

Wyniki ewaluacji nowego modelu wspomagania pracy szkół i doskonalenia nauczycieli

Warszawa, 11 października 2014



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Informacja o projektach pilotażowych

160 projektów powiatowych

7 projektów realizowanych od stycznia 2013

120 projektów realizowanych od września 2013

33 projekty realizowane od września 2014

**Działaniami objętych jest
ok. 6000 szkół i przedszkoli**



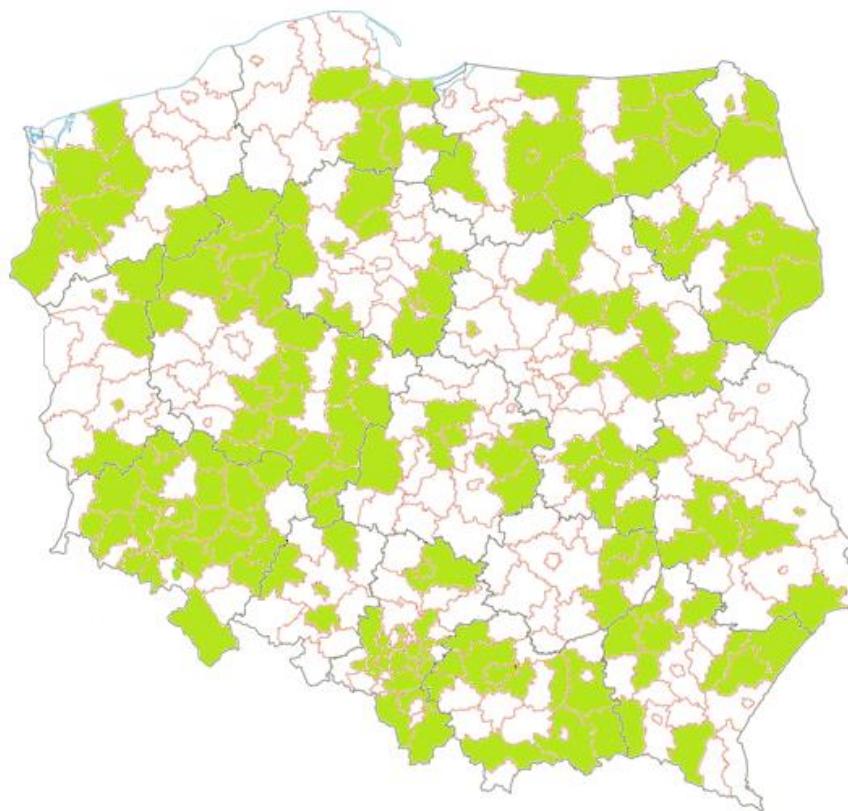
KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Lokalizacja projektów



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Lokalizacja projektów

Najwięcej projektów w województwach
dolnośląskim – 22 oraz wielkopolskim - 19.

Najmniej w województwach
świętokrzyskim i opolskim – po 3.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Szkoły i przedszkola w pilotażu

Liczba placówek objętych wsparciem	6 100 (w tym 850 przedszkoli)
Największa liczba placówek objętych wsparciem w jednym projekcie	155 (Powiat Tarnowski)
Najmniejsza liczba placówek objętych wsparciem w jednym projekcie	12 (Gmina Miasto Płock)
Średnia liczba placówek objętych wsparciem w jednym projekcie	38,2



Liczba SORE

Liczba SORE zaangażowanych w projektach (dla 139 projektów)	900
Największa liczba SORE w jednym projekcie	25 (Miasto Stołeczne Warszawa)
Najmniejsza SORE w jednym projekcie	2 (Powiat Średzki w Środzie Wielkopolskiej)
Średnia liczba SORE w jednym projekcie	5



Liczba sieci współpracy

Liczba utworzonych sieci współpracy	800
Największa liczba sieci współpracy utworzonych w jednym projekcie	16 (Miasto Stołeczne Warszawa)
Najmniejsza liczba sieci współpracy utworzonych w jednym projekcie	4 (108 projektów)
Średnia liczba sieci współpracy utworzonych w jednym projekcie	5



O badaniu ewaluacyjnym

- przedmiot: ocena modernizowanego systemu doskonalenia nauczycieli oraz jego relacje z istniejącym systemem;
- na podstawie doświadczeń powiatowych projektów pilotażowych;
- czas realizacji: 2013 – 2014;
- badania jakościowe (5 powiatów) i ilościowe (ok. 3.);
- wykonawca: Coffey International Development oraz Ośrodek Ewaluacji w ramach projektu *System doskonalenia nauczycieli*.



