

Nadzór pedagogiczny
System Ewaluacji Oświaty



RAPORT Z EWALUACJI CAŁOŚCIOWEJ

Ośrodek Doskazywania i Doskonalenia Zawodowego
Krotoszyn

Wielkopolski Kurator Oświaty
Kuratorium Oświaty w Poznaniu

Przebieg ewaluacji:

Prezentowany raport jest rezultatem ewaluacji zewnętrznej przeprowadzonej w szkole (lub placówce) przez wizytatorów do spraw ewaluacji.

Ewaluacja polega na zbieraniu i analizowaniu informacji:

- o efektach działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej oraz innej działalności statutowej szkoły lub placówki (na podstawie danych informujących o wynikach pracy szkoły (lub placówki) odzwierciedlonych w umiejętnościach, zachowaniach, postawach, działaniach uczniów i w osiągniętych przez nich rezultatach na różnego rodzaju testach, egzaminach),
- o procesach zachodzących w szkole lub placówce (na podstawie danych, które informują o procesach i działaniach zachodzących i podejmowanych w szkole (lub placówce), a decydujących o sposobie funkcjonowania, charakterze szkoły (lub placówki) i przede wszystkim prowadzących do pożądaných efektów),
- o funkcjonowaniu szkoły lub placówki w środowisku lokalnym, w szczególności w zakresie współpracy z rodzicami uczniów (na podstawie danych informujących o sposobie współpracy ze środowiskiem i funkcjonowaniu w środowisku oraz wykorzystaniu tych zasobów w procesie nauczania i uczenia się),
- o zarządzaniu szkołą lub placówką (na podstawie danych informujących o sposobach zarządzania decydujących o jakości działań podejmowanych w szkole lub placówce).

Ewaluacja ma na celu zebranie informacji i ustalenie poziomu spełniania przez szkołę lub placówkę wymagań zawartych w załączniku do Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 października 2009 r. w sprawie nadzoru pedagogicznego.

Szkoła lub placówka może spełniać te wymagania na pięciu poziomach:

- Poziom E - oznaczający niski stopień wypełniania wymagania przez szkołę lub placówkę.
- Poziom D - oznaczający podstawowy stopień wypełniania wymagania przez szkołę lub placówkę.
- Poziom C - oznaczający średni stopień wypełniania wymagania przez szkołę lub placówkę.
- Poziom B - oznaczający wysoki stopień wypełniania wymagania przez szkołę lub placówkę.
- Poziom A - oznaczający bardzo wysoki stopień wypełniania wymagania przez szkołę lub placówkę.

Opis metodologii:

Badanie zostało zrealizowane w dniach 26-05-2013 - 31-07-2013 przez zespół wizytatorów ds. ewaluacji, w skład którego weszli Dariusz Dębicki, Ewa Kargol-Stybaniewicz.

W trakcie ewaluacji w placówce zbierano informacje pochodzące z wielu źródeł - dyrektora placówki, pracujących i współpracujących konsultantów, nauczycieli i doradców metodycznych, osób uczestniczących w szkoleniach, partnerów ośrodka i przedstawicieli samorządu lokalnego. Do gromadzenia danych wykorzystano metody ilościowe (ankiety w wersji elektronicznej i papierowej), jakościowe (wywiady indywidualne, grupowe, obserwację i analizę źródeł zastanych). Zestawienie metod, technik doboru próby i liczby osób, które wzięły udział w badaniach znajduje się w tabeli poniżej.

Wywiady grupowe zostały przeprowadzone po realizacji i analizie ankiet, pełniąc wobec nich funkcję wyjaśniającą.

Kategoria badanych/źródła danych	Metoda/technika	Sposób doboru próby	Wielkość próby/liczba obserwowanych jednostek
Dyrektor ośrodka	Indywidualny wywiad pogłębiony	nd	nd
	Ankieta elektroniczna (CAWI)	nd	nd
Konsultanci, nauczyciele, doradcy metodyczni	Ankieta elektroniczna (CAWI)	Badanie na próbie pełnej	7
	Wywiad grupowy zogniskowany (FGI)	Wszyscy pracownicy pedagogiczni, w przypadku zbyt dużej grupy – zróżnicowani pod względem stażu	5
Uczestnicy szkoleń	Ankieta elektroniczna (CAWI)	Badanie na próbie pełnej osób biorących tego dnia udział w szkoleniach	26
Partnerzy ośrodka, przedstawiciele samorządu lokalnego	Wywiad grupowy zogniskowany (FGI)	Przedstawiciele samorządu lokalnego i instytucji wskazanych przez dyrektora jako partnerzy	10
Obserwacja zajęć			3
Obserwacja ośrodka			nd
Analiza danych zastanych			

Informacja o placówce

Nazwa placówki	Ośrodek Doksztalcania i Doskonalenia Zawodowego
Patron	
Typ placówki	Ośrodek doksztalcania i doskonalenia zawodowego
Miejscowość	Krotoszyn
Ulica	Floriańska
Numer	8
Kod pocztowy	63-700
Urząd pocztowy	Krotoszyn
Telefon	627252594
Fax	
Www	www.cech-krotoszyn.pl
Regon	00075691000026
Publiczność	publiczna
Kategoria uczniów	Bez kategorii
Uczniowie, wychow., słuchacze	0
Oddziały	0
Nauczyciele pełnozatrudnieni	0
Nauczyciele niepełnozatr. (stos.pracy)	4
Nauczyciele niepełnozatr. (w etatach)	0
Średnia liczba uczących się w oddziale	
Liczba uczniów przypadających na jednego pełnozatrudnionego nauczyciela	
Województwo	WIELKOPOLSKIE
Powiat	krotoszyński
Gmina	Krotoszyn
Typ gminy	gmina miejsko-wiejska
Liczba mieszkańców	
Wysokość wydatków na oświatę	
Stopa bezrobocia	

Wprowadzenie: obraz placówki

Raport, do którego lektury Państwa zapraszamy, dotyczy całościowej ewaluacji zewnętrznej przeprowadzonej w Ośrodku Doksztalcania i Doskonalenia Zawodowego w Krotoszynie realizowanej w obszarach: efekty działalności dydaktycznej, wychowawczej i opiekuńczej oraz innej działalności statutowej; procesy zachodzące w szkole; funkcjonowanie szkoły w środowisku lokalnym oraz zarządzanie szkołą. W prezentowanym materiale znajdują Państwo najważniejsze informacje o placówce i jej pracy, które mogą być przydatne dla dalszego rozwoju ośrodka. Wszystkie zawarte w niniejszym tekście tezy i dane znajdują potwierdzenie w wynikach przeprowadzonych badań.

Ośrodek Doksztalcania i Doskonalenia Zawodowego w Krotoszynie został powołany 1 lutego 2009 roku, a organem założycielskim i prowadzącym jest Cech Rzemiosł Różnych w Krotoszynie. Ośrodek organizuje i prowadzi doksztalcanie i doskonalenie zawodowe dla uczniów, pracowników młodocianych oraz inne formy kursowe osób dorosłych w zależności od zapotrzebowania środowiska. Organizacja zajęć dydaktycznych jest zgodna z podstawą programową kształcenia w zawodach. Merytorycznym wsparciem służy placówce Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej. Doksztalcanie uczniów organizowane w ośrodku odbywa się w formie turnusów, lecz w szczególnych przypadkach dyrektor w porozumieniu z organem prowadzącym może zorganizować doksztalcanie młodocianych w formie konsultacji indywidualnych. Ośrodek Doksztalcania i Doskonalenia Zawodowego funkcjonuje w budynku Cechu Rzemiosł Różnych w Krotoszynie, ma do swojej dyspozycji cztery sale wykładowe wyposażone w tablice, rzutniki, ekrany automatyczne. W bieżącym roku zakupiono dziesięć zestawów komputerowych i utworzono pracownię komputerową, a zainstalowane programy pozwalają na naukę obsługi specjalistycznych obrabiarek CNC. Ośrodek Doksztalcania i Doskonalenia Zawodowego systematycznie współpracuje z wieloma szkołami ponadgimnazjalnymi z Krotoszyna, Kobyłina, Koźmina, Zdun, Odolanowa, Ostrzeszowa oraz Sycowa i Milicza. Oferta edukacyjna w zakresie teoretycznej nauki zawodu w celach przygotowania do egzaminu zawodowego lub czeladnika obejmuje ponad 20 zawodów z branży spożywczej, elektrycznej, mechanicznej, budowlanej oraz usługowej. Ośrodek organizuje także kurs pedagogiczny dla instruktorów praktycznej nauki zawodu. Ostatnio nawiązano współpracę z Zespołem Szkół Specjalnych im. Marii Grzegorzewskiej w Krotoszynie oraz Ośrodkiem Szkolno-Wychowawczym w Miliczu, których podopieczni również odbywają szkolenie zawodowe w ośrodku zyskując wiedzę, możliwość zaistnienia na rynku pracy oraz integracji z rówieśnikami.

Zdaniem uczestników badania ewaluacyjnego placówka jest dobrze postrzegana w lokalnym środowisku, wśród rzemiosła, jak i władz samorządowych, oświatowych.

Więcej informacji na temat pracy placówki znajdują Państwo w tekście raportu, do którego lektury zapraszamy.

Wyniki ewaluacji:

Obszar: Efekty

Wymaganie: *Potrzeby osób korzystających z oferty placówki są realizowane*

Komentarz:

Ośrodek Doksztalania i Doskonalenia Zawodowego w Krotoszynie prowadzi działalność, która jest adekwatna do potrzeb klientów i je w pełni zaspakaja. Klienci uzyskują wsparcie ze strony placówki poprzez uzyskanie wiedzy przydatnej zawodowo. Ośrodek prowadzi analizę potrzeb edukacyjnych klientów, formułuje wnioski, które są podstawą do zmian organizacyjnych i merytorycznych. Wdrażanie wniosków powoduje stałe poszerzanie oferty kursów.

Działalność placówki zaspokaja potrzeby klientów.

