uwagę na autorskie programy szkoleń i kursów oparte o ideę „Uczymy przez

KAPITAŁ LUDZKI NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
MINISTERSTWO EDUKACJI NARODOWEJ
ORE Ośrodek Rozwoju Edukacji
UNIWERSYTET JAGIELLOŃSKI W KRAKOWIE
UNIA EUROPEJSKA EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY

działanie". Dyrektor Placówki jest autorem innowacji pedagogicznej „Żyj twórczo. Zostań M@T.e-MANIAKIEM" wdrażanej w latach 2011-2013 w szkołach ponadgimnazjalnych w województwach małopolskim, lubelskim, świętokrzyskim.

Działania prowadzone w zakresie organizowania, modyfikowania oraz realizowania procesów edukacyjnych charakteryzuje zespołowość.

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

Pracownicy Placówki mają decyzyjny głos w sprawach dotyczących całokształtu organizacji i realizacji kursów kwalifikacyjnych oraz innych szkoleń. Współpracują ze sobą podczas: modyfikacji oferty placówki, sporządzaniu sprawozdań z realizacji kursów kwalifikacyjnych, sporządzaniu rocznych planów pracy oraz tworzeniu nowej oferty szkoleniowej Placówki. Ustalają metody promocji działań Instytutu tak, aby informacja dotarła do szerokiej rzeszy odbiorców. Wspólnie podejmują bezprecedensowe działania, np. Projekt Rwanda i inne działania charytatywne, w tym wspieranie partnerów.

Zdaniem nauczycieli/konsultantów, uzyskują oni wsparcie od innych pracowników Placówki w realizacji swoich zadań. Dotyczy ono różnorodnych sfer, np. wymiany doświadczeń, konsultacji, doradztwa, przekazywania wiedzy zdobytej na szkoleniach. Nauczyciele wspólnie planują i opracowują materiały szkoleniowe, organizują i prowadzą różne działania, projekty oraz szkolenia. Wymieniają się pomocami dydaktycznymi. Kooperują ze sobą rozwiązując problemy w zespołach zadaniowych.

Współdziałanie pracowników Placówki w rozwiązywaniu problemów i doskonaleniu metod i form pracy zespołowej oraz ewaluacji własnej pracy cechuje wysoka skuteczność.

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

Wszyscy badani nauczyciele jednoznacznie stwierdzają, że prowadzą ewaluację własnej pracy, w obrębie tematów: efekty i metody nauczania, poziom jasności i zrozumiałości przekazu kierowanego do klientów, atrakcyjność zajęć.

Podczas tego procesu nauczyciele współpracują ze sobą poprzez: konstruowanie narzędzi badawczych, wymianę uzyskanych informacji, analizę efektów pracy i wprowadzanie zmian.

Zdaniem nauczycieli wzajemna pomoc przy prowadzeniu ewaluacji i konsultowanie jej wyników jest przydatne zarówno dla nich, jak i dla zapewnienia jakości pracy Instytutu.

Wzajemna pomoc w prowadzeniu ewaluacji pracy nauczycieli/konsultantów ma charakter powszechny oraz jest przydatna w procesie doskonalenia pracy własnej.

Wymaganie:

Promowana jest wartość edukacji

Poziom spełnienia wymagania: B

W Placówce prowadzone są działania kształtujące postawę uczenia się przez całe życie oraz promujące wartość edukacji, które skierowane są do zróżnicowanych podmiotów korzystających z oferty Placówki i realizujących jej zadania. Placówka jest pozytywnie postrzegana w środowisku lokalnym. Realizowane przez Placówkę działania wzmacniają odpowiedzialność za własny rozwój osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki. Wskazane działania wpływają na rozwój lokalnej społeczności. Dyrektor (wywiad) podkreślił, iż kluczowe znaczenie dla promowania wartości edukacji mają działania placówki związane z upowszechnianiem przykładów dobrych praktyk.

