

Diagnoza stanu lokalnej oświaty w JST.

Wskaźniki oświatowe i edukacyjne oraz ich wykorzystanie przez JST

Opracowanie Aleksandra Kuźniak



Cel ogólny:

Zapoznanie uczestników szkolenia ze sposobem wyboru, tworzenia i interpretacji różnych rodzajów wskaźników potrzebnych do sporządzania diagnoz stanu edukacji oraz budowania planów rozwoju oświaty.

Cele szczegółowe:

uczestnik szkolenia:

- rozróżnia i podaje przykłady wskaźników finansowych, dotyczących procesów nauczania, organizacji pracy szkoły/placówki, kadry pedagogicznej,
- wymienia źródła danych potrzebnych do obliczania podstawowych wskaźników oświatowych,
- rozumie zasadę doboru wskaźników do celów i zadań,
- wie, jak analizować i interpretować wskaźniki oświatowe i edukacyjne,
- określa podstawowe zagrożenia i potencjalne błędy związane z doborem, pozyskaniem, analizą i interpretacją wskaźników.

Wskaźniki jako narzędzia pomiaru rozwoju oświaty

Wskaźnik jest miarą sukcesu, porażki, stanu, odniesienia dotyczącą zjawisk społecznych, ekonomicznych, gospodarczych, związanych z zarządzaniem i innych pozwalającą na ocenę tego zjawiska.

Przykłady:

- *Liczba uczniów przypadająca na jeden etat przeliczeniowy nauczyciela*
- *% udział subwencji oświatowej w wydatkach oświatowych*
- *EWD*

Przykład wskaźnika spoza oświaty

Cel badania

Czy perspektywa czasu (usankcjonowany społecznie stosunek do czasu) ma wpływ na ludzkie zachowania?

Wskaźniki mierzące „tempo życia”

wynika z zachowań społecznych wszystkich członków danego społeczeństwa

- tempo chodzenia
- dokładność zegarków
- tempo podstawowych transakcji biznesowych (np. kupowanie znaczków na pocztce)

P. Zimbardo, J. Boyd, *Paradoks czasu*

wnioski

1. Najszybsze na świecie państwa zachodnioeuropejskie – Szwajcaria, Japonia;
2. Najwolniejsze – Państwa Drugiego Świata (z 31 najwolniejszy Meksyk)

wskaźniki tempa życia w 36 miastach amerykańskich

- tempo chodzenia
- szybkość działania kasjerów w banku
- tempo mówienia
- częstotliwość noszenia zegarków

wnioski

1. Najszybsze miasta północnego-wschodu Stanów Zjednoczonych (Boston, Nowy Jork).
2. Najwolniejsze miasta południowe i wschodnie (Los Angeles).

„zachowania pomocne”

oszacowanie prawdopodobieństwa gotowości, by:

- zwrócić długopis, który ktoś „przypadkowo” upuścił i nie zauważył,
- pomóc komuś z wyraźnie widocznym urządzeniem usztywniającym nogę podnieść czasopismo, które ten, znowu „przypadkowo”, upuścił,
- pomóc osobie niewidomej przejść przez ulicę,
- rozmienić 25 centów,
- wysłać „zgubiony” list,
- wpłacić datek na cel dobroczynny.

Wnioski

„spójność z wynikami badań dobrego Samarytanina”

1. Najmniej pomocne miasta o najszybszym tempie życia.
2. Wyjątki – miasta kalifornijskie – wolne tempo życia, mała pomocność (niż szybsze miasta).

Wolniejsze tempo życia może być koniecznym, lecz niewystarczającym warunkiem altruizmu

Własności wskaźników

- poprawność merytoryczna
- poprawność formalna
- pojemność
- normatywność
- systemowość

Czynniki wpływające na wielkości wskaźników i warunki obiektywności ocen formułowanych przy ich użyciu

- Najważniejszy czynnik – czynnik ludzki. (*Co nas interesuje? Czy umiemy zadać pytanie? Czy mamy odpowiednie dane? Potrzebna jest wiedza i doświadczenie*).
- Warunek obiektywności – wnikliwa i szczegółowa analiza wskaźników, metodologia, trafność doboru wskaźników.
- Sposób „zarządzania” wskaźnikami – polityka informacyjna w samorządach, sposób przedstawienia informacji, jej jawność.

Zarządzanie oświatą w jednostkach samorządu terytorialnego

Zadania oświatowe organów prowadzących



tworzenie regionalnej/lokalnej polityki oświatowej
wsparcie władz ustawodawczych w ramach JST



pozyskiwanie finansów
nadzór finansowy



nadzór nad siecią szkół i placówek
wybór i nadzór nad dyrektorem szkoły



monitoring danych statystycznych



kwestie związane z pracą nauczycieli
promocja nauki



transport uczniów

dobór trafnych wskaźników

diagnoza wewnętrzna, porównawcza, dynamiczna

wpływ prowadzonej przez jednostki samorządu terytorialnego polityki oświatowej na efektywność pracy szkół w tym również na kształcenie kompetencji kluczowych

- diagnoza lokalnych systemów oświatowych
- opomiarowanie celów i zadań planów rozwoju oświaty

Wykorzystanie zasobów publicznych przez jednostki samorządu terytorialnego

... w polskich gminach zasoby publiczne są w znacznym stopniu marnotrawione

Miasta na prawach powiatu przy obecnych nakładach mogłyby osiągać średnie wyniki wyższe o **27%**

gminy miejskie o **44%**

gminy miejsko-wiejskie o **29%**

gminy wiejskie o **77%**

Istotne są wskaźniki, którymi mierzone tę efektywność!

Krajowego Raportu o Rozwoju Społecznym Polska 2012.

Rozwój regionalny i lokalny Warszawa 2012



Niebezpieczeństwa związane z pochapną i mało wnikliwą interpretacją wskaźników

Najczęstsze przyczyny błędów w interpretacji wskaźników:

- nieznanostwo sposobu liczenia wskaźnika,
- fragmentaryczne wykorzystanie informacji w nich zawartych.

Przykład: badany obszar – poziom rozwoju powiatów
wskaźniki:

- odsetek dzieci w edukacji przedszkolnej (3-4l),
- wyniki egzaminu gimnazjalnego (cz. matematyczno-przyrodnicza)

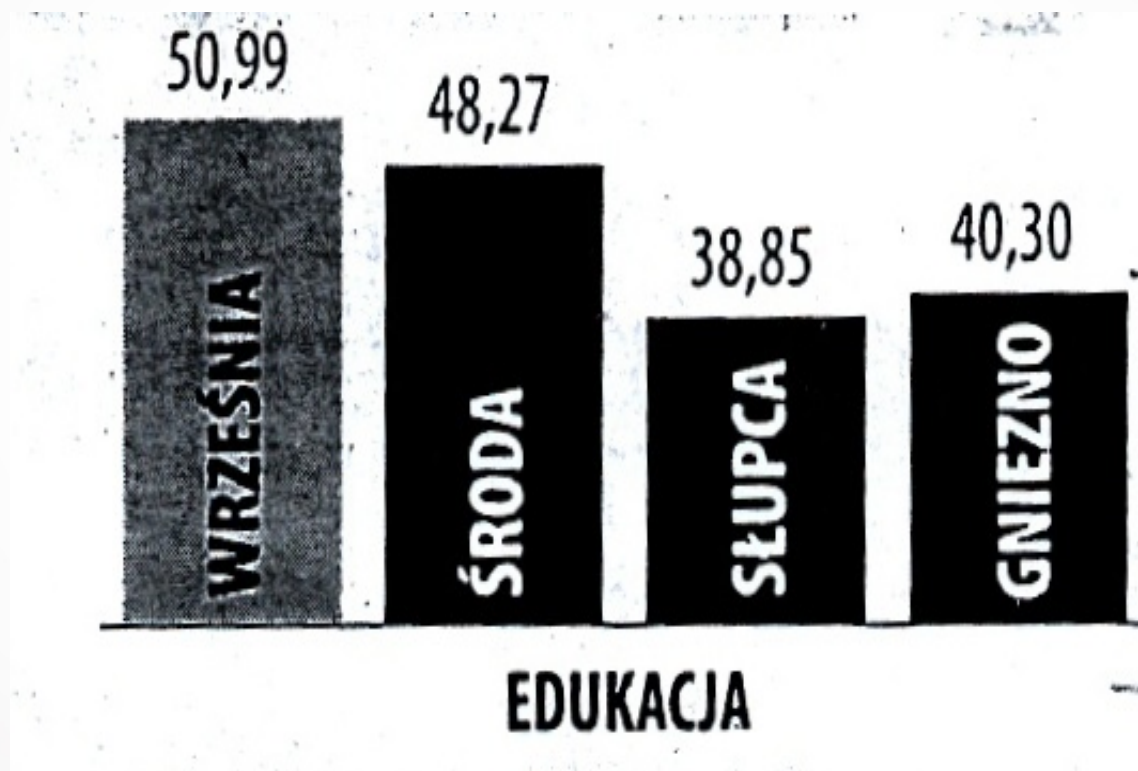
Krajowy Raport o Rozwoju Społecznym Polska 2012



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



W jakim zakresie powiat jako jednostka administracyjna ma wpływ na w/w wskaźniki ?



Niektóre wskaźniki po dogłębnej analizie przyjmują wartości sprzeczne z intuicyjnymi oczekiwaniami

Wskaźniki:

- nakłady na edukację
- liczba etatów nauczycielskich przypadających na liczbę uczniów

To ciekawe wskaźniki, ale co mierzą?

Niektóre wskaźniki po dogłębnej analizie przyjmują wartości sprzeczne z intuicyjnymi oczekiwaniami

Co mierzą te wskaźniki?

- ani wyższe nakłady na ucznia, ani lepszy stosunek liczby etatów nauczycieli przypadających na liczbę uczniów nie gwarantują sukcesu edukacyjnego, nie przekładają się też na wysoką wartość wskaźnika rozwoju społecznego;
- nakłady finansowe na ucznia oraz liczba nauczycieli na ucznia są raczej pochodną struktury sieci szkolnej: liczby placówek i ich wielkości mierzonej liczbą uczniów; mają charakter organizacyjno-ekonomiczny nie jakościowy.

Wybrane obszary badawcze

Wpływ otoczenia
demograficznego,
społeczno-
gospodarczego,
urbanistycznego
na funkcjonowanie
szkoły.

saldo migracyjne,
demografia,
położenie



Saldo migracji. Gdzie ludzie chcą mieszkać, a skąd uciekają?

Tabela wszystkich gmin

W 2015 roku jedynie 867 gmin osiągnęło dodatnie saldo migracji. Ranking obejmuje 2478 miejsc – którym gminom grozi wyludnienie?

Z danych pochodzących z rankingu JST

Zrównoważonego Rozwoju wynika, że **wysokie dodatnie saldo migracji**, określające przyrost ludności na pewnym terytorium, występuje głównie w gminach znajdujących się **w zasięgu oddziaływania aglomeracyjnego dużych miast**.

Twórcy rankingu, badając napływ ludności na 1000 mieszkańców, za każdą osobę przyznawali gminie po jednym punkcie.



Jakie czynniki mają wpływ na wysokie dodatnie saldo migracji?

