

Raport z ewaluacji przeprowadzonej w roku szkolnym 2019 / 2020

W roku szkolnym 2019 / 2020 zaplanowano w ZPR-S w Oławie ewaluację w ramach wymagania: „Planuje się i organizuje pracę w sposób sprzyjający osiągnięciu celów placówki”.

Charakterystyka wymagania:

1. Planowanie i organizacja działań odpowiednio do rodzaju placówki: profilaktyczno-wychowawczych, edukacyjnych, prozdrowotnych, rekreacyjnych, terapeutycznych, resocjalizacyjnych i rewalidacyjnych, w tym wynikających z indywidualnych programów edukacyjno-terapeutycznych opracowanych dla wychowanków, służy rozwojowi wychowanków.
2. W placówce są prowadzone działania uwzględniające indywidualizację procesu edukacji i terapii w odniesieniu do każdego wychowanka.
3. Nauczyciele i inne osoby realizujące zadania placówki współpracują ze sobą w planowaniu, organizowaniu, realizowaniu i modyfikowaniu podejmowanych działań.
4. Nauczyciele i inne osoby realizujące zadania placówki pomagają sobie nawzajem, wspólnie rozwiązują problemy i monitorują skuteczność podejmowanych działań.
5. Wychowankowie znają stawiane przed nimi cele i formułowane wobec nich oczekiwania.
6. Sposób informowania wychowanków o ich postępach oraz ocenianie pomagają wychowankom uczyć się i planować indywidualny rozwój.
7. Nauczyciele i inne osoby realizujące zadania placówki motywują wychowanków do aktywnego uczenia się i wspierają ich w trudnych sytuacjach.
8. Czas spędzany przez wychowanków w placówce jest efektywnie wykorzystywany.

Kontekst ewaluacji – klimat placówki.

Badania zaplanowano na I semestrze. Raport miał być przedstawiony na radzie podsumowującej. Dyrektor powołał zespół ds. ewaluacji w składzie: M.Ćwigoń (przewodniczący), E.Haratyk, T.Pustelnik, B.Fik, D.Muszyński, J.Pogubiło. Zespół nie przeprowadził badań ani w I, ani w II semestrze. W związku z tym dyrektor przeprowadził ewaluację samodzielnie i przygotował niniejszy raport.

Zastosowane narzędzie – Formularze ankiety (załącznik nr 1) dostępny na platformie Gsuite.

Ankieta dotyczyła dwóch wskaźników :

1. Nauczyciele i inne osoby realizujące zadania placówki współpracują ze sobą w planowaniu, organizowaniu, realizowaniu i modyfikowaniu podejmowanych działań.
2. Nauczyciele i inne osoby realizujące zadania placówki pomagają sobie nawzajem, wspólnie rozwiązują problemy i monitorują skuteczność podejmowanych działań.

Ankieta zawierała 38 pytań, w tym 3 to tzw metryka: stanowisko, staż pracy i awans zawodowy. Nauczyciele w badaniu odnosili się w niej do 3 ostatnich lat pracy. Formularz był dostępny przez 5 pierwszych tygodni wakacji. Pomimo wysłania dwóch maili przypominających 17 osób terminowo wypełniło ankietę. W przypadku 5 nauczycieli badanie wymagało dodatkowego przypomnienia po terminie. Dwie osoby nie wypowiedziały się. Dyrektor także nie brał udziału w ewaluacji. Zatem w badaniu wzięło udział 22 nauczycieli na 24 osoby pracujące. Wydruk odpowiedzi stanowi załącznik nr 2.

Z uwagi na okres wakacyjny podmiotem badań objęto jedynie kadrę pedagogiczną.

W kontekście badania należy zauważyć, że klimat placówki buduje społeczność czyli kadra, w tym nauczyciele, pracownicy administracji i obsługi, uczniowie, a także w pewnym sensie ich rodzice i opiekunowie. Nadrzędnym celem tej społeczności, co wpisane jest w realizację zadań statutowych jest socjalizacja wychowanków. Członkowie społeczności pozostają we wzajemnych relacjach, mają ustalone normy, strukturę i przydzielone role.

