

Nadzór pedagogiczny
System Ewaluacji Oświaty



WYNIKI EWALUACJI CAŁOŚCIOWEJ

Centrum Rozwoju i Edukacji dr Beaty Owczarskiej
Łódź

Kuratorium Oświaty w Łodzi

Wstęp

Prezentowany raport sporządzono na podstawie zebranych i przeanalizowanych w procesie ewaluacji zewnętrznej informacji na temat wartości działań podejmowanych przez szkołę/placówkę w zakresie wymagań:

1. Procesy edukacyjne są zorganizowane w sposób sprzyjający rozwojowi osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki
2. Placówka zaspokaja potrzeby osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki
3. Placówka współpracuje ze środowiskiem lokalnym na rzecz wzajemnego rozwoju
4. Placówka w planowaniu pracy uwzględnia wnioski z analizy badań zewnętrznych i wewnętrznych
5. Zarządzanie placówką służy jej rozwojowi

Wyniki badania stanowią podstawę do podejmowania decyzji skierowanych na zapewnienie wysokiej jakości organizacji procesów kształcenia, wychowania i opieki prowadzonych w szkole lub placówce oraz ich efektów.

Opis metodologii

Badanie zostało zrealizowane w dniach 13-05-2019 - 17-05-2019 przez zespół wizytatorów ds. ewaluacji, w skład którego weszli: Maria Jasińska, Tomasz Walczak. Badaniem objęto 85 klientów placówki (ankieta i wywiad grupowy) i 19 pracowników merytorycznych (ankieta i wywiad grupowy). Przeprowadzono wywiad indywidualny z dyrektorem, organem prowadzącym i partnerami, a także obserwacje zajęć, obserwację placówki i analizę dokumentacji. Na podstawie zebranych danych został sporządzony raport, który obejmuje podstawowe obszary działania placówki.

Informacje o szkole/placówce

Nazwa placówki	Centrum Rozwoju i Edukacji dr Beaty Owczarskiej
Patron	
Typ placówki	Placówka doskonalenia nauczycieli
Miejscowość	Łódź
Ulica	Narutowicza
Numer	7/9
Kod pocztowy	90-117
Urząd pocztowy	Łódź
Telefon	426333093
Fax	426333093
Www	www.ieu.pl
Regon	10148241700000
Publiczność	niepubliczna
Kategoria uczniów	Bez kategorii
Charakter	brak specyfiki
Uczniowie, wychow., słuchacze	0
Oddziały	0
Nauczyciele pełnozatrudnieni	0.00
Nauczyciele niepełnozatr. (stos.pracy)	0.00
Nauczyciele niepełnozatr. (w etatach)	0.00
Średnia liczba uczących się w oddziale	
Liczba uczniów przypadających na jednego pełnozatrudnionego nauczyciela	
Województwo	ŁÓDZKIE
Powiat	Łódź
Gmina	Łódź
Typ gminy	gmina miejska

Kontekst funkcjonowania szkoły/placówki: Centrum Rozwoju i Edukacji jest niepubliczną placówką doskonalenia nauczycieli. Placówka współpracuje z uczelniami wyższymi oraz licznymi instytucjami szkoleniowymi w kraju i za granicą, zajmującymi się kształceniem ustawicznym dorosłych i wspieraniem ich w rozwoju zawodowym. Celem placówki jest świadczenie usług edukacyjnych na najwyższym poziomie jakościowym, mając na uwadze potrzeby klientów. Podczas szkoleń stosuje się zasadę uczenia się przez przeżywanie, działanie i doświadczanie. Zajęcia prowadzą kompetentni w swoich dziedzinach i doświadczeni w zakresie kształcenia dorosłych eksperci, edukatorzy, praktycy biznesu i nauczyciele akademicy. Systematycznie badane są opinie o działalności placówki.