Podstawowe założenia metodologiczne

Badania jakościowe

- Prowadzone w pięciu, celowo wybranych powiatach
- Dwa fazy badań jakościowych (jesień 2013, maj/czerwiec 2014)
- Analiza modelu w lokalnym kontekście
- Wywiady z wszystkimi kluczowymi interesariuszami
- Wywiady grupowe z nauczycielami
- Studia przypadku szkół i przedszkoli
- Panele ekspertów

Badania ilościowe

- SORE, Koordynatorzy projektów, Koordynatorzy sieci, Dyrektorzy i nauczyciele, JST, Placówki doskonalenia nauczycieli



Ewaluacja – pytania kluczowe

Czy nowy model doskonalenia nauczycieli odpowiada potrzebom zidentyfikowanym w diagnozie systemu oraz rekomendacjom z niej wynikającym?

Jak funkcjonuje nowy model doskonalenia nauczycieli i wspomagania pracy szkół?

Czy i w jakim stopniu działania prowadzone w ramach projektu systemowego przygotowują kadrę i odbiorców nowego systemu do wdrożenia tego systemu?

Jakie działania w ramach projektu ORE należy wzmocnić/skorygować/uzupełnić, aby poprawić jakość systemu doskonalenia nauczycieli zorientowanego na rozwój szkół ?



Ocena nowego modelu doskonalenia nauczycieli

Nowy model doskonalenia przez zdecydowaną większość rozmówców jest oceniony pozytywnie.

Respondenci uznają, że odpowiada on lepiej na potrzeby szkoły i w większym stopniu może przyczynić się do poprawy jakości jej działania w wybranych obszarach niż dotychczasowe formy wsparcia.



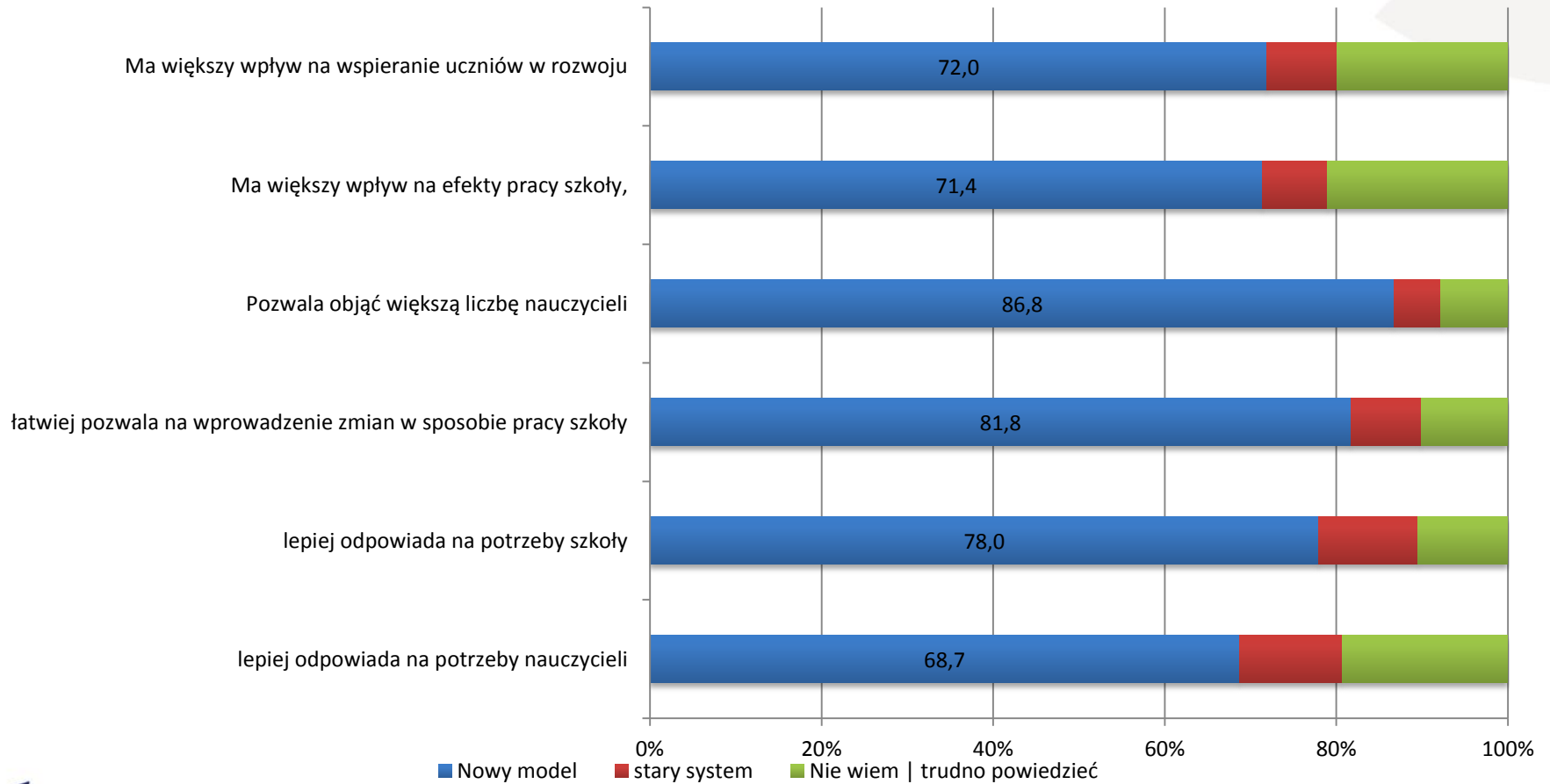
KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Ocena



