



OŚRODEK
ROZWOJU
EDUKACJI

Instytut Edukacji Ustawicznej B. Owczarskiej

Raport
z badań systemu akredytacji
placówek doskonalenia
nauczycieli w Polsce



**Instytut Edukacji Ustawicznej dr Beaty Owczarskiej
w Łodzi**

**Raport z badań systemu akredytacji placówek
doskonalenia nauczycieli w Polsce
na przykładzie ewaluacji tego procesu
w województwach małopolskim i dolnośląskim**

Łódź, 29 listopada 2010r.

Badanie zrealizowano na podstawie Umowy o świadczenie usług
Nr ORE/U/GPS/9/2010, zawartej w ramach projektu: „**System doskonalenia nauczycieli oparty na ogólnodostępnym kompleksowym wspomaganium szkół**”, współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego, Priorytet III Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Poddziałanie 3.3.1. w dniu 7 października 2010 r. w Warszawie

pomiędzy:

Skarbem Państwa – **Ośrodkiem Rozwoju Edukacji** z siedzibą w Warszawie (00-478) przy Al. Ujazdowskie 28, zwanym w treści umowy „**Zamawiającym**”, w imieniu, którego działa **Pani Maria Branecka – Pełnomocnik ds. projektów systemowych** w Ośrodku Rozwoju Edukacji

a

Instytutem Edukacji Ustawicznej – dr Beata Owczarska z siedzibą w Łodzi (90-117), przy ul. Narutowicza 7/9, zwanym w treści umowy „**Wykonawcą**”, w imieniu którego działa Beata Owczarska, dyrektor.

Badanie zostało zrealizowane zgodnie z koncepcją projektu zatwierdzoną przez ORE.

W skład zespołu badawczego wchodziły następujące osoby:

1. kierownik projektu – prof. dr hab. Bogusław Śliwerski
2. zastępca – dr Beata Owczarska
3. specjalista ds. analizy i interpretacji danych – mgr Edyta Brudnik
4. specjalista ds. statystycznej analizy danych – mgr Andrzej Śliwerski
5. specjalista ds. analizy stron WWW – mgr Mikołaj Janic
6. ewaluatorzy do badań terenowych – mgr Grażyna Mrówczyńska i mgr Elżbieta Świerczyńska

Spis treści

Funkcje założone i rzeczywiste akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli w Polsce6	
I.1. Istota akredytacji	6
I.2. Podstawy prawne	6
I.3. Zakładane korzyści akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli	7
I.4. Diagnozy i opinie na temat jakości akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli w latach 2003-2010.....	10
I.4.1. Sprawozdania władz MEN na temat procesu akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli dla potrzeb prac parlamentarnych	11
I.4.2. Stan liczbowy placówek doskonalenia nauczycieli i dynamika ich rozwoju.....	16
I.4.3. Pierwsze diagnozy i opinie o jakości akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli na zlecenie MEN	20
Rozdział II	24
Poziom zgodności postępowania akredytacyjnego z obowiązującym prawem na przykładzie województwa dolnośląskiego i małopolskiego w świetle analizy dokumentacji.....	24
II.1. Zastrzeżenia merytoryczne wynikające z dokumentacji procedowania akredytacyjnego:.....	25
II.1.1. Kuratorium nr 1	25
II.1.2. Kuratorium nr 2	28
Uwagi	29
Rozdział III. Opinie i oceny na temat przebiegu akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli	30
III. 1. Opinie nadzoru pedagogicznego i członków zespołów akredytacyjnych	30
III.2. Opinie dyrektorów placówek doskonalenia nauczycieli	35
Rozdział IV. Opinie na temat roli i znaczenia procesu akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli	41
IV.1 Opinia nadzoru pedagogicznego i członków zespołów akredytacyjnych na temat znaczenia akredytacji dla placówek doskonalenia nauczycieli, które się jej poddały....	41
IV.2. Opinie nadzoru pedagogicznego i członków zespołów akredytacyjnych na temat znaczenia akredytacji dla placówek doskonalenia nauczycieli, które się jej nie poddały	42
IV.3. Opinia dyrektorów placówek doskonalenia nauczycieli na temat sensu procesu akredytacyjnego.....	44
	3
System doskonalenia nauczycieli oparty na ogólnodostępnym kompleksowym wspomaganiiu szkół	
Projekt realizowany przez Ośrodek Rozwoju	
w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki Priorytet III Wysoka jakość systemu oświaty,	
Poddziałanie 3.3.1 Efektywny system kształcenia i doskonalenia nauczycieli	



IV.4. Opinia dyrektorów szkół i nauczycieli na temat znaczenia procesu akredytacji PDN a jakością doskonalenia w nich nauczycieli	46
IV.5. Opinie kuratorów oświaty na temat wartości i znaczenia procesu akredytacji.....	50
IV.5.1. Wpływ akredytacji na jakość pracy placówek akredytowanych zdaniem kuratorów oświaty	54
Rozdział V. Analiza porównawcza według kryteriów jakościowych i ilościowych pracy publicznych i niepublicznych (w tym akredytowanych i nieakredytowanych) placówek doskonalenia nauczycieli	59
Causus I: Publiczna PDN, która przystąpiła do akredytacji i uzyskała ją za pierwszym razem - dane na podstawie udostępnionych sprawozdań z realizacji zadań za okres 2007-2009 oraz raportu samooceny	60
Causus II: Publiczna PDN, która przystąpiła do akredytacji i uzyskała ją za pierwszym razem – dane na podstawie udostępnionych sprawozdań z realizacji zadań za okres 2007-2009 oraz raportu samooceny	66
Causus III: Niepubliczna PDN, która przystąpiła do akredytacji i uzyskała ją w dwuetapowym postępowaniu akredytacyjnym, po uzupełnieniu braków w dokumentacji – dane na podstawie udostępnionych sprawozdań z realizacji zadań za okres 2007-2009 oraz raportu samooceny.....	72
Causus IV: Niepubliczna PDN, która przystąpiła do akredytacji i uzyskała ją w dwuetapowym postępowaniu akredytacyjnym, po uzupełnieniu braków w dokumentacji – dane na podstawie udostępnionych sprawozdań z realizacji zadań za okres 2007-2009 oraz raportu samooceny.....	76
Causus V: Niepubliczna PDN, która nie uzyskała akredytacji - dane na podstawie raportu samooceny.....	78
Causus VI: Niepubliczna PDN, która nie przystąpiła do akredytacji – dane na podstawie udostępnionych sprawozdań z realizacji zadań za okres 2007-2009	80
Causus VII: Niepubliczna PDN, która nie przystąpiła do akredytacji – dane na podstawie udostępnionych sprawozdań z realizacji zadań za okres 2007-2009	83
Rozdział VI. Promocja ofert doskonalenia i wizerunek PDN w wyniku uzyskanej akredytacji	89
3. Rozdział VII.	91
VII.1. Charakterystyka badanych nauczycieli.....	92
VII.2. OPINIE BADANYCH NAUCZYCIELI W BADANIU KRZYŻOWYM	94
Wpływ zmiennej: staż pracy.....	95
	4
System doskonalenia nauczycieli oparty na ogólnodostępnym kompleksowym wspomaganii szkół Projekt realizowany przez Ośrodek Rozwoju w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki Priorytet III Wysoka jakość systemu oświaty, Poddziałanie 3.3.1 Efektywny system kształcenia i doskonalenia nauczycieli	

Wpływ zmiennej: awans zawodowy.....	96
Inne analizy	97
VII. 3. OPINIE BADANYCH DYREKTORÓW SZKÓŁ.....	97
VII.3.1. Podobieństwa i różnice między placówkami akredytowanymi a nieakredytowanymi w świetle opinii dyrektorów szkół.....	102
VII.4. OPINIE DYREKTORÓW PLACÓWEK DOSKONALENIA NAUCZYCIELI	117
VII.5. OPINIE NADZORU PEDAGOGICZNEGO NA TEMAT JAKOŚCI PRACY PLACÓWEK DOSKONALENIA NAUCZYCIELI	128
VII.6. Rozwój placówek akredytowanych od chwili uzyskania akredytacji.....	130
REKOMENDACJE DOTYCZĄCE ROZWIĄZAŃ PRAWNYCH W ZAKRESIE AKREDYTACJI PDN.....	137
REKOMENDACJE DOTYCZĄCE ZESPOŁÓW AKREDYTACYJNYCH:.....	138
REKOMENDACJE DOTYCZĄCE PLACÓWEK DOSKONALENIA NAUCZYCIELI I KURATORIÓW OŚWIATY	139
ANEKS.....	141
Analiza stron internetowych placówek doskonalenia nauczycieli	141
I. Małopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli w Krakowie.....	141
II. Instytut Doskonalenia Nauczycieli i Kadr "Edukacja" w Chrzanowie.....	149
II. Instytut Doskonalenia Nauczycieli i Kadr "Edukacja" w Chrzanowie.....	149
III. Beskidzkie Niepubliczne Centrum Doskonalenia Nauczycieli w Suchoj Beskidzkiej	156
IV. Wrocławskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli.....	165
V. Ośrodek Doskonalenia Kadry Kierowniczej Oświaty VULCAN we Wrocławiu...	172

Rozdział I

Funkcje założone i rzeczywiste akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli w Polsce

1.1. Istota akredytacji

Akredytacja jest jednym z zewnętrznych sposobów weryfikowania i zapewnienia jakości procesu doskonalenia zawodowego nauczycieli oraz mierzenia jego efektów. Jeśli placówka ubiega się o akredytację, to jest to równoznaczne z zainteresowaniem jej kadr jak najwyższą jakością procesu edukacyjnego, który jest przez nią oferowany i w niej realizowany. Uzyskanie zatem zewnętrznej akredytacji stanowi potwierdzenie, że placówka spełnia ustalone w systemie oświatowym wymagania i obowiązujące kryteria jakości. Akredytacja powinna być ukoronowaniem procedur ewaluacyjnych, stosowanych w tych placówkach doskonalenia nauczycieli, które mają poczucie obowiązku rozliczania się ze swoich zobowiązań zawartych nie tylko w odpowiednich normach prawa oświatowego, ale i w misji tej instytucji.

1.2. Podstawy prawne

Zgodnie z art. 77a ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.) doskonalenie zawodowe nauczycieli prowadzą publiczne i niepubliczne placówki doskonalenia nauczycieli, które mogą uzyskać - decyzją kuratora oświaty - akredytację stanowiącą potwierdzenie, że dana placówka doskonalenia zapewnia wysoką jakość prowadzonych form doskonalenia nauczycieli.

Szczegółowe warunki i tryb tworzenia, przekształcania i likwidowania oraz organizację i sposób działania placówek doskonalenia nauczycieli, w tym zakres ich działalności obowiązkowej, a także zadania doradców metodycznych, warunki i tryb powierzania nauczycielom zadań doradcy metodycznego określa rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 listopada 2009 r. w sprawie placówek doskonalenia nauczycieli (Dz. U. Nr 200, poz. 1537).

Szczegółowe warunki i tryb przyznawania oraz cofania akredytacji placówkom doskonalenia nauczycieli, a także skład i sposób działania zespołu powołanego przez kuratora oświaty w celu przeprowadzenia oceny działalności placówek doskonalenia nauczycieli ubiegających się o akredytację oraz warunki wynagrodzenia członków zespołu, wzory dokumentów

stosowanych w postępowaniu o uzyskanie akredytacji, a także wysokość i tryb wnoszenia opłat przez placówki doskonalenia nauczycieli ubiegające się o akredytację określa rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 20 grudnia 2003r. w sprawie akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli (Dz. U. Nr 227, poz. 2248).

Akredytacja placówek doskonalenia nauczycieli jest jednym z wielu możliwych zewnętrznych potwierdzeń jakości dla pedagogów wyrażających chęć i potrzebę skorzystania z formy kształcenia ustawicznego. Należy jednak wziąć pod uwagę to, że istnieją bardzo liczne i różne formy potwierdzania jakości („systemy zapewniania jakości”, znaki, nagrody, godła, certyfikaty itp.), o których posiadanie/ uzyskanie zabiegają także te instytucje. Są to potwierdzenia o charakterze uniwersalnym, a więc funkcjonujące na rynku różnego rodzaju przedsiębiorstw czy firm, w tym także dla potrzeb oświaty – np. ISO 9001, Model Doskonałości EFQM, Inwestor w Kapitał Ludzki, Lider Zasobów Ludzkich itp.

1.3. Zakładane korzyści akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli

Korzyści wynikające z akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli mogą być formułowane w zależności od jej adresatów, jak i sprawców czy czynników pozaosobowych, a nadających jakości doskonalenia pożądaną sens. Można je rozpatrywać pod względem¹:

- socjologicznym, mierząc ustosunkowanie się użytkowników do określonych cech jakości doskonalenia;
- humanistycznym, jako kształtowanie warunków pracy i czynników sprzyjających wzrostowi poziomu kultury pedagogicznej podmiotów szeroko rozumianej edukacji (tak w placówkach doskonalenia nauczycieli, jak i w placówkach ich klientów);
- technicznym, jako preferowanie określonych właściwości, które należy nadać produktom lub usługom, by spełniały oczekiwania użytkowników procesu doskonalenia, a więc jego klientów;
- ekonomicznym, jako poprawę wyników finansowych i wzrostu efektywności działania placówek doskonalenia nauczycieli;
- prawnym, w którym jakość jest rozumiana jako zgodność z przyjętymi standardami;

¹ B. Bartz, Międzynarodowa certyfikacja jakości kształcenia, Wyd. Novum, Płock 2000; M. Grzemia-Wojciechowska, Wymagania jakościowe kształcenia zawodowego, w: <http://www.kuratorium.szczecin.pl/index.php/akredytacja/publikacje/91-wymagania-jakosciowe-kształcenia-zawodowego>

- marketingowym, traktującym jakość jako przydatność do promocji i reklamy usług edukacyjnych placówek doskonalenia nauczycieli.

Proces akredytacji powinien sprzyjać osiągnięciu przez wnioskującą placówkę doskonalenia nauczycieli takich celów, jak:

- poprawa jakości świadczonych usług edukacyjnych,
- wzrost zaufania do jednostki prowadzącej doskonalenie nauczycieli,
- zwiększenie konkurencyjności na rynku usług edukacyjnych w sytuacji, gdy na rynku oświatowym funkcjonuje więcej niepublicznych placówek doskonalenia nauczycieli, niż publicznych,
- podniesienie wartości marketingowej placówki doskonalenia, wzmocnienie publicznej reklamy,
- zwiększenie motywacji kadry kształcącej w placówce doskonalenia nauczycieli do podnoszenia własnych kwalifikacji,
- ukierunkowanie rozwoju placówki doskonalenia na osiągnięcie określonych standardów,
- wzrost prestiżu placówki doskonalenia i wzbogacenie oferty szkoleniowej,
- poprawa komunikacji wewnątrz placówki,
- rozwój kultury współpracy, aktywizacja działalności zespołowej,
- rozpoznanie obszarów wymagających poprawy, doskonalenia,
- dostarczenie motywacji personelowi placówki do lepszej pracy,
- popularyzowanie dobrych działań organizacyjnych,
- przyspieszenie podnoszenia jakości doskonalenia, itd.

Można w analizie efektów ubiegania się o akredytację i uzyskania w wyniku tego procesu certyfikatu wymienić cztery filary jakości wg J.J. Bonstingla:²

² J.J. Bonstingl: *Szkoły jakości. Wprowadzenie do Total Quality Management w edukacji.*
Wydawnictwa CODN, Warszawa 1997

1. zrozumienie relacji między klientami i dostawcami,
2. osobiste zaangażowanie w ciągłe doskonalenie,
3. nastawienie na systemy i procesy,
4. stałe zaangażowanie dyrekcji i władz w budowanie jakości totalnej.

W wyniku uruchomionych przez proces akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli powinny być przestrzegane takie zasady, jak:

- zasada "wysokiej jakości" kształcenia opartego na określonym systemie standardów tej jakości, zgodnie z którą jakość ofert edukacyjnych oraz form, metod i technik ich realizacji staje się w danej placówce sprawą kluczową, a dzięki temu jest ona obdarzana zaufaniem tak podmiotów prowadzących, jak i jej klientów.

- zasada elastyczności kształcenia, oznaczająca taką organizację procesu kształcenia, która pozwala rozszerzać i pogłębiać wiedzę, kluczowe kompetencje i umiejętności nauczycieli z uwagi na wykonywaną przez nich pracę w stałym i dynamicznie zmieniającym się środowisku pracy. Tak rozumiane kształcenie powinno zarazem zachęcać pedagogów do edukacji ustawicznej, w ciągu całego życia, która nadawałaby wartość kwalifikacjom, niezależnie od sposobów ich zdobywania. W elastycznym systemie kształcenia każdy sam kreuje swoją ścieżkę edukacyjną w dochodzeniu do kwalifikacji oraz dowodów ich potwierdzenia. Dotyczy to tak placówek doskonalenia, jak i samych nauczycieli.

- zasada mobilności kształcenia oznaczająca taką organizację procesu doskonalenia zawodowego nauczycieli, która zapewni im kwalifikacje do wykonywania pracy zgodnie z wykształceniem na podobnych stanowiskach w różnych miejscach i w różnym czasie. Wartość procesu akredytacyjnego mógłby wzmocnić system wzajemnego uznawania także w innych krajach dyplomów, świadectw i innych dowodów posiadania kwalifikacji nauczycielskich i pedagogicznych w wyniku ukończenia szkoleń w akredytowanych placówkach.

Korzyści z akredytacji placówek doskonalenia powinny zatem przekładać się przede wszystkim na to, co dzięki niej uzyskują nauczyciele, bo to do nich adresowane są oferty programowo-metodyczne oraz dla nich prowadzone są zajęcia doskonalące. Wśród korzyści dla klientów placówek akredytowanych powinny znaleźć się:

- korzystanie z wysokiego poziomu usług edukacyjnych placówki doskonalenia;
- zdobycie nowej wiedzy i umiejętności, koniecznych do rozwiązywania problemów zawodowych dzięki atrakcyjnemu programowi doskonalenia;
- możliwość podwyższenia stopnia awansu zawodowego w wyniku ukończenia odpowiednich studiów, kursów czy szkoleń;
- zwiększenie szansy zatrudnienia przez pracodawców w wyniku uzyskania dyplomu certyfikowanej placówki;
- otrzymanie zaświadczenia potwierdzającego ukończenie szkolenia wydanego przez wiarygodną placówkę.

Także kuratoria oświaty czy szeroko rozumiany nadzór pedagogiczny powinny, w wyniku ubiegania się określonej placówki doskonalenia nauczycieli o otrzymanie akredytacji, dysponować szczegółowymi informacjami na temat rodzaju i jakości usług edukacyjnych świadczonych w tych placówkach. Zakładano także, że tak dyrektorzy szkół, jak i sami nauczyciele będą kierować się w wyborze ofert kształcenia tymi, które są oferowane przez placówki posiadające akredytację. Dyrektorzy placówek oświatowych jako zainteresowani podnoszeniem kwalifikacji przez swoich nauczycieli powinni zlecać przeprowadzenie szkoleń akredytowanym placówkom, gwarantującym wysoką jakość oferowanych usług. Zatrudniając nauczycieli czy pedagogów powinni też uwzględniać fakt posiadania zaświadczeń o ukończonych formach pozaszkolnych w takich jednostkach.

1.4. Diagnozy i opinie na temat jakości akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli w latach 2003-2010

Nie była prowadzona w Polsce diagnoza procesu akredytacji jako zewnętrznego potwierdzenia jakości placówek doskonalenia nauczycieli, co nie oznacza, że tak władze MEN, jak i przedstawiciele tych instytucji nie wypowiedzieli się na ten temat, posiłkując się wybranymi danymi na ten temat.

I.4.1. Sprawozdania władz MEN na temat procesu akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli dla potrzeb prac parlamentarnych

Problem kontroli i oceny jakości doskonalenia nauczycieli był przedmiotem zapytania nr 2521 (nr SPS-0203-2521/03) Pani Poseł Gertrudy Szumskiej z dnia 10 grudnia 2003r., kiedy nie istniały jeszcze właściwe w tym zakresie regulacje prawne, ale przedmiotem konsultacji międzyresortowych i społecznych był projekt rozporządzenia MENiS w sprawie akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli³. Wnioski wynikające z konsultacji wraz z przyjętą treścią rozporządzenia w sprawie akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli określają **funkcje założone tego procesu.**

Podsekretarz stanu, Hanna Kuzińska wyjaśniła w Sejmie w dn. 29.12.2003r. najważniejsze kwestie związane z powstawaniem rozporządzenia dotyczącego akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli. W toku konsultacji projektu powyższego rozporządzenia MENiS przyjęto następujące rozwiązania:

- wycofano wymóg prowadzenia przez placówkę doskonalenia ubiegającą się o akredytację działalności przez co najmniej 3 lata, wprowadzając jednocześnie warunek opracowania, wdrożenia i dokonania ewaluacji trzech programów doskonalenia obejmujących różnorodne działania i formy doskonalenia nauczycieli, w łącznym wymiarze co najmniej 1500 godzin,
- zmieniono warunki dotyczące wymogów kadrowych,
- nie uwzględniono proponowanych zmian pozostających w sprzeczności z zakresem upoważnienia ustawowego dla Ministra Edukacji Narodowej i Sportu zawartego w art. 77a ust. 11 ustawy o systemie oświaty, a dotyczących m.in. „trybu powoływania zespołu akredytacyjnego jednoosobowo przez kuratora”, bowiem art. 77a ust. 6 ustawy w sposób jednoznaczny reguluje powyższą kwestię,

³ Odpowiedź podsekretarza stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej i Sportu Hanny Kuzińskiej - z upoważnienia ministra - na zapytanie nr 2521 w sprawie projektu rozporządzenia dotyczącego akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli, w: <http://orka2.sejm.gov.pl/IZ4.nsf/main/50636ADF>

- w opinii MENiS *osiągnięcie jakości, ani też jej ocena, zarówno przez samą placówkę doskonalenia, jak i zespół akredytacyjny, nie jest możliwa bez uzyskania przez placówkę doświadczenia w opracowywaniu, wdrażaniu i ewaluacji programów doskonalenia nauczycieli, w tym bez zapewnienia wysoko wykwalifikowanej kadry, nowoczesnej bazy dydaktycznej, a także możliwości wymiany przez uczestników doświadczeń i wreszcie bez prowadzenia działalności informacyjnej i upowszechniania problematyki doskonalenia nauczycieli drukiem i w formie elektronicznej.*

Nie zgodzono się z zarzutami, iż:

1) *Proponowane w projekcie rozporządzenia rozwiązania stanowią „potencjalne źródło korupcji” spowodowane przyznawaniem akredytacji w wyniku głosowania zwykłą większością głosów, gdyż akredytację przyznaje w drodze decyzji administracyjnej kurator oświaty, a nie zespół akredytacyjny. Zespół ten dokonuje oceny w sposób jawny, uzasadnia ją i przedstawia kuratorowi oświaty. Ponadto w pracach zespołu może uczestniczyć wskazany przez placówkę doskonalenia obserwator.*

2) *Regulacje zawarte w projekcie rozporządzenia „powodują ograniczenie placówkom możliwości wyboru wykwalifikowanej kadry wykonującej zadania statutowe placówki doskonalenia oraz wykwalifikowanej kadry prowadzącej zajęcia dydaktyczne”, gdyż (...) zgodnie z art. 77a ust. 7 ustawy, w stosunku do kadry placówek doskonalenia nauczycieli określono wymagania, w szczególności w zakresie poziomu wykształcenia oraz przygotowania nauczycieli do pracy z dorosłymi. Także (...) dodatkowe warunki dotyczące kadry, w tym wykraczające poza wymagania określone w rozporządzeniu MENiS z dnia 10 września 200 r. w sprawie szczegółowych kwalifikacji wymaganych od nauczycieli oraz określenia szkół i wypadków, w których można zatrudnić nauczycieli niemających wyższego wykształcenia lub ukończonego zakładu kształcenia nauczycieli (Dz.U. Nr 155, poz. 1288), sformułowano w odniesieniu do części kadry placówki (określając konieczny udział procentowy), co pozwala na zatrudnianie osób posiadających inny poziom i zakres wykształcenia niż wskazany w rozporządzeniu w sprawie akredytacji.*

Jednocześnie nie zgodzono się z opinią, że „jak wskazuje doświadczenie, publiczne i niepubliczne placówki doskonalenia nauczycieli, również te powstałe w ostatnich latach, osiągnęły bardzo wysoki poziom kształcenia nauczycieli”, gdyż opinie formułowane przez na-

uczycieli uczestniczących w różnych formach doskonalenia bywają skrajnie różne, a dotąd nie prowadzono całościowych badań jakościowych w powyższym zakresie.

W opinii Ministerstwa Edukacji Narodowej i Sportu dotychczasowe regulacje dotyczące placówek doskonalenia nie zapewniają jednolitego i wysokiego standardu usług edukacyjnych w zakresie doskonalenia nauczycieli. Stąd między innymi konieczne było wprowadzenie systemu akredytacji, który stanowić ma dodatkowy mechanizm gwarantujący odpowiednią jakość realizowanych przez placówki form doskonalenia.

Zakładano, że akredytacja będzie dobrowolna, w związku z tym obejmie te placówki, które na podstawie własnej oceny dotychczasowej działalności stwierdzą, że osiągają jakość zapewniającą odpowiedni poziom usług edukacyjnych dla nauczycieli, więc podejmą wysiłek ubiegania się o akredytację.

Szacowano, iż w najbliższych latach warunki akredytacyjne spełnić może większość placówek doskonalenia. Główną przeszkodą w uzyskiwaniu akredytacji przez część placówek, w pierwszym okresie obowiązywania regulacji, stanowić może zbyt małe dotychczasowe doświadczenie tych placówek w zakresie realizacji programów doskonalenia.

Ponadto przyznanie lub odmowa przyznania akredytacji oraz wyrażenie zgody przez kuratora oświaty na działalność placówki doskonalenia i wpisanie jej do rejestru prowadzone będą w odrębnym trybie. Placówki działające zgodnie z przepisami rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 23 kwietnia 2003r. w sprawie warunków i trybu tworzenia, przekształcania i likwidowania oraz organizacji i sposobu działania placówek doskonalenia nauczycieli, w tym zakresu ich działalności obowiązkowej oraz zadań doradców metodycznych, warunków i trybu powierzania nauczycielom zadań doradcy metodycznego (Dz.U. z 2003r. Nr 84, poz. 779), również te, które nie posiadają akredytacji, ale zostały przez kuratora wpisane do rejestru, o którym mowa wyżej, mogą organizować rozmaite formy doskonalenia dla nauczycieli oraz realizować autorskie programy, w tym innowacje (...)⁴.

Stan realizacji funkcji założonych procesu akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli można zweryfikować na podstawie tak prowadzonych przez resort edukacji

⁴ tamże

własnych diagnoz, analiz sprawozdań kuratorów oświaty, jak i opinii wyrażanych przez posłów i ekspertów w toku debat publicznych. Przywołujemy je w tym miejscu, gdyż stanowiły one podstawę do opracowania własnej metodologii badań, w tym doboru metod i konstrukcji narzędzi badawczych.

Obradująca w dn. 30 czerwca 2009r. Komisja Edukacji, Nauki i Młodzieży Sejmu RP rozpatrzyła informację Ministra Edukacji Narodowej na temat doskonalenia zawodowego nauczycieli i doradztwa metodycznego w systemie oświaty, poszerzoną o obszerny załącznik na temat realizacji przez kuratorów oświaty w poszczególnych województwach programu wsparcia doskonalenia zawodowego nauczycieli w latach 2007-2008.⁵ Z informacji przedstawionych powyższej Komisji wynikało, że w Polsce (...) *realizacja kształcenia ustawicznego nauczycieli należy do placówek doskonalenia nauczycieli, które powinny adresować swoją ofertę do nauczycieli wszystkich specjalności, a wyspecjalizowane placówki również do nauczycieli przygotowujących się do zawodów unikatowych. Placówki diagnozują potrzeby w zakresie kształcenia ustawicznego nauczycieli, opracowują na podstawie powyższych diagnoz programy i formy doskonalenia, opierając się na najnowszej wiedzy metodycznej i dydaktycznej. Prowadzą odpowiednie formy doskonalenia zawodowego, a także prowadzą ewaluację poszczególnych form dokształcania.*⁶

Zupełnie pominięto doskonalenie zawodowe nauczycieli, jakie ma miejsce w systemie szkolnictwa wyższego na podstawie Ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym z dnia 27 lipca 2005r. Jest to o tyle niepokojące, że tak Państwowa Komisja Akredytacyjna dla szkolnictwa wyższego, jak i komisje branżowe, np. Uniwersytecka Komisja Akredytacyjna, nie prowadzą oceny jakości doskonalenia zawodowego m.in. nauczycieli w ramach prowadzonych przez szkoły wyższe studiów podyplomowych oraz innych form edukacji ustawicznej. Przedmiotem interpelacji Pani poseł Elżbiety Streker-Dembińskiej z dn. 21 stycznia 2010 r. była kwestia prowadzenia szkoleń dla nauczycieli przez zewnętrzne firmy.⁷

⁵ Z. Włodkowski, Informacja Ministra Edukacji Narodowej na temat realizacji przez kuratorów oświaty w poszczególnych województwach programu wsparcia doskonalenia zawodowego nauczycieli w latach 2007-2008, w: Biuletyn Nr 2460/VI w: <http://orka.sejm.gov.pl/Biuletyn.nsf/0/F4A33A68E113F79FC12575FA004BEEEB?OpenDocument>

⁶ Tamże, s. 3


⁷ Odpowiedź podsekretarza stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej - z upoważnienia ministra - na interpelację nr 14069 w sprawie szkoleń dla nauczycieli prowadzonych przez zewnętrzne firmy, w: <http://orka2.sejm.gov.pl/IZ6.nsf/main/0908D8C1>

Z odpowiedzi podsekretarz stanu Lilli Jaroń z dn. 19 lutego 2010r. wynikają istotne dla wprowadzenia koniecznych zmian w systemie akredytacyjnym instytucji doskonalących nauczycieli kwestie, bowiem okazało się, że:

- 1) Minister Edukacji Narodowej nie prowadzi akredytacji i certyfikacji firm szkoleniowych specjalizujących się w szkoleniach kadry pedagogicznej w zakresie prawa oświatowego. Mogłoby to mieć miejsce, gdyby firma szkoleniowa w ramach swojej działalności utworzyła niepubliczną placówkę doskonalenia nauczycieli. W tej jednak sytuacji są one poza kontrolą nadzoru pedagogicznego. Procedura awansu wymusza, czy też umożliwia prowadzenie szkoleń pozornych.
- 2) Wykładowcy firm szkoleniowych nie są w rozumieniu ustawy Karta Nauczyciela nauczycielami i w związku z powyższym nie uczestniczą w programach Ministra Edukacji Narodowej adresowanych do nauczycieli, wychowawców i innych pracowników pedagogicznych zatrudnionych na podstawie ww. ustawy Karta Nauczyciela, w tym również dla nauczycieli konsultantów zatrudnionych w publicznych placówkach doskonalenia nauczycieli i nauczycieli doradców metodycznych.
Poseł Zbigniew Dolata (PiS) zwrócił w czasie obrad Komisji Edukacji, Nauki i Młodzieży w Sejmie pod przewodnictwem posłanki Krystyny Szumilas (PO) w dn. 25 kwietnia 2006 r. uwagę na to, że:

Procedurze awansu towarzyszy (...) bardzo szkodliwa praktyka, a mianowicie właścicielami i pracownikami firm, które prowadzą szkolenia nauczycieli, są eksperci, którzy potem zasiadają w komisjach kwalifikacyjnych. Spotkałem się wielokrotnie z wizytami takich ekspertów, którzy jednocześnie prowadzą szkolenia i mówią niemal otwarcie, że jeżeli u nas odbędziecie jakiś kurs, to w zasadzie procedura awansu będzie prosta. Mówię to dość ogólnie, a takie zjawisko występuje niemal powszechnie. Sformalizowanie procesu awansu zawodowego służy, niestety, takim niepożądanym praktykom niemal korupcyjnym.⁸

- 3) Kuratorzy oświaty w ramach sprawowanego nadzoru pedagogicznego są zobowiązani m.in. do przygotowywania i podawania do publicznej wiadomości, na stronie internetowej kuratoriów, analizy wyników sprawowanego nadzoru pedagogicznego,

⁸ Stenogram posiedzenia Komisji Edukacji, Nauki i Młodzieży dn. 25-04-2006. Biuletyn Sejmu Nr 548/V
(Wersja publikowana w formacie pdf:  0054805.pdf)

w tym wniosków z ewaluacji zewnętrznych i kontroli, a także upowszechniania przykładów dobrych praktyk oraz organizowania konferencji i narad dla dyrektorów szkół i placówek. Przygotowując i upowszechniając powyższe informacje, w tym informacje o placówkach doskonalenia nauczycieli, kuratorzy oświaty wspierają nauczycieli i dyrektorów szkół w weryfikacji tychże placówek.⁹

Z punktu widzenia polityki jakości doskonalenia zawodowego nauczycieli istotne było zatem to, czy kuratorzy oświaty rzeczywiście dbają o to, by na stronie internetowej eksponować najlepsze placówki? Jak stwierdziła podsekretarz stanu: *Przygotowując i upowszechniając powyższe informacje, w tym informacje o placówkach doskonalenia nauczycieli, kuratorzy oświaty wspierają nauczycieli i dyrektorów szkół w weryfikacji tychże placówek. Przepisy te jednak nie dotyczą firm szkolących nauczycieli, działających poza systemem oświaty.*

I.4.2. Stan liczbowy placówek doskonalenia nauczycieli i dynamika ich rozwoju

W świetle danych MENiS z grudnia 2003r. istniało 112 publicznych placówek doskonalenia nauczycieli, dla których organami prowadzącymi były jednostki samorządu terytorialnego, oraz 324 placówki niepubliczne prowadzone przez osoby prawne i fizyczne¹⁰. Biorąc pod uwagę realizację procesu doskonalenia nauczycieli jedynie w strukturze systemu oświatowego stwierdzono, że prowadzą je:

- *cztery centralne placówki doskonalenia nauczycieli prowadzone przez ministra edukacji narodowej i są to: Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Warszawie, Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej w Warszawie, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej w Warszawie, a także Polonijne Centrum Nauczycielskie w Lublinie. (...)*
- *Działalność na rzecz doskonalenia nauczycieli prowadzi także 36 wojewódzkich publicznych placówek doskonalenia nauczycieli prowadzonych przez samorzady*

⁹ Tamże

¹⁰ Odpowiedź podsekretarza stanu w Ministerstwie Edukacji Narodowej i Sportu Hanny Kuzińskiej - z upoważnienia ministra - na zapytanie nr 2521 w sprawie projektu rozporządzenia dotyczącego akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli, w: <http://orka2.sejm.gov.pl/IZ4.nsf/main/50636ADF>

województw. Przygotowują one i realizują programy i projekty szkoleniowe adresowane do nauczycieli danego regionu.

- Doskonalenie nauczycieli organizuje **71 powiatowych i gminnych publicznych placówek doskonalenia nauczycieli** prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego, inne niż samorządy województw. Organizują one przede wszystkim doradztwo metodyczne.

- Działalność na rzecz doskonalenia nauczycieli prowadzi również **380 niepublicznych placówek doskonalenia nauczycieli** prowadzonych przez osoby prawne i fizyczne, w tym o zasięgu ogólnokrajowym¹¹.

W dn. 30.06.2006r. odbyło się pod przewodnictwem posła Andrzeja Smirnowa (PO) posiedzenie sejmowej Komisji Edukacji, Nauki i Młodzieży, które rozpatrywało informację Ministra Edukacji Narodowej na temat doskonalenia zawodowego nauczycieli i doradztwa metodycznego w systemie oświaty. Wynika z niego, że w systemie doskonalenia działalności na rzecz doskonalenia nauczycieli prowadziły cztery centralne placówki doskonalenia nauczycieli prowadzone przez ministra edukacji narodowej (Centralny Ośrodek Doskonalenia Nauczycieli w Warszawie, Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej w Warszawie, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej w Warszawie, a także Polonijne Centrum Nauczycielskie w Lublinie), a także 36 wojewódzkich publicznych placówek doskonalenia nauczycieli prowadzonych przez samorządy województw, 71 powiatowych i gminnych publicznych placówek doskonalenia nauczycieli prowadzonych przez jednostki samorządu terytorialnego, inne niż samorządy województw, które organizowały przede wszystkim doradztwo metodyczne. Działalność na rzecz doskonalenia nauczycieli prowadziło również 380 niepublicznych placówek doskonalenia nauczycieli prowadzonych przez osoby prawne i fizyczne, w tym o zasięgu ogólnokrajowym.¹² W sprawozdaniu przedłożonym powyższej Komisji (na podstawie danych przekazanych przez kuratorów oświaty) stwierdzono, że: *w ciągu 5 lat funkcjonowania przepisów dotyczących akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli, akredytację uzyskało zaledwie 7% publicznych i 2% niepublicznych placówek doskonalenia nauczycieli. Ogółem akredytowało się 8,4% placówek publicznych i niepublicznych.*¹³

¹¹ Z. Włodkowski, Informacja ... op.cit., s. 3-4

¹² Biuletyn Komisji Edukacji i Młodzieży Nr 2460/VI z dn. 30-06-2009 w:
<http://orka.sejm.gov.pl/Biuletyn.nsf/0/F4A33A68E113F79FC12575FA004BEEEB?OpenDocument>

¹³ Tamże

W trzy lata później (30.06.2009r.) odbyło się posiedzenie Komisji Edukacji, Nauki i Młodzieży, która została zapoznana z informacją Ministra Edukacji Narodowej o doksztalcaniu i doskonaleniu zawodowym nauczycieli wraz z analizą funkcjonowania placówek doskonalenia nauczycieli i systemu akredytacji tych ośrodków, a także oceną wykorzystania funduszy Unii Europejskiej oraz środków budżetowych i samorządowych na te cele. Wynika z niego, że zwiększyła się liczba placówek doskonalenia nauczycieli na poziomie wojewódzkim – do 41, powiatowym i gminnym – do 78, a także niepublicznych do 389. Szczególnie *za niepokojące zjawisko uznano znaczny wzrost niepublicznych placówek doskonalenia nauczycieli, które nie są do tego przygotowane. Wskazano na konieczność zmiany systemu organizacji i finansowania ośrodków i placówek doskonalenia oraz objęcie ich wymaganiami akredytacyjnymi.*¹⁴

Z najnowszego Raportu MEN z kwietnia 2010 r. wynika, że na poziomie centralnym działają już tylko 3 placówki doskonalenia nauczycieli¹⁵. Są to:

- Ośrodek Rozwoju Edukacji w Warszawie (ORE),
- Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej w Warszawie (KOWEZiU),
- Polonijne Centrum Nauczycielskie w Lublinie (PCN).

Minister do spraw Kultury i Dziedzictwa Narodowego obecnie prowadzi jedną centralną placówkę doskonalenia dla potrzeb nauczycieli szkół artystycznych, jaką jest Centrum Edukacji Nauczycieli Szkół Artystycznych w Warszawie. Minister Rolnictwa prowadzi jedną centralną placówkę doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych, którzy nauczają w szkołach rolniczych nauczycieli - Krajowe Centrum Edukacji Rolniczej w Brwinowie. Na terenie kraju działa 281 niepublicznych placówek doskonalenia nauczycieli¹⁶ prowadzonych przez osoby prawne i fizyczne, w tym placówki o zasięgu ogólnokrajowym.

Na poziomie regionalnym lub ponadregionalnym samorzady województw prowadzą obecnie w 16 województwach - 38 wojewódzkich publicznych placówek doskonalenia

¹⁴ <http://www.szumilas.pl/page.php?page=showwork&id=337> z dn. 16/07.2010

¹⁵ Raport „Wzmocnienie systemu wspierania rozwoju szkół ze szczególnym uwzględnieniem doskonalenia nauczycieli i doradztwa metodycznego”, MEN, Warszawa, kwiecień 2010.

¹⁶ Źródło: baza SIO, stan na 30 wrzesień 2009 r. (dane ze stycznia 2010r.)



nauczycieli.¹⁷ Natomiast gminy i powiaty realizują zadania z zakresu doskonalenia zawodowego nauczycieli w 63 publicznych placówkach doskonalenia nauczycieli (powiatowych i gminnych).¹⁸

¹⁷ tamże

¹⁸ Tamże

Tabela 1. Wykaz publicznych placówek doskonalenia nauczycieli prowadzonych przez JST i niepublicznych placówek doskonalenia nauczycieli¹⁹

kod woj.	Województwo	organ prowadzący					razem
		samorząd województwa	powiat ziemski	miasto na prawach powiatu	gmina	osoby fizyczne lub prawne	
02	Dolnośląskie	2	18	2	0	16	38
04	Kujawsko pomorskie	3	0	0	0	6	9
06	Lubelskie	1	2	0	0	9	12
08	Lubuskie	2	0	0	0	1	3
10	Łódzkie	4	2	1	0	16	23
12	Małopolskie	1	3	0	0	46	50
14	Mazowieckie	2	4	2	1	31	40
16	Opolskie	2	2	1	0	6	11
18	Podkarpackie	1	2	0	0	9	12
20	Podlaskie	3	1	2	0	10	16
22	Pomorskie	2	1	0	4	31	38
24	Śląskie	5	1	2	1	45	54
26	Świętokrzyskie	1	1	1	0	16	19
28	Warmińsko-mazurskie	2	3	0	1	8	14
30	Wielkopolskie	5	2	1	1	14	23
32	zachodniopomorskie	2	0	1	0	17	20
KRAJ		38	42	13	8	281	382

Warto zwrócić uwagę na fakt, że od 2009r. liczba placówek dosokonalenia nauczycieli w kraju uległa kolejnej zmianie, zmniejszając się w każdej z kategorii terytorialnych i własnościowych. Wśród publicznych placówek wojewódzkich liczba placówek doskonalenia nauczycieli zmniejszyła się o 3; wśród publicznych PDN powiatowych i gminnych – zmniejszyła się o 15, zaś w grupie placówek niepublicznych zmalała aż o 108 placówek.²⁰

I.4.3. Pierwsze diagnozy i opinie o jakości akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli na zlecenie MEN

Opublikowany w kwietniu 2010r. Raport na temat: „*Wzmocnienie systemu wspierania rozwoju szkół ze szczególnym uwzględnieniem doskonalenia nauczycieli i doradztwa*”

¹⁹ Raport „Wzmocnienie systemu wspierania rozwoju szkół ze szczególnym uwzględnieniem doskonalenia nauczycieli i doradztwa metodycznego”, MEN, Warszawa, kwiecień 2010, s. 21.