W ocenie dyrektora, wszystkich ankietowanych konsultantów-nauczycieli oraz partnerów placówki i przedstawiciela organu prowadzącego działalność Ośrodka Doksztalania i Doskonalenia Zawodowego w Krotoszynie zaspakaja potrzeby klientów. Opinię tę podziela większość ankietowanych klientów (25/26), którzy dodali, że mają stworzone dobre warunki do nauki, jest ciekawy system nauczania, prowadzone w ośrodku szkolenia są interesujące, można się na nich dużo nauczyć, „a co bardzo ważne: wszystkich traktuje się równo”. Dyrektor przedstawił działania ośrodka zaspokajające potrzeby klientów: kursy dokształcające prawie we wszystkich zawodach, przygotowanie uczniów do egzaminów zawodowych, zapewnianie dogodnych terminów i godzin zajęć, a także możliwość zorganizowania noclegu i wyżywienia dla uczestników kursów. Ponadto dyrektor wskazał na organizację kursu pedagogicznego dla instruktorów praktycznej nauki zawodu w każdym czasie, gdy zbierze się wymagana minimalna liczba chętnych oraz organizację kursu w miejscu zamieszkania uczestników, czego przykładem jest kurs dla rolników, jaki miał miejsce w Kobylinie. Zdaniem partnerów placówki i przedstawiciela organu prowadzącego uczestniczących w wywiadzie grupowym o zaspakajaniu potrzeb klientów ośrodka świadczy duża zdawalność na egzaminach zawodowych, dostosowanie terminów i tematyki do potrzeb poszczególnych szkół, a także współpraca z Zespołem Szkół Specjalnych im. Marii Grzegorzewskiej w Krotoszynie, której uczniowie są uczestnikami kursów.

Wsparcie metodyczne i merytoryczne.

Wszyscy ankietowani klienci i konsultanci- nauczyciele, jak również partnerzy uczestniczący w wywiadzie, stwierdzają, że korzystanie z oferty ośrodka dostarcza jego uczestnikom przydatnej zawodowo wiedzy i praktycznych umiejętności. W opinii partnerów osoby korzystające z oferty placówki uzyskują przede wszystkim wsparcie w zakresie teoretycznej wiedzy zawodowej przekazywanej przez specjalistów wysokiej klasy, wykorzystanie nowoczesnego i adekwatnego do prowadzonych zajęć wyposażenia, co przekłada się na dobre wyniki egzaminów zewnętrznych organizowanych przez Okręgową Komisję Egzaminacyjną i Izbę Rzemieślniczą w Kaliszu. Uczestnicy kursów korzystają również z przykładów dobrych praktyk: w ramach wycieczek do zakładów pracy, rozmów z mistrzami w zawodzie. Ponadto partnerzy stwierdzili, że uczniowie są przygotowani do funkcjonowania na rynku pracy, a zdobytą wiedzę potrafią wykorzystać w czasie praktycznej nauki zawodu.

Analiza potrzeb edukacyjnych klientów i działań placówki.

Zdaniem dyrektora i konsultantów-nauczycieli w placówce jest prowadzona analiza potrzeb edukacyjnych osób korzystających z jej oferty. Najważniejszymi wnioskami z przeprowadzonych analiz było rozszerzenie oferty szkoleniowej na kolejne placówki oświatowe, pozyskanie na kursy uczniów z pełnego rocznika Zasadniczej Szkoły Zawodowej w Miliczu i Pogorzeli. Ankietowani konsultanci-nauczyciele wskazali ponadto dostosowanie planów nauczania, terminów i godzin zajęć jako wynik analiz potrzeb edukacyjnych klientów. Z obserwacji zajęć wynika, że organizacja procesów edukacyjnych sprzyja uczeniu się. W ocenie dyrektora i konsultantów-nauczycieli systematyczna procedura zbierania informacji zwrotnej od uczestników szkoleń/konsultacji w ośrodku i w miejscach ich zatrudnienia dostarcza informacji o korzyściach nabywania przez uczestników kursów kompetencji adekwatnych do ich potrzeb i wpływu działań placówki na zaspokojenie tych potrzeb.

Propozycje wzbogacania oferty placówki.

Zdaniem dyrektora i konsultantów-nauczycieli wnioski z analizy wyników badań potrzeb edukacyjnych klientów są

wykorzystywane do doskonalenia oferty placówki. W ostatnim roku poszerzono listę kursów w zawodach: rolnik, wędliniarz, mechanik, operator maszyn rolniczych. Utworzono pracownię komputerową do nauczania obsługi obrabiarek CNC (sterowanych numerycznie), wprowadzono do oferty kursy pedagogiczne dla instruktorów praktycznej nauki zawodu, a także dostosowuje się terminy i godziny zajęć do potrzeb uczestników kursów.

Powyższe argumenty wskazują na wysoki poziom spełniania wymagania przez placówkę.

Poziom spełniania wymagania: B

Wymaganie: *Osoby korzystające z oferty placówki są aktywne*

Komentarz:

Klienci mają pozytywny stosunek do oferty placówki; uważają, że jest ona przydatna zawodowo, ośrodek ma dobre warunki lokalowe, jest dogodnie zlokalizowany, a wykładowcy prezentują wysoki merytoryczny poziom prowadzonych zajęć. Klienci są zaangażowani w zajęcia, w których uczestniczą. Placówka prowadzi analizę atrakcyjności swojej oferty, a następnie sformułowane wnioski wdraża do realizacji, przez co podnosi jakość swojej oferty na rynku szkoleniowym.

Stosunek klientów do placówki oraz powody korzystania z jej oferty.

Ankietowani klienci oraz konsultanci-nauczyciele pracujący w Ośrodku Doksztalcania i Doskonalenia Zawodowego w Krotoszynie mają pozytywny stosunek do oferty placówki i wskazali powody korzystania z jego oferty:

- przydatność zawodowa uczonych umiejętności – 19 klientów i 6 konsultantów;
- dobre warunki lokalowe – 19 klientów i 6 konsultantów;
- łatwy dojazd – 16 klientów i 7 konsultantów;
- dobrze przygotowana kadra – 15 klientów i 6 konsultantów;
- odpowiednie terminy (dni i godziny) zajęć – 13 klientów i 7 konsultantów;
- wysoki merytoryczny poziom prowadzonych zajęć – 11 klientów i 6 konsultantów;
- oferta szkoleniowa – 9 klientów i 7 konsultantów;
- wyposażenie dydaktyczne – 9 klientów i 6 konsultantów;
- rejon, w którym ośrodek się znajduje – 7 klientów i 2 konsultantów.

Analiza atrakcyjności zajęć i zaangażowanie uczestników kursów.

Wszyscy ankietowani konsultanci-nauczyciele i większość ankietowanych klientów (24/26) uważa, że uczestnicy korzystający z oferty są zaangażowani w formy doskonalenia, w których uczestniczą, a zajęcia są wciągające. Wszyscy ankietowani konsultanci-nauczyciele, dyrektor, oraz większość klientów (20/26) stwierdzili, że w ośrodku analizowana jest atrakcyjność oferty placówki. Z obserwacji zajęć wynika, że osoba prowadząca zajęcia zbiera informację zwrotną na temat atrakcyjności tej formy pracy dla uczestników.

Wdrażane wnioski podnoszą atrakcyjność zajęć.

Dyrektor i konsultanci-nauczyciele uczestniczący w wywiadzie grupowym jako przykłady działań podnoszących atrakcyjność zajęć dla klientów podali:

- uruchomienie pracowni komputerowej z 10 stanowiskami;
- podniesienie poziomu wyposażenia (wykorzystywanie 2 mobilnych wizualizatorów, zainstalowanie 3 rzutników multimedialnych, sieci wi-fi w całym budynku ośrodka, a także automatu z napojami i słodyczkami);
- pozyskiwanie kadry pedagogicznej z pełnymi kwalifikacjami (większość nauczyciele dyplomowani, mistrzowie w zawodzie)
- stworzenie części rekreacyjnej dla uczestników kursu (ławeczki, zieleń na zewnątrz budynku) i parkingu.

Dyrektor uzupełnił, że dla realizacji organizowanych kursów nawiązano współpracę z nowymi partnerami zewnętrznymi, a ponadto konsultanci-nauczyciele wprowadzili indywidualne konsultacje podnoszące atrakcyjność placówki i zacieśniają ich współpracę z klientami.

Powyższe argumenty wskazują na wysoki poziom spełniania wymagania przez placówkę.

Wymaganie: *Osoby korzystające z oferty placówki są zadowolone z działalności*

Komentarz:

Klienci znają i akceptują zasady korzystania z oferty placówki. Współpraca ośrodka z klientami na charakter regularny, ponieważ głównym celem powstania placówki było zapewnienie uczniom szkół zawodowych doksztalania w trybie kursowym. Z oferty placówki mogą również korzystać osoby zainteresowane udziałem w oferowanym szkoleniu (aktualnie: kurs pedagogiczny dla instruktorów praktycznej nauki zawodu). W każdym przypadku zasady korzystania z oferty placówki zawarte są w czytelnych procedurach.

Zasady korzystania z oferty.

W opinii wszystkich ankietowanych klientów, zasady korzystania z oferty placówki są znane i przez nich akceptowane. Z badania dokumentów wynika, że zasady te zapisane są w statucie placówki oraz „Koncepcji funkcjonowania i rozwoju Ośrodka Doksztalania i Doskonalenia Zawodowego w Krotoszynie”, a informują między innymi o tym: do kogo kierowana jest oferta szkoleniowa, jakie zasady organizacyjne są wypracowane i przestrzegane, na czym polega motywowanie uczestników kursów oraz, w jaki sposób prowadzona jest współpraca ośrodka z partnerami. Z analizy dokumentów wynika, że korzystanie z oferty edukacyjnej placówki ma charakter powszechny i otwarty. Zainteresowane osoby mają możliwość znalezienia informacji związanej z naborem na szkolenia (aktualnie: kurs pedagogiczny dla instruktorów praktycznej nauki zawodu) na stronie internetowej i w biurze Cechu Rzemiosł Różnych, który jest organem założycielskim i prowadzącym ośrodka. Jednak głównym celem powstania placówki było zapewnienie uczniom szkół zawodowych doksztalania w trybie kursowym bez konieczności wyjeżdżania do często daleko położonych miejscowości, a zatem działanie Ośrodka Doksztalania i Doskonalenia Zawodowego wynika z umów spisanych przez placówkę ze szkołami ponadgimnazjalnymi.

Współpraca w klientami.

Dyrektor i konsultanci-nauczyciele biorący udział w wywiadzie grupowym stwierdzili, że ich placówka systematycznie współpracuje z klientami, którzy korzystali lub korzystają z ich oferty. Współpraca polega na: przygotowaniu aktualnej oferty kursowej, organizacji szkolenia bhp i pierwszej pomocy przedmedycznej oraz spotkaniach z dyrektorami, pracodawcami uczniów-pracowników młodocianych, a także regularnym kontakcie z kierownikami szkolenia praktycznego współpracujących szkół.