Klimat placówki należy rozumieć jako warunki niezbędne do życia i prawidłowego rozwoju w danym systemie. W klimacie społeczności szkolnej do warunków tych Z.B.Gaś („Profilktyka w szkole” 2006) zalicza sześć kluczowych elementów jakie powinien tworzyć wychowawca:

- 1) Doświadczenie przez wychowanka zrozumienia i akceptacji:
 - a) akceptacja osoby wychowanka,
 - b) rozumienie mechanizmów jego zachowania,
 - c) informacja zwrotna oceniająca zachowanie, umożliwiająca wychowankowi branie odpowiedzialności za własne życie.
- 2) Poczucie więzi uczuciowych z wychowawcą:
 - a) poczucie przynależności,
 - b) doświadczenie ciepła,
 - c) doświadczenie opiekuńczości.
- 3) Otwartość we wzajemnych relacjach:
 - a) wzajemna wymiana uczuć,
 - b) wzajemna wymiana myśli,
 - c) konkretność,
 - d) specyficzność,
 - e) zaufanie jako wynik wzajemnej otwartości.
- 4) Wzajemny szacunek wychowawcy i wychowanka:
 - a) wzajemne zainteresowanie cudzym dobrem,
 - b) poszanowanie indywidualności drugiej osoby,
 - c) ochrona godności osobistej drugiej osoby.
- 5) Świadomość granic w życiu i rozwoju:
 - a) destrukcyjne znaczenie braku granic w wychowaniu,
 - b) znajomość granic,
 - c) granice jako przejaw zasad,
 - d) odniesienie zasad do wartości,
 - e) kierowanie się wartościami drogą do odpowiedzialnego życia.
- 6) Dzielenie się odpowiedzialnością za osiągnięcie zmian w procesie wychowania:
 - a) wychowawca jest odpowiedzialny za tworzenie wychowankowi warunków do rozwoju,
 - b) wychowanek jest odpowiedzialny za realizację zadań rozwojowych,
 - c) efektem współpracy jest osiągnięcie celów wychowawczych.

Podstawowe cechy klimatu, związanego ze społecznością, to:

- 1) mnogość elementów, które się na niego składają (klimatu nie budują pojedyncze działania, czy zachowania),
- 2) mocne zróżnicowanie czynników budujących klimat (dlatego trudno go badać i nim sterować),
- 3) dostrzegalność w kontekście wieloletnich obserwacji (co sprawia, że klimatu nie da się zbudować w krótkim czasie).

Naczelnym zadaniem społeczności szkolnej jest aktywne towarzyszenie uczniowi w jego rozwoju, stworzenie atmosfery umożliwiającej realizację celów rozwojowych. Wsparcie to powinno zawierać następujące działania:

w sferze fizycznej - chronić zdrowie i życie,

w sferze psychicznej - pozwalać uczniowi doświadczać poczucia bezpieczeństwa,

w sferze społecznej - dostarczać uczniowi wzorców konstruktywnych ról społecznych,

w sferze duchowej - propagować konstruktywne wartości i pomagać w odnalezieniu sensu istnienia.

Powyższe działania powinny przyjąć trojaki formę (Moos, za Gaś 2006):

- 1) Budowanie relacji z innymi członkami społeczności: poprzez osobiste zaangażowanie, poczucie przynależności, wzajemne odbieranie i udzielanie wsparcia.
- 2) Rozwój osobisty wszystkich członków społeczności szkolnej: poprzez rozwój osobowy, ukierunkowany na stawanie się lepszym człowiekiem, samodoskonalenie w obszarze pełnionych ról.
- 3) Podtrzymywanie i doskonalenie systemu szkolnego obejmujące: formalne uporządkowanie środowiska szkolnego, jasność obowiązujących zasad, współdziałanie w przestrzeganiu i wzmacnianiu przyjętych zasad

Teoria systemowa zakłada wpływ każdego elementu systemu na całość i na odwrót jakość systemu determinuje życie każdego z tworzących go elementów. Zatem liczba dysfunkcyjnych uczniów wpływa na jakość pracy nauczyciela, podobnie jak sprawność wychowawcy determinuje skuteczność jego działań na wychowanków, co w konsekwencji składa się na atmosferę w klasie, czy placówce. W systemie szkolnym funkcjonują także rodzice, kierownictwo i personel pomocniczy. Każdy z wymienionych elementów buduje system szkolny, a jakość pełnionych ról determinuje funkcjonowanie systemu szkolnego. Inaczej mówiąc jakość życia szkoły zależy od sprawności każdego z członków społeczności szkolnej, a zwłaszcza tych, którzy funkcjonują w roli specjalistów i budują jakość relacji szkolnych. Za to jak się żyje w społeczności szkolnej odpowiada każdy z jej członków.