²⁰ Raport „Wzmocnienie systemu wspierania rozwoju szkół ze szczególnym uwzględnieniem doskonalenia nauczycieli i doradztwa metodycznego”, MEN, Warszawa, kwiecień 2010.

metodycznego” zawiera opinie dotyczące efektywności systemu kształcenia i doskonalenia nauczycieli, w tym m.in. obecnego systemu akredytacji placówek, jaki funkcjonuje od 1 stycznia 2004 r.²¹ Jest to pierwsza krytyczna analiza systemu akredytacji placówek, której autorzy wskazują na konieczność zmian z następujących powodów:

1) Akredytacja placówek doskonalenia nauczycieli nie przyczynia się do wzrostu jakości doskonalenia nauczycieli

- a) *Placówki doskonalenia nauczycieli (...), – głównie ze względu na swój zakres działań, dostępność terytorialną oraz istniejące rozwiązania finansowe, prawne i instytucjonalne – nie są w stanie w sposób kompleksowy zaspokoić rosnących (...) potrzeb szkół i placówek.*
- b) *Brak jest znajomości rzeczywistych potrzeb szkoleniowych, czyli takich, które wynikają z kierunku rozwoju oświaty w kontekście potrzeb rozwojowych społeczeństwa, a nie są tylko wypadkową indywidualnych potrzeb nauczycieli, dostępnej oferty i wymagań systemu awansu.*
- c) *Na skuteczność i efektywność wsparcia negatywny wpływ mają problemy związane z pozyskiwaniem informacji o potrzebach szkoleniowych nauczycieli oraz brak powiązanego systemu promocji szkoleń ważnych ze względu na potrzeby systemu oświaty.*
- d) *Rynek szkoleń kształtowany jest dzisiaj poprzez dostępną ofertę, a nie poprzez rzeczywiste potrzeby systemu oświaty. Słabość systemu pozyskiwania informacji o potrzebach szkoleniowych nie pozwala na osiągnięcie w pełni zadowalających rezultatów.*

2) Akredytacja placówek doskonalenia nauczycieli nie przyczynia się do wzrostu jakości pracy samych placówek doskonalenia nauczycieli

- a) *Brakuje mechanizmów zapewniających odpowiednią jakość oferowanych usług przez instytucje wsparcia szkół.*
- b) *Zapewnieniu jakości systemu doskonalenia nauczycieli nie sprzyjają przepisy prawa oświatowego, które nie oddzielają działań kontrolnych od procesów akredytacji. O akredytacji placówki doskonalenia nauczycieli decyduje kurator oświaty, który*

²¹ Tamże, s. 59- 64

jest również organem sprawującym nadzór pedagogiczny nad placówkami doskonalenia nauczycieli.

- c) *To niewielkie zainteresowanie (akredytacją) wynika z braku mechanizmu promowania akredytowanych placówek przy jednoczesnym skomplikowanym systemie uzyskiwania akredytacji stawiającym duże wymagania dotyczące: kwalifikacji i doświadczenia, a także zatrudnienia kadry, doświadczenia placówki w zakresie realizacji programów doskonalenia zawodowego nauczycieli, w tym programów o zasięgu ogólnopolskim lub międzynarodowym oraz bazy dydaktycznej placówki. Trudności w spełnieniu tych wymagań mają przede wszystkim małe ośrodki: powiatowe i miejskie oraz niepubliczne placówki doskonalenia nauczycieli.*

3) Zbyt mało placówek doskonalenia nauczycieli jest zainteresowanych akredytacją

- a) *Dane MEN o liczbie placówek doskonalenia nauczycieli, które uzyskały akredytację (7% publicznych placówek doskonalenia nauczycieli i 2% niepublicznych placówek doskonalenia nauczycieli) świadczą o niewielkim zainteresowaniu placówek doskonalenia nauczycieli uzyskaniem akredytacji.²²*
- b) *W opinii Ministerstwa Edukacji Narodowej powodem niewielkiego zainteresowania placówek uzyskaniem akredytacji są duże wymogi stawiane placówkom doskonalenia nauczycieli. Trudności w spełnianiu tych wymogów mają przede wszystkim niepubliczne placówki doskonalenia nauczycieli. Niezbędne wydaje się systemowe działanie i wspieranie placówek, mające na celu podniesienie jakości ich pracy, tak by mogły podejmować kroki zmierzające do uzyskania tej akredytacji²³.*

Trzeba podkreślić, że w ciągu 5 lat (do marca 2009r.) od stworzonych możliwości aplikowania o akredytację, uzyskało ją zaledwie 9% spośród wszystkich placówek doskonalenia nauczycieli. Spośród 44 placówek doskonalenia nauczycieli (w tym 33 publicznych i 11 niepublicznych) ubiegających się o nią w województwach, akredytowano 41 placówek, z czego 7% stanowiły placówki publiczne, a 2% - niepubliczne.²⁴

²² Raport „Wzmocnienie systemu wspierania rozwoju szkół ze szczególnym uwzględnieniem doskonalenia nauczycieli i doradztwa metodycznego. Projekt realizowany przez Ministerstwo Edukacji Narodowej w ramach programu Operacyjnego KAPITAŁ LUDZKI Priorytet III Wysoka jakość oświaty, Poddziałanie 3.3.1 Efektywny system kształcenia i doskonalenia nauczycieli, Warszawa kwiecień 2010, s. 59- 64

²³ Z. Włodkowski, Informacja Ministra Edukacji Narodowej na temat realizacji przez kuratorów oświaty w poszczególnych województwach programu wsparcia doskonalenia zawodowego nauczycieli w latach 2007-2008, w: Biuletyn Nr 2460/VI w:

<http://orka.sejm.gov.pl/Biuletyn.nsf/0/F4A33A68E113F79FC12575FA004BEEEB?OpenDocument>

²⁴ Raport „Wzmocnienie systemu wspomagania rozwoju szkół ze szczególnym uwzględnieniem doskonalenia nauczycieli i doradztwa metodycznego” ,MEN, Warszawa , kwiecień 2010, s. 31-32

Tym większe więc znaczenie należałoby przywiązać do akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli w ramach tego systemu.

Oceniając istniejący obecnie w Polsce system doskonalenia nauczycieli należy zauważyć, że do jego mankamentów zalicza się przede wszystkim:

- funkcjonowanie w oderwaniu od potrzeb szkoły, kreowanie oferty doskonalenia stosownie do samodzielnie ocenianych potrzeb i w zależności od kompetencji zatrudnionej kadry,*
- kierowanie oferty przede wszystkim do pojedynczych nauczycieli, niedostateczne uwzględnianie potrzeb szkoły, w tym rady pedagogicznej jako całości i szkoły jako instytucji; doskonalenie poszczególnych nauczycieli wyłącznie w zakresie przez nich wybranym powoduje, że mimo licznego i wielokrotnego uczestnictwa w różnych formach doskonalenia udział w szkoleniach tysięcy nauczycieli nie zmienia niczego w szkole ani bezpośrednio po ich powrocie ani później.*

System doskonalenia nauczycieli powinien:

- być blisko szkoły,*
- pracować na potrzeby szkoły,*
- wykorzystywać potencjał różnych instytucji, które mogą świadczyć na rzecz szkoły, tj. placówek doskonalenia nauczycieli, poradni psychologiczno - pedagogicznych, bibliotek pedagogicznych.²⁵*

²⁵ Raport „Wzmocnienie systemu wspierania rozwoju szkół ze szczególnym uwzględnieniem doskonalenia nauczycieli i doradztwa metodycznego”, MEN, Warszawa, kwiecień 2010

Rozdział II

Poziom zgodności postępowania akredytacyjnego z obowiązującym prawem na przykładzie województwa dolnośląskiego i małopolskiego w świetle analizy dokumentacji

Zespół badawczy dokonał analizy dokumentacji związanej z prowadzonym postępowaniem akredytacyjnym w stosunku do trzech placówek doskonalenia nauczycieli na terenie województwa małopolskiego oraz dwóch na terenie województwa dolnośląskiego, które ubiegały się o akredytację. Przyjęto następujące kryteria analizy dokumentacji:

1. Czy podmioty ubiegające się o akredytację spełniały wymóg złożenia wniosku placówkę nie wcześniej niż po upływie roku od dnia rozpoczęcia działalności podlegającej akredytacji oraz do kuratora oświaty właściwego ze względu na siedzibę placówki?
2. Czy zachowano w procesie akredytacji pięć etapów postępowania (złożenie wniosku, ocena formalna wniosku – proces dopuszczenia do akredytacji, powołanie zespołu ds. oceny działalności placówki, ocena placówki przez zespół – proces kwalifikowania dowodów jakości, raport komisji – protokół zespołu oceniającego i decyzja kuratora o przyznaniu lub odmowie przyznania akredytacji, wydanie certyfikatu lub uzasadnienia odmowy)?
3. Czy złożona do kuratora oświaty dokumentacja wymagana przy ubieganiu się o akredytację zawierała wniosek wraz z załącznikami zaświadczającymi o spełnianiu warunków niezbędnych w ubieganiu się o akredytację?
4. Czy oceny placówki dokonał zespół powołany przez kuratora oświaty? Kto wchodził w skład w/w zespołu (kurator, przedstawiciel organizacji pracodawców oraz wojewódzkiego lub powiatowego urzędu pracy, obserwator)?
5. Czy zespół akredytacyjny prowadził swoje prace zgodnie z obowiązującą procedurą dwustopniowego badania jakości doskonalenia nauczycieli w placówkach?

5a) Czy przeprowadzono analizę formalną wniosku? (stwierdzenie niekompletnej dokumentacji; wyznacz. 7 dniowego terminu na uzupełnienie; stwierdz. kompletności

wniosku; ustalenie składu zespołu akredytacyjnego; wstępna ocena przez zespół działalności PDN na podstawie wniosku; wnioski do PDN o udzielenie dodatkowych informacji i wyjaśnień; ustalenie oceny po wstępnej analizie wniosku i dokument.
(pozytywna – negatywna)

5b) Czy przeprowadzono analizę faktyczną doskonalenia w placówkach wnioskodawczych? (Wyznaczenie terminu i programu wizyt akredytacyjnej w PDN; powiadomienie dyrektora PDN o terminie wizytacji w trybie administracyjnym - 14 dni przed wizytacją; przeprowadzenie wizyt akredytacyjnej; końcowa ocena zespołu akredytacyjnego działalności PDN; przedłożenie wniosku i dokumentacji Kuratorowi Oświaty).

6) W jaki sposób zespół akredytacyjny weryfikował dane samooceny?
Czy zastosowano zróżnicowane metody zbierania dowodów spełniania warunków (np. analiza dokumentów, obserwacje, wywiady indywidualne i grupowe, ankiety)?

7) Co zespół akredytacyjny poddał ocenie? Jakiego rodzaju dokumentację uczyniono przedmiotem weryfikacji (czy była to dokumentacja: kadrowa, programowa, diagnostyczna, ewaluacyjna, czy zasoby rzeczowe, finanse placówki, wizerunek rynkowy)?
Czy hospitowano zajęcia? Czy zwracano uwagę na silne i słabe strony placówki?

8) Czy decyzję o przyznaniu akredytacji wydał kurator oświaty właściwy dla siedziby placówki w drodze decyzji administracyjnej, a po przeprowadzeniu postępowania akredytacyjnego?

II.1. Zastrzeżenia merytoryczne wynikające z dokumentacji procedowania akredytacyjnego:

II.1.1. Kuratorium nr 1

- 1) Stwierdzono niewłaściwy dobór członków zespołu akredytacyjnego.
Miało to miejsce w przypadku powołania przez kuratora oświaty w skład w.w. zespołu ds. akredytacji niepublicznej PDN na jej członka - dyrektora ubiegającej się także o akredytację publicznej PDN.
- 2) Zaskakującą decyzją jest odstąpienie kuratora oświaty od wydania negatywnej decyzji po przeprowadzonej akredytacji w niepublicznej PDN tylko dlatego,



że dyrektorka tej placówki otrzymawszy w dn. 17.01.2006r. informację zwrotną od zespołu akredytacyjnego (po jednogłośnie negatywnym głosowaniu w sprawie akredytacji), w dwa dni po wizytacji przesłała do Kuratorium Oświaty pismo o wycofanie wniosku. Uznanie przez kuratora oświaty całego postępowania jako bezprzedmiotowego i jego umorzenie jest naruszeniem prawa administracyjnego. Postępowanie bowiem zostało wszczęte i do czasu prowadzonej akredytacji dochowano wszystkich procedur.

Wśród zarzutów, jakie sformułował Zespół Akredytacyjny w stosunku do w.w. PDN, były tak fundamentalne, jak:

1) w sprawach kadrowych:

- brak potwierżeń w aktach osobowych ukończenia kursów przygotowujących do pracy z dorosłymi,
- brak było potwierzenia ukończonych form doskonalenia nadających uprawnienia do prowadzenia zajęć ujętych we wniosku o udzielenie akredytacji,
- brak było dokumentacji potwierdzającej pięcioletnie doświadczenie zawodowe z zakresie doskonalenia lub kształcenia nauczycieli (tylko 30% nauczycieli kształcących posiadało 5-letnie doświadczenie zawodowe: 6/20),
- inna kadra była podana we wniosku, a inna występowała w dokumentacji faktycznej realizującej określone formy doskonalenia,
- część kadry nie posiadała kwalifikacji do prowadzenia niektórych form zajęć dydaktycznych,
- nie wszyscy nauczyciele opracowujący i wdrażający programy doskonalenia nauczycieli, posiadali stopnie nauczyciela dyplomowanego oraz ukończone formy doskonalenia zawodowego przygotowujące do pracy z dorosłymi (nie został spełniony wymóg 80% kadr ze stopniem nauczyciela dyplomowanego – 8/12),
- zatrudniona kadra podlegała ciągłej rotacji, co w sposób jednoznaczny utrudniało dokonywanie systematycznej jej oceny, także rozpoznawanie potrzeb i tworzenie warunków do doskonalenia zawodowego budziło wątpliwości.

2) Zastrzeżenia dotyczące pracy PDN:

- nie opracowano systemu badania potrzeb nauczycieli w zakresie doskonalenia zawodowego,
- nie badano efektów realizacji programów,
- nie badano, czy wiedza i umiejętności nabyte przez uczestników doskonalenia są wykorzystywane w ich praktyce zawodowej,
- nie dokumentowano systematycznie i w jednolity sposób dokumentacji przebiegu procesu planowania i wdrażania i ewaluacji realizowanych programów i form doskonalenia.

3) W dokumentacji placówki stwierdzono w trakcie wizyty akredytacyjnej, że:

- w części obszarów nie odpowiadała ona opisom opracowanym przez dyrektora we wniosku o udzielenie akredytacji,
- nie udokumentowano i nie opracowano systemowego podejścia do badania potrzeb nauczycieli w zakresie doskonalenia zawodowego,
- w programach kursów stwierdzono braki w konstrukcji programów (uchybień dotyczyły m.in. braku celów szkoleń – ogólnych i szczegółowych; sposobów realizacji oraz zasad rekrutacji uczestników),
- nie wszystkie programy zawierały przykładowe narzędzia ewaluacji i przykładowe materiały dla uczestników,
- nie przedstawiono jednolitego systemu oraz sposobu dokumentowania procesu planowania i wdrażania, a także ewaluacji realizowanych form doskonalenia i programów.

II.2. W odniesieniu do niepublicznej PDN, której przyznano akredytację, stwierdzono w toku wizytacji następujące uchybień:

- brak udokumentowanego co najmniej dwukrotnego badania potrzeb klientów,
- większość programów opracowanych w ośrodku zawiera elementy przewidziane dla sylabusów,
- nie stwierdzono przykładowych materiałów dla uczestników,
- w programach szkoleń rzadko występują cele szczegółowe, natomiast dominują krótkie formy kształcenia,
- celowym byłoby ujednoczenie formy opracowywania programów kursów, gdyż są one rozproszone,

- brak potwierdzenia realnego wykorzystania wyników ewaluacji (do ewaluacji stosuje się jeden – ten sam wzór kwestionariusza ankiety),
- uczestnikom wydaje się zaświadczenia o ukończeniu doskonalenia, ale brak informacji o liczbie godzin odbytego szkolenia,
- sporządzona przez dyrektora samoocena placówki jest bardzo lakoniczna i ogólnikowa, mało wnikliwa.

W odniesieniu do akredytacji publicznej PDN stwierdzono, że:

- a) został złamany przepis zobowiązujący zespół akredytacyjny do pisemnego poinformowania w fazie wstępnej oceny dokumentacji o konieczności uzupełnienia danych (w tym przypadku nt. kwalifikacji kadry kierowniczej, kadry prowadzącej zajęcia dydaktyczne i autorów programów edukacyjnych realizowanych przez PDN), powiadamiając o brakach w dokumentacji telefonicznie na kilka dni przed posiedzeniem zespołu. Tego typu procedury nie zastosowano w czasie oceny wniosku o akredytację niepublicznej PDN. Powiadomienie dyrektor placówki wnioskującej o akredytację przed posiedzeniem Zespołu, a więc kiedy nie była przeprowadzona jeszcze formalna, wstępna ocena przedłożonej dokumentacji, było działaniem wspomagającym, bowiem po nadesłaniu brakujących dokumentów można było w czasie badającego wniosek posiedzenia stwierdzić, że spełnia on wymagania.

II.1. 2. Kuratorium nr 2

1.) Stwierdzono w przypadku akredytacji publicznej PDN:

- a) naruszenie prawa, gdyż akredytacja była przeprowadzona w 2005 r., natomiast jak odnotowano w materiale dokumentacyjnym – „Własna ocena działalności placówki doskonalenia nauczycieli” jako podstawowy dokument do przedmiotowej oceny – została przekazana do Kuratorium Oświaty dopiero 3 lata później!
Takie postępowanie jest niezgodne z obowiązującym prawem. Jakże bowiem materiały były podstawą do uruchomienia działania zespołu akredytacyjnego na trzy lata przed wydaniem uchwały w sprawie oceny PDN?

- b) Przedłożona dokumentacja jest szczątkowa, niestarannie przygotowana, brak w niej kluczowych dla procedowania protokołów z fazy wstępnej. Dokumentacja zawiera jedynie protokół z prac zespołu po wizytacji akredytacyjnej.
- 2) W przypadku akredytacji niepublicznej PDN stwierdzono:
- brak w dokumentacji danych obserwatora (nieczytelny podpis),
 - z protokołu zespołu akredytacyjnego KO wynika, że wystąpił on o uzupełnienie dokumentacji w następującym zakresie: *należy przedstawić jednoznaczne, uporządkowane wykazy kadry oraz dokumentację potwierdzającą spełnienie wymogu w pkt. § 31.h i 3.1.g oraz w 3.1.c - rozliczenie godzinowe co najmniej 1500 godz.* Na to działanie dano PDN czas przekraczający obowiązujący limit. Zespół wystąpił po raz drugi o uzupełnienie dokumentacji.
 - W dokumentacji nie ma protokołu z posiedzenia zespołu akredytacyjnego stwierdzającego kompletność wniosku. Dwa posiedzenia zespołu nie zawierają takiej konkluzji, a wręcz przeciwnie zobowiązują wnioskodawcę do uzupełnienia danych.

Uwagi

Akredytacja jest postrzegana jako broń wymierzona „przeciwko komuś”:

- placówkom akredytowanym – gdyż znajdują się one pod ciągłą kontrolą;
- nieakredytowanym – gdyż są posądzane o lęk przed oceną z zewnątrz.

Istnieje przekonanie, że celem akredytacji jest likwidacja placówek prywatnych, niedotowanych z publicznych środków.

Akredytacja powinna dawać równe szanse placówkom publicznym i niepublicznym.

Rozdział III. Opinie i oceny na temat przebiegu akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli

III. 1. Opinie nadzoru pedagogicznego i członków zespołów akredytacyjnych

W ramach badania przeprowadzono wywiady z kuratorami oświaty, przewodniczącymi oraz dwoma członkami zespołów akredytacyjnych w obu województwach.

W opinii **przewodniczących zespołów akredytacyjnych** obecnie działający system akredytacji nie pozwala na obiektywną i jednoznaczną ocenę jakości pracy placówki ubiegającej się o akredytację, ponieważ:

- nie wszystkie kryteria są czytelne i jasne,
- występuje rozbieżność między warunkami zawartymi w rozporządzeniu a kartą samo-oceny,
- dokumentacja kadry jest trudna do zgromadzenia,
- w zespole akredytacyjnym mogą pracować pracownicy innych ośrodków, co jest nie-obiektywne, zwłaszcza przy akredytowaniu placówek niepublicznych,
- istnieje problem z oceną kadry według kryteriów zawartych w § 3 pkt.1 rozporządzenia (*Rozporządzenie nie rozstrzyga, czy ma to być zatrudnienie na umowę o pracę czy cywilnoprawną i jaki ma być czas tego zatrudnienia*),
- większe szanse na spełnienie kryteriów określonych w rozporządzeniu mają publiczne placówki wojewódzkie o rozbudowanej strukturze, z oddziałami terenowymi, niż powiatowe i niepubliczne o mniejszej strukturze organizacyjnej,
- kryteria są niesprawiedliwe (*gdyż placówki o wysokich standardach jakości niewdrażające programów w wymiarze i formie określonych w rozporządzeniu nie mają szans na uzyskanie akredytacji*) (*kryteria dyskryminują małe placówki*),
- nie wystarczają do całościowej oceny placówki: (*Nie uwzględniają oceny skuteczności działań oraz nie dają możliwości dokonania obiektywnej oceny zgodności kwalifikacji kadry z prowadzonymi zajęciami dydaktycznymi. Kwalifikacje te nie zostały nigdzie dobrze opisane. Jakie kwalifikacje powinien mieć trener? Czy każdy pracownik uczelni ma odpowiednie kwalifikacje do uczenia o szkole? Jakie znaczenie ma doświadczenie trenera?*).

W opinii przewodniczących najczęściej trudności sprawiała zespołom akredytacyjnym ocena następujących warunków określonych w rozporządzeniu:

- dotyczących kadry – wyliczanie i zgodność procentowa,
- wymagania dotyczące programów,
- ocena jakości szkoleń.

Przewodniczący zespołów akredytacyjnych nie stwierdzili problemów związanych z przeprowadzeniem procedury akredytacyjnej, jakkolwiek przedstawili także następujący komentarz:

„Placówki zgłaszają problemy, przede wszystkim dotyczące niejasnych dla nich zapisów dotyczących kadry. Tym samym przygotowana dokumentacja nie zawsze potwierdza spełnienie wymogów rozporządzenia w tym zakresie i wymaga weryfikacji lub uzupełnienia. Również w przypadku innych punktów zdarza się, że wypełniony arkusz oceny własnej nie w pełni pozwala na jednoznaczną ocenę spełnienia warunków akredytacji. Rozbudowane kryteria i konieczność weryfikacji często bardzo obszernej dokumentacji wymagają też od zespołu akredytacyjnego poświęcenia czasu, skrupulatności i staranności. Pewnym wyzwaniem jest właściwa organizacja pracy zespołu i zgrania terminów, w przypadku osób wywodzących się z czterech różnych instytucji o różnym charakterze, zakresie i organizacji działania”.

Członkowie zespołów akredytacyjnych, z którymi zostały przeprowadzone wywiady zgodnie uznali, że obecnie działający system akredytacji nie pozwala na obiektywną i jednoznaczną ocenę jakości pracy placówki ubiegającej się o akredytację. Szczególnie zwracają uwagę na to, że:

- placówki, których wysoką jakość usług potwierdzają wyniki badań ewaluacyjnych nie mogą sprostać wymaganiom zawartym w rozporządzeniu o akredytacji. Wymagania są często niemożliwe do spełnienia przez małe, niepubliczne placówki (zwłaszcza te dotyczące kadry, programów, bazy dydaktycznej),
- placówki nie prowadzące długich form doskonalenia często działają lepiej od tych, które spełniają to wymaganie zawarte w rozporządzeniu,
- rozporządzenie obliguje zespół akredytacyjny do podejścia biurokratycznego, sformalizowanego, które w centrum uwagi plasuje wyłącznie twarde dane ilościowe kosztem da-

nych i obserwacji jakościowych poczynionych przez zespół w trakcie procesu akredytacji.

Większość członków zespołów akredytacyjnych uważa, że kryteria ocen określone w rozporządzeniu są nieczytelne. Wnioskują o tym *z ilości telefonów i zapytań o interpretację* oraz wiążą z problemami związanymi z oceną kwalifikacji kadry.

Większość członków komisji ocenia jednocześnie, że kryteria oceny placówek są sprawiedliwe, ale nie są wystarczające do całościowej oceny placówki: *bo wiele dobrze działających placówek nie jest zainteresowanych prowadzeniem długich form doskonalenia. Prowadzą krótkie formy, bo ich zdaniem w ten sposób zaspokajają potrzeby związane z realizacją reformy edukacji, doskonałą metodykę pracy nauczyciela. W kryteriach jest zbyt wiele elementów, które mogą spełnić tylko wielkie placówki. A nie zawsze są one najlepsze.*

Członkowie zespołów akredytacyjnych pytani o to, które warunki najtrudniej było ocenić, wymieniają następujące:

- dotyczące kadry (*Przyporządkowanie poszczególnych osób do wymagań zawartych w §3.pkt 1 było źle przygotowane przez placówkę. Analiza zabrała dużo czasu.*),
- dotyczące ewaluacji (*Ocena jej wyników oraz badanie efektów realizacji programów w szczególności ocena stopnia wykorzystania nabytej wiedzy i umiejętności przez uczestników szkoleń w praktyce zawodowej.*)

Członkowie zespołu akredytacyjnego spotykali się z niektórymi problemami w procesie akredytacyjnym:

- uchybienia formalne - brak podpisów autorów opracowań,
- pojawiała się niepewność dotycząca zakwalifikowania programów współfinansowanych ze środków UE do wskazanych przez rozporządzenie (wymóg wdrażania co najmniej 3 programów, których łączny wymiar wynosi 1500 godz.),
- możliwość subiektywnej/ uznaniowej oceny placówki przez członków zespołów akredytacyjnych, którą stwarzają zapisy w rozporządzeniu.

Tylko jedna z badanych osób nie spotkała się z żadnymi problemami w procesie akredytacyjnym.

W wywiadach **kuratorzy oświaty** zostali zapytani o to, w jaki sposób powoływano członków zespołu akredytacyjnego i kto zgłaszał członków zespołu. Na podstawie udzielonych odpowiedzi można stwierdzić, że członkowie byli powoływani zgodnie z prawem:

- kurator zwrócił się o wskazanie członków zespołu do dyrektorów szkół, organów prowadzących, współpracujących z kuratorium uczelniami wyższymi, by wskazali osoby, które mają udokumentowany dorobek,
- jako przedstawiciele kuratorium wybierano wizytatorów, *którzy się wyspecjalizowali w placówkach doskonalenia nauczycieli*. Jeden z kuratorów zauważył, że nie wprowadzano zmian personalnych na liście kandydatów na członków zespołów, co może stanowić problem, gdyż trudno bazować na rekomendacji tych osób np. sprzed okresu 4 lat.

Rekomendacji udzielili:

- kuratorium,
- organ prowadzący,
- dyrektorzy szkół,
- wyższe uczelnie i kolegia nauczycielskie.

Przewodniczący zespołów akredytacyjnych na pytanie o sposób powoływania składu zespołu akredytacyjnego i instytucje rekomendujące jego członków udzielają tych samych odpowiedzi, co kuratorzy.

Poza uznanymi w środowisku kompetencjami zawodowymi oraz doświadczeniem zgłoszonych osób do pracy w zespole w jednym z województw dominujące były subiektywne kryteria wyznaczone przez przewodniczącego: *Wybrałam panią, która była dyrektorem prestiżowej szkoły niepublicznej. Ona była dla mnie dużym autorytetem. Osoba wymagająca w stosunku do siebie, do innych. Konkretna, rzeczowa.*

Zdarzało się także, że spośród kandydatów zgłoszonych przez organy prowadzące placówki doskonalenia nauczycieli wybierano tych, *którzy dysponują czasem i chcą zająć się tym zadaniem.*

W jednym z badanych województw wśród członków zespołu akredytacyjnego były osoby zatrudnione w placówkach doskonalenia nauczycieli.

Przewodniczący stwierdzili, że z reguły w pracach zespołu akredytacyjnego uczestniczyli wizytatorzy odpowiedzialni za nadzór pedagogiczny nad placówką doskonalenia nauczycieli ubiegającą się o akredytację. W jednym z województw przewodniczącym zespołu zawsze był wizytator, który nadzoruje daną placówkę.

Z wywiadu z przewodniczącymi zespołów akredytacyjnych wynika, że w różny sposób traktowano zadanie związane z wizytowaniem placówki poza jej siedzibą.

W jednym z badanych województw nie przeprowadzano wizytacji poza siedzibą placówki. W przypadku drugiego województwa wizytowano wszystkie oddziały placówki.

Członkowie zespołu akredytacyjnego potwierdzają wypowiedzi kuratorów oraz przewodniczących zespołów akredytacyjnych dotyczące sposobu powoływania i rekomendacji ich na tę funkcję.

Zapytani o sposób powołania na członka zespołu akredytacyjnego odpowiadali, że stało się to:

- z inicjatywy przewodniczącego zespołu,
- ze względu na to, że dana osoba była członkiem zespołu przy ocenie innego wniosku,
- na prośbę dyrektora Wydziału Edukacji Urzędu Miejskiego,
- z racji pełnienia funkcji wizytatora,
- ze względu na cechy charakterologiczne (*nie jestem osobą zawistną i nie jestem nastawiona negatywnie do innych*),

Pytani o powody, dla których zgłosili się do pracy w tym charakterze udzielili następujących odpowiedzi:

- ze względu na predyspozycje, kwalifikacje,
- z ramienia KO,
- *ponieważ znam dobrze PDN, gdyż często korzystałam z ich oferty,*
- z powodu własnych ambicji i zainteresowań problematyką doskonalenia nauczycieli,
- na czyjąś prośbę.

Żaden z członków zespołu akredytacyjnego, którzy udzielili wywiadu, nie jest zatrudniony (w jakiegokolwiek formie) w placówce doskonalenia działającej na terenie województwa. Ale przyznano, że słyszano o takich sytuacjach.

III.2. Opinie dyrektorów placówek doskonalenia nauczycieli

W badaniu uwzględniono opinie dyrektorów placówek akredytowanych, nieakredytowanych, akredytowanych po uzupełnieniu wniosków oraz placówki, która wycofała wniosek o akredytację.

Dyrektorzy placówek akredytowanych na podstawie pierwszego wniosku oceniają, że:

- proces akredytacji przebiegał sprawnie,
- współpraca z zespołem akredytacyjnym była dobra, a zespół ściśle trzymał się rozporządzenia,
- przebieg akredytacji był oceniany pozytywnie, ponieważ nie odbiegał od innych procedur kontrolnych, do których placówki doskonalenia nauczycieli są przyzwyczajone.

Z kolei **placówki akredytowane za drugim razem** oceniają proces akredytacji jako:

- długi i żmudny, kojarzący się z procesem awansu zawodowego,
- wymagający tworzenia zbyt wielkiej dokumentacji. (*„Papiery” nie świadczą wprost o poziomie placówki doskonalenia, ale o sprawności organizacyjnej polegającej na umiejętności przygotowania dokumentów potrzebnych wg rozporządzenia*),
- praca zespołu akredytacyjnego jest oceniana bardzo wysoko: za merytoryczność, sprawność organizacyjną oraz umiejętność życzliwej krytyki, która była później impulsem do wprowadzenia zmian w placówce. Ważny był fakt, że członkowie zespołu akredytacyjnego byli praktykami,
- zauważono różnicę między niską jakością rozporządzenia a wysoką jakością pracy zespołu. Zasugerowano, że rozporządzenie powinni tworzyć praktycy.

Placówki nieakredytowane oceniają system akredytacji w następujący sposób:

- *przepisy muszą się zmienić, obecne są bezsensowne, gdyż akredytacja maskuje słabość firmy,*
- akredytowane placówki nie rozwijają się i nie są kontrolowane,
- postępowanie akredytacyjne nie sprawdza rzeczywistego stanu i jakości szkolenia (rzetelność pracy placówki – realizacja zaplanowanych godzin zajęć, wielkość grupy warsztatowej, adekwatność metod pracy do celów i treści),
- akredytacja nie bada efektów doskonalenia.

Dyrektorzy placówek akredytowanych proponują następujące zmiany w procesie akredytacji:

a) w zakresie prawa oświatowego

- należy zmienić całe rozporządzenie w sprawie akredytacji,
- należy określić przywileje dla placówek akredytowanych,
- należy określić, jakie korzyści będzie miała placówka z faktu posiadania akredytacji,
- należy spowodować, żeby akredytacja przyczyniła się do wzrostu jakości pracy placówek,
- należy obniżyć wymagania formalne (w zakresie liczb), ale wprowadzić akredytację obligatoryjną (*Wszystkie placówki, które wydają jakikolwiek certyfikat czy zaświadczenie powinny poddawać się akredytacji*),
- należy zmniejszyć liczbę kontroli wobec placówek akredytowanych (w jednym z województw kontrola odbywa się co trzy miesiące), a objąć systematyczną kontrolą pozostałe placówki,
- akredytacja powinna eliminować złe placówki,
- powinno być więcej wymagań jakościowych w stosunku do placówek niepublicznych;

b) w zakresie procedury akredytacyjnej

- procedura powinna być jasna i jednoznaczna,
- potrzebne są odpowiednie narzędzia do oceny działania PDN,
- w zakresie samej procedury należy większy nacisk położyć na jakość doskonalenia.

Dyrektorzy placówek akredytowanych „za drugim razem” proponują następujące zmiany w procesie akredytacji:

a) w zakresie prawa oświatowego

- zmiana wymagań dotyczących kadry (*żyjemy w świecie specjalistycznym a nie w świecie nauczycieli dyplomowanych*),
- stworzenie jakiegoś innego sposobu certyfikowania, który będzie gwarancją, że placówka jest rzetelna i gwarantuje jakość usług;

b) w zakresie procedury akredytacyjnej

- uprościć zapisy w sprawie kadry - §3 pkt 1,
- stworzyć system, w którym nawet małe placówki będą w stanie sprostać wymaganiom.

Według dyrektorów placówek nieakredytowanych należy wprowadzić następujące zmiany w procesie akredytacji:

- a) w zakresie prawa oświatowego
- wprowadzić przepisy „przyjazne” małym i niepublicznym placówkom,
 - akredytacja powinna dawać równe szanse placówkom publicznym i niepublicznym,
 - celem akredytacji nie powinna być likwidacja prywatnych, nie dotowanych z publicznych środków placówek;
- b) w zakresie procedury akredytacyjnej
- brak uwag i negatywnych ocen w wyniku kontroli prowadzonej przez nadzór pedagogiczny powinny automatycznie skutkować akredytacją,
 - akredytacja powinna być przeprowadzana przez niezależnych ekspertów,
 - placówka posiadająca klientów i pozytywne wyniki ewaluacji w dłuższym okresie (np. 5 lat) powinna otrzymywać akredytację z mocy prawa.

Dyrektorzy placówek, które nie otrzymały akredytacji w pierwszym postępowaniu, zapytani o powody nieuzyskania akredytacji za pierwszym razem wymieniają:

- problemy ze zrozumieniem wymagań kadrowych i dotyczących programów (łącznie czas trwania 1500 godzin) i w efekcie odrzucenie wniosku z tego powodu,
- brak doświadczeń w województwie w akredytowaniu placówek niepublicznych (placówka była pierwszą niepubliczną PDN, która złożyła wniosek) i brak możliwości skonsultowania wymagań z innymi spowodował, że placówka źle zrozumiała wymagania akredytacyjne.

Dyrektorzy placówek akredytowanych nie mają zastrzeżeń do wyboru członków komisji akredytacyjnej. Są przekonani, że kierowano się kompetencjami osób. Oceniono, że były to osoby znające przepisy i wymagania i reprezentujące różne dziedziny nauki.

Stwierdzono również, że nie interesowano się kompetencjami komisji, a wynikało to z braku wpływu na jej skład. Dyrektorzy PDN zostali jedynie poinformowani o składzie zespołu akredytacyjnego. Dyrektor jednej z placówek zapytany o to, czy to dobrze, że w zespole akredytacyjnym zasiada przedstawiciel „konkurencji” stwierdził, że nikt nie zastanawiał się nad konsekwencjami takiej sytuacji.

Organy prowadzące placówki akredytowane z reguły zgłaszały obserwatora, gdyż *leżało to w interesie placówki*.

Organ prowadzący placówkę akredytowaną „za drugim razem” zgłosił obserwatora, gdyż *prezesowi bardzo zależało na otrzymaniu akredytacji i jego obecność oraz znajomość procedur akredytacyjnych dyscyplinowały placówkę do usunięcia uchybień, uzupełnienia i uporządkowania dokumentacji*,

W przypadku jednej z placówek organ prowadzący nie zgłosił obserwatora, *ponieważ współpracuje z kuratorium już bardzo wiele lat i ma do niego zaufanie*.

Na podstawie zebranych danych można wyróżnić poniższe obszary problemowe:

Jednoznaczność (obiektywizm) zasad postępowania

- brak obiektywizmu ze względu na możliwość włączania w skład zespołu akredytacyjnego pracowników innych ośrodków, konkurencyjnych wobec placówki ubiegającej się o akredytację,
- wysoka ocena pracy zespołu akredytacyjnego przez dyrektorów placówek akredytowanych,
- brak znajomości kryteriów wyboru członków zespołu ze strony placówek poddających się akredytacji.

Przebieg procesu akredytacji

- wysoka ocena przebiegu procesu przez dyrektorów placówek akredytowanych,
- proces wymagający tworzenia zbyt wielkiej dokumentacji,
- zapisy rozporządzenia umożliwiają subiektywne/ uznaniowe oceny członków zespołów akredytacyjnych.

Obiektywizm kryteriów ocen

- niemożliwość spełnienia wymagań akredytacyjnych przez placówki, które otrzymują wysoką ocenę jakości w badaniach ewaluacyjnych,
- niemożliwość spełnienia wymagań przez małe, niepubliczne placówki (dotyczące kadry, programów obejmujących różne formy doskonalenia, których łączny wymiar musi wynosić co najmniej 1500 godzin, bazy dydaktycznej),



- kryteria dające większe szanse publicznym placówkom wojewódzkim, dyskryminujące powiatowe i niepubliczne PDN, mające ograniczone struktury i mniejsze obszary działania,
- dyskryminowanie placówek nie prowadzących długich form doskonalenia,
- koncentracja na danych ilościowych nie sprawdza rzeczywistego stanu i jakości szkolenia,
- kryteria ocen nie pozwalają na całościową ocenę placówki,
- podejście biurokratyczne, sformalizowane, które w centrum uwagi plasuje wyłącznie twarde dane ilościowe kosztem danych i obserwacji jakościowych poczynionych przez zespół w procesie akredytacji,
- trudności w ocenie: kadry – wyliczanie i zgodność procentowa.

Transparentność rozwiązań prawnych

- brak czytelności,
- arkusz oceny własnej nie pozwala na jednoznaczną ocenę spełnienia warunków akredytacji,
- szeroki zakres działań zespołu akredytacyjnego nie pozwala na rzetelną pracę,
- adresaci akredytacji różnie pojmują celowość i sens procesu akredytacji (najczęściej jako narzędzie eliminujące placówki źle działające, jako formę kontroli placówek, natomiast nieuświadomiony jest cel nadrzędny, tzn. akredytacja jako mechanizm wpływający na rozwój jakości placówki),
- akredytacja wzmacnia podział i generuje konflikty w środowisku instytucji doskonalenia nauczycieli (duże placówki publiczne akredytowane są zdania, że akredytacja powinna obejmować tylko placówki niepubliczne; placówki niepubliczne uważają, że akredytacja jest sposobem na „zamaskowanie” słabych stron funkcjonowania publicznych PDN).

Brak stronniczości procedur

- Przy wyborze członków zespołu akredytacyjnego kierowano się doświadczeniami oświatowymi danej osoby. Jednak dominujące były subiektywne kryteria: *(Wybrałam panią, która była dyrektorem prestiżowej szkoły niepublicznej. Ona była dla mnie dużym autorytetem. Osoba wymagająca w stosunku do siebie, do innych. Konkretna, rzeczowa).* Wybierano także tych członków, którzy *dysponują czasem i chcą zająć się tym zadaniem.* Wybierano także ze względu na cechy charakterologiczne *(nie jestem osobą zawistną i nie jestem nastawiona negatywnie do innych).*
- Wśród członków zespołu akredytacyjnego funkcjonują osoby zatrudnione w placówkach doskonalenia nauczycieli, będących konkurencyjnymi wobec placówki poddającej się akredytacji.
- Zespoły akredytacyjne nie zostały przeszkolone przed przystąpieniem do procedury akredytacji.

Rola obserwatora w procesie akredytacji:

Z punktu widzenia placówek akredytowanych obserwator może pełnić następujące role:

- sojusznika placówki poddającej się akredytacji *(Leżało to w interesie placówki.),*
- czynnika mobilizującego placówkę do lepszego przygotowania dokumentacji,
- „strażnika” prawidłowego przebiegu akredytacji.

Rozdział IV. Opinie na temat roli i znaczenia procesu akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli

IV.1 Opinia nadzoru pedagogicznego i członków zespołów akredytacyjnych na temat znaczenia akredytacji dla placówek doskonalenia nauczycieli, które się jej poddały

Opinię na temat znaczenia akredytacji dla placówek doskonalenia nauczycieli, które się jej poddały, wyrazili w wywiadzie kuratorzy oświaty oraz przewodniczący i członkowie zespołów akredytacyjnych w obu badanych województwach.

Kuratorzy oświaty uważają, że fakt posiadania akredytacji może mieć dla placówek akredytowanych znaczenie ze względu na to, że:

- placówka ma szeroki zakres działania (ogólnopolski lub wojewódzki), akredytacja wpływa więc na pozyskiwanie klientów,
- placówka pokazuje, że: prężnie działa, ma wysokie ambicje, prowadzi wiele form doskonalenia, dysponuje liczną kadram, która jest w stanie przygotować dokumenty potrzebne do akredytacji,
- placówka potwierdza, że jej działania są zgodne z literą prawa i standardami jakości,
- jest to forma prestiżu, oddziałująca na ludzi w aspekcie psychologicznym. (*placówka akredytowana oznacza, że jest sprawdzona, wiarygodna; informacje, które podaje, np. dotyczące kadry, są prawdziwe*),
- istnieje konieczność przygotowania w związku z akredytacją pewnego zakresu dokumentacji, która w tym procesie także prawdopodobnie podlega porządkowaniu i uzupełnieniu programów i kadry,
- proces akredytacji „prześwietla placówkę”, pozwala na ocenę funkcjonowania placówki w różnych aspektach przez dłuższy okres czasu.