Powyższe argumenty wskazują na wysoki poziom spełniania przez placówkę wymagania.

Poziom spełniania wymagania: B

Wymaganie: *Placówka ma koncepcję pracy*

Komentarz:

Ośrodek Doksztalania i Doskonalenia Zawodowego posiada koncepcję pracy. Jest ona znana pracownikom ośrodka, którzy pracują według jej głównych celów i założeń. Działania te mają charakter systematyczny, dokonywane są również modyfikacje i wprowadzane nowe zadania, które włącza się do harmonogramu stałej oferty. W wyniku stałych analiz koncepcji pracy, placówka dokonuje modyfikacji i wprowadza nowe działania pro-jakościowe.

Znajomość przez pracowników placówki koncepcji pracy.

Dyrektor i konsultanci-nauczyciele w przeprowadzanych wywiadach stwierdzili, że koncepcja pracy ich placówki jest im znana i zapisana w postaci dokumentu o takim tytule. Badanie dokumentów wykazało, że jest to najważniejszy, poza statutem, dokument funkcjonujący w ośrodku. Respondenci podali główne cele koncepcji pracy ośrodka, którymi są:

- stałe poszerzanie oferty kursów zgodnych z aktualnymi wymaganiami prawnymi i merytorycznymi;
- systematyczne wzbogacanie bazy dydaktycznej;
- uatrakcyjnianie zajęć poprzez wykorzystywanie nowoczesnych środków dydaktycznych;
- dopasowywanie terminów i godzin zajęć do potrzeb klientów.
- organizowanie kursów dla instruktorów praktycznej nauki zawodu;
- motywowanie pracowników ośrodka do stałego podnoszenia jakości wykonywanej pracy.

Z analizy dokumentów wynika, że najważniejsze elementy koncepcji pracy ośrodka to: kształcenie teoretycznych przedmiotów zawodowych, pozyskiwanie uczniów ze szkół (oferty i umowy) i przygotowanie do egzaminów organizowanych przez Okręgową Komisję Egzaminacyjną i Izbę Rzemieślniczą.

Realizacja koncepcji pracy.

Dyrektor, konsultanci-nauczyciele, partnerzy placówki i przedstawiciel organu prowadzącego w przeprowadzonych wywiadach wskazali, że podstawowym, stałym działaniem realizującym koncepcję pracy placówki jest organizacja i poszerzanie oferty kursów przedmiotów w kształceniu zawodowym teoretycznym (ostatnio: kursy rolnicze i spożywcze). Zdaniem respondentów, w związku z tym, że ośrodek funkcjonuje od 2009 roku, działania realizujące jego koncepcję pracy są zaplanowane, stale analizowane, ubogacane i przede wszystkim zorientowane na oczekiwania klientów. Przykładem takich działań jest zacieśnianie współpracy i pozyskiwanie nowych klientów, regularne konsultacje z dyrektorami współpracujących szkół, a także podnoszenie poziomu kompetencji kadry ośrodka i wzbogacanie jej bazy materialnej. Partnerzy i przedstawiciel organu prowadzącego stwierdzili, że najważniejsze założenia koncepcji pracy placówki to bliskość placówki i miejsca zamieszkania i nauki uczniów, dzięki czemu utrzymywany jest bliski kontakt z uczniem, rodzicem, nauczycielami i dyrektorami szkół. Dzięki zaangażowanej kadrze ośrodka, wysokiemu poziomowi merytorycznemu i panującej na zajęciach dyscyplinie uczniowie osiągają zadowalający poziom wiedzy skutkujący wysokim poziomem zdawalności zewnętrznych egzaminów zawodowych. Uczestniczący w wywiadzie grupowym konsultanci-nauczyciele dodali, że systematycznie dokonują analizy egzaminów w celu podniesienia jakości kształcenia. Dyrektor uzupełnił, że nowymi działaniami realizującymi koncepcję pracy placówki są szkolenia dla rzemieślników, pracodawców z zakresu udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej, bezpieczeństwa higieny i prawa pracy. Przeprowadzona analiza dokumentów pozwala stwierdzić, że oferta placówki jest spójna z jej koncepcją pracy, a z obserwacji zajęć wynika, że również prowadzone zajęcia są zgodne z koncepcją pracy Ośrodka Doksztalania i Doskonalenia Zawodowego.

Analiza koncepcji pracy.

Dyrektor i konsultanci-nauczyciele uczestniczący w wywiadzie grupowym stwierdzili, iż analiza koncepcji pracy placówki jest prowadzona regularnie, a wnioski dotyczą aktualizowania terminów kursów (np.: dla zawodów budowlanych w okresie zimowym), utrzymywania stałego kontaktu z dyrektorami szkół zawodowych delegujących uczniów na szkolenia i pozyskiwania do współpracy nowych szkół. Wnioski wynikające z analizy koncepcji pracy dotyczą także stałego prowadzenia działań motywujących i wspierających sprawdzoną kadrę, poszukiwanie „mistrzów w zawodzie” oraz uzupełniania wyposażenia dydaktycznego placówki. Wszyscy ankietowani konsultanci-nauczyciele stwierdzili, że uczestniczyli w pracach nad analizą lub modyfikacją koncepcji pracy placówki.

Modyfikacje koncepcji pracy placówki w wyniku prowadzonych analiz.

W trakcie przeprowadzonych wywiadów dyrektor i konsultanci-nauczyciele podali, że w wyniku analizy koncepcji pracy placówki dokonano:

- częściowej zmiany kadry kształcącej;
- wzbogacenia oferty edukacyjnej (szkolenie w prawie wszystkich zawodach) i wyposażenia;
- zmian organizacyjnych w terminarzu kursów (przeniesiono kursy klas pierwszych na II półrocze, a klas trzecich pod koniec roku szkolnego ze względu na egzaminy zawodowe).

Ponadto konsultanci-nauczyciele uznali, że zwiększenie kontaktów z dyrektorami szkół w celu poprawy frekwencji na zajęciach było wynikiem analizy koncepcji pracy placówki. W opinii respondentów modyfikacje te służą pro-jakościowemu rozwojowi ośrodka.

Powyższe argumenty wskazują na wysoki poziom spełniania przez placówkę wymagań.

Poziom spełniania wymagania: B

Wymaganie: *Oferta placówki umożliwia realizację zadań placówki*

Komentarz:

Oferta edukacyjna Ośrodka Doksztalania i Doskonalenia Zawodowego w Krotoszynie jest odpowiedzią na potrzeby klientów, ponieważ monitoruje on poziom zaspokajania potrzeb klientów poprzez zbieranie opinii od uczestników kursów i dyrektorów współpracujących szkół. Oferta placówki jest modyfikowana i wzbogacana poprzez wprowadzenie różnorodnej oferty szkoleniowej.

Monitorowanie potrzeb klientów.

Według dyrektora ośrodek prowadzi monitoring swoich działań w kontekście zaspokajania potrzeb i satysfakcji klientów. Jest on prowadzony poprzez ankietowanie uczniów - klientów kursów, stały kontakt ze szkołami delegującymi uczniów, odbywające się w październiku każdego roku spotkania z dyrektorami i kierownikami szkolenia praktycznego współpracujących szkół oraz pracodawcami uczniów. Dyrektor i konsultanci-nauczyciele stwierdzili, że wnioskami z tej analizy są: dalsze utrzymywanie współpracy ze szkołami, upowszechnianie przykładów dobrych praktyk, uruchomienie nowych kursów, wysoki stopień zdawalności przez uczniów egzaminów zawodowych. Zdaniem dyrektora funkcjonowanie ośrodka odpowiada potrzebom klientów również ze względów ekonomicznych (bliskość domu, szkoły i miejsca odbywania praktycznej nauki zawodu, dogodne terminy i godziny). Konsultanci-nauczyciele potwierdzają swoje współuczestnictwo w pozyskiwaniu informacji zwrotnej nie tylko w postaci ankiet po skończonych kursach, ale również podczas rozmów z uczniami, informacji mailowych od uczestników zajęć i dodali, że w wyniku monitorowania potrzeb klientów wdrożyli zasadę przeprowadzania próbnego testu do egzaminu zawodowego. Obserwacja zajęć prowadzona podczas ewaluacji zewnętrznej dowodzi, że uczestnicy zajęć mieli okazję do wyrażania swojej opinii na temat zgodności programu zajęć z ich potrzebami, miała miejsce ewaluacja zajęć (ankieta), a prowadzący zbierał opinie uczestników o zajęciach (np. w rundce zamykającej). Obserwacja placówki pozwala stwierdzić, że na terenie ośrodka znajdują się informacje, w jaki sposób klienci mogą wyrazić swoją opinię o zajęciach, w których uczestniczyli (rozmowy z dyrektorem, pracownikami i nauczycielami), a dyrektor uzupełnił, iż wiadomości na ten temat są przekazywane w czasie inauguracji każdego kursu (łącznie z prezentacją systemu oceniania, statutu itp.).

Odpowiadanie ofertą placówki na potrzeby klientów.

Według dyrektora ośrodka bezpośrednią odpowiedzią na potrzeby klientów jest dostosowanie terminów, godzin kursów (dostosowanie do godzin kursowania środków komunikacji), a także stworzenie możliwości korzystania z noclegów w internacie z wyżywieniem i opieką pedagogiczną dla uczniów dojeżdżających z odległych miejscowości. Partnerzy i przedstawiciel organu prowadzącego w wywiadzie grupowym uznali, że powołanie i funkcjonowanie Ośrodka Doksztalania i Doskonalenia Zawodowego w Krotoszynie: „logistycznie wstrzeliło się w potrzeby środowiska lokalnego”, spełnia najważniejsze potrzeby klientów, jakimi są: zapewnienie bogatej oferty edukacyjnej – kursów, bieżące konsultacje z dyrektorami szkół, wysoki poziom kształcenia i sprawowanie opieki wychowawczej, zapewnienie bezpieczeństwa na terenie ośrodka, a także indywidualizowanie kontaktów z uczniami, przy czym na szczególną uwagę zasługuje praca z uczniami szkoły specjalnej. Konsultanci-nauczyciele wskazali, że najważniejszymi potrzebami klientów jest zorganizowanie szerokiej gamy kursów zawodowych,

na których realizuje się na wysokim poziomie kształcenie w przedmiotach teoretycznych i przygotowanie do zdania egzaminu zawodowego. Zdaniem biorących udział w wywiadzie konsultantów-nauczycieli ważnymi potrzebami klientów spełnianymi przez ośrodek jest zapewnienie bezpiecznych warunków pobytu w ośrodku i stworzenie przyjaznej atmosfery.