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

Zdaniem wszystkim ankietowanych klientów w Placówce prowadzone są działania kształtujące pozytywny klimat uczenia się. Przykładem są m.in. działania związane z:
- umożliwieniem uczącym się aktywnego udziału w zajęciach (np. poprzez zadawania pytań wykładowcy; udział w dyskusji);
- stałym kontaktem (mailowy, telefoniczny, osobisty) z wykładowcami oraz z kierownikiem kursu;
- wykorzystaniem w czasie zajęć TIK, ze szczególnym uwzględnieniem elementów e-learningu oraz blended learningu;
- możliwością wyrażania własnych opinii (np. w zakresie oferty szkoleniowej Placówki);
- możliwością konsultacji i kontaktu ze specjalistami prowadzącymi zajęcia również po zakończeniu kursu/szkolenia;
- przeprowadzaniem treningów z zakresu komunikacji interpersonalnej i zajęć integracyjnych (na początku kursu);
- wykorzystywanymi przez wykładowców formami i metodami pracy umożliwiającymi rozwijanie umiejętności współpracy (np. zajęcia w grupach; parach; prace projektowe);
- postawą prowadzących, którą cechuje kreatywność, otwartość, życzliwość, elastyczność, wzajemny szacunek;
- łatwym dostępem do materiałów edukacyjnych (w tych materiałów dodatkowych) poprzez platformę Moodle;
- zróżnicowaniem form i metod pracy stosowanych przez wykładowców (z uwzględnieniem metod aktywizujących);
- atmosferą panującą na zajęciach (wzajemny szacunek i przestrzeganie obowiązujących norm);
- wysokimi kompetencjami, kwalifikacjami i profesjonalizmem wykładowców.

Wszyscy uczestniczący w badaniu pracownicy merytoryczni wskazali na przykłady działań związanych

kształtujących wśród klientów kompetencje uczenia się przez całe życie. Wskazane przykłady koncentrują się na działaniach związanych z:
- kształtowaniem kompetencji kluczowych (w tym wykorzystania TIK w codziennej pracy - wprowadzenie platformy Moodle.eKIRE);
- kształtowaniem umiejętności związanych z procesem uczenia się (w tym kompetencji niezbędnych w procesie uczenia się przez całe życie);
- kształtowaniem pozytywnego wizerunku Placówki oraz klimatu sprzyjającego uczeniu się;
- umożliwieniem klientom korzystania ze specjalistycznego zaplecza (np. gabinety terapii; pomoce dydaktyczne w specjalnych ośrodkach szkolno - wychowawczych) umożliwiające wykorzystanie zdobytej wiedzy teoretycznej w praktyce.

Prowadzone w Placówce działania są adekwatne i służą rozwijaniu kompetencji niezbędnych w procesie uczenia się przez całe życie.

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.

Prowadzone w Placówce działania promujące wartość edukacji skierowane są do zróżnicowanych grup docelowych: dyrektorów szkół i placówek; nauczycieli; uczniów; rodziców; przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego; pracowników instytucji publicznych oraz instytucji działających na rzecz edukacji.
Prowadzone działania koncentrują się na kwestiach związanych m.in. z:
- systematycznymi publikacjami na stronie internetowej Placówki przykładów dobrych praktyk (np. scenariusze ciekawych lekcji z wykorzystaniem Internetu; sposoby pozyskiwania środków unijnych dla szkół; wykorzystaniem videotreningu);
- wsparciem i kształceniem ustawicznym nauczycieli;
- wprowadzeniem nowatorskich rozwiązań pedagogicznych (np. wykorzystanie tablicy interkatywnej; metody WebQuest; prezentacji PREZI, które następnie prezentowane są szerokiemu gronu odbiorców poprzez biuletyn KIRE; stronę internetową; informatory i ulotki;
- uczestnictwem pracowników merytorycznych KIRE w konferencjach dyrektorów; targach edukacyjnych; spotkaniach z nauczycielami i przedstawicielami organów prowadzących, na których zachęcają do podnoszenia kwalifikacji i kompetencji.

Grupy docelowe, do których skierowane są działania promujące wartość edukacji cechuje różnorodność.