Podstawowym czynnikiem w pewnej fazie cyklu życia jest:

- oferta edukacyjna,
- a później potencjał rynku pracy,
- ale absolutnie kluczowa jest także oferta na poziomie usług publicznych, w tym dla rodzin z dziećmi.

nr	nazwa	n_województwa	Napływ ludności na 1000 mieszkańców	Odpływ ludności na 1000 mieszkańców	Saldo migracji
1	Komorniki (2)	WIELKOPOLSKIE	47,71	-11,18	36,52
2	Dopiewo (2)	WIELKOPOLSKIE	45,50	-9,47	36,03
3	Czernica (2)	DOLNOŚLĄSKIE	40,56	-5,27	35,29
4	Stawiguda (2)	WARMIŃSKO-MAZURSKIE	51,66	-17,05	34,61
5	Kosakowo (2)	POMORSKIE	47,53	-13,97	33,56
6	Siechnice (3)	DOLNOŚLĄSKIE	44,81	-11,40	33,40
7	Pruszcz Gdański (2)	POMORSKIE	45,00	-12,42	32,58
8	Rokietnica (2)	WIELKOPOLSKIE	39,80	-9,06	30,74
9	Kleszczewo (2)	WIELKOPOLSKIE	41,60	-11,07	30,53

Stan struktura ludności

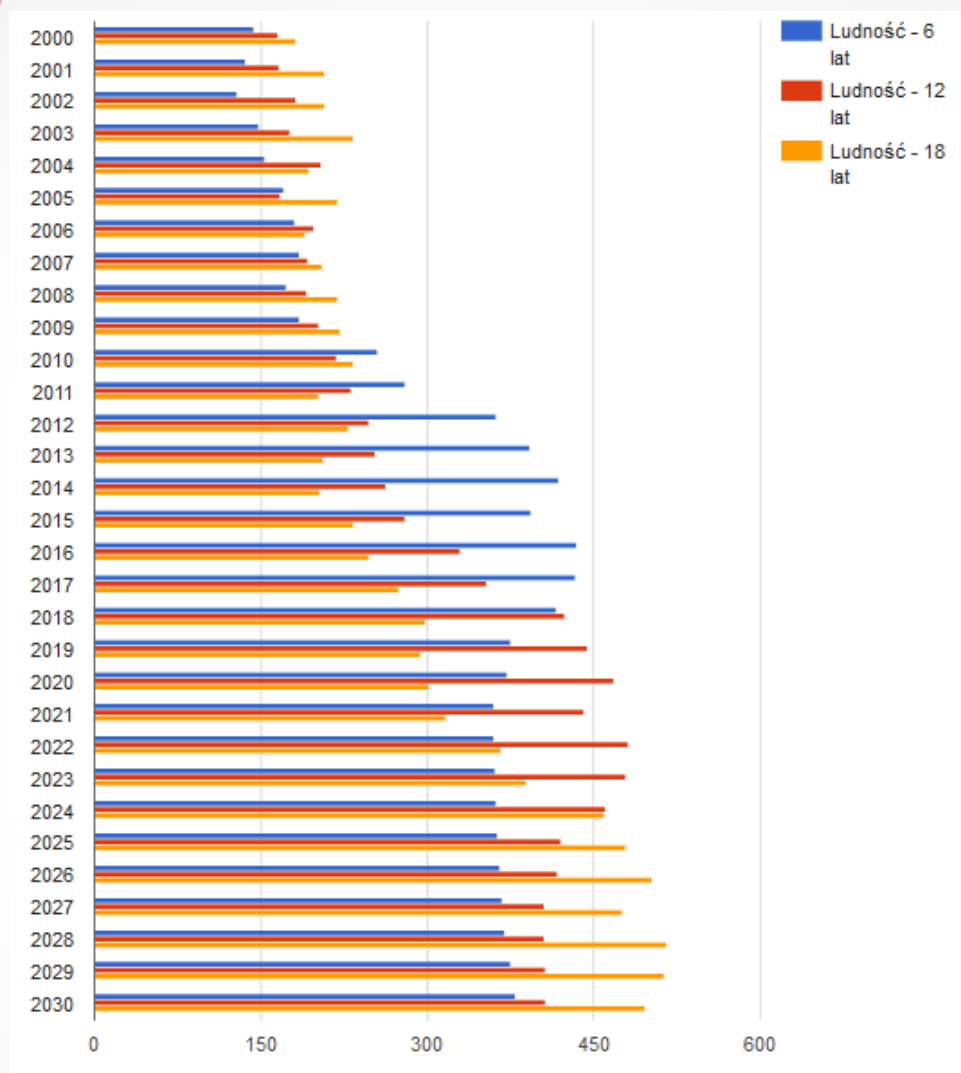
Prognoza zapotrzebowania na usługi edukacyjne

Materiał zaczerpnięty z prognozy demograficznej -
https://www.ore.edu.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=3128:aplikacja-z-prognosz-demograficzn-na-lata-2012-2030-dla-jst-&catid=221:zarzdzanie-owiat-ii-aktualnoci&Itemid=1823



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny





Poznań – saldo migracji

1566	Domaradz (2)	PODKARPACKIE	8,40	-11,20	-2,80
1567	Grzegorzew (2)	WIELKOPOLSKIE	7,72	-10,52	-2,81
1568	Poznań (1)	WIELKOPOLSKIE	9,55	-12,36	-2,81
1569	Pacanów (2)	ŚWIĘTOKRZYSKIE	7,22	-10,03	-2,81

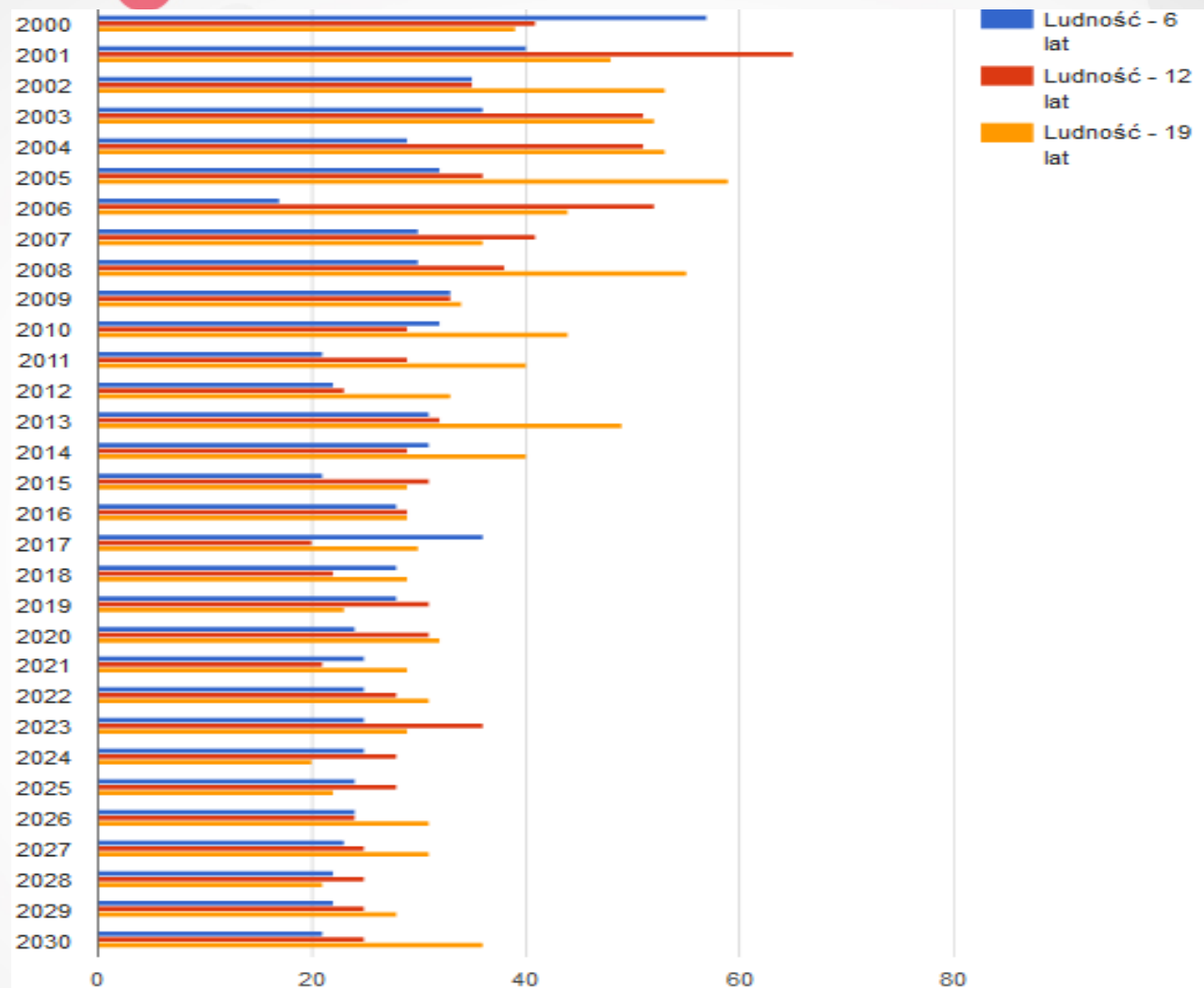
2465	Krzynowłoga Mała (2)	MAZOWIECKIE	5,93	-18,65	-12,72
2466	Wierzbinek (2)	WIELKOPOLSKIE	6,00	-18,78	-12,79
2467	Stoczek Łukowski (1)	LUBELSKIE	6,84	-19,76	-12,92
2468	Bełżec (2)	LUBELSKIE	6,19	-19,17	-12,98
2469	Łęczna (3)	LUBELSKIE	10,75	-23,75	-13,00
2470	Wymiarki (2)	LUBUSKIE	4,67	-17,83	-13,16
2471	Pieniężno (3)	WARMIŃSKO-MAZURSKIE	8,35	-21,66	-13,30
2472	Radziłów (2)	PODLASKIE	3,30	-16,69	-13,40
2473	Ińsko (3)	ZACHODNIOPOMORSKIE	9,99	-23,69	-13,70
2474	Hel (1)	POMORSKIE	14,16	-28,32	-14,16
2475	Dzierzgowo (2)	MAZOWIECKIE	2,17	-17,39	-15,21
2476	Łęknica (1)	LUBUSKIE	6,72	-22,13	-15,41
2477	Mikołajki Pomorskie (2)	POMORSKIE	2,68	-18,24	-15,55
2478	Wyryki (2)	LUBELSKIE	7,57	-23,47	-15,90

Oprac. na podstawie rankingu Zrównoważonego Rozwoju JST



Wyryki woj. lubelskie

–15,90



WNIOSKI

Otoczenie demograficzne, społeczno-gospodarcze, urbanistyczne znacząco wpływa na funkcjonowanie szkoły?

Stąd zasadne jest mierzenie i analiza oraz interpretacja wskaźników dotyczących:

- salda migracyjnego,
- demografii,
- położenia gminy.

Przykłady wykorzystania w/w wskaźników:

- planowanie liczby miejsc w placówkach przedszkolnych i szkolnych;
- planowanie liczby i miejsca uruchamiania (lub nie) oddziałów integracyjnych;

-



Ośrodek
Rozwoju
Edukacji



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

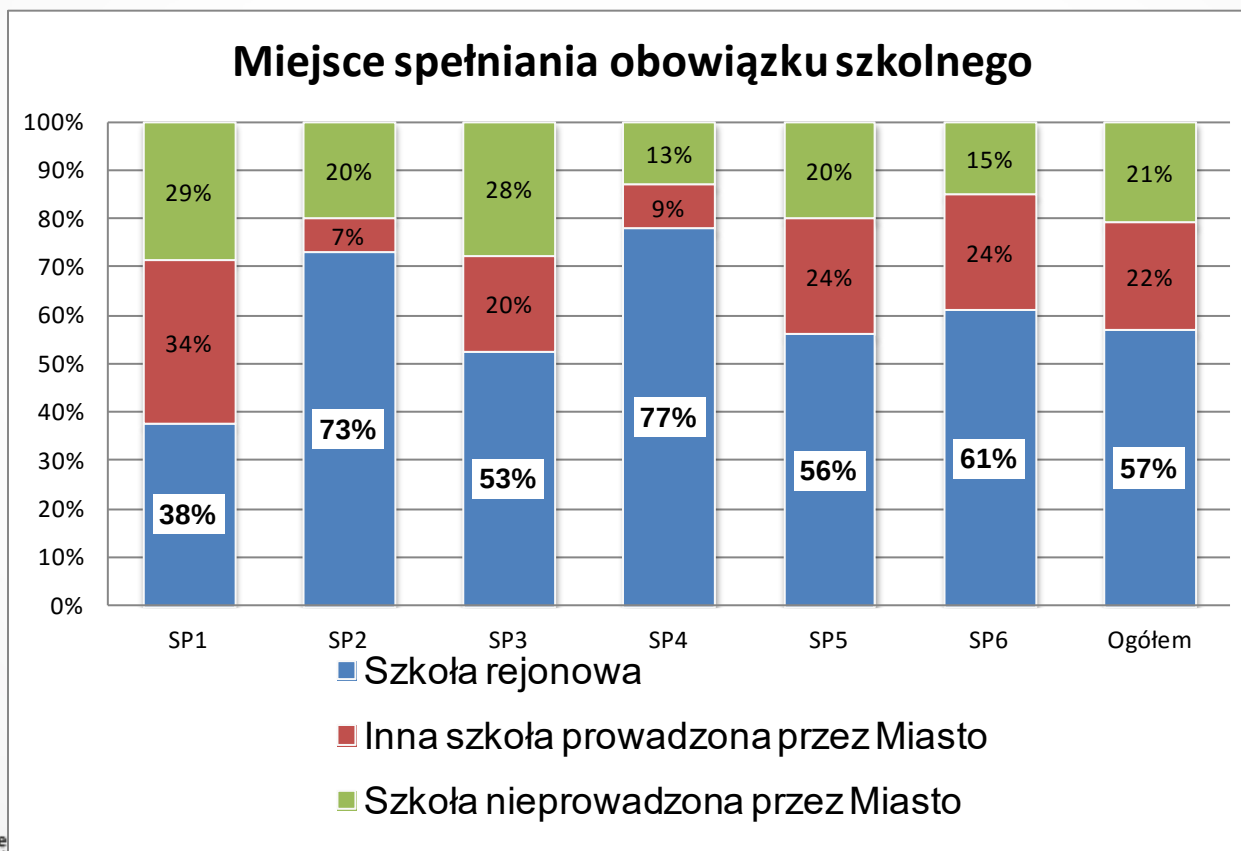


Obszary badawcze

2. Zasięg oddziaływania szkół.

Omówienie czynników wpływających na wskaźnik – % uczniów realizujących obowiązki szkolne zgodnie z miejscem zamieszkania.

