

Organizacja mierzenia jakości

oraz badania osiągnięć edukacyjnych uczniów – propozycja

Andrzej Czarnecki

1. Organizacyjnie cykl mierzenia jakości pracy szkoły/placówki obejmuje 5 lat szkolnych i odpowiada czasowi perspektywicznego 5-letniego programu rozwoju. Oznacza to, że w ciągu 5 lat każdy z obszarów objęty jest diagnozowaniem lub ewaluacją co najmniej 1 raz. Obszary strategiczne, newralgiczne z punktu widzenia działalności szkoły poddawane są mierzeniu części. Częstotliwość badania poszczególnych obszarów lub wybranych, istotnych wskaźników ustalana jest, na wniosek dyrektora i na podstawie opinii rady pedagogicznej, na początku kolejnych 5-letnich cykli przez opracowanie planu mierzenia jakości, zawierającego przypisane do każdego obszaru: standardy i wskaźniki jakości, źródła pozyskiwania i gromadzenia informacji, techniki badawcze oraz terminy przeprowadzania badań (**Zał. Nr 2**).
2. W szkole działa 3-osobowy **Zespół Sterujący Jakością** (ZSJ), powoływany na okresy 5-letnie, współbieżne z 5-letnim programem rozwoju szkoły oraz 5-letnim cyklem mierzenia jakości. ZSJ powołuje dyrektor szkoły, po uzyskaniu akceptacji rady pedagogicznej dla kandydatur zgłoszonych przez kierownictwo szkoły i (lub) radę pedagogiczną. Zadania ZSJ zawiera **Zał. Nr 1**.
3. Na radzie plenarnej otwierającej kolejny rok szkolny przyjmowany jest, przedstawiany przez dyrektora szkoły, szczegółowy plan badań na dany rok szkolny (**Zał. Nr 3**), zawierający oprócz danych z zał. Nr 2 również doprecyzowane terminy, skład zespołów diagnozujących, formę mierzenia (diagnoza, ewaluacja). W planie tym uwzględnia się sugestie i zalecenia KO na dany rok szkolny, wnioski z mierzenia jakości i działalności szkoły w poprzednim roku szkolnym, a także wnioski rady rodziców, rady pedagogicznej i samorządu uczniowskiego.
4. Sposób działania zespołów mierzących określa Instrukcja (**Zał. Nr 4**).
5. Ustalone w planie 5-letnim i rocznym zamierzenia i warunki przeprowadzenia badań mogą być zmienione przez dyrektora szkoły z własnej inicjatywy, na wniosek Zespołu Sterującego Jakością (ZSJ) lub organów przedstawicielskich społeczności szkolnej – jeżeli dyrektor uzna, że zachodzą okoliczności uzasadniające wprowadzenie zmian. O dokonanych zmianach dyrektor informuje zainteresowane osoby niezwłocznie, a radę pedagogiczną na najbliższym posiedzeniu.
6. Wszelkie informacje, w tym wyniki badań, takie jak: ankiety, wywiady, wyciągi z dokumentacji, itp., w posiadanie których wchodzi zespół mierzący, traktowane są jako informacje niejawne. Zespół mierzący ani ZSJ nie może dzielić się swoją wiedzą wynikającą z posiadania ww. dokumentów

