

LISTA CZYNNIKÓW JAKOŚCIOWYCH, WYMAGAŃ I WSKAŹNIKÓW PROCESU WSPOMAGANIA

CZYNNIK	OPIS CZYNNIKA	WYMAGANIE	WSKAŹNIK	ODPOWIEDZI ALNOŚĆ SZKOŁY	ODPOWIEDZI ALNOŚĆ INSTYTUCJI ZEWNĘTRZNE J
DIAGNOZA PRACY SZKOŁY					
Kompetencje zewnętrznego specjalisty ds. wspomagania	Specjalista obserwuje system, w którym funkcjonuje szkoła. Jest przygotowany do przeprowadzenia diagnozy wybranego obszaru pracy. Choć bezpośrednio nie uczestniczy w pracy szkoły, to może znacząco wpłynąć na przebieg i rzetelność diagnozy, pokazując rzeczywistość szkolną z różnych perspektyw.	Specjalista ds. wspomagania wspiera szkołę w przeprowadzeniu diagnozy potrzeb rozwojowych.	- potrafi ustalić zasady współpracy z dyrektorem szkoły, w tym określić wzajemne zobowiązania i role każdej ze stron (specjalista, dyrektor, nauczyciel), - prezentuje postawę neutralności w procesie badawczym (nie narzuca własnych przekonań i interpretacji), - współpracuje w procesie diagnozy z dyrektorem i nauczycielami, - wie z jakich informacji korzystać, potrafi je analizować i wyciągać wnioski, - zna metody i narzędzia diagnostyczne i potrafi dostosować je do specyfiki szkoły, - potrafi wskazać różnorodne perspektywy, zwracając uwagę nauczycieli na złożoność diagnozowanego obszaru,		X



			- posiada umiejętności moderowania dialogu, który umożliwia szkole autorefleksję (autodiagnozę).		
Zaangażowanie dyrektora	Efektywność wszelkich procesów rozwojowych danej organizacji zależy od zaangażowania dyrektora. Dyrektor jest liderem zmian w szkole, więc jego postawa i podejmowane działania wpływają na motywacje nauczycieli. Jego udział w badaniu potrzeb szkoły jest niezbędnym elementem całego procesu wspomagania.	Dyrektor jest zaangażowany w diagnozę potrzeb rozwojowych szkoły.	- informuje nauczycieli o celach i przebiegu procesu wspomagania, wyjaśniając rolę i znaczenie etapu diagnozy, - ustala kontrakt z zewnętrznym specjalistą dotyczący współpracy, w tym zobowiązań i ról każdej ze stron (specjalista, dyrektor, nauczyciele), - w oparciu o swoją wiedzę i doświadczenie, przedstawia specjaliście ds. wspomagania swój sposób widzenia obszarów do rozwoju w pracy szkoły, - jest aktywnym uczestnikiem spotkań zewnętrznego specjalisty z RP, - akceptuje projekt diagnozy i monitoruje jej przebieg, - zapoznaje się z wynikami diagnozy, akceptuje wybór obszaru do rozwoju.	x	
Zaangażowanie nauczycieli	Diagnozę należy przeprowadzić wtedy, gdy rada pedagogiczna widzi potrzebę zmian i jest gotowa zaangażować się w jej przebieg. W sytuacji, kiedy nauczyciele utożsamiają się z jej wynikami, biorą odpowiedzialność za	Rada pedagogiczna jest zaangażowana w diagnozę potrzeb rozwojowych szkoły.	- nauczyciele aktywnie uczestniczą w spotkaniach informacyjnych z zewnętrznym specjalistą ds. wspomagania, - znają cele i sposoby przeprowadzenia diagnozy,	x	x



	prowadzone działania.		- uczestniczą w spotkaniach moderowanych przez specjalistę (np. warsztacie diagnostyczno-rozwojowym), - pracują zespołowo nad wyborem obszaru do rozwoju, - podejmują decyzje w sposób autonomiczny, - znają wyniki diagnozy.		
Organizacja pracy szkoły	Diagnoza pracy szkoły powinna być skorelowana z organizacją roku szkolnego, czasem pracy nauczycieli, a także liczebnością rady pedagogicznej.	Diagnoza jest zaplanowana i przeprowadzona z uwzględnieniem organizacji pracy szkoły.	- uwzględnia plan pracy szkoły, to oznacza, że diagnoza jest przeprowadzona na początku roku szkolnego, - jest zaplanowana w czasie w sposób gwarantujący jej właściwy przebieg, - przebieg i wykorzystywane metody i narzędzia zbierania danych dostosowane są do liczebności rady pedagogicznej i specyfiki pracy szkoły.	x	X
Wykorzystywane źródła informacji, metody i narzędzia	Właściwy dobór źródeł, metod i narzędzi do diagnozy ma zasadniczy wpływ na jej rzetelność i trafność.	Rzetelność i trafność diagnozy zależy od wykorzystywanych źródeł, metod i narzędzi.	- w trakcie diagnozy uwzględnia się szeroki kontekst badanego zagadnienia – różne źródła (w tym przede wszystkim wnioski z ewaluacji zewnętrznej i wewnętrznej pracy szkoły) i metody zbierania danych, - wyniki diagnozy trafnie odzwierciedlają rzeczywistość badanego obszaru (zjawiska),		X