Modyfikowanie i wzbogacanie oferty placówki.

Dyrektor oraz ankietowani konsultanci-nauczyciele podają, że w ciągu ostatnich dwóch lat wprowadzono zmiany w ofercie placówki, a najważniejszymi z nich są:

- rozwiązywanie organizacyjne oferty edukacyjnej kursów;
- wprowadzenie kursów w zawodach rolniczych (mimo istnienia szkół zawodowych);
- organizowanie egzaminów czeladniczych uczniów kształcących się w zakładach rzemieślniczych;
- pełniejsze wykorzystywanie technologii informacyjno-komunikacyjnych podczas zajęć (uruchomienie pracowni komputerowej);
- zapewnienie lepszych warunków do spędzania przerw w zajęciach i oczekiwania na odjazd (stworzenie terenu rekreacyjnego na zewnątrz budynku);
- podjęcie współpracy (w zakresie szkolenia uczniów) z Zespołem Szkół Specjalnych im. Marii Grzegorzewskiej w Krotoszynie.

Respondenci uznali, że wprowadzone zmiany w ofercie placówki umożliwiają pełniejsze zaspokajanie potrzeb klientów, a ponadto proces ten jest dynamiczny – wzrastają kompetencje i umiejętności zawodowe kadry, podnoszona jest jakość i ilość nowoczesnego sprzętu dydaktycznego, a także poprawie ulegają warunki lokalowe.

Powyższe argumenty wskazują na wysoki poziom spełniania przez placówkę wymagania.

Poziom spełniania wymagania: B

Wymaganie: *Procesy edukacyjne mają charakter zorganizowany i są efektem współdziałania nauczycieli*

Komentarz:

W placówce wspólnie podejmowane są działania na rzecz osób korzystających z ofert ośrodka. Procesy edukacyjne są planowane, podlegają stałemu monitorowaniu. Ośrodek w pełni wykorzystuje technologię informatyczno-komunikacyjną w pracy z klientami placówki. Decyzje o wprowadzeniu zmian w zakresie procesów edukacyjnych są wynikiem wspólnych ustaleń i podejmowane są zespołowo. Monitorowanie procesów edukacyjnych w placówce odbywa się w sposób systematyczny i zorganizowany, a wnioski z monitorowania są wykorzystywane w planowaniu procesów edukacyjnych.

Współdziałanie nauczycieli w tworzeniu i analizowaniu procesów edukacyjnych.

Dyrektor, a także wszyscy ankietowani konsultanci-nauczyciele podali, że współdziałają w tworzeniu i analizowaniu procesów edukacyjnych i wskazali przykłady takich działań:

- dokonywanie analizy wyników egzaminów zawodowych;
- opracowanie testów sprawdzających;
- stosowanie korelacji międzyprzedmiotowej;
- planowania oferty edukacyjnej ośrodka.

Ponadto pracownicy ośrodka dzielą się doświadczeniami zawodowymi, wymieniają wnioskami z badania potrzeb edukacyjnych klientów.

Planowane procesów edukacyjnych.

Dyrektor stwierdził, że w ośrodku planuje się procesy edukacyjne, a wynika ono z potrzeb klientów. Uwzględniane są potrzeby szkół, zmiany w prawie oświatowym i kształceniu zawodowym. Uczestniczący w wywiadzie grupowym dyrektor i konsultanci-nauczyciele stwierdzili, że przykładami planowania procesów edukacyjnych jest przygotowanie oferty edukacyjnej ośrodka poprzez ustalanie harmonogramu turnusów kursów w poszczególnych zawodach dostosowanych do specyfiki zawodów i potrzeb szkoły, opracowanie planów kursów i nauczania, a także dostosowanie planów nauczania do indywidualnych potrzeb uczniów szkoły specjalnej korzystających z oferty placówki. Dyrektor dodał, że zatrudnianie kadry o wymaganych i wysokich kwalifikacjach jest także przedmiotem planowania pracy ośrodka. Z obserwacji zajęć wynika, że liczba osób uczestniczących w zajęciach pozwala na organizację procesów edukacyjnych sprzyjających uczeniu się, a wyposażenie sali umożliwia realizację celów

zajęć. Osoby prowadzące zajęcia stosowały aktywizujące metody pracy i zawsze odwoływały się do doświadczeń uczestników. Obserwacja placówki pozwoliła na stwierdzenie, że ośrodek wykorzystuje technologie informatyczno-komunikacyjne w pracy z klientami (wizualizer, rzutniki multimedialne, pracownia komputerowa) i nie ma ograniczeń w zakresie jej wykorzystania. W budynku dostępny jest Internet bezprzewodowy, informacje o terminach prowadzonych kursów znajdują się na stronie internetowej ośrodka, jak również prowadzona jest droga mailową korespondencja między uczestnikami kursów, a prowadzącymi zajęcia.

Współpraca nauczycieli w przebiegu procesów edukacyjnych.

W podejmowaniu decyzji i realizacji działań biorą udział konsultanci-nauczyciele i dyrektor OD i DZ. Wszyscy ankietowani konsultanci-nauczyciele wskazali, że mają wpływ na decyzje o wprowadzaniu zmian w realizacji procesów edukacyjnych i wymienili, że w ostatnich dwóch latach współpraca ta dotyczyła między innymi dostosowania procesów edukacyjnych do wymagań uczniów szkół specjalnych oraz uczniów o specjalnych potrzebach edukacyjnych, a ponadto udziału w ustalaniu terminów kursów, modyfikowaniu planów nauczania oraz wykorzystania technologii informatyczno-komunikacyjnych podczas zajęć. Dyrektor wymienił te same przykłady i uzupełnił, że systematycznie współpracuje z nauczycielami przy planowaniu oferty edukacyjnej ośrodka.

Monitorowanie procesów edukacyjnych przebiegających w placówce.

Dyrektor ośrodka wskazał, że monitorowanie procesów edukacyjnych w placówce odbywa się w sposób systematyczny i zorganizowany. Odbywa się to między innymi poprzez przygotowania ofert szkoleniowych, doboru kadry, zbieranie informacji o nowościach oświatowych, badanie potrzeb edukacyjnych szkół oraz konsultantów-nauczycieli. Wszyscy konsultanci w ankiecie potwierdzili monitorowanie procesów edukacyjnych prowadzonych w placówce. Wśród monitorowanych zagadnień dyrektor i konsultanci-nauczyciele wymienili analizę wyników frekwencji i ocen uzyskiwanych przez uczestników kursów oraz egzaminów zewnętrznych (czeladniczych i OKE) oraz zestawienia wyników uzyskiwanych w poszczególnych zawodach. W wyniku prowadzonego monitoringu formułowane i omawiane są wnioski do dalszej pracy. Z obserwacji zajęć wynika, że osoba prowadząca zajęcia zbiera od uczestników informacje na temat ich procesu uczenia się (np. poprzez zadawanie pytań sprawdzających, zachęcanie do dopytywania o kwestie niejasne, itp.).

Wykorzystywanie wniosków z monitoringu do planowania procesów edukacyjnych.

Dyrektor poinformował, że wnioski z monitorowania są wykorzystywane w planowaniu procesów edukacyjnych, a jako przykład decyzji, które wynikają z monitorowania tych procesów wskazuje:

- dobór kadry pedagogicznej;
- wypracowanie sposobu kontaktu ze szkołami i pracodawcami uczestników kursów;
- dostosowanie godzin zajęć do potrzeb uczniów dojeżdżających;
- organizowanie kursów III stopnia pod koniec roku szkolnego, po to, aby uczniowie byli jak najlepiej przygotowani do egzaminów.

Konsultanci-nauczyciele biorący udział w wywiadzie grupowym wskazali takie same przykłady, jak dyrektor i uzupełnili, że w wyniku sformułowanych wniosków z monitorowania procesów edukacyjnych wdrożyli prowadzenie ewaluacji programów nauczania oraz w większym stopniu stosowali (podczas zajęć) technologie informacyjne.

Powyższe argumenty wskazują na wysoki poziom spełniania przez placówkę wymagania.

Poziom spełniania wymagania: B

W ośrodku prowadzone są działania ułatwiające klientom dostęp do usług poprzez dostosowanie godzin pracy do ich potrzeb, rozszerzanie oferty kursów oraz świadczenie usług poza siedzibą placówki. Stosowane są jasne kryteria rekrutacji uczestników, przyjęto również pewne zasady wyrównywania szans edukacyjnych. Ośrodek poddaje analizie dostępność swojej oferty, w wyniku czego formułuje wnioski, które następnie są wdrażane.

Ułatwianie klientom dostępu do usług placówki.