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

Wszyscy ankietowani klienci Placówki oraz uczestniczący w wywiadzie pracownicy merytoryczni wskazują, iż prowadzone przez nią działania zachęcają ich do własnego rozwoju. Przykładem wspomnianych działań jest m.in.: możliwość wykorzystania przygotowanych przez wykładowców materiałów dodatkowych (treści dodatkowe, wykraczające poza program kursu kwalifikacyjnego służące rozwijaniu zainteresowań w danym obszarze) umieszczonych na platformie edukacyjnej; motywowanie uczących się do rozwoju zawodowego i zdobywania nowych kwalifikacji (zarówno w ramach kursów kwalifikacyjnych, jak i studiów podyplomowych); organizacja szkolenia w placówce macierzystej klienta - przekazanie wiedzy szerszemu gronu odbiorców; prezentacja fachowej literatury; wskazywanie źródeł internetowych.
Zdaniem pracowników merytorycznych funkcje motywującą pełnią działania związane z systematycznie i celowo prowadzonym doskonaleniem zawodowym kadry - zarówno w zakresie szkoleń wewnętrznych (np. szkolenie z zakresu prawa autorskiego; szkolenie z zakresu andragogiki), jak i w szkoleniach zewnętrznych. Przykładem jest m.in. udział pracowników w szkoleniach oraz konferencjach i seminariach krajowych i międzynarodowych z zakresu: metody terapeutycznej Instrumental Enrichment; przygotowania do uzyskania certyfikatu szkolnego organizatora rozwoju edukacji; coachingu; metod aktywnego słuchania muzyki. Wykładowcy są zachęcani nie tylko do wykorzystania zdobytej wiedzy na zajęciach, ale również zobowiązani są do dzielenia się wiedzą i doświadczeniem zdobytym w procesie doskonalenia zawodowego z innymi pracownikami merytorycznymi.
Prowadzone w Placówce działania kształtujące postawę uczenia się przez całe życie i promujące wartość edukacji cechuje skuteczność.

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

Z przeprowadzonego badania wynika w sposób jednoznaczny, iż podejmowane przez Placówkę działania promujące rozwój edukacji wpływają na rozwój lokalnej społeczności oraz są one skuteczne. Zdaniem uczestniczących w wywiadzie partnerów oraz pracowników merytorycznych działania prowadzone przez Placówkę w omawianym zakresie mają wpływ na rozwój społeczności lokalnej. Przykładem działań mających wpływ na rozwój społeczności lokalnej są m.in. działania związane z: zwiększaniem kompetencji i kwalifikacji nauczycieli, którzy wykorzystają je w codziennej pracy dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej w swoim środowisku; możliwością prowadzenia szkoleń również w środowiskach defaworyzowanych (brak wystarczających środków finansowych) poprzez wykorzystania dofinansowania z różnych źródeł (np. szkolenia grantowe); organizacją wydarzeń edukacyjnych poza terenem Krakowa (np. konferencje; szkolenia; kursy kwalifikacyjne), co przyczynia się również do wyrównywania szans edukacyjnych poprzez zwiększenie dostępu do możliwości szkoleniowych bez konieczności ponoszenia dodatkowych kosztów (transport; nocleg); udziałem w akcjach charytatywnych organizowanych przez partnerów działających w danym środowisku (wymierne korzyści dla środowiska).
Podejmowane przez Placówkę działania służące promowaniu wartości edukacji w społeczności lokalnej cechuje wysoka skuteczność.

Wymaganie:

Wykorzystywane są zasoby placówki i środowiska lokalnego na rzecz wzajemnego rozwoju

Poziom spełnienia wymagania: B

Placówka w sposób systematyczny i celowy, z uwzględnieniem specyfiki jej działania, współpracuje z podmiotami działającymi w środowisku lokalnym. Prowadzi się rozpoznanie potrzeb i zasobów Placówki oraz środowiska i na tej podstawie podejmowane są inicjatywy dotyczące ich wzajemnego rozwoju. Współpraca Placówki ze środowiskiem lokalnym wpływa na ich wzajemny rozwój.

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

Z przeprowadzonego badania w sposób jednoznaczny wynika, iż Placówka współpracuje z różnorodnymi osobami, instytucjami i organizacjami funkcjonującymi w środowisku. Prowadzone działania są odpowiedzią na zdiagnozowane wcześniej potrzeby ww. podmiotów oraz realizowane są w sposób umożliwiający zaspokojenie faktycznych potrzeb środowiska.
Wszyscy ankietowani pracownicy merytoryczni wskazali na potrzeby środowiska lokalnego oraz podali przykłady działań realizowanych przez Placówkę, a służących zaspokojeniu ww. potrzeb. **Prowadzone działania, w ocenie uczestniczących w wywiadzie partnerów są adekwatne do potrzeb środowiska.**