Uczniowie z rejonu i spoza rejonu



Wnioski:

Procent uczniów z rejonu i spoza rejonu może być:

- dobrym wskaźnikiem określającym trafność wyznaczania „obwodów” szkół;
- wskaźnikiem, pokazującym zmiany migracyjne na terenie jst;
- wskaźnikiem popularności szkoły w danym środowisku;
- wskaźnikiem braku popularności szkoły w danym środowisku;
- wskaźnikiem indywidualizowania i specjalizowania swojej oferty edukacyjnego dla konkretnego odbiorcy.

Obszary badawcze

3. Procesy suburbanizacji a wyniki edukacyjne.

Efektywność pracy szkół mierzona
wskaźnikiem ewd

Ocena jakości pracy szkół z perspektywy samorządu

Czynniki określające jakość pracy szkół	
Egzaminy zewnętrzne	64% samorządowców
Pozyskiwanie środków UE	71% samorządowców

Źródło: Dorota Jastrzębska, *Rola samorządu w polskim systemie oświaty*

Efektywność pracy szkół

Wyniki egzaminu gimnazjalnego (Rok szkolny 2014/2015)

Część humanistyczna

Gimnazjum X	66,68 pkt
-------------	-----------

Gimnazjum Y	70,10 pkt
-------------	-----------

Średni wynik kraju	68 pkt
--------------------	--------

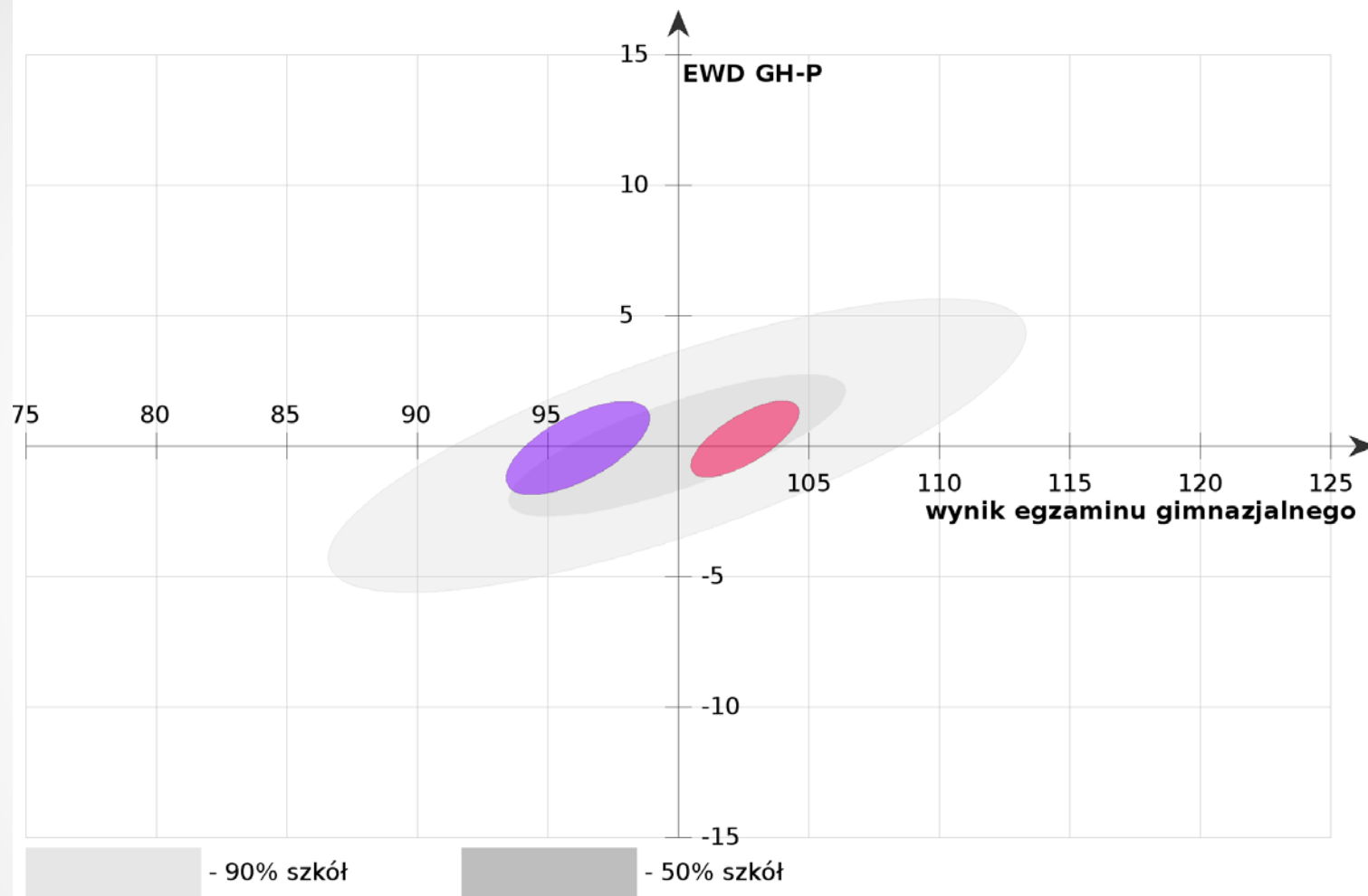
Część matematyczno-przyrodnicza

Gimnazjum X	45,51 pkt
-------------	-----------

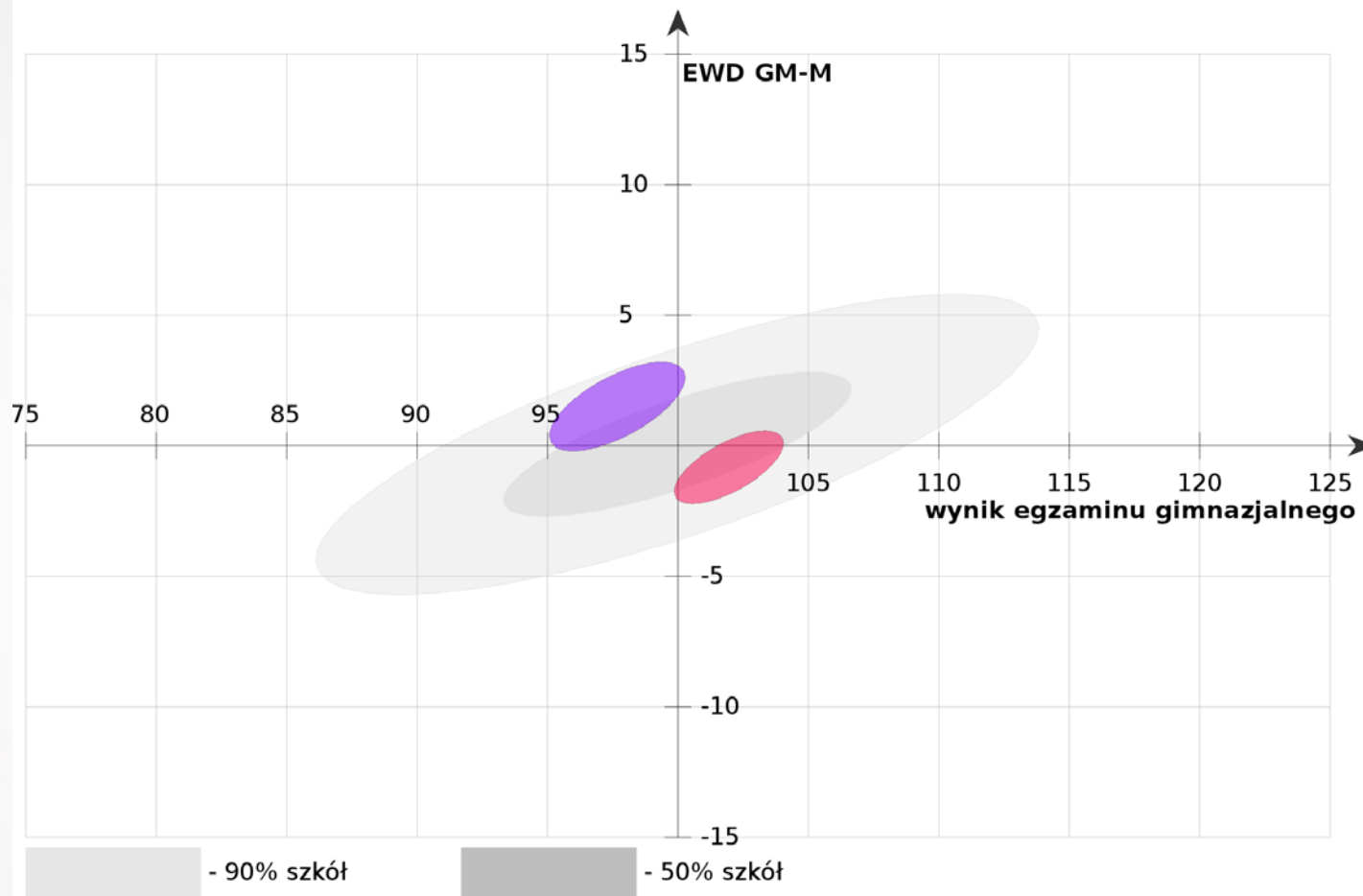
Gimnazjum Y	50,97 pkt
-------------	-----------

Średni wynik kraju	47 pkt
--------------------	--------

Dane za okres 2012-2014



Dane za okres 2012-2014



wnioski:

