

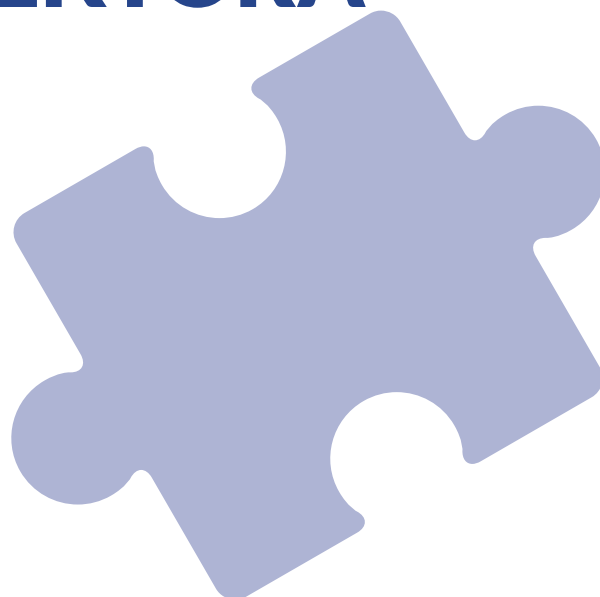
SYSTEM EWALUACJI OŚWIATY

MODUŁ DYREKTORA



SYSTEM EWALUACJI OŚWIATY

MODUŁ DYREKTORA



REDAKCJA

Agnieszka Arkusińska, Bogusława Bębniak, Joanna Kołodziejczyk, Grzegorz Mazurkiewicz, Jarosław Pietrzak, Laura Piotrowska, Janina Stojak

AUTORZY

Monika Antoniuk-Gula, Agnieszka Arkusińska, Joanna Berdzik, Bogusława Bębniak, Stanisław Bobula, Agnieszka Borek, Joanna Borowska-Reutt, Beata Ciężka, Bernadetta Czerkawska, Beata Domerecka, Roman Dorczak, Ewa Drozd, Ewa Dudek, Jarosław Durszewicz, Justyna Franczak, Hanna Gemza, Anna Goćłowska, Tomasz Kasprzak, Jakub Kołodziejczyk, Joanna Kołodziejczyk, Anna Kostrubała-Brak, Joanna Kotlarz, Emilia Kowalczyk-Rumak, Wojciech Kowalik, Dorota Kulesza, Indira Lachowicz, Agata Ligęza, Grzegorz Mazurkiewicz, Henryk Mizerek, Małgorzata Osińska, Aleksander Pawlicki, Jarosław Pietrzak, Laura Piotrowska, Laura Rabiej, Marzena Siejewicz, Paweł Simka, Aleksander Smołowik, Ewa Stoecker, Janina Stojak, Magdalena Swat-Pawlicka, Maciej Śliwa, Piotr Tańan, Michał Trojecki, Bartłomiej Walczak, Stefan Wlazło

„Program Wzmocnienia Efektywności Systemu Nadzoru Pedagogicznego i Oceny Jakości Pracy Szkoły Etap III”. Projekt zrealizowany przez Ośrodek Rozwoju Edukacji w partnerstwie z Uniwersytetem Jagiellońskim i Erą Ewaluacji Sp. z o.o. w ramach III Priorytetu Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Działanie 3.1 współfinansowanego z Europejskiego Funduszu Społecznego

SEKRETARZ REDAKCJI

Anna Kostrubała-Brak

Sylwia Żmijewska-Kwiręg

OPRACOWANIE GRAFICZNE

CUTberry Maja Chojnacka



© Copyright by Ośrodek Rozwoju Edukacji

Wydanie I, Kraków 2015

All rights reserved

Niniejszy utwór ani żaden jego fragment nie może być reprodukowany, przetwarzany i rozpowszechniany w jakikolwiek sposób za pomocą urządzeń elektronicznych, mechanicznych, kopiujących, nagrywających i innych oraz nie może być przechowywany w żadnym systemie informatycznym bez uprzedniej pisemnej zgody Wydawcy.

e-ISBN 978-83-233-9293-4

doi:10.4467/K9293.26/e/15.15.3819

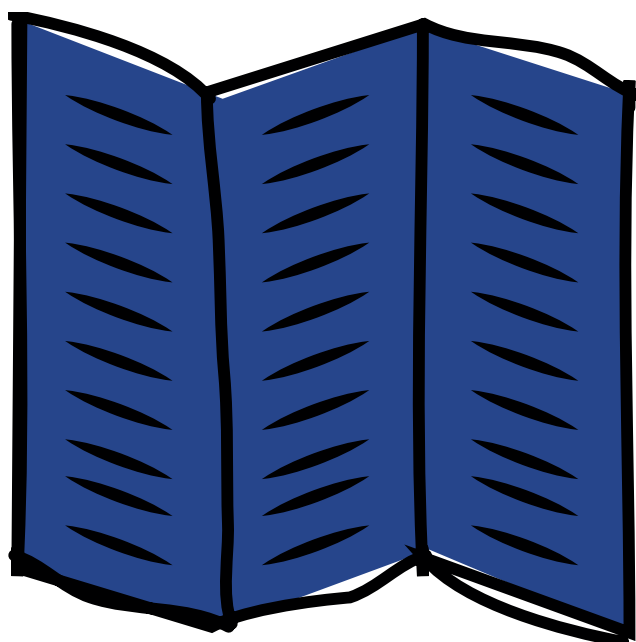


www.wuj.pl

Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego
Redakcja: ul. Michałowskiego 9/2, 31-126 Kraków
tel. 12-663-23-81, tel./fax 12-663-23-83
Dystrybucja: tel. 12-631-01-97, tel./fax 12-631-01-98
tel. kom. 506-006-674, e-mail: sprzedaz@wuj.pl
Konto: PEKAO SA, nr 80 1240 4722 1111 0000 4856 3325

SPIS TREŚCI

SESJA. Wyzwania współczesnej edukacji a wymagania państwa	7
SESJA. Konceptualizacja - wybór przedmiotu ewaluacji	10
SESJA. Konceptualizacja - projektowanie ewaluacji wewnętrznej	12
SESJA. Metody i narzędzia badań ewaluacyjnych	14
SESJA. Wyzwania nowoczesnej szkoły	17
SESJA. Dyrektorzy: rola dyrektora w wykorzystaniu raportu	19
MATERIAŁY	27





Sesja 1

WYZWANIA WSPÓŁCZESNEJ EDUKACJI A WYMAGANIA PAŃSTWA

Cele:

- Refleksja nad wyzwaniami edukacyjnymi zawartymi w wymaganiach państwa wobec szkół/placówek.
- Operacjonalizacja wymagań edukacyjnych.
- Wzmacnianie znaczenia refleksji nad pracą szkoły i zespołowego działania.

Kryteria sukcesu:

OU:

- potrafią wypełnić wymagania działaniami podejmowanymi w szkole;
- wiedzą, jakie wyzwania są dla nich najważniejsze i dlaczego;
- podają korzyści i trudności związane z budowaniem koncepcji pracy szkoły w oparciu o wymagania.

Przebieg sesji

20 min

OP przedstawia cele warsztatu i znaczenie wymagań w jakościowym rozwoju szkoły/placówki.

- Omówienie wyzwań współczesnej edukacji zawartych w wymaganiach.
- Odniesienie projektów badań do wymagań państwa.;
- Wskazanie konieczności spójności i powiązań podejmowanych w szkole działań wobec przyjętej koncepcji pracy.

Rozmowa w parach.

- Które wyzwania są najistotniejsze z perspektywy Twojej placówki?
- Co uznajesz za największe wyzwanie dla rozwoju Twojej szkoły/placówki?

20 min

Reflektowanie ewaluacji jako narzędzia rozwoju szkoły.

OP na środku sali ustawia przedmiot, np. tekst z wymaganiami na krześle. Prosi OU o zajęcie miejsca w odległości od krzesła, która obrazuje ich stosunek do wymagań (najbliżej ci, którzy uważają je za ważne i pożyteczne dla szkoły). Po zajęciu miejsc, kilku bądź wszystkich OU prosimy o uzasadnienie decyzji.

Następnie opowiadamy lub przeprowadzamy (w zależności od czasu) inny wariant ćwiczenia: OU stają wzdłuż przekątnej sali.

W przeciwległych rogach sali wieszamy napisy, np. **Ewaluacja wewnętrzna jest wielką szansą na rozwój mojej szkoły**. W przeciwległym rogu sali napis: **Ewaluacja wewnętrzna to kolejne obciążenie szkoły dodatkowymi mało przydatnymi obowiązkami**.

Kiedy OU zajmą miejsca w dystansie, który odzwierciedla ich opinie, prosimy o połączenie w pary pierwszej i ostatniej osoby z linii, drugiej i przedostatniej – itd. **Rozmowa w parach na temat: dlaczego wybrałem moje miejsce?**

Jeśli wszyscy staną w jednym miejscu lub w pobliżu, prosimy, aby połączyli się w małe grupki lub pary i podali swoje uzasadnienia wybranego miejsca.

Podsumowanie: runda bez przymusu.

Zbieramy pomysły na to, co można badać tymi metodami w szkole, jakie inne treści można powiesić w przeciwległych końcach sali.

30 min

Analiza wymagań państwa w kontekście wyzwań współczesnej edukacji.

Krótką prezentacją (przypomnienie slajdu) wyzwań współczesnej edukacji. OP prosi uczestników o przypomnienie z początku sesji (hasłowo), co jest dzisiaj najważniejsze w procesie przygotowania uczniów i uczennic do aktywnego i odpowiedzialnego udziału w życiu osobistym i społecznym. Zebranie wyzwań na plakacie.

OP dzieli OU na cztery grupy. Każda grupa opracowuje i opisuje działania służące realizacji wybranych przez grupy wyzwań. Następnie odnosi je do wymagań państwa i lokuje odpowiednio.

Prezentacja na forum wybranych wymagań.

30 min

Wzmocnienie konieczności dbania o spójność i łączność wymagań w odniesieniu do przyjętej w szkole koncepcji. Prezentacja filmu *Polaris*.

Krótką rozmową na forum na temat: *pierwszego wrażenia po obejrzeniu filmu*.

OP dzieli uczestników na grupy 2, 3, 4-osobowe – 17 grup. Każda dostaje jedno wymaganie. OU odpowiadają na pytanie:

- *Jakie działania w zakresie tego wymagania podejmuje szkoła Polaris – co możemy powiedzieć na podstawie obserwacji filmu?*
- *Jakie informacje warto jeszcze zebrać i w jakiej formie, żeby w pełni oszacować poziom spełniania wymagania przez szkołę?*

Chętne pary odczytują swoją informację zwrotną.

5 min

Podsumowanie.

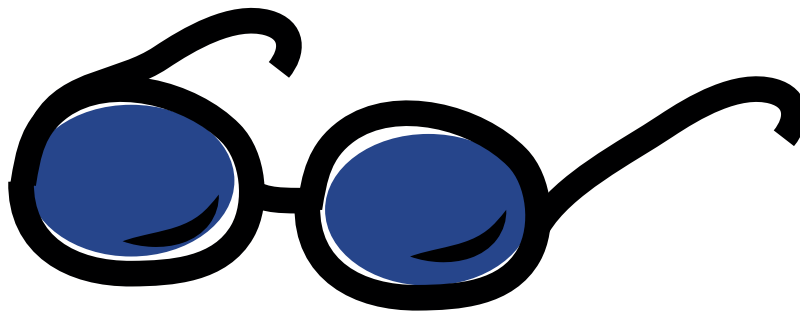
OU kończą zdanie: *Wymagania są jak..., bo...*

Metody pracy:

- praca w grupach;
- rozmowa w parach;
- dyskusja.

Materiały:

- wymagania wobec szkół i placówek – załącznik do rozporządzenia;
- film *Polaris*:
<https://www.youtube.com/watch?v=9rPdeqB5m0o&list=PL3CC157AD88D31C96&index=55>





Sesja 2

KONCEPTUALIZACJA – WYBÓR PRZEDMIOTU EWALUACJI

Cele:

- Ukazanie dyrektorom znaczenia ewaluacji wewnętrznej.
- Postrzeganie ewaluacji zewnętrznej jako impulsów do wzbogacania realizowanych w szkole zmian.

Kryteria sukcesu:

- Ukazanie dyrektorom znaczenia ewaluacji wewnętrznej.
- Postrzeganie ewaluacji zewnętrznej jako impulsów do wzbogacania realizowanych w szkole zmian.
- znają założenia ewaluacji wewnętrznej,
- wiedzą, jak prowadzić zespół nauczycieli w autonomicznym planowaniu, projektowaniu i realizowaniu ewaluacji wewnętrznej;
- potrafią wybrać przedmiot ewaluacji.

Przebieg sesji

5 min

Omówienie założeń ewaluacji wewnętrznej – podkreślenie:

- znaczenia autonomii szkoły w każdym etapie procesu ewaluacji;
- wartości współpracy i zaangażowania w badania;
- dostosowania przedmiotu ewaluacji do potrzeb informacyjnych nauczycieli;
- prowadzenia badań w nurcie „badania w działaniu”.

70 min

Wybór przedmiotu ewaluacji – technika grupy nominowanej.

Przypomnienie wymagań państwa wobec szkół i ustaleń zawartych w szkolnych koncepcjach pracy. Ustalenie najważniejszych problemów występujących w zakończonym roku szkolnym. W cztero-, pięcioosobowych grupach OU zapisują problemy na kartkach i przyklejają je na wspólny plakat przygotowany przez OP.

Powstaje lista problemów.

OU indywidualnie szacują wagę problemów w skali 0–5. Im poważniejszy problem – tym wyższa ocena. W ten sposób przeprowadzana jest diagnoza wstępna, polegająca na subiektywnym szacowaniu wagi przez każdego OU, a zobiektywizowana w wyniku sumowania. Problem/wyzwanie, które będzie miało największą wagę (przez zsumowanie liczb w każdym zespole i dodanie wyniku ze wszystkich zespołów) stają się priorytetem dla pracy zespołów.