Przewodniczący zespołów akredytacyjnych dostrzegają w akredytacji następujące znaczenie:

- prestiż,

- przy pewnych projektach współfinansowanych z UE i MEN do przetargu mogą startować placówki posiadające akredytację (*Przy niektórych realizowanych już projektach pojawiał się wymóg posiadania akredytacji przez instytucję szkolącą. Np. realizatorem wszystkich szkoleń w ramach projektu wdrażanego przez MEN (ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego) pn. „Pracownice komputerowe dla szkół” mogły być wyłącznie placówki akredytowane. Podobnie było w przypadku projektu pn. „Internetowe centra informacji multimedialnej w bibliotekach szkolnych i pedagogicznych. Często też w przypadku przetargów na organizację „grantów” kuratora posiadanie akredytacji skutkuje przyznaniem dodatkowych punktów dla instytucji przystępującej do przetargu*),
- marketingowe, akredytacja stanowi pewnego rodzaju wyróżnik,
- jest to jakiś certyfikat jakości,
- można też wykorzystać w działaniach promocyjnych.

Jeden z respondentów stwierdził, że to nie jest żadna rekomendacja, gdyż akredytacja nie przekłada się na jakość.

Członkowie zespołów akredytacyjnych opisują znaczenie akredytacji dla placówek, które poddały się temu procesowi, podobnie do przewodniczących zespołów akredytacyjnych. Jedna z osób dodaje, że akredytacja ma znaczenie dla placówek, *które posiadają wysoką samoocenę i mają potrzebę uznania dokonań przez ogląd zewnętrzny*. Pojawia się także odpowiedź, że akredytacja jest ważna ze względu na *możliwość uczenia się w procesie przygotowań do akredytacji*.

IV.2. Opinie nadzoru pedagogicznego i członków zespołów akredytacyjnych na temat znaczenia akredytacji dla placówek doskonalenia nauczycieli, które się jej nie poddały

W wywiadzie **kuratorzy oświaty** jednoznacznie oceniają, że akredytacja w obecnym kształcie nie ma zbyt wielkiego znaczenia dla placówek, które się jej nie poddały.

Zauważają, że rozporządzenie zawierające kryteria wymagań:

- nie do spełnienia przez małe placówki, (np. te dotyczące kadry oraz realizacji programów doskonalenia zawodowego nauczycieli w tym programów o zasięgu ogólnopolskim.),
- niejasne dla placówek, np. to, czy programy współfinansowane z funduszy UE mogą być spełnieniem kryterium dotyczącym programów,
- odnoszące się tylko do aspektów ilościowych, zniechęca placówki do ubiegania się o akredytację.

Przewodniczący zespołów akredytacyjnych z kolei dostrzegają, że:

- rozporządzenie jest niedoskonałe i „zostało napisane pod bardzo silnym naciskiem wojewódzkich placówek doskonalenia. Lobbying tych placówek jest bardzo mocno zauważalny.”,
- *zapis o tym, że kadra musi być zatrudniona przez dłuższy okres albo na stałe, zniechęca placówki do akredytacji i nie służy jakości. Taka sytuacja wymusza opracowanie oferty pod zatrudnioną kadre, która podejmuje się różnych działań niekoniecznie zgodnie ze swoim wykształceniem.*

Pojawiły się także jednoznaczne stwierdzenia, że akredytacja nie ma żadnego znaczenia i dlatego placówkom nie zależy na akredytacji.

Członkowie zespołów akredytacyjnych twierdzą, że akredytacja:

- nie jest świadectwem jakości,
- nie przynosi żadnych wymiernych korzyści,
- placówki nie widzą potrzeby gromadzenia dużej ilości dokumentacji do procesu, który nic im nie daje,
- proces akredytacji nie pozwala na przedstawienie właściwego obrazu jakości pracy placówki.

IV.3. Opinia dyrektorów placówek doskonalenia nauczycieli na temat sensu procesu akredytacyjnego

Wywiadu na temat sensu procesu akredytacji udzielili dyrektorzy placówek akredytowanych i nieakredytowanych.

Dyrektorzy placówek akredytowanych zauważają, że mimo upowszechnienia faktu uzyskania akredytacji w materiałach promocyjno-informacyjnych placówki nie odnotowują z posiadania akredytacji wymiernych korzyści. Żadna z placówek nie prowadziła badań mających na celu określenie wpływu akredytacji na wzrost zainteresowania własną ofertą. Wśród badanych placówek jest także taka, która działa na rynku od wielu lat i cieszy się uznaniem. Uzyskanie akredytacji nie ma dla jej renomy większego znaczenia.

Mimo to starała się o akredytację. Powodem była potrzeba potwierdzenia jakości oferowanych usług przez instancję zewnętrzną.

Niektóre placówki zauważają, że otrzymanie akredytacji przydaje się przy ubieganiu się o dofinansowanie projektów unijnych oraz projektów Powiatowego Urzędu Pracy.

Dyrektorzy placówek nieakredytowanych nie widzą większego sensu w procesie akredytacji, gdyż:

- wzrost zainteresowania firmą nie zależy od akredytacji, lecz od reklamy, jaką słuchacze
- i dyrektorzy placówek przekazują sobie nawzajem (*Prywatna firma, która nie otrzymuje dotacji, nie utrzymałaby się bez „pantoflowej” reklamy*),
- akredytacja nic nie daje; *może w minimalnym stopniu wzrosłaby wiarygodność placówek, które nie są jeszcze znane.*

Podsumowując można stwierdzić, że:

Nie zauważa się większej roli i znaczenia procesu akredytacji dla placówek doskonalenia, gdyż:

- uzyskanie akredytacji nie jest uznawane za potwierdzenie jakości placówki – spełnienie kryteriów stawianych przed placówkami nie gwarantuje wysokiej jakości pracy placówki,

- placówkom nie zależy na akredytacji – ich właściciele nie uważają, że uzyskanie akredytacji przyniesie im korzyść. *2 % placówek niepublicznych może świadczyć o tym, że placówki te nie są zainteresowane akredytacją. Dziś akredytacja ma formę wyłącznie prestiżową i uznaniową. Placówka może to sobie napisać na swoich materiałach: spełniam wymagania ministerstwa... . Ale co z tego wynika?*

Dyrektorzy placówek akredytowanych na pytanie dotyczące korzyści, jakich spodziewali się po akredytacji wymieniają następujące:

- otoczenie opieką merytoryczną, a przede wszystkim finansową placówek dobrych-akredytowanych,
- tylko placówki akredytowane będą mogły prowadzić kursy kwalifikacyjne, ponieważ mają bardzo dobrą kadre,
- podniesienie prestiżu firmy, jej rangi,
- możliwość przyjrzenia się pracy placówki i uporządkowania działań wewnątrzinstytucjonalnych, także oceny zasobów kadrowych.
- nadzieja, że powstanie system, który pozwoli na ocenę wszystkich placówek,
- akredytacja jako atut przetargowy w pozyskiwaniu środków z UE,
- potwierdzenie jakości placówki przez kompetentną komisję, pewnego rodzaju informacja zwrotna, zawierająca konstruktywne uwagi,
- możliwość odróżnienia firm dobrych od złych w systemie wolnorynkowym, wyeliminowanie złych ośrodków,
- informacja dla klienta, że placówka ma wysoką jakość.

Pytani o to, jakie korzyści przyniosła im akredytacja, mówią że:

- brak wymiernych korzyści (poza prestiżem),
- akredytacja nic nie daje,
- fakt posiadania akredytacji nie jest brany pod uwagę przy przydzielaniu grantów kuratorskich.

IV.4. Opinia dyrektorów szkół i nauczycieli na temat znaczenia procesu akredytacji PDN a jakością doskonalenia w nich nauczycieli

Tab. 2. Ocena dyrektorów szkół zmian po szkoleniach wg kryterium: poprawa jakości lekcji

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	tak	8	47,1	47,1	47,1
	nie	9	52,9	52,9	100,0
	ogółem	17	100,0	100,0	

47,1% dyrektorów zauważyło poprawę jakości lekcji.

Tab. 3. Ocena nauczycieli szkół zmian po szkoleniach wg kryterium: poprawa jakości lekcji

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	tak	49	74,2	74,2	74,2
	nie	17	25,8	25,8	100,0
	ogółem	66	100,0	100,0	

Spośród badanych nauczycieli 74,2% zaobserwowało tę zmianę.

Tab. 4. Ocena dyrektorów szkół zmian po szkoleniach wg kryterium: zwiększona motywacja do pracy

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Tak	4	23,5	23,5	23,5
	Nie	13	76,5	76,5	100,0
	ogółem	17	100,0	100,0	

23,5% ankietowanych dyrektorów zauważyło zwiększoną motywację do pracy u szkolonych nauczycieli.

Tab. 5. Ocena nauczycieli zmian po szkoleniach wg kryterium: zwiększona motywacja do pracy

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	tak	27	40,9	40,9	40,9
	nie	39	59,1	59,1	100,0
	ogółem	66	100,0	100,0	

W grupie badanych nauczycieli 40,9% potwierdziło, że zwiększyła się ich motywacja do pracy.

Tab. 6. Ocena dyrektorów szkół zmian po szkoleniach wg kryterium: mobilizacja do działań na rzecz szkoły

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	tak	11	64,7	64,7	64,7
	nie	6	35,3	35,3	100,0
	ogółem	17	100,0	100,0	

64,7% dyrektorów zauważyło wzrost mobilizacji nauczycieli do działań na rzecz szkoły.

Tab. 7. Ocena nauczycieli zmian po szkoleniach wg kryterium: mobilizacja do działań na rzecz szkoły

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	tak	15	22,7	22,7	22,7
	nie	51	77,3	77,3	100,0
	ogółem	66	100,0	100,0	

Aż 77,3% badanych nauczycieli nie potwierdziło większej mobilizacji do pracy na rzecz szkoły.

Tab. 8. Ocena dyrektorów szkół zmian po szkoleniach wg kryterium: wzrost kreatywności

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	tak	14	82,4	82,4	82,4
	nie	3	17,6	17,6	100,0
	ogółem	17	100,0	100,0	

Z grona badanych dyrektorów aż 82,4% odnotowało wzrost kreatywności nauczycieli.

Tab. 9. Ocena nauczycieli zmian po szkoleniach wg kryterium: wzrost kreatywności

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	tak	40	60,6	60,6	60,6
	nie	26	39,4	39,4	100,0
	ogółem	66	100,0	100,0	

Z grupy badanych nauczycieli 60,6% stwierdziło, że zwiększyła się ich kreatywność.

Tab.10 Ocena dyrektorów szkół zmian po szkoleniach wg kryterium: większa dyscyplina pracy

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	tak	1	5,9	5,9	5,9
	nie	16	94,1	94,1	100,0
	ogółem	17	100,0	100,0	

94,1% dyrektorów nie zauważyło zwiększonej dyscypliny pracy u nauczycieli.

Tab.11 Ocena nauczycieli zmian po szkoleniach wg kryterium: większa dyscyplina pracy

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	tak	10	15,2	15,2	15,2
	nie	56	84,8	84,8	100,0
	ogółem	66	100,0	100,0	

Potwierdziły to także opinie nauczycieli, spośród których 84,8% stwierdziło, że nie zwiększyła się ich dyscyplina pracy.

Tabela 12: Ocena dyrektorów szkół zmian po szkoleniach wg kryterium: poprawa relacji z innymi nauczycielami

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	tak	4	23,5	23,5	23,5
	nie	13	76,5	76,5	100,0
	ogółem	17	100,0	100,0	

Spośród ankietowanych dyrektorów 23,5% zauważyło poprawę relacji nauczycieli z innymi nauczycielami.

Tabela 13: Ocena nauczycieli zmian po szkoleniach wg kryterium: poprawa relacji z innymi nauczycielami

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	tak	10	15,2	15,2	15,2
	nie	56	84,8	84,8	100,0
	ogółem	66	100,0	100,0	

Według 15,2% badanych nauczycieli ich relacje z innymi nauczycielami uległy poprawie.

Tabela 14: Ocena dyrektorów szkół zmian po szkoleniach wg kryterium: zadowolenie ze wzrostu płacy

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	tak	1	5,9	5,9	5,9
	nie	16	94,1	94,1	100,0
	ogółem	17	100,0	100,0	

Według 94,1% badanych dyrektorów szkolenia nie wpłynęły na wzrost płacy nauczycieli.

Tabela 15: Ocena nauczycieli zmian po szkoleniach wg kryterium: zadowolenie ze wzrostu płacy

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	tak	6	9,1	9,1	9,1
	nie	60	90,9	90,9	100,0
	ogółem	66	100,0	100,0	

90,9% ankietowanych nauczycieli nie odnotowało wzrostu wynagrodzenia.

Jeden spośród badanych dyrektorów nie zauważył żadnych zmian po szkoleniach nauczycieli. Co ciekawe, dyrektor ten nie potrafił ocenić żadnego aspektu szkoleń z pierwszego pytania (na pytanie o fachowość kadry w ogóle nie udzielił żadnej odpowiedzi). Ten sam dyrektor ocenił, że szkolenia prowadzone przez pracowników akredytowanych PDN mają średnią przydatność dla nauczycieli, podczas gdy szkoleń prowadzonych przez placówki nieakredytowane nie był w stanie ocenić.

Tabela 16: Opinia dyrektorów na temat przydatności szkoleń dla nauczycieli prowadzonych przez PDN

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	tak	1	5,9	5,9	5,9
	nie	16	94,1	94,1	100,0
	Ogółem	17	100,0	100,0	

- Najczęściej obserwowane zmiany po szkoleniach, w opinii dyrektorów i nauczycieli dotyczą takich aspektów jak:
 - poprawa jakości lekcji,
 - zwiększona motywacja do pracy,

- wzrost kreatywności
- oraz w nieznacznym stopniu (ok. 1/5 badanych) poprawa relacji z innymi nauczycielami.
- W zakresie poprawy jakości lekcji i zwiększonej motywacji do pracy więcej obserwacji zmian odnotowano wśród nauczycieli. Prawdopodobnie są to obszary najgłębszej identyfikacji nauczycieli z wykonywaną pracą.
 - Na uwagę zasługuje istotna różnica między opiniami badanych dyrektorów i nauczycieli w odniesieniu do wzrostu mobilizacji działań na rzecz szkoły, gdzie znakomita większość dyrektorów taką zmianę odnotowała, natomiast nie potwierdziła jej znaczna większość nauczycieli.
 - Obie grupy respondentów zgodnie przyznały, że szkolenia nauczycieli nie wpłynęły na wzrost płac.

IV.5. Opinie kuratorów oświaty na temat wartości i znaczenia procesu akredytacji

Placówki publiczne i niepubliczne z różnych powodów poddały się akredytacji. Są też wymieniane powody, które są wspólne dla obu typów placówek.

Należą do nich:

- potrzeba potwierdzenia działania placówki zgodnie z literą prawa – wzrost wiarygodności placówki,
- uzyskanie „certyfikatu jakości” – potwierdzenie, że placówka spełnia standardy jakościowe,
- w celach marketingowych, aby uzyskać wyróżnik - placówki mogą wykorzystać informację o akredytacji w materiałach promocyjnych jest to forma prestiżu – taka placówka jest postrzegana jako lepsza od innych, a udział w jej usługach nobilituje klienta,
- proces przygotowania do uzyskania akredytacji wspiera uporządkowanie i uzupełnienie dokumentacji,

Dla **placówek publicznych** powody poddania się akredytacji są następujące:

- proces akredytacji „prześwietla placówkę”, pozwala na ocenę funkcjonowania placówki w różnych aspektach przez dłuższy okres czasu,
- przekonanie, że każda placówka publiczna powinna posiadać akredytację,
- pewność, że duża placówka publiczna spełnia wymogi rozporządzenia i uzyska akredytację,
- potwierdzenie jakości placówki przez kompetentną komisję, pewnego rodzaju informacja zwrotna, zawierająca konstruktywne uwagi,
- potwierdzenie jakości przez *kogoś z góry*.

Placówki niepubliczne wymieniają następujące powody poddania się akredytacji:

- proces przygotowania do uzyskania akredytacji pomaga zidentyfikować braki kadrowe/ braki w kompetencjach kadry i je uzupełnić, (*W czasie gdy staraliśmy się o akredytację, a byliśmy pierwszą placówką doskonalenia w województwie, która wystąpiła z wnioskiem, nie spełnialiśmy tego kryterium, bo zatrudnialiśmy głównie trenerów do prowadzenia danej formy. Wraz z rozwojem ośrodka mogliśmy tym wymaganiom sprostać*).
- uzyskanie akredytacji jest warunkiem zdobycia dodatkowych funduszy na prowadzenie działalności - przy pewnych projektach współfinansowanych z UE i MEN do przetargu mogą startować placówki posiadające akredytację (*np. ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego*) pn. *”Pracownie komputerowe dla szkół”*. Podobnie było w przypadku projektu pn. *„Internetowe centra informacji multimedialnej w bibliotekach szkolnych i pedagogicznych”*. Często też w przypadku przetargów na organizację „grantów” kuratora posiadanie akredytacji skutkuje przyznaniem dodatkowych punktów dla instytucji przystępującej do przetargu).
- wysokie ambicje dyrektora i pracowników placówki (*Ze względu na wizję ówczesnego prezesa. Uważał, że firma powinna zdobywać wszystkie możliwe certyfikaty, bo nie wiadomo, co w przyszłości będzie ważne*),
- ukoronowanie wieloletniego dorobku instytucji.

O powody niepoddawania się akredytacji przez placówki byli pytani w wywiadach dyrektorzy placówek akredytowanych i nieakredytowanych, publicznych i niepublicznych, a

także kuratorzy oraz członkowie zespołów akredytacyjnych. Na podstawie zebranych opinii można stwierdzić, że powodem są:

- Zbyt wysokie wymagania
 - placówki nie dysponują odpowiednią kadrami,
 - wymagania możliwe do sprostania tylko przez duże placówki (*Widać, że bardzo działa lobby dużych placówek publicznych i pod nie zostały napisane te przepisy*),
 - akredytacja wymaga środków finansowych, których małe, niepubliczne placówki nie mają (*na zatrudnienie wymaganej w rozporządzeniu kadry, na realizację dużych programów*),
 - brak odpowiedniej bazy,
 - placówka nie spełnia wymagań zawartych w Rozporządzeniu w zakresie zatrudniania na umowę o pracę § 3 pkt g- co najmniej 33% osób realizujących zadania statutowe placówki doskonalenia jest zatrudniona w danej placówce co najmniej rok. (*Placówka niepubliczna zatrudnia fachowców do prowadzenia konkretnej formy doskonalenia i tylko na czas realizacji tej formy*),
 - wymóg wdrożenia co najmniej 3 programów obejmujących różne formy doskonalenia, których łączny wymiar wynosi co najmniej 1500 godzin,
 - wymaganie dotyczące współpracy i wymiany doświadczeń uczestników tych form.
- Problemy z interpretacją zapisów w rozporządzeniu
 - zapisy dotyczące kadry (§3 pkt 1),
 - nieprecyzyjne kryteria (dotyczące bazy dydaktycznej §3 pkt 4., *np. co należy rozumieć przez nowoczesne wyposażenie dydaktyczne?*),
 - rozporządzenie MENiS w sprawie akredytacji nie jest spójne z załącznikami (samoocena).
- Akredytacja nie potwierdza jakości placówki
 - procedura nie bada w sposób kompleksowy efektów realizacji programów, tzn. czy wiedza i umiejętności nabyte przez uczestników form doskonalenia są wykorzystywane w ich praktyce zawodowej,
 - uzyskanie akredytacji bardzo mocno związane jest z realizacją konkretnych programów, o których mowa w § 3 pkt 2 rozporządzenia, (*a zatem skupia się na stosunkowo wąskim zakresie działalności placówki, dodatkowo realizowanym w nie sprecyzowanym w rozporządzeniu okresie. Tymczasem placówki muszą realizować również swoje*



zadania obowiązkowe, a przede wszystkim umiejętnie dostosować swoją ofertę do potrzeb i wymagań nauczycieli. W województwie funkcjonuje dynamicznie działająca niepubliczna placówka, która realizuje różnorodne formy doskonalenia na wysokim poziomie, prowadzone przez wysokiej klasy specjalistów i ekspertów. Jednocześnie nie widzi potrzeby wdrażania programów zgodnie z wymogami rozporządzenia).

- wymagania dotyczące bazy (placówki, nawet publiczne nie posiadają własnych sal i wyposażenia do prowadzenia „specyficznych” zajęć, muszą je wynajmować), rozporządzenie nie przewiduje sprawdzania, w jakich warunkach są prowadzone zajęcia, a jedynie stan posiadania bazy,
- placówki małe, nie prowadzące wielkich programów o dużej ilości godzin, nie spełniają warunków (*a przecież ich działania są bliższe szkole i zapewniają szkołom bezpośredni kontakt*),
- akredytacja nie ocenia sposobu prowadzenia zajęć i efektów, ani wyników ewaluacji szkoleń.
 - Obawa przed kontrolą
- placówki obawiają się kontroli i negatywnej oceny swojej działalności (*większość placówek niepublicznych nie ma zaplecza, placówka mieści się w jednym pokoju, więc mamy do czynienia tylko z działalnością gospodarczą*).
- Biurokracja
- placówki nie poddają się akredytacji, gdyż odstrasza je biurokracja. (*Placówka 2 lata gromadziła dokumenty niezbędne do akredytacji. Pracował nad tym zespół składający się z kilku osób*),
- Bariera czasowa i organizacyjna. (*Małe PDN zatrudniające niewiele osób etatowych - specjalistów tylko do poszczególnych form, nie są w stanie przygotować obszernej dokumentacji*),
- bardzo wiele pracy, z której nic nie wynika,
- akredytacja obejmuje „strasznie” zbiurokratyzowane i sformalizowane wymogi, które są z jednej strony bardzo wysokie, natomiast nie zawsze zasadne (*np. konieczność posiadania odpowiedniej liczby nauczycieli dyplomowanych*). W konsekwencji tego placówki, żeby sprostać wymaganiom formalnym, zatrudniają dla potrzeb akredytacji edukatorów mniej kompetentnych, ale posiadających stopień nauczyciela dyplomowanego.

- Inne powody
 - brak przekonania o celowości akredytacji,
 - z powodu „nakładania się ról” (*Kurator sprawuje nadzór nad placówką i jednocześnie przeprowadza akredytację.*).

Dyrektor jednej z placówek niepublicznych stwierdził, że placówka spełnia wymagania (*mamy bibliotekę i wydawnictwo i zatrudniamy odpowiednią liczbę nauczycieli dyplomowanych*), ale najtrudniejsze jest przełożenie jakości własnej pracy na warunki akredytacji. Placówka definiuje jakość doskonalenia zupełnie inaczej niż rozporządzenie o akredytacji (*Ja nie przekładam swojej działalności na liczby. Dla nas najważniejsze jest to, aby cały czas być tam, gdzie szkoła nas potrzebuje. Poszukujemy takiego sposobu doboru treści i takich specjalistów – jaki jest potrzebny danej placówce. Nie jest ważne, ilu jest dyplomowanych edukatorów. To nie ma żadnego znaczenia*).

IV.5.1. Wpływ akredytacji na jakość pracy placówek akredytowanych zdaniem kuratorów oświaty

Kuratorzy oświaty uważają, że nie ma różnicy w jakości usług oferowanych przez placówkę przed i po akredytacji. *Nie dostrzegam, aby placówki z akredytacją w jakimś konkretnym kierunku zaczęły się rozwijać.* Kuratorzy przyznają jednak, że ocena ta nie jest wiarygodna, gdyż *Nie można ocenić efektywności tych PDN. Ewaluacja i kontrola nie pozwalają na ocenę efektywności pracy PDN.* Dyrektorzy placówek akredytowanych potwierdzają, że nie zaszły żadne istotne zmiany w rozwoju placówki po uzyskaniu akredytacji: *Rynek, a nie akredytacja wymaga zmian, co roku pojawiają się nowe oferty, dostosowane do wymogów reformy oświatowej.* Jeden z dyrektorów zauważa pośredni wpływ akredytacji na wzrost jakości: *Pośrednio tak, szczególnie w zakresie rozwijania kompetencji kadry (poszerzania kwalifikacji w zakresie różnych specjalności i rozwijania umiejętności edukatorskich).*

Kuratoria w różnym zakresie monitorują placówki akredytowane pod kątem spełniania wymagań określonych w akredytacji po jej uzyskaniu. W jednym z województw kurator nie prowadzi takiej kontroli stwierdzając, że rozporządzenie nie dało mu takiej możliwości,

w drugim województwie zaś kurator stwierdza, że prowadzone są cykliczne kontrole akredytowanych PDN.

Placówki akredytowane bardzo starają się dbać o utrzymanie standardów akredytacyjnych ze względu na liczne kontrole, które miały miejsce po uzyskaniu akredytacji, bądź oczekiwanie na zbliżającą się kontrolę. Na pytanie, czy placówka rozwinęła swoją działalność po uzyskaniu akredytacji, dyrektorzy twierdzą, że: *w zasadzie nie, jedynie nastąpił rozwój w zakresie aplikowania o fundusze unijne.*

Poza dyrektorami placówek nieakredytowanych, którzy nie zauważają żadnych różnic między jakością pracy placówek akredytowanych i nieakredytowanych, wśród odbiorców doskonalenia dostrzegane są różnice między działalnością placówek akredytowanych i nieakredytowanych. Głównym elementem różnicującym jest wielkość i zróżnicowanie oferty. Placówki, które nie mają akredytacji, szukają obszarów niszowych, nie są w stanie objąć swoją ofertą wszystkich potrzeb. Natomiast placówki akredytowane są w stanie realizować wszystkie formy, we wszystkich specjalnościach. Kurator jednego z województw przyznaje jednak, że *W naszym województwie nie prowadzono żadnych analiz porównawczych między jakością pracy placówek akredytowanych i nieakredytowanych.*

Placówki akredytowane krytycznie oceniają jakość pracy placówek nieakredytowanych. W opinii placówek akredytowanych (publicznych) *placówki niepubliczne (najczęściej nieakredytowane) są rozumiane jako firmy nieodpowiedzialne, nieprofesjonalne, zorientowane na zysk, bez jakiegokolwiek koncepcji. Od nauczycieli wiem, że reprezentują żenujący poziom zajęć.* Niepubliczna placówka akredytowana zauważa natomiast, że *akredytacja w obecnym kształcie i przy małej ilości placówek akredytowanych nie daje możliwości jednoznacznej odpowiedzi na to pytanie (są placówki nieakredytowane oferujące wysoką jakość).*

Jakość usług – oferowane materiały szkoleniowe

Wszystkie placówki (akredytowane/nieakredytowane, publiczne/niepubliczne) oferują uczestnikom swoich szkoleń następujące materiały:

- materiały w wersji papierowej przygotowane przez nauczycieli prowadzących zajęcia: konspekty zajęć, ksero materiałów szkoleniowych,
- elektroniczne, płyty CD po każdej formie,
- teczki, ulotki, nawet długopisy, materiały informacyjne.



Placówki akredytowane ponadto:

- zapewniają dostęp do platformy edukacyjnej, wprowadzają do dłuższych szkoleń moduły uczenia na odległość, uczestnicy są zachęceni do samodzielnego wchodzenia na platformę i pobierania materiałów),
- starają się odchodzić od materiałów drukowanych, chyba, że wymaga tego rodzaj szkolenia i ćwiczenia na warsztatach.

Jakość usług – oferowanie różnych form współpracy i wymiany doświadczeń:

- Wszystkie placówki (akredytowane/ nieakredytowane, publiczne/ niepubliczne) oferują następujące formy wymiany doświadczeń:
 - konferencje, seminaria, Spotkania Edukacyjne – wykłady o różnej tematyce (od wydarzeń kulturalnych po pomiar dydaktyczny),
 - własne wydawnictwo, które jest forum wymiany dobrych praktyk i daje uczestnikom możliwość publikacji,
 - organizowanie spotkań dyrektorów, nauczycieli i rad pedagogicznych różnych szkół,
- Placówki akredytowane organizują ponadto następujące formy wymiany doświadczeń:
 - w trakcie szkoleń platforma internetowa,
 - najlepsi nauczyciele praktycy są zatrudniani w PDN do prowadzenia warsztatów i konstruowania programów,
 - wspólne realizowanie projektów unijnych.

Jakość usług - wykorzystanie nowoczesnych technologii w procesie doskonalenia

- Placówki akredytowane w różnym stopniu wykorzystują Internet w doskonaleniu:
 - posiadają własną platformę edukacyjną,
 - przygotowują się do wdrożenia nowych programów e-learningowych (*projekt jest finansowany przez gminę i dotyczy nauczania indywidualnego*),
 - wykorzystują środki multimedialne w nauczaniu różnych przedmiotów, tablice interaktywne,
 - mają bezpośrednie łącze i korzystają z niego jako środek komunikacji,
 - Niektóre placówki (akredytowane i nieakredytowane) nie wykorzystują Internetu w doskonaleniu (*wykorzystanie jest planowane, placówka nie prowadzi jeszcze szkoleń e-learningowych, gdyż nie obserwuje na razie takiego zapotrzebowania*).

WNIOSKI:

1. Akredytacja ma niewielkie znaczenie marketingowe, jest formą uzyskania wyróżnika, potwierdzeniem wiarygodności. Nie jest postrzegana jako czynnik wpływający na zmianę sposobu jej działania, motywujący do nauczenia się czegoś, wprowadzenia nowych standardów. Akredytacja nie jest postrzegana jako szansa na rozwój placówki.
2. Właściciele placówek niepublicznych uważają proces akredytacji za mało wiarygodny i dlatego nawet nie rozważają poddania się procedurze akredytacyjnej.
3. Akredytacja nie ma żadnego wpływu na zainteresowanie ofertą placówki. Informacja o uzyskaniu akredytacji jest przekazywana klientom, ale nie wpływa na ich wybór formy doskonalenia.
4. Placówki akredytowane nie wykorzystują faktu posiadania akredytacji jako sposobu na pozyskanie klientów. Nie prowadzono żadnych badań wpływu akredytacji na zainteresowanie ofertą szkoleniową.
5. Konieczne jest uświadomienie zarówno placówkom doskonalenia, jak i klientom systemu doskonalenia nauczycieli istoty/ sensu akredytacji.
6. Akredytacja nie wpływa na wzrost jakości pracy placówek po jej uzyskaniu. Placówki akredytowane dbają jedynie o to, aby utrzymać poziom zgodny z wymaganiami akredytacyjnymi z powodu licznych kontroli bądź ich zapowiedzi.
7. Zmiany zachodzące w placówkach akredytowanych wynikają z potrzeb rynku.
8. Nie prowadzi się żadnych badań, które wykazałyby różnice między jakością placówek przed akredytacją i po akredytacji.
9. W praktyce istnieją znaczące różnice w realizacji zadania nadzoru pedagogicznego polegającego na kontroli spełniania wymagań przez placówkę akredytowaną po uzyskaniu akredytacji. W nowym rozporządzeniu należy jednoznacznie określić, w jaki sposób powinno przebiegać monitorowanie spełnienia wymagań przez placówkę po uzyskaniu akredytacji.
10. Obecnie istniejący system akredytacji jest źródłem konfliktów i negatywnych relacji między placówkami publicznymi i niepublicznymi. Dzieli środowisko doskonalenia nauczycieli i nie tworzy żadnych warunków do współpracy między placówkami.
11. Placówki akredytowane dbają o wysoki poziom usług w zakresie materiałów szkoleniowych.

12. Placówki akredytowane wykorzystują nowoczesne technologie informacyjne w procesie doskonalenia nauczycieli.
13. Placówki akredytowane tworzą różne fora wymiany doświadczeń, stale je rozszerzając i doskonaląc.

Rozdział V. Analiza porównawcza według kryteriów jakościowych i ilościowych pracy publicznych i niepublicznych (w tym akredytowanych i nieakredytowanych) placówek doskonalenia nauczycieli

Analizie poddano sprawozdania z działalności placówek za lata 2007-2009 oraz - w przypadku placówek ubiegających się o akredytację - raporty samooceny tych placówek doskonalenia nauczycieli, które:

- a) uzyskały akredytację kuratora oświaty za pierwszym razem;
- b) uzyskały akredytację kuratora oświaty za drugim razem;
- c) nie uzyskały akredytacji kuratora oświaty, ponieważ wycofano wnioski, a kurator umorzył postępowanie akredytacyjne;
- d) nie ubiegały się o akredytację.

Badanie prowadzono według następujących kryteriów:

1. kierunki rozwoju
 - a) czy są zgodne ze zmianami oświatowymi?
 - b) czy stymulują klientów do pracy nad sobą?
 - c) czy wspomagają zmiany w placówkach?
2. badanie efektywności – wartość narzędzi ewaluacji szkoleń
3. badanie potrzeb klientów
4. wskaźniki ilościowe – np. liczba klientów /szkół, nauczycieli/
5. wzbogacenie oferty (w przypadku placówek ubiegających się o akredytację).

Casus I:

Publiczna PDN, która przystąpiła do akredytacji i uzyskała ją za pierwszym razem - dane na podstawie udostępnionych sprawozdań z realizacji zadań za okres 2007-2009 oraz raportu samooceny

Kierunki rozwoju

Placówka w badanym okresie deklarowała realizację następujących celów strategicznych:

- wspieranie rozwoju organizacyjnego szkół i placówek oświatowych przygotowujących uczniów do życia w społeczeństwie informacyjnym i społeczeństwie uczącym się przez całe życie,
- wspieranie rozwoju zawodowego kadry pedagogicznej ze szczególnym uwzględnieniem kadry kierowniczej oraz nowatorskich inicjatyw nauczycieli,
- partycypacja w budowaniu systemu kształcenia ustawicznego w województwie we współpracy z instytucjami krajowymi i zagranicznymi,
- skuteczne rozwijanie wojewódzkiego systemu informacji pedagogicznej,
- promocja europejskiego wymiaru edukacji,
- rozwój organizacyjny instytucji i rozwój zawodowy i osobowy pracowników sprzyjający umacnianiu pozytywnego wizerunku instytucji w środowisku lokalnym.

Cele te były realizowane poprzez prowadzenie szkoleń o tematyce korelującej z nimi, np. dotyczącymi rozwoju zawodowego kadry pedagogicznej, oceniania, wychowania i profilaktyki, nowoczesnych metod pracy z dziećmi i młodzieżą, programowania pracy szkół, technologii informacyjnych, zarządzania projektami, nadzoru pedagogicznego dyrektora, zarządzania finansami w placówce, promocji, współpracy europejskiej, pozyskiwania funduszy strukturalnych, pedagogiki specjalnej, andragogiki.

- Placówka motywuje swoich klientów do rozwoju zawodowego organizując szkolenia w zakresie awansu zawodowego, ale również udzielając konsultacji indywidualnych i zbiorowych, także za pośrednictwem Internetu (placówka posiada platformę edukacyjną).
- Placówka wspiera rozwój placówek organizując różnorodne formy doskonalenia dla dyrektorów i wspomagając działalność doradców metodycznych poprzez spotkania

System doskonalenia nauczycieli oparty na ogólnodostępnym kompleksowym wspomaganie szkół

Projekt realizowany przez Ośrodek Rozwoju
w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki Priorytet III Wysoka jakość systemu oświaty,
Poddziałanie 3.3.1 Efektywny system kształcenia i doskonalenia nauczycieli

konsultacyjne i przekazywanie własnych materiałów i opracowań do wykorzystania przez doradców. Placówka prowadzi także punkt konsultacyjny dla liderów WDN. PDN organizuje również kursy dla pracowników samorządu terytorialnego i nadzoru pedagogicznego.

Placówka współpracuje z wieloma instytucjami ogólnokrajowymi i zagranicznymi (placówkami doskonalenia, instytucjami kulturalnymi, wydawnictwami, wyższymi uczelniami, co z pewnością wpływa na wzrost jakości oferowanych usług dzięki możliwości wymiany doświadczeń i poznawania innych rozwiązań w doskonaleniu nauczycieli. Większość z tych kontaktów przekłada się na rozwój szkół i nauczycieli, gdyż nauczyciele i uczniowie uczestniczą w imprezach i formach doskonalenia organizowanych z partnerami zagranicznymi. Kontakty z instytucjami zagranicznymi mają charakter długofalowy i dotyczą ważnych zagadnień związanych z reformą edukacji, kształcenia ustawicznego lub nauczania języków obcych.

Badanie efektywności – wartość narzędzi ewaluacji szkoleń

W placówce stosuje się systemowo ewaluację standardową (ankieta dotycząca formy doskonalenia oraz sposobu prowadzenia zajęć), pogłębioną (przeprowadzaną co dwa lata w odniesieniu do wybranych form doskonalenia) i odroczoną (ewaluacja dotyczyła programu wsparcia dla doradców i liderów WDN).

Placówka posiada własne narzędzia ewaluacji (ankiety), które zostały opracowane przez konsultantów i podlegają corocznej modyfikacji. Wszyscy pracownicy zostali przeszkoleni w zakresie konstruowania narzędzi pomiaru. W dokumentacji nie ma informacji o badaniu efektywności doskonalenia w odniesieniu do zmian, jakie zaszły w szkołach, których nauczyciele byli uczestnikami szkoleń.

Placówka wykorzystywała do oceny prac zaliczeniowych i dyplomowych opracowanych przez uczestników kursów kwalifikacyjnych arkusze analizy jakości prac monograficznych i empirycznych. Ocenie podlegało m.in. wykorzystanie zdobytej wiedzy do wprowadzenia zmian w działalności placówki.

- Z analizy sprawozdań z działalności placówki za poszczególne lata wynika, że ewaluacja dostarcza informacji o ogólnym stopniu zadowolenia klientów z udziału w zajęciach oraz o ocenie kadry, warunków, materiałów szkoleniowych. Sprawozdania nie zawierają wniosków z ewaluacji dotyczących efektywności szkoleń. Stanowią natomiast zbiór „komplementów” pod adresem kadry i w odniesieniu do atmosfery zajęć.
Nie stanowią podstawy do sformułowania wniosków do dalszej pracy.

Badanie potrzeb klientów

Placówka systematycznie przeprowadza diagnozę potrzeb edukacyjnych zgodnie z opracowaną wewnętrzną procedurą.

Powołany zespół ds. diagnozy potrzeb corocznie opracowuje projekt diagnozy i konstruuje własne narzędzia badawcze.

Raport z badań stanowi podstawę do planowania działań. Placówka uwzględnia w ofercie także priorytety ministra i władz oświatowych województwa.

Nowe potrzeby są uwzględnione w ofercie dodatkowej. Istnieje spójność między stwierdzonymi potrzebami a ofertą doskonalenia.

- Programy szkoleń dla rad pedagogicznych są opracowane na zamówienie dyrektorów szkół i uwzględniają indywidualne potrzeby klienta.

Wskaźniki ilościowe – np. liczba klientów /szkół, nauczycieli/

Tabela 17: Liczba form doskonalenia nauczycieli oferowanych w latach 2007-2009 przez PDN nr 1

	2007	2008	2009
Liczba form doskonalenia ogółem:	1099	1227	brak danych
w tym kursów kwalifikacyjnych	23	21	brak danych
w tym szkoleń dla rad pedagogicznych	458	587	brak danych
Liczba uczestników	32969	34646	brak danych

- W roku 2008 średni wzrost liczby oferowanych szkoleń w stosunku do liczby szkoleń oferowanych w 2007 wyniósł 12,4%.

- Liczba uczestników szkoleń, w tym samym okresie, wzrosła o 10,5%.

Wzbogacenie oferty

2007

- W związku ze zmianą rozporządzenia dotyczącego nadzoru pedagogicznego wprowadzono szkolenia i konsultacje dla dyrektorów w zakresie planowania nadzoru wewnętrznego w szkole.
- Kontynuowano program „Profilaktyka w szkole”, ale uzupełniono go o dodatkowe działania (np. pomoc w rozwiązywaniu problemów wychowawczych klas 1 – 3, ewaluacja szkolnego programu profilaktyki, prowadzenie spotkań z rodzicami o tematyce profilaktycznej).
- Zorganizowano konferencję „Rola pedagoga szkolnego w procesie dostosowywania wymagań edukacyjnych do możliwości uczniów z opinią i orzeczeniami PPP”
- Realizowano program dotyczący edukacji regionalnej i obywatelskiej.
- Zainicjowano nowe programy wynikające z diagnozy potrzeb: „Współpraca szkoły z rodziną”, „Akademia historii współczesnej”, „Wspomaganie nauczycieli w zakresie przygotowania uczniów do mobilności”.

2008

Kontynuowano programy i projekty realizowane w roku poprzednim, a ponadto zrealizowano kolejne programy:

- „Dyrektor szkoły wobec aktualnych wyzwań oświatowych”
- „Wizytator”,
- „Być wychowawcą klasy”,
- „Wspieranie rozwoju zdolności talentów uczniów”,
- „Wspieranie dzieci z trudnościami”,
- „Nauczyciel na stracie -adaptacja w zawodzie”,
- „Ocenianie dla uczenia się”,
- „Szkoła miejscem dbałości o kulturę komunikowania się”,
- „Rola edukacji muzycznej i plastycznej”

2009

brak danych



- Wzbogacanie oferty edukacyjnej placówki jest skutkiem zmian w przepisach o nadzorze pedagogicznym oraz wynikami diagnozy potrzeb klientów. Następuje niezależnie od posiadania przez PDN akredytacji.

Casus II:

Publiczna PDN, która przystąpiła do akredytacji i uzyskała ją za pierwszym razem – dane na podstawie udostępnionych sprawozdań z realizacji zadań za okres 2007-2009 oraz raportu samooceny

Kierunki rozwoju

Tematykę swoich szkoleń placówka opracowuje na podstawie priorytetów określonych przez kuratora oświaty i wydział edukacji oraz wyników ankiet badających potrzeby nauczycieli i szkół. Organizuje też projekty edukacyjne i konkursy adresowane do dzieci i młodzieży w różnym wieku.

Poza szkoleniami i kursami kwalifikacyjnymi dla nauczycieli najczęściej stosowaną formą pracy jest doradztwo i konsultacje prowadzone w szkołach oraz w placówce.