Trudności

- wdrażanie nowego modelu i organizacją pilotażu – (PZP),
- sztywne zasady realizacji projektów finansowanych z EFS,
- ograniczone zasoby – np. zbyt duża liczba szkół przypadających na jednego SORE,
- motywacja nauczyciel - zbyt duże przeciążenie nauczycieli szkoleniami,
- zagwarantowanie trwałości prowadzonych działań,
- nie zawsze sprawdzających się w swojej roli SORE, koordynatorach sieci i ekspertach.



Etap diagnozy pracy szkoły

Idea diagnozy, wykonywanej z pomocą osoby z zewnątrz, oceniana jest bardzo pozytywnie zarówno przez dyrektorów, nauczycieli, jak i pracowników instytucji wsparcia.

Szkoły zwykle dysponują wiedzą i refleksją na swój temat. Jednak wejście osoby z zewnątrz dodaje procesowi dynamiki, pozwala na uzyskanie świeżego spojrzenia, wyjście z utartych schematów postrzegania pojawiających się problemów.



Etap diagnozy pracy szkoły

W opinii niektórych diagnoza nie spełniła oczekiwań:

- zbyt krótki czas poświęcony na diagnozę,
- niedostatecznie rozwiniętych kompetencji diagnostycznych kadry zarządzającej i nauczycieli w danej szkole,
- nieufność do SORE i nowego modelu, przekładała się na ich powierzchowne podejście do diagnozy i w efekcie jej niską trafność.



Wybór ofert doskonalenia

Nowy model **zapewnia autonomiczną i partnerską pozycję szkoły w tym procesie według zdefiniowanych przez szkołę potrzeb.**

Najczęściej wybierane były oferty związane z metodyką pracy nauczycieli, które mogą przyczynić się do poprawy jakości nauczania.

Oferty te dotyczą technik nauczania, motywowania do nauki, postaw uczniów i radzenia sobie z problemami wychowawczymi przez nauczycieli, współpracy z rodzicami.



Wybór poszczególnych tematów ofert

Tytuł oferty	Liczba placówek
Jak pomóc uczniowi osiągnąć sukces edukacyjny	14%
Techniki uczenia się i metody motywujące do nauki	10%
Postawy uczniowskie. Jak je kształtować?	9%
Praca z uczniem ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi	8,5%
Wspieranie wychowawców klas - bezpieczna szkoła	8%
Rodzice są partnerami szkoły	6%



Wybór ofert doskonalenia

Nowy model wspierania pracy szkoły nie odpowiada na potrzeby wszystkich. Niektóre, bardziej specyficzne i specjalistyczne potrzeby pojedynczych nauczycieli mogą zostać pominięte.

Brakująca tematyka

- oferty dostosowane do potrzeb przedszkoli,
- oferty dostosowane do pracy z uczniami o specyficznych deficytach,
- oferty nastawione na rozwój indywidualny nauczyciela,
- oferty wspierające szkoły w rozwiązywaniu problemów prawnych.
- oferty dostosowane do potrzeb szkół zawodowych, w tym szczególnie zasadniczych szkół zawodowych,
- oferty dostosowane do specyfiki szkół specjalnych.



