

# Przygotowanie do zbierania danych do diagnozy w ramach wyłonionego obszaru tematycznego



# PROJEKT

## Wsparcie jednostek samorządu terytorialnego (JST) w zarządzaniu oświatą ukierunkowanym na rozwój szkół i kompetencji kluczowych uczniów- II etap



# Obszary doradztwa

1. Na podstawie 12 analiz tematycznych przygotowanym przez Związek Miast Polskich jako podsumowanie udziału w projekcie Ośrodka Rozwoju Edukacji „Wsparcie jednostek samorządu terytorialnego w zarządzaniu oświatą ukierunkowanym na rozwój szkół i kompetencji kluczowych uczniów”.

[www.ore.edu.pl/2018/06/nowe-publicacje-dla-samorzadowcow/](http://www.ore.edu.pl/2018/06/nowe-publicacje-dla-samorzadowcow/)

2. Trzy raporty z diagnozy potrzeb JST przygotowane przez Związek Miast Polskich:

- ✓ RAPORT zawierający diagnozę potrzeb JST w zakresie wspomaganie szkół pod kątem skuteczności w rozwijaniu kompetencji kluczowych uczniów (gminy wiejskie i miejsko-wiejskie),
- ✓ RAPORT zawierający diagnozę potrzeb JST w zakresie wspomaganie szkół pod kątem skuteczności w rozwijaniu kompetencji kluczowych uczniów (gminy miejskie),
- ✓ RAPORT zawierający diagnozę potrzeb JST w zakresie wspomaganie szkół pod kątem skuteczności w rozwijaniu kompetencji kluczowych uczniów (powiaty).



# Procedura diagnostyczna

Krok 1. Poznanie sytuacji

- Jak jest?

Krok 2. Określenie stanu docelowego

- Jak chcemy, żeby było?

Krok 3. Szukanie przyczyn

- Co powoduje, że nie mamy stanu docelowego?

Krok 4. Zdefiniowanie luki

- Jaki obszar do rozwoju jest kluczowy, aby osiągnąć stan docelowy?

# Diagnoza stanu lokalnej oświaty w oparciu o wskaźniki oświatowe:

- ✓ **Wskaźniki oświatowe:** syntetyczne informacje o lokalnych systemach oświaty zawsze w formie liczbowej,
  
- ✓ **Wskaźniki odniesienia:** wskaźniki które można obliczyć na podstawie dostępnych baz danych: system informacji oświatowej (SIO), Ministerstwo finansów (MF), Główny Urząd Statystyczny (GUS);
  - indywidualne dla danej JST
  - kontekstualne (odniesienia): dana JST na tle innych jednostek
  
- ✓ **Wskaźniki lokalne:** wskaźniki, które można tylko gdy ma się dostęp do danych na poziomie gminy lub powiatu.

# Wybrane wskaźniki dla gminy

Omówienie następujących wskaźników dla gmin:

## 1. Wskaźniki finansowe (na podstawie sprawozdań Rb27s i Rb28s):

- Wydatki bieżące gminy na zadania oświatowe, jako procent wszystkich wydatków budżetowych,
- Bieżące wydatki gminy na zadania oświatowe (bez przedszkoli ogólnodostępnych i dowożenia uczniów), jako procent otrzymanej subwencji oświatowej),
- Całkowite wydatki bieżące gminy na zadania oświatowe w przeliczeniu na jednego ucznia,
- Całkowite wydatki bieżące gminy na zadania oświatowe w przeliczeniu na jeden oddział klasowy.

## 2. Wskaźniki dotyczące organizacji pracy szkół (na podstawie SIO):

- Średnia wielkość oddziału (przedszkole, szkoła podstawowa, gimnazjum),

## 3. Wskaźniki dotyczące procesu nauczania;

- Procent uczniów objętych nauczaniem indywidualnym,

## 4. Wskaźniki dotyczące kadry (na podstawie SIO):

- Średni staż pracy nauczycieli (przedszkole, szkoła podstawowa, gimnazjum),
- Średni wiek nauczycieli i stopień awansu zawodowego (przedszkole, szkoła podstawowa, gimnazjum)

# Wybrane wskaźniki dla powiatu

Omówienie następujących wskaźników dla powiatów:

## 1. Wskaźniki finansowe (na podstawie sprawozdań Rb27s i Rb28s):

- Wydatki bieżące powiatu na zadania oświatowe, jako procent wszystkich wydatków budżetowych,
- Bieżące wydatki powiatu na zadania oświatowe, jako procent otrzymanej subwencji oświatowej),
- Całkowite wydatki bieżące powiatu na zadania oświatowe w przeliczeniu na jednego ucznia (PLN),
- Całkowite wydatki bieżące powiatu na zadania oświatowe w przeliczeniu na jeden oddział klasowy (PLN).