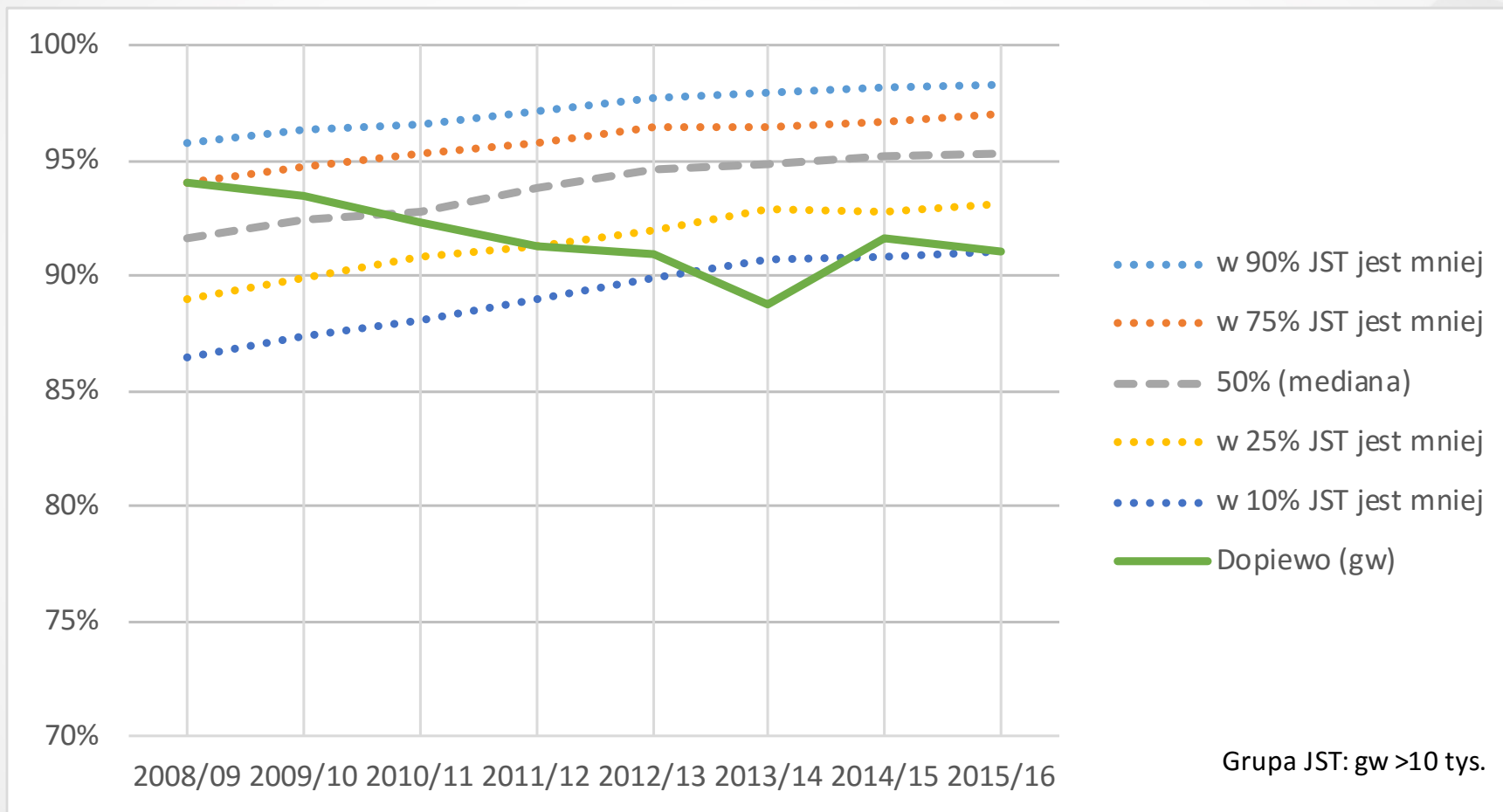
- mierzenie efektywności pracy szkół/placówek oświatowych jest procesem trudnym i złożonym i wymaga dużej znajomości kontekstów funkcjonowania placówek;
- „surowe” wyniki egzaminów zewnętrznych nie odzwierciedlają przyrostu wiedzy i umiejętności uczniów;
- konieczne jest posługiwanie się takimi wskaźnikami, aby można było obiektywnie, bez szkody dokonać oceny pracy środowiska oświatowego.

Obszary badawcze

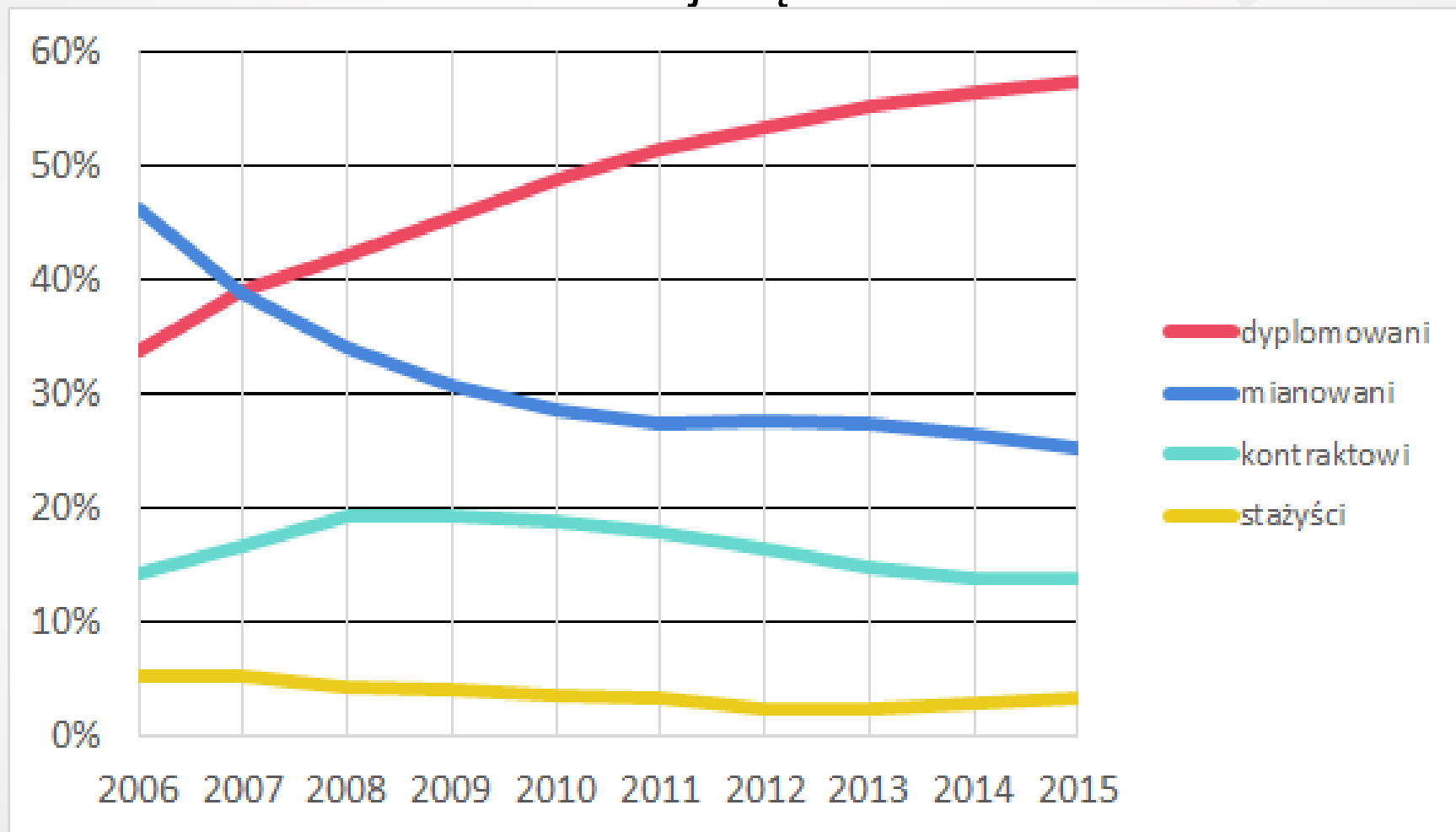
4. Wyniki edukacyjne a warunki nauczania.

wykształcenie nauczycieli,
struktura stopni awansu
zawodowego nauczycieli

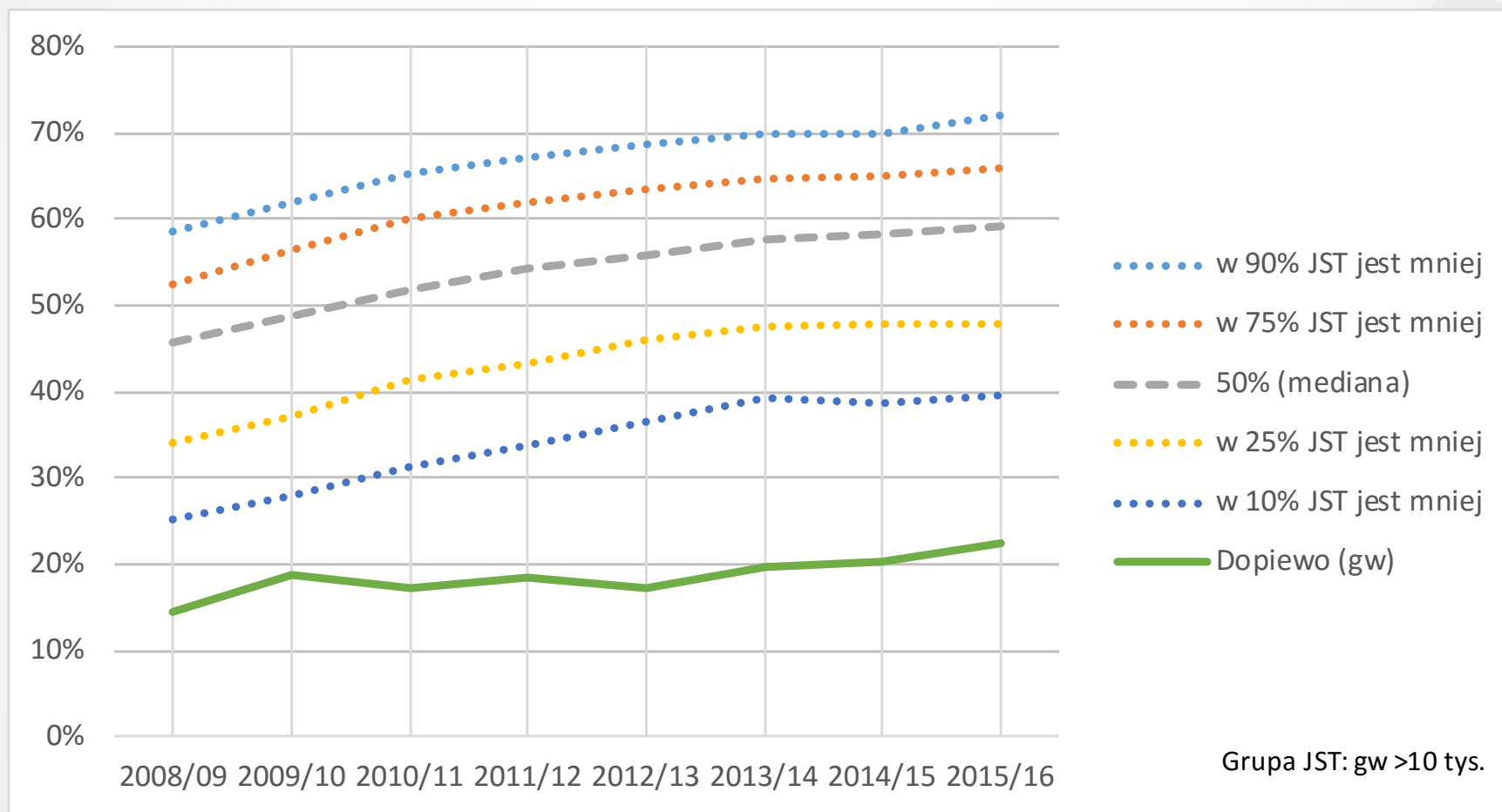
Procent nauczycieli z wykształceniem magisterskim z przygotowaniem pedagogicznym – Dopiewo