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

Wszyscy badani respondenci wskazali przykłady działań realizowanych przez Placówkę we współpracy z podmiotami środowiska lokalnego, a służące zaspokojeniu potrzeb Placówki. Przykładowo:
- organizacja konferencji Kuratorium Oświaty i KIRE (Krynica);
- organizacja konferencji ,,Przemoc w rodzinie" w Urzędzie Miasta Krakowa;
- współorganizacja studiów podyplomowych z zakresu wychowania do życia w rodzinie (jako kontynuacja kursu kwalifikacyjnego organizowanego w Placówce);
- współorganizacja i udział w akcjach charytatywnych Stowarzyszenia Rodziców i Przyjaciół Dzieci z Zespołem Downa ,,Tęcza" (np. Światowy Dzień Osób z Zespołem Downa);
- współorganizacja sympozjum ,,Edukacja seksualna, ale jaka?" we współpracy z Centrum Dydaktyczno - Kongresowym Collegium Medicum Uniwersytety Jagiellońskiego; Polskim Stowarzyszeniem Nauczycieli i Wychowawców; Polskim Stowarzyszeniem Obrońców Życia.

Prowadzone działania charakteryzuje celowość.

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

Zdaniem wszystkich uczestniczących w badaniu respondentów (Dyrektor, partnerzy) współpraca Placówki ze środowiskiem wpływa na ich wzajemny rozwój, a prowadzone działania są użyteczne zarówno dla rozwoju instytucji, jak i organizacji środowiska lokalnego.

W opinii badanych najważniejsze korzyści wynikające z ww. współpracy koncentrują się na kwestiach związanych z:

- inspirowaniem i prowadzeniem doskonalenia zawodowego nauczycieli i kadry kierowniczej publicznych i niepublicznych szkół i placówek oświatowych;
- podnoszeniem kwalifikacji zawodowych nauczycieli (np. poprzez prowadzenie kursów kwalifikacyjnych);
- promocją innowacyjności w uczeniu się i nauczaniu (np. ogólnodostępna baza dobrych praktyk);
- upowszechnianiem wiedzy pedagogicznej (np. poprzez współpracę z mediami);
- organizowaniem różnorodnych form współpracy oraz forum wymiany doświadczeń pomiędzy szkołami i placówkami oświatowymi i tworzeniem warunków do wymiany doświadczeń i inspirowania współpracy pomiędzy nauczycielami;
- tworzeniem i wspieraniem realizacji programów edukacyjno - wychowawczych prezentujących integralne podejście do wychowania oraz wdrażających współpracę na linii rodzina - szkoła;
- promowaniem w środowisku edukacyjnym i wśród władz samorządowych nowych modeli edukacyjnych, podnoszących jakość edukacji na danym terenie;
- tworzeniem i realizacją programów wyrównujących szanse edukacyjne dzieci i młodzieży; z uwzględnieniem edukacji przedszkolnej.

Prowadzone wspólnie działania służące rozwojowi Placówki i podmiotów środowiska lokalnego cechuje wysoka użyteczność.

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

W opinii wszystkim uczestniczących w badaniu respondentów wykorzystywane przez Placówkę zasoby środowiska lokalnego w sposób zauważalny wpływają na rozwój osób; instytucji i organizacji korzystających z jej oferty. Podejmowane wspólnie ze środowiskiem działania przyczyniające się do rozwoju współpracujących z Placówką podmiotów cechuje użyteczność.

Przykładem korzyści, jakie klienci Placówki odnoszą dzięki jej współpracy ze środowiskiem lokalnym są kwestie związane m.in. z:

- nabywaniem przez klientów Placówki praktycznych umiejętności w zakresie zdobywanych kwalifikacji (np. dzięki wykorzystaniu specjalistycznej infrastruktury oferowanej przez partnerów - gabinety terapii);
- umożliwienie klientom stałego dostępu do uznanych specjalistów, którzy posiadają znaczące osiągnięcia zawodowe; możliwość otrzymania dodatkowej pomocy w trakcie wdrażania nabytych kompetencji w szkole lub placówce macierzystej;
- rozwijanie osobowości klientów w zakresie empatii, wrażliwości artystycznej; postaw ekologicznych;
- wzbogacanie warsztatu nauczyciela o nowatorskie metody podnoszące atrakcyjność procesu edukacyjnego oraz wspomagające motywację nauczyciela i ucznia;
- wzbogacenie warsztatu nauczyciela o nowatorskie metody pracy z uczniem o specjalnych potrzebach

edukacyjnych - np. metoda terapii Instrumental Enrichment wykorzystywane w pracy nad trudnościami w zakresie funkcjonowania poznawczego.