Następnie uczestnicy indywidualnie ustalają **przyczyny zaistniałego problemu**. Do tego warto wykorzystać kartki formatu A4 i flamastry. Na jednej kartce każdy OU zapisuje tylko jedną przyczynę, czyli tworzy tyle kartek, ile dostrzega przyczyn problemu. Istotne dla prowadzącego jest także przypomnienie OU, aby się nie konsultowali w trakcie wykonywania ćwiczenia; w kolejnym etapie każdy OU podaje plik swoich kartek sąsiadowi zgodnie z ruchem wskazówek zegara. OU powoli zapoznają się z przekazywanym materiałem.

Po indywidualnym namyśle ponownie następuje praca w grupie. OU porządkują kartki, łącząc je w bliskie sobie pliki merytorycznie. Plik, który zawierał najwięcej kartek, jest wskazaniem, że podana przez OU przyczyna jest uznana za najmocniejsze źródło zaistniałego problemu.

10 min

Pokazanie mapy pamięci, **wybranych problemów jako przedmiotu ewaluacji**. Odniesienie wybranych zagadnień do wymagań państwa – OU przeglądają wymagania państwa i proponują przyporządkowanie ich na forum. Podsumowanie dyskusji wnioskiem, że wiele działań mieści się w kilku wymaganiach.

5 min

Podsumowanie:

Wybór i dokończenie jednego z podanych zdań:

Zaskoczyło mnie.....

Odkryłam/łem.....

Niepokoi mnie.....

Jeszcze nie wiem.....

Podoba mi się.....

Ciekawi mnie.....

Metody pracy

- praca indywidualna;
- praca w grupach;
- dyskusja.



Sesja 3

KONCEPTUALIZACJA – PROJEKTOWANIE EWALUACJI WEWNĘTRZNEJ

Cele:

- Uruchamianie procesów uspołecznienia ewaluacji zewnętrznej.
- Nabywanie umiejętności racjonalnego planowania i organizowania ewaluacji wewnętrznej.

Kryteria sukcesu:

OU:

- wiedzą, jak prowadzić zespół nauczycieli w autonomicznym planowaniu, projektowaniu i realizowaniu ewaluacji wewnętrznej;
- potrafią opracować projekt ewaluacji wewnętrznej;
- rozumieją konieczność spójności, użyteczności i realności w planowaniu kolejnych elementów projektu.

Przebieg sesji

5 min

Przedstawienie celów sesji.

Przypomnienie wyników sesji drugiej – efekt grupy nominowanej.

Uzgodnienie przedmiotu ewaluacji – w grupach ćwiczeniowych.

70 min

Planowanie projektu ewaluacji wewnętrznej w odniesieniu do wybranego zagadnienia

W grupach projektowane są procesy ewaluacji wewnętrznej. OU przechodzą kolejne etapy – opisanie działań poddanych ewaluacji, ustalanie kryteriów ewaluacji, opracowanie pytań badawczych. OP krąży między grupami i pomaga OU.

Stop klatka – po każdym etapie.

20 min

Co w procesie planowania ewaluacji okazało się trudne?

Swobodne wypowiedzi uczestników, cały proces wyświetlony na ekranie.

Alternatywnie – pole siłowe – zapisanie na kartkach samoprzylepnych – jeden kolor: *Co sprzyja procesowi planowania ewaluacji?* Drugi kolor: *Co utrudnia planowanie ewaluacji?*; zawieszenie kartek: odczytanie i kategoryzacja wypowiedzi.

5 min

Ocena zajęć.

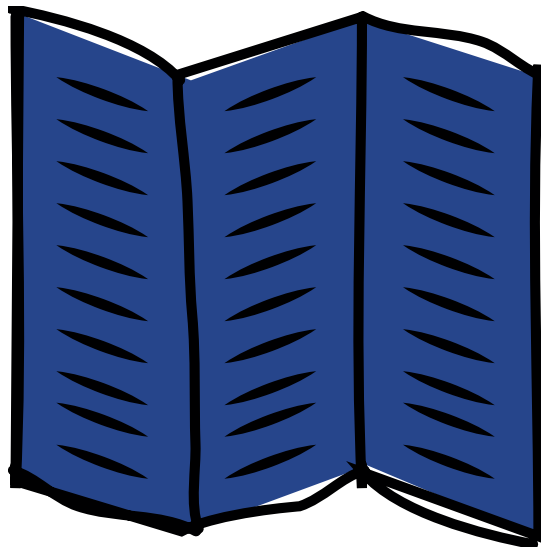
Co zabieramy ze sobą z obu sesji, co do kosza, podziękowanie.

Metody pracy:

- praca w grupach;
- rozmowa w parach;
- dyskusja.

Materiały:

- Formatka projektu ewaluacji.





Sesja 4

METODY I NARZĘDZIA BADAŃ EWALUACYJNYCH

Cele:

- Konstruowanie narzędzi do opracowanego projektu ewaluacji wewnętrznej.
- Omówienie zasad budowania narzędzi i zbierania informacji.
- Ocena korzyści i trudności w zespołowej pracy nad narzędziami.

Kryteria sukcesu:

OU:

- potrafią tworzyć narzędzia do badań ewaluacyjnych;
- wiedzą, jakie zasady warto wykorzystać przy ich tworzeniu;
- podają korzyści i trudności związane z pracą nad narzędziami.

Przebieg sesji

5 min

Nawiązanie do poprzednich sesji, na których uczestnicy opracowali projekt ewaluacji wewnętrznej (przedmiot, pytania kluczowe, źródła informacji, metody zbierania informacji).

OP przedstawia cele warsztatu:

- konstruowanie narzędzi do opracowanego projektu;
- omówienie zasad budowania narzędzi i zbierania informacji;
- ocena korzyści i trudności w zespołowej pracy nad narzędziami.

30 min

Zasady doboru metod do pytań badawczych. Metoda jigsaw.

OP dzieli **OU** na cztery grupy. Każda z grup dostaje do przeczytania jeden typ alternatywnych metod zbierania informacji: **indywidualne, interpersonalne, grupowe i wizualne.**

OU w grupach omawiają pojedyncze tematy razem w swojej grupie, rozmawiają o tym, co sądzą na zadany temat: wyjaśniają wątpliwości, wybierają najważniejsze rzeczy do przekazania innym.

Następnie tworzymy nowe czteroosobowe grupy składające się z OU poprzednich grup. OU kolejno uczą się nawzajem, przedstawiając kolegom w nowej grupie swoje przemyślenia.

Podsumowanie OP: zasady prowadzenia badań – omówienie.

- Zalety i wady badań ilościowych (metody ilościowe).
- Zalety i wady badań jakościowych (metody jakościowe).
- Zasada triangulacji – trudności z jej stosowaniem.
- Zalety i wady alternatywnych metod zbierania informacji.

OP informuje, że teraz przeciwiczymy tworzenie metod do opracowanego wcześniej projektu. Przypomina zasadę szukania odpowiedzi na pytania kluczowe w odniesieniu do przyjętych wartości.

OP dzieli uczestników na cztery grupy:

- 1. Konstruowanie arkusza ankiety** – praca indywidualna, jakie pytania warto zadać? Następnie w parach omawiają swoje propozycje. Po czym grupa ustala, które pytania powtarzają się w parach, i wybiera najlepsze ich brzmienie wraz ze sposobem zadania (otwarte, zamknięte, rodzaj kafeterii). OU ustalają zakres i zawartość ankiety.
- 2. Konstruowanie kwestionariusza wywiadu** – praca indywidualna, jakie pytania warto zadać? Następnie w parach omawiają swoje propozycje. Po czym grupa ustala, które pytania powtarzają się w parach, i wybiera najlepsze ich brzmienie wraz ze sposobem zadania go. OU ustalają zakres i sposób prowadzenia wywiadu.
- 3. Opracowanie arkusza obserwacji** – praca indywidualna, jakie dyspozycje, co warto obserwować? Następnie w parach omawiają swoje propozycje. Po czym grupa ustala, które dyspozycje powtarzają się w parach, i wybiera najtrafniejsze. OU ustalają zakres/sposób prowadzenia obserwacji.
- 4. Pytania i dyspozycje do alternatywnych metod zbierania informacji** – wybranie metod zaproponowanych w projekcie ewaluacji. Praca indywidualna, jakie pytania warto zadać? Następnie w parach omawiają swoje propozycje. Po czym grupa ustala, które pytania powtarzają się w parach, i wybiera najlepsze ich brzmienie wraz ze sposobem zadania.

30 min

Podnoszenie umiejętności prezentowania narzędzi i udzielania informacji zwrotnej.

Krótką rozmowa na forum na temat: z jakich elementów powinna składać się dobrze skonstruowana informacja zwrotna?

W rozmowie powinny się pojawić następujące elementy:

- informacje pozytywne, co mi się podoba, jest zasadne i celowe;
- problemy, trudności – czego nie rozumiem – próba dookreślenia intencji;

35 min

- propozycja: jak poradzić sobie z trudnościami, jak poprawić błędy, jak zebrać dodatkowe informacje.

Prezentacja narzędzi (opracowanie w formie elektronicznej) i omówienie zasad prowadzenia badania (ankietowanie, wywiad, obserwacja, alternatywne).

Praca w parach: OP prosi o wspólne napisanie informacji zwrotnej po prezentacji narzędzi. Chętne pary odczytują swoją informację zwrotną.

15 min

Podsumowanie. „Gadająca ściana”.

OU na kartkach samoprzylepnych piszą swoje opinie na temat pracy nad narzędziami – na jednym kolorze – zalety, na drugim – ograniczenia w ich wykorzystaniu w szkole.

OP przygotowuje plakaty i odczytuje zapisy na plakatach. Kategoryzuje wypowiedzi.

Trener prosi, aby uczestnicy, wychodząc z sali, na skali przywieszzonego obok drzwi na plakacie termometru postawili kropkę w miejscu, które odzwierciedla stopień ich zadowolenia z zajęć.

Metody pracy

- praca w grupach;
- rozmowa w parach;
- dyskusja.

Materiały

- materiał – „Alternatywne metody zbierania informacji” opracowany przez Erę Ewaluacji w ramach realizacji projektu;
- kartki A4 dla każdego, małe kartki samoprzylepne;
- jeden komputer w grupie – zapisanie wyników opracowania do prezentacji.



Sesja 5

WYZWANIA NOWOCZESNEJ SZKOŁY

Jest to sesja przeznaczona dla dyrektorów szkół. Odbывается w czasie, kiedy wizytatorzy uczestniczyli w wywiadzie grupowym podsumowującym cały proces szkoleniowy.

Cele:

- Podsumowanie sesji dla dyrektorów.
- Pogłębienie wiedzy na temat wymagań i podniesienie umiejętności wykorzystywania ich do rozwoju szkoły/placówki.

Przebieg sesji

20 min

OP krótko przedstawia cele sesji i inicjuje rozmowę na temat sesji dla dyrektorów. Zadaje im pytania:

- *Co wynieśli z tych sesji?*
- *Co było dla nich ważne, wartościowe?*
- *Co i w jaki sposób wykorzystają w swojej pracy?*

60 min

Sugata Mitra i jego eksperyment.

OP stawia pytania:

- *Czemu powinna służyć współczesna szkoła?*
- *Jakie cele powinna sobie wyznaczać szkoła, jeśli nie chce stawać się izolowaną wyspą w coraz bystrzejszym nurcie cywilizacyjnej zmiany?*

- i zaprasza OU na projekcję filmu *SUGATA MITRA i jego eksperyment.*

http://www.ted.com/talks/sugata_mitra_shows_how_kids_teach_themselves.html

Warto pamiętać, że film ma służyć zmianie perspektywy patrzenia na proces edukacji w szkołach. Tematyka filmu wykracza poza program szkoleniowy, dlatego należy go traktować wyłącznie jako narzędzie do uruchomienia myślenia uczestników w kierunkach:

- Co taka zmiana rzeczywistości oznacza dla szkół?
- Co robił (jak się zachowywał) wobec uczniów autor eksperymentu?
- Kim będzie nauczyciel w przyszłości? Jakie umiejętności będą mu potrzebne?

Podsumowanie sesji.

OP podsumowuje sesję. Rozdaje OU scenariusz RP o wymaganiach (materiał: „Scenariusz Rady Pedagogicznej o wymaganiach”). Wspólnie z nimi omawia możliwości jego wykorzystania.

OP podkreśla rolę dyrektora w procesie ewaluacji. Podkreśla, że dla szkoły najważniejsza jest ewaluacja wewnętrzna.

25 min

Metody pracy:

- rozmowa nauczająca, minidyskusja;
- komputer, rzutnik i głośniki;
- film (20 minut).

Materiały:

- materiał: „Wymagania – załącznik do rozporządzenia”;
(materiał „Wymagania – załącznik do rozporządzenia” był na pierwszym spotkaniu);
- materiał: „Scenariusz Rady Pedagogicznej o wymaganiach”.



Sesja 6

ROLA DYREKTORA W WYKORZYSTANIU RAPORTU

Cele:

- Dzielenie się doświadczeniem na temat tego, co wydarzyło się szkołach po prezentacji raportu.
- Wybór sposobu wykorzystania raportu i wniosków spośród prezentowanych metod.
- Omówienie sposobu wykorzystania rozwojowego charakteru wymagań dla nauczycieli poszczególnych przedmiotów.

Kryteria sukcesu:

- Zapoznanie się z dwoma sposobami pracy z raportem po ewaluacji zewnętrznej:
 - poznanie i zastosowanie metody 3x dlaczego (metoda Fischera);
 - poznanie i zastosowanie metody Budowania na sukcesie (*Appreciate Inquiry* – doceniającego dociekania).
- Zapoznanie się z formularzem dobrych praktyk i zachęcenie do dzielenie się działaniami uznanymi w trakcie ewaluacji przez wizytatorów jako najwyższy stopień spełnienia wymagań (A). Wymiana doświadczeń.

Przebieg sesji

5 min

Powitanie OP i OU, przedstawienie celów.

15 min

Odsłuchanie informacji, co wydarzyło się w szkołach po prezentacji raportu.

Rozmowa w parach:

Co wydarzyło się w szkole /placówce po prezentacji raportu?

Runda bez przymusu.

Zapoznanie z metodą 3x dlaczego? (metoda Fischera).