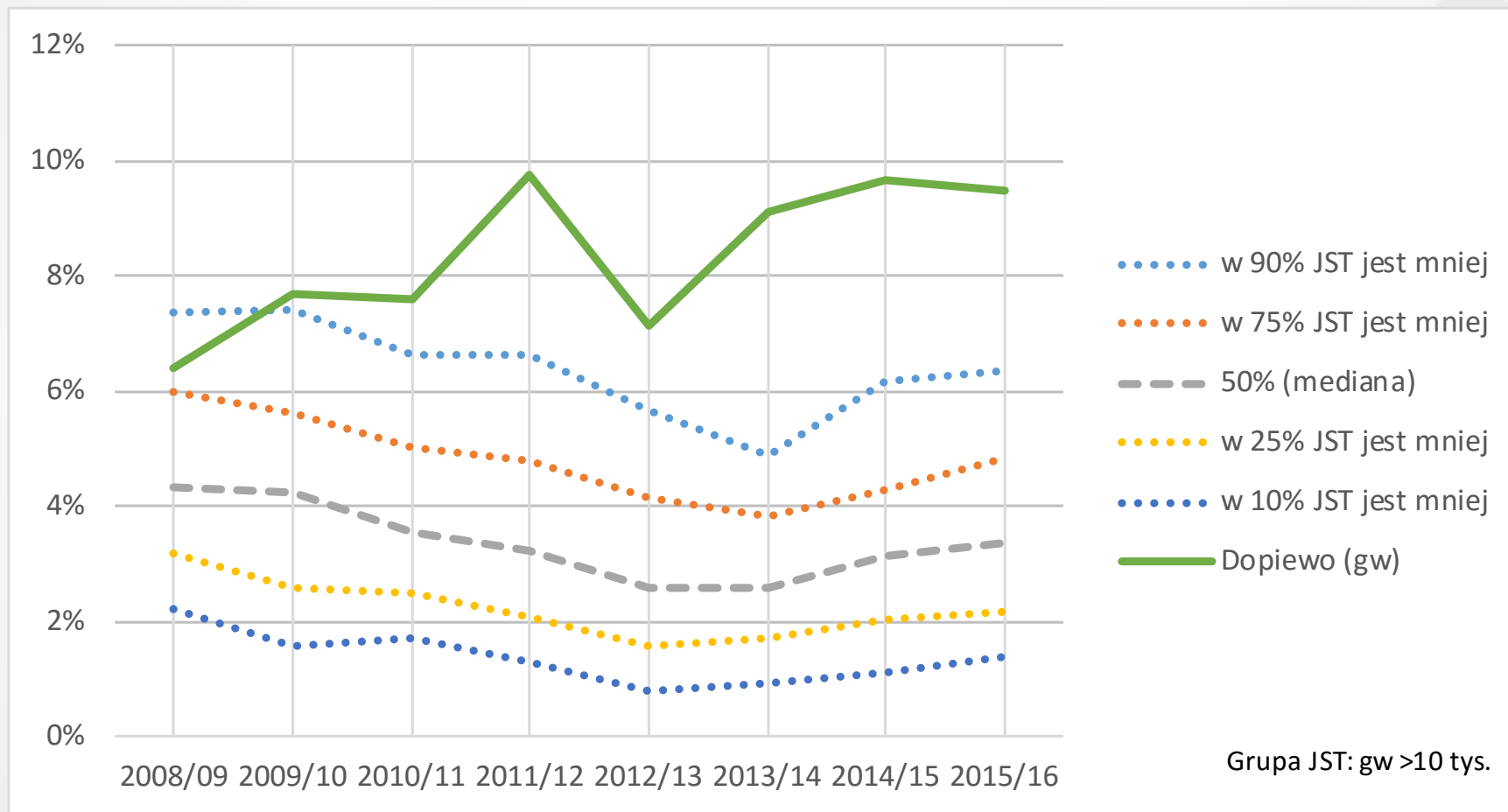
Struktura stopni awansu nauczycieli – wszystkie JST w kraju łącznie



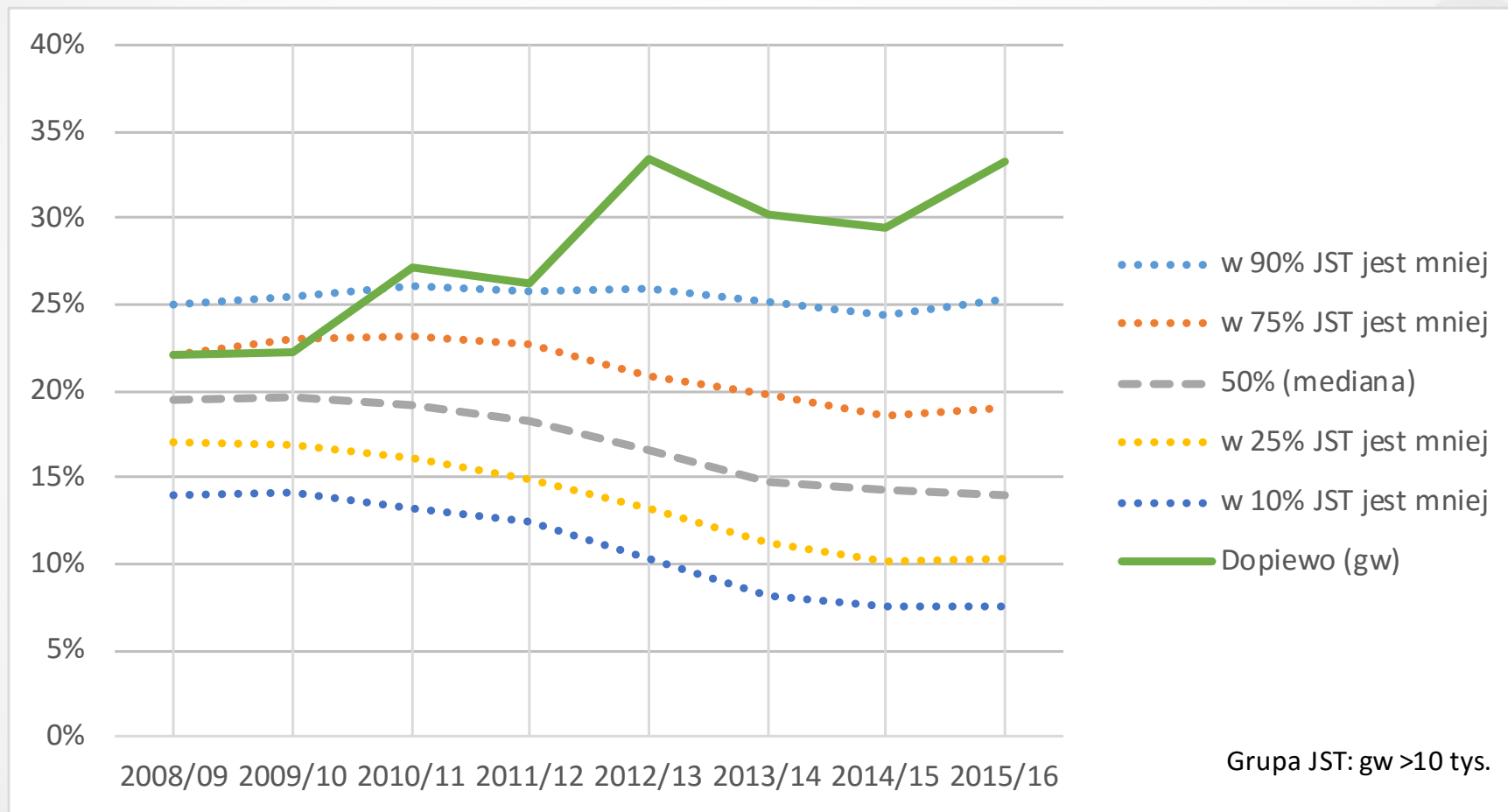
Procent nauczycieli dyplomowanych – Dopiewo