Obraz pracy szkoły/placówki

Centrum Rozwoju i Edukacji ma wypracowane sposoby planowania procesów edukacyjnych, które skutkują podejmowaniem działań sprzyjających rozwojowi klientów, wykorzystuje pozyskane informacje o rozwoju (osobistym, zawodowym) osób i rozwoju instytucji, organizacji korzystających z usług placówki. Pracownicy merytoryczni podejmują działania zachęcające klientów/odbiorców usług do rozwoju. Powszechnie angażują się we współpracę zwłaszcza w zakresie dydaktyki i promocji oferowanych usług. Pracownicy wspólnie rozwiązują różnorodne problemy. Wszyscy pracownicy merytoryczni stwierdzili, że współpraca z innymi pracownikami pomaga im w rozwiązywaniu problemów. Wspierają się przy opracowywaniu scenariuszy zajęć, materiałów, pomocy, prowadzeniu projektów, warsztatów. Pracownicy merytoryczni stosują metody i formy pracy uwzględniając pożądaną dla grupy różnorodność, W opinii klientów stosowane w placówce metody pracy zachęcają ich do korzystania z jej oferty. Z przeprowadzonego badania wynika, iż klienci placówki korzystając z oferty uzyskali istotne dla nich wiadomości, umiejętności. Centrum Rozwoju i Edukacji ma stałych odbiorców swoich usług, stale zwiększa się liczba klientów. Placówka podejmuje skuteczne działania zwiększające dostęp do oferty dla różnych odbiorców. Klienci stwierdzili, że wiedzą z jakiego rodzaju wsparcia mogą skorzystać, są traktowani sprawiedliwie, równo z innymi. Placówka pozyskuje informacje o jakości świadczonych usług. Wnioski z analizy informacji pozyskanych od klientów/odbiorców placówki na temat podejmowanych przez nią działań, wykorzystywane są do doskonalenia oferty. Placówka podejmuje różnorodne działania wspierające i pomocowe dla klientów, udziela wsparcia dostosowanego adekwatnego do indywidualnych potrzeb odbiorców. Placówka zachęca wszystkich swoich klientów do własnego rozwoju. Kieruje różnorodne działania do osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty. Dzięki tym działaniom klienci wzbogacają swój warsztat pracy o nowe metody, techniki, narzędzia pracy, uczą się wykorzystywać nowe multimedia, zapoznają się z nowymi narzędziami pracy i metodami.

Centrum Rozwoju i Edukacji w Łodzi korzysta z zasobów własnych oraz środowiska (eksperti zewnętrzeni, pracownicy naukowcy, inne placówki edukacyjne) i wykorzystuje te zasoby do wzbogacania swojej oferty. Współpraca ze środowiskiem umożliwia zaspokajanie potrzeb klientów/odbiorców i adekwatne reagowanie na zmiany w systemie edukacji oraz wzajemny rozwój. Placówka stwarza warunki do wyrażenia opinii o jej funkcjonowaniu, prowadzi badania ewaluacyjne swoich działań, analizuje działania i ich efekty wspólnie z Radą Programową. Opinie te wykorzystywane są do doskonalenia pracy placówki. Współdziałanie placówki i podmiotów lokalnego środowiska jest użyteczne i zapewnia wzajemny rozwój. Zasoby lokalnego środowiska wpływają na rozwój osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki. Centrum Rozwoju i Edukacji w Łodzi zna zasoby (instytucyjne, organizacyjne, ludzkie, komunikacyjne) i potrzeby środowiska lokalnego. Potrafi je zastosować w procesie edukacji i wychowania, oferując w zamian własne. Placówka uczy i wychowuje w pełni świadomości odpowiedzialności i zainteresowania problematyką środowiska lokalnego. Uświadamia nauczycielom, dyrektorom korzyści wynikające ze współpracy z różnymi podmiotami, co wpływa na rozwój ucznia i szkoły/placówki. W placówce realizowane są ciekawe przedsięwzięcia, programy i działania, które przyczyniają się do rozwiązania konkretnych problemów, przynoszą pozytywne rezultaty. Pracownicy merytoryczni są świadomi, iż jest to okazja do podzielenia się swoimi doświadczeniami, popularyzacji Centrum Rozwoju i Edukacji, jej dorobku oraz integracji ze środowiskiem lokalnym.

Wnioski i rekomendacje wynikające z analizy badań zewnętrznych i wewnętrznych wykorzystywane są do przygotowania oferty placówki, planowania i podejmowania działań w celu podnoszenia jakości pracy.