Placówka przygotowuje liderów WDN do wewnątrzszkolnego diagnozowania potrzeb, planowania i oceniania efektywności doskonalenia, a także doradztwa w zakresie planowania ścieżki indywidualnego rozwoju.

Organizuje także i prowadzi doskonalenie przedmiotowe w formie konferencji przedmiotowych, seminariów i konwersatoriów dla nauczycieli.

PDN promuje informacje dotyczące zmian edukacyjnych, wspiera również władze samorządowe w budowaniu ich strategii rozwoju oświaty.

W placówce funkcjonują następujące zespoły doradców metodycznych:

1. wspierania pedagogiki specjalnej, terapii pedagogicznej oraz wychowania,
2. wspierania edukacji zawodowej,
3. wspierania edukacji przyrodniczej, matematycznej i informacyjnej,
4. wspierania edukacji humanistycznej,

a także pracownia konsultantów przedmiotowych oraz pracownia badań i analiz.

Obszary tematyczne szkoleń w latach 2007 - 2009 dotyczyły takich zagadnień, jak:

- wykorzystanie technologii informacyjnej,
- nowe technologie w dydaktyce: język angielski, kształcenie zintegrowane, wychowanie przedszkolne, kształcenie zawodowe w liceach profilowanych,
- wspieranie szkoły w obszarach priorytetowych dla reformy edukacji (Nowa Matura),

- diagnozowanie wyników nauczania,
- analizowanie i interpretowanie wyników egzaminów zewnętrznych,
- prawo oświatowe,
- zarządzanie jakością pracy i nadzór pedagogiczny,
- tworzenie i ewaluacja programów nauczania i wychowawczych, WSO,
- awans zawodowy nauczycieli,
- praca z uczniami o specjalnych potrzebach edukacyjnych,
- komunikacja społeczna, mediacje, negocjacje,
- współpraca ze środowiskiem lokalnym,
- promocja edukacji obywatelskiej i europejskiej,
- wychowanie w szkole, profilaktyka uzależnień, przeciwdziałanie agresji i mediacje szkolne,
- techniki uczenia się,
- doradztwo i przygotowanie zawodowe uczniów,
- metodyka nauczania,
- kształcenie modułowe w szkołach zawodowych,
- przedsiębiorczość, ekologia,
- projekty edukacyjne z UE,
- język obcy z dzieckiem młodszym,
- wczesne wspomaganie rozwoju dzieci,
- promocja zdrowia.

Placówka proponuje formy doskonalenia o różnym czasie trwania, kursy, warsztaty, szkolenia rad pedagogicznych, konsultacje dla indywidualnych odbiorców.

Organizuje konkursy, festiwale o zasięgu miejskim i wojewódzkim, lekcje pokazowe, przeprowadza na życzenie hospitacje zajęć.

Forma realizacji zajęć wynika z zapotrzebowania konkretnego odbiorcy, jego potrzeb i możliwości finansowych.

Jako duża instytucja publiczna działająca w aglomeracji wielkomiejskiej placówka posiada rozbudowaną strukturę, która zapewnia różnorodność tematyki i form doskonalenia nauczycieli.

W roku 2007 najpopularniejszymi tematami szkoleń były zagadnienia związane z doradztwem zawodowym, a także pracą z uczniami o specjalnych potrzebach edukacyjnych.

W roku 2008 były to formy doskonalenia związane z kształtowaniem kompetencji wychowawczych, bezpieczeństwa w placówkach, przeciwdziałania agresji i mediacji w szkołach.

Rok 2009 zdominował pomiar efektywności kształcenia.

- Na podstawie analizy sprawozdań PDN z realizacji zadań w latach 2007-2009 z całą pewnością można stwierdzić, że placówka realizuje doskonalenie uwzględniające zmiany zachodzące w oświacie.
- Można przyjąć, że jej działania stymulują rozwój własny uczestniczących w szkoleniach nauczycieli, a także że wspierane są zmiany w szkołach.

Badanie efektywności – wartość narzędzi ewaluacji szkoleń

Ewaluacja realizowanych w PDN programów doskonalenia odbywa się na podstawie opracowanej i wdrożonej procedury:

Wszyscy doradcy metodyczni i konsultanci po zakończeniu zajęć są zobowiązani do przeprowadzenia ankiety ewaluacyjnej według opracowanego wcześniej, wspólnego dla wszystkich wzoru. Funkcjonują dwa rodzaje arkuszy ewaluacyjnych dla dłuższych i krótszych form szkoleń. Na podstawie ankiet powstaje Raport z ewaluacji form doskonalenia zawodowego nauczycieli, służący formułowaniu wniosków na rzecz poprawy jakości pracy PDN. Jest to swoiste podsumowanie pracy doradców metodycznych i konsultantów.

Poza tym doradcy i konsultanci prowadzą ewaluację odnoszącą się do swoich konkretnych zajęć. Pytania w ewaluacji dotyczą jakości merytorycznej i organizacyjnej szkoleń, osiągnięcia celów kształcenia, przydatności wypracowanych lub otrzymanych materiałów metodycznych oraz warunków, w jakich przeprowadzono szkolenie.

Placówka monitoruje wykorzystywanie przez nauczycieli wiedzy i umiejętności zdobywanych na formach doskonalenia zawodowego w praktyce szkolnej poprzez:



- prezentację sposobów wykorzystania wiedzy i umiejętności na konferencjach metodycznych (np. wyników przeprowadzonych diagnoz przy pomocy narzędzi poznanych na szkoleniach, wypracowanych posterów i materiałów metodycznych, metod aktywizujących stosowanych na lekcjach, form ewaluacji osiągnięć szkolnych uczniów),
 - badanie ilości opracowanych materiałów metodycznych i publikacji,
 - obserwowanie uzyskiwania przez nauczycieli odbywających szkolenia w placówce stopni awansu zawodowego,
 - obserwacje lekcji otwartych.
-
- Efektywność form doskonalenia placówka mierzy wskaźnikiem odpowiedzi na pytanie o wykorzystywanie przez nauczycieli wiedzy i umiejętności nabytych na szkoleniach w swojej pracy w szkole. W r. 2008 90% badanych udzieliło w tej sprawie pozytywnej odpowiedzi.
 - Innym wskaźnikiem efektywności szkoleń jest popularność oferowanych form i tematów.

Badanie potrzeb klientów

Placówka bada potrzeby klientów w sposób systemowy od 2002r.

Raportowanie na temat potrzeb doskonalenia nauczycieli odbywa się:

- bezpośrednio – poprzez kontakt z nauczycielami,
- pośrednio – we współpracy z instytucjami mającymi wpływ na jakość pracy szkół i placówek (np. KO, MEN, CODN, OKE).

Zbieranie informacji odbywa się:

- podczas konferencji „otwarcia”,
- po kursach, warsztatach i innych zajęciach dla nauczycieli,
- podczas spotkań z nauczycielami w czasie dyżurów metodycznych,
- podczas konferencji podsumowujących pracę w danym roku szkolnym,
- na radach pedagogicznych prowadzonych przez nauczycieli doradców i konsultantów,
- podczas spotkań z zespołami przedmiotowymi,
- podczas indywidualnych spotkań z nauczycielami.

Zbieranie informacji od uczestników zajęć prowadzonych przez placówkę jest realizowane

poprzez rozmowy z uczestnikami, a także przy pomocy obowiązkowej ankiety ewaluacyjnej, w której jedno dotyczy potrzeb doskonaleniowych nauczycieli. Doradcy metodyczni i konsultanci wykorzystują ankiety z przygotowaną wcześniej kafeterią. Wg pracowników PDN łączenie zbierania informacji z równoczesnym proponowaniem tematyki szkoleń pozwala nauczycielom na skuteczniejsze formułowanie własnych potrzeb.

Istnieje również możliwość informowania o potrzebach w zakresie doskonalenia zawodowego przez Internet oraz na skrzynki e-mailowe doradców metodycznych.

Raz w roku PDN rozsyła ankiety skierowane do dyrektorów szkół i placówek oraz nauczycieli z prośbą o dokonanie oceny pracy środka i podanie tematyki oczekiwanych szkoleń.

Doradcy, w ostatnim miesiącu nauki, w placówkach, które podlegają ich opiece, mogą zbierać, przy pomocy wcześniej przygotowanych narzędzi badawczych, informacje o potrzebach szkoły.

PDN oferuje także warsztaty dla dyrektorów szkół i liderów WDN, ukierunkowane na ćwiczenie umiejętności długoterminowego planowania doskonalenia nauczycieli i tworzenia planów doskonalenia spójnych z potrzebami szkoły i nauczycieli.

- W raporcie samooceny placówka podaje, że wyniki badania potrzeb nauczycieli przekładają się bezpośrednio na ofertę PDN, są z nią ściśle związane, choć nie zawsze znajduje to odzwierciedlenie w rozmiarach uczestnictwa nauczycieli w szkoleniach zgłaszanych wcześniej jako potrzebne. Przyczyny tego stanu rzeczy są analizowane przez pracowników PDN.

Wskaźniki ilościowe – np. liczba klientów /szkół, nauczycieli/

Placówka w 2009r. otrzymała akredytację kuratora oświaty.

Tabela 18: Liczba form doskonalenia nauczycieli oferowanych w latach 2007-2009 przez PDN nr 2

2007	zrealizowano 453 formy doskonalenia	z oferty skorzystało 10208 osób
------	--	---------------------------------

2008	zrealizowano 669 form doskonalenia	z oferty skorzystało 11104 osób, w tym 6975 nauczycieli oraz 4129 uczniów
2009	zrealizowano 841 form doskonalenia	z oferty skorzystało 19763 osób, w tym 12251 nauczycieli oraz 7212 uczniów

- W roku 2009 ilość form doskonalenia zaproponowanych przez PDN w stosunku do ilości form zrealizowanych w roku 2008 wzrosła o 25,71%.
- Średni roczny wzrost liczby oferowanych form doskonalenia w latach 2007-2009 wynosi 36,70%.

Wzbogacenie oferty

Placówka wzbogaca swą ofertę w oparciu o rozpoznane i przeanalizowane potrzeby w zakresie doskonalenia zawodowego nauczycieli. W każdym z udostępnionych do niniejszego projektu badawczego sprawozdań za lata 2007-2009 placówka zamieszcza ilościowe i jakościowe zestawienia realizowanych form, szczególnie eksponując te, które cieszą się największą popularnością.

W r. 2007/2008 w placówce utworzono zespół zadaniowy pn. *Języki obce – Szkolny program nauczania*, którego celem jest wspieranie nauczycieli języków obcych tworzących lub modyfikujących programy nauczania, organizowanie wymiany doświadczeń i współpracy nauczycieli.

W r. 2009 placówka uzyskała dofinansowanie ze środków EFS w ramach programu POKL na projekty:

- roczny: *Wprowadzenie nowej metody przeciwdziałania objawom ADHD – asystent ucznia z ADHD we wrocławskiej szkole*,
- dwuletni: *Klucz do przyszłości. Przeciwdziałanie marginalizacji i wykluczeniu społecznemu młodzieży z grupy szczególnego ryzyka*.

Casus III:

Niepubliczna PDN, która przystąpiła do akredytacji i uzyskała ją w dwuetapowym postępowaniu akredytacyjnym, po uzupełnieniu braków w dokumentacji – dane na podstawie udostępnionych sprawozdań z realizacji zadań za okres 2007-2009 oraz raportu samooceny

Kierunki rozwoju

Celem działalności placówki jest podnoszenie poziomu merytorycznej wiedzy z zakresu organizacji i zarządzania placówkami oświatowymi ze szczególnym uwzględnieniem wykorzystania technologii informacyjnej.

Placówka, w ramach swojej działalności realizuje następujące zadania:

- szkolenia dla pracowników oświaty i organów prowadzących szkoły,
- doradztwo w zakresie organizacji i zarządzania dla szkół, placówek oświatowych, organów prowadzących i nadzorujących,
- upowszechnianie wybranych rozwiązań merytoryczno-metodycznych,
- prezentowanie i upowszechnianie wzorcowych rozwiązań technicznych i organizacyjnych,
- udostępnianie bazy lokalowej i posiadanych środków dydaktycznych na konferencje i narady organizowane dla nauczycieli,
- gromadzenie księgozbioru podręcznego oraz materiałów audiowizualnych z zakresu zarządzania szkołą, oświatą, wykorzystania komputerów w dydaktyce, czasopism technicznych, m.in. w celu udostępnienia ich uczestnikom szkoleń,
- współdziałanie z organizacjami społecznymi, stowarzyszeniami dyrektorów szkół, organizacjami samorządu lokalnego,
- sporządzanie ekspertyz i raportów na zlecenie różnych organizacji i instytucji,
- prowadzenie działalności wydawniczej,
- udzielanie porad drogą telefoniczną lub elektroniczną,
- prowadzenie portalu internetowego.

Zajęcia prowadzone są w grupach liczących do 15 osób. Każdemu uczestnikowi szkolenia udostępnia się samodzielny komputer. Zajęcia w grupach liczących powyżej 8 osób prowadzi wykładowca oraz asystent.

Placówka oferuje szkolenia tematyczne przygotowane specjalnie dla pracowników szkół i organów je prowadzących, prowadzi także szkolenia na zlecenie (m.in. w ramach projektów MEN, na zlecenie kuratoriów z różnych miast Polski).

- Specjalistyczne uprofilowanie szkoleń i innych form doskonalenia prowadzonych przez placówkę jest ukierunkowane na realizowanie, a także kreowanie zmian polityki oświatowej państwa i regionu.
- PDN podejmowanymi przez siebie działaniami wspiera rozwój zawodowy klientów, a także wspomaga zmiany w szkołach i placówkach.

Badanie efektywności – wartość narzędzi ewaluacji szkoleń

Placówka ma wdrożony system zarządzania jakością wg normy ISO, który implikuje prowadzenie ewaluacji odroczonej i badanie zadowolenia klientów po upływie dłuższego czasu od zakończenia szkolenia. Bada się również efektywność działań własnych, określa obszary wymagające doskonalenia.

Sprawozdania z okresu objętego badaniami zawierają zapisy dot. postulowanych zmian w dwóch obszarach:

- doskonalenie kadry własnej placówki,
- doskonalenie systemu zarządzania jakością.

Sprawozdanie za rok 2009 zawiera dodatkowo kolejne obszary do doskonalenia:

- docieranie z informacją do organów państwowych i samorządowych w celu popularyzacji z przykładami dobrych praktyk w zarządzaniu placówkami oświatowymi przy użyciu technologii IT,
 - rozszerzenie współpracy międzynarodowej,
 - wzrost liczby szkolonych osób,
 - utrzymanie jednakowych standardów jakości w działaniach w skali kraju.
- W udostępnionej dokumentacji nie ma informacji na temat zmian, jakie zachodzą w rozwoju nauczycieli i placówek na skutek uczestnictwa w szkoleniach realizowanych przez PDN.

Badanie potrzeb klientów

Z raportu samooceny PDN dowiadujemy się, że placówka stara się stale przystosowywać swoją ofertę do zidentyfikowanych potrzeb i wymagań klientów.

W tym celu prowadzona jest ocena celowości zmiany oferty oraz możliwości techniczno-organizacyjnych dokonania tych zmian.

W raporcie samooceny czytamy: Wśród uczestników szkoleń przeprowadzane są ankiety służące zebraniu opinii na temat usług świadczonych przez placówkę i zidentyfikowanie przyszłych potrzeb ich odbiorców.

Dane z ankiet stanowią dane cząstkowe przy ustalaniu ocen poziomu jakości oraz sporządzaniu prognoz.

Z uczestnikami szkoleń przeprowadzany jest także wywiad pogłębiony, w którym uczestnicy odpowiadają na pytania dot. oczekiwań związanych z kursem, w którym uczestniczą, jak również innych form kształcenia.

Analizy oparte m.in. na danych zebranych w ankietach i wywiadach są uwzględniane przy sporządzaniu oferty szkoleniowej na kolejny okres.

Dodatkowo dokonywana jest analiza zapotrzebowania na szkolenia w danej dziedzinie na podstawie ilości zgłoszeń w stosunku do ilości rozesłanych ofert – 5% zgłoszeń na szkolenie oznacza trafność oferty i pozytywny wynik badania.

Pozostałe dane niezbędne do rozwoju oferty i modyfikacji usług są uzyskiwane poprzez wewnętrzne oceny pracowników (np. na podstawie informacji uzyskanych od klienta).

Załączony arkusz ewaluacyjny, a także arkusz z dyspozycjami do wywiadu pogłębionego nie zawierają pytań o potrzeby w zakresie doskonalenia zawodowego uczestników w przyszłości. Poza formalną analizą ilości zgłoszeń na szkolenia, można domniemywać, że badanie potrzeb klientów odbywa się w mniej sformalizowany sposób, poprzez bezpośrednie kontakty wykładowców z uczestnikami szkoleń.

Wskaźniki ilościowe – np. liczba klientów /szkół, nauczycieli/

Udostępnione przez placówkę sprawozdania z realizacji zadań za lata 2007-2009 zawierają

następujące dane ilościowe dotyczące zrealizowanych szkoleń i uczestniczących w nich nauczycieli:

Tabela 19: Liczba zrealizowanych przez PDN szkoleń i wyszkolonych nauczycieli w latach 2007-2009

2007	zrealizowano 378 szkoleń	przeszkolono 13613 nauczycieli
2008	zrealizowano 906 szkoleń	przeszkolono 9222 nauczycieli
2009	zrealizowano 1245 szkoleń	przeszkolono 10808 nauczycieli

- Znaczący wzrost liczby szkoleń oraz przeszkolonych nauczycieli w 2008r. wynika z włączenia do formalnego rejestru placówki jego filii, które wcześniej funkcjonowały jako odrębne instytucje w czterech aglomeracjach wielkomiejskich w Polsce. Z dniem 1 lipca 2008r. zostały one wykreślone z rejestrów właściwych Kuratorów Oświaty.
- Wzrost liczby szkoleń w okresie 2008-2009 wynosi 37,4%, natomiast wskaźnik wzrostu liczby przeszkolonych nauczycieli w tym samym czasie wynosi 17,1%.

Wzbogacenie oferty

Placówka rozważa przekształcenie statusu w organizację non-profit. Zainicjowała powstanie stowarzyszenia zrzeszającego niepubliczne placówki doskonalenia nauczycieli, którego celem będzie uporządkowanie rynku usług edukacyjnych.

Przygotowywany jest nowy system sprzedaży oparty o przedstawicieli handlowych w terenie oraz telecentrum w centrali.

- Placówka w równym stopniu dba o jakość świadczonych usług jak i o zysk adekwatny do realizowanych działań.

Casus IV:

Niepubliczna PDN, która przystąpiła do akredytacji i uzyskała ją w dwuetapowym postępowaniu akredytacyjnym, po uzupełnieniu braków w dokumentacji – dane na podstawie udostępnionych sprawozdań z realizacji zadań za okres 2007-2009 oraz raportu samooceny

Kierunki rozwoju

Placówka koncentruje się na działaniach, które dotyczą tradycyjnych obszarów doskonalenia nauczycieli, jak dydaktyka, metodyka, wychowanie, ale również przeciwdziałanie patologiom społecznym i wykluczeniu społecznemu, pozyskiwanie funduszy na działalność szkoły. Organizuje różne formy: szkolenia, konferencje krajowe i zagraniczne, realizuje projekty unijne, wspiera w opracowaniu analiz systemu oświatowego w gminach i powiatach.

Placówka utworzyła w ramach swojej działalności Biuro Projektów Unijnych, które zajmuje się pozyskiwaniem funduszy, pisaniem projektów. Szkoli nauczycieli w zakresie zarządzania projektem unijnym, co daje im możliwość samodzielnego aplikowania o te fundusze, a przez to wspomaga rozwój szkoły. Doradza także placówkom w tym zakresie.

Wdrażała programy rozwojowe szkół („Super szkoła”, gdzie wsparciem objęto ponad 1300 uczniów i zaangażowano ponad 1100 nauczycieli).

Placówka realizuje następujące bloki tematyczne w ramach swoich szkoleń, które korespondują z aktualnymi potrzebami szkół i nauczycieli:

- fundusze europejskie,
- zarządzanie i administracja w oświacie,
- zagadnienia wychowawcze (przeciwdziałanie agresji, uzależnienia, współpraca z rodzicami),
- nowoczesne metody nauczania,
- psychologiczne zasady zachowań i postępowania w nowoczesnej szkole.

Badanie efektywności – wartość narzędzi ewaluacji szkoleń

Placówka podaje następujące narzędzia ewaluacji, które wykorzystuje w praktyce:

- ankiety ewaluacyjne „ex ante”, prowadzone w trakcie trwania programów,
 - ankiety ewaluacyjne „ex post”, prowadzone po zakończeniu programów,
 - coroczna analiza SWOT bieżącej działalności PDN.
- W dokumentacji brakuje informacji na temat wyników ewaluacji, wniosków do dalszej pracy, a także informacji o badaniu skuteczności doskonalenia (wpływu działań placówki na zmiany w szkołach, których nauczyciele brali udział w formach oferowanych przez placówkę).

Badanie potrzeb klientów

Z analizowanej dokumentacji wynika, że placówka nie bada potrzeb nauczycieli w sposób systemowy. Konstruując swoją ofertę opiera się na informacjach od organów prowadzących i dyrektorów szkół o potrzebach nauczycieli i placówek. Placówka przeprowadza także konsultacje z organem nadzorującym (kuratorium).

- Z dokumentacji nie można wywnioskować, jakie narzędzia badania potrzeb są stosowane przez placówkę poza (często nieformalnymi) rozmowami z osobami posiadającymi informacje w tym zakresie lub poprzez analizę rozporządzeń MEN.

Wskaźniki ilościowe – np. liczba klientów /szkół, nauczycieli/

Brak danych

Wzbogacenie oferty

Brak danych

Casus V:

Niepubliczna PDN, która nie uzyskała akredytacji - dane na podstawie raportu samooceny

Kierunki rozwoju

Placówka ma jasno zdefiniowane obszary merytoryczne swojego działania, tj.:

1. organizowanie specjalistycznego doskonalenia w zakresie: nowoczesnych technologii informatycznych, informacyjnych i multimedialnych w edukacji, organizacji i zarządzania oświatą, współczesnej technologii kształcenia, automatyzacji i procesów biblioteczno – informacyjnych, pedagogiki medialnej, umiejętności skutecznego nauczania,
2. organizowania egzaminów kwalifikacyjnych i kształcenie edukatorów szkolnictwa zawodowego,
3. realizowania tematów związanych z reformą oświaty.

Placówka współpracuje z uczelniami wyższymi w zakresie organizowania studiów podyplomowych (np. oligofrenopedagogiki)

- Na podstawie raportu samooceny można wywnioskować, że placówka realizuje formy doskonalenia związane ze zmianami w polityce oświatowej państwa, natomiast nie ma danych dotyczących stymulowania rozwoju nauczycieli – uczestników szkoleń, ani też wspierania zmian w szkołach korzystających z usług placówki.

Badanie efektywności – wartość narzędzi ewaluacji szkoleń

Ewaluacja szkoleń polega na przeprowadzeniu ankiety wśród uczestników szkoleń. Ankieta dotycząca kursów kwalifikacyjnych obejmuje ocenę programu kursu, poszczególnych bloków tematycznych, przydatności kursu w pracy zawodowej, wykładowców, atmosfery na zajęciach, materiałów dydaktycznych, organizacji zajęć. Ważnym narzędziem jest ankieta skierowana do wykładowców, której głównym celem jest ocena funkcjonowania PDN.

- Nie bada się efektywności realizowanych usług w aspekcie zmian zachodzących w uczestnikach szkoleń oraz w szkołach i placówkach, które są klientami PDN.

Badanie potrzeb klientów

Placówka przeprowadza ankietę wśród uczestników swoich szkoleń na temat ich potrzeb i zainteresowań zawodowych. Poza tym analizuje rozporządzenia i ustawy MEN i na tej podstawie tworzy ofertę doskonalenia.

- Analiza udostępnionej dokumentacji nie pozwala na stwierdzenie, czy placówka bada potrzeby w sposób systemowy. Nie ma też szczegółowych informacji o sposobie wykorzystania wiedzy o potrzebach doskonalenia nauczycieli w opracowaniu oferty.

Wskaźniki ilościowe – np. liczba klientów /szkół, nauczycieli/

Brak danych

Wzbogacenie oferty

Brak danych

Casus VI:

Niepubliczna PDN, która nie przystąpiła do akredytacji – dane na podstawie udostępnionych sprawozdań z realizacji zadań za okres 2007-2009

Kierunki rozwoju

Analizując ofertę szkoleń placówki można stwierdzić, że oferowane przez nią kursy kwalifikacyjne dla nauczycieli są zgodne potrzebami klientów (potrzeba uzyskania nowych kwalifikacji).

Przeгляд tematyki szkoleń oferowanych jako tzw. „kursy instruktażowe” również skłania do postawienia tezy, że bardziej wychodzą one naprzeciw potrzebom klientów niż odpowiadają kierunkom rozwoju zmian oświatowych w państwie.

Jeśli chodzi o szkolenia zaoferowane przez PDN radom pedagogicznym, można uznać, że tematyka trzech z nich nosi znamiona zgodności z ogólnymi zaleceniami władz oświatowych na rzecz zmiany. Należą do nich następujące szkolenia:

- agresja i metody jej przeciwdziałania,
- motywacyjna roli oceny,
- tworzenie efektywnej struktury wychowawczej w klasie.

Bez wiedzy na temat form i metod pracy stosowanych na szkoleniach trudno oszacować, czy oferowane przez placówkę doskonalenie stymuluje nauczycieli do pracy nad sobą. Niewątpliwie nauczyciele ubiegający się o stopień awansu zawodowego, poprzez szkolenia są wprost motywowani do aktywności zawodowej, a także obligowani do właściwego dokumentowania jej.

Można założyć, że w.w. szkolenia rad pedagogicznych przyczyniają się do zmian na płaszczyźnie ogólnoszkolnej, ponieważ ich tematyka ze swej istoty wymaga wspólnej refleksji nauczycieli i wychowawców, a także współpracy całej rady pedagogicznej i jednolitego frontu działań w radzeniu sobie z problemami.

Badanie efektywności – wartość narzędzi ewaluacji szkoleń

Brak danych.

Badanie potrzeb klientów

Brak danych.

Wskaźniki ilościowe – np. liczba klientów /szkół, nauczycieli/

W latach 2007-2009 placówka zrealizowała kursy kwalifikacyjne w zakresie:

- pedagogiczny dla czynnych zawodowo nauczycieli (2007, 2008, 2009),
- organizacji i zarządzania oświatą (2007, 2008, 2009),
- oligofrenopedagogiki (2007, 2008),
- pedagogiki opiekuńczo-wychowawczej (2007, 2009),
- pedagogiki leczniczej (2007, 2008),
- wychowania do życia w rodzinie (2008, 2009).

W okresie sprawozdawczym placówka zrealizowała ponadto kursy instruktażowe dla nauczycieli:

- na kierowników placówek wypoczynku dla dzieci i młodzieży,
- na kierowników wycieczek i imprez szkolnych.

Zrealizowane zostały także szkolenia rad pedagogicznych na temat:

- obowiązków i odpowiedzialności nauczycieli w świetle obowiązujących przepisów,
- wybranych elementów pedagogiki,
- awansu zawodowego nauczycieli,
- agresji i metod jej przeciwdziałania,
- motywacyjnej roli oceny,
- tworzenia efektywnej struktury wychowawczej w klasie.

Dane ilościowe:

- liczba nauczycieli, którzy w okresie sprawozdawczym ukończyli kursy kwalifikacyjne: 499
- liczba zrealizowanych kursów instruktażowych: 26; liczba przeszkolonych nauczycieli: brak danych
- liczba szkoleń dla rad pedagogicznych szkół: 8; liczba przeszkolonych nauczycieli: brak danych



Wzbogacenie oferty

W roku 2008 placówka zrealizowała kurs doskonalący z zakresu andragogiki dla 10 nauczycieli.

Casus VII:

Niepubliczna PDN, która nie przystąpiła do akredytacji – dane na podstawie udostępnionych sprawozdań z realizacji zadań za okres 2007-2009

Kierunki rozwoju

Placówka stawia na jakość i efektywność swoich szkoleń, realizując te cele poprzez utrzymywanie niskiej liczebności osób w grupach szkoleniowych (średnio 14 osób) oraz najczęściej stosowaną formę zajęć – warsztaty. Jednym z priorytetów jest szkolenie i doskonalenie kadry własnej, zarówno dydaktycznej jak i administracyjnej.

Placówka realizuje szkolenia w obszarach zgodnych z priorytetami KO i wnioskami z badań własnych, uwzględniając przy tym zasoby kadrowe i infrastrukturalne:

- zadania pedagogiczne szkoły, doskonalenie umiejętności wychowawczych nauczyciela,
- rozwój osobisty i zawodowy nauczyciela,
- współpraca z rodzicami,
- zadania nauczyciela w zreformowanej szkole; planowanie pracy na podstawie nowej podstawy programowej (przedszkole, szkoła podstawowa, gimnazjum),
- dydaktyka, metodyka,
- zmiany innowacyjne i programowe w oświacie,
- szkolenia z dziedziny twórczości,
- programy długoterminowe dla nauczycieli z zakresu działań twórczych, metodyki i dydaktyki kształcenia, zapobiegania i radzenia sobie z przemocą w szkole, projektów edukacyjnych,
- „pakietowa obsługa szkół i placówek” poprzez organizację szkoleń wyjazdowych.

Placówka rozwija platformę internetową, którą posiada od 2006r. Platforma stanowi narzędzie sprawnej komunikacji z otoczeniem, szybkiego reagowania w razie potrzeby zmian, prowadzenia rekrutacji na szkolenia, prowadzenia konsultacji z nauczycielami, a także rodzicami.

Placówka współpracuje z:

- wydawnictwami publikującymi prace autorstwa kadry placówki (sama placówka wydała także we własnym zakresie dwie książki – w r. 2008 oraz w r. 2009), organizuje warsztaty promujące nowe tytuły związane z pracą szkoły i przedszkola, prowadzi warsztaty

dla wydawnictw publikujących materiały dla nauczycieli języków obcych,

- Domem Kultury,
- Specjalnymi Ośrodkami Szkolno-Wychowawczymi,
- Poradniami Psychologiczno-Pedagogicznymi,
- Uczelniami,
- Miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej.

- Na podstawie analizy sprawozdań PDN z realizacji zadań w latach 2007-2009 z całą pewnością można stwierdzić, że placówka realizuje doskonalenie uwzględniające zmiany zachodzące w oświacie.
- Różnorodność tematyki szkoleń oraz form ich realizacji (warsztaty, konsultacje, doradztwo, szkolenia integracyjne i tematyczne dla rad pedagogicznych) pozwala na postawienie tezy, że działania oferowane przez placówkę stymulują nauczycieli do rozwoju osobistego, a także wspierają zmiany w szkołach.

Badanie efektywności – wartość narzędzi ewaluacji szkoleń

Wnioski z ankiet ewaluacyjnych i hospitacji zajęć placówka realizuje na bieżąco i na ich podstawie dokonuje zmian treści szkoleń, czasu trwania, uzupełnienia materiałów, opisu szkoleń adresata itp.

Ankiety ewaluacyjne za rok szkolny 2008/09 były analizowane przez zewnętrznego specjalistę. Wnioski z ewaluacji dotyczyły takich aspektów pracy placówki jak:

- wyższe oceny przygotowania merytorycznego prowadzących,
- wyższe oceny otrzymują materiały dydaktyczne.

Placówki, które realizowały szkolenia rad pedagogicznych, wraz z zaświadczeniami otrzymują także pisemne informacje zwrotne dot. odbioru szkolenia przez uczestników i ewentualne sugestie dot. kolejnych form doskonalenia wynikające z przeprowadzonych ankiet.

Podsumowanie zbiorcze ankiet sporządzane jest w osobnym dokumencie – po zakończeniu roku szkolnego.

- W przedłożonych przez placówkę sprawozdaniach z realizacji zadań za lata 2007-2009 nie ma informacji na temat ewaluacji odroczonej i badania efektywności szkoleń, tzn. badania, czy udział nauczycieli w szkoleniach skutkuje zmianą na lepsze w ich pracy

lub też lepszymi osiągnięciami uczniów.

Badanie potrzeb klientów

Placówka rokrocznie bada potrzeby swoich klientów, stosując następujące metody i techniki badawcze:

- ankiety przeprowadzane podczas szkoleń,
- rozmowy i konsultacje z dyrektorami szkół, liderami WDN, pedagogami i psychologami szkolnymi,
- wnioski i refleksje kadry prowadzącej szkolenia przekazywane na cyklicznych spotkaniach superwizyjnych,
- analiza ilości zgłoszeń na kursy oraz dostosowanie ilości edycji do potrzeb,
- uwzględnianie priorytetów KO,
- ankiety badania potrzeb nauczycieli przedszkoli,
- informacje od konsultantów powołanych do współpracy z konkretnymi placówkami.

Wskaźniki ilościowe – np. liczba klientów /szkół, nauczycieli/

Z udostępnionych przez placówkę sprawozdań z realizacji działań za lata 2007-2009 wynikają następujące dane ilościowe dotyczące zrealizowanych szkoleń i uczestniczących w nich nauczycieli:

Tabela 20: Liczba zrealizowanych przez PDN szkoleń dla nauczycieli i liczba objętych nimi nauczycieli

2007	zrealizowano 534 szkolenia	przeszkolono 8350 nauczycieli
2008	zrealizowano 681 szkoleń	przeszkolono 10621 nauczycieli
2009	zrealizowano 800 szkoleń	brak danych o liczbie przeszkolonych nauczycieli

- Z powyższego zestawienia jednoznacznie wynika, że placówka z roku na rok zwiększa liczbę realizowanych szkoleń. Średni roczny wzrost liczby szkoleń w latach 2007-2009 wynosi 22,5%.

Wzbogacenie oferty

Na podstawie ankiet badania potrzeb placówka rokrocznie rozszerza swoją ofertę o nowe formy współpracy ze szkołami i nauczycielami oraz szkolenia.

Poniżej podano wykaz form zrealizowanych w latach 2007-2009:

2007

- programy profilaktyczne „Szkoła bez przemocy”,
- programy dot. zadań wychowawczych nauczycieli (w tym w przetargach organizowanych przez kuratora oświaty),
- szkolenia z obszaru psychologii rozwojowej dzieci i młodzieży,
- szkolenia nt. wsparcia instytucjonalnego w sytuacjach kryzysowych,
- szkolenia dla pedagogów i psychologów szkolnych,
- coaching dla nauczycieli,
- treningi metod aktywizujących.

2008

- realizacja programów profilaktycznych we współpracy z Ośrodkiem Profilaktyki Edukacyjnej i Polskim Towarzystwem Psychologicznym,
- udział w przetargach na organizację bezpłatnych form doskonalenia zawodowego prowadzonych przez administrację publiczną.

2009

- rozszerzenie współpracy z uczelniami,
- współorganizacja konferencji nt. twórczości dzieci i młodzieży we współpracy z UŁ, UŚ, Akademii Jana Długosza w Częstochowie, APS w Warszawie, ASP w Łodzi, SGGW, Akademii Muzycznej w Katowicach, UMK w Toruniu.

Ponadto, w roku 2009, w odpowiedzi na postulaty uczestników i wnioski własne kadry ośrodka, placówka rozszerzyła swoją ofertę o 60 nowych szkoleń w stosunku do r. 2008.

WNIOSKI

Kierunki rozwoju PDN

1. Na podstawie analizy sprawozdań PDN z realizacji zadań w latach 2007-2009 z całą pewnością można stwierdzić, że wszystkie badane placówki realizują doskonalenie uwzględniające zmiany zachodzące w oświacie poprzez realizację priorytetów MEN, wojewódzkich i lokalnych władz oświatowych.
2. Placówki, które w sposób systemowy diagnozują potrzeby swoich klientów, a także badają efektywność oferowanych przez siebie usług, stymulują rozwój nauczycieli – uczestników szkoleń, a także wspomagają zmiany w szkołach, w których i dla których prowadzą doskonalenie. Wśród takich placówek znajdują się zarówno akredytowane jak i nieakredytowane PDN.
3. Posiadanie lub nieposiadanie przez PDN akredytacji kuratora nie ma znaczenia dla tworzenia i rozwijania oferty usług edukacyjnych.

Badanie efektywności – wartość narzędzi ewaluacji szkoleń

1. Ewaluacja najczęściej dostarcza placówkom informacji o ogólnym stopniu zadowolenia klientów z udziału w zajęciach oraz o ocenie kadry, warunków, materiałów szkoleniowych. Sprawozdania na ogół nie zawierają wniosków z ewaluacji dotyczących efektywności szkoleń. Stanowią raczej zbiór „komplementów” pod adresem kadry i w odniesieniu do atmosfery zajęć. Nie stanowią podstawy do sformułowania wniosków do dalszej pracy.
2. Dwie spośród siedmiu poddanych analizie dokumentacji PDN zawierają informacje o stosowanych przez placówki formach badania i analizowania efektywności własnej pracy w zakresie doskonalenia nauczycieli, a także z perspektywy rozwoju własnego.

Badanie potrzeb klientów

1. Analiza udostępnionej dokumentacji nie pozwala na stwierdzenie, czy placówki badają potrzeby w sposób systemowy. Nie ma też szczegółowych informacji o sposobie wykorzystania wiedzy o potrzebach doskonalenia nauczycieli w opracowaniu oferty.
2. Tylko w jednym raporcie samooceny jednej z akredytowanych PDN znajduje się informacja o tym, że wyniki badania potrzeb nauczycieli przekładają się bezpośrednio

na ofertę PDN, są z nią ściśle związane, choć nie zawsze znajduje to odzwierciedlenie w rozmiarach uczestnictwa nauczycieli w szkoleniach zgłaszanych wcześniej jako potrzebne. Przyczyny tego stanu rzeczy są analizowane przez pracowników PDN.

Wskaźniki ilościowe – np. liczba klientów /szkół, nauczycieli/

1. Cztery z siedmiu badanych placówek podały dane ilościowe odnoszące się do liczby przeprowadzonych szkoleń i innych form doskonalenia, a także liczby uczestników szkoleń, w tym jedna z placówek udostępniła dane ilościowe tylko za lata 2007 – 2008. W badanym okresie odnotowano tendencję wzrostową, zarówno w odniesieniu do liczby szkoleń jak i ich uczestników.
2. Zwiększanie liczby usług i korzystających z nich klientów następuje niezależnie od faktu posiadania lub nieposiadania akredytacji KO przez placówkę. (Jedna z akredytowanych niepublicznych PDN stawia jako problem dysproporcje występujące między jakością oferowanych przez siebie usług a realną możliwością uzyskania od klientów adekwatnych do tej jakości opłat).
3. Wielkość wskaźnika wzrostu w w.w. obszarach nie jest także warunkowana wielkością placówki.

Wzbogacenie oferty

1. Wzbogacenie oferty edukacyjnej placówki jest najczęściej skutkiem zmian w przepisach o nadzorze pedagogicznym oraz wynikami diagnozy potrzeb klientów. Następuje niezależnie od posiadania przez PDN akredytacji.

Rozdział VI. Promocja ofert doskonalenia i wizerunek PDN w wyniku uzyskanej akredytacji

Kuratorzy oświaty w ramach przeprowadzonych wywiadów na pytanie dotyczące sposobu promowania placówek akredytowanych udzielili następujących odpowiedzi:

▪ Kuratorium promuje placówki akredytowane poprzez:

- uroczyste wręczenie akredytacji w KO,
- informację na stronie internetowej,

Z wypowiedzi jednego z kuratorów wynika, że sposób promowania placówki jest jego subiektywną decyzją. Jedna z placówek jest przez niego faworyzowana: *wszędzie mówię o tej akredytowanej placówce*. Inna placówka akredytowana według kuratora *niczym szczególnym się nie wyróżnia*.

▪ Kuratorium w ograniczonym zakresie zachęca placówki do akredytowania się poprzez:

- prowadzenie rozmów o akredytacji w czasie spotkań z dyrektorami placówek doskonalenia nauczycieli,
- zachęcanie do akredytacji poprzez pokazywanie przykładów placówek akredytowanych,
- jest to autonomiczna decyzja placówek doskonalenia, kuratorium raczej nie zachęca do akredytacji,
- przekazywanie rzetelnej informacji o procedurze akredytacji.

Wywiady przeprowadzone z dyrektorami placówek akredytowanych dowodzą, że:

▪ Placówki akredytowane promują się poprzez:

- umieszczenie informacji o przyznaniu akredytacji w ośrodku (na tablicy ogłoszeń),
- w informatorze o formach doskonalenia, ulotkach, na tezkach dla uczestników,
- na stronie internetowej ośrodka,
- umieszczanie informacji w postępowaniach przetargowych i konkursach np. z MEN, UE, przy innych konkursach (*akredytacja jest atutem, bo jako pewnego rodzaju certyfikat wzbudza większe zaufanie*),

WNIOSKI

1. W środowisku oświatowym nie promuje się akredytacji jako symbolu jakości doskonalenia. Kuratoria nie motywują placówek do starania się o akredytację, ani nie promują w wystarczającym stopniu wartości akredytacji.
2. Placówki akredytowane informują swoich klientów o uzyskaniu akredytacji, ale nie jest to istotny element systemu promocji.
3. Biorąc pod uwagę przeprowadzone badanie stron internetowych placówek doskonalenia nauczycieli pod kątem nie tylko błędów czy zaniedbań, ale przede wszystkim niedoceniań wciąż roli tego źródła informacji dla wszystkich podmiotów zainteresowanych podnoszeniem jakości procesu doskonalenia nauczycieli, zamieszczamy w Aneksie niniejszego Raportu szczegółowe analizy.



Rozdział VII. Opinie na temat wartości procesu doskonalenia nauczycieli

Przy pomocy ankiet zbadano następujące wskaźniki jakości procesu akredytacyjnego placówek doskonalenia nauczycieli:

- atrakcyjności ofert kształcenia w PDN (nauczyciele, dyrektorzy),
- atrakcyjności jakości kształcenia w PDN (nauczyciele, dyrektorzy),
- przydatności osobistej udziału w szkoleniu w PDN (nauczyciele, dyrektorzy),
- przydatności instytucjonalnej (dyrektorzy),
- pozytywnych skutków akredytacji (nauczyciele),
- przydatności społecznej oferty doskonalenia nauczycieli (nauczyciele, dyrektorzy).