Dyrektor i konsultanci-nauczyciele stwierdzili, że zajęcia zasadniczo odbywają się od poniedziałku do piątku w godzinach od 8.00 do 14.00. Aby ułatwić klientom dostęp do swoich usług, zbiera się od nich informacje na ten temat i dostosowuje się godziny pracy do potrzeb klientów (np. zajęcia rozpoczynają się o godz. 7.45). Respondenci poinformowali, że ośrodek ma możliwość zorganizowania, dla uczestników kursów przyjeżdżających z odległych miejscowości, noclegów w internacie z wyżywieniem i opieką pedagogiczną. Dyrektor uzupełnił, że aby ułatwić klientom korzystanie z usług placówki dostosowuje się czas i miejsce zajęć w zależności od grupy, czego przykładem jest zorganizowanie kursu „Rolnik” w Kobylinie (miejsce zamieszkania wszystkich uczestników) lub organizacja kursu pedagogicznego w systemie weekendowym lub godzinach popołudniowo-wieczornych. Analiza dokumentów potwierdza informacje uzyskane podczas wywiadu grupowego z konsultantami-nauczycielami i dyrektorem. Partnerzy i przedstawiciel organu prowadzącego uczestniczący w wywiadzie stwierdzili, oferta zajęć jest że dostępna w środowisku, które chętnie korzysta z placówki. Na stronie internetowej placówki są wszelkie informacje dotyczące terminów i tematyki kursów, a współpracujące z Ośrodkiem Doksztalcania i Doskonalenia Zawodowego w Krotoszynie szkoły uzyskują informacje w formie pism, ulotek i plakatów. Ponadto regularnie organizowane spotkania dyrektorów szkół ponadgimnazjalnych i kierowników szkolenia praktycznego z dyrektorem ośrodka i przedstawicielem organu prowadzącego przyczyniają się do promowania oferty edukacyjnej. Ankietowani klienci w większości (24/26) stwierdzili, że usługi placówki są dla nich łatwo dostępne, wszyscy odpowiedzieli, że dni tygodnia, w których prowadzone są zajęcia są dla nich dogodnie, a 20/26 uważa, że godziny, w jakich odbywają się zajęcia są odpowiednie. Obserwacja placówki pozwala stwierdzić, że budynek ośrodka jest raczej dostosowany do potrzeb osób niepełnosprawnych ruchowo. Posiada szerokie schody i zgodne z przepisami prawa budowlanego drzwi do pomieszczeń, salę wykładową na parterze oraz przystosowane toalety. Brakuje jednak windy lub podnośnika. Z deklaracji dyrektora wynika, że osoby niepełnosprawne ruchowo nie korzystają z oferty ośrodka, natomiast placówka w pełni odpowiada na potrzeby uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim i umiarkowanym lub z orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego (uczestnicy kursów z Zespołu Szkół Specjalnych w Krotoszynie i Ośrodka Szkolno-Wychowawczego w Miliczu). Wobec uczestników kursu nauczyciele stosują indywidualizację procesu nauczania oferując dostosowane do potrzeb klienta materiały (np. materiały edytowane powiększoną czcionką), poświęcają dodatkowo czas na wyjaśnienie zagadnień. Warunki lokalowe i wyposażenie ośrodka sprzyjają dostosowaniu usług do potrzeb uczących się (różnej wielkości sale, dobrze wyposażone w sprzęt multimedialny, dydaktyczny).

Wyrównywanie szans.

Według informacji uzyskanych od dyrektora i konsultantów-nauczycieli biorących udział w wywiadzie grupowym, Ośrodek Doksztalcania i Doskonalenia Zawodowego w Krotoszynie został powołany przede wszystkim po to, aby prowadzić kursy zawodowe, na których realizuje się kształcenie w przedmiotach teoretycznych, a odbiorcami oferty są szkoły ponadgimnazjalne, z którymi placówka podjęła współpracę. Ponadto ośrodek wychodzi naprzeciw oczekiwaniom klientów i organizuje kursy zawodowe oraz nadające kwalifikacje (kurs pedagogiczny dla instruktorów praktycznej nauki zawodu). Kryteria rekrutacji uczestników, jakie są stosowane dla form doskonalenia zawodowego to: wysyłanie oferty do szkół ponadgimnazjalnych i przyjęcie zgodne z wymogami prawa oświatowego oraz nabór otwarty, którego oferta znajduje się na stronie internetowej ośrodka i Cechu Rzemiosł Różnych w Krotoszynie. Ośrodek Doksztalcania i Doskonalenia Zawodowego zatrudnia kadrę w pełni wykwalifikowaną, pozwalającą na kształcenie w wielu zawodach, w zależności od potrzeb szkół. Dyrektor i konsultanci-nauczyciele uczestniczący w wywiadzie grupowym poinformowali, że wyrównywaniu szans służy podjęcie współpracy z Zespołem Szkół Specjalnych im. Marii Grzegorzewskiej w Krotoszynie i Ośrodkiem Szkolno-Wychowawczym w Miliczu, a ponadto każdy kursant: „może liczyć na pomoc nauczyciela, zarówno w czasie zajęć, jak i po nich”. Z analizy dokumentów wynika, że ośrodek prowadzi nabór otwarty (np. kursy pedagogiczne) oraz dokonuje naboru uczniów na kursy poprzez współpracujące z placówką szkoły. Ogłoszenie o naborze otwartym znajdują na stronie internetowej ośrodka.

Analiza dostępności oferty.

Według informacji udzielonych przez dyrektora oraz konsultantów-nauczycieli uczestniczących w wywiadzie grupowym, placówka ułatwia klientom dostęp do swoich usług. Prowadzona jest korespondencja ze współpracującymi szkołami, udzielana jest informacja na zapytania telefoniczne oraz w drodze korespondencji elektronicznej, a także poprzez podtrzymywanie kontaktów osobistych z rzemieślnikami i pracodawcami uczniów oraz „marketing szeptany”. Dyrektor dodał, że dzięki spełnianiu swoich zadań statutowych, wysokiej zdawalności egzaminów (90-95%) placówka zyskała dobrą opinię w środowisku, a to przekłada się na zainteresowanie ofertą ośrodka. Dowodem tego jest współpraca z coraz większą ilością szkół z powiatów województwa wielkopolskiego i dolnośląskiego.

Uwzględnianie prowadzonych działań poprzez analizy dostępności oferty.

Wszyscy ankietowani konsultanci-nauczyciele oraz dyrektor stwierdzili, że wyniki z analizy dostępności usług dla klientów mają wpływ na sposób pracy placówki. Jako przykład podano regularnie prowadzone konsultacje ze szkołami, wprowadzenie kursów w nowych zawodach (rolnicze i spożywcze), nawiązanie współpracy z internatem w zaprzyjaźnionej szkole oraz przygotowanie pracowni komputerowej do nauczania specjalistycznych przedmiotów technicznych.

Powyższe argumenty wskazują na wysoki poziom spełniania przez placówkę wymagania.

Poziom spełniania wymagania: B

Wymaganie: *Wykorzystywane są zasoby środowiska na rzecz wzajemnego rozwoju*

Komentarz:

Ośrodek Doksztalcania i Doskonalenia Zawodowego współpracuje z wieloma instytucjami środowiska lokalnego. Współpraca ta jest wielopłaszczyznowa i cenna zarówno dla partnerów, jak i ośrodka. Placówka, w celu zaspokajania potrzeb klientów, diagnozuje potrzeby środowiska lokalnego i możliwości, które ono oferuje. Ośrodek korzysta z zasobów środowiska lokalnego pozyskując je do swej działalności dydaktycznej.

Partnerzy placówki – rodzaj współpracy.

Analiza dokumentacji Ośrodka Doksztalcania i Doskonalenia Zawodowego w Krotoszynie, oraz konsultanci-nauczyciele biorący udział w ankiecie i wywiadzie grupowym przedstawili partnerów placówki, a także zakres współpracy z nimi. Kluczowymi partnerami placówki są regularnie współpracujące z ośrodkiem szkoły ponadgimnazjalne z Krotoszyna, Zdun, Kobylina, Koźmina Wlkp., Odolanowa, Ostrzeszowa oraz Milicza i Sycowa (województwo dolnośląskie), których uczniowie są uczestnikami kursów i skąd placówka pozyskuje kadrę pedagogiczną, a także Cech Rzemiosł Różnych będący organem prowadzącym. Naturalnymi partnerami są rodzice uczniów – uczestników kursów, których informujemy o zasadach funkcjonowania ośrodka, kursów, w których biorą udział ich dzieci oraz prezentujemy wyniki uzyskane podczas turnusu. Ważnymi partnerami są rzemieślnicy i pracodawcy, z którymi ośrodek współpracuje wspomagając ich w prowadzeniu praktycznej nauki zawodu, wymienia informacje dotyczące uczniów, ale także z grupy tych partnerów rekrutuje się większość uczestników kursów pedagogicznych. Istotnymi partnerami są również Ośrodek Szkolno-Wychowawczy z Milicza i Zespół Szkół Specjalnych im. Marii Grzegorzewskiej z Krotoszyna, których uczniowie uczestniczą w kursach zawodowych, a jednocześnie pozwalają na integrację środowiska z osobami niepełnosprawnymi intelektualnie. Kolejnym partnerem ośrodka jest Powiatowy Urząd Pracy w Krotoszynie, z którym współpraca polega na organizowaniu wykładów, konkursów, prezentowaniu ofert pracy. Merytorycznym partnerem są także Izba Rzemieśnicza z Poznania i Kalisza oraz Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej (KOWEiZ) wspierający w informowaniu o zmianach w podstawie programowej dla szkolnictwa zawodowego, modułowych programów nauczania i doradztwa zawodowego, jak również w systemie kształcenia rzemiosła. Ośrodek współpracuje również z Policją, która prowadzi działania profilaktyczne, a sporadycznie interwencyjne (palenie papierosów przed budynkiem). Współpraca z przedsiębiorcami i rzemieślnikami (członkami Cechu Rzemiosł Różnych w Krotoszynie) pozwala na prezentowanie uczestnikom kursów „dobrych praktyk” w zakresie organizacji stanowisk pracy, produkcji, czy prezentacji rozwiązań technologicznych. Ankietowani konsultanci-nauczyciele wskazali również na współpracę z Państwową Inspekcją Pracy, poradnią psychologiczno-pedagogiczną, stowarzyszeniami, placówkami ochrony zdrowia, instytucjami samorządowymi, ośrodkiem kultury i grupami nieformalnymi. Uczestnicy wywiadu grupowego stwierdzili, że: „współpraca z licznymi partnerami jest wielopłaszczyznowa i cenna zarówno dla nich samych, jak i ośrodka, bowiem poszerza zakres ich działania”.

Analiza potrzeb środowiska lokalnego.

Placówka w ostatnich dwóch latach zbierała informacje na temat potrzeb i możliwości środowiska, w którym funkcjonuje. Dyrektor przedstawił sposoby zbierania przez placówkę informacji na temat potrzeb i możliwości środowiska. Ośrodek przekazuje oferty prowadzonych kursów do współpracujących szkół oraz do kilku szkół z okolicznych gmin i powiatów, a także do cechów podległych Izbie Rzemieśniczej w Kaliszu, obejmującej swym działaniem teren południowej Wielkopolski. Ponadto zbiera informacje zwrotne oraz opinie podczas spotkań z dyrektorami szkół i kierownikami szkolenia praktycznego oraz z organem prowadzącym. Aktualna oferta ośrodka jest zaprezentowana na stronie internetowej placówki i Cechu Rzemiosł Różnych w Krotoszynie. Uczestniczący w wywiadzie grupowym dyrektor, konsultanci-nauczyciele oraz partnerzy i przedstawiciel organu prowadzącego uznali, że najważniejszymi potrzebami lokalnego środowiska, które placówka może zaspokajać jest organizowanie kursów zawodowych, na których realizuje się kształcenie w przedmiotach teoretycznych na wysokim poziomie, w niedalekiej odległości od miejsca zamieszkania uczestnika, a także organizowanie szkoleń, kursów zawodowych i kwalifikacyjnych dla dorosłych, głównie związanych z rzemiosłem i prowadzeniem lokalnych przedsiębiorstw. Przedstawiciel organu prowadzącego podkreślił, że znajomość powyższych potrzeb środowiska lokalnego skłoniła Starszego Cechu Rzemiosł Różnych w Krotoszynie do rozmów i uzgodnień ze Starostą Krotoszyńskim, w wyniku, których w 2009 roku powołano do życia Ośrodek Doksztalcania i Doskonalenia Zawodowego w Krotoszynie.