RPW- przygotowanie

Najwięcej obaw i trudności pojawia się przy formułowaniu celów i wskaźników RPW.

Najważniejsze z nich:

- zbyt duża liczba oczekiwanych efektów,
- formułowanie efektów w postaci wskaźników produktu, bez odniesienia się do rzeczywistej zmiany w szkole,
- nieadekwatność celów, działań i wskaźników ich monitorowania.



RPW- wdrożenie

Dla wielu respondentów nie jest jasne, na czym polegać ma faza wdrożenia wypracowanych rozwiązań.

Jest to etap stosunkowo najłabiej dopracowany. Realizowany w oparciu o własne doświadczenie, a nie szczegółowe wskazówki.

W niektórych szkołach, podkreślano, że faza wdrożenia powinna trwać zdecydowanie dłużej, np. rok. Dopiero po takim czasie możliwe jest uzyskanie widocznych efektów na poziomie szkoły.



RPW – podsumowanie efektów

Efekty nie są badane w sposób systematyczny ani na poziomie szkoły, ani na poziomie wyższym (powiatu, kraju).

Istnieje ryzyko, że wspieranie koncentrować się będzie na procesie, a nie na oczekiwanych efektach.

Wskazane jest ścisłe powiązanie tego elementu procesu wspierania z ewaluacją wewnętrzną w szkole.



Ocena SORE

Ocena: bardzo pozytywna

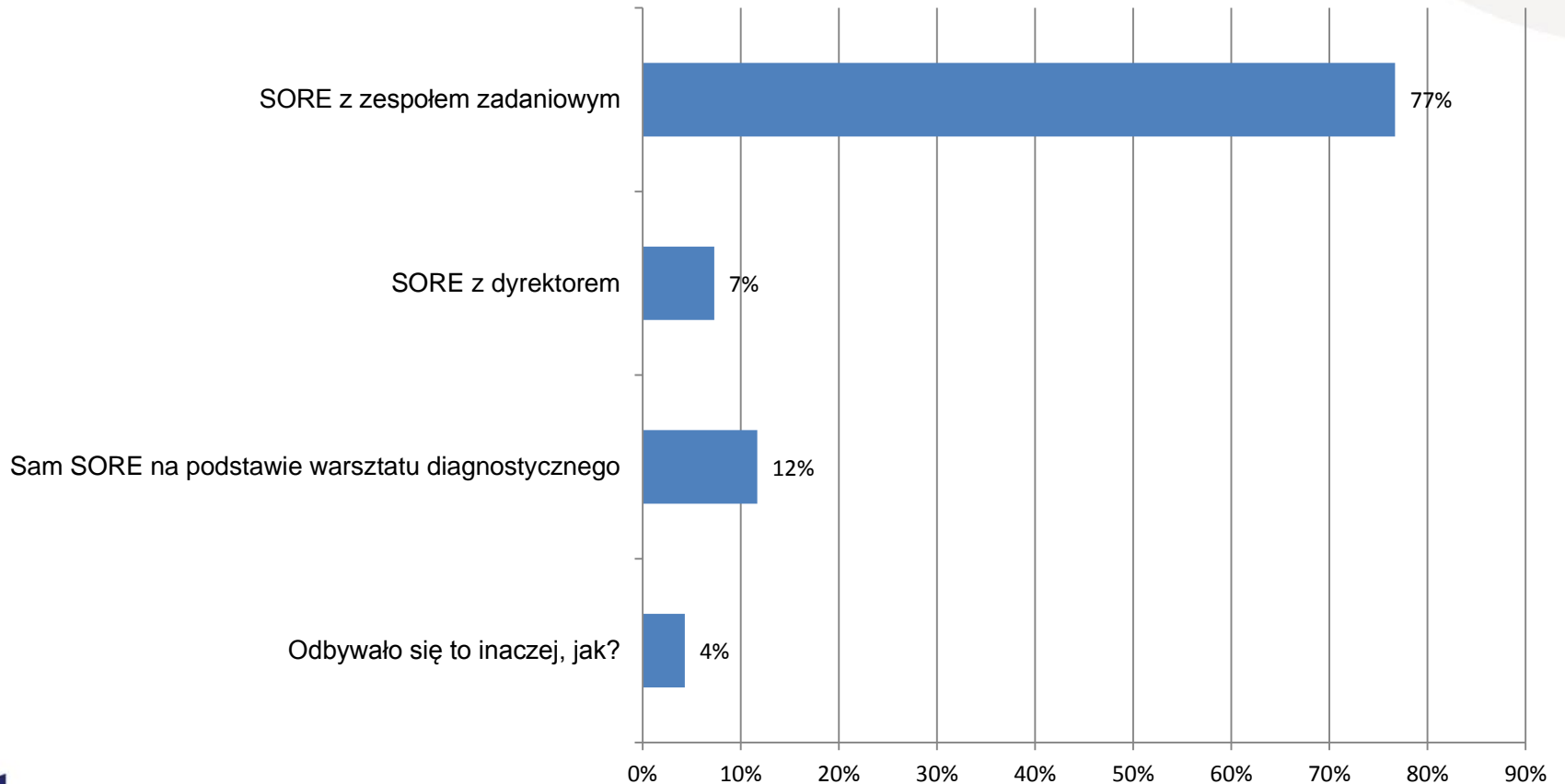
- SORE inicjują i moderują procesy, ale nie zastępują pracy dyrektora / nauczyciel
- SORE działa jako coach, konsultant, doradca
- SORE zdejmuje z dyrektora część zadań o charakterze organizacyjnym