## 2. Wskaźniki dotyczące organizacji pracy szkół (na podstawie SIO):

- Średnia wielkość oddziału (liceum, technikum, zasadnicza szkoła zawodowa).

## 3. Wskaźniki dotyczące procesu nauczania;

- Procent uczniów objętych nauczaniem indywidualnym,
- Procent uczniów przystępujących do egzaminu maturalnego i egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe.

## 3. Wskaźniki dotyczące kadry (na podstawie SIO):

- Średni staż pracy nauczycieli (liceum, technikum, zasadnicza szkoła zawodowa),
- Średni wiek nauczycieli i stopień awansu zawodowego (liceum, technikum, zasadnicza szkoła zawodowa).



# Przykładowe zakresy danych niezbędnych do przeprowadzenia diagnozy w danym obszarze



# Obszar 1. Analizowanie potrzeb i planowanie realizacji założonej wizji rozwoju lokalnego systemu oświaty



# Zakres danych do narzędzi i rozwiązań zarządczych

## Wskaźniki skuteczności systemu oświatowego:

- 1) Rezultaty sprawdzianów i egzaminów zewnętrznych (średnie wyniki; rozkład wyników;);
- 2) Analizy edukacyjnej wartości dodanej EWD (edukacyjna wartość dodana) dla szkoły, kierunku, oddziału (dostępne tylko dla wcześniejszych lat);
- 3) Oceny w raportach ewaluacji zewnętrznej (strona internetowa Nadzór Pedagogiczny System Ewaluacji Oświaty [www.npseo.pl](http://www.npseo.pl));
- 4) Losy absolwentów (odsetek uczniów przystępujących do matury i zdających ją oraz egzaminy zawodowe; rejestrujących się po szkole lub kierunku w urzędzie pracy);
- 5) Wyniki rekrutacji (liczba chętnych na miejsce w szkole, oddziale; liczba chętnych, dla których szkołą jest szkołą pierwszego wyboru; liczba uczestniczących w rekrutacji uczniów spoza obwodu szkoły lub z innych jednostek samorządu terytorialnego);
- 6) Wskaźnik migracji oświatowej między poszczególnymi obwodami szkolnymi, gminami, powiatami, czyli saldo uczniów zamieszkałych w i poza danym terenem.

# Zakres danych do narzędzi i rozwiązań zarządczych

## Wskaźniki efektywności gospodarowania finansami:

- 1) Wydatki na kształcenie ucznia, oddziału (stan obecny oraz dynamika);
- 2) Liczba etatów nauczycielskich na ucznia, oddział w szkole;
- 3) Liczba uczniów w tworzonych oddziałach klasy pierwszej (w tym uczniów spoza obwodu, dotyczy szkoły podstawowej);
- 4) Liczba etatów nienauczyielskich na ucznia, oddział w szkole;
- 5) Stopień wykorzystania sal lekcyjnych – tygodniowa liczba zajęć odbywających się na salach gimnastycznych i w pracowniach;
- 6) Struktura wydatków na realizację zadań oświatowych (odsetek środków przeznaczonych na: wynagrodzenia z pochodnymi, wydatki bieżące rzeczowe, wydatki majątkowe i remonty, dotacje dla podmiotów niepublicznych) w podziale na jednostki, typy szkół, placówek, zadań;
- 7) Koszty utrzymania szkół;
- 8) Wysokość subwencji i dotacji z podziałem na poszczególne placówki;
- 9) Metryczka subwencyjna;
- 10) Struktura zatrudnienia nauczycieli;
- 11) Informacje na temat wdrożonych programów (rozwiązań informatycznych) i kosztów ich utrzymania.

# Przykładowy zakres danych do narzędzi i rozwiązań wspierających personalny rozwój organizacji

- 1) Czy JST ma opracowaną strategię oświaty? Jeśli tak, to na jakie lata?
- 2) Czy określone są cele i priorytety dotyczące rozwoju oświaty w JST?
- 3) W jaki sposób są definiowane priorytety i cele w zakresie lokalnej oświaty?
- 4) Czy była dokonana diagnoza funkcjonowania lokalnej oświaty? Jeśli tak, to w jaki sposób?
- 5) Czy odbywają się narady, konsultacje dotyczące rozwoju lokalnej oświaty JST?
- 6) Czy organizowane są debaty dotyczące rozwoju lokalnej oświaty?
- 7) Jakie dotychczas podejmowano działania systemowe związane z rozwojem lokalnej oświaty?
- 8) W jaki sposób informacja o stanie zadań oświatowych jest wykorzystywana do monitorowania rozwoju oświaty?
- 9) Czy prowadzone są badania dotyczące postrzegania wizerunku szkół w Waszym JST?