Konsultanci-nauczyciele wskazali, że największą popularnością wśród dorosłych klientów ośrodka cieszą się kursy z zakresu bezpieczeństwa, higieny i prawa pracy, udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej oraz kursy dla instruktorów praktycznej nauki zawodu. Ankietowani klienci pytani o najważniejsze potrzeby lokalnego środowiska, które placówka może zaspokajać wskazali na bliskość ośrodka od miejsca zamieszkania, dobry dojazd oraz możliwość kształcenia w wielu zawodach pozwalającą na przygotowanie do egzaminów czeladniczych i szkolnych.

Wykorzystanie zasobów i uwarunkowań środowiska lokalnego.

Dyrektor oraz konsultanci-nauczyciele uczestniczący w wywiadzie jako najważniejsze działania prowadzone przez placówkę z wykorzystaniem zasobów środowiska lokalnego wymienili: współpracę z Cechami Rzemiosł Różnych w Krotoszynie i Sycowie, Izłą Rzemieśniczą w Kaliszu, a przede wszystkim współpracę ze szkołami ponadgimnazjalnymi. Ponadto ośrodek ściśle współpracuje z Powiatowym Urzędem Pracy, Państwową Inspekcją Pracy, a także z lokalnymi mediami. Ponadto konsultanci-nauczyciele uzupełnili, że korzystając z zasobów środowiska lokalnego organizują wycieczki edukacyjne do zakładów pracy i są wspomagani przez zakłady rzemieślnicze (przykłady „dobrych praktyk”, wsparcie materialne ośrodka). Wszyscy ankietowani konsultanci-nauczyciele potwierdzili w badaniu ankietowym, że w swojej pracy w tej placówce korzystają z zasobów środowiska lokalnego, a ośrodek odpowiednio wykorzystuje te zasoby. Przeprowadzone obserwacje zajęć wskazują, że placówka wykorzystuje zasoby środowiska lokalnego w działalności dydaktycznej.

Działania zaspokajające potrzeby środowiska.

Placówka w ostatnich dwóch latach prowadziła działania zaspokajające potrzeby, wykorzystując możliwości lokalnego środowiska. Ankietowani klienci wskazali na organizację kursów zawodowych, na których realizuje się kształcenie w przedmiotach teoretycznych, pomagających w zdobyciu niezbędnej i aktualnej wiedzy dla danego zawodu, świadczoną przez nauczycieli pomoc w rozwiązywaniu problemów zawodowych, organizację różnych szkoleń zawodowych. Dyrektor i konsultanci-nauczyciele poinformowali, że ośrodek pracuje zgodnie z zapisami statutowymi organizując szkolenia, kursy zgodne z zapotrzebowaniem środowiska. Ponadto dyrektor uzupełnił, że wychodząc naprzeciw oczekiwaniom środowiska lokalnego dotyczącego praktycznych egzaminów zawodowych uczestniczył w wizycie studyjnej w Lipsku na Targach Edukacyjnych (5.07.2013) i pozyskane informacje przekazał konsultantom-nauczycielom w celu skorzystania z zasobu „dobrych praktyk”. Partnerzy i przedstawiciel organu prowadzącego uczestniczący w wywiadzie grupowym stwierdzili, że działania ośrodka zaspokajają potrzeby środowiska lokalnego w zakresie kierowanej do klientów oferty edukacyjnej (kursy i szkolenia), a także realizują formy przygotowania zawodowego wynikającego z Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Ponadto przyjęcie na kursy uczniów ze szkół specjalnych integruje środowisko osób zdrowych z niepełnosprawnymi i wpływa na nie pozytywnie. Uczestnicy wywiadu podkreślili otwartość dyrekcji na potrzeby środowiska, elastyczność oferty i wysoki poziom merytoryczny zatrudnionej kadry.

Powyższe argumenty wskazują na wysoki poziom spełniania przez placówkę wymagań.

Poziom spełniania wymagania: B

Wymaganie: *Promowana jest wartość edukacji*

Komentarz:

Placówka informuje o działaniach przez siebie podejmowanych, jako podstrona korzysta ze strony internetowej organu prowadzącego (Cech Rzemiosł Różnych w Krotoszynie), ale również promuje się w sposób tradycyjny rozsyłając ofertę do szkół. Podejmowane działania informacyjne dają obraz o działalności ośrodka. Ośrodek Doksztalania i Doskonalenia Zawodowego w Krotoszynie jest postrzegany przez środowisko lokalne – klientów i partnerów oraz organ prowadzący jako placówka dbająca o jakość kształcenia.

Działania informacyjne placówki.

Dyrektor ośrodka przedstawił działania informacyjne placówki: prezentowanie się placówki podczas lokalnych uroczystości, udział w targach edukacyjnych, czy wysyłanie ofert e-mail lub listownie do klientów. Ośrodek ma swoją stronę internetową ulokowaną w zakładce strony organu prowadzącego, którym jest Cech Rzemiosł Różnych w Krotoszynie (www.cech-krotoszyn.pl/), umieszcza informacje na tablicach ogłoszeń, jest obecny w lokalnych mediach. Ponadto informacje dotyczące działalności edukacyjnej ośrodka są przedstawiane podczas walnych zebrań i narad Zarządu Cechu, jak również w trakcie spotkań promujących szkolnictwo zawodowe w gimnazjach (głównie) na terenie powiatu krotoszyńskiego. Ośrodek dysponuje bazą adresów (tradycyjnych i elektronicznych) szkół, placówek oświatowych oraz cechów i izb rzemieślniczych, dzięki czemu może szybko przekazywać informacje o swojej ofercie do konkretnych odbiorców. Analiza materiałów promocyjnych i informacyjnych pozwoliła stwierdzić, jakiego typu materiałami dysponuje ośrodek, i o jakich działaniach informuje.

Dbłość o jakość kształcenia.

Ośrodek, według opinii przedstawiciela organu prowadzącego, partnerów wyrażonej w wywiadzie oraz ankietowanych klientów placówki, dba o jakość kształcenia. Niektórzy z klientów – uczniowie kursów zawodowych uzasadniali swoją wypowiedź podając przykłady: „pracują nauczyciele z dużym doświadczeniem zawodowym, mają dobre wyposażenie”. Ponadto klienci, podali, że w postrzeganiu tej placówki jako projakościowej na rynku szkoleniowym ważne są: bliska lokalizacja, dogodne godziny szkoleń i kursów, możliwość uzyskania niezbędnych informacji. Partnerzy i przedstawiciele organu prowadzącego biorący udział w wywiadzie stwierdzili, że podnoszeniu jakości kształcenia sprzyja zatrudnianie kadry z pełnymi kwalifikacjami (około połowa nauczycieli to egzaminatorzy OKE), a także systematyczne polepszanie warunków lokalowych i wyposażenia placówki w środki dydaktyczne. Analiza wyników egzaminów zawodowych i pracodawcy oraz przewodniczący komisji egzaminacyjnych (czeladniczych) informują o zdawalności uczniów – uczestników kursów, która utrzymuje się na stosunkowo wysokim poziomie. Ponadto ośrodek jest organizatorem konkursu w zakresie bezpieczeństwa, higieny i prawa pracy, co również partnerzy wskazali jako działanie projakościowe.

Promocja wartości uczenia w środowisku.

Wszyscy ankietowani klienci placówki, dyrektor oraz partnerzy i przedstawiciel organu prowadzącego biorący udział w wywiadzie stwierdzili, że ośrodek promuje w środowisku wartość uczenia się oraz zachęca do dalszego kształcenia. Dyrektor i biorący udział w wywiadzie partnerzy i przedstawiciel organu prowadzącego wymienili działania promujące wartość uczenia się podejmowane [przez ośrodek w środowisku. Są to między innymi: udział w targach edukacyjnych, organizacja powiatowego konkursu BHP, uczestnictwo w projekcie „Szkoła zawodowa - szkołą pozytywnego wyboru” oraz podjęcie współpracy z socjologiem Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu – doktorem Krzysztofem Bondyrą. Wskazano również przykłady coraz liczniejszej otwartej oferty szkoleniowej kierowanej do dorosłych z wykorzystaniem w nauczaniu nowoczesnych form i technologii, jak również zaangażowanie nauczycieli w kształcenie młodzieży ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi, co pozwala im odnieść sukces na rynku pracy. Działaniami promującymi wartość uczenia się dla klientów ośrodka są przede wszystkim szkolenia (23/26), strona internetowa ośrodka, konferencje oraz publikacje – po dwa wskazania ankietowanych.

Powyższe argumenty wskazują na wysoki poziom spełniania przez placówkę wymagania.

Poziom spełniania wymagania: B

Wymaganie: *Funkcjonuje współpraca w zespołach*

Komentarz:

Pracownicy ośrodka uważają, że są zaangażowani w pracę zespołową. Są w wysokim stopniu zaangażowani w pracę zespołów, które analizują efekty pracy i opierając się na tej analizie planują swoje działania w placówce na kolejne lata. Pojawiające się problemy są rozwiązywane wspólnie. Dyrektor i ankietowani konsultanci-nauczyciele wskazują, że uczestniczyli w różnych formach doskonalenia zawodowego dotyczącego metod i form współpracy, czego nie potwierdza analiza dokumentów.

Zaangażowanie pracowników w pracę zespołową.