Metoda 3x dlaczego (czyli „metoda Fischera” albo „Przyczyna przyczyn”):

1. Refleksja na temat wyników badania i **wyбір problemów** (czas na ćwiczenie – 10 min.).

OU wchodzi w rolę członków rady pedagogicznej szkoły, w której została przeprowadzona ewaluacja. OP wchodzi w rolę dyrektora/a szkoły. Od czasu do czasu wchodzi na metapoziom i tłumaczy OU, w jaki sposób zarządza procesem w RP. OU przypominają sobie, jakie problemy w szkole naświetlił raport, jakie słabe strony odkrył?

OU rozmawiają w parach:

- Co jest interesujące, ważne i wymaga uwagi?
- Co jest problemem placówki?

OP/Dyrektor proponuje, żeby refleksję doprowadzić do sformułowania konkretnego problemu. Podczas pracy par pilnuje, by OU formułowali problemy, a nie np. przytaczali dane lub szukali rozwiązań.

Pary wypisują problemy na kartkach A4 (jedna kartka = jeden problem). OP/Dyrektor zbiera problemy (runda do wyczerpania) i tworzy dywan problemów.

Przy zapisach problemów w parach należy zwrócić uwagę, na to żeby:

- zapisane problemy wynikały z badań (były zakotwiczone w danych), ale nie mogły to być zacytowane wyniki badania;
- w zapisach nie pojawiały się gotowe rozwiązania;
- zapis problemów nie miał postaci pytań, np. *Jak...* (taki zapis ustawia na rozwiązywanie problemów, a nie na szukanie przyczyn).

Teraz OP zadaje pytanie:

- Które z tych problemów są priorytetowe dla pracy szkoły?

OU mają po trzy cenki (rozdane wcześniej) i wybierają dla siebie najważniejsze zagadnienia. OP podkreśla z metapoziomu, że jest to demokratyczny wybór. OP/Dyrektor przedstawia wyniki – wybiera/odczytuje dwie–trzy najczęściej wskazywane, które będą zagadnieniami do dalszej pracy.

2. Analiza przyczyn wybranych problemów (czas na ćwiczenie 30 min.).

OP (w roli dyrektora) przykleja na plakaty wybrane zagadnienia i nauczyciele dobrowolnie decydują o wyborze zagadnienia, nad którym chcieliby pracować. Dobrze, żeby nad jednym problemem pracowała grupa nie więcej niż pięć osób.

Grupy problemowe odpowiadają na pytanie:

- Jakie są powody zaistniałego problemu?

Wypisują trzy najważniejsze na kartkach post-it (jeden na jednej kartce) i przyklejają na plakacie.

Następnie zastanawiają się, na co szkoła ma wpływ, a na co nie ma, i odrzucają te, które całkowicie leżą poza zasięgiem wpływu szkoły. Odrzucają powody, które leżą poza ich wpływem (przekleją na margines plakatu).

Kolejne pytanie odnosi się do każdego z pozostawionych powodów (od ogółu do szczegółu).

- Dlaczego tak się dzieje?

Kartki z pojedynczymi przyczynami uczestnicy podklejają pod powodami.

Powtarzamy ten sam krok („przyczyna przyczyn” – pogłębienie refleksji na temat przyczyn).

OP rysuje na plakacie kolejne kroki: zgodnie ze schematem w materiale „Materiał D.5.1 do metody Johna”: scenariusz.

Prezentacja pracy grupy: inne grupy uzupełniają.

W czasie komentarza OP ma zwrócić uwagę na:

- logikę przejścia między podawanymi przyczynami;
- czy mamy wpływ na podane przyczyny;
- wchodzenie w głąb problemu – wtedy planowane później działania będą skuteczne.

3. Planowanie z przyszłości (20 min.).

Praca w tych samych grupach z materiałem D.5.2.

Uwaga dla OP: ograniczyć inwencję do jednego celu i dwóch–trzech działań.

- Określenie w danym problemie celu do realizacji w dłuższej perspektywie. Np. wszyscy uczniowie znajdują w szkole możliwości rozwoju swoich zainteresowań i uzdolnień.
- Odpowiedź na pytania (pytania powinny być zapisane na flipie). Uwaga: te pytania mają ukierunkować OU o myśleniu o działaniach na poziomie makro, mezo i mikro.

Jakie działania powinny być podjęte przez całą radę pedagogiczną, aby ten cel osiągnąć?

- Jakie działania powinny zostać podjęte przez zespoły nauczycieli?
- Jakie działania indywidualnie powinni podjąć poszczególni nauczyciele?

Wypełnianie tabeli rozdanej uczestnikom – trener/ka musi wytłumaczyć poszczególne kolumny, najlepiej na przykładach. OU powinni zaprojektować przynajmniej po jednym działaniu na każdym poziomie (o ile ma to uzasadnienie w źródłach problemu).

- Określenie do każdego działania (odbiorcy, realizatorzy, czas, zasoby, rezultaty, zadania indywidualne).

Prezentacja pracy grup i możliwość dopisania propozycji działań podejmowanych przez innych (jeśli jest czas, wszystkie grupy prezentują, jeśli nie – jedna grupa).

W komentarzu OP dotyczącym informacji zwrotnej przy planowaniu z przyszłości należy zwrócić uwagę na to, że:

- cel formułujemy operacyjnie, używając czasowników w formie czasu przyszłego dokonanego, np. Nauczyciele nabyli/mają kompetencje wychowawcze w zakresie dyscyplinowania uczniów w klasie;
- przy wskazywaniu konkretnych działań nie powielamy tych, które w szkole były lub są – bo przecież nie okazały się skuteczne, skoro problem jest nadal;
- przy wskazywaniu – kto realizuje działania, pamiętać o poziomach działań w szkole, np. zespół, indywidualnie nauczyciele;
- czas może być wskazywany różnie – grupa uznaje jak, np. 6 miesięcy, lub od... do... 2x w miesiącu, lub przez 3 miesiące, omówienie rezultatów w marcu.

Dyskusja podsumowująca przeciwioną metodę zainicjowana np. pytaniem:

- Co sądzicie o takim sposobie pracy nad wynikami ewaluacji?

Z tego, co będą mówić uczestnicy, należy wybrać:

- demokratyczność;
- branie odpowiedzialności przez nauczycieli;
- podejmowanie decyzji;
- zaangażowanie nauczycieli.

Jaka jest rola dyrektora w tym procesie?

OP informuje uczestników o tym, że to głównie dyrektor będzie organizatorem / facylitatorem procesu konsumpcji wyników ewaluacji w szkole.

Poznanie i zastosowanie metody „Budowania na sukcesie” (*Appreciate Inquiry* – Doceniającego Dociekania)

Budowanie na sukcesie (org. metoda *Appreciate Inquiry*, czyli Do Do).

Prezentacja (10 min.).

Wprowadzenie do metody. Prowadzący charakteryzuje metodę AI i zapowiada, że poznamy ją bliżej, po prostu ją realizując.

Metoda AI nie ma jeszcze polskiej nazwy. Proponowałbym albo (oddające ducha, ale nie literę) „Budowanie na sukcesie”, albo (będące dosłownym tłumaczeniem) „Doceniające dociekanie”, które ma tę zaletę, że skraca się w metodę Do Do. Punktem odniesienia będą doświadczenia OU – analizować będziemy ich dotychczasową aktywność. (Tym razem w raporcie będziemy szukali mocnych stron – sukcesów szkoły zauważonych przez wizytatorów/ki, ponieważ kluczową rolę w Do Do odgrywa opowiadanie indywidualnych doświadczeń, które zakończyły się sukcesem – w tym przypadku będą to doświadczenia dyrektorów-uczestników szkolenia. W rzeczywistej pracy rady z raportem nie ma bariery między działaniami opisanymi w raporcie, a doświadczeniem nauczycieli).

OP umieszcza na flipie i wiesza zasady Do Do oraz plan działań w ramach metody.

Zasady Do Do:

1. Możemy się zmienić tylko (i aż) na tyle, na ile pozwoli nam nasza wyobraźnia.
2. Kiedy zaczynamy szukać rozwiązań, już zaczynamy zmieniać rzeczywistość.
3. Im bardziej przeanalizujemy nasz sukces, tym głębiej pójdą zmiany.
4. Procesy, w których uczestniczymy, są jak otwarta książka, którą można interpretować na różne sposoby.
5. Nie lekceważymy problemów i różnic, ale nie pracujemy nad nimi.
6. Jeżeli mamy budować na sukcesie, musimy go bez fałszywej skromności opisać.

Kolejność działań Do Do:

1. Wybór tematu – sukcesy szkoły.
 2. Opowiadanie historii sukcesu.
 3. Analiza historii sukcesu.
 4. Określenie warunków sukcesu.
 5. Planowanie działań.
- 1. Wybór tematu (5 min.).** Rozmawiamy w parach, wskazując te aspekty naszej pracy, które sprawiają nam satysfakcję i które możemy uznać za obszary sukcesu. Wypisujemy je na kartkach A4 i układamy na podłodze. OP porządkuje kwestie, tworząc większe zbiory.

OU tworzą kilkusobowe grupy wokół interesujących ich zagadnień. Należy wybierać grupę tak, aby móc w niej opowiedzieć o swoim pozytywnym doświadczeniu związanym ze wspólnym dla całej grupy zagadnieniem.

- 2. Opowiadanie historii** (25 min.). W grupach opowiadamy o naszym doświadczeniu. Opowiada jedna osoba, inne nie przerywają, starają się wychwycić w opowieści kluczowe momenty, które przesądziły o sukcesie. Jeżeli w historii coś jest niezrozumiałe czy niedopowiedziane, możemy dopytać po jej zakończeniu. Unikamy pytań „demaskatorskich”, czyli zadanych tylko po to, aby następnie obwieścić: No, jeśli miałeś taką możliwość, to nic dziwnego, że Ci się udało, ale to ogólnie niemożliwe. Pytania takie zawierają tezę, że o sukcesie przesądził jeden czynnik, który miał charakter wyjątkowy i niepowtarzalny.

Warto, aby opowiadający pamiętał o pytaniach: *Jakie sytuacje, w których uczestniczyłem lub których byłem świadkiem, są przykładami sukcesów w interesującej nas dziedzinie? Co najbardziej cenię w mojej pracy albo w moich zachowaniach, a wiąże się to z analizowaną problematyką? Jakie działania przyniosły najlepsze efekty? Co jest we mnie fajnego, co pomaga w takich działaniach?*

- 3. Analiza historii.** Określenie warunków sukcesu (20 min.).

Grupa dokonuje wspólnie analizy poszczególnych historii, określając warunki sukcesu. Uogólniamy pojedyncze doświadczenie do zasady rządzącej organizacją. Pytania, o których warto, aby pamiętali analizujący, brzmią: *W jakich okolicznościach zdarzyło się nam to, co opisaliśmy? Jakie nasze cechy i zachowania temu sprzyjały? Czego nam było potrzeba, żeby to zrobić? Co dało nam najwięcej satysfakcji w tym działaniu?*

- 4. Planowanie działań** (10 min.).

W grupie obmyślamy działania, które chcielibyśmy wdrożyć, a które wykorzystują opisany w kroku czwartym potencjał: *Co byśmy chcieli zrobić, aby wykorzystać w pełni cechy osobowe, relacje, struktury czy normy, które pozwoliły nam poprzednio osiągnąć sukces? Jakie działania są możliwe, bo mamy to, co opisaliśmy?* (Te pytania możemy potraktować jako pytania do pojedynczych osób albo jako pytania do całej grupy).

- 5. Prezentacja wyników pracy** (10 min.). Grupy publicznie omawiają wyniki prac w kroku czwartym i optymalnie powstaje „gadająca ściana”.

- 6. Omówienie metody** (10 min.). Prowadzący robi „pole siłowe”. Uczestnicy odpowiadają na sklerotkach na dwa pytania: *Co mi ułatwiało pracę tą metodą? Co mi utrudniało pracę tą metodą?* Zapisujemy zgodnie z zasadą: jedna sklerotka – jedna odpowiedź, i naklejamy odpowiedzi w polu siłowym. OP omawia wyniki. Otwiera dyskusję by zastanowić się nad odpowiedziami: *Na co warto uwrażliwić się u OU, kiedy w radzie będziemy pracowali tą metodą? Jak poradzić sobie z barierami, których doświadczyliśmy podczas pracy?* Odpowiedzi zapisywane są na plakacie.

5 min

Wybór sposobu wykorzystania raportu i wniosków spośród prezentowanych metod. Wymiana w tym zakresie doświadczeń.

W grupach OU zastanawiają się: Które z zaproponowanych metod pracy nad raportem wykorzystają? Jakie mają inne pomysły na przeprowadzenie rady pedagogicznej, na której raport zostanie poddany wspólnej refleksji?

Wypowiedzi chętnych na forum.

20 min

Zapoznanie z *formularzem dobrych praktyk* i zachęcenie do dzielenia się działaniami uznanymi w trakcie ewaluacji jako działania na najwyższy stopień spełnienia wymagań (A).

Wymiana doświadczeń.

Indywidualnie OU zapoznają się z *formularzem dobrych praktyk*.

OP omawia sposób wypełnienia.

OP prosi o przypomnienie wymagań, które zostały opisane na najwyższym stopniu spełnienia i prosi o wypełnienie formularza.

W sytuacji braku A prośba o opisanie zdaniem OU jakiegoś działania, które chciałby upowszechnić, podzielić się doświadczeniem z innymi.

5 min

Podsumowanie spotkania.

Runda „dokończ zdanie”.

Na pierwszej radzie (po powrocie) z nauczycielami...

Metody pracy:

- flipchart;
- mazaki;
- samoprzylepne kartki;
- cenki.

Materiały:

- materiał D.5.1;
- formularz „Dobre praktyki”.



MATERIAŁY

MATERIAŁ D.5.1

Wykorzystanie raportu z ewaluacji zewnętrznej

1. Refleksja na temat informacji zawartych w raporcie i wybór problemów.

Podział rady pedagogicznej na kilka grup – każda z grup otrzymuje po jednym obszarze raportu i rozmawia na poniższe tematy:

- *Jakie informacje uzyskane z raportu wydają mi się istotne?*
- *Co jest interesujące, ważne i wymaga uwagi?*
- *Prowadzący proponuje, żeby refleksję doprowadzić do sformułowania konkretnego problemu.*

Grupy wypisują problemy na plakacie i prezentują. Prowadzący rozwiesza je na ścianach.