## Obszar 2. Monitorowanie jakości usług edukacyjnych



# Przykładowy zakres danych do narzędzi i rozwiązań zarządczych

## Uczniowie

1. Liczba dzieci, oddziałów w przedszkolach wg przedziałów wiekowych;
2. Liczba uczniów, oddziałów w podziale na typy szkół;
3. Liczba, procent uczniów z orzeczeniami o potrzebie kształcenia specjalnego (poza oddziałami integracyjnymi) w podziale na typy szkół;
4. Udział uczniów szkół prowadzonych przez organy inne niż JST w ogólnej liczbie uczniów ogólnodostępnych szkół dla dzieci i młodzieży (wg typu szkoły).

## Nauczyciele

5. Liczba, udział pracowników pedagogicznych wg kwalifikacji i stopnia awansu zawodowego;
6. Struktura nauczycieli wg stopni awansu zawodowego (dyplomowani, mianowani, kontraktowi, stażyści);
7. Średni wiek nauczycieli w podziale na grupy stanowisk;
8. Liczba szkoleń nauczycieli według różnych form doskonalenia;
9. Liczba uczniów przypadających na jeden etat nauczycielski według typu szkół;
10. Liczba etatów nauczycielskich przypadających na jeden oddział wg typu szkół.

## Wyniki egzaminów i sprawdzianów zewnętrznych (matur i egzaminów zawodowych)

1. Średnie wyniki szkół, oddziałów specjalności;
2. Odsetek porażek egzaminacyjnych oraz uczniów nieprzystępujących do egzaminu;
3. Edukacyjna Wartość Dodana (EWD).



## Przykładowy zakres danych do narzędzi i rozwiązań wspierających personalny rozwój organizacji

1. Czy prowadzone są badania wśród uczniów i rodziców dotyczące zadowolenie z pracy szkół? Jeśli tak, to w jaki sposób?
2. Czy prowadzone są badania potrzeb lokalnych np. dotyczące zajęć pozalekcyjnych, opieki nad uczniami, itp.? Jeśli tak, to w jakim zakresie?
3. W jaki sposób JST wykorzystuje wyniki prowadzonych badań?
4. Czy funkcjonuje w JST rada oświatowa lub Młodzieżowa Rada Gminy? Jeśli tak, to od kiedy i jaki ma wpływ na kształtowanie polityki oświatowej w JST?

## Obszar 3. Zarządzanie oświatą na poziomie organu prowadzącego



## Przykładowy zakres danych do narzędzi i rozwiązań zarządczych

- 1) Zmiany łącznej liczby uczniów szkół dla dzieci i młodzieży;
- 2) Liczba dzieci objętych wychowaniem przedszkolnym;
- 3) Liczba uczniów w poszczególnych typach szkół i placówek prowadzonych przez JST wg SIO;
- 4) Liczba uczniów w poszczególnych typach szkół i placówek prowadzonych przez inne organy niż JST według SIO;
- 5) Udział uczniów szkół prowadzonych przez organy inne niż JST w ogólnych liczbach uczniów ogólnodostępnych szkół dla dzieci i młodzieży;
- 6) Udział wydatków oświatowych w budżetach JST;
- 7) Średnie wskaźniki nadwyżki wydatków subwencionowanych nad subwencją w poszczególnych typach szkół;
- 8) Analiza wdrożonych systemów informatycznych służących zarządzania oświatą i koszty ich utrzymania;
- 9) Stan i koszty zatrudnienia kadry administracyjnej;
- 10) Obciążenie zadaniami dla kadry administracyjnej i obsługowej;
- 11) Liczba pracowników przypadająca na etat kadrowy, płacowy;
- 12) Liczba dekretów na jeden etat księgowy.