Ankiety²⁶ w formie elektronicznej on-line skierowano do 12 wybranych szkół podstawowych, gimnazjów oraz szkół ponadgimnazjalnych województwa małopolskiego oraz do 12 szkół tego samego typu województwa dolnośląskiego. Zespół wytypował do badania szkoły prowadzone przez różne jednostki samorządu terytorialnego. Respondenci otrzymali adres elektroniczny²⁷, po otwarciu którego mieli dostęp kwestionariusza z możliwością jego wypełnienia w formie elektronicznej. Po udzieleniu odpowiedzi na zawarte w kwestionariuszu pytania mieli „kliknąć” polecenie „wyślij”.

Ankietowanie zostało przeprowadzone w ciągu 2 tygodni, w terminie 27.10. – 10.11.2010r. W tym czasie szkoły otrzymały drogą elektroniczną monit²⁸ z prośbą o wypełnienie ankiety; ponadto z przedstawicielem każdej szkoły została przeprowadzona rozmowa telefoniczna. Mimo to zwrot ankiet był zdecydowanie mniejszy, niż oczekiwano.

²⁶ Narzędzia badawcze, tzn. kwestionariusze ankiet zawiera Koncepcja projektu ewaluacji systemu akredytacji placówek doskonalenia nauczycieli

²⁷ <http://ie.u.pl/dyrektor/>; <http://ie.u.pl/dyrektorwroclaw/>; <http://ie.u.pl/nauczyciel/>

VII.1. Charakterystyka badanych nauczycieli

W badaniu wzięło udział 66 nauczycieli. Dominanta prezentuje wartość, która w danej zmiennej występuje najczęściej. Dla płci jest to kobieta (1), staż pracy 19-22 lata, awans zawodowy – nauczyciel dyplomowany, nauczany przedmiot - język obcy, typ szkoły - ponadgimnazjalna, szkoła - 14 gimnazjum z Wrocławia, Region - Wrocław.

Tabela 21: Populacja badanych nauczycieli

		Płeć	Staż pracy	Awans zawodowy	Przedmiot	Typ szkoły	Nazwa	Region
N	Ważne	66	66	66	66	66	66	66
	Braki danych	0	0	0	0	0	0	0
	Dominanta	1	6	4	4	3	1	1

Poniżej zamieszczono tabele dla poszczególnych zmiennych, pokazujące liczbę osób badanych dla każdej kategorii zmiennej oraz to, jaki procent całości stanowi dana grupa. Procent ważnych to procent, w którym nie uwzględnia się braków danych. W tym badaniu nie było takich braków, zatem procenty są identyczne.

Tabela 22: Płeć badanych nauczycieli

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	kobieta	57	86,4	86,4	86,4
	mężczyzna	9	13,6	13,6	100,0
	ogółem	66	100,0	100,0	

W badaniu przeważała grupa nauczycielek, która stanowiła 86,4% ogółu respondentów.

Tabela 23: Staż pracy badanych nauczycieli

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	0-3	6	9,1	9,1	9,1
	4-6	7	10,6	10,6	19,7
	7-10	10	15,2	15,2	34,8
	11-14	5	7,6	7,6	42,4
	15-18	7	10,6	10,6	53,0
	19-22	11	16,7	16,7	69,7
	23-26	8	12,1	12,1	81,8
	27-30	7	10,6	10,6	92,4
	30 i więcej	5	7,6	7,6	100,0
	ogółem	66	100,0	100,0	

W grupie objętych badaniami nauczycieli przeważali pedagodzy z dużym stażem pracy (19-22 lata: 16,7%) oraz nauczyciele w przedziale stażu 7-10 lat, a więc mający już za sobą utrwalone doświadczenie zawodowe (10,6%).

Tabela 24: Awans zawodowy badanych nauczycieli

	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne stażysta	3	4,5	4,5	4,5
kontraktowy	11	16,7	16,7	21,2
mianowany	17	25,8	25,8	47,0
dypłomowany	35	53,0	53,0	100,0
ogółem	66	100,0	100,0	

W badaniu przeważali nauczyciele dyplomowani (53%) i mianowani (25,8%).

Tabela 25: Nauczany przedmiot przez badanych nauczycieli

	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne matematyka	9	13,6	13,6	13,6
w-f	5	7,6	7,6	21,2
historia	5	7,6	7,6	28,8
język obcy	14	21,2	21,2	50,0
język polski	10	15,2	15,2	65,2
geografia	4	6,1	6,1	71,2
chemia	1	1,5	1,5	72,7
bibliotekarz	3	4,5	4,5	77,3
nauczanie zintegrowane	3	4,5	4,5	81,8
informatyka	2	3,0	3,0	84,8
biologia	3	4,5	4,5	89,4
przedmioty zawodowe	5	7,6	7,6	97,0
przysposobienie obronne	1	1,5	1,5	98,5
pedagog	1	1,5	1,5	100,0
Ogółem	66	100,0	100,0	

Wśród badanych nauczycieli przeważali językoznawcy (36,4%), matematycy (13,6%) oraz nauczyciele wf i historii (po 7,6%).

Tabela 26: Typ szkoły, w której są zatrudnieni nauczyciele

	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne podstawowa	11	16,7	16,7	16,7
gimnazjum	19	28,8	28,8	45,5
ponadgimnazjalna	36	54,5	54,5	100,0
ogółem	66	100,0	100,0	

Wśród badanych przeważali nauczyciele szkół ponadgimnazjalnych (54,5%)

oraz gimnazjów (28,8%), natomiast najmniej było nauczycieli szkół podstawowych (16,7%).

Tabela 27: Nauczyciele z podziałem na region, w którym pracują

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Wrocław	36	54,5	54,5	54,5
	Kraków	30	45,5	45,5	100,0
	ogółem	66	100,0	100,0	

Z danych wynika, że nieco większą populację stanowili nauczycieli województwa dolnośląskiego (54,5%) w stosunku do nauczycieli województwa małopolskiego (45,5%).

VII.2. OPINIE BADANYCH NAUCZYCIELI W BADANIU KRZYŻOWYM

Tabela 28: Znaczenie posiadanej akredytacji przez PDN dla jej wyboru ze względu na własny rozwój

	Wybór posiadanie akredytacji	N	Średnia ranga	Suma rang
Przydatność dla rozwoju nauczycieli - PDN akredytowana	tak	8	33,00	264,00
	nie	47	27,15	1276,00
	Ogółem	55		
Przydatność dla rozwoju nauczycieli – PDN nieakredytowana	tak	5	21,00	105,00
	nie	40	23,25	930,00
	Ogółem	45		

Tabela 29: Statystyki testu (b)

	Przydatność dla rozwoju n-li PDN akredytowana	Przydatność dla rozwoju n-li PDN nieakredytowana
U Manna-Whitneya	148,000	90,000
W Wilcoxon	1276,000	105,000
Z	-1,052	-,443
Istotność asymptotyczna (dwustronna)	,293	,658
Istotność dokładna [2*(jednostronna)]	,352(a)	,739(a)

a Nieskorygowane ze względu na wiązania.

b Zmienna grupująca: Wybór posiadanie akredytacji

Dane z powyższych tabel potwierdzają, że posiadanie przez PDN akredytacji nie rzutuje u nauczycieli na wybór szkolenia dla własnego rozwoju.

- Żadna z badanych zmiennych (płeć, staż pracy, awans zawodowy, region, w którym pracują nauczyciele) nie determinuje tego, czy dla nauczyciela jest istotna akredytacja PDN, czy też nie.

Wpływ zmiennej: staż pracy

Ocena tematyki, fachowości kadry, wielkości grup i wyposażenia placówki nie jest uzależniona od stażu pracy. Ocena metod i form prowadzenia zajęć jest już uzależniona od tego stażu.

Tabela 30: Wyniki testu Chi-kwadrat

	Wartość	df	Istotność asymptotyczna (dwustronna)
Chi-kwadrat Pearsona	36,407(a)	24	,050
Iloraz wiarygodności	36,975	24	,044
Test związku liniowego	3,551	1	,060
N Ważnych obserwacji	66		

a 100,0% komórek (36) ma liczebność oczekiwaną mniejszą niż 5. Minimalna liczebność oczekiwana wynosi ,45.

Usługi placówek akredytowanych najwyżej oceniali nauczyciele z długim stażem pracy: 27-30 lat (85,7%) i powyżej 30 lat (60%). Najmłodszy stażem nauczyciele bardzo często wybierali odpowiedź „nie wiem”. Placówki nieakredytowane preferowali nauczyciele ze stażem 7-10 lat (20%) i 11-14 lat (20%). Odpowiedź „nie ma różnicy” najczęściej zaznaczali nauczyciele ze stażem w przedziale od 4 do 26 lat pracy (od 42% do 75%). Od stażu pracy uzależnione jest również pochodzenie źródeł informacji, z których nauczyciele czerpią wiedzę o ofertach szkoleniowych PDN. Rekomendacje nauczycieli istotnie różnicują nasze grupy.

Tabela 31: Wyniki testu Chi-kwadrat

	Wartość	df	Istotność asymptotyczna (dwustronna)
Chi-kwadrat Pearsona	18,540(a)	8	,018
Iloraz wiarygodności	16,849	8	,032
Test związku liniowego	2,785	1	,095
N Ważnych obserwacji	66		

a 66,7% komórek (12) ma liczebność oczekiwaną mniejszą niż 5. Minimalna liczebność oczekiwana wynosi 1,06.

Nauczyciele ze stażem od 0 do 3 lat pracy w 83,3% nie korzystają z rekomendacji innych osób, natomiast w grupie badanych ze stażem od 4 do 27 lat pracy korzystają z takiej rekomendacji (85,7% do 100%). W świetle danych 60% nauczycieli ze stażem powyżej 30 lat pracy także korzysta z rekomendacji innych. Również własny kontakt z placówką jako źródłem informacji o szkoleniach jest różny w zależności od długości stażu pracy.

Tabela 32: Wyniki testu Chi-kwadrat

	Wartość	df	Istotność asymptotyczna (dwustronna)
Chi-kwadrat Pearsona	16,995(a)	8	,030
Iloraz wiarygodności	18,464	8	,018
Test związku liniowego	2,510	1	,113
N Ważnych obserwacji	66		

a 61,1% komórek (11) ma liczebność oczekiwaną mniejszą niż 5. Minimalna liczebność oczekiwana wynosi ,76.

Z badań wynika, że im dłuższy jest staż pracy pedagoga, tym większe jest prawdopodobieństwo, że sam kontaktuje się z placówką doskonalenia. Staż pracy ma także wpływ na wybór ofert doskonalenia według kryterium fachowości zatrudnionej w PDN kadry. Dla nauczycieli ze stażem od 0 do 14 lat pracy wydaje się ona nie mieć większego znaczenia. Natomiast nauczyciele, którzy pracują dłużej niż 14 lat, coraz baczniej zwracają uwagę na kadre, która ma ich doskonalić.

Wpływ zmiennej: awans zawodowy

Awans zawodowy nauczycieli różnicuje odpowiedzi w zakresie diagnozy potrzeb. Różnica pojawia się przy odpowiedzi „Wskazania nadzoru pedagogicznego”.

Tabela 33: Wyniki testu Chi-kwadrat

	Wartość	df	Istotność asymptotyczna (dwustronna)
Chi-kwadrat Pearsona	8,008(a)	3	,046
Iloraz wiarygodności	8,580	3	,035
Test związku liniowego	,255	1	,613
N Ważnych obserwacji	66		

a 37,5% komórek (3) ma liczebność oczekiwaną mniejszą niż 5. Minimalna liczebność oczekiwana wynosi ,95.

Wszyscy badani stażyści stwierdzili, że diagnoza potrzeb w ich szkołach opierała się na wskazaniach nadzoru pedagogicznego. Taką samą opinię wyraziło: 18% nauczycieli kontraktowych, 23% mianowanych i 34% dyplomowanych.

Inne analizy

Sprawdzano, czy występują jakieś różnice pomiędzy osobami, które inaczej odpowiadały na pytania dotyczące skutków doskonalenia dla siebie i szkoły. Brano pod uwagę zmienne z pyt. 3, np. czy skutkiem doskonalenia był awans zawodowy. Badano, czy osoby, które uznały, że poprawiła się jakość pracy szkoły inaczej oceniają PDN akredytowane i nieakredytowane. Nie stwierdzono tu żadnych różnic. Podobne postępowanie zostało przeprowadzone przy pyt. 5 oceniającym przydatność szkoleń dla rozwoju osobistego nauczycieli. Tutaj również nie stwierdzono żadnych różnic.

VII. 3. OPINIE BADANYCH DYREKTORÓW SZKÓŁ

W badaniu uczestniczyło 17 dyrektorów, w tym 10 z Dolnego Śląska i 7 z Małopolski. To oznacza, że prawie 60% badanych pochodzi z Dolnego Śląska.

Tabela 34: Liczba badanych dyrektorów szkół ze względu na region

	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne Wrocław	10	58,8	58,8	58,8
Kraków	7	41,2	41,2	100,0
Ogółem	17	100,0	100,0	

NAUCZYCIELE I DYREKTORZY

W grupie dyrektorów nie można przeprowadzić takiej samej analizy statystycznej, jak w przypadku nauczycieli ze względu na zbyt małą liczebność całej grupy badanych. Porównane zostały więc te pytania nauczycieli i dyrektorów, które dało się porównać.

Nauczyciele i dyrektorzy nie różnią się między sobą pod względem oceny przydatności tematyki, metod prowadzenia, fachowości, ceny itd. oferowanych szkoleń (dot. pytania 1). Stwierdzono też brak różnic między nauczycielami a dyrektorami w zakresie odpowiedzi na pytanie, jaka jest przydatność szkoleń oferowanych przez

akredytowane i nieakredytowane PDN. Nie ma również między obu grupami różnic ze względu na ocenę skutków szkoleń. Obie grupy nie różnią się też pod względem oceny przydatności szkoleń dla rozwoju nauczycieli.

Nauczyciele i dyrektorzy różnią się natomiast między sobą pod względem oceny zmian wynikających z doskonalenia. Okazuje się, że 74,2% nauczycieli zauważa poprawę jakości lekcji, podczas gdy tę zmianę dostrzega 47,1% dyrektorów.

Tabela35: Analiza krzyżowa – zmiany wynikające z doskonalenia nauczycieli

			Grupa		Ogółem	
			nauczyciel	dyrektor		
Zmiany poprawa jakości lekcji	Tak	Liczebność	49	8	57	
		% z Zmiany poprawa jakości lekcji	86,0%	14,0%	100,0%	
		% z Grupa	74,2%	47,1%	68,7%	
		% z Ogółem	59,0%	9,6%	68,7%	
		Nie	Liczebność	17	9	26
			% z Zmiany poprawa jakości lekcji	65,4%	34,6%	100,0%
	% z Grupa		25,8%	52,9%	31,3%	
	% z Ogółem		20,5%	10,8%	31,3%	
	Ogółem		Liczebność	66	17	83
			% z Zmiany poprawa jakości lekcji	79,5%	20,5%	100,0%
		% z Grupa	100,0%	100,0%	100,0%	
		% z Ogółem	79,5%	20,5%	100,0%	

Tabela 36: Wyniki testu Chi-kwadrat

	Wartość	df	Istotność asymptotyczna (dwustronna)	Istotność dokładna (dwustronna)	Istotność dokładna (jednostroonna)
Chi-kwadrat Pearsona	4,643(b)	1	,031		
Poprawka na ciągłość(a)	3,466	1	,063		
Iloraz wiarygodności	4,384	1	,036		
Dokładny test Fishera				,042	,034
Test związku liniowego	4,587	1	,032		
N Ważnych obserwacji	83				

a Obliczone wyłącznie dla tabeli 2x2.

b ,0% komórek (0) ma liczebność oczekiwaną mniejszą niż 5. Minimalna liczebność oczekiwana wynosi 5,33.

Wśród badanych - 64,7% dyrektorów zauważyło wzrost mobilizacji nauczycieli do działań na rzecz szkoły, podczas gdy tę zmianę zaobserwowało u siebie tylko 22,7% badanych nauczycieli.

Tabela 37: Krzyżowa analiza zmiany - mobilizacja do działań na rzecz szkoły

			Grupa		Ogółem
			nauczyciel	dyrektor	
Zmiany - mobilizacja do działań na rzecz szkoły	tak	Liczebność	15	11	26
		% z Zmiany - mobilizacja do działań na rzecz szkoły	57,7%	42,3%	100,0%
		% z Grupa	22,7%	64,7%	31,3%
	nie	% z Ogółem	18,1%	13,3%	31,3%
		Liczebność	51	6	57
		% z Zmiany - mobilizacja do działań na rzecz szkoły	89,5%	10,5%	100,0%
		% z Grupa	77,3%	35,3%	68,7%
		% z Ogółem	61,4%	7,2%	68,7%
		Ogółem	Liczebność	66	17
% z Zmiany - mobilizacja do działań na rzecz szkoły	79,5%	20,5%	100,0%		
% z Grupa	100,0%	100,0%	100,0%		
% z Ogółem	79,5%	20,5%	100,0%		

Tabela 38: Wyniki testu Chi-kwadrat

	Wartość	df	Istotność asymptotyczna (dwustronna)	Istotność dokładna (dwustronna)	Istotność dokładna (jednostronna)
Chi-kwadrat Pearsona	11,073(b)	1	,001		
Poprawka na ciągłość(a)	9,208	1	,002		
Iloraz wiarygodności	10,378	1	,001		
Dokładny test Fishera				,002	,002
Test związku liniowego	10,940	1	,001		
N Ważnych obserwacji	83				

a Obliczone wyłącznie dla tabeli 2x2.

b ,0% komórek (0) ma liczebność oczekiwaną mniejszą niż 5. Minimalna liczebność oczekiwana wynosi 5,33.

Wśród badanych nauczycieli 60,6% zauważa swój wzrost kreatywności po odbytych szkoleniach. Również 82,4% dyrektorów zauważa ten wzrost, ale, co jest warte uwagi, różnica między nauczycielami i dyrektorami jest nieistotna statystycznie.

Tabela 39: Analiza krzyżowa: Zmiany - wzrost kreatywności nauczycieli

			Grupa		Ogółem
			nauczyciel	dyrektor	
Zmiany - wzrost kreatywności	tak	Liczebność	40	14	54
		% z Zmiany - wzrost kreatywności	74,1%	25,9%	100,0%
		% z Grupa	60,6%	82,4%	65,1%
		% z Ogółem	48,2%	16,9%	65,1%
nie		Liczebność	26	3	29
		% z Zmiany - wzrost kreatywności	89,7%	10,3%	100,0%
		% z Grupa	39,4%	17,6%	34,9%
		% z Ogółem	31,3%	3,6%	34,9%
Ogółem		Liczebność	66	17	83
		% z Zmiany - wzrost kreatywności	79,5%	20,5%	100,0%
		% z Grupa	100,0%	100,0%	100,0%
		% z Ogółem	79,5%	20,5%	100,0%

Tabela 40: Wyniki testu Chi-kwadrat

	Wartość	df	Istotność asymptotyczna (dwustronna)	Istotność dokładna (dwustronna)	Istotność dokładna (jednostroenna)
Chi-kwadrat Pearsona	2,812(b)	1	,094		
Poprawka na ciągłość(a)	1,937	1	,164		
Iloraz wiarygodności	3,067	1	,080		
Dokładny test Fishera				,153	,079
Test związku liniowego	2,778	1	,096		
N Ważnych obserwacji	83				

a Obliczone wyłącznie dla tabeli 2x2.

b ,0% komórek (0) ma liczebność oczekiwaną mniejszą niż 5. Minimalna liczebność oczekiwana wynosi 5,94.

VII.3.1. Podobieństwa i różnice między placówkami akredytowanymi a nieakredytowanymi w świetle opinii dyrektorów szkół

VII.3.1.1. Tematyka szkoleń i ich przydatność

Spośród badanej populacji dyrektorów szkół 35,3% stwierdziło, że nie potrafi ocenić, czy placówki akredytowane, czy też placówki nieakredytowane mają w swojej ofercie bardziej przydatną tematykę szkoleń.

Tabela 41: Postrzeganie przez dyrektorów szkół różnic w tematyce szkoleń i ich przydatności ze względu na akredytację PDN lub jej brak

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	wyżej akredytowane	3	17,6	17,6	17,6
	wyżej nieakredytowane	1	5,9	5,9	23,5
	nie ma różnicy	7	41,2	41,2	64,7
	nie potrafię ocenić	6	35,3	35,3	100,0
	ogółem	17	100,0	100,0	

Aż 41,2% respondentów nie zauważa różnicy między placówkami akredytowanymi i nieakredytowanymi pod względem przydatności tematyki oferowanych szkoleń.

Natomiast 17,6% ankietowanych uważa, że tematyka szkoleń oferowanych przez placówki akredytowane lepiej jest dostosowana do potrzeb szkoły.

Tabela 42: Postrzeganie przez nauczycieli różnic w tematyce szkoleń i ich przydatności ze względu na akredytację PDN lub jej brak

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	wyżej w akredytowanej	21	31,8	31,8	31,8
	wyżej w nieakredytowanej	3	4,5	4,5	36,4
	nie ma różnicy	34	51,5	51,5	87,9
	nie wiem	8	12,1	12,1	100,0
	ogółem	66	100,0	100,0	

W badanej populacji nauczycieli 51,5% nie stwierdza różnic między stopniem przydatności tematyki szkoleń oferowanych przez placówki akredytowane i nieakredytowane.

31,8% uważa zaś, że placówki akredytowane oferują bardziej przydatną tematykę szkoleń.

Z przeprowadzonej diagnozy wynika, że nie ma istotnej różnicy w ocenie respondentów między atrakcyjnością tematyki szkoleń oferowanych przez placówki akredytowane

i nieakredytowane. Zaledwie 17,6% ankietowanych dyrektorów oraz 31,8% nauczycieli dostrzega większą atrakcyjność tematyki szkoleń oferowanych przez placówki akredytowane.

Aż 35,5% dyrektorów nie potrafi ocenić, czy placówki akredytowane mają w swojej ofercie bardziej przydatną tematykę szkoleń, czy też placówki nieakredytowane.

VII.3.1.2. Przydatność szkoleń dla szkół

W świetle diagnozy 58,8% dyrektorów oraz 31,8% nauczycieli ocenia jako wysoką przydatność szkoleń oferowanych przez placówki akredytowane. Natomiast 41,2% dyrektorów oraz 50% nauczycieli ocenia jako średnią przydatność szkoleń oferowanych przez placówki akredytowane.

Tabela 43: Ocena przez dyrektorów szkół przydatności szkoleń oferowanych przez akredytowane PDN

	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne średni stopień przydatności	7	41,2	41,2	41,2
wysoki poziom przydatności	10	58,8	58,8	100,0
ogółem	17	100,0	100,0	

Tabela 44: Ocena przez nauczycieli przydatności szkoleń oferowanych przez akredytowane PDN

	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne niska przydatność	4	6,1	6,1	6,1
średnia przydatność	33	50,0	50,0	56,1
wysoka przydatność	21	31,8	31,8	87,9
nie potrafię ocenić	8	12,1	12,1	100,0
ogółem	66	100,0	100,0	

Jako wysoki stopień przydatności form doskonalenia oferowanych przez placówki nieakredytowane kwalifikuje 23,5% dyrektorów oraz 13,6% nauczycieli. Wśród badanych - 58,8% dyrektorów i 50% nauczycieli uważa, że placówki nieakredytowane oferują szkolenia o średnim stopniu przydatności.

Tabela 45: Ocena przez dyrektorów szkół przydatności szkoleń oferowanych przez nieakredytowane PDN

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	średni stopień przydatności	10	58,8	58,8	58,8
	wysoki stopień przydatności	4	23,5	23,5	82,4
	nie potrafię ocenić	3	17,6	17,6	100,0
	ogółem	17	100,0	100,0	

Tabela 46: Ocena przez nauczycieli przydatności szkoleń oferowanych przez nieakredytowane PDN

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	niska przydatność	3	4,5	4,5	4,5
	średnia przydatność	33	50,0	50,0	54,5
	wysoka przydatność	9	13,6	13,6	68,2
	nie potrafię ocenić	21	31,8	31,8	100,0
	ogółem	66	100,0	100,0	

Dyrektorzy szkół i nauczyciele zdecydowanie wyżej oceniają przydatność szkoleń oferowanych przez PDN akredytowane. Warto jednak zauważyć, że 31% nauczycieli nie potrafi ocenić przydatności szkoleń prowadzonych przez placówki nieakredytowane. Dlatego postanowiono potraktować odpowiedź „nie potrafię ocenić” jako brak danych. Taki sposób wynika z tego, że najprawdopodobniej ktoś, kto nie potrafi ocenić, mógł nie korzystać z oferty tych placówek.

VII.3.1.3. Przydatność szkoleń dla nauczycieli

Tabela 47: Ocena przez dyrektorów szkół przydatności dla rozwoju osobistego nauczycieli szkoleń oferowanych przez placówki akredytowane

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	średni stopień przydatności	7	41,2	41,2	41,2
	wysoki stopień przydatności	9	52,9	52,9	94,1
	nie potrafię ocenić	1	5,9	5,9	100,0
	ogółem	17	100,0	100,0	

52,9% dyrektorów wysoko ocenia przydatność dla rozwoju osobistego nauczycieli szkoleń oferowanych przez placówki akredytowane, natomiast zaledwie 23,5% respondentów wysoko ocenia szkolenia placówek nieakredytowanych.

Tabela 48: Ocena przez dyrektorów szkół przydatności dla rozwoju osobistego nauczycieli szkoleń oferowanych przez placówki nieakredytowane

	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne średni stopień przydatności	10	58,8	58,8	58,8
wysoki stopień przydatności	4	23,5	23,5	82,4
nie potrafię ocenić	3	17,6	17,6	100,0
ogółem	17	100,0	100,0	

Tabela 49: Przydatność szkoleń oferowanych przez placówki akredytowane w opinii nauczycieli

	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne niska przydatność	7	10,6	10,6	10,6
średnia przydatność	27	40,9	40,9	51,5
wysoka przydatność	21	31,8	31,8	83,3
nie potrafię ocenić	11	16,7	16,7	100,0
ogółem	66	100,0	100,0	

Spośród badanych nauczycieli 31,8% oceniło jako wysoką dla własnego rozwoju osobistego przydatność szkoleń oferowanych przez placówki akredytowane, a tylko 13,6% wysoko oceniło w tym względzie ofertę placówek nieakredytowanych.

Tabela 50: Przydatność szkoleń oferowanych przez nieakredytowane placówki w opinii nauczycieli

	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne niska przydatność	5	7,6	7,6	7,6
średnia przydatność	31	47,0	47,0	54,5
wysoka przydatność	9	13,6	13,6	68,2
nie potrafię ocenić	21	31,8	31,8	100,0
ogółem	66	100,0	100,0	

Tabela 51: Opinia nauczycieli na temat przydatności szkoleń w akredytowanych PDN

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	niska przydatność	7	10,6	12,7	12,7
	średnia przydatność	27	40,9	49,1	61,8
	wysoka przydatność	21	31,8	38,2	100,0
	ogółem	55	83,3	100,0	
Braki danych	nie potrafię ocenić	11	16,7		
Ogółem		66	100,0		

Ponownie wielu nauczycieli nie potrafiło ocenić tej przydatności. Obliczono więc wyniki bez tej odpowiedzi.

Tabela 52: Opinia nauczycieli na temat przydatności szkoleń w nieakredytowanych PDN

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	niska przydatność	5	7,6	11,1	11,1
	średnia przydatność	31	47,0	68,9	80,0
	wysoka przydatność	9	13,6	20,0	100,0
	ogółem	45	68,2	100,0	
Braki danych	nie potrafię ocenić	21	31,8		
Ogółem		66	100,0		

Z badań wynika, że zarówno wśród ankietowanych dyrektorów jak i wśród ankietowanych nauczycieli wyższą ocenę w aspekcie przydatności dla rozwoju osobistego uzyskały szkolenia oferowane przez akredytowane PDN. Wyniki uzyskane w populacji badanych nauczycieli mogą być zniekształcone z powodu licznie występujących stwierdzeń „nie potrafię ocenić”. Po obliczeniu wyników bez uwzględnienia tej odpowiedzi rozpiętość między wysoką oceną osobistej przydatności szkoleń wyraźnie zmniejszyła się.

VII. 3.1.4. Przydatność szkoleń wg kryterium: rozwój zawodowy nauczyciela

Tabela 53: Potręganie przez nauczycieli różnicy jakości szkoleń między placówkami akredytowanymi i nieakredytowanymi ze względu na ich przydatność w awansie zawodowym

	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne wyżej w akredytowanej	22	33,3	33,3	33,3
wyżej w nieakredytowanej	4	6,1	6,1	39,4
nie ma różnicy	30	45,5	45,5	84,8
nie potrafię ocenić	10	15,2	15,2	100,0
ogółem	66	100,0	100,0	

45,5% nauczycieli stwierdza, że nie ma różnicy między placówkami akredytowanymi i nieakredytowanymi, jeśli chodzi o przydatność ich szkoleń dla ich rozwoju zawodowego. Natomiast 33,3% uważa, że lepsze pod tym względem są placówki akredytowane.

VII.3.1.5. Przydatność szkoleń wg kryterium: rozwój osobisty nauczyciela

Bardzo podobne wyniki występują w ocenie rozwoju osobistego.

Tabela 54: Potręganie przez nauczycieli różnicy jakości szkoleń między placówkami akredytowanymi i nieakredytowanymi ze względu na ich przydatność w rozwoju osobistym

	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne wyżej w akredytowanej	16	24,2	24,2	24,2
wyżej w nieakredytowanej	10	15,2	15,2	39,4
nie ma różnicy	29	43,9	43,9	83,3
nie potrafię ocenić	11	16,7	16,7	100,0
ogółem	66	100,0	100,0	

Z danych w tabeli nr 54 wynika, że dla 43,9% ankietyowanych nauczycieli nie ma różnicy, jaka placówka jest oferentem szkolenia, zaś 24,2% respondentów uważa, że w większym stopniu na ich rozwój osobisty wpływają szkolenia prowadzone przez placówki akredytowane.

Na podstawie uzyskanych danych można stwierdzić, że ze względu na rozwój zawodowy i osobisty, dla nauczycieli nie ma znaczenia, czy uczestniczą oni w szkoleniach oferowanych przez placówki akredytowane, czy też nieakredytowane.

VII.3.1.6. Przydatność szkoleń ze względu na reformy oświatowe

Tabela 55: Ocena przez dyrektorów szkół przydatności szkoleń związanych z reformą edukacji oferowanych przez placówki akredytowane

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	średni stopień przydatności	10	58,8	58,8	58,8
	wysoki stopień przydatności	6	35,3	35,3	94,1
	nie potrafię ocenić	1	5,9	5,9	100,0
	ogółem	17	100,0	100,0	

Z danych wynika, że 35,3% dyrektorów ocenia jako wysoką przydatność szkoleń związanych z reformą edukacji oferowanych przez placówki akredytowane, zaś 11,8% widzi też wysoką przydatność szkoleń realizowanych przez placówki nieakredytowane.

Jako średni stopień przydatności szkoleń związanych z reformą oferowanych przez placówki akredytowane oceniło 58,8% respondentów, natomiast w odniesieniu do placówek nieakredytowanych oceniło ten stopień jako średni 70,6% dyrektorów.

Tabela 56: Ocena przez dyrektorów szkół przydatności szkoleń związanych z reformą edukacji oferowanych przez nieakredytowane placówki

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	średni stopień przydatności	12	70,6	70,6	70,6
	wysoki stopień przydatności	2	11,8	11,8	82,4
	nie potrafię ocenić	3	17,6	17,6	100,0
	ogółem	17	100,0	100,0	

Placówki akredytowane w opinii badanych dyrektorów szkół oferują szkolenia o wyższym stopniu przydatności niż placówki nieakredytowane.

VII.3.1.7. Przydatność oferty edukacyjnej wszystkich badanych placówek doskonalenia nauczycieli w realizacji priorytetów KO

Tabela 57: Ocena przez dyrektorów szkół przydatności szkoleń związanych z reformą edukacji oferowanych przez akredytowane PDN

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	niski stopień przydatności	2	11,8	11,8	11,8
	średni stopień przydatności	8	47,1	47,1	58,8
	wysoki stopień przydatności	6	35,3	35,3	94,1
	nie potrafię ocenić	1	5,9	5,9	100,0
	ogółem	17	100,0	100,0	

Z danych tabeli wynika, że 35,3% badanych dyrektorów uznaje oferowane formy doskonalenia jako w wysokim stopniu przydatne w realizacji priorytetów KO.

47,1 % uznaje, że formy te charakteryzuje średni stopień przydatności w tym zakresie, a 11,8% respondentów ocenia, że to niski stopień przydatności.

Placówki oferują szkolenia i inne formy doskonalenia, które w opinii badanych dyrektorów szkół, są przydatne w realizacji priorytetów KO.

VII.3.1.8. Fachowość kadry

Tabela 58: Opinie dyrektorów szkół na temat jakości kadr kształcących w PDN ze względu na akredytację lub jej brak

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	wyżej akredytowane	5	29,4	45,5	45,5
	nie potrafię ocenić	6	35,3	54,5	100,0
	ogółem	11	64,7	100,0	
Braki danych	Systemowe braki danych	6	35,3		
Ogółem		17	100,0		

Na pytanie o fachowość kadry udzieliło odpowiedzi 64,7% dyrektorów szkół.

Spośród tej grupy 54,5% respondentów nie potrafi ocenić fachowości kadry w placówkach doskonalenia. Dla 45,5% należy wyżej ocenić fachowość kadry w placówkach akredytowanych. Aż 35,3% dyrektorów nie udzieliło żadnej odpowiedzi na to pytanie, nawet poprzez zaznaczenie odpowiedzi „nie potrafię ocenić”.

Tabela 59: Opinie nauczycieli na temat jakości kadr kształcących w PDN ze względu na akredytację lub jej brak

	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne wyżej w akredytowanej	23	34,8	34,8	34,8
wyżej w nieakredytowanej	2	3,0	3,0	37,9
nie ma różnicy	30	45,5	45,5	83,3
nie wiem	11	16,7	16,7	100,0
ogółem	66	100,0	100,0	

Z populacji badanych nauczycieli 45,5% uważa, że placówki akredytowane i nieakredytowane nie różnią się między sobą pod względem fachowości kadry. 34,8% ankietowanych uważa, że placówki akredytowane mają bardziej fachową kadre.

Duża liczba dyrektorów, która nie potrafi ocenić fachowości kadry w PDN lub uchyla się od odpowiedzi na to pytanie uprawnia do sformułowania tezy, że:

- to kryterium nie jest dla nich ważne przy wyborze oferty doskonalenia,
- nie potrafią (bo nie czują się kompetentni w tym zakresie) ocenić fachowości kadry,
- nie chcą oceniać kadry PDN.

Na podstawie uzyskanych danych, mimo różnic występujących między opiniami dyrektorów szkół i nauczycieli, nie da się ocenić, czy placówki akredytowane czy też nieakredytowane dysponują bardziej fachową kadre.

VII.3.1.9. Metody i formy prowadzenia zajęć

Tabela 60: Opinie dyrektorów szkół na temat metod i form prowadzenia zajęć w PDN ze względu na akredytację lub jej brak

	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne wyżej akredytowane	5	29,4	29,4	29,4
nie ma różnicy	6	35,3	35,3	64,7
nie potrafię ocenić	6	35,3	35,3	100,0
ogółem	17	100,0	100,0	

W świetle danych 35,3% ankietowanych dyrektorów uważa, że nie ma istotnych różnic

między metodami i formami prowadzenia zajęć w placówkach akredytowanych i nieakredytowanych.

Taka sama liczba respondentów nie potrafi ocenić tej różnicy. Natomiast 29,4% wyżej ocenia metody i formy szkoleń w placówkach akredytowanych.

Tabela 61: Opinie nauczycieli na temat metod i form prowadzenia zajęć w PDN ze względu na akredytację lub jej brak

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	wyżej w akredytowanej	24	36,4	36,4	36,4
	wyżej w nieakredytowanej	6	9,1	9,1	45,5
	nie ma różnicy	27	40,9	40,9	86,4
	nie wiem	9	13,6	13,6	100,0
	ogółem	66	100,0	100,0	

Większość nauczycieli 40,9% uważa, że nie ma różnicy w stosowanych metodach i formach prowadzenia zajęć. 36,4% ocenia wyżej metody i formy występujące w placówkach akredytowanych.

Nie ma istotnych różnic w ocenie metod i form pracy stosowanych przez placówki akredytowane i nieakredytowane.

VII.3.1.10. Badanie potrzeb klientów

Tabela 62: Opinia dyrektorów szkół na temat tego, czy szkoła brała udział w diagnozie potrzeb doskonalenia nauczycieli, prowadzonej przez akredytowane PDN

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	tak	6	35,3	35,3	35,3
	nie	8	47,1	47,1	82,4
	nie wiem	3	17,6	17,6	100,0
	ogółem	17	100,0	100,0	

Spośród ogółu badanych dyrektorów - 35,3% przyznało, że ich szkoła brała udział w diagnozie potrzeb doskonalenia nauczycieli, prowadzonej przez placówki akredytowane.

Tabela 63: Opinia dyrektorów szkół na temat tego, czy szkoła brała udział w diagnozie potrzeb doskonalenia nauczycieli, prowadzonej przez nieakredytowane PDN

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	tak	1	5,9	5,9	5,9
	nie	12	70,6	70,6	76,5
	nie wiem	4	23,5	23,5	100,0
	ogółem	17	100,0	100,0	

Zdaniem 5,9% dyrektorów natomiast taka diagnoza była przeprowadzona w ich szkołach przez placówki nieakredytowane.

Z uzyskanych danych wynika, że stosunkowo mało dyrektorów odnotowało fakt przeprowadzenia diagnozy potrzeb doskonalenia przez PDN. Widoczna jest duża różnica w ocenie placówek akredytowanych i nieakredytowanych w tym zakresie – na niekorzyść dla nieakredytowanych.

Tabela 64: Uwzględnianie zdiagnozowanych potrzeb w programach szkoleń w opinii dyrektorów szkół

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	Tak	6	35,3	35,3	35,3
	Nie	1	5,9	5,9	41,2
	nie wiem	10	58,8	58,8	100,0
	ogółem	17	100,0	100,0	

W świetle danych 35,3% badanych dyrektorów stwierdziło, że zdiagnozowane potrzeby doskonaleniowe zostały uwzględnione w szkoleniach oferowanych przez placówki akredytowane. Warto zauważyć, że również 35,3% dyrektorów przyznało, że diagnoza potrzeb została przeprowadzona, co oznacza, że 100% wyników tych diagnoz zostało potem uwzględnionych w szkoleniach. Zaledwie 1 dyrektor przyznał, że diagnoza potrzeb przeprowadzona przez placówki nieakredytowane została uwzględniona w szkoleniu, przy czym tylko jeden dyrektor zauważył, że taka diagnoza została przeprowadzona, co oznacza, że wszystkie wyniki przeprowadzonej diagnozy zostały uwzględnione w szkoleniach. Jeżeli diagnoza potrzeb została przeprowadzona przez placówkę, to jej wyniki zostały potem w 100% uwzględnione w szkoleniach.

Sposoby diagnozowania potrzeb doskonaleniowych nauczycieli

Z udzielonych na to pytania odpowiedzi wynika, że:

- 59,1% nauczycieli wypełniało diagnozy wewnątrzszkolne,
- 68,2% diagnozowało potrzeby w dyskusjach na radach pedagogicznych,
- zaledwie 7,6% korzystało z pomocy doradcy metodycznego,
- 9,1% wypełniało ankietę placówki,
- 31,8% badanych stwierdziło, że byli oni diagnozowani przez nadzór pedagogiczny,
- 57,6% respondentów wskazało na diagnozę polegającą na rozpoznaniu potrzeb przez dyrektora szkoły.

Ponadto 6,1% ankietowanych nauczycieli wybrało opcję „inne”.

Według nauczycieli najczęściej stosowanym sposobem diagnozowania potrzeb była dyskusja przeprowadzana w radach pedagogicznych oraz diagnoza wewnątrzszkolna. Ponad połowa badanych nauczycieli stwierdziła, że w ich szkole diagnozę potrzeb przeprowadzał dyrektor.

VII.3.1.11. Ewaluacja zajęć (szkoleń)

Tabela 65: Opinia nauczycieli o wykorzystaniu wiedzy zdobytej na szkoleniach w akredytowanych PDN w pracy zawodowej

	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne tak	15	22,7	22,7	22,7
nie	13	19,7	19,7	42,4
nie wiem	38	57,6	57,6	100,0
ogółem	66	100,0	100,0	

Wśród badanych nauczycieli 22,7% uważa, że placówki akredytowane badają wykorzystanie wiedzy zdobytej przez nauczycieli na szkoleniach w pracy zawodowej. Po wykluczeniu odpowiedzi „nie wiem”, 53,6% nauczycieli stwierdza, że tak jest.

Tabela 66: Opinia nauczycieli o wykorzystaniu wiedzy zdobytej na szkoleniach w nieakredytowanych PDN w pracy zawodowej

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	tak	15	22,7	53,6	53,6
	nie	13	19,7	46,4	100,0
	ogółem	28	42,4	100,0	
Braki danych	nie wiem	38	57,6		
Ogółem		66	100,0		

Tabela 67: Opinia dyrektorów szkół o wykorzystaniu przez nauczycieli wiedzy zdobytej na szkoleniach w akredytowanych PDN w pracy zawodowej

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	tak	2	11,8	11,8	11,8
	nie	7	41,2	41,2	52,9
	nie wiem	8	47,1	47,1	100,0
Ogółem		17	100,0	100,0	

Spośród ankietowanych dyrektorów, na pytanie o badanie przez placówki akredytowane wykorzystania wiedzy zdobytej przez nauczycieli na szkoleniach w pracy zawodowej, 11,8% udzieliło odpowiedzi twierdzącej (47,1% odpowiedzi „nie wiem”).

Tabela 68: Świadomość nauczycieli badania przez akredytowane PDN wykorzystania wiedzy ze szkoleń w praktyce

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	tak	7	10,6	35,0	35,0
	nie	13	19,7	65,0	100,0
	ogółem	20	30,3	100,0	
Braki danych	nie wiem	46	69,7		
Ogółem		66	100,0		

W odniesieniu do placówek nieakredytowanych 10,6% ankietowanych nauczycieli stwierdza, że placówki te badają wykorzystanie wiedzy ze szkoleń w praktyce. Po odrzuceniu odpowiedzi „nie wiem”, 35% respondentów udzieliło odpowiedzi twierdzącej.