- z nikim, poza dyrektorem szkoły, chyba, że taką zgodę lub polecenie uzyskają.
7. Każde mierzenie jakości pracy szkoły (diagnoza, ewaluacja) kończy się sporządzeniem przez zespół mierzący pisemnego raportu wg wzoru – **Zał. Nr 6** – z dołączoną wersją elektroniczną. Raport składany jest ZSJ do sprawdzenia poprawności jego sporządzenia, a następnie przekazywany dyrektorowi szkoły wraz z dokumentami wymienionymi w pkt. 6.
 8. Wszystkie raporty częściowe gromadzone są przez dyrektora szkoły i przechowywane jak dokumenty niejawnne. Dokumenty wymienione w pkt. 5, są wg uznania dyrektora niszczone lub przechowywane wraz z raportami częściowymi. Raz w roku szkolnym, w terminie wyznaczonym przez KO, a jeśli go nie wyznaczono, przed końcoworocznym posiedzeniem plenarnym rady pedagogicznej, dyrektor szkoły, na podstawie raportów częściowych, sporządza zbiorczy raport z mierzenia jakości pracy szkoły za mijający rok szkolny i przedstawia go organom wymienionym w Rozp.MENiS o nadzorze, tj. kuratorowi oświaty, radzie pedagogicznej, radzie rodziców i organowi prowadzącemu szkołę lub placówkę. Raport ten stanowi rzetelne źródło informacji dla organu sprawującego nadzór pedagogiczny i organu prowadzącego szkołę lub placówkę.
 9. Wyniki wewnętrznego mierzenia jakości i badania osiągnięć edukacyjnych są analizowane przez radę pedagogiczną. W wyniku tej analizy ustalane są kierunki koniecznych zmian, uwzględnianych w programie rozwoju i programach naprawczych szkoły. Wnioski wynikające z tej analizy oraz kierunki zmian są także przedstawiane uczniom i ich rodzicom oraz służą modyfikowaniu wewnątrzszkolnego systemu zapewniania jakości pracy szkoły lub placówki.
 10. W ramach Wewnątrzszkolnego Systemu Zapewniania Jakości działa monitoring kierowniczy, jako podstawowy element gwarantujący działanie tego systemu. Wyniki tej formy mierzenia jakości pracy przedstawiane są przez dyrektora w formie wniosków i spostrzeżeń z pełnionego nadzoru pedagogicznego co najmniej 2-krotnie w ciągu roku szkolnego oraz wykorzystywane do bieżącego korygowania pracy szkoły, a także rocznych i wieloletnich programów rozwoju, programów naprawczych, profilaktycznych itp. Wnioski z kierowniczego monitoringu WSZJ dyrektor dołącza do dokumentacji mierzenia jakości w danym roku szkolnym na takich samych zasadach, jak raporty częściowe. ■

Autor jest nauczycielem konsultantem ds. doskonalenia kadry kierowniczej i nadzoru pedagogicznego w MSCDN Wydział w Radomiu.

Zał. Nr 1 Zadania Zespołu Sterującego Jakością (ZJS) (w zakresie mierzenia jakości)

1. Podnoszenie swoich kompetencji w zakresie mierzenia jakości pracy szkoły przez udział w szkoleniach zewnętrznych oraz samokształcenie.
2. Dzielenie się swoją wiedzą na ww. temat z innymi nauczycielami przez prowadzenie szkoleń w ramach WDN.
3. Poszukiwanie, gromadzenie i tworzenie zbiorów oraz bazy danych narzędzi i informacji przydatnych i służących do mierzenia jakości w poszczególnych obszarach szkoły; udostępnianie tej bazy członkom zespołów mierzących.
4. Pilnowanie terminów realizacji prac związanych z mierzaniem jakości w danym roku szkolnym.
5. Udzielanie wsparcia zespołom mierzącym w przygotowaniu organizacyjnym i merytorycznym badania wyznaczonego obszaru.
6. Weryfikacja i wstępna akceptacja przygotowanej przez zespoły mierzące koncepcji i organizacji mierzenia jakości w wyznaczonym obszarze oraz proponowanych narzędzi mierzenia.
7. Wstępne przygotowanie dla dyrektora szkoły perspektywicznego planu mierzenia jakości.
8. Przygotowanie (do końca czerwca każdego roku) projektu planu mierzenia jakości w następnym roku szkolnym na podstawie planu wieloletniego oraz wniosków z pracy szkoły w roku mijającym.
9. Przygotowanie projektu rocznego raportu zbiorczego z mierzenia jakości (na podstawie raportów częściowych) wg wzoru określonego przez dyrektora szkoły.
10. Sprządzanie innej dokumentacji towarzyszącej mierzeniu jakości pracy szkoły wg poleceń dyrektora.