Pytanie prowadzącego:

- *Które z tych informacji są priorytetowe dla pracy szkoły?*

Uczestnicy mają po trzy scenki i wybierają dla siebie najważniejsze zagadnienia.

Prowadzący przedstawia wyniki – wybiera/odczytuje cztery najważniejsze, które będą zagadnieniami do dalszej pracy.

2. Analiza przyczyn wybranych problemów.

Prowadzący zapisuje na nowych plakatach wybrane zagadnienia, rozkłada je w czterech miejscach, uczestnicy dobrowolnie decydują o wyborze zagadnienia, nad którym chcieliby pracować (wybór członków zespołów zadaniowych – ZZ – i powoływanie zespołu).

Prowadzący:

- *Projekt zmiany wymaga zaplanowania działań i pracy nauczycieli w ZZ, możliwe że w kilku ZZ. Zastanówmy się, jak powoływać ZZ.*

Uczestnicy w parach zastanawiają się nad najlepszym sposobem rekrutacji do zespołów, potem ma miejsce dyskusja na forum i podjęcie decyzji.

Zespoły zadaniowe otrzymują dodatkowe dane z raportu (np. komentarze do kryteriów) związane z wybranym zagadnieniem i odpowiadają na pytanie:

- *Jakie są powody zaistniałego problemu?*

Wypisują najważniejsze powody na karteczkach (jeden na jednej karteczce) i przyklejają na plakacie.

Następnie zastanawiają się, na co szkoła ma wpływ, a na co nie ma i odrzucają te powody, które całkowicie leżą poza zasięgiem wpływu szkoły – które leżą poza ich wpływem (przekleić na margines plakatu).

Następnie powtarzany jest ten sam krok: przyczyny przyczyn – pogłębienie refleksji na temat przyczyn.

- *Jakie są przyczyny każdego powodu/problemu?*

Wypisują najważniejsze na karteczkach (jeden na jednej karteczce) i przyklejają na plakacie pod każdym powodem problemu.

Prezentacja pracy grupy. Inne grupy uzupełniają.

Kolejne pytanie odnosi się do każdej z przyczyn problemów (od ogółu do szczegółu).

- *Dlaczego tak się dzieje?*

Karteczki z odpowiedziami uczestnicy podklejają pod przyczynami.

Prezentacja pracy grupy. Inne grupy uzupełniają.

3. Planowanie z przyszłości.

Praca w tych samych zespołach. Zespoły pracują nad określeniem w danym problemie celu do realizacji w dłuższej perspektywie.

Np. wszyscy uczniowie znajdują w szkole możliwości rozwoju swoich zainteresowań i uzdolnień.

Zespół szuka odpowiedzi na pytania:

- *Jakie działania możemy w szkole podjąć, aby ten cel osiągnąć?*
- *Jakie działania indywidualnie nauczyciele mogą podjąć dla realizacji celu?*
- *Wypełnianie tabeli narysowanej na plakacie.*

Określenie do każdego działania (kiedy?, jak?, kto?, zasoby, dowody, kryterium sukcesu).

Prezentacja pracy grup i możliwość dopisania propozycji działań podejmowanych przez innych.

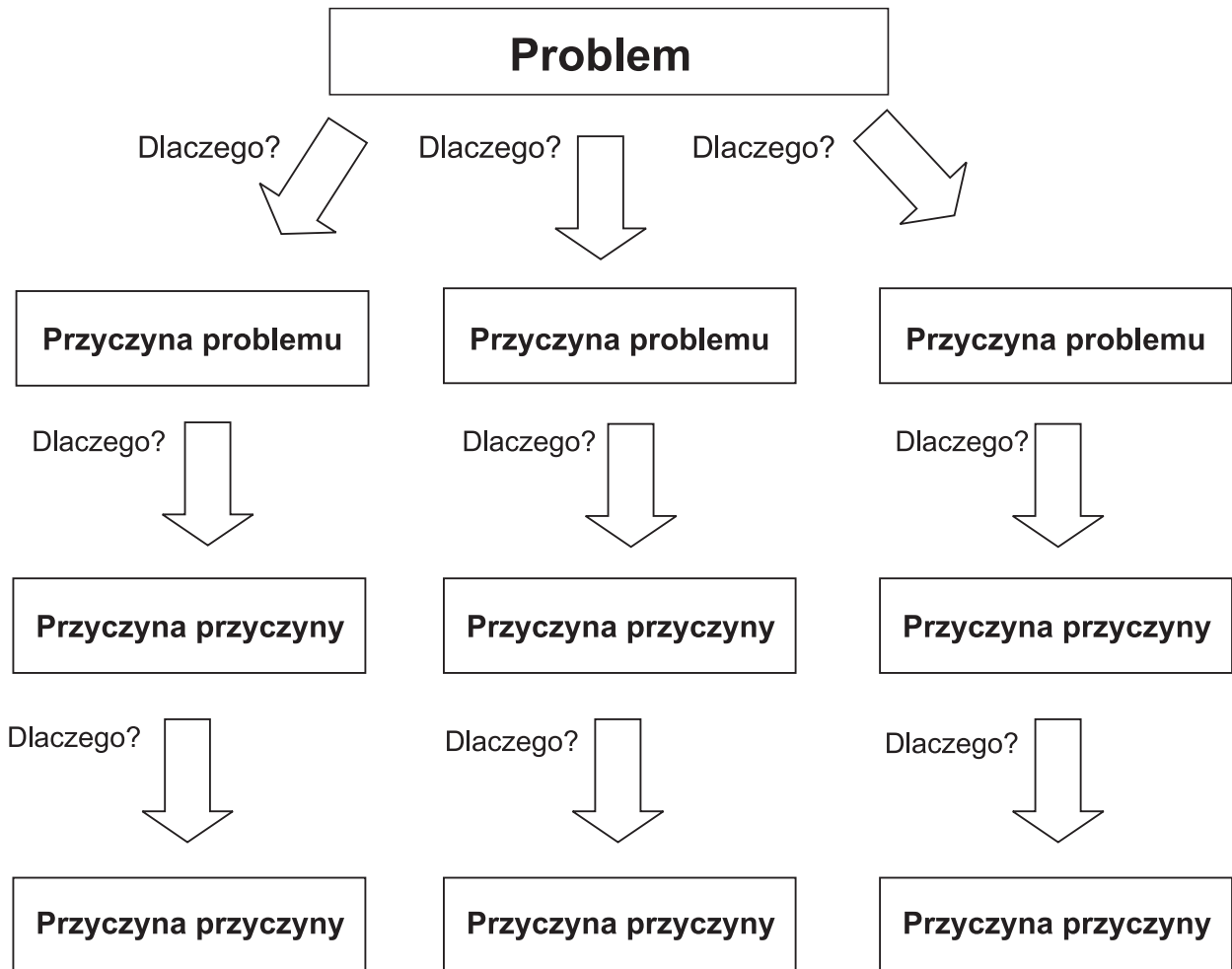
4. Samoocena

Po kilku miesiącach dokonujemy w szkole samooceny.

Każdy z nauczycieli dokonuje refleksji na temat procesu związanego z prowadzonymi działaniami.

Nauczyciele zapisują na karteczkach: pytania, wątpliwości, sukcesy, zebrane informacje, trudności. Jeden na jednej karteczce. Umieszczają na ścianie lub plakacie, a następnie grupują pojedyncze kartki w kategorie i omawiają je wspólnie.

Materiał pomocniczy dla facylitatora – wzór plakatu – analiza problemu.



MATERIAŁ D.5.2

Planowanie z przyszłości – formatka

Cel					
Działania					
Kto jest odbiorcą?					
Kto realizuje?					
Czas					
Potrzebne zasoby					
Oczekiwane rezultaty/ kryteria sukcesu					
Moje zadania					

Formatka projektowania

Projektowanie ewaluacji

Przedmiot ewaluacji

Co wybieramy do badania?

Kryteria ewaluacji (Co jest miarą jakości naszego działania?)

Pytania badawcze/ kluczowe (Co powinniśmy wiedzieć, by poznać jakość naszych działań i wiedzieć, co wzmacniać, a co zmieniać?)

Dobór źródeł i metod badawczych

1. **Jakie dane należy zebrać, aby odpowiedzieć na pytania badawcze?**
2. **W jaki sposób można je pozyskać?**
3. **Kogo, jakich grup dotyczy ewaluowane działanie?** (Czy źródła danych obejmują osoby, których dotyczy działanie?).

Poniższą tabelkę należy traktować jako formatkę, tzn. nie jest tak, że do każdego pytania badawczego musimy zastosować jednocześnie badanie jakiś respondentów, analizę dokumentów lub danych zastanych czy obserwację. Zachowując zasadę triangulacji źródeł (nie dostaniemy wiarygodnych danych bazując tylko na jednym źródle), możemy – stosownie do sytuacji – zwielokrotnić jeden z typów danych. Nie jest tak, że projekt musi ograniczać się tylko do dwóch pytań badawczych.

	Kogo pytam/y? Jak?	Kogo pytam/y? Jak?	Kogo pytam/y? Jak?	Co analizuję/ emy? Jak?	Co obserwuję/ emy? Jak?
Pytanie badawcze					
Pytanie badawcze					
Pytanie badawcze					

„Miękkie”, „alternatywne” metody przydatne w badaniach w szkole (także w ewaluacji)

W szkole w miarę możliwości warto stosować metody, które nie wymagają stosowania pracochłonnych analiz w trakcie opracowania zgromadzonych wyników. Dlatego warto korzystać z tzw. metod alternatywnych, które łatwo mogą dopasować się do realiów szkoły. Dlaczego? Ponieważ:

- większość z tych metod jest łatwa do zastosowania – wpisuje się w rytm codziennej pracy szkoły;
- angażuje uczniów i buduje ich odpowiedzialność za informację, jakiej udzielają;
- pozwala na szybkie zebranie i wykorzystanie danych;
- dobrze nadają się do wykorzystania w sytuacjach typowych i naturalnych dla pracy szkoły/placówki, jak np. badania rodziców w trakcie zebrań czy uczniów w czasie lekcji, co – przy wyborze odpowiedniej metody – może zająć nie więcej niż kilka minut;
- stosowanie ich nie stanowi błędu metodologicznego, gdyż są one wpisane w metodologię badań ewaluacyjnych, np. stosowany w metodach alternatywnych *termometr* jest niczym innym jak bardziej przyjaznym pytaniem ze skalą, a *test zdań niedokończonych* – bardziej przyjaznym dla respondenta pytaniem otwartym¹.

Opis metod został opracowany na podstawie fragmentów publikacji:

- J. MacBeath, M. Schratz, D. Meuret, L. Jakobsen, *Czy nasza szkoła jest dobra?*, WSiP, Warszawa 2003.
- *Autoewaluacja w szkole*, red. E. Tołwińska-Królikowska, ORE, Warszawa 2010.
- Publikacje Rady Europy – F-67075 Strasburg Cedex.
- © Rada Europy i Komisja Europejska, kwiecień 2007.
- www.agalliasis.pl, wybrane metody ewaluacji zajęć.

¹ A. Borek, E. Kowalczyk-Rumak, *Prosto do celu, czyli o tym, jak zbierać dane* [w:] *Różne drogi ewaluacji*, red. A. Borek, E. Kowalczyk-Rumak, przygotowywanej w ramach projektu nadzoru pedagogicznego (maszynopis).

Spis metod

Metody indywidualne

- Poczta
- List do siebie
- List do przyjaciół – zmiana perspektyw
- Dziennik
- Książka raportowa
- Pole siłowe (identyfikacja przeszkód)

Metody interpersonalne

- Grupy fokusowe
- Trójkąt wywiadu
- Obserwacja wspierająca i obserwacja koleżeńska
- Cień

Metody grupowe

- Sortowanie
- Ustalanie priorytetów
- Informacja dla przybysza
- Wędrujący pamiętnik
- Ruchoma tarcza

Metody wizualne

- Fotoocena
- Róża wiatrów
- Prędkościomierz
- Walizka, kosz
- „Gadająca ściana”
- Termometr
- Tarcza strzelnicza
- Linia czasu

Metody indywidualne

Są to takie metody, przy użyciu których uczestnicy sami wyrażają opinie dotyczące postępu zajęć, procesu uczenia się, wyników, własnych przeżyć, zaangażowania itp.

Przykłady metod indywidualnych:

Poczta

Dla kogo: metoda może być stosowana zarówno w pracy z nauczycielami czy nauczycielkami, rodzicami, jak i z uczniami. Oczywiście w zależności od tego, co chcemy zbadać, będziemy pytać o co innego.

Opis: kilka minut przed końcem zajęć (ważne, żeby nasi respondenci mieli czas na przemyślenie tego, co chcą napisać) proponujemy uczestniczącym w ewaluacji dokończenie zdań na rozdanych im wcześniej małych kartkach.

Na dużych kopertach, przyklejonych np. do tablicy, umieszczamy fragmenty zdań, o których dokończenie prosimy. Po dopisaniu dalszego ciągu zdania należy włożyć kartki do kopert. Możemy także dać kartki ze zdaniami do dokończenia i respondenci będą po prostu wpisywać swoje rozwinięcia.

Przykłady:

Przykładowe fragmenty zdań:

- Atmosfera, jaka panowała...
- Na spotkaniu zmieniłbym/zmieniłabym...
- Chcę zaproponować, aby...
- Cenię...
- Nie lubię, gdy...

Uczestnicy nie muszą uzupełniać wszystkich zdań! Na kolejną lekcję lub spotkanie można przygotować podsumowanie ewaluacji i podzielić się nią z uczestnikami.

Przy badaniu procesu integrowania wiedzy z różnych przedmiotów, możemy na przykład zapytać uczniów i uczennice:

- Do wykorzystania wiedzy z innej dziedziny niż rodzaj lekcji, w której uczestniczyłem/łam sięgam, ponieważ...
- Na lekcjach korzystanie z wiedzy z innych dziedzin ułatwia mi...
- Według mnie, korzystanie z wiedzy z innych przedmiotów może być korzystne, bo...

Jeśli chcemy zapytać nauczycieli o uczenie się dzieci, możemy sformułować takie pytania:

- Moi uczniowie/ moje uczennice lepiej się uczą, gdy ja...
- Podczas zajęć dbam o to, by wszyscy byli zaangażowani poprzez...
- Stosuję następujące metody, by atmosfera pracy była sprzyjająca...