Analizy prowadzą do formułowania wniosków i rekomendacji, na podstawie których przygotowuje się ofertę placówki, planuje się i podejmuje działania. Realizowane przedsięwzięcia są monitorowane i analizowane, a w razie potrzeby modyfikowane. Należy dodać, że placówka doskonali własną pracę, uwzględniając systematycznie pozyskiwane informacje na temat rozwoju osób, instytucji i organizacji, które skorzystały z oferty Centrum Rozwoju i Edukacji. Widoczna jest użyteczność wniosków z badań wewnętrznych, systemowość monitorowania i analizowania działań oraz użyteczność informacji dotyczących rozwoju klientów dla doskonalenia pracy placówki, co sprzyja lepszemu zaspokojeniu potrzeb klientów i rozwojowi zawodowemu pracowników merytorycznych.

Styl zarządzania placówką sprzyja partycypacji pracowników w procesie podejmowania decyzji dotyczących placówki, rozwijaniu autorefleksji i wynikającej z tego ich odpowiedzialności. Zarządzanie placówką pozwala realizować zadania w procesie ewaluacji wewnętrznej z udziałem wszystkich pracowników. Pracownicy Centrum Rozwoju i Edukacji w Łodzi wykorzystują aktualną wiedzę z zakresu pedagogiki, psychologii i nauk pokrewnych, a dyrektor skutecznie ich w tym wspiera. Ewaluacja wewnętrzna jest elementem zespołowego zarządzania placówką. Pracownicy przeprowadzają ją wspólnie i wspólnie wyciągają wnioski. Wspólne zarządzanie Centrum Rozwoju i Edukacji sprzyja zaangażowaniu pracowników, identyfikowaniu z placówką, wzajemnemu wspieraniu się. Zarządzanie placówką w oparciu o wnioski wynikające z nadzoru pedagogicznego służy rozwojowi placówki, sprzyja indywidualnej i zespołowej pracy pracowników i współpracowników. Umożliwia przygotowanie oferty odpowiedniej do potrzeb osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty oraz odpowiednie warunki do jej realizacji. Wyniki wewnętrznego nadzoru pedagogicznego są wykorzystywane do planowania pracy i przyczyniają się do wprowadzania zmian w funkcjonowaniu placówki. Centrum Rozwoju i Edukacji w Łodzi zapewnia odpowiednie warunki pracy pracownikom merytorycznym, tj. pomieszczenia, pomoce dydaktyczne i sprzęt do realizacji zadań związanych z edukacją. Dbłość o odpowiednie warunki, jakie stwarza się pracownikom do podejmowania działań, a nauczycielom, dyrektorom, klientom do wzbogacania wiedzy, widać w zorganizowaniu przestrzeni w placówce. Sale i pomieszczenia wyposażone są w nowoczesny sprzęt i pomoce dydaktyczne.

Wyniki ewaluacji

Wymaganie:

Procesy edukacyjne są zorganizowane w sposób sprzyjający rozwojowi osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki

Obszar badania: Planowanie i organizacja procesów edukacyjnych w placówce służy rozwojowi osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki. I/1

Centrum Rozwoju i Edukacji ma wypracowane sposoby planowania, które skutkują podejmowaniem działań sprzyjających rozwojowi klientów. W planowaniu procesów edukacyjnych wykorzystuje się pozyskane informacje o rozwoju (osobistym, zawodowym) osób i rozwoju instytucji, organizacji korzystających z usług placówki. Zdaniem wszystkich klientów korzystanie z oferty placówki (szkolenia, kursu, konsultacji lub innych form) dostarczyło im wiedzy zawodowej i przyczyniło się do rozwoju przydatnych umiejętności, co potwierdza użyteczności planowania i organizacji procesów edukacyjnych. Pracownicy merytoryczni planują procesy edukacyjne, w taki sposób, aby sprzyjały rozwojowi odbiorców usług, podejmują działania zachęcające klientów/odbiorców usług do rozwoju. Podczas obserwacji zajęć pracownicy nawiązywali kontakt z uczestnikami poznając ich zainteresowania, dbali aby organizacja zajęć sprzyjała aktywności uczestników, prowadzili ewaluację zajęć pod kątem ich użyteczności dla uczestników. Uczestnicy chętnie wykonywali polecenia, zadania i ćwiczenia, proponowali własne rozwiązania.