Załącznik Nr 4 Instrukcja dla zespołów mierzących jakość pracy szkoły w wyznaczonych obszarach oraz badających osiągnięcia edukacyjne uczniów

1. Zespół, wyznaczony w planie mierzenia na rok bieżący, rozpoczyna prace przygotowawcze od początku roku szkolnego:
 - 1.1. zapoznaje się ze specyfiką badanego obszaru
 - 1.2. uzupełnia swoje kwalifikacje w zakresie wynikającym z charakteru badania wyznaczonego obszaru (diagnozowanie, ewaluacja, techniki mierzenia, konstruowanie narzędzi, itp.) przez udział w szkoleniach zewnętrznych i (lub) samokształcenie
 - 1.3. przygotowuje organizację i koncepcję badań, wypełniając przy tym tabelę „Koncepcja mierzenia jakości pracy szkoły” (**Załącznik Nr 5**)
 - 1.4. pozyskuje lub tworzy narzędzia pomiarowe zgodnie z zasadami metodyki tworzenia takich narzędzi. Narzędzia do badania osiągnięć edukacyjnych uczniów tworzone są wg zasad obowiązujących dla maturalnych arkuszy egzaminacyjnych
 - 1.5. konsultuje się z ZSJ i dyrektorem szkoły
2. Nie później niż na 2 miesiące przed przewidywanym terminem badań przedstawia ZSJ koncepcję ich przeprowadzenia oraz projekty narzędzi pomiarowych.
3. Po uzyskaniu akceptacji ZSJ zespół mierzący kontynuuje prace przygotowawcze i nie później niż na 1 miesiąc przed terminem badań przedstawia dyrektorowi szkoły na piśmie całościową koncepcję badania w postaci:
 - 3.1. wypełnionej tabeli „Koncepcja mierzenia jakości pracy szkoły” (**Załącznik Nr 5**)
 - 3.2. wypełnionej wstępnej części „raportu o jakości pracy szkoły” (**Załącznik Nr 6**)
 - 3.3. projektów narzędzi pomiarowych (ankiet, kwestionariuszy badania dokumentacji, arkuszy wywiadu, itd.)
4. Po zatwierdzeniu przez dyrektora koncepcji, a w szczególności technik i narzędzi diagnostycznych, zespół, jeśli dyrektor uzna za stosowne, prowadzi badania pilotażowe.
5. Badania przeprowadzane są w terminie wyznaczonym w rocznym planie mierzenia. Odstępstwa od planu, co do zakresu i terminu badań, wymagają akceptacji dyrektora i odnotowania w poz. Uwagi planu rocznego i 5-letniego.
6. Zespół mierzący w trakcie przeprowadzania badań korzysta z organizacyjnego wsparcia ze strony osób, które takiego wsparcia mogą udzielić (np. wychowawców klas, członków kierownictwa szkoły, pracowników administracji itp.). Potrzeby w tym względzie zgłaszają, z odpowiednim wyprzedzeniem, dyrektorowi szkoły lub jego zastępcy celem wydania przez nich odpowiednich dyspozycji lub zezwoleń, np. co do dostępu do dokumentów i informacji.
7. W każdym zespole mierzącym jedna osoba pełni funkcję lidera, który organizuje pracę zespołu. Lidera wyznacza dyrektor szkoły przy opracowywaniu rocznego planu mierzenia.
8. Po przeprowadzeniu badań, w ciągu 14 dni zespół opracowuje wyniki i przygotowuje projekt raportu wg wzoru z **Załącznik Nr 6**. Raport przedstawia ZSJ do wstępnej weryfikacji w zakresie poprawności sporządzenia.
9. Po naniesieniu ewentualnych poprawek raport, w formie pisemnej i elektronicznej, przekazywany jest dyrektorowi szkoły wraz ze wszystkimi materiałami powstałymi podczas mierzenia. O dalszym losie tych materiałów, zniszczeniu lub archiwizowaniu, decyduje dyrektor szkoły.
10. Członkowie zespołów mierzących zobowiązani są do traktowania jako informacji niejawnych wszelkiej wiedzy i informacji o badanym obszarze, jakie posiadli podczas mierzenia. Mogą się nimi dzielić za zgodą i w zakresie określonym przez dyrektora.