			- wyniki pomagają zrozumieć zachodzące zdarzenia i są użyteczne przy planowaniu działań rozwojowych szkoły, - są spójne i rzetelnie przedstawiają problemy organizacji, konfrontując je z doświadczaną rzeczywistością.		
PLANOWANIE WSPOMAGANIA					
Kompetencje zewnętrznego specjalisty ds. planowania ds. wspomaganie	Zadaniem zewnętrznego specjalisty jest wspieranie szkoły w procesie planowania działań. Od jego kompetencji, m.in. umiejętności moderowania pracą zespołu, zależy jakość powstałego planu.	W proces planowania jest zaangażowany specjalista ds. wspomaganie	- uczestniczy w planowaniu działań, - moderuje prace nauczycieli nad przygotowaniem planu wspomaganie, - dba o czytelność i spójną strukturę planu wspomaganie.		X
Zaangażowanie dyrektora	Zaangażowanie dyrektora szkoły w planowanie działań rozwojowych powoduje wzrost motywacji rady pedagogicznej. Cała społeczność szkolna ma świadomość znaczenia tego procesu w pracy szkoły.	W proces planowania zaangażowany jest dyrektor szkoły	- podejmuje decyzje dotyczące sposobów i trybu planowania działań, - dysponuje informacjami o przebiegu procesu planowania, - zna plan działania i zatwierdza go do realizacji.	X	
Zaangażowanie nauczycieli	Od postawy nauczycieli zależy realizacja działań rozwojowych. Ich udział w przygotowaniu planu wspomaganie wpływa na utożsamianie się z celami i zadaniami przez członków rady pedagogicznej, a tym samym na wzrost	W proces planowania zaangażowani są nauczyciele	- aktywne uczestniczą w planowaniu działań rozwojowych szkoły, - znają opracowany planu wspomaganie pracy szkoły,	X	x

	poczucia odpowiedzialności za działania rozwojowe prowadzone w szkole.		- wiedzą, jakie zadania i kiedy zostaną zrealizowane, aby osiągnąć zaplanowane efekty.		
Organizacja pracy szkoły	plan działań powinien być spójny z organizacją pracy szkoły. Oznacza to, że poszczególne zadania, w tym również zadania związane z wdrażaniem zmian do praktyki szkolnej, należy dopasować do kalendarza pracy szkoły i czasu pracy nauczycieli. Przy planowaniu działań trzeba uwzględnić również liczebność rady pedagogicznej, a także posiadane przez szkołę zasoby materialne, kompetencyjne i organizacyjne:	Plan jest zintegrowany z planem organizacyjnym szkoły	- czy harmonogram zaplanowanych działań jest zgodny z kalendarzem pracy szkoły, - czy zaplanowane działania uwzględniają liczebność rady pedagogicznej, zasoby szkoły, - czy działania, w tym etap wdrażania są rozplanowane w czasie w sposób gwarantujący ich właściwy przebieg i osiągnięcie efektów.	X	X
Struktura planu działania	Plan powinien być spójny, kompletny i oparty na wnioskach z diagnozy. Powinien zawierać wszystkie elementy, które umożliwią realizację zaplanowanych celów i osiągnięcie zdefiniowanych efektów.	Plan ma spójną i wyczerpującą strukturę:	- jest racjonalny, to znaczy przemyślany, logiczny, określony w czasie, - opiera się na rzetelnej diagnozie pracy szkoły, - jest kompletny i perspektywiczny, tj. powinien określać cele, zadania i definiować efekty, - jest czytelny i zrozumiały dla wszystkich zainteresowanych, - jest ukierunkowany na rozwój szkoły jako organizacji uczącej się i osiągnięcie pożądanych efektów,	x	X