Obszar badania: Nauczyciele i inne osoby realizujące zadania placówki współpracują ze sobą w planowaniu, organizowaniu, realizowaniu i modyfikowaniu podejmowanych działań. I/2

Pracownicy powszechnie angażują się we współpracę. W ramach współpracy pracownicy podejmują różnorodne działania: wymiana doświadczeń, konsultacje, doradztwo, wymiana poglądów, przekazywanie wiedzy zdobytej na szkoleniach, planowanie i opracowanie materiałów, wymiana pomocy i środków dydaktycznych, wspólne organizowanie i prowadzenie działań/projektów, wspólne prowadzenie warsztatów/szkoleń. Współpraca pracowników merytorycznych dotyczy dydaktyki i promocji usług oferowanych przez Centrum Rozwoju i Edukacji.

Obszar badania: Nauczyciele i inne osoby realizujące zadania placówki pomagają sobie nawzajem i wspólnie rozwiązują problemy. I/3

Pracownicy Centrum Rozwoju i Edukacji wspólnie rozwiązują różnorodne problemy. Wszyscy pracownicy merytoryczni stwierdzili, że współpraca z innymi pracownikami pomaga im w rozwiązywaniu problemów. Za efektywne przykłady wzajemnego wspierania się pracowników, uważają: opracowywanie planów pracy/scenariuszy zajęć, wymiana doświadczeń, konsultacje, doradztwo, wymiana poglądów, wspólne organizowanie i prowadzenie działań/projektów, planowanie i opracowanie materiałów, wspólne prowadzenie warsztatów/szkoleń, wymiana pomocy i środków dydaktycznych.

Obszar badania: W realizacji zadań stosuje się różne formy i metody pracy dostosowane do potrzeb osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki. I/4

Pracownicy merytoryczni stosują metody i formy pracy uwzględniając pożądaną dla grupy różnorodność, są one adekwatne do potrzeb klientów i skuteczne. Najczęściej stosowane są aktywizujące metody pracy, formy pracy są indywidualne, zbiorowe, zespołowe. W opinii klientów stosowane w Centrum Rozwoju i Edukacji metody pracy zachęcają ich do korzystania z jej oferty.

Wymaganie:

Placówka zaspokaja potrzeby osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki

Obszar badania: Realizacja oferty placówki pozwala osiągać jej cele i wypełniać zadania statutowe oraz zaspokaja potrzeby osób, instytucji i organizacji z niej korzystających. II/1

Wszyscy badani klienci stwierdzili, że w wyniku skorzystania z oferty placówki uzyskali istotne dla nich wiadomości, umiejętności, korzyści. Zawsze lub często mogą wybrać coś dla siebie. Celem placówki jest świadczenie usług edukacyjnych na najwyższym poziomie jakościowym, mając na uwadze potrzeby klientów. Oferta jest adekwatna do celów działania placówki, jest elastyczna dostosowana do potrzeb klientów. Centrum Rozwoju i Edukacji ma stałych odbiorców swoich usług, stale zwiększa się liczba klientów.

Obszar badania: Podejmowane są działania służące wyrównywaniu szans w dostępie do oferty placówki. II/2

Centrum Rozwoju i Edukacji podejmuje skuteczne działania zwiększające dostęp do oferty placówki dla różnych odbiorców poprzez wysyłanie informacji o ofercie do dyrektorów szkół, zamieszczanie informacji na stronie internetowej, drogą e-mailową do klientów. Placówka promuje swoje usługi głównie poprzez Internet. Dyrektor wie jakie trudności w dostępie do oferty mogą napotkać potencjalni klienci. Wszyscy uczestniczący w badaniu klienci stwierdzili, że wiedzą z jakiego rodzaju wsparcia mogą skorzystać, są traktowani sprawiedliwie, równo z innymi klientami.