Załącznik Nr 2 Harmonogram mierzenia jakości na lata 2004/2005 – 2008/2009

Obszar	Standard (lub jego część)	Wskaźnik (numeracja z WSZJ)	Źródła pozyskiwania (gromadzenia) informacji	Przewidywane metody (techniki) mierzenia	Terminy	Uwagi
OBSZAR III. 3.– PRZEBIEG KSZTAŁCENIA	W procesie kształcenia jasno określono cele ukierunkowane na rozwój ucznia. Metody pracy z uczniami są właściwie dobrane, zróżnicowane i skuteczne.	III.3.1. Nauczyciele odpowiednio planują realizację treści kształcenia, uwzględniając korelację międzyprzedmiotową.	<ul style="list-style-type: none"> Wnioski z nadzoru pedagogicznego w protokołach rad pedagogicznych Notatki ze spotkań zespołów przedmiotowych Wnioski z nadzoru (protokół RP) Samocena nauczycieli 	<ul style="list-style-type: none"> Badanie dokumentacji Ankietowanie 	VI. 2005 VI. 2006 VI. 2008	
		III.3.3. Nauczyciele przygotowują się do każdego zajęcia edukacyjnych.				
		III.3.7. Uczniom mającym trudności w nauce zapewnia się pomoc.	<ul style="list-style-type: none"> Dokumentacja systemu zapewniania pomocy Uczniowie mający trudności w nauce i ich rodzice, wychowawcy klas 	<ul style="list-style-type: none"> Badanie dokumentacji Ankietowanie R, N, U 	Corocznie (III-IV)	

Załącznik Nr 3 Plan mierzenia jakości w roku szkolnym 2004/2005

Badany obszar	Badany standard (lub jego część)	Badane wskaźniki (numeracja z SZJ)	Forma badania	Źródła pozyskiwania (gromadzenia) informacji	Przewidywane metody (techniki) mierzenia	Terminy	Zespół mierzący	Uwagi
OBSZAR III. 3.– PRZEBIEG KSZTAŁCENIA	W procesie kształcenia jasno określono cele ukierunkowane na rozwój ucznia. Metody pracy z uczniami są właściwie dobrane, zróżnicowane i skuteczne.	III.3.1. Nauczyciele odpowiednio planują realizację treści kształcenia, uwzględniając korelację międzyprzedmiotową.	EWALUACJA	<ul style="list-style-type: none"> Wnioski z nadzoru pedagogicznego w protokołach rad pedagogicznych Notatki ze spotkań zespołów przedmiotowych Wnioski z nadzoru (protok. RP) Samocena nauczycieli 	<ul style="list-style-type: none"> Badanie dokumentacji Ankietowanie 	do 05 IV 2005	A.Abacki B. Babacki	
		III.3.3. Nauczyciele przygotowują się do każdego zajęcia edukacyjnych.						
		III.3.7. Uczniom mającym trudności w nauce zapewnia się pomoc.	DIAGNOZA	<ul style="list-style-type: none"> Dokumentacja systemu zapewniania pomocy Uczniowie mający trudności w nauce i ich rodzice, wychowawcy klas 	<ul style="list-style-type: none"> Badanie dokumentacji Ankietowanie R, N, U 	W terminie 01.III – 30.IV.05	C. Cabacki D. Dabacki	

Standard:

Rozwój zawodowy nauczycieli jest związany z jakościowym rozwojem szkoły oraz indywidualnymi potrzebami. Rozpoznawane są potrzeby w zakresie doskonalenia zawodowego związane z rozwojem szkoły i indywidualnymi potrzebami nauczycieli. Wewnątrzszkolne doskonalenie zawodowe jest przemyślane, zaplanowane, systematyczne i właściwie organizowane. Nauczyciele stosują nabytą wiedzę i umiejętności w swojej pracy, a ich osiągnięcia są upowszechniane. Rozwój zawodowy jest uwzględniany w awansie zawodowym i w ocenach pracy nauczycieli. Wszystkim nauczycielom zostały stworzone równe szanse rozwoju zawodowego. Kolejne etapy awansu zawodowego nauczycieli są dobrze organizowane, a nauczyciele mają pełną świadomość wymagań. Oceny i opinie o ich pracy wskazują na potrzeby rozwoju zawodowego. Analizowana jest skuteczność form doskonalenia zawodowego.