			- jest elastyczny, możliwy do modyfikacji.		
REALIZACJA WSPOMAGANIA					
Kompetencje specjalisty ds. wspomaganie	jest to osoba, która wpływa na jakość działań. Zapewnia sprawną organizację i przebieg form doskonalenia, dobór kompetentnych ekspertów, monitorowanie oraz dobrą współpracę z dyrektorem i nauczycielami.	Specjalista ds. wspomaganie skutecznie wspiera szkołę w realizacji procesu wspomaganie	- sprawnie organizuje realizację procesu wspomaganie szkoły, - dobiera ekspertów, którzy gwarantują wysoką jakość form doskonalenia, - monitoruje realizację form doskonalenia i wdrażanie nowych rozwiązań, - efektywnie współpracuje z dyrektorem i nauczycielami.		X
Zaangażowanie dyrektora	Powodzenie tego etapu realizacji działań zależy od postawy dyrektora szkoły i jego gotowości do wspierania nauczycieli w nabywaniu nowych kompetencji i wykorzystywaniu ich w pracy szkoły, m.in. poprzez zespołową organizację pracy.	Dyrektor jest zaangażowany w realizację procesu wspomaganie	- stwarza warunki do realizacji form doskonalenia, - uczestniczy w formach doskonalenia, - monitoruje wdrażanie nowych rozwiązań do praktyki szkolnej, - motywuje nauczycieli do aktywności, - promuje rozwój pracowników i szkoły, - efektywnie współpracuje ze specjalistą ds. wspomaganie.	X	
Zaangażowanie nauczycieli	Nauczyciele są głównymi wykonawcami działań – uczestniczą w formach doskonalenia, wypracowują nowe	Nauczyciele są zaangażowani w realizację procesu	- aktywnie uczestniczą w formach doskonalenia,	X	X

	rozwiązania i wdrażają je do praktyki szkolnej. Kluczową rolę odgrywa ich postawa i motywacja do podejmowania kolejnych zadań zaplanowanych w procesie we współpracy z innymi.	wspomagania	- poddają analizie dotychczas stosowane strategie uczenia, doskonalą je i wypracowują nowe rozwiązania, - podejmują wyzwania związane z wdrażaniem zdobytej wiedzy i umiejętności w pracy z uczniami, - współpracują z innymi nauczycielami, - aktywnie korzystają z organizowanego wsparcia.		
Dobór oferty doskonalenia nauczycieli	Trafność doboru form doskonalenia do potrzeb nauczycieli i szkoły oraz specyfiki ich pracy znacząco wpływa na jakość całego procesu.	Oferta form doskonalenia jest trafnie dobrana	- formy doskonalenia odpowiadają zdiagnozowanym potrzebom szkoły i nauczycieli, - formy doskonalenia są spójne tematycznie, - formy doskonalenia umożliwiają osiągnięcie zaplanowanych rezultatów.		X
Kompetencje ekspertów	Realizacja form doskonalenia odbywa się z udziałem zewnętrznych ekspertów, którzy mają wpływ na jakość działań podejmowanych w procesie wspomagania.	Eksperci prezentują wysoki poziom kompetencji oraz doświadczenie w zakresie pracy z dorosłymi	- uwzględniają potrzeby i oczekiwania szkoły/nauczycieli, - prezentują wysoki poziom wiedzy merytorycznej w zakresie omawianych zagadnień oraz kompetencje z zakresu pracy z dorosłymi, - wykazują doświadczenie z zakresu tematyki prowadzonych szkoleń i konsultacji,		X

			- przygotowują użyteczne materiały szkoleniowe, - ustalają z nauczycielami sposoby wdrażania nowych rozwiązań.		
Organizacja form doskonalenia	Organizacja szkoleń, warsztatów i konsultacji powinna być dostosowana do czasu pracy nauczycieli, liczności rady pedagogicznej oraz kultury organizacyjnej szkoły.	Organizacja zajęć sprzyja efektywności form doskonalenia	- formy doskonalenia nie kolidują z innymi obowiązkami zawodowymi nauczycieli, - odpowiednie rozłożenie szkoleń w czasie sprzyja wdrażaniu nowych rozwiązań w praktyce, - warunki realizacji szkoleń odpowiadają powszechnie przyjętym standardom.	X	x
Monitorowanie	Realizacja działań wymaga ciągłego monitorowania przebiegu procesu (reagowania na trudne sytuacje i bieżącego planu) oraz osiągania zaplanowanych efektów.	Proces organizowania i wdrażania różnych form wspomagania jest monitorowany.	- jest prowadzone przez różne podmioty, - jest prowadzone systematycznie na wszystkich etapach realizacji procesu, - wnioski z monitorowania są wykorzystywane do likwidowania bądź minimalizowania zagrożeń.	X	
EWALUACJA WSPOMAGANIA					
Kompetencje zewnętrznego specjalisty ds. wspomagania	Z punktu widzenia przebiegu procesu wspomagania ważny jest udział zewnętrznego specjalisty ds. wspomagania w badaniu przebiegu i efektów wspomagania.	Zewnętrzny specjalista uczestniczy w badaniu przebiegu i efektów wspomagania	- współpracuje z nauczycielami przy ustalaniu zasad pracy związanych z ewaluacją wspomagania, - wspiera nauczycieli w opracowaniu projektu ewaluacji wraz z jej	x	x