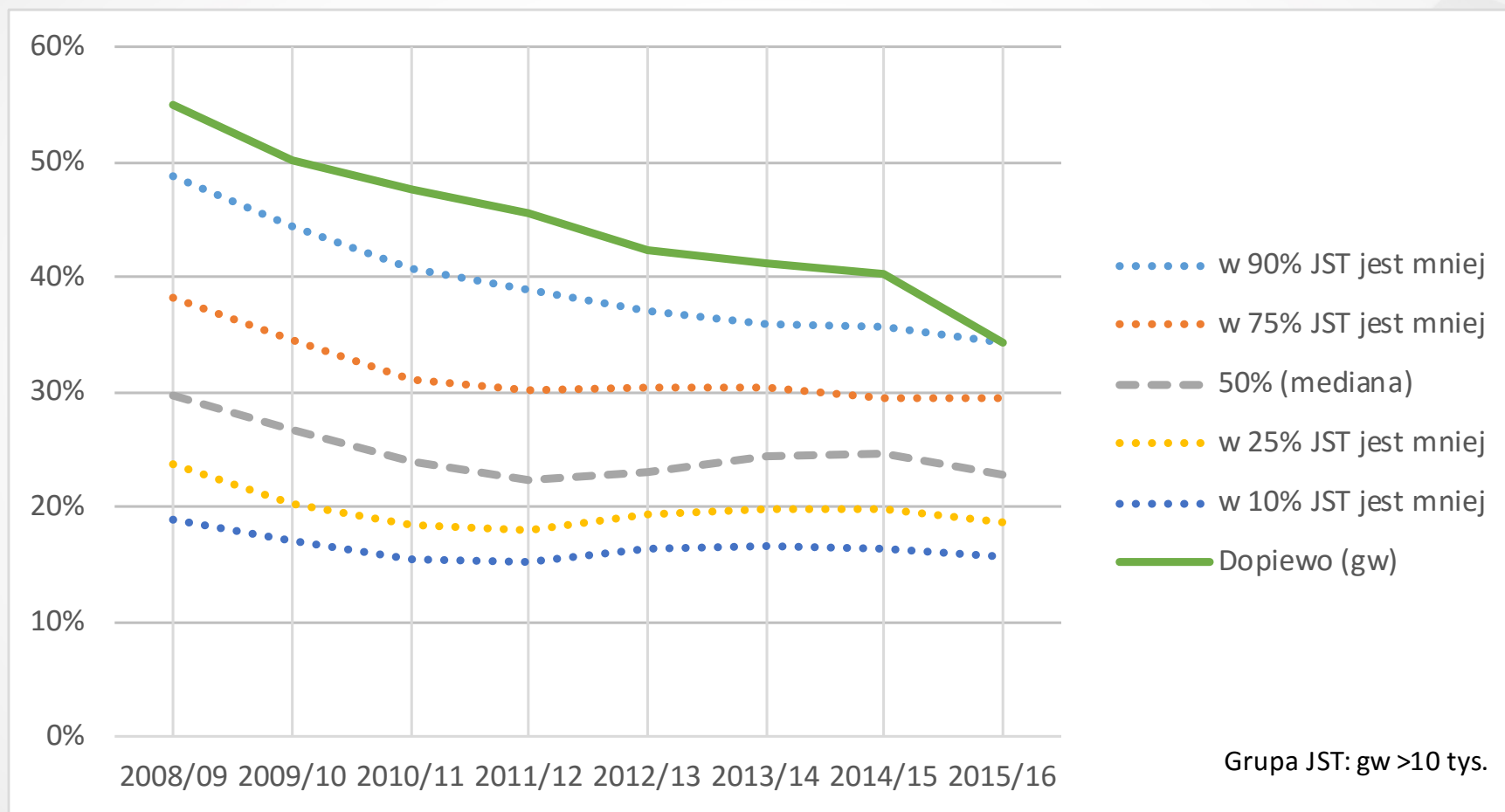
Procent nauczycieli stażystów – Dopiewo



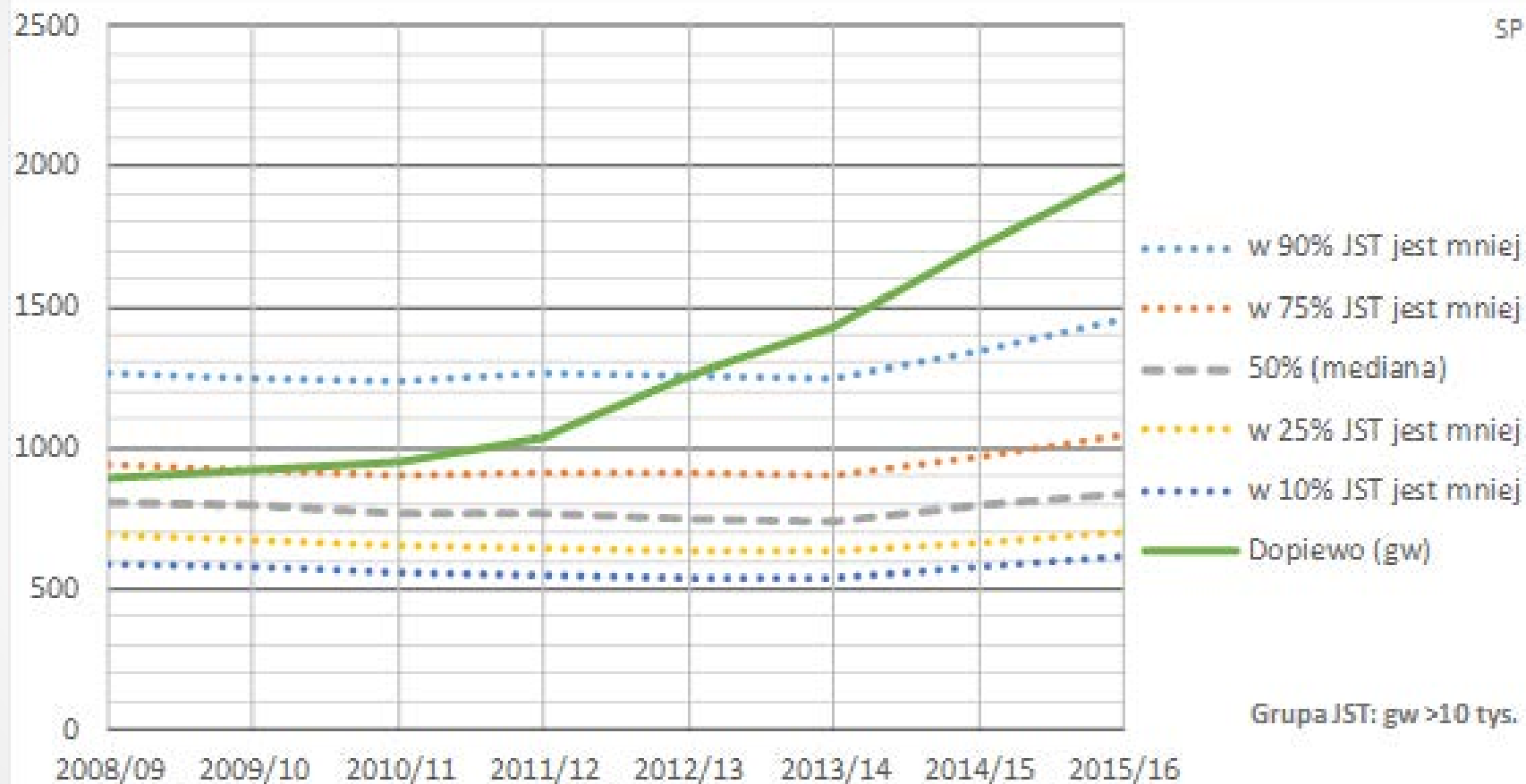
Procent nauczycieli kontraktowych – Dopiewo



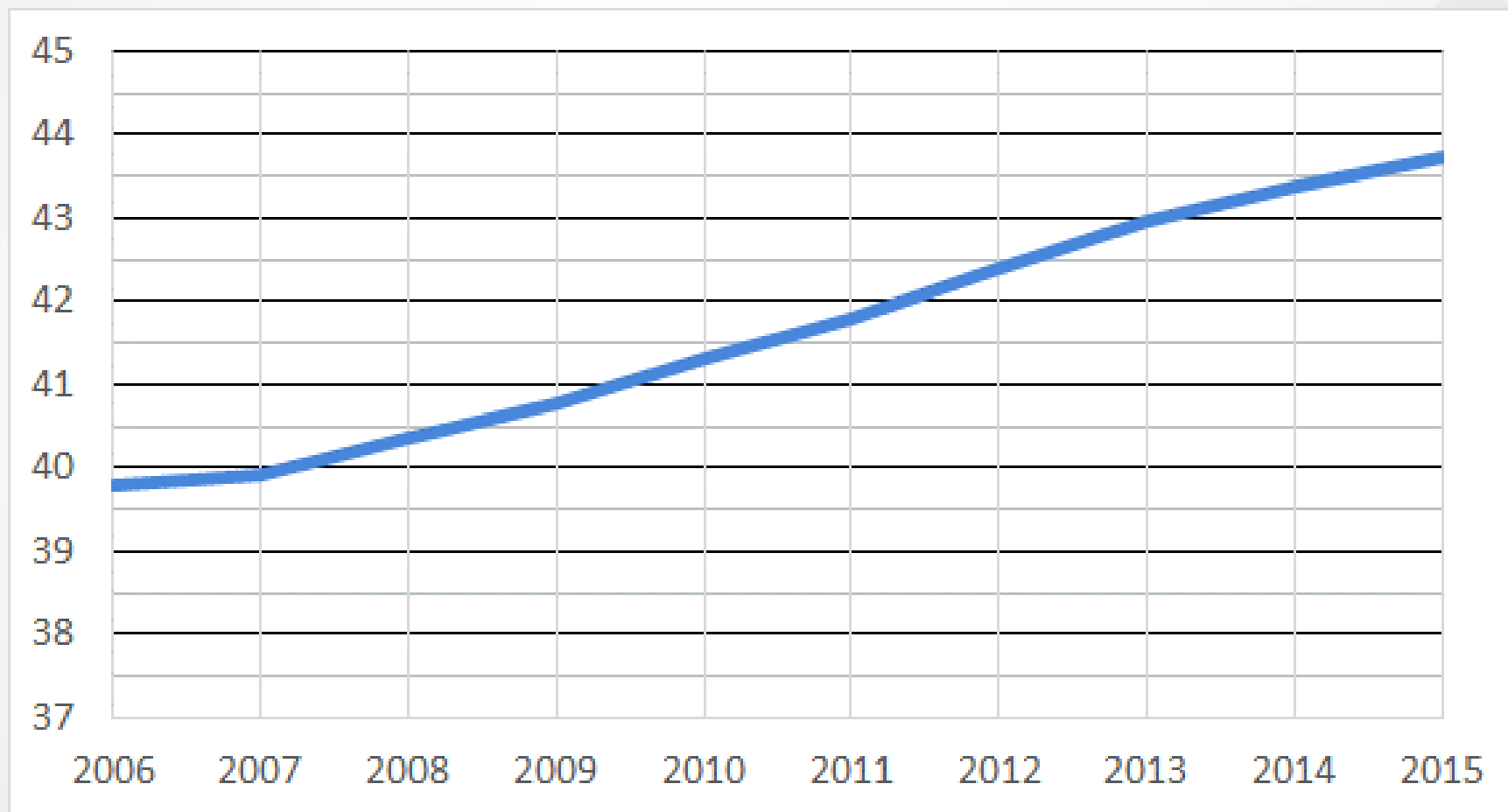
Procent nauczycieli mianowanych – Dopiewo



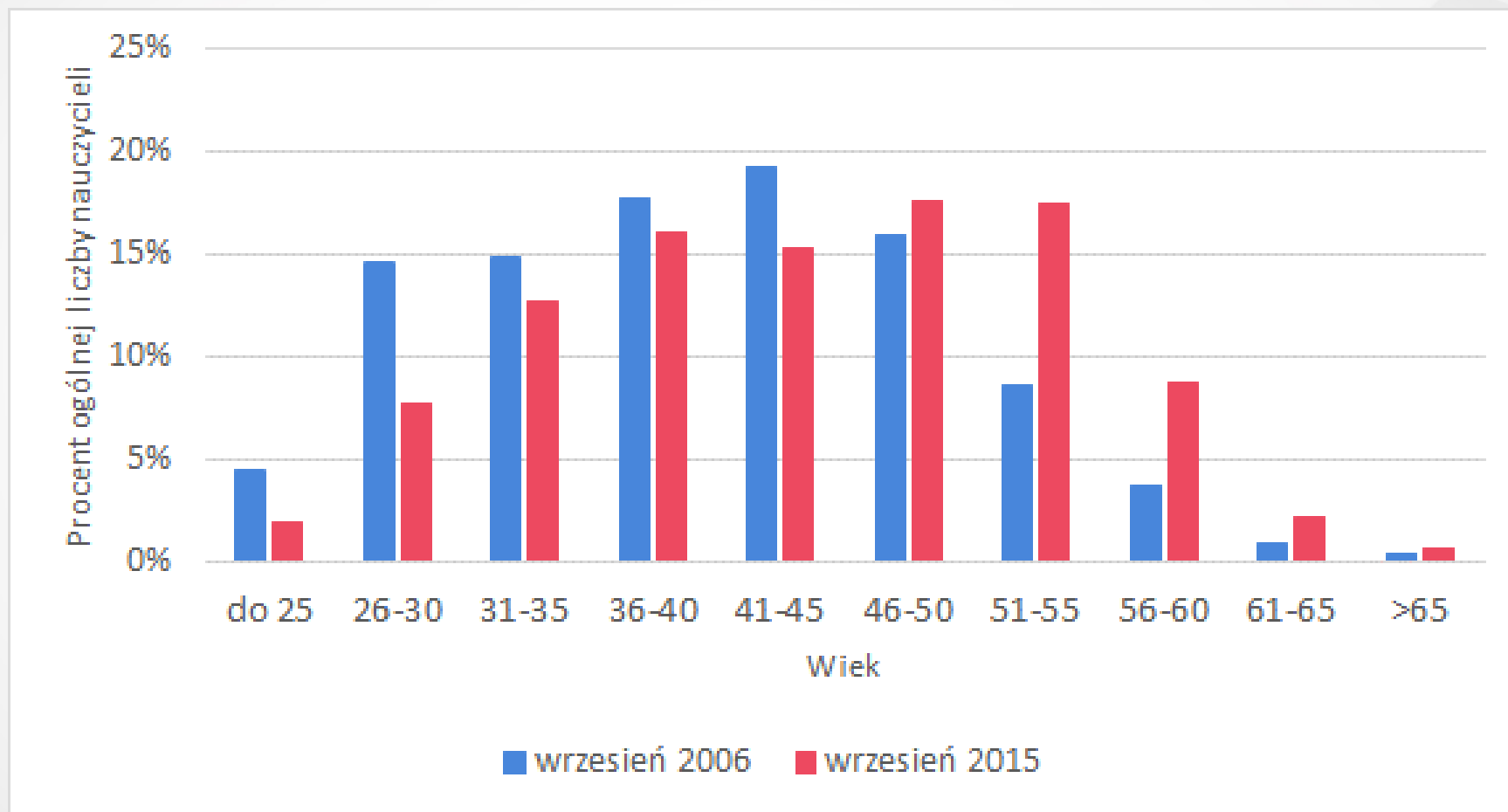
Liczba uczniów SP – Dopiewo



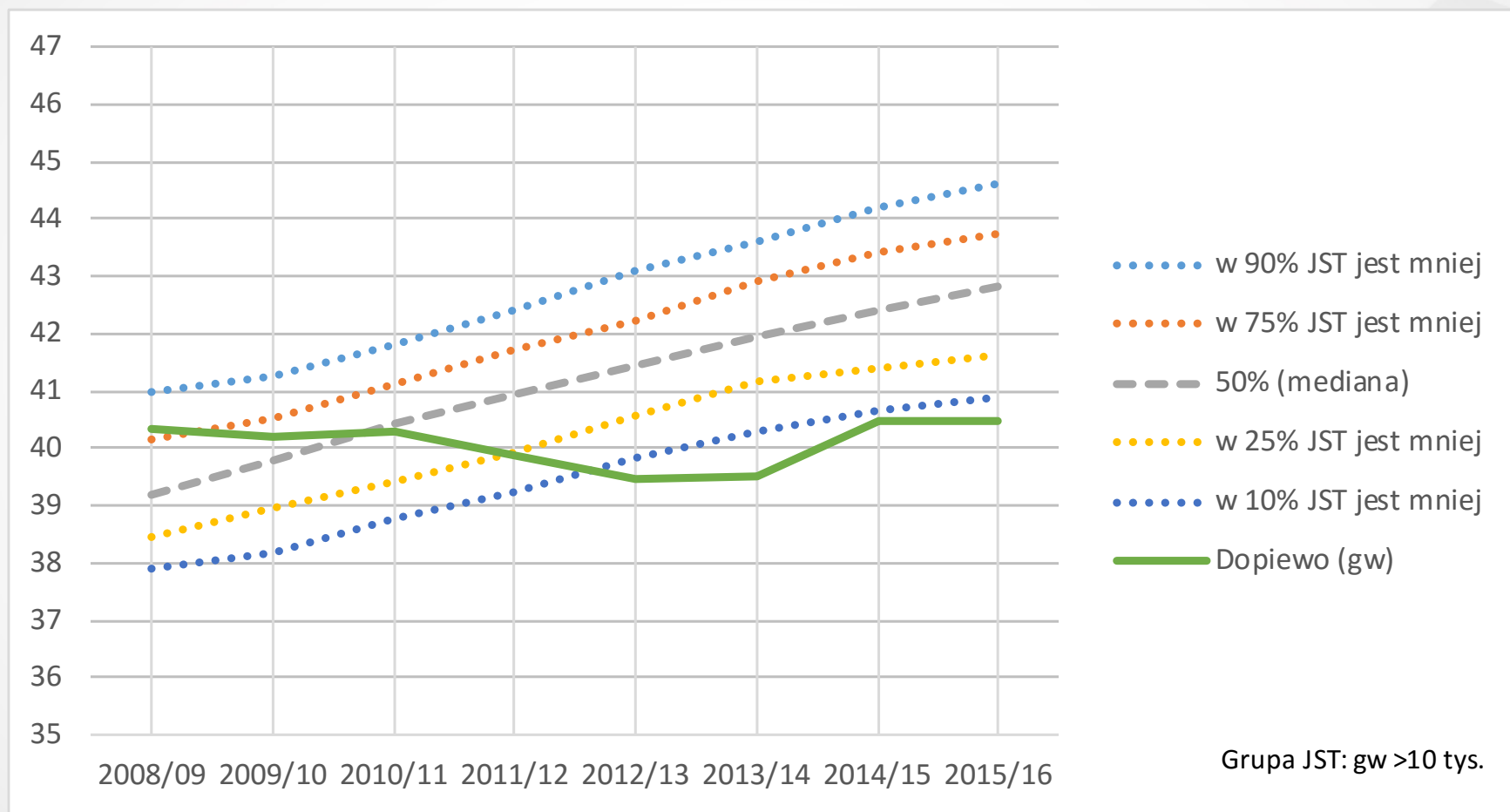
Średni wiek nauczyciela szkoły samorządowej – cały kraj