BD – badanie (analiza) dokumentów (narzędzie – notatka z analizy); **WD** – wywiad z dyrektorem szkoły (narzędzie – arkusz wywiadu); **AN** – ankietowanie nauczycieli (narzędzie – kwestionariusz ankiety)

Lp.	Pytania kluczowe (dotyczą części lub całości standardu w zakresie danego obszaru)	Pytania szczegółowe (w zasadzie są to wskaźniki osiągnięcia standardów jakości pracy szkoły)	Źródła, narzędzia oraz sposób uzyskiwania informacji	Uwagi (np. numer pytania z narzędzia pomiarowego)
1.	Czy rozwój zawodowy nauczycieli jest związany z jakościowym rozwojem szkoły oraz indywidualnymi potrzebami?	1. Czy rozpoznane są potrzeby rady pedagogicznej i poszczególnych nauczycieli w zakresie doskonalenia zawodowego (W.II.2.1).		
		Nauczyciele wg stażu i stopni (BD)	Sekretariat szkolny, system SIO – BD	
		W jaki sposób rozpoznawane są potrzeby rady pedagogicznej?	Dyrektor szkoły – WD Nauczyciele – AN	
		W jaki sposób rozpoznawane są potrzeby poszczególnych n-li?	Dyrektor szkoły – WD Nauczyciele – AN	A3;
		2. Czy dyrektor szkoły lub placówki stawia nauczycielom wymagania w zakresie rozwoju zawodowego (W.II.2.2)		
		Czy określone zostały (lista) pożądane kompetencje nauczycieli w kontekście koncepcji pracy szkoły?	Dyrektor szkoły – WD Badanie dokumentów – BD	
		Czy i w jaki sposób dyrektor rozpoznaje już osiągnięte kompetencje nauczycieli?	Dyrektor szkoły – WD Nauczyciele – AN	
		W jaki sposób dyrektor stawia nauczycielom wymagania w zakresie ich rozwoju zawodowego?	Dyrektor szkoły – WD Nauczyciele – AN	A7; A8;

Akceptuję koncepcję wewnętrznego mierzenia jakości w opisanym obszarze oraz dobór technik i narzędzi diagnostycznych.

Dyrektor placówki

(Do opracowania wykorzystano materiały Mazowieckiego KO – Organizacja i sposób sprawowania nadzoru pedagogicznego w woj. mazowieckim)

Załącznik Nr 6 Raport o jakości pracy szkoły (Sporządzony na podstawie mierzenia wewnętrznego)

1. NAZWA SZKOŁY
2. BADANY OBSZAR
3. TERMIN PRZEPROWADZENIA BADAŃ
4. ZAKRES MIERZENIA (całościowe/problemowe)
5. CELE MIERZENIA:
 - 5.1.
 - 5.2.
 - 5.3.
6. PYTANIA KLUCZOWE:
 - 6.1.
 - 6.2.
 - 6.3.
7. KRYTERIA OCENY WYNIKÓW ROZPOZNANIA:
 - 7.1.
 - 7.2.
 - 7.3.
8. UŻYTE DO MIERZENIA METODY, TECHNIKI I NARZĘDZIA:
 - 8.1.
 - 8.2.
 - 8.3.
9. PODSTAWY PRAWNE PRZEDMIOTU MIERZENIA:
 - 9.1.
 - 9.2.
 - 9.3.

WYNIKI MIERZENIA

I. Opis jakości pracy szkoły w mierzonym obszarze (ocena rozpoznanego stanu w odniesieniu do standardów i wskaźników objętych mierzaniem oraz oszacowanie jego wartości w świetle przyjętych kryteriów oceny ze wskazaniem na zmiany pozytywne i negatywne).

II. Podsumowanie:

1. Ponadstandardowe osiągnięcia
2. Problemy i trudności z osiągnięciem standardu (wskaźnika)
3. Pożądane kierunki zmian /wnioski/