Dla sprawnego funkcjonowania systemu konieczny jest (Model Kolowy Davida Olsons Circumplex Model of Marital and Family Systems - Olson 1982, Gaś 1995):

- adekwatny poziom więzi emocjonalnych (więź emocjonalna łącząca członków systemu oraz stopień ich indywidualnej autonomii jakiej doświadczają, siłą przywiązania, zaangażowanie w życie drugiego człowieka, zainteresowanie się jego sprawami, świadomość gdzie zaczyna się i kończy się społeczność, kto ją buduje, poczucie bezpieczeństwa i poczucie tożsamości, poszanowanie indywidualności członka społeczności, krótkotrwałe koalicje zawierane do realizacji zadań, przyjaźnie, wpływ na podejmowanie decyzji przy jednoczesnym braniu odpowiedzialności za nie i ponoszeniu ich konsekwencji)
- sprawność w komunikowaniu się (komunikatywność) – jako zdolność do zrozumienia punktu widzenia drugiego człowieka. Sprawność w procesie porozumiewania się zależy od zdolności w wymiarze dostosowania poziomu komunikatu do odbiorcy i sytuacji, umiejętności związanych z aktywnym słuchaniem oraz sprawności w identyfikowaniu i unikaniu barier komunikacyjnych.
- adaptacyjność w sytuacjach problemowych czyli zdolność systemu do zmiany (czyli struktury władzy, układu ról i zasad. Do elementów charakteryzujących wymiar adaptacyjności należą: Wyrażanie opinii - to otwartość na wyrażanie różnych stanowisk i punktów widzenia. Różnorodność opinii to warunek rozwoju społeczności, aczkolwiek konstruktywna jest wtedy, gdy idzie w parze z umiejętnością przyjmowania jednego ustalonego stanowiska. Kontrola – oparta na zdrowym rozsądku, dostosowana do poziomu odpowiedzialności członków społeczności. Dyscyplina – umiejętność respektowania zasad przyjętych przez społeczność. Poziom negocjacji – sprawność rozwiązywania sytuacji konfliktowych. Pełnione role – świadomość pełnionej roli oraz zdolność do jej wypełniania zgodnie z wysokimi standardami etycznymi. Zasady – świadomość i jawność zasad regulujących życie społeczności.)

Wyniki badania

Wnioski wynikające z przeprowadzonej ewaluacji :