Dyrektor oraz ankietowani konsultanci-nauczyciele (3/7) uznali, że pracownicy placówki są w wysokim stopniu zaangażowani w pracę zespołów, natomiast 4/7 ankietowanych uznała, że czyni to wystarczającym stopniem. Konsultanci-nauczyciele wskazali w ankiecie na wiele zespołów, w pracy których uczestniczyli. Wszyscy są zaangażowani w pracę zespołu programowego (pracującego nad treściami nauczania), natomiast 6/7 ankietowanych wskazało zespół metodyczny, do spraw współpracy z instytucjami działającymi w otoczeniu placówki oraz do spraw ewaluacji wewnętrznej. Ankietowani (5/7) wskazali również zaangażowanie w pracę zespołu organizacyjnego (planowanie i organizacja działalności placówki), a 3/7 uczestników badań ankietowych - zespołu szkoleniowego (doskonalenie zawodowe). Uczestniczący w wywiadzie grupowym konsultanci-nauczyciele uzupełnili, że nie ograniczają swego zaangażowania w pracę zespołów wymienionych w ankiecie, ale pracują również w zespołach nauczycieli zaangażowanych w organizację określonego kursu, a także współdziałają w zespołach doraźnych, zadaniowych oraz nieformalnych.

Analiza efektów pracy zespołowej.

Większość (6/7) ankietowanych konsultantów-nauczycieli oraz dyrektor zgodnie wskazali, iż uczestnicząc w pracy zespołów dokonują analizy efektów swojej pracy i regularnie stosują procedury ewaluacyjne. Jeden z konsultantów-nauczycieli stwierdził, że dokonuje spontanicznej refleksji nad efektami po zakończeniu pracy lub jakiegoś jej etapu. Biorący udział w wywiadzie grupowym konsultanci-nauczyciele stwierdzili, że analizują efekty pracy zespołów poprzez przygotowanie planów i rozkładów nauczania, analizę treści podstawy nauczania i wyników egzaminów zewnętrznych. Ponadto wnioski i sugestie wynikające z analizy efektów pracy, omówione w zespołach przekazywane są dyrekcji oraz organowi prowadzącemu i wykorzystywane są w planach pracy na następne lata.

Planowanie pracy oparte na analizie efektów.

Dyrektor i 5/7 ankietowanych konsultantów-nauczycieli uważa, że zdecydowana większość działań jest planowana wspólnie z innymi nauczycielami, natomiast dwóch ankietowanych stwierdziło, że dzieje się tak w większości przypadków. Ankietowani podali przykłady działań opartych na analizie efektów, którymi są: planowanie przygotowania do egzaminów zewnętrznych, aktualizowanie treści nauczania i realizowanie wniosków z ewaluacji wewnętrznej oraz planowanie harmonogramu kursów, przy czym planowanie terminów kursów odbywa się we współpracy z partnerami ośrodka.

Problemy w pracy i sposoby ich rozwiązywania.

Dyrektor i ankietowani konsultanci-nauczyciele (5/7) wskazali, że często korzystają z pomocy innych nauczycieli (konsultantów, specjalistów, doradców) w rozwiązywaniu problemów, które napotykają w swojej pracy, a pojawiające się problemy rozwiązywane są zespołowo. Jednocześnie większość ankietowanych (6/7) uznała, że pomoc ta jest raczej przydatna; jeden z ankietowanych konsultantów-nauczycieli zdecydowanie temu zaprzeczył.

Udział w formach doskonalenia zawodowego dotyczącego metod i form współpracy.

Dyrektor i wszyscy ankietowani konsultanci-nauczyciele wskazali, że w tym i poprzednim roku szkolnym uczestniczyli w szkoleniach dotyczących metod i form współpracy/pracy zespołowej prowadzonych w ośrodku, przy czym dyrektor i 6/7 ankietowanych nauczycieli wskazało szkolenia wewnętrzne, a jeden ankietowany szkolenia zewnętrzne. Jednocześnie wszyscy stwierdzili, że uczestnictwo w tych szkoleniach i formach doskonalenia jest przydatne w praktyce. Analiza dostępnych dokumentów nie potwierdza odbycia się takich szkoleń w ośrodku.

Powyższe argumenty wskazują na średni poziom spełniania przez placówkę wymagania.

Poziom spełniania wymagania: C

Wymaganie: *Sprawowany jest wewnętrzny nadzór pedagogiczny*

Komentarz:

Dyrektor placówki angażuje pracowników do udziału w realizacji ewaluacji wewnętrznej, którą uznają za element swojej pracy. Wyniki wewnętrznego nadzoru pedagogicznego są wykorzystywane do planowania pracy ośrodka, co w znacznym stopniu przyczynia się do wprowadzania prorozwojowych zmian w jego funkcjonowaniu.

Zaangażowanie pracowników w realizację ewaluacji wewnętrznej.

Dyrektor poinformował, że w celu zaangażowania pracowników ośrodka do prowadzenia ewaluacji wewnętrznej podejmuje szereg działań, wśród których za najistotniejsze uważa: wykonywanie sprawozdań, opracowywanie analiz wyników uzyskiwanych przez uczniów w czasie trwania kursu oraz przeprowadzanych w ośrodku próbnych egzaminów teoretycznych. Ponadto wszyscy konsultanci-nauczyciele po zakończeniu kursu lub szkolenia przygotowują autoewaluację własnej pracy, w której określają między innymi stopień realizacji zamierzonych celów i treści, podają spostrzeżenia dotyczące aktywności uczestników, wyniki przez nich osiągnięte oraz formułują wnioski do wykorzystania w kolejnej edycji kursu. Wszyscy ankietowani konsultanci-nauczyciele stwierdzili, że w tym lub poprzednim roku szkolnym uczestniczyli w przeprowadzaniu ewaluacji wewnętrznej placówki, dzięki temu, że dyrektor przekonał ich do udziału w niej. Ich aktywność polegała na wspólnym określeniu obszaru ewaluacji, opracowaniu metod badawczych, prowadzeniu badań i opracowaniu analiz. Ankietowani ocenili, że w ewaluację wewnętrzną angażują się w wysokim (4/7) lub wystarczającym (3/7) stopniu, jednocześnie wskazując na zaangażowanie w sprawy ewaluacji wewnętrznej większości nauczycieli. Uczestniczący w wywiadzie grupowym konsultanci stwierdzili, że nauczyciele poszczególnych specjalności przeprowadzają dodatkowo ewaluację w swoim zawodzie, specjalności. Badają wyniki egzaminów, dokonują porównań w przedziale czasowym, uwzględniają frekwencję uczniów na kursie i opracowują analizę ankiet ewaluacyjnych prowadzonych przez siebie zajęć. Ponadto zaangażowanie nauczycieli wynika z realizacji zadań zaplanowanych w harmonogramie ewaluacji wewnętrznej.

Wykorzystywanie wyników wewnętrznego nadzoru pedagogicznego do planowania pracy placówki.

Z analizy dokumentów oraz z informacji uzyskanych od dyrektora i uczestniczących w wywiadzie konsultantów-nauczycieli wynika, że wyniki wewnętrznego nadzoru pedagogicznego są wykorzystywane do planowania pracy placówki. Konsultanci wskazali, że najbardziej uwidacznia się to podczas tworzenia planu pracy placówki, w przydziale zadań oraz modyfikacji oferty szkoleniowej ośrodka, a także podczas opracowywania próbnych testów egzaminacyjnych i w doborze kadry pedagogicznej do oferowanych przez ośrodek kursów i szkoleń. Dyrektor przedstawił wnioski wynikające z wewnętrznego nadzoru pedagogicznego, które uwzględniono w planie pracy placówki. Dotyczyły one:

- analizy i doboru kadry prowadzącej kursy oraz kontroli ich pracy;
- dyscyplinowania uczestników kursów poprzez zwiększenie nacisku na obecność i aktywność uczniów podczas zajęć;
- wsparcia edukacyjnego i podnoszenia świadomości zmian w szkolnictwie zawodowym pracodawców uczniów.

Z analizy dokumentów wynika, że w planie pracy placówki uwzględnia się wnioski z wewnętrznego nadzoru pedagogicznego, w tym z ewaluacji wewnętrznej (analizowany był obszar Efekty; wymaganie „Uczniowie nabywają wiadomości i umiejętności”). Wnioski te dotyczą organizacji i harmonogramu oferty edukacyjnej, utrzymywania stałego kontaktu z dyrektorami szkół zawodowych delegujących uczniów na szkolenia i pozyskiwania do współpracy nowych szkół. Wskazano również prowadzenie działań motywujących i wspierających sprawdzoną kadrę, poszukiwanie „mistrzów w zawodzie” oraz systematyczne uzupełnianie wyposażenia dydaktycznego placówki.

Projakościowy rozwój placówki z wykorzystaniem wniosków z wewnętrznego nadzoru pedagogicznego.

Dyrektor oraz konsultanci-nauczyciele biorący udział w wywiadzie stwierdzili, że wnioski z wewnętrznego nadzoru pedagogicznego przyczyniają się do wprowadzania prorozwojowych zmian w funkcjonowaniu placówki. Uczestnicy wywiadu za najważniejsze uznali:

- zachowanie w ciągu cyklu nauczania stałej, w pełni wykwalifikowanej kadry pedagogicznej;
- podniesienie dyscypliny uczniów przejawiającej się w dobrej frekwencji, zachowaniu, kulturze osobistej;
- znaczne zwiększenie bazy sprzętu multimedialnego i oprogramowania;
- dobre wyniki uzyskiwane na kursach i satysfakcjonująca zdawalność egzaminów zewnętrznych.

Dyrektor i konsultanci-nauczyciele stwierdzili, że zmiany w funkcjonowaniu placówki wynikające z wdrożenia wniosków z wewnętrznego nadzoru pedagogicznego powodują kreowanie pozytywnego wizerunku ośrodka i przyczyniają się do ścisłej współpracy z klientami oraz partnerami placówki.

Powyższe argumenty wskazują na wysoki poziom spełniania przez placówkę wymagania.

Poziom spełniania wymagania: B

Wymaganie: *Placówka ma odpowiednie warunki lokalowe i wyposażenie*

Komentarz:

Ośrodek Doksztalania i Doskonalenia Zawodowego w Krotoszynie posiada dobre warunki lokalowe i według zgodnej opinii konsultantów-nauczycieli, dyrektora, przedstawicieli partnerów i organu prowadzącego, w placówce podejmuje się działania mające na celu wzbogacenie warunków lokalowych i wyposażenia dydaktycznego. Z obserwacji placówki oraz w opinii wszystkich respondentów wynika, że warunki lokalowe oraz wyposażenie ośrodka są wystarczające do realizowania jego zadań.