# Przykładowy zakres danych do narzędzi i rozwiązań wspierających personalny rozwój organizacji

- 1) Jaki styl zarządzania oświatą funkcjonuje w JST?
- 2) Czy JST współpracuje z dyrektorami w budowaniu jakościowego rozwoju oświaty? Jeśli tak, to w jaki sposób?
- 3) Czy są wypracowane zasady współpracy między JST a dyrektorami szkół? Jeśli tak, to na czym polegają, do czego się odnoszą?
- 4) W jaki sposób formułowane są wzajemne oczekiwania na linii JST – dyrektorzy?
- 5) Jak przebiega komunikacja JST z dyrektorami i zespołem oświatowym?
- 6) Jakie najczęściej wykorzystywane są kanały komunikacji JST z dyrektorami?
- 7) Jaki rodzaj wsparcia jest udzielany dyrektorom?
- 8) Czy JST organizuje indywidualny lub grupowy coaching dla dyrektorów?
- 9) Czy jest opracowany profil kompetencyjny kandydatów na stanowisko dyrektora szkoły/przedszkola? Jeśli tak, to jakie kompetencje uwzględnia?
- 10) Czy JST ma określone w swojej organizacji wartości, którymi kieruje się w codziennej działalności? Jeśli tak, to jakie?
- 11) Czy JST poddaje analizie opis stanowisk osób zajmujących się oświatą w JST? Jeśli tak, to jak wykorzystuje wnioski z tej analizy?
- 12) Czy JST posiada opisany profil kompetencyjny na danym stanowisku?
- 13) Czy JST posiada opisany model kompetencyjny?
- 14) Czy kryteria oceny pracowników samorządowych oparte są o stanowiskowy profil kompetencyjny?
- 15) Czy organizowane jest wsparcie pracowników w zakresie rozwijania potrzebnych na danym stanowisku kompetencji? Jeśli tak, to na czym polega?
- 16) Czy JST podejmuje działania rozwojowe w oparciu o ocenę pracy pracowników samorządowych? Jeśli tak, to jakie?



Rzeczpospolita  
Polska



Unia Europejska  
Europejski Fundusz Społeczny



## Obszar 4. Planowanie budżetowe



# Przykładowy zakres danych do narzędzi i rozwiązań zarządczych

- 1) Bieżące wydatki na zadania oświatowe bez przedszkoli ogólnodostępnych i dowożenia uczniów jako procent otrzymanej subwencji oświatowej i dotacji.
- 2) Wydatki bieżące na zadania oświatowe w przeliczeniu na jednego ucznia.
- 3) Wydatki bieżące na zadania oświatowe w przeliczeniu na jeden oddział.
- 4) Wydatki majątkowe w stosunku do całkowitych wydatków na zadania oświatowe i edukacyjną opiekę wychowawczą.
- 5) Wydatki finansowe z funduszy strukturalnych Unii Europejskiej (lub innych środków bezzwrotnych) jako procent całkowitych wydatków na zadania oświatowe i edukacyjną opiekę wychowawczą.
- 6) Wydatki na doszkąlanie nauczycieli w przeliczeniu na jednego nauczyciela.
- 7) Udział wynagrodzeń w bieżących wydatkach na oświatę.
- 8) Analiza dokumentów dotyczących planowania budżetowego, procedury, zarządzenia.

# Przykładowy zakres danych do narzędzi i rozwiązań wspierających personalny rozwój organizacji

- 1) Jak przebiega proces planowania budżetowego?
- 2) W jaki sposób jest uspołeczniany proces planowania budżetowego?
- 3) Jacy interesariusze (grupy) uczestniczą w procesie planowania budżetowego?
- 4) Czy są procedury – jeżeli tak, to jakie?
- 5) W jaki sposób tworzone są procedury?
- 6) W jaki sposób badana jest efektywność procedur?

## Obszar 5.

# Udział mieszkańców, partnerów w usługach edukacyjnych



# Przykładowy zakres danych do narzędzi i rozwiązań zarządczych

- 1) Przegląd dokumentów strategicznych.
- 2) Analiza udziału mieszkańców i partnerów w procesie planowania usług oświatowych.
- 3) Procentowy udział współpracy samorządu z organizacjami pozarządowymi.
- 4) Struktura finansowania zadań.
- 5) Udział fundacji i stowarzyszeń w usługach edukacyjnych.
- 6) Badanie opinii klientów szkoły oraz pracowników oświaty związane z oceną stanu aktualnego oświaty.
- 7) Analiza programu współpracy z organizacjami pozarządowymi w zakresie zadań dotyczących funkcjonowania oświaty i wychowania w gminie, powiecie.
- 8) Poziom współpracy z lokalnymi pracodawcami.
- 9) Analiza systemu kształcenia zawodowego.

# Przykładowy zakres danych do narzędzi i rozwiązań wspierających personalny rozwój organizacji

- 1) W jaki sposób realizowana jest współpraca z lokalnym środowiskiem?
- 2) Jakie sukcesy ma JST we wdrażaniu działań partycypacyjnych? Czy do planowania są zapraszani partnerzy? Jeżeli tak, to kto?
- 3) Czy JST włącza w badanie potrzeb mieszkańców, partnerów? Jeśli tak, to w jaki sposób i czego one dotyczą?
- 4) Czy mieszkańcy uczestniczą w planowaniu, realizacji i ocenie usług edukacyjnych? Jeżeli tak, to w jakiej formie i czego to dotyczy?
- 5) Czy do procesu planowania, realizacji i oceny są zapraszane organizacje pozarządowe? Jeżeli tak, to w jakiej formie i czego to dotyczy?
- 6) W jaki sposób realizowana jest współpraca z lokalnymi przedsiębiorcami i instytucjami?