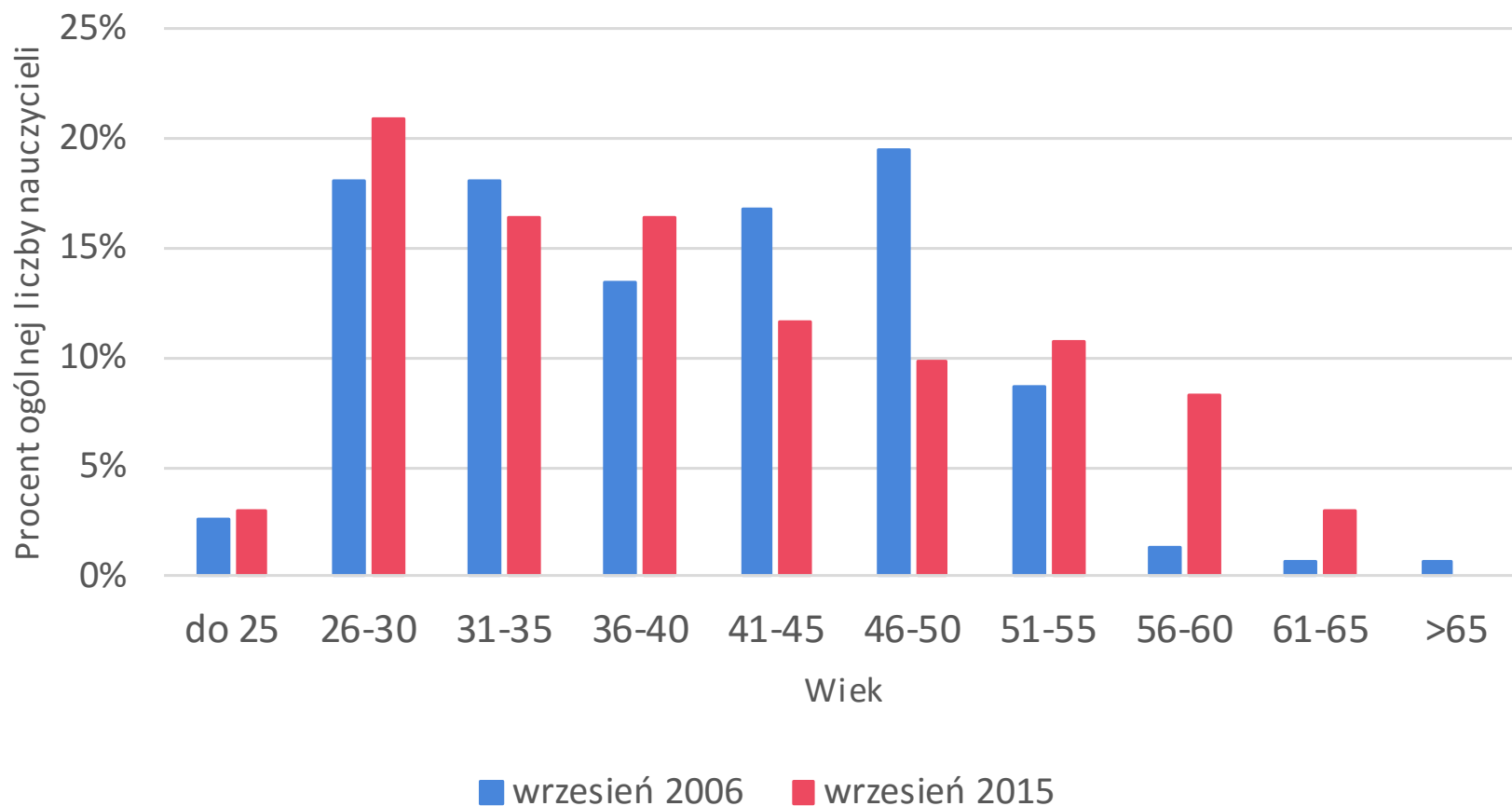
Zmiana struktury wieku nauczycieli – cały kraj



Średni wiek nauczyciela – Dopiewo



Zmiana struktury wieku nauczycieli – Dopiewo



Pytania badawcze:

- Czy jest zależność między wiekiem nauczycieli, strukturą stopni awansu zawodowego, demografią a efektywnością nauczania?
- Jaki wpływ na efektywność nauczania może mieć „starzejąca” się kadra nauczycielska?
- Jakie działania może przedsięwziąć dyrektor, organ prowadzący, aby przeciwdziałać niepożądanym skutkom?

•

•



Czynniki wpływające na wyniki edukacyjne uczniów

„Diagnoza kompetencji kadr zarządzających oświatą oraz pracowników operacyjnych realizujących zadania oświatowe w jednostkach samorządu terytorialnego oraz metod podnoszenia przez nich kompetencji.” (ORE październik 2016r.)



Dotychczasowe formy doskonalenia

Tematyka szkoleń

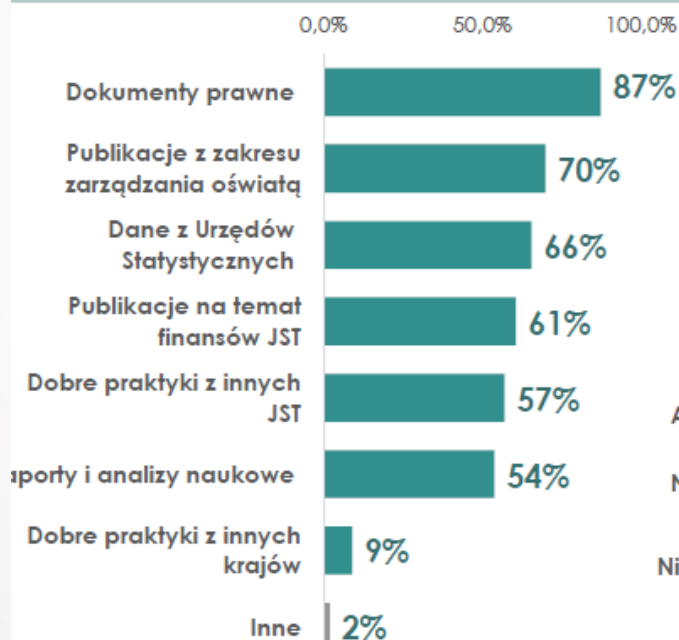
Jakich zagadnień dotyczyły szkolenia, w których brali udział Pana/i pracownicy w ciągu ostatnich trzech lat? (n=393)



Lokalna polityka oświatowa

Analiza dokumentacji

jakich typów, źródeł informacji i danych
orzysztają Państwo w swojej pracy realizując
adania oświatowe w JST? (n=412)



Czy wykorzystujecie Państwo w procesie
zarządzania w gminie któreś z następujących baz
danych? (n=412)



Główne problemy lokalnej polityki oświatowej

Niepewność wobec decyzji podejmowanych na szczeblu centralnym dotyczących reorganizacji całego systemu edukacji w kraju.

Zmienność przepisów prawa oświatowego oraz ustaw regulujących prace instytucji edukacyjnych.

Niski priorytet oświaty w polityce lokalnej samorządów. Przejawia się to zarówno brakiem planowania strategicznego jak i nieorganizowaniem odpowiednio efektywnych struktur zarządzania oświatą.

Ograniczenia budżetowe - budżet na oświatę równy jest lub czasem niższy niż przyznana subwencja oświatowa.

Słabo rozwinięta sieć instytucji mogących świadczyć specjalistyczne usługi rozwojowe dla szkół lub samorządów.

Organizacja obsługi administracyjno-finansowej



Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Sytuacja Miasta Bydgoszczy

1. Jednostki oświatowe - **118**
2. Osoby zatrudnione do obsługi administracyjno – finansowej - **468,10 etatów**
3. Zadanie: pełna księgowość finansowa i budżetowa, płace, obrót kasowy i sprawozdawczość
4. **Ten sam system finansowo księgowy** (w pełni lub częściowo wdrożony)
5. **Różne polityki rachunkowości**
6. **Różne plany kont**
7. **Brak doświadczenia w rozliczaniu podatku VAT**

Planowana etatyzacja w BBFO

Zatrudnienie w nowopowstałej jednostce będzie skutkiem przeniesienia:

- z jednostek oświatowych 148,10 etatów,
- z Wydziału Edukacji i Sportu Urzędu Miasta Bydgoszczy 4,00 etatów,
- z Pracowniczej Kasy Zapomogowo-Pożyczkowej Pracowników Oświaty 3,00 etatów.

oraz skierowania do obsługi z Urzędu Miasta Bydgoszczy jednego etatu Radcy Prawnego i dwóch etatów Informatyków.

Jeden z Radców Prawnych będzie zatrudniony bezpośrednio przez nowopowstałą jednostkę.