Lecz

- W niektórych przypadkach SORE zastępuje szkołę



Kto przygotowywał RPW



Sieci współpracy

Główne problemy to:

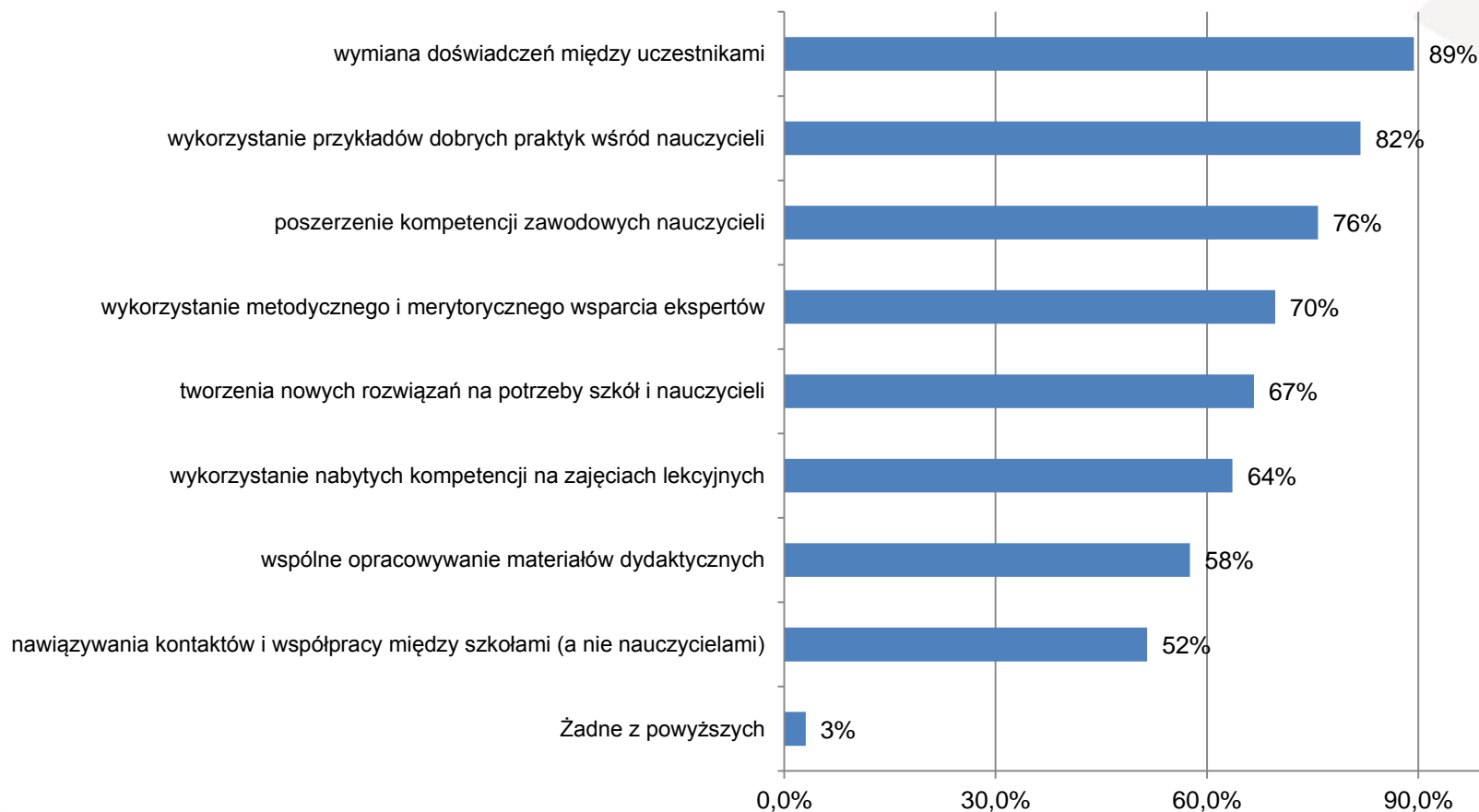
- dobór tematów
- praca na platformie
- motywacja uczestników