1. Ponad połowa nauczycieli – 54% ocenia , że większość nauczycieli współpracuje ze sobą w realizacji procesów edukacyjnych, a 18 % podaje że wszyscy nauczyciele współpracują .Ponad jedna czwarta nauczycieli (6 osób) wskazało że współpracuje mniejszość lub połowa.
2. Dwóch nauczycieli określiło swój poziom zaangażowania jako bardzo wysoki, połowa jako wysoki , a 9 osób jako wystarczający. Nikt nie zaznaczył odpowiedzi – niski lub nie współpracuję z innymi.
3. **Nauczyciele wskazują na poziom swojego zaangażowania na poziomie minimum wystarczającym, jednak oceniając współpracę i zaangażowanie innych część dostrzegają niewystarczające zaangażowanie większości lub połowy kadry.**
4. Nauczyciele najczęściej byli powoływani lub zgłosili się do współpracy w zespołach:
 - 1) ds. spraw opracowania podstawowych i strategicznych dokumentów (połowa ankietowanych)
 - 2) ds. ewaluacji – 9 osób
 - 3) ds. nowelizacji aktów prawa wewnętrznego8 nauczycieli nie brało udziału w opracowaniu podstawowych i strategicznych dokumentów, ewaluacji czy nowelizacji dokumentów prawa wewnętrznego.
5. Nauczyciele (14 osób) najczęściej określali swoje zaangażowanie w w/w zespołach (w skali od 1 –brak do 5 - bardzo wysokie) na poziomie:
 - 1) 4 – 8 nauczycieli
 - 2) 3 – 4 nauczycieli
 - 3) 5 – 2 nauczycieli
6. Najczęściej opracowywanym dokumentem strategicznym od postaw w zespole były: Regulamin Wychowanków i Ekonomia Punktowa – 8 nauczycieli oraz program wychowawczo – profilaktyczny – 2 osoby. **Jednocześnie 12 nauczycieli podało, że nie brało udziału w tworzeniu dokumentów od postaw w trzech poprzednich latach.**
7. Nauczyciele (15 osób) określając swój poziom zaangażowania w prace zespołu ds. nowelizacji przepisów wewnętrznych ocenili się na :
 - 1) 4 – 8 nauczycieli
 - 2) 3 – 6 nauczycieli
 - 3) 1 – 2 nauczyciel
8. 17 nauczycieli nowelizowało dokumenty wewnętrzne . Najczęściej było to:
 - 1) Regulamin Wychowanków i Ekonomia Punktowa – 11 osób
 - 2) Program Wychowawczo – Profilaktyczny – 5osób
 - 3) Regulamin dyżurów – 4 nauczycieli**5 nauczycieli przyznało, że w przeciągu 3 ostatnich lat nie brało udziału w nowelizowaniu żadnym z 24 wymienionych dokumentów**
9. Swoją pracę w komisji ds. ewaluacji oceniło 12 nauczycieli na poziomie:
 - 1) 4 – 4 nauczycieli
 - 2) 3 – 4 nauczycieli
 - 3) 5 - 3 nauczyciel
 - 4) 1 – 1 nauczyciel
10. Swoje zaangażowanie 4 nauczycieli w prace Komisji socjalnej oceniło na poziomie 4-3 (odpowiednio 3 i 1 odpowiedź)
11. Swoje zaangażowanie 4 nauczycieli w prace zespołu ds. Poziomu badania bezpieczeństwa oceniło na poziomie 4-5 (odpowiednio 3 i 1 odpowiedź)
12. Wszyscy nauczyciele (22 osoby) ocenili swoje zaangażowanie w prace zespołu ds. PIKUUPPP na poziomie:
 - 1) 4 – 9 odpowiedzi
 - 2) 5 – 8 odpowiedzi