Ta metoda służy do badania jakościowego. Dobrze dać ankietowanym trochę czasu na kończenie zdań, tak byśmy otrzymali przemyślane odpowiedzi. Lepiej, by zdań nie było zbyt dużo, żeby nie zniechęcić osób piszących.

List do siebie

Jest to jedna z najpopularniejszych, najczęściej używanych i najbardziej efektywnych metod ewaluacji indywidualnej. Często też dostarcza bardzo interesujących i dogłębnych wniosków na badany temat – uczestnikom zaś uświadamia własne postępy, z których przy użyciu innej metody nie zdaliby sobie sprawy.

Planując wykorzystanie „listu do siebie”, musisz pamiętać, że jest to bardzo osobisty sposób ewaluacji. Prowadzący nie ma żadnego wpływu na uczestnika ani też żadnych możliwości ingerencji czy interakcji podczas całego procesu.

Uczestnicy są proszeni o napisanie listu do siebie samych. Kiedy to zrobisz będzie zależało od Ciebie – w zależności od tego, co chcesz tym listem osiągnąć. W każdym razie należy przeznaczyć wystarczająco dużo czasu na jego napisanie i dokładnie wytłumaczyć grupie cel tego zajęcia. Można poprosić ich o opisanie szeregu rzeczy, np. ich oczekiwań, obaw, motywów, wrażeń na temat grupy, czy pozostałych uczestników, czego się nauczyli, co wyniosą z zajęć, które części / elementy zajęć najbardziej im się podobają. Można poprosić o taką ewaluację na zakończenie semestru, roku, po wprowadzeniu nowej metody pracy itp.

List do przyjaciół – zmiana perspektyw

Zadanie dla uczniów: „Wyobraź sobie, że na poprzedniej lekcji byłeś/eś gościem z obcego kraju. Siedziałeś/aś obok uczniów i byłeś/aś dla nich niewidoczny. Teraz piszesz list do swoich przyjaciół, opisując obserwowaną lekcję”. Uczniowie piszą listy, następnie mieszają je, dzielą pomiędzy grupy i w grupach dokonują oceny zawartych w listach informacji i opinii np: „Które informacje były najważniejsze, a które najbardziej zaskakujące?”. Przedstawiają wyniki pracy całej klasie, dyskutują. Treść listu może dotyczyć obserwacji dowolnego aspektu lekcji.

Dziennik

Prowadzący rozdają notatniki, w których uczniowie będą spisywali wydarzenia kolejnych dni. Można ich ukierunkować poprzez zadanie kilku pytań pomocniczych.

Na przykład:

- Opisz własnymi słowami, co się dziś wydarzyło.
- Czy miały miejsce jakieś szczególne wydarzenia?
- Czy są jeszcze jakieś rzeczy lub pytania, które nie dają ci spokoju?
- Czy udało ci się nauczyć czegoś nowego?
- Czy jest coś, na co w przyszłości zamierzasz zwrócić szczególną uwagę?

Należy pamiętać, że uczniowie powinni być motywowani do regularnego prowadzenia dziennika.

Książka raportowa

Nazwa nawiązuje do zapisków o trasie używanych w marynarce i lotnictwie, prowadzonych w specjalnych książkach. Tak więc zapisywanie wydarzeń w dzienniku (książce raportowej) przez pewien, wcześniej wyznaczony czas pomaga śledzić podróż pedagogiczną.

Książka raportowa (chronograficzna) to wartościowe narzędzie do badania, jak wykorzystywany jest czas. Jeśli na przykład szkoła chce, aby nauczyciele lepiej organizowali czas, dobrze byłoby dowiedzieć się, ile czasu zabierają im poszczególne zadania. Nauczyciele zapisują przez tydzień, co robili i w jakim czasie, a potem zestawia się ich zapiski. Na tej podstawie można przystąpić do doskonalenia pracy szkoły.

Jeżeli grupka uczniów prowadzi przez tydzień raport chronograficzny, otrzymamy wartościowe źródło informacji na temat np. tego, ile czasu spędzą oni na odrabianiu lekcji i jak wygląda ich schemat pracy domowej.

Przykład:

W ciągu dwóch – trzech tygodni uczniowie dokonują następującej oceny lekcji – odpowiadają na pytanie: „Ile minut podczas minionych lekcji przeznaczono na faktyczną naukę?”, następnie dane są zapisywane w tabelce – książce raportowej (średni czas dla każdej godziny lekcyjnej). Taka ocena pracy na lekcji skutkuje większą koncentracją uczniów. Uczniowie baczniej też zwracają uwagę na wykorzystanie czasu przeznaczonego na efektywną naukę.

Pole siłowe (identyfikacja przeszkód)

Dla kogo: ta metoda może być stosowana zarówno w pracy z nauczycielami i nauczycielkami, rodzicami, jak i z uczniami. Oczywiście w zależności od tego, co chcemy zbadać, będziemy pytać o co innego.

Opis: identyfikacja przeszkód wykorzystywana jest do badania przeciwstawnych sił, popychających w kierunku osiągnięcia założonego celu lub odpychających od niego. Tymi siłami mogą być przekonania, opinie, emocje itd. Dobrze jest sprawdzić, czy nie zostały wpisane wyłącznie kwestie, na które nie mamy wpływu, trudno jest bowiem dyskutować z tym, że musimy działać w oparciu o rozporządzenie, które nie wszystkim się podoba.

Bardzo często zgromadzone dane wskazują na istnienie przeciwstawnych sił odgrywających rolę w rozwoju placówki. W procesie jej rozwoju musimy skutecznie i sprawnie radzić sobie z siłami uwikłanymi w poszczególne przedsięwzięcia a identyfikacja przeszkód pomaga siły te zdemaskować zarówno na płaszczyźnie personalnej, jak i organizacyjnej.

Narzędzie do identyfikacji przeszkód konstruuje się zwykle jako zestawienie przeciwstawnych sił.

Przykłady: badając uczenie się uczniów w klasie, możemy w następujący sposób sformułować problem.

Pole siłowe/Identyfikacja przeszkód

- Co na lekcji sprawia, że jestem aktywny/aktywna i zaangażowany/zaangażowana?
- Co na lekcji sprawia, że moja aktywność i zaangażowanie się zmniejszają?

Uczniowie i uczennice nakleją napisane na małych karteczkach typu post-it to, co im przeszkadza, i to, co im pomaga w zaangażowaniu. Prosimy, aby jeden element znajdował się na jednej karteczce, by łatwiej nam było zobaczyć, co się powtarza. Po zebraniu informacji, będziemy mieć częściowo obraz aktywności uczennic i uczniów.

Jeśli będziemy badać współpracę w gronie pedagogicznym, możemy zapytać nauczycieli i nauczycielki o to, co im pomaga, a co utrudnia współpracę.

Pole siłowe/Identyfikacja przeszkód

- Co ułatwia ci współpracę w naszym zespole?
- Co utrudnia ci współpracę w naszym zespole?

I tu podobnie, zbieramy odpowiedzi na pojedynczych karteczkach. Sprawdzamy, co przeważa, by móc łatwiej ocenić trudność wyzwania, które stoi przed nami. Jeśli bowiem chcemy usprawnić współpracę, a widzimy, że więcej jest tego, co utrudnia, trzeba się zastanowić, jak osłabić i później usunąć przeszkody.

Metoda jest łatwa do wykonania, anonimowa, co może być istotne dla respondentów. Poza tym szybko możemy uzyskać dużo informacji. Dodatkowo wiedza, którą dostaniemy będzie wносиła coś nowego, ponieważ nie jesteśmy w stanie przewidzieć odpowiedzi i ich zasugerować badanym, tak jak się to może wydarzyć na przykład w kafeterii w ankiecie.

Metody interpersonalne

W interpersonalnych metodach ewaluacji poszczególny uczestnik (uczeń, nauczyciel, rodzic) omawia swoje spostrzeżenia i wnioski w parach bądź w małych grupach. Głównym celem i wartością tych metod jest możliwość skonfrontowania swoich opinii, podzielenia się nimi, spojrzenia na ewaluację z innego punktu widzenia, a co za tym idzie – nauczenia się czegoś nowego. Typowymi przykładami metod interpersonalnych są:

Grupy fokusowe

Zwane są inaczej wywiadami zogniskowanymi. Polegają na tym, że zbiera się grupę osób i dokonuje szybkiego rozeznania w ich poglądach na daną sprawę. Opinię tę uznaje się za reprezentatywną dla osób tej samej co badani kategorii. Grupa składa się z 6–12 osób reprezentujących jakąś zbiorowość. Na przykład wybiera się dwanaścioro rodziców, jako reprezentujących poglądy rodziców, jako zbiorowości. Pytania i dyskusja mają wydobyć szczerze i szczegółowe opinie jednej z grup interesariuszy szkoły. Grupy fokusowe dobieramy ze względu na wcześniej ustalone kryteria, zależne od celu badania. Jeśli grupa ma się składać z rodziców, musi być reprezentatywna dla wszystkich rodziców, także tych, któ-

rzy rzadko pokazują się w szkole, więc niewiele wiadomo o ich poglądach. Dyskusja ma być szczegółowa, żeby dowiedzieć się jak najwięcej – musi więc trwać dostatecznie długo, aby wypowiedzieli się wszyscy. Jeśli grup będzie kilka, w każdej należy rozpatrzeć te same pytania, a rezultaty należy połączyć. Czasem nawet lepiej przestać zapisane rezultaty dyskusji do uczestników grup fokusowych dla potwierdzenia, czy wiernie oddają ich poglądy. Ponieważ przy dobieraniu reprezentatywnych grup rodziców pojawiają się trudności, trzeba pamiętać, że od ich przewyższania zależy, w jakim stopniu reprezentatywne będą zebrane opinie.

Prowadzenie wywiadu zogniskowanego wymaga nie tyle jakich umiejętności, aby dyskutanci nie skierowali dyskusji na inne tory, aby rozmawiali swobodnie, bez wewnętrznej cenzury. Tu jest miejsce dla krytycznego przyjaciela jako obiektywnego moderatora dyskusji. Moderator jest osobą, która kieruje dyskusją, sprowadza ją na właściwe tory, potrafi zadbać o równe szanse wszystkich badanych na wzięcie udziału w dyskusji. Nie powinien wpływać na jej efekt, tzn. nie może sugerować badanym żadnych rozwiązań czy odpowiedzi ani podsuwać poglądów. Podstawą badania jest scenariusz, który może zawierać tylko ogólne wytyczne dla prowadzącego lub mieć formę kwestionariusza zawierającego konkretne pytania. Technika ta wymaga zastosowania odpowiedniego sprzętu. Pomocne mogą być kamera wideo czy magnetofon, możliwe jest także korzystanie z pomocy notującego obserwatora.

Trójkąt wywiadu

Trójkąt wywiadu stosuje się do zbierania informacji na pewien temat z uwzględnieniem różnych punktów widzenia. Nazwa odzwierciedla następujący układ: osoba z zewnątrz (krytyczny przyjaciel) – zwykle nauczyciel, który nie zna danej klasy – na prośbę nauczyciela uczącego tę klasę, zbiera informacje od jednego lub więcej uczniów na określony, wskazany temat. Zaczyna się więc od wywiadu osoby z zewnątrz z nauczycielem, a potem na ten sam temat z uczniami. W ten sposób nauczyciel ma wgląd w uczniowski punkt widzenia, który może kontrastować z tym, co sam spostrzega lub sądzi. Ktoś, kto działa jako krytyczny przyjaciel, musi być osobą zaufaną, dysponuje bowiem danymi dotyczącymi obserwowanego i jego uczniów. Nauczyciele powinni się wcześniej spotkać, porozmawiać na co ukierunkować „badanie”. Uczniów do wywiadu dobiera się albo losowo, albo na podstawie wskazówek uczącego nauczyciela. Nie należy oszczędzać czasu na omówienia, przedyskutowanie danych. Rozmowy z uczniami można nagrać, aby ułatwić analizę danych.

Obserwacja wspierająca i obserwacja koleżeńska

Cel:

Doskonalenie warsztatu pracy nauczyciela poprzez zbieranie informacji zwrotnych od innych osób.

Założenia metody:

Metoda ta opiera się na zebraniu informacji na temat sposobu pracy nauczyciela/ nauczycieli poprzez obserwację jego zachowań w sytuacjach edukacyjnych, np. lekcji, zajęć pozalekcyjnych oraz obserwację reakcji i zachowań osób, z którymi pracuje.

Jest bardzo wiele technik obserwacji. Wyróżniamy obserwację jawną lub niejawną (ze względu na wiedzę osób obserwowanych), obserwację uczestniczącą i nieuczestniczącą (w zależności od stopnia aktywności obserwatora), obserwację ekspercką i koleżeńską (ze względu na cel).

Ważną metodą w ewaluacji szkoły jest ewaluacja wspierająca. Jej głównym celem jest określenie mocnych stron postępowania nauczyciela/ki w pracy edukacyjnej, czyli tego, co należy wzmacniać, oraz słabych stron, ograniczeń, a więc tego, co należy zmienić w postępowaniu w stosunku do uczniów, uczennic.

Ewaluacja wspierająca może być realizowana zarówno przez innego nauczyciela/nauczycielkę (**koleżeńska**), jak i przez osobę z kadry zarządzającej szkołą. Jej efektem bowiem nie jest ocena pracy nauczyciela, ale pomoc w spojrzeniu na konsekwencje swoich zachowań.

W przypadku obserwacji koleżeńskiej nauczyciele o takiej samej pozycji zawodowej tworzą pary, wzajemnie obserwują swoje lekcje i przekazują partnerowi uwagi dotyczące uczenia się, nauczania, reakcji na trudności w uczeniu się i innych spraw, jakie dzieją się w klasie. Koleżeński charakter obserwacji ma tę zaletę, że toczą się one w atmosferze zaufania i swego rodzaju współzawodnictwa.

Nie ma przy tym znaczenia, jakiego przedmiotu naucza obserwujący. Nie wchodzi on bowiem na lekcję jako ekspert w danej dziedzinie czy merytoryczny autorytet, lecz wręcz przeciwnie – jako obserwator zewnętrzny, którego nauczyciel prędzej zaakceptuje, gdy nie będzie czuł zagrożenia dla swoich fachowych umiejętności.