Kluczowe znaczenie ma:

- wcześniejsze doświadczenia współpracy nauczycieli i dyrekcji,
- osoba koordynatora, który potrafi poprowadzić sieć,
- podejście nauczycieli do pracy w ramach sieci.



Sieci współpracy - efekty pracy w sieciach



Wnioski na przyszłość

Przekonanie i przygotowanie dyrektorów ma kluczowe znaczenie dla powodzenia całego przedsięwzięcia.

W tych powiatach, gdzie położono duży nacisk na informowanie i przygotowanie dyrektorów, realizacja projektu przebiegała stosunkowo sprawnie. Brak wsparcia i legitymizacji dyrektora oznaczało nieprzywiązywanie przez nauczycieli wagi do szkoleń, nadawanie priorytetów innym działaniom.



Wnioski na przyszłość

W niektórych szkołach nauczyciele nie rozumieli idei wspomagania, nie wiedzieli, że szkolenia są tylko częścią całego cyklu wspomagania, w niewielkim stopniu identyfikowali procesowość wsparcia.

Nauczyciele wraz z poznawaniem nowego modelu przekonują się do niego i chętniej uczestniczą w doskonaleniu. Wraz ze zrozumieniem idei, nauczyciele dostrzegają jego użyteczność.



Wnioski na przyszłość

Monitorowanie efektów nowego modelu ograniczone jest do prostej sprawozdawczości lub ankiet realizowanych wśród nauczycieli. Jest to niewystarczające, aby stwierdzić, czy w wyniku wsparcia zachodzi zmiana w szkole.

Konieczne jest **lepsze przygotowanie kluczowych aktorów do definiowania, na czym ma polegać zmiana na poziomie szkoły** oraz badania i monitorowania jej efektów. Proces ten powinien być połączony z ewaluacją wewnętrzną.



Wnioski na przyszłość

Nowy model wspierania pracy szkoły nie odpowiada na potrzeby wszystkich interesariuszy.

Niektóre, bardziej specyficzne i specjalistyczne potrzeby pojedynczych nauczycieli mogą zostać pominięte.

Dlatego też wskazane jest równoległe działanie nowego i dotychczasowego modelu doskonalenia i wspierania pracy szkoły.



Wnioski na przyszłość

Poziom powiatu gwarantuje skuteczne doskonalenie.

Ramowe określenie zasad nowego modelu wspierania pracy szkoły pozwala dostosowywać model do specyficznej sytuacji w poszczególnych powiatach.

W przyszłości należy utrzymać to podejście i unikać zbyt szczegółowego regulowania sposobu realizacji wspomaganie według nowego modelu.

Niezbędne jest jednak zadbanie, aby koordynacja nowego modelu została powierzona podmiotowi, który dysponuje odpowiednimi zasobami i kompetencjami.



Wnioski na przyszłość

Kluczowe znaczenie dla jakości i skuteczności nowego systemu mają kadry świadczące usługi wobec szkoły.

Potrzeba dalszego rozwoju kompetencji osób odpowiedzialnych za wspomaganie. Konieczność powiązania szkoleń z praktyką zawodową.

Konieczność uruchomienia doskonalenia dla trenerów i ekspertów szczególnie w szkołach ponadgimnazjalnych i zawodowych.