			harmonogramem i podziałem zadań, - współpracuje jako facylitator tego procesu z różnymi grupami zaangażowanymi w proces ewaluacji, - wspomaga nauczycieli w doborze metod i narzędzi badawczych, - wspomaganie nauczycieli lub sam pozyskuje informacje potrzebne do określenia wartości wspomaganie, - wspiera nauczycieli w opracowaniu, upowszechnianiu i wykorzystywaniu wyników badań.		
Zaangażowanie dyrektora	Rolą dyrektora szkoły jest organizacja procesu ewaluacji wewnętrznej oraz wykorzystanie wyników badania do podejmowania działań mających na celu rozwój szkoły.	Dyrektor odpowiada za organizację badań, mających na celu ocenę przebiegu i efektów wspomaganie	- przygotowuje nauczycieli do procesu ewaluacji, - włącza ewaluację procesu wspomaganie do ewaluacji wewnętrznej, - powołuje w razie potrzeby zespół ds. ewaluacji i nadzoruje jego pracy, - organizuje proces ewaluacji, - monitoruje przebieg ewaluacji, - udostępnia zasoby organizacyjno-techniczne placówki, - motywuje i angażuje nauczycieli do	X	

			współpracy, - wykorzystuje proces ewaluacji i jej wyniki m.in. do oceny prowadzonych działań rozwojowych, - informuje o wynikach ewaluacji, upowszechnia je i wykorzystuje w pracy szkoły.		
Zaangażowanie całej rady pedagogicznej lub zespołu	Ewaluacja spełni swoją rolę wówczas, gdy nauczyciele wezmą w niej aktywny udział. Badanie jest przeprowadzone w sposób efektywny wtedy, gdy nauczyciele rozumieją cel ewaluacji i jej znaczenie dla podnoszenia jakości pracy szkoły, a jednocześnie posiadają odpowiednie kompetencje do jej przeprowadzenia.	Nauczyciele uczestniczą w badaniu, mającym na celu ocenę przebiegu i efektów wspomagania.	- znają cele i sposób przeprowadzenia ewaluacji, - wykorzystują metody i narzędzia umożliwiające trafność i rzetelność badań, - aktywnie uczestniczą w zbieraniu informacji (wywiady, ankiety, obserwacje itp.), - obowiązuje ich obiektywność badawcza, - uczestniczą w opracowaniu wyników ewaluacji działań objętych wspomaganie, - przedstawiają zebrane we współpracy ze specjalistą ds. wspomagania podczas badania informacje dyrektorowi szkoły, pozostałym nauczycielom, rodzicom i uczniom i wspólnie opracowują wnioski i rekomendacje, - wnioski wykorzystują w pracy szkoły.	X	



Organizacja pracy szkoły	Planując badanie ewaluacyjne, którego przedmiot obejmuje obszar wspomagania, należy dostosować działania do harmonogramu realizowanego procesu.		- plan nadzoru pedagogicznego uwzględnia w ewaluacji wewnętrznej obszar pracy szkoły objęty wspomaganiem, - RP/zespół ds. ewaluacji planuje ewaluację wewnętrzną w odniesieniu do działań prowadzonych w obszarze objętym wspomaganiem, - harmonogram działań ewaluacyjnych wpisuje się w harmonogram procesu wspomagania, - organizacja ewaluacji jest zaplanowana w czasie i w sposób gwarantujący jej rzetelną wykonalność, - działania ewaluacyjne są racjonalnie zaplanowane i dostosowane do zasobów szkoły.	X	X
Jakość wyników i wniosków z ewaluacji	Badanie ewaluacyjne powinno pokazać, na ile podejmowane działania przyczyniły się do rozwoju szkoły w obszarze, który był objęty wspomaganiem	Wnioski z ewaluacji wynikają z zebranych danych, dotyczą badanych zagadnień, dają odpowiedź na postawione pytania badawcze i odnoszą się do kryteriów	- pozwalają ocenić, czy i w jakim stopniu zaplanowane cele dotyczące badanego obszaru zostały osiągnięte, - pokazują, na ile podejmowane działania przyczyniły się do rozwiązania zidentyfikowanych trudności, - wskazują poziom osiągniętych efektów w odniesieniu do kompetencji nauczycieli,	x	x