Wśród grupy badanych dyrektorów odpowiedzi twierdzącej w tym zakresie, w odniesieniu do placówek nieakredytowanych, udzieliło 5,9% respondentów (52,9% odpowiedzi „nie wiem”). Spośród badanych dyrektorów dwóch przyznało, że placówki akredytowane

ewaluowały swoje szkolenia, sprawdzając wykorzystanie wiedzy nauczycieli ze szkoleń w praktyce. Jeden dyrektor przyznał, że placówki nieakredytowane ewaluowały swoje szkolenia sprawdzając wykorzystanie wiedzy w praktyce. Żaden z ankietowanych nauczycieli natomiast nie podał, w jaki sposób placówki badają ten aspekt jakości i skuteczności swojej pracy.

VII.3.1.12. Wielkość grup szkoleniowych

Tabela 69: Wiedza dyrektorów na temat tego, czy szkolenia w PDN akredytowanych i nieakredytowanych różnią się między sobą pod względem wielkości grup szkoleniowych

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	wyżej akredytowane	4	23,5	23,5	23,5
	nie ma różnicy	6	35,3	35,3	58,8
	nie potrafię ocenić	7	41,2	41,2	100,0
	Ogółem	17	100,0	100,0	

W świetle danych 41,2% dyrektorów nie potrafi ocenić, czy szkolenia w PDN akredytowanych i nieakredytowanych różnią się między sobą pod względem wielkości grup szkoleniowych, czy też nie. 35,3% uważa, że nie ma różnicy, a 23,5% wyżej ocenia jakość placówek akredytowanych pod tym względem.

Tabela 70: Wiedza nauczycieli na temat tego, czy szkolenia w PDN akredytowanych i nieakredytowanych różnią się między sobą pod względem wielkości grup szkoleniowych

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	wyżej w akredytowanej	18	27,3	27,3	27,3
	wyżej w nieakredytowanej	6	9,1	9,1	36,4
	nie ma różnicy	30	45,5	45,5	81,8
	nie wiem	12	18,2	18,2	100,0
	ogółem	66	100,0	100,0	

Spośród badanych nauczycieli 45,5% uważa, że nie ma różnicy w ocenie wielkości grup. 27,3% wyżej ocenia pod tym względem placówki akredytowane.

W opinii ankietowanych dyrektorów szkół i nauczycieli nie ma istotnych różnic jakościowych dot. wielkości grup szkoleniowych w PDN akredytowanych i nieakredytowanych.

VII. 3.1.13. Wyposażenie placówki doskonalenia nauczycieli w świetle opinii dyrektorów szkół

Tabela 71: Opinie dyrektorów szkół na temat wyposażenia PDN

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	wyżej akredytowane	7	41,2	41,2	41,2
	nie ma różnicy	3	17,6	17,6	58,8
	nie potrafię ocenić	7	41,2	41,2	100,0
	ogółem	17	100,0	100,0	

41,2% dyrektorów nie potrafi ocenić wyposażenia placówek doskonalenia. Dokładnie taka sama liczba uważa, że wyposażenie jest lepsze w placówkach akredytowanych.

Tabela 72: Opinia nauczycieli na temat porównywalności wyposażenia PDN

		Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne	wyżej w akredytowanej	15	22,7	22,7	22,7
	wyżej w nieakredytowanej	6	9,1	9,1	31,8
	nie ma różnicy	29	43,9	43,9	75,8
	nie wiem	16	24,2	24,2	100,0
	ogółem	66	100,0	100,0	

Według 43,9% nauczycieli wyposażenie jest porównywalne, natomiast 22,7% uważa, że lepiej wyposażone są placówki akredytowane.

Dyrektorzy szkół wyżej oceniają wyposażenie placówek akredytowanych, podczas gdy nauczyciele nie zauważają istotnych różnic. Niespełna 25% ankietowanych nauczycieli wyraża jednak opinię o lepszym wyposażeniu placówek akredytowanych.

VII.3.1.14. Cena kursu

Tabela 73: Ocena dyrektorów szkół różnic w cenach szkoleń oferowanych przez akredytowane i nieakredytowane PDN

	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne				
wyżej akredytowane	6	35,3	35,3	35,3
nie ma różnicy	4	23,5	23,5	58,8
nie potrafię ocenić	7	41,2	41,2	100,0
ogółem	17	100,0	100,0	

41,2% dyrektorów nie potrafi ocenić, jaka jest różnica w cenach szkoleń oferowanych przez akredytowane i nieakredytowane PDN. Zdaniem 35,3% badanych wyżej należy ocenić atrakcyjność cenową placówek akredytowanych, natomiast dla 23,5% nie ma w tym względzie różnicy.

Tabela 74: Ocena nauczycieli różnic w cenach szkoleń oferowanych przez akredytowane i nieakredytowane PDN

	Częstość	Procent	Procent ważnych	Procent skumulowany
Ważne				
wyżej w akredytowanej	23	34,8	34,8	34,8
wyżej w nieakredytowanej	2	3,0	3,0	37,9
nie ma różnicy	21	31,8	31,8	69,7
nie wiem	20	30,3	30,3	100,0
Ogółem	66	100,0	100,0	

Większość nauczycieli 34,8% uważa, że ceny szkoleń są bardziej atrakcyjne w akredytowanych placówkach. 31,8% uważa, że nie ma różnicy w cenach. Warto podkreślić, że 30,3% nie potrafi ocenić różnic w cenach.

W opinii ankietowanych dyrektorów szkół i nauczycieli nie ma istotnych różnic dot. cen szkoleń oferowanych przez akredytowane i nieakredytowane PDN.

VII.4. OPINIE DYREKTORÓW PLACÓWEK DOSKONALENIA NAUCZYCIELI

Badanie potrzeb szkoleń

Z wypowiedzi udzielonych w wywiadach przez dyrektorów placówek doskonalenia nauczycieli wynika, że nie ma różnic między placówkami akredytowanymi



i nieakredytowanymi w zakresie stosowania sposobów i narzędzi badania potrzeb nauczycieli. Najczęściej badania te są prowadzone w następujących formach:

- przez Internet,
- po każdym zajęciach jest przeprowadzana ankieta ewaluacyjna, w której znajduje się pytanie o przyszłe potrzeby nauczycieli,
- autoewaluacja prowadzona co ½ roku,
- badania ankietowe podczas rad pedagogicznych,
- poprzez obserwację zmian na rynku edukacyjnym.

Istnieje natomiast istotna różnica między sposobem badania potrzeb stosowanym przez placówki publiczne i niepubliczne, tzn.: placówki publiczne korzystają z następujących form, które nie są wymieniane przez placówki niepubliczne:

- specjalne badania raz w roku na naradach dla dyrektorów szkół,
- po raz pierwszy przeprowadzone badanie potrzeb na dużej próbie (ok. 1000 nauczycieli) za pomocą ankiety online, badające potrzeby z uwzględnieniem specyfiki regionu. Celem tych badań jest sformułowanie priorytetów na następny rok,
- prowadząc rozmowy z pracownikami w kuratorium („wizytatorzy mają kapitalne rozeznanie, co wchodzi nowego i co powinno być w ofercie”).

Placówki niepubliczne wymieniają z kolei inne sposoby, których nie wykazują placówki publiczne:

- poprzez telefoniczne rozmowy z dyrektorami placówek na temat przydatności szkoleń,
- pozyskując informacje od trenerów prowadzących szkolenia,
- analizując ofertę konkurencji,
- poprzez bliskie kontakty z wieloma szkołami, które mają zaufanie do placówki i zatrudnianych przez nią osób,
- szkoły same zgłaszają swoje potrzeby,
- badanie zainteresowania nauczycieli daną formą (czy temat jest popularny),
- placówka sama definiuje potrzeby, często nieuświadomione przez nauczycieli (np. potrzeba twórczego działania).

Dyrektorzy wszystkich placówek deklarują, że zdiagnozowane potrzeby są uwzględniane w programach szkoleń.



Planowanie doskonalenia

Nie ma różnic w sposobie planowania doskonalenia między placówkami akredytowanymi i nieakredytowanymi. Tworząc plan doskonalenia na dany rok wszystkie placówki kierują się:

- potrzebami nauczycieli,
- priorytetami KO, MEN, strategią rozwoju miasta,
- potrzebami wynikającymi ze zmian legislacyjnych,
- wynikami ewaluacji wewnętrznej i zewnętrznej,
- nowymi „tematami” np. związanymi z reformą programową.
- wyznaczonymi celami działania: np. doskonalenie jakości usług, zwiększenie liczby klientów, unowocześnienie procesu doskonalenia,
- z zasadami i procedurami określonymi w systemie zarządzania jakością (*który obejmuje wszystkie istotne procesy – począwszy od przygotowania oferty szkoleniowej po wykonanie usługi oraz analizę satysfakcji klientów. PDN posiada księgę jakości oraz procedury*).

Placówki nieakredytowane wymieniają także jako ważne w planowaniu doskonalenia:

- potrzeby szkół (kursy kwalifikacyjne, doskonalące, krótkie formy doskonalenia),
- dogłębne badanie potrzeb (szczególnie rad pedagogicznych), plany doskonalenia są więc tworzone w odniesieniu do konkretnego zamówienia
- własną inicjatywę – placówki: „wywołują potrzebę” zgłaszając propozycje tematów szkoleń.

Ewaluacja szkoleń

Zarówno akredytowane jak i nieakredytowane placówki stosują podobne formy i narzędzia ewaluacji:

- ankiety ewaluacyjne (na zakończenie modułu i szkolenia oraz prowadzący wypełnia arkusz obseracyjny)
- badanie frekwencji na poszczególnych formach doskonalenia,
- mają swój zespół ewaluacyjny, który opracowuje własne narzędzia (*aby narzędzia różniły się od tych stosowanych powszechnie w całej Polsce*),
- zamierzają zatrudnić specjalistę ds. ewaluacji,



- wywiady z dyrektorami szkół na temat oceny przebiegu szkolenia i przełożenia wiedzy ze szkoleń na praktykę.
- planowane są w przyszłości obserwacje zajęć, superwizje (problemem jest brak wykształconych superwizorów),
- w przypadku szkoleń finansowanych z pieniędzy unijnych lub samorządowych wymagana jest ewaluacja postępów wiedzy,
- ewaluacja dotyczy organizacji szkoleń, stopnia zadowolenia klienta z usługi, relacji między uczestnikami szkoleń, umiejętności trenerów, jakości materiałów szkoleniowych,
- przeprowadzany jest też wywiad pogłębiony z uczestnikami na koniec szkolenia (dotyczy oceny przebiegu i doświadczeń uczestników),
- analiza zainteresowania szkoleniami w danej placówce przez szkoły, które już wcześniej uczestniczyły w szkoleniach,
- rekomendacja placówki na naradach organizowanych przez nadzór (*najlepsza ewaluacja*)

Placówki nieakredytowane wymieniają ponadto, że

- opracowują raport z ewaluacji (publikacja lub informacja zwrotna po szkoleniu),
- wysyłają listy do szkół z informacją o wynikach ewaluacji i wnioskach.

Wszystkie badane placówki doskonalenia nauczycieli wykorzystują wyniki ewaluacji szkoleń do:

- planowania dalszych działań,
- wprowadzenia zmian w programie,
- zmiany trenerów w przypadku niskiej oceny prowadzenia zajęć,
- prowadzenia rozmów doskonalących z pracownikami,
- wprowadzenia zmian w ofercie doskonalenia (*jeśli w ankietach nauczyciele zgłaszają nowe potrzeby*).

Przydatność szkoleń ze względu na reformy, innowacje

Dyrektorzy akredytowanych placówek oceniając przydatność swojej oferty edukacyjnej w realizacji zadań związanych z reformą edukacji twierdzą, że:

- muszą podchodzić elastycznie do potrzeb wynikających z wdrażania reformy edukacji (*Jeśli placówka chce dobrze funkcjonować na rynku edukacyjnym, to musi realizować zadania związane z reformą*)
- w ubiegłym roku ponad 20.000 osób było uczestnikami akcji informacyjnych o reformie realizowanych przez placówkę akredytowaną, w tym wizytatorów.

Ocena przydatności oferty edukacyjnej placówek akredytowanych w realizacji priorytetów określonych w województwie jest następująca:

- oferta jest dostosowana do potrzeb nauczycieli,
- cały plan doskonalenia jest zbudowany o priorytety ministra edukacji i kuratora, a także związane z rozwojem województwa. W przyszłości placówka zamierza oprzeć plan doskonalenia o badanie potrzeb.

Najtrudniej jest placówce akredytowanej zaspokoić następujące potrzeby:

- „niszowe”, (*potrzeby niszowe powinny zaspokajać prywatne ośrodki, które zatrudniają pracowników do prowadzenia danej formy*),
- potrzeby nieuświadomione przez nauczycieli (np. praca metodami aktywizującymi).

Dyrektorzy placówki akredytowanej za drugim razem, oceniając przydatność swojej oferty edukacyjnej w realizacji zadań związanych z reformą edukacji twierdzą, że:

- ich oferta jest przydatna w realizacji następujących zadań związanych z reformą edukacji: wykorzystanie środków multimedialnych w nauczaniu, wykorzystanie tablic interaktywnych, platformy internetowej, znajomość zagadnień prawnych.

Placówki te biorą pod uwagę priorytety województwa.

Zdaniem dyrektorów do potrzeb edukacyjnych, które najtrudniej jest zaspokoić placówkom akredytowanym za drugim razem należą:

- tzw. szkolenia miękkie – radzenie sobie ze stresem, szkolenia dla psychologów,

- szkolenia związane z prowadzeniem placówki oświatowej (np. ewaluacja wewnętrzna) z uwagi na brak kadry trenerskiej spoza kuratorium, a wizytatorzy mają zakaz pracy w placówkach doskonalenia.

Dyrektorzy placówek nieakredytowanych oceniając przydatność swojej oferty edukacyjnej w realizacji zadań związanych z reformą edukacji twierdzą, że:

- oferta jest bardzo przydatna szczególnie w obszarach: organizacja i zarządzanie, oligofrenopedagogika (ramowe plany kursów uzupełniane są o nowoczesną wiedzę związaną z reformą edukacji),
- każda potrzeba związana z reformą jest uwzględniana.

Dyrektorzy placówek nieakredytowanych oceniając przydatność swojej oferty edukacyjnej w realizacji w realizacji priorytetów określonych w województwie twierdzą, że:

- jest koresponencja między ofertą placówki a priorytetami województwa (placówka wybrała jeden priorytet województwa - kursy w zakresie języków obcych),
- oferta jest w pełni dostosowana.

Najtrudniej jest zaspokoić potrzeby edukacyjne nauczycieli ze względu na dwa warunki:

- ze względu na barierę finansową (*Nie chodzi tu o specjalistów, doradców czy dyrektorów, którzy prowadzą zajęcia, bo z wieloma wybitnymi współpracujemy, ale o cenę szkoleń.*),
- związane z interpretacją prawa oświatowego (*ze względu na niepewność, jak dane prawo będzie interpretowane przez wizytatora oraz brak pomysłu na sposób prowadzenia zajęć na temat prawa*).

Przydatność oferty placówek doskonalenia w realizacji zadań związanych z reformą edukacji można scharakteryzować w następujący sposób:

- wszystkie placówki uwzględniają potrzeby edukacyjne związane z reformą (*Jeśli placówka chce dobrze funkcjonować na rynku edukacyjnym to musi realizować zadania związane z reformą*). Najczęściej przydatne są szkolenia w zakresie: wykorzystania

środków multimedialnych w nauczaniu, wykorzystania tablic interaktywnych, platformy internetowej, znajomości zagadnień prawnych, zarządzania, oligofrenopedagogiki,

- szczególnie aktywne w tym zakresie są placówki publiczne,
- fakt posiadania akredytacji nie ma wpływu na zaangażowanie się placówki w realizację zadań związanych z reformą edukacji.

Przydatność oferty edukacyjnej w realizacji priorytetów określonych w województwie:

- oferta wszystkich placówek jest dostosowana do potrzeb nauczycieli, uwzględnia priorytety ministra edukacji i kuratora, a także związana jest ze strategią rozwoju województwa,
- mniejsze placówki wybierają niektóre priorytety (np. *kursy w zakresie języków obcych*), które realizują, ze względu na zasięg działania i ograniczone możliwości kadrowo – organizacyjne. Placówki publiczne uwzględniają wszystkie priorytety.

Najtrudniej placówkom zaspokoić następujące potrzeby:

- „niszowe”, specyficzne dla danej grupy (panuje przekonanie, że *potrzeby te powinny zaspokajać prywatne ośrodki, które zatrudniają pracowników do prowadzenia danej formy*),
- potrzeby nieuświadomione przez nauczycieli (np. praca metodami aktywizującymi).
- tzw. szkolenia miękkie – radzenie sobie ze stresem, szkolenia dla psychologów,
- szkolenia związane z prowadzeniem placówki oświatowej (np. ewaluacja wewnętrzna) z uwagi na brak kadry przygotowanej w tym zakresie,
- szkolenia, które są kosztowne,
- te związane z interpretacją prawa oświatowego (ze względu na niepewność, jak dane prawo będzie interpretowane przez wizytatora oraz brak pomysłu na sposób prowadzenia zajęć na temat prawa).

Fachowość kadry

- Placówki akredytowane (publiczne) zatrudniają specjalistów, którzy są finansowani z pieniędzy budżetu państwa bądź z dodatkowych pieniędzy z budżetu własnego, najczęściej są to osoby zatrudnione na stałe na stanowisku konsultanta. Konsultanci odpowiadają za pewien obszar doskonalenia i za dobór specjalistów do prowadzenia szkoleń

w tym obszarze. Ze względu na ciągłość zatrudnienia kadry, w celu uatrakcyjnienia zajęć i mobilizacji wykładowców, stosuje się rotację prowadzących, zmieniając rejon ich zatrudnienia. Placówki publiczne, zatrudniając edukatorów, kładą nacisk na doświadczenie prowadzących w pracy w szkole (*ponieważ pracownicy publicznej placówki takiego doświadczenia nie posiadają lub praktyczny kontakt ze szkołą mieli wiele lat temu*). Placówka korzysta także z wykładowców rekomendowanych przez kuratorium oświaty.

- Placówki niepubliczne (akredytowane i nieakredytowane) korzystają przede wszystkim ze specjalistów zewnętrznych (*np. duża placówka niepubliczna zatrudnia 1000 osób rocznie; są to osoby spoza instytucji – liczba ta w ciągu ostatnich dwóch lat zwiększyła się czterokrotnie*). Placówki pozyskują przed zatrudnieniem osoby z zewnątrz informacje o niej, posiadają bazę pracowników współpracujących z placówką. Do wielu szkoleń zatrudniają praktyków - dyrektorów szkół i nauczycieli. Wykorzystywane są kontakty osobiste oraz zawodowe do pozyskiwania specjalistów (*Dyrektor placówki ma znajomych na uczelni, ponieważ sam tam pracował, był wieloletnim kuratorem oświaty i ma w tym względzie rozeznanie*). Każdy z prowadzących musi się legitymować doświadczeniem w prowadzeniu zajęć z dorosłymi, dużą wiedzą merytoryczną i praktyką pedagogiczną, niektórzy trenerzy są „wychowankami” placówki (uczestniczyli w programach realizowanych przez PDN, a obecnie są zatrudniani jako specjaliści). Placówki nie korzystają z kadry „konkurencji”. Zatrudniani są także pracownicy wyższych uczelni dzięki dobrym, wieloletnim kontaktom.

Kryteria wyboru specjalistów

- Zarówno placówki akredytowane, jak i nieakredytowane kierują się następującymi kryteriami doboru specjalistów do prowadzenia zajęć:
 - pozytywne opinie i rekomendacje (*np. KO*), informacje od wcześniejszych klientów danej osoby,
 - doświadczenie edukatorskie,
 - stopień popularności danej osoby (*sprawdzamy, czy ma komplet uczestników na zajęciach*)
 - wykształcenie,
 - doświadczenie zawodowe,

- umiejętność pracy z dorosłymi,
 - doświadczenie praktyczne (*Nauczyciele już nie chcą teorii. Oni chcą praktyki.*)
 - doświadczenie w pracy w szkole,
 - doświadczenie w pracy z nauczycielami (dyrektorzy szkół, metodycy, pracownicy wyższych uczelni).
- Dyrektorzy placówek niepublicznych wymieniają poza tym:
- dyspozycyjność – możliwość intensywnego prowadzenia szkoleń w pewnych okresach (*np. w czwartym kwartale, gdy szkoły chcą wydać budżet przeznaczony na szkolenia do końca roku kalendarzowego*)

Najbardziej poszukiwana jest kadra, która posiada wykształcenie w dziedzinie:

- pedagogiki,
- pedagogiki specjalnej,
- logopedii,
- pracy z dzieckiem przewlekle chorym,
- pomiaru dydaktycznego,
- zagadnień psychologiczno-pedagogicznych (agresja w szkole, patologie społeczne, homofobia, radzenie sobie ze stresem, z wypaleniem zawodowym),
- specyficznych tematów związanych z pracą w danym typie placówki,
- zagadnień wynikających ze zmian w prawie oświatowym (ewaluacja, nowy nadzór pedagogiczny),
- informatyki oraz wykorzystania nowoczesnych technologii w nauczaniu,
- prawa (prawo pracy, ubezpieczenia społeczne, odpowiedzialności dyscyplinarnej wynikającej z Karty Nauczyciela, czy cywilnej),
- zarządzania oświatą,
- zagadnień dotyczących twórczości i pracy z uczniem zdolnym.

Dyrektorzy placówek publicznych zwracają uwagę, że najtrudniej prowadzić szkolenia związane z tematami „nowymi”, ponieważ ministerstwo oraz ORE nie otacza opieką pracowników placówek publicznych i te w związku z tym nie dysponują kadrami przeszkoloną w potrzebnym zakresie (*nie mogą zatrudnić pracowników kuratorium, którzy jako uczestnicy szkoleń centralnych są kompetentni w określonych dziedzinach*).

Środki na doskonalenie i ceny szkoleń

Żadna z placówek nie zmieniła cen szkoleń w związku z uzyskaniem akredytacji.

Proporcje między środkami przeznaczonymi na szkolenia i doradztwo zostały skomentowane w następujący sposób:

- Wszyscy (poza jednym dyrektorem placówki publicznej) uważają, że zaburzone są proporcje między środkami przeznaczonymi na doradztwo metodyczne a szkoleniami dla nauczycieli (*Jeden doradca przypada na kilka tysięcy nauczycieli.*) (*Wojewódzkie ośrodki są najbardziej dotowane, ale nie mają doradców, powiatowe zaś, które mają doradców, są nisko dotowane*).
- W większości ośrodków przeważają szkolenia dla nauczycieli, a za mało jest bezpośrednich kontaktów doradców metodycznych z nauczycielami w szkołach.

Sposób zarządzania środkami na doskonalenie

- Wszyscy twierdzą, że środków na doskonalenie nauczycieli jest za mało w porównaniu z potrzebami. (*Szkoły powinny mieć więcej pieniędzy do dyspozycji na cele doskonalenia swoich nauczycieli i rad pedagogicznych.*)
- Dysponowanie środkami przez gminę jest rozumiane jako centralne zarządzanie (*pieniężmi rządzi dyrektor zespołu administracyjnego szkół – on wybiera temat szkolenia dla wszystkich placówek, sam wybiera firmę szkoleniową, z którą jest zaprzyjaźniony - niekoniecznie najlepszą*).
- Szkoły powinny być dysponentem pieniędzy. (*To dyrektor najlepiej wie, jakie są potrzeby, kogo należy szkolić i w jakim zakresie*).
- Środki są wykorzystywane głównie przez placówki publiczne. Placówki te mają doradców i konsultantów zatrudnionych na etatach, więc oferują szkolenia „*pod doradców i konsultantów, jakich mają zatrudnionych*”. Placówka niepubliczna nie korzysta z tych pieniędzy.
- Krytycznie oceniany jest termin przekazywania środków na doskonalenie (IV kwartał), co skutkuje przypadkowym wydawaniem pieniędzy na niepotrzebne szkolenia.

Odpowiedzialność za wykorzystanie środków na doskonalenie

- Dyrektorzy szkół nie planują doskonalenia w odniesieniu do potrzeb nauczycieli, a w odniesieniu do ofert doskonalenia, doskonalenie kadry jest przez dyrektorów szkół traktowane w sposób lekceważący, nie są rozliczani z efektów, jakie dały poniesione środki finansowe na szkolenia.

Wpływ akredytacji na koszty doskonalenia

Fakt uzyskania akredytacji nie wpłynął na zmianę cen szkoleń.

Placówki akredytowane prowadzą formy, które są finansowane z budżetu samorządów, a także z innych źródeł, np. dofinansowania ze środków europejskich. Odpłatne dla uczestników są: szkolenia, kursy i szkolenia rad pedagogicznych, nieodpłatne: konsultacje indywidualne, konferencje, seminaria.

- Sposób finansowania szkoleń jest w przypadku placówek niepublicznych odpłatny dla uczestników szkoleń. Szkolenia są finansowane z różnych źródeł np. samorządów, dofinansowywane ze środków UE lub są to koszty indywidualne nauczycieli. Jeśli szkolenia są realizowane w ramach tzw. grantów lub projektów – są nieodpłatne dla nauczycieli. Placówki niepubliczne organizują bezpłatne seminaria dla pracowników oświaty. Szkolenia prowadzone dla rad pedagogicznych są finansowane z budżetu szkoły na doskonalenie niezależnie od tego, jaki typ placówki prowadzi doskonalenia (akredytowana, nieakredytowana, publiczna, niepubliczna).

VII.5. OPINIE NADZORU PEDAGOGICZNEGO NA TEMAT JAKOŚCI PRACY PLACÓWEK DOSKONALENIA NAUCZYCIELI

Aspekty pozytywne

- Kuratorzy wysoko oceniają:
 - poziom kadry szkoleniowej,
 - rozbudowaną sieć placówek ułatwiającą dostęp do form doskonalenia,
 - wysoki poziom szkoleń psychologicznych prowadzonych przez placówki niepubliczne,
 - inicjatywy twórcze, które częściej pojawiają się ze strony placówek niepublicznych,
 - wszystkie placówki odpowiadają na potrzeby reformy (*Widać to również w systemie wykorzystywania grantów. Tematyka grantów KO współgra z zadaniami związanymi z reformą edukacji.*)
 - większość placówek dostosowuje się do priorytetów kuratorium / MEN.

Aspekty negatywne

- krytycznie oceniane są następujące zagadnienia:
 - brak otwartości placówek doskonalenia na współpracę z uczelniami wyższymi (*na „dopływ różnorodnej wiedzy”*)
 - niechęć placówek publicznych do innowacji i zmiany (*są monopolistą w województwie, więc zwlekają z przystąpieniem do procedury akredytacyjnej - co wynika z braku zmian kadrowych i instytucjonalnych*),
 - część placówek niepublicznych jest nastawionych wyłącznie na działalność komercyjną,
 - większość placówek prywatnych korzysta z wykształconej kadry placówek publicznych lub instytucji publicznych (kuratorium), ponieważ nie dysponuje swoją własną profesjonalną kadrami,
 - placówki publiczne nie potrafią organizować systemu wsparcia dla szkół i dyrektorów,



- małe placówki prowadzone jednoosobowo nie prowadzą dogłębnych badań związanych ze zmianami w edukacji. Dlatego wykazują bierność wobec tematów dotyczących reformy. Koncentrują się raczej na kursach kwalifikacyjnych. Po okresie oczekiwania dostosowują swoją ofertę. Brak jest nowatorskich poszukiwań i działań.

Sposób pozyskiwania informacji o jakości szkoleń

- Informacje o jakości placówek są pozyskiwane poprzez kontrolę i ewaluację szkół oraz w wyniku ankiety prowadzonej przez kuratorium.
- Nadzór nie posiada rzetelnych informacji o realizacji priorytetów i reagowaniu na problemy w konkretnych szkołach przez system doskonalenia (*brakuje systemu doradztwa „na dole systemu”, dzięki któremu takie informacje docierałyby do nadzoru.*

Kryteria jakości placówek doskonalenia z punktu widzenia KO

- efekty (*losy szkolenia – jak nauczyciele wykorzystują zdobyte doświadczenia w praktyce?*), a nie tylko proces doskonalenia (*akredytacja bada tylko proces*),
- losy absolwentów szkoleń,
- efektywność doskonalenia mierzona wzrostem efektywności pracy szkoły,
- powinny być zachowane proporcje między oceną bazy, kadry, programów a oceną efektów końcowych.

Przydatność ofert ze względu na reformy, innowacje

Przydatność wszystkich ofert doskonaleniowych w realizacji zadań związanych z reformą edukacji oceniana jest następująco:

- wszystkie placówki odpowiadają na potrzeby reformy,
- widać to również w systemie wykorzystywania grantów KO, których tematyka współgra z zadaniami związanymi z reformą edukacji,
- małe placówki prowadzone jednoosobowo nie prowadzą dogłębnych badań związanych ze zmianami w edukacji. Dlatego wykazują bierność wobec tematów dotyczących reformy. Koncentrują się raczej na kursach kwalifikacyjnych. Po okresie oczekiwania dostosowują swoją ofertę. Brak jest nowatorskich poszukiwań i działań wspierających szkoły.

Przydatność wszystkich ofert doskonaleniowych w realizacji priorytetów edukacyjnych określonych w województwie jest oceniana następująco:

- większość placówek dostosowuje się do priorytetów kuratorium (czyli MEN) ,
- brakuje systemu doradztwa „na dole systemu”, dzięki czemu nadzór mógłby posiadać informacje o realizacji priorytetów i problemach w konkretnych szkołach,
- brakuje działań wspierających dyrektorów i szkoły.

Wykorzystanie środków na doskonalenie nauczycieli

Kuratorzy oceniają sposób wykorzystania środków na doskonalenie nauczycieli następująco:

- kuratorium nie nadzoruje placówek doskonalenia w zakresie finansowym, więc może wypowiadać się jedynie na temat wykorzystania środków w ramach tzw. grantów kuratorskich,
- krytycznie oceniany jest termin przekazywania środków na doskonalenie (IV kwartał), co skutkuje przypadkowym wydawaniem pieniędzy na niepotrzebne szkolenia (sugestia, aby pieniądze były rozliczane kwartalnie),
- dyrektorzy szkół nie planują doskonalenia w odniesieniu do potrzeb nauczycieli, a w odniesieniu do ofert doskonalenia, doskonalenie kadry jest przez dyrektorów traktowane sposób lekceważący, nie są rozliczani z efektów, jakie dały poniesione środki finansowe na szkolenia.

VII.6. Rozwój placówek akredytowanych od chwili uzyskania akredytacji

Tabela 75: Formy współpracy i wymiany doświadczeń oferowane nauczycielom przez PDN w opinii nauczycieli

Placówka akredytowana	Liczba odpowiedzi	Placówka nieakredytowana	Liczba odpowiedzi
szkolenia	23	szkolenia	15
warsztaty	20	warsztaty	15
kursy	15	kursy	12

Placówka akredytowana	Liczba odpowiedzi	Placówka nieakredytowana	Liczba odpowiedzi
konferencje	10	konferencje	5
spotkania	4	wykłady	3
konsultacje indywidualne	3	konsultacje indywidualne	2
współpraca z liderem	3	możliwość współpracy	2
fora nauczycielskie	3	spotkania	2
otwarte lekcje z wykorzystaniem nabytych umiejętności	2	oferta szkoleniowa	1
DODN	2	spotkanie z metodykami	1
WCDN	2	konspekty zajęć wykorzystujących nabyte umiejętności	1
seminaria	2	materiały dydaktyczne	1
wymiany międzynarodowe	2	NBP	1
spotkania z ciekawymi ludźmi	1	<i>aperiamus</i>	1
spotkania z metodykami	1	seminaria	1
prelekcje	1	prelekcje	1
wykłady	1	grupy wsparcia	1
wspólne analizy	1	porady	1
oferta szkoleniowa	1	fora nauczycielskie	1
ankieta	1		
prezentacje rozwiązań	1		
długi okres oczekiwania	1	są bardziej mobilne	1
		żadnej	1
		nie interesuję się	1
nie wiem	14	nie wiem	23

- Najczęściej stosowaną formą współpracy i wymiany doświadczeń oferowaną nauczycielom przez akredytowane i nieakredytowane PDN jest szkolenie, warsztat, kurs, co moż-

na interpretować jako priorytetowe zadania placówek na rzecz doskonalenia zawodowego nauczycieli. Różnice między akredytowanymi i nieakredytowanymi PDN są w tym aspekcie znikome.

WNIOSKI

1. Nie ma zależności między posiadaniem przez PDN akredytacji a:
 - atrakcyjnością tematyki oferowanych szkoleń,
 - metodami i formami prowadzonych zajęć,
 - wielkością grup szkoleniowych,
 - ceną szkoleń.
2. Placówki akredytowane, w opinii respondentów, dysponują lepszym wyposażeniem niż placówki nieakredytowane.
3. Fakt, że liczni odbiorcy szkoleń nie potrafią/ nie chcą wyrazić opinii na temat jakości oferowanych przez akredytowane i nieakredytowane PDN szkoleń pod względem fachowości kadry, metod i form pracy, tematyki szkoleń, wyposażenia placówek oraz cen oferowanych przez nie usług, uprawnia do postawienia tezy, że dla zapewnienia jakości doskonalenia nauczycieli akredytacja placówek jest konieczna.
4. Badanie potrzeb doskonalenia nauczycieli przez placówki akredytowane i nieakredytowane nie jest normą; „najpewniejszym” sposobem diagnozowania potrzeb szkoły w zakresie doskonalenia nauczycieli jest diagnoza przeprowadzona przez radę pedagogiczną i dyrektora szkoły.
5. Akredytacja nie zachęca i nie zobowiązuje placówek do prowadzenia badań w zakresie praktycznego wykorzystania wiedzy i umiejętności nauczycieli nabytych podczas szkoleń.
6. Akredytację uzyskały przede wszystkim duże placówki publiczne, które nie mają doradców. Akredytacja nie potwierdza zatem spełnienia ważnej funkcji doradczej w miejscu pracy nauczyciela.
7. Zachwiane są proporcje między środkami przeznaczonymi na szkolenia a środkami na doradztwo (metodyczne dla nauczycieli i dla szkół jako organizacji).
8. PDN nie posiadają rzetelnych informacji o kompetencjach zatrudnianej kadry. Szczególnie brane są pod uwagę opinie i rekomendacje władz i stopień popularności wykładowcy. Nie prowadzi się oceny efektywności pracy edukatorów.

9. Publiczne placówki (akredytowane) zwracają szczególną uwagę na to, aby kadra cieszyła się ogólną dobrą opinią wśród nauczycieli. Placówki (nieakredytowane) wybierając kadre kierują się potrzebami nauczycieli (powinny to być osoby mające doświadczenie w pracy w szkole, proponujący praktyczne rozwiązania).
10. Zatrudnienie w publicznych PDN kadry szkoleniowej na umowę o pracę skutkuje brakiem jej mobilności i gotowości do rozwoju zawodowego. Oferta doskonalenia jest podporządkowana kompetencjom kadry.
11. Publicznej PDN trudniej jest reagować na „nowe” potrzeby w doskonaleniu, gdyż nie otrzymuje oczekiwanego wsparcia od władz centralnych w zakresie przygotowania kadry do zagadnień związanych np. z reformą edukacji.
12. Akredytacja nie ma wpływu na koszty doskonalenia oraz na źródło finansowania szkoleń. Nie wpływa na wzrost atrakcyjności szkoleń pod względem kosztów.
13. Placówki akredytowane i nieakredytowane badają w sposób kompleksowy i różnorodny potrzeby nauczycieli i szkół w zakresie doskonalenia. Do badania potrzeb coraz częściej wykorzystuje się technologię informacyjną.
14. Placówki publiczne wykorzystują swoją formalną pozycję w systemie edukacji oraz (często) nieformalne kontakty z nadzorem pedagogicznym do pozyskiwania danych o potrzebach w zakresie doskonalenia, a także swoje możliwości organizacyjne i finansowe do prowadzenia badań systemowych, szeroko zakrojonych, na które nie mogą sobie pozwolić małe placówki niepubliczne.
15. Placówki niepubliczne dbają o pozyskanie wiarygodnych informacji o potrzebach w zakresie doskonalenia istniejących w konkretnej szkole lub grupie nauczycieli. Daje to gwarancję zaplanowania doskonalenia dla konkretnego odbiorcy.
16. Wszystkie placówki wykorzystują wyniki diagnozy potrzeb do planowania doskonalenia.
17. Planując doskonalenie wszystkie badane placówki uwzględniają priorytety państwa w edukacji, specyfikę regionu oraz potrzeby danej szkoły lub nauczycieli. Placówki niepubliczne bardziej odnoszą się do potrzeb konkretnego klienta.
18. Wyniki ewaluacji są wykorzystywane w doskonaleniu pracy placówki.
19. Wszystkie placówki starają się uwzględnić w swojej ofercie doskonalenia potrzeby państwa, regionu i specyficzne dla danej szkoły lub grupy nauczycieli. Fakt posiadania

- akredytacji nie wpływa na większą aktywność placówki w zakresie realizowania tych potrzeb.
20. Placówki posiadają dobrą orientację w zakresie potrzeb w doskonaleniu nauczycieli i potrafią ocenić trudności związane z realizacją niektórych z nich.
 21. Władze oświatowe potrafią wymienić kryteria oceny jakości placówek doskonalenia. W praktyce jednak odnoszą się jedynie do oceny procesu doskonalenia, nie jego efektów.
 22. Brakuje informacji o oddziaływaniu jakości pracy placówek na jakość pracy szkół i nauczycieli uczestniczących w doskonaleniu.
 23. Dostrzegany jest pozytywny wpływ oddziaływań placówek doskonalenia nauczycieli na realizację priorytetów związanych z reformą edukacji i potrzeb województwa.
 24. Większą innowacyjność i otwartość na zmianę wykazują placówki niepubliczne.
 25. Placówki niepubliczne korzystają z kadry innych PDN lub instytucji publicznych, więc trudno ocenić jakość placówki w zakresie poziomu kadry.
 26. Placówki niepubliczne są nastawione przede wszystkim na działalność komercyjną. Dbalność o jakość wynika jedynie z potrzeby utrzymania się na rynku, nie z potrzeby rozwoju instytucji.
 27. Ewaluacja szkoleń i innych form doskonalenia jest prowadzona zarówno przez placówki akredytowane jak i nieakredytowane. Ewaluacja służy bardziej ocenie procesu i stopnia zadowolenia uczestników szkoleń, mniej ocenie efektywności doskonalenia.
 28. Ze względu na licznie występujące w grupie badanych nauczycieli stwierdzenia „nie potrafię ocenić”, uprawniona wydaje się być teza, że oferenci szkoleń nie komunikowali szkolonym, czy ich placówka posiada akredytację, czy też nie, ponieważ nie miało to dla nich większego znaczenia.
 29. Szkolenia oferowane szkołom przez akredytowane i nieakredytowane PDN są postrzegane głównie jako przydatne dla dydaktyki, tj. dla poprawy jakości lekcji. Można domniemywać, że brakuje w nich analizy i refleksji na temat transferu poprawy jakości lekcji i wzrostu motywacji własnej nauczycieli na poprawę jakości pracy całej szkoły.
 30. Na podstawie analizy sprawozdań PDN z realizacji zadań w latach 2007-2009 z całą pewnością można stwierdzić, że wszystkie badane placówki realizują doskonalenie uwzględniające zmiany zachodzące w oświacie poprzez realizację priorytetów MEN, wojewódzkich i lokalnych władz oświatowych.

31. Placówki, które w sposób systemowy diagnozują potrzeby swoich klientów, a także badają efektywność oferowanych przez siebie usług, stymulują rozwój nauczycieli – uczestników szkoleń, a także wspomagają zmiany w szkołach, w których i dla których prowadzą doskonalenie. Wśród takich placówek znajdują się zarówno akredytowane jak i nieakredytowane PDN.
32. Posiadanie lub nieposiadanie przez PDN akredytacji kuratora nie ma znaczenia dla tworzenia i rozwijania oferty usług edukacyjnych.

Badanie efektywności – wartość narzędzi ewaluacji szkoleń

1. Ewaluacja najczęściej dostarcza placówkom informacji o ogólnym stopniu zadowolenia klientów z udziału w zajęciach oraz o ocenie kadry, warunków, materiałów szkoleniowych. Sprawozdania na ogół nie zawierają wniosków z ewaluacji dotyczących efektywności szkoleń. Stanowią raczej zbiór „komplementów” pod adresem kadry i w odniesieniu do atmosfery zajęć. Nie stanowią podstawy do sformułowania wniosków do dalszej pracy.
2. Dwie spośród siedmiu poddanych analizie dokumentacji PDN zawierają informacje o stosowanych przez placówki formach badania i analizowania efektywności własnej pracy w zakresie doskonalenia nauczycieli, a także z perspektywy rozwoju własnego.

Badanie potrzeb klientów

1. Analiza udostępnionej dokumentacji nie pozwala na stwierdzenie, czy placówki badają potrzeby w sposób systemowy. Nie ma też szczegółowych informacji o sposobie wykorzystania wiedzy o potrzebach doskonalenia nauczycieli w opracowaniu oferty.
2. Tylko w jednym raporcie samooceny jednej z akredytowanych PDN znajduje się informacja o tym, że wyniki badania potrzeb nauczycieli przekładają się bezpośrednio na ofertę PDN, są z nią ściśle związane, choć nie zawsze znajduje to odzwierciedlenie w rozmiarach uczestnictwa nauczycieli w szkoleniach zgłaszanych wcześniej jako potrzebne. Przyczyny tego stanu rzeczy są analizowane przez pracowników PDN.



Wskaźniki ilościowe – np. liczba klientów /szkół, nauczycieli/

1. Cztery z siedmiu badanych placówek podały dane ilościowe odnoszące się do liczby przeprowadzonych szkoleń i innych form doskonalenia, a także liczby uczestników szkoleń, w tym jedna z placówek udostępniła dane ilościowe tylko za lata 2007 – 2008. W badanym okresie odnotowano tendencję wzrostową, zarówno w odniesieniu do liczby szkoleń jak i ich uczestników.
2. Zwiększanie liczby usług i korzystających z nich klientów następuje niezależnie od faktu posiadania lub nieposiadania akredytacji KO przez placówkę. (Jedna z akredytowanych niepublicznych PDN stawia jako problem dysproporcje występujące między jakością oferowanych przez siebie usług a realną możliwością uzyskania od klientów adekwatnych do tej jakości opłat).
3. Wielkość wskaźnika wzrostu w w.w. obszarach nie jest także warunkowana wielkością placówki.