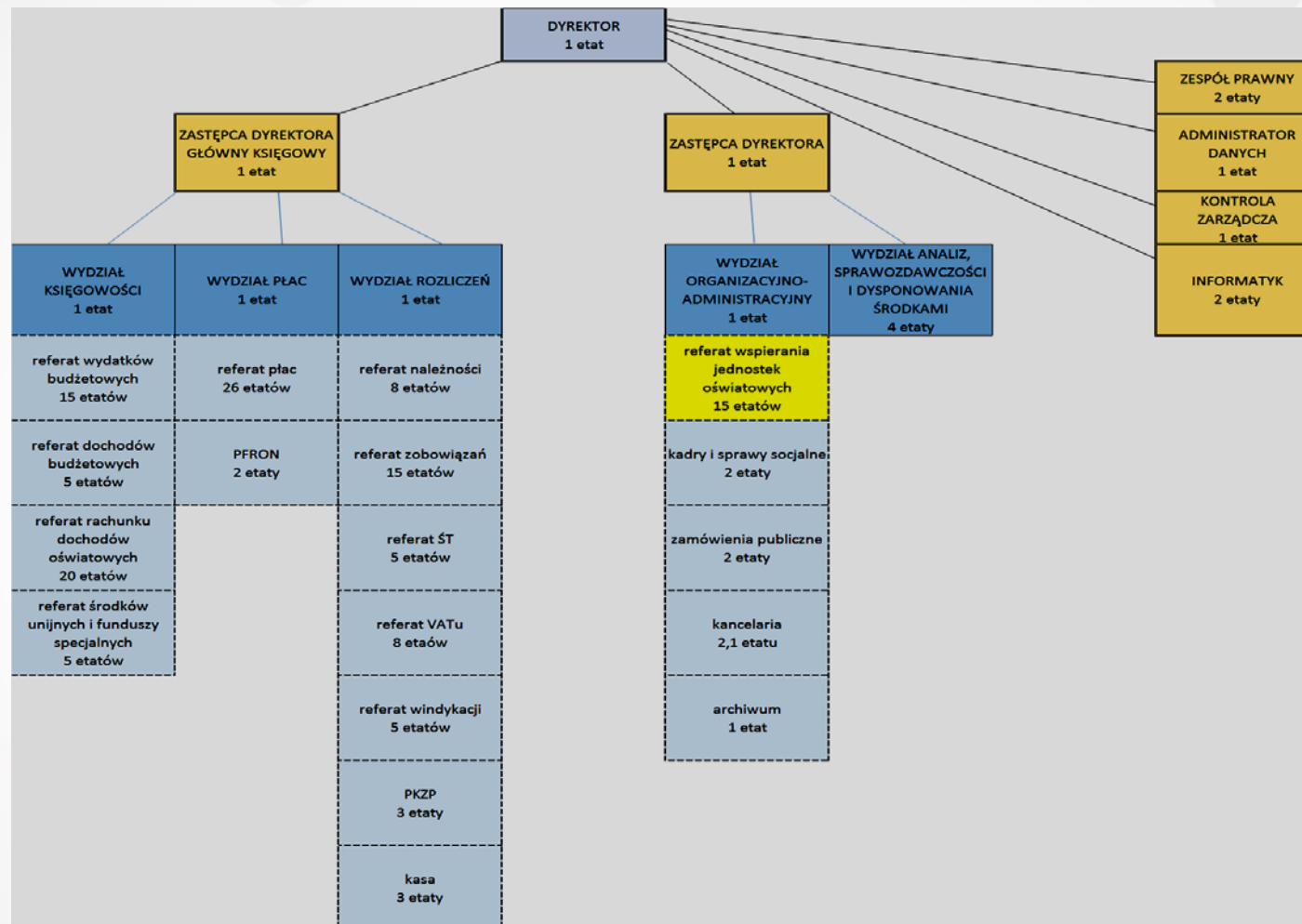
Łączna liczba etatów w nowopowstałej jednostce będzie wynosić **159,10 etatów**.

Przenoszenie etatów z placówek oświatowych do BBFO:

W sierpniu 2016 r. planowane jest przeniesienie 28,5 etatów placowych z 29 placówek.

W styczniu 2017 r. pozostałe 119,60 etatów, w tym 114 etatów głównych księgowych oraz 5,60 etatu wskazanych przez dyrektorów placówek.







ETATY BBFO

Szczegółowa etatyzacja:

Dyrektor	1,00 etat
Zastępca Dyrektora	2,00 etaty
Administrator Danych	1,00 etat
Kontrola Zarządcza	1,00 etat
Wydział Księgowości	46,00 etatów
Wydział Płac	29,00 etatów
Wydział Rozliczeń	48,00 etatów
Wydział Organizacyjno-Administracyjny	23,10 etatów
Wydział Analiz, Sprawozdawczości i Dysponowania Środkami	4,00 etaty
Zespół Prawny	2,00 etaty
Informatyk	2,00 etaty



Planowana etatyzacja w jednostkach oświatowych

Planowana przez Zespół etatyzacja zakładała nie tylko wyodrębnienie etatów, przenoszonych z jednostek oświatowych do Biura, ale również przygotowanie zasad przydziału stanowisk administracyjnych w placówkach, w których ustalono pozostawić następującą liczbę etatów w zależności od liczby oddziałów i obiektów:

– przedszkola	od 1,50	do 2,00
– szkoły podstawowe	od 1,50	do 3,50
– gimnazja	od 1,50	do 2,50
– zespoły szkół ogólnokształcących	od 2,50	do 3,50
– zespoły szkół (dotyczy szkół zawodowych)	od 2,00	do 6,00
– zespoły szkół	od 2,00	do 4,50
– placówki wychowania pozaszkolnego	od 2,00	do 4,50
– specjalne ośrodki szkolno-wychowawcze	od 4,00	do 4,00
– placówki z basenami	od 3,50	do 5,00
– Pałac Młodzieży	od 8,00	do 8,00

W placówkach pozostanie minimum 1,5 etatu do obsługi administracyjno-organizacyjnej oraz pozostającej części finansowej, są to najczęściej sekretarze i intendenci.





ZESTAWIENIE DOTYCHCZASOWEJ I DOCELOWEJ ETATYZACJI

Typ placówki	Ilość placówek	SUMA etatów finansowo-administracyjnych w placówkach - obecnie	Etaty w pozostające w placówkach oświatowych od 01.01.2017r.*	Ilość etatów przenoszonych do BBFO
Przedszkola	24	47,75	36,50	11,25
Szkoły podstawowe	16	58,25	40,50	17,75
Gimnazja	10	28,50	19,50	9,00
Zespoły szkół ogólnokształcących	8	33,00	23,00	10,00
Zespoły szkół (dotyczy szkół zawodowych)	14	79,50	50,00	29,50
Zespoły szkół	25	113,50	75,50	38,00
Placówki wychowania pozaszkolnego	11	34,75	27,50	7,25
Specjalne ośrodki szkolno-wychowawcze	1	6,00	4,00	2,00
Placówki z basenami	8	54,85	35,50	19,35
Pałac Młodzieży	1	12,00	8,00	4,00
	118	468,10	320,00	148,10





WSTĘPNE/ PRZYJĘTE ZASADY PRZYDZIAŁU STANOWISK ADMINISTRACYJNYCH W PLACÓWKACH

Liczbę etatów pracowników pozostających do obsługi spraw administracyjno-organizacyjnych w placówkach ustalono z zachowaniem następujących zasad:

- w przedszkolach:

- przedszkola z oddziałami ogólnodostępnymi – 1,5 etatu
- przedszkola z samymi oddziałami integracyjnymi – 2 etaty

- w szkołach podstawowy z oddziałami ogólnodostępnymi:

- do 8 oddziałów – 1,5 etatu
- od 9 oddziałów do 25 oddziałów – 2,5 etatu
- od 26 oddziałów do 39 oddziałów – 3 etaty
- od 40 oddziałów – 3,5 etatu

- w gimnazjach z oddziałami ogólnodostępnymi:

- do 8 oddziałów – 1,5 etatu
- od 9 oddziałów – 2 etaty
- dodatkowo gimnazja z kuchnią + 0,5 etatu



WSTĘPNE/ PRZYJĘTE ZASADY PRZYDZIAŁU STANOWISK ADMINISTRACYJNYCH W PLACÓWKACH

- w zespołach szkół ogólnokształcących oraz zespole szkół nr 4 i nr 9 z oddziałami ogólnodostępnymi:

- do 19 oddziałów – 2,5 etaty
- od 20 oddziałów – 3 etaty
- dodatkowo zespoły szkół ogólnokształcące oraz zespoły szkół nr 4 i nr 9 z kuchnią + 0,5 etatu

- w zespołach szkół (dotyczy szkół zawodowych):

- do 10 oddziałów – 2 etaty
- od 11 oddziałów – 3 etaty
- dodatkowo:
 - zespoły szkół z internatem + 2 etaty
 - zespoły szkół z centrum kształcenia ustawicznego w strukturze + 1 etat
 - zespoły szkół z centrum kształcenia praktycznego w strukturze + 2 etaty
 - zespoły szkół z dużym obrotem gotówkowym od + 0,5 etatu do + 1 etatu





WSTĘPNE/ PRZYJĘTE ZASADY PRZYDZIAŁU STANOWISK ADMINISTRACYJNYCH W PLACÓWKACH

- w zespołach szkół (bez basenów)

w których skład wchodzi przedszkola, szkoły podstawowe i gimnazja bez basenów

- do 10 oddziałów – 2 etaty
- od 11 oddziałów do 23 oddziałów – 2,5 etatu
- od 24 oddziałów do 34 oddziałów – 3 etaty
- od 35 oddziałów do 44 oddziałów – 3,5 etatu
- od 45 oddziałów – 4 etaty
- dodatkowo:
 - zespoły szkół z młodzieżowymi domami kultury w strukturze + 1 etat
 - zespoły szkół ze szkołami integracyjnymi w strukturze + 1 etat
 - zespoły szkół z ośrodkami rewalidacyjno-wychowawczymi + 0,5 etatu
 - zespoły szkół z przedszkolami w innym oddalonym budynku + 0,5 etatu
 - zespoły szkół z kortami tenisowymi + 0,5 etatu



WSTĘPNE/ PRZYJĘTE ZASADY PRZYDZIAŁU STANOWISK ADMINISTRACYJNYCH W PLACÓWKACH

- w placówkach wychowania pozaszkolnego:
 - bursy – 2,5 etatu
 - poradnie psychologiczno-pedagogiczne
 - do 30 etatów pedagogicznych – 3,5 etatu
 - powyżej 30 etatów pedagogicznych – 4,5 etatu
 - młodzieżowe domy kultury – 2 etaty
 - Szkolne Schronisko Młodzieżowe – 2 etaty
 - Miejski Ośrodek Edukacji Nauczycieli – 2 etaty
- w zespołach szkół/ szkołach z basenami
 - do 16 oddziałów – 3,5 etatu
 - od 17 oddziałów – 4,5 etatu
 - dodatkowo zespoły szkół ze szkołami integracyjnymi w strukturze + 0,5 etatu
- w specjalnych ośrodkach szkolno-wychowawczych – 4 etaty
- w Pałacu Młodzieży – 8 etatów

PYTANIA BADAWCZE

Czy liczba etatów finansowo-administracyjnych gwarantuje profesjonalną obsługę jednostek oświatowych?

W jakim zakresie organizacja efektywnych struktur oświatowych wpływa na jakość realizacji zadań oświatowych?

.....

.....

Trudności w odczytywaniu i interpretacji wskaźników

- występowanie techników i szkół zawodowych razem w klasyfikacji budżetowej
- w sprawozdaniach budżetowych tzw. RB-28 wyróżnia się typy szkół, nie ma wskaźników określających zespoły
- niezgodności roku szkolnego z rokiem budżetowym (sprawozdawczość budżetowa jest roczna – informacja o stanie realizacji zadań oświatowych dotyczy roku szkolnego)

Trudności w odczytywaniu i interpretacji wskaźników

- różnorodność w sposobie realizacji zadań oświatowych w samorządach (różny sposób klasyfikowania wydatków, np. na doskonalenie)
- zmiany spowodowane wprowadzeniem reformy programowej (sposób interpretacji liczby oddziałów z uwzględnieniem: podziału na grupy językowe, wychowania fizycznego, informatyki, tzw. „rozszerzeń”, grup międzyoddziałowych, klas dwuzawodowych – liczba godzin z „ramówki” odbiega od liczby godzin rzeczywistych)
- różnorodność wykorzystywanych narzędzi (brak spójności i kompatybilności systemów)

I jeszcze inne trudności...

- tendencyjność, wygłaszanie opinii, zamiast posługiwania się faktami, brak obiektywizmu, niekoncentrowanie się na wskaźnikach
- brak kompetencji w zakresie pomiaru i analizy wskaźnikowej
- nierzetelne i pobieżne czytanie materiałów przygotowanych do pracy w komisjach, na sesjach
- niekomunikatywność i wybiórczość w przekazywaniu informacji zawartych w formie wskaźników

Podsumowanie

- Nie da się zarządzać strategicznie nie wykorzystując danych, informacji, wskaźników.
- Aby realizować, to zadanie racjonalnie, trzeba:
 - **Umieć zadać pytanie, co chcemy wiedzieć?**
 - **Zastanowić się, skąd pozyskam dane i czy ich pozyskanie jest opłacalne?**
 - **Dobrać trafnie wskaźniki pomiaru.**
 - **Racjonalnie w oparciu wiedzę i doświadczenie je analizować.**
 - **Wspierać się w pracy technologią informacyjną.**

Draż dane i informację, tak aby krzyczały.



...

...i najważniejszy czynnik – czynnik ludzki. (Co nas interesuje? Czy umiemy zadać pytanie? Czy mamy odpowiednie dane? Potrzebna jest wiedza i doświadczenie

Dziękuję za uwagę

Aleksandra Kuźniak