Obszar badania: Placówka pozyskuje informacje od osób, instytucji i organizacji, które skorzystały z oferty placówki, na temat działań podejmowanych przez placówkę. II/3

Klienci Centrum Rozwoju i Edukacji stwierdzili, że zawsze kiedy korzystają z jej usług są pytani o opinie na temat pracy placówki lub jej oferty. Ponad połowa ankietowanych klientów wskazała, że zgłaszała propozycje dotyczące oferty szkoleniowej placówki i że zostały uwzględnione. Wnioski z analizy informacji pozyskanych od klientów/odbiorców placówki na temat podejmowanych przez nią działań, wykorzystywane są do doskonalenia oferty. Szkolenia odbywają się na terenie szkół, zwiększono ofertę szkoleń dotyczącą kompetencji miękkich i kompetencji kluczowych. Promowane są szkolenia o zastosowaniu coachingu i metod coachingowych w pracy z uczniami i rodzicami. Uwzględniono w ofercie szkolenia dotyczące pracy z uczniami ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi. Wspomaganie kształcenia w trybie stacjonarnym kształceniem na odległość na platformie e-learningowej.

Obszar badania: W opinii osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki, wsparcie otrzymywane w placówce jest odpowiednie do ich potrzeb. II/4

Wszyscy klienci stwierdzili, że są zadowoleni ze wsparcia/ pomocy uzyskanej w wyniku skorzystania z oferty placówki. Klient otrzymuje pomoc i wsparcie metodyczne i merytoryczne, wyposażony jest w odpowiednią wiedzę, wskazywana jest literatura, otrzymuje propozycję udziału w szkoleniach, konferencjach. Klienci decydują się również na następne szkolenie ze względu na prowadzącego szkolenie. Centrum Rozwoju i Edukacji podejmuje różnorodne działania wspierające i pomocowe dla klientów, udziela wsparcia dostosowanego adekwatnego do indywidualnych potrzeb odbiorców.

Obszar badania: Placówka zachęca osoby, instytucje i organizacje korzystające z oferty placówki do własnego rozwoju. II/5

Centrum Rozwoju i Edukacji zachęca wszystkich swoich klientów do własnego rozwoju. Kieruje różnorodne działania do osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty. Przykłady działań prowadzonych przez placówkę, które przyczyniły się do rozwoju to: organizowanie szkoleń, warsztatów, konferencji, opracowywanie materiałów metodycznych, narzędzi, uczestnictwo w projektach, wyjazdach studyjnych, udział w informacyjnych audycjach radiowych. Dzięki tym działaniom klienci wzbogacają swój warsztat pracy o nowe metody, techniki, narzędzia pracy, uczą się wykorzystywać nowe multimedia i narzędzia świata wirtualnego. Podczas szkoleń uczestnicy są stawiani przed zadaniami wymagającymi zapoznania się z nowym narzędziem pracy, czy metodami.

Wymaganie:

Placówka współpracuje ze środowiskiem lokalnym na rzecz wzajemnego rozwoju

Obszar badania: Placówka w sposób celowy, współpracuje z instytucjami i organizacjami działającymi w środowisku lokalnym. III/1

Placówka podejmuje współpracę z wieloma instytucjami w środowisku lokalnym, przy ogromnym zaangażowaniu obu stron w różnorodne przedsięwzięcia. Wydarzenia organizowane przez placówkę cieszą się ogromnym zainteresowaniem zarówno środowiska jak i nauczycieli, dyrektorów. Współpraca z instytucjami jest atrakcyjna dla nich. Rozwijają i pogłębiają ich zainteresowania oraz angażują w działania na rzecz placówki i środowiska lokalnego. Jest to jednocześnie doskonała reklama prowadzonych zajęć. Ma to bezpośrednie przełożenie na zainteresowanie udziałem klientów w zajęciach, szkoleniach, konferencjach, przeglądach, kongresach, projektach. Placówka swoją działalnością przyczynia się do wzbogacenia oferty edukacyjnej w środowisku lokalnym. Współpraca placówki ze środowiskiem lokalnym korzystnie wpływa na rozwój, usprawnia jej pracę i wizerunek szkoły/placówki jako instytucji dbającej o jakość kształcenia. Przyczynia się do promowania wartości edukacyjnych. Placówka w realizacji swych działań współpracuje z różnorodnymi podmiotami, co pozwala realizować jej statutowe działania oraz wychodzić na przeciw oczekiwaniom. Istotą tej współpracy jest jej celowość, systemowość, systematyczność i obopólne korzyści.