Podejmowane wspólnie ze środowiskiem działania służące wzajemnemu rozwojowi cechuje wysoka użyteczność.

Wymaganie:

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

Poziom spełnienia wymagania: B

Prowadzone są analizy badań zewnętrznych i wewnętrznych, w tym ewaluacji wewnętrznej. Analizy prowadzą do formułowania wniosków i rekomendacji, na podstawie których przygotowuje się ofertę placówki; planuje się i podejmuje działania. Realizacja oferty i działania podejmowane w Placówce są monitorowane i analizowane, a w razie potrzeby modyfikowane. Placówka doskonali własną pracę uwzględniając systematycznie pozyskiwane informacje na temat rozwoju podmiotów, które skorzystały z jej oferty.

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.

Funkcjonujący w Placówce system wnioskowania umożliwia efektywne wykorzystanie wniosków w doskonaleniu i modyfikacji realizowanych procesów dydaktycznych. Wprowadzone na podstawie wniosków działania związane są ze zmianami organizacyjnymi, jak i dydaktycznymi. Przykładowe zmiany koncentrują się na kwestiach związanych z modyfikacją planów nauczania; zwiększeniem atrakcyjności zajęć; zmianą stosowanych form i metod pracy; wykorzystaniem środków dydaktycznych.

Ankietowany pracownicy merytoryczni wnioski z prowadzonych badań własnych wykorzystują przede wszystkim w doskonaleniu procesu dydaktycznego (np. nowe formy zajęć; aktywne metody i formy pracy; działania zwiększające zaangażowanie uczących się w proces dydaktyczny). Wszyscy badani wskazują na przykłady wykorzystanie wyników różnych badań wewnętrznych i zewnętrznych w planowaniu pracy własnej oraz w planowaniu pracy Placówki, w tym przygotowaniu oferty. Wśród badań zewnętrznych, które wykorzystywane są przez respondentów do planowania pracy własnej wskazują oni m.in. na badania prowadzone przez: Okręgową Komisję Egzaminacyjną (np. w zakresie analizy i wykorzystania wyników egzaminów zewnętrznych w procesie doskonalenia pracy pracy szkoły); Instytut Badań Edukacyjnych (np. w zakresie dobrych praktyk stosowanych przez nauczycieli); System Ewaluacji Oświaty (np. w zakresie nowoczesnych strategii i metod nauczania); Instytut Książki (np. badania czytelnictwa, bibliotekoznawstwa i bibliotekarstwa); Zakład Zarządzania Oświatą Uniwersytetu Jagiellońskiego; Ośrodek Rozwoju Edukacji.

W zakresie badań wewnętrznych respondenci wskazują na wykorzystanie wyników: monitorowania; ewaluacji wewnętrznej oraz badania dynamiki rozwoju KIRE w latach 2008 - 2013.

Znajomość wniosków i rekomendacji wynikających z badań wewnętrznych i zewnętrznych ma w Placówce charakter powszechny; a wdrażane na ich podstawie działania cechuje wysoka użyteczność.

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

Realizowane w Placówce działania są monitorowane, a wynikające z analiz wnioski cechuje wysoka użyteczność. Najczęściej koncentrują się one na kwestiach związanych z organizacją pracy nauczyciela - wykładowcy oraz uczestnika kursu; wykorzystywanymi metodami i formami pracy oraz wprowadzeniem zmian o charakterze organizacyjnym, czy merytorycznym (np. w organizacji procesów dydaktycznych). Prowadzone są również działania związane ze zmianą organizacji kształcenia umiejętności praktycznych (przewaga zajęć praktycznych nad wprowadzaniem wiedzy teoretycznej). Przykładowe wskazane przez uczestniczących w wywiadzie pracowników merytorycznych zagadnienia, które poddane były monitoringowi dotyczą m.in. następujących kwestii:

- atrakcyjności oferty szkoleniowej;
- frekwencji uczestników na zajęciach;
- zakresu i form wykorzystania platformy e-learningowej (zarówno przez uczestników kursów, jak i wykładowców);
- adekwatności oferowanej przez Placówkę oferty wsparcia do indywidualnych potrzeb nauczycieli;
- sposobu wykorzystania zdobytej przez klientów wiedzy i kompetencji (badania po zakończeniu formy doskonalenia).