## Obszar 6.

# Udział rodziców w planowaniu, realizacji i ocenie usług edukacyjnych



# Przykładowy zakres danych do narzędzi i rozwiązań zarządczych

- 1) Analiza obecnego stanu funkcjonowania rad rodziców.
- 2) Liczba zatrudnionych pedagogów szkolnych, psychologów i doradców zawodowych.
- 3) Badanie opinii uczniów i rodziców w procesie planowania i oceny lokalnego systemu edukacji.
- 4) Formy współpracy z rodzicami.
- 5) Formy organizacji kształcenia dzieci o specjalnych potrzebach edukacyjnych.
- 6) Wysokość środków przeznaczona na organizację kształcenia dzieci o specjalnych potrzebach edukacyjnych.

# Przykładowy zakres danych do narzędzi i rozwiązań wspierających personalny rozwój organizacji

- 1) Czy JST bada potrzeby rodziców? Jeśli tak, to w jaki sposób i czego to dotyczy?
- 2) Czy wnioski z badania potrzeb rodziców są uwzględniane w procesie planowania i wdrażania działań? Jeśli tak, to proszę o podanie przykładów.
- 3) Czy rodzice są włączani do oceny usług edukacyjnych? Jeśli tak, to w jaki sposób i czego to dotyczy?
- 4) Jak szkoły tworzą warunki współpracy z rodzicami?
- 5) Czy i jak JST pomaga we współpracy szkół z rodzicami?
- 6) Czy w JST jest struktura reprezentująca rodziców na rzecz dzieci?

## Obszar 7.

# Rola dyrektora szkoły, placówki i jego relacje z organem prowadzącym



# Przykładowy zakres danych do narzędzi i rozwiązań zarządczych

- 1) Przeciętne wynagrodzenie dyrektora, kadry kierowniczej.
- 2) Wysokość i struktura dodatków funkcyjnych dyrektorów.
- 3) Wysokość i struktura dodatków motywacyjnych dyrektorów.
- 4) Wysokość nagród przyznanych dyrektorom.
- 5) Wiek i płeć osób na stanowiskach dyrektorów.
- 6) Liczba kadencji, przez które dyrektorzy zajmują stanowisko.
- 7) Liczba chętnych startujących w konkursie na dyrektora.

# Przykładowy zakres danych do narzędzi i rozwiązań wspierających personalny rozwój organizacji

- 1) Czy JST współpracuje z dyrektorami w budowaniu jakościowego rozwoju oświaty? Jeśli tak, to w jaki sposób?
- 2) Czy są wypracowane zasady współpracy między JST a dyrektorami szkół? Jeśli tak, to na czym polegają, do czego się odnoszą?
- 3) W jaki sposób formułowane są wzajemne oczekiwania na linii JST – dyrektorzy?
- 4) Czy są opracowane zasady dyspozycyjności dyrektorów? Jeśli tak, to w jaki sposób i czego dotyczą?
- 5) W jaki sposób JST opracowuje plan urlopów dyrektorów?
- 6) Jak przebiega komunikacja JST z dyrektorami i zespołem oświatowym?
- 7) Jakie najczęściej wykorzystywane są kanały komunikacji JST z dyrektorami?
- 8) Jaki rodzaj wsparcia jest udzielany dyrektorom?
- 9) Czy JST organizuje indywidualny lub grupowy coaching dla dyrektorów?
- 10) Czy jest opracowany profil kompetencyjny kandydatów na stanowisko dyrektora szkoły, przedszkola? Jeśli tak, to jakie kompetencje uwzględnia?
- 11) Czy są podejmowane zorganizowane działania wspierające kompetencyjny rozwój dyrektorów? Jeśli tak, to jakie?
- 12) W jakich obszarach doskonalą się dyrektorzy?
- 13) Jakie formy doskonalenia podejmują dyrektorzy i jak przekłada się to na efektywność pracy szkoły, przedszkola?

## Obszar 8.

# System wspomaganie szkół – doskonalenie nauczycieli



# Przykładowy zakres danych do narzędzi i rozwiązań zarządczych

- 1) Liczba godzin nauczania przypadająca tygodniowo na jednego nauczyciela.
- 2) Procent pełnozatrudnionych pracowników pedagogicznych.
- 3) Procent nauczycieli na niepełnych etatach.
- 4) Liczba nauczycieli realizujących etat w dwóch, trzech i więcej szkołach, placówkach.
- 5) Przeciętna liczba godzin ponadwymiarowych przypadająca na nauczyciela.
- 6) Procent nagród przyznawanych za szczególne osiągnięcia według dziedzin np. za: osiągnięcia edukacyjne, sportowe, artystyczne itp.
- 7) Analiza wskaźniki wielkości i struktury wydatków na utrzymanie i prowadzenie systemu doradztwa metodycznego: finansowanie zniżek godzin dla doradców metodycznych w szkołach, dodatki dla nauczycieli-doradców metodycznych, delegacje służbowe, wyposażenie stanowisk pracy doradców, prowadzenie przez JST placówek doskonalenia nauczycieli.