Wzbogacenie oferty

1. Wzbogacenie oferty edukacyjnej placówki jest najczęściej skutkiem zmian w przepisach o nadzorze pedagogicznym oraz wynikami diagnozy potrzeb klientów. Następuje niezależnie od posiadania przez PDN akredytacji.

REKOMENDACJE DOTYCZĄCE ROZWIĄZAŃ PRAWNYCH W ZAKRESIE AKREDYTACJI PDN

NALEŻY:

- 1) jasno zdefiniować cele akredytacji i określić korzyści, jakie daje fakt posiadania akredytacji dla rozwoju jakości placówki,
- 2) stworzyć system, w którym także małe placówki będą w stanie sprostać wymaganiom,
- 3) ujednoczyć zasady monitorowania placówek pod względem spełniania wymagań po uzyskaniu akredytacji, zmniejszyć liczbę kontroli placówek akredytowanych na rzecz badania efektywności prowadzonych form doskonalenia,
- 4) uzgodnić katalog wymagań (profil) dla edukatorów, gdyż te dotyczące kadry są zbyt wysokie i nie odnoszą się do jakości pracy edukatorów,
- 5) opracować odpowiednie narzędzia do oceny działalności PDN zamiast stosować biurokratyczne procedury,
- 6) w procesie akredytacji położyć większy nacisk na jakość doskonalenia, zwłaszcza w obszarze efektywności,
- 7) Uczynić ocenę placówki doskonalenia nauczycieli stopniowaną – nie w skali „zero-jedynkowej”, ale wielostopniowej: od oceny negatywnej poprzez warunkową do pozytywnej (bardzo dobrej) i wyróżniającej. W przeciwnym razie, brak czytelnych, jednoznacznych kryteriów dotyczących tego, jakie uchybienia powinny bezwzględnie dyskwalifikować przyznanie oceny pozytywnej sprawia, że powody odmowy stają się relatywne i mniej obiektywne,
- 8) wszczęcie postępowania akredytacyjnego regulować postępowaniem zgodnym z prawem administracyjnym, tzn., że wnioskodawca nie może wycofać wniosku na którymkolwiek z jego etapów, po stwierdzeniu przez zespół akredytacyjny spełnienia wymogów formalnych do poddania się ocenie.
- 9) Przeprowadzać ocenę placówek doskonalenia nauczycieli z uwzględnieniem tych samych procedur i kryteriów w odniesieniu do każdej PDN, bez uprzywilejowanego traktowania placówek publicznych,
- 10) uprościć procedury akredytacyjne i uczynić jednoznacznymi zapisy w sprawie kadry - §3 pk1,

- 11) wprowadzić ocenę poprawności formalno-prawnej postępowania akredytacyjnego z możliwością pociągania do odpowiedzialności osób nie przestrzegających prawa,
- 12) określić instrumenty motywujące placówki do ubiegania się o akredytację, określić przywileje dla placówek akredytowanych, np. prawo do prowadzenia kursów kwalifikacyjnych przyznać tylko placówkom akredytowanym,
- 13) wprowadzić obowiązkową akredytację okresową (udzielaną na 5 lat), która musiałaby być odnawiana,
- 14) opracować standardy jakości placówek doskonalenia i na tej podstawie określić kryteria akredytacyjne; powiązać kryteria akredytacji z wymaganiami ewaluacji zewnętrznej (Rozporządzenie MEN z dnia 9 października 2009r. w sprawie nadzoru pedagogicznego),
- 15) środki na doskonalenie oddać do dyspozycji dyrektorom szkół; dyrektorzy powinni być rozliczani z efektów, jakie dały poniesione środki finansowe na doskonalenie,
- 16) zadbać o terminowe przekazywanie środków na doskonalenie, aby zapobiec patologicznym sytuacjom przypadkowego wydawania pieniędzy pod koniec roku budżetowego,
- 17) rozważyć przekazanie akredytacji innym jednostkom niż jednostka nadzoru pedagogicznego (kuratorium oświaty).

REKOMENDACJE DOTYCZĄCE ZESPOŁÓW AKREDYTACYJNYCH:

NALEŻY:

- 1) powierzać przeprowadzenie akredytacji różnych PDN, różnym, niezależnym ekspertom i zespołom akredytacyjnym; wykluczyć z prac w zespołach akredytacyjnych osoby pracujące w innych PDN,
- 2) opisać, w jakim celu obserwator może być powołany oraz jakie są jego kompetencje, gdyż istnieją różne interpretacje roli obserwatora w procesie akredytacji,
- 3) przygotować przewodniczących zespołów akredytacyjnych, by działali w sposób jednolity w całym kraju (wykorzystać doświadczenia w przygotowaniu kadry ewaluatorów zewnętrznych); organizować szkolenia dla zespołów akredytacyjnych,

- 4) nadać rangę członkom zespołu – stworzyć krajowy rejestr osób wykonujących zadania związane z akredytacją.

REKOMENDACJE DOTYCZĄCE PLACÓWEK DOSKONALENIA NAUCZYCIELI I KURATORIÓW OŚWIATY

NALEŻY:

- 1) wprowadzić akredytację osób szkolących nauczycieli,
- 2) Jednym z warunków uzyskania akredytacji przez PDN uczynić konieczność zatrudniania akredytowanej kadry szkoleniowej; akredytacji takiej powinna udzielać jednostka centralna np. ORE,
- 3) Uczynić jednym z kryteriów akredytacji badanie efektywności szkoleń, w tym m.in. poprzez ewaluację wykorzystania w pracy zawodowej wiedzy i umiejętności nabytych przez nauczycieli na szkoleniach,
- 4) powołać regionalne (jak najbliżej szkoły) zespoły wsparcia dla nauczycieli i szkół.
- 5) zacząć profesjonalnie zarządzać informacją na temat znaczenia akredytacji PDN i procesu akredytacyjnego w obszarze działań oświatowych kuratorium.

W tym celu proponujemy:

- umieszczać informacje nt. posiadanej akredytacji (na stronie głównej KO lub w tzw. banerze górnym), dzięki czemu informacja nt. akredytacji widoczna byłaby na każdym poziomie strony, niezależnie od miejsca, w którym aktualnie szuka informacji odwiedzający. W obydwu przypadkach krótka informacja nt. akredytacji lub jej symbol graficzny mogłyby prowadzić (linkować) do rozszerzonej informacji na ten temat, np. data otrzymania, znaczenie dla placówki, korzyści wynikające z posiadania akredytacji, odniesienie do misji i wizji, etc.,
- zmienić tytułu panelu "Aktualności" na np. "Najnowsze szkolenia", tak, by odwiedzający wiedział, że nie znajdzie informacji np. nt. ostatniego wręczenia dyplomów ukończenia kursu, a jedynie zapowiedzi kolejnych szkoleń. Alternatywą dla tego działania jest zmiana filozofii zamieszczania tzw. aktualności na stronie www. PDN. W tym wypadku zapowiedzi kursów przenieść można



do głównego memu dodając w nim klawisz nazwany np.: "Zapowiedzi".

Natomiast pod nagłówkiem "Aktualności" dodawać wówczas należy jedno, dwuzdaniowe informacje nt aktualnych wydarzeń w placówce z miejscem na ich rozwinięcie i ew. dostępem do archiwum zdjęciowego z opisywanych działań,

- bezzwłocznie naprawić niedziałający panel logowania się do Newsletter'a. Obecnie zalogowanie nie jest możliwe z powodu pojawiających się haseł generowanych automatycznie, informujących o występującym błędzie. O ile chwilowa awaria jest zawsze możliwa i często nie do uniknięcia to utrzymująca się długo dysfunkcja tego narzędzia zacznie zniechęcać do jego wykorzystania odwiedzających witrynę w przyszłości. Najlepiej zatem dokonać naprawy bezzwłocznie bądź, jeśli naprawa musi zająć więcej czasu, usunąć narzędzie "Newsletter" z witryny i wprowadzić je z powrotem po jego naprawieniu,
- stworzyć możliwość prowadzenia dyskusji on-line z wykorzystaniem narzędzia forum, gdyż aktywność na nim stanowi ważny element determinujący jego przydatność. Dobrze, by stale podtrzymywany był przynajmniej jeden temat dyskusji, tak, by użytkownicy mieli poczucie aktywności i interakcji. Brak inicjatywy PDN w prowadzeniu dyskusji na forum może powodować nbiechęć do rozpoczynania kolejnych wątków przez użytkowników zewnętrznych. Warto zaproponować temat dyskusji poświęconej akredytacji i związanej z nią opinii o placówce,
- naprawić wyszukiwarki wewnętrzne. O ile konieczność wcześniejszego ręcznego usuwania wpisanego w okno wyszukiwarki hasła "Wpisz szukany tekst" nie świadczy o dysfunkcji, a jedynie nieco utrudnia korzystanie z narzędzia, o tyle błędne wyszukiwanie lub niewyszukiwanie informacji stanowi poważną wadę narzędzia i wymaga interwencji jego konstruktora. Ważna, w kontekście niniejszego raportu, wydaje się rekomendacja umieszczenia w pamięci wyszukiwarki informacji na temat posiadania przez PDN akredytacji kuratorium oświaty. Podobnie jak w przypadku Newslettera, jeśli naprawa wyszukiwarki ma potrwać dłużej zaleca się czasowe usunięcie wyszukiwarki ze strony i wprowadzenie jej ponownie już jako w pełni sprawnego narzędzia pozyskiwania informacji,
- w obszarze "pozycjonowanie" czasami wystarczy odpowiednie przekonstruowanie strony internetowej. Jeśli słowem-kluczem, którego wpisanie w wyszukiwarkę ma dać dobry, wysoki wynik odnajdowania informacji, należy na macierzystej stronie używać

określonego słowa maksymalną ilość razy. I tak np. zamieszczenie na każdej podstronie informacji ze słowem np "akredytacja" z pewnością zwiększy efektywność odnajdowania informacji w dowolnej publicznej wyszukiwarce.

ANEKS

Analiza stron internetowych placówek doskonalenia nauczycieli

I. Małopolskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli w Krakowie

www.mcdn.edu.pl

1 obszar: e-marketing

Ogólna ocena potencjału informacyjnego stron www PDN



Witryna ma charakter złożonego medium informacyjnego integrującego treści dotyczące zarówno produktów - kursów, szkoleń, seminariów etc, jak i wydarzeń oświatowych w regionie. Dotarcie do informacji ma ułatwić adekwatna do ich ilości konstrukcja witryny. Wyrazny trójpodział kolumn z wyodrębnionym lewym głównym menu, środkowym

panelem zawierającym najświeższe wiadomości i lewa kolumna, w której umieszczone są banery i zdjęcia dotyczące placówki.

Lay-out witryny dopuszcza stosowanie wielu czcionek, pełnokolorowych elementów graficznych, a także animacji (przenikających zdjęć i banerów).

Menu główne jest rozbudowane i składa się z 19-tu linków/odnośników do kolejnych obszarów tematycznych strony. Naczelne miejsce w menu zajmują takie dane jak *struktura placówki*, *wykaz doradców metodycznych* i link "kontakt" przedstawiający dane teleadresowe wszystkich działów instytucji.

Dopiero w dalszej kolejności autor witryny umieszcza odnośniki: "Aktualności", "Hejnał oświatowy", "Oferta edukacyjna" (ten odnośnik zawiera także otwarte już na stronie głównej podmenu składające się z linków: *karty zgłoszeń*, *szkolenia rad pedagogicznych*, *harmonogram szkoleń*, *modeleODN w Krakowie*. Dalsze linki menu głównego to: "Platforma dla doradców", "Oferta specjalna", "Materiały dla nauczycieli", "Kursy kwalifikacyjne", "Linki", "POKL 2007-1013", "Konkursy", "Programy MCDN"

Odwiedzający w łatwy sposób na stronie głównej ma dostęp do danych teleadresowych.

W ogólnym obrazie potencjału informacyjnego witryny na niekorzyść działa brak jakiegokolwiek informacji nt. posiadanej akredytacji małopolskiego kuratorium oświaty. Wypacza to z pewnością ideę, wg której posiadanie akredytacji kuratorium oświaty ma stanowić marketingową wartość dodaną i wzmacniać tzw. pozycję konkurencyjną akredytowanych placówek. W omawianym przypadku nie podjęto wysiłku wyeksponowania akredytacji, co każe zastanowić się nad jej faktycznym marketingowym znaczeniem.

Ocena aktualności strony

Na stronie głównej, środkowa kolumna przeznaczona jest wyłącznie do prezentacji tzw. aktualności. Ich prezentacja koncentruje się jednak wokół wydarzeń komercyjnych: seminariów, projektów i kursów. Poczucie aktualności strony, niezależnie od daty umieszczenia ostatniej aktualizacji, wzmaga umieszczony w prawej kolumnie kalendarz, dzięki któremu odwiedzający ma wrażenie pozyskiwania informacji w czasie rzeczywistym.

Pozostałe, zamieszczone na stronie informacje mają charakter ogólnoinformacyjny, który nie pozwala określić częstotliwości aktualizowania witryny.

Z pewnością niekorzystnie w obszarze "aktualność strony" działa zauważony wcześniej brak informacji nt. posiadanej akredytacji kuratorium oświaty.

Można pokusić się o wniosek, że dla autora witryny większe znaczenie marketingowe ma



maksymalne uproszczenie dostępu do informacji nt. oferowanych produktów (szkoleń, kursów), niż prezentacja informacji jakościowych, w tym o posiadanej akredytacji.

Ocena ergonomii strony jako narzędzia informacyjnego (łatwość surfowania i pozyskiwania informacji)

Witryna www.mcdn.edu.pl jest rozbudowana, co z pewnością stanowi wyzwanie dla jej autorów w ułatwianiu odwiedzającym dostępu do informacji. W przypadku omawianej strony duża ilość informacji i sposób ich prezentacji powoduje, że już samo odnalezienie najważniejszych przekazów na stronie głównej sprawia pewną trudność. Menu główne zbudowane jest z różnej wielkości czcionek i ich różnych stylów (kapitałiki, wersaliki). Tytuły klawiszy tematycznych często nie mówią nic odwiedzającemu witrynę pierwszy raz (np. "Hejnał oświatowy" tytuł).

W rezultacie, poszukując konkretnych informacji, odwiedzający musi często powracać do strony głównej w poszukiwaniu innych możliwości dotarcia.

Wypozycjonowanie

Wypozycjonowanie jako najdroższy element działań marketingu elektronicznego jest zwykle słabą stroną wszystkich placówek oświatowych. O ile, kierując się najprostszym kluczem wyszukiwania, wpiszemy w wyszukiwarkę skrót nazwy placówki MCDN i otrzymamy doskonały pierwszy wynik wyświetlenia, to o dużo trudniej odnaleźć informacje, wpisując w wyszukiwarkę hasła skojarzeniowe takie jak (w dowolnej konfiguracji): doskonalenie + małopolska + nauczyciel. Niestety, po dodaniu do powyższych haseł także słowa *akredytacja* wynik nie jest zadowalający.

Nie można odnaleźć komunikatu mówiącego o posiadaniu przez MCDN akredytacji kuratorium oświaty.

Informacje on-line dot. produktów PDN (potencjał)

Informacje nt. oferowanych kursów i szkoleń dostępne są już z poziomu strony głównej placówki. Menu główne jasno przedstawia nagłówek "oferta edukacyjna" z czterema podlinkami do kart zgłoszeń, wykazu szkoleń rad pedagogicznych, harmonogramu szkoleń (w obecnym i przyszłym miesiącu) oraz do platformy e-learningowej moodle.

Informacji o poszczególnych kursach są jednak ubogie ograniczając się wyłącznie do tytułu. Jedynie link "Oferta specjalna" przedstawia katalog kursów charakteryzujący adresata, koszt i ramowy obszar tematyczny.

Inne formy, realizowane na platformie moodle są opatrzone kodem i możliwe jest zapoznanie się z ich dokładniejszą charakterystyką on-line dopiero po odnalezieniu właściwego linku "Informator MCDN".

Warto zauważyć, że wobec dość nasyconego rynku usług edukacyjnych placówki konkurencyjne oferują łatwiejszy i pełniejszy dostęp do informacji nt. własnej oferty.

Wykorzystanie komunikatorów (FB, NK Twitter, etc...)

MCDN w swojej polityce informacyjnej wykorzystuje portal społecznościowy *Facebook*, na którym prowadzone jest konto z otwartymi aplikacjami: *informacje, zdjęcia, dyskusje, wydarzenia*.

Linki umieszczone na stronie i ich użyteczność

Na stronie MCDN już w menu głównym znajduje się klawisz nawigacyjny o nazwie "linki" prowadzący do podstrony, na której zamieszczone są linki do instytucji rządowych, samorządowych, a także do wybranych tytułów prasowych obszaru oświaty. Wybrane linki do w/w instytucji i mediów w formie banerów z hiperłączem dostępne są także z poziomu strony głównej (prawa kolumna). Linkują także banery dotyczące realizowanych obecnie bądź w przeszłości projektów.

Z pewnością zamieszczone na opisanej podstronie linki są przydatne dla odwiedzających i stanowią cenne, dodatkowe źródło informacji spoza placówki.

Mogą też być wykorzystywane jako potwierdzenie lub uwiarygodnienie informacji pochodzących z witryny MCDN.

2 obszar: e-PR (Public Relations w Internecie)

Press Room'y i ich zawartość (content)

Na stronie www.mncdn.edu.pl nie ma Press Room'u, ani też żadnego innego odnośnika, który służyłby mediom do odnajdowania najważniejszych informacji i komunikatów.

Internetowe narzędzia komunikacji:

- e-mailing/newsletter

Witryna MCDN nie przewiduje możliwości logowania się w celu otrzymywania cyklicznego newslettera informacyjnego. Na stronie nie ma także informacji nt możliwości wpisania się na listę mailingową w celu otrzymywania informacji drogą elektroniczną.

- wyszukiwarka

Zastosowanie w konstrukcji witryny wewnętrznej wyszukiwarki tematycznej świadczy o trosce autorów o zapewnienie możliwości dotarcia do konkretnej informacji w możliwie szybki sposób.

Wyszukiwarka umieszczona jest w dolnej części strony głównej.

Jej konstrukcja jest oparta na ogólnej filozofii działania wyszukiwarek internetowych, która polega na wpisaniu pożądanego słowa lub fragmentu hasła w pole wyszukiwania

i naciśnięcie klawisza "szukaj" bądź "enter".

Sprawne działanie wyszukiwarki wewnętrznej ułatwia dotarcie do niezbędnych informacji. W przypadku omawianej witryny może ona stanowić znaczne ułatwienie w pozyskiwaniu wiadomości i alternatywę dla dość nieergonomicznego nawigowania po witrynie.

Niestety, wpisanie w wyszukiwarkę hasła *akredytacja* nie przynosi pozytywnych rezultatów.

- okazjonalne komunikaty

Zamieszczanie na witrynach okazjonalnych komunikatów w różnej postaci ma za zadanie zwrócenie szczególnej uwagi na zawarte w nich treści. W momencie analizy witryny www.mcdn.edu.pl nie odnotowano na niej żadnego z takich komunikatów.

Z pewnością jednak technologia, na której oparta jest konstrukcja strony daje możliwość wykorzystania takich narzędzi okazjonalnego komunikowania jak *Pop-up* i inne.

W przypadku omawianej witryny przestrzeń dla tzw. okazyjnych komunikatów stanowi środkowa kolumna z najnowszymi informacjami.

- moderowane dyskusje tematyczne/ forum

Strona www.mcdn.edu.pl nie ma przygotowanej aplikacji do obsługi forum bezpośrednio na poziomie witryny. Jak wspomniałem wyżej, MCDN ma swoje konto m.in. na portalu

społecznościowym Facebook, na którym założona została zakładka "rozmowy". Niestety w czasie analizy strony nie był aktywny żaden wątek tematyczny. Brak także jakiegokolwiek archiwum wątków prowadzonych wcześniej.

Badanie opinii nt PDN na forach, czatach i w aplikacjach umożliwiającym dotarcie do swobodnych opinii

W okresie prowadzonej analizy na ogólnodostępnych forach i czatach nie był prowadzony żaden wątek dyskusyjny związany z MCDN w Krakowie.

Odniesienia do strony macierzystej ze strony MEN i Kuratorium

Dość trudno odnaleźć MCDN na stronach MEN i małopolskiego kuratorium oświaty. W obydwu przypadkach wyszukiwanie następuje dość tradycyjną drogą skojarzeń. Placówka doskonalenia nauczycieli. Niepubliczna. Nazwa miasta. Idąc tym tropem, ze strony MEN trafia się na stronę Ośrodka Rozwoju Edukacji. Na niej jednak trudno znaleźć informację nt. placówki nie wspominając o informacji dotyczącej posiadanej akredytacji MEN.

Na stronie internetowej małopolskiego kuratorium oświaty można znaleźć wykaz niepublicznych placówek doskonalenia nauczycieli posiadających akredytację KO. W wykazie jednak brak np. adresu www placówki.

Posiadanie akredytacji kuratorium oświaty przez BNCDN nie jest promowane przez organ nadzoru.

3 obszar: dodatkowe wyróżniki

Nowe, unikalne aplikacje

Na stronie, obok wewnętrznej, sprawnie działającej wyszukiwarki nie zastosowano innych unikalnych aplikacji. Z pewnością jednak analiza strony i jej zawartości pozwala stwierdzić, że w chwili obecnej nie ma potrzeby wprowadzania alternatywnych aplikacji.

Alternatywne, pozamerytoryczne wyszukiwarki (zumi, etc)

MCDN łatwo odnaleźć w pozaoświatowych wyszukiwarkach takich jak zumi.pl czy PTK.pl. Obecność w tych internetowych "dystrybutorach informacji" jest ważna choćby

dla nowych klientów, a także dla tych, którzy korzystając z usług przyjeżdżają z zewnątrz. Zdarza się też często, że wobec trudności z wypozycjonowaniem placówki w największych i najbardziej popularnych wyszukiwarkach internetowych, obecność samych danych teleadresowych w mniejszych źródłach informacji on-line jest doskonałą alternatywą.

Wykorzystanie platform e-learningowych

MCDN dysponuje własną platformą e-learningową. Główna platforma z grupy Moodle została "zindywidualizowana" dla potrzeb placówki w taki sposób, że każdy uczestnik kursu on-line nie ma wątpliwości, że znajduje się na platformie MCDN w Krakowie.

Ilość oferowanych kursów, sposób ich oznaczania wskazują na zaawansowanie placówki w korzystaniu z platformy i sprawne nią zarządzanie.

Z pewnością jest to wyróżnik zasługujący na podkreślenie choć można by pokusić się o zasugerowanie autorom witryny o wykorzystanie zasięgu informacyjnego jak daje platforma e-learningowa i szersze informowanie otoczenia o posiadanej akredytacji MEN.

Potencjał reklamowy strony

Z pewnością witryna MCDN posiada potencjał reklamowy głównie z powodu obszerności zawartych na niej informacji i co za tym idzie ilością odwiedzających. Ilość zamieszczonych do tej pory banerów promujących realizowane przedsięwzięcia świadczyć może także o w.w. potencjale. Z pewnością także atrakcyjność reklamową witryny podniosłaby informacja na temat posiadania przez BNCDN akredytacji kuratorium oświaty.

II. Instytut Doskonalenia Nauczycieli i Kadr "Edukacja" w Chrzanowie

www.tozch.edu.pl/idnik

1 obszar: e-marketing

Ogólna ocena potencjału informacyjnego stron www PDN



Witryna skonstruowana jest w bardzo prosty i czytelny sposób umożliwiając zamieszczanie informacji w łatwych do odnalezienia przez klienta miejscach.

Oferta podzielona jest na studia podyplomowe, kursy kwalifikacyjne, szkolenia i kursy komputerowe, a dostęp do niej możliwy jest z poziomu głównego menu głównego klawisza nawigacyjnego "Oferta edukacyjna".

Wyraźne wyodrębnienie oferty doskonalenia nauczycieli od innych, pozaoświatowych programów doskonalenia dorosłych sprzyja łatwemu dotarciu do informacji.

Lay-out witryny i podział strony zapewniają jasny układ informacji i łatwy dostęp do aktualności.

Główne menu zainstalowane jest w tzw banerze górnym, co umożliwia dostęp do głównych klawiszy nawigacji z każdego poziomu strony.

Dodatkową zaletą Menu głównego jest tylko sześć głównych klawiszy nawigacyjnych otwierających obszary: "O nas", "Harmonogram szkoleń", "Oferta edukacyjna", "Regulaminy" oraz "City & Guilds".

Dane teleadresowe także dostępne są już z poziomu strony głównej. Dotarcie do nich wymaga jednak przewinięcie całej strony głównej do samego dołu.

Na uwagę zasługuje fakt, że jako pierwsza informacja na głównej stronie witryny umieszczony jest komunikat dotyczący posiadania przez placówkę akredytacji małopolskiego kuratorium oświaty.

Fakt ten wychodzi naprzeciw oczekiwaniom inicjatorów systemu akredytacji, kuratorów oświaty i samych dyrektorów akredytowanych placówek, wg opinii których akredytacja powinna być ważnym wyróżnikiem marketingowym posiadającej ją placówki.

Ocena aktualności strony

Konstrukcja strony TOZCH przewiduje zamieszczanie najświeższych informacji w środkowej kolumnie strony głównej i na kolejnych podstronach. Niestety ostatnio zaktualizowana informacja na stronie głównej pochodzi z grudnia 2009 roku.

Pozostałe, zamieszczone na stronie informacje mają charakter ogólnoinformacyjny, który nie pozwala określić częstotliwości aktualizowania witryny.

Niestety, na niekorzyść działa także brak aktualnych informacji nt terminów rozpoczynanych kursów i szkoleń. Dział "kursy komputerowe" jest wg komunikatu "w przygotowaniu" zaś w pozostałych poświęconych ofercie działach brak jest jakiegokolwiek informacji o terminach zgłoszeń i czasie realizacji.

W tej sytuacji powstaje pytanie o wpływ jaki ma posiadanie akredytacji kuratorium oświaty na sposób prezentowania oferty edukacyjnej oraz na ogólną politykę informacyjną placówki. Wydaje się, że zgodnie z ideą akredytacji, zdobycie jej możliwe jest przy przestrzeganiu wielu jakościowych i ilościowych kryteriów, do których z pewnością zaliczyć można sposób informowania otoczenia o realizowanej ofercie.

Ocena ergonomii strony jako narzędzia informacyjnego (łatwość surfowania i pozyskiwania informacji)

Prosta konstrukcja witryny powoduje, że odnajdowanie potrzebnych informacji jest proste i szybkie. Skromne menu główne i przejrzysta struktura podstron sprzyjają ergonomii

poruszania się w poszukiwaniu niezbędnych informacji. Czytelny układ banerów w prawej kolumnie strony głównej informuje, jakiego rodzaju wiadomości znajdziemy po otwarciu każdego z nich.

Powstaje jednak pytanie, czy łatwość pozyskiwania informacji może rekompensować ich skromną ilość. Na omawianej witrynie często brak jest dopełnienia informacyjnego wobec czego większość odwiedzin poważnie zainteresowanych ofertą IDSiK „Edukacja” będzie skutkować koniecznością kontaktu osobistego bądź telefonicznego. Można po raz kolejny zadać pytanie, czy taka polityka firmy posiadającej akredytację kuratorium oświaty.

Z pewnością konkurencyjne placówki, także te nie posiadające akredytacji prowadzą bardziej zaawansowaną politykę informacyjną wobec swoich potencjalnych klientów.

Wypożyczonowanie

Wypożyczonowanie jako najdroższy element działań marketingu elektronicznego jest zwykle słabą stroną wszystkich placówek oświatowych. O ile, kierując się najprostszym kluczem wyszukiwania, wpisujemy w wyszukiwarkę skrót nazwy placówki IDNiK otrzymamy doskonały pierwszy wynik wyświetlenia, to o dużo trudniej odnaleźć informacje, wpisując w wyszukiwarkę hasła skojarzeniowe takie jak (w dowolnej konfiguracji): doskonalenie + małopolska + nauczyciel. Niestety, po dodaniu do powyższych haseł także słowa *akredytacja* wynik nie jest zadowalający. **Nie można odnaleźć komunikatu mówiącego o posiadaniu przez IDNiK akredytacji kuratorium oświaty.**

Informacje on-line dot. produktów PDN (potencjał)

Informacje nt. oferowanych kursów i szkoleń dostępne są już z poziomu strony głównej placówki. W głównym menu klawisz nawigacyjny „Oferta edukacyjna” przedstawia jej podział na cztery główne obszary: studia podyplomowe, kursy kwalifikacyjne, szkolenia i kursy komputerowe. Oferta studiów podyplomowych nie będących de facto produktem edukacyjnym IDNiK przekierowuje odwiedzających do partnerskiej uczelni, Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Marketingu w Chrzanowie (wchodzącej w skład Towarzystwa Oświatowego Ziemi Chrzanowskiej w Chrzanowie).

Analizując drugi link „Kursy kwalifikacyjne” znajdujemy ofertę dwóch kursów opisanych jednak skromnie, bo wyłącznie o nazwie kursu, czasie trwania, ilości godzin i uprawnieniach jakie otrzymują absolwenci.

Blok „szkolenia” prezentuje on-line kilkadziesiąt programów adresowanych do czterech grup odbiorców: pracowników placówek oświatowych, pracowników firm/przedsiębiorstw, pracowników jednostek samorządu terytorialnego, pracowników służby zdrowia. Jednak poza nazwą bloku tematycznego i należącego do niego kursu brak na stronie jakichkolwiek dodatkowych informacji.

Ostatni, czwarty dział „kursy komputerowe” jest nieaktywny. Wyświetlone hasło: „dział w budowie” pozostawia odwiedzających bez informacji.

Na tle konkurencyjnych placówek sposób przedstawiania oferty on-line jest mało atrakcyjny.

Wykorzystanie komunikatorów (FB, NK Twitter, etc...)

IDNiK w swojej polityce informacyjnej nie wykorzystuje komunikatorów i portali społecznościowych.

Linki umieszczone na stronie i ich użyteczność

Na stronie IDNiK znajdują się cztery główne linki-odnośniki:

- a) do głównej strony Towarzystwa Oświatowego Ziemi Chrzanowskiej,
- b) Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Marketingu w Chrzanowie,
- c) Nauczycielskiego Kolegium Języków Obcych w Chrzanowie,
- d) Centrum Kształcenia Zawodowego Ustawicznego w Chrzanowie.

Wszystkie w/w odnośniki dotyczą instytucji współpracujących, co z pewnością można traktować jako zintegrowanie polityki informacyjnej TOZCH.

Na stronie brak jakiegokolwiek innych odnośników np. do instytucji nadzoru. Pozbawia to odwiedzających możliwości zweryfikowania zawartych na stronie IDNiK informacji, np. MEN, Kuratorium oświaty w Krakowie (z wykazem placówek doskonalenia nauczycieli posiadających akredytację).

2 obszar: e-PR (Public Relations w Internecie)

Press Room'y i ich zawartość (content)

Na stronie www.tozch.edu.pl nie ma Press Room'u, ani też żadnego innego odnośnika, który służyłby mediom do odnajdowania najważniejszych informacji i komunikatów.

Internetowe narzędzia komunikacji:

- e-mailing/newsletter

Witryna www.tozch.edu.pl nie przewiduje możliwości logowania się w celu otrzymywania cyklicznego newslettera informacyjnego. Na stronie nie ma także informacji nt możliwości wpisania się na listę mailingową w celu otrzymywania informacji drogą elektroniczną.

Jedyną formą kontaktu z firmą jest model jednokierunkowy klient-firma.

- wyszukiwarka

Podstawowa konstrukcja witryny www.tozch.edu.pl nie przewiduje wykorzystania wyszukiwarki wewnętrznej do szybszego odnajdowania potrzebnych informacji. Natomiast niewielka ilość informacji zawarta na stronie nie rodzi potrzeby użycia właśnie tego narzędzia. W związku z brakiem linków do zewnętrznych instytucji oświatowych być może bardziej przydatne byłoby zintegrowanie witryny z wyszukiwarką zewnętrzną pozwalającą na błyskawiczne dotarcie do wszystkich, w tym także powiązanych tematycznie treści.

Z pewnością jednak użycie narzędzia jakim jest wyszukiwarka wymuszałaby na autorach większego zaangażowania w prace nad i na rzecz witryny i zdecydowanie częstszego jej aktualizowania.

- okazjonalne komunikaty

Zamieszczanie na witrynach okazjonalnych komunikatów w różnej postaci ma za zadanie zwrócenie szczególnej uwagi na zawarte w nich treści. W momencie analizy witryny www.tozch.edu.pl nie odnotowano na niej żadnego z takich komunikatów.

Z pewnością jednak technologia, na której oparta jest konstrukcja strony daje możliwość wykorzystania takich narzędzi okazjonalnego komunikowania jak *Pop-up* i inne.

W przypadku omawianej witryny przestrzeń dla tzw. okazyjnych komunikatów stanowi środkowa kolumna z miejscem na najnowsze informacje.

Podobnie jednak jak w wyżej opisanym przypadku wykorzystania wyszukiwarki, stosowanie pop-up'ów i innych opcji okazjonalnych komunikatów o najważniejszych wydarzeniach wymuszałaby większe zaangażowanie w działaniach na rzecz witryny.

- moderowane dyskusje tematyczne/ forum

Strona www.tozch.edu.pl w obecnej wersji uniemożliwia prowadzenia rozmów i czatów w czasie rzeczywistym. Jest technologicznie przygotowana do prowadzenia dyskusji na wewnętrznym forum.

Badanie opinii nt PDN na forach, czatach i w aplikacjach umożliwiających dotarcie do swobodnych opinii

W okresie prowadzonej analizy na ogólnodostępnych forach i czatach nie był prowadzony żaden wątek dyskusyjny związany z IDNiK w Chrzanowie.

Odniesienia do strony macierzystej ze strony MEN i Kuratorium

Dość trudno odnaleźć IDNiK na stronach MEN i małopolskiego kuratorium oświaty. W obydwu przypadkach wyszukiwanie następuje dość tradycyjną drogą skojarzeń. Placówka doskonalenia nauczycieli. Niepubliczna. Nazwa miasta. Idąc tym tropem, ze strony MEN trafia się na stronę Ośrodka Rozwoju Edukacji. Na niej jednak trudno znaleźć informację nt. placówki nie wspominając o informacji dotyczącej posiadanej akredytacji MEN.

Na stronie internetowej małopolskiego kuratorium oświaty można znaleźć wykaz niepublicznych placówek doskonalenia nauczycieli posiadających akredytację KO. W wykazie jednak brak np. adresu www placówki.

Posiadanie akredytacji kuratorium oświaty przez BNCND nie jest promowane przez organ nadzoru.

3 obszar: dodatkowe wyróżniki

Nowe, unikalne aplikacje

Witryna www.tozch.edu.pl nie proponuje w swej konstrukcji żadnych unikalnych aplikacji. Z pewnością jednak analiza strony i jej zawartości pozwala stwierdzić, że w chwili obecnej nie ma potrzeby wprowadzania alternatywnych aplikacji. Gdyby jednak autorzy zdecydowali się wprowadzenie jednego z wielu nowoczesnych narzędzi służących do poprawy jakości i szybkości komunikacji z klientami, z pewnością wcześniej strona musiałaby ulec przekonstruowaniu.

Alternatywne, pozamerytoryczne wyszukiwarki (zumi, etc)

IDNiK łatwo odnaleźć w pozaoświatowych wyszukiwarkach takich jak zumi.pl czy PTK.pl. Obecność w tych internetowych "dystrybutorach informacji" jest ważna choćby dla nowych klientów, a także dla tych, którzy korzystając z usług przyjeżdżają z zewnątrz. Zdarza się też często, że wobec trudności z wypozycjonowaniem placówki w największych i najbardziej popularnych wyszukiwarkach internetowych, obecność samych danych teleadresowych w mniejszych źródłach informacji on-line jest doskonałą alternatywą.

Wykorzystanie platform e-learningowych

W chwili obecnej z poziomu strony www.tozch.edu.pl nie ma dostępu do platformy e-learningowej. Sposób prezentacji oferty edukacyjnej pozwala jednak stwierdzić, że oferowane obecnie programy realizowane są stacjonarnie.

Potencjał reklamowy strony

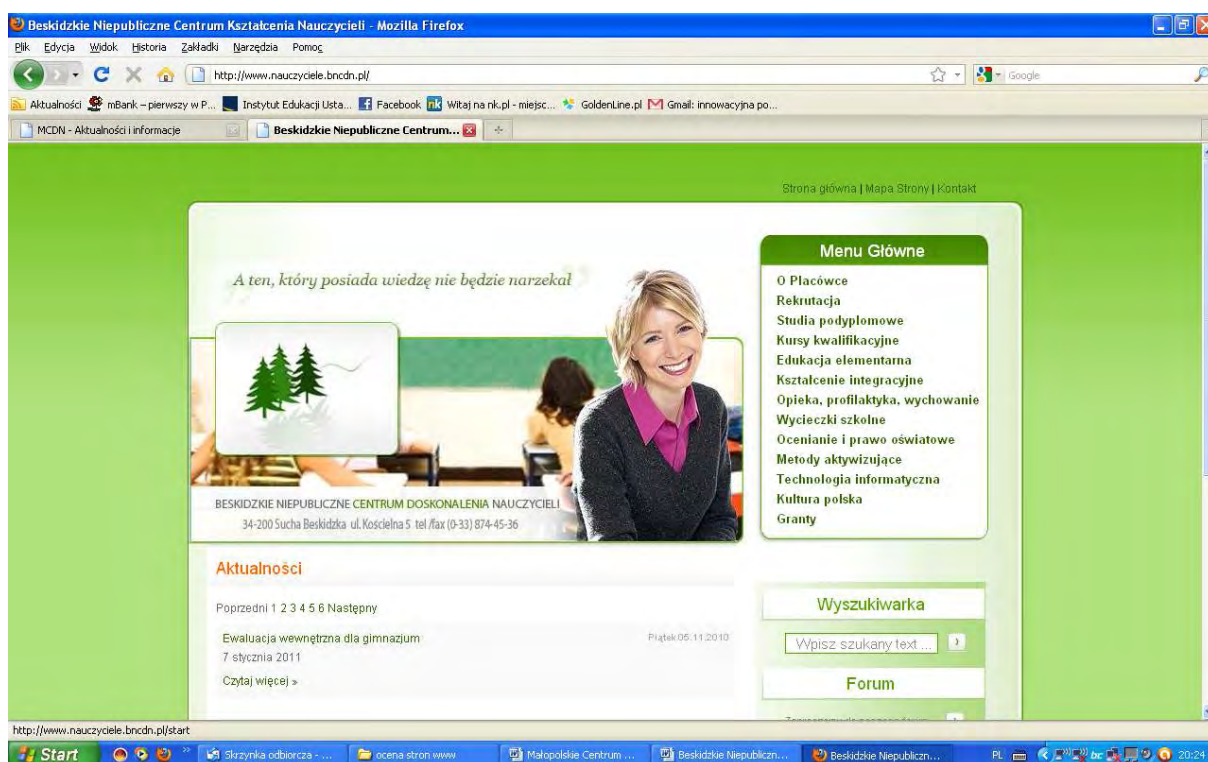
Z pewnością witryna BNCDN posiada potencjał duży reklamowy. Z pewnością prosta konstrukcja strony umożliwiłaby zamieszczanie reklam instytucjom nie posiadającą rozwiniętego zaplecza graficznego i projektowego. Można natomiast stwierdzić, że wspomniany potencjał reklamowy witryny podnosi fakt wyeksponowania informacji o posiadanej akredytacji kuratorium oświaty. Przeszkadza natomiast fakt, że powyższa informacja, a raczej sposób jej wyeksponowania potwierdza, jak rzadko aktualizowane są informacje na całej witrynie (grudzień 2009). Potencjalni reklamodawcy jak jeden z głównych czynników decyzji o zamieszczeniu reklamy uznają sposób zarządzania witryną, który w tym przypadku wymaga zwiększenia aktywności.

O oczekiwaniu takich działań z pewnością łatwiej wobec placówki, która doceniona została przez władze oświatowe przyznaną akredytacją.

III. Beskidzkie Niepubliczne Centrum Doskonalenia Nauczycieli w Suchoj Beskidzkiej

www.bncdn.pl

Ogólna ocena potencjału informacyjnego stron www PDN



Witryna skonstruowana jest w sposób umożliwiający zamieszczanie informacji w łatwych do odnalezienia przez klienta miejscach. Wyraźne wyodrębnienie oferty doskonalenia nauczycieli od innych, pozaoświatowych programów doskonalenia dorosłych sprzyja łatwemu dotarciu do informacji.

Lay-out witryny zapewnia łatwe wyróżnianie najważniejszych komunikatów.

Dodatkowo białe tło oprócz wrażenia przestrzeni, powoduje, że każdy element wizualny tj.: czcionki, banery, zdjęcia, motto, klawisze menu i hasła nagłówkowe są doskonale widoczne.

Menu główne umieszczone w niestandardowym, w porównaniu z innymi witrynami informacyjnymi, miejscu, zawiera 13 głównych klawiszy anonsujących kolejne obszary informacyjne, które łatwo podzielić można na dwa obszary: ogólny, z linkami

"O placówce", "Rekrutacja" oraz produktowy, z linkami: "Studia podyplomowe", "Kursy

kwalifikacyjne", "Edukacja elementarna", "Kształcenie integracyjne", "Opieka, profilaktyka, wychowanie", "Ocenianie i prawo oświatowe", "Metody aktywizujące", "Technologia informatyczna", "Kultura polska" i "Granty".

Na uwagę zasługuje w tym miejscu także umieszczenie na stronie startowej dokładnych danych teleadresowych placówki, a także numeru konta bankowego wraz z informacją o możliwości uiszczania opłat za kursy także w sekretariacie placówki.

W ogólnym obrazie potencjału informacyjnego witryny na niekorzyść działa brak jakiegokolwiek informacji nt. posiadanej akredytacji małopolskiego kuratorium oświaty. Wypacza to z pewnością ideę, wg której posiadanie akredytacji kuratorium oświaty ma stanowić marketingową wartość dodaną i wzmacniać tzw. pozycję konkurencyjną akredytowanych placówek. W omawianym przypadku nie podjęto wysiłku wyeksponowania akredytacji, co każe zastanowić się nad jej faktycznym marketingowym znaczeniem.