Wnioski na przyszłość

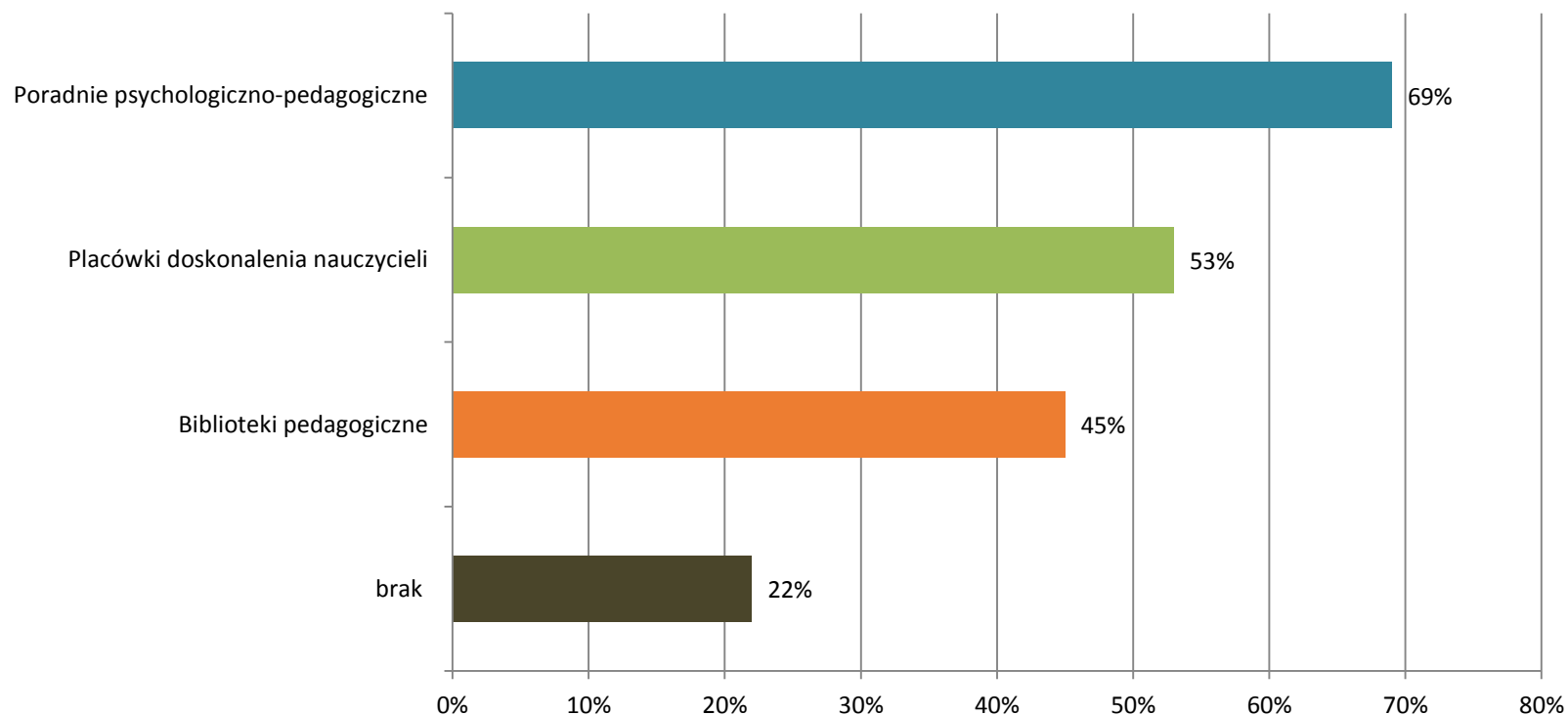
O skuteczności, użyteczności i trafności całego systemu decyduje jakość oferowanych usług. Dlatego też konieczne jest wzmocnienie mechanizmów, które tę jakość będą zabezpieczać.

Wzmacnianie mechanizmów zapewniania jakości wymaga uprzedniej, poświęconej tej kwestii analizy całego systemu. Na podstawie wniosków z ewaluacji można stwierdzić, że krytyczne znaczenie ma: wybór kluczowych osób (SORE, koordynatora sieci, ekspertów i trenerów) oraz jakość ich pracy.