## Przykładowy zakres danych do narzędzi i rozwiązań zarządczych

- 8) Analiza wskaźników wielkości i struktury wydatków na realizację programów kompleksowego i obszarowego, procesowego wspomaganie szkół, placówek. Obejmuje np. wydatki na: finansowanie zaplanowanych w programach wspomaganie szkoleń, delegacje służbowe, zakupy materiałów metodycznych, zamówienie dodatkowych zewnętrznych diagnoz i badań, według szkół, placówek i problematyki wspomaganie.
- 9) Analiza wskaźników wielkości i struktury wydatków na doskonalenie nauczycieli przeznaczonych na podniesienie, uzupełnienie kwalifikacji lub przekwalifikowanie. Liczba, procent nauczycieli, którzy podejmują studia według typów: studia licencjackie, magisterskie i podyplomowe.

# Przykładowy zakres danych do narzędzi i rozwiązań wspierających personalny rozwój organizacji

- 1) Czy samorząd uczestniczył w projektach ukierunkowanych na wdrażanie procesowego wspomaganie i jak tę wiedzę wykorzystuje?
- 2) Jakie są efekty wdrażania przez samorząd działań w ramach procesowego wspomaganie?
- 3) Czy na terenie JST wypracowano rozwiązania wspierające wdrożenie procesowego wspomaganie? Jeśli tak, to jakie?
- 4) Jakie zasoby są dostępne na terenie JST w zakresie możliwości wspierania wdrażania procesowego wspomaganie?
- 5) Czy samorząd dysponuje planem rozwoju, programem, strategią w której zostały uwzględnione realne potrzeby w zakresie doskonalenia nauczycieli i dyrektorów? Jeśli tak, to czego dotyczą?
- 6) Czy we wnioskach o środki na doskonalenie samorząd uwzględnia potrzeby rozwojowe szkoły, ze szczególnym uwzględnieniem kompetencji kluczowych?
- 7) Jakie narzędzia motywacyjne zostały wypracowane, we współpracy z dyrektorami, w systemie pozapłacowym na rzecz podnoszenia jakości pracy szkoły?

## Obszar 9. Organizacja doradztwa zawodowego dla uczniów



# Przykładowy zakres danych do narzędzi i rozwiązań zarządczych

Stan doradztwa zawodowego:

- 1) Struktura i poziom zatrudnienia doradców w JST;
- 2) Liczba godzin zajęć doradczych przypadających na klasę;
- 3) Liczba klas patronackich;
- 4) Analiza organizacji wydarzeń na terenie JST;
- 5) Liczba warsztatów i konkursów organizowanych przez JST;
- 6) Analiza modeli doradztwa funkcjonujących w danej JST;
- 7) Organizacja zajęć pozalekcyjnych;
- 8) Liczba nauczycieli posiadająca kwalifikacje w zakresie doradztwa zawodowego;
- 9) Rodzaj stosowanych narzędzi do profesjonalnego badania młodzieży wykorzystywane przez doradców w JST;
- 10) Liczba wyjazdów i wizyt uczniów u pracodawców;
- 11) Rodzaje współpracy podjęte przez JST z instytucjami wspomagających szkołę i ucznia w zakresie doradztwa.

# Przykładowy zakres danych do narzędzi i rozwiązań wspierających personalny rozwój organizacji

- 1) Czy są określone priorytety w planach rozwoju oświaty w zakresie doradztwa zawodowego i czy są one aktualizowane? Jeśli tak, to jakie?
- 2) Czy badane są potrzeby uczniów w zakresie doradztwa zawodowego? Jeśli tak, to w jaki sposób?
- 3) Czy samorząd wdraża lokalne programy w zakresie doradztwa zawodowego? Jeśli tak, to jakie?
- 4) Czy samorząd korzysta z pomocy instytucji i organizacji lokalnych pracujących w obszarze doradztwa? Jeśli tak, to w jaki sposób?
- 5) Czy samorząd inicjuje, wspiera dyrektorów w opracowaniu i wdrażaniu projektów ukierunkowanych na zapewnienie uczniom wysokiej jakości doradztwa zawodowego? Jeśli tak, to w jaki sposób?
- 6) Czy JST podejmuje wspólne inicjatywy z udziałem przedsiębiorców i instytucji rynku pracy na rzecz rozwoju doradztwa z uwzględnieniem specyfiki lokalnego rynku pracy?