- 3) 3 – 3 odpowiedzi
- 4) 2 lub 1 – po jednej odpowiedzi .
- 13. Jak widać nauczyciele pracują w wielu różnych zespołach. Swoje zaangażowanie oceniają na ogół jako minimum średnie. Pojawiają się jednak i niskie oceny – w sumie cztery wskazania na poziomie 2 lub 1 w zespole ds. ewaluacji i PIKUUPPP, nowelizacji przepisów wewnętrznych.**
14. 14 nauczycieli uważa, że praca zespołów była zaplanowana, 1/3 uważa, że czasami.
15. Przewodniczącego zespołu wybiera :
 - 1) Dyrektor – 50 % odpowiedzi
 - 2) Czasem dyrektor a czasem zespół – 50 % odpowiedzi
16. Powoła nauczycieli podaje, że ma czasem wpływ na wybór przewodniczącego, ponad jedna 1/3 nie ma wpływu na wybór przewodniczącego. 3 osoby uważają, że mają wpływ na wybór przewodniczącego.
17. **Ponad 1/3 nauczycieli chce mieć wpływ na wybór przewodniczącego**. Prawie 1/3 uważa, że to zainteresowany nauczyciel powinien zgłosić taki akces. Co czwarty nauczyciel wolałby aby to dyrektor wybrał przewodniczącego.
18. Ok. 1/3 nauczycieli nie ma wpływu na dobór członków zespołu. Ponad połowa czasami.
19. **Najczęściej pojawiającą się propozycją nauczycieli na dobór członków komisji była zasada dobrowolności i zgłaszania się zainteresowanych nauczycieli**. Kolejnymi propozycjami były: głosowanie i wybór przez dyrektora.
20. **Opiniując sposób organizacji pracy przewodniczącego zespołu nauczycieli dobrze go ocenili**, wskazali, że jest on na ogół właściwy (68 % odpowiedzi) lub właściwy (27%).
21. Oceniając efektywność pracy zespołów nauczycieli wskazali, że jest ona:
 - 1) Zadowolająca – 60 % odpowiedzi
 - 2) Różna – 36 % odpowiedzi
 - 3) Niezadowolająca – 1 % odpowiedzi
22. Wszyscy nauczyciele wskazali że zespół może liczyć na pomoc dyrektora (73 % - tak, 27% na ogół tak).
- 23. Nauczyciele mocno wspierają się i współpracują poza pracą w zespołach. Wszyscy mogą liczyć na pomoc w sytuacjach trudnych, zaś 21 nauczycieli wskazało, że może liczyć na wymianę doświadczeń i rozmowę. Nauczyciele wskazali także na inne formy współpracy z kadra (poza powoływanymi zespołami):**
 - 1) **Organizacja imprez i uroczystości – 18 odpowiedzi**
 - 2) **Wzajemna pomoc podczas dyżurów wychowawczych - 18 osób**
 - 3) Wspólna organizacja zajęć – 15 osób
 - 4) Wspólna organizacja konkursów – 12 osób
 - 5) Doradztwo zawodowe – wsparcie merytoryczne – 12 osób
- 24. 91 % nauczycieli wskazało, że współpracownicy udzielają mu wsparcia i pomocy – 40,9 % tak, 50 % - na ogół tak. Jedna osoba napisała, że na ogół nie.**
25. Nauczyciele na ogół korzystają z pomocy innych – w skali od 1 do 5 - na poziomie 3 – 4 – najczęściej, na poziomie 2 zdecydowanie rzadziej. Nie było odpowiedzi zawsze lub nigdy.
26. **Wybierając maksymalnie dwóch współpracowników nauczycieli wskazali, że najczęściej wsparcie i pomoc udziela im kolega z pracy, z którym mam dobre relacje** (16 wskazań). W dalszej kolejności wymieniano:
 - 1) Dyrektora (11 odpowiedzi)
 - 2) Psychologa (10 odpowiedzi)
 - 3) Nauczyciela pracującego na tym samym stanowisku (8 odpowiedzi)Opiekun stażu uzyskała tylko 1 wskazanie.
27. Ponad połowa pracowników prowadzi ewaluację własnej pracy. 40% Wskazała, że robi to niesystematycznie. Jeden z nauczycieli nie prowadzi ewaluacji własnej pracy.
- 28. Choć tylko jeden nauczyciel nie prowadzi ewaluacji własnej pracy to tylko 18 wskazało na ich rodzaj. Nauczyciele prowadzą ewaluacje pracy własnej wykorzystując różnorodne narzędzia. Najczęściej były**

to: ankieta i rozmowa (informacje zwrotne), analiza pracy własnej, samoocena. Rzadziej były to termometr, tarcza. **Sporadycznie były to karty ewaluacji z niedokończonymi zdaniem, róża wiatrów, emotikony, dyktafon.**

29. Nauczyciele we współpracy z kadrami widzą wiele różnorodnych korzyści:

- 1) Efektywność pracy
- 2) Spójność oddziaływań
- 3) Integrację i konsolidację zespołu, komfort pracy
- 4) Skuteczny przepływ informacji, lepsza komunikacja
- 5) Wzajemne wsparcie

30. Wskazując na 3 czynniki sprzyjające współpracy nauczyciele wskazywali najczęściej:

- 1) Poziom zaangażowania nauczycieli – 14 wskazań
- 2) Przejęcie odpowiedzialności za zadanie – 14 wskazań
- 3) Dobór członków zespołu, relacje w grupie (połowa ankietowanych)
- 4) Dobra organizacja pracy w zespole, zarządzanie zespołem – 10 odpowiedzi
- 5) Dysponowanie czasem - 8 odpowiedzi
- 6) Praca w małych grupach - 8 odpowiedzi

31. Najbardziej prace w zespołach utrudniają :

- 1) Różne godziny pracy (14 wskazań)**
- 2) Małe zaangażowanie w prace zespołów wszystkich jego członków (13 wskazań)**
- 3) Wielość zajęć obowiązkowych i dodatkowych (10 odpowiedzi)**
- 4) Brak możliwości koordynacji częstych spotkań (9 odpowiedzi)
- 5) Niedyspozycyjność nauczycieli, praca w innych placówkach (8 odpowiedzi)
- 6) Zbyt liczny zespół (8 odpowiedzi)
- 7) Nieumiejętność współpracy w grupie (7 odpowiedzi)
- 8) Nieterminowość (7 odpowiedzi)