		ewaluacyjnych.	uczniów i organizacji pracy szkoły, - dostarczają informacji o trwałości uzyskanych efektów, - są znane, omawiane przez dyrektora, nauczycieli, rodziców i uczniów. - są wykorzystywane do planowania działań rozwojowych w szkole.		
SIECI WSPÓŁPRACY I SAMOKSZTAŁCENIA					
Kompetencje koordynatora sieci	Koordinatorem jest osoba, która zapewnia sprawny organizację i przebieg działań, dobór kompetentnych ekspertów, monitorowanie oraz dobrą współpracę z nauczycielami i dyrektorami szkół uczestniczącymi w pracach sieci.	Koordinatorem sieci organizuje pracę uczestników sieci i moderuje przebieg zajęć.	- przeprowadza diagnozę potrzeb uczestników sieci, - określa na podstawie wniosków diagnozy tematykę pracy sieci, - formułuje wspólnie z uczestnikami cele i plan działania, - moderuje aktywność uczestników sieci w czasie spotkań i między nimi, - dobiera ekspertów gwarantujących jakość form doskonalenia, - monitoruje działania pracy sieci.		x
Zaangażowanie uczestników sieci	Przebieg i efekty pracy sieci zależą od postawy i aktywności uczestników sieci	Uczestnicy się aktywnie	- podejmują decyzje o udziale w pracach sieci dobrowolnie,	x	x



	– nauczycieli lub dyrektorów szkół. Istotna jest tutaj przede wszystkim gotowość do dzielenia się własnymi doświadczeniami zawodowymi oraz umiejętność współpracy z innymi nad nowymi rozwiązaniami stosowanymi w pracy szkoły, w której uczą.	uczestniczą w pracach sieci.	- decyzja o udziale w pracach sieci wynika z ich zainteresowań zawodowych i/lub potrzeb szkoły, - są gotowi dzielić się swoją praktyką zawodową i poddawać analizie dotychczas stosowane strategie uczenia, doskonalą je i wypracowują nowe rozwiązania, - wspólnie z koordynatorem określają cele i plany działania sieci, - uczestniczą w wypracowaniu nowych rozwiązań, - podejmują wyzwania związane z wdrażaniem zdobytej wiedzy i umiejętności w pracy z uczniami, - współpracują z innymi uczestnikami sieci.		
Temat i formy pracy	Trafność doboru tematyki i form pracy w sieci do potrzeb nauczycieli i szkoły oraz specyfiki ich pracy znacząco wpływa na jakość podejmowanych działań.	Tematyka i formy pracy stosowane w ramach sieci są dostosowane do potrzeb nauczycieli.	- tematy odpowiadają zdiagnozowanym potrzebom uczestników sieci, - tematy dotyczą konkretnych zagadnień związanych z pracą w szkole, - formy doskonalenia umożliwiają osiągnięcie zaplanowanych rezultatów.	x	x
Kompetencje	Realizacja form doskonalenia	Eksperti prezentują	- uwzględniają potrzeby i oczekiwania		



ekspertów	organizowanych w ramach sieci odbywa się z udziałem zewnętrznych ekspertów, którzy mają wpływ na jakość podejmowanych przez nauczycieli działań.	wysoki poziom kompetencji oraz doświadczenie w zakresie pracy z dorosłymi	uczestników sieci, - prezentują wysoki poziom wiedzy merytorycznej w zakresie omawianych zagadnień oraz kompetencje z zakresu pracy z dorosłymi, - wykazują doświadczenie z zakresu tematyki prowadzonych szkoleń i konsultacji, - stosowane formy pracy umożliwiają aktywny udział uczestników sieci, - ustalają razem z nauczycielami sposoby wdrażania nowych rozwiązań.		x
Organizacja form doskonalenia	Praca w sieci oznacza udział w spotkaniach stacjonarnych oraz pracę między spotkaniami z wykorzystaniem narzędzi nowoczesnych technologii.	Organizacja zajęć sprzyja efektywności form doskonalenia	- spotkania nie kolidują z innymi obowiązkami zawodowymi nauczycieli, - aktywność między spotkaniami jest organizowana za pomocą narzędzi internetowych dostępnych i znanych uczestnikom sieci, - aktywności podejmowane za pośrednictwem narzędzi internetowych sprzyjają wdrażaniu nowych rozwiązań w praktyce zawodowej uczestników sieci.		x