## Obszar 10.

# Organizacja wsparcia uczniów z niepełnosprawnością oraz uczniów z trudnościami w nauce



# Przykładowy zakres danych do narzędzi i rozwiązań zarządczych

- 1) Liczba szkół ogólnodostępnych
- 2) Liczba szkół integracyjnych
- 3) Liczba szkół z oddziałami integracyjnymi
- 4) Liczba szkół specjalnych
- 5) Procent uczniów objętych nauczaniem indywidualnym
- 6) Liczba dzieci objęta wczesnym wspomaganem rozwoju
- 7) Liczba, procent uczniów z orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego w poszczególnych typach szkół
- 8) Odsetek części oświatowej subwencji ogólnej wydatkowany na kształcenie uczniów niepełnosprawnych
- 9) Średni miesięczny koszt kształcenia jednego ucznia w szkołach specjalnych i ogólnodostępnych
- 10) Analiza wyposażenia szkół pod kątem zapewnienia edukacji dla uczniów z niepełnosprawnością.
- 11) Rodzaje stypendiów funkcjonujące w danej JST
- 12) Wysokość środków budżetowych przeznaczona na realizację zajęć dodatkowych dla uczniów z SPE

# Przykładowy zakres danych do narzędzi i rozwiązań wspierających personalny rozwój organizacji

- 1) Jakie działania w JST były dotychczas podejmowane w zakresie wspierania uczniów z niepełnosprawnością i z trudnościami w nauce?
- 2) W jaki sposób zbiera się dane o skali problemu?
- 3) W jakiej formie udzielane jest uczniom wsparcie?
- 4) W jaki sposób prowadzona jest ocena efektywności udzielonego wsparcia?
- 5) Jak kształtowane są, w środowisku lokalnym, postawy społeczne wobec osób z niepełnosprawnością?
- 6) Jak budowane jest partnerstwo na rzecz osób z niepełnosprawnością?
- 7) Czy na terenie JST prowadzone są działania w zakresie edukacji włączającej?

# Przykładowy zakres danych do narzędzi i rozwiązań wspierających personalny rozwój organizacji

- 1) W jaki sposób promowana jest edukacja włączająca?
- 2) W jaki sposób JST inicjuje współpracę z dyrektorami na rzecz osób z niepełnosprawnością?
- 3) W jaki sposób JST analizuje działania dyrektorów dotyczące organizowania pomocy psychologiczno-pedagogicznej?
- 4) Jakie są zasoby nauczycieli w zakresie prowadzenia działań związanych z pomocą psychologiczno-pedagogiczną?
- 5) W jaki sposób diagnozuje się potrzeby rozwojowe nauczycieli związane z realizacją zadań w zakresie pomocy psychologiczno-pedagogicznej?
- 6) Jak wykorzystuje się wnioski dotyczące potrzeb rozwojowych w kontekście doskonalenia?
- 7) Czy plan doskonalenia nauczycieli uwzględnia potrzeby rozwojowe nauczycieli?
- 8) Czy są podejmowane zorganizowane działania rozwojowe nauczycieli w zakresie udzielania pomocy psychologiczno-pedagogicznej?
- 9) Czy JST pozyskuje środki zewnętrzne na wsparcie doskonalenia nauczycieli?

# Obszar 11. Organizacja wsparcia uczniów szczególnie zdolnych



# Przykładowy zakres danych do narzędzi i rozwiązań zarządczych

- 1) Liczba uczniów korzystających z indywidualnych programów nauczania lub indywidualnego toku w relacji do wszystkich uczniów;
- 2) Procent uczniów uczestniczących w zajęciach pozalekcyjnych w stosunku do ogólnej liczby uczniów;
- 3) Rodzaje stypendiów przyznawane w JST;
- 4) Formy doskonalenia nauczycieli w zakresie pracy z uczniem zdolnym;
- 5) Formy monitorowania współpracy pomiędzy szkołami i instytucjami zewnętrznymi;
- 6) Formy pracy z uczniem zdolnym;
- 7) Ankieta skierowana do nauczycieli – potrzeby i możliwości w zakresie zajęć pozalekcyjnych w szkole;
- 8) Formy współpracy z doradcą metodycznym;
- 9) Liczba sieci współpracy pomiędzy szkołami;
- 10) Liczba grantów edukacyjnych w zakresie pracy z uczniami zdolnymi;
- 11) Liczba i formy zajęć pozalekcyjnych i pozaszkolnych.