Baza placówki.

W opinii wszystkich uczestników badań ewaluacyjnych (klienci, dyrektor, konsultanci-nauczyciele, partnerzy i przedstawiciel organu prowadzącego) ośrodek posiada warunki do realizacji zadań statutowych w sposób, który zaspokoi wymagania klientów. Zasoby te obejmują: wykwalifikowanych pracowników, bazę lokalową, odpowiednią ilość środków finansowych i wyposażenie, które umożliwia realizację zadań placówki. Ośrodek działa w budynku Cechu Rzemiosł Różnych w Krotoszynie, dysponuje wyremontowanymi, dostosowanymi do potrzeb szkoleniowych i wyposażonymi w multimedia salami wykładowymi, pracownią komputerową z 10 stanowiskami oraz dużą aulą wykładową na około 60 osób. Ośrodek dysponuje wyremontowanymi i nowo powstałymi toaletami dostosowanymi do potrzeb osób niepełnosprawnych. Budynek znajduje się w centrum miasta, w bezpośrednim sąsiedztwie przystanków komunikacji miejskiej, niedaleko dworca PKP i PKS, dysponuje niewielkim zamkniętym parkingiem oraz zewnętrzną strefą rekreacyjną z ławeczkami i zielenią. Nie jest pozbawiony barier architektonicznych, lecz posiada szerokie wejścia, przystosowane toalety. Partnerzy placówki i wszyscy ankietowani konsultanci-nauczyciele oraz dyrektor stwierdzili, że warunki lokalowe są odpowiednie do realizowania zadań placówki i nie ma w tym zakresie żadnych braków, natomiast 24/26 ankietowanych klientów oceniło, że warunki lokalowe placówki są wystarczające, natomiast dwóch z nich stwierdziło, że występują nieliczne braki. Mocną stroną są różnej wielkości sale, sala komputerowa i dobry dojazd. Ponadto klienci mogą korzystać z zaplecza kuchennego cechu oraz znajdującego się na piętrze automatu ze słodyczami i napojami. Partnerzy uważają, że organizacja i zarządzanie lokalem są bardzo dobre, logistyczne problemy rozwiązywane, a klienci odczuwają zadowolenie z oferowanych usług. Z obserwacji ośrodka wynika, że warunki lokalowe placówki są wystarczające do realizowania zadań placówki.

Pomoce wystarczające do realizowanych zadań.

Ankietowani klienci w większości (22/26), wszyscy uczestniczący w wywiadzie partnerzy i 4/7 ankietowanych konsultantów oraz dyrektor oceniło wyposażenie placówki w pomoce dydaktyczne jako wystarczające. Natomiast 3/7 ankietowanych konsultantów i 3/26 klientów wskazało, że występują nieliczne braki w wyposażeniu w pomoce dydaktyczne. Zdaniem biorących udział w wywiadzie partnerów oraz konsultantów-nauczycieli, dyrektora i przedstawiciela organu prowadzącego mocną stroną ośrodka jest sala komputerowa ośrodka, specjalistyczne oprogramowanie oraz wyposażenie placówki w wizualizery i zestawy multimedialne, których stosowanie w znaczny sposób podnosi atrakcyjność zajęć. Respondenci uzupełnili, że uczestnicy kursów i szkoleń otrzymują materiały pomocnicze w wersji papierowej i elektronicznych plików.

Planowe wzbogacania warunków lokalowych i wyposażenia dydaktycznego.

Dyrektor i przedstawiciel organu prowadzącego zgodnie stwierdzają, że organ prowadzący akceptuje potrzeby wskazane przez placówkę w zakresie zakupu sprzętu i wyposażenia. Ponadto zaznaczyli udział sponsorów we wzbogacaniu warunków lokalowych i wyposażenia dydaktycznego, a także pozyskiwanie środków na ten cel dzięki

korzystaniu z projektów zewnętrznych realizowanych we współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy i Państwową Inspekcją Pracy. Przedstawiciel organu prowadzącego podkreślił dobrą współpracę ośrodka z samorządem lokalnym, dzięki czemu wzbogacanie warunków lokalowych i wyposażenia dydaktycznego ma charakter zaplanowanych działań, wśród których na najbliższy czas zapisano wymianę okien w budynku i montaż instalacji klimatyzacyjnej w auli. Dyrektor poinformował, że placówka ma plan utrzymania lub polepszenia warunków lokalowych.

Działania wzbogacające zasoby lokalowe i wyposażenie placówki.

Konsultanci-nauczyciele biorący udział w wywiadzie i dyrektor wskazali na liczne działania podejmowane w placówce w ciągu ostatnich dwóch lat zmierzające do wzbogacenia zasobów lokalowych oraz zasobów pomocy dydaktycznych. Poinformowali, że przeprowadzono remont i przystosowano dwa pomieszczenia na sale wykładowe, a także odnowiono toalety męskie i oddano do użytku węzeł sanitarny damski. Zmodernizowana została mała architektura wokół budynku, w tym na obszarze parkingu. W minionym czasie uruchomiono pracownię komputerową z 10 stanowiskami, zainstalowano sieć internetową kablową i bezprzewodową oraz pozyskano wizualizery i kamery, zakupiono dwa rzutniki, ekran rozwijany, specjalistyczne oprogramowanie, programy edukacyjne, w tym symulator maszyny sterowanej numerycznie. Dzięki współpracy ze szkołami ponadgimnazjalnymi pozyskano wiele pomocy dydaktycznych. W zakresie wzbogacenia zasobów lokalowych dokonano także zmiany funkcji niektórych pomieszczeń przyporządkowując je do celów prowadzenia konkretnych form szkoleniowych (wykorzystywanie sali cechu jako auli wykładowej dla dużej liczby słuchaczy). Na bieżąco prowadzi się zakupy drobnego sprzętu i materiałów biurowych. Dyrektor uważa, że działaniem podnoszącym jakość warunków lokalowych jest zainstalowanie automatu do napojów i słodczy.

Powyższe argumenty wskazują na wysoki poziom spełniania przez placówkę wymagania.

Poziom spełniania wymagania: B

Wnioski z ewaluacji:

1. Ośrodek Doksztalania i Doskonalenia Zawodowego w Krotoszynie organizując swoją działalność w pełni zaspakaja potrzeby klientów, którzy uzyskują wsparcie oraz specjalistyczną wiedzę, a prowadzona analiza przyczynia do stale poszerzającej się oferty kursów.
2. Klienci pozytywnie wyrażają się na temat oferty placówki uważając ją za przydatną zawodowo, a wykładowców cenią za prezentowanie merytorycznie wysokiego poziomu prowadzonych zajęć.
3. Z oferty placówki mogą korzystać zainteresowane szkoleniami osoby, a współpraca z nimi wynika z czytelnych procedur i ma regularny charakter.
4. Ośrodek posiada, znaną jego pracownikom i klientom, koncepcję pracy, w której dzięki prowadzonym analizom zadowolenia z funkcjonowania placówki dokonuje się zmian i wprowadza nowe działania projakościowe.
5. Oferta edukacyjna ośrodka jest odpowiedzią na potrzeby środowiska i zaspakaja je, a dzięki zbieraniu opinii od uczestników kursów i dyrektorów współpracujących szkół poddawana jest modyfikacjom.
6. Procesy edukacyjne w placówce są planowane, podlegają stałemu monitorowaniu, w pracy, w pełni wykorzystuje się technologię informatyczno-komunikacyjną, a decyzje o wprowadzeniu zmian są wynikiem wspólnych ustaleń podejmowanych zespołowo.
7. W ośrodku obowiązują jasne kryteria rekrutacji uczestników, a prowadzone działania ułatwiają klientom dostęp do jego usług także poza siedzibą placówki.
8. W celu zaspokajania potrzeb klientów ośrodek diagnozuje je, współpracuje z wieloma instytucjami środowiska lokalnego i w pełni wykorzystuje jego zasoby pozyskując partnerów do swej działalności dydaktycznej.
9. Placówka informuje o działaniach przez siebie podejmowanych na stronie internetowej organu prowadzącego (Cech Rzemiosł Różnych w Krotoszynie), w czasie regularnych spotkań z przedstawicielami środowiska lokalnego, promuje się w sposób tradycyjny rozsyłając ofertę do szkół, dzięki czemu postrzegana jest jako dbająca o jakość kształcenia.
10. Pracownicy ośrodka są zaangażowani w pracę zespołów analizujących efekty pracy, a dyrektor i ankietowani konsultanci-nauczyciele wskazują, że uczestniczą w różnych formach doskonalenia zawodowego dotyczących metod i form współpracy, czego nie potwierdza analiza dokumentów.
11. Dyrektor placówki angażuje pracowników do udziału w ewaluacji wewnętrznej, a wyniki wewnętrznego nadzoru pedagogicznego są wykorzystywane do planowania pracy ośrodka, co w znacznym stopniu przyczynia się do wprowadzania prorozwojowych zmian w jego funkcjonowaniu.
12. Ośrodek Doksztalania i Doskonalenia Zawodowego w Krotoszynie zdaniem wszystkich respondentów posiada dobre warunki lokalowe i wyposażenie dydaktyczne, lecz ciągle podejmuje działania mające na celu ich wzbogacenie.

Wymaganie	Poziom spełniania wymagania
Obszar: Efekty	
Potrzeby osób korzystających z oferty placówki są realizowane	B
Osoby korzystające z oferty placówki są aktywne	B
Osoby korzystające z oferty placówki są zadowolone z działalności	B
Obszar: Procesy	
Placówka ma koncepcję pracy	B
Oferta placówki umożliwia realizację zadań placówki	B
Procesy edukacyjne mają charakter zorganizowany i są efektem współdziałania nauczycieli	B
Prowadzone są działania służące wyrównywaniu szans	B
Obszar: Środowisko	
Wykorzystywane są zasoby środowiska na rzecz wzajemnego rozwoju	B
Promowana jest wartość edukacji	B
Obszar: Zarządzanie	
Funkcjonuje współpraca w zespołach	C
Sprawowany jest wewnętrzny nadzór pedagogiczny	B
Placówka ma odpowiednie warunki lokalowe i wyposażenie	B

Raport sporządzili:

- Dariusz Dębicki
- Ewa Kargol-Stybaniewicz

Kurator Oświaty:

.....