32. Jako najcenniejszą pomoc podczas współpracy z zespołem nauczyciele najczęściej podawali :

- 1) Wywiązywanie się z obowiązków
- 2) Zaangażowanie
- 3) Chęć pomocy, wsparcie
- 4) Rozmowa, wymiana doświadczeń, dzielenie się wiedzą, doradztwo
- 5) Terminowość

33. Od dyrektora nauczyciele podczas pracy w zespołach najczęściej oczekują:

- 1) Znajomości przepisów, dzielenia się wiedzą
- 2) Wskazówek, konsultacji, materiałów, monitorowania i ostatecznego sprawdzenia
- 3) Wsparcia, zaufania, przychylności, zrozumienia, wyrozumiałości, akceptacji
- 4) Równości i sprawiedliwości, rozstrzygnięcia kwestii spornych

34. Tylko 2 nauczycieli wskazało na stałe, pracochłonne zadania poza godzinami pracy a mające wpływ na ich niskie zaangażowanie we współpracę. Były to: protokolant, wychowawca wiodący, wychowawca klasy.

Wątpliwości:

- tylko 1 nauczyciel ocenił na poziomie najniższym swoje zaangażowanie w prace komisji ds. ewaluacji
- 5 osób wskazało, że nowelizowało program wychowawczo – profilaktyczny – a program przygotowują pedagodzy
- 4 nauczycieli oceniło swoje zaangażowanie w prace komisji ds. badania poziomu bezpieczeństwa – jest to zadanie psychologów
- 3 nauczycieli stwierdziło, że pracowało w w/w komisji
- jedna osoba wskazała, że nieudzielana jest jej pomoc ze strony współpracowników, jednak wszyscy określili poziom korzystania z pomocy na poziomie minimum 2 (w skali od 1-5)

Budowanie pozytywnego klimatu społecznego to proces długotrwały i złożony. **Do odniesienia sukcesu koniecznym jest zaangażowanie wszystkich osób reprezentujących społeczność placówki.** Zarówno tych, którzy tworzą szkołę, jak i tych którzy do niej uczęszczają. Wielość zmiennych (np. rotacja pracowników, uczniów, trudne warunki pracy, zmieniające się przepisy, rzeczywistość -epidemia, upadek autorytetu zawodu, niskie zarobki nauczycieli, nadmierne obciążenie biurokracją i ilością zadań) nie wpływa korzystnie na budowanie właściwych relacji i trwałych więzi. Być może warto włączyć w repertuar działań organizowanie różnorodnych możliwości wspólnej zabawy – imprez integracyjnych dla kadry i uczniów. Z.B. Gaś wskazuje, że członkowie społeczności szkolnej spędzając wspólnie czas dbają o bliskie więzi, sprawne komunikowanie się i wspieranie się w trudnych sytuacjach. Aby to osiągnąć potrzeba zajęć, gdzie buduje się poczucie wspólnoty, poprzez dzielenie trudów i realizację wspólnych zadań. Godnym polecenia są zajęcia sportowe, czy rekreacyjne, podczas których cała społeczność bawi się razem i odpoczywa. Takie doświadczenia budują i rozwijają więzi. Wyniki badań nad skutecznością wychowania i profilaktyki potwierdzają, że efektywne działania to te, które aktywizują całą społeczność szkolną i angażują jak największą ilość jej członków.

Rekomendacje

1. W ostatnich trzech latach pracy nie wszyscy nauczycieli brali udział w opracowywaniu, nowelizowaniu dokumentów wewnętrznych czy ewaluacji. Dyrektor zatem winien angażować nauczycieli równomiernie w pracę w w/w zespołach.
2. Przewodniczący zespołu winien być wybierany wewnętrznie przez powołany zespół.
3. Zespół w pierwszej kolejności powinien być powoływany na zasadzie dobrowolności.
4. Ilość członków zespołu powinna być maksymalnie ograniczona (praca w małych zespołach).
5. Praca zespołu winna opierać się na zaangażowaniu i obowiązkowości wszystkich członków zespołu.
6. Budować zaangażowanie zespołu i kadry poprzez organizację imprez integracyjnych.

Opcjonalnie:

1. Dokonać ewaluacji w zakresie realizacji zadań przez opiekuna stażu nauczyciela realizujące staż na stopień awansu zawodowego.