## Przykładowy zakres danych do narzędzi i rozwiązań wspierających personalny rozwój organizacji

- 1) Jakie działania były dotychczas podejmowane w zakresie wspierania uczniów zdolnych?
- 2) W jaki sposób na terenie JST rozpoznaje się uzdolnienia uczniów?
- 3) W jakiej formie udzielane jest uczniom zdolnym wsparcie?
- 4) Jak wykorzystuje się zasoby środowiska lokalnego w zakresie wspierania uczniów zdolnych?
- 5) W jaki sposób prowadzona jest ocena efektywności udzielonego wsparcia?
- 6) W jaki sposób JST inicjuje współpracę z dyrektorami na rzecz uczniów zdolnych?
- 7) W jaki sposób JST analizuje działania dyrektorów dotyczące organizowania wsparcia uczniom zdolnym?

## Przykładowy zakres danych do narzędzi i rozwiązań wspierających personalny rozwój organizacji

- 1) Jakie są zasoby nauczycieli w zakresie prowadzenia działań związanych z pracą z uczniem zdolnym?
- 2) W jaki sposób diagnozuje się potrzeby rozwojowe nauczycieli związane z realizacją zadań w zakresie wspierania uczniów zdolnych?
- 3) Jak wykorzystuje się wnioski dotyczące potrzeb rozwojowych nauczycieli związane z realizacją zadań w zakresie wspierania uczniów zdolnych?
- 4) Czy plan doskonalenia nauczycieli uwzględnia potrzeby rozwojowe nauczycieli w tym zakresie?
- 5) Czy są podejmowane zorganizowane działania rozwojowe nauczycieli w zakresie pracy z uczniem zdolnym? Jeśli tak, to jakie?
- 6) Czy JST pozyskuje środki zewnętrzne na wsparcie doskonalenia nauczycieli? Jeśli tak, to proszę wskazać źródła.
- 7) Jak promowane są osiągnięcia uczniów zdolnych i ich nauczycieli?

## Obszar 12.

# Gospodarowanie zasobami materialnymi systemu oświaty



# Przykładowy zakres danych do narzędzi i rozwiązań zarządczych

- 1) Liczebność szkoły
- 2) Średnia liczebność oddziału
- 3) Liczba godzin przypadająca na jednego ucznia
- 4) Liczba uczniów przypadająca na jeden etat nauczycielski, pracownika administracji i obsługi, etat wsparcia
- 5) Wydatki na ucznia, słuchacza
- 6) Udział środków własnych w wydatkach bieżących
- 7) Udział subwencji w wydatkach bieżących
- 8) Udział wydatków majątkowych do całkowitych
- 9) Średnia liczba uczniów przypadająca na oddział
- 10) Procentowy poziom środków na remonty w danym roku w relacji do wartości roku poprzedniego

## Przykładowy zakres danych do narzędzi i rozwiązań wspierających personalny rozwój organizacji

- 1) W jaki sposób rozpoznaje się potrzeby w zakresie zasobów materialnych?
- 2) Jaki jest udział różnych interesariuszy w rozpoznawaniu potrzeb i podejmowaniu decyzji?
- 3) W jaki sposób podejmowane są decyzje dotyczące gospodarowania mieniem?
- 4) W jaki sposób JST inicjuje współpracę z dyrektorami na rzecz gospodarowania mieniem?
- 5) W jaki sposób JST wspiera dyrektorów w dysponowaniu zasobami, a także w działalności inwestycyjnej?
- 6) W jaki sposób JST wykorzystuje wyniki z inwentaryzacji posiadanych zasobów?
- 7) Jak JST wykorzystuje wnioski z analizy posiadanych przez szkoły, przedszkola zasobów?
- 8) Czy prowadzone działania remontowo-inwestycyjne wynikają z potrzeb i wyznaczonych celów oświatowych? Jeśli tak, to czego dotyczą?

# Planowanie diagnozy

- W grupach JST opracowanie wstępnego harmonogramu
- Ustalenie odpowiedzi na pytania: co? kto? jak? kiedy?

# Pierwszy etap pilotażu modelu doradztwa

Konferencja inauguracyjna – 2 dni



Wykład wprowadzający z sesją pytań i odpowiedzi



Warsztaty

obszary wsparcia	narzędzia i rozwiązania zarządcze oraz narzędzia wspierające personalny rozwój organizacji	metody i sposoby pracy
------------------	--	------------------------



Warsztaty (wybór obszaru do rozwoju z wykorzystaniem arkusza diagnostycznego- diagnoza wstępna )



Warsztaty (przygotowanie zespołów JST do zebrania danych)



Zadanie wdrożeniowe (zebranie danych w ramach wybranego przez JST obszaru) - do końca czerwca

Etap 1  
Wprowadzenie do modelu doradztwa i zainicjowanie procesu rozwojowego

Zdalne wsparcie doradcze (1h/m-c na doradcę)



# Dziękuję za uwagę