Wszyscy uczestniczący w badaniu respondenci (pracownicy merytoryczni; Dyrektor) wskazali na przykłady zmian wynikających z wniosków pochodzących z prowadzonych analiz i monitoringu realizacji oferty i działań podejmowanych w Placówce. Przykładem wspomnianych są m.in. zmiany w:

- organizacji doskonalenia zawodowego pracowników merytorycznych (np. udział w pierwszej edycji szkoleń organizowanych przez Ministerstwo Edukacji Narodowej dla szkolnych organizatorów rozwoju edukacji);
- organizacja nowych form wsparcie merytorycznego dla nauczycieli (np. formalne i nieformalne sieci współpracy i samokształcenia);
- wzbogacenie oferty kursów kwalifikacyjnych o nowe kursy, wynikające ze zdiagnozowanych potrzeb nauczycieli (np. kurs pedagogiczno - metodyczny w zakresie języka hiszpańskiego zorganizowany i realizowany we współpracy z Instytutem Cervantesa w Krakowie);
- publikacja na stronach internetowych Placówki banku dobrych praktyk.

Zdaniem Dyrektora efekty wprowadzonych modyfikacji są wymierne i w sposób znaczący przyczyniają się do podniesienia jakości pracy Placówki. Efektem prowadzonych działań są m.in. następujące certyfikaty: certyfikat SORE (dla uczestniczących w szkoleniu pracowników merytorycznych); certyfikat ISO 9001:2009; certyfikat Rzetelna Firma; certyfikat Ochrony Środowiska.

Wskazane działania są użyteczne i przekładają się na efektywność zachodzących w Placówce procesów dydaktycznych oraz mają odbicie w poziomie zadowolenia jej klientów.

Obowiązujące w Placówce rozwiązania i procedury regulujące kwestie związane z monitorowaniem i analizą oferty i podejmowanych działań charakteryzują się systemowością.

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

Wszyscy ankietowani pracownicy merytoryczni badają skuteczność swojej pracy z klientem/instytucjami edukacyjnymi z bardzo wysoką częstotliwością. Informację zwrotną na temat efektów swoje pracy respondenci zbierają m.in. poprzez:

- rozmowy indywidualne (dotyczące np. oczekiwań i potrzeb klientów oraz stopnia ich zadowolenia z oferowanej formy doskonalenia);
- analizy frekwencji na zajęciach;
- analizę formularzy zgłoszeniowych - rubryka ,,Oczekiwania";
- ankiety (przeprowadzane na zakończenia każdego kursu oraz prowadzenie ewaluacji odroczonej w pewnym odstępie czasowym po zakończeniu szkolenia);
- oceny wystawiane przez uczestników kursów każdemu wykładowcy oraz kierownikowi kursu/szkolenia (przy pomocy platformy Moodle).

Zbieranie danych prowadzone jest również drogą mailową i telefoniczną oraz z wykorzystaniem platformy e-learningowej. Uzyskane w ten sposób informacje wykorzystywane są do planowania kolejnych edycji kursu/szkolenia, czy też do wprowadzania bieżących modyfikacji (np. w zakresie merytorycznym, czy organizacyjnym).

Informacje dotyczące rozwoju osób, instytucji i organizacji, które skorzystały z oferty placówki zbierane są również na poziomie globalnym - przez Dyrektora w formach wskazanych powyżej. Wyniki prowadzonych analiz wykorzystywane są do doskonalenia pracy Placówki oraz dostosowywania jej oferty do faktycznych potrzeb klientów.

Proces gromadzenia i pozyskiwania informacji zorganizowany jest w sposób planowy i systematyczny; a uzyskane w ten sposób informacje zwrotne są użyteczne dla doskonalenia pracy Placówki.