Obszar badania: Współpraca placówki ze środowiskiem lokalnym wpływa na ich wzajemny rozwój. III/2

Współdziałanie Centrum Rozwoju i Edukacji i podmiotów lokalnego środowiska jest użyteczne i zapewnia wzajemny rozwój. W opinii dyrektora placówki i partnerów zarówno placówka jak i środowisko lokalne odnoszą wzajemne korzyści ze współpracy. Placówka podejmuje działania promujące wartość edukacji i wpływa na rozwój potencjału społecznego środowiska, w którym działa. Dla środowiska ważne jest promowanie przez CRiE nowych metod i narzędzi dydaktycznych dla nauczycieli oraz udostępnianie materiałów edukacyjnych. Dostęp do ekspertów oraz autorytetów z różnych dziedzin edukacji, aktualizacja wiedzy i umiejętności zapewnia wysoką jakość podejmowanych działań. Także umożliwienie konfrontacji/wymiany własnych doświadczeń z innymi, upowszechnianie wiedzy na temat oferty CRiE i dotarcie do nowych grup klientów mają wpływ na wzajemny rozwój, poszerzenie zakresu tematycznego realizowanych form doskonalenia. Placówka pomaga nauczycielom, dyrektorom i instytucjom w szerokim zakresie działań na rzecz dzieci i uczniów, udzielając wsparcia merytorycznego, porad, wskazań do pracy, pomocy w rozwiązywaniu trudności czy też ułatwiając kontakt z innymi szkołami/przedszkolami, podmiotami.

Wymaganie:

Placówka w planowaniu pracy uwzględnia wnioski z analizy badań zewnętrznych i wewnętrznych

Obszar badania: W placówce analizuje się wyniki badań zewnętrznych i wewnętrznych, w tym wyniki ewaluacji zewnętrznej i wewnętrznej. IV/1

Centrum Rozwoju i Edukacji systemowo i regularnie prowadzi analizy badań zewnętrznych i wewnętrznych, formułuje wnioski uwzględniając je w planowaniu i organizowaniu pracy. Prowadzenie badań wewnętrznych wynika z: potrzeby uznania środowiskowego poprzez utrzymanie jakości usług na poziomie wymagań jakościowych wg normy ISO, potrzeby sprawczości w działaniach podejmowanych na rzecz wspierania zmian w szkołach i placówkach, potrzeby integrowania środowiska.

Centrum Rozwoju i Edukacji prowadzi ewaluację wewnętrzną, badania: dotyczące procesu edukacyjnego, zewnętrznego postrzegania placówki, dostosowania i dostępności oferty, opinii klientów/odbiorców usług. Obejmują one następujące obszary pracy: edukacyjny, zarządzania, promocji i wizerunku, współpracy ze środowiskiem, administracji, infrastruktury. Badania prowadzone w placówce nie są przypadkowe. Podejmowane są celowo a wyniki analiz są wykorzystywane do poprawy jakości procesów edukacyjnych. Pracownicy merytoryczni znają wyniki prowadzonych w placówce badań oraz sposób ich wykorzystania. Centrum nie prowadziło badań na zlecenie innych instytucji.

Obszar badania: Analizy prowadzą do formułowania wniosków i rekomendacji, na podstawie których przygotowuje się ofertę placówki oraz planuje i podejmuje działania służące jakości pracy. IV/2

Na podstawie analizowanych wyników badań wewnętrznych opracowywane są wnioski i formułowane są rekomendacje do dalszej pracy. Wnioski i rekomendacje odnosiły się do kształtowania oferty oraz wskazywały mocne strony placówki i obszary wymagające poprawy np.: 1.Wystąpienie z wnioskiem o przeprowadzenie ewaluacji zewnętrznej całościowej w dążeniu do uzyskania akredytacji kuratora oświaty, 2.Wspomaganie szkoleń długofalowych kształceniem on-line ze względu na ograniczone zasoby czasowe uczestników, 3.Udział w postępowaniach konkursowych umożliwiającym realizację szkoleń w ramach projektów wspieranych środkami finansowymi UE, 4.Przeniesienie szkoleń stacjonarnych z siedziby CRiE do szkół/placówek ze względu na ekonomikę czasową i wygodę uczestników, 5.Pozyskiwanie nowych klientów i nowych partnerów do współpracy, 6.Docieranie z informacją o usługach CRiE do jak najszerszego grona klientów, 7.Potrzeba reagowania na rosnącą agresję wśród dzieci i dorosłych. Na podstawie sformułowanych wniosków, podejmowane są działania przynoszące wymierny efekty w zakresie doskonalenia jakości pracy, co świadczy o ich użyteczności i adekwatności.