Ocena aktualności strony

Już na stronie głównej, obok podstawowych informacji, odwiedzający ma dostęp do aktualności. Nie są to jednak informacje nt. wydarzeń w placówce, a wyłącznie zapowiedzi organizowanych w najbliższej przyszłości kursów. Na dzień 28 listopada 2010r. można tu znaleźć zapowiedź kursu rozpoczynającego się 10 stycznia 2011r.

Data ostatniej aktualizacji strony to 5 listopada 2010r.

Pozostałe, zamieszczone na stronie informacje mają charakter ogólnoinformacyjny, który nie pozwala określić częstości aktualizowania witryny.

Z pewnością niekorzystnie w obszarze "aktualność strony" działa zauważony wcześniej brak informacji nt. posiadanej akredytacji kuratorium oświaty. Można pokusić się o wnioski, że dla autora witryny większe znaczenie marketingowe ma maksymalne uproszczenie dostępu do informacji nt. oferowanych produktów (szkoleń, kursów i studiów podyplomowych), niż prezentacja informacji jakościowych, w tym o posiadanej akredytacji.

Ocena ergonomii strony jako narzędzia informacyjnego (łatwość surfowania i pozyskiwania informacji)

To z pewnością najmocniejsza strona witryny www.bncdn.pl Strona zaprojektowana jest w nowoczesnej technologii, ale jej ergonomia i łatwość pozyskiwania informacji spowodowana jest jednolitą i spójną koncepcją wykorzystania witryny jako narzędzia informacyjnego. Dodatkowym atutem strony jest użycie trzech instrumentów komunikacji internetowej, których zadaniem jest ułatwianie dostępu do niezbędnych i poszukiwanych informacji.

Owe instrumenty to: wyszukiwarka wewnętrzna witryny, forum i newsletter.

Użycie takich instrumentów przez autora witryny świadczy z pewnością o chęci zdyweryfikowania sposobów przekazywania informacji, jest jednak także ważnym obowiązkiem webmastera i osób odpowiedzialnych za sprawne działanie tych kanałów informacyjnych.

Wypozycjonowanie

Wypozycjonowanie jako najdroższy element działań marketingu elektronicznego jest zwykle słabą stroną wszystkich placówek oświatowych. O ile, kierując się najprostszym kluczem wyszukiwania, wpiszemy w wyszukiwarkę skrót nazwy placówki BNCDN i otrzymamy doskonały pierwszy wynik wyświetlenia, to o dużo trudniej odnaleźć informacje, wpisując w wyszukiwarkę hasła skojarzeniowe takie jak (w dowolnej konfiguracji): doskonalenie + małopolska + nauczyciel. Niestety, po dodaniu do powyższych haseł także słowa *akredytacja* wynik nie jest zadowalający.

Nie można odnaleźć komunikatu mówiącego o posiadaniu przez BNCDN akredytacji kuratorium oświaty.

Informacje on-line dot. produktów PDN (potencjał)

Informacje nt. oferowanych kursów i szkoleń dostępne są już z poziomu strony głównej placówki. Już w głównym menu dokonana jest wstępna klasyfikacja oferty na obszary tematyczne tj.: ocenianie i prawo oświatowe, edukacja elementarna etc. Jednak informacja szczegółowa nie jest dość rozwinięta i precyzyjna. Wejście w obszar tematyczny powoduje wyświetlenie oddzielnego okna z nieczytelnie przedstawioną ofertą zbiorczą, z której poszczególne programy podświetlają się po najechaniu na nie kursorem. Potwierdzenie

wyboru poszukiwanej informacji powoduje wejście w panel tzw.: informacji o kursie, które są jednak dość skąpe; zawierają jedynie liczbę godzin, nazwę kursu i działu, krótki hasłowy zakres tematyczny i migający komunikat "rekrutacja trwa".

Warto zauważyć, że wobec dość nasyconego rynku usług edukacyjnych placówki konkurencyjne oferują o wiele szerszy dostęp do informacji nt. własnej oferty.

Wykorzystanie komunikatorów (FB, NK Twitter, etc...)

BNCDN w swojej polityce informacyjnej nie wykorzystuje komunikatorów i portali społecznościowych.

Linki umieszczone na stronie i ich użyteczność

Na stronie BNCDN nie zamieszczono linków do żadnych instytucji partnerskich, czy współpracujących. Nie ma także odnośników do stron MEN i kuratorium.

Press Room'y i ich zawartość (content)

Na stronie www.bncdn.pl nie ma Press Room'u, ani też żadnego innego odnośnika, który służyłby mediom do odnajdowania najważniejszych informacji i komunikatów.

Internetowe narzędzia komunikacji

E-mailing/newsletter

To coraz częściej wykorzystywane narzędzie komunikacji korporacyjnej i działań PR firm. Użyty przez autora opisywanej strony sposób uzyskiwania dostępu do informacji jest przyjazny dla klienta. Nie polega bowiem na "zasypywaniu" przypadkowych skrzynek poczty elektronicznej informacjami często niechcianymi, co często już przy pierwszej takiej próbie zniechęca i irytuje zamiast zapraszać i skutecznie "sprzedać" ofertę. Zapropionowany na omawianej stronie sposób jest prosty i oparty o zasadę dobrowolności. Na stronie głównej, a także na podstronach zakładek "O placówce" i "Rekrutacja" aktywne

jest okno "Newsletter", w którym osoby zainteresowane otrzymywaniem informacji od placówki muszą jedynie wpisać swój adres e-mail.

Niestety, wielokrotnie podejmowane próby zalogowania się w tym panelu przez dodanie własnego adresu elektronicznego zawsze kończyły się niepowodzeniem.

Najczęściej po wpisaniu adresu e-mail pojawiały się komunikaty: *"Podany email już istnieje w naszej bazie. Prawdopodobnie jesteś już zarejestrowany lub podałeś/-aś niepoprawny email"* bądź *"Wystąpił błąd podczas wysyłania email-a potwierdzającego. Error: Language string failed to load: [recipients_failedm.janic@poczta.fm](#)".*

De facto zatem Newsletter nie spełnia obecnie swojej funkcji komunikacyjnej.

Wyszukiwarka

Zastosowanie w konstrukcji witryny wewnętrznej wyszukiwarki tematycznej świadczy o trosce autorów o zapewnienie możliwości dotarcia do konkretnej informacji w możliwie szybki sposób.

Wyszukiwarka umieszczona jest w widocznym miejscu na stronie głównej i dostępna jest także z poziomu dwóch podstron "O placówce" i "Rekrutacja".

Jej konstrukcja jest oparta na ogólnej filozofii działania wyszukiwarek internetowych, która polega na wpisaniu pożądanego słowa lub fragmentu hasła w pole wyszukiwania i naciśnięcie klawisza "szukaj" bądź "enter". W omawianym przypadku mamy jednak do czynienia z utrudnieniami. Pierwsze polega na technicznym utrudnieniu polegającym na konieczności usunięcia z pola wyszukiwarki obecnego na stałe hasła "Wpisz szukany tekst". Dopiero po usunięciu wszystkich znaków w/w hasła możemy wpisać własną frazę lub słowo.

Po wprowadzeniu w pole wyszukiwarki dowolnego, związanego z tematem witryny hasła uruchamiamy proces wyszukiwania informacji. Szybko jednak można się zorientować, że wyszukiwarka witryny nie działa poprawnie. Nawet po wpisaniu w pole wyszukiwania hasła *rekrutacja* (a jest to nazwa jednego z klawiszy głównego menu) uzyskujemy zaskakujący wynik. W polu rezultatów wyszukiwania otrzymujemy link do jednego ze szkoleń z obszaru *kształcenie integracyjne, "Praca z dzieckiem nadpobudliwym"*.



Dysfunkcja wyszukiwarki polega głównie na tym, że niezależnie od słowa wpisanego w pole wyszukiwania, w rezultacie zawsze pojawia się wyłącznie któryś z oferowanych kursów. W związku z głównym tematem raportu, którego częścią jest niniejsza analiza stron www akredytowanych PDN, w pole wyszukiwania zostało wpisane hasło "akredytacja" i "akredytacja kuratorium oświaty". Niestety w obydwu przypadkach rezultat wyszukiwania był zerowy, tzn. nie było możliwe dotarcie do żadnej informacji nt. posiadanej przez BNCDN akredytacji małopolskiego kuratorium oświaty.

Okazjonalne komunikaty

Zamieszczanie na witrynach okazjonalnych komunikatów w różnej postaci ma za zadanie zwrócenie szczególnej uwagi na zawarte w nich treści. W momencie analizy witryny www.bncdn.pl nie odnotowano na niej żadnego z takich komunikatów.

Z pewnością jednak technologia, na której oparta jest konstrukcja strony dają możliwość wykorzystania takich narzędzi okazjonalnego komunikowania jak *Pop-up* i inne.

Moderowane dyskusje tematyczne/ forum

Strona www.bncdn.pl jest technologicznie przygotowana do prowadzenia dyskusji na wewnętrznym forum. To doskonale narzędzie dostępne jest już z poziomu strony głównej, a także z podstron "O placówce" i "Rekrutacja". Dostęp do forum jest bardzo prosty, wystarczy kliknięcie w okno opatrzone hasłem "Zapraszamy do naszego forum", by odnaleźć interesujące wątki prowadzonych dyskusji. To jednak uwaga teoretyczna, ponieważ w okresie analizy strony BNCDN na forum nie prowadzony był ani jeden wątek dyskusyjny (27-28.11.2010r).

Badanie opinii nt PDN na forach, czatach i w aplikacjach umożliwiających dotarcie do swobodnych opinii

W okresie prowadzonej analizy na ogólnodostępnych forach i czatach nie był prowadzony żaden wątek dyskusyjny związany z BNCDN w Suchoj Beskidzkiej.

Odniesienia do strony macierzystej ze strony MEN i Kuratorium

Dość trudno odnaleźć BNCDN na stronach MEN i małopolskiego kuratorium oświaty. W obydwu przypadkach wyszukiwanie następuje dość tradycyjną drogą skojarzeń. Placówka doskonalenia nauczycieli. Niepubliczna. Nazwa miasta. Idąc tym tropem, ze strony MEN trafia się na stronę Ośrodka Rozwoju Edukacji. Na niej jednak trudno znaleźć informację nt. placówki nie wspominając o informacji dotyczącej posiadanej akredytacji MEN.

Na stronie internetowej małopolskiego kuratorium oświaty można znaleźć wykaz niepublicznych placówek doskonalenia nauczycieli posiadających akredytację KO.

W wykazie jednak brak np. adresu www placówki.

Posiadanie akredytacji kuratorium oświaty przez BNCDN nie jest promowane przez organ nadzoru.

Nowe, unikalne aplikacje

Na stronie, obok wewnętrznej wyszukiwarki (niesprawnej), aplikacji Newsletter (nie działającej) oraz panelu forum (brak prowadzonych wątków) nie zastosowano innych, bardziej zaawansowanych aplikacji.

Z pewnością jednak analiza strony i jej zawartości pozwala stwierdzić, że w chwili obecnej nie ma potrzeby wprowadzania alternatywnych aplikacji.

Alternatywne, pozamerytoryczne wyszukiwarki (zumi, etc)

BNCDN łatwo odnaleźć w pozaoświatowych wyszukiwarkach takich jak zumi.pl czy PTK.pl. Obecność w tych internetowych "dystrybutorach informacji" jest ważna choćby dla nowych klientów, a także dla tych, którzy korzystając z usług przyjeżdżają z zewnątrz. Zdarza się też często, że wobec trudności z wypozycjonowaniem placówki w największych i najbardziej popularnych wyszukiwarkach internetowych, obecność samych danych teleadresowych w mniejszych źródłach informacji on-line jest doskonałą alternatywą.

Wykorzystanie platform e-learningowych

W chwili obecnej z poziomu strony www.bncdn.pl nie ma dostępu do platformy e-learningowej. Sposób prezentacji oferty edukacyjnej także nie pozwala stwierdzić, czy konkretne programy realizowane są stacjonarnie czy na platformie e-learningowej. Jednak brak okna logowania dla uczestników kursów posiadających ewentualny akces do kursów on-line pozwala stwierdzić, że ta forma kształcenia nie jest w chwili obecnej wykorzystywana w BNCDN.



Potencjał reklamowy strony

Z pewnością witryna BNCDN posiada potencjał reklamowy i swoją konstrukcją, ale też estetyką i czytelnością byłaby doskonałym miejscem dla potencjalnych reklamodawców.

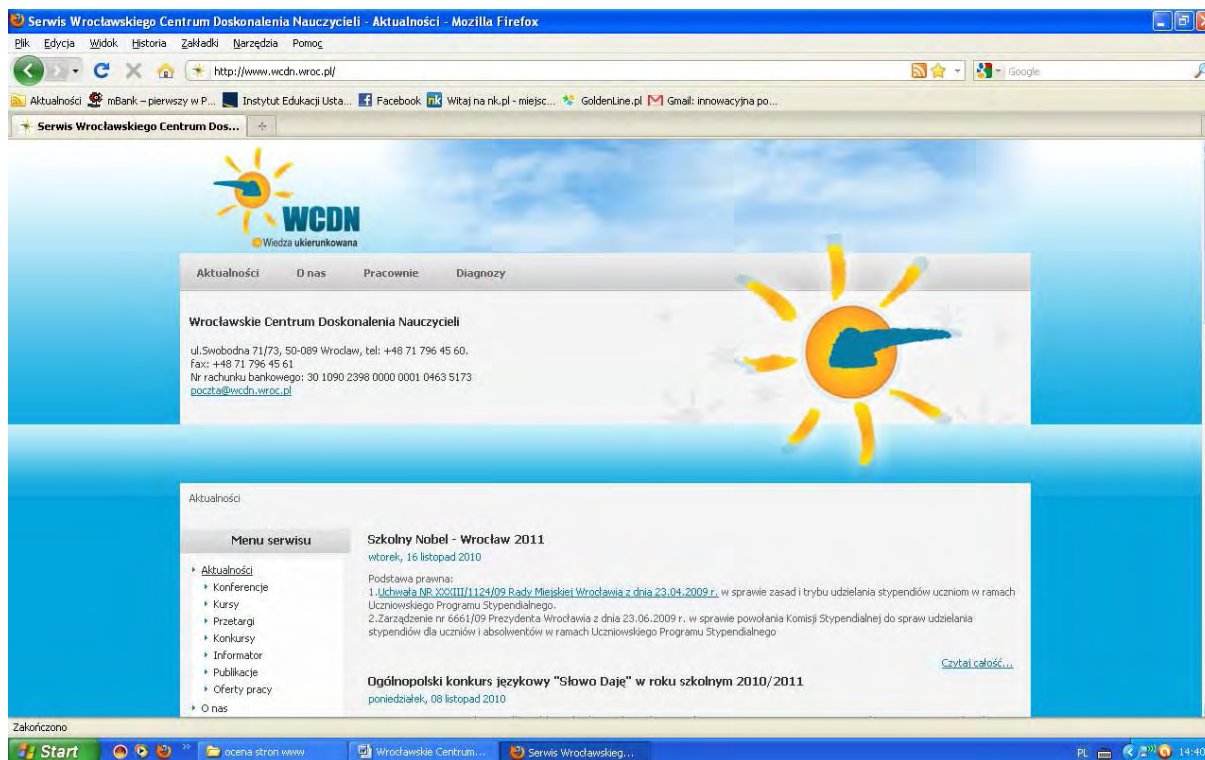
Dziś jednak na w/w/ stronie nie ma ani jednej reklamy zewnętrznej instytucji.

Z pewnością natomiast można stwierdzić, że wspomniany potencjał reklamowy witryny, ale także po prostu jej atrakcyjność podniosłaby informacja na temat posiadania przez BNCDN akredytacji kuratorium oświaty.

IV. Wrocławskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli

www.wcdn.wroc.pl

Ogólna ocena potencjału informacyjnego stron www PDN



Witryna ma prostą i przejrzystą konstrukcję. Jest typową stroną informacyjną adresowaną przede wszystkim do osób znających już materię, w której działa WCDN we Wrocławiu. **Lay-out** witryny jest spójny i estetycznie związany z logotypem ośrodka. Liternictwo, jego kolor i rozmiar stanowią także integralną część całości projektu strony. Na stronie głównej autorzy umieścili dane teled adresowe wraz z numerem konta bankowego. Na stronie głównej mamy do czynienia z bardzo czytelnym menu głównym złożonym z czterech klawiszy nawigacyjnych kierujących odwiedzającego do obszarów: "Aktualności", "O nas", "Pracownie", "Diagnozy". W lewej kolumnie strony głównej napotykamy też mapę serwisu kierujące do podstroi: *aktualności, o nas, pracownie, diagnozy* z podlinkami: *szkoły podstawowe, gimnazja, szkoły ponadgimnazjalne, przydatne linki*. I kolejne odnośniki do obszarów: *projekty, linki, forum, historia/WOS, MPPL, lekcje otwarte*.

W ogólnym obrazie potencjału informacyjnego witryny na niekorzyść działa brak jakiegokolwiek informacji nt. posiadanej akredytacji małopolskiego kuratorium oświaty. Wypacza to z pewnością ideę, wg której posiadanie akredytacji kuratorium oświaty ma stanowić marketingową wartość dodaną i wzmacniać tzw. pozycję konkurencyjną akredytowanych placówek. W omawianym przypadku nie podjęto wysiłku wyeksponowania akredytacji, co każe zastanowić się nad jej faktycznym marketingowym znaczeniem.

Ocena aktualności strony

Ostatnio zaktualizowany wpis na stronie WCDN pochodzi z dn. 16. listopada 2010r. Wszelkie, zamieszczone na stronie WCDN teksty są na bieżąco aktualizowane . Podobnie sytuacja przedstawia się w przypadku prezentowania oferty edukacyjnej placówki, która także jest aktualna (ostatni zaktualizowany wpis z dnia 22.11.2010r.)

Ocena ergonomii strony jako narzędzia informacyjnego (łatwość surfowania i pozyskiwania informacji)

Poruszanie się po witrynie jest proste i nie sprawia najmniejszego kłopotu nawet podczas pierwszych odwiedzin. Dokładne pod względem tytułów linków menu główne i mapa serwisu pomagają nowym użytkownikom odnaleźć najważniejsze informacje. Przeszkadza nieco brak klawisza "powrót" lub "strona główna", ale wystarczy wybrać pierwszy, skrajny lewy klawisz nawigacyjny "O nas" żeby wrócić na stronę główną. Słabością wartą zwrócenia uwagi jest ilość banerów i materiałów animowanych, które wspomagają wyróżnianie wybranych treści na stronie. Nie stanowi to jednak istotnego uchybienia i może być jedynie wsparciem dla już zamieszczonych tekstów.

Wypozycjonowanie

Mimo prostej konstrukcji strony witryna WCDN jest doskonale wypozycjonowana względem innych placówek doskonalenia nauczycieli z województwa dolnośląskiego. Wypozycjonowanie jako najdroższy element działań marketingu elektronicznego jest zwykle słabą stroną wszystkich placówek oświatowych. O ile, kierując się najprostszym

kluczem wyszukiwania, wpisujemy w wyszukiwarkę skrót nazwy placówki WCDN i otrzymamy doskonały pierwszy wynik wyświetlenia, to trudniej odnaleźć informacje, wpisując w wyszukiwarkę hasła skojarzeniowe takie jak (w dowolnej konfiguracji): doskonalenie + małopolska + nauczyciel. Wciąż jednak w przypadku WCDN wyniki wyszukiwania są konkurencyjne względem innych placówek w województwie dolnośląskim.

Niestety, po dodaniu do powyższych haseł także słowa *akredytacja* wynik nie jest zadowalający.

Nie można odnaleźć komunikatu mówiącego o posiadaniu przez WCDN akredytacji kuratorium oświaty.

Informacje on-line dot. produktów PDN (potencjał)

Informacje nt. oferowanych kursów i szkoleń dostępne są już z poziomu strony głównej placówki. Mapa serwisu jasno przedstawia nagłówek "kursy"

Oferta prezentowana jest w jednolity i czytelny sposób. Po wybraniu odpowiedniego kursu odwiedzający otrzymuje informacje o: nazwie i kodzie i rodzaju (np. kurs doskonalący) kursu, liczbie godzin, celu głównym i celach szczegółowych, adresacie, miejscu i planowanym terminie rozpoczęcia zajęć, odpłatności, kierowniku formy i kontakcie z organizatorem. Są to z pewnością dane wystarczające do podjęcia świadomej decyzji o rozpoczęciu doskonalenia.

Należy stwierdzić, że sposób prezentacji produktów on-line przez WCDN we Wrocławiu jest pełny, wystarczający, a także konkurencyjny wobec innych placówek.

Wykorzystanie komunikatorów (FB, NK Twitter, etc...)

WCDN w swojej polityce informacyjnej nie wykorzystuje portali społecznościowych. Traktując jednak owe portale jak internetowe wyszukiwarki danych łatwo (np. na portalu Facebook) odnaleźć linki do strony internetowej placówki

Linki umieszczone na stronie i ich użyteczność

Na stronie WCDN z łatwością odnajdujemy link w mapie serwisu: "Linki".

W linku tym znajdujemy 43 linki do wielu instytucji i mediów z pewnością użytecznych w codziennym funkcjonowaniu zarówno placówek jak i ich klientów. Są to linki do takich instytucji, organizacji i mediów jak: [Ministerstwo Edukacji Narodowej](#), [Kuratorium Oświaty we Wrocławiu](#), [Wroclaw.pl](#), [Centralna Komisja Egzaminacyjna](#), [Okręgowa Komisja Egzaminacyjna we Wrocławiu](#), [Vulcan](#), [Ośrodek Rozwoju Edukacji](#), [Instytut Badań w Oświacie](#), [Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej](#), [Polski Serwer Prawa](#), [Infor.pl](#), [Interklasa](#), [Pamiętaj o sercu](#), [Moje Bambino](#), [Reedukacja.pl](#), [Kidprotect.pl](#), [Niebieska Linia](#), [NetSmarkt Workshop](#), [National Center for Missing & Exploited Children](#), [Fundacja Dzieci Niczyje](#), [Dziecko Krzywdzone](#), [Dziecko - świadek szczególnej troski](#), [ChildLine](#), [Dyzurnet.pl](#), [Helpline](#), [Dziecko w Sieci](#), [Sieciaki.pl](#), [Saferinternet.pl](#), [Bezpieczny Internet](#), [Want2Learn](#), [Szkolna Biblioteka Internetowa](#), [Cyfrowa Biblioteka Narodowa](#), [Dyrektor Szkoły](#), [Języki Obce w Szkole](#), [Głos Nauczycielski](#), [Doradca Zawodowy](#), [Wychowawca](#), [Przegląd Oświatowy](#), [Wszystko dla Szkoły](#), [GazetaEdukacja.pl](#), [Drama](#), [Trendy](#), [Szkolny Związek Sportowy](#).

Press Room'y i ich zawartość (content)

Na stronie www.wcdn.wroc.pl nie ma Press Room'u, ani też żadnego innego odnośnika, który służyłby mediom do odnajdowania najważniejszych informacji i komunikatów.

Internetowe narzędzia komunikacji:

E-mailing/newsletter

Witryna WCDN nie przewiduje możliwości logowania się w celu otrzymywania cyklicznego newslettera informacyjnego. Na stronie nie ma także informacji nt możliwości wpisania się na listę mailingową w celu otrzymywania informacji drogą elektroniczną.

Wyszukiwarka

Konstrukcja witryny www.wcdn.wroc.pl nie zawiera wewnętrznej przeglądarki tematycznej.

Okazjonalne komunikaty

Zamieszczanie na witrynach okazjonalnych komunikatów w różnej postaci ma za zadanie zwrócenie szczególnej uwagi na zawarte w nich treści. W momencie analizy witryny www.wcdn.wroc.pl nie odnotowano na niej żadnego z takich komunikatów.

Z pewnością jednak technologia, na której oparta jest konstrukcja strony daje możliwość wykorzystania takich narzędzi okazjonalnego komunikowania jak *Pop-up* i inne.

W przypadku omawianej witryny przestrzeń dla tzw. okazyjnych komunikatów stanowi prawa kolumna z aktualnymi informacjami.

Moderowane dyskusje tematyczne/ forum

Strona www.wcdn.wroc.pl posiada aplikację do obsługi forum bezpośrednio na poziomie witryny. Niestety dostęp do tej aplikacji mają wyłącznie użytkownicy, którzy wcześniej zalogowali się na serwerze placówki.

Badanie opinii nt PDN na forach, czatach i w aplikacjach umożliwiających dotarcie do swobodnych opinii

W okresie prowadzonej analizy na ogólnodostępnych forach i czatach nie był prowadzony żaden wątek dyskusyjny związany z WCDN we Wrocławiu.

Odniesienia do strony macierzystej ze strony MEN i Kuratorium

Dość trudno odnaleźć WCDN na stronach MEN i dolnośląskiego kuratorium oświaty.

W obydwu przypadkach wyszukiwanie następuje dość tradycyjną drogą skojarzeń.

Placówka doskonalenia nauczycieli. Niepubliczna. Nazwa miasta. Idąc tym tropem, ze strony MEN trafia się na stronę Ośrodka Rozwoju Edukacji. Na niej jednak trudno znaleźć informację nt. placówki nie wspominając o informacji dotyczącej posiadanej akredytacji MEN.

Na stronie internetowej małopolskiego kuratorium oświaty można znaleźć wykaz niepublicznych placówek doskonalenia nauczycieli posiadających akredytację KO.

W wykazie jednak brak np. adresu www placówki.

Posiadanie akredytacji kuratorium oświaty przez BNCDN nie jest promowane przez organ nadzoru.

Nowe, unikalne aplikacje

Na stronie, obok aplikacji forum dostępnej wyłącznie dla już zalogowanych użytkowników nie zastosowano innych unikalnych aplikacji. Z pewnością jednak analiza strony i jej zawartości pozwala stwierdzić, że w chwili obecnej nie ma potrzeby wprowadzania alternatywnych aplikacji.

Alternatywne, pozamerytoryczne wyszukiwarki (zumi, etc)

WCDN łatwo odnaleźć w pozaoświatowych wyszukiwarkach takich jak zumi.pl czy PTK.pl. Obecność w tych internetowych "dystrybutorach informacji" jest ważna choćby dla nowych klientów, a także dla tych, którzy korzystając z usług przyjeżdżają z zewnątrz. Zdarza się też często, że wobec trudności z wypożyczonowaniem placówki w największych i najbardziej popularnych wyszukiwarkach internetowych, obecność samych danych teleadresowych w mniejszych źródłach informacji on-line jest doskonałą alternatywą.

Wykorzystanie platform e-learningowych

WCDN nie dysponuje własną platformą e-learningową. Na witrynie internetowej placówki nie ma na ten temat żadnej informacji.

Potencjał reklamowy strony

Z pewnością witryna WCDN posiada potencjał reklamowy głównie z powodu obszerności zawartych na niej informacji i co za tym idzie ilością odwiedzających. Ilość zamieszczonych do tej pory banerów promujących realizowane przedsięwzięcia świadczyć może także o w/w

potencjale. Z pewnością także atrakcyjność reklamową witryny podniosłaby informacja na temat posiadania przez WNCDN akredytacji kuratorium oświaty.

V. Ośrodek Doskonalenia Kadry Kierowniczej Oświaty VULCAN we Wrocławiu

www.witryna.vulcan.edu.pl/odkko/historia.html

Ogólna ocena potencjału informacyjnego stron www PDN



Witryna ma charakter złożonego medium informacyjnego integrującego treści dotyczące zarówno produktów - kursów, szkoleń, seminariów etc, jak i wydarzeń oświatowych w regionie i w kraju. Zbudowana na najwcześniejszych technologiach internetowych witryna pełni w zasadzie rolę portalu informacyjnego zarówno dla przedstawicieli oświaty, samorządu terytorialnego jaki i szeroko rozumianego biznesu.

Lay-out witryny to spójny wizualnie projekt zapewniający przyjazny i łatwy dostęp do potrzebnych informacji. Zastosowane kolory i liternictwo stanowią spójny element całościowego *Corporate Design* czyli Systemu Identyfikacji Wizualnej firmy.

Mimo złożoności serwisu www.vulcan.edu.pl i potężnego potencjału informacyjnego, konstrukcja strony jest czytelna i przejrzysta.

W ogólnym obrazie potencjału informacyjnego witryny na niekorzyść działa brak właściwie wyeksponowanej informacji nt. posiadanej akredytacji małopolskiego kuratorium oświaty. Jest ona umieszczona wyłącznie w zakładce ODKKO i dalej w linku "Certyfikaty ODKKO". Wypacza to z pewnością ideę, wg której posiadanie akredytacji kuratorium oświaty ma stanowić marketingową wartość dodaną i wzmacniać tzw. pozycję konkurencyjną akredytowanych placówek. W omawianym przypadku nie podjęto wysiłku wyeksponowania akredytacji, co każe zastanowić się nad jej faktycznym marketingowym znaczeniem. **Można zatem zadać pytanie, czy instytucje nadzorujące, które zainicjowały proces akredytacji w należyty sposób zadbały o jego prestiż i rozpoznawalność w otoczeniu.**

Ocena aktualności strony

Witryna/portal www.vulcan.edu.pl jest aktualizowany na bieżąco. Aktualizacje dotyczą wszystkich opisywanych aspektów, oferty edukacyjnej, wydarzeń, ale także nowelizacji prawnych w adekwatnych do profilu witryny obszarach. Aktualizowany na bieżąco jest również panel "polecamy" zawierające m.in. najświeższe oferty pracy w firmie.

Ciekawy i z pewnością unikalny jest także dostęp do aktualizowanych artykułów poświęconych zarządzaniu w oświacie autorstwa ekspertów firmy VULCAN.

Na stronie dostępna jest informacja o dacie ostatniej aktualizacji, która w dniu analizy, 28.11.2010r. wskazywała na dzień 25.11.2010r.

Ocena ergonomii strony jako narzędzia informacyjnego (łatwość surfowania i pozyskiwania informacji)

Witryna www.vulcan.edu.pl jest rozbudowana i zaawansowana technologicznie, co z pewnością stanowi wyzwanie dla jej autorów w ułatwianiu odwiedzającym dostępu do informacji. Można jednak stwierdzić, że autor strony zatroszczył się o umożliwienie maksymalnie prostego dostępu do informacji. Nieskomplikowane i dobrze widoczne menu główne umieszczone w banerze górnym wprowadza odwiedzających w osiem obszarów



tematycznych: "O firmie", "Dla szkół", "Dla samorządów", "Centrum obsługi", "Zakupy", "Projekty unijne", "SIO" i "Kontakt".

Dla ułatwienia na stronie głównej wyświetlona jest zakładka pomocnicza oferująca szybki akces trzech głównych obszarów nazwanych: "Dla szkół", "Dla samorządów", "Szkolenia". Dodatkowo, pod każdym z nagłówków nazywających każdy z trzech w/w obszarów dostępny jest krótki opis charakteryzujący informacje, które znaleźć można w każdym z nich.

Jednym z najważniejszych odnośników do ważnych informacji jest jednak duży, zintegrowany z lay-outem witryny pop-up wykonany w technologii *Flash*, który dzięki funkcji przenikania zapewnia stałą zmieniającą się informację o najaktualniejszych ofertach: internetowym serwisie prawnym, ofercie Microsoft School Agreement, katalogu on-line biblioteki szkolnej, analizatorze struktury zatrudnienia i wynagrodzeń.

Na stronie głównej, w jej dolnej części z łatwością odnajdujemy dostęp do panelu "polecamy" zawierającego aktualne oferty pracy oraz ofertę ośrodka doskonalenia kadry kierowniczej oświaty VULCAN.

Poniżej odwiedzający witrynę mają dostęp do okna wewnętrznej wyszukiwarki wraz z panelem wyszukiwania zaawansowanego.

Dodatkowym ułatwieniem nawigowania po witrynie jest umieszczony na dole strony głównej panel "Przydatne skróty", z bezpośrednim dostępem do ważnych linków: "Twój Vulcan", "Aktualizacje", "Podręczniki", "Praktyczne porady", "Baza wiedzy", "Dla szkół", "Dla samorządów", "Szkolenia", "Cennik", "Kontakt", "Mapa serwisu", "Oferty pracy".

Wypozycjonowanie

Wypozycjonowanie jako najdroższy element działań marketingu elektronicznego jest zwykle słabą stroną wszystkich placówek oświatowych. Niemniej w przypadku firmy VULCAN doskonale wypozycjonowanie jest z jednej strony efektem działań marketingowych, z drugiej zaś wynikiem odpowiedniej konstrukcji strony, co - dzięki m.in. odpowiedniej ilości powtórzeń danych haseł - plasuje firmę VULCAN wśród placówek doskonale wypozycjonowanych. Już samo wpisanie nazwy firmy pokazuje się wypozycjonowania. Opis ten dotyczy rozwiązań biznesowych firmy. Sytuacja przedstawia

się jednak nieco gorzej biorąc pod uwagę pozycjonowanie z użyciem takich słów-kluczy jak: doskonalenie, oświata, akredytacja.

Mimo różnych prób i konfiguracji słów-kluczy nie można odnaleźć w wyszukiwarkach internetowym komunikatu mówiącego o posiadaniu przez MCDN akredytacji kuratorium oświaty.

Informacje on-line dot. produktów PDN (potencjał)

Sposób informowania on-line o swoich produktach przez firmę VULCAN jest w pełni satysfakcjonujący i pełny. Złożoność witryny powoduje, że na potrzeby analizy skupiono się głównie na produktach adresowanych wyłącznie dla szkół, nauczycieli i dyrektorów zawiązując obserwację do obszaru doskonalenia nazwanego na witrynie www.vulcan.edu.pl "Szkolenia".

Witryna firmy może być wzorem dla innych placówek w różny sposób informujących potencjalnych klientów o swoich produktach. Tymczasem strona www.vulcan.edu.pl oferuje odwiedzającym prawdziwą wyszukiwarkę szkoleń w skali kraju. Krok pierwszy to wybór województwa, w którym chcemy się doskonalić. Dalej możemy dokonać wyboru rodzaju szkolenia spośród czterech opcji: szkolenia wszystkie, szkolenia w ramach stałej oferty ODKKO Vulcan, projekty szkoleniowe realizowane na zlecenie JST i KO, projekty szkoleniowe finansowane ze środków unijnych. W zależności od wybranej opcji możemy zdecydować się na wybór spośród szerokiej oferty wg kolejnych czterech kryteriów: projekt, rodzaj szkolenia, ośrodek szkoleniowy, szkolenie płatne/bezpłatne.

Po wpisaniu wszystkich kryteriów otrzymujemy wyniki wyszukiwania. Wybierając odpowiadający program mamy do czynienia z pełnym opisem wybranej formy. W opisie dowiadujemy się o: nazwie szkolenia, projekcie, w ramach którego jest ono prowadzone (jeśli dotyczy), formie płatności (informacja: cena lub bezpłatne), formie szkolenia, adresatach, wymaganiach wstępnych, liczbie miejsc, liczbie godzin, programie i terminach.

W zależności od poziomu satysfakcji z pozyskanych informacji można natychmiast wybrać opcję "Zgłoszenie", która przekierowuje nas do panelu rejestracji/logowania do systemu firmy VULCAN. Można stwierdzić, że w fazie informacji jest doskonale zintegrowana z fazą rekrutacji. Z pewnością wyżej opisana forma informowania i rekrutowania spełnia najwyższe standardy obsługi klienta.

Należy przy tym zaznaczyć, że w każdej fazie i na każdym poziomie zbierania informacji on-line, nawigowanie po całej ofercie, powrót do innych produktów jest przyjazny i intuicyjny.

Wykorzystanie komunikatorów (FB, NK Twitter, etc...)

Firma VULCAN w swojej polityce informacyjnej nie wykorzystuje portali społecznościowych. Jednak poziom zaawansowania informacyjnego i złożoność macierzystej witryny, a także poziom jej wypozycjonowania powodują, że nie ma wyraźnej potrzeby wykorzystywania komunikatorów i portali społecznościowych w działaniach e-PRowych.

Można także pokusić się o spostrzeżenie, że przy opisywanym powyżej poziomie obsługi klienta (on-line) to sami klienci bądź absolwenci inicjować mogą działania zmierzające do utworzenia wirtualnej społeczności identyfikującej się z firmą, której są bądź byli klientami.

Linki umieszczone na stronie i ich użyteczność

Na stronie firmy VULCAN mamy do czynienia z setkami linków i hiperłączy. Każde z tych połączeń jest jednak uzasadnione i potrzebne. Dzięki zastosowaniu zasady hiperłączy nawigowanie po witrynie firmy VULCAN jest intuicyjne i proste także przy pierwszej wizycie.

Press Room'y i ich zawartość (content)

Na stronie www.vulcan.edu.pl nie ma Press Room'u, ani też żadnego innego odnośnika, który służyłby mediom do odnajdowania najważniejszych informacji i komunikatów. Jednak z racji sposobu prezentacji informacji na stronie wydaje się, że organizacja dodatkowego działu jakim jest Press Room nie jest konieczna.

Internetowe narzędzia komunikacji

E-mailing/newsletter



Witryna firmy VULCAN ma dwa podstawowe poziomy dostępu do informacji: poziom "open" (ogólnodostępny) i poziom "customer" (klient) dla osób, które przekazując swoje dane zalogowały się na serwerze firmy. Na poziomie "open" nie ma możliwości skorzystania z aplikacji "Newsletter". Cały ciężar wartości dodanych w obsłudze klienta przekierowany jest do poziomu "Customer"

Wyszukiwarka

Zastosowanie w konstrukcji witryny wewnętrznej wyszukiwarki tematycznej świadczy o trosce autorów o zapewnienie możliwości dotarcia do konkretnej informacji w możliwie szybki sposób.

W zależności od miejsca na stronie, w którym aktualnie przebywa odwiedzający, okno wyszukiwarki znajduje się w różnym, ale zawsze łatwo dostępnym i widocznym miejscu. Jej konstrukcja jest oparta na ogólnej filozofii działania wyszukiwarek internetowych, która polega na wpisaniu pożądanego słowa lub fragmentu hasła w pole wyszukiwania i naciśnięcie klawisza "szukaj" bądź "enter".

Sprawne działanie wyszukiwarki wewnętrznej ułatwia dotarcie do niezbędnych informacji. W przypadku omawianej witryny może ona stanowić znaczne ułatwienie w pozyskiwaniu wiadomości i alternatywę dla bardzo zaawansowanej struktury witryny.

Wpisanie hasła "akredytacja" kieruje odwiedzającego do informacji nt. akredytacji udzielonej firmie przez dolnośląskiego kuratora oświaty.

Okazjonalne komunikaty

Zamieszczanie tzw. okazjonalnych komunikatów w przypadku witryny firmy VULCAN realizowane jest w formie dużych i widocznych banerów w formie zdjęć i grafik już na poziomie strony głównej. Z pewnością spełniają one doskonale swoją rolę w myśl zasady, że na percepcję odbiorcy najmocniej i najskuteczniej wpływa przekaz graficzny.

Moderowane dyskusje tematyczne/ forum

Na poziomie "open" (ogólnodostępnym) witryna formy VULCAN nie przewiduje dyskusji moderowanych i forów dyskusyjnych.

Badanie opinii nt PDN na forach, czatach i w aplikacjach umożliwiających dotarcie do swobodnych opinii

W okresie prowadzonej analizy na ogólnodostępnych forach i czatach nie był prowadzony żaden wątek dyskusyjny związany z ODKO Vulcan we Wrocławiu.

Odniesienia do strony macierzystej ze strony MEN i Kuratorium

Dość trudno odnaleźć ODKO VULCAN na stronach MEN i małopolskiego kuratorium oświaty.

W obydwu przypadkach wyszukiwanie następuje dość tradycyjną drogą skojarzeń. Placówka doskonalenia nauczycieli. Niepubliczna. Nazwa miasta. Idąc tym tropem, ze strony MEN trafia się na stronę Ośrodka Rozwoju Edukacji. Na niej jednak trudno znaleźć informację nt. placówki nie wspominając o informacji dotyczącej posiadanej akredytacji MEN.

Na stronie internetowej dolnośląskiego kuratorium oświaty można znaleźć wykaz niepublicznych placówek doskonalenia nauczycieli posiadających akredytację KO. W wykazie jednak brak np. adresu www placówki. Dodatkowo, po wpisaniu hasła "Vulcan" w wewnętrzną wyszukiwarkę dolnośląskiego kuratorium oświaty odnajdujemy kilka wyników wyszukiwania prowadzących do komunikatów, w których m.in. mowa o firmie VULCAN. **W ten sposób nie dowiadujemy się jednak o przyznanej przez KO akredytacji. Posiadanie akredytacji kuratorium oświaty przez firmę VULCAN nie jest zatem należycie promowane przez organ nadzoru.**

Nowe, unikalne aplikacje

Można stwierdzić, że cała witryna powinna być uznana za nowoczesną aplikację wykorzystującą najnowocześniejsze technologie internetowe. Warto przy tym zauważyć, że cała witryna mimo zastosowania najnowocześniejszych technologii działa płynnie i charakteryzuje się wysoką ergonomią użytkową.

Alternatywne, pozamerytoryczne wyszukiwarki (zumi, etc)

Firmę VULCAN łatwo odnaleźć w pozaoświatowych wyszukiwarkach takich jak zumi.pl czy PTK.pl. Obecność w tych internetowych "dystrybutorach informacji" jest ważna choćby dla nowych klientów, a także dla tych, którzy korzystając z usług przyjeżdżają z zewnątrz.

Wykorzystanie platform e-learningowych

Firma Vulcan dysponuje własną platformą e-learningową.

Jest to zintegrowane narzędzie oferujące klientom oprócz kursów także cały pakiet oprogramowania wspierającego ten rodzaj edukacji.

Z pewnością jest to wyróżnik zasługujący na podkreślenie choć można by pokusić się o zasugerowanie autorom witryny o wykorzystanie zasięgu informacyjnego jak daje platforma e-learningowa i szersze informowanie otoczenia o posiadanej akredytacji MEN.

Potencjał reklamowy strony

Witryna firmy VULCAN swoim zaawansowaniem oraz konstrukcją, ale także zasięgiem oddziaływania na otoczenie jest z pewnością doskonałym kanałem dystrybucji przekazów reklamowych. Właściciele firmy zdecydowali jednak, że firmowa strona reklamować będzie wyłącznie produkty własne i ewentualnie te oferowane we współpracy jak np. pakiet oprogramowania "Microsoft School Agreement".



OŚRODEK
ROZWOJU
EDUKACJI

Aleje Ujazdowskie 28
00-478 Warszawa
tel. 22 345 37 00
fax 22 345 37 70

www.ore.edu.pl



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