Wymaganie:

Zarządzanie placówką służy jej rozwojowi

Poziom spełnienia wymagania: A

Zarządzanie Placówką zapewnia warunki do realizacji jej zadań statutowych. Ewaluacja wewnętrzna jest prowadzona 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 jej zadania oraz doskonaleniu zawodowemu. Zarządzanie zapewnia przygotowanie oferty odpowiedniej do potrzeb osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty Placówki oraz odpowiednie warunki jej realizacji. Zarządzanie prowadzi do podejmowania nowatorskich działań, innowacji i eksperymentów; sprzyja udziałowi pracowników i innych osób realizujących zadania Placówki w procesie decyzyjnym. Zdaniem Dyrektora (wywiad) o efektywności zarządzania świadczą otrzymane certyfikaty (m.in. certyfikat ISO) oraz zasięg i systemowość prowadzonych badań (ewaluacja odroczona kursów; badanie dynamiki rozwoju).

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

Dyrektor podejmuje działania służące angażowaniu pracowników do prowadzenia ewaluacji wewnętrznej. Wszyscy badani respondenci wskazują na swój udział w prowadzonej w Placówce ewaluacji wewnętrznej oraz wskazują, jaką rolę pełnili w prowadzonych w ramach badania ewaluacyjnego czynnościach. Wskazano również sposób organizacji badania obowiązujący w Placówce.

Zdaniem badanych ewaluacja wewnętrzna stanowi ważny element w procesie podejmowania decyzji dotyczących rozwoju Placówki oraz planowania codziennej pracy dydaktycznej. Ankietowani pracownicy merytoryczni najczęściej wskazują na pracę przy konceptualizacji badania ewaluacyjnego (określenie celu; kryteriów; pytań kluczowych; badanych obszarów); planowaniu i przeprowadzeniu badania; tworzeniu narzędzi badawczych (np. ankiety; arkusze wywiadów) oraz na działaniach związanych z analizą materiału badawczego. Część badanych uczestniczy również w prezentacji wyników ewaluacji wewnętrznej oraz w planowaniu działań wynikających z wniosków z prowadzonego badania. Wspólne opracowanie procedur ewaluacyjnych; narzędzi ewaluacyjnych oraz sposobów prezentacji i późniejszego wykorzystania wyników oraz wskazywanie pracownikom znaczenia działań w podnoszeniu jakości pracy Placówki to, zdaniem Dyrektora jego kluczowe działania służące angażowaniu pracowników merytorycznych w ewaluację wewnętrzną.

Zebrane dane wskazują na zespołowość działań w procesie ewaluacji wewnętrznej.

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.

Wyniki wewnętrznego nadzoru pedagogicznego oraz wynikające z niego wnioski opracowywane są w formie raportów, które powstają z różną częstotliwością i swym zakresem obejmują różny zakres czasowy (raporty cząstkowe; roczne; wieloletnie). Formą dokumentowania prowadzonych działań są również sprawozdania z realizacji kursów; karty szkoleń; notatki służbowe. W oparciu o wnioski wynikające z nadzoru pedagogicznego podejmowane są zróżnicowane działania służące rozwojowi Placówki. Wdrożone działania związane są m.in. z modyfikacjami rocznych planów pracy Placówki; zmianą oferty szkoleniowej; modyfikacją realizowanych kursów i szkoleń (np. zmiany w zakresie merytorycznym, czy organizacyjnym. Wskazane przez respondentów przykłady koncentrują się na kwestiach związanych m.in. z: zmianą miejsca odbywania praktyk; dostosowaniem materiałów edukacyjnych do indywidualnych potrzeb klientów; zmianą kadry szkoleniowej; udostępnieniem materiałów edukacyjnych w formie elektronicznej (platforma e-learningowa).
Wszyscy ankietowani respondenci wskazują na przykłady wniosków wynikających z wewnętrznego nadzoru pedagogicznego, które wykorzystane zostały do planowania działań służących rozwojowi Placówki.
Wdrożone wnioski wynikające ze sprawowanego nadzoru pedagogicznego cechuje wysoka użyteczność w procesie doskonalenie i rozwoju Placówki. Proces zarządzania charakteryzuje adekwatność do celów Placówki; potrzeb jej klientów i warunków jej funkcjonowania.