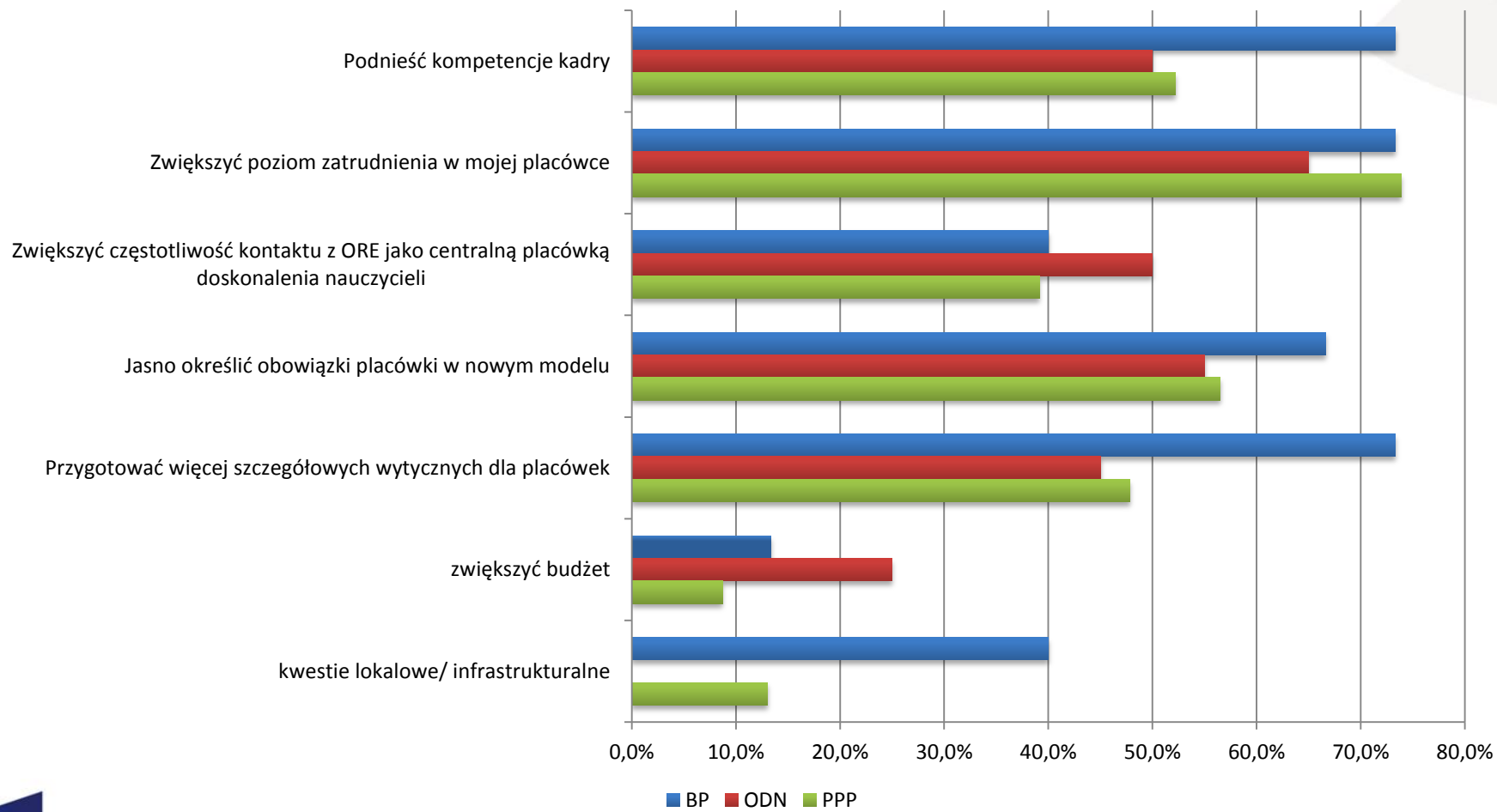


Instytucje uczestniczące w pilotażu

Instytucje wsparcia w projektach wspomagania, N=137



Co należałoby poprawić, aby placówka mogła skutecznie wspierać proces doskonalenia w nowym modelu?



Pytania stojące przed systemem

- Co rozumiemy pod pojęciem wspomaganie/wspieranie?
- W jaki sposób organizowane będą działania PDN/PPP/BP w zakresie wspomaganie pracy szkół?
- Jaki będzie zakres zadań poszczególnych instytucji?
- Jakie zmiany w finansowaniu systemu doskonalenia?
- Jaki system zapewniania jakości usług związanych ze wspomaganie?
- Jak mierzyć efekty wspomaganie?



Dziękuję za uwagę

Marianna Hajdukiewicz



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