Obszar badania: Realizacja oferty i działania podejmowane w placówce są monitorowane i analizowane, a w razie potrzeb – modyfikowane. IV/3

Monitorowanie działań oraz analizowanie adekwatności oferty Centrum Rozwoju i Edukacji prowadzone jest systemowo (celowo, regularnie i z zaangażowaniem wszystkich pracowników). Regularnie monitorowane wskaźniki i działania to: realizacja celów szkoleń pod kątem skuteczności; zarządzanie czasem; język przekazu, forma prowadzonych zajęć, komunikatywność. W placówce sprawdza się skuteczność działań wdrażających wnioski wynikające z prowadzonych badań poprzez sprawowanie nadzoru pedagogicznego, wykonywanie przeglądów zarządzania jakością, rozmowy z dyrektorami i nauczycielami, uczestnikami szkoleń. Placówka z powodzeniem realizuje szkolenia wspierane środkami UE. Klub Europa w Naszej Szkole kontynuuje swoją działalność i rokrocznie organizuje projekty wyjazdowe (celem poznania systemu oświaty w danym państwie i odwiedzenia wybranej szkoły odbiegającej od stereotypu szkoły masowej (szkoła: waldorfska, Pestalozziego, dla dzieci z niepełnością ruchową, kształcąca kadry do instytucji europejskich). CRiE rozszerza współpracę z organizacjami i instytucjami edukacyjnymi, naukowymi i kulturalnymi. Placówka inwestuje w rozwój zawodowy i osobowościowy swoich pracowników. Wartością dodaną jest umiejętność dostrzeżenia konieczności modyfikacji i wprowadzeniu odpowiednich zmian.

Wymaganie:

Zarządzanie placówką służy jej rozwojowi

Obszar badania: Zarządzanie placówką koncentruje się na zapewnieniu warunków do realizacji jej zadań oraz na przygotowaniu oferty odpowiedniej do potrzeb osób, instytucji i organizacji korzystających z oferty placówki. V/1

Z przeprowadzonego badania wynika, że placówka ma odpowiednie warunki lokalowe i wyposażenie, umożliwiające realizowanie jej zadań. Placówka dysponuje infrastrukturą zapewniającą bardzo dobre warunki do realizacji zajęć dydaktycznych (wyposażenie w nowoczesne środki techno-dydaktyczne). Ważnym atutem placówki jest jej położenie w centrum Łodzi oraz warunki sprzyjające pracy na miejscu. W centrum znajdują się pomieszczenia szkoleniowe, administracyjne, gospodarcze. Wszystkie sale udostępniane pracownikom i klientom spełniają warunki BHP. Gdy istnieje potrzeba pracownicy korzystają z sal w innych placówkach/szkołach. W budynku, w którym mieści się placówka jest winda dla osób niepełnosprawnych. Czynione są systematyczne starania o sfinansowanie modyfikacji placówki, o czym informują partnerzy i klienci. Podejmowane przez dyrektora skuteczne działania zarządcze zapewniają odpowiednie i adekwatne do potrzeb oferty warunki realizacji zadań. Dyrektor wskazał przykłady pozyskiwania środków, które podwyższają standard pracy placówki (udział w projektach). Wszystkie działania planowane i realizowane w placówce są skoncentrowane na doskonaleniu jakości pracy.