Obserwacja może być narzędziem wsparcia pracy jednej osoby (nauczyciela/ki), ale też może być narzędziem do wzmocnienia sposobu uczenia danego przedmiotu (wówczas obserwacji podlega praca kilku nauczycieli/ek uczących tego samego przedmiotu) lub dla wzmocnienia pracy z daną klasą (wówczas obserwacji podlegają lekcje z różnych przedmiotów, realizowane w danej klasie, aby mieć skalę porównawczą i móc lepiej współpracować na rzecz poprawy jakości lekcji).

W przypadku obserwowania pracy jednej osoby warto, aby obserwacja objęła różne lekcje. Obserwacja koleżeńska jest zawsze obserwacją jawną i nieuczestniczącą.

Przebieg badania:

Obserwacja wspierająca składa się z trzech etapów:

- rozmowy przedobserwacyjnej (zawarcie „kontraktu” pomiędzy obserwowaną osobą, a obserwatorem/obserwatorką), na której zostanie ustalony termin lub terminy obserwacji, określony zostanie wspólnie obszar obserwowany i arkusz obserwacji, sposób przekazania informacji zwrotnej. Wszystko to może się odbywać na podstawie porozumienia między parą nauczycieli albo w szerszych szkolnych ramach;

- obserwacji lekcji lub cyklu lekcji, podczas której obserwator notuje swoje spostrzeżenia dotyczące tylko ustalonych aspektów lekcji;
- rozmowy poobserwacyjnej, podczas której przekazane zostaną obserwacje zanotowane podczas „wizyty”. Punkt wyjścia do rozmowy poobserwacyjnej stanowi wypełniony arkusz z obserwacji, z którym nauczyciel/e powinien/ni się wcześniej zapoznać. Niezmiernie ważne jest, aby nauczyciel i obserwator przestrzegali zasad przekazywania i przyjmowania informacji zwrotnej. Rozmowa musi być wspierająca dla obu stron;
- ustalenia dalszego postępowania, koniecznych zmian – ten etap w przypadku pracy z jednym nauczycielem/ką może mieć już indywidualny charakter (obserwowany samodzielnie podejmuje decyzje, jak wykorzysta otrzymane informacje), natomiast w przypadku obserwacji pracy kilku nauczycieli w pracy z jedną klasą lub uczących jednego przedmiotu dobrze jest, aby odbyło się, po indywidualnych spotkaniach poobserwacyjnych, wspólne spotkanie, na którym ustalone zostaną wspólne decyzje, co do zasad pracy w danej klasie lub w ramach danego przedmiotu.

Czas zbierania danych:

Długość procesu obserwacji wspierającej (rozmowa przeobserwacyjna-obszawacja-rozmowa poobserwacyjna) zależy od tego czy obserwacji podlega jednorazowa lekcja nauczyciela/ki czy też cykl lekcji.

Na spotkanie przed i po obserwacyjne warto przeznaczyć po 2 godz. lekcyjne, czyli 1,5 godz. Na jedno spotkanie (min. 45 min. na jedno spotkanie). Obserwacji może podlegać lekcja lub cykl lekcji. W przypadku, gdy mamy do czynienia z pojedynczą lekcją, dobrze aby proces zamknął się w tydzień, w przypadku, gdy obserwacji podlega cykl lekcji w jednej klasie lub cykl lekcji z jednego przedmiotu, cały proces powinien zamknąć się w miesiąc.

O czym należy pamiętać stosując tę metodę:

Jest to metoda badawcza, a więc musi opierać się na konkretnym narzędziu, w tym przypadku jest nim arkusz obserwacji. Obserwacja jest świadomym patrzeniem, to na co należy patrzeć powinno być wskazane w arkuszu obserwacji.

Efektom obserwacji jest przekazanie informacji zwrotnej opartej na zaobserwowanych zachowaniach i reakcjach na nie, a nie ocena pracy osoby. W ramach informacji zwrotnej staramy się „pokazać” obserwowanemu jego lekcję tak jak „lustro”, a nie oceniamy, nie patrzymy na „wszystko” i nie omawiamy „wszystkiego”, tylko wybieramy w danym momencie konkretny element lekcji lub zachowania obserwowanego, zadajemy pytania, które pomogą obserwowanemu zrozumieć, co widzieliśmy na lekcji, np.: „Zauważyłam, że nie zwróciłeś uwagi uczniowi, który nie reagował na Twoje polecenia, jak myślisz, dlaczego tak się zachowałeś?”. Stosujemy tak zwany komunikat „ja” zamiast „ty”, np. komunikat „ja”: „Usłyszałem, że mówisz głosem, który uznaję za podniesiony”, zamiast komunikatu „ty”: „Słyszałem jak krzyczałeś na uczniów”. W czasie przekazywania informacji zwrotnej podkreślamy pozytywne elementy, pokazujemy obszary wymagające poprawy i pomagamy zrozumieć osobie

obserwowanej, dlatego należy zmienić dane zachowanie oraz w wypracowaniu innego, pożądanego w danej sytuacji zachowania.

Cień

Jest to forma obserwacji. Obserwator niby cień podąża przez wyznaczony czas za uczniem, nauczycielem lub dyrektorem. Ta forma jest odpowiednia wtedy, kiedy chcemy obserwować coś przez długi czas i w różnych warunkach. Uzyskujemy wówczas możliwość ustalenia rozmaitych schematów powtarzających się w czasie, a nie jedynie fotografię jednej chwili. Innymi słowy, otrzymujemy podłużny przekrój życia szkolnego. Ze względów etycznych osoby, którym będziemy towarzyszyć w roli obserwatora, należy o tym wcześniej poinformować tak, żeby były świadome, co się dzieje i w jakim celu prowadzona jest obserwacja. Co więcej, „cienie” nie mogą mieć wątpliwości, na czym polega ich zadanie przed, w trakcie i po obserwacji.

Przykład:

W jednej ze szkół poproszono rodziców i członków rady szkolnej, aby każdy przez cały dzień obserwowali przydzielonego ucznia i po każdej lekcji krótko z nim porozmawiał o odczuciach, uczeniu się, o tym, co poszło dobrze, a co źle.

Pytania pomocne przy ciągłej obserwacji.

Przed podjęciem obserwacji:

- Czy jest właściwe przebywać z uczniem podczas przerwy i przerwy śniadaniowej?
- Jak zakomunikować wszystkim wchodzącym w grę nauczycielom, że to nie oni są kontrolowani?
- Co po obserwacji należy powiedzieć nauczycielom (i uczniom)?
- Co zrobić, żeby w wyniku obserwacji poprawiło się funkcjonowanie szkoły?

W trakcie obserwacji:

- Jakim formom i metodom kształcenia poddany został uczeń w ciągu dnia obserwacji (np. nauczanie zbiorowe, grupowe)?
- Czy zachęca się obserwowanego, by był samodzielnym i odpowiedzialnym uczniem?
- Czy obserwowany ma okazję do wypowiedzania się w klasie? Czy korzysta z niej?
- W ile interakcji z nauczycielem wchodzi obserwowany w ciągu dnia? Czy z reguły są to interakcje przyjazne? Czy nauczyciele zwracają się do obserwowanego po imieniu?
- W jakich stosunkach z kolegami z klasy pozostaje obserwowany?

Po zakończeniu obserwacji:

- Jaki był zakres i skuteczność pomocy w trakcie uczenia się (jeśli była potrzebna)?
- Czy wystąpiła korelacja międzyprzedmiotowa? Czy obserwowany był jej świadom?
- Czy zajęcia w ciągu dnia tworzyły spójną całość?
- Czy przesłania otrzymane od rozmaitych dorosłych osób były spójne?
- Co obserwowany generalnie sądzi o nauce w szkole, a szczególnie o dniu objętym obserwacją?

Metody grupowe

Interaktywne metody grupowe służą do przeprowadzenia ewaluacji konkretnych zajęć lub sprawdzenia, jakie są odczucia lub poglądy grupy. Naturalnie możemy tego dokonać w sposób nieformalny poprzez obserwowanie grupy podczas zajęć i zadawanie pytań. Nasze obserwacje byłyby cenne, lecz obarczone błędem subiektywizmu grupy albo obserwatorów.

Indywidualne i interpersonalne metody ewaluacji, takie jak kwestionariusze czy wywiady, pochłaniają zwykle dużo czasu. Zatem lepszą opcję mogą stanowić krótsze, interaktywne metody grupowe, które oprócz ustnych i pisemnych wypowiedzi zawierają również inne elementy. Te metody ukazują poglądy i odczucia grupy oraz pozwalają uczestnikom zastanowić się nad tym, jak inni odbierają dane zajęcia.

Grupowe metody ewaluacyjne mają również dodatkowy wymiar. Jako że w edukacji sama grupa jest źródłem uczenia się, grupowe metody ewaluacji mogą przede wszystkim zajmować się grupowym wymiarem procesu uczenia się, np. życiem w grupie, atmosferą grupy, współpracą pomiędzy uczestnikami.

Sortowanie

Pojedyncze osoby lub grupy otrzymują zbiór kart, na których wypisane są jakieś stwierdzenia. Uczniowie segregują karty według określonych kategorii. Rezultaty sortowania ułatwiają decyzję, co zrobić w dalszym procesie doskonalenia.

Przykład:

- Nauczyciele chcą się dowiedzieć, jakie postawy uczniowie żywią wobec szkoły, uczenia się, kontaktów z innymi. Na każdej karcie rysują lub opisują wyimaginowane sytuacje, np.: „Próbowali uciec, tak żeby nikt się nie zorientował, że zabrali torebkę”.
- „Kiedy zobaczyła, że się biją, uciekła”.

Każdy uczeń otrzymuje zestaw takich kart i ma posortować je na cztery kategorie:

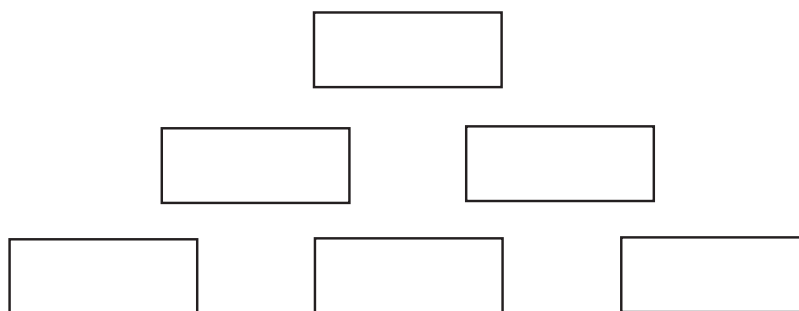
- Tak jak ja.
- Trochę tak jak ja.
- Raczej nie jak ja.
- Wcale nie jak ja.

Uczniowie wkładają karty do odpowiednio oznakowanych pudełek lub na oznaczonych miejscach. Rezultaty dają materiał do analizy, czym kierowali się w swoich wyborach.

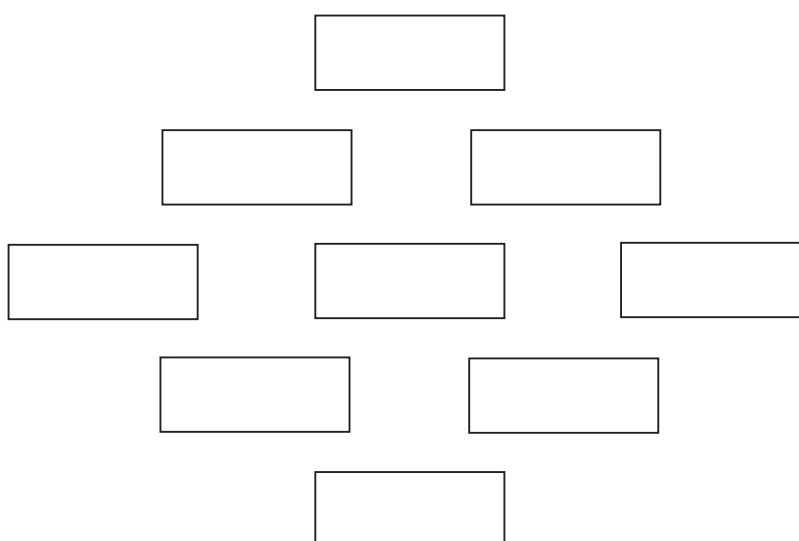
Ustalanie priorytetów

To odmiana metody „sortowanie”. Badani otrzymują karty z wypisanymi stwierdzeniami i mają nadać im kolejność – ustalić priorytety. Każdy ma prawo uzasadnić kolejność, jaką zaproponował, proces decyzyjny opiera się w znacznej mierze na dyskusji. Można układać zwykłą kolejność lub ranking trójkątny czy diamentowy. Układ kart wygląda wtedy następująco:

Ranking trójkątny



Ranking diamentowy



Informacja dla przyszła

Każdy uczeń otrzymuje kartkę lub kilka kartek. Zadanie dla uczniów brzmi: „Wyobraźcie sobie, że za chwilę do waszej klasy wejdzie nowy uczeń i siądzie z wami. Każdy z was ma możliwość przekazanie jednej lub kilku anonimowych informacji czy wskazówek, które są dokończeniem zdania: *U nas w klasie najważniejszą sprawą jest....* Następnie możliwe są dwa warianty:

Pierwszy – dzielimy klasę na grupy, każda grupa losowo otrzymuje część kartek i polecenie:

„Wejdźcie teraz w rolę nowego ucznia. Co byście pomyśleli o klasie po przeczytaniu tych karteczek? Zapiszcie swoją opinie na plakacie”. Każda grupa przedstawia swoje wrażenie, następnie dokonuje się oceny wyników: *W czym grupy są zgodne? Co by się stało, gdyby nowi uczniowie trzymali się tych wskazówek? Które z tych wskazówek nie są godne polecenia?*

Drugi – wszystkie kartki zostają umieszczone na tablicy. Uczniowie wspólnie porządkują je według zaprojektowanych kryteriów.