Obszar badania: Zarządzanie placówką prowadzi do podejmowania nowatorskich działań, innowacji i eksperymentów. 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.

Podejmowane przez Dyrektora działania zarządcze przyczyniają się do inicjowania przez nauczycieli działań o charakterze nowatorskim. Wszyscy ankietowani pracownicy merytoryczni uczestniczą w działaniach nowatorskich realizowanych w Placówce; respondenci wskazali również na przykłady działań o takim charakterze. Z przeprowadzonego badania w sposób jednoznaczny wynika, iż decyzje dotyczące opracowywania i realizacji działań o charakterze innowacyjnym/nowatorskim podejmowane są z udziałem wszystkich pracowników merytorycznych.
Działania innowacyjne podejmowane są w Placówce zarówno z inicjatywy Dyrektora, jak i pracowników merytorycznych; często są wynikiem wspólnych ustaleń podejmowanych w czasie spotkań kadry z Dyrektorem.
Przykładowe działania nowatorskie wskazane przez ankietowanych pracowników merytorycznych koncentrują się na kwestiach związanych m.in. z:
- wprowadzeniem elementów e-learningu i blended learningu do codziennej pracy dydaktycznej oraz działania związane z organizacją części egzaminów w formie elektronicznej z wykorzystaniem platformy Moodle;
- wykorzystaniem elementów coachingu i superwizji, zarówno w procesie doskonalenie zawodowego

pracowników merytorycznych, jak i w czasie pracy z uczestnikami kursów;
- opracowaniem banku ,,dobrych praktyk" oraz prezentacją ich zarówno na platformie wewnętrznej, jak i w formie ogólnodostępnej na stronie internetowej KIRE;
- organizacja zajęć terenowych (np. plenery malarskie);
- formy i metody zajęć wykorzystywane podczas realizacji kursu kwalifikacyjnego z zakresu sztuki sztuki (np. semantyka i komunikacja społeczna widziana poprzez sztukę sepulkralną - zajęcia terenowe na Cmentarzu Rakowickim; dzieło sztuki poprzez pryzmat etnografii - zajęcia w Muzeum Okręgowym w Nowym Sączu - Skansen oraz Miasteczko Galicyjskie oraz zajęcia praktyczne z zakresu fotografii XIX wieku);
- prowadzenie zajęć praktycznych w placówkach specjalistycznych (np. poradnie psychologiczno - pedagogiczne; specjalne ośrodki szkolno - wychowawcze) oraz w przedszkolu maltańskim i szkole waldorfskiej.
W zakresie inicjowania działań i rozwiązań o charakterze nowatorskim i innowacyjnym zarządzanie Placówką cechuje wysoka skuteczność.

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

Z przeprowadzonego badania w sposób jednoznaczny wynika, iż zarządzania Placówką sprzyja udziałowi pracowników i innych osób realizujących zadania Placówki w procesie podejmowania decyzji jej dotyczących. Zdaniem wszystkich ankietowanych pracowników merytorycznych biorą oni udział w procesie decyzyjnym. Wszyscy ankietowani wskazali przykłady decyzji dotyczących funkcjonowania Placówki, na które badani mieli wpływ. Przykładowe działania koncentrują się m.in. na: kwestiach organizacyjnych i merytorycznych związanych bezpośrednio z organizacją kursów i szkoleń; planowaniu pracy Placówki; definiowaniu kierunków rozwoju Placówki; modyfikacją oferty edukacyjnej (zarówno w perspektywie krótkoterminowej, jak i długoterminowej); inicjowaniem i realizacją działań dodatkowych (np. projekt Rwanda); planowaniem i realizacją działań o charakterze promocyjnych (zakres; forma; treść; grupy docelowe; kanały informacyjne).
Zaangażowanie pracowników w proces decyzyjny ma charakter powszechny.

Raport sporządzili

- **Joanna Kosowska-Pikos**
- **Stefania Głuch**

Kurator Oświaty:

.....

KAPITAŁ LUDZKI NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI
MINISTERSTWO EDUKACJI NARODOWEJ
ORE Ośrodek Rozwoju Edukacji
UNIWERSYTET JAGIELLOŃSKI W KRAKOWIE
UNIA EUROPEJSKA EUROPEJSKI FUNDUSZ SPOŁECZNY