Obszar badania: W procesie zarządzania wykorzystuje się wnioski wynikające ze sprawowanego nadzoru pedagogicznego. V/2

Nadzór pedagogiczny stanowi jedno z zadań dyrektora. Pracownicy merytoryczni znają wnioski z nadzoru i potrzebę ich uwzględniania/wykorzystania w swojej pracy. Dyrektor na podstawie wniosków z nadzoru potrafi podjąć efektywne, skuteczne działania pozwalające doskonalić pracę całego zespołu. Widoczne jest osobiste zaangażowanie dyrektora i pracowników, zadowolenie z faktu, że wyniki i sformułowane wnioski mogą być czynnikiem rozwoju i udoskonalenia pracy placówki. Szczególną uwagę zwracają na możliwość zaspakajania potrzeb zmieniających się oczekiwań klientów, rozpoznawania nowych możliwości, identyfikowania mocnych i słabych stron, podnoszenia profesjonalizmu i rozwoju kompetencji. Centrum Rozwoju i Edukacji opracowało w 2018 r. System Zarządzania Jakością, w którym znajdują się wszystkie istotne zapisy dla zapewniania i rozwoju jakości pracy. Dla doskonalenia jakości najważniejsze są: cele i standardy jakości pracy, procedura planowania i realizacji usługi edukacyjnej oraz odpowiedzialności, procedura rozwoju jakości usług. Placówka bada potrzeby szkoleniowe oraz jakość swoich usług, stosując różne metody i narzędzia badawcze. Wnioski z wewnętrznego nadzoru pedagogicznego przyczyniają się do wprowadzania prorozwojowych zmian w funkcjonowaniu placówki.

Obszar badania: Placówka jest pozytywnie postrzegana w środowisku lokalnym. V/3

Placówka działa na rzecz podmiotów zewnętrznych, w tym klientów indywidualnych i instytucjonalnych. Wszystkie działania Centrum Rozwoju i Edukacji w Łodzi przekładają się na rozwój lokalnej społeczności; kształtują odpowiedzialność różnych grup odbiorców za własny rozwój, zachęcają do tego rozwoju. Skierowane do szerokiego kręgu odbiorców działania placówki kształtują postawy uczenia się przez całe życie. Działaniom tym sprzyja pozytywny klimat dla uczenia się panujący w placówce oraz miła atmosfera i profesjonalizm pracowników. Liczne przedsięwzięcia, wykraczające poza działalność statutową Centrum Rozwoju i Edukacji, skutecznie promują wartość edukacji w środowisku lokalnym. Partnerzy wskazują również na elastyczność działań, ofertę odpowiadającą na potrzeby, wysoką jakość świadczonych usług. Placówka dba o właściwe funkcjonowanie w środowisku lokalnym – jest to aspektem jej pracy. Wzmacnianie pozytywnego wizerunku poprzez promowanie jej osiągnięć służy integracji ze środowiskiem, podnoszeniu jakości pracy. Prawidłowo planowana działalność informacyjna i konsekwentnie prowadzona współpraca ze środowiskiem mająca na celu upowszechnianie wartości edukacji ma wpływ na pozycję i postrzeganie Centrum Rozwoju i Edukacji.

Obszar badania: W placówce ustalone są procedury dotyczące bezpieczeństwa, w tym sposobów działania w sytuacjach kryzysowych. V/4

Placówka podejmuje działania mające na celu zapewnienie bezpieczeństwa uczestnikom i pracownikom. Nie wystąpiły w ostatnim czasie sytuacje zagrażające zdrowiu lub życiu. Centrum Rozwoju i Edukacji posiada aktualną Instrukcję Bezpieczeństwa Pożarowego, z którą zapoznani są wszyscy pracownicy. Opracowane w placówce procedury są znane i dotyczą: pożądanych zachowań ludzi w obliczu zagrożeń takich jak: podejrzenie podłożenia ładunku wybuchowego, otrzymania podejrzonej przesyłki, włamanie połączone z kradzieżą, agresywne zachowanie słuchacza, wtargnięcie osoby posiadającej broń, wtargnięcie terrorysty, zagrożenie wybuchem pożaru lub wybuch pożaru, zagrożenie wybuchem gazu lub wybuch gazu, zagrożenie niebezpiecznymi środkami chemicznymi lub biologicznymi, zagrożenie katastrofą budowlaną i siłą żywiołową. Wszyscy pracownicy merytoryczni w ciągu ostatnich 5 lat uczestniczyli w formach doskonalenia zawodowego związanych z bezpieczeństwem lub zagrożeniami. Działania placówki w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa są zgodne z obowiązującymi przepisami prawa, trafnie sformułowano procedury.