Wędrujący pamiętnik

Każdy uczeń (nauczyciel) otrzymuje kartkę z informacją: „Będziemy wspólnie pisać pamiętnik”. Co 10–15 min. przerwiemy lekcję (spotkanie rady pedagogicznej lub inne). Wtedy każdy odpowie na dwa pytania:

1. Co było dla mnie ważne w ciągu ostatnich 10–15 min.?
2. Co zrobisz w ciągu najbliższych 10–15 min.?

Po 10–15 minutach prowadzący przerywa spotkanie, uczestnicy zapisują odpowiedzi na kartce i przekazują ją sąsiadowi po prawej stronie. Po następnych 10–15 minutach odpowiedzi są zapisywane na kartkach od sąsiada i przekazywane dalej. Na zakończenie wszystkie kartki z pamiętnika są wieszane na tablicy. Wszyscy analizują zapisy i zastanawiają się nad wnioskami do dalszej pracy.

Ruchoma tarcza

Zadaniem uczniów jest przemieszczanie się po sali w zależności od ich stosunku do twierdzeń dotyczących programu lub zajęć, które są akurat ewaluowane. Na środku pomieszczenia umieszczamy przedmiot (np. krzesło, papier, roślinę w doniczce). Przedmiot ten reprezentuje środek tarczy. Prowadzący czyta na głos stwierdzenia na temat danych zajęć, a uczestnicy wybierają miejsce w pokoju w zależności od tego, jak bardzo się zgadzają z danym stwierdzeniem. Im bardziej uczestnik się zgadza, tym bliżej przysuwa się do przedmiotu na środku pokoju. Po zajęciu wszystkich miejsc, uczniowie powinni wyjaśnić, dlaczego akurat takie miejsca zajęli. Pod koniec ćwiczenia uczestnicy mogą zostać poproszeni o sformułowanie własnych twierdzeń na temat zajęć.

Metody wizualne

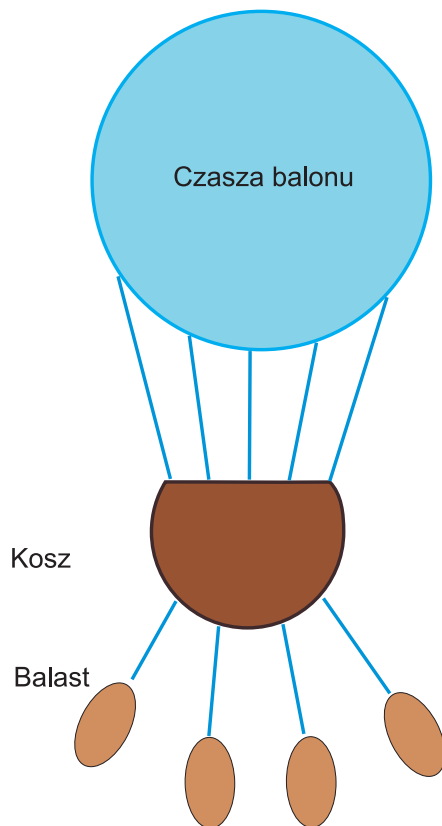
Wizualne metody ewaluacji dają jasny pogląd na to, jaką wartość inni uczestnicy przypisują konkretnej części zajęć lub jak postrzegają zachodzące procesy. Dzieje się tak przez wykorzystanie komunikacji niewerbalnej. Ośrodek graficznego obrazowania znajduje się w innej półkuli mózgu niż ośrodek mowy i włącza dodatkową zdolność komunikowania się. Wielu uczestników ewaluacji czuje się dużo pewniej, kiedy mogą wyrazić się bez użycia słów.

Istnieje wiele takich metod.

Balon

Balon jest szybką metodą jakościową, za pomocą której można zbierać dane wykorzystywane do badania. Samo badanie, które prowadzimy zajmuje kilka minut. Pozwala określić, np. na ile dane działanie, zadanie, sytuacja, czy proces, które poddajemy badaniu, było skuteczne, czy udało się osiągnąć zakładane cele, co i w jakim obszarze sprawiało trudność, co się

nie udało, a także jakie są mocne strony przedsięwzięcia, działania, procesu, co nam odpowiadało itd. Dane, które uzyskujemy z badania tą metodą zależą od tego, co poddajemy badaniu, kogo badamy i jakie chcemy uzyskać informacje. Balon daje nam duże możliwości badawcze, a pytania, które zadajemy osobom uczestniczącym w badaniu, są zależne od naszych potrzeb badawczych i możemy z dużą swobodą dostosowywać je do naszego celu badawczego.



Przebieg badania/zbierania danych:

Do przeprowadzenia badania potrzebny jest arkusz papieru (np. do flipcharta, szary arkusz), kolorowe mazaki i samoprzylepne kartki (post-ity) w trzech dowolnie wybranych kolorach.

Uczestnicy badania przyklepią kolorowe kartki na poziomie:

kosza i sznurków – tam umieszczamy informacje dotyczące celu danego działania, oczekiwanego rezultatu, efektów itd.;

czaszy balonu – kartki innego koloru i tam uczestnicy badania umieszczają informacje np. o tym co im pomogło w realizacji działania, jaki był/ jest ich potencjał, możliwości, mocne strony itd. – zależy od tego, co poddajemy badaniu;

balastu – używając kartek w kolejnym kolorze prosimy uczestników o to, by napisali, co im utrudniało realizację danego działania, procesu itd., co im nie odpowiada, co jest dla nich słabością czy też co im się nie udało.

Po skończonym badaniu układamy karteczki w kategorie, które możemy wyróżnić na podstawie zebranych danych, analizujemy wyniki i wyciągamy wnioski.

Przykład 1

Prowadzimy badanie dotyczące atrakcyjności zajęć prowadzonych przez nauczycieli. Badaniu poddajemy nauczycieli. Balon ma nam odpowiedzieć na pytanie, jak nauczyciele oceniają, które zajęcia prowadzone przez nich są atrakcyjne, co im pomaga w tym, aby zajęcia były atrakcyjne, a co im w tym przeszkadza.

Na poziomie czaszy balonu nauczyciele odpowiadają na karteczkach post-it na pytanie: Co jest mocną stroną prowadzonych przez siebie zajęć, co ci ułatwia prowadzenie zajęć, które byłyby atrakcyjne dla twoich uczniów?

Na poziomie kosza nauczyciele odpowiadają na karteczkach post-it na pytanie: Które z zajęć przez siebie prowadzonych, uważasz za atrakcyjne dla swoich uczniów?

Na poziomie balastu nauczyciele odpowiadają na post-itach na pytanie: Co ci przeszkadza, co utrudnia podejmowanie wysiłku, aby zajęcia prowadzone przez siebie były atrakcyjne dla twoich uczniów?

Przykład 2

Badanie dotyczy pracy zespołowej, współdziałania np. w danym zespole klasowym.

Prosimy uczniów o zapisanie odpowiedzi na pytania na karteczkach odpowiedniego koloru i przyklejenie na schemacie balonu:

- na poziomie czaszy – co sprawia, że chętnie pracujesz w jakimś zespole? Co ułatwia ci współpracę z innymi?
- na poziomie kosza – jakie cele chcesz osiągać dzięki pracy w zespole?
- na poziomie balastu – co utrudnia ci współpracę z innymi? Co przeszkadza ci w dobrej pracy zespołowej?

Fotoocena

Za pomocą aparatu fotograficznego lub wideokamery można utrwalić na potrzeby oceny rozmaite aspekty życia szkoły. Zdjęcia lub filmy stanowią podstawę dyskusji i konkretnych decyzji w sprawie rozwoju szkoły. Dzięki dostępności aparatów cyfrowych ten typ ewaluacji przynosi szybkie rezultaty.

Uczniom wręcza się aparaty fotograficzne lub wideokamery, przy użyciu których mają badać kulturę szkoły. Zdjęcia lub filmy niosą ze sobą inne znaczenia od tych, które dałoby się wyrazić słowami lub poprzez odpowiedzi na ankietę. Ponadto uczniowie muszą współpracować i uzgodnić, jakie wybrać obiekty do sfotografowania, tworzą więc małą społeczność badaczy przeszukujących szkołę i patrzących na nią z niepowседневnej perspektywy.

Oto kilka powodów, żeby posłużyć się kamerą w celu ewaluacji szkoły (np. jako środowiska społecznego):

- Uczniowie nie stają wobec gotowego schematycznego narzędzia, które przewiduje dwie kategorie odpowiedzi: zgadzam się i nie zgadzam się.

- Ograniczenia językowe nie mają znaczenia.
- Ocenianie sięga rozmaitych warstw rzeczywistości szkolnej, różnicując plany i wykorzystując różne techniki fotograficzne.
- Uwzględnia się emocjonalne potrzeby uczniów.
- Przedstawiając fotografie, uczniowie dostarczają „twardych” faktów na poparcie swoich opinii, którymi następnie muszą zająć się dorośli.

Ponieważ uczniowie muszą swobodnie kręcić się po szkole, dobrze jest ustalić zasady, np. :

1. Uczniowie sami dobierają się w cztero- lub pięcioosobowe zespoły.
2. Każdy zespół wybiera cztery miejsca w szkole, w których wszyscy członkowie zespołu czują się dobrze, i cztery, w których czują się najgorzej.
3. Zespoły ustalają, jak skomponować zdjęcie, aby najlepiej wyrażało ich opinie (np. czy sfotografować samo pomieszczenie, czy ludzi w nim).
4. Zespół robi zdjęcia, zgodnie z p. 3.
5. Po wywołaniu zdjęć każdy zespół opracowuje afisz: rozmieszcza fotografie, wypisuje komentarze, aby było jasne, co się podobało, co nie i dlaczego.
6. Zespoły prezentują afisze lub wideofilmy przed klasą jako podstawę do dyskusji i omówienia propozycji przyszłych działań.
7. Przygotowuje się prezentacje zdjęć i filmów przed szerszym audytorium, np. dla rodziców, nauczycieli albo jednych i drugich.

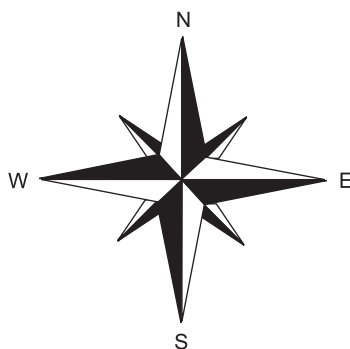
Jeśli istnieją ograniczenia w możliwości użycia sprzętu foto i wideo, można też posłużyć się rysunkami, które wykonują uczniowie.

Róża wiatrów

Cel: zebranie opinii ilościowych na temat wielu, różnych aspektów zajęć/lekcji.

Założenia metody:

Jest to metoda graficzna. Nawiązuje ona do róży kompasowej – okrągłej tarczy z zaznaczonymi kierunkami stron świata i podziałką stopniową. Była ona nanoszona na stare mapy morskie i stosowana przez żeglarzy przed wprowadzeniem kompasu magnetycznego. Służyła ona do oznaczania kierunków wiatru. Liczba ramion róży (kierunków) wahała się od 4 do 32.



Przebieg badania:

W przypadku ewaluacji zajęć, na osiach umieszczamy nazwę elementu podlegającego ocenie (atmosfera zajęć, przydatność materiałów). Liczba osi jest dowolna i może być rozbudowywana w zależności od potrzeb.

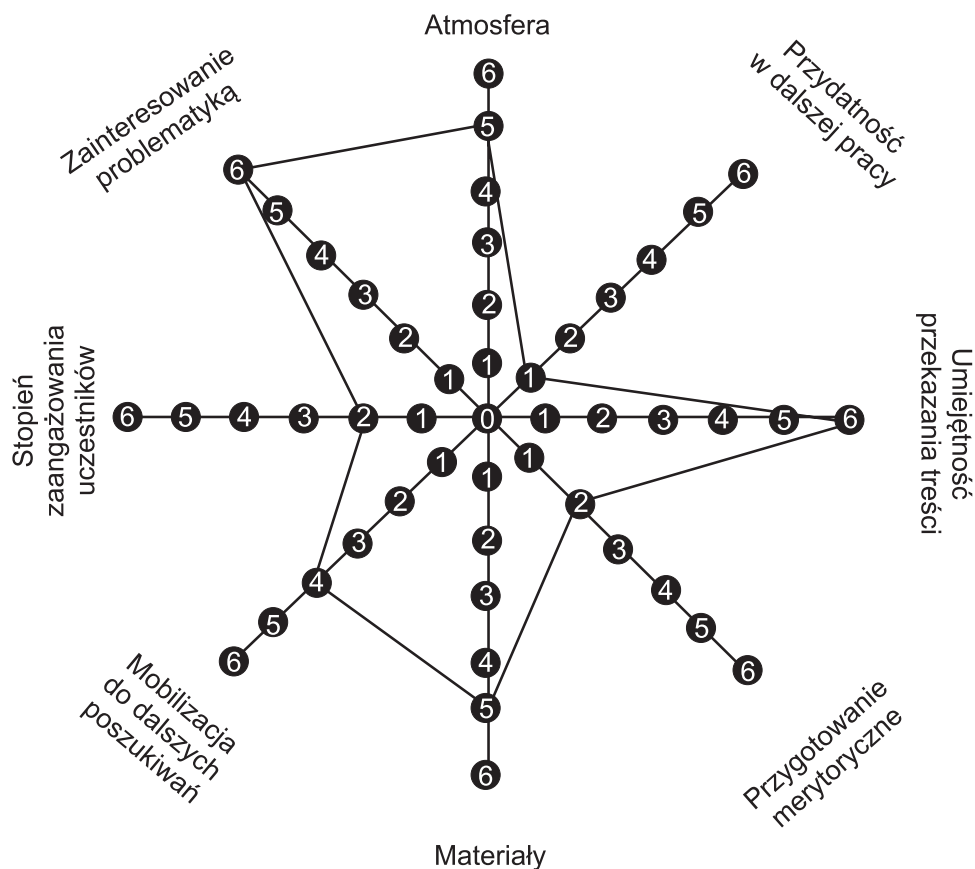
Linie osi dzielimy na odcinki i przypisujemy im odpowiednie wartości, np. od 1 do 5 lub od 1 do 10 (skala punktowa ocen – im wyższa wartość, tym wyższa ocena). Tak przygotowaną „różę” rozdajemy uczniom/uczennicom lub nauczycielom i prosimy o zaznaczenie na każdej osi wartości odpowiadającej ich ocenie danego obszaru.

Punkty na sąsiednich osiach łączymy i w ten sposób każda z osób oceniających tworzy swoją „różę”, którą możemy zebrać jako ocenę swojej lekcji.

Możemy z prac poszczególnych uczniów/uczennic zrobić galerię, a osoby oceniające mogą zobaczyć wykresy pozostałych osób.

Metodę tę można stosować z wykorzystaniem kalki technicznej lub folii (materiału przezroczystego) dzięki czemu można na siebie nałożyć różne „różę”, co pozwoli zobaczyć, w których obszarach jest największa, a w których najmniejsza, rozbieżność.

W niedużej grupie do oceny można wykorzystać jedną, dużą planszę, na której osoby oceniające będą zaznaczały swoje wartości różnymi kolorami flamastrów/długopisów. Powstanie wówczas na jednym rysunku wiele róż w różnych kolorach.



Czas zbierania danych:

Zaletą tej metody jest to, że nie jest ona czasochłonna i pozwala na szybkie zebranie informacji. Można ją stosować zarówno bezpośrednio po zajęciach, jak i jakiś czas po zakończeniu zajęć.

O czym należy pamiętać stosując tę metodę:

Jest to metoda ilościowa, tym samym zebrane dzięki niej dane dadzą nam rozkład opinii wyrażonych za pomocą wartości liczbowej, np. ile osób ocenia atmosferę na lekcji na 4.

Prędkościomierz

Co uczestnicy sądzą o tempie programu? Prędkościomierz pomaga wyrazić opinię na temat rytmu, tempa, dynamiki danych zajęć i może być wykorzystywany jako codzienna metoda ewaluacji.

Narysuj prędkościomierz na planszy, zaznacz skalę, wpisując oznaczenia prędkości i poproś każdego z uczestników o zaznaczenie swoich inicjałów zgodnie z tym, co sądzą na temat tempa zajęć.

Ćwiczenie to można rozszerzyć, prosząc uczestników o wyjaśnienie sobie nawzajem powodów zaznaczenia danego obszaru. Pamiętaj, żeby powiedzieć do czego później posłużą te informacje.

Walizka, kosz

Rysujemy walizkę. Obok niej piszemy: Co zabieram z sobą? Tutaj uczeń ma wpisać to, co wyniósł z zajęć, co do niego szczególnie przemówiło, co się spodobało lub co mu się przyda w przyszłości.

Poniżej rysujemy kosz i białą plamę. Obok kosza piszemy: Co mi się nie przyda? A obok białej plamy: Czego zabrakło?

Poniższe rysunki uczeń wypełnia krótkimi zdaniami, równoważnikami zdań lub kluczowymi słowami. Jest to także okazja do analizy przebiegu zajęć i szybkiej powtórki.

„Gadająca ściana”

Dla kogo: ta metoda może być stosowana zarówno w pracy z nauczycielami i nauczycielkami, rodzicami, jak i z młodzieżą. Oczywiście w zależności od tego, co chcemy zbadać, będziemy pytać o co innego.

Opis: to forma ewaluacji o charakterze opiniotwórczym. Ze względu na otwartość wypowiedzi – nie ograniczamy uwag respondentów pytaniami, nie ukierunkowujemy na konkretne zagadnienia – może stanowić to dla nas nie lada niespodziankę. Np. przed rozpoczęciem zebrania z rodzicami przyklejamy do ściany (ważne, by rodzice mieli do niej wygodny dostęp) arkusz szarego papieru z umieszczonym na górze napisem: „Gadająca ściana”. 5–7 minut przed końcem zebrania prosimy rodziców, by na arkuszu szarego papieru wyrazili swoje opinie na temat zebrania. Możemy rozdać kartki samoprzylepne i prosić o zapisanie na nich swoich opinii, a następnie o przyklejenie ich do plakatu.



Przykłady: ta forma ewaluacji może mieć charakter *hyde parku*, tak jak powyżej, bo pytamy o odczucia/opinie, i celowo, by nie narzucać odpowiedzi, nie precyzujemy pytania. Można także pytać o coś bardziej ukierunkowanego, na przykład rodziców podczas zebrania – jakie formy komunikowania się ze szkołą sprawdzają im się najlepiej. Warto się zastanowić nad zapytaniem o to, szczególnie w sytuacji, gdy mamy poczucie, na przykład jakowychowawca/wychowawczynie klasy, że odzew ze strony rodziców jest niewystarczający i oczekujemy od nich większego zaangażowania. Taka forma ewaluacji będzie także miała wartość dodaną – niektórzy rodzice w ogóle zobaczą, jakie są nasze kanały informacyjne. Uczniów i uczennice możemy z kolei poprosić, by na „gadającej ścianie” napisali/ły, jakie metody aktywne są dla nich najbardziej efektywne lub, co można zrobić, by atmosfera na lekcji bardziej im pomagała w uczeniu się – tu warto poprosić, by najpierw skierowali pytanie do siebie – co JA mogę zrobić, by atmosfera sprzyjała uczeniu się na lekcji.

Metoda jest niekłopotliwa, można ją zastosować na koniec lekcji, zebrania bądź spotkania. Będziemy mieli wiele odpowiedzi, które później należy z grupą omówić. Istotne jest to, żeby nasi respondenci nie pozostali w przekonaniu, że narobili się udzielając odpowiedzi ale nic więcej się nie wydarzyło. Dobrze byłoby w ramach omówienia wyników, wspólnie poszukać wzmocnienia czy to sposobów komunikacji (przykład z rodzicami), czy to powzięcia decyzji, jak razem poprawiać atmosferę w klasie, by nauka była bardziej efektywna.

Anonimowość tej metody także jest jej atutem. Ważną jej cechą jest także aspekt wizualny – ściana, do której wszyscy przyklejamy kolorowe karteczki może zostać dłużej w pamięci, niż wypełnianie ankiet. Mamy wpływ na wygląd tej ściany, co przenosi się na przekonanie, że w naszym zasięgu jest także zmiana (czy to sposobów komunikacji, czy to polepszenie jakości pracy w klasie). „Gadającą ścianę” warto także sfotografować nie tylko w celach dokumentacyjnych dla ewaluacji zewnętrznej, ale także dla przypomnienia naszym respondentom, jak wyglądało badanie i jakie były jego wyniki.

Termometr

Dla kogo: ta metoda może być stosowana zarówno w pracy z nauczycielami i nauczycielkami, rodzicami, jak i z młodzieżą. Jednak najlepiej ta metoda będzie się sprawdzać w pracy z uczniami i uczennicami.

Opis: prostą metodą na „zmierzenie temperatury” w grupie jest „Termometr”. Można narysować go na planszy i poprosić każdego uczestnika o zaznaczenie swoich inicjałów na skali tak, by najlepiej ilustrowały jego/jej odczucia dotyczące określonej części programu lub całej grupy. Można też przeprowadzić to badanie całkowicie anonimowo.

Przykłady:

Propozycje skali:

- Ciepła
- Przyjazna
- Oficjalna
- Chłodna
- Nieprzyjazna

W powyższym przykładzie pokazano ewaluację atmosfery w grupie. Za pomocą termometru można też badać inne aspekty, np. spotkania nieformalne czy życie w grupie. Można również poprosić uczestników, by podzielili się swoją ewaluacją i porozmawiali, jakich ulepszeń należałoby dokonać. Plansza z termometrem może zostać zachowana i wykorzystana w późniejszym okresie.

Można także zrezygnować z inicjałów na rzecz „cenek” – takich jak w sklepach, najlepiej, by były kolorowe. Pytając o atmosferę w klasie możemy zatem poprosić, by młodzież przykleiła cenki tam, gdzie najlepiej mieszczą się ich emocje. Wtedy będziemy mieć dane ilościowe, które zbierzemy szybko, wystarczy, że na koniec zajęć umieścimy termometr przy drzwiach i dzieci wychodząc będą przyklejać swoje cenki. Dla dzieci w przedszkolu możemy skalę przedstawić w postaci rysunków.

Z tej metody możemy korzystać, gdy szybko chcemy mieć opinię wszystkich osób, w wersji z cenkami będzie ona anonimowa. Może być dołączona do którejś z metod jakościowych. Warto dokumentować progres lub regres, by móc na bieżąco dokonywać ewaluacji. Na przykład: stan początkowy – atmosfera związana z nowym materiałem prezentowanym podczas zajęć była nieprzyjazna. Wspólnie w uczniami i uczennicami wymyśliśmy, jak to zmienić. Stosujemy zmiany i dokumentujemy poprawę (bądź pogorszenie) termometrem. Jeśli jest postęp – widzimy, że wspólnie stworzony plan naprawczy działa, jeśli go nie ma – szukamy przyczyn i tworzymy nowy plan.

Tarcza strzelnicza

Dla kogo: ta metoda może być stosowana zarówno w pracy z nauczycielami i nauczycielkami, rodzicami, jak i z młodzieżą.

Opis: celem tej metody jest bardzo szybkie uzyskanie informacji zwrotnej. Potrzebny będzie materiał, szary lub biały papier z wyrysowanymi kołami, jak tarcza na strzelnicy. Umiesz-

czamy go w widocznym miejscu, na drzwiach lub na ścianie sali, gdzie odbywały się zajęcia. Każde dziecko, zaznacza swoje „strzały”. Mogą one być zaznaczane markerem lub cenkami. Warto także dokumentować, jaki był obraz tarczy, oczywiście koniecznie z pytaniem, które zadajemy.

Przykłady: możemy zatem zapytać (tu metoda będzie bardzo podobna do termometru) – na ile udało Ci się zaangażować w pracę podczas zajęć. Im bliżej „dziesiątki” – tym większe zaangażowanie.

Pracując z dorosłymi lub starszymi uczniami, koło można podzielić na części, w których można oceniać różne aspekty pracy, np. przydatność, atrakcyjność, stopień trudności itp. Wtedy będziemy mieć kilka tarcz. Można umówić się w gronie nauczycielskim, że po przeprowadzeniu danego tematu (czy to na zwykłych przedmiotach, czy na godzinie wychowawczej) w klasach na jednym poziomie sprawdzimy na tarczy zainteresowanie dzieci lub przydatność tematu. Pomysłów na użycie tarczy może być wiele. Poza ekonomią metody jej zaletą będzie także anonimowość i wizualne ujęcie, które zostaje w pamięci. Możemy po pewnych partiach materiału skorzystać z tarczy i zapytać, w jakim stopniu został on przyswojony. Możemy też zapytać o skuteczne uczenie się podczas zajęć, np. po każdym zajęciu mam notatkę; przygotowując się do zajęć, korzystam z notatek; jeśli czegoś nie wiem, mogę zawsze zapytać nauczyciela lub nauczycielki.



Linia czasu

Linia czasu jest wizualną metodą przedstawienia oceny natężenia zachowań, reakcji, zaangażowania się w dany proces, która w wymiarze linearnym pokazuje następstwa czasowe. Polega ona na zaznaczeniu wydarzeń, zachowań w ujęciu chronologicznym na „osi czasu” z jednoczesną oceną ich natężenia.

Metoda może być wykorzystana do zbierania danych ilościowych w określonych jednostkach czasowych, odpowiadających potrzebom badania. Przykładem jest zebranie danych dotyczących oceny zaangażowania uczniów w różnorodne działania przewidziane na lekcji. Przygotowując narzędzie, potrzebujemy arkusza papieru, względnie tablicy, na której rysujemy oś X. Na osi X zaznaczamy i nazywamy te momenty lekcji, w których chcemy ocenić zaangażowanie – do badania potrzebujemy cenek/pisaków. Prowadząc zajęcia lekcyjne, w momencie kiedy zrealizujemy zaznaczony etap lekcji, prosimy uczniów o ocenę swojego zaangażowania w uczenie: „ocień swoje zaangażowanie: im wyżej ponad osią X, tym większe; im niżej osi X, tym mniejsze”. Powyższą czynność powtarzamy tyle razy, ile wydzieliśmy obszarów, dzięki temu możemy zobaczyć zaangażowanie uczniów w proces uczenia w różnych momentach lekcji. Owa metoda jest ciekawa dla uczniów, pozwala szybko zebrać dane oraz wyciągnąć wnioski. Dodatkową wartością jest to, że uczy samooceny, a także respektu dla odmiennych punktów widzenia.



W tej metodzie warto pamiętać:

- aby precyzyjnie określić/nazwać poszczególne momenty zbierania danych;
- aby precyzyjnie podać instrukcję, gdyż uczniowie często mają problem z rozróżnieniem pojęcia czasu;
- aby zastanowić się w jaki sposób zbierać dane na każdym etapie, tak aby nie zaburzać procesu np. na lekcji można poprosić, aby każdy uczeń zaznaczał na osi narysowanej w zeszytcie, następnie na końcu lekcji nanoszą na wspólną oś;
- metoda może być anonimowa, także można zaznaczać na osi swoją ocenę, podając inicjały;
- za pomocą tej metody możemy badać także inne aspekty np. ocenianie, atrakcyjność, integrację itp.;
- można dorysować oś Y, na której możemy zaznaczyć konkretne wartości np. powyżej osi X dodatnie, poniżej ujemne;
- jest to metoda ilościowa, nie zawsze mamy wiemy dlaczego jest określony wynik, dlatego warto obok niej zastosować metodę jakościową.

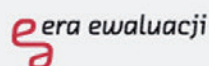
Przedział czasowy.

Metoda może być stosowana w różnych przedziałach czasowych, całe badanie może być wykonane w trakcie jednej lekcji, także może trwać kilka tygodni, zależy to od obszarów, które badamy, w jakim przedziale czasowym się mieszczą np. na jednej lekcji mogą zbadać, jak uczniowie angażują się w różnorodne aktywności, także mogą zbadać, jakie jest ich zaangażowanie w uczeniu, biorąc po uwagę poszczególne działy z biologii w trakcie całego semestru.



PROGRAM WZMOCNIENIA EFEKTYWNOŚCI SYSTEMU NADZORU PEDAGOGICZNEGO I OCENY JAKOŚCI PRACY SZKOŁY ETAP III

Projekt realizowany przez Ośrodek Rozwoju Edukacji w partnerstwie z Uniwersytetem Jagiellońskim i Erą Ewaluacji Sp. z o.o. w ramach III Priorytetu Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Działanie 3.1 współfinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego